



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΜΣ «Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων»

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Η επίδραση του περιβάλλοντος εργασίας στην
ψυχοκοινωνική διάσταση των εργαζομένων στα Σχολεία
Ειδικής Αγωγής»

Φωτεινή Στρίγκα

A.M.: ΔΕΜ2005

Επιβλέπων Καθηγητής : κ. **Γεώργιος Πιερράκος**

Ακαδημαϊκό Έτος: 2021 - 2022

Πρόλογος - Ευχαριστίες

Η παρούσα Διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών "Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων" του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.

Το κύριο θέμα που πραγματεύεται η εργασία αυτή είναι η επίδραση του περιβάλλοντος εργασίας στην ψυχοκοινωνική διάσταση των εργαζομένων στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής.

Ειδικότερα μέσα από την προσπάθεια αυτή μελετήσαμε τις συνιστώσες της επαγγελματικής ζωής και ερευνήσαμε το πως η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) επηρεάζει τους εργαζόμενους στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής.

Καταρχήν θα ήθελα να ευχαριστήσω από καρδιάς και να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στον επιβλέποντα Καθηγητή κ. Γεώργιο Πιερράκο, για την αμέριστη βοήθειά του, ειδικά σε εμένα, για τις συμβουλές του, την άψογη συνεργασία και την επιστημονική του καθοδήγηση. Επιπρόσθετα θερμές ευχαριστίες στα μέλη της Επιτροπής Εξέτασης Καθηγητές κ.κ. Αθανάσιο Σπυριδάκο και Πρόδρομο Γιαννά, καθώς και σε όλους τους Καθηγητές/τριες του ΠΜΣ για τη συμπαράσταση, τη διαφορετική οπτική των πραγμάτων που μας προσέφεραν και για το υπέροχο ταξίδι στη γνώση. Επίσης ευχαριστώ και τον κ. Ντάνο Σταμάτη για την πολύτιμη βοήθεια και συνδρομή του στη στατιστική ανάλυση των δεδομένων της παρούσας έρευνας.

Τέλος, θα ήθελα να εκφράσω ένα μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένεια μου και στις φίλες μου Κωστούλα και Μάρα, οι οποίοι στάθηκαν δίπλα μου ενθαρρύνοντάς με να κάνω πραγματικότητα το όνειρό μου.

Ιούλιος 2022

Φωτεινή Στρίγκα

Μέλη Επιτροπής Εξέτασης

Γεώργιος Πιερράκος, Επιβλέπων Καθηγητής

Πρόδρομος Γιαννάς

Αθανάσιος Σπυριδάκος

2.4.3	Επιμέρους Προσωπικό που απασχολείται σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής...	54
2.5	Υπάρχουσες έρευνες για την Επαγγελματική Εξουθένωση	55
3.	ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	59
3.1	ΣΚΟΠΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	59
3.2	ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	60
3.3	Συμμετέχοντες.....	60
3.4	Ερευνητικά Εργαλεία.....	61
3.5	Ερευνητικά ερωτήματα.....	63
4.	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	64
4.1.	Αξιοπιστία και εγκυρότητα	64
4.2.	Ανάλυση των Δημογραφικών Χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων.	65
4.3.	Ανάλυση των Επιπέδων Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εργαζομένων στα Σχολεία της Ειδικής Αγωγής.....	72
4.3.1.	Η Επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής ως προς τις τρεις διαστάσεις της.....	72
4.3.2.	Η Επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	79
4.3.2.1.	Επαγγελματική εξουθένωση και φύλο	79
4.3.2.2.	Επαγγελματική εξουθένωση και ηλικία	83
4.3.2.3.	Επαγγελματική εξουθένωση και επίπεδο εκπαίδευσης.....	86
4.3.2.4.	Επαγγελματική εξουθένωση και εργασιακή σχέση.....	90
4.3.2.5.	Επαγγελματική εξουθένωση και έτη συνολικής εκπαιδευτικής εμπειρίας 94	
4.3.2.6.	Επαγγελματική εξουθένωση και έτη εμπειρίας στην Ειδική Αγωγή.....	98
4.3.2.7.	Επαγγελματική εξουθένωση ανά ειδικότητα	102
4.3.3.	Ανάλυση επιπέδων Επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζομένων που μπορούν να υπηρετήσουν μόνο σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής.....	103
5.	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	109
6.	ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	115
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	116
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α.....	122
	Ερωτηματολόγιο	122
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β.....	130
	Γραφήματα: «Μέσοι Όροι για κάθε μια από τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου».....	130

ΠΙΝΑΚΕΣ

Πίνακας 1 "Αξιολογία Ενωσιολογικής Κατασκευής Ερωτηματολογίου Maslach"	64
Πίνακας 2 "Διαφοροποίηση απαντήσεων ως προς τα έτη εμπειρίας"	70
Πίνακας 3 "Ερωτήσεις και αριθμητικά αποτελέσματα για τη διάσταση «Συναισθηματική Εξάντληση»"	72
Πίνακας 4 " Ερωτήσεις και αριθμητικά αποτελέσματα για τη διάσταση «Αποπροσωποποίηση»"	74
Πίνακας 5 "Ερωτήσεις και αριθμητικά αποτελέσματα για τη διάσταση «Προσωπική Επίτευξη»"	75
Πίνακας 6 " Επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης Εργαζομένων σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής"	78
Πίνακας 7: "Επαγγελματικής Εξουθένωσης Εργαζομένων σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής σε σχέση με το φύλο"	79
Πίνακας 8 "Επίπεδα Συναισθηματικής Εξάντλησης Εργαζομένων σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής σε σχέση με την ηλικία"	83
Πίνακας 9 "Αποπροσωποποίησης Εργαζομένων σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής σε σχέση με την ηλικία"	84
Πίνακας 10 "Προσωπικής Επίτευξης Εργαζομένων σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής σε σχέση με την ηλικία"	85
Πίνακας 11 "Επαγγελματική Εξουθένωση Εργαζομένων σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης"	86
Πίνακας 12 " Επαγγελματική Εξουθένωση Εργαζομένων σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής σε σχέση με την εργασιακή σχέση"	90
Πίνακας 13 "Επαγγελματική Εξουθένωση Εργαζομένων σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής σε σχέση με τα έτη συνολικής εκπαιδευτικής εμπειρίας"	94
Πίνακας 14 "Επαγγελματική Εξουθένωση Εργαζομένων σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής σε σχέση με τα έτη εμπειρίας στην Ειδική Αγωγή"	98
Πίνακας 15 "Επαγγελματική Εξουθένωση Εργαζομένων σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής σε σχέση με τις κατηγορίες Α και Β των ειδικοτήτων"	103

EΙΚΟΝΕΣ - ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ

Εικόνα 1: Γράφημα «Συμμετέχοντες ανά φύλο».....	65
Εικόνα 2: Γράφημα «Συμμετέχοντες ανά ηλικία».....	66
Εικόνα 3: Γράφημα «Συμμετέχοντες ανά Επίπεδο Εκπαίδευσης».....	67
Εικόνα 4: Γράφημα «Συμμετέχοντες ανά Εργασιακή Σχέση»	68
Εικόνα 5: Γράφημα «Συμμετέχοντες ανά Έτη Συνολικής Εκπαιδευτικής Εμπειρίας».....	69
Εικόνα 6: Γράφημα «Συμμετέχοντες ανά Έτη Εκπαιδευτικής Εμπειρίας στην Ειδική Αγωγή»	71
Εικόνα 7: Γράφημα «Μέσοι Όροι για το σύνολο του ερωτηματολογίου".....	77
Εικόνα 8: Γράφημα «Βαρύτητες για το σύνολο του ερωτηματολογίου».....	77
Εικόνα 9: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 1 "Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου"».....	130
Εικόνα 10: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 2 "Νιώθω άδειος/α, σα να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου, την ώρα που σχολάζω από τη δουλειά"»	130
Εικόνα 11: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 3 "Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμη μια μέρα στη δουλειά"».....	131
Εικόνα 12: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 4 "Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως νιώθουν οι μαθητές μου για όσα τους συμβαίνουν"».....	131
Εικόνα 13: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 5 "Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς μαθητές, σα να ήταν αντικείμενα"».....	132
Εικόνα 14: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 6 "Μου είναι πολύ κουραστικό να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα"».....	132
Εικόνα 15: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 7 "Κανονίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών μου"».....	133
Εικόνα 16: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 8 "Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου"».....	133
Εικόνα 17: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 9 "Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά τη ζωή των μαθητών μου μέσα από τη δουλειά μου"».....	134

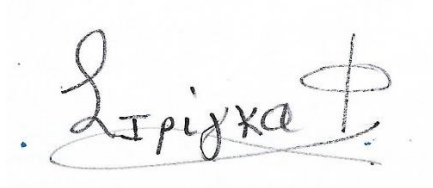
Εικόνα 18: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 10 "Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά"» .	134
Εικόνα 19: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 11 "Με προβληματίζει ότι σιγά-σιγά αυτή η δουλειά με κάνει συναισθηματικά πιο σκληρό/η"» .	135
Εικόνα 20: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 12 "Νιώθω γεμάτος/η δύναμη και ενεργητικότητα"»	135
Εικόνα 21: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 13 "Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου"»	136
Εικόνα 22: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 14 "Πιστεύω ότι εργαζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου"»	136
Εικόνα 23: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 15 "Στην ουσία, δεν μ' ενδιαφέρει τι συμβαίνει με μερικούς μαθητές μου"»	137
Εικόνα 24: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 16 "Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση το να βρίσκομαι σε άμεση επαφή με άλλους ανθρώπους" ..	137
Εικόνα 25: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 17 "Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου"»	138
Εικόνα 26: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 18 "Στο τέλος της ημέρας, έχω καλή διάθεση που δούλεψα σενά με τους μαθητές μου"»	138
Εικόνα 27: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 19 "Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σ' αυτή τη δουλειά"»	139
Εικόνα 28: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 20 "Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια... νιώθω πως ο κόμπος έφτασε στο χτένι"»	139
Εικόνα 29: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 21 "Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου"»	140
Εικόνα 30: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 22 "Νομίζω ότι οι μαθητές επιρρίπτουν σε μένα ευθύνες για μερικά από τα προβλήματα τους"»	140

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ/ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο/η κάτωθι υπογεγραμμένη Στρίγκα Φωτεινή του Χαραλάμπους, με αριθμό μητρώου ΔΕΜ 2005 φοιτήτρια του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων, δηλώνω υπεύθυνα ότι: «Είμαι συγγραφέας αυτής της πτυχιακής/διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου.

Η Δηλούσα

A handwritten signature in black ink, reading 'Στρίγκα Φ' (Strigka F.). The signature is written in a cursive style with a large initial 'Σ' and a stylized 'Φ'.

Φωτεινή Στρίγκα

Επιτελική Σύνοψη

Η εργασία αυτή ασχολήθηκε με την εξέταση της επίδρασης του περιβάλλοντος εργασίας στην ψυχοκοινωνική διάσταση των εργαζομένων στα σχολεία της Ειδικής Αγωγής. Μελετήθηκε βιβλιογραφικά η επαγγελματική ζωή και στη συνέχεια ερευνήθηκε το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) όλων των εργαζομένων στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής. Το φαινόμενο burnout ερευνήθηκε και στις τρεις διαστάσεις του, Συναισθηματική Εξάντληση, Αποπροσωποποίηση και Προσωπική Επίτευξη. Το burnout επηρεάζει όλο και περισσότερο τους εργαζόμενους στην εκπαίδευση και για το λόγο αυτό επιλέχθηκε να εξετασθεί η επίδρασή του στους εργαζόμενους στην Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση, η οποία λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της φαίνεται να απειλεί τη ψυχοκοινωνική διάστασή τους. Επίσης η επαγγελματική εξουθένωση εξετάστηκε όχι μόνο ως προς τους εκπαιδευτικούς, αλλά και για τις λοιπές κατηγορίες εργαζομένων δηλ. το Ειδικό Εκπαιδευτικό και Βοηθητικό Προσωπικό. Επιπλέον ερευνήθηκε και εάν υπάρχουν διαφορετικά επίπεδα ψυχοκοινωνικής επίδρασης ανάλογα με τη δυνατότητα των εργαζομένων να μετακινηθούν μεταξύ Ειδικής Αγωγής και Γενικής Εκπαίδευσης.

Η έρευνα διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα από τις 20 Φεβρουαρίου έως την 7 Απριλίου 2022 και συμμετείχαν εβδομήντα επτά (77) εργαζόμενοι από διάφορα Σχολεία Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης στο Νομό Αττικής. Ο αριθμός των συμμετεχόντων συνεκτιμάται με την ιδιαιτερότητα της έρευνας που αφορούσε μόνο τους εργαζόμενους στα Σχολεία της Ειδικής Αγωγής. Επιλέχθηκε η ποσοτική έρευνα με χρήση του ερωτηματολογίου Maslach Burnout Inventory.

Η ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν από τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου Maslach έδειξε ότι οι εργαζόμενοι σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής αισθάνονται μέτρια Συναισθηματική Εξάντληση, η οποία είναι ελαφρά μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των εκπαιδευτικών της Γενικής Εκπαίδευσης. Επίσης βιώνουν χαμηλή Αποπροσωποποίηση και υψηλή Προσωπική Επίτευξη. Τέλος φαίνεται ότι τα αποτελέσματα από την έρευνα σε όλες τις ειδικότητες των εργαζομένων, αλλά και

από τη δυνατότητα μετακίνησης μεταξύ Ειδικής Αγωγής και Γενικής Εκπαίδευσης δείχνουν ότι επηρεάζονται τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, γι' αυτό και προτείνεται να αποτελέσουν αντικείμενο περαιτέρω ερευνών.

Λέξεις-Κλειδιά: Επαγγελματική Εξουθένωση, Σχολεία Ειδικής Αγωγής, Ψυχοκοινωνική Επίδραση, Εργαζόμενοι Ειδικής Αγωγής.

“The effect of the work environment on the psychosocial dimension of employees in Special Education Schools”

Abstract

This research work aimed to examine the effect of the working environment on the psychosocial dimension of the employees in the schools of Special Education. The professional life was studied bibliographically, and then the phenomenon of burnout, of all the employees in the Special Education Schools. The burnout phenomenon has been investigated in its three dimensions, Emotional Exhaustion, Depersonalization and Personal Accomplishment. Burnout is increasingly affecting employees in education and for this reason the author chose to examine its impact on employees in Special Education and Training, which due to its special characteristics seems to threaten their psychosocial dimension. Also, the burnout was examined not only for the teachers, but also for the other categories of employees, ie the Special Teaching and Auxiliary Staff. In addition, it was investigated whether there are different levels of psychosocial impact, depending on the ability of employees to move between Special Education and General Education.

The research was conducted during the period from February 20 to April 7, 2022, and in it took place seventy-seven (77) employees from various Schools of Special Education in the Prefecture of Attica. The number of participants is taken into account with the specific nature of the research that concerned only the employees in the Schools of Special Education. Quantitative research was chosen using the Maslach Burnout Inventory questionnaire.

The analysis of the data collected from the answers of the Maslach questionnaire showed that the employees in Special Education Schools feel moderate Emotional Exhaustion, which is slightly higher than that of the teachers of General Education. They also experience low Depersonalization and high Personal Accomplishment. Finally, the results from the research in all the specializations of the employees, but also from the possibility of moving between Special Education and General Education

indicate that the levels of burnout are affected, thus it is recommended that the subject should be further researched.

Keywords: Occupational Exhaustion, burnout, Special Education Schools, Psychosocial Impact, Special Education Staff.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας προκύπτουν ορισμοί για την επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση αλλά και το επαγγελματικό άγχος. Ωστόσο φαίνεται να υπάρχει έλλειψη στις έρευνες που αφορούν την επίδραση αυτών στους εργαζόμενους στην Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση (ΕΑΕ) στην Ελλάδα.

Το εργασιακό πλαίσιο αλλάζει συνέχεια, όπως και οι απαιτήσεις της σύγχρονης πραγματικότητας, με αποτέλεσμα όλοι οι εργαζόμενοι και κυρίως εκείνοι που δραστηριοποιούνται στο χώρο των Ανθρωπιστικών λειτουργημάτων να υφίστανται πιέσεις για συνεχή αύξηση της απόδοσης και της εξέλιξής τους. Η ποιότητα της επαγγελματικής ζωής επηρεάζει τον ίδιο τον εργαζόμενο, την επίδοση του στο χώρο εργασίας, καθώς και τις κοινωνικές του σχέσεις. Αποτελεί ένα θέμα το οποίο έχει γίνει αντικείμενο πολλών ερευνών σε διάφορους κλάδους. Φαίνεται πως επαγγέλματα που έχουν να κάνουν με υπηρεσίες που προσφέρονται σε ανθρώπους προκαλούν επαγγελματική εξουθένωση.

Αναφορικά με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού διεξάγονται διεθνώς μελέτες για την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής, καθώς υπάρχει ενδιαφέρον για την βελτίωση αυτής. Σύμφωνα με μελέτες στις Η.Π.Α., οι εκπαιδευτικοί συγκαταλέγονται μεταξύ των επαγγελματικών ομάδων με τις περισσότερες πιθανότητες να βιώσουν επαγγελματική εξουθένωση (Antoniou, Polychroni, και Vlachakis, 2006, Βασιλόπουλος, 2012, Evers, Brouwers, και Tomic, 2002). Οι εκπαιδευτικοί και γενικά όλοι οι ασχολούμενοι με την εκπαίδευση επηρεάζονται κατά δραματικό τρόπο από τις νέες συνθήκες εργασίας και την συνεχή αύξηση των απαιτήσεων. Αυξάνεται συνεχώς η διδακτέα ύλη, ο τρόπος διδασκαλίας και νέες μέθοδοι μάθησης προστίθενται συνέχεια. Ένας από τους παράγοντες που επηρεάζουν το επαγγελματικό άγχος είναι και η ανάγκη για λήψη αποφάσεων. Ο τρόπος διοίκησης των σχολικών μονάδων, το διευρυμένο πλαίσιο καθηκόντων και πολλοί άλλοι παράγοντες επηρεάζουν την όλη διαδικασία διδασκαλίας και αυξάνουν το άγχος των εκπαιδευτικών (National Union of Teachers, 1990).

Προσπαθώντας να ανταπεξέλθουν στις νέες αλλαγές και απαιτήσεις και να προσαρμοσθούν στα νέα δεδομένα της επαγγελματικής τους ζωής, οι εργαζόμενοι στο χώρο της εκπαίδευσης βιώνουν όλο και περισσότερο επαγγελματικό άγχος. Ταυτόχρονα μειώνεται και η ικανοποίηση τους τόσο επαγγελματικά, όσο και σε προσωπικό επίπεδο. Με την πάροδο του χρόνου οι καταστάσεις αυτές χειροτερεύουν και παγιώνονται και σιγά σιγά εμφανίζεται η Επαγγελματική Εξουθένωση ή αλλιώς burnout, όπως είναι διεθνώς γνωστή. Σύμφωνα με τους Maslach και άλλοι (2001) η ψυχολογική, σωματική και συναισθηματική επιβάρυνση που χαρακτηρίζει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, οδηγεί στη γρήγορη κατανάλωση των προσωπικών ενεργειακών αποθεμάτων, στην επιβάρυνση της σωματικής και ψυχικής υγείας και κατά συνέπεια στην ολοκληρωτική εξάντληση. Το αίσθημα αδυναμίας, η μειωμένη αποτελεσματικότητα, η έλλειψη κινήτρων και γενικότερα, τα προβλήματα στην επικοινωνία οδηγούν τον εξουθενωμένο εκπαιδευτικό στην αδυναμία προσφοράς προς τους μαθητές και στην αποξένωσή του από το εργασιακό του περιβάλλον (Παπαδάτου και Αναγνωστόπουλος, 1999). Ο εκπαιδευτικός αρχίζει να μην ενδιαφέρεται για τις ανάγκες των μαθητών του, αγνοεί τα προβλήματά τους, δεν επιδιώκει να συζητά με τους μαθητές και τους γονείς τους, βλέπει όλα τα θέματα με στείρο αρνητισμό και δεν ενδιαφέρεται για τυχόν θέματα που απασχολούν την σχολική κοινότητα.

Ειδικότερα ο τομέας της Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης έχει αυξημένες ανάγκες και απαιτήσεις για του εκπαιδευτικούς του. Η εξουθένωση των εκπαιδευτικών της ειδικής αγωγής έχει ως τώρα τύχει λιγότερο εκτενούς έρευνας από αυτήν που αφορά στους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς. Όμως στα σχολεία της Ειδικής Αγωγής δεν απασχολούνται μόνο εκπαιδευτικοί, αλλά και ένα πλήθος άλλων εργαζομένων, όπως είναι το Ειδικό Εκπαιδευτικό και Βοηθητικό Προσωπικό, που έρχεται σε άμεση επαφή με τους μαθητές και τα ευρύτερα προβλήματα της σχολικής κοινότητας. Όλοι αυτοί οι εργαζόμενοι βιώνουν καθημερινά στρεσογόνες καταστάσεις και άλλα προβλήματα, τα οποία και θα πρέπει να ερευνηθούν.

Ο προσδιορισμός λοιπόν των δυσκολιών, αλλά και των παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική ζωή των εργαζομένων στην ειδική αγωγή και εκπαίδευση είναι το αντικείμενο που θα προσπαθήσει να καλύψει η παρούσα

Διπλωματική Εργασία. Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να μελετήσει βιβλιογραφικά τις συνιστώσες της επαγγελματικής ζωής και να ερευνήσει πως η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) επηρεάζει τους εργαζόμενους στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής - Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης (ΣΜΕΑΕ), όπως είναι και ο πλήρης τίτλος σύμφωνα με τη νομοθεσία (Νόμος 3699/2008 ΦΕΚ 199/Α/2-10-2008). Θα μετρηθούν οι τρεις συνιστώσες του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης και ειδικότερα η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση και η προσωπική επίτευξη και θα εκτιμηθεί η επίδρασή τους στην ψυχοκοινωνική διάσταση των εργαζομένων στα Σχολεία της Ειδικής Αγωγής.

2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

2.1 Η ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΖΩΗΣ

Ήδη από την αρχαιότητα η έννοια της ποιότητας της ζωής (ΠΖ) τέθηκε υπό συζήτηση και στοχασμό. Σύμφωνα με τον Αριστοτέλη η ευτυχία αποτελεί θεόσταλτο ψυχικό αγαθό. Μια άλλη φιλοσοφία, αυτή του Yin Yang υποστηρίζει πως η ποιότητα ζωής εξαρτάται από την αρμονική συνύπαρξη αντίθετων δυνάμεων (Zhan, 1992).

Πιο σύγχρονοι στοχαστές αναφέρουν πως η ποιότητα ζωής εξαρτάται, από τις συνθήκες ποιότητας ζωής του ίδιου του ατόμου, από την συνολική εικόνα και ικανοποίηση που νιώθει να έχει από την ζωή και τέλος από τον συνδυασμό των δυο παραπάνω (Borthwick-Duffy, 1992). Κάποιοι άλλοι θεωρητικοί διαχωρίζουν την ποιότητα ζωής από την ικανοποίηση από την ζωή (Landesman, 1986). Ο διαχωρισμός αυτός οφείλεται στο γεγονός ότι η ποιότητα ζωής μπορεί να είναι μια αντικειμενικά μετρήσιμη κατάσταση, ενώ ο υποκειμενικός τρόπος που αντιλαμβάνεται τις συνθήκες ζωής συνιστούν την ικανοποίηση από την ζωή (Felce&Perry,1995).

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (The Whoqol Group, 1998) η ποιότητα της ζωής είναι μια πολυδιάστατη έννοια η οποία διαμορφώνεται λαμβάνοντας υπόψη διάφορους τομείς της ζωής. Αυτοί αφορούν διάφορα θέματα όπως τη συναισθηματική και υλική ευημερία, τις διαπροσωπικές σχέσεις, τον αυτοπροσδιορισμό, την φυσική ευεξία, την προσωπική ανάπτυξη, την κοινωνική ένταξη αλλά και τα δικαιώματα του ατόμου (Schalock, 2004).

Μελέτες στο χώρο της υγείας έχουν δείξει ότι η έννοια «ποιότητα ζωής» δεν έχει ακόμα καθοριστεί με ένα συγκεκριμένο και ομοιόμορφο τρόπο, με αποτέλεσμα να υπάρχουν ακόμη πολλές εννοιολογικές ασάφειες. Η θεώρηση της ποιότητας ζωής μπορεί να είναι υποκειμενική, όπου αξιολογείται από το ίδιο το άτομο με κριτήρια υποκειμενικά, αλλά και αντικειμενική, όπου καθορίζεται από την εκτίμηση των εξωτερικών συνθηκών. Τα παραδοσιακά θεωρητικά μοντέλα ποιότητας ζωής βασίζονται κυρίως σε αντικειμενικούς και υποκειμενικούς δείκτες, αλλά και στο συνδυασμό ανάμεσά τους. Θεωρείται όμως ότι πρέπει επιπλέον να διερευνηθούν και οι εσωτερικές ψυχολογικές διεργασίες του ατόμου που επενεργούν ως

διαμεσολαβητικοί μηχανισμοί για την υποκειμενική εκτίμηση της ποιότητας ζωής. Η αξιολόγηση της ποιότητας ζωής γίνεται με τη χρήση ψυχομετρικών εργαλείων, κυρίως ερωτηματολογίων. Τα περισσότερα όργανα εξετάζουν την ποιότητα ζωής σφαιρικά, αξιολογώντας διάφορες πλευρές ή διαστάσεις του ατόμου, όπως η λειτουργικότητα στον κοινωνικό, οικογενειακό, σεξουαλικό και εργασιακό τομέα, η ψυχολογική ευεξία, καθώς και χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος που θεωρούνται ότι καθορίζουν ως ένα βαθμό την ποιότητα ζωής, όπως το φυσικό περιβάλλον, η ποιότητα του χώρου στέγασης, οι οικονομικοί πόροι και οι ευκαιρίες για απασχόληση, ψυχαγωγία και εκπαίδευση. (Μ. Οικονόμου, Μ. Κοκκώση, Ε. Τριανταφύλλου, Γ. Χριστοδούλου, 2001).

2.2 Η ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση, το επαγγελματικό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση. Αποτελούν τις συνιστώσες της ποιότητας επαγγελματικής ζωής (ΠΕΖ). Έχουν γίνει αντικείμενο πολλών ερευνών. Στην παρούσα έρευνα θα μελετηθούν βιβλιογραφικά οι παραπάνω συνιστώσες της επαγγελματικής ζωής (ΕΖ) και θα ερευνηθεί πως η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) επηρεάζει τους εργαζόμενους στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής.

Η ποιότητα της επαγγελματικής ζωής αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της ποιότητας ζωής καθώς η πρώτη καταλαμβάνει μεγάλο μέρος στην σύγχρονη ζωή των ανθρώπων. Ο τρόπος που επηρεάζεται η ζωή του κάθε ανθρώπου, από το επάγγελμα του, διαφέρει από άνθρωπο σε άνθρωπο, καθώς η κάθε οντότητα το διαχειρίζεται με μοναδικό τρόπο. Πολλές φορές ο βαθμός διείσδυσης του επαγγέλματος στην ζωή του ατόμου επηρεάζεται και από την ίδια την φύση του επαγγέλματος.

Όπως αναφέρεται στη βιβλιογραφία υπάρχουν ορισμένες προσεγγίσεις σύμφωνα με τις οποίες επηρεάζεται η ποιότητα της ζωής του ατόμου από την ποιότητα της επαγγελματικής του ζωής.

Παρακάτω παρουσιάζονται τέσσερα θεωρητικά μοντέλα που αφορούν αυτήν την σχέση (Dupuis & Marois, 2012):

Το μοντέλο μεταφοράς

Το μοντέλο μεταφοράς αφορά τις θεωρίες που υποστηρίζουν πως η ποιότητα της επαγγελματικής ζωής επηρεάζει με εμφανή τρόπο, δηλαδή άμεσα, είτε με αφανή τρόπο, δηλαδή έμμεσα την γενική ποιότητα ζωής αλλά και αντίστροφα. Παράλληλα, υπάρχουν υποστηρικτές (Rousseau, 1978) που θεωρούν πως αυτό μπορεί να αφορά όλα τα είδη των επαγγελμάτων.

Το μοντέλο αντιστάθμισης

Σ' αυτό το μοντέλο υποστηρίζεται η άποψη πως εάν ένας εργαζόμενος δεν ικανοποιείται από το εργασιακό περιβάλλον τότε θα προσπαθήσει να ικανοποιηθεί από τις συνθήκες που θα δημιουργήσει εκτός εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι αυτό των εργαζομένων (Staines, 1980) που το επάγγελμα απαιτεί φυσική κόπωση, έχοντας ως αποτέλεσμα την επιλογή χαλαρότερων δραστηριοτήτων την υπόλοιπη μέρα που θα βρίσκονται εκτός εργασίας.

Το μοντέλο διαχωρισμού

Το μοντέλο αυτό υποστηρίζει πως η ποιότητα επαγγελματικής ζωής και η ποιότητα ζωής δεν σχετίζονται και δεν επηρεάζει η μια την άλλη. Προϋπόθεση για να επιτευχθεί αυτός ο διαχωρισμός είναι να ψυχική αποδέσμευση από τον έναν από τους δυο τομείς.

Το μοντέλο συμβιβασμού

Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο (Lambert, 1990) οι εργαζόμενοι είναι πιθανό να μετατοπίσουν την ενέργεια και αφοσίωση τους από έναν τομέα, σε έναν άλλο. Παράδειγμα αυτού του μοντέλου είναι οι εργαζόμενες μητέρες που έχουν μικρά παιδιά.

Συνολικά, θα μπορούσαμε να πούμε πως ΠΖ και ΠΕΖ διαμορφώνονται, τόσο από τις ατομικές διαφορές των ατόμων και τα χαρακτηριστικά τους, όσο και από τις συνθήκες εργασίας.

Το επάγγελμα που επιλέγει να ακολουθήσει ο κάθε άνθρωπος έχει βαρύνουσα σημασία για την ζωή του, καθώς καταλαμβάνει σημαντικό, σχεδόν τον μισό, χρόνο μέσα στην ζωή του ανθρώπου (τον άγρυπνο χρόνο). Φυσικό επακόλουθο είναι το άτομο να επηρεάζεται συνολικά καθώς, τόσο η καθημερινότητα του, όσο και καθοριστικές αποφάσεις ζωής μπορεί να παρθούν λαμβάνοντας υπόψη την εργασία. Αυτό συμβαίνει διότι ο ελεύθερος χρόνος, οι σκέψεις αλλά ακόμα και ο τρόπος διαμονής μπορεί να επηρεαστεί από το επάγγελμα που θα επιλέξει κάποιος να κάνει. Θα μπορούσαμε να πούμε πως υπάρχουν δυο διαστάσεις για την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής. Η μια αφορά το κοινωνικό σύνολο και η άλλη αφορά το ίδιο το άτομο. Το άτομο επηρεάζεται από τα οφέλη που αποκομίζει όπως η οικονομική ενίσχυση, η καταξίωση αλλά και η δημιουργικότητα. Η άλλη διάσταση που έχει να κάνει με το κοινωνικό σύνολο αφορά στην προσφορά του ατόμου σε αυτό, αλλά και στην συμβολή του για κοινωνική εξέλιξη.

Η επιστημονική κοινότητα έδειξε ενδιαφέρον για την Ποιότητα της Επαγγελματικής ζωής την δεκαετία του 60 όταν άρχισε να αναγνωρίζεται η επίδραση της στην αποδοτικότητα των εργαζομένων. Ο όρος «ποιότητα επαγγελματικής ζωής» αναφέρεται το τέλος της δεκαετίας του 60' από τον Irving Bluestone, εργαζόμενο της General Motors, και έτσι αρχίζει να υπάρχει ενδιαφέρον για τις ανθρώπινες συνθήκες εργασίας. Στην σύγχρονη εποχή οι εργαζόμενοι γνωρίζουν την συνθήκες εργασίας τους και έτσι μπορούν να επιλέξουν. Η Σουηδία ήταν η πρώτη χώρα που πραγματοποίησε έρευνα μεγάλης έκτασης με σκοπό να μετρήσει την ικανοποίηση της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων (Goode, 1989). Έκτοτε το επιστημονικό ενδιαφέρον έχει αυξηθεί και λαμβάνει πάντοτε υπόψη τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες που επικρατούν την κάθε περίοδο. (Dupuis & Marois, 2012).

2.3 Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ (BURNOUT)

2.3.1 Εννοιολογική διερεύνηση και ορισμός

«...a final flickering flame, of a charred and empty shell, of dying embers and cold, gray ashes...were once fired up about their involvement with other people –excited,

full of energy, dedicated willing to give tremendously of themselves for others. And they did give... and give, and give until finally there was nothing left anymore... they had burned out» (Maslach, 1986).

Η εργασία δεν είναι μόνον και μόνον ένας τρόπος προς το ζην. Συνδέεται επίσης με την κοινωνική θέση του ατόμου και ως έναν βαθμό με τον τρόπο που αυτό νοσηματοδοτεί τη ζωή του. Στην καθημερινή χρήση της η έκφραση «επαγγελματική εξουθένωση» χρησιμοποιείται για να αναφερθεί σε μια κατάσταση συναισθηματικής και σωματικής εξάντλησης από την εργασία. Η συζήτηση σχετικά με αυτό χαρακτηρίζει τη σύγχρονη κουλτούρα, ειδικά στις «δυτικού τύπου» κοινωνίες και την Ιαπωνία.

Ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» αναφέρεται σε μια σύνθετη έννοια, η συγκρότηση της οποίας στηρίχθηκε καταρχήν στις εμπειρίες των ανθρώπων στο χώρο της εργασίας τους (Maslach et al. 2001). Η μεθοδολογία των πρώτων ερευνών χρησιμοποίησε περιγραφικές τεχνικές όπως αυτή της συνέντευξης, της μελέτης περίπτωσης και της επιτόπιας παρατήρησης.

Από τις πρώτες έρευνες ήταν αυτή του ψυχιάτρου Freudenberger (1975), ο οποίος χρησιμοποίησε κλινική παρατήρηση. Την ίδια εποχή η Christine Maslach (1976), προσέγγισε το φαινόμενο με την οπτική της κοινωνικής ψυχολογίας, υιοθετώντας μια ψυχοκοινωνική προσέγγιση. Ο όρος burnout syndrome χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον Freudenberger (το 1974), εργαζόμενο σε κλινική απεξάρτησης τοξικομανών, και τη Maslach (το 1976), καθηγήτρια κοινωνικής ψυχολογίας, προκειμένου να περιγραφεί το φαινόμενο κατά το οποίο συνειδητοποιημένοι και πολύ πρόθυμοι υπάλληλοι με δέσμευση στο σκοπό της δουλειάς τους, που ασχολούνταν με την παροχή ανθρωπιστικών υπηρεσιών, μετά από κάποιον καιρό έχαναν το ενδιαφέρον τους για το κοινωνικό τους έργο και εμφάνιζαν ψυχικά και σωματικά φαινόμενα.

Οι Schaufeli και Buunk (2003) υποστηρίζουν ότι η προσέγγιση του Freudenberger εστιάζεται κυρίως σε πιο πρακτικά ζητήματα όπως στις επιπτώσεις,

στη θεραπεία και στους τρόπους προφύλαξης, ενώ η προσέγγιση της Maslach επικεντρώνεται περισσότερο στη θεωρητική εξήγηση του φαινομένου.

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια ψυχολογική διαδικασία συνδεδεμένη στενά με το επαγγελματικό άγχος. Οι διάφοροι ορισμοί που δίνονται για την επαγγελματική εξουθένωση τη διαφοροποιούν από τον επαγγελματικό άγχος, του οποίου θεωρείται ιδιάζουσα έκφραση. Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί συνέπεια παρατεταμένου, χρόνιου επαγγελματικού άγχους, τέτοιου που δεν επαρκούν οι δυνατότητες του ατόμου να το αντιμετωπίσει (Malach Schaufeli, 1993, Καντάς, 2020). Με τον όρο «stress» υποδηλώνεται το σύνολο τόσο της ψυχικής όσο και της σωματικής πίεσης για απόδοση και επίδοση, που οδηγεί το άτομο να εργάζεται στα υψηλότερα όρια των δυνατοτήτων του. Ο όρος αυτός δεν ταυτίζεται με το άγχος ή μόνο με την ψυχική πίεση, όπως έχει καταλήξει να σημαίνει στην καθομιλουμένη γλώσσα.

Όσον αφορά το επαγγελματικό stress, αυτό, σε αντίθεση με εκείνο που προέρχεται από το περιβάλλον της προσωπικής ζωής, δεν μπορεί εύκολα να τροποποιηθεί από το άτομο (ενδεχομένως και καθόλου) με αποτέλεσμα να είναι δύσκολο για το άτομο να το αντιμετωπίσει. Αυτό, κατά την ψυχολογική θεώρηση ειδικότερα κατά την θεωρία της κοινωνικής μάθησης, παραπέμπει στην έννοια του εσωτερικού έναντι του εξωτερικού κέντρου ελέγχου (internal vs external locus of control) που θεωρείται ως κρίσιμος παράγοντας στη διαδικασία της προσαρμογής (Pearlin et al, 1978; Rotter, 1966).

Στην πραγματικότητα, δεν είναι απαραίτητη η ύπαρξη μείζονων ψυχοπιεστικών γεγονότων ώστε να παραχθεί εργασιακό stress. Η άθροιση μικρότερων καθημερινών συμβάντων (hassles) μπορεί να παράγει σημαντικά επίπεδα πίεσης (Chamberlain et al, 1990). Από την άλλη πλευρά, η εργασιακή πίεση από μόνη της δεν προκαλεί εξουθένωση. Γενικά, οι επαγγελματίες μπορεί να λειτουργούν σε υψηλό επίπεδο απόδοσης αν η εργασία τους τους δίνει θετική ανάδραση.

Το εργασιακό στρες εμφανίζεται όταν οι απαιτήσεις της εργασίας είναι μεγάλες και υπερβαίνουν τις πηγές και τις δυνάμεις του ατόμου (Lazarus &

Folkman,1984). Η επαγγελματική εξουθένωση κατά την Maslach, εμφανίζεται μετά από την αποτυχία στην αντιμετώπιση των αγχογόνων καταστάσεων του εργασιακού χώρου. Σύμφωνα με την Maslach το άγχος δεν συνδέεται με αρνητικές στάσεις και συμπεριφορές απέναντι στους αποδέκτες των κοινωνικών υπηρεσιών (Maslach,1993). Άγχος μπορεί να βιώσει ο καθένας, αλλά η επαγγελματική εξουθένωση συνδέεται κυρίως σε άτομα που ξεκινούν την καριέρα τους με ενθουσιασμό, υψηλούς στόχους και προσδοκίες (Pines,1993).

Συμπερασματικά, θα μπορούσαμε να πούμε πως είναι συνέπεια της διαδοχικής ανεπιτυχούς προσπάθειας αντιμετώπισης συγκεκριμένων αγχογόνων καταστάσεων.

Ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» (burnout) δεν είναι συνώνυμος του όρου «εργασιακή πίεση» (job stress), «κόπωση» (fatigue), «αποξένωση» (alienation) ή «κατάθλιψη» (depression) παρόλο που η διογκούμενη συζήτηση τις τελευταίες δεκαετίες οδήγησε σε σύγχυση όρων και ορισμών. Η επαγγελματική εξουθένωση φαίνεται ότι προκαλείται από δυσανάλογα υψηλή προσπάθεια (με επένδυση σε χρόνο και συναισθηματική εμπλοκή), και χαμηλή ικανοποίηση (αρνητικά αποτελέσματα) σε συνδυασμό με πειστικές εργασιακές συνθήκες (υψηλές απαιτήσεις). Επηρεάζει κυρίως τους νοσηλευτές, γιατρούς, κοινωνικούς λειτουργούς, εκπαιδευτικούς και άλλα παρόμοια επαγγέλματα.

Μπορούμε, μετά από αυτές τις εννοιολογικές διευκρινίσεις, να προσεγγίσουμε σε έναν σύντομο ορισμό της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ήδη αναφέρθηκε ότι η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί ένα ιδιαίτερα διαδεδομένο πεδίο έρευνας και μάλιστα σε διεπιστημονικό επίπεδο. Κι όμως, δεν υπάρχει προς το παρόν ένας μόνος αποδεκτός ορισμός. Ίσως ο ορισμός της Maslach (1981) είναι ο πιο ευρέως αποδεκτός: «Η απώλεια ενδιαφέροντος για τους ανθρώπους με τους οποίους κάποιος εργάζεται, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής εξάντλησης και χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση όπου ο επαγγελματίας δεν έχει πλέον καθόλου θετικά αισθήματα συμπάθειας ή σεβασμού για τους πελάτες ή ασθενείς».

Όπως φαίνεται από αυτό τον ορισμό ο όρος σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) εκφράζει την ψυχοσωματική καταπόνηση του εργαζόμενου και την εξάντληση όλων των προσωπικών του δυνάμεων, κατά την εκτέλεση των καθημερινών επαγγελματικών ασχολιών του. Όταν η κόπωση ανάμεσα στους εργαζόμενους γίνεται σοβαρή και επίμονη, μπορεί να επιφέρει μακροχρόνια αδυναμία και μειωμένη ικανότητα για εργασία. Η κόπωση και η απουσία από την εργασία είναι συναφή συμβάντα του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης.

Γενικά, το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να περιγραφεί ως μια επίμονη, αρνητική κατάσταση σε σχέση με την εργασία, που διακρίνεται από συναισθηματική εξουθένωση και αποπροσανατολισμό, μειωμένη αποτελεσματικότητα και έλλειψη κινήτρων (Διομήδους κ.α., 2009). Έχει ειπωθεί ότι (Potter (2001) πρόκειται για μια διαταραχή του ενδιαφέροντος για εργασία που καταλήγει σε μια εξελισσόμενη αδυναμία για κινητοποίηση των δυνάμεων και των ικανοτήτων του εργαζόμενου. Η εμφάνιση της κόπωσης μπορεί να αφορά και σε διαφορετικούς τομείς της ζωής του ατόμου. Μετά από την εμφάνιση του, το σύνδρομο υποχωρεί δύσκολα, ακόμη κι αν βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας.

2.3.2 Ιστορία του όρου “burnout”

Η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει προβληματίσει ιδιαίτερα τις κοινωνικές επιστήμες αλλά και τους ειδικούς της διοίκησης και οργάνωσης. Έχει πλήρως αναγνωρισθεί η σημασία του συνδρόμου και οι επιπτώσεις που επιφέρει στο άτομο, στην οικονομία και γενικότερα στην παραγωγή. Ήδη από τα μισά του προηγούμενου αιώνα, το θέμα είχε απασχολήσει τους ειδικούς λόγω της έντονης εμφάνισης διαφόρων παθήσεων σε επαγγελματίες υγείας. Στα πλαίσια μάλιστα αυτής της ανησυχίας, το 1960 δημιουργήθηκαν στην Αμερική τα πρώτα προγράμματα ενημέρωσης και εκπαίδευσης του προσωπικού, που εργάζονταν στους οίκους ασθενών Medicare. Τα αποτελέσματα αυτών των προγραμμάτων έδειξαν σημαντική βελτίωση στην κατάσταση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων (Schaoufeli & Enzman, 1998). Η πρώτη αναφορά του όρου burnout στην επιστημονική βιβλιογραφία έγινε από τον Bradley το 1969. Η πρώτη εκτεταμένη μελέτη του

φαινομένου έγινε από τον Freudenberger, που στο σύγγραμμα του "Staff burnout"(1974) περιέγραψε τα συμπτώματα υπερκόπωσης που παρατήρησε όχι μόνο στον εαυτό του, αλλά και σε εθελοντές και επαγγελματίες ψυχικής υγείας σε ένα κέντρο υποστήριξης νέων με προβλήματα εθισμού. Ο Freudenberger μελέτησε τη σταδιακή συναισθηματική εξάντληση των δυνάμεων τους, την απώλεια του ενδιαφέροντος, την απογοήτευση, την αποχώρηση από την εργασία, καθώς και την ποικιλία πνευματικών και σωματικών συμπτωμάτων που παρουσίαζαν αρκετοί από τους εθελοντές (Freudenberger,1974).

Η Christina Maslach (1976) ασχολήθηκε με τους αμυντικούς μηχανισμούς που αναπτύσσουν οι εργαζόμενοι, οι οποίοι βρίσκονται σε επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών, όπως η αποστασιοποίηση ή η έλλειψη ενδιαφέροντος για το υποκείμενο, και κατέληξε ότι μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων παρουσίαζαν συναισθηματική εξάντληση ή αρνητικά συναισθήματα για τους ασθενείς τους. Με βάση τις παρατηρήσεις αυτές, διατύπωσε όπως ήδη αναφέρθηκε, έναν από τους πιο διαδεδομένους και ακριβείς ορισμούς της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η Christina Maslach, το 1986, δημιουργεί την κλίμακα Maslach Burnout Inventory (MBI), η οποία χρησιμοποιείται έως σήμερα στις περισσότερες μελέτες. Με την κλίμακα αυτή επιτυγχάνεται η όσο το δυνατόν καλύτερη και αντικειμενικότερη καταγραφή του "burnout syndrome" (Schraub et al.,2004). Στη συνέχεια, η Maslach υποστηρίζει ότι το σύνδρομο είναι ένας δείκτης φθοράς των αξιών, της αξιοπρέπειας, του πνεύματος και της θέλησης του εργαζόμενου (Maslach, 1997). Πρόκειται για ένα φαινόμενο που αναπτύσσεται σταδιακά ή όπως το περιγράφει η Maslach « *ένα σπινάλ από το οποίο είναι δύσκολο κανείς να ξεφύγει*». Αποτελεί συναισθηματική αντίδραση, αλλά και μηχανισμό άμυνας, έναντι στο χρόνιο και παρατεταμένο στρες που προκαλεί η αλληλεπίδραση του επαγγελματία με τον ασθενή. Από τότε το φαινόμενο αποτέλεσε αντικείμενο σημαντικής έρευνας, αρχικά στους επαγγελματίες που προσέφεραν υπηρεσίες στο χώρο της υγείας, γιατί θεωρήθηκαν ως οι πλέον επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση (Maslach & Pines,1997). Στη συνέχεια, οι έρευνες επεκτάθηκαν και σε άλλους επαγγελματικούς χώρους, επειδή το πρόβλημα απασχολούσε όχι μόνο επαγγελματίες υγείας, αλλά και εκπαιδευτικούς, αστυνομικούς (Burke & Deszca,1986) νομικούς, υπαλλήλους

φυλακών κ.α. Οι μελέτες αυτές στηρίχθηκαν σε προσωπικές εμπειρίες των συγγραφέων (Freudenberger, 1974) ή σε αναφορές βασισμένες σε προγράμματα που μελετούσαν περιστατικά (Case-studies) (Maslach & Pines, 1978, 1997).

Παρακάτω θα σταθούμε ειδικότερα στο μοντέλο των **Maslach & Jackson** (1981).

2.3.3 Το μοντέλο των τριών διαστάσεων των Maslach & Jackson (1981)

Έχει ήδη αναφερθεί ότι, σύμφωνα με τους Maslach και Jackson (1986) η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί σύνδρομο σωματικής και ψυχικής εξάντλησης, με συνέπεια ο εργαζόμενος να χάνει το ενδιαφέρον του και τα θετικά συναισθήματα που είχε για το αντικείμενο της εργασίας του, να μην αισθάνεται πλέον ικανοποίηση από την απόδοση και τη δουλειά του και να αρχίζει να αναπτύσσει αρνητική εικόνα για τον εαυτό του.

Το σύνδρομο παρατηρείται κυρίως σε επαγγέλματα όπου δημιουργούνται στενές σχέσεις ευθύνης και φροντίδας ανάμεσα στους επαγγελματίες και στους αποδέκτες των υπηρεσιών, οι οποίοι τους έχουν ανάγκη. Τέτοια επαγγέλματα είναι συνήθως αυτά του γιατρού, του εκπαιδευτικού, του κοινωνικού λειτουργού και άλλα.

Το μοντέλο αυτό αναδεικνύει **τρεις** διαστάσεις του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης, που κάθε μια αντιπροσωπεύει και διαφορετικές κατηγορίες συμπτωμάτων και οι οποίες είναι: **η συναισθηματική εξάντληση** (emotional exhaustion), **η αποπροσωποποίηση (depersonalization)** και **το αίσθημα των μειωμένων προσωπικών επιτευγμάτων (personal accomplishment)**.

Οι τρεις αυτές διαστάσεις μπορεί να εμφανίζονται σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό. Παρά ταύτα, θεωρείται ότι το σύνδρομο ακολουθεί μια εξελικτική πορεία με τη μορφή διαδοχικών σταδίων, κατά την οποία προηγείται η συναισθηματική εξάντληση η οποία αποτελεί έδαφος για την αποπροσωποποίηση η οποία οδηγεί στο αίσθημα της μειωμένης προσωπικής επίτευξης (Maslach, 1993).

Ο όρος «**συναισθηματική εξάντληση**» (emotional exhaustion) αναφέρεται στην έλλειψη ενέργειας, με κυρίαρχη την αίσθηση ότι έχουν εξαντληθεί τα

συναισθηματικά αποθέματα και παράλληλα δεν υπάρχουν εφεδρείες, ώστε να συμβεί κάποια ανανέωση.

Η *συναισθηματική εξάντληση (depersonalization)* αναφέρεται τόσο στο μέγεθος όσο και στη συχνότητα της συναισθηματικής κατάπτωσης. Αγχογόνες καταστάσεις στην εργασία και στις επαγγελματικές διαπροσωπικές σχέσεις συνιστούν το υπόβαθρο αυτής της εξάντλησης. Η συναισθηματική εξάντληση απαντάται και ως συναισθηματικό «άδειασμα». Σε αρχικό στάδιο, η συναισθηματική εξάντληση χαρακτηρίζεται από την έλλειψη ενέργειας και τη συνεχή σωματική και ψυχική κούραση. Στη συνέχεια, ο εργαζόμενος νιώθει ότι δεν είναι πλέον αποτελεσματικός στη δουλειά του και δεν μπορεί να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις του εργασιακού του περιβάλλοντος. Καταβάλλεται από τις απαιτήσεις των ασθενών-πελατών και του εργασιακού του περιβάλλοντος. Έτσι, αποφεύγει σταδιακά την ανάληψη ευθυνών στην εργασία του, κάτι που επιφέρει προβλήματα επικοινωνίας τόσο με τους συναδέλφους τους, όσο και με τους αποδέκτες των υπηρεσιών του οργανισμού.

Ένα κοινό σύμπτωμα είναι να βλέπει με δέος την προοπτική ότι την επόμενη ημέρα θα πρέπει να ξαναπάει στην εργασία του (Κάντας,1996). Τελικά, οι επαγγελματίες υγείας αισθάνονται, ότι δεν μπορούν να αποδώσουν εξίσου αποτελεσματικά και υπεύθυνα όσο στο παρελθόν, και συχνά υιοθετούν συμπεριφορές απομάκρυνσης (φυσική ή συναισθηματική) από την ίδια την εργασία, που τη θεωρούν πηγή της εξάντλησης τους (Burk & Greenglass,2001). Από μελέτες έχει διαπιστωθεί, ότι η συναισθηματική εξάντληση έχει άμεση σχέση με τις υψηλές απαιτήσεις του εργασιακού χώρου και τις υψηλές προσδοκίες του ίδιου του ατόμου (Cordes & Dougherty,1993). Η παράμετρος της συναισθηματικής εξάντλησης έχει θεωρηθεί σαν ταυτόσημο φαινόμενο με την επαγγελματική κατάθλιψη (Firth & Payne,1999).

Η «*αποπροσωποποίηση (depersonalization)*» αναφέρεται στην αποξένωση και την απομάκρυνση του επαγγελματία από το εργασιακό του περιβάλλον. Ο συναισθηματικά εξαντλημένος εργαζόμενος, αδυνατεί να εκδηλώσει τα έντονα αρνητικά συναισθήματά του λόγω της επαγγελματικής του θέσης. Ως αποτέλεσμα, καταφεύγει στην συναισθηματική απομάκρυνση, την αδιαφορία και την ανάπτυξη μιας κυνικής στάσης απέναντι στην εργασία του και στους αποδέκτες της. Η εργασία

καθίσταται πλέον αγγαρεία. Ως συνέπεια, αυξάνεται ο χρόνος αποχής από τα καθήκοντά του, καθώς και οι απουσίες του από την εργασία. Κατά τον Cherniss, η αποπροσωποποίηση είναι μια διαδικασία απεμπλοκής του εργαζομένου από το στρες, την πίεση και την κόπωση που βιώνει. Αντιπροσωπεύει δηλαδή ένα μηχανισμό προσαρμογής ή διαχείρισης των αρχέτυπων πηγών (Cherniss, 1980)

Το αίσθημα των **μειωμένων προσωπικών επιτευγμάτων (personal accomplishment)**, *τρίτο συνθετικό του συνδρόμου*, αναφέρεται στη δημιουργία, από τον ίδιο τον επαγγελματία, μιας αρνητικής αυτο-εικόνας, με αρνητική αξιολόγηση εκ μέρους του, της επάρκειάς του, της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητάς του. Η αρνητική αυτο-αξιολόγηση της εργασίας του οδηγεί τον επαγγελματία στην εμφάνιση αισθημάτων έλλειψης επαγγελματικής ικανοποίησης και χαμηλής αυτοεκτίμησης, ακόμα και σε κατάθλιψη. Αυτά τα σημάδια γίνονται πλέον εύκολα αντιληπτά τόσο στο επαγγελματικό περιβάλλον, όσο και από τους αποδέκτες των υπηρεσιών. Το άτομο οδηγείται σε αποστασιοποίηση από κάθε είδους επαγγελματική δραστηριότητα και σε εγκατάλειψη κάθε προσπάθειας να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τις όποιες δυσκολίες εμφανίζονται στον επαγγελματικό του τομέα. (Maslach και Jackson, 1986). Καθώς μειώνεται η αυτοεκτίμηση, αρχίζει βαθμιαία η κατάθλιψη, που μπορεί να οδηγήσει στην αναζήτηση βοήθειας από κάποιον ειδικό. Υπάρχει περίπτωση ο εργαζόμενος να αλλάξει, είτε τον τρόπο που αντιμετωπίζει την εργασία του, είτε τις προσδοκίες του, ή ακόμη να οδηγηθεί στην εγκατάλειψη της εργασίας που περιλαμβάνει στενή επαφή με ανθρώπους (Maslach et al., 1997). Γενικότερα, ο επαγγελματίας υγείας αμφισβητεί την επαγγελματική του δραστηριότητα και βιώνει αισθήματα απαισιοδοξίας αλλά και απαξίωσης (Αντωνίου, 2005).

2.3.4 Άλλες θεωρητικές προσεγγίσεις

Αναφέρθηκε ήδη ως κοινό χαρακτηριστικό των περισσότερων θεωρητικών μοντέλων ότι τείνουν να εξετάζουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης υπό το πρίσμα μιας δυναμικής αλληλενέργειας μεταξύ ατόμου και περιβάλλοντος. Αν

έπρεπε να κατηγοριοποιηθούν τα μοντέλα θα μπορούσαν να τα περιλάβει περισσότερο ή λιγότερο μία από τις παρακάτω κύριες ομάδες:

Η **πρώτη ομάδα** θέτει στο επίκεντρό της τα ατομικά χαρακτηριστικά και θεωρεί την επαγγελματική εξουθένωση ως συνάρτηση των προσδοκιών του εργαζόμενου από τον εαυτό του και από τον χώρο στον οποίο εργάζεται. Τα ατομικά χαρακτηριστικά αναφέρονται στην προσωπικότητα, τα βιογραφικά στοιχεία, την αυτοεκτίμηση, τις αξίες, τις εμπειρίες και τις δεξιότητες εν γένει.

Στην άλλη πλευρά, η **δεύτερη ομάδα** εστιάζει στις τυχόν στρεσογόνες και αρνητικές συνθήκες και αναδεικνύει παράγοντες όπως το ιδιαίτερα φορτωμένο πρόγραμμα, η απουσία αυτόνομης δράσης, η απύσχα ψυχολογική στήριξη, ο αυταρχισμός στην άσκηση διοίκησης κλπ (Dekker & Schaufeli, 1995 και Antoniou, 1999).

2.3.4.1 Το μοντέλο του Cherniss (1980)

Σύμφωνα με τον Cary Cherniss, η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να οριστεί ως αδυναμία να προσαρμοστεί το άτομο, ως αποτέλεσμα της απομάκρυνσής του από την εργασία του. Υποστηρίζει ότι πρόκειται για μια διαδικασία και όχι ένα μεμονωμένο γεγονός, η δε διαδικασία αυτή λαμβάνει χώρα με τη μορφή τριών σταδίων: **Εργασιακού στρες. Εξάντλησης. Αμυντικής κατάληξης.**

Το εργασιακό στρες είναι η εκδήλωση της σύγκρουσης μεταξύ των διαθέσιμων και των απαιτούμενων πόρων. Η σύγκρουση εμφανίζεται όταν οι διαθέσιμοι πόροι είναι ανεπαρκείς στο να ικανοποιήσουν τους προσωπικούς στόχους και τα αιτήματα του εργασιακού περιβάλλοντος. Απόρροια αυτών είναι η **εξάντληση**, νοούμενη ως συναισθηματική εξάντληση, στρες, κόπωση, ανία, απουσία ενδιαφέροντος και απάθεια. Η **αμυντική κατάληξη** είναι ένα τρίτο στάδιο, στο οποίο ο εργαζόμενος τροποποιεί πια τη συμπεριφορά του κι εκφράζει αρνητισμό, οργή, ίσως και κυνισμό, ως μέσο άμυνας στην πίεση.

Επισημαίνεται ότι το μοντέλο του Cherniss ανήκει στις πρώτες απόπειρες ερευνητικής προσέλασης της επαγγελματικής εξουθένωσης και αντανάκλα τις κοινωνικοοικονομικές και πολιτιστικές συνθήκες της δεκαετίας του 1970, κυρίως την επαγγελματοποίηση των ανθρώπινων υπηρεσιών στις Η.Π.Α.

2.3.4.2 Το μοντέλο των Edelwich & Brodsky (1980)

Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό, η επαγγελματική εξουθένωση συνίσταται σε μια προοδευτική διεργασία αναστροφής της εξιδανίκευσης της πραγματικότητας, καθώς η πραγματικότητα αυτή δεν αντιστοιχεί στη στοχοθεσία και τα ιδανικά του επαγγελματία. Οι Edelwich & Brodsky αναφέρθηκαν σε μια σειρά από τέσσερα στάδια ανάπτυξης της επαγγελματικής εξουθένωσης, τα οποία διαδέχονται το ένα το άλλο από την αρχή ήδη της καριέρας:

Στάδιο ενθουσιασμού: ο εργαζόμενος ξεκινάει την καριέρα του με ενθουσιασμό, έχει υπερβολικά υψηλούς στόχους και συχνά μη ρεαλιστικές προσδοκίες. Σε αυτό το στάδιο υπέρ-επενδύει στην εργασία του, αφιερώνοντας το χρόνο και την ψυχή του. Διαπιστώνοντας, όμως ότι το έργο που παράγει δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του, απογοητεύεται.

Στάδιο αμφιβολίας και αδράνειας: η εργασιακή καθημερινότητα διαψεύδει τις προσδοκίες και οι ανάγκες του δεν καλύπτονται μέσα από την δουλειά. Ο εργαζόμενος κατηγορεί τον εαυτό του για την αποτυχία και προσπαθεί να επενδύσει ακόμη περισσότερο στο επάγγελμά του, χωρίς όμως θετικό αποτέλεσμα. Σταδιακά η εργασία παύει να φαντάζει ιδανική, ακόμη όμως δεν έχει αναθεωρήσει τις προσδοκίες του.

Στάδιο απογοήτευσης και ματαίωσης: ο εργαζόμενος βλέπει ότι οι προσπάθειές του να ολοκληρωθεί μέσα από την εργασία ματαιώνονται και οδηγείται στην αποθάρρυνση και την απογοήτευση. Για να ξεφύγει από αυτή την κατάσταση θα πρέπει είτε να αναθεωρήσει τις προσδοκίες του, είτε να απομακρυνθεί από τον εργασιακό του χώρο.

Στάδιο απάθειας: ο εργαζόμενος αποφεύγει κάθε υπευθυνότητα ενώ προσπαθεί να καταπολεμήσει την απογοήτευση και τη ματαίωση που του προκαλεί το επάγγελμα του. Συνεχίζει να εργάζεται για βιοποριστικούς λόγους, όμως επενδύει ελάχιστη ενέργεια στην εργασία του και αγνοεί τις ανάγκες των ασθενών/πελατών του.

2.3.4.3 *Το μοντέλο των Shirom-Melamed (2003)*

Οι Arie Shirom και Shmuel Melamed, βασισμένοι στα μοντέλα των Maslach και Pines ορίζουν την επαγγελματική εξουθένωση ως μια κατάσταση εξασθένησης σε φυσικό, γνωσιακό και συναισθηματικό επίπεδο. Η εξουθένωση είναι η κατάληξη μιας παρατεταμένης έκθεσης σε χρόνιο στρες, το οποίο έχει συνδεθεί μάλιστα με τους παράγοντες κινδύνου της στεφανιαίας νόσου (Shirom, 1989). Οι Shirom και Melamed βασίζονται στην έννοια της διατήρησης των πόρων (υλικών, κοινωνικών) και συνδέουν την εμφάνιση του στρες με την ανησυχία των ατόμων ότι θα χάσουν τους πόρους τους ή με την απώλεια των πόρων ή με την αδυναμία επανάκτησής τους. Το στρες συνεπώς, δεν συνιστά υπό το πρίσμα αυτό ένα μοναδικό συμβάν αλλά αποτελεί επακόλουθο μιας διαδικασίας που συνδέεται με την διατήρηση ή μη των πόρων.

Το *Shirom Melamed Burnout Measure* (2003, Shirom and Ezrachi, 2003) αποτελείται από 14 ερωτήσεις οι οποίες έγιναν 22, μετρώντας αρχικά την επαγγελματική εξουθένωση σε ένα κοινό σκορ και αργότερα σε τέσσερις επιμέρους κλίμακες σχετικές με την φυσική κόπωση, την γνωστική φθορά, την ένταση και την ατονία που βιώνει το άτομο (Shirom & Ezrachi, 2003).

2.3.4.4 *Το μοντέλο των Pines και Aronson (1988)*

Σύμφωνα με τους Pines και Aronson, η επαγγελματική εξουθένωση ορίζεται ως μια κατάσταση φυσικής, συναισθηματικής και πνευματικής κόπωσης, ως αποτέλεσμα μακροχρόνιων συναισθηματικών απαιτήσεων. Υπό το νόημα αυτό, δεν περιόρισαν το burnout σε ορισμένες επαγγελματικές ομάδες, αλλά θεώρησαν πως μια τέτοια κόπωση μπορεί να εμφανίζεται και σε άλλα πεδία, όπως αυτό των οικογενειακών σχέσεων και της πολιτικής. Κατασκεύασαν ένα εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης, το οποίο λειτουργεί ως εργαλείο αυτοδιάγνωσης, το *Burnout Measure* (BM, Pines and Aronson 1988), το οποίο είναι το δεύτερο πιο διαδεδομένο εργαλείο μετά αυτό της Maslach.

Το μοντέλο Pines and Aronson τονίζει περισσότερο το ρόλο του εργασιακού περιβάλλοντος αποδίδοντας στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και τα ατομικά κίνητρα έναν ρόλο καθορισμού μόνον πυροδότησης του συνδρόμου και καθορισμού

της βαρύτητάς του. Κατά το μοντέλο, οι πιο αφοσιωμένοι επαγγελματίες εμφανίζουν σε σοβαρότερη μορφή εξουθένωση κι αυτό ερμηνεύεται στην υπαρξιακή ανάγκη του ανθρώπου να προσδώσει νόημα στη ζωή του. Όταν η εργασία αποτυγχάνει να το κάνει, η επαγγελματική εξουθένωση είναι αναπόφευκτη. Αν αυτό είναι αλήθεια, τότε η επαγγελματική εξουθένωση τείνει να εμφανίζεται σε ανθρώπους που διαλέγουν ιδιαίτερα ιδεαλιστικά επαγγέλματα και με αυτόν τον τρόπο αντανακλά την αποτυχία της εργασίας να λειτουργήσει ως λύση σε ένα υπαρξιακό ερώτημα/δίλημμα.

2.3.4.5 Το μοντέλο απαιτήσεων-ελέγχου του Karasek (*The demand-control model*)

Το μοντέλο απαιτήσεων-ελέγχου-κοινωνικής στήριξης (Karasek, 1979, Karasek & Theorell, 1990, Johnson & Hall, 1988), είναι ένα από τα πιο γνωστά και ευρέως διαδεδομένα μοντέλα. Το μοντέλο αυτό ορίζει τρεις βασικούς παράγοντες άγχους οι οποίοι επηρεάζουν την ευεξία των εργαζομένων:

- Ψυχολογικές απαιτήσεις της εργασίας
- Έλεγχος ή εύρος λήψης αποφάσεων
- Κοινωνική στήριξη από προϊστάμενους, συναδέλφους και υφιστάμενους

Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, οι αρνητικές αντιδράσεις άγχους (όπως η κόπωση, η αγωνία, η κατάθλιψη και η σωματική ασθένεια) εμφανίζονται όταν οι ψυχολογικές απαιτήσεις είναι υψηλές και ο έλεγχος της εργασίας κατά τη λήψη αποφάσεων είναι χαμηλός. Η κοινωνική στήριξη μπορεί να λειτουργήσει ως ενισχυτικός παράγοντας.

Η εργασία προκαλεί στρες στον εργαζόμενο όταν δεν του κεντρίζει το ενδιαφέρον, είναι βαρετή, μονότονη και δεν τον βοηθά να αναπτύσσει και να αξιοποιεί τις κλίσεις και τις γνώσεις του ή να αποκτήσει νέες γνώσεις και δεξιότητες. Το μοντέλο αυτό συσχετίζει τα διάφορα επαγγέλματα με το εργασιακό άγχος και με τον κίνδυνο ασθένειας. Έχει χρησιμοποιηθεί σε επιδημιολογικές μελέτες χρόνιων νόσων, όπως η στεφανιαία νόσος.

2.3.4.6 Το μοντέλο ανισορροπίας μεταξύ προσπάθειας-ανταμοιβής (ERI: *The effort-reward imbalance model*)

Το 1990 οι Siegrist et al πρότειναν ένα νέο μοντέλο για τη σχέση εργασιακών συνθηκών και υγείας των εργαζομένων. Η βασική υπόθεση είναι ότι πρέπει να υπάρχει ισορροπία ανάμεσα σε αυτό που ο εργαζόμενος “επενδύει” στη δουλειά του και σε αυτό που παίρνει πίσω ως ανταπόδοση. Στην αντίθετη περίπτωση νιώθει πιεσμένος και δυσαρεστημένος και αυτό μακροπρόθεσμα επιβαρύνει την κατάσταση της υγείας του. Τι εννοεί ο Siegrist όταν μιλά για προσπάθεια και ανταπόδοση; Ο όρος προσπάθεια έχει δύο όψεις:

- την *εξωγενή προσπάθεια*, δηλαδή το έργο που καταβάλλει ο εργαζόμενος προκειμένου να εκπληρώσει τα βασικά εργασιακά του καθήκοντα (χρησιμοποιώντας την ορολογία του Karasek, τις απαιτήσεις της δουλειάς),

και

- την *ενδογενή προσπάθεια*, δηλαδή τα εσωτερικά κίνητρα του εργαζόμενου που τον ωθούν να αποδώσει στον εργασιακό του χώρο.

Τέτοια κίνητρα είναι η ανάγκη του για λήψη πρωτοβουλιών, η ανάγκη του για κοινωνική αναγνώριση, η ανταγωνιστικότητα του, ο βαθμός ευερεθιστότητάς του και η ικανότητα του να αποσυνδέει την επαγγελματική από την προσωπική του ζωή. Ως ανταπόδοση ο εργαζόμενος λαμβάνει από τη δουλειά του κοινωνική αναγνώριση, χρηματική ανταμοιβή, τη δυνατότητα διατήρησης της εργασιακής του θέσης και επαγγελματική/οικονομική ασφάλεια. Οι μελέτες που έχουν διεξαχθεί μέχρι σήμερα, κυρίως από τον ίδιο τον Siegrist και τους συνεργάτες του (Siegrist, Peter, Junge, Cremer & Seidel, 1990, Siegrist, Peter, Cremer & Seidel, 1997), συμφωνούν με τις υποθέσεις του, ότι η έλλειψη ισορροπίας μεταξύ αυτών των παραγόντων συνδέεται συχνά με υψηλά ποσοστά καρδιαγγειακών νοσημάτων.

Το μοντέλο μεταξύ ανισορροπίας και προσπάθειας/ανταπόδοσης, αν και πολλά υποσχόμενο, χρήζει περαιτέρω διερεύνησης προκειμένου να διαπιστωθεί η ορθότητα των υποθέσεών του, αλλά και να βρεθούν τα όρια των εφαρμογών του.

2.3.4.7 Το μοντέλο εργασιακών απαιτήσεων-πόρων (JD: The Job Demands Resources Model)

Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό, η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται όταν οι απαιτήσεις της εργασίας είναι τόσες ώστε να μην μπορούν να καλυφθούν από τις πηγές και από το σύνολο των ευεργετημάτων που αυτή προσφέρει.

Οι εργασιακές απαιτήσεις αναφέρονται στις σωματικές, κοινωνικές ή οργανωτικές πλευρές της εργασίας, οι οποίες απαιτούν διαρκή σωματική ή πνευματική προσπάθεια και σχετίζονται με συγκεκριμένες σωματικές και ψυχολογικές θυσίες (Demerouti και συν., 2001).

Οι εργασιακοί πόροι αναφέρονται στις σωματικές, ψυχολογικές, κοινωνικές ή οργανωτικές πλευρές της εργασίας, οι οποίες μπορούν να:

- Είναι λειτουργικές προς την επίτευξη των εργασιακών στόχων.
- Μειώνουν τις εργασιακές απαιτήσεις που συνδέονται με τις φυσικές και ψυχολογικές θυσίες.
- Προωθούν την προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη (Bakker & Demerouti, 2007, Demerouti και συν, 2001).

2.3.4.8 Το μοντέλο της Κοπεγχάγης (Kristensen et al., 2005)

Διατυπώθηκε από τους Tage Kristensen, Mariane Borritz, Ebbe Villadsen, Karl B. Christensen και διαθέτει εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης (Copenhagen Burnout Inventory), θέτοντας στο επίκεντρο της επαγγελματικής εξουθένωσης την κόπωση και την εξάντληση, φυσική και συναισθηματική, που οφείλεται σε μακροχρόνια βίωση απαιτητικών συνθηκών εργασίας.

Το σχετικό εργαλείο μέτρησης αξιολογεί τρεις συνιστώσες:

- Την προσωπική εξουθένωση. Μπορεί να συγκρίνονται άτομα ανεξαρτήτως της επαγγελματικής τους κατάστασης (πχ νέοι άνεργοι, πρόωρα συνταξιοδοτημένοι, συνταξιούχοι...)

- Την εξουθένωση από την εργασία. Διαφορετικά άτομα μπορεί να είναι εξουθενωμένα και να αποδίδουν την κόπωση αυτή σε εξω-εργασιακούς παράγοντες (προβλήματα υγείας, οικογενειακά ζητήματα...)
- Την εξουθένωση από τους πελάτες. Ως πελάτες νοούνται οι ασθενείς, παιδιά, μαθητές, κρατούμενοι, κάτοικοι κλπ. Το εργαλείο μέτρησης εφαρμόζεται στην κατάλληλη κάθε φορά ομάδα.

2.3.5 Παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης- έρευνες

Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης συνδέεται με τις αιτίες του στρες στο άτομο. Οι *συνθήκες ζωής* του ατόμου, όπως αυτές του *εργασιακού περιβάλλοντος* και της *οικογενειακής του κατάστασης*, αποτελούν παράγοντες που επηρεάζουν επίσης. Έρευνα των Maslach and Leiter (2001) κατέγραψε στοιχεία, τα οποία, συνδυαζόμενα μεταξύ τους οδηγούν στην εξουθένωση του ατόμου:

- Το υπερβολικά φορτωμένο επαγγελματικό πρόγραμμα,
- Η έλλειψη ικανοποίησης του εργαζόμενου,
- Η έλλειψη συναδελφικότητας εξαιτίας του ανταγωνισμού,
- Το αίσθημα αδικίας του υπαλλήλου ως προς την αποζημίωση ή την αξιολόγηση του και
- Τη σύγκρουση αξιών του ατόμου.

Σύμφωνα με τον Vachon (1987) ο βαθμός του stress που βιώνει ο εργαζόμενος στο χώρο της δουλειάς, εξαρτάται από ένα σύνολο *ενδιάμεσων* παραγόντων, οι οποίοι αυξάνουν ή μειώνουν την ένταση του. Οι παράγοντες αυτοί περιλαμβάνουν:

- **Ατομικά χαρακτηριστικά** (ηλικία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση).

Ηλικία: φαίνεται ότι οι νεότεροι σε ηλικία εργαζόμενοι έχουν υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία έχουν και μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία, είναι πιο ώριμοι και σταθεροί, πιθανόν έχουν πιο ισορροπημένη άποψη για τη ζωή και επομένως είναι λιγότερο επιρρεπείς στην εξουθένωση (Maslach, 1982, Maslach et al.,2001).

Φύλο: Η Maslach (1982) υποστηρίζεται ότι υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα, οι οποίες είναι αποτέλεσμα κυρίως των επαγγελματιών που ακολουθούν και όχι των διαφορετικών χαρακτηριστικών του αρσενικού με το θηλυκό φύλο. Η Martin (2000) από την άλλη υποστηρίζει ότι πράγματι υπάρχει θέμα φύλου στην εξουθένωση λόγω όμως διαφορετικότητας των συναισθημάτων που διέπουν τα δύο φύλα. Το γυναικείο φύλο έχει μεγαλύτερη επιθυμία να καταθέσει και να εκφράσει συναισθήματα.

Οικογενειακή κατάσταση: Οι παντρεμένοι αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα εξουθένωσης από ότι οι μη και οι εργαζόμενοι με μικρά παιδιά λιγότερα συμπτώματα εξουθένωσης από ότι οι εργαζόμενοι χωρίς παιδιά. Το οικογενειακό περιβάλλον φαίνεται ότι συχνά στηρίζει συναισθηματικά τους εργαζόμενους, ενώ παράλληλα οι εργαζόμενοι που έχουν οικογένεια είναι συνήθως μεγαλύτεροι σε ηλικία, πιο ώριμοι και με πιο ρεαλιστικούς στόχους (Lemkau et al., 1994, Maslach, 1982). 18

- **Ενδοατομικούς παράγοντες** (προσωπικότητα, κίνητρα, μορφωτικό επίπεδο, επαγγελματική σταδιοδρομία).

Προσωπικότητα: Ο τύπος της προσωπικότητας του εργαζόμενου και η ικανότητά του να προσαρμόζεται σε στρεσογόνες καταστάσεις έχει μεγάλη σημασία για την εμφάνιση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Συνήθως όσοι πλήττονται είναι άτομα ιδιαίτερα σχολαστικά, που έχουν ανάγκη να αποδεικνύουν στον εαυτό τους και στους άλλους ότι είναι ικανά, θέλουν να απολαμβάνουν την επιδοκιμασία, την εκτίμηση και την αγάπη των συνανθρώπων τους. Τα άτομα αυτά εμφανίζονται ως αγχώδη, εσωστρεφή, ψυχαναγκαστικά, σε υπερβολικό βαθμό ενθουσιώδη και με ταύτιση προς τον πάσχοντα συνάνθρωπό τους. Από την άλλη υπάρχουν άτομα που είναι ανθεκτικά στο άγχος, αφοσιώνονται στην εργασία τους, αυτοελέγχονται και αντιλαμβάνονται τις δυσκολίες της εργασίας τους ως προκλήσεις (Gomez & Michaelis, 1995).

Κίνητρα: Τα κίνητρα που οδήγησαν τον εργαζόμενο στο επάγγελμα, οι προσδοκίες που έχει από αυτό και η ικανοποίηση από την εργασία μπορούν να συμβάλλουν στην εμφάνιση του συνδρόμου. Η εξουθένωση αρχίζει να εμφανίζεται όταν υπάρχει

διάσταση μεταξύ αυτών που πίστευε ο εργαζόμενος ότι θα πετύχαινε και αυτών που έχει πετύχει (Cordes & Dougherty, 1993).

Μορφωτικό επίπεδο: Σύμφωνα με την Maslach οι πτυχιούχοι εργαζόμενοι σε τομείς παροχής κοινωνικών υπηρεσιών σε σύγκριση με εκείνους που έχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και χαμηλότερα επίπεδα για τα προσωπικά επιτεύγματα.

Επαγγελματική σταδιοδρομία: Η πρόοδος της επαγγελματικής σταδιοδρομίας είναι σημαντικός παράγοντας στην εμφάνιση του συνδρόμου. Τα άτομα που προάγονται στην εργασία τους βιώνουν μικρότερα επίπεδα εξουθένωσης. Αυτό πιθανόν να οφείλεται στη μικρότερη σε συχνότητα και ένταση επαφή με τους πελάτες αλλά και στο υψηλότερο συναίσθημα προσωπικών επιτευγμάτων, το οποίο αντισταθμίζει τα επίπεδα εξουθένωσης (Cordes & Dougherty, 1993).

- **Διαπροσωπικούς παράγοντες** (υποστηρικτικούς παράγοντες). Η συνύπαρξη του ατόμου με άλλους ανθρώπους αποτελεί αφ'εαυτής στρεσογόνο γεγονός. Οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία είναι πολλές φορές πηγές κοινωνικής υποστήριξης για τα άτομα και βοηθούν στην αντιμετώπιση του εργασιακού στρες. Μπορούν να λειτουργήσουν προστατευτικά όχι μόνο ενάντια στις υπερβολικές απαιτήσεις ενός εργασιακού ρόλου, αλλά και στις πιθανές επιπτώσεις τους στη σωματική και ψυχική υγεία (Chappell & Novak, 1992). Αντίθετα, η ελλιπής, περιορισμένη ή κακή διαπροσωπική επικοινωνία συνιστά *επιπλέον* εργασιακό παράγοντα πίεσης. Συγκεκριμένα έχει βρεθεί ότι κακές διαπροσωπικές σχέσεις είναι υπεύθυνες σε σημαντικό βαθμό για γενικά σωματικά ενοχλήματα, έλκος στομάχου, καταθλιπτικές τάσεις και συχνές απουσίες από την εργασία (Fusilier et al., 1987, Unden, 1996). Οι διαπροσωπικές σχέσεις αφορούν σε τρία επίπεδα: στις σχέσεις με τους συναδέλφους, τους υφιστάμενους και τους προϊστάμενους (Αντωνίου, 2006).

