

# ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ & ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ (BURNOUT) ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΔΟΜΕΣ ΓΙΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΔΑΦ

*Χ. Σιφναίος, Κ. Κρικώνης, Ν. Μαυροειδή*

7ο ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ  
ΑΘΗΝΑ 1-3

ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΑΥΤΙΣΜΟΥ  
ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ 2019

Νικολέττα

Μαυροειδή

MD,

MPH,

Phd



ΤΜΗΜΑ  
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ  
ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ &  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



ΚΕΝΤΡΟ  
ΠΑΙΔΙΟΥ  
& ΕΦΗΒΟΥ

# ΕΙΣΑΓΩΓΗ

## Εργασιακή ικανοποίηση

«Θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την αναγνώριση της δουλειάς του ατόμου, καθώς εκπληρώνει ή διευκολύνει την εκπλήρωση των επαγγελματικών του αξιών» Locke, 1969

## Επαγγελματική εξουθένωση - Burnout

- «Αδυναμία για επίδοση, ή εξουθένωση λόγω υπερβολικών απαιτήσεων που αφορούν στην ενέργεια, στη δύναμη ή στις δυνατότητες» *Freudenberger, 1974*
- Η σταδιακή εξάντληση και η μειωμένη δέσμευση, που εμφάνιζαν πολλοί εργαζόμενοι στο χώρο της ψυχικής υγείας, *Maslach 1976*
- Σε συνθήκες με υψηλές απαιτήσεις και έντονη αλληλεπίδραση με ανθρώπους που έχουν σημαντικές και συναισθηματικές ανάγκες (*Maslach et al, 2001*).
- Εργασιακής ικανοποίηση → με την εργασιακή απόδοση, ποιότητα υπηρεσιών *Aiken et al 2002, Bennett et al, 2005, Brewer & Clippard, 2002, Visser et al. 2003, Sharma et al. 2008*).
- Εργασιακής ικανοποίηση → Επαγγελματική Εξουθένωση *Hurt et al, 2013*
- Επ Εξουθένωση → ευεξία, ψυχική υγεία & επαγγελματική ποιότητα ζωής



# ΣΚΟΠΟΣ & ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

- Μέτρηση του βαθμού ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζομένων στις δομές «Κέντρο Ημέρας – Αυλή του Κόσμου» και «Ηλίανθος» του ΚΠΕ
- Ανάδειξη παραγόντων που συσχετίζονται με αυτά
- Διερεύνηση συσχέτισης εργασιακής ικανοποίησης /επαγγελματικής εξουθένωσης

## Όστε να:

- ✓ Προσεγγισθούν οι κατάλληλες παρεμβάσεις για τη βελτίωση της ικανοποίησης και την πρόληψη και αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης



ΤΜΗΜΑ  
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ  
ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ &  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



ΚΕΝΤΡΟ  
ΠΑΙΔΙΟΥ  
& ΕΦΗΒΟΥ

## ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

### Employee Satisfaction Inventory- ESI *Koustelios- Bagiatis, (1997)*

24 ερωτήσεις / 6 παράγοντες:

1) Ίδια την εργασία

2) Οικονομικές απολαβές

3) Δυνατότητα για Προαγωγή

4) Επίβλεψη-Σχέση με Άμεσα Προϊστάμενο

5) Εργασιακές συνθήκες

6) Ο οργανισμός ως ολότητα

Liekert 1-5

### Maslach Burnout Inventory– Human Services Survey(MBI-HSS)

• *Anagnostopoulos & Papadatou, (1992)*

• 22 ερωτήσεις / 3 διαστάσεις  
Liekert 1-7

• Α) Συναισθηματική εξάντληση

• Β) Προσωπική επίτευξη

• Γ) Αποπροσωποποίηση

• 3 επίπεδα βαρύτητας Υψηλό,  
Μέσο , Χαμηλό

**Εισαγωγικό**

**Τμήμα:** Δημογραφικά, απόψεις  
για την εργασία

# ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ-2

## Πληθυσμός

- Εργαζόμενοι έναντι εγχρήματης αμοιβής- 47
- Αποκλειστικά με άτομα με ΔΑΦ
- ΚΗ «Αυλή του Κόσμου» -16
- Ειδικό Κέντρο «Ηλίανθος – 31
- Οποιαδήποτε σχέση εργασίας

