

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΜΑΙΩΝ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΣΕ ΜΟΝΑΔΑ ΕΝΤΑΤΙΚΗΣ ΝΟΣΗΛΕΙΑΣ ΝΕΟΓΝΩΝ

Χριστίνα Νάνου¹, Κλεάνθη Γουρουντή¹, Ερμιόνη Παλάσκα¹, Αναστασία Μαλλίδου², Αντιγόνη Σαραντάκη¹

1. Καθηγήτρια Εφαρμογών, Τμήμα Μαιευτικής, Τ.Ε.Ι. Αθήνας
2. Επίκουρος Καθηγήτρια, Τμήμα Νοσηλευτικής, Πανεπιστήμιο Victoria, Καναδά

DOI: 10.5281/zenodo.44229

Περίληψη

Εισαγωγή : Το πολύ χαμηλό ποσοστό των μαίων σε κλειστές πτέρυγες στα ελληνικά νοσοκομεία σε συνδυασμό με την εξαιρετικά αγχωτικό περιβάλλον μπορεί να οδηγήσει σε σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης.

Σκοπός : ήταν να διερευνηθεί το σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης (ΣΕΕ) που βιώνουν οι μαίες που εργάζονται σε Μονάδες Εντατικής Νοσηλείας Νεογνών (ΜΕΝΝ) καθώς και τους παράγοντες που σχετίζονται με την εμφάνισή του.

Υλικό και Μέθοδος: Τον πληθυσμό της μελέτης αποτέλεσαν μαίες που εργάζονταν σε Μονάδες Εντατικής Νοσηλείας Νεογνών σε νοσοκομεία της Αθήνας. Η επαγγελματική εξουθένωση μετρήθηκε χρησιμοποιώντας την ελληνική εκδοχή της Maslach Burnout Inventory (MBI) η οποία αποτελείται από 26 ερωτήσεις που αφορούν τις τρεις διαστάσεις της εξουθένωσης: συναισθηματική εξάντληση (ΕΕ), αποπροσωποποίηση (DP) και την μειωμένη προσωπική ολοκλήρωση (DPA). Η επαγγελματική εξουθένωση έχει οριστεί ως μια υψηλή βαθμολογία για την συναισθηματική εξάντληση ή/και την αποπροσωποποίηση και με χαμηλή βαθμολογία για την προσωπική ολοκλήρωση (έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων).

Αποτελέσματα: Το δείγμα αποτελούσαν 104 μαίες. Η πλειοψηφία του δείγματος είχε υψηλή συναισθηματική εξάντληση βαθμολογία ($37,94 \pm 10,77$), υψηλή βαθμολογία αποπροσωποποίηση ($12,47 \pm 5,25$) και χαμηλή βαθμολογία προσωπική ολοκλήρωση ($45,39 \pm 3,97$).

Συμπεράσματα: Τα ευρήματα της μελέτης δείχνουν σχετικά υψηλά επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Λέξεις κλειδιά: Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, μαίες, νοσηλευτικό προσωπικό, Μονάδες Εντατικής Νοσηλείας Νεογνών (ΜΕΝΝ)

Υπεύθυνος Αλληλογραφίας: Νάνου Χριστίνα, Μαρίνου Αντύπα 26, 16346, Αθήνα, τηλ., 6972730286, e-mail: nanouxn@teiath.gr

RESEARCH ARTICLE

BURNOUT MIDWIVES WORKING IN NEONATAL INTENSIVE CARE UNIT

Christina Nanou¹, Kleanthi Gourounti¹, Ermioni Palaska¹, Anastasia Mallidou², Antigoni Sarantaki¹

1. Lecturer Midwifery Department T.E.I. of Athens
2. Associate Professor School of Nursing University of Victoria, Canada

Abstract

Introduction: The considerably low proportion of midwives in closed wards in Greek hospitals in combination with the highly stressful environment may lead to burnout syndrome (BS).

Aim: It was to explore burnout syndrome (BS) that experience midwives working in Neonatal Intensive Care Units (NICU) and the factors associated with its' occurrence.

