

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ



ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΠΛΕΥΡΩΝ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΑΣ:

Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΝΤΑΛΛΑΓΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

Διπλωματική εργασία

Σαράντου Αργυρώ

ΑΘΗΝΑ 2001

ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΠΛΕΥΡΩΝ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΑΣ:
Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ ΤΗΣ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΝΤΑΛΛΑΓΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

ΕΠΟΠΤΗΣ: Α. Κ Α Ν Τ Α Σ
ΣΥΝΕΠΟΠΤΕΣ: Α. Σ Τ Α Λ Ι Κ Α Σ
Ν. Χ Ρ Η Σ Τ Α Κ Η Σ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα έρευνα αφορά στη μελέτη πλευρών της δημοσιογραφίας. Ειδικότερα διερευνάται η επαγγελματική εξουθένωση στο συγκεκριμένο επάγγελμα μέσα από την οπτική που προσφέρει η εφαρμογή της θεωρίας της Κοινωνικής ανταλλαγής των Schaufeli & Buunk (1996). Επίσης στόχος είναι η περιγραφή των παραγόντων που προκαλούν στρες και ευχαρίστηση στους δημοσιογράφους. Το δείγμα αποτέλεσαν 78 δημοσιογράφοι του περιοδικού τύπου, οι οποίοι κλήθηκαν να συμπληρώσουν για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης το MBI –GS των Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson (1996). Για την αξιολόγηση της αντιλαμβανόμενης ισότητας στις σχέσεις των εργαζομένων χρησιμοποιήθηκαν ερωτήματα των Van Dierendonck, Schaufeli & Buunk, Geurts, Buunk & Schaufeli. Επίσης καταγράφηκαν οι παράγοντες που προκαλούν στρες και ευχαρίστηση στο συγκεκριμένο επάγγελμα, ενώ αξιολογήθηκε η πρόθεση παραίτησης από την εργασία. Τέλος συνελέχθησαν πληροφορίες δημογραφικού τύπου. Τα ευρήματα επιβεβαίωσαν την ύπαρξη συσχέτισης επαγγελματικής εξουθένωσης και αντιλαμβανόμενης ανισότητας στη σχέση του ατόμου με τον οργανισμό του. Επίσης βρέθηκε ότι η πίεση του χρόνου και οι προθεσμίες είναι ο παράγοντας που προκαλεί στρες στους ερωτώμενους κατά κύριο λόγο, ενώ ευχαρίστηση προσφέρει πάνω από όλα η δυνατότητα διαρκούς ενημέρωσης, το « να μαθαίνεις».

Λέξεις κλειδιά: *επαγγελματική εξουθένωση (Burnout), ανταποδοτικότητα (Reciprocity), ανισότητα (inequity), πρόθεση παραίτησης (turnover intention), παράγοντες στρες (stress aspects), παράγοντες ευχαρίστησης (rewarding aspects)*



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη	2
Περιεχόμενα	3
Κατάλογος Αριθμητικών πινάκων	5
Κατάλογος γραφικών παραστάσεων	6
Πρόλογος	7
 Κεφάλαιο 1 ^ο : Γενική διατύπωση του ερευνητικού προβλήματος	9
 Κεφάλαιο 2 ^ο : Επαγγελματική Εξουθένωση	
2.1. Η χρήση του όρου burnout	11
2.2. Η μελέτη του φαινομένου	12
2.3. Προσπάθειες ορισμού	14
2.4. Θεωρητικές προσεγγίσεις	17
2.4.1. Γενική θεώρηση	17
2.4.2. Ατομικές προσεγγίσεις	18
2.4.3. Διαπροσωπικές προσεγγίσεις	20
2.4.4. Οργανωτικές προσεγγίσεις	22
2.4.5. Κοινωνικές προσεγγίσεις	23
2.5. Έρευνες: παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση	24
2.5.1. Ατομικά χαρακτηριστικά	24
2.5.2. Εργασιακά χαρακτηριστικά	26
2.6. Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης	27
 Κεφάλαιο 3 ^ο : Αντιλαμβανόμενη ισότητα	
3.1. Η έννοια της ισότητας - εφαρμογή στο χώρο εργασίας	30
3.2. Επακόλουθα από την αντίληψη ανισότητας	32
 Κεφάλαιο 4 ^ο : Αντιλαμβανόμενη ισότητα και επαγγελματική εξουθένωση	
4.1. Σύνδεση αντιλαμβανόμενης ισότητας και επαγγελματικής εξουθένωσης	36
4.2. Το μοντέλο της κοινωνικής ανταλλαγής (Schaufeli & Buunk, 1996)	37
4.2.1. Η ανταποδοτικότητα στο διαπροσωπικό επίπεδο	38
4.2.2. Η ανταποδοτικότητα στο οργανωτικό επίπεδο	39
4.2.3. Ερευνητικό πεδίο	40

Κεφάλαιο 5^ο: Δημοσιογράφοι

5.1. Εργασιακό στρες	42
5.2. Επαγγελματική εξουθένωση	45
5.3. Παράγοντες ευχαρίστησης	47
5.4. Διερευνητικά ερωτήματα και υποθέσεις	48

Κεφάλαιο 6^ο: Μέθοδος

6.1. Δείγμα	50
6.2. Μέσα συλλογής δεδομένων	53
6.3. Διαδικασία συλλογής δεδομένων	57

Κεφάλαιο 7^ο: Ευρήματα

7.1. Παραγοντική δομή του MBI – GS	59
7.2. Συχνότητες μεταβλητών	60
7.3. Συνάφειες μεταβλητών	67
7.4. Διαφορές μεταξύ μεταβλητών	67

Κεφάλαιο 8^ο: Συζήτηση

71

Βιβλιογραφία

Παράρτημα

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΩΝ ΠΙΝΑΚΩΝ

- Πίνακας 2.1. Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης.....
- Πίνακας 3.1 Συμπεριφορικές και ψυχολογικές αντιδράσεις σε περιπτώσεις ανισότητας
- Πίνακας 5.1. Παράθεση επαγγελματών με υψηλά επίπεδα στρες- λίστα από το Πανεπιστήμιο του Manchester.....
- Πίνακας 6.1. Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της σχέσης εργασίας των 78 δημοσιογράφων με τις επιχειρήσεις τους
- Πίνακας 7.1. Παραγοντική ανάλυση του MBI –GS
- Πίνακας 7.2. Δείκτες αξιοπιστίας των τριών υποκλιμάκων του MBI – GS
- Πίνακας 7.3. Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) των παραγόντων που προκαλούν στρες στους 78 δημοσιογράφους
- Πίνακας 7.4. Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) των παραγόντων που προκαλούν ευχαρίστηση στους 78 δημοσιογράφους
- Πίνακας 7.5. Μέσοι όροι των τριών υποκλιμάκων της επαγγελματικής εξουθένωσης για τους 78 δημοσιογράφους
- Πίνακας 7.6. Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του βαθμού αντιλαμβανόμενης ισότητας προς τον οργανισμό για τους 78 δημοσιογράφους.....
- Πίνακας 7.7 . Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της αίσθησης ισότητας των 78 δημοσιογράφων ως προς τη σύγκρισή τους με εργαζομένους σε άλλες και στην ίδια επιχείρηση.....
- Πίνακας 7.8. Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της αίσθησης ισότητας των 78 δημοσιογράφων ως προς τους συναδέλφους τους.....
- Πίνακας 7.9. Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) των 78 δημοσιογράφων ως προς το αν επέλεξαν το επάγγελμά τους
- Πίν. 7.10. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις του βαθμού βίωσης επαγγελματικής επάρκειας των 78 δημοσιογράφων ως προς την επιλογή επαγγέλματος
- Πίνακας 7.11. Μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις και δείκτες συνάφειας μεταξύ των αριθμητικών μεταβλητών για τους 78 δημοσιογράφους.....

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΙΚΩΝ ΠΑΡΑΣΤΑΣΕΩΝ

- Σχ. 2.1. Αντιστοίχιση των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης με την εκδήλωση του στρες σε τρία επίπεδα
- Σχήμα 4.1 Το μοντέλο της κοινωνικής ανταλλαγής
- Σχήμα 6.1. Μέσοι όροι των χρόνων εργασίας στην επιχείρηση και στο επάγγελμα των 78 δημοσιογράφων ως προς το φύλο
- Σχ.6.2. Σύνθετο ακιδωτό διάγραμμα των 78 δημοσιογράφων ως προς το φύλο και την επιλογή του επαγγέλματος
- Σχ. 7.1. Ακιδωτό διάγραμμα για τους παράγοντες που προκαλούν στρες στους 28 άνδρες δημοσιογράφους
- Σχ. 7.2 . Ακιδωτό διάγραμμα για τους παράγοντες που προκαλούν στρες στις 50 γυναίκες δημοσιογράφους.....
- Σχ. 7.3 . Ακιδωτό διάγραμμα για τους παράγοντες που ευχαριστούν τους 28 άνδρες δημοσιογράφους
- Σχ. 7.4 . Ακιδωτό διάγραμμα για τους παράγοντες που ευχαριστούν τις 50 γυναίκες δημοσιογράφους.....
- Σχ. 7.5. Μέσοι όροι της βίωσης εξάντλησης, κυνισμού και επαγγελματικής επάρκειας για τους 78 δημοσιογράφους ανά φύλο

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η εργασία χαρακτηρίζεται ως ένας πολύ σημαντικός παράγοντας από την πλειονότητα των ανθρώπων, καθώς αποτελεί ένα μεγάλο ή μικρότερο μέρος της καθημερινότητας. Ο χρόνος που περνάει το άτομο στην εργασία του είναι αρκετός, και η αλληλεπίδρασή του με το εργασιακό περιβάλλον τον επηρεάζει, έχοντας επιπτώσεις τόσο στην επαγγελματική όσο και στην προσωπική του ζωή. Μια γνωστή «διαταραχή» στην επαφή του ατόμου με την εργασία του είναι η εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, η οποία έχει επιπτώσεις στο ίδιο το άτομο, στα αποτελέσματα της δουλειάς του και τελικά και στην ίδια την επιχείρηση που εργάζεται. Η μελέτη του εν λόγω φαινομένου συνεπώς είναι πάρα πολύ σημαντική. Ωστόσο δεν ωφελεί απλά η παράθεση των επιπέδων της επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνει ένας συγκεκριμένος πληθυσμός, αλλά είναι καλύτερη η συσχέτισή της με συγκεκριμένους παράγοντες που λαμβάνουν χώρα στο εργασιακό περιβάλλον. Το τελευταίο αποτελεί ένα πολύπλοκο σύστημα σχέσεων και ο τρόπος που το άτομο αντιλαμβάνεται αυτές τις σχέσεις ενδέχεται να σχετίζεται με συμπεριφορές προβληματικές στην εργασία, όπως είναι η επαγγελματική εξουθένωση και οι διάφορες συμπεριφορές απόσυρσης από την εργασία. Ο στόχος της παρούσας έρευνας είναι αυτός ακριβώς: η εύρεση συσχέτισης μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και της αντίληψης του ατόμου για την ύπαρξη ισότητας στις διάφορες εργασιακές του σχέσεις. Επίσης κανένα επάγγελμα δεν είναι ίδιο με τα άλλα. Καθένα συμπεριλαμβάνει διαφορετικά καθήκοντα, έχει διαφορετικές απαιτήσεις και διαφορετικά κέρδη. Για αυτό το λόγο στην παρούσα έρευνα επιλέχθηκε η απεικόνιση της δημοσιογραφίας να γίνει μέσω παραγόντων που υφίστανται μόνο σε αυτό το επάγγελμα και σε κανένα άλλο.

Κατά τη διάρκεια της όλης ερευνητικής προσπάθειας για την διερεύνηση των προαναφερόμενων στόχων, πολύτιμη υπήρξε η συνεργασία με τον Καθηγητή κύριο Α. Κάντα, ο οποίος βοήθησε σε όλα τα στάδια της έρευνας και τον ευχαριστώ ιδιαίτερω. Επίσης ευχαριστώ τον Αναπληρωτή καθηγητή Α. Σταλικά και τον Επίκουρο Καθηγητή Ν. Χρηστάκη για τις συμβουλές που μου πρόσφεραν με προθυμία.

Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω την Ένωση Συντακτών Περιοδικού Τύπου και ιδιαίτερω τη Γενική Γραμματέα κυρία Σάια Μηνασίδου, χωρίς τη βοήθεια της οποίας

θα ήταν δυσκολότερη η προσέγγιση των δημοσιογράφων. Ευχαριστίες εκφράζονται και στα μέλη του μικτού συμβουλίου και στους δημοσιογράφους που δέχθηκαν και έλαβαν μέρος στην έρευνα.

1ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΤΟΥ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ

Η επαγγελματική εξουθένωση, το λεγόμενο " burnout ", αποτελεί ένα φαινόμενο που έχει προσελκύσει το ενδιαφέρον πολλών στις μέρες μας. Πρόκειται για μια ιδιότυπη μορφή στρες, που καταλήγει στη βίωση αισθημάτων εξάντλησης, κυνισμού και μειωμένης επαγγελματικής επάρκειας. Συνήθως υπεύθυνος για την εμφάνισή της θεωρείται ο εργαζόμενος και καλείται ο ίδιος να την αντιμετωπίσει. Η προαναφερόμενη απόδοση κάθε άλλο παρά αντανakλά την πραγματικότητα, καθώς και εργασιακοί παράγοντες συμβάλλουν στην εμφάνιση του συνδρόμου και σε ορισμένες περιπτώσεις αποτελούν και τη μοναδική πηγή του. Η βίωση συμπτωμάτων της επαγγελματικής εξουθένωσης από όπου και αν προέρχεται έχει επιπτώσεις τόσο σε ατομικό (σωματικά, ψυχολογικά συμπτώματα), όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο (ποιότητα παρεχόμενων υπηρεσιών, θέμα απόδοσης στην επιχείρηση). Ενδεικτικά της προαναφερόμενης κατάστασης είναι τα αποτελέσματα που αναφέρει ο Goleman (1990), για τις νοσηλεύτριες μεγάλου ιατρικού κέντρου όπου η παρουσία συμπτωμάτων εξουθένωσης συνδεόταν με τα αυξημένα παράπονα των ασθενών, αποδεικνύοντας έτσι ότι οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης αφορούν όχι μόνο το ίδιο το άτομο αλλά και τον οργανισμό που εργάζεται.

Η σοβαρότητα των επιπτώσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης απαιτεί την πολύπλευρη μελέτη της, μέσω και της εφαρμογής αξιολογών θεωριών. Ένα τέτοιο θεωρητικό πλαίσιο, το οποίο προέρχεται από το χώρο της κοινωνικής ψυχολογίας και τις θεωρίες κινήτρων, είναι η θεωρία της ισότητας. Η εφαρμογή της στο πεδίο της επαγγελματικής εξουθένωσης αποβλέπει στο να καταδείξει θεωρητικά ότι η βίωση τέτοιων αισθημάτων μπορεί να προβλέψει την ανάπτυξη συμπτωμάτων επαγγελματικής εξουθένωσης. Τίθεται δηλαδή το ερώτημα: *όταν ο εργαζόμενος αισθάνεται ότι παίρνει λιγότερα από όσα δίνει ή το αντίθετο, πόσο πιθανή είναι η εμφάνιση συμπτωμάτων εξάντλησης, κυνισμού και μειωμένης επαγγελματικής επάρκειας*. Το να δοθούν απαντήσεις σε τέτοιου είδους προβληματισμούς είναι πολύ σημαντικό για την διερεύνηση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς ενδέχεται να οδηγήσουν σε καλύτερη αντιμετώπιση του φαινομένου.

Πολύ σημαντικές είναι επίσης οι μελέτες που στοχεύουν στη διερεύνηση των χαρακτηριστικών συγκεκριμένων επαγγελματικών κλάδων, αφού είναι πιθανό να καταλήξουν σε ενδιαφέροντα και χρήσιμα αποτελέσματα – τόσο για την επιστημονική κοινότητα (που θα βρει το έδαφος εφαρμογής θεωρητικών πλαισίων και θα επεκτείνει τις γνώσεις της) όσο και για τον επαγγελματικό κλάδο, τους ίδιους τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις (που θα βρουν τρόπους αντιμετώπισης των προβλημάτων τους εξασφαλίζοντας έτσι τη λειτουργικότητά τους). Συνεπώς κρίνεται σημαντική η μελέτη μόνο του δημοσιογραφικού κλάδου, στην προκειμένη περίπτωση, δεδομένης και της ύπαρξης ιδιαίτερων στοιχείων που διέπουν το συγκεκριμένο επάγγελμα.

2ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

Αν θα θέλαμε με λίγα λόγια να προϊδεάσουμε κάποιον για το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης και να κάνουμε κατανοητή τη φύση, την εξέλιξη και τις συνέπειες του δεν θα υπήρχε καλύτερος τρόπος από την υιοθέτηση φρασεολογίας από την ιστοσελίδα του APA. Αναφέρεται: *«εάν κατά το ξεκίνημα της καριέρας σου, η εργασία σου φαίνεται τέλεια, ότι είναι η λύση σε όλα τα πρόβλημά σου, διακατέχεσαι από υψηλές ελπίδες και μεγάλες προσδοκίες και θα προτιμούσες να εργάζεσαι παρά να κάνεις ο,τιδήποτε άλλο, άρχισε να ανησυχείς. Είσαι υποψήφιος για το πιο ύπουλο και τραγικό είδος εργασιακού στρες, το burnout - μια κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και ψυχικής εξουθένωσης που προκαλείται από εξωπραγματικές, υψηλές προσδοκίες και απατηλούς, αδύνατους στόχους».*

2.1. Η χρήση του όρου «burnout»

Ο όρος επαγγελματική εξουθένωση έχει υιοθετηθεί στην ελληνική γλώσσα από τον Κάντα (1995) και τους Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλο (1995). Στη διεθνή βιβλιογραφία η επαγγελματική εξουθένωση αναφέρεται ως burnout. Όπως παρατηρούν οι Schaufeli & Enzman (1998) η λέξη burnout «είναι μια μεταφορά. Περιγράφει μια κατάσταση εξουθένωσης παρόμοια με την κατάπνιξη μιας φωτιάς ή το σβήσιμο ενός καντηλιού. Εκεί που υπήρχε μια ζωντανή σπίθα και μια φλόγα ζωής έκαιγε λαμπερά, τώρα είναι όλα σκοτεινά και ψυχρά. Τα καύσιμα έχουν χρησιμοποιηθεί και τα αποθέματα ενέργειας έχουν εξαντληθεί» (σελ. 1).

Η χρήση του συγκεκριμένου όρου προαναγγέλθηκε από τον Greene το 1961, ο οποίος σε ένα μυθιστόρημά του περιέγραφε έναν πνευματικά βασανισμένο και απογοητευμένο αρχιτέκτονα ο οποίος παραιτείται από τη δουλειά του και αποσύρεται στην Αφρική, στη ζούγκλα. Φαινόμενα κόπωσης και απώλειας του ιδεαλισμού και του πάθους για τη δουλειά περιγράφηκαν και πριν τον Greene, ωστόσο αυτός που

πρώτος έκανε χρήση του όρου ως ψυχολογικού φαινομένου είναι ο ψυχίατρος Freudenberger (Maslach, 2001, Schaufeli & Enzman, 1998).

Η χρησιμοποίηση της συγκεκριμένης λέξης ως αναφορά σε ένα ψυχολογικό φαινόμενο προκάλεσε αρχικά την εναντίωση πολλών. Το γεγονός αυτό ήταν απόρροια τόσο του ότι η λέξη burnout χρησιμοποιούνταν στην καθομιλουμένη γλώσσα, όσο και του ότι παρουσίαζε μεγάλη ομοιότητα με ήδη γνωστά ψυχολογικά φαινόμενα. Η Maslach (1982) μεταφέρει μερικά από τα σχόλια που διατυπώθηκαν τότε. Αναφέρει ότι δεν ήταν λίγοι όσοι δεν έβλεπαν τίποτα παραπάνω από μια λέξη εντυπωσιασμού, ενώ χαρακτήρισαν το burnout χρησιμοποιώντας τη ρήση «παλιό κρασί σε νέα μπουκάλια» - ένα μοντέρνο όνομα για ένα πρόβλημα που υπήρχε για πολύ καιρό. Και ταύτισαν το burnout με άλλα ήδη γνωστά ψυχολογικά φαινόμενα, λέγοντας ότι δεν είναι τίποτα παραπάνω από κατάθλιψη, αποξένωση, βαρεμάρα, μελαγχολία των ατόμων που ασχολούνται με χειρονακτικά επαγγέλματα, κρίση μέσης ηλικίας ή εργασιακό στρες. Ωστόσο η σοβαρότερη κατηγορία που διατυπώθηκε ήταν ότι δεν ήταν τίποτα παραπάνω από μια καλή δικαιολογία που βγάζει τους ανθρώπους από την δύσκολη θέση όταν έχουν προβλήματα και τους επιτρέπει να αποφεύγουν τις υπευθυνότητες τους. Επίσης η χρήση του όρου burnout έκανε πολλούς να το χαρακτηρίσουν ως ένα έκδηλο παράδειγμα εκλαϊκευμένης ψυχολογίας, καθώς, όπως ειπώθηκε, ο συγκεκριμένος όρος έχει πολλή επιφανειακή, φαινομενική λάμψη αλλά στερείται περιεχομένου.

2.2. Η μελέτη του φαινομένου

Ωστόσο παρά την προαναφερόμενη αυστηρή κριτική και τον προβληματισμό, που διατυπώθηκε για το συγκεκριμένο σύνδρομο γενικότερα και την ονομασία burnout ειδικότερα, το ενδιαφέρον των ερευνητών είναι μεγάλο. Ενδεικτικό είναι το γεγονός ότι μετά από 15 χρόνια ερευνών, το 1990, οι δημοσιεύσεις υπολογίζονται στις δυόμισι χιλιάδες, ενώ το 1996 οι δημοσιευμένες έρευνες ανέρχονται σε τρεις χιλιάδες οχτακόσιες (Schaufeli, Van Dierendonck, Gorp, 1996).

Αυτό που αξίζει να σημειωθεί για την πορεία μελέτης της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ότι έτυχε αναγνώρισης και ασχολήθηκαν μαζί της επαγγελματίες και κοινωνικοί σχολιαστές, πολύ πριν γίνει εστία συστηματικής μελέτης από τους ερευνητές. Το ιδιόμορφο στοιχείο είναι ότι αντίθετα από άλλες έννοιες που η

διερεύνησή τους έχει βασιστεί σε προϋπάρχουσες θεωρίες, η μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης είχε ως έναυσμα την εμπειρία στο χώρο δουλειάς (Maslach, 2001).

Η πορεία μελέτης της επαγγελματικής εξουθένωσης εκτείνεται σε τρεις δεκαετίες, αρχής γενομένης στα 70ς.

Η αρχική φάση μελέτης του φαινομένου, η δεκαετία του 70 δηλαδή, χαρακτηρίζεται από διερευνητικές - περιγραφικές έρευνες και σφραγίζεται από τις πρώτες επίσημες αναφορές. Ειδικότερα τα πρώτα άρθρα εμφανίστηκαν στα μέσα της δεκαετίας του '70 στις Ηνωμένες Πολιτείες και είχαν ως κύριο στόχο να περιγράψουν το φαινόμενο, να του δώσουν ένα όνομα και να δείξουν ότι δεν ήταν μια ασυνήθιστη αντίδραση. Πρωτοπόρος στη μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο ψυχίατρος Freudenberg, ο οποίος μίλησε το 1975 για τη συναισθηματική στέρηση και την απώλεια κινήτρου και σκοπού που βίωσε ο ίδιος και άλλοι συνάδελφοί του στην εργασία τους σε μια κλινική. Ωστόσο κανείς δεν έχει συνδέσει περισσότερο το όνομά του με το « burnout» όσο η κοινωνική ψυχολόγος Christine Maslach, η οποία ασχολήθηκε για πρώτη φορά με το σύνδρομο το 1976 στα πλαίσια της εργασίας της για το συναισθηματικό στρες στο χώρο δουλειάς. Οι μελέτες αυτής της δεκαετίας από όλους τους ερευνητές, διενεργήθηκαν σε επαγγελματίες υγείας και παροχής ανθρωπίνων υπηρεσιών, και επικεντρώθηκαν στη συναλλαγή του επαγγελματία με το άτομο που γίνεται δέκτης των υπηρεσιών. Έτσι οι πρώτες έρευνες είχαν κλινικό προσανατολισμό, καθώς εστιάστηκαν στα συμπτώματα, και κοινωνικό χαρακτήρα, καθώς ήταν περιγραφικές και ποιοτικές. Η μεθοδολογία τους συμπεριλάμβανε τη χρήση συνεντεύξεων, παρατήρησης και μελετών περιπτώσεων (Maslach, 1982, 2001, Schaufeli & Enzman, 1998).

Κατά τη δεκαετία του '80 η ερευνητική δουλειά αρχίζει να γίνεται περισσότερο συστηματική και εμπειρική. Ως προς τη φύση της γίνεται ποσοτική, χρησιμοποιούνται μεγαλύτερα δείγματα και κατασκευάζονται ερωτηματολόγια για την εκτίμηση του φαινομένου. Την ίδια εποχή σημαντική είναι η συνεισφορά, σε θεωρητικό και μεθοδολογικό πλαίσιο, της οργανωτικής ψυχολογίας, καθώς η επαγγελματική εξουθένωση αρχίζει να γίνεται αντιληπτή ως μια μορφή του εργασιακού στρες (Maslach, 2001, Schaufeli et al, 1996, Schaufeli & Enzmann, 1998).

Από το 1990 και μετά δίνονται νέες κατευθύνσεις στην έρευνα, καθώς η προσοχή δεν στρέφεται μόνο σε επαγγέλματα που ενέχουν στενή διαπροσωπική επαφή, αλλά διερευνούνται και άλλα επαγγέλματα, όπως στρατιωτικό προσωπικό, μανάτζερ κλπ. Η μεθοδολογία γίνεται πιο πολύπλοκη και μελετάται η σχέση του φαινομένου με οργανωτικούς παράγοντες. Τον ίδιο καιρό διεξάγονται και διαχρονικού τύπου έρευνες (Maslach, 1982, 2001, Schaufeli et al, 1996, Schaufeli & Enzman, 1998).

2.3. Προσπάθειες ορισμού

Ο ορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν υπήρξε καθόλου εύκολο έργο στο παρελθόν, καθώς ο εστιασμός σε ορισμένα μόνο στοιχεία κάθε φορά κατέληγε στη μονομερή απόδοση του φαινομένου και σε διαφορετικούς ορισμούς.

Έτσι κατά καιρούς το φαινόμενο ορίστηκε ως αποτυχία, φθορά εξαιτίας των υπερβολικών απαιτήσεων, κόπωση, απώλεια δημιουργικότητας, απώλεια αισθημάτων υποχρέωσης προς την εργασία, αποξένωση από τους συνεργάτες και τους πελάτες, απάντηση αντίδρασης στο χρόνιο στρες, σύνδρομο αρνητικής στάσης απέναντι στον εαυτό και στους πελάτες. Ο πρώτος ορισμός που έδωσε η Maslach το 1976 το περιέγραφε ως «*απόσταση κυνική ή αρνητική στάση, αδιαφορία*», δίνοντας και αυτός μια μόνο διάσταση του φαινομένου. (Maslach, 2001, Perlman & Hartman, 1982).

Μια εύστοχη ταξινόμηση των ορισμών που κατά καιρούς εμφανίζονται στην βιβλιογραφία κάνουν οι Schaufeli & Enzmann (1998), διακρίνοντας τους σε αυτούς που εστιάζονται στις καταστάσεις και σε όσους επικεντρώνονται στις διαδικασίες.

Στην πρώτη κατηγορία ανήκει και ο πιο γνωστός ορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης από τις Maslach & Jackson το 1981 ως πολυδιάστατο φαινόμενο, αποτελούμενο από τρία στοιχεία: τη συναισθηματική εξάντληση (μείωση, απώλεια των συναισθηματικών αποθεμάτων και αισθηματική κόπωση), την αποπροσωποποίηση (αρνητική και κυνική αντιμετώπιση του δέκτη των υπηρεσιών) και τη βίωση έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων (τάση για αρνητική αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της δουλειάς, μειωμένη αίσθηση αξίας). Στην κατάσταση εστιάστηκε και ο Brill (1984), ο οποίος την όρισε ως δυσφορική και δυσλειτουργική

κατάσταση, που προέρχεται από ανεκπλήρωτες επιθυμίες προσωπικές ή στη δουλειά. Στα ίδια πλαίσια κινήθηκαν και οι *Pines & Aronson το 1988* ορίζοντάς την ως σωματική, συναισθηματική και ψυχική εξουθένωση που προκαλείται από την μακροχρόνια εμπλοκή σε καταστάσεις με συναισθηματικές απαιτήσεις (Cordes & Dougherty, 1993, Κάντας, 1995, Maslach, 1982, Schaufeli, et al, 1996 Schaufeli & Enzmann, 1998).

