

Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων Θεσσαλονίκης

Λέιλα Σαλμάν* – Μαρία Πλατσίδου**

Περίληψη

Η παρούσα έρευνα είχε στόχο να μελετήσει (α) την επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων Θεσσαλονίκης, (β) την επίδραση των δημογραφικών παραγόντων στην επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων (γ) ποιες επιμέρους διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης, μπορούν να προβλέψουν την εξουθένωση των δικηγόρων. Δείγμα 92 δικηγόρων στη Θεσσαλονίκη εξετάστηκε βάσει του (α) ερωτηματολογίου επαγγελματικής εξουθένωσης MBI της Maslach, (β) του ερωτηματολογίου κινήτρων των Everard & Morris (1999) και (γ) μέρους του ερωτηματολογίου επαγγελματικής ικανοποίησης των Κουστέλιου και Κουστέλιου (2001). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι δικηγόροι δεν εμφάνισαν υψηλές τιμές σε καμία από τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ η συνολική τους επαγγελματική ικανοποίηση βρίσκεται σε σχετικά χαμηλά επίπεδα.

Λέξεις κλειδιά: Επαγγελματική εξουθένωση, επαγγελματική ικανοποίηση, δικηγόροι.

* Δικηγόρος Θεσσαλονίκης, καθηγήτρια στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

** Επίκουρη καθηγήτρια στο τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του πανεπιστημίου Μακεδονίας.

1. Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση

Έχουν διατυπωθεί διάφορες ερμηνείες και προσεγγίσεις για το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης. Ο πλέον αποδεκτός ορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι αυτός της Maslach (1993) που ορίζει το φαινόμενο ως μια εξελικτική διεργασία, όπου ο εργαζόμενος νιώθει σωματική, ψυχική και συναισθηματική εξάντληση, η οποία προκαλείται από μακροχρόνια έκθεση και εμπλοκή σε καταστάσεις που έχουν συναισθηματικές απαιτήσεις, χάνει το ενδιαφέρον και τα θετικά συναισθήματα που είχε για τους πελάτες, παύει να είναι ικανοποιημένος από τη δουλειά και την απόδοσή του και αναπτύσσει μια αρνητική εικόνα εαυτού. Εμφανίζεται ιδιαίτερα σε άτομα που έχουν ως αντικείμενο εργασίας τον άνθρωπο. Σύμφωνα με τους Maslach & Jackson (1981), τα κυριότερα χαρακτηριστικά της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι (α) η *συναισθηματική εξάντληση*, που εκδηλώνεται με μια αίσθηση ψυχικής κόπωσης του εργαζόμενου, ο οποίος δε διαθέτει πια την απαραίτητη ενέργεια για να επενδύσει στη δουλειά του, (β) η *αποπροσωποποίηση* που εκδηλώνεται με την ψυχολογική απομάκρυνση του ατόμου από τους πελάτες του και την ανάπτυξη απρόσωπων σχέσεων μαζί τους και (γ) η *έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων* που εκδηλώνεται με τη μείωση της απόδοσής του και την παραίτησή του από κάθε προσπάθεια αποτελεσματικού χειρισμού των προβλημάτων των πελατών του.

Η ενασχόληση με το νόμο σχετίζεται άμεσα με διάφορους στρεσογόνους παράγοντες, οι οποίοι είναι δυνατόν να μετεξελιχθούν στο σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης. Στατιστικές μελέτες σε δικηγόρους δείχνουν υψηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης, εργασιακού άγχους, κατάθλιψης, χρήσης εξαρτησιογόνων ουσιών αλλά και αυτοκτονιών (Elwork, 2003. Lim, 1993). Στους παράγοντες που μπορεί να αποτελούν πηγές άγχους για τους δικηγόρους περιλαμβάνονται: η χρονική πίεση, ο ανταγωνισμός, η υπερφόρτωση εργασίας, η συνεχής επικαιροποίηση μεγάλου εύρους νομικών γνώσεων, η δυσκολία χειρισμού των πελατών, το σύστημα απονομής της δικαιοσύνης και η δυσκολία εξισορρόπησης της προσωπικής με την επαγγελματική τους ζωή, καθώς και ορισμένοι ενδογενείς παράγοντες, όπως είναι η τελειομανία (Elwork, 2003).

Για τον ορισμό της επαγγελματικής ικανοποίησης, υπάρχουν αρκετές προσεγγίσεις στη διεθνή βιβλιογραφία. Σύμφωνα με τον Locke (1976), η

Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων Θεσσαλονίκης

επαγγελματική ικανοποίηση είναι μία ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που απορρέει από την εκτίμηση του ατόμου για το επάγγελμά του ή την εργασιακή του πείρα. Η επαγγελματική ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια είναι το αποτέλεσμα της σχέσης ανάμεσα στις προσδοκίες που έχουν τα άτομα για την εργασία τους και στο τι πραγματικά μπορούν να πάρουν από αυτήν (Abu-Bader, 2000). Έρευνες έχουν δείξει ότι τα χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης συσχετίζονται ή ακόμη μπορούν και να προβλεφθούν από υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης (Platsidou, 2010. Platsidou & Agaliotis, 2008). Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η επαγγελματική εξουθένωση διερευνήθηκε παράλληλα με την επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων σε πολλές διεθνείς αλλά και στην παρούσα έρευνα.

Σύμφωνα με τη θεωρία του Herzberg (1987), στην οποία βασίστηκε το ερωτηματολόγιο μέτρησης κινήτρων που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα, η επαγγελματική ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια ερμηνεύεται με αναφορά σε δύο παράγοντες: Οι παράγοντες που γεννούν δυσαρέσκεια (λέγονται και παράγοντες υγιεινής, ή υγειονομικοί) σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον, ενώ παράγοντες που γεννούν ικανοποίηση (ή αλλιώς παρακινητές) σχετίζονται με το περιεχόμενο της εργασίας. Στους παράγοντες δυσαρέσκειας περιλαμβάνονται οι εργασιακές συνθήκες, η ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων, οι μισθοί και τα επιδόματα, το αίσθημα της ασφάλειας στην εργασία, η γενικότερη πολιτική και διοίκηση της εταιρίας/υπηρεσίας και η ποιότητα της επίβλεψης που παρέχεται. Οι παράγοντες της ικανοποίησης είναι οι εξής: α) επίτευξη, β) ευθύνη, γ) αναγνώριση, δ) ανέλιξη ε) δουλειά καθ'εαυτήν και ε) προσωπική ανάπτυξη (Everard, & Morris, 1999). Οι παρακινητές παρωθούν το άτομο προς την ικανοποίηση, ενώ οι παράγοντες υγιεινής το παρωθούν μακριά από τη δυσαρέσκεια.

2. Εμπειρικά δεδομένα από το χώρο των δικηγόρων

Έρευνες για την επαγγελματική εξουθένωση. Δεν υπάρχει εκτενής διεθνής βιβλιογραφία για την επαγγελματική ομάδα των δικηγόρων, αλλά έστω και οι λίγες που βρέθηκαν παρέχουν ενδιαφέροντα αποτελέσματα. Τα αποτελέσματα μιας πρόσφατης έρευνας σε δικηγόρους στην Taiwan έδειξαν ότι οι φιλόδοκοι δικηγόροι εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά επαγ-

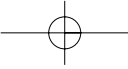
γευματικής εξουθένωσης σε σχέση με τους μη φιλόδικους. Επίσης, η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται άμεσα με υψηλές ψυχολογικές απαιτήσεις και προσπάθεια για έλεγχο στο χώρο εργασίας (Tsai, Huang & Chan, 2009). Άλλη έρευνα στη Σιγκαπούρη ανέδειξε ότι οι δικηγόροι ανήκουν στις επαγγελματικές ομάδες με καθημερινό εργασιακό άγχος, το οποίο πηγάζει όχι από τις συνθήκες εργασίας τους, καθώς έχουν υψηλή αυτονομία σε σχέση με άλλα επαγγέλματα, αλλά από τη γραφειοκρατία και τη συνεχή επαφή τους με το χώρο των δικαστηρίων (Chan, Lai, Ko & Boey, 2000).

Σε μια παλαιότερη έρευνα, διερευνήθηκε η επαγγελματική εξουθένωση, η αυτοαντίληψη των δικηγόρων για τις εξωτερικές συνθήκες εργασίας και η εμπλοκή τους στην εργασία. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η συναισθηματική εξάντληση σχετίζεται με τη σύγκρουση ρόλων και τον φόρτο εργασίας, η αποπροσωποποίηση σχετίζεται με τη σύγκρουση ρόλων και τις πολιτικές λήψης αποφάσεων, ενώ η αίσθηση της προσωπικής επίτευξης σχετίζεται με το επαγγελματικό status και την κοινωνική υποστήριξη που δέχονται (Jackson, Turner & Brief, 1987).