## Χορήγηση

- Αυτοχορηγούμενο ηλεκτρονικά
- Ανώνυμο
- Τέλος 2017-αρχές 2018

# ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

## ΠΛΗΘΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΚΡΙΣΗ ΑΝΑ ΔΟΜΗ

ΔΟΜΗ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΑΠΟΚΡΙΣΗ	%
ΑΥΛΗ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>69</b>
ΗΛΙΑΝΘΟΣ	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>45</b>
ΣΥΝΟΛΟ	<b>47</b>	<b>25</b>	<b>53</b>

## ΗΛΙΚΙΑ

	ΑΥ N/%	ΗΣ N/%	ΣΥΝΟΛΟ
18-30	<b>5 / 45%</b>	<b>5 / 35,7%</b>	<b>10 / 40%</b>
31-50	<b>6 / 54,5%</b>	<b>8 / 57,1%</b>	<b>14 / 56%</b>
51 +	<b>0 / 0%</b>	<b>1 / 7,1%</b>	<b>1 / 4%</b>
ΣΥΝΟΛΟ	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>



ΤΜΗΜΑ  
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ  
ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ &  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



ΚΕΝΤΡΟ  
ΠΑΙΔΙΟΥ  
& ΕΦΗΒΟΥ

## ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΠΕ

	<b>ΑΥ</b> <b>N/%</b>	<b>ΗΣ</b> <b>N/%</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b> <b>N/%</b>
<b>&lt;1 ΕΤΟΣ</b>	<b>1 / 9,1%</b>	<b>9 / 64,3%</b>	<b>10 / 40%</b>
<b>1-5</b>	<b>7 / 63,6%</b>	<b>4 / 28,6%</b>	<b>11 / 44%</b>
<b>6-10</b>	<b>3 / 27,3%</b>	<b>1 / 7,1%</b>	<b>4 / 16%</b>
<b>&gt;10 ΕΤΗ</b>			

## ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

	<b>ΑΥΛΗ</b> <b>N/%</b>	<b>ΗΛΙΑΝΘΟΣ</b> <b>N/%</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b> <b>N/%</b>
<b>&lt;1 ΕΤΟΣ</b>	<b>0 / 0%</b>	<b>1 / 7,1%</b>	<b>1 / 4%</b>
<b>1-5</b>	<b>6 / 54,5%</b>	<b>4 / 28,6%</b>	<b>10 / 40%</b>
<b>6-10</b>	<b>2 / 18,2%</b>	<b>7 / 50%</b>	<b>9 / 36%</b>
<b>&gt;10 ΕΤΗ</b>	<b>3 / 27,3%</b>	<b>2 / 14,3%</b>	<b>5 / 20%</b>



**Τ**ΜΗΜΑ  
**Ε**ΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ  
**Τ**ΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ &  
**Ε**ΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



**Κ**ΕΝΤΡΟ  
**Π**ΑΙΔΙΟΥ  
& **Ε**ΦΗΒΟΥ

## ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΚΠΕ ΑΝΑ ΕΒΔΟΜΑΔΑ

	ΑΥΛΗ N/%	ΗΛΙΑΝΘ ΟΣ N/%	ΣΥΝΟΛ Ο N/%
<b>&lt;20 ΩΡΕΣ</b>	<b>2 / 18,2%</b>	<b>8 / 57,1%</b>	<b>10/40 %</b>
<b>20-40</b>	<b>5 / 45,4%</b>	<b>5 / 35,7%</b>	<b>10/40 %</b>
<b>&gt;40 ΩΡΕΣ</b>	<b>4/36,4%</b>	<b>1 / 7,2%</b>	<b>5/20%</b>
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>

## ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΚΤΟΣ ΚΠΕ

	ΑΥΛΗ N/%	ΗΣ N / %	ΣΥΝΟΛΟ N/%
<b>ΝΑΙ</b>	<b>4/36,4%</b>	<b>9/64,3%</b>	<b>13/52 %</b>
<b>ΟΧΙ</b>	<b>7/63,6%</b>	<b>5/35,7%</b>	<b>12/48 %</b>
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>



