



Εθνικό και Καποδιστριακό
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

Διερεύνηση του επίπεδου άγχους του εργατικού δυναμικού την περίοδο του covid-19

Διδακτορικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΔΠΜΣ) «MBA Στρατηγική Διοίκηση και Ανταγωνιστικότητα» (MBA in Strategic Management and Competitiveness)

Δήμητρα Χρυσανθοπούλου AM:7341182120054

28/2/2024

Επιβλέπων καθηγητής : κ. Παντελής Κωστής

Διερεύνηση του επίπεδου άγχους του εργατικού δυναμικού την περίοδο του covid-19

Εισαγωγή

Η εργασία αυτή επικεντρώνεται στην ανάλυση δύο σημαντικών θεμάτων που επηρεάζουν τον σύγχρονο εργαζόμενο: την επαγγελματική εξουθένωση και το εργασιακό άγχος. Στο πλαίσιο της αυξανόμενης πίεσης στους χώρους εργασίας και των συνεχώς αλλαγών στις σύγχρονες οικονομίες, η σημασία της κατανόησης και της αντιμετώπισης αυτών των φαινομένων γίνεται περισσότερο επιτακτική. Η εργασία αυτή επιδιώκει να προσφέρει μια εμπειριστατωμένη μελέτη των αιτίων, των επιπτώσεων, και των διαχειριστικών προσεγγίσεων σχετικά με αυτά τα φαινόμενα.

Ο **στόχος** της εργασίας είναι πολυδιάστατος: αφενός, επιδιώκει την κατανόηση της έννοιας και των παραγόντων που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση και στο εργασιακό άγχος. Αφετέρου, αναζητά να αναλύσει τις επιπτώσεις τους στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων, καθώς και στην παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα των επιχειρήσεων. Επιπλέον, η εργασία εξερευνά τις διαθέσιμες στρατηγικές πρόληψης και διαχείρισης, με στόχο την ανάπτυξη ενός συνεκτικού πλαισίου που θα βοηθήσει τους επαγγελματίες και τις επιχειρήσεις να αντιμετωπίσουν αυτά τα ζητήματα.

Η **συνεισφορά** της εργασίας είναι σημαντική και πολύπλευρη. Πρώτον, προσφέρει μια συστηματική επισκόπηση της τρέχουσας κατάστασης της ερευνητικής γνώσης σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση και το εργασιακό άγχος. Δεύτερον, ενισχύει την κατανόηση των συνθηκών εργασίας που συμβάλλουν στην εμφάνιση αυτών των φαινομένων και προτείνει πρακτικές λύσεις για την αντιμετώπισή τους. Τρίτον, μέσω της ανάλυσης και της παρουσίασης των διαχειριστικών στρατηγικών, παρέχει ένα πρακτικό οδηγό για τις επιχειρήσεις και τους επαγγελματίες που αναζητούν αποτελεσματικούς τρόπους για τη βελτίωση της εργασιακής ευημερίας. Τέλος, η εργασία δίνει έμφαση στην ανάγκη για μια ολοκληρωμένη προσέγγιση στη διαχείριση του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης, προτείνοντας την εφαρμογή πολυεπίπεδων στρατηγικών που συνδυάζουν την ατομική, οργανωσιακή και κοινωνική διάσταση.

Η παρούσα διπλωματική εργασία αφορά την επαγγελματική εξουθένωση, το εργασιακό άγχος, και τις στρατηγικές πρόληψης και διαχείρισης του εργασιακού άγχους. Το Κεφάλαιο 1 εισάγει τον εννοιολογικό προσδιορισμό της επαγγελματικής

εξουθένωσης, τα μοντέλα προσδιορισμού της, και τους παράγοντες που την επηρεάζουν. Το Κεφάλαιο 2 ασχολείται με το εργασιακό άγχος, την ιστορική εξέλιξη, τις αιτίες και τους παράγοντες που το προκαλούν, τα συμπτώματα, τα διαγνωστικά κριτήρια, και τις επιπτώσεις του στην υγεία και την παραγωγικότητα. Το Κεφάλαιο 3 επικεντρώνεται στην πρόληψη και τη διαχείριση του εργασιακού άγχους, παρουσιάζοντας προληπτικές στρατηγικές και τεχνικές διαχείρισης, τον ρόλο της εταιρικής κουλτούρας και διοίκησης, καθώς και καλές πρακτικές και παραδείγματα. Το Κεφάλαιο 4 αναφέρεται στη μεθοδολογία της έρευνας, τον σκοπό, την επιλογή μεθόδου ποσοτικής ανάλυσης, το εργαλείο της μελέτης, τη μέθοδο δειγματοληψίας, το δείγμα, τους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας, και τον δείκτη αξιοπιστίας. Το Κεφάλαιο 5 παρουσιάζει τα αποτελέσματα της έρευνας. Τέλος, η διπλωματική εργασία καταλήγει με συμπεράσματα, μια εκτενή βιβλιογραφία και ένα παράρτημα που περιλαμβάνει το ερωτηματολόγιο χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα.

Περίληψη

Η παρούσα μελέτη εστιάζει στην επαγγελματική εξουθένωση και το εργασιακό άγχος, εξετάζοντας τις αιτίες, τις επιπτώσεις και τις διαχειριστικές στρατηγικές για την αντιμετώπισή τους. Αναλύει την έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης και του εργασιακού άγχους, τα μοντέλα προσδιορισμού, και τους παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνισή τους. Στοχεύει στην κατανόηση των επιπτώσεων τους στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων, καθώς και στην παραγωγικότητα των επιχειρήσεων. Προσφέρει μια επισκόπηση των στρατηγικών πρόληψης και διαχείρισης του εργασιακού άγχους, ενώ επικεντρώνεται στη σημασία της εταιρικής κουλτούρας και της αποτελεσματικής διοίκησης. Η μεθοδολογία της έρευνας περιλαμβάνει ποσοτική ανάλυση και επιλογή δείγματος, με έμφαση στους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας. Η εργασία καταλήγει στην παρουσίαση των ερευνητικών αποτελεσμάτων, προσφέροντας συμπεράσματα που ενισχύουν την κατανόηση των θεμάτων και προτείνουν πρακτικές λύσεις.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	4
Περίληψη	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	9
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ	9
1.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ	9
2.2 ΜΟΝΤΕΛΑ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ..	10
1.3 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	13
ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ	13
2.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΘΕΩΡΗΤΙΚΑ ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ	13
2.2 ΑΙΤΙΕΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ	14
2.3 ΣΥΜΠΤΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ	15
2.4 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	19
ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ	19
3.1 ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΓΧΟΥΣ	19
3.2 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ.....	20
3.3 ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	23

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	23
4.1 ΣΚΟΠΟΣ	23
4.2 ΕΠΙΛΟΓΗ ΜΕΘΟΔΟΥ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ.....	23
4.3 ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	24
4.4 ΜΕΘΟΔΟΣ ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑΣ	25
4.5 ΔΕΙΓΜΑ	25
4.6 ΚΑΝΟΝΕΣ ΗΘΙΚΗΣ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ	25
4.7 ΔΕΙΚΤΗΣ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	28
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	28
Συζήτηση.....	50
Συμπεράσματα	52
Βιβλιογραφία	53
Παράρτημα ερωτηματολόγιο.....	55

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

1.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ

Αντικείμενο έρευνας σε πολλούς τομείς της ψυχολογίας και της εργασιακής υγείας. Συχνά αποκαλείται και σύνδρομο εξουθένωσης, συνδυάζοντας ψυχολογικές, σωματικές και συναισθηματικές πτυχές που επηρεάζονται από το εργασιακό περιβάλλον (Wuschka et al 2016).

Ο εννοιολογικός προσδιορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης ξεκινά από την αναγνώριση της ως μιας κατάστασης χρόνιας εργασιακής στρεσογόνου καταπόνησης που δεν έχει αποτελεσματικά διαχειριστεί. Χαρακτηρίζεται από τρία βασικά συμπτώματα: την ψυχική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και την μειωμένη προσωπική επίδοση.

Η ψυχική εξάντληση αναφέρεται στην αίσθηση ότι ένα άτομο έχει 'κάψει' τις ενεργειακές του αποθέματα. Αυτή η κατάσταση συνήθως συνδέεται με αυξημένα επίπεδα στρες, αίσθηση κούρασης και αδυναμία ανταπόκρισης σε εργασιακές απαιτήσεις. Τα άτομα που βιώνουν ψυχική εξάντληση συχνά αισθάνονται αδύναμα, ανήμπορα και απογοητευμένα από την εργασία τους (West et al 2016).

Η αποπροσωποποίηση αναφέρεται στην αποστασιοποίηση ενός επαγγελματία από την εργασία του και τους πελάτες ή συναδέλφους του. Αυτό συμβαίνει όταν τα άτομα αντιμετωπίζουν τις εργασιακές τους αλληλεπιδράσεις με αδιαφορία ή κυνισμό, αποφεύγοντας την εμπλοκή σε συναισθηματικό επίπεδο. Αυτό συχνά οδηγεί σε μια επιφανειακή σχέση με την εργασία και μειωμένη ενσυναίσθηση προς τους συναδέλφους και πελάτες (Maslach & Leiter, 2016).

Τέλος, η μειωμένη προσωπική επίδοση αναφέρεται στην αντίληψη του ατόμου ότι η αποδοτικότητα και η απόδοσή του στην εργασία έχουν μειωθεί. Συχνά, τα άτομα με

επαγγελματική εξουθένωση αισθάνονται λιγότερο ικανά να εκπληρώσουν τις εργασιακές τους υποχρεώσεις, να λύσουν προβλήματα ή να είναι δημιουργικά.

Η επαγγελματική εξουθένωση δεν επηρεάζει μόνο το άτομο, αλλά και τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται. Συνδέεται με μειωμένη παραγωγικότητα, αυξημένη απουσία από την εργασία και υψηλότερο ποσοστό κίνησης προσωπικού. Επιπλέον, επηρεάζει την ποιότητα της εργασίας που παρέχεται, καθώς τα άτομα με εξουθένωση συχνά δεν μπορούν να διατηρήσουν τα ίδια πρότυπα απόδοσης. Για την πρόληψη και τη θεραπεία της επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι να αναγνωρίζουν τα πρώτα σημάδια στρες και καταπόνησης (Aiken et al 2001).

2.2 ΜΟΝΤΕΛΑ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια πολύπλοκη κατάσταση που επηρεάζει εκατομμύρια εργαζόμενους παγκοσμίως και έχει αναγνωριστεί ως σοβαρό ζήτημα στον χώρο εργασίας. Η κατανόησή της απαιτεί την εξέταση διάφορων μοντέλων που επιχειρούν να προσδιορίσουν τις αιτίες και τις συνέπειές της. Αυτά τα μοντέλα προσφέρουν διαφορετικές προσεγγίσεις και ερμηνείες, αλλά όλα στοχεύουν στην καλύτερη κατανόηση και αντιμετώπιση του φαινομένου. Τα μοντέλα προσδιορισμού της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν εξελιχθεί στη διάρκεια των ετών και αποσκοπούν να παρέχουν ένα θεωρητικό πλαίσιο για την κατανόηση και τη διαχείριση αυτής της κατάστασης. Τα μοντέλα αυτά περιλαμβάνουν διάφορες πτυχές όπως η αλληλεπίδραση μεταξύ ατομικών χαρακτηριστικών, του εργασιακού περιβάλλοντος και των στρεσογόνων παραγόντων (Al-Hussami & Darawad, 2014).

Ένα από τα πιο διαδεδομένα μοντέλα για την επαγγελματική εξουθένωση είναι το μοντέλο της Maslach και Jackson. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, η επαγγελματική εξουθένωση χαρακτηρίζεται από τρία βασικά στοιχεία: την εξάντληση, την αποξένωση και τη μειωμένη προσωπική επίδοση. Η εξάντληση αναφέρεται στη συναισθηματική και σωματική κόπωση που προκύπτει από τη μακροχρόνια έκθεση σε έντονο εργασιακό στρες. Η αποξένωση περιγράφει μια κατάσταση στην οποία ο εργαζόμενος αρχίζει να αποστασιοποιείται συναισθηματικά από την εργασία του και να έχει μια αρνητική, κυνική στάση προς τους συναδέλφους και τις εργασιακές

δραστηριότητες. Η μειωμένη προσωπική επίδοση αναφέρεται στην πτώση της εργασιακής απόδοσης και της αποτελεσματικότητας του εργαζομένου (Maslach & Leiter, 2016).

Ένα άλλο σημαντικό μοντέλο είναι το μοντέλο του εργασιακού στρες του Karasek. Αυτό το μοντέλο εστιάζει στην αλληλεπίδραση μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και του βαθμού ελέγχου που έχει ο εργαζόμενος πάνω στην εργασία του. Σύμφωνα με το μοντέλο του Karasek, η υψηλή εργασιακή απαίτηση σε συνδυασμό με τον χαμηλό ελεγκτικό ρόλο μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο εργασιακό στρες και επακόλουθη επαγγελματική εξουθένωση.

Το μοντέλο της διαχείρισης πόρων της εργασίας προτείνει ότι η επαγγελματική εξουθένωση συμβαίνει όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι οι πόροι τους εξαντλούνται και δεν αναπληρώνονται. Οι πόροι αυτοί μπορεί να είναι ψυχολογικοί, όπως η αυτοεκτίμηση και η αίσθηση της επιτυχίας, ή φυσικοί, όπως η ενέργεια και ο χρόνος. Όταν οι πόροι αυτοί είναι ανεπαρκείς για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της εργασίας, οι εργαζόμενοι μπορεί να εμφανίσουν σημάδια εξουθένωσης.

Το μοντέλο της εργασιακής αντοχής προσφέρει μια άλλη προοπτική, επικεντρωμένη στην ικανότητα των ατόμων να αντέχουν στις απαιτήσεις της εργασίας και να ανακάμπτουν από τις εργασιακές προκλήσεις (Bechamps et al 2019).

1.3 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί μια σύνθετη κατάσταση που επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες σχετιζόμενους με το εργασιακό περιβάλλον, την προσωπικότητα του εργαζόμενου και τις γενικότερες συνθήκες ζωής. Οι παράγοντες αυτοί συνδυάζονται με διάφορους τρόπους και μπορούν να προκαλέσουν ή να εντείνουν την εμφάνιση της εξουθένωσης. Είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε και να κατανοήσουμε αυτούς τους παράγοντες για να αναπτύξουμε αποτελεσματικές στρατηγικές πρόληψης και αντιμετώπισης (Embriaco et al 2012).

