



Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας
Προπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Φυσικοθεραπείας

Πτυχιακή Εργασία με Θέμα:

« Εργασιακό άγχος και εργασιακή εξουθένωση στους φυσικοθεραπευτές στην Ελλάδα και στην Κύπρο »

Φοιτητές: Τζωρτζάτος Σπυρίδων, Στυλιανού Ιωσηφίνα

Εισηγητής: Τσοκανή Αρίστη, Ακαδημαϊκή Υπότροφος

Λαμία, 2025



Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας
Προπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Φυσικοθεραπείας

Πτυχιακή Εργασία με Θέμα:

« Εργασιακό άγχος και εργασιακή εξουθένωση στους φυσικοθεραπευτές στην Ελλάδα και στην Κύπρο »

Φοιτητές: Τζωρτζάτος Σπυρίδων, Στυλιανού Ιωσηφίνα

Εισηγητής: Τσοκανή Αρίστη, Ακαδημαϊκή Υπότροφος

Λαμία, 2025

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ: Το εργασιακό άγχος αποτελεί μία σύγχρονη επιδημία που συνεχώς εξελίσσεται και μεγαλώνει, προβληματίζοντας αρκετά την επιστημονική κοινότητα, ενώ η εξουθένωση, αφορά τη σωματική, πνευματική και ψυχική εξάντληση.

ΣΚΟΠΟΣ: Στόχος της μελέτης αυτής ήταν η καταγραφή των επιπέδων εργασιακού άγχους και εξουθένωσης στους φυσικοθεραπευτές σε Ελλάδα και Κύπρο, μέσω της χρήσης των ερωτηματολογίων Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) για την αξιολόγηση της εργασιακής ικανοποίησης και Maslach Burnout Inventory (MBI) για την αξιολόγηση της εργασιακής εξουθένωσης.

ΜΕΘΟΔΟΣ: Για τη συγχρονική αυτή μελέτη χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος δειγματοληψίας χιονοστιβάδας. Τα κριτήρια ένταξης που ορίστηκαν ήταν να είναι πιστοποιημένοι φυσικοθεραπευτές, να εργάζονται στην Κύπρο ή στην Ελλάδα, να εργάζονται έστω ένα μήνα ως φυσικοθεραπευτές και να κατανοούν την ελληνική γλώσσα. Τα κριτήρια αποκλεισμού περιλάμβαναν την μη ανάγνωση του εντύπου ενημέρωσης, μη παροχή συγκατάθεσης και συμπλήρωση του ερωτηματολογίου σε ελάχιστο χρόνο. Η συλλογή δεδομένων έγινε μέσω της πλατφόρμας Microsoft Forms.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ: Συνολικά 129 φυσικοθεραπευτές συμμετείχαν στη μελέτη. Η υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση βρέθηκε στους Έλληνες, τους άνδρες και τους δημόσιους υπαλλήλους. Τα επίπεδα εξουθένωσης ήταν μέτρια, με υψηλότερα επίπεδα στους νέους, στους λιγότερο έμπειρους, στις γυναίκες και σε όσους εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Η πλειοψηφία των εργαζομένων δεν ήταν ικανοποιημένοι με τον μισθό και τις προοπτικές εργασιακής εξέλιξης ενώ οι συναδελφικές σχέσεις ήταν αρκετά ικανοποιητικές.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ: Συμπερασματικά η μελέτη αυτή ανέδειξε μέτρια επίπεδα εργασιακού άγχους και εξουθένωσης. Κρίνεται σημαντικό στο μέλλον να μελετηθεί περαιτέρω η συσχέτιση

της εργασιακής εξουθένωσης με άλλους παράγοντες όπως η ηλικία, τα χρόνια εμπειρίας και ο χώρος εργασίας.

Λέξεις – κλειδιά : Εργασιακό άγχος, Εργασιακή εξουθένωση, Κύπρος, Ελλάδα, Φυσικοθεραπευτές

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Για την διεκπεραίωση της παρούσας πτυχιακής εργασίας, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε αρχικά την επιβλέπουσα καθηγήτρια μας, κα Αρίστη Τσοκανή για την ευκαιρία που μας έδωσε να διεξάγουμε την συγκεκριμένη εργασία και την βοήθεια και καθοδήγηση της καθ' όλη την διάρκεια σχεδιασμού και συγγραφής. Επίσης θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε θερμά για όλη την στήριξη και συμμετοχή από το διδακτικό και διδακτορικό προσωπικό της σχολής καθώς αποτέλεσαν μια ουσιαστική πηγή ανατροφοδότησης και παροχής συμβουλών. Τέλος, θέλουμε να ευχαριστήσουμε τις οικογένειες και τους φίλους μας για την αμέριστη υποστήριξη τους καθ' όλη την διάρκεια των σπουδών μας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	i
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	iii
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....	vi
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	vii
1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
1.1ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ.....	1
1.2ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ.....	3
1.3ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ.....	6
1.4MINNESOTA SATISFACTION QUESTIONNAIRE (MSQ).....	7
1.5 MASLACH BURNOUT INVETORY (MBI).....	9
2.ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ.....	12
2.1. ΣΚΟΠΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	13
2.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ.....	14
3 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	15
3.1 ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ.....	15

3.2 ΔΕΙΓΜΑ.....	15
3.3 ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....	15
4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	18
4.1 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ.....	18
4.2 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ MINNESOTA SATISFACTION QUESTIONNAIRE.....	20
4.3 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ MASLACH BURNOUT INVENTORY.....	30
4.5 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ.....	40
5.ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	43
6.ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	49
7.ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....	51
8.ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	56
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 - ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ.....	56
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 – QR- CODE.....	57
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 - ΕΝΤΥΠΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ.....	58
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4 - ΕΝΤΥΠΟ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗΣ.....	59

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

MSQ	Minnesota Satisfaction Questionnaire
MBI	Maslach Burnout Inventory
BDNF	brain-derived neurotrophic factor

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

ΑΡΙΘΜΗΣΗ	ΤΙΤΛΟΣ	ΣΕΛΙΔΑ
1	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ – ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	19
2	ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ ΓΙΑ ΚΑΘΕ ΕΡΩΤΗΣΗ (MSQ)	27
3	ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΟ ΜΕΤΑΞΥ ΟΜΑΔΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ	28
4	ΤΙΜΕΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΕΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ	38
5	ΤΙΜΕΣ ΤΩΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓ. ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	39
6	ΤΙΜΕΣ ΤΩΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓ. ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΓΙΑ ΑΝΤΡΕΣ ΦΥΣΙΚΟΘΕΡΑΠΕΥΤΡΙΕΣ	39

7	ΤΙΜΕΣ ΤΩΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓ. ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΓΙΑ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΦΥΣΙΚΟΘΕΡΑΠΕΥΤΡΙΕΣ	39
8	ΤΙΜΕΣ ΤΩΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓ. ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	39
9	ΤΙΜΕΣ ΤΩΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓ. ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ	39
10	ΤΙΜΕΣ ΤΩΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓ. ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ	39
11	ΤΙΜΕΣ ΤΩΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓ. ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ	40
12	ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ MINNESOTA SATISFACION QUESTIONNAIRE ME MASLACH BURNOYT INVENTORY(Σ.Ε)	41
13	ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ MINNESSOTA SATISFACION QUESTIONNAIRE ME MASLACH BURNOYT INVENTORY(ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΧΑΜΗΛΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΩΝ)	41

14	ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ MINNESOTA SATISFACION QUESTIONNAIRE ME MASLACH BURNOYT INVENTORY(ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΙΗΣΗ)	42
----	--	----

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία είναι μια συγχρονική μελέτη που αποσκοπεί στην καταγραφή των επιπέδων εργασιακού άγχους και εργασιακής εξουθένωσης στους φυσικοθεραπευτές σε διαφορετικά πεδία και εργασιακούς χώρους βασιζόμενη στην χορήγηση ερωτηματολογίων σε φυσικοθεραπευτές στην Ελλάδα και στην Κύπρο.

Παρόλο που υπάρχει αυξανόμενο ενδιαφέρον για την εξουθένωση και το άγχος στην εργασία (Dyrbye et al., 2017, López et al., 2020) παρατηρείται μειωμένος αριθμός μελετών σχετικά με τα παραπάνω στους φυσικοθεραπευτές στην Ελλάδα και στην Κύπρο. Αυτή η μελέτη στοχεύει να καταγράψει τα επίπεδα εργασιακού άγχους και εξουθένωσης στους φυσικοθεραπευτές που εργάζονται σε διαφορετικά πεδία και εργασιακούς χώρους, στην Κύπρο και στην Ελλάδα, με διαφορετικά χρόνια εμπειρίας και υπό διαφορετικές συνθήκες εργασίας. Ειδικότερα η συγκεκριμένη μελέτη στοχεύει στο να διερευνήσει τις διαφορές ανάμεσα στην Ελλάδα και στην Κύπρο όπως και στις υπόλοιπες χώρες καθώς έχουν εντοπιστεί διαφοροποιήσεις λόγω της διαφορετικής κουλτούρας, ιδιοσυγκρασίας και των ποικίλων πεποιθήσεων στον χώρο εργασίας (Matos et al., 2021).

1.1 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ

Το εργασιακό άγχος αποτελεί μία σύγχρονη επιδημία που συνεχώς εξελίσσεται και μεγαλώνει προβληματίζοντας αρκετά την επιστημονική κοινότητα (Carmona – Barrientos et al., 2020). Σύμφωνα με το National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH, 1999), το εργασιακό άγχος αναφέρεται στις σωματικές και συναισθηματικές αντιδράσεις που εμφανίζονται όταν οι απαιτήσεις της εργασίας υπερβαίνουν τις δυνατότητες, τους διαθέσιμους πόρους ή τις ανάγκες του εργαζομένου.

Το συγκεκριμένο φαινόμενο μπορεί να δημιουργηθεί λόγω των προβληματικών εργασιακών συνθηκών και να οδηγήσει στην υποβάθμιση του αποτελέσματος της εργασίας αλλά και στην ίδια

την ποιότητα ζωής του εργαζόμενου (Maslach et al., 2016). Οι επιβαρυντικές συνθήκες περιλαμβάνουν αυξημένο φόρτο εργασίας, με υπερβολικό αριθμό ασθενών και περιορισμένο χρόνο για κάθε συνεδρία, ακανόνιστα ή παρατεταμένα ωράρια, με συχνές υπερωρίες και εργασία σε αργίες, έλλειψη επαρκών πόρων και υποστήριξης, όπως περιορισμένα μέσα και εξοπλισμός, καθώς και ανεπαρκή διοικητική υποστήριξη, και ανισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, με δυσκολία στη διαχείριση χρόνου λόγω επαγγελματικών υποχρεώσεων. Αυτές οι συνθήκες οδηγούν σε αυξημένο εργασιακό άγχος (Koutsimani et al., 2019).

Οι εργασιακές ανησυχίες δεν ταυτίζονται απαραίτητα με τις κύριες διαταραχές άγχους. Δηλαδή, κάποιος μπορεί να βιώνει συγκεκριμένα άγχη στον χώρο εργασίας (π.χ., φόβο ή πανικό) χωρίς αυτά να συνδέονται άμεσα με τη γενική του ψυχική υγεία. Επιπλέον, άτομα με διαφορετικές πρωτοπαθείς διαταραχές, όπως γενικευμένη αγχώδης διαταραχή ή κοινωνική φοβία, μπορούν να έχουν κοινά συμπτώματα εργασιακού άγχους. Αυτό σημαίνει ότι μπορεί να υπάρχουν συννοσηρότητες και τα προβλήματα στο χώρο εργασίας να είναι σύνθετα και να συνυπάρχουν με άλλες ψυχικές διαταραχές (Linden et al., 2007).

Η έκθεση σε παρατεταμένο εργασιακό στρες έχει αποδειχθεί ότι προκαλεί νευροφυσιολογικές αλλοιώσεις, ανεξάρτητα από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, οδηγώντας σε μη φυσιολογικά επίπεδα του brain-derived neurotrophic factor (BDNF). Ο νευροτροφικός παράγοντας αυτό βρίσκεται στον εγκέφαλο. Η μείωση των επιπέδων του BDNF έχει σοβαρές συνέπειες, καθώς η πρωτεΐνη αυτή παίζει κρίσιμο ρόλο στη νευροπροστασία, τη νευρογένεση και τη συναπτική πλαστικότητα, οι οποίες συνδέονται με τη μνήμη, τη μάθηση και τη συναισθηματική ρύθμιση. Χαμηλά επίπεδα BDNF μπορεί να οδηγήσουν σε εκφύλιση νευρώνων, γνωστική εξασθένιση, αυξημένο κίνδυνο εμφάνισης κατάθλιψης και άγχους, καθώς και σε διαταραχές της διάθεσης, όπως ευερεθιστότητα και μειωμένη ανθεκτικότητα στο στρες. (Mitoma et al., 2007). Σύμφωνα με την International Labour Organization (2016) τέτοιου είδους δυσλειτουργίες στο εργασιακό περιβάλλον, όπως η κακή επικοινωνία, η σύγκρουση ρόλων, η έλλειψη υποστήριξης, οι αυξημένες απαιτήσεις, η εργασιακή ανασφάλεια, οι διακρίσεις ή η παρενόχληση, η έλλειψη αυτονομίας, καθώς και η κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, έχουν συσχετιστεί με αυξημένη ευαισθησία σε σωματικές και ψυχολογικές

δυσκολίες, όπως άγχος ή καταθλιπτικά συμπτώματα. Παράλληλα, σχετίζονται και με αλλαγές στη συμπεριφορά, όπως απάθεια, ευερεθιστότητα, θυμό, απρόσεκτη συμπεριφορά ή απουσία από την εργασία.

Συνοψίζοντας, φαίνεται πως τα άγχη που σχετίζονται με την εργασία είναι συχνά και πολύμορφα αποτελώντας ιδιαίτερο πρόβλημα που αναμένεται να έχει άμεσο αντίκτυπο στη συμμετοχή στην εργασία, στην αναρρωτική άδεια, στην ποιότητα παροχής φροντίδας, στην πρόωρη συνταξιοδότηση και στην υγεία του ίδιου του εργαζομένου.

1.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

Η εργασιακή εξουθένωση σύμφωνα με τον Maslach (2003), είναι ένα φαινόμενο σωματικής, πνευματικής και ψυχικής εξάντλησης που είναι εμφανές από τη εξουθένωση, την αποπροσωποποίηση και την αντίληψη των μειωμένων επαγγελματικών επιτευγμάτων.

Η συναισθηματική εξάντληση σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι δεν επικεντρώνονται στη δουλειά τους όπως έκαναν στο παρελθόν και δεν αναλαμβάνουν την ευθύνη να βοηθήσουν τους συναδέλφους τους λόγω συναισθημάτων απογοήτευσης και άγχους. Το πιο κοινό σύμπτωμα είναι ο φόβος να πάνε στη δουλειά την επόμενη μέρα (Karanikola et al., 2011).

Η αποπροσωποποίηση εκδηλώνεται με την αποξένωση και την ανάπτυξη αποστασιοποιημένων σχέσεων στον χώρο εργασίας.

Η αντίληψη των υποτιμημένων επαγγελματικών επιτευγμάτων περιλαμβάνει μειωμένη απόδοση και απόσυρση από κάθε αποτελεσματική προσπάθεια για την κάλυψη των αναγκών των ασθενών.

Ο Maslach επίσης περιγράφει την κατάσταση της εξουθένωσης ως «έναν επαγγελματία που χάνει το πρωτότυπο νόημα και στόχο της εργασίας και δεν αντιμετωπίζει σωστά τους ανθρώπους

που εξυπηρετεί συστηματικά». Η εξουθένωση εμφανίζεται λιγότερο σε άνδρες, νεότερους ανθρώπους και σε παντρεμένα άτομα (Chiron, et al., 2010).

Έχουν προταθεί αρκετές θεωρίες για την αιτιολογία της επαγγελματικής εξουθένωσης, συμπεριλαμβανομένων τόσο των ατομικών όσο και των σχετιζόμενων με την εργασία παραγόντων (Karanikola et al., 2011). Οι σχετιζόμενοι με την εργασία παράγοντες φαίνεται να ασκούν ισχυρότερη επίδραση στην ανάπτυξη της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης (Pompili et al., 2006).

Οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας μπορεί να οδηγήσουν σε επαγγελματική εξουθένωση και αυτή μπορεί να οδηγήσει σε ανεπιθύμητες συνέπειες για τους εργαζόμενους, τις οικογένειές τους, το εργασιακό περιβάλλον και τους οργανισμούς. Για παράδειγμα όταν η εργασία στην κοινότητα συνδέεται με μεγαλύτερο φόρτο εργασίας, λιγότερο χρόνο για να αφιερωθεί στις υπηρεσίες ψυχικής υγείας, δυσλειτουργικά συστήματα παραπομπής και αυξημένη διοικητική εργασία τότε συμβάλλουν σε αυξημένα επίπεδα εργασιακού στρες και στη συνέχεια στην εξουθένωση (Edwards et al., 2003).

Ακόμη στην μελέτη των Pompili et al., (2006) φάνηκε πως και όταν μια νοσηλεύτρια θέτει σε κίνηση αμυντικούς μηχανισμούς για να αντιμετωπίσει στρεσογόνες καταστάσεις, αυτοί φαίνεται να μην επαρκούν και το στρες της να επιμένει για παρατεταμένο χρονικό διάστημα.

Το επάγγελμα παροχής υγειονομικής περίθαλψης είναι εγγενώς απαιτητικό και αγχωτικό και ως εκ τούτου προκαλεί εξουθένωση στους ιατρούς, ιδίως μεταξύ εκείνων που ασκούν ιατρική έκτακτης ανάγκης, κάτι που είναι εμφανές από τα υψηλά ποσοστά εθισμού στους γιατρούς, κατάθλιψης, δυσαρέσκειας και στρες (Gokcen et al., 2013).

Η εξουθένωση έχει αναγνωριστεί ως σημαντικός προγνωστικός παράγοντας για διάφορες σωματικές συνέπειες, όπως η υπερχοληστερολαιμία, ο διαβήτης τύπου 2, η στεφανιαία νόσος, η νοσηλεία λόγω καρδιαγγειακής διαταραχής, ο μυοσκελετικός πόνος, οι αλλαγές στην εμπειρία του πόνου, η παρατεταμένη κόπωση, οι πονοκέφαλοι, τα γαστρεντερικά και αναπνευστικά

προβλήματα, οι σοβαροί τραυματισμοί και η θνησιμότητα σε άτομα κάτω των 45 ετών. Οι ψυχολογικές επιπτώσεις περιλαμβάνουν αϋπνία, συμπτώματα κατάθλιψης, χρήση ψυχοτρόπων και αντικαταθλιπτικών φαρμάκων, καθώς και νοσηλεία για ψυχικές διαταραχές και ψυχολογικά συμπτώματα κακής υγείας.

