



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ  
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ-ΤΜΗΜΑ ΙΑΤΡΙΚΗΣ  
ΤΟΜΕΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΙΑΤΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ  
ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΗ ΚΛΙΝΙΚΗ-ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΙΑΤΡΙΚΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ  
«ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΠΟΝΟΥ»  
ΕΠΙΣΤ. ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ: Δ. ΔΑΜΙΓΟΣ, ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

**Μελέτη της Σχέσης Επιπέδων, Επαγγελματικής Εξουθένωσης,  
Ικανοποίησης από την Εργασία και Οικογένειας σε Επαγγελματίες  
Φυσιοθεραπευτές**

**Σπουδάστρια:**

Τραγέα Παναγιώτα, Φυσικοθεραπεύτρια (Α.Μ. 145)

**Επιβλέπουσα καθηγήτρια:**

Γκούβα Μαίρη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Νοσηλευτικής ΑΤΕΙ Ηπείρου

**Τριμελής Επιτροπή Αξιολόγησης:**

Δαμίγος Δημήτριος, Επίκουρος Καθηγητής Ιατρικής Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων

Ευαγγέλου Άγγελος, Ομότιμος Καθηγητής Φυσιολογίας, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων

Καλφακάκου Βασιλική, Καθηγήτρια Φυσιολογίας, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων

**Ιωάννινα, 2011**



## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

<b>ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ</b> .....	5
<b>A. ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ</b>	
1. Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ – BURN - OUT.....	7
1.1. Εισαγωγή και Ορισμοί .....	7
1.2. Θεωρητικά Μοντέλα Επαγγελματικής Εξουθένωσης .....	8
1.2.1 Το Μοντέλο των Τριών Διαστάσεων της Maslach .....	11
1.3. Σχετιζόμενοι Παράγοντες Εμφάνισης .....	12
1.4. Συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης .....	15
1.5. Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και φυσικοθεραπευτές.....	16
2. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ .....	21
2.1 Εισαγωγή – Ορισμός.....	21
2.2 Θεωρητικά μοντέλα για την ερμηνεία της εργασιακής ικανοποίησης.....	21
2.3 Παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία στον τομέα της αποκατάστασης – Φυσικοθεραπευτές.....	22
<b>B. ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ</b>	
3. ΣΚΟΠΟΣ .....	27
3.1 Ερευνητικές υποθέσεις.....	27
4. ΜΕΘΟΔΟΣ .....	29
4.1 Δείγμα.....	29
4.2. Ερευνητικά εργαλεία.....	29
4.2.1. Maslach Burnout Inventory – MBI (Maslach & Jackson,1986).....	30
4.2.2. Job-Communication Satisfaction-Importance (JCSI)» (Duldt-Battey, 1997).....	31
4.2.3 Κλίμακα Οικογενειακού Περιβάλλοντος των Moos and Moos.....	31
4.3. Διαδικασία.....	32
4.4. Στοιχεία δεοντολογίας .....	33
4.5. Στατιστική ανάλυση.....	33

5.	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	35
5.1.	Κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.....	35
5.1.	Ικανοποίηση από την εργασία .....	43
5.2.1.	Συσχέτιση της ικανοποίησης από την εργασία με δημογραφικούς και άλλους παράγοντες που αφορούν στην εργασία των συμμετεχόντων.....	47
5.3.	Λειτουργία οικογένειας (FES-FORM R).....	55
5.3.1.	Συσχέτιση των διαστάσεων της κλίμακας που αφορά στη λειτουργία της οικογένειας ανάλογα με δημογραφικούς και άλλους παράγοντες.....	56
5.4	Επαγγελματική εξουθένωση.....	74
5.4.1.	Συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης των συμμετεχόντων ανάλογα με δημογραφικούς και άλλους παράγοντες που αφορούν στην εργασία των συμμετεχόντων.....	83
5.5.	Συσχέτιση μεταξύ των κλιμάκων.....	84
5.5.1.	Συσχέτιση των μεταξύ των διαστάσεων οικογενειακής ατμόσφαιρας και της ικανοποίησης από την εργασία των συμμετεχόντων.....	84
5.5.2.	Συσχέτιση μεταξύ των διαστάσεων επαγγελματικής εξουθένωσης και της ικανοποίησης από την εργασία των συμμετεχόντων.....	85
5.5.3.	Συσχέτιση μεταξύ των διαστάσεων επαγγελματικής εξουθένωσης και των διαστάσεων οικογενειακής ατμόσφαιρας των συμμετεχόντων.....	85
6.	ΣΥΖΗΤΗΣΗ .....	87
7.	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	91
7.1.	Ελληνόφωνη βιβλιογραφία.....	97
8.	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	99

Λέξεις-κλειδιά: burn out, job satisfaction, physical therapists, job strain,

### **Ευχαριστίες**

Η πραγματοποίηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας έγινε με πολύ κόπο, προσπάθεια και διάθεση, σφραγίζοντας ένα όνειρο που ξεκίνησε 2 χρόνια πριν.

Νιώθω ότι είναι απαραίτητο να ευχαριστήσω θερμά, την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου, κα Γκούβα Μαίρη, Επίκουρο Καθηγήτρια Τ.Ε.Ι Ηπείρου, που στήριξε την προσπάθειά μου, με καθοδήγησε και ήταν πάντα εκεί όταν την χρειαζόμουν.

Τέλος, ιδιαίτερα πρέπει να ευχαριστήσω τη θεία μου κα Ρεβέκκα Τραγέα, και τους φίλους κα Ελένη Τσεκούρα και Κο Κωνσταντίνο Μπαλακατούνη για τη συμπαράσταση που μου προσέφεραν καθ' όλη τη διάρκεια πραγματοποίησης της παρούσας εργασίας.

## **A. ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ**

## **1. *Εννοιολογική διευκρίνιση του συνδρόμου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης - BURNOUT***

### **1.1 *Εισαγωγή και Ορισμός***

Burn out, είναι ένα φαινόμενο παγκόσμιο και διαχρονικό, αποτελεί μια αλληγορία, που συχνά χρησιμοποιείται για να περιγράψει μια κατάσταση ή μια διαδικασία παρόμοια με εκείνη της κατάσβεσης ενός κεριού, (Schaufeli and Bunnk, 2003). Η ετυμολογία του συνδρόμου «Burn out» στην αγγλική γλώσσα καταγράφεται ως: «αναλώνομαι προοδευτικά εκ των ένδον μέχρι του σημείου της απανθράκωσης», (Maslach and Jackson, 1984). Είναι ένα ψυχοκοινωνικό σύνδρομο το οποίο εμφανίζεται μεταξύ ατόμων που εργάζονται σε ένα ευρύ εργασιακό περιβάλλον, ιδιαίτερα στις ανεπτυγμένες κοινωνίες.

Αν και η πρώτη αναφορά γίνεται σε ένα άρθρο του Bradley το 1969, μόλις τα τελευταία 25 περίπου χρόνια η λέξη burnout απέκτησε την έννοια του συνδρόμου της «επαγγελματικής εξουθένωσης», καθώς έτσι την όρισε το 1974, ο ψυχίατρος Freudenberger, ο οποίος θεωρείται και πατέρας αυτού, για να χαρακτηρίσει τον κορεσμό ή την εξάντληση από το επάγγελμα. Σύμφωνα με τον Freudenberger η επαγγελματική εξουθένωση καθορίζεται, τόσο από σωματικά συμπτώματα, όσο και από ενδείξεις στη συμπεριφορά. Στα σωματικά συμπτώματα αναφέρονται, το αίσθημα της κούρασης, της έλλειψης ύπνου, διαταραχές στην αναπνοή, γαστρεντερικές διαταραχές, καθώς και μια ευπάθεια σε κρυολογήματα. Στη συμπεριφορά, το άτομο παρατηρείται οξύθυμο, ευερέθιστο, κλαίει εύκολα και δε συγκρατεί τα συναισθήματα του, πεισματάρης και όχι ιδιαίτερα ευέλικτος, κυνικός και κλειστός στον εαυτό του, μπλοκάρει την πρόοδο και τις αλλαγές. Έχουν παρατηρηθεί συμπτώματα κατάθλιψης αλλά και παράνοιας, (Freudenberg HJ, 1974). Σύμφωνα με τον Freudenberger, τα άτομα που κινδυνεύουν από burnout είναι εκείνα που εμφανίζονται περισσότερο αφοσιωμένα και δεσμευμένα στη δουλειά τους, καταναλώνουν πολλές ώρες στον εργασιακό τους χώρο και συχνά όχι τόσο παραγωγικά. Αυξάνεται η μονοτονία και τελικά καταλήγουν σε μια καθημερινή ρουτίνα, (Freudenberg HJ, 1974).

Η κοινωνική ψυχολόγος Christine Maslach, το όνομα της οποίας έχει από πολύ νωρίς συνδεθεί με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, ορίζει το «burnout» ως εξής: «Η απώλεια ενδιαφέροντος για τους ανθρώπους με τους οποίους κάποιος εργάζεται, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής εξάντλησης και χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση όπου ο επαγγελματίας δεν έχει πλέον καθόλου θετικά αισθήματα συμπάθειας ή

σεβασμού για τους πελάτες ή ασθενείς» (Maslach,1982). Ο παραπάνω ορισμός, αποτελεί τον πιο δημοφιλή αλλά και κοινά αποδεκτό, μέχρι και σήμερα, προέκυψε εμπειρικά και δε στηρίζεται σε κάποιο θεωρητικό μοντέλο.

Παρόμοια με τις παραπάνω έννοιες, αποδόθηκε και στα Ελληνικά ο όρος σε δημοσιεύσεις από τους Αναγνωστόπουλο & Παπαδάτου (1995).

Αρχικά η επαγγελματική εξουθένωση είχε θεωρηθεί κυρίως ως αποτέλεσμα της έκθεσης των επαγγελματιών υγείας στον ανθρώπινο πόνο και την αρρώστια, σήμερα όμως απασχολεί ακόμα και τους τομείς της παραγωγής, καθώς θεωρείται ότι η εμφάνισή της έχει σημαντικές επιπτώσεις τόσο στο άτομο και στον οργανισμό όσο και στην επιχείρηση και γενικότερα στην οικονομία..

## **1.2 Θεωρητικά μοντέλα και στάδια για την ερμηνεία της επαγγελματικής εξουθένωσης**

Μετά τις πρώτες αναφορές των Freudenberg και Christine Maslach, η επαγγελματική εξουθένωση έγινε έντονα ορατή στην εργασιακή αλλά και κοινωνική πραγματικότητα. Στο πέρασμα λοιπόν των χρόνων, αναπτύχθηκαν θεωρίες και μοντέλα τα οποία προσπάθησαν να αποσαφηνίσουν τους μηχανισμούς, τις επιδράσεις και τις αιτίες του φαινομένου.

Αυτά περιλαμβάνουν:

- *Τη Θεωρία των κοινωνικών συγκρίσεων (1959)*
- *Το Μοντέλο των Edelmich & Brodsky (1980)*
- *Το Μοντέλο της Cherniss (1980)*
- *Το Μοντέλο της Maslach (1982))*
- *Το Μοντέλο του Farber (1990)*

*Το Μοντέλο των εργασιακών απαιτήσεων και πόρων (Job Demands Resource 2001)*

Σύμφωνα με τον Schachter, (1959) θεμελιωτή της έννοιας της κοινωνικής σύγκρισης, όταν τα άτομα βιώνουν στρεσογόνες συνθήκες, αναζητούν τη συναναστροφή άλλων ατόμων που βιώνουν παρόμοιες συνθήκες. Στόχος είναι να αυτο-αξιολογηθεί η καταλληλότητα των συμπεριφορών που αναπτύσσουν, μέσα από τη σύγκριση τους με τις αντίστοιχες συμπεριφορές των άλλων. Η θεωρία προέκυψε από πειραματικές μελέτες, στη σχέση που συνδέει το φόβο με το αίσθημα της ασφάλειας.



Οι Edelwich & Brodsky (1980) περιέγραψαν τέσσερα στάδια εκδήλωσης της επαγγελματικής εξουθένωσης, τα οποία ακολουθεί ο εργαζόμενος από την αρχή της καριέρας του. Ο εργαζόμενος ξεκινάει την καριέρα του με ενθουσιασμό. Θέτει υπερβολικά υψηλούς στόχους και μη ρεαλιστικές προσδοκίες. Διαπιστώνει ότι το έργο που παράγει δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του και απογοητεύεται. Σταδιακά κατακλύζεται από συναισθήματα αμφιβολίας και αδράνειας. Αν και η εργασιακή καθημερινότητα διαφεύδει τις αρχικές του προσδοκίες, παραμένει ακόμα σε αυτές. Βλέπει όμως, ότι οι προσπάθειές του να ολοκληρωθεί μέσα από την εργασία του ματαιώνονται έτσι οδηγείται στην αποθάρρυνση και την απογοήτευση. Συνεχίζει να εργάζεται για βιοποριστικούς λόγους, με απάθεια πλέον, ενώ αποφεύγει τα καθήκοντά του και προσπαθεί να αγνοεί κάθε ανάγκη που προκύπτει ως μέρος της εργασίας του.

Σύμφωνα με τον Cherniss, (1980), Σύνδρομο της επαγγελματικής κατάστασης, είναι μια διαδικασία, αλλαγής στην επαγγελματική στάση και συμπεριφορά, ως ανταπόκριση στην επαγγελματική πίεση. Το πρώτο στάδιο χαρακτηρίζεται από διαταραχή της ισορροπίας ανάμεσα στους απαιτούμενους και τους διαθέσιμους πόρους ενός ατόμου. Στο δεύτερο στάδιο, ακολουθεί η συναισθηματική πίεση, η κόπωση και η εξάντληση. Στο τρίτο στάδιο, παρατηρούνται αλλαγές στη συμπεριφορά και τη στάση του ατόμου, που αναφέρονται κυρίως στη διαχείριση των ασθενών με μηχανικό και κυνικό τρόπο.

Το μοντέλο των εργασιακών απαιτήσεων (2001) και πόρων αναπτύχθηκε στην προσπάθεια να εξηγηθεί η ανάπτυξη του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης και ταυτόχρονα πιστοποιεί την άμεση σχέση του με τις εργασιακές συνθήκες. Χαρακτηρίζεται από 4 βασικά στοιχεία: τις εργασιακές απαιτήσεις, τους εργασιακούς πόρους, την εξάντληση και την απαγκίστρωση. Η εξάντληση σχετίζεται με τις εργασιακές απαιτήσεις και αυξάνεται ανάλογα με αυτές. Η απαγκίστρωση σχετίζεται με τους εργασιακούς πόρους και αυξάνεται όταν μειώνονται οι εργασιακοί πόροι, χωρίς απαραίτητα να συνυπάρχει και η εξάντληση. Όμως, έχει παρατηρηθεί ότι σε εργασίες με υψηλές απαιτήσεις και περιορισμένους πόρους, εμφανίζονται και τα 2 χαρακτηριστικά, (Demerouti et al., 2001).

Οι εργασιακές απαιτήσεις περιλαμβάνουν, τις φυσικές, ψυχολογικές, οργανωτικές, κοινωνικές απόψεις της εργασίας που απαιτούν φυσική και ψυχολογική (γνωστική και συναισθηματική) προσπάθεια και επομένως σχετίζονται με ορισμένα φυσιολογικά και ψυχολογικά κόστη (Schaufeli and Bakker, 2004). Στα παραπάνω αναφέρονται, το σωματικό φορτίο εργασίας, η πίεση χρόνου, οι βάρδιες, το φυσικό περιβάλλον και η επαφή με τον κόσμο.

Οι εργασιακοί πόροι αναφέρονται, σε όλες τις φυσικές, ψυχολογικές, οργανωτικές, κοινωνικές πλευρές της εργασίας οι οποίες είναι είτε λειτουργικές για την επίτευξη ενός στόχου, είτε μειώνουν τις εργασιακές απαιτήσεις άρα και τα σχετιζόμενα ψυχοφυσιολογικά και ψυχολογικά κόστη είτε αυξάνουν την προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη. (Schaufeli and Bakker, 2004). Στα παραπάνω περιλαμβάνονται, η ανταμοιβή, η συμμετοχή, η επανατροφοδότηση, ο έλεγχος της εργασίας, η συμμετοχή και η ασφάλεια στην εργασία, (Demerouti et al., 2001).

Σε αντίθεση με τους άλλους ερευνητές, που θεωρούν το Σ.Ε.Ε. ως ένα μεμονωμένο φαινόμενο με γενικευμένα συμπτώματα και τρόπους διαχείρισης, ο Farber θεωρεί ότι υπάρχουν 3 κλινικοί τύποι, με διαφορετικούς τρόπους ανταπόκρισης στο στρες και την απογοήτευση στον εργασιακό χώρο και διαφορετική διαχείριση, (Montero-Marín et al., 2009). Οι τύποι κατά Farber όπως περιγράφονται στη μελέτη του Montero-Marín και των συνεργατών του είναι:

*Ξέφρενος τύπος*, σε αυτή την κατηγορία ανήκουν άτομα, πλήρως αφοσιωμένα στην εργασία τους που επενδύουν σε αυτή το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου τους. Τα χαρακτηριστικά αυτού του τύπου είναι τα ακόλουθα:

- Συμμετοχή στην εργασία, δηλαδή άτομα με ενθουσιασμό και πολύ ενέργεια, που όταν δεν ικανοποιούνται αρκετά, από το αποτέλεσμα της εργασίας τους, εργάζονται ακόμα πιο σκληρά.
- Φιλοδοξία και ανάγκη για επιτεύγματα, όπου ξέφρενοι εργαζόμενοι, αρχίζουν τη σταδιοδρομία τους με φιλόδοξες, ενίοτε εξωπραγματικές προσδοκίες που βασίζονται σε μια ιδεαλιστική θεώρηση του κόσμου. Επιδιώκουν καλά αποτελέσματα χωρίς να αναγνωρίζουν τις αρνητικές πτυχές του τρόπου λειτουργίας τους και φαντασιώνονται στην ιδέα της επίτευξης σημαντικών στόχων, θέτοντας τους υπό αυξανόμενη πίεση που προκαλείται από την υπερβολική τους ανάγκη τους να αποκτήσουν τον έπαινο την διάκριση και το θαυμασμό.
- Αδυναμία να αναγνωρίσουν την αποτυχία, όπου η ήττα είναι αδιανόητη γιατί θεωρούν το έργο ως μια προέκταση του εαυτού τους που πρέπει να αποδεχτούν με επιτυχία.
- Αγωνία και ευερεθιστότητα, εξαιτίας της εξάντλησης και του υπερβολικού φόρτου εργασίας.
- Παραμέληση των προσωπικών τους αναγκών, με δυσμενή αποτελέσματα στην υγεία και την προσωπική τους ζωή,

*Χωρίς κίνητρα τύπος*, άτομα που έχουν χάσει το ενδιαφέρον τους για διάφορα επαγγέλματα και επιτελούν τα καθήκοντά τυπικά, τους με ένα μάλλον επιφανειακό τρόπο. Πρόκειται για μια ομάδα ατόμων που αντιμετωπίζουν προβλήματα κατά την εργασία μιας και έχουν χάσει τα κίνητρά τους στην πορεία. Είναι άδεια των προκλήσεων, την παροχή κινήτρων ή την επιθυμία. Οι *ιδιότητες των ατόμων* αυτών είναι οι εξής:

- Επιπολαιότητα στην εκτέλεση καθηκόντων
- Έλλειψη προσωπικής ανάπτυξης
- Σκέψη για αλλαγή εργασίας
- Μονοτονία
- Απουσία υπερφόρτωσης εργασίας – μειωμένο στρες

*Φθαρμένος τύπος*, χαρακτηρίζεται από τα ακόλουθα:

- Παραμέληση καθηκόντων
- Απουσία ελέγχου των αποτελεσμάτων
- Προβλήματα με το σύστημα ανταμοιβής
- Δυσκολία στην επίτευξη στόχων
- Συμπτώματα κατάθλιψης

### **1.2.1 Μοντέλο των Τριών Διαστάσεων (1982)**

Σύμφωνα με τον ορισμό της Maslach, το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσιάζει 3 διαστάσεις, τη συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion), την αποπροσωποποίηση (depersonalization) και την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων (loss of personal accomplishment), (Maslach and Jackson,1984, Maslach and Jackson,1997). Συνήθως όταν κάποιος λέει ότι βιώνει "burnout" αναφέρεται στη συναισθηματική εξάντληση. Αποτελεί την κεντρική ιδέα του συνδρόμου, ευρέως αναφερόμενη, προσεγγίζοντας κυρίως τη διάσταση του συνδρόμου, που σχετίζεται με την ύπαρξη στρες. Η συναισθηματική εξάντληση, αναφέρεται στην ύπαρξη συναισθημάτων ψυχικής κόπωσης, εξαιτίας της συναναστροφής με άτομα, στα οποία παρέχουν υπηρεσίες, (Maslach and Jackson,1984). Το άτομο διατηρεί συναισθηματική και διανοητική απόσταση εργασίας, με σκοπό να διαχειριστεί την υπερφόρτωση εργασίας, (Maslach et al., 2001). Ως μηχανισμό άμυνας το άτομο εμφανίζει την αποπροσωποποίηση, δηλαδή δημιουργεί μια απρόσωπη σχέση με τον ασθενή του,

η οποία συχνά χαρακτηρίζεται ως κυνική και αρνητική. Η έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων είναι μια κατάσταση, αποτέλεσμα των 2 προηγούμενων ανεξάρτητα ή σε συνδυασμό. Μια χρόνια εργασία, με συντριπτικά αιτήματα που συμβάλλουν στην εξάντληση ή κυνισμό είναι πιθανό να διαβρώσουν το αίσθημα της αποτελεσματικότητας. Περαιτέρω, εξάντληση ή αποπροσωποποίηση παρεμβαίνουν στην αποτελεσματικότητα. Είναι δύσκολο να αποκτήσουν την αίσθηση της ολοκλήρωσης όταν υπάρχει το συναίσθημα της εξάντλησης, (Maslach et al., 2001).

### **1.3 Σχετιζόμενοι παράγοντες εμφάνισης**

Τις τελευταίες δεκαετίες, πολλοί παράγοντες φαίνεται να σχετίζονται με την εμφάνιση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι παράγοντες διακρίνονται σε επαγγελματικούς και ατομικούς.

Στους επαγγελματικούς παράγοντες, αναφέρονται οι εργασιακοί παράγοντες που δημιουργούν στους επαγγελματίες υγείας χρόνιο στρες :

#### Οργανωτικοί παράγοντες

Ο υπερβολικός φόρτος εργασίας σε συνδυασμό με τη χρονική πίεση, συμβάλλουν σε μεγάλο βαθμό στην εμφάνιση του φαινομένου, κυρίως σε ότι αφορά στη συναισθηματική εξάντληση. Γεγονός που δεν υφίστανται όταν υπάρχει συνοχή, στη δομή της εργασίας, (Turnipseed, 2006).

Οι σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων, παρουσιάζουν επίσης υψηλή συσχέτιση με το φαινόμενο. Η σύγκρουση ρόλων αναφέρεται στις αντίθετες εργασιακές απαιτήσεις, ενώ η ασάφεια, όταν δε δευκρινίζονται τα καθήκοντα. (Maslach and Jackson, 1984). Κυρίως όταν οι απαιτήσεις είναι αρκετά υψηλές, για μεγάλο χρονικό διάστημα και συνδυάζονται με επικινδυνότητα, (Lederer et al., 2008). Η φτωχή ενημέρωση σε ότι αφορά τους κανόνες και την πολιτική δημιουργεί ένα ασταθές εργασιακό περιβάλλον, ενισχύοντας των προσωπική αβεβαιότητα, (Turnipseed, 2006).

Η έλλειψη συμπαράστασης από τους προϊσταμένους, η μειωμένη συντροφικότητα, (Day et al, 2009) και η απουσία αμοιβαίας υποστήριξης, οδηγούν σε συναισθηματική εξάντληση. Ο υπάλληλος ερμηνεύει την αρνητική συμπεριφορά από τον προϊστάμενο του, ως εμπόδιο στην επαγγελματική του ανέλιξη. Διατηρεί απόσταση από τους ασθενείς του, είτε ως αντίποινα

στην άσχημη συμπεριφορά από τον ανώτερο, είτε ως μηχανισμό άμυνας, (Turnipseed, 2006). Η έλλειψη ανταμοιβής δημιουργεί αισθήματα ανεπάρκειας, (Maslach and Jackson, 1984).

Η καταπάτηση ηθικών αξιών, δηλαδή τη χρήση ψευμάτων, με στόχο την αύξηση των πωλήσεων, (Maslach and Jackson, 1984).

Η αυτονομία και η περιορισμένη δυνατότητα λήψης αποφάσεων και πρωτοβουλίας, συνδέονται με αύξηση της αποπροσωποποίησης, (Turnipseed, 2006)

Επαγγελματικό προφίλ, δηλαδή βασικά χαρακτηριστικά ορισμένων επαγγελματιών ωθούν τους υπαλλήλους σε burnout. Η παραπάνω αναφορά αποδεικνύει την ύπαρξη του φαινομένου και σε τομείς εκτός από την υγεία, (Maslach et al., 2001).

Στους ατομικούς παράγοντες περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:

*Ηλικία:* Η ηλικία σχετίζεται με την εργασιακή εμπειρία, γιαυτό και οι νεότεροι επαγγελματίες είναι πιο επιρρεπείς, σε σχέση με άτομα στην ηλικία των 30 – 40 ετών. Βέβαια, αυτό δεν είναι απόλυτο γιατί τα άτομα που βιώνουν σύντομα το Σ.Ε.Ε στην εργασία τους, εγκαταλείπουν την εργασίας τους, αφήνοντας πίσω τα άτομα με χαμηλότερα επίπεδα εξουθένωσης, (Maslach et al., 2001). Οι επαγγελματίες, με πλήρως ανεπτυγμένο το φαινόμενο, τείνουν να εγκαταλείπουν την εργασίας τους ή ακόμα και να αλλάζουν επάγγελμα, συχνότερα σε σχέση με εκείνους που δεν κινδυνεύουν από αυτό, (Lederer et al., 2008).

*Φύλο:* το φύλο δεν αποτελεί ισχυρό προδιαθεσικό παράγοντα, γιατί οι απόψεις αντικρούονται. Σε ορισμένες μελέτες οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά προσωπικής εξάντλησης, (Maslach et al., 2001), μεγαλύτερη ευαισθησία στην εμφάνιση αρνητικών συναισθημάτων και χαμηλά προσωπικά επιτεύγματα, (Oginska-Bulik, 2006). Βιώνουν υψηλότερο επαγγελματικό στρες, γεγονός που οφείλεται σε διάφορους παράγοντες, (G.Michael et al, 2009). Σε ορισμένες μελέτες οι άνδρες εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα κυνισμού, (Maslach et al., 2001).

*Μορφωτικό επίπεδο:* άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο παρουσιάζουν και υψηλότερο επίπεδο εξουθένωσης. Αυτό οφείλεται, είτε στο γεγονός ότι έχουν αυξημένες αρμοδιότητες, είτε ότι οι υψηλότερες προσδοκίες ατόμων με εξειδικευμένες γνώσεις και υψηλή επιστημονική επάρκεια, δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα, (Maslach et al., 2001).

*Οικογενειακή κατάσταση:* οι έγγαμοι επαγγελματίες, κυρίως εκείνοι που έχουν δημιουργήσει οικογένεια, είναι λιγότερο επιρρεπείς σε εξουθένωση, σε σχέση με τους άγαμους και τους διαζευγμένους. Η οικογενειακή υποστήριξη, η ωριμότητα στη διαχείριση προβλημάτων αλλά και η ικανότητα επαφής με διαφορετικές προσωπικότητες μέσα στην

οικογένεια, η ανάγκη για εργασία λόγω των αυξημένων οικονομικών υποχρεώσεων λειτουργούν σαν ένα προστατευτικό μηχανισμό, (Maslach and Jackson, 1986).

*Τύποι προσωπικότητας:* σύμφωνα με το μοντέλο των παραγόντων προσωπικότητας, υπάρχουν 5 τύποι, τα χαρακτηριστικά των οποίων έχουν μελετηθεί, σε μια προσπάθεια να προσδιορισθούν τα άτομα που μπορεί να διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο για να βιώσουν burnout, (Oginska-Bulik, 2004). Οι άνθρωποι που παρουσιάζουν χαμηλή συμμετοχή σε καθημερινές δραστηριότητες, είναι λιγότερο ευέλικτοι και παρουσιάζουν χαμηλή αυτοπεποίθηση, (Maslach et al., 2001). Επίσης, χαρακτήρες αγχώδης, με αρνητικά συναισθήματα, ευερέθιστοι, που νιώθουν ανασφάλεια όταν βρίσκονται με άλλους, δεν εκφράζουν τη δυσαρέσκεια τους σε αρνητικά σχόλια ή την απόρριψη από τον κοινωνικό περίγυρο. Όταν ένα άτομο βιώνει αρνητικά συναισθήματα τα οποία και δεν εξωτερικεύει, προκαλείται χρόνιο στρες, (Denollet, 2005). Συμπερασματικά, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας μπορεί να επηρεάσουν την αντίληψη του εργαζόμενου για τις συνθήκες εργασίας του ενισχύοντας τη δημιουργία του burnout, (Oginska-Bulik, 2006). Ο αλτρουισμός αποτελεί χαρακτηριστικό των ατόμων με υψηλά προσωπικά επιτεύγματα. Επομένως αποτελεί προστατευτικό παράγοντα τόσο για την ύπαρξη συναισθηματικής εξάντλησης, όσο και της αποπροσωποποίησης. Η έλλειψη αρμονίας και φιλοτιμίας σχετίζονται θετικά με τη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση, (Scherpman et al., 2008).

*Θρησκευτικές πεποιθήσεις:* άτομα με ισχυρές θρησκευτικές πεποιθήσεις, όπως είναι η πίστη, μπορεί να θεωρήσουν μια ανώτερη αρχή ως σημαντικότερη από τα προβλήματα που συνδέονται με το εργασιακό περιβάλλον. Επιπλέον, ο επαγγελματίας υγείας που έχει ως αρχή του, τη φροντίδα ασθενών, προστατεύεται συναισθηματικά από στρεσογόνους παράγοντες, αφού δεν τους θεωρεί απειλή, ενώ παράλληλα δεν εμφανίζει τη διάσταση της αποπροσωποποίησης, (Turnipseed, 2006).

Η διάθεση, ένας επαγγελματίας υγείας να μεταφέρει στον εργασιακό χώρο τα προσωπικά του προβλήματα, τον κάνει πιο ευάλωτο στην εμφάνιση της αποπροσωποποίησης, (Scherpman et al., 2008)

#### 1.4 Συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης

Σωματικά	Ψυχολογικά	Συμπεριφορά
Σωματική εξάντληση/ Κούραση	Δυσκαμψία στις αλλαγές/ έλλειψη ελαστικότητας	Χαμηλή εργασιακή απόδοση/ χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση
Κατάθλιψη	Απώλεια ενδιαφέροντος και απάθεια/Κυνισμός/αρνητική διάθεση	Μειωμένη επικοινωνία/παραίτηση
Αϋπνία ή υπερβολικός ύπνος	Συναισθηματική εξάντληση/απώλεια συναισθηματικού ελέγχου	Υψηλά επίπεδα Παραίτησης
Πονοκέφαλοι	Χαμηλό «ηθικό»/ αίσθηση ματαιότητας	Αυξημένα επίπεδα Απουσιασμού
Γαστρεντερικά προβλήματα/έλκος	Έλλειψη υπομονής/ Ευερεθιστικότητα	Έλλειψη ενθουσιασμού για την εργασία
Παρατεταμένη ασθένεια/συχνά κρυολογήματα	Αδυναμία αντιμετώπισης ανεπιθύμητων καταστάσεων	Αυξημένη χρήση Φαρμάκων
Αύξηση ή μείωση Βάρους	Αισθήματα θυμού/πίκρας/αηδίας	Αυξημένες οικογενειακές Συγκρούσεις
Περιορισμένη αναπνοή	Ανία	Υπερβολική χρήση Αλκοόλ
Υπέρταση	Μειωμένη αυτοπεποίθηση/κακή διαχείριση ασθενών	Αδυναμία συγκέντρωσης/αδυναμία καθορισμού στόχων και προτεραιοτήτων
Αύξηση χοληστερόλης	Απώλεια ιδανικών	Ροπή σε ατυχήματα
Στεφανιαία νόσος	Υπερβολική αυτοπεποίθηση/λήψη υψηλών ρίσκων	Αυξημένα παράπονα για την εργασία
	Κατάθλιψη	Υπερβολική εργασία
	Αλλοτρίωση	Απώλεια προσοχής/συγκέντρωσης
	Αύξηση ανησυχίας	
	Αίσθημα το να είσαι για όλους, όλα	
	Απώλεια χαρισμάτων	
	Στασιμότητα	

*Προσαρμογή από το Don Unger, "Superintendent Burnout: Myth or Reality" (1980)*

Αναφέρονται σε σωματικές, ψυχολογικές αλλαγές ή αλλαγές στη συμπεριφορά. Τα σωματικά συμπτώματα χαρακτηρίζονται από αλλαγές των φυσιολογικών λειτουργιών του σώματος. Τα ψυχολογικά συμπτώματα σχετίζονται με αλλαγές στη συμπεριφορά και τα συναισθήματα του ατόμου. Συμπτώματα συμπεριφοράς, αντανακλούν στις ενέργειες ή συμπεριφορές που εκδηλώνονται ως αποτέλεσμα του burnout (Θεοφίλου, 2009).

### **1.5 Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και φυσικοθεραπευτές**

Ο φυσικοθεραπευτής κινδυνεύει, εξίσου το ίδιο με τους άλλους επαγγελματίες υγείας, να εμφανίσει το σύνδρομο της επαγγελματικής αποκατάστασης, αφού η δουλειά του απαιτεί στενή επαφή με τον ασθενή, για εκτενές χρονικό διάστημα. Ειδικότερα ο φυσικοθεραπευτής που εργάζεται σε κέντρο αποκατάστασης εμπλέκεται και σε τομείς που αφορούν την ποιότητα ζωής και τις σχέσεις με την οικογένεια. Υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης και συναισθηματικής εξάντλησης, παρατηρούνται σε φυσικοθεραπευτές που θεωρούν την εργασία τους αρκετά στρεσογόνο, (Pavlakis et al., 2010). Αυτό ερμηνεύεται σύμφωνα, με τους Maslach και συνεργάτες, 2001, όπου ορίζουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως τη «μακρόχρονη απάντηση στο χρόνιο εργασιακό στρές». Η κατάσταση του στρές χαρακτηρίζεται από κατάθλιψη, πονοκεφάλους, έλλειψη συγκέντρωσης, αναποφασιστικότητα και άγχος. Τα συναισθήματα αυτά είναι δυνατό να εμφανίζονται σε διαφορετικές χρονικές στιγμές της ημέρας, (Lindsay et al., 2008). Η πηγή του στρες δεν είναι συγκεκριμένη, αλλά το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης οργανωτικών και προσωπικών παραγόντων, που δημιουργούν δυσλειτουργίες, ψυχοσωματικές και ψυχολογικές, (Schuster et al., 1984).

Οι *οργανωτικοί στρεσογόνοι* παράγοντες, που σχετίζονται με την ανάπτυξη του φαινομένου σε επαγγελματίες φυσικοθεραπευτές, αναφέρονται στο ψυχοκοινωνικό περιβάλλον εργασίας του φυσικοθεραπευτή και είναι οι ακόλουθοι:

Το ανεπαρκές προσωπικό και ο υπερβολικός φόρτος εργασίας ενισχύουν τη σωματική εξάντληση, (Ogiwara et al., 2002). Επιπλέον όταν δε γίνεται σωστή κατανομή του χρόνου στη διαχείριση των καθημερινών περιστατικών, παρατηρείται συναισθηματική εξάντληση, (Donohoe et al, 1993). Μια πρόσφατη μελέτη των Lindsay και συνεργατών, υποδεικνύει τους παραπάνω παράγοντες και τις περιόδους αυξημένης δραστηριότητας, ως τους επικρατέστερους στην δημιουργία του στρες, (Lindsay et al., 2008). Η έλλειψη βοηθητικού προσωπικού επιβαρύνει το θεραπευτή με αρμοδιότητες που δεν ανήκουν στα καθήκοντα του, (Blau et al., 2002).