Στον ορισμό της επαγγελματικής εξουθένωσης ως διαδικασία προέβη ο *Cherniss*, ο οποίος το 1980 ανέφερε ότι το φαινόμενο εξελίσσεται σε τρία στάδια. Κατά το πρώτο παρατηρείται ανισορροπία μεταξύ πόρων και απαιτήσεων (στρες), στο δεύτερο προκύπτει βραχυχρόνια και άμεση συναισθηματική ένταση, κούραση (strain), για να εμφανιστούν στο τρίτο και τελικό στάδιο ένα σύνολο αλλαγών στις στάσεις και στη συμπεριφορά (αμυντική αντίδραση). Η επαγγελματική εξουθένωση προκύπτει από το κενό μεταξύ των προσδοκιών του ατόμου να εκπληρώσει τον εργασιακό του ρόλο και της υπάρχουσας δομής της οργάνωσης. Την ίδια χρονιά οι *Edelwich & Brodsky* περιέγραφαν την επαγγελματική εξουθένωση ως σταδιακά αυξανόμενη απογοήτευση, η οποία ξεκινά από τη φάση του ενθουσιασμού, περνά στη φάση της αμφιβολίας/ αδράνειας και μετά στο στάδιο της απογοήτευσης / ματαιώσης για να καταλήξει στην απάθεια. Η *Etzion*, αρκετά χρόνια αργότερα το 1987, την όρισε ως διαδικασία ψυχολογικής διάβρωσης που προκαλείται από τα αλληπάλλληλα περιστατικά έλλειψης προσαρμογής, ενώ ο *Hallsten* το 1993 θεωρούσε ότι η επαγγελματική εξουθένωση επέρχεται όταν ένας ενεργός ρόλος καταλύεται χωρίς να υπάρχει άλλος διαθέσιμος (Burke, R. & Greenglass, 1989, Leiter, et al, 1998, Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1995, Schaufeli & Enzmann, 1998).

Οι Cordes & Dougherty (1993) προσπάθησαν να ορίσουν την επαγγελματική εξουθένωση ως έναν τύπο του εργασιακού στρες, καθώς αναγνωρίζουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι «ένα είδος στρες, και ειδικότερα μια χρόνια συναισθηματική αντίδραση σε στρεσογόνες καταστάσεις της δουλειάς που χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα διαπροσωπικής επαφής» (σελ. 625). Ειδικότερα υποστήριξαν ότι το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί απάντηση στις εργασιακές απαιτήσεις, και κυρίως σε όσες έχουν διαπροσωπική επαφή. Συνεπώς η επαγγελματική εξουθένωση αναπαριστά έναν ειδικό τύπο εργασιακού στρες όπου η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση και τα μειωμένα προσωπικά επιτεύγματα (strain), προκύπτουν από μια πληθώρα εργασιακών απαιτήσεων

(stressors). Ωστόσο αυτό που κάνει την επαγγελματική εξουθένωση να ξεχωρίζει από το εργασιακό στρες είναι η ύπαρξη της αποπροσωποποίησης, καθώς αποτελεί μια έννοια που δεν εμφανίζεται στη βιβλιογραφία τους στρες .

Ο πιο πρόσφατος ορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης , αναφέρουν οι Maslach (2001) και Moore (1998), προέκυψε με την επέκταση των μελετών σε επαγγέλματα που δεν συμπεριλαμβάνουν απαραίτητα στενή διαπροσωπική επαφή με ανθρώπους, και δόθηκε από τους Schaufeli, Leiter & Kalimo. Οι τελευταίοι όρισαν τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, παρόμοιες με τις αρχικές της Maslach, τις εξής:

- ▶ εξάντληση: χαρακτηρίζεται από απώλεια των ψυχικών αποθεμάτων
- ▶ κυνισμός: εκδηλώνεται με ψυχική απόσταση από τη δουλειά, και
- ▶ επαγγελματική επάρκεια: αίσθηση αντιλαμβανόμενης αποτελεσματικότητας στη δουλειά.

Όπως αναφέρει η Maslach (2001), αν θα θέλαμε να αντιστοιχήσουμε το συγκεκριμένο φαινόμενο με την εκδήλωση του στρες σε διάφορους τομείς της ζωής ενός ανθρώπου, θα λέγαμε ότι η εξάντληση αναπαριστά την ατομική διάσταση βίωσης στρες, ενώ ο κυνισμός την διάσταση σε διαπροσωπικό περιβάλλον και η επαγγελματική επάρκεια την διάσταση της αυτοαξιολόγησης. Σχηματικά, τα παραπάνω θα μπορούσαν να αναπαρασταθούν ως εξής:



Σχ. 2.1. Αντιστοίχιση των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης με την εκδήλωση του στρες σε τρία επίπεδα

Αρκετοί από τους προαναφερόμενους ορισμούς αναφέρονται στην επαγγελματική εξουθένωση ως φαινόμενο, που έχει τρεις διαστάσεις. Οι περισσότεροι από τους ερευνητές συμφωνούν ότι η διάσταση που προηγείται των άλλων στην ανάπτυξη του φαινομένου είναι η εξάντληση, η οποία αποτελεί και την πιο ξεκάθαρη εκδήλωσή της. Ακολουθεί ως αμυντικός μηχανισμός ο κυνισμός / η αποπροσωποποίηση και η συνειδητοποίηση αυτού οδηγεί στη βίωση αισθημάτων μειωμένης επαγγελματικής επάρκειας. Ωστόσο ο Golembiewski, γνωστός μελετητής του φαινομένου, δεν συμφωνεί και βασιζόμενος σε μια σειρά ερευνών ισχυρίζεται ότι καταρχήν εμφανίζεται η αποπροσωποποίηση και αν υπερβεί κάποια όρια οδηγεί στην έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων, η οποία καταλήγει στην εμφάνιση εξάντλησης. (Cordes & Dougherty, 1993, Κάντας, 1995, Maslach, 2001, Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1995,).

2.4. Θεωρητικές προσεγγίσεις

2.4.1. Γενική θεώρηση

Από την ανακάλυψη του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης οι προσπάθειες που έχουν καταβάλει οι ερευνητές προκειμένου να το εξηγήσουν και ερμηνεύσουν είναι πάρα πολλές. Οι Schaufeli & Enzmann (1998) εντοπίζοντας τις ομοιότητες αυτών των προσπαθειών, πρότειναν ένα περιγραφικό μοντέλο για την επαγγελματική εξουθένωση, εστιάζοντας σε τρία συχνά επαναλαμβανόμενα θέματα σε πολλές θεωρητικές προσεγγίσεις. Αναφέρονται στα εξής:

- ▶ *Ισχυρό κίνητρο:* ο εργαζόμενος διακατέχεται από υψηλές προσδοκίες, άκρατο ενθουσιασμό, ιδεαλισμό και μεγάλη δέσμευση για την εργασία του. Αυτό είναι συνεπές με το γεγονός ότι τελικά αυτοί που είναι πιθανότερο να εμφανίσουν εξουθένωση είναι οι ικανότεροι και οι πιο επιτυχημένοι επαγγελματίες.
- ▶ *Μη ευνοϊκό εργασιακό περιβάλλον:* η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται όταν η υποκίνηση του εργαζόμενου έρχεται σε αντίθεση με την εργασιακή πραγματικότητα. Έτσι απογοητεύεται, εξαντλείται και νιώθει αποξενωμένος.
- ▶ *Ακατάλληλες στρατηγικές αντιμετώπισης της κατάστασης:* τονίζεται η αυτο - δίκαιωνιζόμενη φύση της εξουθένωσης. Όταν χρησιμοποιούνται

επιτυχημένες στρατηγικές επιτυγχάνονται οι στόχοι, ενώ στην αντίθετη περίπτωση όταν έχουμε ακατάλληλη στρατηγική αναπτύσσεται επαγγελματική εξουθένωση.

Πέρα από τον εντοπισμό των κοινών στοιχείων των υπάρχοντων μοντέλων, οι Schaufeli & Enzmann (1998) πρότειναν μια ταξινόμηση με βάση το σημείο, στο οποίο επικεντρώνονται οι εμπνευστές των θεωριών. Διέκριναν με αυτό τον τρόπο σε ατομικές, διαπροσωπικές, οργανωτικές και κοινωνικές θεωρητικές προσεγγίσεις.

2.4.2 Ατομικές προσεγγίσεις

Οι προσεγγίσεις αυτού του είδους εστιάζουν την προσοχή τους σε ψυχολογικές διεργασίες που βιώνει ο ίδιος ο εργαζόμενος και οι περισσότερες στηρίζονται σε κάποια γνωστή ψυχολογική θεωρία. Στο σύνολό τους πρεσβεύουν ότι ένα συνειδητό ή ασυνειδητό κίνητρο που συνοδεύεται από υψηλούς στόχους και φιλοδοξίες δημιουργεί το κατάλληλο έδαφος για την ανάπτυξη επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα προαναφερόμενα ψυχολογικά χαρακτηριστικά δεν ταιριάζουν με τις εμπειρίες του ατόμου με αποτέλεσμα ένα κακό ταίριασμα προσδοκιών και πραγματικότητας. Αυτό δημιουργεί στρες που μπορεί να καταλήξει στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης όταν χρησιμοποιούνται ακατάλληλες στρατηγικές αντιμετώπισης ή όταν τα αποθέματα δεν επαρκούν (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Μια πρώτη θεωρία, που στηρίζεται στα ατομικά χαρακτηριστικά για να εξηγήσει την επαγγελματική εξουθένωση είναι αυτή του ψυχιάτρου *Freudenberger το 1974*, ο οποίος υποστήριξε ότι τα συμπτώματα κάνουν την εμφάνισή τους σε άτομα που έχουν μια ανεπτυγμένη αίσθηση για κάποιον «ιδανικό εαυτό», αισθάνονται χαρισματικοί και δυναμικοί. Καταβάλλοντας μεγάλη προσπάθεια για τη διατήρηση αυτού του εαυτού, χάνουν την επαφή με τον πραγματικό τους εαυτό και εξαντλούν τα ενεργειακά αποθέματά τους. Η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται τελικά ως αποτέλεσμα του γεγονότος ότι δεν επιτυγχάνονται τα αναμενόμενα οφέλη (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Οι *Edelwich & Brodsky το 1980* περιέγραψαν την επαγγελματική εξουθένωση ως μια διαδικασία απογοήτευσης, που έχει τις ρίζες της στις υπερβολικές φιλοδοξίες που προκαλούν σύγχυση. Η όλη διαδικασία περιλαμβάνει τέσσερα στάδια: του

Ενθουσιασμού - ο νεοεισερχόμενος στο επάγγελμα έχει υψηλούς στόχους και προσδοκίες, αφιερώνεται στην εργασία του και αυτή αποτελεί προτεραιότητά του, της Αμφιβολίας και της Αδράνειας - συνειδητοποιεί ότι παρά τις προσπάθειες του δεν ανταμείβεται αρκετά και δεν καλύπτει τις ανάγκες του, της Απογοήτευσης και της Ματαιώσης - αναρωτιέται εάν αξίζει να δουλεύει και οδηγείται στην απογοήτευση και στην κατάθλιψη, και το στάδιο της Απάθειας - επέρχεται απάθεια και απομάκρυνση, ενώ η διατήρηση της δουλειάς είναι θέμα βιοποριστικών λόγων. (Schaufeli & Enzmann, 1998, Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1995).

Ο *Meier το 1983*, πρότεινε μια γνωστικοσυμπεριφοριστική θεώρηση, και διακρίνοντας τρία είδη προσδοκιών, της ενίσχυσης, του αποτελέσματος και της αποτελεσματικότητας, υποστήριξε ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι αποτέλεσμα εσφαλμένων προσδοκιών, οι οποίες δεν ανταποκρίνονται και δεν αντιστοιχούν στην υπάρχουσα εργασιακή πραγματικότητα (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Ο ψυχαναλυτής *Fischer το 1983* χαρακτήρισε την επαγγελματική εξουθένωση ναρκισσιστική διαταραχή. Υποστήριξε ότι τα άτομα που είναι επιρρεπή στην εμφάνιση του συνδρόμου διακρίνονται από μια ψευδαισθηση ανωτερότητας και έχουν την πεποίθηση ότι είναι ιδιαίτερα. Στην προσπάθειά τους για διατήρηση αυτής της εικόνας και των μη ρεαλιστικών τους στόχων, διπλασιάζουν τις προσπάθειες τους με αποτέλεσμα να εξαντλούνται (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Ο *Burisch το 1989 και το 1993* μίλησε για διαταραγμένα σχήματα δράσης, εντοπίζοντας τέσσερις περιπτώσεις διαταραχής, και ανέφερε ότι τα διαταραγμένα επεισόδια μπορούν να οδηγήσουν σε στρες. Εάν ακολουθήσει κατάλληλος και επαρκής τρόπος αντιμετώπισης επέρχεται προσωπική ανάπτυξη, αλλιώς είναι πολύ πιθανή η ανάπτυξη επαγγελματικής εξουθένωσης (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Η *Garden το 1991*, βασιζόμενη στην τυπολογία του Jung για την ύπαρξη συναισθηματικών και διανοητικών τύπων, υποστήριξε ότι οι συναισθηματικοί τύποι εργαζομένων, λόγω των ψυχολογικών χαρακτηριστικών που τους διακρίνουν, είναι επιρρεπείς στην ανάπτυξη επαγγελματικής εξουθένωσης (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Άλλοι ερευνητές, όπως ο *Hobfoll*, ο *Freddy* και ο *Shiron* το 1993 προσπάθησαν να εξηγήσουν την επαγγελματική εξουθένωση αποδίδοντας την σε απώλεια των αποθεμάτων. Για αυτό το σκοπό χρησιμοποίησαν τη θεωρία Διατήρησης των αποθεμάτων και ανέφεραν ότι οι άνθρωποι κινητοποιούνται και φυλάνε αποθέματα για να διατηρήσουν και να προστατέψουν πράγματα πολύτιμα για αυτούς. Η ανεπιτυχής αντιμετώπιση τέτοιων πραγμάτων δημιουργεί παρατεταμένο άγχος (Schaufeli & Enzmann, 1998) .

Ο *Pines* το 1993 στηριζόμενος στη θεωρία των κινήτρων, υποστήριξε ότι η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται μόνο σε άτομα με υψηλά κίνητρα, μέσω μιας διαδικασίας αποϊδανικοποίησης κατά την αναζήτηση ενός νοήματος στην επαγγελματική ζωή (Schaufeli & Enzmann, 1998).

2.4.3. Διαπροσωπικές προσεγγίσεις

Η δεύτερη μεγάλη κατηγορία θεωρήσεων για την επαγγελματική εξουθένωση περιλαμβάνει αυτές που επικεντρώνονται στις διαδικασίες αλληλεπίδρασης, οι οποίες λαμβάνουν χώρα στον εργασιακό χώρο. Περιγράφουν την επαγγελματική εξουθένωση ως έλλειψη κοινωνικής επάρκειας, αντίδραση στη συναισθηματική υπερφόρτωση, αποτέλεσμα αντίληψης της κοινωνικής συναλλαγής κλπ.

Η πρώτη θεωρητική προσέγγιση αυτής της κατηγορίας ανήκει στον *Harrison*, ο οποίος το 1983 θεώρησε την επαγγελματική εξουθένωση ως αποτέλεσμα έλλειψης ανταλλαγής. Αναφερόμενος ειδικά στα επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών, υποστήριξε ότι είναι σημαντική η δυνατότητα ανταλλαγής και επίδρασης. Συνεπώς όταν βιώνονται λίγες επιτυχίες στο συγκεκριμένο κομμάτι και πολλές αποτυχίες ο εργαζόμενος είναι πολύ πιθανό να βιώσει επαγγελματική εξουθένωση (Schaufeli & Enzmann, 1998)

Η γνωστότερη θεώρηση σε αυτή την κατηγορία αλλά και γενικότερα σε όλες, είναι η προσέγγιση της επαγγελματικής εξουθένωσης ως συναισθηματική υπερφόρτωση, η οποία παρουσιάστηκε το 1983 από την *Maslach*. Υποστήριξε ότι αιτία για την εμφάνιση του συνδρόμου είναι οι διαπροσωπικές απαιτήσεις στη σχέση επαγγελματία με τον πελάτη του. Λόγω του ότι ο πρώτος δεν μπορεί να ανταποκριθεί χρησιμοποιεί τεχνικές απομάκρυνσης από τους δεύτερους και αναπτύσσει απώλεια

κινήτρων και αισθήματα ανεπάρκειας. Η Maslach αναφέρθηκε στα τρία στάδια, στις τρεις διαστάσεις του συνδρόμου: στη συναισθηματική εξάντληση, στην αποπροσωποποίηση και στην έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων. (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1995, Schaufeli & Enzmann, 1998, Shirom, 1989).

Η εξήγηση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει επιχειρηθεί και με την υιοθέτηση της θεωρίας της ισότητας του Adams και πραγματοποιήθηκε από τους *Buunk & Schaufeli το 1993*. Υποστήριξαν ότι ο εργαζόμενος αναμένει αμοιβή για τα όσα προσφέρει σε μια εργασία και όταν παρατηρείται ασυμφωνία των εισερχομένων, της προσφοράς του με τα εξερχόμενά, τα κέρδη του, αναπτύσσει συμπεριφορές απόσυρσης και εξουθένωση (Maslach, 2001, Schaufeli & Enzmann, 1998).

Οι *Schaufeli & Buunk το 1993* πρότειναν επίσης τη θεωρία της συναισθηματικής μετάδοσης, σύμφωνα με την οποία οι συνάδελφοι γίνονται αντικείμενα μίμησης μέσω μιας γνωστικής διαδικασίας, της συναισθηματικής μετάδοσης. Η εμφάνιση συμπτωμάτων εξάντλησης, τα οποία μπορεί να έχουν εμφανίσει άλλα άτομα στον εργασιακό χώρο, γίνονται αντικείμενα μίμησης από εργαζομένους με έντονο άγχος, και αυτό ενδέχεται να καταλήξει στην δημιουργία αισθημάτων εξουθένωσης και από τους τελευταίους. Η συγκεκριμένη θεωρία εξηγεί το μηχανισμό εξάπλωσης της επαγγελματικής εξουθένωσης παρά την αιτία της (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Μια θεώρηση των τελευταίων χρόνων είναι αυτή των *Morris & Feldman το 1996*, οι οποίοι χαρακτήρισαν την ανάπτυξη του συνδρόμου ως συναισθηματική προσπάθεια. Ειδικότερα ξεχώρισαν δύο είδη συναισθηματικής προσπάθειας: την επιφανειακή, η οποία δημιουργεί πίεση, μειώνει τα συναισθηματικά αποθέματα και καλλιεργεί κυνισμό, και την ουσιαστική, που οδηγεί στην αποξένωση από τον εαυτό. Όταν η συχνότητα συναισθηματικής προσπάθειας είναι μεγάλη εμφανίζεται επαγγελματική εξουθένωση (Schaufeli & Enzmann, 1998).

2.4.4. Οργανωτικές προσεγγίσεις

Οι θεωρίες αυτές βασίζονται στη διερεύνηση του οργανωτικού πλαισίου της εργασίας, εντοπίζουν τους οργανωτικούς παράγοντες που ευνοούν την ανάπτυξη του συνδρόμου και τονίζουν τις συνέπειές του όχι μόνο για τον εργαζόμενο αλλά και για τον οργανισμό.

Η πρώτη θεωρία που έλαβε υπόψη της οργανωτικούς παράγοντες ήταν αυτή του *Cherniss το 1980*. Υποστηρίχθηκε ότι ο νέος εργαζόμενος έχει την πεποίθηση ότι η επιτυχία είναι εγγυημένη από τα πτυχία που φέρνει στην εργασία, και πιστεύει ότι θα έχει έλεγχο πάνω στη δουλειά του, η υποστήριξη από τους συναδέλφους του θα είναι μεγάλη, ενώ οι πελάτες του θα είναι ευγνώμονες. Όταν αντιμετωπίζει την εργασιακή πραγματικότητα και διαπιστώνει πόσο διαφορετική είναι από τις πεποιθήσεις του βιώνει επαγγελματική εξουθένωση. Στο μοντέλο του *Chemiss* ιδιαίτερο ρόλο έχουν οι πηγές άγχους, σε ατομικό και εργασιακό επίπεδο. Όσον αφορά στο τελευταίο αναγνωρίζει οκτώ πηγές, μερικές από τις οποίες είναι ο φόρτος εργασίας, η ρουτίνα, η έλλειψη αυτονομίας και οι κακές πρακτικές διαχείρισης του προσωπικού από την ηγεσία (*Burke & Greenglass, 1989, Gerstein et al, 1987, Schaufeli & Enzmann, 1998, Shinn et al, 1984, , Shirom, 1989*).

Οι *Golebiewski & Munzenrider το 1988* χαρακτήρισαν την επαγγελματική εξουθένωση ως μια σφοδρή διαδικασία που αναπτύσσεται σε οκτώ φάσεις και προκαλείται από την ύπαρξη παραγόντων πίεσης στην εργασία. Είναι γνωστή η θέση του *Golebiewski* για την σημαντικότητα της αποπροσωποποίησης στη διαδικασία της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς θεωρεί ότι προηγείται των άλλων δυο και αν ξεπεράσει κάποια όρια οδηγεί στην έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων και αυτό με τη σειρά του στην συναισθηματική εξάντληση (*Cordes & Dougherty, 1993, Golembiewski et al, 1997, Schaufeli & Enzmann, 1998, Shirom, 1989*).

Το 1997 οι *Maslach & Leiter* δημιούργησαν ένα μοντέλο για τη μελέτη όλων των επαγγελμάτων, ανεξάρτητα από την επαφή με πελάτες, και όρισαν την εξουθένωση ως μια σταδιακή και συνεχιζόμενη για μεγάλο χρονικό διάστημα επαγγελματική κρίση. Περιέγραψαν το οργανωτικό πλαίσιο και αναγνώρισαν έξι πλευρές της εργασιακής ζωής που δημιουργούν κρίση στο άτομο: το φόρτο εργασίας, την αδυναμία άσκησης ελέγχου, τις πενιχρές αμοιβές, την έλλειψη σχέσεων, την έλλειψη δικαιοσύνης και τη

σύγκρουση αξιών. Η επαγγελματική εξουθένωση προκύπτει από το χρόνιο κακό ταίριασμα των ατόμων και του εργασιακού τους περιβάλλοντος σε μια ή σε όλες από τις προαναφερόμενες πλευρές. Οι Maslach & Leiter συνέχισαν περιγράφοντας σχηματικά την όλη διαδικασία ως ένα συνεχές με δυο πόλους (επαγγελματική εξουθένωση και δέσμευση για την εργασία) και με τρεις διαστάσεις (ενέργεια, εμπλοκή και αποτελεσματικότητα). Ο κάθε εργαζόμενος ενδέχεται να βρίσκεται σε καθέναν πόλο σε διάφορες φάσεις της επαγγελματικής του ζωής και να βιώνει σε διαφορετικό βαθμό τις τρεις διαστάσεις του συνεχούς. Έτσι όταν ο εργαζόμενος βρίσκεται στον πόλο της επαγγελματικής εξουθένωσης αναφέρει χαμηλή ενέργεια, χαμηλή εμπλοκή και χαμηλή επάρκεια, ενώ αντίθετα όταν βρίσκεται στον πόλο της δέσμευσης χαρακτηρίζεται από υψηλές δόσεις και στις τρεις διαστάσεις. (Leiter & Maslach, 1999, Maslach, 2001, Rabasca, 1999, Schaufeli & Enzmann, 1998,).

2.4.5. Κοινωνικές προσεγγίσεις

Σε αυτού του είδους τις θεωρητικές προσεγγίσεις αναζητούνται σχέσεις και αιτίες στο κοινωνικό και πολιτιστικό περιβάλλον του ατόμου. Επισημαίνεται η επίδραση δομικών και πολιτιστικών στοιχείων και ο ενεργητικός ρόλος του εργαζόμενου στην όλη διαδικασία.

Η πρώτη προσέγγιση του είδους παρουσιάστηκε από τον *Karger* το 1981, ο οποίος χαρακτήρισε την επαγγελματική εξουθένωση ως ένα αντικειμενικά οργανωτικό πρόβλημα, παρά ως προσωπικό και ψυχολογικό θέμα. Επίσης εντόπισε αρκετές αναλογίες μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και βιομηχανικής αλλοτρίωσης (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Μερικά χρόνια αργότερα, το 1988, η *Handy* πρέσβευε ότι στην εξήγηση του φαινομένου δεν πρέπει να λαμβάνεται υπόψη μόνο η αλληλεπίδραση ατόμου περιβάλλοντος, αλλά η προσοχή καλό θα είναι να στρέφεται και στην κοινωνική δυναμική που διέπει τις πολύπλοκες συναλλαγές εργαζόμενου και επιχείρησης. Η επαγγελματική εξουθένωση γίνεται συνεπώς αντιληπτή ως ασυμφωνία μεταξύ αφανών και εμφανών λειτουργιών της επιχείρησης. (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Η *Meyerson* το 1994, επικεντρώνοντας στη μελέτη των συστημάτων, υποστήριξε ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι πολιτιστικό προϊόν, απόρροια των

καθιερωμένων συστημάτων που καθορίζουν τη συμπεριφορά. Πρότεινε το ιατρικό μοντέλο, σύμφωνα με το οποίο το προαναφερόμενο σύνδρομο είναι παθολογική κατάσταση και πρέπει να ελεγχθεί, και το ψυχολογικό μοντέλο, κατά το οποίο η επαγγελματική αποτελεί κοινωνικό φαινόμενο και συνεπώς είναι φυσιολογικό μέρος της δουλειάς. (Schaufeli & Enzmann, 1998).

2.5. Έρευνες: παράγοντες που συσχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση

Η περιγραφή του πιθανού υποψηφίου για επαγγελματική εξουθένωση θα αναφερόταν σε έναν εργαζόμενο που θα συγκέντρωνε μια πληθώρα επιθυμητών χαρακτηριστικών, ένα άτομο που ο κάθε εργοδότης θα ήθελε να έχει στη δουλειά του, αλλά θα είχε ένα βασικό μειονέκτημα, εξωπραγματικές φιλοδοξίες και προσδοκίες. Σε ιστοσελίδα του APA, όπου παρουσιάζεται μια σύντομη περιγραφή του υποψηφίου ατόμου για επαγγελματική εξουθένωση, γίνεται αναφορά τόσο σε ατομικά στοιχεία όσο και σε χαρακτηριστικά της ίδιας της εργασίας. Αναφέρεται: *«Εάν είσαι ένας σκληρά εργαζόμενος που δίνει το 110%, ένας ιδεαλιστής, αυτοκινούμενος και νομίζεις ότι τα πάντα είναι δυνατά φτάνει να εργάζεσαι αρκετά σκληρά, είσαι εν δυνάμει υποψήφιος. Το ίδιο μπορεί να συμβεί εάν είσαι ένας αυστηρός τελειομανής με εξωπραγματικά υψηλά κριτήρια και προσδοκίες. Σε μια εργασία με μικρή αναγνώριση και χαμηλές αμοιβές, και ιδιαίτερα εάν τα καθήκοντά σου συμπεριλαμβάνουν επαφή με ανθρώπους ή την τήρηση προθεσμιών, προάγεσαι από έναν εν δυνάμει σε πιθανό υποψήφιο».*

Οι έρευνες για τη διερεύνηση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι πάρα πολλές και έχουν συσχετίσει το προαναφερόμενο φαινόμενο με πολλά χαρακτηριστικά, ατομικά και εργασιακά.

2.5.1. Ατομικά χαρακτηριστικά

Οι ατομικοί παράγοντες καταλαμβάνουν ένα μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας, παρά την εύρεση πολλές φορές αντιφατικών αποτελεσμάτων στη σχέση τους με την επαγγελματική εξουθένωση.

Καταρχήν, όπως αναφέρεται (Cordes & Dougherty, 1993, Maslach, 2001), έχουν μελετηθεί δημογραφικά χαρακτηριστικά. Έτσι έχει παρατηρηθεί αρνητική σχέση ηλικίας – επαγγελματικής εξουθένωσης, δείχνοντας ότι οι νεαρότεροι βιώνουν υψηλότερα επίπεδα του εν λόγω φαινομένου. Η ίδια σχέση παρατηρείται και με την επαγγελματική εμπειρία. Μια άλλη μεταβλητή που έχει συσχετιστεί, εάν και τα ευρήματα αποδεικνύονται λιγότερο σταθερά από ότι με την ηλικία, είναι το φύλο. Ειδικότερα φαίνεται οι γυναίκες να υποφέρουν περισσότερο από εξουθένωση, ενώ οι άντρες από αποπροσωποποίηση ή κυνισμό. Ωστόσο όπως παρατηρεί η Maslach (2001) το γεγονός αυτό μπορεί να είναι απόρροια της ύπαρξης συγκεκριμένων κοινωνικών προτύπων, στερεοτύπων. Επίσης έχει βρεθεί σχέση επαγγελματικής εξουθένωσης και οικογενειακής κατάστασης του ατόμου, καθώς φαίνεται ότι οι ανύπαντροι είναι περισσότερο ευάλωτοι στην εμφάνιση του συνδρόμου. Τέλος η πιθανότητα εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης έχει συσχετιστεί με το εκπαιδευτικό επίπεδο, καθώς αυτοί που υποφέρουν περισσότερο είναι οι πιο μορφωμένοι.