Μια μελέτη αποκάλυψε μια συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και του άγχους καθώς και των συμπτωμάτων κατάθλιψης. Η εξουθένωση ήταν σημαντικός προγνωστικός παράγοντας της υπερχοληστερολαιμίας (ολική χοληστερόλη ≥ 220 mg/dl) και του διαβήτη τύπου 2. Επιπλέον, η εξουθένωση συσχετίστηκε με χαμηλά επίπεδα HDL χοληστερόλης, ωστόσο η συσχέτιση αυτή δεν παρέμεινε στατιστικά σημαντική μετά την προσαρμογή για παράγοντες όπως η κατανάλωση αλκοόλ, το κάπνισμα και η σωματική δραστηριότητα. Δύο μελέτες επιβεβαίωσαν υψηλότερη συχνότητα εμφάνισης στεφανιαίας νόσου (ΣΝ) σε άτομα που εκτέθηκαν στην επαγγελματική εξουθένωση. Σημαντική συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και των νοσηλειών λόγω καρδιαγγειακών παθήσεων παρατηρήθηκε σε μια μελέτη σε βιομηχανικούς υπαλλήλους που διήρκεσε 10 χρόνια. Οι μυοσκελετικές διαταραχές έχουν αποδειχθεί ότι σχετίζονται σημαντικά με την επαγγελματική εξουθένωση. Αυξημένα επίπεδα εξουθένωσης κατά τη διάρκεια 18 μηνών παρακολούθησης συσχετίστηκαν με αυξημένο κίνδυνο εμφάνισης μυοσκελετικού πόνου. Οι εργαζόμενοι με υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης είχαν περισσότερο από διπλάσιο κίνδυνο να αναπτύξουν μυοσκελετικό πόνο σε σύγκριση με εκείνους χωρίς επαγγελματική εξουθένωση. Η εξουθένωση ήταν επίσης παράγοντας κινδύνου για νοσηλεία λόγω μυοσκελετικών διαταραχών, αν και αυτή η συσχέτιση έχασε τη σημασία της μετά από περαιτέρω προσαρμογές ανάλογα με την επαγγελματική κατάσταση και το φυσικό περιβάλλον κατά την έναρξη (Salvagioni et al., 2017).

Τέλος, η επαγγελματική εξουθένωση συσχετίστηκε με αυξημένες εισαγωγές στα νοσοκομεία λόγω ψυχικών διαταραχών μεταξύ υπαλλήλων της φινλανδικής δασικής βιομηχανίας και αναδείχθηκε ως παράγοντας κινδύνου για ψυχολογικά συμπτώματα κακής υγείας στον χρηματοπιστωτικό τομέα (Salvagioni et al., 2017).

1.3 ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει ο Saiyadain (2007) φαίνεται πως η εργασιακή ικανοποίηση θεωρείται το συναίσθημα που βιώνεται μετά την ολοκλήρωση μιας εργασίας και μπορεί να είναι αρνητικό ή θετικό. Ο Locke (1976) ορίζει επίσης την εργασιακή ικανοποίηση ως την ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την εκτίμηση της εργασίας του ατόμου, ενώ σημαντικό ρόλο διαδραματίζει ο βαθμός ικανοποίησης από τις ανταμοιβές που αποκομίζει.

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι μια περίπλοκη και πολύπλευρη έννοια και επηρεάζεται από τους παράγοντες κατάστασης της εργασίας και από την ψυχολογική διάθεση του ατόμου (Sharma et al., 2006). Τα επίπεδα βαθμού εργασιακής ικανοποίησης από την εργασία κυμαίνονται από την μεγάλη ικανοποίηση έως την ακραία δυσαρέσκεια. Η ικανοποίηση από την εργασία συνεπάγεται με μία δουλειά που απολαμβάνει κάποιος, κάνει καλά και ανταμείβεται για τις προσπάθειές του, με περαιτέρω ενθουσιασμό και ευτυχία για το έργο του και είναι το βασικό συστατικό που οδηγεί στην αναγνώριση, τον μισθό, την πρόοδο και την επίτευξη άλλων στόχων. Όλα αυτά οδηγούν σε μια αίσθηση εκπλήρωσης (George et al., 2008).

Επιπρόσθετα, η ικανοποίηση από την εργασία έχει συναισθηματικά, γνωστικά και συμπεριφορικά στοιχεία (Bernstein et al., 2008).

Αναφορικά με τα συναισθηματικά στοιχεία αφορούν τα συναισθήματα που είναι σχετικά με την εργασία, όπως η πλήξη, το άγχος ή ο ενθουσιασμός (Bernstein et al., 2008).

Το γνωστικό συστατικό της ικανοποίησης από την εργασία αναφέρεται στις πεποιθήσεις σχετικά με τη δουλειά ενός ατόμου (Bernstein et al., 2008).

Τέλος το στοιχείο της συμπεριφοράς περιλαμβάνει τις πράξεις των ανθρώπων σε σχέση με το έργο τους (Bernstein et al., 2008).

Υπάρχουν δύο τύποι ικανοποίησης από την εργασία που βασίζονται στο επίπεδο των συναισθημάτων των εργαζομένων όσον αφορά τη δουλειά τους. Ο πρώτος είναι η ικανοποίηση από την εργασία όσον αφορά τα γενικά συναισθήματα των εργαζομένων σχετικά με τη δουλειά τους. Ο δεύτερος είναι η ικανοποίηση από τη θέση μέσα στην εργασία, η οποία αναφέρεται σε συναισθήματα σχετικά με συγκεκριμένες πτυχές της εργασίας, όπως ο μισθός, τα οφέλη και η ποιότητα των σχέσεων με τους συναδέλφους (Mueller et al., 2008).

Τέλος σύμφωνα με τον Schermerhon (2004), φαίνεται πως το ιεραρχικό μοντέλο των ανθρώπινων αναγκών του Abraham Maslow μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τον εντοπισμό των παραγόντων που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία. Η ιεραρχία των αναγκών προσδιορίζει πέντε διαφορετικά επίπεδα ατομικών αναγκών. Αυτές περιλαμβάνουν τις φυσιολογικές ανάγκες, ανάγκες ασφάλειας, τις ψυχολογικές, τις κοινωνικές, της εκτίμησης και της αυτοπραγμάτωσης.

1.4 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ MINNESOTA SATISFACTION QUESTIONNAIRE (MSQ)

Το Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) είναι ένα ευρέως χρησιμοποιούμενο εργαλείο μέτρησης της εργασιακής ικανοποίησης, το οποίο δημιουργήθηκε το 1967 από τους Dawis, Weiss, England και Lofquist. Σκοπός του ερωτηματολογίου είναι να διερευνήσει το βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, λαμβάνοντας υπόψη είκοσι διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης. Υπάρχουν τρεις διαθέσιμες εκδοχές του MSQ: δύο μεγάλες φόρμες (έκδοση 1977 και έκδοση 1967) και μία σύντομη φόρμα (Weiss et al., 1964).

Η εκτεταμένη εκδοχή αποτελείται από 100 ερωτήσεις που αξιολογούν 20 πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης. Οι πτυχές αυτές περιλαμβάνουν τη χρησιμοποίηση ικανοτήτων, την επίτευξη, τη δραστηριότητα, την εξέλιξη, την εξουσία, τις πολιτικές και πρακτικές της εταιρείας, την αποζημίωση, τις σχέσεις με συναδέλφους, τη δημιουργικότητα, την ανεξαρτησία, τις ηθικές αξίες, την αναγνώριση, την υπευθυνότητα, την ασφάλεια, την προσφορά στο κοινωνικό σύνολο, την κοινωνική θέση, την εποπτεία (ανθρώπινες σχέσεις και τεχνική), την ποικιλία και τις συνθήκες εργασίας. Η μεγάλη φόρμα απαιτεί περίπου 15-20 λεπτά για να συμπληρωθεί και περιλαμβάνει πέντε κατηγορίες απόκρισης: «Πολύ ικανοποιημένος», «Ικανοποιημένος», «Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος», «Δυσαρεστημένος» και «Πολύ δυσαρεστημένος» (έκδοση 1977). Η έκδοση του 1967, για να αντιμετωπίσει το φαινόμενο της συγκέντρωσης απαντήσεων στις ανώτερες κατηγορίες, χρησιμοποίησε διαφορετική κατηγοριοποίηση: «Μη ικανοποιημένος», «Κάπως ικανοποιημένος», «Ικανοποιημένος», «Πολύ ικανοποιημένος» και «Εξαιρετικά ικανοποιημένος».

Η σύντομη εκδοχή περιλαμβάνει 20 στοιχεία από τη μεγάλη μορφή του MSQ που αντιπροσωπεύουν καλύτερα τις 20 πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης. Η παραγοντική ανάλυση αυτών των 20 στοιχείων οδήγησε σε δύο βασικούς παράγοντες: την εσωτερική και την εξωτερική ικανοποίηση. Από την εσωτερική διάσταση αξιολογούνται 12 παράγοντες που σχετίζονται με τη φύση και το περιεχόμενο της εργασίας, ενώ από την εξωτερική διάσταση αξιολογούνται οι υπόλοιποι 8 παράγοντες, οι οποίοι σχετίζονται με εξωτερικούς παράγοντες, όπως οι αμοιβές και οι συνθήκες εργασίας. Η σύντομη εκδοχή χρησιμοποιεί τις ίδιες κατηγορίες απόκρισης με τη μεγάλη φόρμα του 1977 και απαιτεί περίπου 5 λεπτά για να συμπληρωθεί. Έχει αποδειχθεί ότι παρουσιάζει ισχυρή εσωτερική συνέπεια, συγκλίνουσα εγκυρότητα και είναι ευρέως χρησιμοποιούμενη για ερευνητικούς και επαγγελματικούς σκοπούς, ιδίως στους τομείς της ψυχολογίας και της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού (Spector, 1997).

Όσον αφορά την αξιοπιστία και εγκυρότητα, τόσο η σύντομη όσο και η εκτεταμένη εκδοχή του MSQ έχουν αποδειχθεί εξαιρετικά αξιόπιστες και έγκυρες, σύμφωνα με τον Spector (2008). Συνεπώς, το MSQ θεωρείται ένα πολύτιμο εργαλείο για τη μέτρηση της γενικής εργασιακής ικανοποίησης, όπως και για την ανάλυση συγκεκριμένων πτυχών της επαγγελματικής εμπειρίας. Επιπλέον, έχει αποδειχθεί χρήσιμο για τη διερεύνηση των αναγκών των εργαζομένων για επαγγελματική επιμόρφωση και ανάπτυξη (Rafferty et al., 2009).

Η ελληνική έκδοση του MSQ - Short Form μεταφράστηκε και αξιολογήθηκε για την αξιοπιστία και την εγκυρότητα από την Lakatamitou et al., (2020). Η διαδικασία μετάφρασης ακολούθησε το μοντέλο του Brislin (1970) με τη μέθοδο της μετάφρασης και αντιστροφής-μετάφρασης, όπου συμμετείχαν δύο δίγλωσσες νοσηλεύτριες για την αρχική μετάφραση και δύο ακόμη για την αντιστροφή. Μια ομάδα πέντε δίγλωσσων νοσηλευτών διασφάλισε τη σημασιολογική ισοδυναμία. Το εργαλείο έχει αποδειχθεί εύχρηστο, απαιτώντας μόνο 5 λεπτά για τη συμπλήρωσή του, και παρέχει αξιόπιστα δεδομένα για την εργασιακή ικανοποίηση των επαγγελματιών υγείας.

Το MSQ έχει μεταφραστεί σε πολλές γλώσσες, όπως αμαρικά, αραβικά, κινεζικά (παραδοσιακά και απλοποιημένα), εσθονικά, γαλλικά, ελληνικά, κορεατικά, λιθουανικά,

πολωνικά, πορτογαλικά, ισπανικά, σουηδικά, τουρκικά και άλλες. Είναι κατάλληλο για χρήση τόσο σε ομάδες όσο και ατομικά, ενώ μπορεί να χορηγηθεί σε άτομα που έχουν επίπεδο ανάγνωσης τουλάχιστον πέμπτης τάξης του δημοτικού. Είναι ουδέτερο ως προς το φύλο και οι οδηγίες του είναι σαφείς, με τις απαντήσεις να δίνονται σε πενταβάθμια κλίμακα, από τη δυσαρέσκεια έως την πλήρη ικανοποίηση. Το MSQ μπορεί να χρησιμοποιηθεί από οργανισμούς για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης και την κατανόηση των αναγκών των εργαζομένων (Weiss et al., 1967).

1.5 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Το Maslach Burnout Inventory (MBI) είναι ένα ερωτηματολόγιο που χρησιμεύει στην αξιολόγηση της εργασιακής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα δημιουργήθηκε το 1981 από την Christina Maslach και την Susan E. Jackson αποσκοπώντας στην εφεύρεση ενός γρήγορου, εύκολου και αξιόπιστου εργαλείου που θα καταδεικνύει την σοβαρότητα της εργασιακής εξουθένωσης που βιώνει ένα άτομο ή ένας οργανισμός-εταιρεία. Το ερωτηματολόγιο αυτό φτιάχτηκε μετά από εκτενή έρευνα σε 605 άτομα (Maslach 1975, 1981) που κατέληξε σε δύο συμπεράσματα στα οποία βασίστηκαν όλες οι ερωτήσεις. Το πρώτο συμπέρασμα ήταν ότι η εξουθένωση συνδέεται άρρηκτα με διαφορετικές προσωπικές δυσλειτουργίες και δυσκολίες όπως η σωματική εξάντληση, η αυπνία, η κατάχρηση ουσιών και αλκοόλ, τα ψυχολογικά προβλήματα και οι οικογενειακές δυσκολίες, ενώ το δεύτερο ήταν ότι η εργασιακή εξουθένωση αποτελείται από τρεις πτυχές, την συναισθηματική εξουθένωση, την αποπροσωποποίηση και μείωση προσωπικών επιτυχιών και προσδοκιών.

Με βάση αυτά τα δύο συμπεράσματα η Maslach και η Jackson κατέληξαν σε 22 ερωτήσεις σε μορφή δηλώσεων σχετικά με τα προσωπικά συναισθήματα ή συμπεριφορές απέναντι σε διαφορετικές καταστάσεις με σκοπό να συλλέξουν πληροφορίες για τα τρία επίπεδα της εργασιακής εξουθένωσης ξεχωριστά. Ειδικότερα οι ερωτήσεις που αφορούν την συναισθηματική εξουθένωση είναι 9 (συγκεκριμένα είναι οι ερωτήσεις 1,2,3,6,8,13,14,16 και 20), ενώ της αποπροσωποποίησης είναι 5 (συγκεκριμένα είναι οι ερωτήσεις 5,10,11,15 και 22) και των προσωπικών επιτευγμάτων είναι 8 (συγκεκριμένα είναι οι ερωτήσεις 4,7,9,12,17,18,19 και 21). Οι

απαντήσεις στις παραπάνω ερωτήσεις είναι με βάση την συχνότητα και είναι συγκεκριμένες δηλαδή ο συμμετέχων έχει να επιλέξει σε κάθε ερώτηση έναν από τους 7 βαθμούς συχνότητας (ποτέ/ λίγες φορές τον χρόνο/ μια φορά το μήνα/ δυο ή τρεις φορές τον μήνα/μια φορά την εβδομάδα/αρκετές φορές την εβδομάδα/ κάθε μέρα). Οι ερευνήτριες κατέληξαν σε αυτές τις 7 συγκεκριμένες απαντήσεις όχι μόνο επειδή ήταν ένας κοινός αποδεκτός τρόπος και από αλλά ερωτηματολόγια αλλά επειδή θεώρησαν ότι προσφέρει στους ερευνητές ξεκάθαρη εικόνα σχετικά με την πραγματικότητα που αντιπροσωπεύει ο κάθε συμμετέχων. Συγκεκριμένα, οι απαντήσεις μετά από επεξεργασία σε συγκεκριμένες νόρμες δεν συνοψίζονται σε ένα βαθμό εξουθένωσης αλλά η κάθε πτυχή καταλήγει να έχει έναν δικό της συντελεστή συχνότητας που μεταφράζεται σε χαμηλό ή μέτριο ή υψηλό βαθμό εργασιακής εξουθένωσης και μετά αναλόγως τους τρεις βαθμούς των πτυχών διεξάγεται ένα ενιαίο συμπέρασμα. Ειδικότερα, η υψηλή συχνότητα στην συναισθηματική εξουθένωση και στην αποπροσωποποίηση συνδέεται με υψηλό βαθμό εξουθένωσης ενώ η υψηλή συχνότητα στα προσωπικά επιτεύγματα μεταφράζεται σε χαμηλό βαθμό εξουθένωσης (Kim et al., 2020).

Το MBI είναι αυτοχορηγούμενο και διαρκεί 10-15 λεπτά ενώ σύμφωνα με τις δημιουργούς του για βέλτιστα αποτελέσματα και για αποφυγή προκαταλήψεων από τους συμμετέχοντες συνιστάται η ανωνυμία, η προστασία των ιδιωτικών πληροφοριών και μη γνωστοποίηση της θεματικής της έρευνας καθώς επικρατεί μια αρνητική πεποίθηση και μη ολοκληρωμένη ενημέρωση απέναντι στην εργασιακή εξουθένωση (Maslach et al., 1981). Η εσωτερική συνοχή του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου μέσω του δείκτη alpha του Cronbach ανέρχεται στο 0,84 για την συναισθηματική εξάντληση, στο 0,71 για τα προσωπικά επιτεύγματα και στο 0,55 για την αποπροσωποποίηση (Anagnostopoulos and Papadatou, 1991), ενώ όσον αφορά για τις γλώσσες στις οποίες έχει επίσημα μεταφραστεί είναι γαλλικά, γερμανικά, ολλανδικά, ισπανικά, ιταλικά, σουηδικά, φινλανδικά, πολωνικά , εβραϊκά, ιαπωνικά και ελληνικά.

Η αρχική έκδοση του ερωτηματολογίου Maslach Burnout Inventory MBI ήταν σχεδιασμένη για άτομα που εργαζόντουσαν σε κοινωνικές υπηρεσίες ή σε δομές πρόνοιας, μετά σχεδιάστηκαν άλλα δύο υποείδη, το ένα για άτομα που εργάζονται ως δάσκαλοι (MBI Educators Survey) και μια έκδοση ακόμη γενικότερα για όλα τα επαγγέλματα (MBI General Survey). Ειδικότερα για το MBI

Educators Survey δεν υπάρχει ιδιαίτερη διαφορά παρ' ότι διατυπώνονται κάποιες προτάσεις ελαφρώς διαφορετικά. Ενώ το MBI General Survey εμφανίζει πιο ουσιαστικές διαφορές με το αρχικό καθώς είναι για άτομα με ελάχιστη ή καθόλου επαφή με ανθρώπους στην δουλειά τους, δηλαδή προσεγγίζει την σχέση του με την εργασία και όχι με άλλα άτομα σε αυτήν. Συγκεκριμένα έχει 16 ερωτήσεις που αφορούν τρεις διαφορετικές κατηγορίες την σωματική και συναισθηματική εξουθένωση, τον κυνισμό και την επαγγελματική απόδοση ενώ οι ερωτήσεις είναι πιο γενικές χωρίς τόσο εστίαση στο συναίσθημα όπως το αρχικό και επεξεργάζονται με διαφορετικές νόρμες (Taris et al., 2005).