Το μοντέλο της εργασιακής επιβάρυνσης αναφέρεται στην αλληλεπίδραση των εργασιακών απαιτήσεων και του ελέγχου της εργασίας. Η επιβάρυνση είναι μικρή, όταν οι απαιτήσεις είναι περιορισμένες και ο έλεγχος αυξημένος. Όταν οι απαιτήσεις είναι υψηλές και έλεγχος υψηλός η κατάσταση θεωρείται ενεργητική και παθητική αντίστοιχα όταν είναι χαμηλά. Η εργασιακή επιβάρυνση αυξάνεται και εμφανίζεται εξάντληση όταν οι απαιτήσεις είναι υψηλές και ο έλεγχος μικρός. Η απώλεια ελέγχου στη δουλειά μπορεί να οφείλεται, στη συχνή εναλλαγή των ασθενών εβδομαδιαία, γεγονός που δεν δίνει το χρονικό περιθώριο στο



θεραπευτή να δουλέψει αποτελεσματικά. Στις πολλαπλές αλλαγές του περιβάλλοντος εργασίας, επομένως και μικρός χρόνος προσαρμογής, στο αυξημένο ωράριο, στις βάρδιες αλλά και στη μείωση του προσωπικού χρόνου. Τα συναισθήματα, που συνοδεύουν μια κατάσταση απώλειας ελέγχου είναι, η δυσαρέσκεια, η οργή και η απογοήτευση, (Blau et al., 2002). Οι φυσικοθεραπευτές, σύμφωνα με τη μελέτη των Campo et al, 2009, σε γενικές γραμμές, παρουσιάζουν μέτριες εργασιακές απαιτήσεις και υψηλό έλεγχο δουλειάς, γεγονός που τους επιτρέπει να κάνουν τη δουλειά τους ικανοποιητικά, αλλά λειτουργεί και προστατευτικά, στην εμφάνιση του συνδρόμου.

Η ύπαρξη διαπροσωπικών διενέξεων, (Lindsay et al., 2008), η μειωμένη υποστήριξη από τους συναδέλφους και τους ανώτερους, οδηγούν σε συναισθηματική εξάντληση, (Ogiwara et al, 2002), (Pavlakis et al., 2010), (Schuster et al., 1986), αλλά και τη μείωση των προσωπικών επιτευγμάτων, (Balogun et al., 2002). Η καλή συνεργασία βοηθά στην επίλυση προβλημάτων και ερωτημάτων που προκύπτουν στην εργασία. Οι επαγγελματίες που στερούνται υποστήριξης από φίλους και οικογένεια έχουν περισσότερο ανάγκη από συναδελφική επιβεβαίωση, (Donohoe et al, 1993).

Οι σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων, όπως αναφέρθηκε από τους Maslach and Jackson, 1984, για άλλες ειδικότητες αποτελούν προδιαθεσικούς παράγοντες των τριών διαστάσεων του burnout και για τους φυσικοθεραπευτές, (Deckard et al, 1989). Η σύγκρουση ρόλων αναφέρεται, στην προσπάθεια για παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας και ικανοποίηση των ιδιαίτερων αναγκών του κάθε ασθενούς, σε ένα εργασιακό περιβάλλον με υπερβολικό φόρτο εργασίας και γραφειοκρατική δουλειά, (Wolfe, 1981). Παλαιότερα, η γραφειοκρατική δουλειά εντασσόταν στο εργασιακό ωράριο. Όταν επεκτείνεται πέραν αυτού, λειτουργεί στρεσογόνα για το θεραπευτή, (Blau et al., 2002). Η ασαφείς πολιτική και η σύγκρουση ρόλων εντός μιας διεπιστημονικής ομάδας αποκατάστασης, δημιουργούν τις προϋποθέσεις για την ασάφεια ρόλων, (Deckard et al., 1989). Όταν η κατάσταση χρονίζει ή εντατικοποιείται, ο φυσικοθεραπευτής χάνει την ευαισθησία του στις προσωπικές ανάγκες του ασθενούς του, την ικανότητα του να διαχειρίζεται νέους ασθενείς και τελικά δεν αντέχει τον υπερβολικό φόρτο εργασίας, (Deckard et al., 1989).

Η οικονομική ανταμοιβή φαίνεται να προδιαθέτει την εμφάνιση και των 3 διαστάσεων του burnout. Ο χαμηλός μισθός μειώνει το αίσθημα της επαγγελματικής ικανοποίησης και επηρεάζει αρνητικά το κοινωνικό προφίλ του φυσικοθεραπευτή, (Pavlakis et al., 2010). Οι απλήρωτες υπερωρίες και η καθυστέρηση στην πληρωμή, σχετίζονται σε μικρό βαθμό με τη δημιουργία στρες, (Lindsay et al., 2008).

Η διάκριση ανάμεσα στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα μπορεί να ερμηνευθεί πολλαπλώς. Ο φυσικοθεραπευτής που εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα είναι περισσότερο αυτόνομος στην εργασία του και καλύτερα αμειβόμενος. Όμως οι αλλαγές στην οικονομία, στους κανόνες ασφάλισης και οι κοινωνικές αλλαγές, ενισχύουν το αίσθημα της αβεβαιότητας και της επαγγελματικής αστάθειας. Διατηρεί πιο στενή και εκτενέστερη επαφή με τον ασθενή του και επωμίζεται τις ψυχολογικές και σωματικές του ανάγκες. Το αίσθημα της συναισθηματικής εξάντλησης είναι πιο υψηλό στους ιδιώτες, γεγονός που ερμηνεύεται από τα παραπάνω, (Pavlakis et al., 2010).

Η έλλειψη δημιουργικότητας στην εργασία, το συναισθημα της μειωμένης επαγγελματικής επιτυχίας, οι μειωμένες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη ενισχύουν τη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση, (Donohoe et al., 1993), (Pavlakis et al., 2010).

Όπως αναφέρθηκε, ο φυσικοθεραπευτής διαχειρίζεται τον ίδιο ασθενή για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα, αντιμετωπίζοντας την αποκατάσταση των κινητικών του προβλημάτων, αλλά και τις εναλλαγές στη διάθεση και τα συναισθήματα του. Συχνά παρατηρούνται επιθετικότητα και κατάθλιψη, ειδικότερα όταν η αποκατάσταση είναι πλέον σε χρόνιο στάδιο και δεν υπάρχουν τα επιθυμητά αποτελέσματα. Η διαπίστωση μιας μόνιμης αναπηρίας λειτουργεί ανασταλτικά για επιπλέον κίνητρα, ενώ τα αρνητικά συναισθήματα δημιουργούν εμπόδια στην περαιτέρω αποκατάσταση. Ο φυσικοθεραπευτής πρέπει να στηρίξει ασθενή του, σωματικά και ψυχικά, γεγονός που κουράζει τον ίδιο συναισθηματικά και έτσι δεν μπορεί να δουλέψει με τον ίδιο αρχικό ενθουσιασμό. Η αρνητική συμπεριφορά των ασθενών μειώνει το αίσθημα της αποτελεσματικότητας και ο φυσικοθεραπευτής ενισχύει την αποπροσωποποίηση, προκειμένου να προστατέψει τον εαυτό του, (Pavlakis et al., 2010), (Schuster et al, 1986). Αντίθετα, το υπόλοιπο προσωπικό που σχετίζεται με τις ανάγκες του ασθενούς, μπορεί να πετύχει τους καθημερινούς στόχους χωρίς να έρθει σε επαφή με τον ίδιο τον ασθενή, (Calzi et al., 2006).

Ως *στρεσογόνοι – οργανωτικοί παράγοντες*, που επηρεάζουν σε μικρότερο βαθμό είναι, η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, οι συχνές αλλαγές των υπαλλήλων, η επίβλεψη φοιτητών, η ρουτίνα, η έλλειψη χώρου ξεκούρασης, το φυσικό περιβάλλον, η κάλυψη υπαλλήλων που είναι σε άδεια, η κλινική υποστήριξη και η ανεπαρκής εκπαίδευση, (Lindsay et al., 2008).

*Οι προσωπικοί παράγοντες είναι οι ακόλουθοι:*

Η φυσικοθεραπευτική αποκατάσταση στοχεύει στην παροχή ποιότητας, στη ζωή του ασθενή. Αυτό αναφέρεται, στη δυνατότητα της αυτοεξυπηρέτησης, αλλά και σε μια διαβίωση όσο το δυνατό πλησιέστερη στη φυσιολογική. Για να επιτευχθεί αυτό, είναι απαραίτητη η

ενεργός συμμετοχή του ασθενή στο πρόγραμμα της αποκατάστασης, αλλά και η προσωπική του πρωτοβουλία στην προαγωγή της αυτοεξυπηρέτησης του. Ο ρόλος του φυσικοθεραπευτή συνίσταται στην παροχή ενός προγράμματος, που να ικανοποιεί τα παραπάνω, παράλληλα να αντιλαμβάνεται τις αλλαγές στις απαιτήσεις του ασθενούς και να ενισχύει την προσωπική πρωτοβουλία για να πετύχει τον επιθυμητό στόχο. Η ικανότητα της ενσυναίσθησης του φυσικοθεραπευτή, καθορίζει την ευπάθεια στο burnout, (Ogiwara et al., 2002).

Η ύπαρξη υψηλών και μη ρεαλιστικών προσδοκιών, για ασθενείς με περιορισμένη πρόγνωση εξέλιξης, παρατηρείται όταν η ικανότητα για ενσυναίσθηση περιορίζεται από το νεαρό της ηλικίας και την έλλειψη επαρκούς κλινικής εμπειρίας. Επίσης όσο αυξάνεται η ηλικία και η κλινική εμπειρία ο ασθενής νιώθει περισσότερη ασφάλεια με το θεραπευτή του, (Ogiwara et al., 2002). Ο φυσικοθεραπευτής ο οποίος λόγω επαρκούς κλινικής εμπειρίας αντιλαμβάνεται ότι ένας ασθενής δεν θα έχει την αναμενόμενη αποκατάσταση, περιορίζεται στη χρήση συγκεκριμένων τεχνικών και μεθόδων αποκατάστασης, γεγονός που λειτουργεί προστατευτικά, (Calzi et al., 2006).

Το φύλο, φαίνεται να παίζει και εδώ σημαντικό ρόλο, αλλά όχι τον καθοριστικό. Οι γυναίκες – επαγγελματίες φυσικοθεραπεύτριες, συνήθως παρουσιάζουν υψηλή ικανότητα για ενσυναίσθηση σε σχέση με τους άνδρες και επομένως χαμηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης. Όμως η μελέτη του Ogiwara και των συνεργατών του, έδειξε την ικανότητα περισσότερο αυξημένη σε άνδρες, (Ogiwara et al., 2002). Μελέτες δείχνουν ότι οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς σε συναισθηματική εξάντληση σε σχέση, με τους άνδρες, (Pavlakis et al., 2010). Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία οι δυσκολίες είναι περισσότερες για τη γυναίκα, κυρίως λόγω των πολλαπλών ρόλων, της μητέρας, της συζύγου, ως έχουσα τη φροντίδα της οικογένειας και του σπιτιού αλλά και της επαγγελματία (Yang, Chen, & Hunt, 1997). Οι απαιτήσεις τους στην εργασία είναι υψηλές, χωρίς να διαθέτουν υψηλό έλεγχο.

Η μειωμένη αυτοπεποίθηση είναι η αιτία, όταν η επιλογή του επαγγέλματος δε γίνεται αυτόνομα, αλλά στηρίζεται σε ένα μεγάλο ποσοστό στη γνώμη του κοινωνικού περιγύρου. Ο φυσικοθεραπευτής με χαμηλή αυτοπεποίθηση επηρεάζεται ανάλογα, από τη σχέση του με τους ασθενείς και τους συναδέλφους του, (Pavlakis et al., 2010).

Τα οικογενειακά προβλήματα, η γενικότερη κατάσταση της υγείας, η κοινωνική υποστήριξη και οικονομικά ζητήματα αποτελούν προδιαθεσικούς παράγοντες του στρες, (Lindsay et al., 2008). Η ύπαρξη τέκνων στην οικογένεια, μπορεί να εξαντλεί συναισθηματικά τον επαγγελματία υγείας και να τον κάνει πιο επιρρεπή στην επαγγελματική εξάντληση, (Balogun et al., 2002). Βέβαια υπάρχει και η άποψη των Maslach and Jackson, 1986, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, που ισχυρίζεται το αντίθετο. Επιπλέον, ο έγγαμος βίος και η ύπαρξη

παιδιών στην οικογένεια βρέθηκαν να συσχετίζονται στατιστικά πάρα πολύ σημαντικά και θετικά με την αρνητική επίδραση της εργασίας και στον προσωπικό χρόνο. Όπως αναμένεται, οι αυξημένες οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις μειώνουν από κοινού τον προσωπικό χρόνο, (Lewis & Cooper, 1998. Frone, Yardley, & Markel, 1997. Voydannoff, 1989)

## **2. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

### **2.1 Εισαγωγή – Ορισμός**

Ο Locke (1969) στο άρθρο του «τι είναι εργασιακή ικανοποίηση» ορίζει την εργασιακή ικανοποίηση ως «μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση στην οποία περιπίπτει το άτομο, ως αποτέλεσμα εκτίμησης της εργασίας του ή των εμπειριών του». Στον ορισμό αυτό διακρίνεται, το γνωστικό στοιχείο – εκτίμηση και η επίδραση – ή συναισθηματική κατάσταση. Σύμφωνα με την παραπάνω αναφορά, η εργασιακή ικανοποίηση είναι η αλληλεπίδραση του γνωστικού στοιχείου και της επίδρασης, των συναισθημάτων ή των σκέψεων, ( Locke, 1969). Σύμφωνα με τους Drevets and Raichle, 1998, όταν αξιολογείται η εργασία λαμβάνονται υπόψη και τα 2 στοιχεία. Όταν κάποιος σκέφτεται τη δουλειά του, δημιουργούνται κάποια αισθήματα για αυτή. Όταν κάποιος έχει αισθήματα την ώρα που εργάζεται, σκέφτεται τα αισθήματα του.

### **2.2 Θεωρητικά μοντέλα για την ερμηνεία της εργασιακής ικανοποίησης**

Η θεωρία των 2 παραγόντων του Herzberg, 1967, αναφέρει ότι οι παράγοντες που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση διαφέρουν από τους παράγοντες που δημιουργούν την εργασιακή δυσαρέσκεια. Συγκεκριμένα, οι παράγοντες που δημιουργούν το αίσθημα της ικανοποίησης αναφέρονται στα εσωτερικά κίνητρα δηλαδή, την ικανοποίηση, την αναγνώριση, την πρόοδο, την αυτονομία, την υπευθυνότητα και την προαγωγή. Ενώ οι παράγοντες που σχετίζονται με τη δυσαρέσκεια χαρακτηρίζονται ως εξωτερικοί και αναφέρονται στην υγιεινή, δηλαδή, η πολιτική του περιβάλλοντος, η εποπτεία, η σχέση με τον προϊστάμενο, ο μισθός, το περιβάλλον εργασίας, η ασφάλεια και η σχέση με τους συναδέλφους. Όταν οι εξωτερικοί παράγοντες δεν είναι είναι οι αναμενόμενοι αυξάνεται το αίσθημα της δυσαρέσκειας. Βέβαια ο ερευνητής αναφέρει ότι η εξάλειψη αυτών απλά μειώνει το αίσθημα της δυσαρέσκειας, χωρίς να αυξάνει το αίσθημα της ικανοποίησης, (Handbook of industrial, work and organizational psychology p 28).

Το μοντέλο των εργασιακών χαρακτηριστικών των Hackman και Lawler, 1971, αναφέρει 5 εργασιακά χαρακτηριστικά, η ύπαρξη των οποίων σε μια εργασία αυξάνει την ικανοποίηση και τα κίνητρα. Συγκεκριμένα, οδηγεί σε 3 ψυχολογικά επίπεδα, τη νοηματοδότηση της εργασίας, υπευθυνότητα και γνώση των αποτελεσμάτων. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι τα ακόλουθα:

- Εργασιακή ταυτότητα : ο βαθμός ελέγχου της εργασίας από την αρχή ως το τέλος
- Εργασιακή σπουδαιότητα : ο βαθμός που η εργασία ενός είναι σημαντική και σπουδαία
- Ποικιλία προσόντων : η διάθεση για εξέλιξη
- Αυτονομία : ο βαθμός ελέγχου της εργασίας
- Ανατροφοδότηση : ο βαθμός κατά τον οποίο το εργασιακό περιβάλλον ενημερώνει τον υπάλληλο για την πρόοδο του.

Το διαδραστικό μοντέλο της κοινωνικής πληροφορίας, των Salancik and Pfeffer, 1977, 1978, όπου αναφέρει ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι το αποτέλεσμα της κοινωνικής πραγματικότητας. Οι υπάλληλοι στηρίζουν την άποψη τους για την εργασιακή ικανοποίηση, στην ερμηνεία της συμπεριφοράς τους ή στις απόψεις των συναδέλφων τους. (Handbook of industrial, work and organizational psychology p 28).

### ***2.3 Επαγγελματική Ικανοποίησης-Παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία στον τομέα της αποκατάστασης – Φυσικοθεραπευτές***

Οι μελέτες που αναφέρονται στους επαγγελματίες που εργάζονται στον τομέα της αποκατάστασης, αναδεικνύουν πολλαπλούς παράγοντες που επηρεάζουν τα κίνητρα, την ικανοποίηση από τη σταδιοδρομία, καθώς και την επιθυμία να παραμείνουν στην εργασία. Πολλοί από τους παράγοντες, όσον αφορά στην πρόσληψη και στην παραμονή στον εργασιακό χώρο είναι κοινοί, μεταξύ των επαγγελματιών υγείας, όμως οι χώροι παροχής υπηρεσιών είναι διαφορετικοί ώστε να δικαιολογεί περαιτέρω ειδικές εξετάσεις για τους επαγγελματίες της αποκατάστασης. Επιπλέον, το συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον της υγειονομικής περίθαλψης μπορεί να έχει επιπτώσεις στην ικανοποίηση της σταδιοδρομίας και της επιθυμίας παραμονής στην εργασία. Ο χρόνος που πρέπει να διαθέσει ο επαγγελματίας του τομέα της αποκατάστασης για τον ασθενή του και τα μέσα που διαθέτει, αλλά και το χρονικό διάστημα που ο ασθενής μπορεί να διαθέσει στο χώρο της αποκατάστασης, ειδικά όταν το θεραπευτικό πρόγραμμα ρυθμίζεται οικονομικά από τον ασφαλιστικό φορέα, αντιπροσωπεύουν τις παραπάνω αλλαγές. Η επαφή με τον ασθενή ή η φροντίδα του και η ύπαρξη μιας υγιούς σχέσης με το οικογενειακό του περιβάλλον, ακόμα και όταν είναι περιορισμένα, αποτελούν, ισχυρό παράγοντα εργασιακής ικανοποίησης, για αρκετούς από τους επαγγελματίες υγείας, (Grunfeld, et al., 2005). Η αίσθηση της επιτυχίας που βιώνει ο επαγγελματίας υγείας, όταν η κλινική του παρέμβαση είναι ευεργετική, δημιουργεί το αίσθημα της ικανοποίησης, (Moore et al., 2006). Ενώ ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, οι πολλές

επαγγελματικές υποχρεώσεις ταυτόχρονα, η έλλειψη επαρκούς προσωπικού, ο μειωμένος χρόνος για ξεκούραση και φαγητό, η επιμόρφωση, η ερευνητική δραστηριότητα και ο μειωμένος προσωπικός χρόνος με την οικογένεια συντελούν στη δημιουργία επαγγελματικού στρες και ωθούν τους επαγγελματίες υγείας σε αλλαγή εργασίας, (Grunfeld, et al., 2005, (Sveinsdóttir et al., 2008).

Οι παράγοντες που σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση στον τομέα της αποκατάστασης και αναφέρονται σε φυσικοθεραπευτές, διακρίνονται σε εσωτερικούς και εξωτερικούς.

Οι εξωτερικοί παράγοντες αναφέρονται στον εργοδότη και είναι οι ακόλουθοι: Η παροχή αδειών, ευέλικτο πρόγραμμα, παιδικός σταθμός, ύπαρξη καφετέριας, συνεχής εκπαίδευση, προαγωγή, κάλυψη σεμιναρίων, μισθός, παραγωγικότητα και κλινική πρόοδος.

Οι εσωτερικοί παράγοντες διακρίνονται σε αυτούς που αναφέρονται στο εργασιακό πλαίσιο και ελέγχονται από εξωτερικές δυνάμεις, αλλά επηρεάζουν τα προσωπικά κίνητρα και είναι οι ακόλουθοι: επαρκής στελέχωση, ρεαλιστικός φόρτος εργασίας, επαρκές προσωπικό υποστήριξης, σταθερό περιβάλλον με αξίες, εξέλιξη σταδιοδρομίας, επαγγελματικές ευκαιρίες, υποστήριξη από τους, γιατρούς, τους άλλους επαγγελματίες υγειονομικής περίθαλψης και τη διοίκηση, ποιοτική εποπτεία και επαρκής καθοδήγηση, επικοινωνία με τη διαχείριση και συμμετοχή στις αποφάσεις, επαγγελματική αναγνώριση και ισορροπία ανάμεσα στο σπίτι και την οικογένεια. Επίσης, υπάρχουν οι εσωτερικοί παράγοντες που ελέγχονται από τον ίδιο τον επαγγελματία και επηρεάζουν την αυτο-αποτελεσματικότητα του και είναι οι ακόλουθοι : ευκαιρία για τη διεξαγωγή κλινικής έρευνας, συμμετοχή σε διεπιστημονικές ομάδες, σύγκρουση με τους συναδέλφους ή αίσθημα επικοινωνίας, αίσθημα ικανότητας, κατάλληλη εκπαίδευση, επίτευξη στόχων, ποικιλία στην κλινική άσκηση, νοσηματοδότηση της εργασίας, άμεση φροντίδα των ασθενών, πρόληψη και διαχείριση της αναπηρίας και εξασφάλιση ποιότητας στην περίθαλψη, (Smith Randolph et al., 2005). Η μελέτη των Smith Randolph et al, αναλύοντας τους παραπάνω εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες έδειξε ότι, η εργασιακή ικανοποίηση στους φυσικοθεραπευτές σχετίζεται, με την ύπαρξη ενός περιβάλλοντος με αξίες, δυνατότητες εξέλιξης και επίτευξης στόχων. Καθώς επίσης και η δυνατότητα να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους αποτελεσματικά, είναι εξίσου σημαντικό. Οι εσωτερικοί παράγοντες φαίνεται να είναι ισχυρότεροι σε σχέση με τους εξωτερικούς, σύμφωνα με την παραπάνω μελέτη. Ομοίως και η μελέτη των Meade et al, 2005, αναφέρει την επαφή με τον ασθενή και την αποτελεσματικότητα, την ομαδικότητα, τη

συναδελφικότητα, την αυτονομία, το σεβασμό και την ποικιλία, ως τους επικρατέστερους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Παλαιότερη μελέτη έδειξε ότι, η εργασιακή ικανοποίηση στους φυσικοθεραπευτές σχετίζεται κυρίως με το αίσθημα της ελευθερίας και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων, ενώ η παραμονή στην ίδια εργασία από το μισθό, τις δυνατότητες εξέλιξης και τα πλεονεκτήματα, (Okerlund et al., 1994). Αντίθετα η μελέτη των Owigara et al, 2006, υποστηρίζει ότι η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζεται κυρίως από τους εξωτερικούς παράγοντες, όπως ο μισθός, ενώ καθημερινή εργασιακή δυσαρέσκεια σχετίζεται με την υπερβολική γραφειοκρατία και την ύπαρξη σωματικού και νοητικού στρες. Το εργασιακό καθεστώς μπορεί να ερμηνεύσει την ύπαρξη νοητικού στρες. Συγκεκριμένα, οι φυσικοθεραπευτές που εργάζονται σε οργανωμένα νοσοκομεία με σταθερό μισθό, ασφαλιστική και οικονομική κάλυψη των αδειών τους (νόμιμων και αναρρωτικών), βιώνουν λιγότερο στρες σε σχέση με τους ελεύθερους επαγγελματίες που πρέπει να τα καλύψουν οι ίδιοι, (Oyeyemi, ). Επιπλέον, οι πολλαπλοί ρόλοι που αναλαμβάνει ένας φυσικοθεραπευτής στον εργασιακό του χώρο, δημιουργούν ορισμένες συμπεριφορές και φαίνεται να σχετίζονται με τη δημιουργία στρες, την εργασιακή ικανοποίηση και τη δέσμευση τους απέναντι στο εργασιακό περιβάλλον. Συγκεκριμένα οι ρόλοι χωρίζονται σε 3 κατηγορίες, α) στην άμεση παροχή περίθαλψης στον ασθενή, β) στο σχεδιασμό και το συντονισμό του προγράμματος περίθαλψης και τη συνεργασία με άλλες ειδικότητες γ) στις διοικητικές υποχρεώσεις, (Loropolo, 1999, 2001). Σε μετέπειτα μελέτη, ο ερευνητής έδειξε ότι, η ύπαρξη στρες σχετίζεται αρνητικά με την επαγγελματική ικανοποίηση και τη δέσμευση απέναντι στο εργασιακό καθεστώς, (Loropolo, 2002). Η ύπαρξη στρες στον εργασιακό χώρο όπως έχει παρατηρηθεί και στο νοσηλευτικό προσωπικό φαίνεται να σχετίζεται

Το σωματικό στρες δικαιολογείται από τη διαθεσιμότητα του απαραίτητου εξοπλισμού, αφού η χρήση του μειώνει τη σωματική επιβάρυνση, (Oyeyemi,

Η αναγνώριση από τους ασθενείς αλλά και τον κοινωνικό περίγυρο έχουν άμεση σχέση με την ικανοποίηση εργασίας για τους φυσικοθεραπευτές, γιατί προσδίνει κύρος σε αυτό που κάνουν, (Carr and Kazanowski, 1994).

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί αντικειμενικό παράγοντα αξιολόγησης της επιτυχημένης καριέρας. Οι παράγοντες που αντιπροσωπεύουν μια επιτυχημένη καριέρα είναι, τα προσωπικά κίνητρα, η ηλικία, η οικογενειακή υποστήριξη, οι κοινωνικές δραστηριότητες και το υγιές εργασιακό περιβάλλον. Στους φυσικοθεραπευτές η επιτυχημένη καριέρα έχει πολλαπλή μορφή, γιατί επηρεάζεται από παράγοντες όπως το φύλο, η εμπειρία, τα προσόντα,



οι ασθενείς, το είδος της εργασίας, οι οικογενειακές και διοικητικές υποχρεώσεις. Το φύλο φαίνεται να διαφοροποιεί την αντίληψη μιας επιτυχημένης καριέρας όταν σχετίζεται με τις οικογενειακές υποχρεώσεις και το κοινωνικό υποστηρικτικό πλαίσιο. Συγκεκριμένα, η γυναίκα προσπαθεί να έχει μια ισορροπία ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια, δίνοντας μεγαλύτερη έμφαση στις οικογενειακές υποχρεώσεις και αφιερώνοντας περισσότερο χρόνο. Ως αρνητικός παράγοντας στην καριέρα θεωρείται η εγκυμοσύνη, (Rozier et al., 1998). Όσον αφορά στο κοινωνικό πλαίσιο, ο άνδρας θεωρεί ότι η καριέρα του ενισχύεται από τα κοινωνικά του ενδιαφέροντα, ενώ η γυναίκα από την υποστήριξη από φίλους, (Rozier et al., 1998).

Παλαιότερες μελέτες δείχνουν ότι, το φαινόμενο της ικανοποίησης και της δυσαρέσκειας σε φυσικοθεραπευτές δεν είναι πρόσφατο και ότι οι παράγοντες που σχετίζονται με αυτό, δικαιολογούν και τα αρχικά κίνητρα επιλογής του επαγγέλματος. Στις μελέτες των Barnes and Crutchfield, 1977, Fiebert, 1981 και Yarbrough, 1980, γίνεται σχετική αναφορά στους παράγοντες, ενώ η μελέτη των Marcia J Pearl and M Pearl, 1990 ασχολείται με τα κίνητρα. Σύμφωνα με την παραπάνω μελέτη, τα ισχυρότερα κίνητρα επιλογής του επαγγέλματος και παραμονής σε αυτό είναι ο μισθός και η αυτονομία. Ο μισθός συνδέεται άμεσα και με μια επιτυχημένη καριέρα, γεγονός μεγαλύτερης σημασίας για τους άνδρες, (Rozier et al., 1998).

## **B. ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ**

### **3. ΣΚΟΠΟΣ**

Η σχετική απουσία ερευνητικών δεδομένων από τον Ελλαδικό χώρο, τα οποία να αφορούν τη σχέση φυσικοθεραπευτών που εργάζονται σε δημόσια, ιδιωτικά νοσοκομεία και κέντρα αποκατάστασης στο νομό Αττικής, επαγγελματικής εξουθένωσης, ικανοποίησης από την εργασία και λειτουργίας της οικογένειας, καθώς και η απουσία ερευνητικών δεδομένων διεθνώς αναφορικά με την αξιολόγηση των εν λόγω μεταβλητών στα δύο φύλα έδωσαν το έναυσμα για το σχεδιασμό της παρούσας μελέτης.

Ως εκ τούτου, σκοπός της ήταν η διερεύνηση της στάσης των ατόμων που εργάζονται σε δημόσια, ιδιωτικά νοσοκομεία και κέντρα αποκατάστασης απέναντι στις δυσκολίες και στις προοπτικές τους, στις αρνητικές επιδράσεις της εργασίας στην οικογένεια και αντίστροφα, καθώς και στους παράγοντες που συνδέονται με την επαγγελματική εξέλιξη. Επιπλέον, διερευνήθηκε η ικανοποίηση από το αντικείμενο και τη θέση εργασίας, η επαγγελματική εξουθένωση καθώς και η λειτουργία της οικογένειας.

#### **3.1 Ερευνητικές υποθέσεις**

Συγκεκριμένα, οι ερευνητικές υποθέσεις που θα εξεταστούν, στα πλαίσια της εκπόνησης αυτής της μελέτης είναι:

1. Αν οι άνδρες φυσικοθεραπευτές διαφέρουν από τις γυναίκες φυσικοθεραπεύτριες προς τις εξεταζόμενες μεταβλητές.
2. Αν οι νεότεροι σε ηλικία διαφέρουν από τους μεγαλύτερους ως προς τις εξεταζόμενες μεταβλητές.
3. Αν οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα θα διαφέρουν από εκείνους που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα ως προς τις εξεταζόμενες μεταβλητές.
4. Αν οι εργαζόμενοι με υψηλό μορφωτικό επίπεδο θα διαφέρουν από εκείνους με πιο χαμηλό μορφωτικό επίπεδο ως προς τις εξεταζόμενες μεταβλητές.
5. Η συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την ικανοποίηση από την εργασία και τη λειτουργία της οικογένειας.



## **4. ΜΕΘΟΔΟΣ**

### **4.1 Δείγμα**

Για τη διεξαγωγή της παρούσας μελέτης, ορίστηκε η αξιολόγηση φυσικοθεραπευτών που θα εργάζονται σε δημόσια, ιδιωτικά νοσοκομεία και κέντρα αποκατάστασης στο νομό Αττικής, κατά το χρονικό διάστημα Δεκέμβριος 2009 – Μάιος του 2010. Ως κριτήρια αποκλεισμού από την έρευνα ορίστηκαν τα κάτωθι:

1. Ανεπαρκής γνώση της Ελληνικής γλώσσας, γεγονός που θα συνεπάγονταν σημαντική δυσκολία στην κατανόηση των ερωτήσεων των ψυχομετρικών εργαλείων.
2. Απόφοιτοι των Ι.Ε.Κ – βοηθοί φυσικοθεραπείας

Η απόφαση για το αν πληρούνταν οι προϋποθέσεις για τη συμμετοχή στην έρευνα λαμβάνονταν από τον Επιστημονικά Υπεύθυνο της παρούσας μελέτης σε συνεργασία με τον ερευνητή. Τελικά, ο αριθμός των φυσικοθεραπευτών που πληρούσε τις προαναφερθείσες προϋποθέσεις, δέχθηκε να συμμετάσχει στην έρευνα και συμπλήρωσε με επιτυχία τα ερωτηματολόγια ήταν 176.

### **4.2 Ερευνητικά εργαλεία**

Για την καταγραφή των κοινωνικο-δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος, χορηγήθηκε σχετικό ερωτηματολόγιο, το οποίο περιλαμβάνει στοιχεία που αφορούν το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, τον τόπο διαμονής, καθώς και την επαγγελματική κατάσταση.

Για τη μελέτη των παραγόντων που ενδιαφέρουν την παρούσα έρευνα, κατασκευάστηκε ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς που εξετάζει 4 επιμέρους τομείς στα πλαίσια 11 θεμάτων: α) Δείκτες δημογραφικής κατάστασης (π.χ. φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση κ.α.), β) Δείκτες επαγγελματικής κατάστασης και επιστημονικής κατάρτισης (π.χ. τίτλοι σπουδών, θέση εργασίας, κ.α.), γ) Σχέση οικογένειας-εργασίας (δηλ. αρνητική επίδραση της εργασίας στην οικογένεια και αντίστροφα, αρνητική επίδραση στον εαυτό), δ) Παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας σας. Στους δυο πρώτους τομείς, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δηλώσουν με ακρίβεια τα στοιχεία που ζητούνται (π.χ. τίτλοι σπουδών, θέση εργασίας, κλπ.). Στον τρίτο τομέα, τους ζητήθηκε να δηλώσουν το βαθμό, στον οποίο τους εκφράζει κάθε θέμα σε μια πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (δηλ. καθόλου, λίγο, μέτρια, πολύ και πάρα πολύ).

Τα υπόλοιπα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν ήταν τα εξής (βλέπε Παράρτημα)

#### **4.2.1 Maslach Burnout Inventory – MBI (Maslach & Jackson, 1986)**

Για την μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο «Απογραφικός Κατάλογος Επαγγελματικής Εξουθένωσης» (Maslach Burnout Inventory – MBI, Maslach & Jackson, 1986), σταθμισμένα από τους Παπαδάτου, Αναγνωστόπουλο & Μονό, (2002). Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 22 προτάσεις και μετράει τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης όπως αναφέρθηκαν στο μοντέλο των τριών διαστάσεων της Maslach:

- Συναισθηματική Εξάντληση
- Αποπροσωποποίηση
- Έλλειψη Προσωπικής Εκπλήρωσης - Προσωπικών Επιτευγμάτων.

Πρόκειται για το ευρύτερα χρησιμοποιούμενο, εργαλείο διεθνώς για την μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ενώ αρχικά αφορούσε σε επαγγέλματα που συνεπάγονται άμεση επαφή με ανθρώπους, αργότερα με τροποποιημένες εκδόσεις χρησιμοποιήθηκε σε περισσότερα εργασιακά περιβάλλοντα (Maslach, 2001). Χρησιμοποιεί μια κλίμακα 7 διαβαθμίσεων σχετικά με τις απαντήσεις (0=ποτέ, 6=κάθε μέρα) και η αξιολόγηση των συμπερασμάτων γίνεται με τη βοήθεια του καταλόγου επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach (MBI), που περιέχει τρεις υποκλίμακες. Με τον τρόπο αυτό αξιολογούνται οι διαφορετικές πτυχές της επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνει το προσωπικό. Ο κατάλογος αυτός θεωρείται ότι είναι αξιόπιστος, έγκυρος, και εύκολος στη χρησιμοποίηση.

#### **4.2.2 Job-Communication Satisfaction-Importance (JCSI)» (Duldt-Batthey, 1997)**

Για την αξιολόγηση της εργασιακής επικοινωνίας και ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο «Job-Communication Satisfaction-Importance (JCSI)», το οποίο σχεδιάστηκε από την B.W. Duldt-Batthey (1997), με σκοπό να εξυπηρετήσει μια μεγάλη ομάδα νοσηλευτών και άλλων φροντιστών υγείας που εργάζονται τόσο στο χώρο του νοσοκομείου όσο και σε άλλους χώρους υγείας. Το εργαλείο μελετά την επικοινωνία στο χώρο της νοσηλευτικής, την ικανοποίηση που μπορεί να προσφέρει το επάγγελμα στους φροντιστές υγείας και την σπουδαιότητα του επαγγέλματος αυτού. Οι απαντήσεις του εργαλείου μπορούν να δώσουν σημαντικές πληροφορίες για το αν το προσωπικό υγείας είναι κατάλληλα καταρτισμένο, όσον αφορά τις κοινωνικές δεξιότητες που πρέπει να κατέχουν, έτσι ώστε να επικοινωνούν αποτελεσματικά με τους συναδέλφους τους, τους ανωτέρους τους και τους ασθενείς. Επιπρόσθετα, μελετά την ανάγκη αλλαγών στον χώρο εργασίας και την επίλυση

ήδη υπάρχοντων προβλημάτων, με στόχο οι φροντιστές υγείας να εργάζονται σε ένα χώρο που τους προσφέρει ικανοποίηση και η φροντίδα που παρέχουν να είναι άκρως αποτελεσματική και ολιστική (Duldt-Batthey, 2004). Το ερωτηματολόγιο JCSI αποτελείται από 28 μέρη κατά τα οποία οι συμμετέχοντες καλούνται να σημειώσουν το βαθμό ικανοποίησης και σπουδαιότητας, όσον αφορά το χώρο της εργασίας τους. Η αξιολόγηση πραγματοποιείται σύμφωνα με την αντιπροσωπευτικότητα του περιεχομένου των προτάσεων για τον εξεταζόμενο, στη βάση μιας επτάβαθμης κλίμακας τύπου Likert [(-1)-(-2)-(-3)-(0)-(+1)-(+2)-(+3)]. Το ερωτηματολόγιο έχει ήδη προσαρμοστεί στον Ελληνικό πληθυσμό και παρουσιάζει επαρκή εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής, καθώς και ικανοποιητική αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας και επαναληπτικών μετρήσεων (Γκούβα και συν., 2010).