Methods: The sample studied consisted of midwives working in Neonatal Intensive Care Unit in hospitals in Athens. Burnout syndrome was measured using the Greek version of Maslach Burnout Inventory (MBI). This is a 26-item measure containing three subscales: emotional exhaustion (EE), depersonalization (DP) and diminished personal accomplishment (DPA). Burnout has defined as a high score on the emotional exhaustion or/and depersonalisation subscores, and low score on personal accomplishment.

Results: The sample consisted of 104 midwives. The majority of the sample had high emotional exhaustion score (37.94 ± 10.77), high depersonalization score (12.47 ± 5.25) and low personal accomplishment score (45.39 ± 3.97).

Conclusion: The study findings showed that this sample of Greek midwives experience relatively high levels of burnout syndrome.

Keywords: burnout syndrome, midwives, nursing staff, Neonatal Intensive Care Unit (NICU)

Corresponding author: Nanou Christina, Marinou Antypa 26, 16346, Athens, tel., 6972730286, E-mail:nanouxv@teiath.gr

Εισαγωγή

Το φαινόμενο της Επαγγελματικής εξουθένωσης περιγράφεται για πρώτη φορά το 1974 από τον Freudenberger¹ ενώ το 1982 η Maslach διατυπώνει τον ευρύτερα αποδεκτό ορισμό μέχρι σήμερα, σύμφωνα με τον οποίον η Επαγγελματική Εξουθένωση είναι σύνδρομο σωματικής και ψυχικής εξάντλησης που αναπτύσσεται σε όσους έρχονται σε επαγγελματική σχέση με άλλους ανθρώπους, όπως οι επαγγελματίες υγείας²⁻³.

Το σύνδρομο εμφανίζεται αρχικά με τη συναισθηματική εξάντληση (ΕΕ) του εργαζομένου που χάνει το ενδιαφέρον και τα θετικά συναισθήματα που είχε προς τους ασθενείς του και νιώθει ότι δεν έχει πλέον ψυχική ενέργεια για να επενδύσει στη δουλειά του. Εξελίσσεται στην αποπροσωποποίηση (DP), κατά την οποία ο εργαζόμενος αναπτύσσει μία απόμακρη και απρόσωπη σχέση με τους ασθενείς για να προστατευτεί από το αυξημένο στρές που βιώνει. Καταλήγει στην προσωπική ολοκλήρωση που εκδηλώνεται με έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων (DPA). Στο στάδιο αυτό ο εργαζόμενος παύει να είναι ικανοποιημένος από τη δουλειά του και την απόδοσή του,

σχηματίζει αρνητική εικόνα για τον εαυτό του παραιτείται από κάθε προσπάθεια αλλαγής της υπάρχουσας κατάστασης⁴⁻¹⁰.

Δεδομένου ότι, οι επαγγελματίες υγείας εργάζονται σε πάρα πολύ στρεσογόνο περιβάλλον ανήκουν στις πλέον ευάλωτες ομάδες επαγγελματιών για την ανάπτυξη του συνδρόμου¹¹.

Οι έρευνες που έχουν γίνει διεθνώς εστιάζουν στις αντίξοες συνθήκες που παρουσιάζουν ορισμένοι χώροι εργασίας όπως Μ.Ε.Θ, ογκολογικά νοσοκομεία, ψυχιατρικά τμήματα, ξενώνες φροντίδας ασθενών τελικού σταδίου¹²⁻¹⁸.

Σκοπός: της έρευνας ήταν να εξετάσει την παρουσία του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης στις μαίες που εργάζονται σε Μονάδες Εντατικής Νοσηλείας Νεογνών (Μ.Ε.Ν.Ν.) καθώς και τους παράγοντες που σχετίζονται με την εμφάνισή του.