Συνοψίζοντας, το MBI είναι ο πιο κοινός τρόπος μέτρησης της εργασιακής εξουθένωσης καθώς κατά την ανάπτυξη του υπήρξε αρκετά εκτενής ψυχομετρική ερευνά ενώ η πολυεπίπεδη προσέγγιση που έχει υιοθετήσει απέναντι στην εξουθένωση δίνει αρκετό έδαφος στην ανάπτυξη θεωριών και συμπερασμάτων σχετικά με αυτήν. Επίσης κρίνεται σημαντικό εργαλείο για τους ερευνητές καθώς δεν επικεντρώνεται στα προσωπικά χαρακτηριστικά όπως η προσωπικότητα αλλά στον τρόπο που η εργασία επηρεάζει τις τρεις πτυχές της εξουθένωσης φανερώνοντας την ποικιλία των ψυχολογικών αντιδράσεων απέναντι σε μια κοινή δουλειά και προσφέροντας χρήσιμες πληροφορίες και για δράσεις που μπορεί να έχουν συμβεί συγκριτικά με παλιότερα κοιτώντας την σύγκριση ανάμεσα σε μια παλιά και μια νέα ερέυνα στο ίδιο δείγμα (Anagnostopoulos et al., 1991).

2. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

Η μελέτη των Dewa et al. (2014) μελέτησε τον τρόπο με τον οποίο το εργασιακό περιβάλλον προκαλεί εξουθένωση και κατά συνέπεια, επιδεινώνει την υγεία των εργαζομένων. Συμμετείχαν 1.171 νοσηλευτές και χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο Maslach Burnout Inventory (MBI). Αυτό που εντοπίστηκε είναι πως η εργασιακή ικανοποίηση και η εξουθένωση των εργαζομένων επηρεάζονται από το εργασιακό περιβάλλον και τις συνθήκες εργασίας (π.χ. μακρές βάρδιες, έλλειψη οργανωτικής υποστήριξης).

Η έρευνα των Sertoz et al. (2008) έγινε με δείγμα 120 εργαζόμενους υγείας στην Τουρκία με χρήση του ερωτηματολογίου εξέταζε την συσχέτιση μεταξύ υψηλής εξουθένωσης και αυξημένου άγχους/κατάθλιψης. Μια άλλη συγχρονική μελέτη των Tselebis et al. (2006) είχε ως δείγμα 87 νοσηλευτές ΜΕΘ (Ελλάδα) και χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο MBI. Μελετήθηκε η σχέση που υπάρχει μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout), των καταθλιπτικών συμπτωμάτων και του άγχος. Στις μελέτες αυτές βρέθηκε τελικά συσχέτιση μεταξύ των δεικτών επαγγελματικής εξουθένωσης και των συμπτωμάτων άγχους και κατάθλιψης.

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση των Eriksson et al. (2004) διερεύνησε τους κοινούς νευροβιολογικούς μηχανισμούς μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης (Burnout) και κλινικής κατάθλιψης. Τελικά φάνηκε πως η παρατηρούμενη συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και του άγχους καθώς και των καταθλιπτικών συμπτωμάτων είναι σύμφωνη με την υπόθεση των αναλογιών στη νευροβιολογία της επαγγελματικής εξουθένωσης και της κατάθλιψης.

Η μελέτη των Linden et al. (2007) διερεύνησε το εργασιακό άγχος σε 132 ψυχοσωματικούς ασθενείς δηλαδή άτομα που εκδήλωναν σωματικά συμπτώματα με ψυχολογική αιτιολογία, όπως εργασιοφοβία, γενικευμένο άγχος, κοινωνική φοβία, πανικός, φόβος ανεπάρκειας ή υποχόνδριο άγχος), χρησιμοποιώντας το ερωτηματολόγιο International Neuropsychiatric Interview (MINI) και ένα ειδικά προσαρμοσμένο ερωτηματολόγιο για εργασιακές φοβίες (MINI Work Anxiety Interview). Το 67,4% των συμμετεχόντων ανέφερε άγχη που σχετίζονται με την εργασία, το 71%

ήταν γυναίκες και το 29% άνδρες . Τα πιο συχνά είναι η εργασιοφοβία (53,8%) και ακολουθούν γενικά άγχη (39,4%), κοινωνική φοβία (34,1%), κοινωνική φοβία για διακρίσεις (22,0%), πανικός (20,5%), αδιάκριτη κοινωνική φοβία (12,1%) και μετατραυματικό στρες (1,5%). Ακόμη φάνηκε πως, τα άγχη που σχετίζονται με την εργασία εκδηλώνονται με τη μορφή φοβίας, κοινωνικού άγχους, γενικευμένου άγχους, φόβου ανεπάρκειας ή υποχόνδριου άγχους σε σχέση με την εργασία, τις συνθήκες εργασίας, καθώς και με τους συναδέλφους και τους ανωτέρους.

Σε μια εποχή με τόσο γρήγορους ρυθμούς ζωής και με επικράτηση της κατάθλιψης και της αποξένωσης μεταξύ των ανθρωπίνων σχέσεων αποτελεί σημαντική ανάγκη η διερεύνηση των εργασιακών συνθηκών και της ψυχολογίας των εργαζομένων ειδικά στον τομέα της υγείας που δείχνει να είναι ο μεγαλύτερος σε φόρτο και πίεση από τους άλλους τομείς (Linden et al., 2017). Ειδικότερα οι φυσικοθεραπευτές αντιμετωπίζουν τις κοινωνικές αλλαγές και τους στρεσογόνους παράγοντες που αντιμετωπίζουν όλοι οι άνθρωποι αλλά ως και επαγγελματίες υγείας αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο έκθεσης, ακραίο φόρτο εργασίας, ηθικά διλήμματα και ένα ταχέως εξελισσόμενο περιβάλλον πρακτικής που διαφέρει πολύ από αυτό που γνωρίζουν. Ακόμη κρίνεται αναγκαίο να αναφέρουμε ότι μετά την πανδημία του Covid-19 έχει αυξηθεί ακόμα περισσότερο η πίεση στους υγειονομικούς εργαζόμενους καθώς πλέον αναμένεται από αυτούς να διαχειρίζονται και έναν μεγάλο όγκο ασθενών αλλά και επί πολλούς μήνες ήταν αναγκασμένοι να πρέπει να αποδίδουν το μέγιστο των δυνατοτήτων σε ένα κλίμα μεγάλης αβεβαιότητας και στρες (Shanafelt et al., 2020).

2.1 ΣΚΟΠΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι η διερεύνηση των επιπέδων εργασιακού άγχους και εργασιακής εξουθένωσης καθώς και της εργασιακής ικανοποίησης στους φυσικοθεραπευτές σε διαφορετικά πεδία και εργασιακούς χώρους τόσο στην Κύπρο και Ελλάδα βασιζόμενη στην χορήγηση των ερωτηματολογίων Maslach Burnout Inventory (MBI) και Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ).

2.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ

Για τον έλεγχο της συσχέτισης των απαντήσεων του Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) και της υποκλίμακας της συναισθηματικής εξάντλησης του Maslach Burnout Inventory (MBI) προκύπτουν οι ακόλουθες υποθέσεις.

H0: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των απαντήσεων του MSQ και της υποκλίμακας της συναισθηματικής εξάντλησης του MBI.

H1: Υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των απαντήσεων του MSQ και της υποκλίμακας της συναισθηματικής εξάντλησης του MBI.

Για τον έλεγχο της συσχέτισης των απαντήσεων του MSQ και της υποκλίμακας των προσωπικών επιτευγμάτων του MBI προκύπτουν οι ακόλουθες υποθέσεις.

H0: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των απαντήσεων του MSQ και της υποκλίμακας των προσωπικών επιτευγμάτων του MBI.

H1: Υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των απαντήσεων του MSQ και της υποκλίμακας των προσωπικών επιτευγμάτων του MBI.

Για τον έλεγχο της συσχέτισης των απαντήσεων του MSQ και της υποκλίμακας της αποπροσωποποίησης MBI προκύπτουν οι ακόλουθες υποθέσεις.

H0: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των απαντήσεων του MSQ και της υποκλίμακας της αποπροσωποποίησης του MBI.

H1: Υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των απαντήσεων του MSQ και της υποκλίμακας της αποπροσωποποίησης του MBI.

3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1 ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Η εργασία αυτή είναι μια συγχρονική μελέτη και για την υλοποίηση της έγινε χρήση δύο ερωτηματολογίων, του Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) και του Maslach Burnout Inventory (MBI). Η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε από τις 5/10/2024 μέχρι τις 28/2/2025. Η έρευνα εγκρίθηκε από την Επιστημονική Επιτροπή Δεοντολογίας του Τμήματος Φυσικοθεραπείας του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας (Αριθμός πρωτοκόλλου ΠΘ:10948/24/ΤΦΣΚΘ - 29/05/24).

3.2 ΔΕΙΓΜΑ

Για τη μελέτη χρησιμοποιήθηκε δειγματοληψία χιονοστιβάδας και ορίστηκαν συγκεκριμένα κριτήρια ένταξης και αποκλεισμού των συμμετεχόντων. Τα κριτήρια ένταξης που ορίστηκαν είναι τα εξής : να είναι πιστοποιημένοι φυσικοθεραπευτές, να εργάζονται στην Κύπρο ή να εργάζονται στην Ελλάδα, να εργάζονται έστω ένα μήνα ως φυσικοθεραπευτές και να κατανοούν την ελληνική γλώσσα.

Από την άλλη πλευρά τα κριτήρια αποκλεισμού περιλάμβαναν, μη ανάγνωση του εντύπου ενημέρωσης, μη παροχή συγκατάθεσης (έντυπο συγκατάθεσης) και συμπλήρωση του ερωτηματολογίου σε χρόνο κάτω από ένα λεπτό. Στην περίπτωση μη τήρησης των παραπάνω δεν γινόταν δεκτή η συμμετοχή του υποψηφίου.

3.3 ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε διαδικτυακά μέσω της πλατφόρμας Microsoft Forms. Η πρόσκληση για συμμετοχή στην έρευνα απεστάλη είτε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου είτε μέσω ιστοσελίδων κοινωνικής δικτύωσης (βλ. Παράρτημα 1). Για την

προστασία των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων, τηρήθηκαν όλες οι απαραίτητες διαδικασίες, ενώ υπήρξε πλήρης ενημέρωση σχετικά με τη διαδικασία και το αντικείμενο της έρευνας.

Το δείγμα συλλέχθηκε μέσω της μεθόδου της χιονοστιβάδας. Αρχικά, το ερωτηματολόγιο εστάλη μέσω email και μέσω των εφαρμογών Messenger/Instagram. Στη συνέχεια ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να προωθήσουν το ερωτηματολόγιο σε άλλους συναδέλφους τους. Επιπλέον, πραγματοποιήθηκαν επισκέψεις σε φυσικοθεραπευτήρια σε διάφορες πόλεις (Αθήνα, Λαμία, Λάρισα και Πάφο), όπου δόθηκε ενημερωτικό φυλλάδιο με κώδικα ταχείας απόκρισης (qr-code) που οδηγούσε στον ιστότοπο της μελέτης. Το φυλλάδιο επέτρεπε στους ενδιαφερόμενους να αποκτήσουν πρόσβαση στο ερωτηματολόγιο απευθείας από τη συσκευή τους, σκανάροντας το qr-code. Για την περαιτέρω αύξηση της συμμετοχής, εστάλη πρόσκληση μέσω email σε ενεργούς φυσικοθεραπευτές, των οποίων τα στοιχεία επικοινωνίας αντλήθηκαν από ιστότοπους όπως του Παγκύπριου Συλλόγου Φυσικοθεραπευτών. Κατά την λήψη πληροφοριών από τους συμμετέχοντες διασφαλίστηκε πλήρης ανωνυμία. Επίσης οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για τους στόχους της παρούσας μελέτης και για το δικαίωμα τους να αποχωρήσουν όποτε το επιθυμούν.

Η έρευνα χωρίστηκε σε τέσσερις ενότητες. Στην πρώτη ενότητα παρέχονταν στους συμμετέχοντες πληροφορίες σχετικά με τον σκοπό της έρευνας, το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση. Στη συνέχεια, ακολουθούν τα δύο έντυπα: το έντυπο ενημέρωσης (Παράρτημα 3) και το έντυπο συγκατάθεσης (Παράρτημα 4). Για να ξεκινήσει η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, ήταν απαραίτητη η αποδοχή των εντύπων ενημέρωσης και συγκατάθεσης.

Η δεύτερη ενότητα περιλάμβανε βασικές δημογραφικές ερωτήσεις, οι οποίες ήταν το έτος γέννησης, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, ο χώρος εργασίας, το αντικείμενο εξειδίκευσης, χώρα εργασίας, η περιοχή εργασίας (αστική ή μη αστική), η συχνότητα εργασίας, οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα, τα χρόνια άσκησης επαγγέλματος και η παράλληλη επαγγελματική ενασχόληση.

Η τρίτη ενότητα περιλάμβανε το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ικανοποίησης Minnesota (MSQ) -Short Form. Το MSQ είναι ένα πολυδιάστατο εργαλείο που επιτρέπει στους ερευνητές να δουν όχι μόνο το συνολικό επίπεδο ικανοποίησης αλλά και να αναγνωρίσουν συγκεκριμένους τομείς που συμβάλλουν ή δυσχεραίνουν την ικανοποίηση στη δουλειά (Weiss et al., 1964). Το ερωτηματολόγιο αυτό εξετάζει το πώς αισθάνονται οι συμμετέχοντες σχετικά με τη δουλειά τους. Οι απαντήσεις καταγράφονται σε κλίμακα 1-5, όπου 1 αντιστοιχεί σε "Πολύ δυσαρεστημένος" και 5 σε "Πολύ ικανοποιημένος". Η ελληνική έκδοση του MSQ - Short Form μεταφράστηκε από τους Lakatamitou και τους συνεργάτες της (2020). Όσον αφορά την αξιοπιστία και εγκυρότητα, τόσο η σύντομη όσο και η εκτεταμένη έκδοσή του MSQ έχουν αποδειχθεί εξαιρετικά αξιόπιστες και έγκυρες, σύμφωνα με τους Spector et al. (2008) και Rafferty et al. (2009).

Η τέταρτη ενότητα περιλάμβανε το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης Maslach (Maslach Burnout Inventory - MBI), το οποίο καταγράφει τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Το MBI αποτελεί διεθνώς αναγνωρισμένο εργαλείο για την αξιολόγηση της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και της προσωπικής επίτευξης των επαγγελματιών στον χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα αποτελείται από 22 ερωτήσεις με την μορφή δηλώσεων σχετικά με το πώς αισθάνεται ο συμμετέχων απέναντι σε μια κατάσταση που βιώνει στον χώρο εργασίας του ή στην δουλειά του. Από την άλλη πλευρά, οι απαντήσεις καταγράφονται βάση της συχνότητας, δηλαδή ποτέ, λίγες φορές το χρόνο, μία φορά το χρόνο, δύο ή τρεις φορές το μήνα, μια φορά την εβδομάδα, αρκετές φορές την εβδομάδα και κάθε μέρα. Τέλος στην πέμπτη ενότητα γράφτηκαν ευχαριστίες προς τους συμμετέχοντες.

4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

4.1 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

Το δείγμα αποτελούνταν συνολικά από 129 άτομα και πιο συγκεκριμένα από 66 γυναίκες (51%) και 63 άντρες (49%). Όσον αφορά την ηλικία, ο μέσος όρος του δείγματος ανέρχεται στα 49 έτη, ενώ η κυρίαρχη οικογενειακή κατάσταση ήταν ανύπαντροι με 71 συμμετέχοντες (55%), ακολουθούμενοι από παντρεμένους με παιδιά (34 άτομα, 26%), παντρεμένους χωρίς παιδιά (18 άτομα, 14%) και άτομα που απάντησαν με την επιλογή «άλλο» (5%). Σχετικά με τη χώρα στην οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες, η πλειονότητα (87 άτομα, 67%) δήλωσε ότι εργάζεται στην Ελλάδα, ενώ οι υπόλοιποι 42 (33%) εργάζονται στην Κύπρο. Τα χαρακτηριστικά του δείγματος αναγράφονται στον Πίνακα 1.

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων είχε ως επαγγελματική εξειδίκευση τη μυοσκελετική φυσικοθεραπεία με 59 άτομα (46%), ενώ 27 ήταν χωρίς εξειδίκευση (21%). Επιπλέον, 11 άτομα (9%) απάντησαν με την επιλογή «άλλο», 10 (8%) δήλωσαν ότι είχαν εξειδίκευση στη νευρολογική φυσικοθεραπεία, 9 (7%) στην παιδιατρική, 7 (5%) στην αθλητική και 6 (5%) στην καρδιοαναπνευστική.

Όσον αφορά τον χώρο εργασίας, οι περισσότεροι συμμετέχοντες εργάζονταν ως ιδιωτικοί υπάλληλοι σε χώρο άλλου (38%), ακολουθούμενοι από εκείνους που διατηρούν δικό τους φυσικοθεραπευτήριο (31%). Στη συνέχεια, το 14% εργάζεται σε νοσοκομείο/κέντρο υγείας, το 11% σε λοιπούς χώρους, το 5% παρέχει κατ' οίκον θεραπείες, ενώ μόλις το 1% εργάζεται σε αθλητικό όμιλο/ομάδα. Επιπρόσθετα, οι περισσότεροι εργάζονται σε αστικές περιοχές (83%), ενώ η συχνότητα εργασίας ανά εβδομάδα διαμορφώνεται ως εξής: το 76% εργάζεται 5-6 φορές την εβδομάδα, το 16% καθημερινά, το 7% 3-4 φορές, ενώ λιγότερο από το 1% εργάζεται 1-2 φορές.

Όσον αφορά τη διάρκεια άσκησης του επαγγέλματος του φυσικοθεραπευτή, η πλειονότητα των συμμετεχόντων ανέφερε πως εργάζεται ως φυσικοθεραπευτής για λιγότερο από 10 χρόνια, με 68 άτομα (53%). Ακολουθούν όσοι έχουν εμπειρία 20-30 ετών με 29 άτομα (22%) και εκείνοι που

εργάζονται 10-20 χρόνια, οι οποίοι ανέρχονται σε 27 (21%). Τέλος, μόλις 5 άτομα (4%) ανέφεραν πως ασκούν το επάγγελμα για πάνω από 30 χρόνια. Ειδικότερα, 59 συμμετέχοντες (46%) δήλωσαν ότι εργάζονται πάνω από 8 ώρες ημερησίως, 49 άτομα (38%) εργάζονται 7-8 ώρες, 12 άτομα (9%) εργάζονται 5-6 ώρες, ενώ 9 άτομα (7%) εργάζονται λιγότερο από 5 ώρες.