#### **4.2.3 Κλίμακα Οικογενειακού Περιβάλλοντος (Family Environment Scale, Form R-FES) των Moos and Moos**

Η Κλίμακα Οικογενειακού Περιβάλλοντος των Moos and Moos (1987) μετρά την οικογενειακή ατμόσφαιρα, διερευνώντας τρεις διαστάσεις του οικογενειακού περιβάλλοντος σε όλους τους τύπους των οικογενειών. Συγκεκριμένα μετρά τις διαστάσεις των διαπροσωπικών σχέσεων, το βαθμό ενθάρρυνσης της προσωπικής ανάπτυξης και τη βασική οργανωτική δομή της οικογένειας. Είναι μια έγκυρη και αξιόπιστη Κλίμακα με ευρεία εφαρμογή κι ο ίδιος ο Moos έχει παρουσιάσει λεπτομερείς περιγραφές της αξιοπιστίας, της εγκυρότητας και των αλληλοσυσχετίσεων μεταξύ των υποκλιμάκων της. Η Κλίμακα Οικογενειακού Περιβάλλοντος έχει χρησιμοποιηθεί διεθνώς σε πολλές μελέτες που αφορούσαν ασθενείς και τις οικογένειές τους.

Η Κλίμακα Οικογενειακού Περιβάλλοντος αποτελείται από 90 ερωτήσεις, και είναι οργανωμένη σε τρεις τομείς, καθένας από τους οποίους περιλαμβάνει 3, 5 και 2 αντίστοιχα υποκλίμακες ως εξής:

- *Σχέσεις (Relationship Dimensions)*
  - Συνοχή (Cohesion)
  - Εκφραστικότητα (Expressiveness)
  - Σύγκρουση (Conflict)
- *Προσωπική ανάπτυξη και ωρίμανση (Personal Growth Dimensions)*
  - Ανεξαρτησία (Independence)
  - Προσανατολισμός για επιτεύγματα (Achievement Orientation)
  - Πνευματικός - πολιτιστικός προσανατολισμός (Intellectual - Cultural Orientation)

- Προσανατολισμός προς ενεργό ψυχαγωγική δραστηριότητα (Active-Recreational Orientation)
- Ηθική και θρησκευτική έμφαση (Moral-Religious Emphasis)
- *Συντήρηση του συστήματος (System Maintenance Dimensions)*
  - Οργάνωση (Organization)
  - Έλεγχος (Control)

Η βαθμολόγηση της Κλίμακας γίνεται με βάση τον πίνακα που παρέχεται από τους κατασκευαστές της. Σε κάθε στήλη του πίνακα αθροίζεται ο αριθμός των κύκλων, που περιέχουν ένα (X). Το άθροισμα κάθε στήλης γράφεται στο αντίστοιχο τετραγωνίδιο στο κάτω μέρος της Κλίμακας.

Η κλίμακα Οικογενειακού Περιβάλλοντος έχει μεταφραστεί στην Ελληνική γλώσσα και προσαρμοστεί από την Κ. Μάτσα (1997). Χρησιμοποιήθηκε στον Ελληνικό φυσιολογικό πληθυσμό, σε τοξικομανείς και σε μέλη της οικογένειάς τους, σε σωματικούς ασθενείς και μέλη της οικογένειάς τους (Γκούβα, 2003).

### **4.3 Διαδικασία**

Πριν από τη συλλογή των δεδομένων, πραγματοποιήθηκε μια ενημερωτική συνάντηση μεταξύ του Επιστημονικά Υπεύθυνου και του ερευνητή-μεταπτυχιακού φοιτητή, προκειμένου να ενημερωθούν για τα κριτήρια εισόδου των εξεταζόμενων στην παρούσα έρευνα. Πριν τη συλλογή των δεδομένων, πραγματοποιούνταν μια ενημερωτική συνάντηση μεταξύ του προϊστάμενου του τμήματος φυσικής και ιατρικής αποκατάστασης και του ερευνητή, όσον αφορά τη συγκατάθεση του για τη διεξαγωγή της έρευνας. Ο προϊστάμενος του τμήματος αναλάμβανε επιπλέον να ενημερώσει τους φυσικοθεραπευτές για την υπάρχουσα ερευνητική μελέτη καθώς και να φέρει σε επαφή τον ερευνητή μαζί τους,

Κατόπιν ο ερευνητής με ραντεβού, ενημέρωνε τους φυσικοθεραπευτές που εργάζονται σε δημόσια, ιδιωτικά νοσοκομεία και κέντρα αποκατάστασης και προέβαινε στην περιγραφή της φύσης και του σκοπού της έρευνας, διευκρινίζοντας τη δυνατότητα των φυσικοθεραπευτών να δεχθούν ή να αρνηθούν τη συμμετοχή τους στην έρευνα ή ακόμη και να αποσυρθούν κατά τη διάρκεια της διεξαγωγής της. Πέραν αυτών, ένας άλλος στόχος αυτής της επικοινωνίας, η οποία είχε μια μέση διάρκεια 15 λεπτών, συνιστούσε τη δημιουργία ενός ασφαλούς πλαισίου και ενός κλίματος εμπιστοσύνης.



#### **4.4 Στοιχεία Δεοντολογίας**

Η παρούσα ερευνητική μελέτη ανταποκρίνεται στις θεμελιώδεις δεοντολογικές αρχές, οι οποίες διέπουν τη διεξαγωγή ψυχολογικής έρευνας. Ειδικότερα:

1. Τηρήθηκε πλήρης εχεμύθεια ως προς τις πληροφορίες που αφορούν τους εξεταζόμενους και θα διαφυλαχθεί η ασφάλεια του σχετικού υλικού.
2. Κατοχυρώθηκε η ανωνυμία των εξεταζόμενων.
3. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνον για τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας και αποκλειστικά και μόνον από τη συγκεκριμένη ερευνητική ομάδα.
4. Η καταπόνηση ή η συγκίνηση των εξεταζόμενων περιορίστηκε στο ελάχιστο.

Η αξιοπιστία των πορισμάτων που προέκυψαν διασφαλίστηκε με την ακριβή και πλήρη περιγραφή των μεθόδων, του δείγματος, του υλικού και των γενικότερων συνθηκών διεξαγωγής της έρευνας.

#### **4.4 Στατιστική ανάλυση**

Για την ανάλυση χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS 17.0. Οι μέσες τιμές (mean) και οι τυπικές αποκλίσεις (Standard Deviation=SD) και οι διάμεσοι (median) και τα ενδοτεταρτημοριακά εύρη (interquartile range) χρησιμοποιήθηκαν για την περιγραφή των ποσοτικών μεταβλητών. Για τη σύγκριση των ποσοτικών μεταβλητών μεταξύ δυο ομάδων χρησιμοποιήθηκε το Mann-Whitney test ενώ για τη σύγκριση των ποσοτικών μεταξύ τριών ή παραπάνω διαφορετικών ομάδων χρησιμοποιήθηκε το κριτήριο Kruskal-Wallis. Για τον έλεγχο του σφάλματος τύπου I, λόγω των πολλαπλών συγκρίσεων χρησιμοποιήθηκε η διόρθωση κατά Bonferroni σύμφωνα με την οποία το επίπεδο σημαντικότητας είναι  $0,05/k$  ( $k$ = αριθμός των συγκρίσεων). Για τον έλεγχο της σχέσης δυο ποσοτικών μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης του Spearman ( $r$ ). Η συσχέτιση θεωρείται χαμηλή όταν ο συντελεστής συσχέτισης ( $r$ ) κυμαίνεται από 0,1 έως 0,3, μέτρια όταν ο συντελεστής συσχέτισης κυμαίνεται από 0,31 έως 0,5 και υψηλή όταν ο συντελεστής είναι μεγαλύτερος από 0,5. Η ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης (linear regression analysis) με τη διαδικασία διαδοχικής ένταξης/αφαίρεσης (stepwise) χρησιμοποιήθηκε για την εύρεση ανεξάρτητων παραγόντων που σχετίζονται με τις διαστάσεις των διαφόρων κλιμάκων από την οποία προέκυψαν συντελεστές εξάρτησης ( $\beta$ ) και τα τυπικά σφάλματά τους (standard errors=SE). Η

ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης έγινε με τη χρήση των διατάξεων (ranks) λόγω των ασύμμετρων κατανομών των διαστάσεων. Τα επίπεδα σημαντικότητας είναι αμφίπλευρα και η στατιστική σημαντικότητα τέθηκε στο 0,05.

## 5. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

### 5.1 Κοινωνικο - δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Το δείγμα αποτελείται από 176 άτομα με μέση ηλικία τα 35,2 έτη ( $\pm 9,3$ ). Στον πίνακα που ακολουθεί δίνονται τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων.

Πίνακας 1. Κοινωνικο - δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

		N	%
<b>Ηλικία, μέση τιμή<math>\pm</math>SD</b>		35,2 $\pm$ 9,3	
<b>Φύλο</b>	Άντρες	76	43,2
	Γυναίκες	100	56,8
<b>Εκπαιδευτικό επίπεδο</b>	ΤΕΙ	176	100,0
<b>Επίπεδο μεταπτυχιακής εκπαίδευσης</b>	Μάστερ	40	85,1
	Διδακτορικό	3	6,4
	Μάστερ και διδακτορικό	4	8,5
<b>Οικογενειακή κατάσταση</b>	Άγαμος/η	106	60,2
	Έγγαμος/η	67	38,1
	Διαζευγμένος/η	3	1,7

Το 56,8% των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες. Όλοι ήταν πτυχιούχοι ΤΕΙ. Το 93,6% των ατόμων που είχαν κάποια μεταπτυχιακή εκπαίδευση είχαν μάστερ. Τέλος, το 60,2% ήταν άγαμοι.

Πίνακας 2. Ηλικία των συμμετεχόντων, κατηγοριοποιήθηκε με βάση τα τρίτημώρια στις κατηγορίες που δίνονται στον παρακάτω πίνακα.

Ηλικία	N	%
<29	50	28,4
29-38	75	42,6
>38	51	29,0

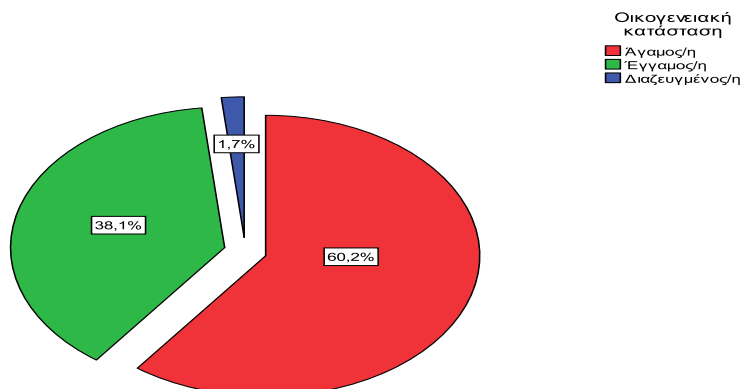
Το 28,4% ήταν μέχρι 29 ετών, το 42,6% ήταν από 29 – 38 και το 29% ήταν από 38 ετών και άνω

**Πίνακας 3. Επαγγελματική θέση / κατάσταση**

		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Επαγγελματική κατάσταση</b>	Δημόσιος/η υπάλληλος	88	50,0
	Ιδιωτικός υπάλληλος	88	50,0
<b>Παρακαλώ διευκρινίστε</b>	ΔΘΚΑ	1	0,6
	Ελεύθερος επαγγελματίας	1	0,6
	Ιδιωτικό νοσοκομείο	1	0,6
	ΙΚΑ	3	1,7
	ΚΑΑ	7	4,0
	Κέντρο αποκατάστασης	10	5,7
	Ν.Π.Ι.Δ.	2	1,1
	Νοσοκομείο	31	17,6
	Προϊστάμενος	2	1,1
	Φυσικοθεραπευτήριο	4	2,3
	Ωνάσειο	2	1,1
	<b>Θέση εργασίας</b>	Εργαστηρική συνεργάτης	1
Κατοίκον		2	1,1
ΜΕΘ		2	1,1
Προϊστάμενος		7	4,0
Συνεργάτης		2	1,1
Υπάλληλος		14	8,0
Υπεύθυνος		7	4,0
Υπεύθυνος κλινικών		2	1,1
Υφιστάμενος		5	2,8
<b>Πόσα χρόνια εργάζεστε στο χώρο της φυσιοθεραπείας;</b>	0-5	65	36,9
	5-10	47	26,7
	10-15	26	14,8
	15-20	10	5,7
	Πάνω από 20	28	15,9

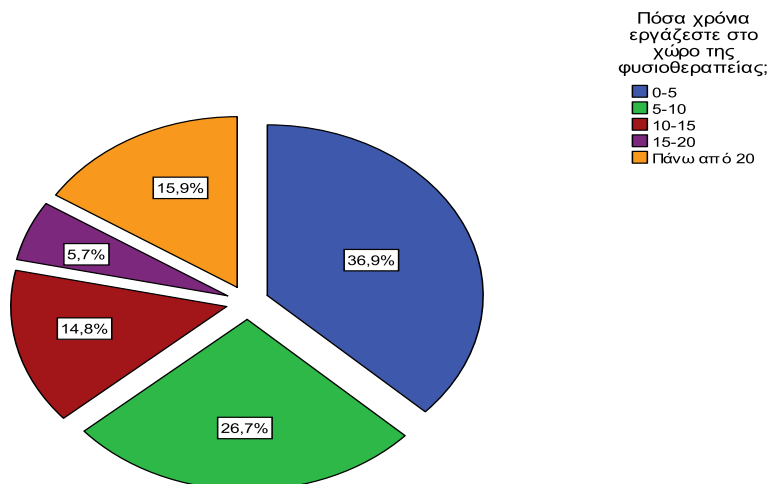
Οι μισοί από τους συμμετέχοντες ήταν δημόσιοι υπάλληλοι και οι υπόλοιποι μισοί ιδιωτικοί. Επίσης, το 36,9% των συμμετεχόντων εργάζονταν το πολύ 5 χρόνια στο χώρο της φυσιοθεραπείας.

**Διάγραμμα 1. Οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων.**



Το 60,2% ήταν άγαμοι

**Διάγραμμα 2. Έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων.**

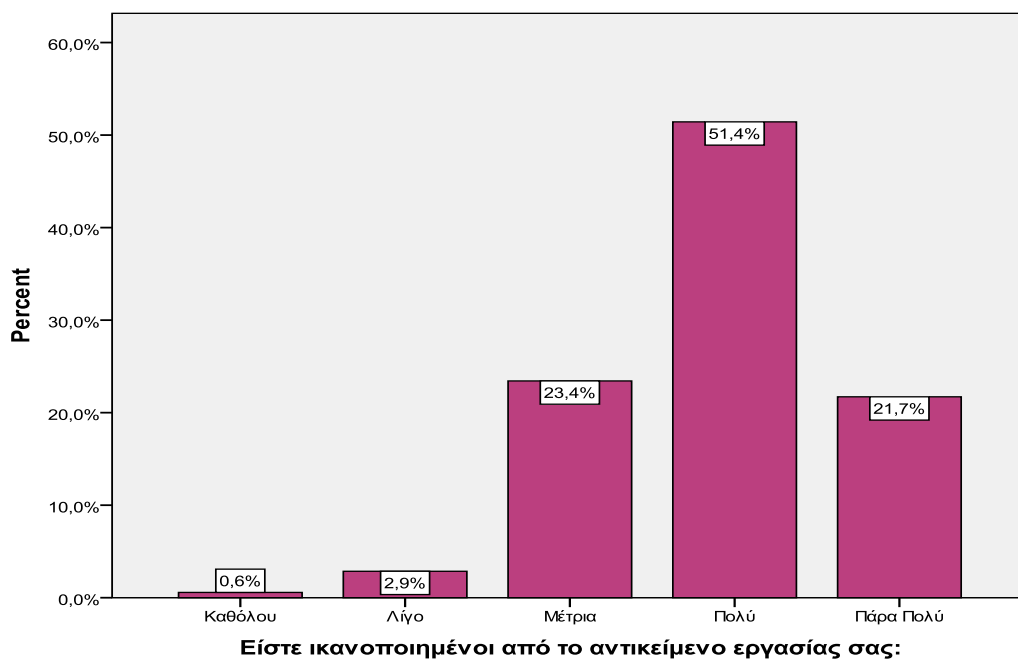


Το 36.9% είχαν έως 5 χρόνια προϋπηρεσίας, ενώ το 5,7% είχαν από 15- 20 χρόνια

**Πίνακας 4. Ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την εργασία τους.**

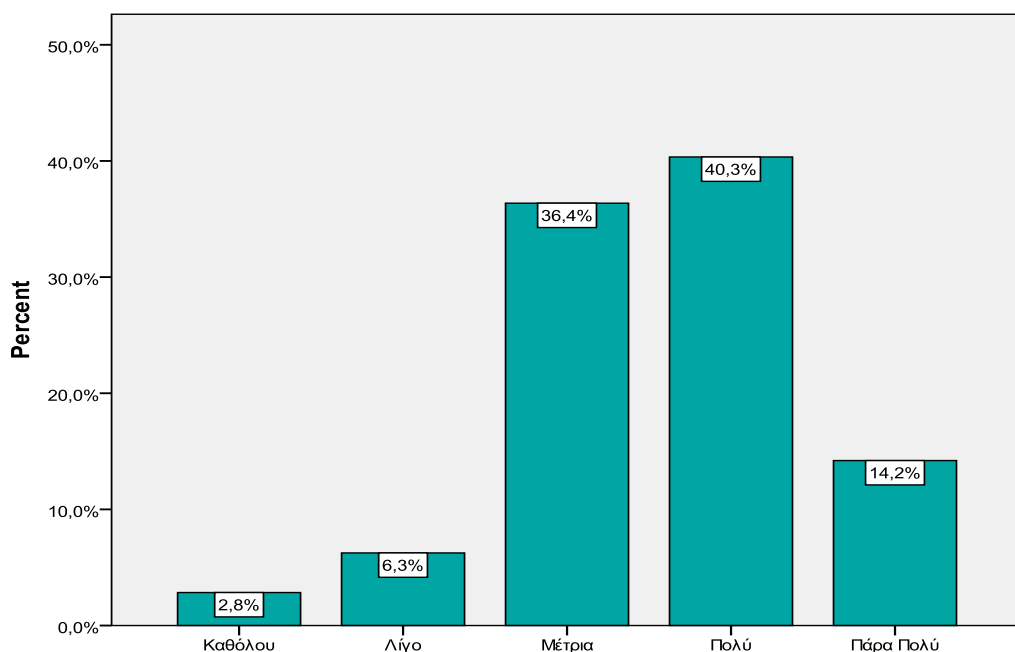
		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Είστε ικανοποιημένοι από το αντικείμενο εργασίας σας:</b>	Καθόλου	1	0,6
	Λίγο	5	2,9
	Μέτρια	41	23,4
	Πολύ	90	51,4
	Πάρα Πολύ	38	21,7
<b>Είστε ικανοποιημένοι από τη θέση εργασίας σας:</b>	Καθόλου	5	2,8
	Λίγο	11	6,3
	Μέτρια	64	36,4
	Πολύ	71	40,3
	Πάρα Πολύ	25	14,2

**Διάγραμμα 3. Ικανοποίηση των συμμετεχόντων από το αντικείμενο εργασίας τους.**



Το 51,4% των συμμετεχόντων ήταν πολύ ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους.

**Διάγραμμα 4. Ικανοποίηση των συμμετεχόντων από τη θέση εργασίας τους.**



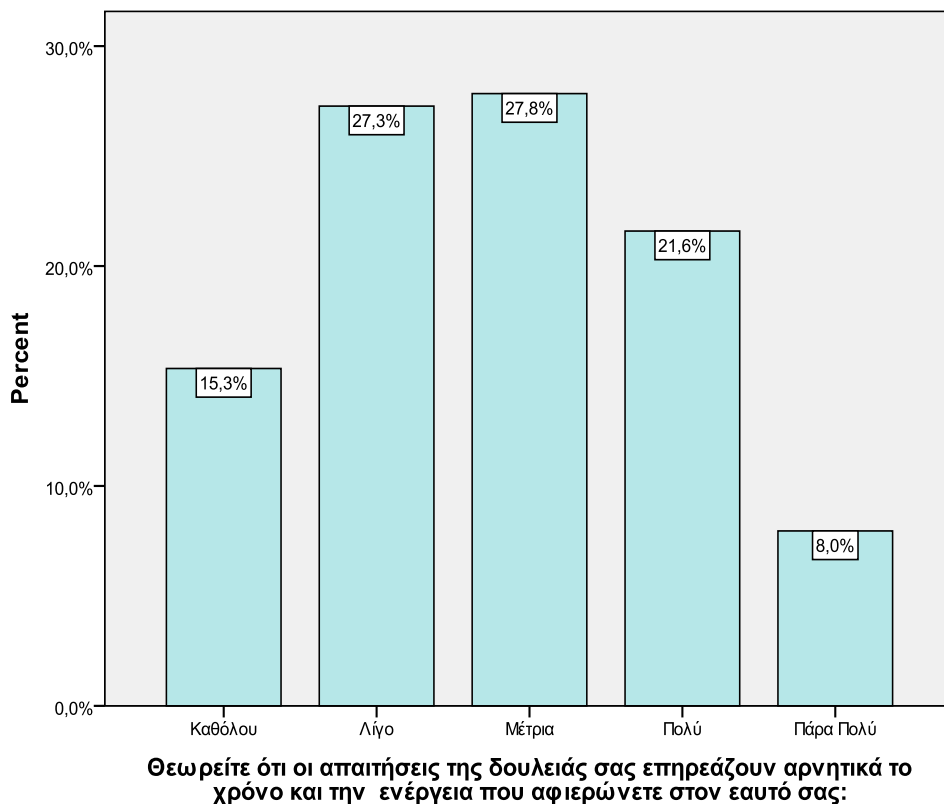
**Είστε ικανοποιημένοι από τη θέση εργασίας σας:**

Το 40,3% των συμμετεχόντων ήταν πολύ ικανοποιημένοι από τη θέση της εργασίας τους

**Πίνακας 5. Απαιτήσεις της εργασίας των συμμετεχόντων.**

		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στον εαυτό σας:</b>	Καθόλου	27	15,3
	Λίγο	48	27,3
	Μέτρια	49	<b>27,8</b>
	Πολύ	38	21,6
	Πάρα Πολύ	14	8,0
<b>Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην οικογένεια σας:</b>	Καθόλου	34	19,3
	Λίγο	53	<b>30,1</b>
	Μέτρια	48	27,3
	Πολύ	35	19,9
	Πάρα Πολύ	6	3,4
<b>Θεωρείτε ότι οι οικογενειακές σας υποχρεώσεις επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην εργασία σας:</b>	Καθόλου	98	<b>56,0</b>
	Λίγο	54	30,9
	Μέτρια	18	10,3
	Πολύ	5	2,9

**Διάγραμμα 5. Πόσο αρνητικά επηρεάζουν οι απαιτήσεις της δουλειάς των συμμετεχόντων το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους.**



Το 27,8% των συμμετεχόντων θεωρούν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς τους επηρεάζουν μέτρια αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους. Το 30,1% των συμμετεχόντων θεωρούν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς τους επηρεάζουν λίγο αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην οικογένεια τους. Τέλος, το 56,0% θεωρούν ότι οι οικογενειακές σας υποχρεώσεις δεν επηρεάζουν καθόλου αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία τους.



Πίνακας 6. Οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας των συμμετεχόντων.

Ποιοι παράγοντες θεωρείτε ότι συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας σας;		N	%
Φύλο		34	19,4
επίπεδο σπουδών		114	<b>65,1</b>
Ηλικία		55	31,4
Προσωπικότητα		110	<b>62,9</b>
άλλοι παράγοντες		46	26,4
<b>Ποιοι άλλοι παράγοντες</b>	Γνωριμίες	12	6,8
	Γνωριμίες, χρονική στιγμή	1	0,6
	Γνώσεις	1	0,6
	Δημόσιες σχέσεις	6	3,4
	Δημόσιες σχέσεις, τύχη	1	0,6
	Είδη περιστατικών	1	0,6
	Έλλειψη αξιοκρατίας	1	0,6
	Εμπειρία	1	0,6
	Εξειδίκευση	1	0,6
	Επαγγελματισμός	1	0,6
	Εργατικότητα - γνώση αντικειμένου	1	0,6
	Εργατικότητα, ικανότητα ακρόασης, συνεργασία	1	0,6
	Ικανότητα	1	0,6
	Κανόνες	1	0,6
	Κίνητρα, πολιτική του ΚΑΑ	1	0,6
	Κομματικά, πολιτικά, διοίκηση	1	0,6
	Νόμος	1	0,6
	Παλαιότητα	1	0,6
	Προϋπηρεσία	2	1,1
	Σεμινάρια	1	0,6
	Σχέσεις με τη διεύθυνση	1	0,6
	Σχέσεις στην εργασία	1	0,6
Σχέση με προϊστάμενο	1	0,6	
Χρόνια εργασίας	1	0,6	

Ο παράγοντας που επηρεάζει περισσότερο την επαγγελματική εξέλιξη των συμμετεχόντων ήταν το επίπεδο σπουδών με ποσοστό 65,1% και ακολουθεί η προσωπικότητα των συμμετεχόντων με ποσοστό 62,9.

Στον πίνακα που ακολουθεί δίνονται πληροφορίες σχετικά με τα αδέρφια των συμμετεχόντων.

**Πίνακας 7. Αδέρφια των συμμετεχόντων.**

		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Έχετε αδέρφια;</b>	Όχι	19	10,9
	Ναι	155	<b>89,1</b>
<b>Ηλικία 1ου αδερφού, μέση τιμή±SD</b>		36±10,6	
<b>Φύλο 1ου αδελφού</b>	Άντρες	66	47,1
	Γυναίκες	74	52,9
<b>Ηλικία 2ου αδερφού, μέση τιμή±SD</b>		35,6±12,6	
<b>Φύλο 2ου αδελφού</b>	Άντρες	19	45,2
	Γυναίκες	23	54,8
<b>Ηλικία 3ου αδερφού, μέση τιμή±SD</b>		35,2±16,5	
<b>Φύλο 3ου αδελφού</b>	Άντρες	6	54,5
	Γυναίκες	5	45,5
<b>Ηλικία 4ου αδερφού, μέση τιμή±SD</b>		48,3±11,6	
<b>Φύλο 4ου αδελφού</b>	Άντρες	2	100,0
	Γυναίκες	0	0,0

Το 89,1% των συμμετεχόντων είχαν αδέρφια.

**Πίνακας 8. Παιδιά των συμμετεχόντων.**

		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Έχετε παιδιά;</b>	Όχι	121	69,1
	Ναι	54	30,9
<b>Ηλικία 1ου παιδιού, μέση τιμή±SD</b>		13,7±10,3	
<b>Φύλο 1ου παιδιού</b>	Αγόρια	23	47,9
	Κορίτσια	25	52,1
<b>Ηλικία 2ου παιδιού, μέση τιμή±SD</b>		13,6±9,7	
<b>Φύλο 2ου παιδιού</b>	Αγόρια	14	56,0
	Κορίτσια	11	44,0
<b>Ηλικία 3ου παιδιού, μέση τιμή±SD</b>		12,6±11,8	
<b>Φύλο 3ου παιδιού</b>	Αγόρια	3	60,0
	Κορίτσια	2	40,0

Το 30,9% των συμμετεχόντων είχαν παιδιά

## 5.2 Ικανοποίηση από την εργασία (JCSI)

### Ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την εργασία τους.

Πολύ σημαντική είναι για τους συμμετέχοντες η ικανοποίηση που αντλούν από τη δουλειά τους. Επίσης, αρκετά ικανοποιημένοι είναι από τη δουλειά τους. Ακόμα, θεωρούν ότι είναι αρκετά επιτυχημένοι στη δουλειά τους.

Πίνακας 9. Ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την εργασία τους.

	Μέση τιμή	SD
Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη δουλειά σας;	1,5	1,1
Πόσο σημαντική είναι για εσάς η ικανοποίηση που αντλείτε από τη δουλειά σας;	2,2	0,9
Πόσο επιτυχημένος/η νομίζετε ότι είστε στη δουλειά σας;	1,5	1,0

### Ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την εργασία τους με φθίνουσα σειρά.

Πίνακας 10. Μεγαλύτερες τιμές δηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση

Πόσο ικανοποιημένοι είστε από	Μέση τιμή	SD
το πόσο πολύ σας αρέσει η δουλειά σας;	1,7	1,4
τη βοήθεια που προσφέρεται στη δουλειά από τους συναδέλφους σας;	1,6	1,5
τη φιλικότητα των συναδέλφων σας στη δουλειά;	1,5	1,6
την αξία του να σχετιζόμαστε με τους συναδέλφους σας και με την υπηρεσία γενικά;	1,4	1,4
τις σχέσεις με τους συναδέλφους στην κλινική, όπου εργάζεστε;	1,3	1,6
την αναγνώριση της δουλειά σας από τον άμεσα ανώτερό σας;	1,2	1,7
τη σχέση σας με τον άμεσα ανώτερό σας στη δουλειά;	1,1	1,8
την επικοινωνία που έχει ο άμεσα ανώτερός σας μαζί σας στη δουλειά;	1,1	1,7
την επικοινωνία που έχετε με τον άμεσα ανώτερό σας στη δουλειά;	1,1	1,7
το βαθμό που ο άμεσα ανώτερός σας δείχνει να σας ακούει και να σας καταλαβαίνει;	1,0	1,8
τον τρόπο που ο άμεσα ανώτερός σας, σας δίνει οδηγίες και σας κατευθύνει στη δουλειά σας;	0,9	1,8
την επικοινωνία που υπάρχει με τους κατά καιρούς εθελοντές;	0,9	1,5
το βαθμό που χρησιμοποιείτε τις ικανότητές σας στο χώρο εργασίας σας;	0,8	1,6
τις προκλήσεις που προσφέρει η δουλειά σας;	0,8	1,6
τους 'άτυπους' τρόπους επικοινωνίας (π.χ. προφορικές οδηγίες) μεταξύ του προσωπικού στο χώρο εργασίας σας;	0,8	1,6
την επικοινωνία που έχετε με συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων (π.χ. ιατροί, νοσηλευτές, ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, κ.α.);	0,8	1,6
την εκπαίδευση και την εμπειρία που σας παρέχει η δουλειά σας;	0,6	1,8
το νόημα που δίνεται στην 'επιτυχία' στο χώρο εργασίας σας;	0,5	1,6
τους 'τυπικούς' τρόπους επικοινωνίας (π.χ. λογοδοσία, γραπτή πληροφόρηση, επίσκεψη, κλπ.) μεταξύ του προσωπικού;	0,4	1,9
την ενημέρωση που λαμβάνετε από το διευθυντή σας, για ό,τι συμβαίνει στο χώρο εργασίας σας γενικά;	0,2	2,0
την επικοινωνία που έχετε με το διευθυντή της υπηρεσίας, όπου εργάζεστε;	0,2	2,0
την επικοινωνία που υπάρχει μεταξύ των κλινικών ή και των τμημάτων του νοσοκομείου, όπου εργάζεστε;	0,2	1,8
την πληροφόρηση που λαμβάνετε για τα επιτεύγματα του προσωπικού στο χώρο εργασίας σας;	0,2	1,8
την πληροφόρηση που λαμβάνετε για τους στόχους και τα σχέδια της κλινικής, όπου εργάζεστε;	0,1	1,9
την πληροφόρηση που λαμβάνετε για την πολιτική που ακολουθεί η διοίκηση του νοσοκομείου και αφορά την ομάδα σας;	-0,5	1,8

Οι συμμετέχοντες ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από το πόσο πολύ τους αρέσει η δουλειά τους. Ακολουθεί η ικανοποίηση από τη βοήθεια που προσφέρεται στη δουλειά από τους συναδέλφους τους. Λιγότερο ικανοποιημένοι ήταν από την πληροφόρηση που λαμβάνουν για την πολιτική που ακολουθεί η διοίκηση του νοσοκομείου και αφορά την ομάδα τους.

### **Σπουδαιότητα της εργασίας των συμμετεχόντων με φθίνουσα σειρά.**

**Πίνακας 11.**

<b>Πόσο σημαντική θεωρείτε</b>	<b>Μέση τιμή</b>	<b>SD</b>
το πόσο πολύ σας αρέσει η δουλειά σας;	2,4	1,1
τη φιλικότητα των συναδέλφων σας στη δουλειά;	2,2	1,3
τη βοήθεια που προσφέρεται στη δουλειά από τους συναδέλφους σας;	2,2	1,3
το βαθμό που χρησιμοποιείτε τις ικανότητές σας στο χώρο εργασίας σας;	2,2	1,2
την εκπαίδευση και την εμπειρία που σας παρέχει η δουλειά σας;	2,2	1,3
την επικοινωνία που έχετε με συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων (π.χ. ιατροί, νοσηλευτές, ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, κ.α.);	2,2	1,2
τις σχέσεις με τους συναδέλφους στην κλινική, όπου εργάζεστε;	2,1	1,4
την αναγνώριση της δουλειά σας από τον άμεσα ανώτερό σας;	2,1	1,3
την επικοινωνία που έχετε με τον άμεσα ανώτερό σας στη δουλειά;	2,1	1,4
το βαθμό που ο άμεσα ανώτερός σας δείχνει να σας ακούει και να σας καταλαβαίνει;	2,1	1,4
τη σχέση σας με τον άμεσα ανώτερό σας στη δουλειά;	2,1	1,4
την επικοινωνία που έχει ο άμεσα ανώτερός σας μαζί σας στη δουλειά;	2,1	1,4
τις προκλήσεις που προσφέρει η δουλειά σας;	2,0	1,2
τον τρόπο που ο άμεσα ανώτερός σας, σας δίνει οδηγίες και σας κατευθύνει στη δουλειά σας;	1,9	1,4
την αξία του να σχετίζεστε με τους συναδέλφους σας και με την υπηρεσία γενικά;	1,8	1,3
την επικοινωνία που υπάρχει μεταξύ των κλινικών ή και των τμημάτων του νοσοκομείου, όπου εργάζεστε;	1,8	1,6
την ενημέρωση που λαμβάνετε από το διευθυντή σας, για ο,τι συμβαίνει στο χώρο εργασίας σας γενικά;	1,8	1,4
τους 'άτυπους' τρόπους επικοινωνίας (π.χ. προφορικές οδηγίες) μεταξύ του προσωπικού στο χώρο εργασίας σας;	1,7	1,3
την επικοινωνία που έχετε με το διευθυντή της υπηρεσίας, όπου εργάζεστε;	1,7	1,5
τους 'τυπικούς' τρόπους επικοινωνίας (π.χ. λογοδοσία, γραπτή πληροφόρηση, επίσκεψη, κλπ.) μεταξύ του προσωπικού;	1,7	1,6
το νόημα που δίνεται στην 'επιτυχία' στο χώρο εργασίας σας;	1,6	1,4
την πληροφόρηση που λαμβάνετε για τους στόχους και τα σχέδια της κλινικής, όπου εργάζεστε;	1,6	1,6
την πληροφόρηση που λαμβάνετε για την πολιτική που ακολουθεί η διοίκηση του νοσοκομείου και αφορά την ομάδα σας;	1,4	1,7
την πληροφόρηση που λαμβάνετε για τα επιτεύγματα του προσωπικού στο χώρο εργασίας σας;	1,4	1,5
την επικοινωνία που υπάρχει με τους κατά καιρούς εθελοντές;	1,3	1,4

Μεγαλύτερες τιμές δηλώνουν μεγαλύτερη σπουδαιότητα. Το πιο σημαντικό για τους συμμετέχοντες ήταν το πόσο πολύ τους αρέσει η δουλειά τους και ακολουθεί η φιλικότητα

των συναδέλφων τους. Λιγότερο σημαντικό θεωρούν την επικοινωνία που υπάρχει με τους κατά καιρούς εθελοντές.

