

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΚΙΝΗΣΗΣ & ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ
ΖΩΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΣΚΗΣΗΣ.
ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ
ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ

του Σπανού Β. Κωνσταντίνου

Διδακτορική διατριβή που υποβάλλεται στο καθηγητικό σώμα του τμήματος Οργάνωσης
και Διαχείρισης Αθλητισμού του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου για απόκτηση
διδακτορικού διπλώματος

Σπάρτη

2020

«Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση», στο πλαίσιο της Πράξης «Ενίσχυση του ανθρώπινου ερευνητικού δυναμικού μέσω της υλοποίησης διδακτορικής έρευνας» (MIS-5000432), που υλοποιεί το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών (ΙΚΥ)»



Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 18 (Λόγοι και διαδικασία διαγραφής από το ΠΜΣ) του Κανονισμού Λειτουργίας Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, δηλώνω υπεύθυνα ότι για τη συγγραφή της Διδακτορικής μου Διατριβής (ΔΔ) δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται αναφορά στην πηγή προέλευσης (βιβλίο, άρθρο από εφημερίδα ή περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Ημερομηνία: 16/07/2020

Ο Δηλών
Σπανός Κωνσταντίνος

(Υπογραφή)

Copyright © Σπανός Κωνσταντίνος (2020)
Με επιφύλαξη κάθε δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με την ολοκλήρωση της παρούσας διατριβής θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τους ανθρώπους που πρόσφεραν πολύ σημαντική βοήθεια σε όλα τα στάδια της πορείας. Ειδικότερα θα ήθελα να ευχαριστήσω τον Αναπληρωτή Καθηγητή κο Στρίγκα Αθανάσιο, και τους Καθηγητές Τραυλό Αντώνη και Κυπραίο Γιώργο, για την πολύτιμη καθοδήγηση και συμπαράστασή τους καθ' όλη τη διάρκεια αυτής της προσπάθειας. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους υπευθύνους των τμημάτων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού των εταιρειών και των φορέων που συμμετείχαν στην έρευνα, καθώς και όλους τους εργαζόμενους για τη συμμετοχή τους. Τέλος, ευχαριστώ την οικογένειά μου για την αμέριστη συμπαράσταση, την υπομονή και όλες τις θυσίες που έχουν κάνει όλα αυτά τα χρόνια.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σπανός Κωνσταντίνος: Προαγωγή υγείας και συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης.
Σύγκριση μεταξύ εργασιακών ομάδων και στρατηγικές βελτίωσης συμπεριφοράς που
σχετίζονται με την υγεία

(Με την επίβλεψη του κ. Αθανασίου Στρίγκα, Αναπλ. Καθηγητή)

Οι βασικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν την κατάσταση της υγείας των ατόμων είναι ο τρόπος ζωής τους, δηλαδή η διατροφή, η φυσική δραστηριότητα καθώς και το περιβάλλον που ζουν και εργάζονται. Το είδος αλλά και οι συνθήκες εργασίας μπορούν να επιφέρουν αρνητικές επιδράσεις στην υγεία των εργαζομένων, γεγονός που συντελεί σε μειωμένη αποδοτικότητα και εργασιακή αποχή. Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να καταγράψει συμπεριφορές εργαζομένων που διάγουν καθιστική εργασία. Επίσης στόχος ήταν να ανακαλύψει κατά πόσο σχετίζεται το εργασιακό στρες, η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική εξουθένωση με την εργασιακή αποχή, τη φυσική κατάσταση, τη σωματική σύσταση και τις συμπεριφορές που σχετίζονται με την υγεία. Για τη στατιστική ανάλυση χρησιμοποιήθηκε περιγραφική στατιστική, t-test, one-way ANOVA, MANOVA, post hoc test, μέθοδος PCA- ανάλυση κύριων συνιστωσών και η εφαρμογή μοντέλου δομικών εξισώσεων. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως το φύλο, η ηλικία, η σωματική σύσταση, ο τομέας και η θέση εργασίας, καθώς και η βαθμίδα εκπαίδευσης επηρεάζουν σημαντικά τους παράγοντες του εργασιακού άγχους, της επαγγελματικής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Επιπρόσθετα, το εργασιακό άγχος επηρεάζει αρνητικά την αποδοτικότητα, ενώ η επαγγελματική ικανοποίηση επιδρά θετικά στη μείωση της εργασιακής αποχής. Η άσκηση φαίνεται να επιδρά θετικά στην αποπροσωποίηση, ενώ η αυξημένη μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου, η μέγιστη δύναμη και τα χαμηλά επίπεδα σωματικού λίπους αυξάνουν σημαντικά την αποδοτικότητα και μειώνουν την εργασιακή αποχή. Τα αποτελέσματα φανερώνουν πως η βελτίωση της υγείας των ανθρώπων στον χώρο εργασίας, μπορεί να αποτελέσει σημαντικό έναυσμα για την υιοθέτηση πιο θετικών συμπεριφορών και μείωση της νοσηρότητας μέσω ειδικών προγραμμάτων βελτίωσης της ποιότητας ζωής στους εργασιακούς χώρους. Η άσκηση, το χαμηλό ποσοστό σωματικού λίπους και οι υγιεινές συμπεριφορές μπορούν να επηρεάσουν θετικά την παραγωγικότητα των εργαζομένων και συνολικά ολόκληρων των οργανισμών.

Λέξεις κλειδιά: Προαγωγή υγείας, άσκηση, εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, αποδοτικότητα

ABSTRACT

Spanos Konstantinos: Health promotion and participation in exercise programs.

Comparison between work groups and health-related behavioral improvement strategies

(Under the supervision of Mr. Athanasios Strigas, Associate Professor)

The main factors that affect the health of individuals are their lifestyle, nutrition, physical activity and the environment in which they live and work. The type and working conditions can have a negative effect on the health of employees, which contributes to reduced productivity and absenteeism. The purpose of this study was to record the behaviors of employees who are sedentary. It also aimed to find out whether job stress, job satisfaction and burnout were related to absenteeism, fitness, physical fitness and health-related behaviors. For statistical analysis, descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, MANOVA, post hoc test, PCA method - analysis of main components and the application of structural equation model were used. The results showed that gender, age, body composition, sector and job title, as well as the level of education significantly affect the factors of work stress, job satisfaction and burnout. In addition, work stress negatively affects productivity, while job satisfaction has a positive effect on reducing absenteeism. Exercise appears to have a positive effect on depersonalization, while increased maximal oxygen uptake, maximum strength and low body fat levels significantly increase productivity and reduce absenteeism. The results show that improving people's health in the workplace can be an important impetus for the adoption of more positive behaviors and reducing morbidity through special programs to improve the quality of life in the workplace. Exercise, low body fat percentage and healthy behaviors can positively affect the productivity of workers and the whole organization.

Keywords: Health Promotion, Exercise, Job Stress, Job Burnout, Productivity

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| ΠΕΡΙΛΗΨΗ | iv |
| ABSTRACT | v |
| ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ | ix |
| ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ | xvi |
| ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΛΩΝ | xviii |
| I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 1 |
| Οριοθέτηση του προβλήματος | 1 |
| Θεωρητικό υπόβαθρο..... | 4 |
| Διατύπωση του προβλήματος..... | 7 |
| Σκοπός της έρευνας..... | 8 |
| Σημαντικότητα της έρευνας..... | 10 |
| Ερευνητικές υποθέσεις εργασίας | 11 |
| Λειτουργικοί ορισμοί..... | 25 |
| II. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ | 27 |
| Ορισμός του άγχους..... | 27 |
| Ορισμός του εργασιακού άγχους..... | 27 |
| Παράγοντες του εργασιακού άγχους..... | 31 |
| Ενδείξεις του εργασιακού άγχους..... | 32 |
| Επιπτώσεις του άγχους στην υγεία των εργαζομένων..... | 35 |
| Εμπειρικές ενδείξεις άγχους και απόδοσης των οργανισμών..... | 36 |
| Ορισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης..... | 39 |
| Παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης..... | 43 |
| Πως επηρεάζει η επαγγελματική ικανοποίηση..... | 44 |
| Μέτρηση επαγγελματικής ικανοποίησης..... | 46 |
| Επαγγελματική εξουθένωση..... | 49 |
| Εννοιολογικό πλαίσιο της επαγγελματικής εξουθένωσης..... | 50 |
| Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στην υγεία και στους οργανισμούς..... | 55 |
| Εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης..... | 56 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Σχέση επαγγελματικής εξουθένωσης και άσκησης | 57 |
| Σχέση μεταξύ των επιπέδων φυσικής κατάστασης, της επαγγελματικής ικανοποίησης, της αποδοτικότητας και της εργασιακής αποχής..... | 58 |
| Σωματική σύσταση, επίπεδο υγείας και εργασιακή αποχή..... | 64 |
| Κόστος του εργασιακού άγχους, της επαγγελματικής εξουθένωσης και της ψυχολογικής υγείας των εργαζόμενων για τα κράτη και τις επιχειρήσεις..... | 66 |
| Ιατροφαρμακευτικό κόστος..... | 66 |
| Δυσκολία στην εκπλήρωση των εργασιακών καθηκόντων και οικονομικό κόστος..... | 67 |
| Κόστη που σχετίζονται με τη χαμηλή αποδοτικότητα των εργαζομένων..... | 67 |
| III. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ..... | 69 |
| Δείγμα της έρευνας..... | 69 |
| Εργαλεία συλλογής δεδομένων..... | 69 |
| Ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων και πληροφοριών για την εργασία... | 70 |
| Ερωτηματολόγιο υγείας και διατροφικών συνηθειών..... | 70 |
| Ερωτηματολόγιο μέτρησης εργασιακού άγχους..... | 71 |
| Ερωτηματολόγιο μέτρησης επαγγελματικής ικανοποίησης..... | 72 |
| Ερωτηματολόγιο μέτρησης επαγγελματικής εξουθένωσης..... | 73 |
| Κλίμακες μέτρησης παραγωγικότητας | 73 |
| Όργανα μετρήσεων φυσικής κατάστασης και σωματικής σύστασης..... | 74 |
| Διαδικασία μετρήσεων, συλλογής δεδομένων και ερευνητικός σχεδιασμός..... | 75 |
| Πιλοτική έρευνα..... | 76 |
| Στατιστική ανάλυση..... | 77 |
| Περιορισμοί της έρευνας..... | 80 |
| Δεοντολογία της έρευνας..... | 80 |
| IV. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ..... | 82 |
| Περιγραφική στατιστική..... | 82 |
| Χαρακτηριστικά του δείγματος..... | 82 |
| Συγκρίσεις με τον έλεγχο t, one-way ANOVA και MANOVA | 86 |
| Συγκρίσεις ως προς το φύλο | 87 |
| Συγκρίσεις ως προς τον τομέα εργασίας | 95 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Συγκρίσεις ως προς τη θέση εργασίας (επίπεδο ιεραρχίας) | 102 |
| Συγκρίσεις ως προς την ηλικία (ηλικιακές ομάδες) | 110 |
| Συγκρίσεις ως προς τη βαθμίδα εκπαίδευσης | 117 |
| Συγκρίσεις ως προς την οικογενειακή κατάσταση | 127 |
| Συγκρίσεις ως προς τον ΔΜΣ | 134 |
| Αυτοσυσχέτιση..... | 141 |
| Η μέθοδος PCA – Ανάλυση Κύριων Συνιστωσών..... | 142 |
| Εφαρμογή Μοντέλου Δομικών Εξισώσεων (Structural Equation Modeling)..... | 147 |
| V. ΣΥΖΗΤΗΣΗ..... | 151 |
| Ανάλυση του μοντέλου | 151 |
| Ανάλυση των αποτελεσμάτων με βάση τα δημογραφικά & κοινωνικά χαρακτηριστικά | 153 |
| Σύγκριση επιδημιολογικών στοιχείων με τον γενικό πληθυσμό..... | 159 |
| Σχέδιο δράσης για την προαγωγή υγείας στους χώρους εργασίας | 162 |
| Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες..... | 169 |
| VI. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΕΠΙΛΟΓΟΣ..... | 171 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... | 173 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι Ερωτηματολόγια έρευνας | 188 |

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Πίνακας 1. Χαρακτηριστικά του δείγματος..... | 82 |
| Πίνακας 2. Προβλήματα υγείας του πληθυσμού (συχνότητες – N=503)..... | 83 |
| Πίνακας 3. Νόρμες της VO ₂ max για τους άνδρες (Κλεισούρας, 2004)..... | 84 |
| Πίνακας 4. Νόρμες της VO ₂ max για τις γυναίκες (Κλεισούρας, 2004)..... | 84 |
| Πίνακας 5. Κατηγοριοποίηση VO ₂ max γυναικών | 85 |
| Πίνακας 6. Κατηγοριοποίηση VO ₂ max αντρών | 85 |
| Πίνακας 7. Ποσοστό Λίπους (%) στις γυναίκες | 86 |
| Πίνακας 8. Ποσοστό Λίπους (%) στους άνδρες | 86 |
| Πίνακας 9. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους και ΔΜΣ. ανάλογα με το Φύλο | 87 |
| Πίνακας 10. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις επιπέδων φυσικής κατάστασης ανάλογα με το Φύλο | 88 |
| Πίνακας 11. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις εβδομαδιαίας συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης (λεπτά/εβδ.) ανάλογα με το Φύλο | 89 |
| Πίνακας 12. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με τη διατροφή ανάλογα με το Φύλο | 90 |
| Πίνακας 13. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με την υγεία ανάλογα με το Φύλο | 90 |
| Πίνακας 14. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές του εργασιακού άγχους ανάλογα με το Φύλο..... | 91 |
| Πίνακας 15. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακού άγχους ανάλογα με το Φύλο..... | 91 |
| Πίνακας 16. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με το Φύλο... | 92 |
| Πίνακας 17. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με το Φύλο | 93 |
| Πίνακας 18. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με το Φύλο..... | 94 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Πίνακας 19. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με το Φύλο..... | 94 |
| Πίνακας 20. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακής αποχής (μέρες) και αποδοτικότητας ανάλογα με το Φύλο..... | 95 |
| Πίνακας 21. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους και ΔΜΣ ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας | 95 |
| Πίνακας 22. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις επιπέδων φυσικής κατάστασης ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας | 96 |
| Πίνακας 23. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις εβδομαδιαίας συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης (ώρες/εβδ.) ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας..... | 97 |
| Πίνακας 24. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με τη διατροφή ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας | 98 |
| Πίνακας 25. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με την υγεία ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας | 98 |
| Πίνακας 26. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακού άγχους ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας | 98 |
| Πίνακας 27. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές του εργασιακού άγχους ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας.. | 99 |
| Πίνακας 28. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας | 100 |
| Πίνακας 29. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας | 101 |
| Πίνακας 30. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας | 101 |
| Πίνακας 31. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας | 101 |
| Πίνακας 32. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακής αποχής (μέρες) και αποδοτικότητας ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας | 102 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Πίνακας 33. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους και ΔΜΣ ανάλογα με τη Θέση Εργασίας | 103 |
| Πίνακας 34. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις επιπέδων φυσικής κατάστασης ανάλογα με τη Θέση Εργασίας | 104 |
| Πίνακας 35. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις εβδομαδιαίας συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης (ώρες/εβδ.) ανάλογα με τη Θέση Εργασίας | 104 |
| Πίνακας 36. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με τη διατροφή ανάλογα με τη Θέση Εργασίας | 105 |
| Πίνακας 37. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με την υγεία ανάλογα με τη Θέση Εργασίας | 105 |
| Πίνακας 38. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές του εργασιακού άγχους ανάλογα με τη Θέση Εργασίας ... | 106 |
| Πίνακας 39. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακού άγχους ανάλογα με τη Θέση Εργασίας | 107 |
| Πίνακας 40. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τη Θέση Εργασίας | 108 |
| Πίνακας 41. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τη Θέση Εργασίας | 108 |
| Πίνακας 42. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με τη Θέση Εργασίας..... | 109 |
| Πίνακας 43. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με τη Θέση Εργασίας | 109 |
| Πίνακας 44. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακής αποχής (μέρες) και αποδοτικότητας ανάλογα με τη Θέση Εργασίας | 110 |
| Πίνακας 45. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους και ΔΜΣ ανάλογα με την Ηλικία | 110 |
| Πίνακας 46. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις επιπέδων φυσικής κατάστασης ανάλογα με την Ηλικία | 111 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Πίνακας 47. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις εβδομαδιαίας συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης (ώρες/εβδ.) ανάλογα με την Ηλικία | 111 |
| Πίνακας 48. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με τη διατροφή ανάλογα με την Ηλικία | 112 |
| Πίνακας 49. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με την υγεία ανάλογα με την Ηλικία | 112 |
| Πίνακας 50. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές του εργασιακού άγχους ανάλογα με την Ηλικία | 113 |
| Πίνακας 51. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακού άγχους ανάλογα με την Ηλικία | 114 |
| Πίνακας 52. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με την Ηλικία | 114 |
| Πίνακας 53. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με την Ηλικία..... | 115 |
| Πίνακας 54. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με την Ηλικία | 116 |
| Πίνακας 55. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με την Ηλικία | 116 |
| Πίνακας 56. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακής αποχής (μέρες) και αποδοτικότητας ανάλογα με την Ηλικία | 117 |
| Πίνακας 57. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους και ΔΜΣ ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης | 118 |
| Πίνακας 58. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις επιπέδων φυσικής κατάστασης ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης | 119 |
| Πίνακας 59. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις εβδομαδιαίας συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης (ώρες/εβδ.) ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης | 120 |
| Πίνακας 60. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με τη διατροφή ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης | 121 |
| Πίνακας 61. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με την υγεία ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης | 121 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Πίνακας 62. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές του εργασιακού άγχους ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης | 122 |
| Πίνακας 63. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακού άγχους ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης | 123 |
| Πίνακας 64. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης | 124 |
| Πίνακας 65. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης | 124 |
| Πίνακας 66. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης | 126 |
| Πίνακας 67. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης | 126 |
| Πίνακας 68. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακής αποχής (μέρες) και αποδοτικότητας ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης | 127 |
| Πίνακας 69. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους και ΔΜΣ ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση | 127 |
| Πίνακας 70. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις επιπέδων φυσικής κατάστασης ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση | 128 |
| Πίνακας 71. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις εβδομαδιαίας συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης (ώρες/εβδ.) ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση | 128 |
| Πίνακας 72. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με τη διατροφή ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση | 129 |
| Πίνακας 73. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με την υγεία ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση | 129 |
| Πίνακας 74. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές του εργασιακού άγχους ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση | 130 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Πίνακας 75. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακού άγχους ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση | 131 |
| Πίνακας 76. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση | 131 |
| Πίνακας 77. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση | 132 |
| Πίνακας 78. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση | 133 |
| Πίνακας 79. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση | 133 |
| Πίνακας 80. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακής αποχής (μέρες) και αποδοτικότητας ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση | 133 |
| Πίνακας 81. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους ανάλογα με τον ΔΜΣ | 134 |
| Πίνακας 82. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις επιπέδων φυσικής κατάστασης ανάλογα με τον ΔΜΣ | 135 |
| Πίνακας 83. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις εβδομαδιαίας συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης (ώρες/εβδ.) ανάλογα με τον ΔΜΣ | 135 |
| Πίνακας 84. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με τη διατροφή ανάλογα με τον ΔΜΣ | 136 |
| Πίνακας 85. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με την υγεία ανάλογα με τον ΔΜΣ | 137 |
| Πίνακας 86. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές του εργασιακού άγχους ανάλογα με τον ΔΜΣ | 137 |
| Πίνακας 87. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακού άγχους ανάλογα με τον ΔΜΣ | 138 |
| Πίνακας 88. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τον ΔΜΣ.. | 139 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Πίνακας 89. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τον ΔΜΣ | 139 |
| Πίνακας 90. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με την ΔΜΣ... | 140 |
| Πίνακας 91. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με τον ΔΜΣ | 140 |
| Πίνακας 92. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακής αποχής (μέρες) και αποδοτικότητας ανάλογα με τον ΔΜΣ | 140 |
| Πίνακας 93. Συσχετίσεις των παραγόντων του εργασιακού άγχους (N=503)..... | 142 |
| Πίνακας 94. Παραγοντική ανάλυση για το εργασιακό άγχος | 143 |
| Πίνακας 95. Παραγοντική ανάλυση για την επαγγελματική ικανοποίηση | 143 |
| Πίνακας 96. ANOVA ` εργασιακή αποχή | 146 |
| Πίνακας 97. Πίνακας γραμμικής παλινδρόμησης για την εργασιακή αποχή | 147 |
| Πίνακας 98. Regression Weights | 149 |
| Πίνακας 99. Σχολιασμός αποτελεσμάτων SEM | 150 |
| Πίνακας 100. Επιπολασμός χρόνιων νοσημάτων – παθήσεων: ποσοστιαία κατανομή πληθυσμού ηλικίας 15 ετών και άνω που πάσχει για κάθε φύλο (Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, 2014) | 162 |
| Πίνακας 101. Ποσοστιαία κατανομή πληθυσμού ηλικίας 15 ετών και άνω που αντιμετωπίζει χρόνιο πρόβλημα υγείας ή χρόνια πάθηση για κάθε φύλο (Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, 2014) | 162 |

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Σχήμα 1. Εννοιολογικό μοντέλο για το εργασιακό άγχος (τροποποιημένο στα Ελληνικά από Shrestha, 2013, σελ. 8) | 30 |
| Σχήμα 2. Εννοιολογικό μοντέλο για τους παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων σε σχέση με το επίπεδο άγχους των εργαζομένων (τροποποιημένο στα Ελληνικά από Ali, 2014, σελ. 15) | 31 |
| Σχήμα 3. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους ανάλογα με το φύλο.. | 87 |
| Σχήμα 4. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνολικής εβδομαδιαίας συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης (ώρες/εβδ.) ανάλογα με το Φύλο | 89 |
| Σχήμα 5. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με τη διατροφή ανάλογα με το Φύλο | 90 |
| Σχήμα 6. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με το Φύλο | 93 |
| Σχήμα 7. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με το Φύλο | 94 |
| Σχήμα 8. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας | 96 |
| Σχήμα 9. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συμμετοχής σε άσκηση ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας | 97 |
| Σχήμα 10. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας | 100 |
| Σχήμα 11. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας | 102 |
| Σχήμα 12. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους ανάλογα με τη Θέση Εργασίας | 103 |
| Σχήμα 13. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή ανάλογα με τη Θέση Εργασίας | 105 |
| Σχήμα 14. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακού άγχους ανάλογα με τη Θέση Εργασίας | 107 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Σχήμα 15. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συναισθηματικής εξάντλησης ανάλογα με την Ηλικία | 116 |
| Σχήμα 16. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης | 118 |
| Σχήμα 17. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακού άγχους ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης | 123 |
| Σχήμα 18. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης | 125 |
| Σχήμα 19. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακής αποχής (μέρες) ανάλογα με τον ΔΜΣ | 141 |
| Σχήμα 20. Τυποποιημένες εκτιμήσεις των μεταβλητών κλίμακας εργασιακού άγχους σύμφωνα με την ΕΠΑ | 144 |
| Σχήμα 21. Τυποποιημένες εκτιμήσεις των μεταβλητών κλίμακας αποδοτικότητας σύμφωνα με την ΕΠΑ | 145 |
| Σχήμα 22. Εφαρμογή Μοντέλου Δομικών Εξισώσεων | 148 |

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

1ΜΕ: 1 μέγιστη επανάληψη (1ΜΕ) που μπορεί να εκτελέσει ο ασκούμενος σε συγκεκριμένη αθλητική κίνηση με εξωτερική αντίσταση.

ΔΜΣ: Δείκτης Μάζας Σώματος

VO₂max: Μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου

ΠΟΥ: Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας

WHO: World Health Organisation

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οριοθέτηση του προβλήματος

Σύμφωνα με τον ΠΟΥ (2002, 2003, 2010), οι παράγοντες που επιδρούν στην υγεία των ανθρώπων επηρεάζονται από γενικές, κοινωνικές, οικονομικές και περιβαλλοντικές συνθήκες. Σημαντικό ρόλο στις συνθήκες αυτές διαδραματίζει το εργασιακό περιβάλλον, καθώς τα άτομα «ξοδεύουν» σημαντικό χρόνο της ζωής τους στον χώρο εργασίας και συνεπώς, τα άτομα και το εργασιακό περιβάλλον έχουν αυξημένη και συνεχή αλληλεπίδραση. Η κατάσταση της υγείας των ατόμων επηρεάζει σημαντικά την αποδοτικότητά τους στην εργασία και αυτό συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό στην ανάπτυξη και την ευημερία των επιχειρήσεων. Παρά την παρουσία ισχυρών ενδείξεων, ότι τα άτομα που ασκούνται είναι πιο υγιή από τα άτομα που δεν ασκούνται, οι περισσότεροι ενήλικες δεν επιδίδονται σε επαρκή φυσική δραστηριότητα, ώστε να απολαμβάνουν τα οφέλη που σχετίζονται με την υγεία και την ευεξία τους (Troiano, Berrigan, Dodd, Masse, Tiler, & McDowell, 2008). Πολλοί ενήλικες στις ανεπτυγμένες χώρες δεν υιοθετούν στην καθημερινότητά τους τις προτεινόμενες κατευθυντήριες οδηγίες που σχετίζονται με τη σωματική άσκηση, προκειμένου να έχουν τα οφέλη για την υγεία τους, τη φυσική τους κατάσταση και την ευεξία που προκύπτουν από τη συστηματική συμμετοχή σε αυτή τη δραστηριότητα (Health Survey for England, 2006; Troiano και συν., 2008). Η έλλειψη σωματικής δραστηριότητας έχει άμεσες επιζήμιες επιπτώσεις στην υγεία (WHO, 2010), καθώς αποτελεί σημαντικό παράγοντα κινδύνου για στεφανιαία νόσο, εγκεφαλικό επεισόδιο, υπέρταση και διαβήτη τύπου 2 (Health Survey for England, 2006). Επιπλέον, έχει αποδειχθεί ότι υπάρχει μια σαφής αιτιώδης σχέση μεταξύ της έλλειψης σωματικής δραστηριότητας και της θνησιμότητας. Σε μια σύνοψη των στοιχείων για τη σωματική δραστηριότητα, Ο ΠΟΥ (2010) αναφέρει ότι 150 λεπτά την εβδομάδα μέτριας έως έντονης σωματικής δραστηριότητας δύνανται να μειώσουν σημαντικά τους προαναφερόμενους κινδύνους.

Η παρατεταμένη έκθεση σε αγχωτικές καταστάσεις και η μειωμένη ικανότητα αντιμετώπισής τους από τα άτομα, μπορεί να οδηγήσει σε συναισθηματικές, γνωσιακές, φυσιολογικές και σωματικές διαταραχές της υγείας (Chrousos, 2009). Ενώ, τα περισσότερα άτομα είναι σε θέση να χειριστούν το βραχυπρόθεσμο άγχος, το χρόνιο άγχος μπορεί να έχει

σοβαρές συνέπειες για την υγεία (Gerber & Schilling, 2017). Οι μελέτες αναφέρουν ότι τα υψηλά επίπεδα ψυχοκοινωνικού στρες αποτελούν παράγοντα κινδύνου για καρδιαγγειακά νοσήματα με αντίκτυπο αντίστοιχο με αυτό του καπνίσματος ή του διαβήτη και ότι υπάρχει υψηλή θετική συσχέτιση μεταξύ του ψυχοκοινωνικού στρες και του πρόωρου θανάτου (Kaltsas & Chrousos, 2007; Russ, Stamatakis, Hamer, Starr, Kivimäki, & Batty, 2012). Επιπρόσθετα, οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας συνιστούν σημαντικό παράγοντα κινδύνου για την υγεία των ενηλίκων (American Psychological Association, 2017). Παρά τα πολλαπλά προβλήματα υγείας λόγω στρες κατά την τελευταία δεκαετία, το εργασιακό άγχος δεν μειώθηκε σημαντικά στις ευρωπαϊκές χώρες (Parent-Thirion και συν., 2016). Συνεπώς, «οι δαπάνες που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος (π.χ. λόγω υγειονομικής περίθαλψης, απουσίας, μειωμένης παραγωγικότητας) παραμένουν υψηλές και υπολογίζεται σε 0,5 έως 1,2% του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ)» (Guazzi, Faggiano, Mureddu, Faden, Niebauer, & Temporelli, 2014). Επιπλέον, υπάρχουν σημαντικά στοιχεία για την ισχυρή σχέση μεταξύ του εργασιακού άγχους και της μειωμένης ψυχικής ευεξίας (Quick & Henderson, 2016). Στις χώρες υψηλού εισοδήματος, το κοινωνικό βάρος των ψυχικών διαταραχών είναι υψηλό, με το κόστος να εκτιμάται σε 2,3 έως 4,4% του ΑΕΠ (Marquez & Saxena, 2016). Σύμφωνα με την ανασκόπηση επιδημιολογικών ερευνών, οι ερευνητές Siegrist και Dragano (2008) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι το υψηλό εργασιακό άγχος αυξάνει 1,2 έως 4,6 φορές τον κίνδυνο κατάθλιψης. Επιπροσθέτως, το εργασιακό άγχος έχει περιγραφεί ως η σημαντικότερη αιτία της επαγγελματικής εξάντλησης σε ενήλικες εργαζομένους (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) και φαίνεται να συνδέεται στενά με σοβαρές διαταραχές ύπνου (Akerstedt, Knutsson, Westerholm, Theorell, Alfredsson, & Kecklund, 2002).

Η μελέτη της σχέσης μεταξύ φυσικής δραστηριότητας και της εργασιακής αποχής είναι εξαιρετικά σημαντική στην παρούσα κοινωνία, δεδομένης της οικονομικής επίπτωσης που έχει η εργασιακή αποχή στην ευρύτερη οικονομία. Με άμεσο κόστος 17 δισ. στερλινών σε ολόκληρη την οικονομία το 2010, μόνο για το Ηνωμένο Βασίλειο (Confederation of British Industry, 2011) το κόστος αυτό, θεωρείται επιβάρυνση για πολλές δυτικές οικονομίες. Επιπλέον, καθώς οι εργοδότες φέρουν το οικονομικό βάρος της μειωμένης παραγωγικότητας και της εργασιακής αποχής και καλύπτουν το κόστος υγειονομικής

περίθαλψης των εργαζομένων σε πολλές χώρες, απαιτείται σαφής κατανόηση για τη σχέση μεταξύ φυσικής δραστηριότητας και εργασιακής αποχής.

Επομένως, η προαγωγή της τακτικής άσκησης είναι ζωτικός παράγοντας για τη βελτίωση και τη διατήρηση της κοινωνικής υγείας και ευημερίας. Υπάρχει, επίσης, σημαντικό οικονομικό όφελος από την προώθηση της σωματικής δραστηριότητας, όπως η μείωση του κόστους της υγειονομικής περίθαλψης (WHO, 2010) και η πολιτική δημόσιας υγείας, παγκοσμίως, προτείνει σε διάφορους κοινοτικούς θεσμούς, όπως σε σχολεία και χώρους εργασίας, να καλλιεργήσουν μια νοοτροπία που να ενθαρρύνει την τακτική σωματική άσκηση. Συνεπώς, οι εργοδότες καλούνται να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην προώθηση της υγείας και της ευημερίας των εργαζομένων τους. Επιπλέον, τα στοιχεία ερευνών έδειξαν ότι οι ενήλικες που ακολουθούν τακτική σωματική άσκηση είναι πιο παραγωγικοί στην εργασία τους (Robroek, van den Berg, Plat, & Burdorf, 2011) και έχουν μειωμένη εργασιακή αποχή (Laaksonen, Piha, Martikainen, Rahkonen, & Lahelma, 2009; Proper, Van den Heuvel, De Vroome, Hildebrandt, & Van der Beek 2006; Van Amelsvoort, Spigt, Swaen, & Kant, 2006). Επιπλέον, η ιατρικά πιστοποιημένη εργασιακή αποχή θεωρείται ότι αποτελεί ισχυρό προγνωστικό παράγοντα για μελλοντική αναπηρία (Kivimäki και συν., 2004) με αυξημένη θνησιμότητα (Vahtera και συν., 2010).

Τα τελευταία χρόνια, παρατηρείται στους εργασιακούς χώρους, αύξηση της παχυσαρκίας και των συνοδών προβλημάτων υγείας, λόγω του ανθυγιεινού τρόπου ζωής, όπως οι κακές διατροφικές συνήθειες, το κάπνισμα και η μειωμένη σωματική δραστηριότητα. Αυτό, έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση της παραγωγικότητας και την αύξηση της εργασιακής αποχής. Σύμφωνα με μια μελέτη που διεξήχθη από τους Goetzel και συν. (2010), αναγνωρίστηκε ότι οι παχύσαρκοι εργαζόμενοι είχαν 20% περισσότερες ιατρικές επισκέψεις και 26% περισσότερες επισκέψεις στα επείγοντα περιστατικά σε σύγκριση με τους υπαλλήλους που είχαν φυσιολογικό βάρος. Αυτή η αυξημένη εργασιακή αποχή μείωσε τα επίπεδα της παραγωγικότητας των εργαζομένων και προσέθετε αυξημένο κόστος για τον εργοδότη, ώστε να εξασφαλίσει επαρκή κάλυψη της εργασίας, τόσο κατά τις προγραμματισμένες όσο και κατά τις μη προγραμματισμένες απουσίες.

Σύμφωνα με ερευνητικά ευρήματα, «το 46,5 % των εργαζόμενων στην Ευρώπη εμφάνισαν πόνο στην πλάτη και το 45% μυϊκούς πόνους, ενώ το 50% ανέφερε ότι εργάζεται σε συνθήκες που προκαλούν πόνο» (European Survey on Working Conditions, 2010).

Επιπρόσθετα, οι μυοσκελετικές δυσλειτουργίες είναι πιθανό να οδηγήσουν σε μόνιμη ανικανότητα και απώλεια της εργασίας (European Agency for Safety and Health at Work, 2010).

Οι συνήθειες και οι συμπεριφορές που σχετίζονται με την υγεία επηρεάζονται άμεσα από το είδος και την ποιότητα της εργασίας. Η καθιστική εργασία, οι πολλές ώρες απασχόλησης και το στρες σχετίζονται με υψηλή κατανάλωση αλκοόλ, μειωμένη άσκηση και ανθυγιεινή διατροφή (Lallukka, Sarlio-Lähteenkorva, Roos, Laaksonen, Rahkonen, & Lahelma, 2004; Morikawa, Nakagawa, & Miura, 2007). Οι ενήλικες εργαζόμενοι καταναλώνουν περίπου τον μισό χρόνο της ημέρας τους στον χώρο εργασίας. Σύμφωνα με τον διεθνή οργανισμό εργασίας (International Labour Organization, 2016) «το 75% των ευρωπαϊκών εργαζομένων πάσχει από εργασιακό στρες. Συγκεκριμένα, το 30% από αυτούς δηλώνει ότι δεν μπορεί να εργαστεί ενώ το 85% των ανώτερων και ανώτατων στελεχών σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα δηλώνει ότι εμφανίζει έντονα συμπτώματα εργασιακού στρες και επαγγελματικής εξουθένωσης».

Θεωρητικό υπόβαθρο

Το European Agency for Safety and Health at Work (EASHW) έχει δηλώσει πως «ένα ποσοστό της τάξεως του 50% της εργασιακής αποχής οφείλεται στο εργασιακό άγχος». Το πρόβλημα του εργασιακού άγχους κοστίζει στην Ευρωπαϊκή Ένωση 20 δις ευρώ τον χρόνο λόγω των χαμένων ωρών από την εργασία και των εξόδων υγείας. Τέλος, βάσει μελετών (ΠΟΥ, 2002, 2003, 2010) υπολογίζεται ότι η κατάθλιψη μέχρι το 2020 θα είναι η 2η συχνότερη ασθένεια του Δυτικού κόσμου. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Προαγωγή υγείας στους εργασιακούς χώρους (European Network for Workplace Health Promotion, ENWHP) «το 25% των εργαζομένων στην Ευρώπη θα αντιμετωπίσει έστω μια φορά κατά τη διάρκεια της ζωής του ένα πρόβλημα ψυχικής υγείας. Επιπλέον, το 27% του ενήλικου πληθυσμού στην Ευρώπη επηρεάστηκε από προβλήματα ψυχικής υγείας. Ο πληθυσμός αυτός ανήλθε στα 93 εκατομμύρια. Σύμφωνα, πάλι με το ENWHP στην Ευρώπη τα επίπεδα εργασιακής αποχής, ανεργίας και δυσκολίας εκπλήρωσης εργασιακών απαιτήσεων, εξαιτίας του εργασιακού άγχους και των ψυχικών προβλημάτων υγείας έχουν αυξηθεί. Για παράδειγμα, το 10% των χρόνιων προβλημάτων υγείας οφείλεται στις ψυχικές και συναισθηματικές διαταραχές» (Rush, 2010).

Έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2007 από το European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions και παρουσίασε η Rush (2010), έδειξε ότι «το 60% των Ελλήνων εργαζόμενων ανέφερε, ότι η εργασία επηρεάζει την κατάσταση της υγείας τους, τόσο σε ψυχολογικό όσο και σε σωματικό επίπεδο ενώ, ο αντίστοιχος μέσος όρος της Ευρώπης των 27 χωρών ανέρχεται στο 35%. Τα πιο συχνά προβλήματα υγείας που σχετίζονται με την εργασία είναι το στρες, οι πονοκέφαλοι και η ευερεθιστότητα. Αξίζει να σημειωθεί, ότι μελέτη της HELLAS EAP (Employment Assistance Programs) που διενεργήθηκε το 2009 σε μερικούς από τους μεγαλύτερους ελληνικούς οργανισμούς και σε πολυεθνικές εταιρίες με τις οποίες συνεργάζεται, αφορούσε την καταγραφή των προβλημάτων που αντιμετώπιζαν οι εργαζόμενοι στην εργασία τους. Η έρευνα έδειξε, ότι το 43% των εργαζομένων βιώνει εργασιακό άγχος, ενώ το 18% αντιμετωπίζει δυσκολία να συνδυάσει αρμονικά προσωπική και εργασιακή ζωή. Οι συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο κατέλαβαν ποσοστό 20% ενώ το 10% ανέφερε ως πρόβλημα την έλλειψη συνεργασίας με τους συναδέλφους του. Στο υπόλοιπο 9% συμπεριλαμβάνονται διάφορα θέματα». Το ερώτημα, λοιπόν, που τίθεται είναι «ποια μέτρα παίρνουν οι επιχειρήσεις για να έχουν υγιεινές συνθήκες στους εργασιακούς χώρους, άρα και υγιείς εργαζόμενους» (Rush, 2010).

Η έλλειψη της τακτικής φυσικής δραστηριότητας σχετίζεται με πολλά αρνητικά αποτελέσματα για την υγεία. Μελέτες έχουν δείξει, ότι το υπερβολικό βάρος και η έλλειψη σωματικής δραστηριότητας αποτελούν αιτίες χρόνιων ασθενειών/ παθολογικών καταστάσεων (Healy, Winkler, Brakenridge, & Eakin, 2015) και παράγοντες κινδύνου για την ψυχική υγεία των εργαζομένων (Atlantis, Chow, Kirby, & Fiatarone Singh, 2006). Ως εκ τούτου, προγράμματα για την προώθηση και την αύξηση της φυσικής δραστηριότητας μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην υποστήριξη της υγείας των εργαζομένων και της ευημερίας στον χώρο εργασίας (Quintiliani, Sattelmair, & Sorensen 2007).

Υπάρχουν πολλά ερευνητικά δεδομένα που αξιολογούν τη σχέση μεταξύ της φυσικής δραστηριότητας και της εργασιακής αποδοτικότητας, όπως η επαγγελματική ικανοποίηση, το εργασιακό άγχος, η παραγωγικότητα, η ικανότητα εργασίας και η εργασιακή αποχή. Έχει αποδειχθεί, ότι τα αυξημένα επίπεδα φυσικής δραστηριότητας παρουσιάζουν θετικά αποτελέσματα για τη σωματική υγεία και την ψυχική ευεξία. Η σωματική δραστηριότητα είναι, επίσης, γνωστό ότι επηρεάζει τους παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία, όπως η μείωση της εργασιακής αποχής (Amlani & Munir, 2014). Η εργασιακή αποχή αποτελεί

μείζον πρόβλημα δημόσιας υγείας με ευρύτατο οικονομικό αντίκτυπο στην κοινωνία και οι παρεμβάσεις σωματικής άσκησης δύνανται να παρέχουν πολλά οφέλη με στόχο την πρόληψη της μακροχρόνιας εργασιακής αποχής. Η μελέτη της σχέσης μεταξύ της φυσικής δραστηριότητας και της εργασιακής αποχής είναι, επομένως, σημαντική για την οικονομική ανάπτυξη και την ευημερία των δημόσιων οργανισμών και ιδιωτικών εταιρειών παγκοσμίως. Τα στοιχεία της συστηματικής ανασκόπησης έδειξαν, ότι η σωματική δραστηριότητα δρα προληπτικά στην εργασιακή αποχή (Amlani & Munir, 2014). Ωστόσο, αρκετές μελέτες καταδεικνύουν μια σειρά μεθοδολογικών κενών, όπως η μη επαρκής περιγραφή του προγράμματος φυσικής δραστηριότητας που εφάρμοσαν οι μελέτες παρέμβασης, ενώ, στις μελέτες παρατήρησης η σωματική δραστηριότητα ήταν αυτοαναφερόμενη και βασίστηκε σε υποκειμενικά κριτήρια. Συμπεραίνουμε ότι, συνολικά, τα διαθέσιμα δεδομένα των μελετών παρείχαν ανεπαρκή στοιχεία για τη συσχέτιση της φυσικής δραστηριότητας και της εργασιακής αποχής, λόγω της χαμηλής ποιότητας πολλών από αυτές τις μελέτες. Είναι γνωστό, από έγκυρες ανασκοπήσεις, ότι τα προγράμματα προώθησης της υγείας που σχεδιάστηκαν ειδικά για τους εργαζομένους επηρεάζουν θετικά τους τομείς της υγείας και της ευεξίας των εργαζομένων. Η προώθηση προγραμμάτων σωματικής άσκησης που αποσκοπούν στη βελτίωση της κατάστασης της υγείας ή της φυσικής κατάστασης των εργαζομένων έχουν γίνει ιδιαίτερα δημοφιλή σε όλους τους τομείς της εργασίας (Moreira-Silva, Santos, Abreu, & Mota, 2014; Quintiliani και συν., 2007).

Το εργασιακό άγχος και η κακή ποιότητα ζωής μπορεί να οδηγήσουν σε διαταραχή και μειωμένη αποδοτικότητα στις διάφορες θέσεις εργασίας και την πρόωρη εξάντληση των εργαζομένων. Πρόσφατα στοιχεία έδειξαν, ότι συγκεκριμένες παρεμβάσεις οδηγούν στην καλύτερη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων (Tetrick και συν., 2015; Ohta και συν., 2015). Συγκεκριμένα, οι Ohta και συν. (2015), έδειξαν ότι η φυσική δραστηριότητα αύξησε την ικανότητα εργασίας μειώνοντας την εργασιακή αποχή. Στο πλαίσιο αυτό, τα αποτελεσματικά προγράμματα άσκησης και ευεξίας, που στοχεύουν στη μείωση του βάρους, τη βελτίωση της φυσικής ικανότητας, τη βελτίωση του εργασιακού άγχους και της ποιότητας ζωής των εργαζομένων, είναι απολύτως απαραίτητα και συμβάλλουν στην ανάπτυξη των οργανισμών.

Διατύπωση του προβλήματος

Οι σχέσεις μεταξύ της άσκησης και της εργασιακής αποχής, της αποδοτικότητας, της επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης των εργαζομένων, έχουν επικεντρωθεί κυρίως στο ποσοστό συμμετοχής στην άσκηση και όχι τόσο στην ποσότητα και την ποιότητα της άσκησης. Οι έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί έως σήμερα, μελέτησαν κατά κύριο λόγο, τα επίπεδα φυσικής δραστηριότητας σε συσχέτιση με την παραγωγικότητα, με πολλές από αυτές να καταλήγουν στα συμπεράσματά τους σε μη στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα όσον αφορά την παραγωγικότητα και την εργασιακή αντοχή. Το γεγονός αυτό, γεννά την ανάγκη περαιτέρω μελέτης της σχέσης μεταξύ άσκησης και εργασιακής αποχής, αποδοτικότητας, επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης των εργαζομένων με επιπρόσθετους παράγοντες που σχετίζονται με την κατάσταση της υγείας των εργαζομένων, όπως είναι οι ψυχολογικοί παράμετροι. Η επαγγελματική ικανοποίηση και εξουθένωση των εργαζομένων, αποτελούν παραμέτρους, οι οποίες εξαρτώνται όχι μόνο από τη συμμετοχή των εργαζομένων σε προγράμματα άσκησης, αλλά κυρίως από την ποσότητα και την ποιότητα της άσκησης που ακολουθούν. Τα τελευταία χρόνια λόγω της επιδείνωσης των οικονομικών συνθηκών, οι περικοπές του προϋπολογισμού αποτελούν σύννηθες φαινόμενο στις ελληνικές εταιρείες. Οι εταιρίες ενδέχεται να μπου στον πειρασμό να μην εισάγουν ή να εξαλείψουν τα προγράμματα άσκησης και ευεξίας των εργαζομένων, εάν δεν υπάρχουν αποδεικτικά στοιχεία που να βεβαιώνουν ισχυρά ότι η φυσική κατάσταση και τα επίπεδα υγείας των εργαζομένων έχουν θετική επίδραση στην εξοικονόμηση κόστους, στην παραγωγικότητα, στην επαγγελματική ικανοποίηση και στην εργασιακή αποχή.

Για να είναι αποτελεσματικά τα προγράμματα ευεξίας και άσκησης πρέπει να καταγράφονται τα πραγματικά δεδομένα και οι ανάγκες των εργαζόμενων. Σε πρόσφατη έρευνα που πραγματοποιήθηκε με δείγμα από την Ελλάδα (Tsigas, Panagoroulou, & Niakas, 2015) φάνηκε ότι κάθε επάγγελμα έχει διαφορετικές ανάγκες που σχετίζονται με την υγεία. Σε άλλη έρευνα με συμμετέχοντες από το Όσλο, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι μηχανικοί είχαν την τάση να υιοθετούν μια υγιεινή δίαιτα και να ασκούνται τακτικά, ενώ οι οδηγοί κατανάλωναν πιο συχνά φαγητό από ταχυφαγεία (Wandel & Roos, 2005).

Για τους παραπάνω λόγους, η παροχή προγραμμάτων άσκησης στον χώρο εργασίας μπορεί να αποτελέσει μια αποτελεσματική στρατηγική για την αύξηση της φυσικής δραστηριότητας (Engbers, van Poppel, Paw, & van Mechelen, 2005; Proper, Koning, van der

Beek, Hildebrandt, Bosscher, & van Mechelen, 2003). Οι χώροι εργασίας είναι κατάλληλο περιβάλλον για να πραγματοποιηθούν θετικές αλλαγές στη φυσική δραστηριότητα, στη διατροφή και στην υγεία των εργαζομένων (Huttcinson & Wilson, 2011).

Σκοπός της έρευνας

Σκοπός αυτής της μελέτης ήταν να εξετάσει τη σχέση μεταξύ των διαφόρων συνιστωσών της φυσικής κατάστασης, των επιπέδων υγείας και των ανθυγιεινών συμπεριφορών και της εργασιακής αποχής, της παραγωγικότητας, της επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης. Η συνολική αξιολόγηση ικανότητας των εργαζομένων μελετήθηκε ανεξάρτητα σε σχέση με την παραγωγικότητα και την επαγγελματική ικανοποίηση. Πραγματοποιήθηκαν συσχετίσεις μεταξύ των επιπέδων φυσικής κατάστασης και της εργασιακής αποχής για τη χρονική περίοδο διάρκειας ενός έτους. Ο κύριος λόγος πραγματοποίησης αυτής της μελέτης ήταν, ότι ελάχιστες μελέτες έως τώρα που ερεύνησαν τη σχέση της άσκησης και της αποδοτικότητας των εργαζομένων έχουν αξιολογήσει αντικειμενικά τις συνιστώσες της φυσικής κατάστασης των εργαζομένων, μέσω συγκεκριμένων πρωτοκόλλων και τα έχουν συγκρίνει με την παραγωγικότητα, το εργασιακό άγχος, την επαγγελματική ικανοποίηση και την επαγγελματική εξουθένωση. Η μελέτη αυτή είναι μοναδική στο γεγονός ότι καθόρισε με ακρίβεια το επίπεδο φυσικής κατάστασης και της σωματικής σύστασης των εργαζομένων σε σχέση με την αντιληπτή παραγωγικότητα, την ικανοποίηση από την εργασία και την απουσία τους.

Σκοπός επίσης ήταν να μελετηθούν και να συγκριθούν συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή καθώς και τη σχέση τους με το επίπεδο φυσικής κατάστασης και την παραγωγικότητα, ώστε να μπορέσουν να αναπτυχθούν κατάλληλες στρατηγικές και κατευθυντήριες γραμμές προγραμμάτων ευεξίας στους χώρους εργασίας για την προαγωγή της υγείας. Στόχος της παρούσας έρευνας ήταν να καταγράψει συνήθειες και συμπεριφορές εργαζομένων που διάγουν καθιστική εργασία, μέσω ειδικών ερωτηματολογίων και μετρήσεων, οι οποίες σχετίζονται με την υγεία τους, το επίπεδο φυσικής δραστηριότητας και την εργασιακή ικανοποίηση. Επιπρόσθετα, αξιολογήθηκε κατά πόσο οι παραπάνω παράμετροι καθώς και το επίπεδο παχυσαρκίας, επηρεάζουν τις ημέρες απουσίας από τον εργασιακό χώρο λόγω ασθένειας. Τέλος, βασικός σκοπός ήταν να συνεκτιμηθεί η επίδραση

του φύλου, του τομέα εργασίας, της θέσης εργασίας, της ηλικίας, του επιπέδου εκπαίδευσης και της παχυσαρκίας.

Αναλυτικότερα, οι σκοποί της παρούσας έρευνας ήταν να εξεταστούν και να αναλυθούν:

1. Βασικοί παράγοντες της υγείας των εργαζομένων:
 - τα σωματομετρικά χαρακτηριστικά (ύψος, βάρος, ποσοστό λίπους και ΔΜΣ),
 - τα επίπεδα της φυσικής κατάστασης (μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου, μέγιστη δύναμη και ευλυγισία),
 - η εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης (αερόβια άσκηση, μυϊκή ενδυνάμωση, γιόγκα/πιλάτες),
 - οι συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή (κατανάλωση πρόχειρου φαγητού–αναψυκτικών–φρούτων/λαχανικών–αλκοόλ, κάπνισμα, ώρες και ποιότητα ύπνου, επίπεδα ενέργειας, μυοσκελετικοί πόνοι και προβλήματα υγείας),
 - οι παράγοντες του εργασιακού άγχους (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊσταμένου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος, αλλαγή),
 - οι παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης (εργασιακές συνθήκες, μισθός, προαγωγή, φύση της εργασίας, προϊστάμενος, οργανισμός ως ολότητα),
 - οι παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, προσωπικά επιτεύγματα), και
 - η εργασιακή αποχή και η αποδοτικότητα
2. Πως οι παραπάνω παράγοντες επηρεάζονται από την ηλικία, το φύλο, τη σωματική σύσταση, τον τομέα εργασίας (ιδιωτικός ή δημόσιος), τη θέση εργασίας (εποπτική/διευθυντική ή υφιστάμενη), τη βαθμίδα εκπαίδευσης και την οικογενειακή κατάσταση.
3. Πως αλληλοεπιδρούν και συσχετίζονται μεταξύ τους το εργασιακό άγχος, η επαγγελματική ικανοποίηση, η επαγγελματική εξουθένωση, η αποδοτικότητα και η εργασιακή αποχή.
4. Αν οι βασικές συνιστώσες της φυσικής κατάστασης (και κατ' επέκταση η άσκηση) καθώς και η σωματική σύσταση αποτελούν έναν προστατευτικό παράγοντα για

την επαγγελματική εξουθένωση και αν συμμετέχουν σημαντικά στη μείωση της εργασιακής αποχής και τη βελτίωση της αποδοτικότητας.

5. Ποιοι παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης επηρεάζουν σημαντικά την εργασιακή αποχή και την αποδοτικότητα.
6. Ο σχεδιασμός ενός μοντέλου δομικών εξισώσεων που θα καταλήγει στην αποδοτικότητα και την εργασιακή αποχή.
7. Με βάση τα παραπάνω αποτελέσματα, η συγγραφή σχεδίου δράσης και κατευθυντήριων οδηγιών για δημιουργία προγραμμάτων προαγωγής υγείας στους εργασιακούς χώρους.

Σημαντικότητα της έρευνας

Η σημαντικότητα και τα πλεονεκτήματα της παρούσας έρευνας είναι ότι:

1. Καταγράφηκαν για πρώτη φορά στην Ελλάδα παράγοντες που αφορούν την υγεία και την πρόληψη των εργαζομένων που διάγουν καθιστική εργασία. Συμπεριφορές που σχετίζονται με κίνδυνο για την υγεία όπως είναι το κάπνισμα, η κατανάλωση αλκοόλ, η κατανάλωση πρόχειρου φαγητού, αλλά και συμπεριφορές που παίζουν προστατευτικό ρόλο για την υγεία όπως είναι η άσκηση και οι ώρες ύπνου.
2. Προσδιορίστηκαν οι ανάγκες του κάθε εργαζομένου σε σχέση με τη δραστηριότητα κάτι που μπορεί να παίζει πολύ σημαντικό ρόλο σε μελλοντική συνταγογράφηση της άσκησης, παράγοντες οι οποίοι θα βοηθήσουν στην εξατομίκευση των προγραμμάτων, λαμβάνοντας υπόψη τις μετρήσεις της φυσικής κατάστασης, τις απαντήσεις στα ερωτηματολόγια και τις προτιμήσεις.
3. Από τα τελικά αποτελέσματα προέκυψε συγκεκριμένο μοντέλο διαχείρισης και οργάνωσης προγραμμάτων ευεξίας τα οποία θα μπορούν να εφαρμοστούν και σε δομές εκτός των εργασιακών χώρων. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα την προαγωγή υγείας σε όλους του πολίτες με σκοπό και τη μείωση του κόστους περίθαλψης του Εθνικού Συστήματος Υγείας.

Ερευνητικές υποθέσεις εργασίας

Στατιστικές υποθέσεις: Οι μηδενικές υποθέσεις (H_0) με τις αντίστοιχες εναλλακτικές τους (H_a) που θα εξετασθούν στην παρούσα έρευνα είναι:

H_{01} : Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τον παράγοντα «ποσοστό λίπους».

H_{a1} : Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τον παράγοντα «ποσοστό λίπους».

H_{02} : Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τον παράγοντα «Δ.Μ.Σ.».

H_{a2} : Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τον παράγοντα «Δ.Μ.Σ.».

H_{03} : Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τα επίπεδα φυσικής κατάστασης.

H_{a3} : Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τα επίπεδα φυσικής κατάστασης.

H_{04} : Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τον παράγοντα «συνολική εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης».

H_{a4} : Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τον παράγοντα «συνολική εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης».

H_{05} : Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τους παράγοντες που συνδέονται με τις συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή.

H_{a5} : Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τους παράγοντες που συνδέονται με τις συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή.

H_{06} : Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τους παράγοντες (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊσταμένου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος και αλλαγή) που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος.

H_{a6} : Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τους παράγοντες (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊσταμένου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος και αλλαγή) που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος.

- H₀7: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τους παράγοντες (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊστάμενου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος και αλλαγή) που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση.
- H_a7: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τους παράγοντες (εργασιακές συνθήκες, μισθός, προαγωγή, φύση της εργασίας, προϊστάμενος, οργανισμός ως ολότητα) που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση.
- H₀8: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τους παράγοντες (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποίηση και προσωπικά επιτεύγματα) που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση.
- H_a8: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τους παράγοντες (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποίηση και προσωπικά επιτεύγματα) που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση.
- H₀9: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τον παράγοντα «εργασιακή αποχή».
- H_a9: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τον παράγοντα «εργασιακή αποχή».
- H₀10: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την αποδοτικότητα.
- H_a10: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την αποδοτικότητα.
- H₀11: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς τον παράγοντα «ποσοστό λίπους».
- H_a11: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς τον παράγοντα «ποσοστό λίπους».
- H₀12: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς τον παράγοντα «Δ.Μ.Σ.».
- H_a12: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς τον παράγοντα «Δ.Μ.Σ.».

- H₀13: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς τα επίπεδα φυσικής κατάστασης.
- H_a13: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς τα επίπεδα φυσικής κατάστασης.
- H₀14: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς τον παράγοντα «συνολική εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης».
- H_a14: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς τον παράγοντα «συνολική εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης».
- H₀15: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς τους παράγοντες που συνδέονται με τις συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή.
- H_a15: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς τους παράγοντες που συνδέονται με τις συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή.
- H₀16: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς τους παράγοντες (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊσταμένου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος και αλλαγή) που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος.
- H_a16: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς τους παράγοντες (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊσταμένου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος και αλλαγή) που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος.
- H₀17: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς τους παράγοντες (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊσταμένου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος και αλλαγή) που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση.
- H_a17: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς τους παράγοντες (εργασιακές συνθήκες, μισθός,

προαγωγή, φύση της εργασίας, προϊστάμενος, οργανισμός ως ολότητα) που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση.

H₀18: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς τους παράγοντες (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπικά επιτεύγματα) που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση.

H_a18: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς τους παράγοντες (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπικά επιτεύγματα) που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση.

H₀19: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς τον παράγοντα «εργασιακή αποχή».

H_a19: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς τον παράγοντα «εργασιακή αποχή».

H₀20: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς την αποδοτικότητα.

H_a20: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ως προς την αποδοτικότητα.

H₀21: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιπέδων ιεραρχίας ως προς τον παράγοντα «ποσοστό λίπους».

H_a21: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιπέδων ιεραρχίας ως προς τον παράγοντα «ποσοστό λίπους».

H₀22: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιπέδων ιεραρχίας ως προς τον παράγοντα «Δ.Μ.Σ.».

H_a22: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιπέδων ιεραρχίας ως προς τον παράγοντα «Δ.Μ.Σ.».

H₀23: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιπέδων ιεραρχίας ως προς τα επίπεδα φυσικής κατάστασης.

H_a23: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιπέδων ιεραρχίας ως προς τα επίπεδα φυσικής κατάστασης.

- H₀24: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιπέδων ιεραρχίας ως προς τον παράγοντα «συνολική εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης».
- H_a24: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιπέδων ιεραρχίας ως προς τον παράγοντα «συνολική εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης».
- H₀25: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιπέδων ιεραρχίας ως προς τους παράγοντες που συνδέονται με τις συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή.
- H_a25: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιπέδων ιεραρχίας ως προς τους παράγοντες που συνδέονται με τις συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή.
- H₀26: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιπέδων ιεραρχίας ως προς τους παράγοντες (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊσταμένου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος και αλλαγή) που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος.
- H_a26: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιπέδων ιεραρχίας ως προς τους παράγοντες (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊσταμένου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος και αλλαγή) που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος.
- H₀27: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιπέδων ιεραρχίας ως προς τους παράγοντες (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊσταμένου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος και αλλαγή) που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση.
- H_a27: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιπέδων ιεραρχίας ως προς τους παράγοντες (εργασιακές συνθήκες, μισθός, προαγωγή, φύση της εργασίας, προϊστάμενος, οργανισμός ως ολότητα) που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση.
- H₀28: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιπέδων ιεραρχίας ως προς τους παράγοντες (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπικά επιτεύγματα) που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση.
- H_a28: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιπέδων ιεραρχίας ως προς τους παράγοντες (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπικά επιτεύγματα) που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση.

- H₀29: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιπέδων ιεραρχίας ως προς τον παράγοντα «εργασιακή αποχή».
- H_a29: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ επιπέδων ιεραρχίας ως προς τον παράγοντα «εργασιακή αποχή».
- H₀30: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιπέδων ιεραρχίας ως προς την αποδοτικότητα.
- H_a30: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των επιπέδων ιεραρχίας ως προς την αποδοτικότητα.
- H₀31: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες ως προς τον παράγοντα «ποσοστό λίπους».
- H_a31: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες ως προς τον παράγοντα «ποσοστό λίπους».
- H₀32: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες ως προς τον παράγοντα «Δ.Μ.Σ.».
- H_a32: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες ως προς τον παράγοντα «Δ.Μ.Σ.».
- H₀33: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες ως προς τα επίπεδα φυσικής κατάστασης.
- H_a33: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες ως προς τα επίπεδα φυσικής κατάστασης.
- H₀34: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες ως προς τον παράγοντα «συνολική εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης».
- H_a34: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες ως προς τον παράγοντα «συνολική εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης».
- H₀35: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες ως προς τους παράγοντες που συνδέονται με τις συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή.
- H_a35: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες ως προς τους παράγοντες που συνδέονται με τις συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή.

- H₀36: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες ως προς τους παράγοντες (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊσταμένου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος και αλλαγή) που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος.
- H_a36: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες ως προς τους παράγοντες (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊσταμένου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος και αλλαγή) που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος.
- H₀37: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες ως προς τους παράγοντες (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊσταμένου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος και αλλαγή) που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση.
- H_a37: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες ως προς τους παράγοντες (εργασιακές συνθήκες, μισθός, προαγωγή, φύση της εργασίας, προϊστάμενος, οργανισμός ως ολότητα) που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση.
- H₀38: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες ως προς τους παράγοντες (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπικά επιτεύγματα) που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση.
- H_a38: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες ως προς τους παράγοντες (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπικά επιτεύγματα) που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση.
- H₀39: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες ως προς τον παράγοντα «εργασιακή αποχή».
- H_a39: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες ως προς τον παράγοντα «εργασιακή αποχή».
- H₀40: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες ως προς την αποδοτικότητα.
- H_a40: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες ως προς την αποδοτικότητα.
- H₀41: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης ως προς τον παράγοντα «ποσοστό λίπους».

- H_a41: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης ως προς τον παράγοντα «ποσοστό λίπους».
- H_o42: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης ως προς τον παράγοντα «Δ.Μ.Σ.».
- H_a42: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης ως προς τον παράγοντα «Δ.Μ.Σ.».
- H_o43: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης ως προς τα επίπεδα φυσικής κατάστασης.
- H_a43: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης ως προς τα επίπεδα φυσικής κατάστασης.
- H_o44: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης ως προς τον παράγοντα «συνολική εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης».
- H_a44: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης ως προς τον παράγοντα «συνολική εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης».
- H_o45: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης ως προς τους παράγοντες που συνδέονται με τις συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή.
- H_a45: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης ως προς τους παράγοντες που συνδέονται με τις συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή.
- H_o46: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης ως προς τους παράγοντες (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊσταμένου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος και αλλαγή) που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος.
- H_a46: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης ως προς τους παράγοντες (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊσταμένου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος και αλλαγή) που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος.
- H_o47: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης ως προς τους παράγοντες (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊσταμένου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος και αλλαγή) που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση.

- H_a47 Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης ως προς τους παράγοντες (εργασιακές συνθήκες, μισθός, προαγωγή, φύση της εργασίας, προϊστάμενος, οργανισμός ως ολότητα) που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση.
- H₀48: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης ως προς τους παράγοντες (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποίηση και προσωπικά επιτεύγματα) που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση.
- H_a48: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης ως προς τους παράγοντες (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποίηση και προσωπικά επιτεύγματα) που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση.
- H₀49: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης ως προς τον παράγοντα «εργασιακή αποχή».
- H_a49: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης ως προς τον παράγοντα «εργασιακή αποχή».
- H₀50: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης ως προς την αποδοτικότητα.
- H_a50: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης ως προς την αποδοτικότητα.
- H₀51: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες της οικογενειακής κατάστασης ως προς τον παράγοντα «ποσοστό λίπους».
- H_a51: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες της οικογενειακής κατάστασης ως προς τον παράγοντα «ποσοστό λίπους».
- H₀52: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες της οικογενειακής κατάστασης ως προς τον παράγοντα «Δ.Μ.Σ.».
- H_a52: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες της οικογενειακής κατάστασης ως προς τον παράγοντα «Δ.Μ.Σ.».
- H₀53: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες της οικογενειακής κατάστασης ως προς τα επίπεδα φυσικής κατάστασης.
- H_a53: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες της οικογενειακής κατάστασης ως προς τα επίπεδα φυσικής κατάστασης.

- H₀54: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες της οικογενειακής κατάστασης ως προς τον παράγοντα «συνολική εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης».
- H_a54: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες της οικογενειακής κατάστασης ως προς τον παράγοντα «συνολική εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης».
- H₀55: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες της οικογενειακής κατάστασης ως προς τους παράγοντες που συνδέονται με τις συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή.
- H_a55: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες της οικογενειακής κατάστασης ως προς τους παράγοντες που συνδέονται με τις συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή.
- H₀56: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες της οικογενειακής κατάστασης ως προς τους παράγοντες (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊσταμένου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος και αλλαγή) που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος.
- H_a56: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες της οικογενειακής κατάστασης ως προς τους παράγοντες (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊσταμένου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος και αλλαγή) που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος.
- H₀57: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες της οικογενειακής κατάστασης ως προς τους παράγοντες (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊσταμένου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος και αλλαγή) που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση.
- H_a57: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες της οικογενειακής κατάστασης ως προς τους παράγοντες (εργασιακές συνθήκες, μισθός, προαγωγή, φύση της εργασίας, προϊστάμενος, οργανισμός ως ολότητα) που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση.
- H₀58: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες της οικογενειακής κατάστασης ως προς τους παράγοντες (συναισθηματική εξάντληση,

αποπροσωποποίηση και προσωπικά επιτεύγματα) που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση.

H_α58: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες της οικογενειακής κατάστασης ως προς τους παράγοντες (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπικά επιτεύγματα) που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση.

H_α59: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες της οικογενειακής κατάστασης ως προς τον παράγοντα «εργασιακή αποχή».

H_α59: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες της οικογενειακής κατάστασης ως προς τον παράγοντα «εργασιακή αποχή».

H_α60: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες της οικογενειακής κατάστασης ως προς την αποδοτικότητα.

H_α60: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες της οικογενειακής κατάστασης ως προς την αποδοτικότητα.

H_α61: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες του Δ.Μ.Σ. ως προς τον παράγοντα «ποσοστό λίπους».

H_α61: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες του Δ.Μ.Σ. ως προς τον παράγοντα «ποσοστό λίπους».

H_α62: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες του Δ.Μ.Σ. ως προς τα επίπεδα φυσικής κατάστασης.

H_α62: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες του Δ.Μ.Σ. ως προς τα επίπεδα φυσικής κατάστασης.

H_α63: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες του Δ.Μ.Σ. ως προς τον παράγοντα «συνολική εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης».

H_α63: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες του Δ.Μ.Σ. ως προς τον παράγοντα «συνολική εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης».

H_α64: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες του Δ.Μ.Σ. ως προς τους παράγοντες που συνδέονται με τις συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή.

- H_a64: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες του Δ.Μ.Σ. ως προς τους παράγοντες που συνδέονται με τις συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή.
- H_o65: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες του Δ.Μ.Σ. ως προς τους παράγοντες (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊσταμένου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος και αλλαγή) που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος.
- H_a65: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες του Δ.Μ.Σ. ως προς τους παράγοντες (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊσταμένου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος και αλλαγή) που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος.
- H_o66: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες του Δ.Μ.Σ. ως προς τους παράγοντες (απαιτήσεις, έλεγχος, υποστήριξη προϊσταμένου, αμοιβαία υποστήριξη, σχέσεις, ρόλος και αλλαγή) που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση.
- H_a66: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες του Δ.Μ.Σ. ως προς τους παράγοντες (εργασιακές συνθήκες, μισθός, προαγωγή, φύση της εργασίας, προϊστάμενος, οργανισμός ως ολότητα) που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση.
- H_o67: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες του Δ.Μ.Σ. ως προς τους παράγοντες (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπικά επιτεύγματα) που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση.
- H_a67: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες του Δ.Μ.Σ. ως προς τους παράγοντες (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπικά επιτεύγματα) που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση.
- H_o68: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες του Δ.Μ.Σ. ως προς τον παράγοντα «εργασιακή αποχή».
- H_a68: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες του Δ.Μ.Σ. ως προς τον παράγοντα «εργασιακή αποχή».
- H_o69: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες του Δ.Μ.Σ. ως προς την αποδοτικότητα.
- H_a69: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις βαθμίδες του Δ.Μ.Σ. ως προς την αποδοτικότητα.

- H₀70: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των επιπέδων της φυσικής κατάστασης και της εργασιακής αποχής.
- H_a70: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των επιπέδων της φυσικής κατάστασης και της εργασιακής αποχής.
- H₀71: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του ποσοστού λίπους και της εργασιακής αποχής.
- H_a71: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του ποσοστού λίπους και της εργασιακής αποχής.
- H₀72: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της εργασιακής αποχής.
- H_a72: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της εργασιακής αποχής.
- H₀73: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του εργασιακού άγχους και της εργασιακής αποχής.
- H_a73: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του εργασιακού άγχους και της εργασιακής αποχής.
- H₀74: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της εργασιακής αποχής.
- H_a74: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της εργασιακής αποχής.
- H₀75: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης και την εργασιακή αποχή.
- H_a75: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης και την εργασιακή αποχή.
- H₀76: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των επιπέδων της φυσικής κατάστασης και της αποδοτικότητας.
- H_a76: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των επιπέδων της φυσικής κατάστασης και της αποδοτικότητας.
- H₀77: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του ποσοστού λίπους και της αποδοτικότητας.

- H_a77: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του ποσοστού λίπους και της αποδοτικότητας.
- H_o78: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της αποδοτικότητας.
- H_a78: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της αποδοτικότητας.
- H_o79: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του εργασιακού άγχους και της αποδοτικότητας.
- H_a79: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του εργασιακού άγχους και της αποδοτικότητας.
- H_o80: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της αποδοτικότητας.
- H_a80: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της αποδοτικότητας.
- H_o81: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης και την αποδοτικότητα.
- H_a81: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης και την αποδοτικότητα.
- H_o82: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης και το εργασιακό άγχος.
- H_a82: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης και το εργασιακό άγχος.
- H_o83: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης και την επαγγελματική ικανοποίηση.
- H_a83: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης και την επαγγελματική ικανοποίηση.
- H_o84: Δεν θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης.

H_a84: Θα υπάρξει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Λειτουργικοί ορισμοί

Ανθυγιεινές συνήθειες: Συμπεριφορές και συνήθειες που επιβαρύνουν σημαντικά το προσδόκιμο ζωής και αποτελούνται κυρίως από το κάπνισμα, τη σωματική αδράνεια, τη ανθυγιεινή διατροφή, τις μειωμένες ώρες ύπνου και την κατανάλωση αλκοόλ.

Δείκτης Μάζας Σώματος (ΔΜΣ): Χρησιμοποιείται για τον προσδιορισμό του επιπέδου παχυσαρκίας. Υπολογίζεται διαιρώντας το βάρος (σε κιλά) με το τετράγωνο του ύψους (σε μέτρα).

Διατροφικές συνήθειες: Ο τρόπος με τον οποίον διατρέφονται τα άτομα. Αφορούν τα είδη και την ποιότητα των τροφίμων, τη συχνότητα κατανάλωσης και τον αριθμό γευμάτων ανά ημέρα.

Επαγγελματική εξουθένωση: Σύμφωνα με τη Maslach (1982), είναι «ένα σύνδρομο σωματικής και ψυχικής εξάντλησης, στα πλαίσια του οποίου ο εργαζόμενος χάνει το ενδιαφέρον του και τα θετικά συναισθήματα για την εργασία του, παύει να είναι ικανοποιημένος από τη δουλειά του και την απόδοσή του και σχηματίζει αρνητική εικόνα για τον εαυτό του».

Επαγγελματική ικανοποίηση: Θεωρείται ως ως συνολική και ενιαία στάση απέναντι στη συγκεκριμένη εργασία, που αποτελείται από επί μέρους στοιχεία, όπως η υποκειμενική άποψη του ατόμου για το τι αποκομίζει από την εργασία του και για το πόσο επιθυμεί αυτά που αποκομίζει, το σύστημα αξιών του ατόμου, το περιεχόμενο και το πλαίσιο της εργασίας.

Εργασιακή αποχή: Ημέρες ή ώρες απουσίας από τον εργασιακό χώρο λόγω ψυχικής ή σωματικής ασθένειας.

Εργασιακό άγχος: Προσδιορίζεται ως η σχέση ανάμεσα σε μία κατάσταση και την αντίδραση του εργαζομένου σε αυτή. Όταν ένα άτομο δεν μπορεί να ολοκληρώσει κάποιο αίτημα που λαμβάνει από το εργασιακό περιβάλλον, θα αποκτήσει άγχος.

Μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου (VO₂max): Ο σημαντικότερος δείκτης της αντοχής του ανθρώπου και αντιστοιχεί στον ανώτατο όγκο οξυγόνου που καταναλώνουν τα κύτταρα στη

μονάδα του χρόνου. Η $VO_2\text{max}$ αποτιμάται σε απόλυτες τιμές ως λίτρο ανά λεπτό (L/min) αλλά και σε σχετικές τιμές χιλιοστόλιτρων ανά χιλιόγραμμο σωματικής μάζας ανά λεπτό (ml/Kg/min), λαμβάνοντας δηλαδή υπόψη και τη σωματική μάζα του ασκούμενου. Η $VO_2\text{max}$ αντικατοπτρίζει τη μέγιστη λειτουργική προσαρμοστικότητα του αναπνευστικού, καρδιαγγειακού και μυϊκού συστήματος. Υψηλές τιμές της $VO_2\text{max}$ σχετίζονται με την καλή φυσική κατάσταση αλλά και την καλή γενική υγεία.

Μέγιστη δύναμη: Η υψηλότερη τιμή δύναμης που μπορεί να ασκήσει το νευρομυϊκό σύστημα. Εκφράζεται σε κιλά και είναι η 1 μέγιστη επανάληψη (1ME) που μπορεί να εκτελέσει ο ασκούμενος σε συγκεκριμένη αθλητική κίνηση με εξωτερική αντίσταση.

Ποσοστό λίπους: Σημαντικός και αξιόπιστος δείκτης παχυσαρκίας. Αφορά το υποδόριο λίπος σε συγκεκριμένα σημεία του ανθρωπίνου σώματος και είναι σχετικό με το σωματικό βάρος. Υψηλές τιμές ποσοστού σωματικού λίπους αποτελεί παράγοντα κινδύνου για την υγεία.

Μυοσκελετικές ενοχλήσεις: Πόνοι που εμφανίζονται συνήθως κατά μήκος της σπονδυλικής στήλης, στον αυχένα, στους ώμους, στα άνω και στα κάτω άκρα. Πολύ συχνά σχετίζονται με την εργασία και μειώνουν την ποιότητα ζωής αλλά και την αποδοτικότητα.

