

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΣΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΝΝΕΑ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ 24ΩΡΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΕΠΑΡΧΙΑΣ ΛΕΥΚΩΣΙΑΣ

Κύρκου, Χρυσοβαλάντης¹, Παπαναστασάτος, Γεράσιμος²

Περίληψη

Η παρούσα έρευνα είχε σκοπό τη διερεύνηση των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των μελών του προσωπικού των ιδρυμάτων 24ωρης φροντίδας ηλικιωμένων. Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 122 εργαζόμενοι από εννέα στέγες φιλοξενίας ηλικιωμένων, ποσοστό που αντιστοιχεί στο 64.55% επί του αρχικού πληθυσμού της έρευνας. Για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης χρησιμοποιήθηκε το Maslach Burnout Inventory, ενώ η έρευνα κατέδειξε ότι τα μέλη του προσωπικού των ιδρυμάτων 24ωρης φροντίδας ηλικιωμένων παρουσιάζουν μέτρια επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Παράλληλα, διαφάνηκε σαφής συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με μια σειρά από κοινωνιοδημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά του προσωπικού. Τέλος, στη συζήτηση αναφέρονται προτάσεις σχετικά με μελλοντικές ερευνητικές εργασίες.

Λέξεις -Κλειδιά: Επαγγελματική εξουθένωση, Ιδρύματα 24ωρης φροντίδας ηλικιωμένων, Maslach Burnout Inventory.

Εισαγωγή

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης εμφανίστηκε για πρώτη φορά στην αρχή της δεκαετίας του 1970, ως ένα μείζον ζήτημα το οποίο ασκεί επίδραση στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των ατόμων. Έκτοτε, το ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας για την εμφάνιση και σοβαρότητα του συγκεκριμένου φαινομένου έχει αυξηθεί σημαντικά, καθώς η επαγγελματική εξουθένωση έχει αναγνωριστεί ως ένα δυνητικό πρόβλημα το οποίο εμφανίζεται και επηρεάζει ένα ευρύ φάσμα επαγγελματιών, σε πολλές χώρες του κόσμου (Maslach et al., 2008)

-
1. Απόφοιτος μεταπτυχιακού προγράμματος «Κοινοτική Ανάπτυξη και Κοινωνική Διοίκηση» Πανεπιστήμιο Frederick ch.kyrkou@gmail.com
 2. Διδάκτωρ Παντείου Πανεπιστημίου, Κοινωνιολόγος, Εγκληματολόγος, Υπεύθυνος Τομέα Έρευνας ΚΕΘΕΑ., Επισκέπτης καθηγητής Πανεπιστημίου Frederick gpapanastasatos@kethea.gr

Η αιτιολογία εμφάνισης του συνδρόμου έχει συνδεθεί τόσο με παράγοντες που αφορούν στο περιβάλλον εργασίας (Δεληκά & συν, 2012 / Maslach et al., 2001) όσο και με τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων όπως τα δημογραφικά τους στοιχεία, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους και τις στάσεις των εργαζομένων απέναντι στην εργασία (Schaufeli, 1999 / Schaufeli & Buunk, 1996 / Ben-Porat & Itzhaky, 2014 / Maslach et al., 2001).

Το παρόν άρθρο, αναγνωρίζοντας τη σημασία διατήρησης ενός υγιούς ανθρώπινου δυναμικού για την αποτελεσματική επίτευξη των σκοπών των ιδρυμάτων 24ωρης φροντίδας ηλικιωμένων και κατανοώντας τις ιδιαιτερότητες που προκύπτουν από την εργασία σε τέτοια πλαίσια, επικεντρώνεται στη διερεύνηση των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης ανάμεσα στα μέλη του προσωπικού 9 ιδρυμάτων 24ωρης φροντίδας ηλικιωμένων, καθώς επίσης και στο πώς αυτά διαφοροποιούνται ανάλογα με τα κοινωνιοδημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των μελών του προσωπικού.

Ανασκόπηση της Βιβλιογραφίας

Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης

Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης άρχισε να απασχολεί την επιστημονική κοινότητα για πρώτη φορά στις αρχές της δεκαετίας του 1970 και συγκεκριμένα το 1974, έπειτα από ένα άρθρο με τίτλο *Staff Burnout* το οποίο δημοσιεύτηκε από τον ψυχίατρο H.J. Freudenberger και στο οποίο περιγράφονταν τα συμπτώματα που παρουσίαζαν εθελοντές, έπειτα από ένα χρόνο παρουσίας τους στην κλινική απεξάρτησης στην οποία εργάζονταν (Aydemir & Icelli, 2013/ Muheim, 2013/ Schaufeli et al., 1996).

Αν και το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτέλεσε και αποτελεί αντικείμενο έρευνας με μεγάλη απήχηση στην επιστημονική κοινότητα, εντούτοις οι επιστήμονες δεν έχουν καταλήξει στην αποδοχή συγκεκριμένου ορισμού που να το ορίζει. Ο ορισμός των Maslach & Jackson (1986) αποτελεί ίσως τον πιο ευρέως διαδεδομένο ορισμό που υπάρχει. Συγκεκριμένα, οι Maslach & Jackson όρισαν το «*burnout*» ως:

«Το σύνδρομο της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και της μειωμένης προσωπικής ολοκλήρωσης, που μπορεί να προκύψει ανάμεσα στα άτομα που εργάζονται με κάποιο τρόπο για την προσφορά βοήθειας σε άλλους ανθρώπους»

Διαστάσεις του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης σύμφωνα με την Maslach

Η Maslach υποστήριξε ότι το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης χαρακτηρίζεται από τη συνύπαρξη τριών διαστάσεων, τα επίπεδα των οποίων καθορίζουν την ύπαρξη ή μη του συνδρόμου στους εργαζόμενους (Maslach et al., 2008).