ΤΜΗΜΑ  
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ  
ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ &  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



ΚΕΝΤΡΟ  
ΠΑΙΔΙΟΥ  
& ΕΦΗΒΟΥ



## ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ / ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

	ΑΥΛΗ N/%	ΗΣ N/%	ΣΥΝΟΛΟ N/%
<b>ΣΥΜΦΩΝΩ / ΑΠΟΛΥΤΑ</b>	<b>9 / 82%</b>	<b>13 / 93%</b>	<b>22 / 88%</b>
<b>ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ</b>	<b>2 / 18%</b>	<b>1 / 7%</b>	<b>3 / 12%</b>
<b>ΔΙΑΦΩΝΩ / ΑΠΟΛΥΤΑ</b>			
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>



ΤΜΗΜΑ  
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ  
ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ &  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



ΚΕΝΤΡΟ  
ΠΑΙΔΙΟΥ  
& ΕΦΗΒΟΥ

## ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΝΕΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ / ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

	ΑΥΛΗ N/%	ΗΣ N / %	ΣΥΝΟΛΟ N/%
<b>ΣΥΜΦΩΝΩ / ΑΠΟΛΥΤΑ</b>	<b>9 / 82%</b>	<b>14/100 %</b>	<b>23/92%</b>
<b>ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ</b>	<b>2 / 18%</b>	<b>0 / 0%</b>	<b>2 / 8%</b>
<b>ΔΙΑΦΩΝΩ / ΑΠΟΛΥΤΑ</b>			
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>

## ΛΗΨΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ

	ΑΥΛΗ N/%	ΗΣ N/%	ΣΥΝΟΛΟ N/%
<b>ΣΥΜΦΩΝΩ / ΑΠΟΛΥΤΑ</b>	<b>10 / 90%</b>	<b>13 / 93%</b>	<b>23/92%</b>
<b>ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ</b>	<b>1/ 10%</b>	<b>0 / 0%</b>	<b>1 / 4%</b>
<b>ΔΙΑΦΩΝΩ /ΑΠΟΛΥΤΑ</b>	<b>0 / 0%</b>	<b>1 / 7%</b>	<b>1 / 4%</b>
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>



ΤΜΗΜΑ  
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ  
ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ &  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



ΚΕΝΤΡΟ  
ΠΑΙΔΙΟΥ  
& ΕΦΗΒΟΥ

## ΑΙΣΘΗΜΑ ΟΤΙ ΕΚΤΙΜΑΤΑΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ

	ΑΥΛΗ N/%	ΗΛΙΑΝΘΟΣ N/%	ΣΥΝΟΛΟ N/%
<b>ΣΥΜΦΩΝΩ / ΑΠΟΛΥΤΑ</b>	<b>8 / 73%</b>	<b>12 / 86%</b>	<b>20 / 80%</b>
<b>ΔΕΝ ΕΙΜΑΙ ΣΙΓΟΥΡΟΣ</b>	<b>3 / 27%</b>	<b>2 / 14%</b>	<b>5 / 20%</b>
<b>ΔΙΑΦΩΝΩ / ΑΠΟΛΥΤΑ</b>			
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>

## ΠΟΣΟΣΤΟ ΗΜΕΡΗΣΙΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΕ ΑΜΕΣΗ ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΧΡΗΣΤΕΣ

	ΑΥΛΗ N/%	ΗΛΙΑΝΘΟΣ N/%	ΣΥΝΟΛΟ N/%
<b>≤ 50%</b>	<b>4 / 36,4%</b>	<b>5 / 35,7%</b>	<b>9 / 36%</b>
<b>&gt; 50%</b>	<b>7 / 63,6%</b>	<b>9 / 64,3%</b>	<b>16/64%</b>
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>



## ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΣΙ	ΑΥΛΗ Μ.Ο ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΗΛΙΑΝΘΟΣ Μ.Ο ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	4,0	3,9	3,95
ΜΙΣΘΟΣ	2,8	3,0	2,9
ΠΡΟΑΓΩΓΗ	2,8	2,8	2,8
Η ΙΔΙΑ Η ΔΟΥΛΕΙΑ	3,8	4,3	4,05
ΑΜΕΣΟΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ	4,4	4,5	4,45
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΩΣ ΟΛΟΤΗΤΑ	3,8	3,8	3,8
ΕΣΙ ΣΥΝΟΛΙΚΟ SCORE	3,6	3,7	3,65