Παχυσαρκία: Πάθηση που χαρακτηρίζεται από υπερβολική συσσώρευση λίπους και οδηγεί στη μείωση του προσδόκιμου ζωής και σε αυξημένα προβλήματα υγείας.

Πληθυσμιακή μελέτη: Η μελέτη των χαρακτηριστικών και των μεγεθών του πληθυσμού, η οποία διερευνά πως διαμορφώνονται και εξελίσσονται διαχρονικά.

Φυσική δραστηριότητα: Μορφές κίνησης που εκτελεί το ανθρώπινο σώμα, όπου ενεργοποιείται το μυϊκό σύστημα και παράγεται ενέργεια. Παράδειγμα φυσικής δραστηριότητας αποτελούν τα σπορ και κάθε είδους σωματικής άσκησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Π

ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

Ορισμός του άγχους

Σύμφωνα με πλήθος ερευνών το άγχος εμφανίζεται με διάφορες μορφές και ιδιότητες και αποτελεί μια αρχέγονη αντίδραση, η οποία δημιουργείται όταν το άτομο βιώνει μια κατάσταση κινδύνου. Το άγχος μπορεί να οριστεί ως «η μη-συγκεκριμένη αντίδραση του σώματος σε οποιαδήποτε απαίτηση τεθεί σε αυτό» (Selye, 1987, σελ.17). Ο Selye (1956), ανέπτυξε τη θεωρία του Συνδρόμου Γενικής Προσαρμογής, όπου γίνεται προσπάθεια εξήγησης της εμφάνισης ασθένειας από το άγχος. Περιγράφονται 3 φάσεις: α) αντίδραση εγρήγορσης, β) αντίσταση, και γ) εξουθένωση. Στην πρώτη φάση, το άτομο εμφανίζει μειωμένη αντίσταση και στη συνέχεια ενεργοποιούνται οι μηχανισμοί άμυνας. Στη δεύτερη φάση, παρουσιάζεται η μεγαλύτερη δυνατή προσαρμογή και το άτομο επιστρέφει με επιτυχία στην ισορροπία. Σε περίπτωση που δε λειτουργήσει το αμυντικό σύστημα, τότε εμφανίζεται η τρίτη φάση όπου καταρρέουν όλοι οι αμυντικοί μηχανισμοί του ατόμου (Selye, 1956). Επιπρόσθετα το άγχος, θεωρείται ως ένας μηχανισμός προσαρμογής σε πρωτόγνωρες και δύσκολες καταστάσεις (Levi, 2002), ενώ έχει αποδειχτεί ότι επηρεάζει σημαντικά τη γνωστική ικανότητα και την αντίληψη (Sadock & Sadock, 2015).

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι παρουσιάζονται 4 θεμελιώδεις έννοιες που σχετίζονται με το άγχος: α) η αιτία (εσωτερική ή εξωτερική), όπου ονομάζεται φορτίο (Selye, 1956) ή στρεσογόνο ερέθισμα και πυροδοτεί την εκκίνηση του στρες, β) η αξιολόγηση όπου το άτομο αντιλαμβάνεται και αξιολογεί αυτά τα στρεσογόνα ερεθίσματα (Lazarus & Folkman, 1984), γ) οι στρατηγικές αντιμετώπισης, δηλαδή οι ενέργειες που πραγματοποιεί ένα άτομο για να ρυθμίσει ή επιλύσει το στρεσογόνο ερέθισμα (Folkman & Lazarus, 1980) και δ) η αντίδραση στρες, όπου εμφανίζονται βιολογικά-οργανικά συμπτώματα και αντίδραση (Lazarus, 1993).

Ορισμός του εργασιακού άγχους

Η ιδέα του άγχους πάντοτε ακολουθείται από διάφορες έννοιες όπως η απόδοση, το κίνητρο καθώς και η ικανοποίηση του εργαζομένου όταν αναφερόμαστε σε εργασιακό περιβάλλον. Το άγχος του εργαζομένου έχει ονομαστεί με διαφορετικούς τρόπους κατά τη

διάρκεια των χρόνων και αποκαλείται κοινώς εργασιακό άγχος ή άγχος στον εργασιακό χώρο ή εργασιακό στρες. Επίσης, το νόημα του έχει εξελιχθεί κατά τη διάρκεια των χρόνων. Στην αρχή, είχε προσδιοριστεί ως η πίεση που λαμβάνει ένας εργαζόμενος από το περιβάλλον. Στη συνέχεια όμως προσδιορίστηκε ως το άγχος που έχει ο εργαζόμενος μέσα του. Τώρα πλέον προσδιορίζεται ως τη σχέση ανάμεσα σε μία κατάσταση και την αντίδραση του εργαζομένου σε αυτή. Όταν ένας εργαζόμενος δεν μπορεί να ολοκληρώσει κάποιο αίτημα που λαμβάνει από το περιβάλλον, θα αποκτήσει άγχος. Αυτό το αίτημα θα μπορούσε να είναι νοητικό ή σωματικό. Επίσης, αποτελεί μία ανεπιθύμητη αντίδραση των ανθρώπων όταν βρίσκονται υπό έντονη πίεση ή όταν δέχονται έντονα αιτήματα. Το εργασιακό περιβάλλον και η υποστήριξη από τη διοίκηση βοηθούν σε μεγάλο βαθμό τους εργαζομένους να διαχειριστούν το άγχος τους στο εργασιακό περιβάλλον.

Το φαινόμενο του εργασιακού στρες αποτελεί μια προβληματική σωματική και συναισθηματική κατάσταση, η οποία εμφανίζεται όταν παρουσιάζεται αναντιστοιχία μεταξύ των ικανοτήτων και των αναγκών των εργαζομένων (National Institute for Occupational Safety and Health, 1999). Όπως περιγράφεται σε ερευνητικά άρθρα σχετικά με τα επίπεδα άγχους του εργαζομένου, είναι φανερό ότι οι εργοδότες παρακολουθούν συνεχώς τα επίπεδα άγχους ώστε να ενισχύουν την απόδοση των εργαζομένων. Αναφέρεται επίσης, ωστόσο, ότι αυτό δε βοηθάει αρκετά ώστε να διατηρηθεί μία χρυσή γραμμή ανάμεσα στα επίπεδα άγχους, το κίνητρο και την εργασιακή ικανοποίηση (Ahmed & Ramzan, 2013).

Το στρεσογόνο περιβάλλον θα επηρεάσει με άσχημο τρόπο και θα βλάψει την ψυχική και σωματική υγεία ενός εργαζομένου όπως αναφέρθηκε παραπάνω. Οι Anderson, Coffey, και Byerly (2002) επισημαίνουν ότι οι εργασιακές και οικογενειακές διενέξεις επίσης αυξάνουν τα επίπεδα άγχους στους εργαζομένους. Μία στρεσογόνα κατάσταση μπορεί να συμβεί όταν ένας εργαζόμενος συνειδητοποιήσει ότι οι απαιτήσεις μίας κατάστασης είναι μεγαλύτερες από ότι μπορούν να χειριστεί και όταν οι καταστάσεις αυτές συνεχίζονται για περισσότερο καιρό (Selye, 2006). Ένας από τους χαρακτηριστικούς παράγοντες του άγχους είναι ότι η ίδια κατάσταση θα επηρεάσει διαφορετικούς ανθρώπους με διαφορετικό τρόπο. Κάποιοι θα την αντιμετωπίσουν ή θα αντιδράσουν αρνητικά. Κάποιοι άνθρωποι όμως δεν θα μπορέσουν να αντιμετωπίσουν την ίδια κατάσταση. Ο Steve (2011) αναφέρει ότι το άγχος είναι το αποτέλεσμα της αντίδρασης ενός εργαζομένου όταν συγκεκριμένα αιτήματα, πιέσεις και επαγγελματικές πτυχές πρέπει να αντιμετωπιστούν στο εργασιακό περιβάλλον, τα οποία

δεν ανταποκρίνονται στα επίπεδα γνώσης τους και αποτελούν πρόκληση και απειλή στις ικανότητες του εργαζομένου και αυτό με τη σειρά του δημιουργεί μία μάχη για ύπαρξη, όσον αφορά την απασχόληση του εργαζομένου σε κάποιο μέρος. Μία δουλειά μπορεί να θεωρείται υγιής όταν είναι κατάλληλη σε σχέση με τις ικανότητές τους και τους πόρους, και το επίπεδο του ελέγχου που έχουν στη δουλειά τους. Έτσι λοιπόν, μπορεί να παρέχει στήριξη στους ανθρώπους που είναι σημαντικοί για εκείνη.

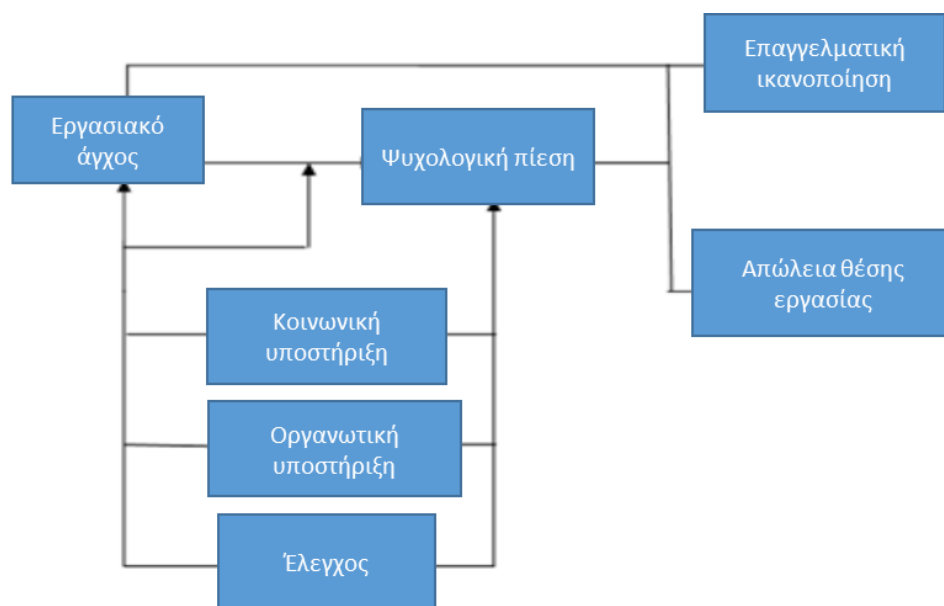
Ο Selye (2006) υποστηρίζει ότι το άγχος είναι μία μη-συγκεκριμένη αντίδραση του σώματος σε κάποιο αίτημα. Εάν ένας εργαζόμενος αντιμετωπίζει περισσότερο εργασιακό φορτίο από αυτό που μπορεί να διαχειριστεί, θα αποκτήσει άγχος. Το επίπεδο του άγχους όμως διαφέρει από εργαζόμενο σε εργαζόμενο. Εάν το άγχος παραμείνει για μία μεγάλη περίοδο θα οδηγήσει σε ψυχικά, σωματικά προβλήματα και σε προβλήματα συμπεριφοράς. Σύμφωνα με μία έρευνα που διεξήχθη στη Σρι Λάνκα (Opatha, 2010), ο εθισμός στο κάπνισμα και το αλκοόλ μπορεί να αποτελούν αποτέλεσμα του άγχους.

Παρόλο που το άγχος μπορεί να έχει θετική επίδραση, όταν εμφανίζεται λίγες φορές, σε περίπτωση που εμφανίζεται συνεχώς και ξεπερνάει συγκεκριμένα όρια, τότε έχει αρνητικά αποτελέσματα. Όλοι οι υπάλληλοι θα αγχωθούν κάποια στιγμή στη δουλειά τους. Ο Malta (2004) αναφέρει ότι όταν ένα άτομο δέχεται συχνά και για μεγάλο χρονικό διάστημα μία στρεσογόνα κατάσταση, δεν θα μπορεί να αντιμετωπίσει αυτή την κατάσταση. Η πίεση στον εργασιακό χώρο θα παρέχει κίνητρο στους εργαζομένους και θα τους βοηθήσει να μάθουν. Οι προσωπικές διαφορές και οι διαθέσιμοι πόροι θα αλλάξουν το επίπεδο αντιμετώπισης των εργαζομένων και θα τους προκαλέσουν άγχος.

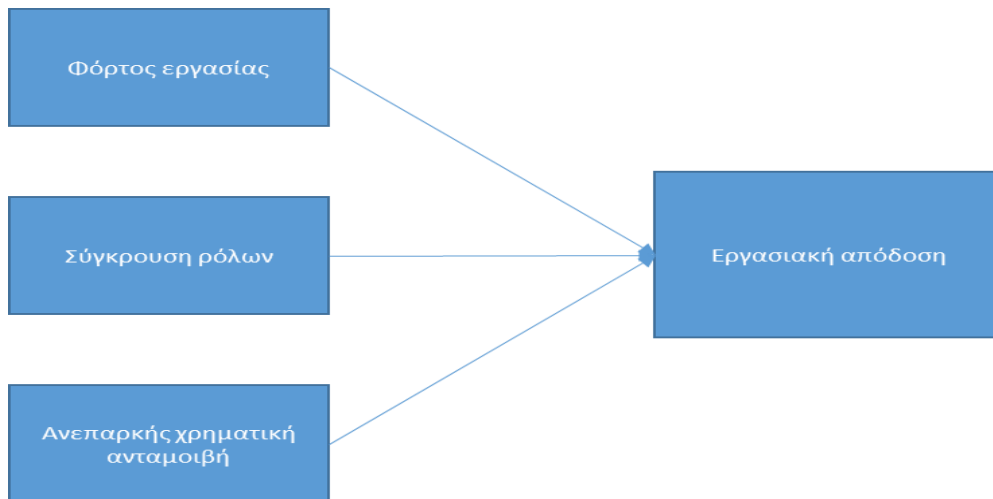
Έρευνες δείχνουν ότι πολλές στρεσογόνες καταστάσεις συμβαίνουν όταν ο εργαζόμενος αντιμετωπίζει υπερβολικές απαιτήσεις στην εργασία του. Εάν οι γνώσεις και οι ικανότητες του εργαζομένου δεν μπορούν να ικανοποιήσουν τις εργασιακές απαιτήσεις, συνήθως αντιμετωπίζει άγχος στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, όταν ο εργαζόμενος δεν έχει κανένα δικαίωμα επιλογής επάνω στην εργασία του, κάποιες φορές θα χρειαστεί να πραγματοποιήσει τη δουλειά του απρόθυμα. Σε μία τέτοιου είδους κατάσταση, είναι μεγάλες οι πιθανότητες ο εργαζόμενος να εμφανίσει άγχος στον εργασιακό χώρο. Εάν ένας εργαζόμενος βρίσκεται σε λάθος επάγγελμα σε σχέση με την προσωπικότητά του, αυτό θα οδηγήσει επίσης σε εργασιακό άγχος. Στην παρούσα ερευνητική μελέτη, οι εκφράσεις άγχος εργαζομένου, εργασίας και οργάνωσης θα χρησιμοποιούνται ως μία. Όπως αναφέρθηκε και

παραπάνω, το εργασιακό άγχος βλάπτει τον εργαζόμενο σωματικά, ψυχικά και από άποψη συμπεριφοράς. Χρησιμοποιώντας και τις τρεις αυτές διαστάσεις, μπορούμε να προσδιορίσουμε το επίπεδο άγχους του εργαζομένου στον εργασιακό χώρο (Harshana, 2018).

Υπάρχουν ποικίλες δημοσιεύσεις σχετικά με το εργασιακό άγχος και τη σχέση του με διάφορους εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες. Σύμφωνα με τον Shrestha (2013) «υπάρχει μία σχέση ανάμεσα στο εργασιακό άγχος και την ψυχολογική καταπόνηση και τις μετριοπαθείς επιπτώσεις στην έδρα ελέγχου της κοινωνικής στήριξης και την αντιληπτή στήριξη της οργάνωσης» (Σχήμα 1). Έχει υπάρξει συζήτηση σχετικά με μοντέλα με σκοπό την εύρεση της σχέσης ανάμεσα στην απόδοση στην εργασία και το επίπεδο άγχους στους εργαζομένους σε διάφορες οργανώσεις. Οι ερευνητές Ali, Rizwan, Nawaz, και Imamuddin (2014) κατέληξαν στους παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν την απόδοση στην εργασία κρατώντας τη μεταβλητή της εργασιακής απόδοσης ως εξαρτημένη μεταβλητή και τα επίπεδα άγχους ως την ανεξάρτητη μεταβλητή (Σχήμα 2).



Σχήμα 1. Εννοιολογικό μοντέλο για το εργασιακό άγχος (τροποποιημένο στα Ελληνικά από Shrestha, 2013, σελ. 8).



Σχήμα 2. Εννοιολογικό μοντέλο για τους παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων σε σχέση με το επίπεδο άγχους των εργαζομένων (τροποποιημένο στα Ελληνικά από Ali, 2014, σελ. 15).

Παράγοντες του εργασιακού άγχους

Οι παράγοντες που καθορίζουν τις διαστάσεις του εργασιακού άγχους είναι ο ρόλος που έχει το άτομο στην εργασία του, οι υποχρεώσεις που το συνοδεύουν, οι αλλαγές που πραγματοποιούνται στον οργανισμό, ο έλεγχος πάνω στο αντικείμενο εργασίας του, η υποστήριξη από τους συναδέλφους, οι εργασιακές σχέσεις με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους του και τέλος, οι απαιτήσεις που έχει το άτομο από την εργασία του (Bhatti, Alkahtani, Hassan, & Sulaiman, 2015). Ο μεγάλος όγκος εργασίας καθώς και η ισορροπία μεταξύ οικογένειας και εργασίας αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες για να πυροδοτήσουν το φαινόμενο. Οι Fox, Henderson, Rubin, Calkins, και Shmidt (2001) αναφέρουν πως οι διαπροσωπικές συγκρούσεις, η σύγχυση ρόλων, και το αίσθημα αδικίας αποτελούν επίσης παράγοντες άγχους. Σύμφωνα με τον Spector (1998), οι παραπάνω παράγοντες αποτελούν σημαντικά εμπόδια για τον εργαζόμενο και δρουν σωματικά, ψυχολογικά, αλλά και σε επίπεδο συμπεριφοράς (Jex & Beehr, 1991). Οι Viswesvaran, Sanchez, και Fisher (1999) μελέτησαν τις σχέσεις μεταξύ εργασιακού άγχους και κοινωνικής υποστήριξης, κατέληξαν σε παράγοντες που προκαλούν άγχος: ο μεγάλος όγκος εργασίας, η ασάφεια του ρόλου του ατόμου μέσα στην επιχείρηση, και η σύγκρουση ρόλου που αναφέρεται ως η ασυμβατότητα μεταξύ διαφορετικών προσδοκιών που σχετίζονται με την εργασία. Άλλοι παράγοντες, όπως δημογραφικά χαρακτηριστικά, στοιχεία και τύποι της προσωπικότητας, αλλά και το κλίμα μεταξύ των εργαζομένων, αποτελούν επίσης σημαντικές

αιτίες του φαινομένου (Payne, Gainey, Triplett, & Danner, 2004). Τέλος, η εργασιακή κουλτούρα του οργανισμού επηρεάζει σημαντικά το εργασιακό άγχος (Olulana 2015).

Ενδείξεις του εργασιακού άγχους

Το εργασιακό άγχος προκύπτει όταν οι εργαζόμενοι βιώνουν άσχημες ή δυσάρεστες αισθηματικές καταστάσεις στο εργασιακό τους περιβάλλον. Οι Kyriacou και Sutcliffe (1978) όρισαν το άγχος ως τα δυσάρεστα συναισθήματα όπως η αγωνία, η απογοήτευση, η ανησυχία, ο θυμός και η κατάθλιψη. Αρκετές ψυχολογικές θεωρίες επίσης προσφέρουν ορισμούς και ενδείξεις για το εργασιακό άγχος. Πιο συγκεκριμένα οι Beehr και Newman (1978) και ο Cooper (1998) επίσης συνεισφέραν σε μεγάλο βαθμό στην έρευνα για το εργασιακό άγχος με συγκεκριμένα παραδείγματα. Για παράδειγμα, σε περίπτωση που κάποιος εσωστρεφής εργαζόμενος τοποθετηθεί ως υπεύθυνος πωλήσεων, δεν θα μπορέσει να κάνει καλά τη δουλειά του και αυτό θα οδηγήσει σε άγχος. Όταν ένας εργαζόμενος δεν μπορεί να αντιμετωπίσει τις καθημερινές απαιτήσεις της εργασίας του, αυτό μπορεί κάλλιστα να οδηγήσει σε εργασιακό άγχος. Η ακατάλληλη διαχείριση της οργάνωσης της εργασίας, η ακατάλληλη διαχείριση του σχεδιασμού της εργασίας, η κακή ηγεσία και διαχείριση, οι κακές συνθήκες εργασίας και η ανταγωνιστική νοοτροπία επάνω στην εργασία μπορεί να αποτελούν τις βασικές πηγές άγχους στον σημερινό επιχειρηματικό κόσμο (Mead, Hilton, & Curtis 2001). Σύμφωνα με τους συγκεκριμένους ερευνητές, ο φόρτος εργασίας είναι η βασική πηγή εργασιακού άγχους στους εργαζομένους. Όταν οι ρυθμοί παραγωγής είναι υψηλοί και το φορτίο εργασίας είναι υψηλό, υπάρχει μία αρνητική σχέση με την απόδοση του εργαζομένου. Όταν η απόδοση είναι χαμηλή, ο εργαζόμενος συνήθως αποκτά άγχος. Οι Siegrist και Dragano (1996) διεξήγαγαν μία έρευνα για διάστημα 5 ετών, χρησιμοποιώντας 1.100 εργαζόμενους εργοστασίου. Η έρευνα αυτή τόνισε ότι όταν το φορτίο εργασίας αυξανόταν, τα επίπεδα άγχους, η αρτηριακή πίεση και τα επίπεδα χοληστερίνης των εργαζομένων αυξάνονταν επίσης. Ο Rubina (2008) διεξήγε μία παρόμοια έρευνα σχετικά με το άγχος στον εργασιακό χώρο και ανακάλυψε πως η έλλειψη πόρων, το φορτίο εργασίας, η έλλειψη επικοινωνίας και το αίσθημα αμηχανίας απέναντι στους προϊσταμένους συνέβαλαν στην αύξηση του επιπέδου άγχους στους εργαζομένους.

Ο Asif (2009) υποστηρίζει ότι η τεχνολογία υποτίθεται ότι θα ελαχιστοποιούσε την εργάσιμη εβδομάδα και θα παρείχε περισσότερο χρόνο ξεκούρασης στους εργαζομένους,

ωστόσο συμβαίνει το αντίθετο. Οι άνθρωποι εργάζονται περισσότερες ώρες και περνούν λιγότερες ώρες με την οικογένειά τους. Λόγω λιγότερου χρόνου με την οικογένεια, οι εργαζόμενοι εμφανίζουν άγχος. Τονίζει επίσης, ότι το ωράριο εργασίας, οι προθεσμίες, οι πολλές ώρες εργασίας, η απόσταση από τον χώρο εργασίας και η συγκοινωνία προς τον χώρο εργασίας, οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας, οι συνάδελφοι και φίλοι από την εργασία, η ασφάλεια της εργασίας και η πλήξη, οδηγούν σε εργασιακό άγχος. Οι Imtiaz και Ahmad (2010) ανέφεραν ότι οι απότομες αλλαγές στον εργασιακό χώρο αυξάνουν το άγχος στον εργασιακό χώρο. Πολλοί άνθρωποι από διάφορα επαγγέλματα δυσκολεύονται να αντιμετωπίσουν τις απότομες αλλαγές στην τεχνολογία. Ένα ακόμη σημαντικό γεγονός, είναι ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι αποτελούν μέρος μίας μηχανής και ότι δεν έχουν προσωπική ζωή. Αυτό τους οδηγεί σε απομόνωση στον εργασιακό χώρο, με αποτέλεσμα να εμφανίζουν συμπτώματα άγχους. Ανακάλυψαν επίσης ότι η εισαγωγή στη νέα τεχνολογία (επικοινωνία μέσω διαδικτύου, ψηφιακή διδασκαλία βασισμένη στο διαδίκτυο, πακέτα λογισμικού) έχει αυξήσει τον φόρτο εργασίας και το εργασιακό άγχος. Καθώς το εργατικό δυναμικό δεν λαμβάνει επαρκή εκπαίδευση και κατανομή του χρόνου για την ανάπτυξη του σε ανταγωνιστικό επίπεδο, οι νέες αυτές τεχνολογικές αλλαγές οδηγούν σε εργασιακό άγχος.

Σύμφωνα με τους Elovainio, Kivimäki, και Vahtera, (2002), εάν κάποιος εργάζεται σε μία δουλειά μόνο για τα χρήματα θα οδηγήσει σε έλλειψη αυτοεκτίμησης και έλλειψη του αισθήματος ολοκλήρωσης. Ο Michie (2002) επισήμανε ότι μεγάλη πηγή άγχους στον εργασιακό χώρο αποτελεί και η εργασία με άτομα τα οποία δεν συμπαθεί ο εργαζόμενος και δεν «τα πηγαίνει καλά». Σύμφωνα με τους Giga και Hoel (2003), εάν κάποιος ξοδεύει πολλές ώρες της ημέρας με ανθρώπους που δε συμπαθεί, επηρεάζεται αρνητικά η μακροχρόνια υγεία, και πιο συγκεκριμένα εάν ένας εργαζόμενος εκφράζει συχνά θυμό ή δυσαρέσκεια θα επηρεάσει με άσχημο τρόπο την υγεία του. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει συνεχώς να προσπαθούν να βρουν τρόπους ώστε να βελτιωθούν οι σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους στην εργασία και να μειώσουν τον κίνδυνο να αποκτήσουν άγχος στον εργασιακό χώρο.

Σύμφωνα με τον Malta (2004), η μόνιμη εργασία για ολόκληρη τη διάρκεια της ζωής μας αποτελεί πλέον παρελθόν και το να χάσει κάποιος τη δουλειά του αποτελεί μεγάλη πηγή άγχους. Λόγω αυτού οι εργαζόμενοι μάχονται να κρατήσουν τις δουλειές τους. Ο Schultz και συν. (2004) υποστηρίζουν ότι η αλλαγή επαγγέλματος είναι πολύ συνηθισμένο σήμερα

– αυτή η περίοδος αποτελεί την περισσότερη αγχωτική στιγμή στην ζωή ενός ανθρώπου. Επιπλέον, τονίζει ότι η έλλειψη κεφαλαίου, πόρων και υπηρεσιών υποστήριξης, καθώς οι περισσότεροι εργαζόμενοι θεωρούν ότι οι μειωμένοι πόροι αποτελούν βασικό εμπόδιο στην πραγμάτωση του ρόλου τους με αποτελεσματικό τρόπο και με τα κατάλληλα πρότυπα με αποτέλεσμα το άγχος.

Γνωρίζοντας τον τρόπο να χρησιμοποιεί και να χειρίζεται συγκεκριμένα κομμάτια της εργασίας του, ο εργαζόμενος επιτυγχάνει πιο εύκολα και αποτελεσματικά την εργασία του. Από την άλλη πλευρά, εάν δεν λάβει την κατάλληλη τεχνική κατάρτιση η απόδοσή του εργαζομένου θα παρακωλυθεί, διότι θα ξοδεύει περισσότερο χρόνο και θα χρειαστεί να συμβουλευτεί ειδικούς, το οποίο σημαίνει περισσότερα έξοδα για την οργάνωση. Όταν η επιχείρηση παρέχει την κατάλληλη τεχνική κατάρτιση στον εργαζόμενο, εκείνος θα εργαστεί στην επιχείρηση χωρίς άγχος. Εάν όμως δεν λάβει την κατάλληλη κατάρτιση, θα αποκτήσει άγχος. Σύμφωνα με τον Rebecca (2010), οι λόγοι για τους οποίους οι εργαζόμενοι ασκούν το αντικείμενο της εργασίας τους, επηρεάζονται από παράγοντες όπως (α) προσωπικούς, (β) βασισμένους στην επιχείρηση, και (γ) εξωτερικούς.

Το εργασιακό περιβάλλον και η κουλτούρα αποτελούν σημαντικούς παράγοντες στην απόδοση ενός εργαζομένου στην οργάνωση. Ο Deena (2009) υποστηρίζει ότι κάποιοι άνθρωποι είναι ιδιαίτερα ευαίσθητοι στο περιβάλλον της οργάνωσης και στην κουλτούρα ενώ άλλοι είναι λιγότερο. Ο χώρος εργασίας θα πρέπει να ευνοεί την εργασία και την αποτελεσματική διεξαγωγή των καθηκόντων. Το περιβάλλον του οργανισμού πρέπει να τροποποιείται ώστε να βοηθάει στην απόδοση των εργαζομένων. Ένα ευνοϊκό εργασιακό περιβάλλον θα διασφαλίσει την καλή απόδοση των εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Asif (2009) όταν οι εργαζόμενοι έχουν ξεκάθαρους στόχους και προσδοκίες μπορούν να αποδώσουν καλά. Όταν όλοι καταλαβαίνουν τους στόχους και τα αναμενόμενα αποτελέσματα, είναι ευκολότερο να βαδίσουν προς εκείνη την κατεύθυνση και να μετρηθεί η απόδοσή τους ταυτόχρονα. Οι οργανώσεις χωρίς ξεκάθαρους στόχους είναι πιθανότερο να ξοδεύουν χρόνο σε εργασίες που δεν επηρεάζουν τα αποτελέσματα. Επιπλέον, ο Rebecca (2010) υποστηρίζει ότι εάν οι οργανώσεις επιθυμούν να επιτύχουν ξεκάθαρους στόχους και οδηγίες, η υποστήριξη από τους προϊστάμενους είναι απαραίτητη. Οι προϊστάμενοι πρέπει να συνειδητοποιήσουν τις ανάγκες των εργαζομένων ώστε να εργαστεί αποτελεσματικά ο εργαζόμενος. Τις περισσότερες φορές η ανακάλυψη λαθών στη δουλειά του εργαζομένου

μπορεί επίσης να οδηγήσει σε ελλείψεις στην εργασία. Η αποτελεσματικότητα του εργαζομένου επίσης χάνεται εάν δεν υπάρχει κατάλληλη καθοδήγηση ή προγραμματισμός μέσα σε μία οργάνωση. Ο Michie (2002) σχετίζει αυτή την κατάσταση με ένα τουρίστα ο οποίος δεν έχει οδηγό. Σημειώνει ότι ο τουρίστας δεν θα αργήσει να χάσει τον δρόμο του ή την κατεύθυνσή του και το ίδιο θα συμβεί με μία οργάνωση όπου δεν υπάρχει καλή σχέση προϊστάμενου-εργαζομένου. Σύμφωνα με τον Rebecca (2010), η νοοτροπία της εταιρίας επηρεάζει τα επίπεδα του άγχους στους εργαζομένους. Όταν υπάρχει ανταγωνιστική νοοτροπία, εμφανίζουν περισσότερο άγχος απ' ότι εάν βρίσκονταν σε μία συνεργατική νοοτροπία. Ο Rebecca επίσης αναφέρει ότι όταν υπάρχει χαμηλή εργασιακή ηθική, θα υπάρχει περισσότερη γκρίνια, περισσότερα παράπονα και άνθρωποι οι οποίοι θα διεκπεραιώνουν την εργασία τους χωρίς καμία δέσμευση. Στην αντίθετη πιο θετική πλευρά, το εργασιακό περιβάλλον είναι ενεργοποιημένο με μία αίσθηση σκοπού και γεμάτο με ομάδες που πραγματικά θέλουν να εργάζονται μαζί.

Επιπτώσεις του άγχους στην υγεία των εργαζομένων

Πολλές ασθένειες πυροδοτούνται ή επιδεινώνονται με το άγχος και σύμφωνα με τον Seaward (2012), ένα ποσοστό της τάξεως του 70-80% σχετίζονται με αυτό. Οι Cooper και συνεργάτες (1996, 2000, 2002), ο Αντωνίου (2006) και ο Καραδήμας (2008) έχουν μελετήσει ευρέως τις επιπτώσεις του άγχους στην υγεία του εργαζομένου. Συνδέεται άμεσα με πρωτεύοντα προβλήματα υγείας όπως είναι ο καρκίνος, οι καρδιαγγειακές νόσοι, ο σακχαρώδης διαβήτης, ο χρόνιος πόνος και η υπέρταση, ενώ επηρεάζει και δευτερεύοντα προβλήματα υγείας όπως είναι η γρίπη, οι λοιμώξεις και το έλκος στομάχου. Επίσης, το έντονο άγχος συνδέεται με ανθυγιεινές συμπεριφορές όπως είναι το κάπνισμα και η κατανάλωση αλκοόλ και πρόχειρου φαγητού (Cooper και συν., 1996). Ερευνητές έχουν δείξει ότι επηρεάζει ακόμα και τα επίπεδα χοληστερίνης στο αίμα, καθώς αυξάνονται σημαντικά (Vrijkotte, vanDoornen, & de Geus, 1999). Συνοψίζοντας, το άγχος μπορεί να εκδηλωθεί με ψυχολογικά, σωματικά και συμπεριφοριστικά συμπτώματα. Οι ερευνητές (βλ. Murphy, Quick, & Hurrell, 1992; Cooper και συν., 1996, Cox, Griffiths, & Rial-González; Murphy & Cooper, 2000; Cooper, Cooper, & Eaker, 2002; Barling και συν., 2005, Αντωνίου, 2006, Καραδήμας, 2008, Olusegum και συν., 2014), έχουν καταλήξει στα παρακάτω

πορίσματα αναφορικά με τις ψυχολογικές, σωματικές, και συμπεριφορικές και εργασιακές εκδηλώσεις.

Ψυχολογικές εκδηλώσεις: επιθετικότητα και ευερεθιστικότητα, καταπιεσμένος θυμός, εχθρότητα, απομόνωση, δυσκολία στη λήψη αποφάσεων και στην αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων, έλλειψη συγκέντρωσης και αυτοεκτίμησης, κλειστοφοβία και αίσθημα-φόβος μοναξιάς έλλειψη ενδιαφέροντος για τη ζωή αλλά και για τους άλλους ανθρώπους- απομόνωση, έντονο στρες για το μέλλον και απώλεια αίσθησης του χιούμορ.

Σωματικές εκδηλώσεις: Εμφανής μείωση όρεξης ή έντονη επιθυμία για φαγητό, δυσπεψία, έντονη κόπωση, μείωση σεξουαλικής επιθυμίας, πεπτικά και γαστρεντερικά προβλήματα, ναυτία, αϋπνία, κεφαλαλγίες, υψηλή αρτηριακή πίεση, εφίδρωση και λαχάνιασμα χωρίς λόγο, ονυχοφαγία, κράμπες και μυϊκοί πόνοι.

Συμπεριφορικές και εργασιακές εκδηλώσεις: χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, αυξημένα λάθη και μείωση απόδοσης και παραγωγικότητας, επαγγελματική εξουθένωση, κάπνισμα και χρήση αλκοόλ, αυξημένος αριθμός απουσιών και αδειών λόγω ασθένειας, αυξημένα εργατικά ατυχήματα, χαμηλά ποσοστά δέσμευσης στον οργανισμό, έλλειψη δημιουργικότητας, αυξημένος αριθμός παραιτήσεων και πρόωρες συνταξιοδοτήσεις.

Εμπειρικές ενδείξεις άγχους και απόδοσης των οργανισμών

Το άγχος επηρεάζει κυρίως την κινητικότητα των εργαζομένων (Mead, 2009). Ο ρυθμός της κινητικότητας ποικίλει από εταιρία σε εταιρία. Τα μεγαλύτερα επίπεδα κινητικότητας συνήθως παρατηρούνται στον ιδιωτικό τομέα και όχι στον δημόσιο τομέα. Τα επίπεδα της κινητικότητας επίσης ποικίλουν από περιοχή σε περιοχή. Τα υψηλότερα επίπεδα παρατηρούνται εκεί όπου τα ποσοστά ανεργίας είναι χαμηλότερα και όπου είναι εύκολο για τους εργαζομένους να βρουν άλλον εργοδότη. Κάποιες φορές η κινητικότητα των εργαζομένων ωφελούν τις οργανώσεις με θετικό τρόπο. Αυτό μπορεί να συμβεί όταν ένας εργαζόμενος με χαμηλή απόδοση αντικατασταθεί με κάποιον πιο ικανό εργαζόμενο και όταν ένας εργαζόμενος που συνταξιοδοτείται αντικατασταθεί από κάποιον νεότερο.

Η κινητικότητα των εργαζομένων μπορεί να είναι δαπανηρή επίσης καθώς είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψιν άλλες δαπάνες όπως οι διοικητικές δαπάνες για την πρόσληψη, οι δαπάνες για την κάλυψη της θέσης κατά την περίοδο όπου υπάρχει κενό και

οι δαπάνες για την εκπαίδευση του νέου εργαζόμενου (Dessler, 2000). Η κινητικότητα προκύπτει για διάφορους λόγους. Κάποιες φορές νέες θέσεις εργασίας προσελκύνουν εργαζομένους και τους αναγκάζουν να αποχωρήσουν από την παλιά τους εργασία. Στην αντίθετη περίπτωση υπάρχουν οι εργαζόμενοι οι οποίοι αναγκάζονται να αποχωρήσουν από την εργασία τους λόγω μη ικανοποιητικού τωρινού εργασιακού περιβάλλοντος ή για οικογενειακούς λόγους όταν κάποιος μεταφέρεται κάπου αλλού με τον/την σύζυγο ή τον/την σύντροφό του. Ένας σημαντικός παράγοντας για να αποχωρήσει ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι η κακή σχέση με τη διοίκηση. Είναι σχετικά σπάνιο να αποχωρήσει κάποιος από την εργασία του όταν είναι ευχαριστημένος ακόμη κι όταν του προσφέρεται υψηλότερος μισθός κάπου αλλού.

Η έλλειψη κατάλληλης εκπαίδευσης και εξέλιξης είναι επίσης ένας κύριος παράγοντας για την οικειοθελή κινητικότητα. Οι εργαζόμενοι προτιμούν να υπάρξει ασφάλεια στην εργασία τους. Η κινητικότητα θα μπορούσε να ελαχιστοποιηθεί εάν η διοίκηση εξέταζε διαφορετικά προληπτικά μέτρα. Αυτά τα μέτρα πιθανόν να συμπεριλαμβάνουν την παροχή εκπαίδευσης στους ιεραρχικούς προϊστάμενους για αποτελεσματική επίβλεψη πριν τον διορισμό τους ή την προαγωγή τους, την παροχή ασφάλειας στην εργασία με καλό εργασιακό περιβάλλον (Harshana, 2018). Θα μπορούσαν να προσφέρουν επανεκπαίδευση στους ήδη υπάρχοντες προϊσταμένους οι οποίοι έχουν άσχημο ιστορικό στο να κρατούν ευχαριστημένο το προσωπικό τους. Οι επιβλέποντες προϊστάμενοι θα μπορούσαν να είναι υπεύθυνοι για την κινητικότητα των εργαζομένων στις ομάδες τους. Σύμφωνα με τον ίδιο συγγραφέα, η αύξηση των ευκαιριών για τους υπαλλήλους ξεχωριστά όπως η ικανοποίηση της προτίμησης του υπαλλήλου όσον αφορά το ωράριο εργασίας, οι συχνοί έπαινοι, θα παρέχουν όσο το δυνατόν περισσότερη ασφάλεια στην εργασία ώστε να βοηθήσουν στη μείωση της κινητικότητας. Λόγω των παραγόντων που αναφέρθηκαν τα παραπάνω μπορεί να αυξήσουν το επίπεδο άγχους στους εργαζομένους και αυτοί οι εργαζόμενοι θα αποχωρήσουν από την οργάνωση. Τα υψηλά ποσοστά κινητικότητας των εργαζομένων θα μειώσουν την αποδοτικότητα της εταιρίας.

Σύμφωνα με τον Harshana (2018), το εργασιακό άγχος μειώνει το ηθικό των εργαζομένων. Τα γεγονότα που διαδραματίζονται στο εργασιακό περιβάλλον παίζουν σημαντικό ρόλο στην αλλαγή του ηθικού των εργαζομένων, όπως πχ. οι μαζικές απολύσεις, η ακύρωση των υπερωριών, η ακύρωση των προγραμμάτων προνομιών, και η έλλειψη

εκπροσώπησης μέσω συνδικάτου. Κι άλλα γεγονότα μπορούν επίσης να επηρεάσουν το ηθικό του εργασιακού περιβάλλοντος, όπως το σύνδρομο του άρρωστου κτιρίου, οι χαμηλοί μισθοί και η κακομεταχείριση των εργαζομένων. Οι παράγοντες που επηρεάζουν το ηθικό εντός του εργασιακού περιβάλλοντος μπορούν να περιγραφούν σύμφωνα με τα παρακάτω χαρακτηριστικά: Ασφάλεια εργασίας, είδος διοίκησης, το προσωπικό θεωρεί ότι η συμβολή τους εκτιμάται από τον εργοδότη τους, ρεαλιστικές ευκαιρίες για προαγωγή βασισμένη στην αξιοκρατία, αντιληπτή κοινωνική ή οικονομική αξία της εργασίας που γίνεται από την οργάνωση ως σύνολο, αντιληπτή κατάσταση της εργασίας που γίνεται από την οργάνωση ως σύνολο, σύσταση της ομάδας, νοοτροπία της εργασίας.

Όποτε το άγχος προκαλεί αδιαμφισβήτητες επιδράσεις στην απόδοση της εταιρίας, το άγχος γίνεται κατανοητό από την οπτική του ατόμου. Όποτε διεξάγεται έρευνα από ερευνητές σχετικά με τις επιδράσεις του άγχους, η έρευνα αυτή εστιάζει στην απόδοση του ατόμου. Σύμφωνα με τον Newstrom (2007), υπάρχει μία σχέση σε μορφή ανεστραμμένου-U στα περισσότερα μοτίβα που μελετήθηκαν σχετικά με το άγχος και την απόδοση. Με άλλα λόγια το μέτριο επίπεδο άγχους ενεργοποιεί το σώμα να αποδώσει. Δηλαδή το υπερβολικά χαμηλό ή υπερβολικά υψηλό άγχος επηρεάζει την απόδοση αρνητικά. Σύμφωνα με τον Robbins (2003), το μοτίβο του ανεστραμμένου-U μπορεί επίσης να περιγράψει την αντίδραση του άγχους με την πάροδο του χρόνου και τις αλλαγές στην ένταση του άγχους. Η θεώρηση ότι το άγχος έχει επιζήμιες επιδράσεις στο άτομο, και ακολούθως επηρεάζει την απόδοση μίας οργάνωσης είναι κοινώς αποδεκτή από διάφορους ερευνητές (Deshpande & Chopra, 2007; Ngeno, 2007).

Σύμφωνα με τους Everly και Benson (1989), η ανταπόκριση του άγχους κατά την πάροδο του χρόνου προκαλεί γενική φθορά και καταστροφή στο σώμα και το μη υγιές σώμα δεν θα βοηθήσει τους εργαζομένους να φέρουν εις πέρας την εργασία τους. Σύμφωνα ωστόσο με τον Welford (1973), τα βέλτιστα επίπεδα άγχους στην εργασία θα βοηθήσουν τους εργαζόμενους να εργαστούν στα βέλτιστα επίπεδα. Όταν οι εργαζόμενοι λαμβάνουν προκλήσεις σε ικανοποιητικά επίπεδα, θα έχουν τα βέλτιστα επίπεδα άγχους. Έτσι λοιπόν, σύμφωνα με τους Wedford (2009) και Jing (2008) ένα συγκεκριμένο επίπεδο άγχους των εργαζομένων ωφελεί την οργάνωση και αυξάνει τα κέρδη της οργάνωσης.

Σύμφωνα με τους Lambert και Ito (2004), το άγχος αποτελεί έναν μεγάλο παράγοντα που συμβάλλει στην εταιρική αναποτελεσματικότητα, την υψηλή κινητικότητα υπαλλήλων,

τη συστηματική απουσία από την εργασία, τη μειωμένη απόδοση ως προς την ποιότητα και την ποσότητα και το αυξημένο κόστος για την υγειονομική περίθαλψη του προσωπικού. Ο Ngeno (2007) επίσης διεξήγαγε έρευνα με σκοπό να εξετάσει τα αίτια της επαγγελματικής εξουθένωσης στους δασκάλους πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Κένυα. Σε αυτήν την έρευνα ανακάλυψε ότι η επαγγελματική εξουθένωση έχει αρνητικό αντίκτυπο στην απόδοση των δασκάλων. Επίσης, σύμφωνα με την έρευνα που διεξήγαγε ο Munali (2005), το άγχος επηρεάζει την απόδοση των ξενοδοχοϋπαλλήλων. Για την έρευνα αυτή ο Munali συγκέντρωσε δεδομένα από 300 ξενοδοχοϋπαλλήλους και τελικά ανακάλυψε ότι οι εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν άγχος απουσιάζουν περισσότερο από την εργασία τους λόγω σωματικών ασθενειών.

Σύμφωνα με τους Ivancenich, Matteson, και Konopaske (2006), ενώ οι επιπτώσεις σε επίπεδο οργάνωσης είναι πολλές και ποικίλουν, έχουν ένα κοινό χαρακτηριστικό. Το άγχος κοστίζει χρήματα στις οργανώσεις. Οι Ongori και Agolla (2005) σημειώνουν ότι το μεγάλο άγχος που συναντούν οι εργαζόμενοι στη ζωή τους συνήθως μειώνει την απόδοση των εργαζομένων. Σύμφωνα με τους παραπάνω, το άγχος τελικά επηρεάζει την απόδοση της οργάνωσης. Σύμφωνα με έγκυρες μελέτες (Folkman & Lazarus, 1980; Goswami, 2015; Kotteeswari & Sharief, 2015), το εργασιακό άγχος αποτελεί πρόκληση για τους εργοδότες και το υψηλό επίπεδο εργασιακού άγχους οδηγεί σε χαμηλή παραγωγικότητα και σε άλλα προβλήματα που αφορούν τον εργαζόμενο. Επισημάνε επίσης ότι οι εργοδότες θα πρέπει να βρουν κάποιον τρόπο να αντιμετωπίσουν τα θέματα του εργασιακού άγχους καθώς επηρεάζουν σοβαρά την απόδοση των εργαζομένων.

Ορισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης

Παρά την ευρεία χρήση της στην επιστημονική έρευνα, καθώς και στην καθημερινή ζωή, δεν υπάρχει μία γενική συμφωνία σχετικά με το τι είναι η επαγγελματική ικανοποίηση. Στην πραγματικότητα δεν υπάρχει κανένας αμετάκλητος ορισμός σχετικά με το τι αντιπροσωπεύει η εργασία. Έτσι προτού μπορέσει να δοθεί ένας ορισμός στην επαγγελματική ικανοποίηση, η φύση και η σημασία της εργασίας ως παγκόσμια ανθρώπινη δραστηριότητα θα πρέπει να εξεταστεί. Διαφορετικοί συγγραφείς έχουν διαφορετικές προσεγγίσεις προς τον ορισμό της επαγγελματικής ικανοποίησης. Κάποιοι από τους ορισμούς που αναφέρονται συχνότερα αναλύονται παρακάτω. Ο Horrocks (1935) όρισε την

επαγγελματική ικανοποίηση ως ένα συνδυασμό ψυχολογικών, φυσιολογικών και περιβαλλοντικών συνθηκών οι οποίες προκαλούν το άτομο να δηλώσει με ειλικρίνεια «είμαι ικανοποιημένος με τη δουλειά μου». Σύμφωνα με αυτήν την προσέγγιση παρά το γεγονός ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι υπό την επιρροή αρκετών εξωτερικών παραγόντων, παραμένει κάτι εσωτερικό που έχει να κάνει με τον τρόπο που νιώθει ο εργαζόμενος. Αυτή η επαγγελματική ικανοποίηση παρουσιάζει ένα σύνολο παραγόντων που προκαλούν το αίσθημα ικανοποίησης.

Με τον δικό του ορισμό για την επαγγελματική ικανοποίηση, ο Vroom εστιάζει στον ρόλο του εργαζομένου στον εργασιακό χώρο. Έτσι λοιπόν, ορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως τους αποτελεσματικούς προσανατολισμούς εκ μέρους των ατόμων προς τους εργασιακούς ρόλους τους οποίους καταλαμβάνουν επί του παρόντος (Vroom, 1964).

Ένας από τους ορισμούς που αναφέρεται συχνότερα σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση έχει δοθεί από τον Spector σύμφωνα με τον οποίο η επαγγελματική ικανοποίηση αφορά τον τρόπο με τον οποίο νιώθουν οι άνθρωποι για τη δουλειά τους και τις διάφορες εκφάνσεις του. Αφορά τον βαθμό που αρέσει ή δεν αρέσει στους ανθρώπους η δουλειά τους. Γι' αυτό τον λόγο η επαγγελματική ικανοποίηση και η δυσαρέσκεια στην εργασία μπορούν να εμφανιστούν σε κάθε εργασιακή κατάσταση.

Η επαγγελματική ικανοποίηση αντιπροσωπεύει το σύνολο των θετικών ή αρνητικών συναισθημάτων που νιώθουν οι εργαζόμενοι σε σχέση με την εργασία τους. Ταυτόχρονα, όταν ένας εργαζόμενος απασχολείται σε μία επιχειρηματική οργάνωση, φέρνει μαζί του τις ανάγκες, τις επιθυμίες και τις εμπειρίες που ορίζουν τις προσδοκίες που έχει απορρίψει. Η επαγγελματική ικανοποίηση αντιπροσωπεύει τον βαθμό στον οποίο οι προσδοκίες είναι και αντιστοιχούν στην πραγματική ανταμοιβή. Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι στενά συνδεδεμένη με τη συμπεριφορά του ατόμου στον εργασιακό χώρο (Davis & Newstrom, 1981).

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι η αίσθηση επιτεύγματος και επιτυχίας του εργαζομένου στη δουλειά. Γενικά θεωρείται ότι συνδέεται άμεσα με την παραγωγικότητα καθώς και με την προσωπική ευδαιμονία. Η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με την απόλαυση του ατόμου σε σχέση με τη δουλειά του και την ανταμοιβή που δέχεται από αυτήν. Η επαγγελματική ικανοποίηση συνεπάγεται επιπρόσθετα με ευτυχία και ενθουσιασμό για την εργασία. Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί σημαντικό παράγοντα ο οποίος οδηγεί

σε αναγνώριση, αύξηση εισοδήματος, προαγωγή και στο αίσθημα της ολοκλήρωσης (Kaliski, 2007).

Η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί επίσης να οριστεί ως ο βαθμός στον οποίο ο εργαζόμενος είναι ευχαριστημένος με τις ανταμοιβές τις οποίες δέχεται από την εργασία του. Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά το εσωτερικό κίνητρο (Statt, 2004), ο όρος επαγγελματική ικανοποίηση αναφέρεται στη στάση και τα συναισθήματα που έχουν οι άνθρωποι προς την εργασία τους. Οι θετικές και ευνοϊκές στάσεις προς την εργασία υποδεικνύουν επαγγελματική ικανοποίηση. Οι αρνητικές και δυσμενείς στάσεις προς την εργασία υποδεικνύουν επαγγελματική δυσαρέσκεια (Armstrong, 2006).

Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί μία συλλογή συναισθημάτων και πεποιθήσεων που έχουν οι άνθρωποι για την εργασία στην οποία βρίσκονται επί του παρόντος. Τα επίπεδα του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης των ανθρώπων μπορεί να ποικίλει από εξαιρετική ικανοποίηση έως την εξαιρετική δυσαρέσκεια. Εκτός από το να έχουν στάσεις ως προς την εργασία τους συνολικά, οι άνθρωποι μπορούν επίσης να έχουν στάσεις ως προς διάφορες πτυχές της εργασίας τους όπως το είδος της εργασίας που κάνουν, τους συναδέλφους τους, τους προϊσταμένους ή τους υφιστάμενους τους και τον μισθό τους (George & Jones, 2008).

Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί μία περίπλοκη και πολυσύνθετη έννοια η οποία μπορεί να εκφραστεί με διαφορετικό τρόπο, ανάλογα με το άτομο. Η επαγγελματική ικανοποίηση συνήθως συνδέεται με το κίνητρο, η φύση ωστόσο αυτής της σχέσης δεν είναι σαφής. Η ικανοποίηση δεν είναι το ίδιο με το κίνητρο. Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι περισσότερο μία στάση, μία εσωτερική κατάσταση. Θα μπορούσε για παράδειγμα να συσχετιστεί με το προσωπικό συναίσθημα επίτευξης, είτε ποσοτικής ή ποιοτικής (Mullins, 2005). Η ικανοποίηση εργασίας αντιπροσωπεύει ένα συναίσθημα που εμφανίζεται ως αποτέλεσμα της αντίληψης ότι η εργασία παρέχει τη δυνατότητα ικανοποίησης των υλικών και ψυχολογικών αναγκών (Azigi, 2008).

Η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να θεωρηθεί ως ένας από τους βασικούς παράγοντες όσον αφορά την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα των επιχειρηματικών οργανώσεων. Στην πραγματικότητα το νέο διοικητικό υπόδειγμα το οποίο επιμένει ότι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να αντιμετωπίζονται και να θεωρούνται κυρίως ως άνθρωποι οι οποίοι έχουν τις δικές τους επιθυμίες, ανάγκες, προσωπικούς πόθους αποτελεί

μία πολύ καλή ένδειξη για τη σημασία της επαγγελματικής ικανοποίησης στις σύγχρονες εταιρίες. Κατά την ανάλυση της επαγγελματικής ικανοποίησης η λογική είναι ότι ο ικανοποιημένος εργαζόμενος είναι ένας χαρούμενος εργαζόμενος και ο χαρούμενος εργαζόμενος είναι ένας επιτυχημένος εργαζόμενος (Aziri, 2011)

Η σημασία της επαγγελματικής ικανοποίησης έρχεται στην επιφάνεια ιδιαίτερα όταν έχουμε στο μυαλό μας τις αρκετές αρνητικές επιπτώσεις της δυσαρέσκειας στην εργασία όπως η έλλειψη αφοσίωσης, η αυξημένη συστηματική απουσία από την εργασία, ο αυξημένος αριθμός ατυχημάτων κ.α. Ο Spector (1997) απαριθμεί τρία σημαντικά χαρακτηριστικά στην ικανοποίηση. Αρχικά, οι οργανώσεις θα πρέπει να καθοδηγούνται από ανθρώπινες αξίες. Αυτού του είδους οι οργανώσεις θα προσανατολίζονται προς την αντιμετώπιση των εργαζομένων με δίκαιο τρόπο και με σεβασμό. Σε αυτές τις περιπτώσεις η αξιολόγηση της επαγγελματικής ικανοποίησης μπορεί να αποτελεί καλή ένδειξη της αποτελεσματικότητας του εργαζομένου. Τα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης μπορεί να αποτελούν σημάδι της καλής συναισθηματικής και πνευματικής κατάστασης των εργαζομένων. Δεύτερον, η συμπεριφορά των εργαζομένων ανάλογα με το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης θα επηρεάσει τη λειτουργία και τις δραστηριότητες της επιχειρηματικότητας της οργάνωσης. Από αυτό μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση θα έχει ως αποτέλεσμα τη θετική συμπεριφορά και το αντίστροφο, η επαγγελματική δυσαρέσκεια θα έχει ως αποτέλεσμα την αρνητική συμπεριφορά των εργαζομένων. Τρίτον, η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να αποτελεί ένδειξη των δραστηριοτήτων της οργάνωσης. Μέσω της αξιολόγησης της επαγγελματικής ικανοποίησης διαφορετικά επίπεδα σε διαφορετικές μονάδες της οργάνωσης μπορούν να οριστούν, μπορούν ωστόσο με τη σειρά τους να λειτουργήσουν ως καλή ένδειξη όσον αφορά τις αλλαγές στις μονάδες της οργάνωσης που πρέπει να γίνουν ώστε να ενισχυθεί η απόδοση (Spector 1997).

Οι Christen, Iyer, και Soberman (2006) ορίζουν ένα μοντέλο της επαγγελματικής ικανοποίησης, στο οποίο περιλαμβάνονται (α) οι παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία, (β) οι αντιλήψεις σχετικά με τον ρόλο, (γ) η απόδοση στην εργασία, και (δ) η απόδοση της επιχείρησης.

Οι Lawler και Porter (1967) προσφέρουν το δικό τους μοντέλο για την επαγγελματική ικανοποίηση το οποίο αντίθετα με το προηγούμενο μοντέλο δίνει ιδιαίτερη σημασία στις

επιπτώσεις της ανταμοιβής στην επαγγελματική ικανοποίηση. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο οι εσωτερικές και εξωτερικές ανταμοιβές δεν συνδέονται άμεσα με την επαγγελματική ικανοποίηση, λόγω των αντιλήψεων των εργαζομένων σχετικά με το επίπεδο του μισθού που αξίζουν.

Οι Locke και Latham (1990) ορίζουν ένα κάπως διαφορετικό μοντέλο για την επαγγελματική ικανοποίηση. Θέτουν ως δεδομένο ότι οι υψηλοί στόχοι και οι μεγάλες προσδοκίες για επαγγελματική επιτυχία είναι σημαντικοί στον εργασιακό χώρο. Η επιτυχία αποτελεί έναν παράγοντα που δημιουργεί επαγγελματική ικανοποίηση.

Παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης

Η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζεται από μία σειρά παραγόντων όπως, η φύση της δουλειάς, ο Μισθός, οι Δυνατότητες εξέλιξης, η Διοίκηση, οι Ομάδες εργασίας και οι Συνθήκες εργασίας (Azizi, 2011).

Μία κάπως διαφορετική προσέγγιση σχετικά με τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης μας προσφέρουν οι Rue και Byars (2003), όπου διαχωρίζονται σε καθοριστικούς παράγοντες της ικανοποίησης και της δυσαρέσκειας:

- Ενδιαφέρον της διοίκησης για τους ανθρώπους
- Σχεδιασμός εργασίας (εμβέλεια, βάθος, ενδιαφέρον, αντιληπτή αξία)
- Αμοιβή (εξωτερική και εσωτερική σταθερότητα)
- Συνθήκες εργασίας
- Κοινωνικές σχέσεις
- Αντιληπτές ευκαιρίες μεγάλης εμβέλειας
- Αντιληπτές ευκαιρίες αλλού
- Επίπεδα έμπνευσης και ανάγκης για επίτευξη
- Επαγγελματική ικανοποίηση/δυσαρέσκεια
- Δέσμευση στην οργάνωση
- Κινητικότητα, συστηματική απουσία από την εργασία, αργοπορία, ατυχήματα, χτυπήματα, διαμαρτυρία, δολιοφθορά κλπ.

Όταν μιλάμε για τους παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης θα πρέπει να έχουμε στο μυαλό μας ότι μπορούν να οδηγήσουν και σε επαγγελματική δυσαρέσκεια. Έτσι λοιπόν,

είναι άραγε η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική δυσαρέσκεια δύο αντίθετα φαινόμενα; Δεν υπάρχει συμφωνία σχετικά με αυτό το ζήτημα ανάμεσα στους συγγραφείς.

Η Θεωρία των Δύο Παραγόντων του Herzberg (1976) είναι πιθανόν η άποψη που αναφέρεται συχνότερα. Στην πραγματικότητα η κύρια ιδέα είναι ότι οι εργαζόμενοι στο εργασιακό τους περιβάλλον επηρεάζονται από παράγοντες που προκαλούν επαγγελματική ικανοποίηση και από παράγοντες που προκαλούν επαγγελματική δυσαρέσκεια. Έτσι λοιπόν όλοι οι παράγοντες που προέρχονται από μία μεγάλη εμπειρική έρευνα χωρίζονται σε παράγοντες που προκαλούν επαγγελματική ικανοποίηση (κίνητρα) και παράγοντες που προκαλούν επαγγελματική δυσαρέσκεια (παράγοντες υγιεινής).

Πως επηρεάζει η επαγγελματική ικανοποίηση

Η επαγγελματική ικανοποίηση έχει ένα σύνολο επιρροών σε διάφορες διαστάσεις της ζωής της οργάνωσης. Κάποιες από αυτές όπως η επιρροή της επαγγελματικής ικανοποίησης στην παραγωγικότητα του εργαζομένου, την αφοσίωση και τη συστηματική απουσία από την εργασία αναλύονται ως μέρος αυτού του κειμένου.

Η υπεροχή των αποδείξεων βάσει έρευνας δείχνει ότι δεν υπάρχει μεγάλη σχέση ανάμεσα στην ικανοποίηση και την παραγωγικότητα. Για παράδειγμα έπειτα από μία εκτενή μετά-ανάλυση της ερευνητικής βιβλιογραφίας ανακαλύπτουμε ότι μόνο 17 θεωρούν ότι υπάρχει σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και την παραγωγικότητα. Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι δεν είναι απαραίτητα και αυτοί με τη μεγαλύτερη παραγωγικότητα. Φαίνεται ότι υπάρχουν πολλές πιθανές μετρήσιμες μεταβλητές, εκ των οποίων η πιο σημαντική φαίνεται να είναι οι ανταμοιβές. Εάν οι άνθρωποι λαμβάνουν ανταμοιβές νιώθουν ότι δικαιώνονται, θα είναι ικανοποιημένοι και αυτό είναι περισσότερο πιθανό να καταλήξει σε μεγαλύτερη προσπάθεια απόδοσης. Επίσης, πρόσφατα ερευνητικά στοιχεία δείχνουν ότι η ικανοποίηση πιθανόν να μην οδηγεί απαραίτητως σε ατομική βελτίωση της απόδοσης αλλά οδηγεί όντως σε βελτιώσεις σε επίπεδο ολόκληρου του τμήματος και της οργάνωσης. Τέλος, υπάρχει ακόμη σοβαρή συζήτηση σχετικά με το εάν η ικανοποίηση οδηγεί στην απόδοση ή εάν η απόδοση οδηγεί στην ικανοποίηση (Luthans, 1998).

Η αφοσίωση των εργαζομένων είναι ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που θα πρέπει να έχουν υπόψιν τους οι υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού. Η αφοσίωση των

εργαζομένων συνήθως καταμετρείται από το Ερωτηματολόγιο Αφοσίωσης (Loyalty Questionnaire) και μπορεί να προκαλέσει σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις όταν δεν είναι σε υψηλά επίπεδα (Aziri, 2011). Συνήθως τρεις τύπου αφοσίωσης των εργαζομένων λαμβάνονται υπόψιν: η αφοσίωση της στοργής, η κανονιστική αφοσίωση και η αφοσίωση συνοχής. Η αφοσίωση στοργής αφορά τις περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος νιώθει μία συναισθηματική σύνδεση με την εταιρία, η κανονιστική αφοσίωση εμφανίζεται σε περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος νιώθει ότι χρωστάει κάτι στην εταιρία και η αφοσίωση συνοχής αποτελεί αποτέλεσμα του γεγονότος ότι ο εργαζόμενος δεν έχει την ευκαιρία να βρει δουλειά κάπου αλλού.

Σύμφωνα με έρευνα που διεξήγαγαν οι Vanderberg και Lance (1992) κατά την οποία ερεύνησαν 100 επαγγελματίες στις υπηρεσίες πληροφόρησης για πέντε μήνες εμφανίζεται μία δυνατή σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική εργασία και την αφοσίωση των εργαζομένων. Κατά την έρευνα τους αποδείχθηκε ότι όσο υψηλότερος είναι ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης τόσο υψηλότερο είναι το επίπεδο της αφοσίωσης του εργαζομένου. Η συστηματική απουσία των εργαζομένων από την εργασία προκαλεί σοβαρά επιπλέον έξοδα για τις εταιρίες, έτσι λοιπόν οι διευθυντές πάντα αναζητούν τρόπους πώς να τη μειώσουν στο χαμηλότερο επίπεδο. Πιθανόν, ο καλύτερος τρόπος να μειώσουν τη συστηματική απουσία των εργαζομένων από την εργασία θα είναι μέσω μίας αύξησης του επιπέδου ικανοποίησης των εργαζομένων. Η κεντρική ιδέα πίσω από αυτή την προσέγγιση είναι ότι όσο υψηλότερος είναι ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης τόσο χαμηλότερη θα πρέπει να είναι η συστηματική απουσία των εργαζομένων από την εργασία.

Παρόλο που οι επιπτώσεις είναι μικρές, το γεγονός ότι η επαγγελματική ικανοποίηση συμβάλει στη μείωση του επιπέδου συστηματικής απουσίας των εργαζομένων από την εργασία παραμένει. Οι Sweney και McFarlin (2005) αναφέρουν πως η ικανοποίηση είναι κάτι στο οποίο θα πρέπει να δίνεται προσοχή, ειδικά καθώς πρόκειται για κάτι που ενδεχομένως να βρίσκεται υπό τον δικό σας έλεγχο – αντίθετα με κάποιους άλλους λόγους συστηματικής απουσίας των εργαζομένων από την εργασία (πχ. ασθένεια, ατύχημα). Ωστόσο όπως αναφέραμε οι περιπτώσεις μπορούν να αλλάξουν την εξίσωση. Ως διευθυντής μπορεί να ενθαρρύνετε έμμεσα τη συστηματική απουσία των εργαζομένων από την εργασία εφαρμόζοντας τις πολιτικές της εταιρίας. Εάν οι άνθρωποι πληρώνονται για τις άδειες λόγω ασθένειας, και εάν θα πρέπει να «χρησιμοποιηθούν οι άδειες ή να χαθούν» αυτό αποτελεί

αρκετά σημαντική ενθάρρυνση των εργαζομένων να απουσιάσουν. Με άλλα λόγια, έχετε συμβάλει στη δημιουργία μίας νοοτροπίας συστηματικής απουσίας των εργαζομένων από την εργασία που μπορεί να υπερισχύει της επίδρασης της «ικανοποίησης» (Sweney & McFarlin, 2005).

Όταν η ικανοποίηση είναι υψηλή, η συστηματική απουσία από την εργασία είναι συνήθως χαμηλή· όταν η ικανοποίηση είναι χαμηλή, η συστηματική απουσία από την εργασία είναι συνήθως υψηλή. Ωστόσο όπως και οι υπόλοιπες σχέσεις με την ικανοποίηση, υπάρχουν μετρήσιμες μεταβλητές όπως ο βαθμός στον οποίο οι άνθρωποι νιώθουν ότι η δουλειά τους είναι σημαντική. Επιπλέον, είναι σημαντικό να έχουμε στο νου ότι παρόλο που η υψηλή επαγγελματική ικανοποίηση δεν έχει απαραίτητως ως αποτέλεσμα τη χαμηλή συστηματική απουσία από την εργασία, η χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση είναι πιθανό να επιφέρει υψηλή συστηματική απουσία από την εργασία. Πολλές έρευνες έχουν παρουσιάσει έναν ασυνήθιστα μεγάλο αντίκτυπο της επαγγελματικής ικανοποίησης στο κίνητρο των εργαζομένων, ενώ το επίπεδο του κινήτρου έχει αντίκτυπο στην παραγωγικότητα, και άρα στην απόδοση της επιχειρηματικής οργάνωσης επίσης. Υπάρχει ένα σημαντικό αντίκτυπο των αντιλήψεων των εργαζομένων σχετικά με τη φύση της δουλειάς τους στο επίπεδο της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης. Οι οικονομικές ανταμοιβές έχουν σημαντικό αντίκτυπο στη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων (Aziri, 2011).

Μέτρηση επαγγελματικής ικανοποίησης

Συνήθως η επαγγελματική ικανοποίηση καταμετρείται χρησιμοποιώντας γενικές επιστημονικές ερευνητικές μεθόδους όπως με ένα ερωτηματολόγιο. Κάποιες από τις πιο συνηθισμένες τεχνικές καταμέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης περιλαμβάνουν (α) το Ερωτηματολόγιο Ικανοποίησης της Μινεσότα (Minnesota satisfaction questionnaire) και (β) τον Περιγραφικό δείκτη της εργασίας (Job description index).

Το Ερωτηματολόγιο Ικανοποίησης της Μινεσότα είναι ένα ερωτηματολόγιο τύπου καταγραφής σε χαρτί και μπορεί να εφαρμοστεί και ατομικά και σε ομαδικό επίπεδο, ωστόσο δεν λαμβάνει υπόψιν του τις διαφορές ανάμεσα στα φύλα. Αυτό το ερωτηματολόγιο υπάρχει σε μία μικρή μορφή και σε δύο μεγάλες μορφές που χρονολογούνται από το 1967 και 1977. Στην πραγματικότητα με αυτό το ερωτηματολόγιο καταμετρούνται 20 χαρακτηριστικά της

εργασίας σε πέντε επίπεδα. Η συμπλήρωση αυτού του ερωτηματολογίου συνήθως διαρκεί 15-20 λεπτά.

Η εκδοχή του 1967 του Ερωτηματολογίου Ικανοποίησης της Μινεσότα χρησιμοποιεί τις ακόλουθες πέντε (5) κατηγορίες απαντήσεων: (α) Όχι ικανοποιημένος, (β) Κάπως ικανοποιημένος, (γ) Ικανοποιημένος, (δ) Πολύ ικανοποιημένος, (ε) Εξαιρετικά ικανοποιημένος. Η εκδοχή του 1977 του Ερωτηματολογίου Ικανοποίησης της Μινεσότα χρησιμοποιεί τις ακόλουθες πέντε (5) κατηγορίες απαντήσεων: (α) Πολύ ικανοποιημένος, (β) Ικανοποιημένος, (γ) Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος, (δ) Δυσαρεστημένος, (ε) Πολύ δυσαρεστημένος.

Εάν γίνει σύγκριση της εκδοχή του ερωτηματολογίου του 1977 με την προηγούμενη του, γίνεται αντιληπτό πως το πρώτο είναι πιο ισορροπημένο σε σχέση με την εκδοχή του 1967. Αυτό το ερωτηματολόγιο ερευνά τις παρακάτω διαστάσεις της εργασίας:

- Συνάδελφους
- Επίτευξη
- Δραστηριότητα
- Εξέλιξη
- Εξουσία
- Πολιτικές της εταιρίας
- Απολαβές
- Ηθικές Αξίες
- Δημιουργικότητα
- Ανεξαρτησία
- Ασφάλεια
- Κοινωνικές Υπηρεσίες
- Κοινωνική Καταξίωση
- Αναγνώριση
- Υπευθυνότητα
- Επίβλεψη – Ανθρώπινες Σχέσεις
- Επίβλεψη - Τεχνική
- Ποικιλία
- Συνθήκες εργασίας

Ο Περιγραφικός Δείκτης Εργασίας είναι μία από τις τεχνικές που χρησιμοποιούνται συχνότερα στην καταμέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Πρόκειται για μία απλή και εύκολα εφαρμόσιμη μέθοδο. Η καταμέτρηση της δύναμης και της αδυναμίας σε κάθε παράγοντα αποτελούν σημάδι σε ποιους τομείς είναι απαραίτητες οι βελτιώσεις και οι αλλαγές.

Αυτό το ερωτηματολόγιο επιτρέπει τη συγκέντρωση πληροφοριών σε όλες τις μεγάλες πτυχές της εργασίας και λαμβάνει υπόψιν του τις διαφορές ανάμεσα στα φύλα. Το ερωτηματολόγιο αυτό δημιουργήθηκε το 1969 και καταμετρά πέντε μεγάλες διαστάσεις ικανοποίησης με περισσότερες από 70 πιθανές περιγραφές επαγγελματών. Οι παράγοντες που λαμβάνονται υπόψιν στον περιγραφικό δείκτη εργασίας είναι (α) η φύση της εργασίας, (β) οι απολαβές και τα επιδόματα, (γ) οι στάσεις προς τους προϊσταμένους, (δ) οι σχέσεις με τους συναδέλφους, και (ε) οι ευκαιρίες για προαγωγή.

Οι δείκτες για κάθε έναν από τους πέντε παράγοντες μπορεί να αξιολογηθούν με τρεις πιθανές επιλογές από τους εργαζομένους: 1 που σημαίνει ότι η περιγραφή είναι σχετική, 2 που σημαίνει ότι η περιγραφή δεν είναι σχετική, και 3 που σημαίνει ότι ο εργαζόμενος δεν έχει άποψη.

Μία από τις παλαιότερες προσεγγίσεις στην καταμέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι ο βαθμός των εκφράσεων του προσώπου που παρουσιάστηκε από την Kunin (1955). Αυτή η προσέγγιση ίσως να είναι και η πιο απλή μορφή καταμέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης. Στην πραγματικότητα σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση διάφορες εκφράσεις του προσώπου παρουσιάζονται στον εργαζόμενο και θα πρέπει να σημειώσει με ένα τικ κάτω από την έκφραση που περιγράφει τα αισθήματα και τη γνώμη του περισσότερο.

Στην Ελλάδα για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιείται το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης το (ESI) Employee Satisfaction Inventory (Koustelios & Bagiatis, 1997). Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 24 θέματα-προτάσεις έξι επιμέρους ενοτήτων, οι οποίες είναι: (1) εργασιακές συνθήκες, (2) μισθός, (3) προαγωγή, (4) φύση της εργασίας, (5) προϊστάμενος, (6) οργανισμός ως ολότητα. Οι απαντήσεις δίνονται βάση μιας κλίμακας Likert πέντε διαβαθμίσεων: (1) διαφωνώ απόλυτα, (2) διαφωνώ, (3) δεν είμαι σίγουρος, (4) συμφωνώ, (5) συμφωνώ απόλυτα. Το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης δημιουργήθηκε για να

καλύψει τις ερευνητικές ανάγκες στους Έλληνες εργαζόμενους και προσφέρει υψηλή αξιοπιστία και εγκυρότητα για εκπόνηση έρευνας που αφορά Έλληνες εργαζόμενους (Koustelios & Bagiatis, 1997). Το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Koustelios & Bagiatis, 1997) χρησιμοποιήθηκε για να διαπιστώσει το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης σε εκπαιδευτικούς Α'/Θμιας και Β'/Θμιας σε ένα νομό της κεντρικής Μακεδονίας και έχει χρησιμοποιηθεί σε πολλές έρευνες για Έλληνες εκπαιδευτικούς (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001).