**Οι τομείς της δουλειάς τους που τους προσφέρουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση με φθίνουσα σειρά.**

**Πίνακας 12.**

<b>Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας προσφέρουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση;</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Το αντικείμενο της δουλειάς μου	130	75,6
Οι σχέσεις μου με το υπόλοιπο προσωπικό	66	38,4
Οι συνθήκες εργασίας	53	30,8
Ο μισθός μου	39	22,7
Το κύρος της δουλειάς μου	31	18,0
Η θέση που κατέχω	19	11,0
Άλλο	8	4,7
<b>Αν άλλο, τι</b>		
βοήθεια στους ασθενείς	1	0,6
η προσφορά της δουλειάς μου στην ανθρώπινη υγεία	1	0,6
οι σχέσεις με συναδέλφους και ασθενείς	1	0,6
παροχή υγείας	1	0,6
σχέση με ασθενείς	2	1,2
ωράριο	1	0,6

Το 75,6% των συμμετεχόντων ικανοποιούνται περισσότερο από το αντικείμενο της δουλειάς τους. Επίσης, το 38,4% των συμμετεχόντων ικανοποιούνται περισσότερο από τις σχέσεις τους με το υπόλοιπο προσωπικό.

**Οι τομείς της δουλειάς τους που τους δυσαρεστούν περισσότερο με φθίνουσα σειρά.**

**Πίνακας 13.**

<b>Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας δυσαρεστούν περισσότερο;</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Ο μισθός μου	100	59,2
Οι συνθήκες εργασίας	75	44,4
Το κύρος της δουλειάς μου	26	15,4
Οι σχέσεις μου με το υπόλοιπο προσωπικό	25	14,8
Η θέση που κατέχω	16	9,5
Το αντικείμενο της δουλειάς μου	13	7,7
Άλλο	13	7,7
<b>Αν άλλο, τι</b>		
Απόσταση	1	0,6
Ελλείψεις σε ενημέρωση συγγενών, επικοινωνία και υλικοτεχνικών δομών	1	0,6
Εξουσία γιατρών	1	0,6
Μη αναγνωριστικότητα του έργου	1	0,6
Μη ίαση των ασθενών	1	0,6
Όχι επικοινωνία με διεύθυνση	1	0,6
Σχέση με διοίκηση	1	0,6
Σωματική καταπόνηση	1	0,6
Φόρτος εργασίας και μικρή επικοινωνία με προσωπικό	1	0,6
Ωράριο	3	1,7
Ωράριο, πολλές αρμοδιότητες	1	0,6

Ο κυριότερος τομέας που δυσαρεστεί τους συμμετέχοντες είναι ο μισθός με ποσοστό 59,2%. Ακολουθούν οι συνθήκες εργασίας με ποσοστό 44,4%

**Η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς των συμμετεχόντων.**

**Πίνακας 14.**

<b>Ποια νομίζετε ότι είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς σας;</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Η ίαση των ασθενών	135	78,5
Το 'ευχαριστώ' των ασθενών	97	56,4
Οι συνθήκες εργασίας	34	19,8
Οι σχέσεις μου με το υπόλοιπο προσωπικό	25	14,5
Ο μισθός μου	21	12,2
Το κύρος της δουλειάς μου	16	9,3

Το 78,5% των συμμετεχόντων θεωρούν πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς τους την ίαση των ασθενών και ακολουθεί το «ευχαριστώ» των ασθενών με ποσοστό 56,4%.

**Πίνακας 15. Οι αλλαγές που επιθυμούν οι συμμετέχοντες.**

<b>Ποια αλλαγή στη δουλειά σας νομίζετε ότι θα σας έκανε να νιώθετε μεγαλύτερη ικανοποίηση;</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Ο μισθός μου	119	69,2
Οι συνθήκες εργασίας	77	44,8
Η θέση που κατέχω	22	12,8
Το αντικείμενο της δουλειάς μου	20	11,6
Οι σχέσεις μου με το υπόλοιπο προσωπικό	18	10,5
Ο προϊστάμενός μου	15	8,7
Η κλινική, όπου εργάζομαι	11	6,4
Άλλο	8	4,7
<b>Αν άλλο, τι</b>		
διαφορετική αντιμετώπιση απο διοίκηση	1	0,6
η δυνατότητα για μάστερ	1	0,6
μάστερ	1	0,6
νοσοκομείο	1	0,6
τρόπος ασφάλισης	1	0,6
ωράριο	1	0,6

Το 69,2% των συμμετεχόντων θα ένιωθαν μεγαλύτερη ικανοποίηση αν άλλαζε ο μισθός τους και το 44,8% αν άλλαζαν οι συνθήκες εργασίας τους.

### **5.2.1 Συσχέτιση της ικανοποίησης από την εργασία με δημογραφικά στοιχεία**

		Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη δουλειά σας;		P Mann-Whitney	Πόσο σημαντική είναι για εσάς η ικανοποίηση που αντλείτε από τη δουλειά σας;		P Mann-Whitney	Πόσο επιτυχημένος/η νομίζετε ότι είστε στη δουλειά σας;		P Mann-Whitney
		Μέση τιμή±SD	Διάμεσος (Ενδ. εύρος)		Μέση τιμή±SD	Διάμεσος (Ενδ. εύρος)		Μέση τιμή±SD	Διάμεσος (Ενδ. εύρος)	
Ηλικία	<29	1,5±1,2	2 (1 - 2)	0,481*	2,3±0,9	2,5 (2 - 3)	0,509*	<b>1,2±0,9</b>	1 (1 - 2)	<b>0,003*</b>
	29-38	1,6±0,9	2 (1 - 2)		2,2±0,9	2 (2 - 3)		1,6±0,8	2 (1 - 2)	
	>38	1,6±1,4	2 (1 - 2)		2,1±1,1	2 (2 - 3)		<b>1,7±1,3</b>	2 (1 - 3)	
Φύλο	Άντρες	1,7±1,1	2 (1 - 2)	0,056	<b>2±1</b>	2 (2 - 3)	<b>0,029</b>	1,6±1	2 (1 - 2)	0,186
	Γυναίκες	1,4±1,1	2 (1 - 2)		<b>2,3±0,9</b>	3 (2 - 3)		1,5±1	2 (1 - 2)	
Μεταπτυχιακό/ διδακτορικό	Όχι	<b>1,7±1</b>	2 (1 - 2)	<b>0,002</b>	2,3±0,9	2 (2 - 3)	0,051	1,6±0,9	2 (1 - 2)	0,077
	Ναι	<b>1,1±1,3</b>	1 (1 - 2)		2±1	2 (2 - 3)		1,3±1,2	1 (1 - 2)	
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η	1,6±1,1	2 (1 - 2)	0,515	2,3±0,9	2 (2 - 3)	0,070	1,4±1	2 (1 - 2)	0,096
	Έγγαμος/η- Διαζευγμένος/η	1,5±1,1	2 (1 - 2)		2±1	2 (1 - 3)		1,7±1	2 (1 - 2)	
Επαγγελματική κατάσταση	Δημόσιος/η υπάλληλος	1,5±1,2	2 (1 - 2)	0,639	<b>1,9±1,1</b>	2 (1 - 3)	<b>0,003</b>	1,6±1,1	2 (1 - 2)	0,074
	Ιδιωτικός υπάλληλος	1,6±1	2 (1 - 2)		<b>2,4±0,8</b>	3 (2 - 3)		1,4±0,9	1 (1 - 2)	
Πόσα χρόνια εργάζεστε στο χώρο της φυσιοθεραπείας;	0-5	1,5±1,2	2 (1 - 2)	0,866*	2,3±0,9	3 (2 - 3)	0,209*	<b>1,2±0,9</b>	1 (1 - 2)	<b>0,001*</b>
	5-10	1,7±0,8	2 (1 - 2)		2,2±0,8	2 (2 - 3)		<b>1,7±0,8</b>	2 (1 - 2)	
	Πάνω από 10	1,5±1,3	2 (1 - 2)		2±1,1	2 (1 - 3)		<b>1,7±1,2</b>	2 (1 - 2)	
Είστε ικανοποιημένοι από το αντικείμενο εργασίας σας;	Καθόλου έως μέτρια	<b>0,9±1,2</b>	1 (1 - 2)	<b>&lt;0,001</b>	1,8±1,2	2 (1 - 3)	0,051	<b>1,1±1</b>	1 (1 - 2)	<b>&lt;0,001</b>
	Πολύ/Πάρα Πολύ	<b>1,8±1</b>	2 (1 - 2)		2,3±0,8	2 (2 - 3)		<b>1,7±1</b>	2 (1 - 2)	
Είστε ικανοποιημένοι από τη θέση εργασίας σας;	Καθόλου έως μέτρια	<b>1,1±1,2</b>	1 (1 - 2)	<b>&lt;0,001</b>	2,1±1,1	2 (2 - 3)	0,282	<b>1,2±1,1</b>	1 (1 - 2)	<b>&lt;0,001</b>
	Πολύ/Πάρα Πολύ	<b>1,9±0,9</b>	2 (2 - 2)		2,3±0,8	2 (2 - 3)		<b>1,8±0,8</b>	2 (1 - 2)	
Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στον εαυτό σας;	Καθόλου	1,5±1,6	2 (1 - 2)	0,783*	1,9±1,3	2 (2 - 3)	0,483*	1,5±1,2	2 (1 - 2)	0,676*
	Λίγο	1,7±0,8	2 (1 - 2)		2,2±0,9	2 (2 - 3)		1,6±0,9	2 (1 - 2)	
	Μέτρια	1,5±1,2	2 (1 - 2)		2,1±1	2 (1 - 3)		1,4±1	1 (1 - 2)	
	Πολύ/Πάρα Πολύ	1,6±1	2 (1 - 2)		2,3±0,8	2 (2 - 3)		1,7±0,9	2 (1 - 2)	
Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην οικογένεια σας;	Καθόλου	1,6±1,2	2 (1 - 2)	0,974*	1,9±1,2	2 (2 - 3)	0,154*	1,5±1,2	2 (1 - 2)	0,365*
	Λίγο	1,6±1,1	2 (1 - 2)		2,3±0,8	2 (2 - 3)		1,5±0,9	2 (1 - 2)	
	Μέτρια	1,5±1,2	2 (1 - 2)		2±1	2 (1 - 3)		1,3±1	2 (1 - 2)	
	Πολύ/Πάρα Πολύ	1,6±1	2 (1 - 2)		2,4±0,8	3 (2 - 3)		1,8±0,9	2 (1 - 2)	
Θεωρείτε ότι οι οικογενειακές σας υποχρεώσεις επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην εργασία σας;	Καθόλου	1,7±1,1	2 (1 - 2)	0,160*	2,2±1	2 (2 - 3)	0,550*	1,6±1	2 (1 - 2)	0,237*
	Λίγο	1,5±0,8	2 (1 - 2)		2,1±0,9	2 (2 - 3)		1,4±0,8	1,5 (1 - 2)	
	Μέτρια/Πολύ	1,1±1,6	2 (1 - 2)		2,4±0,7	3 (2 - 3)		1,7±1,2	2 (1 - 2)	
Ποιοι παράγοντες θεωρείτε ότι συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας σας;										
φύλο	Όχι	1,5±1,2	2 (1 - 2)	0,538	2,1±1	2 (2 - 3)	0,333	1,5±1	2 (1 - 2)	0,510
	Ναι	1,7±0,8	2 (1 - 2)		2,4±0,7	2 (2 - 3)		1,5±0,8	1 (1 - 2)	
επίπεδο σπουδών	Όχι	1,3±1,4	2 (1 - 2)	0,374	2±1,1	2 (2 - 3)	0,603	1,5±1,2	2 (1 - 2)	0,419
	Ναι	1,7±0,9	2 (1 - 2)		2,3±0,8	2 (2 - 3)		1,5±0,9	2 (1 - 2)	
ηλικία	Όχι	1,5±1,2	2 (1 - 2)	0,729	2,2±1	2 (2 - 3)	0,068	1,5±1	2 (1 - 2)	0,781
	Ναι	1,6±1	2 (1 - 2)		2,1±0,8	2 (2 - 3)		1,6±0,9	2 (1 - 2)	
προσωπικότητα	Όχι	1,4±1,2	2 (1 - 2)	0,165	2,1±1,1	2 (2 - 3)	0,947	1,5±1,1	2 (1 - 2)	0,745
	Ναι	1,6±1	2 (1 - 2)		2,2±0,8	2 (2 - 3)		1,5±0,9	2 (1 - 2)	
άλλοι παράγοντες	Όχι	<b>1,7±0,9</b>	2 (1 - 2)	<b>0,007</b>	2,2±0,8	2 (2 - 3)	0,383	1,6±0,9	2 (1 - 2)	0,085
	Ναι	<b>1,1±1,4</b>	1,5 (1 - 2)		2±1,2	2 (1 - 3)		1,3±1,2	1 (1 - 2)	
Έχετε αδέρφια;	Όχι	1,9±0,8	2 (2 - 2)	0,117	2,4±0,9	3 (2 - 3)	0,208	1,8±0,9	2 (2 - 2)	0,176
	Ναι	1,5±1,1	2 (1 - 2)		2,2±1	2 (2 - 3)		1,5±1	2 (1 - 2)	
Έχετε παιδιά;	Όχι	1,5±1,2	2 (1 - 2)	0,818	2,3±0,8	2 (2 - 3)	0,091	1,5±1	2 (1 - 2)	0,310
	Ναι	1,6±1	2 (1 - 2)		1,9±1,1	2 (1,5 - 3)		1,6±1	2 (1 - 2)	

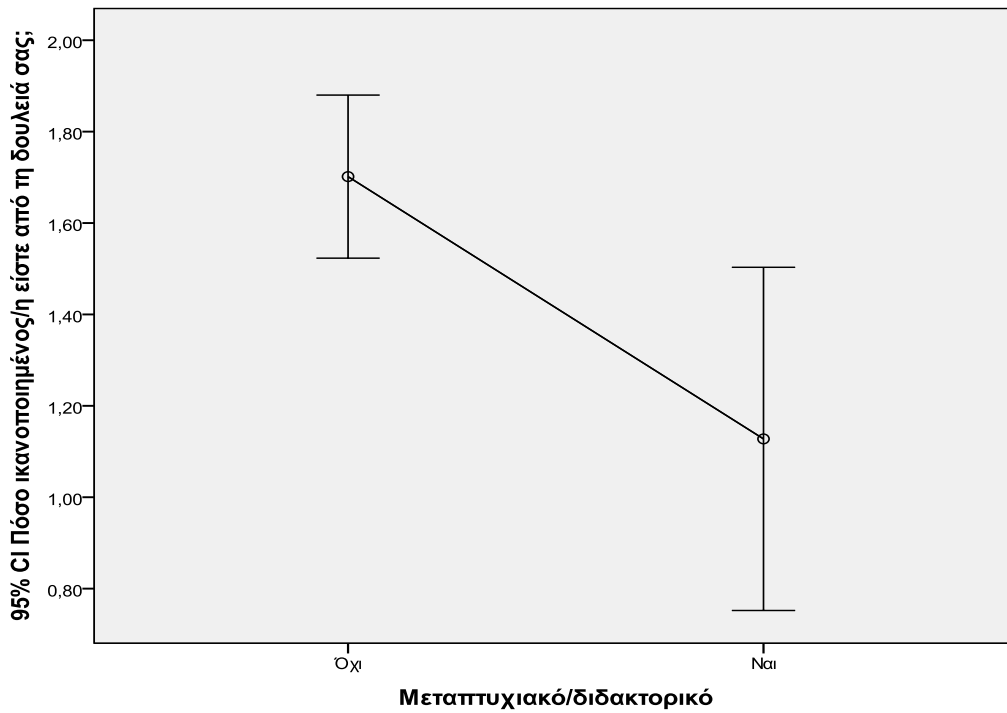


***Πίνακας 16. Ικανοποίηση από την εργασία των συμμετεχόντων καθώς και η σπουδαιότητα της εργασίας των συμμετεχόντων ανάλογα με δημογραφικούς και άλλους παράγοντες***

Οι ιδιωτικοί υπάλληλοι θεωρούσαν πιο σημαντική την ικανοποίηση που αντλούν από την εργασία τους σε σύγκριση με τους δημόσιους υπαλλήλους .

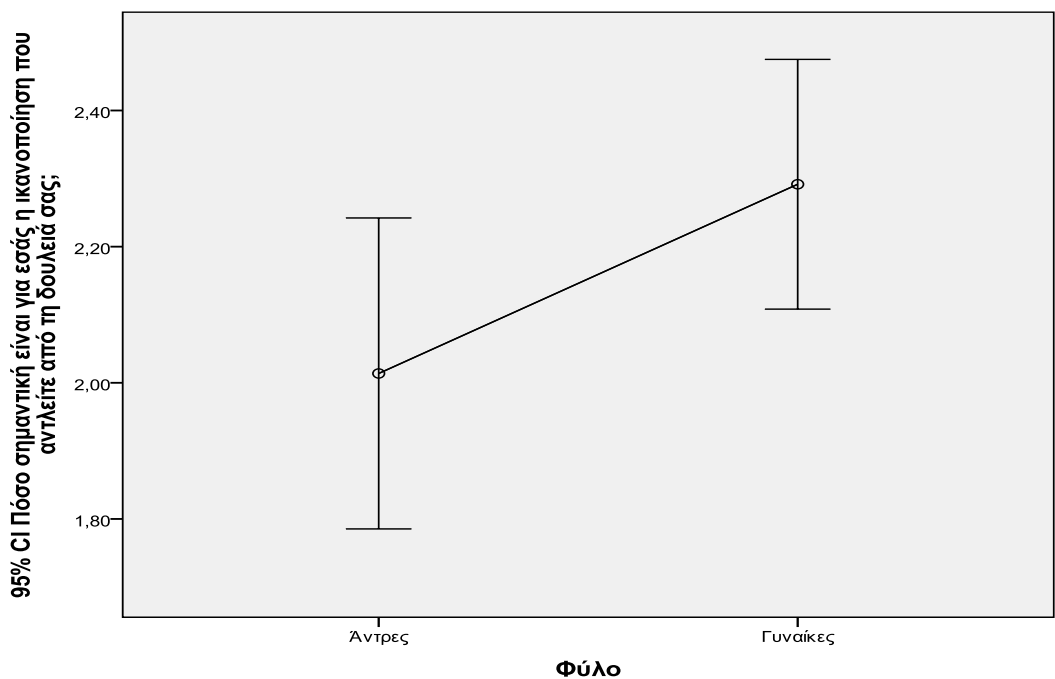
Οι συμμετέχοντες που ήταν πολύ/πάρα πολύ ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασία τους ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που ήταν καθόλου έως μέτρια ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασία τους. Οι συμμετέχοντες που ήταν πολύ/πάρα πολύ ικανοποιημένοι από τη θέση της εργασία τους ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που ήταν καθόλου έως μέτρια ικανοποιημένοι από τη θέση της εργασία τους. Τέλος, οι συμμετέχοντες που θεωρούσαν ότι «άλλοι» παράγοντες συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας τους ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που δεν θεωρούσαν ότι «άλλοι» παράγοντες συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας τους.

**Διάγραμμα 6. Ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την εργασία τους ανάλογα με το αν είχαν μεταπτυχιακό ή/και διδακτορικό.**



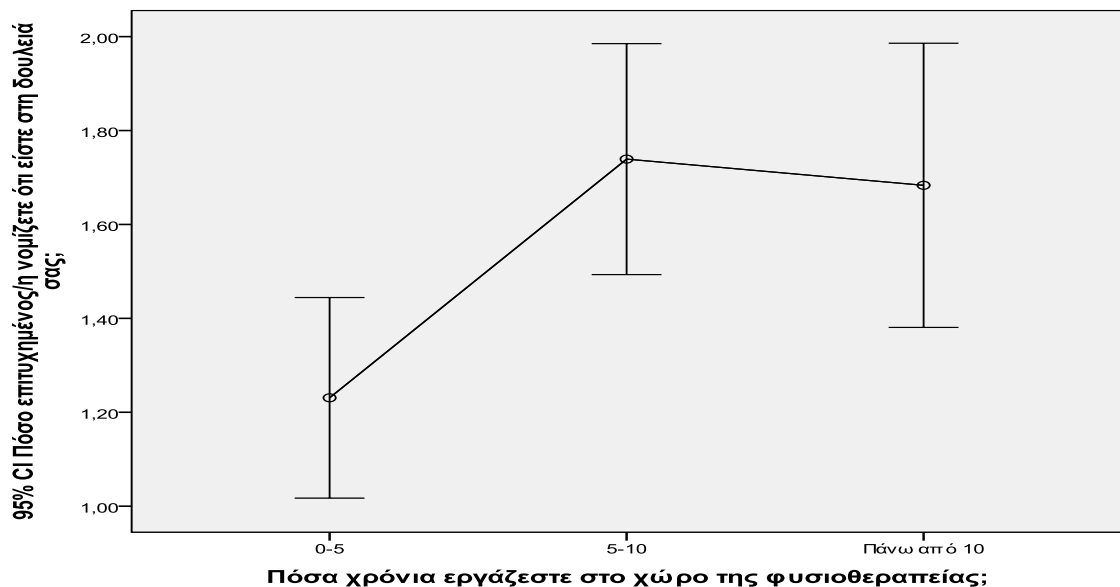
Οι συμμετέχοντες με μεταπτυχιακό ή/και διδακτορικό ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που δεν είχαν ούτε μεταπτυχιακό ούτε διδακτορικό.

**Διάγραμμα 7. Σπουδαιότητα της ικανοποίησης των συμμετεχόντων από την εργασία τους ανάλογα με το φύλο τους.**



Οι γυναίκες θεωρούσαν πιο σημαντική την ικανοποίηση που αντλούν από την εργασία τους σε σύγκριση με τους άντρες

**Διάγραμμα 8. Πόσο επιτυχημένοι ήταν οι συμμετέχοντες στην εργασία τους ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας.**



Μετά τη διόρθωση κατά Bonferroni βρέθηκε ότι τα άτομα άνω των 38 ετών θεωρούσαν ότι ήταν πιο επιτυχημένα σε σύγκριση με τα άτομα κάτω των 29 ετών ( $p=0,001$ ). Ακόμα, τα άτομα που εργάζονται το πολύ 5 χρόνια στο χώρο της φυσιοθεραπείας θεωρούσαν ότι ήταν

λιγότερο επιτυχημένα σε σύγκριση με τα άτομα με 5-10 χρόνια προϋπηρεσίας ( $p=0,003$ ) και με τα άτομα με πάνω από 10 χρόνια προϋπηρεσία ( $p=0,001$ ).

Επίσης, οι συμμετέχοντες που ήταν πολύ/πάρα πολύ ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους θεωρούσαν ότι ήταν πιο επιτυχημένοι στην εργασία τους σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που ήταν καθόλου έως μέτρια ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους. Οι συμμετέχοντες που ήταν πολύ/πάρα πολύ ικανοποιημένοι από τη θέση της εργασίας τους θεωρούσαν ότι ήταν πιο επιτυχημένοι στην εργασία τους σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που ήταν καθόλου έως μέτρια ικανοποιημένοι από τη θέση της εργασίας τους.

**Πολυπαραγοντική γραμμική εξάρτηση** με εξαρτημένη μεταβλητή **την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την εργασία τους με τη χρήση των διατάξεων** και με τη μέθοδο διαδοχικής ένταξης/αφαίρεσης βρέθηκαν τα εξής αποτελέσματα .

Πίνακας 17.

		<b>B</b>	<b>SE</b>	<b>P</b>
<b>Μεταπτυχιακό/διδακτορικό</b>	Όχι	0,00		
	Ναι	-21,53	7,59	<b>0,005</b>
<b>Θεωρείτε ότι συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας σας "άλλοι" παράγοντες;</b>	Όχι	0,00		
	Ναι	-18,71	7,64	<b>0,015</b>

\*δηλώνει κατηγορία αναφοράς

Οι μεταπτυχιακές/διδακτορικές σπουδές των συμμετεχόντων καθώς και οι άλλοι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας των συμμετεχόντων βρέθηκαν να σχετίζονται ανεξάρτητα και να προβλέπουν την ικανοποίηση τους από την εργασία τους. Συγκεκριμένα:

- Οι συμμετέχοντες με μεταπτυχιακό ή/και διδακτορικό ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που δεν είχαν ούτε μεταπτυχιακό ούτε διδακτορικό.
- Οι συμμετέχοντες που θεωρούσαν ότι «άλλοι» παράγοντες συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας τους ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που δεν θεωρούσαν ότι «άλλοι» παράγοντες συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας τους.

**Πολυπαραγοντική γραμμική εξάρτηση** με εξαρτημένη μεταβλητή την **σπουδαιότητα της ικανοποίησης των συμμετεχόντων από την εργασία τους με τη χρήση των διατάξεων** και με τη μέθοδο διαδοχικής ένταξης/αφαίρεσης βρέθηκαν τα αποτελέσματα που περιγράφονται στον ακόλουθο πίνακα.

**Πίνακας 18.**

		<b>β</b>	<b>SE</b>	<b>P</b>
<b>Φύλο</b>	Άντρες	0,00*		
	Γυναίκες	13,87	6,84	<b>0,044</b>
<b>Επαγγελματική κατάσταση</b>	Δημόσιος/η υπάλληλος	0,00		
	Ιδιωτικός υπάλληλος	19,71	6,77	<b>0,004</b>

\*δηλώνει κατηγορία αναφοράς

Το φύλο και η επαγγελματική κατάσταση των συμμετεχόντων βρέθηκαν να σχετίζονται ανεξάρτητα και να προβλέπουν την σπουδαιότητα της ικανοποίησης τους από την εργασία τους. Συγκεκριμένα:

- Οι γυναίκες θεωρούσαν πιο σημαντική την ικανοποίηση που αντλούν από την εργασία τους σε σύγκριση με τους άντρες.
- Οι ιδιωτικοί υπάλληλοι θεωρούσαν πιο σημαντική την ικανοποίηση που αντλούν από την εργασία τους σε σύγκριση με τους δημόσιους υπαλλήλους

**Πολυπαραγοντική γραμμική εξάρτηση** με εξαρτημένη μεταβλητή την **επιτυχία των συμμετεχόντων στην εργασία τους με τη χρήση των διατάξεων** και με τη μέθοδο διαδοχικής ένταξης/αφαίρεσης βρέθηκαν τα ακόλουθα αποτελέσματα.

**Πίνακας 19.**

		<b>β</b>	<b>SE</b>	<b>P</b>
<b>Πόσα χρόνια εργάζεστε στο χώρο της φυσιοθεραπείας;</b>	0-5	0,00*		
	5-10	24,64	8,23	<b>0,003</b>
	Πάνω από 10	32,20	7,61	<b>&lt;0,001</b>
<b>Είστε ικανοποιημένοι από το αντικείμενο εργασίας σας:</b>	Καθόλου έως μέτρια	0,00		
	Πολύ/Πάρα Πολύ	20,91	8,64	<b>0,017</b>
<b>Είστε ικανοποιημένοι από τη θέση εργασίας σας:</b>	Καθόλου έως μέτρια	0,00		
	Πολύ/Πάρα Πολύ	18,97	7,63	<b>0,014</b>

\*δηλώνει κατηγορία αναφοράς

Τα χρόνια προϋπηρεσίας και η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από το αντικείμενο και τη θέση εργασίας τους βρέθηκαν να σχετίζονται ανεξάρτητα και να προβλέπουν την επιτυχία τους στην εργασία τους. Συγκεκριμένα:

- Τα άτομα που εργάζονται 5-10 χρόνια στο χώρο της φυσιοθεραπείας θεωρούσαν ότι ήταν περισσότερο επιτυχημένα σε σύγκριση με τα άτομα με λιγότερα από 5 χρόνια προϋπηρεσίας.
- Τα άτομα που εργάζονται πάνω από 10 χρόνια στο χώρο της φυσιοθεραπείας θεωρούσαν ότι ήταν περισσότερο επιτυχημένα σε σύγκριση με τα άτομα με λιγότερα από 5 χρόνια προϋπηρεσίας.
- Οι συμμετέχοντες που ήταν πολύ/πάρα πολύ ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους θεωρούσαν ότι ήταν πιο επιτυχημένοι στην εργασία τους σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που ήταν καθόλου έως μέτρια ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους.
- Οι συμμετέχοντες που ήταν πολύ/πάρα πολύ ικανοποιημένοι από τη θέση της εργασίας τους θεωρούσαν ότι ήταν πιο επιτυχημένοι στην εργασία τους σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που ήταν καθόλου έως μέτρια ικανοποιημένοι από τη θέση της εργασίας τους.

### 5.3 Λειτουργία οικογένειας (FES-FORM R)

Στον πίνακα που ακολουθεί περιγράφονται οι διαστάσεις της κλίμακας λειτουργίας της οικογένειας (FES). Υψηλότερες τιμές υποδηλώνουν καλύτερη λειτουργία της οικογένειας.

Πίνακας 20.

	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Μέση τιμή	SD	Διάμεσος (Ενδ. εύρος)
Συνοχή	1,0	9,0	7,1	1,6	7 (6 - 8)
Εκφραστικότητα	0,0	9,0	6,0	1,5	6 (5 - 7)
Σύγκρουση	0,0	8,0	2,3	1,9	2 (1 - 4)
Ανεξαρτησία	1,0	9,0	6,2	1,5	6 (5 - 7)
Προσανατολισμούς για επιτεύγματα	3,0	9,0	6,2	1,6	6 (5 - 8)
Προσανατολισμός για πολιτισμό και διανόηση	1,0	9,0	5,7	1,9	6 (5 - 7)
Προσανατολισμός για ενεργό ψυχαγωγική δραστηριότητα	0,0	9,0	5,3	2,3	6 (4 - 7)
Ηθική και θρησκευτική έμφαση	0,0	9,0	3,4	2,2	3 (1 - 5)
Οργάνωση	1,0	8,0	5,7	1,7	6 (5 - 7)
Έλεγχος	0,0	9,0	4,4	1,7	4 (3 - 6)

### 5.3.1 Συσχέτιση των διαστάσεων της κλίμακας που αφορά στη λειτουργία της οικογένειας ανάλογα με δημογραφικούς και άλλους παράγοντες.

Πίνακας 21. Βαθμολογίες των συμμετεχόντων στις διαστάσεις «Συνοχή» και «Εκφραστικότητα» ανάλογα με δημογραφικούς και άλλους παράγοντες. Υψηλότερες τιμές υποδηλώνουν καλύτερη λειτουργία της οικογένειας.

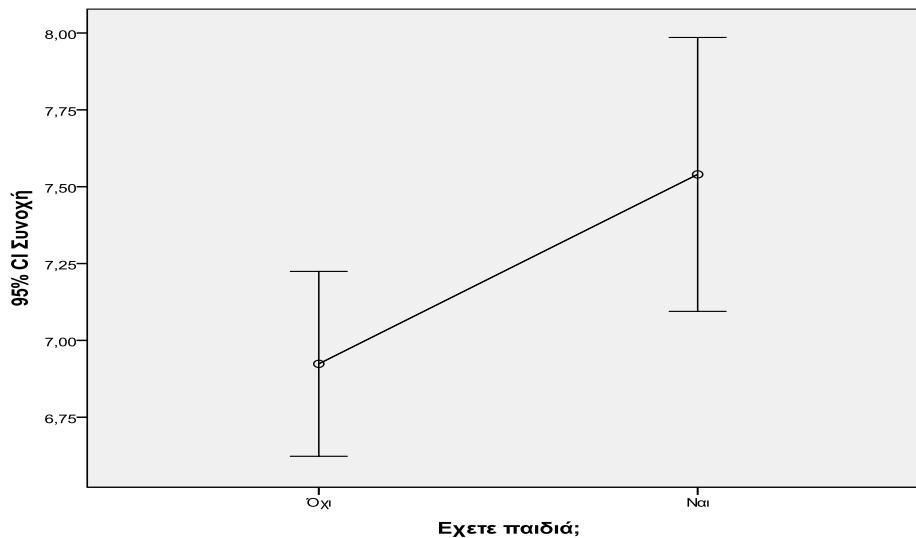
		Συνοχή			Εκφραστικότητα		
		Μέση τιμή±SD	Διάμεσος (Ενδ. εύρος)	P Mann-Whitney	Μέση τιμή±SD	Διάμεσος (Ενδ. εύρος)	P Mann-Whitney
Ηλικία	<29	6,8±1,9	7 (6 - 8)	0,179*	6,1±1,5	6 (5 - 7)	0,574*
	29-38	7,1±1,5	7 (6 - 8)		6,1±1,7	6 (5 - 7)	
	>38	7,4±1,6	8 (7 - 9)		6±1,3	6 (5 - 7)	
Φύλο	Άντρες	7,1±1,5	7 (6 - 8)	0,410	6±1,4	6 (5 - 7)	0,975
	Γυναίκες	7,1±1,8	8 (6 - 8)		6±1,6	6 (5 - 7)	
Μεταπτυχιακό/διδακτορικό	Όχι	7,1±1,6	7 (6 - 8)	0,533	6,1±1,4	6 (5 - 7)	0,875
	Ναι	7,2±1,7	8 (6 - 8)		5,9±1,8	6 (5 - 7)	
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η	<b>6,9±1,7</b>	7 (6 - 8)	<b>0,014</b>	6,1±1,6	6 (5 - 7)	0,404
	Έγγαμος/η-Διαζευγμένος/η	<b>7,5±1,5</b>	8 (7 - 9)		6±1,4	6 (5 - 7)	
Επαγγελματική κατάσταση	Δημόσιος/η υπάλληλος	7,1±1,7	7 (6 - 8)	0,622	6±1,6	6 (5 - 7)	0,338
	Ιδιωτικός υπάλληλος	7,1±1,6	7 (6 - 8)		6,1±1,4	6 (5 - 7)	
Πόσα χρόνια εργάζεστε στο χώρο της φυσιοθεραπείας;	0-5	6,8±1,8	7 (6 - 8)	0,186*	6,2±1,4	6 (5 - 7)	0,254*
	5-10	7,3±1,6	8 (7 - 8)		6,1±1,8	6 (5 - 7)	
	Πάνω από 10	7,3±1,5	7 (7 - 9)		5,9±1,3	6 (5 - 7)	
Είστε ικανοποιημένοι από το αντικείμενο εργασίας σας;	Καθόλου έως μέτρια	7,2±1,6	7,5 (6 - 8,5)	0,584	6,1±1,4	6 (5 - 7)	0,597
	Πολύ/Πάρα Πολύ	7,1±1,7	7 (6 - 8)		6±1,5	6 (5 - 7)	
Είστε ικανοποιημένοι από τη θέση εργασίας σας;	Καθόλου έως μέτρια	7,2±1,7	8 (6 - 8)	0,281	6,1±1,2	6 (5 - 7)	0,790
	Πολύ/Πάρα Πολύ	7±1,6	7 (6 - 8)		6±1,7	6 (5 - 7)	
Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στον εαυτό σας;	Καθόλου	6,3±2,4	7 (5 - 8)	0,223*	6±1,4	6 (5 - 7)	<b>0,042*</b>
	Λίγο	7,1±1,4	7 (6 - 8)		6,2±1,5	6,5 (5 - 7)	
	Μέτρια	7,1±1,7	8 (6 - 8)		<b>5,6±1,5</b>	6 (5 - 7)	
	Πολύ/Πάρα Πολύ	7,5±1,1	8 (7 - 8)		<b>6,4±1,5</b>	7 (5 - 7)	
Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην οικογένεια σας;	Καθόλου	6,9±2	7 (6 - 8)	0,546*	6,1±1,5	6 (5 - 7)	0,648*
	Λίγο	6,9±1,7	7 (6 - 8)		6,3±1,4	7 (5 - 7)	
	Μέτρια	7,3±1,5	8 (6 - 8)		5,9±1,4	6 (5 - 7)	
	Πολύ/Πάρα Πολύ	7,4±1,5	8 (6 - 9)		5,9±1,7	6 (5 - 7)	
Θεωρείτε ότι οι οικογενειακές σας υποχρεώσεις επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην εργασία σας;	Καθόλου	7,1±1,6	7 (6 - 8)	0,835*	6,1±1,3	6 (5 - 7)	0,885*
	Λίγο	7,2±1,6	7,5 (6 - 9)		6±1,9	6 (5 - 7)	
	Μέτρια/Πολύ	7,1±1,8	7,5 (7 - 8)		6±1,3	6 (5 - 7)	
Ποιοι παράγοντες θεωρείτε ότι συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας σας;							
Φύλο	Όχι	7,1±1,7	7 (6 - 8)	0,611	5,9±1,5	6 (5 - 7)	0,052



	Ναι	7,3±1,4	7,5 (7 - 8)		6,5±1,3	7 (5 - 7,5)	
επίπεδο σπουδών	Όχι	7,2±1,6	7,5 (6,5 - 8)	0,671	6,1±1,5	6 (5 - 7)	0,947
	Ναι	7,1±1,7	7 (6 - 8)		6±1,5	6 (5 - 7)	
Ηλικία	Όχι	7±1,7	7 (6 - 8)	0,167	6±1,6	6 (5 - 7)	0,332
	Ναι	7,4±1,5	8 (7 - 8)		6,2±1,3	6 (6 - 7)	
Προσωπικότητα	Όχι	7,2±1,7	8 (6 - 8)	0,450	5,8±1,7	6 (5 - 7)	0,199
	Ναι	7,1±1,6	7 (6 - 8)		6,2±1,4	6 (5 - 7)	
άλλοι παράγοντες	Όχι	7,1±1,7	7 (6 - 8)	0,433	6,1±1,6	6 (5 - 7)	0,723
	Ναι	7,2±1,7	8 (7 - 8)		6±1,4	6 (5 - 7)	
<b>Έχετε αδέρφια;</b>	Όχι	7,1±1,6	7 (7 - 8)	0,897	5,7±2,1	6 (4 - 7)	0,704
	Ναι	7,1±1,7	7 (6 - 8)		6,1±1,4	6 (5 - 7)	
<b>Έχετε παιδιά;</b>	Όχι	<b>6,9±1,7</b>	7 (6 - 8)	<b>0,009</b>	6,1±1,6	6 (5 - 7)	0,342
	Ναι	<b>7,5±1,6</b>	8 (7 - 9)		5,9±1,3	6 (5 - 7)	

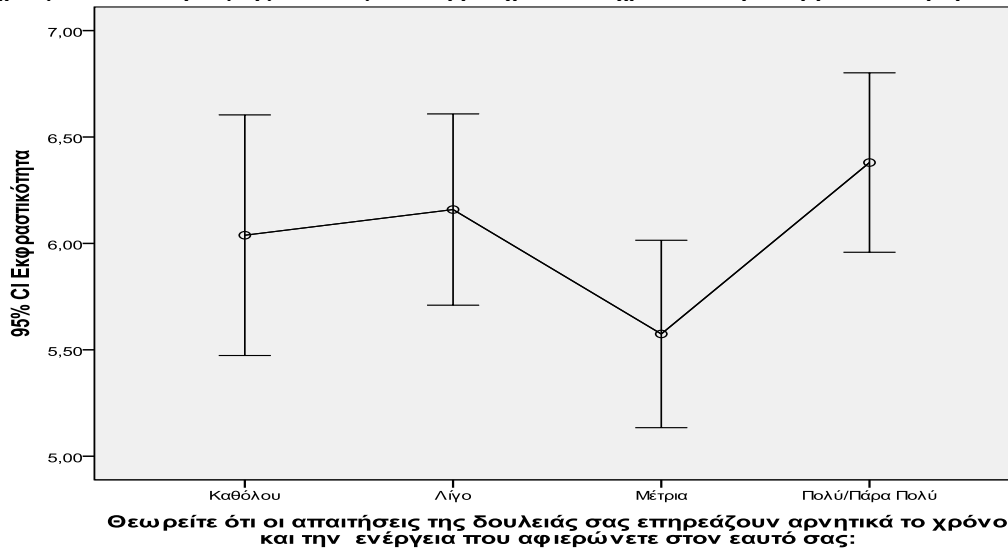
\*Kruskal-Wallis test

**Διάγραμμα 9.Βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «Συνοχή» ανάλογα με το αν είχαν παιδιά**



Σημαντικά υψηλότερη συνοχή υπήρξε στις οικογένειες των συμμετεχόντων που ήταν έγγαμοι ή διαζευγμένοι σε σύγκριση με τις οικογένειες των άγαμων συμμετεχόντων. Επίσης, σημαντικά υψηλότερη συνοχή υπήρξε στις οικογένειες των συμμετεχόντων που είχαν παιδιά σε σύγκριση με τις οικογένειες των συμμετεχόντων που δεν είχαν παιδιά.