1. **Υπερβολικό Φορτίο Εργασίας:** Ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες που συντελούν στην επαγγελματική εξουθένωση είναι το υπερβολικό φορτίο εργασίας. Όταν οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν συνεχείς πιέσεις και απαιτήσεις που υπερβαίνουν τις δυνατότητές τους, η σταθερή αυτή κατάσταση άγχους και πίεσης μπορεί να οδηγήσει σε εξάντληση.
2. **Έλλειψη Ελέγχου:** Η αίσθηση ότι δεν έχει κανείς επαρκή έλεγχο στη δουλειά του, είτε λόγω περιορισμένης ευελιξίας, είτε λόγω έλλειψης πόρων και αυτονομίας, μπορεί να αυξήσει τον κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης.
3. **Διαπροσωπικές Δυσκολίες στον Εργασιακό Χώρο:** Οι σχέσεις με συναδέλφους, προϊσταμένους ή πελάτες μπορούν να είναι πηγή στρεσογόνων καταστάσεων. Η συχνή ή έντονη σύγκρουση, η έλλειψη υποστήριξης και οι δυσκολίες στην επικοινωνία μπορούν να συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση.
4. **Ασάφεια Ρόλου και Συγκρούσεις Ρόλων:** Όταν οι εργαζόμενοι δεν έχουν σαφήνεια σχετικά με τα καθήκοντά τους ή αντιμετωπίζουν αντιφατικές απαιτήσεις, αυτό μπορεί να προκαλέσει στρες και ανησυχία.
5. **Έλλειψη Αναγνώρισης και Ανταμοιβής:** Η ανεπαρκής αναγνώριση της σκληρής εργασίας και των επιτευγμάτων μπορεί να οδηγήσει σε αίσθηση απογοήτευσης και αποξένωσης από την εργασία.
6. **Ανισορροπία Εργασίας-Ζωής:** Η αδυναμία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής μπορεί να επιβαρύνει τον εργαζόμενο και να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση.
7. **Ανεπαρκής Οργανωσιακή Δομή και Πολιτική:** Οργανωσιακά προβλήματα όπως η κακή διαχείριση, οι ανεπαρκείς πόροι ή η έλλειψη σαφήνειας στους στόχους μπορούν να αυξήσουν την επαγγελματική πίεση.
8. **Πολιτισμικές και Κοινωνικές Προκλήσεις:** Παράγοντες όπως η διαφορετικότητα, η διαχείριση της πολυμορφίας και οι κοινωνικές πιέσεις μπορεί επίσης να επηρεάζουν την εργασιακή ευημερία (Embriaco et al 2007).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ

2.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΘΕΩΡΗΤΙΚΑ ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

Η ιστορική εξέλιξη και η θεωρητική μελέτη του εργασιακού άγχους αντανακλούν την αυξανόμενη αναγνώριση της επίδρασής του στην υγεία των εργαζομένων και στη λειτουργικότητα των οργανισμών. Από τις αρχές του 20ού αιώνα, η έρευνα για το εργασιακό άγχος έχει εξελιχθεί από απλές παρατηρήσεις σχετικά με τη σωματική κόπωση που προκαλείται από υπερβολική εργασία, σε μια πιο σύνθετη κατανόηση των ψυχολογικών και οργανωτικών πτυχών του φαινομένου (Shanafelt et al 2015).

Στις αρχές της έρευνας, η εστίαση ήταν κυρίως στις φυσικές συνθήκες εργασίας και τις σωματικές απαιτήσεις των εργασιακών ρόλων. Η επαναστατική δουλειά του Frederick Taylor στη διαχείριση της επιστημονικής εργασίας έδωσε το έναυσμα για την αξιολόγηση και βελτιστοποίηση των εργασιακών διαδικασιών με στόχο τη μείωση της σωματικής εξάντλησης και την αύξηση της παραγωγικότητας (Maslach & Leiter, 2016).

Κατά τη διάρκεια του 20ού αιώνα, η αναγνώριση της σημασίας των ψυχολογικών παραγόντων στην εργασία άρχισε να αυξάνεται. Ψυχολόγοι και άλλοι επιστήμονες άρχισαν να εξετάζουν πώς στρεσογόνες συνθήκες εργασίας, όπως υψηλές απαιτήσεις και χαμηλός έλεγχος, μπορούν να συμβάλλουν στο εργασιακό άγχος (Hu et Al 2011).

Ένα κομβικό σημείο στην έρευνα του εργασιακού άγχους ήταν η ανάπτυξη του μοντέλου απαιτήσης-ελέγχου από τον Robert Karasek το 1979. Αυτό το μοντέλο προτείνει ότι το άγχος στον χώρο εργασίας είναι υψηλότερο σε εργασιακές καταστάσεις όπου υπάρχουν υψηλές απαιτήσεις και χαμηλός έλεγχος επί των εργασιακών δραστηριοτήτων.

Στη συνέχεια, το 1981, Siegrist δημιούργησε το μοντέλο επαγγελματικής ανταμοιβής, το οποίο εστιάζει στην ανισορροπία μεταξύ των υψηλών επενδύσεων που κάνει

κάποιος στην εργασία του και των ανταμοιβών που λαμβάνει από αυτήν (Wuschka et al 2016).

Ένα άλλο σημαντικό μοντέλο είναι το μοντέλο των οργανωτικών πόρων και απαιτήσεων, το οποίο εστιάζει στη σχέση μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και των πόρων που διαθέτει ένας εργαζόμενος για να ανταπεξέλθει σε αυτές τις απαιτήσεις.

Πρόσφατες έρευνες έχουν επίσης εστιάσει στην επίδραση της τεχνολογίας, της ψηφιακής επικοινωνίας και της τηλεργασίας στο εργασιακό άγχος, αναδεικνύοντας νέες διαστάσεις και προκλήσεις.

Συνολικά, η ιστορική εξέλιξη και η θεωρητική μελέτη του εργασιακού άγχους έχουν δείξει ότι πρόκειται για ένα πολυδιάστατο φαινόμενο που επηρεάζεται από μια πληθώρα αλληλεπιδρώντων παραγόντων (Maslach & Leiter, 2016).

2.2 ΑΙΤΙΕΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

Οι αιτίες και παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση του εργασιακού άγχους είναι πολυδιάστατοι και μπορούν να προέλθουν τόσο από εσωτερικές όσο και από εξωτερικές πηγές. Το εργασιακό άγχος είναι μια αντίδραση στην αίσθηση της αδυναμίας ενός ατόμου να ανταπεξέλθει με τις απαιτήσεις της εργασίας του. Αυτή η αντίδραση μπορεί να έχει ποικίλες μορφές, από ήπια ανησυχία και αναστάτωση έως σοβαρές ψυχολογικές διαταραχές (Al-Hussami & Darawad, 2014).

Ένας κεντρικός παράγοντας που συχνά αναφέρεται ως αιτία εργασιακού άγχους είναι η υπερφόρτωση εργασίας. Αυτό συμβαίνει όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι ο όγκος της εργασίας τους είναι υπερβολικός ή ότι οι προθεσμίες είναι πολύ αυστηρές. Η συνεχής πίεση για απόδοση υπό αυτές τις συνθήκες μπορεί να οδηγήσει σε αίσθημα αδυναμίας και εξάντλησης (Maslach & Leiter, 2016).

Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας είναι η αβεβαιότητα στην εργασία. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την ανησυχία για την ασφάλεια της θέσης εργασίας, αλλαγές στη δομή ή τη στρατηγική της εταιρείας, ή ακόμα και ανησυχίες για προσωπική ανάπτυξη

και προοπτικές καριέρας. Η ανασφάλεια αυτή συχνά συνοδεύεται από ένα αίσθημα ανικανότητας και μειωμένης αυτοεκτίμησης.

Η διαχείριση και η επικοινωνία στον χώρο εργασίας είναι επίσης κρίσιμοι παράγοντες. Ένα κλίμα όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι δεν υπάρχει διαφάνεια ή υποστήριξη από τους διευθυντές τους μπορεί να αυξήσει το επίπεδο του άγχους. Επιπλέον, η έλλειψη αναγνώρισης ή ανταμοιβής για την εργασία που επιτελείται, καθώς και τα ασαφή ή αντιφατικά μηνύματα από την ηγεσία, μπορούν να αποτελέσουν σημαντικές πηγές άγχους.

Οι διαπροσωπικές σχέσεις στον χώρο εργασίας επίσης παίζουν ρόλο. Η σύγκρουση με συναδέλφους ή διαχειριστές, η επιθετικότητα ή ο εκφοβισμός, και η έλλειψη στήριξης ή συνεργασίας μπορούν να αυξήσουν το επίπεδο του άγχους.

Τέλος, οι ατομικές διαφορές και οι προσωπικές στρατηγικές αντιμετώπισης του άγχους είναι επίσης σημαντικές. Άτομα με χαμηλή αντοχή στο άγχος ή με προηγούμενες ψυχολογικές διαταραχές μπορεί να είναι πιο ευαίσθητα στο εργασιακό άγχος. Επιπλέον, η έλλειψη αποτελεσματικών μεθόδων διαχείρισης του άγχους ή η ανεπαρκής υποστήριξη από τον κοινωνικό περίγυρο μπορεί να επιδεινώσει την κατάσταση (Shanafelt et al 2015).

2.3 ΣΥΜΠΤΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

Τα συμπτώματα και τα διαγνωστικά κριτήρια του εργασιακού άγχους είναι πολύπλοκα και πολυδιάστατα, καθώς περιλαμβάνουν σωματικές, ψυχολογικές και συμπεριφορικές αντιδράσεις. Το εργασιακό άγχος συνήθως εμφανίζεται ως αποτέλεσμα της συστηματικής έκθεσης σε στρεσογόνες καταστάσεις στον χώρο εργασίας και μπορεί να έχει βαθύ αντίκτυπο τόσο στην προσωπική υγεία του εργαζόμενου όσο και στην παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα στο εργασιακό περιβάλλον (Al-Hussami & Darawad, 2014).

Σωματικά συμπτώματα του εργασιακού άγχους περιλαμβάνουν κόπωση, πονοκεφάλους, μυϊκές τάσεις και πόνους, διαταραχές ύπνου, πεπτικές δυσκολίες και αλλαγές στην όρεξη. Αυτά τα συμπτώματα μπορεί να μην είναι πάντα εμφανή ή άμεσα συνδεδεμένα με το εργασιακό περιβάλλον, αλλά μπορούν να επιδεινωθούν από τις συνθήκες εργασίας.

Ψυχολογικά, το άγχος μπορεί να εκδηλωθεί με αίσθημα απελπισίας, απαισιοδοξίας, μειωμένης αυτοεκτίμησης, ευερεθιστότητας, ανησυχίας, και ανικανότητας να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της εργασίας. Αυτά τα συναισθήματα μπορεί να οδηγήσουν σε μειωμένη συγκέντρωση, μειωμένη λήψη αποφάσεων και δυσκολία στην επίλυση προβλημάτων.

Από τη συμπεριφορική άποψη, το άγχος μπορεί να οδηγήσει σε αποφυγή των εργασιακών καθηκόντων, αυξημένη απουσία από την εργασία, συμπεριφορά απόσυρσης, καθώς και σε αλλαγές στις σχέσεις με τους συναδέλφους και τη διεύθυνση. Το εργασιακό άγχος μπορεί επίσης να οδηγήσει σε αυξημένη κατανάλωση αλκοόλ ή άλλων ουσιών ως μέσο διαχείρισης του στρες (Shanafelt et al 2015).

Τα διαγνωστικά κριτήρια για το εργασιακό άγχος δεν είναι πάντα σαφή, καθώς οι συμπτωματικές εκδηλώσεις μπορούν να επικαλύπτονται με άλλες ψυχολογικές ή σωματικές διαταραχές. Ωστόσο, η αναγνώριση ενός συνδυασμού από τα παραπάνω συμπτώματα, ιδίως όταν αυτά επιδεινώνονται ή εκδηλώνονται συχνά στο πλαίσιο της εργασίας, μπορεί να υποδηλώνει την παρουσία εργασιακού άγχους.

Η διάγνωση και η διαχείριση του εργασιακού άγχους απαιτούν μια ολιστική προσέγγιση που να λαμβάνει υπόψη τόσο τους εργασιακούς όσο και τους προσωπικούς παράγοντες που μπορεί να συμβάλλουν στην κατάσταση. Η παροχή υποστήριξης από τη διοίκηση, η δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος, καθώς και η προσφορά προγραμμάτων εκπαίδευσης και συμβουλευτικής μπορούν να βοηθήσουν στην αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους (Maslach & Leiter, 2016).

2.4 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

Το εργασιακό άγχος είναι ένα φαινόμενο που έχει αποδειχθεί ότι επηρεάζει σημαντικά την υγεία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Οι επιπτώσεις του είναι εκτεταμένες και ποικίλες, επηρεάζοντας τόσο τον ατομικό όσο και τον οργανωσιακό τομέα.

Σε επίπεδο υγείας, το εργασιακό άγχος μπορεί να προκαλέσει μια σειρά από σωματικά και ψυχολογικά συμπτώματα. Σωματικά, το άγχος συχνά συνδέεται με πονοκεφάλους, μυϊκές τάσεις, γαστρεντερικές διαταραχές και αυξημένη ευαισθησία σε λοιμώξεις λόγω της επίδρασής του στο ανοσοποιητικό σύστημα. Ψυχολογικά, το άγχος μπορεί να οδηγήσει σε καταθλιπτικές διαθέσεις, ανησυχία, εξάντληση, μειωμένη αυτοεκτίμηση, αίσθηση αδυναμίας και σε πιο σοβαρές περιπτώσεις, σε διαταραχές του ύπνου και της όρεξης (Shanafelt et al 2015).

Πέρα από τις προσωπικές επιπτώσεις, το εργασιακό άγχος έχει και σημαντικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα. Οι εργαζόμενοι που βιώνουν υψηλά επίπεδα άγχους συχνά παρουσιάζουν μειωμένη συγκέντρωση και απόδοση στην εργασία τους. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο αριθμό λαθών, μειωμένη δημιουργικότητα και καινοτομία, καθώς και σε αργότερη ολοκλήρωση των εργασιών. Επιπλέον, το άγχος μπορεί να προκαλέσει μεγαλύτερη απουσία από την εργασία, είτε λόγω ιατρικών συμπτωμάτων είτε λόγω της ανάγκης για ψυχική ανάπαυση.

Σε οργανωσιακό επίπεδο, το εργασιακό άγχος μπορεί να έχει αντίκτυπο στην κλίμακα της επιχείρησης. Ένας υψηλός αριθμός εργαζομένων με άγχος μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένο ηθικό, αυξημένα ποσοστά περιστροφής προσωπικού και γενικά σε μια αρνητική εργασιακή ατμόσφαιρα. Αυτό μπορεί να έχει επιπτώσεις στη συνολική απόδοση και αποδοτικότητα της εταιρείας, καθώς και στην ικανότητά της να διατηρεί και να προσελκύει ταλαντούχο προσωπικό (Salysers et al 2017).