Επαγγελματική εξουθένωση

Ο τρόπος εργασίας αποτελεί μεγάλο πρόβλημα σε διάφορες βιομηχανίες και οργανισμούς. Οι οργανώσεις δυσκολεύονται να καταπολεμήσουν το πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Επαγγελματική εξουθένωση είναι η κατάσταση η οποία προκύπτει όταν το παρατεταμένο άγχος μετατρέπεται σε εξάντληση, η συμμετοχή μετατρέπεται σε κυνισμό, και η αποτελεσματικότητα μετατρέπεται σε έλλειψη επίτευξης (Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009), και αποτελεί ένα διαδεδομένο φαινόμενο στους οργανισμούς (Golembiewski, Boudreau, Sun, & Luo, 1998; Maslach & Leiter, 2008). Η επαγγελματική εξουθένωση κοστίζει πολλά στο άτομο και τον οργανισμό. Οι ερευνητές Lee και Ashofth (1996) συμπέραναν ότι η εξουθένωση είναι σημαντική στην επεξήγηση ενός μεγάλου φάσματος συμπεριφορών και απόψεων σε στρεσογόνα εργασιακά περιβάλλοντα. Άλλοι ερευνητές υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί ένα κέντρο βάρους – μία διάσταση που σχετίζεται με ένα αρκετά εκτεταμένο σύνολο άλλων μεταβλητών κοινωνικής και διοικητικής σχέσης (Golembiewski, Boudreau, Munzenrider, & Luo, 1996). Η επαγγελματική εξουθένωση έχει μελετηθεί για περισσότερα από 40 χρόνια σε διάφορα επαγγέλματα όπως σε νοσηλευτικό προσωπικό, τεχνικούς, δασκάλους, επαγγελματίες στην εξυπηρέτηση πελατών, αστυνομικούς, τραπεζικούς υπαλλήλους (βλ. Πριφτάκης, Τραυλός, Στεργιούλας, & Δουβής, 2012), εργαζόμενους στην τηλεπικοινωνία, στον τομέα του εξ'πορισμού επιχειρησιακών διεργασιών, στην πληροφορική, σε δομικά έργα, σε ιδιωτικά γυμναστήρια (βλ. Γεωργίου, Τραυλός, Αντωνίου, Κοσμάς, & Στεργιούλας, 2012), στην επεξεργασία τροφίμων κλπ. Η βιβλιογραφία παρουσιάζει ένα άρτια ανεπτυγμένο εννοιολογικό πλαίσιο για την επαγγελματική εξουθένωση.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία υπάρχουν τρία συστατικά στην επαγγελματική εξουθένωση, η συναισθηματική εξάντληση, ο κυνισμός (αναφέρεται επίσης και ως αποπροσωποποίηση) και η επαγγελματική αναποτελεσματικότητα (αναφέρεται επίσης και ως έλλειψη προσωπικής επίτευξης). Η συναισθηματική απαίτηση η οποία ξεπερνά τις διαθέσιμες πηγές αντιμετώπισης του άγχους που προκύπτει από αυτές τις απαιτήσεις, έχει ως αποτέλεσμα τη συναισθηματική εξάντληση. Η αποπροσωποποίηση συμβαίνει όταν οι εργαζόμενοι προσπαθήσουν να δημιουργήσουν συναισθηματική απόσταση ανάμεσα στους εαυτούς τους και τους άλλους, δημιουργώντας με αυτόν τον τρόπο μία κυνική στάση. Το τρίτο συστατικό, η αναποτελεσματικότητα αποτελεί τη διάβρωση της έννοιας της αποτελεσματικότητας ενός ατόμου (Bhatt & Ramani, 2016).

Εννοιολογικό πλαίσιο της επαγγελματικής εξουθένωσης

Ο Herbert Freudenberger, Γερμανός ψυχολόγος γεννημένος στην Αμερική, όρισε πρώτος το 1974 τον όρο *επαγγελματική εξουθένωση* ως «η εξάλειψη του κινήτρου ή του ερεθίσματος, ιδιαίτερα όταν η αφοσίωση κάποιου σε κάποιον σκοπό ή σε κάποια σχέση αποτυγχάνει να παράγει τα επιθυμητά αποτελέσματα» (σελ. 75). Από τότε, η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται μία δομή πολλαπλών συστατικών. Σύμφωνα με ένα κοινώς αποδεκτό μοντέλο το φαινόμενο χαρακτηρίζεται από τρία αλληλένδετα συστατικά (Maslach & Jackson, 1986). Το πρώτο συστατικό είναι η συναισθηματική εξάντληση, το δεύτερο η αποπροσωποποίηση και το τρίτο συστατικό η αναποτελεσματικότητα, η οποία αναφέρεται επίσης ως η μηδαμινή προσωπική επίτευξη. Η συναισθηματική εξάντληση είναι μία κατάσταση μειωμένης ενέργειας που προκαλείται από τις υπερβολικές ψυχολογικές και συναισθηματικές απαιτήσεις, η αποπροσωποποίηση αναφέρεται στο συναίσθημα απάθειας και κυνισμού, και η αναποτελεσματικότητα χαρακτηρίζεται από μία τάση για αρνητική αξιολόγηση του εαυτού (Jackson, Turner, & Brief, 1987). Τα άτομα, για να μπορέσουν να αντιμετωπίσουν τη συναισθηματική εξάντληση, αποσύρονται και αποπροσωποποιούν τους άλλους, προκαλώντας απώλεια της προσωπικής δέσμευσης στις εργασιακές σχέσεις, με τελικό αποτέλεσμα το αίσθημα άρνησης ανταγωνισμού και η μηδαμινή προσωπική επίτευξη (Leiter & Maslach, 1988).

Οι παράγοντες που οδηγούν στην επαγγελματική εξουθένωση σχετίζονται είτε με τις απαιτήσεις της εργασίας ή με τους πόρους της εργασίας. Ο παράγοντας που αναφέρεται

συχνότερα είναι το φορτίο δουλειάς (αναφέρεται επίσης και ως φορτίο θέσης εργασίας). Έχει κατηγοριοποιηθεί ως ποσοτικό ή ποιητικό φορτίο εργασίας. Το ποσοτικό φορτίο εργασίας είναι η αντίληψη της υπερβολικής εργασίας η οποία πρέπει να ολοκληρωθεί μέσα σε μία χρονική περίοδο και το ποιοτικό φορτίο εργασίας συμβαίνει όταν οι απαραίτητες προϋποθέσεις της εργασίας υπερβαίνουν τα επίπεδα ικανοτήτων (Sanders, Fulks, & Knoblett, 1995). Οι προηγούμενες έρευνες έδειξαν ότι οι υπερβολικά παρατεταμένες απαιτήσεις εργασίας εξάντλησαν τα συναισθηματικά αποθέματα και την ενέργεια και προκάλεσαν συναισθηματική εξάντληση (Maslach, 1982a). Οι ερευνητές αργότερα επιβεβαίωσαν ότι το φορτίο εργασίας και η πίεση λόγω χρόνου σχετίζονται ανελλιπώς και ιδιαιτέρως με την επαγγελματική εξουθένωση (Maslach, Schufeli, & Leiter, 2001). Άλλα ευρήματα εμπειρικής έρευνας επίσης έδειξαν μία σχέση ανάμεσα στο ποσοτικό και ποιοτικό εργασιακό φορτίο και μία ποικιλία σωματικών, ψυχολογικών και συμπεριφορικών συμπτωμάτων καταπόνησης (Beehr & Newman, 1978; Miller & Ellis, 1990). Εάν το φορτίο της εργασίας δεν διαχειριστεί σωστά, μπορεί να οδηγήσει σε άγχος, κούραση, ατυχήματα, εξάντληση, κατάθλιψη και να έχει άλλες αρνητικές επιπτώσεις (Fong & Kleiner, 2004).

Η σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων αποτελούν επίσης δύο αίτια της επαγγελματικής εξουθένωσης που αναφέρονται συχνά. Όπως αναφέρουν οι Rizzo, House, και Lirtzman (1970), η σύγκρουση ρόλων εμφανίζεται όταν ένας εργαζόμενος παρατηρεί μία ασυμφωνία ανάμεσα στις προσδοκίες που μεταφέρονται από διαφορετικές πηγές, ενώ η ασάφεια ρόλων εμφανίζεται όταν ένας εργαζόμενος δεν είναι σίγουρος για τις προσδοκίες. Οι αρχικές έρευνες διαπίστωσαν ότι η σύγκρουση ρόλων και η ασάφεια ρόλων ανεξάρτητα έχουν άμεση αιτιολογική σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση (Jackson, 1983), και η μεταγενέστερη έρευνα υποστήριξε το παραπάνω μέσω μίας γκάμας πληθυσμού συμπεριλαμβανομένου πωλητών (Low, Cravens, Grant, & Moncrief, 2001), σχολικούς συμβούλους (Butler & Constaintine, 2005), κοινωνικούς λειτουργούς (Um & Harrison, 1998), υπαλλήλους πληροφοριακών συστημάτων (Sethi, Barrier, & King, 1999). Ωστόσο, οι δύο αυτοί παράγοντες είχαν διαφορετικό βαθμό επιρροής, καθώς οι Kirk-Brown και Wallace (2004) ανακάλυψαν με τη μελέτη τους επάνω στους συμβούλους στον εργασιακό χώρο ότι μόνο η ασάφεια ρόλων (και όχι η σύγκρουση ρόλων) αποτελούσε σημαντικό παράγοντα πρόβλεψης της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η έλλειψη αυτονομίας η οποία είναι επίσης γνωστή ως έλλειψη συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων έχει αποδειχθεί ότι προκαλεί εξάντληση στον εργαζόμενο (Jackson, Schwab, & Schuler, 1986; Maslach και συν., 2001). Οι Jackson και συν. (1987) συνδέουν τη μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων με την αποπροσωποποίηση, τον δεύτερο παράγοντα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η έλλειψη αυτονομίας συνεπάγεται ένα ανεξέλεγκτο περιβάλλον και όταν οι εργαζόμενοι νιώσουν ότι το περιβάλλον είναι αρκετά ανεξέλεγκτο, καταλήγουν στην αποπροσωποποίηση των σχέσεων τους (Jackson και συν., 1987). Οι Cordes και Dougherty (1993) επιβεβαίωσαν ότι οι εργαζόμενοι οι οποίοι εργάζονται σε ένα απρόσωπο, γραφειοκρατικό, αδιάλλακτο ή ελεγκτικό περιβάλλον βιώνουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η διαπροσωπική σύγκρουση έχει επίσης αναγνωριστεί ως ένας μεγάλος παράγοντας πρόβλεψης της επαγγελματικής εξουθένωσης (Gaines & Jermier, 1983). Σύμφωνα με τους Leiter και Maslach (1988), οι διαπροσωπικές συγκρούσεις είναι συνήθως αρνητικές λόγω των συγκρούσεων που πηγάζουν από τις πολιτικές της οργάνωσης, τις συγκρουόμενες προσωπικές αξίες ή τις διαφωνίες σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να πραγματοποιηθεί η εργασία. Άλλοι ερευνητές υποστήριξαν ότι μία σύγκρουση η οποία δεν έχει διαχειριστεί σωστά μπορεί να έχει μακροχρόνιες αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία και την ευδαιμονία του ατόμου, με αποτέλεσμα την επαγγελματική εξουθένωση (Dignam & West, 1988; Maslach και συν., 2001).

Η θεωρία για τη διατήρηση των πόρων υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι προσπαθούν να διατηρήσουν τους πολύτιμους πόρους τους, και όταν οι πόροι χάνονται ή απειλούνται, μπορεί να εμφανίσουν άγχος (Leiter, 1993). Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να προκύψει λόγω του παρατεταμένου άγχους που δημιουργείται κατά την προσπάθεια αντικατάστασης ενός χαμένου ή απειλούμενου πόρου όπως η κοινωνική στήριξη (Houkes και συν., 2003). Οι Maslach και συν. (2001) έκαναν διάκριση ανάμεσα στις επιπτώσεις της έλλειψης κοινωνικής στήριξης από τους συναδέλφους και της έλλειψης στήριξης από τους προϊσταμένους. Διαπίστωσαν ότι η έλλειψη στήριξης από τους προϊσταμένους συνδεόταν περισσότερο με την επαγγελματική εξουθένωση απ' ό,τι η έλλειψη στήριξης από τους συναδέλφους. Η έλλειψη ανατροφοδότησης από τους προϊσταμένους συνδέεται και με τα τρία συστατικά της επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach και συν., 2001).

Η επαγγελματική εξουθένωση εξαρτάται από την αξιολόγηση της σχέσης προσπάθεια-ανταμοιβή. Οι Torppinen-Tanner, Kalimo, και Mutanen (2002) διαπίστωσαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να συμβεί όταν ο εργαζόμενος νιώθει ότι δεν αναγνωρίζεται επαρκώς από τον προϊστάμενο του, ιδιαίτερα στο επάγγελμα του εργάτη. Ένας άλλος παράγοντας που εμφανίζεται στην έρευνα για την επαγγελματική εξουθένωση είναι η εμπιστοσύνη της οργάνωσης. Σε αντάλλαγμα για τη δέσμευση τους στην οργάνωση, οι εργαζόμενοι αναμένουν να λάβουν κάποια επιβεβαίωση της ασφάλειας (Kulnert & Vance, 1992). Εάν ένας εργαζόμενος δεν πιστεύει ότι η οργάνωση θα τηρήσει τις υποχρεώσεις της σε αυτό το απόλυτο ψυχολογικό συμβόλαιο, η έλλειψη εμπιστοσύνης μπορεί να δημιουργήσει ένα περιβάλλον μέσα στο οποίο οι τάσεις για επαγγελματική εξουθένωση ευδοκιμούν. Οι Kalbers και Fogerty (2005) έχουν επιβεβαιώσει ότι η δόμηση της εμπιστοσύνης έχει σημαντική επίδραση σε δύο από τις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης, στην αποπροσωποποίηση και στη συναισθηματική εξάντληση. Παρόλο που οι παράγοντες που οδηγούν στην επαγγελματική εξουθένωση είναι συνήθως περιστασιακές και όχι προσωπικές, αρκετοί ερευνητές έχουν προτείνει ότι η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί προϊόν προσωπικών αλλά και περιβαλλοντικών παραγόντων (Leiter & Maslach, 1988).

Μερικές έρευνες αναφέρουν ότι διάφοροι δημογραφικοί ή προσωπικοί παράγοντες που αφορούν το άτομο επίσης συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση. Οι Kalbers και Fogerty (2005) ισχυρίζονται ότι η έδρα ελέγχου, μία δομή που δημιούργησε ο Rotter (1966) για τη διάκριση ανάμεσα στα άτομα που αισθάνονται ότι έχουν τον έλεγχο της πορείας της ζωής τους (οι οποίοι λέγεται ότι διαθέτουν εσωτερική έδρα ελέγχου) και τα άτομα που πιστεύουν ότι το πεπρωμένο τους ελέγχεται από καταστάσεις και γεγονότα εκτός του ελέγχου τους (οι οποίοι λέγεται ότι διαθέτουν εξωτερική έδρα ελέγχου), αποτελεί ένα σημαντικό αίτιο των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ένα άτομο με εξωτερική έδρα ελέγχου συνηθίζει να νιώθει περισσότερο ανέλπιδο και ανήμπορο να ξεπεράσει την αντιξοότητα (Luzzo & Ward, 1995).

Ένας ακόμη παράγοντας του ατόμου που συμβάλλει στην επαγγελματική εξουθένωση είναι η ασυμφωνία ανάμεσα στις δεξιότητες του εργαζομένου και τις απαιτήσεις της δουλειάς. Οι εργαζόμενοι με δεξιότητες οι οποίες αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της δουλειάς τους πιθανόν να αποφύγουν την επαγγελματική εξουθένωση εάν εργάζονται πιο

φυσικά εντός των απαιτήσεων που ορίζονται από την οργάνωση (Lee & Ashforth, 1996). Οι Kalbers και Fogerty (2005) απέδειξαν ότι οι λογιστές με υψηλά επίπεδα δεξιοτήτων συνηθίζουν να αναφέρουν λιγότερο μειωμένη επαγγελματική αποτελεσματικότητα, ωστόσο οι δεξιότητες αυτές δεν φαίνεται να τους προστατεύουν από την αποπροσωποποίηση και τη συναισθηματική εξάντληση. Ο πόρος του ατόμου που ονομάζεται συντονισμός τεχνογνωσίας μπορεί να μειώσει το άγχος στην εργασία. Ο συντονισμός τεχνογνωσίας σημαίνει να γνωρίζει κάποιος που βρίσκεται η τεχνογνωσία, να αναγνωρίζει πότε η εφαρμογή της τεχνογνωσίας είναι απαραίτητη, και να κάνει χρήση της απαραίτητης τεχνογνωσίας (Faraj & Sproull, 2000). Λόγω έλλειψης συντονισμού τεχνογνωσίας, το άτομο μπορεί να βιώσει επαγγελματική εξουθένωση λόγω της απουσίας κατανόησης ανάμεσα στα μέλη της ομάδας ή λόγω της απειρίας τους με συγκεκριμένες τεχνολογίες. Το υψηλό επίπεδο συντονισμού τεχνογνωσίας είναι πιθανόν όχι μόνο να μειώσει τη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση αλλά μπορεί επίσης να έχει και θετική επίδραση στα προσωπικά επιτεύγματα του ατόμου (Yashwant Advani και συν., 2005). Έτσι λοιπόν, ο συντονισμός της τεχνογνωσίας θεωρείται ότι συμβάλει και στα τρία συστατικά της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Οι δημογραφικοί παράγοντες επίσης έχουν ελεγχθεί από διάφορους ερευνητές. Η ηλικία είναι ο δημογραφικός παράγοντας ο οποίος έχει συνδεθεί πιο συστηματικά με την επαγγελματική εξουθένωση η οποία φαίνεται να εμφανίζεται πιο συχνά στην αρχή της καριέρας του ατόμου (Maslach και συν., 2001). Σύμφωνα με έρευνα τα άτομα τα οποία είναι επιρρεπή στο άγχος συνήθως έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση (Rosse, Boss, Johnson, & Crown, 1991). Οι ανικανοποίητες προσδοκίες ενός ατόμου σχετικά με αυτό που μπορεί να επιτύχει προσωπικά, ή σχετικά με αυτά που προσφέρει η οργάνωση, μπορεί επίσης να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση (Jackson και συν., 1986). Άλλες έρευνες δείχνουν ότι οι νέοι εργαζόμενοι γενικά νιώθουν περισσότερο άγχος, καθώς η ηλικία και η μονιμότητα σχετίζονται με αρνητικό τρόπο με τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (Sethi, Barrier, & King, 2004). Κατά την πάροδο των χρόνων, οι ερευνητές έχουν ανακαλύψει ότι η επαγγελματική εξουθένωση υπάρχει ως ένα σημαντικό βαθμό στα επαγγέλματα σχετικά με την τεχνολογία (Kumashiro, Kamada, & Miyake, 1989; Sethi και συν., 1999; Shih και συν., 2013). Οι Shih και συν. (2013) συγκεκριμένα επισημαίνουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση σε υπαλλήλους πληροφορικής αποτελεί καθοριστικό παράγοντα που οδηγεί

στην εργασιακή κινητικότητα, στην αποπροσωποποίηση και στην έλλειψη προσωπικού επιτεύγματος.

Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στην υγεία και στους οργανισμούς

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης ταυτίζονται σε μεγάλο βαθμό με τις αγχώδεις διαταραχές και την κατάθλιψη (Π.Ο.Υ.,1992). Επιπλέον, σύμφωνα με τον Bernardietal (2004), το άτομο που πάσχει, εμφανίζει έναν συνδυασμό οργανικών, συναισθηματικών και συμπεριφοριστικών συμπτωμάτων. Καταρχήν, στα οργανικά συμπτώματα εμφανίζονται ημικρανίες, αϋπνίες, υπέρταση, χρόνια κόπωση, σεξουαλικές διαταραχές, υπερένταση, διατροφικές ανωμαλίες και μυοσκελετικοί πόνοι (Tyler & Cushway, 1998). Επιπρόσθετα, τα χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, της αυτοεκτίμησης και οι έντονες προσωπικές συγκρούσεις, οδηγούν στη δημιουργία εντάσεων στις προσωπικές αλλά και στις κοινωνικές σχέσεις του ατόμου (Leiter & Maslach, 1988). Η εμφάνιση των συμπτωμάτων γίνεται σταδιακά και συχνά συγχρονίζονται μεταξύ τους, με γραμμική αύξηση, η οποία μπορεί να αποβεί επικίνδυνη για το άτομο. Μια μελέτη του Potter (2001) διαχωρίζει τα συμπτώματα σε αρνητικά (συναισθηματική ανεπάρκεια, κατάθλιψη, ανασφάλεια, παράπονα, έλλειψη ικανοποίησης, δυσκολία στην αυτοσυγκέντρωση, θυμός) και διαπροσωπικά (δυσμενείς σχέσεις, αδιαφορία, επιθετικότητα, μειωμένη αποδοτικότητα). Τα συμπτώματα αυτά παρατηρούνται ιδιαίτερα στον χώρο εργασίας αλλά και στο στενό προσωπικό, και οικογενειακό περιβάλλον με αποτέλεσμα την περιθωριοποίηση του ατόμου και την απομόνωσή του.

Η διάκριση των συνεπειών της επαγγελματικής εξουθένωσης εντοπίζεται και κυρίως σε τρεις άξονες: α) Σωματικός-συναισθηματικός άξονας: Σ' αυτή τη φάση παρατηρείται επιδείνωση της πνευματικής υγείας των εργαζομένων με αισθήματα χαμηλής αυτοεκτίμησης, θυμού, χαμηλή αυτοσυγκέντρωση και έλλειψη παρατηρητικότητας. Ο εργαζόμενος πιστεύει πως οι οικονομικές του απολαβές δεν ανταποκρίνονται με την προσφορά του στην εργασία και ταυτόχρονα τα εμπόδια στον εργασιακό βίο φαίνονται ανυπέρβλητα (Παντελέου, 2007). β) Διαπροσωπικός άξονας: Σ' αυτή τη φάση διαταράσσονται οι οικογενειακές και οι επαγγελματικές σχέσεις. Ο εργαζόμενος με σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσιάζει έλλειψη υπομονής, δυσάρεστη

διάθεση για μεγάλο χρονικό διάστημα, καθώς και η επιθετική συμπεριφορά. γ) Συμπεριφορικός άξονας: Πολλοί εργαζόμενοι συνδέουν προσωπικό και εργασιακό χώρο, επειδή η ψυχολογική πίεση της εργασίας επηρεάζει τις σχέσεις τους με το κοντινό τους περιβάλλον. Αξίζει να σημειωθεί πως η προσωπικότητα του κάθε ατόμου διαδραματίζει σημαντικό ρόλο, καθώς επηρεάζει σημαντικά την εμφάνιση αλλά και τις επιπτώσεις του συνδρόμου. Ιδιαίτερα επιρρεπή εμφανίζονται τα άτομα ηλικίας 30-40 ετών, ανδρικού φύλου, χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις και με υψηλό επίπεδο μόρφωσης (Salanova και συν., 2005). Αξιοσημείωτη επίσης είναι η επισήμανση τριών χαρακτηριστικών της εξουθένωσης: ο κυνισμός, το αίσθημα της σωματικής και συναισθηματικής εξουθένωσης και μειωμένη αποδοτικότητα (Maslach, 2005).

Εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης

Το εργαλείο που χρησιμοποιείται πιο συχνά κατά την αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης στην εργασία είναι ο Κατάλογος Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory – MBI), ο οποίος δημιουργήθηκε από τους Maslach και Jackson (1981). Καθώς η εξουθένωση αρχικά θεωρούταν ότι υπάρχει μόνο ανάμεσα σε αυτούς που κάνουν κάποιου είδους δουλειά που έχει να κάνει με ανθρώπους (Maslach & Schaufeli, 1993), το MBI δημιουργήθηκε ώστε να μετράει την εξουθένωση στα επαγγέλματα εξυπηρέτησης ανθρώπων. Όταν αργότερα έγινε προφανές το γεγονός ότι η εξουθένωση εμφανίζεται και σε άλλα επαγγέλματα, μία νέα έκδοση του MBI δημιουργήθηκε. Το προσαρμοσμένο αυτό εργαλείο ονομάζεται Κατάλογος Επαγγελματικής Εξουθένωσης – Γενική Έρευνα (Maslach Burnout Inventory - General Survey [MBI-GS]), περιλαμβάνει τις ίδιες τρεις διαστάσεις όπως η αρχική έρευνα, ωστόσο τα αντικείμενα είναι πιο γενικά και δεν αναφέρονται στα άτομα με τα οποία εργάζεται κάποιος (Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996). Η υψηλή βαθμολογία στην εξάντληση και τον κυνισμό και η χαμηλή βαθμολογία στην επαγγελματική αποτελεσματικότητα αποτελούν ενδείξεις εξουθένωσης. Η εγκυρότητα και η αξιοπιστία του MBI-GS έχει ελεγχθεί διεξοδικά (Jackson και συν., 1987; Sethi και συν., 1999; Schutte, Toppinen, Kalimo, & Schaufeli, 2000; Yashwant Advani και συν., 2005).

Συνοψίζοντας, υπάρχουν τρία συστατικά της εργασιακής εξουθένωσης τα οποία είναι: η συναισθηματική εξάντληση, ο κυνισμός ή αποπροσωποποίηση και η έλλειψη

επαγγελματικής αποτελεσματικότητας. Οι παράγοντες που συμβάλλουν στην εξουθένωση συμπεριλαμβάνουν το φορτίο εργασίας- ποσοτικό και ποιοτικό, τη σύγκρουση ρόλων, την ασάφεια ρόλων, την έλλειψη αυτονομίας, τη διαπροσωπική σύγκρουση, τις πολιτικές της οργάνωσης, την εργασιακή ασφάλεια, την έλλειψη κοινωνικής στήριξης, την έλλειψη στήριξης από τους προϊστάμενους, την εμπιστοσύνη στην οργάνωση. Επιπλέον επηρεάζεται από παράγοντες που αφορούν την προσωπικότητα και από δημογραφικούς παράγοντες όπως η εσωτερική και εξωτερική έδρα ελέγχου, το επίπεδο δεξιοτήτων, ο συντονισμός τεχνογνωσίας, η ηλικία, η μονιμότητα της θέσης κλπ.

Σχέση επαγγελματικής εξουθένωσης και άσκησης

Σύμφωνα με τη Στυλιανού (2014) «το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης περιλαμβάνει σοβαρές επιπτώσεις στη ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων, όπως αναπνευστικά προβλήματα, μυοσκελετικοί πόνοι, παρατεταμένες συχνές ασθένειες, γαστρεντερικά προβλήματα και πονοκέφαλοι» (σελ. 23). Ωστόσο, έχει αποδειχθεί πως φυσική δραστηριότητα και συγκεκριμένα η συστηματική σωματική άσκηση βελτιώνουν σημαντικά τη σωματική αλλά και τη ψυχική υγεία των εργαζομένων. «Σε επίπεδο ψυχικής υγείας η φυσική δραστηριότητα βοηθά στην καταπολέμηση του άγχους, του στρες και της κατάθλιψης, ενώ σε σωματικό επίπεδο βοηθά στη διατήρηση της καλής υγείας, καταπολεμά τα μυοσκελετικά προβλήματα και ισχυροποιεί το ανοσοποιητικό σύστημα προλαμβάνοντας ασθένειες» (Παπαδημητρίου, Κουστέλιος, Κρητικός, & Πολλάτου, 2008). Τα παραπάνω επιτυγχάνονται επειδή η σωματική άσκηση ρυθμίζει με συγκεκριμένους μηχανισμούς σημαντικές ορμόνες, οι οποίες εκκρίνονται σε καταστάσεις έντονου στρες (Παπαδημητρίου και συν., 2008). Στη συγκεκριμένη μελέτη που διεξήχθη στην Ελλάδα από τους Παπαδημητρίου και συν. (2008), με τη συμμετοχή εργαζομένων στον τομέα ψυχικής υγείας, βρέθηκαν χαμηλά ποσοστά συσχέτισης μεταξύ σωματικής άσκησης και επαγγελματικής εξουθένωσης, «καθώς το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί ένα πολυδιάστατο φαινόμενο που δε μπορεί να αντιμετωπιστεί μόνο με τη σωματική άσκηση, αν και η τακτική φυσική δραστηριότητα βρέθηκε πως μπορεί να είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος ανακούφισης από το άγχος της καθημερινότητας και το επαγγελματικό στρες και μπορεί να δράσει συμπληρωματικά στην καταπολέμηση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης» (Στυλιανού, 2014).

Σχέση μεταξύ των επιπέδων φυσικής κατάστασης, της επαγγελματικής ικανοποίησης, της αποδοτικότητας και της εργασιακής αποχής

Μελέτη των Dugdill, Coulson, McKenna, και Field (2008), υποστηρίζει ότι η άσκηση παρουσιάζει μια αύξηση ή θετική συσχέτιση στην εργασιακή απόδοση. Στη συγκεκριμένη μελέτη, οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι η άσκηση προκάλεσε συνολική αύξηση της απόδοσης κατά 15% περίπου. Η έρευνα αφορούσε 200 εργαζομένους οι οποίοι εργάζονται σε τρεις τοποθεσίες: ένα πανεπιστήμιο, μια εταιρεία πληροφορικής και μια επιχείρηση ασφάλισης ζωής. Οι εργαζόμενοι κλήθηκαν να ολοκληρώσουν ερωτηματολόγια σχετικά με την επίδοση και τη διάθεσή τους στις μέρες που ασκούσαν και τις ημέρες που δεν το έκαναν. Οι συμμετέχοντες ήταν ελεύθεροι να συμμετέχουν στη σωματική άσκηση της επιλογής τους. Οι περισσότεροι από αυτούς αφιέρωναν 30 με 60 λεπτά και περιείχε γιόγκα, αεροβική άσκηση, προπόνηση δύναμης και αθλοπαιδιές. Έξι στους 10 εργαζόμενους δήλωσαν πως οι δεξιότητες διαχείρισης του χρόνου τους, οι πνευματικές τους επιδόσεις και η ικανότητα να τηρούνται οι προθεσμίες, βελτιώθηκε τις ημέρες που ασκούσαν. Οι θετικές αλλαγές στα αποτελέσματα απόδοσης συνδέονταν σχεδόν αποκλειστικά με τις αλλαγές στη διάθεση. Η επαγωγική ανάλυση των ομάδων εστίασης αποκάλυψε 13 (από 17) θέματα που παρουσιάζουν θετικά αποτελέσματα. Η ανεκτικότητα και η ανθεκτικότητα των εργαζομένων ήταν βασικές για τα υποκειμενικά ευρήματα. Η μελέτη έδειξε ότι η άσκηση των ημερών εργασίας μπορεί να βελτιώσει τη διάθεση των εργαζομένων και των αυτοαξιολογούμενων στις ημέρες που ασκούν την εργασία τους κατά τις ημέρες που δεν το κάνουν (Dugdill και συν., 2008).

Πολλοί ερευνητές έχουν εξετάσει τη σχέση μεταξύ φυσικής δραστηριότητας και παραγωγικότητας. Σύμφωνα με τους Wattles και Harris (2003), ένας σημαντικός αριθμός ερευνών σχετικά με τα προγράμματα άσκησης για εργαζομένους, πιστοποιεί πιθανές αλλαγές στη διάθεση και στην εργασιακή ικανοποίηση, ως αποτέλεσμα εισαγωγής τέτοιων προγραμμάτων.

Σε μελέτη των Kyrgöläinen, Häkkinen, Kautiainen, Santtila, Pihlainen, και Häkkinen (2008) που αφορούσε στρατιωτικό προσωπικό, τα αποτελέσματα έδειξαν μεγάλες διακυμάνσεις στη φυσική κατάσταση και τη σωματική μάζα. Η ομάδα με τις περισσότερες απουσίες λόγω ασθένειας (> 7 ημέρες) εμφάνισε χαμηλότερη μυϊκή κατάσταση σε τρεις από τις τέσσερις δοκιμασίες και διάνυσε μικρότερη απόσταση στο τεστ τρεξίματος σε σύγκριση

με τις ομάδες με μικρότερη απουσία λόγω ασθένειας ($p < 0.001$). Επιπλέον, ο υψηλός ΔΜΣ, η κακή κατάσταση των μυών και η χαμηλή αερόβια αντοχή σχετίζονταν με αυξημένες ημέρες απουσιών. Τα παραπάνω αποτελέσματα έδειξαν ότι τα χαμηλά επίπεδα μυϊκής και αερόβιας φυσικής κατάστασης καθώς και ο υψηλός ΔΜΣ αποτελούν παράγοντες κινδύνου για μειωμένη παραγωγικότητα που προκαλεί πρόσθετο κόστος για τον εργοδότη. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι που διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο πρέπει να έχουν περισσότερες πολύπλευρες πληροφορίες σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους για την υγεία, καθώς και την παροχή κινήτρων για τη βελτίωση του τρόπου ζωής τους. Σε παρόμοια αποτελέσματα κατέληξε και η έρευνα των Burton, McCalister, Chen, και Edington (2005). Στη μελέτη συμμετείχαν 999 άτομα, εκ των οποίων το 67.7% ήταν γυναίκες και ο μέσος όρος ηλικίας του δείγματος ήταν τα 35.1 έτη. Οι συμμετέχοντες εργάζονταν σε εταιρεία εξυπηρέτησης πελατών σε τηλεφωνικό κέντρο. Η συμμετοχή στα κέντρα εκγύμνασης στηρίχθηκε σε αυτοαναφορές και η ένταση της άσκησης δεν αναφέρθηκε. Η εργασιακή αποχή μετρήθηκε ως βραχυπρόθεσμη και τα στοιχεία αντλήθηκαν από το τμήμα προσωπικού. Ένα τροποποιημένο Ερωτηματολόγιο Περιορισμών Εργασίας (WLQ) και οι ισχυρισμοί βραχυπρόθεσμης αναπηρίας των εργαζομένων χρησιμοποιήθηκαν ως μέτρα παραγωγικότητας με πολυπαραγοντικά μοντέλα λογιστικής παλινδρόμησης για τον έλεγχο του κινδύνου για την υγεία, της ηλικίας, του φύλου και της θέσης εργασίας. Οι μη συμμετέχοντες στο πρόγραμμα γυμναστικής είχαν περισσότερες πιθανότητες να αναφέρουν περιορισμούς παραγωγικότητας της εργασίας που σχετίζονται με την υγεία για τη διαχείριση του χρόνου (αναλογία πιθανότητας [Odds Ratio – OR] = 1.62 , φυσική εργασία (OR = 1.03-2.43), οι περιορισμοί εξόδου (OR = 2.24, CI = 1.01-2.12) και η συνολική εξασθένηση της εργασίας (OR = 1.41, CI = 1.00-1.96) από τους συμμετέχοντες στο κέντρο γυμναστικής. Η συμμετοχή στο γυμναστήριο συνδέθηκε επίσης με 1.3 ημέρες λιγότερες βραχυπρόθεσμες ημέρες αναπηρίας ετησίως ανά εργαζόμενο ($p = 0.02$) και 0.39 λιγότερους κινδύνους για την υγεία ($p = 0.01$). Αυτά τα αποτελέσματα υποστηρίζουν τη συσχέτιση των συμμετεχόντων σε προγράμματα άσκησης με τη βελτιωμένη παραγωγικότητα των εργαζομένων και την απώλεια λιγότερων εργάσιμων ημερών λόγω ατυχήματος ή ασθένειας. Στα αποτελέσματά τους οι ερευνητές έδειξαν, ότι όσοι συμμετείχαν στα κέντρα εκγύμνασης παρουσίασαν σημαντική μείωση στο μέσο όρο των ημερών που απουσίαζαν.

Οι Daley και Parfitt (1996) διεξήγαγαν μια μελέτη στο Ηνωμένο Βασίλειο, στην οποία μέτρησαν τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη εργασιακή αποχή. Το δείγμα αφορούσε 293 άτομα από τους οποίους οι μισοί ήταν άντρες και ο μέσος όρος ηλικίας του δείγματος ήταν τα 34.6 έτη. Η εργασία ήταν σε αγγλική εταιρεία τροφίμων λιανικής πώλησης και αφορούσε υπαλλήλους της κεντρικής διοίκησης. Τα δεδομένα αντλήθηκαν από τα αρχεία της εταιρείας. Οι ερευνητές μελέτησαν τις διαφορές όσων υπαλλήλων ήταν μέλη κάποιου γυμναστηρίου σε σύγκριση με αυτούς που δεν ήταν μέλη. Η καταγραφή στηρίχθηκε σε αυτοαναφορές και η ένταση της άσκησης δε δηλώθηκε. Τα αποτελέσματα έδειξαν, ότι όσοι ήταν μέλη ήταν λιγότερο πιθανό να απουσιάσουν σε σχέση με αυτούς που δεν ήταν μέλη.

Ο ερευνητές Hendriksen, Simons, Garre, και Hildebrandt (2010) μελέτησαν στην Ολλανδία τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη εργασιακή αποχή σε εταιρίες με υπαλλήλους γραφείου με τουλάχιστον 1000 εργαζομένους και συνολική εργασιακή αποχή τουλάχιστον 4%. Το δείγμα αποτελούνταν από 1236 άτομα με μέσο όρο ηλικίας τα 43.3 έτη και το 51% του δείγματος ήταν γυναίκες. Η εργασιακή αποχή κάθε αιτιολογίας καταγράφηκε για ένα έτος (Μάιος 2007 με Απρίλιο 2008). Η φυσική δραστηριότητα ήταν η ποδηλασία, στηρίχθηκε σε αυτοαναφορές των συμμετεχόντων και η ένταση της άσκησης ποίκιλλε. Οι μελετητές κατέληξαν στα συμπεράσματά τους ότι όσοι υπάλληλοι χρησιμοποιούσαν ως μέσο μεταφοράς στην εργασία τους το ποδήλατο είχαν μειωμένη εργασιακή αποχή.

Οι Jacobson και Aldana (2001) πραγματοποίησαν μια μελέτη στις ΗΠΑ για τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη εργασιακή αποχή, η οποία δηλώθηκε με αυτοαναφορές κατά τη διάρκεια των προηγούμενων 12 μηνών. Το δείγμα αποτελούνταν από 79,070 άτομα και το 46.5% ήταν γυναίκες. Η άσκηση δηλώθηκε με αυτοαναφορές και δόθηκε ερωτηματολόγιο κατάστασης της υγείας για να μετρηθούν οι συνήθειες άσκησης, διακρίνοντας την τακτική άσκηση ανά είδος, συχνότητα και διάρκεια. Λήφθηκε υπόψιν μόνο η συνεχόμενη άσκηση ή η αερόβια άσκηση στη φύση (π.χ. περπάτημα, ελαφρύ τρέξιμο, τρέξιμο, ποδηλασία, κολύμπι). Η φυσική δραστηριότητα αξιολογήθηκε από συμμετέχοντες, οι οποίοι δήλωσαν πόσες ημέρες την εβδομάδα ασκούνταν σε κάποια αερόβια άσκηση (τουλάχιστον 20 λεπτά κάθε φορά). Η άσκηση ήταν μέτριας και υψηλής έντασης. Υπήρξε σημαντική σχέση μεταξύ εργασιακής αποχής και άσκησης. Παρατηρήθηκαν διαφορές στην εργασιακή αποχή μεταξύ αυτών που δεν ασκούνταν και όσων έκαναν άσκηση με

οποιαδήποτε συχνότητα εβδομαδιαίως. Επομένως, η μελέτη έδειξε σημαντική συσχέτιση μεταξύ της συχνότητας της άσκησης και της εργασιακής αποχής.

Οι ερευνητές Pronk, Martinson, Kessler, Beck, Simon, και Wang (2004) διεξήγαγαν μελέτη στη Μινεσότα των ΗΠΑ και δεν έγινε σαφές από την περιγραφή κατά πόσον μελέτησαν τη βραχυπρόθεσμη ή την μακροπρόθεσμη εργασιακή αποχή. Το δείγμα αφορούσε 683 συμμετέχοντες με μέσο όρο ηλικίας τα 46.4 έτη και το 60.8% του δείγματος ήταν γυναίκες. Η μελέτη πραγματοποιήθηκε σε τρεις μονάδες υγείας και μια αεροπορική εταιρεία. Αυτοαναφέρθηκε η φυσική δραστηριότητα κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου των συμμετεχόντων και η άσκηση ήταν μέτριας και υψηλής έντασης. Οι απουσίες καταγράφηκαν μέσω αυτοαναφορών. Η μελέτη δεν έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της άσκησης μέτριας ή υψηλής έντασης και της εργασιακής αποχής.

Ο Proper, Van den Heuvel, De Vroome, Hildebrandt, και Van der Beek (2006) είχαν ως αντικείμενο έρευνας τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη εργασιακή αποχή και συγκεκριμένα τον αριθμό των ημερών απουσίας λόγω ασθένειας (από αυτοαναφορές ρωτώντας τον αριθμό των ημερών που κάποιος έλλειψε από την εργασία του λόγω ασθένειας το τελευταίο δίμηνο). Η μελέτη έλαβε χώρα στην Ολλανδία και συμμετείχαν διάφοροι εργαζόμενοι. Οι αυτοαναφορές σχετικά με τη φυσική δραστηριότητα αντλήθηκαν από δύο μεγάλες ολλανδικές βάσεις δεδομένων, την OBiN και POLS και η ένταση της άσκησης ποίκιλε. 5070 άτομα ήταν από την OBiN, ενώ 8993 άτομα ήταν από την POLS με μέσο όρο ηλικίας 40.2 και 38.5 αντίστοιχα. Το 45.4% και 41% ήταν γυναίκες αντίστοιχα. Τα αποτελέσματα της μελέτης έδειξαν, ότι δεν υπήρξε θετική συσχέτιση μεταξύ συχνότητας και διάρκειας της μέτριας έντασης άσκησης και της εργασιακής αποχής. Με βάση την OBiN και POLS, φάνηκε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της συχνότητας της έντονης άσκησης (3 φορές/εβδομάδα) και της εργασιακής αποχής.

Ο Steinhardt, Greenhow, και Stewart (1991) μελέτησαν τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη εργασιακή αποχή ανάμεσα στους αξιωματικούς της αστυνομίας στο Όστιν του Τέξας. Η μελέτη αξιολόγησε τους αξιωματικούς που διάγουν καθιστική ζωή και αυτούς που ήταν δραστήριοι. Το δείγμα αποτελούνταν από 734 άτομα ηλικίας 21-60 ετών και το 10.8% ήταν γυναίκες. Η εργασιακή αποχή αξιολογήθηκε από τις συνολικές μέρες που κάθε αξιωματικός ήταν απών από τα καθήκοντά του κατά τη διάρκεια ενός έτους και από τις γνωματεύσεις ιατρικής περίθαλψης. Τα στοιχεία αντλήθηκαν από το αστυνομικό τμήμα του

Όστιν. Οι υποχρεωτικές δοκιμασίες αξιολόγησης φυσικής κατάστασης περιλάμβαναν την καρδιοαναπνευστική ικανότητα, τη σύσταση του σώματος, τη μυϊκή δύναμη, την αντοχή και την ευλυγισία. Η μελέτη έδειξε, ότι οι αξιωματικοί που διάγουν καθιστική ζωή απουσίαζαν σημαντικά συχνότερα από τους αξιωματικούς που ήταν δραστήριοι. Η αυξημένη άσκηση στους άντρες αξιωματικούς συσχετίστηκε θετικά με την εργασιακή αποχή. Ωστόσο, η ίδια συσχέτιση δεν ίσχυε για τις γυναίκες αξιωματικούς.

Οι Wattles και Harris (2003) μελέτησαν στις ΗΠΑ τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη εργασιακή αποχή ανάμεσα σε εννιά τμήματα της πόλης: πυροσβεστικό σώμα, αστυνομία, οικονομικά, δημόσιοι υπάλληλοι, υπάλληλοι σε πάρκα και χώρους αναψυχής, βιβλιοθηκάριοι, υπάλληλοι αεροδρομίου, υπηρεσίες εξυπηρέτησης πελατών και διοίκηση. Τα στοιχεία της εργασιακής αποχής συγκεντρώθηκαν από το τμήμα προσωπικού. Μετρήθηκαν τέσσερις παράμετροι αξιολόγησης φυσικής κατάστασης: σύσταση σώματος, καρδιοαναπνευστική αντοχή, ευλυγισία και μυϊκή αντοχή. Στο δείγμα συμμετείχαν 143 άτομα με μέσο όρο ηλικίας 39.9 και το 34.3% ήταν γυναίκες. Οι συμμετέχοντες αρχικά ολοκλήρωσαν τις δοκιμασίες αξιολόγησης φυσικής κατάστασης. Στη συνέχεια τους απεστάλη ερωτηματολόγιο εκτίμησης του τρέχοντος επιπέδου άσκησης, του διαθέσιμου εξοπλισμού άσκησης και των προγραμμάτων άσκησης που τους παρέχουν στον χώρο εργασίας (αυτοαναφορές). Η μελέτη συμπέρανε ότι οι εργαζόμενοι με αυξημένη ευλυγισία απουσίαζαν λιγότερο από την εργασία τους από αυτούς που είχαν μειωμένη ευλυγισία.

Ένας από τους στόχους της συστηματικής ανασκόπησης (Amlani & Munir, 2014) ήταν ο προσδιορισμός του είδους των σωματικών δραστηριοτήτων που συχνά αναφέρονται από τους συμμετέχοντες, και τι είδους σωματική δραστηριότητα και η έντασή της είναι πιο αποτελεσματική για τη μείωση της απουσίας ασθενείας. Δυστυχώς, αυτό ήταν δύσκολο να προσδιοριστεί, καθώς οι περισσότερες από τις μελέτες που ανασκοπήθηκαν εδώ δεν αναφέρουν σαφώς τον τύπο της σωματικής άσκησης που έχει αναληφθεί ή / και την έντασή της. Οι τυχαιοποιημένες κλινικές μελέτες (Randomized Controlled Trial - RCT) ωστόσο, δείχνουν ότι η προπόνηση αντίστασης / αντοχής μπορεί να είναι πιο αποτελεσματική στη μείωση της απουσίας από την ασθένεια. Τα στοιχεία από μελέτες κοόρτης και μελέτες εγκάρσιας τομής αναφέρουν ένα ευρύ φάσμα σωματικών δραστηριοτήτων που αναλαμβάνονται από τους συμμετέχοντες (π.χ. αερόμπικ, περπάτημα, κολύμβηση, τζόκινγκ), αλλά δεν υπάρχουν αρκετές πληροφορίες σε όλες τις μελέτες για να

συγκεντρώσουμε τα στοιχεία και να προσδιορίσουν τις φυσικές δραστηριότητες (και τις εντάσεις τους) στις οποίες είναι πιθανότερο να συμμετέχουν τα άτομα. Συνολικά, βασική ισχύς σε όλες τις μελέτες που εξετάζονται εδώ είναι η χρήση αντικειμενικών δεδομένων σχετικά με την απουσία ασθενείας. Τα στοιχεία περί απουσίας από τα αρχεία προσωπικού ή τα μητρώα απουσίας λόγω ασθενείας ενδέχεται να περιέχουν σφάλματα ή περιορισμούς, αλλά είναι πιθανότερο να είναι ακριβή από το να βασίζονται στην ανάκληση από μέρους του συμμετέχοντα της συχνότητας και της διάρκειας της απουσίας ασθενείας τους τελευταίους 12 μήνες. Ωστόσο, η ανάλυση των δεδομένων σχετικά με την απουσία ασθενείας είναι πολύπλοκη και έχουν χρησιμοποιηθεί διάφορες μέθοδοι για την ανάλυση των δεδομένων σχετικά με την απουσία ασθενείας στις μελέτες που εξετάζονται εδώ. Υπάρχει ένας αριθμός βασικών περιορισμών στις μελέτες, η πρώτη είναι η έλλειψη λεπτομερειών στην περιγραφή της σωματικής δραστηριότητας και / ή η χρήση μέτρων αυτοαναφοράς για τη σωματική άσκηση. Αυτό καθιστά δύσκολο να εξακριβωθεί κατά πόσον η σωματική δραστηριότητα επηρεάζει την απουσία ασθενείας και, αν ναι, ποια ένταση ή είδος σωματικής άσκησης είναι πιο αποτελεσματική. Άλλοι περιορισμοί περιλαμβάνουν τη διαφορετική ισορροπία μεταξύ των φύλων μεταξύ των μελετών, το διαφορετικό μέγεθος πληθυσμού μεταξύ των μελετών με τις μικρότερες ομάδες που αναφέρθηκαν για μερικές μελέτες παρέμβασης και τις μεγαλύτερες ομάδες που αναφέρθηκαν για μελέτες προοπτικής και εγκάρσιας κοόρτης όπου οι τελευταίες μελέτες ενδέχεται να είναι προκατειλημμένες, σε μεγαλύτερες εκτιμήσεις των αποτελεσμάτων και οι μελέτες παρέμβασης ενδέχεται να μην είναι επαρκώς ενεργοποιημένες για να δείξουν κάποιο αποτέλεσμα. Σε αυτήν την ανασκόπηση, οι παρεμβάσεις ταξινομήθηκαν σε ομάδες βασισμένες στην κατανόηση της παρέμβασής τους και του περιεχομένου τους και ως εκ τούτου ανοιχτές στην ερμηνεία. Τα κύρια πλεονεκτήματα της αναθεώρησής ήταν τα ευρεία κριτήρια συμπερίληψης για τις μελέτες παρέμβασης και μη παρέμβασης, επιτρέποντας έτσι την πληρέστερη κατανόηση των αποδεικτικών στοιχείων για την επίδραση της σωματικής δραστηριότητας στην απουσία ασθενείας. Επιπλέον, η μελέτη μας επικεντρώθηκε αποκλειστικά στα άμεσα ευρήματα μεταξύ σωματικής άσκησης / άσκησης και απουσίας ασθενείας στον γενικό πληθυσμό. Άλλες ανασκοπήσεις που εξέτασαν τη σωματική άσκηση και την απουσία ασθενείας περιείχαν μελέτες πολλαπλών συστατικών παρέμβασης όπου δεν μετριέται η άμεση επίδραση της φυσικής δραστηριότητας στην απουσία ασθενείας, καθιστώντας έτσι δύσκολη

την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με την άμεση των επιπτώσεων της σωματικής δραστηριότητας στην απουσία ασθενείας. Συνεπώς, τα συμπεράσματά μας προσθέτουν στη βιβλιογραφία και προτείνουν ότι συνολικά, τα διαθέσιμα στοιχεία παρέχουν περιορισμένη υποστήριξη ότι η φυσική δραστηριότητα είναι αποτελεσματική στη μείωση της απουσίας λόγω ασθενείας, λόγω της κακής ποιότητας πολλών από αυτές τις μελέτες.

Σωματική σύσταση, επίπεδο υγείας και εργασιακή αποχή

Σύμφωνα με μια μελέτη που διεξήχθη από τους Goetzel και συν. (2010) αναγνωρίστηκε ότι οι παχύσαρκοι εργαζόμενοι είχαν 20% περισσότερες ιατρικές επισκέψεις και 26% περισσότερες επισκέψεις στα επείγοντα περιστατικά σε σύγκριση με τους υπαλλήλους που είχαν φυσιολογικό βάρος. Αυτή η αύξηση των απουσιών μείωσε τα επίπεδα της παραγωγικότητας των εργαζομένων και προσέθεσε αυξημένο κόστος για τον εργοδότη ώστε να εξασφαλίσει επαρκή κάλυψη της εργασίας, τόσο κατά τις προγραμματισμένες όσο και τις μη προγραμματισμένες απουσίες.

Σε άλλη έρευνα που έλαβε χώρα στην Ολλανδία (Jans, van den Heuvel, Hildebrandt, & Bongers, 2007), συμμετείχαν 1214 άτομα και τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι παχύσαρκοι υπάλληλοι απουσίαζαν 14 μέρες τον χρόνο περισσότερο από τους εργαζομένους φυσιολογικού βάρους. Επίσης, η συχνότητα των απουσιών για περισσότερες από 7 συνεχόμενες ημέρες ήταν σημαντικά υψηλότερη. Οι διαφορές στην απουσία μεταξύ των παχύσαρκων και των εργαζομένων φυσιολογικού βάρους ήταν μεγαλύτερες για τους εργαζομένους που δεν ασκούνταν τακτικά. Οι παχύσαρκοι εργαζόμενοι απουσιάζουν πιο συχνά αλλά και περισσότερο, ειδικά όταν δεν ασκούνται συστηματικά.

Σε παρόμοια αποτελέσματα κατέληξαν και οι ερευνητές Fitzgerald, Kirby, Murphy, και Geaney (2016). Σε δείγμα 540 Ιρλανδών εργαζομένων, ο μέσος αριθμός απουσιών ήταν 2.5 μέρες (+/- 4,5). Μετά τον έλεγχο για κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά του τρόπου ζωής, το μοντέλο ZINB (zero-inflated negative binomial) έδειξε πως η εργασιακή αποχή συνδέθηκε θετικά με την κεντρική παχυσαρκία, αυξάνοντας την αναμενόμενο ποσοστό απουσίας κατά 72%. Η υιοθέτηση διατροφής υψηλής ποιότητας και η σωματική δραστηριότητα μέτριας έντασης συνδέθηκαν αρνητικά με την εργασιακή αποχή και μειωμένη αναμενόμενη συχνότητα κατά 50% και 36%, αντίστοιχα. Η εργασία σε διευθυντική/ εποπτική θέση μείωσε επίσης την αναμενόμενη συχνότητα κατά 50%.

Σε συγχρονική μελέτη που έλαβε χώρα στην Κορέα (Yun Sim, Park, Park, & Noh, 2016), στόχος ήταν η σύγκριση συμπεριφορών υγείας και κατάστασης υγείας μεταξύ των εργαζομένων με εκείνες του γενικού πληθυσμού, για να αξιολογηθεί η συσχέτιση μεταξύ της συμπεριφοράς της υγείας των εργαζομένων, της κατάστασης της υγείας και της εργασιακής αποχής. Συμμετείχαν 2433 εργαζόμενοι από τις 16 κορεάτικες εταιρείες και τυχαία 1000 άτομα από τον γενικό πληθυσμό. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι εργαζόμενοι είχαν σημαντικά χειρότερη κατάσταση υγείας και χαμηλά ποσοστά συμπεριφοράς που σχετίζεται με την υγεία, σε σύγκριση με τον γενικό πληθυσμό. Το πολλαπλό μοντέλο λογιστικής παλινδρόμησης έδειξε ότι η τακτική άσκηση, η διακοπή του καπνίσματος, η ισορροπία της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μη καθιστική ζωή, θρησκευτική πρακτική και καλή φυσική κατάσταση συνδέονται με χαμηλότερα ποσοστά εργασιακής αποχής. Η διατήρηση σωστών συμπεριφορών υγείας και η καλή κατάσταση υγείας συνδέονταν με λιγότερη εργασιακή αποχή.

Σε ανασκοπική έρευνα των Van Duijvenbode, Hoozemans, Van Poppel, & Proper, 2009) αναλύθηκαν τα αποτελέσματα 13 μελετών. Σε τέσσερις από τα επτά βρέθηκαν ότι να είναι κάποιος υπέρβαρος αποτελεί έναν προγνωστικό παράγοντα μακροχρόνιας αναρρωτικής άδειας, ενώ οι υπόλοιπες τρεις εμφάνισαν μια θετική τάση, αλλά δεν έδειξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Από τις πέντε μελέτες που διερευνούν τη σχέση μεταξύ του υπερβολικού βάρους και της βραχυχρόνιας αναρρωτικής άδειας, διαπιστώθηκαν ασυνεπή αποτελέσματα. Επτά από οκτώ μελέτες για τη διερεύνηση της σχέσης με τη μακροχρόνια άδεια ασθενείας έδειξαν ότι η παχυσαρκία αποτελεί σημαντικό δείκτη μακροχρόνιας αναρρωτικής άδειας. Αντίθετα, υπήρξαν ασυνεπή αποτελέσματα μεταξύ των πέντε μελετών που εξετάζουν τη σχέση μεταξύ παχυσαρκίας και σύντομων περιόδων αναρρωτικής άδειας. Συμπερασματικά, παρόλο που η μελέτη αυτή κατέληξε σε αδιάσειστες ενδείξεις για μια σχέση μεταξύ του να είναι κάποιος υπέρβαρος και να απουσιάζει λόγω ασθένειας και είναι σαφές πως η τάση ήταν διακριτή στο γεγονός ότι το να είναι κάποιος υπέρβαρος προβλέπει ιδιαίτερα μακρά περίοδο (>7 ημέρες) απουσίας λόγω ασθενείας. Όσον αφορά την παχυσαρκία, εκεί ήταν ισχυρή η απόδειξη για μια θετική σχέση με την απουσία λόγω της σταθερής διαπίστωσης ότι η παχυσαρκία ήταν σημαντική πρόβλεψη μακροχρόνιας εργασιακής αποχής λόγω ασθενείας.

Κόστος του εργασιακού άγχους, της επαγγελματικής εξουθένωσης και της ψυχολογικής υγείας των εργαζόμενων για τα κράτη και τις επιχειρήσεις

Η ψυχολογική υγεία των εργαζομένων παίζει σημαντικό ρόλο στην οικονομική κατάσταση των εταιριών, του κράτους και των ίδιων των εργαζομένων. Σύμφωνα με το ΕΑΡΑ και τη Rush (2010) «το συνολικό κόστος των ψυχικών διαταραχών στην Ευρώπη υπολογίζεται στα 250 δις ευρώ τον χρόνο. Από τα 250 δις ευρώ τα 136 προέρχονται από τη χαμένη παραγωγικότητα και τα υπόλοιπα από την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Κινδύνων τον Δεκέμβριο του 2009, δημοσίευσε μελέτη των νέων και αναδυόμενων επαγγελματικών κινδύνων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, οι οποίοι μπορούν να προκληθούν από τεχνολογικές καινοτομίες ή από κοινωνικές και οργανωτικές αλλαγές. Ο απώτερος στόχος κάθε επιχείρησης είναι να διατηρήσει την κερδοφορία της. Η υποστήριξη και ανάπτυξη του πιο σημαντικού μέρους ενός οργανισμού, του ανθρώπινου κεφαλαίου, είναι μια απαιτητική διαδικασία. Η δημιουργία και διατήρηση ενός υγιούς και αποδοτικού ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί σήμερα μια ιδιαίτερα σημαντική πρόκληση για κάθε επιχείρηση» (Winn-Rogers, 2003).

Ιατροφαρμακευτικό κόστος

Σύμφωνα με το ΕΑΡΑ και τη Rush (2010), «ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες επιτυχίας μιας κερδοφόρας επιχείρησης είναι η ανάλυση και αποτελεσματική διαχείριση κάθε είδους κόστους που συνδέεται με τη λειτουργία της. Πολλά από αυτά σχετίζονται άμεσα με τους εργαζόμενους και τη φροντίδα τους. Η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, τα διάφορα προνόμια προς τους εργαζόμενους, το κόστος από τη μείωση της εργασιακής απόδοσης και τα οργανωτικά ρίσκα είναι οι τομείς με τους οποίους θα ασχοληθούμε» (σελ. 5). Επίσης, «το ιατροφαρμακευτικό κόστος αυξάνεται ραγδαία τα τελευταία χρόνια σε παγκόσμιο επίπεδο και αναμένεται συνεχής αύξηση και στο μέλλον. Σύμφωνα με έρευνα της Willis Towers Watson (2008) στην Ευρώπη από το 2006 μέχρι το 2008 υπήρξε μια σταθερή αύξηση αυτής της δαπάνης κατά 34% και στις Ηνωμένες Πολιτείες κατά 24%. Οι περισσότερες επιχειρήσεις διεθνώς εκφράζουν ιδιαίτερη ανησυχία για τη συνεχή αύξηση των ιατροφαρμακευτικών εξόδων και προσανατολίζονται σε προγράμματα και υπηρεσίες προαγωγής της υγείας που θα τους βοηθήσουν στη μείωση του κόστους και στην εξοικονόμηση χρημάτων».

Δυσκολία στην εκπλήρωση των εργασιακών καθηκόντων και οικονομικό κόστος

Η Rush (2010) υποστηρίζει πως «πολλές φορές οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας τα οποία μπορεί να τους κρατήσουν μακριά από την εργασία τους για μικρό ή και αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα» (Contie & Burton, 1999). «Το αποτέλεσμα είναι ότι ο εργοδότης, υποχρεούται να πληρώνει μια μεγάλη αναλογία αποζημίωσης, αναλογία του κόστους της ιατρικής φροντίδας τους καθώς και μέρος των ασφαλιστικών τους υποχρεώσεων. Για τους λόγους αυτούς, παρεμβάσεις που προσανατολίζονται στη διαχείριση και ελάττωση των απουσιών, γίνονται ολοένα και περισσότερο δημοφιλείς στους εργοδότες» (Brunelle, 2004).

Αποζημιώσεις προς τους εργαζόμενους: Σε περιπτώσεις που η φυσική ή ψυχική υγεία ενός εργαζόμενου υποστεί βλάβη που σχετίζεται με τη φύση της εργασίας του ή με το γενικότερο εργασιακό περιβάλλον, ο εργαζόμενος δύναται να ασκήσει δικαίωμα αξίωσης χρηματικής αποζημίωσης. Η Rush (2010) αναφέρει πως «πρόσφατη έρευνα στις ΗΠΑ, έδειξε ότι η χρηματική αξία αυτών των αποζημιώσεων είναι τριπλάσια από το μισθοδοτικό κόστος καθώς και το κόστος ιατρικής περίθαλψης των εργαζομένων» (Gallagher & Morgan, 2002). Επιπρόσθετα, η Rush (2010) υπογραμμίζει πως «η παρουσία ψυχικών ασθενειών και ιδιαίτερα η κατάθλιψη, αποτελούν ένα διαρκώς αυξανόμενο παράγοντα κινδύνου που επιβαρύνει το σύνολο των ιατροφαρμακευτικών εξόδων. Σύμφωνα με έρευνα του National Institutes of Mental Health (NIMH), περίπου το 22% των ενηλίκων στις ΗΠΑ έχουν διαγνωστεί με κάποια ψυχική διαταραχή. Επιπλέον έρευνα του 2004 (Harris Interactive) έδειξε ότι ένας στους τέσσερις Αμερικάνους, έχει λάβει θεραπεία για ψυχική νόσο. Σε παγκόσμιο επίπεδο, η χρήση αντικαταθλιπτικών φαρμακευτικών σκευασμάτων αυξάνεται συνεχώς τα τελευταία χρόνια, επιβαρύνοντας έτσι περισσότερο τους προϋπολογισμούς των εταιριών και των κρατικών ασφαλιστικών ταμείων».

Κόστη που σχετίζονται με τη χαμηλή αποδοτικότητα των εργαζομένων

Απουσίες: «Οι συχνές και απρογραμμάτιστες απουσίες των εργαζομένων επιβαρύνουν άμεσα τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς. Όταν οι εργαζόμενοι απουσιάζουν από την εργασία τους, δεν παράγουν αυτά τα οποία απαιτεί η εργασιακή τους θέση, με αποτέλεσμα να επηρεάζεται άμεσα και αρνητικά η απόδοση της ομάδας στην οποία ανήκει ο εργαζόμενος» (Rush, 2010).

Παραγωγικότητα και «Τυπική Παρουσία»: «Μια από τις βασικότερες πτυχές της προσφοράς του εργαζόμενου σε μια επιχείρηση είναι η παραγωγικότητά του. Όταν παράγοντες όπως η ψυχοκοινωνική και φυσική υγεία, τα προσωπικά ή εργασιακά προβλήματα εμποδίζουν την απόδοση του εργαζόμενου τότε δημιουργείται μια κατάσταση η οποία αποκαλείται «presenteeism». «Έτσι, ο εργαζόμενος έχει μεν φυσική παρουσία στον χώρο εργασίας του, αλλά η ψυχική του κατάσταση επηρεάζει αρνητικά την ικανότητά του να επιτύχει υψηλά επίπεδα απόδοσης. Δεν ανταποκρίνεται ολοκληρωτικά, ουσιαστικά και αποτελεσματικά στις εργασιακές του απαιτήσεις, με ακόλουθο αποτέλεσμα την πτώση της παραγωγικότητάς του» (Rush, 2010).

Αλλαγή εργαζομένων: Σύμφωνα με έρευνα του Society of Human Resources Management Retention Practices (2000) και την παρουσίαση της Rush (2010), «η συνεχής αλλαγή των εργαζομένων είναι πολύ συχνό φαινόμενο. Σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 1000 έως και 5000 εργαζομένους κυμαίνεται στο ποσοστό του 21%, ενώ σε ακόμα μεγαλύτερες επιχειρήσεις αγγίζει το 24%. Το κόστος από την αλλαγή των εργαζομένων διαφέρει από επιχείρηση σε επιχείρηση. Ανά περίπτωση έχει υπολογιστεί ότι είναι περίπου 25 χιλιάδες δολάρια και καλύπτει το 75% με 150% του ετήσιου μισθού ενός εργαζόμενου, αναλόγως της φύσης της εργασίας» (Johnson, 2001).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Δείγμα της έρευνας

Η παρούσα περιγραφική συγχρονική έρευνα βασίστηκε σε δειγματοληψία σκοπιμότητας. Το δείγμα αποτελείτο από 503 άντρες και γυναίκες ηλικίας 30-55 ετών, υπάλληλοι που διάγουν καθιστική εργασία στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, οι οποίοι διαμένουν και εργάζονται στην Ελλάδα. Στη συνέχεια εφαρμόστηκε τυχαία δειγματοληψία. Οι οργανισμοί του δημόσιου τομέα που έλαβαν μέρος στην έρευνα ήταν το Υπουργείο Πολιτισμού, η Γενική Γραμματεία Αθλητισμού, πολιτιστικά κέντρα αθλητισμού και πολιτισμού, η περιφέρεια Αττικής καθώς και δήμοι του νομού Αττικής αλλά και ομοσπονδίες αθλημάτων. Στον ιδιωτικό τομέα οι υπάλληλοι εργάζονταν σε τράπεζες, εταιρίες τεχνολογίας, κατασκευαστικές εταιρίες, δικηγορικές και ναυτιλιακές εταιρίες, αθλητικές ομάδες (ΚΑΕ και ΠΑΕ), εταιρίες τεχνολογίας και πληροφορικής και ασφαλιστικούς οργανισμούς. Οι συμμετέχοντες βρίσκονταν για τουλάχιστον δύο χρόνια στην τρέχουσα θέση εργασίας στην Ελλάδα και μιλούσαν την ελληνική γλώσσα. Αποφασίστηκαν τα παραπάνω κριτήρια επιλογής, ώστε να συμμετέχουν άτομα που βρίσκονται σε «παραγωγική ηλικία» και εργάζονται σε τομείς της οικονομίας οι οποίοι είναι εύρωστοι αλλά και ιδιαίτερα στρεσογόνοι. Επίσης, οι υπάλληλοι γραφείου αντιμετωπίζουν σημαντικά προβλήματα που σχετίζονται με την καθιστική εργασία, με αποτέλεσμα να αποτελούν μια εργασιακή ομάδα άξια έρευνας για τις επιπτώσεις στην υγεία και στην ευρωστία τους. Οι απαντήσεις και οι μετρήσεις του δείγματος ήταν πλήρως ολοκληρωμένες με αποτέλεσμα να μην εμφανίζονται ελλιπή δεδομένα (missing data) και να αποφέρουν τυχόν «διαταραχές» στα αποτελέσματα.

Εργαλεία συλλογής δεδομένων

Με τον όρο «μέθοδοι και εργαλεία» διερεύνησης εννοούνται εκείνες οι προσεγγίσεις οι οποίες χρησιμοποιούνται στην έρευνα προκειμένου να συλλεγούν δεδομένα που πρόκειται να αξιοποιηθούν ως βάση συμπερασμάτων και ερμηνείας, εξήγησης και πρόβλεψης (Cohen & Manion, 1997). Οι μέθοδοι αυτές μπορεί να είναι ποσοτικές ή ποιοτικές, (Carr & Kemmis, 1997; Hitchcock & Hughes, 1989). Οι ποσοτικές μέθοδοι άντλησης δεδομένων χρησιμοποιούνται συνήθως σε μεγάλης ή μεσαίας κλίμακας μελέτες, αναζητώντας τις

σχέσεις μεταξύ μεταβλητών και δίνοντας έμφαση στη διατύπωση και τον έλεγχο υποθέσεων/θεωριών. Η μελέτη της εργασιακής αποχής, της παραγωγικότητας και της υγείας των εργαζομένων απαιτεί τη συνεκτίμηση ποικίλων παραγόντων, όπως είναι η ψυχολογική κατάσταση, η σωματική σύσταση, οι συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία, καθώς και τα επίπεδα φυσικής κατάστασης. Για αυτό τον λόγο, για τη συλλογή των αρχικών δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν 6 γραπτά ερωτηματολόγια ώστε να εξεταστούν τα δημογραφικά στοιχεία, τα επίπεδα του εργασιακού άγχους, της εργασιακής ικανοποίησης, της επαγγελματικής εξουθένωσης, και της παραγωγικότητας (βλ. Παράρτημα Ι).

Ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων και πληροφοριών για την εργασία

Μέσω του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου καταγράφηκαν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, καθώς και συγκεκριμένες πληροφορίες για την εργασία. Τα στοιχεία που εξετάστηκαν ήταν τα ακόλουθα: το φύλο, η ηλικία, το βάρος, το ύψος, ο ΔΜΣ, το μορφωτικό επίπεδο, η οικογενειακή κατάσταση, η ακριβής θέση εργασίας (εποπτική/διευθυντική ή υφιστάμενη), ο τομέας εργασίας (δημόσιος ή ιδιωτικός), καθώς και η ερώτηση για το αν θα συμμετείχαν σε προγράμματα άσκησης και προαγωγής υγείας.

Ερωτηματολόγιο υγείας και διατροφικών συνηθειών

Με το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο επιδιώχθηκε ο προσδιορισμός της συχνότητας κατανάλωσης πρωινού γεύματος, συνολικού αριθμού γευμάτων, φρούτων, πρόχειρου φαγητού, αναψυκτικών και αλκοόλ. Τα ερωτηματολόγια συχνότητας εκτιμούν και αξιολογούν τη συχνότητα με την οποία καταναλώνονται συγκεκριμένα τρόφιμα-ποτά κατά τη διάρκεια μιας συγκεκριμένης περιόδου. Αποτελεί μια ποιοτική μέθοδο και χρησιμοποιείται για την ανίχνευση συνηθειών που σχετίζονται με το φαγητό και την υγεία σε πληθυσμούς. Το ερωτηματολόγιο επίσης διερεύνησε τις ακόλουθες παραμέτρους: προβλήματα υγείας που σχετίζονται με το άγχος και τη μειωμένη δραστηριότητα, μυοσκελετικούς πόνους, κάπνισμα, ποσότητα και ποιότητα ύπνου και επίπεδα ενέργειας. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο περιλάμβανε 13 ερωτήσεις και η βαθμολογία υπολογίστηκε με διαβάθμιση κλίμακας τύπου Likert. Η στάθμιση του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε μέσω πιλοτικής εφαρμογής σε 50 άτομα, ώστε να γίνει ο έλεγχος κατανόησης των ερωτήσεων. Μετά από ελάχιστες βελτιώσεις διενεργήθηκε έλεγχος αξιοπιστίας και εγκυρότητας. Το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από το ίδιο δείγμα δύο

φορές εντός διαστήματος δύο εβδομάδων. Δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στον βαθμό αξιοπιστίας μεταξύ των δύο μετρήσεων.

Ερωτηματολόγιο μέτρησης εργασιακού άγχους

Ερωτηματολόγιο Health & Safety Executive Management Standards Indicator Tool (HSE-MS IT). Το HSE-MS IT είναι κλειστού τύπου ερωτηματολόγιο (Cousins, Mackay, Clarke, Kelly, Kelly, & McCaig, 2004) αποτελείται από 35 στοιχεία-ερωτήματα (Παράρτημα I), τα οποία εξετάζουν 7 βασικούς και σημαντικούς παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται άμεσα με το εργασιακό άγχος:

1. Απαιτήσεις (demands) – ερωτήσεις: 3-6-9-12-16-18-20-22
2. Έλεγχος (control) – ερωτήσεις: 2-10-15-19-25-30
3. Υποστήριξη από τον προϊστάμενο (manager's support) – ερωτήσεις: 8-23-29-33-35
4. Αμοιβαία υποστήριξη (peer support) – ερωτήσεις: 7-24-27-31
5. Σχέσεις (relationships) – ερωτήσεις: 5-14-21-34
6. Ρόλος (role) – ερωτήσεις: 1-4-11-13-17
7. Αλλαγή (change) – ερωτήσεις: 26-28-32

Οι *απαιτήσεις* περιλαμβάνουν θέματα όπως το φορτίο εργασίας, τα πρότυπα εργασίας και το περιβάλλον εργασίας. Ο *έλεγχος* αξιολογεί κατά πόσο ο εργαζόμενος παίρνει πρωτοβουλίες και έχει λόγο στον τρόπο που επιτελεί το έργο του. Η *υποστήριξη από τον προϊστάμενο* επικεντρώνεται στην υποστήριξη που παρέχεται από τον οργανισμό και την ανώτερη διεύθυνση. Η *αμοιβαία υποστήριξη* περιλαμβάνει την ενθάρρυνση, τα προνόμια και τους πόρους που παρέχονται από τον οργανισμό, τη διεύθυνση και τους συναδέλφους. Οι *σχέσεις* περιλαμβάνουν την προώθηση της θετικής εργασίας για την αποφυγή συγκρούσεων και την αντιμετώπιση μη αποδεκτής συμπεριφοράς. Ο *ρόλος* υποδεικνύει αν οι εργαζόμενοι κατανοούν τον ρόλο τους στον οργανισμό και αν ο οργανισμός διασφαλίζει ότι δεν έχουν αντιφατικούς ρόλους. Η *αλλαγή* αξιολογεί πώς η οργανωτική αλλαγή (μεγάλη ή μικρή) διοικείται και κοινοποιείται στον οργανισμό.

Η βαθμολογία υπολογίζεται με διαβάθμιση 5 σημείων κλίμακας τύπου Likert (1- ποτέ, 2- σπάνια, 3- μερικές φορές, 4- συχνά, 5- πάντα), με το «1» να θεωρείται μη ιδανικό αποτέλεσμα και το «5» επιθυμητό αποτέλεσμα. Τα παραπάνω αποτελέσματα παρέχουν πληροφορίες για το πώς ανταποκρίνεται το κάθε άτομο σε στρεσογόνους παράγοντες.

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο χρησιμοποιείται σε πληθυσμούς στο εξωτερικό και ειδικότερα στη Μ. Βρετανία και έχει ελεγχθεί για την αξιοπιστία του και την εγκυρότητα του. Ωστόσο δεν υπάρχει ελληνική έκδοση και για αυτό τον λόγο πραγματοποιήθηκε «back and forth» μετάφραση στα ελληνικά από έμπειρους μεταφραστές, των οποίων η μητρική γλώσσα είναι η ελληνική και κατέχουν γνώση τις κοινωνικές επιστήμες και στις επιστήμες υγείας και ακολουθήθηκαν οι διαδικασίες που επισημαίνονται από τον Τραυλός (2017). Για τον υπολογισμό και την επιβεβαίωση των παραγόντων του ερωτηματολογίου, πραγματοποιήθηκε διερευνητική και επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση. Εφαρμόστηκε πιλοτική έρευνα σε δείγμα 50 ατόμων απ' όπου προέκυψαν μικρές αλλαγές και βελτιώσεις πριν εφαρμοστεί στο συνολικό δείγμα της έρευνας.

Ερωτηματολόγιο μέτρησης επαγγελματικής ικανοποίησης

Ερωτηματολόγιο καταγραφής Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Employee Satisfaction Inventory - ESI). Το ερωτηματολόγιο ESI (Koustelios & Bagiatis, 1997) είναι κλειστού τύπου ερωτηματολόγιο, αποτελείται από 24 ερωτήματα (Παράρτημα Ι), τα οποία εξετάζουν 6 επιμέρους ενότητες:

1. Εργασιακές συνθήκες (working conditions) – ερωτήσεις: 1-2-3-4-5
2. Μισθός (salary) – ερωτήσεις: 6-7-8-9
3. Προαγωγή (promotion) – ερωτήσεις: 10-11-12
4. Φύση της εργασίας (job itself) – ερωτήσεις: 13-14-15-16
5. Προϊστάμενος (supervisor) – ερωτήσεις: 17-18-19-20
6. Οργανισμός ως ολότητα (organization as a whole) – ερωτήσεις: 21-22-23-24

Οι παραπάνω ενότητες αποτελούν βασικές διαστάσεις πολλών μοντέλων επαγγελματικής ικανοποίησης και δημιουργήθηκε για να καλύψει τις ερευνητικές ανάγκες που αφορούν Έλληνες εργαζομένους.