**Διάγραμμα 10. Βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «Εκφραστικότητα» ανάλογα με το πόσο αρνητικά επηρεάζουν οι απαιτήσεις της δουλειάς των συμμετεχόντων το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους.**



Περισσότερη εκφραστικότητα υπήρξε στις οικογένειες των συμμετεχόντων που θεωρούν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς τους επηρεάζουν πολύ/πάρα πολύ αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους σε σύγκριση με τις οικογένειες των ατόμων που θεωρούν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς τους επηρεάζουν μέτρια αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους ( $p=0,008$ ).

**Πολυπαραγοντική γραμμική εξάρτηση** με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «**Συνοχή**» με τη χρήση των διατάξεων και με τη μέθοδο διαδοχικής ένταξης/αφαίρεσης βρέθηκαν τα αποτελέσματα που περιγράφονται στον ακόλουθο πίνακα.

**Πίνακας 22.**

		<b>β</b>	<b>SE</b>	<b>P</b>
<b>Έχετε παιδιά;</b>	Όχι	0,00*		
	Ναι	21,00	7,86	<b>0,008</b>

\*δηλώνει κατηγορία αναφοράς

Η ύπαρξη παιδιών βρέθηκε να είναι ο μόνος παράγοντας που να σχετίζεται και να προβλέπει ανεξάρτητα την συνοχή που υπήρχε στις οικογένειες των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα, σημαντικά υψηλότερη συνοχή υπήρξε στις οικογένειες των συμμετεχόντων που είχαν παιδιά σε σύγκριση με τις οικογένειες των συμμετεχόντων που δεν είχαν παιδιά.

**Πολυπαραγοντική γραμμική εξάρτηση** με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «**Εκφραστικότητα**» με τη χρήση των διατάξεων και με τη μέθοδο διαδοχικής ένταξης/αφαίρεσης βρέθηκαν τα εξής αποτελέσματα:

**Πίνακας 23.**

		<b>β</b>	<b>SE</b>	<b>P</b>
<b>Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στον εαυτό σας:</b>	Πολύ/Πάρα Πολύ	0,00*		
	Καθόλου	-14,73	11,23	0,192
	Λίγο	-5,48	9,60	0,569
	Μέτρια	-25,94	9,44	<b>0,007</b>

\*δηλώνει κατηγορία αναφοράς

Μόνο το πόσο αρνητικά επηρεάζουν οι απαιτήσεις της δουλειάς των συμμετεχόντων το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους βρέθηκε να σχετίζεται ανεξάρτητα και να προβλέπει την εκφραστικότητα που υπήρχε στις οικογένειες των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα, λιγότερη εκφραστικότητα υπήρξε στις οικογένειες των συμμετεχόντων που θεωρούν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς τους επηρεάζουν μέτρια αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους σε σύγκριση με τις οικογένειες των ατόμων που θεωρούν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς τους επηρεάζουν πολύ/πάρα πολύ αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους.

**Πίνακας 24. Οι βαθμολογίες των συμμετεχόντων στις διαστάσεις «Σύγκρουση» και «Ανεξαρτησία» ανάλογα με δημογραφικούς και άλλους παράγοντες. Υψηλότερες τιμές υποδηλώνουν καλύτερη λειτουργία της οικογένειας.**

		<b>Σύγκρουση</b>			<b>Ανεξαρτησία</b>		
		<b>Μέση τιμή±SD</b>	<b>Διάμεσος (Ενδ. εύρος)</b>	<b>P Mann-Whitney</b>	<b>Μέση τιμή±SD</b>	<b>Διάμεσος (Ενδ. εύρος)</b>	<b>P Mann-Whitney</b>
<b>Ηλικία</b>	<29	2,5±2,2	2 (1 - 4)	0,655*	6±1,6	6 (5 - 7)	0,623*
	29-38	2,1±1,8	2 (1 - 3)		6,3±1,4	6 (5 - 7)	
	>38	2,2±1,9	2 (1 - 4)		6,4±1,3	7 (6 - 7)	
<b>Φύλο</b>	Άντρες	2,1±1,9	2 (1 - 3)	0,453	6,2±1,4	6 (5 - 7)	0,741
	Γυναίκες	2,4±2	2 (1 - 4)		6,2±1,5	7 (5 - 7)	
<b>Μεταπτυχιακό/διδακτορικό</b>	Όχι	2,2±2	2 (1 - 4)	0,276	6,3±1,4	6 (5 - 7)	0,792
	Ναι	2,5±1,9	2 (1 - 4)		6,2±1,6	6 (5 - 7)	
<b>Οικογενειακή κατάσταση</b>	Άγαμος/η	2,4±2	2 (1 - 4)	0,272	6,2±1,6	6 (5 - 7,5)	0,797
	Έγγαμος/η-Διαζευγμένος/η	2,1±1,9	2 (1 - 3)		6,3±1,2	6 (6 - 7)	
<b>Επαγγελματική κατάσταση</b>	Δημόσιος/η υπάλληλος	2,3±2	2 (1 - 4)	0,890	6,2±1,4	6 (5 - 7)	0,727
	Ιδιωτικός υπάλληλος	2,2±1,9	2 (1 - 4)		6,3±1,5	6 (5 - 7)	

<b>Πόσα χρόνια εργάζεστε στο χώρο της φυσιοθεραπείας;</b>	0-5	2,7±2,1	2 (1 - 4)	0,073*	6,1±1,5	6 (5 - 7)	0,696*
	5-10	1,8±1,7	1 (0 - 3)		6,2±1,6	6 (5 - 7)	
	Πάνω από 10	2,2±1,9	2 (1 - 4)		6,4±1,3	7 (6 - 7)	
<b>Είστε ικανοποιημένοι από το αντικείμενο εργασίας σας;</b>	Καθόλου έως μέτρια	2,4±1,9	2 (1 - 4)	0,595	6,2±1,5	6 (5 - 8)	0,993
	Πολύ/Πάρα Πολύ	2,3±2	2 (1 - 4)		6,2±1,4	6 (5 - 7)	
<b>Είστε ικανοποιημένοι από τη θέση εργασίας σας;</b>	Καθόλου έως μέτρια	2,3±1,9	2 (1 - 4)	0,724	6,2±1,6	6 (5 - 7)	0,700
	Πολύ/Πάρα Πολύ	2,2±2	2 (1 - 3)		6,3±1,4	6 (5 - 7)	
<b>Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στον εαυτό σας;</b>	Καθόλου	2,6±2,4	2 (1 - 4)	0,551*	6±1,3	6 (5 - 7)	0,462*
	Λίγο	2,2±1,9	2 (1 - 3)		6,3±1,7	7 (6 - 8)	
	Μέτρια	2,5±2	2 (1 - 4)		6,2±1,3	6 (5 - 7)	
	Πολύ/Πάρα Πολύ	2±1,8	2 (0 - 3)		6,3±1,5	6 (5 - 7)	
<b>Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην οικογένεια σας;</b>	Καθόλου	2,5±2,1	2 (1 - 4)	0,919*	6±1,5	6 (5 - 7)	0,538*
	Λίγο	2,3±2,2	1 (1 - 4)		6,4±1,4	7 (6 - 7)	
	Μέτρια	2,3±2	2 (1 - 4)		6,3±1,3	6 (6 - 7)	
	Πολύ/Πάρα Πολύ	2±1,6	2 (1 - 3)		6,1±1,7	6 (5 - 7)	
<b>Θεωρείτε ότι οι οικογενειακές σας υποχρεώσεις επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην εργασία σας;</b>	Καθόλου	2,2±2	2 (0 - 4)	0,374*	6,3±1,3	6 (5 - 7)	0,635*
	Λίγο	2,2±1,9	2 (1 - 4)		6,2±1,6	6 (5 - 7)	
	Μέτρια/Πολύ	2,7±1,8	3 (1 - 4)		5,9±1,7	6 (5 - 7)	
<b>Ποιοι παράγοντες θεωρείτε ότι συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας σας;</b>							
Φύλο	Όχι	2,3±2	2 (1 - 4)	0,609	6,2±1,4	6 (5 - 7)	0,971
	Ναι	2,1±1,8	2 (1 - 3)		6,2±1,6	6 (5 - 8)	
επίπεδο σπουδών	Όχι	2,3±2,2	2 (0,5 - 4)	0,666	6±1,5	6 (5 - 7)	0,146
	Ναι	2,3±1,8	2 (1 - 4)		6,3±1,4	7 (6 - 7)	
Ηλικία	Όχι	2,4±2,1	2 (1 - 4)	0,442	6,2±1,5	6 (5,5 - 7)	0,801
	Ναι	2±1,7	2 (1 - 3)		6,3±1,5	6 (5 - 8)	
προσωπικότητα	Όχι	2,4±2	2 (1 - 4)	0,618	6,1±1,6	6 (5 - 7)	0,389
	Ναι	2,2±1,9	2 (1 - 3)		6,3±1,4	6 (5 - 7)	
άλλοι παράγοντες	Όχι	2,2±1,9	2 (1 - 3)	0,723	6,2±1,5	6 (5 - 7)	0,737
	Ναι	2,4±2,2	2 (0 - 4)		6,3±1,4	6 (5 - 7)	
<b>Έχετε αδέρφια;</b>	Όχι	2,1±1,3	2 (1 - 3)	0,906	6,2±1,7	6,5 (6 - 7)	0,933
	Ναι	2,3±2	2 (1 - 4)		6,2±1,4	6 (5 - 7)	
<b>Έχετε παιδιά;</b>	Όχι	2,3±1,9	2 (1 - 3)	0,651	6,2±1,6	6 (5 - 8)	0,680
	Ναι	2,2±2,1	2 (0 - 4)		6,2±1,2	6 (6 - 7)	

\*Kruskal-Wallis test

Δεν υπήρξε σημαντική διαφορά στις βαθμολογίες των συμμετεχόντων στις διαστάσεις «Σύγκρουση» και «Ανεξαρτησία» ανάλογα με δημογραφικούς και άλλους παράγοντες.

**Πολυπαραγοντική γραμμική εξάρτηση** με εξαρτημένη μεταβλητή τη *βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «Σύγκρουση» με τη χρήση των διατάξεων* και με τη μέθοδο διαδοχικής ένταξης/αφαίρεσης βρέθηκαν τα αποτελέσματα που περιγράφονται στον ακόλουθο πίνακα.

**Πίνακας 25.**

	<b>β</b>	<b>SE</b>	<b>P</b>
Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη δουλειά σας;	-9,26	3,26	<b>0,005</b>

Μόνο η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την εργασία τους βρέθηκε να σχετίζεται ανεξάρτητα και να προβλέπει τις συγκρούσεις που υπήρχαν στις οικογένειες τους. Συγκεκριμένα, όσο περισσότερο ικανοποιημένοι ήταν οι συμμετέχοντες από την εργασία τους τόσο λιγότερες συγκρούσεις υπήρχαν στην οικογένεια τους.

**Για τη βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «Ανεξαρτησία» δεν έγινε πολυπαραγοντική ανάλυση καθώς δεν βρέθηκε να σχετίζεται με κανέναν από τους δημογραφικούς και τους άλλους παράγοντες που αφορούν στην εργασία των συμμετεχόντων.**

**Πίνακας 26.** βαθμολογίες των συμμετεχόντων στις διαστάσεις «Προσανατολισμός για επιτεύγματα» και «Προσανατολισμός για πολιτισμό και διανοήση» ανάλογα με δημογραφικούς και άλλους παράγοντες. Υψηλότερες τιμές υποδηλώνουν καλύτερη λειτουργία της οικογένειας.

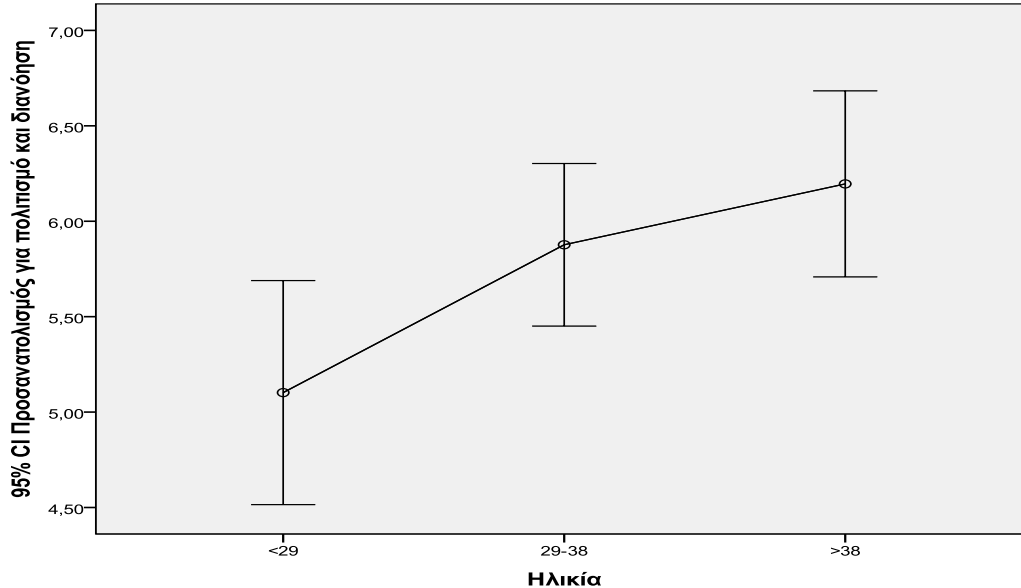
		Προσανατολισμούς για επιτεύγματα			Προσανατολισμός για πολιτισμό και διανοήση		
		Μέση τιμή±SD	Διάμεσος (Ενδ. εύρος)	P Mann-Whitney	Μέση τιμή±SD	Διάμεσος (Ενδ. εύρος)	P Mann-Whitney
<b>Ηλικία</b>	<29	6,3±1,7	6 (5 - 8)	0,885	<b>5,1±2</b>	5 (3 - 7)	<b>0,024</b>
	29-38	6,2±1,5	6 (5 - 7)		5,9±1,8	6 (5 - 7)	
	>38	6,2±1,7	6 (5 - 8)		<b>6,2±1,6</b>	7 (5 - 7)	
<b>Φύλο</b>	Άντρες	6,2±1,6	6 (5 - 8)	0,742	5,6±1,7	5,5 (4,5 - 7)	0,365
	Γυναίκες	6,2±1,7	6 (5 - 8)		5,8±2	6 (5 - 7)	
<b>Μεταπτυχιακό/διδακτορικό</b>	Όχι	6,4±1,6	7 (5 - 8)	0,052	5,6±1,9	6 (4 - 7)	0,084
	Ναι	5,8±1,6	6 (5 - 7)		6,1±2	7 (5 - 7)	
<b>Οικογενειακή κατάσταση</b>	Άγαμος/η	6,2±1,7	6 (5 - 8)	0,895	<b>5,4±2</b>	6 (4 - 7)	<b>0,021</b>
	Έγγαμος/η-Διαζευγμένος/η	6,2±1,6	6 (5 - 7)		<b>6,2±1,6</b>	6 (5 - 7)	
<b>Επαγγελματική κατάσταση</b>	Δημόσιος/η υπάλληλος	6,2±1,7	7 (5 - 8)	0,854	5,8±1,8	6 (5 - 7)	0,886
	Ιδιωτικός υπάλληλος	6,2±1,6	6 (5 - 8)		5,7±2	6 (5 - 7)	
<b>Πόσα χρόνια εργάζεστε στο χώρο της φυσιοθεραπείας;</b>	0-5	6,3±1,5	6 (5 - 8)	0,370	5,3±2,1	5,5 (4 - 7)	0,079
	5-10	5,9±1,7	6 (4 - 7)		5,8±1,9	6 (5 - 7)	
	Πάνω από 10	6,3±1,7	7 (5 - 8)		6,2±1,6	7 (5 - 7)	
	Καθόλου έως	6,2±1,6	7 (5 - 8)	0,985	5,6±1,9	6 (5 - 7)	0,605

<b>Είστε ικανοποιημένοι από το αντικείμενο εργασίας σας:</b>	μέτρια						
	Πολύ/Πάρα Πολύ	6,2±1,7	6 (5 - 8)		5,8±1,9	6 (4,5 - 7)	
	Καθόλου έως μέτρια	6,2±1,6	6 (5 - 8)	0,985	5,7±1,9	6 (5 - 7)	0,729
<b>Είστε ικανοποιημένοι από τη θέση εργασίας σας:</b>	Πολύ/Πάρα Πολύ	6,2±1,7	6 (5 - 8)		5,8±1,9	6 (4 - 7)	
	Καθόλου	5,7±1,6	5 (5 - 7)	0,238	5,6±2	5 (5 - 7)	0,813
<b>Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στον εαυτό σας:</b>	Λίγο	6,1±1,7	6 (5 - 7,5)		5,5±2	6 (4 - 7)	
	Μέτρια	6,3±1,6	6,5 (5 - 8)		5,9±1,8	6 (5 - 7)	
	Πολύ/Πάρα Πολύ	6,5±1,7	7 (5 - 8)		5,8±1,8	6 (5 - 7)	
	Καθόλου	5,9±1,7	5,5 (5 - 7,5)	0,652	5,8±2,2	6 (5 - 8)	0,266
<b>Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην οικογένεια σας:</b>	Λίγο	6,2±1,6	6 (5 - 8)		5,4±1,7	5 (4 - 7)	
	Μέτρια	6,3±1,6	7 (5 - 8)		6,1±1,8	7 (5 - 7)	
	Πολύ/Πάρα Πολύ	6,4±1,7	6 (5 - 8)		5,6±1,9	6 (4,5 - 7)	
	Καθόλου	6,1±1,7	6 (5 - 8)	0,280	5,7±2	6 (4 - 7)	0,706
<b>Θεωρείτε ότι οι οικογενειακές σας υποχρεώσεις επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην εργασία σας:</b>	Λίγο	6,3±1,7	7 (5 - 8)		5,7±1,9	6 (5 - 7)	
	Μέτρια/Πολύ	6,7±1,3	7 (6 - 8)		6±1,7	7 (5 - 7)	
	Καθόλου	6,1±1,7	6 (5 - 8)	0,280	5,7±2	6 (4 - 7)	0,706
<b>Ποιοι παράγοντες θεωρείτε ότι συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας σας;</b>							
Φύλο	Όχι	6,1±1,7	6 (5 - 8)	0,153	5,6±2	6 (4 - 7)	0,120
	Ναι	6,6±1,4	7 (5 - 8)		6,2±1,4	7 (5 - 7)	
επίπεδο σπουδών	Όχι	6,2±1,5	6 (5 - 7)	0,702	5,9±1,9	7 (4 - 7)	0,450
	Ναι	6,2±1,7	6 (5 - 8)		5,7±1,9	6 (5 - 7)	
Ηλικία	Όχι	6,2±1,7	6 (5 - 8)	0,654	5,7±1,9	6 (5 - 7)	0,718
	Ναι	6,3±1,5	6,5 (5 - 7,5)		5,8±1,9	6 (5 - 7)	
προσωπικότητα	Όχι	5,9±1,7	6 (5 - 7)	0,054	5,8±2	6 (5 - 7)	0,514
	Ναι	6,4±1,6	7 (5 - 8)		5,7±1,8	6 (4 - 7)	
άλλοι παράγοντες	Όχι	6,1±1,7	6 (5 - 8)	0,129	5,7±1,9	6 (5 - 7)	0,887
	Ναι	6,5±1,6	7 (5 - 8)		5,8±1,9	6 (4 - 7)	
<b>Έχετε αδέρφια;</b>	Όχι	5,7±1,7	5,5 (5 - 7)	0,162	5,7±1,9	6 (4 - 7)	0,967
	Ναι	6,3±1,6	6 (5 - 8)		5,7±1,9	6 (5 - 7)	
<b>Έχετε παιδιά;</b>	Όχι	6,2±1,7	6 (5 - 8)	0,776	5,6±2	6 (4 - 7)	0,087
	Ναι	6,3±1,6	7 (5 - 8)		6,2±1,7	6 (5 - 7)	

\*Kruskal-Wallis test

Δεν υπήρξε σημαντική διαφορά στη βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «Προσανατολισμός για επιτεύγματα» ανάλογα με τους παράγοντες του παραπάνω πίνακα.

**Διάγραμμα 11. Βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «Προσανατολισμός για πολιτισμό και διανόηση» ανάλογα με την ηλικία τους.**



Μετά τη διόρθωση κατά Bonferroni βρέθηκε σημαντικά καλύτερος προσανατολισμός για πολιτισμό και διανόηση υπήρξε στις οικογένειες των συμμετεχόντων με ηλικία άνω των 38 ετών είχαν σε σύγκριση με τις οικογένειες των ατόμων με ηλικία κάτω των 29 ετών ( $p=0,003$ ). Επίσης, σημαντικά καλύτερος προσανατολισμός για πολιτισμό και διανόηση υπήρξε στις οικογένειες των συμμετεχόντων που ήταν έγγαμοι και οι διαζευγμένοι είχαν σε σύγκριση με τις οικογένειες των άγαμων.

**Για τη βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «Προσανατολισμός για επιτεύγματα» δεν έγινε πολυπαραγοντική ανάλυση καθώς δεν βρέθηκε να σχετίζεται με κανέναν από τους δημογραφικούς και τους άλλους παράγοντες που αφορούν στην εργασία των συμμετεχόντων.**

**Πολυπαραγοντική γραμμική εξάρτηση** με εξαρτημένη μεταβλητή τη *βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «Προσανατολισμός για πολιτισμό και διανόηση» με τη χρήση των διατάξεων* και με τη μέθοδο διαδοχικής ένταξης/αφαίρεσης βρέθηκαν τα αποτελέσματα που περιγράφονται στον ακόλουθο πίνακα.

**Πίνακας 27.**

		<b>β</b>	<b>SE</b>	<b>P</b>
<b>Ηλικία</b>	<29	0,00*		
	29-38	18,68	8,69	<b>0,033</b>
	>38	25,59	9,66	<b>0,009</b>

\*δηλώνει κατηγορία αναφοράς

Μόνο η ηλικία των συμμετεχόντων βρέθηκε να σχετίζεται ανεξάρτητα και να προβλέπει τον προσανατολισμό για πολιτισμό και διανόηση που υπήρχε στις οικογένειες τους. *Συγκεκριμένα:*

- Σημαντικά καλύτερος προσανατολισμός για πολιτισμό και διανόηση υπήρξε στις οικογένειες των συμμετεχόντων με ηλικία 29-38 ετών είχαν σε σύγκριση με τις οικογένειες των ατόμων με ηλικία κάτω των 29 ετών.
- Σημαντικά καλύτερος προσανατολισμός για πολιτισμό και διανόηση υπήρξε στις οικογένειες των συμμετεχόντων με ηλικία άνω των 38 ετών είχαν σε σύγκριση με τις οικογένειες των ατόμων με ηλικία κάτω των 29 ετών.

**Πίνακας 28. βαθμολογίες των συμμετεχόντων στις διαστάσεις «Προσανατολισμός για ενεργό ψυχαγωγική δραστηριότητα» και «Ηθική και θρησκευτική έμφαση» ανάλογα με δημογραφικούς και άλλους παράγοντες. Υψηλότερες τιμές υποδηλώνουν καλύτερη λειτουργία της οικογένειας.**

		Προσανατολισμός για ενεργό ψυχαγωγική δραστηριότητα			Ηθική και θρησκευτική έμφαση		
		Μέση τιμή±SD	Διάμεσος (Ενδ. εύρος)	P Mann-Whitney	Μέση τιμή±SD	Διάμεσος (Ενδ. εύρος)	P Mann-Whitney
<b>Ηλικία</b>	<29	5,3±2,5	6 (3 - 7)	0,329	3,3±2	3 (2 - 5)	0,993
	29-38	5±2,4	5 (3 - 7)		3,4±2,2	3 (1,5 - 5)	
	>38	5,6±1,9	6 (4 - 7)		3,5±2,5	3 (1 - 5)	
<b>Φύλο</b>	Άντρες	5,1±2,2	5 (3,5 - 6,5)	0,198	3,4±2,1	3 (1 - 5)	0,918
	Γυναίκες	5,4±2,4	6 (4 - 7)		3,4±2,4	3 (1,5 - 5)	
<b>Μεταπτυχιακό/διδακτορικό</b>	Όχι	5,2±2,3	6 (3,5 - 7)	0,626	<b>3,6±2,4</b>	3 (2 - 6)	<b>0,028</b>
	Ναι	5,4±2,4	5 (4 - 7)		<b>2,7±1,7</b>	3 (1 - 4)	
<b>Οικογενειακή κατάσταση</b>	Άγαμος/η	5,1±2,5	5 (3 - 7)	0,309	3,3±2,2	3 (1 - 5)	0,467
	Έγγαμος/η-Διαζευγμένος/η	5,5±2	6 (4 - 7)		3,5±2,2	3 (2 - 5)	

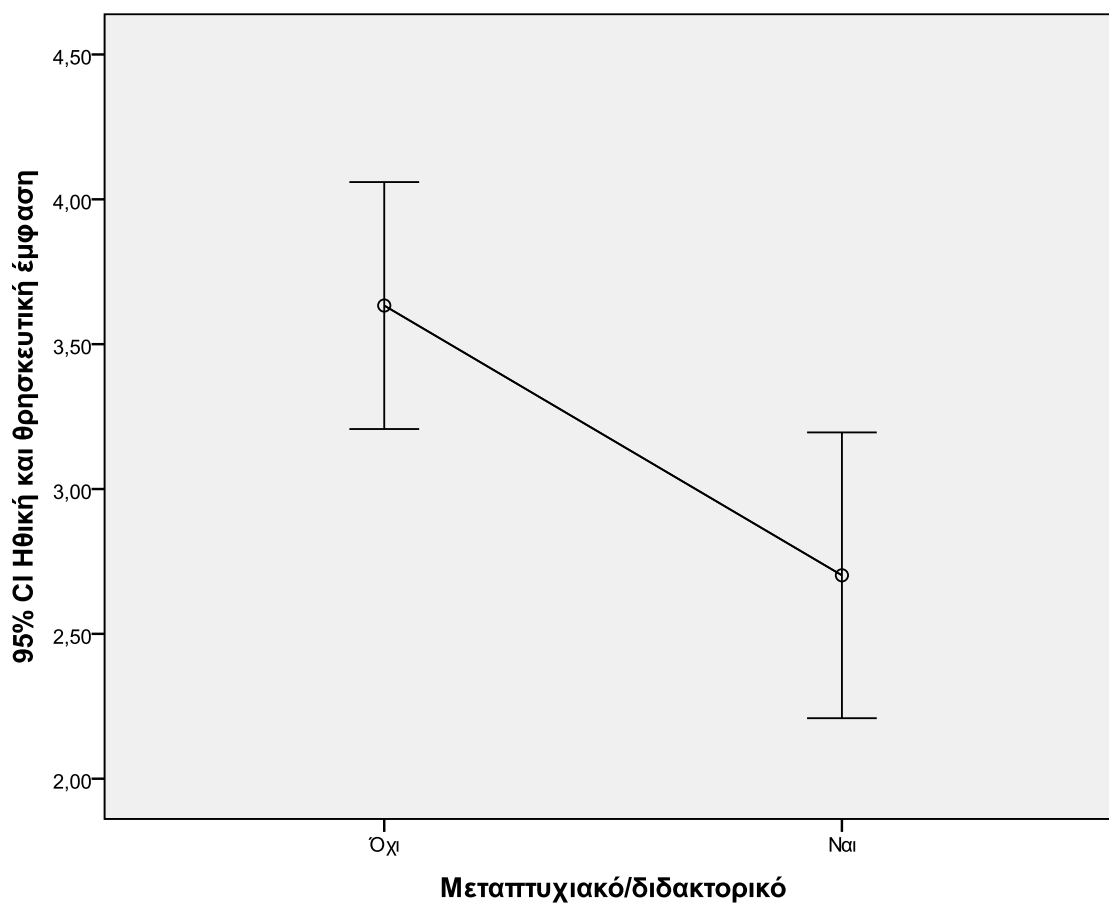


<b>Επαγγελματική κατάσταση</b>	Δημόσιος/η υπάλληλος	5,4±2,1	6 (4 - 7)	0,571	3,3±2,3	3 (1 - 5)	0,797
	Ιδιωτικός υπάλληλος	5,1±2,5	5 (3 - 7)		3,4±2,2	3 (2 - 5)	
<b>Πόσα χρόνια εργάζεστε στο χώρο της φυσιοθεραπείας;</b>	0-5	5,3±2,5	6 (3 - 7)	0,578	3±2,2	3 (1 - 5)	0,185
	5-10	4,9±2,5	5 (3 - 7)		3,8±2,1	3 (2 - 6)	
	Πάνω από 10	5,5±1,9	6 (4 - 7)		3,5±2,4	3 (1 - 5)	
<b>Είστε ικανοποιημένοι από το αντικείμενο εργασίας σας;</b>	Καθόλου έως μέτρια	5±2,3	5 (3 - 6)	0,263	3,5±2,3	3 (1 - 5)	0,708
	Πολύ/Πάρα Πολύ	5,4±2,3	6 (4 - 7)		3,3±2,2	3 (2 - 5)	
<b>Είστε ικανοποιημένοι από τη θέση εργασίας σας;</b>	Καθόλου έως μέτρια	5,3±2,2	5 (4 - 7)	0,984	3,3±2,2	3 (1 - 5)	0,579
	Πολύ/Πάρα Πολύ	5,2±2,4	6 (4 - 7)		3,5±2,3	3 (2 - 5)	
<b>Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στον εαυτό σας;</b>	Καθόλου	5,2±2	6 (4 - 6)	0,859	3,1±2,3	3 (1 - 5)	0,163
	Λίγο	5,1±2,4	6 (4 - 7)		3,2±2	3 (2 - 4)	
	Μέτρια	5,2±2,3	5 (3 - 7)		3,2±2,5	3 (1 - 5)	
	Πολύ/Πάρα Πολύ	5,5±2,4	6 (4 - 8)		3,9±2,1	4 (2 - 6)	
<b>Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην οικογένεια σας;</b>	Καθόλου	5,2±2	6 (4 - 6)	0,981	3,6±2,3	3,5 (1,5 - 5,5)	0,182
	Λίγο	5,2±2,3	5 (4 - 7)		2,9±2,1	3 (1 - 4)	
	Μέτρια	5,4±2,4	6 (4 - 7)		3,4±2,5	3 (1 - 6)	
	Πολύ/Πάρα Πολύ	5,3±2,5	5 (3 - 8)		3,8±1,9	4 (3 - 5)	
<b>Θεωρείτε ότι οι οικογενειακές σας υποχρεώσεις επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην εργασία σας;</b>	Καθόλου	5,1±2,2	5,5 (4 - 7)	0,585	3,4±2,2	3 (2 - 5)	0,530
	Λίγο	5,5±2,6	6 (3 - 8)		3,2±2,2	3 (1 - 5)	
	Μέτρια/Πολύ	5,4±2	6 (4 - 7)		3,8±2,4	3,5 (2 - 6)	
<b>Ποιοι παράγοντες θεωρείτε ότι συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας σας;</b>							
Φύλο	Όχι	5,1±2,3	5,5 (4 - 7)	0,174	3,3±2,3	3 (1 - 5)	0,128
	Ναι	5,8±2,2	6 (4 - 7,5)		3,9±2	3 (2 - 6)	
επίπεδο σπουδών	Όχι	5,2±2,3	5 (4 - 7)	0,858	3,6±2,2	3,5 (2 - 5)	0,319
	Ναι	5,3±2,3	6 (4 - 7)		3,2±2,2	3 (1 - 5)	
Ηλικία	Όχι	5,2±2,4	6 (3 - 7)	0,458	3,4±2,3	3 (1 - 5)	0,961
	Ναι	5,5±2,2	5,5 (4 - 8)		3,4±2,2	3 (1,5 - 5)	
Προσωπικότητα	Όχι	5,3±2,4	6 (4 - 7)	0,708	3,1±2,3	3 (1 - 5)	0,210
	Ναι	5,3±2,3	5 (4 - 7)		3,5±2,2	3 (2 - 5)	
άλλοι παράγοντες	Όχι	5,1±2,2	5 (4 - 7)	<b>0,040</b>	3,4±2,3	3 (1 - 5)	0,997
	Ναι	5,8±2,4	6,5 (4 - 8)		3,3±2,1	3 (2 - 5)	
<b>Έχετε αδέρφια;</b>	Όχι	5,7±1,8	6 (4 - 7)	0,447	3,1±1,8	3 (2 - 4)	0,787
	Ναι	5,2±2,4	6 (3 - 7)		3,4±2,3	3 (1 - 5)	
<b>Έχετε παιδιά;</b>	Όχι	5,2±2,4	5,5 (3 - 7)	0,644	3,4±2,2	3 (1 - 5)	0,984
	Ναι	5,4±2,1	6 (4 - 7)		3,4±2,3	3 (2 - 5)	

\*Kruskal-Wallis test

Σημαντικά καλύτερο προσανατολισμό για ενεργό ψυχαγωγική δραστηριότητα υπήρξε στις οικογένειες των συμμετεχόντων που θεωρούσαν ότι «άλλοι» παράγοντες συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας τους σε σύγκριση με τις οικογένειες των συμμετεχόντων που δεν θεωρούσαν ότι «άλλοι» παράγοντες συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας τους.