Εξάντληση: Το αίσθημα της εξάντλησης αφορά τόσο τη σωματική όσο και τη ψυχική υγεία του εργαζόμενου. Η εξάντληση αυτή εκδηλώνεται συνήθως με έντονη κούραση και έλλειψη ενέργειας που εκφράζονται τόσο στη διεκπεραίωση της εργασίας του ατόμου όσο και στη συναναστροφή του με νέα πρόσωπα (Maslach & Leiter, 1997). Η εξάντληση αποτελεί τη διάσταση με τα διακριτά αποτελέσματά της και συνεπώς έχει αναλυθεί πιο διεξοδικά συγκριτικά με τις άλλες διαστάσεις (Maslach et al., 2001).

Κυνισμός-αποπροσωποποίηση: Οι εργαζόμενοι που χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα κυνισμού τείνουν να αποστασιοποιούνται τόσο από την εργασία τους όσο και από τους συναδέλφους και τους εξυπηρετούμενούς τους. Τα άτομα αυτά δεν επενδύουν συναισθηματικά στην εργασία τους και δεν αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, καθώς θεωρούν ότι με τον τρόπο αυτό θα αποφύγουν το αίσθημα της απογοήτευσης ή της εξάντλησης που βιώνουν (Maslach et al., 2001).

Αναποτελεσματικότητα-έλλειψη προσωπικής ανάπτυξης: Αναφέρεται στην αρνητική εικόνα και αίσθηση που έχει ο ίδιος ο εργαζόμενος για τις ικανότητές του. Κατά τη συγκεκριμένη διάσταση, ο εργαζόμενος, αφενός αισθάνεται ανίκανος να εκτελέσει οποιαδήποτε νέα εργασία του ανατεθεί και αφετέρου υποβαθμίζει τα επιτεύγματά του και τη σημασία τους (Maslach & Leiter, 1997).

Αιτιολογία του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης

Η αιτιολογία του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί μια δυναμική διαδικασία, η οποία προκύπτει μέσα από τη συσχέτιση πολλών πηγών-παραγόντων (Αλεξιάς και συν., 2010). Οι περισσότερες θεωρητικές προσεγγίσεις προσπαθούν να ερμηνεύσουν το συγκεκριμένο σύνδρομο αναζητώντας τα αίτια στη δυναμική αλληλεπίδραση του ατόμου και του περιβάλλοντος της εργασίας του. Με τον τρόπο αυτό δημιουργούνται δύο ευρείες ενότητες παραγόντων, από την αλληλόδραση των οποίων πηγάζει η επαγγελματική εξουθένωση (Δημητρόπουλος & Φιλίππου, 2008).

Παράγοντες που σχετίζονται με το περιβάλλον εργασίας: Στη συγκεκριμένη ενότητα εντάσσονται όλοι οι παράγοντες που σχετίζονται με το περιβάλλον και την οργανωτική κουλτούρα του οργανισμού στον οποίο εργάζεται ο επαγγελματίας (Δελήχας και συν., 2012). Οι περιβαλλοντικοί παράγοντες μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις κατηγορίες,

που σχετίζονται (α) με τα χαρακτηριστικά της εργασίας, (β) τα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος και (γ) τα χαρακτηριστικά του οργανισμού στον οποίο ασκείται η εργασία (Maslach et al., 2001).

Ατομικοί παράγοντες: Στη συγκεκριμένη ενότητα εντάσσονται παράγοντες που αφορούν τα στοιχεία της προσωπικότητας των εργαζομένων και τα οποία σχετίζονται με την εμφάνιση του συνδρόμου. Τα χαρακτηριστικά αυτά μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις κατηγορίες που αφορούν (α) τα δημογραφικά στοιχεία των εργαζομένων, (β) τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους και (γ) τη στάση τους απέναντι στην εργασία (Δημητρόπουλος & Φιλίππου, 2008).

Συμπτώματα εμφάνισης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης

Τα συμπτώματα εμφάνισης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης δύνανται να ταξινομηθούν σε τρεις κατηγορίες.

Σωματικά συμπτώματα: Στη συγκεκριμένη κατηγορία εντάσσεται μια ευρείας γκάμα σωματικών συμπτωμάτων όπως, γαστρεντερικά προβλήματα, αναπνευστικά προβλήματα, αυξημένα επίπεδα χοληστερίνης, διαταραχές ομιλίας, σεξουαλική δυσλειτουργία, ύπαρξη συχνών ασθενειών και υπερένταση. Τα σωματικά συμπτώματα τείνουν να εμφανίζονται συχνότερα από ό,τι τα συμπτώματα των άλλων κατηγοριών (Θεοφίλου, 2009/ Nuallong, 2013).

Ψυχολογικά συμπτώματα: Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει μια σειρά συμπτωμάτων που αναφέρονται στην αλλαγή της συναισθηματικής κατάστασης των εργαζομένων που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση, όπως, έλλειψη ενδιαφέροντος και συναισθημάτων, αίσθηση μταιιότητας και χαμηλό «ηθικό», έλλειψη υπομονής και ευερεθιστότητα, ανία, κυνισμό και αρνητική διάθεση, μειωμένη αυτοπεποίθηση, δυσκαμψία στις αλλαγές, καχυποψία, αδυναμία λήψης αποφάσεων, αποξένωση, αίσθημα ενοχής και έντονη ανησυχία για το μέλλον (Θεοφίλου, 2009/ Nuallong, 2013).

Συμπεριφοριστικά συμπτώματα: Ένδειξη επαγγελματικής εξουθένωσης με βάση τη συμπεριφορά του ατόμου παρατηρείται όταν ο εργαζόμενος παρουσιάζει χαμηλή εργασιακή απόδοση και ικανοποίηση από την εργασία του, όταν υπάρχει έλλειψη ενθουσιασμού για την εργασία, όταν παρατηρούνται έντονες οικογενειακές συγκρούσεις, όταν διαπιστώνονται υψηλά επίπεδα παραίτησης και απουσίας από την εργασία, όταν υπάρχει αδυναμία συγκέντρωσης και καθορισμού στόχων και προτεραιοτήτων, τέλος όταν παρατηρείται υπερβολική κατανάλωση αλκοόλ από μέρους του εργαζομένου (Θεοφίλου, 2009/ Δελήχας και συν., 2012).

Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης

Οι επιπτώσεις του συνδρόμου επηρεάζουν τόσο τον ίδιο τον εργαζόμενο όσο και τον κοινωνικό του περίγυρο αλλά και τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται (Δελήχας και συν., 2012/ Schaufeli & Enzmann, 1998).

Επιπτώσεις που αφορούν τους εργαζομένους: Στα άτομα που εμφανίζουν επαγγελματική εξουθένωση παρατηρείται έκπτωση της σωματικής και ψυχικής τους υγείας. Παράλληλα, επηρεάζονται οι διαπροσωπικές τους σχέσεις τόσο στον χώρο εργασίας τους, όσο και στο οικογενειακό και ευρύτερο κοινωνικό τους περιβάλλον. Τέλος, παρατηρούνται δυσμενείς επιπτώσεις ως προς τη στάση και τη συμπεριφορά τους απέναντι στην εργασία (Schaufeli & Enzmann, 1998/ Αυγενάκης και συν., 2012/ Carod-Artal & Vázquez-Cabrera, 2013).

Επιπτώσεις που αφορούν τον οργανισμό και την κοινωνία: Οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης συμβάλουν στην αύξηση τόσο των άμεσων όσο και των έμμεσων δαπανών ενός οργανισμού. Παράλληλα, η κακή επαγγελματική υγεία και μειωμένη ικανότητα προς εργασία των εργαζομένων, ως συνακόλουθα της επαγγελματικής εξουθένωσης, μπορεί να προκαλέσουν οικονομική απώλεια έως και 10-20% του ακαθάριστου εθνικού προϊόντος (ΑΕΠ) της χώρας στην οποία ζουν (Carod-Artal & Vázquez-Cabrera, 2013).

Υλικό και μέθοδος

Σκοπός της μελέτης ήταν η διερεύνηση του επιπέδου επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ του προσωπικού ιδρυμάτων 24ωρης φροντίδας ηλικιωμένων. Οι επιμέρους στόχοι της ερευνητικής εργασίας περιλάμβαναν α) την ανάδειξη του βαθμού του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης στα μέλη του προσωπικού των στεγών, β) την εξέταση της διαφοροποίησης των επιμέρους διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης, σε σχέση με τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων.

Η πληθυσμιακή ομάδα-δείγμα της έρευνας αποτελείται συνολικά από 189 άτομα που εργάζονται σε 9 ιδρύματα παροχής 24ωρης φροντίδας ηλικιωμένων της Επαρχίας Λευκωσίας και το αντικείμενο εργασίας τους απαιτεί άμεση επαφή με τους εξυπηρετούμενους.

Η μέθοδος που ακολουθήθηκε για τη συλλογή των στοιχείων ήταν η συμπλήρωση ανώνυμου ερωτηματολογίου. Αρχικά διανεμήθηκαν 189 ερωτηματολόγια από τα οποία επιστράφηκαν 142. Τα 20 κρίθηκαν ακατάλληλα κατά την επεξεργασία των δεδομένων. Το τελικό δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 122 εργαζόμενοι, δηλαδή ποσοστό 64.55%

του συνολικού πληθυσμού. Η διανομή και η συλλογή των ερωτηματολογίων έγινε κατά τους μήνες Σεπτέμβριο - Νοέμβριο 2015.

Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε δύο ενότητες:

Ενότητα καταγραφής δημογραφικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών: Η συγκεκριμένη ενότητα περιλάμβανε ερωτήσεις σχετικά με το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το επάγγελμα, το επίπεδο εκπαίδευσης, τον τομέα εργασίας, τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας στο συγκεκριμένο αντικείμενο, τα χρόνια εργασίας στο συγκεκριμένο ίδρυμα, το καθεστώς εργοδοσίας, το ωράριο εργασίας καθώς και το αν οι ερωτηθέντες κατέχουν θέση υπευθύνου.

Ενότητα καταγραφής του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης στο προσωπικό με άμεση ενασχόληση με τους εξυπηρετούμενους (Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey): Περιλαμβάνει συνολικά 22 ερωτήσεις εκ των οποίων οι 9 αφορούν τη συναισθηματική εξουθένωση, 5 ερωτήσεις αφορούν την αποπροσωποποίηση/κυνισμό και 8 ερωτήσεις αφορούν την αναποτελεσματικότητα/ έλλειψη προσωπικής ανάπτυξης (Schaufeli et al., 2001).

Για τη διαδικασία ανάλυσης των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το ηλεκτρονικό πρόγραμμα στατιστικής ανάλυσης SPSS 22. Για τον έλεγχο της εσωτερικής συνοχής των ερωτηματολογίων χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης Cronbach α. Για την εξέταση ύπαρξης σχέσης των κοινωνιοδημογραφικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών με τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, χρησιμοποιήθηκε ο στατιστικός έλεγχος χ^2 . Για την εξέταση της γραμμικής συσχέτισης μεταξύ των συνιστωσών χρησιμοποιήθηκε ο μη παραμετρικός έλεγχος του spearman. Για τον έλεγχο της διαφοροποίησης των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης ανάμεσα στις κατηγορίες των κοινωνιοδημογραφικών χαρακτηριστικών χρησιμοποιήθηκε η μη παραμετρική μέθοδος Kruskal-Wallis, ενώ για τη σύγκριση των επιπέδων ανάμεσα στις συνιστώσες της κάθε κατηγορίας χρησιμοποιήθηκε η μη παραμετρική μέθοδος Mann Whitney.