- **Κοινωνικό-πολιτιστικούς παράγοντες** (κοινωνικές προσδοκίες) για το ρόλο του επαγγελματία, φιλοσοφία εργασίας, κοινωνικές αναπαραστάσεις. Όταν ο εργαζόμενος δέχεται κοινωνική υποστήριξη στο χώρο της εργασίας του μετριάζονται οι συνέπειες του εργασιακού άγχους. Η υποστήριξη αυτή μπορεί να προέλθει από τους προϊστάμενους με έναν επίσημο χαρακτήρα (ανατροφοδότηση πληροφόρησης,

πιθανότητες προαγωγής και επιβράβευση), αλλά και από τους συναδέλφους με ανεπίσημο τρόπο, με την ύπαρξη της φιλίας και της συναισθηματικής υποστήριξης γενικότερα (Leiter, 1991, Jenkins & Elliot, 2004).

Στη διεθνή βιβλιογραφία πολλοί ερευνητές προσπαθούν να προσδιορίσουν τους κυριότερους παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση. Στις μελέτες αυτές οι παράγοντες που οδηγούν στην Επαγγελματική Εξουθένωση κατατάσσονται σε δύο κατηγορίες:

- Περιβαλλοντικοί παράγοντες
- Ατομικοί παράγοντες.

Στους *περιβαλλοντικούς* παράγοντες ανήκουν εκείνοι που σχετίζονται με το περιβάλλον εργασίας και μπορεί να είναι:

- Οι πιεστικές και αντίξοες συνθήκες εργασίας.
- Η έλλειψη προσωπικού και ο υπερβολικός φόρτος εργασίας.
- Η υψηλή συναισθηματική φόρτιση στο περιβάλλον εργασίας και η έκθεση του επαγγελματία στον πόνο και στο θάνατο.
- Το εξαντλητικό, απαιτητικό και συνεχές ωράριο.
- Η έλλειψη καθηκοντολόγιου και η ασάφεια του ρόλου του εργαζόμενου.
- Η έλλειψη κινήτρων και δυνατότητας εργασιακής εξέλιξης.
- Η άκαμπτη και αυταρχική διοίκηση, η μη συμμετοχή στις αποφάσεις.
- Η ανισότητα στις ηθικές και οικονομικές απολαβές.
- Η έλλειψη επικοινωνίας, στήριξης από τη διεύθυνση ή τους συναδέλφους.
- Η έλλειψη ψυχολογικής υποστήριξης στο χώρο εργασίας (Cherniss, 1980).

Στους *ατομικούς* παράγοντες ανήκουν εκείνοι που σχετίζονται περισσότερο με τον επαγγελματία ως άτομο και ως προσωπικότητα. Αυτό που διαφοροποιεί τους εργαζόμενους μεταξύ τους, είναι ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνονται μια κατάσταση πίεσης στον εργασιακό χώρο, πώς την ερμηνεύουν και πώς τελικά δρουν για να την αντιμετωπίσουν (Lazarus, 1984). Η *ανθεκτικότητα* στο άγχος, όπως εκφράζεται από τον τρόπο χειρισμού του, καθιστά ορισμένα άτομα περισσότερο εύαλωτα στην επαγγελματική εξουθένωση. Ο Kobasa (1982) υποστήριξε ότι τα άτομα που διακρίνονται από μια γενικότερη *ανθεκτικότητα* στο άγχος έχουν λιγότερες

πιθανότητες να αναπτύξουν προβλήματα λόγω συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης.

Τα κυριότερα *ατομικά προσωπικά χαρακτηριστικά* που σχετίζονται με την εμφάνιση του burnout περιλαμβάνουν:

- Τα αρχικά κίνητρα του εργαζόμενου για την απασχόληση του στο επάγγελμα.
- Τις προσδοκίες του για τους άλλους και τον εαυτό του.
- Τον τρόπο αντίληψης και αντίδρασης στις πιεστικές καταστάσεις.
- Την αποτυχία στην πραγματοποίηση των ιδανικών και των στόχων του.

Άλλες μελέτες έδειξαν, ότι συχνά οι ατομικοί – ψυχολογικοί παράγοντες συμβάλλουν περισσότερο στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, απ' ό,τι οι συνθήκες εργασίας ή άλλοι περιβαλλοντικοί λόγοι. (Παπαδάτου, Αναγνωστόπουλος, 1992). Κατά την Τσουβαλτζίδου (2011), το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να εμφανιστεί σε οποιονδήποτε εργαζόμενο και σε οποιοδήποτε κλάδο εργασίας. Ωστόσο έχει παρατηρηθεί ότι η παρουσία του είναι πιο εμφανής και πιο συχνή στον νοσηλευτικό χώρο. Αυτό συμβαίνει, καθώς η νοσηλευτική αποτελεί έναν δύσβατο δρόμο με αρκετό στρες που γεννάται από την καθημερινή επαφή του νοσηλευτή με τον πόνο, το θρήνο και το θάνατο. Έχει παρατηρηθεί ότι το νοσοκομείο συνιστά ένα «ιδανικό περιβάλλον» για την εμφάνιση του συνδρόμου burnout. (Τσουβαλτζίδου, 2011}.

2.3.6 Συνέπειες για το άτομο

Η επαγγελματική εξουθένωση έχει σοβαρό κοινωνικοοικονομικό αντίκτυπο. Αναφέρεται ότι σημαντικός αριθμός εργαζομένων παραιτούνται πρόωρα λόγω εξουθένωσης (Claxton et al, 1998; Cooper et al, 1989; Molassiotis et al, 1996; Woodward et al, 1999). Ακόμα περισσότεροι χρησιμοποιούν συχνά τις υπηρεσίες υγείας. Οι μέρες εργασίας που χάνονται και η απώλεια παραγωγικότητας είναι σημαντικές. Οι μακροχρόνιες συνέπειες της εξουθένωσης πάνω στην ψυχική και σωματική υγεία των επαγγελματιών είναι επίσης σημαντικές αν και δεν έχουν μελετηθεί επαρκώς.

Η επιδείνωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών που εξυπηρετούνται από το εξουθενωμένο προσωπικό καθώς και η κυνική διάθεση που αναπτύσσει το προσωπικό είναι ιδιαίτερα προβληματικά, ιδίως στο χώρο της εκπαίδευσης, των κοινωνικών υπηρεσιών και των υπηρεσιών υγείας.

Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να παραβιάσει κάθε όψη της ζωής του ατόμου και να έχει αρνητική επίδραση στις διαπροσωπικές και οικογενειακές σχέσεις, καταλήγοντας σε έναν γενικευμένο αρνητισμό απέναντι στη ζωή. Υπό την έννοια αυτή η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζει ορισμένα κοινά στοιχεία με την κλινική κατάθλιψη (Iacovides et al, 1999).

Οι συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής:

Σωματικές και συναισθηματικές συνέπειες. Η εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης συνδέεται με ποικίλα προβλήματα τα οποία αφορούν κυρίως τη σωματική και πνευματική υγεία των επαγγελματιών υγείας (Maslach & Pines, 1977). Η επιδείνωση της πνευματικής υγείας του ατόμου χαρακτηρίζεται από μείωση των αισθημάτων αυτοεκτίμησης, ανασφάλεια, συναισθηματικά ξεσπάσματα, εκνευρισμό, αισθήματα ανικανότητας και προσωπικής αποτυχίας στην εργασία. Ενδεικτικά, ο επαγγελματίας υγείας θεωρεί πως η αμοιβή του είναι πολύ μικρότερη από την εργασία που προσφέρει, ενώ έχει την αίσθηση ότι είναι αβοήθητος (Foxal et al, 1990, Lindsey et al 1989). Σε σωματικό επίπεδο, ο εργαζόμενος παρουσιάζει κόπωση, πονοκεφάλους, αϋπνία και γαστρεντερικές διαταραχές (Freudenberger 1974, Pines and Kanner, 1982).

Διαπροσωπικές συνέπειες Η επιδείνωση των κοινωνικών και οικογενειακών σχέσεων, αλλά και οι διαπροσωπικές συγκρούσεις, τόσο στο χώρο της εργασίας, όσο και εκτός αυτού, των ατόμων που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση έχουν τύχει ερευνητικού ενδιαφέροντος σε διάφορους επαγγελματικούς χώρους. Σε μελέτες που έγιναν, οι εργαζόμενοι στη φροντίδα παιδιών, οι οποίοι βίωναν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ήταν λιγότερο υπομονετικοί και ανεκτικοί και περισσότερο κακοδιάθετοι. Επίσης, ανέφεραν μεγαλύτερη απομάκρυνση από τα

παιδιά, είτε συζητώντας με συναδέλφους περισσότερο απ' ό τι έπρεπε, είτε καθυστερώντας στα διαλείμματα για φαγητό (Maslach & Pines,1976). Οι Maslach & Jackson βρήκαν επίσης ότι οι διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης σχετίζονται με την επιθυμία του εργαζόμενου να δαπανά λιγότερο χρόνο για τα κοινά, όπως επίσης και να συνάπτει επιφανειακές σχέσεις με τους συνεργάτες του (Maslach & Jackson,1986).

Συνέπειες στις στάσεις και συμπεριφορές Η αρνητική στάση του εργαζόμενου απέναντι στους αποδέκτες των υπηρεσιών του, στην εργασία και στον ίδιο τον οργανισμό, έχει αναφερθεί συχνά από τους ερευνητές (Freudenberger 1974, Pines & Kanner 1982). Επίσης, φαίνονται αυξημένα τα επίπεδα της μη ικανοποίησης από την εργασία, και μειωμένα τα επίπεδα συμμετοχής των εργαζομένων στις δραστηριότητες της υπηρεσίας. Η επαγγελματική εξουθένωση φαίνεται να είναι παράγοντας που συνδέεται με τις παραιτήσεις του προσωπικού (Maslach & Jackson,1996), τις συχνές απουσίες από την εργασία και τη χαμηλή ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών (Maslach & Jackson,1981,1997). Ο Figley (1995) κατέγραψε λεπτομερώς τους τομείς της λειτουργικότητας του ατόμου που επηρεάζονται από το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης (Figley, 1995) :

- *Γνωσιακός τομέας:* Μείωση συγκέντρωσης, χαμηλή αυτοεκτίμηση, απάθεια, έλλειψη ευελιξίας, αποπροσανατολισμός, τελειομανία, ενασχόληση με τραυματικές εμπειρίες και τάσεις αυτοκαταστροφής.
- *Συναισθηματικό επίπεδο:* Αίσθημα αδυναμίας, ενοχής, θυμού, φόβου, θλίψης, κατάθλιψη.
- *Συμπεριφορικό επίπεδο:* Ανυπομονησία, κοινωνική απόσυρση, παλινδρομήσεις σε προηγούμενα στάδια ανάπτυξης, διαταραχές ύπνου, εφιάλτες, διατροφικές διαταραχές, εγρήγορση, επιρρέπεια στα ατυχήματα.
- *Πνευματικό επίπεδο:* Υπαρξιακοί προβληματισμοί, Διαπροσωπικές σχέσεις Απομόνωση, θυμός & ενοχές, διαπροσωπικές συγκρούσεις.
- *Ψυχοσωματικό επίπεδο:* Έντονη εφίδρωση, ταχύπνοια, αύξηση σφυγμών, δύσπνοια, μυϊκοί πόνοι, ίλιγγος, αποπροσανατολισμός.

- *Εργασιακό επίπεδο:* Χαμηλό ηθικό, χαμηλή αποδοτικότητα, ευερεθιστότητα, διαπληκτισμοί.

Αναφορικά με τη **διάγνωση** του συνδρόμου, η Maslach (2001) επεσήμανε **τρία** χαρακτηριστικά των ατόμων με σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, τα οποία αποτελούν και διαγνωστικά κριτήρια: **κνισμός, αίσθημα σωματικής και συναισθηματικής εξουθένωσης και μειωμένη αποδοτικότητα.**

2.3.7 Συνέπειες για τον Οργανισμό

Η επαγγελματική εξουθένωση έχει κόστος, άμεσο και έμμεσο και για τον ίδιο τον Οργανισμό (Sutherland & Cooper, 1990). Σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO-2001, έρευνα της European Agency for Safety and Health at Work, 2000) η εργασιακή εξουθένωση στοίχιζε ήδη πριν το 2000, στην αμερικανική βιομηχανία 200 δις δολάρια το χρόνο, καθώς έτσι αποτιμώνται οι απουσίες από την εργασία, η απώλεια παραγωγικότητας, οι ιατρικές ασφάλειες, τα ατυχήματα, οι ασθένειες και οι πρόωροι θάνατοι (Kulkarni, 2006), που συνδέονται με το σύνδρομο. Η ίδια πηγή αναφέρει σε έρευνα του 2000 από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας ότι ένα στα δέκα ανώτερα στελέχη υποφέρει από εξουθένωση. Επίσης, ένα ποσοστό 30-50% των εργαζομένων αναφέρουν διαταραχές και νοσήματα που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση. Στην Ιαπωνία οι θάνατοι από υπερβολικό φόρτο εργασίας και εντατικοποίηση της εργασίας ανήλθαν το 2005-2006 σε 20.000 (Nishiyama & Johnson, 2010). Το 2009 στην Γαλλία, 24 υπάλληλοι του γνωστού γαλλικού τηλεπικοινωνιακού κολοσσού France Telecom αυτοκτόνησαν και 13 άλλοι έκαναν απόπειρα αυτοκτονίας μέσα σε διάστημα 18 μηνών, εξαιτίας της επαγγελματικής εξουθένωσης που ήταν αποτέλεσμα της διαρκούς αναδιάρθρωσης που γινόταν στην εταιρία (Chrisafis, A.-The Guardian, 2009).

Γενικά, υποστηρίζεται ότι αν σε έναν Οργανισμό, το 40% των εργαζομένων εμφανίζει συμπτώματα άγχους, τότε αυτός ο οργανισμός χαρακτηρίζεται ως “ανθυγιεινός” (EUOSHA, 2000). Πιο συχνά εμφανίζεται μειωμένο ενδιαφέρον για εργασία, συχνές αποχωρήσεις, απουσίες, μη τήρηση των ωραρίων, χαμηλή αποδοτικότητα - παραγωγικότητα, αύξηση παραπόνων πελατών (Jones et al., 1998). Οι Cooper et al (1996) χρησιμοποίησαν τον όρο *Presenteeism* σε αντίθεση με τον όρο

Absenteeism για να περιγράψουν το φαινόμενο του εργαζόμενου ο οποίος έχει φυσική παρουσία στην εργασία, ενώ νοητικά απουσιάζει, εμφανίζοντας κατά συνέπεια χαμηλή αποδοτικότητα. Είναι κάτι αντίστοιχο του όρου «*bore out*», ως αντίθεση του burnout και περιγράφει την ανία και την έλλειψη ενδιαφέροντος για την εργασία.

Οι συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης για τον Οργανισμό μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής (Sutherland & Cooper (1986):

- Αλλαγή εργασιακής απόδοσης σε ποιότητα και ποσότητα
- Αύξηση σε απουσίες, αποχωρήσεις και συνταξιοδοτήσεις
- Μείωση στα κέρδη
- Δυσκολία στην πρόσληψη και διατήρηση κατάλληλων εργαζομένων
- Δυσκολία στην εφαρμογή καινοτομιών
- Αύξηση των απεργιών
- Αλλαγή στην ποιότητα της εργασιακής ζωής

2.3.8 Κλίμακες μέτρησης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης

Πολλοί ερευνητές της οργανωτικής ψυχολογίας και οργανωτικής συμπεριφοράς ασχολούνται με τη διερεύνηση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης, βασιζόμενοι στα θεωρητικά μοντέλα που αναφέρθηκαν παραπάνω. Οι αξιόπιστες και αποτελεσματικές έρευνες, συμβάλλουν στη δημιουργία θεωρητικής βάσης και πρακτικών. Η δημιουργία θεωρητικής βάσης αφορά τα αίτια του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης, τη δυναμική του και τα αποτελέσματά του, με σκοπό κυρίως την πρόληψη. Στη βάση αυτή, έχουν κατασκευασθεί εργαλεία για τη μέτρηση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης.

Τα πιο συχνά χρησιμοποιούμενα εργαλεία μέτρησης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης αναλύονται παρακάτω.

Το Ερωτηματολόγιο της Maslach – Maslach Burnout Inventory MBI (Maslach & Jackson, 1986, Maslach & Leiter, 1997)

Πρόκειται για την πιο δημοφιλή και διαδεδομένη κλίμακα μέτρησης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Αποτελείται από 22 ερωτήματα αυτοαξιολόγησης, τα οποία μετρούν τα τρία δομικά στοιχεία του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Η κλίμακα της Maslach αναφέρεται κυρίως στους εργαζόμενους στην *παροχή κοινωνικών υπηρεσιών και στους εκπαιδευτικούς*. Η χρήση σε άλλους κλάδους δεν είχε ικανοποιητικά αποτελέσματα (Evans & Fisher, 1993, Boles et al., 2000). Για να καλυφθεί το κενό δημιουργήθηκε μια νέα κλίμακα, η *Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS)*, για έρευνα σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες (Maslach, Jackson & Leiter, 1996).

Η λεπτομερής αποτύπωση του ερωτηματολογίου της Maslach γίνεται στο υποκεφάλαιο 3.4 του Ερευνητικού μέρους, καθόσον είναι το κύριο ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα εργασία.

Ερωτηματολόγιο των Pines & Aronson (1988) (Burnout Inventory - BI)

Αποτελείται από 21 ερωτήματα, τα οποία βαθμολογούνται με μια κλίμακα Likert με το 0 να σημαίνει “ποτέ” και το 6 να σημαίνει “πάντα”. Η συνολική βαθμολογία είναι ο μέσος όρος των απαντήσεων. Οι ερωτήσεις αναφέρονται σε μια μοναδική διάσταση, αντίστοιχη με την συναισθηματική εξάντληση του MBI. Αντίθετα με το MBI δεν αναφέρεται σε συγκεκριμένο τύπο εργασίας. Έχει αξιοπιστία και εγκυρότητα (Schaoufeli & Enzmann, 1998).

Κλίμακα προσωπικού (Stiff Burnout Scale-SBS)

Η κλίμακα προσωπικού αναφέρεται στο προσωπικό των επαγγελματιών υγείας (Jones, 1980). Αποτελείται από 30 ερωτήματα βασισμένα στη θεωρητική προσέγγιση της Maslach αλλά περιέχει και ερωτήματα που αφορούν τη συμπεριφορά και την φυσιολογία. Τα δέκα τελευταία ερωτήματα αποτελούν μια κλίμακα ψεύδους, έτσι ώστε να ανιχνευθούν τάσεις για “καλές απαντήσεις”. Το SBS αξιολογεί τις αρνητικές γνωστικές, συναισθηματικές, συμπεριφοριστικές, ψυχολογικές και κοινωνιολογικές αντιδράσεις του ατόμου που προκαλούν το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ο Jones αναφέρει την ύπαρξη **τεσσάρων** παραγόντων: την *δυσaréσκεια* για την εργασία, την *ψυχολογική και διαπροσωπική ένταση*, τη *φυσική ασθένεια* και τον *κίνδυνο* και, τέλος, την *μη επαγγελματική σχέση* με τους αποδέκτες των υπηρεσιών.

Κλίμακα Oldenburg (Oldenburg Burnout Inventory-OLBI)

Η κλίμακα OLBI δημιουργήθηκε σχετικά πρόσφατα και περιλαμβάνει τις διαστάσεις: της *εξουθένωσης*, της *αποδέσμευσης* μαζί με τον *κνισμό* και την *μειωμένη προσωπική επίτευξη*. Σκοπός της δημιουργίας της κλίμακας OLBI ήταν η αμφίπλευρη διατύπωση των ερωτημάτων των δομικών στοιχείων του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Ενώ το MBI είχε μόνο αρνητικές διατυπώσεις στις ερωτήσεις του, το OLBI έχει μισές αρνητικές και μισές θετικές διατυπώσεις, ώστε να καλύψει την περιγραφή των δομικών στοιχείων αμφίπλευρα.

Η κλίμακα χρησιμοποιείται για το σύνολο των εργαζομένων, δηλαδή και για επαγγέλματα στα οποία δεν υπάρχουν επαφές και σχέσεις τύπου πάροχος-πελάτης (Demerouti & Bakker, 2008).

Κλίμακα της Κοπεγχάγης (Copenhagen Burnout Inventory-CBI)

Σχετικά πρόσφατα ο Kristensen και οι συνεργάτες του (2005) δημιούργησαν ένα καινούριο εργαλείο για την μέτρηση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Θεωρήθηκε ότι η απόδοση της έννοιας του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης με το MBI είναι ασαφής.

Ειδικότερα, οι ερευνητές θεώρησαν ότι δεν εξετάζεται η πιθανή ερμηνεία της αποπροσωποποίησης ως μια *στρατηγική* αντιμετώπισης της εργασιακής πίεσης και η ερμηνεία της μειωμένης επαγγελματικής επίτευξης ως μια *επίδραση* του *διαρκούς στρες* πάνω στον εργαζόμενο. Η διατύπωση του MBI δεν έγινε αποδεκτή από τους Δανούς συμμετέχοντες στην έρευνα, προκαλώντας αρνητικές αντιδράσεις (Engelbrecht, 2006).

Το CBI είναι σχεδιασμένο μετά από προσεκτική έρευνα και βασίζεται σε ένα σύνολο θεωρητικών υποθέσεων. Περιέχει **τρεις** διαφορετικές κλίμακες: μια κλίμακα που μετρά τη *γενική εξουθένωση* και ονομάζεται προσωπικό σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, μια δεύτερη που σχετίζεται με την εργασία και μια τρίτη κλίμακα που σχετίζεται με την σχέση εργαζόμενου-αποδέκτη των υπηρεσιών.

Τα ερωτήματα της πρώτης κλίμακας εμπνέονται από το BI, της δεύτερης από την υποκλίμακα συναισθηματικής εξουθένωσης των ερωτηματολογίων MBI και MBI-GS. Οι ερωτήσεις της τρίτης κλίμακας που αφορούν την σχέση εργαζόμενου-αποδέκτη υπηρεσιών διατυπώθηκαν πρόσφατα και είναι καινούργιες. Οι ήδη υπάρχουσες μελέτες δείχνουν ότι η μέτρηση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης σε διαφορετικά επαγγέλματα είναι δυνατή με τη χρήση του CBI.

Το ψυχοκοινωνικό ερωτηματολόγιο της Κοπεγχάγης (The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-COPSOQ II)

Είναι ένα πλήρες εργαλείο που καταγράφει πλήθος ψυχολογικών, προσωπικών και οργανωτικών παραγόντων οι οποίοι συντελούν στην εμφάνιση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης, αλλά καταγράφει και την εμφάνιση των επιπτώσεων στο σωματικό, ψυχολογικό και διανοητικό επίπεδο του εργαζόμενου (Pejtersen et al., 2010, Kristensen et al., 2005). Περιλαμβάνει 41 υποκλίμακες με συνολικά 127 ερωτήματα. Κάποιες από τις πιο πρόσφατες υποκλίμακες αναφέρονται στην εμπιστοσύνη, στη δικαιοσύνη, στην κοινωνικοποίηση μέσα στην εργασία, στη διαφοροποίηση της εργασίας, στο ρυθμό της εργασίας, στην αναγνώριση, στη σύγκρουση οικογένειας – εργασίας και σε θέματα ανάρμοστης συμπεριφοράς στο εργασιακό περιβάλλον.

Το COPSOQ II βασίστηκε στην έρευνα με ερωτηματολόγια σε 3500 Δανούς και είναι ένα πολυπαραγοντικό εργαλείο μέτρησης ψυχοκοινωνικών παραγόντων, συμπεριλαμβανομένου και του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης, σε μια από τις υποκλίμακές του.

2.3.9 Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στους ανθρώπους που προσφέρουν βοήθεια – ειδικότερα στους εκπαιδευτικούς

Όπως αναλύεται σε άλλο υποκεφάλαιο, το burnout αποτελεί σύνδρομο φυσικής και ψυχοδιανοητικής κόπωσης που εμφανίζεται όταν το άτομο βρίσκεται σε επαγγελματικές καταστάσεις με μεγάλες απαιτήσεις για μεγάλη χρονική περίοδο. Το φαινόμενο παρατηρήθηκε καταρχήν και μελετήθηκε στον τομέα των κοινωνικά

προσανατολισμένων επαγγελματιών, των οποίων αποστολή είναι άμεσα ο άνθρωπος. Εξάλλου, ο Herbert Freudenberger (1974) ήταν αυτός που πρώτος αναφέρθηκε στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, δανειζόμενος τον όρο (burnout) από την παράνομη διακίνηση ναρκωτικών, όπου κοινώς αναφερόταν στην καταστροφική επίδραση της χρόνιας κατάχρησης των ουσιών (Freudenberger, 1974). Ο ίδιος χρησιμοποίησε τον όρο για να περιγράψει τη σταδιακή συναισθηματική εξάντληση, την απώλεια κινήτρων και τη μειωμένη δέσμευση μεταξύ των εθελοντών που εργάζονταν σε μία κλινική της Νέας Υόρκης. Πράγματι, έχει παρατηρηθεί μια βαθμιαία απώλεια μέριμνας για τους πελάτες και αρνητικά συναισθήματα προς τον εαυτό συνιστούν εκδηλώσεις της κόπωσης αυτής, η οποία παρουσιάζεται σαν ένα επαγγελματικό, φυσικό άδειασμα και σαν συγκινησιακή εξάντληση " (Pines & Kafri, 1978).

Στο εκπαιδευτικό επάγγελμα, έχει γίνει λόγος για το *teacher's burnout*, εξουθένωση των εκπαιδευτικών που εμφανίζεται ως : *Απώλεια ιδεαλισμού, απώλεια κινήτρων απώλεια μέριμνας, απώλεια ενέργειας*. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών έχει ορισθεί κατά καιρούς ως «*σωματική, συναισθηματική και ψυχική εξάντληση η οποία αρχίζει με υποκειμενικά αισθήματα δυσφορίας και κορυφώνεται σταδιακά καθώς ο εκπαιδευτικός διακατέχεται από ένα αίσθημα απώλειας ικανοποίησης και ενδιαφέροντος για την διδασκαλία*» (Hendrickson, 1979) ή ως *εμφάνιση μειωμένης ενέργειας, ενθουσιασμού, ευχαρίστησης, ικανοποίησης, συγκέντρωσης προσοχής, αυτοεκτίμησης κι αίσθησης χιούμορ* (Μούζουρα, 2005. Χαραλάμπους, 2012) ή ακόμη έχει ορισθεί ως *μακροχρόνια εργασιακή πίεση, αποτέλεσμα της ανεπάρκειας διαθέσιμων πόρων της απουσίας δίκαιων ανταμοιβών σε σχέση με τις εργασιακές απαιτήσεις* (Blase (1982).

Η μεγάλη μερίδα των ερευνητών, όμως, υιοθετεί τον πιο διαδεδομένο ορισμό της επαγγελματικής εξουθένωσης, εκείνον της *Maslach* και των συνεργατών της, προσεγγίζοντάς την ως μια τρισδιάστατη έννοια (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση/κυνισμός, μειωμένη προσωπική επίτευξη / αναποτελεσματικότητα), όπως περιγράφεται στο σχετικό με την έννοια του «burnout» υποκεφάλαιο.

Από τις πολλές δημοσιευμένες μελέτες για την επαγγελματική εξουθένωση, οι περισσότερες αφορούν στα επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών (Πολυχρονόπουλος, 2008). Σύμφωνα με μελέτες στις Η.Π.Α., οι εκπαιδευτικοί συγκαταλέγονται μεταξύ των επαγγελματικών ομάδων με τις περισσότερες πιθανότητες να βιώσουν επαγγελματική εξουθένωση (Antoniou, Polychroni, και Vlachakis, 2006. Βασιλόπουλος, 2012, Evers, Brouwers, και Tomic, 2002).

Το αίσθημα αδυναμίας, η μειωμένη αποτελεσματικότητα, η έλλειψη κινήτρων και γενικότερα, τα προβλήματα στην επικοινωνία οδηγούν τον εξουθενωμένο εκπαιδευτικό στην αδυναμία προσφοράς προς τους μαθητές και στην αποξένωσή του από το εργασιακό του περιβάλλον (Παπαδάτου και Αναγνωστόπουλος, 1999). Ο εκπαιδευτικός, συνεπώς, αγνοεί τους μαθητές του και αντιμετωπίζει με κυνισμό τα προβλήματά τους, αποφεύγει την προσωπική επαφή με αυτούς και τους γονείς τους, παύει να τους βλέπει σαν προσωπικότητες, αρνείται να ασχοληθεί με τα προβλήματα που τυχόν αντιμετωπίζει το σχολείο.

Έχει παρατηρηθεί ότι στον επαγγελματικό χώρο της εκπαίδευσης, το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά προβλήματα (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001). Οι διεξαχθείσες έρευνες περιγράφουν την εξουθένωση των εκπαιδευτικών όπως έχει αποτυπωθεί η εξουθένωση σε κάθε εργασιακό χώρο εν γένει. Έρευνες επίσης δείχνουν ότι στο πεδίο της εκπαίδευσης, για την εξουθένωση των εκπαιδευτικών, μπορούν να θεωρηθούν ως αιτιολογικοί παράγοντες πιο πολύ οι εργασιακές συνθήκες και λιγότερο τα προσωπικά χαρακτηριστικά (Byrne (1994).

Σύμφωνα με τον Don (1980), οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στο άτομο κατανέμονται ως : α) σωματικές, β) ψυχολογικές και γ) συμπεριφορικές επιπτώσεις. Οι *σωματικές* επιπτώσεις είναι η σωματική εξάντληση και η κούραση, η κατάθλιψη, οι αϋπνίες ή ο υπερβολικός ύπνος, οι πονοκέφαλοι, τα γαστρεντερικά προβλήματα, η παρατεταμένη ασθένεια, η αύξηση ή μείωση του βάρους, τα αναπνευστικά προβλήματα, η υπέρταση και οι διαταραχές ομιλίας. Οι *ψυχολογικές* επιπτώσεις είναι το άγχος, η κατάθλιψη, η μειωμένη αυτοεκτίμηση (Maslach et al., 2001), αλλά και ο κυνισμός, η έλλειψη υπομονής, ο εκνευρισμός, η καχυποψία και η υπερβολική αυτοπεποίθηση. Τέλος, οι *συμπεριφορικές* επιπτώσεις είναι η υπερβολική

χρήση ουσιών, η εργασιομανία, η χαμηλή εργασιακή απόδοση, τα υψηλά επίπεδα παραίτησης, η αδυναμία συγκέντρωσης, η ροπή στα ατυχήματα και τα αυξημένα παράπονα για την εργασία.

Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί τείνουν να είναι πιο ευάλωτοι στην ανάπτυξη του συνδρόμου, από ότι οι μεγαλύτεροι συνάδελφοί τους, με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας. Η οικογενειακή κατάσταση είναι μια σημαντική μεταβλητή, αφού σταθερά φαίνεται ότι οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί είναι λιγότερο ευάλωτοι στην επαγγελματική εξουθένωση, καθώς είναι κατά κανόνα μεγαλύτερης ηλικίας, έχουν μεγαλύτερη εμπειρία στις σχέσεις τους με άλλα άτομα και έχουν διαφορετική στάση απέναντι στην εργασία τους, λόγω κυρίως των οικογενειακών τους υποχρεώσεων (Maslach & Jackson, 1986; Κάντας, 1996; Maslach et al, 2001).

Οι εκπαιδευτικοί που δεν έχουν τις ευκαιρίες και τις δυνατότητες για επιμόρφωση έχουν μειωμένη αυτοπεποίθηση και δεν θεωρούν τους εαυτούς τους ικανούς να επηρεάσουν τη απόδοση των μαθητών τους. Αυτή η μειωμένη αυτοπεποίθηση είναι κατά τους Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) παράγοντας που συμβάλλει στη ανάπτυξη του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

2.4 ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ

2.4.1 Νομικό Πλαίσιο

Τα βασικά νομοθετήματα που αφορούν στην καθιέρωση και τον τρόπο λειτουργίας της Ειδικής Αγωγής παρατίθενται παρακάτω. Επειδή σκοπός της παρούσας εργασίας δεν είναι η ενδελεχής μελέτη της Ειδικής Αγωγής, αλλά ο τρόπος επηρεασμού των εργαζομένων στα Σχολεία της Ειδικής Αγωγής, θα αναφερθούν μόνο οι βασικοί Νόμοι και ο βασικός σκοπός της ψήφισής τους.

- *Νόμος 1143/1981 - ΦΕΚ. 80 -Α- 31-3-1981 "Περί Ειδικής Αγωγής, Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαιδύσεως, Απασχολήσεως και Κοινωνικής Μερίμνης των αποκλινόντων εκ του φυσιολογικού απόμων και άλλων τινών εκπαιδευτικών διατάξεων"*

Όπως ορίζεται στο άρθρο 1 του παραπάνω Νόμου «Σκοπός του παρόντος νόμου είναι η παροχή ειδικής αγωγής και ειδικής επαγγελματικής εκπαίδευσης εις αποκλίνοντα εκ του φυσιολογικού άτομα, η λήψις μέτρων κοινωνικής μερίμνης και η αντίστοιχος προς τας δυνατότητάς των ένταξις αυτών εις την κοινωνικήν ζωήν και την επαγγελματικήν δραστηριότητα, δια της εφαρμογής ειδικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων εν συνδυασμώ προς ιατρικά και άλλα κοινωνικά μέτρα».

- *Νόμος 1566/1985 - ΦΕΚ. 167 -Α- 30-9-1985 "Δομή και λειτουργία της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις"*

Αποτελεί ένα νομοθέτημα που ρυθμίζει ευρύτερα θέματα της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Είναι όμως και ένα σημαντικό νομοθέτημα για την Ειδική Αγωγή, καθώς καθιερώνεται για πρώτη φορά ο τρόπος ένταξης στην εκπαίδευση. Στο άρθρο 32 παράγραφος 1 ορίζεται «Στα άτομα που έχουν ειδικές ανάγκες παρέχεται ειδική αγωγή και ειδική επαγγελματική εκπαίδευση, η οποία στα πλαίσια των σκοπών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης επιδιώκει ιδιαίτερα: α) την ολόπλευρη και αποτελεσματική ανάπτυξη και αξιοποίηση των δυνατοτήτων και ικανοτήτων, β) την ένταξη τους στην παραγωγική διαδικασία και γ) την αλληλοαποδοχή τους με το κοινωνικό σύνολο».

- *Νόμος 2817/2000 - ΦΕΚ. 78 -Α- 14-3-2000 "Εκπαίδευση των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και άλλες διατάξεις"*

Στο άρθρο 1 Παράγραφος 1 συναντάμε τον ορισμό των ατόμων που έχουν ειδικές Εκπαιδευτικές Ανάγκες «Άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, κατά την έννοια του παρόντος, θεωρούνται τα άτομα που έχουν σημαντική δυσκολία μάθησης και προσαρμογής εξαιτίας σωματικών, διανοητικών, ψυχολογικών, συναισθηματικών και κοινωνικών ιδιαιτεροτήτων».

Επίσης στο Άρθρο 2 ορίζονται οι κατηγορίες των ατόμων που περιλαμβάνονται στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής αρμοδιότητας της Ειδικής Αγωγής, δηλ. **περιγράφονται τα άτομα που θα συναντήσει το προσωπικό που εργάζεται στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής, ως μαθητές.** Ειδικότερα αναφέρεται «Όσοι: α) Έχουν νοητική ανεπάρκεια ή ανωριμότητα, β) Έχουν ιδιαίτερα σοβαρά προβλήματα όρασης (τυφλοί,

αμβλύωπες) ή ακοής (κωφοί, βαρήκοοι), γ) Έχουν σοβαρά νευρολογικό ή ορθοπεδικά ελαττώματα ή προβλήματα υγείας, δ) Έχουν προβλήματα λόγου και ομιλίας, ε) Έχουν ειδικές δυσκολίες στη μάθηση, όπως δυσλεξία, δυσαριθμησία, δυσαναγνωσία. στ) Έχουν σύνθετες γνωστικές, συναισθηματικές και κοινωνικές δυσκολίες και όσοι παρουσιάζουν αυτισμό και άλλες διαταραχές ανάπτυξης».

Στα άτομα με ειδικές Εκπαιδευτικές ανάγκες περιλαμβάνονται επίσης πρόσωπα νηπιακής, παιδικής και εφηβικής ηλικίας που δεν ανήκουν σε μία από τις προηγούμενες περιπτώσεις, αλλά έχουν ανάγκη από ειδική εκπαιδευτική προσέγγιση και φροντίδα για ορισμένη περίοδο ή για ολόκληρη την περίοδο της σχολικής ζωής τους».

- *Νόμος 3699/2008 - ΦΕΚ. 199 -Α- 2-10-2008 "Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία ή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες"*

Με το νομοθέτημα αυτό η Πολιτεία επικαιροποίησε το πλαίσιο της Κρατικής παρέμβασης στην Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση και ρύθμισε όσες εκκρεμότητες είχαν προκύψει από την μέχρι τότε λειτουργία της Ειδικής Αγωγής. Στο Άρθρο 1, παράγραφος 1 του νέου αυτού Νόμου ορίζεται: « Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση (ΕΑΕ) είναι το σύνολο των παρεχόμενων εκπαιδευτικών υπηρεσιών στους μαθητές με αναπηρία και διαπιστωμένες ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες ή στους μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Η πολιτεία δεσμεύεται να κατοχυρώνει και να αναβαθμίζει διαρκώς τον υποχρεωτικό χαρακτήρα της ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης ως αναπόσπαστο μέρος της υποχρεωτικής και δωρεάν δημόσιας παιδείας και να μεριμνά για την παροχή δωρεάν δημόσιας ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης στους αναπήρους όλων των ηλικιών και για όλα τα στάδια και τις εκπαιδευτικές βαθμίδες. Δεσμεύεται επίσης να διασφαλίζει σε όλους τους πολίτες με αναπηρία και διαπιστωμένες ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, ίσες ευκαιρίες για πλήρη συμμετοχή και συνεισφορά στην κοινωνία, ανεξάρτητη διαβίωση, οικονομική αυτάρκεια και αυτονομία, με πλήρη κατοχύρωση των δικαιωμάτων τους στη μόρφωση και στην κοινωνική και επαγγελματική ένταξη.

Η πολιτεία αλλά και όλες οι υπηρεσίες και οι λειτουργοί του Κράτους οφείλουν να αναγνωρίζουν την αναπηρία ως μέρος της ανθρώπινης ύπαρξης αλλά και

ως ένα σύνθετο κοινωνικό και πολιτικό φαινόμενο και σε κάθε περίπτωση να αποτρέπουν τον υποβιβασμό των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία στη συμμετοχή ή στη συνεισφορά τους στην κοινωνική ζωή».