Επιπλέον, το εργασιακό άγχος μπορεί να αυξήσει το κόστος για τις επιχειρήσεις λόγω αυξημένων ασφαλιστικών απαιτήσεων, υψηλότερων επιπέδων αδειών ασθένειας και της ανάγκης για επενδύσεις σε προγράμματα ευεξίας και υποστήριξης των εργαζομένων. Ταυτόχρονα, οι επιπτώσεις του άγχους στην υγεία μπορούν να έχουν μακροπρόθεσμο αντίκτυπο, αυξάνοντας το κόστος ιατρικής περίθαλψης και τις απώλειες σε ανθρώπινο δυναμικό.

Συνολικά, οι επιπτώσεις του εργασιακού άγχους είναι εκτεταμένες και πολυδιάστατες, επηρεάζοντας τόσο το άτομο όσο και την ευρύτερη εργασιακή κοινότητα(Wuschka et al 2016).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

3.1 ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΓΧΟΥΣ

Η πρόληψη και η διαχείριση του εργασιακού άγχους απαιτούν την εφαρμογή στρατηγικών και τεχνικών που στοχεύουν τόσο στο ατομικό όσο και στο οργανωσιακό επίπεδο. Η ανάπτυξη ενός περιβάλλοντος εργασίας όπου το άγχος μπορεί να προλαμβάνεται και να διαχειρίζεται αποτελεσματικά είναι κρίσιμη για την προαγωγή της υγείας και της ευεξίας των εργαζομένων (Al-Hussami & Darawad, 2014).

Στο επίπεδο της οργάνωσης, οι εργοδότες μπορούν να υιοθετήσουν πολιτικές που μειώνουν τις πιέσεις και τις απαιτήσεις της εργασίας. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την εξισορρόπηση του φόρτου εργασίας, τη διασφάλιση λογικών προθεσμιών και την προώθηση ενός υγιούς ισοζυγίου μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Η παροχή ευκαιριών για ανάπτυξη, κατάρτιση και επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και η δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι οι προσπάθειές τους αναγνωρίζονται και επιβραβεύονται, επίσης συμβάλλουν στη μείωση του άγχους.

Η ενίσχυση της επικοινωνίας και της διαχείρισης στον χώρο εργασίας είναι άλλη μία κρίσιμη στρατηγική. Η δημιουργία ανοιχτών καναλιών επικοινωνίας όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράσουν ανησυχίες και να λάβουν υποστήριξη μπορεί να μειώσει τα επίπεδα άγχους. Επιπλέον, η παροχή κατάλληλων εκπαιδευτικών προγραμμάτων και εργαλείων διαχείρισης στρες μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να αναπτύξουν αποτελεσματικές στρατηγικές αντιμετώπισης (Al-Hussami & Darawad, 2014).

Σε ατομικό επίπεδο, οι εργαζόμενοι μπορούν να υιοθετήσουν ποικίλες τεχνικές για τη διαχείριση του άγχους. Οι τεχνικές αυτές περιλαμβάνουν την αυτο-φροντίδα, όπως η επαρκής ανάπαυση και ύπνος, η άσκηση και η σωστή διατροφή. Η ανάπτυξη ισχυρών δικτύων υποστήριξης, τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και στην προσωπική ζωή, είναι

επίσης σημαντική για την παροχή συναισθηματικής υποστήριξης και τη μείωση του αισθήματος απομόνωσης. Η εκπαίδευση σε τεχνικές διαχείρισης του άγχους, όπως η μείωση της αρνητικής σκέψης, η αυτο-εκτίμηση, και οι τεχνικές χαλάρωσης όπως η αναπνοή και η διαλογιστική πρακτική, είναι επίσης χρήσιμες.

Η αναγνώριση των σημάτων του άγχους και η έγκαιρη παρέμβαση είναι ουσιαστικές για την αποφυγή της επιδείνωσης της κατάστασης. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την αναζήτηση επαγγελματικής ψυχολογικής συμβουλευτικής ή άλλων μορφών ειδικευμένης βοήθειας όταν το άγχος γίνεται δυσχερές να διαχειριστεί (Shanafelt et al 2015).

3.2 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

Ο ρόλος της εταιρικής κουλτούρας και διοίκησης είναι κρίσιμος στην αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους. Η κουλτούρα μιας εταιρείας διαμορφώνεται από τις αξίες, πεποιθήσεις, τις συμπεριφορές και τις πρακτικές που υιοθετούνται σε όλα τα επίπεδα της οργάνωσης. Αυτή η κουλτούρα επηρεάζει άμεσα το πώς οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται το εργασιακό περιβάλλον τους, πώς αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και πώς αντιμετωπίζουν το άγχος (Tawfik et al 2019).

Μια θετική και υποστηρικτική εταιρική κουλτούρα μπορεί να παρέχει ένα περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφαλείς και εκτιμημένοι. Η δημιουργία ενός τέτοιου περιβάλλοντος απαιτεί συνειδητή προσπάθεια από τη διοίκηση, με έμφαση στην ανοιχτή επικοινωνία, την αναγνώριση της συνεισφοράς των εργαζομένων και την προώθηση της ομαδικής εργασίας.

Η διοίκηση παίζει επίσης έναν κρίσιμο ρόλο στη διαμόρφωση της κουλτούρας μιας εταιρείας. Η προώθηση της ευεξίας των εργαζομένων πρέπει να είναι μια βασική προτεραιότητα, και αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω διαφόρων πολιτικών και πρακτικών (Wuschka et al 2016).

3.3 ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

Η διαχείριση του εργασιακού άγχους είναι κρίσιμη για την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων. Εδώ παρουσιάζουμε κάποιες καλές πρακτικές και παραδείγματα που μπορούν να βοηθήσουν στη διαχείριση αυτού του άγχους.

1. Προαγωγή της επικοινωνίας: Ο επικεφαλής και οι συνεργάτες μπορούν να ενθαρρύνουν την ελεύθερη και ανοιχτή επικοινωνία σχετικά με τα ζητήματα που προκαλούν άγχος. Ένα παράδειγμα είναι η διοργάνωση τακτικών συναντήσεων για συζήτηση και ανταλλαγή απόψεων.
2. Διαχείριση του χρόνου: Η κατάλληλη διαχείριση του χρόνου μπορεί να μειώσει το άγχος. Τοποθετώντας προτεραιότητες, χρησιμοποιώντας ημερολόγια και προγράμματα εργασίας, και αναθετώντας καθήκοντα σε κατάλληλα άτομα, οι εργαζόμενοι μπορούν να αυξήσουν την αποτελεσματικότητά τους.
3. Φυσική δραστηριότητα: Η σωματική δραστηριότητα είναι αποτελεσματική για τη μείωση του άγχους. Οι εργοδότες μπορούν να προωθήσουν την υγιεινή ζωή στον χώρο εργασίας προσφέροντας γυμναστικές εγκαταστάσεις ή προσφέροντας εκπαιδευτικά προγράμματα.
4. Υποστήριξη από την εργοληπτική κοινότητα: Η παροχή προγραμμάτων ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής στους εργαζομένους μπορεί να βοηθήσει στη διαχείριση του άγχους. Οι εργοδότες μπορούν να συνεργαστούν με ειδικούς ψυχικής υγείας για να προσφέρουν αυτήν την υποστήριξη.
5. Προαγωγή της εργασιακής ισορροπίας: Ενθαρρύνοντας τις άδειες, το τηλεργασία και άλλες ευέλικτες εργασιακές πρακτικές, οι εργοδότες μπορούν να βοηθήσουν τους εργαζομένους να διατηρήσουν μια ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και την προσωπική ζωή.
6. Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση: Οι εργοδότες μπορούν να παρέχουν εκπαίδευση στους εργαζομένους σχετικά με τη διαχείριση του άγχους και την αναγνώριση των συμπτωμάτων. Αυτό μπορεί να συμβάλει στην αντιμετώπιση του προβλήματος εγκαίρως.

7. Υποστήριξη σε περιόδους κρίσης: Κατά καιρούς, εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίζουν περιόδους κρίσης όπως απώλεια εργασίας ή προσωπικές δυσκολίες. Οι εργοδότες μπορούν να παρέχουν υποστήριξη και πόρους για την αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων (Wakefield et al 2022).

Συνοψίζοντας, η διαχείριση του εργασιακού άγχους απαιτεί συνεργασία από όλα τα μέρη, από τους εργαζομένους μέχρι τους εργοδότες και την εργοληπτική κοινότητα. Οι παραπάνω καλές πρακτικές και παραδείγματα αποτελούν έναν καλό οδηγό για τη διαχείριση του εργασιακού άγχους και τη διασφάλιση της ευημερίας των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της μελέτης είναι η διερεύνηση του επίπεδου άγχους του εργατικού δυναμικού μονάδων της Πάτρας την περίοδο του covid.

4.2 ΕΠΙΛΟΓΗ ΜΕΘΟΔΟΥ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

Η σχεδίαση μιας ποσοτικής έρευνας αποτελεί κρίσιμο στάδιο για την επιτυχή διεξαγωγή μιας μελέτης, καθώς ορίζει τον τρόπο με τον οποίο θα συλλεγούν και αναλυθούν τα δεδομένα. Κατά τη διαδικασία σχεδιασμού, η επιλογή της ερευνητικής προσέγγισης παίζει καίριο ρόλο, καθώς καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο θα αποκτηθούν οι απαραίτητες πληροφορίες. Αυτό περιλαμβάνει τον καθορισμό του ερευνητικού ερωτήματος, την εξέταση των ηθικών πτυχών, την περιγραφή του σχεδιασμού της έρευνας και τη συλλογή δεδομένων. Κατά τη διαδικασία σχεδιασμού, είναι ουσιώδες να προσδιορίζονται με προσοχή τόσο το ερευνητικό ερώτημα όσο και οι ηθικές επιπτώσεις της μελέτης, με σκοπό τη διασφάλιση της διαφάνειας και της ηθικής συμμόρφωσης. Επιπλέον, ο ερευνητής πρέπει να λάβει υπόψη του την εγκυρότητα και αξιοπιστία των δεδομένων που θα συλλεγούν, προκειμένου να εξασφαλιστεί η αξιοπιστία των αποτελεσμάτων. Οι ποσοτικές μέθοδοι επικεντρώνονται στην ανάλυση αριθμητικών δεδομένων και συχνά χρησιμοποιούν στατιστικά εργαλεία για την ερμηνεία τους. Αυτό επιτρέπει τη μέτρηση και τον ποσοτικό προσδιορισμό των μεταβλητών, καθώς και τη δημιουργία σχέσεων μεταξύ αυτών (Robson, 2010).

4.3 ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Το ερωτηματολόγιο αντιπροσωπεύει μια απλή και αποτελεσματική μέθοδο συλλογής δεδομένων, όπου οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν σε γραπτές ερωτήσεις που τίθενται από τον ερευνητή. Αυτό το εργαλείο δίνει τη δυνατότητα καταγραφής απόψεων, παρατηρήσεων ή διαπιστώσεων των συμμετεχόντων σε σχέση με συγκεκριμένα θέματα. Τα δεδομένα που προκύπτουν από αυτήν την τεχνική συνήθως είναι κατάλληλα για ανάλυση, ενώ η αξιολόγηση της αξιοπιστίας και εγκυρότητας τους αποτελεί κρίσιμο βήμα πριν από τη δημοσίευση των αποτελεσμάτων. Στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης, χρησιμοποιήθηκε ένα δομημένο ερωτηματολόγιο που αναπτύχθηκε με βάση την εξέταση της σχετικής εγχώριας και διεθνούς βιβλιογραφίας. Το ερωτηματολόγιο υποβλήθηκε σε πιλοτική αξιολόγηση από τέσσερα άτομα, οι οποίοι συμμετείχαν στη συγκεκριμένη διαδικασία. Μετά από τις παρατηρήσεις τους, το ερωτηματολόγιο προσαρμόστηκε και έλαβε την τελική του μορφή. Αυτή η μέθοδος επιτρέπει τη συστηματική συγκέντρωση πληροφοριών, ενισχύοντας την αντικειμενική ανάλυση των δεδομένων. Είναι, ωστόσο, κρίσιμο να διασφαλίζεται η ακρίβεια και η σαφήνεια των ερωτήσεων, καθώς και η συνολική εγκυρότητα της διαδικασίας, προκειμένου να επιτευχθούν αξιόπιστα αποτελέσματα.

Το MBI, αναπτυγμένο από την Christina Maslach και τους συνεργάτες της, θεωρείται ο πιο ευρέως χρησιμοποιούμενος δείκτης για την αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Βασίζεται στην τρισδιάστατη θεωρία της εξουθένωσης, η οποία περιλαμβάνει την ψυχική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και την μειωμένη προσωπική επίδοση. Η εισαγωγή του ερωτηματολογίου στην ερευνητική διαδικασία επιτρέπει την ακριβή μέτρηση αυτών των διαστάσεων και παρέχει στους ερευνητές ένα ισχυρό εργαλείο για την κατανόηση της δυναμικής της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η χρήση του MBI στην παρούσα έρευνα στοχεύει στην ανάλυση των επιπέδων εξουθένωσης σε διάφορες εργασιακές ομάδες, με σκοπό να αναδειχθούν οι σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν την εμφάνιση και την ένταση του

φαινομένου. Μέσω της αποτελεσματικής αξιολόγησης των αποτελεσμάτων, η έρευνα επιδιώκει να συμβάλει στην ανάπτυξη προληπτικών στρατηγικών και παρεμβάσεων που θα βοηθήσουν στη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης και στην προώθηση της ψυχικής ευεξίας των εργαζομένων (Maslach et al 1996).

4.4 ΜΕΘΟΔΟΣ ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑΣ

Η μέθοδος συλλογής δεδομένων με χιονοστιβάδα αποτελεί μια εξαιρετικά αποτελεσματική και ευέλικτη τεχνική που έχει επιτύχει θετικά αποτελέσματα σε προηγούμενες μελέτες. Η βασική ιδέα πίσω από αυτήν την προσέγγιση είναι η σταδιακή συλλογή δεδομένων μέσω επαναλαμβανόμενων επαφών, ξεκινώντας από αρχικούς συμμετέχοντες και στη συνέχεια προσθέτοντας νέους συμμετέχοντες βασιζόμενοι στις πληροφορίες που έχουν ήδη συλλεγεί από τους προηγούμενους. Αυτή η προσέγγιση διευκολύνει τη συλλογή διαφορετικών απόψεων και πλούσιων δεδομένων, καλύπτοντας έτσι ευρύ φάσμα πληθυσμού και πηγών πληροφοριών. Η διαδικασία αυτή επιτρέπει την εμπλοκή νέων συμμετεχόντων, οι οποίοι μπορούν να εμπλουτίσουν το υλικό με νέες πληροφορίες και προοπτικές. Ταυτόχρονα, εξασφαλίζει την ευρεία κάλυψη του θέματος, καθώς δεν περιορίζεται σε έναν σταθερό πληθυσμό. Αυτή η προσέγγιση αποδεικνύεται ιδιαίτερα χρήσιμη όταν το θέμα της μελέτης είναι πολύπλοκο και ποικίλο, καθώς επιτρέπει τη συλλογή πλούσιων δεδομένων που αντικατοπτρίζουν την πολυπλοκότητα του θέματος από διάφορες οπτικές γωνίες.