Οι γυναίκες δικηγόροι, αν και σε γενικές γραμμές εμφανίζονται πιο εξουθενωμένες από τους άνδρες συναδέλφους τους, δεν έχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση. Εμφανίζουν όμως εργασιακό άγχος και έλλειψη προσωπικού χρόνου (Wallace, 1999). Μια ενδιαφέρουσα έρευνα που χρησιμοποίησε ψυχαναλυτικές μεθόδους έδειξε ότι οι γυναίκες δικηγόροι που πάσχουν από το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν την τάση να αυτοτιμωρούνται, γεγονός που προφανώς έχει τις ρίζες του σε αντίστοιχη γονεϊκή συμπεριφορά (Berger, 2000).

Επίσης, η έγγαμη ζωή και, ιδιαίτερα, η υγιής οικογενειακή ζωή μπορούν να αποτρέψουν την εμφάνιση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης (Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum & Aasland, 2008). Δεν μπορούν όμως να αποτρέψουν το άγχος, την υπερκόπωση και την έλλειψη προσωπικού χρόνου (Wallace, 1999). Οι δικηγόροι μεγαλύτερης ηλικίας φαίνεται ότι καταφέρνουν να ελέγχουν καλύτερα την ποσότητα της καθημερινής τους δουλειάς, επιλέγοντας τους πελάτες που θα εκπροσωπήσουν και τις δίκες τις οποίες επιθυμούν να αναλάβουν και, με αυτόν τον τρόπο, μειώνουν το καθημερινό άγχος και είναι πιο ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους (Meltzer, 1981).

Έρευνες για την επαγγελματική ικανοποίηση. Στη διεθνή βιβλιογραφία, υπάρχουν δύο τάσεις αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων. Υπάρχουν έρευνες που αναφέρουν ότι οι δικηγόροι είναι



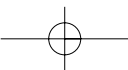
Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων Θεσσαλονίκης

επιρρεπείς ως κλάδος στην κατάθλιψη, το στρες, τον αλκοολισμό, τις καταχρήσεις με ναρκωτικές ουσίες, την αυτοκτονία και το διαζύγιο (Seligman, 2001). Στον αντίποδα αυτών, βρίσκονται πιο πρόσφατες έρευνες που δείχνουν ότι οι δικηγόροι δεν είναι σε τόσο μεγάλο βαθμό ανικανοποίητοι από το επάγγελμά τους (Seron, 2007). Σε μεγάλη έρευνα στο Σικάγο για την επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων κατά τα πρώτα 10 χρόνια της καριέρας τους, τα αποτελέσματα δείχνουν μέτρια ικανοποίηση και ότι δεν έχουν μετανοήσει για την επιλογή τους (Dinovitzer & Garth, 2004). Μια ενδιαφέρουσα έρευνα δείχνει ότι το κοινωνικό υπόβαθρο των δικηγόρων σχετίζεται άμεσα με την επαγγελματική τους ικανοποίηση (Dinovitzer & Garth, 2007).

Ως προς την επίδραση του φύλου, η πλειοψηφία των ερευνών στις Η.Π.Α. (American Bar Association, 1990. Chiu, 1996, 1998. Hirsch, 1989. Lentz & Laband, 1995) και στον Καναδά (Fisk, 1990. Hagan & Kay, 1995) καταλήγουν στο γεγονός ότι οι γυναίκες δικηγόροι έχουν σημαντικά χαμηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση από τους άνδρες. Οι επαγγελματίες γυναίκες, ενώ αρχικά έχουν τις ίδιες προσδοκίες με τους άνδρες, λόγω της ανισότητας στην επαγγελματική ανέλιξη, καταλήγουν να έχουν χαμηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση και απολαμβάνουν χαμηλότερες απολαβές από τους άνδρες (Felstiner, 2007). Ορισμένες έρευνες δείχνουν ότι οι δικηγόροι ανήκουν στους επαγγελματίες που δουλεύουν περισσότερο από 50 ώρες την εβδομάδα και ότι οι γυναίκες εργάζονται λιγότερες ώρες από τους άνδρες συναδέλφους τους (Wallace, 1997).

Οι νέοι δικηγόροι δηλώνουν λιγότερο ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους και αυτό συμβαίνει διότι έχουν αναλάβει μια δουλειά υψηλών συναισθηματικών απαιτήσεων από σχετικά μικρή ηλικία (Seligman, 2001). Οι μεγαλύτερης ηλικίας δικηγόροι είναι πιο ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους καθώς κατά κανόνα η ηλικία έχει θετική συσχέτιση με την επαγγελματική και μισθολογική ανέλιξη. Επίσης, όσοι δικηγόροι είναι πράγματι δυσαρεστημένοι με την άσκηση δικηγορίας συνήθως αλλάζουν επάγγελμα μετά από κάποια χρόνια. Τέλος, οι υψηλές προσδοκίες των ατόμων από το επάγγελμά τους καταλαγιάζουν με το πέρασμα των χρόνων (Heinz, 1999).

Τέλος, έρευνες που αφορούν την επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων ανάλογα με την εργασιακή τους κατάσταση δείχνουν ότι τουλάχιστον οι μισοί από εκείνους που ξεκίνησαν την καριέρα τους παρέχοντας νομικές υπηρεσίες σε γραφεία άλλων δικηγόρων κατέληξαν να αλλάζουν εργοδότη ή ακόμη και καριέρα. Όσοι δεν κατάφεραν να ανοίξουν δικό τους δικηγορικό γραφείο δηλώνουν χαμηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση από τους συναδέλφους τους (Monahan & Swanson, 2009).



3. Στόχοι της έρευνας

Στον ελλαδικό χώρο δεν υπάρχει καμία έρευνα που να εξετάζει την επαγγελματική ικανοποίηση και την επαγγελματική εξουθένωση της επαγγελματικής ομάδας των δικηγόρων. Για να συνεισφέρει σε αυτήν την κατεύθυνση, η παρούσα έρευνα έθεσε ως πρώτο στόχο τη διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης των δικηγόρων της Θεσσαλονίκης και των επιμέρους διαστάσεων αυτών. Ο δεύτερος στόχος της έρευνας ήταν να εξετάσει αν και σε ποιο βαθμό ορισμένοι δημογραφικοί παράγοντες, όπως το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, η εργασιακή κατάσταση, ευθύνονται για την ύπαρξη ατομικών διαφορών στην επαγγελματική ικανοποίηση και την επαγγελματική εξουθένωση των δικηγόρων. Τέλος, ο τρίτος στόχος της έρευνας ήταν να διερευνήσει ποιες από τις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης μπορούν να προβλέψουν την επαγγελματική εξουθένωση των δικηγόρων και τις επιμέρους μεταβλητές της.

ΜΕΘΟΔΟΣ

4. Συμμετέχοντες

Στην έρευνα πήραν μέρος 92 εν ενεργεία δικηγόροι του Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης, που είναι εγγεγραμμένοι στο Δικηγορικό Σύλλογο Θεσσαλονίκης. Ειδικότερα, το δείγμα αποτελείται από 40 (43%) άνδρες και 52 (57%) γυναίκες. Σε ό,τι αφορά στην οικογενειακή τους κατάσταση, 41 (44.6%) δικηγόροι είναι άγαμοι, διαζευγμένοι, ή εν χηρεία και 51 (55.4%) είναι έγγαμοι (συμπεριλαμβάνονται οι αρραβωνιασμένοι και όσοι βρίσκονται σε συμβίωση). Αναφορικά με την εργασιακή τους κατάσταση, οι 62 (67.4%) δικηγόροι διατηρούν δικηγορικό γραφείο μόνοι/ες τους ενώ οι 30 (33.6%) είναι συνεργάτες/ιδες δικηγόροι. Σε ό,τι αφορά τα έτη άσκησης δικηγορίας (μη συμπεριλαμβανομένης και της πρακτικής άσκησης), ο μέσος όρος είναι 10.9 έτη (Τ.Α. = 8.9), με ελάχιστο το 1 έτος και μέγιστο τα 35 έτη άσκησης δικηγορίας. Το συνολικό δείγμα έχει ηλικιακό μέσο όρο 35.7 έτη (Τ.Α. = 8.45), με ελάχιστη ηλικία τα 25 έτη και

μέγιστη τα 65 έτη. Το σύνολο των ωρών που εργάζονται κατά μέσο όρο σε ημερήσια βάση είναι 9 ώρες την ημέρα (Τ.Α. = 2.4), με ελάχιστη τη 1 ώρα εργασίας και μέγιστη τις 16 ώρες εργασίας την ημέρα.

5. Ερευνητικά εργαλεία

Η συλλογή των δεδομένων έγινε με τρία ερωτηματολόγια αυτοαναφορών: το πρώτο αφορούσε στη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ το δεύτερο και το τρίτο αφορούσαν στη διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Ερωτηματολόγιο επαγγελματικής εξουθένωσης. Για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach (Maslach Burnout Inventory, MBI). Για χρήση σε δείγμα δικηγόρων αντικαταστάθηκε η λέξη «αποδέκτης των υπηρεσιών» του αρχικού ερωτηματολογίου της Maslach με τη λέξη «πελάτης». Αποτελείται από 22 ερωτήματα που ομαδοποιούνται σε τρεις γενικές διαστάσεις επαγγελματικής εξουθένωσης: α) τη συναισθηματική εξάντληση (7 ερωτήματα π.χ., «Αισθάνομαι ότι δουλεύω υπερβολικά σκληρά στη δουλειά μου»), β) την αποπροσωποποίηση (5 ερωτήματα π.χ., «Πραγματικά αδιαφορώ για το τι συμβαίνει σε μερικούς πελάτες μου») και γ) την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων, (6 ερωτήματα π.χ., «Έχω πετύχει αξιόλογα πράγματα σε αυτό το επάγγελμα»). Οι απαντήσεις δίνονται σε ισο-διαστημική κλίμακα 7 σημείων τύπου Likert.