Η βαθμολογία υπολογίζεται με διαβάθμιση 5 σημείων της κλίμακας Likert (1- διαφωνώ απόλυτα 2- διαφωνώ, 3- δεν είμαι σίγουρος, 4- συμφωνώ, 5- συμφωνώ απόλυτα). Όσο υψηλότερες είναι οι τιμές τόσο πιο ικανοποιημένοι με την εργασία τους οι συμμετέχοντες. Η κωδικοποίηση, η αντιστροφή των αρνητικών απαντήσεων και ο υπολογισμός των παραγόντων, έγινε σύμφωνα με τις οδηγίες των ερευνητών του ερωτηματολογίου (Koustelios & Bagiatis, 1997).

Ερωτηματολόγιο μέτρησης επαγγελματικής εξουθένωσης

Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory – MBI GS). Το ερωτηματολόγιο MBI αποτελείται από 22 ερωτήσεις (Παράρτημα Ι) κλειστού τύπου και περιλαμβάνουν 3 υποομάδες-παράγοντες οι οποίες εκφράζουν:

1. Συναισθηματική εξάντληση (Emotional exhaustion) – ερωτήσεις: 1-2-3-6-8-13-14-16-20
2. Αποπροσωποποίηση (depersonalization) – ερωτήσεις: 5-10-11-15-22
3. Προσωπικά επιτεύγματα (personal accomplishment) – ερωτήσεις: 4-7-9-12-17-18-19-21

Η *συναισθηματική εξάντληση* εμφανίζεται όταν η συναισθηματική απαίτηση, ξεπερνά τις διαθέσιμες πηγές αντιμετώπισης του άγχους που προκύπτει και αξιολογεί τα αισθήματα της συναισθηματικής υπερέντασης και της σωματικής εξάντλησης. Η *αποπροσωποποίηση* παρουσιάζεται όταν οι εργαζόμενοι προσπαθήσουν να δημιουργήσουν συναισθηματική απόσταση ανάμεσα στους εαυτούς τους και τους άλλους, δημιουργώντας με αυτόν τον τρόπο μία κυνική στάση. Συγκεκριμένα αξιολογεί αρνητικές συμπεριφορές προς τους συναδέλφους-συνεργάτες. Ο τρίτος παράγοντας, τα *προσωπικά επιτεύγματα*, αξιολογεί τα συναισθήματα της ικανότητας και του επιτυχούς επιτεύγματος στην εργασία. Το ερωτηματολόγιο έχει προσαρμοστεί στον ελληνικό πληθυσμό από τους Antoniou, Polychroni, και Walters (2000).

Η βαθμολογία υπολογίζεται με διαβάθμιση 7 σημείων κλίμακας τύπου Likert (0-ποτέ, 1- μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο, 2- μια φορά τον μήνα ή λιγότερο, 3- μερικές φορές τον μήνα, 4- μια φορά την εβδομάδα, 5- μερικές φορές την εβδομάδα, 6- κάθε μέρα). Αν ο εργαζόμενος παρουσιάσει υψηλές βαθμολογίες στις υποκλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης, αποτελεί ένδειξη υψηλού κινδύνου για ανάπτυξη επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ υψηλή βαθμολογία στην υποκλίμακα των προσωπικών επιτευγμάτων, αποτελεί ένδειξη χαμηλού κινδύνου για την ανάπτυξη του συνδρόμου.

Κλίμακες μέτρησης παραγωγικότητας

Ερωτηματολόγιο WHO Health & Performance Questionnaire (HPQ). Από το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο, χρησιμοποιήθηκαν 7 ερωτήσεις (βλ. Παράρτημα Ι) οι οποίες εξετάζουν βασικούς και σημαντικούς τομείς της παραγωγικότητας και της απουσίας από τον

εργασιακό χώρο. Αποτελεί ένα όργανο αυτοαναφοράς που αποσκοπεί στην εκτίμηση του κόστους εργασίας όσον αφορά την υγεία εκφρασμένα στη μειωμένη απόδοση της εργασίας, στην απουσία λόγω ασθένειας και στα εργατικά ατυχήματα. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο του ΠΟΥ χρησιμοποιείται σε πληθυσμούς στο εξωτερικό έχει ελεγχθεί για την αξιοπιστία του και την εγκυρότητά του. Ωστόσο δεν υπάρχει ελληνική έκδοση και για αυτό τον λόγο πραγματοποιήθηκε «back and forth» μετάφραση στα ελληνικά από έμπειρους μεταφραστές, των οποίων η μητρική γλώσσα είναι η ελληνική και κατέχουν γνώση τις κοινωνικές επιστήμες και στις επιστήμες υγείας (βλ. Τραυλός 2017). Εφαρμόστηκε πιλοτική έρευνα σε δείγμα 50 ατόμων απ' όπου προέκυψαν μικρές αλλαγές και βελτιώσεις πριν εφαρμοστεί στο συνολικό δείγμα της έρευνας. Επειδή δεν χρησιμοποιήθηκε ολόκληρο το ερωτηματολόγιο για τη στάθμιση του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε πιλοτική εφαρμογή σε 100 άτομα, ώστε να διενεργηθεί έλεγχος αξιοπιστίας και εγκυρότητας. Για τον υπολογισμό και την επιβεβαίωση των παραγόντων του ερωτηματολογίου, πραγματοποιήθηκε διερευνητική και επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση. Το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από το ίδιο δείγμα δύο φορές εντός διαστήματος δύο εβδομάδων. Δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στον βαθμό αξιοπιστίας μεταξύ των δύο μετρήσεων.

Η βαθμολογία υπολογίζεται με διαβάθμιση 5 σημείων κλίμακας τύπου Likert (1- ποτέ, 2- σπάνια, 3- μερικές φορές, 4- συχνά, 5- πάντα). Τα παραπάνω αποτελέσματα παρέχουν υποκειμενικές πληροφορίες για το πόσο παραγωγικός είναι ο κάθε εργαζόμενος στον τομέα του.

Όργανα μετρήσεων φυσικής κατάστασης και σωματικής σύστασης

Για τον υπολογισμό και την αξιολόγηση του βασικού μεταβολικού ρυθμού, του αναπνευστικού πηλίκου και της μέγιστης πρόσληψης οξυγόνου χρησιμοποιήθηκε ο αναλυτής αναπνευστικών αερίων - εργοσπιρόμετρο Ultima CPX Ergospirometry της κατασκευάστριας εταιρίας Med Graphics (USA). Η μέτρηση πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο της έμμεσης θερμιδομετρίας.

Το ποσοστό σωματικού λίπους μετρήθηκε με τη μέθοδο των 7 δερματοπτυχών (τρικέφαλος, υπερλαγώνιος, κοιλιά, θωρακικός, υποπλάτιος, μηρός, μασχαλιαίος), σύμφωνα με τις οδηγίες των Corrbins, Lindsey, και Welk, σελ. 357 (2001), χρησιμοποιώντας

δερματοπτυχόμετρο τύπου Harpenden - και με τη χρήση ειδικών εξισώσεων (Jackson & Pollock, 1978; Jackson, Pollock, & Ward, 1980), υπολογίστηκε το ποσοστό σωματικού λίπους, η άλιπη μάζα και η μάζα λίπους. Για τη μέτρηση του βάρους και του ύψους χρησιμοποιήθηκε ζυγαριά και αναστημόμετρο Seca (Seca 206).

Διαδικασία μετρήσεων, συλλογής δεδομένων και ερευνητικός σχεδιασμός

Οι υπεύθυνοι του ανθρωπίνου δυναμικού κάθε εργασιακού χώρου ενημερώθηκαν δια ζώσης αναλυτικά για την έρευνα και τον σκοπό της. Η ενημέρωση για τη συμμετοχή στην έρευνα απεστάλη σε όλους του εργαζομένους που πληρούσαν τα κριτήρια, ταχυδρομικά και διαδικτυακά μέσω ειδικής φόρμας. Αναφέρονταν οι στόχοι της έρευνας και πως η διαδικασία ήταν απόρρητη και ανώνυμη. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων και των μετρήσεων φυσικής κατάστασης και σωματικής σύστασης πραγματοποιήθηκαν την ίδια μέρα και έλαβαν χώρα σε εργομετρικό κέντρο στην Αθήνα, παρουσία του ερευνητή. Οι μετρήσεις και η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έλαβαν χώρα πρωινές ώρες (9-11π.μ.) σε ήσυχο δωμάτιο με σταθερή θερμοκρασία. Οι ημέρες της εργασιακής αποχής λόγω σωματικής ή ψυχικής ασθένειας δόθηκαν από το εκάστοτε τμήμα διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού.

Οι δοκιμαζόμενοι 12 ώρες πριν τις μετρήσεις δεν είχαν λάβει τροφή και δεν είχαν συμμετάσχει σε αθλητική δραστηριότητα για τουλάχιστον 48 ώρες. Για τη μέτρηση του βασικού μεταβολισμού οι εξεταζόμενοι βρίσκονταν ξαπλωμένοι για διάστημα 40 λεπτών. Αρχικά πραγματοποιήθηκε η μέτρηση της αρτηριακής πίεσης. Η μέτρηση του βασικού μεταβολικού ρυθμού και του αναπνευστικού πηλίκου πραγματοποιήθηκε τα τελευταία 20 λεπτά. Η μέτρηση της μέγιστης δύναμης εξετάστηκε σε 2 ασκήσεις: καθίσματα (squat) με μπάρα (δύναμη ποδιών) και πιέσεις στήθους σε πάγκο (δύναμη θωρακικών), με επαναλαμβανόμενες μετρήσεις έως τη μία μέγιστη επανάληψη. Η καρδιακή συχνότητα καταγράφηκε μέσω φορητού καρδιοσυχνόμετρου (Polar Heart Rate Monitor, Finland) καθ' όλη τη διάρκεια της μέτρησης. Ο κατά λεπτό αερισμός (VE), η πρόσληψη οξυγόνου (oxygen uptake, VO₂) και η παραγωγή διοξειδίου του άνθρακα (VCO₂) καταγραφόταν από αναλυτή αερίων με ανάλυση του εκπνεόμενου όγκου αέρα ανά 30 δευτερόλεπτα και σύμφωνα με τη μέθοδο breath by breath. Πριν από κάθε δοκιμασία γινόταν βαθμονόμηση του πνευμοταχογράφου και των αναλυτών O₂ και CO₂.

Η εύρεση της μέγιστης πρόσληψης οξυγόνου πραγματοποιήθηκε με συγκεκριμένο πρωτόκολλο σε δαπεδοεργόμετρο (Viking Fitness). Συγκεκριμένα, μετά την προθέρμανση διάρκειας 5 λεπτών, οι δοκιμαζόμενοι ξεκίνησαν από μια μικρή αρχική ταχύτητα (4χλμ/ώρα οι αγύμναστοι, 6 χλμ./ώρα οι γυμνασμένοι) και στη συνέχεια η ένταση αυξανόταν προοδευτικά κάθε λεπτό με σκοπό να εξαντληθούν οι δοκιμαζόμενοι σε διάστημα 8-12 λεπτών. Η υψηλότερη τιμή οξυγόνου που καταγράφηκε για 1' κατά τη διάρκεια του τεστ ήταν και η μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου. Ως κριτήρια τερματισμού της δοκιμασίας κόπωσης χρησιμοποιήθηκαν τα εξής: i) εμφάνιση πλατό στη VO_{2max} (άνοδος της $VO_2 < 2.5$ ml/kg/min, ii) μέγιστη καρδιακή συχνότητα ± 10 παλμοί/λεπτό από το 220-ηλικία και iii) $RQ > 1.10$ (ACSM, 2017).

Η μέγιστη δύναμη αξιολογήθηκε στα ημικαθίσματα και στις πιέσεις πάγκου με επαναλαμβανόμενες μετρήσεις έως την μία επανάληψη στο μέγιστο βάρος. Μεταξύ των σετ ακολούθησε διάλειμμα διάρκειας 4'. Η θερμοκρασία του εργαστηρίου, κατά τη διάρκεια όλων των μετρήσεων βρισκόταν στους 25 βαθμούς Κελσίου. Οι μετρήσεις της μέγιστης πρόσληψης οξυγόνου και της μέγιστης δύναμης πραγματοποιήθηκαν σε ξεχωριστές μέρες. Για τη μέτρηση της ευλυγισίας των οπίσθιων μηριαίων χρησιμοποιήθηκε το τεστ «sit n reach».

Πιλοτική έρευνα

Πριν την τελική εφαρμογή των ερωτηματολογίων και των μετρήσεων στο τελικό δείγμα, πραγματοποιήθηκε πιλοτική έρευνα σε 80 άτομα. Ο σκοπός των δοκιμών ήταν να ελεγχθεί και να αξιολογηθεί το ερωτηματολόγιο αλλά και η διαδικασία μετρήσεων με στόχο τη βελτιστοποίηση των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου σε επίπεδο κατανόησης, σειράς ερωτήσεων καθώς και της χρησιμότητάς τους. Επίσης καθορίστηκε ο χρόνος συμπλήρωσης των ερωτήσεων και των μετρήσεων αξιολόγησης της μέγιστης πρόσληψης οξυγόνου, της μέγιστης δύναμης και της σωματικής σύστασης. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε παρουσία του ερευνητή. Τέλος, η χρήση μη ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε για την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων.

Στατιστική ανάλυση

Τα αποτελέσματα των μετρήσεων και οι πληροφορίες που συλλέχθηκαν, αναλύθηκαν με το στατιστικό πρόγραμμα IBM SPSS Statistics 25. Για τη δημιουργία της πολυπαραγοντικής ανάλυσης χρησιμοποιήθηκε το AMOS 21. Η στατιστική ανάλυση πραγματοποιήθηκε σύμφωνα με τους Βαγενάς (2018), Bowers (2011), και Tabachnick και Fidell, (2013). Εξετάστηκαν οι μέσες τιμές, οι τυπικές αποκλίσεις και οι τυχόν συσχετίσεις. Χρησιμοποιήθηκε περιγραφική στατιστική, παραγοντική ανάλυση, έλεγχος αξιοπιστίας των κλιμάκων – Cronbach's Alpha για όλα τα ερωτηματολόγια, one way ANOVA και MANOVA για όλους τους παράγοντες των ερωτηματολογίων, t-test ανεξάρτητων δειγμάτων, ανάλυση διασποράς, πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση και το τεστ Bonferroni για να επισημανθεί μεταξύ ποιων ομάδων υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Ως επίπεδο σημαντικότητας ορίστηκε το $p < 0.05$.

Η μέθοδος της περιγραφικής στατιστικής παρουσιάζει σε μορφή πινάκων και κειμένου τις μέσες τιμές (M), την τυπική απόκλιση (TA) καθώς και το μέγεθος δείγματος (N). Επιπλέον παρουσιάζονται αναλυτικά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά καθώς και οι μεταβλητές που ερευνήθηκαν. Επιπλέον στα πλαίσια της περιγραφικής στατιστικής παρουσιάζονται διαγράμματα για τις ποιοτικές και τις ποσοτικές μεταβλητές.

«Ο έλεγχος t χρησιμοποιείται για τη σύγκριση των μέσων όρων δυο συνόλων - τιμών που διαφέρουν σε σχέση με ένα χαρακτηριστικό. Για τη χρήση του t-test η εξαρτημένη μεταβλητή είναι ποσοτική (ή τα αποτελέσματα μιας κλίμακας Likert) ενώ η ανεξάρτητη μεταβλητή είναι ποιοτική με δυο μόνο τιμές (διμεταβλητές). Η διατύπωση των υποθέσεων έχει την εξής μορφή:

(H₀): οι διακυμάνσεις των δυο ομάδων δεν διαφέρουν μεταξύ τους : $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

(H_a): οι διακυμάνσεις διαφέρουν μεταξύ τους : $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

Αν το $p < \alpha = 0.05$ απορρίπτεται η H₀ (μηδενική υπόθεση) εναλλακτικά δεν απορρίπτεται. Ο έλεγχος για τον μέσο θα γίνει μόνο στην περίπτωση όπου απορρίπτεται η H₀ για να ελεγχθεί αν το κριτήριο του μέσου ανάμεσα στα δυο δείγματα είναι ίσο. Ο έλεγχος που εφαρμόζεται είναι:

(H₀): ο μέσος των δύο ομάδων δεν διαφέρει μεταξύ τους: $\mu_1 = \mu_2$

(H_a): ο μέσος των δύο ομάδων διαφέρει μεταξύ τους: $\mu_1 \neq \mu_2$

Τα κριτήρια για την απόρριψη είναι αν το $p < \alpha$ απορρίπτεται η H_0 (μηδενική υπόθεση) εναλλακτικά δεν απορρίπτεται».

Η μέθοδος (**One-way ANOVA**) απλή Ανάλυση Διασποράς επικεντρώνεται στη μελέτη της διασποράς μιας εξαρτημένης μεταβλητής (Y) όταν μεταβάλλονται μία ή περισσότερες ανεξάρτητες μεταβλητές (παράγοντες).

«Η μέθοδος της ανάλυσης διασποράς στηρίζεται στη σύγκριση της μεταβλητότητας μέσα στις ομάδες και της μεταβλητότητας μεταξύ των ομάδων.

Ο έλεγχος υποθέσεων που εφαρμόζεται είναι:

(H_0): ο μέσος όλων των ομάδων δεν διαφέρει μεταξύ τους: $\mu_1 = \mu_2 = \mu_3 \dots = \mu_n$

(H_a): τουλάχιστον ένας μέσος από τις ομάδες διαφέρει μεταξύ τους : $\mu_i \neq \mu_j$

Η μηδενική υπόθεση **απορρίπτεται όταν το $p < 0.05$**

Επιπλέον, επειδή τα αποτελέσματα του One Way ANOVA test υστερούν στην καταγραφή της διαφοράς των μεταβλητών μεταξύ τους, για αυτόν τον λόγο επιλέχθηκε ο έλεγχος Post hoc κατά Bonferroni, ο οποίος βοηθάει να εξεταστούν μεταβλητές που έχουν μικρές διαφορές ως προς τα μεγέθη των δειγμάτων. Πιο συγκεκριμένα, έλεγχοι που κάνουν μόνο πολλαπλές συγκρίσεις των μέσων τιμών είναι οι Gabriel, Tukey, LSD-Least Significant Difference κ.α. Η επιλογή οποιοδήποτε από τα προαναφερθείσα μοντέλα δεν προσδίδει διαφορετικότητα στα αποτελέσματα».

Η **ανάλυση παλινδρόμησης απλής ή και πολυμεταβλητής (simple or multiple)** «διέπεται από κύριες προϋποθέσεις ως προς την εφαρμογή της. Μια από αυτές είναι η μη ύπαρξη αυτοσυσχέτισης. «Οι εκτιμητές ελαχίστων τετραγώνων είναι αμερόληπτοι και συνεπείς. Η αμεροληψία και η συνέπεια δεν εξαρτώνται από την υπόθεση που παραβιάζεται. Οι εκτιμητές ελαχίστων τετραγώνων θα είναι αναποτελεσματικοί (δεν έχουν την μεγαλύτερη δυνατή διακύμανση) και συνεπώς δεν θα είναι πια οι καλύτεροι γραμμικοί εκτιμητές. Οι εκτιμημένες διακυμάνσεις των συντελεστών της παλινδρόμησης θα είναι μεροληπτικές και ασυνεπείς, και συνεπώς ο έλεγχος υποθέσεων δεν είναι πια έγκυρος. Στις περισσότερες περιπτώσεις, το R^2 θα είναι υπερεκτιμημένο και τα t -στατιστικά θα τείνουν να είναι υψηλότερα. Η αυτοσυσχέτιση μπορεί να θεωρηθεί ως ειδική περίπτωση της συσχέτισης δύο μεταβλητών, αλλά αναφέρεται στη συσχέτιση δύο διαδοχικών τιμών της ίδιας μεταβλητής» (Χρήστου, 2007; Stock, & Watson, 2017).

Οι υποθέσεις που ακολουθούνται είναι:

H_0 : Δεν υπάρχει αυτοσυσχέτιση στους διατακτικούς όρους, δηλαδή οι διατακτικοί όροι είναι ανεξάρτητοι μεταξύ τους.

Δηλαδή: $Cov(\mathbf{u}_t, \mathbf{u}_s) = \mathbf{0}$ για $t \neq s$

H_a : Υπάρχει αυτοσυσχέτιση στους διατακτικούς όρους, δηλαδή οι διατακτικοί όροι δεν είναι ανεξάρτητοι μεταξύ τους.

Δηλαδή: $Cov(\mathbf{u}_t, \mathbf{u}_s) \neq \mathbf{0}$ για $t \neq s$

Η μέθοδος **factor analysis των κύριων συνιστωσών** είναι «μια μέθοδος βασισμένη στη γραμμική ανάλυση που χρησιμοποιεί ένας ορθογώνιος μετασχηματισμός για να μετατρέψει ένα σύνολο παρατηρήσεων συσχετιζόμενων πιθανώς μεταβλητών σε ένα σύνολο τιμών γραμμικά μη συσχετισμένων μεταβλητών που ονομάζονται κύριες συνιστώσες. Η μέθοδος που ακολουθείται αν οι μεταβλητές δεν είναι συσχετισμένες είναι η μέθοδος Varimax. Η πρώτη κύρια συνιστώσα έχει τη μεγαλύτερη δυνατή διακύμανση (δηλαδή, αντιπροσωπεύει όσο το δυνατόν μεγαλύτερη μεταβλητότητα στα δεδομένα). Κάθε επακόλουθη κύρια συνιστώσα με τη σειρά της έχει τη μεγαλύτερη δυνατή διακύμανση υπό τον περιορισμό ότι είναι ορθογώνια σε σχέση με τις προηγούμενες κύρια συνιστώσες. Το τελικό αποτέλεσμα είναι μη συσχετισμένα διανύσματα κύριων συνιστωσών που αποτελούν ένα ορθογώνιο σύνολο βάσης».

Οι **δομικές εξισώσεις** είναι «γραμμικές πολυμεταβλητές εξισώσεις μεταξύ κύριων και ποσοτικών μεταβλητών για την επιβεβαίωση πολλαπλών μοντέλων εξάρτησης (Structural Factor Analysis). Τέτοιου είδους εξισώσεις χρησιμοποιεί και το AMOS 21 το λογισμικό της συγκεκριμένης εργασίας για την ανάλυση των μοντέλων. Το γενικό μοντέλο SEM μπορεί να διαιρεθεί σε δύο υπομοντέλα: α) το μοντέλο μέτρησης (measurement model) και β) το δομικό μοντέλο άδηλων μεταβλητών και αντιπροσωπεύει το μοντέλο CFA, στο οποίο προσδιορίζεται το πρότυπο με το οποίο κάθε μέτρο «φορτώνεται» σε ένα συγκεκριμένο παράγοντα. Αντίθετα, το δομικό μοντέλο καθορίζει σχέσεις μεταξύ μόνο των άδηλων μεταβλητών. Δηλαδή, προσδιορίζει τον τρόπο με τον οποίο κάποια συγκεκριμένη άδηλη μεταβλητή επηρεάζει άμεσα ή έμμεσα μια άλλη άδηλη μεταβλητή στο μοντέλο αλλάζοντας τις τιμές της». Στην παρούσα έρευνα οι **εξαρτημένες μεταβλητές του μοντέλου**

δομικών εξισώσεων ήταν η εργασιακή αποχή λόγω ψυχικής ή σωματικής ασθένειας και η αποδοτικότητα.

Οι **ανεξάρτητες μεταβλητές** ήταν:

1. Ποσοστό λίπους
2. Ηλικία
3. Μέγιστη πρόσληψη Οξυγόνου (VO_{2max})
4. Μέγιστη δύναμη στις πιέσεις πάγκου και στα ημικαθίσματα
5. Ευλυγισία
6. Συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή
7. Οι παράγοντες του εργασιακού άγχους, της εργασιακής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Περιορισμοί της έρευνας

Παρόλο που το δείγμα της παρούσας έρευνας μπορεί να χαρακτηριστεί ως μεγάλο, ενδεχομένως να μην είναι αρκετό για να προσδιορίσει επακριβώς όλους τους παράγοντες που εξετάζονται για όλο τον εργασιακό πληθυσμό. Επίσης εξετάστηκαν μόνο υπάλληλοι γραφείου συγκεκριμένων κλάδων. Τα επίπεδα αποδοτικότητας βασίστηκαν σε υποκειμενικές παρατηρήσεις των ίδιων των συμμετεχόντων. Επίσης, η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων και οι μετρήσεις φυσικής κατάστασης και σωματικής σύστασης χρειαζόταν περίπου μιάμιση ώρα, κάτι που μπορεί να οδήγησε σε μειωμένη ανταπόκριση των συμμετεχόντων. Τέλος, επειδή κάποια από τα ερευνητικά εργαλεία ήταν τα ερωτηματολόγια ανάκλησης, τα χαμηλά επίπεδα μνήμης των συμμετεχόντων ή οι εσκεμμένα λανθασμένες απαντήσεις σε ερωτήσεις που αφορούν προσωπικά δεδομένα, μπορεί να οδηγήσουν σε διαφορετικά συμπεράσματα. Η διακριτική παρουσία και βοήθεια του ερευνητή, σε όλη τη διάρκεια συμπλήρωσης των ερωτήσεων, προσπάθησε να μειώσει αυτό το φαινόμενο.

Δεοντολογία της έρευνας

Οι πληροφορίες και τα δεδομένα που συλλέχθηκαν για το ερευνητικό έργο είναι απολύτως εμπιστευτικά. Τα προσωπικά δεδομένα των συμμετεχόντων δεν καταγράφηκαν και οποιαδήποτε πληροφορία συνδέθηκε με κωδικό και όχι με όνομα. Η συμμετοχή ήταν εθελοντική και στα άτομα που έλαβαν μέρος, αναλύθηκαν οι σκοποί της έρευνας, η

διαδικασία, καθώς και το όφελος που μπορεί να υπάρξει για τους ίδιους, τους οργανισμούς και την επιστημονική κοινότητα. Όλοι οι συμμετέχοντες υπέγραψαν έντυπο συγκατάθεσης όπου δήλωναν την επιθυμία τους για συμμετοχή στην έρευνα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Ο σκοπός του παρόντος κεφαλαίου είναι να παρουσιάσει και να αναλύσει τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τις μετρήσεις και την επεξεργασία των ερωτηματολογίων. Η παρούσα έρευνα έλαβε μέρος κατά την περίοδο 2017-2020 σε εργαζομένους του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα οι οποίοι διάγουν καθιστική εργασία, με σκοπό να μελετηθεί η επιρροή της επαγγελματικής ικανοποίησης, της επαγγελματικής εξουθένωσης, της αποδοτικότητας, της εργασιακής αποχής και του στρες στον χώρο εργασίας και πώς η άσκηση επηρεάζει τους παραπάνω παράγοντες. Για την εξαγωγή των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS 25.0 και το AMOS 21.0.

Περιγραφική στατιστική

Στο παρόν υποκεφάλαιο αναλύονται τα περιγραφικά χαρακτηριστικά των μεταβλητών του δείγματος.

Χαρακτηριστικά του δείγματος

Στον Πίνακα 1, παρουσιάζονται τα περιγραφικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων σε σχέση με το φύλο, την ηλικία, το ύψος, το βάρος, την εργασιακή αποχή (ημέρες), το ποσοστό λίπους, τη μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου (VO_2max) και το ΔΜΣ. Αναλύοντας τα αποτελέσματα, παρατηρείται ότι το 75% των ερωτηθέντων ήταν γυναίκες και το 25% ήταν άνδρες με μέσο όρο ηλικίας όλου του δείγματος τα 41.84 ± 4.72 έτη. Τα εξωτερικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων ήταν κατά μέσο όρο για το ύψος 169.81 ± 8.082 και για το βάρος 70.68 ± 14.18 , ανεξαρτήτως φύλου.

Πίνακας 1. Χαρακτηριστικά του δείγματος.

| Μεταβλητές | N | Ελάχιστο | Μέγιστο | M | TA |
|---------------------------|-----|----------|---------|---------------|--------------|
| Ηλικία | 503 | 30 | 55 | 41.84 | 4.72 |
| Ύψος | 503 | 150 | 195 | 169.81 | 8.08 |
| Βάρος | 503 | 45.7 | 111.6 | 70.68 | 14.18 |
| Εργασιακή αποχή (ημέρες) | 503 | 0 | 16 | 4.83 | 3.23 |
| Ποσοστό Λίπους (%) | 503 | 14.3 | 44.1 | 26.70 | 6.56 |
| Μέγιστη πρόσληψη Οξυγόνου | 503 | 22.5 | 40.2 | 31.46 | 3.74 |
| Δ.Μ.Σ | 503 | 17.0 | 40.8 | 24.44 | 4.23 |

Οι μέγιστες μέρες απουσίας των εργαζομένων λόγω ασθένειας ήταν 16, οι λιγότερες μέρες απουσίας ήταν 0 και οι μέσες μέρες απουσίας από την εργασία ήταν 5. Τέλος χαρακτηριστικά όπως ο ΔΜΣ ήταν 24.44 ± 4.23 , το ποσοστό λίπους και η μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου ήταν 26.7 ± 6.56 και 31.457 ± 7.36 , αντίστοιχα, ανεξαρτήτως φύλου. Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται το σύνολο των συμμετεχόντων για κάθε επίπεδο των ανεξάρτητων μεταβλητών.

Πίνακας 2. Προβλήματα υγείας του πληθυσμού (συχνότητες – N=503).

| | | Συχνότητα | Ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
|----------------------------|-----------------------------------------------------|------------|-------------|--------------------|
| Προβλήματα υγείας | ΣΑΚΧΑΡΩΔΗΣ ΔΙΑΒΗΤΗΣ | 11 | 2.7 | 2.7 |
| | ΚΑΡΚΙΝΟΣ | 7 | 1.7 | 4.4 |
| | ΑΝΑΠΝΕΥΣΤΙΚΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ | 22 | 5.4 | 9.7 |
| | ΥΠΕΡΤΑΣΗ | 40 | 9.7 | 19.5 |
| | ΥΠΕΡΛΙΠΙΔΑΙΜΙΑ | 33 | 8.0 | 27.5 |
| | ΘΥΡΕΟΕΙΔΙΤΙΔΑ | 27 | 6.6 | 34.1 |
| | ΑΡΘΡΙΤΙΔΑ | 5 | 1.2 | 35.3 |
| | ΑΥΤΟΑΝΟΣΗ ΠΑΘΗΣΗ | 5 | 1.2 | 36.5 |
| | ΑΝΑΙΜΙΑ | 38 | 9.2 | 45.7 |
| | ΑΛΛΟ | 36 | 8.8 | 54.5 |
| | ΚΑΝΕΝΑ | 187 | 45.5 | 100.0 |
| Σύνολο | 503 | 100.0 | | |
| Μυοσκελετικός πόνος | ΝΑΙ | 310 | 63.5 | 63.5 |
| | ΟΧΙ | 178 | 36.5 | 100.0 |
| | Σύνολο | 503 | 100.0 | |
| Επίπεδα ενέργειας | Χαμηλά | 107 | 21.9 | 21.9 |
| | Κανονικά | 341 | 69.9 | 91.8 |
| | Εξαιρετικά | 40 | 8.2 | 100.0 |
| | Σύνολο | 503 | 100.0 | |
| Φυσικά συμπτώματα | Πυρετός ή συμπτώματά από κρύωμα ή γρίπη | 43 | 23.2 | 23.2 |
| | Συμπτώματα αλλεργίας ή αλλεργικό δερματικό εξάνθημα | 24 | 13.0 | 36.2 |
| | Ημικρανίες | 27 | 14.6 | 50.8 |
| | Γαστρεντερικές διαταραχές | 17 | 9.2 | 60.0 |
| | Πτώση μαλλιών | 4 | 2.2 | 62.2 |
| | Διαταραχές ύπνου | 5 | 2.7 | 64.9 |
| | Ταχυκαρδίες | 29 | 15.7 | 80.5 |
| | Κρίσεις πανικού-άγχους | 7 | 3.8 | 84.3 |
| | Τίποτα από τα παραπάνω | 347 | 69.1 | 100.0 |
| Σύνολο | 503 | | | |

Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται τα κύρια προβλήματα υγείας που οδήγησαν τον εργαζόμενο εκτός του εργασιακού του χώρου. Ποσοστά μεγαλύτερα του 5% παρατηρούνται στις παθήσεις υπέρτασης ($N = 40$, 9.7%), στην υπερλιπιδαιμία ($N = 33$, 8%), στη θυρεοειδίτιδα ($N = 27$, 6.6%), και στην αναιμία ($N = 38$, 9.2%). Επιπλέον, το 63.5% είχαν μυοσκελετικούς πόνους και με - έως κανονικά επίπεδα ενέργειας 69.9% ($N = 448$). Τέλος τα πιο συνήθη φυσικά συμπτώματα που παρατηρούνται είναι ο πυρετός ή συμπτώματα από κρύωμα ή γρίπη ($N = 43$, 23.2%), ημικρανίες ($N = 27$, 14.6%), και ταχυκαρδίες ($N = 29$, 15.7%).

Κλείνοντας την ενότητα αυτή, παρουσιάζεται η μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου ανάμεσα στα δυο φύλα. Ο κύριος διαχωρισμός που θα ακολουθηθεί, βασίζεται στις νόρμες που βρίσκονται στους Πίνακες 3 και 4 και παρουσιάζεται στους Πίνακες 5 και 6 (οι υποκατηγορίες που εμφανίζονται είναι άνω των 100 με αποτέλεσμα τη μη δυνατή διερεύνηση τους).

Πίνακας 3. Νόρμες της VO_2 max για τους άνδρες (Κλεισούρας, 2004).

| Άνδρες | | | | | | |
|--------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Ηλικία | Πολύ χαμηλή | Χαμηλή | Μέτρια | Καλή | Πολύ καλή | Εξαιρετική |
| 20-29 | <33 | 33-36.4 | 36.5-42.4 | 42.5-46.4 | 46.5-52.4 | >52.5 |
| 30-39 | <31.5 | 31.5-35.4 | 35.5-40.9 | 41-44.9 | 45-49.4 | >49.5 |
| 40-49 | <30.2 | 30.2-33.5 | 33.6-38.9 | 39-43.7 | 43.8-48 | >48.1 |
| 50-59 | <26.1 | 26.1-30.9 | 31-35.7 | 35.8-40.9 | 41-45.3 | >45.4 |
| 60+ | <20.5 | 20.5-26 | 26.1-32.2 | 32.3-36.4 | 36.5-44.2 | >44.3 |

Πίνακας 4. Νόρμες της VO_2 max για τις γυναίκες (Κλεισούρας, 2004).

| Γυναίκες | | | | | | |
|----------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Ηλικία | Πολύ χαμηλή | Χαμηλή | Μέτρια | Καλή | Πολύ καλή | Εξαιρετική |
| 20-29 | <23.6 | 23.6-28.9 | 29-32.9 | 33-36.9 | 37-40.9 | >41 |
| 30-39 | <22.8 | 22.8-26.9 | 27-31.4 | 31.5-35.6 | 35.7-40 | >40.1 |
| 40-49 | <21 | 21-24.4 | 24.5-28.9 | 29-32.8 | 32.9-36.9 | >37 |
| 50-60 | <20.2 | 20.2-22.7 | 22.8-26.9 | 27-31.4 | 31.5-35.7 | >35.8 |
| 60+ | <17.5 | 17.5-20.1 | 20.2-24.4 | 24.5-30.2 | 30.3-31.4 | >31.5 |

Ο τρόπος που επιλέχτηκε για την κατηγοριοποίηση των αποτελεσμάτων ήταν η γραφή δυναμικού κώδικα στο Excel με τη χρήση του VBA. Ο κώδικας που χρησιμοποιήθηκε είναι:

```
=IF(AND(K2<28,H2=2,J2=1),1,IF(AND(K2<34,H2=2,J2=1),2,IF(AND(K2<43,H2=2,J2=1),3,IF(AND(K2<48,H2=2,J2=1),4,IF(AND(K2<53,H2=2,J2=1),5,IF(AND(K2<59,H2=2,J2=1),6,IF(AND(K2<27,H2=2,J2=2),1,IF(AND(K2<33,H2=2,J2=2),2,IF(AND(K2<42,H2=2,J2=2),3,IF(AND(K2<47,H2=2,J2=2),4,IF(AND(K2<52,H2=2,J2=2),5,IF(AND(K2<58,H2=2,J2=2),6,IF(AND(K2<25,H2=2,J2=3),1,IF(AND(K2<31,H2=2,J2=3),2,IF(AND(K2<40,H2=2,J2=3),3,IF(AND(K2<45,H2=2,J2=3),4,IF(AND(K2<50,H2=2,J2=3),5,IF(AND(K2<56,H2=2,J2=3),6,4))))))))))))))))))))))
```

Τα αποτελέσματα της μεθόδου δείχνουν πως οι γυναίκες που ανήκουν στην κατηγορία «μέτρια» αποτελούν ($N = 199$) το 52.6% (βλ. Πίνακα 5). Ενώ στην κατηγορία «χαμηλή» ανήκουν ($N = 148$) το 39.2%. Τέλος «καλή» και «πολύ χαμηλή» παρουσιάζουν το 8.2% ($N = 31$). Επιπλέον, οι άνδρες που ανήκουν στην κατηγορία «μέτρια» αποτελούν ($N = 67$) το 53.6% (βλ. Πίνακα 6). Ενώ στην κατηγορία «χαμηλή» ανήκει ($N = 47$) το 37.6%. Τέλος «καλή» και «πολύ χαμηλή» παρουσιάζουν το 8.4% ($N = 11$) των εργαζόμενων.

Πίνακας 5. Κατηγοριοποίηση VO_2max γυναικών.

| | | Συχνότητα | Ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
|-----------|-----------|-----------|---------|--------------------|
| Κατηγορία | Μέτρια | 199 | 52.6 | 52.6 |
| | Χαμηλή | 148 | 39.2 | 91.8 |
| | Καλή | 18 | 4.8 | 96.6 |
| | Πολύ καλή | 13 | 3.4 | 100.0 |
| | Σύνολο | 378 | 100.0 | |

Πίνακας 6. Κατηγοριοποίηση VO_2max ανδρών.

| | | Συχνότητα | Ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
|-----------|-----------|-----------|---------|--------------------|
| Κατηγορία | Μέτρια | 67 | 53.6 | 53.6 |
| | Χαμηλή | 47 | 37.6 | 91.2 |
| | Καλή | 8 | 6.4 | 97.6 |
| | Πολύ καλή | 3 | 2.4 | 100.0 |
| | Σύνολο | 125 | 100.0 | |

Σχετικά με το ποσοστό λίπους των εργαζομένων, παρατηρείται ότι οι γυναίκες που συμπεριλαμβάνονται στον ακόλουθο πίνακα κατά κύριο λόγο παρουσιάζουν φυσιολογικές τιμές ποσοστού λίπους 22.1 – 27% ($N = 155$) ενώ οι λιγότερες παρατηρήσεις παρουσιάζονται

στους πολύ αδύνατους με ποσοστό λίπους <18%. Τέλος, ποσοστό 46.8% του δείγματος παρατηρείται να είναι γυναίκες με ποσοστό λίπους από υπέρβαρες 27.1 – 35% έως και παχύσαρκες > 35%.

Πίνακας 7. Ποσοστό Λίπους (%) στις γυναίκες.

| | | Συχνότητα | Ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
|-----------|-----------------------|-----------|---------|--------------------|
| Κατηγορία | Πολύ αδύνατες < 18% | 8 | 2.1 | 2.1 |
| | Αδύνατες 18.1-22% | 38 | 10.1 | 12.2 |
| | Φυσιολογικές 22.1-27% | 155 | 41.0 | 53.2 |
| | Υπέρβαρες 27.1-35% | 115 | 30.4 | 83.6 |
| | Παχύσαρκες > 35% | 62 | 16.4 | 100.0 |
| | Σύνολο | 378 | 100.0 | |

Σε αντίθετη περίπτωση το 35.2% των ανδρών εργαζομένων είναι άνδρες οι οποίοι ανήκουν στην κατηγορία φυσιολογικοί (12.1-18%), επιπλέον υπέρβαροι (18.1- 25%) είναι το 40.8% και παχύσαρκοι (>25.1%) το 24%.

Πίνακας 8. Ποσοστό Λίπους (%) στους άνδρες.

| | | Συχνότητα | Ποσοστό | Αθροιστικό Ποσοστό |
|-----------|-----------------------|-----------|---------|--------------------|
| Κατηγορία | Φυσιολογικοί 12.1-18% | 44 | 35.2 | 35.2 |
| | Υπέρβαροι 18.1- 25% | 51 | 40.8 | 76.0 |
| | Παχύσαρκοι >25.1% | 30 | 24.0 | 100.0 |
| | Total | 125 | 100.0 | |

Συγκρίσεις με τον έλεγχο t, one-way ANOVA και MANOVA

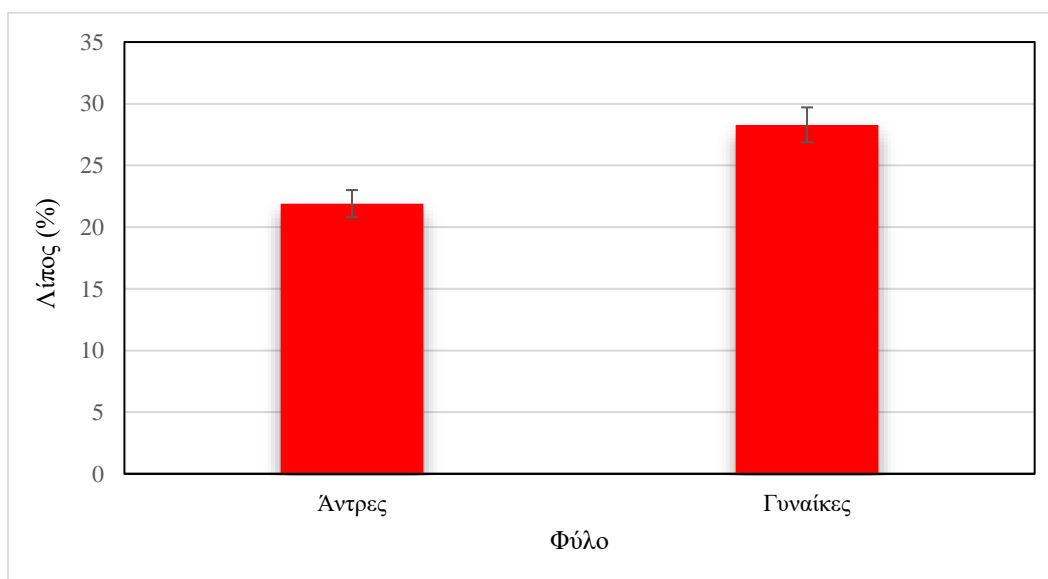
Στο παρόν υποκεφάλαιο παρουσιάζονται οι συγκρίσεις ως προς τις απαντήσεις και τα αποτελέσματα των μετρήσεων των δοκιμαζόμενων. Συγκεκριμένα πραγματοποιήθηκαν συγκρίσεις με τις εξαρτημένες μεταβλητές (1) σωματομετρικά χαρακτηριστικά, (2) επίπεδα της φυσικής κατάστασης, (3) εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης, (4) συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή, (5) εργασιακό άγχος, (6) επαγγελματική ικανοποίηση, (7) επαγγελματική εξουθένωση, και (8) εργασιακή αποχή και αποδοτικότητα. Οι ανεξάρτητες μεταβλητές ήταν το φύλο, ο τομέας εργασίας, η θέση εργασίας, η ηλικία, η βαθμίδα εκπαίδευσης, η οικογενειακή κατάσταση και ο ΔΜΣ.

Συγκρίσεις ως προς το φύλο

Σωματομετρικά χαρακτηριστικά: Με τον έλεγχο t ελέγχθηκε αν υπάρχει κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα στα σωματικά χαρακτηριστικά και συγκεκριμένα στις εξαρτημένες μεταβλητές ποσοστό λίπους και ΔΜΣ Παρατηρήθηκε σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών, ως προς το ποσοστό λίπους ($t(501) = -10.39, p < 0.001$). Το ποσοστό λίπους των γυναικών είναι μεγαλύτερο κατά 7.3% σε σχέση με τους άντρες. Παρατηρήθηκε επίσης, σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών, ως προς τον ΔΜΣ ($t(501) = 2.56, p = 0.011$), όπου υπερτερούν οι άνδρες. Απορρίπτονται οι H_01 και H_02 και γίνονται αποδεκτές οι εναλλακτικές υποθέσεις. Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις εξαρτημένες μεταβλητές ποσοστό λίπους και ΔΜΣ ανάλογα με το Φύλο, παρουσιάζονται στον Πίνακα 9 και οι μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις για το ποσοστό λίπους ανάλογα με το φύλο, απεικονίζονται στο Σχήμα 3.

Πίνακας 9. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους και ΔΜΣ ανάλογα με το Φύλο.

| Φύλο | N | Ποσοστό λίπους | ΔΜΣ |
|----------|-----|----------------|--------------|
| Άντρες | 125 | 21.90 ± 6.17 | 25.18 ± 3.46 |
| Γυναίκες | 378 | 28.28 ± 5.88 | 24.20 ± 4.43 |
| Σύνολο | 503 | 26.70 ± 6.56 | 24.44 ± 4.23 |



Σχήμα 3. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους ανάλογα με το φύλο.

Επίπεδα φυσικής κατάστασης: Σε αυτή την υπό-ενότητα μελετήθηκε με τον έλεγχο t η σχέση των ερευνητικών υποθέσεων που τέθηκαν ως προς τα επίπεδα της φυσικής κατάστασης και συγκεκριμένα τις μεταβλητές: μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου, μέσος όρος μέγιστης δύναμης και ευλυγισία - sit and reach. Οι άντρες υπερτερούν στατιστικά σημαντικά στη μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου ($t(501) = 5.516, p < 0.001$) και στο μ.ό. της μέγιστης δύναμης ($t(501) = 19.247, p < 0.001$), ενώ υστερούν στην ευλυγισία ($t(501) = -7.918, p < 0.001$). Απορρίπτεται η H_03 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των επιπέδων της φυσικής κατάστασης παρουσιάζονται στον Πίνακα 10.

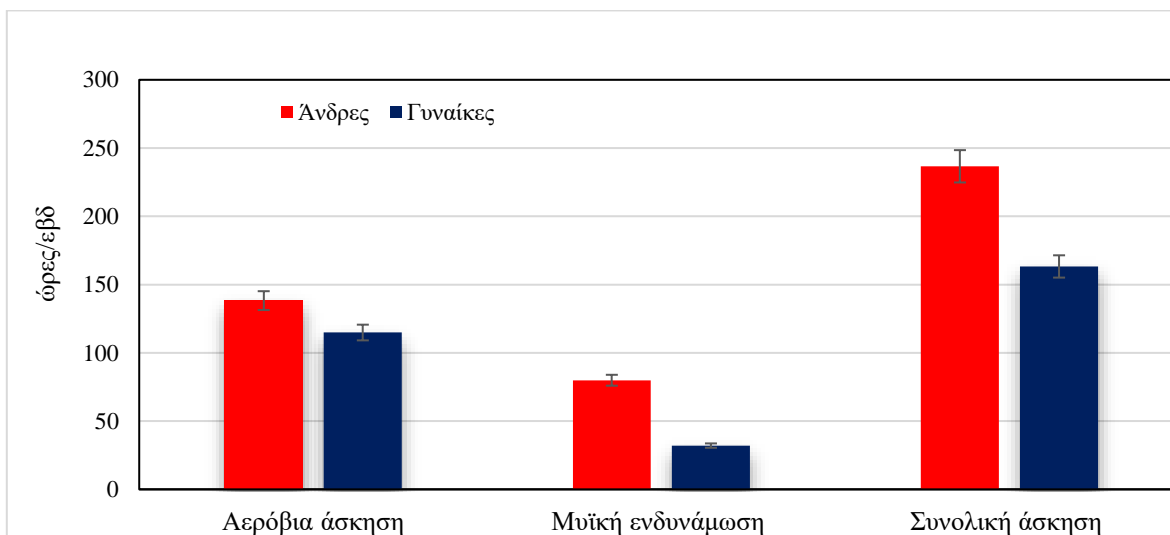
Πίνακας 10. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις επιπέδων φυσικής κατάστασης ανάλογα με το Φύλο.

| Φύλο | N | VO_{2max} (ml/kg/min) | Μέγιστη δύναμη (kg) | Ευλυγισία (cm) |
|----------|-----|----------------------------|------------------------|----------------|
| Άντρες | 125 | 33.01 ± 3.81 | 60.46 ± 19.06 | 2.47 ± 0.22 |
| Γυναίκες | 378 | 30.94 ± 3.57 | 38.16 ± 6.93 | 2.85 ± 0.15 |
| Σύνολο | 503 | 31.46 ± 3.74 | 43.70 ± 14.79 | 5.75 ± 2.92 |

Εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης: Παρατηρήθηκε με τον έλεγχο t , ότι οι μέσες τιμές της συνολικής άσκησης των ανδρών ($M = 236.64$) είναι σημαντικά μεγαλύτερες από εκείνες των γυναικών καθώς και οι μέσες τιμές στα λεπτά αερόβιας άσκησης ($M = 138.24$) και μυϊκής ενδυνάμωσης ($M = 79.92$). Επιπλέον, απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση ισότητας των διακυμάνσεων για όλες τις μορφές άσκησης του ερωτήματος, καθώς το $p < 0.05$. Τέλος, οι εργαζόμενες γυναίκες ασκούνται περισσότερο λεπτά με τη μορφή γιόγκα και πιλάτες ($M = 19.1$) σε σχέση με τους άνδρες, χωρίς όμως να παρατηρείται στατιστική σημαντικότητα ($p > 0.05$). Απορρίπτεται η H_04 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Στο Σχήμα 4 απεικονίζονται οι στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων για την αερόβια άσκηση ($t(501) = 2.63, p = 0.009$), τη μυϊκή ενδυνάμωση ($t(501) = 5.99, p < 0.001$) και τη συνολική άσκηση ($t(501) = 6.33, p < 0.001$), ενώ στον Πίνακα 11 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών.

Πίνακας 11. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις εβδομαδιαίας συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης (λεπτά/εβδ.) ανάλογα με το Φύλο.

| Φύλο | N | Αερόβια Προπόνηση | Μυϊκή Ενδυνάμωση | Γιόγκα - Πιλάτες | Συνολική άσκηση |
|----------|-----|-------------------|------------------|------------------|-----------------|
| Άντρες | 125 | 138.24 ± 89.23 | 79.92 ± 85.10 | 12.72 ± 34.71 | 236.64 ± 142.13 |
| Γυναίκες | 378 | 114.88 ± 75.15 | 32.05 ± 47.57 | 19.10 ± 44.38 | 163.28 ± 100.50 |
| Σύνολο | 503 | 120.69 ± 79.43 | 43.95 ± 62.59 | 17.51 ± 42.24 | 181.51 ± 116.54 |



Σχήμα 4. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνολικής εβδομαδιαίας συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης (ώρες/εβδ.) ανάλογα με το Φύλο.

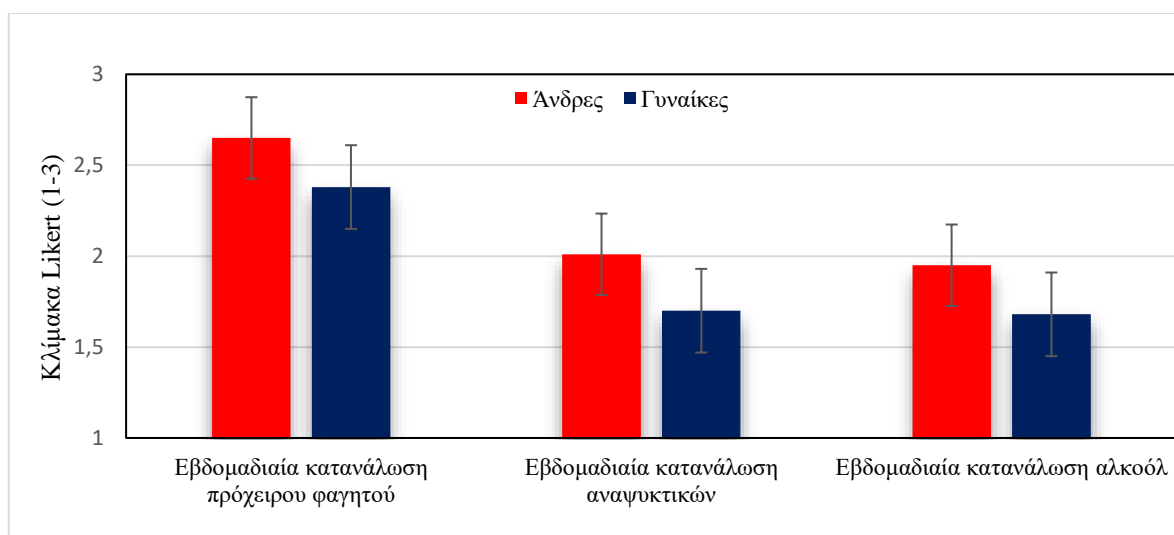
Συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή: Σχετικά με το κατά πόσο οι διατροφικές συνήθειες διαφέρουν στον άνδρα και τη γυναίκα, παρατηρήθηκε πως οι άνδρες έχουν περισσότερα ημερήσια γεύματα αλλά και εβδομαδιαία κατανάλωση φαγητού και αναψυκτικών από τις γυναίκες και επιπλέον έχουν περισσότερους μυοσκελετικούς πόνους αλλά και αυξημένη κατανάλωση αλκοόλ αλλά και επίπεδα ενέργειας με πολύ μικρότερα επίπεδα φυσικών συμπτωμάτων (Πίνακας 12, Πίνακας 13). Από τον έλεγχο t , παρατηρήθηκε ότι οι άνδρες εργαζόμενοι έχουν υψηλότερους μέσους όρους εβδομαδιαίας κατανάλωσης πρόχειρου φαγητού ($t(501) = -2.43, p = 0.016$), εβδομαδιαίας κατανάλωσης αναψυκτικών ($t(501) = 2.90, p = 0.004$) και εβδομαδιαίας κατανάλωσης αλκοόλ ($t(501) = 3.01, p = 0.002$). Γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση H_{a5} . Οι σημαντικές διαφορές παρουσιάζονται μεταξύ των δύο φύλων σχετικά με τις συνήθειες που σχετίζονται με τη διατροφή και την άσκηση και απεικονίζονται στο Σχήμα 5.

Πίνακας 12. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με τη διατροφή ανάλογα με το Φύλο.

| Φύλο | N | Εβδομαδιαία κατανάλωση πρόχειρου φαγητού | Εβδομαδιαία κατανάλωση αναψυκτικών | Εβδομαδιαία κατανάλωση πρωϊνού γεύματος | Εβδομαδιαία κατανάλωση φρούτων |
|----------|-----|------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------|
| Άντρες | 125 | 2.65 ± 1.14 | 2,01 ± 1.08 | 3.67 ± 0.78 | 2.97 ± 0.97 |
| Γυναίκες | 378 | 2.38 ± 0.76 | 1.70 ± 0.87 | 3.43 ± 1.15 | 2.96 ± 0.95 |
| Σύνολο | 503 | 2.45 ± 0.88 | 1.78 ± 0.94 | 3.49 ± 1.07 | 2.96 ± 0.95 |

Πίνακας 13. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με την υγεία ανάλογα με το Φύλο.

| Φύλο | N | Τσιγάρα/ημέρα | Εβδομαδιαία κατανάλωση αλκοόλ | Ώρες ύπνου/ημέρα | Αξιολόγηση ύπνου | Επίπεδα ενέργειας |
|----------|-----|---------------|-------------------------------|------------------|------------------|-------------------|
| Άντρες | 125 | 1.29 ± 0.67 | 1.95 ± 0.84 | 1.62 ± 0.49 | 1.58 ± 0.64 | 2.04 ± 0.62 |
| Γυναίκες | 378 | 1.74 ± 0.89 | 1.68 ± 0.88 | 1.57 ± 0.52 | 1.54 ± 0.63 | 1.81 ± 0.49 |
| Σύνολο | 503 | 1.63 ± 0.86 | 1.75 ± 0.88 | 1.58 ± 0.51 | 1.55 ± 0.63 | 1.86 ± 0.53 |



Σχήμα 5. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με τη διατροφή ανάλογα με το Φύλο.

Εργασιακό άγχος: Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (Πίνακας 14) στο σύνολο των παραγόντων του εργασιακού άγχους, παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .948$, $F_{7,495} = 3.865$, $p = 0.000$). Σημαντική διαφορά παρουσιάστηκε στον παράγοντα της αμοιβαίας υποστήριξης ($F_{1,501} = 4.858$, $p = 0.028$) με

τους άντρες να υπερτερούν ($M = 3.81$) έναντι των γυναικών ($M = 3.67$). Γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση H_a . Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις όλων των παραγόντων του εργασιακού άγχους ανάλογα με το φύλο παρουσιάζονται στον Πίνακα 15.

Πίνακας 14. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές του εργασιακού άγχους ανάλογα με το Φύλο.

| Πηγή Διασποράς | Εξαρτημένες μεταβλητές | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέσα Τετράγωνα | F | p |
|----------------|----------------------------|---------------------|-----|----------------|-------|-------|
| Φύλο | Απαιτήσεις | .521 | 1 | .521 | 1.179 | .278 |
| | Έλεγχος | .069 | 1 | .069 | .190 | .663 |
| | Υποστήριξη από τον προϊστ. | 1.738 | 1 | 1.738 | 3.038 | .082 |
| | Αμοιβαία υποστήριξη | 1.641 | 1 | 1.641 | 4.858 | .028* |
| | Σχέσεις | .066 | 1 | .066 | .194 | .660 |
| | Ρόλος | .569 | 1 | .569 | 1.929 | .165 |
| | Αλλαγή | .259 | 1 | .259 | .455 | .500 |
| Σφάλμα | Απαιτήσεις | 221.337 | 501 | .442 | | |
| | Έλεγχος | 182.273 | 501 | .364 | | |
| | Υποστήριξη από τον προϊστ. | 286.643 | 501 | .572 | | |
| | Αμοιβαία υποστήριξη | 169.643 | 501 | .338 | | |
| | Σχέσεις | 171.488 | 501 | .342 | | |
| | Ρόλος | 147.648 | 501 | .295 | | |
| | Αλλαγή | 285.172 | 501 | .569 | | |
| Σύνολο | Απαιτήσεις | 5121.516 | 503 | | | |
| | Έλεγχος | 6501.417 | 503 | | | |
| | Υποστήριξη από τον προϊστ. | 7190.00 | 503 | | | |
| | Αμοιβαία υποστήριξη | 8008.250 | 503 | | | |
| | Σχέσεις | 8552.938 | 503 | | | |
| | Ρόλος | 9546.120 | 503 | | | |
| | Αλλαγή | 5434.444 | 503 | | | |

Πίνακας 15. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακού άγχους ανάλογα με το Φύλο.

| Φύλο | N | Απαιτήσεις | Έλεγχος | Υποστήριξη από τον προϊστάμ. | Αμοιβαία υποστήριξη | Σχέσεις | Ρόλος | Αλλαγή |
|----------|-----|-------------|-------------|------------------------------|---------------------|-------------|-------------|-------------|
| Άντρες | 125 | 3.18 ± 0.68 | 3.52 ± 0.51 | 3.81 ± 0.61 | 3.85 ± 0.58 | 4.10 ± 0.67 | 4.26 ± 0.44 | 3.16 ± 0.80 |
| Γυναίκες | 378 | 3.10 ± 0.66 | 3.56 ± 0.63 | 3.67 ± 0.78 | 3.98 ± 0.58 | 4.01 ± 0.55 | 4.34 ± 0.57 | 3.21 ± 0.74 |
| Σύνολο | 503 | 3.12 ± 0.66 | 3.54 ± 0.60 | 3.70 ± 0.76 | 3.95 ± 0.58 | 4.08 ± 0.58 | 4.32 ± 0.54 | 3.20 ± 0.75 |

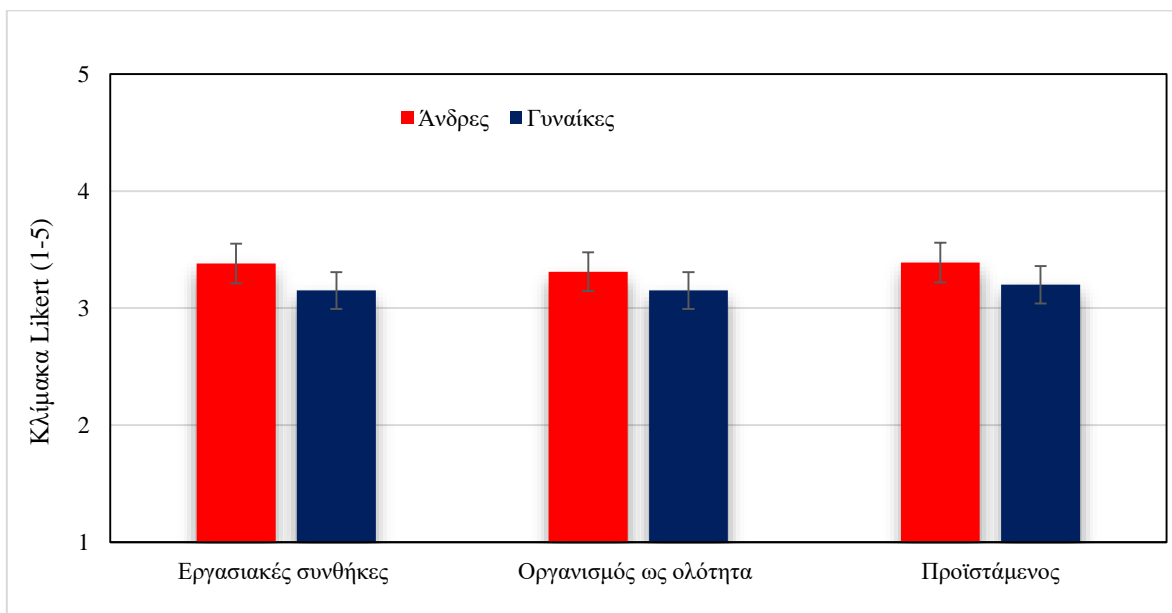
Επαγγελματική ικανοποίηση: Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (Πίνακας 16) στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης, παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .962$, $F_{6,496} = 3.262$, $p = 0.004$). Παρουσιάστηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στους παράγοντες «εργασιακές συνθήκες» ($F_{1,501} = 4.879$, $p = 0.002$), «προϊστάμενος» ($F_{1,501} = 3.214$, $p = 0.019$) και «οργανισμός ως ολότητα» ($F_{1,501} = 2.440$, $p = 0.004$). Απορρίπτεται η H_0 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Στον Πίνακα 17 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης των δύο φύλων και στο Σχήμα 6 απεικονίζονται οι στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων.

Πίνακας 16. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με το Φύλο.

| Πηγή Διασποράς | Εξαρτημένες μεταβλητές | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέσα Τετράγωνα | F | p |
|----------------|------------------------|---------------------|-----|----------------|-------|-------|
| Φύλο | Εργασιακές Συνθήκες | 4.879 | 1 | 4.879 | 9.447 | .002* |
| | Μισθός | .011 | 1 | .011 | .020 | .888 |
| | Προαγωγή | 1.450 | 1 | 1.450 | 3.085 | .080 |
| | Φύση της εργασίας | .443 | 1 | .443 | 1.344 | .247 |
| | Προϊστάμενος | 3.214 | 1 | 3.214 | 5.541 | .019* |
| | Οργανισμός ως ολότητα | 2.440 | 1 | 2.440 | 8.238 | .004* |
| Σφάλμα | Εργασιακές Συνθήκες | 258.739 | 501 | .516 | | |
| | Μισθός | 278.261 | 501 | .555 | | |
| | Προαγωγή | 235.518 | 501 | .470 | | |
| | Φύση της εργασίας | 165.112 | 501 | .330 | | |
| | Προϊστάμενος | 290.536 | 501 | .580 | | |
| | Οργανισμός ως ολότητα | 148.365 | 501 | .296 | | |
| Σύνολο | Εργασιακές Συνθήκες | 5450.240 | 503 | | | |
| | Μισθός | 4474.063 | 503 | | | |
| | Προαγωγή | 4135.444 | 503 | | | |
| | Φύση της εργασίας | 5811.813 | 503 | | | |
| | Προϊστάμενος | 5603.438 | 503 | | | |
| | Οργανισμός ως ολότητα | 5253.000 | 503 | | | |

Πίνακας 17. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με το Φύλο.

| Φύλο | N | Εργασιακές συνθήκες | Μισθός | Προαγωγή | Φύση της εργασίας | Προϊστάμενος | Οργανισμός ως ολότητα |
|----------|-----|---------------------|-------------|-------------|-------------------|--------------|-----------------------|
| Άντρες | 125 | 3.38 ± 0.79 | 2.88 ± 0.65 | 2.88 ± 0.69 | 3.40 ± 0.65 | 3.40 ± 0.84 | 3.30 ± 0.59 |
| Γυναίκες | 378 | 3.15 ± 0.69 | 2.89 ± 0.77 | 2.75 ± 0.68 | 3.33 ± 0.55 | 3.20 ± 0.73 | 3.15 ± 0.53 |
| Σύνολο | 503 | 3.21 ± 0.72 | 2.89 ± 0.74 | 2.78 ± 0.69 | 3.35 ± 0.57 | 3.25 ± 0.77 | 3.19 ± 0.55 |

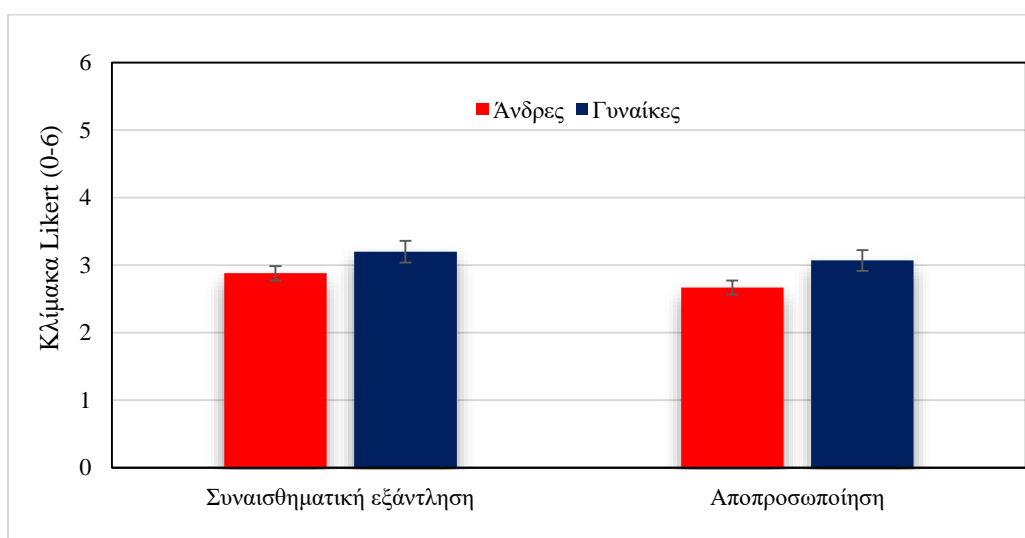


Σχήμα 6. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με το Φύλο.

Επαγγελματική εξουθένωση: Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (Πίνακας 18) στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης, παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .984$, $F_{3,499} = 2.715$, $p = 0.044$). Παρατηρήθηκε πως οι μέσες τιμές των απαντήσεων διαφέρουν εκτός από την περίπτωση των προσωπικών επιτευγμάτων. Παρατηρήθηκε πως οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά συναισθηματικής εξάντλησης ($F_{1,501} = 4.128$, $p = 0.043$) και αποπροσωποποίησης ($F_{1,501} = 5.912$, $p = 0.015$) (Πίνακας 19). Απορρίπτεται η H_0 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Στο Σχήμα 7, απεικονίζονται οι στατιστικά σημαντικές διαφορές στους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των δύο φύλων.

Πίνακας 18. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με το Φύλο.

| Πηγή Διασποράς | Εξαρτημένες μεταβλητές | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέσα Τετράγωνα | F | p |
|----------------|--------------------------|---------------------|-----|----------------|-------|-------|
| Φύλο | Συναισθηματική εξάντληση | 9.621 | 1 | 9.621 | 4.128 | .043* |
| | Αποπροσωποποίηση | 14.475 | 1 | 14.475 | 5.912 | .015* |
| | Προσωπικά επιτεύγματα | .525 | 1 | .525 | .872 | .351 |
| Σφάλμα | Συναισθηματική εξάντληση | 1167.685 | 501 | 2.331 | | |
| | Αποπροσωποποίηση | 1226.697 | 501 | 2.448 | | |
| | Προσωπικά επιτεύγματα | 301.493 | 501 | .602 | | |
| Σύνολο | Συναισθηματική εξάντληση | 6060.240 | 503 | | | |
| | Αποπροσωποποίηση | 5669.120 | 503 | | | |
| | Προσωπικά επιτεύγματα | 12735.750 | 503 | | | |



Σχήμα 7. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με το Φύλο.

Πίνακας 19. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με το Φύλο.

| Φύλο | N | Συναισθηματική εξάντληση | Αποπροσωποποίηση | Προσωπικά επιτεύγματα |
|----------|-----|--------------------------|------------------|-----------------------|
| Άντρες | 125 | 2.88 ± 1.30 | 2.67 ± 1.24 | 5.03 ± 0.87 |
| Γυναίκες | 378 | 3.20 ± 1.60 | 3.07 ± 1.66 | 4.95 ± 0.74 |
| Σύνολο | 503 | 3.11 ± 1.53 | 2.97 ± 1.57 | 4.97 ± 0.78 |

Εργασιακή αποχή και αποδοτικότητα: Τα αποτελέσματα του ελέγχου t έδειξαν ότι οι άνδρες απέχουν λιγότερο από τις γυναίκες εργαζόμενες ($t(501) = -4.39, p < 0.001$) κατά μέσο όρο (σχήμα 8), αλλά στην αποδοτικότητα δεν παρουσιάστηκε σημαντική διαφορά ($p > 0.05$). Απορρίπτεται η H_09 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση, ενώ γίνεται αποδεκτή η H_{010} . Στον Πίνακα 20 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών της επαγγελματικής εξουθένωσης για τα δύο φύλα.

Πίνακας 20. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακής αποχής (μέρες) και αποδοτικότητας ανάλογα με το Φύλο.

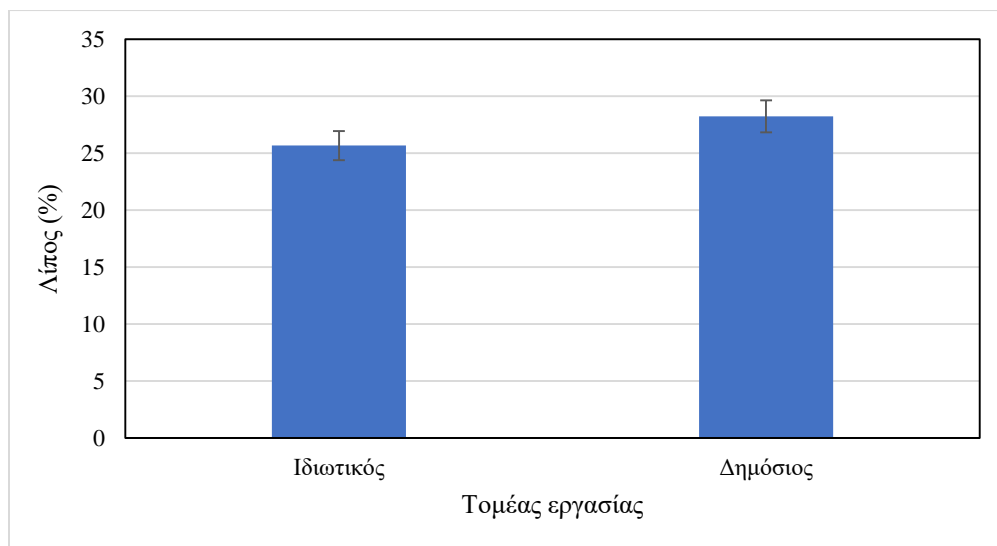
| Φύλο | N | Εργασιακή αποχή | Αποδοτικότητα |
|----------|-----|-----------------|-----------------|
| Άντρες | 125 | 3.75 ± 2.86 | 3.76 ± 0.36 |
| Γυναίκες | 378 | 5.19 ± 3.27 | 3.62 ± 0.39 |
| Σύνολο | 503 | 4.83 ± 3.23 | 3.65 ± 0.38 |

Συγκρίσεις ως προς τον τομέα εργασίας

Σωματομετρικά χαρακτηριστικά: Οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα ($N = 302$) είναι περισσότεροι σε σχέση με τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα ($N = 201$). Η ηλικία των εργαζομένων (εκφρασμένη σε έτη) του δημοσίου τομέα ($M = 43.11$) είναι μεγαλύτερη σε σχέση με αυτή του ιδιωτικού τομέα ($M = 40.95$). Τα εξωτερικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων δεν διαφέρουν. Σύμφωνα με τον έλεγχο t για τα σωματικά χαρακτηριστικά, παρατηρήθηκε, σημαντικά ($t(501) = -4.57, p < 0.001$) μεγαλύτερο ποσοστό λίπους στους εργαζομένους του δημοσίου τομέα ($M = 28.24$) έναντι εκείνου του ιδιωτικού ($M = 25.67$), καθώς και στατιστικά σημαντικά διαφορά στη μεταβλητή της ηλικίας (Πίνακας 21). Ο έλεγχος t στις δύο ομάδες που ερευνήθηκαν, έδειξε ότι απορρίπτεται η H_{011} , ενώ γίνεται αποδεκτή η H_{012} . Οι μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις για το ποσοστό λίπους ανάλογα με τον τομέα εργασίας παρουσιάζονται στον Πίνακα 21 και οι στατιστικά σημαντικές διαφορές απεικονίζονται στο Σχήμα 8.

Πίνακας 21. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους και ΔΜΣ ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας.

| Τομέας Εργασίας | N | Ποσοστό λίπους | ΔΜΣ | Ηλικία |
|-----------------|-----|------------------|------------------|------------------|
| Ιδιωτικός | 302 | 25.68 ± 6.97 | 24.35 ± 4.55 | 40.95 ± 4.70 |
| Δημόσιος | 201 | 28.24 ± 5.55 | 24.58 ± 3.70 | 43.11 ± 4.58 |
| Σύνολο | 503 | 26.70 ± 6.56 | 24.44 ± 4.23 | 41.81 ± 4.76 |



Σχήμα 8. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας.