4.5 ΔΕΙΓΜΑ

Δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν 199 εργαζόμενοι οι οποίοι επέλεξαν ανώνυμα και εθελοντικά να λάβουν μέρος στη διαδικασία συμπλήρωσης του ερωτηματολόγιου

4.6 ΚΑΝΟΝΕΣ ΗΘΙΚΗΣ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

Η έρευνα που διεξήχθη συμμορφώθηκε με βασικές αρχές ηθικής και σεβασμού έναντι των συμμετεχόντων, ενισχύοντας την εγκυρότητα και την ακεραιότητα της επιστημονικής διαδικασίας. Καταρχάς, η πλήρης ενημέρωση των συμμετεχόντων σχετικά με τον σκοπό της έρευνας, τις χρησιμοποιούμενες μεθόδους, και τις αναμενόμενες εκβάσεις, παρείχε τη δυνατότητα έκφρασης ελεύθερης συγκατάθεσης για τη συμμετοχή τους. Η ανωνυμία των συμμετεχόντων διασφαλίστηκε πλήρως, εξασφαλίζοντας πως καμία προσωπική πληροφορία δεν διαρρέει. Τα δεδομένα χρησιμοποιήθηκαν αποκλειστικά για τους σκοπούς της έρευνας και διαχειρίστηκαν με απόλυτο σεβασμό προς την ιδιωτικότητα των συμμετεχόντων. Κατά την επικοινωνία με τους συμμετέχοντες, τηρήθηκε απόλυτος σεβασμός προς την αξιοπρέπεια και την αυτονομία τους. Η ερευνήτρια απέφυγε κάθε επέμβαση που θα μπορούσε να περιορίσει την αυτονομία και την ελευθερία τους, διασφαλίζοντας παράλληλα την απόλυτη συνέπεια προς τις αρχές της ηθικής. Με τη συμμόρφωση προς αυτές τις αρχές, διασφαλίστηκε όχι μόνο η νομιμότητα της έρευνας αλλά και ο σεβασμός προς την ακεραιότητα και την εμπιστοσύνη των συμμετεχόντων, καθιστώντας τη μια πηγή αξιόπιστης και ηθικά ορθής πληροφορίας

4.7 ΔΕΙΚΤΗΣ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ

Η αξιολόγηση της αξιοπιστίας ενός ερωτηματολογίου αποτελεί ένα κρίσιμο βήμα για τη διασφάλιση της έγκυρης και αξιόπιστης συλλογής δεδομένων σε μια μελέτη. Στο πλαίσιο αυτής της έρευνας, επιλέξαμε να χρησιμοποιήσουμε τον δείκτη αξιοπιστίας Cronbach's Alpha ως εργαλείο για τον έλεγχο της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου. Ο Cronbach's Alpha αποτελεί έναν αριθμητικό δείκτη που μας παρέχει μια κατανόηση του βαθμού στον οποίο το ερωτηματολόγιο είναι αξιόπιστο. Η υψηλή τιμή Cronbach's Alpha που παρατηρήθηκε στη μελέτη (0,76) είναι ενθαρρυντική και υποδεικνύει ότι το ερωτηματολόγιο διαθέτει υψηλή εσωτερική συνέπεια. Αυτό σημαίνει ότι οι ερωτήσεις του σχετίζονται μεταξύ τους και μετρούν την ίδια ή παρόμοια έννοια. Η υψηλή αξιοπιστία αποτελεί βασικό πλεονέκτημα, καθώς ενισχύει την εμπιστοσύνη στη σταθερότητα και τη συνάφεια των μετρούμενων μεταβλητών μέσω του ερωτηματολογίου. Αυτό υποδηλώνει ότι τα αποτελέσματα που προκύπτουν

από τη χρήση του ερωτηματολογίου είναι πιθανό να είναι σταθερά και μπορούν να ερμηνευθούν με αξιοπιστία. Ένα υψηλό επίπεδο αξιοπιστίας παρέχει στη συνέχεια τη βεβαιότητα ότι τα αποτελέσματα αντικατοπτρίζουν πραγματικές διαφορές και σχέσεις στην πληθυσμιακή ομάδα που εξετάζεται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

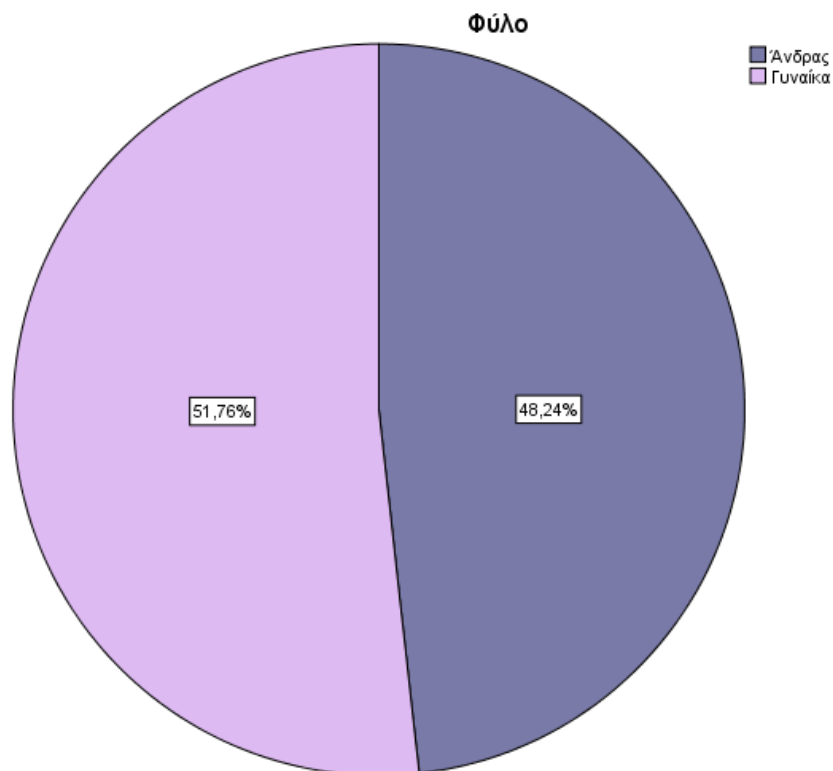
Φύλο

Αναλύοντας τον πίνακα 1 διαπιστώθηκε ότι το 48,2% ήταν ανδρικού φύλου (96 άτομα), ενώ το 51,8% ήταν γυναικείου φύλου (103 άτομα).

Φύλο

	Frequency	Percent
Valid Άνδρας	96	48,2
Γυναίκα	103	51,8
Total	199	100,0

Πίνακας 1: Στον πίνακα παρουσιάζονται τα δεδομένα του δείγματος ως προς το φύλλο.



Γράφημα πίτας 1: Στον παρόν γράφημα παρουσιάζονται οι εκατοστιαίες συχνότητες ως προς το φύλλο.

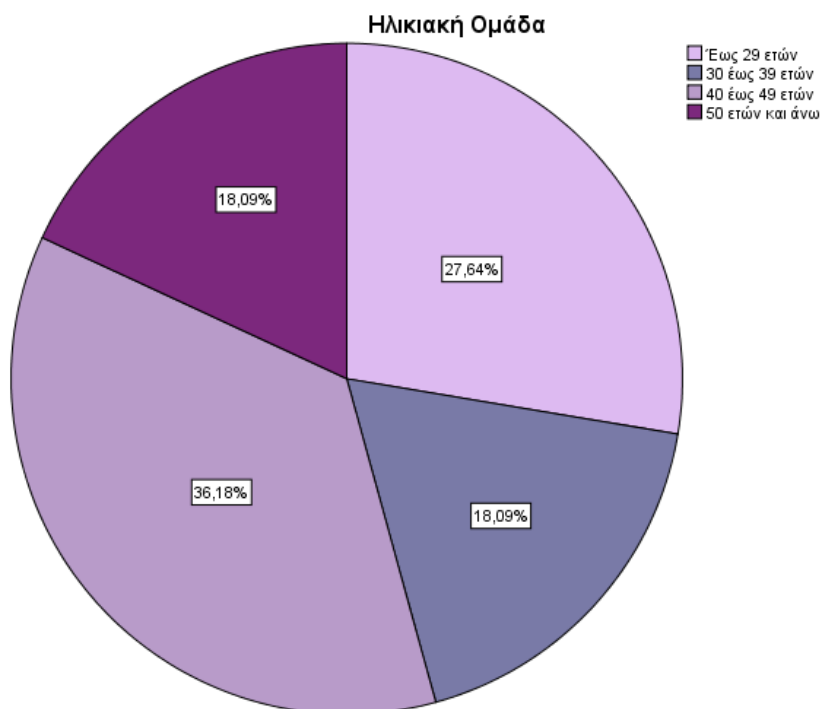
- Ηλικιακή Ομάδα

Μέσω της ανάλυσης του πίνακα 2 παρατηρήθηκε ότι το 27,6% του δείγματος ήταν έως 29 ετών (55 άτομα), ενώ το 18,1% ήταν από 30-39 ετών (36 άτομα). Επίσης το 36,2% ήταν από 40-49 ετών (72 άτομα), ενώ το 18,1% ήταν από 50 ετών και άνω (36 άτομα).

Ηλικιακή Ομάδα

	Frequency	Percent
Valid Έως 29 ετών	55	27,6
30 έως 39 ετών	36	18,1
40 έως 49 ετών	72	36,2
50 ετών και άνω	36	18,1
Total	199	100,0

Πίνακας 2: Στον πίνακα παρουσιάζονται τα δεδομένα του δείγματος ως προς την ηλικία.



Γράφημα πίτας 2: Στον παρόν γράφημα παρουσιάζονται οι εκατοστιαίες συχνότητες ως προς την ηλικία.

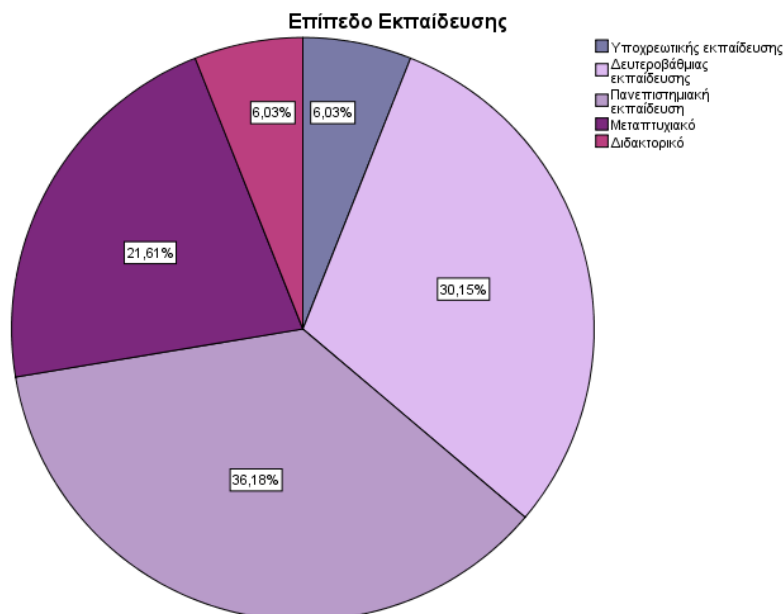
- Επίπεδο εκπαίδευσης

Παρατηρώντας τον πίνακα 3 κατέστη εμφανές ότι το 6,0% του δείγματος ήταν απόφοιτοι δημοτικού (12 άτομα), το 30,2% ήταν απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (60 άτομα). Επιπλέον το 36,2% του δείγματος ήταν απόφοιτοι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (72 άτομα), το 21,6% κατείχε μεταπτυχιακό τίτλο (43 άτομα), ενώ το 6,0% κατείχε διδακτορικό τίτλο (12 άτομα).

Επίπεδο Εκπαίδευσης

	Frequency	Percent
Valid Υποχρεωτικής εκπαίδευσης	12	6,0
Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	60	30,2
Πανεπιστημιακή εκπαίδευση	72	36,2
Μεταπτυχιακό	43	21,6
Διδακτορικό	12	6,0
Total	199	100,0

Πίνακας 3: Στον πίνακα παρουσιάζονται τα δεδομένα του δείγματος ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης .



Γράφημα πίτας 3: Στον παρόν γράφημα παρουσιάζονται οι εκατοστιαίες συχνότητες ως προς επίπεδο εκπαίδευσης.

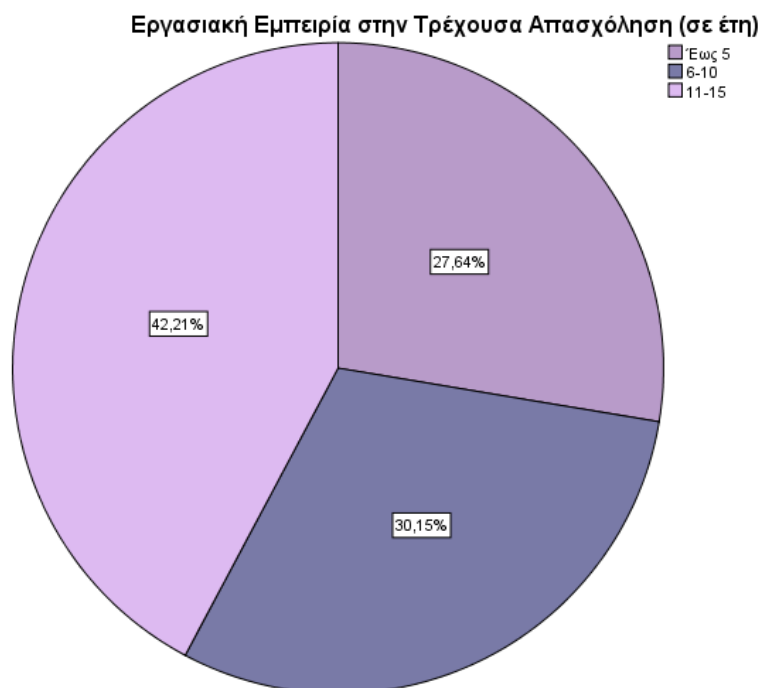
- Εργασιακή Εμπειρία στην Τρέχουσα Απασχόληση (σε έτη)

Από τον πίνακα 4 προκύπτει ότι το 27,6% του συνολικού δείγματος κατείχε έως 5 έτη εργασιακής εμπειρίας στην τρέχουσα απασχόληση (55 άτομα), το 30,2% κατείχε από 6-10 έτη (60 άτομα), ενώ το 42,2% του δείγματος από 11-15 έτη (84 άτομα).