ΤΜΗΜΑ  
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ  
ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ &  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



ΚΕΝΤΡΟ  
ΠΑΙΔΙΟΥ  
& ΕΦΗΒΟΥ

## ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΜΟΝΟΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ - ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

- **Μη στατιστικά  
σημαντική διαφορά-**
- **Παράγοντες που δεν  
επηρεάζουν**

- Ηλικία
- Φύλο
- Οικογενειακή κατάσταση
- Συνολικά χρόνια εργασίας
- Πλαίσιο εργασιακής σχέσης
- Χρόνος εργασίας στο ΚΠΕ
- Ώρες εργασίας στο ΚΠΕ ανά  
βδομάδα

# ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΜΟΝΟΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ - ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Στατιστικά σημαντική διαφορά- Επηρεάζουν την ικανοποίηση

- Συνολικά χρόνια εργασίας → + Οργανισμός ως ολότητα
- Εργασία σε πλαίσιο εκτός ΚΠΕ → - Προαγωγές
- Ώρες εργασίας σε πλαίσιο εκτός ΚΠΕ ανά εβδομάδα → + Οργανισμός ως ολότητα
- Ποσοστό ημερήσιου χρόνου σε άμεση επαφή με τους χρήστες → - Συνθήκες εργασίας

# ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΜΟΝΟΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ - ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

## Στατιστικά σημαντική διαφορά- Επηρεάζουν την ικανοποίηση-2

- Αξιοποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων → + Η ίδια η δουλειά
- Ανάπτυξη νέων γνώσεων και δεξιοτήτων → + Η ίδια η δουλειά, Οργανισμός ως ολότητα, ESI Total score
- Λήψη πρωτοβουλιών → + Συνθήκες εργασίας, Άμεσος προϊστάμενος, Οργανισμός ως ολότητα, ESI Total score
- Εκτιμάται η προσφερόμενη εργασία → + Συνθήκες εργασίας, Άμεσος προϊστάμενος, ESI Total Score



## ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ (BURNOUT)

ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΜΒΙ	ΑΥΛΗ	ΕΠΙΠΕΔΟ	ΗΛΙΑΝΘΟΣ/ΝΑΥΤΙΛΟΣ	ΕΠΙΠΕΔΟ	ΣΥΝΟΛΟ
ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	24,3	ΜΕΣΟ	18,1	ΧΑΜΗΛΟ	21,2 / ΜΕΣΟ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΠΙΤΕΥΞΗ	33,5	ΥΨΗΛΟ	37,1	ΜΕΣΟ	35,3 / ΥΨΗΛΟ
ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ	5,9	ΜΕΣΟ	4,9	ΧΑΜΗΛΟ	5,4 / ΧΑΜΗΛΟ



ΤΜΗΜΑ  
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ  
ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ &  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ





## ΕΠΙΠΕΔΟ BURNOUT ΑΝΑ ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΑΝΑ ΔΙΑΣΤΑΣΗ

		ΑΥΛΗ	ΗΛΙΑΝΘΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	<b>≤20 Low</b>	<b>27,3%</b>	<b>64,3%</b>	<b>48%</b>
	<b>21-30 Average</b>	<b>45,5%</b>	<b>28,6%</b>	<b>36%</b>
	<b>≥31 High</b>	<b>27,3%</b>	<b>7,1%</b>	<b>16%</b>
ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΠΙΤΕΥΞΗ	<b>≥42 Low</b>	<b>0%</b>	<b>21,4%</b>	<b>12%</b>
	<b>36-41 Average</b>	<b>27,3%</b>	<b>35,7%</b>	<b>32%</b>
	<b>≤35 High</b>	<b>72,7%</b>	<b>42,9%</b>	<b>56%</b>
ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙ ΗΣΗ	<b>≤5 Low</b>	<b>54,5%</b>	<b>50%</b>	<b>52%</b>
	<b>6-10 Average</b>	<b>36,4%</b>	<b>35,7%</b>	<b>36%</b>
	<b>≥11 High</b>	<b>9,1%</b>	<b>14,3%</b>	<b>12%</b>



# ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΜΟΝΟΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ –ΕΠ. ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

- **Μη στατιστικά σημαντική  
διαφορά-**
- **Παράγοντες που δεν επηρεάζουν**

- Ηλικία
- Φύλο
- Οικογενειακή κατάσταση
- Πλαίσιο εργασιακής σχέσης
- Ώρες εργασίας στο ΚΠΕ ανά βδομάδα
- Εργασία σε πλαίσιο εκτός
- Ώρες εργασίας εκτός
- Ανάπτυξη νέων γνώσεων και δεξιοτήτων
- Εκτιμάται η προσφερόμενη εργασία

# ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΜΟΝΟΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ –ΕΠ. ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

## Στατιστικά σημαντική διαφορά-

- Χρονικό διάστημα εργασίας στο ΚΠΕ ↑ Συναισθηματική Εξάντληση
- Συνολικά χρόνια εργασίας ↑ Προσωπική επίτευξη
- Αξιοποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων ↑ Προσωπική επίτευξη
- Λήψη πρωτοβουλιών ↓ Αποπροσωποποίηση
- Ποσοστό μέχρι 50% του ημερήσιου χρόνου σε επαφή με τους χρήστες  
↓ Αποπροσωποποίηση

## ΣΥΣΧΕΤΙΣΗΣ ΑΝΑ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ(ΕΣΙ) & ΑΝΑ ΔΙΑΣΤΑΣΗ

		ΣΥΝ.ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	ΠΡΟΣ. ΕΠΙΤΕΥΞΗ	ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ
<b>ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	<b>Pearson Correlation</b>			
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>&gt;0,05</b>	<b>&gt;0,05</b>	<b>&gt;0,05</b>
<b>ΜΙΣΘΟΣ</b>	<b>Pearson Correlation</b>			
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>&gt;0,05</b>	<b>&gt;0,05</b>	<b>&gt;0,05</b>
<b>ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ</b>	<b>Pearson Correlation</b>			
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>&gt;0,05</b>	<b>&gt;0,05</b>	<b>&gt;0,05</b>
<b>Η ΙΔΙΑ Η ΔΟΥΛΕΙΑ</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>-,442</b>	<b>,580</b>	<b>- ,398</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>0,027</b>	<b>0,002</b>	<b>0,049</b>
<b>ΑΜΕΣΟΣ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ</b>	<b>Pearson Correlation</b>			
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>&gt;0,05</b>	<b>&gt;0,05</b>	<b>&gt;0,05</b>
<b>Ο ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΩΣ ΟΛΟΤΗΤΑ</b>	<b>Pearson Correlation</b>			
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>&gt;0,05</b>	<b>&gt;0,05</b>	<b>&gt;0,05</b>

# ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

- Αρκετά ικανοποιημένοι,
- Ιδιαίτερα με τον «Άμεσο Προιστάμενο» και την «Ίδια τη δουλειά» ,
- Λιγότερο ικανοποιημένοι με το «Μισθό» και τη δυνατότητα για « Προαγωγές»,
- Ενδογενείς παράγοντες επηρεάζουν θετικά την ικανοποίηση- συμβατά με αποτελέσματα προηγούμενων μελετών - *Grammatikopoulos et al,2013*
- Μέτρια εξουθενωμένοι ως προς την Συναισθηματική Εξάντληση,
- Χαμηλό επίπεδο εξουθένωσης ως προς την Αποπροσωποποίηση, ΑΛΛΑ
- Χαμηλό αίσθημα προσωπικής επίτευξης // Υψηλή ικανοποίηση γονέων από τους επαγγελματίες- *Orgesta,2008*
- Ικανοποίηση από την «Ίδια τη δουλειά» ➔ επηρεάζει θετικά και τις 3 διαστάσεις της Εξουθένωσης - *Hurt et al 2013*