Τέλος, οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν για το αν έχουν παράλληλη επαγγελματική ενασχόληση, με το 77% να απαντά αρνητικά. Το υπόλοιπο 23% δήλωσε πως έχει επιπλέον επαγγελματικές δραστηριότητες, οι οποίες περιλαμβάνουν κατ' οίκον θεραπείες, εργασία ως ειδικό τεχνικό εργαστηριακό προσωπικό σε πανεπιστήμιο, απασχόληση ως γυμναστής, διδασκαλία σε σεμινάρια, εκπαίδευση και διδασκαλία σε πανεπιστήμια, διδασκαλία σε δομές μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, φυσικοθεραπεία σε κέντρα αποκατάστασης και ιδιωτικά φυσικοθεραπευτήρια, εργασία ως δημόσιος υπάλληλος, εκπόνηση διδακτορικού (PhD) και συμμετοχή σε αμειβόμενα ερευνητικά κέντρα, κλινική εκπαίδευση, εργασία ως εκπαιδευτής σε εκπαιδευτικό ίδρυμα ανώτερης επαγγελματικής κατάρτισης, διδασκαλία σε κέντρα ημερήσιας φροντίδας άτομα με ειδικές ανάγκες, επιμέλεια εργασιών και παρουσιάσεων, παροχή υπηρεσιών personal training, συμμετοχή σε ερευνητικά προγράμματα και προγράμματα ενδυνάμωσης σε χορευτές, γραμματειακή υποστήριξη σε εταιρεία, καθώς και άλλες μη συναφείς επαγγελματικές δραστηριότητες, όπως εργασία σε bar.

Πίνακας 1. Χαρακτηριστικά δείγματος - Δημογραφικά στοιχεία

Κατηγορία	Υποκατηγορία / Έτος / Περιοχή	Ποσοστό / Πλήθος
Φύλο	Γυναίκες/ Άντρες	66 (51%)/ 63 (49%)
Έτος Γέννησης	1960-1970	8
	1971-1980	34
	1981-1990	13
	1991-2002	69
Οικογενειακή Κατάσταση	Ανύπαντροι	71 (55%)
	Παντρεμένοι με παιδιά	34 (26%)

	Παντρεμένοι χωρίς παιδιά	18 (14%)
	Άλλο	5%
Χώρα	Ελλάδα/ Κύπρος	87 (67%)/ 42 (33%)
Χώρος Εργασίας	Ιδιωτικός υπάλληλος	38%
	Ιδιοκτήτης φυσικοθεραπευτηρίου	31%
	Νοσοκομείο/Κέντρο Υγείας	14%
	Λοιποί χώροι	11%
	Κατ' οίκον	5%
	Αθλητικός όμιλος/ομάδα	1%
Περιοχή Διαμονής	Αστική Περιοχή/ Άλλη Περιοχή	83%/ 17%
Συχνότητα Επαγγελματικής Δραστηριότητας	5-6 φορές/εβδομάδα	76%
	Καθημερινά	16%
	3-4 φορές	7%
	1-2 φορές	<1%
Διάρκεια Επαγγελματικής Εμπειρίας	<10 χρόνια	68 (53%)
	10-20 χρόνια	27 (21%)
	20-30 χρόνια	29 (22%)
	>30 χρόνια	5 (4%)

4.2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ MINNESOTA SATISFACTION QUESTIONNAIRE (MSQ)

Στην μελέτη αυτή έγινε χρήση του ερωτηματολογίου (MSQ) με τη σύντομη εκδοχή του η οποία περιλαμβάνει 20 στοιχεία από τη μεγάλη μορφή του MSQ που αντιπροσωπεύουν καλύτερα τις 20 πτυχές της εργασιακής ικανοποίησης. Το εργαλείο αυτό δημιουργήθηκε το 1967 και είναι ένα ευρέως χρησιμοποιούμενο για τη μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης.

Σκοπός του ερωτηματολογίου είναι να διερευνηθεί ο βαθμός στον οποίο οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, λαμβάνοντας υπόψη είκοσι διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης. Πιο κάτω αναγράφονται αναλυτικά τα αποτελέσματα που λάβαμε από τα 129 που συμμετείχαν στην μελέτη μας.

Για την ερώτηση σχετικά με τη δυνατότητα να μην μένω άνεργος, ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 3,95. Το 7% των συμμετεχόντων έδωσε βαθμολογία 1, το 7% βαθμολόγησε με 2, το 13% βαθμολόγησε με 3, το 46% βαθμολόγησε με 4 και το 64% έδωσε βαθμολογία 5. Στη σύγκριση μεταξύ Κύπριων και Ελλήνων φυσικοθεραπευτών, οι Έλληνες φαίνεται να είναι πιο ικανοποιημένοι από τους Κύπριους με βαθμολογία 3,99 έναντι 3,95. Οι γυναίκες (3,97) βαθμολόγησαν ελαφρώς υψηλότερα από τους άντρες (3,94). Στη σύγκριση μεταξύ δημοσίων και ιδιωτικών υπαλλήλων, οι ιδιωτικοί υπάλληλοι ένωσαν ελαφρώς μεγαλύτερη ασφάλεια από τους δημοσίους με βαθμολογία 3,78 έναντι 3,68.

Για την ερώτηση σχετικά με τη δυνατότητα να είμαι ανεξάρτητος, ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 4,09. Το 3% των συμμετεχόντων έδωσε βαθμολογία 1, το 5% έδωσε βαθμολογίες 2, το 20% έδωσε βαθμολογία 3, το 23% βαθμολόγησε με 4 και τέλος το 49% βαθμολόγησε με 5. Οι Έλληνες φαίνεται να έχουν ελαφρώς υψηλότερη αντίληψη για την ανεξαρτησία τους σε σχέση με τους Κύπριους με βαθμολογία 4,15 έναντι 3,95. Οι άντρες (4,17) βαθμολόγησαν ελαφρώς υψηλότερα από τις γυναίκες (4,00). Στη σύγκριση μεταξύ δημοσίων (3,68) και ιδιωτικών υπαλλήλων (3,65) έδειξαν παρόμοια επίπεδα ικανοποίησης.

Για την ερώτηση σχετικά με την ευκαιρία να έχω ποικιλία δραστηριοτήτων, ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 3,80. Το 4% των συμμετεχόντων έδωσε βαθμολογία 1, το 11% έδωσαν βαθμολογία 2, το 18% έδωσαν βαθμολογία 3, το 29% έδωσε βαθμολογία 4 και το 35% έδωσε βαθμολογία 5. Οι Έλληνες φαίνεται να έχουν περισσότερη ποικιλία δραστηριοτήτων από τους Κύπριους με βαθμολογία 3,71 έναντι 3,56. Οι άντρες φαίνεται να είναι πιο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες με βαθμολογία 3,70 έναντι 3,58. Οι δημόσιοι υπάλληλοι (3,58) δήλωσαν πιο ικανοποιημένοι συγκριτικά με τους ιδιωτικούς (3,43).

Για την ερώτηση σχετικά με την ευκαιρία να είμαι «κάποιος» στο χώρο μου , ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 3,86. Το 3% έδωσε βαθμολογία 1, το 7% έδωσε βαθμολογία 2, το 20% έδωσε βαθμολογία 3, το 36% έδωσε βαθμολογία 4 και το 31% έδωσε βαθμολογία 5. Οι Έλληνες φαίνεται να αισθάνονται ελαφρώς μεγαλύτερη αναγνώριση στον χώρο τους από τους Κύπριους με βαθμολογία 3,91 έναντι 3,76. Οι γυναίκες και οι άντρες έδωσαν ίδια βαθμολογία (3,86). Οι δημόσιοι υπάλληλοι ένωσαν περισσότερη αναγνώριση σε σχέση με τους ιδιωτικούς υπαλλήλους με βαθμολογία 3,79 έναντι 3,55.

Για την ερώτηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο μου συμπεριφέρονται οι προϊστάμενοι μου, ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 3,68. Συγκεκριμένα, το 9% των συμμετεχόντων έδωσε βαθμολογία 1, το 5% βαθμολογία 2, το 27% βαθμολογία 3, το 22% βαθμολογία 4 και το 34% βαθμολογία 5. Οι Έλληνες φαίνεται να είναι πιο ικανοποιημένοι από τους Κύπριους με βαθμολογία 3,71 έναντι 3,62. Οι γυναίκες φαίνεται να είναι πιο ικανοποιημένες από τους άντρες με βαθμολογία 3,79 έναντι 3,57. Οι ιδιωτικοί υπάλληλοι είναι πιο ικανοποιημένοι από τους δημόσιους υπαλλήλους με βαθμολογία 3,82 έναντι 3,68.

Για την ερώτηση σχετικά με την ικανότητα του προϊστάμενου μου να παίρνει αποφάσεις, ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 3,46. Το 11% των συμμετεχόντων έδωσε βαθμολογία 1, το 6% έδωσε βαθμολογία 2, το 34% έδωσε βαθμολογία 3, το 18% έδωσε βαθμολογία 4 και το 28% έδωσε βαθμολογία 5. Οι Κύπριοι φαίνεται να είναι ελαφρώς πιο ικανοποιημένοι σε σχέση με τους Έλληνες με βαθμολογία 3,52 έναντι 3,43. Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες (3,59) έδωσαν ελαφρώς υψηλότερη βαθμολογία σε σχέση με τους άνδρες (3,32). Οι δημόσιοι υπάλληλοι φαίνεται πως είναι πιο ικανοποιημένοι από τους ιδιωτικούς υπαλλήλους με βαθμολογία 4,42 έναντι 3,41.

Για την ερώτηση σχετικά με τη δυνατότητα να κάνω πράγματα σύμφωνα με τη συνείδηση μου ήταν 4,20. Το 3% των συμμετεχόντων έδωσε βαθμολογία 1, το 3% έδωσε βαθμολογία 2, το 14% έδωσε βαθμολογία 3, το 26% έδωσε βαθμολογία 4 και το 54% έδωσε βαθμολογία 5. Οι Έλληνες φαίνεται να έχουν ελαφρώς υψηλότερη βαθμολογία σε σχέση με τους Κύπριους με βαθμολογία 4,27 έναντι 4,26. Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες (4,20) και οι άνδρες (4,21) έδωσαν σχεδόν

ίδια βαθμολογία. Οι δημόσιοι υπάλληλοι φαίνεται πως είναι πιο ικανοποιημένοι από τους ιδιωτικούς με βαθμολογία 4,42 έναντι 3,78.

Για την ερώτηση σχετικά με τη δυνατότητα να έχω σταθερή απασχόληση, ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 4,27. Το 1% έδωσε βαθμολογία 1 το 3% έδωσε βαθμολογία 2, το 18% έδωσε βαθμολογία 3, το 26% έδωσε βαθμολογία 4 και το 52% έδωσε βαθμολογία 5. Οι Έλληνες φαίνεται πως είναι πιο ικανοποιημένοι από τους Κύπριους με βαθμολογία 4,34 έναντι 4,12. Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες (4,41) έδωσαν ελαφρώς υψηλότερη βαθμολογία σε σχέση με τους άνδρες (4,13). Οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι πιο ικανοποιημένοι σε σύγκριση με τους ιδιωτικούς υπαλλήλους με βαθμολογία 4,53 έναντι 4,06.

Για την ερώτηση σχετικά με την ευκαιρία να κάνω πράγματα για άλλους, ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 4,43. Από την κατανομή των απαντήσεων, το 1% έδωσε βαθμολογία 1 3% έδωσε βαθμολογία 2, το 26% έδωσε βαθμολογία 3 και τέλος το 52% έδωσε βαθμολογία 4. Στη σύγκριση μεταξύ χωρών, οι Κύπριοι (4,45) και οι Έλληνες (4,43) έδωσαν σχεδόν ίδιες βαθμολογίες. Οι γυναίκες φαίνεται πως είναι πιο ικανοποιημένες από τους άνδρες με βαθμολογία 4,50 έναντι 4,37. Οι ιδιωτικοί υπάλληλοι είναι πιο ικανοποιημένοι σε σύγκριση με τους δημόσιους υπαλλήλους με βαθμολογία 4,22 έναντι 4,16.

Για την ερώτηση σχετικά με την ευκαιρία να καθοδηγούν οι εργαζόμενοι άλλους ανθρώπους, ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 4,43. Από την κατανομή των απαντήσεων, το 2% των συμμετεχόντων έδωσε βαθμολογία 1, το 4% έδωσε βαθμολογία 2, το 12% έδωσε βαθμολογία 3, το 27% έδωσε βαθμολογία 4 και το 55% έδωσε βαθμολογία 5. Οι Κύπριοι (4,31) έδωσαν ελαφρώς υψηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους Έλληνες (4,20). Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες είναι πιο ικανοποιημένες από τους άντρες με βαθμολογία 4,30 έναντι 4,16. Οι ιδιωτικοί υπάλληλοι (4,02) και οι δημόσιοι υπάλληλοι (4,16) έδωσαν παρόμοιες βαθμολογίες.

Για την ερώτηση σχετικά με την ευκαιρία να χρησιμοποιώ τα προσόντα μου, ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 4,30. Από την κατανομή των απαντήσεων, το 2% έδωσε βαθμολογία 1, το 4% έδωσε βαθμολογία 2, το 12% έδωσε βαθμολογία 3, το 27% έδωσε βαθμολογία 4 και

τέλος το 29% έδωσε βαθμολογία 5. Στη σύγκριση μεταξύ χωρών, οι Κύπριοι (4,36) έδωσαν ελαφρώς υψηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τους Έλληνες (4,28). Όσον αφορά το φύλο, οι άνδρες (4,37) έδωσαν ελαφρώς υψηλότερη βαθμολογία σε σύγκριση με τις γυναίκες (4,24). Οι ιδιωτικοί υπάλληλοι φαίνεται πως είναι πιο ικανοποιημένοι από τους δημόσιους υπάλληλους με βαθμολογία 3,98 έναντι 3,05.

Για την ερώτηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο ασκεί την πολιτική της η εταιρεία ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 3,52. Από την κατανομή των απαντήσεων, το 11% των εργαζομένων έδωσε βαθμολογία 1, το 5% έδωσε βαθμολογία 2, το 33% βαθμολόγησε με, ενώ το 22% έδωσε βαθμολογία 4 και το 29% βαθμολόγησε με 5. Στη σύγκριση μεταξύ χωρών, οι εργαζόμενοι από την Ελλάδα είναι πιο ικανοποιημένοι σε σχέση με τους εργαζόμενους από την Κύπρο με βαθμολογία 3,55 έναντι 3,45. Οι γυναίκες φαίνεται πως είναι πιο ικανοποιημένες από τους άνδρες με βαθμολογία 3,53 έναντι 3,51. Οι δημόσιοι υπάλληλοι φαίνεται πως είναι πιο ικανοποιημένοι από τους ιδιωτικούς υπάλληλους με βαθμολογία 3,89 έναντι 3,31.

Για την ερώτηση σχετικά με το μισθό μου αναλογικά με τη δουλειά που κάνω, ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 3,10. Από την κατανομή των απαντήσεων, το 15% των εργαζομένων έδωσε βαθμολογία 1, το 16% έδωσε βαθμολογία 2, το 30% έδωσε βαθμολογία 3, το 22% έδωσε βαθμολογία 4 και τέλος το 17% έδωσε βαθμολογία 5. Οι Έλληνες φαίνεται πως είναι πιο ικανοποιημένοι από τους Κύπριους με βαθμολογία 3,11 έναντι 3,07. Οι γυναίκες φαίνεται πως είναι πιο ικανοποιημένοι από τους άνδρες με βαθμολογία 3,13 έναντι 3,07. Οι ιδιωτικοί φαίνεται πως είναι πιο ικανοποιημένοι από τους ιδιωτικούς υπάλληλους με βαθμολογία 2,84 έναντι 2,77.

Για την ερώτηση σχετικά με τις ευκαιρίες για προαγωγή και ανέλιξη ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 3,28. Από την κατανομή των απαντήσεων, το 15% έδωσε βαθμολογία 1, το 12% έδωσε βαθμολογία 2, το 31% έδωσε βαθμολογία 3, το 16% έδωσε βαθμολογία 4 και το 26% έδωσε βαθμολογία 5. Οι Έλληνες φαίνεται πως είναι πιο ικανοποιημένοι από τους Κύπριους με βαθμολογία 3,39 έναντι 3,18. Οι γυναίκες (3,38) δηλώνουν ελαφρώς πιο ικανοποιημένες από τους

άντρες (3,18). Οι ιδιωτικοί υπάλληλοι φαίνεται πως είναι πιο ικανοποιημένοι από τους δημόσιους υπάλληλους με βαθμολογία 2,97 έναντι 2,88.

Για την ερώτηση σχετικά με την ελευθερία να χρησιμοποιούν τη δική τους κρίση ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 4,12. Από την κατανομή των απαντήσεων το 2% έδωσε βαθμολογία 1, το 4% έδωσε βαθμολογία 2, το 20% έδωσε βαθμολογία 3, το 27% έδωσε βαθμολογία 4 και το 47% έδωσε βαθμολογία 5. Οι Έλληνες φαίνεται πως είναι πιο ικανοποιημένοι από τους Κύπριους με βαθμολογία 4,21 έναντι 3,93. Οι άνδρες φαίνεται πως είναι πιο ικανοποιημένοι από τους άνδρες με βαθμολογία 4,17 έναντι 4,06. Οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι πιο ικανοποιημένοι από τους ιδιωτικούς με βαθμολογία 4,17 έναντι 3,73.

Για την ερώτηση σχετικά με την ευκαιρία να εφαρμόζουν δικές τους μεθόδους και ιδέες, ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 4,09. Η κατανομή των απαντήσεων είναι η εξής: το 2% έδωσε βαθμολογία 1, το 6% έδωσε βαθμολογία 2, το 17% έδωσε βαθμολογία 3, το 27% έδωσε βαθμολογία 4 και το 46% έδωσε βαθμολογία 5. Οι Έλληνες είναι πιο ικανοποιημένοι από τους Κύπριους με βαθμολογία 4,23 έναντι 3,79. Όσον αφορά το φύλο, οι άνδρες είχαν μέσο όρο 4,11, ενώ οι γυναίκες βαθμολόγησαν ελαφρώς χαμηλότερα με 4,06. Οι ιδιωτικοί υπάλληλοι φαίνεται πως είναι πιο ικανοποιημένοι από τους δημόσιους υπαλλήλους με βαθμολογία 3,84 έναντι 3,76.

Για την ερώτηση σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες, ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 3,94. Η κατανομή των απαντήσεων είναι η εξής: Το 4% έδωσε βαθμολογία 1, το 8% έδωσε βαθμολογία 2, το 18% έδωσε βαθμολογία 3, το 32% έδωσε βαθμολογία 4 και 38% έδωσε βαθμολογία 5. Οι Έλληνες είναι πιο ικανοποιημένοι από τους Κύπριους με βαθμολογία 3,95 έναντι 3,90. Οι άνδρες φαίνεται πως είναι πιο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες με βαθμολογία 3,88 έναντι 4,00. Οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι πιο ικανοποιημένοι από τους ιδιωτικούς με βαθμολογία 3,86 έναντι 3,53.