Εργασιακή Εμπειρία στην Τρέχουσα Απασχόληση (σε έτη)

		Frequency	Percent
Valid	Έως 5	55	27,6
	6-10	60	30,2
	11-15	84	42,2
	Total	199	100,0

Πίνακας 4: Στον πίνακα παρουσιάζονται τα δεδομένα του δείγματος ως προς τα έτη εργασίας τους στην τρέχουσα απασχόληση.



Γράφημα πίτας 4: Στον παρόν γράφημα παρουσιάζονται οι εκατοστιαίες συχνότητες ως προς τα έτη εργασίας τους στην τρέχουσα απασχόληση.

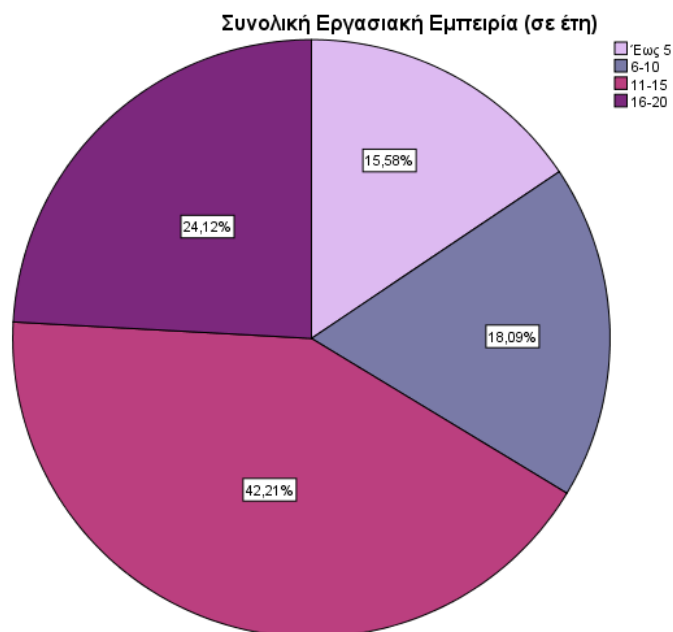
- Συνολική Εργασιακή Εμπειρία (σε έτη)

Αναλύοντας τον πίνακα 5 διαπιστώθηκε ότι το 15,6% κατείχε έως 5 έτη συνολικής εργασιακής εμπειρίας (31 άτομα), ενώ το 18,1% κατείχε 6-10 έτη (36 άτομα). Ακόμη το 42,2% του δείγματος εργαζόταν συνολικά 11-15 έτη (84 άτομα), ενώ το 24,1% εργαζόταν 16-20 έτη (48 άτομα).

Συνολική Εργασιακή Εμπειρία (σε έτη)

	Frequency	Percent
Valid Έως 5	31	15,6
6-10	36	18,1
11-15	84	42,2
16-20	48	24,1
Total	199	100,0

Πίνακας 5: Στον πίνακα παρουσιάζονται τα δεδομένα του δείγματος ως προς συνολική εργασιακή εμπειρία του.



Γράφημα πίτας 5: Στον παρόν γράφημα παρουσιάζονται οι εκατοστιαίες συχνότητες ως προς την συνολική εργασιακή εμπειρία του.

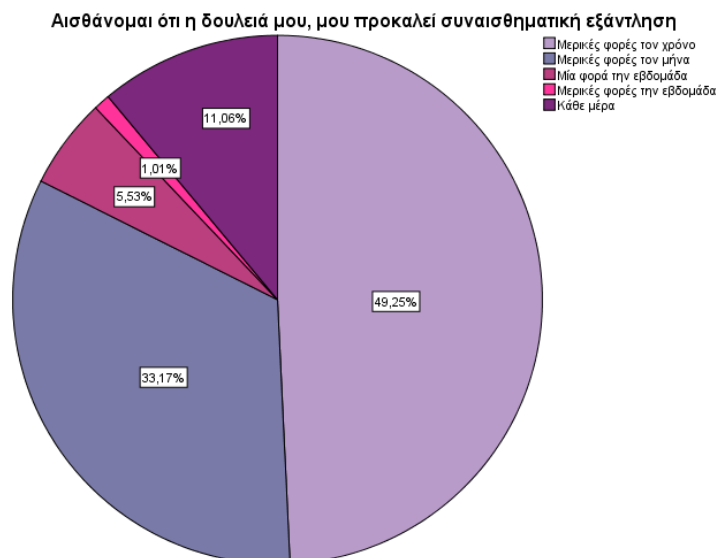
- Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου, μου προκαλεί συναισθηματική εξάντληση

Μέσω της ανάλυσης του πίνακα 6 παρατηρήθηκε ότι το 49,2% του δείγματος μερικές φορές τον χρόνο αισθάνεται ότι η δουλειά του, του προκαλεί συναισθηματική εξάντληση (98 άτομα), το 33,2% αισθάνεται έτσι μερικές φορές τον μήνα (66 άτομα), ενώ το 5,5% μία φορά την εβδομάδα (11 άτομα). Επίσης το 1,0% του δείγματος αισθάνεται ότι η δουλειά του, του προκαλεί συναισθηματική εξάντληση μερικές φορές την εβδομάδα (2 άτομα), ενώ το 11,1% αισθάνεται έτσι κάθε μέρα (22 άτομα).

Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου, μου προκαλεί συναισθηματική εξάντληση

		Frequency	Percent
Valid	Μερικές φορές τον χρόνο	98	49,2
	Μερικές φορές τον μήνα	66	33,2
	Μία φορά την εβδομάδα	11	5,5
	Μερικές φορές την εβδομάδα	2	1,0
	Κάθε μέρα	22	11,1
	Total	199	100,0

Πίνακας 6: Στον πίνακα παρουσιάζονται τα δεδομένα του δείγματος όσον αφορά το εάν αισθάνονται ότι η δουλειά τους, τους προκαλεί συναισθηματική εξάντληση .



Γράφημα πίτας 6: Στον παρόν γράφημα παρουσιάζονται οι εκατοστιαίες συχνότητες όσον αφορά το εάν αισθάνονται ότι η δουλειά τους, τους προκαλεί συναισθηματική εξάντληση.

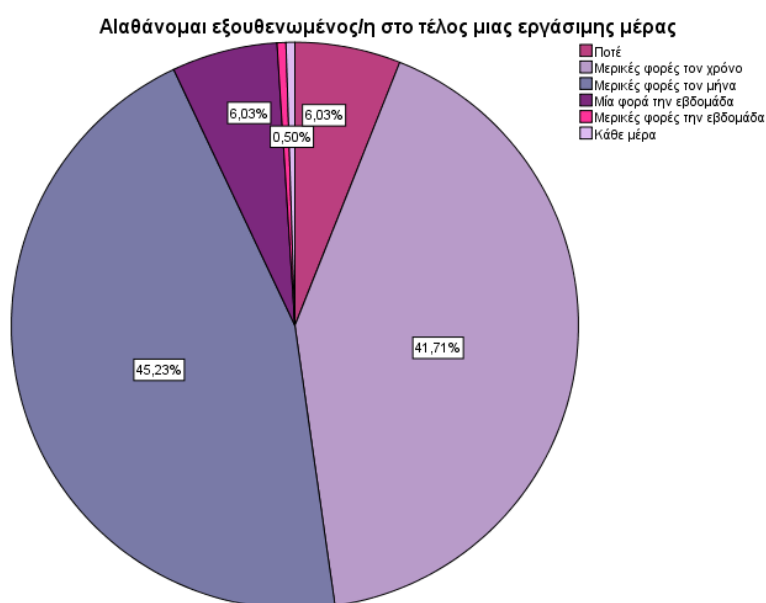
- Αισθάνομαι εξουθενωμένος/η στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας

Παρατηρώντας τον πίνακα 7 κατέστη εμφανές ότι το 6,0% του δείγματος δεν αισθάνεται ποτέ εξουθενωμένο στο τέλος μίας εργάσιμης ημέρας (12 άτομα), το 41,7% αισθάνεται εξουθενωμένο μερικές φορές τον χρόνο (83 άτομα), ενώ το 45,2% μερικές φορές τον μήνα (90 άτομα). Επιπλέον το 6,0% του δείγματος αισθάνεται εξουθενωμένο στο τέλος μίας εργάσιμης ημέρας μία φορά την εβδομάδα (12 άτομα), το 0,5% αισθάνεται εξουθενωμένο μερικές φορές την εβδομάδα (1 άτομο), ενώ το ίδιο ποσοστό κάθε μέρα.

Αισθάνομαι εξουθενωμένος/η στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας

	Frequency	Percent
Valid Ποτέ	12	6,0
Μερικές φορές τον χρόνο	83	41,7
Μερικές φορές τον μήνα	90	45,2
Μία φορά την εβδομάδα	12	6,0
Μερικές φορές την εβδομάδα	1	,5
Κάθε μέρα	1	,5
Total	199	100,0

Πίνακας 7: Στον πίνακα παρουσιάζονται τα δεδομένα του δείγματος όσον αφορά το εάν αισθάνονται εξουθενωμένοι στο τέλος μιας εργάσιμης ημέρας.



Γράφημα πίτας 7: Στον παρόν γράφημα παρουσιάζονται οι εκατοστιαίες συχνότητες όσον αφορά το εάν αισθάνονται εξουθενωμένοι στο τέλος μιας εργάσιμης ημέρας.

- Αισθάνομαι κουρασμένος/η όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα στην δουλειά

Από τον πίνακα 8 προκύπτει ότι το 23,6% του συνολικού δείγματος αισθάνεται κουρασμένο όταν σηκώνεται το πρωί και έχει να αντιμετωπίσει άλλη μία μέρα

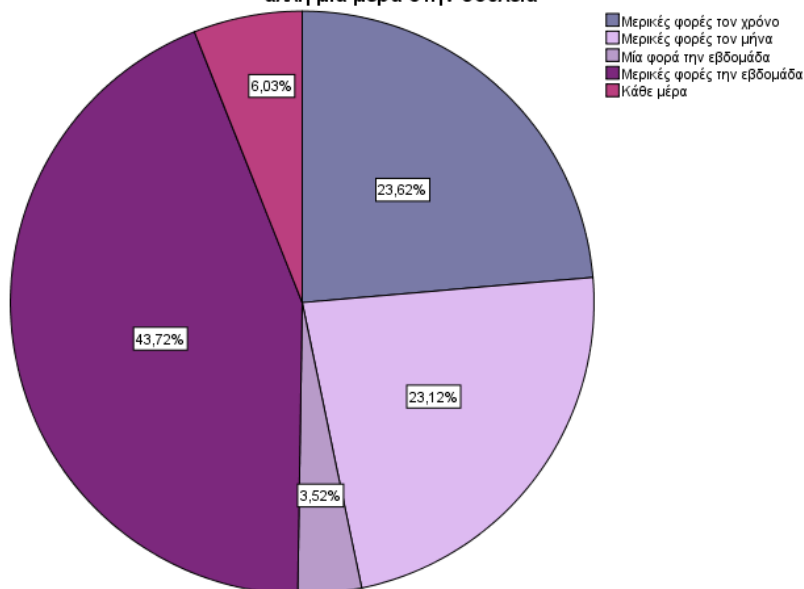
δουλειάς μερικές φορές τον χρόνο (47 άτομα), το 23,1% αισθάνεται κουρασμένο μερικές φορές τον μήνα (46 άτομα), ενώ το 3,5% μία φορά την εβδομάδα (7 άτομα). Επιπλέον το 43,7% του δείγματος μερικές φορές την εβδομάδα αισθάνεται κουρασμένο όταν σηκώνεται το πρωί και έχει να αντιμετωπίσει άλλη μία μέρα δουλειάς (87 άτομα), ενώ το 6,0% το αισθάνεται κάθε μέρα (12 άτομα).

Αισθάνομαι κουρασμένος/η όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα στην δουλειά

	Frequency	Percent
Valid Μερικές φορές τον χρόνο	47	23,6
Μερικές φορές τον μήνα	46	23,1
Μία φορά την εβδομάδα	7	3,5
Μερικές φορές την εβδομάδα	87	43,7
Κάθε μέρα	12	6,0
Total	199	100,0

Πίνακας 8: Στον πίνακα παρουσιάζονται τα δεδομένα του δείγματος όσον αφορά το εάν αισθάνονται κουρασμένοι όταν σηκώνονται το πρωί και έχουν να αντιμετωπίσουν άλλη μια μέρα στην δουλειά.

Αισθάνομαι κουρασμένος/η όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα στην δουλειά



Γράφημα πίτας 8: Στον παρόν γράφημα παρουσιάζονται οι εκατοστιαίες συχνότητες όσον αφορά το εάν αισθάνονται κουρασμένοι όταν σηκώνονται το πρωί και έχουν να αντιμετωπίσουν άλλη μια μέρα στην δουλειά.

- Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως αισθάνονται οι συνάδελφοί μου για διάφορα πράγματα

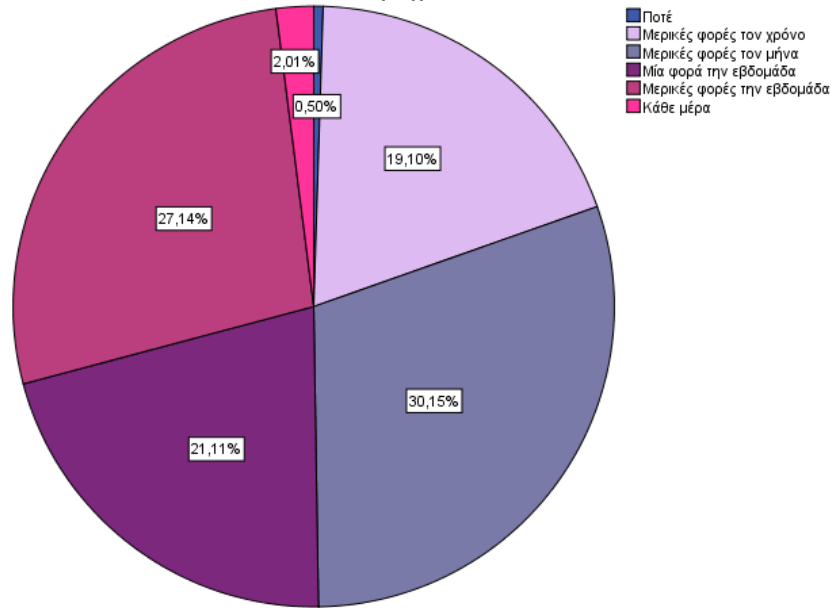
Αναλύοντας τον πίνακα 9 διαπιστώθηκε ότι το 0,5% δεν μπορεί ποτέ να καταλάβει εύκολα πως αισθάνονται οι συνάδελφοι του για διάφορα πράγματα (1 άτομο), το 19,1% μπορεί να το καταλάβει εύκολα μερικές φορές τον χρόνο (38 άτομα), ενώ το 30,2% μερικές φορές τον μήνα (60 άτομα). Ακόμη το 21,1% του δείγματος μπορεί εύκολα μία φορά την εβδομάδα να καταλάβει πως αισθάνονται οι συνάδελφοι του για διάφορα πράγματα (42 άτομα), το 27,1% μπορεί να καταλάβει πως αισθάνονται μερικές φορές την εβδομάδα (54 άτομα), ενώ το 2,0% κάθε μέρα (4 άτομα).

Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως αισθάνονται οι συνάδελφοί μου για διάφορα πράγματα

	Frequency	Percent
Valid Ποτέ	1	,5
Μερικές φορές τον χρόνο	38	19,1
Μερικές φορές τον μήνα	60	30,2
Μία φορά την εβδομάδα	42	21,1
Μερικές φορές την εβδομάδα	54	27,1
Κάθε μέρα	4	2,0
Total	199	100,0

Πίνακας 9: Στον πίνακα παρουσιάζονται τα δεδομένα του δείγματος όσον αφορά το εάν μπορούν εύκολα να καταλάβουν πως αισθάνονται οι συνάδελφοί τους για διάφορα πράγματα.

Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως αισθάνονται οι συνάδελφοί μου για διάφορα πράγματα



Γράφημα πίτας 9: Στον παρόν γράφημα παρουσιάζονται οι εκαοστιαίες συχνότητες όσον αφορά το εάν μπορούν εύκολα να καταλάβουν πως αισθάνονται οι συνάδελφοί τους για διάφορα πράγματα.

- Το να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα πραγματικά μου προκαλεί ένταση

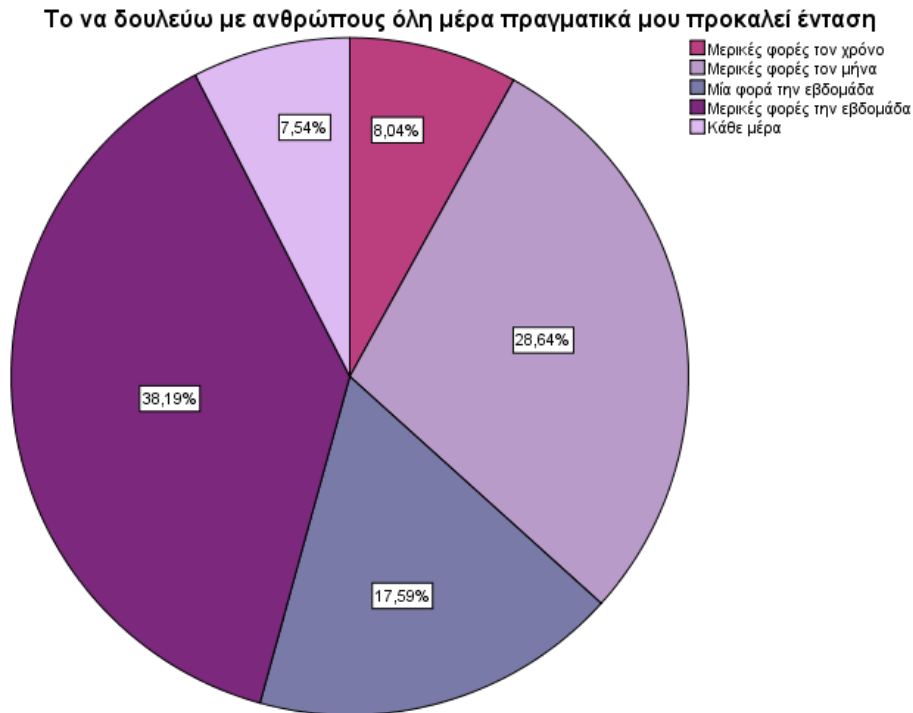
Μέσω της ανάλυσης του πίνακα 10 παρατηρήθηκε ότι το 8,0% του δείγματος μερικές φορές τον χρόνο το να δουλεύει με ανθρώπους όλη μέρα του προκαλεί ένταση (16 άτομα), το 28,6% αισθάνεται έτσι μερικές φορές τον μήνα (57 άτομα), ενώ το 17,6% μία φορά την εβδομάδα (35 άτομα). Επίσης το 38,2% του δείγματος το να δουλεύει με ανθρώπους όλη μέρα του προκαλεί ένταση μερικές φορές την εβδομάδα (76 άτομα), ενώ το 7,5% αισθάνεται έτσι κάθε μέρα (15 άτομα).

Το να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα πραγματικά μου προκαλεί ένταση

	Frequency	Percent
Valid Μερικές φορές τον χρόνο	16	8,0
Μερικές φορές τον μήνα	57	28,6
Μία φορά την εβδομάδα	35	17,6
Μερικές φορές την εβδομάδα	76	38,2

Κάθε μέρα	15	7,5
Total	199	100,0

Πίνακας 10: Στον πίνακα παρουσιάζονται τα δεδομένα του δείγματος όσον αφορά το εάν με το να δουλεύουν με ανθρώπους όλη μέρα τους προκαλεί ένταση.



Γράφημα πίτας 10: Στον παρόν γράφημα παρουσιάζονται οι εκατοστιαίες συχνότητες όσον αφορά το εάν με το να δουλεύουν με ανθρώπους όλη μέρα τους προκαλεί ένταση.

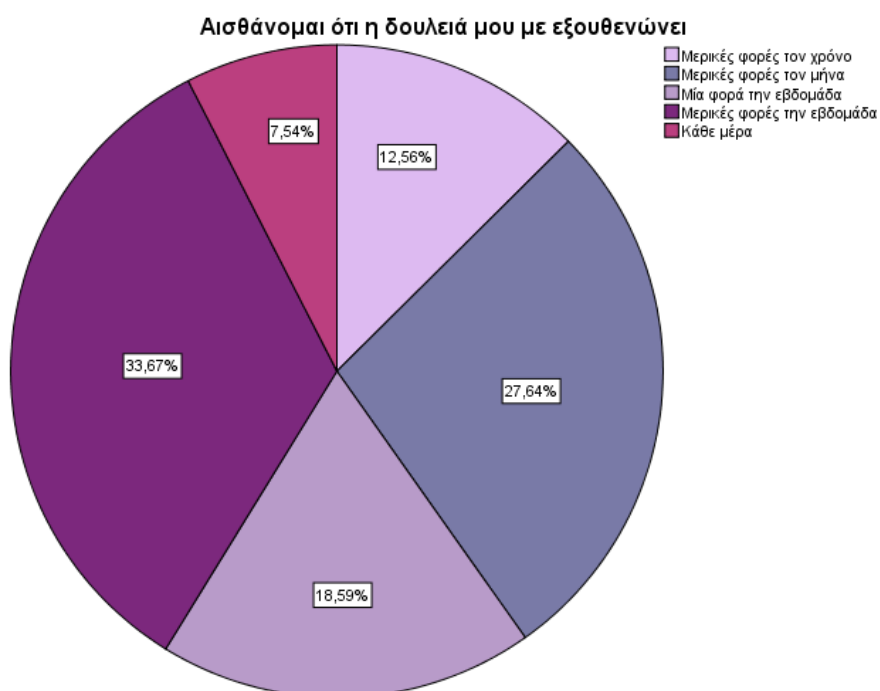
- Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με εξουθενώνει

Παρατηρώντας τον πίνακα 11 κατέστη εμφανές ότι το 12,6% του δείγματος αισθάνεται μερικές φορές τον χρόνο ότι η δουλειά του τον εξουθενώνει (25 άτομα), το 27,6% αισθάνεται εξουθενωμένο μερικές φορές τον μήνα (55 άτομα), ενώ το 18,6% μία φορά την εβδομάδα (37 άτομα). Επιπλέον το 33,7% του δείγματος αισθάνεται ότι η δουλειά του τον εξουθενώνει μερικές φορές την εβδομάδα (67 άτομα), ενώ το 7,5% αισθάνεται εξουθενωμένο κάθε μέρα(15 άτομα).

Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με εξουθενώνει

		Frequency	Percent
Valid	Μερικές φορές τον χρόνο	25	12,6
	Μερικές φορές τον μήνα	55	27,6
	Μία φορά την εβδομάδα	37	18,6
	Μερικές φορές την εβδομάδα	67	33,7
	Κάθε μέρα	15	7,5
	Total		199

Πίνακας 11: Στον πίνακα παρουσιάζονται τα δεδομένα του δείγματος όσον αφορά το εάν αισθάνονται ότι η δουλειά τους, τους εξουθενώνει .



Γράφημα πίτας 11: Στον παρόν γράφημα παρουσιάζονται οι εκατοστιαίες συχνότητες όσον αφορά το εάν αισθάνονται ότι η δουλειά τους, τους εξουθενώνει .

- Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου επιδρά θετικά στην ζωή των άλλων ανθρώπων

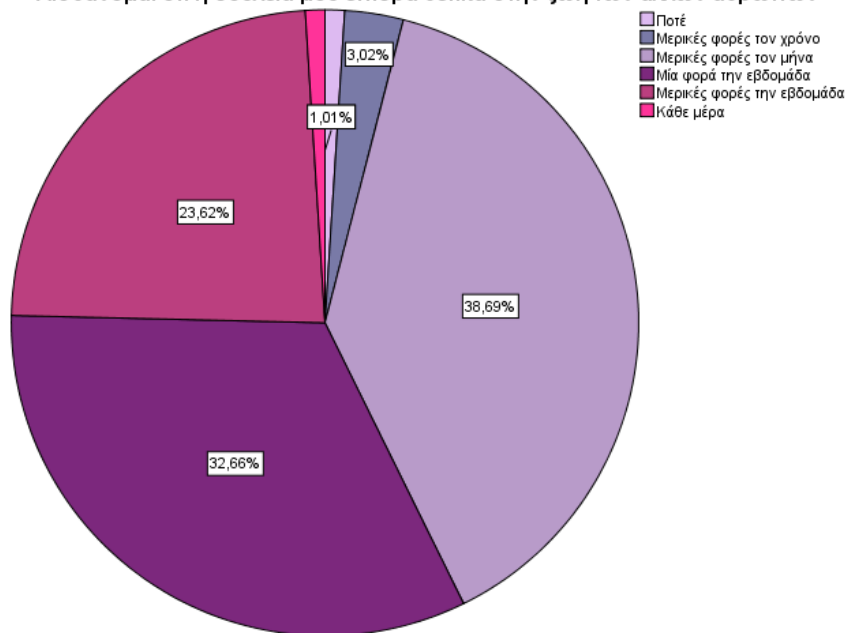
Από τον πίνακα 12 προκύπτει ότι το 1,0% του συνολικού δείγματος δεν αισθάνεται ποτέ ότι η δουλειά του επιδρά θετικά στην ζωή των άλλων ανθρώπων (2 άτομα), το 3,0% αισθάνεται έτσι μερικές φορές τον χρόνο (6 άτομα), ενώ το 38,7% μερικές φορές τον μήνα (77 άτομα). Επιπλέον το 32,7% του δείγματος μια φορά την εβδομάδα αισθάνεται ότι η δουλειά του επιδρά θετικά στην ζωή των άλλων ανθρώπων (65 άτομα), το 23,6% το αισθάνεται μερικές φορές την εβδομάδα (47 άτομα), ενώ το 1,0 κάθε μέρα (2 άτομα).

Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου επιδρά θετικά στην ζωή των άλλων ανθρώπων

	Frequency	Percent
Valid Ποτέ	2	1,0
Μερικές φορές τον χρόνο	6	3,0
Μερικές φορές τον μήνα	77	38,7
Μία φορά την εβδομάδα	65	32,7
Μερικές φορές την εβδομάδα	47	23,6
Κάθε μέρα	2	1,0
Total	199	100,0

Πίνακας 12: Στον πίνακα παρουσιάζονται τα δεδομένα του δείγματος όσον αφορά το εάν αισθάνονται ότι η δουλειά τους επιδρά θετικά στην ζωή των άλλων ανθρώπων .

Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου επιδρά θετικά στην ζωή των άλλων ανθρώπων



Γράφημα πίτας 12: Στον παρόν γράφημα παρουσιάζονται οι εκατοστιαίες συχνότητες όσον αφορά το εάν αισθάνονται ότι η δουλειά τους επιδρά θετικά στην ζωή των άλλων ανθρώπων .

- Έχω γίνει μη συμπαθής στους ανθρώπους από τότε που ξεκίνησα αυτή την δουλειά

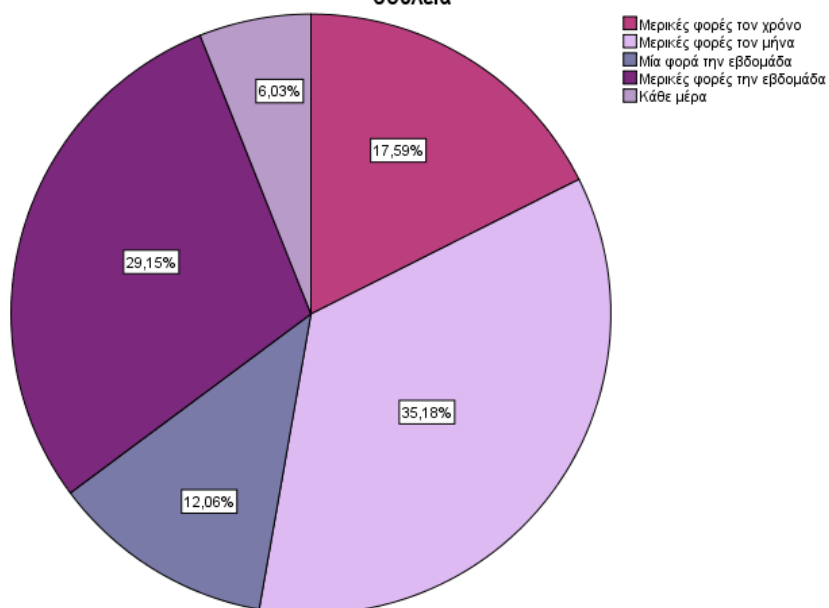
Αναλύοντας τον πίνακα 13 διαπιστώθηκε ότι το 17,6% μερικές φορές τον χρόνο νιώθει ότι έχει γίνει μη συμπαθής από τότε που ξεκίνησε αυτή την δουλειά (35 άτομα), το 35,2% νιώθει μη συμπαθής μερικές φορές τον μήνα (70 άτομα), ενώ το 12,2% μία φορά την εβδομάδα (24 άτομα). Ακόμη το 29,1% του δείγματος νιώθει ότι έχει γίνει μη συμπαθής από τότε που ξεκίνησε αυτή την δουλειά μερικές φορές την εβδομάδα (58 άτομα), ενώ το 6,0% κάθε μέρα (12 άτομα).