Ερωτηματολόγιο κινήτρων. Το ερωτηματολόγιο για τη διερεύνηση των επαγγελματικών κινήτρων των Everard και Morris (1999) βασίζεται στους παράγοντες παρακίνησης της θεωρίας του Herzberg. Τα κίνητρα (οι παρακινήτες) που εξετάζονται με αυτό συμβάλουν, σύμφωνα με τον Herzberg, στην ικανοποίηση από την εργασία. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 16 ερωτήσεις κλειστού τύπου, οι οποίες αναφέρονται σε έξι παράγοντες κινήτρων: α) επίτευξη (4 ερωτήσεις, π.χ., «Αφήνοντας κατά μέρος τις επίσημες αξιολογήσεις του έργου σας, πόσο συχνά νιώθετε μέσα σας ότι πετύχατε κάτι που άξιζε τον κόπο»), β) ευθύνη (2 ερωτήσεις, π.χ., «Πόσο πιστεύετε ότι βαρύνει ο λόγος σας στην οργάνωση της δουλειάς»), γ) αναγνώριση (3 ερωτήσεις, π.χ., «Πόσο συχνά εισπράττετε στη δουλειά σας αναγνώριση γι' αυτά που πετυχαίνετε»), δ) ανέλιξη (1 ερώτηση, «Σε

ποιο βαθμό πιστεύετε ότι η τωρινή σας θέση μπορεί να βοηθήσει κάποιον που θέλει να προκόψει», ε) εργασιακό ενδιαφέρον (4 ερωτήσεις, π.χ. «Από τα πράγματα που πρέπει να κάνετε στη δουλειά σας, πόσα θεωρείτε σχετικά ασήμαντα ή περιττά»), στ) προσωπική ανάπτυξη (2 ερωτήσεις, π.χ., «Πόσα πράγματα πιστεύετε ότι μπορείτε να μάθετε ακόμη από την παρούσα θέση σας»). Οι συμμετέχοντες απαντούσαν σε κάθε ερώτηση με βάση μια εξάβαθμη κλίμακα που κυμαινόταν από το 0 ως το 5.

Ερωτηματολόγιο επαγγελματικής ικανοποίησης. Το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης που κατασκευάστηκε από τους Κουστέλιο και Κουστέλιου (2001) χρησιμοποιήθηκε, αφού προσαρμόστηκε για χρήση σε δικηγόρους. Από το σύνολο των ερωτήσεων του αρχικού ερωτηματολογίου, επιλέχθηκαν μόνον οι 6 ερωτήσεις οι οποίες μετρούν την επαγγελματική ικανοποίηση σε 3 διαστάσεις με 2 ερωτήσεις για κάθε διάσταση: α) η ίδια η δουλειά (π.χ., «Η δουλειά μου είναι αξιόλογη»), β) ο μισθός (π.χ., «Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό»), γ) οι συνθήκες εργασίας (π.χ., «Οι συνθήκες εργασίας μου είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ»). Οι δικηγόροι καλούνταν να απαντήσουν με βάση μια κλίμακα πέντε σημείων. Η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση υπολογίστηκε από το μέσο όρο όλων των ερωτήσεων (δηλαδή, των 22 ερωτήσεων) και των δύο ερωτηματολογίων.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

6. Επαγγελματική εξουθένωση

Η παρούσα έρευνα έθεσε ως πρώτο στόχο τη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των δικηγόρων και τις επιμέρους διαστάσεις αυτής. Η μέτρησή της έγινε με το ερωτηματολόγιο MBI. Για να διερευνηθεί η παραγοντική δομή του ερωτηματολογίου, τα δεδομένα υποβλήθηκαν σε μια η ανάλυση παραγόντων στη οποία χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος των πρωταρχικών συνθετικών στοιχείων, που χρησιμοποιήσαν οι κατασκευαστές του ερωτηματολογίου και με ορθογώνια περιστροφή των αξόνων. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 1, η ανάλυση ανέδειξε τρεις παράγοντες με ιδιοτιμές (eigenvalues) 7.56, 1.81 και 3.02, αντίστοιχα. Η δο-

Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων Θεσσαλονίκης

μή του ερωτηματολογίου που προτείνεται από τους δημιουργούς του ερωτηματολογίου επαληθεύτηκε από την ανάλυση της παρούσας έρευνας σχεδόν σε όλες τις φορτίσεις.

Πίνακας 1. Παραγοντική ανάλυση του ερωτηματολογίου Επαγγελματικής εξουθένωσης. Φορτίσεις των επιμέρους ερωτήσεων στους τρεις παράγοντες και σύγκριση με την παραγοντική ανάλυση των Maslach & Jackson (1986).

Ερωτήσεις	Συναισθηματική εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Προσωπική Επίτευξη
8	0,89 0,84		
3	0,86 0,66		
2	0,86 0,73		
1	0,81 0,74		
14	0,68 0,61		
20	0,61 0,61		
13	0,54 0,65		
5		0,84 0,68	
15		0,68 0,62	
22		0,64 0,41	
11		0,58 0,51	
10		0,55 0,61	
19			0,79 0,57
7			0,78 0,54
9			0,73 0,58
17			0,71 0,51
18			0,64 0,55
4			0,53 0,50
Ιδιαιτιμή	7,562	3,022	1,814
Ποσοστό εξηγούμενης διακύμανσης	23,471	17,207	15,677

Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach α της συνολικής επαγγελματικής εξουθένωσης ήταν $\alpha = 0.74$, ενώ οι δείκτες αξιοπιστίας για τις επιμέρους διαστάσεις της ήταν $\alpha = 0.91$ για τη συναισθηματική εξάντληση, $\alpha = 0.75$ για την αποπροσωποποίηση και $\alpha = 0.82$ για την προσωπική επίτευξη. Όπως δείχνουν οι δείκτες, η εσωτερική αξιοπιστία συνολικά του ερωτηματολογίου αλλά και χωριστά των τριών κλιμάκων ήταν ικανοποιητική.

Στη συνέχεια, υπολογίστηκαν οι μέσοι όροι των τριών διαστάσεων επαγγελματικής εξουθένωσης, δηλαδή της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και της προσωπικής επίτευξης. Διαπιστώθηκε ότι οι δικηγόροι εμφανίζουν μέτριο βαθμό συναισθηματικής εξάντλησης (M.O. = 2.96 και T.A. = 1.07), η αποπροσωποποίηση βρίσκεται σε σχετικά χαμηλά επίπεδα (M.O. = 1.75 και T.A. = 0.93), ενώ το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης των δικηγόρων είναι αρκετά υψηλό (M.O. = 3.67 και T.A. = 0.83). Ο συνολικός μέσος όρος της επαγγελματικής εξουθένωσης δείχνει ότι οι δικηγόροι δηλώνουν μέτρια εξουθενωμένοι από το επάγγελμά τους (M.O. = 2.8 και T.A. = 0.53).

Ο δεύτερος στόχος της έρευνας ήταν να εξετάσει αν υπάρχουν ατομικές διαφορές στην επαγγελματική εξουθένωση των δικηγόρων, υπό την επίδραση των δημογραφικών παραγόντων. Για το σκοπό αυτό, εφαρμόστηκε μια σειρά από αναλύσεις διακύμανσης (ANOVA) με ανεξάρτητες μεταβλητές τους δημογραφικούς παράγοντες (φύλο, οικογενειακή κατάσταση, εργασιακή κατάσταση) και εξαρτημένες μεταβλητές τους μέσους όρους της συνολικής επαγγελματικής εξουθένωσης και των τριών διαστάσεων που εξετάστηκαν.

Η επίδραση του φύλου δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική στην επαγγελματική εξουθένωση των δικηγόρων σε καμία από τις τρεις διαστάσεις αυτής. Η επίδραση της οικογενειακής κατάστασης στην επαγγελματική εξουθένωση των δικηγόρων ήταν στατιστικά σημαντική στην αποπροσωποποίηση ($F(1,91) = 3.70, p = 0.05$) και την προσωπική επίτευξη ($F(1,91) = 13.8, p = 0.00$). Συγκεκριμένα, οι άγαμοι δικηγόροι (M.O. = 1.95, T.A. = 1.00) παρουσιάζουν υψηλότερη αποπροσωποποίηση από ότι οι έγγαμοι δικηγόροι (M.O. = 1.58, T.A. = 0.84). Οι τελευταίοι έχουν υψηλότερο το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης (M.O. = 3.94, T.A. = 0.70) από ότι οι άγαμοι δικηγόροι (M.O. = 3.33, T.A. = 0.87). Η εργασιακή κατάσταση των δικηγόρων διαπιστώθηκε ότι επηρεάζει σημαντικά το βαθμό αποπροσωποποίησης που βιώνουν ($F(1,91) = 23.6, p = 0.00$) και το βαθμό αισθήματος προσωπικής επίτευξης ($F(1,91) = 16.3, p = 0.00$). Όσοι δικηγόροι διατηρούν δικηγορικό γραφείο μόνοι/μόνες τους (M.O. = 1.45, T.A. = 0.80) παρουσιάζουν χαμηλότερη αποπροσωποποίηση από αυτούς που

Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων Θεσσαλονίκης

δουλεύουν ως συνεργάτες δικηγόροι (M.O. = 2.35, T.A. = 0.88) και εμφανίζουν υψηλότερο το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης (M.O. = 3.89, T.A. = 0.78) σε σχέση με όσους εργάζονται ως συνεργάτες δικηγόροι (M.O. = 3.20, T.A. = 0.74).