Υλικό - Μέθοδος: Η μελέτη ήταν περιγραφική και διεξήχθη σε τέσσερα μαιευτήρια της Αττικής (τρία Δημόσια και ένα Ιδιωτικό). Το δείγμα αποτελέσαν 104 μαίες που εργάζονταν στην ΜΕΝΝ. Η μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης έγινε με την χρήση του

ερωτηματολογίου Maslach Burnout Inventory¹⁹, το οποίο απαρτίζεται από τρεις υποκλίμακες που εκφράζουν την συναισθηματική εξάντληση, την προσωπική ολοκλήρωση και την αποπροσωποποίηση των εργαζομένων.

Η υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης περιλάμβανε 13 ερωτήματα, η υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης περιλάμβανε 5 ερωτήματα και η υποκλίμακα της προσωπικής ολοκλήρωσης περιλάμβανε 8 ερωτήματα.

Η βαθμολόγηση κάθε ερώτησης ήταν από «0= ποτέ δεν μου συμβαίνει» έως «6= μου συμβαίνει κάθε ημέρα».

Αναλυτικότερα, αποτελείτο από 37 ερωτήσεις που αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (11 ερωτήσεις) και τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (26 ερωτήσεις)⁵.

Όσον αφορά τις υποκλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης η υψηλή βαθμολογία αντιστοιχούσε σε υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης. Το αντίθετο ίσχυε με την υποκλίμακα των προσωπικών επιτευγμάτων. Το ερωτηματολόγιο μεταφράστηκε και

σταθμίστηκε στον ελληνικό πληθυσμό από τους Αναγνωστόπουλο και Παπαδάτου¹⁸.

Τα ερωτηματολόγια συμπληρώνονταν ανώνυμα.

Για την εκπόνηση της μελέτης τηρήθηκαν οι κανόνες Ηθικής και Δεοντολογίας.

Αποτελέσματα

Το δείγμα, αποτελείται κατά πλειοψηφία από γυναίκες (96,2%), παντρεμένες (53,8%), που εργάζονταν στον ιδιωτικό φορέα (53,8%), ήταν ηλικίας 30-39 ετών (46,2%) και εργάζονταν οι περισσότερες έως 10 χρόνια, (57,7%). Σχεδόν όλες είχαν κυκλικό ωράριο (84,6%). Η πλειοψηφία ανέφερε ότι είχε σαφώς καθορισμένα καθήκοντα (63,5%), με πολλές υπευθυνότητες και μεγάλη πίεση χρόνου (91% περίπου).

Μόνο το 25% περίπου των ερωτηθέντων δεν είχαν απουσιάσει από την εργασία τους, ενώ το 37% περίπου είχαν απουσιάσει από 1-4 ημέρες. Από τις εργαζόμενες που είχαν απουσιάσει από τη δουλειά τους, το 4% περίπου ανέφερε ως αιτία απουσίας την κόπωση ενώ το 67% περίπου την ασθένεια.

Παρότι το 91% περίπου των μαιών θεωρούν την εργασία τους πάρα πολύ ενδιαφέρουσα περισσότερες από τις μισές (52% περίπου) θα άλλαζε τη δουλειά της για κάποια άλλη με τις ίδιες αποδοχές. Το 25% των συμμετεχόντων δήλωσε ι κατηγορηματικά ότι δεν θα άλλαζε εργασία (Πίνακας 1).

Οι μαιές του δουλεύουν σε δημόσια νοσοκομεία είχαν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης (ΕΕ) από εκείνες που εργάζονταν σε ιδιωτικά ($p=0,003$) (Πίνακας 2).

Όπως φαίνεται στους Πίνακες 2 και 3, οι μαιές που εργάζονταν 21-25 έτη είχαν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης και αποπροσωποποίησης (DP) ($p=0,030$, $p=0,001$) αντίστοιχα.

Οι μαιές που είχαν μεγαλύτερη προϋπηρεσία (26-30 έτη) παρουσίαζαν εκτός από συναισθηματική εξάντληση και έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων (DPA) ($p=0,030$, $p=0,006$ αντίστοιχα). Επιπλέον, οι μαιές που είχαν προϋπηρεσία 11-15 έτη εμφάνιζαν υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης (DP) ($p=0,001$).

