

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ**  
**ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**  
**ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ**  
**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**  
**«ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ»**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ**  
**ΑΝΤΙΛΗΨΕΩΝ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΕΤΑΙ ΣΕ ΔΟΜΕΣ ΜΕ**  
**ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΥΤΙΣΜΟ**

**ΜΟΥΧΟΥ ΜΑΡΙΑ**

**ΜΕΛΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ: 1. ΜΑΥΡΟΠΟΥΛΟΥ ΣΟΦΙΑ**

**ΕΠΙΚΟΥΡΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ**  
**ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ**  
**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ**

**2. ΑΒΡΑΜΙΔΗΣ ΗΛΙΑΣ**

**ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ**  
**ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ**  
**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ**

**3. ΔΕΡΜΙΤΖΑΚΗ ΕΙΡΗΝΗ**

**ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΡΙΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ**  
**ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ**  
**ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**  
**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ**

**ΒΟΛΟΣ 2014**

<b>Βαθμολογία</b>	<b>Αριθμητικά</b>	
	<b>Ολογράφως</b>	

*Στην «Αυλή» και τους ανθρώπους της,  
που με έμαθαν να αγαπώ τον αυτισμό  
και στους γονείς μου, που στέκονται  
πάντα δίπλα μου σε κάθε μου βήμα.*

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ .....</b>	<b>7</b>
<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....</b>	<b>8</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>9</b>
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....</b>	<b>10</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ.....</b>	<b>12</b>
1. Ορισμός επαγγελματικής εξουθένωσης.....	12
2. Το Μοντέλο της επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach.....	13
3. Μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης .....	14
4. Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση.....	15
5. Διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης στο χώρο της ειδικής αγωγής ....	18
5.1. Επαγγελματική εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς.....	18
5.2. Επαγγελματική εξουθένωση στην Ελλάδα .....	21
5.3. Επαγγελματική εξουθένωση σε προσωπικό που εργάζεται με άτομα με νοητική στέρηση.....	23
5.4. Επαγγελματική εξουθένωση σε προσωπικό που εργάζεται με άτομα με αυτισμό .....	26
6. Θετικές αντιλήψεις του προσωπικού που εργάζεται σε δομές ψυχικής υγείας ....	29
7. Αναγκαιότητα έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα .....	30
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....</b>	<b>33</b>
1. Συμμετέχοντες.....	33
2. Μέθοδος έρευνας.....	35
3. Εργαλεία έρευνας.....	36
3.1. Ερωτηματολόγια .....	36
3.1.1. Ερωτηματολόγιο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (The Maslach Burnout Inventory- MBI).....	36
3.1.2. Ερωτηματολόγιο για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού (Staff	

Positive Contribution Questionnaire- SPCQ) .....	37
3.2. Ατομικό φύλλο δημογραφικών στοιχείων .....	38
3.3. Συνέντευξη.....	38
4. Διαδικασία συλλογής δεδομένων .....	39
5. Ανάλυση δεδομένων .....	40
6. Αξιοπιστία ερωτηματολογίων.....	42
7. Αξιοπιστία μεταξύ βαθμολογητών .....	43
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....</b>	<b>45</b>
1. Ποσοτικά δεδομένα.....	45
1.1. Ερωτηματολόγιο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης .....	45
1.1.1. Υποκλίμακα Συναισθηματικής Εξάντλησης.....	48
1.1.2. Υποκλίμακα Αποπροσωποποίησης .....	49
1.1.3. Υποκλίμακα Προσωπικής Επίτευξης.....	49
1.2. Ερωτηματολόγιο για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού .....	49
1.3. Συσχέτιση του Ερωτηματολογίου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και των δημογραφικών παραγόντων .....	54
1.4. Συσχέτιση του Ερωτηματολογίου για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού και των δημογραφικών παραγόντων .....	56
1.5. Συσχέτιση του Ερωτηματολογίου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και του Ερωτηματολογίου για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού .....	57
2. Ποιοτικά δεδομένα.....	58
2.1. Προσωπικοί παράγοντες .....	58
2.2. Διαπροσωπικοί παράγοντες.....	75
2.3. Οργανωτικοί παράγοντες .....	82
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ .....</b>	<b>98</b>
1. Ποσοτικά ευρήματα .....	98
2. Ποιοτικά ευρήματα .....	100

2.1. Προσωπικοί παράγοντες .....	100
2.2. Διαπροσωπικοί παράγοντες.....	103
2.3. Οργανωτικοί παράγοντες.....	104
3. Συμπεράσματα .....	107
4. Περιορισμοί της έρευνας .....	109
5. Μελλοντικές κατευθύνσεις .....	110
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....</b>	<b>112</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: Επιστολή, έντυπο συγκατάθεσης και φύλλο δημογραφικών στοιχείων.....</b>	<b>118</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ: Εργαλεία έρευνας .....</b>	<b>122</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ: Πίνακες δημογραφικών στοιχείων .....</b>	<b>131</b>

## ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Σε όλη την διάρκεια εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας, υπήρξαν αρκετοί άνθρωποι που βοήθησαν με άμεσο ή με έμμεσο τρόπο να ολοκληρωθεί αυτή η δουλειά και αισθάνομαι την ανάγκη να τους ευχαριστήσω.

Πρώτα από όλα, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτρια της διπλωματικής μου εργασίας κ. Μαυροπούλου Σοφία για τις πολύτιμες συμβουλές της, τα καίρια σχόλια της, τη βοήθεια της και την ουσιαστική στήριξη που μου προσέφερε σε όλα τα στάδια εκπόνησης της έρευνας.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον κ. Αβραμίδη Ηλία, δεύτερο επιβλέποντα της διπλωματικής μου εργασίας, για τις συμβουλές και τις παρατηρήσεις του. Ένα ακόμη μεγάλο ευχαριστώ χρωστάω στον κ. Κουστέλιο Αθανάσιο για την θετική και άμεση ανταπόκριση του στην αποστολή τους ενός εκ των δύο ερωτηματολογίων που χρησιμοποιήθηκαν στην συγκεκριμένη έρευνα.

Ιδιαίτερα θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους φορείς και τους υπεύθυνους τους για την προθυμία και τη διάθεση που έδειξαν να συνεργαστούν μαζί μου και να συμμετέχουν στην παρούσα έρευνα. Ιδιαίτερη ευγνωμοσύνη και πολλά ευχαριστώ χρωστάω στον καθένα από τους συμμετέχοντες ξεχωριστά, χωρίς την ενεργή συμμετοχή των οποίων δεν θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί η συγκεκριμένη έρευνα. Τους ευχαριστώ που μοιράστηκαν μαζί μου τις απόψεις και τις στάσεις τους, αλλά κυρίως τα συναισθήματα και τους προβληματισμούς τους.

Ακόμη, θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα όλη την οικογένεια μου, καθώς και όλους τους φίλους και τις φίλες μου για την πολύπλευρη στήριξη που μου παρείχαν, καθώς και γιατί πιστεύουν σε μένα και στις δυνατότητες μου. Ένα μεγάλο ευχαριστώ θα ήθελα, επίσης, να εκφράσω στην καρδιακή μου φίλη Πόπη, για την πολύτιμη βοήθεια της στη 2<sup>η</sup> βαθμολόγηση των συνεντεύξεων. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερω τον σύντροφο μου Χάρη για την υπομονή, την κατανόηση, την υποστήριξη του και τη δύναμη και την ενθάρρυνση που μου παρείχε σε όλη την διάρκεια εκπόνησης αυτής της δουλειάς.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν η διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και των αντιλήψεων του προσωπικού που εργάζεται σε Κέντρα Ημέρας για άτομα με αυτισμό στην Ελλάδα. Στην έρευνα αυτή, όπου συμμετείχαν 50 επαγγελματίες από Κέντρα Ημέρας για άτομα με Αυτισμό της Περιφέρειας Αττικής, εφαρμόστηκε μικτό ερευνητικό σχέδιο (mixed research design). Συγκεκριμένα, χορηγήθηκαν δύο εργαλεία αυτοαναφοράς [το ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (1981) και το ερωτηματολόγιο για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού των Hastings και Home (2004)] και πραγματοποιήθηκαν ημι-δομημένες συνεντεύξεις, οι οποίες βασίστηκαν σε οδηγό ερωτήσεων με βάση τρεις άξονες που αντιστοιχούν σε 3 κατηγορίες παραγόντων (προσωπικούς, διαπροσωπικούς και οργανωτικούς παράγοντες) που συνδιαμορφώνουν την επαγγελματική εξουθένωση. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως αυτή η ομάδα των συμμετεχόντων χαρακτηρίζεται από σχετικά υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ παράλληλα καταγράφηκαν οι θετικές αντιλήψεις για την εργασία τους. Από τις συνεντεύξεις των επαγγελματιών, διαφάνηκε η υψηλή επιρροή της δουλειάς σε πολλούς τομείς της ζωής τους, τα θετικά συναισθήματα και οφέλη που αποκομίζουν τόσο από την εργασία τους όσο και από τα άτομα που εξυπηρετούν αλλά και η δυνατότητά τους να αναπτύσσουν στρατηγικές για να αντιμετωπίσουν την κόπωση που νιώθουν. Επιπλέον, αναδείχθηκαν παράγοντες κυρίως οργανωτικοί, όπως η ποικιλία των απαιτήσεων της δουλειάς, ο πολύπλευρος ρόλος των εργαζομένων, οι αυξημένες προσδοκίες της δομής, η έλλειψη ανατροφοδότησης αλλά και η ανάγκη για βελτιώσεις και αλλαγές, οι οποίοι πιθανώς να συνδέονται και να συμβάλλουν στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τέλος, συζητούνται οι προτάσεις για μελλοντικές κατευθύνσεις σε αυτό το ερευνητικό πεδίο καθώς και για τον σχεδιασμό υπηρεσιών στήριξης του προσωπικού με σκοπό την καλύτερη διαχείριση της επαγγελματικής εξουθένωσης.



## **An empirical investigation of burnout and positive perceptions of staff working in day care units catering for persons with autism spectrum disorders.**

### **ABSTRACT**

The purpose of this research was to explore the level of burnout and the perceptions of the staff working in Day Care Centers catering for individuals with autism spectrum disorders (ASD) in Greece. Fifty (n=50) professionals from Day Care Centers for people with ASD in Attiki, participated in this study, applying a mixed research design. Specifically, two self-reported instruments [the Maslach Burnout Inventory (1981) and the Staff Positive Contribution Questionnaire by Hastings & Horne (2004)] together with semi-structured interviews were individually administered to all participants. The interview guide was based on three axes corresponding to the three groups of factors (personal, interpersonal and organizational) influencing the level of burnout. The analysis of participants' responses to the questionnaires and the interview questions revealed the following findings for this group of participants: a) they tended to have high levels of burnout, despite their positive attitudes towards their work, b) there seems to be a strong influence of their work in many aspects of their lives, their positive emotions and benefits not only from their work but also for the people they serve as well as their coping strategies for job fatigue, c) it seems that organizational factors, such as variable job demands, the multifaceted role of the professionals, the increased job expectations, the lack of feedback and the need for improvement and changes, seem to contribute to the emergence of burnout. Recommendations for future research as well as the development of support services for ameliorating job burnout in care staff for persons with ASD are discussed.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η επαγγελματική εξουθένωση (burn out) αποτελεί ένα σύγχρονο θέμα της βιβλιογραφίας στην ειδική αγωγή και έχει προσελκύσει τα τελευταία χρόνια το ενδιαφέρον ενός αρκετά μεγάλου αριθμού ερευνητών, οι οποίοι έχουν μελετήσει το θέμα αυτό από διαφορετικές οπτικές γωνίες. Η διερεύνηση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει πραγματοποιηθεί ως επί το πλείστον σε επαγγελματίες που εργάζονται με άτομα με νοητική αναπηρία αλλά και εκπαιδευτικούς γενικής και ειδικής αγωγής, ενώ οι έρευνες που έχουν εντοπιστεί για προσωπικό το οποίο απασχολείται με άτομα με αυτισμό είναι πολύ περιορισμένες.

Δεδομένου ότι ο αυτισμός είναι μια κατηγορία ειδικών αναγκών που εμφανίζει μεγάλες προκλήσεις και τα άτομα τα οποία διαγιγνώσκονται με τη συγκεκριμένη διαταραχή παρουσιάζουν μακροχρόνιες δυσκολίες και ανάγκες, θεωρήσαμε ότι θα ήταν ενδιαφέρον να μελετήσουμε το δείγμα των επαγγελματιών που αναλαμβάνει τη φροντίδα και την εκπαίδευσή τους. Η επιλογή μας, επομένως, βασίστηκε τόσο στην έλλειψη εμπειρικών δεδομένων στον συγκεκριμένο πληθυσμό όσο και στον ολοένα αυξανόμενο αριθμό Κέντρων Ημέρας στην Ελλάδα για άτομα διαφόρων ηλικιών που εμπίπτουν στο φάσμα του αυτισμού, αλλά και την μεγαλύτερη ενασχόληση των επαγγελματιών με την συγκεκριμένη διαταραχή. Τα αποτελέσματα από αυτή την έρευνα θεωρήσαμε ότι θα είχαν πρακτική χρησιμότητα, για την καλύτερη στήριξη του προσωπικού που εργάζεται σε τέτοιες δομές.

Επιπλέον, έναυσμα για την παρούσα έρευνα αποτέλεσε τόσο η απουσία δεδομένων που αφορούν τις αντιλήψεις και τις στάσεις του προσωπικού σχετικά με τη δουλειά τους, τα άτομα τα οποία εξυπηρετούν και το περιβάλλον μέσα στο οποίο εργάζονται, όσο και η έλλειψη χρήσης από τους ερευνητές ενός συνδυασμού ποιοτικών και ποσοτικών μεθόδων. Συνεπώς, μέσα από τη χρήση του ερωτηματολογίου για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού, το οποίο έχει χρησιμοποιηθεί μόνο σε μία δημοσιευμένη έρευνα, σε συνδυασμό με το ερωτηματολόγιο καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης αλλά και την πραγματοποίηση ημι-δομημένων συνεντεύξεων με τους συμμετέχοντες, θεωρήσαμε ότι ήταν δυνατό να προσπαθήσουμε να καλύψουμε ως ένα βαθμό το κενό που υπάρχει και θα εμπλουτίσουμε τα δεδομένα που είναι τόσο φτωχά στο ερευνητικό πεδίο σε διεθνές και τοπικό επίπεδο. Κύριο στόχο, επομένως, της συγκεκριμένης έρευνας αποτέλεσε η διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και των αντιλήψεων του προσωπικού που εργάζεται σε δομές με αυτισμό στην Ελλάδα.

Στο πρώτο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας, επιχειρείται η θεωρητική προσέγγιση της έννοιας της επαγγελματικής εξουθένωσης και η σκιαγράφηση των διαστάσεων της, καθώς και η περιγραφή του μοντέλου μέσα από το οποίο στοιχειοθετείται αλλά και της μεθοδολογίας για την μέτρησή της . Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι παράγοντες που επηρεάζουν την εμφάνιση του συνδρόμου, οι υπάρχουσες έρευνες στον χώρο της ειδικής αγωγής αλλά και τα ευρήματα για τις θετικές αντιλήψεις του προσωπικού. Τέλος, αναδεικνύεται η αναγκαιότητα της έρευνας και διατυπώνονται τα ερευνητικά ερωτήματα. Στο δεύτερο κεφάλαιο, παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, το σχέδιο έρευνας και τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν καθώς και η διαδικασία συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων. Το τρίτο κεφάλαιο αφορά την παρουσίαση τόσο των ποσοτικών όσο και των ποιοτικών αποτελεσμάτων της έρευνας. Στο τέταρτο κεφάλαιο επιχειρείται η ερμηνεία και η συζήτηση των αποτελεσμάτων της έρευνας και η σύνδεσή τους με ευρήματα παλαιότερων ερευνών που υπάρχουν στην βιβλιογραφία. Στα δύο τελευταία κεφάλαια επισημαίνονται οι περιορισμοί, στους οποίους υπόκεινται η παρούσα έρευνα και διατυπώνονται προτάσεις για μελλοντικές κατευθύνσεις σε αυτό το ερευνητικό πεδίο.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

### 1. Ορισμός επαγγελματικής εξουθένωσης

Κατά την ιστορική διάσταση, η επαγγελματική εξουθένωση δεν είναι μία πρόσφατη έννοια. Η κύρια συνεισφορά των πρώτων άρθρων, τα οποία βασίστηκαν στην εμπειρία ανθρώπων που εργάζονταν σε ανθρωποκεντρικά επαγγέλματα και υπηρεσίες υγείας- επαγγέλματα στα οποία στόχος ήταν η παροχή βοήθειας σε ανθρώπους που έχουν ανάγκη- ήταν η περιγραφή του φαινομένου, η ονομασία και ανάδειξη αυτού ως όχι και μιας τόσο ασυνήθιστης αντίδρασης (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Στα μέσα της δεκαετίας του '70, ο ψυχίατρος Freudenberger, παρατήρησε σταδιακές αλλαγές στα κίνητρα και στη δέσμευση εθελοντών στην ψυχιατρική περίθαλψη. Ήταν ο πρώτος που όρισε το σύνδρομο ως μια κατάσταση φυσικής, συναισθηματικής ή ψυχικής εξάντλησης, η οποία προκαλείται από μακροχρόνια δέσμευση σε συναισθηματικά απαιτητικές περιστάσεις (Freudenberger, 1974). Λίγο αργότερα, ο Cherniss, πρότεινε τρία στάδια επαγγελματικής εξουθένωσης: μία ανισορροπία μεταξύ αυτών που ζητούνται από το άτομο από τη μία πλευρά και των προσωπικών διαθέσιμων πηγών του από την άλλη, ανησυχία, άγχος και ψυχική εξάντληση και στον απόηχο όλων αυτών αλλαγές στην εργασιακή συμπεριφορά του ατόμου (Cherniss 1980 στο Lavian 2011).

Συνεπώς, η επαγγελματική εξουθένωση ήταν αρχικά μία πολύ ολισθηρή έννοια, αν και επικρατούσε μια ποικιλία απόψεων σχετικά με το τι ήταν και τι μπορούσε να γίνει σχετικά με αυτό το φαινόμενο. Διαφορετικοί άνθρωποι χρησιμοποιούσαν τον όρο για να νοηματοδοτήσουν διαφορετικά πράγματα, έτσι δεν υπήρχε μια σταθερή βάση σχετικά με το πρόβλημα και τις λύσεις του. Παρ' όλα αυτά υπήρξε μια ομοφωνία σχετικά με τις τρεις διαστάσεις της εμπειρίας της επαγγελματικής εξουθένωσης και η μεταγενέστερη έρευνα πάνω σε αυτό το θέμα οδήγησε στην ανάπτυξη μιας πολυδιάστατης θεωρίας της επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach & Goldberg, 1998· Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Τη δεκαετία του '80, οι Maslach και Jackson πρότειναν έναν πιο κατανοητό ορισμό. Ορισαν την επαγγελματική εξουθένωση ως ένα σύνδρομο συναισθηματικής εξάντλησης που συμβαίνει συχνά σε επαγγελματίες που εργάζονται με ανθρώπους. Σαν αποτέλεσμα της εξουθένωσης, οι επαγγελματίες αναπτύσσουν μία αρνητική στάση απέναντι στον εαυτό τους και στους ανθρώπους που εξυπηρετούν. Η

προσέγγιση αυτή των Maslach και Jackson (1981) είναι μία από τις πιο αποδεκτές στην ερευνητική βιβλιογραφία.

## **2. Το Μοντέλο της επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach**

Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό, η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα είδος παρατεταμένης έκθεσης του ατόμου σε χρόνιους συναισθηματικούς και διαπροσωπικούς στρεσογόνους παράγοντες στα πλαίσια του εργασιακού του περιβάλλοντος. Αποτελεί μια προσωπική εμπειρία άγχους, η οποία είναι ενσωματωμένη σε ένα πλαίσιο πολύπλοκων κοινωνικών σχέσεων και περιλαμβάνει την αντίληψη του ατόμου τόσο για τον εαυτό του όσο και για τους άλλους. Πιο συγκεκριμένα, η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα ψυχολογικό σύνδρομο, το οποίο περιλαμβάνει τρεις διαστάσεις: τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση (ή κυνισμός) και τη μειωμένη προσωπική επίτευξη (ή αναποτελεσματικότητα) (Maslach & Goldberg, 1998).

Η *συναισθηματική εξάντληση* είναι το κύριο χαρακτηριστικό της επαγγελματικής εξουθένωσης και η πιο εμφανής εκδήλωση αυτού του πολύπλοκου συνδρόμου. Αποτελεί την πιο ευρέως αναφερόμενη και πλήρως αναλυμένη διάσταση του φαινομένου (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Αναφέρεται στα συναισθήματα συναισθηματικής εξουθένωσης κάποιου και απεμπλουτισμού των συναισθηματικών πηγών του. Οι κύριες αιτίες είναι ο υπερβολικός φόρτος εργασίας και οι διαπροσωπικές συγκρούσεις στο χώρο εργασίας, που οδηγούν στην απώλεια ενέργειας και διάθεσης, καθώς και σε αισθήματα ψυχικής και σωματικής κόπωσης. Το γεγονός ότι αυτή η παράμετρος της εξάντλησης θεωρείται ένα απαραίτητο κριτήριο για την επαγγελματική εξουθένωση, δεν σημαίνει ότι είναι και επαρκές κριτήριο για την αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Η *αποπροσωποποίηση (ή κυνισμός)* αναφέρεται σε μία αρνητική και σκληρή αντίδραση προς τους άλλους ανθρώπους, που συχνά περιλαμβάνει και μια απώλεια ιδεαλισμού και αποτελεί την διαπροσωπική διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach & Goldberg, 1998). Το άτομο προσπαθεί να θέσει αποστάσεις μεταξύ του εαυτού του και διάφορων πτυχών της εργασίας του, κυρίως των εξυπηρετούμενων, αγνοώντας τα χαρακτηριστικά που τους κάνουν μοναδικούς και θεωρώντας τους ως απρόσωπα αντικείμενα. Η απόσταση αυτή αποτελεί μία άμεση αντίδραση στην εξάντληση, καθώς έχει βρεθεί στην έρευνα της επαγγελματικής

εξουθένωσης μια ισχυρή σχέση μεταξύ κυνισμού και συναισθηματικής εξάντλησης σε μια σειρά οργανωτικών και εργασιακών πλαισίων (Maslach & Leiter, 2008· Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Η *μειωμένη προσωπική επίτευξη* αναφέρεται σε μια παρακμή των συναισθημάτων επάρκειας και παραγωγικότητας κάποιου στο χώρο εργασίας και αποτελεί την διάσταση αυτοαξιολόγησης της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτή η μειωμένη αίσθηση αυτό-αποτελεσματικότητας έχει συνδεθεί με την κατάθλιψη και την ανικανότητα κάποιου να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της δουλειάς και μπορεί να επιδεινωθεί από την έλλειψη κοινωνικής στήριξης και ευκαιριών για επαγγελματική ανάπτυξη. Τα μέλη του προσωπικού βιώνουν μια αυξανόμενη αίσθηση ανεπάρκειας σχετικά με την ικανότητα τους να βοηθήσουν τους ανθρώπους που εξυπηρετούνται από τις δομές και αυτό μπορεί να οδηγήσει σαν αυτοεκπληρούμενη προφητεία σε αποτυχία (Maslach & Goldberg, 1998). Η συγκεκριμένη διάσταση παρουσιάζει μία πιο περίπλοκη σχέση με τις δύο πρώτες διαστάσεις, κάποιες φορές μπορεί να σχετίζεται άμεσα με αυτές και κάποιες άλλες να είναι πιο ανεξάρτητη (Maslach & Leiter, 2008· Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

### **3. Μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης**

Το μοναδικό εργαλείο που αξιολογεί και τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και αποτελεί ένα από τα πιο αποδεκτά παγκοσμίως εργαλεία για την καταμέτρηση του φαινομένου είναι το εργαλείο καταγραφής της επαγγελματικής εξουθένωσης (The Maslach Burnout Inventory-MBI), το οποίο αναπτύχθηκε από τους Maslach και Jackson (1981). Το MBI αρχικά σχεδιάστηκε για να χρησιμοποιηθεί σε ανθρωποκεντρικά επαγγέλματα. Έπειτα αναπτύχθηκε μία δεύτερη έκδοση του εργαλείου, ελαφρώς διαφοροποιημένη, για τη χρήση του σε εκπαιδευτικά περιβάλλοντα. Πιο πρόσφατα, δεδομένου του αυξανόμενου ενδιαφέροντος για την επαγγελματική εξουθένωση και σε επαγγέλματα, τα οποία δεν είναι τόσο ανθρωποκεντρικά, αναπτύχθηκε μία τρίτη πιο γενική έκδοση του MBI, η οποία αξιολογεί τις ίδιες τρεις διαστάσεις όπως το πρωτότυπο εργαλείο (Maslach et al., 1996 στο Maslach & Leiter, 2008· Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Το συγκεκριμένο εργαλείο αποτελείται από 22 ερωτήσεις, οι οποίες κατηγοριοποιούνται με βάση τους τρεις παράγοντες του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης: α) συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion-EE) (9 ερωτήσεις), β) αποπροσωποποίηση (depersonalization-DP) (5 ερωτήσεις) και

γ) προσωπική επίτευξη (personal accomplishment-PA) (8 ερωτήσεις). Κάθε ερώτηση βαθμολογείται σε 7-βάθμια κλίμακα τύπου Likert και οι τιμές κυμαίνονται από 0= «ποτέ» έως 6= «κάθε μέρα», δηλώνοντας με αυτό τον τρόπο ο κάθε συμμετέχοντας πόσο συχνά βιώνει τα συναισθήματα που υποδηλώνει κάθε πρόταση. Το συνολικό αποτέλεσμα κάθε παράγοντα μπορεί να υπολογιστεί ξεχωριστά και να κωδικοποιηθεί ως χαμηλό, μέτριο ή υψηλό (Συναισθηματική Εξάντληση (EE): χαμηλό  $\leq 16$ , μεσαίο 17-26, υψηλό  $\geq 27$ , Αποπροσωποποίηση (DP): χαμηλό  $\leq 6$ , μεσαίο 7-12, υψηλό  $\geq 13$  και Προσωπική επίτευξη (PA): χαμηλό  $\geq 39$ , μεσαίο 38-32, υψηλό  $\leq 31$ ). Τόσο για την υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης, όσο και για την υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης, οι υψηλότερες μέσες τιμές υποδηλώνουν και μεγαλύτερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης. Αντίθετα, στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης, υψηλότερες μέσες τιμές υποδηλώνουν μικρότερα ποσοστά του συνδρόμου. Με άλλα λόγια, η προσωπική επίτευξη μπορεί να θεωρηθεί ότι είναι ως αντίθετη της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης. Το συγκεκριμένο εργαλείο έχει βρεθεί ότι έχει υψηλή έως πολύ υψηλή εσωτερική συνοχή (συναισθηματική εξάντληση:  $\alpha = 0.90$ , αποπροσωποποίηση  $\alpha = 0.79$  και προσωπική επίτευξη:  $\alpha = 0.71$ ) (Vassos & Nankervis, 2012 στο Maslach & Jackson, 1986).

#### **4. Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση**

Μέχρι σήμερα, έχουν υποστηριχθεί πολλές θεωρίες, οι οποίες εξηγούν το λόγο για τον οποίο αναπτύσσεται η επαγγελματική εξουθένωση. Σύμφωνα με τους Innstand, Espnes και Mykletun (2002) και τους Schaufeli και Buunk (2003), αυτές οι θεωρίες μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε τρεις ξεχωριστές προσεγγίσεις. Η πρώτη είναι η ατομική, η οποία αποτελείται από θεωρίες, οι οποίες δίνουν έμφαση στο γεγονός ότι η επαγγελματική εξουθένωση προκύπτει από μια ασυμφωνία μεταξύ των προσδοκιών και των ψυχολογικών χαρακτηριστικών του ατόμου και της εργασιακής πραγματικότητας, δηλαδή θεωρείται αποτέλεσμα αυτής της απόκλισης, που προκύπτει όταν υιοθετούνται κακές στρατηγικές αντιμετώπισης από το άτομο ή όταν εκλείπουν προσωπικές και οργανωτικές πηγές αντιμετώπισης αναπτύσσεται η επαγγελματική εξουθένωση (Vassos & Nankervis, 2012). Η δεύτερη προσέγγιση είναι η διαπροσωπική, η οποία περιλαμβάνει θεωρίες, οι οποίες υπογραμμίζουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση αναπτύσσεται λόγω συναισθηματικά φορτισμένων ή απαιτητικών σχέσεων ανάμεσα στους φροντιστές και τους εξυπηρετούμενους. Η τρίτη και τελευταία προσέγγιση είναι η οργανωτική, την οποία συνιστούν θεωρίες, οι

οποίες περιγράφουν ένα σύνολο οργανωτικών παραγόντων, που συσχετίζονται σημαντικά με την επαγγελματική εξουθένωση, όπως οι εργασιακές απαιτήσεις, η έλλειψη αυτονομίας ή ελέγχου, η έλλειψη επιβράβευσης, οι ασαφείς οργανωτικές αξίες και συγκρούσεις (Vassos & Nankervis, 2012).

Στην έρευνα των Vassos και Nankervis (2012), στην οποία μελετήθηκαν οι τρεις διαφορετικές προσεγγίσεις όπως επίσης και κάποια δημογραφικά χαρακτηριστικά, τα αποτελέσματα ανέδειξαν παράγοντες και από τις τέσσερις περιοχές, οι οποίοι προβλέπουν την επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων που στηρίζουν άτομα με ειδικές ανάγκες. Τα ευρήματα έδειξαν ότι όσον αφορά τις διαπροσωπικούς παράγοντες, η προκλητική συμπεριφορά είναι ο μόνος προγνωστικός δείκτης και για τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (ΣΕ:  $r = 0.52$ , Α:  $r = 0.35$ ,  $p < 0.01$  και ΠΕ:  $r = -0.23$ ,  $p < 0.05$ ). Αναφορικά με τους προσωπικούς παράγοντες, ο φόρτος εργασίας ήταν ο καλύτερος προγνωστικός δείκτης για τη συναισθηματική εξάντληση ( $r = 0.54$ ,  $p < 0.01$ ), η στήριξη από τον επόπτη ( $r = -0.29$ ,  $p < 0.01$ ) και η σύγκρουση δουλειάς-σπιτιού ( $r = 0.30$ ,  $p < 0.01$ ) για την αποπροσωποποίηση και η εργασιακή ανατροφοδότηση για την κλίμακα της προσωπικής επίτευξης ( $r = 0.21$ ,  $p < 0.05$ ).

Επιπλέον, η ασάφεια του ρόλου ανάμεσα στις οργανωτικές μεταβλητές, φάνηκε να είναι αυτή που προβλέπει σημαντικά και τις τρεις όψεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ η χαμηλή θέση εργασίας και η σύγκρουση ρόλου αποτέλεσαν σημαντικούς προγνωστικούς δείκτες για την συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση. Τέλος, σχετικά με τις δημογραφικές μεταβλητές, οι ώρες εργασίας φάνηκε να προβλέπουν τις δύο πρώτες διαστάσεις του συνδρόμου, και το φύλο προέβλεπε σημαντικά την διάσταση της αποπροσωποποίησης (Vassos & Nankervis, 2012).

Οι Maslach, Schaufeli και Leiter (2001) εισάγουν έναν διαφορετικό διαχωρισμό σε: παράγοντες που αφορούν τις εργασιακές συνθήκες και σε προσωπικούς παράγοντες, οι οποίοι μπορεί να συμβάλλουν στο φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί μια αμιγώς προσωπική εμπειρία, η οποία είναι συγκεκριμένη μέσα σε ένα εργασιακό πλαίσιο, γι' αυτό και οι περιβαλλοντικοί παράγοντες είναι κυρίως αυτοί που σχετίζονται με το φαινόμενο. Στα πλαίσια των παραγόντων αυτών που σχετίζονται με τις συνθήκες της δουλειάς μπορούμε να διακρίνουμε τρία είδη χαρακτηριστικών: τα εργασιακά



χαρακτηριστικά, τα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος και τα οργανωτικά (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001), τα οποία αναλύονται παρακάτω.

Στα πλαίσια των χαρακτηριστικών της εργασίας, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, αλλά και η πίεση χρόνου παρουσιάζουν υψηλή συσχέτιση με την επαγγελματική εξουθένωση και κυρίως με τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης. Μέτρια με υψηλή συσχέτιση φαίνεται να έχουν με το φαινόμενο η σύγκρουση ρόλων και η ασάφεια ρόλων (Maslach & Leiter, 2008· Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Η σύγκρουση ρόλων υφίσταται όταν πρέπει να ικανοποιηθούν αντικρουόμενες απαιτήσεις, ενώ η ασάφεια ρόλων όταν υπάρχει έλλειψη επαρκών πληροφοριών για να ανταποκριθεί το κάθε μέλος του προσωπικού στη δουλειά του με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Ακόμη, η έλλειψη κοινωνικής στήριξης όπως στήριξης από τους επόπτες ή από τους συναδέλφους, όπως επίσης και η έλλειψη ανατροφοδότησης και αυτονομίας και η μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων είναι μεταβλητές που βρέθηκαν να σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση (Maslach & Leiter, 2008· Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Αναφορικά με τα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος, στρεσογόνοι παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία, όπως φόρτος εργασίας, πίεση χρόνου ή σύγκρουση ρόλων φαίνεται να σχετίζονται περισσότερο με την επαγγελματική εξουθένωση απ' ό,τι παράγοντες, οι οποίοι συνδέονται με τους εξυπηρετούμενους, όπως προβλήματα στην αλληλεπίδραση με αυτούς, συχνότητα επαφής με χρόνια πάσχοντες και αντιμετώπιση θανάτου. Οι συναισθηματικοί παράγοντες έχουν βρεθεί να σχετίζονται άμεσα με την επαγγελματική εξουθένωση, καθώς οι συναισθηματικές προκλήσεις του να δουλεύει κάποιος εντατικά με άλλους ανθρώπους είναι μεγάλες (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Οργανωτικά χαρακτηριστικά όπως κανόνες λειτουργίας, πηγές και κατανομή χώρου μπορούν να έχουν επίδραση, ειδικά όταν παραβιάζονται βασικές προσδοκίες δικαιοσύνης και ισότητας. Συνεπώς, η έρευνα έχει εστιάσει σε περιοχές που αφορούν την οργάνωση και την διαχείριση του περιβάλλοντος μέσα στο οποίο υφίσταται η εργασία, καθώς και στο πως αυτά διαμορφώνουν τη συναισθηματική και γνωστική σχέση που οι άνθρωποι αναπτύσσουν με τη δουλειά τους (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Οι προσωπικοί παράγοντες, περιλαμβάνουν τα δημογραφικά στοιχεία, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου και τις εργασιακές του στάσεις. Πολλά από αυτά τα χαρακτηριστικά έχουν βρεθεί να σχετίζονται με την

επαγγελματική εξουθένωση, παρ' όλα αυτά οι σχέσεις αυτές δεν είναι τόσο σπουδαίες σε μέγεθος όσο αυτές του φαινομένου με τους περιβαλλοντικούς παράγοντες, κάτι το οποίο υποδηλώνει ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι περισσότερο ένα κοινωνικό παρά ένα ατομικό φαινόμενο (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Δημογραφικά στοιχεία, όπως η ηλικία, τα χρόνια προϋπηρεσίας, η οικογενειακή κατάσταση και η μόρφωση έχει βρεθεί ότι σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση. Εργαζόμενοι νέοι, με λίγα χρόνια εμπειρίας στο χώρο, ελεύθεροι και με υψηλότερη μόρφωση εμφανίζουν υψηλά ποσοστά του συνδρόμου. Ακόμη, άτομα τα οποία παρουσιάζουν χαρακτηριστικά όπως χαμηλά επίπεδα ανθεκτικότητας, χαμηλή αυτοεκτίμηση, εξωτερική πηγή ελέγχου, δηλαδή αποδίδουν γεγονότα στους άλλους ή στην τύχη, όπως επίσης εργαζόμενοι, οι οποίοι υιοθετούν παθητικές και αποφευκτικές στρατηγικές για να αντιμετωπίσουν στρεσογόνες καταστάσεις, είναι πιο πιθανό να παρουσιάσουν υψηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης. Τέλος, άτομα τα οποία έχουν προσδοκίες μη ρεαλιστικές σχετικά με τη φύση της δουλειάς τους, αποτελούν ομάδα κινδύνου για να εμφανίσουν το σύνδρομο. Οι υψηλές απαιτήσεις οδηγούν τα άτομα αυτά στην καταπόνηση που οδηγεί στην εξάντληση και στον κυνισμό, όταν αυτή η μεγάλη προσπάθεια δεν αποφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

## **5. Διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης στον χώρο της ειδικής αγωγής**

### **5.1. Επαγγελματική εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς**

Τα τελευταία χρόνια, το άγχος των εκπαιδευτικών αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο σαν ένα ευρέως διαδεδομένο πρόβλημα. Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί ένα κύριο πρόβλημα στην εκπαίδευση, και πιο ειδικά, η διδασκαλία έχει αναγνωριστεί ως μια αγχώδης κατάσταση. Ο Talmor και συνεργάτες του (2005) έχουν προσδιορίσει μερικά σημάδια της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών όπως είναι ακραίες εκφράσεις θυμού, άγχος, κατάθλιψη, κούραση, κυνισμός, ενοχή, ψυχοσωματικές αντιδράσεις και ψυχολογική κατάρρευση. Οι ερευνητές έχουν επιχειρήσει να προσδιορίσουν τους εργασιακούς στρεσογόνους παράγοντες μέσα στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος. Αυτοί περιλαμβάνουν το φόρτο εργασίας, την ασάφεια και την σύγκρουση ρόλου, τις πιέσεις του ρόλου του εκπαιδευτικού, τις ανεπαρκείς πηγές, τις κακές εργασιακές συνθήκες, την έλλειψη αναγνώρισης της δουλειάς, τις χαμηλές αποδοχές, την έλλειψη εμπλοκής στη λήψη αποφάσεων, την έλλειψη αποτελεσματικής επικοινωνίας, τις

συγκρούσεις του προσωπικού και την κακή διαγωγή των μαθητών (Kim, Lee & Kim, 2009).

Ειδικότερα, στο πεδίο της ειδικής αγωγής, τα αποτελέσματα δείχνουν με σαφήνεια ότι η εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι σε υψηλό επίπεδο ανάμεσα σε επαγγελματίες, που εργάζονται με άτομα με ειδικές ανάγκες. Είναι ενδιαφέρον, ότι αν και τα ευρήματα των ερευνών δείχνουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και μειωμένης προσωπικής επίτευξης, το επίπεδο του κυνισμού (αποπροσωποποίησης) παραμένει χαμηλό (Male & May, 1997). Το ίδιο ακριβώς επιβεβαιώθηκε και από την έρευνα του Petkovic και των συνεργατών του (2012), στην οποία σκοπός ήταν η αξιολόγηση των επιπέδων του συνδρόμου σε 129 δασκάλους ειδικής αγωγής στη Σερβία. Στην ίδια έρευνα φάνηκε ότι δημογραφικά στοιχεία όπως η ηλικία, η εργασιακή εμπειρία, η οικογενειακή κατάσταση και η ύπαρξη ή μη τέκνων, η θέση εργασίας, η κατάσταση της υγείας σχετίζονται περισσότερο ή λιγότερο με τις τρεις διαστάσεις του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Σε ακόμη μία έρευνα, Kucuksuleymanoglu (2011), στην οποία μελετήθηκε η σχέση των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης και κάποιων δημογραφικών χαρακτηριστικών δασκάλων ειδικής αγωγής στην Τουρκία, οι συσχετίσεις ήταν διαφορετικές ανάμεσα στις διάφορες μεταβλητές. Φάνηκε ότι υπήρχαν σημαντικές διαφορές όσον αφορά το φύλο στις κλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης, με τους άντρες να παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα και στις δύο σε σχέση με τις γυναίκες. Δε βρέθηκαν σημαντικές διαφορές στην μεταβλητή της οικογενειακής κατάστασης σε σχέση με την συναισθηματική εξάντληση και την προσωπική επίτευξη, ενώ στην κλίμακα της αποπροσωποποίησης οι έγγαμοι συμμετέχοντες είχαν υψηλότερα ποσοστά από τους ελεύθερους.

Ακόμη, το είδος της εκπαίδευσης των συμμετεχόντων φάνηκε ότι παρουσιάζει στατιστικά σημαντικές με τις κλίμακες της αποπροσωποποίησης ( $r=0.041$ ,  $p<0.05$ ) και της προσωπικής επίτευξης ( $r=0.021$ ,  $p<0.05$ ). Δε βρέθηκε καμία σημαντική επίδραση ανάμεσα στην επαγγελματική εμπειρία και το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ το είδος των δυσκολιών των μαθητών βρέθηκε να συσχετίζεται και με τις τρεις κλίμακες του εργαλείου για την επαγγελματική εξουθένωση. Οι εκπαιδευτικοί που ασχολούνταν με ορθοπεδικές διαταραχές ήταν οι πιο εξουθενωμένοι, και αυτοί που εργάζονταν με νοητικές αναπηρίες δήλωσαν υψηλότερα επίπεδα από αυτούς που εργάζονταν με άτομα με προβλήματα ακοής.

Στην αποπροσωποποίηση και την προσωπική επίτευξη, μια σημαντική διαφορά διαφάνηκε ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς των μαθητών με ορθοπεδικά προβλήματα και κώφωση, συγκριτικά με αυτούς που δούλευαν με παιδιά με νοητική αναπηρία (Kucuksuleymanoglu, 2011).

Η ανάδειξη του οργανωτικού κλίματος ως σημαντικού παράγοντα, που επηρεάζει άμεσα την επαγγελματική εξουθένωση των δασκάλων ειδικής αγωγής, επισημάνθηκε στην έρευνα του Lavian (2012). Φάνηκε ότι όσο λιγότερο υποστηρικτικό θεωρείται το οργανωτικό κλίμα, τόσο πιο έντονα είναι τα αισθήματα του άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς και το αντίστροφο. Έχει ακόμη αναφερθεί ότι οι αντιλήψεις για τους ρόλους, όπως είναι η ασάφεια ρόλου, η σύγκρουση ρόλου, η σύγκρουση προσδοκιών για το ρόλο, η υπερφόρτωση του ρόλου και η αυτοαντίληψη του ρόλου σχετίζονται με τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (Edmonson & Thompson, 2001).