Στη συνέχεια, οι τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης συσχετίστηκαν με την ηλικία, την προϋπηρεσία και τις ώρες ημερήσιας εργασίας. Μόνο ο παράγοντας της αποπροσωποποίησης φάνηκε να σχετίζεται μέτρια και αρνητικά μόνο με την ηλικία ($r = -0.33$, $p = 0.001$). Αυτό δείχνει ότι οι νέοι δικηγόροι είναι πιο πιθανό να εμφανίσουν σημάδια αποπροσωποποίησης προς τους πελάτες τους. Τέλος, η προσωπική επίτευξη έχει μέτρια και θετική συσχέτιση με την ηλικία ($r = 0.43$, $p = 0.00$) και την προϋπηρεσία ($r = 0.33$, $p = 0.001$). Ακολουθώντας, με την εφαρμογή της partial out correlation, αφαιρέθηκε η επίδραση της ηλικίας στην προϋπηρεσία ώστε να ελεγχθεί εάν η προϋπηρεσία καθαυτή επηρεάζει σημαντικά τις τρεις μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης. Καμία συσχέτιση της προϋπηρεσίας με την επαγγελματική εξουθένωση δεν ήταν στατιστικά σημαντική. Βρέθηκε, ότι η προϋπηρεσία επηρέαζε μόνο επειδή υπήρχε η επίδραση της ηλικίας, ήταν δηλαδή παρελκόμενο της επίδρασης της ηλικίας.

7. Επαγγελματική Ικανοποίηση

Επόμενος στόχος της έρευνας ήταν να εξετάσει την ικανοποίηση των δικηγόρων από την εργασία τους. Καταρχήν, η αξιοπιστία των μετρήσεων βρέθηκε ότι ήταν πολύ ικανοποιητική σε όλες τις περιπτώσεις. Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach α της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης ήταν $\alpha = 0.92$, των επαγγελματικών κινήτρων ήταν $\alpha = 0.88$ και των επιμέρους διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης ήταν $\alpha = 0.82$.

Αναφορικά με τα κίνητρα που συμβάλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση, διαπιστώθηκε ότι οι δικηγόροι διέπονται σε αρκετά υψηλό βαθμό από το κίνητρο της προσωπικής ανάπτυξης (M.O. = 3.73, T.A. = 0.99). Σε μέτριο βαθμό, οι δικηγόροι χαρακτηρίζονται, κατά φθίνουσα σειρά, από το κίνητρο της ευθύνης (M.O. = 2.77, T.A. = 1.00) και το κίνητρο της αναγνώρισης (M.O. = 2.69, T.A. = 0.92). Τέλος, σε χαμηλότερο βαθμό διέπει τους δικηγόρους το κίνητρο του εργασιακού ενδιαφέροντος (M.O. = 2.30, T.A. = 0.57), της επίτευξης (M.O. = 2.28, T.A. = 0.89)

και το κίνητρο της ανέλιξης (M.O. = 2.25, T.A. = 1.35). Ο συνολικός μέσος όρος των έξι κινήτρων (M.O. = 2.67, T.A. = 0.75) δηλώνει ότι οι δικηγόροι χαρακτηρίζονται, γενικά, από επαγγελματικά κίνητρα μέτριας προς χαμηλής ισχύος.

Ως προς τις διαστάσεις επαγγελματικής ικανοποίησης (ικανοποίηση από την ίδια τη δουλειά, το μισθό και τις εργασιακές συνθήκες), διαπιστώθηκε ότι οι δικηγόροι είναι αρκετά ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας τους (M.O. = 3.31, T.A. = 1.13), εκφράζουν σε μέτριο βαθμό ικανοποίηση για την ίδια τη δουλειά (M.O. = 2.84, T.A. = 1.36), αλλά δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι από το μισθό τους (M.O. = 1.47, T.A. = 1.38). Ο συνολικός μέσος όρος των τριών διαστάσεων επαγγελματικής ικανοποίησης (M.O. = 2.54, T.A. = 1.07) δείχνει ότι, όπως και στο ερωτηματολόγιο των κινήτρων, οι δικηγόροι βιώνουν σχετικά χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση από τις συνθήκες δουλειάς τους. Ο συνολικός μέσος όρος της επαγγελματικής ικανοποίησης, που υπολογίστηκε λαμβάνοντας υπόψιν και τα δύο ερωτηματολόγια της επαγγελματικής ικανοποίησης, δείχνει ότι οι δικηγόροι είναι μέτρια προς χαμηλά ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους (M.O. = 2.60, T.A. = 0.88).

Στη συνέχεια, εξετάστηκε αν και πώς διαμορφώνονται οι ατομικές διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων, υπό την επίδραση των δημογραφικών παραγόντων. Για το σκοπό αυτό, εφαρμόστηκε μια σειρά από αναλύσεις διακύμανσης (ANOVA) με ανεξάρτητες μεταβλητές τους δημογραφικούς παράγοντες (φύλο, οικογενειακή κατάσταση και εργασιακή κατάσταση) και εξαρτημένες μεταβλητές το μέσο όρο της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης, το μέσο όρο των επαγγελματικών κινήτρων, το μέσο όρο των επιμέρους διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης και ξεχωριστά τις διαστάσεις αυτών.

Η επίδραση του φύλου βρέθηκε στατιστικά σημαντική στη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση ($F(1,91) = 5.38, p = 0.02$) και στα επαγγελματικά κίνητρα των δικηγόρων ($F(1,91) = 8.21, p = 0.005$). Ως προς τις επιμέρους διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης, στατιστικά σημαντική ήταν η επίδραση του φύλου στο κίνητρο της επίτευξης ($F(1,91) = 5.42, p = 0.02$), της ευθύνης ($F(1,91) = 5.38, p = 0.02$), της αναγνώρισης ($F(1,91) = 5.69, p = 0.02$) και της ανέλιξης ($F(1,91) = 5.69, p = 0.02$). Τέλος, σημειώθηκε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση στην ικανοποίηση από το μισθό ($F(1,91) = 7.93, p = 0.00$). Το φύλο δεν φάνηκε να επηρεάζει σημαντικά το κίνητρο του εργασιακού ενδιαφέροντος και το κίνητρο της προσωπικής ανάπτυξης, καθώς και την ικανοποίηση από την ίδια τη δουλειά ως αντικείμενο και από τις εργασιακές συνθήκες. Συγκεκρι-

Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων Θεσσαλονίκης

μένα, οι άνδρες δικηγόροι (M.O. = 2.84, T.A. = 0.87) δήλωσαν συνολικά περισσότερο ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους από ότι οι γυναίκες δικηγόροι (M.O. = 2.42, T.A. = 0.84). Αναφορικά με τα επαγγελματικά τους κίνητρα, οι άνδρες (M.O. = 2.91, T.A. = 0.72) δηλώνουν πολύ πιο ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους από ότι οι γυναίκες συναδέλφοι τους (M.O. = 2.48, T.A. = 0.71). Πιο συγκεκριμένα, οι άνδρες διέπονται σε υψηλότερο βαθμό από το κίνητρο της επίτευξης (M.O. = 2.52, T.A. = 0.94), της ευθύνης (M.O. = 3.04, T.A. = 0.96), της αναγνώρισης (M.O. = 2.94, T.A. = 0.77) και της ανέλιξης (M.O. = 2.62, T.A. = 1.39) από ότι οι γυναίκες, οι οποίες χαρακτηρίζονται σε χαμηλότερο βαθμό από το κίνητρο της επίτευξης (M.O. = 2.09, T.A. = 0.82), το κίνητρο της ευθύνης (M.O. = 2.55, T.A. = 0.99), το κίνητρο της αναγνώρισης (M.O. = 2.49, T.A. = 0.97), και το κίνητρο της ανέλιξης (M.O. = 1.96, T.A. = 1.27), αντιστοίχως. Τέλος, η ικανοποίηση των ανδρών από το μισθό τους (M.O. = 1.92, T.A. = 1.46) είναι πολύ μεγαλύτερη σε σχέση με την ικανοποίηση που εκφράζουν οι γυναίκες από το μισθό τους (M.O. = 1.13, T.A. = 1.23).