Για την ερώτηση σχετικά με τις σχέσεις των συναδέλφων μεταξύ, ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 4,02. Η κατανομή των απαντήσεων είναι η εξής: 3% των συμμετεχόντων έδωσαν βαθμολογία 1, 5% έδωσαν βαθμολογία 2, 19% βαθμολόγησαν με 3, 31% έδωσαν 4

και 41% αξιολόγησαν με 5. Στην Κύπρο είχαν μέσο όρο 4,07, ελαφρώς υψηλότερο από την Ελλάδα, όπου ο μέσος όρος ήταν 3,99. Οι γυναίκες είχαν μέσο όρο 4,11, ενώ οι άνδρες βαθμολόγησαν χαμηλότερα με 3,92. Οι ιδιωτικοί υπάλληλοι έδωσαν την υψηλότερη βαθμολογία (4,12) σε σύγκριση με τους δημόσιους υπαλλήλους, οι οποίοι είχαν μέσο όρο 3,89.

Για την ερώτηση σχετικά με την αναγνώριση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι, ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 3,96. Η κατανομή των απαντήσεων είναι η εξής: Το 3% των έδωσε βαθμολογία 1, το 6% έδωσε βαθμολογία 2, το 23% έδωσε βαθμολογία 3, το 26% έδωσε βαθμολογία 4 και 41% έδωσε βαθμολογία 5. Οι Έλληνες είναι πιο ικανοποιημένοι από τους Κύπριους με βαθμολογία 4,05 έναντι 3,79. Οι άνδρες φαίνεται πως είναι πιο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες με βαθμολογία 4,06 έναντι 3,86. Οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι πιο ικανοποιημένοι από τους ιδιωτικούς υπαλλήλους με βαθμολογία 3,89 έναντι 3,61.

Για την ερώτηση σχετικά με το αίσθημα ολοκλήρωσης, ο μέσος όρος των απαντήσεων ήταν 4,03. Η κατανομή των απαντήσεων είναι η εξής: Το 3% των συμμετεχόντων έδωσε βαθμολογία 1, το 6% έδωσε βαθμολογία 2, το 20% έδωσε βαθμολογία 3, το 28% έδωσε βαθμολογία 4 και το 43% έδωσε βαθμολογία 5. Οι Έλληνες είναι πιο ικανοποιημένοι από τους Κύπριους με βαθμολογία 4,13 έναντι 3,83. Οι άνδρες φαίνεται πως είναι πιο ικανοποιημένοι από τις γυναίκες με βαθμολογία 4,10 έναντι με 3,97. Οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι πιο ικανοποιημένοι από τους ιδιωτικούς υπαλλήλους με βαθμολογία 3,76 έναντι 3,66.

Τέλος, σύμφωνα με τα πιο πάνω αποτελέσματα έγινε υπολογισμός των μέσων όρων για το γενικό σύνολο, για τους άνδρες, για τις γυναίκες, για όσους εργάζονται στην Κύπρο, για όσους εργάζονται στην Ελλάδα, όσους εργάζονται στο δημόσιο και για όσους εργάζονται στον ιδιωτικό χώρο. Συγκεκριμένα ο μέσος όρος της εργασιακής ικανοποίησης για το γενικό σύνολο είναι 3,95/5. Επιπλέον για τους άνδρες είναι 3,92, για τις γυναίκες είναι 3,91, για όσους εργάζονται στην Ελλάδα 3,94, για όσους εργάζονται στο δημόσιο 4,05 και τέλος για όσους εργάζονται στον ιδιωτικό χώρο είναι 3,72.

Στον πίνακα (2) φαίνονται για κάθε ερώτηση ο μέσος όρος των απαντήσεων.

Πίνακας 2. Μέση τιμή για κάθε ερώτηση ερωτηματολογίου (MSQ).

Ερωτήσεις ερωτηματολογίου (MSQ)	Μέση τιμή
1. Τη δυνατότητα να μην μένω άνεργος.	3.95
2. Τη δυνατότητα να είμαι ανεξάρτητος.	4.09
3. Την ευκαιρία να έχω ποικιλία δραστηριοτήτων.	3.80
4. Την ευκαιρία να είμαι «κάποιος» στο χώρο μου.	3.86
5. Τον τρόπο με τον οποίο μου συμπεριφέρονται οι προϊστάμενοι μου.	3.68
6. Την ικανότητα του προϊσταμένου μου να παίρνει αποφάσεις.	3.46
7. Τη δυνατότητα να κάνω πράγματα σύμφωνα με τη συνείδηση μου.	4.20
8. Τη δυνατότητα να έχω σταθερή απασχόληση.	4.27
9. Την ευκαιρία να κάνω πράγματα για άλλους ανθρώπους.	4.43
10. Την ευκαιρία να καθοδηγώ άλλους ανθρώπους.	4.23
11. Την ευκαιρία να χρησιμοποιώ τα προσόντα μου.	4.30
12. Τον τρόπο με τον οποίο ασκεί την πολιτική της η εταιρία.	3.52
13. Το μισθό μου αναλογικά με τη δουλειά που κάνω.	3.10
14. Τις ευκαιρίες για προαγωγή ανέλιξη.	3.28
15. Την ελευθερία να χρησιμοποιώ την δική μου κρίση.	4.12
16. Την ευκαιρία να εφαρμόζω δικές μου μεθόδους/ιδέες.	4.09

17. Τις εργασιακές συνθήκες.	3.94
18. Τις σχέσεις των συναδέλφων μεταξύ τους.	4.02
19. Την αναγνώριση που μου δίνουν.	3.96
20. Το αίσθημα ολοκλήρωσης που εισπράττω.	4.03

Στον Πίνακα (3) φαίνονται οι μέσοι όροι των απαντήσεων για κάθε ερώτηση, ανάλογα με την κατηγορία των συμμετεχόντων (Έλληνες, Κύπριοι, άνδρες, γυναίκες, ιδιωτικοί και δημόσιοι υπάλληλοι).

Πίνακας 3. Σύγκριση Μέσων Όρων μεταξύ Ομάδων Συμμετεχόντων.

Ερωτήσεις	Εργασία στην Ελλάδα	Εργασία στην Κύπρο	Δημόσιος τομέας	Ιδιωτικός τομέας	Γυναίκες	Άνδρες
Τη δυνατότητα να μην μένω άνεργος.	3.99	3.95	3.68	3.78	3.97	3.94
Τη δυνατότητα να είμαι ανεξάρτητος	4.15	3.95	3.68	3.65	4.00	4.17
Την ευκαιρία να έχω ποικιλία δραστηριοτήτων.	3.71	3.56	3.58	3.43	3.58	3.70
Την ευκαιρία να είμαι «κάποιος» στο χώρο μου. 3.86	3.91	3.76	3.79	3.55	3.86	3.86

Τον τρόπο με τον οποίο μου συμπεριφέρονται οι προϊσταμένοι μου.	3.71	3.62	3.68	3.82	3.79	3.57
Την ικανότητα του προϊσταμένου μου να παίρνει αποφάσεις.	3.43	3.52	4.42	3.41	3.59	3.32
Τη δυνατότητα να κάνω πράγματα σύμφωνα με τη συνείδηση μου.	4.27	4.26	4.42	3.78	4.20	4.21
Τη δυνατότητα να έχω σταθερή απασχόληση	4.34	4.12	4.53	4.06	4.41	4.13
Την ευκαιρία να κάνω πράγματα για άλλους ανθρώπους.	4.43	4.45	4.16	4.22	4.50	4.37
Την ευκαιρία να καθοδηγώ άλλους ανθρώπους	4.20	4.31	4.16	4.02	4.30	4.16
Την ευκαιρία να χρησιμοποιώ τα προσόντα μου	4.28	4.36	3.05	3.98	4.24	4.37
Τον τρόπο με τον οποίο ασκεί την πολιτική της η εταιρία	3.55	3.45	3.89	3.31	3.53	3.51

Το μισθό μου αναλογικά με τη δουλειά που κάνω	3.11	3.07	2.77	2.84	3.07	3.13
Τις ευκαιρίες για προαγωγή ανέλιξη	3.39	3.18	2.88	2.97	3.38	3.18
Την ελευθερία να χρησιμοποιώ την δική μου κρίση	4.21	3.93	4.17	3.73	4.06	4.17
Την ευκαιρία να εφαρμόζω δικές μου μεθόδους/ιδέες	4.23	3.79	3.76	3.84	4.06	4.11
Τις εργασιακές συνθήκες.	3.95	3.90	3.36	3.53	4.00	3.88
Τις σχέσεις των συναδέλφων μεταξύ τους.	3.99	4.07	3.89	4.12	4.11	3.92
Την αναγνώριση που μου δίνουν.	4.05	3.79	3.89	3.61	3.80	4.06
Το αίσθημα ολοκλήρωσης που εισπράττω.	4.13	3.83	3.76	3.66	3.97	4.10

4.3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Το Maslach Burnout Inventory (MBI) είναι ένα ερωτηματολόγιο που περιέχει 22 ερωτήσεις που αποσκοπούν στην αξιολόγηση της εργασιακής εξουθένωσης του συμμετέχοντα. Αρχικά, στην ερώτηση «Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 4,7% ποτέ, 22,5% λίγες φορές τον χρόνο, 3,9% μία φορά τον μήνα, 20,9% δύο ή τρεις φορές τον μήνα, 17,8% μία φορά την εβδομάδα, 25,6% αρκετές φορές την εβδομάδα και 4,7% κάθε μέρα.

Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες επέλεξαν κυρίως «αρκετές φορές την εβδομάδα» με 26,7%, ενώ οι άντρες απάντησαν κυρίως «λίγες φορές τον χρόνο» με 25,3%. Σχετικά με τη χώρα εργασίας, οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα προτίμησαν το «αρκετές φορές την εβδομάδα» με 22,9% και αυτοί στην Κύπρο το ίδιο με 30,9%. Σημαντική διαφορά εντοπίστηκε στην απάντηση «μία φορά την εβδομάδα», όπου οι γυναίκες ανήλθαν στο 14,2% και οι άντρες στο 21,2%.

Στην ερώτηση «Νιώθω άδειος/α, σαν να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου, την ώρα που σχολάζω από τη δουλειά», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 20,2% ποτέ, 29,5% λίγες φορές τον χρόνο, 3,9% μία φορά τον μήνα, 13,2% δύο ή τρεις φορές τον μήνα, 8,5% μία φορά την εβδομάδα, 20,2% αρκετές φορές την εβδομάδα και 4,7% κάθε μέρα. Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες επέλεξαν κυρίως «λίγες φορές τον χρόνο» με 31,8%, ενώ οι άντρες μοιράστηκαν μεταξύ «ποτέ» και «λίγες φορές τον χρόνο» με 26,9%. Σχετικά με τη χώρα εργασίας, οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα προτίμησαν το «λίγες φορές τον χρόνο» με 26,4% και αυτοί στην Κύπρο το ίδιο με 35,7%. Σημαντικές διαφορές εντοπίστηκαν στην απάντηση «ποτέ», όπου οι γυναίκες έφτασαν το 26,9% και οι άντρες το 13,6%, καθώς και στην απάντηση «λίγες φορές τον χρόνο», όπου οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα ανήλθαν στο 26,4% και αυτοί στην Κύπρο στο 35,7%.

Στην ερώτηση «Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμα μία μέρα δουλειάς», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 4,7% ποτέ, 31,8% λίγες φορές τον χρόνο, 3,1% μία φορά τον μήνα, 17,1% δύο ή τρεις φορές τον μήνα, 15,5% μία φορά την εβδομάδα, 22,5% αρκετές φορές την εβδομάδα και 5,4% κάθε μέρα. Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες επέλεξαν κυρίως «λίγες φορές τον χρόνο» με 36,3%, ενώ οι άντρες το ίδιο με 38%. Σχετικά με τη χώρα εργασίας, οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα προτίμησαν το «λίγες φορές τον χρόνο» με 28,7% και αυτοί στην Κύπρο το ίδιο με 38%. Σημαντική διαφορά εντοπίστηκε στην απάντηση «λίγες φορές τον χρόνο», όπου οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα ανήλθαν στο 28,7% και αυτοί στην Κύπρο στο 38%.

Στην ερώτηση «Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν οι ασθενείς μου για όσα τους συμβαίνουν», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 2,3% ποτέ, 3,1% λίγες φορές τον χρόνο, 6,2% δύο ή τρεις φορές τον μήνα, 7,8% μία φορά την εβδομάδα, 39,5% αρκετές φορές την εβδομάδα και 41,1% κάθε μέρα. Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες επέλεξαν κυρίως «αρκετές φορές την εβδομάδα» και «κάθε μέρα» με 42,4%, ενώ οι άντρες επέλεξαν κυρίως «κάθε μέρα» με 39,6%.

Σχετικά με τη χώρα εργασίας, οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα προτίμησαν το «κάθε μέρα» με 41,3%, ενώ αυτοί στην Κύπρο μοιράστηκαν μεταξύ «αρκετές φορές την εβδομάδα» και «κάθε μέρα» με 40,4%.

Στην ερώτηση «Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς ασθενείς, σαν να ήταν αντικείμενα», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 57,4% ποτέ, 19,4% λίγες φορές τον χρόνο, 4,7% μία φορά τον μήνα, 7,8% δύο ή τρεις φορές τον μήνα, 6,2% μία φορά την εβδομάδα, 3,1% αρκετές φορές την εβδομάδα και 1,6% κάθε μέρα. Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες επέλεξαν κυρίως «ποτέ» με 59%, ενώ οι άντρες απάντησαν το ίδιο με 55,5%. Σχετικά με τη χώρα εργασίας, οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα προτίμησαν το «ποτέ» με 56,3%, ενώ αυτοί στην Κύπρο με 59,5%. Σημαντική διαφορά εντοπίστηκε στην απάντηση «λίγες φορές τον χρόνο», όπου οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα έφτασαν το 14,9% και αυτοί στην Κύπρο το 28,5%.

Στην ερώτηση «Μου είναι πολύ κουραστικό να δουλεύω με ανθρώπους όλη τη μέρα», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 25,6% ποτέ, 29,5% λίγες φορές τον χρόνο, 3,1% μία φορά τον μήνα, 11,6% δύο ή τρεις φορές τον μήνα, 14% μία φορά την εβδομάδα, 11,6% αρκετές φορές την εβδομάδα και 4,7% κάθε μέρα. Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες επέλεξαν κυρίως «λίγες φορές τον χρόνο» με 34,8%, ενώ οι άντρες απάντησαν κυρίως «ποτέ» με 34,9%. Σχετικά με τη χώρα εργασίας, οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα προτίμησαν το «λίγες φορές τον χρόνο» με 32,1%, ενώ αυτοί στην Κύπρο το «ποτέ» με 28,5%. Σημαντικές διαφορές εντοπίστηκαν στην απάντηση «ποτέ», όπου οι γυναίκες έφτασαν το 16,6% και οι άντρες το 34,9%, καθώς και στην απάντηση «λίγες φορές τον χρόνο», όπου οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα έφτασαν το 32,1% και αυτοί στην Κύπρο το 23,8%.

Στην ερώτηση «Κανονίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των ασθενών μου», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 1,6% ποτέ, 1,6% λίγες φορές τον χρόνο, 5,4% δύο ή τρεις φορές τον μήνα, 5,4% μία φορά την εβδομάδα, 56,6% αρκετές φορές την εβδομάδα και 29,5% κάθε μέρα. Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες επέλεξαν κυρίως «αρκετές φορές την εβδομάδα» με 62,1%, ενώ οι άντρες το ίδιο με 53,9%. Σχετικά με τη χώρα εργασίας, οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα προτίμησαν το «αρκετές φορές την εβδομάδα» με 56,3%, ενώ αυτοί στην Κύπρο με 57,1%. Σημαντική διαφορά εντοπίστηκε στην απάντηση «αρκετές φορές την εβδομάδα», όπου οι γυναίκες έφτασαν το 62,1% και οι άντρες το 53,9%.

Στην ερώτηση «Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 7% ποτέ, 31% λίγες φορές τον χρόνο, 0,8% μία φορά τον μήνα, 18,6% δύο ή τρεις φορές τον μήνα, 12,4% μία φορά την εβδομάδα, 23,3% αρκετές φορές την εβδομάδα και 7% κάθε μέρα. Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες επέλεξαν κυρίως «λίγες φορές τον χρόνο» και «αρκετές φορές την εβδομάδα» με 25,7%, ενώ οι άντρες επέλεξαν «λίγες φορές τον χρόνο» με 36,5%. Σχετικά με τη χώρα εργασίας, οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα προτίμησαν το «λίγες φορές τον χρόνο» με 32,1%, ενώ αυτοί στην Κύπρο το «αρκετές φορές την εβδομάδα» με 33,3%. Σημαντικές διαφορές εντοπίστηκαν στην απάντηση «λίγες φορές τον χρόνο», όπου οι γυναίκες έφτασαν το 25,7% και οι άντρες το 36,5%, καθώς και στην απάντηση «αρκετές φορές την εβδομάδα», όπου οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα ανήλθαν στο 18,3% και αυτοί στην Κύπρο στο 33,3%.

Στην ερώτηση «Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά τη ζωή των ασθενών μέσα από τη δουλειά μου», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 1,6% ποτέ, 0,8% λίγες φορές τον χρόνο, 0,8% μία φορά τον μήνα, 3,1% δύο ή τρεις φορές τον μήνα, 6,2% μία φορά την εβδομάδα, 49,6% αρκετές φορές την εβδομάδα και 38% κάθε μέρα. Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες επέλεξαν κυρίως «αρκετές φορές την εβδομάδα» με 56%, ενώ οι άντρες το ίδιο με 42,8%. Σχετικά με τη χώρα εργασίας, οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα προτίμησαν το «αρκετές φορές την εβδομάδα» με 43,6%, ενώ αυτοί στην Κύπρο με 61,9%. Σημαντικές διαφορές εντοπίστηκαν στην απάντηση «αρκετές φορές την εβδομάδα», όπου οι γυναίκες έφτασαν το 42,8% και οι άντρες το 56%, καθώς και στην απάντηση «αρκετές φορές την εβδομάδα», όπου οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα ανήλθαν στο 43,6% και αυτοί στην Κύπρο στο 61,9%.

Στην ερώτηση «Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα τη δουλειά», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 34,1% ποτέ, 22,5% λίγες φορές τον χρόνο, 3,9% μία φορά τον μήνα, 6,2% δύο ή τρεις φορές τον μήνα, 8,5% μία φορά την εβδομάδα, 17,8% αρκετές φορές την εβδομάδα και 7% κάθε μέρα. Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες επέλεξαν κυρίως «ποτέ» με 31,8%, ενώ οι άντρες το ίδιο με 33,3%. Σχετικά με τη χώρα εργασίας, οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα προτίμησαν το «ποτέ» με 32,1%, ενώ αυτοί στην Κύπρο με 38%.