Αποτελέσματα

Επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης

Η εσωτερική συνέπεια της συγκεκριμένης ενότητας η οποία μετρήθηκε με τον δείκτη εσωτερικής αξιοπιστίας Cronbach's Alpha, είναι 0.723 που θεωρείται αποδεκτή. Για την εξαγωγή των αποτελεσμάτων όσον αφορά την επαγγελματική εξουθένωση του προσωπικού με άμεση επαφή με τους εξυπηρετούμενους, υπολογίστηκαν οι οριακές

τιμές για κάθε μία από τις 22 ερωτήσεις του ερωτηματολογίου και στη συνέχεια προστέθηκαν οι τιμές των ερωτήσεων που εντάσσονται σε κάθε συνιστώσα της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Τα αποτελέσματα της έρευνας κατέδειξαν ότι οι εργαζόμενοι στα ιδρύματα 24ωρης φροντίδας ηλικιωμένων, των οποίων το αντικείμενο εργασίας τους συνιστά άμεση επαφή με τους ηλικιωμένους, παρουσιάζουν μέτρια επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς και οι τρεις επιμέρους συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης που εξετάστηκαν παρουσιάζονται σε μέτρια επίπεδα. Συγκεκριμένα, η μέση τιμή της συναισθηματικής εξουθένωσης ήταν 18.75 (μεταξύ 17-26), η μέση τιμή αποπροσωποποίησης ήταν 6.68 (μεταξύ 7-12), ενώ η μέση τιμή των προσωπικών επιπευγμάτων ήταν 38.45 (μεταξύ 23-38) (Βλέπε πίνακα 1).

Πίνακας 1: Συνιστώσες επαγγελματικής εξουθένωσης των 122 εργαζομένων

Συνιστώσες επαγγελματικής εξουθένωσης	Συναισθηματική εξουθένωση	Αποπροσωποποίηση	Προσωπικά επιτεύγματα
Μέση τιμή (τυπική απόκλιση)	18.75 (9.651)	6.68 (5.076)	38.45 (7.965)

Συσχέτιση κοινωνιοδημογραφικών χαρακτηριστικών με τις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης

Νομικό πλαίσιο: Αναφορικά με το νομικό πλαίσιο που διέπει τα ιδρύματα 24ωρης φροντίδας ηλικιωμένων, διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την κατηγορία της συναισθηματικής εξουθένωσης ($p=0.014<0.05$). Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι το προσωπικό των κοινοτικών στεγών παρουσιάζει στατιστικά σημαντικά ($p=0.028<0.05$) μεγαλύτερα επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης ($M.T.=20.39$) σε σχέση με το αντίστοιχο προσωπικό των ιδιωτικών στεγών ($M.T.=16.38$).

Ηλικία: Αναφορικά με την ηλικία και την επαγγελματική εξουθένωση διαπιστώθηκε αρνητική ασθενής γραμμική συσχέτιση με τη συνιστώσα της αποπροσωποποίησης ($spearman=-0.248$) η οποία είναι στατιστικά σημαντική ($p=0.008<0.01$).

Οικογενειακή κατάσταση: Αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση διαπιστώνεται ότι οι άγαμοι συμμετέχοντες παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης ($M.T.=7.56$) σε σχέση με τους έγγαμους ($M.T.=4.87$) ($p=0.004<.01$) και τους διαζευγμένους συμμετέχοντες ($M.T.=3.9$) ($p=0.019<.05$). Ενώ,

παράλληλα, οι άγαμοι συμμετέχοντες παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων ($M.T=36.98$) σε σχέση με τους έγγαμους συμμετέχοντες ($M.T=41.19$) ($p=0.022<0.05$).

Επαγγελματική ιδιότητα: Όσον αφορά το επάγγελμα των εργαζομένων, διαφάνηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις επαγγελματικές κατηγορίες και τα επίπεδα αποπροσωποποίησης ($p=0.033<0.05$). Από τη συσχέτιση μεταξύ των επαγγελματικών κατηγοριών, προέκυψε ότι οι φυσιοθεραπευτές παρουσιάζουν τη χαμηλότερη τιμή αποπροσωποποίησης ($M.T=1.28$), η οποία διαφέρει σημαντικά στατιστικά από τους νοσηλευτές ($M.T=7.28$) ($p=0.002<0.05$), από τους φροντιστές ($M.T=6.51$) ($p=0.014<0.05$), από τους λογοθεραπευτές ($M.T=9.33$) ($p=0.039<0.05$) και από τους μουσικοθεραπευτές ($M.T=11$) ($p=0.025<0.05$).

Εργασιακή εμπειρία: Αναφορικά με τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας, αν και από τον έλεγχο της γραμμικής συσχέτισης δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικά συμπεράσματα, εντούτοις, αν οριστεί μια χρονική περίοδος 10 ετών ως διχοτόμος του δείγματος σχετικά με την εργασιακή του εμπειρία, διαπιστώνεται ότι, το προσωπικό που απασχολείται στον τομέα φροντίδας ηλικιωμένων για 10 ή λιγότερα χρόνια παρουσιάζει στατιστικά σημαντικά υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης ($M.T=7.27$) ($p=0.005<0.05$) και στατιστικά σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων ($M.T=37.66$) ($p=0.012<0.05$) σε σχέση με το προσωπικό που απασχολείται στο συγκεκριμένο τομέα για περισσότερο από 10 έτη ($M.T.$ αποπροσωποποίησης 4.36, $M.T.$ προσωπικών επιτευγμάτων 42).

Χρόνια παραμονής στο παρόν ίδρυμα: Από τον έλεγχο γραμμικής συσχέτισης ανάμεσα στις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης και τα χρόνια εργασίας των εργαζομένων στο παρόν ίδρυμα, προέκυψε ασθενώς αρνητική γραμμική συσχέτιση με τη συναισθηματική εξουθένωση η οποία είναι και στατιστικά σημαντική ($p=0.034<0.05$).