Η επίδραση της οικογενειακής κατάστασης στην επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων ήταν στατιστικά σημαντική σε όλες τις μετρήσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης, εκτός από το κίνητρο της ευθύνης και το εργασιακό ενδιαφέρον. Συγκεκριμένα, η οικογενειακή κατάσταση φάνηκε να επηρεάζει το κίνητρο της επίτευξης ($F(1,91) = 7.63, p = 0.01$), το κίνητρο της αναγνώρισης ($F(1,91) = 16.87, p = 0.00$), το κίνητρο της ανέλιξης ($F(1,91) = 4.36, p = 0.04$), το κίνητρο της προσωπικής ανάπτυξης ($F(1,91) = 7.87, p = 0.01$), και συνολικά τα επαγγελματικά κίνητρα των δικηγόρων ($F(1,91) = 10.56, p = 0.00$). Αντιστοίχως, η επίδραση της οικογενειακής κατάστασης ήταν σημαντική στις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης ($F(1,91) = 9.13, p = 0.00$), στην ικανοποίηση από την ίδια τη δουλειά ($F(1,91) = 6.40, p = 0.01$), το μισθό ($F(1,91) = 6.30, p = 0.01$), τις εργασιακές συνθήκες ($F(1,91) = 5.32, p = 0.02$). Τέλος, η συνολική ικανοποίηση επηρεάστηκε από την οικογενειακή κατάσταση σημαντικά ($F(1,91) = 10.51, p = 0.00$). Ειδικότερα, οι παντρεμένοι δικηγόροι (M.O. = 2.86, T.A. = 0.87) δηλώνουν πολύ πιο ικανοποιημένοι από τους ανύπαντρους (M.O. = 2.29, T.A. = 0.78). Οι έγγαμοι εμφανίζουν επίσης υψηλότερο βαθμό επαγγελματικών κινήτρων (M.O. = 2.88, T.A. = 0.72) και στις επιμέρους διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης (M.O. = 2.83, T.A. = 1.10) από ότι οι άγαμοι συνάδελφοί τους (M.O. = 2.18, T.A. = 0.91) και (M.O. = 2.40, T.A. = 0.69) αντιστοίχως. Όσον αφορά στις επιμέρους διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης, οι έγγαμοι δικηγόροι έχουν υψηλότερο το κίνητρο προσω-

πικής επίτευξης (M.O. = 2.50, T.A. = 0.93), το κίνητρο της αναγνώρισης (M.O. = 3.01, T.A. = 0.84), το κίνητρο της ανέλιξης (M.O. = 2.51, T.A. = 1.35) και το κίνητρο της προσωπικής ανάπτυξης (M.O. = 3.99, T.A. = 0.88) από ότι οι άγαμοι δικηγόροι (M.O. = 2.00, T.A. = 0.76), (M.O. = 2.28, T.A. = 0.85), (M.O. = 1.93, T.A. = 1.31) και (M.O. = 3.42, T.A. = 1.04) αντιστοίχως στα εν λόγω κίνητρα. Τέλος, οι έγγαμοι δικηγόροι είναι πιο ικανοποιημένοι από την ίδια τη δουλειά (M.O. = 3.15, T.A. = 1.28), το μισθό (M.O. = 1.79, T.A. = 1.52) και τις εργασιακές συνθήκες (M.O. = 3.55, T.A. = 1.16) από ότι οι άγαμοι συναδελφοί τους (M.O. = 2.54, T.A. = 1.39), (M.O. = 1.08, T.A. = 1.09) και (M.O. = 3.01, T.A. = 1.04) αντιστοίχως.

Τέλος, βρέθηκε ότι όλες οι διαστάσεις την ικανοποίησης επηρεάζονται από το εάν ο δικηγόρος διατηρεί δικό του δικηγορικό γραφείο ή δουλεύει σε γραφείο άλλου δικηγόρου ως συνεργάτης. Ειδικότερα, η εργασιακή κατάσταση φάνηκε να επηρεάζει το κίνητρο της επίτευξης ($F(1,91) = 8.60, p = 0.00$), της ευθύνης ($F(1,91) = 23.02, p = 0.00$), της αναγνώρισης ($F(1,91) = 37.52, p = 0.00$), της ανέλιξης ($F(1,090) = 11.40, p = 0.00$), του εργασιακού ενδιαφέροντος ($F(1,91) = 5.39, p = 0.02$) και της προσωπικής ανάπτυξης ($F(1,91) = 31.44, p = 0.00$), συνεπώς και τη συνολική ικανοποίηση του ερωτηματολογίου αυτού ($F(1,91) = 32.59, p = 0.00$). Ακόμη, η εργασιακή κατάσταση διαπιστώθηκε ότι επηρεάζει σημαντικά την ικανοποίησή τους από την ίδια τη δουλειά ($F(1,91) = 34.09, p = 0.00$), το μισθό ($F(1,91) = 9.50, p = 0.00$), τις εργασιακές συνθήκες ($F(1,91) = 17.79, p = 0.00$) και τη συνολική ικανοποίηση που μετρούσε αυτό το ερωτηματολόγιο ($F(1,91) = 30.03, p = 0.00$). Ακολούθως επηρεάστηκε και η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση που μετρούσαν τα δύο ερωτηματολόγια ($F(1,91) = 34.26, p = 0.00$). Πιο συγκεκριμένα, όσοι δικηγόροι διατηρούν δικηγορικό γραφείο μόνοι/μόνες τους έχουν υψηλότερο βαθμό στο κίνητρο της επίτευξης (M.O. = 2.46, T.A. = 0.90), της ευθύνης (M.O. = 3.08, T.A. = 0.93), της αναγνώρισης (M.O. = 3.03, T.A. = 0.81), της ανέλιξης (M.O. = 2.56, T.A. = 1.39), του εργασιακού ενδιαφέροντος (M.O. = 2.39, T.A. = 0.55) και της προσωπικής ανάπτυξης (M.O. = 4.08, T.A. = 0.79) συνεπώς και στη συνολική ικανοποίηση του ερωτηματολογίου αυτού (M.O. = 2.94, T.A. = 0.65) από ότι οι δικηγόροι που δουλεύουν ως συνεργάτες δικηγόροι στο γραφείο άλλου δικηγόρου στο κίνητρο της επίτευξης (M.O. = 1.90, T.A. = 0.74), της ευθύνης (M.O. = 2.11, T.A. = 0.85), της αναγνώρισης (M.O. = 1.98, T.A. = 0.68), της ανέλιξης (M.O. = 1.60, T.A. = 1.04), του εργασιακού ενδιαφέροντος (M.O. = 2.10, T.A. = 0.56) και της προσωπικής ανάπτυξης (M.O. = 3.01,

Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων Θεσσαλονίκης

T.A. = 0.96) και στη συνολική ικανοποίηση του ερωτηματολογίου αυτού (M.O. = 2.11, T.A. = 0.64). Ακόμη, οι δικηγόροι που διατηρούν δικηγορικό γραφείο μόνοι/μόνες τους δηλώνουν περισσότερο ικανοποιημένοι από την ίδια τη δουλειά (M.O. = 3.34, T.A. = 1.13), το μισθό (M.O. = 1.77, T.A. = 1.44) και τις εργασιακές συνθήκες (M.O. = 3.63, T.A. = 1.04) και τη συνολική ικανοποίηση του δεύτερου ερωτηματολογίου (M.O. = 2.91, T.A. = 0.95) από ότι δικηγόροι που δουλεύουν ως συνεργάτες δικηγόροι, οι οποίοι δεν δηλώνουν τόσο ικανοποιημένοι ούτε από την ίδια τη δουλειά (M.O. = 1.81, T.A. = 1.26), ούτε το μισθό (M.O. = 0.86, T.A. = 1.02), ούτε τις εργασιακές συνθήκες (M.O. = 2.65, T.A. = 1.04) και συνεπώς η διαφορά φαίνεται και στη συνολική ικανοποίηση του δεύτερου ερωτηματολογίου (M.O. = 1.77, T.A. = 0.89). Τέλος, οι δικηγόροι που διατηρούν δικηγορικό γραφείο μόνοι/μόνες τους δηλώνουν συνολικά περισσότερο ικανοποιημένοι (M.O. = 2.92, T.A. = 0.75) από τους συναδέλφους τους που είναι συνεργάτες δικηγόροι (M.O. = 1.95, T.A. = 0.74).