Μια δεύτερη κατηγορία ατομικών χαρακτηριστικών που έχουν συσχετιστεί με την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι διάφορα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας. Ένας τύπος προσωπικότητας γνωστός για την αντοχή του στο στρες, η λεγόμενη «ανθεκτική» προσωπικότητα της Kobasa φαίνεται να είναι το ίδιο ανθεκτική και στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης. Από τα άλλα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας τα άτομα που βιώνουν μεγαλύτερα επίπεδα εξουθένωσης χαρακτηρίζονται από την εξωτερική απόδοση των αιτιών (εξωτερική έδρα ελέγχου), από χαμηλή αυτοεκτίμηση και αντίδραση στα γεγονότα με αποφυγή. Από τις νεώτερες έρευνες και στα πλαίσια της διερεύνησης του μοντέλου των πέντε παραγόντων, ο νευρωτισμός έχει συνδεθεί ιδιαίτερα με το προαναφερόμενο φαινόμενο. Σε παρόμοιες συσχετίσεις έχουν καταλήξει και οι έρευνες για την προσωπικότητα τύπου Α (Κάντας, 1995, Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1995, Schaufeli & Enzmann, 1998).

Τέλος στις μελέτες που έχουν συσχετίσει ατομικούς παράγοντες με την επαγγελματική εξουθένωση εντάσσονται και οι έρευνες για τη στάση του ατόμου απέναντι στην εργασία του. Διαπιστώνεται από μια σειρά τέτοιων ερευνών ότι οι εργαζόμενοι, οι οποίοι διακατέχονται από υψηλές προσδοκίες, δουλεύουν σκληρότερα

και τελικά οδηγούνται στην εξουθένωση και στον κυνισμό (Schaufeli & Enzmann, 1998).

2.5.2. Εργασιακά χαρακτηριστικά

Μια πληθώρα χαρακτηριστικών που εντοπίζονται τόσο στο εργασιακό περιβάλλον όσο και στην ίδια τη φύση της εργασίας έχουν συσχετιστεί σε ερευνητικό επίπεδο με την επαγγελματική εξουθένωση.

Καταρχήν έχουν συνδεθεί με το προαναφερόμενο φαινόμενο οι απαιτήσεις μιας εργασίας, τόσο σε ποσοτικό όσο και σε ποιοτικό επίπεδο. Οι έρευνες σε ποσοτικό επίπεδο έχουν καταλήξει στην εύρεση σταθερής σχέσης της επαγγελματικής εξουθένωσης τόσο με το φόρτο εργασίας όσο και με την πίεση που δημιουργείται λόγω περιορισμένου χρόνου. Από τις εργασιακές απαιτήσεις σε ποιοτικό επίπεδο, η σύγχυση ρόλων αλλά και η σύγκρουση ρόλων παρουσιάζουν από μέση έως υψηλή συνάφεια με την επαγγελματική εξουθένωση (Cordes & Dougherty, 1993, Perlman & Hartman, 1982, Schaufeli & Enzmann, 1998).

Ένα άλλο εργασιακό χαρακτηριστικό, το οποίο έχει μελετηθεί πάρα πολύ και έχει συνδεθεί με την επαγγελματική εξουθένωση είναι η έλλειψη υποστήριξης στην εργασία, τόσο από τους συναδέλφους όσο και από τους προϊσταμένους. Επίσης έχει βρεθεί συσχέτιση και με το επίπεδο πληροφόρησης που αισθάνεται ότι έχει το άτομο στην εργασία του και κατά συνέπεια με τον αντιλαμβανόμενο έλεγχο που δύναται να ασκήσει στα εργασιακά δρώμενα. Έτσι υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης παρατηρούνται όταν υπάρχει έλλειψη επανατροφοδότησης και όταν ο εργαζόμενος δεν έχει λόγο στη λήψη αποφάσεων (Lee & Ashforth, 1993, Schaufeli & Enzmann, 1998).

Επίσης η ύπαρξη επαγγελματικής εξουθένωσης έχει συνδεθεί κατά κύριο λόγο με επαγγέλματα που ενέχουν στενή διαπροσωπική επαφή, όπως είναι για παράδειγμα οι γιατροί, οι νοσηλεύτες, οι εκπαιδευτικοί, οι αστυνομικοί κλπ. Αυτό οδήγησε στη διατύπωση της υπόθεσης ότι τα στρεσογόνα ερεθίσματα σε αυτές τις δουλειές είναι κάτι το μοναδικό, κάτι το διαφορετικό σε σχέση με τα αντίστοιχα στα άλλα επαγγέλματα. Διεξήχθησαν έτσι μελέτες για τον ρόλο διαφόρων χαρακτηριστικών στις διαπροσωπικές σχέσεις, όπως είναι η συχνότητα, η διάρκεια και η απόσταση της

επαφής. Ωστόσο στην πορεία άλλοι παράγοντες, άσχετοι με τα χαρακτηριστικά των εργασιακών σχέσεων, (πχ φόρτος εργασίας) αποδείχθηκαν περισσότερο σημαντικοί στην εκδήλωση συμπτωμάτων επαγγελματικής εξουθένωσης από τα προβλήματα αλληλεπίδρασης. Αυτό οδήγησε και στην διερεύνηση επαγγελμάτων χωρίς τα προαναφερόμενα χαρακτηριστικά. (Cordes & Dougherty, 1993, Maslach, 2001, Schaufeli & Enzmann, 1998)

Επίσης κάτι που δεν είχε ληφθεί υπόψη μέχρι πρόσφατα ήταν το ευρύτερο οργανωτικό πλαίσιο που εξελίσσεται μια σχέση. Έτσι αγνοούνταν παράγοντες όπως η ιεραρχική δομή, οι κανόνες λειτουργίας, οι καθιερωμένες αξίες σε έναν οργανισμό και η τήρηση του ψυχολογικού συμβολαίου, καθώς εκλαμβάνονταν ως μονάδα ανάλυσης ο ίδιος ο εργαζόμενος, μεμονωμένα (Maslach, 2001, Schaufeli & Enzmann, 1998).

2.6. Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης

Οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, ενδέχεται να εμφανιστούν σε ατομικό και επαγγελματικό επίπεδο.

Σε ατομικό επίπεδο ο επαγγελματικά εξουθενωμένος εργαζόμενος δύναται να αναφέρει σωματικές (πχ πόνους στην πλάτη ή τη μέση, κεφαλαλγίες), ψυχολογικές (πχ άγχος, κατάθλιψη) και ψυχοσωματικές διαταραχές (πχ έλκος, καρδιαγγειακές παθήσεις, μυοσκελετικές παθήσεις). Επίσης δεν λείπουν οι γνωστικές δυσλειτουργίες (πχ δυσκολία συγκέντρωσης και κακή μνήμη). Η συμπεριφορά δεν μένει ανεπηρέαστη και ο κυνισμός, η ευερεθιστικότητα και η ψυχρή αντιμετώπιση των πελατών εμφανίζονται. Όλη αυτή η κατάσταση έχει επίδραση και στην προσωπική, οικογενειακή ζωή του ατόμου (Cordes & Dougherty, 1993, Κάντας, 1995, Maslach, 2001, Παπαδάτου και Αναγνωστόπουλος, 1995, Schaufeli & Enzmann, 1998).

Σε οργανωτικό επίπεδο παρατηρούνται συγκρούσεις με τους συναδέλφους στη δουλειά, χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση και μειωμένη οργανωτική εμπλοκή. Επίσης είναι έκδηλη η πρόθεση παραίτησης, η αύξηση των απουσιών και η κινητικότητα. Τέλος πιθανή είναι και η μειωμένη παραγωγικότητα και η χειροτέρευση

της απόδοσης (Cordes & Dougherty, 1993, Κάντας, 1995, Maslach, 2001, Schaufeli & Enzmann, 1998).

Ο Furnham (1997) παρουσιάζει μερικές από τις επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, διακρίνοντας τις σε σωματικές, συμπεριφορολογικές και απόδοσης (βλέπε πίνακα 2.1.).

Πίνακας 2.1. Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (πηγή: Furnham, 1997, σελ. 344)

Σωματικές	Συμπεριφορολογικές	Απόδοσης
Πονοκέφαλοι	Αυξημένη ευερίθιστικότητα	Μειωμένη αποτελεσματικότητα (δουλεύει περισσότερη ώρα αλλά με χαμηλή παραγωγικότητα)
Αϋπνία	Αλλαγές στη διάθεση	Αποφυγή πρωτοβουλιών
Χάσιμο βάρους	Μειωμένη ανοχή στις απογοητεύσεις	Μηδαμινό ενδιαφέρον για δουλειά
Γαστρεντερικές διαταραχές	Αυξημένη καχυποψία απέναντι στους άλλους	Μειωμένη ικανότητα αποτελεσματικής απόδοσης σε καταστάσεις στρες
Κόπωση	Μεγαλύτερη προθυμία να διακινδυνέψει	Αυξημένη ακαμψία στη σκέψη (μονομερής σκέψη, άκαμπτη)
Νευρική	Κατάχρηση αλκοόλ και ηρεμιστικών	
Συχνά κρυώματα/ γρίπη		

Όπως προκύπτει οι επιπτώσεις στη συμπεριφορά δεν αφορούν μόνο την ψυχική υγεία του εργαζόμενου αλλά και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών του, και τελικά τον ίδιο τον οργανισμό. Αυτό είναι κατά κάποιο τρόπο αναμενόμενο, καθώς ένας αληθινά εξουθενωμένος εργαζόμενος δεν μπορεί να έχει την κατάλληλη συμπεριφορά, σε κανένα επίπεδο της ζωής του, παρά τις προσπάθειες του. Το αποτέλεσμα είναι κακή ανταπόκριση του ατόμου στα εργασιακά του καθήκοντα και συνεπώς κακή λειτουργία του ίδιου του οργανισμού. Το γεγονός αυτό καταδεικνύουν δυο μελέτες σε νοσηλευτικό προσωπικό. Η πρώτη διεξήχθη από τον Leiter το 1998 σε μεγάλο ιατρικό κέντρο και έδειξε ότι ο βαθμός που οι νοσηλεύτριες παρουσίαζαν συμπτώματα εξουθένωσης σχετιζόταν με παράπονα ασθενών για τη νοσηλεία τους. Σημαντικά είναι τα ευρήματα και της δεύτερης μελέτης που κατέληξαν ότι τα τμήματα και τα νοσοκομεία στα οποία οι εργαζόμενοι εξέφραζαν τα περισσότερα παράπονα για εργασιακό στρες ήταν και αυτά που είχαν τα υψηλότερα ποσοστά μηνύσεων για κακή ιατρική πρακτική (Furnham, 1997, Goleman, 1999).

Εάν το εξουθενωμένο άτομο δεν εγκαταλείψει την εργασία του και παραμένει σε αυτήν βαθμιαία χάνει τον ενθουσιασμό του και παρεμποδίζεται η προσωπική και επαγγελματική του ανάπτυξη. Δίνει έτσι την αίσθηση ενός επαγγελματία που μετράει

τα χρόνια ή ακόμα και τους μήνες για την συνταξιοδότησή του, παρέχοντας στην επιχείρηση ένα «άγονο, ξερό ξύλο» (Ross & Altmaier, 1994).

Ο Schueler (1997) προσδιορίζει την πορεία και τις επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, αναφέροντας μερικά παραδείγματα αιτιών του προαναφερόμενου φαινομένου στο οργανωτικό περιβάλλον της εργασίας. Ειδικότερα η έλλειψη κατάλληλων αμοιβών μπορεί να οδηγήσει, ως ψυχολογική αντίδραση, στη συναισθηματική εξάντληση και αυτή με τη σειρά της σε συμπεριφορές απόσυρσης. Επίσης η έλλειψη ελέγχου στη δουλειά ενδέχεται να επιφέρει αποπροσωποποίηση και διαπροσωπικές τριβές σε επίπεδο συμπεριφοράς.

3° ΚΕΦΑΛΑΙΟ

ΑΝΤΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΗ ΙΣΟΤΗΤΑ

« Έχεις ποτέ ανακαλύψει ότι ένας συνάδελφος σου που τον θεωρείς ισοδύναμο με τον εαυτό σου όσον αφορά παράγοντες, όπως είδος δουλειάς, εργασιακή εμπειρία, και εκπαίδευση παίρνει μεγαλύτερο μισθό από εσένα; Εάν ναι πως αντέδρασες; Πιθανά ένιωσες έκπληξη και θυμό. Μπορεί και να είπες: *Καλά αφού κάνω την ίδια δουλειά με αυτόν αλλά πληρώνομαι λιγότερο, απλά δεν θα εργάζομαι τόσο σκληρά.* Επειδή θεωρείς ότι εσύ και αυτός δίνετε τα ίδια πράγματα σε μια δουλειά αλλά λαμβάνετε διαφορετικούς μισθούς το θεώρησες άδικο. Η αντίδραση σου στην ανισότητα θα μπορούσε να είναι το να μειώσεις τα όσα προσφέρεις - δηλαδή επειδή λαμβάνεις λιγότερα θα παράγεις και λιγότερο. Εάν ένιωθες ότι αυτή η ανισότητα ήταν πραγματικά ακραία ή δεν θα μπορούσε να επιλυθεί μπορεί τελικά να κατέληγες στο να παραιτηθείς από τη δουλειά σου και να αναζητήσεις πιο δίκαιη εργασία αλλού». (Dipboye et al, 1998, σελ. 99)

3.1. Η έννοια της ισότητας - η εφαρμογή της στο χώρο εργασίας

Μια από τις πιο γνωστές και παλιότερες θεωρίες της κοινωνικής ψυχολογίας στο χώρο μελέτης των εργασιακών κινήτρων είναι η θεωρία ισότητας, της κοινωνικής ανταλλαγής του Adams. Η συγκεκριμένη θεωρία σκιαγραφεί περιπτώσεις αντίληψης της εργασιακής κατάστασης και καθορίζει τρόπους αντίδρασης.

Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία (Furnham, 1992, Vecchio, 1986) ένα επίπεδο αμοιβών δεν είναι ποτέ από μόνο του ικανοποιητικό. Μπορεί να κριθεί ικανοποιητικό ή όχι μόνο αν συγκριθεί με τα όσα δίνει κάποιος στην εργασία του. Συνεπώς περισσότερη προσπάθεια αξίζει και καλύτερη αμοιβή, ενώ μια ανισορροπία σε αυτή τη σχέση είτε προς τα πάνω είτε προς τα κάτω δημιουργεί πρόβλημα. Σε ένα άλλο επίπεδο ο εργαζόμενος συγκρίνει αυτά που δίνει και παίρνει από μια εργασιακή σχέση με αυτά που δίνει και παίρνει κάποιος άλλος εργαζόμενος, τον οποίο χρησιμοποιεί ως μέτρο σύγκρισης. Τα εισερχόμενά του ατόμου, η προσφορά του στη εργασία αποτελούν τα εκπαιδευτικά του προσόντα, η εμπειρία του, ο χρόνος, ο κόπος και η προσπάθεια που καταβάλλει. Ενώ τα εξερχόμενα του, η αμοιβή για την εργασία του συμπεριλαμβάνει όχι μόνο χρηματικές απολαβές, αλλά και ασφαλιστικές

παροχές, εκπαίδευση, αναγνώριση από την πλευρά των άλλων εργαζομένων και των εργοδοτών, το κύρος. Ο Adams αναφέρει έναν μαθηματικό τύπο σύμφωνα με τον οποίο ο λόγος εξερχομένων και εισερχομένων του ατόμου ισούται με τον αντίστοιχο λόγο του άλλου μέλους της σχέσης. Το αποτέλεσμα αυτής της σύγκρισης μπορεί να καταλήξει είτε σε ισότητα οπότε και το άτομο διακατέχεται από αισθήματα δικαιοσύνης, είτε σε ανισότητα υπέρ του ατόμου ή εις βάρος του, οπότε και δημιουργείται ψυχολογική ένταση και ανισορροπία. Ειδικότερα:

- η ανισότητα υπεραμοιβής συμβαίνει όταν ο λόγος εξερχομένων /εισερχομένων ενός ατόμου είναι μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο άλλου με τον οποίο το άτομο συγκρίνεται. Οι άνθρωποι που υπεραμείβονται υποτίθεται ότι αισθάνονται ένοχοι, αν και λίγοι άνθρωποι είναι σε αυτή τη θέση.

- Η ανισότητα υποαμοιβής συμβαίνει όταν ο λόγος εξερχομένων / εισερχομένων ενός ατόμου είναι μικρότερος από τον αντίστοιχο άλλου ατόμου με τον οποίο συγκρίνεται. Οι άνθρωποι που υποαμείβονται αισθάνονται θυμό, ωστόσο η πλειοψηφία των ανθρώπων αισθάνεται ότι δεν λαμβάνει την κατάλληλη αμοιβή.

- ισότιμη σχέση γίνεται αντιληπτή όταν ο λόγος εξερχομένων / εισερχομένων ενός ατόμου είναι ίσος με το αντίστοιχο λόγο άλλου ατόμου με τον οποίο συγκρίνεται. Οι άνθρωποι που βιώνουν δικαιοσύνη στις αμοιβές τους αισθάνονται ικανοποίηση.

Η έννοια της σύγκρισης στη συγκεκριμένη θεωρία δεν θα πρέπει να εκλαμβάνεται ως κάτι απόλυτα αντικειμενικό, καθώς έχει κατά κύριο λόγο υποκειμενικό χαρακτήρα. Αυτό γίνεται κατανοητό αν σκεφτούμε για παράδειγμα ότι ένας κάτοχος πτυχίου θα επιλέξει να προβάλλει το εκπαιδευτικό του επίπεδο όταν συγκρίνεται, ενώ κάποιος χωρίς πτυχίο αλλά με εμπειρία θα επιλέξει να εκθέσει ακριβώς το στοιχείο της μακρόχρονης πείρας του στο αντικείμενο (Furnham, 1992, Κάντας, 1995).

Όπως αναφέρεται (Geurts, 1999, Κάντας, 1995, Summers & DeNisi, 1990) ο τρόπος με τον οποίο επιλέγεται το άτομο σύγκρισης δεν είναι επίσης γνωστός, ούτε και εμφανίζει κάποια σταθερότητα. Συνήθως ως μέτρα σύγκρισης επιλέγονται εργαζόμενοι με παρόμοια ή ίδια θέση στον ίδιο ή παρόμοιο οργανισμό. Ωστόσο σε άλλες περιπτώσεις μπορούν να ισχύσουν προσωπικά κριτήρια που έχει αποκομίσει από την προηγούμενη εμπειρία του, όπως για παράδειγμα είναι η σύγκριση των

τωρινών εξερχομένων του και εξερχομένων από την παλιά του δουλειά, ενώ αρκετές φορές λαμβάνει χώρα σύγκριση όσων προσδοκούσε να πάρει από την εργασία του και όσων έχει πάρει στην πραγματικότητα.

Ο Pritchard υποστηρίζει ότι οι αναφορές σύγκρισης όπως παρουσιάζονται από τον Adams κινούνται σε ιδανικά επίπεδα και προτείνει την ύπαρξη μιας ενδοπροσωπικής σύγκρισης, μιας σύγκρισης με εσωτερικά σταθμά και όχι κοινωνική. Η ανισότητα προκύπτει κατά τον Pritchard εξαιτίας της έλλειψης αντιστοιχίας μεταξύ όσων προσφέρει και όσων κερδίζει (Schaufeli et al, 1996).

Αρκετές είναι οι μελέτες που έχουν ασχοληθεί με την αναφορά σύγκρισης, τονίζοντας τη σημαντικότητά της. Η μελέτη των Summers, DeNisi & Hendrix (1990 & 1991) έδειξε ότι το 34% των ερωτώμενων χρησιμοποιεί ως μέτρο σύγκρισης τον εαυτό του όταν καλείται να αξιολογήσει την ισότητα των αμοιβών του, το 20% βασίζεται σε άτομα μέσα στην ίδια επιχείρηση και μόνο το 6% συγκρίνεται με εργαζομένους σε άλλες επιχειρήσεις. Οι υπόλοιποι χρησιμοποιούν ως μέτρο σύγκρισης μια γενική αναφορά, που δεν την προσδιορίζουν συγκεκριμένα.

3.2. Επακόλουθα από την αντίληψη ανισότητας

Η αντίληψη ανισότητας στην εργασιακή σχέση θα οδηγήσει το άτομο στη βίωση έντασης. Ο βαθμός αυτής της έντασης είναι ανάλογος με το βαθμό της αντιλαμβανόμενης ανισότητας. Για να μειώσει την ένταση ο εργαζόμενος ενδέχεται να προβεί σε κάποιες ενέργειες, όπως να προσφέρει λιγότερα ή να προσπαθήσει να αποκομίσει περισσότερα. Αν δεν είναι δυνατόν να επιτύχει κάτι τέτοιο είναι πιθανό το άτομο να καταφύγει σε γνωστική διαστρέβλωση της πραγματικότητας και μέσω της υιοθέτησης τεχνικών να μειώσει την ένταση. Επίσης η αλλαγή σημείου αναφοράς και σύγκρισης ή η εγκατάλειψη της εργασίας είναι πιθανές δράσεις. Όλες αυτές οι συμπεριφορές είναι κινήσεις απελπισίας για την επαναφορά της ισότητας. Για παράδειγμα οι απουσίες από τη δουλειά συντελούν στη μείωση των εισερχομένων τους και πιθανά στο να κερδίσουν κάποια άλλα πράγματα μη σχετικά με την εργασία τους (Dierendock et al, 1998, Geurts et al, 1999, Van Yperen et al, 1996, Summers & Hendrix, 1991).

Πιο αναλυτικά, όπως αναφέρουν οι Dimboye et al (1998) και Κάντας (1995), ο Adams, περιγράφει έξι διαφορετικές μεθόδους για την επίλυση της ανισότητας. Ο εργαζόμενος ενδέχεται:

- ▶ να αλλάξει τα εισερχόμενά του, για παράδειγμα να επιφέρει αλλαγές στην ποσότητα των όσων προσφέρει στην εργασία του ή στην ποιότητά τους
- ▶ να αλλάξει τα εξερχόμενα του, για παράδειγμα να επιτύχει αλλαγή στο ποσό της αμοιβής του από τη δουλειά
- ▶ να αποφύγει τον εργασιακό του χώρο, για παράδειγμα να απουσιάζει (ήπια μορφή αποφυγής) ή να επιλέξει την κινητικότητα (ακραία μορφή αποφυγής)
- ▶ να καταλήξει σε γνωστική διαστρέβλωση των εισερχομένων ή και των εξερχομένων του, για παράδειγμα να προχωρήσει σε επανεκτίμηση της εργασίας του με τέτοιο τρόπο ώστε τα εισερχόμενα να φαίνονται λιγότερα ή περισσότερα από πριν.
- ▶ να προσπαθήσει να αλλάξει τα εισερχόμενα ή τα εξερχόμενα του ατόμου αναφοράς, για παράδειγμα να πείσει τον άλλο να κάνει ποιοτικές ή ποσοτικές αλλαγές στην εργασία του
- ▶ να αλλάξει το άτομο με το οποίο συγκρίνεται, για παράδειγμα να επιλέξει ένα άτομο περισσότερο ισοδύναμο ως προς την εμπειρία του, το εκπαιδευτικό του επίπεδο και τα εργασιακά του καθήκοντα.

Η αντίδραση του ατόμου σε περίπτωση ανισότητας θα διαφέρει ανάλογα με την κατεύθυνση της ανισότητας. Για παράδειγμα αν ως κύρια αντίδραση επιλεγούν οι απουσίες, στη μια περίπτωση το άτομο θα απουσιάζει συχνά ενώ στην άλλη καθόλου. Ειδικότερα όταν ο εργαζόμενος αισθάνεται υποαμειβόμενος πιθανές συμπεριφορές είναι η δήλωση ασθένειας ή η πρόθεση αλλαγής εργασίας, ενώ όταν παρατηρείται πλεονεκτική ανισότητα ο υπεραμειβόμενος εργαζόμενος είναι πιθανό να διπλασιάσει τις προσπάθειες του, απουσιάζοντας λιγότερο ή μην απουσιάζοντας καθόλου από την εργασία του (Schaufeli et al, 1996, VanHorn et al, 1999).

Ο Furnham (1992) με περιεκτικό τρόπο (βλέπε πίνακα 3.1) περιγράφει τις συμπεριφορολογικές και τις ψυχολογικές αντιδράσεις του ατόμου όταν βρίσκεται σε ένταση λόγω υπεραμοιβής ή υποαμοιβής.

Πίνακας 3.1 Συμπεριφορικές και ψυχολογικές αντιδράσεις σε περιπτώσεις ανισότητας (Πηγή: Furnham, 1992, σελ. 140.)

	Είδη αντίδρασης	
Είδος ανισότητας	Συμπεριφορικές	Ψυχολογικές
Υπεραμειβόμενοι $I < 0$	Αύξησε τα εισερχόμενά σου (δούλεψε σκληρότερα) ή μείωσε τα εξερχόμενά σου (δούλεψε στη διάρκεια πληρωμένης άδειας χωρίς να πάρεις αμοιβή)	Πείσε τον εαυτό σου ότι τα εξερχόμενά σου αξίζουν με βάση τα όσα δίνεις (απολόγισαι ότι δουλεύεις σκληρότερα, καλύτερα, πιο έξυπνα από άλλους ομοίους και έτσι αξίζεις καλύτερη αμοιβή)
Υποαμειβόμενοι $I > 0$	Μείωσε τα εισερχόμενά σου (μείωσε τις προσπάθειες σου), ή αύξησε τα εξερχόμενά σου (πάρε άδεια, κλέψε χρόνο με απουσίες)	Πείσε τον εαυτό σου ότι τα εισερχόμενά του άλλου είναι πραγματικά ανώτερα από τα δικά σου (απολόγησε ότι το συγκρινόμενο άτομο είναι πραγματικά ικανό ή καλύτερος εργαζόμενος και έτσι αξίζει καλύτερη αμοιβή)

Μια πληθώρα ερευνών έχουν καταλήξει στα προαναφερόμενα ευρήματα, αποδεικνύοντας ότι οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ανισορροπία μεταξύ αυτών που προσφέρουν και αυτών που κερδίζουν, αισθάνονται ότι έχει παραβιασθεί το ψυχολογικό τους συμβόλαιο, ότι οι προσδοκίες τους δεν έχουν εκπληρωθεί.

Οι Summers & Hendrix (1991) μελέτησαν τον τρόπο που η αντίληψη για την ισότητα των αμοιβών επηρέαζε την απόδοση και την πρόθεση παραίτησης, σε 365 διευθυντές. Η αντίληψη της ισότητας των αμοιβών δεν είχε άμεση επίδραση στην παραγωγικότητα αλλά είχε έμμεση στην πρόθεση κινητικότητας, καθώς μετριαζόταν από τη στάση τους προς την εργασία – από την ικανοποίησή τους από τη δουλειά τους και από την ικανοποίηση που εξέφραζαν για την αμοιβή τους.

Μια παρόμοια μελέτη (Geurts et al, 1993) σε οδηγούς λεωφορείων, έδειξε ότι οι απουσίες μπορούσαν να προβλεφθούν από την ύπαρξη ανισότητας .

Οι Geurts et al (1994) εντάσσοντας στην έρευνα και τις αποδεκτές νόρμες για τις απουσίες, διαπίστωσαν ότι οι εργαζόμενοι που πραγματικά απουσίαζαν συχνότερα και είχαν πιο ανεκτές νόρμες για τις απουσίες αισθάνονταν περισσότερο μειονεκτικά για τα εξερχόμενα της εργασίας τους σε σχέση με τους συναδέλφους τους.

Μια άλλη έρευνα που είχε παρόμοια αποτελέσματα διενεργήθηκε από τους Van Yperen, Hagedoorn & Geurts το 1996 σε άτομα που ασκούσαν χειρωνακτικό έργο στον κατασκευαστικό τομέα, και διαπιστώθηκε ότι η αντίληψη ανισότητας σχετιζόταν με πρόθεση απόσυρσης, είτε μέσω της δήλωσης ασθένειας είτε μέσω κινητικότητας, καθώς και με την ύπαρξη διαπιστωμένων απουσιών.

Οι Geurts, Schaufeli & Rutte (1999) μελέτησαν τις επιπτώσεις της αντιλαμβανόμενης ανισότητας σε άτομα που εργάζονταν σε επαγγέλματα υγείας και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η αίσθηση ανισότητας συνδεόταν άμεσα με τις απουσίες, ενώ περίπου στο ίδιο αποτέλεσμα κατέληξαν για την πρόθεση παραίτησης με τη διαφορά ότι αυτή τη σχέση μετρίαζε ο βαθμός οργανωτικής εμπλοκής. Κατά τους ερευνητές οι απουσίες και η πρόθεση παραίτησης μπορούν να εκληφθούν ως συμπεριφορές αντίδρασης στην αντιλαμβανόμενη ανισότητα.