Έχω γίνει μη συμπαθής στους ανθρώπους από τότε που ξεκίνησα αυτή την δουλειά

	Frequency	Percent
Valid Μερικές φορές τον χρόνο	35	17,6
Μερικές φορές τον μήνα	70	35,2
Μία φορά την εβδομάδα	24	12,1
Μερικές φορές την εβδομάδα	58	29,1
Κάθε μέρα	12	6,0
Total	199	100,0

Πίνακας 13: Στον πίνακα παρουσιάζονται τα δεδομένα του δείγματος όσον αφορά το εάν έχουν γίνει μη συμπαθείς άνθρωποι από τότε που ξεκίνησαν αυτή την δουλειά.

Έχω γίνει μη συμπαθής στους ανθρώπους από τότε που ξεκίνησα αυτή την δουλειά



Γράφημα πίτας 13: Στον παρόν γράφημα παρουσιάζονται οι εκατοστιαίες συχνότητες όσον αφορά το εάν έχουν γίνει μη συμπαθείς άνθρωποι από τότε που ξεκίνησαν αυτή την δουλειά.

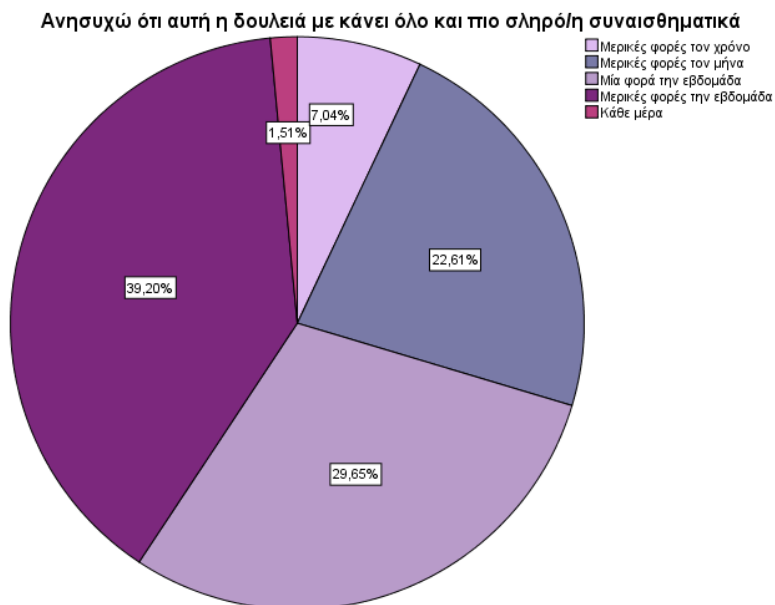
- Ανησυχώ ότι αυτή η δουλειά με κάνει όλο και πιο σκληρό/η συναισθηματικά

Μέσω της ανάλυσης του πίνακα 14 παρατηρήθηκε ότι το 7,0% του δείγματος μερικές φορές τον χρόνο ανησυχεί ότι αυτή η δουλειά τον κάνει όλο και πιο σκληρό συναισθηματικά (14 άτομα), το 22,6% αισθάνεται έτσι μερικές φορές τον μήνα (45 άτομα), ενώ το 29,6% μία φορά την εβδομάδα (59 άτομα). Επίσης το 39,2% του δείγματος ανησυχεί ότι αυτή η δουλειά τον κάνει όλο και πιο σκληρό συναισθηματικά μερικές φορές την εβδομάδα (78 άτομα), ενώ το 1,5% αισθάνεται έτσι κάθε μέρα (3 άτομα).

Ανησυχώ ότι αυτή η δουλειά με κάνει όλο και πιο σκληρό/η συναισθηματικά

	Frequency	Percent
Valid Μερικές φορές τον χρόνο	14	7,0
Μερικές φορές τον μήνα	45	22,6
Μία φορά την εβδομάδα	59	29,6
Μερικές φορές την εβδομάδα	78	39,2
Κάθε μέρα	3	1,5
Total	199	100,0

Πίνακας 14: Στον πίνακα παρουσιάζονται τα δεδομένα του δείγματος όσον αφορά το ότι ανησυχούν μήπως αυτή η δουλειά τους έχει κάνει πιο σκληρούς συναισθηματικά.



Γράφημα πίτας 14: Στον παρόν γράφημα παρουσιάζονται οι εκατοστιαίες συχνότητες όσον αφορά το ότι ανησυχούν μήπως αυτή η δουλειά τους έχει κάνει πιο σκληρούς συναισθηματικά.

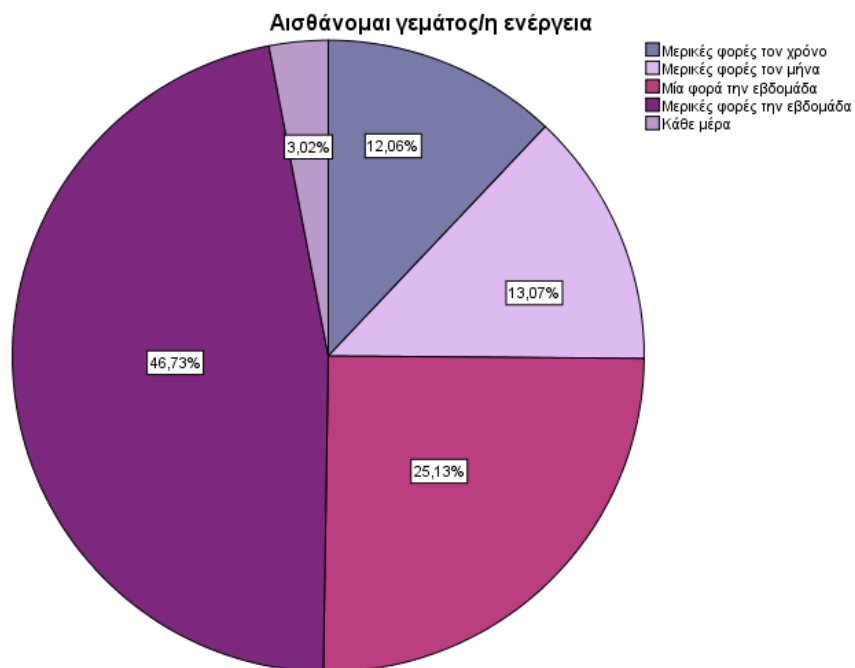
- **Αισθάνομαι γεμάτος/η ενέργεια**

Παρατηρώντας τον πίνακα 15 κατέστη εμφανές ότι το 12,1% του δείγματος αισθάνεται μερικές φορές τον χρόνο γεμάτο ενέργεια (24 άτομα), το 13,1% αισθάνεται γεμάτο ενέργεια μερικές φορές τον μήνα (26 άτομα), ενώ το 25,1% μία φορά την εβδομάδα (50 άτομα). Επιπλέον το 46,7% του δείγματος αισθάνεται γεμάτο ενέργεια μερικές φορές την εβδομάδα (93 άτομα), ενώ το 3,0% αισθάνεται εξουθενωμένο κάθε μέρα (6 άτομα).

Αισθάνομαι γεμάτος/η ενέργεια

	Frequency	Percent
Valid Μερικές φορές τον χρόνο	24	12,1
Μερικές φορές τον μήνα	26	13,1
Μία φορά την εβδομάδα	50	25,1
Μερικές φορές την εβδομάδα	93	46,7
Κάθε μέρα	6	3,0
Total	199	100,0

Πίνακας 15: Στον πίνακα παρουσιάζονται τα δεδομένα του δείγματος όσον αφορά το εάν αισθάνονται γεμάτοι ενέργεια.



Γράφημα πίτας 15: Στον παρόν γράφημα παρουσιάζονται οι εκατοστιαίες συχνότητες όσον αφορά το εάν αισθάνονται γεμάτοι ενέργεια..

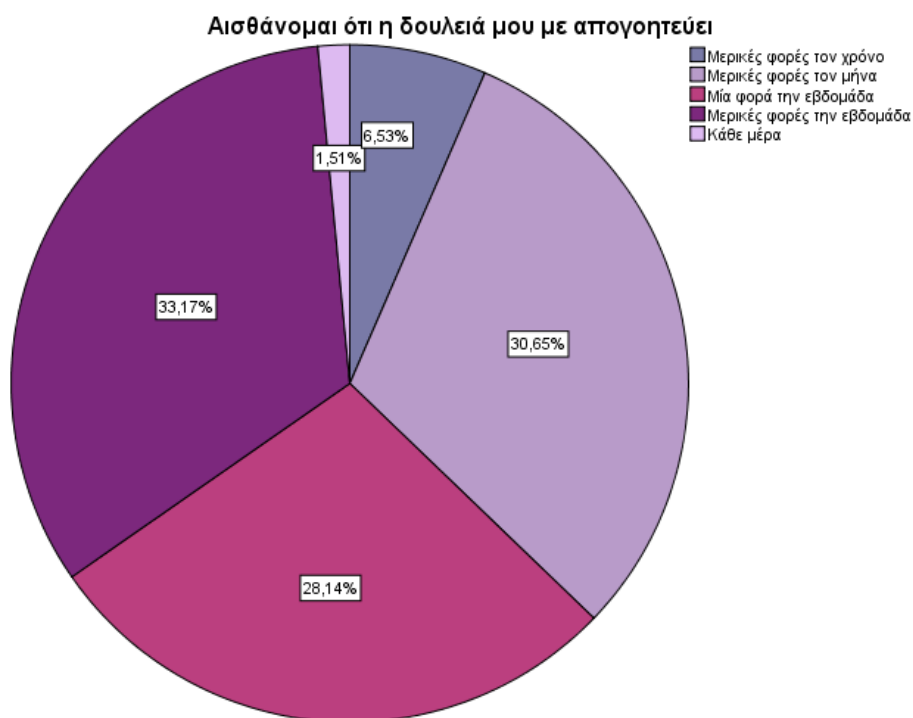
- Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με απογοητεύει

Από τον πίνακα 16 προκύπτει ότι το 6,5% του συνολικού δείγματος αισθάνεται μερικές φορές τον χρόνο ότι η δουλειά του τον απογοητεύει (13 άτομα), το 30,7% αισθάνεται έτσι μερικές φορές τον μήνα (61 άτομα), ενώ το 28,1% μία φορά την εβδομάδα (56 άτομα). Επιπλέον το 33,2% του δείγματος μερικές φορές την εβδομάδα αισθάνεται ότι η δουλειά του τον απογοητεύει(66 άτομα), ενώ το 1,5% αισθάνεται έτσι κάθε μέρα (3 άτομα).

Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με απογοητεύει

		Frequency	Percent
Valid	Μερικές φορές τον χρόνο	13	6,5
	Μερικές φορές τον μήνα	61	30,7
	Μία φορά την εβδομάδα	56	28,1
	Μερικές φορές την εβδομάδα	66	33,2
	Κάθε μέρα	3	1,5
	Total		199

Πίνακας 16: Στον πίνακα παρουσιάζονται τα δεδομένα του δείγματος όσον αφορά το εάν αισθάνονται ότι η δουλειά τους, τους απογοητεύει.



Γράφημα πίτας 16: Στον παρόν γράφημα παρουσιάζονται οι εκατοστιαίες συχνότητες όσον αφορά το εάν αισθάνονται ότι η δουλειά τους, τους απογοητεύει.

- Αισθάνομαι ότι δουλεύω υπερβολικά σκληρά στην δουλειά μου

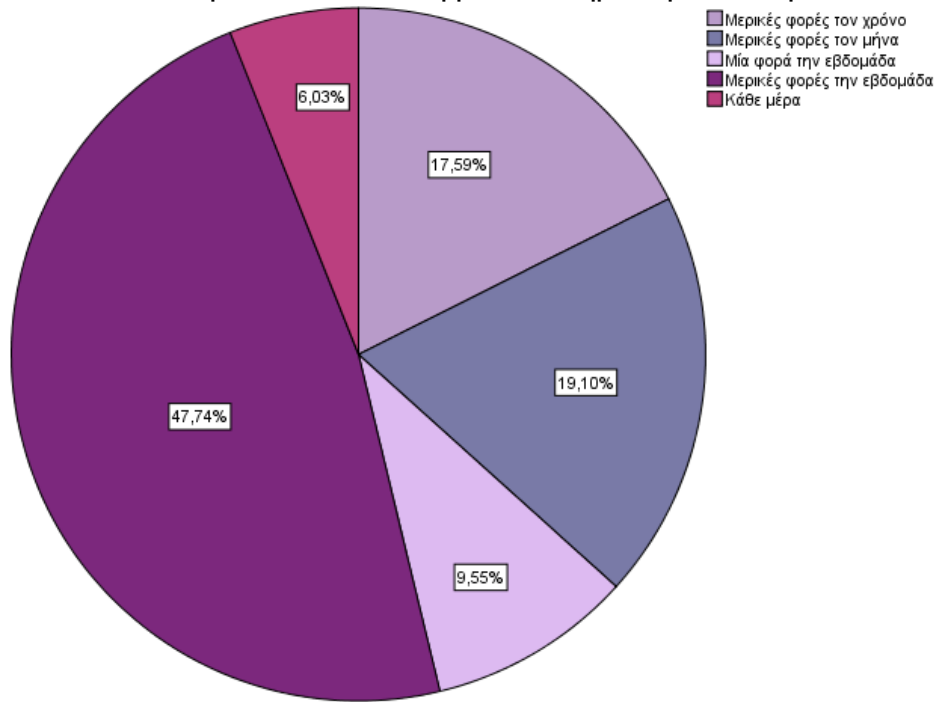
Αναλύοντας τον πίνακα 17 διαπιστώθηκε ότι το 17,6% μερικές φορές τον χρόνο αισθάνεται ότι δουλεύει πολύ σκληρά στην δουλειά του (35 άτομο), το 19,1% αισθάνεται έτσι μερικές φορές τον μήνα (38 άτομα), ενώ το 9,5% μια φορά την εβδομάδα (19 άτομα). Ακόμη το 47,7% του δείγματος αισθάνεται ότι δουλεύει πολύ σκληρά στην δουλειά του μερικές φορές την εβδομάδα (95 άτομα), ενώ το 6,0% αισθάνεται κατά αυτόν τον τρόπο κάθε μέρα(12 άτομα).