Επίσης στο Άρθρο 3 ορίζονται οι **Μαθητές με αναπηρία και με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες**, δηλ. **περιγράφονται τα άτομα που θα συναντήσει το προσωπικό που εργάζεται στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής, ως μαθητές**, δηλαδή οι: «1. Μαθητές με αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες θεωρούνται όσοι για ολόκληρη ή ορισμένη περίοδο της σχολικής τους ζωής εμφανίζουν σημαντικές δυσκολίες μάθησης εξαιτίας αισθητηριακών, νοητικών, γνωστικών, αναπτυξιακών προβλημάτων, ψυχικών και νευροψυχικών διαταραχών οι οποίες, σύμφωνα με τη διεπιστημονική αξιολόγηση, επηρεάζουν τη διαδικασία της σχολικής προσαρμογής και μάθησης. Στους μαθητές με αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες συγκαταλέγονται ιδίως όσοι παρουσιάζουν νοητική αναπηρία, αισθητηριακές αναπηρίες όρασης (τυφλοί, αμβλύωπες με χαμηλή όραση), αισθητηριακές αναπηρίες ακοής (κωφοί, βαρήκοοι), κινητικές αναπηρίες, χρόνια μη ιάσιμα νοσήματα, διαταραχές ομιλίας - λόγου, ειδικές μαθησιακές δυσκολίες όπως δυσλεξία, δυσγραφία, δυσαριθμησία, δυσαναγνωσία, δυσορθογραφία, σύνδρομο ελλειμματικής προσοχής με ή χωρίς υπερκινητικότητα, διάχυτες αναπτυξιακές διαταραχές (φάσμα αυτισμού), ψυχικές διαταραχές και πολλαπλές αναπηρίες. Στην κατηγορία μαθητών με αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες δεν εμπίπτουν οι μαθητές με χαμηλή σχολική επίδοση που συνδέεται αιτιωδώς με εξωγενείς παράγοντες, όπως γλωσσικές ή πολιτισμικές ιδιαιτερότητες.

2. Οι μαθητές με σύνθετες γνωστικές, συναισθηματικές και κοινωνικές δυσκολίες, παραβατική συμπεριφορά λόγω κακοποίησης, γονεϊκής παραμέλησης και εγκατάλειψης ή λόγω ενδοοικογενειακής βίας, ανήκουν στα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες.

3. Μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες είναι και οι μαθητές που έχουν μία ή περισσότερες νοητικές ικανότητες και ταλέντα ανεπτυγμένα σε βαθμό που υπερβαίνει κατά πολύ τα προσδοκώμενα για την ηλικιακή τους ομάδα».

2.4.2 Κατηγορίες Ειδικής Αγωγής

Η Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση (ΕΑΕ) παρέχεται στα πλαίσια της ενιαίας δημόσιας και δωρεάν εκπαίδευσης. Το κράτος υποχρεούται να παρέχει ΕΑΕ σε σχολεία προσχολικής, πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στις δομές της ΕΑΕ περιλαμβάνονται τα Κέντρα Διαφοροδιάγνωσης, Διάγνωσης και Υποστήριξης Ειδικών Εκπαιδευτικών Αναγκών - ΚΕΔΔΥ (νυν Κέντρα Διεπιστημονικής Αξιολόγησης, Συμβουλευτικής και Υποστήριξης - ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ.), τα γενικά σχολεία και οι Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης (ΣΜΕΑΕ). Όπως ορίζεται στο Άρθρο 6 του Νόμου 3699/2008 η φοίτηση των μαθητών με αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες γίνεται:

Α) Σε σχολική τάξη του Γενικού Σχολείου με ή χωρίς παράλληλη στήριξη – συνεκπαίδευση από εκπαιδευτικούς ΕΑΕ, όταν αυτό επιβάλλεται από το είδος και το βαθμό των ειδικών εκπαιδευτικών αναγκών.

Β) Σε ειδικά οργανωμένα και κατάλληλα στελεχωμένα Τμήματα Ένταξης (ΤΕ) που λειτουργούν μέσα σε σχολεία γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Γ) Σε αυτοτελείς ΣΜΕΑΕ. Ως τέτοιες ορίζονται:

- Τα νηπιαγωγεία ΕΑΕ και τα τμήματα πρώιμης παρέμβασης.
- Τα δημοτικά σχολεία ΕΑΕ.
- Τα γυμνάσια ΕΑΕ.
- Τα λύκεια ΕΑΕ.
- Τα ειδικά επαγγελματικά γυμνάσια και λύκεια.
- Τα Εργαστήρια Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΕΕΚ).

Δ) Σε σχολεία ή τμήματα που λειτουργούν είτε ως αυτοτελή, είτε ως παραρτήματα άλλων σχολείων σε νοσοκομεία, κέντρα αποκατάστασης, ιδρύματα αγωγής ανηλίκων, ιδρύματα χρονίως πασχόντων ή Υπηρεσίες εκπαίδευσης και αποκατάστασης των Μονάδων Ψυχικής Υγείας.

Ε) Με διδασκαλία στο σπίτι, όταν αυτή κρίνεται αναγκαία, για σοβαρά βραχυχρόνια ή χρόνια προβλήματα υγείας, τα οποία δεν επιτρέπουν τη μετακίνηση και φοίτηση των μαθητών στο σχολείο. (Νόμος 3699/2008 ΦΕΚ 199/Α/2-10-2008)

2.4.3 Επιμέρους Προσωπικό που απασχολείται σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής

Το προσωπικό που απασχολείται στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής ανήκει στις κατηγορίες του Εκπαιδευτικού Προσωπικού, του Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού (ΕΕΠ) και του Ειδικού Βοηθητικού Προσωπικού (ΕΒΠ).

Εκπαιδευτικό Προσωπικό

Η στελέχωση των ΣΜΕΑΕ, των ΤΕ, των προγραμμάτων πρόιμης παρέμβασης, των προγραμμάτων παράλληλης στήριξης και παροχής διδασκαλίας στο σπίτι γίνεται από εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με σπουδές ΕΑΕ. (Άρθρο 16 Ν. 3699/2008 ΦΕΚ 199/Α/2-10-2008). Στην κατηγορία αυτή ανήκουν οι Νηπιαγωγοί, οι Δάσκαλοι, οι Καθηγητές, οι Καθηγητές Φυσικής Αγωγής – Πληροφορικής – Εικαστικών – Θεατρικής αγωγής και οι Μουσικοί.

Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό

Στη στελέχωση των ΚΕΔΔΥ (νυν ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ.) και των ΣΜΕΑΕ μετέχει και το Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό (ΕΕΠ) Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται οι ακόλουθοι κλάδοι προσωπικού:

- ΚΛΑΔΟΣ ΠΕ21 ΘΕΡΑΠΕΥΤΩΝ ΛΟΓΟΥ
- ΚΛΑΔΟΣ ΠΕ26 ΘΕΡΑΠΕΥΤΩΝ ΛΟΓΟΥ
- ΚΛΑΔΟΣ ΠΕ23 ΨΥΧΟΛΟΓΩΝ
- ΚΛΑΔΟΣ ΠΕ24 ΠΑΙΔΟΨΥΧΙΑΤΡΩΝ
- ΚΛΑΔΟΣ ΠΕ25 ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ
- ΚΛΑΔΟΣ ΠΕ28 ΦΥΣΙΚΟΘΕΡΑΠΕΥΤΩΝ
- ΚΛΑΔΟΣ ΠΕ29 ΕΡΓΑΣΙΟΘΕΡΑΠΕΥΤΩΝ
- ΚΛΑΔΟΣ ΠΕ30 ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ
- ΚΛΑΔΟΣ ΠΕ35 ΠΑΙΔΙΑΤΡΩΝ

- ΚΛΑΔΟΣ ΠΕ36 ΜΟΥΣΙΚΟΘΕΡΑΠΕΥΤΩΝ

Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό

Το Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό (ΕΒΠ) ανήκει στον ΚΛΑΔΟ ΔΕΙ ΕΙΔΙΚΟΥ ΒΟΗΘΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ και είναι αρμόδιο για θέματα αυτοεξυπηρέτησης, καθημερινής διαβίωσης και λειτουργικών διευκολύνσεων των μαθητών με αναπηρία και με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (Άρθρο 18 Ν. 3699/2008 ΦΕΚ 199/Α/2-10-2008).

2.5 Υπάρχουσες έρευνες για την Επαγγελματική Εξουθένωση

Στη βιβλιογραφία εντοπίστηκαν λίγες μόνο έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί στον Ελλαδικό χώρο και ασχολούνται με την Επαγγελματική Εξουθένωση των εργαζομένων στην Ειδική Αγωγή και μάλιστα, εκτός μιας (Μόττη Στεφανίδη, 2000) ερευνούν μόνο τους εκπαιδευτικούς. Οι περισσότερες έρευνες για την επαγγελματική εξουθένωση στο χώρο της εκπαίδευσης ασχολούνται με τη γενική εκπαίδευση. Σε όλες σχεδόν αυτές τις έρευνες τα αποτελέσματα δείχνουν ότι τα επίπεδα και των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης κυμαίνονται σε χαμηλά επίπεδα (Κάντας 1996, Κόκκινος 2005, 2007, Μόττη-Στεφανίδη 2000, Platsidou & Agaliotis, 2008, Τζίμα 2014, Χατζηπαντελή 2016 κ.ά..

Οι σχετικές έρευνες έχουν αναδείξει διάφορους παράγοντες που συσχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς (Vachon, 1987. Maslach et al., 2001). Κατά κύριο λόγο, έχουν αναδειχθεί ως παράγοντες που επιδρούν στην εμφάνισή της, τα *ατομικά* χαρακτηριστικά (ηλικία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση), *ενδοατομικοί παράγοντες* όπως τα κίνητρα, *διαπροσωπικοί παράγοντες*, όπως η στήριξη που μπορεί να παρέχει το περιβάλλον, καθώς και *κοινωνικοί-πολιτισμικοί παράγοντες*. Οι *οργανωτικοί* παράγοντες και αυτοί της *αλληλεπίδρασης μεταξύ των ατομικών χαρακτηριστικών και των οργανωτικών χαρακτηριστικών* του περιβάλλοντος εργασίας Chang (2009) έχουν επίσης αναδειχθεί ως παράγοντες που επηρεάζουν την εμφάνιση εργασιακής εξουθένωσης.

Αρκετές έρευνες μελέτησαν τις σχέσεις ανάμεσα στο σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και διάφορους δημογραφικούς παράγοντες. Ειδικότερα μελετήθηκαν οι εξής παράγοντες: φύλο, ηλικία, χρόνια εκπαιδευτικής εμπειρίας, επίπεδο μόρφωσης, οικογενειακή κατάσταση. Τα αποτελέσματα των ερευνών αυτών είναι αντιφατικά. Γενικά οι έρευνες δείχνουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών συνδέεται κυρίως με παράγοντες του πλαισίου, όπως οι συνθήκες δουλειάς, τα προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών, οι σχέσεις με τους συναδέλφους κτλ. (Abel & Sewell, 1999. Dick & Wagner, 2001).

Παρόλο που οι πηγές στρες όπως και οι ατομικές διαφορές ποικίλουν από άτομο σε άτομο, έρευνες αναφέρουν πιο μεγάλη συναισθηματική κόπωση και εργασιακό άγχος στις γυναίκες. Αυτό επιβεβαιώνεται και στις έρευνες σε εκπαιδευτικούς (Maslach & Jackson 1986; Antoniou et al, 2006) λόγω κυρίως του διπλού ρόλου τους, στο επάγγελμα και στην οικογένεια. Ένας άλλος δημογραφικός παράγοντας είναι το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων, δεδομένου πως τα άτομα που έχουν επενδύσει στην απόκτηση επιπλέον και εξειδικευμένων γνώσεων και προσόντων, έχουν επαγγελματικές προσδοκίες που συχνά δεν εκπληρώνονται, με αποτέλεσμα να ευνοείται το άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση (Pines, 1993; Elahi & Aporova, 2012).

Στο χώρο της Ειδικής Αγωγής άρχισε να εξετάζεται η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στα τέλη της δεκαετίας πριν το 2000 (Billingsley & Tech, 1993). Σε διεθνές επίπεδο τα αποτελέσματα αυτών των ερευνών παρουσιάζουν πολλές αντιφάσεις. Μια έρευνα που έγινε στην Ιρλανδία (Kelly, Carey, McCathy & Coyle, 2007) σε ειδικά σχολεία κατάληξε στο συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευτικοί παρουσίασαν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης ένεκα προβλημάτων και κακής συμπεριφοράς των μαθητών. Επίσης σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο Ισραήλ από την Lavian (2011) προέκυψε ότι όσο αυξάνουν τα έτη εργασιακής εμπειρίας των εκπαιδευτικών, τόσο αυξάνεται και η επαγγελματική τους εξουθένωση.

Η εξουθένωση των εκπαιδευτικών της Ειδικής Αγωγής έχει ως τώρα τύχει λιγότερο εκτενούς έρευνας από αυτήν που αφορά στους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς. Παλαιότερα, σχετικές έρευνες έδειξαν μικρότερα επίπεδα άγχους και μικρότερα ποσοστά εργασιακής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς της Ειδικής Αγωγής, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς της γενικής εκπαίδευσης (Kyriacou, 1987, Trendall,

C., 1989). Από την άλλη πλευρά, πιο πρόσφατες έρευνες σχετικοποιούν αυτήν την εικόνα, δείχνοντας ότι το άγχος και η εξουθένωση αποτελούν κύριους παράγοντες φθοράς για τους εκπαιδευτικούς της ειδικής αγωγής (Billingsley, 1993), εξωθώντας στην μετακίνηση αυτών των εκπαιδευτικών προς τη γενική εκπαίδευση (Wisniewski, Gargiulo, 1997). Κατά την Maslach (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001), οι εκπαιδευτικοί αυτοί φθάνουν σε σημείο να αισθάνονται ότι αδυνατούν πλέον να προσφέρουν στους μαθητές τους αυτά που πρόσφεραν.

Στην Ελλάδα οι αντίστοιχες έρευνες για το χώρο της Ειδικής Αγωγής, είναι περιορισμένες και με αποτελέσματα που διαφοροποιούνται μεταξύ τους (Kokkinos & Davazoglou 2009).

Σε έρευνα που πραγματοποίησε (Antonίου & al, 2000) προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί της Ειδικής Αγωγής παρουσιάζουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση από τους συναδέλφους τους της γενικής εκπαίδευσης και επιπλέον οι γυναίκες που εργάζονται σε σχολεία Ειδικής Αγωγής παρουσιάζουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση από τους άνδρες.

Τα ίδια αποτελέσματα προκύπτουν και από την έρευνα της (Μόττη-Στεφανίδη 2000), σε Εκπαιδευτικό και Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό των Ειδικών Σχολείων. Σύμφωνα με την έρευνα προέκυψαν χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και μέτρια προσωπική επίτευξη.

Σύγκριση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της Ειδικής Εκπαίδευσης και των συναδέλφων τους της γενικής εκπαίδευσης πραγματοποίησαν οι Κόκκινος και Δαβάζογλου (2004). Φάνηκε ότι οι εκπαιδευτικοί της Ειδικής εκπαίδευσης παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και στις τρεις διαστάσεις της, έναντι των συναδέλφων τους της γενικής εκπαίδευσης.

Στην ίδια έρευνα των Κόκκινου και Δαβάζογλου (2004) φάνηκε ότι τα επιμέρους δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής δεν παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, με μόνη διαφοροποίηση τη μεγαλύτερη προσωπική επίτευξη των ανδρών, έναντι των γυναικών συναδέλφων τους.

Επίσης σε έρευνα που πραγματοποίησαν οι Platsidou & Agaliotis (2008) προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί κάτοχοι μόνο του βασικού τίτλου σπουδών και με μικρή εμπειρία παρουσιάζουν μέτρια συναισθηματική εξάντληση σε αντίθεση με τους λοιπούς συναδέλφους τους των οποίων η συναισθηματική εξάντληση κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα.

Οι σχετικές έρευνες έχουν λάβει χώρα σε προηγούμενα έτη και στις σύγχρονες με αυτά κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες. Δεδομένου ότι οι κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες μεταβάλλονται διαρκώς, καθώς και οι εργασιακές σχέσεις και συνθήκες, υπάρχει ανάγκη επικαιροποίησης των ερευνών.

3. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

3.1 ΣΚΟΠΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας προκύπτει ότι υφίστανται πολλές έρευνες που αφορούν την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών. Φαίνεται όμως να υπάρχει ένα έλλειμμα ως προς την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων (εκπαιδευτικών και ειδικού προσωπικού) στα Σχολεία της Ειδικής Αγωγής.

Επιπλέον αυτών υπάρχουν και αντικειμενικοί παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων στα σχολεία αυτά. Δεν μπορεί να υπάρξει θετική ανατροφοδότηση, λόγω της ιδιαιτερότητας των παιδιών που φοιτούν στα Σχολεία της Ειδικής Αγωγής. Αυτό κουράζει ιδιαίτερα έναν εκπαιδευτικό.

Επίσης δεν υπάρχουν εντυπωσιακά και άμεσα αποτελέσματα της δουλειάς του εκπαιδευτικού, αλλά και του λοιπού προσωπικού. Τα όποια αποτελέσματα φαίνονται σε βάθος χρόνου, που μπορεί να υπερβαίνει το χρονικό όριο μιας ή δύο εκπαιδευτικών περιόδων. Το γεγονός αυτό δημιουργεί μεγαλύτερο άγχος στον εκπαιδευτικό γιατί δεν ξέρει εάν κάνει καλά τη δουλειά του.

Ένα άλλο στοιχείο που κρίνεται σκόπιμο να ερευνηθεί και το οποίο θεωρούμε ότι είναι η ουσιαστική μας συμβολή στην έρευνα, είναι εάν υπάρχει διαφορά στα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι Ειδικοί Παιδαγωγοί (Νηπιαγωγοί και Δάσκαλοι της κατεύθυνσης Ειδικής Αγωγής) και το λοιπό προσωπικό που εκ της ειδικότητάς του υπηρετεί μόνο σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής, έναντι των συναδέλφων τους νηπιαγωγών, δασκάλων και λοιπών ειδικοτήτων προσωπικού που υπηρετεί μεν σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής, αλλά έχει την ευχέρεια να μετακινηθεί στη Γενική Εκπαίδευση;

Ένα άλλο ενδιαφέρον προς διερεύνηση στοιχείο εντοπίζεται στην ιδιαιτερότητα των επιμέρους ειδικοτήτων, που δεν υπάρχουν στην Γενική

Εκπαίδευση. Είναι απορίας άξιον να μελετηθεί πως επηρεάζονται ψυχοκοινωνικά οι Ειδικοί Παιδαγωγοί, οι Κοινωνικοί Λειτουργοί, οι Ψυχολόγοι, οι Εργο/Λογοθεραπευτές, οι Φυσικοθεραπευτές, οι Σχολικοί Νοσηλευτές, που καθημερινά βιώνουν τις αντιδράσεις των παιδιών, τις επιθέσεις μεταξύ τους και προς το προσωπικό κ.λ.π. ή ακόμα περισσότερο το Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό που επιφορτίζεται με τον καθαρισμό και την ατομική υγιεινή των παιδιών.

Σκοπός λοιπόν της παρούσας έρευνας είναι να καλύψει το έλλειμμα αυτό μελετώντας την επίδραση του περιβάλλοντος εργασίας στην ψυχοκοινωνική διάσταση των εργαζομένων στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής.

3.2 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Εξετάσθηκε πως σχετίζεται το φαινόμενο burnout με το φύλο, τα έτη υπηρεσίας, το μορφωτικό επίπεδο και άλλα δημογραφικά χαρακτηριστικά, καθώς και με την εργασία στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής. Μετρήθηκαν οι τρεις συνιστώσες του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης και ειδικότερα η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση και η προσωπική επίτευξη και εκτιμήθηκε η επίδρασή τους στην ψυχοκοινωνική διάσταση των εργαζομένων στα Σχολεία της Ειδικής Αγωγής.

Πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα με χρήση του ερωτηματολογίου της Maslach MBI, που είναι στοχευμένο στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

3.3 Συμμετέχοντες

Σε μια ερευνητική διαδικασία είναι χρήσιμο το δείγμα των ατόμων ή των Σχολείων που συμμετέχουν να είναι αντιπροσωπευτικό. Αυτό δίνει τη δυνατότητα να εξαχθούν συμπεράσματα για το συνολικό πληθυσμό (Creswell, 2011). «στην απλή τυχαία δειγματοληψία, κάθε μέλος του πληθυσμού που βρίσκεται υπό εξέταση έχει τις ίδιες πιθανότητες να επιλεγεί, ενώ η πιθανότητα που υπάρχει αναφορικά με την επιλογή του κάθε μέλους δεν επηρεάζεται από την επιλογή άλλων μελών του πληθυσμού» (Cohen, L, Manion, L. & Morrisson, K. 2007:164).

Θεωρήσαμε εξαιρετικά χρήσιμο και ενδιαφέρον να διερευνηθούν οι απόψεις και οι εμπειρίες όλων των επαγγελματιών που απασχολούνται σε σχολεία Ειδικής Αγωγής, όπως οι γυμναστές, οι ψυχολόγοι, οι κοινωνικοί λειτουργοί και άλλοι. Στην έρευνα λοιπόν συμμετείχαν εργαζόμενοι σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής της Αττικής (Ειδικό Δημοτικό Σχολείο Πεντέλης, Ειδικό Δημοτικό Σχολείο Αμαρουσίου, Ειδικό Δημοτικό Σχολείο Νέου Ηρακλείου, Ειδικό Δημοτικό Σχολείο Μεταμόρφωσης, Ειδικό Δημοτικό Σχολείο Κωφών και Βαρηκώων, Ειδικό Νηπιαγωγείο Αμαρουσίου, Ειδικό Νηπιαγωγείο Νέου Ηρακλείου, Ειδικό Νηπιαγωγείο Κωφών και Βαρηκώων και ΕΕΕΕΚ - ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ Νέου Ηρακλείου). Το ερωτηματολόγιο εστάλη μέσω της γνωστοποίησης του σχετικού συνδέσμου στο προσωπικό των παραπάνω Σχολείων στα μέσα Φεβρουαρίου 2022. Κάθε ερωτηματολόγιο ξεκινούσε με επεξηγηματική επιστολή στην οποία αναφερόταν ο σκοπός της έρευνας και δίνονταν διαβεβαιώσεις για την ανωνυμία και την εμπιστευτικότητα των απαντήσεων.

Απαντήθηκε από 77 άτομα από τις 20 Φεβρουαρίου έως την 7 Απριλίου. Ο αριθμός των συμμετεχόντων συνεκτιμάται με την ιδιαιτερότητα της έρευνας που αφορούσε μόνο τους εργαζόμενους στα Σχολεία της Ειδικής Αγωγής.

Η συμμετοχή στην έρευνα έγινε σε εθελοντική βάση και τηρήθηκε πλήρης ανωνυμία.

3.4 Ερευνητικά Εργαλεία

Στα πλαίσια της παρούσας εργασίας χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο που αποτελείται από δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος περιλαμβάνονται ερωτήσεις που αφορούν τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων (φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, εργασιακή σχέση, έτη συνολικής υπηρεσίας, έτη εκπαιδευτικής εμπειρίας στην Ειδική Αγωγή και ειδικότητα.

Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει το ερωτηματολόγιο για την εκτίμηση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης Maslach Burnout Inventory- Educators Survey, MBI-ES, των Maslach (MBI)- Maslach & Jackson, 1986, Maslach, Jackson και Leiter (1996), βασισμένο στο τρισδιάστατο μοντέλο της Maslach. Το ερωτηματολόγιο αυτό

είναι το πλέον διαδεδομένο και ευρύτατα χρησιμοποιούμενο παγκοσμίως για το σκοπό αυτό. Έχει μεταφραστεί και προσαρμοστεί στα Ελληνικά από τον Kokkinos (2002). Για τη χρήση του ερωτηματολογίου σε εκπαιδευτικούς υπάρχει τροποποιημένη έκδοση του MBI, στο οποίο έχει γίνει αντικατάσταση της λέξης «αποδέκτης των υπηρεσιών» του αρχικού με την λέξη «μαθητής» (Κάντας, 1996).

Το εργαλείο Maslach Burnout Inventory περιέχει είκοσι δύο δηλώσεις οι οποίες κατανέμονται σε τρεις υποκλίμακες:

- Η **υποκλίμακα** της συναισθηματικής εξάντλησης αποτυπώνει το βαθμό στον οποίο το άτομο νοιώθει συναισθηματικά υπερφορτισμένο και εξουθενωμένο από την εργασία του. Η συναισθηματική εξουθένωση, δηλαδή η εξάντληση των αποθεμάτων των συναισθηματικών πόρων του εργαζόμενου, θεωρείται ο πυρήνας του ερωτηματολογίου και αποτελεί το κυρίαρχο συστατικό του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach et al., 2001). Περιλαμβάνει εννέα (9) ερωτήσεις.
- Η **υποκλίμακα** της αποπροσωποποίησης περιγράφει τη στάση που κρατούν τα άτομα απέναντι στους ασθενείς/ πελάτες και η οποία τείνει να είναι μηχανική, κενική και αποστασιοποιημένη. Περιλαμβάνει πέντε (5) ερωτήσεις.
- Η **υποκλίμακα** της μειωμένης προσωπικής επίτευξης καταγράφει τα αισθήματα μειωμένης αποτελεσματικότητας και επίδοσης του εργαζόμενου σε σχέση με τα προσδοκώμενα από τον εαυτό του. Περιλαμβάνει οκτώ (8) ερωτήσεις.

Το συγκεκριμένο εργαλείο ζητά από τους εργαζόμενους να δείξουν την συχνότητα των συναισθημάτων τους κατά τη διάρκεια του εργασιακού έτους. Κάθε ένα από τα ερωτήματα βαθμολογείται από μια επταβάθμια κλίμακα Likert, με το 0 να σημαίνει ότι ποτέ δεν εμφανίζει αυτό που ερωτάται και το 6 να σημαίνει ότι το αισθάνεται κάθε μέρα.

Για κάθε υποκλίμακα η βαθμολογία υπολογίζεται ξεχωριστά προσθέτοντας τη βαθμολογία των επιμέρους δηλώσεων. Υψηλή βαθμολογία στις κλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης (≥ 27) και της αποπροσωποποίησης (≥ 14), είναι ενδεικτική εξουθένωσης. Η κλίμακα της προσωπικής επίτευξης αξιολογείται ανάποδα, δηλ υψηλή βαθμολογία (≥ 37) σημαίνει ότι υπάρχει χαμηλή επαγγελματική

εξουθένωση. Οι ερωτήσεις 5, 10, 11, 15, 22 αναφέρονται στην αποπροσωποποίηση, οι ερωτήσεις 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 στην προσωπική επίτευξη και οι 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 στη συναισθηματική εξάντληση.

Η Maslach διαμόρφωσε αργότερα την ονοματολογία των δύο τελευταίων δομικών στοιχείων (Maslach et al., 2001). Η αποπροσωποποίηση ονομάστηκε **κυνισμός**, περιγράφοντας όλες τις αρνητικές στάσεις και συμπεριφορές (απογοήτευση, απομυθοποίηση, έλλειψη εμπιστοσύνης σε ανθρώπους και καταστάσεις) που εκδηλώνουν οι εργαζόμενοι στο χώρο εργασίας τους. Η μειωμένη προσωπική επίτευξη μετονομάστηκε σε **μειωμένη αποτελεσματικότητα** και αναφέρεται στα αισθήματα του εργαζόμενου που έχουν να κάνουν με μια προσωπική εκτίμηση του ελλείμματος της αποτελεσματικότητας, της επίτευξης, της παραγωγικότητας και της ικανότητας του να ανταπεξέλθει σε οποιαδήποτε εργασία του αναθέτει (Leiter & Maslach, 2001).

3.5 Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερωτήματα που αποτελούν αντικείμενο έρευνας και απάντησης στα πλαίσια της παρούσας εργασίας είναι τα ακόλουθα:

- Υπάρχει επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής;
- Η επαγγελματική εξουθένωση είναι διαφορετική στους εργαζόμενους ανάλογα με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά π.χ φύλο, εκπαίδευση, ειδικότητα κλπ;;;
- Οι εργαζόμενοι που εκ της ειδικότητάς τους υπηρετούν μόνο σε σχολεία Ειδικής Αγωγής βιώνουν πιο συχνά επαγγελματική εξουθένωση σε σχέση με άλλους συναδέλφους τους;

4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1. Αξιοπιστία και εγκυρότητα

Η επεξεργασία των απαντήσεων που προέκυψαν από τα ερωτηματολόγια έγινε με το στατιστικό πρόγραμμα ανάλυσης δεδομένων SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Για την αξιοπιστία του ερωτηματολογίου (εννοιολογική κατασκευή) λήφθηκαν υπόψη τα στοιχεία των κατασκευαστών Maslach, Jackson & Leiter (1996) και τα αντίστοιχα της Ελληνικής έκδοσης του ερωτηματολογίου που έγινε από τον Κόκκινο (2005) και τον Κάντα (1996). Η Maslach δίνει δείκτες αξιοπιστίας 0,90 για τη Συναισθηματική Εξάντληση, 0,79 για την Αποπροσωποποίηση και 0,71 για την Προσωπική Επίτευξη. Ο Κόκκινος σε ανάλογη έρευνα που πραγματοποίησε στην Ελλάδα και στην Κύπρο ανέδειξε δείκτες αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας Cronbach's Alpha 0,86 για τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, 0,64 για τη διάσταση της αποπροσωποποίησης και 0,87 για τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης. Ο Κάντας βρήκε δείκτες αξιοπιστίας, σε δείγμα Ελληνικού πληθυσμού 0,82 για τη συναισθηματική εξάντληση, 0,71 για τη διάσταση της αποπροσωποποίησης και 0,88 για τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης.

Στην έρευνα αυτή οι δείκτες αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας Cronbach's Alpha, όπως φαίνεται και στον παρακάτω πίνακα 1 διαμορφώθηκαν σε 0,891 για τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης σε 0,713 για τη διάσταση της αποπροσωποποίησης και σε 0,862 για τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης.

Πίνακας 1 "Αξιοπιστία Εννοιολογικής Κατασκευής Ερωτηματολογίου Maslach"

	Δείκτης Αξιοπιστίας Cronbach's Alpha	Αριθμός Δηλώσεων
Συναισθηματική Εξάντληση	0,891	9
Αποπροσωποποίηση	0,713	5

ση		
Προσωπική Επίτευξη	0,862	8

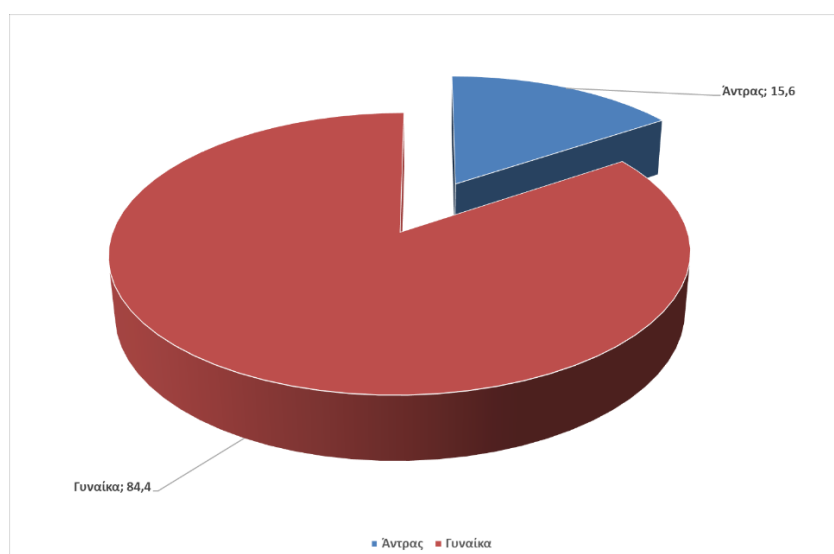
4.2. Ανάλυση των Δημογραφικών Χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων.

Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων (εκπαιδευτικών και ειδικού προσωπικού) στα Σχολεία της Ειδικής Αγωγής περιγράφονται παρακάτω.

Φύλο:

Από το σύνολο των εβδομήντα επτά (77) ατόμων που συμμετείχε στην έρευνα οι 12 ήταν άνδρες (15,6%) και 65 ήταν γυναίκες (84,4%). Η υπερέρρηση των γυναικών συμβαδίζει με την πλειοψηφία την οποία κρατούν στα λεγόμενα κοινωνικά επαγγέλματα και ειδικότερα στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση.

Η σχετική ποσοστιαία κατανομή εμφανίζεται στην ακόλουθο γράφημα (Εικόνα 1).

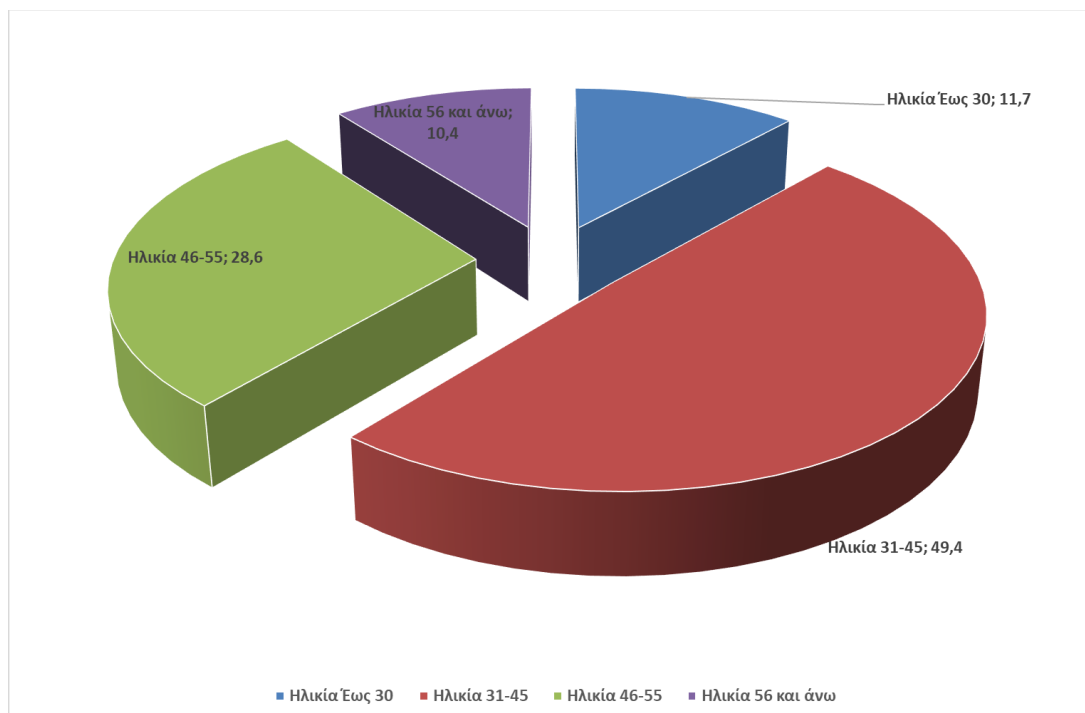


Εικόνα 1: Γράφημα «Συμμετέχοντες ανά φύλο»

Ηλικία:

Στην ηλικιακή συγκρότηση του δείγματος υπερτερεί η ηλικιακή ομάδα των 31-45 ετών η οποία κατέχει περίπου το 50% των συμμετεχόντων. Ειδικότερα στην ηλικία έως 30 ετών ανήκαν 9 άτομα (11,7%), στην ηλικία 31 έως 45 ετών ανήκαν 38 άτομα (49,4%), στην ηλικία 46 έως 55 ετών ανήκαν 22 άτομα (28,6%) και στην ηλικία 56 ετών και άνω ανήκαν 8 άτομα (10,4%).

Η σχετική ποσοστιαία κατανομή εμφανίζεται στο ακόλουθα γράφημα (εικόνα 2).

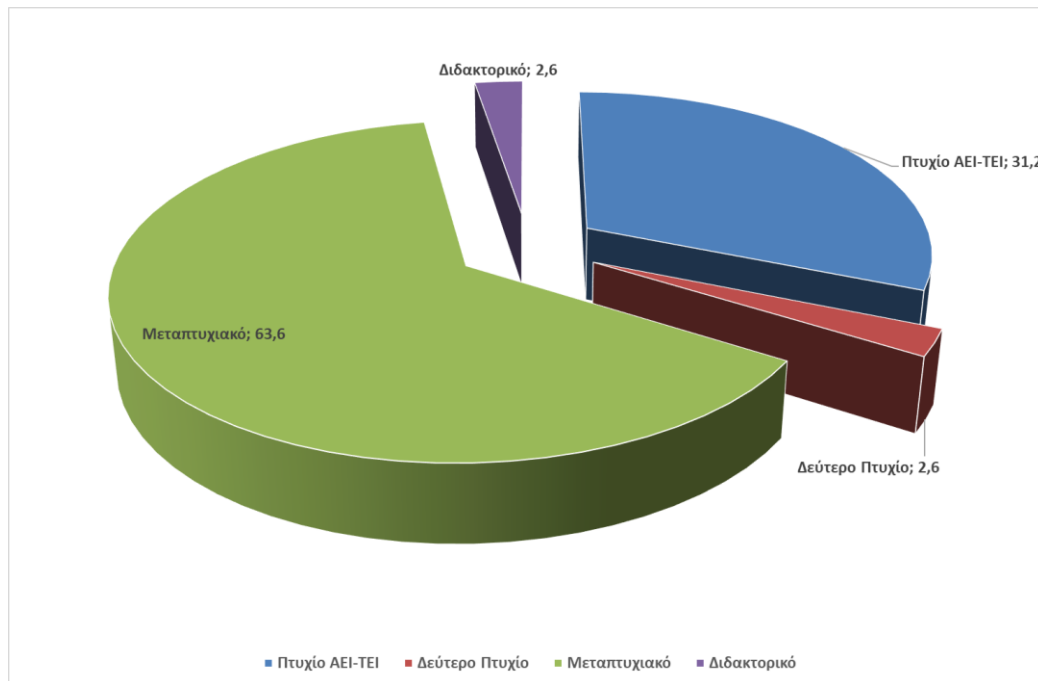


Εικόνα 2: Γράφημα «Συμμετέχοντες ανά ηλικία»

Επίπεδο Εκπαίδευσης:

Επικεντρώνοντας στο μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων προκύπτει σαφής πλειοψηφία για τους κατέχοντες Μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών με ποσοστό 63,6%. Αναλυτικότερα Πτυχίο ΑΕΙ κατέχουν 24 άτομα (31,2%), Δεύτερο Πτυχίο κατέχουν 2 άτομα (2,6%), Μεταπτυχιακό Τίτλο Σπουδών κατέχουν 49 άτομα (63,6%) και Διδακτορικό κατέχουν 2 άτομα (2,6%).

Η σχετική ποσοστιαία κατανομή εμφανίζεται στο ακόλουθα γράφημα (εικόνα 3).