Στην ερώτηση «Με προβληματίζει ότι σιγά-σιγά αυτή η δουλειά με κάνει συναισθηματικά πιο σκληρό/ή», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 40,3% ποτέ, 26,4% λίγες φορές τον χρόνο, 3,9% μία φορά τον μήνα, 5,4% δύο ή τρεις φορές τον μήνα, 7,8% μία φορά την εβδομάδα, 11,6%

αρκετές φορές την εβδομάδα και 4,7% κάθε μέρα. Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες επέλεξαν κυρίως «ποτέ» με 37,8%, ενώ οι άντρες το ίδιο με 42,8%. Σχετικά με τη χώρα εργασίας, οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα προτίμησαν το «ποτέ» με 39%, ενώ αυτοί στην Κύπρο με 42,8%. Σημαντικές διαφορές εντοπίστηκαν στην απάντηση «λίγες φορές τον χρόνο», όπου οι γυναίκες έφτασαν το 22,2% και οι άντρες το 30,3%, καθώς και στην απάντηση «λίγες φορές τον χρόνο», όπου οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα ανήλθαν στο 29,8% και αυτοί στην Κύπρο στο 19%.

Στην ερώτηση « Νιώθω γεμάτος/η δύναμη και ενεργητικότητα», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 2,3% ποτέ, 6,2% λίγες φορές το χρόνο, 1,6% μία φορά το μήνα, 10,9% δύο ή τρεις φορές το μήνα, 10,2% μία φορά την εβδομάδα, 45,7% αρκετές φορές την εβδομάδα και 13,2% κάθε μέρα, ενώ όσο αφορά τις γυναίκες, η πλειοψηφία τους επέλεξαν αρκετές φορές την εβδομάδα με 42,4% και παράλληλα οι άντρες διάλεξαν αρκετές φορές την εβδομάδα με 49,2%. Σχετικά με την χώρα εργασίας, αυτοί στην Ελλάδα προτίμησαν το αρκετές φορές την εβδομάδα με 49,4% και αυτοί στην Κύπρο αρκετές φορές την εβδομάδα με 38%. Σημαντικές διαφορές εντοπίστηκαν στην απάντηση «δύο ή τρεις φορές τον μήνα» με τις γυναίκες να είναι στο 4,7% και τους άντρες στο 16,6% και στην απάντηση «αρκετές φορές την εβδομάδα» με αυτούς που εργάζονται στην Ελλάδα να είναι στο 49,4% και αυτούς στην Κύπρο στο 38%.

Στην ερώτηση «Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 23,3% ποτέ, 33,3% λίγες φορές το χρόνο, 4,7% μία φορά το μήνα, 21,7% δύο ή τρεις φορές το μήνα, 7,8% μία φορά την εβδομάδα, 5,4% αρκετές φορές την εβδομάδα και 3,9% κάθε μέρα, ενώ όσο αφορά τις γυναίκες, η πλειοψηφία τους επέλεξαν λίγες φορές το χρόνο με 34,8% και παράλληλα οι άντρες διάλεξαν ποτέ και λίγες φορές το χρόνο με 31,7%. Σχετικά με την χώρα εργασίας, αυτοί στην Ελλάδα προτίμησαν το λίγες φορές το χρόνο με 35,6% και αυτοί στην Κύπρο ποτέ και λίγες φορές το χρόνο με 28,5%. Σημαντικές διαφορές εντοπίστηκαν στην απάντηση «ποτέ» με τις γυναίκες να είναι στο 31,7% και τους άντρες στο 15,1% και στην απάντηση «ποτέ» με αυτούς που εργάζονται στην Ελλάδα να είναι στο 20,6% και αυτούς στην Κύπρο στο 28,5%.

Στην ερώτηση «Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 0,8% ποτέ, 5,4% λίγες φορές το χρόνο, 2,3% μία φορά το μήνα, 8,5% δύο ή τρεις φορές το μήνα, 10,1% μία φορά την εβδομάδα, 39,5% αρκετές φορές την εβδομάδα και 33,3%

κάθε μέρα, ενώ όσο αφορά τις γυναίκες, η πλειοψηφία τους επέλεξαν αρκετές φορές την εβδομάδα με 42,5% και παράλληλα οι άντρες διάλεξαν αρκετές φορές την εβδομάδα με 36,5%. Σχετικά με την χώρα εργασίας, αυτοί στην Ελλάδα προτίμησαν το αρκετές φορές την εβδομάδα και κάθε μέρα με 33,3% και αυτοί στην Κύπρο αρκετές φορές την εβδομάδα με 52,3%. Σημαντικές διαφορές εντοπίστηκαν στην απάντηση «μία φορά την εβδομάδα» με τις γυναίκες να είναι στο 15,8% και τους άντρες στο 4,5% και στην απάντηση «αρκετές φορές την εβδομάδα» με αυτούς που εργάζονται στην Ελλάδα να είναι στο 33,3% και αυτούς στην Κύπρο στο 52,3%.

Στην ερώτηση «Στην ουσία, δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς ασθενείς μου», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 58,1% ποτέ, 24,8% λίγες φορές το χρόνο, 6,2% μία φορά το μήνα, 2,3% δύο ή τρεις φορές το μήνα, 6,2% μία φορά την εβδομάδα, 1,6% αρκετές φορές την εβδομάδα και 0,8% κάθε μέρα, ενώ όσον αφορά τις γυναίκες, η πλειονότητά τους επέλεξαν ποτέ με 54,5% και παράλληλα οι άντρες διάλεξαν ποτέ με 61,9%, σχετικά με την χώρα εργασίας, αυτοί στην Ελλάδα προτίμησαν το ποτέ με 55,1% και αυτοί στην Κύπρο ποτέ με 64,2%. Σημαντικές διαφορές εντοπίστηκαν στην απάντηση λίγες φορές το χρόνο με τις γυναίκες να είναι στο 19% και τους άντρες στο 30,3% και στην απάντηση ποτέ με αυτούς που εργάζονται στην Ελλάδα να είναι στο 55,1% και αυτούς στην Κύπρο στο 64,2%.

Στην ερώτηση «Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση το να βρίσκομαι σε άμεση επαφή με άλλους ανθρώπους», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 37,2% ποτέ, 27,1% λίγες φορές το χρόνο, 7,8% μία φορά το μήνα, 7% δύο ή τρεις φορές το μήνα, 9,3% μία φορά την εβδομάδα, 8,5% αρκετές φορές την εβδομάδα και 3,1% κάθε μέρα, ενώ όσον αφορά τις γυναίκες, η πλειονότητά τους επέλεξαν ποτέ με 33,3% και παράλληλα οι άντρες διάλεξαν ποτέ με 41,2%, σχετικά με την χώρα εργασίας, αυτοί στην Ελλάδα προτίμησαν το ποτέ με 41,3% και αυτοί στην Κύπρο λίγες φορές το χρόνο με 42,8%. Σημαντικές διαφορές εντοπίστηκαν στην απάντηση μία φορά την εβδομάδα με τις γυναίκες να είναι στο 4,7% και τους άντρες στο 13,6% και στην απάντηση ποτέ με αυτούς που εργάζονται στην Ελλάδα να είναι στο 41,3% και αυτούς στην Κύπρο στο 13,7%.

Στην ερώτηση «Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα με τους ασθενείς μου», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 2,3% λίγες φορές το χρόνο, 0,8% μία φορά το μήνα, 0,8% δύο ή τρεις φορές το μήνα, 3,1% μία φορά την εβδομάδα, 42,6% αρκετές φορές την εβδομάδα και 50,4% κάθε μέρα, ενώ όσον αφορά τις γυναίκες, η πλειονότητά τους επέλεξαν κάθε μέρα με 50% και

παράλληλα οι άντρες διάλεξαν κάθε μέρα με 50,7%, σχετικά με την χώρα εργασίας, αυτοί στην Ελλάδα προτίμησαν το κάθε μέρα με 50,5% και αυτοί στην Κύπρο κάθε μέρα με 50%. Σημαντική διαφορά εντοπίστηκε στην απάντηση αρκετές φορές την εβδομάδα με τις γυναίκες να είναι στο 38% και τους άντρες στο 46,9%.

Στην ερώτηση «Στο τέλος της μέρας, έχω μια καλή διάθεση που δούλευα στενά με τους ασθενείς μου», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 1,6% ποτέ, 5,4% λίγες φορές το χρόνο, 3,1% μία φορά το μήνα, 3,1% δύο ή τρεις φορές το μήνα, 7% μία φορά την εβδομάδα, 51,2% αρκετές φορές την εβδομάδα και 28,7% κάθε μέρα, ενώ όσον αφορά τις γυναίκες, η πλειονότητά τους επέλεξαν αρκετές φορές την εβδομάδα με 54,5% και παράλληλα οι άντρες διάλεξαν αρκετές φορές την εβδομάδα με 47,6%, σχετικά με την χώρα εργασίας, αυτοί στην Ελλάδα προτίμησαν το αρκετές φορές την εβδομάδα με 52,8% και αυτοί στην Κύπρο αρκετές φορές την εβδομάδα με 50%.

Στην ερώτηση «Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 1,6% ποτέ, 1,6% λίγες φορές το χρόνο, 1,6% μια φορά το μήνα, 7% δύο ή τρεις φορές το μήνα, 8,5% μια φορά την εβδομάδα, 51,2% αρκετές φορές την εβδομάδα και 28,7% κάθε μέρα, ενώ όσον αφορά τις γυναίκες, η πλειονότητα τους επέλεξαν «αρκετές φορές την εβδομάδα» με 53% και παράλληλα οι άντρες διάλεξαν «αρκετές φορές την εβδομάδα» με 52,3%. Σχετικά με την χώρα εργασίας, αυτοί στην Ελλάδα προτίμησαν το «αρκετές φορές την εβδομάδα» με 47,1% και αυτοί στην Κύπρο «αρκετές φορές την εβδομάδα» με 59,5%. Σημαντικές διαφορές εντοπίστηκαν στην απάντηση «μια φορά την εβδομάδα» με τις γυναίκες να είναι στο 3,1% και τους άντρες στο 13,6% και στην απάντηση «αρκετές φορές το χρόνο» με αυτούς που εργάζονται στην Ελλάδα να είναι στο 47,1% και αυτούς στην Κύπρο στο 59,5%.

Στην ερώτηση «Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια..., νιώθω πως ο κόμπος είναι στο χτένι», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 38,8% ποτέ, 22,5% λίγες φορές το χρόνο, 11,6% μια φορά το μήνα, 11,6% δύο ή τρεις φορές το μήνα, 6,2% μια φορά την εβδομάδα, 7% αρκετές φορές την εβδομάδα και 2,3% κάθε μέρα, ενώ όσον αφορά τις γυναίκες, η πλειονότητα τους επέλεξαν «ποτέ» με 36,3% και παράλληλα οι άντρες διάλεξαν «ποτέ» με 41,2%. Σχετικά με την χώρα εργασίας, αυτοί στην Ελλάδα προτίμησαν το «ποτέ» με 42,5% και αυτοί στην Κύπρο «ποτέ» και «λίγες φορές το χρόνο» με 30,9%. Σημαντική διαφορά εντοπίστηκε στην απάντηση «λίγες φορές το χρόνο» με αυτούς που εργάζονται στην Ελλάδα να είναι στο 18,3% και αυτούς στην Κύπρο στο 30,9%.

Στην ερώτηση «Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 4,7% λίγες φορές το χρόνο, 6,2% μία φορά το μήνα, 5,4% δύο ή τρεις φορές το μήνα, 7% μία φορά την εβδομάδα, 43,4% αρκετές φορές την εβδομάδα και 33,3% κάθε μέρα, ενώ όσον αφορά τις γυναίκες, η πλειονότητα τους επέλεξαν «αρκετές φορές την εβδομάδα» με 43,9% και παράλληλα οι άντρες διάλεξαν «αρκετές φορές την εβδομάδα» με 42,8%. Σχετικά με την χώρα εργασίας, αυτοί στην Ελλάδα προτίμησαν το «αρκετές φορές την εβδομάδα» με 44,8% και αυτοί στην Κύπρο «αρκετές φορές την εβδομάδα» με 40,4%. Εντοπίστηκε διαφορά στην απάντηση «κάθε μέρα» με τις γυναίκες να είναι στο 39,6% και τους άντρες στο 27,2%.

Στην ερώτηση «Νομίζω ότι οι ασθενείς επιρρίπτουν σε μένα ευθύνες για μερικά από τα προβλήματά τους», οι συμμετέχοντες απάντησαν με 28,7% ποτέ, 37,2% λίγες φορές το χρόνο, 11,6% μια φορά το μήνα, 7% δύο ή τρεις φορές το μήνα, 6,2% μια φορά την εβδομάδα, 7% αρκετές φορές την εβδομάδα και 2,3% κάθε μέρα, ενώ όσον αφορά τις γυναίκες, η πλειονότητα τους επέλεξαν «λίγες φορές το χρόνο» με 37,8% και παράλληλα οι άντρες διάλεξαν «λίγες φορές το χρόνο» με 36,5%. Σχετικά με την χώρα εργασίας, αυτοί στην Ελλάδα προτίμησαν το «λίγες φορές το χρόνο» με 37,9% και αυτοί στην Κύπρο «λίγες φορές το χρόνο» με 35,7%.

Η εργασιακή εξουθένωση, όπως έχουμε προαναφέρει, χωρίζεται σε τρεις υποενοότητες: τη συναισθηματική εξάντληση, τα προσωπικά επιτεύγματα και την αποπροσωποποίηση. Παρακάτω παρουσιάζονται οι ερωτήσεις που αφορούν το κάθε επίπεδο, καθώς και οι οριακές τιμές των συνολικών δεικτών τους.

- Ο δείκτης της συναισθηματικής εξάντλησης προκύπτει από το άθροισμα των μέσων όρων των ερωτήσεων 1,2,3,6,8,13,14,16,20
- Ο δείκτης των προσωπικών επιτευγμάτων προκύπτει από το άθροισμα των μέσων όρων των ερωτήσεων 4,7,9,12,17,18,19,21
- Ο δείκτης της αποπροσωποποίησης προκύπτει από το άθροισμα των μέσων όρων των ερωτήσεων 5,10,11,15,22

Συγκεκριμένα στην παρούσα εργασία συμμετείχαν 129 άτομα και όπως φαίνεται στον πίνακα 6 έχουν μέτριο βαθμό συναισθηματικής εξάντλησης, μέτριο βαθμό αισθήματος των προσωπικών επιτευγμάτων και μέτριο βαθμό αποπροσωποποίησης. Ειδικότερα από το συνολικό δείγμα οι 63 ήταν άντρες, οι οποίοι συμφωνά με τον Πίνακα 7 έχουν μέτριο βαθμό συναισθηματικής εξάντλησης, μέτριο βαθμό αισθήματος των προσωπικών επιτευγμάτων και μέτριο βαθμό αποπροσωποποίησης. Από την άλλη πλευρά οι γυναίκες ήταν 66 και σύμφωνα με τον πίνακα 8 έχουν μέτριο βαθμό συναισθηματικής εξάντλησης με μεγαλύτερη τιμή από τους άντρες, μέτριο βαθμό αισθήματος των προσωπικών επιτευγμάτων και μέτριο βαθμό αποπροσωποποίησης. Όσον αφορά τα άτομα που εργάζονται στην Ελλάδα ήταν 87 και σύμφωνα με τον πίνακα 9 παρατηρήθηκε μέτριος βαθμός συναισθηματικής εξάντλησης, μέτριος βαθμός αισθήματος των προσωπικών επιτευγμάτων και μέτριος βαθμός αποπροσωποποίησης, ενώ αντίστοιχα τα 42 άτομα που εργαζόντουσαν στην Κύπρο εμφάνισαν τους ίδιους ακριβώς βαθμούς. Επίσης αναλύθηκαν τα αποτελέσματά για τα άτομα που εργάζονται στον δημόσιο τομέα και όπως φαίνεται στον πίνακα 11 έχουν χαμηλό βαθμό συναισθηματικής εξάντλησης, μέτριο βαθμό αισθήματος των προσωπικών επιτευγμάτων και χαμηλό βαθμό αποπροσωποποίησης, ενώ αυτοί που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα σύμφωνα με τον πίνακα 12 φάνηκε πως και στις τρεις υποκατηγορίες εμφανίζουν μέτριο βαθμό.

Πίνακας 4 – Τιμές αναφοράς για τις υποκλίμακες της εργασιακής εξουθένωσης.

ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ	ΧΑΜΗΛΗ	ΜΕΤΡΙΑ	ΥΨΗΛΗ
ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	≤ 20	21– 30	≥ 31
ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΑ	≥ 42	41–36	≤ 35
ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ	≤ 5	6–10	≥ 11

Πίνακας 5. Τιμές για τις υποκλίμακες εργασιακής εξουθένωσης για όλους τους συμμετέχοντες.

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΑ	ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ
23,46	39,16	6,89

Πίνακας 6. Τιμές για τις υποκλίμακες εργασιακής εξουθένωσης για τους άνδρες φυσικοθεραπευτές.

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΑ	ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ
21,67	38,71	7,6

Πίνακας 7. Τιμές για τις υποκλίμακες εργασιακής εξουθένωσης για τις γυναίκες φυσικοθεραπεύτριες.

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΑ	ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ
25,04	39,5	6,75

Πίνακας 8. Τιμές για τις υποκλίμακες εργασιακής εξουθένωσης των φυσικοθεραπευτών που εργάζονται στην Ελλάδα.

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΑ	ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ
23,29	39,06	7,29

Πίνακας 9. Τιμές για τις υποκλίμακες εργασιακής εξουθένωσης των φυσικοθεραπευτών που εργάζονται στην Κύπρο.

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΑ	ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ
23,62	39,24	6,91

Πίνακας 10. Τιμές για τις υποκλίμακες εργασιακής εξουθένωσης στους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα.

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΑ	ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ
18,72	40,64	4,27

Πίνακας 11. Τιμές για τις υποκλίμακες εργασιακής εξουθένωσης στους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΑ	ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ
24,75	39,23	8,67

4.4 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

Τα δεδομένα συλλέχθηκαν από τα δύο ερωτηματολόγια (Minnesota Satisfaction Questionnaire και Maslach Burnout inventory) μέσω της πλατφόρμας Microsoft Forms, στη συνέχεια επεξεργάστηκαν στο Excel και έπειτα στο SPSS. Η στατιστική ανάλυση για την εξαγωγή των αποτελεσμάτων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του IBM SPSS®. Πραγματοποιήθηκε έλεγχος για το αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των αποτελεσμάτων των δύο ερωτηματολογίων. Τα δεδομένα δεν ακολουθούσαν την κανονική κατανομή και για αυτό το λόγο χρησιμοποιήθηκαν μη παραμετρικές μέθοδοι για τις συσχετίσεις και συγκεκριμένα ο δείκτης Spearman. Αρχικά ελέγχθηκε η συσχέτιση των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου Minnesota Satisfaction Questionnaire με την υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης του ερωτηματολογίου Maslach Burnout Inventory. Επίσης διερευνήθηκε αν υπήρχε συσχέτιση των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου Minnesota Satisfaction Questionnaire με την υποκλίμακα της αντίληψης χαμηλών προσωπικών επιτευγμάτων του ερωτηματολογίου Maslach Burnout Inventory. Τέλος διερευνήθηκε η συσχέτιση των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου Minnesota Satisfaction και της υποκλίμακας της αποπροσωποποίησης του ερωτηματολογίου Maslach Burnout Inventory.