Στη συνέχεια, για να βρεθεί η σχέση της επαγγελματικής ικανοποίησης με τα υπόλοιπα δημογραφικά χαρακτηριστικά (ηλικία, προϋπηρεσία, ώρες εργασίας), έγινε μια ανάλυση συσχέτισης. Παρατηρήθηκε ότι υπάρχει μέτρια θετική συσχέτιση της συνολικής ικανοποίησης με την ηλικία ($r = 0.44$) και την προϋπηρεσία ($r = 0.31$). Πιο συγκεκριμένα, το κίνητρο της επίτευξης ($r = 0.30$), της ευθύνης ($r = 0.28$), της προσωπικής ανάπτυξης ($r = 0.22$) και η ικανοποίηση από τις εργασιακές συνθήκες ($r = 0.31$) έχει χαμηλή θετική συσχέτιση με την ηλικία. Ύστερα, μέτρια θετική συσχέτιση παρατηρήθηκε ότι έχει με την ηλικία, το κίνητρο της αναγνώρισης ($r = 0.42$), της ανέλιξης ($r = 0.32$), του εργασιακού ενδιαφέροντος ($r = 0.35$), η ικανοποίηση από την ίδια τη δουλειά ($r = 0.40$) και από το μισθό ($r = 0.38$). Τέλος, χαμηλή θετική συσχέτιση έχει το κίνητρο της αναγνώρισης ($r = 0.28$ και $r = 0.22$), της ανέλιξης ($r = 0.24$), η ικανοποίηση από την ίδια τη δουλειά ($r = 0.26$), το μισθό ($r = 0.28$ και $r = 0.28$), και τις εργασιακές συνθήκες ($r = 0.23$) με την προϋπηρεσία και με τις ώρες εργασίας ανά ημέρα, αντίστοιχα. Στη συνέχεια, με την εφαρμογή της partial out correlation αφαιρέθηκε η επίδραση της ηλικίας από την προϋπηρεσία, ώστε να ελεγχθεί εάν η προϋπηρεσία καθαυτή επηρεάζει σημαντικά τις επιμέρους διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης. Η συσχέτιση μεταξύ τους δε βρέθηκε στατιστικά σημαντική. Αυτό δείχνει ότι η προϋπηρεσία επηρέαζε μόνο επειδή υπήρχε η επίδραση της ηλικίας, ήταν δηλαδή παρελκόμενο της επίδρασης της ηλικίας.

8. Προβλεπτικοί παράγοντες για την επαγγελματική εξουθένωση των δικηγόρων

Ο τρίτος στόχος της έρευνας ήταν να διερευνήσει ποιες από τις επιμέρους διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης μπορούν να προβλέψουν την εξουθένωση των δικηγόρων και τις επιμέρους μεταβλητές της. Για να διερευνηθεί αυτό, εφαρμόστηκε στα δεδομένα μια σειρά αναλύσεων πολλαπλής παλινδρόμησης κατά βήματα. Στις αναλύσεις που πραγματοποιήθηκαν, οι ανεξάρτητες μεταβλητές ήταν τα έξι κίνητρα επαγγελματικής ικανοποίησης (δηλαδή η ευθύνη, η επίτευξη, η αναγνώριση, η προσωπική ανάπτυξη, η ανέλιξη και το ενδιαφέρον) και οι τρεις διαστάσεις επαγγελματικής ικανοποίησης (δηλαδή, ο μισθός, η ίδια η δουλειά και οι εργασιακές συνθήκες). Εξαρτημένη μεταβλητή ήταν, κάθε φορά, μια διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Στόχος ήταν να βρεθεί από ποια/ες διάσταση/εις της επαγγελματικής ικανοποίησης ή των κινήτρων επαγγελματικής ικανοποίησης εξηγείται η καθεμία διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται οι δείκτες της πολλαπλής παλινδρόμησης και οι συσχετίσεις των επιμέρους διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης με τις αντίστοιχες μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι σημαντική προβλεπτική αξία στην εκτίμηση της συναισθηματικής εξάντλησης είχε η ευθύνη ($\Delta R^2 = 36\%$), το εργασιακό ενδιαφέρον ($\Delta R^2 = 8\%$), η προσωπική ανάπτυξη ($\Delta R^2 = 3\%$), η επίτευξη ($\Delta R^2 = 7\%$), και η ίδια η δουλειά ($\Delta R^2 = 2\%$). Στην εκτίμηση της αποπροσωποποίησης, σημαντική προβλεπτική αξία είχε το κίνητρο της αναγνώρισης ($\Delta R^2 = 28\%$) και το εργασιακό ενδιαφέρον ($\Delta R^2 = 5\%$). Τέλος, στην εκτίμηση της προσωπικής επίτευξης σημαντική προβλεπτική αξία είχε, ομοίως, το κίνητρο της αναγνώρισης ($\Delta R^2 = 31\%$) και το εργασιακό ενδιαφέρον ($\Delta R^2 = 8\%$).

Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων Θεσσαλονίκης

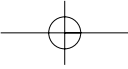
Πίνακας 2. Πολλαπλή παλινδρόμηση (και δείκτες συσχέτισης r) των επιμέρους διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης πάνω στις μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Διαστάσεις επαγγελματικής εξουθένωσης	r	R	R ²	ΔR^2	Beta	t	p
<i>Συναισθηματική Εξάντληση</i>							
Ευθύνη	-0.60**	.60	.39	.36	-.38	-3.81	.000
Εργασιακό ενδιαφέρον	-0.52**	.67	.44	.08	-.15	-1.70	.092
Προσωπική ανάπτυξη	-0.13	.69	.48	.03	.40	4.32	.000
Επίτευξη	-0.57**	.74	.55	.07	-.29	-2.51	.014
Η ίδια η δουλειά	-0.57**	.75	.57	.02	-.26	-2.20	.047
<i>Αποπροσωποποίηση</i>							
Αναγνώριση	-0.53**	.53	.28	.28	-.45	-4.90	.000
Εργασιακό ενδιαφέρον	-0.38**	.57	.32	.05	-.23	-2.49	.015
<i>Προσωπική Επίτευξη</i>							
Αναγνώριση	-0.56**	.56	.31	.31	.46	5.29	.000
Εργασιακό ενδιαφέρον	-0.45**	.62	.39	.08	.29	3.36	.001

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

9. Η επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση των Ελλήνων δικηγόρων

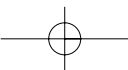
Η επαγγελματική εξουθένωση των δικηγόρων που έλαβαν μέρος στην παρούσα έρευνα βρέθηκε ότι είναι μετρίου βαθμού. Οι δικηγόροι δεν εμφάνισαν υψηλές τιμές σε καμία από τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σε άλλες χώρες, αντίστοιχες έρευνες σε δικηγόρους έχουν δείξει υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης (Tsai & Huang & Chan, 2009, Jackson & Turner & Brief, 1987). Η



διαφορά αυτή μπορεί να εξηγηθεί ίσως γιατί το εργασιακό περιβάλλον στην χώρα μας δεν είναι τόσο ανταγωνιστικό όσο στην Αμερική ή σε κάποιες χώρες της Ευρώπης. Το ίδιο φαινόμενο παρατηρήθηκε και με τους Έλληνες εκπαιδευτικούς, οι οποίοι δεν αναφέρουν σημαντικά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, σε αντίθεση με τους συναδέλφους τους που εργάζονται σε χώρες της Β. Αμερικής και Ευρώπης (Platsidou & Agaliotis, 2008). Επιπλέον, είναι πιθανό οι διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης που εξετάζει το ερωτηματολόγιο MBI να μην είναι αυτές που χαρακτηρίζουν το εργασιακό άγχος των Ελλήνων επαγγελματιών και να πρέπει να χρησιμοποιηθούν διαφορετικές θεωρητικές προσεγγίσεις και εργαλεία.

Η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων διαπιστώθηκε ότι βρίσκεται σε σχετικά χαμηλά επίπεδα. Ως προς τα κίνητρα της επαγγελματικής ικανοποίησης, διαπιστώθηκε ότι εκείνο που χαρακτηρίζει τους δικηγόρους είναι το κίνητρο της προσωπικής ανάπτυξης. Το κίνητρο αυτό συνοψίζει όλους τους δείκτες ευκαιριών μάθησης και ωρίμανσης και συνιστά έναν παράγοντα παρακίνησης που αναφέρεται σε εσωγενή αποτελέσματα της εργασίας (Herzberg, 1966). Με άλλα λόγια, οι Έλληνες δικηγόροι νιώθουν σε μεγάλο βαθμό την ανάγκη της προσωπικής ανάπτυξης μέσα από το επάγγελμά τους. Δευτερευόντως, οι δικηγόροι χαρακτηρίζονται σε μέτριο βαθμό, κατά φθίνουσα σειρά, από το κίνητρο της ευθύνης και το κίνητρο της αναγνώρισης. Τέλος, σε χαμηλότερο βαθμό διέπει τους δικηγόρους το κίνητρο του εργασιακού ενδιαφέροντος, της επίτευξης και το κίνητρο της ανέλιξης. Σε γενικές γραμμές, τα δεδομένα αυτά δείχνουν ότι οι δικηγόροι χαρακτηρίζονται από επαγγελματικά κίνητρα σχετικά χαμηλής ισχύος.