Καθεσώς εργασίας: Ως προς το καθεσώς εργασίας του προσωπικού, διαπιστώθηκε ότι το προσωπικό πλήρους απασχόλησης με σύμβαση παρουσιάζει στατιστικά σημαντικά υψηλότερα επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων ($p=0.031<0.05$) ($M.T= 41.58$) σε σχέση με το μόνιμο προσωπικό μερικής απασχόλησης ($M.T=34.6$).

Ωράριο εργασίας: Όσον αφορά το ωράριο εργασίας διαπιστώθηκε ότι συσχετίζεται με τη συναισθηματική εξουθένωση ($p=0.001<0.05$). Από τη σύγκριση των επί μέρους υποκατηγοριών του ωραρίου διαπιστώθηκε ότι, οι εργαζόμενοι σε βάρδιες παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης ($M.T=19.98$) ($p=.019<0.05$) σε σχέση με τα επίπεδα που παρουσιάζουν οι εργαζόμενοι που εργοδοτούνται κατ' αποκλειστικότητα σε πρωινό ωράριο ($M.T=15.32$). Παράλληλα, οι εργαζόμενοι σε βάρδιες παρουσιάζουν τα υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης ($M.T=7.39$) τα οποία διαφέρουν στατιστικά σημαντικά ($p=0.025<0.05$) από τα επίπεδα

που παρουσιάζουν οι εργαζόμενοι με απογευματινό ωράριο ($M.T=2.25$). Επιπρόσθετα, οι εργαζόμενοι με απογευματινό ωράριο παρουσιάζουν τα υψηλότερα επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων ($M.T=44.5$) τα οποία είναι στατιστικά σημαντικά υψηλότερα ($p=0.039<0.05$) από τα αντίστοιχα επίπεδα όσων εργάζονται με πρωινό ωράριο ($M.T=39$).

Θέση υπευθύνου: Όσον αφορά τη θέση ευθύνης των εργαζομένων, διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική σχέση με την κατηγορία των προσωπικών επιτευγμάτων. Αν εξεταστούν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης όσων κατέχουν θέση υπεύθυνου σε σχέση με το λοιπό προσωπικό διαπιστώνεται ότι, οι πρώτοι παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης ($M.T=14.67$) τα οποία διαφέρουν στατιστικά ($p=0.012<0.05$) από τα αντίστοιχα εκείνων που δεν κατέχουν θέσεις ευθύνης ($M.T=19.89$). Παράλληλα, όσοι κατέχουν θέση υπευθύνου παρουσιάζουν μεγαλύτερα επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων ($M.T=42.41$) τα οποία είναι στατιστικά υψηλότερα ($p=0.004<0.01$) σε σχέση με τα αντίστοιχα εκείνων που δεν κατέχουν θέση υπευθύνου ($M.T=37.62$).

Συζήτηση

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας κατέδειξαν ότι πράγματι υπάρχει μια σαφής σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική εξουθένωση και τα κοινωνιοδημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά του προσωπικού, γεγονός που συμφωνεί με τη διεθνή βιβλιογραφία σχετικά με την αιτιολογία εμφάνισης του συνδρόμου. Η έρευνα κατέδειξε ότι οι παράγοντες της ηλικίας, της εργασιακής εμπειρίας, της οικογενειακής κατάστασης, του ωραρίου εργασίας, της υπευθυνότητας της θέσης εργασίας καθώς και το νομικό πλαίσιο που διέπει τους οργανισμούς, αποτελούν σημαντικούς προγνωστικούς παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν τα επίπεδα εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης ανάμεσα στα μέλη του προσωπικού των ιδρυμάτων.

Συγκεκριμένα, όσον αφορά το νομικό πλαίσιο, η διαφοροποίηση των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης θα μπορούσε να εξηγηθεί από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που συνεπάγεται το διαφορετικό νομικό πλαίσιο. Οι ιδιωτικές στέγες αποτελούν κερδοσκοπικούς οργανισμούς οι οποίοι λειτουργούν σύμφωνα με τους κανόνες της αγοράς και των οποίων κύριο μέλημα αποτελεί η δημιουργία ενός αρμονικού και ευχάριστου περιβάλλοντος για τους ηλικιωμένους, έτσι ώστε να προσελκύσουν όσο το δυνατό μεγαλύτερο αριθμό εξυπηρετούμενων. Αντίθετα, οι κοινοτικές στέγες, οι οποίες δεν λειτουργούν στο πλαίσιο της αγοράς καθώς στηρίζονται οικονομικά από τους δήμους, δεν έχουν ως κύρια προτεραιότητά τους τη δημιουργία ενός ελκυστικού

περιβάλλοντος. Συνεπώς, η συγκεκριμένη διαφορά πιθανό να αποτελεί έναν εκ των παραγόντων που συμβάλλουν στη διαφοροποίηση των επιπέδων της συναισθηματικής εξουθένωσης και των προσωπικών επιτευγμάτων ανάμεσα στο προσωπικό των στεγών. Άλλωστε, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η οργανωτική κουλτούρα του οργανισμού και το περιβάλλον εργασίας αποτελούν αιτιακούς παράγοντες εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης (Ιορδανόγλου, 2008).