Πίνακας 12. Συσχέτιση αποτελεσμάτων ερωτηματολογίου Minnesota Satisfaction Questionnaire με αποτελέσματα ερωτηματολογίου Maslach Burnout Inventory (Συναισθηματική Εξάντληση).

Correlations			TotalMinnesota	MBITOTAL1
Spearman's rho	TotalMinnesota	Correlation Coefficient	1,000	-,430**
		Sig. (2-tailed)	.	<,001
		N	129	129
	MBITOTAL1	Correlation Coefficient	-,430**	1,000
		Sig. (2-tailed)	<,001	.
		N	129	129

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

Πίνακας 13. Συσχέτιση αποτελεσμάτων ερωτηματολογίου Minnesota Satisfaction Questionnaire με αποτελέσματα ερωτηματολογίου Maslach Burnout Inventory (Αντίληψη χαμηλών προσωπικών επιτευγμάτων).

Correlations			TotalMinnesota	MBITOTAL2
Spearman's rho	TotalMinnesota	Correlation Coefficient	1,000	,467**
		Sig. (2-tailed)	.	<,001
		N	129	129
	MBITOTAL2	Correlation Coefficient	,467**	1,000
		Sig. (2-tailed)	<,001	.
		N	129	129

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

Πίνακας 14. Συσχέτιση αποτελεσμάτων ερωτηματολογίου Minnesota Satisfaction Questionnaire με αποτελέσματα ερωτηματολογίου Maslach Burnout Inventory (Αποπροσωποποίηση).

Correlations

		TotalMinnesota	MBITOTAL3
Spearman's rho	TotalMinnesota	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	129
	MBITOTAL3	Correlation Coefficient	-,369**
		Sig. (2-tailed)	<,001
		N	129

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

Στον πίνακα 12 φαίνεται πως προέκυψε στατιστικά σημαντική συσχέτιση ($p < ,001$), ($r = -0,430$) ανάμεσα στα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου Minnesota Satisfaction Questionnaire με τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου Maslach Burnout Inventory που αφορούν την συναισθηματική εξάντληση. Επίσης προκύπτει το ίδιο και στον πίνακα 13 με στατιστικά σημαντική συσχέτιση ($p < ,001$), ($r = 0,467$) ανάμεσα στα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου Minnesota Satisfaction Questionnaire με τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου Maslach Burnout Inventory που αφορούν την αντίληψη χαμηλών προσωπικών επιτευγμάτων. Τέλος και στον πίνακα 14 φαίνεται πως προέκυψε στατιστικά σημαντική συσχέτιση ($p < ,001$), ($r = -0,369$) ανάμεσα στα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου Minnesota Satisfaction Questionnaire με τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου Maslach Burnout Inventory που αφορούν την αποπροσωποποίηση.

5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Στη παρούσα μελέτη έγινε χρήση του ερωτηματολογίου (MSQ) για να εξεταστούν τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των φυσικοθεραπευτών στην Κύπρο και στην Ελλάδα. Βάσει των αποτελεσμάτων φαίνεται πως οι Έλληνες, οι άντρες και οι δημόσιοι υπάλληλοι παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε όλες τις διαστάσεις. Ακόμη για την διεκπεραίωση της συγκεκριμένης εργασίας έγινε χρήση του ερωτηματολογίου (MBI) για να εξεταστούν και τα επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης φανερώνοντας τους άντρες και τα άτομα που εργάζονται στον δημόσιο τομέα λιγότερο επιρρεπής απέναντι της.

Ακόμη στην έρευνα αυτή διατυπώθηκαν δύο υποθέσεις για κάθε συσχέτιση ανάμεσα στα ερωτηματολόγια (MSQ) και (MBI), δηλαδή μία μηδενική και μία εναλλακτική. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, επιβεβαιώθηκαν όλες οι εναλλακτικές υποθέσεις, καθώς βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στις μεταβλητές που έχουν εξεταστεί. Παρόλο που οι σχέσεις αυτές ήταν στατιστικά σημαντικές, το μέγεθος του δείκτη συσχέτισης τους ήταν χαμηλός.

Συγκεκριμένα, επιβεβαιώθηκε αρχικά ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου (MSQ) και της συναισθηματικής εξάντλησης του ερωτηματολογίου (MBI). Το εύρημα αυτό συμφωνεί με τις μελέτες των Pavlakis et al. (2010) και Owczarek et al. (2017), οι οποίες έδειξαν ότι οι φυσικοθεραπευτές με λιγότερη εμπειρία ή όσοι εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα εμφανίζουν υψηλότερο άγχος και είναι πιο ευάλωτοι σε εξάντληση, κυρίως λόγω φόρτου εργασίας και έλλειψης υποστήριξης.

Επιπλέον, βρέθηκε αρνητική στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του ερωτηματολογίου (MSQ) και των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου (MBI) σχετικά με την αντίληψη προσωπικών επιτευγμάτων. Το αποτέλεσμα αυτό επιβεβαιώνεται και από τη μελέτη των Carmona et al. (2020), όπου φάνηκε ότι παράγοντες όπως η αίσθηση ανεπαρκούς εκπαίδευσης και οι εναλλασσόμενες βάρδιες σχετίζονται με αυξημένο άγχος και κατά συνέπεια και με μειωμένο αίσθημα επιτυχίας.

Τέλος, καταγράφηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου (MSQ) και των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου (MBI) σχετικά με την αποπροσωποποίηση. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με τις διαπιστώσεις των Muhammed Al-Imam et

al. (2014), που ανέδειξαν ότι η συνεχής πίεση, το συνεχές άγχος και η έντονη επαφή με τους ασθενείς μπορεί να οδηγήσει σε αποπροσωποποίηση. Επίσης, η εργασία της Παρισιάδου (2017) δείχνει ότι η σταθερότητα στη δουλειά και μια ήρεμη οικογενειακή κατάσταση λειτουργούν προστατευτικά απέναντι στο φαινόμενο αυτό.

Συμπερασματικά λοιπόν, παρατηρείται πως τα ευρήματα επιβεβαιώνουν τις τρεις αρχικές εναλλακτικές υποθέσεις. Η εξέταση άλλων παραγόντων οι οποίοι μπορεί να σχετίζονται κρίνεται απαραίτητη και θα μπορούσαν να διερευνηθούν σε μελλοντικές μελέτες.

Σημαντικό είναι πως στην έρευνα μας αναδεικνύεται πως στον δημόσιο τομέα, η σταθερότητα της απασχόλησης και η δυνατότητα να εργάζονται σύμφωνα με τις ηθικές τους αρχές αποτελούν κύριες πηγές ικανοποίησης. Αντίθετα, στον ιδιωτικό τομέα, οι καλές σχέσεις με συναδέλφους και η θετική συμπεριφορά των προϊσταμένων εμφανίζονται πιο σημαντικές. Τα παραπάνω ευρήματα συμφωνούν με τη μελέτη των Demoussis et al. (2007), η οποία κατέδειξε ότι στην Ελλάδα οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα αναφέρουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση.

Ωστόσο, στην Κύπρο τα δεδομένα φαίνεται να διαφοροποιούνται αφού σύμφωνα με την έρευνα των Pavlakis et al. (2010) οι φυσικοθεραπευτές του ιδιωτικού τομέα εμφάνισαν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης συγκριτικά με εκείνους του δημόσιου, στοιχείο που ενδέχεται να επηρεάζει και την εργασιακή τους ικανοποίηση. Ίδια αποτελέσματα ως προς την ικανοποίηση είχε και η μελέτη του Levent et al. (2004) που πραγματοποιήθηκε στην Τουρκία με την χρήση του ερωτηματολογίου MSQ-short και έδειξε πως οι συνθήκες στον ιδιωτικό τομέα είναι περισσότερο αγχωτικές και λιγότερο ικανοποιητικές, κάτι που πιθανώς συνδέεται με χαμηλότερες αμοιβές, μεγαλύτερα ωράρια, και έλλειψη σταθερότητας.

Αξιοσημείωτες είναι και οι διαφορές μεταξύ Ελλήνων και Κυπρίων φυσικοθεραπευτών. Οι Έλληνες εκτιμούν ιδιαίτερα την ανεξαρτησία στη δουλειά τους και τις μισθολογικές απολαβές, ενώ οι Κύπριοι είναι πιο ικανοποιημένοι με τον τρόπο διαχείρισης από τους προϊστάμενους.

Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες τείνουν να εκτιμούν περισσότερο την καθοδήγηση και τη σταθερότητα στην εργασία, ενώ οι άντρες δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην εφαρμογή των δικών τους ιδεών και στο αίσθημα ολοκλήρωσης που παίρνουν από τη δουλειά τους. Αντίθετα, στη

μελέτη του Pavlakis et al. (2010) δεν αναγνωρίζονται σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης μας οι μισθοί δεν ανταποκρίνονται στις προσδοκίες των εργαζομένων αφού ο ΜΟ είναι 3.10/5 δηλαδή ουδέτερη, κάτι που συμφωνεί με τα ευρήματα από άλλες χώρες (Shields, M.A et al., 2001 ; Dall’Ora et al., 2020 ; Καλλιγιάνη 2024). Οι συνθήκες εργασίας επίσης κρίνονται θετικές με ΜΟ 3,94/5 ενώ στην έρευνα της Καλλιγιάνη (2024) υπάρχουν ενδιάμεσες βαθμολογίες ($11,0 \pm 2,3/36$), στοιχείο που δείχνει ότι παρότι υπάρχουν σαφείς τομείς προς βελτίωση, το συνολικό εργασιακό πλαίσιο θεωρείται επαρκώς υποστηρικτικό.

Σχετικά με τις ευκαιρίες ανέλιξης υπάρχει μικρή ικανοποίηση και αυτό οφείλεται στις περιορισμένες ευκαιρίες ανέλιξης των φυσικοθεραπευτών τόσο στην Κύπρο όσο και στην Ελλάδα. Τα ευρήματα αυτά συγκλίνουν με την έρευνα της Καλλιγιάνη (2024) αφού υπάρχει έντονη δυσαρέσκεια των συμμετεχόντων ως προς την οικονομική ανταμοιβή και τις δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης.

Οι φυσικοθεραπευτές στο σύνολο, νιώθουν ικανοποιημένοι σχετικά με την δυνατότητα να είναι ανεξάρτητοι στην δουλειά τους κάτι που έρχεται αντίθετο με την μελέτη των M.C. Santos et al. (2010) αφού φάνηκε πως υπάρχει ικανοποίηση των φυσικοθεραπευτών ως προς την ανεξαρτησία στη λήψη αποφάσεων και την εργασία με βάση τις ηθικές τους αρχές.

Αξιοσημείωτο είναι πως οι εργαζόμενοι εκφράζουν γενικά θετικά συναισθήματα σε ό,τι αφορά τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους, με μέσο όρο ικανοποίησης 4,02/5 όπως και στην έρευνα της Καλλιγιάνη (2024) όπου παρατηρείται θετική συσχέτιση ανάμεσα στην επικοινωνία, τις συναδελφικές σχέσεις και τη φύση της εργασίας.

Η αρθρογραφία και η επιστημονική κοινότητα παρουσιάζονται να συμφωνούν ότι οι φυσικοθεραπευτές εμφανίζουν μέτριου βαθμού εργασιακής εξουθένωσης, γεγονός που βρίσκει σύμφωνη και την παρούσα εργασία. Όσον αφορά το φύλο, τείνουν αρκετές έρευνες να συμφωνούν με τα αποτελέσματα της εργασίας, δηλαδή ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν ελαφρώς μεγαλύτερη εργασιακή εξουθένωση (Carmona et al., 2020).

Συγκεκριμένα, μια πολωνική έρευνα (Owczarek et al., 2017) που διεξήχθη σε 199 φυσικοθεραπευτές, χρησιμοποιώντας ερωτηματολόγιο φτιαγμένο από τους Owczarek και Olczyk, έδειξε ότι οι γυναίκες έχουν μια αύξηση της εξουθένωσης σε σύγκριση με τους άντρες, αλλά όχι στατιστικά σημαντική. Παράλληλα, παρουσίασε ως σημαντικούς παράγοντες επιρροής της εξουθένωσης τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας και την τοποθεσία-φορέα εργασίας. Ειδικότερα, φανέρωσε ότι φυσικοθεραπευτές με λιγότερο από 5 χρόνια εργασίας παρουσίασαν τα μεγαλύτερα ποσοστά και στις τρεις υποκατηγορίες της εργασιακής εξουθένωσης, ενώ όσοι εργάζονταν σε ιδιωτικούς φορείς παρουσίασαν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση σε σύγκριση με αυτούς των δημόσιων νοσοκομείων και των κέντρων πρωτοβάθμιας φροντίδας.

Ένα ακόμα άρθρο που υποστηρίζει ότι όσο λιγότερα χρόνια εργασιακής εμπειρίας έχει κάποιος, τόσο πιο ευάλωτος είναι στην εξουθένωση, είναι των Pavlakis et al (2010). Η συγκεκριμένη μελέτη έγινε σε 400 φυσικοθεραπευτές στην Κύπρο (65% γυναίκες, 35% άνδρες, μέση ηλικία 38,5 ετών), χρησιμοποιώντας το εργαλείο Maslach Burnout Inventory (MBI) και έδειξε ότι οι λιγότερο έμπειροι εργαζόμενοι (με λιγότερα από 5 έτη εμπειρίας) εμφάνισαν 1,8 φορές υψηλότερη εξουθένωση, ενώ οι ηλικιωμένοι επαγγελματίες (άνω των 45 ετών) παρουσίασαν χαμηλότερη επαγγελματική αποτελεσματικότητα. Επίσης, κατέδειξε ότι η έλλειψη συναισθηματικής υποστήριξης αποδείχθηκε κρίσιμος παράγοντας, με τους επαγγελματίες που δεν διέθεταν επαρκή στήριξη να εμφανίζουν 3,4 φορές υψηλότερη εξουθένωση και 2,8 φορές μεγαλύτερη πιθανότητα να σκεφτούν την εγκατάλειψη της εργασίας τους, ενώ παράλληλα παρουσίασε ότι οι εργαζόμενοι στην Κύπρο παρουσιάζουν λιγότερη εξουθένωση από ότι στην Ελλάδα, κάτι με το οποίο η παρούσα πτυχιακή έρχεται σε αντίθεση. Από την άλλη πλευρά, μια ισπανική συγχρονική μελέτη (Carmona et al., 2020) σε 272 φυσικοθεραπευτές, θεωρεί ότι αυτό που κυρίως επηρεάζει την εργασιακή εξουθένωση δεν είναι η τοποθεσία εργασίας αλλά η ειδικότητά, οι αντιλήψεις του ίδιου του ατόμου σχετικά με την επάρκεια της εκπαίδευσής του, τα εναλλασσόμενα ωράρια, η ύπαρξη εργασιακού άγχους και το φύλο, καθώς παρουσιάζει ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν με μεγαλύτερη συχνότητα εξουθένωση.

Σε αντίθεση με τις προηγούμενες έρευνες, έρχεται μια αραβική συγχρονική μελέτη που πραγματοποιήθηκε σε κυβερνητικά νοσοκομεία στη Σαουδική Αραβία και συμμετείχαν 119 Σαουδάραβες φυσιοθεραπευτές οι οποίοι συμπλήρωσαν ηλεκτρονικά ένα ερωτηματολόγιο που περιλάμβανε το Ερωτηματολόγιο Εξάντλησης (MBI) και την Έρευνα Πεδίων Εργασίας (Areas of

Worklife Survey). Συγκεκριμένα, η έρευνα αυτή παρουσίασε μηδενική συσχέτιση μεταξύ φύλων και εργασιακής εξουθένωσης, ενώ υπογράμμισε τη σημασία της εξειδίκευσης, του φόρτου εργασίας, της θέσης εργασίας και της αίσθησης επαγγελματικής αποτελεσματικότητας (Muhammed Al-Imam et al., 2014).

Ειδικότερα, σύμφωνα με αυτήν τη μελέτη, μια θέση εργασίας υψηλή ιεραρχικά μπορεί να μειώσει την άμεση επαφή με τους ασθενείς, κάτι που με τη σειρά του μπορεί να μειώσει το άγχος, καθώς έχει αποδειχθεί ότι η άμεση επαφή με τους ασθενείς είναι ο κύριος παράγοντας που οδηγεί στην εξάντληση των υγειονομικών επαγγελματιών. Επίσης ο υπερβολικός φόρτος εργασίας είναι ένας σημαντικός παράγοντας για την εξάντληση, καθώς η ικανότητα αποτελεσματικής διαχείρισης ενός φόρτου εργασίας οδηγεί στην αντίληψη ότι ο εργαζόμενος έχει την ικανότητα να ελέγχει και να λύνει την υπερφόρτωση, μειώνοντας έτσι την εξάντληση (Muhammed Al-Imam et al., 2014).

Τέλος, η εργασία της Παρισιάδου (2017) σε 46 φυσικοθεραπευτές και εργοθεραπευτές στο Γενικό Νοσοκομείο Ασκληπείο Βούλας κατέληξε στην αποδόμηση της συσχέτισης μεταξύ ηλικίας, φύλου και ειδικότητας με την εργασιακή εξουθένωση και έδωσε βάρος κυρίως στην οικογενειακή κατάσταση. Η οικογενειακή κατάσταση μπορεί να βελτιώσει την συναισθηματική εξάντληση και την μονιμότητα της θέσης εργασίας, η οποία συμβάλλει στην μείωση της αποπροσωποποίησης του εργαζομένου και στην δημιουργία άνετης ατμόσφαιρας στους ασθενείς, η οποία μπορεί να οδηγήσει στην μείωση της εξουθένωσης.

Η μελέτη αυτή συντέλεσε στην εκτενέστερη κατανόηση του εργασιακού άγχους και της εργασιακής εξουθένωσης. Επίσης, ανέδειξε πόσο επηρεάζονται οι εργαζόμενοι στις διάφορες πτυχές της δουλειάς και πώς αντιλαμβάνονται το άγχος και την εξουθένωση, ανάλογα με το κοινωνικό τους προφίλ. Ειδικότερα, μέσω της διεκπεραίωσης της εργασίας καταφέραμε να εξάγουμε αποτελέσματα που αφορούσαν τα επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης και εργασιακής ικανοποίησης για τα διαφορετικά τα φύλα, την χώρα και το εργασιακό καθεστώς. Αξίζει να σημειωθεί ότι το θέμα της παρούσας εργασίας, σε συνδυασμό με τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν, αποτελεί πρωτοτυπία, καθώς δεν έχει διερευνηθεί έως τώρα στην Ελλάδα και την Κύπρο από την ερευνητική κοινότητα.