Ως προς τις επιμέρους διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης, διαπιστώθηκε ότι οι δικηγόροι είναι αρκετά ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας τους, εκφράζουν σε μέτριο βαθμό ικανοποίηση αναφορικά με την ίδια τη δουλειά ως αντικείμενο, αλλά δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι από το μισθό τους. Ως προς τις επιμέρους διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης, οι δικηγόροι διέπονται επίσης από σχετικά χαμηλή -προς μέτρια- επαγγελματική ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα αυτά συμφωνούν με τις πιο πρόσφατες έρευνες που διεξήχθησαν σε δικηγόρους άλλων χωρών, στις οποίες διαφαίνεται ότι οι δικηγόροι δηλώνουν μέτρια ικανοποίηση από το επάγγελμά τους (Seron, 2007) και δεν έχουν μετανιώσει για την επαγγελματική τους επιλογή (Dinovitzer et al., 2004). Αν και τα ευρήματα των ερευνών σε δικηγόρους άλλων χωρών που προαναφέρθηκαν παρουσιάζουν δικηγόρους από διαφορετικές χώρες, με διαφορετικά συστήματα απονομής δικαιοσύνης και διαφορετικό



κοινωνικοπολιτικοοικονομικό περιβάλλον, εντούτοις τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης που αναφέρουν ομοιάζουν αρκετά. Τα παραπάνω επιβεβαιώνουν την άποψη ότι οι υπάρχουσες πολιτιστικές διαφορές ανάμεσα στις διαφορετικές χώρες δεν παίζουν σημαντικό ρόλο, όταν αναφερόμαστε στην επαγγελματική ικανοποίηση (Koustelios, 2001. Koustelios et al., 2006). Σε γενικές γραμμές, τα αποτελέσματα δεν καταδεικνύουν κανένα σημάδι ανησυχητικής έλλειψης ικανοποίησης των Ελλήνων δικηγόρων από το επάγγελμά τους, η οποία να μπορεί να θεωρηθεί ως προάγγελος του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης.

10. Ατομικές διαφορές στην επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση των δικηγόρων

Η έρευνα είχε ως δεύτερο στόχο να μελετήσει πώς οι δημογραφικοί παράγοντες διαμορφώνουν ατομικές διαφορές στην επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων.

Επαγγελματική Εξουθένωση. Καταρχήν, διαπιστώθηκε ότι η επίδραση του φύλου δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική στην επαγγελματική εξουθένωση των δικηγόρων και στις τρεις διαστάσεις αυτής. Τα αποτελέσματα συμφωνούν με ευρήματα αντίστοιχων ερευνών για δικηγόρους άλλων χωρών (Wallace, 1999). Η επίδραση της οικογενειακής κατάστασης στην επαγγελματική εξουθένωση των δικηγόρων βρέθηκε σημαντική στην αποπροσωποποίηση και την προσωπική επίτευξη. Συγκεκριμένα, οι άγαμοι δικηγόροι παρουσιάζουν μεγαλύτερο το αίσθημα της αποπροσωποποίησης από ότι οι έγγαμοι δικηγόροι, και οι τελευταίοι έχουν μεγαλύτερο το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης από ότι οι άγαμοι δικηγόροι. Και τα αποτελέσματα αυτά συμφωνούν με ευρήματα αντίστοιχων ερευνών για δικηγόρους άλλων χωρών (Innstrand et al, 2008). Επίσης, συμφωνούν με έρευνες σε εκπαιδευτικούς στη χώρα μας (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου κ.α., 2004. Κάντας, 1996. Platsidou & Agaliotis, 2008).

Η εργασιακή κατάσταση των δικηγόρων διαπιστώθηκε ότι επηρεάζει σημαντικά το βαθμό αποπροσωποποίησής τους και το βαθμό αισθήματος προσωπικής επίτευξης. Όσοι δικηγόροι διατηρούν δικηγορικό γραφείο μόνοι/μόνες τους παρουσιάζουν χαμηλότερα αισθήματα αποπροσωποποίησης από αυτούς που δουλεύουν ως συνεργάτες δικηγόροι. Αν

και δεν υπάρχουν ερευνητικά δεδομένα σχετικά με την επίδραση της εργασιακής κατάστασης των δικηγόρων στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, εντούτοις είναι ένα αναμενόμενο αποτέλεσμα, καθώς οι συνεργάτες δικηγόροι έχουν λιγότερη ευχέρεια κινήσεων και ελευθερία στο χώρο εργασίας τους, δεν τυγχάνουν της ίδιας αναγνώρισης που έχουν οι δικηγόροι με δικό τους δικηγορικό γραφείο και, όπως αναλύεται ακολούθως, δεν έχουν στον ίδιο βαθμό το κίνητρο της ευθύνης.

Επιπλέον, η συναισθηματική εξάντληση δε φάνηκε να σχετίζεται καθόλου με την ηλικία, την προϋπηρεσία και τις ώρες εργασίας. Ο παράγοντας της αποπροσωποποίησης φάνηκε να σχετίζεται μέτρια και αρνητικά μόνο με την ηλικία. Αυτό δείχνει ότι οι νέοι δικηγόροι είναι πιο πιθανό να εμφανίσουν σημάδια αποπροσωποποίησης προς τους πελάτες τους. Τέλος, το αίσθημα προσωπικής επίτευξης έχει μέτρια θετική συσχέτιση με την ηλικία. Αυτό δείχνει ότι οι μεγαλύτερης ηλικίας δικηγόροι έχουν υψηλότερο το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης, γεγονός που μπορεί να αποτρέπει την εμφάνιση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα αποτελέσματα συμφωνούν με τις περισσότερες έρευνες σε άλλες χώρες που δείχνουν ότι οι δικηγόροι μεγαλύτερης ηλικίας φαίνεται ότι καταφέρνουν να ελέγχουν την ποσότητα της καθημερινής τους δουλειάς, επιλέγοντας τους πελάτες που θα εκπροσωπήσουν και τις δίκες τις οποίες επιθυμούν να αναλάβουν. Κατ'αυτόν τον τρόπο μειώνουν το καθημερινό εργασιακό άγχος το οποίο αποτελεί προάγγελο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Meltzer, 1981). Παράλληλα, τα παραπάνω ευρήματα συμφωνούν με έρευνες σε εκπαιδευτικούς στη χώρα μας που δείχνουν ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν τον μεγαλύτερο βαθμό συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης (Κάντας, 1996).

Επαγγελματική Ικανοποίηση. Η επίδραση του φύλου στις επιμέρους διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης βρέθηκε στατιστικά σημαντική. Οι άνδρες δικηγόροι δήλωσαν συνολικά περισσότερο ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους από ότι οι γυναίκες δικηγόροι. Συγκεκριμένα, οι άνδρες διέπονται σε υψηλότερο βαθμό από το κίνητρο της επίτευξης, της ευθύνης, της αναγνώρισης και της ανέλιξης από ότι οι γυναίκες και δηλώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από το μισθό τους σε σχέση με το άλλο φύλο. Τα αποτελέσματα συμφωνούν με το μεγαλύτερο μέρος των ερευνών στις Η.Π.Α (American Bar Association, 1990. Chiu, 1996, 1998. Hirsch, 1989. Lentz & Laband, 1995) και στον Καναδά (Fisk, 1990. Hagan & Kay, 1995), στις οποίες οι γυναίκες δικηγόροι δηλώνουν λιγότερο ικανοποιημένες από τους άνδρες συναδέλφους τους.

Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων Θεσσαλονίκης

Η επίδραση της οικογενειακής κατάστασης στην επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων βρέθηκε ότι ήταν στατιστικά σημαντική σε όλες τις διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης εκτός από το κίνητρο της ευθύνης και το εργασιακό ενδιαφέρον. Οι έγγαμοι δικηγόροι δηλώνουν συνολικά περισσότερο ικανοποιημένοι σχεδόν σε όλες τις παραμέτρους που μετρήθηκαν σε σχέση με τους άγαμους. Τα αποτελέσματα συμφωνούν με αντίστοιχες έρευνες στο εξωτερικό (Chiu, 1998. Lentz & Laband, 1995) καθώς επίσης και με έρευνες σε εκπαιδευτικούς στην Ελλάδα (Platsidou & Agaliotis, 2008).

Τέλος, ελέγχθηκε η επίδραση της εργασιακής κατάστασης στην οποία βρίσκονται οι δικηγόροι στην ικανοποίηση που νιώθουν από τη δουλειά τους. Βρέθηκε ότι όλες οι διαστάσεις την ικανοποίησης επηρεάζονται θετικά από το εάν ο δικηγόρος διατηρεί δικό του δικηγορικό γραφείο ή δουλεύει σε γραφείο άλλου δικηγόρου ως συνεργάτης. Παρόμοια ευρήματα βρέθηκαν και σε διεθνείς έρευνες για δικηγόρους (Monahan & Swanson, 2009).

Η ηλικία φαίνεται να σχετίζεται μέτρια με τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση, πράγμα που συμφωνεί με τα ευρήματα και άλλων ερευνών, ενώ οι ώρες εργασίας ανά ημέρα δε φάνηκε να επηρεάζουν καθόλου τη συνολική ικανοποίηση που δήλωσαν οι δικηγόροι. Σε γενικές γραμμές, οι νέοι δικηγόροι δηλώνουν λιγότερο ικανοποιημένοι από το επαγγελματά τους (Heinz, 1999, Seligman, 2001). Όλα τα παραπάνω ευρήματα αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση συμφωνούν με αντίστοιχες έρευνες σε Έλληνες εκπαιδευτικούς (Platsidou, 2010. Platsidou & Agaliotis, 2008. Ταρσιιάδου & Πλατσίδου, 2009).