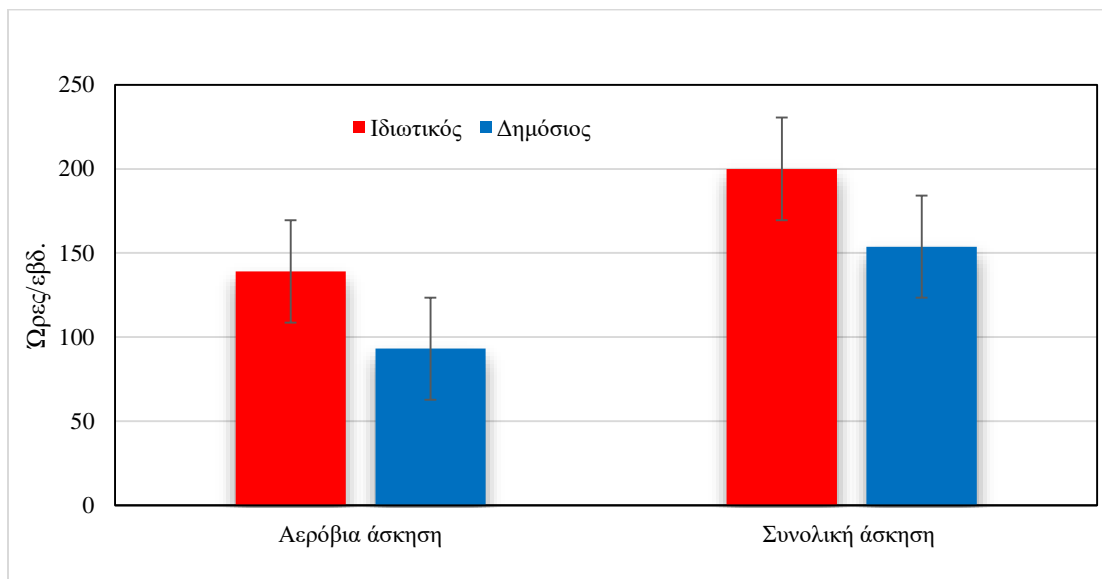
Επίπεδα φυσικής κατάστασης: Τα αποτελέσματα του ελέγχου *t* φανέρωσαν ότι ο μέσος όρος μέγιστης δύναμης του δημοσίου τομέα ($M = 41.36$) είναι σημαντικά ($t(501) = -4.03, p < 0.001$) μικρότερος από εκείνον του ιδιωτικού ($M = 45.25$) ενώ οι άλλες μεταβλητές του πίνακα έχουν ίσους μέσους όρους και διακυμάνσεις. Απορρίπτεται η H_013 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Στον Πίνακα 22 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις όλων των παραγόντων της φυσικής κατάστασης ανάλογα με τον τομέα εργασίας.

Πίνακας 22. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις επιπέδων φυσικής κατάστασης ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας.

| Τομέας Εργασίας | N | VO_2max (ml/kg/min) | Μέγιστη δύναμη (kg) | Ευλυγισία (cm) |
|-----------------|-----|--------------------------|------------------------|-----------------|
| Ιδιωτικός | 302 | 31.73 ± 3.70 | 45.25 ± 16.22 | 5.73 ± 2.83 |
| Δημόσιος | 201 | 31.05 ± 3.76 | 41.37 ± 12.02 | 5.78 ± 3.06 |
| Σύνολο | 503 | 31.46 ± 3.74 | 43.70 ± 14.79 | 5.75 ± 2.92 |

Εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης: Σύμφωνα με τον έλεγχο *t*, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα παρουσίασαν διαφορές ως προς τη συμμετοχή σε αερόβια άσκηση ($t(501) = 7.04, p < 0.001$) και τη συνολική άσκηση ($t(501) = 4.44, p < 0.001$), με τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα να υπερέχουν και στις δύο παραμέτρους (Σχήμα 9). Απορρίπτεται η H_014 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση.

Στα υπόλοιπα είδη άσκησης δεν παρουσιάστηκαν σημαντικές διαφορές ($p > 0.05$). Όλες οι τιμές των μεταβλητών της εβδομαδιαίας συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης παρουσιάζονται στον Πίνακα 23.



Σχήμα 9. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συμμετοχής σε άσκηση ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας.

Πίνακας 23. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις εβδομαδιαίας συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης (ώρες/εβδ.) ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας.

| Τομέας Εργασίας | N | Αερόβια Προπόνηση | Μυϊκή Ενδυνάμωση | Γιόγκα - Πιλάτες | Συνολική άσκηση |
|-----------------|-----|-------------------|------------------|------------------|-----------------|
| Ιδιωτικός | 302 | 139.02 ± 84.68 | 45.13 ± 65.87 | 14.65 ± 34.96 | 200.00 ± 118.61 |
| Δημόσιος | 201 | 93.13 ± 61.442 | 42.16 ± 57.43 | 21.82 ± 51.07 | 153.73 ± 107.83 |
| Σύνολο | 503 | 120.69 ± 79.43 | 43.95 ± 62.59 | 17.51 ± 42.24 | 181.51 ± 116.54 |

Συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή: Σύμφωνα με τον έλεγχο t παρατηρήθηκαν σημαντικές διαφορές στην κατανάλωση αλκοόλ/εβδομάδα ($t(501) = 5.920$, $p < 0.001$) και στις ώρες ύπνου το βράδυ ($t(501) = 2.905$, $p = 0.004$), όπου υπερτερούν σημαντικά οι υπάλληλοι του ιδιωτικού τομέα (Πίνακας 25). Απορρίπτεται η H_0 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση.

Πίνακας 24. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με τη διατροφή ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας.

| Τομέας Εργασίας | N | Εβδομαδιαία κατανάλωση πρόχειρου φαγητού | Εβδομαδιαία κατανάλωση αναψυκτικών | Εβδομαδιαία κατανάλωση πρωϊνού γεύματος | Εβδομαδιαία κατανάλωση φρούτων |
|-----------------|-----|------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------|
| Ιδιωτικός | 302 | 2.50 ± 0.97 | 1.77 ± 0.97 | 3.54 ± 0.96 | 2.95 ± 0.91 |
| Δημόσιος | 201 | 2.37 ± 0.70 | 1.79 ± 0.89 | 3.41 ± 1.23 | 2.98 ± 1.02 |
| Σύνολο | 503 | 2.45 ± 0.88 | 1.78 ± 0.94 | 3.49 ± 1.07 | 2.96 ± 0.95 |

Πίνακας 25. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με την υγεία ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας.

| Τομέας Εργασίας | N | Τσιγάρα/ημέρα | Εβδομαδιαία κατανάλωση αλκοόλ | Ώρες ύπνου/ημέρα | Αξιολόγηση ύπνου | Επίπεδα ενέργειας |
|-----------------|-----|---------------|-------------------------------|------------------|------------------|-------------------|
| Ιδιωτικός | 302 | 1.61 ± 0.90 | 1.93 ± 0.95 | 1.63 ± 0.51 | 1.52 ± 0.61 | 1.87 ± 0.51 |
| Δημόσιος | 201 | 1.66 ± 0.79 | 1.47 ± 0.66 | 1.50 ± 0.50 | 1.60 ± 0.66 | 1.85 ± 0.57 |
| Σύνολο | 503 | 1.63 ± 0.86 | 1.75 ± 0.88 | 1.58 ± 0.51 | 1.55 ± 0.63 | 1.86 ± 0.53 |

Εργασιακό άγχος: Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς στο σύνολο των παραγόντων του εργασιακού άγχους, παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .924$, $F_{7,495} = 5.830$, $p = .000$). Ως προς τις απαιτήσεις ($F_{1,501} = 15.026$, $p < 0.001$) παρουσιάστηκαν μεγαλύτερες τιμές στον δημόσιο τομέα. Σε αντίθεση με τις μεταβλητές έλεγχος ($F_{1,501} = 7.146$, $p = 0.008$) και υποστήριξη από τον προϊστάμενο ($F_{1,501} = 9.417$, $p = 0.002$), όπου παρουσιάζονται μεγαλύτερες τιμές στον ιδιωτικό τομέα. Απορρίπτεται η H_0 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των παραγόντων του εργασιακού άγχους ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας παρουσιάζονται στο Πίνακα 26 και τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς στο Πίνακα 27.

Πίνακας 26. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακού άγχους ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας.

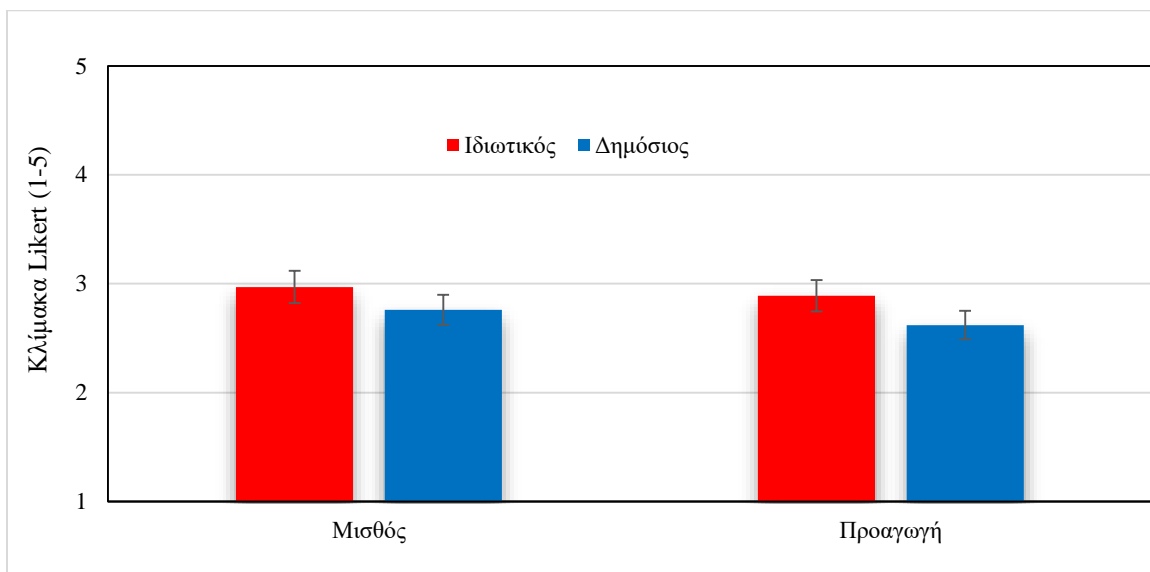
| Τομέας Εργασίας | N | Απαιτήσεις | Έλεγχος | Υποστήριξη από τον προϊστάμενο | Αμοιβαία υποστήριξη | Σχέσεις | Ρόλος | Αλλαγή |
|-----------------|-----|-------------|-------------|--------------------------------|---------------------|-------------|-------------|-------------|
| Ιδιωτικός | 302 | 3.03 ± 0.64 | 3.6 ± 0.65 | 3.79 ± 0.73 | 3.98 ± 0.54 | 4.11 ± 0.55 | 4.31 ± 0.57 | 3.20 ± 0.78 |
| Δημόσιος | 201 | 3.26 ± 0.68 | 3.46 ± 0.52 | 3.58 ± 0.79 | 3.91 ± 0.65 | 4.03 ± 0.63 | 4.33 ± 0.51 | 3.19 ± 0.71 |
| Σύνολο | 503 | 3.12 ± 0.66 | 3.54 ± 0.60 | 3.70 ± 0.76 | 3.95 ± 0.58 | 4.08 ± 0.58 | 4.32 ± 0.54 | 3.20 ± 0.75 |

Πίνακας 27. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές του εργασιακού άγχους ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας.

| Πηγή Διασποράς | Εξαρτημένες μεταβλητές | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέσα Τετράγωνα | F | p |
|-----------------|----------------------------|---------------------|-----|----------------|--------|-------|
| Τομέας Εργασίας | Απαιτήσεις | 6.461 | 1 | 6.461 | 15.026 | .000* |
| | Έλεγχος | 2.564 | 1 | 2.564 | 7.146 | .008* |
| | Υποστήριξη από τον προϊστ. | 5.320 | 1 | 5.320 | 9.417 | .002* |
| | Αμοιβαία υποστήριξη | .519 | 1 | .519 | 1.525 | .217 |
| | Σχέσεις | .785 | 1 | .785 | 2.303 | .130 |
| | Ρόλος | .047 | 1 | .047 | .159 | .690 |
| | Αλλαγή | .017 | 1 | .017 | .030 | .863 |
| Σφάλμα | Απαιτήσεις | 215.437 | 501 | .430 | | |
| | Έλεγχος | 179.778 | 501 | .359 | | |
| | Υποστήριξη από τον προϊστ. | 283.061 | 501 | .565 | | |
| | Αμοιβαία υποστήριξη | 170.3335 | 501 | .340 | | |
| | Σχέσεις | 170.770 | 501 | .341 | | |
| | Ρόλος | 148.169 | 501 | .296 | | |
| | Αλλαγή | 285.414 | 501 | .570 | | |
| Σύνολο | Απαιτήσεις | 5121.516 | 503 | | | |
| | Έλεγχος | 6501.417 | 503 | | | |
| | Υποστήριξη από τον προϊστ. | 7190.00 | 503 | | | |
| | Αμοιβαία υποστήριξη | 8008.250 | 503 | | | |
| | Σχέσεις | 8552.938 | 503 | | | |
| | Ρόλος | 9546.120 | 503 | | | |
| | Αλλαγή | 5434.444 | 503 | | | |

Επαγγελματική ικανοποίηση: Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (Πίνακας 28) στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης, παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .941$, $F_{6,496} = 5.177$, $p = .000$). Φέρει μεγαλύτερες μέσες τιμές σε όλους τους παράγοντες του ερωτήματος στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα. Στατιστικά σημαντικές διαφορές παρατηρήθηκαν στους παράγοντες «μισθός» ($F_{1,501} = 9.518$, $p = 0.002$) και «προαγωγή» ($F_{1,501} = 19.721$, $p < 0.001$), όπου μεγαλύτερες μέσες τιμές εμφανίζουν οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα (Πίνακας 29). Απορρίπτεται η H_{017} και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Στο Σχήμα 10

απεικονίζονται οι στατιστικά σημαντικές διαφορές των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάμεσα στις δύο ομάδες.



Σχήμα 10. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας.

Πίνακας 28. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας.

| Πηγή Διασποράς | Εξαρτημένες μεταβλητές | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέσα Τετράγωνα | F | p |
|-----------------|------------------------|---------------------|-----|----------------|--------|-------|
| Τομέας εργασίας | Εργασιακές Συνθήκες | 1.775 | 1 | 1.775 | 3.397 | .066 |
| | Μισθός | 5.188 | 1 | 5.188 | 9.518 | .002* |
| | Προαγωγή | 8.975 | 1 | 8.975 | 19.721 | .000* |
| | Φύση της εργασίας | .883 | 1 | .883 | 2.685 | .102 |
| | Προϊστάμενος | 1.411 | 1 | 1.411 | 2.419 | .121 |
| | Οργανισμός ως ολότητα | .180 | 1 | .180 | .599 | .439 |
| Σφάλμα | Εργασιακές Συνθήκες | 261.842 | 501 | .523 | | |
| | Μισθός | 273.084 | 501 | .545 | | |
| | Προαγωγή | 227.994 | 501 | .455 | | |
| | Φύση της εργασίας | 164.672 | 501 | .329 | | |
| | Προϊστάμενος | 292.338 | 501 | .584 | | |
| | Οργανισμός ως ολότητα | 150.625 | 501 | .301 | | |
| Σύνολο | Εργασιακές Συνθήκες | 5450.240 | 503 | | | |
| | Μισθός | 4474.063 | 503 | | | |
| | Προαγωγή | 4135.444 | 503 | | | |
| | Φύση της εργασίας | 5811.813 | 503 | | | |
| | Προϊστάμενος | 5603.438 | 503 | | | |
| | Οργανισμός ως ολότητα | 5253.000 | 503 | | | |

Πίνακας 29. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας.

| Τομέας Εργασίας | N | Εργασιακές συνθήκες | Μισθός | Προαγωγή | Φύση της εργασίας | Προϊστάμενος | Οργανισμός ως ολότητα |
|-----------------|-----|---------------------|-------------|-------------|-------------------|--------------|-----------------------|
| Ιδιωτικός | 302 | 3.26 ± 0.71 | 2.97 ± 0.70 | 2.89 ± 0.66 | 3.3 ± 0.55 | 3.29 ± 0.74 | 3.2 ± 0.57 |
| Δημόσιος | 201 | 3.14 ± 0.74 | 2.76 ± 0.79 | 2.62 ± 0.70 | 3.40 ± 0.61 | 3.18 ± 0.80 | 3.16 ± 0.52 |
| Σύνολο | 503 | 3.21 ± 0.72 | 2.89 ± 0.74 | 2.78 ± 0.69 | 3.35 ± 0.57 | 3.25 ± 0.77 | 3.19 ± 0.55 |

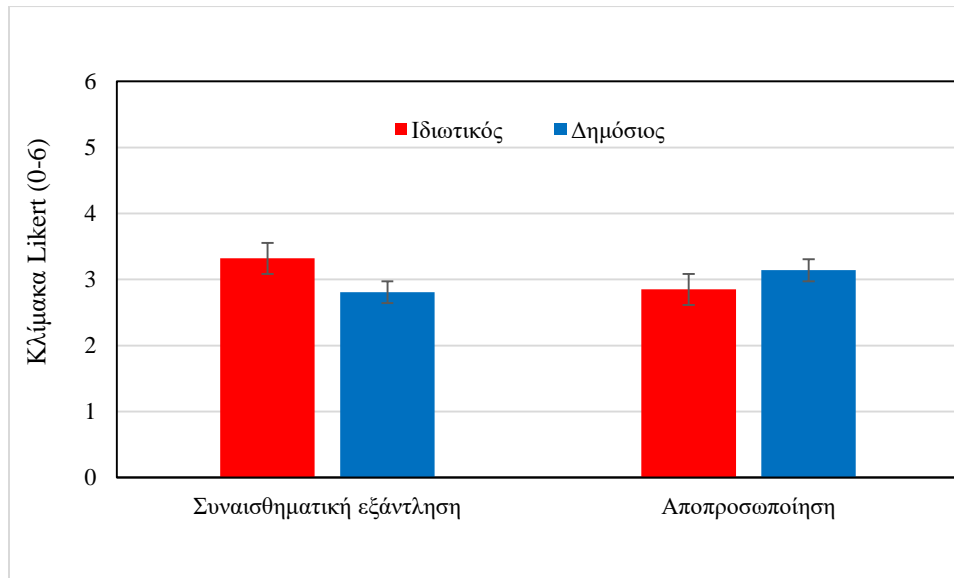
Επαγγελματική εξουθένωση: Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (Πίνακας 30) στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης, παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .954$, $F_{3,499} = 7.956$, $p = .000$). Η συναισθηματική εξάντληση ($F_{1,501} = 14.144$, $p < 0.001$) είναι μεγαλύτερη στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα ($M = 3.32$). Σε αντίθεση με την αποπροσωποποίηση ($F_{1,501} = 4.044$, $p = 0.045$) όπου υπερτερούν οι εργαζόμενοι του δημοσίου τομέα (Πίνακας 31). Απορρίπτεται η H_{018} και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Στο Σχήμα 11 απεικονίζονται οι στατιστικά σημαντικές διαφορές των παραγόντων της συναισθηματικής εξάντλησης για τον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

Πίνακας 30. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας.

| Πηγή Διασποράς | Εξαρτημένες μεταβλητές | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέσα Τετράγωνα | F | p |
|-----------------|------------------------|---------------------|-----|----------------|--------|-------|
| Τομέας εργασίας | Συναισθ. εξάντληση | 32.324 | 1 | 32.324 | 14.144 | .000* |
| | Αποπροσωποποίηση | 9.939 | 1 | 9.939 | 4.044 | .045* |
| | Προσ. επιτεύγματα | .299 | 1 | .299 | .496 | .481 |
| Σφάλμα | Συναισθ. εξάντληση | 1144.982 | 501 | 2.285 | | |
| | Αποπροσωποποίηση | 1231.233 | 501 | 2.458 | | |
| | Προσ. επιτεύγματα | 301.719 | 501 | .602 | | |
| Σύνολο | Συναισθ. εξάντληση | 6060.240 | 503 | | | |
| | Αποπροσωποποίηση | 5669.120 | 503 | | | |
| | Προσ. επιτεύγματα | 12735.750 | 503 | | | |

Πίνακας 31. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας.

| Τομέας Εργασίας | N | Συναισθηματική εξάντληση | Αποπροσωποποίηση | Προσωπικά επιτεύγματα |
|-----------------|-----|--------------------------|------------------|-----------------------|
| Ιδιωτικός | 302 | 3.32 ± 1.50 | 2.85 ± 1.51 | 4.99 ± 0.80 |
| Δημόσιος | 201 | 2.81 ± 1.53 | 3.14 ± 1.65 | 4.94 ± 0.70 |
| Σύνολο | 503 | 3.11 ± 1.53 | 2.97 ± 1.57 | 4.97 ± 0.78 |



Σχήμα 11. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής εξουθενωσης ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας.

Εργασιακή αποχή και αποδοτικότητα: Τα αποτελέσματα του ελέγχου t στη διαφοροποίηση του εργασιακού χώρου σε εργαζομένους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα δεν είναι στατιστικά σημαντικά για καμία από τις δύο παραμέτρους ($p > 0.05$). Γίνονται αποδεκτές οι υποθέσεις H_{019} και H_{020} . Στον Πίνακα 32 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις για τις μεταβλητές της εργασιακής αποχής και της αποδοτικότητας.

Πίνακας 32. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακής αποχής (μέρες) και αποδοτικότητας ανάλογα με τον Τομέα Εργασίας.

| Τομέας Εργασίας | N | Εργασιακή αποχή | Αποδοτικότητα |
|-----------------|-----|-----------------|---------------|
| Ιδιωτικός | 302 | 4.73 ± 3.37 | 3.65 ± 0.40 |
| Δημόσιος | 201 | 5.00 ± 3.01 | 3.65 ± 0.36 |
| Σύνολο | 503 | 4.83 ± 3.23 | 3.65 ± 0.38 |

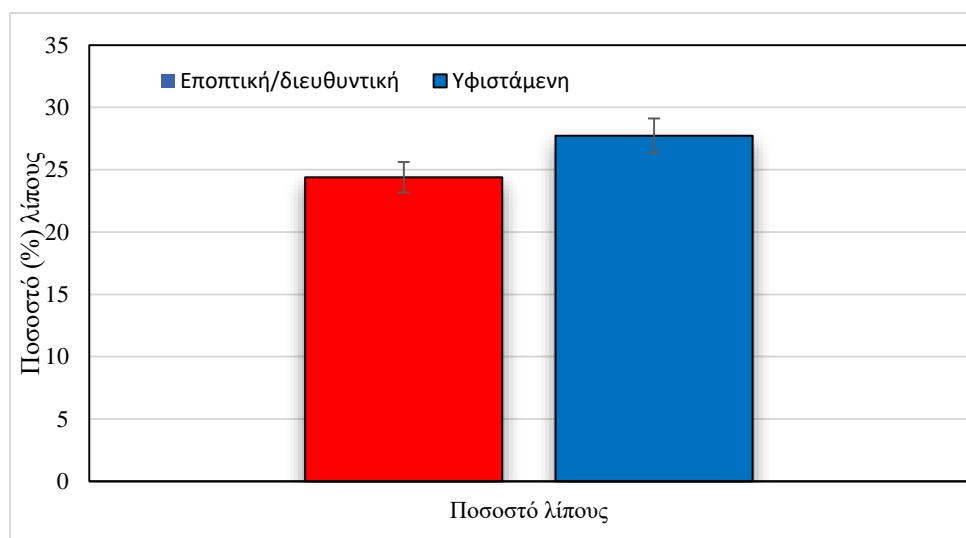
Συγκρίσεις ως προς τη θέση εργασίας (επίπεδο ιεραρχίας)

Σωματομετρικά χαρακτηριστικά: Σε συνέχεια της παρούσας ανάλυσης ερευνήθηκε με τον έλεγχο t με ποιόν τρόπο η θέση εργασίας μπορεί να αποφέρει διαφορετικά αποτελέσματα στα σωματομετρικά χαρακτηριστικά. Παρατηρήθηκε ότι η ηλικία των δύο βαθμίδων εργασίας «εποπτική/διευθυντική» και «υφιστάμενη» είναι ίσες. Επίσης, ο ΔΜΣ είναι μεγαλύτερος στη βαθμίδα «κατώτερη» ($M = 25.19$) με $t(501) = -6.697, p < 0.001$, όπως και το ποσοστό λίπους ($M = 27.73$) με $t(501) = -5.71, p < 0.001$ (Σχήμα 12). Απορρίπτονται

οι H₀21 και H₀22 και γίνονται αποδεκτές οι εναλλακτικές υποθέσεις. Στον Πίνακα 33 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τα σωματομετρικά χαρακτηριστικά των δύο θέσεων.

Πίνακας 33. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους και ΔΜΣ ανάλογα με τη Θέση Εργασίας.

| Θέση Εργασίας | N | Ποσοστό λίπους | ΔΜΣ |
|---------------|-----|----------------|--------------|
| Εποπτ/Διευθ. | 155 | 24.39 ± 5.80 | 22.77 ± 3.46 |
| Υφιστάμενη | 348 | 27.73 ± 6.62 | 25.19 ± 4.32 |
| Σύνολο | 503 | 26.70 ± 6.56 | 24.44 ± 4.23 |



Σχήμα 12. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους ανάλογα με τη Θέση Εργασίας.

Επίπεδα φυσικής κατάστασης: Στη συνέχεια της ενότητας αυτής διερευνήθηκε με τον έλεγχο t ο τρόπος με τον οποίο οι μεταβλητές της φυσικής κατάστασης διαφοροποιούνται σε σχέση με την ιεραρχική βαθμίδα των εργαζόμενων. Όπως παρατηρήθηκε η μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου διαφέρει στατιστικά σημαντικά και ως προς τις δύο μεταβλητές ($t(501) = 2.28, p = 0.023$) με τα άτομα που βρίσκονται σε εποπτική/διευθυντική θέση να υπερτερούν. Στις υπόλοιπες μεταβλητές δεν παρουσιάστηκαν σημαντικές διαφορές ($p > 0.001$). Απορρίπτεται η H₀23 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Στον Πίνακα 34 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των επιπέδων της φυσικής κατάστασης για τις δύο θέσεις εργασίας.

Πίνακας 34. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις επιπέδων φυσικής κατάστασης ανάλογα με τη Θέση Εργασίας.

| Θέση Εργασίας | N | VO_2max (ml/kg/min) | Μέγιστη δύναμη (kg) | Ευλυγισία (cm) |
|---------------|-----|--------------------------|------------------------|----------------|
| Εποπτ/Διευθ. | 155 | 32.09 ± 4.46 | 44.83 ± 14.83 | 5.55 ± 3.11 |
| Υφιστάμενη | 348 | 31.18 ± 3.34 | 43.20 ± 14.77 | 5.84 ± 2.84 |
| Σύνολο | 503 | 31.46 ± 3.74 | 43.70 ± 14.79 | 5.75 ± 2.92 |

Εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης: Παρατηρήθηκε ότι τα συνολικά λεπτά άσκησης υπερβαίνουν τις 3,5 ώρες την εβδομάδα για εργαζόμενους σε υψηλότερη ιεραρχική βαθμίδα έναντι των σχεδόν 3 ωρών για τους εργαζομένους της χαμηλότερης βαθμίδας. Ο έλεγχος *t* δεν απορρίπτει τη μηδενική υπόθεση ίσων διακυμάνσεων για την εβδομαδιαία μυϊκή ενδυνάμωση ($t(501) = 2.722$, $p < 0.01$) μεταξύ των δύο ομάδων μελέτης. Οι εργαζόμενοι σε ανώτερη θέση γυμνάζονται κατά μ.ό. συνολικά περισσότερο ($M = 196.20$) σε σχέση με τους υπαλλήλους κατώτερης θέσης ($M = 174.97$), χωρίς όμως να εμφανίζεται στατιστική σημαντικότητα ($p > 0.05$). Απορρίπτεται η H_024 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Στον Πίνακα 35 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις της εβδομαδιαίας συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης.

Πίνακας 35. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις εβδομαδιαίας συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης (ώρες/εβδ.) ανάλογα με τη Θέση Εργασίας.

| Θέση Εργασίας | N | Αερόβια Προπόνηση | Μυϊκή Ενδυνάμωση | Γιόγκα - Πιλάτες | Συνολική άσκηση |
|---------------|-----|----------------------|---------------------|------------------|-----------------|
| Εποπτ/Διευθ. | 155 | 121.55 ± 76.01 | 46.45 ± 51.53 | 22.39 ± 53.01 | 196.19 ± 127.43 |
| Υφιστάμενη | 348 | 120.30 ± 80.98 | 42.83 ± 66.97 | 15.34 ± 36.32 | 174.97 ± 110.92 |
| Σύνολο | 503 | 120.69 ± 79.43 | 43.95 ± 62.59 | 17.51 ± 42.24 | 181.51 ± 116.54 |

Συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή: Σύμφωνα με τον έλεγχο *t*, η βαθμίδα «εποπτική/διευθυντική» κάνει χρήση κατανάλωσης αναψυκτικών σε μεγαλύτερο βαθμό από την βαθμίδα «υφιστάμενη» ($t(501) = -1.98$, $p = 0.048$). Επίσης σημαντικές διαφορές παρατηρούνται και στα προβλήματα υγείας σε αυτούς τους εργαζομένους. Επίσης, παρουσιάστηκαν σημαντικές διαφορές στην εβδομαδιαία κατανάλωση πρωϊνού γεύματος ($t(501) = 2.43$, $p = 0.016$), στην εβδομαδιαία κατανάλωση φρούτων ($t(501) = 2.98$, $p = 0.003$) και στις ώρες ύπνου ($t(501) = 3.67$, $p < 0.001$). Απορρίπτεται η H_025 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Οι μέσες τιμές και οι

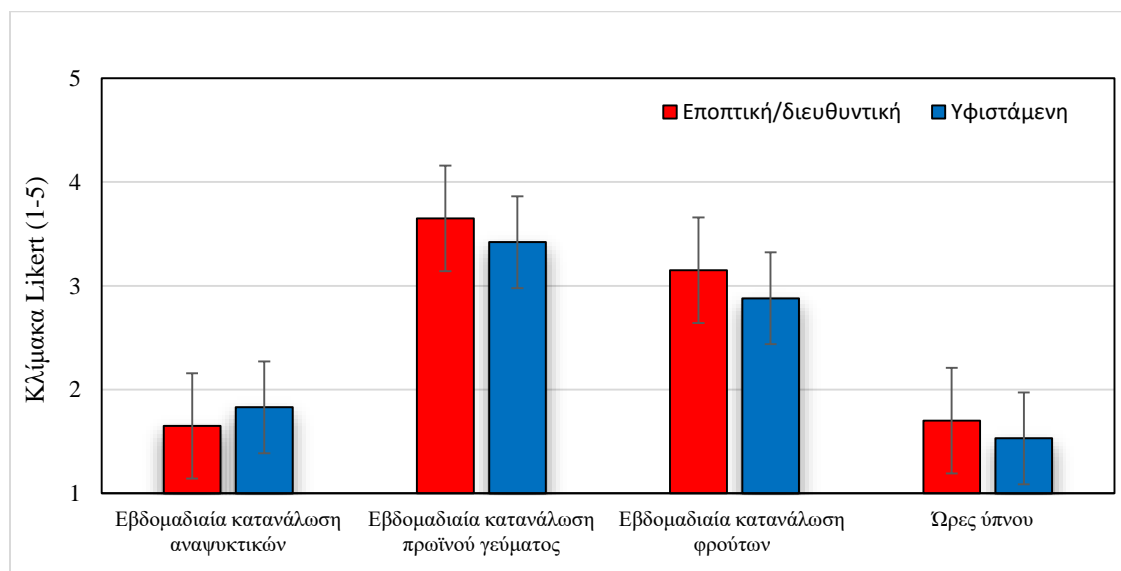
τυπικές αποκλίσεις των παραγόντων που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή παρατίθενται στον Πίνακα 36 και Πίνακα 37. Οι στατιστικά σημαντικές διαφορές των παραγόντων μεταξύ των δύο θέσεων εργασίας απεικονίζονται στο Σχήμα 13.

Πίνακας 36. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με τη διατροφή ανάλογα με τη Θέση Εργασίας.

| Θέση Εργασίας | N | Εβδομαδιαία κατανάλωση πρόχειρου φαγητού | Εβδομαδιαία κατανάλωση αναψυκτικών | Εβδομαδιαία κατανάλωση πρωϊνού γεύματος | Εβδομαδιαία κατανάλωση φρούτων |
|---------------|-----|------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------|
| Εποπτ/Διευθ. | 155 | 2.39 ± 0.92 | 1.65 ± 0.97 | 3.65 ± 0.84 | 3.15 ± 0.97 |
| Υφιστάμενη | 348 | 3.05 ± 0.74 | 1.83 ± 0.92 | 3.42 ± 1.16 | 2.88 ± 0.93 |
| Σύνολο | 503 | 2.45 ± 0.88 | 1.78 ± 0.94 | 3.49 ± 1.07 | 2.96 ± 0.95 |

Πίνακας 37. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με την υγεία ανάλογα με τη Θέση Εργασίας.

| Θέση Εργασίας | N | Τσιγάρα/ημέρα | Εβδομαδιαία κατανάλωση αλκοόλ | Ώρες ύπνου/ημέρα | Αξιολόγηση ύπνου | Επίπεδα ενέργειας |
|---------------|-----|---------------|-------------------------------|------------------|------------------|-------------------|
| Εποπτ/Διευθ. | 155 | 1.54 ± 9.13 | 1.75 ± 0.87 | 1.70 ± 0.46 | 1.48 ± 0.56 | 1.82 ± 0.60 |
| Υφιστάμενη | 348 | 1.97 ± 0.83 | 1.75 ± 0.88 | 1.53 ± 0.53 | 1.58 ± 0.65 | 1.88 ± 0.50 |
| Σύνολο | 503 | 1.63 ± 0.86 | 1.75 ± 0.88 | 1.58 ± 0.51 | 1.55 ± 0.63 | 1.86 ± 0.53 |



Σχήμα 13. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή ανάλογα με τη Θέση Εργασίας.

Εργασιακό άγχος: Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (Πίνακας 38) στο σύνολο των παραγόντων του εργασιακού άγχους, παρουσίασαν

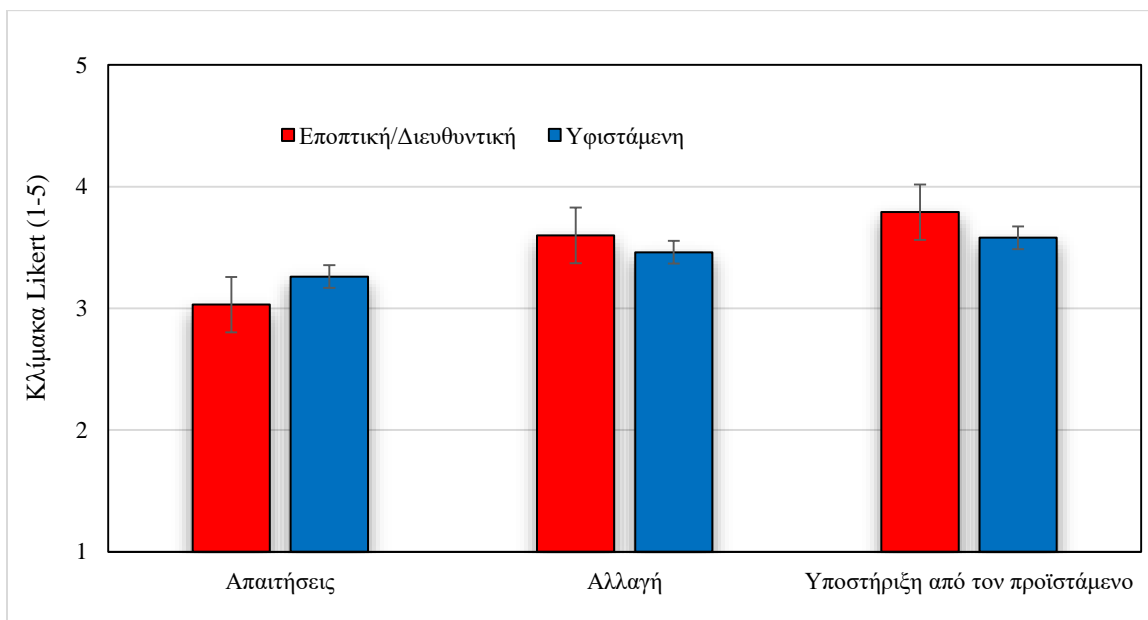
στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .903$, $F_{7,495} = 7.626$, $p = .000$). Παρατηρήθηκε ότι οι τιμές των απαιτήσεων ($F_{1,501} = 6.351$, $p = 0.012$), και της αλλαγή στο εργασιακό περιβάλλον ($F_{1,501} = 9.815$, $p = 0.002$) στους εργαζόμενους σε διευθυντική θέση είναι στατιστικά σημαντικά μικρότερες, όπως και στην υποστήριξη από τον προϊστάμενο ($F_{1,501} = 12.603$, $p < 0.001$). Στον Πίνακα 39 παρατίθενται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών του εργασιακού άγχους. Απορρίπτεται η H_0 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Στο Σχήμα 14 απεικονίζονται οι στατιστικά σημαντικές διαφορές των παραγόντων του εργασιακού άγχους ανάμεσα στις δύο θέσεις εργασίας.

Πίνακας 38. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές του εργασιακού άγχους ανάλογα με τη Θέση Εργασίας.

| Πηγή Διασποράς | Εξαρτημένες μεταβλητές | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέσα Τετράγωνα | F | p |
|----------------|----------------------------|---------------------|-----|----------------|--------|-------|
| Θέση εργασίας | Απαιτήσεις | 2.778 | 1 | 2.778 | 6.351 | .012* |
| | Έλεγχος | .081 | 1 | .081 | .223 | .637 |
| | Υποστήριξη από τον προϊστ. | 7.076 | 1 | 7.076 | 12.603 | .000* |
| | Αμοιβαία υποστήριξη | .089 | 1 | .089 | .260 | .610 |
| | Σχέσεις | .001 | 1 | .001 | .002 | .962 |
| | Ρόλος | .270 | 1 | .270 | 915 | .339 |
| | Αλλαγή | 5.484 | 1 | 5.484 | 9.815 | .002* |
| Σφάλμα | Απαιτήσεις | 219.121 | 501 | .437 | | |
| | Έλεγχος | 182.261 | 501 | .364 | | |
| | Υποστήριξη από τον προϊστ. | 281.305 | 501 | .561 | | |
| | Αμοιβαία υποστήριξη | 170.765 | 501 | .341 | | |
| | Σχέσεις | 171.554 | 501 | .342 | | |
| | Ρόλος | 147.946 | 501 | .295 | | |
| | Αλλαγή | 279.947 | 501 | .559 | | |
| Σύνολο | Απαιτήσεις | 5121.516 | 503 | | | |
| | Έλεγχος | 6501.417 | 503 | | | |
| | Υποστήριξη από τον προϊστ. | 7190.00 | 503 | | | |
| | Αμοιβαία υποστήριξη | 8008.250 | 503 | | | |
| | Σχέσεις | 8552.938 | 503 | | | |
| | Ρόλος | 9546.120 | 503 | | | |
| | Αλλαγή | 5434.444 | 503 | | | |

Πίνακας 39. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακού άγχους ανάλογα με τη Θέση Εργασίας.

| Θέση Εργασίας | N | Απαιτήσεις | Έλεγχος | Υποστήριξη από τον προϊστάμενο | Αμοιβαία υποστήριξη | Σχέσεις | Ρόλος | Αλλαγή |
|---------------|-----|-------------|-------------|--------------------------------|---------------------|-------------|-------------|-------------|
| Εποπ/Διευθ. | 155 | 3.01 ± 0.69 | 3.56 ± 0.63 | 3.53 ± 0.86 | 3.93 ± 0.57 | 4.08 ± 0.52 | 4.29 ± 0.70 | 3.04 ± 0.76 |
| Υφιστάμενη | 348 | 3.17 ± 0.65 | 3.54 ± 0.59 | 3.78 ± 0.70 | 3.96 ± 0.59 | 4.08 ± 0.70 | 4.34 ± 0.46 | 3.27 ± 0.74 |
| Σύνολο | 503 | 3.12 ± 0.66 | 3.54 ± 0.60 | 3.70 ± 0.76 | 3.95 ± 0.58 | 4.08 ± 0.58 | 4.32 ± 0.54 | 3.20 ± 0.75 |



Σχήμα 14. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακού άγχους ανάλογα με τη Θέση Εργασίας.

Επαγγελματική ικανοποίηση: Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (Πίνακας 40) στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης, παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .957$, $F_{6,496} = 3.729$, $p = .001$). Η επαγγελματική ικανοποίηση με τις εργασιακές συνθήκες, την προαγωγή και τη σχέση με τον προϊστάμενο είναι ίσες στους εργαζομένους της ανώτερης και της κατώτερης βαθμίδας. Στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους, παρατηρήθηκαν στους παράγοντες «μισθός» ($F_{1,501} = 6.692$, $p = 0.010$) και «φύση της εργασίας» ($F_{1,501} = 11.475$, $p = 0.001$), με τους υπαλλήλους των ανώτερων θέσεων να υπερτερούν (Πίνακας 41). Απορρίπτεται η H_0 27 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση.

Πίνακας 40. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τη Θέση Εργασίας.

| Πηγή Διασποράς | Εξαρτημένες μεταβλητές | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέσα Τετράγωνα | F | p |
|----------------|------------------------|---------------------|-----|----------------|--------|-------|
| Θέση εργασίας | Εργασιακές Συνθήκες | .022 | 1 | .022 | .041 | .839 |
| | Μισθός | 3.668 | 1 | 3.668 | 6.692 | .010* |
| | Προαγωγή | .434 | 1 | .434 | .918 | .338 |
| | Φύση της εργασίας | 3.707 | 1 | 3.707 | 11.475 | .001* |
| | Προϊστάμενος | .093 | 1 | .093 | .158 | .691 |
| | Οργανισμός ως ολότητα | .248 | 1 | .248 | .826 | .364 |
| Σφάλμα | Εργασιακές Συνθήκες | 263.596 | 501 | .526 | | |
| | Μισθός | 274.604 | 501 | .548 | | |
| | Προαγωγή | 236.535 | 501 | .472 | | |
| | Φύση της εργασίας | 161.848 | 501 | .323 | | |
| | Προϊστάμενος | 293.657 | 501 | .586 | | |
| | Οργανισμός ως ολότητα | 150.557 | 501 | .301 | | |
| Σύνολο | Εργασιακές Συνθήκες | 5450.240 | 503 | | | |
| | Μισθός | 4474.063 | 503 | | | |
| | Προαγωγή | 4135.444 | 503 | | | |
| | Φύση της εργασίας | 5811.813 | 503 | | | |
| | Προϊστάμενος | 5603.438 | 503 | | | |
| | Οργανισμός ως ολότητα | 5253.000 | 503 | | | |

Πίνακας 41. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τη Θέση Εργασίας.

| Θέση Εργασίας | N | Εργασιακές συνθήκες | Μισθός | Προαγωγή | Φύση της εργασίας | Προϊστάμενος | Οργανισμός ως ολότητα |
|---------------|-----|---------------------|-------------|-------------|-------------------|--------------|-----------------------|
| Εποπτ/Διευθ. | 155 | 3.20 ± 0.84 | 3.02 ± 0.77 | 2.83 ± 0.74 | 3.48 ± 0.51 | 3.27 ± 0.75 | 3.15 ± 0.58 |
| Υφιστάμενη | 348 | 3.22 ± 0.67 | 2.83 ± 0.72 | 2.76 ± 0.66 | 3.29 ± 0.59 | 3.24 ± 0.77 | 3.20 ± 0.53 |
| Σύνολο | 503 | 3.21 ± 0.72 | 2.89 ± 0.74 | 2.78 ± 0.69 | 3.35 ± 0.57 | 3.25 ± 0.77 | 3.19 ± 0.55 |

Επαγγελματική εξουθένωση: Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (Πίνακας 42) στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης, παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .985$, $F_{3,499} = 2.733$, $p = .005$). Η συναισθηματική εξάντληση που παρατηρήθηκε στους εργαζομένους του ιδιωτικού

τομέα παρατηρείται πιο συχνά στις μεγαλύτερες ($M = 3.33$) ιεραρχικά θέσεις ($F_{1,501} = 4.538$, $p = 0.034$). Απορρίπτεται η H_{028} και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Στον Πίνακα 43 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Πίνακας 42. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με τη Θέση Εργασίας.

| Πηγή Διασποράς | Εξαρτημένες μεταβλητές | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέσα Τετράγωνα | F | p |
|----------------|--------------------------|---------------------|-----|----------------|-------|-------|
| Θέση εργασίας | Συναισθηματική εξάντληση | 10.569 | 1 | 10.569 | 4.538 | .034* |
| | Αποπροσωποποίηση | .102 | 1 | .102 | .041 | .839 |
| | Προσωπικά επιτεύγματα | 1.240 | 1 | 1.240 | 2.066 | .151 |
| Σφάλμα | Συναισθηματική εξάντληση | 1166.737 | 501 | 2.329 | | |
| | Αποπροσωποποίηση | 1241.070 | 501 | 2.477 | | |
| | Προσωπικά επιτεύγματα | 300.778 | 501 | .600 | | |
| Σύνολο | Συναισθηματική εξάντληση | 6060.240 | 503 | | | |
| | Αποπροσωποποίηση | 5669.120 | 503 | | | |
| | Προσωπικά επιτεύγματα | 12735.750 | 503 | | | |

Πίνακας 43. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με τη Θέση Εργασίας.

| Θέση Εργασίας | N | Συναισθηματική εξάντληση | Αποπροσωποποίηση | Προσωπικά επιτεύγματα |
|---------------|-----|--------------------------|------------------|-----------------------|
| Ανώτερη | 155 | 3.33 ± 1.57 | 2.99 ± 1.63 | 5.05 ± 0.78 |
| Υφιστάμενη | 348 | 3.02 ± 2.96 | 2.96 ± 1.55 | 4.94 ± 0.77 |
| Σύνολο | 503 | 3.11 ± 1.53 | 2.97 ± 1.57 | 4.97 ± 0.78 |

Εργασιακή αποχή και αποδοτικότητα: Παρατηρήθηκε ότι οι εργαζόμενοι της ανώτερης βαθμίδας απουσιάζουν κατά μέσο όρο σημαντικά λιγότερο από τους αντίστοιχους της κατώτερης βαθμίδας ($t(501) = -5.25$, $p < 0.001$), ενώ δεν παρουσιάστηκαν σημαντικές διαφορές στον παράγοντα της αποδοτικότητας ($p > 0.005$). Απορρίπτεται η H_{029} , ενώ γίνεται αποδεκτή η H_{030} . Στον Πίνακα 44 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις της εργασιακής αποχής και αποδοτικότητας.

Πίνακας 44. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακής αποχής (μέρες) και αποδοτικότητας ανάλογα με τη Θέση Εργασίας.

| Θέση Εργασίας | N | Εργασιακή αποχή | Αποδοτικότητα |
|---------------|-----|-----------------|---------------|
| Εποπτ/Διευθ. | 155 | 3.73 ± 3.12 | 3.69 ± 0.44 |
| Υφιστάμενη | 348 | 5.32 ± 3.16 | 3.64 ± 0.35 |
| Σύνολο | 503 | 4.83 ± 3.23 | 3.65 ± 0.38 |

Συγκρίσεις ως προς την ηλικία (ηλικιακές ομάδες)

Σωματομετρικά χαρακτηριστικά: Με την Απλή Ανάλυση Διασποράς (One-Way ANOVA) και τη μετα-ανάλυση Bonferroni, μελετήθηκε η μεταβολή για το ποσοστό λίπους και του ΔΜΣ στα ηλικιακά group: 29-39, 40-49, >50 ετών. Απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση ότι οι μέσες τιμές για τις διάφορες ηλικιακές ομάδες είναι ίσες, συνεπώς υπάρχει τουλάχιστον ένας μέσος όρος που διαφέρει μεταξύ των δειγμάτων. Επιπλέον, το ποσοστό λίπους αυξάνεται στατιστικά σημαντικά ($F_{2,500} = 17.986$, $p < 0.001$) με την αύξηση της ηλικιακής ομάδας και διαφέρουν σημαντικά και τα τρία ηλικιακά γκρουπ μεταξύ τους. Τα ίδια στοιχεία ακολουθούν και τα δεδομένα του ΔΜΣ ($F_{2,500} = 12.046$, $p < 0.001$). Απορρίπτονται οι H_{031} και H_{032} και γίνονται αποδεκτές οι εναλλακτικές υποθέσεις. Στον Πίνακα 45 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των σωματομετρικών χαρακτηριστικών.

Πίνακας 45. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους και ΔΜΣ ανάλογα με την Ηλικία.

| Ηλικία (έτη) | N | Ποσοστό λίπους | ΔΜΣ |
|--------------|-----|----------------|--------------|
| 29-39 | 153 | 24.35 ± 5.64 | 23.58 ± 3.84 |
| 40-49 | 326 | 27.51 ± 6.71 | 24.67 ± 4.35 |
| >50 | 24 | 30.72 ± 5.53 | 26.90 ± 4.23 |
| Σύνολο | 503 | 26.70 ± 6.56 | 24.44 ± 4.23 |

Επίπεδα φυσικής κατάστασης: Η μέθοδος της απλής ανάλυσης διασποράς για τα επίπεδα της φυσικής κατάστασης έδειξε για τις ηλικιακές ομάδες πως δεν διαφέρουν σημαντικά εκτός από τη μεταβλητή της μέγιστης πρόσληψης οξυγόνου η οποία μειώνεται στην ηλικία των >50 σε σχέση με τις άλλες ηλικιακές ομάδες και υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($F_{2,500} = 26.833$, $p < 0.001$) μεταξύ και των τριών ηλικιακών γκρουπ. Ενώ ο μέσος όρος μέγιστης δύναμης και η ευλυγισία έχουν ίσους μέσους όρους ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες. Επιπρόσθετα, η συνολική μέγιστη δύναμη σε μεγαλύτερες ηλικιακές

ομάδες μειώνεται σταδιακά αλλά όχι στατιστικά σημαντικά ($p > 0.05$). Απορρίπτεται η H_{033} και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Στον Πίνακα 46 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των επιπέδων της φυσικής κατάστασης.

Πίνακας 46. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις επιπέδων φυσικής κατάστασης ανάλογα με την Ηλικία.

| Ηλικία (έτη) | N | VO_{2max} (ml/kg/min) | Μέγιστη δύναμη (kg) | Ευλυγισία (cm) |
|--------------|-----|----------------------------|------------------------|----------------|
| 29-39 | 153 | 32.89 ± 3.32 | 45.91 ± 17.37 | 5.68 ± 3.06 |
| 40-49 | 326 | 31.04 ± 3.61 | 42.86 ± 13.56 | 5.78 ± 2.83 |
| >50 | 24 | 27.90 ± 4.28 | 41.41 ± 14.79 | 5.75 ± 3.48 |
| Σύνολο | 503 | 31.46 ± 3.74 | 43.70 ± 14.79 | 5.75 ± 2.92 |

Εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης: Στην υπό-ενότητα αυτή με την μέθοδο ANOVA, ερευνήθηκε κατά πόσο οι διάφορες μορφές άσκησης αλληλοεπιδρούν με την ηλικιακή ομάδα των εργαζομένων. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 47, η αερόβια άσκηση φαίνεται να επιλέγεται ως μορφή εκγύμνασης και να έχει μέγιστη τιμή στα 29 – 39 έτη ($M = 126.35$) όπως και η μυϊκή ενδυνάμωση ($M = 61.58$). Μορφές άσκησης όπως γιόγκα και πιλάτες φέρουν μέγιστη τιμή στην ηλικία των >50 ($M = 26.25$). Τέλος, η ανάλυση ANOVA απέδειξε ότι στην αερόβια άσκηση και στην άσκηση με μορφή γιόγκα - πιλάτες δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p > 0.05$), σε αντίθεση με τη μυϊκή ενδυνάμωση ($F_{2,500} = 11.052$, $p < 0.001$) όπου σύμφωνα με τη μετα-ανάλυση Bonferroni, παρατηρήθηκαν διαφορές μεταξύ όλων των ηλικιακών ομάδων και τη συνολική άσκηση ($F_{2,500} = 4.417$, $p = 0.013$), όπου παρουσιάστηκε διαφορά μεταξύ της ηλικιακής ομάδας >50 και της 29-39. Απορρίπτεται η H_{034} και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Στον Πίνακα 47 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις της εβδομαδιαίας συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης ανάλογα με την ηλικία.

Πίνακας 47. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις εβδομαδιαίας συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης (ώρες/εβδ.) ανάλογα με την Ηλικία.

| Ηλικία (έτη) | N | Αερόβια Προπόνηση | Μυϊκή Ενδυνάμωση | Γιόγκα - Πιλάτες | Συνολική άσκηση |
|--------------|-----|----------------------|---------------------|---------------------|-----------------|
| 29-39 | 153 | 163.35 ± 67.58 | 61.58 ± 79.52 | 11.15 ± 28.65 | 198.82 ± 111.52 |
| 40-49 | 326 | 120.28 ± 82.60 | 38.36 ± 52.57 | 19.89 ± 46.23 | 177.48 ± 116.15 |
| >50 | 24 | 89.17 ± 100.21 | 10.00 ± 33.38 | 26.25 ± 11.03 | 127.92 ± 137.52 |
| Σύνολο | 503 | 120.69 ± 79.43 | 43.95 ± 62.59 | 17.51 ± 42.24 | 181.51 ± 116.54 |

Συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή: Τα αποτελέσματα της απλής ανάλυσης διασποράς για την ηλικιακή ομάδα 29 – 39 ετών δείχνει ότι καταναλώνουν σημαντικά ($F_{2,500} = 6.170, p = 0.002$) μεγαλύτερες ποσότητες πρόχειρου φαγητού και αλκοόλ ($F_{2,500} = 4.555, p = 0.011$) ($M = 1.88$). Στην ηλικιακή ομάδα 40 – 49 παρατηρούνται σημαντικά μεγαλύτερα επίπεδα ($F_{2,500} = 6.277, p = 0.002$) στα τσιγάρα που καπνίζουν ($M = 1.72$). Η ηλικιακή ομάδα >50 παρουσίασε σημαντικά ($F_{2,500} = 3.128, p < 0.045$) περισσότερες ώρες ύπνου το βράδυ ($M = 1.83$). Τέλος, γίνεται αποδοχή της μηδενικής υπόθεσης της ισότητας των μέσων για τις μεταβλητές: εβδομαδιαία κατανάλωση αναψυκτικών, εβδομαδιαία κατανάλωση πρωϊνού γεύματος, εβδομαδιαία κατανάλωση φρούτων, ώρες ύπνου το βράδυ, αξιολόγηση ύπνου και επίπεδα ενέργειας με $p > 0.05$. Απορρίπτεται η H_0 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Στους Πίνακες 48 και 49 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των παραγόντων που σχετίζονται με τη διατροφή και την υγεία.

Πίνακας 48. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με τη διατροφή ανάλογα με την Ηλικία.

| Ηλικία (έτη) | N | Εβδομαδιαία κατανάλωση πρόχειρου φαγητού | Εβδομαδιαία κατανάλωση αναψυκτικών | Εβδομαδιαία κατανάλωση πρωϊνού γεύματος | Εβδομαδιαία κατανάλωση φρούτων |
|--------------|-----|------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------|
| 29-39 | 153 | 2.66 ± 0.97 | 1.67 ± 0.88 | 3.39 ± 1.11 | 3.01 ± 0.95 |
| 40-49 | 326 | 2.36 ± 0.82 | 1.81 ± 0.66 | 3.52 ± 1.07 | 2.93 ± 0.95 |
| >50 | 24 | 2.42 ± 0.78 | 1.96 ± 0.96 | 3.67 ± 0.82 | 3.00 ± 1.02 |
| Σύνολο | 503 | 2.45 ± 0.88 | 1.78 ± 0.94 | 3.49 ± 1.07 | 2.96 ± 0.95 |

Πίνακας 49. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με την υγεία ανάλογα με την Ηλικία.

| Ηλικία (έτη) | N | Τσιγάρα/ημέρα | Εβδομαδιαία κατανάλωση αλκοόλ | Ώρες ύπνου/ημέρα | Αξιολόγηση ύπνου | Επίπεδα ενέργειας |
|--------------|-----|---------------|-------------------------------|------------------|------------------|-------------------|
| 29-39 | 153 | 1.88 ± 0.87 | 1.88 ± 0.87 | 1.56 ± 0.50 | 1.54 ± 0.61 | 1.86 ± 0.59 |
| 40-49 | 326 | 1.72 ± 0.88 | 1.72 ± 0.88 | 1.57 ± 0.53 | 1.56 ± 0.64 | 1.88 ± 0.50 |
| >50 | 24 | 1.71 ± 0.90 | 1.71 ± 0.90 | 1.83 ± 0.38 | 1.63 ± 0.58 | 1.61 ± 0.72 |
| Σύνολο | 503 | 1.63 ± 0.86 | 1.75 ± 0.88 | 1.58 ± 0.51 | 1.55 ± 0.63 | 1.86 ± 0.53 |

Εργασιακό άγχος: Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (Πίνακας 50) στο σύνολο των παραγόντων του εργασιακού άγχους, παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .915, F_{14,988} = 3.219, p = .000$). Σημαντικές διαφορές

παρουσιάστηκαν στην υποστήριξη από τον προϊστάμενο ($F_{2,500} = 3.118, p = 0.45$), στις σχέσεις ($F_{2,500} = 3.245, p = 0.040$), στον ρόλο ($F_{2,500} = 10.265, p < 0.001$) και στην αλλαγή ($F_{2,500} = 8.109, p < 0.001$). Η Bonferroni μετά-ANOVA ανάλυση έδειξε ότι για (α) την υποστήριξη από τον προϊστάμενο στο ηλικιακό group (29-39) ($M = 3.58$) είχε στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς το ηλικιακό group 40-49 ($M = 3.76$), (β) οι εργασιακές σχέσεις στο ηλικιακό group 29-39 ($M = 3.98$) έχει στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς το ηλικιακό group 40-49 ($M = 4.12$) και το ηλικιακό group >50 ($M = 4.12$), (γ) ο εργασιακός ρόλος στο ηλικιακό group 29-39 ($M = 4.16$) έχει στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς το ηλικιακό group >50 ($M = 4.52$) και (δ) το εργασιακό άγχος της αλλαγής στο ηλικιακό group 29-39 ($M = 2.99$) έχει στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς το ηλικιακό group >50 ($M = 3.31$). Στις υπόλοιπες αντιπαραθέσεις ζευγών δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p > 0.05$). Απορρίπτεται η H_0 36 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τους παράγοντες του εργασιακού άγχους σε σχέση με την ηλικία παρουσιάζονται στον Πίνακα 51.

Πίνακας 50. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές του εργασιακού άγχους ανάλογα με την Ηλικία.

| Πηγή Διασποράς | Εξαρτημένες μεταβλητές | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέσα Τετράγωνα | F | p |
|----------------|------------------------|---------------------|-----|----------------|--------|-------|
| Ηλικία | Απαιτήσεις | 2.411 | 2 | 1.206 | 2.747 | .065 |
| | Έλεγχος | .845 | 2 | .423 | 1.164 | .313 |
| | Υποστήριξη προϊστ. | 3.553 | 2 | 1.776 | 3.118 | .045* |
| | Αμοιβ. υποστήριξη | 1.184 | 2 | .592 | 1.745 | .176 |
| | Σχέσεις | 2.189 | 2 | 1.099 | 3.245 | .040* |
| | Ρόλος | 5.846 | 2 | 2.923 | 10.265 | .000* |
| | Αλλαγή | 8.967 | 2 | 4.484 | 8.109 | .000* |
| Σφάλμα | Απαιτήσεις | 219.487 | 500 | .439 | | |
| | Έλεγχος | 181.497 | 500 | .363 | | |
| | Υποστήριξη προϊστ. | 284.828 | 500 | .570 | | |
| | Αμοιβ. υποστήριξη | 169.670 | 500 | .339 | | |
| | Σχέσεις | 169.357 | 500 | .339 | | |
| | Ρόλος | 142.370 | 500 | .285 | | |
| | Αλλαγή | 276.464 | 500 | .553 | | |
| Σύνολο | Απαιτήσεις | 5121.516 | 503 | | | |
| | Έλεγχος | 6501.417 | 503 | | | |
| | Υποστήριξη προϊστ. | 7190.00 | 503 | | | |
| | Αμοιβ. υποστήριξη | 8008.250 | 503 | | | |
| | Σχέσεις | 8552.938 | 503 | | | |
| | Ρόλος | 9546.120 | 503 | | | |
| | Αλλαγή | 5434.444 | 503 | | | |

Πίνακας 51. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακού άγχους ανάλογα με την Ηλικία.

| Ηλικία (έτη) | N | Απαιτήσεις | Έλεγχος | Υποστήριξη από προϊστ. | Αμοιβαία υποστήριξη | Σχέσεις | Ρόλος | Αλλαγή |
|--------------|-----|-------------|-------------|------------------------|---------------------|-------------|-------------|-------------|
| 29-39 | 153 | 3.02 ± 0.74 | 3.49 ± 0.69 | 3.58 ± 0.88 | 3.88 ± 0.63 | 3.98 ± 0.74 | 4.17 ± 0.72 | 3.00 ± 0.75 |
| 40-49 | 326 | 3.16 ± 0.63 | 3.57 ± 0.55 | 3.77 ± 0.70 | 3.97 ± 0.55 | 4.13 ± 0.48 | 4.38 ± 0.43 | 3.29 ± 0.73 |
| >50 | 24 | 3.25 ± 0.50 | 3.54 ± 0.74 | 3.66 ± 0.64 | 4.08 ± 0.65 | 4.12 ± 0.67 | 4.53 ± 0.45 | 3.32 ± 0.95 |
| Σύνολο | 503 | 3.12 ± 0.66 | 3.54 ± 0.60 | 3.70 ± 0.76 | 3.95 ± 0.58 | 4.08 ± 0.58 | 4.32 ± 0.54 | 3.20 ± 0.75 |

Επαγγελματική ικανοποίηση: Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (Πίνακας 52) στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης, παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .883$, $F_{12,990} = 5.304$, $p = .000$). Σημαντικές διαφορές παρουσιάστηκαν στους παράγοντες: εργασιακές συνθήκες ($F_{2,500} = 10.993$, $p < 0.001$), μισθός ($F_{2,500} = 4.289$, $p = 0.014$), προϊστάμενος ($F_{2,500} = 3.674$, $p = 0.023$) και οργανισμός ως ολότητα ($F_{2,500} = 4.538$, $p = 0.034$).

Πίνακας 52. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με την Ηλικία.

| Πηγή Διασποράς | Εξαρτημένες μεταβλητές | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέσα Τετράγωνα | F | p |
|----------------|------------------------|---------------------|-----|----------------|--------|-------|
| Ηλικία | Εργασιακές Συνθήκες | 11.104 | 2 | 5.552 | 10.993 | .000* |
| | Μισθός | 4.693 | 2 | 2.347 | 4.289 | .014* |
| | Προαγωγή | 1.841 | 2 | .921 | 1.958 | .142 |
| | Φύση της εργασίας | .112 | 2 | .056 | .169 | .844 |
| | Προϊστάμενος | 6.923 | 2 | 3.461 | 6.034 | .003* |
| | Οργανισμός ως ολότητα | 2.184 | 2 | 1.092 | 3.674 | .026* |
| Σφάλμα | Εργασιακές Συνθήκες | 252.514 | 500 | .505 | | |
| | Μισθός | 273.579 | 500 | .547 | | |
| | Προαγωγή | 235.127 | 500 | .470 | | |
| | Φύση της εργασίας | 165.443 | 500 | .331 | | |
| | Προϊστάμενος | 286.827 | 500 | .574 | | |
| | Οργανισμός ως ολότητα | 148.621 | 500 | .297 | | |
| Σύνολο | Εργασιακές Συνθήκες | 5450.240 | 503 | | | |
| | Μισθός | 4474.063 | 503 | | | |
| | Προαγωγή | 4135.444 | 503 | | | |
| | Φύση της εργασίας | 5811.813 | 503 | | | |
| | Προϊστάμενος | 5603.438 | 503 | | | |
| | Οργανισμός ως ολότητα | 5253.000 | 503 | | | |

Η Bonferroni μετά-ANOVA ανάλυση έδειξε ότι για (α) εργασιακές συνθήκες στο ηλικιακό group (29-39) ($M = 3.12$) είχε στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς το ηλικιακό group (40-49) ($M = 3.29$) και το ηλικιακό group (>50) ($M = 2.64$), (β) ο μισθός στο ηλικιακό group (40-49) ($M = 2.84$) έχει στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς το ηλικιακό group (>50) ($M = 3.28$). (γ) η ικανοποίηση από τον προϊστάμενο στο ηλικιακό group (40-49) ($M = 3.26$) έχει στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς το ηλικιακό group (>50) ($M = 2.72$). και (δ) η ικανοποίηση από τον οργανισμό ως ολότητα στο ηλικιακό group (29-39) ($M = 3.12$) έχει στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς το ηλικιακό group (>50) ($M = 3.44$). Στις υπόλοιπες αντιπαραθέσεις ζευγών δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p > 0.05$). Απορρίπτεται η H_{037} και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης απεικονίζονται στον Πίνακα 53.

Πίνακας 53. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με την Ηλικία.

| Ηλικία (έτη) | N | Εργασιακές συνθήκες | Μισθός | Προαγωγή | Φύση της εργασίας | Προϊστάμενος | Οργανισμός ως ολότητα |
|--------------|-----|---------------------|-------------|-------------|-------------------|--------------|-----------------------|
| 29-39 | 153 | 3.12 ± 0.74 | 2.93 ± 0.74 | 2.70 ± 0.74 | 3.33 ± 0.55 | 3.30 ± 0.73 | 3.13 ± 0.56 |
| 40-49 | 326 | 3.29 ± 0.71 | 2.84 ± 0.75 | 2.82 ± 0.67 | 3.36 ± 0.58 | 3.27 ± 0.78 | 3.19 ± 0.54 |
| >50 | 24 | 2.64 ± 0.45 | 3.28 ± 0.59 | 2.85 ± 0.51 | 2.73 ± 0.54 | 2.72 ± 0.54 | 3.49 ± 0.50 |
| Σύνολο | 503 | 3.21 ± 0.72 | 2.89 ± 0.74 | 2.78 ± 0.69 | 3.35 ± 0.57 | 3.25 ± 0.77 | 3.19 ± 0.55 |

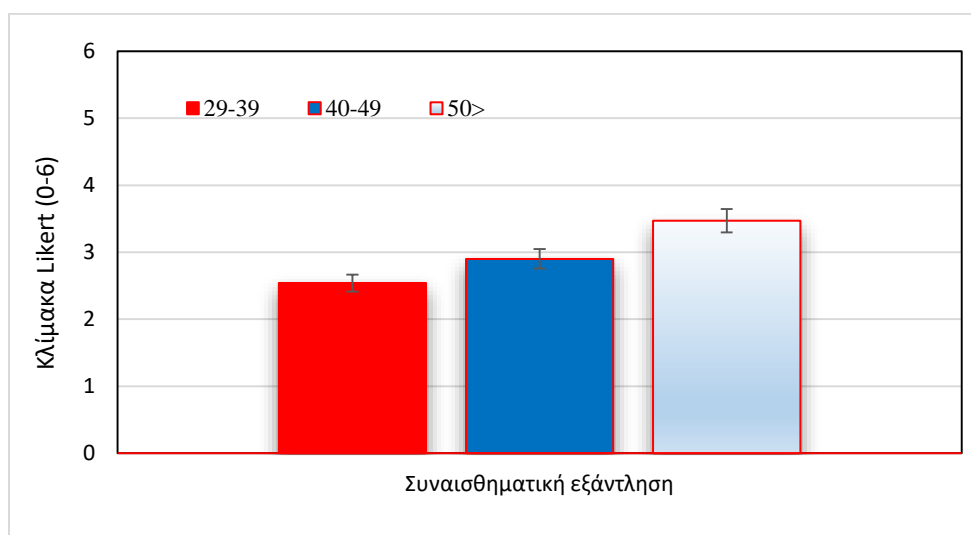
Επαγγελματική εξουθένωση: Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (Πίνακας 54) στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης, παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .956$, $F_{6,996} = 3.734$, $p = .001$). Παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στον παράγοντα συναισθηματική εξάντληση ($F_{2,500} = 9.572$, $p < 0.001$). Η Bonferroni μετά-ANOVA ανάλυση έδειξε ότι για τη συναισθηματική εξάντληση στο ηλικιακό group 29-39 ($M = 3.52$) είχε στατιστικά σημαντικές διαφορές (Σχήμα 15) ως προς το ηλικιακό group 40-49 ($M = 2.89$). Στις υπόλοιπες αντιπαραθέσεις ζευγών δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p > 0.05$). Απορρίπτεται η H_{038} και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσιάζονται στον Πίνακα 55.

Πίνακας 54. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με την Ηλικία.

| Πηγή Διασποράς | Εξαρτημένες μεταβλητές | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέσα Τετράγωνα | F | p |
|----------------|--------------------------|---------------------|-----|----------------|-------|-------|
| Ηλικία | Συναισθηματική εξάντληση | 43.414 | 2 | 21.707 | 9.572 | .000* |
| | Αποπροσωποποίηση | .166 | 2 | .083 | .033 | .967 |
| | Προσωπικά επιτεύγματα | .608 | 2 | .304 | .504 | .604 |
| Σφάλμα | Συναισθηματική εξάντληση | 1133.892 | 500 | 2.268 | | |
| | Αποπροσωποποίηση | 1241.006 | 500 | 2.482 | | |
| | Προσωπικά επιτεύγματα | 301.410 | 500 | .603 | | |
| Σύνολο | Συναισθηματική εξάντληση | 6060.240 | 503 | | | |
| | Αποπροσωποποίηση | 5669.120 | 503 | | | |
| | Προσωπικά επιτεύγματα | 12735.750 | 503 | | | |

Πίνακας 55. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με την Ηλικία.

| Ηλικία (έτη) | N | Συναισθηματική εξάντληση | Αποπροσωποποίηση | Προσωπικά επιτεύγματα |
|--------------|-----|--------------------------|------------------|-----------------------|
| 29-39 | 153 | 3.52 ± 1.62 | 2.94 ± 1.70 | 4.93 ± 0.81 |
| 40-49 | 326 | 2.90 ± 1.42 | 2.98 ± 1.54 | 5.00 ± 0.76 |
| >50 | 24 | 2.90 ± 1.42 | 2.99 ± 1.22 | 4.92 ± 0.77 |
| Σύνολο | 503 | 3.11 ± 1.53 | 2.97 ± 1.57 | 4.97 ± 0.78 |



Σχήμα 15. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συναισθηματικής εξάντλησης ανάλογα με την Ηλικία.

Εργασιακή αποχή και αποδοτικότητα: Σύμφωνα με την απλή ανάλυση διασποράς, οι μέγιστες μέρες απουσίας παρατηρούνται από εργαζομένους ηλικιακής ομάδας >50 ($M = 6.38$). Η Bonferroni μετα-ανάλυση έδειξε σημαντική διαφορά ($F_{2,500} = 2.696, p = 0.024$) μεταξύ των ηλικιακών ομάδων 29-39 και >50. Σε αντίθεση, η μέγιστη αποδοτικότητα εμφανίζεται στους εργαζομένους μικρότερων ηλικιακών ομάδων και η χαμηλότερη παρατηρούμενη τιμή στους εργαζομένους ηλικίας >50. Η Bonferroni μετα-ανάλυση έδειξε σημαντική διαφορά ($F_{2,500} = 4.135, p = 0.017$) μεταξύ των ηλικιακών ομάδων 29-39 και 40-49. Τέλος, σε όλους τους προαναφερθέντες παράγοντες ο πίνακας ANOVA απορρίπτει τη μηδενική υπόθεση, δηλαδή οι μέσες τιμές των απαντήσεων είναι ίσες σε όλες τις μεταβλητές. Απορρίπτονται οι H_{039} και H_{040} και γίνονται αποδεκτές οι εναλλακτικές υποθέσεις. Στον Πίνακα 56 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τις μεταβλητές.

Πίνακας 56. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακής αποχής (μέρες) και αποδοτικότητας ανάλογα με την Ηλικία.

| Ηλικία (έτη) | N | Εργασιακή αποχή | Αποδοτικότητα |
|--------------|-----|-----------------|---------------|
| 29-39 | 153 | 4.49 ± 3.11 | 3.59 ± 0.43 |
| 40-49 | 326 | 4.89 ± 3.30 | 3.69 ± 3.30 |
| >50 | 24 | 6.38 ± 2.67 | 3.55 ± 0.25 |
| Σύνολο | 503 | 4.83 ± 3.23 | 3.65 ± 0.38 |

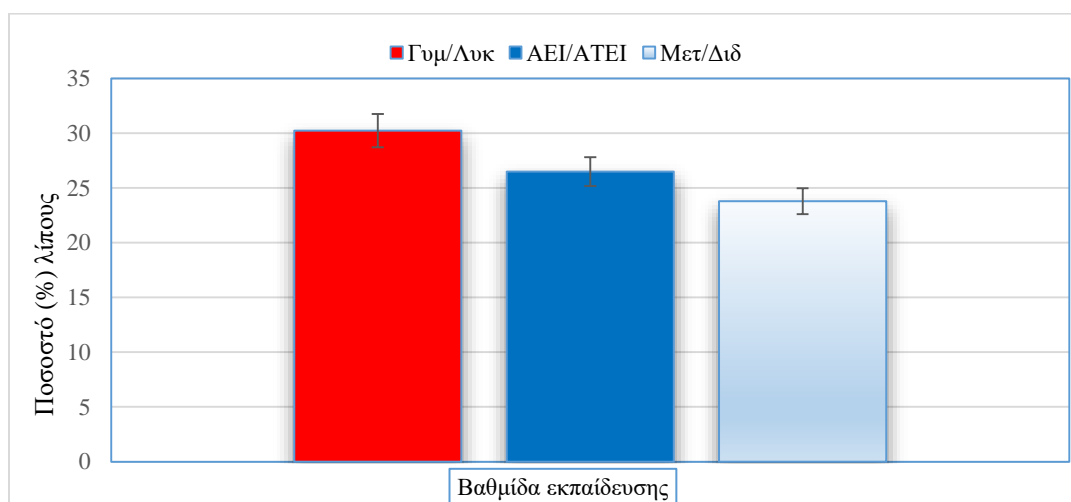
Συγκρίσεις ως προς τη βαθμίδα εκπαίδευσης

Σωματομετρικά χαρακτηριστικά: Η απλή ανάλυση διασποράς έδειξε πως το ποσοστό λίπους στους κατόχους Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος ($N = 153, M = 23.8$) είναι το ελάχιστο που παρατηρείται σε σχέση με τις τρεις βαθμίδες εκπαίδευσης (Σχήμα 16). Ο ΔΜΣ σε αντίθεση φανερώνει μέγιστες μέσες τιμές στους απόφοιτους Γυμν./Λυκείου ($N = 138, M = 25.4$). Τα αποτελέσματα απορρίπτουν τη μηδενική υπόθεση για την ισότητα των μέσων στις μεταβλητές ποσοστό λίπους ($F_{2,500} = 40.919, p < 0.001$), με τη Bonferroni μετα-ανάλυση να δείχνει σημαντικές διαφορές μεταξύ όλων των γκρουπ, ενώ σημαντικές διαφορές παρουσιάστηκαν και στον ΔΜΣ ($F_{2,500} = 15.708, p = 0.002$) με σημαντικές διαφορές μεταξύ των ζευγών: α) απόφοιτοι Γυμ/Λυκ και κάτοχοι Μετ/Διδ και β) απόφοιτοι Α.Ε.Ι./Α.Τ.Ε.Ι. και κάτοχοι Μετ/Διδ. Απορρίπτονται οι H_{041} και H_{042} και γίνονται αποδεκτές οι εναλλακτικές υποθέσεις. Στον Πίνακα 57 παρουσιάζονται οι μέσες

τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των σωματομετρικών χαρακτηριστικών ανάλογα με τη βαθμίδα εκπαίδευσης.