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

- Δυσaréσκεια από Μισθό και Προαγωγές **ΔΕΝ** επηρεάζει την Εξουθένωση. Αντίστοιχα, δημογραφικοί παράγοντες *Leiter & Harvey 1996, Manzano et al 2017*
- Αξιοποίηση γνώσεων & δεξιοτήτων, Ανάπτυξη νέων και Λήψη πρωτοβουλιών: **↑** Ικανοποίησης «Ίδια τη δουλειά» **→** επηρεάζει θετικά και τις **3 διαστάσεις της Εξουθένωσης** (Evans et al., 2006)
- Προηγούμενη εμπειρία & Αξιοποίηση γνώσεων & δεξιοτήτων **↑** **Πρ Επίτευξης** –
- Ρόλος του Αμεσα Προϊστάμενου



# ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

## ΠΡΟΦΙΛ ΕΥΑΛΩΤΟΤΗΤΑΣ- Εξουθένωση

- Εργαζόμενοι με μικρή εμπειρία // *Naisberg-Fenniget al., 1991; Raquepaw & Miller, 1989; Thornton, 1992*
- Με μακρό χρόνο εργασίας στο ΚΠΕ
- Με > 50% του χρόνου τους σε επαφή με χρήστες *Van der Ploeg et.al. 1990, Ross et al. 1989, Ackerley et al. 1988.*
- Διαφορετικό προφίλ εξουθένωσης στην κάθε δομή: επ εμπειρία εργαζομένων, λειτουργικότητα εξυπηρετούμενων, διάρθρωση εργασίας, έκθεση σε «συμπεριφορές που προβληματίζουν» *Maslach & Leiter, 2016*

## ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ

- Μικρός αριθμός-Απουσία ελέγχου για συγχιτικούς παράγοντες
- Απουσία ελέγχου για έκθεση σε «συμπεριφορές που προβληματίζουν»

## ΠΑΡΟΛΑ ΑΥΤΑ

- Έμμεσα δεδομένα :προφίλ της κάθε δομής
- Πρώτη μελέτη σε αυτό τον πληθυσμό στην Ελλάδα
- Διαθέσιμα στοιχεία για αξιοποίηση, διαχείριση και πρόληψη

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

1. ANAGNOSTOPOULOS, F.; PAPADATOU, D. Factorial composition and internal consistency of the Greek version of the Maslach Burnout Inventory. **Psychological Themata**, 5, p. 183-202, 1992.
2. FREUDENBERGER, H. Staff Burnout. **Journal of Social Issues**, 30, n. 1, p. 159-165, 1974.
3. KOUSTELIOS, A.; BAGIATIS, K. The Employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. **Educational and Psychological Measurement**, 57, n. 3, p. 469-476, 1997.
4. LOCKE, E. What is Job Satisfaction? **Organizational Behavior and Human Performance**, 4, n. 4, p. 309-336, 1969.
5. MASLACH C, JACKSON SE (1981), *The measurement of experienced burnout*. **Journal of Occupational Behaviour**, b;2:99–113
6. MORSE, G.; SALYERS, M. P.; ROLLINS, A. L.; MONROE-DEVITA, M. *et al.* Burnout in mental health services: a review of the problem and its remediation. **Adm Policy Ment Health**, 39, n. 5, p. 341-352, Sep 2012.
7. MANZANO-GARCÍA, G.; AYALA, J. C. Relationship between Psychological Capital and Psychological Well-Being of Direct Support Staff of Specialist Autism Services. The Mediator Role of Burnout. **Front Psychol**, 8, p. 2277, 2017.
8. MCDONNELL, A.; STURMEY, P.; OLIVER, C.; CUNNINGHAM, J. *et al.* The effects of staff training on staff confidence and challenging behavior in services for people with autism spectrum disorders. **Research in Autism Spectrum Disorders**, 2, n. 2, p. 311-319 2008.
9. SCHAUFELI, W.B. and ENZMANN, D. (1998), *“The Burnout Companion to Study and Research: A Critical Analysis”*, Taylor & Francis, London



***Ευχαριστώ για την προσοχή σας!***

[n.mavroidi@kpechios.gr](mailto:n.mavroidi@kpechios.gr)

[www.kpechios.gr](http://www.kpechios.gr)