11. Ποιες διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης μπορούν να προβλέψουν την επαγγελματική εξουθένωση των δικηγόρων;

Όσον αφορά στον τρίτο στόχο της έρευνας, βρέθηκε ότι το κίνητρο της ευθύνης είναι ο παράγοντας με τη μεγαλύτερη προβλεπτική αξία για την εκτίμηση της συναισθηματικής εξάντλησης (36%) που αποτελεί το πρώτο στάδιο του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Φαίνεται, δηλαδή, ότι η μεγαλύτερη ελευθερία κινήσεων στη λήψη αποφάσε-

ων, το ύφος και τον εμπλουτισμό των εργασιακών σχέσεων (ευθύνη) συνδέεται άμεσα με την αποφυγή της συναισθηματικής εξάντλησης των δικηγόρων. Μεγάλη προβλεπτική αξία για την εκτίμηση της αποπροσωποποίησης και του αισθήματος προσωπικής επίτευξης είχε η αναγνώριση (28% και 31%, αντίστοιχα). Φαίνεται ότι, όσο μεγαλύτερη είναι η ανατροφοδότηση που λαμβάνουν οι δικηγόροι για τις επιδόσεις τους (αναγνώριση), τόσο μειώνεται η πιθανότητα να απομακρυνθούν ψυχολογικά από τους πελάτες τους και να αναπτύξουν απρόσωπες σχέσεις μαζί τους. Από την άλλη, αυξάνεται αντίστοιχα η πιθανότητα να μην εμφανίσουν έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων, η οποία εκδηλώνεται με τη μείωση της απόδοσής τους και την παραίτησή τους από κάθε προσπάθεια αποτελεσματικού χειρισμού των προβλημάτων των πελατών τους.

12. Συμπεράσματα

Η παρούσα έρευνα επιχειρεί να ρίξει φως στην επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων στον ελληνικό χώρο, με την ελπίδα ότι αυτό θα συμβάλει στην καλύτερη κατανόηση αυτού του επαγγελματικού χώρου και στην προσπάθεια να βελτιωθεί η εργασιακή ζωή των δικηγόρων. Η επαγγελματική εξουθένωση των δικηγόρων θα μπορούσε να μειωθεί και να προληφθεί με την παρακολούθηση σεμιναρίων πρόληψης και διαχείρισης του εργασιακού άγχους. Η επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων θα μπορούσε να μεγιστοποιηθεί με την ενίσχυση του κινήτρου προσωπικής ανάπτυξης (π.χ., με επιμορφωτικά προγράμματα, σεμινάρια θεματικών ενοτήτων κλπ) και με αναγνώριση της δουλειάς τους και του κόπου που καταβάλλουν. Από την άλλη μεριά, η ελαχιστοποίηση της δυσαρέσκειάς τους από την εργασία θα μπορούσε να επιτευχθεί, ιδιαίτερα στους νέους σε ηλικία δικηγόρους, με την αύξηση των απολαβών σε όσους εργάζονται ως συνεργάτες δικηγόροι (π.χ., με νομοθετική παρέμβαση ελάχιστης αμοιβής).

Βιβλιογραφία

- Αβεντσιάν-Παγοροπούλου Α., Κουμπιάς Ε., & Γιαβρίμης Π., «Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: Το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξη του στην επαγγελματική εξουθένωση», *Μέντορας*, τεύχος 5, Ιούλιος 2002, σελ. 103-127.
- Abu-Bader S.H., "Work Satisfaction, Burnout and Turnover among Social Workers in Israel", *International Journal of Social Welfare*, volume 9, July 2000, pages 191-200.
- American Bar Association, *The state of the legal profession*, American Bar Association, Chicago, 1990.
- Berger B., "Prisoners of Liberation: A Psychoanalytic Perspective on Disenchantment and Burnout among Career Women Lawyers", *Journal of Clinical Psychology*, volume 56, May 2000, pages 665-673.
- Chan K. & Lai G. & Ko I. & Boey K., "Work stress among six professional groups: the Singapore experience", *Social Science & Medicine*, volume 50, May 2000, pages 1415-1432.
- Chiu C., *Large firms and prestigious credentials as factors that promote women's equality*, Paper presented at the 1996 American Sociological Association conference, New York City, 1996.
- Chiu C., "Do Professional Women Have Lower Job Satisfaction Than Professional Men? Lawyer's as a Case Study", *Sex Roles*, volume 38, issue 7, 1998, pages 7-8.
- Dinovitzer R. & Garth B., "Lawyer Satisfaction in the Process of Structuring Legal Careers", *Law & Society Review*, volume 41, issue 1, March 2007, pages 1-50.
- Elwork A., *Stress Management For Lawyers*, The Vorkell Group, Gwynedd, 2003.
- Everard K., & Morris G., *Αποτελεσματική Εκπαιδευτική Διοίκηση*, Ανοιχτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα, 1999.
- Fisk M. C., A measure of satisfaction, "*The National Law Journal*", volume 2, May 1990, pages 9-12.
- Felstiner W., "Lawyers' lives, lawyers' incomes", *International Journal of the Legal Profession*, volume 14, March 2007, pages 3-20.
- Hagan J., & Kay F., *Gender in practice: A study of lawyers' lives*, Oxford University, New York, 1995.
- Heinz J., Hull K. & Harter A., "Lawyers and their discontents: Findings from a survey of the Chicago Bar", *Indiana Law Journal*, volume 74, issue 3, 1999, pages 735-758.

- Herzberg F., *Work and Nature of Man*, World Publishing CO, Cleveland, 1966.
- Herzberg F., "One more time: How do we motivate employees?", *Harvard Business Review*, volume 87, 1987, pages 109-117.
- Hirsch R. L., "Will women leave the law?", *Barrister*, volume 16, issue 22, Spring 1989, pages 24-25.
- Innstrand S. T., Langballe E., Espnes G., Falkum E., & Aasland G., "Positive and negative work-family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations", *Work & Stress*, volume 22, issue 1, January 2008, pages 1 – 15.
- Jackson S.E., Turner J.A. & Brief A.P., "Correlates of Burnout Among Public Service Lawyers", *Journal of Occupational Behaviour*, volume 8, issue 4, October 1987, pages 339-349.
- Κάντας Α., «Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στα επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας», *Ψυχολογία*, τόμος 3, τεύχος 2, Δεκέμβριος 1996, σελ. 71–85.
- Κουστέλιος Α. & Κουστέλιου Ι., «Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση», *Ψυχολογία*, τόμος 8, τεύχος 1, 2001, σελ. 30-39.
- Lentz B. & Laband D., *Gender discrimination in the legal profession*, Quorum Books, Westport, 1995.
- Lim G.C., *Work Stress and Coping Among Lawyers in Singapore*, M.Sc. Thesis, Department of Sociology, National University of Singapore, 1993.
- Locke E., The nature and causes of job satisfaction, in M. Dunnette (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pages 1297-1349). Rand McNally, Chicago, 1976.
- Maslach C., Burnout: A multidimensional perspective, in W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pages 19-32). Taylor & Francis, Washington, 1993.
- Maslach C. & Jackson S. E., "The measurement of experienced burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, volume 2, issue 2, April 1981, pages 99-113.
- Meltzer M., "The reduction of occupational stress among elderly lawyers: The creation of a functional niche", *International Journal of Aging & Human Development*, volume 13, issue 3, September 1982, pages 209-219.
- Monahan, J. & Swanson, J. W., "Lawyers at Mid-Career: A 20-Year Longitudinal Study of Job and Life Satisfaction", *Journal of Empirical Legal Studies*, volume 6, issue 3, September 2009, pages 451-483.
- Platsidou M. & Agalotis I., "Burnout, job satisfaction and instructional assign-

Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων Θεσσαλονίκης

- ment-related sources of stress in Greek special education teachers”, *International Journal of Disability, Development and Education*, volume 55, issue 1, March 2008, pages 61-76.
- Platsidou M., “Trait Emotional Intelligence of Greek Special Education Teachers in Relation to Burnout and Job Satisfaction”, *School Psychology*, volume 31, issue 1, February 2010, pages 60–76.
- Seligman M. & Verkuil P. & Kang T., “Why Lawyers Are Unhappy”, *Cardozo Law Review*, volume 23, November 2001, pages 33-53.
- Seron C., “The Status of Legal Professionalism at the Close of the Twentieth Century: Chicago Lawyers and Urban Lawyers”, *Law & Social Inquiry*, volume 32, issue 2, June 2007, pages 581-607.
- Ταρασιάδου Α. & Πλατσιδίου Μ., «Επαγγελματική Ικανοποίηση των νηπιαγωγών: Ατομικές Διαφορές και Προβλεπτικοί Παράγοντες», *Επιστήμες της Αγωγής*, 2009, τεύχος 4, σελ. 141-154.
- Tsai F. & Huang W. & Chan C., “Occupational Stress and Burnout of Lawyers”, *Journal of Occupational Health*, volume 51, September 2009, pages 443-450.
- Wallace J., “Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers”, *Journal of Organizational Behavior*, volume 20, issue 6, November 1999, pages 797-816.