4^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

ΑΝΤΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΗ ΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

4.1. Σύνδεση αντιλαμβανόμενης ισότητας και επαγγελματικής εξουθένωσης

Όπως αναφέρουν οι Maslach & Leiter (1999), η εισαγωγή της έννοιας της αντιλαμβανόμενης ισότητας των αμοιβών στις έρευνες που ασχολούνται με την επαγγελματική εξουθένωση φαίνεται να έχει μεγάλο ενδιαφέρον, καθώς η επικέντρωση στις ακατάλληλες αμοιβές μας προσφέρει την ευκαιρία να μελετήσουμε τη δυναμική του εν λόγω φαινομένου. Ειδικότερα η γνωστική και συναισθηματική επίδραση της ανισότητας αποτελεί ένα σύνδεσμο με έννοιες της κοινωνικής ψυχολογίας που μπορούν να δια φωτίσουν την ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης μέσω αλληλεπιδράσεων και επανερμηνειών του εργασιακού περιβάλλοντος. Οι Maslach & Leiter έχοντας ως αφετηρία την αντιλαμβανόμενη ισότητα των αμοιβών από τον εργαζόμενο, προσφέρουν μια καλή ερμηνεία των συσχετίσεων που έχουν βρεθεί κατά καιρούς μεταξύ των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης και διαφόρων μεταβλητών στο εργασιακό περιβάλλον. Ειδικότερα η στενή σχέση μεταξύ εξάντλησης και φόρτου εργασίας μπορεί να εξηγηθεί, υποστηρίζουν, εάν λάβουμε υπόψη μας ότι οι άνθρωποι προκειμένου να εκτιμήσουν την ισότητα εκλαμβάνουν το φόρτο εργασίας ως την πιο άμεση μέτρηση της προσφοράς τους που είναι ο χρόνος, η προσπάθεια και η εξειδίκευση που φέρνουν στην εργασία. Συνεπώς η εξάντληση δεν σηματοδοτεί τίποτα άλλο από την αίσθηση του ατόμου ότι προσφέρει υπερβολικά σε μια εργασιακή σχέση. Επίσης η σχέση της αντιλαμβανόμενης επαγγελματικής επάρκειας με την αναγνώριση της προσφοράς και υποστήριξης τόσο από τους αποδέκτες των υπηρεσιών όσο και από τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους επιβεβαιώνει την άμεση σύνδεση αισθημάτων στέρησης, που προέρχονται από την αντίληψη υποαμοιβής, και ανεπάρκειας. Τέλος και ο κυνισμός μπορεί να εξηγηθεί από μια τέτοια οπτική ως το αποτέλεσμα της αντίληψης του ατόμου ότι η ανισότητα που παρατηρείται εις βάρος του αποτελεί υποτίμηση της επιχείρησης για το προσωπικό της.

Στις ίδιες σκέψεις καταλήγει και ο Goleman (1999), ο οποίος θέλοντας να δείξει τη σημασία μελέτης των οικονομικών αμοιβών και της αντιλαμβανόμενης ισότητας τους εκ μέρους των εργαζομένων αναφέρεται στις επιπτώσεις σε οργανωτικό επίπεδο. Υποστηρίζει ότι η γρήγορη αύξηση στους μισθούς ή και στα μπόνους των

ανώτερων στελεχών όταν οι μισθοί των κατώτερων υπαλλήλων αυξάνονται ελάχιστα ή και καθόλου, υπονομεύει την εμπιστοσύνη στους εργοδότες, και ιδιαίτερα όταν δεν υπάρχει διάλογος. Ως αποτέλεσμα επέρχεται κυνισμός και αποξένωση, απώλεια του ενθουσιασμού για την αποστολή του ίδιου του οργανισμού.

4.1. Το μοντέλο της Κοινωνικής Ανταλλαγής (Schaufeli & Buunk, 1996)

Μια από τις θεωρίες που προσδιορίζουν τα αίτια της επαγγελματικής εξουθένωσης στο διαπροσωπικό εργασιακό πλαίσιο είναι αυτή των Schaufeli & Buunk για την έλλειψη ανταποδοτικότητας. Οι προαναφερόμενοι μελετητές υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση αναπτύσσεται στο κοινωνικό και διαπροσωπικό περιβάλλον της εργασίας και για αυτό η προσοχή θα πρέπει να στραφεί στον τρόπο που τα άτομα αντιλαμβάνονται και ερμηνεύουν τις συμπεριφορές των άλλων στον εργασιακό χώρο (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Προσαρμοσμένη η θεωρία της ισότητας στην προσέγγιση των Schaufeli & Buunk, πρεσβεύει ότι τα άτομα επιδιώκουν ανταποδοτικότητα στις εργασιακές διαπροσωπικές τους σχέσεις και στις σχέσεις τους με τον οργανισμό. Αυτό σημαίνει ότι όσα προσφέρουν και κερδίζουν από μια σχέση θα πρέπει να είναι ανάλογα με αυτά που προσφέρει και κερδίζει το άλλο μέλος στη σχέση. Όταν κάποιος πιστεύει ότι επενδύει ολόένα και περισσότερο στις σχέσεις αυτές και τα αναμενόμενα αποτελέσματα δεν έρχονται, αυξάνει διαρκώς η ανισορροπία. Η έλλειψη ανταποδοτικότητας μειώνει σταδιακά τα συναισθηματικά αποθέματα των εργαζομένων και οδηγεί στη συναισθηματική εξάντληση, η οποία αντιμετωπίζεται με μείωση των προσφορών και με απρόσωπη συμπεριφορά προς τους πελάτες. Κατά κάποιο τρόπο η αποπροσωποποίηση επαναφέρει την ισότητα. Αυτή η αντιμετώπιση είναι δυσλειτουργική αφού χειροτερεύει σταδιακά τη σχέση παροχής – λήψης βοήθειας, αυξάνει τις αποτυχίες και ενθαρρύνει την αίσθηση μειωμένης προσωπικής επίτευξης (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Το μοντέλο που πρότειναν το 1996 οι Schaufeli & Buunk, ονομάστηκε μοντέλο κοινωνικής ανταλλαγής δυο επιπέδων. Υποστήριξαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να προκληθεί από την ανισορροπία σχέση στο διαπροσωπικό επίπεδο αλλά και από την έλλειψη ανταποδοτικότητας στο οργανωτικό επίπεδο. Ανέφεραν ότι όταν ο εργαζόμενος εισέρχεται σε ένα εργασιακό περιβάλλον «υπογράφεται» ένα

ψυχολογικό συμβόλαιο. Το ψυχολογικό συμβόλαιο αφορά στις προσδοκίες που έχει ο εργαζόμενος για τη φύση της συναλλαγής του με την επιχείρηση, προσδοκίες που μπορεί να σχετίζονται με απτά ζητήματα, πχ φόρτος εργασίας, ή με λιγότερο απτά όπως η εκτίμηση, η αξιοπρέπεια, η υποστήριξη από τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους. Με άλλα λόγια το ψυχολογικό συμβόλαιο αντανακλά την υποκειμενική έννοια της ανταποδοτικότητας για τον κάθε εργαζόμενο, ο οποίος περιμένει ότι οι εκροές της επιχείρησης προς αυτόν θα είναι ανάλογες με τις εισροές του. Όταν η πραγματικότητα δεν ταιριάζει με τις προσδοκίες η αντιλαμβανόμενη ισότητα μειώνεται, το συμβόλαιο αθετείται και παρατηρούνται γνωστικές και συμπεριφορικές αντιδράσεις απόσυρσης. Ειδικότερα η έλλειψη ανταποδοτικότητας και η καταπόνηση μπορεί να αντιμετωπιστούν με την μείωση των εισροών του εργαζόμενου (μείωση της προθυμίας του να επενδύσει συναισθηματικά στους πελάτες). Αυτό όμως προκαλεί και ταυτόχρονη μείωση των εκροών της επιχείρησης προς τους πελάτες (μείωση των παρεχόμενων υπηρεσιών). Αιτία λοιπόν της επαγγελματικής εξουθένωσης θεωρείται η ακατάλληλη στρατηγική αποκατάστασης της ισότητας στα δυο επίπεδα. (Schaufeli & Enzmann, 1998, Schaufeli et al, 1996,).



Σχήμα 4.1 Το μοντέλο της κοινωνικής ανταλλαγής (πηγή: Schaufeli et al, 1996, p. 228)

4.1.1. Η ανταποδοτικότητα στο διαπροσωπικό επίπεδο

Η κεντρική θέση των Buunk & Schaufeli είναι ότι η επαγγελματική εξουθένωση συμβαίνει καταρχήν στο κοινωνικό και διαπροσωπικό περιβάλλον του οργανισμού. Υιοθετώντας το μοντέλο της Maslach για την τρισδιάστατη φύση της επαγγελματικής εξουθένωσης, αναφέρονται στη σχέση του επαγγελματία με τον αποδέκτη των υπηρεσιών του. Υποστηρίζουν ότι πρόκειται για μια συμπληρωματική σχέση, καθώς ο επαγγελματίας περιμένει κάποια ανταμοιβή από τον αποδέκτη σε ανταπόδοση των

προσπαθειών του, αναμένει μια ισότιμη σχέση που να την χαρακτηρίζει η ανταποδοτικότητα. Όταν ο επαγγελματίας αισθανθεί ότι κατά κανόνα δίνει περισσότερα από όσα παίρνει, μειώνονται οι συναισθηματικοί του πόροι και εμφανίζεται η εξουθένωση. Η αίσθηση αυτή για έλλειψη ανταποδοτικότητας και η επερχόμενη εξάντληση κινητοποιεί τον εργαζόμενο να επαναφέρει την ισότητα, μειώνοντας την προσφορά του στον αποδέκτη των υπηρεσιών. Έτσι πιθανή είναι η αντιμετώπισή του με απρόσωπο και κυνικό τρόπο αντί να εκφράσει ενδιαφέρον. Έχουν βρεθεί σημαντικές συνάψεις μεταξύ της έλλειψης ανταποδοτικότητας σε διαπροσωπικό επίπεδο και των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης, σε νοσοκόμες, γιατρούς και προσωπικό φυλακών (Schaufeli & Enzmann, 1998, Schaufeli et al, 1996,).

4.1.2. Η ανταποδοτικότητα στο οργανωτικό επίπεδο

Στηριζόμενοι στην έννοια του ψυχολογικού συμβολαίου, οι Buunk & Schaufeli (Schaufeli & Enzmann, 1998, Schaufeli et al, 1996, VanYperen, Buunk, & Schaufeli, 1992) υποστηρίζουν ότι μια παρόμοια κοινωνική συναλλαγή υφίσταται στη σχέση του εργαζόμενου με τον οργανισμό του. Το ψυχολογικό συμβόλαιο με τον οργανισμό αφορά τόσο τις προσδοκίες του ατόμου από τη σχέση του με τον οργανισμό όσο και τα όσα περιμένει από τη σχέση του με τους συναδέλφους. Στις σχέσεις αυτές ο εργαζόμενος προσδοκεί ανταποδοτικότητα, οι εισροές του να είναι ίσες με τις εκροές του. Όταν η πραγματικότητα δεν ταιριάζει με τις προσδοκίες του, όταν δηλαδή αντιλαμβάνεται έλλειψη ανταποδοτικότητας στις οργανωτικές του σχέσεις, προκύπτει γνωστική και συμπεριφορική απόσυρση. Η απόσυρση αυτή ενδέχεται να εκδηλωθεί με την εμφάνιση συμπτωμάτων επαγγελματικής εξουθένωσης αλλά και με την επίδειξη άλλων παρόμοιων συμπεριφορών, όπως είναι η μειωμένη οργανωτική εμπλοκή, η κινητικότητα και οι απουσίες. Οι εκδηλώσεις αυτές, οι οποίες αποσκοπούν στην αποκατάσταση της ισότητας, ενδέχεται να οδηγήσουν σε μείωση της προσφοράς του εργαζόμενου, ενώ αναμενόμενες είναι και οι απώλειες στα κέρδη της οργάνωσης. Συνεπώς η επίδειξη για παράδειγμα κυνισμού στη συμπεριφορά του εργαζόμενου δημιουργεί προβλήματα στο χώρο εργασίας οι οποίες έχουν επιπτώσεις όχι μόνο για το ίδιο το άτομο αλλά και την ίδια την επιχείρηση (κακή λειτουργία και χαμηλή απόδοση, μειωμένη παραγωγικότητα).

4.1.3. Ερευνητικό πεδίο

Εκπονήθηκαν διάφορες μελέτες για τις ακατάλληλες αμοιβές, οικονομικού ή κοινωνικού περιεχομένου, που κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η εν λόγω ανισότητα αυξάνει την πιθανότητα επαγγελματικής εξουθένωσης. Γνωστές στο χώρο είναι οι έρευνες του Schaufeli και των συνεργατών του, οι οποίοι μελετούν όχι μόνο την ύπαρξη σχέσης υποαμοιβής και επαγγελματικής εξουθένωσης αλλά και σύνδεση του φαινομένου με την υπεραμοιβή.

Οι VanYperen, Buunk & Schaufeli (1992) σε μια αρχική τους έρευνα με δείγμα νοσηλευτικό προσωπικό διαπίστωσαν ότι η εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης ήταν πιο πιθανή μεταξύ των εργαζομένων που αντιλαμβάνονταν ανισορροπία, ανισότητα στη σχέση τους με τους ασθενείς.

Δυο έρευνες πραγματοποιήθηκαν από τους Dierendonck, Schaufeli & Buunk (1996) σε προσωπικό παροχής υπηρεσιών. Στην πρώτη με δείγμα θεραπευτές σε ψυχιατρική κλινική διαπιστώθηκε ότι η αίσθηση ανισότητας σχετιζόταν με την επαγγελματική εξουθένωση. Το ίδιο παρατηρήθηκε και στην άλλη με δείγμα το προσωπικό ενός κέντρου περίθαλψης διανοητικά καθυστερημένων ατόμων. Στην τελευταία έρευνα βρέθηκε επίσης ότι και τα άτομα που αισθάνονταν υπεραμοιβόμενα βίωναν αυξημένη εξουθένωση.

Έρευνα των Schaufeli, Van Dierendonck & Gorp (1996) σε νοσηλευτικό προσωπικό και εκπαιδευόμενους νοσηλευτές, έδειξε ότι τα άτομα που ένιωθαν ότι επένδυαν περισσότερα στη σχέση με τους ασθενείς τους και στη σχέση με το νοσοκομείο από όσα έπαιρναν εμφάνιζαν περισσότερα συμπτώματα εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και μειωμένων προσωπικών επιτευγμάτων.

Μια έρευνα που δεν έδειξε σχέση μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και αντίληψης ανισότητας είναι αυτή των Medvene, Volk & Meissen (1997). Ωστόσο όπως λένε οι ίδιοι οι ερευνητές αυτό μπορεί να ήταν απόρροια του συγκεκριμένου δείγματος καθώς διερευνήθηκαν επικεφαλείς ομάδων αυτοβοήθειας. Υποστηρίζουν ότι οι επικεφαλείς, οι καθοδηγητές έχουν ελάχιστες προσδοκίες να λάβουν αμοibaία κέρδη από τα μέλη των ομάδων τους.

Μια μελέτη που έχει συνδέσει την επαγγελματική εξουθένωση με την ανισότητα είναι των Dierendonck, Schaufeli & Buunk (1998). Μέσω της αξιολόγησης ενός προγράμματος για τον έλεγχο της βίωσης επαγγελματικής εξουθένωσης επιχειρήθηκε η μείωση της αντιλαμβανόμενης ανισότητας στη σχέση του εργαζόμενου τόσο με τον οργανισμό όσο και με τους αποδέκτες των υπηρεσιών του. Βρέθηκε ότι, με την περάτωση του προγράμματος, η πειραματική ομάδα εμφάνιζε χαμηλότερη επαγγελματική εξουθένωση συγκριτικά με τις ομάδες ελέγχου.

Έρευνα σε 249 εκπαιδευτικούς στη Γερμανία από τους Van Horn, Schaufeli & Enzmann (1999) διερεύνησε την ανταποδοτικότητα διαχωρίζοντας την επίδραση των εισερχομένων από αυτή των εξερχομένων. Έδειξε ότι όταν οι εκπαιδευτικοί επένδυσαν περισσότερα από όσα λάμβαναν από το σχολείο, στο οποίο εργάζονταν, ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης. Ωστόσο στη σχέση μαθητών-εκπαιδευτικών έπαιζαν κυρίαρχο ρόλο τα εξερχόμενα. Ειδικότερα οι εκπαιδευτικοί δεν έδιναν σημασία στο χρόνο και στην προσπάθεια που κατέβαλλαν κατά την εκπαιδευτική διαδικασία, αλλά μόνο στα όσα έπαιρναν από τους μαθητές, τα οποία όταν ήταν χαμηλά συνδέονταν με αυξημένη επαγγελματική εξουθένωση. Αντίθετα στη σχέση των εκπαιδευτικών με το σχολείο ως οργανισμό μεγάλη επίδραση είχαν τα εισερχόμενα, δηλαδή οι εκπαιδευτικοί επικεντρώνονταν κατά κύριο λόγο στα όσα θεωρούσαν ότι πρόσφεραν στο σχολείο.

Έρευνα για τη μελέτη της αίσθησης ισότητας διενήργησαν και οι Kor, Euwema & Schaufeli το 1999 σε 358 αστυνομικούς. Τα ευρήματα έδειξαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση σχετιζόταν με την έλλειψη ανταποδοτικότητας μεταξύ εισερχομένων και εξερχομένων στη σχέση των αστυνομικών με τους πολίτες, τους συναδέλφους και τον οργανισμό.

5^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΟΙ

5.1. Εργασιακό στρες

Το εργασιακό στρες προκύπτει όταν οι απαιτήσεις μιας εργασίας υπερβαίνουν την ικανότητα του ατόμου να ανταποκριθεί σε αυτές. Εκδηλώνεται με την εμφάνιση ψυχολογικών, σωματικών και συμπεριφορικών συμπτωμάτων (Fontana, 1993, Ross & Altmaier, 1994).

Οι έρευνες που έχουν γίνει στο χώρο έχουν εντοπίσει παράγοντες που διευκολύνουν την εμφάνιση του εργασιακού στρες. Όπως αναφέρουν οι Burke (1988), Buunk et al., (1998), Dipboye et al. (1998), Ross & Altmaier (1994), καταρχήν πηγή στρες μπορούν να αποτελέσουν τα χαρακτηριστικά του *εργασιακού ρόλου*, όπως είναι η ύπαρξη σύγχυσης ή σύγκρουσης ρόλου, ο φόρτος ή και ο υποφόρτος εργασίας. Επίσης χαρακτηριστικά που διέπουν την *ίδια την εργασία*, όπως ο ρυθμός της δουλειάς, οι βάρδιες, ο βαθμός αυτονομίας και ανάληψης υπευθυνοτήτων. Σημαντική αιτία για την ύπαρξη στρες στον εργασιακό ρόλο μπορεί να είναι και *οι διαπροσωπικές σχέσεις*, είτε με τους συναδέλφους, είτε με τους προϊσταμένους και τους πελάτες. Επίσης η δομή του οργανισμού, το οργανωτικό κλίμα, η κουλτούρα μπορεί να ευνοήσει ή όχι την γένεση στρες. Σημαντικές είναι και *οι πρακτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού*, καθώς οι ακατάλληλοι τρόποι προσέγγισης νέων εργαζομένων στη δουλειά, η έλλειψη εκπαίδευσης, η ανυπαρξία επανατροφοδότησης για την παραγωγικότητα και η ακατάλληλη αμοιβή μπορούν να πυροδοτήσουν συμπεριφορές στρες. Λόγος θα πρέπει να γίνει και για τις *περιβαλλοντικές ενοχλήσεις*, όπως ο θόρυβος και η μόλυνση, αλλά και για την αβεβαιότητα που δημιουργεί η τεχνολογική ανάπτυξη.

Ωστόσο η πέποιθηση ότι όλα τα επαγγέλματα εμπεριέχουν τις ίδιες πηγές στρες ή στον ίδιο βαθμό δεν είναι σωστή και αυτό λόγω των διαφορετικών χαρακτηριστικών που τα διέπουν. Για παράδειγμα οι απαιτήσεις μιας δουλειάς μπορεί να την κατατάσσει στις πολύ στρεσογόνες. Ειδικότερα όταν συμπεριλαμβάνει λήψη αποφάσεων, επαναλαμβανόμενη ανταλλαγή πληροφοριών βαρετό έργο, σύγχυση ρόλου, φόρτο εργασίας ή υποφόρτο, απουσία υποστήριξης, ανύπαρκτη αξιολόγηση

της απόδοσης, κακές περιβαλλοντικές συνθήκες, και αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον μια δουλειά μπορεί να χαρακτηριστεί πολύ στρεσογόνα. Ο βαθμός δηλαδή στον οποίο συμπεριλαμβάνει τέτοιου είδους απαιτήσεις θα καθορίσει και το βαθμό βίωσης στρες. Επίσης κάθε επάγγελμα φαίνεται να έχει διαφορετικές πηγές στρες, όπως απαιτήσεις για ποιότητα στην εργασία (πχ επιστήμονες), ποσοτικό φόρτο (πχ μάντζερ), χαμηλό έλεγχο στην εργασία (γραμματείς), σχέσεις με τον αποδέκτη των υπηρεσιών (πχ ιατρικό προσωπικό), έλλειψη ελέγχου στη δουλειά (πχ νοσοκόμες). Η δημοσιογραφία κατατάσσεται στις εργασίες με υψηλό στρες εξαιτίας της ύπαρξης ακραίων μορφών πίεσης, κινδύνου αλλά και επειδή τα αποτελέσματά της ενδέχεται να έχουν επιπτώσεις στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο (Chan et all, 2000, Furnham, 1997).

Η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, όσον αφορά στις πηγές στρες στη δημοσιογραφία δείχνει ότι ο έντονος ανταγωνισμός, οι πιεστικές προθεσμίες και οι χαμηλές αμοιβές αναφέρονται συχνά. Ο χρόνος εργασίας δεν συμπεριλαμβάνει μόνο πολύωρη ενασχόληση αλλά και ακατάστατο ωράριο, απρόβλεπτο. Επιπλέον η αίσθηση που έχουν πολλοί δημοσιογράφοι για την εκπλήρωση μιας αποστολής, τους κρατάει στο καθήκον και δεν τους αφήνει να αποσυρθούν ακόμα και όταν χρειάζεται, με αποτέλεσμα να εξαντλούνται. Στρες στους δημοσιογράφους προκαλούν επίσης οι αλλαγές στην άσκηση του επαγγέλματός τους, λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης-τελευταίο παράδειγμα η άσκηση του επαγγέλματος στο διαδίκτυο. Ο βαθμός του στρες που βιώνουν εξαρτάται κατά μεγάλο βαθμό από τον τομέα που καλύπτουν με το ρεπορτάζ τους. Αποκαλυπτική σε αυτό είναι η έρευνα του Simpson, ο οποίος διερεύνησε την βίωση στρες σε 131 δημοσιογράφους έξι εφημερίδων στην Ουάσιγκτον και το Μίτσιγκαν. Βρέθηκε ότι το μέγεθος του μετατραυματικού στρες που ανέφεραν οι δημοσιογράφοι που ασχολούνταν με ρεπορτάζ τροχαίων ατυχημάτων ήταν δυνατόν να συγκριθεί και έμοιαζε με αυτό που ανέφεραν άτομα σε ιδιαίτερα σκληρά επαγγέλματα, όπως πυροσβέστες, αλλά και με το στρες που βίωναν στρατιώτες (Kalter, 1999, O' Neill, 1999) .

Τους παράγοντες που προκαλούν στρες στη δημοσιογραφία αναφέρει ο Fisher (1985), ο οποίος μελέτησε δημοσιογράφους στη Γερμανία. Διαπίστωσε ότι η πίεση του χρόνου, η πολλή δουλειά, το ακατάστατο ωράριο εργασίας και οι αμοιβές ήταν από τα πιο στρεσογόνα στοιχεία. Επίσης η Gump (1997) αναφέρει στοιχεία από έρευνα με δείγμα 79 συντάκτες, για τους οποίους η έλλειψη χρόνου, εκπαίδευσης, οι

στελείωτες ώρες δουλειάς, ο φόρτος εργασίας και ο μισθός αποτελούν πλευρές της δουλειάς που τους πιέζουν ιδιαίτερα.

Την κατάταξη της δημοσιογραφίας ως ένα από τα πιο στρεσογόνα επαγγέλματα επιβεβαιώνει λίστα από το Πανεπιστήμιο του Manchester, και ειδικότερα από το Ινστιτούτο Επιστημών και Τεχνολογίας, όπου οι δημοσιογράφοι συγκεντρώνουν υψηλές βαθμολογίες στις μετρήσεις του στρες και συγκεντρώνουν παρόμοια βαθμολογία με ιδιαίτερα στρεσογόνα επαγγέλματα, όπως οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι και οι πιλότοι αεροπλάνων.

Πίνακας 5.1 Παράθεση επαγγελμάτων με υψηλά επίπεδα στρες- λίστα από το Πανεπιστήμιο του Manchester(Πηγή: internet)

Επαγγέλματα με υψηλά επίπεδα στρες			
Επαγγέλματα	Βαθμός	Επαγγέλματα	Βαθμός
Ανθρακωρύχος	8.3	Νοσηλεύτης	6.5
Αστυνομικός	7.7	Εργαζόμενοι στην παραγωγή ταινιών	6.5
Σωφρονιστικός υπάλληλος	7.5	Πλήρωμα ασθενοφόρου	6.3
Πιλότος αεροπορίας	7.5	Μουσικός	6.3
Δημοσιογράφος	7.5	Πυροσβέστης	6.2
Στέλεχος διαφήμισης	7.3	Εκπαιδευτικός	6.0
Οδοντίατρος	7.3	Κοινωνικός λειτουργός	6.0
Ηθοποιός	7.2	Διευθυντής προσωπικού	6.0
Γιατρός	6.8		
Προσωπικό εκπομπής	6.8		

Οι δημοσιευμένες έρευνες για τους δημοσιογράφους στη χώρα μας είναι ανύπαρκτες. Έτσι το αν εμφανίζουν παρόμοια χαρακτηριστικά με τους συναδέλφους τους σε άλλες χώρες μπορούμε να το εξάγουμε μελετώντας κείμενα στα οποία εκφράζουν τις ανησυχίες τους για το επάγγελμά τους ή μέσω συζητήσεων. Άρθρα που φιλοξενούνται σε ιστοσελίδες δείχνουν την αγωνία των δημοσιογράφων για την πορεία του επαγγέλματός τους. Χαρακτηριστικό είναι το άρθρο του Κυριακίδη στη «Γωνιά του ρεπόρτερ» για τη χρήση κομπιούτερ και του ιντερνετ στη δημοσιογραφία. Η ανησυχία αυτή που εκφράζει για τις επερχόμενες αλλαγές στο επάγγελμα είναι οι ίδιες που εκφράζονται από το διεθνή τύπο. Ενώ παρόμοιες ανησυχίες, για αλλαγές στις εφημερίδες, εκφράζει στην ίδια ιστοσελίδα και ο Χαντζής.

Η έρευνα των πηγών στρες σε ένα επάγγελμα είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς μπορεί να αποτελέσει οδηγό για την κατάρτιση προγραμμάτων διαχείρισης του στρες. Τις περισσότερες φορές η διαχείριση του εργασιακού στρες γίνεται μέσω παρεμβάσεων στο ίδιο το άτομο και τεχνικών χαλάρωσης, μέσω δηλαδή παρεμβάσεων που έχουν ετοιμαστεί για να αποτελούν το φάρμακο για κάθε περίπτωση και επικεντρώνονται στη μείωση των αποτελεσμάτων του στρες και όχι στις αιτίες του. Η γνωστή οργάνωση International Labour Office (ILO) αναφέρει ότι δεν πρέπει να αγνοούμε τις πηγές του στρες στο εργασιακό περιβάλλον και ότι σημαντικό είναι κατά την κατάρτιση προγραμμάτων διαχείρισης να λαμβάνεται υπόψη η αφετηρία του στρες και όχι τα αποτελέσματά του (Biggam et all, 1997, Ο' Neill, 1999) .

5.2. Επαγγελματική εξουθένωση

Η επαγγελματική εξουθένωση δεν θα πρέπει να συγχέεται με το εργασιακό στρες, παρόλες τις ομοιότητές τους. Ο Brill εντοπίζει τις διαφορές επαγγελματικής εξουθένωσης και εργασιακού στρες σε δυο σημεία: στο χρόνο διατήρησής τους και στα χαρακτηριστικά του πιθανού υποψήφιου για κάθε φαινόμενο. Ως προς το πρώτο σημείο, χαρακτηρίζει το εργασιακό στρες ως μια διαδικασία προσαρμογής, η οποία είναι προσωρινή και συνοδεύεται από ψυχικά και σωματικά συμπτώματα, ενώ την επαγγελματική εξουθένωση ως διαδικασία κατάρρευσης κατά την προσαρμογή που συνοδεύεται από χρόνια δυσλειτουργία στη δουλειά. Όσον αφορά στο δεύτερο σημείο ο Brill αναφέρει ότι επαγγελματική εξουθένωση μπορούν να εμφανίσουν μόνο τα ενθουσιώδη άτομα, με υψηλούς στόχους και εξωπραγματικές προσδοκίες, ενώ για το εργασιακό στρες ο καθένας είναι υποψήφιος σε κάποια στιγμή στη ζωή του. (Ross & Altmaier, 1994, Schaufeli & Enzmann, 1998).