Ακόμη, σε έρευνα του Grbovic και των συνεργατών του (2011) τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι κύριοι παράγοντες στο εργασιακό πλαίσιο, οι οποίοι σχετίζονται σημαντικά με το άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής είναι: το χαμηλό επίπεδο ελέγχου για τη δουλειά, η έλλειψη στήριξης από τον επόπτη, ο επειγών χαρακτήρας της δουλειάς, οι δύσκολες φάσεις της δουλειάς και η ψυχική και η σωματική κόπωση του επαγγέλματος. Πέρα από τους συγκεκριμένους παράγοντες που αναδείχθηκαν, φάνηκε ότι σχεδόν το 60% των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής που συμμετείχε, υποφέρει από το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ δεν παρατηρήθηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και του επιπέδου του άγχους με την εργασιακή ικανοποίηση.

Σύμφωνα με τα ερευνητικά ευρήματα για τη σχέση μεταξύ κοινωνικής στήριξης και επαγγελματικής εξουθένωσης φαίνεται ότι δεν υπάρχει ομοφωνία. Άλλες έρευνες υποστηρίζουν ότι υπάρχει μια αρνητική σχέση μεταξύ τους (Maslach & Jackson, 1986) ενώ σε άλλες μελέτες η κοινωνική στήριξη δε συνδέεται σημαντικά με καμία από τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (Russel, Altmaier & Velzen, 1987). Στην έρευνα του Bataineh (2009), για τη διερεύνηση αυτών των δύο μεταβλητών βρέθηκε θετική σχέση ανάμεσα στην στήριξη από την οικογένεια και τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης, ενώ δεν βρέθηκαν καθόλου σημαντικές σχέσεις μεταξύ των άλλων μορφών στήριξης (από τον επόπτη, τους συναδέλφους, τους φίλους, τον σύζυγο) και της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ακόμη, τα ευρήματα έδειξαν ότι δημογραφικοί παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση και η διδακτική εμπειρία των συμμετεχόντων δεν παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές σε σχέση με τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (Bataineh, 2009). Σχεδόν ίδια αποτελέσματα βρέθηκαν και στην έρευνα των Bataineh και Alsagheer (2012) με μόνη διαφορά τη θετική συσχέτιση της στήριξης από την οικογένεια και από τους συναδέλφους με τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Αν και η ύπαρξη τόσο του άγχους όσο και της εξουθένωσης σχετικά με την εργασία έχει τεκμηριωθεί τα τελευταία τουλάχιστον 20 χρόνια, οι έρευνες αυτοαναφοράς και οι προτάσεις για παρεμβάσεις είναι πολύ περιορισμένες. Αν και χρησιμοποιούνται διαφορετικών ειδών παρεμβάσεις όπως η παροχή συμβουλών-καθοδήγηση, οι ομάδες διαχείρισης άγχους, η εκπαίδευση αυτοσυγκέντρωσης και άλλες (Emery & Vandenberg, 2010) για τη μείωση του εργασιακού άγχους, της επαγγελματικής εξουθένωσης και φθοράς των εκπαιδευτικών, αυτές οι μέθοδοι παρουσιάζουν μεθοδολογικές αδυναμίες, έλλειψη θεωρητικού υπόβαθρου και μια εστίαση στη μείωση των συμπτωμάτων και όχι τόσο στη διαμεσολάβηση ψυχολογικών διεργασιών.

## **5.2. Επαγγελματική εξουθένωση στην Ελλάδα**

Αναφορικά με τα ελληνικά δεδομένα, υπάρχει ένας μικρός αριθμός ερευνών, σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών γενικής αγωγής, που ανήκουν στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ υπάρχει μόνο μία έρευνα, η οποία αξιολογεί το φαινόμενο αυτό σε νηπιαγωγούς (Rentzou, 2012). Από τις υπάρχουσες έρευνες έχει φανεί ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί βιώνουν χαμηλά έως μέτρια επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και σίγουρα πιο μειωμένα από τους συναδέλφους τους σε άλλες χώρες (Antonίου, Polychroni & Vlachakis, 2006· Kantas & Vassilaki, 1997· Koustelios, 2001· Papastylianou, Kaila & Polychronopoulos, 2009· Pomaki & Anagnostopoulou, 2003), ενώ στην έρευνα της Rentzou (2012), φάνηκε ότι οι νηπιαγωγοί βιώνουν υψηλά ποσοστά συναισθηματικής εξάντλησης, αλλά χαμηλά ποσοστά στις διαστάσεις της αποπροσωποποίησης και της προσωπικής επίτευξης. Ακόμη, μια πρόσφατη έρευνα της Kalyva (2013), έδειξε ότι οι δάσκαλοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα βιώνουν χαμηλά επίπεδα άγχους και ότι το άγχος τους μπορεί να προβλεφθεί από την επαγγελματική εξουθένωση και την διδασκαλία μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Βρέθηκε ότι δάσκαλοι με

υψηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης και αυτοί που δεν έχουν διδάξει κάποιο μαθητή με ειδικές ανάγκες, είναι και αυτοί που παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα άγχους.

Αναφορικά με την ειδική αγωγή, οι πρόσφατες έρευνες που εξετάζουν την επαγγελματική εξουθένωση και παράγοντες που σχετίζονται με αυτή είναι πολύ περιορισμένες (Platsidou, 2010 ·Platsidou & Agalioitis, 2008'). Στην πρώτη έρευνα, το δείγμα αποτελούσαν 127 εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής και σκοπός ήταν να αξιολογηθούν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, εργασιακής ικανοποίησης όπως και εργασιακοί στρεσογόνοι παράγοντες. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν μέτρια με χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και ελαφρώς υψηλά επίπεδα ικανοποίησης με τη δουλειά τους, με την διεύθυνση και τη σχολική οργάνωση. Επίσης ανέφεραν μέτρια ικανοποίηση με τις εργασιακές συνθήκες και χαμηλή ικανοποίηση με τομείς όπως η προαγωγή και η πληρωμή. Παράγοντες όπως η διδασκαλία σε μια τάξη με ποικίλα περιστατικά, η οργάνωση και εφαρμογή του προγράμματος, η αξιολόγηση των μαθητών και η συνεργασία τους με άλλους ειδικούς και τους γονείς χαρακτηρίστηκαν ως στρεσογόνοι παράγοντες (Platsidou & Agalioitis, 2008).

Στην έρευνα της η Platsidou (2010), θέλησε να ερευνήσει σε ένα δείγμα εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής την συναισθηματική νοημοσύνη, ως έναν παράγοντα προσωπικότητας, σε σχέση με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης και την εργασιακή ικανοποίηση. Οι εκπαιδευτικοί ανέφεραν υψηλά ποσοστά και στους τέσσερις παράγοντες (διαχείριση πληροφοριών σχετικών με τον εαυτό, ρύθμιση συναισθημάτων, αισιοδοξία/ ρύθμιση διάθεσης, διαχείριση συναισθημάτων των άλλων) της συναισθηματικής νοημοσύνης. Συνολικά η συναισθηματική νοημοσύνη βρέθηκε να συσχετίζεται μέτρια αλλά σημαντικά με τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι θεωρούσαν ότι είχαν υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη βίωναν χαμηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και υψηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης. Τέλος, η εργασιακή ικανοποίηση δε φάνηκε να συσχετίζεται με την συνολική συναισθηματική νοημοσύνη ούτε τις παραμέτρους της (Platsidou, 2010).

### **5.3. Επαγγελματική εξουθένωση σε προσωπικό που εργάζεται με άτομα με νοητική στέρωση**

Τα τελευταία χρόνια υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός ερευνών που εξετάζει τους παράγοντες που μπορεί να συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση του προσωπικού, το οποίο υποστηρίζει άτομα με διανοητικές αναπηρίες (Hastings & Horne, 2004). Ένας λόγος γι' αυτό το αυξανόμενο ενδιαφέρον σχετίζεται με το γεγονός ότι η έρευνα έχει καταδείξει ότι το άγχος μπορεί να επηρεάσει την ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρονται σε άτομα με νοητική στέρωση. Τα υψηλότερα ποσοστά άγχους έχουν φανεί να σχετίζονται με λιγότερες αλληλεπιδράσεις με τους εξυπηρετούμενους (Rose et al., 1998 στο Thompson & Rose, 2011) και με αύξηση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Jenkins et al., 1997 στο Thompson & Rose, 2011).

Η έρευνα έχει δείξει ότι υπάρχει μία άμεση σύνδεση μεταξύ της προβληματικής-προκλητικής συμπεριφοράς των εξυπηρετούμενων και της επαγγελματικής εξουθένωσης του προσωπικού που συνδέεται άμεσα με αυτούς. Έτσι, έχει φανεί ότι υψηλά ποσοστά μιας τέτοιας συμπεριφοράς συνδέονται με μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση (Chung & Harding, 2009· Mills & Rose, 2011). Ακόμη, έχει βρεθεί ότι γνωστικές μεταβλητές, όπως οι συνέπειες για τους φροντιστές, ο έλεγχος των φροντιστών, η συναισθηματική αναπαράσταση και ο φόβος για επίθεση συσχετίζονται σημαντικά με την επαγγελματική εξουθένωση (Mills & Rose, 2011).

Σε μια άλλη έρευνα, αυτή των Mitchell και Hastings (2001), βρέθηκε ότι η πλειοψηφία του προσωπικού, ανάμεσα σε μια ποικιλία στρατηγικών, φάνηκε να χρησιμοποιεί πιο συχνά προσαρμοστικές παρά δυσπροσαρμοστικές στρατηγικές αντιμετώπισης των επιθετικών συμπεριφορών. Οι στρατηγικές αποδέσμευσης αποτελούσαν προγνωστικούς δείκτες τόσο για αυξημένη συναισθηματική εξάντληση όσο και για μειωμένη προσωπική επίτευξη, ενώ οι θετικές στρατηγικές φάνηκε να προβλέπουν αυξημένη προσωπική επίτευξη. Τέλος, αποδείχτηκε ότι συναισθηματικές αντιδράσεις όπως η κατάθλιψη και ο θυμός, απέναντι σε δύσκολες συμπεριφορές συσχετίζονται, όσον αφορά τις διαστάσεις της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης, με αυξημένη επαγγελματική εξουθένωση.

Στην έρευνα των Langdon, Yaguez και Kuipers (2007), τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το προσωπικό που εκτιμάται να έχει μια σχέση υψηλής έκφρασης συναισθήματος με τους πελάτες, παρουσιάζει και υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και χρησιμοποιεί περισσότερο στρατηγικές αντιμετώπισης, οι οποίες έχουν να κάνουν με την αναδιοργάνωση των εργασιακών δραστηριοτήτων και την

αναζήτηση στήριξης μέσω διαπροσωπικών σχέσεων στη δουλειά και στο σπίτι. Οι αποδόσεις του προσωπικού για τις προκλητικές συμπεριφορές και η επίδραση του άγχους σε αυτές εξετάστηκε από τους Rose και Rose (2005) και καταδείχτηκε ότι παρ' όλο που το προσωπικό παρουσίασε υψηλά ποσοστά άγχους και μέτρια επαγγελματική εξουθένωση, αυτό δεν σχετιζόταν με τις σκέψεις και τα συναισθήματα τους απέναντι στις προκλητικές συμπεριφορές.

Οι οργανωτικοί παράγοντες είναι συχνά οι πιο αξιόπιστοι προγνωστικοί παράγοντες για την επαγγελματική εξουθένωση, όπως έχει φανεί και από την επισκόπηση των Skirrow και Hatton (2007). Όπως υποστηρίζουν και οι Thompson και Rose (2011), υψηλότερα ποσοστά εργασιακού άγχους και τάσης για αποχώρηση από την εργασία σχετίζονται έντονα με «φτωχότερο» ταίριασμα ανάμεσα στο άτομο και τον οργανισμό, ενώ ένα καλύτερο ταίριασμα σε όλες τις διαστάσεις της οργανωτικής κουλτούρας οδηγεί σε υψηλή ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης. Η Mascha (2007) έδειξε ότι παράγοντες όπως η στήριξη του προσωπικού, η εποπτεία, η σαφήνεια του ρόλου, η θετική σκέψη ως στρατηγική αντιμετώπισης και η συνεργασία του προσωπικού σχετίζονται με το ηθικό του προσωπικού. Σύμφωνα με την έρευνα των Mutkins, Brown και Thorsteinsson (2011), τα συμπτώματα κατάθλιψης και η χαμηλή οργανωτική στήριξη συνδέονται συχνά με συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ η προσωπική και οργανωτική στήριξη των εργαζομένων μπορεί να ενισχύσουν την αίσθηση τους για προσωπική επίτευξη και να τους προφυλάξουν από την πιθανότητα για εμφάνιση του συνδρόμου.

Σε άλλη μια έρευνα, τα ευρήματα έδειξαν ότι παράγοντες που συσχετίζονται θετικά με την επαγγελματική εξουθένωση είναι ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, η μειωμένη συμμετοχή στην λήψη αποφάσεων και η αναπηρία των εξυπηρετούμενων (Gray-Stanley & Muramatsu, 2011). Ακόμη φάνηκε ότι η σχέση μεταξύ κοινωνικής στήριξης και επαγγελματικής εξουθένωσης εξαρτάται από τα επίπεδα του φόρτου εργασίας και ότι η σχέση μεταξύ πηγής ελέγχου και συνδρόμου εξαρτάται τόσο από τα επίπεδα του φόρτου εργασίας όσο και από την συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων.

Άλλοι προγνωστικοί δείκτες για την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, φάνηκε να είναι η σύγκρουση μεταξύ δουλειάς και ιδιωτικής ζωής, οι συναισθηματικές απαιτήσεις, η σύγκρουση ρόλων, η εργασιακή ανασφάλεια και η ανατροφοδότηση (Kozak, Kersten, Schillmoller & Nienhaus, 2013). Στην ίδια έρευνα καταδείχτηκε ότι υψηλά ποσοστά προσωπικής επαγγελματικής εξουθένωσης συσχετίζονται σημαντικά με υψηλή ροπή για αποχώρηση από τη δουλειά και



συμπτώματα άγχους, ενώ χαμηλά ποσοστά του φαινομένου συνδέονται με μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, καλύτερη υγεία και υψηλότερη ικανοποίηση με τη ζωή γενικότερα. Σε άλλη μελέτη, αυτή των Chung, Kroger και Lee (2010), βρέθηκε ότι το προσωπικό που εργάζεται σε μικρότερες δομές είναι περισσότερο ικανοποιημένο με την εργασία του και ότι τα χαρακτηριστικά του οργανισμού και όχι τόσο τα προσωπικά χαρακτηριστικά των μελών του προσωπικού, συνδέονται πιο έντονα με την εργασιακή ικανοποίηση.

Πέρα από τους οργανωτικούς παράγοντες, υπάρχουν και τα προσωπικά χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου, τα οποία μπορούν να επηρεάσουν την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σε αυτά εστίασε και η έρευνα των Chung και Harding (2009) και τα ευρήματα έδειξαν ότι χαρακτηριστικά προσωπικότητας όπως ο νευρωτισμός, η εξωστρέφεια και η συνέπεια φάνηκε να προβλέπουν την επαγγελματική εξουθένωση και την ψυχική ευημερία του προσωπικού. Όσο περισσότερο νευρωτισμό παρουσίαζε το προσωπικό, τόσο μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση βίωνε, τόσο μειωμένη αίσθηση προσωπικής επίτευξης και φτώχη ψυχική ευεξία, ενώ το αντίθετο φάνηκε να συμβαίνει με το χαρακτηριστικό της εξωστρέφειας. Τέλος, όσο μεγαλύτερη συνέπεια παρουσίαζε το προσωπικό, τόσο μεγαλύτερη αποπροσωποποίηση φάνηκε να παρουσιάζει.

Παρ' όλο που ένας μεγάλος αριθμός ερευνών έχει ασχοληθεί με το να προσδιορίσει τις πηγές του εργασιακού άγχους και τη σύνδεση του με δυσμενή αποτελέσματα στον τομέα της υγείας και της οργάνωσης, λίγες έρευνες έχουν εστιάσει σε παρεμβάσεις σχεδιασμένες να βελτιώσουν το εργασιακό περιβάλλον (Kompier & Cooper, 1999, Whatmore et al., 1999 στο Innstrand, Espnes & Mykletun, 2004). Σε έρευνα που διεξήχθη με το σκοπό αυτό βρέθηκε ότι η πειραματική ομάδα, η οποία και δέχτηκε την παρέμβαση σημείωσε σημαντική μείωση στο άγχος και την συναισθηματική εξάντληση και μια σημαντική αύξηση στην εργασιακή ικανοποίηση.

Παρ' όλο που το άγχος του προσωπικού, η επαγγελματική εξουθένωση και οι παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτά, αποτελούν έναν εξέχοντα τομέα στην ερευνητική βιβλιογραφία, έχει βρεθεί ότι η πλειοψηφία των πρόσφατων ερευνών καταδεικνύουν ότι οι αλλαγές οι οποίες έχουν σημειωθεί τα τελευταία χρόνια στην παροχή υπηρεσιών όπως είναι η αποϊδρυματοποίηση και η μετάβαση σε μοντέλα πιο ατομοκεντρικά και βασισμένα στην κοινότητα, έχουν οδηγήσει σε μείωση των επιπέδων της επαγγελματικής εξουθένωσης (Thompson & Rose, 2011). Αυτό έρχεται σε συμφωνία και με το εύρημα των Skirrow και Hatton (2007) πως τα επίπεδα του

συνδρόμου ανάμεσα στο προσωπικό που εργάζεται με άτομα με νοητική υστέρηση έχουν μειωθεί με το χρόνο.

#### **5.4. Επαγγελματική εξουθένωση σε προσωπικό που εργάζεται με άτομα με αυτισμό**

Ο αριθμός των ερευνών, που αφορούν την εξέταση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε προσωπικό, που εργάζεται με άτομα με αυτισμό, είναι πολύ περιορισμένος, παρά την ποικιλία ερευνών σε εκπαιδευτικούς και σε άλλους επαγγελματίες που ασχολούνται με άτομα νοητική υστέρηση σε διάφορων ειδών δομές. Οι μελέτες, οι οποίες έχουν συμπεριλάβει στην έρευνά τους τον συγκεκριμένο πληθυσμό, ο οποίος θα μπορούσε να θεωρηθεί και ως μια ομάδα κινδύνου για την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης, λόγω της φύσης και της πολυπλοκότητας της συγκεκριμένης διαταραχής παρουσιάζονται παρακάτω.

Οι Jennett, Harris και Mesibon (2003) εξέτασαν δύο διαφορετικές ομάδες εργαζομένων: μία ομάδα που ακολουθούσε την Εφαρμοσμένη Ανάλυση Συμπεριφοράς ως διδακτική προσέγγιση και μία άλλη, που εφαρμόζε την δομημένη διδασκαλία για τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού. Οι στόχοι ήταν η μελέτη της δέσμευσης (commitment) της εκάστοτε ομάδας σύμφωνα με την εκπαιδευτική προσέγγιση που ακολουθούσε και η διερεύνηση της αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών και της επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με την δέσμευση στην εκάστοτε παιδαγωγική προσέγγιση. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι κάθε ομάδα παρουσίαζε μεγαλύτερη προσήλωση στη φιλοσοφία της εκπαιδευτικής προσέγγισης που ακολουθούσε και όσο μεγαλύτερη ήταν η δέσμευση αυτή, τόσο μεγαλύτερη ήταν η αποτελεσματικότητα που δήλωσαν οι εκπαιδευτικοί και τόσο χαμηλότερα τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης (Jennett, Harris & Mesibon, 2003).

Σε μία άλλη έρευνα (Gibson, Grey & Hastings, 2009), όπου το δείγμα περιλάμβανε θεραπευτές, που εργάζονταν σε σχολεία για παιδιά με αυτισμό και ακολουθούσαν την μέθοδο της Εφαρμοσμένης Ανάλυσης Συμπεριφοράς, οι συγγραφείς εξέτασαν τον ρόλο της στήριξης από τους επόπτες στην αυτό-αποτελεσματικότητα και την επαγγελματική εξουθένωση των θεραπειών. Μέσα από τις αναφορές των εργαζομένων, φάνηκε ότι υψηλότερα επίπεδα αντιληπτής στήριξης από τον επόπτη συνδέονται με μειωμένη συναισθηματική εξάντληση, μειωμένη αποπροσωποποίηση και αυξημένη προσωπική επίτευξη και αυτό-αποτελεσματικότητα. Από την συγκεκριμένη έρευνα, καταδείχτηκε ακόμη ότι η

στήριξη από τον επόπτη λειτουργεί ως προστατευτικός παράγοντας για τους θεραπευτές, από την μείωση της προσωπικής επίτευξης, όταν αντιμετωπίζουν υψηλές εργασιακές απαιτήσεις.

Στην έρευνα των Ruble, Usher και McGrew (2011) βρέθηκε η σύνδεση της αυτό-αποτελεσματικότητας και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η έρευνα διεξήχθη σε 35 εκπαιδευτικούς παιδιών με αυτισμό, οι οποίοι συμπλήρωσαν εργαλεία αυτοαναφοράς, με σκοπό να εξεταστεί η σχέση μεταξύ της αυτό-αποτελεσματικότητας και των πεποιθήσεων αποτελεσματικότητας με το επίπεδο εμπειρίας και γνώσης, με τις κοινωνικές πεποιθήσεις και τις φυσιολογικές και συναισθηματικές πηγές. Δε βρέθηκε καμία σχέση μεταξύ των δύο πρώτων μεταβλητών και της αυτό-αποτελεσματικότητας, ενώ διαπιστώθηκε σύνδεση των πεποιθήσεων αποτελεσματικότητας με μία από τις υποκλίμακες της τρίτης μεταβλητής. Οι εκπαιδευτικοί, οι οποίοι ανέφεραν μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στις ικανότητες τους να διαχειρίζονται τη τάξη τους, παρουσίασαν και χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Όπως και στην έρευνα των Jennett, Harris και Mesibon (2003), έτσι και στην έρευνα του Coman και των συνεργατών του (2013), σκοπός ήταν να διερευνηθεί η προσκόλληση-δέσμευση τριών διαφορετικών ομάδων νηπιαγωγών σε δύο διδακτικές προσεγγίσεις (TEACCH και LEAP) Η πρώτη ομάδα εφάρμοζε τη μέθοδο TEACCH, η δεύτερη το μοντέλο LEAP και η τρίτη ένα πρόγραμμα ειδικής αγωγής το οποίο δεν ακολουθούσε κάποιο συγκεκριμένο θεωρητικό υπόβαθρο ή κάποια ειδική θεραπευτική παρέμβαση σχεδιασμένη αποκλειστικά για τον αυτισμό. Ακόμη, οι ερευνητές θέλησαν να εξετάσουν και τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι τρεις αυτές ομάδες και πως αυτά συνδέονται με τη δέσμευση σε ένα εκπαιδευτικό μοντέλο.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η ομάδα των εκπαιδευτικών που εφάρμοζε το πρόγραμμα LEAP παρουσίασε υψηλά ποσοστά δέσμευσης στο συγκεκριμένο εκπαιδευτικό μοντέλο, κάτι το οποίο δεν φάνηκε αντίστοιχα για την ομάδα που εφάρμοζε τη δομημένη διδασκαλία. Η τρίτη ομάδα κατέδειξε ίδια επίπεδα δέσμευσης τόσο στη φιλοσοφία του TEACCH όσο και σε αυτή του LEAP. Σημαντικό εύρημα ήταν ότι οι εκπαιδευτικοί και στις τρεις ομάδες παρουσίασαν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, κάτι το οποίο καταδεικνύει ότι τα επίπεδα δέσμευσης σε ένα εκπαιδευτικό μοντέλο δεν αποτελούν σημαντικούς προγνωστικούς παράγοντες για τις τρεις διαστάσεις του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης, (Coman

et. al., 2013). Το συγκεκριμένο εύρημα έρχεται σε αντίθεση με αυτό που είχε βρεθεί στην έρευνα των Jennett, Harris και Mesibon (2003) πως όσο μεγαλύτερη είναι η δέσμευση σε μία εκπαιδευτική προσέγγιση, τόσο μικρότερα είναι τα ποσοστά της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Σκοπός της έρευνας των Hurt, Lann Grist, Malesky Jr και McCord (2013) ήταν να διερευνήσουν τη σχέση μεταξύ των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, (με βάση το μοντέλο των πέντε παραγόντων) και μεταβλητών σχετικών με την εργασία, όπως είναι η επαγγελματική εξουθένωση και η εργασιακή ικανοποίηση. Το δείγμα τους αποτελούσαν 113 θεραπευτές, οι οποίοι δούλευαν σε αναλογία 1:1 με παιδιά με διάγνωση αυτισμού. Τα αποτελέσματα κατέδειξαν σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ του νευρωτισμού και των τριών υποκλιμάκων της επαγγελματικής εξουθένωσης, την εξωστρέφεια και τη συνέπεια να παρουσιάζει σημαντική αρνητική συσχέτιση με τον κυνισμό και θετική με την εργασιακή αποτελεσματικότητα. Ακόμη, φάνηκε ότι η δεκτικότητα στην εμπειρία να σχετίζεται θετικά με την αποτελεσματικότητα, ενώ η εργασιακή ικανοποίηση συσχετίστηκε θετικά με την εξωστρέφεια και αρνητικά με το νευρωτισμό. Επομένως, χαρακτηριστικά όπως η εξωστρέφεια, η δεκτικότητα στην εμπειρία και η συνέπεια φαίνεται ότι είναι θετικοί προσωπικοί παράγοντες, οι οποίοι επηρεάζουν την εργασιακή επίδοση και την ικανότητα του ατόμου να επωφελείται από τους μηχανισμούς στήριξης που είναι διαθέσιμοι, ενώ ο νευρωτισμός αποτελεί σημαντικό παράγοντα κινδύνου, ο οποίος και μπορεί να οδηγήσει στην επαγγελματική εξουθένωση.

Οι Zarafshan, Reza Mohammadi, Ahmadi και Arsalani (2013) είχαν ως σκοπό να ερευνήσουν την επαγγελματική εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς παιδιών με αυτισμό, οι οποίοι και συγκρίθηκαν με εκπαιδευτικούς κωφών παιδιών και παιδιών με νοητική υστέρηση. Πέρα από την επαγγελματική εξουθένωση, εξέτασαν και παράγοντες όπως δημογραφικά στοιχεία, την εργασιακή ικανοποίηση και τη ψυχική υγεία των εκπαιδευτικών. Από τα ευρήματα της έρευνας φάνηκαν διαφορές ανάμεσα στις τρεις ομάδες συμμετεχόντων όσον αφορά τη ψυχική υγεία, τη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση, ενώ στις άλλες μεταβλητές δεν φάνηκαν σημαντικές διαφορές. Από την σύγκριση των τριών ομάδων, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί παιδιών με αυτισμό παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης και περισσότερα προβλήματα ψυχικής υγείας σε σχέση με τις άλλες δύο ομάδες εκπαιδευτικών. Αυτό υποδηλώνει ότι η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί ισχυρό προγνωστικό δείκτη για τα προβλήματα ψυχικής υγείας

του προσωπικού και η ενασχόληση με την ομάδα των μαθητών με αυτισμό προβλέπει σε υψηλό ποσοστό το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

#### **6. Θετικές αντιλήψεις του προσωπικού που εργάζεται σε δομές ψυχικής υγείας**

Αν και στην ερευνητική βιβλιογραφία, υπάρχουν στοιχεία για το άγχος του προσωπικού, τους παράγοντες που το επηρεάζουν, την εργασιακή του ικανοποίηση και την ψυχολογική του ευημερία, ελάχιστη προσοχή έχει δοθεί στην πιθανότητα το προσωπικό που εργάζεται σε δομές ψυχικής υγείας να βιώνει μια σειρά θετικών αποτελεσμάτων ή αντιλήψεων (Hastings & Horne, 2004). Το προσωπικό, το οποίο εργάζεται με άτομα με νοητική υστέρηση μπορεί να αντλήσει οφέλη από τη σχέση του με τα άτομα αυτά (Hastings, 2010).

Ο στόχος στην έρευνα των Hastings και Horne (2004), στην οποία πήραν μέρος 101 άτομα τα οποία προσέφεραν τις υπηρεσίες τους σε ενήλικες με νοητική υστέρηση, ήταν διττός. Πρώτον, επιχείρησαν να παρέχουν περιγραφικά δεδομένα σχετικά με την παρουσία θετικών αντιλήψεων ανάμεσα στο προσωπικό και δεύτερον να προσφέρουν κάποια πρώτα στοιχεία σχετικά με τις ιδιότητες του εργαλείου μέτρησης για τις Θετικές Αντιλήψεις του προσωπικού, το οποίο χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στη συγκεκριμένη μελέτη. Από τα αποτελέσματα βρέθηκε πως τα μέλη του προσωπικού, που εργάζονται σε δομές με άτομα με νοητική καθυστέρηση εκφράζουν μια σειρά από θετικές αντιλήψεις όσον αφορά την εργασία τους, συμπεριλαμβανομένου της θετικής επίδρασης που αυτή ασκεί στην προσωπικότητα τους, στην ψυχολογία τους, στα ομάδα του προσωπικού όπως επίσης και τη κοινωνική τους ζωή. Ακόμη, φάνηκε ότι δημογραφικοί παράγοντες όπως το φύλο και η ηλικία δεν συσχετίζονται σημαντικά με τις θετικές αντιλήψεις. Ωστόσο το προσωπικό με περισσότερη προϋπηρεσία σε δομές ψυχικής υγείας, βρέθηκε ότι έχει λιγότερες θετικές αντιλήψεις για τα άτομα με νοητική αναπηρία.

Για να γίνει κατανοητός ο πιθανός ρόλος των θετικών αντιλήψεων του προσωπικού μπορούν να αναφερθούν κάποια θεωρητικά πορίσματα τα οποία έχουν προκύψει από την έρευνα που έχει διεξαχθεί σε οικογένειες (Hastings, 2010). Πιο συγκεκριμένα, τα θετικά αποτελέσματα που αφορούν το προσωπικό όπως η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να είναι σχετικά ανεξάρτητα από αρνητικούς παράγοντες όπως είναι το άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση (Hastings & Horne, 2004· Hastings & Taunt, 2002). Ακόμη, οι αντιλήψεις για τη θετική συνεισφορά της δουλειάς μπορούν να λειτουργήσουν έτσι ώστε να περιοριστεί η

επίδραση των στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων και το προσωπικό διατηρώντας τέτοιες αντιλήψεις να μπορεί να προστατεύεται από καταστάσεις υψηλού άγχους στηρίζοντας την ευημερία του (Hastings & Taunt, 2002).

Αν και η κατανόηση των θετικών πλευρών των ρόλων και των σχέσεων του προσωπικού είναι ερευνητικά πολύ φτωχή, ο εντοπισμός των θετικών αποτελεσμάτων στο πλαίσιο αμφίδρομων σχέσεων μεταξύ του προσωπικού και των ατόμων που εξυπηρετεί, θα παρέχει ένα υπόβαθρο για γενίκευση των ερευνητικών ερωτημάτων και ένα πλαίσιο για την ανάπτυξη κατάλληλων πρακτικών (Hastings, 2010).

## **7. Αναγκαιότητα έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα**

Όπως διαφάνηκε από την παραπάνω θεωρητική ανάλυση, τα τελευταία χρόνια η διερεύνηση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης και των αιτιακών παραγόντων της έχει αποτελέσει σημαντικό πεδίο έρευνας στο χώρο της ειδικής αγωγής. Ωστόσο το μεγαλύτερο μέρος των ερευνών έχει εξετάσει το φαινόμενο κυρίως σε δείγμα εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής. Επιπλέον, έχει καταγραφεί ένας αριθμός ερευνών σε προσωπικό, που ασχολείται με άτομα με νοητική αναπηρία. Οι επαγγελματίες, κυρίως εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής, οι οποίοι εργάζονται με άτομα, που ανήκουν στο φάσμα του αυτισμού, αποτέλεσαν το δείγμα σε ένα πολύ περιορισμένο αριθμό μελετών.

Πέρα από το διεθνές επίπεδο, όσον αφορά τα ελληνικά δεδομένα φάνηκε ότι οι περισσότερες έρευνες, που έχουν διεξαχθεί και αφορούν την επαγγελματική εξουθένωση, εξετάζουν εκπαιδευτικούς προσχολικής, πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας κυρίως γενικής αγωγής, ενώ μόνο σε δύο πρόσφατες έρευνες συμμετείχαν εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής. Σε συστηματική βιβλιογραφική αναζήτηση δεν εντοπίστηκαν ερευνητικά δεδομένα από την Ελλάδα για τη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε επαγγελματίες που ασχολούνται με την ειδική κατηγορία των ατόμων με αυτισμό. Η παρούσα έρευνα επιχειρεί να καλύψει το συγκεκριμένο κενό στην έρευνα η οποία θα αποτελέσει την πρώτη συστηματική καταγραφή των αντιλήψεων και της επαγγελματικής εξουθένωσης του προσωπικού που εργάζεται σε Κέντρα Ημέρας για άτομα με αυτισμό στην Ελλάδα.

Επιπλέον αξίζει να σημειωθεί ότι η συντριπτική πλειοψηφία των ερευνών, έχει ακολουθήσει ποσοτικές μεθόδους, κυρίως με την χρήση ερωτηματολογίων αυτοαναφοράς. Το εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach (The Maslach Burnout Inventory- MBI) έχει χρησιμοποιηθεί ευρύτατα, σε

συνδυασμό βέβαια με άλλα εργαλεία αξιολόγησης της επαγγελματικής εξουθένωσης των συμμετεχόντων και την συσχέτιση με άλλες έννοιες . Συνεπώς, παρατηρείται ένα έλλειμμα στη χρήση ποιοτικών μεθόδων, που θα προσέφεραν μια πιο ολοκληρωμένη γνώση για το συγκεκριμένο σύνδρομο. Στο πλαίσιο, της συγκεκριμένης έρευνας επιχειρείται η κάλυψη αυτής της αδυναμίας μέσω της τριγωνοποίησης, δηλαδή του συνδυασμού ποιοτικών και ποσοτικών μεθόδων, η οποία θα οδηγήσει σε μια βαθύτερη κατανόηση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε τοπικό και διεθνές επίπεδο.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι στις έρευνες φαίνεται ότι τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης επηρεάζουν τη ψυχική ευημερία, την εργασιακή ικανοποίηση και γενικότερα την προσωπική ζωή των επαγγελματιών που εργάζονται με άτομα με ειδικές ανάγκες. Όσο φαίνεται να επικρατεί αυτή η τάση, τόσο γίνεται πιο επιτακτική η ανάγκη να αναπτυχθούν προγράμματα και παρεμβάσεις οι οποίες θα βελτιώσουν τις εργασιακές συνθήκες και θα παρέχουν οφέλη στο προσωπικό, τα οποία θα σχετίζονται με την αύξηση της εργασιακής του ικανοποίησης. Γι' αυτόν ακριβώς το λόγο, η συγκεκριμένη έρευνα έχει πρακτική χρησιμότητα, αφού στοχεύει περαιτέρω και στην καλύτερη στήριξη των μελών του προσωπικού, τα οποία εργάζονται σε δομές με άτομα με μακροχρόνιες δυσκολίες και ανάγκες.

Κύριος στόχος της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και των αντιλήψεων του προσωπικού, το οποίο εργάζεται σε Κέντρα Ημέρας για άτομα με αυτισμό. Πιο συγκεκριμένα, τα ερευνητικά ερωτήματα είναι:

1. Ποια είναι τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης του προσωπικού που εργάζεται σε δομές με άτομα με αυτισμό;
2. Ποιες είναι οι θετικές αντιλήψεις του προσωπικού σχετικά με την εργασία τους;
3. Ποιες είναι οι συσχετίσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης με την ηλικία, την προϋπηρεσία του προσωπικού στην ειδική αγωγή, τα χρόνια προϋπηρεσίας στη συγκεκριμένη δομή και το ωράριο εργασίας;
4. Ποιες είναι οι συσχετίσεις των θετικών αντιλήψεων του προσωπικού με την ηλικία, την προϋπηρεσία του προσωπικού στην ειδική αγωγή, τα χρόνια προϋπηρεσίας στη συγκεκριμένη δομή και το ωράριο εργασίας;
5. Υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στις θετικές αντιλήψεις του προσωπικού και τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης;

6. Ποιες είναι οι απόψεις του προσωπικού σχετικά με προσωπικούς, διαπροσωπικούς και οργανωτικούς παράγοντες της εργασίας του που συνδέονται με την επαγγελματική εξουθένωση;



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται αναλυτικά τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων και περιγράφεται το σχέδιο έρευνας καθώς και τα εργαλεία τα οποία χρησιμοποιήθηκαν προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος που είχε τεθεί για τη συγκεκριμένη έρευνα και να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία προέκυψαν. Επιπλέον, αναλύεται η διαδικασία συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων, ενώ αναφέρονται και στοιχεία τόσο για την αξιοπιστία των ερωτηματολογίων όσο και για την αξιοπιστία μεταξύ των βαθμολογητών που πραγματοποιήθηκε στο κομμάτι των συνεντεύξεων.

### 1. Συμμετέχοντες

Στη συγκεκριμένη έρευνα το δείγμα των συμμετεχόντων αντλήθηκε από δομές ψυχικής υγείας και εκπαίδευσης, από ευρύτερες περιοχές του νομού Αττικής. Οι περισσότεροι από τους φορείς είναι νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου και αποτελούν αστικές μη κερδοσκοπικές οργανώσεις οι οποίες εποπτεύονται από το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Οι δομές ήταν οι ακόλουθες:

1. Ειδική Θεραπευτική Μονάδα Αυτιστικών-Παιδιών με Διάχυτες Αναπτυξιακές Διαταραχές (Ε.Θ.Μ.Α.), Παιδοψυχιατρικό Νοσοκομείο Αττικής.
2. Κέντρο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Παιδιών με Ειδικές Ανάγκες «Ορίζοντες» (Κ.Ε.Ε.Π.Ε.Α.)
3. Κέντρο Ημέρας «Ανοιχτή Αγκαλιά» για παιδιά με μειωμένες ικανότητες
4. Κέντρο Ημέρας Εφήβων με Αυτισμό «Στην Αυλή του Κόσμου»
5. Κέντρο Ημερήσιας Φροντίδας Παιδιών και Εφήβων με Αυτισμό και Διάχυτες Αναπτυξιακές Διαταραχές «ΑΛΜΑ»
6. Σωματείο Ναυτικών Γονέων παιδιών με Ειδικές Ανάγκες «Η Αργώ».

Τα συγκεκριμένα Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας απασχολούν άτομα προσχολικής, σχολικής και εφηβικής ηλικίας (3 έως 18 ετών) όσο και ενήλικες. Τα περισσότερα Κέντρα είχαν στο δυναμικό τους αποκλειστικά άτομα, τα οποία ήταν διαγνωσμένα με διαταραχές αυτιστικού φάσματος ενώ μόνο δύο από τις δομές, απασχολούσαν άτομα με αυτισμό και νοητική υστέρηση. Αυτά τα Κέντρα Ημέρας καλύπτουν μια ποικιλία αναγκών των ατόμων που εξυπηρετούν, μέσα στις οποίες είναι: η εκπαίδευση των ατόμων σε τομείς όπως ο γνωστικός, η επικοινωνία, η αυτόνομη διαβίωση, οι δεξιότητες καθημερινής ζωής, η προετοιμασία για ένταξη στη

γενική αγωγή, και η κοινωνικοποίηση μέσω ομαδικών και εξωτερικών προγραμμάτων.

Αρχικά πραγματοποιήθηκε μια αναζήτηση στο διαδίκτυο των Κέντρων Ημέρας στην Αττική, τα οποία εξυπηρετούν κυρίως παιδιά στο φάσμα του αυτισμού. Λόγω του περιορισμένου αριθμού τους στην Αττική, το ενδιαφέρον επικεντρώθηκε και σε δομές, οι οποίες απασχολούν πέρα από άτομα με αυτισμό, και άτομα με νοητική υστέρηση. Έπειτα δημιουργήθηκε μία λίστα με οκτώ δομές, οι οποίες κρίθηκαν ως οι πιο κατάλληλες για συμμετοχή με βάση τον πληθυσμό που εξυπηρετούσαν και πραγματοποιήθηκε τηλεφωνική επαφή με την κάθε δομή ξεχωριστά, με σκοπό την ενημέρωση για τον σκοπό και τους στόχους της έρευνας και την πρόταση για συμμετοχή σε αυτήν. Επιπλέον στάλθηκε ηλεκτρονικά μια ενημερωτική επιστολή προς τους επιστημονικά υπεύθυνους των Κέντρων Ημέρας (βλ. Παράρτημα I)

Συνολικά έξι δομές αποδέχθηκαν την πρόσκληση συμμετοχής στην έρευνα. Βασικό κριτήριο για την συμπερίληψη των εργαζομένων κάθε δομής στην ερευνητική διαδικασία ήταν η άμεση και συχνή επαφή τους με τα άτομα με αυτισμό. Αποκλείστηκαν μέλη του διοικητικού προσωπικού μιας δομής ή άτομα που είχαν επαφή κυρίως με τους γονείς των παιδιών.

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 50 άτομα (10 άντρες, 40 γυναίκες). Το ηλικιακό φάσμα των συμμετεχόντων κυμάνθηκε από 24 έως 55 ετών, με μέσο όρο ηλικίας τα 34.92 έτη. Αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση, οι συμμετέχοντες στην πλειοψηφία τους ήταν άγαμοι (62%), το 34% ήταν έγγαμοι και μόνο 2 ήταν διαζευγμένοι. Σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων, οι περισσότεροι ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ, ενώ 13 είχαν μεταπτυχιακό τίτλο και 10 είχαν πτυχίο από ΤΕΙ. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες ήταν ψυχολόγοι και εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής και οι υπόλοιποι ήταν εργοθεραπευτές, λογοθεραπευτές, βοηθητικό προσωπικό ή άλλων ειδικοτήτων, όπως μουσικοί, μουσικοπαιδαγωγοί.

Το χρονικό διάστημα που είχαν δουλέψει οι συμμετέχοντες στην ειδική αγωγή κυμάνθηκε από 1.5 έως 26 χρόνια με μέσο όρο 7.6 χρόνια, ενώ η μέση περίοδος απασχόλησής τους στη συγκεκριμένη δομή ήταν 4.9 έτη (7 μήνες έως 21 έτη). Τέλος, σχετικά με το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας, οι συμμετέχοντες απάντησαν ότι εργάζονταν κατά μέσο όρο 34.82 ώρες (από 4 έως 48 ώρες) . Τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων παρουσιάζονται και στον Πίνακα 1 και 2 αναλυτικά (βλ. Παράρτημα ΙΙΙ).