Αναφορικά με την ηλικία και την εργασιακή εμπειρία, διαπιστώθηκε ότι, όσο αυξάνονται τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας και η ηλικία των εργαζομένων, τόσο μειώνονται τα επίπεδα εμφάνισης των συνιστωσών της επαγγελματικής εξουθένωσης, γεγονός που συνάδει με τα ευρήματα της διεθνούς βιβλιογραφίας για τη συσχέτιση των δύο αυτών μεταβλητών με την επαγγελματική εξουθένωση (Schaufeli, 1999). Συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με την ηλικία και την εργασιακή εμπειρία συμφωνούν με τα ευρήματα αντίστοιχων ερευνών των Duffy et al. (2009) των Campbell et al (2001), των Aslan et al. (1998) και των Brewer & Shapard (2004), στις οποίες ομοίως διαφάνηκε ότι η ηλικία και η εργασιακή εμπειρία σχετίζονται στατιστικά σημαντικά αρνητικά με τις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Όσον αφορά τη σχέση της οικογενειακής κατάστασης του δείγματος με την επαγγελματική εξουθένωση, διαπιστώθηκε ότι, η ύπαρξη ή όχι οικογενειακής εστίας αποτελεί προγνωστικό παράγοντα εμφάνισης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης, γεγονός που συμφωνεί με τους Buunk & Schaufeli (1993), τους Αλεξιάς και συν. (2010) και τους Gabbe et al. (2002), οι οποίοι αναφέρουν ότι τα άτομα που διαμένουν μόνα τους διατρέχουν μεγαλύτερο ρίσκο εμφάνισης του συνδρόμου σε σχέση με τα άτομα που διαμένουν με ένα σύντροφο. Το γεγονός αυτό υποδηλώνει τη σημασία και την ανάδειξη της οικογένειας ως προστατευτικού παράγοντα, ο οποίος συμβάλλει στην αρμονική αντιμετώπιση των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στον επαγγελματικό τους βίο.

Σχετικά με το ωράριο εργασίας, τα αποτελέσματα της έρευνας κατέδειξαν ότι υπάρχει σαφής συσχέτιση του ωραρίου εργασίας των εργαζομένων με την επαγγελματική εξουθένωση, καθώς τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης διαφοροποιούνται στατιστικά σημαντικά ανάλογα με το ωράριο εργασίας των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι σε βάρδιες εμφανίζουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης από τους εργαζόμενους με σταθερό πρωινό ωράριο. Συνεπώς, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, το ωράριο εργασίας αποτελεί προγνωστικό παράγοντα στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, γεγονός που θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τη χάραξη στρατηγικής του

οργανισμού τόσο για την πρόληψη όσο και για την αντιμετώπιση του συγκεκριμένου προβλήματος. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την παρούσα έρευνα όσον αφορά τη σχέση του ωραρίου εργασίας και της επαγγελματικής εξουθένωσης συμφωνούν με τα αποτελέσματα αντίστοιχων ερευνών των Duffy et al. (2009), των Gosseries et al. (2012) και των Wisetborisut et al. (2014) στις οποίες διαφάνηκε ότι το ωράριο εργασίας αποτελεί προγνωστικό παράγοντα στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης. Ωστόσο, σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε με δείγμα 175 μελών του νοσηλευτικού προσωπικού, ενός μεγάλου ψυχιατρικού νοσοκομείου σε μητροπολιτική πόλη της ανατολικής ακτής του Καναδά, διαπιστώθηκε ότι, η εργασία με βάρδιες σχετίζεται με ψυχοσωματικά προβλήματα υγείας, μειωμένη χρήση δεξιοτήτων, μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία, απώλεια της εσωτερικής παρακίνησης και απουσίες, αλλά όχι με επαγγελματική εξουθένωση (Jamal & Baba, 1997). Παράλληλα, σε έρευνα που διεξήχθη στη Γερμανία σε δείγμα 109 νοσηλευτών οι οποίοι προέρχονταν από δύο ιδρύματα 24ωρης φροντίδας ηλικιωμένων καθώς και από συγκεκριμένα τμήματα γενικού νοσοκομείου διαπιστώθηκε ότι, η εργασία των ατόμων με το σύστημα βάρδιας συμβάλλει στην έλλειψη θετικών στάσεων απέναντι στην εργασία. Όπως επισημαίνουν οι ερευνητές, η συναισθηματική εξάντληση παρατηρείται λιγότερο συχνά από ό,τι αναμενόταν (Demerouti et al., 2000).

Τέλος, σχετικά με τη θέση υπευθύνου, διαφάνηκε ότι σχετίζεται με τις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς οι εργαζόμενοι που κατέχουν θέσεις ευθύνης παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικά χαμηλότερα ποσοστά συναισθηματικής εξουθένωσης και στατιστικά σημαντικά υψηλότερα ποσοστά προσωπικών επιτευγμάτων σε σχέση με το λοιπό προσωπικό. Η συγκεκριμένη παράμετρος μπορεί να ερμηνευτεί μέσα από τον παράγοντα της στάσης και των προσδοκιών των εργαζομένων από την εργασία τους, όπως αυτός παρουσιάζεται στη διεθνή βιβλιογραφία. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τους Maslach et al. (2001), όταν οι προσδοκίες που έχουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους βρίσκονται σε διάσταση με την πραγματικότητα τότε αυξάνεται ο κίνδυνος εμφάνισης του συνδρόμου. Συνεπώς, τα άτομα που κατέχουν θέση υπευθύνου αισθάνονται ότι οι προσδοκίες τους από την εργασία τους βρίσκονται σε μεγαλύτερη σύγκλιση με την πραγματικότητα, καθώς η υπευθυνότητα της θέσης που κατέχουν αποτελεί για τους ίδιους μια επιβράβευση και ανταμοιβή της εργασίας τους. Έτσι, τα άτομα αυτά παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης συγκριτικά με το λοιπό προσωπικό.

Προτάσεις

Προτάσεις σε επίπεδο έρευνας

Μεταγενέστερες μελέτες θα μπορούσαν να περιλάβουν στο δείγμα τους περισσότερα ιδρύματα τα οποία να είναι αντιπροσωπευτικά του πληθυσμού των ιδρυμάτων στην Κύπρο και να προέρχονται από όλες τις επαρχίες της χώρας. Με τον τρόπο αυτό θα ενισχυθεί η ασφάλεια των εκτιμήσεων καθώς τα αποτελέσματα που θα εξαχθούν θα μπορούν να είναι ενδεικτικά του γενικού πληθυσμού και ως εκ τούτου θα παρέχουν υψηλά επίπεδα γενίκευσης και αντιπροσωπευτικότητας.