Οι μελέτες που επικεντρώνονται στη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης στους δημοσιογράφους δεν είναι πολλές. Οι περισσότερες έχουν ως δείγμα καθηγητές δημοσιογραφίας και μέσων μαζικής ενημέρωσης (πχ. Endres & Wearden "Job related stress among mass communication faculty"). Μια μόνο έρευνα με δείγμα επαγγελματίες δημοσιογράφους διενεργήθηκε από την Alderman στην Αμερική. Χορηγήθηκε το κλασικό ερωτηματολόγιο της Maslach (MBI-HHS) σε 400 δημοσιογράφους, οι οποίοι εργάζονταν σε 46 εφημερίδες σε εθνικό επίπεδο και η προσπάθεια των ερευνητών εστιάστηκε στη σκιαγράφηση του προφίλ του

δημοσιογράφου που κινδυνεύει να εξουθενωθεί επαγγελματικά. Διαπιστώθηκε ότι οι Αμερικάνοι δημοσιογράφοι είχαν αρκετά χαμηλή αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων, ενώ επιβεβαιώθηκε και στο συγκεκριμένο δείγμα ότι οι νέοι στο επάγγελμα ήταν αυτοί που βίωναν σε υψηλότερο βαθμό εξάντληση και αποπροσωποποίηση. Οι δημιουργοί της έρευνας το αποδίδουν στο κακό ταίριασμα των προσδοκιών τους με την πραγματικότητα. Τέλος εξήγαγαν κάποια συμπεράσματα σχετικά με το μέγεθος του εντύπου όπου εργάζονταν. Προέκυψε ότι όσοι εργάζονταν σε μικρότερες εφημερίδες εμφάνιζαν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, και το εξηγούν ως απόρροια της πίεσης που δέχονταν αυτοί οι εργαζόμενοι να ανταποκριθούν σε ένα εύρος έργων, πολλές φορές άσχετων με την θέση τους (Study: Journalists are burned out, frustrated with job).

Επίσης σημαντική στο χώρο είναι η έρευνα των Cook & Banks το 1993, στην οποία διαπιστώθηκε ότι οι πιο νέοι στο επάγγελμα ήταν πιο πιθανό να εμφανίσουν υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης και αποπροσωποποίησης και αυτό συνδεόταν και με το γεγονός ύπαρξης πολλών διαφορετικών καθηκόντων στην εργασία τους (Gump, 1997).

Τα χαρακτηριστικά των ατόμων που είναι πιθανό να εξουθενωθούν επαγγελματικά, όπως αναφέρονται στο κεφάλαιο για την επαγγελματική εξουθένωση, επιβεβαιώνονται και ισχύουν και για τους δημοσιογράφους. Ειδικότερα όπως αναφέρεται (Kalter, 1999) οι δημοσιογράφοι που είναι περισσότερο ευάλωτοι στην επαγγελματική εξουθένωση είναι « οι καλύτεροι και λαμπρότατοι». Πρόκειται για ανθρώπους ολόψυχα δοσμένους στο επάγγελμά τους, φιλόδοξους, ιδεαλιστές, αυτοκινούμενους. Είναι ακριβώς οι άνθρωποι που κάθε εργοδότης θα ήθελε να προσλάβει, να τους εντάξει στο ανθρώπινο δυναμικό του. Και αυτό γιατί δουλεύουν σκληρά και ασχολούνται με πάθος με κάτι και όταν απογοητεύονται δεν αποσύρονται αλλά εντείνουν τις προσπάθειες τους. Ωστόσο αυτό που κάνει εντύπωση είναι ότι οι δημοσιογράφοι τείνουν να αγνοούν και να μην παραδέχονται συμπτώματα σαν αυτά που επιφέρει η επαγγελματική εξουθένωση. Αυτή η κουλτούρα «της προσποιητής γενναιότητας», όπως την αποκαλεί η Marty Chasney, σύμβουλος καριέρας δημοσιογράφων επί χρόνια, κρατάει πολλούς μακριά από την παραδοχή του προβλήματος. Ωστόσο αυτό δεν αποβαίνει σε καλό για τον επαγγελματία, καθώς όπως αναφέρει η Chasney « η επαγγελματική εξουθένωση είναι σαν μια γρίπη, τότε ακόμα και η πιο αγαπημένη σου τροφή όπως η σοκολάτα δεν φαίνεται και τόσο

καλή» - πόσο μάλλον όταν πρόκειται για κάτι που πρέπει να κάνεις κάθε μέρα, όπως το επάγγελμά σου.

Ωστόσο το να αποφεύγει και να μην αποκαλύπτει κάποιος το πρόβλημα δεν είναι τόσο παράλογο, αν σκεφτεί κανείς ότι η επαγγελματική εξουθένωση τις περισσότερες φορές αντιμετωπίζεται σαν ένα προσωπικό πρόβλημα. Το γεγονός αυτό στιγματίζει το άτομο και δεν δίνει λύση καθώς στηρίζεται σε λάθος πηγή, αφού μπορεί να οφείλεται και ή μόνο στις αντικειμενικές απαιτήσεις του χώρου δουλειάς.

5.3. Παράγοντες ευχαρίστησης

Οι παράγοντες, οι οποίοι προκαλούν ευχαρίστηση και παρέχουν αισθήματα ικανοποίησης κατά την άσκηση ενός επαγγέλματος αποτελούν ένα σημαντικό μέρος του. Για το λόγο αυτό δεν πρέπει να αγνοούνται κατά την έρευνα και ειδικά όταν επιζητείται μια πλήρη αναπαράσταση της εικόνας του επαγγέλματος. Εντοπίζοντας τόσο τις στρεσογόνες πλευρές του όσο και τις ικανοποιητικές μπορούμε να δώσουμε απαντήσεις σε ερωτήματα όπως ποιοι παράγοντες συντείνουν στο να παραιτηθεί κάποιος από τη δουλειά του και πρέπει να βελτιωθούν και ποιοι κινητοποιούν το άτομο να εργάζεται καλύτερα και πρέπει να ενισχυθούν.

Σε ιστοσελίδα που αναφέρεται στους ανθρώπους του τύπου εντοπίζονται οι παράγοντες που ικανοποιούν τους εργαζόμενους στο συγκεκριμένο χώρο και αυτοί που τους στρεσάρουν ("Upsides and Downsides"). Οι παράγοντες που τους ευχαριστούν είναι:

- η συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο, καθώς πάνω από όλα οι δημοσιογράφοι είναι ιδεαλιστές. Χαρακτηριστική είναι η αίσθηση που έχει κάποιος επαγγελματίας του είδους ότι κρατάει ξίφος και επανορθώνει τα σφάλματα.
- η ύπαρξη δράσης, γιατί πάνω από όλα αυτό ζητούν. Το επάγγελμά τους, τους δίνει την δυνατότητα να ρωτούν πληροφορίες και να εισβάλλουν στη ζωή των άλλων που με κανένα άλλο τρόπο δεν θα τους επιτρεπόταν. Είναι συνηθισμένη η απάντηση πολλών όταν τους ρωτούν γιατί αγαπούν το επάγγελμά τους να απαντούν ότι είναι διασκεδαστικό.

το ότι δεν πρόκειται για μια δουλειά «εννιά με πέντε». Βέβαια όπως επισημαίνουν καταπατάτε η προσωπική τους ζωή και διαταράσσεται ο ύπνος τους, αλλά αποζημιώνονται από το ότι δεν είναι υποχρεωμένοι να παραμένουν σε ένα γραφείο, κλεισμένοι όλη μέρα.

- ▶ η έλλειψη ρουτίνας στο έργο τους, το απρόβλεπτο.
- ▶ η συνεχόμενη εκμάθηση νέων πραγμάτων. Λόγω του ότι απασχολούνται με ένα εύρος θεμάτων και επιβάλλεται να εμβαθύνουν στο καθένα, καθημερινά μαθαίνουν κάτι καινούργιο.
- ▶ η μετάδοση στο κοινό αυτής της γνώσης, η «διδασκαλία» του κόσμου για πράγματα που δεν γνωρίζει.
- ▶ η δυνατότητα για συχνά ταξίδια. Μέρος και αυτό του απρόβλεπτου και της συνεχούς μάθησης.

Οι Kor et all (1999) παρατηρούν ότι τους παράγοντες που προσφέρουν ευχαρίστηση σε ένα επάγγελμα είναι πιο πιθανό να τους εντοπίσουμε στο περιεχόμενο μιας δουλειάς και όχι στο περιβάλλον της, καθώς ίσως αποτελούν και το λόγο επιλογής ενός επαγγέλματος.

5.4. Διερευνητικά ερωτήματα και υποθέσεις

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας είναι διττός. Πρώτον επιδιώκεται η διερεύνηση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης μέσα από μια νέα θεώρηση που την εκλαμβάνει ως συμπεριφορά απόσυρσης λόγω της έλλειψης ανταποδοτικότητας στις εργασιακές σχέσεις. Ο δεύτερος στόχος αφορά στην απεικόνιση κάποιων πλευρών του επαγγέλματος του δημοσιογράφου στη χώρα μας. Λόγω του ότι δεν υπάρχουν στοιχεία για όλα τα θέματα που τίθενται διατυπώνονται τόσο διερευνητικά ερωτήματα όσο και ερευνητικές υποθέσεις.

Ειδικότερα επιδιώκεται να δοθούν απαντήσεις στα ακόλουθα διερευνητικά ερωτήματα:

1. Ποιους παράγοντες αναγνωρίζουν οι δημοσιογράφοι του περιοδικού τύπου ως στρεσογόνους κατά την άσκηση του επαγγέλματός τους;
2. Και ποιοι παράγοντες αναφέρονται από τους ίδιους ως πηγές ευχαρίστησης από την εργασία τους;

3. Σε ποιο βαθμό βιώνουν αισθήματα επαγγελματικής εξουθένωσης;
4. Ποια είναι η κατανομή της αντιλαμβανόμενης ισότητας στη σχέση τους με τον οργανισμό τους και ποια είναι η κατανομή της αντιλαμβανόμενης ισότητας στη σχέση τους με τους συναδέλφους;
5. Ποια είναι η κατανομή της αντιλαμβανόμενης ισότητας ως προς τις αμοιβές όταν συγκρίνονται με εργαζόμενους σε άλλες επιχειρήσεις και ποια είναι όταν συγκρίνονται με εργαζόμενους στην ίδια επιχείρηση;
6. Ποια κατανομή παρουσιάζουν ως προς την επιλογή επαγγέλματος;

Και στις ακόλουθες ερευνητικές υποθέσεις:

1. Η αντίληψη ανισότητας σε οργανωτικό επίπεδο, δηλαδή ως προς τον οργανισμό και ως προς τους συναδέλφους, θα σχετίζεται με υψηλότερα επίπεδα εξάντλησης και κυνισμού και χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής επάρκειας.
2. Η αντίληψη ανισότητας σε οργανωτικό επίπεδο, δηλαδή ως προς τον οργανισμό και ως προς τους συναδέλφους, θα σχετίζεται με αυξημένη πρόθεση παραίτησης.
3. Η πρόθεση παραίτησης θα σχετίζεται με υψηλότερα επίπεδα εξάντλησης και κυνισμού και χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής επάρκειας.

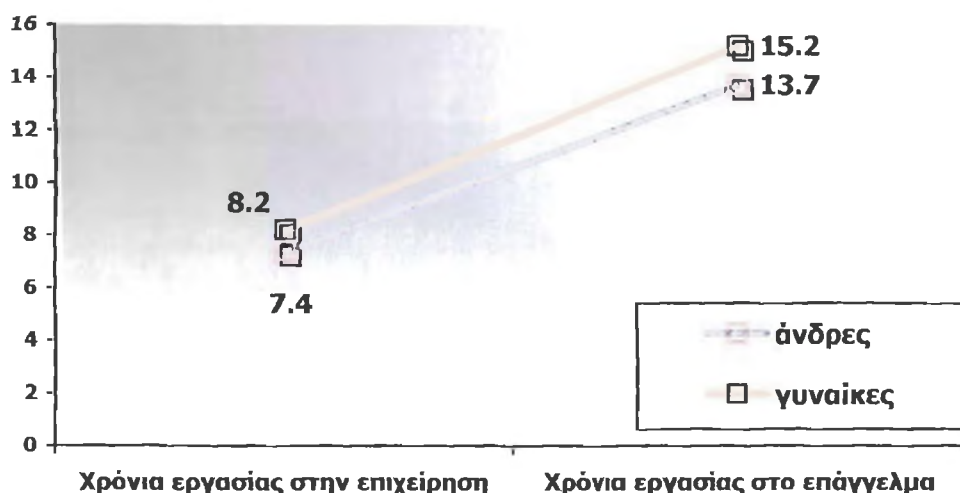
Τέλος επιζητείται η διερεύνηση της παραγοντικής δομής του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής εξουθένωσης (MBI – GS), στο συγκεκριμένο δείγμα.

6° Κεφάλαιο

ΜΕΘΟΔΟΣ

6.1. Δείγμα

Οι δημοσιογράφοι που εργάζονται σε περιοδικά αποτελούν τον πληθυσμό – στόχο της παρούσας έρευνας. Το τελικό δείγμα αποτέλεσαν 78 δημοσιογράφοι οι οποίοι εργάζονται σε περιοδικά μεγάλης κυκλοφορίας της Αθήνας (Marie Claire, Τηλεθεατή, Madame Figaro, Ταχυδρόμο κλη). Από αυτούς οι 28 είναι άνδρες (36%) και οι 50 (64%) γυναίκες. Ο μέσος όρος ηλικίας είναι 39,92 (9,56), ενώ κατά μέσο όρο η απασχόληση στη συγκεκριμένη επιχείρηση - περιοδικό φτάνει τα 7,92 (6,84) χρόνια και συνολικά στο δημοσιογραφικό χώρο τα 14,69 (7,44) χρόνια. Στο γράφημα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι μέσοι όροι των χρόνων εργασίας στο επάγγελμα και στη συγκεκριμένη επιχείρηση ανά φύλο.



Σχήμα 6.1. Μέσοι όροι των χρόνων εργασίας στην επιχείρηση και στο επάγγελμα των 78 δημοσιογράφων ως προς το φύλο

Το 64% του δείγματος αποτελούν γυναίκες και μόνο το 36% άνδρες. Αυτό δεν απέχει πολύ από τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού από τον οποίο έχει ληφθεί το δείγμα, καθώς οι αναλογίες των μελών της Ένωσης Συντακτών Περιοδικού Τύπου (ΕΣΠΤ) ως προς το φύλο είναι 60:40. Δηλαδή στον περιοδικό τύπο εργάζονται περισσότερες γυναίκες από άνδρες.

Ο μέσος όρος της ηλικίας των ατόμων που έλαβαν μέρος στην έρευνα είναι επίσης αυξημένος. Και το γεγονός αυτό όμως είναι αναμενόμενο, καθώς στην ΕΣΠΤ

συνηθίζουν να εγγράφονται δημοσιογράφοι μεγαλύτερων ηλικιών και περισσότερο «ευαίσθητοποιημένοι» - όπως μας είπαν - στα προβλήματα του κλάδου.

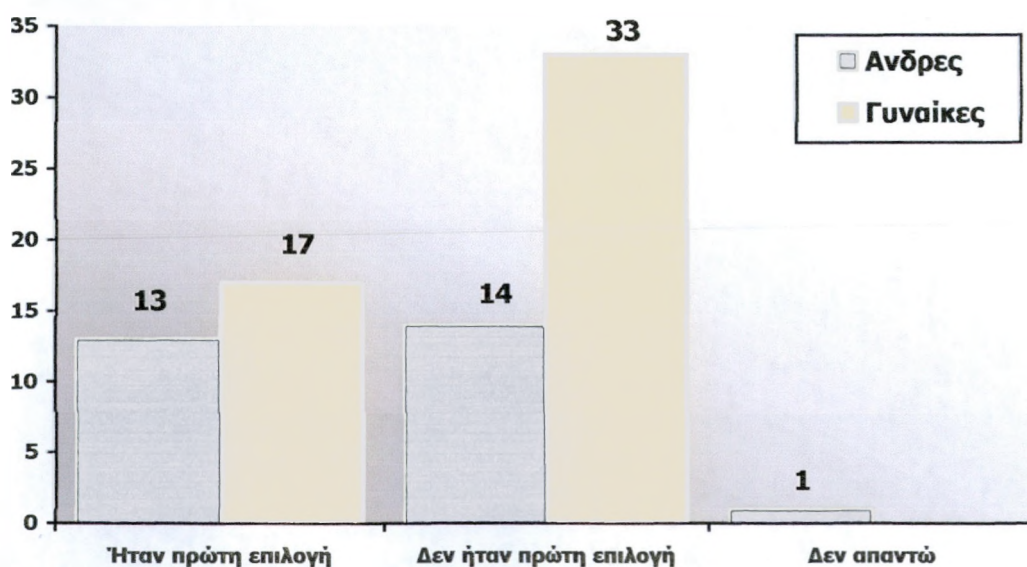
Ως προς το χρονικό διάστημα παραμονής στις επιχειρήσεις που εργάζονται φαίνεται να είναι αρκετά σταθεροί, καθώς ο μέσος όρος είναι ακριβώς ο μισός από τη συνολική παρουσία τους στο επάγγελμα.

Όσον αφορά στη σχέση που έχουν με την επιχείρησή τους, οι περισσότεροι δημοσιογράφοι του δείγματος εργάζονται ως εσωτερικοί συντάκτες (βλέπε πίνακα 6.1). Το γεγονός αυτό οφείλεται στον τρόπο δειγματοληψίας που ακολουθήθηκε και αφορούσε προσέγγιση των ατόμων στον εργασιακό τους χώρο, καθώς ήταν δύσκολο να βρεθούν εξωτερικοί συντάκτες και συνεργάτες.

Πίν. 6.1. Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της σχέσης εργασίας των 78 δημοσιογράφων με τις επιχειρήσεις τους

Σχέσεις εργασίας	F (cf)
Εσωτερικός συντάκτης	62 (80%)
Εξωτερικός συντάκτης	7 (9%)
Εξωτερικός συνεργάτης	5 (6%)
Άλλες σχέσεις	4 (5%)

Για τους περισσότερους ερωτώμενους, 47 άτομα (60%), η δημοσιογραφία δεν υπήρξε η πρώτη επιλογή τους, αλλά υπήρξε για τους 30 (39%) πρώτη επιλογή. Ένα



Σχ.6.2. Σύνθετο ακιδωτό διάγραμμα των 78 δημοσιογράφων ως προς το φύλο και την επιλογή του επαγγέλματος

άτομο δεν απάντησε. Ως προς το φύλο παρατηρούνται διαφοροποιήσεις, καθώς περισσότερες είναι οι γυναίκες, που αναφέρουν ότι δεν υπήρξε η πρώτη τους επιλογή (βλέπε σχήμα 6.2).

Η διαδικασία της δειγματοληψίας είχε ως εξής: τα ερωτηματολόγια στάλθηκαν σε περιοδικά μέσω των μελών του μικτού συμβουλίου* της ΕΣΠΤ. Κάθε μέλος πήρε τόσα ερωτηματολόγια όσα και οι εργαζόμενοι που θα μπορούσαν να απαντήσουν στο περιοδικό του. Η συγκεκριμένη μέθοδος επιλέχθηκε ως η καταλληλότερη για την εξασφάλιση ικανού αριθμού ερωτηματολογίων, και αν και με κανένα τρόπο δεν θα μπορούσε να χαρακτηριστεί τυχαία, ωστόσο έδωσε τη δυνατότητα σε όλα τα μέλη των περιοδικών, στα οποία μοιράστηκαν ερωτηματολόγια, να συμμετάσχουν. Σημαντικό μειονέκτημα της όλης διαδικασίας αποτελεί η έλλειψη δυνατότητας να ελεγχθούν τα χαρακτηριστικά των ατόμων που δεν απάντησαν. Επίσης το γεγονός ότι κατά τη δειγματοληψία δεν συμπεριελήφθησαν όλα τα περιοδικά ούτε και σε πανελλαδική κλίμακα, αποτελεί πρόβλημα ως προς την εξωτερική εγκυρότητα της έρευνας. Ωστόσο οι περιορισμένοι πόροι της έρευνας, τόσο σε οικονομικό όσο και σε ανθρώπινο δυναμικό, δεν επέτρεψαν κάτι περισσότερο συστηματικό.

Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας δημιουργήθηκαν προβλήματα με την επιστροφή των ερωτηματολογίων. Έτσι κρίθηκε αναγκαία παρέμβαση με προσωπικά τηλεφωνήματα σε εκπροσώπους περιοδικών που είχαν λάβει ερωτηματολόγια και ζητήθηκε η συμπλήρωση και η επιστροφή τους. Η ενέργεια αυτή αύξησε αρκετά την ποσότητα των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων, χωρίς ωστόσο να μπορεί να χαρακτηριστεί ο αριθμός των επιστρεφόμενων ερωτηματολογίων ως ιδιαίτερα ικανοποιητικός, καθώς έχουν δοθεί σχεδόν τα διπλάσια ερωτηματολόγια. Υπάρχει συνεπώς μία διαρροή στο δείγμα, η οποία αγγίζει το 50%, όπου όμως λόγω της περιορισμένης γνώσης για τα χαρακτηριστικά των ατόμων που δεν απάντησαν, δεν είναι δυνατόν να εξαχθούν συμπεράσματα.

Επίσης ένα άλλο πρόβλημα το οποίο εντοπίστηκε ήταν η συμπλήρωση ερωτηματολογίων και από άλλους εργαζόμενους των περιοδικών (πχ τμήμα μάρκετινγκ). Αυτά δεν συμπεριελήφθησαν στο τελικό δείγμα.

.....

* μικτό συμβούλιο = εκπρόσωποι των δημοσιογράφων που απασχολούνται σε περιοδικά.

6.2. Μέσα συλλογής των δεδομένων

Για τη συλλογή των δεδομένων της έρευνας χορηγήθηκαν τα εξής μετρικά εργαλεία:

Η κλίμακα των *Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson (1996)*, *MBI – GS*, για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το *MBI – GS* αποτελεί την τελευταία έκδοση της γνωστής και πολυχρησιμοποιημένης κλίμακας της Maslach για την επαγγελματική εξουθένωση, προσαρμοσμένη με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε επαγγέλματα χωρίς διαπροσωπική επαφή. Έτσι υπάρχουν ερωτήματα που έχουν παραμείνει ίδια, άλλα που έχουν ελαφρώς αναδιατυπωθεί και άλλα καινούργια. Η συγκεκριμένη κλίμακα έχει προσαρμοσθεί στα Ελληνικά από το Πρόγραμμα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών και έχουν εκπονηθεί μελέτες, στις οποίες έχει διερευνηθεί η παραγοντική του δομή και η αξιοπιστία του. Αποτελείται από 16 θέματα και μετρά τρεις διαστάσεις του εν λόγω φαινομένου:

- ▶ την εξάντληση από την εργασία (αισθήματα κόπωσης και εξάντλησης, απόρροια γενικά από την εργασία και όχι μόνο από την επαφή με ανθρώπους), μέσω πέντε ερωτημάτων: 1, 2, 3, 4, 6
- ▶ την αίσθηση επαγγελματικής επάρκειας (αισθήματα αποτελεσματικότητας στη διεκπεραίωση της εργασίας), μέσω έξι ερωτημάτων: 5, 7, 10, 11, 12, 16, και
- ▶ τον κυνισμό (αισθήματα ψυχρής στάσης και αδιαφορίας προς την εργασία), μέσω πέντε ερωτημάτων: 8, 9, 13, 14, 15.

Η υψηλότερη αξιοπιστία παρατηρείται στην υποκλίμακα της εξάντλησης του *MBI – GS* και φτάνει το 0.91, ενώ χαμηλότερη είναι για την επαγγελματική επάρκεια και τον κυνισμό, 0.77 και 0.80 αντίστοιχα. Ως προς την εγκυρότητα του συγκεκριμένου μετρικού εργαλείου έχει επιβεβαιωθεί η δομική του εγκυρότητα με τη χρήση επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης (Taris Schreurs & Schaufeli, 1999). Οι απαντήσεις δίνονται σε μια επταβάθμια κλίμακα κυμαινόμενη από το 0 «ποτέ» μέχρι το 6 «κάθε μέρα», ακριβώς όπως και η κλασσική έκδοση του ερωτηματολογίου. Υψηλές τιμές στην εξάντληση και στον κυνισμό και χαμηλές τιμές στην επαγγελματική επάρκεια σημαίνουν αυξημένη επαγγελματική εξουθένωση. Συνήθως στις έρευνες δεν δίνεται ένας βαθμός συνολικός για την επαγγελματική εξουθένωση, αλλά χωριστά για τις τρεις διαστάσεις της. Ωστόσο οι Taris et al (1999), στη μελέτη για την παραγοντική δομή του εν λόγω ερωτηματολογίου διαπίστωσαν και υποστηρίζουν την θεώρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης ως μονοδιάστατο

φαινόμενο και όχι μόνο ως τρισδιάστατο. Κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι ενδείκνυται η μονοδιάστατη μορφή (ένωση των τριών βαθμών σε έναν, προσθέτοντάς τα) όταν στόχος δεν είναι η επικέντρωση σε θεωρητικές διαφορές αλλά πιο πρακτικά θέματα, όπως για παράδειγμα όταν πολλά άτομα παρατηρούνται για να διαπιστωθεί ο βαθμός βίωσης στρες στον εργασιακό χώρο. Αντίθετα όταν ερευνητικοί σκοποί επιδιώκονται καλύτερα είναι να χρησιμοποιείται η τρισδιάστατη φύση, καθώς οι μεταβλητές ενδέχεται να συνδέονται με διαφορετικό τρόπο με καθεμιά από τις διαστάσεις. Οι ίδιοι επισημαίνουν την μεγάλη ομοιότητα του εν λόγω μετρικού εργαλείου με την κλασσική έκδοση της κλίμακας και κατά συνέπεια την άμεση συγκρισιμότητα των ερευνών και τη γενίκευση των αποτελεσμάτων και σε άλλα δείγματα.

Η μέτρηση της αντιλαμβανόμενης ισότητας στις διάφορες σχέσεις του εργαζόμενου μπορεί να γίνει με τη χρήση ερωτημάτων, είτε σε συνολικό επίπεδο είτε σε λεπτομερέστερο. Σε συνολικό επίπεδο αξιολογείται η σχέση ισότητας με ένα ερώτημα σφαιρικό ενώ κατά το δεύτερο τρόπο το άτομο καλείται να δείξει τη συνεισφορά του και τα κέρδη του σε μια σειρά από ερωτήματα, συνήθως σε σύγκριση με κάποιον άλλο. Οι συσχετίσεις των δυο μετρήσεων και η εύρεση υψηλής συνάφειας έχει χρησιμοποιηθεί ως απόδειξη της εγκυρότητας των εργαλείων (Dierendonck et al, 1996). Αντίθετα η αξιοπιστία τους δεν έχει διερευνηθεί σε καμία έρευνα. Ως προς τη χρήση του τύπου του Adams για την εξαγωγή του βαθμού ισότητας, έχει διαπιστωθεί η αποτελεσματικότητά του στην αξιολόγηση της σχέσης με τον οργανισμό και για αυτό προτείνεται ως η καλύτερη λύση. Αντίθετα οι πιο γενικές αξιολογήσεις, οι πιο συνολικές κρίνονται καταλληλότερες για τη μέτρηση άλλων σχέσεων, όπως είναι με τους αποδέκτες των υπηρεσιών.

Στη συγκεκριμένη μελέτη για την μέτρηση της αντιλαμβανόμενης ισότητας σε οργανωτικό επίπεδο χρησιμοποιήθηκε κλίμακα που κατασκευάστηκε και χρησιμοποιείται σε έρευνες από τους *Dierendonck, Schaufeli & Buunk (1998)*. Αποτελείται από τέσσερις προτάσεις και το άτομο καλείται να απαντήσει σε μια επταβάθμια κλίμακα που εκτείνεται από το 1 «πολύ λίγη» έως το 7 «πάρα πολλή». Για την εξαγωγή του βαθμού ισότητας χρησιμοποιείται ο τύπος του Adams και προκύπτουν βαθμολογίες μικρότερες, ίσες ή μεγαλύτερες από το μηδέν. Εάν το αποτέλεσμα είναι μηδέν η σχέση ερμηνεύεται ως ισότιμη, εάν είναι κάτω από το μηδέν ως ανισότητα εις βάρος του ατόμου που κάνει την σύγκριση (περιπτώσεις υποαμοιβής), ενώ όταν είναι πάνω από το μηδέν ανισότητα υπέρ του ατόμου που κάνει την σύγκριση (περιπτώσεις υπεραμοιβής).

Για τη μέτρηση της ισότητας ως προς τους συναδέλφους, αλλά και για την αίσθηση ισότητας προς τις αμοιβές τους χρησιμοποιήθηκε μια συνολική μέτρηση, όπως προκύπτει από εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν σε έρευνες των *Geurts, Buunk & Schaufeli, (1994).*, *Van Yperen et al (1996)*, *Summers et al (1990, 1991)*. Η απάντηση στα ερωτήματα αυτά δίνεται σε μια κλίμακα κυμαινόμενη από το 1 «πολύ περισσότερο» ως το 5 «πολύ λιγότερο». Όσο μεγαλύτερη βαθμολογία δίνουν τόσο μεγαλύτερη είναι η ανισότητα που αντιλαμβάνονται. Ειδικά για τις αμοιβές χρησιμοποιήθηκαν δυο αναφορές σύγκρισης - άτομα που κάνουν την ίδια εργασία σε άλλες επιχειρήσεις, και άτομα που κάνουν την ίδια εργασία στην ίδια επιχείρηση. Συνήθως σε παρόμοιες έρευνες σε πειραματικό επίπεδο ελέγχεται το ποιος είναι ο άλλος που γίνεται η σύγκριση, σε μη πειραματικό όμως πλαίσιο αυτό είναι αδύνατο, καθώς ποτέ δεν μπορεί κάποιος να είναι σίγουρος για το ποιους και πόσους άλλους θα χρησιμοποιήσει το άτομο. Για αυτό στη συγκεκριμένη έρευνα δόθηκαν συγκεκριμένα πρόσωπα αναφοράς – δυο σημαντικοί άλλοι όπως προκύπτουν από τη βιβλιογραφία.