Οι μαιές εμφάνιζαν υψηλότερα επίπεδα τόσο συναισθηματικής εξάντλησης όσο και αποπροσωποποίησης όταν εργάζονται με κυκλικό ωράριο, συγκριτικά με

εκείνες που είχαν μόνιμη απογευματινή βάρδια ($p=0,011$, $p=0,021$). Παρατηρήθηκε ότι, βοηθά τις μαιές η ύπαρξη πολλών υπευθυνοτήτων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους γιατί όπως φαίνεται εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης σε σχέση με εκείνες που ανέφεραν ότι δεν έχουν πολλές υπευθυνότητες, ($p=0,011$).

Οι μαιές που δήλωσαν ότι θα άλλαζαν την εργασία τους, για κάποια άλλη με τις ίδιες αποδοχές, είχαν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης συγκριτικά με τις συναδέλφους τους που δεν επιθυμούσαν να αλλάξουν την εργασία τους, ($p=0,000$, $p=0,005$) (Πίνακας 2 & 3). Επιπλέον, όσες δήλωσαν ότι δεν θα άλλαζαν την εργασία τους παρουσίαζαν υψηλότερα επίπεδα έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων σε σχέση με εκείνες που ανέφεραν ότι θα άλλαζαν εργασία, ($p=0,000$) (Πίνακας 4).

Τέλος η πλειοψηφία του δείγματος είχε υψηλή βαθμολογία συναισθηματικής εξάντλησης ($37,94 \pm 10,77$), υψηλή βαθμολογία αποπροσωποποίησης ($12,47 \pm 5,25$) και χαμηλή βαθμολογία προσωπικής ολοκλήρωσης ($45,39 \pm 3,97$).

Συζήτηση

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες, παντρεμένες, ηλικίας 30-39 ετών και εργάζονταν έως 10 χρόνια, αποτελέσματα, που συμφωνούν με την έρευνα των Shahriari και συν²⁰.

Το εύρημα ότι οι μαίες με μεγαλύτερη προϋπηρεσία εμφάνιζαν σε μεγαλύτερο βαθμό επαγγελματική εξουθένωση είναι αντίθετο με αυτό των Παππά και συν.,²¹ ενώ είναι σύμφωνο με τα αποτελέσματα των Chiridoga & Bailey²², οι οποίοι έδειξαν ότι τα χρόνια προϋπηρεσίας σχετίζονται θετικά με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Επιπρόσθετα, το αποτέλεσμα ότι, οι μαίες που εργάζονταν περισσότερο από 21 έτη εμφάνιζαν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης και πιο συγκεκριμένα είχαν αυξημένα επίπεδα αποπροσωποποίησης, συναισθηματική εξάντληση και έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων δεν συμφωνεί ως προς τα χρόνια προϋπηρεσίας με τους Chiridoga & Bailey²⁰, οι οποίοι αναφέρουν ότι και τις τρεις παράμετροι της επαγγελματικής εξουθένωσης εμφανίζουν στατιστικά σημαντική συσχέτιση με προϋπηρεσία μέχρι 15 έτη. Παράλληλα, οι Μπαλτζή και συν.,²³

συσχετίζουν την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης με προϋπηρεσίας στο τμήμα μέχρι 5 έτη.

Επίσης, η μελέτη έδειξε ότι, οι μαίες του εργάζονταν σε δημόσια νοσοκομεία είχαν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης συγκριτικά με τις εργαζόμενες σε ιδιωτικά, αποτέλεσμα που είναι αντίθετο με τους Σταυροπούλου και συν.,²⁴ οι οποίοι δεν παρατήρησαν διαφορές μεταξύ των νοσηλευτών του ιδιωτικού και δημόσιου νοσοκομείου.

Σύμφωνα με τη μελέτη η πλειοψηφία των μαιών εργάζονταν με κυκλικό ωράριο αποτέλεσμα σύμφωνο με αυτό των Παυλίδου και συν²⁵. Επίσης, οι εργαζόμενες μαίες με κυκλικό ωράριο βρέθηκε ότι, εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με αυτές που έχουν σταθερό ωράριο αποτέλεσμα αντίθετο από αυτό των Shahriari και συν.,¹² και των Μπαλτζή και συν²³.

Επιπλέον, η παρούσα μελέτη έδειξε ότι, υπάρχει θετική συσχέτιση των παραμέτρων της επαγγελματικής εξουθένωσης με τον φόρτο εργασίας, το κυκλικό ωράριο καθώς και την αλλαγή εργασίας, αποτελέσματα που συμφωνούν με τους Σταυροπούλου και

συν²⁴.

Τέλος, η πλειοψηφία του δείγματος είχε υψηλή βαθμολογία συναισθηματικής εξάντλησης (37,94±10,77), υψηλή βαθμολογία αποπροσωποποίησης (12.47 ± 5.25) και χαμηλή βαθμολογία προσωπικής ολοκλήρωσης (45.39 ± 3.97), βαθμολογίες πολύ υψηλότερες από αυτές των Μπαλτζή και συν²¹. Αντιθέτως, η μεγάλη συναισθηματική εξάντληση για το προσωπικό που εργάζεται σε MENN συμφωνεί με το αποτέλεσμα και άλλων μελετών^{22,23}.

Συμπεράσματα

Από την παρούσα εργασία φάνηκε ότι, οι εργαζόμενες μαίες των Μονάδων εντατικής νοσηλείας νεογνών θα άλλαζαν την εργασία τους παρότι, την βρίσκουν ενδιαφέρουσα.

Είναι σημαντικό και πρέπει να αναφερθεί ότι, αφενός οι μαίες που δηλώνουν επιθυμία αλλαγής εργασίας έχουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και αφετέρου εκείνες που δεν επιθυμούν αλλαγή εργασίας έχουν πλήρως παραιτηθεί από κάθε προσπάθεια αλλαγής της υπάρχουσας κατάστασης.

Το γεγονός αυτό οφείλεται στην επαγγελματική εξουθένωση που

παρουσιάζουν, η ένταση της οποίας αυξάνει από το κυκλικό ωράριο και από την εργασιακή τους σχέση και πιο συγκεκριμένα είναι μεγαλύτερη σε ιδιωτικές συμβάσεις εργασίας.

Επίσης τα χρόνια εργασίας επηρεάζουν σημαντικά την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Προτάσεις

Τα αποτελέσματα της μελέτης δείχνουν ότι, οι Ελληνίδες μαίες εμφανίζουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Για τον περιορισμό της επαγγελματικής εξουθένωσης πρέπει :

- να αυξηθεί ο αριθμός του προσωπικού και συγκεκριμένα των μαιών στις μονάδες εντατικής νοσηλείας νεογνών ώστε να υπάρχει η επιθυμητή αναλογία και να μειωθεί ο φόρτος εργασίας,
- να γίνεται ανανέωση τμημάτων ή / και εναλλαγή καθηκόντων των μαιών, το οποίο είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την αποφυγή του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης.
- να υπάρχουν ομάδες ειδικών, οι οποίοι να βοηθούν τους εργαζόμενους να αποβάλλουν την συναισθηματική φόρτιση.

Τέλος, θα πρέπει να διερευνηθούν

περισσότερο οι λόγοι που οδηγούν τις
μαίες σε επαγγελματική εξουθένωση

και να επεκταθεί η μελέτη και σε άλλα
τμήματα που δουλεύουν μαίες.

Βιβλιογραφία

- 1) Freutenberger HJ. Staff burnout. *Journal of Social Issues* 1974;30:159-165.
- 2) Tsilias D., Bilali A., Galanis P., Bakoula-Tzoumaka X., Salemi G., Giannelis A., et al. Burnout of Nurses in Paediatric Hospitals. *Hellenic Journal of Nursing* 2014;53(2):204-212.
- 3) Karakostas K. Burn out syndrome. *Perioperative Nursing* 2014;1(1):1-2.
- 4) Koutelekos I., Polikandrioti M. The burnout syndrome of health care professionals. *Rostrum of Asclepius* 2007;6(1):1-7.
- 5) Maslach C., Schaufeli WB., Leiter MP. Job burnout. *Annu Rev Psychol* 2001;52:397-422
- 6) Maslach C., Goldberg J. Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Prevention Psychology* 1998;7:63-74.
- 7) Maslach C. Professional fatigue: Theory and research. Oral presentation at the 4th National Conference of Psychology. Athens, 16-19 April, 1992.
- 8) Maslach C. *The Cost of Caring*. New Jersey, Prentice Hall Inc, 1982.
- 9) Ogle M. Stages of Burnout among oncology nurses in the hospital setting. *Oncology Nursing Forum* 1983;10(1):31-34.
- 10) Maslach C. Burned-out. *Human Behavior* 1976;5:16-22.
- 11) Noula M., Mouchaki S., Argyropoulou D., Ifanti E., Kyriakidou B., Tsiriga S., Gesouli E. The burnout of nurses in hospitals of Athens and province. *Interdisciplinaty Health Care* 2010;2(2):99-103.
- 12) Santana Cabrera L., Hernández Medina E., Eugenio Robaina P., Sánchez-Palacios M., Pérez Sánchez R., Falcón Moreno R. Burnout syndrome among nurses and nurses' aides in an intensive care unit and admission wards. *Enferm Clin* 2009;19(1):31-4.
- 13) Piko FB. Burnout, role Conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 2006;43: 311-318.
- 14) Renzi C., Tabolli S., Ianni A., Di Pietro C., Puddu P. Burnout and Job Satisfaction Comparing healthcare staff of a dermatological hospital and a general hospital. *Journal of European Academy of Dermatology and Venereology* 2005;19(2):153-7.
- 15) Hurst S., Coplin-Baucum S. A Pilot Qualitative Study Relating to Hardiness in ICU Nurses, *Dimens Crit Care Nurs* 2005;24(2):97-100.
- 16) Hyrkas K. Clinical Supervision, burnout, and job satisfaction among mental health and psychiatric nurses in Finland. *Issues in Mental Health Nursing* 2005;26(5):531-56.
- 17) Piko FB. Job Satisfaction and Dissatisfaction in Hungary: Nurses' Opinion of their Profession in a Changtng Society. *JONA* 2000;30(10):452-473.
- 18) Anagnostopoulos F., Papadatou D. Factor composition and internal consistency of the questionnaire Recording burnout in a sample of nurses. *Psychological Issues* 1992;5(3):183-202
- 19) Maslach C., Jackson SE. *Maslach Burnout Inventory (Manual)*. 2nd ed. Palo Alto, California, Consulting Psychologists Press, 1986.
- 20) Shahriari M., Shamali M., Yazdannik A. The relationship between fixed and rotating shifts with job burnout in nurses woejing in critical care areas. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research* 2014;19(4):360-365.
- 21) Pappa EA., Anagnostopoulos G., Niakas D. Burnout of physicians and nurses and its effects on the quality of health care. *Archives of Hellenic Medicine* 2008;25(1):94-101.
- 22) Chiridoga DA., Bailey J. Stress and burnout among critical care and medical surgical nurses: a comparatative study. *Critical Care Quarterl* 1986;9(3):84-92.
- 23) Mpaltzi E., Hari-Papaioannou F., Polikandrioti M., Gourni M., Charalampous G. Exploration of burnout syndrome in nurses of general hospital in Larnaka of Cyprus. *Rostrum of Asclepius* 2012;11(4):531-548.