Επιπρόσθετα, θα ήταν ιδιαίτερα σημαντική η διεξαγωγή έρευνας σχετικά με τις επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τις υπόλοιπες πτυχές της ζωής των ατόμων, όπως π.χ. στην ποιότητα της κοινωνικής τους ζωής, της οικογενειακής τους ζωής κλπ. Η διερεύνηση αυτή θα έδειχνε τον βαθμό στον οποίο η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει το σύνολο της ζωής των ατόμων, γεγονός που θα ενίσχυε τη σημασία της λήψης μέτρων για αποφυγή της εμφάνισης της.

Μια μελλοντική έρευνα θα μπορούσε επίσης να εξετάσει τη σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική εξουθένωση και τις διαταραχές της διάθεσης (κατάθλιψη, άγχος κλπ). Μια τέτοια μελέτη θα καταδείκνυε τη σημασία και την επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης στην ψυχική διάθεση των εργαζομένων, γεγονός που θα βοηθούσε στην αναγνώριση της αναγκαιότητας για λήψη μέτρων, εκ μέρους όλων των εμπλεκόμενων φορέων, για την πρόληψη και αντιμετώπιση του προβλήματος.

Επιπλέον, η συγκεκριμένη έρευνα θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί και σε προσωπικό το οποίο παρουσιάζει κοινά χαρακτηριστικά με το δείγμα της παρούσας έρευνας, ωστόσο διαφοροποιείται ως προς κάποιο χαρακτηριστικό. Παραδείγματος χάριν, θα μπορούσε να διεξαχθεί σε προσωπικό το οποίο φροντίζει κατ' οίκον ηλικιωμένα άτομα, ή σε προσωπικό το οποίο εργάζεται με ηλικιωμένους σε ιδρύματα ή προγράμματα διημερεύουσας φροντίδας. Έτσι, μέσα από τη διεξαγωγή της προτεινόμενης έρευνας θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν συγκρίσεις μεταξύ των αποτελεσμάτων των δύο ερευνών, ούτως ώστε να διαπιστωθεί κατά πόσο η ιδρυματική 24ωρη περίθαλψη επηρεάζει τη διαμόρφωση των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης στις συγκεκριμένες παραμέτρους.

Παράλληλα, η παρούσα έρευνα, λόγω της ποσοτικής μεθόδου που επιλέχθηκε να χρησιμοποιηθεί, αποσκοπούσε στην απάντηση των ερωτημάτων για το τι επικρατεί στα συγκεκριμένα ιδρύματα σχετικά με τις δύο εργασιακές παραμέτρους (κοινωνιοδημογραφικά χαρακτηριστικά και συνιστώσες επαγγελματικής εξουθένωσης)

και το πόσο συχνά εμφανίζονται οι παράμετροι αυτοί στα μέλη του προσωπικού. Ως εκ τούτου, μεταγενέστερες έρευνες θα μπορούσαν μέσω της υιοθέτησης της ποιοτικής μεθόδου και με βάση τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, να εξετάσουν ζητήματα που αφορούν στο «πώς» και το «γιατί».

Παραδείγματα τέτοιων μεταγενέστερων ερευνών θα μπορούσαν να αφορούν τη μελέτη του πώς το νομικό πλαίσιο των ιδρυμάτων (μεταβλητή η οποία βρέθηκε να συσχετίζεται στατιστικά σημαντικά με την επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση) επηρεάζει τις δύο εργασιακές παραμέτρους και γιατί υπάρχει αυτή η σχέση ανάμεσά τους. Επομένως, μέσα από τη διενέργεια τέτοιων ερευνών, οι οποίες θα αποσκοπούν στην προσπάθεια απόδοσης εξήγησης της σχέσης μεταξύ των παραμέτρων που διαφάνηκε από την παρούσα έρευνα ότι σχετίζονται μεταξύ τους, θα μπορέσει να διαμορφωθεί μια γενική και σφαιρική γνώση τόσο, σχετικά με το ποιές παράμετροι επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση όσο και με το πώς αλλά και το γιατί διαμορφώνεται η συγκεκριμένη σχέση ανάμεσά τους.

Ένα ακόμη ζήτημα, που θα αποτελούσε ενδιαφέρον αντικείμενο έρευνας σε σχέση με το υπό συζήτηση θέμα, είναι το οικονομικό κόστος για τους οργανισμούς, ως επίπτωση της επαγγελματικής εξουθένωσης και της μειωμένης επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων. Όπως αναφέρθηκε, η ύπαρξη επαγγελματικής εξουθένωσης και μειωμένης επαγγελματικής ικανοποίησης δύναται να έχει αντίκτυπο στην αποτελεσματικότητα και την παραγωγικότητα των υπαλλήλων, γεγονός που αναμφισβήτητα έχει περαιτέρω επιπτώσεις τόσο στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών του οργανισμού όσο και στο οικονομικό κόστος. Συνεπώς, μια έρευνα, η οποία θα μπορούσε να κοστολογήσει τις επιπτώσεις που συνεπάγεται η επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική δυσαρέσκεια, θα καταδείκνυε με όρους οικονομικούς τόσο το μέγεθος των επιπτώσεων όσο και το μέγεθος του οφέλους που θα προκύψει για τους ίδιους τους οργανισμούς, με μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης του προβλήματος.