Πίνακας 57. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους και ΔΜΣ ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης.

| Βαθμίδα Εκπαίδευσης | N | Ποσοστό λίπους | ΔΜΣ |
|---------------------|-----|----------------|--------------|
| Γυμ/Λυκ | 138 | 30.24 ± 6.12 | 25.41 ± 4.52 |
| Α.Ε.Ι./Α.Τ.Ε.Ι. | 212 | 26.49 ± 6.52 | 24.91 ± 4.36 |
| Μετ/Διδ | 153 | 23.79 ± 5.39 | 22.93 ± 3.28 |
| Σύνολο | 503 | 26.70 ± 6.56 | 24.44 ± 4.23 |



Σχήμα 16. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης.

Επίπεδα φυσικής κατάστασης: Οι μεγαλύτερες τιμές μέγιστης πρόσληψης οξυγόνου παρατηρούνται στους κατόχους Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος ($N = 153$, $M = 33.1$), η μέγιστη συνολική μέγιστη δύναμη παρατηρήθηκε στους απόφοιτους Α.Ε.Ι./Α.Τ.Ε.Ι. ($N = 212$, $M = 45.2$), και τα υψηλότερα ποσοστά ευλυγισίας - sit and reach παρατηρούνται στους απόφοιτους Γυμν./Λυκείου ($N = 138$, $M = 6.21$), χωρίς όμως να είναι στατιστικά σημαντικά ($p = 0.086$). Συγκεκριμένα η Bonferroni μετα-ανάλυση έδειξε σημαντικές διαφορές ($F_{2,500} = 27.128$, $p < 0.001$) στη μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου μεταξύ και των τριών ομάδων, ενώ σχετικά με τη συνολική μέγιστη δύναμη, παρουσιάστηκε σημαντική διαφορά ($F_{2,500} = 5.531$, $p = 0.004$) μεταξύ των ζευγών: α) απόφοιτοι Γυμ/Λυκ και απόφοιτοι Α.Ε.Ι./Α.Τ.Ε.Ι. και β) απόφοιτοι Γυμ/Λυκ και κάτοχοι Μετ/Διδ.

Απορρίπτεται η H_043 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Στον Πίνακα 58 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των παραγόντων της φυσικής κατάστασης σε σχέση με τη βαθμίδα εκπαίδευσης.

Πίνακας 58. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις επιπέδων φυσικής κατάστασης ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης.

| Βαθμίδα Εκπαίδευσης | N | VO_{2max} (ml/kg/min) | Μέγιστη δύναμη (kg) | Ευλυγισία (cm) |
|----------------------------|----------|-----------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| Γυμ/Λυκ | 138 | 30.01 ± 2.98 | 40.17 ± 12.04 | 6.21 ± 2.70 |
| Α.Ε.Ι./Α.Τ.Ε.Ι. | 212 | 31.24 ± 3.81 | 45.18 ± 16.23 | 5.65 ± 3.13 |
| Μετ/Διδ | 153 | 33.05 ± 3.67 | 44.83 ± 14.52 | 5.48 ± 2.80 |
| Σύνολο | 503 | 31.46 ± 3.74 | 43.70 ± 14.79 | 5.75 ± 2.92 |

Εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης: Το μορφωτικό επίπεδο αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εμφανίζουν περισσότερα εβδομαδιαία λεπτά άσκησης από το μέσο όρο. Επιπλέον, παρατηρήθηκε πως οι απόφοιτοι Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος ($N = 153$, $M = 22.5$) επιλέγουν να γυμναστούν περισσότερο με την μέθοδο Γιόγκα & Πιλάτες. Επίσης, η μέγιστη συνολική άσκηση την εβδομάδα επιτυγχάνεται σημαντικά από τους κάτοχους Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος ($N = 153$, $M = 211.27$). Η απλή ανάλυση διασποράς έδειξε σημαντικές διαφορές για την αερόβια άσκηση ($F_{2,500} = 7.200$, $p = 0.001$), τη μυϊκή ενδυνάμωση ($F_{2,500} = 11.525$, $p < 0.001$), τη γιόγκα-πιλάτες ($F_{2,500} = 5.692$, $p = 0.004$) και τη συνολική άσκηση ($F_{2,500} = 15.813$, $p < 0.001$). Η Bonferroni μετα-ανάλυση για την αερόβια άσκηση, σημαντικές διαφορές για τα ζεύγη: α) απόφοιτοι Γυμ/Λυκ και Απόφοιτοι Α.Ε.Ι./Α.Τ.Ε.Ι. και β) απόφοιτοι Γυμ/λυκ και κάτοχοι Μετ/Διδ. Για τη μυϊκή ενδυνάμωση σημαντικές διαφορές παρουσιάστηκαν για τα ζεύγη: α) απόφοιτοι Γυμ/Λυκ και Απόφοιτοι Α.Ε.Ι./Α.Τ.Ε.Ι. και β) απόφοιτοι Γυμ/λυκ και κάτοχοι Μετ/Διδ. Για τη γιόγκα-πιλάτες σημαντικές διαφορές παρουσιάστηκαν για τα ζεύγη: α) απόφοιτοι Γυμ/Λυκ και Απόφοιτοι Α.Ε.Ι./Α.Τ.Ε.Ι. και β) Απόφοιτοι Α.Ε.Ι./Α.Τ.Ε.Ι. και κάτοχοι Μετ/Διδ. Τέλος, για τη συνολική άσκηση, παρουσιάστηκαν σημαντικές διαφορές για τα ζεύγη: α) απόφοιτοι Γυμ/Λυκ και Απόφοιτοι Α.Ε.Ι./Α.Τ.Ε.Ι. και β) απόφοιτοι Γυμ/λυκ και κάτοχοι Μετ/Διδ. Απορρίπτεται η H_044 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Στον Πίνακα 59 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών που εκφράζουν την συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης σε σχέση με τη βαθμίδα εκπαίδευσης.

Πίνακας 59. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις εβδομαδιαίας συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης (ώρες/εβδ.) ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης.

| Βαθμίδα Εκπαίδευσης | N | <i>Αερόβια Προπόνηση</i> | <i>Μυϊκή Ενδυνάμωση</i> | <i>Γιόγκα - Πιλάτες</i> | <i>Συνολική άσκηση</i> |
|----------------------------|----------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|
| Γυμ/Λυκ | 138 | 99.24 ± 72.66 | 24.53 ± 42.95 | 23.15 ± 44.84 | 138.08 ± 95.97 |
| A.E.I./A.T.E.I. | 212 | 130.33 ± 88.92 | 45.85 ± 64.55 | 10.14 ± 40.42 | 188.30 ± 124.603 |
| Μετ/Διδ | 153 | 126.67 ± 67.24 | 58.82 ± 70.15 | 22.65 ± 40.01 | 211.27 ± 111.06 |
| Σύνολο | 503 | 120.69 ± 79.43 | 43.95 ± 62.59 | 17.51 ± 42.24 | 181.51 ± 116.54 |

Συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή: Σύμφωνα με την απλή ανάλυση διασποράς βέλτιστες διατροφικές συνήθειες παρατηρούνται στους κατόχους Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος ($N = 153$). Οι απόφοιτοι της δευτεροβάθμιας βαθμίδας ($N = 138$), παρατηρήθηκε να έχουν αυξημένα ποσοστά στην εβδομαδιαία κατανάλωση αναψυκτικών ($M = 2.45$) στα ημερήσια τσιγάρα ($M = 1.75$) καθώς και αξιολογούν χειρότερα τον ύπνο τους ($M = 1.7$). Τέλος τα επίπεδα ενέργειας απορρίπτουν τη μηδενική υπόθεση του ελέγχου για την ανεξαρτησία των απαντήσεων προς τις μέσες τιμές τους ($p < 0.05$). Η απλή ανάλυση διασποράς και η Bonferroni μετα-ανάλυση έδειξαν σημαντικές διαφορές για: 1) εβδομαδιαία κατανάλωση πρόχειρου φαγητού ($F_{2,500} = 4.718, p = 0.009$) για το ζεύγος: α) απόφοιτοι A.E.I./A.T.E.I. και κάτοχοι Μετ/Διδ, 2) εβδομαδιαία κατανάλωση αναψυκτικών ($F_{2,500} = 6.317, p = 0.002$) για τα ζεύγη: α) απόφοιτοι Γυμ/Λυκ και απόφοιτοι A.E.I./A.T.E.I. και β) απόφοιτοι Γυμ/Λυκ και κάτοχοι Μετ/Διδ, 3) εβδομαδιαία κατανάλωση πρωινού γεύματος ($F_{2,500} = 8.803, p < 0.001$) για τα ζεύγη: α) απόφοιτοι Γυμ/Λυκ και απόφοιτοι A.E.I./A.T.E.I. και β) απόφοιτοι A.E.I./A.T.E.I. και κάτοχοι Μετ/Διδ 4) εβδομαδιαία κατανάλωση φρούτων ($F_{2,500} = 23.500, p < 0.001$) μεταξύ και των τριών ομάδων, 5) τσιγάρα/ημέρα ($F_{2,500} = 7.862, p < 0.001$) για τα ζεύγη: α) απόφοιτοι Γυμ/Λυκ και κάτοχοι Μετ/Διδ και β) απόφοιτοι A.E.I./A.T.E.I. και κάτοχοι Μετ/Διδ, 6) εβδομαδιαία κατανάλωση αλκοόλ ($F_{2,500} = 19.849, p < 0.001$) για τα ζεύγη: α) απόφοιτοι Γυμ/Λυκ και κάτοχοι Μετ/Διδ και β) απόφοιτοι A.E.I./A.T.E.I. και κάτοχοι Μετ/Διδ, 7) ώρες ύπνου/ημέρα ($F_{2,500} = 7.633, p = 0.001$) για τα ζεύγη: α) απόφοιτοι Γυμ/Λυκ και απόφοιτοι A.E.I./A.T.E.I. και β) απόφοιτοι Γυμ/Λυκ και κάτοχοι Μετ/Διδ και 8) αξιολόγηση ύπνου ($F_{2,500} = 23.500, p < 0.001$) για το ζεύγος: α) απόφοιτοι Γυμ/Λυκ και απόφοιτοι A.E.I./A.T.E.I. Απορρίπτεται η H_0 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Στους Πίνακες 60 και 61 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των παραγόντων που σχετίζονται με τη διατροφή και την υγεία.

Πίνακας 60. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με τη διατροφή ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης.

| Βαθμίδα Εκπαίδευσης | N | Εβδομαδιαία κατανάλωση πρόχειρου φαγητού | Εβδομαδιαία κατανάλωση αναμυκτικών | Εβδομαδιαία κατανάλωση πρωϊνού γεύματος | Εβδομαδιαία κατανάλωση φρούτων |
|---------------------|-----|------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------|
| Γυμ/Λυκ | 138 | 2.43 ± 0.65 | 2.01 ± 0.90 | 3.28 ± 1.37 | 2.58 ± 0.82 |
| Α.Ε.Ι./Α.Τ.Ε.Ι. | 212 | 2.34 ± 0.93 | 1.69 ± 0.96 | 3.42 ± 1.07 | 2.95 ± 0.98 |
| Μετ/Διδ | 153 | 2.62 ± 0.95 | 1.68 ± 0.90 | 3.78 ± 0.64 | 3.31 ± 0.90 |
| Σύνολο | 503 | 2.45 ± 0.88 | 1.78 ± 0.94 | 3.49 ± 1.07 | 2.96 ± 0.95 |

Πίνακας 61. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με την υγεία ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης.

| Βαθμίδα Εκπαίδευσης | N | Τσιγάρα/ημέρα | Εβδομαδιαία κατανάλωση αλκοόλ | Ώρες ύπνου/ημέρα | Αξιολόγηση ύπνου | Επίπεδα ενέργειας |
|---------------------|-----|---------------|-------------------------------|------------------|------------------|-------------------|
| Γυμ/Λυκ | 138 | 1.79 ± 0.87 | 1.67 ± 0.99 | 1.43 ± 0.50 | 1.70 ± 0.69 | 1.81 ± 0.53 |
| Α.Ε.Ι./Α.Τ.Ε.Ι. | 212 | 1.68 ± 0.84 | 1.54 ± 0.75 | 1.63 ± 0.53 | 1.46 ± 0.62 | 1.89 ± 0.52 |
| Μετ/Διδ | 153 | 1.41 ± 0.85 | 2.10 ± 0.83 | 1.63 ± 0.48 | 1.55 ± 0.56 | 1.88 ± 0.44 |
| Σύνολο | 503 | 1.63 ± 0.86 | 1.75 ± 0.88 | 1.58 ± 0.51 | 1.55 ± 0.63 | 1.86 ± 0.53 |

Εργασιακό άγχος: Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (Πίνακας 62) στο σύνολο των παραγόντων του εργασιακού άγχους, παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .779$, $F_{14,988} = 9.386$, $p = .000$). Παρατηρήθηκαν σημαντικές διαφορές σε όλους τους παράγοντες εκτός από τον έλεγχο. Η Bonferroni μετά-ANOVA ανάλυση έδειξε ότι για (α) τον παράγοντα «απαιτήσεις» ($F_{2,500} = 10.123$, $p < 0.01$) στους απόφοιτους Γυμν/Λυκείου ($M = 3.28$) και αποφοίτους Α.Ε.Ι/Τ.Ε.Ι ($M = 3.13$) είχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους κατόχους Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος ($M = 2.94$), (β) η υποστήριξη από τον προϊστάμενο ($F_{2,500} = 6.277$, $p = 0.002$) στους απόφοιτους Γυμν/Λυκείου ($M = 3.73$) είχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές και υψηλότερες τιμές από τους κατόχους Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος ($M = 3.53$), (γ) η αμοιβαία υποστήριξη ($F_{2,500} = 11.684$, $p < 0.001$) στους αποφοίτους Α.Ε.Ι/Τ.Ε.Ι ($M = 4.07$) παρουσίασε στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους κατόχους Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος ($M = 3.77$). (δ) οι εργασιακές σχέσεις ($F_{2,500} = 12.676$, $p < 0.001$) στους αποφοίτους Α.Ε.Ι/Τ.Ε.Ι ($M = 4.32$) είχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους κατόχους Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος ($M = 3.97$), (ε) ο ρόλος ($F_{2,500} = 15.848$, $p < 0.001$) στους απόφοιτους Γυμν/Λυκείου ($M = 4.36$) είχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους αποφοίτους Α.Ε.Ι/Τ.Ε.Ι ($M = 4.43$) και (ζ) η αλλαγή ($F_{2,500} = 11.715$, $p < 0.001$) στους κατόχους Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος ($M = 2.9684$)

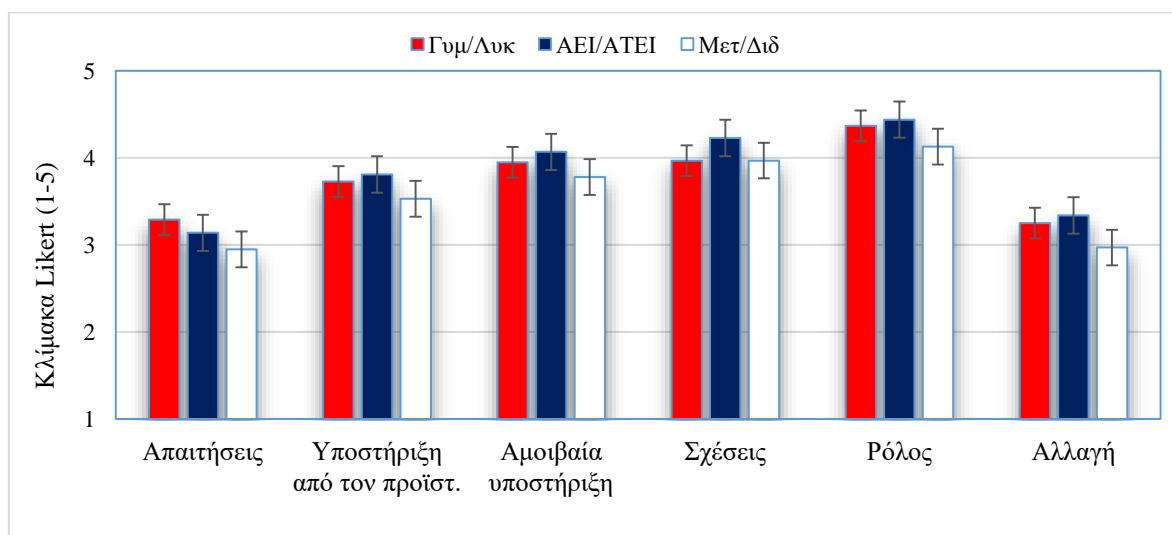
παρουσίασε στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους απόφοιτους Γυμν/Λυκείου ($M = 3.24$) και αποφοίτους Α.Ε.Ι/Τ.Ε.Ι ($M = 3.33$). Στις υπόλοιπες αντιπαραθέσεις ζευγών δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p > 0.05$). Απορρίπτεται η H_0 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τους παράγοντες του εργασιακού άγχους παρουσιάζονται στον Πίνακα 63 και οι σημαντικές διαφορές των παραγόντων απεικονίζονται στο Σχήμα 17.

Πίνακας 62. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές του εργασιακού άγχους ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης.

| Πηγή Διασποράς | Εξαρτημένες μεταβλητές | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέσα Τετράγωνα | F | p |
|---------------------|------------------------|---------------------|-----|----------------|--------|-------|
| Βαθμίδα εκπαίδευσης | Απαιτήσεις | 8.635 | 2 | 4.318 | 10.123 | .000* |
| | Έλεγχος | 3.267 | 2 | 1.633 | 4.561 | 0.11 |
| | Υποστ. από προϊστ. | 7.063 | 2 | 3.532 | 6.277 | .002* |
| | Αμοιβαία υποστήριξη | 7.628 | 2 | 3.814 | 11.684 | .000* |
| | Σχέσεις | 8.278 | 2 | 4.139 | 12.676 | .000* |
| | Ρόλος | 8.835 | 2 | 4.418 | 15.848 | .000* |
| | Αλλαγή | 12.776 | 2 | 6.388 | 11.715 | .000* |
| Σφάλμα | Απαιτήσεις | 213.263 | 500 | .427 | | |
| | Έλεγχος | 281.318 | 500 | .563 | | |
| | Υποστ. από προϊστ. | 163.226 | 500 | .326 | | |
| | Αμοιβαία υποστήριξη | 163.226 | 500 | .326 | | |
| | Σχέσεις | 163.276 | 500 | .327 | | |
| | Ρόλος | 139.381 | 500 | .279 | | |
| | Αλλαγή | 272.655 | 500 | .545 | | |
| Σύνολο | Απαιτήσεις | 5121.516 | 503 | | | |
| | Έλεγχος | 6501.417 | 503 | | | |
| | Υποστ. από προϊστ. | 7190.00 | 503 | | | |
| | Αμοιβαία υποστήριξη | 8008.250 | 503 | | | |
| | Σχέσεις | 8552.938 | 503 | | | |
| | Ρόλος | 9546.120 | 503 | | | |
| | Αλλαγή | 5434.444 | 503 | | | |

Πίνακας 63. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακού άγχους ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης.

| Βαθμίδα Εκπαίδ. | N | Απαιτήσεις | Έλεγχος | Υποστήριξη προϊστάμ. | Αμοιβαία υποστήριξη | Σχέσεις | Ρόλος | Αλλαγή |
|-----------------|-----|------------|-----------|----------------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|
| Γυμ/Λυκ | 138 | 3.29±0.64 | 3.67±0.57 | 3.73±0.64 | 3.95±0.58 | 3.97±0.57 | 4.37±0.41 | 3.25±0.70 |
| ΑΕΙ/ΑΤΕΙ | 212 | 3.14±0.57 | 3.47±0.59 | 3.81±0.75 | 4.07±0.57 | 4.23±0.59 | 4.44±0.42 | 3.34±0.77 |
| Μετ/Διδ | 153 | 2.95±0.77 | 3.53±0.63 | 3.53±0.85 | 3.78±0.57 | 3.97±0.54 | 4.13±0.72 | 2.97±0.72 |
| Σύνολο | 503 | 3.12±0.66 | 3.54±0.60 | 3.70±0.76 | 3.95±0.58 | 4.08±0.58 | 4.32±0.54 | 3.20±0.75 |



Σχήμα 17. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακού άγχους ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης.

Επαγγελματική ικανοποίηση: Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (Πίνακας 64) στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης, παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .888$, $F_{12,990} = 5.039$, $p = .000$). Η Bonferroni μετά-ANOVA ανάλυση έδειξε ότι για (α) ο παράγοντας «εργασιακές συνθήκες» ($F_{2,500} = 6.351$, $p = 0.002$) στους απόφοιτους Γυμν/Λυκείου ($M = 3.05$, $TA = 0.56$) είχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους κατόχους Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος ($M = 3.18$), (β) ο μισθός ($F_{2,500} = 6.157$, $p = 0.002$) στους απόφοιτους Γυμν/Λυκείου ($M = 3.07$) είχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές και υψηλότερες τιμές από τους κατόχους Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος ($M = 2.84$) και αποφοίτους Α.Ε.Ι/Τ.Ε.Ι ($M = 2.79$), (γ) η ικανοποίηση από τον προϊστάμενο ($F_{2,500} = 11.778$, $p < 0.001$) στους αποφοίτους Γυμν/Λυκείου ($M = 3.00$) έχει στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους κατόχους Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος ($M = 3.27$), και

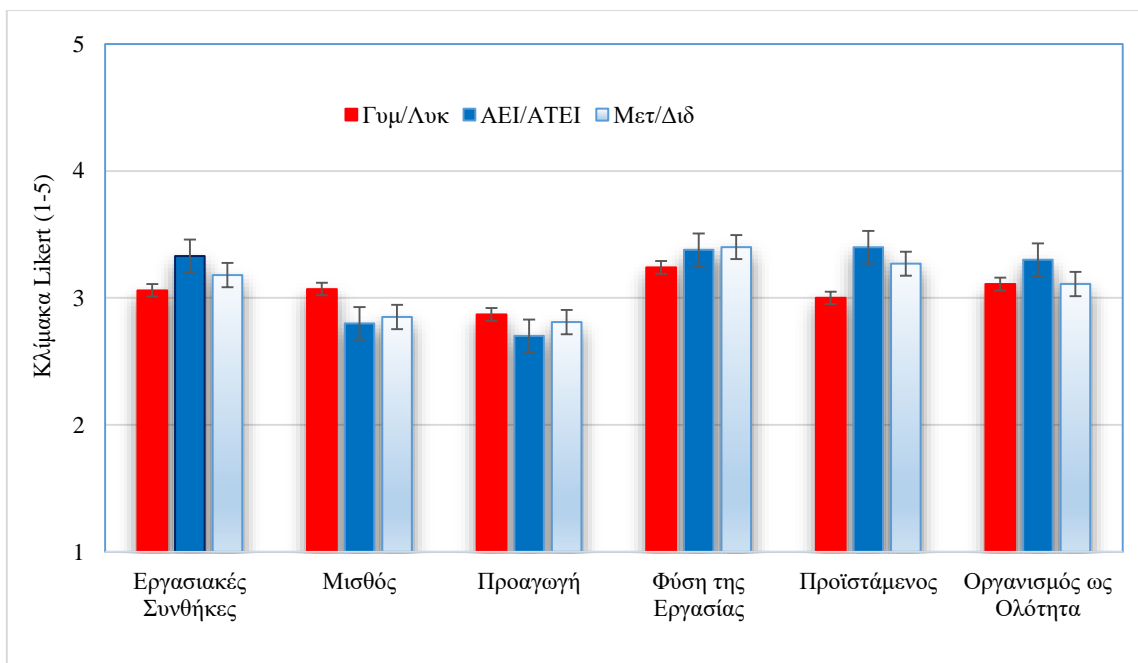
(δ) ο οργανισμός ως ολότητα ($F_{2,500} = 7.562, p = 0.001$) στους αποφοίτους Γυμν/Λυκείου ($M = 3.10$) είχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους κατόχους Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος ($M = 3.10$) και αποφοίτους Α.Ε.Ι/Τ.Ε.Ι ($M = 3.29$). Απορρίπτεται η H_{047} και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης παρουσιάζονται στον Πίνακα 65 και οι σημαντικές διαφορές των παραγόντων απεικονίζονται στο Σχήμα 18.

Πίνακας 64. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με την Βαθμίδα Εκπαίδευσης.

| Πηγή Διασποράς | Εξαρτημένες μεταβλητές | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέσα Τετράγωνα | F | p |
|---------------------|------------------------|---------------------|-----|----------------|--------|-------|
| Βαθμίδα εκπαίδευσης | Εργασιακές Συνθήκες | 6.531 | 2 | 3.266 | 6.351 | .002* |
| | Μισθός | 6.689 | 2 | 3.345 | 6.157 | .002* |
| | Προαγωγή | 2.905 | 2 | 1.452 | 3.103 | .046* |
| | Φύση της εργασίας | 2.043 | 2 | 1.021 | 3.123 | .045* |
| | Προϊστάμενος | 13.216 | 2 | 6.608 | 11.778 | .000* |
| | Οργανισμός ως ολότητα | 4.428 | 2 | 2.214 | 7.562 | .001* |
| Σφάλμα | Εργασιακές Συνθήκες | 257.086 | 500 | .514 | | |
| | Μισθός | 271.583 | 500 | .543 | | |
| | Προαγωγή | 234.063 | 500 | .468 | | |
| | Φύση της εργασίας | 163.512 | 500 | .327 | | |
| | Προϊστάμενος | 280.533 | 500 | .561 | | |
| | Οργανισμός ως ολότητα | 146.378 | 500 | .293 | | |
| Σύνολο | Εργασιακές Συνθήκες | 5450.240 | 503 | | | |
| | Μισθός | 4474.063 | 503 | | | |
| | Προαγωγή | 4135.444 | 503 | | | |
| | Φύση της εργασίας | 5811.813 | 503 | | | |
| | Προϊστάμενος | 5603.438 | 503 | | | |
| | Οργανισμός ως ολότητα | 5253.000 | 503 | | | |

Πίνακας 65. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης.

| Βαθμίδα Εκπαίδευσης | N | Εργασιακές συνθήκες | Μισθός | Προαγωγή | Φύση της εργασίας | Προϊστάμενος | Οργανισμός ως ολότητα |
|---------------------|-----|---------------------|-------------|-------------|-------------------|--------------|-----------------------|
| Γυμ/Λυκ | 138 | 3.06 ± 0.56 | 3.07 ± 0.65 | 2.87 ± 0.63 | 3.24 ± 0.55 | 3.00 ± 0.65 | 3.11 ± 0.51 |
| Α.Ε.Ι./Α.Τ.Ε.Ι. | 212 | 3.33 ± 0.68 | 2.80 ± 0.79 | 2.70 ± 0.79 | 3.38 ± 0.64 | 3.40 ± 0.86 | 3.30 ± 0.54 |
| Μετ/Διδ | 153 | 3.18 ± 0.87 | 2.85 ± 0.73 | 2.81 ± 0.72 | 3.40 ± 0.49 | 3.27 ± 0.67 | 3.11 ± 0.57 |
| Σύνολο | 503 | 3.21 ± 0.72 | 2.89 ± 0.74 | 2.78 ± 0.69 | 3.35 ± 0.57 | 3.25 ± 0.77 | 3.19 ± 0.55 |



Σχήμα 18. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης.

Επαγγελματική εξουθένωση: Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (Πίνακας 66) στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης, παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .946$, $F_{6,996} = 4.679$, $p = .000$). Η Bonferroni μετά-ANOVA ανάλυση έδειξε ότι για (α) τον παράγοντα αποπροσωποποίηση ($F_{2,500} = 3.429$, $p = 0.33$) στους κατόχους Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος ($M = 2.78$) είχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους κατόχους Γυμν/Λυκείου ($M = 3.25$), (β) τα προσωπικά επιτεύγματα ($F_{2,500} = 6.782$, $p = 0.001$) στους απόφοιτους Α.Ε.Ι/Τ.Ε.Ι ($M = 5.108$) είχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές και υψηλότερες τιμές από τους κατόχους Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος ($M = 4.81$). Στις υπόλοιπες αντιπαραθέσεις ζευγών δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p > 0.05$). Απορρίπτεται η H_0 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσιάζονται στον Πίνακα 67.

Πίνακας 66. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με την Βαθμίδα Εκπαίδευσης.

| Πηγή Διασποράς | Εξαρτημένες μεταβλητές | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέσα Τετράγωνα | F | p |
|---------------------|--------------------------|---------------------|-----|----------------|-------|-------|
| Βαθμίδα εκπαίδευσης | Συναισθηματική εξάντληση | 3.843 | 2 | 1.921 | .819 | .442 |
| | Αποπροσωποποίηση | 16.792 | 2 | 8.396 | 3.429 | .033* |
| | Προσωπικά επιτεύγματα | 7.977 | 2 | 3.989 | 6.782 | .001* |
| Σφάλμα | Συναισθηματική εξάντληση | 1173.463 | 500 | 2.347 | | |
| | Αποπροσωποποίηση | 1224.380 | 500 | 2.449 | | |
| | Προσωπικά επιτεύγματα | 294.040 | 500 | .588 | | |
| Σύνολο | Συναισθηματική εξάντληση | 6060.240 | 503 | | | |
| | Αποπροσωποποίηση | 5669.120 | 503 | | | |
| | Προσωπικά επιτεύγματα | 12735.750 | 503 | | | |

Πίνακας 67. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης.

| Βαθμίδα Εκπαίδευσης | N | Συναισθηματική εξάντληση | Αποπροσωποποίηση | Προσωπικά επιτεύγματα |
|---------------------|-----|--------------------------|------------------|-----------------------|
| Γυμ/Λυκ | 138 | 3.25 ± 1.43 | 3.25 ± 1.55 | 4.94 ± 0.73 |
| A.E.I./A.T.E.I. | 212 | 3.04 ± 1.51 | 2.91 ± 1.48 | 5.11 ± 0.75 |
| Μετ/Διδ | 153 | 3.09 ± 1.65 | 2.80 ± 1.68 | 4.81 ± 0.82 |
| Σύνολο | 503 | 3.11 ± 1.53 | 2.97 ± 1.57 | 4.97 ± 0.78 |

Εργασιακή αποχή και αποδοτικότητα: Σύμφωνα με την απλή ανάλυση διασποράς, οι ημέρες εργασίας από την απουσία παρατηρούνται αυξημένες ($F_{2,500} = 22.105, p < 0.001$) για τους αποφοίτους γυμνασίου/λυκείου ($N = 138, M = 5.8$) ενώ τις λιγότερες μέρες απουσίας έχουν οι κάτοχοι Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος ($N = 153, M = 3.5$). Η Bonferroni μετά-ANOVA ανάλυση έδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την αποδοτικότητα μεταξύ των αποφοίτων A.E.I./A.T.E.I. και των κατόχων μεταπτυχιακού/διδακτορικού διπλώματος ($F_{2,500} = 4.847, p = 0.008$). Απορρίπτονται οι υποθέσεις H_{049} και H_{050} και γίνονται αποδεκτές οι εναλλακτικές υποθέσεις. Στον Πίνακα 68 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών που σχετίζονται με την εργασιακή αποχή και αποδοτικότητα ανάλογα με τη βαθμίδα εκπαίδευσης.

Πίνακας 68. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακής αποχής (μέρες) και αποδοτικότητας ανάλογα με τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης.

| Βαθμίδα Εκπαίδευσης | N | Εργασιακή αποχή | Αποδοτικότητα |
|---------------------|-----|-----------------|---------------|
| Γυμ/Λυκ | 138 | 5.80 ± 2.88 | 3.65 ± 0.38 |
| A.E.I./A.T.E.I. | 212 | 5.17 ± 3.52 | 3.60 ± 0.37 |
| Μετ/Διδ | 153 | 4.83 ± 3.52 | 3.72 ± 0.39 |
| Σύνολο | 503 | 4.83 ± 3.23 | 3.65 ± 0.38 |

Συγκρίσεις ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Σωματομετρικά χαρακτηριστικά: Η πλειοψηφία των εργαζομένων είναι έγγαμοι ($N = 266$) με ΔΜΣ ($M = 24.82$) και διαζευγμένοι με μέγιστο ποσοστό λίπους ($N = 54$, $M = 28.58$). Η μέγιστη τιμή για τον ΔΜΣ των άγαμων είναι $M = 40.8$ και για το ποσοστό λίπους $M = 44.1$. Τέλος, τα αποτελέσματα της Απλής Ανάλυσης Διασποράς απορρίπτουν τη μηδενική υπόθεση για την ισότητα των μέσων τιμών για την οικογενειακή κατάσταση με $p < 0.05$. Σύμφωνα με τη μετα-ανάλυση Bonferroni, μεγαλύτερες τιμές λίπους εμφάνισαν οι διεζευγμένοι ($p < 0.05$) οι οποίοι υπερτερούν σε σχέση με τις άλλες δύο βαθμίδες ($F_{2,500} = 3.478$, $p = 0.032$). Στατιστικά σημαντικές ($F_{2,500} = 4.099$, $p = 0.018$) διαφορές παρουσιάστηκαν και στον ΔΜΣ με τους έγγαμους να εμφανίζουν τις μεγαλύτερες τιμές ($M = 24.82$). Απορρίπτεται η H_{051} καθώς και η H_{052} και γίνονται αποδεκτές οι εναλλακτικές υποθέσεις. Στον Πίνακα 69 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των σωματομετρικών χαρακτηριστικών.

Πίνακας 69. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους και ΔΜΣ ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση.

| Οικογενειακή κατάσταση | N | Ποσοστό λίπους | ΔΜΣ |
|------------------------|-----|----------------|--------------|
| Άγαμοι | 183 | 25.96 ± 7.06 | 24.30 ± 4.93 |
| Έγγαμοι | 266 | 26.83 ± 6.49 | 24.82 ± 3.84 |
| Διεζευγμένοι | 54 | 28.58 ± 6.56 | 23.01 ± 3.03 |
| Σύνολο | 503 | 26.70 ± 6.56 | 24.44 ± 4.23 |

Επίπεδα φυσικής κατάστασης: Σε συνέχεια της απλής ανάλυσης διασποράς, εξετάστηκε η οικογενειακή κατάσταση ως προς τις μεταβλητές της φυσικής κατάστασης των εργαζομένων (Πίνακας 70). Σύμφωνα με τη μετα-ανάλυση Bonferroni, οι σημαντικά μεγαλύτερες τιμές ($F_{2,500} = 14.330$, $p < 0.001$) μέγιστης πρόσληψης οξυγόνου ($N = 183$, $M = 32.606$) καθώς και μ.ό. συνολικής μέγιστης δύναμη ($N = 183$, $M = 44.88$) παρατηρείται στους

άγαμους ($F_{2,500} = 6.242, p = 0.002$). Επιπλέον, σημαντικά υψηλότερα επίπεδα ευλυγισίας παρατηρήθηκαν στους διαζευγμένους ($N = 54, M = 7.61, F_{2,500} = 14.114, p < 0.001$). Τέλος από τον έλεγχο ANOVA απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση για ισότητα των μέσων. Απορρίπτεται η H_{053} και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση.

Πίνακας 70. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις επιπέδων φυσικής κατάστασης ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση.

| Οικογενειακή κατάσταση | N | VO_{2max} (ml/kg/min) | Μέγιστη δύναμη (kg) | Ευλυγισία (cm) |
|------------------------|-----|----------------------------|------------------------|----------------|
| Άγαμοι | 183 | 32.61 ± 3.31 | 44.88 ± 15.70 | 5.78 ± 2.57 |
| Έγγαμοι | 266 | 30.82 ± 3.81 | 43.81 ± 15.01 | 5.35 ± 3.04 |
| Διαζευγμένοι | 54 | 33.73 ± 3.86 | 39.14 ± 8.60 | 7.61 ± 2.81 |
| Σύνολο | 503 | 31.46 ± 3.74 | 43.70 ± 14.79 | 5.75 ± 2.92 |

Εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης: Σύμφωνα με την απλή ανάλυση διασποράς, η εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση δεν απορρίπτει τη μηδενική υπόθεση για την ισότητα των μέσων τιμών για τη μυϊκή ενδυνάμωση ως μορφή άσκησης ($F_{2,500} = 1.132, p = 0.323$). Επιπλέον, σύμφωνα με τη μετα-ανάλυση Bonferroni, η αερόβια άσκηση επιλέγεται σημαντικά ($F_{2,500} = 6.242, p = 0.002$) περισσότερο από τους οικογενειακά αγάμους ($N = 183, M = 135,98$) και η γιόγκα/ πιλάτες ($N = 54, M = 38,7$) από τους διαζευγμένους και παρουσιάζεται σημαντική διαφορά ($F_{2,500} = 8.161, p < 0.001$) σε σχέση με τους άγαμους. Απορρίπτεται η H_{054} και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Στον Πίνακα 71 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις της εβδομαδιαίας συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση.

Πίνακας 71. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις εβδομαδιαίας συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης (ώρες/εβδ.) ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση.

| Οικογενειακή κατάσταση | N | Αερόβια Προπόνηση | Μυϊκή Ενδυνάμωση | Γιόγκα - Πιλάτες | Συνολική άσκηση |
|------------------------|-----|-------------------|------------------|------------------|-----------------|
| Άγαμοι | 183 | 135.98 ± 73.72 | 48.52 ± 60.69 | 13.03 ± 33.92 | 197.54 ± 94.63 |
| Έγγαμοι | 266 | 114.44 ± 84.69 | 42.67 ± 67.70 | 16.30 ± 37.66 | 177.69 ± 127.96 |
| Διαζευγμένοι | 54 | 99.63 ± 61.49 | 34.72 ± 37.14 | 38.70 ± 72.94 | 146.02 ± 117.44 |
| Σύνολο | 503 | 120.69 ± 79.43 | 43.95 ± 62.59 | 17.51 ± 42.24 | 181.51 ± 116.54 |

Συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή: Σύμφωνα με την απλή ανάλυση διασποράς και τη μετα-ανάλυση Bonferroni, η οικογενειακή κατάσταση των

εργαζομένων επιφέρει διαφορές στις μέσες τιμές των μεταβλητών: 1) εβδομαδιαία κατανάλωση πρωϊνού γεύματος ($F_{2,500} = 4.357, p = 0.013$) για το ζεύγος: α) έγγαμοι και διαζευγμένοι, 2) εβδομαδιαία κατανάλωση φρούτων ($F_{2,500} = 7.662, p = 0.001$) για τα ζεύγη α) έγγαμοι και διαζευγμένοι και β) άγαμοι και διαζευγμένοι, 3) εβδομαδιαία κατανάλωση αλκοόλ ($F_{2,500} = 9.777, p < 0.001$) μεταξύ και των τριών ομάδων και 4) ώρες ύπνου το βράδυ ($F_{2,500} = 10.841, p < 0.001$) για τα ζεύγη α) έγγαμοι και άγαμοι και β) άγαμοι και διαζευγμένοι. Οι έγγαμοι έχουν μεγαλύτερα ποσοστά κατανάλωσης πρωϊνού γεύματος ($M = 3.58$) και φρούτων ενώ σε αντίθεση οι άγαμοι ($M = 1.92$) και διαζευγμένοι ($M = 1.71$) έχουν μεγαλύτερα ποσοστά κατανάλωσης αλκοόλ/εβδομάδα. Απορρίπτεται η H_0 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Στους Πίνακες 72 και 73 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση.

Πίνακας 72. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με τη διατροφή ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση.

| Οικογενειακή κατάσταση | N | Εβδομαδιαία κατανάλωση πρόχειρου φαγητού | Εβδομαδιαία κατανάλωση αναψυκτικών | Εβδομαδιαία κατανάλωση πρωϊνού γεύματος | Εβδομαδιαία κατανάλωση φρούτων |
|------------------------|-----|------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------|
| Άγαμοι | 183 | 2.55 ± 0.81 | 1.72 ± 0.95 | 3.48 ± 1.07 | 2.97 ± 0.96 |
| Έγγαμοι | 266 | 2.39 ± 0.95 | 1.77 ± 0.94 | 3.58 ± 1.04 | 3.05 ± 0.96 |
| Διαζευγμένοι | 54 | 2.39 ± 0.66 | 2.00 ± 0.89 | 3.11 ± 1.18 | 2.50 ± 0.72 |
| Σύνολο | 503 | 2.45 ± 0.88 | 1.78 ± 0.94 | 3.49 ± 1.07 | 2.96 ± 0.95 |

Πίνακας 73. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με την υγεία ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση.

| Οικογενειακή κατάσταση | N | Τσιγάρα/ημέρα | Εβδομαδιαία κατανάλωση αλκοόλ | Ώρες ύπνου/ημέρα | Αξιολόγηση ύπνου | Επίπεδα ενέργειας |
|------------------------|-----|---------------|-------------------------------|------------------|------------------|-------------------|
| Άγαμοι | 183 | 1.66 ± 0.88 | 1.92 ± 0.96 | 1.72 ± 0.45 | 1.49 ± 0.55 | 1.89 ± 0.55 |
| Έγγαμοι | 266 | 1.58 ± 0.85 | 1.71 ± 0.83 | 1.51 ± 0.54 | 1.58 ± 0.68 | 1.85 ± 0.51 |
| Διαζευγμένοι | 54 | 1.80 ± 0.83 | 1.35 ± 0.59 | 1.46 ± 0.50 | 1.61 ± 0.60 | 1.83 ± 0.58 |
| Σύνολο | 503 | 1.63 ± 0.86 | 1.75 ± 0.88 | 1.58 ± 0.51 | 1.55 ± 0.63 | 1.86 ± 0.53 |

Εργασιακό άγχος: Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς στο σύνολο των παραγόντων του εργασιακού άγχους, παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .849, F_{14,988} = 6.006, p = .000$). Η υποστήριξη από τον προϊστάμενο ($F_{2,500} = 1.901, p = 0.151$) είναι η μόνη μεταβλητή που δεν επηρεάζεται από την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων. Οι πηγές διασποράς, τα μέσα τετράγωνα, οι

βαθμοί ελευθερίας, το κριτήριο F και το επίπεδο σημαντικότητας στους παράγοντες του εργασιακού άγχους παρουσιάζονται στον Πίνακα 74. Αξίζει να επισημανθεί ότι, όλες οι μεταβλητές του εργασιακού άγχους παρουσιάζουν μέγιστες τιμές στους έγγαμους και διαζευγμένους εργαζόμενους (βλ. Πίνακας 75).

Πίνακας 74. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές του εργασιακού άγχους ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση.

| Πηγή Διασποράς | Εξαρτημένες μεταβλητές | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέσα Τετράγωνα | F | p |
|------------------------|----------------------------|---------------------|-----|----------------|--------|-------|
| Οικογενειακή κατάσταση | Απαιτήσεις | 7.091 | 2 | 3.546 | 8.253 | .000* |
| | Έλεγχος | 3.751 | 2 | 1.875 | 5.250 | .006* |
| | Υποστήριξη από τον προϊστ. | 2.176 | 2 | 1.088 | 1.901 | .151 |
| | Αμοιβαία υποστήριξη | 3.386 | 2 | 1.693 | 5.055 | .007* |
| | Σχέσεις | 8.805 | 2 | 4.403 | 13.526 | .000* |
| | Ρόλος | 3.390 | 2 | 1.695 | 5.853 | .003* |
| | Αλλαγή | 16.212 | 2 | 8.106 | 15.055 | .000* |
| Σφάλμα | Απαιτήσεις | 214.807 | 500 | .430 | | |
| | Έλεγχος | 178.591 | 500 | .357 | | |
| | Υποστήριξη από τον προϊστ. | 286.205 | 500 | .572 | | |
| | Αμοιβαία υποστήριξη | 167.467 | 500 | .335 | | |
| | Σχέσεις | 162.750 | 500 | .325 | | |
| | Ρόλος | 144.826 | 500 | .290 | | |
| | Αλλαγή | 269.219 | 500 | .538 | | |
| Σύνολο | Απαιτήσεις | 5121.516 | 503 | | | |
| | Έλεγχος | 6501.417 | 503 | | | |
| | Υποστήριξη από τον προϊστ. | 7190.00 | 503 | | | |
| | Αμοιβαία υποστήριξη | 8008.250 | 503 | | | |
| | Σχέσεις | 8552.938 | 503 | | | |
| | Ρόλος | 9546.120 | 503 | | | |
| | Αλλαγή | 5434.444 | 503 | | | |

Στατιστικά σημαντικές διαφορές εντοπίστηκαν στους παράγοντες απαιτήσεις ($F_{2,500} = 8.253, p < 0.001$), έλεγχος ($F_{2,500} = 5.250, p = 0.006$), αμοιβαία υποστήριξη ($F_{2,500} = 5.055, p = 0.007$), σχέσεις ($F_{2,500} = 13.526, p < 0.001$), ρόλος ($F_{2,500} = 5.853, p = 0.003$) και αλλαγή ($F_{2,500} = 15.055, p < 0.001$). Χαρακτηριστικά ακραίες τιμές έλαβαν οι μεταβλητές αμοιβαία υποστήριξη ($M = 4.13$) και ρόλος ($M = 4.44$) για τους οικογενειακά διαζευγμένους. Απορρίπτεται η H_0 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση.

Πίνακας 75. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακού άγχους ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση.

| Οικογενειακή κατάσταση | N | Απαιτήσεις | Έλεγχος | Υποστήριξη από τον προϊστάμενο | Αμοιβαία υποστήριξη | Σχέσεις | Ρόλος | Αλλαγή |
|------------------------|-----|------------|-----------|--------------------------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|
| Άγαμοι | 183 | 2.97±0.70 | 3.44±0.72 | 3.63±0.83 | 3.86±0.59 | 3.95±0.71 | 4.21±0.65 | 2.97±0.70 |
| Έγγαμοι | 266 | 3.22±0.64 | 3.62±0.46 | 3.73±0.71 | 3.97±0.58 | 4.21±0.47 | 4.37±0.46 | 3.30±0.75 |
| Διεζευγμένοι | 54 | 3.15±0.54 | 3.51±0.73 | 3.84±0.73 | 4.13±0.57 | 3.93±0.46 | 4.44±0.45 | 3.49±0.75 |
| Σύνολο | 503 | 3.12±0.66 | 3.54±0.60 | 3.70±0.76 | 3.95±0.58 | 4.08±0.58 | 4.32±0.54 | 3.20±0.75 |

Επαγγελματική ικανοποίηση: Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης, παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .932$, $F_{12,990} = 2.968$, $p = .000$). Η Bonferroni μετά-ANOVA ανάλυση έδειξε ότι για (α) τον παράγοντα μισθός ($F_{2,500} = 5.323$, $p = 0.005$) στους άγαμους ($M = 2.97$) και διαζευγμένους ($M = 3.07$) είχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους έγγαμους ($M = 2.79$), (β) επιπλέον οι διαζευγμένοι που είναι ικανοποιημένοι ως προς την προαγωγή ($F_{2,500} = 3.683$, $p = 0.026$) ($M = 3.01$) είχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές και υψηλότερες τιμές από τους έγγαμους ($M = 2.73$), (γ) η φύση της εργασίας στους διαζευγμένους ($M = 3.18$) έχει στατιστικά σημαντικές διαφορές ($F_{2,500} = 5.133$, $p = 0.006$) ως προς τους έγγαμους ($M = 3.42$). Στις υπόλοιπες αντιπαραθέσεις ζευγών δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p > 0.05$). Απορρίπτεται η H_0 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης παρουσιάζονται στον Πίνακα 76 και τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης στον Πίνακα 77.

Πίνακας 76. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση.

| Οικογενειακή κατάσταση | N | Εργασιακές συνθήκες | Μισθός | Προαγωγή | Φύση της εργασίας | Προϊστάμενος | Οργανισμός ως ολότητα |
|------------------------|-----|---------------------|-------------|-------------|-------------------|--------------|-----------------------|
| Άγαμοι | 183 | 3.21 ± 0.69 | 2.98 ± 0.66 | 2.79 ± 0.66 | 3.30 ± 0.50 | 3.22 ± 0.70 | 3.17 ± 0.51 |
| Έγγαμοι | 266 | 3.22 ± 0.77 | 2.79 ± 0.77 | 2.74 ± 0.73 | 3.42 ± 0.60 | 3.30 ± 0.82 | 3.23 ± 0.60 |
| Διεζευγμένοι | 54 | 3.19 ± 0.81 | 3.07 ± 0.81 | 3.01 ± 0.45 | 3.18 ± 0.64 | 3.12 ± 0.68 | 3.05 ± 0.33 |
| Σύνολο | 503 | 3.21 ± 0.72 | 2.89 ± 0.74 | 2.78 ± 0.69 | 3.35 ± 0.57 | 3.25 ± 0.77 | 3.19 ± 0.55 |

Πίνακας 77. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση.

| Πηγή Διασποράς | Εξαρτημένες μεταβλητές | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέσα Τετράγωνα | F | p |
|------------------------|------------------------|---------------------|-----|----------------|-------|-------|
| Οικογενειακή κατάσταση | Εργασιακές Συνθήκες | .040 | 2 | .020 | .038 | .963 |
| | Μισθός | 5.801 | 2 | 2.901 | 5.323 | .005* |
| | Προαγωγή | 3.441 | 2 | 1.720 | 3.683 | .026* |
| | Φύση της εργασίας | 3.331 | 2 | 1.665 | 5.133 | .006* |
| | Προϊστάμενος | 1.665 | 2 | .832 | 1.425 | .241 |
| | Οργανισμός ως ολότητα | 1.450 | 2 | .725 | 2.427 | .089 |
| Σφάλμα | Εργασιακές Συνθήκες | 263.578 | 500 | .527 | | |
| | Μισθός | 272.471 | 500 | .545 | | |
| | Προαγωγή | 233.528 | 500 | .467 | | |
| | Φύση της εργασίας | 162.224 | 500 | .324 | | |
| | Προϊστάμενος | 292.085 | 500 | .584 | | |
| | Οργανισμός ως ολότητα | 149.355 | 500 | .299 | | |
| Σύνολο | Εργασιακές Συνθήκες | 5450.240 | 503 | | | |
| | Μισθός | 4474.063 | 503 | | | |
| | Προαγωγή | 4135.444 | 503 | | | |
| | Φύση της εργασίας | 5811.813 | 503 | | | |
| | Προϊστάμενος | 5603.438 | 503 | | | |
| | Οργανισμός ως ολότητα | 5253.000 | 503 | | | |

Επαγγελματική εξουθένωση: Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (Πίνακας 78) στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης, παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .943$, $F_{6,996} = 4.974$, $p = .000$). Η Bonferroni μετά-ANOVA ανάλυση έδειξε ότι (α) ο παράγοντας συναισθηματική εξάντληση στους άγαμους ($M = 3.39$) και διαζευγμένους ($M = 3.32$) είχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($F_{2,500} = 6.055$, $p = 0.003$) ως προς τους έγγαμους ($M = 2.89$), και (β) οι έγγαμοι που παρατηρούνται να έχουν αποπροσωποποίηση ($M = 2.87$) είχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($F_{2,500} = 7.079$, $p = 0.001$) και χαμηλότερες τιμές από τους διαζευγμένους ($M = 3.71$). Στις υπόλοιπες αντιπαραθέσεις ζευγών δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p > 0.05$). Απορρίπτεται η H_0 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσιάζονται στον Πίνακα 79.

Πίνακας 78. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση.

| Πηγή Διασποράς | Εξαρτημένες μεταβλητές | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέσα Τετράγωνα | F | p |
|------------------------|--------------------------|---------------------|-----|----------------|-------|-------|
| Οικογενειακή κατάσταση | Συναισθηματική εξάντληση | 27.841 | 2 | 13.921 | 6.055 | .003* |
| | Αποπροσωποποίηση | 34.175 | 2 | 14.088 | 7.079 | .001* |
| | Προσωπικά επιτεύγματα | 1.192 | 2 | .596 | .990 | .372 |
| Σφάλμα | Συναισθηματική εξάντληση | 1149.465 | 500 | 2.299 | | |
| | Αποπροσωποποίηση | 1206.997 | 500 | 2.414 | | |
| | Προσωπικά επιτεύγματα | 300.826 | 500 | .602 | | |
| Σύνολο | Συναισθηματική εξάντληση | 6060.240 | 503 | | | |
| | Αποπροσωποποίηση | 5669.120 | 503 | | | |
| | Προσωπικά επιτεύγματα | 12735.750 | 503 | | | |

Πίνακας 79. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση.

| Οικογενειακή κατάσταση | N | Συναισθηματική εξάντληση | Αποπροσωποποίηση | Προσωπικά επιτεύγματα |
|------------------------|-----|--------------------------|------------------|-----------------------|
| Άγαμοι | 183 | 3.39 ± 1.45 | 2.88 ± 1.63 | 4.92 ± 0.80 |
| Έγγαμοι | 266 | 2.90 ± 1.57 | 2.87 ± 1.41 | 5.02 ± 0.76 |
| Διεζευγμένοι | 54 | 3.25 ± 1.46 | 3.72 ± 1.91 | 4.91 ± 1.74 |
| Σύνολο | 503 | 3.11 ± 1.53 | 2.97 ± 1.57 | 4.97 ± 0.78 |

Εργασιακή αποχή και αποδοτικότητα: Σύμφωνα με την απλή ανάλυση διασποράς, οι ημέρες απουσίας από την εργασία δεν διαφέρουν σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων ($F_{2,500} = 1.107, p = 0.331$). Παρόμοια αποτελέσματα παρατηρήθηκαν και στη μεταβλητή «αποδοτικότητα» ($F_{2,500} = 0.898, p = 0.408$). Γίνονται αποδεκτές οι υποθέσεις H_{059} και H_{060} . Στον Πίνακα 80 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών που σχετίζονται με την εργασιακή αποχή και την αποδοτικότητα σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση.

Πίνακας 80. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακής αποχής (μέρες) και αποδοτικότητας ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση.

| Οικογενειακή κατάσταση | N | Εργασιακή αποχή | Αποδοτικότητα |
|------------------------|-----|-----------------|---------------|
| Άγαμοι | 183 | 4.57 ± 3.11 | 3.63 ± 0.45 |
| Έγγαμοι | 266 | 5.03 ± 3.36 | 3.68 ± 0.33 |
| Διεζευγμένοι | 54 | 4.74 ± 2.94 | 3.62 ± 0.41 |
| Σύνολο | 503 | 4.83 ± 3.23 | 3.65 ± 0.38 |

Συγκρίσεις ως προς τον ΔΜΣ

Σωματομετρικά χαρακτηριστικά: Σύμφωνα με την απλή ανάλυση διασποράς και τη μετα-ανάλυση Bonferroni, όλα τα γκρουπ του ΔΜΣ, παρουσίασαν σημαντικές διαφορές ($F_{3,499} = 53.342, p < 0.001$) μεταξύ τους, σε σχέση με το ποσοστό λίπους (Πίνακας 81). Απορρίπτεται η H_0 61 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση.

Πίνακας 81. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις ποσοστού λίπους και ανάλογα με τον ΔΜΣ.

| ΔΜΣ | N | Ποσοστό λίπους |
|--------------|-----|----------------|
| Ελλιποβαρείς | 40 | 22.68 ± 3.33 |
| Φυσιολογικοί | 257 | 26.09 ± 6.71 |
| Υπέρβαροι | 149 | 28.42 ± 6.43 |
| Παχύσαρκοι | 57 | 33.93 ± 4.57 |
| Σύνολο | 503 | 26.70 ± 6.56 |

Επίπεδα φυσικής κατάστασης: Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων ($N = 257$) κατατάσσονται στην κατηγορία «φυσιολογικοί» ($18.5-24.9 \text{ kg/m}^2$) με κατά μέσο όρο μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου, $M = 33.92$, σε αντίθεση την ελάχιστη μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου παρουσιάζουν οι παχύσαρκοι με Δ.Μ.Σ ($>30 \text{ kg/m}^2$). Επιπλέον η μεγαλύτερη συνολική μέγιστη δύναμη παρατηρείται στους υπέρβαρους ($N = 149, M = 45.25$) με Δ.Μ.Σ ($25-29.9 \text{ kg/m}^2$). Τα ποσοστά ευλυγισίας αποδεικνύουν την υπεροχή των ελλιποβαρών ($N = 40, M = 6.79$) με Δ.Μ.Σ ($< 18.5 \text{ kg/m}^2$) στη μεταβλητή αυτή. Συνοψίζοντας, ο πίνακας ANOVA απορρίπτει τη μηδενική υπόθεση ισότητας των μεταβλητών παρουσιάζοντας τη διαφοροποίηση που παρατηρήθηκαν στους μέσους όρους ανά μεταβλητή. Σύμφωνα με τη μετα-ανάλυση Bonferroni, παρουσιάστηκαν σημαντικές διαφορές στις μεταβλητές: 1) μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου ($F_{3,499} = 50.399, p < 0.001$) για τα ζεύγη (α) ελλιποβαρείς και φυσιολογικοί, (β) ελλιποβαρείς και υπέρβαροι, (γ) ελλιποβαρείς και παχύσαρκοι (δ) φυσιολογικοί και παχύσαρκοι και (ε) υπέρβαροι και παχύσαρκοι, 2) συνολική μέγιστη ($F_{3,499} = 3.039, p = 0.029$) για τα ζεύγη (α) φυσιολογικοί και παχύσαρκοι και (β) υπέρβαροι και παχύσαρκοι, 3) ευλυγισία ($F_{3,499} = 8.228, p < 0.001$) για τα ζεύγη (α) ελλιποβαρείς και φυσιολογικοί, (β) ελλιποβαρείς και υπέρβαροι, (γ) ελλιποβαρείς και παχύσαρκοι. Απορρίπτεται η H_0 62 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών της φυσικής κατάστασης παρουσιάζονται στον Πίνακα 82.

Πίνακας 82. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις επιπέδων φυσικής κατάστασης ανάλογα με τον ΔΜΣ.

| ΔΜΣ | N | VO_2max (ml/kg/min) | Μέγιστη δύναμη (kg) | Ευλυγισία (cm) |
|--------------|-----|-----------------------|---------------------|----------------|
| Ελλιποβαρείς | 40 | 33.92 ± 2.83 | 41.73 ± 12.86 | 6.79 ± 3.17 |
| Φυσιολογικοί | 257 | 31.18 ± 3.55 | 45.00 ± 15.05 | 5.52 ± 2.66 |
| Υπέρβαροι | 149 | 30.98 ± 3.54 | 45.25 ± 17.34 | 5.41 ± 2.88 |
| Παχύσαρκοι | 57 | 24.47 ± 2.54 | 36.68 ± 7.14 | 4.90 ± 2.65 |
| Σύνολο | 503 | 31.46 ± 3.74 | 43.70 ± 14.79 | 5.75 ± 2.92 |

Εβδομαδιαία συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης: Η αερόβια άσκηση λαμβάνει το μεγαλύτερο μέσο όρο για την ομάδα των «φυσιολογικών» ($N = 277$, $M = 134.55$) καθώς και η μυϊκή ενδυνάμωση ($N = 277$, $M = 56.68$). Σύμφωνα με την απλή ανάλυση διασποράς και τη μετα-ανάλυση Bonferroni, οι σημαντικά μικρότερες παρατηρούμενες τιμές στη συμμετοχή σε αερόβια άσκηση είναι εκείνες των υπέρβαρων και των παχύσαρκων ($F_{3,499} = 11.794$, $p < 0.001$), ενώ παρατηρήθηκαν σημαντικές διαφορές στη μυϊκή ενδυνάμωση ($F_{3,499} = 6.865$, $p < 0.001$) στα ζεύγη (α) ελλιποβαρείς και παχύσαρκοι, (β) φυσιολογικοί και παχύσαρκοι και (γ) υπέρβαροι και παχύσαρκοι, στη γιόγκα-πιλάτες ($F_{3,499} = 6.566$, $p < 0.001$) στα ζεύγη (α) ελλιποβαρείς και υπέρβαροι και (β) ελλιποβαρείς και φυσιολογικοί και τέλος, στη συνολική άσκηση ($F_{3,499} = 13.871$, $p < 0.001$) στα ζεύγη (α) ελλιποβαρείς και φυσιολογικοί, (β) ελλιποβαρείς και υπέρβαροι, (γ) ελλιποβαρείς και παχύσαρκοι, (δ) φυσιολογικοί και παχύσαρκοι και (ε) υπέρβαροι και παχύσαρκοι. Απορρίπτεται η H_0 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Στον Πίνακα 83 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις της εβδομαδιαίας συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης.

Πίνακας 83. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις εβδομαδιαίας συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης (ώρες/εβδ.) ανάλογα με τον ΔΜΣ.

| ΔΜΣ | N | Αερόβια Προπόνηση | Μυϊκή Ενδυνάμωση | Γιόγκα - Πιλάτες | Συνολική άσκηση |
|--------------|-----|-------------------|------------------|------------------|-----------------|
| Ελλιποβαρείς | 40 | 126.00 ± 77.90 | 6.00 ± 18.47 | 24.00 ± 40.83 | 156.00 ± 116.00 |
| Φυσιολογικοί | 257 | 134.55 ± 82.53 | 56.68 ± 59.97 | 18.10 ± 45.02 | 209.04 ± 112.67 |
| Υπέρβαροι | 149 | 98.62 ± 57.81 | 38.56 ± 73.26 | 17.01 ± 41.58 | 152.58 ± 111.73 |
| Παχύσαρκοι | 57 | 109.12 ± 98.53 | 9.47 ± 22.07 | 13.68 ± 28.95 | 132.28 ± 113.81 |
| Σύνολο | 503 | 120.69 ± 79.43 | 43.95 ± 62.59 | 17.51 ± 42.24 | 181.51 ± 116.54 |

Συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή: Σημαντικά αποτελέσματα ως προς τον δείκτη μάζας σώματος διαμορφώνουν οι συνήθειες που σχετίζονται με την υγεία και τη διατροφή. Συγκεκριμένα, η εβδομαδιαία κατανάλωση πρόχειρου φαγητού έχει ως

αποτέλεσμα την αύξηση του ΔΜΣ σε ($>30 \text{ kg/m}^2$) με τις παρατηρήσεις να είναι 57 και $M = 2.74$. Παρόμοια αποτελέσματα παρατηρούνται και στην εβδομαδιαία κατανάλωση αναψυκτικών ($N = 57, M = 2.61$). Σε αντίθεση, η υψηλότερη εβδομαδιαία κατανάλωση φρούτων παρουσιάζει η ομάδα με ΔΜΣ $18,5-24,9 \text{ kg/m}^2$ και στο δείγμα παρατηρούνται 257 με $M = 3.23$. Τέλος η κατανάλωση αλκοόλ και τα επίπεδα ενέργειας δεν επηρεάζονται από τον δείκτη μάζας σώματος ($p > 0.05$). Η απλή ανάλυση διασποράς και η Bonferroni μετα-ανάλυση έδειξαν σημαντικές διαφορές για: 1) εβδομαδιαία κατανάλωση πρόχειρου φαγητού ($F_{3,499} = 6.195, p < 0.001$) για τα ζεύγη: (α) ελλιποβαρείς και υπέρβαροι και (β) φυσιολογικοί και υπέρβαροι, 2) εβδομαδιαία κατανάλωση αναψυκτικών ($F_{3,499} = 9.844, p < 0.001$) για τα ζεύγη: (α) ελλιποβαρείς και φυσιολογικοί, (β) ελλιποβαρείς και υπέρβαροι, (γ) ελλιποβαρείς και παχύσαρκοι, 3) εβδομαδιαία κατανάλωση πρωινού γεύματος ($F_{3,499} = 3.257, p = 0.021$) για το ζεύγος: (α) φυσιολογικοί και υπέρβαροι, 4) εβδομαδιαία κατανάλωση φρούτων ($F_{3,499} = 10.884, p < 0.001$) για τα ζεύγη: (α) ελλιποβαρείς και υπέρβαροι, (β) ελλιποβαρείς και παχύσαρκοι και (γ) φυσιολογικοί και παχύσαρκοι, 5) τσιγάρα/ημέρα ($F_{3,499} = 9.529, p < 0.001$) για τα ζεύγη: (α) ελλιποβαρείς και υπέρβαροι, (β) ελλιποβαρείς και παχύσαρκοι και (γ) φυσιολογικοί και υπέρβαροι, 6) εβδομαδιαία κατανάλωση αλκοόλ ($F_{3,499} = 4.258, p = 0.006$) για το ζεύγος: (α) ελλιποβαρείς και παχύσαρκοι, 7) ώρες ύπνου/ημέρα ($F_{3,499} = 4.713, p = 0.003$) για τα ζεύγη: (α) ελλιποβαρείς και υπέρβαροι και (β) παχύσαρκοι και υπέρβαροι και 8) αξιολόγηση ύπνου ($F_{3,499} = 5.021, p < 0.002$) για τα ζεύγη: (α) ελλιποβαρείς και παχύσαρκοι, (β) φυσιολογικοί και παχύσαρκοι και (γ) υπέρβαροι και παχύσαρκοι. Απορρίπτεται η H_0 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Στους Πίνακες 84 και 85 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών που σχετίζονται με τη διατροφή και την υγεία σε σχέση με τον ΔΜΣ.

Πίνακας 84. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με τη διατροφή ανάλογα με τον ΔΜΣ.

| ΔΜΣ | N | Εβδομαδιαία κατανάλωση πρόχειρου φαγητού | Εβδομαδιαία κατανάλωση αναψυκτικών | Εβδομαδιαία κατανάλωση πρωινού γεύματος | Εβδομαδιαία κατανάλωση φρούτων |
|--------------|-----|------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------|
| Ελλιποβαρείς | 40 | 2.70 ± 0.66 | 1.20 ± 0.41 | 2.70 ± 1.13 | 2.80 ± 0.77 |
| Φυσιολογικοί | 257 | 2.23 ± 0.84 | 1.60 ± 0.89 | 3.67 ± 0.97 | 3.23 ± 0.96 |
| Υπέρβαροι | 149 | 2.71 ± 0.90 | 1.85 ± 0.89 | 3.17 ± 1.20 | 2.62 ± 0.81 |
| Παχύσαρκοι | 57 | 2.74 ± 0.77 | 2.61 ± 0.94 | 3.74 ± 0.86 | 2.60 ± 0.70 |
| Σύνολο | 503 | 2.45 ± 0.88 | 1.78 ± 0.94 | 3.49 ± 1.07 | 2.96 ± 0.95 |

Πίνακας 85. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις συνηθειών που σχετίζονται με την υγεία ανάλογα με τον ΔΜΣ.

| ΔΜΣ | N | Τσιγάρα/ημέρα | Εβδομαδιαία κατανάλωση αλκοόλ | Ώρες ύπνου/ημέρα | Αξιολόγηση ύπνου | Επίπεδα ενέργειας |
|--------------|-----|---------------|-------------------------------|------------------|------------------|-------------------|
| Ελλιποβαρείς | 40 | 1.70 ± 0.47 | 1.80 ± 0.89 | 1.30 ± 0.47 | 1.20 ± 0.41 | 2.00 ± 0.15 |
| Φυσιολογικοί | 257 | 1.49 ± 0.72 | 1.82 ± 0.78 | 1.60 ± 0.49 | 1.51 ± 0.57 | 1.89 ± 0.56 |
| Υπέρβαροι | 149 | 1.83 ± 0.97 | 1.64 ± 0.90 | 1.45 ± 0.50 | 1.57 ± 0.75 | 1.86 ± 0.49 |
| Παχύσαρκοι | 57 | 1.74 ± 1.14 | 1.67 ± 1.19 | 1.89 ± 0.52 | 1.86 ± 0.52 | 1.70 ± 0.56 |
| Σύνολο | 503 | 1.63 ± 0.86 | 1.75 ± 0.88 | 1.58 ± 0.51 | 1.55 ± 0.63 | 1.86 ± 0.53 |

Εργασιακό άγχος: Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (Πίνακας 86) στο σύνολο των παραγόντων του εργασιακού άγχους, παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .885$, $F_{7,493} = 2.924$, $p = .000$).

Πίνακας 86. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές του εργασιακού άγχους ανάλογα με τον ΔΜΣ.

| Πηγή Διασποράς | Εξαρτημένες μεταβλητές | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέσα Τετράγωνα | F | p |
|----------------|------------------------|---------------------|-----|----------------|-------|-------|
| Δ.Μ.Σ | Απαιτήσεις | 1.452 | 3 | .484 | 1.095 | .351 |
| | Έλεγχος | 5.953 | 3 | 1.984 | 5.613 | .001* |
| | Υποστήριξη από προϊστ. | 3.639 | 3 | 1.213 | 2.126 | .096 |
| | Αμοιβαία υποστήριξη | 1.375 | 3 | .458 | 1.350 | .258 |
| | Σχέσεις | 3.198 | 3 | 1.066 | 3.160 | .024* |
| | Ρόλος | 4.731 | 3 | 1.577 | 5.485 | .001* |
| | Αλλαγή | 4.750 | 3 | 1.583 | 2.815 | .039* |
| Σφάλμα | Απαιτήσεις | 220.447 | 499 | .442 | | |
| | Έλεγχος | 176.389 | 499 | .353 | | |
| | Υποστήριξη από προϊστ. | 284.742 | 499 | .571 | | |
| | Αμοιβαία υποστήριξη | 169.479 | 499 | .340 | | |
| | Σχέσεις | 168.357 | 499 | .340 | | |
| | Ρόλος | 143.485 | 499 | .288 | | |
| | Αλλαγή | 280.681 | 499 | .562 | | |
| Σύνολο | Απαιτήσεις | 5121.516 | 503 | | | |
| | Έλεγχος | 6501.417 | 503 | | | |
| | Υποστήριξη από προϊστ. | 7190.00 | 503 | | | |
| | Αμοιβαία υποστήριξη | 8008.250 | 503 | | | |
| | Σχέσεις | 8552.938 | 503 | | | |
| | Ρόλος | 9546.120 | 503 | | | |
| | Αλλαγή | 5434.444 | 503 | | | |

Η Bonferroni μετά-ANOVA ανάλυση έδειξε ότι για (α) τον εργασιακό έλεγχο ($F_{3,499} = 5.613$, $p = 0.001$) στους ελλιποβαρείς ($M = 3.46$, $TA = 0.72$) και τους παχύσαρκους ($M = 3.79$, $TA = 0.36$) παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους

φυσιολογικούς ($M = 3.61$, $TA = 0.52$), (β) οι εργασιακές σχέσεις ($F_{3,499} = 3.160$, $p = 0.024$) στους ελλιποβαρείς ($M = 4.18$, $TA = 0.49$) και τους παχύσαρκους ($M = 4.09$, $TA = 0.66$) είχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους υπέρβαρους ($M = 3.97$, $TA = 0.67$), (γ) ο εργασιακός ρόλος ($F_{3,499} = 5.485$, $p = 0.001$) στους φυσιολογικούς ($M = 4.35$, $TA = 0.43$) και τους υπέρβαρους ($M = 4.33$, $TA = 0.48$) είχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους ελλιποβαρείς ($M = 4.18$, $TA = 0.75$) και (δ) το εργασιακό άγχος της αλλαγής ($F_{3,499} = 2.815$, $p = 0.039$) στους υπέρβαρους ($M = 3.16$, $TA = 0.90$) είχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους παχύσαρκους ($M = 3.46$, $TA = 0.62$). Στις υπόλοιπες αντιπαραθέσεις ζευγών δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p > 0.05$). Απορρίπτεται η H_{065} και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τους παράγοντες, παρουσιάζονται στον Πίνακα 87.

Πίνακας 87. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακού άγχους ανάλογα με τον ΔΜΣ.

| ΔΜΣ | N | Απαιτήσεις | Έλεγχος | Υποστήριξη από προϊστάμενο | Αμοιβαία υποστήριξη | Σχέσεις | Ρόλος | Αλλαγή |
|--------------|-----|------------|-----------|----------------------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|
| Ελλιποβαρείς | 40 | 3.04±0.67 | 3.47±0.72 | 3.04±0.67 | 3.67±0.86 | 4.19±0.75 | 4.19±0.75 | 3.11±0.64 |
| Φυσιολογικοί | 257 | 3.18±0.61 | 3.62±0.53 | 3.18±0.61 | 3.68±0.73 | 4.10±0.52 | 4.36±0.43 | 3.23±0.71 |
| Υπέρβαροι | 149 | 3.12±0.71 | 3.45±0.61 | 3.12±0.71 | 3.68±0.75 | 3.98±0.68 | 4.33±0.48 | 3.16±0.90 |
| Παχύσαρκοι | 57 | 3.16±0.70 | 3.80±0.36 | 3.16±0.70 | 3.96±0.51 | 4.10±0.66 | 4.53±0.24 | 3.46±0.63 |
| Σύνολο | 503 | 3.12±0.66 | 3.54±0.60 | 3.70±0.76 | 3.95±0.58 | 4.08±0.58 | 4.32±0.54 | 3.20±0.75 |

Επαγγελματική ικανοποίηση: Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (Πίνακας 88) στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης, παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .919$, $F_{6,494} = 2.364$, $p = .001$). Η Bonferroni μετά-ANOVA ανάλυση έδειξε ότι για (α) την προαγωγή στους φυσιολογικούς ($M = 2.77$) και τους υπέρβαρους ($M = 2.68$) είχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές προαγωγή ($F_{3,499} = 4.255$, $p = 0.006$) ως προς τους παχύσαρκους ($M = 3.07$), και (β) η ικανοποίηση από τον προϊστάμενο στους ελλιποβαρείς ($M = 3.35$) και τους φυσιολογικούς ($M = 3.35$) είχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($F_{3,499} = 4.639$, $p = 0.003$) ως προς τους υπέρβαρους ($M = 3.32$). Στις υπόλοιπες αντιπαραθέσεις ζευγών δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p > 0.05$). Απορρίπτεται η H_{066} και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση. Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις για τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης παρουσιάζονται στον Πίνακα 89.