Ένα σημαντικό εμπόδιο στην εργασία ήταν ότι δεν υπήρχε επαρκής βιβλιογραφία για το εργασιακό άγχος και την εξουθένωση στους φυσικοθεραπευτές, τόσο στην Κύπρο και την Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό. Ο μεγαλύτερος αριθμός δημοσιευμένων μελετών αφορούσε γενικά τους επαγγελματίες υγείας. Επίσης, δυσκολία αντιμετωπίστηκε για τη συλλογή του δείγματος καθώς οι συμμετέχοντες προσεγγίστηκαν κυρίως μέσω email και κοινωνικών δικτύων.

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η καταγραφή και η αξιολόγηση των επιπέδων εργασιακού άγχους και εργασιακής εξουθένωσης στους φυσικοθεραπευτές στην Ελλάδα και στην Κύπρο. Αναλύοντας το θεωρητικό πλαίσιο της εργασιακής εξουθένωσης και του εργασιακού άγχους και τα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων συμπεραίνεται πως παρατηρήθηκε στον γενικό πληθυσμό μέτριου βαθμού εργασιακή εξουθένωση και εργασιακό άγχος και τα υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης έχουν οι Έλληνες, οι άντρες και οι δημόσιοι υπάλληλοι. Επίσης εντοπίστηκε πως οι Έλληνες δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην ανεξαρτησία τους και στον μισθό τους, ενώ οι Κύπριοι εκφράζουν υψηλότερη ικανοποίηση από τη στήριξη και τη συμπεριφορά που έχουν από τους εργοδότες τους.

Σχετικά με το φύλο, οι γυναίκες φυσικοθεραπεύτριες έδειξαν πως αποζητούν περισσότερο τη σταθερότητα και την καθοδήγηση, ενώ οι άνδρες εκτίμησαν την ελευθερία που τους δίνεται από τους εργοδότες στο να εφαρμόζουν τις δικές τους πρακτικές. Οι δημόσιοι υπάλληλοι δήλωσαν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση συγκριτικά με τους ιδιωτικούς. Στον ιδιωτικό τομέα αυτό που ικανοποιεί περισσότερο τους φυσικοθεραπευτές είναι η καλή συνεργασία των εργαζομένων και η θετική στάση των εργοδοτών. Σημαντικό εύρημα είναι πως οι οικονομικές απολαβές και οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης αξιολογήθηκαν χαμηλά και στις δύο χώρες, χωρίς ιδιαίτερες διαφορές στο φύλο. Οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων αξιολογήθηκαν από το δείγμα ως ιδιαίτερα θετικές, με τον υψηλότερο μέσο όρο εργασιακής ικανοποίησης από όλες τις διαστάσεις. Σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες η πλειοψηφία των εργαζομένων φάνηκε πως είναι ικανοποιημένη.

Όσον αφορά την εργασιακή εξουθένωση του δείγματος φάνηκε πως είναι σε μέτρια επίπεδα. Η εμφάνιση της ωστόσο ήταν σε μεγαλύτερη ένταση σε συγκεκριμένες ομάδες, όπως οι νεότεροι σε ηλικία, οι λιγότερο έμπειροι και οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα. Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες εμφάνισαν ελαφρώς υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης, κυρίως στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης. Ακόμη, τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι φυσικοθεραπευτές που νιώθουν ικανοί και σίγουροι για τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους είναι λιγότερο επιρρεπείς στην εξουθένωση.

Τέλος προτείνεται η διεξαγωγή μελλοντικών μελετών ώστε να διερευνηθεί σε περισσότερο βάθος το εργασιακό άγχος και η εργασιακή εξουθένωση και να αναζητηθούν περαιτέρω οι παράγοντες που πιθανόν επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία στον τομέα της φυσικοθεραπείας. Συνοψίζοντας, παρατηρείται πως ο τομέας της υγείας αλλάζει με μεγάλο ρυθμό σχεδόν καθημερινά ρίχνοντας μεγάλο βάρος στους ώμους του φυσικοθεραπευτή και βάζοντας τον συνεχώς στην διαδικασία της προσαρμογής σε ένα διαφορετικό περιβάλλον εργασίας. Γι' αυτό λοιπόν έχει ως χρέος ο κάθε φυσικοθεραπευτής αλλά και το σύστημα υγείας να δώσει ιδιαίτερη σημασία και προσοχή στο εργασιακό άγχος, την εργασιακή ικανοποίηση και στην εργασιακή εξουθένωση.

7. ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Al-Imam, M., Ibrahim, H., Burnout and worklife among Saudi physical therapists in government hospitals: a cross-sectional study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*. (2014). 9, pp.35.

Anagnostopoulos, F., Papadatou, D., Factorial composition and internal consistency of the Greek version of the Maslach Burnout Inventory. *Research gate*. (1992).

Bernstein, D.A., Penner, L.A., Clarke-Stewart, A., & Roy, E.J. *Psychology*. Boston: Houghton Mifflin Company. (2008).

Brislin, R.W. Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. (1970). 1(3), pp.185–216.

Carmona-Barrientos, I., Gala-León, F.J., Giménez, M.L., Barrientos, A.C., Anton, D.L., Munoz, J.M. Occupational stress and burnout among physiotherapists: a cross-sectional survey in Cadiz (Spain). *Human Resources for Health*. (2020). 18, pp.91.

Chiron, B., Michinov, E., Olivier-Chiron, E., Laffon, M., Rhaïem, M. Job satisfaction, life satisfaction and burnout in French anaesthetists. *Journal of Health Psychology*. (2010). 15(6), pp.948–958.

Dall’Ora, C., Ball, J., Reinius, M., Griffiths, P. Burnout in nursing: a theoretical review. *Human Resources for Health*. (2020). 18(1), pp.41.

Demoussis, M., Giannakopoulos, N., Papadimitriou, E. Job satisfaction in Greece: a comparison across the public and private sector. *Journal of Socio-Economics*. (2007). 36(5), pp.697–713.

Dewa, C.S., Loong, D., Bonato, S., Thanh, N.X., Jacobs, P. How does burnout affect physician productivity? A systematic literature review. *BMC Health Services Research*. (2014). 14, pp.325.

Dyrbye, L.N., Shanafelt, T.D., Sinsky, C.A., et al. Burnout among health care professionals: a call to explore and address this underrecognized threat to safe, high-quality care. Washington, DC: National Academy of Medicine. (2017).

Edwards, D., Burnard, P., Hannigan, B., Cooper, L., Adams, J., Juggessur, T., et al. Clinical supervision and burnout: the influence of clinical supervision for community mental health nurses. *Journal of Clinical Nursing*. (2003). 9(3), pp.325–335.

Eriksson, I., Starrin, B., Janson, S., Dahlgren, M.A. Burnout: a prelude to depression in neurobiological context. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*. (2004). 18(3), pp.231–237.

George, J.M., & Jones, G.R. *Understanding and managing organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall. (2008).

Gökçen, C., Zengin, S., Oktay, M.M., Alpak, G., Al, B., Yıldırım, C. Burnout, job satisfaction and depression in the healthcare personnel who work in the emergency department. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. (2013). 14(2), σελ.122–128.

International Labour Organization. (2016). *Psychosocial risks, stress and violence in the world of work (SafeDay Report)*. Geneva: International Labour Office.

Kalligianni, A. *Διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης φυσικοθεραπευτών στον ελληνικό χώρο* [Master's thesis]. Athens: University of West Attica. (2024).

Karanikola, M.N., Papathanassoglou, E.D., Giannakopoulou, M., Koutroubas, A. Exploring burnout and stress among mental health nurses in Cyprus. *International Journal of Mental Health Nursing*. (2011). 20(5), pp.357–367.

Kim, H., Kim, A., Kim, M., Kim, C., Lee, K., Park, D., Hwang, J., Burnout Syndrome and Work-Related Stress in Physical and Occupational Therapists Working in Different Types of Hospitals: Which Group Is the Most Vulnerable?. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. (2020).

Koutsimani, P., Montgomery, A., Georganta, K. The relationship between burnout, depression, and anxiety: a systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*. (2019). 10, pp.284.

Lakatamitou, I. Investigating burnout and its impact on patient safety in Cyprus hospitals. *BMC Health Services Research*. (2020). 20, pp.451.

Levent, T., Ateş, M., Özcan, C. Job satisfaction of health care staff employed at health centres in Turkey. *Occupational Medicine*. (2004). 54(5), pp.311–317.

Linden, M., Muschalla, B., Rotter, M. Job-related anxiety disorder—A new nosological entity? *Psychiatrische Praxis*. (2007). 34(2), pp.93–100.

Locke, E. A. (1976). “The nature and causes of job satisfaction.” In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.

López-Cabarcos, M.Á., López-Carballeira, A., Ferro-Soto, C. Stress in health professionals: Burnout and job satisfaction in physiotherapists. *Healthcare*. (2020). 8(3), pp.328.

Maslach, C., Leiter, M.P. *Social Psychology of Health and Illness*. New York: Psychology Press. (1982).

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

Maslach, C. Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Sagejournals*. (2003). 12(5).

Matos, M., Neves, A., Ferreira, P.L. Burnout syndrome in physiotherapists: a systematic review. *Fisioterapia em Movimento*. (2021). 34, pp.e34109.

Mitoma, H., Yoshida, K., Takeuchi, T., Kitazawa, M. Burnout syndrome in physical therapists: related factors and preventive measures. *Toxicology Letters*. (2007). 172, p.S160.

Mueller, C.W., & Kim, S.W. The contented female worker: Still a paradox? In: Kalleberg, A.L. (Ed.) *Work and Occupations*. (2008).

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). Stress at work. Cincinnati, OH: U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health. (1999). DHHS (NIOSH) Publication No. 99-101.

Owczarek, K., Wojtowicz, S., Pawłowski, W., Białoszewski, D. Burnout syndrome among physiotherapists. *Wiadomości Lekarskie*. (2017). 70(3), pp.537–542.

Parisiadou, A. Επαγγελματική εξουθένωση εργοθεραπευτών και φυσικοθεραπευτών σε ελληνικό δημόσιο νοσοκομείο αποκατάστασης [Master's thesis]. Nicosia: Open University of Cyprus. (2017).

Pavlakakis, A., Raftopoulos, V., Theodorou, M. Burnout syndrome in Cypriot physiotherapists: a national survey. *BMC Health Services Research*. (2010). 10(1), pp.63.

Pompili, M., Innamorati, M., Venturini, P., et al. Burnout, hopelessness and suicide risk among medical doctors. *Journal of Affective Disorders*. (2006). 92(2–3), pp.187–193.

Rafferty, A.E., Maben, J., West, E., Robinson, D. What makes a good employer? An evaluation of workplace practices and staff retention in two NHS hospitals. *Human Resource Management Journal*. (2009). 19(1), pp.1–15.

Salvagioni, D.A.J., Melanda, F.N., Mesas, A.E., González, A.D., Gabani, F.L., Andrade, S.M. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: a systematic review of prospective studies. *PLoS ONE*. (2017). 12(10), pp.e0185781.

Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. *Organizational behavior*. 8th ed. New York: Wiley. (2004).

Saiyadain, M.S. *Human Resource Management*. New Delhi: Tata McGraw-Hill. (2007).

Santos, M.C., et al. Professional autonomy and job satisfaction among physical therapists: a cross-sectional study in Portugal. *Journal of Physical Therapy Science*. (2010). 22(3), pp.317–324.

Sertöz, Ö.Ö., Psychiatric symptoms and burnout in resident doctors. *Toxicology Letters*. (2008). 180(S1), p.S160.

Shanafelt, T.D., Ripp, J., Trockel, M. Understanding and addressing sources of anxiety among health care professionals during the COVID-19 pandemic. *JAMA*. (2020). 323(21), pp.2133–2134.

Sharma, M. & Ghosh, A. Perception of organizational climate and job satisfaction in nursing staff personnel. *Indian Journal of Social Work*, 67(3), 263–274. (2006).

Shields, M.A., Ward, M. Improving nurse retention in the National Health Service: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*. (2001). 20(5), pp.677–701.

Spector, P.E., *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks: SAGE Publications. (1997).

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

Tselebis, A., Gournas, G., Tzitzanidou, G., Panaghiotou, A., Ilias, I. Anxiety and depression in Greek nursing and medical personnel. *Psychological Reports*. (2006). 99(1), pp.93–96.

Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W., Lofquist, L.H. Construct validation studies of the Minnesota Importance Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*. (1964). 18, pp.1–76.

8. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 - ΠΡΟΣΚΛΗΣΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

Αγαπητέ/ή ,

Καλησπέρα, Στα πλαίσια της πτυχιακής μας εργασίας στο Τμήμα Φυσικοθεραπείας του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, διεξάγουμε μελέτη με θέμα: «Η εργασιακή εξουθένωση και το εργασιακό άγχος στους φυσικοθεραπευτές στην Κύπρο και την Ελλάδα». Αν εργάζεστε στην Ελλάδα ή την Κύπρο, θα θέλαμε να σας προσκαλέσουμε να συμμετάσχετε στη μελέτη μας, αφιερώνοντας λιγότερο από 10 λεπτά από τον χρόνο σας για να συμπληρώσετε το παρακάτω ερωτηματολόγιο.

<https://forms.office.com/r/a4mLk2C3Ef>

Οι πληροφορίες που θα μας παρέχετε είναι απολύτως εμπιστευτικές και η ανωνυμία σας θα διασφαλιστεί πλήρως. Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για τον χρόνο και τη συμμετοχή σας. Για οποιαδήποτε επιπλέον πληροφορία χρειαστείτε, παρακαλείσθε να μη διστάσετε να επικοινωνήσετε μαζί μας στα τηλέφωνα: ή στα email:

Με εκτίμηση,

Στυλιανού Ιωσηφίνα και Τζωρτζάτος Σπυρίδων, Προπτυχιακοί φοιτητές Τμήματος Φυσικοθεραπείας, Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

Αφαίρεση προσωπικών δεδομένων (Υπηρεσία Βιβλιοθήκης & Πληροφόρησης
Πανεπιστημίου Θεσσαλίας)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2- QR CODE



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 - ΈΝΤΥΠΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ



ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ - ΤΜΗΜΑ ΦΥΣΙΚΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ
3^ο χλμ ΠΕΟ Λαμίας-Αθηνών, Λαμία 35132
Τηλ.: 2231060176-177, email: g-physio@uth.gr

Εσωτερική Επιτροπή Δεοντολογίας

Έντυπο Ενημέρωσης Υποψήφιου Εθελοντή

Τίτλος της ερευνητικής εργασίας:

«Η εργασιακή εξουθένωση και το εργασιακό άγχος στους φυσικοθεραπευτές στην Ελλάδα και Κύπρο, μια συγχρονική μελέτη»

Παράγραφος πρόσκλησης του ατόμου στην έρευνα:

Σας καλούμε να λάβετε μέρος στην έρευνα που διεξάγει το Ίδρυμά μας. Πριν αποφασίσετε αν θέλετε να συμμετάσχετε, είναι σημαντικό να διαβάσετε προσεκτικά τις παρακάτω πληροφορίες.

Αυτές οι πληροφορίες θα σας βοηθήσουν να καταλάβετε το σκοπό της έρευνας, τις διαδικασίες που θα ακολουθηθούν, καθώς και τα πιθανά οφέλη που μπορεί να προκύψουν. Θέλουμε να είστε πλήρως ενημερωμένοι πριν πάρετε την απόφασή σας.

Δεν είναι ανάγκη να μας απαντήσετε αμέσως. Αν οτιδήποτε δεν είναι ξεκάθαρο μπορείτε να ρωτήσετε για να σας δώσουμε περισσότερες πληροφορίες.

Η συμμετοχή σας είναι σημαντική για εμάς και εκτιμούμε το ενδιαφέρον σας στην έρευνά μας.

Ποιος είναι ο σκοπός της μελέτης/έρευνας;

Ο σκοπός της συγκεκριμένης μελέτης είναι να καταγράψει τα επίπεδα εργασιακού άγχους και εξουθένωσης στους φυσικοθεραπευτές που εργάζονται σε διάφορους εργασιακούς χώρους, ώστε να εντοπίσουμε πιθανές διαφορές μεταξύ τους. Ενδεχομένως με την έρευνα αυτή να συμβάλλουμε στη δημιουργία ενός υγιέστερου και πιο υποστηρικτικού επαγγελματικού περιβάλλοντος για τους φυσικοθεραπευτές.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4 – ΕΝΤΥΠΟ ΣΥΝΑΙΝΕΣΗΣ



Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας
Τμήμα Φυσικοθεραπείας
Εσωτερική Επιτροπή Δεοντολογίας

ΕΝΤΥΠΟ ΣΥΝΑΙΝΕΣΗΣ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ

Όνοματεπώνυμο εθελοντή: _____

Ημερομηνία γέννησης: ____/____/20__

Ιδιαιτερότητες εθελοντή – άλλες πληροφορίες: _____

Τίτλος Ερευνητικής Εργασίας: «Η εργασιακή εξουθένωση και το εργασιακό άγχος στους φυσικοθεραπευτές στην Ελλάδα και Κύπρο, μια συγχρονική μελέτη»

Προϊστάμενος ερευνητής - εισηγητής: Αρίστη Τσοκανή

Φοιτητές - ερευνητές: Στυλιανού Ιωσηφίνα και Τζωρτζάτος Σπυρίδων

1. Επιβεβαιώνω ότι διάβασα και κατανόησα το "Έντυπο Ενημέρωσης Εθελοντή" στο οποίο αναφέρονται όλες οι λεπτομέρειες της μελέτης σήμερα την ____/____/202__ και ότι είχα την δυνατότητα να κάνω ερωτήσεις. ☐
2. Καταλαβαίνω ότι η συμμετοχή μου είναι εθελοντική και ότι είμαι ελεύθερος(-η) να αποσυρθώ από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή, ακόμη και μετά από την υπογραφή της παρούσας δήλωσης, χωρίς να δώσω εξηγήσεις για το λόγο της απόσυρσής μου και χωρίς αυτό να επηρεάζει το επίπεδο των υπηρεσιών από τον πάροχο υγείας. ☐
3. Δίνω την άδεια για πρόσβαση στον ιατρικό φάκελο. ☐
4. Συμφωνώ να συμμετάσχω εθελοντικά στην παρούσα ερευνητική εργασία. ☐

Παρακάτω παραθέτω, χωρίς περαιτέρω εξηγήσεις, πρακτικές οι οποίες δεν θα επιθυμούσα να ακολουθηθούν σε περίπτωση ανάγκης: _____