Εν κατακλείδι, μια πολύ σημαντική παράμετρος των συνεπειών που επιφέρουν τόσο η επαγγελματική εξουθένωση όσο και η μειωμένη επαγγελματική ικανοποίηση αποτελούν οι συνέπειες που προκύπτουν στην ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχονται προς τους ηλικιωμένους. Ως εκ τούτου, θα ήταν πολύ σημαντική η διεξαγωγή έρευνας σχετικά με τις επιπτώσεις που υπάρχουν στους ηλικιωμένους από την ύπαρξη των δύο αυτών ζητημάτων. Μια τέτοια μελέτη θα ενίσχυε περαιτέρω την αναγνώριση της σημασίας και της σπουδαιότητας των δύο εργασιακών παραμέτρων καθώς πιθανά θα αναδείκνυε το μέγεθος των προβλημάτων που προκύπτουν για τους άμεσα ενδιαφερόμενους, δηλαδή

τους ίδιους τους ηλικιωμένους ως τους άμεσους αποδέκτες φροντίδας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Βιβλιογραφία

- Αλεξιάς, Γ., Αναγνωστόπουλος, Φ. & Πιλάτης, Ι. (2010). Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση από την εργασία του ιατρικού προσωπικού Δημοσίου Νοσοκομείου των Αθηνών. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 131 'Α, σελ.109-136.
- Aslan, S., Alparslan, Z., Aslan, R., Kesepara, C., Üna, M. (1998). Gender related factors to burnout among Turkish health professionals. *Ann Med Sci*, 7, pp.101-106.
- Aydemir, O. & Icelli, I. (2013). Burnout: Risk Factors. In Bährer-Kohler S. (Ed) *Burnout for Experts Prevention in the Context of Living and Working*. New York: Springer.
- Αυγενάκης, Α., Παπαδάκη, Ε., Τοράκη, Μ. (2012). *Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης (The burnout syndrome) σε επαγγελματίες υγείας: επιπτώσεις στην ψυχική υγεία καθώς και στις επαγγελματικές και οικογενειακές σχέσεις*. Διπλωματική εργασία, Κρήτη: Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Κρήτης, Τμήμα: Κοινωνικής Εργασίας.
- Ben-Porat, A. & Itzhaky, H. (2014). Burnout among trauma social workers: The contribution of personal and environmental resources. *Journal of Social Work Vol. 15* (6), pp. 606–620.
- Brewer, E. & Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between burnout age or years of experience. *Human Resources Development Review* 3, pp.102–123.
- Buunk, A.P. & Schaufeli, W.B. (1993). Burnout from a social comparison perspective. In: W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (pp. 53-69). New York: Taylor & Francis.
- Campbell, D., Sonnad, S., Eckhauser, E., Campbell, K., Greenfield, L. (2001). Burnout among American surgeons. *Surgery*, 130, pp.696–705.
- Carod-Artal, F.J & Vázquez-Cabrera, C. (2013). Burnout Syndrome in an International Setting. In Bährer-Kohler S. (Ed) *Burnout for Experts Prevention in the Context of Living and Working*. New York: Springer.
- Gabbe, S.G., Melville, J., Mandel, L., Walker E., (2002). Burnout in chairs of obstetrics and gynecology: Diagnosis, treatment, and prevention. *Am J Obstet Gynecol*, 186, pp. 601–612.
- Gosseries, O., Demertzi, A., Ledoux, D., Bruno, M.A., Vanhaudenhuyse, A., Thibaut, A., Laureys, S. & Schnakers, C. (2012). Burnout in healthcare workers managing

- chronic patients with disorders of consciousness. *Brain Injury*, 26, (12), pp. 1493-1499.
- Δελήκας Μ., Τούκας Δ. & Σπυρούλη Α. (2012). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Burn-out), *Υγιεινή & Ασφάλεια της Εργασίας*, 50, σελ.5-12.
- Δημητρόπουλος, Χ. & Φιλίππου, Ν. (2008). Η επαγγελματική εξουθένωση στο χώρο της υγείας. *Αρχαία Ελληνικής Ιατρικής*, 25 (5), σελ.642-647.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., Schaufeli, W.B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32, (2), pp. 454–464.
- Duffy, B., Oyebode, J.R., Allen, J. (2009). Burnout among care staff for older adults with dementia: The role of reciprocity, self-efficacy and organizational. *Dementia*, 8, pp. 4515-541.
- Θεοφίλου, Π. (2009). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στον χώρο της υγείας, *ε-Περιοδικό Επιστήμης & Τεχνολογίας*, 4, σελ. 41-50.
- Ιορδανόγλου, Δ. (2008). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις Σύγχρονες Οργανώσεις: Νέες τάσεις και Πρακτικές*. Αθήνα: Κριτική.
- Jamal, M. & Baba V. (1997). Shift work, burnout and well-being: A study of Canadian nurses. *International Journal of Stress Management*, 4, pp.197–204.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annu. Rev. Psychol.*, 52, pp.397–422.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986). *MBI: Maslach Burnout Inventory: Manual Research Edition*. University of California, Consulting Psychologist Press: Palo Alto, CA.
- Maslach C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- [Maslach, C., Leiter, M.P. & Schaufeli, W.B. \(2008\). Measuring burnout. In C.L. Cooper & S. Cartwright \(Eds.\). The Oxford Handbook of Organizational Well-being \(pp. 86-108\). Oxford: Oxford University Press.](#)
- Muheim, F. (2013). Burnout: History of a Phenomenon. In Bährer-Kohler S. (Ed) *Burnout for Experts Prevention in the Context of Living and Working*. New York: Springer.
- Nuallong, W. (2013). Burnout Symptoms and Cycles of Burnout: The Comparison with Psychiatric Disorders and Aspects of Approaches. In Bährer-Kohler S. (Ed) *Burnout for Experts Prevention in the Context of Living and Working*. New York: Springer.
- Schaufeli, W.B, Bakker, A.B., Hoogduin, K., Schaap, C., Kladler, A. (2001). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and Burnout Measure. *Psychology and Health*. 16, pp. 565-582.
- Schaufeli, W.B. & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis. Issues in Occupational Health*. London: Taylor & Francis.

- Schaufeli, W.B. (1999). Burnout. In J. Firth-Cozens & R. Payne (Eds.), *Stress in Health Professionals Psychological and Organizational Causes and Interventions* (pp. 17-32). Chichester: Wiley.
- Schaufeli, W.B., & Buunk, B.P., (1996). Professional burnout. In: M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst, & C.L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. New York: Wiley.
- Schaufeli, W.B., & Buunk, B.P., (1996). Professional burnout. In: M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst, & C.L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. New York: Wiley.