Η πρόθεση παραίτησης μετρήθηκε με δυο ερωτήματα των *Leiter, Harvie & Frizzell (1998)*. Οι απαντήσεις δίνονται σε πενταβάθμια κλίμακα, κυμαινόμενη από το 1 «διαφωνώ απολύτως» μέχρι το 5 «συμφωνώ απολύτως». Μεγάλες τιμές αντιστοιχούν σε αυξημένη πρόθεση παραίτησης.

Ζητήθηκε επίσης η αναφορά των πηγών στρες και ευχαρίστησης όπως τις αντιλαμβάνονται οι ίδιοι οι ερωτώμενοι. Η κατασκευή εργαλείων μέτρησης του στρες για διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες δεν είναι κάτι ασυνήθιστο καθώς οι πηγές αυτές μπορεί να διαφέρουν από πληθυσμό σε πληθυσμό (άλλα πράγματα προκαλούν στρες σε μια επαγγελματική ομάδα και άλλα σε άλλη). Επειδή στην πράξη έχει αποδειχθεί αρκετά δύσκολο να απαντά ο ερωτώμενος σε ανοικτές ερωτήσεις όταν τα ερωτηματολόγια είναι αυτοχορηγούμενα, αποφασίστηκε να διατυπωθούν κάποιες ευρύτερες κατηγορίες στρεσογόνων παραγόντων και πλευρών ευχαρίστησης και να κληθεί ο ερωτώμενος να επιλέξει αυτές που τον ενοχλούν ή τον ευχαριστούν περισσότερο. Ωστόσο διατυπώθηκε και ανοικτή ερώτηση, δίνοντας έτσι τη δυνατότητα σε άτομα που δεν καλύπτονταν να αναφέρουν κάτι άλλο. Για την επιλογή των παραγόντων που προκωδικοποιήθηκαν στο ερωτηματολόγιο, κρίθηκε αναγκαία η διεξαγωγή συνεντεύξεων με δημοσιογράφους. Πραγματοποιήθηκαν τέσσερις μη δομημένες συνεντεύξεις, στις οποίες αναφέρθηκαν σχόλια όπως: «δεν φτάνει ο χρόνος να τελειώσεις», «τη μια στιγμή είσαι εδώ και την άλλη πρέπει να είσαι στο συμβάν», «πίεση από τους πάνω να γράψεις κάτι» «οι ειδήσεις δεν έχουν

ώρα», «δεν έχει λεφτά», «κυνήγι στην είδηση, δεν πρέπει να τη χάσεις», «είναι δημόσιο επάγγελμα με κύρος», «τα λεφτά που βγάζεις είναι καλά», «είναι ενδιαφέρον επάγγελμα, μαθαίνεις συνέχεια». Η ανάλυση των ευρημάτων έγινε σε συνεργασία με άλλο άτομο, έμπειρο στο είδος. Διαπιστώθηκε ότι υπήρχαν κάποια θέματα που αναφέρονταν τόσο ως παράγοντες ικανοποίησης όσο ως πηγές στρες (πχ οικονομικό) και αποφασίστηκε να συμπεριληφθούν και στις δυο κατηγορίες. Αρχικά ζητήθηκε η ιεράρχηση των παραγόντων που τους αγχώνουν, πιέζουν και τους ευχαριστούν περισσότερο, ωστόσο επειδή αυτό δεν γινόταν από όλους (σημείωναν απλά την επιλογή τους και δεν έδιναν αριθμό) η τελική ανάλυση των απαντήσεων στηρίχθηκε απλά στη συχνότητα των αναφορών.

Τέλος ζητήθηκε από τα άτομα να αναφέρουν αν η συγκεκριμένη εργασία υπήρξε η πρώτη τους επιλογή ή όχι, καθώς και διάφορα δημογραφικά στοιχεία, όπως φύλο, ηλικία, χρόνια εργασίας στο επάγγελμα και στην συγκεκριμένη επιχείρηση και θέση.

Πριν το πακέτο των ερωτηματολογίων χορηγηθεί στο τελικό δείγμα, όλα τα ερωτήματα που μεταφράστηκαν στη γλώσσα μας δόθηκαν σε άτομα για συμπλήρωση (άσχετα άτομα με το επάγγελμα και στους δημοσιογράφους που βοήθησαν στον εντοπισμό των στρεσογόνων και των παραγόντων ευχαρίστησης). Στη συνέχεια συζητήθηκαν προβλήματα κατά τη συμπλήρωση και ασάφειες στην αντίληψη των ερωτημάτων και διορθώθηκαν. Το κύριο πρόβλημα εντοπιζόταν στη χρήση λέξεων που δεν γίνονταν με τον ίδιο τρόπο αντιληπτές. Μετά την αποσαφήνιση και αυτών των προβλημάτων χορηγήθηκαν ερωτηματολόγια σε συνέλευση της ΕΣΠΤ (Μάρτιος). Το δείγμα αποτέλεσαν επτά άντρες και οκτώ γυναίκες με μέσο όρο ηλικίας 38,13. Δεν διαπιστώθηκαν προβλήματα κατά τη χορήγηση σε αυτό το στάδιο, ούτε καν για το πρόβλημα που προέκυψε μετά, στην κύρια έρευνα, με την μη ιεράρχηση των στρεσογόνων και των παραγόντων ικανοποίησης.

Στο τελικό δείγμα, η σειρά που δόθηκαν τα μετρικά εργαλεία δεν υπήρξε πάντα η ίδια για να αποφευχθούν επιδράσεις στη σειρά χορήγησης. Υπήρχε διαφοροποίηση στη σειρά ως προς τις κλίμακες ανταποδοτικότητας (δόθηκαν τρεις διαφορετικές μορφές) και των παραγόντων στρες και ευχαρίστησης (δόθηκαν δυο διαφορετικές μορφές). Το ερωτηματολόγιο για την επαγγελματική εξουθένωση δινόταν πάντα πρώτο, ενώ τα ερωτήματα της πρόθεσης παραίτησης προς το τέλος. Τα δημογραφικά επίσης δίνονταν στο τέλος για να μην επηρεάσουν τις υπόλοιπες απαντήσεις.

6.3. Διαδικασία συλλογής

Η όλη διαδικασία συλλογής των δεδομένων συμπεριλάμβανε πολλές φάσεις. Καταρχήν έγινε μια πρώτη επαφή με τη Γενική Γραμματέα της Ένωσης Συντακτών Περιοδικού Τύπου, μετά από την αποστολή αίτησης προς την ΕΣΠΤ, όπου ζητούνταν η άδεια για τη διεξαγωγή έρευνας στα μέλη της. Με την ίδια συζητήθηκαν πιθανοί τρόποι δειγματοληψίας και υπέδειξε ως καλύτερο τρόπο τις συναντήσεις του μικτού συμβουλίου. Θεωρήθηκε ότι με αυτόν τον τρόπο θα αποφευγόταν η άσκοπη σπατάλη χρόνου, ενώ και η επιστροφή των ερωτηματολογίων θα ήταν μεγαλύτερη, καθώς τα μέλη του μικτού θα παρελάμβαναν τα ερωτηματολόγια και θα αναλάμβαναν επίσης την επιστροφή τους. Στην πορεία αυτό αποδείχθηκε αρκετά δύσκολο, κυρίως για δυο λόγους. Καταρχήν αρκετοί από όσους πήραν ερωτηματολόγια αργούσαν να τα επιστρέψουν και μετά υπήρχαν και μέλη του μικτού συμβουλίου, που συστηματικά δεν εισέρχονταν στις συνελεύσεις, με αποτέλεσμα να μην λαμβάνουν γνώση για τη διεξαγωγή της έρευνας και φυσικά να μην παίρνουν ερωτηματολόγια. Ζητήθηκε από την ΕΣΠΤ ένας κατάλογος με τα ονόματα των μελών του μικτού συμβουλίου, ώστε να υπάρξει μια άμεση επικοινωνία. Αμέσως έγινε δεκτό το αίτημα και η επικοινωνία αυτή απέδωσε την επιστροφή αρκετών ερωτηματολογίων. Η επιστροφή αυτή ήταν τόσο από μέλη που δεν εισέρχονταν στις συνελεύσεις και δεν είχαν πάρει ερωτηματολόγια, καθώς μετά την ενημέρωσή τους ενδιαφέρθηκαν να λάβουν μέρος στην έρευνα και έλαβαν, όσο και από άτομα που είχαν λάβει ερωτηματολόγια αλλά δεν είχαν βρει το χρόνο ή ενδιαφερθεί να τα επιστρέψουν.

Το γεγονός αυτό – η μεγαλύτερη επιστροφή δηλαδή μετά από επικοινωνία - σε συνδυασμό με το ότι αρκετοί ήταν όσοι θέλησαν να λάβουν γνώση για τα ευρήματα της έρευνας (24%), δείχνουν ότι πιθανά μια προσωπική προσέγγιση των ερωτώμενων θα απέφερε μεγαλύτερη ανταπόκριση στην έρευνα.

Επίσης κάτι που αξίζει να αναφερθεί είναι το γεγονός ότι παρόλο που τονίστηκε η ανωνυμία του ερωτηματολογίου και παρά τις διαβεβαιώσεις ότι τα δεδομένα θα περαστούν σε στατιστικό πακέτο και θα βγουν ομαδοποιημένα αποτελέσματα για όλους φάνηκε ότι κάποιοι δεν θέλησαν να απαντήσουν από φόβο μήπως οι απαντήσεις τους δημοσιοποιηθούν στις επιχειρήσεις που εργάζονται. Χαρακτηριστικό είναι ότι ορισμένοι από όσους έλαβαν μέρος στην έρευνα και ενδιαφέρονταν για τα

ευρήματα, δεν σημείωσαν την επιθυμία τους αυτή στο ειδικό έντυπο, αλλά ζήτησαν να μάθουν πότε θα βγουν τα ευρήματα για να επικοινωνήσουν με την ερευνήτρια.

Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε από τον Μάιο του 2001 έως και τον Ιούλιο του ίδιου χρόνου.

7^ο Κεφάλαιο

ΕΥΡΗΜΑΤΑ

7.1. Παραγοντική δομή του MBI - GS

Διεξήχθη παραγοντική ανάλυση με τη μέθοδο των κυρίων συνιστωσών για να διερευνηθεί η παραγοντική δομή του MBI-GS στο συγκεκριμένο δείγμα. Οι προϋποθέσεις για την πραγματοποίηση παραγοντικής ανάλυσης πληρούνταν στην περίπτωση μας καθώς:

- ▶ ο αριθμός των ερωτημάτων προς ανάλυση είναι ικανοποιητικός (=16)
- ▶ τα άτομα στο δείγμα μας είναι τέσσερις φορές περισσότερα από τα ερωτήματα (N=78)
- ▶ επισκόπηση του πίνακα ενδοσυναφειών έδειξε, στο σύνολό του, την ύπαρξη μέτρων και υψηλών συναφειών.
- ▶ το κριτήριο Kaiser –Meyer –Olkin που δείχνει την καταλληλότητα του δείγματος για παραγοντική ανάλυση είναι .822.

Από την αρχική ανάλυση τρεις κύριες συνιστώσες εξήχθησαν, οι οποίες είχαν

Πίνακας 7.1 . Παραγοντική ανάλυση του MBI -GS

ΘΕΜΑΤΑ	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ		
	Εξάντληση	Επαγγελματική επάρκεια	Κυνισμός
MB6	.85		
MB2	.84		
MB3	.79		
MB1	.78		
MB4	.73		
MB10		.84	
MB7		.82	
MB16		.64	
MB12		.61	
MB5		.50	
MB11		.45	
MB14			.85
MB9			.83
MB15			.83
MB8			.80
MB13			.38

Παράγοντας 1: ιδιοτιμή =6.22, ποσοστό εξηγούμενης διασποράς =38.8

Παράγοντας 2: ιδιοτιμή =2 .34, ποσοστό εξηγούμενης διασποράς =14.6

Παράγοντας 3: ιδιοτιμή =1 .64, ποσοστό εξηγούμενης διασποράς =10.2

ιδιοτιμή πάνω από 1 και εξηγούσαν συνολικά το 64% της ολικής διασποράς. Ακολούθησε περιστροφή των αξόνων με ορθόγωνη περιστροφή (Varimax) και προέκυψε η δομή που παρουσιάζεται στον πίνακα 7.1, επιβεβαιώνοντας την ύπαρξη τριών παραγόντων στην κλίμακα του MBI – GS. Όλες οι φορτίσεις κυμαίνονται από .50 και πάνω, με εξαίρεση το ερώτημα 11 (της επαγγελματική επάρκειας) και το 13 (του κυνισμού) που παρουσιάζουν χαμηλότερους δείκτες. Επίσης όλες οι ερωτήσεις υπάγονται στους παράγοντες που έχουν υποδείξει οι δημιουργοί της κλίμακας.

Εξετάστηκε η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας, για κάθε μία από τις υποκλίμακες του MBI – GS, με τον υπολογισμό του δείκτη Cronbach's α . Οι δείκτες α και για τους τρεις παράγοντες κυμαίνονται σε ιδιαίτερα ικανοποιητικό επίπεδο, από .80 και πάνω, και μέσα στα πλαίσια (.73 έως και .91) που προσδιορίζουν οι δημιουργοί της κλίμακας (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Πίν.7.2 . Δείκτες αξιοπιστίας των τριών υποκλιμάκων του MBI – GS

Υποκλίμακες	Cronbach α	Αριθμός ερωτημάτων
Εξάντληση	0.89	5
Κυνισμός	0.82	5
Επαγγελματική επάρκεια	0.80	6

7.2. Συχνότητες μεταβλητών

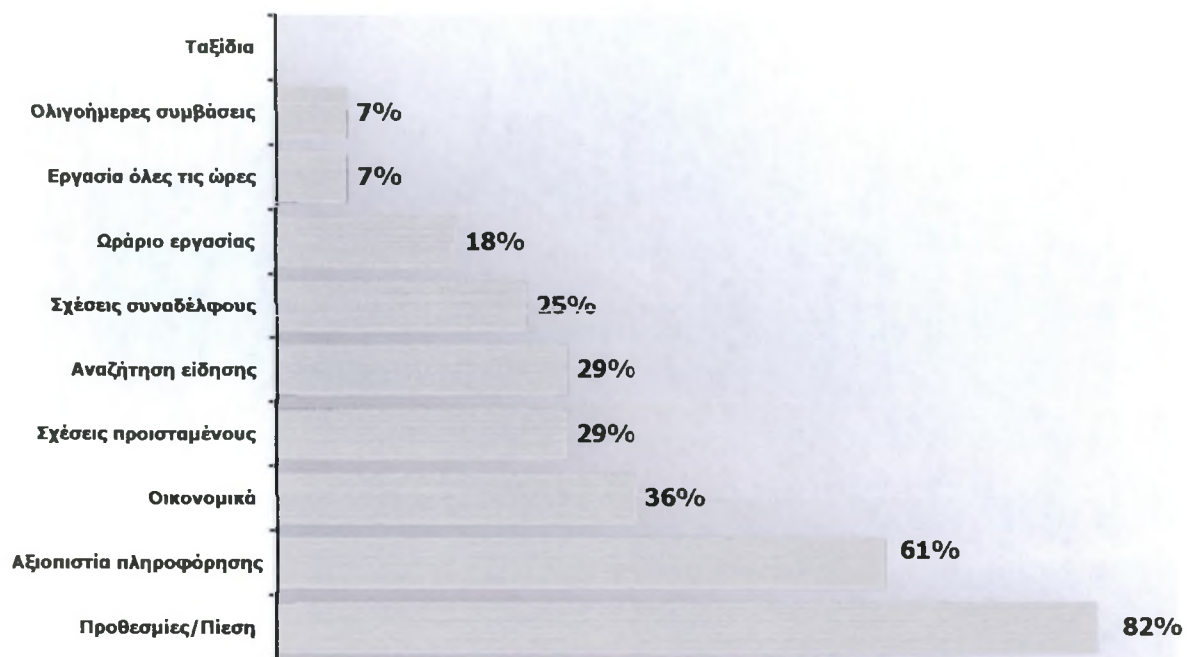
Για την πλήρη απεικόνιση των παραγόντων που προκαλούν στρες στη δημοσιογραφία και αυτών που επιφέρουν ευχαρίστηση, παρουσιάζεται η κατανομή συχνότητας των προαναφερομένων παραγόντων.

Η ύπαρξη προθεσμιών και η πίεση χρόνου αναφέρεται σε υψηλό ποσοστό (81%) ως παράγοντας πρόκλησης στρες στη δημοσιογραφία. Αρκετοί είναι όσοι αναγνωρίζουν ως πηγές πίεσης τις οικονομικές απολαβές και την ύπαρξη αξιοπιστίας στην πληροφόρηση του κοινού τους (51% και 38%, αντίστοιχα). Από λιγότερα άτομα αναφέρονται ως στρεσογόνοι παράγοντες οι σχέσεις με τους συναδέλφους (33%), η αναζήτηση της είδησης (29%), το ωράριο εργασίας (28%) και οι σχέσεις με τους προϊσταμένους (26%).

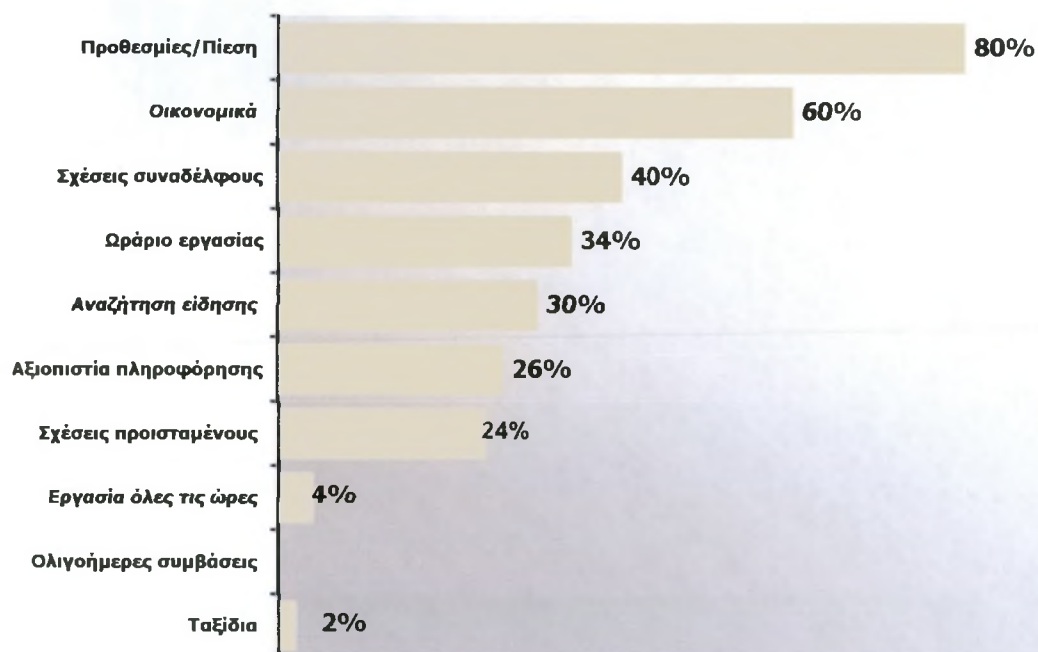
Πίν. 7.3. Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) των παραγόντων που προκαλούν στρες στους 78 δημοσιογράφους

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΣΤΡΕΣ	F (CF)
Οι προθεσμίες στη δουλειά / η πίεση του χρόνου	63 (81%)
Οι οικονομικές απολαβές	40 (51%)
Η αξιοπιστία της είδησης, της πληροφόρησης	30 (38%)
Οι σχέσεις με τους συναδέλφους	26 (33%)
Η αναζήτηση της είδησης	23 (29%)
Το ωράριο εργασίας	22 (28%)
Οι σχέσεις με τους προϊσταμένους	20 (26%)
Η απαίτηση για εργασία όλες τις ώρες της ημέρας	4 (5%)
Οι ολιγόημερες συμβάσεις εργασίας	2 (3%)
Οι απαιτήσεις για ταξίδια	1 (1%)

Η ποσοστιαία κατανομή ανά φύλο παρουσιάζει διαφοροποιήσεις, παρόλο που ως πρώτη πηγή στρες και τα δυο φύλα αναφέρουν την ύπαρξη προθεσμιών στην εργασία τους, την πίεση του χρόνου. Ειδικότερα η αναζήτηση αξιοπιστίας στην πληροφόρηση που αναφέρεται από τους άνδρες κατά δεύτερο λόγο (61%) αναφέρεται από τις γυναίκες σε χαμηλότερο ποσοστό (26%). Αντίθετα τις γυναίκες απασχολούν κατά 60% οι οικονομικές τους απολαβές και κατά 34% το ωράριο, τα οποία απασχολούν τους άνδρες κατά 36% και 18% αντίστοιχα. Επίσης όσον αφορά στις σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον οι άνδρες αναφέρουν ως στρεσογόνο παράγοντα τις σχέσεις με τους προϊσταμένους κατά 29% και μετά τις σχέσεις με τους συναδέλφους κατά 25%, ενώ στις γυναίκες παρατηρείται το αντίθετο, καθώς αναφέρουν κατά 40% τις σχέσεις με τους συναδέλφους και κατά 24% τις σχέσεις με τους προϊσταμένους.



Σχ. 7.1. Ακίδωτό διάγραμμα για τους παράγοντες που προκαλούν στρες στους 28 άνδρες δημοσιογράφους



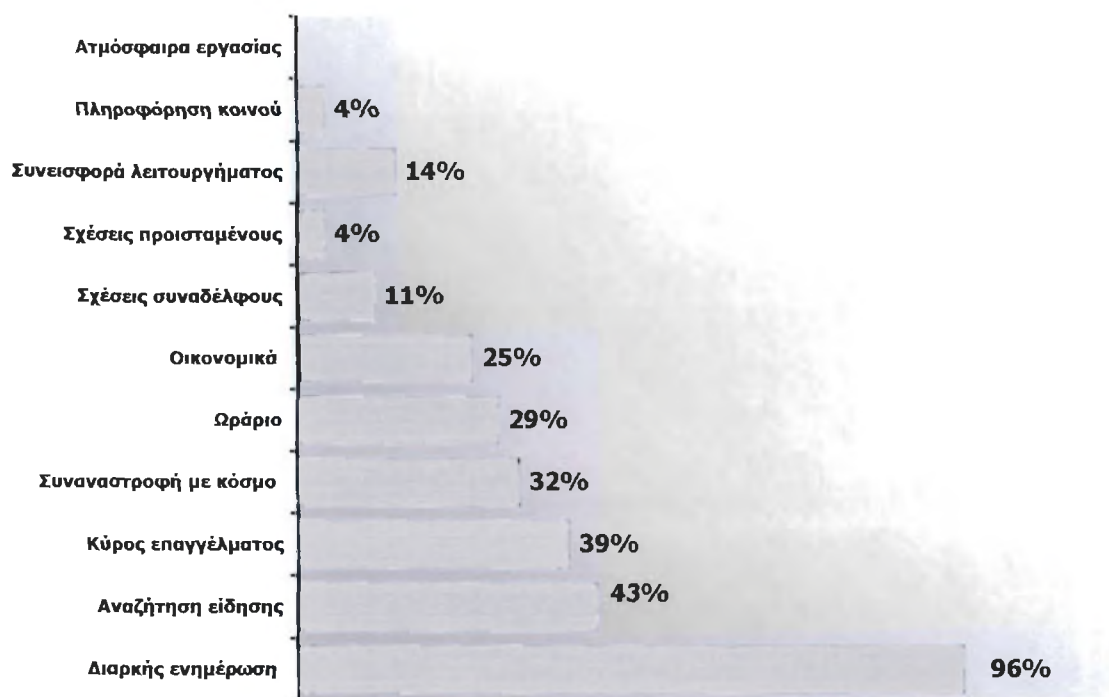
Σχ. 7.2 . Ακίδωτό διάγραμμα για τους παράγοντες που προκαλούν στρες στις 50 γυναίκες δημοσιογράφους.

Ευχαρίστηση στην άσκηση της δημοσιογραφίας προσφέρει στους περισσότερους η δυνατότητα να ενημερώνονται συνεχώς και να μαθαίνουν καινούργια πράγματα (82%). Σε υψηλά ποσοστά αναφέρουν και τη συναναστροφή με πολλά άτομα (47%), το κύρος που τους προσφέρει το επάγγελμά τους, την κοινωνική καταξίωση (42%) και την αναζήτηση του θέματος τους (35%). Λιγότερα άτομα αντλούν ευχαρίστηση από το ωράριο εργασίας (26%), τις οικονομικές απολαβές (26%) και τις σχέσεις με τους συναδέλφους (19%).

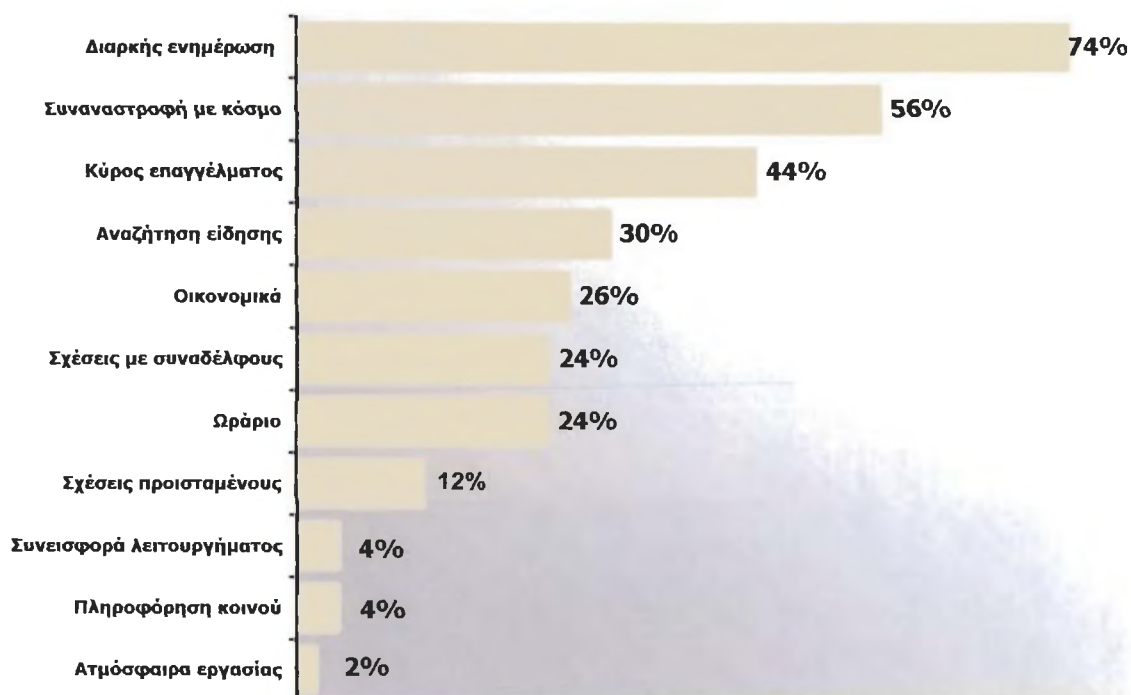
Πίν. 7.4. Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) των παραγόντων που προκαλούν ευχαρίστηση στους 78 δημοσιογράφους

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΣΗΣ	F (CF)
Η διαρκής ενημέρωση / το να μαθαίνεις	64 (82%)
Η συναναστροφή με πολλά άτομα	37 (47%)
Το κύρος του επαγγέλματος / η κοινωνική καταξίωση	33 (42%)
Η αναζήτηση της είδησης	27 (35%)
Το ωράριο εργασίας	20 (26%)
Οι οικονομικές απολαβές	20 (26%)
Οι σχέσεις με τους συναδέλφους	15 (19%)
Οι σχέσεις με τους προϊσταμένους	7 (9%)
Η συνεισφορά του λειτουργήματος στην κοινωνία / η προσφορά στην κοινωνία	6 (8%)
Η πληροφόρηση του κοινού / η προσφορά στο κοινό	3 (4%)
Η ατμόσφαιρα στο χώρο εργασίας	1 (1%)

Διαφοροποιήσεις παρατηρούνται στην ποσοστιαία κατανομή των παραγόντων που ευχαριστούν τους δημοσιογράφους ανά φύλο, αν και εδώ παρατηρείται κοινή πρώτη αναφορά (δυνατότητα διαρκούς ενημέρωσης, 96% οι άντρες και 74% οι γυναίκες). Η δυνατότητα συναναστροφής με πολύ κόσμο αναφέρεται από τις γυναίκες ως πηγή ικανοποίησης κατά 56% και από τους άνδρες κατά 32%. Πηγή ευχαρίστησης επίσης αποτελεί το κύρος του επαγγέλματος για περισσότερες γυναίκες (44%) και λιγότερους άνδρες (39%), ενώ το αντίθετο παρατηρείται με την αναζήτηση της είδησης καθώς αναφέρεται από το 43% των ανδρών και το 30% των γυναικών. Οι άντρες αναγνωρίζουν ως πηγή ικανοποίησης και την συνεισφορά του επαγγέλματος στην κοινωνία σε υψηλότερο ποσοστό (14%) από τις γυναίκες (4%).