Πίνακας 88. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τον ΔΜΣ.

| Πηγή Διασποράς | Εξαρτημένες μεταβλητές | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέσα Τετράγωνα | F | p |
|----------------|------------------------|---------------------|-----|----------------|-------|-------|
| ΔΜΣ | Εργασιακές Συνθήκες | 1.920 | 3 | .640 | 1.220 | .302 |
| | Μισθός | 3.256 | 3 | 1.085 | 1.969 | .118 |
| | Προαγωγή | 5.911 | 3 | 1.970 | 4.255 | .006* |
| | Φύση της εργασίας | .930 | 3 | .310 | .939 | .421 |
| | Προϊστάμενος | 7.970 | 3 | 2.657 | 4.639 | .003* |
| | Οργανισμός ως ολότητα | 1.343 | 3 | .448 | 1.495 | .215 |
| Σφάλμα | Εργασιακές Συνθήκες | 261.697 | 499 | .524 | | |
| | Μισθός | 275.016 | 499 | .551 | | |
| | Προαγωγή | 231.057 | 499 | .463 | | |
| | Φύση της εργασίας | 164.625 | 499 | .330 | | |
| | Προϊστάμενος | 285.780 | 499 | .573 | | |
| | Οργανισμός ως ολότητα | 149.462 | 499 | .300 | | |
| Σύνολο | Εργασιακές Συνθήκες | 5450.240 | 503 | | | |
| | Μισθός | 4474.063 | 503 | | | |
| | Προαγωγή | 4135.444 | 503 | | | |
| | Φύση της εργασίας | 5811.813 | 503 | | | |
| | Προϊστάμενος | 5603.438 | 503 | | | |
| | Οργανισμός ως ολότητα | 5253.000 | 503 | | | |

Πίνακας 89. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τον ΔΜΣ.

| ΔΜΣ | N | Εργασιακές συνθήκες | Μισθός | Προαγωγή | Φύση της εργασίας | Προϊστάμενος | Οργανισμός ως ολότητα |
|--------------|-----|---------------------|-------------|-------------|-------------------|--------------|-----------------------|
| Ελλιποβαρείς | 40 | 3.31 ± 0.81 | 2.84 ± 0.78 | 2.81 ± 0.73 | 3.35 ± 0.42 | 3.36 ± 0.61 | 3.13 ± 0.56 |
| Φυσιολογικοί | 257 | 3.19 ± 0.68 | 2.83 ± 0.80 | 2.77 ± 0.76 | 3.40 ± 0.67 | 3.35 ± 0.80 | 3.23 ± 0.57 |
| Υπέρβαροι | 149 | 3.15 ± 0.73 | 2.94 ± 0.67 | 2.68 ± 0.56 | 3.33 ± 0.55 | 3.10 ± 0.81 | 3.15 ± 0.52 |
| Παχύσαρκοι | 57 | 3.23 ± 0.60 | 3.09 ± 0.62 | 3.07 ± 0.61 | 3.26 ± 0.63 | 3.08 ± 0.77 | 3.28 ± 0.51 |
| Σύνολο | 503 | 3.21 ± 0.72 | 2.89 ± 0.74 | 2.78 ± 0.69 | 3.35 ± 0.57 | 3.25 ± 0.77 | 3.19 ± 0.55 |

Επαγγελματική εξουθένωση: Τα αποτελέσματα της απλής πολυμεταβλητής ανάλυσης διασποράς (Πίνακας 90) στο σύνολο των παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης, δεν παρουσίασαν στατιστική σημαντικότητα (Wilks's $\lambda = .972$, $F_{3,497} = 1.603$, $p = .109$). Γίνεται αποδεκτή η H_0 . Στον Πίνακα 91 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Πίνακας 90. Περιληπτικός πίνακας των Μονομεταβλητών Αναλύσεων Διασποράς για τις εξαρτημένες μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με τον ΔΜΣ.

| Πηγή Διασποράς | Εξαρτημένες μεταβλητές | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέσα Τετράγωνα | F | p |
|----------------|--------------------------|---------------------|-----|----------------|-------|-------|
| Δ.Μ.Σ | Συναισθηματική εξάντληση | 19.284 | 3 | 6.428 | 2.770 | .041* |
| | Αποπροσωποίηση | 12.568 | 3 | 4.189 | 1.702 | .166 |
| | Προσωπικά επιτεύγματα | .760 | 3 | .253 | .419 | .739 |
| Σφάλμα | Συναισθηματική εξάντληση | 1158.022 | 499 | 2.321 | | |
| | Αποπροσωποίηση | 1228.604 | 499 | 2.462 | | |
| | Προσωπικά επιτεύγματα | 301.258 | 499 | .604 | | |
| Σύνολο | Συναισθηματική εξάντληση | 6060.240 | 503 | | | |
| | Αποπροσωποίηση | 5669.120 | 503 | | | |
| | Προσωπικά επιτεύγματα | 12735.750 | 503 | | | |

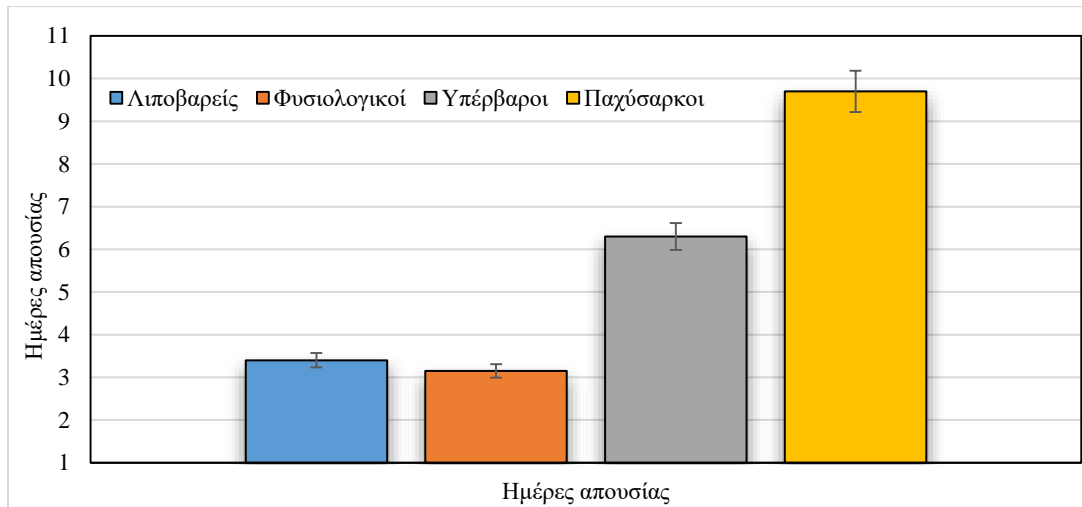
Πίνακας 91. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με τον ΔΜΣ.

| ΔΜΣ | N | Συναισθηματική εξάντληση | Αποπροσωποίηση | Προσωπικά επιτεύγματα |
|--------------|-----|--------------------------|----------------|-----------------------|
| Ελλιποβαρείς | 40 | 3.96 ± 0.96 | 2.72 ± 1.63 | 5.15 ± 0.80 |
| Φυσιολογικοί | 257 | 3.19 ± 1.57 | 3.09 ± 1.60 | 5.00 ± 0.79 |
| Υπέρβαροι | 149 | 2.81 ± 1.45 | 2.89 ± 1.72 | 5.01 ± 0.72 |
| Παχύσαρκοι | 57 | 3.27 ± 1.56 | 2.65 ± 0.90 | 4.80 ± 0.81 |
| Σύνολο | 503 | 3.11 ± 1.53 | 2.97 ± 1.57 | 4.97 ± 0.78 |

Εργασιακή αποχή και αποδοτικότητα: Οι μέρες απουσίας των παχύσαρκων με δείκτη μάζας σώματος ($>30 \text{ kg/m}^2$) είναι τρεις φορές πολλαπλάσιες σε σχέση με εκείνων των «φυσιολογικών» ($N = 57, M = 9.68$). Η Bonferroni μετά-ANOVA ανάλυση έδειξε πως οι παχύσαρκοι απουσιάζουν τις περισσότερες ημέρες σε σχέση με τις υπόλοιπες ομάδες ($F_{3,499} = 52.729, p < 0.001$) αλλά εμφανίζουν και μικρότερες τιμές αποδοτικότητας ($F_{3,499} = 6.508, p < 0.001$). Απορρίπτονται οι υποθέσεις H_{068} και H_{069} και γίνονται αποδεκτές οι εναλλακτικές υποθέσεις. Στον Πίνακα 92 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών και στο Σχήμα 19 απεικονίζονται οι σημαντικές διαφορές στην εργασιακή αποχή ανάλογα με τον ΔΜΣ.

Πίνακας 92. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακής αποχής (μέρες) και αποδοτικότητας ανάλογα με τον ΔΜΣ.

| ΔΜΣ | N | Εργασιακή αποχή | Αποδοτικότητα |
|--------------|-----|-----------------|---------------|
| Ελλιποβαρείς | 40 | 3.40 ± 2.16 | 3.71 ± 0.44 |
| Φυσιολογικοί | 257 | 3.15 ± 2.27 | 3.63 ± 0.38 |
| Υπέρβαροι | 149 | 6.30 ± 2.21 | 3.18 ± 0.38 |
| Παχύσαρκοι | 57 | 9.68 ± 3.03 | 3.04 ± 0.29 |
| Σύνολο | 503 | 4.83 ± 3.23 | 3.65 ± 0.38 |



Σχήμα 19. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις παραγόντων εργασιακής αποχής (μέρες) ανάλογα με τον ΔΜΣ.

Αυτοσυσχέτιση

Στις βασικές υποθέσεις των απλών και πολλαπλών γραμμικών υποδειγμάτων, υποθέσαμε ότι δεν υπάρχει αυτοσυσχέτιση μεταξύ των διαταρακτικών όρων u_t . Αυτή η υπόθεση δηλώνει ότι οι τιμές των διαταρακτικών όρων είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους. Δηλαδή για δύο διαφορετικές παρατηρήσεις του διαταρακτικού όρου η συνδιακύμανση τους είναι μηδέν: $Cov(u_t, u_s) = 0$, για $t \neq s$.

Αν αυτή η υπόθεση δεν ισχύει, τότε οι διαταραχές δεν είναι ανεξάρτητες κατά ζεύγη, αλλά αυτοσυσχετιζόμενες κατά ζεύγη. «Τα αποτελέσματα αυτής της ανάλυσης μπορούν να αποδείξουν την εκτεταμένη ανάγκη για ασκήσεις μυϊκής ενδυνάμωσης από τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα λόγω της στρεσογόνου θέσης εργασίας τους. Για την ανάλυση των κύριων παραγόντων της ανάλυσης εξετάζουμε την συσχέτιση (correlation) ώστε να διασφαλίσουμε την μη ύπαρξη ετεροσκεδαστικότητας. Η ετεροσκεδαστικότητα θα μπορούσε να προκαλέσει μια εκ των προτέρων (prior) πληροφορία η οποία θα αλλοίωνε τα αποτελέσματα». Παρατηρείται στον ακόλουθο Πίνακα 93, ότι δεν υπάρχει ισχυρή συσχέτιση των μεταβλητών του μοντέλου μας. Μεταβλητές ισχυρά συσχετισμένες είναι το **Εργασιακό Άγχος** με την **Υποστήριξη από τον προϊστάμενο** και το **Εργασιακό Άγχος** με την **Αμοιβαία υποστήριξη** με συντελεστή συσχέτισης μικρότερο του 0.65 επιτρέποντας την περαιτέρω ανάλυση. Όλοι οι άλλοι παράγοντες είχαν συντελεστή συσχέτισης μικρότερο του 0.6.

Πίνακας 93. Συσχετίσεις των παραγόντων του εργασιακού άγχους (N=503).

| | | Απαιτήσεις | Έλεγχος | Υποστήριξη από τον προϊστάμενο | Αμοιβαία υποστήριξη | Σχέσεις | Ρόλος | Αλλαγή |
|----------------------------------------------|---------------------|------------|---------|--------------------------------|---------------------|---------|--------|--------|
| Εργασιακό Άγχος - Απαιτήσεις | Pearson Correlation | 1 | .070 | .068 | .223** | .356** | .048 | .026 |
| | Sig. (2-tailed) | | .118 | .127 | .000 | .000 | .282 | .567 |
| Εργασιακό Άγχος – Έλεγχος | Pearson Correlation | .070 | 1 | .471** | .318** | .295** | .384** | .384** |
| | Sig. (2-tailed) | .118 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| Εργασιακό Άγχος - Υποστήριξη από προϊστάμενο | Pearson Correlation | .068 | .471** | 1 | .609** | .431** | .367** | .433** |
| | Sig. (2-tailed) | .127 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| Εργασιακό Άγχος - Αμοιβαία υποστήριξη | Pearson Correlation | .223** | .318** | .609** | 1 | .393** | .476** | .550** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| Εργασιακό Άγχος – Σχέσεις | Pearson Correlation | .356** | .295** | .431** | .393** | 1 | .287** | .147** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .001 |
| Εργασιακό Άγχος – Ρόλος | Pearson Correlation | .048 | .384** | .367** | .476** | .287** | 1 | .399** |
| | Sig. (2-tailed) | .282 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| Εργασιακό Άγχος – Αλλαγή | Pearson Correlation | .026 | .384** | .433** | .550** | .147** | .399** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .567 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Η μέθοδος PCA – Ανάλυση Κύριων Συνιστωσών

Στην ενότητα αυτή μελετήθηκε η ορθογώνια μεταβολή των μεταβλητών ως προς τις συσχετίσεις τους για τη δημιουργία παραγόντων που μπορούν να τις ερμηνεύουν βέλτιστα. Στους πίνακες που ακολουθούν επιβεβαιώνεται η φόρτιση των παραγόντων. Τα αποτελέσματα από του τεστ Kaiser-Meyer-Olkin ήταν πολύ υψηλά (0.746) και η δοκιμή chi-square ήταν στατιστικά σημαντική ($\chi^2 = 990.418, df = 21, p < 0.01$). Επιπρόσθετα, η κλίμακα του Kaiser-Meyer-Olkin ήταν υψηλή (0.698) και η δοκιμή chi-square ήταν σημαντική ($\chi^2 = 625.814, df = 15, p < 0.01$). Τέλος στον Πίνακα 94, η κλίμακα του Kaiser-Meyer-Olkin ήταν

πολύ υψηλή (0.833) και η δοκιμή chi-square ήταν σημαντική ($\chi^2 = 146.973$, $df = 3$, $p < 0.01$). Οι διερευνητικές παραγοντικές αναλύσεις που εφαρμόστηκαν, βασίστηκαν στη μέθοδο κύριων συνιστωσών (principal components analysis). Για την εξαγωγή των παραγόντων λήφθηκαν υπόψη το κριτήριο Kaiser, σύμφωνα με το οποίο λαμβάνονται υπόψη οι παράγοντες με ιδιοτιμή (eigenvalue) μεγαλύτερη από 1, επίσης το συνολικό ποσοστό εξηγούμενης διακύμανσης το οποίο θα πρέπει να είναι μεγαλύτερο από 45%, επιβεβαιώνεται (Πίνακας 95). Τέλος για την καλύτερη περιγραφή των παραγόντων, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος περιστροφής Varimax και λήφθηκαν υπόψη οι φορτίσεις (loadings) που ήταν μεγαλύτερες από 0.40.

Πίνακας 94. Παραγοντική ανάλυση για το εργασιακό άγχος.

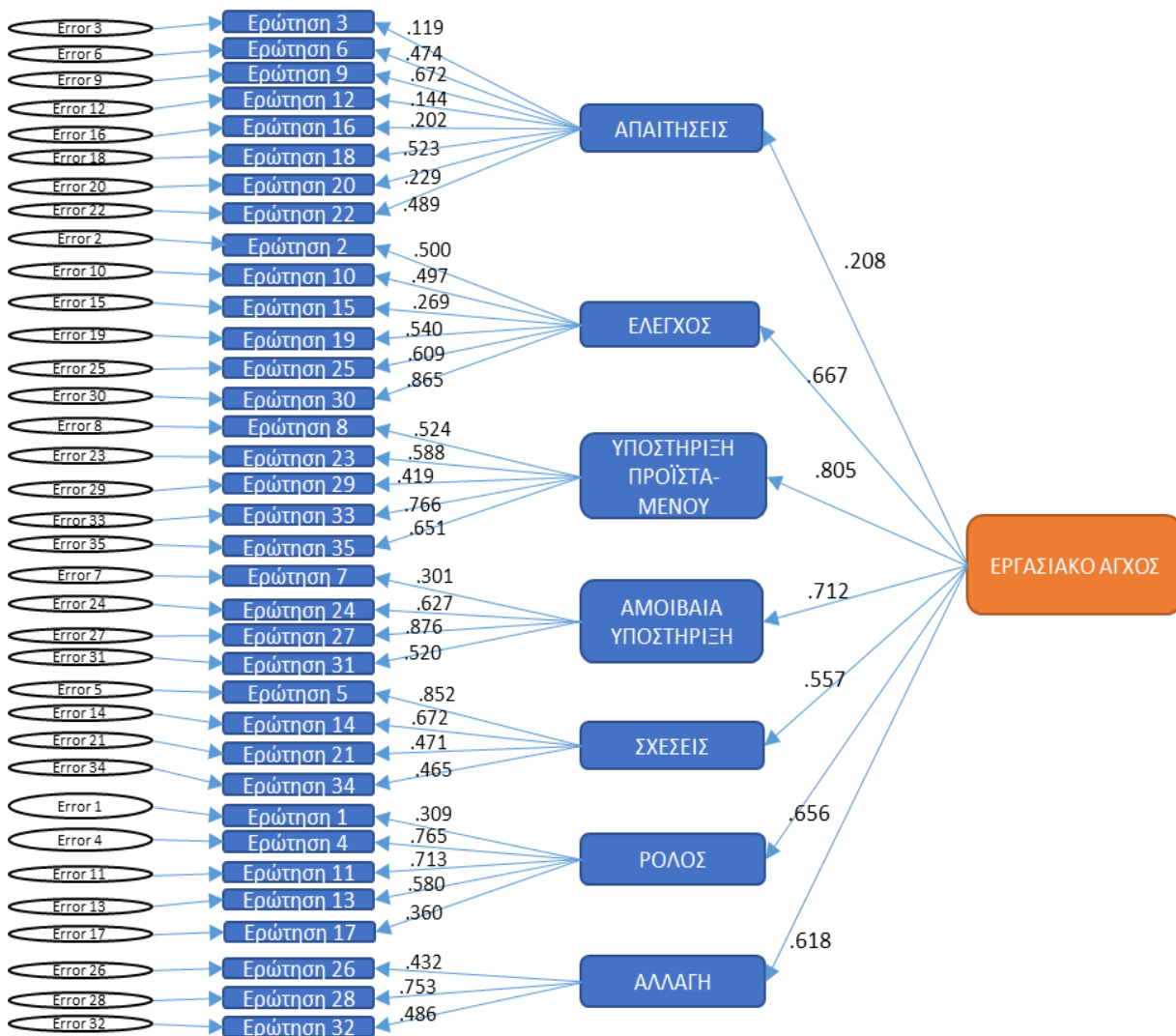
| Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση για το εργασιακό άγχος | Εργασιακό Άγχος |
|----------------------------------------------------------------|------------------------|
| Εργασιακό Άγχος - Απαιτήσεις | .208 |
| Εργασιακό Άγχος - Έλεγχος | .667 |
| Εργασιακό Άγχος - Υποστήριξη από τον προϊστάμενο | .805 |
| Εργασιακό Άγχος - Αμοιβαία υποστήριξη | .712 |
| Εργασιακό Άγχος - Σχέσεις | .557 |
| Εργασιακό Άγχος - Ρόλος | .656 |
| Εργασιακό Άγχος - Αλλαγή | .618 |
| Eigenvalue | 4.017 |
| % of Variance | 25.105 |
| Alpha | 0.875 |

Πίνακας 95. Παραγοντική ανάλυση για την επαγγελματική ικανοποίηση.

| Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση για την Επαγγελματική Ικανοποίηση | Επαγγελματική Ικανοποίηση |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| Επαγγελματική Ικανοποίηση (ESI) - Εργασιακές Συνθήκες | .664 |
| Επαγγελματική Ικανοποίηση (ESI) - Μισθός | .705 |
| Επαγγελματική Ικανοποίηση (ESI) - Προαγωγή | .439 |
| Επαγγελματική Ικανοποίηση (ESI) - Φύση της εργασίας | .438 |
| Επαγγελματική Ικανοποίηση (ESI) - Προϊστάμενος | .802 |
| Επαγγελματική Ικανοποίηση (ESI) - Οργανισμός ως ολότητα | .587 |
| Eigenvalue | 1.817 |
| % of Variance | 11.357 |
| Alpha | 0.846 |

Στο μοντέλο δομικών εξισώσεων μελετήθηκε η φόρτωση των ερωτημάτων που αντικατοπτρίζουν το εργασιακό άγχος των ερωτηθέντων για τις ακόλουθες υποκατηγορίες: την υποστήριξη από τον προϊστάμενο, την αμοιβαία υποστήριξη, την αλλαγή, τις εργασιακές σχέσεις, τον εργασιακό ρόλο, τον εργασιακό έλεγχο και η εργασιακές απαιτήσεις. Τα

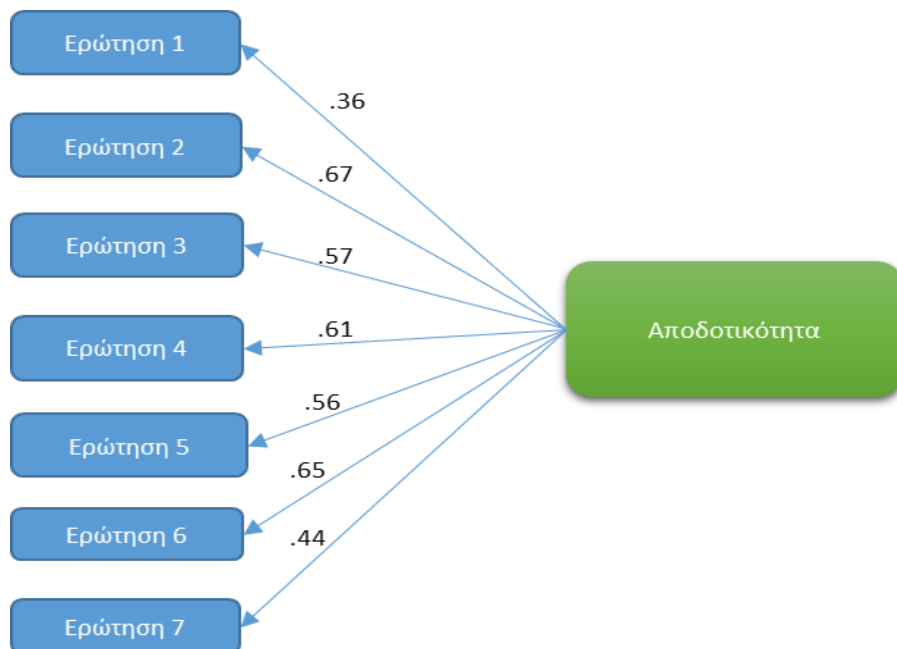
στατιστικά προσαρμογής του μοντέλου ήταν αποδεκτά (CFI=0.93, GFI=0.95, NFI=0.91) με την αφαίρεση της μεταβλητής απαιτήσεις. Το Σχήμα 20 δείχνει τη φόρτωση και τους συσχετισμούς των συντελεστών. Οι τιμές είναι μεγαλύτερες από το 0.4 με αποτέλεσμα την αποδοχή των μεταβλητών που αναπαρίστανται διαγραμματικά.



Σχήμα 20. Τυποποιημένες εκτιμήσεις των μεταβλητών κλίμακας εργασιακού άγχους σύμφωνα με την ΕΠΑ.

Στο μοντέλο της αποδοτικότητας υπολογίστηκε η επεξηγηματικότητα που υπάρχει στις 7 ερωτήσεις του παράγοντα «αποδοτικότητα». Τα στατιστικά προσαρμογής του μοντέλου ήταν αποδεκτά (CFI=0.91, GFI=0.95, NFI=0.91). Το ακόλουθο Σχήμα 21, δείχνει τη φόρτωση και τους συσχετισμούς των συντελεστών. Οι τιμές είναι μεγαλύτερες από το 0.4

εκτός της ερώτησης 1 «Αποδοτικότητα - Υψηλότερη από τους συναδέλφους» με αποτέλεσμα την αποδοχή των μεταβλητών που παρουσιάζονται διαγραμματικά. Η μέθοδος επιτρέπει να χρησιμοποιηθεί η μεταβλητή «αποδοτικότητα» στο τελικό μοντέλο.



Σχήμα 21. Τυποποιημένες εκτιμήσεις των μεταβλητών κλίμακας αποδοτικότητας σύμφωνα με την ΕΠΑ.

Με τη μέθοδο της πολλαπλής παλινδρόμησης η ερμηνευτική ικανότητα των παραγόντων που βρέθηκαν στη μεταβλητή (absenteeism-εργασιακή αποχή) η οποία θα προσδώσει τους λόγους απουσίας από την εργασία. Σύμφωνα με τους Κοντουδάκη, Μαρτζακλή και Χορτάτο (2015), «ο βασικός στόχος των γραμμικών μοντέλων είναι η πρόβλεψη μιας μεταβλητής Y με βάση τα στοιχεία που διαθέτουμε για ένα σύνολο άλλων μεταβλητών X_0, X_1, \dots, X_{p-1} . Η Y αναφέρεται σαν εξαρτημένη μεταβλητή, ενώ οι X_0, X_1, \dots, X_{p-1} σαν ανεξάρτητες. Οι εφαρμογές των γραμμικών μοντέλων είναι πολλές και ανάγονται σχεδόν σε όλες τις επιστήμες επιτρέποντας στους ερευνητές την ανάλυση των ευρημάτων τους. Στο κλασικό γραμμικό μοντέλο υποθέτουμε ότι η Y αποτελείται από ένα γραμμικό κομμάτι που περιέχει τα X_0, X_1, \dots, X_{p-1} και ένα τυχαίο σφάλμα ϵ που αντανακλά τα διάφορα σφάλματα των μετρήσεων καθώς επίσης και επιδράσεις από άλλες προσβλέπουσες μεταβλητές που δεν περιλήφθηκαν στο μοντέλο. Οι τιμές που παίρνουν τα x_i θεωρούνται καθορισμένες μη στοχαστικές ενώ αντίθετα τα σφάλματα u και επομένως και τα παρατηρούμενα Y θεωρούνται σαν τυχαίες μεταβλητές που ικανοποιούν κάποιες

στατιστικές υποθέσεις. Η γενική μορφή του γραμμικού μοντέλου είναι $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_{p-1} X_{p-1} + u$ όπου ο όρος «γραμμικό» αναφέρεται στις άγνωστες παραμέτρους $\beta_0, \dots, \beta_{p-1}$. Η μέθοδος εύρεσης εκτιμητριών για τις παραμέτρους β_i είναι η Μέθοδος Ελαχίστων Τετραγώνων, σύμφωνα με την οποία επιδιώκεται να ελαχιστοποιηθεί το άθροισμα των τετραγώνων των σφαλμάτων ανάμεσα στις πραγματικές παρατηρήσεις και στους εκτιμητές σφάλματος u . Περαιτέρω, για τις μεταβλητές X_1, X_2, \dots, X_k η ονομασία «ανεξάρτητες» δε σημαίνει ότι είναι πράγματι ανεξάρτητες. Μπορεί για παράδειγμα να ισχύει $X_2 = X_1^2$ ή $X_3 = X_1 + X_2$. Ο λόγος στον οποίο οφείλεται αυτή η ονομασία, είναι ότι το ζητούμενο συνήθως είναι πως οι τιμές αυτών των μεταβλητών επηρεάζουν τις τιμές της εξαρτημένης μεταβλητής και μπορούν να ελέγχονται από τον ερευνητή. Από το τελευταίο αυτό εύρημα προκύπτει και η ονομασία «προβλέπουσες» μεταβλητές. Στην πράξη πολλές φορές οι μεταβλητές εναλλάσσουν τους ρόλους από εξαρτημένες σε ανεξάρτητες. Μια μεταβλητή η οποία στο πρώτο μέρος μιας μελέτης είναι εξαρτημένη, μπορεί στο δεύτερο μέρος της μελέτης να είναι ποσοτικές, να περιγράφουν δηλαδή μετρήσιμα μεγέθη. Το σφάλμα u , περιέχει κάθε απόκλιση της πραγματικής κατάστασης από το μοντέλο. Έτσι εκτός από τα πιθανά σφάλματα μετρήσεων, περιέχει επίσης και σφάλματα προσαρμογής, που οφείλονται είτε σε παράλειψη μεταβλητών είτε σε χρήση μεταβλητών που δεν σχετίζονται με την Y ».

Πίνακας 96. ANOVA - εργασιακή αποχή.

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 921.375 | 3 | 230.344 | 26.574 | .000 ^b |
| | Residual | 4316.598 | 499 | 8.668 | | |
| | Total | 5237.972 | 502 | | | |
| a. Dependent Variable: Ημέρες απουσιών από την εργασία | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), JobSattotal, ΑποδοτικότηταTotal, , Stresstotal | | | | | | |

Τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης είναι στατιστικά σημαντικά ($F_{3,499} = 26.574, p = 0.000$) για επίπεδο εμπιστοσύνης 95%. Συνεπώς τα ευρήματα είναι στατιστικά σημαντικά και ο λόγος της εξίσωσης γίνεται αποδεκτός. Οι βαθμοί ελευθερίας του μοντέλου μας είναι 3 όσες και οι ανεξάρτητες μεταβλητές. Οι βαθμοί ελευθερίας προκύπτουν από τη σχέση $df = n - k - 1$, όπου n είναι το δείγμα και k είναι οι εξαρτημένες μεταβλητές.

Πίνακας 97. Πίνακας γραμμικής παλινδρόμησης για την εργασιακή αποχή.

| Coefficients of variables | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 18.387 | 2.394 | | 7.680 | .000 |
| αποδοτικότητα | -3.448 | .376 | -.409 | -9.158 | .000 |
| εργασιακό στρες | 1.364 | .364 | .175 | 3.744 | .000 |
| επαγγελματική ικανοποίηση | -1.606 | .426 | -.169 | -3.770 | .000 |

a. Εξαρτημένη μεταβλητή: Ημέρες απουσιών από την εργασία

Στατιστικά σημαντικές μεταβλητές για την επεξηγηματικότητα των ημερών απουσίας από την εργασία είναι οι αποδοτικότητα ($t = -9.158, p < 0.05$), το εργασιακό στρες ($t = 3.744, p < 0,05$) και η εργασιακή ικανοποίηση ($t = -3.770, p < 0.05$).

Εφαρμογή Μοντέλου Δομικών Εξισώσεων - (Structural Equation Modeling)

Στη συνέχεια της ανάλυσης, εφαρμόστηκε η ανάλυση διαμεσολάβησης ώστε να ελεγχθεί η επίδραση της διαμεσολάβησης στους παράγοντες που οδηγούν στην αποδοτικότητα και την εργασιακή αποχή. Η διαγραμματική εφαρμογή του μοντέλου απεικονίζεται στο Σχήμα 22.

αρνητικά την αποπροσωποποίηση ($\beta = -0.278, p < 0.001$). Επιπρόσθετα η συναισθηματική εξάντληση επηρεάζεται θετικά από την αποπροσωποποίηση ($\beta = 1.535, p < 0.001$) και αρνητικά από τα προσωπικά επιτεύγματα ($\beta = -0.567, p < 0.01$). Εξετάζοντας εν συνεχεία την εργασιακή αποχή, παρατηρείται ότι επηρεάζεται από την ηλικία ($\beta = 0.554, p < 0.001$), το ποσοστό λίπους ($\beta = 0.256, p < 0.001$), τη μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου ($\beta = -1.583, p < 0.001$), τη μέγιστη δύναμη ($\beta = -0.642, p < 0.001$) και την αποπροσωποποίηση ($\beta = 0.186, p < 0.001$). Επίσης επηρεάζεται από τα προσωπικά επιτεύγματα ($\beta = -0.037, p < 0.001$). Επιπλέον, η αποδοτικότητα επηρεάζεται αρνητικά από την αποπροσωποποίηση ($\beta = -1.198, p < 0.001$), τη μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου ($\beta = 0.602, p < 0.001$) και τη μέγιστη δύναμη ($\beta = 0.602, p < 0.001$), οι οποίοι δρουν ως διαμεσολαβητές. Οι πίνακες που ακολουθούν (Πίνακας 98 και Πίνακας 99), παρουσιάζουν τις συνολικές, άμεσες (direct) επιδράσεις των μεταβλητών όπως αυτές διαμορφώνονται από την ανάλυση παλινδρόμησης. Γίνονται αποδεκτές οι υποθέσεις $H_{\alpha 70}, H_{\alpha 71}, H_{\alpha 72}, H_{\alpha 73}, H_{\alpha 74}, H_{\alpha 75}, H_{\alpha 76}, H_{\alpha 77}, H_{\alpha 78}, H_{\alpha 79}, H_{\alpha 80}, H_{\alpha 81}, H_{\alpha 82}, H_{\alpha 83}$ και $H_{\alpha 84}$.

Πίνακας 98. Regression Weights.

| | | | Estimate | S.E. | P |
|---------------------------|------|---------------------------|----------|--------|------|
| Επαγγελματική Ικανοποίηση | <--- | Εργασιακό Άγχος | 1.058 | 29.346 | *** |
| Αποδοτικότητα | <--- | Εργασιακό Άγχος | .413 | .156 | .008 |
| Εργασιακή Αποχή | <--- | Επαγγελματική Ικανοποίηση | -1.756 | .740 | .018 |
| Αποπροσωποποίηση | <--- | Εργασιακό Άγχος | -.241 | .113 | *** |
| Συναισθηματική εξάντληση | <--- | Εργασιακό Άγχος | -.0374 | .031 | *** |
| Αποπροσωποποίηση | <--- | Επαγγελματική Ικανοποίηση | -.085 | .040 | .034 |
| Προσωπικά Επιτεύγματα | <--- | Επαγγελματική Ικανοποίηση | .397 | .192 | *** |
| Συναισθηματική Εξάντληση | <--- | Ηλικία | -.528 | .070 | *** |
| Ποσοστό Λίπους | <--- | Ηλικία | -.226 | .212 | *** |
| VO ₂ max | <--- | Ηλικία | -.468 | .171 | .006 |
| VO ₂ max | <--- | Ποσοστό λίπους | -.104 | .047 | .026 |
| Αποπροσωποποίηση | <--- | VO ₂ max | -.278 | .056 | *** |
| Αποπροσωποποίηση | <--- | Συναισθηματική Εξάντληση | 1.535 | .295 | *** |
| Προσωπικά Επιτεύγματα | <--- | Συναισθηματική Εξάντληση | -.731 | .114 | *** |
| Συναισθηματική Εξάντληση | <--- | Προσωπικά Επιτεύγματα | -.567 | .219 | .009 |
| Εργασιακή Αποχή | <--- | Ηλικία | .554 | .163 | *** |
| Εργασιακή Αποχή | <--- | Ποσοστό λίπους | .256 | .099 | *** |
| Εργασιακή Αποχή | <--- | VO ₂ max | -1.583 | .297 | *** |
| Εργασιακή Αποχή | <--- | Μέγιστη Δύναμη | -.642 | .187 | *** |
| Εργασιακή Αποχή | <--- | Αποπροσωποποίηση | .186 | .129 | *** |
| Εργασιακή Αποχή | <--- | Προσωπικά Επιτεύγματα | -.037 | .036 | *** |
| Αποδοτικότητα | <--- | Αποπροσωποποίηση | -1.198 | 60.994 | *** |
| Αποδοτικότητα | <--- | VO ₂ max | .353 | .026 | *** |
| Αποδοτικότητα | <--- | Μέγιστη Δύναμη | .602 | .024 | *** |

Σημείωση: *** Accepted in 99.9% level

Πίνακας 99. Σχολιασμός αποτελεσμάτων SEM.

| Δείκτες καταλληλότητας του μοντέλου | Προτεινόμενο μοντέλο | Περιγραφή |
|-------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Chi-square | 166.572 | |
| Degrees of freedom | 18 | |
| Probability level | 0.00* | Αξιολογεί τη συνολική προσαρμογή και την απόκλιση μεταξύ το δείγματος και τις προσαρμοσμένες συνδιακύμανσης. **Ευαίσθητο στο μέγεθος του δείγματος. H ₀ : Αποδεχόμαστε το μοντέλο H ₁ : Απορρίπτουμε το μοντέλο |
| Root Mean Square of Approximation (RMSEA) | 0.05 > 0.08 | Τιμές πιο κοντά στο 0 αντιπροσωπεύουν μια καλή εφαρμογή. |
| Goodness of Fit Index (GFI) | 0.95 ≥ 0.95 | Το GFI είναι το ποσοστό διακύμανσης που προκύπτει από την εκτιμώμενη συνάφεια του πληθυσμού. Ανάλογα με το R ² . |
| Comparative Fit Index (CFI) | 0.927 > 0.90 | Το τεστ αυτό δεν είναι πολύ ευαίσθητο στο μέγεθος του δείγματος. Συγκρίνει την προσαρμογή του μοντέλου που ελέγχουμε σε σχέση με την τοποθέτηση ενός ανεξάρτητου ή μηδενικού, μοντέλο. |
| Akaike's Information Criterion (AIC) | 262.572 | Το μικρότερο AIC προσδίδει ενδείξεις καλής προσαρμογής |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Ανάλυση του μοντέλου

Η παρούσα έρευνα κατέληξε σε ένα μοντέλο που για πρώτη φορά περικλείει και δείχνει πως αλληλοεπιδρούν οι διαστάσεις του εργασιακού άγχους, της επαγγελματικής ικανοποίησης, της εργασιακής εξουθένωσης, της σωματικής σύστασης, της φυσικής κατάστασης και τη συσχετίσή τους με την εργασιακή αποχή λόγω ασθένειας και την υποκειμενική αποδοτικότητα. **Αναλυτικά το αυξημένο εργασιακό άγχος οδηγεί σε μείωση της αποδοτικότητας και σε μειωμένη επαγγελματική ικανοποίηση. Η μειωμένη επαγγελματική ικανοποίηση οδηγεί σε αυξημένη εργασιακή αποχή,** κάτι το οποίο έχει άμεσο και έμμεσο κόστος για τις εταιρίες και τους οργανισμούς. Τα αποτελέσματα αυτά συμφωνούν με ανάλογα πορίσματα της μελέτης των Spector και Penney (2005), σύμφωνα με τα οποία διαπιστώθηκε πως υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ παραγόντων που προκαλούν άγχος και της εργασιακής ικανοποίησης. Επίσης, Οι Parker και DeCotis (1983) κατέληξαν στο συμπέρασμα πως το εργασιακό άγχος προκαλεί προβλήματα στην εργασιακή ικανοποίηση, την αποδοτικότητα, στα επίπεδα δέσμευσης του ατόμου στον οργανισμό, και προωθεί μια συμπεριφορά αδιαφορίας. Σύμφωνα με τον Luthans (2010), οι παράγοντες που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος κατηγοριοποιούνται σε οργανωσιακούς (συνθήκες εργασίας, διοικητικές στρατηγικές, πολιτικές που σχετίζονται με τη συμμετοχή ή όχι των εργαζομένων σε θέματα αποφάσεων, η κουλτούρα και η δομή της επιχείρησης) και περιβαλλοντικούς (οικογένεια του εργαζόμενου, κοινωνική και οικονομική κατάσταση, γενικότερες συνθήκες διαβίωσης). Σε συνέχεια της ανάλυσης του μοντέλου, **το εργασιακό άγχος οδηγεί σε αυξημένα επίπεδα αποπροσωποποίησης και συναισθηματικής εξάντλησης, ενώ η επαγγελματική ικανοποίηση, αν βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα, οδηγεί σε αποπροσωποποίηση και αν βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα, σε αυξημένο αίσθημα προσωπικών επιτευγμάτων. Η αποπροσωποποίηση σχετίζεται αρνητικά με την αποδοτικότητα και αυξάνει την εργασιακή αποχή. Η αυξημένη συναισθηματική εξάντληση οδηγεί σε μειωμένη αποδοτικότητα, ενώ το μειωμένο αίσθημα των προσωπικών επιτευγμάτων αυξάνει την εργασιακή αποχή.** Τα παραπάνω ευρήματα έρχονται σε συμφωνία με την υπάρχουσα βιβλιογραφία. Οι εργαζόμενοι που παρουσιάζουν

επαγγελματική εξουθένωση δεν εμφανίζουν υψηλή δέσμευση με την εργασία τους, κάνουν περισσότερο λάθη, παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά απουσίας από την εργασία και έχουν χαμηλή παραγωγικότητα (Maslach & Leiter, 2008; Templeton & Satcher, 2007). Τέλος στο υπάρχον μοντέλο εξετάστηκαν σαν διαμεσολαβητές η ηλικία, η σωματική σύσταση και τα επίπεδα φυσικής κατάστασης. **Η ηλικία σχετίζεται αρνητικά με την εργασιακή αποχή,** πιθανώς λόγω αυξημένων προβλημάτων υγείας, ενώ επηρεάζει και τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα, με την αύξηση της ηλικίας μειώνεται η συναισθηματική εξάντληση. Σε έρευνα της Renzi και συνεργατών (2005), η ηλικία φαίνεται πως επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση και συγκεκριμένα με την αύξηση της ηλικίας μειώνεται η αποπροσωποποίηση και αυξάνεται το αίσθημα των προσωπικών επιτευγμάτων. Η σωματική σύσταση και συγκεκριμένα το ποσοστό λίπους φαίνεται πως επηρεάζει σημαντικά την εργασιακή αποχή. **Αυξημένα επίπεδα παχυσαρκίας οδηγούν σε αυξημένη εργασιακή αποχή. Η μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου διαδραματίζει έναν πολύ σημαντικό ρόλο, καθώς αποτελεί προστατευτικό παράγοντα για την επαγγελματική εξουθένωση, αυξάνει την αποδοτικότητα και μειώνει την εργασιακή αποχή. Αντίστοιχα, υψηλότερα επίπεδα μέγιστης δύναμης σχετίζονται με αυξημένη αποδοτικότητα και μειωμένη εργασιακή αποχή.** Τα παραπάνω αποτελέσματα αποδεικνύουν πόσο σημαντική είναι η άσκηση και η διατροφή και παίζουν προστατευτικό αλλά και ενισχυτικό ρόλο την αποδοτικότητας και της ψυχικής και σωματικής υγείας των εργαζομένων. Με τα συγκεκριμένα αποτελέσματα συμφωνούν και τα ευρήματα των Van Duijvenbode και συνεργατών (2009), όπου η παχυσαρκία αποτέλεσε σημαντική πρόβλεψη μακροχρόνιας εργασιακής αποχής λόγω ασθένειας. Επίσης συμφωνεί με τους Yun Sim και συνεργάτες (2016), όπου το πολλαπλό τους μοντέλο λογιστικής παλινδρόμησης, έδειξε ότι η τακτική άσκηση, η διακοπή του καπνίσματος, η ισορροπία της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μη καθιστική ζωή, θρησκευτική πρακτική και καλή φυσική κατάσταση συνδέονται με χαμηλότερα ποσοστά εργασιακής αποχής. Η διατήρηση σωστών συμπεριφορών υγείας και η καλή κατάσταση υγείας συνδέονταν με λιγότερη εργασιακή αποχή. Αντίστοιχα, οι ερευνητές Fitzgerald και συνεργάτες (2016) έδειξαν πως η υιοθέτηση διατροφής υψηλής ποιότητας και η σωματική δραστηριότητα μέτριας έντασης συνδέθηκαν αρνητικά με την εργασιακή αποχή και μειωμένη αναμενόμενη συχνότητα κατά 50% και 36%, αντίστοιχα. Επίσης συμφωνεί με τους Dugdill και συνεργάτες (2008), των οποίων η μελέτη υποστηρίζει ότι η άσκηση παρουσιάζει

μια αύξηση ή θετική συσχέτιση στην εργασιακή απόδοση. Σχετικά με την άσκηση και την επαγγελματική εξουθένωση τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης δεν συμφωνούν με σχετική έρευνα που διεξήχθη στην Ελλάδα από τους Παπαδημητρίου και συνεργάτες (2008) με τη συμμετοχή εργαζομένων στον τομέα ψυχικής υγείας όπου βρέθηκαν χαμηλά ποσοστά συσχέτισης μεταξύ σωματικής άσκησης και επαγγελματικής εξουθένωσης αλλά αναφέρει πως η συστηματική σωματική δραστηριότητα μπορεί να δράσει συμπληρωματικά στην καταπολέμηση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας δεν συνάδουν με αυτά των Pronk και συνεργατών (2004), τα οποία δεν έδειξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της άσκησης μέτριας ή υψηλής έντασης και της εργασιακής αποχής, κάτι το οποίο οφείλεται στο ότι οι ερευνητές χρησιμοποίησαν αυτοαναφορές της φυσικής δραστηριότητας και όχι αξιόπιστες μετρήσεις φυσικής κατάστασης. Στην παρούσα μελέτη επίσης δεν φάνηκε πως η ευλυγισία επηρεάζει την εργασιακή αποχή, κάτι το οποίο έρχεται σε αντίθεση με την έρευνα των Wattles και Harris (2003). Αυτό μπορεί να οφείλεται στο μικρό δείγμα της παραπάνω έρευνας (143 άτομα) ή σε μεθοδολογικές διαφορές (μέτρηση ευλυγισίας).

Ανάλυση των αποτελεσμάτων με βάση τα δημογραφικά & κοινωνικά χαρακτηριστικά

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, το ¼ των συμμετεχόντων στην έρευνα ήταν άντρες και τα υπόλοιπα ¾ γυναίκες. Η μέση ηλικία ήταν ίδια και στα 2 φύλα, με τους άντρες όπως ήταν αναμενόμενο να παρουσιάζουν σημαντικά μεγαλύτερες τιμές στο ύψος, το βάρος, τη μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου και τη μέγιστη δύναμη, ενώ οι γυναίκες παρουσίασαν καλύτερες επιδόσεις στην ευλυγισία. Ο ΔΜΣ δεν διέφερε ανάμεσα στα 2 φύλα, ενώ οι γυναίκες παρουσίασαν υψηλότερες τιμές ποσοστού λίπους. Παρατηρώντας τη συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης, οι άντρες γυμνάζονται συνολικά περισσότερο λεπτά σε σχέση με τις γυναίκες, ενώ υπερτερούν και στα επί μέρους προπονητικά προγράμματα, καθώς προπονούνται περισσότερο και στην αερόβια άσκηση αλλά και στην μυϊκή ενδυνάμωση. Οι γυναίκες υπερτερούν σε προγράμματα που περιλαμβάνουν προπόνηση γιόγκα-πιάτες. Επιπρόσθετα, οι μέρες απουσίας λόγω ασθένειας των γυναικών είναι περισσότερες έναντι εκείνων των ανδρών. Αρκετές έρευνες έχουν προσπαθήσει να συσχετίσουν τη ψυχική υγεία με διάφορες μορφές εργασιακού άγχους. Συγκεκριμένα έχει αποδειχθεί ότι ψυχικές ασθένειες έχουν άμεση σχέση με το εργασιακό περιβάλλον καθώς

και ότι αυτές ποικίλουν μεταξύ ανδρών και γυναικών. Όσον αφορά το εργασιακό άγχος, παρατηρήθηκε σημαντική διαφορά στους παράγοντες «υποστήριξη από τον προϊστάμενο» και τον «ρόλο» με τους άντρες να παρουσιάζουν ευνοϊκότερες τιμές στον παράγοντα «υποστήριξη από τον προϊστάμενο» και τις γυναίκες στον «ρόλο» κάτι το οποίο έρχεται σε συμφωνία με την Kim και συν. (2009). Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι ένα ζήτημα που ερευνάται συνέχεια τις τελευταίες δεκαετίες από επιχειρήσεις, ερευνητές και από τους ίδιους τους εργαζομένους. Τα κίνητρα για εργασία είχαν απασχολήσει και σε παλαιότερες έρευνες και έχει αποδειχθεί ότι επηρέαζαν σημαντικά την απόφαση των εργαζομένων για εύρεση άλλης εργασίας. Στους παράγοντες που αφορούν την επαγγελματική ικανοποίηση, οι γυναίκες παρουσιάζουν χαμηλότερες τιμές στις πεποιθήσεις τους σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες και τον οργανισμό ως ολότητα. Τα αποτελέσματα δεν συμφωνούν με άλλες έρευνες οι οποίες έχουν δείξει ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τους άνδρες (Bender et al., 2005; Sloane & Williams, 2000). Αντίθετα, έρευνα του Chiu (1998) με δείγμα δικηγόρους και των Greenberg και Baron (2000) σε μειονότητες, φάνηκε ότι οι γυναίκες παρουσίασαν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης. Στους υπόλοιπους παράγοντες δεν παρουσιάστηκαν σημαντικές διαφορές αν και αξίζει να αναφερθούν οι χαμηλές τιμές και στα δύο φύλα στους παράγοντες «μισθός» και «προαγωγή». Το γεγονός ότι παρουσιάζουν έντονη δυσαρέσκεια ως προς τις οικονομικές τους απολαβές και χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ως προς τον μισθό και τις προαγωγές ενδεχομένως να σχετίζονται με τις γενικότερες ραγδαίες κοινωνικοοικονομικές αλλαγές που συνέβησαν που έλαβαν χώρα τα τελευταία 10 χρόνια στην Ελλάδα καθώς και στις επιπτώσεις της μακροχρόνιας κρίσης. Τα αποτελέσματα των Getahun και συν. (2016) συμφωνούν πως οι μειωμένοι μισθοί και οι μειωμένες ευκαιρίες προαγωγής αποτελούν παράγοντες που οδηγούν σε χαμηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης. Η επαγγελματική εξουθένωση στον χώρο εργασίας χαρακτηρίζεται ως ένα σύνδρομο σωματικής και ψυχολογικής εξάντλησης του εργαζόμενου, με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να χάνει το ενδιαφέρον για τους στόχους της εταιρίας στην οποία δραστηριοποιείται, παύει να είναι ικανοποιημένος από τη δουλειά του και σχηματίζει αρνητική εικόνα για τον εαυτό του και τους συναδέλφους του. Σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση στην παρούσα έρευνα, παρατηρήθηκε σημαντική διαφορά στον παράγοντα της συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης, με τις γυναίκες να εμφανίζονται σε

χειρότερη κατάσταση. Το συγκεκριμένο γεγονός έχει παρουσιαστεί ξανά στη βιβλιογραφία (Sultana, 2012; Kim και συν., 2009, Maslach, 2001), καθώς η εργαζόμενη γυναίκα στρεσάρεται περισσότερο λόγω και των αυξημένων οικογενειακών υποχρεώσεων. Επίσης, η Martin (2000) έχει αναφέρει ότι οι διαφορές στο φύλο οφείλονται κυρίως σε λόγους που σχετίζονται με τα συναισθήματα.

Σχετικά με τον τομέα εργασίας, μεγαλύτερη είναι η μέση ηλικία των δημοσίων υπαλλήλων σε σχέση με τους ιδιωτικούς υπάλληλους, ενώ οι δημόσιοι υπάλληλοι παρουσιάζουν και στατιστικά σημαντικές υψηλότερες τιμές λίπους. Στην εργασιακή αποχή δεν παρατηρήθηκαν σημαντικές διαφορές, παρότι ο δημόσιος τομέας υπερτερεί ελάχιστα. Στα επίπεδα της φυσικής κατάστασης, οι ιδιωτικοί υπάλληλοι υπερτερούν στη μέγιστη δύναμη, ενώ στη VO_2 max και στην ευλυγισία δεν παρατηρούνται σημαντικές διαφορές ανάμεσα στους δύο τομείς. Οι υπάλληλοι του ιδιωτικού τομέα συνολικά γυμνάζονται σημαντικά περισσότερα λεπτά και υπερτερούν και στη συμμετοχή σε προγράμματα αερόβιας προπόνησης σε σχέση με τους δημόσιους υπαλλήλους. Σχετικά με το εργασιακό άγχος, οι υπάλληλοι του δημοσίου παρουσιάζουν ευνοϊκότερες τιμές και «υποστήριξη από τον προϊστάμενο», ενώ εμφανίζουν δυσχερέστερες τιμές στους παράγοντες «απαιτήσεις» και «έλεγχος». Στους παράγοντες που εξετάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση παρατηρήθηκαν σημαντικές διαφορές στον μισθό και την προαγωγή, όπου λιγότερο ικανοποιημένοι παρουσιάζονται οι υπάλληλοι του δημοσίου τομέα. Τα παραπάνω αποτελέσματα ταιριάζουν με τα ευρήματα της έρευνας του Kwangho (2007), όπου οι υπάλληλοι του δημοσίου τομέα εμφανίζονται λιγότερο ικανοποιημένοι με τον μισθό, την προαγωγή και τις παροχές, ενώ και στην Ολλανδία, ο Steijn (2004) κατέληξε στο συμπέρασμα πως οι δημόσιοι υπάλληλοι εμφάνισαν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης προερχόμενα από τις χρηματικές απολαβές, τις εργασιακές συνθήκες, την οργάνωση και τη διαχείριση προσωπικού. Στις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης, η συναισθηματική εξάντληση είναι σημαντικά μεγαλύτερη στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα. Σε αντίθεση με την αποπροσωποποίηση όπου παρατηρήθηκε στους εργαζομένους του δημοσίου τομέα. Τέλος στα προσωπικά επιτεύγματα δεν παρατηρήθηκαν διαφορές. Στο σύνολο της αποδοτικότητας για όλες τις μεταβλητές οι εργαζόμενοι του δημοσίου τομέα παρουσιάζουν υψηλότερες μέσες τιμές, στατιστικά

σημαντικές διαφορές όμως υπάρχουν στη «μη προσεκτική εργασία» και «πόσο συχνά δουλέψατε υπερωρίες».

Στην παρούσα έρευνα, η θέση εργασίας χωρίστηκε σε δύο κατηγορίες: ανώτερη/εποπτική θέση και κατώτερη θέση. Οι υπάλληλοι και των δύο κατηγοριών είχαν περίπου ίδιες μέσες τιμές ηλικίας. Οι υπάλληλοι που εργάζονται σε ανώτερη εποπτική θέση παρουσίασαν χαμηλότερες τιμές ποσοστού λίπους, ΔΜΣ, ενώ απουσίασαν και λιγότερο. Στη φυσική κατάσταση οι υπάλληλοι που βρίσκονται σε ανώτερη/εποπτική θέση παρουσίασαν σημαντικά μεγαλύτερες τιμές μέγιστης πρόσληψης οξυγόνου. Οι υπάλληλοι που βρίσκονται σε ανώτερη θέση γυμνάζονται συνολικά μισή ώρα περισσότερο σε σχέση με τους υπαλλήλους κατώτερης θέσης εργασίας, χωρίς όμως να είναι οριακά στατιστικά σημαντική αυτή η διαφορά. Σχετικά με το εργασιακό άγχος, οι υπάλληλοι κατώτερης θέσης παρουσίασαν ευνοϊκότερες τιμές στην «υποστήριξη από τον προϊστάμενο» και στην «αλλαγή» χωρίς να παρατηρούνται σημαντικές διαφορές στους υπόλοιπους παράγοντες. Σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση, παρατηρήθηκε σημαντική διαφορά στη φύση της εργασίας, όπου υπερτερούν οι υπάλληλοι της ανώτερης/εποπτικής θέσης. Επιπρόσθετα, η συναισθηματική εξάντληση παρατηρήθηκε στους εργαζομένους των ανώτερων θέσεων, ενώ δεν καταγράφηκαν σημαντικές διαφορές στις μεταβλητές της αποπροσωποποίησης και των προσωπικών επιτευγμάτων. Τα αποτελέσματα αυτά συνάδουν με τα ευρήματα των Montoro-Rodriguez και Small (2006) οι οποίοι υποστηρίζουν πως οι υπάλληλοι με καλύτερο επίπεδο γνώσεων και εξειδίκευσης, είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με την εργασία τους. Σε άλλη όμως μελέτη αποδείχτηκε ότι η μόρφωση συσχετίζεται θετικά με την επαγγελματική εξουθένωση (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Το γεγονός ότι τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας εμφανίστηκαν με υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τους νεότερους σε ηλικία εργαζομένους, πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι έχουν ήδη προαχθεί ή ότι προβλέπουν πως λόγω της προϋπηρεσίας τους και της υψηλής εργασιακής εμπειρίας τους, έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες για μια προαγωγή. Τα αποτελέσματα συμφωνούν με άλλες μελέτες που οδηγήθηκαν στο συμπέρασμα πως οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι παρουσιάζουν και υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Greenberg & Baron, 2000; Γρηγορίου, 2009; Γρηγορίου και συν., 2011; Spector, 2000). Η ηλικία επίσης φαίνεται πως επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση και συγκεκριμένα με την αύξηση της ηλικίας μειώνεται η αποπροσωποποίηση και

αυξάνεται το αίσθημα των προσωπικών επιτευγμάτων. Το συγκεκριμένο αποτέλεσμα συμφωνεί με την Renzi και συνεργάτες (2005). Άλλες έρευνες δείχνουν ότι οι νέοι εργαζόμενοι γενικά νιώθουν περισσότερο άγχος, καθώς η ηλικία και η μονιμότητα σχετίζονται με αρνητικό τρόπο με τα επίπεδα των παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης (Sethi, Barrier, & King, 2004).

Σημαντικές διαφορές παρατηρήθηκαν στο ποσοστό λίπους και στον ΔΜΣ ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης. Το μεγαλύτερο ποσοστό λίπους το εμφάνισαν οι απόφοιτοι Γυμνασίου/Λυκείου, ακολουθούν οι απόφοιτοι Α.Ε.Ι./Α.Τ.Ε.Ι. και το μικρότερο ποσοστό το εμφάνισαν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού/διδακτορικού τίτλου. Στο ΔΜΣ, τις μικρότερες τιμές τις παρουσίασαν κάτοχοι μεταπτυχιακού/διδακτορικού τίτλου, ενώ μεταξύ των υπόλοιπων βαθμίδων εκπαίδευσης δεν υπήρξαν σημαντικές διαφορές. Τέλος, το ποσοστό λίπους αυξάνεται γεωμετρικά με την αύξηση της ηλικιακής ομάδας, ενώ τα ίδια στοιχεία ακολουθούν και τα δεδομένα του δείκτη μάζας σώματος. Στην οικογενειακή κατάσταση, επίσης παρατηρήθηκαν διαφορές ως προς το επίπεδο της παχυσαρκίας, με τους διαζευγμένους να εμφανίζουν το μεγαλύτερο ποσοστό λίπους, χωρίς να παρατηρείται σημαντική διαφορά μεταξύ των αγάμων και των εγγάμων. Στους δείκτες της φυσικής κατάστασης τις υψηλότερες τιμές της μέγιστης πρόσληψης οξυγόνου τις παρουσίασαν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού/διδακτορικού τίτλου και στη μέγιστη δύναμη οι απόφοιτοι Α.Ε.Ι./Α.Τ.Ε.Ι και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού/διδακτορικού τίτλου. Στην ευλυγισία φαίνεται ότι υπερτερούν οι απόφοιτοι Γυμνασίου/Λυκείου. Ως προς την οικογενειακή κατάσταση και τη μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου και μέγιστη δύναμη, οι άγαμοι παρουσίασαν τις υψηλότερες τιμές, πολύ πιθανόν λόγω περισσότερου ελεύθερου χρόνου, έχουν τη δυνατότητα για περισσότερη άσκηση. Στην ευλυγισία υπερτερούν οι διαζευγμένοι. Σχετικά με το εργασιακό άγχος οι κάτοχοι μεταπτυχιακού/διδακτορικού τίτλου παρουσιάζουν περισσότερο στρες στον παράγοντα των απαιτήσεων λόγω ανώτερης εργασιακής θέσης, όπως και στον έλεγχο, στις σχέσεις και στις αλλαγές. Μεγαλύτερες διαφορές παρατηρούνται στις απαιτήσεις που δέχονται στον εργασιακό τους χώρο οι απόφοιτοι Γυμν./Λυκείου. Επιπλέον, παρατηρήθηκε άγχος για την υποστήριξη από τον προϊστάμενο στους αποφοίτους Γυμν./Λυκείου. Συνοψίζοντας, παρατηρήθηκε ότι το μεγαλύτερο μέσο όρο για το εργασιακό άγχος έχουν η απόφοιτοι γυμνασίου/λυκείου και των Α.Ε.Ι & Τ.Ε.Ι. σε αντίθεση με τους απόφοιτους μεταπτυχιακών και διδακτορικών σπουδών. Ως προς την οικογενειακή κατάσταση, οι άγαμοι

παρουσιάζουν υψηλότερες τιμές στρες ως προς τον παράγοντα των απαιτήσεων, του ελέγχου, της υποστήριξης από τον προϊστάμενο, την αμοιβαία υποστήριξη, τον ρόλο και την αλλαγή. Επιπλέον, όλες οι μεταβλητές του εργασιακού άγχους παρουσιάζουν μέγιστες τιμές στους έγγαμους και διαζευγμένους εργαζόμενους. Ο ρόλος επηρεάζεται και αυξάνεται με την αύξηση της ηλικίας ο φόβος για αλλαγή στις εργασιακές συνθήκες είναι μικρότερος στους εργαζόμενους μικρότερων ηλικιών. Το επίπεδο παχυσαρκίας φαίνεται πως επηρεάζει μόνο τον έλεγχο και την αλλαγή, όπου τις χαμηλότερες τιμές στρες τις εμφανίζουν οι ελλιποβαρείς. Στην επαγγελματική ικανοποίηση επίσης παρατηρήθηκαν σημαντικές διαφορές ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης. Οι απόφοιτοι Γυμνασίου/Λυκείου εμφανίζονται περισσότερο ικανοποιημένοι ως προς τον μισθό, ενώ οι κάτοχοι μεταπτυχιακού/διδακτορικού τίτλου ως προς τη φύση εργασίας. Αυτό συμφωνεί με άλλες έρευνες (Ασπιώτη, 2013; Peiro και συν., 2010) που υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο και εξειδίκευση παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης εξαιτίας του γεγονότος ότι οι προσδοκίες και οι απαιτήσεις τους είναι μεγαλύτερες. Επιπροσθέτως, παρατηρήθηκε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση προς την οικογενειακή κατάσταση δεν διαφέρει ως προς τις εργασιακές συνθήκες, τον προϊστάμενο και τον οργανισμό ως ολότητα. Διαφορές ως προς τον μισθό παρατηρείται στους έγγαμους, οι οποίοι έχουν τη μικρότερη ικανοποίηση. Επίσης οι μεγαλύτερες τιμές παρατηρήθηκαν στους έγγαμους ως προς τη φύση της εργασίας τους. Ο δείκτης μάζας σώματος παρουσίασε μέγιστες τιμές για τη μεταβλητή «μισθός» στους ελλιποβαρείς και στους παχύσαρκους. Επιπλέον, οι παχύσαρκοι φάνηκε πως είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με τη φύση της εργασίας τους. Η οικογενειακή κατάσταση δεν βρέθηκε να επηρεάζει σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση σε αντίθεση με τα αποτελέσματα της έρευνας των Leung και συνεργατών (2000), οι οποίοι βρήκαν ότι οι έγγαμοι είναι πιο ικανοποιημένοι σε σύγκριση με τους άγαμους συναδέλφους τους ενώ και στην Ελλάδα, τα αποτελέσματα των ερευνητριών Ταρασιάδου και Πλατσίδου (2009) έδειξαν πως οι άγαμες παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ως προς τη φύση της εργασίας τους σε σύγκριση με τις έγγαμες, αλλά χαμηλότερα επίπεδα ως προς τις οικονομικές αποδοχές τους και τις ευκαιρίες για προαγωγή. Η συγκεκριμένη έρευνα αφορούσε όμως νηπιαγωγούς και όχι υπαλλήλους γραφείου. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, οι παντρεμένοι εμφανίζουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση από τους άγαμους (Pedersen, 1998). Επίσης σύμφωνα με ελληνική μελέτη των Παπάνη και Γιαβρίνη (2003), η

αποπροσωποποίηση παρουσιάστηκε αυξημένη στους άγαμους ενώ οι έγγαμοι είχαν έντονο το αίσθημα των προσωπικών επιτευγμάτων. Σε έρευνα των Αντωνίου και συν. (2000) οι παντρεμένοι παρουσίασαν χαμηλότερα επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων. Σε άλλη έρευνα που διεξήχθη στην Ελλάδα και αφορούσε πιλότους της Ελληνικής αεροπορίας φάνηκε πως το φύλο και η ηλικία και λιγότερο η βαθμίδα εκπαίδευσης επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση (Κιπένης 2011).

Σύγκριση επιδημιολογικών στοιχείων με τον γενικό πληθυσμό

Από την Ελληνική Στατιστική αρχή (2014) έχουν ανακοινωθεί επιδημιολογικά στοιχεία για την υγεία του πληθυσμού και παράγοντες που την επηρεάζουν, όπως η διατροφή, η άσκηση και το κάπνισμα. Ειδικότερα, διερευνήθηκαν θέματα που αφορούν στην κατάσταση υγείας, τη χρήση υπηρεσιών υγείας, τους παράγοντες που επηρεάζουν –θετικά ή αρνητικά– την κατάσταση της υγείας, όπως είναι η φυσική άσκηση, η κατανάλωση φρούτων και λαχανικών, το κάπνισμα, η κατανάλωση αλκοόλ, καθώς και η λήψη και παροχή κοινωνικής στήριξης και βοήθειας.

Ο ΔΜΣ αποτελεί έναν τρόπο για την αξιολόγηση της παχυσαρκίας του γενικού πληθυσμού. Είναι ένα ευρέως διαδεδομένο διαγνωστικό εργαλείο των πιθανών προβλημάτων υγείας ενός ατόμου σε σχέση με το βάρος του. Με την έρευνα καταγράφηκαν πληροφορίες αναφορικά με τη σωματική δραστηριότητα και άσκηση. Σωματική δραστηριότητα θεωρούνται οι πάσης φύσεως δραστηριότητες ενός ανθρώπου, στο σπίτι, στην εργασία του, κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου του, στις ώρες αναψυχής, στα σπορ ή ακόμα και κατά τη μετακίνησή του. Με κριτήριο την κύρια εργασία ή την καθημερινή ασχολία (για όσους δεν εργάζονται), από την έρευνα προέκυψε πως: τρεις στους 10 (28.7%) ηλικίας 15 ετών και άνω, διάγουν κυρίως καθιστική ζωή και γενικά έχουν ασχολίες που απαιτούν ήπια σωματική προσπάθεια. «Ως παραδείγματα εργασιών στις οποίες κάποιος βρίσκεται σε καθιστή θέση αναφέρονται οι εργασίες γραφείου, το διάβασμα, η μελέτη, η συγγραφή, η εργασία σε τηλεφωνικό κέντρο, το ράψιμο, η σχεδίαση, η χρήση Η/Υ, η οδήγηση αυτοκινήτου». Πέντε στους 10 (51.2%) κυρίως περπατούν ή κάνουν εργασίες που απαιτούν μέτρια σωματική προσπάθεια. «Ως εργασίες / ασχολίες στις οποίες κάποιος κυρίως περπατάει αναφέρονται: η παράδοση επιστολών ή μικρών δεμάτων, οι μεταφορές ελαφριών φορτίων, το πότισμα κήπου ή γρασιδιού κλπ., ενώ ως εργασίες / ασχολίες που απαιτούν μέτρια

σωματική προσπάθεια: οι ηλεκτρολογικές εργασίες, οι υδραυλικές εργασίες, η επισκευή αυτοκινήτων, οι μηχανολογικές εργασίες, το βάψιμο κατοικίας, η φροντίδα άλλων ατόμων, οι οικιακές εργασίες όπως καθάρισμα, σκούπισμα, ψώνια, παιγνίδια και η απασχόληση με τα παιδιά κλπ.». Τέλος, περίπου 1 στους 10 (8,9%) ανήκει στην κατηγορία όσων δεν έχουν καμία ασχολία είτε γιατί είναι μεγάλης ηλικίας, είτε γιατί αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας ή αναπηρίας. Στην παρούσα έρευνα παρατηρήθηκαν χαμηλά επίπεδα μέγιστης πρόσληψης οξυγόνου καθώς το 8.2% των γυναικών και το 8.8% των ανδρών βρίσκονταν σε καλή ή πολύ καλή κατηγορία. Το παραπάνω πόρισμα είναι σημαντικό καθώς η αερόβια ικανότητα θεωρείται σημαντικός προστατευτικός παράγοντας ασθενειών.

Σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική Αρχή (2014), το κάπνισμα, το υπερβολικό βάρος και η παχυσαρκία αποτελούν σημαντικά ζητήματα δημόσιας υγείας στην Ελλάδα. «Το 2014 το 27% των ενηλίκων κάπνιζε καθημερινά, ποσοστό σημαντικά μειωμένο σε σχέση με το 40% το 2008, που, όμως, παραμένει το δεύτερο υψηλότερο μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ. Αντιθέτως, η κατανάλωση αλκοόλ ανά ενήλικα μειώθηκε και είναι αισθητά κάτω του μέσου όρου στην ΕΕ, όπως και η ευκαιριακή άμετρη κατανάλωση αλκοόλ. Ενώ το ποσοστό παχυσαρκίας μεταξύ των ενηλίκων (17%) είναι μόλις ελαφρώς υψηλότερο από τον μέσο όρο στην ΕΕ, σχεδόν το ένα τέταρτο των ατόμων ηλικίας 15 ετών είναι υπέρβαρα ή παχύσαρκα, ποσοστό που είναι το δεύτερο υψηλότερο μεταξύ των χωρών της ΕΕ».

Ενώ η αποτρεπτή θνησιμότητα σημείωσε αργή πτώση κατά την τελευταία δεκαετία, το ποσοστό για τους άντρες είναι σχεδόν διπλάσιο από αυτό για τις γυναίκες. «Το σύστημα πρωτοβάθμιας περίθαλψης δεν είναι επί του παρόντος προσανατολισμένο προς την προαγωγή της υγείας ή την πρόληψη. Η σχετικά καλή κατάσταση της υγείας του πληθυσμού στην Ελλάδα συνδέεται ανέκαθεν με μια σειρά παραγόντων, μεταξύ των οποίων η πιο υγιεινή διατροφή και η χαμηλότερη κατανάλωση αλκοόλ. Ωστόσο, με βάση εκτιμήσεις του Ινστιτούτου Μέτρησης και Αξιολόγησης της Υγείας, το 30% της συνολικής επιβάρυνσης από ασθένειες στην Ελλάδα το 2015 (καταμετρημένο με βάση DALYs) μπορεί να αποδοθεί σε παράγοντες κινδύνου εξαρτώμενους από τη συμπεριφορά, ιδίως το κάπνισμα, αλλά πιο πρόσφατα και σε διατροφικούς κινδύνους και σε έλλειψη σωματικής άσκησης (IHME, 2016)». «Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τη Δημόσια Υγεία του 2008 επικεντρωνόταν σε αυτούς τους τομείς, αλλά δεν υλοποιήθηκε. Επιπλέον, από την έναρξη της οικονομικής κρίσης, το κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο στην Ελλάδα έχει μεταβληθεί, με αυξανόμενο τον

κίνδυνο φτώχειας, υψηλά ποσοστά ανεργίας και σημαντική πίεση στους προϋπολογισμούς των νοικοκυριών. Οι παράγοντες αυτοί έχουν ήδη αντίκτυπο στις συμπεριφορές υγείας των ατόμων και στην κατάσταση της υγείας» (Filippidis και συν., 2017).

Σχετικά με τα ποσοστά υπερβολικού βάρους και παχυσαρκίας, πάνω από ένας στους έξι ενήλικες στην Ελλάδα (17%) ήταν παχύσαρκος το 2014, ποσοστό ελαφρώς υψηλότερο από τον μέσο όρο (15%) της ΕΕ, ενώ στην παρούσα έρευνα, οι μισοί περίπου συμμετέχοντες ήταν υπέρβαροι ή παχύσαρκοι. Σημαντικές είναι οι διαφορές ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης: τα άτομα με κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση έχουν σχεδόν διπλάσιες πιθανότητες να είναι παχύσαρκα σε σχέση με άτομα πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (22% έναντι 13%), κάτι το οποίο συμφωνεί με τα ευρήματα της παρούσας έρευνας. Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό πως το κάπνισμα, το υπερβολικό βάρος και η παχυσαρκία αποτελούν σημαντικά ζητήματα δημόσιας υγείας στην Ελλάδα.

Η κατάσταση της υγείας του ελληνικού πληθυσμού έχει βελτιωθεί σε γενικές γραμμές με την πάροδο του χρόνου, αλλά εξακολουθούν να παρουσιάζονται σημαντικές προκλήσεις στον τομέα της υγείας, όπως η θνησιμότητα λόγω καρκίνου και ο αντίκτυπος των καρδιακών νοσημάτων. Οι τάσεις όσον αφορά τους παράγοντες κινδύνου, ειδικά τα υψηλά ποσοστά καπνίσματος μεταξύ των ενηλίκων, καθώς και η παχυσαρκία, επισημαίνουν τη σπουδαιότητα θέσπισης εθνικών προγραμμάτων υγείας και ευεξίας με προώθηση των αλλαγών στον τρόπο ζωής και με επίκεντρο τη διατροφή και την άσκηση. Ερευνώντας τις διατροφικές συνήθειες των εργαζομένων φάνηκε πως οι εργαζόμενοι με ημερήσια κατανάλωση γευμάτων, εβδομαδιαία κατανάλωση πρόχειρου φαγητού, εβδομαδιαία κατανάλωση αναψυκτικών, εβδομαδιαία κατανάλωση πρωϊνού γεύματος και εβδομαδιαία κατανάλωση φρούτων δεν είχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις μέρες απουσίας. Τέλος οι κύριες παθήσεις που εμφανίστηκαν στο δείγμα ήταν η υπέρταση, η υπερλιπιδαιμία, η θυρεοειδίτιδα και η αναιμία. Το 9.7% παρουσίασε υπέρταση, το 8% υπερλιπιδαιμία, 6.6% θυρεοειδίτιδα, το 5.4 % αναπνευστικό πρόβλημα και το 2.7% σακχαρώδη διαβήτη. Επιπλέον το 63.5% είχε μυοσκελετικούς πόνους, ενώ με μέτρια έως κανονικά επίπεδα ενέργειας παρατηρήθηκαν 448 εργαζόμενοι. Τέλος, τα πιο συνήθη φυσικά συμπτώματα που παρατηρήθηκαν ήταν ο πυρετός ή συμπτώματά από κρύωμα ή γρίπη, οι ημικρανίες και οι ταχυκαρδίες. Στους παρακάτω Πίνακες 100 και 101 παρουσιάζονται ο επιπολασμός χρόνιων νοσημάτων στον γενικό πληθυσμό με σκοπό να παρατηρηθούν ομοιότητες και διαφορές,

καθώς και η ποσοστιαία κατανομή ατόμων που αντιμετωπίζουν χρόνια πρόβλημα υγείας, σύμφωνα με τα επιδημιολογικά στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (2014).

Πίνακας 100. Επιπολασμός χρόνιων νοσημάτων – παθήσεων: ποσοστιαία κατανομή πληθυσμού ηλικίας 15 ετών και άνω που πάσχει για κάθε φύλο (Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, 2014).

| Χρόνιο νόσημα – πάθηση | Άρρενες | Θήλειες | Σύνολο |
|-----------------------------------------------------------------------|---------|---------|--------|
| Άσθμα (συμπεριλαμβανομένου του αλλεργικού άσθματος) | 3.6 | 5.2 | 4.4 |
| Έμφραγμα μυοκαρδίου | 3.1 | 1.2 | 2.1 |
| Υπέρταση | 19.1 | 22.5 | 20.9 |
| Αγγειακό εγκεφαλικό επεισόδιο ή χρόνιες συνέπειες παλαιού εγκεφαλικού | 2 | 2.1 | 2.1 |
| Σακχαρώδης διαβήτης | 8.8 | 9.6 | 9.2 |
| Υψηλά επίπεδα χοληστερόλης στο αίμα | 13 | 17.6 | 15.4 |
| Κατάθλιψη | 3.2 | 6 | 4.7 |

Πίνακας 101. Ποσοστιαία κατανομή πληθυσμού ηλικίας 15 ετών και άνω που αντιμετωπίζει χρόνια πρόβλημα υγείας ή χρόνια πάθηση για κάθε φύλο (Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, 2014).

| | Άνδρες | Γυναίκες | Σύνολο |
|-----------------------------------------------------------|--------|----------|--------|
| Αντιμετωπίζουν χρόνια πρόβλημα υγείας ή χρόνια πάθηση | 44.8 | 54.1 | 49.7 |
| Δεν αντιμετωπίζουν χρόνια πρόβλημα υγείας ή χρόνια πάθηση | 55.2 | 45.9 | 50.3 |
| | 100 | 100 | 100 |

Σχέδιο δράσης για την προαγωγή υγείας στους χώρους εργασίας

Η επίπτωση της παχυσαρκίας στα επίπεδα νοσηρότητας του πληθυσμού είναι καλά τεκμηριωμένη αποτελώντας σημαντικό παράγοντα κινδύνου για: (1) Ινσουλινοαντίσταση και Διαβήτη Τύπου 2, (2) Διαταραχές ενδοθηλίου, (3) Υπέρταση, Υπερλιπιδαιμία, Καρδιαγγειακά προβλήματα, (4) Χολοκυστίτιδα, Χολολιθίαση, Παγκρεατίτιδα, (5) Υπογοναδισμός και Πολυκυστικές ωοθήκες, (6) Διαταραχές της νεφρικής λειτουργίας, (7) Ορθοπεδικές επιπλοκές, (8) Κακοήθειες, και (9) Ψυχολογικές διαταραχές.