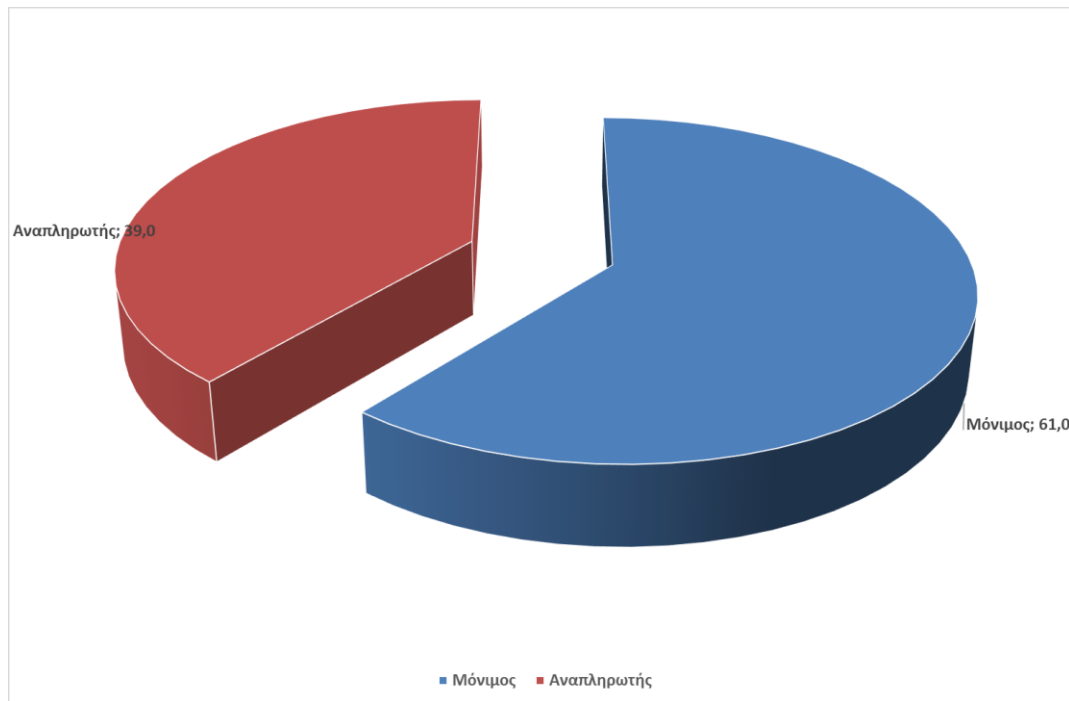


Εικόνα 3: Γράφημα «Συμμετέχοντες ανά Επίπεδο Εκπαίδευσης»

Εργασιακή Σχέση:

Η εργασιακή σχέση συμπεριελήφθη στην έρευνα προκειμένου να καταγραφεί η επίδραση που έχει στην επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων. Διαπιστώθηκε ότι η πλειοψηφία των ατόμων που συμμετείχαν ήταν μόνιμοι (47 άτομα με ποσοστό 61%), και οι υπόλοιποι αναπληρωτές (30 άτομα με ποσοστό 39%). Το σχετικά υψηλό ποσοστό των αναπληρωτών δικαιολογείται διότι στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής έχουν δημιουργηθεί τα τελευταία χρόνια πολλές θέσεις εργασίας, οι οποίες δεν έχουν καλυφθεί με μόνιμους διορισμούς.

Η σχετική ποσοστιαία κατανομή εμφανίζεται στο ακόλουθα γράφημα (εικόνα 4).

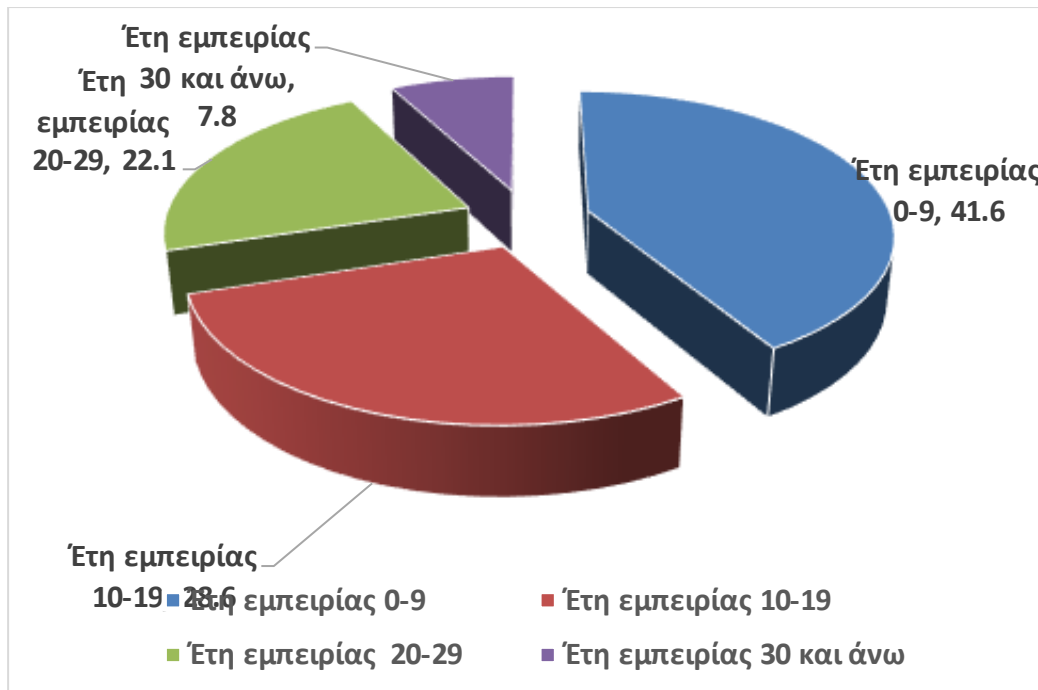


Εικόνα 4: Γράφημα «Συμμετέχοντες ανά Εργασιακή Σχέση»

Έτη Συνολικής Εκπαιδευτικής Εμπειρίας:

Στη συνολική εκπαιδευτική εμπειρία υπερτερούν οι έχοντες λίγα χρόνια υπηρεσίας και ειδικότερα οι έχοντες έτη εμπειρίας 0-9 είναι 32 άτομα (41,6%). Ακολούθως με έτη εμπειρίας 10-19 είναι 22 άτομα (28,6%), με έτη εμπειρίας 20-29 είναι 17 άτομα (22,1%) και με έτη εμπειρίας 30 και άνω είναι 6 άτομα (7,8%).

Η σχετική ποσοστιαία κατανομή εμφανίζεται στο ακόλουθα γράφημα (εικόνα 5).



Εικόνα 5: Γράφημα «Συμμετέχοντες ανά Έτη Συνολικής Εκπαιδευτικής Εμπειρίας»

Εκπαιδευτική Εμπειρία στην Ειδική Αγωγή:

Στην έρευνα συμπεριελήφθη και ένα άλλο στοιχείο που αφορούσε τα έτη εκπαιδευτικής εμπειρίας στην Ειδική Αγωγή. Αυτό έγινε προκειμένου να βοηθήσει στην απάντηση του 3^{ου} Ερευνητικού Ερωτήματος *“Οι εργαζόμενοι που εκ της ειδικότητάς τους υπηρετούν μόνο σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής βιώνουν πιο συχνά επαγγελματική εξουθένωση σε σχέση με άλλους συναδέλφους τους;”*. Οι ειδικότητες: Νηπιαγωγοί ΠΕ61, Δάσκαλοι ΠΕ71, Εργοθεραπευτές, Λογοθεραπευτές, Κοινωνικοί Λειτουργοί, Ψυχολόγοι, Φυσικοθεραπευτές, Σχολικοί Νοσηλευτές και Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό (ΕΒΠ) μπορούν να υπηρετήσουν μόνο σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής. Τα άτομα αυτά, λόγω της δομής του ερωτηματολογίου, απάντησαν με τον ίδιο τρόπο και για τα έτη εμπειρίας στην Ειδική Αγωγή, αλλά και στην προηγούμενη ερώτηση που αφορούσε τη συνολική εμπειρία στην εκπαίδευση, αφού τα έτη υπηρεσίας τους ταυτίζονται. Διαφοροποίηση μεταξύ των απαντήσεων στις δύο αυτές ερωτήσεις μπορεί να υπάρξει για αυτούς που μπορούν να μετακινηθούν από την Ειδική στην Γενική Εκπαίδευση. Όπου λοιπόν καταγραφεί διαφοροποίηση σημαίνει ότι αντίστοιχος αριθμός ατόμων μετακινήθηκε από την Ειδική στη

Γενική Εκπαίδευση και αντίστροφα. Ο αριθμός αυτός μαζί με τις απαντήσεις στις 22 ερωτήσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, που έδωσαν τα άτομα που λόγω ειδικότητας δεν μπορούν να μετακινηθούν από τα σχολεία της Ειδικής Αγωγής θα βοηθήσει στην απάντηση του 3^{ου} Ερευνητικού Ερωτήματος. Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων προκύπτει ότι οι έχοντες εμπειρία στην Ειδική Αγωγή 0-9 έτη είναι 40 άτομα (51,9%), 10-19 έτη είναι 21 άτομα (27,3%), 20-29 έτη είναι 15 άτομα (19,5%) και 30 και άνω έτη είναι 1 άτομο (1,3%).

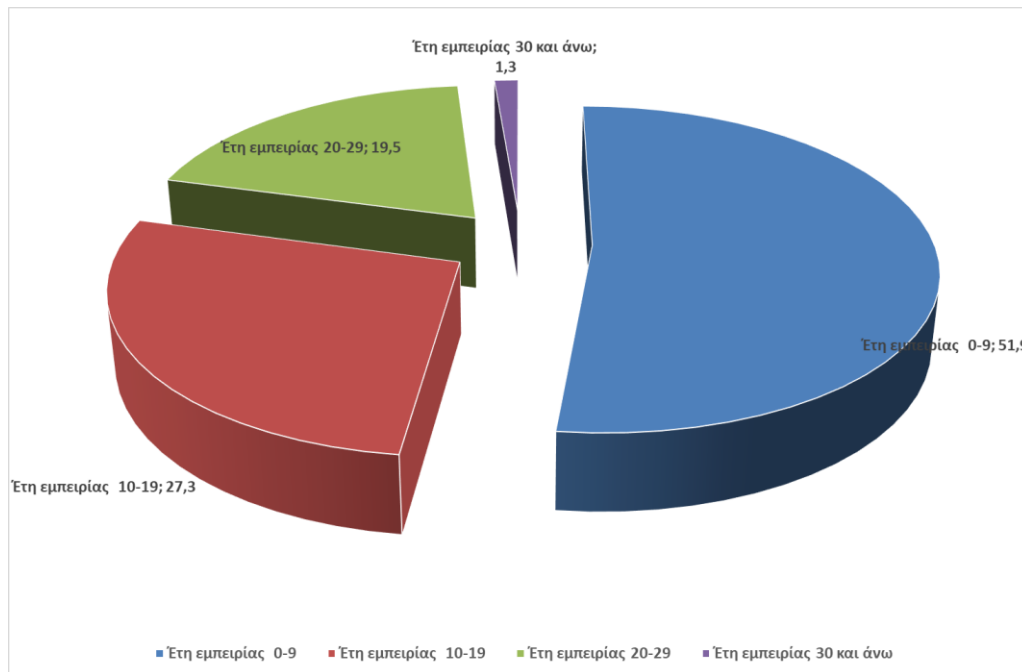
Στον παρακάτω πίνακα απεικονίζεται η διαφοροποίηση στις απαντήσεις των 2 ερωτήσεων που αφορούν τα έτη εμπειρίας.

Πίνακας 2 "Διαφοροποίηση απαντήσεων ως προς τα έτη εμπειρίας"

Έτη εμπειρίας	Συνολική Εμπειρία	Εμπειρία στη Ειδική Αγωγή	Διαφοροποίηση
Έτη εμπειρίας 0-9	32	40	+8
Έτη εμπειρίας 10-19	22	21	-1
Έτη εμπειρίας 20-29	17	15	-2
Έτη εμπειρίας 30 και άνω	6	1	-5
Σύνολο	77	77	0

Από την πρώτη ανάγνωση του παραπάνω πίνακα προκύπτει ένα πρώτο συμπέρασμα ότι 8 άτομα με μικρή εμπειρία (0-9 έτη) στην Ειδική Αγωγή έχουν μετακινηθεί εκεί από τη Γενική Εκπαίδευση, ενώ από τα 6 άτομα που έχουν μεγάλη συνολική εμπειρία (30 και άνω έτη) μόνο 1 άτομο υπηρετεί συνεχώς σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής.

Η σχετική ποσοστιαία κατανομή εμφανίζεται στο ακόλουθα γράφημα (εικόνα 6).



Εικόνα 6: Γράφημα «Συμμετέχοντες ανά Έτη Εκπαιδευτικής Εμπειρίας στην Ειδική Αγωγή»

Ειδικότητα:

Στο δείγμα συμμετείχαν όλες οι ειδικότητες του προσωπικού που μπορεί να εργασθεί σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής. Υπερτερούν όπως είναι φυσικό οι δάσκαλοι, οι οποίοι και απαρτίζουν το δείγμα περίπου κατά το ήμισυ ($15+20=35$). Ειδικότερα συμμετείχαν στην κατηγορία Α, δηλ. στο προσωπικό που εργάζεται μεν στην Ειδική Αγωγή, αλλά μπορεί να μετακινηθεί και στην Γενική Εκπαίδευση οι ακόλουθοι: 15 δάσκαλοι (19,5%), 3 Νηπιαγωγοί (3,9%), 4 Γυμναστές (5,2%), 2 Μουσικοί (2,6%), 1 Οικονομολόγος-ΠΕ80 (1,3%) και 2 Πληροφορικής (2,6%) ήτοι συνολικά για την Κατηγορία Α 27 άτομα (συνολικό ποσοστό 35,1%). Επίσης συμμετείχαν στην κατηγορία Β, δηλ. στο προσωπικό που μπορεί να εργασθεί μόνο στην Ειδική Αγωγή οι ακόλουθες ειδικότητες: 20 Ειδικοί Παιδαγωγοί-Δάσκαλοι ΠΕ71, 1 Ειδική Παιδαγωγός-Νηπιαγωγός ΠΕ61 (1,3%), 8 άτομα Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό (10,4%), 2 Εργοθεραπευτές/τριες (2,6%), 5 Λογοθεραπευτές (6,5%), 2+3=5 Κοινωνικοί Λειτουργοί (2,6%+3,9% = 6,5%), 3 Ψυχολόγοι (3,9%), 1+3=4 Σχολικοί Νοσηλευτές/τριες (1,3% + 3,9% = 5,2%) και 2 Φυσικοθεραπευτές/τριες (1,3% +

1,3% = 2,6%), ήτοι συνολικά για την κατηγορία Β 50 άτομα (συνολικό ποσοστό 64,9%).

4.3. Ανάλυση των Επιπέδων Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εργαζομένων στα Σχολεία της Ειδικής Αγωγής.

Βασικός σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η μελέτη της επίδρασης του περιβάλλοντος εργασίας στην ψυχοκοινωνική διάσταση των εργαζομένων στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής. Για την πραγματοποίηση του σκοπού αυτού ερευνήθηκε πως η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) επηρεάζει τους εργαζόμενους στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής.

4.3.1. Η Επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής ως προς τις τρεις διαστάσεις της

Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα αφορούσε την ύπαρξη ή μη επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζομένων στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής. Μετρήθηκαν οι τρεις συνιστώσες του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης και ειδικότερα η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση και η προσωπική επίτευξη. Οι απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο κατηγοριοποιήθηκαν σύμφωνα με τους κατασκευαστές του ερωτηματολογίου MBI-ES (Maslach et al. 1996). Οι δοθείσες τιμές ήταν από 0 που δηλώνει το «ποτέ» έως το 6 που δηλώνει το «κάθε μέρα».

Στους τρεις πίνακες που παρατίθενται παρακάτω καταγράφονται ο Μέσος Όρος, η Τυπική Απόκλιση και ο Διάμεσος των απαντήσεων που δόθηκαν από τους συμμετέχοντες στην έρευνα και αφορούν ξεχωριστά κάθε μια από τις τρεις συνιστώσες της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

Πίνακας 3 "Ερωτήσεις και αριθμητικά αποτελέσματα για τη διάσταση «Συναισθηματική Εξάντληση»"

α/α Ερώτησης	Περιγραφές Συναισθηματικής εξάντλησης	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση	Διάμεσος

1	Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου.	2,94	1,550	3,00
2	Νιώθω άδειος/α, σα να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου, την ώρα που σχολάζω από τη δουλειά.	2,16	1,740	2,00
3	Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμη μια μέρα στη δουλειά.	2,29	1,708	2,00
6	Μου είναι πολύ κουραστικό να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα.	1,49	1,595	1,00
8	Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου.	2,60	1,696	2,00
13	Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου.	1,69	1,550	1,00
14	Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου.	4,32	1,362	5,00
16	Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση το να	1,14	1,364	1,00

	βρίσκομαι σε άμεση επαφή με άλλους ανθρώπους.			
20	Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια... νιώθω πως ο κόμπος έφτασε στο χτένι.	1,42	1,525	1,00

Πίνακας 4 " Ερωτήσεις και αριθμητικά αποτελέσματα για τη διάσταση «Αποπροσωποποίηση»"

α/α Ερώτησης	Περιγραφές Συναισθηματικής εξάντλησης	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση	Διάμεσος
5	Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς μαθητές, σα να ήταν αντικείμενα.	0,99	1,552	0,00
10	Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά.	1,16	1,615	0,00
11	Με προβληματίζει ότι σιγά-σιγά αυτή η δουλειά με κάνει συναισθηματικά πιο σκληρό/η.	1,48	1,651	1,00
15	Στην ουσία, δεν μ' ενδιαφέρει τι συμβαίνει με	0,58	1,080	0,00

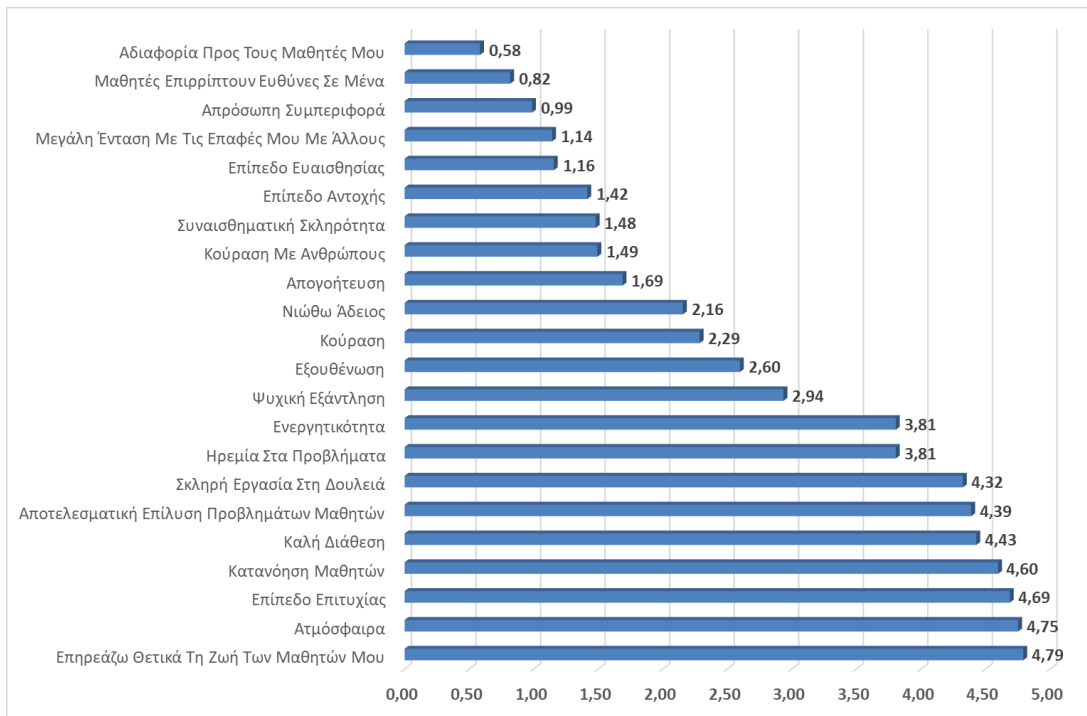
	μερικούς μαθητές μου.			
22	Νομίζω ότι οι μαθητές επιρρίπτουν σε μένα ευθύνες για μερικά από τα προβλήματα τους.	0,82	1,109	0,00

Πίνακας 5 "Ερωτήσεις και αριθμητικά αποτελέσματα για τη διάσταση «Προσωπική Επίτευξη»"

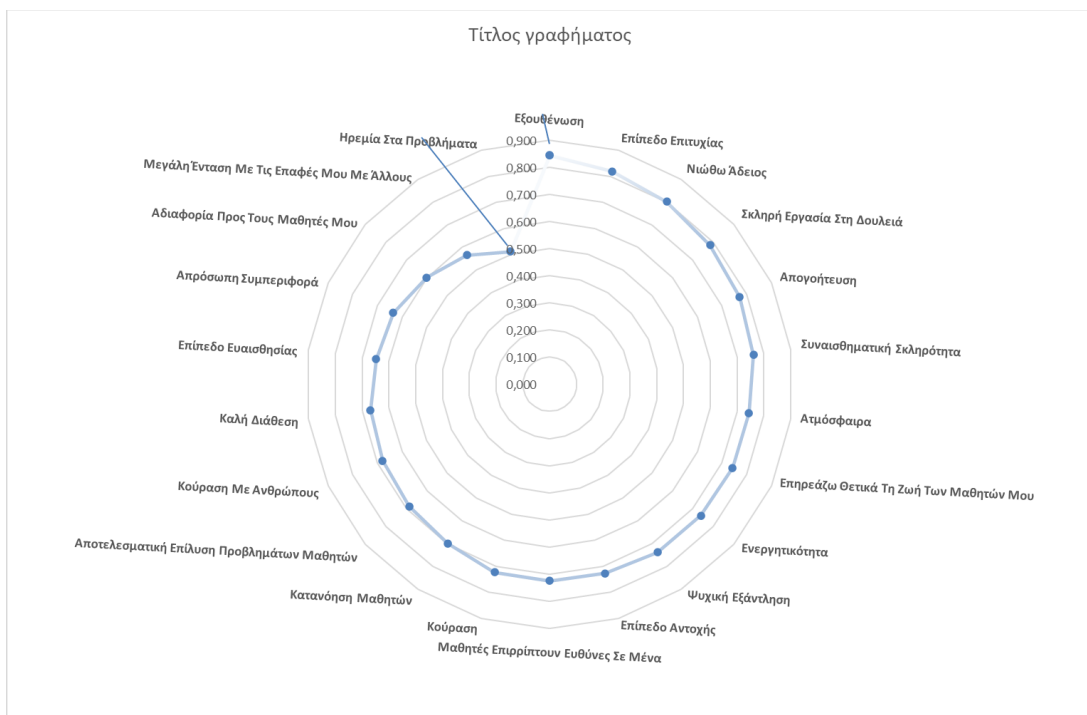
α/α Ερώτησης	Περιγραφές Συναισθηματικής εξάντλησης	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση	Διάμεσος
4	Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως νιώθουν οι μαθητές μου για όσα τους συμβαίνουν.	4,60	1,270	5,00
7	Κανονίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών μου.	4,39	1,066	5,00
9	Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά τη ζωή των μαθητών μου μέσα από τη δουλειά μου.	4,79	1,068	5,00
12	Νιώθω γεμάτος/η δύναμη και ενεργητικότητα.	3,81	1,386	4,00
17	Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα	4,75	1,015	5,00

	με τους μαθητές μου.			
18	Στο τέλος της ημέρας, έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους μαθητές μου.	4,43	1,312	5,00
19	Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σ' αυτή τη δουλειά.	4,69	1,249	5,00
21	Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου.	3,81	1,348	4,00

Οι συγκεντρωτικοί Μέσοι Όροι για το σύνολο του ερωτηματολογίου απεικονίζονται στα παρακάτω γραφήματα (εικόνες 7 και 8). Οι επιμέρους Μέσοι Όροι για κάθε μια από τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, καθώς και στα σχετικά γραφήματα περιλαμβάνονται στο Παράρτημα Β.



Εικόνα 7: Γράφημα «Μέσοι Όροι για το σύνολο του ερωτηματολογίου»



Εικόνα 8: Γράφημα «Βαρύτητες για το σύνολο του ερωτηματολογίου»

Συγκεντρωτική Καταγραφή

Στον ακόλουθο πίνακα καταγράφονται συγκεντρωτικά ο Μέσος Όρος, η Τυπική Απόκλιση και ο Διάμεσος για τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Πίνακας 6 " Επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης Εργαζομένων σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής"

Καταγραφόμενες Τιμές	Διαστάσεις Επαγγελματικής Εξουθένωσης και διακύμανση τιμών	Συναισθηματική Εξάντληση (≥27 ΥΨΗΛΗ 17-26 ΜΕΣΗ 0-16 ΧΑΜΗΛΗ)	Αποπροσωποποίηση (≥14 ΥΨΗΛΗ 9-13 ΜΕΣΗ 0-8 ΧΑΜΗΛΗ)	Προσωπική Επίτευξη (0-30 ΥΨΗΛΗ 31-36 ΜΕΣΗ ≥37 ΧΑΜΗΛΗ)
Μέσος Όρος		20,04	5,03	35,26
Τυπική Απόκλιση		10,33955	4,85575	6,97251
Διάμεσος		18,00	4,00	37,00

Σημείωση: Τα επίπεδα της Προσωπικής Επίτευξης υπολογίζονται στην αντίθεση κατεύθυνση από την Συναισθηματική Εξάντληση και την Αποπροσωποποίηση.

Εφαρμόζοντας την κατηγοριοποίηση των κατασκευαστών του ερωτηματολογίου (MBI) συνάγεται το συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής, που συμμετείχαν στην έρευνα βιώνουν Μέτρια (Μέση) Συναισθηματική Εξάντληση, Χαμηλή Αποπροσωποποίηση, ενώ η σχετικά μεγάλη τιμή (35,26) στην Προσωπική Επίτευξη αντιστοιχεί σε μεσαία προς χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση. Τούτο συμβαίνει γιατί οι ερωτήσεις που αφορούν την προσωπική Επίτευξη έχουν διατυπωθεί θετικά, οπότε συσχετίζονται αντίστροφα με τις άλλες δύο διαστάσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

4.3.2. Η Επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά

Το δεύτερο Ερευνητικό Ερώτημα αφορούσε την εξέταση του κατά πόσον η Επαγγελματική Εξουθένωση (burnout) είναι πιο διαφορετική σε εργαζόμενους ανάλογα με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά π.χ φύλο, εκπαίδευση, ειδικότητα, επίπεδο εκπαίδευσης, εκπαιδευτική εμπειρία κλπ.

Για να καταστεί δυνατή η εξέταση της πιθανής επίδρασης των δημογραφικών στοιχείων στις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης δημιουργήθηκαν αρχικά τρεις νέες μεταβλητές για τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και στη συνέχεια πραγματοποιήθηκαν αναλύσεις διακύμανσης One-way ANOVA για όλα τα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία, εκτός από το Φύλο, την Εργασιακή Σχέση και τις 2 Κατηγορίες Ειδικοτήτων που πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι ανεξάρτητων δειγμάτων t-test.

4.3.2.1. Επαγγελματική εξουθένωση και φύλο

Στον παρακάτω πίνακα καταγράφονται ο Μέσος Όρος (Mean), η Τυπική Απόκλιση (Std. Deviation) και άλλα περιγραφικά στοιχεία για τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς και τα αποτελέσματα του δείκτη t-test, συσχετιζόμενα με το Φύλο.

Πίνακας 7: "Επαγγελματικής Εξουθένωσης Εργαζομένων σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής σε σχέση με το φύλο"

Group Statistics

	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Συναισθηματική Εξάντληση	Αντρας	12	20,1667	10,47797	3,02473
	Γυναίκα	65	20,0154	10,39605	1,28947
Αποπροσωποποίηση	Αντρας	12	6,0833	3,84846	1,11095

	Γυναίκα	65	4,8308	5,02049	,62271
Προσωπική Επίτευξη	Άντρας	12	36,9167	3,84846	1,11095
	Γυναίκα	65	34,9538	7,38755	,91631

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
Συναισθηματική Εξάντληση	Equal variances assumed	,241	,625	,046
	Equal variances not assumed			,046
Αποπροσωποποίηση	Equal variances assumed	1,583	,212	,819
	Equal variances not assumed			,984
Προσωπική Επίτευξη	Equal variances assumed	6,823	,011	,895
	Equal variances not assumed			1,363

Independent Samples Test

	t-test for Equality of Means

		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Συναισθηματική Εξάντληση	Equal variances assumed	75	,963	,15128
	Equal variances not assumed	15,275	,964	,15128
Αποπροσωποποίηση	Equal variances assumed	75	,415	1,25256
	Equal variances not assumed	18,681	,338	1,25256
Προσωπική Επίτευξη	Equal variances assumed	75	,374	1,96282
	Equal variances not assumed	28,769	,183	1,96282

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means
		Std. Error Difference
Συναισθηματική Εξάντληση	Equal variances assumed	3,27017
	Equal variances not assumed	3,28812
Αποπροσωποποίηση	Equal variances assumed	1,52896
	Equal variances not assumed	1,27357
Προσωπική Επίτευξη	Equal variances assumed	2,19360
	Equal variances not assumed	1,44009

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
Συναισθηματική Εξάντληση	Equal variances assumed	-6,36322	6,66579
	Equal variances not assumed	-6,84621	7,14877
Αποπροσωποποίηση	Equal variances assumed	-1,79328	4,29841
	Equal variances not assumed	-1,41614	3,92127
Προσωπική Επίτευξη	Equal variances assumed	-2,40705	6,33269
	Equal variances not assumed	-1,98351	4,90916

Συναισθηματική Εξάντληση

Η συναισθηματική εξάντληση των ανδρών (Μέσος Όρος – Mean = 20,17) είναι κατά 0,15 μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των γυναικών (Μέσος Όρος – Mean =20,02). Ωστόσο δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά, καθώς σύμφωνα με τον έλεγχο του δείκτη t-test προκύπτει ότι Sig. (2-tailed)=0.963>0.05. Συνεπώς η συναισθηματική εξάντληση δεν διαφέρει σύμφωνα με το φύλο (επιβεβαίωση H0).

Αποπροσωποποίηση

Η Αποπροσωποποίηση των ανδρών (Μέσος Όρος – Mean = 6,08) είναι κατά 1,25 μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των γυναικών (Μέσος Όρος – Mean =4,83). Ωστόσο δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά καθώς σύμφωνα με τον έλεγχο του δείκτη t-test προκύπτει ότι Sig. (2-tailed)=0.415>0.05. Συνεπώς η Αποπροσωποποίηση δεν διαφέρει σύμφωνα με το φύλο (επιβεβαίωση H0).

Προσωπική Επίτευξη

Τα επίπεδα Προσωπικής Επίτευξης των ανδρών (Μέσος Όρος – Mean = 36,92) είναι κατά 1,97 μεγαλύτερα από τα αντίστοιχα των γυναικών (Μέσος Όρος – Mean =34,95). Ωστόσο δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά καθώς σύμφωνα με τον έλεγχο του δείκτη t-test προκύπτει ότι Sig. (2-tailed)=0.374>0.05. Συνεπώς η Προσωπική Επίτευξη δεν διαφέρει σύμφωνα με το φύλο (επιβεβαίωση H0).

4.3.2.2. Επαγγελματική εξουθένωση και ηλικία

Στους παρακάτω πίνακες καταγράφονται ο Μέσος Όρος(Mean), η Τυπική Απόκλιση (Std. Deviation) και άλλα περιγραφικά στοιχεία για τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς και το επίπεδο εμπιστοσύνης (.sig), συσχετιζόμενα με την ηλικία.

- Συναισθηματική εξάντληση και ηλικία

Πίνακας 8 "Επίπεδα Συναισθηματικής Εξάντλησης Εργαζομένων σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής σε σχέση με την ηλικία"

Περιγραφικά - Descriptives

Συναισθηματική Εξάντληση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έως 30	9	23.6667	14.08013	4.69338	12.8437	34.4896	7.00	45.00
31-45	38	18.3158	9.68171	1.57058	15.1335	21.4981	4.00	41.00
46-55	22	22.1818	10.39064	2.21529	17.5749	26.7888	4.00	38.00
56 και άνω	8	18.2500	7.97765	2.82052	11.5805	24.9195	10.00	35.00
Total	77	20.0390	10.33955	1.17830	17.6922	22.3858	4.00	45.00

ANOVA

Συναισθηματική Εξάντληση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	----------------	----	-------------	---	------

Between Groups	357.900	3	119.300	1.121	,346
Within Groups	7766.983	73	106.397		
Total	8124.883	76			

Η συναισθηματική εξάντληση δεν παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ των διαφόρων ηλικιακών ομάδων, με το μεγαλύτερο μέσο όρο να παρατηρείται στην ηλικιακή ομάδα "Έως 30 ετών" (Μέσος Όρος – Mean = 23,67) και τον μικρότερο στην ηλικιακή ομάδα των "56 και άνω ετών" (Μέσος Όρος – Mean =18,25). Ωστόσο δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά καθώς σύμφωνα με τον έλεγχο υπόθεσης με την εντολή One-way ANOVA $.sig=0.346>0.05$. Συνεπώς η Συναισθηματική Εξάντληση δεν διαφέρει σύμφωνα με την ηλικία (επιβεβαίωση H0).

- **Αποπροσωποποίηση και ηλικία**

Πίνακας 9 "Αποπροσωποποίησης Εργαζομένων σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής σε σχέση με την ηλικία"

Περιγραφικά - Descriptives

Αποπροσωποποίηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έως 30	9	7,0000	5,22015	1,74005	2,9874	11,0126	1,00	16,00
31-45	38	4,6842	4,60966	,74779	3,1691	6,1994	,00	19,00
46-55	22	5,1818	5,56037	1,18548	2,7165	7,6471	,00	15,00
56 και άνω	8	4,0000	3,58569	1,26773	1,0023	6,9977	,00	10,00
Total	77	5,0260	4,85575	,55336	3,9239	6,1281	,00	19,00

ANOVA

Αποπροσωποποίηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	----------------	----	-------------	---	------

Between Groups	48,465	3	16,155	,676	,569
Within Groups	1743,483	73	23,883		
Total	1791,948	76			

Η Αποπροσωποποίηση δεν παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ των διαφόρων ηλικιακών ομάδων, με το μεγαλύτερο μέσο όρο να παρατηρείται στην ηλικιακή ομάδα "Έως 30 ετών" (Μέσος Όρος – Mean = 7,00) και τον μικρότερο στην ηλικιακή ομάδα των "56 και άνω ετών" (Μέσος Όρος – Mean =4,00). Ωστόσο δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά καθώς σύμφωνα με τον έλεγχο υπόθεσης με την εντολή One-way ANOVA .sig=0.569>0.05. Συνεπώς η Αποπροσωποποίηση δεν διαφέρει σύμφωνα με την ηλικία (επιβεβαίωση H0).

- **Προσωπική επίτευξη και ηλικία**

Πίνακας 10 "Προσωπικής Επίτευξης Εργαζομένων σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής σε σχέση με την ηλικία"

Περιγραφικά - Descriptives

Προσωπική Επίτευξη

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έως 30	9	35,2222	8,40800	2,80267	28,7593	41,6852	20,00	46,00
31-45	38	35,7105	6,17277	1,00136	33,6816	37,7395	17,00	47,00
46-55	22	33,9545	7,88294	1,68065	30,4594	37,4496	19,00	48,00
56 και άνω	8	36,7500	7,08620	2,50535	30,8258	42,6742	21,00	44,00
Total	77	35,2597	6,97251	,79459	33,6772	36,8423	17,00	48,00

ANOVA

Προσωπική Επίτευξη

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	62,979	3	20,993	,422	,738
Within Groups	3631,826	73	49,751		
Total	3694,805	76			

Η Προσωπική Επίτευξη δεν παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ των διαφόρων ηλικιακών ομάδων, με το μεγαλύτερο μέσο όρο να παρατηρείται στην ηλικιακή ομάδα " 56 και άνω ετών " (Μέσος Όρος – Mean = 36,75) και τον μικρότερο στην ηλικιακή ομάδα των "46-55 ετών" (Μέσος Όρος – Mean =33,95). Ωστόσο δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά καθώς σύμφωνα με τον έλεγχο υπόθεσης με την εντολή One-way ANOVA .sig=0.738>0.05. Συνεπώς η Προσωπική Επίτευξη δεν διαφέρει σύμφωνα με την ηλικία (επιβεβαίωση H0).

4.3.2.3. Επαγγελματική εξουθένωση και επίπεδο εκπαίδευσης

Στον παρακάτω πίνακα καταγράφονται ο Μέσος Όρος (Mean), η Τυπική Απόκλιση (Std. Deviation) και άλλα περιγραφικά στοιχεία για τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς και το επίπεδο εμπιστοσύνης (.sig), συσχετιζόμενα με το επίπεδο εκπαίδευσης.

Πίνακας 11 "Επαγγελματική Εξουθένωση Εργαζομένων σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης"

Περιγραφικά - Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Συναισθηματική Εξάντληση	Πτυχίο AEI-TEI	24	21,2917	11,44164	2,33552

	Δεύτερο Πτυχίο	2	32,0000	16,97056	12,00000
	Μεταπτυχιακό	49	18,6531	9,33531	1,33362
	Διδακτορικό	2	27,0000	11,31371	8,00000
	Total	77	20,0390	10,33955	1,17830
Αποπροσωποποίηση	Πτυχίο ΑΕΙ-ΤΕΙ	24	5,2917	5,84941	1,19401
	Δεύτερο Πτυχίο	2	12,5000	4,94975	3,50000
	Μεταπτυχιακό	49	4,4694	4,16384	,59483
	Διδακτορικό	2	8,0000	1,41421	1,00000
	Total	77	5,0260	4,85575	,55336
Προσωπική Επίτευξη	Πτυχίο ΑΕΙ-ΤΕΙ	24	34,8333	8,08470	1,65028
	Δεύτερο Πτυχίο	2	26,5000	9,19239	6,50000
	Μεταπτυχιακό	49	35,8163	6,32677	,90382
	Διδακτορικό	2	35,5000	3,53553	2,50000
	Total	77	35,2597	6,97251	,79459

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean			
		Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
Συναισθηματική Εξάντληση	Πτυχίο ΑΕΙ-ΤΕΙ	16,4603	26,1230	7,00	45,00
	Δεύτερο Πτυχίο	-120,4745	184,4745	20,00	44,00
	Μεταπτυχιακό	15,9716	21,3345	4,00	41,00
	Διδακτορικό	-74,6496	128,6496	19,00	35,00
	Total	17,6922	22,3858	4,00	45,00

Αποπροσωποποίηση	Πτυχίο ΑΕΙ-ΤΕΙ	2,8217	7,7617	,00	15,00
	Δεύτερο Πτυχίο	-31,9717	56,9717	9,00	16,00
	Μεταπτυχιακό	3,2734	5,6654	,00	19,00
	Διδακτορικό	-4,7062	20,7062	7,00	9,00
	Total	3,9239	6,1281	,00	19,00
Προσωπική Επίτευξη	Πτυχίο ΑΕΙ-ΤΕΙ	31,4195	38,2472	21,00	46,00
	Δεύτερο Πτυχίο	-56,0903	109,0903	20,00	33,00
	Μεταπτυχιακό	33,9991	37,6336	17,00	48,00
	Διδακτορικό	3,7345	67,2655	33,00	38,00
	Total	33,6772	36,8423	17,00	48,00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square
Συναισθηματική Εξάντληση	Between Groups	514,823	3	171,608
	Within Groups	7610,060	73	104,247
	Total	8124,883	76	
Αποπροσωποποίηση	Between Groups	146,286	3	48,762
	Within Groups	1645,662	73	22,543
	Total	1791,948	76	
Προσωπική Επίτευξη	Between Groups	173,125	3	57,708
	Within Groups	3521,680	73	48,242
	Total	3694,805	76	

ANOVA

		F	Sig.
Συναισθηματική Εξάντληση	Between Groups	1,646	,186
Αποπροσωποποίηση	Between Groups	2,163	,100
Προσωπική Επίτευξη	Between Groups	1,196	,317

Συναισθηματική Εξάντληση

Η Συναισθηματική Εξάντληση δεν παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ των διαφόρων επιπέδων εκπαίδευσης, με το μεγαλύτερο μέσο όρο να παρατηρείται στο επίπεδο " Δεύτερο Πτυχίο" (Μέσος Όρος – Mean = 32,00) και τον μικρότερο στο επίπεδο "Μεταπτυχιακό" (Μέσος Όρος – Mean =18,65). Ωστόσο δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά καθώς σύμφωνα με τον έλεγχο υπόθεσης με την εντολή One-way ANOVA .sig=0.186>0.05. Συνεπώς η Συναισθηματική Εξάντληση δεν διαφέρει σύμφωνα με το επίπεδο εκπαίδευσης (επιβεβαίωση H0).