**Διάγραμμα 12. βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «Ηθική και θρησκευτική έμφαση» ανάλογα με το αν είχαν μεταπτυχιακό/διδακτορικό.**



Σημαντικά λιγότερη ηθική και θρησκευτική έμφαση υπήρξε στις οικογένειες των συμμετεχόντων με μεταπτυχιακό ή/και διδακτορικό είχαν σε σύγκριση με τις οικογένειες των συμμετεχόντων που δεν είχαν ούτε μεταπτυχιακό ούτε διδακτορικό.

**Πολυπαραγοντική γραμμική εξάρτηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «Προσανατολισμός για ενεργό ψυχαγωγική δραστηριότητα» με τη χρήση των διατάξεων** και με τη μέθοδο διαδοχικής ένταξης/αφαίρεσης βρέθηκαν τα αποτελέσματα που περιγράφονται στον ακόλουθο πίνακα.

**Πίνακας 29**

		<b>β</b>	<b>SE</b>	<b>P</b>
<b>Θεωρείτε ότι συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας σας "άλλοι" παράγοντες;</b>	Όχι	0,00*		
	Ναι	17,18	8,32	<b>0,040</b>

\*δηλώνει κατηγορία αναφοράς

Οι άλλοι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας των συμμετεχόντων βρέθηκαν να σχετίζονται ανεξάρτητα και να προβλέπουν τη βαθμολογία τους στη διάσταση «Προσανατολισμός για ενεργό ψυχαγωγική δραστηριότητα». Συγκεκριμένα, σημαντικά καλύτερο προσανατολισμό για ενεργό ψυχαγωγική δραστηριότητα υπήρξε στις οικογένειες των συμμετεχόντων που θεωρούσαν ότι «άλλοι» παράγοντες συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας τους σε σύγκριση με τις οικογένειες των συμμετεχόντων που δεν θεωρούσαν ότι «άλλοι» παράγοντες συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας τους.

**Πολυπαραγοντική γραμμική εξάρτηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «Ηθική και θρησκευτική έμφαση» με τη χρήση των διατάξεων** και με τη μέθοδο διαδοχικής ένταξης/αφαίρεσης βρέθηκαν τα αποτελέσματα που περιγράφονται στον ακόλουθο πίνακα.

**Πίνακας 30.**

		<b>β</b>	<b>SE</b>	<b>P</b>
<b>Μεταπτυχιακό/διδακτορικό</b>	Όχι	0,00*		
	Ναι	-18,15	8,15	<b>0,027</b>

\*δηλώνει κατηγορία αναφοράς

Οι μεταπτυχιακές ή/και διδακτορικές σπουδές των συμμετεχόντων βρέθηκαν να σχετίζονται με την ηθική και θρησκευτική έμφαση που υπήρχε στις οικογένειες τους. Συγκεκριμένα, σημαντικά λιγότερη ηθική και θρησκευτική έμφαση υπήρξε στις οικογένειες των συμμετεχόντων με μεταπτυχιακό ή/και διδακτορικό είχαν σε σύγκριση με τις οικογένειες των συμμετεχόντων που δεν είχαν ούτε μεταπτυχιακό ούτε διδακτορικό.

**Πίνακας 31. Οι βαθμολογίες των συμμετεχόντων στις διαστάσεις «Οργάνωση» και «Έλεγχος» ανάλογα με δημογραφικούς και άλλους παράγοντες. Υψηλότερες τιμές υποδηλώνουν καλύτερη λειτουργία της οικογένειας.**

		Οργάνωση			Έλεγχος		
		Μέση τιμή±SD	Διάμεσος (Ενδ. εύρος)	P Mann-Whitney	Μέση τιμή±SD	Διάμεσος (Ενδ. εύρος)	P Mann-Whitney
Ηλικία	<29	5,4±1,7	5 (4 - 7)	0,104	<b>4,1±1,6</b>	4 (3 - 5)	<b>0,040</b>
	29-38	5,6±1,7	6 (4 - 7)		4,2±2	4 (3 - 6)	
	>38	6,1±1,7	6 (5 - 8)		<b>4,8±1,5</b>	5 (4 - 6)	
Φύλο	Άντρες	5,6±1,8	6 (4 - 7)	0,822	4,3±1,8	4 (3 - 6)	0,867
	Γυναίκες	5,7±1,7	6 (5 - 7)		4,4±1,7	4 (3 - 5)	
Μεταπτυχιακό/διδακτορικό	Όχι	5,8±1,8	6 (5 - 7)	0,162	4,5±1,6	4 (3 - 6)	0,196
	Ναι	5,4±1,5	5 (4 - 7)		4±2	4 (3 - 5)	
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η	<b>5,4±1,7</b>	5 (4 - 7)	<b>0,013</b>	4,1±1,8	4 (3 - 5)	<b>0,008</b>
	Έγγαμος/η-Διαζευγμένος/η	<b>6,1±1,7</b>	6 (5 - 8)		4,7±1,6	5 (4 - 6)	
Επαγγελματική κατάσταση	Δημόσιος/η υπάλληλος	5,8±1,6	6 (5 - 7)	0,209	4,5±1,8	5 (4 - 6)	0,079
	Ιδιωτικός υπάλληλος	5,5±1,8	5,5 (4 - 7)		4,2±1,7	4 (3 - 5)	
Πόσα χρόνια εργάζεστε στο χώρο της φυσιοθεραπείας;	0-5	<b>5,2±1,7</b>	5 (4 - 7)	<b>0,003</b>	<b>3,9±1,6</b>	4 (3 - 5)	<b>0,008</b>
	5-10	5,7±1,7	6 (5 - 7)		<b>4,8±2</b>	5 (4 - 6)	
	Πάνω από 10	<b>6,2±1,6</b>	6,5 (5 - 8)		<b>4,6±1,5</b>	5 (4 - 6)	
Είστε ικανοποιημένοι από το αντικείμενο εργασίας σας;	Καθόλου έως μέτρια	5,5±1,8	6 (4 - 7)	0,587	4,3±1,7	4,5 (4 - 6)	0,829
	Πολύ/Πάρα Πολύ	5,7±1,7	6 (5 - 7)		4,4±1,8	4 (3 - 6)	
Είστε ικανοποιημένοι από τη θέση εργασίας σας;	Καθόλου έως μέτρια	5,5±1,7	6 (4 - 7)	0,288	4,3±1,7	5 (3,5 - 5)	0,884
	Πολύ/Πάρα Πολύ	5,8±1,7	6 (5 - 7)		4,4±1,8	4 (3 - 6)	
Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στον εαυτό σας;	Καθόλου	5,5±1,9	6 (4 - 7)	0,785	4,2±1,6	4 (3 - 5)	0,728
	Λίγο	5,7±1,7	6 (5 - 7)		4,2±1,8	4 (3 - 5)	
	Μέτρια	5,5±1,9	5 (4 - 7)		4,4±1,8	4 (3 - 6)	
	Πολύ/Πάρα Πολύ	5,9±1,5	6 (5 - 7)		4,5±1,7	4,5 (4 - 6)	
Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην οικογένεια σας;	Καθόλου	5,7±1,8	6 (4 - 7)	0,164	4,1±1,8	4 (3 - 5)	0,104
	Λίγο	5,6±1,7	5 (4 - 7)		4,3±1,8	5 (3 - 5,5)	
	Μέτρια	5,4±1,8	5 (4 - 7)		4,1±1,7	4 (3 - 5)	
	Πολύ/Πάρα Πολύ	6,2±1,5	6 (5 - 7)		5±1,6	5 (4 - 6)	
Θεωρείτε ότι οι οικογενειακές σας υποχρεώσεις επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην εργασία σας;	Καθόλου	<b>5,6±1,7</b>	6 (5 - 7)	<b>0,030</b>	4,3±1,7	4 (3 - 6)	<b>0,042</b>
	Λίγο	5,5±1,9	5 (4 - 7)		<b>4,1±1,8</b>	4 (3 - 5)	
	Μέτρια/Πολύ	<b>6,6±1,2</b>	7 (6 - 7)		<b>5,1±1,6</b>	5 (5 - 6)	
<b>Ποιοι παράγοντες θεωρείτε ότι συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας σας;</b>							
Φύλο	Όχι	5,6±1,7	6 (5 - 7)	0,602	4,4±1,7	4 (3 - 6)	0,968
	Ναι	5,8±1,7	6 (4 - 7)		4,3±2,1	5 (2 - 6)	
επίπεδο σπουδών	Όχι	6±1,6	6 (5 - 7)	0,116	4,6±1,7	5 (4 - 6)	0,141
	Ναι	5,5±1,8	6 (4 - 7)		4,2±1,8	4 (3 - 5)	
Ηλικία	Όχι	5,8±1,6	6 (5 - 7)	0,354	4,5±1,5	4 (4 - 5)	0,282

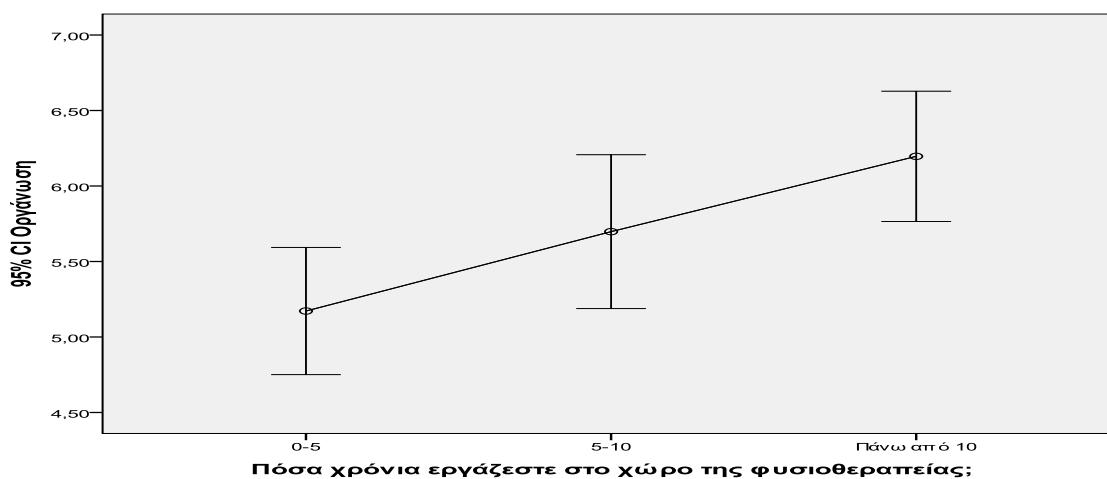
	Ναι	5,4±1,9	5,5 (4 - 7)		4±2,1	4 (2 - 6)	
Προσωπικότητα	Όχι	5,7±1,8	6 (4 - 7)	0,766	4,6±1,7	4 (4 - 6)	0,240
	Ναι	5,7±1,6	6 (5 - 7)		4,2±1,8	4 (3 - 5)	
άλλοι παράγοντες	Όχι	5,6±1,7	6 (5 - 7)	0,579	4,3±1,8	4 (3 - 5)	0,808
	Ναι	5,8±1,8	6 (4 - 7)		4,5±1,7	4 (3 - 6)	
<b>Έχετε αδέρφια;</b>	Όχι	5,7±1,7	6 (4 - 7)	0,989	4,2±2	4 (3 - 5)	0,661
	Ναι	5,7±1,7	6 (5 - 7)		4,4±1,7	4 (3 - 6)	
<b>Έχετε παιδιά;</b>	Όχι	5,6±1,7	6 (4 - 7)	0,292	<b>4,2±1,9</b>	4 (3 - 5)	<b>0,006</b>
	Ναι	5,9±1,7	6 (5 - 7)		<b>4,9±1,4</b>	5 (4 - 6)	

\*Kruskal-Wallis test

Σημαντικά χειρότερη οργάνωση υπήρξε στις οικογένειες των άγαμων σε σύγκριση με τις οικογένειες των έγγαμων και των διαζευγμένων. Σημαντικά χειρότερη οργάνωση υπήρξε στις οικογένειες των ατόμων που θεωρούν ότι οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις δεν επηρεάζουν καθόλου αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία τους σε σύγκριση με τις οικογένειες των ατόμων που θεωρούν ότι οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις επηρεάζουν μέτρια/πολύ αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία τους ( $p=0,009$ ).

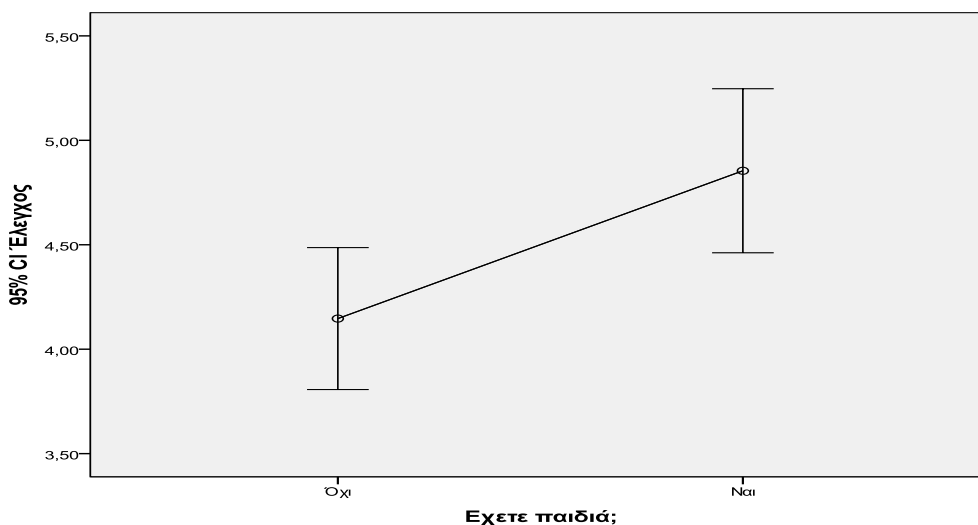
Σημαντικά περισσότερος έλεγχος υπήρξε στις οικογένειες των συμμετεχόντων άνω των 39 ετών σε σύγκριση με τις οικογένειες των συμμετεχόντων κάτω των 28 ετών ( $p=0,016$ ). Αντίθετα, σημαντικά λιγότερος έλεγχος υπήρξε στις οικογένειες των συμμετεχόντων με προϋπηρεσία το πολύ 5 χρόνια σε σύγκριση με τις οικογένειες των συμμετεχόντων με προϋπηρεσία 5-10 χρόνια και πάνω από 10 χρόνια ( $p=0,010$  και  $p=0,007$  αντίστοιχα). Σημαντικά λιγότερος έλεγχος υπήρξε στις οικογένειες των ατόμων που θεωρούν ότι οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις επηρεάζουν λίγο αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία τους σε σύγκριση με τις οικογένειες των ατόμων που θεωρούν ότι οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις επηρεάζουν μέτρια/πολύ αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία τους ( $p=0,014$ ).

**Διάγραμμα 13. βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «Οργάνωση» ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας**



Επίσης, σημαντικά χειρότερη οργάνωση υπήρξε στις οικογένειες των ατόμων με προϋπηρεσία το πολύ 5 ετών σε σύγκριση με τις οικογένειες των ατόμων με προϋπηρεσία άνω των 10 ετών ( $p=0,001$ ).

**Διάγραμμα 14.βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «Έλεγχος» ανάλογα με το αν είχαν παιδιά.**



Σημαντικά περισσότερος έλεγχος υπήρξε στις οικογένειες των συμμετεχόντων με παιδιά σε σύγκριση με τις οικογένειες των συμμετεχόντων χωρίς παιδιά.

**Πολυπαραγοντική γραμμική εξάρτηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «Οργάνωση» με τη χρήση των διατάξεων** και με τη μέθοδο διαδοχικής ένταξης/αφαίρεσης βρέθηκαν τα αποτελέσματα που περιγράφονται στον ακόλουθο πίνακα.

**Πίνακας 32.**

		<b>β</b>	<b>SE</b>	<b>P</b>
	0-5	0,00*		
<b>Πόσα χρόνια εργάζεστε στο χώρο της φυσιοθεραπείας;</b>	5-10	14,04	8,78	0,112
	Πάνω από 10	27,83	8,13	<b>0,001</b>
<b>Θεωρείτε ότι οι οικογενειακές σας υποχρεώσεις επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην εργασία σας;</b>	Μέτρια/Πολύ	0,00		
	Καθόλου	-26,15	10,76	<b>0,016</b>
	Λίγο	-28,40	11,54	<b>0,015</b>

\*δηλώνει κατηγορία αναφοράς

Τα έτη προϋπηρεσίας και το πόσο αρνητικά επηρεάζουν οι οικογενειακές υποχρεώσεις των συμμετεχόντων το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία τους βρέθηκαν να σχετίζονται ανεξάρτητα και να προβλέπουν την οργάνωση που υπήρχε στις οικογένειες τους. Συγκεκριμένα:

- Σημαντικά καλύτερη οργάνωση υπήρξε στις οικογένειες των ατόμων με προϋπηρεσία άνω των 10 ετών σε σύγκριση με τις οικογένειες των ατόμων με προϋπηρεσία το πολύ 5 ετών.
- Σημαντικά χειρότερη οργάνωση υπήρξε στις οικογένειες των ατόμων που θεωρούν ότι οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις δεν επηρεάζουν καθόλου αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία τους σε σύγκριση με τις οικογένειες των ατόμων που θεωρούν ότι οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις επηρεάζουν μέτρια/πολύ αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία τους.
- Σημαντικά χειρότερη οργάνωση υπήρξε στις οικογένειες των ατόμων που θεωρούν ότι οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις επηρεάζουν λίγο αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία τους σε σύγκριση με τις οικογένειες των ατόμων που θεωρούν ότι οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις επηρεάζουν μέτρια/πολύ αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία τους.



**Πολυπαραγοντική γραμμική εξάρτηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «Έλεγχος» με τη χρήση των διατάξεων** και με τη μέθοδο διαδοχικής ένταξης/αφαίρεσης βρέθηκαν τα αποτελέσματα που περιγράφονται στον ακόλουθο πίνακα.

**Πίνακας 33**

		<b>β</b>	<b>SE</b>	<b>P</b>
<b>Πόσα χρόνια εργάζεστε στο χώρο της φυσιοθεραπείας;</b>	0-5	0,00*		
	5-10	22,05	8,88	<b>0,014</b>
	Πάνω από 10	7,74	9,69	0,426
<b>Θεωρείτε ότι οι οικογενειακές σας υποχρεώσεις επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην εργασία σας;</b>	Μέτρια/Πολύ	0,00		
	Καθόλου	-24,42	10,62	<b>0,023</b>
	Λίγο	-28,46	11,47	<b>0,014</b>
<b>Έχετε παιδιά;</b>	Όχι	0,00		
	Ναι	21,79	9,22	<b>0,019</b>

\*δηλώνει κατηγορία αναφοράς

Τα έτη προϋπηρεσίας, το πόσο αρνητικά επηρεάζουν οι οικογενειακές υποχρεώσεις των συμμετεχόντων το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία τους και η ύπαρξη παιδιών βρέθηκαν να σχετίζονται ανεξάρτητα και να προβλέπουν την οργάνωση που υπήρχε στις οικογένειες τους. Συγκεκριμένα:

- Σημαντικά περισσότερος έλεγχος υπήρξε στις οικογένειες των συμμετεχόντων με προϋπηρεσία πάνω από 10 χρόνια σε σύγκριση με τις οικογένειες των συμμετεχόντων με προϋπηρεσία το πολύ 5 χρόνια.
- Σημαντικά λιγότερος έλεγχος υπήρξε στις οικογένειες των ατόμων που θεωρούν ότι οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις επηρεάζουν λίγο αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία τους σε σύγκριση με τις οικογένειες των ατόμων που θεωρούν ότι οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις επηρεάζουν μέτρια/πολύ αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία τους.
- Σημαντικά λιγότερος έλεγχος υπήρξε στις οικογένειες των ατόμων που θεωρούν ότι οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις δεν επηρεάζουν καθόλου αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία τους σε σύγκριση με τις οικογένειες των ατόμων που θεωρούν ότι οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις επηρεάζουν μέτρια/πολύ αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία τους.
- Σημαντικά περισσότερος έλεγχος υπήρξε στις οικογένειες των συμμετεχόντων με παιδιά σε σύγκριση με τις οικογένειες των συμμετεχόντων χωρίς παιδιά

#### 5.4 Επαγγελματική εξουθένωση (Burn-out)

Πίνακας 34. οι βαθμολογίες στις διαστάσεις επαγγελματικής εξουθένωσης των συμμετεχόντων. Υψηλότερες τιμές υποδηλώνουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση.

	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Μέση τιμή	SD	Διάμεσος (Ενδ. εύρος)
Συναισθηματική εξάντληση	0,0	48,0	20,9	8,8	20 (15 - 26)
Προσωπικά επιτεύγματα	13,0	48,0	37,4	6,5	38 (34 - 42)
Αποπροσωποποίηση	0,0	26,0	6,7	5,1	6 (3 - 10)

Πίνακας 35. Επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των συμμετεχόντων.

		N	%
Συναισθηματική εξάντληση	Χαμηλή	90	52,0
	Μέτρια	58	33,5
	Υψηλή	25	14,5
Προσωπικά επιτεύγματα	Χαμηλά	44	25,9
	Μέτρια	77	45,3
	Υψηλά	49	28,8
Αποπροσωποποίηση	Χαμηλή	84	49,1
	Μέτρια	48	28,1
	Υψηλή	39	22,8

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων είχαν χαμηλή συναισθηματική εξάντληση με το ποσοστό να φτάνει το 52,0%. Επίσης, το 45,3% των συμμετεχόντων είχαν μέτρια προσωπικά επιτεύγματα και το 49,1% χαμηλή αποπροσωποποίηση.

### 5.4.1 Συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης των συμμετεχόντων ανάλογα με δημογραφικούς και άλλους παράγοντες που αφορούν στην εργασία των συμμετεχόντων.

Πίνακας 36. Οι βαθμολογίες των συμμετεχόντων στις διαστάσεις επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά

		Συναισθηματική εξάντληση			Προσωπικά επιτεύγματα			Αποπροσωποποίηση		
		Μέση τιμή±SD	Διάμεσος (Ενδ. εύρος)	P Mann-Whitney	Μέση τιμή±SD	Διάμεσος (Ενδ. εύρος)	P Mann-Whitney	Μέση τιμή±SD	Διάμεσος (Ενδ. εύρος)	P Mann-Whitney
<b>Ηλικία</b>	<29	22,3±9,3	21,5 (14 - 28)	0,463	<b>35,6±6,5</b>	37 (32 - 40)	<b>0,007</b>	7,4±5,5	6 (3 - 11)	0,392
	29-38	20,9±7,8	20 (16 - 25)		37,3±5,7	38 (35 - 42)		6,6±4,7	5,5 (3 - 10)	
	>38	19,6±9,8	18 (14 - 26)		<b>39,5±7</b>	40 (36 - 46)		6,1±5,2	5 (2 - 10)	
<b>Φύλο</b>	Άντρες	<b>19,3±7,9</b>	18 (14 - 25)	<b>0,046</b>	38,4±6,3	39 (36 - 42,5)	0,052	7,2±5	7 (3 - 10)	0,145
	Γυναίκες	<b>22,2±9,3</b>	22 (16 - 28)		36,6±6,5	37 (33 - 41)		6,3±5,1	5 (2 - 9)	
<b>Μεταπτυχιακό/ διδακτορικό</b>	Όχι	<b>20,1±8,9</b>	19 (14 - 25)	<b>0,039</b>	<b>38±6,6</b>	38 (35 - 42)	<b>0,043</b>	<b>5,9±4,9</b>	5 (2 - 8,5)	<b>&lt;0,001</b>
	Ναι	<b>23,1±8,3</b>	22 (16 - 28)		<b>35,8±5,9</b>	37 (31 - 41)		<b>8,7±4,9</b>	8 (5 - 12)	
<b>Οικογενειακή κατάσταση</b>	Άγαμος/η	20,8±8,5	19 (14 - 27)	0,744	37,1±5,4	38 (34 - 41)	0,146	6,9±5,1	6 (3 - 10,5)	0,409
	Έγγαμος/η- Διαζευγμένος/η	21,1±9,4	21 (15 - 26)		37,9±7,9	38 (35 - 43)		6,3±5	5 (2 - 9)	
<b>Επαγγελματική κατάσταση</b>	Δημόσιος/η υπάλληλος	19,8±8,9	19 (13 - 25)	0,120	38,3±6,8	39 (35 - 43)	0,053	7±5,6	6 (2 - 11)	0,780
	Ίδιωτικός υπάλληλος	22±8,7	21 (16 - 27)		36,6±6,1	37 (33 - 40)		6,4±4,5	5 (3 - 9)	
<b>Πόσα χρόνια εργάζεστε στο χώρο της φυσιοθεραπείας;</b>	0-5	21,4±9,2	20 (14 - 27)	0,270*	<b>36±6,2</b>	37 (33 - 40)	<b>0,038*</b>	7,2±5,6	6 (3 - 11)	0,712*
	5-10	19,2±8,3	18,5 (14 - 23)		37,8±5,9	38 (34 - 42)		6,2±4,6	5 (2 - 10)	
	Πάνω από 10	21,7±8,8	21 (16 - 27)		<b>38,6±7</b>	39 (36 - 43)		6,5±4,8	6 (2,5 - 9,5)	
<b>Είστε ικανοποιημένοι από το αντικείμενο εργασίας σας;</b>	Καθόλου έως μέτρια	<b>25,5±8,7</b>	26 (19 - 30)	<b>&lt;0,001</b>	<b>35±7,3</b>	36 (32 - 40)	<b>0,006</b>	<b>7,8±4,6</b>	6,5 (4 - 12)	<b>0,041</b>
	Πολύ/Πάρα Πολύ	<b>19,3±8,4</b>	18 (14 - 24)		<b>38,2±6</b>	39 (36 - 42)		<b>6,3±5,2</b>	5 (2 - 9)	
<b>Είστε ικανοποιημένοι από τη θέση εργασίας σας;</b>	Καθόλου έως μέτρια	<b>24±8,7</b>	24 (18 - 28)	<b>&lt;0,001</b>	<b>36,1±6,7</b>	36,5 (33 - 40)	<b>0,009</b>	<b>7,9±5,4</b>	7 (4 - 11)	<b>0,005</b>
	Πολύ/Πάρα Πολύ	<b>18,4±8,1</b>	17 (13 - 23)		<b>38,5±6</b>	39 (36 - 42)		<b>5,7±4,6</b>	5 (2 - 8)	
<b>Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στον εαυτό σας;</b>	Καθόλου	13,6±6,9	14,5 (9 - 19)	<b>&lt;0,001*</b>	39,7±6,5	40 (35 - 46)	0,320*	5,5±4,6	5 (2 - 9)	<b>0,032*</b>
	Λίγο	17,9±7	17 (12 - 24)		37,2±6,9	38 (33 - 42)		5,6±4,4	5 (2 - 7)	
	Μέτρια	22,5±8,8	21 (16 - 29)		36,9±5,7	37 (33 - 41)		8,5±5,7	7 (4 - 12,5)	
	Πολύ/Πάρα Πολύ	26±7,7	26 (20 - 31)		36,8±6,6	38 (36 - 40)		6,6±5	6 (2 - 10)	
<b>Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην οικογένεια σας;</b>	Καθόλου	16,9±8,6	18 (11 - 22)	<b>0,001*</b>	39,2±6,3	39 (34 - 46)	0,611*	6,6±5,7	6 (2 - 9)	0,496*
	Λίγο	18,9±7,5	16 (14 - 24)		36,8±6,6	37 (34 - 42)		6±4,4	5 (3 - 8)	
	Μέτρια	22,9±9,1	22 (16,5 - 29,5)		36,9±6,6	38 (33 - 42)		7,6±5,2	7 (3 - 13)	
	Πολύ/Πάρα Πολύ	24,3±8,6	24 (19 - 32)		37,2±6,1	38 (36 - 40,5)		6,6±5,1	5,5 (2 - 9,5)	
<b>Θεωρείτε ότι οι οικογενειακές σας υποχρεώσεις επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στην εργασία σας;</b>	Καθόλου	19,3±8,7	19 (13 - 24,5)	<b>0,027*</b>	38,2±6,4	39 (36 - 42)	0,075*	6,1±4,7	5 (2 - 9)	<b>0,042*</b>
	Λίγο	22,7±8,7	22 (16 - 26)		36,4±6,6	37 (33 - 40)		8,2±5,6	7 (4 - 12)	
	Μέτρια/Πολύ	23,7±8,7	23 (16 - 31)		36,3±6,3	36 (32 - 41)		5,8±5	4,5 (2 - 7)	
<b>Ποιοι παράγοντες θεωρείτε ότι συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας σας;</b>										

Φύλο	Όχι	21,1±9,2	20 (15 - 27)	0,602	37,2±6,7	38 (34 - 41,5)	0,613	6,8±5,3	6 (2 - 10)	0,675
	Ναι	20±7,4	19 (14 - 24)		38,4±5,3	37,5 (35 - 42)		6,1±4,1	5 (3 - 9)	
επίπεδο σπουδών	Όχι	21,1±8,9	20 (15 - 26)	0,830	37,1±6,8	38 (34 - 41)	0,790	7,1±5,3	6 (3 - 10)	0,494
	Ναι	20,8±8,8	19,5 (15 - 26)		37,5±6,3	38 (35 - 42)		6,5±4,9	5 (3 - 10)	
Ηλικία	Όχι	20,8±9,2	19 (14 - 27)	0,463	36,9±6,6	38 (34 - 41)	0,151	6,7±5,1	6 (2 - 10)	0,940
	Ναι	21,1±8,1	21,5 (16 - 25)		38,4±6,1	39 (35 - 43)		6,7±5	5 (3 - 9)	
Προσωπικότητα	Όχι	22,5±9,1	21,5 (16 - 26)	0,115	37,4±7,1	39 (33 - 42)	0,644	6,6±4,8	6 (3 - 10)	0,971
	Ναι	20±8,6	19 (14 - 26)		37,4±6,1	38 (34 - 41)		6,7±5,3	5,5 (2 - 10)	
άλλοι παράγοντες	Όχι	20±8,9	19 (14 - 26)	<b>0,019</b>	37,7±6,7	39 (35 - 42)	0,162	6,8±5,3	6 (3 - 10)	0,972
	Ναι	23,5±8,2	22 (18 - 30)		36,7±5,8	37 (33 - 41)		6,5±4,6	5,5 (4 - 8)	
<b>Έχετε αδέρφια;</b>	Όχι	19±7	19 (15 - 23)	0,405	37,3±6,2	38 (35 - 42)	0,981	7±5,1	5 (3 - 11)	0,800
	Ναι	21,1±9	19,5 (15 - 26)		37,4±6,5	38 (34 - 42)		6,7±5,1	6 (3 - 10)	
<b>Έχετε παιδιά;</b>	Όχι	21,3±8,4	20 (15 - 26,5)	0,415	36,9±5,8	37 (33 - 41)	<b>0,050</b>	7±5,1	6 (3 - 11)	0,177
	Ναι	20,1±9,7	19 (15 - 25)		38,5±7,7	39,5 (36 - 43)		6±5	5 (2 - 9)	

\*Kruskal-Wallis test

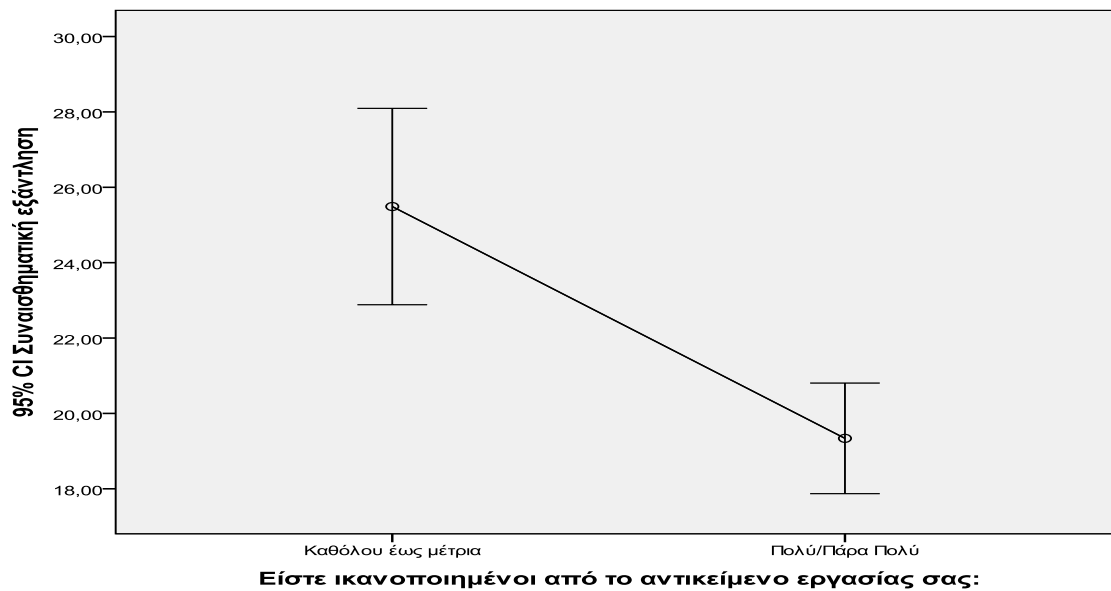
**Συναισθηματική εξάντληση:** Οι γυναίκες είχαν σημαντικά υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση σε σύγκριση με τους άντρες. Επίσης, οι συμμετέχοντες με μεταπτυχιακές ή/και διδακτορικές σπουδές είχαν σημαντικά υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που δεν είχαν ούτε μάστερ ούτε διδακτορικό. Μετά τη διόρθωση κατά Bonferroni βρέθηκε ότι, οι συμμετέχοντες που θεωρούσαν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς τους επηρεάζουν πολύ/πέρα πολύ αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους είχαν σημαντικά υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που θεωρούσαν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς τους επηρεάζουν λίγο αρνητικά και από τους συμμετέχοντες που θεωρούσαν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς τους δεν επηρεάζουν καθόλου αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους ( $p < 0,001$  και  $p < 0,001$ ). Επίσης, οι συμμετέχοντες που θεωρούσαν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς τους επηρεάζουν μέτρια αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους είχαν σημαντικά υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που θεωρούσαν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς τους δεν επηρεάζουν καθόλου αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην οικογένεια τους είχαν σημαντικά υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που θεωρούσαν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς τους επηρεάζουν λίγο αρνητικά και από τους συμμετέχοντες που θεωρούσαν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς τους δεν επηρεάζουν καθόλου αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην οικογένεια

τους ( $p=0,002$  και  $p=0,001$ ). Μετά τη διόρθωση κατά Bonferroni δεν βρέθηκε σημαντική διαφορά στη συναισθηματική εξάντληση των συμμετεχόντων ανάλογα με το πόσο αρνητικά επηρεάζουν οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις επηρεάζουν το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία τους. Τέλος, οι συμμετέχοντες που θεωρούν ότι «άλλοι» παράγοντες συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας τους είχαν σημαντικά υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που δεν θεωρούν ότι «άλλοι» παράγοντες συμβάλλουν στην επαγγελματική εξέλιξη στο χώρο εργασίας τους.

**Προσωπικά επιτεύγματα:** Τα άτομα κάτω των 29 ετών είχαν σημαντικά χαμηλότερα προσωπικά επιτεύγματα σε σύγκριση με τα άτομα άνω των 38 ετών ( $p=0,003$ ). Επίσης, οι συμμετέχοντες με μεταπτυχιακές ή/και διδακτορικές σπουδές είχαν σημαντικά χαμηλότερα προσωπικά επιτεύγματα σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που δεν είχαν ούτε μάστερ ούτε διδακτορικό. Οι συμμετέχοντες που ήταν καθόλου έως μέτρια ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους είχαν σημαντικά χαμηλότερα προσωπικά επιτεύγματα σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που ήταν πολύ/πάρα πολύ ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους. Όμοια, οι συμμετέχοντες που ήταν καθόλου έως μέτρια ικανοποιημένοι από τη θέση της εργασίας τους είχαν σημαντικά χαμηλότερα προσωπικά επιτεύγματα σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που ήταν πολύ/πάρα πολύ ικανοποιημένοι από τη θέση της εργασίας τους. Τέλος, οι συμμετέχοντες που είχαν παιδιά είχαν σημαντικά περισσότερα προσωπικά επιτεύγματα σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που δεν είχαν παιδιά.

**Αποπροσωποίηση:** Οι συμμετέχοντες με μεταπτυχιακές ή/και διδακτορικές σπουδές είχαν σημαντικά υψηλότερες τιμές αποπροσωποίησης σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που δεν είχαν ούτε μάστερ ούτε διδακτορικό. Όμοια, οι συμμετέχοντες που ήταν καθόλου έως μέτρια ικανοποιημένοι από τη θέση της εργασίας τους είχαν σημαντικά υψηλότερες τιμές αποπροσωποίησης σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που ήταν πολύ/πάρα πολύ ικανοποιημένοι από τη θέση της εργασίας τους. Μετά τη διόρθωση κατά Bonferroni δεν βρέθηκε σημαντική διαφορά στην αποπροσωποίηση των συμμετεχόντων ανάλογα με το πόσο αρνητικά επηρεάζουν οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις επηρεάζουν το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία τους και με το πόσο αρνητικά επηρεάζουν οι απαιτήσεις της δουλειάς τους το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους

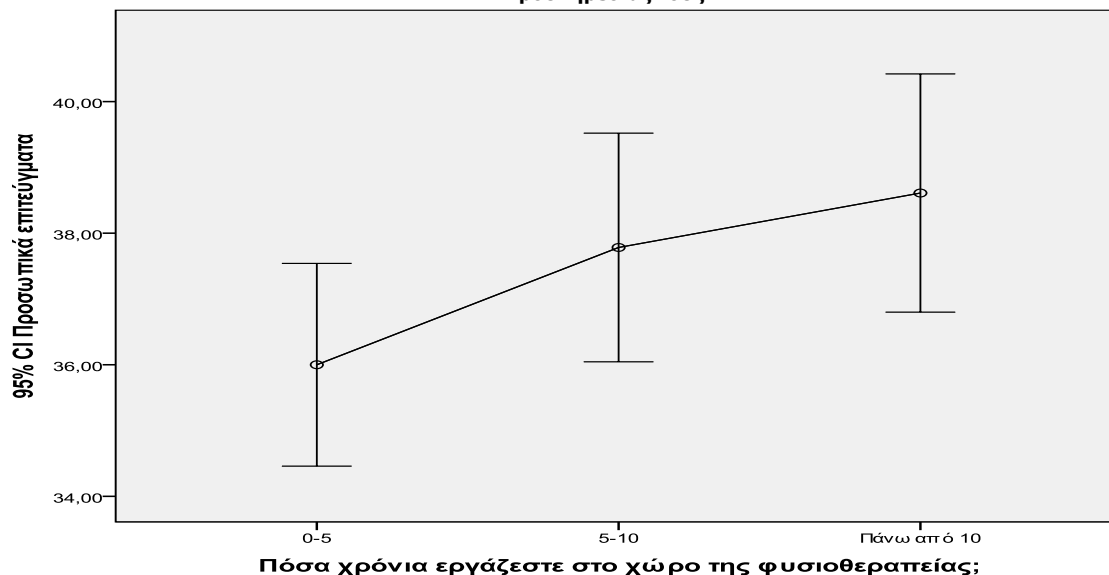
**Διάγραμμα 15. Βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «Συναισθηματική εξάντληση» ανάλογα με το πόσο ικανοποιημένοι ήταν από το αντικείμενο της εργασίας τους.**



Οι συμμετέχοντες που ήταν καθόλου έως μέτρια ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους είχαν σημαντικά υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που ήταν πολύ/πάρα πολύ ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους.

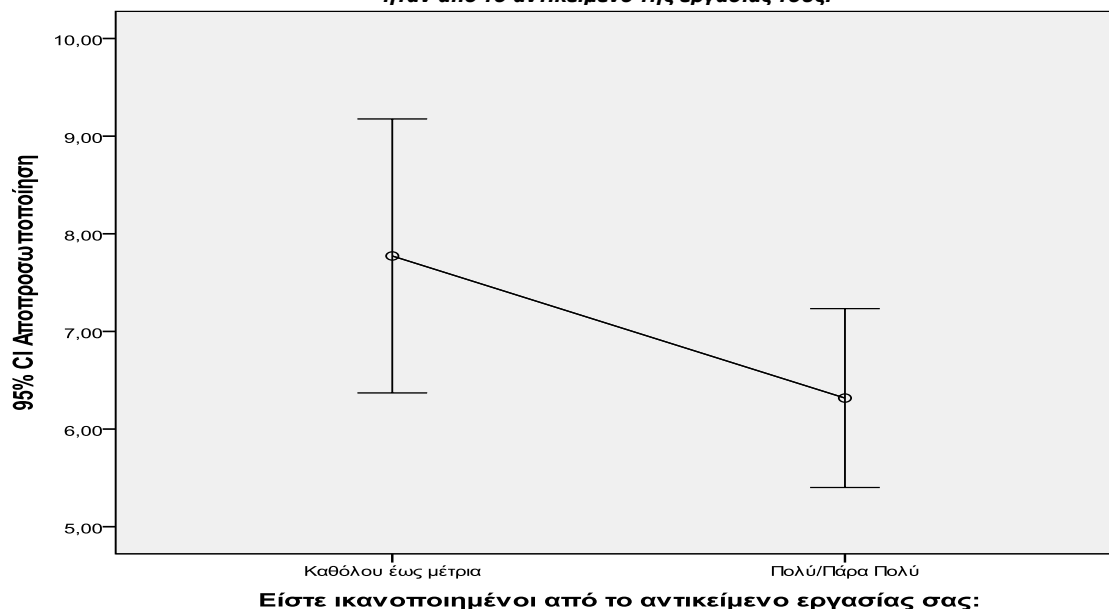
Όμοια, οι συμμετέχοντες που ήταν καθόλου έως μέτρια ικανοποιημένοι από τη θέση της εργασίας τους είχαν σημαντικά υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που ήταν πολύ/πάρα πολύ ικανοποιημένοι από τη θέση της εργασίας τους.

**Διάγραμμα 16.** βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «Προσωπικά επιτεύγματα» ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας τους.



Οι συμμετέχοντες με το πολύ 5 χρόνια προϋπηρεσίας στο χώρο της φυσιοθεραπείας είχαν σημαντικά χαμηλότερα προσωπικά επιτεύγματα σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που εργάζονταν πάνω από 10 χρόνια ( $p=0,013$ ).

**Διάγραμμα 17.** βαθμολογία των συμμετεχόντων στη διάσταση «Αποπροσωποποίηση» ανάλογα με το πόσο ικανοποιημένοι ήταν από το αντικείμενο της εργασίας τους.



Οι συμμετέχοντες που ήταν καθόλου έως μέτρια ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους είχαν σημαντικά υψηλότερες τιμές αποπροσωποίησης σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που ήταν πολύ/πάρα πολύ ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους.

**Πολυπαραγοντική γραμμική εξάρτηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη συναισθηματική εξάντληση των συμμετεχόντων με τη χρήση των διατάξεων** και με τη μέθοδο διαδοχικής ένταξης/αφαίρεσης βρέθηκαν τα αποτελέσματα που περιγράφονται στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 37.

		<b>β</b>	<b>SE</b>	<b>P</b>
<b>Φύλο</b>	Άντρες	0,00*		
	Γυναίκες	13,13	6,26	<b>0,037</b>
<b>Θεωρείτε ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς σας επηρεάζουν αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνετε στον εαυτό σας:</b>	Πολύ/Πάρα Πολύ	0,00		
	Καθόλου	-69,82	9,92	<b>&lt;0,001</b>
	Λίγο	-46,35	8,11	<b>&lt;0,001</b>
	Μέτρια	-23,00	8,03	<b>0,005</b>
	Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη δουλειά σας;	-14,52	2,80	<b>&lt;0,001</b>

\*δηλώνει κατηγορία αναφοράς.

Το φύλο, το πόσο αρνητικά επηρεάζουν οι απαιτήσεις της δουλειάς των συμμετεχόντων το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους καθώς και η ικανοποίηση από την δουλειά τους βρέθηκαν να σχετίζονται ανεξάρτητα και να προβλέπουν τη συναισθηματική εξάντληση των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα:

- Οι γυναίκες είχαν σημαντικά υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση σε σύγκριση με τους άντρες.
- Οι συμμετέχοντες που θεωρούσαν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς τους δεν επηρεάζουν καθόλου αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους είχαν σημαντικά χαμηλότερη συναισθηματική εξάντληση σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που θεωρούσαν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς τους επηρεάζουν πολύ/πάρα πολύ αρνητικά.
- Οι συμμετέχοντες που θεωρούσαν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς τους επηρεάζουν λίγο αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους είχαν σημαντικά χαμηλότερη συναισθηματική εξάντληση σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που θεωρούσαν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς τους επηρεάζουν πολύ/πάρα πολύ αρνητικά.



- Οι συμμετέχοντες που θεωρούσαν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς τους επηρεάζουν μέτρια αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους είχαν σημαντικά χαμηλότερη συναισθηματική εξάντληση σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που θεωρούσαν ότι οι απαιτήσεις της δουλειάς τους επηρεάζουν πολύ/πάρα πολύ αρνητικά.
- Όσο περισσότερο ικανοποιημένοι ήταν οι συμμετέχοντες από την εργασία τους τόσο λιγότερη συναισθηματική εξάντληση αισθάνονταν.

**Πολυπαραγοντική γραμμική εξάρτηση** με εξαρτημένη μεταβλητή τα **προσωπικά επιτεύγματα** των συμμετεχόντων με τη χρήση των διατάξεων και με τη μέθοδο διαδοχικής ένταξης/αφαίρεσης, βρέθηκαν τα αποτελέσματα που περιγράφονται στον ακόλουθο πίνακα.

**Πίνακας 38**

		<b>β</b>	<b>SE</b>	<b>P</b>
<b>Ηλικία</b>	<29	0,00*		
	29-38	10,73	8,13	0,189
	>38	27,82	9,10	<b>0,003</b>
<b>Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη δουλειά σας;</b>		16,80	3,07	<b>&lt;0,001</b>

\*δηλώνει κατηγορία αναφοράς

Η ηλικία και η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την εργασία τους βρέθηκαν να σχετίζονται ανεξάρτητα και να προβλέπουν τα προσωπικά επιτεύγματα των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα:

- Τα άτομα άνω των 38 ετών είχαν σημαντικά υψηλότερα προσωπικά επιτεύγματα σε σύγκριση με τα άτομα κάτω των 29 ετών.
- Όσο περισσότερο ικανοποιημένοι ήταν οι συμμετέχοντες από την εργασία τους τόσο περισσότερα προσωπικά επιτεύγματα είχαν.

**Πολυπαραγοντική γραμμική εξάρτηση** με εξαρτημένη μεταβλητή την **αποπροσωποποίηση** των συμμετεχόντων με τη χρήση των διατάξεων και με τη μέθοδο διαδοχικής ένταξης/αφαίρεσης βρέθηκαν τα αποτελέσματα που περιγράφονται στον ακόλουθο πίνακα.

**Πίνακας 39.**

	<b>β</b>	<b>SE</b>	<b>P</b>
<b>Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη δουλειά σας;</b>	-14,10	3,24	<b>&lt;0,001</b>

\*δηλώνει κατηγορία αναφοράς

Η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την δουλειά τους βρέθηκε να σχετίζεται ανεξάρτητα και να προβλέπει την αποπροσωποίηση τους. Συγκεκριμένα, όσο περισσότερο ικανοποιημένοι ήταν οι συμμετέχοντες από την εργασία τους τόσο λιγότερη αποπροσωποίηση είχαν.

## 5.5 Συσχέτιση μεταξύ των κλιμάκων

### 5.5.1 Συσχέτιση των μεταξύ των διαστάσεων οικογενειακής ατμόσφαιρας και της ικανοποίησης από την εργασία των συμμετεχόντων.

Πίνακας 40. Οι συντελεστές συσχέτισης του Spearman μεταξύ των διαστάσεων οικογενειακής ατμόσφαιρας και της ικανοποίησης από την εργασία των συμμετεχόντων.

		Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη δουλειά σας;	Πόσο σημαντική είναι για εσάς η ικανοποίηση που αντλείτε από τη δουλειά σας;	Πόσο επιτυχημένος/η νομίζετε ότι είστε στη δουλειά σας;
<b>Συνοχή</b>	r	0,08	-0,02	0,15
	P	0,299	0,814	0,058
<b>Εκφραστικότητα</b>	r	-0,12	0,08	0,07
	P	0,124	0,312	0,370
<b>Σύγκρουση</b>	r	-0,19	0,00	-0,14
	P	<b>0,012</b>	0,991	0,067
<b>Ανεξαρτησία</b>	r	0,03	0,09	0,11
	P	0,725	0,247	0,151
<b>Προσανατολισμούς για επιτεύγματα</b>	r	0,08	0,05	0,04
	P	0,307	0,500	0,654
<b>Προσανατολισμός για πολιτισμό και διάνοηση</b>	r	0,13	0,05	0,18
	P	0,094	0,533	<b>0,020</b>
<b>Προσανατολισμός για ενεργό ψυχαγωγική δραστηριότητα</b>	r	0,01	-0,01	0,07
	P	0,940	0,877	0,400
<b>Ηθική και θρησκευτική έμφαση</b>	r	0,10	0,19	0,12
	P	0,193	<b>0,018</b>	0,126
<b>Οργάνωση</b>	r	0,14	0,12	0,20
	P	0,079	0,139	<b>0,012</b>
<b>Έλεγχος</b>	r	0,10	0,08	0,11
	P	0,229	0,288	0,154

Υπήρξε σημαντική αρνητική συσχέτιση της ικανοποίησης από την εργασία των συμμετεχόντων με τις συγκρούσεις που υπήρξαν στην οικογένειά τους. Οπότε, όσο περισσότερο ικανοποιημένοι είναι από την εργασία τους τόσο λιγότερες συγκρούσεις υπάρχουν στην οικογένεια τους. Επίσης, υπήρξε σημαντική θετική συσχέτιση της σημαντικότητας της ικανοποίησης που αντλούν οι συμμετέχοντες από την εργασία τους με την ηθική και θρησκευτική έμφαση που υπήρξε στις οικογένειες τους. Οπότε, όσο

σημαντικότερη θεωρούν οι συμμετέχοντες την ικανοποίηση που αντλούν από την εργασία τους τόσο περισσότερη ηθική και θρησκευτική έμφαση υπάρχει στις οικογένειες τους. Ακόμα, υπήρξε σημαντική θετική συσχέτιση της επιτυχίας των συμμετεχόντων στην εργασία τους με τον προσανατολισμό για πολιτισμό και διανοήση που υπήρξε στις οικογένειες τους. Άρα, όσο πιο πετυχημένους θεωρούν τους εαυτούς τους στην εργασία τους τόσο μεγαλύτερος προσανατολισμός για πολιτισμό και διανοήση υπήρξε στις οικογένειες τους. Τέλος, υπήρξε σημαντική θετική συσχέτιση της επιτυχίας των συμμετεχόντων στην εργασία τους με την οργάνωση που υπήρξε στις οικογένειες τους. Άρα, όσο πιο πετυχημένους θεωρούν τους εαυτούς τους στην εργασία τους τόσο μεγαλύτερη οργάνωση υπήρξε στις οικογένειες τους.

### **5.5.2 Συσχέτιση μεταξύ των διαστάσεων επαγγελματικής εξουθένωσης και της ικανοποίησης από την εργασία των συμμετεχόντων.**

*Πίνακας 41. Συντελεστές συσχέτισης του Spearman μεταξύ των διαστάσεων επαγγελματικής εξουθένωσης και της ικανοποίησης από την εργασία των συμμετεχόντων*

		Συναισθηματική εξάντληση	Προσωπικά επιτεύγματα	Αποπροσωποποίηση
<b>Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη δουλειά σας;</b>	r	-0,39	0,41	-0,33
	p	<b>&lt;0,001</b>	<b>&lt;0,001</b>	<b>&lt;0,001</b>
<b>Πόσο σημαντική είναι για εσάς η ικανοποίηση που αντλείτε από τη δουλειά σας;</b>	r	-0,12	0,23	-0,24
	p	0,111	<b>0,003</b>	<b>0,002</b>
<b>Πόσο επιτυχημένος/η νομίζετε ότι είστε στη δουλειά σας;</b>	r	-0,15	0,40	-0,16
	p	0,058	<b>&lt;0,001</b>	<b>0,042</b>

Υπήρξε σημαντική αρνητική συσχέτιση της ικανοποίησης από την εργασία των συμμετεχόντων με τη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση τους. Οπότε, όσο περισσότερο ικανοποιημένοι είναι οι συμμετέχοντες από την εργασία τους τόσο χαμηλότερη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση νιώθουν. Αντίθετα, υπήρξε σημαντική θετική συσχέτιση της ικανοποίησης από την εργασία των συμμετεχόντων με τα προσωπικά τους επιτεύγματα. Οπότε, όσο περισσότερο ικανοποιημένοι είναι οι συμμετέχοντες από την εργασία τους τόσο περισσότερα ήταν τα προσωπικά τους επιτεύγματα.

Υπήρξε σημαντική αρνητική συσχέτιση της σημαντικότητας της ικανοποίησης που αντλούν οι συμμετέχοντες από την εργασία τους με την αποπροσωποποίηση τους. Οπότε, όσο περισσότερο σημαντική θεωρούν οι συμμετέχοντες την ικανοποίηση από την εργασία τους τόσο χαμηλότερη αποπροσωποποίηση νιώθουν. Αντίθετα, υπήρξε σημαντική θετική συσχέτιση της σημαντικότητας της ικανοποίησης που αντλούν οι συμμετέχοντες από την εργασία τους με τα προσωπικά τους επιτεύγματα. Οπότε, όσο περισσότερο σημαντική θεωρούν οι συμμετέχοντες

την ικανοποίηση από την εργασία τους τόσο περισσότερα ήταν τα προσωπικά τους επιτεύγματα.

Υπήρξε σημαντική αρνητική συσχέτιση της επιτυχίας των συμμετεχόντων στην εργασία τους με την αποπροσωποποίηση τους. Οπότε, όσο περισσότερο επιτυχημένοι θεωρούσαν ότι είναι οι συμμετέχοντες στην εργασία τους τόσο χαμηλότερη αποπροσωποποίηση νιώθουν. Αντίθετα, υπήρξε σημαντική θετική συσχέτιση της επιτυχίας των συμμετεχόντων στην εργασία τους με τα προσωπικά τους επιτεύγματα. Οπότε, όσο περισσότερο επιτυχημένοι θεωρούσαν ότι είναι οι συμμετέχοντες στην εργασία τους τόσο περισσότερα ήταν τα προσωπικά τους επιτεύγματα.

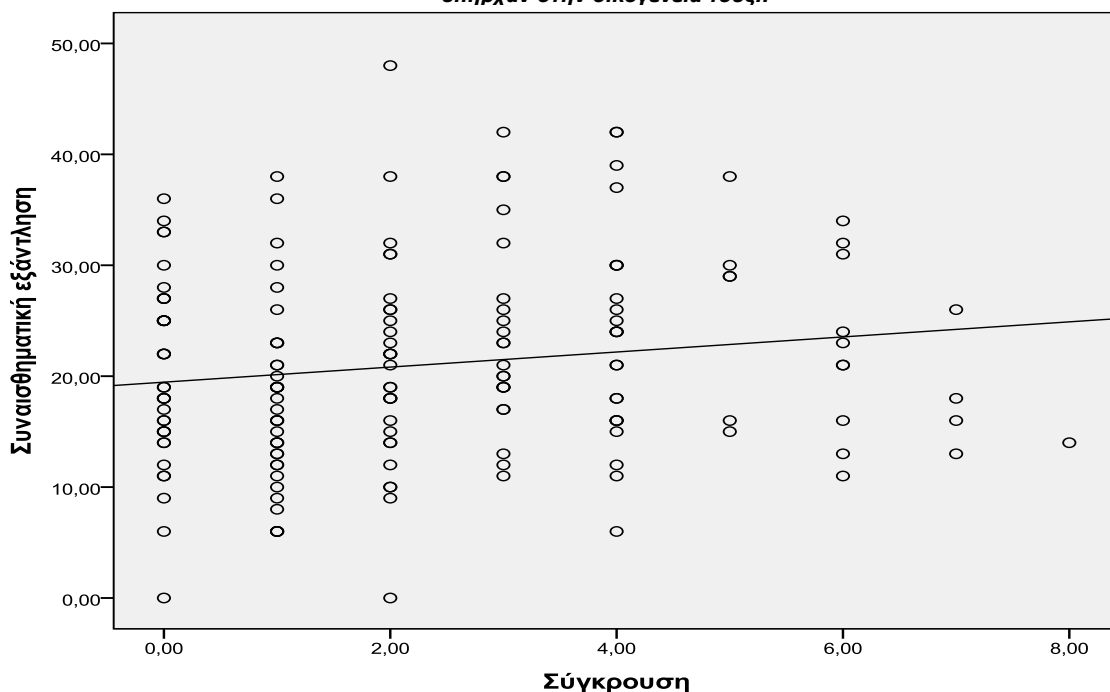
### 5.5.3 Συσχέτιση μεταξύ των διαστάσεων επαγγελματικής εξουθένωσης και των διαστάσεων οικογενειακής ατμόσφαιρας των συμμετεχόντων.

Πίνακας 42. Συντελεστές συσχέτισης του Spearman μεταξύ των διαστάσεων επαγγελματικής εξουθένωσης και των διαστάσεων οικογενειακής ατμόσφαιρας των συμμετεχόντων.

		Συναισθηματική εξάντληση	Προσωπικά επιτεύγματα	Αποπροσωποποίηση
<b>Συνοχή</b>	r	0,03	0,17	-0,08
	P	0,739	<b>0,025</b>	0,297
<b>Εκφραστικότητα</b>	r	-0,04	0,11	-0,11
	P	0,623	0,150	0,158
<b>Σύγκρουση</b>	r	0,16	-0,16	0,14
	P	<b>0,041</b>	<b>0,035</b>	0,081
<b>Ανεξαρτησία</b>	r	-0,06	0,05	-0,03
	P	0,412	0,507	0,681
<b>Προσανατολισμούς για επιτεύγματα</b>	r	0,07	0,06	-0,06
	P	0,397	0,421	0,480
<b>Προσανατολισμός για πολιτισμό και διάνοηση</b>	r	0,02	0,24	-0,04
	P	0,817	<b>0,002</b>	0,602
<b>Προσανατολισμός για ενεργό ψυχαγωγική δραστηριότητα</b>	r	0,12	0,08	0,07
	P	0,115	0,304	0,346
<b>Ηθική και θρησκευτική έμφαση</b>	r	0,08	0,09	-0,11
	P	0,306	0,256	0,151
<b>Οργάνωση</b>	r	-0,08	0,12	-0,13
	P	0,340	0,122	0,111
<b>Έλεγχος</b>	r	-0,05	0,09	-0,05
	P	0,537	0,241	0,506

Επίσης, υπήρξε σημαντική θετική συσχέτιση των προσωπικών επιτευγμάτων των συμμετεχόντων με τη συνοχή και τον προσανατολισμό για πολιτισμό και διανόηση που είχαν στην οικογένεια τους. Οπότε, όσο περισσότερα προσωπικά επιτεύγματα είχαν τόσο μεγαλύτερη συνοχή και μεγαλύτερο προσανατολισμό για πολιτισμό και διανόηση είχαν στην οικογένεια τους. Αντίθετα, υπήρξε σημαντική αρνητική συσχέτιση των προσωπικών επιτευγμάτων των συμμετεχόντων με τις συγκρούσεις που είχαν στην οικογένεια τους. Οπότε, όσο περισσότερα προσωπικά επιτεύγματα είχαν τόσο λιγότερες συγκρούσεις είχαν στην οικογένεια τους.

**Διάγραμμα 18. συσχέτιση της συναισθηματικής εξάντλησης των συμμετεχόντων ανάλογα με τις συγκρούσεις που υπήρχαν στην οικογένεια τους..**



Υπήρξε σημαντική θετική συσχέτιση της συναισθηματικής εξάντλησης των συμμετεχόντων με τις συγκρούσεις που είχαν στην οικογένεια τους. Οπότε, όσο περισσότερο ήταν εξαντλημένοι συναισθηματικά τόσο περισσότερες συγκρούσεις είχαν στην οικογένεια τους.

## **6. ΣΥΖΗΤΗΣΗ**

Η παρούσα μελέτη διερεύνησε το επίπεδο της ικανοποίησης από το αντικείμενο και τη θέση εργασίας, την επαγγελματική εξουθένωση καθώς και τη λειτουργία της οικογένειας, σε ένα δείγμα 176 φυσικοθεραπευτών, που εργάζονται σε δημόσια και ιδιωτικά νοσοκομεία καθώς και σε κέντρα αποκατάστασης. Διερευνήθηκαν, η στάση απέναντι, στις δυσκολίες και στις προοπτικές τους, οι αρνητικές επιδράσεις της εργασίας στην οικογένεια και αντίστροφα, καθώς και οι παράγοντες που συνδέονται με την επαγγελματική εξέλιξη. Υπήρχε ικανοποιητική αντιπροσώπευση των φύλων, των ηλικιών αλλά και των εκπαιδευτικών επιπέδων στο δείγμα, ενώ για τη μέτρηση των βασικών μεταβλητών χρησιμοποιήθηκαν έγκυρα και αξιόπιστα ψυχομετρικά εργαλεία. Ένα από τα ισχυρά σημεία αυτής της μελέτης αποτέλεσαν τα ερευνητικά της εργαλεία. Για όλες τις βασικές μεταβλητές της (επαγγελματική εξουθένωση, ικανοποίηση από την εργασία και λειτουργία της οικογένειας)

Σύμφωνα με τους, Pavlakis και συν. (2010); Lindsay και συν. (2008); Maslach και συν. (2001); Schuster και συν. (1984) φυσικοθεραπευτής κινδυνεύει, εξίσου το ίδιο, με τους άλλους επαγγελματίες υγείας, να εμφανίσει το σύνδρομο της επαγγελματικής αποκατάστασης, αφού η δουλειά του απαιτεί στενή επαφή με τον ασθενή, για εκτενές χρονικό διάστημα. Το φαινόμενο αυτό δεν παρατηρείται εδώ, αφού το επίπεδο του Σ.Ε.Ε. κυμάνθηκε από χαμηλό σε μέτριο.

Σε ότι αφορά στο φύλο, οι γυναίκες είχαν σημαντικά υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση σε σύγκριση με τους άντρες, όπως μάλιστα αναμενόταν και με βάση τη διεθνή βιβλιογραφία (Pavlakis et al., 2010; Yang, Chen, & Hunt., 1997), αφού οι δυσκολίες είναι περισσότερες για τη γυναίκα, κυρίως λόγω των πολλαπλών της ρόλων, της μητέρας, της συζύγου ως έχουσα τη φροντίδα της οικογένειας και του σπιτιού, αλλά και της επαγγελματία.

Οι συμμετέχοντες με μεταπτυχιακές ή/και διδακτορικές σπουδές είχαν σημαντικά υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που δεν είχαν ούτε μάστερ ούτε διδακτορικό. Αυτό οφείλεται, είτε στο γεγονός ότι έχουν αυξημένες αρμοδιότητες, είτε ότι οι υψηλότερες προσδοκίες απόμων με εξειδικευμένες γνώσεις και υψηλή επιστημονική επάρκεια, δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα (Maslach et al., 2001).

Οι απαιτήσεις της δουλειάς, σχετίζονται αρνητικά με το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στον εαυτό τους, με αποτέλεσμα, σημαντικά υψηλή συναισθηματική εξάντληση. Όπως αναμένεται, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, οι αυξημένες επαγγελματικές υποχρεώσεις, ο μειωμένος χρόνος για ξεκούραση και φαγητό, μειώνουν τον προσωπικό χρόνο (Sveinsdóttir et al., 2008; Lewis & Cooper, 1998; Frone, Yardley, & Markel, 1997;

Voydannoff, 1989) και συντελούν στη δημιουργία επαγγελματικού στρες (Grunfeld, et al., 2005).

Όσο περισσότερο ικανοποιημένοι ήταν οι συμμετέχοντες από το αντικείμενο και τη θέση της εργασίας τους, τόσο λιγότερη συναισθηματική εξάντληση αισθάνονταν, λιγότερη αποπροσωποποίηση και περισσότερα προσωπικά επιτεύγματα. Η έλλειψη δημιουργικότητας στην εργασία, το συναίσθημα της μειωμένης επαγγελματικής επιτυχίας, οι μειωμένες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη ενισχύουν τη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση (Pavlakis et al., 2010; Donohoe et al., 1993 ). Η εργασιακή ικανοποίηση στους φυσικοθεραπευτές σχετίζεται κυρίως με το αίσθημα της ελευθερίας και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους (Okerlund et al., 1994).

Η συσχέτιση των νεαρότερων ηλικιών και τα χρόνια προϋπηρεσίας, με χαμηλότερα επίπεδα «προσωπικών επιτευγμάτων» που βρέθηκαν στην έρευνα αυτή υποστηρίζονται από τη βιβλιογραφία (Ogiwara et al., 2002). Η αιτία είναι ότι η ύπαρξη υψηλών και μη ρεαλιστικών προσδοκιών, περιορίζεται από το νεαρό της ηλικίας και την έλλειψη επαρκούς κλινικής εμπειρίας, Ο φυσικοθεραπευτής ο οποίος λόγω επαρκούς κλινικής εμπειρίας αντιλαμβάνεται ότι ένας ασθενής δεν θα έχει την αναμενόμενη αποκατάσταση, περιορίζεται στη χρήση συγκεκριμένων τεχνικών και μεθόδων αποκατάστασης, γεγονός που λειτουργεί προστατευτικά (Calzi et al., 2006).

Οι συμμετέχοντες με παιδιά είχαν σημαντικά περισσότερα προσωπικά επιτεύγματα σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που δεν είχαν παιδιά, αποτέλεσμα όμοιο με την μελέτη των Maslach και Jackson (1986). Αντίθετα, με τη μελέτη των Balogun και συνεργάτες (2002), η ύπαρξη τέκνων στην οικογένεια, μπορεί να εξαντλεί συναισθηματικά τον επαγγελματία υγείας.

Σε ότι αφορά στην ικανοποίηση από την εργασία, οι συμμετέχοντες στην έρευνα έδειξαν να έχουν υψηλή ικανοποίηση και αίσθηση επιτυχίας και τα θεωρούν πολύ σημαντικά.

Οι παράγοντες που ενισχύουν το αίσθημα της ικανοποίησης, στην παρούσα μελέτη είναι το αντικείμενο της δουλειάς τους, οι σχέσεις τους με το υπόλοιπο προσωπικό, η βοήθεια που προσφέρεται στη δουλειά από τους συναδέλφους τους, αλλά και η φιλικότητα τους, ενώ λιγότερο ικανοποιημένοι ήταν από την πληροφόρηση που λαμβάνουν για την πολιτική που ακολουθεί η διοίκηση του νοσοκομείου και αφορά στην ομάδα τους. Ο κυριότερος τομέας που τους δυσαρεστεί είναι ο μισθός και οι συνθήκες εργασίας . Οι αναφερόμενοι παράγοντες επιβεβαιώνουν την αξία ενός υγιούς εργασιακού καθεστώτος, όπως διερευνήθηκε από παλαιότερες, (Salancik & Pfeffer, 1977; Hackman & Lawler, 1971 ; Locke, 1969). αλλά και σύγχρονες μελέτες (Meade et al., 2005),



Το 78,5% των συμμετεχόντων θεωρούν πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς τους την ίαση των ασθενών και ακολουθεί το «ευχαριστώ» των ασθενών με ποσοστό 56,4%. Η αναγνώριση από τους ασθενείς αλλά και τον κοινωνικό περίγυρο έχουν άμεση σχέση με την ικανοποίηση εργασίας για τους φυσικοθεραπευτές, γιατί προσδίνει κύρος σε αυτό που κάνουν (Carr & Kazanowski, 1994).

Η διάκριση ανάμεσα στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα παρατηρείται και στην παρούσα μελέτη, αφού, οι ιδιωτικοί υπάλληλοι θεωρούν πιο σημαντική την ικανοποίηση που αντλούν από την εργασία τους σε σύγκριση με τους δημόσιους υπαλλήλους. Η σταθερότητα και η ασφάλεια που προσφέρει ο δημόσιος τομέας (Pavlakis et al., 2010; Oyegemi), έρχεται σε αντιπαράθεση με την αυτονομία και την καλύτερη αμοιβή του ιδιωτικού τομέα (Pavlakis et al., 2010).

Σε ότι αφορά τη λειτουργία της οικογένειας και συγκεκριμένα τον τομέα των σχέσεων όπως ερμηνεύεται από τις αντίστοιχες μεταβλητές, (Συνοχή, Εκφραστικότητα και Σύγκρουση) τα αποτελέσματα της παρούσης μελέτης έδειξαν ότι, η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση μειώνει τις οικογενειακές συγκρούσεις, υπάρχει μεγαλύτερη εκφραστικότητα όταν υπάρχει περισσότερος ελεύθερος χρόνος και η ύπαρξη παιδιών βελτιώνει τη συνοχή. Οι παραπάνω απόψεις επιβεβαιώνονται και από τους Rozier et al, (1998); Lewis & Cooper, (1998); Frone, Yardley, & Markel (1997); Voydannoff (1989), όπου διαφαίνεται η σπουδαιότητα της οικογένειας ως υποστηρικτικό πλαίσιο.

Χειρότερη οργάνωση και έλεγχος υπήρξε στις οικογένειες των ατόμων που θεωρούν ότι οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις επηρεάζουν λίγο / καθόλου αρνητικά το χρόνο και την ενέργεια που αφιερώνουν στην εργασία τους. Η οικογένεια αποτελεί ισχυρό υποστηρικτικό πλαίσιο, αλλά ταυτόχρονα οι πολλές οικογενειακές υποχρεώσεις και τα συνοδά προβλήματα αποτελούν προδιαθεσικούς παράγοντες του στρες (Lindsay et al., 2008).

Οι τρεις υπό μελέτη έννοιες (επαγγελματική εξουθένωση, ικανοποίηση από εργασία και λειτουργία στην οικογένεια) συσχετίστηκαν σε σημαντικό βαθμό μεταξύ τους με βάση το αναμενόμενο πρότυπο. Ειδικότερα, η ικανοποίηση από την εργασία, αλλά και η εύρυθμη λειτουργία της οικογένειας, δρουν προστατευτικά στην εμφάνιση του Σ.Ε.Ε το οποίο επιβεβαιώνεται από τους Rozier et al., (1998).

Συμπερασματικά, η συχνή επαφή με τους ασθενείς, αν και καταπονεί σωματικά και ψυχικά τους φυσικοθεραπευτές, η ίαση και η ικανοποίηση των ασθενών ενισχύουν το αίσθημα της εργασιακής ικανοποίησης, ενώ παράλληλα λειτουργούν προστατευτικά. Η βελτίωση των εργασιακών συνθηκών και των οικονομικών απολαβών, αλλά και η εκπαίδευση σε ζητήματα επαγγελματικής εξουθένωσης και διαχείρισης οικογενειακών προβλημάτων,

προτείνονται με στόχο να βελτιώσουν τον τρόπο που οι φυσικοθεραπευτές και γενικότερα οι επαγγελματίες υγείας, βιώνουν την εργασιακή τους ζωή.

## **7. ΔΙΕΘΝΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

1. Balogun, J. (2002). Prevalence and determinants of burnout among physical and occupational therapists. *Journal of Allied Health, 31* (3), 131–139.
2. Blau, R., Bolus, S., Carolan, T., Kramer, D., Mahoney, E., Jette, D.,U & Beal, J., A. (2002). The Experience of Providing Physical Therapy in a Changing Health Care Environment. *Physical Therapy, 82* (7), 648 – 657.
3. Bradley, H. B. (1969). Community – based treatment for young adult offenders. *Crime and Delinquency,15*, 359 – 370.
4. Calzi, Ci Li, Parinelli, M., Ergoland, M., Alianti, M., Manigrasso, V., Taronni, A., M. (2006). Physical rehabilitation and burnout different aspects of the syndrome and comparison between healthcare professionals involved. *Europa Medicophysical, 42* (1), 27-36.
5. Campo, M. A., Weiser, S., Koerig., K. L. (2009). Job strain in Physical Therapists. *Physical Therapy, 89* (9), 946 – 956.
6. Carr, K. K., Kazanowski, M. K. (1994). Factors affecting job satisfaction of nurses who work in long-term care. *Journal of Advanced Nursing, 19*, 878-883.