Το σύνολο των 50 συμμετεχόντων υπολογίστηκε στην ποιοτική ανάλυση των συνεντεύξεων, ενώ από την ποσοτική ανάλυση αποκλείστηκαν 2 από αυτούς λόγω ελλιπούς συμπλήρωσης των δύο ερωτηματολογίων που τους χορηγήθηκαν.

## **2. Μέθοδος έρευνας**

Ο κύριος σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας ήταν η διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και των αντιλήψεων του προσωπικού, το οποίο εργάζεται σε δομές με άτομα με αυτισμό. Για να επιτευχθεί αυτός ο σκοπός αυτός και να εξεταστούν σε βάθος οι απόψεις και στάσεις των συμμετεχόντων, επιλέχθηκε να χρησιμοποιηθεί μεθοδολογική τριγωνοποίηση δηλαδή συνδυασμός ποσοτικής και ποιοτικής μεθοδολογίας.

Η τριγωνοποίηση αποτελεί μια μέθοδο έρευνας, η οποία περιλαμβάνει τη χρήση δύο ή περισσότερων τεχνικών συλλογής δεδομένων με σκοπό την πολύπλευρη μελέτη διαστάσεων της ανθρώπινης συμπεριφοράς (Cohen, Minion & Morrison, 2007). Η συγκεκριμένη τεχνική επιλέχθηκε ως κατάλληλη για τους ερευνητικούς στόχους, με απώτερη συνέπεια την επίτευξη πιο έγκυρων αποτελεσμάτων (Σταλίκας, 2005).

Υπάρχουν διάφοροι τύποι τριγωνοποίησης. Στη συγκεκριμένη έρευνα επιλέχθηκε η τριγωνοποίηση ως προς τον άξονα της μεθοδολογίας, ή αλλιώς μεθοδολογική τριγωνοποίηση, η οποία έχει ως στόχο, μέσω της χρήσης πολλαπλών μεθόδων, να μελετήσει ένα φαινόμενο (Cohen, Minion & Morrison, 2007· Σταλίκας, 2005). Συγκεκριμένα, για την παρούσα έρευνα, επιλέχθηκε ως βασικό μέσο συλλογής δεδομένων η ημι-δομημένη ατομική συνέντευξη (ποιοτική μέθοδος) και η χορήγηση δύο ερωτηματολογίων (ποσοτική μέθοδος).

Μεταξύ των διαφορετικών μορφών συνέντευξης που ανταποκρίνονται στην ποιοτική μεθοδολογική προσέγγιση και προσδιορίζονται με βάση το βαθμό δόμησης των ερωτήσεων που υποβάλλει ο ερευνητής και των απαντήσεων που καλείται να δώσει ο συνεντευξιζόμενος, επιλέχθηκε η ημι-δομημένη συνέντευξη. Ο συγκεκριμένος τύπος συνέντευξης δίνει στον ερευνητή τη δυνατότητα και την ευελιξία να αποκτήσει μια λεπτομερή εικόνα για τις πεποιθήσεις, τις στάσεις και τις απόψεις ενός ατόμου για ένα συγκεκριμένο θέμα (Αβραμίδης & Καλύβα, 2006). Ο συνεντευξιζόμενος είναι ελεύθερος να εκφράσει τα υποκειμενικά του συναισθήματα και ο συνεντευξιαστής ενθαρρύνει την ανάπτυξη μη προγραμματισμένων θεμάτων,

καθώς δεν υπάρχει παρά ελάχιστη κατεύθυνση ή επίδειξη ελάχιστου δυνατού ελέγχου (Αβραμίδης & Καλύβα, 2006· Cohen, Minion & Morrison, 2007).

Η ημι-δομημένη συνέντευξη περιλαμβάνει προκαθορισμένες ερωτήσεις, ωστόσο η σειρά με την οποία παρουσιάζονται δεν είναι προδιαγεγραμμένη και ιδιαίτερα σημαντική και ο τρόπος με τον οποίο απευθύνονται μπορεί να διαφέρει αλλάζοντας για παράδειγμα τη διατύπωση ή και τη σύνταξη της πρότασης όπως αρμόζει καλύτερα στο συγκεκριμένο ερωτώμενο ή στη συγκεκριμένη κατάσταση. (Αβραμίδης & Καλύβα, 2006· Σταλίκας, 2005).

Εκτός από την ημι-δομημένη ατομική συνέντευξη, επιλέχθηκε η χορήγηση δύο εργαλείων αυτό-αναφοράς, που είναι σχεδιασμένα για να αποτυπώνουν τις απόψεις, τις στάσεις και τις θέσεις του ατόμου σε σχέση με διάφορα ζητήματα (Σταλίκας, 2005). Η χρήση εργαλείων αυτό-αναφοράς είναι κατάλληλη για τη θεματική της συγκεκριμένης έρευνας που επικεντρώνεται στην επαγγελματική εξουθένωση και τις θετικές αντιλήψεις του προσωπικού για την εργασία του. Το ερωτηματολόγιο, ως εργαλείο συλλογής ποσοτικών δεδομένων, είναι ευρέως διαδεδομένο και μπορεί να επιδοθεί χωρίς την παρουσία του ερευνητή, είναι σχετικά εύληπτο και εύκολο στην ανάλυση (Cohen, Minion & Morrison, 2007).

### **3. Εργαλεία έρευνας**

#### **3.1. Ερωτηματολόγια**

##### **3.1.1. Ερωτηματολόγιο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (The Maslach Burnout Inventory- MBI)**

Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελεί ένα από τα πιο αποδεκτά παγκοσμίως εργαλεία για την καταμέτρηση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης και αναπτύχθηκε από τους Maslach και Jackson (1981). Εστιάζει ιδιαίτερα στα συναισθήματα μελών του προσωπικού, τα οποία εργάζονται σε ανθρωποκεντρικά επαγγέλματα (Hastings & Horne, 2004). Αποτελείται από 22 ερωτήσεις, οι οποίες εξετάζουν τρεις παραμέτρους: την συναισθηματική εξάντληση (9 ερωτήσεις), την αποπροσωποποίηση (5 ερωτήσεις) και την προσωπική επίτευξη (8 ερωτήσεις). Οι ερωτήσεις βαθμολογούνται σε 7-βάθμια κλίμακα τύπου Likert και οι τιμές κυμαίνονται από 0=ποτέ έως 6=κάθε μέρα, δηλώνοντας τη συχνότητα που ο κάθε συμμετέχων βιώνει τα συναισθήματα που υποδηλώνει κάθε πρόταση (βλ. Παράρτημα II).

Το συνολικό αποτέλεσμα κάθε παράγοντα υπολογίζεται ξεχωριστά και κωδικοποιείται ως χαμηλό, μέτριο και υψηλό. Υψηλότερες μέσες τιμές στις παραμέτρους της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης υποδηλώνουν υψηλότερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ υψηλότερες τιμές στην κλίμακα της προσωπικής επίτευξης χαμηλότερα ποσοστά του συνδρόμου. Για την παρούσα έρευνα, πραγματοποιήθηκε μετάφραση από το πρωτότυπο και εν συνεχεία αντίστροφη μετάφραση από άτομο με άριστη γνώση της αγγλικής γλώσσας, με σκοπό την όσο πιο πιστή απόδοση των ερωτήσεων και των ειδικών όρων στην ελληνική για τον συγκεκριμένο δείγμα του πληθυσμού που επιλέχθηκε να εξεταστεί. Συγκεκριμένα, πραγματοποιήθηκαν γλωσσικές παρεμβάσεις, είτε αυτές συνιστούσαν αλλαγές είτε αναδιατυπώσεις σε λέξεις και φράσεις στις 12 από τις 22 ερωτήσεις του ερωτηματολογίου.

### **3.1.2. Ερωτηματολόγιο για τη Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού (Staff Positive Contribution Questionnaire- SCPQ)**

Το εργαλείο αυτό δημιουργήθηκε από τους Hastings και Horne (2004) και έχει ως σκοπό την καταμέτρηση των θετικών αντιλήψεων του προσωπικού, που εργάζεται σε δομές ψυχικής υγείας, τη θετική συνεισφορά δηλαδή της δουλειάς τους στη ζωή, την προσωπικότητα τους αλλά και γενικότερα στην ομάδα του προσωπικού. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι επειδή το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο δεν έχει χρησιμοποιηθεί ξανά έως τώρα με ομάδες Ελλήνων συμμετεχόντων, ακολουθήθηκε η διαδικασία της μετάφρασής του στα Ελληνικά και στη συνέχεια η αντίστροφη μετάφραση στα Αγγλικά από άτομο με πτυχίο Αγγλικής Φιλολογίας, ώστε να διασφαλιστεί η ακρίβεια της απόδοσής του στην ελληνική γλώσσα,.

Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελείται από 43 δηλώσεις- ερωτήσεις, οι οποίες υποδιαιρούνται σε τέσσερις ενότητες. Στην πρώτη ενότητα περιλαμβάνονταν 11 ερωτήσεις, στη δεύτερη 9, στην τρίτη 11 και στην τελευταία ενότητα 12 ερωτήσεις. Καθεμία από τις ενότητες αρχίζει και με μία διαφορετική πρόταση. Όλες οι δηλώσεις συμπληρώνουν την πρόταση στην αρχή κάθε ενότητας και βαθμολογούνται σε 4-βάθμια κλίμακα τύπου Likert, (ΔΑ= Διαφωνώ Απόλυτα, Δ= Διαφωνώ, Σ= Συμφωνώ, ΣΑ= Συμφωνώ Απόλυτα), όπου το «1» στην ανάλυση των δεδομένων δηλώνει την απόλυτη διαφωνία και το «4» την απόλυτη συμφωνία. Η συνολική βαθμολογία προκύπτει από το άθροισμα των τιμών στις 43 δηλώσεις-ερωτήσεις. Η υψηλή βαθμολογία δηλώνει πιο θετικές αντιλήψεις του προσωπικού (βλ. Παράρτημα ΙΙ). Το

εργαλείο βρέθηκε ότι έχει εσωτερική συνοχή, καθώς ο συντελεστής αξιοπιστίας ήταν υψηλός ( $\alpha = 0.92$ ) (Hastings & Horne, 2004).

### **3.2. Ατομικό φύλλο δημογραφικών στοιχείων**

Για την καταγραφή των δημογραφικών στοιχείων χορηγήθηκε στους συμμετέχοντες χωριστό φύλλο όπου σημείωσαν το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, την επαγγελματική ειδικότητα, το συνολικό χρονικό διάστημα εργασίας στην ειδική αγωγή, το συνολικό χρονικό διάστημα εργασίας στη συγκεκριμένη δομή και τις ώρες εργασίας ανά εβδομάδα (βλ. Παράρτημα I).

### **3.3. Συνέντευξη**

Για την έρευνα αυτή σχεδιάστηκε ένας οδηγός συνέντευξης, ο οποίος αποτελείται από 14 ερωτήσεις, κάποιες από τις οποίες περιλαμβάνουν και υποερωτήματα. Όλες οι ερωτήσεις ήταν ανοικτού τύπου, δίνοντας στον ερωτώμενο την ελευθερία και την ευελιξία να διατυπώσει ελεύθερα την άποψή του (Cohen, Minion & Morrison, 2007).

Οι ερωτήσεις του οδηγού της συνέντευξης ταξινομήθηκαν με βάση τρεις θεματικούς άξονες: προσωπικοί, διαπροσωπικοί και οργανωτικοί παράγοντες. Οι κατηγορίες αυτές σκοπό είχαν να καλύψουν όλους τους παράγοντες που έχει βρεθεί ότι επηρεάζουν την εργασία των συμμετεχόντων και συμβάλλουν σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Vassos & Nankervis, 2012).

Στην κατηγορία των προσωπικών παραγόντων, περιλαμβάνονταν οι ερωτήσεις 1, 2, 3, 4, 5 καθώς και τα υποερωτήματα 3α, 3β, 4α, 4β, 4γ και 4δ (βλ. Παράρτημα II). Εδώ το ενδιαφέρον επικεντρωνόταν στα συναισθήματα των συμμετεχόντων και τις απόψεις για την εργασία τους, όπως επίσης τη σημασία και την επιρροή που αυτή έχει στην προσωπική τους ζωή. Όσον αφορά το δεύτερο θεματικό άξονα, αυτό των διαπροσωπικών παραγόντων, περιείχε τις ερωτήσεις 6, 7 και 8, καθώς και τα υποερωτήματα 6α, 8α και 8β, που σκοπό είχαν να αποσπάσουν πληροφορίες για τις στάσεις και τα συναισθήματα των συμμετεχόντων, τα οποία απορρέουν από την διαπροσωπική τους επαφή και σχέση με τα άτομα με αυτισμό (βλ. Παράρτημα II). Τέλος, ο τρίτος και τελευταίος άξονας, των οργανωτικών παραγόντων συμπεριλάμβανε τις ερωτήσεις 9, 10, 11, 12, 13, 14 και τις

υποβοηθητικές ερωτήσεις 10α 14α (βλ. Παράρτημα II) όπου τα ερωτήματα επικεντρώνονταν στα χαρακτηριστικά, στην οργάνωση, στους στόχους και τις εργασιακές σχέσεις στην εκάστοτε δομή.

#### **4. Διαδικασία συλλογής δεδομένων**

Τόσο τα δύο ερωτηματολόγια αυτό-αναφοράς, όσο και ο οδηγός της συνέντευξης χορηγήθηκαν πιλοτικά τον Μάρτιο του 2013 σε δύο συμμετέχουσες μιας δομής. Σκοπός του ελέγχου της συνέντευξης ήταν να διαπιστωθεί, αν η διατύπωση και το νόημα των ερωτήσεων ήταν πλήρως κατανοητά για το συμμετέχοντα. Η πιλοτική αυτή εφαρμογή ανέδειξε την ανάγκη για την αναδιατύπωση κάποιων ερωτήσεων για την πληρέστερη κατανόησή τους από τους συμμετέχοντες. Σχετικά με την πιλοτική εφαρμογή των ερωτηματολογίων, δεν αναδείχθηκε κάποιο πρόβλημα και έτσι δεν κρίθηκε απαραίτητη οποιαδήποτε τροποποίηση στις προτάσεις που περιείχαν.

Ύστερα από συνεννόηση με τους επιστημονικά υπεύθυνους των δομών, πραγματοποιήθηκε μια συνάντηση μαζί τους, κατά την οποία η ερευνήτρια εξηγούσε τον σκοπό της έρευνας της και τους ενήμερωνε για την διαδικασία που θα πρέπει να ακολουθηθεί για την συλλογή των δεδομένων. Στο τέλος κάθε συνάντησης παρέδιδε τους φάκελους με τα ερωτηματολόγια και το φύλλο των δημογραφικών στοιχείων, τα οποία θα μοιράζονταν στον κάθε συμμετέχοντα ξεχωριστά από τον υπεύθυνο της δομής και θα συμπληρώνονταν σε χρόνο δικής τους επιλογής. Η ερευνήτρια είχε αναθέσει στον υπεύθυνο της κάθε δομής την οργάνωση για την ημέρα, ώρα και τον τόπο διεξαγωγής των συνεντεύξεων, ανάλογα με το πρόγραμμα και την διαθεσιμότητα των συμμετεχόντων. Το σύνολο των συνεντεύξεων πραγματοποιήθηκε είτε μετά το τέλος του καθημερινού ωραρίου των εργαζομένων είτε κατά την διάρκεια αυτού σε κάποιο κενό που διέθεταν μέσα στη μέρα. Ο τόπος διεξαγωγής των συνεντεύξεων ήταν πάντοτε ένας χώρος της δομής, στις περισσότερες περιπτώσεις ένα γραφείο ή μια αίθουσα κενή, ο οποίος εξασφάλιζε την ησυχία και απέκλειε τη πιθανότητα ενοχλήσεων και παρεμβολών κατά την διάρκεια της διαδικασίας.

Πριν ξεκινήσει η διαδικασία της συνέντευξης, η ερευνήτρια έκανε μια σύντομη παρουσίαση της ταυτότητάς της και ένα πρόλογο για τον σκοπό και τη φύση της έρευνας. Με τον τρόπο αυτό δημιουργούνταν ένα κλίμα οικειότητας ανάμεσα σε αυτή και τους συμμετέχοντες. Στη συνέχεια, και αφού η ερευνήτρια είχε παραλάβει από το ίδιο το άτομο τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια, ακολουθούσε η

συμπλήρωση του Έντυπου Συγκατάθεσης, στο οποίο κάθε μέλος του προσωπικού δήλωνε υπεύθυνα τη συμμετοχή του στην ερευνητική εργασία και τη συναίνεση του στη μαγνητοφώνηση της συνέντευξης για τη συλλογή πληροφοριών (βλ. Παράρτημα D).

Ακόμη, το συγκεκριμένο έντυπο καθιστούσε σαφές το δικαίωμα των συμμετεχόντων να διακόψουν την διαδικασία της συνέντευξης σε οποιοδήποτε σημείο και να έχουν πρόσβαση οποιαδήποτε στιγμή στο καταγεγραμμένο υλικό. Επιπλέον, εξασφάλιζε την τήρηση του απορρήτου των προσωπικών στοιχείων των ατόμων με την παράλειψη του πραγματικού ονόματος τους και την αντικατάσταση του από κάποιο προσωπικό κωδικό, καθώς επίσης την ορθή επεξεργασία και ασφαλή αποθήκευση του υλικού που θα καταγραφεί. Μετά την υπογραφή του εν λόγω εντύπου τόσο από το άτομο όσο και από την ερευνήτρια, ξεκινούσε η συνέντευξη.

Κατά την διάρκεια της συνέντευξης, η ερευνήτρια προσπαθούσε να αντιμετωπίσει και περιπτώσεις κατά τις οποίες οι συμμετέχοντες αποκάλυπταν στοιχεία και πληροφορίες πριν καν ερωτηθούν γι' αυτά και συχνά χρειάστηκε να αλλάξει τη σειρά των ερωτήσεων, ώστε να ακολουθήσει τη ροή της συζήτησης. Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι σημάδια έντονης συναισθηματικής φόρτισης όπως συγκίνηση και κλάμα κάποιων συμμετεχόντων καταγράφηκαν αμέσως μετά το τέλος της συνέντευξης από την ερευνήτρια, καθώς θεωρήθηκαν ιδιαίτερος σημαντικά για την νοσηματοδότηση και ερμηνεία των λεγομένων των συμμετεχόντων.

## **5. Ανάλυση δεδομένων**

Για την ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων τα οποία προέκυψαν τόσο από το φύλλο των δημογραφικών στοιχείων όσο και από τα δύο ερωτηματολόγια, χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα S.P.S.S. 21. (Statistical Package of Social Sciences). Αναφορικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, για τις κατηγορικές μεταβλητές, όπως το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο και η ειδικότητα, υπολογίστηκαν οι συχνότητες και τα ποσοστά. Για τις ποσοτικές μεταβλητές, της ηλικίας, του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στην ειδική αγωγή και στην συγκεκριμένη δομή, όπως επίσης και του ωραρίου εργασίας, υπολογίστηκαν οι μέσοι όροι, οι τυπικές αποκλίσεις καθώς και οι μέγιστες και ελάχιστες τιμές για καθεμία από αυτές.

Για το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης υπολογίστηκαν οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις για την κάθε πρόταση-



δήλωση ξεχωριστά, αλλά και για τις τρεις υποκλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και της προσωπικής επίτευξης. Σχετικά με το δεύτερο εργαλείο της έρευνας, το Ερωτηματολόγιο για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού, υπολογίστηκαν τα επίπεδα συμφωνίας και διαφωνίας για κάθε δήλωση ξεχωριστά.

Ακόμη, προκειμένου να διαπιστωθεί αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ κάποιων δημογραφικών στοιχείων (ηλικία, χρονικό διάστημα απασχόλησης στην ειδική αγωγή, χρονικό διάστημα απασχόλησης στη δομή, ωράριο) και των δύο ερωτηματολογίων, υπολογίστηκε ο δείκτης συσχέτισης Pearson και το επίπεδο σημαντικότητας. Αυτό πραγματοποιήθηκε μεταξύ των τριών παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, προσωπική επίτευξη), όπως επίσης και μεταξύ του συνολικής βαθμολόγησης στο Ερωτηματολόγιο για τις Θετικές Αντιλήψεις και των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων. Τέλος, ελέγχθηκε με τις ίδιες αναλύσεις η ύπαρξη ή μη συσχέτισης μεταξύ των δύο ερωτηματολογίων της έρευνας.

Σχετικά με την συνεντεύξεις, ύστερα από την ολοκλήρωσή τους, ακολούθησε το στάδιο της μεταγραφής. Η μεταγραφή συνιστά μια μετάφραση από ένα κανονιστικό προφορικό σύστημα σε ένα άλλο πολύ διαφορετικό σύστημα, που είναι η γραπτή γλώσσα (Cohen, Minion & Morrison, 2007). Αποτελεί ουσιαστικά την απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων σε δακτυλογραφημένο κείμενο. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι τόσο τα ηχητικά αρχεία, όσο και το έντυπο υλικό που προέκυψε από τα λεγόμενα των συμμετεχόντων ταξινομήθηκε με ατομικούς κωδικούς αριθμούς, ώστε να διασφαλιστεί η ανωνυμία τους, όπως ανέφερε και το έντυπο συγκατάθεσης των συμμετεχόντων.

Στην παρούσα έρευνα για την ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων, τα οποία προέκυψαν από τις συνεντεύξεις, εφαρμόστηκε συνδυασμός των μεθόδων της θεματικής ανάλυσης (thematic analysis) και της ανάλυσης περιεχομένου (content analysis). Η θεματική ανάλυση αποτελεί μια ποιοτική μέθοδο, η οποία έχει ως στόχο τον εντοπισμό, την ανάλυση και την αναφορά θεμάτων σχετικά με τα δεδομένα. Οργανώνει στην ουσία και περιγράφει με λεπτομέρεια ένα σύνολο δεδομένων (Braun & Clarke, 2006). Η ανάλυση περιεχομένου από την άλλη είναι μια αποδεκτή μέθοδος διερεύνησης κειμένου, η οποία αποσκοπεί στην αριθμητική αποτύπωση και περιγραφή χαρακτηριστικών, που αναδύονται μέσα από αυτό. Περιλαμβάνει την δημιουργία κατηγοριών και την καταμέτρηση του αριθμού των περιπτώσεων στις

οποίες χρησιμοποιούνται μέσα στο σώμα του κειμένου (Braun & Clarke, 2006). Επομένως, αποτελεί μια ερευνητική μέθοδο, η οποία έχει σκοπό την υποκειμενική ερμηνεία του περιεχομένου των δεδομένων ενός κειμένου μέσα από την συστηματική διαδικασία ταξινόμησης της κωδικοποίησης και προσδιορισμού θεμάτων ή προτύπων (Hsieh & Shannon, 2005). Η θεματική ανάλυση είναι παρόμοια με την ανάλυση περιεχομένου, αλλά περιλαμβάνει μια πιο σαφή ποιοτική ανάλυση του νοήματος των δεδομένων τα οποία βρίσκονται μέσα στο κείμενο. Ο στόχος της θεματικής ανάλυσης είναι η ακρίβεια της απόδοσης πρωτογενών δεδομένων και το νόημα τους μέσα σε ένα ειδικό πλαίσιο σκέψεων, παρά η απόδοση σημασίας στη συχνότητα εμφάνισης των μονάδων καταγραφής, οι οποίες προέκυψαν από το κείμενο (Joffe & Yardley, 2004).

Δεδομένου ότι στη συγκεκριμένη έρευνα, στόχος ήταν τόσο η αποτύπωση της συχνότητας εμφάνισης μονάδων καταγραφής αλλά και θεμάτων, τα οποία αναδείχθηκαν μέσα από το κείμενο, καθώς επίσης και η ερμηνεία και η περιγραφή του νοήματος των δεδομένων, θεωρήθηκε καταλληλότερος ο συνδυασμός των δύο ποιοτικών μεθόδων ανάλυσης δεδομένων, οι οποίες περιγράφηκαν παραπάνω. Έτσι, δημιουργήθηκαν θεματικές κατηγορίες για όλες τις ερωτήσεις και υποκατηγορίες για κάποιες από αυτές, οι οποίες προέκυψαν από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων με βάση τις οποίες ερμηνεύονται και αναλύονται παρακάτω και τα αποτελέσματα.

## **6. Αξιοπιστία ερωτηματολογίων**

Ο όρος «αξιοπιστία» αναφέρεται στη δυνατότητα ενός ψυχομετρικού εργαλείου να εκτιμά σταθερά και αξιόπιστα μια μεταβλητή. Υπάρχουν πέντε καθιερωμένες μέθοδοι ελέγχου της αξιοπιστίας μιας κλίμακας: α) η μέθοδος χορήγησης-επαναχορήγησης, β) η μέθοδος των ημικλάστων, γ) η μέθοδος των ισοδύναμων μορφών, δ) η μέθοδος εσωτερικής συνέπειας και ε) η μέθοδος μεταξύ-βαθμολογητών συμφωνίας (Stanley, 1971 στο Σταλίκας, 2005). Στη συγκεκριμένη έρευνα χρησιμοποιήθηκε η τέταρτη μέθοδος για να εξεταστεί ο βαθμός αξιοπιστίας των δύο ερωτηματολογίων που χορηγήθηκαν. Η μέθοδος αυτή, η οποία έχει προταθεί από τον Cronbach και στη στατιστική συμβολίζεται με το άλφα ( $\alpha$ ), ουσιαστικά υπολογίζει τη συνάφεια των αποτελεσμάτων σε μια ερώτηση του τεστ με όλες τις υπόλοιπες (Σταλίκας, 2005).

Μέσω του στατιστικού προγράμματος S.P.S.S. υπολογίστηκε ο δείκτης συνάφειας Cronbach  $\alpha$  για τα δύο ερωτηματολόγια. Για το ερωτηματολόγιο

Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης ο δείκτης βρέθηκε να ανέρχεται σε σχετικά υψηλά επίπεδα ( $\alpha=0.72$ ). Συγκεκριμένα για την υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης ( $\alpha=0.86$ ) και της προσωπικής επίτευξης ( $\alpha=0.81$ ) κυμάνθηκε αρκετά υψηλά, ενώ για την υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης ο δείκτης βρέθηκε να είναι σε χαμηλά επίπεδα ( $\alpha=0.34$ ). Στη συγκεκριμένη υποκλίμακα της επαγγελματικής εξουθένωσης ανήκουν πέντε από τις συνολικές ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Δεδομένου του χαμηλού δείκτη συνάφειας που βρέθηκε, πραγματοποιήθηκε περαιτέρω ανάλυση για να εξεταστούν οι συσχετίσεις μεταξύ των ερωτήσεων που αποτελούσαν τον συγκεκριμένο παράγοντα. Βρέθηκε ότι μόνο ένα ζεύγος ερωτήσεων (ερωτήσεις 10 και 11) παρουσίασαν στατιστικά σημαντική συνάφεια ( $r= 0.508$ ,  $p< 0.01$ ), ενώ δε βρέθηκαν άλλες σημαντικές συσχετίσεις. Με αυτά τα ευρήματα μπορεί να αιτιολογηθεί το πολύ χαμηλό επίπεδο αξιοπιστίας του παράγοντα της αποπροσωποποίησης.

Όσον αφορά το δεύτερο ερωτηματολόγιο, αυτό των Θετικών Αντιλήψεων του Προσωπικού ο δείκτης συνάφειας κυμάνθηκε σε πολύ υψηλά επίπεδα ( $\alpha= 0.92$ ).

## **7. Αξιοπιστία μεταξύ βαθμολογητών**

Η αξιοπιστία αναφέρεται στο βαθμό με τον οποίο τα ευρήματα μιας έρευνας είναι ανεξάρτητα από τυχαίες περιστάσεις παραγωγής τους (Kirk & Miller, 1986 στο Silverman, 1993). Ο Silverman (1993) υποστηρίζει ότι ένας από τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να βελτιωθεί η αξιοπιστία των συνεντεύξεων είναι μέσω της σύγκρισης της ανάλυσης των δεδομένων από πολλούς ερευνητές, αυτό που ονομάζουμε έλεγχος συμφωνίας μεταξύ διαφορετικών αξιολογητών. Αυτός ο συγκεκριμένος τρόπος χρησιμοποιήθηκε και στην παρούσα έρευνα κατά την διαδικασία ανάπτυξης των θεματικών κατηγοριών.

Αφού η ερευνήτρια ολοκλήρωσε την κωδικοποίηση όλων των ερωτήσεων και τη δημιουργία των κατηγοριών για καθεμία από αυτές, ακολούθησε ο έλεγχος συμφωνίας για τις κατηγορίες από έναν 2<sup>ο</sup> «τυφλό» αξιολογητή. Το συγκεκριμένο πρόσωπο ήταν γυναίκα ψυχολόγος και απόφοιτη του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Ειδική Αγωγή» του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας. Της δόθηκε το 30% των συνεντεύξεων (17 συνεντεύξεις), όπως επίσης πληροφορίες και διευκρινίσεις για το πώς θα υλοποιούσε την κωδικοποίηση και την ανάλυση των δεδομένων. Ύστερα από την ολοκλήρωση και αυτής της διαδικασίας και την ταξινόμηση των δεδομένων που προέκυψαν σε πίνακες, το επόμενο βήμα ήταν να εξεταστεί πλήρως και ενδελεχώς η

σύγκριση μεταξύ των δύο βαθμολογήσεων για να διαπιστωθεί ο βαθμός συμφωνίας και διαφωνίας για τις κατηγορίες.

Τα ποσοστά συμφωνίας ανάμεσα στον 1<sup>ο</sup> και τον 2<sup>ο</sup> αξιολογητή ήταν αρκετά υψηλά. Συγκεκριμένα, στον άξονα των προσωπικών παραγόντων στην 1<sup>η</sup> ερώτηση το ποσοστό συμφωνίας ήταν 70%, στην 2<sup>η</sup> ερώτηση ήταν 60%, στις ερωτήσεις 3α και 3β που κωδικοποιήθηκαν μαζί το ποσοστό ανήλθε στο 87,5%, ενώ στην ερώτηση 4 υπήρξε απόλυτη συμφωνία (100%). Στο υποερώτημα 4α οι δύο αξιολογήσεις συμφώνησαν στο 60% των κατηγοριών, στο 4β συμφώνησαν 100% και στο πρώτο σκέλος του 4γ 71,4% ενώ στο δεύτερο 62,5%. Ακόμη, στο υποερώτημα 4δ η συμφωνία ανήλθε στο 83,3% και στην ερώτηση 5 στο 81,8%. Σχετικά με το 2<sup>ο</sup> άξονα και τις ερωτήσεις 6 και 6α το ποσοστό συμφωνίας μεταξύ των βαθμολογητών ήταν 93,3%, στην ερώτηση 7 ήταν 100% και στις ερωτήσεις 8α και 8β βρέθηκε να κυμαίνεται στο 85,7%. Τέλος, στον 3<sup>ο</sup> άξονα, για την ερώτηση 9 το ποσοστό συμφωνιών ήταν 85,7%, για την ερώτηση 10 και το υποερώτημα 10α υπήρξε πλήρης συμφωνία (100%), ενώ στο ερώτημα 11 διαπιστώθηκε το πιο χαμηλό ποσοστό μεταξύ των δύο βαθμολογητών και αυτό ήταν 57,14%. Επιπλέον, στην ερώτηση 12 το ποσοστό ανήλθε στο 87,5%, στην ερώτηση 13 στο 60% και στις ερωτήσεις 10 και 10<sup>α</sup> το ποσοστό που σημειώθηκε ήταν 100%.

Ύστερα, μέσα από συνεργασία της ερευνήτριας με 3<sup>ο</sup> αξιολογητή ελέγχθηκαν και εντοπίστηκαν οι κατηγορίες και οι υποκατηγορίες στις οποίες διαπιστώθηκαν διαφωνίες ή και προσθήκες καινούριων κατηγοριών. Όλη αυτή η διαδικασία αποδείχθηκε ιδιαίτερα εποικοδομητική, καθώς μετά την ολοκλήρωση της πραγματοποιήθηκε συζήτηση μεταξύ των δύο προσώπων (1<sup>ου</sup> και 3<sup>ου</sup> αξιολογητή) η οποία οδήγησε την ερευνήτρια στην γλωσσική αναδιατύπωση, την αλλαγή τίτλων, την συμπύκνωση, καθώς επίσης την κατάργηση ή προσθήκη κατηγοριών και υποκατηγοριών. Μετά τα τέλος του σταδίου αυτού, του ελέγχου των συμφωνιών, οι ερευνητές κατέληξαν σε κοινή πλέον βάση στις τελικές κατηγορίες και υποκατηγορίες για κάθε ερώτηση, με βάση τις οποίες παρουσιάζονται και ερμηνεύονται τα αποτελέσματα από το σύνολο των συνεντεύξεων.

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από τα δύο ερωτηματολόγια που χορηγήθηκαν στην έρευνα, και από τις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν με τα μέλη του προσωπικού των Κέντρων Ημέρας. Αρχικά, παρουσιάζονται τα ευρήματα για τις τρεις βασικές υποκλίμακες του Ερωτηματολογίου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach και τα ποσοστά των θετικών απαντήσεων που σημείωσαν οι συμμετέχοντες στο Ερωτηματολόγιο για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού του Hastings και Home. Στην συνέχεια, αναφέρονται οι συσχετίσεις μεταξύ των δύο ερωτηματολογίων και των τεσσάρων δημογραφικών στοιχείων (ηλικία, χρονική περίοδος απασχόλησης στην ειδική αγωγή, χρονική περίοδος στη συγκεκριμένη δομή και εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας), που αποτελούν τις ανεξάρτητες μεταβλητές, όπως επίσης παρουσιάζονται στοιχεία και από τη συσχέτιση των δύο ερωτηματολογίων μεταξύ τους. Το κεφάλαιο κλείνει με την παρουσίαση των ποιοτικών δεδομένων, τα οποία προέκυψαν από την ανάλυση των συνεντεύξεων.

#### 1. Ποσοτικά δεδομένα

##### 1.1. Ερωτηματολόγιο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Μετά από τον υπολογισμό των μέσων όρων και των τυπικών αποκλίσεων για τις τρεις υποκλίμακες του εργαλείου για την Επαγγελματική Εξουθένωση, αλλά και για κάθε πρόταση-ερώτηση του ερωτηματολογίου ξεχωριστά, προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα (Πίνακες 3,4,5, και 6), τα οποία αναλύονται παρακάτω:

**Πίνακας 3.** Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για τις τρεις υποκλίμακες του Ερωτηματολογίου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

<b>Υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης</b>	<b>M.O.</b>	<b>T.A.</b>
Προσωπική επίτευξη	43.13*	7.29
Συναισθηματική εξάντληση	29.48**	9.80
Αποπροσωποποίηση	9.17***	3.44

\*Εύρος τιμών M.O. προσωπικής επίτευξης: 0-48

\*\* Εύρος τιμών M.O. συναισθηματικής εξάντλησης: 0-54

\*\*\*Εύρος τιμών M.O. αποπροσωποποίησης: 0-30

**Πίνακας 4.** Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις ανά ερώτηση στην υποκλίμακα της Συναισθηματικής Εξάντλησης στο Ερωτηματολόγιο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

<b>ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ</b>	<b>Μ.Ο.</b>	<b>Τ.Α.</b>
1. Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά σε αυτή τη δουλειά.	4.96	1.94
2. Νιώθω αποκαμωμένος/η στο τέλος της δουλειάς.	4.21	1.70
3. Νιώθω συναισθηματικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου.	3.58	1.64
4. Νιώθω κουρασμένος/η όταν σηκώνομαι το πρωί και πρέπει να αντιμετωπίσω ακόμη μια μέρα στη δουλειά.	3.42	1.62
5. Αισθάνομαι εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου.	3.35	1.64
6. Νιώθω ότι έχω φτάσει στα όρια μου.	2.73	1.38
7. Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου.	2.56	1.45
8. Το να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα είναι μεγάλη πίεση για μένα.	2.54	1.52
9. Το να εργάζομαι άμεσα με ανθρώπους μου προκαλεί υπερβολικό άγχος.	2.13	1.33

**Πίνακας 5.** Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις ανά ερώτηση στην υποκλίμακα της Αποπροσωποποίησης στο Ερωτηματολόγιο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

<b>ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ</b>	<b>Μ.Ο.</b>	<b>Τ.Α.</b>
10. Έχω γίνει πιο σκληρός/η προς τους άλλους από τότε που Άρχισα αυτή τη δουλειά.	2.52	1.54
11. Ανησυχώ ότι αυτή η δουλειά μου δημιουργεί πιο σκληρά συναισθήματα για τους άλλους.	1.96	1.30
12. Αισθάνομαι ότι μεταχειρίζομαι κάποιους από τους ανθρώπους που δέχονται τις υπηρεσίες μου σαν είναι απρόσωπα αντικείμενα.	1.75	1.31
13. Νιώθω ότι οι άνθρωποι στους οποίους προσφέρω τις υπηρεσίες μου με θεωρούν υπεύθυνο/η για κάποια από προβλήματα τους.	1.69	1.37
14. Δε με νοιάζει πραγματικά για το τι συμβαίνει σε κάποιους από τους ανθρώπους που δέχονται τις υπηρεσίες μου.	1.25	0.97

**Πίνακας 6.** Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις ανά ερώτηση στην υποκλίμακα της Προσωπικής Επίτευξης στο Ερωτηματολόγιο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

<b>ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΠΙΤΕΥΞΗ</b>	<b>M.O.</b>	<b>T.A.</b>
15. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως νιώθουν οι άνθρωποι που δέχονται τις υπηρεσίες μου.	5.67	1.41
16. Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των ανθρώπων που δέχονται τις υπηρεσίες μου.	5.67	1.03
17. Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω μια χαλαρή ατμόσφαιρα με τους ανθρώπους που δέχονται τις υπηρεσίες μου.	5.60	1.38
18. Νιώθω ότι μέσα από τη δουλειά μου επηρεάζω θετικά τη ζωή των ανθρώπων.	5.58	1.54
19. Στη δουλειά μου χειρίζομαι τα συναισθηματικά προβλήματα με πολύ ήρεμο τρόπο.	5.46	1.27
20. Έχω πετύχει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά.	5.38	1.23
21. Νιώθω αναζωογονημένος/η μετά από τη δουλειά με τα Άτομα που δέχονται τις υπηρεσίες μου.	5.02	1.43
22. Νιώθω ότι έχω μεγάλη ενέργεια.	4.75	1.69

### **1.1.1. Υποκλίμακα Συναισθηματικής Εξάντλησης**

Αναφορικά με την πρώτη υποκλίμακα της επαγγελματικής εξουθένωσης, τη συναισθηματική εξάντληση, ο M.O. ήταν υψηλός (29.48 T.A.=9.80), στο συγκεκριμένο δείγμα (Πίνακας 3). Το προσωπικό στις δομές δήλωσε ότι αισθάνεται αρκετά συχνά ότι εργάζεται πολύ σκληρά. Από τις απαντήσεις των εργαζομένων φάνηκε ότι αισθάνονται κόπωση στο τέλος της δουλειάς, συναισθηματική εξάντληση, εξουθένωση, όπως επίσης και κούραση όταν σηκώνονται το πρωί μερικές φορές το μήνα και περισσότερο. Ακόμη, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι λιγότερο συχνά νιώθουν ότι φτάνουν στα όρια τους και αισθάνονται πίεση και άγχος λόγω της επαφής τους με ανθρώπους (Πίνακας 4).

### **1.1.2. Υποκλίμακα αποπροσωποποίησης**

Η αποπροσωποποίηση φάνηκε να κυμαίνεται σε μέτριο επίπεδο (7-12), καθώς ο Μ.Ο. στην συγκεκριμένη υποκλίμακα του εργαλείου βρέθηκε να είναι 9.17 (Τ.Α.= 3.44) (Πίνακας 3). Οι εργαζόμενοι απάντησαν πως σπάνια νιώθουν απάθεια για το τι μπορεί να συμβαίνει σε κάποιους από τους εξυπηρετούμενους/ες τους, ενώ λίγο πιο συχνά (μερικές φορές το χρόνο ή και περισσότερο) δήλωσαν ότι αισθάνονται υπαίτιοι για κάποια από τα προβλήματά τους ή ότι τους μεταχειρίζονται σαν απρόσωπα αντικείμενα, όπως επίσης και ότι βιώνουν ανησυχία ότι αυτή η δουλειά δημιουργεί ψυχική σκληρότητα. Τέλος, αξίζει να τονιστεί πως αυτό που ανέφεραν πιο συχνά τα μέλη του προσωπικού στην συγκεκριμένη υποκλίμακα είναι ότι έχουν γίνει πιο σκληροί απέναντι στους άλλους από τότε που ξεκίνησαν αυτή τη δουλειά (Πίνακας 5).

### **1.1.3. Υποκλίμακα προσωπικής επίτευξης**

Η τελευταία υποκλίμακα του Ερωτηματολογίου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης είναι το αίσθημα προσωπικής επίτευξης. Ο Μ.Ο. της προαναφερθείσας κλίμακας ήταν 43.13 (Τ.Α.= 7.29), κάτι το οποίο έδειξε πως η προσωπική επίτευξη βρέθηκε να είναι σε χαμηλό επίπεδο ( $\geq 39$ ) (Πίνακας 3). Το προσωπικό, που συμμετείχε στην έρευνα, δήλωσε ότι πολύ συχνά νοιώθει ικανό να κατανοήσει τα συναισθήματα και να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τα προβλήματα των ανθρώπων που δέχονται τις υπηρεσίες του, όπως επίσης και να δημιουργήσει μια χαλαρή ατμόσφαιρα ανάμεσα τους, νιώθοντας έτσι ότι μέσα από την δουλειά του επηρεάζει θετικά τη ζωή των άλλων. Ακόμη, ενώ βρέθηκε ότι οι επαγγελματίες νιώθουν αναζωογονημένοι από τη δουλειά τους, ότι έχουν πετύχει πολλά αξιόλογα πράγματα και ότι χειρίζονται τα συναισθηματικά προβλήματα με ήρεμο τρόπο τουλάχιστον μερικές φορές την εβδομάδα, ωστόσο φάνηκε να νιώθουν λιγότερο συχνά ότι έχουν υψηλό επίπεδο ενέργειας (Πίνακας 6).

## **1.2. Ερωτηματολόγιο για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού**

Στα αποτελέσματα από το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη διερεύνηση των θετικών αντιλήψεων του προσωπικού, αναφέρονται τα ποσοστά των θετικών απαντήσεων («συμφωνώ» και «συμφωνώ απόλυτα») που σημείωσαν οι συμμετέχοντες σε κάθε ερώτηση του ερωτηματολογίου. Σύμφωνα με τους Hastings & Horne (2004) δε θεωρείται απαραίτητο να αναφερθούν οι μέσοι όροι των απαντήσεων



στην κάθε ερώτηση ξεχωριστά, καθώς η κλίμακα των απαντήσεων περιορίζεται σε τέσσερις πιθανές απαντήσεις, κάτι το οποίο μπορεί να είναι παραπλανητικό για το κάθε ερώτημα. Από την ανάλυση φάνηκε ότι ο μέσος όρος της συνολικής βαθμολογίας του δείγματος ήταν 120 (T.A. = 14.09) με ελάχιστη τιμή 92 και με μέγιστη 149, κάτι που δείχνει ότι οι θετικές αντιλήψεις του προσωπικού έτειναν να είναι υψηλές, καθώς βρίσκονταν λίγο πάνω από τη διάμεση τιμή (86).

**Πίνακας 7.** Ποσοστά των θετικών απαντήσεων των συμμετεχόντων ανά ερώτηση για τις Ενότητες Α και Β του στο Ερωτηματολόγιο για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού.

<b>ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ΓΙΑ ΤΙΣ ΘΕΤΙΚΕΣ ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ</b>	<b>Ποσοστά %*</b>
<b>Ενότητα Α: Η δουλειά μου με άτομα με αυτισμό είναι ο λόγος που:</b>	
1. πηγαίνω πιο συχνά στην εκκλησία και έχω πιο δυνατή πίστη στο Θεό.	4.2%
2. γνώρισα μερικούς από τους καλύτερους μου φίλους.	56.3%
3. η καθημερινή ζωή μου έχει καλύτερο πρόγραμμα.	29.2%
4. είμαι πιο υπεύθυνο άτομο.	58.3%
5. έχω μάθει να ελέγχω το θυμό μου.	85.4%
6. έχω υπομονή όταν μαθαίνω κάτι.	83.3%
7. έχω περισσότερες γνώσεις για τα άτομα με ειδικές ανάγκες.	95.8%
8. νιώθω ευχαρίστηση.	70.8%
9. είμαι πιο ρεαλιστής/ίστρια.	68.8%
10. σκέφτομαι και ανησυχώ περισσότερο για το μέλλον.	52.1%
11. νιώθω υπερηφάνεια για την καλοσύνη και την αγάπη που εισπράττω.	75%
<b>Ενότητα Β: Θεωρώ ότι η δουλειά με άτομα που έχουν αυτισμό:</b>	
12. μου προσφέρει κοινά σημεία με τα άλλα μέλη του προσωπικού.	87.5%
13. είναι υπεύθυνη για την αυξημένη ευαισθησία που έχω για τους ανθρώπους.	45.8%
14. προσφέρει στα μέλη του προσωπικού μια αίσθηση συνοχής- την αίσθηση ότι έχουν κοινή πορεία ως ομάδα.	70.8%
15. συμβάλλει στο να είμαι πιο παραγωγικός/ή.	58.3%
16. είναι ένα πλεονέκτημα για την καριέρα μου.	79.2%
17. είναι η αιτία που διαχειρίζομαι καλύτερα το χρόνο μου.	29.2%
18. συμβάλλει στην ικανότητα να αντιμετωπίζω καλύτερα το άγχος και τα προβλήματα.	43.8%
19. είναι ένα επάγγελμα όπου δίνεις και παίρνεις στοργή.	85.4%
20. με βοηθά να συνειδητοποιώ πόσο σημαντικό είναι να έχεις σχέδια για το μέλλον.	54.2%

\*Ποσοστά συμφωνίας («συμφωνώ» και «συμφωνώ απόλυτα»)

**Πίνακας 8.** Ποσοστά των θετικών απαντήσεων των συμμετεχόντων ανά ερώτηση για τις Ενότητες Γ και Δ του στο Ερωτηματολόγιο για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού.

<b>ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ΓΙΑ ΤΙΣ ΘΕΤΙΚΕΣ ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ</b>	<b>Ποσοστά %*</b>
<b>Ενότητα Γ: Η παρουσία των ατόμων με αυτισμό:</b>	
21. με εμπνέει να βελτιώσω τις επαγγελματικές μου ικανότητες.	89.6%
22. με βοηθάει να καταλαβαίνω τους ανθρώπους που είναι διαφορετικοί.	97.9%
23. μου φτιάχνει τη διάθεση.	33.3%
24. επιβεβαιώνει την πίστη μου στο Θεό.	10.4%
25. προσδίδει νέα προοπτική στη δουλειά μου.	72.9%
26. ανανεώνει το ενδιαφέρον μου για συμμετοχή σε διαφορετικές δραστηριότητες.	70.8%
27. με τονώνει.	37.5%
28. μου υπενθυμίζει ότι όλοι οι άνθρωποι, ακόμη και αυτοί που έχουν ειδικές ανάγκες, έχουν ανάγκη από αγάπη.	95.8%
29. μου υπενθυμίζει ότι ο καθένας έχει ένα σκοπό στη ζωή.	79.2%
30. μας κάνει περισσότερο υπεύθυνους ως προσωπικό.	83.3%
31. με βοηθάει να δέχομαι τα πράγματα όπως έρχονται.	54.2%
<b>Ενότητα Δ: Λόγω της δουλειάς μου στο χώρο του αυτισμού:</b>	
32. έχει μεγαλώσει ο κύκλος των φίλων μου.	50%
33. έχει διευρυνθεί η κοινωνική μου ζωή, με την επαφή μου με τα άλλα μέλη του προσωπικού.	58.3%
34. είμαι πιο φιλεύσπλαχνος.	47.9%
35. έχω μάθει περισσότερα για τις ανάγκες των ατόμων με νοητική Αναπηρία.	100%
36. τα μέλη του προσωπικού μας δείχνουν περισσότερη κατανόηση για θέματα που αφορούν την αναπηρία.	83.3%
37. είμαι ευγνώμων για την κάθε μέρα στη ζωή μου.	70.8%
38. τα μέλη του προσωπικού έχουν έρθει πιο κοντά.	60.4%
39. είμαι πιο ευαίσθητος/η για τα ευρύτερα ζητήματα που αφορούν τη δουλειά μου.	87.5%
40. έχω μάθει να προσαρμόζομαι σε καταστάσεις, που δεν μπορώ να αλλάξω.	79.2%
41. τα μέλη του προσωπικού έχουν μάθει να γνωρίζουν τις ανάγκες και τα συναισθήματα των άλλων.	68.8%
42. βιώνω πολλές απρόσμενες χαρές.	81.3%
43. έχω μάθει να αποδέχομαι περισσότερα πράγματα.	89.6%

\*Ποσοστά συμφωνίας («συμφωνώ» και «συμφωνώ απόλυτα»)

Πιο συγκεκριμένα, αναφορικά με την Ενότητα Α' του Ερωτηματολογίου, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό των συμμετεχόντων δήλωσε ότι λόγω της εργασίας του με τα άτομα με αυτισμό έχει διευρύνει τις γνώσεις του για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, έχει μάθει να ελέγχει το θυμό του και να έχει υπομονή.

Ακόμη, τα μέλη του προσωπικού ανέφεραν ότι η συγκεκριμένη δουλειά είναι η αιτία που νιώθουν ευχαρίστηση και υπερηφάνεια για την καλοσύνη και την αγάπη που εισπράττουν καθώς και ο λόγος που έχουν αναπτύξει μια πιο ρεαλιστική στάση απέναντι στα πράγματα. Η πλειοψηφία των εργαζομένων δήλωσε επίσης ότι η δουλειά τους είναι ο λόγος που είναι πιο υπεύθυνοι, ανησυχούν περισσότερο για το μέλλον και έχουν γνωρίσει μερικούς από τους καλύτερους τους φίλους, ενώ ένα πάρα πολύ μικρό ποσοστό υποστήριξε ότι λόγω της δουλειάς του πηγαίνει πιο συχνά στην εκκλησία και έχει πιο δυνατή πίστη στο Θεό (Πίνακας 7).

Όσον αφορά στην Ενότητα Β', πολλά μέλη του προσωπικού δήλωσαν ότι θεωρούν ότι η εργασία τους τους προσφέρει κοινά σημεία και μια αίσθηση συνοχής μεταξύ τους, όπως επίσης και ότι αποτελεί ένα πλεονέκτημα για την καριέρα τους. Η συγκεκριμένη ομάδα προσωπικού δήλωσε ακόμη ότι η δουλειά τους με τα άτομα με αυτισμό συμβάλλει στην παραγωγικότητά τους και στην αυξημένη ευαισθησία τους απέναντι στους ανθρώπους, καθώς επίσης και στη συνειδητοποίηση της σημασίας της ανάπτυξης σχεδίων για το μέλλον. Αντίθετα, μικρότερη ομάδα του προσωπικού δήλωσε πως λόγω αυτού του επαγγέλματος έχει αποκτήσει καλύτερη διαχείριση του χρόνου του (Πίνακας 7).

Στην Ενότητα Γ', σχεδόν η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων δήλωσε ότι η παρουσία των ατόμων με αυτισμό τους βοηθάει να καταλαβαίνουν τους ανθρώπους που είναι διαφορετικοί και τους υπενθυμίζει ότι όλοι οι άνθρωποι έχουν ανάγκη από αγάπη. Πολλά άτομα από τα προσωπικά δήλωσαν ότι η παρουσία στη ζωή τους των ατόμων με αυτισμό, τους δίνει νέα προοπτική και έμπνευση για επαγγελματική βελτίωση, τους ανανεώνει το ενδιαφέρον για συμμετοχή σε διαφορετικές δραστηριότητες και τους υπενθυμίζει ότι ο καθένας έχει ένα σκοπό στη ζωή. Όμως, ένα μικρό ποσοστό των εργαζομένων δήλωσε ότι η παρουσία των συγκεκριμένων ανθρώπων τους τονώνει και τους φτιάχνει τη διάθεση, ενώ πολλοί λίγοι ανέφεραν ότι επιβεβαιώνει την πίστη τους στο Θεό (Πίνακας 8).

Στην τελευταία Ενότητα, όλοι ανεξαιρέτως οι συμμετέχοντες συμφώνησαν ότι η δουλειά τους στο χώρο του αυτισμού τους έχει εμπλουτίσει τις γνώσεις τους για τα άτομα με διανοητική αναπηρία. Μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων δήλωσε ότι το συγκεκριμένο επάγγελμα έχει συμβάλλει στην αποδοχή περισσότερων πραγμάτων καθώς επίσης στη μεγαλύτερη ευαισθησία και κατανόηση τους σε ζητήματα που αφορούν την αναπηρία αλλά και τις ανάγκες και τα συναισθήματα των άλλων. Τέλος, ένα λίγο μικρότερο ποσοστό των συμμετεχόντων απάντησε ότι λόγω της δουλειάς

τους στο συγκεκριμένο χώρο έχει διευρυνθεί η κοινωνική τους ζωή και ο φιλικός κύκλος τους, όπως επίσης και η φιλευσπλαχνία τους (Πίνακας 8).

### **1.3. Συσχέτιση του Ερωτηματολογίου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και των δημογραφικών παραγόντων.**

Οι συσχετίσεις πραγματοποιήθηκαν ανάμεσα στις τρεις υποκλίμακες του ερωτηματολογίου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, την συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και την προσωπική επίτευξη και σε τέσσερα από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Αυτά ήταν: η ηλικία, το χρονικό διάστημα απασχόλησης στο χώρο της ειδικής αγωγής, το χρονικό διάστημα απασχόλησης στη συγκεκριμένη δομή και το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας. Τα υπόλοιπα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων αποκλείστηκαν από τις συσχετίσεις, καθώς δεν υπήρχε ικανοποιητική αναλογία μεταξύ των διάφορων κατηγοριών των μεταβλητών, άρα και η σύγκριση μεταξύ τους θα ήταν αβάσιμη και παραπλανητική.

**Πίνακας 9.** Συσχετίσεις μεταξύ της ηλικίας, του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στην ειδική αγωγή και στη συγκεκριμένη δομή, του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας και των τριών υποκλιμάκων του Ερωτηματολογίου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

	1	2	3	4	5	6	7
1. Ηλικία							
2. Χρονικό διάστημα απασχόλησης στην Ε.Α.							
3. Χρονικό διάστημα απασχόλησης στη συγκεκριμένη δομή							
4. Εβδομαδιαίο ωράριο Εργασίας							
5. Συναισθηματική εξάντληση	-.163	.073	.124	.075			
6. Αποπροσωποποίηση	-.321*	-.182	-.226	.149			
7. Προσωπική επίτευξη	.323*	.057	.184	.081			

Σημείωση: \*  $p < .05$

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 9, η ηλικία βρέθηκε να έχει μια αρνητική σχέση με την συναισθηματική εξάντληση ( $r = -0.163$ ,  $p < 0.05$ ), χωρίς όμως στατιστική σημαντικότητα. Βρέθηκε να έχει αρνητική συσχέτιση με την υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης ( $r = -0.321$ ,  $p < 0.05$ ), κάτι το οποίο δηλώνει ότι όσο αυξάνεται η ηλικία των συμμετεχόντων, τόσο μειώνεται το επίπεδο αποπροσωποποίησης που αυτοί μπορεί να βιώνουν. Σημειώθηκε, ακόμη, μια θετική και στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της ηλικίας και της υποκλίμακας της προσωπικής επίτευξης ( $r = 0.323$ ,  $p < 0.05$ ). Η παραπάνω σχέση υποδεικνύει ότι όσο αυξάνεται η ηλικία των εργαζομένων, τόσο μεγαλώνει και το αίσθημα προσωπικής επίτευξης και ολοκλήρωσης τους που οι ίδιοι αισθάνονται (Πίνακας 9).

Η δεύτερη μεταβλητή που συσχετίστηκε με τις τρεις υποκλίμακες ήταν το χρονικό διάστημα απασχόλησης των συμμετεχόντων στην ειδική αγωγή. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι από την ανάλυση δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές σχέσεις. Παρόμοια αποτελέσματα κατέδειξε και η συσχέτιση των μεταβλητών, που αφορούσαν το χρονικό διάστημα απασχόλησης στην συγκεκριμένη δομή αλλά και το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας, με τις τρεις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Καμία από τις δύο αυτές μεταβλητές δεν βρέθηκε να παρουσιάζει κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και την προσωπική επίτευξη (Πίνακας 9).

#### **1.4. Συσχέτιση του Ερωτηματολογίου για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού και των δημογραφικών παραγόντων.**

Τα ίδια δημογραφικά χαρακτηριστικά, τα οποία συσχετίστηκαν με το ερωτηματολόγιο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, υποβλήθηκαν και σε έλεγχο για την εύρεση πιθανής σχέσης με τη συνολική βαθμολογία του Ερωτηματολογίου για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού.

**Πίνακας 10.** Συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας, του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στην ειδική αγωγή και στη συγκεκριμένη δομή, του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας και της Συνολικής βαθμολογίας του Ερωτηματολογίου για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού

	1	2	3	4	5
1. Ηλικία					
2. Χρονικό διάστημα απασχόλησης στην Ε.Α.					
3. Χρονικό διάστημα απασχόλησης στη συγκεκριμένη δομή					
4. Εβδομαδιαίο ωράριο Εργασίας					
5. Συνολική βαθμολογία ερωτηματολογίου για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού	-.026	-.113	.076	.182	

Σημείωση: \*  $p < .05$

Όπως φαίνεται και από στον Πίνακα 10, καμία από τις τέσσερις μεταβλητές (ηλικία, χρονικό διάστημα απασχόλησης στην ειδική αγωγή και στη συγκεκριμένη δομή, εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας) δεν παρουσίασε στατιστικά σημαντική σχέση με τη Συνολική βαθμολογία που προέκυψε από το ερωτηματολόγιο για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού.

#### **1.5. Συσχέτιση του Ερωτηματολογίου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και του Ερωτηματολογίου για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού.**

Πέρα από τις συσχετίσεις, οι οποίες πραγματοποιήθηκαν μεταξύ των δύο ερωτηματολογίων και των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων, έγινε έλεγχος και για την ύπαρξη πιθανών σχέσεων μεταξύ των δύο εργαλείων, πιο συγκεκριμένα μεταξύ των υποκλιμάκων του Ερωτηματολογίου της Επαγγελματικής



Εξουθένωσης και της συνολικής βαθμολογίας του Ερωτηματολογίου για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού.

Σύμφωνα με τις συσχετίσεις των υποκλιμάκων της επαγγελματικής εξουθένωσης με το εργαλείο των Θετικών Αντιλήψεων, βρέθηκε μια στατιστικά σημαντική θετική σχέση μεταξύ της προσωπικής επίτευξης ( $r= 0.368$ ,  $p<0.05$ ) που νιώθουν οι εργαζόμενοι και των θετικών αντιλήψεων που έχουν, δηλαδή όσο μεγαλύτερη είναι η προσωπική επίτευξη και ολοκλήρωση που νιώθει το προσωπικό, τόσο περισσότερο θετικές είναι οι αντιλήψεις που μπορεί να έχει. Δε βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στις δύο υποκλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης, και τη συνολική βαθμολογία στο Ερωτηματολόγιο για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού .

## **2. Ποιοτικά δεδομένα**

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα τα οποία προέκυψαν από τα σύνολο των συνεντεύξεων. Τα ευρήματα περιγράφονται με βάση τους τρεις άξονες (προσωπικοί, διαπροσωπικοί και οργανωτικοί παράγοντες) πάνω στους οποίους διαρθρώθηκε και ο οδηγός της συνέντευξης. Αναφέρονται οι κύριες θεματικές κατηγορίες, οι οποίες αντιπροσωπεύουν τις απαντήσεις των συμμετεχόντων σε κάθε ερώτηση, καθώς επίσης παρατίθενται και αποσπάσματα από τα λόγια τους, με σκοπό την καλύτερη αποτύπωση και ερμηνεία των απόψεων και αντιλήψεων τους.

### **2.1. Προσωπικοί παράγοντες**

Για την πρώτη ερώτηση *«Τι σημαίνει για εσένα να δουλεύεις με άτομα με αυτισμό;»* δημιουργήθηκαν επτά κατηγορίες με βάση τις απαντήσεις των συμμετεχόντων (Πίνακας 1, βλ. Παράρτημα ΙΙΙ). Σχεδόν οι μισοί (48%) από τους συμμετέχοντες επικεντρώθηκαν στα θετικά συναισθήματα και οφέλη, τα οποία αντλούν από τη συγκεκριμένη εργασία.

*«Τι σημαίνει. Ευτυχία. Μεγάλη ευτυχία. Γιατί και σε δύσκολες στιγμές μου έδωσαν μεγάλη δύναμη τα παιδιά, η αλήθεια είναι αυτή [...] ήθελα αγάπη, εισέπραξα αγάπη, έδωσα πολλή πολλά αγάπη και αυτό μου έδωσε φτερά και με βοήθησε μετέπειτα να προχωρήσω.»* (37)

*«Είμαι πολύ πλήρης που δουλεύω με αυτά τα παιδιά γιατί νιώθω ικανοποίηση όταν βλέπω τα βήματα που έχουν κάνει. Είμαι πολύ ευχαριστημένη που δουλεύω με τα*

*παιδάκια που έχουν αυτές τις δυσκολίες γιατί θεωρώ ότι προσφέρω απ' ότι σε τυπικά.»*  
(46)

Ένα υψηλό ποσοστό (46%) των εργαζομένων απάντησε ότι η συγκεκριμένη εργασία αποτελεί ένα δύσκολο αντικείμενο και σημαίνει πολλές φορές γι' αυτούς δυσκολίες και ματαίωση.

*«Για μένα τα άτομα με αυτισμό είναι η πιο δύσκολη κατηγορία στα άτομα που έχουν ειδικές ανάγκες και μου είναι αρκετά δύσκολο [...] είναι δύσκολο γιατί δεν μπορείς να έρθεις σε επαφή με την ψυχολογία τους, τα πιστεύω τους και τα θέλω τους...»* (13)

*«Ένα λειτούργημα, το οποίο δεν σημαίνει ότι έχει πάντοτε θετικά αποτελέσματα, είναι και ματαιωτικό να δουλεύεις με άτομα με αυτισμό, γιατί δεν περιμένεις άμεσα αποτελέσματα.»* (6)

Επιπλέον, 15 εργαζόμενοι/ες (30%) δήλωσαν το προσωπικό τους ενδιαφέρον και την προτίμηση για το συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας με τα άτομα που ανήκουν στο φάσμα του αυτισμού.

*«[...] βρίσκω μεγάλο ενδιαφέρον, κάθε μέρα είναι διαφορετική. Και μέχρι στιγμής μου αρέσει πολύ να δουλεύω με τον συγκεκριμένο πληθυσμό, γιατί νιώθω ότι μέχρι στιγμής παίρνω αρκετά.»* (1)

*«Είναι ένα άλλο σύμπαν, άλλο σύμπαν. Είναι πολύ ενδιαφέρον.»* (36)

Στην ίδια ερώτηση δεκατρείς από τους 50 συμμετέχοντες αναφέρθηκαν στα προαπαιτούμενα ατομικά στοιχεία και δεξιότητες, οι οποίες είναι αναγκαίες για την συγκεκριμένη εργασία.

*«Είναι η επιμονή, η υπομονή και πάνω απ' όλα η φαντασία που βάζεις σε αυτή τη δουλειά για να καταφέρεις πολλά πράγματα.»* (14)

*«Ευελιξία. Πρέπει να έχεις πολύ μεγάλη ευελιξία, να επαναπροσδιορίζεις συνεχώς τις προσδοκίες σου, αυτοκριτική...»* (15)

*«Είναι μια δύσκολη εργασία, που χρειάζεται πάρα πολλή υπομονή, να έχεις πολλή αγάπη για τα παιδιά, να μπορείς να βάζεις όρια γιατί τα παιδιά αυτά λειτουργούν με αρκετά όρια. [...]Σημαίνει να έχεις γερά αποθέματα, πολλή υπομονή.»* (35)

Επιπλέον, 12 συμμετέχοντες (24%) απάντησαν ότι η σημασία της εργασίας με τα άτομα με αυτισμό έγκειται στην αποκόμιση γνώσεων.

*«Μαθαίνω εγώ για μένα ώστε να γίνομαι σωστότερος άνθρωπος [...]Βλέπω έναν άλλο τρόπο σκέψης, έναν άλλο τρόπο αντιμετώπισης των πραγμάτων, αυτό μαθαίνω. Ότι υπάρχει και αυτό, δεν είναι δικό μου, είναι του άλλου, το οποίο το αποδέχομαι και το σέβομαι.» (12)*

*«Για μένα δηλαδή σημαίνει πάρα πολλά, πιο πολύ ότι ανακαλύπτω τον εαυτό μου, τα όρια τα δικά μου, και να κοιτάζω την λεπτομέρεια που μπορεί να μην την βλέπω στην υπόλοιπη ζωή μου, δηλαδή μ' έχει κάνει να είμαι πιο λεπτομερής σαν άνθρωπος σε πάρα πολλά πράγματα.» (18)*

Το 22% των συμμετεχόντων θεωρούν ότι αυτή η εργασία αποτελεί γι' αυτούς μια σημαντική εμπειρία. Ένα ανάλογο ποσοστό, ακόμη, υποστηρίζει ότι η συγκεκριμένη δουλειά σημαίνει πρόκληση γι' αυτούς.

*«Είναι εμπειρία ζωής.» (18)*

*«Θεωρώ ότι είναι μια πολύ σημαντική εμπειρία, είναι μια δουλειά η οποία έχει αρκετές προκλήσεις, αρκετές δυσκολίες αλλά και μεγάλη ηθική ικανοποίηση.» (21)*

*«Κάθε μέρα είναι και μια διαφορετική μέρα. Έρχεσαι, υπάρχει ένα πρόγραμμα, προσπαθείς να το δεις, αλλά δεν ξέρεις πως θα εξελιχθεί και πως θα τελειώσει η μέρα σου. Είναι και αυτό μ' αρέσει, το κομμάτι που με γοητεύει στον αυτισμό... πάντα υπάρχει κάτι που μπορεί να σου ανατρέψει το πρόγραμμα. Νομίζω ότι αυτή είναι η μαγεία του αυτισμού, πραγματικά.» (26)*

Σχετικά με την ερώτηση 2 *«Πως έχει επηρεάσει η δουλειά σου τις αντιλήψεις που έχεις για τον αυτισμό ως επαγγελματίας;»*, δημιουργήθηκαν πέντε κατηγορίες από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων (Πίνακας 2).

**Πίνακας 2.** Ποσοστά συχνοτήτων των θεματικών κατηγοριών για την ερώτηση 2.

<i>Πως έχει επηρεάσει η δουλειά σου τις αντιλήψεις που έχεις για τον αυτισμό ως επαγγελματίας;</i>	
Εμπλουτισμός γνώσεων από την πρακτική	72%
Ανακάλυψη διαφορών θεωρίας και πρακτικής	46%
Παράλληλη επίδραση στη θεωρία και την πρακτική	18%
Καμία συμβολή πρακτικής στις αντιλήψεις	4%
Αρνητική συμβολή πρακτικής στις αντιλήψεις	2%

Η πλειοψηφία των εργαζομένων (72%) υποστήριξε τον εμπλουτισμό των γνώσεων του από την πρακτική, την θετική ουσιαστικά επίδραση της εμπειρίας μέσα από την πράξη στη θεωρία και τις αντιλήψεις τους.

*«[...] απλά νομίζω ότι μέσα από τη δουλειά συνειδητοποίησα... είδα το πραγματικό πρόσωπο. γιατί σε θεωρητικό επίπεδο, όταν τα διαβάζεις, είναι διαφορετικό, πάνω στη δουλειά βλέπεις πραγματικά πως είναι αυτό το πράγμα και τι είναι αυτό το πράγμα και τι ακριβώς χρειάζεται να κάνεις [...]νομίζω ότι το είδα πιο σφαιρικά, ότι μέσα από την εμπειρία βλέπεις πιο σφαιρικά, δηλαδή συνδέεις το θεωρητικό με το πρακτικό κομμάτι και εκεί γίνεται ένα.» (11)*

*«Κοίταξε ουσιαστικά η πράξη σε βοηθάει να εμβαθύνεις πολύ περισσότερο, να γνωρίζεις πολύ καλύτερα τα πράγματα και δεν σταματάς να μαθαίνεις κιόλας.» (17)*

Ακόμη, στη συγκεκριμένη ερώτηση 23 συμμετέχοντες επισήμαναν την ύπαρξη διαφορών μεταξύ θεωρίας και πρακτικής.

*«Δουλεύοντας είναι ένα τελείως διαφορετικό πράγμα από το να το σπουδάζεις και να το διαβάζεις στα βιβλία, και να το δουλεύεις και να το δεις στην πράξη. Δεν έχει καμία σχέση. Στα βιβλία είναι λίγο πιο ωραιοποιημένα τα πράγματα... η πράξη διαφέρει λίγο, η καθημερινότητα είναι αρκετά δύσκολη...» (3)*

*«Νομίζω ότι είναι τελείως διαφορετικά πράγματα, η πράξη από το θεωρητικό κομμάτι. Δηλαδή διαφορετικά πράγματα σου λένε στο βιβλίο και διαφορετικά πράγματα αντιμετωπίζεις πάνω στη δουλειά σου.» (14)*

Μια τρίτη θεματική κατηγορία, η οποία δημιουργήθηκε βασιζόταν στις απαντήσεις εννέα συμμετεχόντων που ανέφεραν την παράλληλη πορεία και επίδραση της θεωρίας και της πρακτικής.

*«[...] ταυτόχρονα μπήκα στο χώρο και άρχισα να κάνω σεμινάρια και να μελετάω επάνω στον αυτισμό και γενικότερα πάνω στην ειδική αγωγή. Οπότε το έκανα στην ουσία παράλληλα, δηλαδή μελετούσα και μπήκα στο χώρο κατευθείαν. Τώρα το πώς επηρέασε. Είναι αυτό. Δεν τα είχα κάπως συγκεκριμένα στο μυαλό μου.» (1)*

*«Επειδή με το που τελείωσα τη σχολή, έκανα την πρακτική μου εδώ, και συνέχισα την εργασία μου εδώ και έτσι επομένως ήτανε ταυτόχρονα όλα, παράλληλα.» (4)*

Σε ό, τι αφορά την επιρροή της δουλειάς στην καθημερινότητα των συμμετεχόντων και στις κοινωνικές τους επαφές, αυτή διερευνήθηκε με τις ερωτήσεις *«Πως έχει επηρεάσει η δουλειά σου την καθημερινότητα σου;»* και *«Πως έχει επηρεάσει η δουλειά σου τη σχέση σου με τους άλλους ανθρώπους της ζωής σου;»*. Από τις απαντήσεις δημιουργήθηκαν συνολικά επτά κατηγορίες, οι τρεις πρώτες περιείχαν δύο υποκατηγορίες η καθεμιά και αναφέρονταν στην ύπαρξη ή μη επιρροής και οι τέσσερις υπόλοιπες στους τομείς που έχει επίδραση η δουλειά των συμμετεχόντων (Πίνακας 3, βλ. Παράρτημα III).

Ένα αρκετά υψηλό ποσοστό του προσωπικού (72%) δήλωσε ότι οι σχέσεις του με άλλους ανθρώπους επηρεάζονται από τη δουλειά του. Ακόμη, πολλοί επαγγελματίες ήταν (68%) αυτοί που απάντησαν ότι και η καθημερινότητα τους επηρεάζεται από την συγκεκριμένη δουλειά.

*«[...]Οπότε εκπαιδεύεσαι μέσα σε αυτά τα χρόνια να έχεις πολλή υπομονή. Οπότε νομίζω ότι βοήθησε και στην προσωπική μου ζωή, σε φίλους και γνωστούς, πολλές φορές έχω μεγάλα αποθέματα υπομονής και μπορώ να περιμένω.» (35)*

*«Θετικά. Θετικά. Όλα αυτά τα χρόνια που ασχολούμαι με όλες αυτές τις ομάδες [...] είμαι πιο καλός ακροατής. Πιο μαλακός.» (36)*

*«Εντάξει. Την έχει επηρεάσει σημαντικά. [...] είναι κάτι που για να το κάνεις πρέπει να αφοσιωθείς πιστεύω. Δεν μπορείς να το κάνεις έτσι, επιφανειακά ή επιδερμικά για*

να πεις ότι έχεις μια δουλειά. πρέπει να επενδύεις πολύ σε αυτό, να διαβάσεις πολύ, να δώσεις και χρόνο και χρήματα.» (8)

«Την κουβαλάς μαζί σου, θες να μιλάς γι' αυτό, ή και να μη μιλάς σκέφτεσαι πολύ όλο αυτό που συμβαίνει στο κέντρο, σκέφτεσαι συνέχεια παρεμβάσεις, ιδέες, λάθη που μπορεί να έκανες, συμπεριφορές παιδιών.» (16)

Υπήρχαν μέλη τα οποία εξέφρασαν με την απάντηση τους ότι η δουλειά τους με τα άτομα με αυτισμό έχει επηρεάσει αρνητικά τόσο την καθημερινότητά τους όσο και τη σχέση τους με τους άλλους ανθρώπους. Οι 18 από τους 50 συμμετέχοντες υποστήριξαν ότι η καθημερινή τους ζωή έχει επηρεαστεί με αρνητικό τρόπο από την εργασία τους.

«Αυτή η εξάντληση που νιώθω, η κούραση [...] με την προσχολική αγωγή η εξάντληση έχει επηρεάσει τη ζωή μου, ότι δεν έχω αντοχές να ολοκληρώνω τις υποχρεώσεις μου στην οικογένεια.» (17)

«[...] Όταν συμβαίνουν κάποια πράγματα, τύπου κρίσεις, γιατί έχουν και τις άσχημες μέρες τους [...]εγώ πολλές φορές έχω πάθει ψυχοσωματικά. Πάρα πολλές φορές. Αϋπνίες, να τρίζουν τα δόντια μου, να σφίγγω τα χέρια μου, να κάνω εμετό, πολλά.» (20)

Μόνο πέντε από τους συμμετέχοντες απάντησαν ότι η δουλειά τους έχει μια αρνητική επιρροή στις σχέσεις τους με τους άλλους ανθρώπους.

«[...] Οπότε οι σχέσεις μου με κάποια άτομα επηρεάστηκαν χωρίς να το καταλαβαίνω, με την έννοια ότι ήθελα να δίνω περισσότερο βάρος εδώ. Και κάποιοι δεν το καταλαβαίνουν αυτό.» (1)

Επιπλέον, εννέα συμμετέχοντες υποστήριξαν ότι η δουλειά τους δεν επηρεάζει την καθημερινότητα τους και 12 ότι δεν επηρεάζει τις σχέσεις τους με τους άλλους ανθρώπους που έχουν στη ζωή τους.

«Νομίζω ότι είμαι σε ένα καλό σημείο που τα έχω διαχωρίσει αυτά τα δύο και συνειδητοποιημένα. Ξέρω μέχρι που μπορώ να δώσω και νομίζω και στα παιδιά μου είμαι εκεί. Δεν είναι εις βάρος της δουλειάς ή των παιδιών.» (3)

Αναφορικά με τους τομείς επίδρασης της εργασίας των συμμετεχόντων, το 68% υποστήριξε ότι έχουν επηρεαστεί, αλλάξει ή μεταβληθεί χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους μέσω της ενασχόλησης του με το συγκεκριμένο αντικείμενο.

*«[...]έχει βοηθήσει και εκεί. Να 'μαι πιο επίμονη, πιο δημιουργική, να χρειάζεται συνεχώς να είμαι σε εγρήγορση, η φαντασία μου να φεύγει επειδή ακριβώς είναι κάτι που αλλάζει ο αυτισμός. Να είμαι ευέλικτη.» (6)*

*«[...] έχω γίνει σωστότερος άνθρωπος και απέναντι στον εαυτό μου πάνω απ' όλα και πιο έντιμος, πολύ πιο ειλικρινής και απέναντι στους άλλους. Δηλαδή πιο εύκολα αποδέχομαι το διαφορετικό σε όλα τα επίπεδα. [...] Πολύ πιο ευέλικτη, πολύ πιο εύκολα βρίσκω εναλλακτικές, δηλαδή έχω φύγει λίγο από το δικό μου αυτισμό.» (12)*

Από το σύνολο των εργαζομένων, 21 άτομα (42%) ήταν αυτά τα οποία υποστήριξαν ότι η δουλειά τους στο χώρο αυτό έχει επηρεάσει τα συναισθήματά τους.

*«Εντάξει πάντα ήμουν σε αυτά τα θέματα πάρα πολύ ευαίσθητη, αλλά τώρα έχω παραγίνει ευαίσθητη έως και πάρα πολύ σκληρή πολλές φορές [...] όποιος το κοροϊδέψει, όποιος πει κάτι κακό ή όποιος το αγγίζει ή οτιδήποτε μου βγαίνει επίθεση [...] έχω γίνει πολύ πιο ευερέθιστη απ' ότι ήμουνα με αυτό το συγκεκριμένο θέμα.» (19)*

*«[...] έχω γίνει νομίζω και λίγο πιο απελευθερωμένη, δηλαδή πιο χαρούμενη, μιλάω πιο εύκολα. Γιατί όταν μιλάς, ή επικοινωνείς με οποιοδήποτε τρόπο με τα παιδιά αλλάζει και ο τρόπος που ανοίγεσαι και με τους μεγάλους μετά...» (32)*

Ο περιορισμός του προσωπικού ελεύθερου χρόνου είναι ακόμη ένα στοιχείο, το οποίο ανέφεραν 11 από τους συμμετέχοντες (22%), ως αποτέλεσμα της ενδεχόμενης επιρροής που έχει η δουλειά τους στη ζωή τους.

*«Κοίτα εγώ δουλεύω πολλές ώρες, οπότε δεν έχω πολύ ελεύθερο χρόνο, οπότε με καταβάλλει και η δουλειά. μετά από 3 χρόνια είμαι σίγουρος ότι με καταβάλλει γι' αυτό προσπαθώ να μειώσω και ώρες.» (16)*

Τέλος, ένα ακόμη στοιχείο το οποίο φάνηκε από της απαντήσεις των εργαζομένων να επηρεάζεται από τη δουλειά τους ήταν η οργάνωση και το πρόγραμμα στην καθημερινή τους ζωή. Το 20% των συμμετεχόντων υποστήριξε ότι λόγω της δουλειάς του βελτιώθηκε ο προγραμματισμός στη ζωή τους.

«[...] αλλά υπάρχουν και φορές που μπορεί να με κάνει, επειδή και ο αυτισμός θέλει πρόγραμμα, να προγραμματίζω συνέχεια την καθημερινότητα μου.» (6)

Στην ερώτηση 4 «Πως νιώθεις που έχεις τόσο άμεση επαφή με ανθρώπους σε καθημερινή βάση;» οι απαντήσεις των συμμετεχόντων ταξινομήθηκαν σε τρεις κατηγορίες: θετικά συναισθήματα, κούραση, ουδέτερα συναισθήματα (Πίνακας 4).

**Πίνακας 4.** Ποσοστά συχνότητων των θεματικών κατηγοριών για την ερώτηση 4.

<i>Πως νιώθεις που έχεις τόσο άμεση επαφή με ανθρώπους σε καθημερινή βάση;</i>	
Θετικά συναισθήματα- προτίμηση	92%
Κούραση-πίεση	12%
Ουδέτερα συναισθήματα	8%

Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων (92%) δήλωσε προτίμηση και θετικά συναισθήματα σχετικά με τη φύση της δουλειάς του, που εμπεριέχει την καθημερινή επαφή με ανθρώπους.

«Ααα, τέλεια. Είναι το αγαπημένο μου αυτό. Γενικότερα είμαι πολύ κοινωνική, δεν υπάρχει πιο ωραίο πράγμα από το να μιλάς και να ανταλλάσεις απόψεις με ανθρώπους. Γιατί έχουμε να κάνουμε με έμψυχα και όχι άψυχα.» (20)

«Υπέροχα. Μ' αρέσει πάρα πολύ. Δεν νομίζω ότι θα μπορούσα να κάνω άλλη δουλειά που δεν θα είχα επαφή κυρίως με παιδιά, γιατί το να δουλεύεις με παιδιά είναι και επιλογή.» (32)

Επιπλέον, μονάχα έξι από τους συμμετέχοντες (12%) απάντησαν ότι η επαφή τους με ανθρώπους τους προκαλεί πίεση και κούραση. Είναι σημαντικό βέβαια να σημειωθεί ότι και οι έξι αυτοί συμμετέχοντες δήλωσαν αυτά τα αρνητικά συναισθήματα σε συνδυασμό με θετικά, θίγοντας δύο πλευρές των συναισθημάτων τους, οι οποίες προκύπτουν από τη φύση του επαγγέλματος.

«[...] είναι πολύ κουραστικό. Είναι πολύ. Δηλαδή νιώθω πολλές φορές ότι κουράζομαι πολύ [...] Αδειάζεις σε κάποια φάση, τα δίνεις όλα για όλα, και νοητικά και ψυχή δίνεις πολύ σε αυτό που κάνεις, έχεις να κάνεις με ένα έμψυχο υλικό.» (19)



«[...] είναι κάποιες στιγμές που θα ήθελα να πατήσω ένα κουμπί και να παγώσουν όλο γύρω μου για να είμαι μόνη μου μέσα σε ένα δωμάτιο και να μην ακούω και να μην βλέπω κανέναν [...] έχει αρκετή πίεση και κάποια στιγμή θέλω να σβήσουν όλα.» (49)

Τέλος, οι τέσσερις από τους συμμετέχοντες (8%) με την απάντησή τους δήλωσαν ουδέτερα συναισθήματα σχετικά με την καθημερινή επαφή τους με ανθρώπους, η οποία και αποτελεί βασική προϋπόθεση του επαγγέλματός τους.

«Δεν με αγγίζει. Δεν αισθάνομαι κάτι ιδιαίτερο, δεν ξέρω πως με αγγίζει τουλάχιστον.» (28)

Για την ερώτηση «Πως νιώθεις στην αρχή της μέρας όταν ξεκινάς τη δουλειά σου;» προέκυψαν τέσσερις κατηγορίες με βάση τις απαντήσεις των συμμετεχόντων: θετικά συναισθήματα, κόπωση και έλλειψη ενθουσιασμού, μεταβαλλόμενα συναισθήματα και ουδέτερα συναισθήματα (Πίνακας 5).

**Πίνακας 5.** Ποσοστά συχνότητων των θεματικών κατηγοριών για το υποερώτημα 4α.

<i><b>Πως νιώθεις στην αρχή της μέρας όταν ξεκινάς τη δουλειά σου;</b></i>	
Θετικά συναισθήματα	74%
Μεταβαλλόμενα συναισθήματα	20%
Κόπωση-έλλειψη ενθουσιασμού	16%
Ουδέτερα συναισθήματα	2%

Από την ανάλυση των δεδομένων φάνηκε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων (74%) δήλωσε ότι αισθάνεται καλά και ευχάριστα όταν ξεκινά τη δουλειά του.

«Καλά. Θέλω να έρχομαι στη δουλειά, μ' αρέσει η δουλειά μου. [...] Κάθε μέρα πιστεύω θα καταφέρω κάτι.» (23)

«Πάρα πολύ καλά. Το πρωί, ακόμη και στην αργία ενώ στην αρχή τη θέλω, μετά μου λείπει το σχολείο. Έρχομαι δηλαδή με κέφι.» (37)

Υπήρξε ένα 20% των εργαζομένων, οι οποίοι υποστήριξαν στην συγκεκριμένη ερώτηση ότι τα συναισθήματα τους όταν ξεκινούν τη δουλειά εξαρτώνται από τη μέρα ή/και την περίοδο που διανύουν, υποδεικνύοντας ότι δεν υπάρχει σταθερότητα σε αυτό που νιώθουν αλλά τα συναισθήματα τους μεταβάλλονται ανάλογα με τις συνθήκες.

*«Εξαρτάται το πώς έχω κοιμηθεί, σε τι κατάσταση θα βρίσκομαι την περίοδο εκείνη. [...] σήμερα ήθελα πάρα πολύ να έρθω, είχα ξεκουραστεί πάρα πολύ και το Σαββατοκύριακό. [...] υπάρχουν όμως και οι φορές που δεν θέλω να πάω στη δουλειά.» (6)*

*«Ανάλογα με το ποια είναι η προηγούμενη μέρα. [...] υπάρχουν μέρες που αν έχει προηγηθεί ένα συμβάν πολύ άσχημο, είναι πολύ δύσκολο να σηκωθείς την επόμενη μέρα και να έρθεις...» (16)*

Ακόμη, υπήρχε ένα μικρό ποσοστό συμμετεχόντων (16%) οι οποίοι δήλωσαν αρνητικά συναισθήματα και εξέφρασαν τόσο την κόπωση όσο και την έλλειψη ενθουσιασμού τους, όταν ξεκινούν το πρωί για τη δουλειά τους.

Στην ερώτηση *«Πως νιώθεις στο τέλος της μέρας;»* από την κωδικοποίηση των απαντήσεων που πραγματοποιήθηκε, η ερευνήτρια κατέληξε σε τρεις κατηγορίες. Αυτές ήταν: θετικά συναισθήματα, κόπωση και μεταβαλλόμενα συναισθήματα.

**Πίνακας 6.** Ποσοστά συχνότητων των θεματικών κατηγοριών για το υποερώτημα 4β.

<i>Πως νιώθεις στο τέλος της μέρας;</i>	
Κόπωση-ματαίωση	64%
Θετικά συναισθήματα	42%
Μεταβαλλόμενα συναισθήματα	14%

Οι 32 από τους συμμετέχοντες (64%) απάντησαν ότι μετά το τέλος της δουλειάς νιώθουν κουρασμένοι και εξουθενωμένοι.

*«Πάρα πολύ κουρασμένη. Κοίτα είναι δουλειά που σου ρουφά ενέργεια σίγουρα, και σωματική και πνευματική. Είσαι συνέχεια στο τρέξιμο να κυνηγήσεις, να βρεις τρόπους να επικοινωνήσεις...» (7)*

*«Στο τέλος της μέρας, νιώθω αρκετά κουρασμένη, αλλά αυτό συμβαίνει γιατί φεύγοντας από εδώ συνεχίζω να δουλεύω, οπότε και σωματικά είμαι κουρασμένη και πνευματικά, όχι όμως συναισθηματικά.» (32)*

Επιπλέον, οι μισοί περίπου από τους συμμετέχοντες (42%) στη συγκεκριμένη ερώτηση απάντησαν ότι νιώθουν χαρά, ευχαρίστηση και ικανοποίηση εκδηλώνοντας με αυτό τον τρόπο τα θετικά τους συναισθήματα.

*«Φεύγω χαρούμενος από το περιβάλλον. Και σου λέω, δεν κουράζομαι. Δεν έχω αυτή την κόπωση που θα μπορούσε να έχει κάποιος.» (10)*

*«Γενικά ευχαριστημένη. Γεμάτη, νιώθω ότι έχω κάνει κάτι καλό στη ζωή μου.» (17)*

Τέλος, υπήρξαν και επτά από τους συμμετέχοντες (14%) οι οποίοι με την απάντησή τους δήλωσαν ότι τα συναισθήματα τους στο τέλος της μέρας ύστερα από τη δουλειά τους εξαρτώνται από τη μέρα και το πώς θα έχει εξελιχθεί το πρόγραμμα και η πορεία των παιδιών.

*«Εξαρτάται. Υπάρχουν μέρες που μπορεί να νιώθω πιο κουρασμένη, υπάρχουν και μέρες που είμαι μια χαρά. Εξαρτάται από τις συμπεριφορές των παιδιών, πόσο κουραστική θα είναι η μέρα, πως θα βγει και το πρόγραμμα των παιδιών.» (29)*

*«Εξαρτάται τη μέρα. [...] Κάποιες φορές μπορεί να είναι ικανοποίηση, γιατί κάτι μπορεί να έχεις καταφέρει ή σου έχουν πει ότι κάτι έκανες καλά. Κάποιες φορές μπορεί να είναι και απογοήτευση και ματαίωση.» (38)*

Για την ερώτηση *«Όταν νιώθεις κούραση, πως το διαχειρίζεσαι;»* δημιουργήθηκαν δύο κύριες κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία αφορούσε αυτά που επιλέγει να κάνει ο κάθε επαγγελματίας μέσα στα πλαίσια της δουλειάς του όταν αισθανθεί κούραση και περιλάμβανε της εξής υποκατηγορίες: επικοινωνία με συναδέλφους, αίτημα για βοήθεια, διάλλειμα, χαλαροί ρυθμοί στις δραστηριότητες, παθητικότητα και χιούμορ (Πίνακας 7, βλ. Παράρτημα III). Η δεύτερη κατηγορία περιλάμβανε τις επιλογές του κάθε μέλους του προσωπικού μετά το τέλος της δουλειάς του, όπως: δραστηριότητες στο χώρο του σπιτιού, συμμετοχή σε εξωτερικές δραστηριότητες, χαλαρωτικές δραστηριότητες, κοινωνική συναναστροφή και απομόνωση (Πίνακας 8, βλ. Παράρτημα III).

Σε ότι αφορά στη διαχείριση της κούρασης των συμμετεχόντων κατά την διάρκεια της δουλειάς, 29 από τους 50 εργαζόμενους (58%), δήλωσαν πως επιλέγουν

να κάνουν κάποιο διάλλειμα, έτσι ώστε να έχουν λίγο χρόνο για τον εαυτό τους προκειμένου να ανασυγκροτήσουν τις δυνάμεις τους.

*«Όταν είμαι εδώ, βρίσκω χρόνο να αποτραβιέμαι λίγο, δηλαδή να περάσω ένα τέταρτο μισή ώρα, να κάτσω λίγο...δεν ξέρω αν έχω ένα βιβλίο να διαβάσω ή να φάω κάτι, να πιω έναν καφέ, λίγο χρόνο για μένα.» (30)*

*«Πως το διαχειρίζομαι. Προσπαθώ να βρω λίγο χρόνο, αν είμαι στη δουλειά και έτσι να χαλαρώσω, να συγκροτήσω τη σκέψη μου πάλι.» (40)*

Ακόμη, το 24% των συμμετεχόντων υποστήριξε ότι κατά την διάρκεια της εργασίας του προκειμένου να διαχειριστεί την ενδεχόμενη κούραση που νιώθει, επιλέγει να ακολουθήσει πιο χαλαρούς ρυθμούς και ήπιους τόνους στις δραστηριότητες με το παιδί.

*«Όταν νιώθω ότι κουράζομαι εδώ, αφήνω τα παιδιά σε πιο ελεύθερο πεδίο. Και απλά είμαι ο “ελεγκτής”» (10)*

*«Αν ένα παιδί όμως ξεφεύγει για κάποιο λόγο, τις μέρες που είμαι κουρασμένος, προτιμώ να μην επέμβω γιατί θεωρώ ότι αν επέμβω, θα κάνω λάθος παρέμβαση λόγω της κούρασης και της έντασης που έχει μαζευτεί . [...] σαν να αποστασιοποιούμαι, σαν να του δίνω χώρο...» (16)*

*«Όταν έχω κούραση μέσα στο χώρο εργασίας προσπαθώ να ρίξω λίγο τους τόνους . [...] να κάνω μια δραστηριότητα πιο χαλαρή ή να αφήσω παραπάνω χρόνο, να μην πιέσω τόσο τις καταστάσεις στο να μου δώσει το παιδί αυτό που θέλω να μου δώσει.» (39)*

Στη συγκεκριμένη ερώτηση 10 συμμετέχοντες (20%), απάντησαν ότι όταν είναι κουρασμένοι στα πλαίσια της δουλειάς επιλέγουν να επικοινωνήσουν με τους συναδέλφους τους και να μοιραστούν αυτό που νιώθουν.

*«Όταν είμαι κουρασμένη; Σε συνειδητό επίπεδο, αν το αντιληφθώ, θα το μοιρατώ με κάποιον “έχω κουραστεί, δεν έχω υπομονή” . [...] θα το μοιρατώ με κάποιον άλλο συνάδελφο για να μου βγει έτσι λειτουργικά και σωστά.» (6)*

Επιπλέον, υπήρχε ένα 16% των συμμετεχόντων, το οποίο δήλωσε ότι όταν νιώθει κούραση στη διάρκεια της δουλειάς θα ζητήσει βοήθεια και υποστήριξη από κάποιο συνάδελφο.

*«Όταν είμαι μέσα στη δουλειά, αν για παράδειγμα, λόγω κούρασης νιώσω ότι δεν μπορώ να διαχειριστώ κάτι, θα ζητήσω βοήθεια από κάποιο συνάδελφο μου. Δηλαδή θα ζητήσω ή να διαχειριστεί αυτός κάτι ή να με βοηθήσει σε οτιδήποτε χρειάζομαι εκείνη την ώρα...» (49)*

Μια ακόμη κατηγορία που δημιουργήθηκε από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση είναι αυτή που περιλαμβάνει σαν τρόπο διαχείρισης της κούρασης στα πλαίσια της δουλειάς, το χιούμορ. Παρ' όλο που μόνο δύο συμμετέχοντες έδωσαν αυτή την συγκεκριμένη απάντηση, ωστόσο επειδή θεωρήθηκε ιδιαίτερος τρόπος διαχείρισης γι' αυτό και δημιουργήθηκε κατηγορία σχετική με αυτό.

*« [...] το χιούμορ μεταξύ των συναδέλφων βοηθάει πάρα πολύ στην αποκλιμάκωση της έντασης και να νιώθεις καλύτερα με τους άλλους. Οπότε είναι ένα κομμάτι που με χαλαρώνει πάντα αρκετά.» (43)*

Η τελευταία κατηγορία που δημιουργήθηκε ήταν αυτή που αντιπροσώπευε τις απαντήσεις εννέα συμμετεχόντων (18%), οι οποίοι δήλωσαν ότι δεν κάνουν κάτι όταν νιώσουν κούραση κατά την διάρκεια της δουλειάς τους ή άτομα τα οποία υποστήριζαν ότι είναι τέτοιοι οι ρυθμοί κατά την διάρκεια της δουλειάς που ουσιαστικά δεν καταλαβαίνουν την κούραση που μπορεί να έχουν.

*«Η δουλειά δε σου αφήνει πολλά περιθώρια να βάζεις το προσωπικό στοιχείο μέσα, δηλαδή να πεις “είμαι κουρασμένος ή δεν είμαι καλά ή δεν θέλω σήμερα να το κάνω αυτό”. Δεν μπορείς να το κάνεις αυτό, δεν έχεις το πλεονέκτημα αυτό. [...] οπότε δεν το αφήνεις να φανεί. Προσπαθώ να χαλαρώσω και να συνεχίσουμε αυτό που κάνουμε γιατί πρέπει να τελειώσει.» (50)*

Σχετικά με την δεύτερη κατηγορία που δημιουργήθηκε για την ερώτηση *«Όταν νιώθεις κούραση, πως το διαχειρίζεσαι;»*, περιλάμβανε τα όσα δήλωσε το κάθε μέλος του προσωπικού ότι κάνει μετά το τέλος της εργασίας τους. Στην υποκατηγορία *«δραστηριότητες στο χώρο του σπιτιού»*, όπως οικιακές εργασίες, μουσική, τηλεόραση βρέθηκε να εντάσσεται το 66% των συμμετεχόντων.

*«Μετά το τέλος της μέρας, [...] μπορεί ν' ασχοληθώ με κάποια πράγματα μέσα στο σπίτι που με ξεκουράζουνε. Να μαγειρέψω για την επόμενη μέρα, τα λέμε με την*

μαγειρική, να ακούσω μουσική, να χαζέψω στον υπολογιστή, να μιλήσω λίγο με τους γονείς μου ή με τους φίλους μου. Τέτοια πράγματα.» (6)

«Κάνω δουλειές. Δεν σταματάω αμέσως την κινητική μου δραστηριότητα, γιατί νιώθω ότι δε μπορώ, θέλω να συνεχίσω να κινούμαι κάνοντας δουλειές και έτσι νιώθω ότι πέφτει με αργούς ρυθμούς η ένταση μου. Δεν μπορώ να μπω σε ένα σπίτι και να κάτσω σε έναν καναπέ, μου φέρνει πολύ μεγάλη μελαγχολία αυτό το πράγμα.» (15)

Ακόμη, οι μισοί από τους συμμετέχοντες (50%) δήλωσαν ότι μετά το τέλος της δουλειάς τους όταν νιώσουν κουρασμένοι επιλέγουν να ακολουθήσουν χαλαρωτικές δραστηριότητες είτε αυτό είναι ξεκούραση, είτε αυτό είναι ύπνος.

«Στο σπίτι απλώς θα πάω, θα κάνω το μπάνιο μου, θα ακούσω τη μουσική μου και θα χαλαρώσω, θα ξεκουραστώ.» (29)

«Είναι μέρες που γυρνάω σπίτι και πραγματικά δε θέλω να δω ούτε έναν άνθρωπο μπροστά μου. Κοιμάμαι, γιατί είναι πολύ θεραπευτικό, λειτουργεί για μένα. [...] Είναι το νούμερο 1 στην εξουθένωση της μέρας.» (33)

Οι 20 από τους συμμετέχοντες (40%) δήλωσαν ότι προκειμένου να διαχειριστούν την κούραση της μέρας μετά το τέλος της δουλειάς τους, επιλέγουν να συμμετέχουν σε εξωτερικές δραστηριότητες όπως βόλτες, περπάτημα, εξόδους.

«[...] κάποια βόλτα έζω, εντάξει τώρα επειδή μένω εδώ στο Κορωπί, έχουμε θάλασσα, περπατάω αρκετές φορές στη θάλασσα, ακόμα και χειμώνα, με βοηθάει. Ποδήλατο.» (8)

Το 24% των εργαζομένων απάντησε ότι μετά το τέλος της δουλειάς του, επιδιώκει να συναναστρέφεται με οικείους του, όπως η οικογένεια του ή οι φίλοι του, και αυτός είναι ένας τρόπος διαχείρισης της κούρασης που μπορεί να αισθάνεται. Η τελευταία υποκατηγορία που προέκυψε από τα δεδομένα ήταν η απομόνωση. Μόνο τέσσερις (8%) από τους συμμετέχοντες είναι αυτοί που δήλωσαν ότι επιλέγουν εκτός των άλλων να απομονωθούν όταν νιώθουν πολύ κουρασμένοι.

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν από το σύνολο των συμμετεχόντων στην ερώτηση «Πως νιώθεις όταν έχεις θέματα τα οποία σε απασχολούν εκτός δουλειάς και βρίσκεσαι στο χώρο εργασίας σου;» προέκυψαν έξι κατηγορίες. Αυτές είναι οι εξής: επίτευξη διάκρισης ανάμεσα στην προσωπική και την επαγγελματική ζωή,

προσπάθεια διάκρισης αυτών των δύο, αρνητικά συναισθήματα, μείωση απόδοσης, αυξημένη ευαισθησία και επικοινωνία με συναδέλφους (Πίνακας 9, βλ. Παράρτημα III).

Οι μισοί συμμετέχοντες (52%) στη συγκεκριμένη ερώτηση απάντησαν ότι επιτυγχάνουν να διαχωρίσουν την επαγγελματική από την προσωπική τους ζωή και όταν βρίσκονται στο χώρο εργασίας και έχουν κάτι που να τους απασχολεί το ξεχνάνε, το απομονώνουν και δεν το σκέφτονται, καθώς επίσης ανέφεραν ότι πολλές φορές η ίδια η εργασία τους βοηθά να το αφήνουν στην άκρη.

*«Καταφέρνω να το ξεπεράσω. Όταν μπαίνω σε αυτό το χώρο, μόλις μπαίνω από την εξώπορτα κάτι γίνεται και τα ξεχνάω όλα. . [...] δεν μεταφέρω μέσα στη δουλειά, με βοήθησε αντιθέτως η δουλειά στο να ξεφύγω από το εξωτερικό πρόβλημα.» (10)*

*«Ξεχνάω τα πάντα, όταν δουλεύω με αυτά τα παιδιά. Είμαι πολύ focus εκεί, οπότε και προβλήματα να έχω, όταν βλέπω τα παιδιά ξεχνιέμαι. Τα ξεπερνάω. Τουλάχιστον κατά την διάρκεια της δουλειάς τα απομονώνω τελείως.» (29)*

Παρ' όλο που μερικοί υποστήριξαν ότι τα ξεχνούν, υπήρξαν 11 συμμετέχοντες (22%) οι οποίοι δήλωσαν ότι προσπαθούν να διαχωρίσουν την προσωπική από την επαγγελματική τους ζωή, άλλοτε επιτυχημένα και άλλοτε ανεπιτυχώς.

*«Δεν νομίζω ότι μπορεί να το αποφύγεις μάλλον. Δυστυχώς. Και προφανώς αυτό, εντάξει αν το αφήσεις θα την επηρεάσει τη δουλειά σου, αλλά προσπαθείς συνεχώς να το αφήνεις, λίγο περισσότερο, να μην σε κυριεύσει κατά κάποιο τρόπο. . [...] αλλά ότι δεν τα καταφέρνεις πάντα, αυτό είναι γεγονός.» (2)*

Από την άλλη, υπήρχαν μέλη του προσωπικού τα οποία έδειξαν ότι επηρεάζονται στη δουλειά τους από προβλήματα, τα οποία αφορούν την προσωπική τους ζωή. Οι 19 από τους συμμετέχοντες (38%) εξέφρασαν τα αρνητικά τους συναισθήματα, όταν τύχει να έχουν θέματα εκτός της δουλειάς που τους απασχολούν και οι ίδιοι βρίσκονται στο χώρο εργασίας τους, ενώ το 22% δήλωσε επίσης ότι μειώνεται και η απόδοση του σε μια τέτοια περίπτωση. Ακόμη, προέκυψε η κατηγορία, αυτή της «αυξημένης ευαισθησίας» από τις απαντήσεις που έδωσαν δύο μόνο συμμετέχοντες (4%).

«Αν είναι κάτι που με απασχολεί πολύ έντονα, μπορεί να μην δώσω το 100% του εαυτού μου στα παιδιά. Όχι ότι δεν θα τα προσέξω. . [...] αλλά θα είμαι πιο υποτονική, δεν θα επιμείνω τόσο πολύ, δεν θα είμαι τόσο πρόσχαρη...» (35)

«Αν είμαι πολύ στεναχωρημένη, προσκολάμαι πολύ στα παιδιά, έχω παρατηρήσει. Αν είμαι στεναχωρημένη, μπορεί να προσκολάμαι, να είμαι πολύ συναισθηματική.» (6)

Επιπλέον, τέσσερις συμμετέχοντες (8%) ανέφεραν ότι όταν έχουν θέματα, τα οποία τους προβληματίζουν, επικοινωνούν και τα μοιράζονται με τους συναδέλφους στο χώρο της δουλειάς.

Στην τελευταία ερώτηση του άξονα των προσωπικών παραγόντων «Τι πιστεύεις ότι αποκομίζεις από αυτή τη δουλειά;», ύστερα από την ανάλυση των συνεντεύξεων των συμμετεχόντων, όπου παρουσιάστηκε μεγάλη ποικιλία απαντήσεων, η ερευνήτρια κατέληξε σε οκτώ θεματικές κατηγορίες: τις υλικές απολαβές, τις γνώσεις, την επαγγελματική εμπειρία, την κοινωνική επαφή με ανθρώπους, την ηθική ικανοποίηση, τα θετικά συναισθήματα, τα αρνητικά συναισθήματα και τέλος τα στοιχεία για την προσωπικότητα (Πίνακας 10).

**Πίνακας 10.** Ποσοστά συχνότητας των θεματικών κατηγοριών για την ερώτηση 5.

<i>Τι πιστεύεις ότι αποκομίζεις από αυτή τη δουλειά;</i>	
Θετικά συναισθήματα	60%
Στοιχεία για την προσωπικότητα	48%
Γνώσεις (για τον εαυτό/για τον αυτισμό/για τους ανθρώπους)	40%
Ηθική ικανοποίηση	36%
Κοινωνική επαφή με ανθρώπους	26%
Επαγγελματική εμπειρία	18%
Υλικές απολαβές	4%
Αρνητικά συναισθήματα	2%



Ένα υψηλό ποσοστό των συμμετεχόντων (60%) απάντησε ότι αυτό που αποκομίζει από την συγκεκριμένη δουλειά με τα άτομα με αυτισμό είναι θετικά συναισθήματα.

*«Πολλή αγάπη. Βασικά πολλή αγάπη από όλο τον κόσμο. Αγάπη, ηρεμία, ωραία πράγματα, ωραία συναισθήματα, ότι βοηθάς. Αυτό. [...] Γενικά είναι κάτι που με γεμίζει, αισθάνομαι ωραία. Αυτό που λες όταν γυρνάς στο σπίτι σου στο τέλος της μέρας και κάνεις τον απολογισμό, είναι ωραίο, είναι γεμάτο, το μυαλό μου είναι ήσυχο, πέφτω και κοιμάμαι πολύ ήρεμος.» (11)*

Επιπλέον, σχεδόν οι μισοί από τους συμμετέχοντες (48%) δήλωσαν ότι αποκομίζουν στοιχεία και γνωρίσματα για την προσωπικότητα τους μέσα από τη δουλειά τους.

*«Γρήγορα αντανακλαστικά, ευελιξία, βοήθεια αναγνώρισης του διαφορετικού σε όλες τις εκφάνσεις του . [...] δημιουργικότητα, αφύπνιση, δυναμισμό ακόμα πιο πολύ.» (39)*

Το 40% των εργαζομένων, που απάντησαν σε αυτή την ερώτηση, υποστήριξαν ότι ένα από τα πράγματα τα οποία κερδίζουν από αυτή τη δουλειά είναι γνώσεις, είτε για τον εαυτό τους, είτε για τον αυτισμό, είτε για τους ανθρώπους γενικότερα.

*«Πολλά πράγματα. Καταρχήν μπορώ να διαχειρίζομαι ολ' αυτά που είπαμε πριν, τα νεύρα μου, το θυμό μου, την κούραση μου. Μαθαίνω από τα παιδιά με αυτισμό στο πως λειτουργούν, μαθαίνω από τους συναδέλφους μου πολλά, και σε θέματα που αφορούν την ειδική αγωγή αλλά και σε θέματα προσωπικά.» (42)*

Η ηθική ικανοποίηση είναι μια άλλη κατηγορία, η οποία δημιουργήθηκε και προέκυψε με βάση τις απαντήσεις 18 συμμετεχόντων (36%), οι οποίοι δήλωσαν ότι είναι αυτό που αποκομίζουν από το επάγγελμα τους.

*« [...] Δηλαδή το βήμα ότι κάποιος εκπαιδευόμενος αυτό το μολύβι, που δεν το έπιανε, μπορεί να το πιάσει τώρα, για μένα είναι 100 χιλιόμετρα, και γι' αυτόν. Για κάποιον άλλο είναι τίποτα. Για μένα αυτό είναι ότι αξίζει τον κόπο. Δεν πάει χαμένο κάτι, τίποτα δεν πάει χαμένο. Τίποτα δεν πέφτει κάτω. Νιώθω ότι κάτι κάνω και εγώ.» (12)*

Επιπλέον, 13 συμμετέχοντες (26%) απάντησαν στη συγκεκριμένη ερώτηση ότι αυτό που αποκομίζουν από τη δουλειά τους είναι, μεταξύ άλλων, η επαφή τους με ανθρώπους.

*«[...] τις σχέσεις που έχεις κάνει με τους ανθρώπους, και τους συναδέλφους, και τους γονείς, και τα παιδιά. [...] Εντάξει ουσιαστικά σχέσεις με ανθρώπους, αυτό είναι το πιο σημαντικό... που κρατάμε.» (7)*

Από την ανάλυση των δεδομένων, φάνηκε ότι εννέα συμμετέχοντες (18%) είναι υποστήριξαν ότι αυτό που κερδίζουν από την συγκεκριμένη δουλειά είναι η επαγγελματική εμπειρία.

*«Νομίζω την εμπειρία να μπορώ να διαχειρίζομαι κάποιες καταστάσεις και όχι μόνο με το συγκεκριμένο πληθυσμό, αλλά και με τυπικά παιδιά.» (1)*

## **2.2. Διαπροσωπικοί παράγοντες**

Στην ποιοτική ανάλυση, η ερώτηση 6 «*Θα ήθελα να μου πεις τις σκέψεις σου για τα άτομα με αυτισμό.*» και το υποερώτημα 6α «*Πως νιώθεις γι' αυτά τα άτομα;*», κωδικοποιήθηκαν μαζί. Οι κατηγορίες οι οποίες προέκυψαν από αυτή την κωδικοποίηση ήταν 11 στο σύνολο τους ώστε να καλυφθούν όσο το δυνατόν πληρέστερα οι απόψεις των συμμετεχόντων (Πίνακας 11).

**Πίνακας 11.** Ποσοστά συχνοτήτων των θεματικών κατηγοριών για την ερώτηση 6 και το υποερώτημα 6α.

<b><i>Θα ήθελα να μου πεις τις σκέψεις σου για τα άτομα με αυτισμό. Πως νιώθεις γι' αυτά τα άτομα;</i></b>	
Θετικά/έντονα θετικά συναισθήματα	54%-46%
Αρνητικά συναισθήματα	44%
Ανησυχία για το μέλλον των ατόμων	34%
Άρνηση λύπησης	32%
Ιδιαιτερότητα αυτισμού	28%
Ενδιαφέρουσα κατηγορία	26%
Ενδιαφέρον για την οικογένεια	24%
Επιθυμία κατανόησης της αυτιστικής σκέψης	18%
Αντιμετώπιση ανεξαρτητως διαφορετικότητας	12%
Ύπαρξη συναισθημάτων στον αυτισμό	10%

Αναφορικά με τις σκέψεις των συμμετεχόντων, ένα ποσοστό 28% ήταν αυτό που έθιξε την ιδιαιτερότητα και την διαφορετικότητα του αυτισμού, τονίζοντας με αυτό τον τρόπο την μοναδικότητα της συγκεκριμένης διαταραχής.

*«Νομίζω ότι ο αυτισμός είναι μια λέξη, μία ετικέτα, πίσω από αυτή τη λέξη κρύβεται κάθε αυτιστικός που έχω γνωρίσει, είναι ο καθένας πολύ διαφορετικός. [...] αυτισμός ίσον διαφορετικότητα, διαφορετική οπτική των πραγμάτων, διαφορετική κατανόηση του κόσμου.» (15)*

Ένα ποσοστό 26% των συμμετεχόντων εξέφρασε την άποψη ότι ο αυτισμός αποτελεί μια πολύ ενδιαφέρουσα κατηγορία, ενώ ένα 24% μίλησε για την οικογένεια, η οποία βρίσκεται στο πλευρό του ατόμου με αυτισμό και εκδήλωσε το ενδιαφέρον του γι' αυτό τον τόσο κοντινό και σημαντικό περίγυρο του ατόμου.

*«Εγώ τους βρίσκω πολύ ενδιαφέροντες ανθρώπους, είτε έχουν βαρύ αυτισμό και δεν μιλάνε καθόλου, είτε έχουν Asperger και μπορούν να μιλήσουν γι' αυτό που αισθάνονται. Θεωρώ ότι είναι φουλ εκκεντρικοί και εμένα μ' αρέσει αυτό στους*

ανθρώπους και γενικά μου κινούνε το ενδιαφέρον από πάρα πολλές απόψεις [...] Με γοητεύουν πάρα πολύ, τους βρίσκω αρκετά γοητευτικούς.» (40)

«Τους γονείς εγώ σκέφτομαι, γι' αυτούς είναι δύσκολο, για τα παιδιά μάλλον δεν είναι, γιατί δεν μπορούν να αντιληφθούν τι πραγματικά γίνεται τελικά. Αλλά οι γονείς που μπορούν, εκεί είναι το πρόβλημα νομίζω.» (25)

Ακόμη, εννέα συμμετέχοντες (18%) όταν κλήθηκαν στις συγκεκριμένες ερωτήσεις να μιλήσουν για τις σκέψεις και τα συναισθήματά τους για τα άτομα με αυτισμό, εκδήλωσαν την επιθυμία και τη προσπάθειά τους πολλές φορές να κατανοήσουν την σκέψη των ατόμων με αυτισμό.

«Η πιο σημαντική μου σκέψη, που το σκέφτομαι κάθε μέρα είναι...τα κοιτ'ζω και λέω "τι να σκέφτονται;"; η πιο σημαντική μου σκέψη πραγματικά. Να μπορούσα να μπω έστω ένα λεπτό στο κεφάλι τους να δω τι γίνεται μέσα. Ας πούμε, γιατί έχουνε αυτές τις εμμονές; Τι σκέφτονται την ώρα που έχουν αυτές τις εμμονές; Ή γιατί μου λένε κάποια πράγματα τα οποία είναι πολύ παλαβά και δεν στέκουν; Μήπως τα συνδυάζουν με κάτι άλλο; [...] Τι να τους ενοχλεί; Πώς να αισθάνονται εκείνη τη στιγμή; [...] αυτή νομίζω είναι η πιο σημαντική μου σκέψη, το τι να σκέφτονται και πώς να νιώθουν.» (19)

Αν και ήταν λίγοι, συγκεκριμένα μόνο πέντε (10%) , υπήρξαν συμμετέχοντες οι οποίοι δήλωσαν ότι πιστεύουν ότι υπάρχει συναίσθημα στα άτομα με αυτισμό. Ακόμη, άλλη μια κατηγορία που δημιουργήθηκε αφορούσε τις απαντήσεις και τις απόψεις 6 ατόμων (12%) τα οποία δήλωσαν ότι αντιμετωπίζουν τα άτομα με αυτισμό ανεξαρτήτως της διαφορετικότητάς τους.

Όσον αφορά τα συναισθήματα των συμμετεχόντων για τα άτομα με αυτισμό, το 54% δήλωσε θετικά συναισθήματα απέναντι σε αυτά τα άτομα, όπως χαρά, συμπάθεια, ευχαρίστηση, καθώς επίσης ένα 46% εξέφρασε έντονα θετικά συναισθήματα , όπως αγάπη, θαυμασμός, δέσιμο.

«Ευχαρίστηση, δεν είναι συναίσθημα η γλύκα, αλλά μια γλυκύτητα τη νιώθω [...] γέλιο, δεν είναι συναίσθημα το γέλιο αλλά μου βγάζουνε πάρα πολύ γέλιο, γλυκύτητα, ευχαρίστηση, χαρά. Συγκίνηση, πολύ σημαντικό κομμάτι της δουλειάς μας.» (15)

«Νιώθω πολύ μεγάλη αγάπη και πολλές φορές δεν στο κρύβω νιώθω και ένα πολύ κρυφό θαυμασμό. Τρελό αυτό που σου λέω; Ένα πολύ κρυφό θαυμασμό, ειδικά για κάποια παιδιά. Όλα τα παιδιά έχουν κάποια χαρίσματα. Θεες λίγο η μνήμη τους; Θεε η

καλοσύνη τους; Πολύ. Ειδικά τα άτομα με αυτισμό είναι αθώα σαν μωρά έτσι; 100% αθώα.» (19)

«Ωραία. Τα θαυμάζω, θεωρώ ότι είναι από άλλο πλανήτη και έχουν έρθει εδώ για να μας δείξουν πράγματα που εμείς δε μπορούμε να τα δούμε και ότι η διαφορετικότητα τους μπορεί να με παιδεύει αλλά και να με ομορφαίνει.» (39)

Αρκετοί από τους συμμετέχοντες (44%) δήλωσαν και την ύπαρξη αρνητικών συναισθημάτων απέναντι στα άτομα με αυτισμό όπως είναι ο θυμός, η απογοήτευση, η στεναχώρια, ο φόβος.

«[...] νιώθω απογοήτευση όταν είναι πάρα πολύ αργή η εξέλιξη των πραγμάτων, όταν βλέπεις ότι ένα παιδί έχει ένα αρκετά χαμηλό δυναμικό και ότι δύσκολα μπορεί να προχωρήσει αρκετά.» (21)

Επιπλέον, ένα αξιόλογο ποσοστό των συμμετεχόντων (34%) δήλωσε με σαφή τρόπο την ανησυχία του για το μέλλον των ατόμων με αυτισμό, τονίζοντας οι περισσότεροι την ανυπαρξία δομών και μέριμνας στην Ελλάδα για τον συγκεκριμένο πληθυσμό.

«Στην Ελλάδα δεν υπάρχει καμία...η πρόνοια δεν υπάρχει καν, δηλαδή τα παιδιά αυτά είναι παιδιά ενός κατώτερου Θεού. Δεν συμμετέχουνε πουθενά, δεν μπορούν να συμμετέχουνε πουθενά. [...] Θεωρώ ότι είναι τελείως στην άκρη αυτά τα παιδιά, θεωρώ ότι δεν ασχολείται κανένας μαζί τους» (50)

Τέλος, 16 από τους συμμετέχοντες (32%) όταν ρωτήθηκαν από την ερευνήτρια για τα συναισθήματά τους δήλωσαν ξεκάθαρα, ανάμεσα σε άλλα, ότι δεν τα λυπούνται.

«Πως νιώθω; Δεν νιώθω ούτε λύπηση, ούτε οίκτο, ούτε τίποτα. Νιώθω ότι είναι άτυχα, αυτό, τίποτε άλλο. [...] αλλά δεν τους λυπάμαι., δηλαδή και στη δουλειά μου πάνω, μπορεί να μην μπορούν να κάνουν πράγματα, αλλά θα το παλέψουμε.» (14)

Στην ερώτηση 7 «Ποιες πιστεύεις ότι είναι οι ανάγκες που έχουν τα άτομα με αυτισμό στη συγκεκριμένη δομή;», του άξονα των διαπροσωπικών παραγόντων, υπήρχε ποικιλία στις απαντήσεις των συμμετεχόντων. Δημιουργήθηκαν επτά κατηγορίες: η επικοινωνία, η αυτοεξυπηρέτηση, η κοινωνικοποίηση, η ψυχαγωγία, οι

γνωστικές περιοχές, η συναισθηματική ανταπόκριση και η οργάνωση του χρόνου (Πίνακας 12, βλ. Παράρτημα ΙΙΙ).

Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων (62%) θεώρησε ότι μια από τις βασικές ανάγκες των συγκεκριμένων ατόμων είναι η αυτοεξυπηρέτηση και η ανάπτυξη της αυτονομίας τους. Από την ανάλυση ακόμη φάνηκε ότι η δεύτερη πιο βασική ανάγκη, σύμφωνα με τους επαγγελματίες (36%) είναι η επικοινωνία των ατόμων με αυτισμό.

*«Οι πιο σημαντικές ανάγκες για μένα, και ως εργοθεραπεύτρια, είναι να μπορούνε τα παιδιά να καλύψουν από μόνα τους τις ανάγκες τους τις βιολογικές, να αυτοεξυπηρετούνται όσο μπορούνε μόνα τους με όσο πιο αποτελεσματικό τρόπο. [...] Αυτό είναι το πιο σημαντικό και η επικοινωνία. Βασικά η επικοινωνία είναι το πιο βασικό και μετά έρχεται το να καλύψουνε ανεξάρτητα τις ανάγκες τους. Γιατί να μπορέσεις να τους βοηθήσεις να εκπαιδευτούν σε αυτό [...] θα πρέπει να στο επικοινωνήσουν.» (9)*

Άλλες ανάγκες οι οποίες αναφέρθηκαν από τους εργαζόμενους στην συγκεκριμένη ερώτηση είναι η κοινωνικοποίηση των συγκεκριμένων ατόμων (28%), καθώς επίσης και η ψυχαγωγία τους (22%), το να περνάνε καλά τις ώρες που βρίσκονται στα πλαίσια της δομής.

*«Κοινωνικοποίηση. Τεράστια ανάγκη για κοινωνικοποίηση. [...] να βγουν από το σπίτι, να κάνουν δραστηριότητες, να γνωρίσουν άλλο κόσμο, να γνωρίσουν τον δικό μα τον κόσμο, να ενταχθούνε στην κοινωνία, να δουλέψουνε, γιατί όχι;» (19)*

*«Σίγουρα ψυχαγωγία. Να περνάνε καλά. Από τη στιγμή που είναι και άνθρωποι κάποιας ηλικίας, τώρα πολύ δύσκολα θα μάθουν κάτι, τώρα ότι έχουν μάθει το έχουν μάθει. Να περνάνε 6 ώρες καλά. Να έρχονται εδώ με χαρά και να φεύγουν με χαρά, και αυτό να τους ακολουθεί και την υπόλοιπη μέρα...» (12)*

Η εκπαίδευση και η πρόοδος των ατόμων με αυτισμό σε γνωστικές περιοχές αποτέλεσε μια ακόμη θεματική κατηγορία, η οποία όμως φάνηκε να αναφέρεται σε μικρότερο βαθμό σε σχέση με τις υπόλοιπες, οι οποίες καταγράφηκαν παραπάνω. Μόνο επτά συμμετέχοντες (14%) απάντησαν ότι θεωρούν ότι μια από τις ανάγκες των ατόμων με την συγκεκριμένη διαταραχή εμπίπτει στο γνωστικό τομέα. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η θεματική κατηγορία της συναισθηματικής ανταπόκρισης. Ένα ποσοστό 22% των εργαζομένων που απάντησαν την συγκεκριμένη ερώτηση,

δήλωσε ότι τα άτομα με αυτισμό έχουν συναισθηματικού τύπου ανάγκες, όπως αγάπη, φροντίδα, αποδοχή, ασφάλεια.

*«Όποιες ανάγκες έχουμε και εγώ και εσύ. Αγάπη, φροντίδα, να σε αποδέχονται όπως είσαι...να είναι ο εαυτός τους, να κάνουν πράγματα που τους αρέσουν, να διασκεδάζουν.» (11)*

Τέλος, λίγοι από τους συμμετέχοντες, συγκεκριμένα επτά από αυτούς (14%) ανέφεραν ως ανάγκη την ύπαρξη οργάνωσης, προγράμματος και σταθερότητας στις δραστηριότητες που τα παιδιά που ανήκουν στο φάσμα του αυτισμού ακολουθούν στα πλαίσια της δομής.

*«Θέλουνε να μπουνε σε μια τάξη. Οπότε κάνουνε πρόγραμμα, που να έχει διάρκεια όπως είναι οι κάρτες, τους ησυχάζει. Θέλουνε τον εφησυχασμό, θέλουνε την ιεραρχία και την τάξη, που έστω τους την προτείνεις εσύ.» (36)*

Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων από τις δύο τελευταίες ερωτήσεις του 2<sup>ου</sup> άξονα «*Τι πιστεύεις ότι σκέφτονται για σένα τα άτομα με αυτισμό;*» και «*Τι πιστεύεις ότι νιώθουν για σένα;*» κωδικοποιήθηκαν μαζί και προέκυψαν οι εξής τέσσερις κατηγορίες: έντονα θετικά συναισθήματα, θετικά συναισθήματα, αρνητικά συναισθήματα και μεταβαλλόμενα συναισθήματα (Πίνακας 13). Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων επικεντρώθηκαν κυρίως στα συναισθήματα τα οποία εισπράττουν οι ίδιοι από τα άτομα με αυτισμό, γι' αυτό και οι θεματικές που δημιουργήθηκαν αφορούσαν αποκλειστικά αυτά.

**Πίνακας 13.** Ποσοστά συχνότητας των θεματικών κατηγοριών για τα υποερωτήματα 8α και 8β.

<i>Τι πιστεύεις ότι σκέφτονται για σένα τα άτομα με αυτισμό; Τι πιστεύεις ότι νιώθουν για σένα;</i>	
Θετικά συναισθήματα	60%
Έντονα θετικά συναισθήματα	54%
Μεταβαλλόμενα συναισθήματα (άτομο/περίσταση)	28%
Αρνητικά συναισθήματα	24%

Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων (60%) υποστήριξε ότι θεωρεί ότι τα άτομα με αυτισμό εκφράζουν θετικά συναισθήματα απέναντι του, όπως χαρά, ευχαρίστηση, οικειότητα, ασφάλεια, ενώ περίπου οι μισοί από τους συμμετέχοντες δήλωσαν ότι τα άτομα εκφράζουν έντονα θετικά συναισθήματα προς αυτούς, όπως είναι η αγάπη.

*«Εγώ αισθάνομαι αγάπη, πολύ μεγάλη αγάπη. Δεν υπάρχουν τέτοια άτομα. Να έχεις άτομο απέναντι σου να σε αγαπάει ανιδιοτελώς, με τα νεύρα σου, με τις παραξενιές σου, να μην κάνει κακές σκέψεις για σένα, απλά να σε αγαπάει. [...] Και επίσης δεν θα σε κρίνει, γι' αυτό που είσαι, σε αγαπάει έτσι όπως είσαι. Είναι το πιο αγνό και το πιο σίγουρο. Είναι φοβερό αυτό. [...] Είναι φοβερό αυτό το αίσθημα, νομίζω δεν το αλλάζω με τίποτα. Είναι το πιο σημαντικό κομμάτι.» (19)*

*«Γι' αυτούς είμαι το πρόσωπο αναφοράς τους, είμαι το “κουκούλι” τους, δηλαδή αν υπάρχω εκεί νιώθουν ασφάλεια [...] Δεν είναι για όλα τα παιδιά το ίδιο. Νιώθω από κάποια παιδιά ότι παίρνω αγάπη, αλλά υπάρχουν παιδιά τα οποία καταλαβαίνω ότι είναι το αίσθημα της ασφάλειας και όχι της αγάπης.» (49)*

Επιπλέον, 12 από τους συμμετέχοντες (24%) δήλωσαν, μεταξύ των άλλων, ότι πιστεύουν ότι τα παιδιά με αυτισμό έχουν και αρνητικά συναισθήματα προς το πρόσωπο τους, όπως θυμός, εκνευρισμός, πίεση, φόβος. Θα πρέπει βέβαια να αναφερθεί πως τα αρνητικά συναισθήματα ως απάντηση δόθηκαν από όλους τους συμμετέχοντες σε συνδυασμό και με θετικά συναισθήματα, τα οποία πιστεύουν ότι νιώθουν γι' αυτούς τα άτομα με αυτισμό.

*«Πιστεύω ότι πολλές φορές μπορεί να θυμώνουνε, και να νιώθουν οργή, και να νιώθουν ότι είμαστε πολύ αυστηροί μαζί τους.» (9)*

*«Πολλές φορές όταν δεν τους δίνεις αυτό το οποίο θέλουν, θυμώνουν, βγάζουν και το θυμό τους. Σαν ένας κανονικός άνθρωπος πιστεύω. Είναι κανονικοί και απόλυτα ειλικρινείς, πιο ειλικρινείς και από εμάς.» (16)*

Τέλος, το 28% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι θεωρεί ότι τα συναισθήματα των ατόμων με αυτισμό απέναντι τους ποικίλουν και εξαρτώνται από την στιγμή ή από το πρόσωπο που τα εκδηλώνει.

*«[...] νομίζω ότι θα μου λέγανε τα χειρότερα πολλές φορές, αλλά άλλες φορές θα μου λέγανε τα καλύτερα. [...] Εξαρτάται από τη δραστηριότητα, από τους στόχους που*



υπάρχουνε για το κάθε παιδί, νομίζω ότι είναι ανάλογα με το τι κάνουμε εκείνη τη στιγμή. Οπότε και καλά και κακά συναισθήματα. 50-50 θα έλεγα.» (14)

### 2.3. Οργανωτικοί παράγοντες

Στην πρώτη ερώτηση του 3<sup>ου</sup> άξονα, την ερώτηση 9 «Θα ήθελα να μου μιλήσεις για τις απαιτήσεις της δουλειάς σου.», οι απαντήσεις που δόθηκαν από το σύνολο των συμμετεχόντων ήταν πολυποίκιλες. Τα χαρακτηριστικά και οι δεξιότητες που αναφέρθηκαν ως απαιτούμενες από τους επαγγελματίες για την συγκεκριμένη δουλειά ήταν πολλές και διαφορετικές και προκειμένου να αποτυπωθούν όλες στο μέγιστο δυνατό, δημιουργήθηκαν συνολικά 14 κατηγορίες (Πίνακας 14).

**Πίνακας 14.** Ποσοστά συχνότητας των θεματικών κατηγοριών για την ερώτηση 9.

<b>Θα ήθελα να μου μιλήσεις για τις απαιτήσεις της δουλειάς σου.</b>	
Υπευθυνότητα	36%
Συναισθηματική ισορροπία	32%
Υπομονή.-επιμονή	28%
Χρόνος	24%
Συνεχής επιμόρφωση	22%
Ενεργητικότητα	22%
Προσήλωση	22%
Φόρτος εργασίας	22%
Ομαδικότητα	20%
Ευελιξία	18%
Οργάνωση	14%
Αντοχή (ψυχική/σωματική)	14%
Επικοινωνία με συναδέλφους	18%
Ενσυναίσθηση	4%

Τα αποτελέσματα δεν θα παρουσιαστούν μεμονωμένα για κάθε κατηγορία, αλλά συγκεντρωτικά καθώς οι απαντήσεις των συμμετεχόντων ήταν διαφορετικές και η καθεμία από αυτές περιλάμβανε πλήθος απαιτήσεων. Θα ακολουθήσουν ακόμη χαρακτηριστικά αποσπάσματα από τις συνεντεύξεις των επαγγελματιών.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων (36%) απάντησε ότι μια από τις απαιτήσεις της δουλειάς του είναι η υπευθυνότητα, η συνέπεια ουσιαστικά είτε στο ωράριο είτε στο πρόγραμμα είτε απέναντι στα παιδιά, στους συναδέλφους, ακόμη και στους γονείς. Ακόμη, η συναισθηματική ισορροπία, η διαχείριση της ψυχολογικής κατάστασης και των συναισθημάτων του, αποδείχθηκε από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων ότι αποτελεί ένα απαιτητικό κομμάτι γι' αυτούς.

*«Έχει απαίτηση να είσαι υπεύθυνος εσύ καταρχήν [...] όταν βάζεις ένα πρόγραμμα να προσπαθείς να το τηρείς, να είσαι τυπικός απέναντι στα παιδιά και απέναντι στις οικογένειες τους, γιατί είναι πολύ σημαντικό.» (50)*

*«Εννοώ ότι πρέπει να είσαι λίγο εδώ ισορροπημένος, συναισθηματικά έτοιμος γιατί θα βρεις και τοίχο. Δεν θα πας απλά και θα εκπαιδεύσεις ένα παιδί. Θα βρεις νεύρα από ένα παιδί, θα βρεις ένταση από ένα παιδί, θα πρέπει εσύ να μην το παίρνεις αμέσως, να μπορείς να το διώχνεις [...] να μπορείς εσύ να καλμάρεις το δικό σου συναίσθημα εκείνη την ώρα...» (9)*

Ακόμη, από την ανάλυση των δεδομένων φάνηκε ότι η υπομονή και η επιμονή θεωρήθηκαν από 14 από τους εργαζόμενους (28%) απαραίτητα στοιχεία για το επάγγελμά τους, ενώ το 24% δήλωσε ότι ο χρόνος είναι μια απαίτηση της εργασίας, κάτι το οποίο εστιάστηκε κυρίως στο ωράριο ή στις ώρες που κάποιος πρέπει να αφιερώσει και εκτός του τυπικού ωραρίου της δουλειάς του.

*«Σίγουρα απαιτείται να έχεις αρκετή αγάπη για τα παιδιά, να έχεις πάρα πολύ υπομονή, παρά πολλή επιμονή στο να τους μάθεις κάτι. Δηλαδή όχι αμέσως να απογοητευτείς και να πεις “αυτό δεν το μαθαίνει με τίποτα” και να το εγκαταλείπεις. Χρειάζεται να δουλεύεις χρόνια, λίγο λίγο, με βηματάκια, να το καταμερίζεις, να πας από το ένα στάδιο στο δεύτερο και τα λοιπά. Σίγουρα απαιτείται αυτό.» (35)*

Βασική επίσης απαίτηση για την συγκεκριμένη εργασία, σύμφωνα με 11 από τους συμμετέχοντες (22%) αποτελεί η συνεχής επιμόρφωση του προσωπικού, η δυνατότητα δηλαδή εκπαίδευσης και κατάρτισης των επαγγελματιών σε θέματα που αφορούν τη δουλειά τους και που στόχο έχουν τον εμπλουτισμό των γνώσεων τους, καθώς επίσης και την εξέλιξή τους σε αυτό το χώρο. Ένα ίδιο ποσοστό (22%) ανέφερε ως μια από τις απαιτήσεις την ενεργητικότητα με την έννοια της διάθεσης, της ενέργειας και της εγρήγορσης που θα πρέπει να διαθέτει κάποιος δουλεύοντας σε αυτό τα χώρο. Ίδιος αριθμός εργαζομένων, δηλαδή έντεκα από το σύνολο των 50

(22%), δήλωσε την προσήλωση ως απαίτηση σε αυτή τη δουλειά, όπως επίσης άλλοι έντεκα τον φόρτο εργασίας.

*«[...] ψάξιμο, προβληματισμό, να μαθαίνω, και πάλι να μαθαίνω, ποτέ δεν τα ξέρουμε όλα. [...] Και επιμόρφωση, και διάβασμα, και σεμινάρια, τα οποία πρέπει μόνοι μας να τα ψάχνουμε και μόνοι μας να τα πληρώνουμε [...] δεν μπορεί δηλαδή τα πράγματα να προχωράνε και εμείς να μένουμε στάσιμοι και να νομίζουμε αυτά που ίσχυαν πριν 3 και 5 χρόνια, ισχύουν και τώρα. Έχουν καταρριφθεί πάρα πολλά από τότε για τον αυτισμό.» (12)*

*«[...] όρεξη και θέληση για δουλειά, για προσφορά. [...] ενέργεια και θέληση να κάνεις κάτι.» (12)*

*«Εντάξει, οι απαιτήσεις είναι δυστυχώς πάρα πολλές. Και λέω δυστυχώς, γιατί στο συγκεκριμένο πλαίσιο είναι πολύ μεγάλος ο φόρτος εργασίας που υπάρχει για τους ψυχολόγους. [...] μιλάμε για ένα πρόγραμμα 8 με 4 καθημερινά συνεχόμενο, πολλές φορές ούτε διάλειμμα δεν προλαβαίνεις να κάνεις [...] οπότε υπάρχει σίγουρα μεγάλος φόρτος εργασίας, πολλή πίεση γιατί είναι και η φύση της δουλειάς τέτοια που είναι αρκετά ψυχοφθόρα.» (8)*

Επιπλέον, ένα χαρακτηριστικό που αναφέρθηκε από δέκα άτομα (20%) και θεωρήθηκε απαραίτητο γι' αυτή τη δουλειά είναι η ομαδικότητα, το κλίμα συνεργασίας ουσιαστικά ανάμεσα στους συναδέλφους. Η ικανότητα του να είναι κάποιος ευέλικτος αναφέρθηκε ακόμη, ανάμεσα σε άλλα, ως μια απαίτηση από το 18% των συμμετεχόντων.

*«Οι απαιτήσεις που βάζει η δουλειά είναι και πως θα μπορέσεις να συνεργαστείς με τους υπόλοιπους συναδέλφους. Είτε έξω είτε μέσα στον ίδιο χώρο που είσαι και εσύ. Και αυτό απαιτεί μια ευελιξία [...] να έχεις κατανόηση, ότι μπορεί σήμερα να μην την παλεύει, να μην είναι καλά...» (36)*

*«Λοιπόν, αυτό που χρειάζεται σίγουρα εδώ είναι να υπάρχει ένα ομαδικό κλίμα, να υπάρχει μια σύμπνοια ως προς το πώς θα αντιμετωπίσουμε ένα περιστατικό. Χρειάζεται πολλή συζήτηση και πολλή κουβέντα γιατί δεν είμαστε όλοι ίδιοι. Όταν αποφασίζετε κάτι θα πρέπει να ακολουθείται από όλους για να υπάρχει μια σταθερή θέση από τους θεραπευτές. Αυτό είναι το κυριότερο.» (16)*

Ένα ποσοστό 14%, δηλαδή επτά συμμετέχοντες από το σύνολο των 50, απάντησαν στη συγκεκριμένη ερώτηση αναδεικνύοντας, ανάμεσα σε άλλα

χαρακτηριστικά, ως απαιτήσεις της εργασίας αυτής τόσο την οργάνωση, όσο την αντοχή, την ψυχική και την σωματική αλλά και την επικοινωνία με τους γονείς.

*«[...] θέλει πολύ σωματική αντοχή, πολύ ψυχική αντοχή όταν δουλεύεις 8 ώρες με αυτά τα παιδιά είναι δύσκολο και το θεωρώ αρκετά απαιτητικό. Άσχετα ότι το κάνουμε και τα καταφέρνουμε τις περισσότερες φορές, είναι πολύ απαιτητικό.» (7)*

*«Να είσαι τυπικός απέναντι στους γονείς έτσι; Να κρατάς τις κατάλληλες αποστάσεις και το κατάλληλο συναισθηματικό επίπεδο, πρέπει να τα μετράς όλα. Μπορεί να υπάρχει το δοτικό, αλλά κάποιες φορές να μην ταυτίζεσαι τόσο ώστε να το παίρνεις και να γίνεσαι κτητικός απέναντι σε αυτό [...] ότι “εγώ το κατάφερα, εγώ το έκανα, είναι δικό μου δημιούργημα η κατάκτηση του παιδιού”...» (6)*

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί πως μόνο δύο από τους συμμετέχοντες ανέφεραν, μεταξύ άλλων, ως απαίτηση της δουλειάς τους την ενσυναίσθηση.

Η επόμενη ερώτηση (*«Θα ήθελα να μου μιλήσεις για το ρόλο και τις ευθύνες της δουλειάς σου σε αυτή τη δομή.»*) χωρίστηκε σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία αφορούσε τα άτομα στα οποία απευθυνόταν ο ρόλος και οι ευθύνες του εκάστοτε επαγγελματία και περιλάμβανε τρεις υποκατηγορίες: απέναντι στα παιδιά, απέναντι στους γονείς και απέναντι στους συναδέλφους και τη δομή. Η δεύτερη κατηγορία ήταν σχετική με το περιεχόμενο του ρόλου και των ευθυνών και χωρίστηκε σε οκτώ υποκατηγορίες: εκπαίδευση παιδιών, ασφάλεια παιδιών, ενημέρωση γονέων, διοικητικός ρόλος, βοηθητικός ρόλος, συμμετοχή σε διεπιστημονική ομάδα, παραγωγή πραγμάτων και μέριμνα για την ψυχολογία των εξυπηρετούμενων (Πίνακας 15,16, βλ. Παράρτημα III).

Όλοι οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι ο ρόλος και οι ευθύνες τους είναι πρωτίστως απέναντι στα παιδιά. Δεκαεπτά (34%) συμμετέχοντες ανέφεραν ότι, εκτός από την ευθύνη τους απέναντι στα άτομα με αυτισμό, έχουν σημαντική ευθύνη και απέναντι στους γονείς τους, ενώ ένα 30% αναφέρθηκε και στις ευθύνες απέναντι στους συναδέλφους του αλλά και στη δομή, στην οποία εργάζεται.

*«Οι ευθύνες είναι πάρα πολλές. Έχεις καταρχήν ευθύνη απέναντι στα παιδιά, στους γονείς των παιδιών που σου τα εμπιστεύονται για ώρες εδώ καθημερινά [...] Ευθύνη απέναντι στον επιστημονικά υπεύθυνο, στο να είσαι επαρκής, στο να ανταπεξέρχεσαι στο ρόλο σου, ευθύνη απέναντι στη διοίκηση να καλύπτεις καλά τις υποχρεώσεις σου.» (8)*

*«Έχω ευθύνη απέναντι στα παιδιά για την ασφάλεια τους και την υποστήριξη τους, και απέναντι στους συναδέλφους μου σίγουρα στα πλαίσια της ομάδας..» (43)*

Για την δεύτερη κατηγορία, που δημιουργήθηκε από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, αυτή που αφορούσε το περιεχόμενο του ρόλου και των ευθυνών, η συντριπτική πλειοψηφία (86%) ανέφερε την εκπαίδευση των παιδιών, ως μία βασική ευθύνη τους. Μέσα σε αυτή την υποκατηγορία περιλαμβάνονται σαφώς οι ευθύνες που έχουν οι επαγγελματίες για την αξιολόγηση των ατόμων, την δημιουργία και διεξαγωγή των προγραμμάτων τους, την σύνταξη αναφορών και εκθέσεων για την πρόοδο τους. Ακόμη, 21 (42%) συμμετέχοντες ανέφεραν την ασφάλεια των παιδιών ως μια από τις πιο σημαντικές ευθύνες τους .

*«Ο ρόλος μου είναι να εκπαιδεύω τα παιδιά σε πολλά επίπεδα. Έχει πάρα πολλά κομμάτια. Εκπαίδευση σε όλα τα επίπεδα, από δεξιότητες καθημερινής ζωής μέχρι κομμάτια εργοθεραπείας, λογοθεραπείας, γνωστικά κομμάτια.» (38)*

*«Σίγουρα μεγαλύτερη και πρώτιστη ευθύνη για μένα είναι να διατηρείται η υγεία των παιδιών, το να αποφεύγονται οι πολλοί τραυματισμοί και αυτοτραυματισμοί τους, το να τραυματίζουν άλλα παιδιά, να ελέγχονται οι τάσεις φυγής τους. [...] Δηλαδή για μένα η προσωπική τους υγεία, ασφάλεια [...] για μένα αυτά προέχουν.» (35)*

Επιπλέον, ένα ποσοστό 36% των συμμετεχόντων, ανέφερε εκτός των άλλων ότι μέσα στα πλαίσια των ευθυνών του είναι και η επικοινωνία και ενημέρωση των γονέων σχετικά με την κατάσταση και την πρόοδο του παιδιού τους.

*«Τεράστια ευθύνη απέναντι στο γονιό τι θα του πεις στο τέλος της μέρας, πως θα του το πεις. Ο τρόπος έχει μεγάλη σημασία. [...] γιατί έχουμε συναντήσεις με τους γονείς, όπου εκεί χρειάζεται να προσέχεις, το πόσο ομαδικά πρέπει να λειτουργήσουν όλοι οι εκπαιδευτές- θεραπευτές, στο πως θα τους μιλήσω, στο πως θα λύσω τις απορίες τους, στο τι ελπίδες θα δώσω.» (6)*

Η συμμετοχή σε διεπιστημονική ομάδα ήταν μια επιπλέον υποκατηγορία που δημιουργήθηκε καθώς 13 συμμετέχοντες την ανέφεραν ως ένα από τα καθήκοντα τα οποία ανήκουν στον ρόλο τους στα πλαίσια της δουλειάς τους. Υπήρξε ένας μικρός αριθμός συμμετεχόντων (10%), που ανέφερε ότι μέσα στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων τους, είναι και η παραγωγή διαφόρων πραγμάτων (π.χ. κοσμημάτων) σε συνεργασία με τα παιδιά τα οποία προορίζονται για πώληση σε παζάρι που διοργανώνει η δομή.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι τέσσερις συμμετέχοντες (8%) απάντησαν ότι μέσα στις ευθύνες και το ρόλο τους συμπεριλαμβάνεται η μέριμνα για την καλή ψυχολογική κατάσταση των εξυπηρετούμενων αλλά και για την ψυχαγωγία τους. Τέλος, μόνο τέσσερις ήταν οι συμμετέχοντες (8%) οι οποίοι στην συγκεκριμένη ερώτηση έθιξαν τον βοηθητικό τους ρόλο απέναντι στα παιδιά, ενώ μόνο δύο άτομα (4%) ήταν αυτά που αναφέρθηκαν σε διοικητικές ευθύνες στα πλαίσια του ρόλου τους.

Για το υποερώτημα 10α «Γνωρίζεις με σαφήνεια και τα δύο; (το ρόλο και τις ευθύνες)», το οποίο ουσιαστικά αποτελεί συνέχεια της ερώτησης 10, προέκυψαν τρεις κατηγορίες: η σαφήνεια, η ασάφεια και ότι η προσωπική ανακάλυψη (Πίνακας 17).

**Πίνακας 17.** Ποσοστά συχνοτήτων των θεματικών κατηγοριών για το υποερώτημα 10α.

<i>Γνωρίζεις με σαφήνεια και τα δύο; (ρόλος και ευθύνες)</i>		
Σαφήνεια ρόλου & ευθυνών	Σαφήνεια	72%
	Ασάφεια	18%
	Συνεχής διαδικασία ανακάλυψης τους	10%

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (72%) απάντησε ότι γνωρίζουν με σαφήνεια τόσο ο ρόλος όσο και οι ευθύνες τους, .

*«Ναι, ναι, είναι 100%. Νομίζω ότι εξ' αρχής όταν έρχεσαι εδώ πέρα για να κάνεις μια δοκιμαστική περίοδο, για να μάθεις τα παιδιά, τη δουλειά, να δεις πως λειτουργούν όλοι στο χώρο, σου γίνονται ξεκάθαροι οι ρόλοι σου και οι ευθύνες σου και τι πρέπει να κάνεις κατά την διάρκεια της μέρας.» (14)*

Παρ' όλο που απ' ότι φάνηκε από την ανάλυση των δεδομένων ότι για τους περισσότερους από τους συμμετέχοντες οι ρόλοι και οι ευθύνες είναι σαφείς, υπήρξαν εννέα άτομα (18%) τα οποία υποστήριξαν την ύπαρξη ασάφειας σε αυτά τα δύο κομμάτια. Τέλος, ένα ποσοστό 10%, δηλαδή πέντε συμμετέχοντες από το σύνολο, υποστήριξαν ότι γι' αυτούς η σαφήνεια τόσο του ρόλου όσο και των ευθυνών είναι επακόλουθο προσωπικής ανακάλυψης.

Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση 11 *«Ποιες πιστεύεις ότι είναι οι προσδοκίες που έχει από σένα η δομή όπου εργάζεσαι;»* κωδικοποιήθηκαν σε επτά θεματικές κατηγορίες, οι οποίες ήταν: υπευθυνότητα, συνεργασία με θεραπευτές, συνεργασία με γονείς, προβολή δομή στην κοινότητα, εκτέλεση διοικητικών καθηκόντων, αυξημένες προσδοκίες και σύγχυση προσδοκιών (Πίνακας 18, βλ. Παράρτημα ΙΙΙ).

Η ισχυρή πλειοψηφία των εργαζομένων (86%) απάντησε ότι μια από τις σημαντικές προσδοκίες της δομής είναι η υπευθυνότητα των επαγγελματιών, η τυπικότητα δηλαδή και η ανταπόκριση στο ρόλο και τις ευθύνες, αλλά και η αποδοτικότητα τους σε ό, τι έχουν αναλάβει.

*«Να είμαι συνεπής, να κάνω αυτό για το οποίο με επέλεξαν καλά, να είναι οι άνθρωποι αυτοί ασφαλείς, σε καλή κατάσταση, να μη συμβαίνουν ατυχήματα και να προσφέρω όσα μπορώ περισσότερο πάνω σε αυτό που έχουμε στο μυαλό μας όλοι, ή στο πρόγραμμα που έχουμε φτιάξει ή στις προσωπικές ανάγκες του καθενός. Αυτά νομίζω.»* (11)

Ένα ποσοστό 14% (7 συμμετέχοντες), ανέφερε στην απάντησή του ότι μια από τις προσδοκίες της δομής, ανάμεσα σε άλλα, είναι και η συνεργασία που θα πρέπει να έχουν οι επαγγελματίες με τους γονείς, ενώ ένα μικρότερο ποσοστό (8%) μίλησε και για τη συνεργασία μεταξύ των θεραπειών.

*«[...] σίγουρα και με τους γονείς υπάρχει απαίτηση αλλά αυτό είναι σε συνάφεια με το παιδί. Δίνοντας το 100% στο παιδί, προσφέρεις και σε αυτούς τους γονείς. Νομίζω αυτό. Δεν νομίζω ότι υπάρχει κάτι άλλο.»* (6)

Επιπλέον, ένας πολύ μικρός αριθμός συμμετεχόντων μίλησε και για άλλου είδους προσδοκίες, που πιστεύει ότι έχει από εκείνους η δομή όπου εργάζονται. Δύο μόνο συμμετέχοντες (4%) ανέφεραν ως μια επιπλέον απαίτηση της δομής την

εκτέλεση διοικητικών καθηκόντων, ενώ άλλοι 3 (6%) ανέφεραν την προβολή της δομής στην κοινότητα. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το εύρημα ότι ένα αξιόλογο ποσοστό, αυτό του 24% των συμμετεχόντων, δήλωσε ότι θεωρεί αυξημένες τις προσδοκίες της δομής από το προσωπικό. Ακόμη, θα πρέπει να σημειωθεί ότι υπήρξε και ένας μόνο συμμετέχοντας ο οποίος έκανε λόγο για σύγχυση των προσδοκιών.

*«Προσδοκίες από μένα; Συνέχεια προσδοκίες έχει. Και άλλες...και άλλες...και άλλες... Δεν σταματάει αυτό το πράγμα, δηλαδή ό, τι και να προσφέρεις, κάτι παραπάνω πρέπει να προσφέρεις κατ' αυτούς. Και άλλες θεραπείες, και άλλη προσπάθεια, και πιο πολλά χαρτιά, και γράφε περισσότερο...και κάνε εκείνο... Δηλαδή δεν σταματάει αυτό.» (17)*

Η ερώτηση 12 *«Θα ήθελα να μου μιλήσεις για την ανατροφοδότηση που λαμβάνεις από τους υπεύθυνους στα πλαίσια της δουλειάς σου.»* αναλύθηκε και κωδικοποιήθηκε με βάση τις απαντήσεις των συμμετεχόντων σε πέντε θεματικές κατηγορίες, οι οποίες ήταν οι εξής: προσφορά ανατροφοδότησης, απουσία ανατροφοδότησης, υποβιβασμός του έργου, ανάγκη για περισσότερη ανατροφοδότηση και έλλειψη ανάγκης για ανατροφοδότηση. Για την πρώτη μόνο κατηγορία, αυτή που αφορούσε την ύπαρξη ανατροφοδότησης, προέκυψαν δύο υποκατηγορίες: αυτή της ικανοποιητικής ανατροφοδότησης και αυτή της ανεπαρκούς ανατροφοδότησης (Πίνακας 19).

**Πίνακας 19.** Ποσοστά συχνότητας των θεματικών κατηγοριών για την ερώτηση 12.

<b><i>Θα ήθελα να μου μιλήσεις για την ανατροφοδότηση που λαμβάνεις από τους υπευθύνους στα πλαίσια της δουλειάς σου.</i></b>	
Προσφορά ανατροφοδότησης	76%
Ικανοποιητική ανατροφοδότηση	32%
Ανεπαρκής ανατροφοδότηση	44%
Ανάγκη για περισσότερη ανατροφοδότηση	48%
Απουσία ανατροφοδότησης	16%
Υποβιβασμός του έργου	10%



Έλλειψη ανάγκης για ανατροφοδότηση	8%
------------------------------------	----

Από την ανάλυση φάνηκε ότι το 76% των συμμετεχόντων δέχονται ανατροφοδότηση από τους υπεύθυνους στα πλαίσια της δουλειάς τους. Δεκαέξι άτομα υποστήριξαν ότι είναι ικανοποιημένα από αυτό το κομμάτι και θεωρούν επαρκή την ανατροφοδότηση που τους προσφέρεται.

*«Γενικά υπάρχει. [...] Υπάρχει ανατροφοδότηση στο τι κάνεις, ότι τα παιδιά είναι καλύτερα, ότι προχωράνε. Υπάρχει. Δεν υπάρχει ούτε κριτική συνέχεια, αυτό που λέμε, στο κάθε βήμα σου. Υπάρχει εμπιστοσύνη και αυτό είναι σημαντικό. Είμαι ικανοποιημένη μέσα μου.» (34)*

Ακόμη, από τους 38 συμμετέχοντες οι οποίοι υποστήριξαν ότι δέχονται την ανατροφοδότηση, δεν ήταν λίγοι (44%) αυτοί που δήλωσαν ότι αυτή η διάσταση της εργασίας τους ήταν ανεπαρκής.

*«Ναι. Δεν είναι τόσο έντονο αυτό το κομμάτι. Υπάρχουν φορές που αναγνωρίζονται κάποια πράγματα, αλλά δεν φαίνεται τόσο άμεσα, φαίνεται έτσι πιο έμμεσα. Άλλες φορές δεν αναγνωρίζεται και τίποτα. Δεν είναι τόσο συχνή η ανατροφοδότηση. Και η συχνότητα είναι ένα θέμα. Ενώ καταλαβαίνω ότι υπάρχει μια καλή αίσθηση, τουλάχιστον όσον αφορά το πρόσωπο μου, δεν μου είναι πάντα σαφές που ακριβώς επικεντρώνεται, παρά σε μεμονωμένα περιστατικά και πολύ λίγες φορές. Θα ήθελα να είναι πιο συνολικό.» (11)*

Θα πρέπει να αναφερθεί στο σημείο αυτό ότι δύο από τους συμμετέχοντες αναφέρθηκαν τόσο στην ανατροφοδότηση που λαμβάνουν από τους επιστημονικά υπεύθυνους των δομών όσο και σε αυτή που λαμβάνουν από τους διοικητικά υπεύθυνους. Στην αναφορά και των δύο, φάνηκε ότι η ανατροφοδότηση από το πρώτο κομμάτι είναι ικανοποιητική, ενώ από το δεύτερο, τη διοίκηση της εκάστοτε δομής, είναι ανεπαρκής και υπολείπεται σημαντικά. Παρ' όλα αυτά, κατά την διαδικασία της κωδικοποίησης των απαντήσεων τους, επιλέχθηκε να ληφθεί υπόψη μόνο η απάντηση τους που αφορούσε στην ανατροφοδότηση που οι ίδιοι λαμβάνουν από το επιστημονικό προσωπικό, καθώς αυτή θεωρήθηκε ότι ανταποκρίνεται καλύτερα στο ερώτημα το οποίο τους είχε τεθεί.

Πέρα από αυτούς που δήλωσαν ότι λαμβάνουν κάποια ανατροφοδότηση, ικανοποιητική ή μη, υπήρξε και ένα ποσοστό, μικρό βέβαια (16%), το οποίο με την απάντηση του δήλωσε την απουσία ανατροφοδότησης.

*«Εγώ δεν θα έλεγα ότι λαμβάνω ανατροφοδότηση από τους υπεύθυνους της δομής. Κάποιες φορές νιώθω ότι είναι πολύ εύκολο το burnout να έρθει... και αν δεν βοηθήσω εγώ είτε κάνοντας κάποιες δραστηριότητες που θα με βοηθήσουν να το αποβάλλω εγώ είτε συμβουλευτική από κάποιο leader εξωτερικά, νομίζω δεν θα μπορέσεις να επιβιώσεις.» (48)*

Επιπλέον, πέντε από τους συμμετέχοντες (10%) στην απάντησή τους στη συγκεκριμένη ερώτηση υποστήριξαν ότι όχι μόνο δεν δέχονται ανατροφοδότηση, αλλά πολλές φορές το έργο τους υποβιβάζεται το έργο τους και η εργασία τους υποτιμάται.

*«Ναι. Δεν υπάρχει ιδιαίτερη ανατροφοδότηση, σχεδόν καθόλου. Το αντίθετο. [...] Υπάρχει...πως το λένε το αντίθετο της ανατροφοδότησης; [...] Δεν υπάρχει αξιολόγηση του έργου μας έτσι ώστε να υπάρχει η επιβράβευση ή το αντίθετο. Δεν υπάρχει τίποτα. Το αντίθετο. Πολλές φορές μπορεί να αξιολογούνται πράγματα τα οποία δεν έχουν καμία σχέση με τη δουλειά μας και να μας μειώνει κιόλας αυτό, να μας απογοητεύει. Υπάρχουν δηλαδή στιγμές που απογοητευόμαστε και στεναχωριόμαστε.» (9)*

Περίπου οι μισοί (48%) από τους συμμετέχοντες, είτε ανήκουν σε αυτούς που δέχονται ανεπαρκή ανατροφοδότηση, είτε δε δέχονται καθόλου, εξέφρασαν ότι έχουν ανάγκη πολύ αυτό το κομμάτι, είτε να υπάρχει είτε να προσφέρεται σε μεγαλύτερο βαθμό.

*«Κοίτα είναι ένα κομμάτι, που νομίζω στο συγκεκριμένο πλαίσιο πρέπει να δουλευτεί παραπάνω [...]θεωρώ ότι θα έπρεπε να υπάρχει έτσι μια εποπτεία και μια καθοδήγηση πιο σταθερή για να νιώσεις εσύ καλά και σίγουρος. [...]Υπάρχει αλλά θα έπρεπε να είναι πιο συστηματική. Δηλαδή μπορεί και καθημερινή, δηλαδή να υπήρχε μια ώρα κάθε μέρα που να υπάρχει ένας άνθρωπος που να σε εποπτεύει και να παίρνεις και συ πίσω.» (1)*

*«Θα ήθελα παραπάνω. Θα μου άρεσε να ήταν άλλη μια μέρα μες στην εβδομάδα (οι κλινικές συναντήσεις). Η να υπάρχει αρχή και τέλος, δηλαδή την Δευτέρα, όπου βάζεις το πρόγραμμα που θα δουλέψεις και στο τέλος, αν οι στόχοι εκπληρώθηκαν και τι έγινε. Θα μου άρεσε περισσότερο.» (26)*

Τέλος, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η απάντηση τεσσάρων από τους συμμετέχοντες (8%) στη συγκεκριμένη ερώτηση, η οποίοι υποστήριξαν ότι δεν νιώθουν την ανάγκη να τους προσφέρεται ανατροφοδότηση από τους υπεύθυνους της δομής.

*«Η ανατροφοδότηση έρχεται από τα παιδιά [...] επέτρεψε μου να σου πω ότι αν έρθει καλώς να έρθει, αν δεν έρθει πάλι καλώς, κατάλαβες τι λέω; Ανατροφοδοτούμαι από μόνη μου. [...] Κοίταζε αν στο πει, γενικά είναι καλό, παίρνεις λιγάκι περισσότερο...μπορεί να στο πει και με τρόπο και να μη στο πει με τα λόγια [...]Είναι σημαντικά να γίνονται αυτά.. Αλλά αν δεν γίνονται όπως σου είπα πριν, εγώ βρίσκω τρόπους να ανατροφοδοτούμαι μόνη μου, γιατί είναι πολύ δύσκολη δουλειά στο να επαφίεσαι να περιμένεις να ακούσεις “μπράβο”» (17)*

Όσον αφορά την προτελευταία ερώτηση του οδηγού της συνέντευξης *«Πως είναι η συνεργασία σου με τα άλλα μέλη του προσωπικού;»*, οι απαντήσεις των συμμετεχόντων αναλύθηκαν και κωδικοποιήθηκαν σε πέντε κατηγορίες: θετική συνεργασία, ύπαρξη εντάσεων, αρνητική συνεργασία, απουσία επικοινωνίας με συναδέλφους και ύπαρξη φιλικών σχέσεων (Πίνακας 20).

**Πίνακας 20.** Ποσοστά συχνοτήτων των θεματικών κατηγοριών για την ερώτηση 13.

<i><b>Πως είναι η συνεργασία σου με τα άλλα μέλη του προσωπικού;</b></i>	
Θετική συνεργασία	94%
Ύπαρξη εντάσεων	36%
Ύπαρξη φιλικών σχέσεων	14%
Αρνητική συνεργασία	6%
Απουσία επικοινωνίας με συναδέλφους	2%

Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (94%) δήλωσε ότι η συνεργασία του με τα υπόλοιπα μέλη του προσωπικού είναι θετική, ενώ 18 από αυτά τα άτομα (36%) υποστήριξαν ότι παρά την καλή συνεργασία υπάρχουν μεταξύ τους εντάσεις και διαφωνίες.

*«Είναι καλή, πολύ καλή. Εντάξει, ευτυχώς είμαστε όλοι άτομα νέα, με αρκετή όρεξη για δουλειά, έχουμε καλή συνεννόηση. Εντάξει έχουμε διαφωνίες, όπως σε κάθε δουλειά...είναι χώρος εργασίας, που όλοι δεν μπορούν να συμφωνούν. [...] Εντάξει έχεις ανά πάσα ώρα και στιγμή ένα άτομο να μιλήσεις, αλλά παράλληλα δημιουργούνται και πολύ εύκολα παρεξηγήσεις χωρίς να υπάρχει ουσιαστικός λόγος...» (8)*

*«[...] Βέβαια η καθημερινή τριβή φέρνει προβλήματα. Υπάρχουν προβλήματα και εντάσεις πολλές φορές, αλλά προσπαθώ να τα διαχειρίζομαι και να τα παραγκωνίζω για να μην μας παίρνει η μπάλα.» (19)*

Ακόμη, υπήρξε ένα μικρό ποσοστό (14%) των εργαζομένων το οποίο στη συγκεκριμένη ερώτηση ανέφερε και την ύπαρξη φιλικών σχέσεων με κάποιους από τους συναδέλφους του.

*«Με τα περισσότερα άτομα, στα 12 χρόνια που είμαι εδώ πάρα πολύ καλή [...] πάρα πολύ καλή σχεδόν άψογη. Και από τους 5 συναδέλφους (που έχω συνεργαστεί), οι 3 είναι και κολλητοί μου, που συνεχίζουμε και κάνουμε παρέα, βγαίνουμε και τα λοιπά.» (35)*

Τέλος, οι τρεις μονάχα από τους συμμετέχοντες (6%) μίλησαν για αρνητική συνεργασία με τα υπόλοιπα μέλη του προσωπικού, ενώ ένας μόνο από αυτούς τόνισε ακόμη ότι δεν έχει καμία επικοινωνία με τους συναδέλφους του.

Οι ερωτήσεις *«Πως πιστεύεις ότι μπορεί να βελτιωθεί το περιβάλλον της δουλειάς σου;»* και *«Πως θα μπορούσε ο φορέας που εργάζεσαι να αντιμετωπίσει πιο αποτελεσματικά τις ανάγκες των ατόμων με αυτισμό που εξυπηρετεί;»*, αφορούν τις αλλαγές και βελτιώσεις που οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι χρειάζεται η δομή στην οποία εργάζονται, αναλύθηκαν και κωδικοποιήθηκαν σε κοινή βάση. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων παρουσίασαν μεγάλη ποικιλία και προκειμένου να καλυφθούν όσο το δυνατόν πληρέστερα δημιουργήθηκαν πολλές κατηγορίες κατά την κωδικοποίηση.

Συνολικά προέκυψαν 13 κατηγορίες, οι οποίες ήταν οι εξής: μεγαλύτερη οργάνωση, βελτίωση κτιριακών υποδομών, αύξηση προσωπικού, ψυχοθεραπευτικές ομάδες, εποπτεία, εμπλουτισμός προγραμμάτων, μεγαλύτερη συνεργασία με την οικογένεια, βελτίωση οικονομικών συνθηκών, αλλαγή διοίκησης, εκπαίδευση

προσωπικού, εμπλουτισμός υλικού, μεγαλύτερη ανατροφοδότηση και τέλος, αποτελεσματική αντιμετώπιση αναγκών (Πίνακας 21).

**Πίνακας 21.** Ποσοστά συχνότητας των θεματικών κατηγοριών για την ερώτηση 14 και το υποερώτημα 14α.

<i><b>Πως πιστεύεις ότι θα μπορούσε να βελτιωθεί το περιβάλλον της δουλειάς σου;</b></i>	
<i><b>Πως θα μπορούσε ο φορέας που εργάζεσαι να αντιμετωπίσει πιο αποτελεσματικά τις ανάγκες των ατόμων που εξυπηρετεί;</b></i>	
Βελτίωση κτιριακών υποδομών	48%
Αποτελεσματική αντιμετώπιση αναγκών	42%
Αύξηση προσωπικού	32%
Εμπλουτισμός προγραμμάτων	32%
Εμπλουτισμός υλικού	32%
Βελτίωση οικονομικών απολαβών	30%
Αλλαγή διοίκησης	28%
Μεγαλύτερη οργάνωση	24%
Ψυχοθεραπευτικές ομάδες	24%
Εκπαίδευση προσωπικού	20%
Μεγαλύτερη ανατροφοδότηση	16%
Μεγαλύτερα συνεργασία με γονείς	10%
Εποπτεία	8%

Η βελτίωση των κτιριακών υποδομών είναι η αλλαγή στην οποία αναφέρθηκαν οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες. Το 48% των εργαζομένων που απάντησαν στις δύο αυτές τελευταίες ερωτήσεις υποστήριξαν ότι η εκάστοτε

δομή χρειάζεται βελτιώσεις, εμπλουτισμό σε χώρους και αίθουσες, καθώς και πλήρη αλλαγή των εγκαταστάσεων των Κέντρων ημέρας στα οποία και εργάζονται. Ακόμη, ένα ποσοστό 32% των επαγγελματιών τόνισε ότι είναι απαραίτητη η αύξηση του προσωπικού για την καλύτερη λειτουργία της δομής. Ένα ανάλογο ποσοστό (32%), ανάμεσα σε άλλες αλλαγές, ανέφερε και τον εμπλουτισμό των προγραμμάτων και των δραστηριοτήτων, κυρίως των εξωτερικών, τα οποία διεξάγονται για τα άτομα με αυτισμό καθώς επίσης την ανανέωση και τον εμπλουτισμό του υλικού το οποίο χρησιμοποιείται για την εκπαίδευση των παιδιών.

*«Να ανοιχτούμε πιο πολύ προς τα έξω [...] πιο πολλές εκδηλώσεις ψυχαγωγικές, οι οποίες είναι από μία εκδρομή, επισκέψεις, ένα σωρό πράγματα γίνονται τα οποία δεν παίρνουμε χαμπάρι. [...] Να βγουν έξω, να δούνε ερεθίσματα, να δούνε χρώματα, να έρθουνε πιο πολύ σε επαφή με μορφές τέχνης, με όλες τις μορφές τέχνης όσο μπορούν.»*  
(12)

Αξίζει να αναφερθεί ότι ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων (30%) σημείωσε ως βασική και απαραίτητη βελτίωση που θα πρέπει να υλοποιηθεί, τη βελτίωση των οικονομικών συνθηκών

*«[...] Απλά το μεγάλο κομμάτι, που είναι πολύ δύσκολο, είναι το κομμάτι της πληρωμής, των οικονομικών...δηλαδή δεν είναι αυτό, ότι θα πληρωθείς όταν τελειώσει ο μήνας. [...] Δεν ξέρεις πότε. Δεν είναι θέμα της διεύθυνσης, ότι φταίει η διεύθυνση. Είναι πολύ δύσκολα τα πράγματα και αυτά που πρέπει να δίνονται, δεν δίνονται και σε πάει πολύ πίσω όλο αυτό. Και εντάζει με απασχολεί, όπως όλους.»* (24)

Οι 14 από τους συμμετέχοντες, τόνισαν την ανάγκη που υπάρχει για αλλαγή της διοίκησης των δομών ή του τρόπου διαχείρισης από τη διοίκηση σημαντικών θεμάτων, τα οποία προκύπτουν στη λειτουργία των Κέντρων Ημέρας.

*«Το διοικητικό συμβούλιο αποτελείται από γονείς. Θεωρώ ότι είναι λάθος να αποτελείται από γονείς ή τουλάχιστον όχι μόνο από γονείς. Είναι άνθρωποι, που ο καθένας ξέρει καλά το παιδί του, αγνοεί όμως τον τρόπο που μπορεί να λειτουργήσει αυτός ο χώρος. [...] Θα έπρεπε να υπάρχουν άνθρωποι που να μπορούν να οργανώσουν τα πάντα καλύτερα. Είναι βασικό για μένα αυτό. Θεωρώ ότι όλα αυτά πηγάζουν από τη λάθος διοίκηση.»* (49)

Η μεγαλύτερη οργάνωση καθώς επίσης και οι ψυχοθεραπευτικές ομάδες ήταν δύο ακόμη από τις αλλαγές που πρότειναν μέσω της απάντησης τους οι συμμετέχοντες με στόχο την βελτίωση του περιβάλλοντος της δουλειάς τους αλλά και της λειτουργικότητας της δομής στην οποία εργάζονται. Ένα ποσοστό 24%, δηλαδή 12 συμμετέχοντες, τόνισαν τις δύο αλλαγές αυτές αντίστοιχα.

*«Να είναι πιο ξεκάθαροι οι ρόλοι, να υπάρχει ένας έλεγχος. Ξέρεις τι εννοώ; Υπάρχει ένα καθεστώς αναρχίας κάποιες φορές, δεν ξέρουμε...δεν υπάρχει κανένας που να είναι πιο υπεύθυνος, είναι όλοι λίγο...ένα φλατ. Να υπάρχει ένας μεγαλύτερος έλεγχος, “αυτός θα κάνει αυτό, αυτός θα κάνει το άλλο κομμάτι”. Όχι να αναρωτιόμαστε πολλές φορές, τώρα ποιος θα πάρει αυτή την απόφαση; Δεν γίνεται αυτό το πράγματα, είναι πολύ κουραστικό. [...] Κοίταζε θεωρώ ότι εδώ πέρα ο καθένας κάνει πολύ καλά τη δουλειά τους, υπάρχουνε πολλοί καλοί επαγγελματίες, αλλά δεν υπάρχει η οργάνωση η κατάλληλη. Ξέρεις όλοι έχουμε ανάγκη την οργάνωση, όλοι.»* (31)

*«[...] περισσότερο χρόνο για ομάδες μεταξύ μας, ώστε να έχουμε την ευκαιρία να συζητάμε πιο αναλυτικά την εξέλιξη του κάθε παιδιού και να υπάρχει χρόνος για να βάζει ο καθένας το δικό του κομμάτι σε αυτό. [...] πιο πολύς χρόνος για να οργανωνόμαστε, γιατί μέσα από αυτές τις ομάδες που ανέφερα ουσιαστικά οργανώνουμε την πορεία των παιδιών.»* (21)

Επιπλέον, οι δέκα από τους συμμετέχοντες (20%) επισήμαναν ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση του προσωπικού θα έπρεπε να εμπίπτουν στις ευθύνες της δομής προς το προσωπικό.

*«Θα ήθελα να δίνεται στον υπάλληλο η ευκαιρία αν θέλει να μάθει κάτι, να τον βοηθήσει (η δομή) στο να το μάθει. Και να μην αναγκάζεται ο ίδιος να πληρώνει για τα πάντα. Εντάξει, ο μισθός έχει πέσει στα τάρταρα, δηλαδή είναι πάρα πολύ χαμηλός, δεν μπορείς να έχεις την οικονομική δυνατότητα να τα κάνεις όλα αυτά. Ουσιαστικά αυτό σε λιμνάζει σαν επαγγελματία, αν δεν έχεις μια διέξοδο να δεις και τη δουλειά σου απ' έξω σαν τρίτος άνθρωπος, αυτό σε ασυλοποιεί. [...] εγώ πιστεύω ότι εάν το προσωπικό εκπαιδεύεται σωστά και αυτό που σου είπα, ενημερώνεται, γνωρίζει πράγματα, γίνονται ακόμη και σεμινάρια μέσα στη δουλειά, νομίζω ότι είναι το πιο σημαντικό.»* (18)

Η προσφορά μεγαλύτερης ανατροφοδότησης αναφέρθηκε από οκτώ από τους συμμετέχοντες (16%) ως κάτι το οποίο οι ίδιοι έχουν ανάγκη ώστε να βελτιωθεί το

περιβάλλον της δουλειάς τους, ενώ από αυτούς υπήρξαν τέσσερις οι οποίοι τόνισαν και την ύπαρξη εποπτείας. Ουσιαστικά πρόκειται για δύο αλλαγές οι οποίες συνδέεται άμεσα η μία με την άλλη γι' αυτό και παρουσιάζονται μαζί.

*«[...] και περισσότερη εποπτεία. Περισσότερος χρόνος για εποπτείες ώστε να μπορεί ο καθένας να παίρνει συστηματικά και σταθερά το feedback γι' αυτά που κάνει.» (21)*

Μόνο πέντε από τους συμμετέχοντες (10%) στη συγκεκριμένη ερώτηση, απάντησαν ότι μια από τις αλλαγές που θα μπορούσαν να γίνουν είναι να υπάρχει μεγαλύτερη συνεργασία και επικοινωνία με την οικογένεια των ατόμων με αυτισμό.

Τέλος, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι ένα ποσοστό 42% των επαγγελματιών στην ερώτηση 14α (*«Πως θα μπορούσε ο φορέας που εργάζεσαι να αντιμετωπίσει πιο αποτελεσματικά τις ανάγκες των ατόμων με αυτισμό που εξυπηρετεί;»*) απάντησαν ότι ο φορέας κάνει το καλύτερο δυνατό δεδομένων και των συνθηκών που επικρατούν για τα άτομα με αυτισμό και για την αποτελεσματική κάλυψη και αντιμετώπιση των αναγκών των συγκεκριμένων ατόμων.

*«Νομίζω ότι κάνει τα πάντα, βασικά, αυτός ο φορέας. Κάνει το 100% ο φορέας αυτός... [...] Πιστεύω ότι κάνουνε ό, τι καλύτερο μπορούνε για να ανταποκριθούν στις ανάγκες εξατομικευμένα των παιδιών [...] δεν θεωρώ ότι ο φορέας σαν φορέας μπορεί να βοηθήσει ακόμα περισσότερο.» (6)*



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Η παρούσα εργασία είχε στόχο τη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και των θετικών αντιλήψεων του προσωπικού που εργάζεται σε δομές με άτομα με αυτισμό. Στο κεφάλαιο αυτό συζητούνται τα ευρήματα της έρευνας σε σύνδεση με την υπάρχουσα βιβλιογραφία σε αυτή την περιοχή, παρουσιάζονται τα συμπεράσματα, περιγράφονται οι περιορισμοί και προτείνονται μελλοντικές κατευθύνσεις για έρευνα σε αυτό το πεδίο.

### 1. Ποσοτικά ευρήματα

Η ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων έδειξε ότι στο συγκεκριμένο δείγμα εργαζομένων το επίπεδο της συναισθηματικής εξάντλησης ήταν υψηλό, το επίπεδο της αποπροσωποποίησης ήταν μέτριο ενώ το επίπεδο της προσωπικής επίτευξης ήταν χαμηλό. Από τα παραπάνω διαφαίνεται ότι τα μέλη του προσωπικού που έλαβαν μέρος σε αυτή την έρευνα εμφανίζουν σχετικά υψηλά ποσοστά του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, εύρημα το οποίο είναι σε αντίθεση με παλαιότερες έρευνες στις οποίες το δείγμα, που προέρχεται από δομές και υπηρεσίες για άτομα με νοητική υστέρηση, παρουσιάζει χαμηλά έως μέτρια επίπεδα του συνδρόμου (Chung & Harding, 2009· Langdon, Yaguez & Kuipers, 2007· Mitchell & Hastings, 2001· Mutkins, Brown & Thorsteinsson, 2011). Ακόμη, στην έρευνα των Gibson, Grey και Hastings (2009) φάνηκε ότι οι θεραπευτές, που εργάζονταν με άτομα με αυτισμό, παρουσίασαν χαμηλά επίπεδα υψηλής επαγγελματικής εξουθένωσης. Παρόμοια αποτελέσματα προέκυψαν και σε έρευνες οι οποίες κατέδειξαν μέτρια έως χαμηλά επίπεδα του συνδρόμου σε εκπαιδευτικούς (Kantas & Vassilaki, 1997· Antoniou, Polychroni & Vlachakis, 2006· Platsidou & Agaliotis, 2008). Επιπλέον, διαπιστώθηκε συμφωνία ανάμεσα στην συγκεκριμένη έρευνα και σε άλλες όσον αφορά την υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης, η οποία βρέθηκε να κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα (Jennett, Haris & Mesibov, 2003· Mascha, 2007) και στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης η οποία ήταν σε μέτρια επίπεδα (Rose & Rose, 2005).

Ως προς τις συσχετίσεις που πραγματοποιήθηκαν ανάμεσα στις υποκλίμακες του εργαλείου της επαγγελματικής εξουθένωσης και των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων, τα αποτελέσματα παρουσιάζουν ενδιαφέρον. Οι μόνες στατιστικά σημαντικές σχέσεις που βρέθηκαν ήταν ανάμεσα στην ηλικία και την αποπροσωποποίηση, καθώς επίσης στην ηλικία και την προσωπική επίτευξη. Όσο

αυξανόταν η ηλικία των εργαζομένων, τόσο μειωνόταν το επίπεδο αποπροσωποποίησης, εύρημα το οποίο δεν δείχνει να επιβεβαιώνεται από σχετικά πρόσφατες προηγούμενες έρευνες (Chung & Harding, 2009· Hurt et al., 2013· Mascha, 2007· Zarafshan et al., 2013). Ωστόσο, παρατηρήθηκε συμφωνία ως προς το εύρημα ότι όσο αυξάνεται η ηλικία των εργαζομένων, τόσο ενισχύεται το αίσθημα αποτελεσματικότητας και ολοκλήρωσης που βιώνουν στα πλαίσια της εργασίας τους (Rose & Rose, 2005· Platsidou & Agaliotis, 2008· Platsidou, 2010· Rentzou, 2012). Ωστόσο, δε βρέθηκε να υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στην ηλικία και τη συναισθηματική εξάντληση, όπως στην έρευνα των Lim και των συνεργατών της (2010) στην οποία είχε καταγραφεί ότι όσο μεγαλύτερη ήταν η ηλικία των ατόμων που δουλεύουν σε δομές ψυχικής υγείας τόσο χαμηλότερη η συναισθηματική εξάντληση.

Άλλα δημογραφικά στοιχεία όπως τα χρόνια προϋπηρεσίας στη δομή αλλά και στην ειδική αγωγή, καθώς επίσης και το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας δεν βρέθηκε ότι συσχετίζονται σημαντικά με τις τρεις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης (Rose & Rose, 2005· Mascha, 2007· Platsidou & Agaliotis, 2008· Mutkins, Brown & Thorsteinsson, 2011· Hurt, Grist, Malesky Jr & McCord, 2013). Σε αντίθεση με αυτά τα ευρήματα, στις έρευνες των Rentzou (2012) και Kalyva (2013) βρέθηκε μια θετική στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στο χρόνο προϋπηρεσίας και την επαγγελματική εξουθένωση.

Ένα άλλο σημαντικό εύρημα της παρούσας έρευνας είναι ότι το προσωπικό που εργάζεται σε δομές με άτομα με αυτισμό εμφάνισε θετικές αντιλήψεις τόσο για την εργασία του όσο και για τα άτομα με τα οποία έρχεται σε επαφή, κάτι που έρχεται σε πλήρη συμφωνία με την έρευνα των Hastings και Horne (2004), όπου το δείγμα τους αποτελούσε προσωπικό που εργάζονταν με άτομα με νοητική υστέρηση/αναπηρία. Αξίζει να σημειωθεί ότι το συγκεκριμένο εύρημα δεν υπάρχει η δυνατότητα να συγκριθεί με άλλες μελέτες αφού αυτό το ερωτηματολόγιο για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού δεν έχει χρησιμοποιηθεί περαιτέρω.

Επιπλέον, στην παρούσα έρευνα τα δημογραφικά στοιχεία δεν συσχετίστηκαν σημαντικά με τη συνολική βαθμολογία από το ερωτηματολόγιο, κάτι το οποίο δεν είναι σε πλήρη συμφωνία με τα ευρήματα των Hastings και Horne (2004). Στην έρευνά τους φάνηκε ότι από τη μία η ηλικία δεν συσχετίστηκε σημαντικά με τις θετικές αντιλήψεις, εύρημα που συμφωνεί με τα δεδομένα της παρούσας έρευνας, από την άλλη όμως η εργασιακή εμπειρία είχε στατιστικά σημαντική αρνητική σχέση

με τις αντιλήψεις. Τα μέλη του προσωπικού που είχαν μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία σε δομές με άτομα με νοητική υστέρηση παρουσίαζαν λιγότερες θετικές αντιλήψεις, κάτι που δεν επιβεβαιώθηκε στην παρούσα έρευνα, όπου το δείγμα απασχολούνταν σε δομές με άτομα στο φάσμα του αυτισμού.

Όσον αφορά στη συσχέτιση των δύο εργαλείων που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα, από την ανάλυση βρέθηκε ότι όσο μεγαλύτερη είναι η αποτελεσματικότητα και η προσωπική επίτευξη που νιώθει το προσωπικό, τόσο πιο θετικές είναι οι αντιλήψεις που διαμορφώνει για τη δουλειά και για τα άτομα που εξυπηρετεί. Αυτό το στοιχείο έχει επιβεβαιωθεί και στην έρευνα των Hastings και Horne (2004).

## **2. Ποιοτικά ευρήματα**

### **2.1. Προσωπικοί παράγοντες**

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, τόσο η σημασία που αποδίδουν οι συμμετέχοντες στη συγκεκριμένη δουλειά με τα άτομα με αυτισμό όσο και αυτό που αποκομίζουν από αυτή είναι θετικά συναισθήματα. Πολλοί ήταν οι επαγγελματίες που εξέφρασαν την προτίμησή τους, καθώς και ότι το συγκεκριμένο αντικείμενο δουλειάς αποτελεί πρόκληση γι' αυτούς. Όλα αυτά τα ευρήματα είναι σε συμφωνία με τα δεδομένα που προέκυψαν από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στο ερωτηματολόγιο για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού. Μεγάλο ποσοστό του συγκεκριμένου δείγματος προσωπικού έδειξε ότι βιώνει πολλές απρόσμενες χαρές μέσα από αυτή την εργασία νιώθει υπερηφάνεια, ευχαρίστηση και τόνωση. Από αρκετούς ακόμη συμμετέχοντες αναφέρθηκε η αποκόμιση γνώσεων αλλά και στοιχείων χρήσιμων για την προσωπικότητά τους, κάτι που πάλι διαφαίνεται στις απαντήσεις τους στο ερωτηματολόγιο του Hastings και Horne (2004). Αρκετοί ανέφεραν ότι μέσα από αυτή τη δουλειά έχουν μάθει να δείχνουν υπομονή, να ελέγχουν το θυμό τους, να είναι πιο υπεύθυνοι, πιο φιλεύσπλαχοι, ενώ συμφώνησαν ακόμη ότι έχουν αυξηθεί οι γνώσεις τους για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, στοιχεία τα οποία αντανακλώνται και στα λεγόμενα τους στις συνεντεύξεις.

Οι συμμετέχοντες δεν παρέλειψαν ακόμη να αναφέρουν ότι γι' αυτούς η απασχόλησή τους με το συγκεκριμένο πληθυσμό αποτελεί μια σημαντική εμπειρία και εκτός των άλλων αποκομίζουν και την επαφή με ανθρώπους. Ωστόσο, παρά τις θετικές αντιλήψεις και τα οφέλη στα οποία εστιάστηκαν οι συμμετέχοντες, δεν ήταν λίγοι αυτοί που τόνισαν και την δυσκολία του αντικειμένου με το οποίο ασχολούνται, καθώς και την ματαίωση που βιώνουν συχνά μέσα από τη δουλειά τους, ευρήματα

που ίσως συνδέονται και με τα υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που διαπιστώθηκαν στο συγκεκριμένο δείγμα.

Όσον αφορά την επιρροή της εργασίας στις αντιλήψεις των εργαζομένων για τον αυτισμό, η πλειοψηφία υποστήριξε ότι μέσω της πρακτικής και της εργασιακής τους εμπειρίας έχουν εμπλουτιστεί οι γνώσεις τους για την συγκεκριμένη διαταραχή. Ωστόσο, δεν ήταν λίγοι αυτοί που τόνισαν ότι μέσω της επαφής τους με τον αυτισμό ανακάλυψαν τη διαφορά ανάμεσα στη θεωρία και την πράξη. Ενδιαφέρον, τέλος, είναι να αναφερθεί ότι μόνο δύο συμμετέχοντες μίλησαν για απουσία επιρροής και μόνο ένας για αρνητική επίδραση της δουλειάς στις αντιλήψεις και τις γνώσεις για την διαταραχή. Από τα παραπάνω διαφαίνεται η θετική συμβολή που έχει για τους περισσότερους συμμετέχοντες η εργασία τους για τις γνώσεις και τις αντιλήψεις που διαμορφώνουν μέσα από αυτή για τη συγκεκριμένη κατηγορία ειδικών αναγκών.

Αναφορικά με την επιρροή της δουλειάς τόσο στην καθημερινότητα όσο και στις σχέσεις με τους άλλους ανθρώπους, η πλειοψηφία των εργαζομένων έκανε σαφή την επίδραση της δουλειάς και στους δύο αυτούς τομείς. Συγκεκριμένα, το μεγαλύτερο ποσοστό ανέφερε την επιρροή στα συναισθήματα, όπως επίσης και στην προσωπικότητά του, το οποίο δείχνει ότι η συγκεκριμένη δουλειά έχει ισχυρό αντίκτυπο και επιπτώσεις σε κύριες πλευρές της ζωής των συμμετεχόντων. Ακόμη, ένα μέρος του προσωπικού έκανε αναφορά σε επιπτώσεις όπως είναι η βελτίωση του προγραμματισμού στη ζωή του αλλά και ο περιορισμός του προσωπικού του χρόνου. Από την άλλη, υπήρξε ένας αριθμός συμμετεχόντων ο οποίος υποστήριξε ότι επηρεάζεται αρνητικά από τη δουλειά του, κυρίως στην καθημερινότητα αλλά και στις σχέσεις του, κάτι το οποίο συνδυάζεται και με τα αποτελέσματα από το Ερωτηματολόγιο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, κυρίως στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης, όπου αφορά την αρνητική συμβολή της δουλειάς στο άτομο. Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι κάποιοι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι η δουλειά τους δεν τους έχει επηρεάσει σε κάποιο κομμάτι της καθημερινότητας ή στη σχέση τους με τους άλλους ανθρώπους.

Όταν οι επαγγελματίες ρωτήθηκαν για τα συναισθήματά τους σχετικά με τη φύση της δουλειάς αλλά και σχετικά με την αρχή της εργάσιμης μέρας, η πλειοψηφία περιέγραψε θετικά συναισθήματα. Υπήρχαν βέβαια και λίγοι οι οποίοι ανέφεραν την κούραση, την πίεση και την έλλειψη ενθουσιασμού. Αυτό αντανakλάται και στις απαντήσεις τους στο ερωτηματολόγιο της Maslach, όπου ανέφεραν ότι μερικές φορές το μήνα ή και λιγότερο η δουλειά τους που έχει να κάνει με ανθρώπους, τους

προκαλεί άγχος και πίεση. Ακόμη, υπήρξαν και μέλη του προσωπικού τα οποία δήλωσαν πως τα συναισθήματά τους στην αρχή της μέρας εξαρτώνται από την περίοδο που μπορεί να διανύουν.

Στο τέλος της μέρας, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων μίλησε για την κούραση που νοιώθουν, η οποία συνδυάζεται και με τα δεδομένα που προέκυψαν από την υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης και που συγκεκριμένα οι συμμετέχοντες δήλωσαν πως νιώθουν μερικές φορές την εβδομάδα ή και περισσότερο αποκαμωμένοι στο τέλος της δουλειάς. Δεν ήταν βέβαια μικρό και το ποσοστό των μελών του προσωπικού που δήλωσε ότι αισθάνεται χαρά, ευχαρίστηση και ανακούφιση στο τέλος της εργάσιμης ημέρας, κάτι που ενισχύει την ικανοποίηση από τη δουλειά τους παρά την κόπωση.

Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων δήλωσε ότι βρίσκει τρόπους να διαχειριστεί την κούραση στα πλαίσια της δουλειάς, ενώ μόνο λίγοι ήταν αυτοί που δήλωσαν ότι επιλέγουν μια παθητική στάση. Οι πιο πολλοί φάνηκε ότι επιλέγουν να κάνουν κάποιο διάλειμμα, ενώ άλλοι ανέφεραν το αίτημα για βοήθεια, τις πιο χαλαρούς ρυθμούς στις δραστηριότητες, την επικοινωνία με τους συναδέλφους αλλά και το χιούμορ. Έχει βρεθεί ότι υψηλότερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης, ειδικά συναισθηματικής εξάντλησης, συνδέονται με πιο παθητικές και αμυντικές στρατηγικές αντιμετώπισης, ενώ πιο ενεργές και πιο πρακτικές στρατηγικές με μικρότερα ποσοστά του συνδρόμου (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001· Vassos & Nankervis, 2012). Αν και ήταν αναμενόμενο, το δείγμα της παρούσας έρευνας, που βρέθηκε να εμφανίζει σχετικά υψηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης ότι θα επέλεγε πιο παθητικές και περιορισμένες στρατηγικές αντιμετώπισης, ωστόσο αυτό δεν επιβεβαιώθηκε . Οι συμμετέχοντες ανέφεραν μια ποικιλία από τρόπους και μεθόδους που χρησιμοποιούν προκειμένου να διαχειριστούν την κούραση τους.

Το ίδιο παρατηρήθηκε από τους εργαζόμενους, σε αυτά που ανέφεραν ότι επιλέγουν να κάνουν μετά το τέλος της δουλειάς τους για να αντιμετωπίσουν την κούρασή τους. Οι περισσότεροι απάντησαν ότι επιλέγουν δραστηριότητες στο χώρο του σπιτιού, ενώ οι μισοί προτιμούν χαλαρωτικές δραστηριότητες για να αποβάλλουν την κόπωση που νιώθουν. Ακόμη αναφέρθηκαν η συμμετοχή σε εξωτερικές δραστηριότητες, όπως βόλτες, περπάτημα, έξοδοι, αλλά και η κοινωνική συναναστροφή με οικεία πρόσωπα, ενώ λίγα μόνα άτομα εκδήλωσαν την ανάγκη τους για απομόνωση προκειμένου να αποσυμπιεστούν μετά το πέρας της δουλειάς. Σε παλαιότερες έρευνες (Aitken & Schloss, 1994· Blumenthal, Lavender & Hewson,

1998· Devereux et al., 2009) έχει βρεθεί ότι η σύγκρουση μεταξύ δουλειάς και σπιτιού, δηλαδή μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, συνδέεται με αυξημένα επίπεδα άγχους, συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και χαμηλότερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης (Vassos & Nankervis, 2012). Ωστόσο στο συγκεκριμένο δείγμα, το οποίο παρουσιάζει παρόμοια επίπεδα στις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, φαίνεται ότι οι μισοί από τους συμμετέχοντες επιτυγχάνουν να διακρίνουν την προσωπική από την επαγγελματική τους ζωή, ενώ το 1/4 αναφέρει πως προσπαθεί γι' αυτή τη διάκριση, σε αντίθεση με τα δεδομένα των παλαιότερων ερευνών. Από την άλλη, όμως, υπήρξαν και εργαζόμενοι/ες που ανέφεραν ότι αισθάνονται άσχημα και άβολα, καθώς επίσης ότι επηρεάζεται η απόδοσή τους, όταν τυχαίνει να βρίσκονται στην εργασία και τους απασχολούν προσωπικά θέματα.

## **2.2. Διαπροσωπικοί παράγοντες**

Αναφορικά με τις σκέψεις για τα άτομα με αυτισμό, οι συμμετέχοντες με τις απαντήσεις τους τόνισαν την ιδιαιτερότητα και το μυστήριο που χαρακτηρίζει την συγκεκριμένη διαταραχή. Κάποιοι επαγγελματίες μέσα από τις απαντήσεις τους έκαναν ιδιαίτερη αναφορά στην οικογένεια των ατόμων με αυτισμό υπογραμμίζοντας με αυτό τον τρόπο το ενδιαφέρον τους όχι μόνο για τα άτομα αλλά και για τον περίγυρό τους. Επιπλέον, ένα σημαντικό ποσοστό εξέφρασε την ανησυχία του για το μέλλον και την εξέλιξη των συγκεκριμένων ατόμων, ενώ κάποιοι έδειξαν να επιθυμούν «να μπουν μέσα στο μυαλό τους» για να κατανοήσουν την αυτιστική σκέψη. Λίγοι, ήταν αυτοί οι οποίοι υποστήριξαν πως αντιμετωπίζουν τα συγκεκριμένα άτομα ανεξαρτήτως της διαφορετικότητάς τους.

Σχετικά με τα συναισθήματα των επαγγελματιών απέναντι στα άτομα με αυτισμό, στην πλειονότητα τους ήταν ιδιαίτερα θετικά, ενώ αρκετοί είπαν πως δεν τα λυπούνται και δεν νιώθουν οίκτο γι' αυτά. Ακόμη, οι μισοί περίπου εργαζόμενοι/ες ανέφεραν πως μερικές φορές νιώθουν θυμό, απογοήτευση, εκνευρισμό απέναντι στα άτομα. Τα θετικά κυρίως συναισθήματα που καταγράφηκαν από τους συμμετέχοντες αντανακλώνονται τόσο στα αποτελέσματα που δείχνουν ότι έχουν θετικές αντιλήψεις για το επάγγελμα και τους εξυπηρετούμενους τους όσο και στα ευρήματα από την κλίμακα της αποπροσωποποίησης, όπου διαπιστώθηκε πως σπάνια οι εργαζόμενοι νιώθουν απάθεια καθώς επίσης και ότι συμπεριφέρονται στα άτομα στα οποία προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σαν απρόσωπα αντικείμενα. Από την άλλη, στην

έρευνα των Vassos και Nankervis (2012) βρέθηκε ότι οι διαπροσωπικές δυσκολίες όπως η έκφραση αρνητικών συναισθημάτων απέναντι στους εξυπηρετούμενους και η συναισθηματική ανταπόκριση σε προκλητικές συμπεριφορές σχετίζονται με αυξημένα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης (Dennis & Leach, 2007· Mitchell & Hastings, 2001· Rose, Horne, Rose & Hastings, 2004), κάτι που μπορεί να υποστηριχθεί από το συγκεκριμένο δείγμα στην παρούσα έρευνα.

Στην αντίστροφη ερώτηση, η οποία σχετιζόταν με τις σκέψεις και τα συναισθήματα που οι εργαζόμενοι πιστεύουν πως έχουν τα άτομα με αυτισμό γι' αυτούς, οι πιο πολλοί υποστήριξαν πως εισπράττουν θετικά και έντονα θετικά συναισθήματα, ενώ δεν ήταν λίγοι αυτοί που τόνισαν ότι τα συναισθήματα εξαρτώνται από το άτομο αλλά και την περίσταση. Τέλος, κάποιοι αναφέρθηκαν στα αρνητικά συναισθήματα που πιστεύουν ότι νιώθουν γι' αυτούς οι εξυπηρετούμενοι.

Όσον αφορά τις ανάγκες που πιστεύουν οι εργαζόμενοι πως έχουν τα άτομα με αυτισμό, οι περισσότεροι ανέφεραν ως κύρια την αυτοεξυπηρέτηση, την όσο το δυνατόν καλύτερη κατάκτηση της αυτονομίας και της λειτουργικότητάς τους σε τομείς της καθημερινής ζωής. Η επικοινωνία και η κοινωνικοποίηση θεωρήθηκαν ακόμη ως βασικές ανάγκες για τα άτομα με αυτισμό, ενώ η εξέλιξή τους σε γνωστικούς τομείς αναφέρθηκε από μικρότερο αριθμό εργαζομένων. Η ψυχαγωγία των ατόμων αλλά και η ανάγκη τους για συναισθηματική κάλυψη και ανταπόκριση είναι δύο επιπρόσθετες ανάγκες τις οποίες τόνισαν οι συμμετέχοντες.

### **2.3. Οργανωτικοί παράγοντες**

Υπήρξε ένα πλήθος διαφορετικών απαιτήσεων τις οποίες ανέφεραν οι συμμετέχοντες όταν ρωτήθηκαν γι' αυτή την πλευρά της δουλειάς τους. Η υπευθυνότητα, η συναισθηματική ισορροπία, η υπομονή και η επιμονή αλλά και ο χρόνος ήταν μερικά από τα στοιχεία που επισήμαναν οι επαγγελματίες. Ακόμη, η συνεχής επιμόρφωση, η ενεργητικότητα, η προσήλωση, καθώς επίσης και ο φόρτος εργασίας ήταν μερικές από τις απαιτήσεις στις οποίες αναφέρθηκε το προσωπικό. Κάποια άλλα μέλη του προσωπικού απάντησαν πως θεωρούν απαραίτητη για τη συγκεκριμένη δουλειά την ομαδικότητα μεταξύ των μελών του προσωπικού, την ευελιξία, την οργάνωση, την ψυχική και σωματική αντοχή καθώς επίσης θεώρησαν ως απαίτηση και την επικοινωνία με τους γονείς και την αποτελεσματική ανταπόκριση τους σε αυτή τη σχέση. Εργασιακές απαιτήσεις όπως ο φόρτος εργασίας, η πίεση του χρόνου αλλά και παράγοντες συναισθηματικού τύπου όπως η

συναισθηματική ισορροπία έχουν βρεθεί ότι συνδέονται με την επαγγελματική εξουθένωση, και κυρίως με την διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, όπως υποστηρίχθηκε και από τα δεδομένα της παρούσας έρευνας (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Όλοι ανεξαιρέτως οι συμμετέχοντες δήλωσαν πως ο ρόλος και οι ευθύνες τους απευθύνονται πρωτίτως απέναντι στα παιδιά. Ωστόσο υπήρξαν κάποιοι που εκτός από τα παιδιά σημείωσαν τις ευθύνες τους τόσο ως προς τους γονείς όσο και ως προς τους συναδέλφους και τη δομή στην οποία εργάζονται. Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων αναφέρθηκε, όπως είναι αναμενόμενο, πως στα πλαίσια του ρόλου τους είναι η εκπαίδευση των παιδιών, με πολύ σημαντικά ποσοστά να θίγουν ευθύνες σχετικές με την ασφάλεια των παιδιών, την ενημέρωση των γονέων, αλλά και τη συμμετοχή τους στην διεπιστημονική ομάδα. Λίγοι συμμετέχοντες εξέφρασαν πως στα πλαίσια του ρόλου τους έχουν και ευθύνες, πέρα από τις βασικές, όπως είναι διοικητικές, παραγωγή πραγμάτων, μέριμνα για την ψυχολογία των εξυπηρετούμενων.

Η πλειοψηφία των εργαζομένων δήλωσε τη σαφήνεια του ρόλου και των ευθυνών. Δεδομένου ότι το συγκεκριμένο δείγμα προσωπικού παρουσίασε υψηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης, το συγκεκριμένο εύρημα έρχεται σε αντίθεση με παλαιότερες έρευνες οι οποίες υποστηρίζουν ότι η ασάφεια του ρόλου είναι ισχυρός προγνωστικός δείκτης για τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (Vassos & Nankervis, 2012). Ενώ, θα αναμενόταν το μεγαλύτερο μέρος του προσωπικού να τονίσει την ασάφεια που διακατέχει το ρόλο του στα πλαίσια της δουλειάς του, ωστόσο μόνο μερικοί μίλησαν γι' αυτό. Η απουσία στατιστικά σημαντικής σχέσης της σαφήνειας και της ασάφειας του ρόλου με την επαγγελματική εξουθένωση που βρέθηκε σε αυτή την έρευνα συμφωνεί με τα αποτελέσματα της μελέτης των Gray-Stanley & Muramatsu (2011).

Όταν οι εργαζόμενοι ερωτήθηκαν για τις προσδοκίες που πιστεύουν πως έχει η δομή από τους ίδιους, οι περισσότεροι δήλωσαν πως αυτές συνδέονται κυρίως με την υπευθυνότητα και την ανταπόκριση απέναντι στο ρόλο που έχουν αναλάβει και στα καθήκοντά τους. Επιπλέον ευθύνες όπως η συνεργασία με τους γονείς, η συνεργασία μεταξύ των θεραπειών, η προβολή της δομής στην κοινότητα και η εκτέλεση διοικητικών καθηκόντων αναφέρθηκαν μεν αλλά από λίγους συμμετέχοντες. Παρ' όλα αυτά το 1/4 περίπου των εργαζομένων θεώρησε πως η δομή έχει αυξημένες προσδοκίες από τους ίδιους, κάτι που συνδέεται με τα αυξημένα



επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που παρατηρήθηκαν στο δείγμα. Στην έρευνα των Blumenthal και των συνεργατών του (1998) βρέθηκε ότι ένας από τους οργανωτικούς παράγοντες που συνδέεται με αυξημένα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και χαμηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης είναι οι μη ρεαλιστικές προσδοκίες από τον οργανισμό, κάτι που έρχεται σε πλήρη συμφωνία με τη συγκεκριμένη έρευνα (Vassos & Nankervis, 2012).

Σχετικά με την ανατροφοδότηση που λαμβάνουν στα πλαίσια της δουλειάς τους, η πλειονότητα των εργαζομένων υποστήριξε πως τους παρέχεται ανατροφοδότηση, ενώ υπήρξαν κάποιοι, λίγοι βέβαια, οι οποίοι επισήμαναν την απουσία της. Ωστόσο, είναι σημαντικό να αναφερθεί πως σχεδόν οι μισοί από τους συμμετέχοντες που δέχονται ανατροφοδότηση την χαρακτηρίζουν ανεπαρκή, ενώ κάποιοι μίλησαν μέχρι και για υποβιβασμό του έργου και υποτίμηση της προσωπικής δουλειάς τους. Το παρόν εύρημα δείχνει να συνδέεται με τα αποτελέσματα από το ερωτηματολόγιο καταγραφής της επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως επιβεβαιώνεται και από την έρευνα των Maslach, Schaufeli και Leiter (2001), οι οποίοι υποστηρίζουν ότι η έλλειψη ανατροφοδότησης αποτελεί ένα από τα εργασιακά χαρακτηριστικά τα οποία συνδέονται σταθερά και με τις τρεις διαστάσεις του συνδρόμου. Πέρα από τέσσερις συμμετέχοντες που εξέφρασαν ότι δεν έχουν ανάγκη από ανατροφοδότηση και από αυτούς που δήλωσαν ότι είναι ικανοποιημένοι ως προς αυτό, όλοι οι υπόλοιποι έκαναν σαφή την ανάγκη τους για ενίσχυση της ανατροφοδότησης από την πλευρά των υπευθύνων.

Η συνεργασία με τα υπόλοιπα μέλη του προσωπικού χαρακτηρίστηκε από την συντριπτική πλειοψηφία των επαγγελματιών θετική, ενώ κάποιοι ανέφεραν και την ύπαρξη φιλικών σχέσεων στα πλαίσια της δουλειάς τους. Η ύπαρξη μιας καλής σχέσης και ενός κλίματος συνεργασίας μεταξύ των μελών του προσωπικού φάνηκε και από τα ευρήματα από το ερωτηματολόγιο για τις Θετικές Αντιλήψεις, όπου η πλειονότητα των συμμετεχόντων συμφώνησε ότι η εργασία τους προσφέρει κοινά σημεία και μια αίσθηση συνοχής με τα μέλη του προσωπικού, καθώς επίσης και ότι έχει διευρυνθεί η κοινωνική τους ζωή με την επαφή τους με τα άλλα μέλη. Από την άλλη, δεν ήταν λίγοι αυτοί που υποστήριξαν και την ύπαρξη εντάσεων και διαφωνιών κατά την διάρκεια της δουλειάς λόγω της πίεσης και του φόρτου εργασίας. Τέλος, ελάχιστοι συμμετέχοντες απάντησαν πως έχουν αρνητική συνεργασία και μια απουσία επικοινωνίας με τους συναδέλφους τους.

Αναφορικά με τις βελτιώσεις που θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν στο περιβάλλον της δουλειάς, οι συμμετέχοντες τόνισαν αλλαγές όπως αυτές που έχουν να κάνουν με τις κτιριακές υποδομές, την αύξηση του προσωπικού, τον εμπλουτισμό του υλικού αλλά και των προγραμμάτων που διεξάγονται στα πλαίσια της δομής. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε από αρκετούς στη βελτίωση των οικονομικών απολαβών αλλά και των οικονομικών συνθηκών γενικότερα που δυσχεραίνουν τη λειτουργία των δομών. Η αλλαγή της διοίκησης ή του τρόπου διαχείρισης αυτών που διευθύνουν προτάθηκε ακόμη από μερικούς, όπως επίσης μια μεγαλύτερη οργάνωση, η ύπαρξη ψυχοθεραπευτικών ομάδων, εποπτείας αλλά και μέριμνα για εκπαίδευση και επιμόρφωση του προσωπικού για θέματα που αφορούν το επάγγελμα. Σημαντικό, τέλος, είναι να σημειωθεί πως αρκετά μεγάλο μέρος του δείγματος θεωρεί ότι ο φορέας αντιμετωπίζει όσο πιο αποτελεσματικά μπορεί, δίνοντας το 100%, τις ανάγκες των ατόμων με αυτισμό που εξυπηρετεί, κάτι που δείχνει την ικανοποίηση ουσιαστικά του προσωπικού από τις υπηρεσίες που παρέχονται από τη δομή.

### **3. Συμπεράσματα**

Από την ανάλυση και ερμηνεία των ευρημάτων της παρούσας έρευνας προκύπτει ότι το προσωπικό που εργάζεται σε δομές με άτομα με αυτισμό στην Ελλάδα παρουσιάζει σχετικά υψηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης, κάτι το οποίο διαφαίνεται από τις απαντήσεις τους κυρίως στον άξονα των οργανωτικών παραγόντων και σε στοιχεία όπως η ποικιλία των απαιτήσεων, η πολυπλοκότητα του ρόλου και των ευθυνών, οι αυξημένες προσδοκίες από τη δομή, η έλλειψη ανατροφοδότησης, τα οποία σημειώθηκαν από τους συμμετέχοντες.

Ωστόσο το συγκεκριμένο δείγμα παρουσίασε αρκετά θετικές αντιλήψεις τόσο για την εργασία του όσο και για τα άτομα τα οποία εξυπηρετεί, όπως προέκυψε με σαφήνεια από τα ποιοτικά ευρήματα των συνεντεύξεων, ιδιαίτερα στον άξονα των διαπροσωπικών αλλά και προσωπικών παραγόντων όπου αναδεικνύονται οι θετικές κυρίως στάσεις και τα συναισθήματα, αλλά και η θετική συμβολή της εργασίας σε τομείς της ζωής των συμμετεχόντων.

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι τα δυσοίωνα ποσοτικά αποτελέσματα για την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν έδειξαν να αντανακλώνται σε τόσο μεγάλο βαθμό, αν και συνδέθηκαν με πολλούς από τους οργανωτικούς παράγοντες, στα ποιοτικά ευρήματα, κάτι το οποίο μπορεί να ερμηνευθεί με πολλούς τρόπους. Πρώτον, οι αρκετά θετικές αντιλήψεις και στάσεις

που δήλωσαν οι συμμετέχοντες είναι πιθανό να αποτελούν κρίσιμο προστατευτικό παράγοντα, ο οποίος ουσιαστικά τους προφυλάσσει από τις υψηλές τάσεις εμφάνισης του συνδρόμου που διαπιστώθηκε να έχουν. Δεύτερον, ίσως οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στις ερωτήσεις τις συνέντευξης να ήταν πιο πολύ κοινωνικά επιθυμητές και να μην αντανακλούσαν στον πραγματικό βαθμό την κόπωση και την εξουθένωση που βιώνει το προσωπικό σε αυτές τις δομές.

Ωστόσο, τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας έχουν ιδιαίτερη σημασία για πολλούς λόγους. Καταρχήν, η συγκεκριμένη μελέτη αποτελεί την πρώτη συστηματική διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και των θετικών αντιλήψεων του προσωπικού που εργάζεται σε δομές με άτομα με αυτισμό στην Ελλάδα, οπότε προσθέτει καινούρια δεδομένα στο ερευνητικό πεδίο. Παλαιότερες έρευνες έχουν εξετάσει την επαγγελματική εξουθένωση σε προσωπικό που εργαζόταν σε δομές ψυχικής υγείας για άτομα με νοητική υστέρηση, ενώ στην Ελλάδα έχουν πραγματοποιηθεί έρευνες οι οποίες εξέτασαν το φαινόμενο μόνο σε εκπαιδευτικούς διαφόρων βαθμίδων γενικής ή ειδικής αγωγής. Επιπρόσθετα σε αυτή την έρευνα ανιχνεύθηκε η σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική εξουθένωση και τις θετικές αντιλήψεις σε αυτή την ομάδα εργαζομένων και με τη χορήγηση ενός ερωτηματολογίου, που έχει χρησιμοποιηθεί μόνο στην έρευνα των Hastings και Horne (2004).

Επιπλέον, η μεθοδολογική τριγωνοποίηση η οποία επιτεύχθηκε αποτελεί ένα ακόμη πλεονέκτημα αυτής της έρευνας, που συνέβαλλε στην όσο το δυνατόν πολύπλευρη εξέταση του υπό διερεύνηση θέματος, έτσι ώστε τα αποτελέσματα που προέκυψαν να αντανακλούν εις βάθος τις απόψεις και τις αντιλήψεις του προσωπικού, αλλά και το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης που μπορεί να βιώνουν.

Τέλος, θα πρέπει να τονιστεί η πρακτική χρησιμότητα της συγκεκριμένης μελέτης, η οποία μέσα από τα αποτελέσματά της είναι πιθανό να συμβάλλει στην ανάπτυξη μεθόδων αλλά και πρακτικών με στόχο την καλύτερη στήριξη του προσωπικού που εργάζεται σε δομές με άτομα με μακροχρόνιες δυσκολίες και ανάγκες, όπως είναι τα άτομα με αυτισμό.

#### 4. Περιορισμοί της έρευνας

Πέρα από τα πλεονεκτήματα που αναφέρθηκαν παραπάνω, η συγκεκριμένη έρευνα παρουσιάζει και κάποιους περιορισμούς, οι οποίοι πρέπει να επισημανθούν και να ληφθούν υπόψη στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων.

Ο πρώτος περιορισμός αφορά το δείγμα της έρευνας, το οποίο προέρχεται από έξι δομές με άτομα με αυτισμό στο νομό Αττικής. Το συγκεκριμένο αυτό δείγμα, όμως, περιορίζει ουσιαστικά τη δυνατότητα για γενίκευση των αποτελεσμάτων στον ευρύτερο ελληνικό δείγμα των επαγγελματιών που απασχολούνται σε Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας για άτομα με αυτισμό σε όλη τη χώρα. Ένας δεύτερος περιορισμός είναι το γεγονός ότι στην παρούσα έρευνα δεν εξετάστηκαν όλα τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων και η συσχέτιση τους με τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν. Το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, καθώς και η ειδικότητα του κάθε εργαζόμενου δεν συμπεριλήφθηκαν στην επεξεργασία και κατ' επέκταση ανάλυση των δεδομένων, καθώς δεν υπήρχε μεγάλη διακύμανση και έτσι τα αποτελέσματα που θα προέκυπταν ενδεχομένως να ήταν παραπλανητικά. Ο έλεγχος και των συγκεκριμένων στοιχείων μέσα από ένα μεγαλύτερο και πιο ανομοιογενές δείγμα θα προσέφερε σίγουρα μια πληρέστερη εικόνα του υπό διερεύνηση θέματος.

Επιπλέον, ένα τρίτο στοιχείο το οποίο θα πρέπει να ληφθεί υπόψη στην ερμηνεία κυρίως των ποιοτικών δεδομένων τα οποία προέκυψαν από τις συνεντεύξεις είναι η πιθανή τάση των συμμετεχόντων να δίνουν κοινωνικά επιθυμητές απαντήσεις. Μπορεί οι συμμετέχοντες να ανέφεραν μόνο αυτά που έκριναν προς όφελος τους, με αποτέλεσμα να παρουσιάσουν μια καλύτερη ή χειρότερη εκδοχή της πραγματικότητας. Γι' αυτό και θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στη νοηματοδότηση και ερμηνεία των ευρημάτων, καθώς οι πληροφορίες που καταγράφονται είναι διπλά αποστασιοποιημένες από την πραγματικότητα, καθώς έχουν υποστεί γνωστική επεξεργασία τόσο από το συνεντευξιαστή όσο και από τον συνεντευξιαζόμενο (Αβραμίδης & Καλύβα, 2006).