Σχ. 7.3 . Ακιδωτό διάγραμμα για τους παράγοντες που ευχαριστούν τους 28 άνδρες δημοσιογράφους



Σχ. 7.4 . Ακιδωτό διάγραμμα για τους παράγοντες που ευχαριστούν τις 50 γυναίκες δημοσιογράφους.

Τα επίπεδα βίωσης της επαγγελματικής εξουθένωσης από τον διερευνούμενο πληθυσμό παρουσιάζονται μέσω των μέσων όρων και των τυπικών αποκλίσεων. Ειδικότερα ο μέσος όρος και η τυπικές αποκλίσεις για την εξάντληση είναι 2,99 (1,52), για τον κυνισμό 2,45 (1,57) και για την επαγγελματική ικανότητα 4,55 (1,11).

Πίνακας 7.5. Μέσοι όροι των τριών υποκλιμάκων της επαγγελματικής εξουθένωσης για τους 78 δημοσιογράφους

Επαγγελματική εξουθένωση	Μέσοι όροι (τυπικές αποκλίσεις)
Εξάντληση	2,99 (1,52)
Κυνισμός	2,45 (1,57)
Επαγγελματική επάρκεια	4,55 (1,11)

Ως προς την αίσθηση που έχουν για την ισότητα ή ανισότητα των όσων δίνουν και παίρνουν από τον οργανισμό, όπου εργάζονται, η πλειοψηφία των ερωτώμενων βιώνει ανισότητα. Ειδικότερα το 92% των ερωτώμενων βαθμολογούν τη σχέση τους με τον οργανισμό ως άνιση. Από αυτούς το 89% αντιλαμβάνεται αυτή την ανισότητα εις βάρος του και το 3% υπέρ του. Το υπόλοιπο 8% των δημοσιογράφων αισθάνεται ότι παίρνει όσα δίνει.

Πίνακας 7.6. Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) του βαθμού αντιλαμβανόμενης ισότητας προς τον οργανισμό για τους 78 δημοσιογράφους.

Αντιλαμβανόμενη ισότητα	Βαθμολογία	F (CF)
Υποαμειβόμενοι	-6.00 και πάνω	8 (10%)
	-3.00 έως και -5.99	9 (11 %)
	-1.51 έως και -2.99	12 (15%)
	-1.00 έως και -1.50	8 (10%)
	-.51 έως και -.99	10 (13%)
	-.31 έως και -.50	12 (15%)
	-.10 έως και -.30	11 (14%)
Ισότητα	.00	6 (8%)
Υπεραμειβόμενοι	0.1 και πάνω	2 (3%)

Η ίδια τάση διαφαίνεται στο σύνολο του δείγματος και ως προς την αίσθηση που έχουν για την ισότητα των αμοιβών τους, όταν συγκρίνονται με εργαζόμενους σε άλλες επιχειρήσεις όσο και με άτομα στην ίδια επιχείρηση, καθώς το 64% αντιλαμβάνεται ανισότητα στις αμοιβές του (το 59% εις βάρος του και το 5% υπέρ του) και το 36% αισθάνεται ότι αμείβεται στα ίδια επίπεδα όταν συγκρίνεται με εργαζόμενους σε άλλες επιχειρήσεις. Τα προαναφερόμενα ποσοστά δεν διαφοροποιούνται σημαντικά όταν ως μέτρο σύγκρισης χρησιμοποιούνται εργαζόμενοι στην ίδια επιχείρηση, καθώς το 58% αναφέρει ανισότητα (54% εις βάρος του και 4% υπέρ του) και το 40% αντιλαμβάνεται ισότητα στις αμοιβές.

Πίνακας 7.7 . Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της αίσθησης ισότητας των 78 δημοσιογράφων ως προς τη σύγκρισή τους με εργαζομένους σε άλλες και στην ίδια επιχείρηση.

Αντιλαμβανόμενη ισότητα	Με άλλη επιχείρηση	Με ίδια επιχείρηση
Υποαμειβόμενοι	46 (59%)	42 (54%)
Στα ίδια επίπεδα	28 (36%)	31 (40%)
Υπεραμειβόμενοι	4 (5%)	3 (4%)
Δεν απάντησαν	-	2 (2%)

Τα ευρήματα διαφοροποιούνται όταν αναφέρονται στη σχέση ισότητας με τους συναδέλφους τους, καθώς κανένας δεν αισθάνεται ανισότητα υπέρ του, λίγο λιγότεροι από τους μισούς αισθάνονται ανισότητα εις βάρος τους (46%), ενώ ακριβώς οι μισοί βιώνουν μια ισότιμη σχέση (50%).

Πίνακας 7.8. Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) της αίσθησης ισότητας των 78 δημοσιογράφων ως προς τους συναδέλφους τους.

Αντιλαμβανόμενη ισότητα	F (CF)
Υποαμειβόμενοι	36 (46%)
Στα ίδια επίπεδα	39 (50%)
Υπεραμειβόμενοι	-
Δεν απάντησαν	3 (4%)

7.3. Συνάφειες μεταβλητών

Οι σχέσεις μεταξύ των αριθμητικών μεταβλητών της έρευνας διερευνήθηκαν με τον υπολογισμό του δείκτη Pearson r . Όπως δείχνει και ο πίνακας 7.11 διαπιστώνονται αρκετές στατιστικά σημαντικές συνάφειες.

Καταρχήν όσον αφορά στη σχέση μεταξύ των τριών υποκλιμάκων της επαγγελματικής εξουθένωσης παρατηρείται θετική σχέση εξάντλησης και κυνισμού (.37), και αρνητική μεταξύ των δυο προαναφερόμενων μεταβλητών και της επαγγελματικής επάρκειας (-.53 και -.39 αντίστοιχα).

Η εξάντληση παρουσιάζει μέτρια αρνητική συνάφεια με την ηλικία (-.37), ενώ σχετίζεται θετικά με την πρόθεση παραίτησης (.34). Σημαντική συσχέτιση παρατηρείται και με την αντιλαμβανόμενη ισότητα προς τον οργανισμό (-.25)

Αρνητική συνάφεια παρατηρείται μεταξύ κυνισμού και χρόνων εργασίας στη συγκεκριμένη εταιρία (-.26) και θετική μεταξύ κυνισμού και πρόθεσης παραίτησης (.23).

Η επαγγελματική επάρκεια σχετίζεται θετικά με την ηλικία (.37) και αρνητικά με την πρόθεση παραίτησης (-.27). Παρουσιάζει επίσης σημαντική σχέση με την αντιλαμβανόμενη ισότητα προς τον οργανισμό (.26).

Η αντιλαμβανόμενη ισότητα προς τον οργανισμό συνδέεται επίσης σημαντικά με την αίσθηση ισότητας προς τις αμοιβές άλλων είτε σε άλλες επιχειρήσεις είτε στην ίδια (-.25 και -.35 αντίστοιχα), καθώς και με την πρόθεση παραίτησης (-.28).

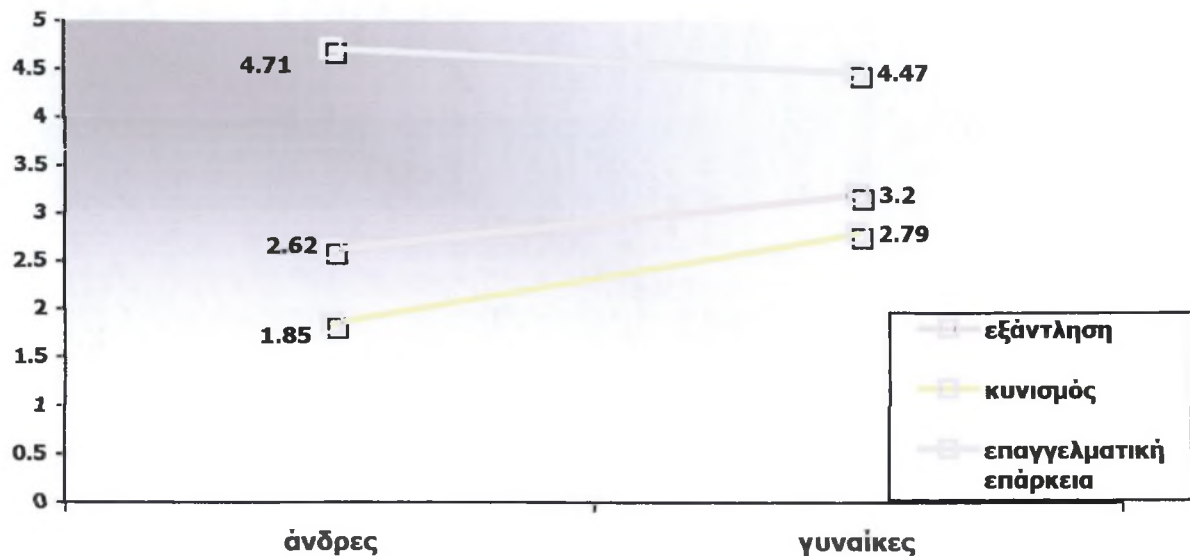
Επίσης σημαντική σχέση παρατηρείται μεταξύ πρόθεσης παραίτησης και αίσθησης ισότητας προς τις αμοιβές άλλων σε άλλες επιχειρήσεις (.22), καθώς και μεταξύ της πρόθεσης παραίτησης και των χρόνων εμπειρίας σε μια εταιρία (-.36)

Θετική είναι και η σχέση της ηλικίας με τα χρόνια εργασίας στο επάγγελμα (.75) και τα χρόνια εργασίας στην επιχείρηση (.43).

7.4. Διαφορές μεταξύ μεταβλητών

Με τη χρήση t -test διερευνήθηκαν πιθανές διαφορές ως προς τη βίωση επαγγελματικής εξουθένωσης ανάμεσα στα δυο φύλα. Αν και παρατηρείται διαφορά στους μέσους όρους ανδρών και γυναικών και στις τρεις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης, η μόνη στατιστικά σημαντική διαφορά είναι ως προς τον κυνισμό. Ειδικότερα το t -test έχει ως εξής: εξάντληση $t = -1.50$, ns, κυνισμός $t(76) = -2.61$, $p < .01$, και επαγγελματική επάρκεια $t = 0.89$, ns. Επισκόπηση των μέσων

όρων έδειξε ότι οι γυναίκες βιώνουν υψηλότερα επίπεδα κυνισμού σε σχέση με τους άνδρες.



Σχ. 7.6. Μέσοι όροι της βίωσης εξάντλησης, κυνισμού και επαγγελματικής επάρκειας για τους 78 δημοσιογράφους ανά φύλο

Επίσης, με τη χρήση t-test διαπιστώθηκε στατιστικώς σημαντική διαφορά ως προς την επαγγελματική επάρκεια μεταξύ των ατόμων που αναφέρουν ότι η δημοσιογραφία υπήρξε η πρώτη τους επαγγελματική επιλογή και αυτών που δηλώνουν ότι δεν το επέλεξαν, $t(75)=1.99$, $p<.05$. Διαπιστώθηκε ότι τα άτομα που δηλώνουν ότι είναι η πρώτη τους επιλογή βιώνουν μεγαλύτερη επαγγελματική επάρκεια από τα άτομα που ακολούθησαν τυχαία το επάγγελμα.

Πίν. 7.10. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις του βαθμού βίωσης επαγγελματικής επάρκειας των 78 δημοσιογράφων ως προς την επιλογή επαγγέλματος

Επιλογή επαγγέλματος	Μέσοι όροι (τυπικές αποκλίσεις)
Πρώτη επιλογή	4,85 (1,06)
Έτυχε	4,34 (1,10)

Πίνακας 7.11. Μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις και δείκτες συνάφειας μεταξύ των αριθμητικών μεταβλητών για τους 78 δημοσιογράφους.

	MO	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Ηλικία	39,92	9,56										
2. Χρόνια εργασίας στο επάγγελμα	14,69	7,44	.75**									
3. Χρόνια εργασίας στην επιχείρηση	7,92	6,84	.43**	.62**								
4. Αίσθηση ισότητας ως προς τον οργανισμό	-1,85	2,18	.04	.04	-.01							
5. Αίσθηση ισότητας ως προς τις αμοιβές ατόμων εκτός εταιρίας	3,73	0,83	.05	.01	-.01	-.25*						
6. Αίσθηση ισότητας ως προς αμοιβές άλλων εντός εταιρίας	3,70	0,82	-.06	-.09	-.08	-.35**	.66**					
7. Αίσθηση ισότητας ως προς τους συναδέλφους	3,59	0,68	-.10	.05	.27*	-.16	.13	.15				
8. Εξάντληση	2,99	1,52	-.37**	-.24*	-.23*	-.25*	.20	.20	.02			
9. Κυνισμός	2,45	1,57	-.21	-.16	-.26*	-.01	-.05	-.03	-.06	.37**		
10. Επαγγελματική Επάρκεια	4,55	1,11	.37**	.21	.09	.26*	-0.4	-.09	-.11	-.53**	-.39**	
11. Πρόθεση παραίτησης	2,96	0,97	-.25*	-.34**	-.36**	-.28*	.22*	.13	.02	.34**	.23*	-.27*

* $p < .05$, ** $p < .01$

Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας επιβεβαίωσαν εν μέρει τις ερευνητικές υποθέσεις. Ειδικότερα διαπιστώθηκε ότι η αντίληψη ανισότητας στη σχέση των δημοσιογράφων με τον οργανισμό, όπου εργάζονται, συνοδεύεται από αυξημένη επαγγελματική εξουθένωση, ενώ σχετίζεται και με υψηλότερη πρόθεση παραίτησης. Ωστόσο τα προαναφερόμενα δεν επιβεβαιώθηκαν και για τη σχέση με τους συναδέλφους όπως αναμενόταν. Ενδιαφέροντα είναι τα ευρήματα που σχετίζονται με τις αντιλήψεις για την ισότητα των αμοιβών, καθώς και για τους παράγοντες που προκαλούν στρες και ευχαρίστηση στους δημοσιογράφους στη χώρα μας. Επίσης η διερεύνηση της παραγοντικής δομής του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής εξουθένωσης επιβεβαίωσε την ύπαρξη τριών παραγόντων.

Ένας πρωταρχικός στόχος της έρευνας ήταν η διερεύνηση της παραγοντικής δομής του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η παραγοντική ανάλυση του MBI-GS έδειξε την ύπαρξη τριών παραγόντων, οι οποίοι εξηγούν σημαντικό κομμάτι της διασποράς. Όλα τα ερωτήματα υπάγονται στις κλίμακες που προβλέπουν οι δημιουργοί της κλίμακας Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, και παρουσιάζουν φορτίσεις πάνω από 4, με εξαίρεση το ερώτημα 13 που όμως και αυτό έχει φόρτιση πάνω από 3, το οποίο είναι γενικά αποδεκτό (Αλεξόπουλος, 1998). Η διερεύνηση της παραγοντικής δομής κρίθηκε απαραίτητη καθώς πρόκειται για μια νέα σχετικά κλίμακα, και επιπλέον γιατί υπάρχουν έρευνες που έχουν καταλήξει στο ίδιο αποτέλεσμα (Taris et al, 1999), αλλά και μελέτες που διαπιστώνουν μια διαφορετική δομή (Salanova & Schaufeli, 2000). Συνεπώς διαπιστώνεται ότι η συγκεκριμένη κλίμακα χορηγούμενη σε Έλληνες δημοσιογράφους του περιοδικού τύπου μετρά τις τρεις γνωστές διαστάσεις.

Όσον αφορά στα επίπεδα βίωσης επαγγελματικής εξουθένωσης στο διερευνούμενο πληθυσμό, οι μέσοι όροι για τον κυνισμό και την εξάντληση κυμαίνονται από 2.41 έως και 2.97, αντιστοιχούν δηλαδή στη βίωση τέτοιου είδους αισθημάτων από μια φορά το μήνα ή λιγότερο μέχρι και μερικές φορές το μήνα. Ο μέσος όρος για την αίσθηση επαγγελματικής επάρκειας (4.99) δείχνει ότι οι

δημοσιογράφοι αισθάνονται αποτελεσματικοί κατά τη διεκπεραίωση της εργασίας τους αρκετά συχνά, από μια φορά την εβδομάδα μέχρι και μερικές φορές την εβδομάδα. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι σε σχέση με άλλους πληθυσμούς, στους οποίους έχει αξιολογηθεί η επαγγελματική εξουθένωση με το ίδιο μετρικό εργαλείο, οι δημοσιογράφοι βιώνουν αρκετή εξάντληση, υψηλό κυνισμό αλλά και από τα υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής επάρκειας (Leiter & Harvie, 1997, Leiter et al, 1998, Taris et al, 1999).

Οι σχέσεις μεταξύ των τριών υποκλιμάκων της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι οι αναμενόμενες. Ειδικότερα η σχέση εξάντλησης και κυνισμού είναι θετική, ενώ μεταξύ των δυο προαναφερόμενων στοιχείων και της επαγγελματικής επάρκειας αρνητική. Τις ίδιες σχέσεις έχουν διαπιστώσει στις έρευνες τους και οι Leiter & Harvie, (1997), Taris et al, (1999).

Όσον αφορά στις σχέσεις των τριών υποκλιμάκων της επαγγελματικής εξουθένωσης με τις υπόλοιπες μεταβλητές διαπιστώνονται αρκετές σημαντικές συνάφειες. Ειδικότερα η ηλικία παρουσιάζει σημαντική αρνητική συνάφεια με την εξάντληση, ενώ η ίδια σχέση παρατηρείται και μεταξύ εξάντλησης και χρόνων εργασίας στο επάγγελμα και στη συγκεκριμένη επιχείρηση. Αυτό σημαίνει ότι οι νεοεισερχόμενοι στο επάγγελμα βιώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό εξάντληση. Το εύρημα αυτό παρουσιάζεται σταθερά στην πλειονότητα των ερευνών του χώρου (Chiriboga & Bailey, 1986, Saxton, Phillips & Blakeney, 1991).

Επίσης βρέθηκε σημαντική διαφορά στη βίωση αισθημάτων κυνισμού ανάμεσα στα δυο φύλα. Η βίωση αισθημάτων κυνισμού από τις γυναίκες περισσότερο από τους άντρες δεν είναι κάτι αναμενόμενο, καθώς υποστηρίζεται ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα εξάντλησης και οι άνδρες υψηλά επίπεδα κυνισμού. Ωστόσο η προαναφερόμενη διαπίστωση δεν αποτελεί σταθερό εύρημα στη βιβλιογραφία, ενώ κατά τη Maslach (2001) ενδέχεται να είναι απόρροια της ύπαρξης συγκεκριμένων κοινωνικών προτύπων και στερεοτύπων.

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι διαφορές που παρατηρούνται στη βίωση αισθημάτων επαγγελματικής επάρκειας από τους δημοσιογράφους που το επάγγελμά τους ήταν πρώτη επιλογή και από αυτούς που δεν ήταν. Ειδικότερα όσοι αναφέρουν ότι η δημοσιογραφία ήταν η πρώτη τους επιλογή νιώθουν περισσότερο επαγγελματικά επαρκείς σε σχέση με όσους απλά έτυχε να το ακολουθήσουν. Ωστόσο διερεύνηση των χαρακτηριστικών των ατόμων που δηλώνουν ότι επέλεξαν το επάγγελμά τους σε σχέση με τα άτομα που δεν το επέλεξαν, έδειξε ότι ανάμεσα στους πρώτους περιλαμβάνονται περισσότερα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας. Το

γεγονός αυτό σε συνδυασμό και με την εύρεση θετικής σχέσης μεταξύ επαγγελματικής επάρκειας και ηλικίας, δείχνει ότι οι δημοσιογράφοι που επέλεξαν το επάγγελμά τους βιώνουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής επάρκειας σε σχέση με αυτούς που δεν ήταν η πρώτη τους επιλογή, πιθανά λόγω του ότι είναι μεγαλύτεροι ηλικιακά, και συνεπώς έχουν μεγαλύτερη εμπειρία.

Επιβεβαιώθηκε, εν μέρει, η αναμενόμενη σχέση μεταξύ αντιλαμβανόμενης ανισότητας σε οργανωτικό επίπεδο και επαγγελματικής εξουθένωσης. Ειδικότερα βρέθηκε ότι όταν οι δημοσιογράφοι αισθάνονται ότι δίνουν στον οργανισμό τους περισσότερα από όσα παίρνουν, βιώνουν υψηλότερα επίπεδα εξάντλησης και αναφέρουν αισθήματα χαμηλότερης επαγγελματικής επάρκειας. Αντίθετα δεν βρέθηκε σημαντική σχέση ως προς την τρίτη διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης, τον κυνισμό. Αν και η πλειοψηφία των ερευνών στο χώρο (Kor et al, 1999, Schaufeli et al, 1996, Dierendonck et al, 1996) επιβεβαιώνουν την ύπαρξη σχέσης μεταξύ αισθημάτων ανισότητας με τον οργανισμό και των τριών στοιχείων της επαγγελματικής εξουθένωσης, υπάρχουν και έρευνες που έχουν καταλήξει σε παρόμοια ευρήματα με την παρούσα έρευνα, όπως είναι των Van Horn et al (1999), στην οποία διαπιστώθηκε σχέση της αντιλαμβανόμενης ανισότητας μόνο με την εξάντληση και την επαγγελματική επάρκεια.

Επιβεβαιώθηκε επίσης η δεύτερη σχέση του μοντέλου, ότι δηλαδή η αντίληψη ανισότητας στη σχέση με τον οργανισμό θα σχετίζεται με συμπεριφορές απόσυρσης και στη συγκεκριμένη περίπτωση με αυξημένη πρόθεση παραίτησης. Διαπιστώθηκε ότι η πρόθεση παραίτησης είναι μεγαλύτερη όταν το άτομο αντιλαμβάνεται ανισότητα στη σχέση του με τον οργανισμό. Το ίδιο έχει βρεθεί και σε άλλες έρευνες, όπως των Van Yperen et al (1996), και των Geurts et al (1999).

Ως προς την κατανομή της αντιλαμβανόμενης ισότητας στη σχέση με τον οργανισμό τους, διαπιστώνεται ότι η πλειοψηφία των δημοσιογράφων αναφέρει την ύπαρξη έντονης ανισότητας εις βάρος της, αισθάνονται δηλαδή υποαμειβόμενοι. Ένα μικρό ποσοστό αναφέρει ότι βιώνει ισότητα και ελάχιστοι αντιλαμβάνονται ανισότητα υπέρ τους. Το προαναφερόμενο γεγονός έχει διαπιστωθεί και στην έρευνα των Dierendonck et al, (1996).

Ως προς την αντιλαμβανόμενη ισότητα στη σχέση των ερωτώμενων με τους συναδέλφους τους, δε βρέθηκε καμία σημαντική συσχέτιση τόσο με τα επίπεδα βίωσης της επαγγελματικής εξουθένωσης όσο και ως προς την πρόθεση παραίτησης. Ενδιαφέρον ωστόσο παρουσιάζει το εύρημα ότι λίγο περισσότεροι από τους μισούς

αισθάνονται ισότητα στη σχέση με τους συναδέλφους τους και οι υπόλοιποι βιώνουν ανισότητα εις βάρος τους. Κανένας δηλαδή σε αυτή τη σχέση δεν αισθάνεται ανισότητα υπέρ του. Το γεγονός ότι οι περισσότεροι βιώνουν τη σχέση τους με τους συναδέλφους ως ισότιμη είναι μάλλον αναμενόμενο, καθώς πρόκειται για μια σχέση με λιγότερες απαιτήσεις από την αντίστοιχη με τον οργανισμό. Αυτό που προβληματίζει περισσότερο είναι η βίωση συναισθημάτων υποαμοιβής και καμίας υπεραμοιβής σε αυτή τη σχέση. Το εύρημα αυτό χρήζει περαιτέρω διερεύνησης.

Η αίσθηση των δημοσιογράφων ως προς την ισότητα των αμοιβών τους όταν χρησιμοποιούν ως μέτρο σύγκρισης εργαζόμενους σε παρόμοια θέση στην ίδια επιχείρηση αλλά και όταν συγκρίνονται με άλλους σε άλλες επιχειρήσεις σχετίζεται με την αντίληψη ανισότητας προς τον οργανισμό τους. Ειδικότερα όταν το άτομο πιστεύει ότι δίνει περισσότερα από όσα παίρνει στον οργανισμό του, αισθάνεται ότι αμείβεται λιγότερο από άλλους σε άλλες επιχειρήσεις αλλά και από άλλους στην ίδια επιχείρηση. Επίσης, είτε το μέτρο της σύγκρισής τους είναι εργαζόμενοι στην ίδια επιχείρηση είτε σε άλλη, περισσότεροι από τους μισούς βιώνουν ανισότητα εις βάρος τους, αρκετοί βιώνουν ισότητα και ελάχιστοι ανισότητα υπέρ τους. Το εύρημα αυτό συμπίπτει με τα ευρήματα και άλλων ερευνών, όπως είναι των Summers, DeNisi & Hendrix (1990, 1991), όπου το 72% των ερωτώμενων αισθάνονταν υποαμειβόμενοι, το 18% δίκαια αμειβόμενοι και το 10% υπεραμειβόμενοι. Αυτό που είναι ενδιαφέρον, αν και πρόκειται για μικρή διαφορά είναι ότι το ποσοστό των υποαμειβόμενων είναι υψηλότερο όταν συγκρίνονται με άλλους σε άλλες επιχειρήσεις από ότι όταν συγκρίνονται με άτομα στην ίδια επιχείρηση. Η μικρή διαφορά μεταξύ των δυο συγκρίσεων μπορεί να οφείλεται στο ότι δεν γνωρίζουν πολύ καλά τις αμοιβές στις άλλες επιχειρήσεις και θεωρώντας άλλες επιχειρήσεις ως πιο καλές φαντάζονται ότι και οι αμοιβές θα είναι καλύτερες. Πιθανά δηλαδή η σύγκριση στην ίδια επιχείρηση να στηρίζεται σε πιο πραγματικά στοιχεία.

Ως προς τα ευρήματα σχετικά με την πρόθεση παραίτησης από τον οργανισμό που εργάζονται φαίνεται καταρχήν ότι είναι πιθανότερο να παραιτηθούν τα άτομα που εργάζονται λίγα χρόνια στην επιχείρηση αλλά και στο επάγγελμα. Σημαντική σχέση παρατηρείται και μεταξύ πρόθεσης παραίτησης και των τριών υποκλιμάκων της επαγγελματικής εξουθένωσης, δείχνοντας ότι το άτομο είναι πιθανότερο να παραιτηθεί εάν βιώνει υψηλά επίπεδα εξάντλησης και κυνισμού και χαμηλή επαγγελματική επάρκεια. Το τελευταίο έρχεται σε συμφωνία με την έρευνα των Leiter et al (1998), στην οποία διαπιστώθηκε θετική συνάφεια με την εξάντληση και

τον κυνισμό και αρνητική με την επαγγελματική επάρκεια. Το ίδιο παρατηρείται και στην έρευνα των Schaufeli et al (1998). Επίσης διαπιστώθηκε ότι η βίωση αισθημάτων ανισότητας ως προς τις αμοιβές άλλων εκτός εταιρίας σχετίζεται θετικά με την πρόθεση παραίτησης. Το εύρημα αυτό μοιάζει με αντίστοιχο των Dittrich & Carell (1976), οι οποίοι βρήκαν ότι όσο περισσότερο υποαμειβόμενος αισθανόταν κάποιος σε σχέση με άτομα σε άλλες επιχειρήσεις τόσο πιο συχνά απουσίαζε. Τα συμπεράσματα που βγαίνουν από αυτή τη μεταβλητή είναι πολύ σημαντικά καθώς έχει διαπιστωθεί ότι η πρόθεση παραίτησης είναι η καλύτερη μεταβλητή πρόβλεψη για την πραγματική κινητικότητα.

Τα ευρήματα από τις αναφορές των στρεσογόνων παραγόντων και των παραγόντων ευχαρίστησης, προσφέρουν μια καλή απεικόνιση και των δυο πλευρών της δημοσιογραφίας.

Από τους στρεσογόνους παράγοντες στη δημοσιογραφία, η ύπαρξη προθεσμιών και η πίεση του χρόνου αναγνωρίζεται από έναν σημαντικό αριθμό εργαζομένων ως κύρια πηγή στρες. Κατά δεύτερο λόγο αναφέρονται στις οικονομικές τους απολαβές. Αρκετοί δημοσιογράφοι πιέζονται από την υποχρέωση να παρέχουν στο κοινό τους αξιόπιστες πληροφορίες και λιγότεροι αναφέρουν ως πηγή στρες τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους. Επίσης ένας παράγοντας που δεν είχε προκωδικοποιηθεί και αναφέρθηκε είναι η απαίτηση για εργασία όλες τις ώρες της ημέρας. Το συγκεκριμένο σχόλιο αναφέρεται στο ωράριο εργασίας και αν το συμπεριλάβουμε σε αυτή την κατηγορία το ωράριο εργασίας γίνεται αντιληπτό ως ένας στρεσογόνος παράγοντας από αρκετούς ερωτώμενους. Οι περισσότεροι από αυτούς τους παράγοντες αποτελούν χαρακτηριστικά του εργασιακού ρόλου του ερωτώμενου, των συνολικών του καθηκόντων και στο σύνολό τους εντοπίζονται στο οργανωτικό περιβάλλον της εργασίας. Τα παραπάνω ευρήματα επιβεβαιώνονται εν μέρει από την βιβλιογραφία, αφού θέματα όπως η πίεση του χρόνου, αλλά και οι μικρές αμοιβές για πολύωρη εργασία σε διάφορες ώρες της ημέρας καταγράφονται ως παράγοντες στρες (Fischer, 1985, Gump, 1997, "Upsides and downsides").