Αποπροσωποποίηση

Η Αποπροσωποποίηση δεν παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ των διαφόρων επιπέδων εκπαίδευσης, με το μεγαλύτερο μέσο όρο να παρατηρείται στο επίπεδο " Δεύτερο Πτυχίο" (Μέσος Όρος – Mean = 12,50) και τον μικρότερο στο επίπεδο "Μεταπτυχιακό" (Μέσος Όρος – Mean =4,45). Ωστόσο δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά καθώς σύμφωνα με τον έλεγχο υπόθεσης με την εντολή One-way ANOVA .sig=0.100>0.05. Συνεπώς η Αποπροσωποποίηση δεν διαφέρει σύμφωνα με το επίπεδο εκπαίδευσης (επιβεβαίωση H0), αλλά στο 90% θα μπορούσε να έχει κάποια σημαντικότητα γιατί η τιμή είναι οριακή.

Προσωπική Επίτευξη

Η Προσωπική Επίτευξη δεν παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ των διαφόρων επιπέδων εκπαίδευσης, με το μεγαλύτερο μέσο όρο να παρατηρείται στο

επίπεδο "Μεταπτυχιακό" (Μέσος Όρος – Mean = 35,82) και τον μικρότερο στο επίπεδο "Δεύτερο Πτυχίο" (Μέσος Όρος – Mean=26,50). Ωστόσο δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά καθώς σύμφωνα με τον έλεγχο υπόθεσης με την εντολή One-way ANOVA .sig=0.317>0.05. Συνεπώς η Προσωπική Επίτευξη δεν διαφέρει σύμφωνα με το επίπεδο εκπαίδευσης (επιβεβαίωση H0).

4.3.2.4. Επαγγελματική εξουθένωση και εργασιακή σχέση

Στον παρακάτω πίνακα καταγράφονται ο Μέσος Όρος (Mean), η Τυπική Απόκλιση (Std. Deviation) και άλλα περιγραφικά στοιχεία για τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς και τα αποτελέσματα του δείκτη t-test, συσχετιζόμενα με την εργασιακή σχέση.

Πίνακας 12 " Επαγγελματική Εξουθένωση Εργαζομένων σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής σε σχέση με την εργασιακή σχέση"

Group Statistics

	Εργασιακή Σχέση	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Συναισθηματική Εξάντληση	Μόνιμος	47	20,5532	9,21909	1,34474
	Αναπληρωτής	30	19,2333	12,01058	2,19282
Αποπροσωποποίηση	Μόνιμος	47	4,4468	4,47121	,65219
	Αναπληρωτής	30	5,9333	5,35584	,97784
Προσωπική Επίτευξη	Μόνιμος	47	35,1064	6,77987	,98895
	Αναπληρωτής	30	35,5000	7,37540	1,34656

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means
--	---	------------------------------

		F	Sig.	t
Συναισθηματική Εξάντληση	Equal variances assumed	1,929	,169	,544
	Equal variances not assumed			,513
Αποπροσωποποίηση	Equal variances assumed	1,383	,243	-1,316
	Equal variances not assumed			-1,265
Προσωπική Επίτευξη	Equal variances assumed	,466	,497	-,240
	Equal variances not assumed			-,236

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Συναισθηματική Εξάντληση	Equal variances assumed	75	,588	1,31986
	Equal variances not assumed	50,418	,610	1,31986
Αποπροσωποποίηση	Equal variances assumed	75	,192	-1,48652
	Equal variances not assumed	53,825	,211	-1,48652
Προσωπική Επίτευξη	Equal variances assumed	75	,811	-,39362
	Equal variances not assumed	58,070	,815	-,39362

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means
		Std. Error Difference
Συναισθηματική Εξάντληση	Equal variances assumed	2,42750
	Equal variances not assumed	2,57231
Αποπροσωποποίηση	Equal variances assumed	1,12930
	Equal variances not assumed	1,17538
Προσωπική Επίτευξη	Equal variances assumed	1,63959
	Equal variances not assumed	1,67070

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
Συναισθηματική Εξάντληση	Equal variances assumed	-3,51597	6,15569
	Equal variances not assumed	-3,84573	6,48544
Αποπροσωποποίηση	Equal variances assumed	-3,73620	,76315
	Equal variances not assumed	-3,84320	,87015
Προσωπική Επίτευξη	Equal variances assumed	-3,65984	2,87261

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
Συναισθηματική Εξάντληση	Equal variances assumed	-3,51597	6,15569
	Equal variances not assumed	-3,84573	6,48544
Αποπροσωποποίηση	Equal variances assumed	-3,73620	,76315
	Equal variances not assumed	-3,84320	,87015
Προσωπική Επίτευξη	Equal variances assumed	-3,65984	2,87261
	Equal variances not assumed	-3,73780	2,95056

Συναισθηματική Εξάντληση

Η συναισθηματική εξάντληση των Μονίμων (Μέσος Όρος – Mean= 20,55) είναι κατά 1,32 μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των Αναπληρωτών (Μέσος Όρος – Mean =19,23). Ωστόσο δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά, καθώς σύμφωνα με τον έλεγχο του δείκτη t-test προκύπτει ότι Sig. (2-tailed)=0.588>0.05. Συνεπώς η συναισθηματική εξάντληση δεν διαφέρει σύμφωνα με την Εργασιακή Σχέση (επιβεβαίωση H0).

Αποπροσωποποίηση

Η αποπροσωποποίηση των Αναπληρωτών (Μέσος Όρος – Mean= 5,93) είναι κατά 1,48 μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των Μονίμων (Μέσος Όρος – Mean =4,45). Ωστόσο δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά, καθώς σύμφωνα με τον έλεγχο του δείκτη t-test προκύπτει ότι Sig. (2-tailed)=0.192>0.05. Συνεπώς η

αποπροσωποποίηση δεν διαφέρει σύμφωνα με την Εργασιακή Σχέση (επιβεβαίωση H0).

Προσωπική Επίτευξη

Η προσωπική επίτευξη των Αναπληρωτών (Μέσος Όρος – Mean= 35,50) είναι κατά 0,39 μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των Μονίμων (Μέσος Όρος – Mean =35,11). Ωστόσο δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά, καθώς σύμφωνα με τον έλεγχο του δείκτη t-test προκύπτει ότι Sig. (2-tailed)=0.811>0.05. Συνεπώς η προσωπική επίτευξη δεν διαφέρει σύμφωνα με την Εργασιακή Σχέση (επιβεβαίωση H0).

4.3.2.5. Επαγγελματική εξουθένωση και έτη συνολικής εκπαιδευτικής εμπειρίας

Στον παρακάτω πίνακα καταγράφονται ο Μέσος Όρος(Mean), η Τυπική Απόκλιση (Std. Deviation) και άλλα περιγραφικά στοιχεία για τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς και το επίπεδο εμπιστοσύνης (.sig), συσχετιζόμενα με τα έτη συνολικής εκπαιδευτικής εμπειρίας.

Πίνακας 13 "Επαγγελματική Εξουθένωση Εργαζομένων σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής σε σχέση με τα έτη συνολικής εκπαιδευτικής εμπειρίας"

Περιγραφικά - Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Συναισθηματική Εξάντληση	0-9	32	19,4375	11,74717	2,07663
	10-19	22	19,9091	9,50643	2,02678
	20-29	17	21,9412	9,45695	2,29365
	30 και άνω	6	18,3333	9,24482	3,77418
	Total	77	20,0390	10,33955	1,17830
Αποπροσωποποίηση	0-9	32	6,0000	5,18683	,91691

	10-19	22	3,9545	4,08805	,87157
	20-29	17	4,4706	5,58030	1,35342
	30 και άνω	6	5,3333	3,07679	1,25610
	Total	77	5,0260	4,85575	,55336
Προσωπική Επίτευξη	0-9	32	34,2813	7,38889	1,30618
	10-19	22	36,4545	6,52998	1,39220
	20-29	17	34,2941	7,43946	1,80433
	30 και άνω	6	38,8333	3,65605	1,49257
	Total	77	35,2597	6,97251	,79459

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean			
		Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
Συναισθηματική Εξάντληση	0-9	15,2022	23,6728	4,00	45,00
	10-19	15,6942	24,1240	6,00	37,00
	20-29	17,0789	26,8035	4,00	34,00
	30 και άνω	8,6315	28,0352	10,00	35,00
	Total	17,6922	22,3858	4,00	45,00
Αποπροσωποποίηση	0-9	4,1299	7,8701	,00	19,00
	10-19	2,1420	5,7671	,00	12,00
	20-29	1,6015	7,3397	,00	15,00
	30 και άνω	2,1044	8,5622	1,00	10,00
	Total	3,9239	6,1281	,00	19,00

Προσωπική Επίτευξη	0-9	31,6173	36,9452	17,00	46,00
	10-19	33,5593	39,3498	25,00	47,00
	20-29	30,4691	38,1191	21,00	48,00
	30 και άνω	34,9965	42,6701	33,00	44,00
	Total	33,6772	36,8423	17,00	48,00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square
Συναισθηματική Εξάντληση	Between Groups	90,915	3	30,305
	Within Groups	8033,968	73	110,054
	Total	8124,883	76	
Αποπροσωποποίηση	Between Groups	61,425	3	20,475
	Within Groups	1730,523	73	23,706
	Total	1791,948	76	
Προσωπική Επίτευξη	Between Groups	154,519	3	51,506
	Within Groups	3540,286	73	48,497
	Total	3694,805	76	

ANOVA

		F	Sig.
Συναισθηματική Εξάντληση	Between Groups	,275	,843
Αποπροσωποποίηση	Between Groups	,864	,464
Προσωπική Επίτευξη	Between Groups	1,062	,371

Συναισθηματική Εξάντληση

Η Συναισθηματική Εξάντληση δεν παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ των διαφόρων χρονικών ομάδων συνολικής εργασιακής εμπειρίας, με το μεγαλύτερο μέσο όρο να παρατηρείται στην ομάδα "20-29 έτη" (Μέσος Όρος – Mean = 21,94) και το μικρότερο στην ομάδα "30 και άνω έτη" (Μέσος Όρος – Mean=18,33). Ωστόσο δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά καθώς σύμφωνα με τον έλεγχο υπόθεσης με την εντολή One-way ANOVA $.sig=0.843>0.05$. Συνεπώς η Συναισθηματική Εξάντληση δεν διαφέρει σύμφωνα με τα έτη συνολικής εκπαιδευτικής εμπειρίας (επιβεβαίωση H0).

Αποπροσωποποίηση

Η Αποπροσωποποίηση δεν παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ των διαφόρων χρονικών ομάδων συνολικής εργασιακής εμπειρίας, με το μεγαλύτερο μέσο όρο να παρατηρείται στην ομάδα "0-9 έτη" (Μέσος Όρος – Mean = 6,00) και το μικρότερο στην ομάδα "10-19 έτη" (Μέσος Όρος – Mean=3,95). Ωστόσο δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά καθώς σύμφωνα με τον έλεγχο υπόθεσης με την εντολή One-way ANOVA $.sig=0.464>0.05$. Συνεπώς η Αποπροσωποποίηση δεν διαφέρει σύμφωνα με τα έτη συνολικής εκπαιδευτικής εμπειρίας (επιβεβαίωση H0).

Προσωπική Επίτευξη

Η Προσωπική Επίτευξη δεν παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ των διαφόρων χρονικών ομάδων συνολικής εργασιακής εμπειρίας, με το μεγαλύτερο μέσο όρο να παρατηρείται στην ομάδα "30 και άνω έτη" (Μέσος Όρος – Mean = 38,83) και το μικρότερο στην ομάδα "0-9 έτη" (Μέσος Όρος – Mean=34,28). Ωστόσο δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά καθώς σύμφωνα με τον έλεγχο υπόθεσης με την εντολή One-way ANOVA .sig=0.371>0.05. Συνεπώς η Προσωπική Επίτευξη δεν διαφέρει σύμφωνα με τα έτη συνολικής εκπαιδευτικής εμπειρίας (επιβεβαίωση H0).

4.3.2.6. Επαγγελματική εξουθένωση και έτη εμπειρίας στην Ειδική Αγωγή

Στον παρακάτω πίνακα καταγράφονται ο Μέσος Όρος(Mean), η Τυπική Απόκλιση (Std. Deviation) και άλλα περιγραφικά στοιχεία για τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς και το επίπεδο εμπιστοσύνης (.sig), συσχετιζόμενα με τα έτη εμπειρίας στην Ειδική Αγωγή.

Πίνακας 14 "Επαγγελματική Εξουθένωση Εργαζομένων σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής σε σχέση με τα έτη εμπειρίας στην Ειδική Αγωγή"

Περιγραφικά - Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Συναισθηματική Εξάντληση	0-9	40	19,4750	11,35666	1,79565
	10-19	21	22,0000	9,77241	2,13251
	20-29	15	18,7333	8,72162	2,25191
	30 και άνω	1	21,0000	.	.
	Total	77	20,0390	10,33955	1,17830

Αποπροσωποποίηση	0-9	40	5,7500	5,32892	,84258
	10-19	21	4,3810	4,10459	,89569
	20-29	15	3,6667	4,35343	1,12405
	30 και άνω	1	10,0000	.	.
	Total	77	5,0260	4,85575	,55336
Προσωπική Επίτευξη	0-9	40	34,6000	7,28117	1,15125
	10-19	21	35,8095	7,11069	1,55168
	20-29	15	36,0667	6,40833	1,65462
	30 και άνω	1	38,0000	.	.
	Total	77	35,2597	6,97251	,79459

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean			
		Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
Συναισθηματική Εξάντληση	0-9	15,8430	23,1070	4,00	45,00
	10-19	17,5517	26,4483	6,00	37,00
	20-29	13,9035	23,5632	4,00	34,00
	30 και άνω	.	.	21,00	21,00
	Total	17,6922	22,3858	4,00	45,00
Αποπροσωποποίηση	0-9	4,0457	7,4543	,00	19,00
	10-19	2,5126	6,2493	,00	12,00
	20-29	1,2558	6,0775	,00	15,00
	30 και άνω	.	.	10,00	10,00

	Total	3,9239	6,1281	,00	19,00
Προσωπική Επίτευξη	0-9	32,2714	36,9286	17,00	46,00
	10-19	32,5728	39,0463	25,00	48,00
	20-29	32,5179	39,6155	21,00	44,00
	30 και άνω	.	.	38,00	38,00
	Total	33,6772	36,8423	17,00	48,00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square
Συναισθηματική Εξάντληση	Between Groups	119,975	3	39,992
	Within Groups	8004,908	73	109,656
	Total	8124,883	76	
Αποπροσωποποίηση	Between Groups	82,162	3	27,387
	Within Groups	1709,786	73	23,422
	Total	1791,948	76	
Προσωπική Επίτευξη	Between Groups	41,034	3	13,678
	Within Groups	3653,771	73	50,052
	Total	3694,805	76	

ANOVA

		F	Sig.
Συναισθηματική Εξάντληση	Between Groups	,365	,779
Αποπροσωποποίηση	Between Groups	1,169	,327

ANOVA

		F	Sig.
Συναισθηματική Εξάντληση	Between Groups	,365	,779
Αποπροσωποποίηση	Between Groups	1,169	,327
Προσωπική Επίτευξη	Between Groups	,273	,844

Συναισθηματική Εξάντληση

Η Συναισθηματική Εξάντληση δεν παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ των διαφόρων χρονικών ομάδων εμπειρίας στην Ειδική Αγωγή, με το μεγαλύτερο μέσο όρο να παρατηρείται στην ομάδα "10-19 έτη" (Μέσος Όρος – Mean = 22,00) και το μικρότερο στην ομάδα "20-29 έτη" (Μέσος Όρος – Mean=18,73). Ωστόσο δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά καθώς σύμφωνα με τον έλεγχο υπόθεσης με την εντολή One-way ANOVA $.sig=0.779>0.05$. Συνεπώς η Συναισθηματική Εξάντληση δεν διαφέρει σύμφωνα με τα έτη εμπειρίας στην Ειδική Αγωγή (επιβεβαίωση H0).

Αποπροσωποποίηση

Η Αποπροσωποποίηση δεν παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ των διαφόρων χρονικών ομάδων εμπειρίας στην Ειδική Αγωγή, με το μεγαλύτερο μέσο όρο να παρατηρείται στην ομάδα "30 και άνω έτη" (Μέσος Όρος – Mean = 10,00), με ελάχιστο όμως δείγμα ενός ατόμου και το μικρότερο στην ομάδα "20-29 έτη" (Μέσος Όρος – Mean=3,67). Ωστόσο δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά καθώς σύμφωνα με τον έλεγχο υπόθεσης με την εντολή One-way ANOVA $.sig=0.327>0.05$. Συνεπώς η Αποπροσωποποίηση δεν διαφέρει σύμφωνα με τα έτη εμπειρίας στην Ειδική Αγωγή (επιβεβαίωση H0).

Προσωπική Επίτευξη

Η Προσωπική Επίτευξη δεν παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις μεταξύ των διαφόρων χρονικών ομάδων εμπειρίας στην Ειδική Αγωγή, με το μεγαλύτερο μέσο όρο να παρατηρείται στην ομάδα "30 και άνω έτη" (Μέσος Όρος – Mean = 38,00), με ελάχιστο όμως δείγμα ενός ατόμου και το μικρότερο στην ομάδα "0-9 έτη" (Μέσος Όρος – Mean=34,60). Ωστόσο δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά καθώς σύμφωνα με τον έλεγχο υπόθεσης με την εντολή One-way ANOVA .sig=0.844>0.05. Συνεπώς η Προσωπική Επίτευξη δεν διαφέρει σύμφωνα με τα έτη εμπειρίας στην Ειδική Αγωγή (επιβεβαίωση H0).

4.3.2.7. Επαγγελματική εξουθένωση ανά ειδικότητα

Λόγω της ύπαρξης πολλών ειδικοτήτων προσωπικού που εργάζονται στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής το δείγμα είναι μικρό ανά ειδικότητα. Για το λόγο αυτό έγινε ομαδοποίηση των ειδικοτήτων σε 2 κατηγορίες (A και B) και η επαγγελματική εξουθένωσή τους θα ελεγχθεί στα πλαίσια του παρακάτω ερευνητικού ερωτήματος 3.

4.3.3. Ανάλυση επιπέδων Επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζομένων που μπορούν να υπηρετήσουν μόνο σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής

Το τρίτο Ερευνητικό Ερώτημα αφορούσε την εξέταση του κατά πόσον οι εργαζόμενοι που εκ της ειδικότητάς τους υπηρετούν μόνο σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής βιώνουν πιο συχνά επαγγελματική εξουθένωση σε σχέση με άλλους συναδέλφους τους; Για να διερευνηθεί το ερώτημα αυτό ομαδοποιήθηκαν οι ειδικότητες στις ακόλουθες δύο κατηγορίες:

Ειδικότητες Κατηγορίας Α (το προσωπικό που εργάζεται μεν στην Ειδική Αγωγή, αλλά μπορεί να μετακινηθεί και στην Γενική Εκπαίδευση): Δάσκαλοι, Νηπιαγωγοί, Γυμναστές, Μουσικοί, Οικονομολόγος-ΠΕ80 και Πληροφορικής.

Ειδικότητες Κατηγορίας Β (το προσωπικό που μπορεί να εργασθεί μόνο στην Ειδική Αγωγή): Νηπιαγωγοί ΠΕ61, Δάσκαλοι ΠΕ71, Εργοθεραπευτές, Λογοθεραπευτές, Κοινωνικοί Λειτουργοί, Ψυχολόγοι, Φυσικοθεραπευτές, Σχολικοί Νοσηλευτές και Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό (ΕΒΠ).

Ακολούθως για να ερευνηθεί είναι εάν υπάρχει διαφορά στα επίπεδα των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι εργαζόμενοι των προαναφερομένων δύο διαφορετικών κατηγοριών ειδικοτήτων (Α και Β) πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι ανεξάρτητων δειγμάτων t-test.

Στον παρακάτω πίνακα καταγράφονται ο Μέσος Όρος (Mean), η Τυπική Απόκλιση (Std. Deviation) και άλλα περιγραφικά στοιχεία για τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς και τα αποτελέσματα του δείκτη t-test, συσχετιζόμενα με τις κατηγορίες Α και Β των ειδικοτήτων του προσωπικού.

Πίνακας 15 "Επαγγελματική Εξουθένωση Εργαζομένων σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής σε σχέση με τις κατηγορίες Α και Β των ειδικοτήτων"

Group Statistics

Ειδικότητες (κατηγορίες)	N	Mean
-----------------------------	---	------

Συναισθηματική Εξάντληση	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α	27	17,8889
	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β	50	21,2000
Αποπροσωποποίηση	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α	27	4,4074
	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β	50	5,3600
Προσωπική Επίτευξη	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α	27	36,1481
	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β	50	34,7800

Group Statistics

	Ειδικότητες (κατηγορίες)	Std. Deviation	Std. Error Mean
Συναισθηματική Εξάντληση	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α	9,10762	1,75276
	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β	10,85714	1,53543
Αποπροσωποποίηση	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α	4,40506	,84775
	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β	5,09405	,72041
Προσωπική Επίτευξη	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α	5,80254	1,11670
	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β	7,54115	1,06648

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means
		F	Sig.
Συναισθηματική Εξάντληση	Equal variances assumed	,752	,389
			t
			-1,348

	Equal variances not assumed			-1,421
Αποπροσωποποίηση	Equal variances assumed	1,489	,226	-,820
	Equal variances not assumed			-,856
Προσωπική Επίτευξη	Equal variances assumed	1,910	,171	,820
	Equal variances not assumed			,886

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Συναισθηματική Εξάντληση	Equal variances assumed	75	,182	-3,31111
	Equal variances not assumed	61,880	,160	-3,31111
Αποπροσωποποίηση	Equal variances assumed	75	,415	-,95259
	Equal variances not assumed	60,397	,395	-,95259
Προσωπική Επίτευξη	Equal variances assumed	75	,415	1,36815
	Equal variances not assumed	65,947	,379	1,36815

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference

		Std. Error Difference
Συναισθηματική Εξάντληση	Equal variances assumed	2,45616
	Equal variances not assumed	2,33018
Αποπροσωποποίηση	Equal variances assumed	1,16218
	Equal variances not assumed	1,11251
Προσωπική Επίτευξη	Equal variances assumed	1,66881
	Equal variances not assumed	1,54415

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
Συναισθηματική Εξάντληση	Equal variances assumed	-8,20404	1,58182
	Equal variances not assumed	-7,96925	1,34703
Αποπροσωποποίηση	Equal variances assumed	-3,26778	1,36259
	Equal variances not assumed	-3,17764	1,27245
Προσωπική Επίτευξη	Equal variances assumed	-1,95629	4,69258
	Equal variances not assumed	-1,71489	4,45119

Συναισθηματική Εξάντληση

Η συναισθηματική εξάντληση του προσωπικού που ανήκει στις ειδικότητες της κατηγορίας Β, δηλαδή το προσωπικό που μπορεί να εργασθεί μόνο στην Ειδική

Αγωγή (Μέσος Όρος – Mean= 21,20) είναι κατά 3,31 μεγαλύτερη από την αντίστοιχη του προσωπικού που ανήκει στις ειδικότητες της κατηγορίας A, δηλαδή το προσωπικό που εργάζεται μεν στην Ειδική Αγωγή, αλλά μπορεί να μετακινηθεί και στην Γενική Εκπαίδευση (Μέσος Όρος – Mean =17,89). Ωστόσο δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά, καθώς σύμφωνα με τον έλεγχο του δείκτη t-test προκύπτει ότι Sig. (2-tailed)=0.182>0.05. Συνεπώς η συναισθηματική εξάντληση δεν διαφέρει σύμφωνα με την Κατηγορία Ειδικοτήτων του προσωπικού (επιβεβαίωση H0), αλλά δεν μπορεί να εξαχθεί ασφαλές συμπέρασμα για το συνολικό πληθυσμό, λόγω του μικρού δείγματος των συμμετεχόντων.

Αποπροσωποποίηση

Η αποπροσωποποίηση του προσωπικού που ανήκει στις ειδικότητες της κατηγορίας B, δηλαδή το προσωπικό που μπορεί να εργασθεί μόνο στην Ειδική Αγωγή (Μέσος Όρος – Mean= 5,36) είναι κατά 0,95 μεγαλύτερη από την αντίστοιχη του προσωπικού που ανήκει στις ειδικότητες της κατηγορίας A, δηλαδή το προσωπικό που εργάζεται μεν στην Ειδική Αγωγή, αλλά μπορεί να μετακινηθεί και στην Γενική Εκπαίδευση (Μέσος Όρος – Mean =4,41). Ωστόσο δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά, καθώς σύμφωνα με τον έλεγχο του δείκτη t-test προκύπτει ότι Sig. (2-tailed)=0.415>0.05. Συνεπώς η αποπροσωποποίηση δεν διαφέρει σύμφωνα με την Κατηγορία Ειδικοτήτων του προσωπικού (επιβεβαίωση H0), αλλά δεν μπορεί να εξαχθεί ασφαλές συμπέρασμα για το συνολικό πληθυσμό, λόγω του μικρού δείγματος των συμμετεχόντων.

Προσωπική Επίτευξη

Η προσωπική επίτευξη του προσωπικού που ανήκει στις ειδικότητες της κατηγορίας B, δηλαδή το προσωπικό που μπορεί να εργασθεί μόνο στην Ειδική Αγωγή (Μέσος Όρος – Mean= 34,78) είναι κατά 1,37 μικρότερη από την αντίστοιχη του προσωπικού που ανήκει στις ειδικότητες της κατηγορίας A, δηλαδή το προσωπικό που εργάζεται μεν στην Ειδική Αγωγή, αλλά μπορεί να μετακινηθεί και στην Γενική Εκπαίδευση (Μέσος Όρος – Mean =36,15). Ωστόσο δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά, καθώς σύμφωνα με τον έλεγχο του δείκτη t-test προκύπτει ότι Sig. (2-tailed)=0.415>0.05. Συνεπώς η προσωπική επίτευξη δεν διαφέρει σύμφωνα με την

Κατηγορία Ειδικοτήτων του προσωπικού (επιβεβαίωση H_0), αλλά δεν μπορεί να εξαχθεί ασφαλές συμπέρασμα για το συνολικό πληθυσμό, λόγω του μικρού δείγματος των συμμετεχόντων.

5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Στην παρούσα ερευνητική εργασία έγινε προσπάθεια να μελετηθεί η επίδραση του περιβάλλοντος εργασίας στην ψυχοκοινωνική διάσταση των εργαζομένων στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής. Για να επιτευχθεί αυτό εξετάστηκε το σύνδρομο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (burnout) των εργαζομένων (εκπαιδευτικών και ειδικού προσωπικού) στα Σχολεία της Ειδικής Αγωγής μέσω της στοχευμένης έρευνας σε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα.

Υπάρχουν αντικειμενικοί παράγοντες που διαφοροποιούν το περιβάλλον εργασίας και κατ' επέκταση την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής των εκπαιδευτικών που εργάζονται στη γενική εκπαίδευση, έναντι των εκπαιδευτικών και του λοιπού προσωπικού που απασχολείται στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής. Κυρίως δεν μπορεί να υπάρξει θετική ανατροφοδότηση, λόγω της ιδιαιτερότητας των παιδιών που φοιτούν στα Σχολεία της Ειδικής Αγωγής, γεγονός που κουράζει ιδιαίτερα έναν εκπαιδευτικό. Επίσης δεν φαίνονται άμεσα τα αποτελέσματα της δουλειάς του εκπαιδευτικού, αλλά και του λοιπού προσωπικού, αλλά μόνο σε βάθος χρόνου, με αποτέλεσμα την ανάπτυξη αισθημάτων ανασφάλειας και άγχους.

Πιο συγκεκριμένα έγινε προσπάθεια να ερευνηθούν εάν υπάρχει επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής, εάν η επαγγελματική εξουθένωση είναι πιο διαφορετική σε εργαζόμενους ανάλογα με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά π.χ φύλο, εκπαίδευση, ειδικότητα κλπ και τέλος εάν οι εργαζόμενοι που εκ της ειδικότητάς τους υπηρετούν μόνο σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής βιώνουν πιο συχνά επαγγελματική εξουθένωση σε σχέση με άλλους συναδέλφους τους. Το σύνδρομο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (burnout) εξετάστηκε λεπτομερώς μέσω της μέτρησης των τριών συνιστωσών-διαστάσεων αυτής, ήτοι της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και της προσωπικής επίτευξης.

Το φαινόμενο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης τόσο γενικότερα, όσο και ειδικότερα για τους εκπαιδευτικούς έχει αποτελέσει αντικείμενο πολλών ερευνητικών εργασιών. Η παρούσα εργασία προσπάθησε να δώσει μια άλλη διάσταση στην

εξέταση του συνδρόμου burnout στην εκπαίδευση. Πρώτον θέλησε να μελετήσει εάν επηρεάζονται ψυχοκοινωνικά, πέραν των εκπαιδευτικών και οι λοιπές ειδικότητες του προσωπικού που υπηρετεί στα Σχολεία της Ειδικής Αγωγής και δεύτερον εάν υπάρχει διαφορά στα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι Ειδικοί Παιδαγωγοί (Νηπιαγωγοί και Δάσκαλοι της κατεύθυνσης Ειδικής αγωγής) και το λοιπό προσωπικό που εκ της ειδικότητάς του υπηρετεί μόνο σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής, έναντι των συναδέλφων τους νηπιαγωγών, δασκάλων και λοιπών ειδικοτήτων προσωπικού που υπηρετεί μεν σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής, αλλά έχει τη δυνατότητα να μετακινηθεί στη Γενική Εκπαίδευση.

Σύμφωνα λοιπόν με τα ευρήματα της παρούσας ερευνητικής διαδικασίας και με βάση τη μεθοδολογία που ακολουθήθηκε και τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν, προκύπτουν τα ακόλουθα συμπεράσματα.

Στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα που αφορούσε την ύπαρξη ή μη επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζομένων στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής, που συμμετείχαν στην έρευνα, βιώνουν Μέτρια (Μέση) Συναισθηματική Εξάντληση (20,04), Χαμηλή Αποπροσωποποίηση (5,03), ενώ η σχετικά μεγάλη τιμή (35,26) στην Προσωπική Επίτευξη δείχνει ότι οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από τα προσωπικά τους επιτεύγματα και ένεκα τούτου αντιστοιχεί σε μεσαία προς χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση. **Τα επίπεδα αυτά των τριών διαστάσεων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης δεν παρουσιάζουν σημαντική διαφοροποίηση με αυτά που έχουν καταγραφεί στις μέχρι τώρα υπάρχουσες έρευνες**, στην Ελλάδα και αφορούν το σύνδρομο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (burnout) των εργαζομένων στην Ειδική Αγωγή. Οι έρευνες αυτές έχουν γίνει από τους Κάντας (1996), Antoniou, Polychroni (2000), Μόττη-Στεφανίδου (2000), Platsidou & Agaliothis (2008), Τζίμα (2014) και Χατζηπαντελή (2016). **Μια μικρή αύξηση παρατηρείται στην Συναισθηματική Εξάντληση**, όπου στην παρούσα εργασία βρέθηκε να κινείται σε Μέτρια επίπεδα, έναντι των μέχρι τώρα χαμηλών επιπέδων που είχαν καταγραφεί στις προηγούμενες έρευνες, εκτός της έρευνας Antoniou, Polychroni (2000) όπου η συναισθηματική εξάντληση έχει καταγραφεί σε υψηλό επίπεδο (26,7). Η μικρή αυτή αύξηση της Συναισθηματικής Εξάντλησης θα μπορούσε καταρχήν να οφείλεται στην

διαφοροποίηση της σύνθεσης του παρόντος δείγματος έναντι των αντιστοίχων του παρελθόντος. Συγκεκριμένα τα τελευταία χρόνια στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής εισέρχονται Ειδικοί Παιδαγωγοί που έχουν αποφοιτήσει από τα αντίστοιχα Πανεπιστημιακά Τμήματα που, όπως θα δούμε παρακάτω στο ερευνητικό ερώτημα 3, παρουσιάζουν αυξημένη συναισθηματική εξάντληση, έναντι των συναδέλφων τους που είχαν μετακινηθεί από την Γενική Εκπαίδευση στην Ειδική Αγωγή. Επιπλέον στις περισσότερες από τις προηγούμενες έρευνες δεν συμμετείχε Ειδικό Εκπαιδευτικό και Βοηθητικό Προσωπικό. Επίσης η μικρή αυτή αύξηση της Συναισθηματικής Εξάντλησης θα μπορούσε να αποδοθεί τόσο στην παρατεταμένη περίοδο της οικονομικής κρίσης αφού οδήγησε σε μείωση του εισοδήματος, όσο και στην πανδημία Covid-19, η οποία επηρέασε το σύνολο του πληθυσμού, αλλά και ειδικότερα τους εργαζομένους στην Ειδική Αγωγή, που λόγω του εγκλεισμού και κατά συνέπεια της διακοπής της δια ζώσης διδασκαλίας, έχασαν την προσωπική επαφή με τους μαθητές τους, μειώθηκε η αίσθηση προσωπικής επιτυχίας και προσφοράς. Το συμπέρασμα αυτό ενισχύεται και από το γεγονός ότι η Αποπροσωποποίηση παρέμεινε σε χαμηλά επίπεδα.

Στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα που αφορούσε την εξέταση του κατά πόσον η Επαγγελματική Εξουθένωση (burnout) είναι διαφορετική στους εργαζόμενους ανάλογα με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Ειδικότερα όσον αφορά το φύλο βρέθηκε ότι οι άνδρες βιώνουν έναντι των γυναικών ελαφρά μεγαλύτερη Συναισθηματική Εξάντληση και Αποπροσωποποίηση, καθώς και αντίστοιχη Προσωπική Επίτευξη. Η μεγαλύτερη αποπροσωποποίηση μπορεί να σημαίνει ότι οι άνδρες υποχωρούν πιο εύκολα στις προκύπτουσες δυσκολίες επιδεικνύοντας αδιαφορία. Ωστόσο δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Αξίζει όμως να σημειωθεί ότι στο δείγμα οι γυναίκες (65) υπερτερούσαν έναντι των ανδρών(12). Το αποτέλεσμα αυτό φαίνεται να διαφοροποιείται από προηγούμενες έρευνες (Antonίου et al. 2000) που δείχνουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση των γυναικών.

Σχετικά με τις διάφορες ηλικιακές ομάδες τη μεγαλύτερη Επαγγελματική Εξουθένωση και ως προς τις τρεις διαστάσεις της, τη βιώνει η ηλικιακή ομάδα " Έως

30 ετών” και τη μικρότερη η αντίστοιχη “56 και άνω ετών”. Προφανώς το επαγγελματικό άγχος και η εμπειρία συμβάλλουν σε αυτό. Το ίδιο ισχύει και με τα επίπεδα εκπαίδευσης με τη μεγαλύτερη Επαγγελματική Εξουθένωση και ως προς τις τρεις διαστάσεις της να παρατηρείται στο επίπεδο “ Δεύτερο Πτυχίο” και η μικρότερη στο επίπεδο “Μεταπτυχιακό”. Όμως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των διαφόρων ηλικιακών ομάδων και με τα επίπεδα εκπαίδευσης σε ποσοστό σημαντικότητας 5%.

Για την Εργασιακή σχέση βρέθηκε ότι οι Μόνιμοι βιώνουν έναντι των Αναπληρωτών ελαφρά μεγαλύτερη Συναισθηματική Εξάντληση (20,35 έναντι 19,23) και μικρότερη Αποπροσωποποίηση (4,45 έναντι 5,93), καθώς και μικρότερη Προσωπική Επίτευξη (35,11 έναντι 35,50). Τούτο εξηγείται από το γεγονός ότι οι Μόνιμοι υπηρετούν για περισσότερο χρόνο στα Σχολεία της Ειδικής Αγωγής και ένεκα τούτου εξαντλούνται σε μεγαλύτερο βαθμό. Ωστόσο δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των Μονίμων και των Αναπληρωτών σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

Όσον αφορά τη σχέση των τριών διαστάσεων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της Εργασιακής Εμπειρίας (συνολικής και στην Ειδική Αγωγή) δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

Η Επαγγελματική Εξουθένωση ανά ειδικότητα εξετάστηκε στα πλαίσια του 3ου ερευνητικού ερωτήματος. Λόγω της ύπαρξης πολλών ειδικοτήτων προσωπικού που εργάζονται στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής το δείγμα είναι μικρό ανά ειδικότητα. Για το λόγο αυτό έγινε ομαδοποίηση των ειδικοτήτων σε 2 κατηγορίες (Α και Β). **Προέκυψε ότι οι εργαζόμενοι (εκπαιδευτικοί και ειδικότητες) στην Ειδική Αγωγή βιώνουν μεγαλύτερα επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης** και στις τρεις διαστάσεις της, συγκρινόμενοι με τα αποτελέσματα υπαρχουσών ερευνών που ερεύνησαν μόνο τους εκπαιδευτικούς της Ειδικής Αγωγής και όχι το Ειδικό Εκπαιδευτικό και Βοηθητικό Προσωπικό.

Στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα που αφορούσε την εξέταση του κατά πόσον οι εργαζόμενοι, που εκ της ειδικότητάς τους υπηρετούν μόνο σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής, βιώνουν πιο συχνά επαγγελματική εξουθένωση σε σχέση με άλλους

συναδέλφους τους, εξετάστηκαν συνδυαστικά 2 στοιχεία. Πρώτον καταγράφηκε πόσοι από τους συμμετέχοντες στο δείγμα μετακινήθηκαν από την Ειδική Αγωγή στη Γενική Εκπαίδευση και αντίστροφα. Το στοιχείο αυτό προέκυψε από τη σύγκριση των απαντήσεων ανάμεσα στη συνολική εκπαιδευτική εμπειρία και στα έτη εμπειρίας στην Ειδική Αγωγή. Το πρώτο συμπέρασμα είναι ότι 16 άτομα έχουν ήδη αλλάξει κατεύθυνση, εκ των οποίων 8 άτομα με μικρή εμπειρία (0-9 έτη) στην Ειδική Αγωγή έχουν μετακινηθεί εκεί από τη Γενική Εκπαίδευση, ενώ από τα 6 άτομα που έχουν μεγάλη συνολική εμπειρία (30 και άνω έτη) μόνο 1 άτομο υπηρετεί συνεχώς σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής. Αυτό σημαίνει ότι στο δείγμα μας υπάρχουν ήδη εργαζόμενοι της Γενικής Εκπαίδευσης που έχουν μετακινηθεί.

Από την εξέταση του δεύτερου στοιχείου προέκυψε ότι **το προσωπικό που ανήκει στις ειδικότητες της κατηγορίας Β** (Νηπιαγωγοί ΠΕ61, Δάσκαλοι ΠΕ71, Εργοθεραπευτές, Λογοθεραπευτές, Κοινωνικοί Λειτουργοί, Ψυχολόγοι, Φυσικοθεραπευτές, Σχολικοί Νοσηλευτές και Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό (ΕΒΠ)), δηλαδή το προσωπικό που μπορεί να εργασθεί μόνο στην Ειδική Αγωγή, **βιώνει μεγαλύτερη Επαγγελματική Εξουθένωση και στις τρεις διαστάσεις της έναντι του προσωπικού που ανήκει στις ειδικότητες της κατηγορίας Α** (Δάσκαλοι, Νηπιαγωγοί, Γυμναστές, Μουσικοί, Οικονομολόγος-ΠΕ80 και Πληροφορικής), δηλαδή του προσωπικού που εργάζεται μεν στην Ειδική Αγωγή, αλλά μπορεί να μετακινηθεί και στην Γενική Εκπαίδευση. Όμως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο κατηγοριών ειδικοτήτων σε ποσοστό σημαντικότητας 5%, αλλά δεν μπορεί και να εξαχθεί ασφαλές συμπέρασμα για το συνολικό πληθυσμό, λόγω του μικρού δείγματος των συμμετεχόντων.

Συμπερασματικά προέκυψε ότι τα αποτελέσματα της παρούσας ερευνητικής εργασίας ταυτίζονται κατά το μεγαλύτερο μέρος με ότι γνωρίζουμε από την υπάρχουσα βιβλιογραφία, εκτός της μικρής αύξησης που παρατηρήθηκε στο επίπεδο της Συναισθηματικής Εξάντλησης.

Οι δύο επιπλέον στοχεύσεις, που αποτελούν και τη συμβολή της παρούσας εργασίας στο ερευνητικό πεδίο και οι οποίες είχαν σαν στόχο: Α) να μελετηθεί πως επηρεάζονται ψυχοκοινωνικά οι Ειδικοί Παιδαγωγοί, οι Κοινωνικοί Λειτουργοί,

οι Ψυχολόγοι, οι Εργο/Λογοθεραπευτές, οι Φυσικοθεραπευτές, οι Σχολικοί Νοσηλευτές, που καθημερινά βιώνουν τις αντιδράσεις των παιδιών, τις επιθέσεις μεταξύ τους και προς το προσωπικό κ.λ.π. ή ακόμα περισσότερο το Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό που επιφορτίζεται με τον καθαρισμό και την ατομική υγιεινή των παιδιών και Β) να ερευνηθεί εάν υπάρχει διαφορά στα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι Ειδικοί Παιδαγωγοί (Νηπιαγωγοί και Δάσκαλοι της κατεύθυνσης Ειδικής Αγωγής) και το λοιπό προσωπικό που, εκ της ειδικότητάς του, υπηρετεί μόνο σε σχολεία ειδικής αγωγής, έναντι των συναδέλφων τους νηπιαγωγών, δασκάλων και λοιπών ειδικοτήτων προσωπικού που υπηρετεί μεν σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής, αλλά έχει την ευχέρεια να μετακινηθεί στη Γενική Εκπαίδευση, **κατέδειξαν ότι υπάρχει μια αυξημένη Επαγγελματική Εξουθένωση (burnout)** και για τις τρεις διαστάσεις της, χωρίς όμως να μπορούν να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα για το σύνολο του πληθυσμού, λόγω του μικρού δείγματος των συμμετεχόντων.

Για το λόγο αυτό προτείνεται όπως τυχόν μελλοντικές εργασίες θα μπορούσαν να επεκτείνουν την έρευνα σε μεγαλύτερα δείγματα συμμετεχόντων για να παγιωθούν τα πρώτα αυτά συμπεράσματα. Εάν επιβεβαιωθούν τα ευρήματα αυτά θα είναι χρήσιμο η Πολιτεία να προβληματισθεί. Το προσωπικό που εργάζεται σε ένα σχολείο και μάλιστα Ειδικής Αγωγής βρίσκεται συνεχώς κάτω από συνθήκες πίεσης και άγχους. Για να εξασφαλισθεί η σωστή λειτουργία του σχολείου και η ψυχοκοινωνική ισορροπία του προσωπικού είναι εξαιρετικά σημαντικό οι εργαζόμενοι να ενθαρρύνονται και να υποστηρίζονται προκειμένου να εκπληρώσουν τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις τους.

Όσο περνούν τα χρόνια θα αυξάνεται ο αριθμός των εργαζομένων που, εκ της ειδικότητάς του, θα υπηρετεί μόνο σε Σχολεία Ειδικής Αγωγής. Θα πρέπει να αναζητηθούν τρόποι ελέγχου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης αυτών των εργαζομένων είτε με δυνατότητα εναλλαγής ανάμεσα στα Ειδικά Σχολεία και στα Τμήματα Ένταξης στη Γενική Εκπαίδευση, είτε με άλλα πρόσφορα μέτρα, που θα τους αποφορτίσουν και θα μειώσουν την Ψυχοκοινωνική επίδραση των εργαζομένων. Προκειμένου οι εργαζόμενοι να υποστηριχθούν ώστε να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους απαλλαγμένοι από τις αρνητικές επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι απαραίτητο να σχεδιαστούν και να εφαρμοστούν σχετικές πολιτικές και να

λειτουργήσουν υποστηρικτικές υπηρεσίες. Οι εργαζόμενοι γενικά στην εκπαίδευση και ειδικότερα στην Ειδική Αγωγή είναι χρήσιμο να ενημερωθούν, να αναπτύξουν τις απαραίτητες δεξιότητες προκειμένου να απεμπλέκονται από τα αρνητικά συναισθήματα και να εξασκηθούν σε πρακτικές και στρατηγικές αντιμετώπισης του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

6. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΟΙ βασικοί παράγοντες που έθεσαν περιορισμούς στην παρούσα ερευνητική διαδικασία αφορούν τον τρόπο συλλογής των στοιχείων και το αριθμό των συμμετεχόντων. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με την αποστολή ερωτηματολογίου. Αυτό στάλθηκε κυρίως ηλεκτρονικά και σε λίγες περιπτώσεις μέσω συναδέλφων. Η προσωπική επαφή κατά τη φάση συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ίσως θα βοηθούσε στην προσεκτικότερη συμπλήρωσή του και στην επίλυση τυχόν αποριών. Επιπλέον αυτού η προσωπική επαφή «υποχρεώνει» τους αποδέκτες να το συμπληρώσουν, σε αντίθεση με την ηλεκτρονική αποστολή κατά την οποία άλλοι το ξεχνούν, άλλοι αποφεύγουν και άλλοι δυσανασχετούν λόγω του ότι όλοι κατακλύζονται από αιτήματα συμμετοχής σε έρευνες. Ο περιορισμός του αριθμού των συμμετεχόντων οφείλεται στην ιδιαιτερότητα της έρευνας που αφορούσε μόνο τους εργαζόμενους στα Σχολεία της Ειδικής Αγωγής.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

- Αναγνωστόπουλος, Φ., & Παπαδάτου, Δ. (1992). Παραγοντική σύνθεση και εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου καταγραφής επαγγελματικής εξουθένωσης σε δείγμα νοσηλευτριών. *Ψυχολογικά Θέματα*, 5(3), 183-202.
- Αντωνίου, Σ. (2005). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στις μονάδες ψυχικής υγείας και ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης. Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής αλληλεγγύης.
- Βασιλόπουλος, Σ. Φ. (2012). Η επαγγελματική εξουθένωση και η σχέση της με το κοινωνικό άγχος στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Hellenic Journal of Psychology*, 9, 18-44.
- Κάντας, Α. (1996). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Psychology: the Journal of the Hellenic Psychological Society*, 3(3), 71-85.
- ΚΑΝΤΑΣ (Α.) Επαγγελματικό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση στους Έλληνες εκπαιδευτικούς, στο Αρέθας, Επιστημονική Επετηρίδα του Π.Τ.Δ.Ε του Πανεπιστημίου Πατρών, Πάτρα 1998, σσ. 91 - 106.
- Μόττη – Στεφανίδη, Φ. (2000). «Επαγγελματική εξουθένωση ειδικού προσωπικού σχολικών μονάδων ατόμων με ειδικές ανάγκες και μελών ιατροπαιδαγωγικών κέντρων». Στο Α. Καλαντζή-Αζίζι & Η. Μπεζεβέγκης (επιμέλεια), *Θέματα Επιμόρφωσης Ευαισθητοποίησης Στελεχών Ψυχικής Υγείας Παιδιών και Εφήβων*, Ελληνικά Γράμματα Αθήνα.
- Νόμος 1143/1981 - ΦΕΚ. 80 -Α- 31-3-1981 "Περί Ειδικής Αγωγής, Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαιδύσεως, Απασχολήσεως και Κοινωνικής Μερίμνης των αποκλινόντων εκ του φυσιολογικού ατόμων και άλλων τινών εκπαιδευτικών διατάξεων". Ανακτήθηκε την 31 Μαΐου 2022 από <http://www.et.gr/index.php/nomoi-proedrika-diatagmata>
- Νόμος 1566/1985 - ΦΕΚ. 167 -Α- 30-9-1985 "Δομή και λειτουργία της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις". Ανακτήθηκε την 31 Μαΐου 2022 από <http://www.et.gr/index.php/nomoi-proedrika-diatagmata>
- Νόμος 2817/2000 - ΦΕΚ. 78 -Α- 14-3-2000 "Εκπαίδευση των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και άλλες διατάξεις". Ανακτήθηκε την 31 Μαΐου 2022 από <http://www.et.gr/index.php/nomoi-proedrika-diatagmata>

- Νόμος 3699/2008 - ΦΕΚ. 199 -Α- 2-10-2008 "Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία ή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες". Ανακτήθηκε την 31 Μαΐου 2022 <http://www.et.gr/index.php/nomoi-proedrika-diatagmata>
- Οικονόμου, Μ., Κοκκώση, Μ., Τριανταφύλλου, Ε., & Χριστοδούλου, Γ. (2001). Ποιότητα ζωής και ψυχική υγεία. *Αρχεία ελληνικής ιατρικής*, 18(3), 239-253.
- Πολυχρονόπουλος, Μ. Κ. (2008). Παράγοντες ψυχικής υγείας του Έλληνα Δασκάλου και η σχέση τους με την Επαγγελματική Εξουθένωση. Διδακτορική Διατριβή. Πανεπιστήμιο Αιγαίου. Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών.
- Τζίμα Γ. (2014) «Η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση». Ανακτήθηκε την 31 Μαΐου 2022 από <https://olympias.lib.uoi.gr/jsrui/bitstream/123456789/1197/1/%CE%9C.%CE%95%20%CE%A4%CE%96%CE%99%CE%9C%CE%91%20%CE%93%CE%9B%CE%A5%CE%9A%CE%95%CE%A1%CE%99%CE%91.pdf>
- Χατζηπαντελή Α. (2016) «Επαγγελματική Εξουθένωση των εργαζομένων στα ειδικά σχολεία». Ανακτήθηκε την 31 Μαΐου 2022 από <https://ikee.lib.auth.gr/record/284839/files/GRI-2016-17320.pdf>

Ξενογλώσση

- Abel, M. & Sewell, J. (1999). Stress and burnout in rural and urban secondary school teachers. *Journal of Educational Research*, 92, 287-299
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Walters, B. (2000, July). Sources of stress and professional burnout of teachers of special educational needs in Greece. In *International Special Education Congress*.
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 682 – 690.
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Kotroni, C. (2009). Working with Students with Special Educational Needs in Greece: Teachers' Stressors and Coping Strategies. *International Journal of Special Education*, 24(1), 100-111.
- Billingsley, B. S. (1993). Teacher retention and attrition-in special and general education: A critical review of the literature. *The Journal of Special Education*, 27(2), 137-174.
- Billingsley, B. S. (2004). Special education teacher retention and attrition: A critical analysis of the research literature. *The Journal of Special Education*, 38, σσ. 39–55

- Borthwick-Duffy, S. A. (1992). Quality of life and quality of care in mental retardation. In *Mental retardation in the year 2000* (pp. 52-66). Springer, New York, NY.
- Blasé, J. J. (1982). A social–psychological grounded theory of teacher stress and burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18(4), 93.
- BRISSE JANE and others, «Individual Situational Contributors to Teacher Burnout», *J. Educ. Research*, , v. 82,n2, p.106-112, Nov. Dec. 1988
- Byrne, B. M. (1994). Burnout : Testing the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers. *American Educational Research Journal*, 31, 645-673. Calderhead, J. (2)
- Chang, E. C., Rand, K. L., & Strunk, D. R. (2000). Optimism and risk for job burnout among working college students: stress as a mediator. *Personality and Individual Differences*, 29(2), 255- 263.
- Chang, M.-L. (2009). An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review*, 21, 193–218
- Claxton, R.P., Catalán, J. & Burgess, A.P. (1998). Psychological distress and burnout among buddies: demographic, situational and motivational factors. *AIDS Care*, 10, 175-90.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrisson, K. (2007). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο
- Creswell, J. W. (2011). *Η έρευνα στην εκπαίδευση: Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας*. Αθήνα: Έλλην.
- Dick, V. R., & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: a structural equation model. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243-259
- Don, E. Unger (1980). *Superintendent Burnout: Myth or Reality*. The Ohio State University, Columbus
- Dupuis, G., Marois, D., & Etienne, A. M. (2012). La mesure de la qualité de vie: le modèle des systèmes de contrôle, une approche théorique pratique pour parler du bonheur. *Revue Francophone de Clinique Comportementale et Cognitive*, 17(1), 4-14.
- Elahi, Y.A. & Apoorva, M. 2012, “A detail study on Length of Service and Role Stress of Banking Sector in Lucknow Region,” *Research Journal of Management Sciences*, 1(5), 15-18

- Elahi, Y.A. & Apoorva, M. 2012, "A detail study on Length of Service and Role Stress of Banking Sector in Lucknow Region," *Research Journal of Management Sciences*, 1(5), 15-18
- Evers, W.J. G., Brouwers, A., & Tomic, W. (2002). Burnout and self-efficacy: A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology*, 72, 227–243.
- Farber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research*, 77, 325– 331.
- Felce, D., & Perry, J. (1995). Quality of life: Its definition and measurement. *Research in Development Disabilities*, 16 (1), 51-74.
- Group, T. W. (1998). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): development and general psychometric properties. *Social science & medicine*, 46(12), 1569-1585.
- Goode, P. S., & Allman, R. M. (1989). The prevention and management of pressure ulcers. *The Medical clinics of North America*, 73(6), 1511-1524.
- Hendrickson, B. (1979). Teacher Burnout: How to Recognize it? What to do about it. *Learning* 7(5) 37-39.
- Kelly, Carey, McCarthy, Coyle. (2007) «Challenging Behaviour: Principals' Experience of Stress and Perception of the Effects of Challenging Behaviour on Staff in Special Schools in Ireland» *European Journal of Special Needs Education*, v22 n2 p161-181
- Kokkinos, C. and Davazoglou, A., (2009), «Special education teachers under stress: evidence from a Greek national study» *Στο Educational Psychology Vol. 29, No. 4, July 2009, 407–42.*
- Koustelios, A. D., Karabatzaki, D., & Kousteliou, I. (2004). Autonomy and job satisfaction for a sample of Greek teachers. *Psychological reports*, 95(3), 883-886.
- KREMER, L. - HOFMAN, J, University of Haifa, «Teachers' professional Identity and burnout», *Research in Education*, No34, 89-95
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978), Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48(2), 159-167.
- Kyriacou, C. (2001). Teachers Stress: directions for the future research. *Educational Review*, 53, 28-35.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human relations*, 43(3), 239-257.

- Landesman, S. (1986). Quality of Life and Personal Life Satisfaction: Definition and Measurement Issues: Guest Editorial. *Mental retardation*, 24(3), 141.
- Lavian, Rivka Hillel (2011), «The impact of organizational climate on burnout among homeroom teachers and special education teachers (full classes/individual pupils) in mainstream schools». Στο *Teachers and Teaching: theory and practice* Vol. 18, No. 2, April 2012, 233–247.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1(3), 141–169.
- Male, D.B., May, D. (1997). Stress, burnout and workload in teachers of children with special educational needs. *British Journal of Special Education*, 24, 3, p133-140.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: the cost of caring*. New Jersey: Prentice Hall Inc..
- Maslach, C, & Leiter MP. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. Maslach, C., & Jackson, S.E. (1986).
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Jackson S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Schaufeli, WB. (1993). Historical and Conceptual Development of Burnout. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Series in applied psychology: Social questions, 1-16.
- Maslach, C., Schaufeli, WB., & Leiter, P. (2001). Job burnout. *Annu Rev Psychol*, 52, 397-422
- Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners, March 1989, *BMJ Clinical Research* 298(6670):366-70
- Molassiotis A, van den Akker OBA, Boughton BJ (1995) Psychological stress in nursing and medical staff on bone marrow transplant units. *Bone Marrow Transplant* 15: 449–454 [[PubMed](#)] [[Google Scholar](#)]
- National Union of Teachers (1990). *Health and safety: teachers, stress, and schools*. Ανακτήθηκε την 31 Μαΐου 2022 από www.teachers-org.uk
- Pines, A. M. (2002). Teacher burnout: A psychodynamic existential perspective. *Teachers & Teaching*, 8(2), 121–140.
- Platsidou, M, Agaliotis, I. (2008), “Burnout Job Satisfaction and instructional Assignment – related Sources of Stress in Greek Special Education Teachers” Στο *International Journal of Disability, Development and Education* Vol. 55, No. 1, March 2008.

- Rousseau, D. M. (1978). Relationship of work to nonwork. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 513.
- Schalock, R. L. (2004). The concept of quality of life: what we know and do not know. *Journal of intellectual disability research*, 48(3), 203-216.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human relations*, 33(2), 111-129.
- Tamboukou, M. (2000). The paradox of being a woman teacher. *Gender and Education*, 12, 4, p463-478.
- The effects of burnout and supervisory social support on the relationship between work-family conflict and intention to leave: A study of Australian cancer workers, February 2009, [Journal of Health Organisation and Management](#) 23(1):53-69
- Travers, C.J., Cooper, C.L. (1998). Increasing costs of occupational stress for teachers. In Dunham, J., Varma, V. (eds) *Stress in teachers: Past, present and future*. London: Whurr Publishers Ltd.
- Trendall, C.(1989). Stress in teaching and teacher effectiveness: A study of teachers across mainstream and special education. *Educational Research* 1, 52 - 58.
- Vachon, M. L. S. (1987). *Occupational stress in the care of the critically ill, the dying and the bereaved*. New York: Hemisphere Publ. Co.
- Wisniewski, L., & Gargiulo, R. M. (1997). Occupational stress and burnout among special educators: A review of the literature. *The Journal of Special Education*, 31, 325– 346.
- Zhan, L. (1992). Quality of life: conceptual and measurement issues. *Journal of Advanced Nursing*, 17(7), 795-800.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Ερωτηματολόγιο

Η επίδραση του περιβάλλοντος εργασίας στην ψυχοκοινωνική διάσταση των εργαζομένων στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής.

Αγαπητοί/Αγαπητές Συνάδελφοι,

Η Παρούσα έρευνα εκπονείται στα πλαίσια της Διπλωματικής μου εργασίας για την ολοκλήρωση του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών μου στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, το οποίο φέρει τον τίτλο "Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων". Το ερωτηματολόγιο απευθύνεται σε όλους τους εργαζομένους στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής.

Σκοπός του παρόντος ερωτηματολογίου είναι η συλλογή δεδομένων, ώστε να διερευνηθεί η ποιότητα της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων (εκπαιδευτικών, ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού και ειδικού βοηθητικού προσωπικού) στα Σχολεία της Ειδικής Αγωγής και κατ' επέκταση να μελετηθεί η επίδραση του περιβάλλοντος εργασίας και ειδικότερα η επαγγελματική εξουθένωση στην ψυχοκοινωνική διάσταση των εργαζομένων στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από δύο(2) ενότητες. Στην πρώτη συλλέγονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων και η ενασχόλησή τους στα σχολεία. Η δεύτερη αφορά την επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων.

Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις και ο χρόνος που θα απαιτηθεί για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου δεν ξεπερνά τα δέκα λεπτά. Η συμμετοχή σας είναι προαιρετική και ανώνυμη. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για την συμβολή σας και για τη διάθεση του πολύτιμου χρόνου σας.

Με εκτίμηση,

Φωτεινή Στρίγκα

dem2005@uniwa.gr

Η επίδραση του περιβάλλοντος εργασίας στην ψυχοκοινωνική διάσταση των εργαζομένων στα Σχολεία Ειδικής Αγωγής.

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Φύλο *

Ηλικία *

- Έως 30
- 31-45
- 46-55
- 56 και άνω

Εκπαίδευση (ο υψηλότερος τίτλος που κατέχετε) *

Εργασιακή σχέση εκπαίδευσης *

- Μόνιμος-η
- Αναπληρωτής-τρια
- Ωρομίσθιος-η

Έτη συνολικής εκπαιδευτικής εμπειρίας *

- 0-9
- 10-19
- 20-29
- 30 και άνω

Έτη εκπαιδευτικής εμπειρίας στην ειδική αγωγή *

- 0-9
- 10-19
- 20-29
- 30 και άνω

Ειδικότητα *

- Νηπιαγωγός
- Ειδικός Παιδαγωγός (νηπιαγωγός-ΠΕ61)
- Δάσκαλος/α
- Ειδικός Παιδαγωγός (δάσκαλος-ΠΕ71)
- Λογοθεραπευτής/Λογοθεραπεύτρια
- Εργοθεραπευτής/Εργοθεραπεύτρια
- Μουσικός
- Γυμναστής/Γυμνάστρια
- Πληροφορική
- Εικαστικά
- Θεατρική αγωγή
- Ψυχολόγος
- Σχολικός νοσηλευτής/νοσηλεύτρια
- Κοινωνικός/η Λειτουργός
- Ειδικό βοηθητικό προσωπικό
- Άλλο: _____

Η επίδραση του περιβάλλοντος
εργασίας στην ψυχοκοινωνική
διάσταση των εργαζομένων στα
Σχολεία Ειδικής Αγωγής.

Ερωτηματολόγιο

Στο παρόν ερωτηματολόγιο υπάρχουν 6 κλίμακες. Το μηδέν αντιστοιχεί στο "Ποτέ δεν μου συμβαίνει", το ένα στο "Λίγες φορές τον χρόνο", το δύο "Μια φορά το μήνα ή λιγότερο", το τρία "Δυο-τρεις φορές το μήνα", το τέσσερα "Μια φορά την εβδομάδα", το πέντε "Αρκετές φορές την εβδομάδα" και το έξι "Κάθε μέρα μου συμβαίνει". Οι απαντήσεις θα είναι καθαρά για επιστημονικούς σκοπούς και οι απαντήσεις θα είναι ανώνυμες.

1. Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου. *

0 1 2 3 4 5 6

Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

2. Νιώθω άδειος/α, σαν να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου, την ώρα που σχολάζω από τη δουλειά. *

0 1 2 3 4 5 6

Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

3. Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμη μια μέρα στη δουλειά. *

0 1 2 3 4 5 6

Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

4. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως νιώθουν οι μαθητές μου για όσα τους συμβαίνουν. *

0 1 2 3 4 5 6

Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

5. Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς μαθητές, σαν να ήταν αντικείμενα *

0 1 2 3 4 5 6

Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

6. Μου είναι πολύ κουραστικό να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα. *

0 1 2 3 4 5 6

Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

7. Κανονίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών μου. *

0 1 2 3 4 5 6

Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

8. Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου. *

0 1 2 3 4 5 6

Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

9. Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά τη ζωή των μαθητών μου μέσα από τη δουλειά μου. *

0 1 2 3 4 5 6

Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

10. Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά. *

0 1 2 3 4 5 6

Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

11. Με προβληματίζει ότι σιγά-σιγά αυτή η δουλειά με κάνει συναισθηματικά πιο σκληρό/η. *

0 1 2 3 4 5 6

Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

12. Νιώθω γεμάτος/η δύναμη και ενεργητικότητα. *

0 1 2 3 4 5 6

Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

13. Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου. *

0 1 2 3 4 5 6

Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

14. Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου. *

0 1 2 3 4 5 6

Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

15. Στην ουσία, δεν μ' ενδιαφέρει τι συμβαίνει με μερικούς μαθητές μου. *

0 1 2 3 4 5 6

Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

16. Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση το να βρίσκομαι σε άμεση επαφή με άλλους ανθρώπους. *

0 1 2 3 4 5 6

Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

17. Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου. *

0 1 2 3 4 5 6

Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

18. Στο τέλος της ημέρας, έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους μαθητές μου. *

0 1 2 3 4 5 6

Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

19. Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σ' αυτή τη δουλειά. *

0 1 2 3 4 5 6

Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

20. Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια... νιώθω πως ο κόμπος έφτασε στο χτένι. *

0 1 2 3 4 5 6

Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

21. Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου. *

0 1 2 3 4 5 6

Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

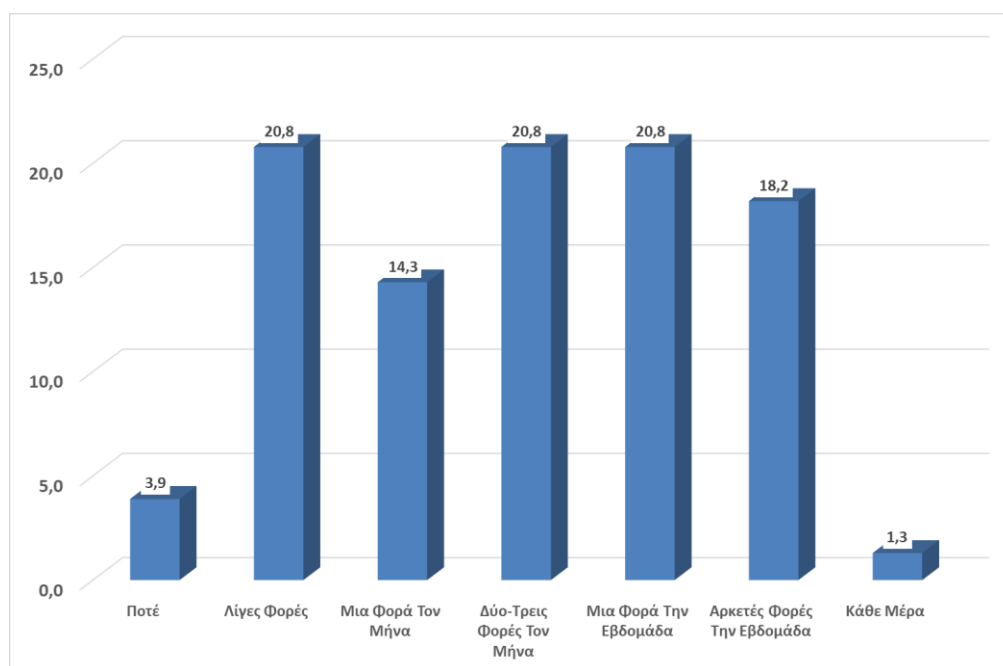
22. Νομίζω ότι οι μαθητές επιρρίπτουν σε μένα ευθύνες για μερικά από τα προβλήματα τους. *

0 1 2 3 4 5 6

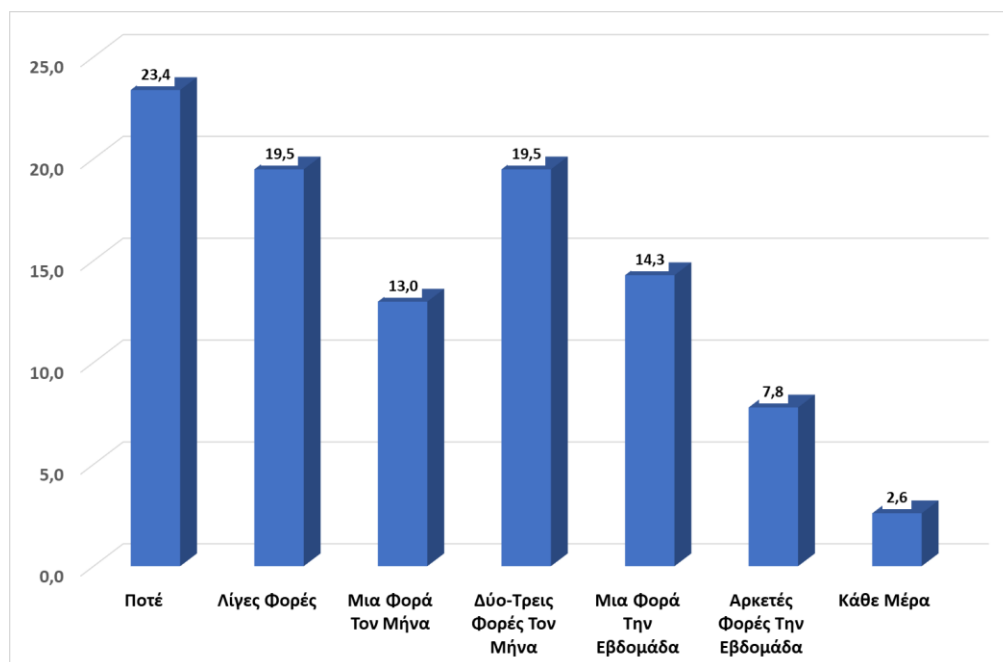
Ποτέ δεν μου συμβαίνει Κάθε μέρα μου συμβαίνει

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

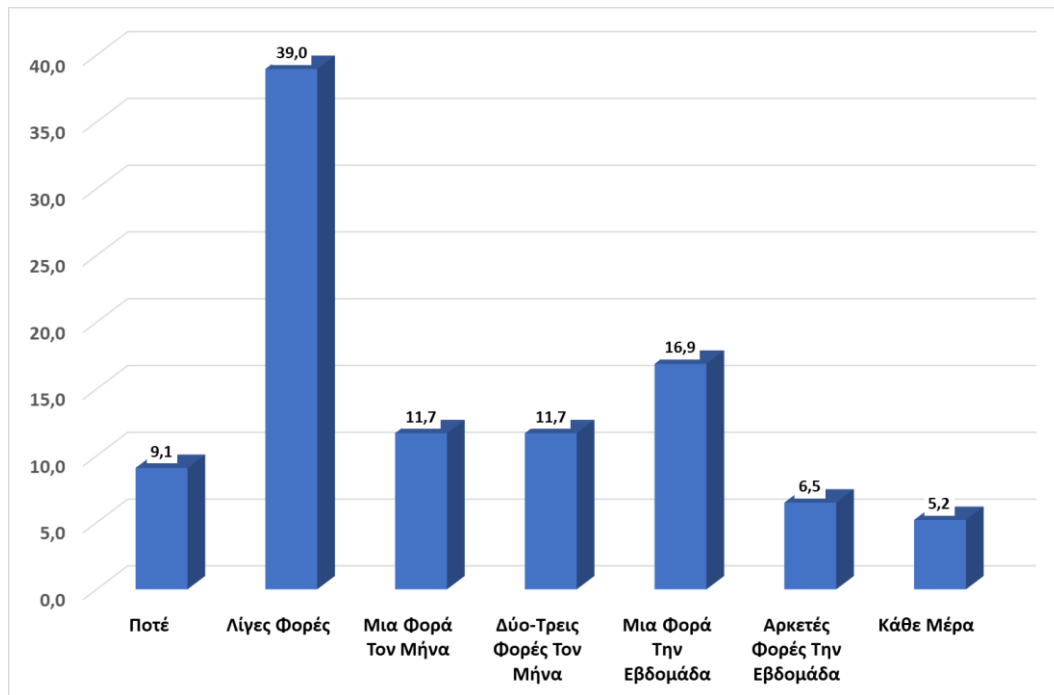
Γραφήματα: «Μέσοι Όροι για κάθε μια από τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου»



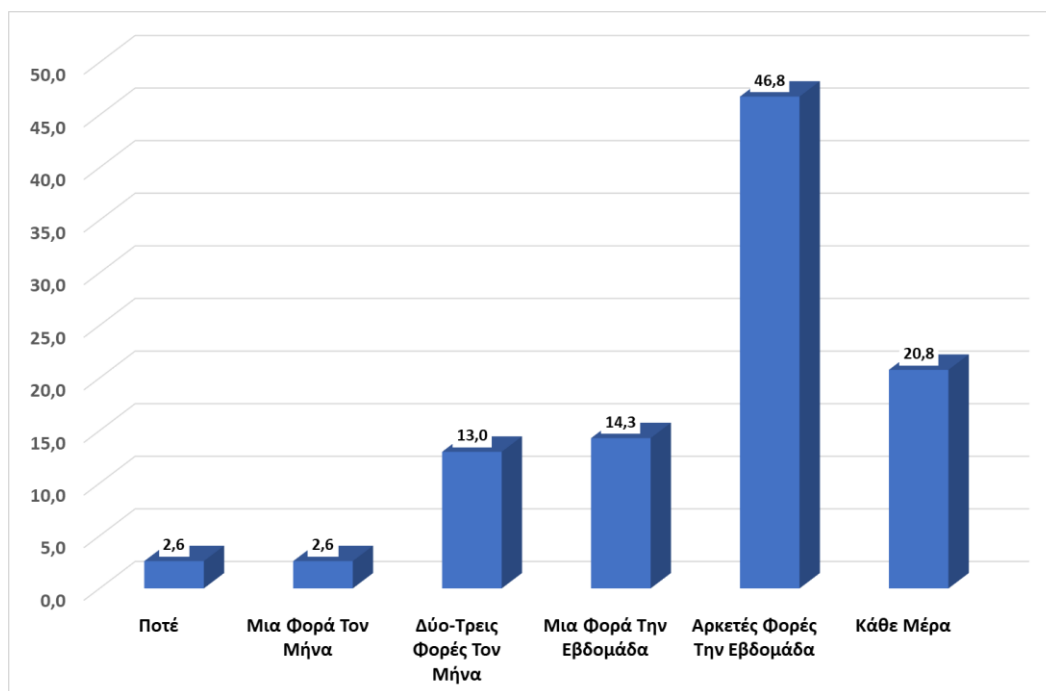
Εικόνα 9: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 1 "Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου"»



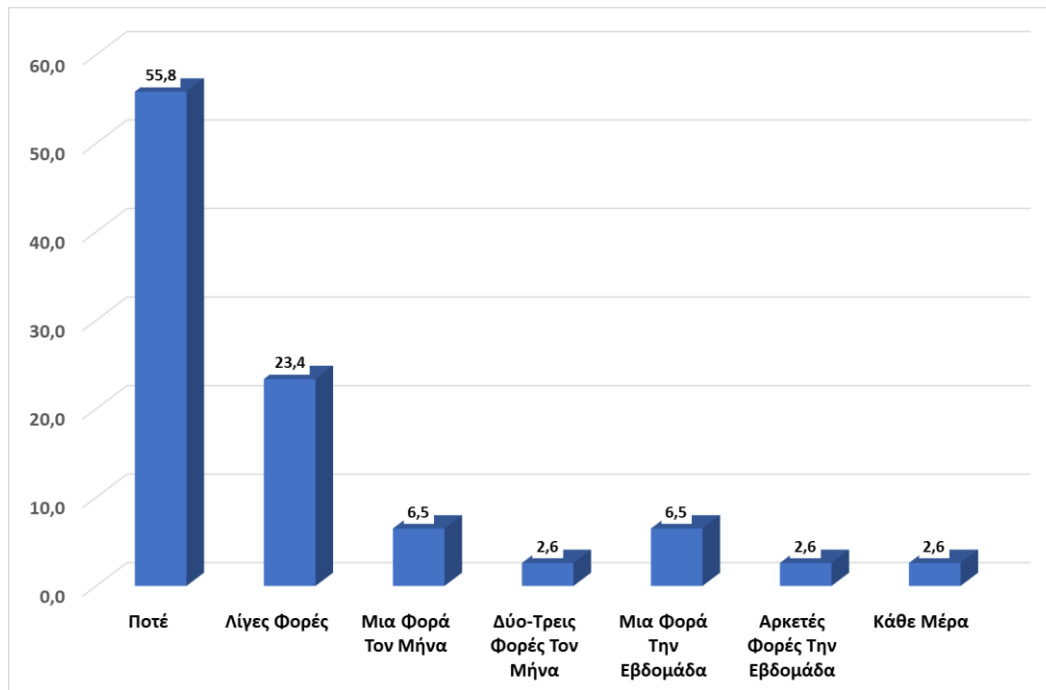
Εικόνα 10: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 2 "Νιώθω άδειος/α, σα να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου, την ώρα που σχολάζω από τη δουλειά"»



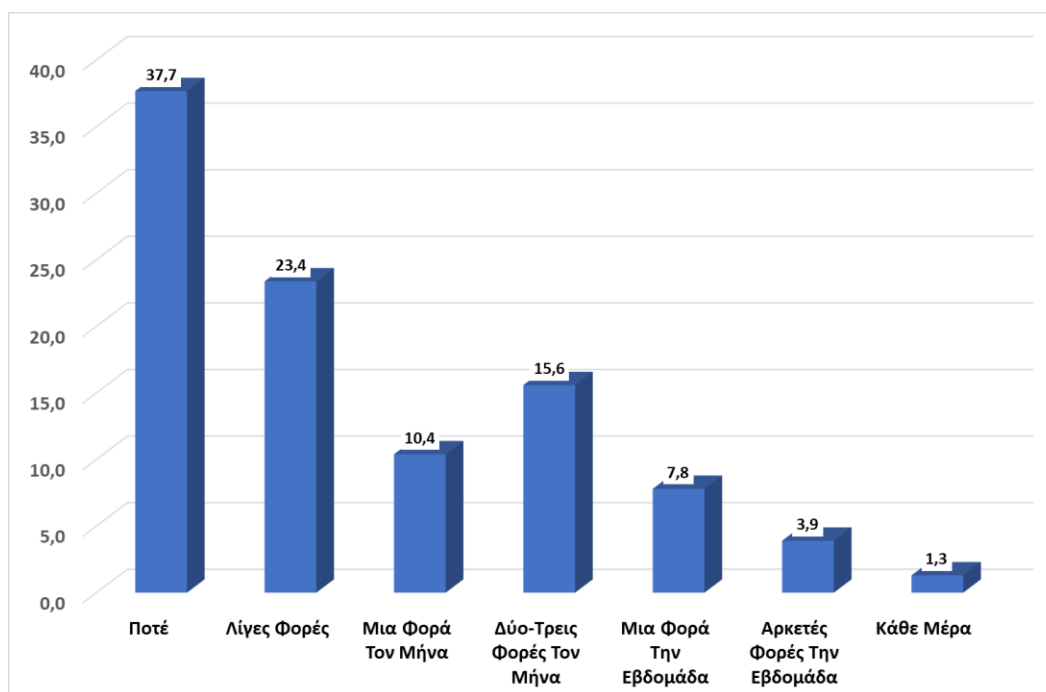
Εικόνα 11: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 3 "Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμη μια μέρα στη δουλειά"»