Ένας τέταρτος περιορισμός συνδέεται με το χώρο αλλά και το χρόνο στον οποίο πραγματοποιήθηκαν οι συνεντεύξεις, αφού δεν ήταν ίδιος για όλους τους συμμετέχοντες. Η δυνατότητα επιλογής του τόπου και του χρόνου των συνεντεύξεων από τους συμμετέχοντες αποτελεί από τη μία πλεονέκτημα για τους ίδιους, από την άλλη όμως η έλλειψη ομοιογένειας μπορεί να αλλοιώσει τα αποτελέσματα της έρευνας. Τέλος, ένα ακόμη στοιχείο το οποίο μπορεί να θεωρηθεί ότι περιορίζει την

ισχύ των αποτελεσμάτων της συγκεκριμένης έρευνας είναι ο χαμηλός δείκτης συνάφειας που βρέθηκε στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης του ερωτηματολογίου καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

## **5. Μελλοντικές κατευθύνσεις**

Μετά από τη συζήτηση των αποτελεσμάτων και την παράθεση των περιορισμών που διακρίνουν τη συγκεκριμένη έρευνα, διαπιστώνεται η δυνατότητα και οι προοπτικές για την περαιτέρω διερεύνηση του θέματος από μελλοντικούς ερευνητές. Ένα σημαντικό εύρημα που αναδείχθηκε από τα δεδομένα της παρούσας έρευνας ήταν τα σχετικά υψηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς και οι αρκετά θετικές αντιλήψεις που παρουσίασε το συγκεκριμένο δείγμα. Προκειμένου να υπάρξει δυνατότητα γενίκευσης αλλά και σύγκρισης των παρόντων αποτελεσμάτων, θα ήταν ενδιαφέρον να μελετηθεί το συγκεκριμένο δείγμα επαγγελματιών, το οποίο προέρχεται από δομές για άτομα με αυτισμό, τόσο σε άλλες μεγάλες πόλεις της Ελλάδας, όσο και του εξωτερικού γενικότερα.

Δεδομένου επίσης, των πλούσιων αποτελεσμάτων που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις των συμμετεχόντων, θα ήταν ωφέλιμο μελλοντικοί ερευνητές να παροτρύνονται να χρησιμοποιούν τέτοιες ποιοτικές μεθόδους έρευνας, οι οποίες οδηγούν στην παραγωγή ευρημάτων που συμβάλλουν στην πληρέστερη και εις βάθος κατανόηση των απόψεων και των στάσεων του προσωπικού. Καθώς, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, στην παρούσα μελέτη δεν επιτεύχθηκε η εξέταση κάποιων στοιχείων των συμμετεχόντων, θα παρουσίαζε ιδιαίτερο ενδιαφέρον σε μελλοντικές έρευνες να διερευνούνταν δημογραφικοί παράγοντες όπως η ειδικότητα και η σχέση εργασίας των εργαζομένων με τη δομή, αλλά και ατομικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων όπως για παράδειγμα ο βαθμός της ενσυναίσθησής τους και η επίδραση που αυτά μπορεί να έχουν στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς και στη διαμόρφωση θετικών αντιλήψεων από το προσωπικό. Για επέκταση των δεδομένων της παρούσας έρευνας, θα ήταν χρήσιμο να μελετηθούν και παράγοντες οι οποίοι σχετίζονται με τα άτομα με αυτισμό που εξυπηρετούν οι δομές, όπως είναι η ηλικία τους, η σοβαρότητα των συμπτωμάτων των περιστατικών, η ενδεχόμενη ύπαρξη δύσκολων και επιθετικών συμπεριφορών και να ελεγχθούν οι σχέσεις που αυτά τα στοιχεία που θα εμφανίζουν με την επαγγελματική εξουθένωση και τις αντιλήψεις του προσωπικού.

Επιπλέον, ιδιαίτερο ενδιαφέρον θα παρουσίαζε σε μελλοντικές μελέτες να διερευνηθεί η επαγγελματική εξουθένωση και οι αντιλήψεις του προσωπικού τόσο στην αρχή της χρονιάς με την έναρξη των προγραμμάτων όσο και στα τέλη της χρονιάς για να διαπιστωθεί η επίδραση του χρόνου στην ψυχική και σωματική κούραση του προσωπικού αλλά και στη διαμόρφωση απόψεων και στάσεων σχετικά με την εργασία τους.

Τέλος, με σκοπό την αποτελεσματική αντιμετώπιση και κάλυψη των αναγκών των μελών του προσωπικού, που εργάζονται σε δομές με άτομα με τόσο απαιτητικές δυσκολίες, θα ήταν χρήσιμη η καταγραφή των αντιλήψεων των φορέων και των υπευθύνων των δομών σχετικά με το άγχος, την επαγγελματική εξουθένωση και την εργασιακή ικανοποίηση που μπορεί να βιώνει το προσωπικό τους. Από μια τέτοια μελέτη, θα μπορούσαν να προκύψουν αποτελέσματα τα οποία θα συνέβαλαν στην βελτίωση των εργασιακών συνθηκών και της ψυχολογικής ευεξίας του προσωπικού και κατ' επέκταση στην ποιότητα των υπηρεσιών που το ίδιο παρέχει στα άτομα τα οποία εξυπηρετούνται.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αβραμίδης, Η., & Καλύβα, Ε. (2006). *Μέθοδοι Έρευνας στην Ειδική Αγωγή: Θεωρία και Εφαρμογές*. Αθήνα : Παπαζήσης.
- 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.
- Bataineh, O. (2009). Sources of social support among special education teachers in Jordan and their relationship to burnout. *International Education*, 39, 65-78.
- Bataineh, O. & Alsagheer, A. (2012). An investigation of social support and burnout among special education teachers in the United Arab sectors. *International Journal of Special Education*, 27, 5-13.
- Biglan, A., Layton, G. L., Backen Jones, L., Hankins, M., & Rusby, J. C. (2013). The value of workshops on psychological flexibility for early childhood special education staff. *Topics in Early Childhood Special Education*, 32, 196-210.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
- Chung, M. C., & Harding, C. (2009). Investigating burnout and psychological well-being of staff working with people with intellectual disabilities and challenging behaviour: the role of personality. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22, 549-560.
- Chung, Y. C., Kroger, T., & Lee, Y. C. (2010). Predictors of job satisfaction among staff in residential settings for persons with intellectual disabilities: a comparison between three residential models. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23, 279-289.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας (Αναθεωρημένη έκδοση)*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Coman, D., Alessandri, M., Gutierrez, A., Novotny, S., Boynd, B., Hume, K., Sperry, L., & Odom S. (2013). Commitment to classroom model philosophy and burnout symptoms among high fidelity teachers implementing preschool programs for children with autism spectrum disorders. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 43, 345-360.

- Edmonson, S. L., & Thompson, D. P. (2001). The “role” of burnout among special educators: the relationship between burnout and role tensions. Annual Meeting of the American Educational Research Association. Washington.
- Emery, D. B., & Vandenberg, B. (2010). Special education teacher burnout and ACT. *International Journal of Special Education*, 25, 119-131.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Gibson J. A., Grey I. M., & Hastings R. P. (2009). Supervisor support as a predictor of burnout and therapeutic self-efficacy in therapists working in ABA schools. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 39, 1024–1030.
- Grant, R., & Nozyce, M. (2013). Proposed changes to the American Psychiatric Association diagnostic criteria for autism spectrum disorder: implications for young children and their families. *Maternal Child Health Journal*, 17, 586-592.
- Grbovic, M., Pranjic, N., Selmanovic, S., Brekalo- Lazarevic, S., & Jatic, Z. (2011). Montenegro special education teaching staff burnout: survey study. *Acta Inform Med*, 19, 49-55.
- Gray-Stanley, J., & Muramatsu, N. (2011). Work stress, burnout, and social and personal resources among direct care workers. *Research in Developmental Disabilities*, 32, 1065-1074.
- Hastings, R. P. (2010). Support staff working in intellectual disability services: the importance of relationships and positive experiences. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 35, 207-210.
- Hastings, R. P. & Horne, S. (2004). Positive perceptions held by support staff in community mental retardation services. *American Journal on Mental Retardation*, 109, 53-62.
- Hastings, R. P., Horne, S., & Mitchell, G. (2004). Burnout in direct care staff in intellectual disability services: a factor analytic study of the Maslach Burnout Inventory. *Journal of Intellectual Disability Research*, 48, 268-273.
- Hastings, R. P., & Taunt, H. M. (2002). Positive perceptions in families of children with developmental disabilities. *American Journal on Mental Retardation*, 107, 116-127.
- Hill, E. L., & Frith, U. (2003). Understanding autism: Insights from mind and brain. *The Royal Society*, 358, 281-289.



- Hurt, A. A., Lann Grist, C., Malesky Jr, L. A., & McCorde D. M. (2013). Personality traits associated with occupational burnout in ABA therapists. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 26, 299-308.
- Hsieh, H. F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15, 1277-1288.
- Innstrand, S. T., Espnes, G. A., & Mykletun, R. (2004). Job stress, burnout, and job satisfaction: An intervention study for staff working with people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 17, 119–126.
- Jennett H. K., Harris S. L., & Mesibov G. B. (2003). Commitment to philosophy, teacher efficacy, and burnout among teachers of children with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 33, 583–593.
- Joffe, H., & Yardley, L. (2004). Content and thematic analysis. In Marks, D. F. & Yardley, L. (Eds.), *Research methods for clinical and health psychology* (pp. 56-68). London: Sage Publications.
- Kalyva, E. (2013). Stress in Greek primary schoolteachers working under conditions of financial crisis. *Europe's Journal of Psychology*, 9, 104-112.
- Kantas, A., & Vassilaki, E. (1997). Burnout in Greek teachers: Main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory., *Work and Stress*, 11, 94-100.
- Kelly, A., & Barnes-Holmes D. (2013). Implicit attitudes towards children with autism versus normally developing children as predictors of professional burnout and psychopathology. *Research in Developmental Disabilities*, 34, 17-28.
- Kim, M. Y., Lee, J. Y., & Kim, J. (2009). Relationships among burnout, social support, and negative mood regulation expectancies of elementary school teachers in Korea. *Asia Pacific Education Review*, 10, 475-482.
- Koustelios, A. (2001). Organizational factors as predictors of teachers' burnout. *Psychological Reports*, 88, 627-634.
- Kozak, A., Kersten, M., Schillmoller, Z., & Nienhaus, A. (2013). Psychological work-related predictors and consequences of personal burnout among staff working with people with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 34, 102-115.
- Kucuksuleymanoglu, R. (2011). Burnout syndrome levels of teachers in special education schools in Turkey. *International Journal of Special Education*, 26, 53-63.

- Langdon, P., Yaguez, L., & Kuipers, E. (2007). Staff working with people who have intellectual disabilities within secure hospitals. *Journal of Intellectual Disabilities, 11*, 343-357.
- Lavian, R. H. (2012). The impact of organizational climate on burnout among homeroom teachers and special education teachers (full classes/individual pupils) in mainstream schools. *Teachers and Teaching: theory and practice, 18*, 233-247.
- Lim, N., Kim, E. K., Kim, H., Yang, E., & Lee, S. M. (2010). Individual and work-related factors influencing burnout of mental health professionals: a meta-analysis. *Journal of employment counseling, 47*, 86-96.
- Lohr, D. W., & Tanguay, P. (2013). Dsm-5 and proposed changes to the diagnosis of autism. *Pediatric Annals, 42*, 161-166.
- Male, D. B., & May, D. (1997). Burnout and workload in teachers of children with severe learning difficulties. *British Journal of Learning Difficulties, 25*, 117-121.
- Mascha, K. (2007). Staff morale in day care centers for adults with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 20*, 191-199.
- Maslach, C., & Goldberg (1998). Prevention of burnout: new perspectives. *Applied and Preventive Psychology, 7*, 63-74.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour, 2*, 99-113.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*, 498-512.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- Mills, S., & Rose, J. (2011). The relationship between challenging behaviour, burnout and cognitive variables in staff working with people who have intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research, 55*, 844-857.
- Mitchell, G., & Hastings, R. P. (2001). Coping, burnout, and emotion in staff working in community services for people with challenging behaviours. *American Journal of Mental Retardation, 106*, 448-459.
- Mutkins, E., Brown, R. F., & Thorsteinsson, E. B. (2011). Stress, depression, workplace and social supports and burnout in intellectual disability support staff. *Journal of Intellectual Disability Research, 55*, 500-510.

- Papastylianou, A., Kaila, M., & Polychronopoulos, M. (2009). Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology of Education: An International Journal*, 12, 295-314.
- Petkovic, N., Macesic Petrovic, D., Balos, V., Misic, M., & Djordjevic, M. (2012). Burnout syndrome among special education professionals. *Journal of Society for Development in new net environment in B & H*, 6, 3403-3412.
- Platsidou, M. (2010). Trait emotional intelligence of Greek special education teachers in relation to burnout and job satisfaction. *School Psychology International*, 31, 60-76.
- Platsidou, M., & Agaliotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in Greek special education teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 55, 61-76.
- Pomaki, G., & Anagnostopoulou, T. (2003). A test and extension of the demand/control/social support model: Prediction of wellness/health outcomes in Greek teachers. *Psychology & Health*, 18, 537-550.
- Rentzou, K. (2012). Examination of work environment factors relating to burnout syndrome of early childhood educators in Greece. *Child Care in Practice*, 18, 165-181.
- Rose, D., & Rose, J. (2005). Staff in services for people with intellectual disabilities: The impact of stress on attributions of challenging behaviour. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49, 827-838.
- Ruble, L. A., Usher, E. L. & McGrew J. H. (2011). Preliminary investigation of the sources of self-efficacy among teachers of students with autism. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 26, 67-74.
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: an overview of 25 years of research and theorizing. In M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst, & C.L. Cooper, (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology*, 2<sup>nd</sup> edition (pp. 383-428). West Sussex: Wiley.
- Skirrow, P., & Hatton, C. (2007). 'Burnout' amongst direct care workers in services for adults with intellectual disabilities: A systematic review of research findings and initial normative data. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 20, 131-144.
- Σταλίκας, Α. (2005). *Μέθοδοι έρευνας στην ψυχολογία*. Αθήνα : Ελληνικά Γράμματα.

Talmor, R., Reiter, S., & Feigin, N. (2005). Factors relating to regular education teacher burnout in inclusive education. *European Journal of Special Needs Education*, 20, 215-229.

Thompson, L., & Rose, J. (2011). Does organizational climate impact upon burnout in staff who work with people with intellectual disabilities? A systematic review of the literature. *Journal of Intellectual Disabilities*, 15, 177-193.

Vassos, M. V., & Nankervis, K. L. (2012). Investigating the importance of various individual, interpersonal, organisational and demographic variables when predicting job burnout in disability support workers. *Research in Developmental Disabilities*, 33, 1780-1791.

Zarafshan, H., Reza Mohammadi, M., Ahmadi, F., & Arsalani A. (2013). Job burnout among Iranian elementary school teachers of student with autism: a comparative study. *Iranian Journal of Psychiatry*, 8, 20-27.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι:**  
**Επιστολή, έντυπο συγκατάθεσης και φύλλο**  
**δημογραφικών στοιχείων**



26 Σεπτεμβρίου 2012

## Επιστολή προς τους Επιστημονικούς Υπεύθυνους των Κέντρων Ημέρας για Άτομα με Αυτισμό

Με αυτή την επιστολή σας απευθύνουμε πρόσκληση για να συμμετάσχετε στην ερευνητική εργασία με θέμα: «*Διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και των αντιλήψεων του προσωπικού που εργάζεται σε δομές για άτομα με αυτισμό*» που εκπονείται από τη Μαρία Μούχου, ψυχολόγο και δευτεροετή φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών του Παιδαγωγικού Τμήματος Ειδικής Αγωγής του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, στο πλαίσιο της Διπλωματικής Εργασίας υπό την εποπτεία της κ. Σοφίας Μαυροπούλου, Επίκουρης Καθηγήτριας στο γνωστικό αντικείμενο «Ειδική Αγωγή – Αυτισμός».

Οι συμμετέχοντες της έρευνας θα είναι επαγγελματίες, που εργάζονται σε δομές που παρακολουθούν παιδιά, έφηβοι και ενήλικες με αυτισμό. Αναλυτικά, η συμμετοχή τους θα περιλαμβάνει τη συμπλήρωση δύο ερωτηματολογίων και τη λήψη ατομικής συνέντευξης. Το πρώτο ερωτηματολόγιο διερευνά την επαγγελματική εξουθένωση (The Maslach Burnout Inventory των Maslach, Jackson και Leiter, 1996) και το δεύτερο τις θετικές αντιλήψεις του προσωπικού (Staff Positive Contributions Questionnaire των Hastings και Horne, 2004). Επιπλέον, θα πραγματοποιηθεί μία συνάντηση με τους επαγγελματίες της δομής με σκοπό την παρουσίαση των ερευνητικών αποτελεσμάτων. Τέλος, αξίζει να υπογραμμιστεί ότι η συλλογή και ανάλυση των δεδομένων θα είναι σύμφωνη με τη ηθική δεοντολογία για το απόρρητο των πληροφοριών.

Η συμμετοχή σας στο πρόγραμμα μπορεί να πραγματοποιηθεί σε χρόνο της δικής σας επιλογής. Η συμβολή σας θα είναι πραγματικά πολύτιμη, καθώς η συγκεκριμένη έρευνα αποτελεί την πρώτη συστηματική καταγραφή των εμπειριών του προσωπικού, που εργάζεται με άτομα με αυτισμό στην Ελλάδα. Αν σας ενδιαφέρει να συμμετέχετε σε αυτή την έρευνα, παρακαλώ να επικοινωνήσετε με τη **Μαρία Μούχου τηλεφωνικά (6972191264) ή ηλεκτρονικά (mmouchou88@hotmail.gr).**

Ευελπιστώντας στη θετική σας ανταπόκριση.

Με εκτίμηση,

Μαρία Μούχου

Ψυχολόγος

### Έντυπο Συγκατάθεσης

#### Για το προσωπικό

Δηλώνω τη συγκατάθεσή μου για τη συμμετοχή μου.....

.....  
(ονοματεπώνυμο) στην ερευνητική εργασία που θα διενεργηθεί στα πλαίσια εκπόνησης της Διπλωματικής εργασίας με θέμα «*Διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και των αντιλήψεων του προσωπικού που εργάζεται σε δομές για άτομα με αυτισμό*» από την κα Μούχου Μαρία μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο Παιδαγωγικό Τμήμα Ειδικής Αγωγής του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

Για το σκοπό αυτό:

- Επιθυμώ την τήρηση του απορρήτου των προσωπικών μου στοιχείων.
- Δεν επιθυμώ την παρουσίαση του ηχογραφημένου ή γραπτού υλικού για εκπαιδευτικούς σκοπούς (π.χ. διδασκαλία σε φοιτητές ή εκπαιδευτικούς).
- Επιθυμώ την παράλειψη του πραγματικού ονόματός μου από την ετικέτα του ηχογραφημένου και του γραπτού υλικού.
- Επιθυμώ την αντικατάσταση του πραγματικού ονόματός μου με ένα ψευδώνυμο ή ένα προσωπικό κωδικό αριθμό για κάθε επεξεργασία και ανάλυση του ηχογραφημένου υλικού.
- Επιθυμώ την ορθή επεξεργασία του υλικού που θα καταγραφεί με κάθε μέσο.
- Επιθυμώ την ασφαλή αποθήκευση και φύλαξη του υλικού, χωρίς να επιτρέπεται η πρόσβαση σε πρόσωπα, που δεν εμπλέκονται σε αυτή τη διαδικασία. Έχω το δικαίωμα να διακόψω τη διαδικασία της συμμετοχής σε οποιοδήποτε σημείο.
- Έχω το δικαίωμα να έχω πρόσβαση οποιαδήποτε στιγμή στο καταγεγραμμένο υλικό.

Υπογραφή

Ονοματεπώνυμο

Δηλώνουμε τη συγκατάθεσή μας για την τήρηση όλων των δικαιωμάτων και επιθυμιών (όπως αναφέρονται στο παρόν έντυπο) των επαγγελματιών που θα συμμετέχουν στην έρευνα που θα διενεργηθεί στα πλαίσια εκπόνησης Διπλωματικής εργασίας με θέμα «*Διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και των αντιλήψεων του προσωπικού που εργάζεται σε δομές για άτομα με αυτισμό*» από την κα Μούχου Μαρία, μεταπτυχιακή φοιτήτρια του Παιδαγωγικού Τμήματος Ειδικής Αγωγής του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

Η Επόπτρια της Διπλωματικής Εργασίας

Σοφία Μαυροπούλου

Επίκουρη Καθηγήτρια

Ειδικής Αγωγής-Αυτισμού

Η μεταπτυχιακή φοιτήτρια

Μούχου Μαρία

Ψυχολόγος

---

Για την Επόπτρια/ Για τη φοιτήτρια

## ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

### 1. Φύλο

Αντρας  Γυναίκα

2. Ημερομηνία Γέννησης: .....

### 3. Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμος/η

Έγγαμος/η

Διαζευγμένος/η

### 4. Μορφωτικό επίπεδο

Πτυχίο από ΤΕΙ

Πτυχίο από ΑΕΙ

Μεταπτυχιακό Δίπλωμα

Διδακτορική Διατριβή

Άλλο: .....

### 5. Σημειώστε:

**A. την ειδικότητα σας.**

.....

**B. το συνολικό χρονικό διάστημα (σε μήνες) που εργάζεστε στο χώρο της ειδικής αγωγής.**

.....

**Γ. το χρονικό διάστημα που εργάζεστε στη συγκεκριμένη δομή**

.....

**Δ. τις ώρες την εβδομάδα εργάζεστε στη συγκεκριμένη δομή**

.....

***ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΠΟΛΥ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ!***



**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ:**  
**Εργαλεία έρευνας**



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ**  
**Παιδαγωγικό Τμήμα Ειδικής Αγωγής**  
**Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης**  
**(The Maslach Burnout Inventory<sup>1</sup>)**

**ΟΔΗΓΙΕΣ**

Αυτό το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει κάποιες προτάσεις που αφορούν την εργασία σας.

Σας παρακαλούμε να διαβάσετε με προσοχή όλες τις ερωτήσεις και να απαντήσετε όσο πιο **ειλικρινά** μπορείτε, σημειώνοντας ένα ✓ στην απάντηση που έχετε επιλέξει.

Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Αυτό που ζητάμε είναι η **προσωπική σας άποψη**.

Μη σκέφτεστε πολύ για κάθε πρόταση. Απαντήστε **αυθόρμητα**.

Το ερωτηματολόγιο είναι **ανώνυμο** και θα τηρηθεί **απόλυτη εχεμύθεια** για τις απαντήσεις σας.

Είναι εξαιρετικά σημαντικό να **απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις**.

<sup>1</sup> Maslach, C., Jackson, S.E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd edn.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Ακολουθεί μια λίστα με προτάσεις που αναφέρονται στα συναισθήματα που μπορεί να νιώθει ένα άτομο για την εργασία του. Παρακαλούμε σημειώστε ένα (✓) στη στήλη κάτω από τον αριθμό που αντιστοιχεί στη συχνότητα που σας αντιπροσωπεύει. Η επεξήγηση δίνεται παρακάτω:

**ΠΟΣΟ ΣΥΧΝΑ:**

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Ποτέ	Μερικές φορές το χρόνο Ή λιγότερο	Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	Μερικές φορές το μήνα	Μία φορά την εβδομάδα	μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα

	0	1	2	3	4	5	6
1. Νιώθω συναισθηματικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου.							
2. Νιώθω αποκαμωμένος/η στο τέλος της δουλειάς.							
3. Νιώθω κουρασμένος/η όταν σηκώνομαι το πρωί και πρέπει να αντιμετωπίσω ακόμη μια μέρα στη δουλειά μου.							
4. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως νοιώθουν οι άνθρωποι που δέχονται τις υπηρεσίες μου.							
5. Αισθάνομαι ότι μεταχειρίζομαι κάποιους από τους ανθρώπους που δέχονται τις υπηρεσίες μου σαν να είναι απρόσωπα αντικείμενα.							
6. Το να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα είναι μεγάλη πίεση για μένα.							
7. Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των ανθρώπων που δέχονται τις υπηρεσίες μου.							
8. Αισθάνομαι εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου.							
9. Νιώθω ότι μέσα από τη δουλειά μου επηρεάζω θετικά τη ζωή άλλων ανθρώπων.							
10. Έχω γίνει πιο σκληρός/ή προς τους άλλους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά.							
11. Ανησυχώ ότι αυτή η δουλειά μου δημιουργεί πιο σκληρά συναισθήματα για τους άλλους.							
12. Νιώθω ότι έχω μεγάλη ενέργεια.							
13. Νοιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου.							
14. Νοιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά σε αυτή τη δουλειά.							
15. Δε με νοιάζει πραγματικά για το τι συμβαίνει σε κάποιους από τους ανθρώπους που δέχονται τις υπηρεσίες μου.							
16. Το να εργάζομαι άμεσα με ανθρώπους μου προκαλεί υπερβολικό άγχος.							
17. Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω μια χαλαρή ατμόσφαιρα με τους ανθρώπους που δέχονται τις υπηρεσίες μου.							
18. Νοιώθω αναζωογονημένος/η μετά από τη δουλειά με τα άτομα που δέχονται τις υπηρεσίες μου.							
19. Έχω πετύχει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά.							
20. Νιώθω ότι έχω φτάσει στα όριά μου.							
21. Στη δουλειά μου χειρίζομαι τα συναισθηματικά προβλήματα με πολύ ήρεμο τρόπο.							
22. Νοιώθω ότι οι άνθρωποι στους οποίους προσφέρω τις υπηρεσίες μου με θεωρούν υπεύθυνο/η για κάποια από τα προβλήματά τους.							

## Ερωτηματολόγιο για τη Θετική Συνεισφορά του Προσωπικού Staff Positive Contributions Questionnaire (SPCQ<sup>2</sup>)

Η πλειοψηφία του προσωπικού που εργάζεται με άτομα με αυτισμό πιστεύει ότι αυτή η απασχόληση επηρεάζει τους ίδιους με ιδιαίτερο τρόπο. Πως πιστεύετε ότι σας έχει επηρεάσει η δουλειά σας με άτομα με αυτισμό;

Οι δηλώσεις παρακάτω υποδιαιρούνται σε τέσσερις ενότητες: Α, Β, Γ, και Δ. Κάθε ενότητα αρχίζει με μία διαφορετική πρόταση. Οι δηλώσεις συμπληρώνουν την πρόταση στην αρχή της κάθε ενότητας. Για παράδειγμα, η πρόταση στη αρχή της ενότητας Α είναι:

### **Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΕ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΥΤΙΣΜΟ ΕΙΝΑΙ Ο ΛΟΓΟΣ ΠΟΥ:**

Όλες οι δηλώσεις στην ενότητα Α ολοκληρώνουν αυτή την πρόταση. Διαβάστε κάθε δήλωση και κυκλώστε μία απάντηση- όποια περιγράφει καλύτερα το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας με κάθε δήλωση. Οι απαντήσεις επεξηγούνται ως εξής:

**ΔΑ = Διαφωνώ Απόλυτα**

**Δ = Διαφωνώ**

**Σ = Συμφωνώ**

**ΣΑ = Συμφωνώ Απόλυτα**

**Υπενθύμιση:** Διαβάστε προσεκτικά κάθε δήλωση και κυκλώστε μόνο μία απάντηση για κάθε δήλωση.

---

<sup>2</sup>Hastings, R. P., & Horne, S. (2004). Positive perceptions held by the support staff in community mental retardation services. *American Journal of Mental Retardation*, 109, 53-62.

**Ενότητα Α** (Κυκλώστε μόνο **μία** απάντηση για κάθε δήλωση)

**Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΕ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΥΤΙΣΜΟ ΕΙΝΑΙ Ο ΛΟΓΟΣ ΠΟΥ:**

- |   |    |   |   |    |
|---|----|---|---|----|
| 1. πηγαίνω πιο συχνά στην εκκλησία και έχω πιο δυνατή πίστη<br>Στο Θεό. | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 2. γνώρισα μερικούς από τους καλύτερούς μου φίλους.                     | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 3. η καθημερινή ζωή μου έχει καλύτερο πρόγραμμα.                        | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 4. είμαι πιο υπεύθυνο άτομο.  | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 5. έχω μάθει να ελέγχω το θυμό μου.                                     | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 6. έχω υπομονή όταν μαθαίνω κάτι.                                       | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 7. έχω περισσότερες γνώσεις για τα άτομα με ειδικές ανάγκες.            | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 8. νιώθω ευχαρίστηση.   | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 9. είμαι πιο ρεαλιστής/ίστρια.  | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 10. σκέφτομαι και ανησυχώ περισσότερο για το μέλλον.                    | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 11. νιώθω υπερηφάνεια για την καλοσύνη και την αγάπη που Εισπράττω.     | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |

**Ενότητα Β** (Κυκλώστε μόνο **μία** απάντηση για κάθε δήλωση.)

**ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΕ ΑΤΟΜΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΑΥΤΙΣΜΟ:**

- |   |    |   |   |    |
|---|----|---|---|----|
| 12. μου προσφέρει κοινά σημεία με τα άλλα μέλη του προσωπικού.  | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 13. είναι υπεύθυνη για την αυξημένη ευαισθησία που έχω για τους ανθρώπους.                                  | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 14. προσφέρει στα μέλη του προσωπικού μία αίσθηση συνοχής –<br>την αίσθηση ότι έχουν κοινή πορεία ως ομάδα. | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 15. συμβάλλει στο να είμαι πιο παραγωγικός/ή.   | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 16. είναι ένα πλεονέκτημα για την καριέρα μου.  | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 17. είναι η αιτία που διαχειρίζομαι καλύτερα το χρόνο μου.  | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 18. συμβάλλει στην ικανότητα να αντιμετωπίζω καλύτερα το  | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |

άγχος και τα προβλήματα.

- |   |    |   |   |    |
|---|----|---|---|----|
| 19. είναι ένα επάγγελμα όπου δίνεις και παίρνεις στοργή.                          | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 20. με βοηθά να συνειδητοποιώ πόσο σημαντικό είναι να έχεις σχέδια για το μέλλον. | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |

**Ενότητα Γ** (Κυκλώστε μόνο **μία** απάντηση για κάθε δήλωση)

**Η ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΥΤΙΣΜΟ:**

- |  |    |   |   |    |
|--|----|---|---|----|
| 21. με εμπνέει να βελτιώσω τις επαγγελματικές μου ικανότητες.  | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 22. με βοηθάει να καταλαβαίνω τους ανθρώπους που είναι διαφορετικοί.   | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 23. μου φτιάχνει τη διάθεση.   | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 24. επιβεβαιώνει την πίστη μου στο Θεό.  | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 25. προσδίδει νέα προοπτική στη δουλειά μου.   | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 26. ανανεώνει το ενδιαφέρον μου για συμμετοχή σε διαφορετικές δραστηριότητες.                                | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 27. με τονώνει.  | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 28. μου υπενθυμίζει ότι όλοι οι άνθρωποι, ακόμα και αυτοί που έχουν ειδικές ανάγκες, έχουν ανάγκη από αγάπη. | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 29. μου υπενθυμίζει ότι ο καθένας έχει ένα σκοπό στη ζωή.  | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 30. μας κάνει περισσότερο υπεύθυνους ως προσωπικό.   | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 31. με βοηθάει να δέχομαι τα πράγματα όπως έρχονται.   | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |

**Ενότητα Δ** (Κυκλώστε μόνο **μία** απάντηση για κάθε δήλωση)

**ΛΟΓΩ ΤΗΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ ΜΟΥ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΟΥ ΑΥΤΙΣΜΟΥ:**

- |  |    |   |   |    |
|--|----|---|---|----|
| 32. έχει μεγαλώσει ο κύκλος των φίλων μου.   | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 33. έχει διευρυνθεί η κοινωνική μου ζωή, με την επαφή μου με άλλα μέλη του προσωπικού. | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 34. είμαι πιο φιλεύσπλαγχος.   | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |
| 35. έχω μάθει περισσότερα για τις ανάγκες των ατόμων με                                | ΔΑ | Δ | Σ | ΣΑ |

Νοητική αναπηρία.

36. τα μέλη του προσωπικού μας δείχνουν περισσότερη Κατανόηση για θέματα που αφορούν την αναπηρία.	ΔΑ	Δ	Σ	ΣΑ
37. είμαι ευγνώμων για την κάθε μέρα στη ζωή μου.	ΔΑ	Δ	Σ	ΣΑ
38. τα μέλη του προσωπικού έχουν έρθει πιο κοντά.	ΔΑ	Δ	Σ	ΣΑ
39. είμαι πιο ευαίσθητος/η για τα ευρύτερα ζητήματα που αφορούν τη δουλειά μου.	ΔΑ	Δ	Σ	ΣΑ
40. έχω μάθει να προσαρμόζομαι σε καταστάσεις, που δεν μπορώ να αλλάξω.	ΔΑ	Δ	Σ	ΣΑ
41. τα μέλη του προσωπικού έχουν μάθει να γνωρίζουν τις Ανάγκες και τα συναισθήματα των άλλων.	ΔΑ	Δ	Σ	ΣΑ
42. βιώνω πολλές απρόσμενες χαρές.	ΔΑ	Δ	Σ	ΣΑ
43. έχω μάθει να αποδέχομαι περισσότερα πράγματα.	ΔΑ	Δ	Σ	ΣΑ

## Οδηγός Συνέντευξης

### **ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ**

1. Τι σημαίνει για εσένα να δουλεύεις με άτομα με αυτισμό;
2. Πώς έχει επηρεάσει η δουλειά σου τις αντιλήψεις που έχεις για τον αυτισμό ως επαγγελματίας;
3. α) Πώς έχει επηρεάσει η δουλειά σου την καθημερινότητά σου;  
β) Πώς έχει επηρεάσει η δουλειά σου τη σχέση σου με τους άλλους ανθρώπους της ζωής σου;
4. Πώς νοιώθεις που έχεις τόσο άμεση επαφή με ανθρώπους σε καθημερινή βάση;  
α) Πώς νοιώθεις στην αρχή της ημέρας, όταν ξεκινάς τη δουλειά σου;  
β) Πώς νοιώθεις στο τέλος της μέρας;  
γ) Όταν νοιώθεις κούραση, πως το διαχειρίζεσαι; (μέσα στο χώρο εργασίας αλλά και εκτός μετά το τέλος της δουλειάς);  
δ) Πώς νοιώθεις, όταν έχεις θέματα τα οποία σε απασχολούν εκτός δουλειάς, και βρίσκεσαι στον χώρο εργασίας σου;
5. Τι πιστεύεις ότι αποκομίζεις από αυτή τη δουλειά;

### **ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ**

6. Θα ήθελα να μου πεις τις σκέψεις σου για τα άτομα με αυτισμό.  
α. Πώς νιώθεις γι' αυτά τα άτομα;
7. Ποιες πιστεύεις ότι είναι οι ανάγκες που έχουν τα άτομα με αυτισμό στη συγκεκριμένη δομή;
8. α) Τι πιστεύεις ότι σκέφτονται για σένα τα άτομα με αυτισμό;  
β) Τι πιστεύεις ότι νοιώθουν για σένα τα άτομα με αυτισμό;

### **ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ**

9. Θα ήθελα να μου μιλήσεις για τις απαιτήσεις της δουλειάς σου.
10. Θα ήθελα να μου μιλήσεις για το ρόλο και τις ευθύνες της δουλειάς σου σε αυτή τη δομή.  
α) Γνωρίζεις με σαφήνεια και τα δύο;
11. Ποιες πιστεύεις ότι είναι οι προσδοκίες που έχει από σένα η δομή όπου εργάζεσαι;



12. Θα ήθελα να μου μιλήσεις για την ανατροφοδότηση που λαμβάνεις από τους υπεύθυνους στα πλαίσια της δουλειάς σου.
13. Πως είναι η συνεργασία σου με τα άλλα μέλη του προσωπικού;
14. Πως πιστεύεις ότι μπορεί να βελτιωθεί το περιβάλλον της δουλειάς σου;
  - α. Πως θα μπορούσε ο φορέας που εργάζεσαι να αντιμετωπίσει πιο αποτελεσματικά τις ανάγκες των ατόμων με αυτισμό που εξυπηρετεί;

**Παράρτημα III:**  
**Πίνακες δημογραφικών στοιχείων και**  
**ποιοτικών αποτελεσμάτων της έρευνας**

**Πίνακας 1.** Δημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων

<b>Δημογραφικά στοιχεία</b>	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστά</b>
<b>Φύλο</b>		
1. Άντρας	10	20%
2. Γυναίκα	40	80%
<b>Οικογενειακή Κατάσταση</b>		
1. Άγαμος	31	62%
2. Έγγαμος	17	34%
3. Διαζευγμένος	2	4%
<b>Εκπαίδευση</b>		
1. ΤΕΙ	10	20%
2. ΑΕΙ	18	36%
3. Μεταπτυχιακό	13	26%
4. Άλλο	9	18%
<b>Ειδικότητα</b>		
1. Ψυχολόγος	15	30%
2. Δάσκαλος Ειδικής Αγωγής	10	20%
3. Εργοθεραπευτής	5	10%
4. Λογοθεραπευτής	5	10%
5. Βοηθητικό Προσωπικό	5	10%
6. Άλλη ειδικότητα	10	20%

**Πίνακας 2.** Δημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων

	<b>Μέσος Όρος (σε μήνες)</b>	<b>Τυπική Απόκλιση (σε μήνες)</b>
<b>Ηλικία</b>	419.08	90.702
<b>Περίοδος απασχόλησης στην Ειδική Αγωγή</b>	91.20	63.240
<b>Περίοδος απασχόλησης στη δομή</b>	59.06	43.064
<b>Ωράριο εργασίας</b>	34.82	8.431

**Πίνακας 1.** Ποσοστά συχνοτήτων των θεματικών κατηγοριών για την ερώτηση 1.

<i><b>Τι σημαίνει για εσένα να δουλεύεις με άτομα με αυτισμό;</b></i>	
Θετικά συναισθήματα-οφέλη	48%
Δυσκολίες-ματαίωση	46%
Προσωπικό ενδιαφέρον	30%
Προαπαιτούμενα ατομικά στοιχεία	26%
Αποκόμιση γνώσεων	24%
Πρόκληση	22%
Σημαντική εμπειρία	22%

**Πίνακας 3.** Ποσοστά συχνοτήτων των θεματικών κατηγοριών για τα υποερωτήματα 3α και 3β.

<i><b>Πως έχει επηρεάσει η δουλειά σου την καθημερινότητά σου;</b></i> <i><b>Πως έχει επηρεάσει η δουλειά σου τις σχέσεις σου με τους άλλους ανθρώπους της ζωής σου;</b></i>	
Απουσία επιρροής	18% (καθημ.)
	24% (σχέσεις)
Επιρροή δουλειάς	68% (καθημ.)
	72% (σχέσεις)
Αρνητική επιρροή	36% (καθημ.)
	10% (σχέσεις)
Επιρροή στην προσωπικότητα	68%
Επιρροή στα συναισθήματα	42%
Περιορισμός προσωπικού χρόνου	22%
Βελτίωση προγραμματισμού	20%

**Πίνακας 7.** Ποσοστά συχνότητων των θεματικών κατηγοριών για το υποερώτημα 4γ.

<i>Όταν νιώθεις κόπωση πως το διαχειρίζεσαι;</i>		
Α. Μέσα στη δουλειά	Διάλλειμα	58%
	Χαλαροί ρυθμοί στις δραστηριότητες	24%
	Επικοινωνία με συναδέλφους	20%
	Παθητικότητα	18%
	Αίτημα για βοήθεια	16%
	Χιούμορ	4%

**Πίνακας 8.** Ποσοστά συχνότητων των θεματικών κατηγοριών για το υποερώτημα 4γ.

<i>Όταν νιώθεις κόπωση πως το διαχειρίζεσαι;</i>		
Β. Μετά το τέλος της δουλειάς	Δραστηριότητες στο χώρο του σπιτιού	66%
	Χαλαρωτικές δραστηριότητες	50%
	Συμμετοχή σε εξωτερικές δραστηριότητες	40%
	Κοινωνική συναναστροφή	24%
	Απομόνωση	8%

**Πίνακας 9.** Ποσοστά συχνοτήτων των θεματικών κατηγοριών για το υποερώτημα 4δ.

<i><b>Πως νιώθεις όταν έχεις θέματα τα οποία σε απασχολούν εκτός δουλειάς και βρίσκεσαι στο χώρο εργασίας σου;</b></i>	
Επίτευξη διάκρισης ανάμεσα στην προσωπική και την επαγγελματική ζωή	52%
Αρνητικά συναισθήματα	38%
Μείωση απόδοσης	22%
Προσπάθεια διάκρισης της επαγγελματικής ζωής από την προσωπική	22%
Επικοινωνία με συναδέλφους	8%
Αυξημένη ευαισθησία	4%

**Πίνακας 12.** Ποσοστά συχνοτήτων των θεματικών κατηγοριών για την ερώτηση 7.

<i><b>Ποιες πιστεύεις ότι είναι οι ανάγκες που έχουν τα άτομα με αυτισμό στη συγκεκριμένη δομή;</b></i>	
Αυτοεξυπηρέτηση	62%
Επικοινωνία	36%
Κοινωνικοποίηση	28%
Συναισθηματική ανταπόκριση	22%
Ψυχαγωγία	22%
Γνωστικές περιοχές	14%
Οργάνωση χρόνου	14%

**Πίνακας 15.** Ποσοστά συχνοτήτων των θεματικών κατηγοριών για την ερώτηση 10.

<b><i>Θα ήθελα να μου μιλήσεις για το ρόλο και τις ευθύνες σου σε αυτή τη δομή.</i></b>		
Ρόλος & ευθύνες	Απέναντι στα παιδιά	100%
	Απέναντι στους γονείς	34%
	Απέναντι στη δομή- συναδέλφους	30%

**Πίνακας 16.** Ποσοστά συχνοτήτων των θεματικών κατηγοριών για την ερώτηση 10.

<b><i>Θα ήθελα να μου μιλήσεις για το ρόλο και τις ευθύνες σου σε αυτή τη δομή.</i></b>		
Περιεχόμενο ρόλου και ευθυνών	Εκπαίδευση παιδιών	84%
	Ασφάλεια παιδιών	42%
	Ενημέρωση γονέων	36%
	Συμμετοχή σε διεπιστημονική ομάδα	24%
	Παραγωγή πραγμάτων	10%
	Μέριμνα για ψυχολ. κατάστ. εξυπηρ.	8%
	Βοηθητικός ρόλος	8%
	Διοικητικός ρόλος	4%



**Πίνακας 18.** Ποσοστά συχνότητας των θεματικών κατηγοριών για την ερώτηση 11.

<i>Ποιες πιστεύεις ότι είναι οι προσδοκίες που έχει από σένα η δομή η οποία εργάζεσαι;</i>	
Υπευθυνότητα	86%
Αυξημένες προσδοκίες	24%
Συνεργασία με γονείς	14%
Συνεργασία με θεραπευτές	8%
Προβολή δομής στην κοινότητα	6%
Εκτέλεση διοικητικών καθηκόντων	4%
Σύγχυση προσδοκιών	2%