7. Cherniss C (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Preager Publisher.
8. Deckard, G. J., Present, R. M. (1989). Impact of role stress on Physical Therapist Emotional and Physical wellbeing. *Physical Therapy*, 69 (9), 713 – 718
9. Demerouti, E., Bakker, AB., Machrechner, F., Shaifeli, Wb. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
10. Donahoe, E., Nawawl, A., Wilker, L., Schindler, T., Jette, UDE. (1993). Factors associated with burnout of physiotherapists in Massachusetts rehabilitation hospitals. *Physical Therapy*, 73(11), 750–761
11. Drevets, W. C., Raichle, E. (1998). Reciprocal Suppression of Regional Cerebral Blood Flow during Emotional versus Higher Cognitive Processes: Implications for Interactions between Emotion and Cognition. *Cognition and Emotion*. 12 (3), 353 – 385.
12. Edelwich, J and Brodsky A (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. New York: Human Services Press
13. Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social issues*, 30(1), 159 - 165.

14. Frone, M. R., Yardley, J. K., Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work family interface. *Journal of Vocational Behaviour, 50*, 145–167.
15. Gouva M., Paschou A., Kaltsouda A. & Kotrotsiou E. (2010). Reliability and validity of the Greek version of the Job–Communication Satisfaction–Importance (JCSI). *Interscientific health care* (accepted – in press).
16. Grunfeld, E., Zitzelsberger, L., Cristine, M., Whelan, T. J., Aspelund, F., Evans, W. K. (2005). Job Stress and Job Satisfaction of Cancer Care Workers. *Psycho-Oncology, 14*, 61–69
17. Igodan, C. O. (1986). Are You Experiencing Burnout. *Spring, 24* (1).
18. Judge, A. T., Parker, S., Colbert, E. AMY., Heller, D., Ilies, R. ( 2001). Job satisfaction : A cross –cultural Review. In N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil, C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psycholog.* (pp. 28 - 29). London: Sage Publications
19. Unger, D. (1980). *Superintendent Burnout: Myth or Reality.* The Ohio State University, Columbus
20. Lederer, B., Kinzl, J. F., Traveger, C., Dosch, J., Summan, G. (2008). Fully developed burnout and burnrout risk in intensive care personnel in a university hospital. *Anaesthesia Intencive care, 36*(2), 208 – 213.

21. Lewis, S. N., & Cooper, C. L. (1998). Stress in dual earner families. In B. A. Gutek, A. Stomberg, & L. Larwood (Eds.), *Women and work*. Newbury Park, CA: Sage
22. Lindsay, R., Handson, L., Taylor, M., MacBurney, H. (2008). Workplace stressors experienced by Physiotherapists working in regional public hospitals. *Australian Journal Rural Health*. 16,194-200.
23. Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309 – 336.
24. Lopopolo, R. B. (1999). Hospital Restructuring and the Changing Nature of the Physical Therapist's Role. *Physical Therapy*. 79 (2),171 – 185.
25. Maslach, C., Scaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology* 52: 397-422.
26. Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory. In Zalaquett, C. P & Wood, R. J. (Eds.), *Evaluating Stress : A Book of Resource*.(pp. 191 – 208). Lanham Md., & London: The Scarecrow Press Inc.
27. Maslach ,C, Jackson, S.E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*. 5, 133–153
28. Maslach, C,. (1982). *Burnout: the cost of caring*. New Jersey: Prentice Hall Inc,

29. Maslach, C. & Jackson, S.E. (1985). The role of sex and family variables in Burn out. *Sex roles*. 12 (78), 837 – 851
30. Meade, I., Brown, G. T., Trevan-Hawke, J. ( 2005). Female and male occupational therapists: A comparison of their job satisfaction level. *Australian Occupational Therapy Journal*. 52, 136 – 148.
31. Montero-Marín, J., García-Campayo, J., Mosquera Mera, D., López del Hoyo, Y. (2009). A new definition of burnout syndrome based on Farber's proposal. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*. 4 (31),
32. Moore, K., Cruickshank, M., Haas M. (2006). Job satisfaction in occupational therapy: a qualitative investigation in urban Australia. *Australian Occupational Therapy Journal*. 53, 18–26.
33. Moos, R. (1990). Conceptual and Empirical Approaches to developing Family - based Assessment Procedures: Resolving the case of the family environment scale. *Fam. Proc.* 29:199-208
34. Moos, R. (1987). *Family Social Scales. A User's Guide*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
35. Moos, R. & Moos, B. (1986). *Family environment scale - manual*. Second Edition. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
36. Oginska – Bulik, N. ( 2006). Occupational Stress and its Consequences in Healthcare Professionals: The Role of Type D Personality. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 19 (2), 113 -122.

37. Ogiwara, S., Hayashi, H. (2002). Burnout amongst Physiotherapists in Ishikawa Prefecture. *Journal Physical Therapy Sci.* 14 (1), 7 –13.
38. Ogiwara, S. & Araki, H. (2006). Job satisfaction among Physiotherapists in Ishikawa Prefecture, Japan. *Journal Physical Therapy Sci.* 18 ( 2 ), 127 – 132.
39. Okerlund, V. W., Jackson. P. B., Parsons, R. J. (1994). Factors Affecting Recruitment of Physical Therapy Personnel in Utah. *Physical Therapy.* 740 (2), 177 – 184.
40. Oyeyemi, A. Y. (2001). Nigerian Physical Therapists' Job Satisfaction: A Nigeria - U.S.A. Comparison. *Physioth Theory and Pract* . 17, 257-268
41. Papadatou, D., Anagnostopoulos, F., Monos, D. (1994). Factors contributing to the development of burnout in oncology nursing. *Br.J.Med.Phycol*, 67 (2) 187 -199.
42. Pavlakis, A., Raftopoulos, V., Theodorou, M. (2010). Burnout syndrome in Cypriot physiotherapists: a national survey. *BMC Health Serv Res.* 10 (63).
43. Pearl, M. J. (1990). Factors physical therapists use to make career decisions. *Physical Therapy.*
44. Randolph, D. S., Doisy, E., Doisy, M. (2000). Predicting the effect of extrinsic and intrinsic job satisfaction factors on recruitment and retention of rehabilitation profess. *Journal of Healthcare Management.*



45. Rozier, C. K., Raymond, M. J., Goldstein, M. S., Hamilton, B. L. (1998). Gender and Physical Therapy Career Success Factors. *Physical Therapy*. 78 (7), 690 – 704.
46. Schaufeli, W. B & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (3), 293–315.
47. Schuster, N., Nelson, D., Quisling, C. (1984). Burnout among physical therapists. *Physical Therapy*. 64 (3), 299 – 303.
48. Schachter S. (1959). *The psychology of affiliation: experimental studies of the sources of Gregariousness*. California : Stanford University Press.
49. Schepman, S. B., & Zarate M. A. (2008). The Relationship between Burnout, Negative Affectivity and Organizational Citizenship Behavior for Human Services Employees . *International Journal of Human and Social Sciences*. 2(4), 216 – 221.
50. Sveinsdottir, H., Biering, P., Ramel, A. (2006). Occupational stress, job satisfaction and working environment among Icelandic nurses : A cross -sectional questionnaire survey. *International Journal Of Nursing Studies*. 43(7), 875 – 889
51. Schaufeli, W.B., & Buunk, P. B. (2003). Burn out : An overview of 25 years of research and theorizing. In M. Schabracq, J. Winnubst & C. Cooper (Eds), *The Handbook of Work and Health Psychology*. (pp 383 – 425).

52. Turnispeed, D. L. (1994). An Analysis of the Influence of Work Environment Variables and Moderators on the Burnout Syndrome. *Journal of Applied Social Psychology*. 24 (9), 782-800.
53. Yang, N., Chen, C. C., Hunt, R. G. (1997). *Sources of work-family conflict and life stress: A Sino-U.S. Comparison of the effects of work and family demands*. Academy of Management Best Paper Proceedings, 577.
54. Voydannoff, P. (1989). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family* 50, 749-761.
55. Wolfe, G.A. (1981). Burnout of Therapists : Inevitable or Preventable?. *Physical Therapy*.61 (7),1046 - 105

### **Ελληνόφωνη βιβλιογραφία**

56. Γκούβα, Μ., (2003). *Συγκριτική Μελέτη Ψυχολογικών Χαρακτηριστικών Ασθενών Με Οξεία Λευχαιμία Και Των Οικογενειών Τους*. Διδακτορική Διατριβή. Παν/μιο Ιωαννίνων - Τμήμα Ιατρικής.
57. Μάτσα, Κ., (1997). *Ο Τοξικομανής κι η οικογένειά του: Χαρακτηριστικά, σχέσεις και δυναμικά του συστήματος*. Διδακτορική Διατριβή. Παν/μιο Ιωαννίνων - Τμήμα Ιατρικής
58. Παπαδάτου, Δ., Αναγνωστόπουλος, Φ. (1999). *Η ψυχολογία στον χώρο της υγείας*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
59. Θεοφίλου, Π. (2009). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στο χώρο της υγείας. *e-Περιοδικό Επιστήμης & Τεχνολογίας*.





**3. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ:**

ΑΓΑΜΟΣ/Η \_\_\_\_\_

ΕΓΓΑΜΟΣ/Η \_\_\_\_\_

ΔΙΕΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/Η \_\_\_\_\_

ΧΗΡΟΣ/Α \_\_\_\_\_

**4. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ:**

ΔΗΜΟΣΙΟΣ/Η ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ \_\_\_\_\_

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ \_\_\_\_\_

ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΤΕ

ΠΟΙΑ ΘΕΣΗ ΚΑΤΕΧΕΤΕ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ (π.χ. προϊστάμενος, υπεύθυνος, κ.α.);

.....

**5. ΠΟΣΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΦΥΣΙΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ; 0-5** \_\_\_\_\_

5-10 \_\_\_\_\_

10-15 \_\_\_\_\_

15-20 \_\_\_\_\_

ΠΑΝΩ ΑΠΟ 20 \_\_\_\_\_

**6. ΕΙΣΤΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΑΠΟ**

**Α) ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ:**

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

**Β) ΤΗ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ:**

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

**7. ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΟΙ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ ΣΑΣ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΤΟ ΧΡΟΝΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΠΟΥ ΑΦΙΕΡΩΝΕΤΕ**

**Α) ΣΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΣΑΣ:**

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

**B) ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΣΑΣ:**

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

**8. ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΟΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΣΑΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΤΟ ΧΡΟΝΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΠΟΥ ΑΦΙΕΡΩΝΕΤΕ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ;**

ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

**9. ΠΟΙΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ;**Α) ΦΥΛΟ\_\_\_\_\_ Β) ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ\_\_\_\_\_ Γ) ΗΛΙΚΙΑ\_\_\_\_\_ Δ) ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ\_\_\_\_\_ 

Ε) ΑΛΛΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ: Η ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΜΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΑΣ.....

**10. ΕΧΕΤΕ ΑΔΕΛΦΙΑ;** ΝΑΙ\_\_\_\_\_ 

ΧΡΟΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟ ΦΥΛΟ ΤΟΥΣ;

ΟΧΙ\_\_\_\_\_ 

ΑΝ ΝΑΙ, ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ Η

1. .... 2.

3. ....

4.

**11. ΕΧΕΤΕ ΠΑΙΔΙΑ;** ΝΑΙ\_\_\_\_\_ 

ΓΕΝΝΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟ ΦΥΛΟ ΤΟΥΣ;

ΟΧΙ\_\_\_\_\_ 

ΑΝ ΝΑΙ, ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΧΡΟΝΙΑ

1. .... 2.

3. .... 4.

**Προτάσεις Αξιολόγησης Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory – MBI)**

Οι 22 προτάσεις που ακολουθούν αναφέρονται στα **αισθήματά** σας σχετικά με τη δουλειά σας. Σημειώστε δίπλα σε κάθε πρόταση τον **αριθμό** που εκφράζει καλύτερα το **πόσο συχνά** νοιώθετε το συναίσθημα της κάθε πρότασης.

**ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ**

Αισθάνομαι κατάθλιψη στη δουλειά μου -----0 (ΠΟΤΕ)-----

?

**ΠΟΣΟ ΣΥΧΝΑ:**

0	1	2	3	4	5	6
Ποτέ	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	Μερικές φορές το μήνα	Μία φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ						ΠΟΣΟ ΣΥΧΝΑ
1. Νιώθω συναισθηματικά άδειος / α από τη δουλειά μου.						
2. Νιώθω εξαντλημένος / η στο τέλος μιας εργάσιμη μέρας.						
3. Νιώθω κούραση όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω μπροστά μου μια ακόμα μέρα δουλειάς.						
4. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν γενικά οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς).						
5. Νιώθω ότι μεταχειρίζομαι μερικούς από τους αποδέκτες των υπηρεσιών (ασθενείς) σαν να ήταν απρόσωπα αντικείμενα						
6. Αποτελεί πραγματικά φορτίο για μένα ότι πρέπει όλη την ημέρα να ασχολούμαι και να εργάζομαι με ανθρώπους.						
7. Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα που έχουν οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς).						
8. Νιώθω εξουθενωμένος / η από τη δουλειά μου.						
9. Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τη ζωή άλλων ανθρώπων.						
10. Έχω γίνει πιο σκληρός απέναντι στους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά.						
11. Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει και δείχνω συναισθηματική σκληρότητα.						
12. Νιώθω μεγάλη ενεργητικότητα.						
13. Νιώθω απογοήτευση από τη δουλειά μου.						
14. Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά σ' αυτή τη δουλειά.						



15. Στην πραγματικότητα δε νοιάζομαι πολύ για το τι συμβαίνει σε μερικούς από τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου.	
16. Το γεγονός ότι στη δουλειά μου έχω άμεση σχέση με ανθρώπους με κάνει και νιώθω υπερβολική ένταση (στρες).	
17. Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς).	
18. Νιώθω αναζωογονημένος / η όταν έχω δουλέψει σε στενή επαφή με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς).	
19. Έχω κατορθώσει αρκετά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά αυτή.	
20. Νιώθω ότι έχω φτάσει στα όρια της αντοχής μου.	
21. Αντιμετωπίζω με ηρεμία τις συναισθηματικές φορτίσεις στη δουλειά μου.	
22. Αισθάνομαι ότι οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (ασθενείς) κατακρίνουν εμένα για μερικά από τα προβλήματα που έχουν.	

**Εργαλείο μέτρησης – αξιολόγησης της ικανοποίησης από την εργασία : Job – Communication Satisfaction Importance (JCSI)**

**ΟΔΗΓΙΕΣ**

Οι ερωτήσεις που θα συναντήσετε στη συνέχεια αφορούν την ικανοποίηση που αντλούμε και τη σπουδαιότητα που αποδίδουμε σε διάφορους τομείς της εργασίας μας. Κάτω από κάθε πρόταση υπάρχει μια βαθμολογία από το -3 έως το +3.

Παρακαλούμε, βάλτε σε κύκλο τον αριθμό που αντιστοιχεί στην απάντησή σας.

**1. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη δουλειά σας;**

Καθόλου ικανοποιημένος/η                      -3    -2    -1    0    1    2    3  
Απολύτως ικανοποιημένος/η

**2. Πόσο σημαντική είναι για εσάς η ικανοποίηση που αντλείτε από τη δουλειά σας;**

Καθόλου σημαντική                                      -3    -2    -1    0    1    2    3  
Απολύτως σημαντική

**3. Πόσο επιτυχημένος/η νομίζετε ότι είστε στη δουλειά σας;**

Καθόλου επιτυχημένος/η                              -3    -2    -1    0    1    2    3  
Απολύτως επιτυχημένος/η

Παρακαλούμε, βάλτε σε κύκλο τον αριθμό που αντιστοιχεί στο βαθμό τόσο της **ικανοποίησης** που νιώθετε όσο και της **σπουδαιότητας** που αποδίδετε στο θέμα που περιγράφει κάθε ερώτηση.

<b>4. Πώς νιώθετε σε σχέση με την ενημέρωση που λαμβάνετε από το διευθυντή σας, για ό,τι συμβαίνει στο χώρο εργασίας σας γενικά;</b>							
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως ικανοποιημένος/η							
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως σημαντικό							
<b>5. Πώς νιώθετε σε σχέση με την πληροφόρηση που λαμβάνετε για τους στόχους και τα σχέδια της κλινικής, όπου εργάζεστε;</b>							
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως ικανοποιημένος/η							
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως σημαντικό							
<b>6. Πώς νιώθετε σε σχέση με την πληροφόρηση που λαμβάνετε για τα επιτεύγματα του προσωπικού στο χώρο εργασίας σας;</b>							
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως ικανοποιημένος/η							
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως σημαντικό							
<b>7. Πώς νιώθετε σε σχέση με την πληροφόρηση που λαμβάνετε για την πολιτική που ακολουθεί η διοίκηση του νοσοκομείου και αφορά την ομάδα σας;</b>							
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως ικανοποιημένος/η							
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως σημαντικό							
<b>8. Πώς νιώθετε σε σχέση με τους 'τυπικούς' τρόπους επικοινωνίας (π.χ. λογοδοσία, γραπτή πληροφόρηση, επίσκεψη, κλπ.) μεταξύ του προσωπικού;</b>							
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως ικανοποιημένος/η							
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως σημαντικό							
<b>9. Πώς νιώθετε σε σχέση με το νόημα που δίνεται στην 'επιτυχία' στο χώρο εργασίας σας;</b>							
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως ικανοποιημένος/η							
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3

---

Απολύτως σημαντικό							
<b>10. Πώς νιώθετε σε σχέση με τις προκλήσεις που προσφέρει η δουλειά σας;</b>							
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως ικανοποιημένος/η							
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως σημαντικό							
<b>11. Πώς νιώθετε σε σχέση με το πόσο πολύ σας αρέσει η δουλειά σας;</b>							
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως ικανοποιημένος/η							
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως σημαντικό							
<b>12. Πώς νιώθετε σε σχέση με το βαθμό που χρησιμοποιείτε τις ικανότητές σας στο χώρο εργασίας σας;</b>							
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως ικανοποιημένος/η							
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως σημαντικό							
<b>13. Πώς νιώθετε σε σχέση με την εκπαίδευση και την εμπειρία που σας παρέχει η δουλειά σας;</b>							
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως ικανοποιημένος/η							
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως σημαντικό							
<b>14. Πώς νιώθετε για τις σχέσεις με τους συναδέλφους στην κλινική, όπου εργάζεστε;</b>							
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως ικανοποιημένος/η							
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως σημαντικό							
<b>15. Πώς νιώθετε σε σχέση με τη βοήθεια που προσφέρεται στη δουλειά από τους συναδέλφους σας;</b>							
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως ικανοποιημένος/η							
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως σημαντικό							
<b>16. Πώς νιώθετε σε σχέση με τη φιλικότητα των συναδέλφων σας στη δουλειά;</b>							
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως ικανοποιημένος/η							
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως σημαντικό							
<b>17. Πώς νιώθετε για την αξία του να σχετίζεστε με τους συναδέλφους σας και με την υπηρεσία γενικά;</b>							

---

Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως ικανοποιημένος/η							
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως σημαντικό							
<b>18. Πώς νιώθετε για τους 'άτυπους' τρόπους επικοινωνίας (π.χ. προφορικές οδηγίες) μεταξύ του προσωπικού στο χώρο εργασίας σας;</b>							
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως ικανοποιημένος/η							
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως σημαντικό							
<b>19. Πώς νιώθετε για τη σχέση σας με τον άμεσα ανώτερό σας στη δουλειά;</b>							
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως ικανοποιημένος/η							
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως σημαντικό							
<b>20. Πώς νιώθετε για την επικοινωνία που έχετε με τον άμεσα ανώτερό σας στη δουλειά;</b>							
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως ικανοποιημένος/η							
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως σημαντικό							
<b>21. Πώς νιώθετε για την επικοινωνία που έχει ο άμεσα ανώτερός σας μαζί σας στη δουλειά;</b>							
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως ικανοποιημένος/η							
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως σημαντικό							
<b>22. Πώς νιώθετε σε σχέση με την αναγνώριση της δουλειά σας από τον άμεσα ανώτερό σας;</b>							
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως ικανοποιημένος/η							
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως σημαντικό							
<b>23. Πώς νιώθετε σε σχέση με το βαθμό που ο άμεσα ανώτερός σας δείχνει να σας ακούει και να σας καταλαβαίνει;</b>							
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως ικανοποιημένος/η							
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3
Απολύτως σημαντικό							
<b>24. Πώς νιώθετε για τον τρόπο που ο άμεσα ανώτερός σας, σας δίνει οδηγίες και σας κατευθύνει στη δουλειά σας;</b>							
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3

Απολύτως ικανοποιημένος/η								
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	
Απολύτως σημαντικό								
<b>25. Πώς νιώθετε σε σχέση με την επικοινωνία που έχετε με το διευθυντή της υπηρεσίας, όπου εργάζεστε;</b>								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	
Απολύτως ικανοποιημένος/η								
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	
Απολύτως σημαντικό								
<b>26. Πώς νιώθετε σε σχέση με την επικοινωνία που υπάρχει μεταξύ των κλινικών ή και των τμημάτων του νοσοκομείου, όπου εργάζεστε;</b>								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	
Απολύτως ικανοποιημένος/η								
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	
Απολύτως σημαντικό								
<b>27. Πώς νιώθετε σε σχέση με την επικοινωνία που έχετε με συναδέλφους άλλων ειδικοτήτων (π.χ. ιατροί, νοσηλεύτες, ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, κ.α.);</b>								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	
Απολύτως ικανοποιημένος/η								
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	
Απολύτως σημαντικό								
<b>28. Πώς νιώθετε σε σχέση με την επικοινωνία που υπάρχει με τους κατά καιρούς εθελοντές;</b>								
Καθόλου ικανοποιημένος/η	-3	-2	-1	0	1	2	3	
Απολύτως ικανοποιημένος/η								
Καθόλου σημαντικό	-3	-2	-1	0	1	2	3	
Απολύτως σημαντικό								

Παρακαλούμε, απαντήστε στις ερωτήσεις που ακολουθούν, βάζοντας σε κύκλο **μια ή περισσότερες** από τις απαντήσεις που δίνονται.

**29. Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας προσφέρουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση;**

A) Το αντικείμενο της δουλειάς μου  
προσωπικό

Δ) Οι σχέσεις μου με το υπόλοιπο

B) Η θέση που κατέχω

E) Ο μισθός μου

Γ) Το κύρος της δουλειάς μου

ΣΤ) Οι συνθήκες εργασίας

Z) Άλλο:

.....  
.....

**30. Ποιοι τομείς της δουλειάς σας είναι εκείνοι που σας δυσαρεστούν περισσότερο;**

- A) Το αντικείμενο της δουλειάς μου προσωπικό  
B) Η θέση που κατέχω  
Γ) Το κύρος της δουλειάς μου  
Δ) Οι σχέσεις μου με το υπόλοιπο  
Ε) Ο μισθός μου  
ΣΤ) Οι συνθήκες εργασίας  
Ζ) Άλλο:
- .....

**31. Ποια νομίζετε ότι είναι η πιο σημαντική πλευρά της δουλειάς σας;**

- A) Η ίαση των ασθενών προσωπικό  
B) Το 'ευχαριστώ' των ασθενών  
Γ) Το κύρος της δουλειάς μου  
Δ) Οι σχέσεις μου με το υπόλοιπο  
Ε) Ο μισθός μου  
ΣΤ) Οι συνθήκες εργασίας  
Ζ) Άλλο:
- .....

**32. Ποια αλλαγή στη δουλειά σας νομίζετε ότι θα σας έκανε να νιώθετε μεγαλύτερη ικανοποίηση;**

- A) Το αντικείμενο της δουλειάς μου  
B) Η θέση που κατέχω  
Γ) Η κλινική, όπου εργάζομαι  
Δ) Οι σχέσεις μου με το υπόλοιπο προσωπικό  
Ε) Ο μισθός μου  
ΣΤ) Οι συνθήκες εργασίας  
Ζ) Ο προϊστάμενός μου  
Η) Άλλο:
- .....

**ΒΕΒΑΙΩΘΕΙΤΕ ΟΤΙ ΕΧΕΤΕ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ**

## ΟΔΗΓΙΕΣ

Ακολουθεί μια σειρά προτάσεων, οι οποίες χαρακτηρίζουν λιγότερο ή περισσότερο τη λειτουργία της οικογένειας. Παρακαλούμε διαβάστε προσεκτικά κάθε πρόταση. Αν κάποιες προτάσεις αντιπροσωπεύουν τη δική σας οικογένεια, παρακαλούμε σημειώσετε **X** κάτω από το κουτάκι με την ένδειξη «**Σωστό**». Αν κάποιες άλλες θεωρήσετε ότι είναι εσφαλμένες, παρακαλώ σημειώσετε **X** κάτω από το κουτάκι με την ένδειξη «**Λάθος**». Παρακαλούμε έχετε υπόψη σας, ότι ενδιαφερόμαστε για τον τρόπο που εσείς οι ίδιοι βλέπετε την οικογένειά σας και όχι για τον τρόπο που τη βλέπουν τα άλλα μέλη.

	ΣΩΣΤΟ	ΛΑΘΟΣ
1. Τα μέλη της οικογένειάς μας πραγματικά αλληλοϋποστηρίζονται.		
2. Τα μέλη της οικογένειάς μας συχνά κρατούν τα συναισθήματά τους για τον εαυτό τους.		
3. Στην οικογένειά μας γίνονται πολλοί καυγάδες.		
4. Στην οικογένειά μας δεν παίρνουμε συχνά πρωτοβουλίες.		
5. Αισθανόμαστε ότι έχει σημασία να είσαι ο καλύτερος σε οτιδήποτε επιχειρείς.		
6. Συχνά συζητάμε για πολιτικά και κοινωνικά ζητήματα.		
7. Πολλά βράδια και πολλά Σαββατοκύριακα μένουμε στο σπίτι.		
8. Τα μέλη της οικογένειάς μας πηγαίνουν συχνά στην εκκλησία ή στο κατηχητικό.		
9. Στην οικογένειά μας οι δραστηριότητες σχεδιάζονται πολύ προσεχτικά.		
10. Τα μέλη της οικογένειάς μας σπάνια μπαίνουν σε τάξη.		
11. Φαίνεται πως συχνά σκοτώνουμε την ώρα μας στο σπίτι.		
12. Στο σπίτι μιλάμε ελεύθερα.		
13. Τα μέλη της οικογένειάς μας σπάνια θυμώνουν πολύ.		
14. Στην οικογένειά μας ενθαρρυνόμαστε πολύ να είμαστε ανεξάρτητοι.		
15. Για την οικογένειά μας είναι πολύ σημαντικό να προχωρείς μπροστά στη ζωή.		
16. Πηγαίνουμε σπάνια σε διαλέξεις, θεατρικά έργα ή συναυλίες.		
17. Έρχονται συχνά φίλοι για φαγητό ή για μια επίσκεψη.		
18. Στην οικογένειά μας δε λέμε προσευχές.		
19. Είμαστε γενικά πολύ καθαροί και τακτικοί.		
20. Στην οικογένειά μας υπάρχουν πολύ λίγοι κανόνες, τους		

<b>οποίους ακολουθούμε.</b>		
<b>21.Καταναλώνουμε σημαντική ενέργεια σε αυτά που κάνουμε στο σπίτι.</b>		
<b>22.Είναι δύσκολο να ξεσπάσεις στο σπίτι, χωρίς να αναστατώσεις κάποιον.</b>		
<b>23.Τα μέλη της οικογένειάς μας μερικές φορές θυμώνουν τόσο πολύ που πετούν πράγματα.</b>		
<b>24.Στην οικογένειά μας ό,τι σκεφτόμαστε το εκφράζουμε με λόγια.</b>		
<b>25.Δεν έχει μεγάλη σημασία για μας πόσα χρήματα κερδίζεις.</b>		
<b>26.Έχει μεγάλη σημασία για την οικογένειά μας να μαθαίνεις καινούργια και διαφορετικά πράγματα.</b>		
<b>27.Κανείς στην οικογένειά μας δεν ασχολείται με τα σπορ, με ομάδες, με μπόουλινγκ κ.λ.π.</b>		
<b>28.Συζητάμε συχνά για το θρησκευτικό νόημα των Χριστουγέννων, του Πάσχα ή άλλων γιορτών.</b>		
<b>29.Στο σπίτι μας είναι συχνά δύσκολο να βρούμε κάποια πράγματα τη στιγμή που τα χρειαζόμαστε.</b>		
	<b>ΣΩΣΤΟ</b>	<b>ΛΑΘΟΣ</b>
<b>30.Υπάρχει ένα μέλος της οικογένειάς μας που παίρνει τις περισσότερες αποφάσεις.</b>		
<b>31.Στην οικογένειά μας υπάρχει ένα αίσθημα συντροφικότητας.</b>		
<b>32.Συζητάμε μεταξύ μας για τα προσωπικά μας προβλήματα.</b>		
<b>33.Τα μέλη της οικογένειάς μας δύσκολα χάνουν την ψυχραιμία τους.</b>		
<b>34.Στην οικογένειά μας ερχόμαστε και φεύγουμε όποτε θέλουμε.</b>		
<b>35.Πιστεύουμε στο συναγωνισμό και στην αρχή «ο καλός ποτέ δεν χάνει».</b>		
<b>36.Δεν μας ενδιαφέρουν οι πολιτιστικές δραστηριότητες.</b>		
<b>37.Πηγαίνουμε συχνά στο σινεμά, σε αθλητικές δραστηριότητες, σε κατασκηνώσεις, κ.λ.π.</b>		
<b>38.Δεν πιστεύουμε ότι υπάρχει παράδεισος ή κόλαση.</b>		
<b>39.Στην οικογένειά μας έχει μεγάλη σημασία να είναι κανείς στην ώρα του.</b>		
<b>40.Υπάρχουν συγκεκριμένοι τρόποι για να κάνεις τα πράγματα στο σπίτι.</b>		
<b>41.Όταν κάτι πρέπει να γίνει στο σπίτι, σπάνια προσφέρεται κανείς.</b>		



42.Όταν μας έρχεται να κάνουμε κάτι αυθόρμητα, το κάνουμε χωρίς δεύτερη κουβέντα.		
43.Τα μέλη της οικογένειάς μας κριτικάρουν συχνά το ένα το άλλο.		
44.Στην οικογένειά μας υπάρχει περιορισμένος ιδιωτικός βίος.		
45.Πάντα προσπαθούμε να κάνουμε τα πράγματα λίγο καλύτερα την επόμενη φορά.		
46.Σπάνια κάνουμε πνευματικές συζητήσεις.		
47.Ο καθένας στην οικογένειά μας έχει ένα ή δύο χόμπι.		
48.Τα μέλη της οικογένειάς μας έχουν αυστηρές απόψεις για το τι είναι σωστό και τι είναι λάθος.		
49.Αλλάζουμε συχνά γνώμη.		
50.Στην οικογένειά μας δίνουμε έμφαση στο να ακολουθούνται οι κανόνες.		
51.Τα μέλη της οικογένειάς μας αλληλοϋποστηρίζονται πραγματικά.		
52.Όταν κάποιος μέσα στην οικογένεια παραπονιέται, συνήθως δημιουργείται εκνευρισμός.		
53.Μερικές φορές ένα μέλος της οικογένειας χτυπά κάποιο άλλο.		
54.Όταν παρουσιάζεται κάποιο πρόβλημα, τα μέλη της οικογένειας σχεδόν πάντα στηρίζονται στον εαυτό τους.		
55.Τα μέλη της οικογένειας σπάνια έχουν ανησυχίες για προαγωγή στη δουλειά, τους βαθμούς στο σχολείο κ.λ.π.		
56.Μέσα στην οικογένειά μας κάποιος παίζει μουσικό όργανο.		
57.Τα μέλη της οικογένειας δεν πολυανακατεύονται σε ψυχαγωγικές δραστηριότητες πέρα από τη δουλειά ή το σχολείο.		
58.Πιστεύουμε ότι υπάρχουν κάποια πράγματα, για τα οποία το μόνο που χρειάζεται είναι να τα αντιμετωπίσεις με πίστη.		
59.Τα μέλη της οικογένειάς μας βεβαιώνονται ότι τα δωμάτιά τους είναι καθαρά.		
60.Στις αποφάσεις που παίρνει η οικογένεια, μετρά εξίσου ο λόγος του καθενός.		
61.Στην οικογένειά μας, υπάρχει περιορισμένο πνεύμα ομαδικότητας.		
62.Στην οικογένειά μας, συζητάμε ανοιχτά για οικονομικά ζητήματα και λογαριασμούς.		

63.Αν υπάρχει κάποια διαφωνία στην οικογένειά μας, καταβάλουμε μεγάλες προσπάθειες για να μαλακώσουμε τα πράγματα και να διατηρήσουμε την ηρεμία στο σπίτι.		
	<b>ΣΩΣΤΟ</b>	<b>ΛΑΘΟΣ</b>
64.Το κάθε μέλος της οικογένειας ενθαρρύνει το άλλο να διεκδικήσει τα δικαιώματά του.		
65.Στην οικογένειά μας δεν μας ενδιαφέρει τόσο πολύ η επιτυχία.		
66.Τα μέλη της οικογένειάς μας πηγαίνουν συχνά στη βιβλιοθήκη.		
67.Μερικές φορές, τα μέλη της οικογένειας παρακολουθούν μαθήματα για κάποιο χόμπι ή κάποιο ενδιαφέρον που έχουν (έξω από το σχολείο).		
68.Στην οικογένειά μας, ο καθένας έχει διαφορετική άποψη για το τι είναι σωστό και τι είναι λάθος.		
69.Στην οικογένειά μας, είναι ξεκάθαρα προσδιορισμένα τα καθήκοντα του καθενός.		
70.Στην οικογένειά μας, ο καθένας κάνει ό,τι θέλει.		
71.Στ' αλήθεια, τα πάμε πολύ καλά μεταξύ μας.		
72.Συνήθως προσέχουμε πολύ τι λέμε ο ένας στον άλλο.		
73.Κάθε μέλος της οικογένειας προσπαθεί συχνά να υπερτερήσει έναντι του άλλου.		
74.Στο σπίτι μας είναι δύσκολο να απομονώνεσαι χωρίς να πληγώνεις κάποιον.		
75.Ο κανόνας στην οικογένειά μας είναι « <i>πρώτα η δουλειά και μετά το παιχνίδι</i> ».		
76.Στην οικογένειά μας αξίζει περισσότερο το να παρακολουθείς τηλεόραση παρά το να διαβάζεις ένα βιβλίο.		
77.Τα μέλη της οικογένειάς μας βγαίνουν πολύ συχνά έξω.		
78.Στην οικογένειά μας, η Αγία Γραφή θεωρείται πολύ σημαντικό βιβλίο.		
79.Στην οικογένειά μας, είμαστε πολύ προσεχτικοί με τη διαχείριση των χρημάτων.		
80.Ακολουθούμε αυστηρούς κανόνες στο σπίτι μας.		

<b>81.Στην οικογένειά μας, αφιερώνουμε πολύ χρόνο και προσοχή ο ένας στον άλλο.</b>		
<b>82.Γίνονται πολλές αυθόρμητες συζητήσεις στην οικογένειά μας.</b>		
<b>83.Στην οικογένειά μας, πιστεύουμε ότι δεν οδηγεί πουθενά να υψώνεις τον τόνο της φωνής σου.</b>		
<b>84.Στην οικογένειά μας δεν ενθαρρυνόμαστε πραγματικά να εκφράζουμε την άποψή μας.</b>		
<b>85.Τα μέλη της οικογένειας κάνουν συχνά συγκρίσεις με άλλους σχετικά με την απόδοσή μας στην δουλειά ή στο σχολείο.</b>		
<b>86.Τα μέλη της οικογένειας αγαπούν στα αλήθεια τη μουσική, την τέχνη, τη λογοτεχνία.</b>		
<b>87.Ο κύριος τρόπος της ψυχαγωγίας μας είναι να παρακολουθούμε τηλεόραση ή να ακούμε ραδιόφωνο.</b>		
<b>88.Τα μέλη της οικογένειας πιστεύουν ότι, αν αμαρτήσεις, πρέπει να τιμωρηθείς.</b>		
<b>89.Συνήθως τα πιάτα πλένονται αμέσως μετά το φαγητό.</b>		
<b>90.Δε μπορεί να σου δώσει πολλά πράγματα η οικογένειά μας.</b>		

---

**ΒΕΒΑΙΩΘΕΙΤΕ ΟΤΙ ΕΧΕΤΕ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ**

---