Ως προς τους παράγοντες ευχαρίστησης από την εργασία κινητήρια δύναμη αποτελεί η διαρκής μάθηση, η συνεχόμενη ενημέρωση. Επίσης ικανοποίηση προσφέρουν στους δημοσιογράφους η συναναστροφή με πολλά άτομα, η κοινωνική καταξίωση και η αναζήτηση της ειδήσης. Όλοι οι προαναφερόμενοι παράγοντες αποτελούν στοιχεία αποκλειστικά του περιεχομένου μιας εργασίας. Η παραπάνω τάση ενισχύεται και από την αυθόρμητη αναφορά τους στο επάγγελμα ως λειτούργημα,

στην προσφορά στο κοινό. Οι αναφορές στο “Upsides and downsides” στηρίζουν αρκετά από τα προαναφερόμενα ευρήματα.

Το τελικό συμπέρασμα που προκύπτει από την επισκόπηση του συνόλου των παραγόντων που έχουν κυρίως αναφερθεί ως στρεσογόνοι όσο και όσων αναφέρονται κυρίως ως πηγές ευχαρίστησης, είναι ότι όταν ο δημοσιογράφος καλείται να σημειώσει τις στρεσογόνες πλευρές του επαγγέλματος του αναφέρεται κατά κύριο λόγο σε οργανωτικούς παράγοντες (φόρτος εργασίας, ωράριο, οικονομικά), οι οποίοι σχετίζονται με το περιβάλλον της εργασίας. Τη μόνη ίσως παραφωνία στις στρεσογόνες αναφορές αποτελεί η αρκετά μεγάλη αναφορά στην αξιοπιστία της είδησης, ενός παράγοντα που καμία σχέση δεν έχει με το οργανωτικό περιβάλλον. Ωστόσο στη βιβλιογραφία ο συγκεκριμένος παράγοντας αποτελεί έναν από τους συχνότερα αναφερόμενους (Gump 1997). Αντίθετα οι πηγές ευχαρίστησης που καταγράφηκαν εντοπίζονται περισσότερο στη φύση της εργασίας (δυνατότητα μάθησης και ενημέρωσης, συναναστροφή με πολλά άτομα, αναζήτηση είδησης, προσφορά στο κοινό), αποτελούν παράγοντες που συνδέονται με το περιεχόμενο της δουλειάς. Το γεγονός ότι υπάρχουν άτομα που βρίσκουν και αναφέρουν και άλλες πλευρές ευχαρίστησης εκτός από τις προκωδικοποιημένες μπορούμε να το εκλάβουμε ως ένδειξη ότι όσοι ασκούν τη δημοσιογραφία αντιλαμβάνονται και πολλές καλές πλευρές της και δεν τη βλέπουν μόνο ως ένα επάγγελμα με στρες και πίεση. Όπως κατέγραψε κάποιος ερωτώμενος *«υπάρχουν και δημοσιογράφοι χωρίς στρες»*.

Ενδιαφέρουσα είναι επίσης η κατανομή τόσο των στρεσογόνων παραγόντων όσο και των πλευρών ευχαρίστησης ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες δημοσιογράφους. Μια περαιτέρω διερεύνηση, σε άλλη έρευνα, των αναφορών ανά φύλο πιθανά θα κατέληγε σε σημαντικά συμπεράσματα.

Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε ότι τα ευρήματα της έρευνας παρέχουν καταρχήν μια εικόνα της δημοσιογραφίας όπως την αντιλαμβάνονται οι ίδιοι οι επαγγελματίες. Επίσης τα συμπεράσματα από τη συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως και της πρόθεσης παραίτησης, με τα αισθήματα ανισότητας στις σχέσεις στον εργασιακό χώρο είναι σημαντικά, καθώς μας δίνουν τη δυνατότητα να δούμε το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης μέσα από ένα πλέγμα σχέσεων στις οποίες υπάρχει η δυνατότητα παρέμβασης. Γνωρίζοντας για παράδειγμα ότι το άτομο που τρέφει αισθήματα ανισότητας στη σχέση του με τον οργανισμό βιώνει και αυξημένη εξάντληση, μας δίνεται η δυνατότητα να βοηθήσουμε στη μείωση της

τελευταίας μέσα από τη μείωση της ανισότητας. Ας μην ξεχνάμε ότι, σύμφωνα με τη θεωρία της κοινωνικής ανταλλαγής, η επαγγελματική εξουθένωση και η πρόθεση παραίτησης είναι τρόποι επαναφοράς της ισότητας. Αν λοιπόν μέσω παρεμβάσεων επαναφέρουμε την ισότητα θα εκλείψουν τέτοια φαινόμενα στον εργασιακό χώρο, τα οποία κοστίζουν πολύ περισσότερο. Αν ανατρέξουμε στην παρέμβαση εφαρμογής τέτοιου προγράμματος από τους Dierendonck et al (1998) θα δούμε ότι κάτι τέτοιο είναι εφικτό.

Ωστόσο υπάρχει ένα σημείο στην παρούσα έρευνα που δημιουργεί ιδιαίτερο προβληματισμό: το υψηλό ποσοστό των ατόμων που αισθάνονται υποαμειβόμενοι στη σχέση τους με τον οργανισμό. Φαίνεται δηλαδή ότι σχεδόν κανένας δεν αισθάνεται έστω και λίγη ισοτιμία στη σχέση του με τον οργανισμό. Ίσως μια μελλοντική έρευνα, η οποία θα συμπεριλάβει στοιχεία για τις πραγματικές αμοιβές των ερωτώμενων καθώς και τη θέση τους στον οργανισμό θα μπορούσε να καταλήξει σε αξιολογήσιμα συμπεράσματα.

Όσον αφορά στη δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων της έρευνας, είναι σαφές ότι δεν μπορούν να γενικευθούν στον ευρύτερο δημοσιογραφικό χώρο. Με αρκετές επιφυλάξεις δύνανται να ισχύσουν για τους δημοσιογράφους του περιοδικού τύπου, εξαιτίας της αδυναμίας χρήσης τυχαίας δειγματοληψίας και κατά συνέπεια στην έλλειψη δυνατότητας ελέγχου των χαρακτηριστικών του δείγματος και της αντιπροσωπευτικότητάς του. Επιπλέον δεν μπορούμε να μιλάμε για αιτιώδεις, βαθύτερες σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών καθώς με τον σχεδιασμό που ακολουθήθηκε επιτεύχθηκε μόνο η αποσαφήνιση σχέσεων και τίποτα παραπάνω. Ωστόσο η στατιστική ανάλυση συνετέλεσε στη συνοπτική περιγραφή της αλληλεξάρτησης των δεδομένων, στην ανακάλυψη σχέσεων, και μάλιστα για τόσες πολλές μεταβλητές μαζί. Η διαπίστωση αυτών των σχέσεων μπορεί να αποτελέσει έναυσμα για περαιτέρω μελέτες. Εξάλλου είναι σημαντικό να γίνονται τέτοιες έρευνες ελλείψει αντίστοιχων δημοσιευμένων. Συνεπώς η συγκεκριμένη έρευνα θα πρέπει να ειδωθεί ως διερευνητική για το συγκεκριμένο επάγγελμα και το χώρο.

Η εμπειρία προσέγγισης του συγκεκριμένου δείγματος δείχνει ότι δεν αποτελεί μια ιδιαίτερη δύσκολη διαδικασία, καθώς οι δημοσιογράφοι πάνω από όλα - όπως επιβεβαιώνουν και τα ευρήματα της έρευνας - ενδιαφέρονται να μάθουν και στην πλειοψηφία τους κατανοούν ότι η έρευνα δίνει απαντήσεις σε πολλά ερωτήματα. Ωστόσο αυτό που δεν κατανοούν είναι η σημασία της ψυχολογικής έρευνας και

ειδικότερα του στρες, για αυτό και η αναφορά σε τέτοιους όρους θα πρέπει μάλλον να αποφεύγεται. Κάτι πιο γενικό του τύπου «αφορά την επαγγελματική σας ζωή» ενδέχεται να προσελκύσει μεγαλύτερο ενδιαφέρον. Η αποτυχία να μαζευτεί μεγαλύτερο δείγμα στη συγκεκριμένη έρευνα οφείλεται μάλλον στον τρόπο προσέγγισης που επιλέχθηκε μέσω των μελών του μικτού συμβουλίου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αλεξόπουλος, Δ. (1998). *Ψυχομετρία*. Αθήνα : Ελληνικά Γράμματα

APA Help Center. The road to burnout.(<http://helping.apa.org/work/stress.html>)

Biggam, F., Power, K., MacDonald, R., Carcary, W., Moodie, E. (1997). Self perceived occupational stress and distress in a Scottish police force, *Work & stress*, 11, 2, 118-133.

Burke, R. (1988). Sources of managerial and professional stress in large organizations. In: Cooper, C. & Payne, R. (Eds). *Causes, coping and consequences of stress at work*. John Wiley & sons.

Burke, R. & Greenglass, E. (1989). Psychological burnout among men and women in teaching: An examination of the Cherniss model. *Human Relations*, Vol. 42, No 3. 261-273.

Buunk, B., Doosje, B., Jans, L., Hopstaken, L. (1993). Perceived reciprocity, social support, and stress at work: the role of exchange and communal orientation. *Journal of personality and social psychology*, 65, 4, 801-811.

Buunk, B., Jonge, J., Ybema, J., Wolff, C. (1998). Psychosocial aspects of occupational stress In: Drenth, J., Thiery, H. & Wolff, C. (Eds). *Work Psychology*. Psychology Press.

Chan, K., Lai, G., Ko, Y., Boey, K. (2000). Work stress among six professional groups: the Singapore experience. *Social science & Medicine*, 50, 1415-1432

Cook, B & Banks, S. (1993). Predictors of job burnout in reporters and copy editors. *Journalism Quarterly Index*, 70, 108 –117.

Chiriboga, D. & Bailey, J. (1986). Stress and burnout among critical care and medical surgical nurses: A comparative study. *Critical Care Nursing Quarterly*, 9, 3, 84-92

Cohen, L. & Manion, L. (1997). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα: Έκφραση.

Cordes, C. & Dougherty, T. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, Vo. 18, No 4, 621-656.

Dierendonck, D., Schaufeli, W. & Buunk, B. (1996). Inequity among human service professionals: measurement and relation to burnout, *Basic and applied social psychology*, 18(4), 429-451

Dierendonck, D., Schaufeli, W., Buunk, B. (1998). The evaluation of an individual burnout intervention program: the role of inequity and social support. *Journal of Applied Psychology*, vol 83, no 3, 392 – 407.

Dipboye, R., Smith, C. & Howell, W. (1998). *Understanding Industrial and Organizational Psychology*. Harcourt Brace College Publishers.

Fontana, D. (1993). Άγχος. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Furnham, A. (1992). *Personality at work*. Routledge, London.

Furnham, A. (1997). *The psychology of behaviour at work*. Psychology Press.

Gerstein, L., Topp, C., Correll, G. (1987). The role of the environment and person when predicting burnout among correctional personnel. *Criminal Justice and Behavior*, Vol. 14, No 3, 352-369.

Geurts, S., Schaufeli, W., Buunk, B. (1993). Social comparison, inequity and absenteeism among bus drivers. *European Work and Organizational Psychologist*, 3, 191-203.

Geurts, S., Buunk, B., & Schaufeli, W., (1994). Social comparisons and absenteeism: A structural modeling approach. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 21, 1871-1890.

Geurts, S., Schaufeli, W. & Rutte, C. (1999). Absenteeism, turnover intention and inequity in the employment relationship, *Work & Stress*, Vol 13, No 3, 253-267.

Gianes, J. & Jermier, J. (1983). Emotional exhaustion in a high stress organization. *Academy of Management Review*, Vo. 26, No 4, 567-586.

Goleman, D. (1999). Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο εργασίας. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Gump, D. (1997). The T world – our secret weapon. The knight foundation fellowship for copy editors, December 12.

Handy, J. (1988). Theoretical and Methodological problems within occupational stress and burnout research. *Human Relations*, Vol. 41, No 5, 351-369

“Journalists are burned out, frustrated with jobs”. South Carolina Press Association Bulletin. (<http://www.nunewspapers.com/links/files/paper.info/>)

Kalter, J. (1999). Burnout. *Columbia Journalism Review*, July /August.

Κάντας, Α. (1995). *Οργανωτική –Βιομηχανική Ψυχολογία*. Μέρος 1^ο & 3^ο . Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

Kline, P. (1993). *The handbook of psychological testing*. Routledge.

Kop, N., Euwema, M. & Schaufeli, W. (1999). Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers. *Work & Stress*, Vol 13, No 4, 326-340.

Lee, R. & Ashforth, B. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. *Journal of organizational behavior*, Vol. 14, 3-20.

Leiter, M. & Harvie, P. (1997). Correspondence of supervisor and subordinate perspectives during major organizational change. *Journal of occupational health psychology*, 2:4, 343-352

Leiter, Harvie, & Frizzell (1998). The correspondence of patient satisfaction and nurse burnout. *Social science medicine*, vol. 47, no 10, 1611 –1617

Leiter, M & Maslach, C. (1999). Six areas of work life: A model of the organizational context of burnout. *Journal of Health and Human Services Administration*, 21 (4), 472-89.

Leiter, M. (..) The impact on staff members of a hospital merger in Dublin.

Maslach, C. (1982). Understanding burnout: definitional issues in analyzing a complex phenomenon. In: Paine, W. (Ed) *Job stress and burnout*. Sage Publications.

Maslach, C. (2001). Job Burnout, *Annual Review of Psychology*

Medvene, L., Volk, F. & Meissen, G. (1997). Communal orientation and burnout among self help group leaders. *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 3, 262 -278

Moore E. (1998). A causal attribution approach to work exhaustion: The relationship of causal locus, controllability and stability to job related attitudes and turnover intention of the work exhausted employee, *Dissertation Abstracts International Section A: humanities and social sciences*, Feb. Vol 58, 3211

O' Neill, R. (1999). Stress in Journalism: A job to die for?. International Federation of Journalists, April, 2.

Παπαδάτου, Δ. & Αναγνωστόπουλος, Φ. (1995). Επαγγελματική εξουθένωση. Στο: Παπαδάτου, Δ. & Αναγνωστόπουλος, Φ. *Η ψυχολογία στο χώρο της υγείας*. Αθήνα: Ελληνικά γράμματα.

Perlman, B. & Hartman, E. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, Vol. 35, No 4, 283-305.

Rabasca, L. (1999). Stress caused when jobs don't meet expectations. *APA Monitor*, May, 30, 5

Ross, R. & Altmaier, E. (1994). *Intervention in occupational stress*. Sage Publication.

Salanova, M. & Schaufeli, W. (2000) Exposure to information technology and its relation to burnout. *Behavior & Information Technology*, 19, 5, 385-392

Saxton, J., Phillips, J. & Blakeney, R. (1991). Antecedents and consequences of emotional exhaustion in the airline reservation service sector. *Human Relations*, 44, 6, 583-595

Schaufeli, Van Dierendonck, Gorp (1996). Burnout and reciprocity: towards a dual –level social exchange model. *Work & stress*, vol 10, no 3, 225 – 237.

Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. T.J. International Ltd, Padstow, UK.

Schaufeli, Kop & Euwema (1999). Burnout job stress and violent behavior among Dutch police officers *Work & stress*, vol 13, no 4, 326 – 340.

Schinn, M., Rosario, M., Morch, H., Chestnut, D. (1984). Coping with job stress and burnout in the human services. *Journal of personality and social psychology*, Vol. 46, 846-876.

Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. In: Cooper, C. & Robertson, I. (Eds) *International review of Industrial and Organizational Psychology*. John Wiley & Sons Ltd.

Summers, T. & DeNisi, A. (1990). In search of Adams' other: reexamination of referents used in the evaluation of pay. *Human Relations*, 43, 6, 497-511

Summers, T. & Hendrix, W. (1991). Modeling the role of pay equity perceptions: A field study, *Journal of Occupational Psychology*, 64, 145-157.

Suter, W. (1998). Educational Research.(chapter 6) A & B

Taris, T., Scereurs, P. & Schaufeli, W. (1999). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory – General Survey: a two sample examination of its factor structure and correlates. *Work & stress*, vol. 13, No 3, 223 – 237

"Upsides and Downsides". Journalism, experience network (<http://www.Experiencenetwork.com>).

Van Horn, Schaufeli & Enzman (1999). Teacher burnout and lack of reciprocity *Journal of applied social psychology*, vol 29, no 1, 91 – 108

VanYperen, N., Hagedoorn, M & Geurts, S. (1996). Intent to leave and absenteeism as reaction to perceived inequity: The role of psychological and social constraints. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 69, 367-372.

VanYperen, N., Buunk, B., Schaufeli, W. (1992). Communal orientation and the burnout syndrome among nurses. *Journal of Applied Social Psychology*, 22, 3, 173-189.

Vecchio, R. (1986). An individual differences interpretation of the conflicting predictions generated by equity theory and expectancy theory. In: Landy, F. (Ed) *Reading in industrial and organizational psychology*. The Dorsey Press.

ПАРАРТНМА

Η έρευνα αυτή αφορά στο επάγγελμά σας. Κύριος στόχος της είναι, μέσω των ερωτημάτων που ακολουθούν, να διερευνηθούν συγκεκριμένες πλευρές της επαγγελματικής σας ζωής. Συνεπώς είναι σημαντική η δική σας εμπειρία και άποψη. Λάβετε υπόψη σας ότι δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις, απλά ζητείται η γνώμη που έχετε αποκομίσει εσείς προσωπικά μέσα από την πορεία και την ενασχόλησή σας με το συγκεκριμένο επάγγελμα. Το να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις είναι ιδιαίτερα σημαντικό για την έρευνα, για αυτό παρακαλώ να προσπαθήσετε για την πλήρη συμπλήρωση του εντύπου.

Η συμπλήρωση διαρκεί λιγότερο από 15 λεπτά, ενώ ο τρόπος που είναι γραμμένες οι ερωτήσεις διευκολύνει κατά πολύ τη συμπλήρωση, καθώς το μόνο που χρειάζεται είναι να κυκλώνετε έναν αριθμό. Τα ευρήματα της έρευνας θα μπορούν να γνωστοποιηθούν σε εσάς, εάν το επιθυμείτε. Στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να το σημειώσετε στην ειδική σελίδα που συνοδεύει το έντυπο, καθώς τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα.

Ευχαριστούμε εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΜΒΙ – GS

Παρακαλώ σημειώστε πόσο συχνά ισχύει για εσάς το περιεχόμενο της κάθε δήλωσης, με βάση την εξής κλίμακα:

Ποτέ	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	Μερικές φορές το μήνα	Μια φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα
0	1	2	3	4	5	6

ΚΥΚΛΩΣΤΕ ΟΠΟΙΟ ΑΠΟ ΤΑ ΝΟΥΜΕΡΑ ΙΣΧΥΕΙ ΓΙΑ ΕΣΑΣ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ;

1. Αισθάνομαι συναισθηματικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
2. Αισθάνομαι σωματική εξάντληση στο τέλος μιας εργάσιμης ημέρας	0	1	2	3	4	5	6
3. Αισθάνομαι κουρασμένος /η όταν σηκώνομαι το πρωί, έχοντας να αντιμετωπίσω ακόμα μια εργάσιμη ημέρα	0	1	2	3	4	5	6
4. Το να δουλεύω όλη μέρα μου δημιουργεί πραγματικά μεγάλη πίεση	0	1	2	3	4	5	6
5. Μπορώ να αντιμετωπίσω αποτελεσματικά τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
6. Αισθάνομαι εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
7. Αισθάνομαι ότι συμβάλλω αποτελεσματικά σε αυτά που κάνει η επιχείρησή στην οποία δουλεύω	0	1	2	3	4	5	6
8. Σήμερα ενδιαφέρομαι λιγότερο για τη δουλειά μου σε σχέση με την εποχή που ξεκίνησα	0	1	2	3	4	5	6
9. Σήμερα αντιμετωπίζω τη δουλειά μου με λιγότερο ενθουσιασμό	0	1	2	3	4	5	6
10. Κατά τη γνώμη μου είμαι καλός/ η στη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
11. Αισθάνομαι περήφανος όταν επιτυγχάνω κάτι στη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
12. Έχω επιτύχει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά	0	1	2	3	4	5	6
13. Θέλω απλώς να κάνω τη δουλειά μου χωρίς να με ενοχλούν	0	1	2	3	4	5	6
14. Αναρρωτιέμαι ολοένα και συχνότερα κατά πόσον η δουλειά μου αντιστοιχεί σε οτιδήποτε	0	1	2	3	4	5	6
15. Αμφισβητώ τη σπουδαιότητα της δουλειάς μου	0	1	2	3	4	5	6
16. Στη δουλειά μου αισθάνομαι σίγουρος/ η ότι κάνω αυτά που πρέπει με αποτελεσματικό τρόπο	0	1	2	3	4	5	6

.....
ΚΛΙΜΑΚΕΣ ΜΕΤΡΗΣΗΣ ΑΝΤΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Βαθμολογείτε με έναν αριθμό από το 1 έως το 7, τις προτάσεις που ακολουθούν σύμφωνα με όσα ισχύουν για εσάς προσωπικά.

1. Πόση προσπάθεια αισθάνεστε ότι βάζετε στη δουλειά σας; Πολύ λίγη 1 2 3 4 5 6 7 Πάρα πολλή
2. Πόσα αισθάνεστε ότι ο οργανισμός, στον οποίο εργάζεστε, επενδύει επάνω σας; Πολύ λίγα 1 2 3 4 5 6 7 Πάρα πολλά
3. Πόσα αισθάνεστε ότι παίρνετε από τη δουλειά σας; Πολύ λίγα 1 2 3 4 5 6 7 Πάρα πολλά
4. Πόσα αισθάνεστε ότι ο οργανισμός, στον οποίο εργάζεστε, παίρνει από σας; Πολύ λίγα 1 2 3 4 5 6 7 Πάρα πολλά

Σημειώστε μια μόνο απάντηση, αυτή που ισχύει περισσότερο για εσάς προσωπικά.

Αν αυτή τη στιγμή συγκρίνω τον εαυτό μου με άλλους που κάνουν την ίδια δουλειά με μένα σε άλλες ίδιες επιχειρήσεις, νομίζω ότι αμείβομαι....

Πολύ περισσότερο	Περισσότερο	Στα ίδια επίπεδα	Λιγότερο	Πολύ λιγότερο
1	2	3	4	5

Αν συγκρίνω τον εαυτό μου με άλλους που κάνουν την ίδια ή σχεδόν όμοια δουλειά με εμένα στην ίδια επιχείρηση νομίζω ότι αμείβομαι

Πολύ περισσότερο	Περισσότερο	Στα ίδια επίπεδα	Λιγότερο	Πολύ λιγότερο
1	2	3	4	5

Αν συγκρίνω όσα δίνω στους συναδέλφους μου με όσα παίρνω από αυτούς, νομίζω ότι όσα παίρνω είναι ...

Πολύ περισσότερα	Περισσότερα	Στα ίδια επίπεδα	Λιγότερα	Πολύ λιγότερα
1	2	3	4	5

.....
ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΡΕΣ ΚΑΙ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΣΗΣ
.....

Στη δουλειά σας τα καθημερινά σας καθήκοντα, τα θέματα που σας απασχολούν είναι πολλά, ωστόσο..

α).... τα *τρία που σας αγχώνουν, πιέζουν* περισσότερο είναι....

Σημειώστε με τη σειρά το πρώτο που σας πιέζει δίνοντας τον αριθμό 1, το δεύτερο δίνοντας τον αριθμό 2, και στο τρίτο τον αριθμό 3. Αν σας πιέζει κάτι άλλο το οποίο δεν έχει καταγραφεί παρακαλώ καταγράψτε το και σημειώστε τον αντίστοιχο αριθμό.

ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΔΩΣΤΕ ΜΟΝΟ ΤΡΕΙΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ

Οι προθεσμίες στη δουλειά / η πίεση του χρόνου	
Το να δοθούν αξιόπιστες πληροφορίες / η αξιοπιστία της είδησης	
Το ωράριο εργασίας	
Η αναζήτηση, το κυνήγι της «είδησης», το «ψάξιμο»	
Οι σχέσεις με τους συναδέλφους	
Οι σχέσεις με τον αρχισυντάκτη/ προϊστάμενους	
Οι οικονομικές απολαβές	
Κάτι άλλο (ΚΑΤΑΓΡΑΨΤΕ ΤΟ ΚΑΙ ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΕΝΑΝ ΑΡΙΘΜΟ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΑΓΧΟΣ ΠΟΥ ΣΑΣ ΠΡΟΚΑΛΕΙ)	

β).... ενώ τα *τρία πράγματα* στη δουλειά σας που σας *αρέσουν* πιο πολύ είναι...

Ακολουθήστε την ίδια διαδικασία, όπως και προηγουμένως.

Το κύρος του επαγγέλματος/ κοινωνική καταξίωση	
Η διαρκής ενημέρωση για νέα θέματα / η πρόκληση του να μαθαίνεις	
Η συναναστροφή με πολλά άτομα	
Το ωράριο εργασίας	
Η αναζήτηση, το κυνήγι της «είδησης», το «ψάξιμο»	
Οι σχέσεις με τους συναδέλφους	
Οι σχέσεις με τον αρχισυντάκτη/ προϊστάμενους	
Οι οικονομικές απολαβές	
Κάτι άλλο (ΚΑΤΑΓΡΑΨΤΕ ΤΟ ΚΑΙ ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΕΝΑΝ ΑΡΙΘΜΟ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΠΟΣΟ ΣΑΣ ΑΡΕΣΕΙ)	

.....
ΚΛΙΣΜΑΚΑ ΜΕΤΡΗΣΗΣ ΠΡΟΘΕΣΗΣ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗΣ
.....

Παρακαλώ σημειώστε μια απάντηση για κάθε πρόταση, αυτή που σας αντιπροσωπεύει καλύτερα .

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
1. Ελπίζω να βρώ δουλειά κάπου αλλού	1	2	3	4	5
2. Ελπίζω να αλλάξω δουλειά γρήγορα	1	2	3	4	5

.....
ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ
.....

1. Φύλο: Άνδρας ☐ Γυναίκα ☐

2. Ηλικία:

3. Πόσα χρόνια εργάζεστε στη συγκεκριμένη επιχείρηση;

4. Πόσα χρόνια συνολικά ασκείτε το συγκεκριμένο επάγγελμα;

5. Εργάζεστε σε αυτό τον οργανισμό ως:

Εσωτερικός συντάκτης	1
Εξωτερικός συντάκτης	2
Εξωτερικός συνεργάτης	3
Άλλη σχέση (ΠΟΙΑ;)	4

6. Το επάγγελμά σας ήταν η πρώτη σας επιλογή, αυτό που θέλατε να κάνετε ή όχι;

Ήταν η πρώτη μου επιλογή, αυτό που πάντα ήθελα να κάνω	1
Δεν ήταν η πρώτη μου επιλογή, έτυχε να το ακολουθήσω	2

**ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΒΕΒΑΙΩΘΕΙΤΕ ΟΤΙ ΑΠΑΝΤΗΣΑΤΕ
ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ**



ΝΟΣΙΣ ΣΥΝΤΑΚΤΩΝ
ΠΕΡΙΟΔΙΚΟΥ ΤΥΠΟΥ

ΓΡΑΦΕΙΑ
ΒΑΛΛΑΩΡΙΤΟΥ 9
10671 ΑΘΗΝΑ
6^{ος} όροφος
τηλ.: 3638039 & 3633427
Fax: 3644067

email: espt@magazinepress.gr
url: <http://www.magazinepress.gr>

ΜΕΛΟΣ
ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑΣ
ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ
ΕΠΩΣΕΩΝ ΣΥΝΤΑΚΤΩΝ
(ΠΟΕΣΥ)

ΔΙΕΘΝΟΥΣ
ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ
ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΩΝ
(IFJ)

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ
ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ
ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΩΝ
(EFJ)

ΒΑΛΚΑΝΙΚΗΣ
ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ
ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΩΝ

Αθήνα, 29 Μαρτίου 2001

Προς τα μέλη της ΕΣΠΤ

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Θέτω υπόψη σας μια πολύ σημαντική και ενδιαφέρουσα έρευνα την οποία διεξάγει η κυρία Σαράντου Αργυρώ στο πλαίσιο μεταπτυχιακής της εργασίας στο Πάντειο Πανεπιστήμιο που αφορά την επαγγελματική ζωή των δημοσιογράφων.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Σάια Μηνασίδου

Γενική Γραμματέας



ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Τηλ. 210 - 92 01 001

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΠΙΣΤΡΟΦΗΣ

-4 ΔΕΚ. 2014

ΠΑΝΤΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ



002000098851