- 24) Stavropoulou A., Papadaki E., Ftylaki A., Kamba E. Burn-out syndrome: Understanding and early recognition of the syndrome from the nursing staff in public and private hospital. *Rostrum of Asclepius* 2010;9(3):359-374.
- 25) Pavlidou A., Belaki Th. Investigation of correlation of shift and on call with sleep conditions, health behaviors, stress and satisfaction of health professionals. *Greek Journal of Nursing Science* 2014;7(4):33-45.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πίνακας 1: Δημογραφικά χαρακτηριστικά			
Μεταβλητή	Απάντηση	N	%
Φύλο	Γυναίκα	100	96,2
	Άντρας	4	3,8
Οικογενειακή κατάσταση	Έγγαμος/η	56	53,8
	Άγαμος/η	44	42,3
	Διαζευγμένος/η	4	3,8
Τομέας εργασίας	Δημόσιος	48	46,1
	Ιδιωτικός	56	53,8
Ηλικία (έτη)	20-29	28	26,9
	30-39	48	46,2
	40-49	22	21,1
	50-59	6	5,7
Προϋπηρεσία (έτη)	0-10	60	57,7
	11-20	32	30,8
	21-30	12	11,5
Ωράριο εργασίας	Κυκλικό	88	84,6
Καθορισμένα καθήκοντα	Ναι	66	63,5
	Όχι	38	36,5
Πολλές υπευθυνότητες	Ναι	94	90,4
	Όχι	8	7,7
Πίεση χρόνου	Ναι	94	90,4
	Όχι	8	7,7
Ημέρες απουσίας	0	26	25
	1-4	38	36,6
Αιτία απουσίας	Ασθένεια	70	67,2

Πίνακας 1: Δημογραφικά χαρακτηριστικά			
	Κόπωση	4	3,8
Ενδιαφέρουσα εργασία	Πάρα πολύ	95	91,3
Αλλαγή εργασίας με ίδιες αποδοχές	Ναι	54	51,9
	Όχι	26	25
	Ίσως	24	23,1

Πίνακας 2: Συσχέτιση δημογραφικών στοιχείων με την Συναισθηματική εξάντληση (παράμετρο της Επαγγελματικής εξουθένωσης)			
	Επαγγελματική εξουθένωση / Συναισθηματική εξάντληση		
	N	Mean	p value
Τομέας εργασίας			
Δημόσιο	56	40,93	0,003
Ιδιωτικό	42	33,81	
Προϋπηρεσία (έτη)			
11-15	8	29,50	0,030
21-25	2	52,00	
26-30	6	36,00	
Ωράριο εργασίας			
Μόνιμο απογευματινό	2	33,00	0,011
Κυκλικό	84	39,24	
Έλλειψη χρόνου			
Ναι	92	37,83	0,003
Όχι	4	32,00	
Αλλαγή εργασίας με άλλη με ίδιες αποδοχές			

Πίνακας 2: Συσχέτιση δημογραφικών στοιχείων με την Συναισθηματική εξάντληση (παράμετρο της Επαγγελματικής εξουθένωσης)			
Ναι	52	42,42	
Όχι	22	30,09	
Ίσως	24	35,42	0,000

Πίνακας 3: Συσχέτιση δημογραφικών στοιχείων με την Αποπροσωποποίηση (παράμετρο της Επαγγελματικής εξουθένωσης)			
	Επαγγελματική εξουθένωση / Αποπροσωποποίηση		
	N	Mean	p value
Προϋπηρεσία (έτη)			
11-15	8	9,00	0,001
21-25	2	21,00	
26-30	8	8,75	
Ωράριο εργασίας			
Μόνιμο απογευματινό	2	9,00	0,021
Κυκλικό	72	13,22	
Πολλές υπευθυνότητες (φόρτος εργασίας)			
Ναι	80	12,33	0,011
Όχι	4	19,00	
Αλλαγή εργασίας με άλλη με ίδιες αποδοχές			
Ναι	46	13,04	
Όχι	20	9,30	
Ίσως	20	14,30	0,005

Πίνακας 4: Συσχέτιση παραμέτρων Επαγγελματικής εξουθένωσης με δημογραφικά στοιχεία			
	Επαγγελματική εξουθένωση / Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων		
	N	Mean	p value
Προϋπηρεσία (έτη)			
26-30	6	49,67	0,006
Αλλαγή εργασίας με άλλη με ίδιες αποδοχές			
Ναι	44	44,86	
Όχι	18	48,78	
Ίσως	20	43,50	0,000