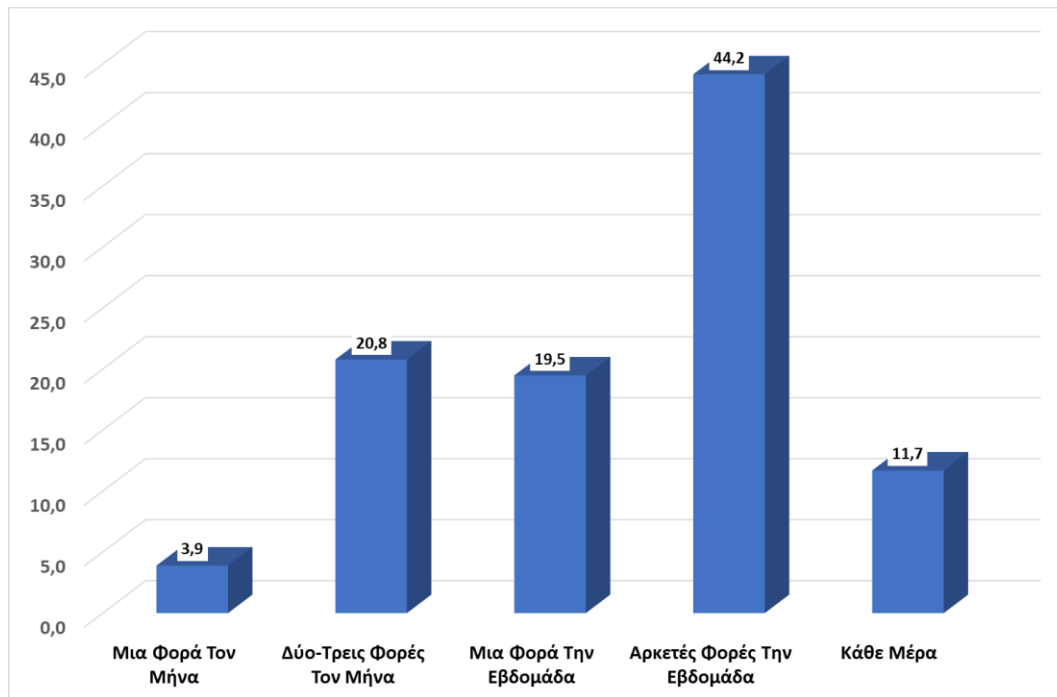
Εικόνα 12: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 4 "Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως νιώθουν οι μαθητές μου για όσα τους συμβαίνουν"»



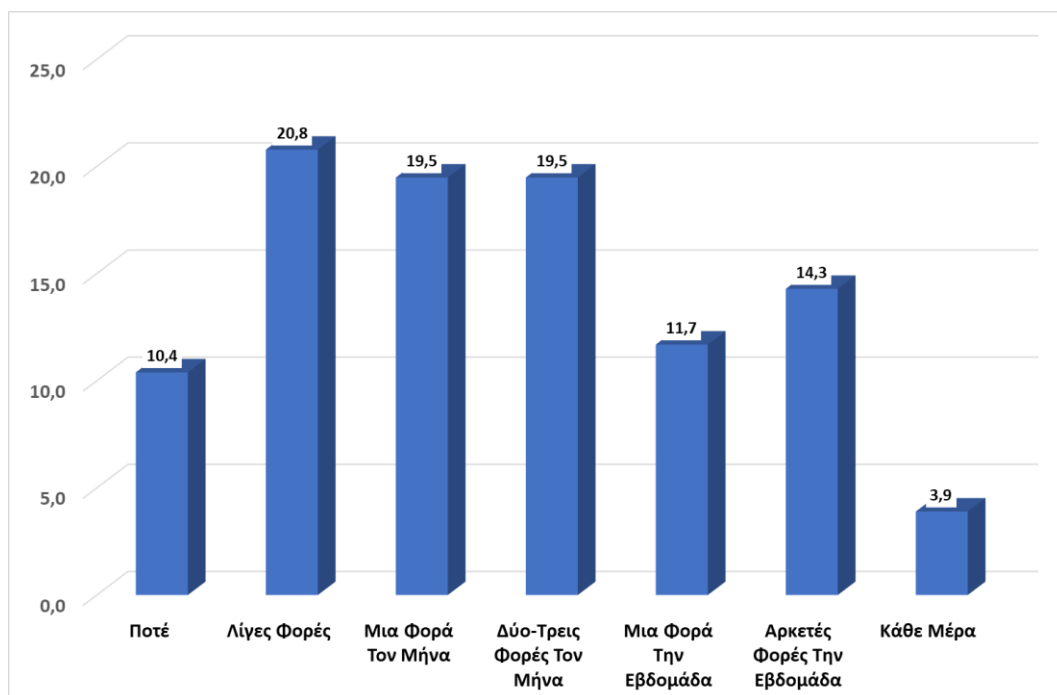
Εικόνα 13: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 5 "Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς μαθητές, σα να ήταν αντικείμενα"»



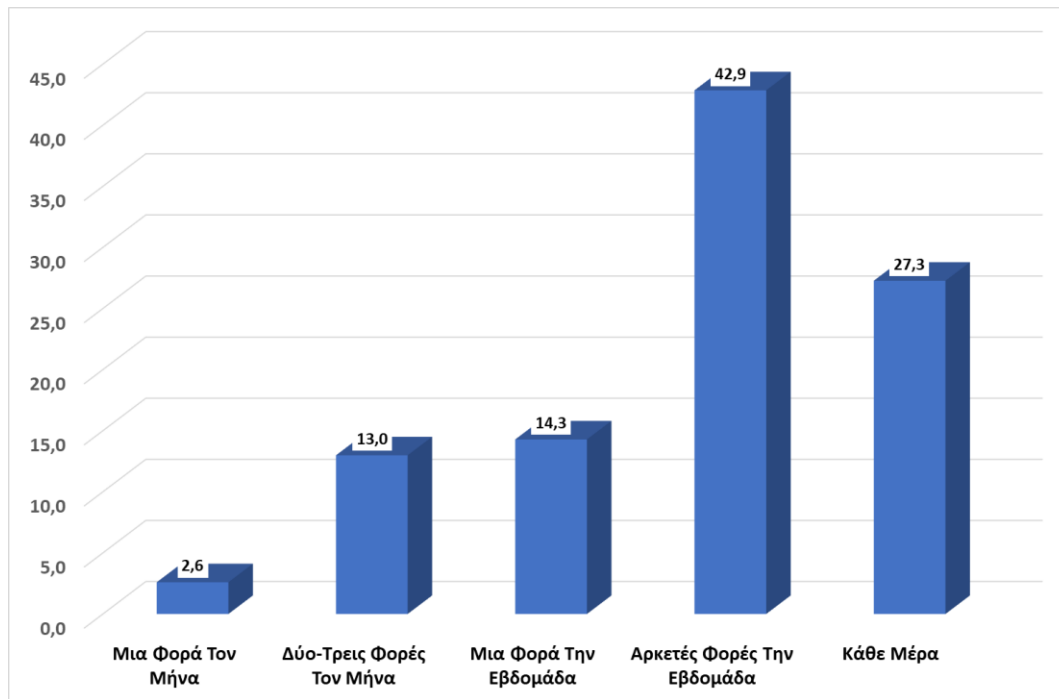
Εικόνα 14: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 6 "Μου είναι πολύ κουραστικό να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα"»



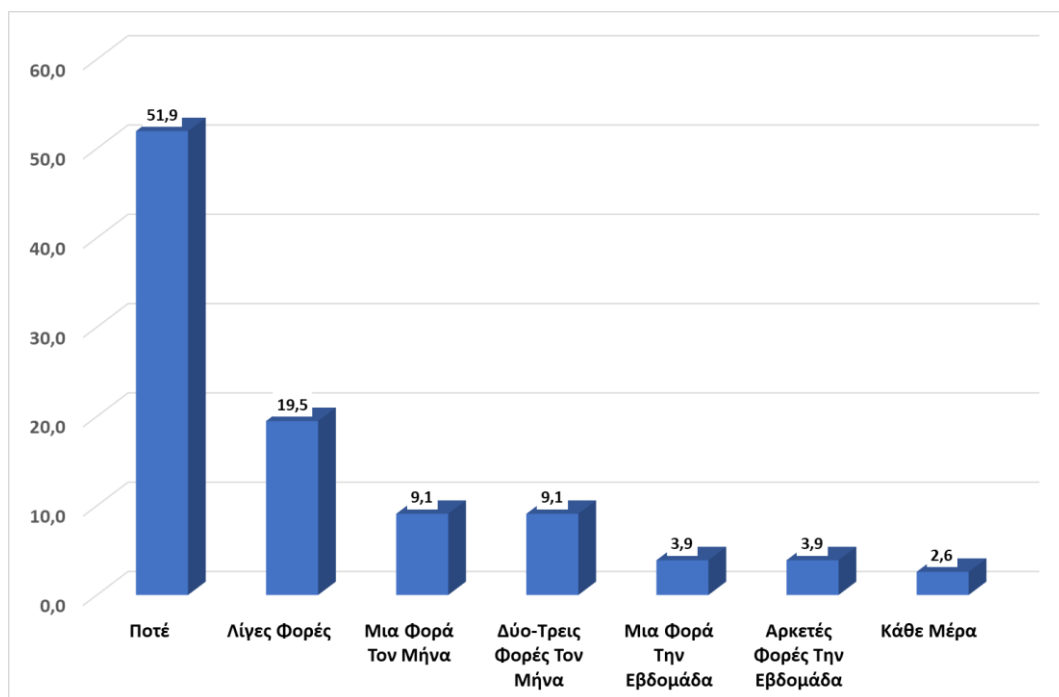
Εικόνα 15: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 7 “Κανονίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών μου”»



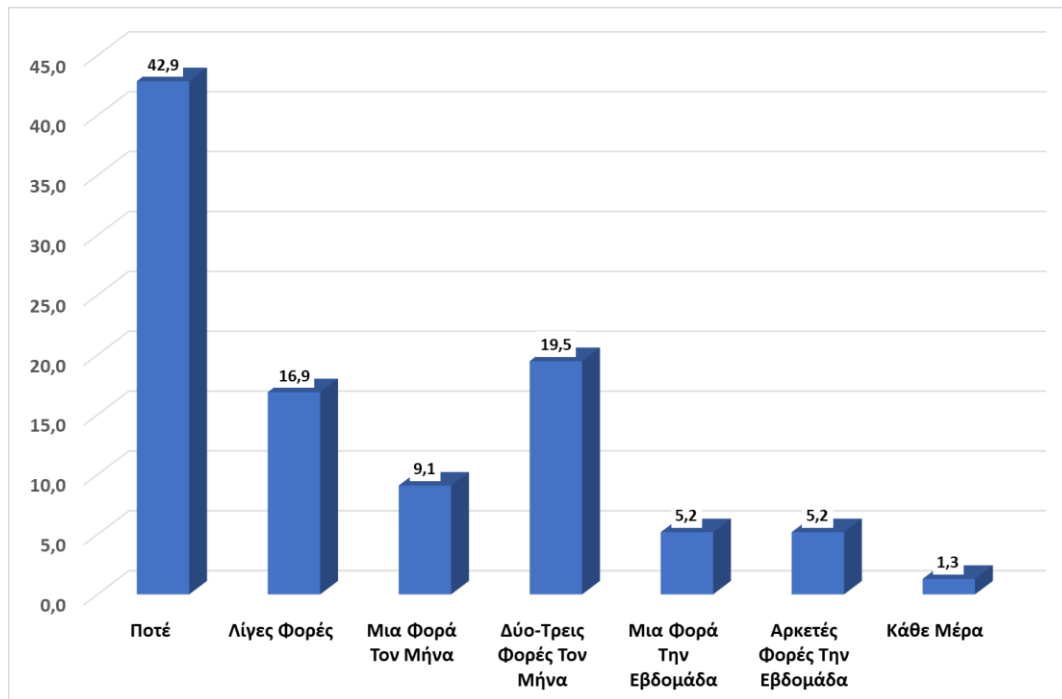
Εικόνα 16: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 8 “Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου”»



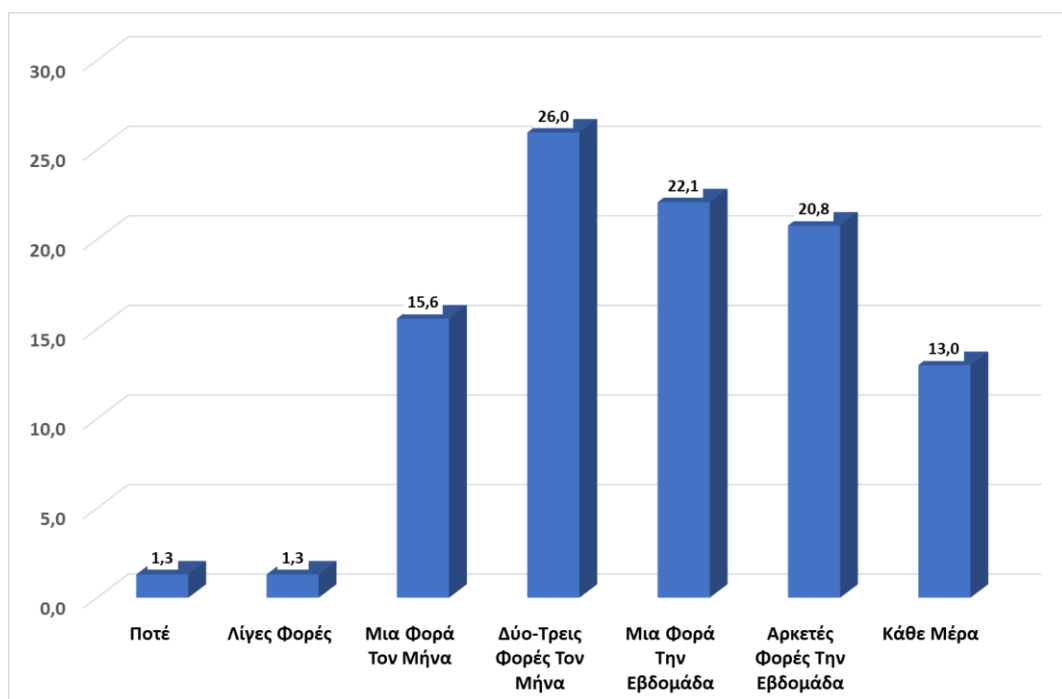
Εικόνα 17: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 9 "Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά τη ζωή των μαθητών μου μέσα από τη δουλειά μου"»



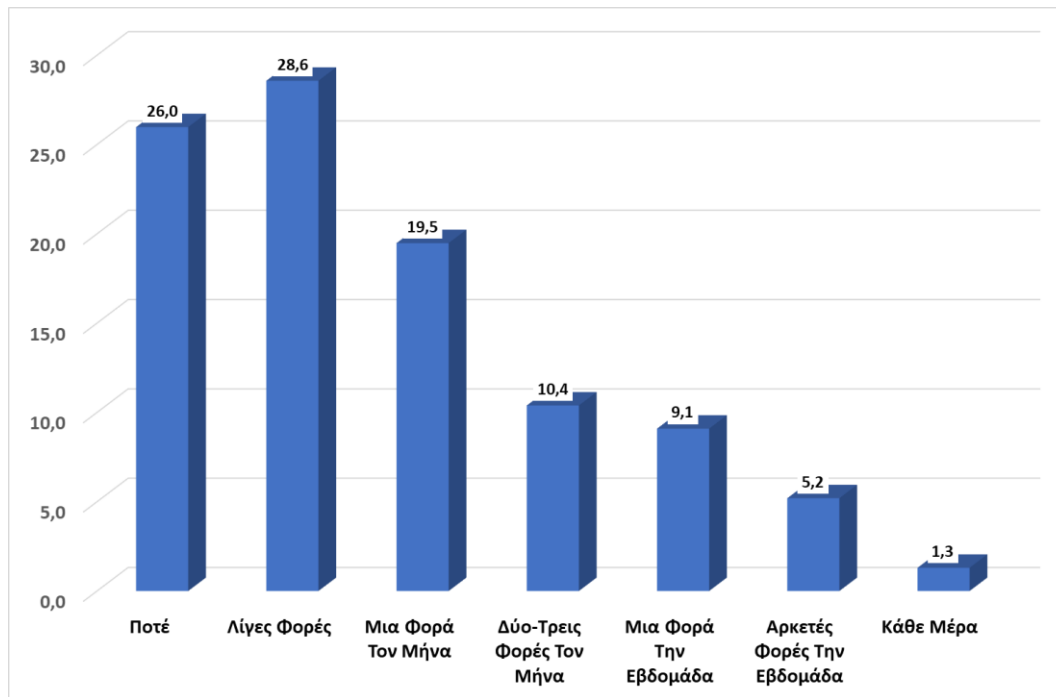
Εικόνα 18: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 10 "Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά"»



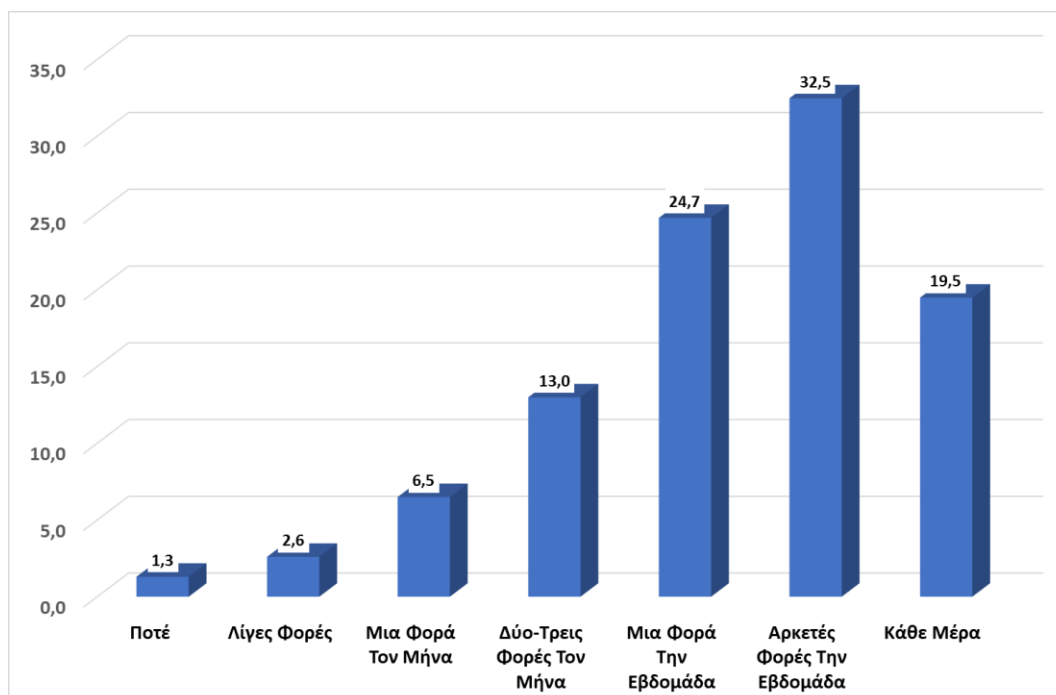
Εικόνα 19: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 11 “Με προβληματίζει ότι σιγά-σιγά αυτή η δουλειά με κάνει συναισθηματικά πιο σκληρό/η”»



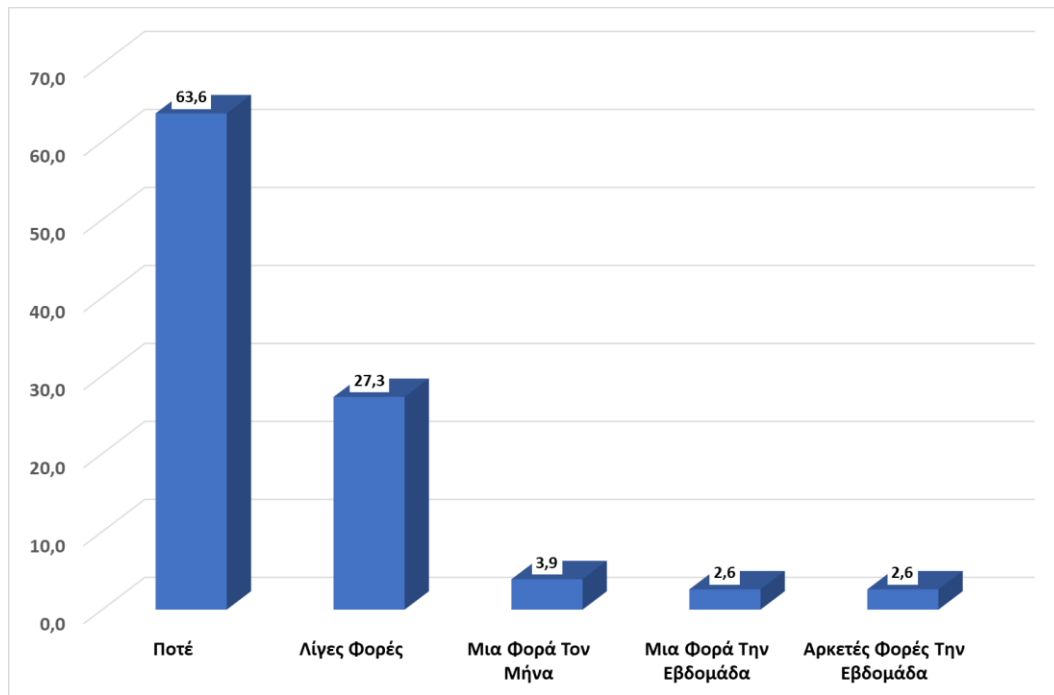
Εικόνα 20: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 12 “Νιώθω γεμάτος/η δύναμη και ενεργητικότητα”»



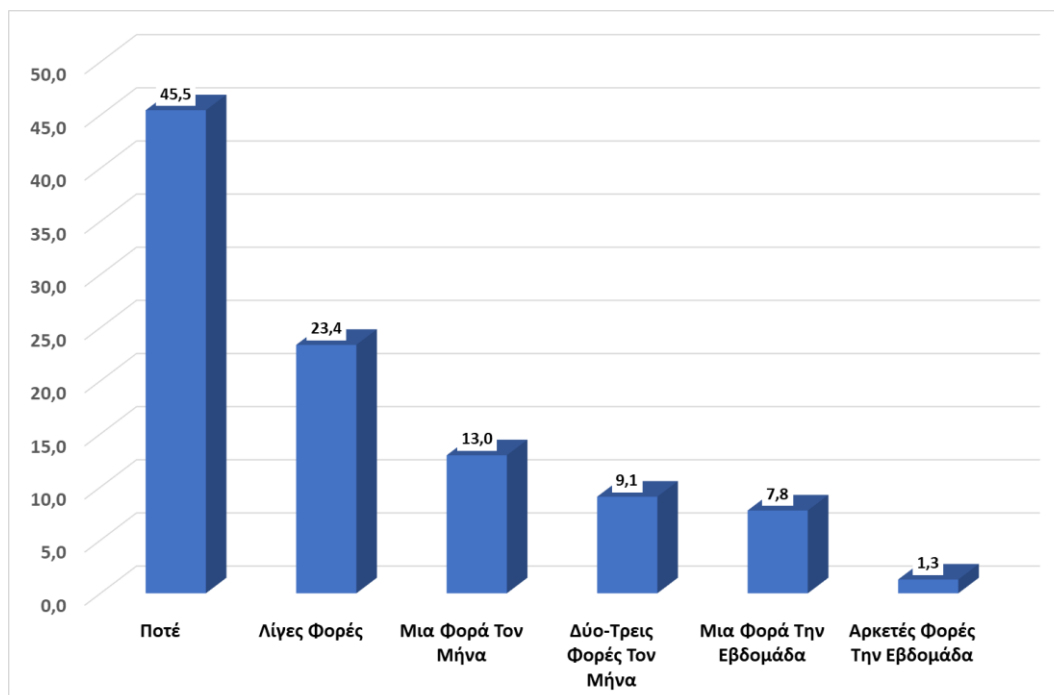
Εικόνα 21: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 13 “Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου”»



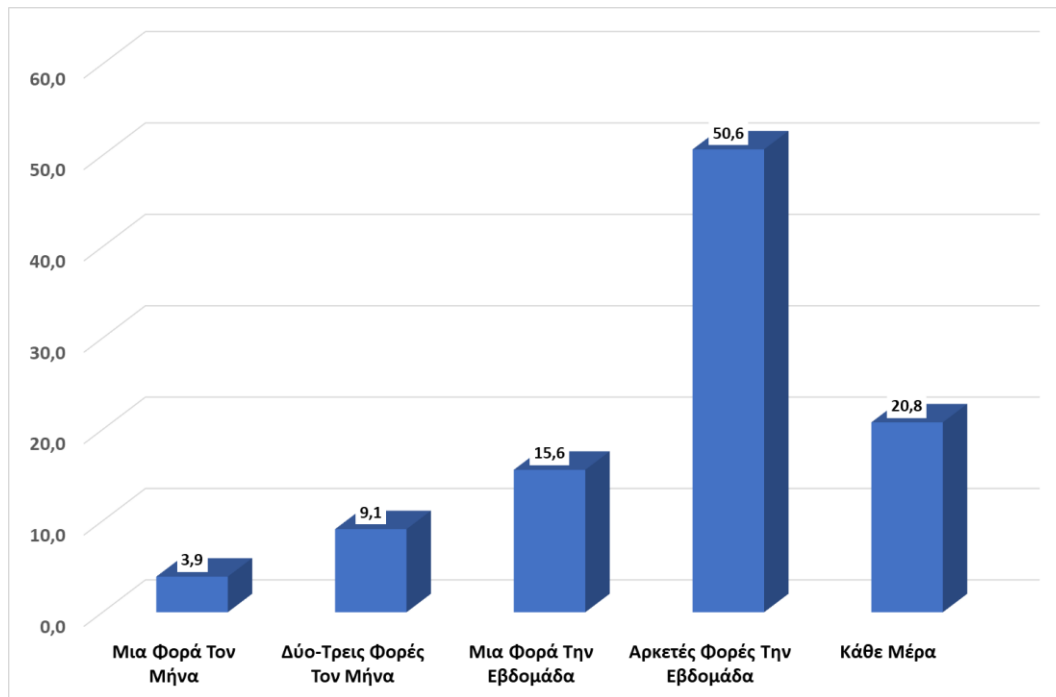
Εικόνα 22: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 14 “Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου”»



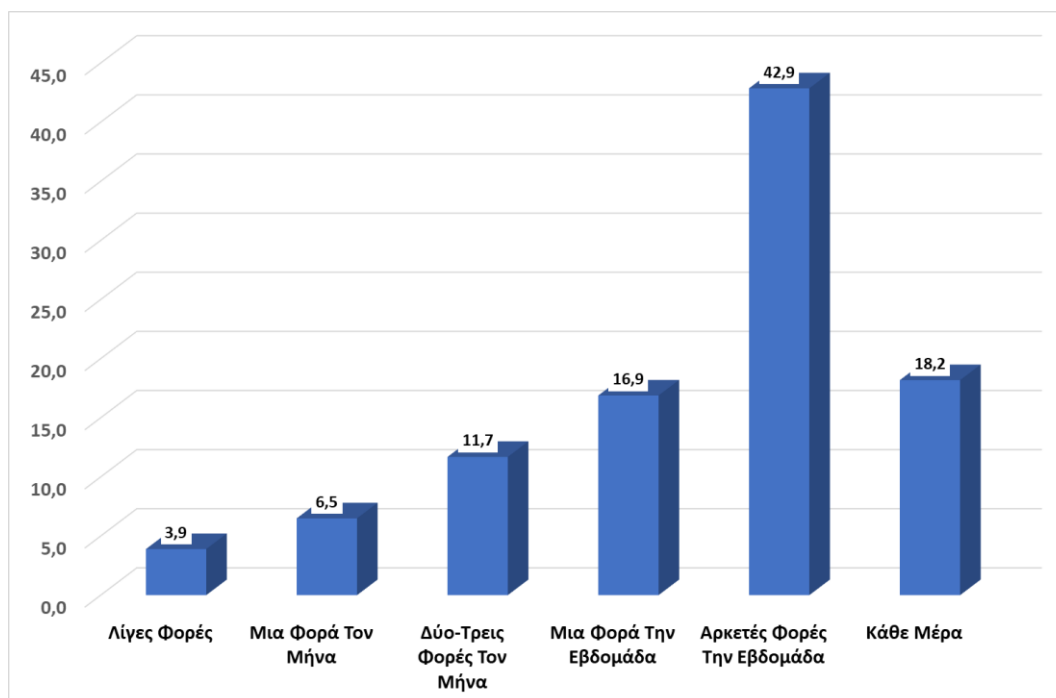
Εικόνα 23: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 15 “Στην ουσία, δεν μ’ ενδιαφέρει τι συμβαίνει με μερικούς μαθητές μου”»



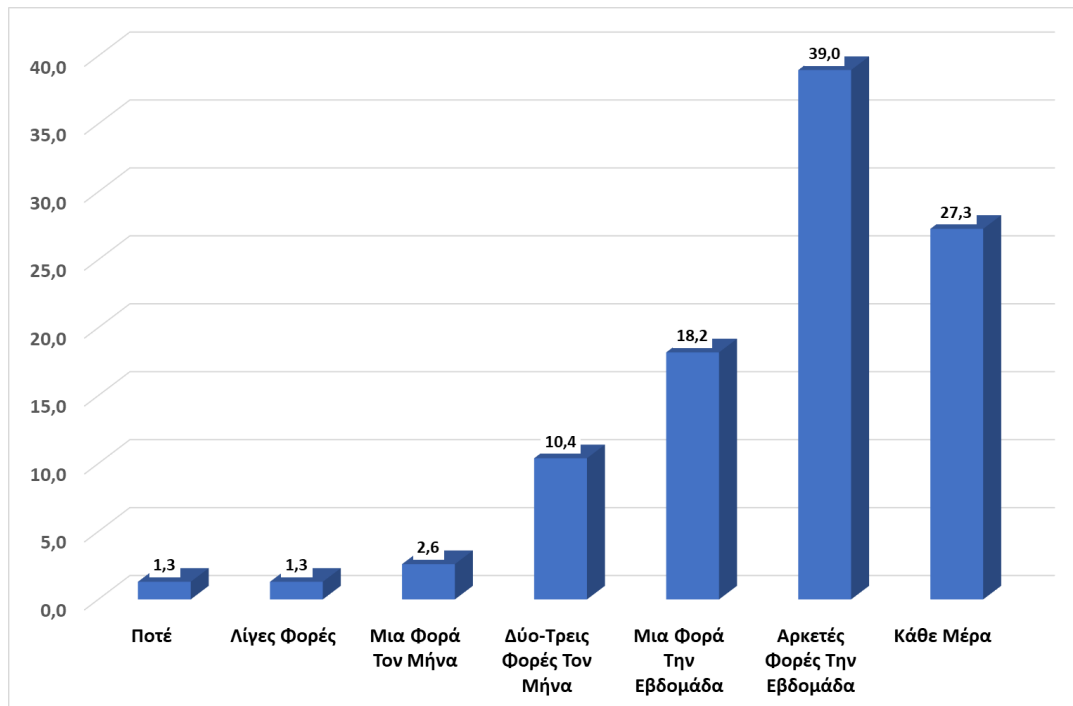
Εικόνα 24: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 16 “Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση το να βρίσκομαι σε άμεση επαφή με άλλους ανθρώπους”»



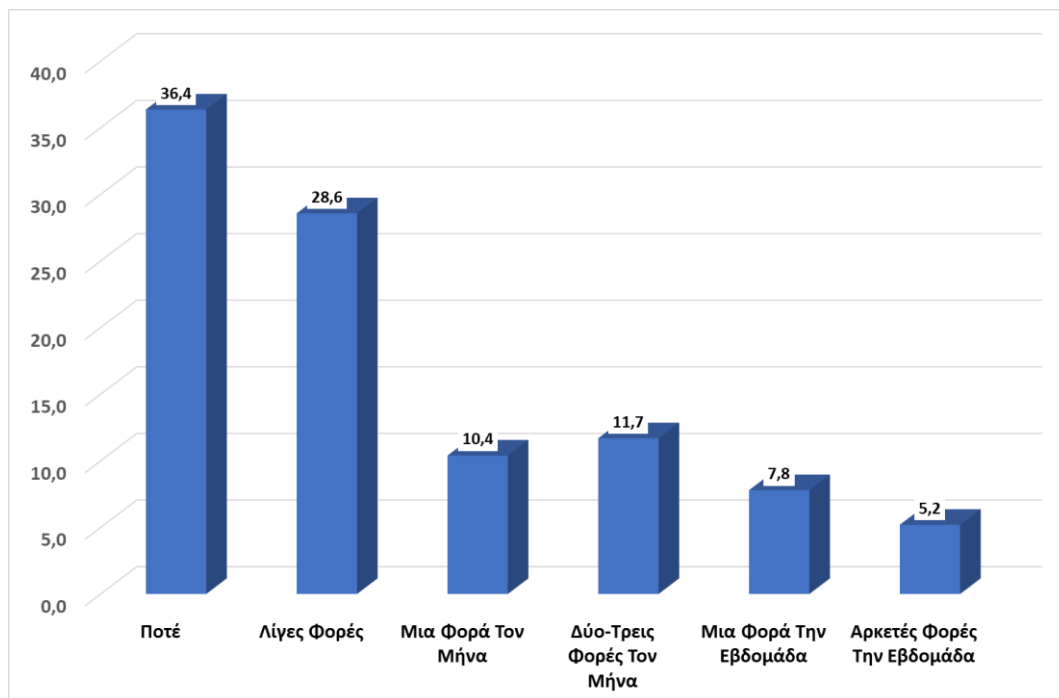
Εικόνα 25: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 17 “Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου”»



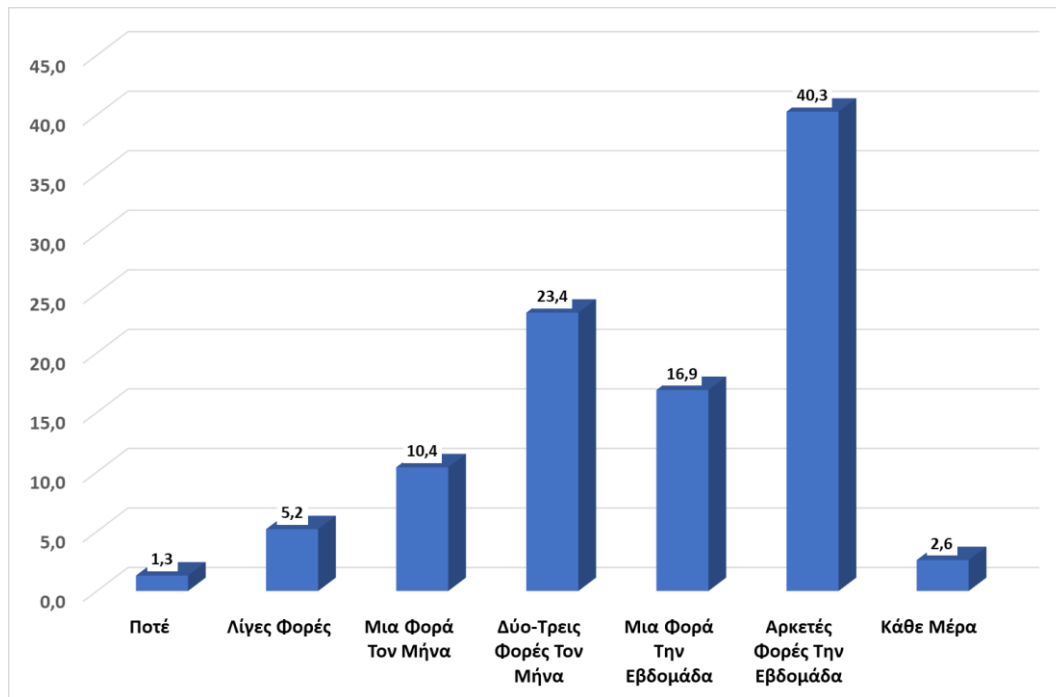
Εικόνα 26: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 18 “Στο τέλος της ημέρας, έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους μαθητές μου”»



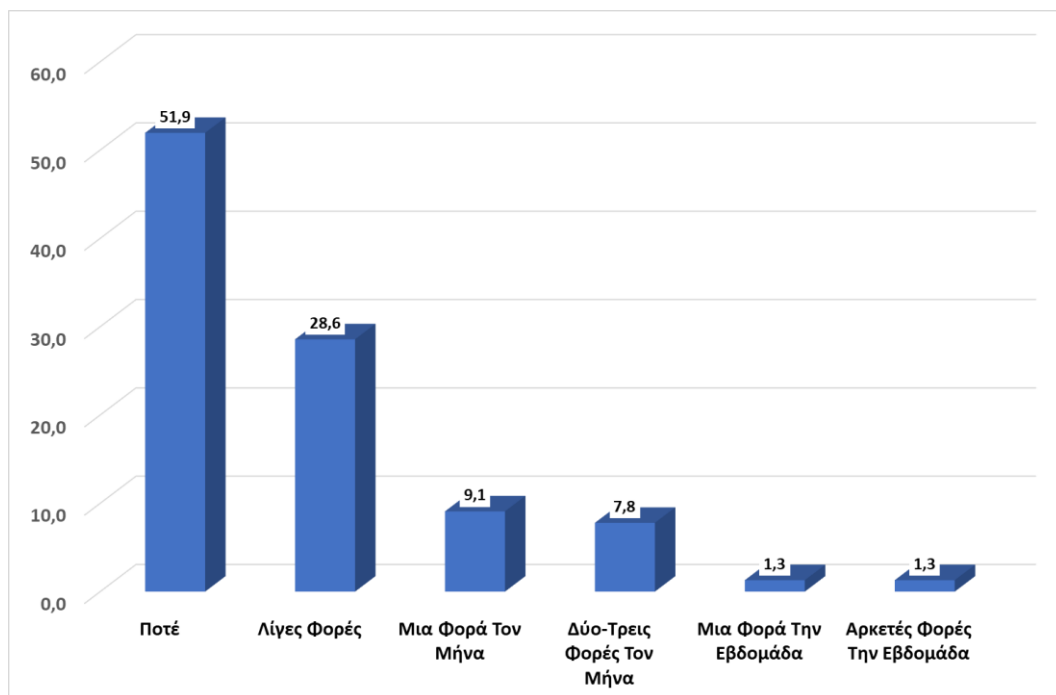
Εικόνα 27: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 19 “Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σ’ αυτή τη δουλειά”»



Εικόνα 28: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 20 “Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια... νιώθω πως ο κόμπος έφτασε στο χτένι”»



Εικόνα 29: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 21 “Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου”»



Εικόνα 30: Γράφημα «Ποσοστιαία κατανομή απαντήσεων για την ερώτηση 22 “Νομίζω ότι οι μαθητές επιρρίπτουν σε μένα ευθύνες για μερικά από τα προβλήματα τους”»