Αισθάνομαι ότι δουλεύω υπερβολικά σκληρά στην δουλειά μου

	Frequency	Percent
Valid Μερικές φορές τον χρόνο	35	17,6
Μερικές φορές τον μήνα	38	19,1
Μία φορά την εβδομάδα	19	9,5
Μερικές φορές την εβδομάδα	95	47,7
Κάθε μέρα	12	6,0
Total	199	100,0

Πίνακας 17: Στον πίνακα παρουσιάζονται τα δεδομένα του δείγματος όσον αφορά το εάν αισθάνονται ότι δουλεύουν υπερβολικά σκληρά στην δουλειά τους.

Αισθάνομαι ότι δουλεύω υπερβολικά σκληρά στην δουλειά μου



Γράφημα πίτας 17: Στον παρόν γράφημα παρουσιάζονται οι εκατοστιαίες συχνότητες όσον αφορά το εάν αισθάνονται ότι δουλεύουν υπερβολικά σκληρά στην δουλειά τους.

Συζήτηση

Τα αποτελέσματα της έρευνας που παρείχατε δίνουν μια λεπτομερή εικόνα του τρόπου με τον οποίο οι εργαζόμενοι βιώνουν συναισθηματική εξάντληση, αισθήματα εξάντλησης και τον αντίκτυπο της εργασίας τους στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή. Τα ευρήματα αναδεικνύουν σημαντικά ποσοστά του δείγματος που αισθάνεται συναισθηματική εξάντληση σε διάφορες συχνότητες, από μερικές φορές το χρόνο έως καθημερινά. Ομοίως, αναφέρθηκαν αισθήματα κούρασης στο τέλος της εργάσιμης ημέρας, μαζί με εμπειρίες κούρασης το πρωί με την προοπτική μιας άλλης εργάσιμης ημέρας.

Επιπλέον, τα δεδομένα αποκαλύπτουν πληροφορίες για τις αντιλήψεις των εργαζομένων για τον αντίκτυπο της δουλειάς τους στους άλλους και τη δική τους συναισθηματική σκλήρυνση λόγω εργασίας, παράλληλα με τα επίπεδα ενέργειας και τα συναισθήματα απογοήτευσης ή υπερβολικής σκληρής δουλειάς που σχετίζονται με τη δουλειά τους.

Η έρευνα αποκαλύπτει ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων που βιώνουν συναισθηματική εξάντληση σε διαφορετικές συχνότητες, αναδεικνύοντας το βάρος που η εργασία μπορεί να επιφέρει στην ψυχική τους υγεία. Το γεγονός ότι περίπου το μισό του δείγματος αισθάνεται συναισθηματικά εξαντλημένο μερικές φορές τον χρόνο ενώ ένα σημαντικό ποσοστό αναφέρει αυτή την αίσθηση κάθε μέρα, υποδηλώνει την ανάγκη για προσοχή στην εργασιακή ευεξία και την ψυχική υγεία.

Επιπρόσθετα, τα δεδομένα σχετικά με την αίσθηση εξάντλησης στο τέλος της εργάσιμης ημέρας και την κούραση το πρωί πριν την εργασία, καθώς και η δυσκολία στο να καταλάβουν πώς αισθάνονται οι συνάδελφοί τους, αντικατοπτρίζουν το επίπεδο του στρες και την εργασιακή πίεση που μπορεί να επηρεάσει τις διαπροσωπικές σχέσεις και την κοινωνική αλληλεπίδραση στον χώρο εργασίας.

Η αίσθηση ότι η εργασία επιφέρει ένταση και απογοήτευση, όπως αναφέρεται σε μεγάλα ποσοστά του δείγματος, υποδεικνύοντας την πολυπλοκότητα των εργασιακών περιβαλλόντων σήμερα. Το στοιχείο ότι ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων νιώθει σκληρότερο συναισθηματικά λόγω της εργασίας τους επισημαίνει την αποξένωση που μπορεί να προκαλεί η εργασιακή πίεση.

Η έρευνα αναδεικνύει επίσης τη σημασία της ενέργειας και της θετικής αντίληψης που έχουν οι εργαζόμενοι για την επίδραση της δουλειάς τους στη ζωή των άλλων. Ενώ ένα μέρος του δείγματος αναφέρει ότι νιώθει ενεργειακά αποδυναμωμένο, υπάρχει επίσης ένα σημαντικό ποσοστό που αισθάνεται ότι η δουλειά τους έχει θετική επίδραση στη ζωή των άλλων, προσδίδοντας ένα αίσθημα σκοπού και ικανοποίησης.

Συμπερασματικά, τα αποτελέσματα της έρευνας καταδεικνύουν την κρισιμότητα της ανάγκης για ολοκληρωμένες προσεγγίσεις στη διαχείριση του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι οργανισμοί πρέπει να εστιάσουν στην ανάπτυξη στρατηγικών που ενισχύουν την εργασιακή ευημερία, προάγουν την ψυχική υγεία και ενθαρρύνουν ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον. Η ενσωμάτωση προγραμμάτων υποστήριξης, η εκπαίδευση σε θέματα διαχείρισης άγχους και η δημιουργία ενός πολιτισμού που προωθεί την ανοιχτή επικοινωνία και τηναλληλεγγύη. Εν τέλει, οι ευρήματα της έρευνας υπογραμμίζουν την αναγκαιότητα για συνεχή ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τεχνικές διαχείρισης του στρες και την προώθηση μιας υγιούς ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, ενθαρρύνοντας την υιοθέτηση θετικών στρατηγικών που βοηθούν στη μείωση των επιπτώσεων της εργασιακής εξουθένωσης.

Συνοψίζοντας η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί μια σύνθετη κατάσταση ψυχολογικής, σωματικής και συναισθηματικής κόπωσης που προκύπτει από μακροχρόνια έκθεση σε εργασιακό στρες. Χαρακτηρίζεται από συμπτώματα όπως η αίσθηση της αδυναμίας, η μείωση της επαγγελματικής απόδοσης, η απογοήτευση και η αποξένωση από την εργασία. Οι εργαζόμενοι που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να αντιμετωπίσουν σημαντικές επιπτώσεις στην υγεία τους, την προσωπική τους ζωή και την εργασιακή τους αποδοτικότητα. Αντιμετώπιση και πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης απαιτεί μια συνολική προσέγγιση που περιλαμβάνει την αναγνώριση και τη μείωση των πηγών στρες στον εργασιακό χώρο, την ενίσχυση των στρατηγικών διαχείρισης του στρες και την προαγωγή της εργασιακής ευημερίας.

Συμπεράσματα

Παρατηρώντας όλες τις απαντήσεις του δείγματος προέκυψε πως το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος αισθάνεται ότι η δουλειά του μερικές φορές τον χρόνο, του προκαλεί συναισθηματική εξάντληση, ενώ παρόμοιο ποσοστό του συνολικού δείγματος αισθάνεται μερικές φορές τον μήνα εξουθενωμένο στο τέλος μιας εργάσιμης ημέρας . Επιπλέον παρατηρήθηκε πως η πλειοψηφία του δείγματος μερικές φορές την εβδομάδα αισθάνεται κουρασμένο όταν σηκώνεται το πρωί και έχει να αντιμετωπίσει άλλη μια μέρα δουλειάς ενώ ταυτόχρονα μπορεί εύκολα μερικές φορές τον μήνα να καταλάβει πως αισθάνονται οι συνάδελφοί του . Ακόμη το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος μερικές φορές την εβδομάδα το να δουλεύει με ανθρώπους όλη μέρα του προκαλεί ένταση, ενώ επίσης μερικές φορές την εβδομάδα νιώθει ότι η δουλειά του τον εξουθενώνει.

Όταν το δείγμα ρωτήθηκε για το εάν αισθάνεται ότι η δουλειά του επιδρά θετικά στην ζωή των άλλων ανθρώπων η πλειοψηφία των ερωτηθέντων απάντησαν πως το αισθάνονται μερικές φορές τον μήνα, ακόμη αποδείχθηκε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό νιώθει μη συμπαθείς από τότε που ξεκίνησε αυτή την δουλειά μερικές φορές τον μήνα . Την ίδια στιγμή παρόμοιο ποσοστό του έγκυρου δείγματος ανησυχεί ότι αυτή η δουλειά τον κάνει όλο και πιο σκληρό συναισθηματικά μερικές φορές την εβδομάδα , ενώ ταυτόχρονα μερικές φορές την εβδομάδα αισθάνεται ότι η δουλειά του τον απογοητεύει.

Τέλος η πλειοψηφία του δείγματος αισθάνεται γεμάτο ενέργεια μερικές φορές την εβδομάδα, ενώ ταυτόχρονα αισθάνεται ότι δουλεύει υπερβολικά σκληρά στην δουλειά του μερικές φορές την εβδομάδα.

Βιβλιογραφία

- Adriaenssens, J., De Gucht, V., & Maes, S. (2015). Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: A systematic review of 25 years of research. *International Journal of Nursing Studies*, 52(2), 649-661.
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J. A., Busse, R., Clarke, H., ... & Shamian, J. (2001). Nurses' reports on hospital care in five countries. *Health Affairs*, 20(3), 43-53.
- Al-Hussami, M. O., & Darawad, M. W. (2014). Predictors of nurses' intention to leave the profession: An integrative review. *International Nursing Review*, 61(1), 91-107.
- Bechamps, G., Russell, T., Dyrbye, L., Satele, D., ... & Mayo, A. (2019). Burnout and career satisfaction among American surgeons. *Annals of Surgery*, 250(3), 463-471.
- Embriaco, N., Hraiech, S., Azoulay, E., Baumstarck-Barrau, K., Forel, J. M., Kentish-Barnes, N., ... & Papazian, L. (2012). Symptoms of depression in ICU physicians. *Annals of Intensive Care*, 2(1), 34.
- Embriaco, N., Papazian, L., Kentish-Barnes, N., Pochard, F., & Azoulay, E. (2007). Burnout syndrome among critical care healthcare workers. *Current Opinion in Critical Care*, 13(5), 482-488.
- Hu, Y. Y., Fix, M. L., Hevelone, N. D., Lipsitz, S. R., Greenberg, C. C., & Weissman, J. S. (2011). Physicians' needs in coping with emotional stressors: The case for peer support. *Archives of Surgery*, 146(5), 513-518.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2014). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In *Research in Occupational Stress and Well Being* (Vol. 3, pp. 91-134). Emerald Group Publishing Limited.
- Maslach, C. Jackson S.E., & Schwab, R. L. (1996). Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES). In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.) *MBI Manual* (3rd ed.) Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.

Salyers, M. P., Bonfils, K. A., Luther, L., Firmin, R. L., White, D. A., Adams, E. L., & Rollins, A. L. (2017). The relationship between professional burnout and quality and safety in healthcare: A meta-analysis. *Journal of General Internal Medicine*, 32(4), 475-482.

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.

Tawfik, D. S., Scheid, A., Profit, J., Shanafelt, T. D., Trockel, M., Adair, K. C., ... & Sexton, J. B. (2019). Evidence relating health care provider burnout and quality of care: A systematic review and meta-analysis. *Annals of Internal Medicine*, 171(8), 555-567.

Wakefield, D. S., Wakefield, B. J., Cooper, L. B., & Nurse, E. (2022). Work-family conflict in the NICU: Impact on job satisfaction and turnover intentions. *Journal of Neonatal Nursing*, 14(5), 156-163.

West, C. P., Dyrbye, L. N., Erwin, P. J., & Shanafelt, T. D. (2016). Interventions to prevent and reduce physician burnout: A systematic review and meta-analysis. *The Lancet*, 388(10057), 2272-2281.

Wuschka, M. M., Novotny, P. J., Sloan, J. A., Kolars, J. C., Habermann, T. M., & Shanafelt, T. D. (2016). Association of perceived medical errors with resident distress and empathy: A prospective longitudinal study. *JAMA*, 296(9), 1071-1078.

Παράρτημα ερωτηματολόγιο

Μέρος Α: Δημογραφικά στοιχεία

Οι παρακάτω ερωτήσεις αφορούν κάποια βασικά δημογραφικά στοιχεία. Παρακαλώ συμπληρώστε.

Φύλο

- Άνδρας
- Γυναίκα

Ηλικιακή Ομάδα

- Έως 29 ετών
- 30 έως 39 ετών
- 40 έως 49 ετών
- 50 ετών και άνω

Μέρος Β: Μέρος Δ: Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά κάθε μια από τις δηλώσεις και αποφασίστε αν έχετε ποτέ αισθανθεί κατά αυτόν τον τρόπο για το επάγγελμά σας. Αν δεν έχετε αισθανθεί ποτέ με τον τρόπο που περιγράφει η δήλωση κυκλώστε τον αριθμό 0. Αν όμως έχετε αισθανθεί σύμφωνα με τον τρόπο που περιγράφει η δήλωση, δηλώστε το πόσο συχνά κυκλώνοντας έναν αριθμό από το 1 ως το 6, οι οποίοι αντιστοιχούν στις παρακάτω συχνότητες.

0	1	2	3	4	5	6
Ποτέ	Μερικές	Μια φορά	Μερικές.	Μία φορά.	Μερικές	κάθε
	φορές τον	τον μήνα ή	φορές τον	την εβδομάδα	φορές	μέρα
	χρόνο.	λιγότερο	μήνα	την εβδομάδα		

1. Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου, μου προκαλεί συναισθηματική εξάντληση
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6

2. Αισθάνομαι εξουθενωμένος/η στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6
3. Αισθάνομαι κουρασμένος/η όταν σηκώνομαι το πρωί κι έχω να αντιμετωπίσω
άλλη μια μέρα στη δουλειά
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6
4. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως αισθάνονται οι μαθητές μου για διάφορα
πράγματα
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6
5. Αισθάνομαι ότι μεταχειρίζομαι μερικούς μαθητές σας να είναι απρόσωπα
αντικείμενα
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6
6. Το να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα πραγματικά μου προκαλεί ένταση
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6
7. Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών μου
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6
8. Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με εξουθενώνει
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6
9. Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου επιδρά θετικά στη ζωή των άλλων ανθρώπων
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6
10. Έχω γίνει ασυμπαθής στους ανθρώπους από τότε που ξεκίνησα αυτή τη
δουλειά
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6
11. Ανησυχώ ότι αυτή η δουλειά με κάνει όλο και πιο σκληρό/η συναισθηματικά
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6
12. Αισθάνομαι γεμάτος/η ενέργεια
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6
13. Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με απογοητεύει
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6
14. Αισθάνομαι ότι δουλεύω υπερβολικά σκληρά στη δουλειά μου
0.....1.....2.....3.....4.....5.....6