Κατά συνέπεια, λόγω των παραπάνω συνδεόμενων με την παχυσαρκία προβλημάτων υγείας, τα κόστη υγειονομικής περίθαλψης που αποδίδονται στην παχυσαρκία είναι ιδιαίτερα αυξημένα, επιβαρύνοντας τα εθνικά συστήματα υγείας. Για παράδειγμα, στις ΗΠΑ το συνολικό υγειονομικό κόστος που αποδίδεται στη παχυσαρκία, υπολογίζεται σε 209.7 δισεκατομμύρια δολάρια, ενώ εξίσου υψηλά κόστη παρατηρούνται και στην περίπτωση της

Ευρώπης. Στην Ελλάδα έχει υπολογιστεί πως το επιπρόσθετο ετήσιο κόστος νοσηλείας κυμαίνεται στα 5.8-6.5 δισεκατομμύρια ευρώ.

Σχετικά με την προαγωγή της υγείας και πρόληψη των ασθενειών, «ένα πολύ μικρό ποσοστό (3% περίπου) των προϋπολογισμών για την υγεία δαπανώνται για την πρόληψη ασθενειών, ενώ οι μη μεταδοτικές ασθένειες, οι οποίες συχνά είναι δυνατόν να προληφθούν, αντιπροσωπεύουν μέχρι και το 80% των δαπανών υγειονομικής περίθαλψης». Η επένδυση στην πρόωθηση ενός υγιεινού τρόπου ζωής και στην αντιμετώπιση παραγόντων κινδύνου, όπως του καπνίσματος, της κατανάλωσης αλκοόλ και της έλλειψης φυσικής άσκησης θα μπορούσε να μειώσει ουσιαστικά και σημαντικά το κόστος. Επίσης, το 25% των ασθενών κατευθύνεται στα νοσοκομεία όταν αντιμετωπίζουν πρόβλημα υγείας επειδή δεν υπάρχει πρόσβαση σε πρωτοβάθμια υγειονομική περίθαλψη όταν τη χρειάζονται, με αποτέλεσμα τη μεγάλη επιβάρυνση των νοσοκομείων. Η λήψη μέτρων προαγωγής της υγείας και πρόληψης των ασθενειών θα μπορούσαν να μειώσουν την επιβάρυνση της εντατικής περίθαλψης.

Σύμφωνα με τα ευρωπαϊκά πορίσματα αλλά και τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, αποτελεί συχνό φαινόμενο για τους ασθενείς να μην έχουν ένα μόνο πρόβλημα υγείας, ιδίως όσο γερνούν. Γι' αυτό τον λόγο, οι επαγγελματίες του τομέα της υγείας θα πρέπει να συνεργάζονται με κατάλληλους αθλητικούς επιστήμονες και κατάλληλες υποδομές. Η τακτική σωματική δραστηριότητα συμβάλλει στην πρωτογενή και δευτερογενή πρόληψη αρκετών χρόνιων ασθενειών και συνδέεται με μειωμένο κίνδυνο πρόωρου θανάτου. Φαίνεται ότι υπάρχει μια βαθμιαία γραμμική σχέση μεταξύ του όγκου της σωματικής δραστηριότητας και της κατάστασης της υγείας, έτσι ώστε οι πιο σωματικά ενεργοί άνθρωποι να παρουσιάζουν χαμηλότερο κίνδυνο. Ωστόσο, οι μεγαλύτερες βελτιώσεις στην κατάσταση υγείας παρατηρούνται όταν τα άτομα που ασκούνται λιγότερο, γίνονται σωματικά ενεργοί. Οι τρέχουσες κατευθυντήριες οδηγίες δραστηριότητας που προτείνονται από τους διεθνείς οργανισμούς υγείας και άσκησης μπορούν να χαρακτηριστούν ως επαρκείς για τη μείωση του κινδύνου για την υγεία αλλά χρειάζονται σημαντικές προσθήκες.

Ποικίλοι βιολογικοί μηχανισμοί και παράγοντες που σχετίζονται με τη τακτική φυσική δραστηριότητα είναι υπεύθυνοι για τη μείωση του κινδύνου χρόνιων ασθενειών και πρόωρου θανάτου. Η τακτική σωματική άσκηση: (1) βελτιώνει τη σύσταση του σώματος, (2) ρυθμίζει το λιπιδαιμικό προφίλ, (3) βελτιώνει την ομοιοστασία της γλυκόζης και την

ευαισθησία στην ινσουλίνη, (4) μειώνει την αρτηριακή πίεση, (4) μειώνει τη συστηματική φλεγμονή, (5) βελτιώνει την καρδιακή λειτουργία και (6) ενισχύει τη λειτουργία του ενδοθηλίου. Η χρόνια φλεγμονή, όπως υποδεικνύεται από τα αυξημένα επίπεδα κυκλοφορίας φλεγμονωδών παραγόντων, συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με τις περισσότερες από τις χρόνιες ασθένειες των οποίων η πρόληψη σχετίζεται σημαντικά από την άσκηση. Η άσκηση μειώνει σημαντικά τη φλεγμονή το σώμα. Όλοι αυτοί οι παράγοντες μπορούν να εξηγήσουν άμεσα ή έμμεσα τη μειωμένη συχνότητα χρόνιων ασθενειών και πρόωρου θανάτου σε άτομα που συμμετέχουν τακτικά σε προγράμματα άσκησης.

Η τακτική φυσική δραστηριότητα σχετίζεται επίσης με βελτιωμένη ψυχολογική ευεξία (π.χ. με μειωμένο στρες, άγχος και κατάθλιψη). Η ψυχολογική ευημερία είναι ιδιαίτερα σημαντική για την πρόληψη και τη διαχείριση καρδιαγγειακών παθήσεων, αλλά έχει επίσης σημαντικές επιπτώσεις στην πρόληψη και διαχείριση άλλων χρόνιων παθήσεων όπως ο διαβήτης, η οστεοπόρωση, η υπέρταση, η παχυσαρκία, ο καρκίνος και η κατάθλιψη.

Οι αλλαγές στην ενδοθηλιακή λειτουργία μπορεί να είναι μια ιδιαίτερα σημαντική προσαρμογή της φυσικής δραστηριότητας. Έχει παρατηρηθεί ενδοθηλιακή δυσλειτουργία με τη γήρανση, το κάπνισμα και τις πολλαπλές χρόνιες παθήσεις, συμπεριλαμβανομένης της στεφανιαίας νόσου, της καρδιακής ανεπάρκειας, του εγκεφαλικού επεισοδίου, του διαβήτη τύπου 2, της υπέρτασης, της υπερχοληστερολαιμίας και της παχυσαρκίας. Η τακτική αερόβια δραστηριότητα έχει βρεθεί ότι βελτιώνει την αγγειακή λειτουργία σε ενήλικες ανεξάρτητους των μεταβολών σε άλλους παράγοντες κινδύνου και έχει λεχθεί ότι έχει ως αποτέλεσμα μια διαμεσολαβητική διατμητική βελτίωση της ενδοθηλιακής λειτουργίας, η οποία προσδίδει ένα όφελος για την υγεία σε μια σειρά ασθενειών.

Οι ερευνητές έχουν εξετάσει τον ρόλο των οξείων αλλαγών στους παράγοντες κινδύνου για χρόνιες ασθένειες. Μια σχετική ανασκόπηση από τους Thompson, Crouse, και Goodpaster (2001), αποκάλυψε ότι η άσκηση «μπορεί να οδηγήσει σε σημαντικές προσαρμογές μέσω της μείωσης των επιπέδων των τριγλυκεριδίων, της αύξησης των επιπέδων HDL χοληστερόλης, τη μείωση της αρτηριακής πίεσης (για 12-16 ώρες), τη μείωση της αντίστασης στην ινσουλίνη και τη βελτίωση του ελέγχου της γλυκόζης. Αυτές οι οξείες αλλαγές δείχνουν τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει η άσκηση για την κατάσταση της υγείας. Τα προγράμματα προώθησης της υγείας θα πρέπει να απευθύνονται σε άτομα όλων των ηλικιών, καθώς ο κίνδυνος χρόνιων ασθενειών αρχίζει από τη νεαρή ηλικία και

αυξάνεται με την ηλικία». Η σωματική δραστηριότητα έχει επίσης ως αποτέλεσμα συγκεκριμένες προσαρμογές που επηρεάζουν μεμονωμένες ασθένειες. Μια σειρά μηχανισμών μπορεί να εξηγήσει τη μείωση κατά 46% των ποσοστών καρκίνου που παρατηρήθηκαν με την τακτική σωματική άσκηση, συμπεριλαμβανομένης της μείωσης των αποθεμάτων λίπους, αύξησης της ενεργειακής δαπάνης που αντισταθμίζει μια διατροφή με υψηλή περιεκτικότητα σε λιπαρά, αλλαγές σχετιζόμενες με τη δραστηριότητα σε επίπεδα ορμονών φύλου, ανοσολογική λειτουργία, ινσουλίνη και αυξητικοί παράγοντες παρόμοιοι με την ινσουλίνη, παραγωγή ελεύθερων ριζών και άμεσες επιδράσεις στον όγκο.

Η άσκηση, η διατροφή, οι συνήθειες και η καλή ψυχολογία αποτελούν τις βασικές συνιστώσες της υγείας και της αποδοτικότητας των εργαζομένων. Τα σχέδια δράσης πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τα αποτελέσματα των ερευνών για τη θετική επίδραση της άσκησης στην υγεία, στην ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων, καθώς και στη βελτίωση της ποιότητας ζωής.

Στη διαδικασία δημιουργίας προγραμμάτων οι εταιρίες πρέπει να θέτουν κριτήρια που θα εξασφαλίζουν την επιτυχία τους στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό ενώ η προσπάθεια για παροχή υπηρεσιών υψηλού επιπέδου στο τομέα των αθλητικών προγραμμάτων πρέπει να είναι συνεχής και ανατροφοδοτούμενη. Τα στελέχη των εταιριών που θα έχουν την ευθύνη του σχεδιασμού πρέπει να ακολουθούν διαδικασίες, να παρακολουθούν και να ενημερώνονται για τις εξελίξεις στον χώρο των επιστημών της υγείας και της άσκησης. Όταν ένας φορέας ξεκινά την υλοποίηση προγραμμάτων μαζικού αθλητισμού και ευεξίας, αλλά και άλλων αθλητικών δραστηριοτήτων πρέπει να θέτει στόχους. Αυτοί πρέπει να είναι ποσοτικοί, ποιοτικοί, πάντα μετρήσιμοι και με κάποιο τρόπο να σχετίζονται με τον αριθμό των ατόμων που πρόκειται να συμμετέχουν στα συγκεκριμένα προγράμματα. Τέτοιοι στόχοι μπορεί να είναι: (1) η αύξηση του συνολικού αριθμού των εργαζομένων που συμμετέχουν στα προγράμματα προαγωγής υγείας, (2) η αύξηση του ποσοστού συμμετοχής αθλούμενων με διάφορα κριτήρια όπως, η ηλικιακή κατηγορία, οι ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες κ.α. και (3) η ανάπτυξη μεγάλου εύρους αθλητικών δραστηριοτήτων καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, όπως: Πιλάτες, γιόγκα, cross training, κυκλική προπόνηση ενδυνάμωσης, διατάσεις, άσκηση για Α.Με.Α., άσκηση για αντιμετώπιση και πρόληψη νοσογόνων καταστάσεων (π.χ. υπέρταση, διαβήτης, οστεοπόρωση κ.λπ.). Τα παραπάνω προγράμματα άσκησης μπορούν να λάβουν χώρα σε (1) αθλητικά κέντρα ελεύθερης άθλησης, (2) άσκηση στα πάρκα άθλησης

& υγείας, (3) στα πανεπιστήμια, (4) σε χώρους εργασίας, (5) ιδιωτικούς χώρους άθλησης και (6) μέσω διαδικτυακών προγραμμάτων.

Οι βασικοί στόχοι του σχεδίου δράσης είναι: (1) ενημέρωση των εταιρών-οργανισμών για την αντιμετώπιση του προβλήματος και συμμετοχή επιστημόνων υγείας για την πρόληψη της υγείας, (2) συντονισμός των φορέων που θα εμπλέκονται με θέματα υγείας και άσκησης, (3) προώθηση υγιεινότερων διατροφικών επιλογών και αλλαγή διατροφικής συμπεριφοράς, υιοθέτησης της άσκησης ως τρόπου ζωής και υγιούς ανάπτυξης μέσα στις επιχειρήσεις και (4) εξατομίκευση οδηγιών και υποστήριξη.

Εκπαίδευση- επικοινωνία

- Σχεδιασμός προγραμμάτων ενημέρωσης του εργασιακού πληθυσμού για το πρόβλημα της παχυσαρκίας αλλά και για τη σωστή διατροφή, την ορθή άσκηση και τη συναισθηματική ρύθμιση,
- ενημέρωση μέσω προσαρμοσμένων σεμιναρίων με στόχο την καθοδήγησή και την εκπόνηση οδηγιών σχετικών με τη διατροφή και την άσκηση,
- σχεδιασμός εκστρατείας, προώθησης και προβολής του σχεδίου δράσης σε διαδικτυακούς ιστότοπους, ραδιοφωνικές και τηλεοπτικές εκπομπές,

Πρόληψη

- Βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος αναφορικά με την πρόσβαση τροφής στα εστιατόρια/ κυλικεία.
- Εκπαίδευση για σωστότερη επιλογή τροφών και προαγωγή της φυσικής δραστηριότητας ως αλλαγή και υιοθέτηση συμπεριφοράς, τόσο του μικροπεριβάλλοντος (οικογένεια, εργασιακός χώρος) όσο και του μακροπεριβάλλοντος (συστήματα εκπαίδευσης και υγείας, κυβερνήσεις, βιομηχανία τροφίμων, κοινωνικές στάσεις και πεποιθήσεις).
- Καταγραφή ανθρωπομετρικών παραμέτρων (ύψος, ΔΜΣ, ποσοστό λίπους, περιφέρειες μέσης-ισχίων) για την έγκαιρη παρέμβαση σε υπέρβαρα και παχύσαρκα άτομα, με στόχο την προστασία της υγείας τους και τον περιορισμό της περαιτέρω αύξησης βάρους.

Οι παράγοντες διατροφή και άσκηση αλλά και η αλλαγή του τρόπου ζωής φαίνεται να παίζουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη αλλά και την αντιμετώπιση της παχυσαρκίας. Οι

διατροφικές συνήθειες και η σωματική δραστηριότητα διαμορφώνονται σε μικρές ηλικίες αλλά μπορούν να προσαρμοστούν μέσω κατάλληλων προγραμμάτων και σε μεγαλύτερες ηλικίες. Η τακτική και καθημερινή άσκηση βελτιώνει την καρδιαγγειακή λειτουργία και αυξάνει το βασικό μεταβολισμό, ενώ μειώνεται ο λιπώδης ιστός και αυξάνεται η μυϊκή μάζα. Συνεπώς, θεωρείται πιο σημαντικό να υιοθετηθούν σωστές συνήθειες άθλησης και διατροφής για την απόκτηση του ιδανικού βάρους παρά γενικευμένες ακραίες δίαιτες για απώλεια βάρους.

Οι επιχειρήσεις μπορούν να αναδειχθούν ως ιδανικό περιβάλλον για την προώθηση υγιεινών συνηθειών, δεδομένου ότι έχουν πρόσβαση στην πλειοψηφία του ενήλικου πληθυσμού. Εκτός από το ότι μπορούν να αποτελέσουν χώρο για την εκπαίδευση των ατόμων στον υγιεινό τρόπο ζωής, έχουν τη δυνατότητα να παρέχουν πρακτικές, θετικές αλλαγές στη διατροφή και στη στάση προς την άσκηση, μέσω προσφορών υγιεινών τροφίμων στα κυλικεία- εστιατόρια, καθώς και με τη δημιουργία ευκαιριών για σωματική δραστηριότητα κατά τη διάρκεια της εργασίας, του διαλείμματος και μετά το πέρας της εργασίας.

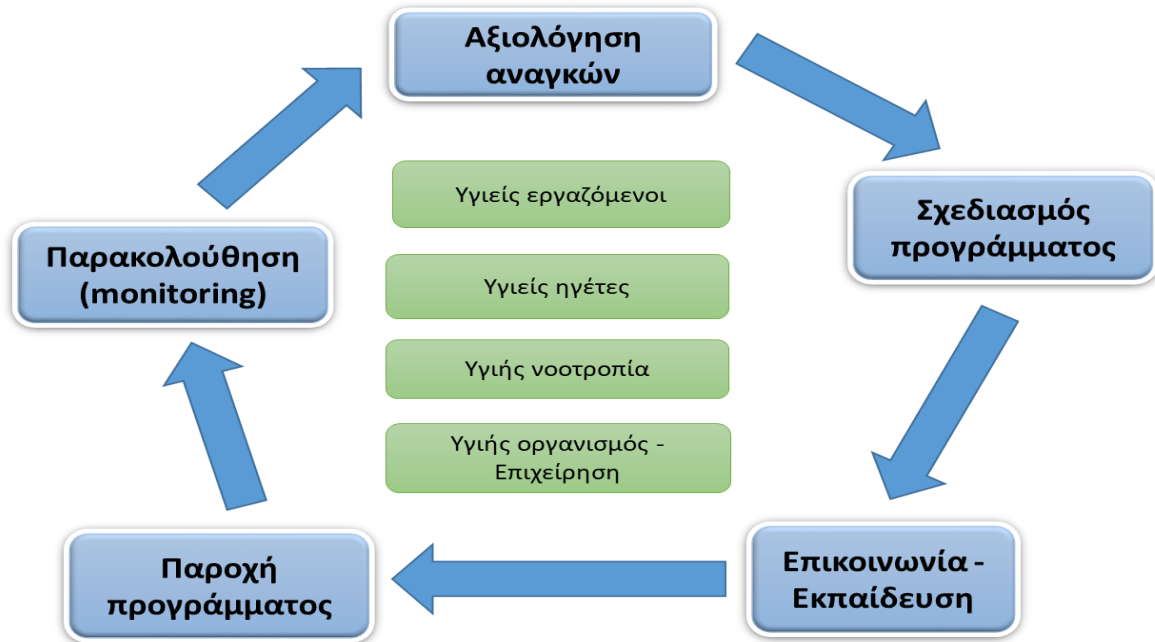
Προστασία Υγείας μέσω αξιολόγησης

Καταγραφή των υπέρβαρων και παχύσαρκων εργαζομένων, καθώς και των επιπέδων της φυσικής τους κατάστασης για τον ακριβή προσδιορισμό των δεικτών υγείας σχετικών με την υγεία μέσω εργαστηριακών και εργομετρικών εξετάσεων, ώστε να προσδιοριστούν οι άμεσοι κίνδυνοι και να επικεντρωθεί με καλύτερο τρόπο η προσπάθεια δράσης ως προς τους προστατευτικούς παράγοντες που αποτελούν προτεραιότητα ή και το σχεδιασμό θεραπευτικών παρεμβάσεων (π.χ. αν υπάρχουν περιστατικά παχυσαρκίας με πιο συχνή επιπλοκή τα καρδιαγγειακά νοσήματα, θα πρέπει οι στόχοι της δράσης να επικεντρωθούν στην επίλυση των παραμέτρων του συγκεκριμένου προβλήματος υγείας). Με αυτόν τον τρόπο θα μπορούν να έχουν πρόσβαση στις δράσεις αντιμετώπισης της παχυσαρκίας και βελτίωσης της υγείας και οικογένειες που ανήκουν σε χαμηλότερα κοινωνικό-οικονομικά στρώματα. Στόχος είναι να προστατεύεται η υγεία των υπέρβαρων και παχύσαρκων εργαζομένων μέσω της πρόληψης των επιπλοκών της παχυσαρκίας.

Παρακολούθηση (monitoring)

- Προσδιορισμός βιοχημικών, ενδοκρινολογικών, γενετικών παραμέτρων (κλινική εξέταση και εργαστηριακές εξετάσεις) και εργομετρικών ελέγχων.
- Δυνατότητα πραγματοποίησης των απαιτούμενων εργαστηριακών εξετάσεων και του ελέγχου υγείας και δυνατότητα πρόσβασης σε όλα τα κέντρα υγείας.
- Παρακολούθηση των εργαζομένων σε κίνδυνο σχετικά με την πορεία της υγείας τους, διατροφικά αλλά και ως προς τις οδηγίες της άσκησης.

Οι βασικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν την κατάσταση της υγείας των ατόμων είναι ο τρόπος ζωής τους (lifestyle), δηλαδή η διατροφή, η φυσική δραστηριότητα καθώς και το περιβάλλον που ζουν και εργάζονται. Η φυσική δραστηριότητα αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την υγεία. Η έλλειψη σωματικής άσκησης και η καθιστική ζωή έχουν συνδεθεί με προβλήματα υγείας όπως οι καρδιαγγειακές παθήσεις, ο σακχαρώδης διαβήτης, μεταβολικά νοσήματα και μυοσκελετικές δυσλειτουργίες. Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή προγραμμάτων ευεξίας που στοχεύουν στη βελτίωση της υγείας των πολιτών, σε συνδυασμό με στρατηγικές για την υιοθέτηση συμπεριφορών που προάγουν την υγεία, αποτελεί προληπτικό και θεραπευτικό εργαλείο, το οποίο θα συνεισφέρει σημαντικά στην οικονομική και κοινωνική ευημερία της χώρας. Στο Σχήμα 23 παρουσιάζονται τα βασικά στάδια προγραμμάτων προαγωγής υγείας στους εργασιακούς χώρους. Αποτελείται από την αξιολόγηση των αναγκών, το σχεδιασμό του προγράμματος, την επικοινωνία- εκπαίδευση, την παροχή προγράμματος και την παρακολούθηση (monitoring).



Σχήμα 23. Βασικά στάδια προγραμμάτων προαγωγής υγείας στους εργασιακούς χώρους.

Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες

Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας έδειξαν σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης, της φυσικής κατάστασης, του επιπέδου παχυσαρκίας, της παραγωγικότητας και της εργασιακής αποχής. Ωστόσο, χρειάζεται περαιτέρω έρευνα σε σχέση με τους στρεσογόνους παράγοντες, σε μεγαλύτερο δείγμα του εργατικού δυναμικού της χώρας και σε διαφορετικές επαγγελματικές ειδικότητες, καθώς η φύση και η θέση της εργασίας αποτελούν σημαντικές μεταβλητές. Το ίδιο ισχύει και για τους παράγοντες της διατροφής, επιπέδου παχυσαρκίας και της ψυχολογικής κατάστασης των εργαζομένων. Πρέπει να υιοθετηθούν ερωτηματολόγια διατροφής που θα διευκρινίζουν αναλυτικά την ποσότητα, την ποιότητα και την ενεργειακή πρόσληψη. Σημαντικό επίσης είναι να καθοριστούν συγκεκριμένα είδη άσκησης τα οποία μπορούν να εφαρμοστούν μέσα στους εργασιακούς χώρους. Οπότε, έρευνες παρέμβασης με συγκεκριμένα προπονητικά πρωτόκολλα που θα διαφέρουν ως προς το είδος, την ένταση, τη συχνότητα και τον χρόνο της άσκησης, θα οδηγήσουν σε πολύ σημαντικά ευρήματα. Θα ήταν επίσης ιδιαίτερα σημαντικό οι παρεμβατικές έρευνες να εστιάσουν σε ένα ολιστικό πρόγραμμα το οποίο θα εμπεριέχει προγράμματα άσκησης, πρωτοβουλίες βελτίωσης διατροφικών συνηθειών και

τεχνικές βελτίωσης και ρύθμισης των στρεσογόνων παραγόντων. Όπως έδειξε και η παρούσα μελέτη, τα παραπάνω είναι πολύ σημαντικά, καθώς η υγεία και κατ' επέκταση η παραγωγικότητα και η εργασιακή αποχή είναι πολυπαραγοντικά φαινόμενα.

Μια πολύ σημαντική πρόταση για μελλοντική έρευνα που αφορά το επαγγελματικό στρες και την υγεία, είναι η μέτρηση βιολογικών παραγόντων και συγκεκριμένα του αλλοστατικού φορτίου και πως συνδέεται με τους παράγοντες που εξετάστηκαν στην παρούσα μελέτη. Το αλλοστατικό φορτίο αποτελεί τη μεταβολική και φυσιολογική απάντηση του οργανισμού στο έντονο στρες. Οι μοριακοί παράγοντες αυτών των ψυχολογικών διαταραχών είναι κάποιες ορμόνες του φλοιού των επινεφριδίων, όπως η κορτιζόλη. Η επινεφρίνη και η νορεπινεφρίνη επίσης είναι ορμόνες που σχετίζονται με το έντονο στρες, ενώ και άλλοι δείκτες φλεγμονής δείχνουν τα επίπεδα του αλλοστατικού φορτίου το οποίο σχετίζεται με πλήθος προβλημάτων υγείας και μειωμένη απόδοση στον χώρο εργασίας. Μελλοντικές έρευνες που θα προσπαθήσουν να εξετάσουν το πώς ρυθμίζεται το αλλοστατικό φορτίο σε σχέση με τα διάφορα επίπεδα άσκησης, τη διατροφή αλλά και τεχνικές ρύθμισης του άγχους, μπορούν να οδηγήσουν σε σημαντικά αποτελέσματα που αφορούν την υγεία και την απόδοση των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας έδωσαν σημαντικές απαντήσεις σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν την υγεία και την αποδοτικότητα των εργαζομένων και συγκεκριμένα πως αλληλοεπιδρούν μεταξύ τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως το φύλο, η ηλικία, η σωματική σύσταση, ο τομέας και η θέση εργασίας, καθώς και η βαθμίδα εκπαίδευσης επηρεάζουν σημαντικά τους παράγοντες του εργασιακού άγχους, της επαγγελματικής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Επιπρόσθετα, το εργασιακό άγχος επηρεάζει αρνητικά την αποδοτικότητα, ενώ η επαγγελματική ικανοποίηση επιδρά θετικά στη μείωση της εργασιακής αποχής. Η άσκηση φαίνεται να επιδρά θετικά στην αποπροσωποποίηση, ενώ η αυξημένη μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου, η μέγιστη δύναμη και τα χαμηλά επίπεδα σωματικού λίπους αυξάνουν σημαντικά την αποδοτικότητα και μειώνουν την εργασιακή αποχή. Επίσης, μπορεί να αποτελέσει έναυσμα, μελλοντικά, για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή προγραμμάτων πρόληψης που στοχεύουν στη βελτίωση της υγείας των εργαζομένων και κατ' επέκταση στην ευημερία των επιχειρήσεων. Βασικά πορίσματα της παρούσας έρευνας:

- Το αυξημένο εργασιακό άγχος μειώνει την αποδοτικότητα, ενώ η χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση οδηγεί σε αυξημένη εργασιακή αποχή
- Η αυξημένη φυσική κατάσταση (μέγιστη πρόσληψη οξυγόνου και μέγιστη δύναμη), επηρεάζει θετικά την αποδοτικότητα και μειώνει την εργασιακή αποχή
- Το αυξημένο ποσοστό λίπους επηρεάζει την εργασιακή αποχή
- Η αποπροσωποποίηση επηρεάζει αρνητικά την αποδοτικότητα, ενώ η αερόβια ικανότητα μειώνει τα επίπεδα αποπροσωποποίησης
- Τα προσωπικά επιτεύγματα επηρεάζουν αρνητικά την εργασιακή αποχή
- Ο δημόσιος τομέας υστερεί σημαντικά σε φυσική κατάσταση αλλά και σε χρόνο συμμετοχής σε προγράμματα άσκησης. Παρουσίασε μεγαλύτερο ποσοστό λίπους και εμφάνισε μεγαλύτερες τιμές αποπροσωποποίησης
- Ο ιδιωτικός τομέας εμφάνισε μεγαλύτερες τιμές συν. εξάντλησης όπως και η διευθυντική/ εποπτική θέση
- Μεγαλύτερη συν. εξάντληση παρουσίασαν οι εργαζόμενοι άνω των 50 ετών

- Οι απόφοιτοι Γυμν/Λυκ παρουσίασαν χαμηλότερα επίπεδα φυσ. κατάστασης – μικρότερη συμμετοχή σε προγράμματα άσκησης και μεγαλύτερο ποσοστό λίπους
- Οι άντρες εμφάνισαν περισσότερες ανθυγιεινές συνήθειες

Οι επιχειρήσεις, είτε ανήκουν στον δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα, αποτελούν το βασικό πυλώνα της οικονομίας μιας χώρας. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν υγιές εργατικό δυναμικό αυξάνουν τις δυνατότητές τους για ανάπτυξη και κατ' επέκταση οι οικονομικές συνθήκες της κοινωνίας βελτιώνονται.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- American College of Sports Medicine (2017). *ACSM's exercise testing and prescription*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects of Job Stress on employees job performance a study on banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61-68.
- Åkerstedt, T., Knutsson, A., Westerholm, P., Theorell, T., Alfredsson, L., & Kecklund, G. (2002). Sleep disturbances, work stress and work hours: a cross-sectional study. *Journal of Psychosomatic Research*, 53(3), 741-748.
- Ali, U.W., Rizwan, Nawaz, A., & Imamuddin, K. (2014). Impact of stress on job performance: An empirical study of the employees of private sector universities of Karachi, Pakistan. *Research Journal of Management Sciences*, 3(7), 14-17.
- Amlani, N. M., & Munir, F. (2014). Does physical activity have an impact on sickness absence? A review. *Sports Medicine*, 44(7), 887-907.
- American Psychological Association (2017). *Stress in America: The state of our nation. Stress in America TM Survey*.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Antoniou, A.S., Polychroni, F., & Walters, B. (2000). Sources of stress and professional burnout of teachers of special educational needs in Greece. *Proceedings of the International Conference of Special Education, ISEC 2000*, Manchester, 24-28 July, UK
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice* (10th Ed., p.264). London: Kogan Page Publishing.
- Atlantis, E., Chow, C. M., Kirby, A., & Fiatarone Singh, M. A. (2006). Worksite intervention effects on physical health: a randomized controlled trial. *Health Promotion International*, 21(3), 191-200.
- Aziri, B. (2008). *Menaxhimi i burimeve njerëzore*, Satisfaksioni nga puna dhe motivimi i punëtorëve, Tringa Design, Gostivar, p. 46.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: a literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Βαγενάς Γ.Κ. (2018). *Στατιστικές εφαρμογές στην αθλητική επιστήμη*. Αθήνα: Εκδόσεις Τζιόλας.
- Barling, J., Kelloway, E.K., & Frone, M. (2005). *Handbook of workplace stress*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Baun, W. B., Bernacki, E. J., & Tsai, S. P. (1986). A preliminary investigation: effect of a corporate fitness program on absenteeism and health care cost. *Journal of Occupational Medicine: Official publication of the Industrial Medical Association*, 28(1), 18-22.

- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review 1. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699.
- Bender, K. A., Donohue, S. M., & Heywood, S. J. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford Economic Papers*, 57(3), 479 – 496.
- Bhatt, k., Ramani, R. (2016). Job burnout: A literature review. *Paripex – Indian Journal of Research*, 5(9), 203-205.
- Bhatti, O. K., Alkahtani, A., Hassan, A., & Sulaiman, M. (2015). The relationship between Islamic piety and workplace deviance with organizational justice as a moderator. *International Journal of Business and Management*, 10(4), 136.
- Bowers D. (2011). *Θεμελιώδεις έννοιες στη βιοστατιστική – Εισαγωγή για επαγγελματίες υγείας*. Αθήνα: Εκδόσεις Π.Χ. Πασχαλίδης.
- Brunnelle, A. (2004). Out of action: Absence management strategies can help keep workers on the job. *Benefits and Compensation Solutions*, 28(15), 39-41.
- Burton, W. N., McCalister, K. T., Chen, C. Y., & Edington, D. W. (2005). The association of health status, worksite fitness center participation, and two measures of Αποδοτικότητα. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(4), 343-351.
- Butler, S. K., & Constantine, M. G. (2005). Collective self-esteem and burn out in professional school counselors. *Professional School Counseling*, 9(1), 55-62.
- Γρηγορίου, Ι. (2009). *Οι ψυχολογικοί παράγοντες που μεγιστοποιούν την εργασιακή ικανοποίηση των καθηγητών φυσικής αγωγής των νομών Αργολίδας, Αρκαδίας και Λακωνίας*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία. Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
- Γρηγορίου, Ι., Τραυλός Α., Κουστέλιος, Α., Κριεμάδης, Α., & Γιαννόπουλος, Γ. (2011). Οι ψυχολογικοί παράγοντες που μεγιστοποιούν την εργασιακή ικανοποίηση των καθηγητών Φυσικής Αγωγής των νομών Αργολίδας, Αρκαδίας και Λακωνίας. *Παρουσίαση στο Επιστημονικό Συνέδριο «Έρευνα και Εφαρμογές στην Αθλητική Επιστήμη»*. Αθήνα, 6 – 8 Μαΐου (Περίληψη, σελ. 76).
- Chiu, C. (1998). Do professional women have lower job satisfaction than professional men? Lawyers as a case study. *Sex Roles*, 38(7/8), 521 – 537.
- Christen, M., Iyer, G., & Soberman, D. (2006). Job Satisfaction, job performance, and effort: A reexamination using agency theory. *Journal of Marketing*, 70(1), 137-150.
- Chrousos, G. P. (2009). Stress and disorders of the stress system. *Nature Reviews Endocrinology*, 5(7), 374.
- Confederation of British Industry (2011). *Healthy returns? Absence and workplace health survey* (pp. 1-36). London: CBI Publications.
- Contie, D.J., & Burton, W.N. (1999). Behavioral health disability management. In J Oher (Ed.), *The employee assistance handbook* (pp. 319-336). NY: Wiley.
- Cooper, C. L. (Ed.). (1998). *Theories of organizational stress*. Oup oxford.
- Corbin, B. C., Linsey, R., & Welk, G. (2001). *Άσκηση, ευρωστία, υγεία (10^η Έκδ)*. Αθήνα: Ιατρικές Εκδόσεις Π.Χ. Πασχαλίδης.

- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Cousins, R., Mackay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., & McCaig, R. H. (2004). "Management standards" work-related stress in the UK: Practical development. *Work & Stress*, 18(2), 113-136.
- Cox, M., Shephard, R. J., & Corey, P. (1981). Influence of an employee fitness programme upon fitness, productivity and absenteeism. *Ergonomics*, 24(10), 795-806.
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2000). *Research on work-related stress*. European Communities.
- Δαβύλλας Α (2013). *Δοκίμια στην Οικονομική της Παχυσαρκίας*. Πανεπιστήμιο Πατρών, Πάτρα.
- Daley, A. J., & Parfitt, G. (1996). Good health—Is it worth it? Mood states, physical well-being, Job Satisfaction and absenteeism in members and non-members of a British corporate health and fitness club. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(2), 121-134.
- Darren E.R., Warburton, Crystal Whitney Nicol, and Shannon S.D. Bredin (2006). Health benefits of physical activity: the evidence. *CMAJ*. 174(6), 801–809.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1981). *Human behavior at work: Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Deshpande, A., & Chopra, R. K. (2007). *Fundamentals of organizational behavior*. New Delhi: Sun India Publications.
- Dignam, J. T., & West, S. G. (1988). Social support in the workplace: Tests of six theoretical models. *American Journal of Community Psychology*, 16(5), 701-724.
- Dugdill, L., Coulson, J. C., McKenna, J., & Field, M. (2008). Exercising at work and self-reported work performance. *International Journal of Workplace Health Management*, 1, 176-197.
- Ελληνική Στατιστική αρχή (2014). *Έρευνες υγείας*.
- Elovainio, M., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2002). Organizational justice: evidence of a new psychosocial predictor of health. *American Journal of Public Health*, 92(1), 105-108.
- Engbers, L. H., van Poppel, M. N., Paw, M. J. C. A., & van Mechelen, W. (2005). Worksite health promotion programs with environmental changes: a systematic review. *American Journal of Preventive Medicine*, 29(1), 61-70.
- European Agency for Safety and Health at Work, 2010.
- European Survey on Working Conditions, ESWC, 2010.
- Faraj, S., & Sproull, L. (2000). Coordinating expertise in software development teams. *Management Science*, 46(12), 1554-1568.
- Fitzgerald, S., Kirby, A., Murphy, A., & Geaney, F. (2016). Obesity, diet quality and absenteeism in a working population. *Public Health Nutrition*, 19(18), 3287-3295.

- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-Aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 219-239.
- Fong, K., & Kleiner, B. H. (2004). New development concerning the effect of work overload on employees. *Management Research News*.
- Fox, N. A., Henderson, H. A., Rubin, K. H., Calkins, S. D., & Schmidt, L. A. (2001). Continuity and discontinuity of behavioral inhibition and exuberance: Psychophysiological and behavioral influences across the first four years of life. *Child Development*, 72(1), 1-21.
- Fox, S., Spector, P.E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behaviour in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behaviour*, 59, 291-309.
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12(1), 73.
- Gaines, J., & Jermier, J. M. (1983). Emotional exhaustion in a high stress organization. *Academy of Management Journal*, 26(4), 567-586.
- Gallagher, P. A., & Morgan, C. L. (2002). Defining the intangible: Measuring the indirect costs related to workers' absence. *Health and Productivity Magazine*, 1(3), 26-27.
- Gebhardt D.L., & Crump C.E. (1990). Employee fitness and wellness in the workplace. *American Psychologist*, 45, 262-272.
- George, J.M., & Jones, G.R. (2008). *Understanding and managing organizational behavior* (p. 78). New Jersey: Pearson/Prentice Hall.
- Γεωργίου, Ι., Τραυλός, Α.Κ., Αντωνίου, Α-Σ., Κοσμάς, Ι., & Στεργιούλας, Α. (2012). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης σε εργαζόμενους σε ιδιωτικά γυμναστήρια του Νομού Αττικής. Στους Α. Κ. Τραυλός, Α. Κριεμάδης, και Δ. Γαργαλιάνος (Επιμ.), *Βιβλίο Πρακτικών Πανελληνίου Συνεδρίου Διοίκησης Αθλητισμού και Αναψυχής "Καινοτομία και Επιχειρηματικότητα στον Αθλητισμό: Η Απάντηση στις Προκλήσεις του Σήμερα και του Αύριο"* (σελ. 161-164). Σπάρτη, Λακωνίας: Τμήμα Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
- Gerber, M., & Schilling, R. (2018). Stress als Risikofaktor für körperliche und psychische Gesundheitsbeeinträchtigungen. In *Handbuch Stressregulation und Sport* (pp. 93-122). Berlin: Springer.
- Giga, I. S., & Hoel, H. (2003). *Violence and stress at work in financial services*.
- Goetzel, R.Z., Gibson, T.B., Short, M.E., Chu, B.C., Wadell, J., Boewn, J., Lemon, S.C., Fernandez, I.D., Ozminkowski, R.J., Wilson, M.G., Deloy, D.M. (2010). A multi-worksite analysis of the relationships among body mass index, medical utilization, and worker productivity. *Journal of occupational and environmental medicine*, 52(Suppl 1), S52-8.
- Golembiewski, R. T., Boudreau, R. A., Munzenrider, R. F., & Luo, H. (1996). *Global burnout: A worldwide pandemic explored by the phase model*. Greenwich, England: Jai Press.
- Golembiewski, R. T., & Munzenrider, R. F. (1988). *Phases of burnout: Developments in concepts and applications*. New York: Praeger.

- Goswami, T. G. (2015). Job Stress and its effect on employee performance in banking sector. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 6(2), 51.
- Greenberg, J., & Baron, A. (2000). *Behavior in organizations* (7th ed). N. J.: Prentice Hall.
- Guazzi, M., Faggiano, P., Mureddu, G. F., Faden, G., Niebauer, J., & Temporelli, P. L. (2014). Worksite health and wellness in the European Union. *Progress in Cardiovascular Diseases*, 56(5), 508-514.
- Harshana, P. V. S. (2018). Work related stress: A literature review. *Annals of Social Sciences & Management studies*, 2(3), 59-65.
- Harris Interactive. (2004, May). *Therapy in America 2004*. Cited in Open Minds, July 2004, 11-12.
- Healy, G. N., Winkler, E. A., Brakenridge, C. L., Reeves, M. M., & Eakin, E. G. (2015). Accelerometer-derived sedentary and physical activity time in overweight/obese adults with type 2 diabetes: cross-sectional associations with cardiometabolic biomarkers. *PloS one*, 10(3).
- Health Survey for England (2006). *Cardiovascular disease and risk factors: Summary of key findings*. NHS.
- Hendriksen, I. J., Simons, M., Garre, F. G., & Hildebrandt, V. H. (2010). The association between commuter cycling and sickness absence. *Preventive Medicine*, 51(2), 132-135.
- Herzberg, H. F. (1976). *Motivation-Hygiene Profiles* (p. 20).
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction* (p. 47). New York: Harper and Brothers.
- Hutchinson, A. D., & Wilson, C. (2012). Improving nutrition and physical activity in the workplace: a meta-analysis of intervention studies. *Health Promotion International*, 27(2), 238-249.
- Imtiaz, S., & Ahmad, S. (2010). Impact of stress on employee productivity. *Performance and Turnover*.
- International Labour Organization (2016). *Workplace stress*. World day for safety and health at work, 28 April 2016.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (1990). Organizational behavior and management. Participation in decision-making as a strategy for reducing job-related strain. *Journal of Applied Psychology*, 68(1), 3-19.
- Jackson, A. S., & Pollock, M. L. (1978). Generalized equations for predicting body density of men. *British Journal of Nutrition*, 40, 497-504.
- Jackson, A. S., Pollock, M. L., & Ward, A. (1980). Generalized equations for predicting body density of women. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 12, 175-182.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630.
- Jackson, S. E., Turner, J. A., & Brief, A. P. (1987). Correlates of burnout among public service lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 8(4), 339-349.

- Jacobson, B. H., & Aldana, S. G. (2001). Relationship between frequency of aerobic activity and illness-related absenteeism in a large employee sample. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 43(12), 1019–1025.
- Jans, M. P., van den Heuvel, S. G., Hildebrandt, V. H., & Bongers, P. M. (2007). Overweight and obesity as predictors of absenteeism in the working population of the Netherlands. *Journal of Occupational and Environmental medicine*, 49(9), 975-980.
- Jex, S. M., & Beehr, T. A. (1991). Emerging theoretical and methodological issues in the study of work-related stress. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 9(31), 1-365.
- Jing, L. (2008). Faculty's Job stress and performance in the undergraduate education assessment in China: A mixed method study. *Educational Research and Review* 3(9), 294–300.
- Johnson, W.G. (2001). *Economic analysis of health and Productivity: An integrated approach to health*. White article for IHPM. Scottsdale, AZ: Institute for Health and Productivity Management.
- Kalbers, L. P., & Fogarty, T. J. (2005). Antecedents to internal auditor burnout. *Journal of Managerial Issues*, 17(1), 101-119.
- Kaltsas, G.A., & Chrousos, G.P. (2007). *The Neuroendocrinology of Stress*. In *Handbook of Psychophysiology* (3rd ed., pp. 303–318). New York, NY, USA: Cambridge University Press.
- Kim, B.C.P., Murrmann, S.K., Lee, G., (2009). Moderating effects of gender and organizational level between role stress and job satisfaction among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 612-619.
- Κιπένης, Α. (2011). *Συναισθήματα, Ενδυνάμωση και Επαγγελματική Εξουθένωση των Ιπτάμενων στην Ελληνική Πολεμική Αεροπορία. Μεταπτυχιακό στην Διοίκηση Επιχειρήσεων για στελέχη επιχειρήσεων*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας–Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών.
- Kirk-Brown, A., & Wallace, D. (2004). Predicting burnout and job satisfaction in workplace counselors: The influence of role stressors, job challenge, and organizational knowledge. *Journal of Employment Counseling*, 41(1), 29-38.
- Kivimäki, M., Forma, P., Wikström, J., Halmeenmäki, T., Pentti, J., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2004). Sickness absence as a risk marker of future disability pension: the 10-town study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 58(8), 710-711.
- Κοντουδάκης, Ζ., Μαρτζακλής, Κ., & Χορτάτος, Κ.Χ. (2015). *Πολλαπλή Παλινδρόμηση με Έμφαση στο πρόβλημα της Ετεροσκεδαστικότητας. Πτυχιακή εργασία*. Τ.Ε.Ι. Δυτικής Ελλάδος, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας, Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής: Μεσολόγγι.
- Kotteswari, M., & Sharief, S.T. (2015). Job Stress and its impact on employees' performance a study with reference to employees working in BPOs. Research paper IJBARR ISSN No. 2347–856X.

- Koustelios, A. D., & Bagiatis, K. (1997). The Employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57(3), 469-476.
- Koustelios, A., & Kousteliou, I. (2001). Job Satisfaction and job burnout in the education. *Psychology*, 8(1), 30-39.
- Kuhnert, K. W., & Vance, R. J. (1992). Job insecurity and moderators of the relation between job insecurity and employee adjustment.
- Kumashiro, M., Kamada, T., & Miyake, S. (1989, September). Mental stress with new technology at the workplace. In *Proceedings of the third international conference on human-computer interaction, Vol. 1 on Work with computers: organizational, management, stress and health aspects* (pp. 270-277).
- Kunin, T. (1955). The construction of a new type of attitude measure 1. *Personnel Psychology*, 8(1), 65-77.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress. *Educational Studies*, 4(1), 1-6.
- Kyröläinen, H., Häkkinen, K., Kautiainen, H., Santtila, M., Pihlainen, K., & Häkkinen, A. (2008). Physical fitness, BMI and sickness absence in male military personnel. *Occupational Medicine*, 58(4), 251-256.
- Lallukka, T., Sarlio-Lähteenkorva, S., Roos, E., Laaksonen, M., Rahkonen, O., & Lahelma, E. (2004). Working conditions and health behaviours among employed women and men: the Helsinki Health Study. *Preventive Medicine*, 38(1), 48-56.
- Lambert, V. A., Lambert, C. E., & Ito, M. (2004). Workplace stressors, ways of coping and demographic characteristics as predictors of physical and mental health of Japanese hospital nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 41(1), 85-97.
- Lawler, E.E. III and Porter, L.W. (1967). *The Effect of Performance on Job Satisfaction* (pp. 20-28). Industrial Relations.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.
- Leiter, M. P. (1993). *Burnout as a developmental process: Consideration of models*. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 237-250). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Levi, L. (2002). The European Commission's Guidance on work-related stress: from words to action. *TUTB newsletter*, 19(20), 12-17.
- Leung, T., Siu, O., & Spector, E. (2000). Faculty stressors, job satisfaction and psychological distress among university teachers in Hong Kong: the role of locus of control. *International Journal of management*, 7, 121 - 138.
- Leutzinger, J., & Blanke, D. (1991). The effect of a corporate fitness program on perceived worker Productivity. *Health Values*, 15(5), 20-29.

- Locke, E.A. and Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance* (p.4). Prentice Hall.
- Low, G. S., Cravens, D. W., Grant, K., & Moncrief, W. C. (2001). Antecedents and consequences of salesperson burnout. *European Journal of Marketing*, 35(5/6), 587-611.
- Luthans, F. (2010). *Organizational behavior* (p. 147) 8th Edition. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Luzzo, D. A., & Ward, B. E. (1995). The relative contributions of self-efficacy and locus of control to the prediction of vocational congruence. *Journal of Career Development*, 21(4), 307-317.
- Malta, M. (2004). Stress at work, a concept in stress human factors limited. *Business Psychology Strategy Development*, 33(6), 125-133.
- Marquez, P. V., & Saxena, S. (2016, July). Making mental health a global priority. In *Cerebrum: the Dana forum on brain science* (Vol. 2016). Dana Foundation.
- Martin, J. (2000). Hidden Gendered Assumptions in Mainstream Organizational Theory and Research. *Journal of Management Inquiry*, 9, 207-216.
- Maslach, C. (1982a). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory manual*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (1993). *Historical and conceptual development of burnout*. In W. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 1-16). London: Taylor and Francis.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mead, S., Hilton, D., & Curtis, L. (2001). Peer support: A theoretical perspective. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 25(2), 134.
- Montoro-Rodriguez, J., & Small, J. A. (2006). The role of conflict resolution styles on nursing staff morale, burnout, and job satisfaction in long-term care. *Journal of Aging and Health*, 18(3), 385 – 406.
- Moreira-Silva, I., Santos, R., Abreu, S., & Mota, J. (2014). The effect of a physical activity program on decreasing physical disability indicated by musculoskeletal pain and related symptoms among workers: a pilot study. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 20(1), 55-64.

- Morikawa, Y., Nakagawa, H., Miura, K., Soyama, Y., Ishizaki, M., Kido, T., ... & Nogawa, K. (2007). Effect of shift work on body mass index and metabolic parameters. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45-50.
- Mullins, J.L. (2005). *Management and organizational behavior* (7th ed., p. 700). Essex: Pearson Education Limited.
- Munali, J. (2005). Stress and individual performance of workers in hotels at the Kenyan coast. (*Unpublished Doctoral Dissertation*). Thesis. Andhra Pradesh Open University, Hyderabad State. India.
- Ng'Eno, G. (2007). Causes of burnout among primary school teachers within Kericho municipality, Kenya. *Journal of Technology and Education in Nigeria*, 12(2), 9-18.
- OECD/EU (2016). *Health at a Glance: Europe 2016: State of Health in the EU Cycle*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264265592-en>
- Ohta, M., Eguchi, Y., Inoue, T., Honda, T., Morita, Y., Konno, Y., ... & Kumashiro, M. (2015). Effects of bench step exercise intervention on work ability in terms of cardiovascular risk factors and oxidative stress: a randomized controlled study. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 21(2), 141-149.
- Olulana, B. S. (2015). The correlates of organisational culture, job stress and organizational commitment. *Asian Journal of Business and Management (ISSN: 2321-2802)*, 3(02).
- Ongori, H., & Agolla, J. E. (2008). Occupational stress in organizations and its effects on organizational performance. *Journal of Management Research*, 8(3), 123-135.
- Opatha, H. H. D. N. P. (2010). *Personal quality*. Sri Lanka: Department of Human Resource Management, Colombo.
- Παπαδημητρίου, Χ., Κουστέλιος, Α., Κρητικός, Α. & Πολλάτου, Ε. (2008). Επαγγελματική εξουθένωση και φυσική δραστηριότητα εργαζομένων στον τομέα της ψυχικής υγείας. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 5(1), 17-28.
- Παπάνης, Ε & Γιαβρίμης, Π (2003). *Ανάπτυξη κλίμακας μέτρησης επαγγελματικής προσαρμογής των εκπαιδευτικών (εργασιακή ικανοποίηση, επαγγελματικό άγχος και εξουθένωση)*. Ελληνική κοινωνική έρευνα.
- Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., Cabrita, J., Wilkens, M., Biletta, I., Vargas, O., & Wilczynska, A. (2016). 6th European Working Conditions Survey—Overview Report; *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Luxembourg*.
- Payne, B. K., Gainey, R. R., Triplett, R. A., & Danner, M. J. E. (2004). What drives punitive beliefs?: Demographic characteristics and justifications for sentencing. *Journal of Criminal Justice*, 32(3), 195–206.
- Pedersen, S. (1998). *Teacher burnout in America: A study of one public and two private schools*. The Norwegian University of science and technology.
- Pender, N. J., Smith, L. C., & Vernof, J. A. (1987). Building better workers. *AAOHN Journal*, 35(9), 386-390.

- Πριφτάκης, Σ., Τραυλός, Α. Κ., Στεργιούλας, Α., & Δουβής, Ι. (2012). Το σύνδρομο εργασιακής εξουθένωσης – burnout σε εργαζόμενους σε ελληνικές τράπεζες. Στους Α. Κ. Τραυλός, Α. Κριεμάδης, και Δ. Γαργαλιάνος (Επιμ.), *Βιβλίο Πρακτικών Πανελληνίου Συνεδρίου Διοίκησης Αθλητισμού και Αναψυχής "Καινοτομία και Επιχειρηματικότητα στον Αθλητισμό: Η Απάντηση στις Προκλήσεις του Σήμερα και του Αύριο"* (σελ. 79-82). Σπάρτη, Λακωνίας: Τμήμα Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
- Pronk, N. P., Martinson, B., Kessler, R. C., Beck, A. L., Simon, G. E., & Wang, P. (2004). The association between work performance and physical activity, cardiorespiratory fitness, and obesity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(1), 19–25.
- Proper, K. I., Koning, M., Van der Beek, A. J., Hildebrandt, V. H., Bosscher, R. J., & van Mechelen, W. (2003). The effectiveness of worksite physical activity programs on physical activity, physical fitness, and health. *Clinical Journal of Sport Medicine*, 13(2), 106-117.
- Proper, K. I., Van den Heuvel, S. G., De Vroome, E. M., Hildebrandt, V. H., & Van der Beek, A. J. (2006). Dose–response relation between physical activity and sick leave. *British Journal of Sports Medicine*, 40(2), 173-178.
- Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 459.
- Quintiliani, L., Sattelmair, J., & Sorensen, G. (2007). The workplace as a setting for interventions to improve diet and promote physical activity. *World Health Organization*, 1-36.
- Reid, C. D. (2007). Encyclopedia of business and finance. *Reference Reviews*.
- Renzi, C., Tabolli, S., Ianni, A., Di Pietro, C., & Puddu, P. (2005). Burnout and job satisfaction comparing healthcare staff of a dermatological hospital and a general hospital. *Journal of the European Academy of Dermatology & Venereology*, 19, 153-157.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 150-163.
- Robison, J. I., Rogers, M. A., Carlson, J. J., Mavis, B. E., Stachnik, T., Stoffelmayr, B., ... & Van Huss, W. D. (1992). Effects of a 6-month incentive-based exercise program on adherence and work capacity. *Medicine & Science in Sports & Exercise*.
- Robroek, S. J., van den Berg, T. I., Plat, J. F., & Burdorf, A. (2011). The role of obesity and lifestyle behaviours in a productive workforce. *Occupational and Environmental Medicine*, 68(2), 134-139.
- Rosse, J. G., Boss, R. W., Johnson, A. E., & Crown, D. F. (1991). Conceptualizing the role of self-esteem in the burnout process. *Group & Organization Studies*, 16(4), 428-451.
- Rue, L.W. and Byars, L. (2003). *Management, skills and application* (10th ed., p. 259). New York: McGraw-Hill/Irwin.

- Rush, A. Προαγωγή υγείας στον εργασιακό χώρο (2010). Η συμβολή των employee assistance, work-life & wellness programs. *Εισήγηση 1ο Πανελλήνιο Συνέδριο για την Υγεία και την Ασφάλεια της Εργασίας «Η πρόληψη συμφέρει όλους»*. Αθήνα, 2010.
- Russ, T. C., Stamatakis, E., Hamer, M., Starr, J. M., Kivimäki, M., & Batty, G. D. (2012). Association between psychological distress and mortality: individual participant pooled analysis of 10 prospective cohort studies. *Bmj*, *345*, e4933.
- Sadock, B.J., Sadock, V.A., & Ruiz, P. (2015). Synopsis of psychiatry: *Behavioral Sciences Clinical Psychiatry* (11th ed). New York: Wolters Kluwer.
- Sanders, J. C., Fulks, D. L., &Knoblett, J. K. (1995). Stress and stress management in public accounting. *The CPA Journal*, *65*(8), 46-49.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). *The MBI—General Survey*. In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory manual* (3rd ed., pp. 19-26). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schultz, I. Z., Crook, J., Meloche, G. R., Berkowitz, J., Milner, R., Zuberbier, O. A., & Meloche, W. (2004). Psychosocial factors predictive of occupational low back disability: towards development of a return-to-work model. *Pain*, *107*(1-2), 77-85.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Selye, H. (1987). *Stress without distress*. London: Transworld.
- Selye, G. G. H. (2006). *The Discovery of Stress*.
- Sethi, V., Barrier, T. A., & King, R. C. (1999). An examination of the correlates of burnout in information systems professionals. *Information Resources Management Journal*, *12*(3), 5-14.
- Sethi, V., Barrier, T. A., & King, R. C. (2004). What causes stress in information system professionals? Association for Computing Machinery, *Communications of the ACM*, *47*(3), 99-103.
- Shephard, R. J., Cox, M., & Corey, P. (1981). Fitness program participation: its effect on worker performance. *Journal of Occupational Medicine: official publication of the Industrial Medical Association*, *23*(5), 359-363.
- Shephard, R. J. (1992). A critical analysis of work-site fitness programs and their postulated economic benefits. *Medicine & Science in Sports & Exercise*.
- Shrestha, A. (2013). Relationship of job stress, locus of control, organizational support, and social support to psychological strain. *Job Satisfaction and Turnover Intentions: A Study in Nepali Commercial Banks*.
- Shih, S. P., Jiang, J. J., Klein, G., & Wang, E. (2013). Job burnout of the information technology worker: Work exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment. *Information & Management*, *50*(7), 582-589.
- Siegrist, J., & Dragano, N. (2008). Psychosocial stress and disease risks in occupational life. Results of international studies on the demand-control and the effort-reward imbalance models. *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz*, *51*(3), 305-312.

- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage publications.
- Sloane, P. J., & Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earnings and gender. *Labour*, 14(3), 475 – 502.
- Spector, Lisa M. Penney, & Paul E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): the moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav*, 26, 777–796.
- Statt, D. (2004). *The Routledge Dictionary of Business Management*, Third edition, Routledge Publishing, Detroit, p. 78
- Steinhardt, M., Greenhow, L., & Stewart, J. (1991). The relationship of physical activity and cardiovascular fitness to absenteeism and medical care claims among law enforcement officers. *American Journal of Health Promotion*, 5(6), 455-460.
- Steijn, B. (2004). Human Resource Management and Job Satisfaction in the Dutch Public Sector. *Review of Public Personnel administration*, 24(4), 291-303.
- Steve, W. (2011). Managing workplace stress: a best practice blueprint, Volume 1 of Fast track series, Publisher Wiley, Original from Cornell University, 78-84.
- Stock, H.J, & Watson, W.M., επιμέλεια Πραγγίδης Ι.Χ. (2017). *Εισαγωγή στην οικονομετρία*. Εκδότης: Γ. ΔΑΡΔΑΝΟΣ - Κ. ΔΑΡΔΑΝΟΣ Ο.Ε.
- Στυλιανού, Μ. (2014). *Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων σε μονάδες απεξάρτησης αλκοολικών και τοξικομανών. Μεταπτυχιακή Διατριβή*. Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης & Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Τ.Ε.Φ.Α.Α.: Τρίκαλα.
- Sultana, A.M. (2012). A study on stress and work family conflict among married women in their families. *Advances in Natural and Applied Sciences*, 6(8), 1319-1324.
- Sweney, P.D. & McFarlin, D.B. (2005). *Organizational behavior, solutions for management* (p. 57). New York: McGraw- Hill/Irwin.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Upper Saddle River.
- Ταρασιάδου, Α., & Πλατσίδου, Μ. (2009). Επαγγελματική ικανοποίηση των νηπιαγωγών: Ατομικές διαφορές και προβλεπτικοί παράγοντες. *Επιστήμες Αγωγής*, 4, 141 – 153.
- Templeton, M. C., & Satcher, J. (2007). Job burnout among public rehabilitation counselors. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 35(1), 39-45.
- Tetrick, L. E., & Winslow, C. J. (2015). Workplace stress management interventions and health promotion. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 583-603.
- Thompson, P.D., Crouse, S.F., & Goodpaster B. (2001). The acute versus the chronic response to exercise. [discussion S452-3]. *Med Sci Sports Exerc*, 33:S438-45.
- Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., & Mutanen, P. (2002). The process of burnout in white-collar and blue-collar jobs: eight-year prospective study of exhaustion. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(5), 555-570.

- Τραυλός, Α. Κ. (2017). Μετάφραση, προσαρμογή, και αξιολόγηση ψυχομετρικών εργαλείων σε άλλη γλώσσα. Στα *Πρακτικά του 4^{ου} Συνεδρίου Αθλητικής Επιστήμης* (σελ. 13-14). Σχολή Επιστημών Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, Αθήνα: ΣΕΦΑΑ.
- Troiano, R. P., Berrigan, D., Dodd, K. W., Mâsse, L. C., Tilert, T., & McDowell, M. (2008). Physical activity in the United States measured by accelerometer. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 40(1), 181–188.
- Tsiga, E., Panagopoulou, E., & Niakas, D. (2015). Health promotion across occupational groups: one size does not fit all. *Occupational Medicine*, 65(7), 552-557.
- Um, M. & Harrison, D. F. (1998). Role stressors, burnout, mediators, and Job Satisfaction: A stress-strain outcome model and an empirical test. *Social Work Research*, 22(2), 100-115.
- Vahtera, J., Westerlund, H., Ferrie, J. E., Head, J., Melchior, M., Singh-Manoux, A., ... & Kivimäki, M. (2010). All-cause and diagnosis-specific sickness absence as a predictor of sustained suboptimal health: a 14-year follow-up in the GAZEL cohort. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 64(4), 311-317.
- Van Amelsvoort, L. G., Spigt, M. G., Swaen, G. M., & Kant, I. (2006). Leisure time physical activity and sickness absenteeism; a prospective study. *Occupational Medicine*, 56(3), 210-212.
- Van Duijvenbode, D. C., Hoozemans, M. J. M., Van Poppel, M. N. M., & Proper, K. I. (2009). The relationship between overweight and obesity, and sick leave: a systematic review. *International Journal of Obesity*, 33(8), 807-816.
- Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (1992). Examining the causal order of Job Satisfaction and organizational commitment. *Journal of management*, 18(1), 153-167.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 314-334.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation* (p.99). New York: John Wiley and Sons.
- Wandel, M., & Roos, G. (2005). Work, food and physical activity. A qualitative study of coping strategies among men in three occupations. *Appetite*, 44(1), 93-102.
- Wattles, M.G., & Harris, C. (2003). The relationship between fitness levels and employee's perceived productivity, job satisfaction, and absenteeism. *JEP Online*, 6(1), 24–32.
- WHO (2002). *Reducing Risks, Promoting Healthy Life*. The world health report 2002.
- WHO (2003). *Diet, Nutrition, and the Prevention of Chronic Diseases*. WHO Technical Report 916.
- WHO (2010). *Environment and health risks: a review of the influence and effects of social inequalities*.
- WHO (2010). *Global Recommendations on Physical Activity for Health*. Geneva: WHO Press.
- Winn-Rogers, K. (2003). In sickness and in health. *Health and Productivity Magazine*, 23-25.

- Χρήστου, Κ.Γ. (2007). *Εισαγωγή στην οικονομετρία* (Τόμος 1). Εκδόσεις: Γ. ΔΑΡΔΑΝΟΣ - Κ. ΔΑΡΔΑΝΟΣ Ο.Ε.
- Yashwant Advani, Y., Jagdale, S. C., Kumar Garg, A., & Kumar, R. (2005). Antecedents and consequences of “burnout” in services personnel. *South Asian Journal of Management*, 12(3), 21-35.
- Yun, Y. H., Sim, J. A., Park, E. G., Park, J. D., & Noh, D. Y. (2016). Employee health behaviors, self-reported health status, and association with absenteeism: comparison with the general population. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(9), 932-939.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα Ι
Ερωτηματολόγια

ΣΥΝΗΘΕΙΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ & ΤΗ ΔΙΑΤΡΟΦΗ

1. Πόσα γεύματα καταναλώνετε ημερησίως:

- 0
- 1-2
- 3-4
- 5-6
- Παραπάνω 7

**2. Πόσες φορές την εβδομάδα, καταναλώνετε φαγητό απ' έξω
(συμπεριλαμβάνονται το πρωινό, τα σνακ και τα κύρια γεύματα):**

- 0
- 1-2
- 3-5
- 6-8
- Παραπάνω από 9

3. Πόσα αναψυκτικά καταναλώνετε την εβδομάδα:

- 0
- 1-2
- 3-5
- 6-8
- Παραπάνω από 9

4. Πόσες φορές την εβδομάδα καταναλώνετε πρωινό γεύμα:

- 0
- 1-2
- 3-4
- 5-6
- Κάθε μέρα

5. Πόσες μερίδες φρούτων καταναλώνετε την εβδομάδα:

- 0
- 1-5
- 6-10
- 11-15
- Παραπάνω από 16

6. Πόσα τσιγάρα καπνίζετε την ημέρα κατά μέσο όρο:

- 0
- 1-10
- 11-20
- 21-30
- Περισσότερα από 30

7. Πόσα ποτήρια αλκοόλ καταναλώνετε συνήθως την εβδομάδα:

- 0
- 1-3
- 4-6
- 7-9
- Περισσότερα από 10

8. Πόσες ώρες κοιμάστε συνήθως το βράδυ:

- Λιγότερο από 6
- 7-8 ώρες
- Περισσότερο από 8 ώρες

9. Πως αξιολογείτε τον ύπνο σας:

- Καλός
- Μέτριος
- Κακός – ανήσυχος

10. Πάσχετε ή πάσχατε από κάποιο από τα παρακάτω προβλήματα υγείας; (επιλέγετε μόνο όσα από τα οποία πάσχετε)

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

- Σακχαρώδης Διαβήτης
- Καρκίνος
- Καρδιαγγειακό νόσημα
- Αναπνευστικό πρόβλημα
- Υπέρταση
- Υπερλιπιδαιμία (υψηλή χοληστερίνη)
- Θυρεοειδίτιδα
- Αρθρίτιδα
- Επιληψία
- Αναιμία
- Άλλο αυτοάνοσο
- Άλλο...
- Κανένα από τα παραπάνω

11. Αντιμετωπίζετε συχνά μυοσκελετικούς πόνους σε αυχένα, μέση, γόνατα, ισχία ή κάποιο άλλος μέρος του σώματός σας;

- Ν
- Ο

12. Πως αξιολογείτε τα επίπεδα ενέργειας στο σώμα σας;

- Χαμηλά
- Κανονικ
- Εξ/κα

13. Κατά τη διάρκεια των τελευταίων 9-10 μηνών, έχετε βιώσει κάποιο από τα παρακάτω (επιλέγετε μόνο όσα έχετε βιώσει)

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

- Πυρετό ή συμπτώματά από κρύωμα ή γρίπη
- Συμπτώματα αλλεργίας ή αλλεργικό δερματικό εξάνθημα
- Ημικρανίες
- Γαστρεντερικές
- διαταραχές Σεξουαλικές
- διαταραχές
- Πτώση μαλλιών
- Διαταραχές ύπνου
- Ταχυκαρδίες
- Κρίσεις πανικού-άγχους

Στρεσογόνοι παράγοντες και εργασία - HSE Indicator tool (Εργασιακό Άγχος)

Οδηγίες: Είναι γενικώς παραδεκτό ότι οι συνθήκες εργασίας επηρεάζουν την ευεξία των εργαζομένων. Οι απαντήσεις σας στις παρακάτω ερωτήσεις θα μας βοηθήσουν να καθορίσουμε τις τωρινές εργασιακές συνθήκες και να μας επιτρέψουν να παρακολουθήσουμε μελλοντικές βελτιστοποιήσεις. Προκειμένου να συγκρίνουμε την τωρινή κατάσταση με τις προηγούμενες ή τις μελλοντικές καταστάσεις, είναι σημαντικό οι απαντήσεις σας να αντικατοπτρίζουν την εργασία σας τους τελευταίους 9-10 μήνες.

1. Γνωρίζω τι απαιτείται από εμένα στη δουλειά

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

2. Μπορώ να αποφασίσω πότε να κάνω διάλειμμα

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

3. Διαφορετικές ομάδες στην εργασία μου απαιτούν πράγματα από μένα που είναι δύσκολο να τα συνδυάσω

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

4. Γνωρίζω πώς να κάνω την εργασία μου

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

5. Αποτελώ αντικείμενο παρενόχλησης στην εργασία μου με τη μορφή άσχημων λέξεων ή συμπεριφοράς

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

6. Έχω ανεπίτευκτες διορίες

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

7. Εάν η εργασία δυσκολέψει, οι συνάδελφοι μου θα με βοηθήσουν

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

8. Λαμβάνω υποστηρικτικά σχόλια σχετικά με την εργασία που κάνω

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

9. Πρέπει να εργάζομαι έντονα

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

10. Εγώ αποφασίζω την ταχύτητα με την οποία θα εργαστώ

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

11. Γνωρίζω ξεκάθαρα ποια είναι τα καθήκοντα και οι ευθύνες μου

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

12. Πρέπει να παραμελώ κάποιες εργασίες μου διότι έχω πολλά πράγματα να κάνω

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

13. Γνωρίζω ξεκάθαρα τους στόχους και σκοπούς του τμήματός μου

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

14. Υπάρχουν προστριβές ή θυμός ανάμεσα στους συναδέλφους μου

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

15. Μπορώ να επιλέξω πώς θα κάνω την δουλειά μου

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

16. Δεν μπορώ να κάνω επαρκή διαλείμματα

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

17. Καταλαβαίνω τη θέση της δουλειάς μου στο συνολικό στόχο της οργάνωσης

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

18. Με πιέζουν να εργάζομαι πολλές ώρες

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

19. Μπορώ να επιλέξω τι θα κάνω στην εργασία μου

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

20. Πρέπει να εργάζομαι σε γρήγορους ρυθμούς

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

21. Δέχομαι παρενοχλήσεις στην εργασία μου

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

22. Έχω μη ρεαλιστικές πιέσεις ως προς το χρόνο

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

23. Μπορώ να στηρίζομαι στον προϊστάμενό μου για να με βοηθήσει με κάποιο πρόβλημα στην εργασία μου

(1) Ποτέ (2) Σπάνια (3) Μερικές φορές (4) Συχνά (5) Πάντα

24. Δέχομαι τη βοήθεια και τη στήριξη που χρειάζομαι από συναδέλφους μου

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

25. Έχω δικαίωμα άποψης σχετικά με τον τρόπο που εργάζομαι

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

26. Έχω αρκετές ευκαιρίες να θέσω ερωτήματα στους προϊσταμένους μου σχετικά με αλλαγές στην εργασία μου

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

27. Δέχομαι το σεβασμό που αξίζω από τους συναδέλφους μου στην εργασία μου

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

28. Όταν πρόκειται για αλλαγές στην εργασία μου πάντα ζητείται η γνώμη του προσωπικού

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

29. Μπορώ να μιλήσω με τον προϊστάμενο μου σχετικά με κάτι που με αναστάτωσε ή ενόχλησε στην εργασία μου

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

30. Το ωράριο εργασίας μου μπορεί να είναι ευέλικτο

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

31. Οι συνάδελφοί μου είναι πρόθυμοι να ακούσουν τα προβλήματα μου που αφορούν την εργασία μου

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

32. Όταν συμβαίνουν αλλαγές στην εργασία μου, γνωρίζω ξεκάθαρα πώς θα λειτουργήσουν στην πράξη

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

33. Δέχομαι στήριξη κατά τη διάρκεια μιας συναισθηματικά απαιτητικής εργασίας

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

34. Οι εργασιακές μου σχέσεις είναι βεβιασμένες

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

35. Ο ιεραρχικός προϊστάμενος μου με ενθαρρύνει στην εργασία μου

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

Παρακάτω υπάρχει μια σειρά από προτάσεις με τις οποίες θέλουμε να δηλώσετε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε. Παρακαλώ κυκλώστε την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει. Κάθε αριθμός αντιστοιχεί σε άλλη απάντηση.

1. Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

2. Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

3. Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

4. Ο εξαιρισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

5. Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

6. Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

7. Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

8. Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

9. Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

10. Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

11. Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

12. Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

13. Η δουλειά μου είναι αξιόλογη

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

14. Η δουλειά μου με ικανοποιεί

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

15. Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα)

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

16. Η δουλειά μου είναι βαρετή

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

17. Ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

18. Ο προϊστάμενος μου κατανοεί τα προβλήματά μου

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

19. Ο προϊστάμενος μου είναι αγενής

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

20. Ο προϊστάμενος μου είναι ενοχλητικός

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

21. Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

22. Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

23. Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στην υπηρεσία

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

24. Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της

(1) Διαφωνώ απόλυτα (2) Διαφωνώ (3) Δεν είμαι σίγουρος (4) Συμφωνώ (5) Συμφωνώ απόλυτα

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ MBI

Λαμβάνοντας υπόψη την ερμηνεία των αριθμών, παρακαλούμε συμπληρώστε τον αριθμό που σας αντιπροσωπεύει μπροστά από τις παρακάτω προτάσεις.

0 Ποτέ

1 Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο

2 Μια φορά το μήνα ή λιγότερο

3 Μερικές φορές το μήνα

4 Μια φορά την εβδομάδα

5 Μερικές φορές την εβδομάδα

6 Κάθε μέρα

Πόσο συχνά αισθάνεστε τα παρακάτω:

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

Πληροφορίες σχετικά με την απόδοση και την παρουσία στην εργασία

Οι επόμενες ερωτήσεις αφορούν το χρόνο που περάσατε στο χώρο που εργάζεστε, κατά τους τελευταίους 9-10 μήνες.

Επιλέξτε σε κάθε ερώτηση τον έναν αριθμό που πλησιάζει περισσότερο στην εμπειρία σας. Οι πιθανές απαντήσεις εκφράζονται στην εξής κλίμακα:

(1) Πάντα (2) Συχνά (3) Μερικές φορές (4) Σπάνια (5) Ποτέ

1. Πόσο συχνά η απόδοσή σας ήταν υψηλότερη από τους περισσότερους εργαζομένους στη δουλειά σας;

| | | | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Πάντα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Ποτέ |

2. Πόσο συχνά η απόδοσή σας ήταν χαμηλότερη από τους περισσότερους εργαζομένους στην δουλειά σας;

| | | | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Πάντα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Ποτέ |

3. Πόσο συχνά δεν εργαζόσασταν τις ώρες που θα έπρεπε να εργάζεστε;

| | | | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Πάντα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Ποτέ |

4. Πόσο συχνά συνειδητοποιείτε ότι δεν εργάζεστε τόσο προσεκτικά όσο θα έπρεπε;

| | | | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Πάντα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Ποτέ |

5. Πόσο συχνά η ποιότητα της εργασίας σας ήταν χαμηλότερη απ' ό,τι θα έπρεπε;

| | | | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Πάντα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Ποτέ |

6. Πόσο συχνά δεν συγκεντρώνετε αρκετά στην εργασία σας;

| | | | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Πάντα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Ποτέ |

7. Πόσο συχνά περιορίζουν το είδος ή την ποσότητα της εργασίας που μπορείτε να κάνετε, τα προβλήματα υγείας σας;

1 2 3 4 5

Πάντα Ποτέ

8. Τώρα παρακαλούμε σκεφθείτε την εργασιακή σας εμπειρία, κατά τη διάρκεια των τελευταίων 9-10 μηνών. Στο συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, πόσες μέρες απουσιάσατε από την εργασία σας λόγω ασθένειας; (σωματικής ή ψυχικής) _____

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ & ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. Φύλο: Α Γ

2. Ηλικία (έτη): _____

3. Ύψος (cm): _____

4. Βάρος (kg): _____

5. Επίπεδο εκπαίδευσης:

- Απόφοιτος Γυμν./Λυκείου
 Απόφοιτος Α.Ε.Ι./Α.Τ.Ε.Ι.
 Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού διπλώματος

6. Οικογενειακή κατάσταση:

- Άγαμος
 Έγγαμος
 Διαζ/νος

7. Εργάζεστε στον:

- Ιδιωτικό τομέα
 Δημόσιο τομέα

8. Ποιος είναι ο τρέχων τίτλος εργασίας σας: