



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΠΑΙΔΑΓΩΓΩΝ:
ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ, ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ, ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ, ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ»**

ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ ΜΑΚΡΗ

ΒΟΛΟΣ, ΙΟΥΛΙΟΣ 2020



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**“BURN OUT OF SPECIAL EDUCATION TEACHERS:
FREQUENCY, FACTORS, INCIDENCE ON PROFESSIONAL
SATISFACTION, COPING STRATEGIES”**

ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ ΜΑΚΡΗ

A.M: 1016006

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΕΣ:

ΝΗΣΙΩΤΟΥ ΙΟΥΛΙΑ

ΕΠΙΚΟΥΡΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΠΤΕΑ

ΚΑΦΕΝΙΑ ΜΠΟΤΣΟΓΛΟΥ

ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΠΤΕΑ

ΒΟΛΟΣ, ΙΟΥΛΙΟΣ 2020

Ευχαριστίες

Η παρούσα πτυχιακή εργασία με τίτλο «Εργασιακή Εξουθένωση Ειδικών Παιδαγωγών: συχνότητα, παράγοντες, επιπτώσεις στην εργασία, στρατηγικές αντιμετώπισης» εκπονήθηκε στα πλαίσια λήψης του πτυχίου μου από το Παιδαγωγικό Τμήμα Ειδικής Αγωγής του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω την κυρία Ιουλία Νησιώτου για τη διαρκή καθοδήγησή της καθόλη την πορεία εκπόνησης της εργασίας. Οι συμβουλές, οι παρατηρήσεις αλλά κυρίως οι καθησυχασμοί της σε περιόδους αυξημένου άγχους ήταν άκρως πολύτιμα στοιχεία και είμαι ευγνώμων για την συμπαράστασή της. Από τότε που ήμουν πρωτοετής φοιτήτρια στη σχολή θαύμαζα τις γνώσεις και τον τρόπο διδασκαλία της, όμως ακόμη παραπάνω θαύμαζα την καλοσύνη και τη χαρά της στη συναναστροφή της με όλους τους φοιτητές. Ένα ευχαριστώ είναι λίγο.

Παράλληλα θα ήθελα να ευχαριστήσω την κυρία Καφένια Μπότσογλου για την συμμετοχή της ως επόπτρια καθηγήτρια και για τις χρήσιμες συμβουλές της.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω όλους τους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνά μου. Χωρίς την βοήθειά σας και τον χρόνο σας, η εργασία δεν θα μπορούσε να έχει ολοκληρωθεί. Ένα ιδιαίτερο ευχαριστώ στους εκπαιδευτικούς από το Ειδικό Δημοτικό και Νηπιαγωγείο Αγριάς, στο οποίο εκπόνησα την πρακτική μου εργασία. Η ζεστασιά και το οικογενειακό κλίμα που επικρατούσε στο χώρο του σχολείου θα μου μείνουν αξέχαστα και θα με συντροφεύουν για πάντα στην δική μου επαγγελματική πορεία.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω μέσα από την καρδιά μου την οικογένειά μου και τους φίλους μου. Τους γονείς μου για την αμέριστη συμπαράσταση σε όλους τους τομείς της ζωής μου και για όλα τα πολύτιμα εφόδια που μου χάρισαν και συνεχίζουν να μου χαρίζουν. Χωρίς εσάς δε θα ήμουν ο άνθρωπος που είμαι σήμερα. Τους φίλους μου, οι οποίοι άντεξαν την γκρίνια και τα παράπονά μου καθόλη την διάρκεια της συγγραφής αλλά με τον τρόπο τους μου έδιναν τη δύναμη και το κουράγιο να συνεχίσω την προσπάθεια. Ξέρετε ποιοι είστε.

Το παρακάτω στιχάκι με συντροφεύει πάντα στη ζωή μου και πλέον έχει γίνει τρόπος ζωής.

*«Στόχευε για το φεγγάρι. Ακόμη και αν αποτύχεις, θα προσγειωθείς
μέσα στα αστέρια»*

Πίνακας περιεχομένων

Ευχαριστίες.....	3
Περίληψη.....	6
Abstract.....	7
Κεφάλαιο 1.....	9
1. Εισαγωγή.....	9
Α' ΜΕΡΟΣ	11
Κεφάλαιο 2^ο : Η Επαγγελματική Εξουθένωση	11
2.1 Ορισμός της έννοιας και Ιστορική Αναδρομή.....	11
2.2 Συμπτώματα.....	13
2.3 Αίτια.....	16
2.3.1 Ατομικοί Παράγοντες.....	16
2.3.2 Περιβαλλοντικοί Παράγοντες.....	19
2.4 Στάδια Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	20
Κεφάλαιο 3^ο: Η Επαγγελματική Εξουθένωση των Ειδικών Παιδαγωγών	24
3.1 Η Ειδική Αγωγή και ο Ειδικός Παιδαγωγός.....	24
3.2 Παράγοντες Εμφάνισης.....	26
Ατομικοί Παράγοντες.....	27
Οργανωτικοί Παράγοντες.....	28
Παράγοντες συναλλαγής.....	31
3.3 Επιπτώσεις για τους Εκπαιδευτικούς.....	32
Β' ΜΕΡΟΣ	35
Κεφάλαιο 4^ο: Η Έρευνα	35
4.1 Σκοπός της Έρευνας.....	35
4.2 Ερευνητικά Ερωτήματα.....	35
4.3 Είδος Έρευνας.....	36
4.4 Εργαλείο της Έρευνας.....	36
4.5 Δείγμα Μελέτης.....	36
4.6 Μέθοδος συλλογής δεδομένων.....	36
Κεφάλαιο 5^ο: Αποτελέσματα	37
5.1 Δημογραφικά Στοιχεία του Δείγματος.....	37
5.2 Αποτελέσματα Στρατηγικής Ανάλυσης.....	39
5.2.1 Αξιοπιστία και εσωτερική συνέπεια (Reliability Analysis).....	39
5.2.2 Επιβεβαίωση ανάλυσης παραγόντων του ερωτηματολογίου της έρευνας (Confirmatory Factor Analysis).....	40

5.3 Περιγραφικά στοιχεία των υποκλιμάκων του ερωτηματολογίου.....	42
5.4 Συσχετίσεις των υποκλιμάκων του ερωτηματολογίου με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά	44
5.5 Συζήτηση – Συμπεράσματα.....	46
5.6 Περιορισμοί Έρευνας	52
5.7 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	53
Βιβλιογραφία.....	53
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	58
Ερωτηματολόγιο.....	58

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Κύρια Συμπτώματα του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης	15
Πίνακας 2: Δομή Εργασίας.....	38
Πίνακας 3: Ανάλυση Αξιοπιστίας (Reliability Statistics) του ερωτηματολογίου	40
Πίνακας 4: KMO and Bartlett's Test	40
Πίνακας 5: Pattern Matrix	41
Πίνακας 6: Περιγραφικά των υποκλιμάκων του ερωτηματολογίου	42
Πίνακας 7: Περιγραφικά των ερωτήσεων της διάστασης της αποπροσωποποίησης	43
Πίνακας 8: Περιγραφικά των ερωτήσεων της διάστασης των προσωπικών επιτευγμάτων	43
Πίνακας 9: Περιγραφικά των ερωτήσεων της διάστασης της συναισθηματικής εξάντλησης	44
Πίνακας 10: Συσχετίσεις Μεταβλητών της Έρευνας και Δημογραφικών Χαρακτηριστικών	45

Περίληψη

Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών αποτελεί αντικείμενο έρευνας διαφόρων μελετών στην Ελλάδα και διεθνώς τα τελευταία χρόνια. Στον αναπτυσσόμενο τομέα της Ειδικής Αγωγής η μελέτη του φαινομένου αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον, δεδομένου ότι ο ειδικός παιδαγωγός εργάζεται σε συνθήκες δύσκολες και συνήθως στερείται τη θετική αλληλεπίδραση που έχουν οι άλλοι εκπαιδευτικοί, με αποτέλεσμα να εκτίθεται στο κίνδυνο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η παρούσα μελέτη εξετάζει το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης σε Ειδικούς Παιδαγωγούς από πολλές περιοχές της Ελλάδας, αλλά και τη σχέση των υποκλιμάκων της (αποπροσωποποίηση, προσωπική επίτευξη, συναισθηματική εξάντληση) με τους δημογραφικούς παράγοντες, δηλαδή την ηλικία, τα χρόνια υπηρεσίας, τη δομή εργασίας (Ειδικό Σχολείο, Τμήμα Ένταξης, Παράλληλη Στήριξη) και την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων. Το δείγμα της έρευνας αποτελούν 103 Έλληνες Ειδικοί Παιδαγωγοί. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με τη χρήση του Maslach Burnout Inventory (MBI) και η ανάλυση των αποτελεσμάτων έγινε με τη χρήση του SPSS. Η ανάλυση της έρευνας δεν έδειξε στατιστικά σημαντική σχέση με τους δημογραφικούς παράγοντες, όμως κατέδειξε ότι το δείγμα παρουσιάζει μέτρια επαγγελματική εξουθένωση.

Λέξεις Κλειδιά: Επαγγελματική Εξουθένωση, Εκπαιδευτικοί Ειδικής Αγωγής , Maslach Burnout Inventory

Abstract

Several researches have been conducted, both in Greece and internationally, to study the contemporary issue of Burnout in the field of Education. In recent years, the growth and evolution of Special Education (SE) has motivated more researchers to focus their attention on studying and analyzing the Burnout Syndrome in this specific area. Special Education teachers who work in a challenging environment and usually lack the positive interactions other teachers enjoy may be at risk for Burnout.

This research examines the level of Burnout Syndrome in Special Education teachers from various regions of Greece and the relation of its subscales (depersonalization, personal achievement, emotional exhaustion) with demographic factors such as age, years of experience, place of employment (Special School, Class of Inclusion and Teacher's Assistant) and marital status of participants. The sample of the research consists of 103 Greek Special Education teachers. Data collection was done by using the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the results were analyzed using SPSS. The analysis of the research did not show a statistically significant result in relation to the demographic factors, but it showed that according to the results in the three subscales of the syndrome, teachers of the sample present a moderate Burnout.

Key Words: Burnout Syndrome, Special Education Teachers, Maslach Burnout Inventory

Συντομογραφίες & Ακρωνύμια

Σ.Ε.Ε.	Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης
ΕΠ	Ειδικοί Παιδαγωγοί
ΜΒΙ	Maslach Burnout Inventory

Κεφάλαιο 1^ο

1. Εισαγωγή

Η είσοδος στον χώρο εργασίας αποτελεί ορόσημο για την ζωή του ανθρώπου. Είναι η έναρξη ενός μεγάλου κεφαλαίου για το οποίο προετοιμάζεται από μικρή ηλικία και σηματοδοτεί την είσοδο στον κόσμο των ενηλίκων και την οικονομική ανεξαρτησία. Η επιλογή επαγγέλματος πρέπει να γίνεται με την αξιολόγηση πολλών παραγόντων, όπως η προσωπικότητα του ατόμου, τα ενδιαφέροντά του, αλλά και οι οικονομικές απολαβές του επαγγέλματος. Η επιλογή αυτή καθορίζει σε μεγάλο βαθμό τη ζωή του ανθρώπου και για τον λόγο αυτόν είναι ζωτικής σημασίας. Στην περίπτωση που το άτομο ανακαλύψει πως η επαγγελματική του καριέρα δεν ανταποκρίνεται στα σχέδια που έχει για την ζωή του, τότε θα αρχίσει μια σειρά γεγονότων, όπως αδυναμία να ανταποκριθεί στα καθήκοντά του, διαταραχές της ψυχικής υγείας και, ίσως, εγκατάλειψη του επαγγέλματος και αναζήτηση μιας νέας πορείας. Ακόμη, όμως, και στην περίπτωση που η επιλογή του επαγγέλματος δείχνει να είναι η σωστή, το άτομο δεν θεωρείται απόλυτα προστατευμένο από το *Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Σ.Ε.Ε.)*, το γνωστό *Burnout Syndrome*. Σύμφωνα με την Christine Maslach και τους συνεργάτες της, η επαγγελματική εξουθένωση αποτελείται από τρεις συνιστώσες- υποκλίμακες: την αποπροσωποποίηση, τη συναισθηματική εξάντληση και τα προσωπικά επιτεύγματα (Maslach, Leiter, & Jackson, 1981).

Ο κλάδος της Ειδικής Αγωγής αποτελεί ένα σημαντικό τομέα της εκπαίδευσης και αναπόσπαστο κομμάτι της ευρύτερης κοινωνίας. Το έργο των Ειδικών Παιδαγωγών δεν περιορίζεται μόνο στην μετάδοση των γνώσεων του Αναλυτικού Προγράμματος Σπουδών (ΑΠΣ) αλλά επεκτείνεται και στην παροχή βοήθειας στους μαθητές ώστε να ενταχθούν επιτυχώς στην κοινωνία. Λόγω της φύσης του επαγγέλματος, όμως, οι εκπαιδευτικοί της Ειδικής Αγωγής συχνά έρχονται αντιμέτωποι με αντίξοες συνθήκες όπως είναι η επιθετική συμπεριφορά, η έλλειψη μέσων για την επαρκή υποστήριξη και ικανοποίηση των ατομικών αναγκών των μαθητών αλλά και η διαρκής αλλαγή τόπου εργασίας των εκπαιδευτικών λόγω της μη μονιμότητας. Αποτέλεσμα των παραπάνω δυσκολιών είναι η ψυχική και σωματική εξάντληση των Ειδικών Παιδαγωγών και η εμφάνιση του Σ.Ε.Ε.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας πραγματοποιείται μια θεωρητική ανασκόπηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, τόσο στην Ελλάδα όσο και στο διεθνή χώρο. Πιο συγκεκριμένα, στο δεύτερο κεφάλαιο διασαφηνίζεται ο όρος της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και γίνεται μια ιστορική

αναδρομή. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα κύρια συμπτώματα και αίτια και εξετάζονται οι παράγοντες εμφάνισης του συνδρόμου (ατομικοί και περιβαλλοντικοί). Στο τέλος του κεφαλαίου αναλύονται τα στάδια εξέλιξης του Σ.Ε.Ε. Στο τρίτο κεφάλαιο της εργασίας εξετάζεται το Σ.Ε.Ε. στους εκπαιδευτικούς Ειδικής Αγωγής και παρουσιάζονται οι παράγοντες υψηλού κινδύνου και οι επιπτώσεις του.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας αναφέρονται ο σκοπός, τα ερευνητικά ερωτήματα, το είδος της έρευνας, το εργαλείο, αλλά και η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των αναλύσεων της έρευνας. Τέλος επιχειρείται η συζήτηση και εξαγωγή συμπερασμάτων αναφορικά με τα αποτελέσματα και τα ερευνητικά ερωτήματα, καθώς και οι αδυναμίες της παρούσας έρευνας αλλά και προτάσεις για περαιτέρω εμπλουτισμό της υπάρχουσας βιβλιογραφίας και για πιθανούς τρόπους αντιμετώπισης.

Α' ΜΕΡΟΣ

Κεφάλαιο 2^ο : Η Επαγγελματική Εξουθένωση

2.1 Ορισμός της έννοιας και Ιστορική Αναδρομή

Αρχικά, ο όρος επινοήθηκε για να περιγράψει τη βαθμιαία συναισθηματική εξάντληση, την έλλειψη κινήτρων αλλά και τη μειωμένη ανταπόκριση εθελοντών στα καθήκοντά τους σε μία κλινική αποτοξίνωση από τα ναρκωτικά. Στην αγγλική γλώσσα, ο όρος «Burnout» σημαίνει «*the reduction of a fuel or substance to nothing through use or combustion*» δηλαδή «η πλήρης εξάντληση ενός καυσίμου ή μιας ουσίας μέσω χρήσης ή καύσης».

Έχουν γίνει πολλές προσπάθειες για να αποδοθεί ο όρος «Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης, (Σ.Ε.Ε.)». Η πρώτη αναφορά στο Σ.Ε.Ε. το περιγράφει ως μια κατάσταση εξάντλησης ή αγανάκτησης, η οποία προήλθε από τις επαγγελματικές σχέσεις που απέτυχαν να αποδώσουν τις προσδοκώμενες ανταμοιβές (Freudenberger, 1974). Ο Freudenberg διατύπωσε αυτόν τον ορισμό βασιζόμενος στις παρατηρήσεις του σε εθελοντές εργαζόμενους σε κέντρα ψυχικής υγείας και πρόνοιας, αλλά και από τα βιώματα που έζησε και εκείνος ως εθελοντής σε κλινική με τοξικομανείς. Παρόλο που η πρώτη αναφορά του όρου έγινε από τον Brandley το 1969 ως «staff burnout», σε ένα άρθρο για την προσπάθεια αστυνομικών που δημιούργησαν ένα πρόγραμμα για παραβατικούς, ο Freudenberg είναι εκείνος που θεωρείται ο «πατέρας» του Σ.Ε.Ε.. Σύμφωνα με τον ίδιο, ο βαθμός αφοσίωσης του ατόμου στο αντικείμενο της δουλειάς του, αλλά και η απογοήτευση που νιώθει όταν δεν επιτυγχάνει τους στόχους του, είναι στοιχεία άρρηκτα συνδεδεμένα με την εμφάνιση του Σ.Ε.Ε. Επιπλέον υποστηρίζει πως η ανύπαρκτη ανατροφοδότηση των εργαζομένων από τους εργοδότες τους και η περιορισμένη ποικιλία στον επαγγελματικό χώρο παίζουν ρόλο στην εμφάνιση του συνδρόμου.

Ένας άλλος επιστήμονας που ασχολήθηκε με το θέμα του Σ.Ε.Ε. είναι ο Beverly Potter, στο βιβλίο του «*Overcoming Job Burnout.: How to Renew Enthusiasm for Work*» χαρακτηρίζει το Σ.Ε.Ε. ως «επαγγελματική κατάθλιψη» και περιγράφει τη σταδιακή εξάπλωσή του από τον χώρο της εργασίας στην καθημερινή ζωή του εργαζόμενου. Οι μέρες «χωρίς ψυχή» στη δουλειά σταδιακά μειώνουν τον ενθουσιασμό του ατόμου, με αποτέλεσμα να χάνεται η κινητήριος δύναμη για την επιστράτευση των ικανοτήτων του εργαζόμενου για να αντιμετωπίσει τα καθήκοντά του. Το σύνδρομο εγκαθίσταται τόσο βαθιά στον οργανισμό του

ατόμου που φτάνει σε σημείο, ακόμη και αν οι συνθήκες εργασίας του βελτιωθούν, εκείνο να έχει μάθει να λειτουργεί αυτόματα και με απάθεια ώστε να μην μπορεί να ανακτήσει τα χαμένα κίνητρά του (Potter, 1980).

Αργότερα η Christina Maslach διατύπωσε τον σημερινό πιο περιεκτικό ορισμό της επαγγελματικής εξουθένωσης και την όρισε ως ένα ψυχολογικό σύνδρομο που συμπεριλαμβάνει την συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και μία μειωμένη αίσθηση προσωπικής επίτευξης, που προκύπτει σε επαγγέλματα τα οποία ασχολούνται με ανθρώπους σε δύσκολες καταστάσεις (Maslach C. , 1982). Σύμφωνα με την ίδια, το Σ.Ε.Ε. υποβαθμίζει την φροντίδα και την επαγγελματική προσοχή που παρέχουν οι επαγγελματίες του ανθρωπιστικού τομέα, όπως για παράδειγμα οι δάσκαλοι, οι αστυνομικοί, οι δικηγόροι, οι νοσηλευτές και άλλοι. Τα τρία χαρακτηριστικά που αναγνώρισε η Maslach (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, μειωμένο αίσθημα προσωπικής επίτευξης) αποτελούν διαγνωστικά κριτήρια. Η συναισθηματική εξάντληση αποτελεί το πιο εύκολα αναγνωρίσιμο σύμπτωμα, η αποπροσωποποίηση επέρχεται στην προσπάθεια του ατόμου να εγκαθιδρύσει μια απόσταση μεταξύ εκείνου και της δουλειάς του με σκοπό να ξεκουραστεί, καταλήγοντας να την αντιμετωπίζει με κυνισμό, και τέλος επέρχεται το αίσθημα της μειωμένης αποτελεσματικότητας, επειδή το άτομο δεν μπορεί να νιώθει αποτελεσματικό στο αντικείμενό του όταν διακατέχεται από εξάντληση και από κυνισμό. Η Maslach, μέσω των συνεντεύξεών της, εδραίωσε το M.B.I (Maslach Σ.Ε.Ε. Inventory) το οποίο αποτελεί πλέον το πιο διαδεδομένο εργαλείο για την αξιολόγηση του Σ.Ε.Ε..

Οι Pines και Aronson έδωσαν έναν κάπως πιο ευρύ, από αυτόν της Maslach, ορισμό για το Σ.Ε.Ε. αφού συμπεριέλαβαν και τα σωματικά συμπτώματα του συνδρόμου και δεν περιορίζουν την εμφάνιση του μόνο στα «ανθρωπιστικά επαγγέλματα» όπως η Maslach και οι συνεργάτες της. Περιγράφουν το σύνδρομο ως *«μια κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και ψυχολογικής εξάντλησης που προέκυψε από την μακροχρόνια εμπλοκή σε καταστάσεις συναισθηματικά απαιτητικές»*. (Pines, Aronson, & Kafry, 1981)

Ωστόσο, αρχικά η επιστημονική κοινότητα αντιμετώπισε με καχυποψία το Σ.Ε.Ε., χαρακτηρίζοντάς το ως «ψευδοεπιστημονικό» και ως μια «μόδα» που θα περάσει. Μετά την δημιουργία όμως του M.B.I, αυξήθηκαν ραγδαία οι εμπειρικές έρευνες που είχαν στο επίκεντρό τους το σύνδρομο. Μια από τις αρχικές πεποιθήσεις που επικράτησε μέχρι το 1990 ήταν ότι το σύνδρομο επηρέαζε μόνο τα ονομαζόμενα «επαγγέλματα φροντίδας», όπως για παράδειγμα οι νοσηλευτές, οι δάσκαλοι, οι κοινωνικοί λειτουργοί, οι ψυχοθεραπευτές και

άλλοι. Λόγω όμως της αύξησης του αριθμού των ερευνών, η πεποίθηση αυτή εγκαταλείφθηκε και όλοι αντιλήφθηκαν πως το Σ.Ε.Ε. δεν είναι μόνο «κατάρα» των συγκεκριμένων επαγγελματιών, αλλά μπορεί να κάνει την εμφάνισή του και σε άλλους επαγγελματίες.

Αναφορές στο Σ.Ε.Ε., κάνουν την εμφάνισή τους και σε λογοτεχνικά κείμενα από τον 16^ο αιώνα ακόμη. Ο William Shakespeare στο 7^ο ποίημα του «The Passionate Pilgrim» το 1599, γράφει «*She burn'd with love, as straw with fire flameth. She burn'd out love, as soon as straw outburneth*», χρησιμοποιώντας την λέξη για να περιγράψει την συναισθηματική εξάντληση που προέρχεται από την αγάπη. Ο Graham Greene το 1960 στο βιβλίο του «A Burn-out Case» περιγράφει την ζωή του κεντρικού ήρωα, του αρχιτέκτονα Query, ο οποίος μετακομίζει στην Αφρική για να ζήσει σε μια κοινότητα λεπτών. Ο Query παρουσιάζει εξάντληση, απάθεια και κυνισμό, χαρακτηριστικά που αποτελούν του Σ.Ε.Ε. Η καταγραφή του όρου από τόσο παλιά αποδεικνύει ότι δεν αποτελεί πρόβλημα μόνο της σημερινής κοινωνίας, αλλά ανέκαθεν οι άνθρωποι αντιμετώπιζαν την εξουθένωση.

2.2 Συμπτώματα

Τα συμπτώματα του Σ.Ε.Ε μοιάζουν αρκετά με αυτά της κατάθλιψης, του μετατραυματικού στρες, αλλά και με τις αγχώδεις διαταραχές, σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (WHO, 1992). Διάφοροι επιστήμονες έχουν προσπαθήσει να κατηγοριοποιήσουν τα συμπτώματα ανάλογα με τον τομέα εμφάνισής τους. Δεν περιγράφουν όλοι ακριβώς τα ίδια συμπτώματα, αφού η περίπτωση του κάθε ατόμου είναι ξεχωριστή.

Ο Potter στο βιβλίο του θεωρεί πως τα συμπτώματα χωρίζονται στα αρνητικά συναισθήματα (αγανάκτηση, θυμός, κατάθλιψη, δυσαρέσκεια, άγχος, αισθήματα αδικίας, αισθήματα ματαιότητας κλπ), στα διαπροσωπικά προβλήματα (συναισθηματική απόσυρση, ευερεθιστότητα, προβλήματα στις σχέσεις λόγω υπερβολικών εκρήξεων συναισθημάτων, μειωμένη απόδοση στην δουλειά κλπ) και στα προβλήματα υγείας (κρυολογήματα, πονοκέφαλοι, αυπνία, πόνοι στην μέση κλπ). Σύμφωνα με εκείνον, οι άνθρωποι που υποφέρουν από το σύνδρομο είναι επιρρεπείς στις καταχρήσεις ουσιών (αλκοόλ, ναρκωτικών, φαρμάκων, καπνίσματος) ακόμη και του καφέ και της ζάχαρης, ενώ επηρεάζονται και οι διατροφικές τους συνήθειες (λιγότερη ή περισσότερη ποσότητα). (Potter, 1980)

Ο Freudenberg κατά την παρατήρηση των συναδέλφων του, κατέγραψε συμπτώματα όπως εξάντληση , κόπωση, συχνόι πονοκέφαλοι, γαστρεντερικές ενοχλήσεις, αυπνία και δυσκολία στην αναπνοή. Εκτός από τα σωματικά, αναγνώρισε και σημάδια στην συμπεριφορά του ατόμου όπως η αγανάκτηση, ο θυμός, η καχύποπτη στάση, το αίσθημα παντοδυναμίας ή υπερβολικής αυτοπεποίθησης, ο κυνισμός και συμπτώματα κατάθλιψης (Freudenberger, 1974).

Η Christine Maslach, μετά την ολοκλήρωση των συνεντεύξεων, ξεχώρισε 3 διαστάσεις για το Σ.Ε.Ε.: 1) συναισθηματική εξάντληση, 2) αποπροσωποποίηση και 3) μείωση της αποδοτικότητας. Αυτοί οι άξονες χρησιμοποιούνται και στο ερωτηματολόγιό της (MBI), για τη μέτρηση του Σ.Ε.Ε. (Maslach C. , 1982).

Οι περισσότεροι ερευνητές χωρίζουν τα συμπτώματα σε 3 κατηγορίες: 1) σωματικά, 2) συμπεριφορικά, 3) ψυχολογικά / γνωστικά / συναισθηματικά. Στον παρακάτω πίνακα περιγράφονται τα κυριότερα συμπτώματα σύμφωνα με την βιβλιογραφία:

Πίνακας 1: Κύρια Συμπτώματα του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης Σύμφωνα με την Βιβλιογραφία.

Σωματικά	Συμπεριφορικά	Ψυχολογικά / Συναισθηματικά / Γνωστικά
Σωματική κούραση / κόπωση	Αγανάκτηση	Κυνισμός
Γαστρεντερικά προβλήματα	Έλλειψη κινήτρων	Άγχος και στρες
Αδύναμο ανοσοποιητικό σύστημα / Κρυολογήματα / Συχνές ασθένειες	Έλλειψη ενθουσιασμού	Κατάθλιψη
Αύξηση ή μείωση του βάρους	Μειωμένη παραγωγικότητα / αποτελεσματικότητα	Αδυναμία συγκέντρωσης
Αναπνευστικά προβλήματα	Χρήση ουσιών (αλκοόλ, ναρκωτικά, ηρεμιστικά)	Θυμός
Αυπνία ή υπερβολικός ύπνος	Εύκολη παραίτηση	Καχυποψία
Πόνοι στο στήθος	Συχνές οικογενειακές / φιλικές συγκρούσεις	Αρνητικότητα για το μέλλον
Συχνοί πονοκέφαλοι	Ροπή σε ατυχήματα	Ευερεθιστότητα
	Εργασιομανία	Συναισθηματική εξάντληση
		Μειωμένη ή υπερβολικά αυξημένη αυτοπεποίθηση
		Αίσθημα κατωτερότητας
		Διαταραχές μνήμης

Πίνακας 1: Κύρια Συμπτώματα του Σ.Ε.Ε. Σύμφωνα με την Βιβλιογραφία.

2.3 Αίτια

Η εμφάνιση Σ.Ε.Ε. θεωρείται αποτέλεσμα συνδυασμού παραγόντων (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Οι παράγοντες αυτοί διακρίνονται σε δύο κατηγορίες: α) ατομικοί παράγοντες και β) περιβαλλοντικοί παράγοντες (Δημητρόπουλος, 2006).

2.3.1 Ατομικοί Παράγοντες

Οι ατομικοί παράγοντες αφορούν περισσότερο τα ατομικά χαρακτηριστικά και την προσωπικότητα του ατόμου. Σύμφωνα με την Maslach και συν. αυτοί οι παράγοντες διαχωρίζονται περαιτέρω στους δημογραφικούς παράγοντες, τους παράγοντες προσωπικότητας και την στάση απέναντι στο επάγγελμα.

Δημογραφικοί Παράγοντες

Από τους δημογραφικούς παράγοντες ο πιο σημαντικός φαίνεται να είναι η ηλικία του ατόμου. Παρόλο που οι περισσότεροι πιστεύουν το αντίθετο, οι μελέτες έχουν δείξει πως οι νεότεροι σε ηλικία είναι πιο πιθανό να παρουσιάσουν Σ.Ε.Ε. παρά οι μεγαλύτεροι. Η Maslach αποδίδει αυτά τα ευρήματα στην συσχέτιση της ηλικίας με την εργασιακή εμπειρία, αφού όσο μεγαλύτερη είναι η ηλικία του ατόμου, τόσο μεγαλύτερη είναι και η εμπειρία. Η ίδια τονίζει επιπλέον πως τα συγκεκριμένα ευρήματα θα πρέπει να αντιμετωπιστούν με μια ιδιαίτερη προσοχή λόγω του προβλήματος της «επιβίωσης». Εκείνοι που αντιμετωπίζουν νωρίς το Σ.Ε.Ε. είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους, αφήνοντας έτσι εκείνους που «επιβίωσαν» και ανέπτυξαν μηχανισμούς αντιμετώπισης. (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) Άλλοι μελετητές έχουν εξηγήσει τα αποτελέσματα του φαινομένου αυτού με το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι στην αρχή της καριέρας τους έχουν όνειρα, φιλοδοξίες και στόχους. Όσο περνάει ο καιρός και αρχίζουν να βιώνουν τις πρώτες ματαιώσεις και αποτυχίες, αντιλαμβάνονται ότι οι προσδοκίες τους, οι επιθυμίες τους και οι ανάγκες τους δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα και βιώνουν την απογοήτευση (Firth-Cozens, 1999).

Ένας άλλος παράγοντας που έχει μελετηθεί είναι το φύλο του εργαζόμενου. Αυτό το χαρακτηριστικό φαίνεται να έχει διχάσει τους ερευνητές. Η Maslach υποστηρίζει πως ενώ

κάποιες μελέτες δείχνουν ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη ροπή προς το Σ.Ε.Ε. σε σχέση με τους άντρες, αυτό μπορεί εξηγηθεί από τα στερεότυπα που υπάρχουν σχετικά με τα δύο φύλα. Οι γυναίκες εμφανίζουν μεγαλύτερο σκορ στον τομέα της συναισθηματικής εξουθένωσης, ενώ οι άντρες στην αποπροσωποποίηση. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες αναμένεται από μικρή ακόμη ηλικία να εκφράζουν τα συναισθήματά τους με μεγαλύτερη ευκολία, σε αντίθεση με τους άντρες, οι οποίοι από μικροί ενθαρρύνονται να μην τα εκφράζουν, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζουν το άγχος με μεγαλύτερο κυνισμό (Eagly, 1987). Σε μια μετα-ανάλυση ερευνών σχετικά με το φύλο, οι ερευνητές κατέληξαν στο γεγονός πως το Σ.Ε.Ε. απλώς έχει διαφορετική εκδήλωση στα δύο φύλα και πως δεν θα πρέπει να διακρίνονται οι ισχυρισμοί πως είναι «γυναικεία υπόθεση», αλλά θα πρέπει να αναγνωρίζονται τα συμπτώματα και στα δύο φύλα (Purvanova, 2010).

Η οικογενειακή κατάσταση του ατόμου περιλαμβάνεται επίσης στους δημογραφικούς παράγοντες. Για άλλη μια φορά οι ερευνητές φαίνεται να είναι διχασμένοι. Ορισμένες έρευνες υποστηρίζουν πως αν το άτομο είναι παντρεμένο ή ανύπαντρο δεν παίζει κανέναν ρόλο (Bekker, Croon, & Bressers, 2005). Αντίθετα, κάποιοι άλλοι ερευνητές ανακάλυψαν πως εργαζόμενοι που είναι ελεύθεροι παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά Σ.Ε.Ε. (Kiekkas, Spyrtos, Lampar, Aretha, & Sakellariopoulos, 2010), ενώ άλλες υποστηρίζουν το ακριβώς αντίθετο, δηλαδή πως οι παντρεμένοι είναι εκείνοι που βιώνουν περισσότερο το Σ.Ε.Ε. (Cilingir, Gursoy, & Colak, 2012).

Παράγοντες Προσωπικότητας

Αφορούν περισσότερο τον χαρακτήρα του εργαζόμενου ως άτομο. Η Maslach υποστηρίζει πως άτομα με χαμηλό επίπεδο σκληρότητας (εμπλοκή σε καθημερινές δραστηριότητες, ανοιχτοί σε αλλαγές) εμφανίζουν ψηλότερα σκορ στο Σ.Ε.Ε. και ιδιαίτερα στην κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης. Επιπλέον, άτομα που τείνουν να αποδίδουν τα γεγονότα σε εξωτερικούς παράγοντες (τύχη, κάποιο ισχυρότερο άτομο, ευκολία / δυσκολία έργου) αντιμετωπίζουν συχνότερα το Σ.Ε.Ε. σε σχέση με άτομα που έχουν εσωτερικό σημείο ελέγχου (ικανότητες του ατόμου). Ρόλο φαίνεται να παίζει και ο τρόπος που το άτομο διαχειρίζεται το άγχος και το στρες. Εκείνοι που επιλέγουν να αντιμετωπίσουν το άγχος με παθητικό και αμυντικό τρόπο, έχουν περισσότερες πιθανότητες να πέσουν θύματα του Σ.Ε.Ε., σε σχέση με τα άτομα που αντιμετωπίζουν ενεργητικά και κατά μέτωπο το στρες. Οι τρεις παράγοντες

αξιολόγησης του Σ.Ε.Ε. (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, μειωμένο αίσθημα προσωπικής επίτευξης) έχουν συσχετισθεί και με τη χαμηλή αυτοπεποίθηση (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Έρευνες σχετικά με τους Big Five Personality Types (Tupes & Christal, 1961; Goldberg, 1993) δείχνουν πως άτομα με τον Νευρωτικό τύπο, είναι περισσότερο συνδεδεμένα με το Σ.Ε.Ε.. Ο τύπος αυτός παρουσιάζει πολύ άγχος, ανησυχία, κυκλοθυμική διάθεση και συχνά κατάθλιψη. Επιπλέον, φαίνεται πως η κλίμακα του Σ.Ε.Ε. «εξουθένωση» είναι συνδυασμένη με τον Τύπο – Α (ανταγωνισμός, χρονικά πιεσμένη ζωή, επιθετικότητα και υπερβολική ανάγκη για απόκτηση ελέγχου).

Ένα ακόμη χαρακτηριστικό που φαίνεται, σύμφωνα με πολλές έρευνες, να επηρεάζει την εμφάνιση του Σ.Ε.Ε. είναι η τελειομανία του εργαζόμενου. Σε έρευνα που έχει γίνει σε ψυχαναλυτές, φάνηκε πως η τελειομανία συνδέεται με το Σ.Ε.Ε. μέσω του στρες που προκαλεί στον εργαζόμενο για να πετύχει τους στόχους του στον απόλυτο βαθμό της τελειότητας (Fiona D'Souza, Egan, & Rees, 2011). Επιπλέον, έρευνα που είχε στο επίκεντρο την τελειομανία, το ακαδημαϊκό σύνδρομο εξουθένωσης και την συμμετοχή των Κινέζων φοιτητών, έδειξε πως τα αρνητικά στοιχεία της τελειομανίας ήταν συνδεδεμένα με την εμφάνιση του ακαδημαϊκού burnout ενώ τα θετικά της στοιχεία επηρέαζαν θετικά τη συμμετοχή τους στα μαθήματα (Zhang & Gan, 2007).

Στάση απέναντι στην Εργασία

Εδώ περιλαμβάνεται η προσωπική οπτική του καθενός σχετικά με την εργασία. Ορισμένοι άνθρωποι, από την φύση τους, επικεντρώνονται πολύ στους στόχους τους και έχουν υψηλές προσδοκίες, τόσο για την φύση της δουλειάς (π.χ. εύκολη, διασκεδαστική) όσο και για την πιθανότητα της επιτυχίας (π.χ. προαγωγή, συνεισφορά). Έτσι, όταν αντιλαμβάνονται πως οι στόχοι που είχαν θέσει ήταν μη ρεαλιστικοί, βιώνουν την απογοήτευση, την ματαιώση και σιγά σιγά οδηγούνται προς το Σ.Ε.Ε.. Συνήθως αυτοί οι άνθρωποι είναι νέοι και στην αρχή της καριέρας τους, οπότε δεν έχουν ακόμη αναπτύξει στρατηγικές αντιμετώπισης αυτής της ματαιοδοξίας. Επιπλέον, κάποια άτομα «ζουν για να δουλεύουν» και δεν «δουλεύουν για να ζουν» δηλαδή βάζουν την δουλειά τους σε προτεραιότητα, με αποτέλεσμα όταν βιώνουν αποτυχίες, να δυσκολεύονται να τις διαχειριστούν και να έρχονται αντιμέτωποι με το Σ.Ε.Ε. (Micklevitz, 2001).

2.3.2 Περιβαλλοντικοί Παράγοντες

Σε αυτούς τους παράγοντες ανήκουν εκείνοι που σχετίζονται με το περιβάλλον του ατόμου και αφορούν κυρίως τη φύση του επαγγέλματος.

Φόρτος εργασίας: Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν έρθει, κάποια στιγμή, αντιμέτωποι με ένα μεγάλο φορτίο δουλειάς που πρέπει να γίνει σε μικρό χρονικό περιθώριο. Οι εργαζόμενοι γεμίζουν με άγχος και προσπαθούν να φέρουν εις πέρας αυτό που τους έχει ανατεθεί, ιδιαίτερα αν θεωρούν ότι το έργο είναι «υψίστης» σημασίας. Μόλις τελειώσει το έργο, κατακλύζονται από ένα αίσθημα ανακούφισης, όμως δεν είναι λίγες οι φορές που αυτό το αίσθημα δεν έρχεται ποτέ. Συχνά ακολουθεί ένα εξίσου σημαντικό έργο, με έναν επίσης μεγάλο φόρτο εργασίας και με συγκεκριμένο χρονικό περιθώριο, εμποδίζοντας τον εργαζόμενο να ηρεμήσει, με αποτέλεσμα το στρες του να αυξάνεται ακόμη περισσότερο, οδηγώντας τον στο Σ.Ε.Ε. (Schulze, 2005).

Πελάτες: Σύμφωνα με έρευνες στα επαγγέλματα που έχουν μεγάλη αλληλεπίδραση με ανθρώπους, οι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να αναπτύξουν το Σ.Ε.Ε.. Πιο συγκεκριμένα, όσο περισσότερο καιρό και όσο πιο συχνά έρχεται ο εργαζόμενος σε επαφή με πελάτες ή ασθενείς και όσο σοβαρότερα είναι τα προβλήματα των τελευταίων, τόσο πιο πολύ αυξάνεται το ρίσκο για Σ.Ε.Ε. (Schaufeli & Enzmann, 1998). Σε κάποια επαγγέλματα οι εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με θλιβερές καταστάσεις ή θανάτους και είναι λογικό η ψυχική τους κατάσταση να επηρεάζεται από αυτές τις συνθήκες. Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι ο Freudenberger παρατήρησε για πρώτη φορά το Σ.Ε.Ε. σε άτομα που απασχολούνταν στον τομέα υγείας. Η Maslach στην αρχή θεωρούσε πως το Σ.Ε.Ε. αφορά μόνο τα «επαγγέλματα φροντίδας» και το MBI ήταν προσαρμοσμένο σε αυτά επαγγέλματα, μέχρι που αργότερα έγινε αναπροσαρμογή του για να περιλάβει και τα υπόλοιπα.

Ρουτίνα: Όταν κάθε μέρα μοιάζει σαν την προηγούμενη και τα πράγματα φαίνεται να μην αλλάζουν, τότε το άτομο κινδυνεύει από το Σ.Ε.Ε.. Σταδιακά χάνει το ενδιαφέρον και τον ενθουσιασμό του για την εργασία και αντί να ξυπνάει με χαρά για να πάει στην δουλειά, σιγά – σιγά δυσκολεύεται και οδηγείται στην εξουθένωση.

Έλλειψη υποστήριξης και ανατροφοδότησης: Οι εργαζόμενοι που δουλεύουν σκληρά και αντιμετωπίζουν δύσκολες και ψυχοφθόρες καταστάσεις κάθε μέρα έχουν την ανάγκη να νιώσουν ότι οι κόποι τους δεν περνάνε απαρατήρητοι από τους εργοδότες τους. Δυστυχώς όμως, τις περισσότερες φορές οι εργοδότες ενδιαφέρονται μονάχα για την παραγωγικότητά τους, χωρίς να λαμβάνουν υπόψιν ότι οι άνθρωποι αυτοί έχουν και συναισθηματικές ανάγκες.

Για το λόγο αυτό, όταν οι εργαζόμενοι παρατηρούν ότι οι προσπάθειές τους δεν φαίνεται να αναγνωρίζονται, τότε αρχίζουν να έχουν μια πιο κυνική στάση απέναντι στην δουλειά και να μην καταβάλουν την προσπάθεια που αντιστοιχεί στο δυναμικό τους, με αποτέλεσμα να βιώνουν τις επιδράσεις του Σ.Ε.Ε..

Προβλήματα στις σχέσεις με τους συναδέλφους: Οι συνάδελφοι είναι εκείνοι που κατανοούν καλύτερα από τον καθένα τις αντιξοότητες και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο κάθε εργαζόμενος στον τομέα του. Όταν οι σχέσεις είναι θετικές, συνεργατικές και υποστηρικτικές, ο εργαζόμενος μπορεί να νιώσει πως έχει μια στήριξη από κάπου. Στην περίπτωση όμως που στο περιβάλλον εργασίας, οι συνάδελφοι δείχνουν ανταγωνιστικότητα, εχθρικότητα και περνάνε σε προσωπικές επιθέσεις προς το άτομο, τότε το περιβάλλον αποκτάει μια αρνητικότητα και ο εργαζόμενος αισθάνεται μια επιπλέον πίεση από αυτήν που ήδη δέχεται λόγω της δουλειάς του. Ένα περιβάλλον αρνητικά φορτισμένο δύσκολα επιτρέπει στους εργαζόμενους να αποδώσουν επαρκώς.

2.4 Στάδια Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Όταν ο άνθρωπος προσβάλλεται από μία ασθένεια, όπως για παράδειγμα η γαστρεντερίτιδα, οι γιατροί κάνουν λόγο για την περίοδο επώασης, δηλαδή το χρονικό περιθώριο που μεσολαβεί ανάμεσα στην προσβολή του ανθρώπου από τον εκάστοτε ιό και στην εμφάνιση των συμπτωμάτων του στο σώμα. Παρομοίως και το Σ.Ε.Ε., έχει μια περίοδο «επώασης» και δεν εμφανίζεται από τη μία μέρα στην άλλη. Το άτομο που προσβάλλεται από τον «ιό του Σ.Ε.Ε.» συνήθως δεν καταλαβαίνει πως έχει προσβληθεί μέχρι να είναι ήδη αρκετά αργά. Γιατί όμως συμβαίνει αυτό; Οι άνθρωποι συνήθως φροντίζουν να επισκεφθούν τον γιατρό τους αμέσως μόλις εμφανίσουν τα πρώτα συμπτώματα γαστρεντερίτιδας, όμως επιλέγουν να αγνοήσουν τα παραπάνω συμπτώματα, κρίνοντας πως είναι φυσιολογικό να τα εμφανίζουν έπειτα από την κούραση της δουλειάς. Στην πραγματικότητα όμως, δεν αντιλαμβάνονται πως τα συμπτώματα αυτά ανήκουν στα στάδια που οδηγούν προς το τελικό στάδιο το οποίο είναι η επαγγελματική εξουθένωση. Διάφοροι ερευνητές έχουν αναγνωρίσει μια σειρά σταδίων τα οποία έχουν μια χρονική διαδοχή μεταξύ τους, δηλαδή όσο περισσότερο το άτομο αγνοεί τα σημάδια που του δίνει ο οργανισμός του, τόσο πιο πιθανό είναι να προχωρήσει στο επόμενο στάδιο και εν τέλει να καταλήξει στο Σ.Ε.Ε..

Οι Shore και Calen αναγνωρίζουν τρία στάδια για το Σ.Ε.Ε. (Shore, 1999):

Πρώτο Στάδιο: Ανησυχία

Στο αρχικό στάδιο, ο εργαζόμενος αρχίζει να νιώθει μια ανησυχία η οποία φαίνεται να μην καταλαγιάζει. Ανησυχεί για τον φόρτο εργασίας του, για την απόδοσή του, αλλά και για την κριτική που πιθανόν θα αντιμετωπίσει σε περίπτωση που αποφασίσει να εξωτερικεύσει αυτές του τις ανησυχίες στους συναδέλφους του και στον εργοδότη του. Για αυτό τον λόγο, παρόλο που τα πρώτα συμπτώματα έχουν ήδη κάνει την εμφάνισή τους, το άτομο επιλέγει να τα αγνοήσει και να τα καταπνίξει στην προσπάθειά του να τα ξεπεράσει, κάτι που όμως δεν καταφέρνει και έτσι οι δυσκολίες στην καθημερινότητά του αρχίζουν να εμφανίζονται όλο και περισσότερο. Οι μηχανισμοί αντιμετώπισης του στρες στην δουλειά είναι φυσιολογικό να εμφανίζονται όμως η ύπαρξη του προβλήματος ξεκινάει όταν η ενεργοποίηση αυτών των μηχανισμών γίνεται σε καθημερινή βάση.

Δεύτερο Στάδιο: Απομάκρυνση

Στο δεύτερο στάδιο, το άτομο αρχίζει να αναγνωρίζει πως η ανησυχία του πρώτου σταδίου δεν υποχωρεί και υιοθετεί μια απομακρυσμένη στάση προς κάθε τι του θυμίζει το περιβάλλον εργασίας του. Αυτό περιλαμβάνει την αποξένωση από τους συναδέλφους του και την απόκτηση μιας κυνικής και ψυχρής στάσης απέναντι στο αντικείμενο της δουλειάς του. Η αποξένωση λαμβάνει και φυσική υπόσταση, όταν το άτομο αρνείται να συναναστραφεί εκτός του πλαισίου εργασίας του με τους συναδέλφους του, προκαλώντας έτσι και την δική τους απομάκρυνση από τον ίδιο, λόγω δυσαρέσκειας για την συμπεριφορά του. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να χάσει το υποστηρικτικό περιβάλλον του και να αργήσει να γίνεται αντιληπτό το σύνδρομο που ήδη έχει καταφέρει να δημιουργήσει ένα πλήγμα στην λειτουργικότητα του ατόμου.

Τρίτο Στάδιο: Εξουθένωση

Ο εργαζόμενος πλέον βρίσκεται στο τελευταίο στάδιο του συνδρόμου και νιώθει την εξουθένωση ακόμη πιο έντονα. Η κόπωση από την οποία πλήττεται δημιουργεί εκνευρισμό, ξεσπάσματα θυμού ή / και μια στάση πλήρους απάθειας. Οι συνάδελφοί του, λόγω της απομάκρυνσής τους, αγνοούν ή αδιαφορούν για την αλλαγή στην συμπεριφορά του ατόμου

και έτσι, όχι μόνο δεν οδηγείται στην συμβουλευτική και ψυχολογική υποστήριξη την οποία χρειάζεται, αλλά αντίθετα κινδυνεύει να τιμωρηθεί πειθαρχικά. Η αντιμετώπιση αυτή επιδεινώνει την ήδη βεβαρυμμένη κατάσταση στρες του ατόμου και οδηγεί αρκετές φορές στην εγκατάλειψη της εργασίας.

Παρόμοια στάδια εντοπίζουν και οι Maslach και συν., τα οποία αποτελούν δείκτες μέτρησης του Σ.Ε.Ε. (Maslach Burnout Inventory). (Maslach , Leiter, & Jackson, 1981)

Στάδιο Πρώτο: Συναισθηματική Εξουθένωση (Emotional Exhaustion)

Η Maslach σε αυτό το πρώτο στάδιο, περιγράφει την συναισθηματική καταβολή του ατόμου από τα καθήκοντα και τις απαιτήσεις του περιβάλλοντός του. Νιώθει πως τα συναισθηματικά του αποθέματα δεν επαρκούν για να ανταπεξέλθει στις προκλήσεις του εργασιακού τομέα και καταβάλλει μεγάλη προσπάθεια για να φέρει εις πέρας τις υποχρεώσεις του.

Στάδιο Δεύτερο: Αποπροσωποποίηση (Depersonalization)

Ως συνέπεια της προηγούμενης συναισθηματικής εξουθένωσης, το άτομο στην προσπάθειά του να ανακτήσει την ψυχική του ηρεμία, υιοθετεί μια κυνική στάση απέναντι στην δουλειά του. Σε αυτό το στάδιο, τα άτομα που δουλεύουν σε τομείς που απαιτείται η συναναστροφή με άλλα άτομα για την παροχή υπηρεσιών, όπως για παράδειγμα οι νοσοκόμες, οι δάσκαλοι, οι αστυνομικοί κλπ, παρατηρούν τον εαυτό τους να αντιμετωπίζουν με ψυχρό τρόπο τους «πελάτες» τους, οι οποίοι χάνουν την ανθρώπινη υπόστασή τους και μετατρέπονται απλά σε αντικείμενα της δουλειάς (Wills, 1978). Μάλιστα, αυτός ο κυνισμός, συχνά οδηγεί τον εργαζόμενο να σκέπτεται πως κατά κάποιο τρόπο οι «πελάτες» του ίσως και να αξίζουν τις κακουχίες που υφίστανται (Ryan, 1976).

Στάδιο Τρίτο: Προσωπική Επίτευξη (Personal Accomplishment)

Τα δύο προηγούμενα στάδια, σύμφωνα με την Maslach, είναι σε άμεση αλληλεπίδραση μεταξύ τους και δεν θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν ξεχωριστά αλλά σε συνάρτηση. Το τρίτο στάδιο αποτελεί ξεχωριστό κομμάτι και αφορά τον τρόπο που αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος την επίδοσή του. Σε αυτό το επίπεδο, το άτομο που πάσχει από το Σ.Ε.Ε. αντιλαμβάνεται ότι η επίδοσή του δεν ανταποκρίνεται στις δυνατότητές του, θεωρεί τον εαυτό του ως ανίκανο και είναι διαρκώς απογοητευμένο από τον τρόπο που χειρίζεται τις δυσκολίες και τα καθήκοντα της εργασίας του.

Κεφάλαιο 3^ο : Η Επαγγελματική Εξουθένωση των Ειδικών Παιδαγωγών

3.1 Η Ειδική Αγωγή και ο Ειδικός Παιδαγωγός

Ο άνθρωπος κατά την διάρκεια της ζωής του περιβάλλεται από τους «σημαντικούς άλλους» όπως είναι η οικογένεια, το σχολείο και ο κοινωνικός περίγυρος οι οποίοι τον βοηθούν στην διαδικασία της κοινωνικοποίησης. Η οικογένεια αποτελεί τον πρωταρχικό φορέα κοινωνικοποίησης του ατόμου, τόσο λόγω χρονικής προτεραιότητας όσο και λόγω σημασίας. Στην συνέχεια καλείται το σχολείο να καλύψει τα πιθανά κενά που ίσως να έχει αφήσει η οικογένεια και να προετοιμάσει το άτομο για την επερχόμενη ένταξη του στην κοινωνία ως ενεργός και συνειδητοποιημένος πολίτης. Για τον λόγο αυτό, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού αποκτάει αυτόματα μια σημαντικότητα καθώς παίζει καθοριστικό ρόλο στην μετέπειτα εξέλιξη του ατόμου. Είναι υπεύθυνος να εξοπλίσει τους μαθητές με τα κατάλληλα εφόδια ώστε τα παιδιά εκτός από γνωστικά εξοπλισμένοι, να εξελιχθούν παράλληλα και σε συναισθηματικά ακέραιους ενήλικες. Ιδιαίτερα τα άτομα με ειδικές ανάγκες, πέρα από τις σωματικές δυσκολίες που προκύπτουν από την αναπηρία τους, έρχονται αντιμέτωπα και με το φαινόμενο της δευτερογενούς αναπηρίας, δηλαδή των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν εξαιτίας του τρόπου αντιμετώπισής τους από την κοινωνία. Από μικρή ηλικία, «παλεύουν» με τον σχολικό εκφοβισμό, την σχολική αποτυχία, τον στιγματισμό αλλά και την κοινωνική απομόνωση, φαινόμενα τα οποία επιβαρύνουν την ψυχολογική τους κατάσταση. Οι εκπαιδευτικοί Ειδικής Αγωγής είναι βασικοί σύμμαχοι στην προσπάθεια των ατόμων με ειδικές ανάγκες να ενταχθούν στην κοινωνία, για αυτό θα πρέπει να φροντίζουν να εξοπλίζουν τους μαθητές τους, πέραν των γνωστικών εφοδίων και με τα κατάλληλα ψυχολογικά εφόδια ώστε να αντιμετωπίσουν επαρκώς τις δυσκολίες της καθημερινότητάς τους.

Με μια σύντομη ιστορική αναδρομή στον τομέα της Ειδικής Αγωγής στην Ελλάδα, εύκολα μπορεί να αντιληφθεί κανείς πως το επάγγελμα του Ειδικού Παιδαγωγού με τη σημερινή έννοια, εμφανίστηκε σχετικά πρόσφατα στον εργασιακό χώρο. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι μέχρι τον 19^ο αιώνα, δεν υπήρχε καμία οργανωμένη προσπάθεια εκπαίδευσης των παιδιών με ειδικές ανάγκες. Τον 20^ο αιώνα, κάνουν την εμφάνισή τους στην Ελλάδα διάφορα ιδρύματα, όπως ο «Οίκος Τυφλών» στην Καλλιθέα (1906), «Το Σχολείο Κωφαλάων» στους Αμπελόκηπους και ο «Εθνικός Οίκος Κωφαλάων» (1926), το «Πρότυπο Ειδικό Σχολείο Αθηνών» στην Καισαριανή (1937) και την ίδια χρονιά ιδρύεται η Ελληνική Εταιρεία

Προστασίας και Αποκατάστασης Αναπήρων Παιδών (Ελ.Ε.Π.Α.Α.Π.). Βέβαια, μέχρι την δεκαετία του 1960, κυριαρχεί η ιδρυματική περίθαλψη και φροντίδα των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Αυτό πρακτικά σημαίνει, πως τα ειδικά σχολεία της τότε εποχής είχαν κυρίως το χαρακτήρα του ιδρύματος και σε καμία περίπτωση δεν θυμίζει την σημερινή εικόνα των ειδικών σχολείων. Εκείνα τα χρόνια επικρατούσε το Ιατρικό Μοντέλο της αναπηρίας, δηλαδή δινόταν περισσότερη έμφαση στην «θεραπεία» των συμπτωμάτων που προκαλούσαν τα διάφορα σύνδρομα και όχι στην εκπαίδευση των παιδιών με αναπηρία. Την δεκαετία του 1970 αρχίζουν να δημιουργούνται οι πρώτες οργανώσεις γονέων και αναπήρων και με πρωτοβουλία των γονέων και ιδιωτών ιδρύονται περίπου 30 σχολεία – ιδρύματα. Κατά την δεκαετία αυτή όμως, δεν γίνεται ακόμη λόγος για την ένταξη των παιδιών με αναπηρία στο γενικότερο σύνολο. Το 1981 ψηφίζεται ο νόμος 1183¹, στον οποίο-και πάλι δεν γίνεται λόγος για ένταξη των ατόμων στην γενική αγωγή, ενώ η φοίτηση των ΑΜΕΑ στο σχολείο δεν είναι υποχρεωτική. Με την ψήφιση του νόμου 2817 το 2000, σύμφωνα με τον οποίο τα παιδιά με ειδικές ανάγκες εντάσσονται πλέον και στα πλαίσια της γενικής αγωγής (παράλληλη στήριξη και τμήμα ένταξης), αρχίζουν να ιδρύονται τα ΚΔΑΥ (Κέντρα Διάγνωσης, Αξιολόγησης και Υποστήριξης), ενώ παράλληλα ιδρύεται και το Παιδαγωγικό Τμήμα Ειδικής Αγωγής (Π.Τ.Ε.Α) του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας (1998).

Μετά την σύντομη αυτή ιστορική αναδρομή είναι φανερό πως στην πρώτη γραμμή της «μάχης» υπάρχουν πλέον οι Ειδικοί Παιδαγωγοί (ΕΠ). Στην καθημερινότητά τους, οι ΕΠ αντιμετωπίζουν αρκετές προκλήσεις τις οποίες δεν αντιμετωπίζουν συνήθως οι εκπαιδευτικοί της γενικής τάξης, λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών των μαθητών τους. Αρχικά, στις αρμοδιότητες του ΕΠ είναι η εξατομίκευση στην διδασκαλία, δηλαδή η κατάλληλη τροποποίηση του γνωστικού αντικείμενου έτσι ώστε να αξιοποιούνται οι προσωπικές δυνατότητες και δεξιότητες του μαθητή. Οι γνώσεις για τα διάφορα σύνδρομα βοηθούν τον ΕΠ να σχεδιάσει καλύτερα την εξατομικευμένη παρέμβασή του, όμως δεν αρκούν για να είναι απόλυτα πετυχημένη η διδασκαλία, καθώς το κάθε παιδί είναι ξεχωριστό και διαθέτει τα ξεχωριστά του ατομικά χαρακτηριστικά, τα οποία ο ΕΠ πρέπει να λάβει υπόψη του. Είτε υπηρετεί σε ειδικό σχολείο, είτε σε τμήμα ένταξης, ο ΕΠ καλείται να δουλέψει με μαθητές με ανομοιογενή προφίλ και πρέπει να σκέφτεται διαρκώς τρόπους για να μπορέσει να διδάξει το γνωστικό αντικείμενο με διαφορετικούς τρόπους, ώστε να μπορέσουν όλοι οι μαθητές να

¹ «σκοπός του παρόντος νόμου είναι η παροχή ειδικής αγωγής και ειδικής επαγγελματικής εκπαίδευσης εις αποκλίνοντα εκ του φυσιολογικού άτομα, η λήψις μέτρων κοινωνικής μερίμνης και η αντίστοιχος προς τας δυνατότητάς των ένταξις αυτών εις την κοινωνικήν ζωήν...»

έχουν πρόσβαση στη γνώση. Επιπλέον, ο ΕΠ έρχεται αντιμέτωπος κάποιες φορές με δύσκολες συμπεριφορές των παιδιών, όπως είναι τα ξεσπάσματα θυμού, η επιθετική συμπεριφορά προς τους άλλους συμμαθητές, αλλά και προς τον ίδιο, η ανυπακοή, αλλά και με ιατρικές επείγουσες καταστάσεις, όπως είναι οι επιληπτικές κρίσεις, ο αυτοτραυματισμός και ο πνιγμός. Ο ΕΠ οφείλει να έχει συνέχεια την προσοχή του στραμμένη στα παιδιά, ώστε να λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα πρόληψης και να προλαβαίνει την εκδήλωση κρίσεων στο σχολείο.

Οι Ειδικοί Παιδαγωγοί ανήκουν και εκείνοι στα επαγγέλματα κοινωνικής φροντίδας της Maslach και έτσι βρίσκονται στην ζώνη επικινδυνότητας για την εμφάνιση του Σ.Ε.Ε.. Σε αυτό το κεφάλαιο θα αναλυθούν οι παράγοντες που ευνοούν την εμφάνιση του συνδρόμου (ατομικοί και οργανωτικοί), οι συνέπειές του, καθώς και τρόποι αντιμετώπισής του.

3.2 Παράγοντες Εμφάνισης

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, αρχικά η εμφάνιση του Σ.Ε.Ε εξετάστηκε κυρίως στα επαγγέλματα υγείας, στην συνέχεια όμως η μελέτη του επεκτάθηκε και στα ανθρωπιστικά επαγγέλματα. Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι ανάμεσα στα επαγγέλματα «υψηλού κινδύνου» για εμφάνιση του συνδρόμου. Πολλές έρευνες έχουν επικεντρωθεί στην αναζήτηση των παραγόντων οι οποίοι συμβάλλουν στην ανάπτυξη του Σ.Ε.Ε στους εκπαιδευτικούς. Οι παράγοντες αυτοί χωρίζονται σε κατηγορίες, ανάλογα με την πηγή προέλευσης του συνδρόμου και είναι οι εξής: 1) Ατομικοί Παράγοντες, 2) Οργανωτικοί Παράγοντες και 3) οι Παράγοντες Συναλλαγής (Chang, 2009)



Ατομικοί Παράγοντες

Τα δημογραφικά στοιχεία τα οποία φαίνεται να επηρεάζουν περισσότερο την εμφάνιση του Σ.Ε.Ε στους εκπαιδευτικούς είναι η ηλικία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, τα χρόνια προϋπηρεσίας και η προσωπικότητα. Για τους συγκεκριμένους παράγοντες, οι έρευνες που έχουν διεξαχθεί παρουσιάζουν μερικά αντιφατικά αποτελέσματα.

Έρευνες σχετικές με την ηλικία των εκπαιδευτικών και την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, φανερώνουν ότι η ηλικία αποτελεί πολύ σημαντικό παράγοντα. Οι νέοι εκπαιδευτικοί, φαίνεται να παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά του συνδρόμου σε σχέση με τους μεγαλύτερους σε ηλικία συναδέλφους τους (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Kamtsios & Lolis, 2016). Η ηλικιακή ομάδα στην οποία το ποσοστό είναι υψηλότερο, είναι οι εκπαιδευτικοί μεταξύ 20 με 30 ετών (Friedman & Farber, 1992). Αυτό πιθανότατα να συμβαίνει επειδή οι νεότεροι εκπαιδευτικοί δεν έχουν την απαραίτητη εμπειρία και τις κατάλληλες στρατηγικές αντιμετώπισης ώστε να διαχειριστούν τα προβλήματα που προκύπτουν στην εργασιακή τους καθημερινότητα και αυτό έχει ως αποτέλεσμα να είναι πιο επιρρεπείς στην εμφάνιση του Σ.Ε.Ε. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερη πείρα στην δουλειά τους. Όμως υπάρχουν έρευνες οι οποίες δεν παρουσιάζουν κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την σχέση της ηλικίας με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών (Leithwood, Jantzi, & Steinbach, 2001). Η Maslach όμως υποστηρίζει πως τα αποτελέσματα των ερευνών σχετικά με την εμπειρία, θα πρέπει να εξάγονται πολύ προσεκτικά, καθώς συνήθως εκείνοι που πλήττονται περισσότερο από το Σ.Ε.Ε. εγκαταλείπουν το επάγγελμα και έτσι μένουν στον χώρο εργασίας εκείνοι με την μικρότερη επαγγελματική εξουθένωση (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Όσον αφορά το φύλο οι Maslach και Jackson (1981) αναφέρουν πως οι γυναίκες εμφανίζουν σε μεγαλύτερη συχνότητα Σ.Ε.Ε. σε σχέση με τους άντρες. Συγκεκριμένα οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερο σκορ στο επίπεδο της συναισθηματικής εξάντλησης, ενώ οι άντρες αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα στην αποπροσωποποίηση, σύμφωνα με τις τρεις διαστάσεις του Μ.Β.Ι. Υπάρχουν και οι έρευνες οι οποίες υποστηρίζουν ότι το φύλο δεν επηρεάζει τη συχνότητα εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης (Khan & Schneider, 2006).

Ως προς τον παράγοντα της οικογενειακής κατάστασης, η πλειοψηφία των ερευνών καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι άγαμοι παρουσιάζουν υψηλότερο ποσοστό εμφάνισης του συνδρόμου, σε σχέση με τους έγγαμους. Αυτό μπορεί να αιτιολογηθεί, καθώς οι δεύτεροι έχουν ένα επιπλέον σύστημα στήριξης στο περιβάλλον τους (Farber, 1984; Κάντας, 1996; Maslach,

Schaufeli, & Leiter, 2001). Μια άλλη έρευνα αποδίδει το χαμηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης στο γεγονός ότι οι περισσότεροι έγγαμοι είναι μεγαλύτερης ηλικίας και για αυτό τον λόγο έχουν αποκτήσει μεγαλύτερη εμπειρία στις σχέσεις τους με άλλα άτομα και, λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων, έχουν διαφορετική στάση όσον αφορά την εργασία τους (Carton & Fruchart, 2014).

Σχετικά με τα χρόνια προϋπηρεσίας, η βιβλιογραφία παρουσιάζει διάφορα αποτελέσματα ερευνών. Από τη μια πλευρά, έρευνες έχουν δείξει πως τα χρόνια εμπειρίας στην διδασκαλία σχετίζονται άμεσα με την εμφάνιση του συνδρόμου και πως εκείνοι με τα λιγότερα χρόνια είναι και οι πιο επιρρεπείς λόγω έλλειψης εμπειρίας (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Από την άλλη πλευρά όμως, υπάρχουν έρευνες που ισχυρίζονται ότι οι εκπαιδευτικοί με τα περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας είναι εκείνοι που πλήττονται παραπάνω, λόγω κούρασης, αλλά και έρευνες οι οποίες δεν εντοπίζουν κάποια συσχέτιση μεταξύ των δύο (Farber, 1984).

Ένας τελευταίος ατομικός παράγοντας που φαίνεται να επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς είναι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου. Σύμφωνα με μία έρευνα, όσο πιο «δυναμική» είναι η προσωπικότητα του ατόμου, τόσο λιγότερο επηρεάζεται από την επαγγελματική εξουθένωση (Pierce & Molloy, 1990). Σύμφωνα με την Maslach, οι εκπαιδευτικοί που βρίσκονται αντιμέτωποι με το Σ.Ε.Ε είναι εκείνοι οι οποίοι δεν έχουν υψηλή αυτοεκτίμηση και εμπιστοσύνη στις δυνατότητές τους, αλλά και εκείνοι που έχουν εξωτερικό σημείο ελέγχου (αποδίδουν τις επιτυχίες τους σε άλλους ή στην τύχη) (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Οργανωτικοί Παράγοντες

Οι έρευνες σχετικά με τον ρόλο των ατομικών παραγόντων στην εμφάνιση του Σ.Ε.Ε. στους εκπαιδευτικούς εμφανίζουν μεγάλη ποικιλία αποτελεσμάτων. Κάτι τέτοιο δεν φαίνεται να ισχύει για τους οργανωτικούς παράγοντες, όπου τα αποτελέσματα των ερευνών συγκλίνουν. Ο φόρτος εργασίας, ο ανεπαρκής μισθός και η ιδιαιτερότητα των συνθηκών εργασίας περιλαμβάνονται στους πιο μελετημένους περιβαλλοντικούς παράγοντες.

Ο φόρτος εργασίας αποτελεί κοινό χαρακτηριστικό των περισσότερων επαγγελμάτων και έτσι συμπεριλαμβάνεται στις πιο συχνές αιτίες εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ανάλογα με το επάγγελμα, ο εργαζόμενος ανησυχεί για τα καθήκοντά του, είτε επειδή είναι μεγάλος ο όγκος και μικρό το χρονικό διάστημα για να τα φέρει εις πέρας, είτε επειδή είναι αρκετά δύσκολα για εκείνον. Σύμφωνα με τους περισσότερους, οι εκπαιδευτικοί ανήκουν στα

επαγγέλματα που λόγω του ωραρίου εργασίας τους αλλά και των καθιερωμένων διακοπών τους, έχουν το προνόμιο της ξεκούρασης. Αυτό όμως αποτελεί λανθασμένη άποψη, καθώς ο φόρτος εργασίας του εκπαιδευτικού δεν περιορίζεται μόνο στην σχολική μέρα. Για την προετοιμασία του μαθήματος της επόμενης ημέρας, ο εκπαιδευτικός αφιερώνει αρκετό από τον προσωπικό του χρόνο, διορθώνοντας ασκήσεις και διαγωνίσματα, αλλά και αναζητώντας ενδιαφέρον τρόπους ώστε να κεντρίσει το ενδιαφέρον των μαθητών του. Η προετοιμασία αυτή μπορεί να επιφέρει μεγάλο άγχος στους εκπαιδευτικούς, συμβάλλοντας στην εμφάνιση του Σ.Ε.Ε.

Οι χρηματικές απολαβές ενός επαγγέλματος αποτελούν συνήθως ένα ισχυρό κίνητρο για την επιλογή του. Όσο υψηλότερο είναι το εισόδημα ενός εργασιακού τομέα, τόσο πιο χρήσιμος θεωρείται από την κοινωνία. Έτσι τα άτομα που δεν λαμβάνουν υψηλό εισόδημα νιώθουν κοινωνική απαξίωση και υποτίμηση, με αποτέλεσμα αυτό να δημιουργήσει πλήγμα στην ψυχική τους υγεία και στην αυτοπεποίθησή τους. Το φαινόμενο αυτό ονομάζεται «Σχετική Αποστέρηση» και, σύμφωνα με ερευνητές, προκαλεί στους εκπαιδευτικούς δυσαρέσκεια, δυσφορία και σταδιακά τους οδηγεί στην εμφάνιση του Σ.Ε.Ε. Επιπλέον, οι καθημερινές υποχρεώσεις (λογαριασμοί, σίτιση, κοινωνικές υποχρεώσεις) μπορεί να επιφέρουν επιπλέον άγχος στον εκπαιδευτικό. Οι συνθήκες εργασίας διαφέρουν από επάγγελμα σε επάγγελμα. Οι εκπαιδευτικοί έρχονται πολλές φορές αντιμέτωποι με δυσμενείς συνθήκες, όπως έλλειψη κατάλληλων σχολικών υποδομών, έλλειψη του απαραίτητου εκπαιδευτικού υλικού, παλαιότητα των αναλυτικών προγραμμάτων και των σχολικών βιβλίων, υπερβολικός αριθμός μαθητών σε μία τάξη, δυσλειτουργικές συμπεριφορές, αλλά και έλλειψη συνεργασίας με τους γονείς, μπορεί να συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση (Kyriacou , Teacher stress: Directions for future research, 2001; Leithwood, Jantzi, & Steinbach, 2001; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Μάλιου , 2005). Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί, κυρίως της Ειδικής Αγωγής, έρχονται αντιμέτωποι και με τις συχνές μετακινήσεις. Επειδή δεν υπάρχει η μονιμότητα στον κλάδο της Ειδικής Αγωγής, οι εκπαιδευτικοί λειτουργούν κάθε χρόνο ως αναπληρωτές, με αποτέλεσμα στο τέλος της σχολικής χρονιάς να προετοιμάζονται για το ενδεχόμενο της μετακόμισης σε περίπτωση που διοριστούν σε άλλη περιοχή. Αυτό προσθέτει ένα επιπλέον άγχος στους ΕΠ, καθώς αναγκάζονται αρκετά συχνά να εγκαταλείπουν τους μαθητές τους και την περιοχή που έχουν μάθει για να ξεκινήσουν από το μηδέν σε άλλο μέρος. Η μετακόμιση είναι μια στρεσογόνα διαδικασία, ιδιαίτερα όταν γίνεται αρκετά συχνά.

Το εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας αποτελεί έναν οργανωτικό παράγοντα που επηρεάζει την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς. Η σύγκρουση ρόλων, η

έλλειψη αυτονομίας, οι πολλαπλές εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις και αλλαγές, η αξιολόγηση, η απουσία υποστήριξης από την πλευρά της διοίκησης και η αυξανόμενη γραφειοκρατία είναι χαρακτηριστικά του συστήματος τα οποία προσθέτουν άγχος στους εκπαιδευτικούς και μακροπρόθεσμα οδηγούν στην εμφάνιση του Σ.Ε.Ε (Kyriacou , Teacher stress: Directions for future research, 2001; Leithwood, Jantzi, & Steinbach, 2001; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Μπάλιου , 2005). Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα χαρακτηρίζεται από συχνές αποφάσεις για αλλαγές, οι οποίες όμως δεν προέρχονται από τα ίδια τα εκπαιδευτικά πλαίσια, καθιστώντας τα έτσι απλούς αποδέκτες χωρίς να υπάρχει το περιθώριο για επιμέρους αλλαγές. Έτσι οι εκπαιδευτικοί νιώθουν έρμια του συστήματος χωρίς να μπορούν να αναλάβουν πρωτοβουλίες, με αποτέλεσμα την ανάπτυξη της εξουθένωσης (Μαυρογιώργος, 2008).

Σημαντικό ρόλο παίζουν και οι σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στο σχολείο. Οι σχέσεις που δημιουργούνται είναι α) μεταξύ των εκπαιδευτικών, β) μεταξύ των εκπαιδευτικών και των μαθητών και γ) μεταξύ των εκπαιδευτικών και του διευθυντή του σχολείου.

Στην πρώτη περίπτωση, οι έρευνες έχουν δείξει πως οι εκπαιδευτικοί που δεν αναπτύσσουν υγιείς σχέσεις με τους συναδέλφους τους, αλλά αντιθέτως εργάζονται με ανταγωνισμό χωρίς επικοινωνία και συνεργασία, υφίστανται επιπτώσεις στην συναισθηματική τους κατάσταση. Αντίθετα, η εδραίωση ισχυρών δεσμών μεταξύ των εκπαιδευτικών και η κοινωνική στήριξη φαίνεται να έχουν αρνητική συσχέτιση με την επαγγελματική εξουθένωση και κυρίως τη διάσταση της αποπροσωποποίησης (Καφέτσιος, Βούζας, Πετρούλια, & Τζίμα, 2006). Οι ΕΠ πρέπει να συνεργαστούν με τους εκπαιδευτικούς της γενικής εκπαίδευση, ώστε να παρέχουν στους μαθητές τους ολοκληρωμένη υποστήριξη, τόσο στο πλαίσιο της ειδικής τάξης (τμήμα ένταξης) όσο και στη γενική τάξη.

Εξίσου σημαντικές είναι και οι σχέσεις που αναπτύσσουν οι εκπαιδευτικοί με τους μαθητές τους. Οι ΕΠ έρχονται συχνά αντιμέτωποι με δύσκολες καταστάσεις, λόγω των ιδιομορφιών των μαθητών τους. Αρκετοί είναι οι μαθητές οι οποίοι δεν μπορούν να εκφράσουν τις επιθυμίες τους με λεκτικό τρόπο με αποτέλεσμα να υπάρχουν εκρήξεις θυμού και αδυναμία του εκπαιδευτικού να καταλάβει τι ζητάει το παιδί. Δεν είναι λίγες οι φορές που ο ΕΠ δέχεται σωματική επίθεση από κάποιον μαθητή στην προσπάθειά του να περιορίσει το ξέσπασμά του. Στην γενική τάξη, όταν υπάρχει ένας διαπληκτισμός μεταξύ ενός μαθητή και του δασκάλου του υπάρχουν πολλές τεχνικές αποκατάστασης της σχέσης, ενώ οι ΕΠ αρκετές φορές μπορεί να μην έχουν αυτή τη δυνατότητα. Διάφορες μελέτες έχουν διεξαχθεί για τον εντοπισμό της σχέσης μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης των ΕΠ και της κατηγορίας των μαθητών

ΑΜΕΑ που είχαν στην τάξη τους. Οι περισσότερες μελέτες έδειξαν πως οι ΕΠ των μαθητών με συναισθηματικές δυσκολίες παρουσίασαν υψηλότερο επίπεδο εξουθένωσης σε σχέση με τους συναδέλφους τους (Romano , 2016; Holotescu & Cismariu, 2013). Οι ΕΠ παιδιών με μέτρια νοητική αναπηρία, σύμφωνα με μία μελέτη, έχουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς της γενικής εκπαίδευσης και τους ΕΠ των μαθητών με ήπια νοητική υστέρηση (Mahmoodi-Shahrehabaki, 2017). Οι εκπαιδευτικοί γενικής εκπαίδευσης πολλές φορές δημιουργούν ισχυρούς δεσμούς με τους μαθητές τους, που να διατηρούνται και αργότερα, ενώ οι ΕΠ θα πρέπει να είναι προετοιμασμένοι για το ενδεχόμενο οι μαθητές τους να μην τους θυμούνται.

Η λήψη στήριξης από τον διευθυντή του σχολείου είναι εξίσου σημαντική. Οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να νιώθουν ασφάλεια και τη βεβαιότητα ότι οι κόποι τους αναγνωρίζονται. Αν δεν υπάρχει καλή σχέση με τον διευθυντή, που αποτελεί την ηγετική φιγούρα του σχολείου, τότε οι δάσκαλοι δεν έχουν την δυνατότητα να απευθυνθούν σε εκείνον όταν τους απασχολεί κάτι και δεν μπορούν να αναζητήσουν βοήθεια στην περίπτωση που δεν υπάρχουν διαθέσιμοι πόροι για την διεξαγωγή του μαθήματος. Η έλλειψη διοικητικής υποστήριξης επιφέρει προβλήματα στο ήδη δύσκολο έργο των εκπαιδευτικών και τους οδηγεί πιο εύκολα στην επαγγελματική εξουθένωση (Skaalvik & Skaalvik, 2017). Σύμφωνα με έρευνα, πολλοί ΕΠ νιώθουν πως δεν έχουν την στήριξη των εντολών τους και έτσι αδυνατούν να μετριάσουν το φόρτο των ευθυνών τους (Langher, Caputo, & Ricci, 2017).

Παράγοντες συναλλαγής

Οι συγκεκριμένοι παράγοντες αποτελούν το αποτέλεσμα αλληλεπίδρασης των παραπάνω δηλαδή των ατομικών και το οργανωτικών.

Ένας από αυτούς τους παράγοντες, είναι ο τρόπος αντιμετώπισης των απροσάρμοστης συμπεριφοράς των μαθητών από τους εκπαιδευτικούς. Η συμπεριφορά των μαθητών, σύμφωνα με έρευνες, αποτελεί μια σημαντική πηγή άγχους για τους εκπαιδευτικούς (Pines A. , 1993). Όταν οι δάσκαλοι βλέπουν πως οι μαθητές τους είναι ανήσυχοι και αδιάφοροι για το μάθημα, τότε αισθάνονται πως οι ίδιοι είναι ανίκανοι και αποτυχημένοι. Ο τρόπος που επιλέγουν οι δάσκαλοι να ερμηνεύσουν τα αίτια της συμπεριφοράς αυτής των μαθητών παίζει καθοριστικό ρόλο καθώς έρευνες έχουν δείξει πως οι εκπαιδευτικοί εκείνοι που αποδίδουν την συμπεριφορά σε προσωπικούς παράγοντες του μαθητή και όχι στις δικές τους δεξιότητες, παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (Bibou - Nakou,

Stogiannidou, & Kiosseoglou, 1999). Έρευνα που διεξήχθη σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Αγγλία, κατέδειξε πως η προβληματική και ανήσυχη συμπεριφορά των μαθητών, μπορεί να προβλέψει επιτυχώς την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών (Hastin & Bham, 2003). Οι ΕΠ αντιμετωπίζουν καθημερινά δύσκολες συμπεριφορές από τους μαθητές τους με συνέπεια να είναι πιο επιρρεπείς στην καταβολή από το Σ.Ε.Ε.

Πρόσθετο παράγοντα φαίνεται να αποτελεί η αντίληψη του εκπαιδευτικού αναφορικά με τις σχέσεις του με τους μαθητές, τους συναδέλφους και τη διεύθυνση του σχολείου. Η κοινωνική υποστήριξη από το περιβάλλον του ατόμου φαίνεται να συσχετίζεται έντονα με την εμφάνιση του Σ.Ε.Ε. Όσο θετικότερη είναι η στήριξη που λαμβάνει το άτομο από το περιβάλλον του, τόσο χαμηλότερες είναι οι πιθανότητες να έρθει αντιμέτωπο με την επαγγελματική εξουθένωση. Όμως αρκετές φορές οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται πως η συνεισφορά και η επένδυσή τους στο σχολείο δεν αναγνωρίζονται και πως οι επιδόσεις των μαθητών τους δεν είναι αντάξιες των προσδοκιών τους, γεγονός που μπορεί να ευνοήσει την εμφάνιση του Σ.Ε.Ε (Taris, Horn, Schaufeli, & Schreurs, 2004).

Οι παράγοντες εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς είναι ποικίλοι, αλλά κανένας δεν έχει προσδιοριστεί ακόμη ως κύρια και μοναδική αιτία έναρξης του συνδρόμου.

3.3 Επιπτώσεις για τους Εκπαιδευτικούς

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα φαινόμενο το οποίο, όταν εμφανιστεί στο άτομο, αρχίζει και επηρεάζει την λειτουργικότητά του στην καθημερινή ζωή του. Οι εκπαιδευτικοί αποτελούν τον πυρήνα της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Σε εκείνους βασίζονται οι μαθητές, οι γονείς των μαθητών αλλά και η υπόλοιπη κοινωνία, καθώς εκτός από τις γνώσεις του Αναλυτικού Προγράμματος Σπουδών, μεταλαμπαδεύουν στάσεις, αξίες και πεποιθήσεις, συστατικά απαραίτητα για την μελλοντική τους ένταξη στην κοινωνία. Οι ΕΠ νιώθουν σε μεγαλύτερο βαθμό την ευθύνη να εξοπλίσουν τους μαθητές τους με τα κατάλληλα εφόδια για την επιτυχή τους ένταξη στην κοινωνία, καθώς τα άτομα με αναπηρία πρέπει να μάθουν να προσαρμόζονται σε ένα περιβάλλον γεμάτο προκλήσεις και δυσκολίες. Στην περίπτωση όμως που ο εκπαιδευτικός βιώνει το Σ.Ε.Ε. τότε αδυνατεί να επιτελέσει το έργο του αξιοποιώντας

τις δυνατότητες που διαθέτει, με συνέπεια να επηρεαστεί τόσο ο ίδιος όσο και η εκπαιδευτική διαδικασία συνολικά.

Ο εκπαιδευτικός σε προσωπικό επίπεδο επηρεάζεται τόσο σωματικά όσο και ψυχικά. Έρχονται αντιμέτωποι με συμπτώματα τα οποία αναφέρθηκαν σε προηγούμενο κεφάλαιο όπως είναι οι συχνές κεφαλαλγίες, η κόπωση, η έλλειψη ύπνου αλλά και το άγχος, η κατάθλιψη και η αδυναμία συγκέντρωσης. Η διδασκαλία απαιτεί την απόλυτη συγκέντρωση και αφοσίωση του εκπαιδευτικού ώστε να καταφέρει να προσφέρει τις γνώσεις στα παιδιά αλλά ταυτόχρονα και να ελέγχει την συμπεριφορά τους ώστε να προλάβει την κλιμάκωση δυσάρεστων καταστάσεων. Όταν όμως ο εκπαιδευτικός πλήττεται από τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης, τότε η προσοχή και τα κίνητρά του ελαττώνονται και υποβαθμίζεται τόσο η ποιότητα του μαθήματος όσο και ο έλεγχος της τάξης. Σύμφωνα με έρευνες, οι εκπαιδευτικοί που επηρεάζονται από την επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζουν επιθυμία για αποχώρηση από την διδασκαλία (Kyriacou & Sutcliffe, 1978), χαμηλή δημιουργικότητα (Shirom, 1989), μειωμένο ενθουσιασμό και ενδιαφέρον, δυσαρέσκεια και αποστασιοποίηση.

Επιβάρυνση επιδέχονται και οι κοινωνικές σχέσεις του εκπαιδευτικού. Οι συνάδελφοι στον χώρο του σχολείου, αποτελούν τα άτομα με τα οποία ο εκπαιδευτικός έρχεται σε σχεδόν καθημερινή επαφή. Οι τριβές μεταξύ των συναδέλφων αποτελούν φυσιολογική συνθήκη όμως όταν ένα από τα άτομα υποφέρει από το Σ.Ε.Ε. τότε είναι πιο πιθανό να δημιουργήσει συγκρούσεις και διαφωνίες με αποτέλεσμα να επηρεάζονται αρνητικά και τα εργασιακά τους καθήκοντα (Pines & Maslach, 1978). Επιπλέον επηρεάζονται και οι προσωπικές σχέσεις του εκπαιδευτικού. Οι δυσκολίες και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην δουλειά τους προκαλεί αρκετές φορές εκνευρισμό, με αποτέλεσμα να τον μεταφέρουν στην οικογένειά τους και έτσι να προκαλούνται επιπρόσθετες συγκρούσεις με τον κοινωνικό τους περίγυρο. (Griffith, Steptoe, & Croyley, 1999) Η κοινωνική στήριξη του ατόμου αποτελεί ζωτικής σημασίας και έτσι όταν ο εκπαιδευτικός την απομακρύνει με την συμπεριφορά του, τότε είναι αρκετά πιθανό τα συμπτώματα του Σ.Ε.Ε. να χειροτερέψουν.

Μελετώντας όμως την επίπτωση της επαγγελματικής εξουθένωσης στις σχέσεις των εκπαιδευτικών, θα ήταν παράληψη να μην αναφερθεί και η αρνητική της επίπτωση στις σχέσεις του δασκάλου με τους μαθητές του. Τα παιδιά, ιδιαίτερα σε μικρότερη ηλικία, επωφελούνται αρκετά όταν έχουν μια επικοινωνιακή σχέση με τους δασκάλους τους, καθώς σύμφωνα με έρευνα, οι μαθητές αυτοί εμφανίζονται να έχουν μεγαλύτερα και περισσότερα κίνητρα, υψηλότερες επιδόσεις και δημιουργούν ένα πιο παραγωγικό κλίμα στην τάξη (Davis,

2003). Ο εκπαιδευτικός που καταβάλλεται από το Σ.Ε.Ε. αδυνατεί να προσφέρει στα παιδιά το κατάλληλο μαθησιακό περιβάλλον, καθώς έχει χάσει την όρεξή του για δημιουργικότητα, με αποτέλεσμα οι επιδώσεις των μαθητών να μην είναι οι αναμενόμενες. Το γεγονός αυτό μπορεί να εξοργίζει τον δάσκαλο καθώς αντιλαμβάνεται πως υπάρχει κάποια δυσκολία, χωρίς όμως να μπορεί να την προσδιορίσει. Αυτό μπορεί να φέρει ως αποτέλεσμα συναισθήματα αντιπάθειας και ρήξη στις σχέσεις τους. Η τάξη θα πρέπει να αποτελεί ένα περιβάλλον ασφάλειας για τους μαθητές, μέσα στο οποίο θα νιώθουν δημιουργικοί, ελεύθεροι να εκφραστούν χωρίς φόβο και να αναπτύξουν την προσωπικότητά τους. Όταν υπάρχουν εντάσεις, αυτό είναι αδύνατο να γίνει.

Β' ΜΕΡΟΣ

Κεφάλαιο 4^ο: Η Έρευνα

4.1 Σκοπός της Έρευνας

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να διερευνηθεί το ποσοστό της επαγγελματικής εξουθένωσης στους Ειδικούς Παιδαγωγούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα.

4.2 Ερευνητικά Ερωτήματα

Από την έρευνα της σχετικής βιβλιογραφίας προέκυψαν τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

- A. Αποτελεί η ηλικία του εκπαιδευτικού παράγοντα που ευνοεί την εμφάνιση της εργασιακής εξουθένωσης; Υποθέτουμε ότι η ηλικία συμβάλλει στην εμφάνισή της λόγω αθροιστικής κόπωσης και απογοήτευσης από τα τις συνθήκες και τα πενιχρά αποτελέσματα της δουλειάς.
- B. Σχετικό με το παραπάνω είναι το ερώτημα «αυξάνεται η πιθανότητα εργασιακής εξουθένωσης όσο αυξάνονται τα χρόνια υπηρεσίας, ή, αντίθετα, η επαγγελματική εμπειρία και η εξάλειψη του άγχους που έχει ο νέος εκπαιδευτικός στα πρώτα του βήματα ελαττώνουν τον κίνδυνο εμφάνισής της;». Υποθέτουμε ότι, όπως η ηλικία, ο αριθμός των ετών προϋπηρεσίας συμβάλλουν στην εξουθένωση.
- Γ. Αποτελεί το είδος της σχολικής δομής (Ειδικό Σχολείο, Παράλληλη Στήριξη, Τμήμα Ένταξης), στο οποίο υπηρετεί τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή ο ερωτώμενος, παράγοντα που επηρεάζει την εμφάνιση του φαινομένου; Υποθέτουμε ότι το είδος της δομής και οι ανάλογες δυσκολίες συμβάλλουν στην εξουθένωση.
- Δ. Επηρεάζει ή όχι την εμφάνιση της εργασιακής εξουθένωσης η οικογενειακή κατάσταση του εκπαιδευτικού; Η ύπαρξη οικογένειας αποτελεί παράγοντα συναισθηματικής στήριξης, ή, αντίθετα, προσθέτει επιπλέον προβλήματα και άγχος; Υποθέτουμε ότι η στήριξη που παρέχει η συμβίωση με αγαπητά πρόσωπα επηρεάζει αρνητικά την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης

4.3 Είδος Έρευνας

Για τη συγκεκριμένη έρευνα επιλέχθηκε να χρησιμοποιηθεί η ποσοτική έρευνα με την χρήση δομημένου ερωτηματολογίου. Ο λόγος χρήσης του συγκεκριμένου είδους ήταν ότι η ποσοτική έρευνα αποδίδει πιο αξιόπιστα αποτελέσματα και ταυτόχρονα είναι ευκολότερη η χρήση της για την λήψη μεγάλου αριθμού δείγματος.

4.4 Εργαλείο της Έρευνας

Το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για την διεξαγωγή της έρευνας ήταν το σταθμισμένο ερωτηματολόγιο για την επαγγελματική εξουθένωση της Maslach (MBI) – Maslach & Jackson 1986. Η μετάφραση και η προσαρμογή στα ελληνικά έγινε από τον Kokkinos (2006). Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 22 κλειστές ερωτήσεις τύπου Likert εφτά σημείων (εύρος κλίμακας 1-7) οι οποίες αφορούν της τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι ερωτήσεις 5, 10, 11, 15, 22 αναφέρονται στην αποπροσωποποίηση, οι ερωτήσεις 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 στα προσωπικά επιτεύγματα και οι υπόλοιπες στη συναισθηματική εξάντληση. Οι οριακές υποκλίμακες σχετικά με τα τρία επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης χωρίζονται και εκείνες σε τρεις κατηγορίες και είναι: για την συναισθηματική εξάντληση: χαμηλή ≤ 20 , μέτρια 21-30 και υψηλή ≥ 31 . Για τα προσωπικά επιτεύγματα: χαμηλή ≥ 42 , μέτρια 41-36 και υψηλή ≤ 35 . Τέλος για την αποπροσωποποίηση: χαμηλή ≤ 5 , 6-10 μέτρια και υψηλή ≥ 11 .

4.5 Δείγμα Μελέτης

Η επιλογή του δείγματος του πληθυσμού έγινε με τυχαίο τρόπο, καθώς με την τυχαία επιλογή δίνεται η δυνατότητα σε αυτούς που συμμετέχουν να έχουν τις ίδιες πιθανότητες με αυτούς που δεν συμμετέχουν. Ο πληθυσμός της συγκεκριμένης μελέτης είναι οι Ειδικοί Παιδαγωγοί της Ελλάδας οι οποίοι εργάζονται σε δομές Ειδικής Αγωγής (Ειδικό Σχολείο, Τμήμα Ένταξης, Παράλληλη Στήριξη). Το δείγμα της μελέτης είναι 103 εκπαιδευτικοί από αρκετές περιοχές της Ελλάδας (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Βόλος, Λάρισα, νησιά του Αιγαίου κλπ).

4.6 Μέθοδος συλλογής δεδομένων

Η συλλογή των δεδομένων έγινε με την αποστολή του ερωτηματολογίου σε ηλεκτρονική μορφή και με δια ζώσης διανομή σε ορισμένες περιπτώσεις.

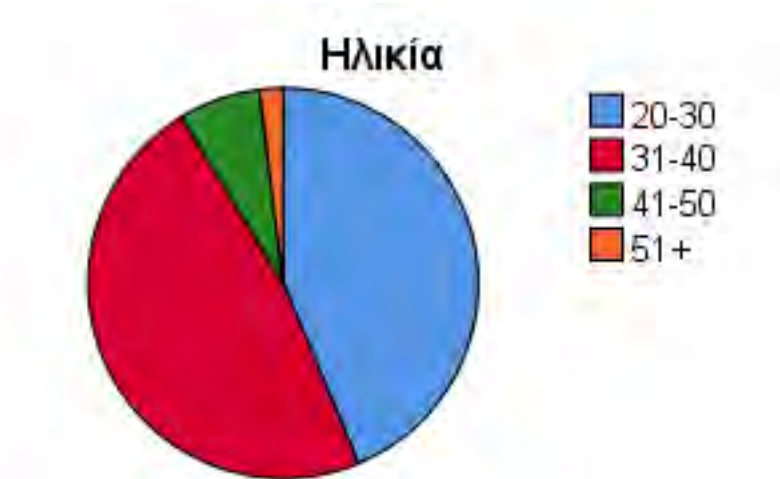
Κεφάλαιο 5^ο: Αποτελέσματα

5.1 Δημογραφικά Στοιχεία του Δείγματος

Η παρούσα έρευνα διεξήχθη ηλεκτρονικά μέσω της πλατφόρμας Google. Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 103 άτομα, εκ των οποίων το 91,3% είναι γυναίκες (N=94) και το 8,7% είναι άντρες (N=9) (Γράφημα 1).



Σχετικά με την ηλικία των συμμετεχόντων, αυτή κυμαίνεται από 49 έως και πάνω από 51 χρόνια, 35 άτομα είναι από 20 έως και 30 χρονών (43,7%), 49 άτομα είναι από 31 έως και 40 χρονών (47,6%), 7 άτομα είναι από 41 έως 50 χρονών (6,8%) και 2 μόλις άτομα είναι άνω των 51 ετών (1,9%). Η τυπική απόκλιση είναι (T.A):0.69 (Γράφημα 2).



Στη συνέχεια, περιγράφεται η οικογενειακή κατάσταση των ατόμων του δείγματος: 49 άτομα (47,6%) είναι παντρεμένοι, 52 (50,5%) άτομα είναι ανύπαντροι και 2 άτομα (1,9%) είναι διαζευγμένοι (Γράφημα 3).



Στον πίνακα 2 αποτυπώνεται η εργασιακή δομή των εκπαιδευτικών του δείγματος. Συγκεκριμένα, 36 άτομα (35%) εργάζονται σε ειδικό σχολείο, 34 άτομα (33%) απασχολούνται στην παράλληλη στήριξη και 31 άτομα (30,1%) εργάζονται σε τμήματα ένταξης και μόλις 2 άτομα (1,9%) σε άλλη μονάδα όπως το Κ.Ε.Σ.Υ.

Πίνακας 2: Δομή Εργασίας

	Συχνότητα	Ποσοστό
Ειδικό Σχολείο	36	35,0
Παράλληλη Στήριξη	34	33,0
Τμήματα Ένταξης	31	30,1
Άλλο	2	1,9
Σύνολο	103	100,0

Ολοκληρώνοντας τα δημογραφικά στοιχεία της έρευνας στο γράφημα 4 παρατηρούμε την προϋπηρεσία των ατόμων του δείγματος. Συγκεκριμένα, 20 άτομα (19,4%) εργάζονται από 0 έως και 5 χρόνια στην εκπαίδευση, 48 άτομα (46,6%) απασχολούνται από 6 έως και 10 χρόνια στην εκπαίδευση, 24 άτομα (23,3%) απασχολούνται από 11 έως και 15 χρόνια στην εκπαίδευση και 11 άτομα (10,7%) απασχολούνται πάνω από 16 χρόνια στην εκπαίδευση.



5.2 Αποτελέσματα Στρατηγικής Ανάλυσης

5.2.1 Αξιοπιστία και εσωτερική συνέπεια (Reliability Analysis)

Το μέρος του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής εξουθένωσης περιλαμβάνει μια σειρά 22 ερωτήσεων, οι οποίες χωρίζονται σε 3 διαστάσεις: την αποπροσωποποίηση, τα προσωπικά επιτεύγματα και τη συναισθηματική εξάντληση. Οι συμμετέχοντες καλούνταν να απαντήσουν σε κάθε ερώτηση αυτό που αντικατοπτρίζει καλύτερα την άποψή τους για τα αισθήματα και τις στάσεις προς την εργασία, δηλώνοντας τη συχνότητα εμφάνισης της κάθε ερώτησης (Ποτέ, Μερικές Φορές τον Χρόνο, Μια Φορά το Μήνα, Μερικές Φορές τον Μήνα, Μια φορά την εβδομάδα, Μερικές Φορές την Εβδομάδα και Κάθε Μέρα).

Από τον έλεγχο της εσωτερικής αξιοπιστίας βρέθηκε ότι ο βαθμός αξιοπιστίας του πρώτου παράγοντα της Αποπροσωποποίησης είναι $\alpha=.67$, του δεύτερου παράγοντα των Προσωπικών Επιτευγμάτων είναι $\alpha=.75$ και ο τρίτος παράγοντας της Συναισθηματικής Εξάντλησης $\alpha=.72$.

Παρατηρείται ότι μόνο ο πρώτος παράγοντας εμφανίζει οριακά χαμηλή αξιοπιστία γεγονός το οποίο πιθανώς να οφείλεται από το μικρό μέγεθος του δείγματος. Παρακάτω παρουσιάζονται οι δείκτες αξιοπιστίας (Cronbach α) για κάθε διάσταση (Πίνακας 3.).

Πίνακας 3: Ανάλυση Αξιοπιστίας (Reliability Statistics) του ερωτηματολογίου

Μεταβλητές	Cronbachs' Alpha	Αριθμός ερωτήσεων (N=19)
1. Αποπροσωποποίηση	0,67	4
2. Προσωπικά Επιτεύγματα	0,75	7
3. Συναισθηματική Εξάντληση	0,72	8

5.2.2 Επιβεβαίωση ανάλυσης παραγόντων του ερωτηματολογίου της έρευνας (Confirmatory Factor Analysis)

Απαραίτητη προϋπόθεση προτού χρησιμοποιήσουμε τη μέθοδο της επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης είναι να εξεταστεί αν τα δεδομένα μας είναι επαρκή και κατάλληλα για τη διεξαγωγή της μεθόδου. Επιλέξαμε, το κριτήριο του Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) (τιμές του δείκτη $>0,6$) και του Bartlett's test (τιμές $< 0,05$). Η τιμή του κριτηρίου Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) της παρούσας έρευνας, που υπολογίστηκε με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου SPSS, ισούται με 0,83, η οποία θεωρείται πολύ καλή τιμή με αποτέλεσμα να υφίστανται διακριτοί και σημαντικοί παράγοντες, ενώ και η τιμή του ελέγχου σφαιρικότητας, κριτήριο Bartlett's test, είναι στατιστικά σημαντική (sig. =,000), με αποτέλεσμα να απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση δηλαδή της μη ύπαρξης σημαντικών συσχετίσεων (πίνακας 4). Ακολούθως, με βάση τα δύο αυτά κριτήρια, η παραγοντική ανάλυση μπορεί να πραγματοποιηθεί, ενώ μπορεί να εφαρμοστεί ταυτόχρονα και η ανάλυση των κύριων συνιστωσών (Principal Component Analysis).

Πίνακας 4: KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,830
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	900.403
	df	171
	Sig.	,000

Αρχικά, η πρώτη εφαρμογή της επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης των κύριων συνιστωσών διέκρινε 3 παράγοντες. Παραπάνω εξετάστηκε η εγκυρότητα των μεταβλητών του εργαλείου που χρησιμοποιήθηκε, έπειτα από την εξαίρεση τριών ερωτήσεων (5, 12 και 16) λόγω χαμηλής φόρτισης (<.30). Στη συνέχεια, ο επόμενος πίνακας (πίνακας 4) περιέχει τις μεταβλητές σε κάθε παράγοντα και αποτυπώνεται η δομή τους. Παρατηρείται ότι επιβεβαιώθηκε η δομή των τριών παραγόντων 1= Αποπροσωποποίηση (Ερωτήσεις: 10, 11, 15, 22), 2= Προσωπικά Επιτεύγματα (Ερωτήσεις: 4, 7, 9, 17, 18, 19, 21) και 3= Συναισθηματική Εξάντληση (Ερωτήσεις: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 20). Ακόμη, οι παρακάτω αριθμοί ερμηνεύουν το βαθμό συσχέτισης των δηλώσεων με κάθε ένα παράγοντα ξεχωριστά. Οι τιμές των μεταβλητών κυμαίνονται μεταξύ 0,377 και 0,944 (Πίνακας 5)

Πίνακας 5: Pattern Matrix

	Παράγοντες		
	1	2	3
Q15	,777		
Q11	,693		
Q10	,430		
Q22	,423		
Q4		,833	
Q19		,707	
Q9		,652	
Q7		,587	
Q17		,552	
Q21		,463	
Q18		,346	
Q20			,944
Q8			,766
Q3			,752
Q14			,712

Q2			,698
Q1			,655
Q13			,577
Q6			,377

Extraction Method: Principal Axis Factoring. Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

5.3 Περιγραφικά στοιχεία των υποκλιμάκων του ερωτηματολογίου

Στη συνέχεια, παρατίθενται τα περιγραφικά στοιχεία αναφορικά με τις στάσεις και τα συναισθήματα των συμμετεχόντων απέναντι στην εργασία τους (Πίνακας 6). Παρουσιάζονται ομαδοποιημένες, έπειτα από την παραγοντική ανάλυση, οι δηλώσεις-ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Πιο συγκεκριμένα, οι μεταβλητές ερμηνεύουν την Αποπροσωποποίηση, τα Προσωπικά Επιτεύγματα και τη Συναισθηματική Εξάντληση.

Πίνακας 6: Περιγραφικά των υποκλιμάκων του ερωτηματολογίου

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O	T.A
Αποπροσωποποίηση	103	2,75	7,00	5,93	,70
Προσωπικά Επιτεύγματα	103	1,00	4,86	2,12	,82
Συναισθηματική Εξάντληση	103	1,88	5,88	3,39	,87
Valid N (listwise)	103				

Από την αξιολόγηση των μέσων βαθμολογιών των κλιμάκων που προκύπτουν από το ερωτηματολόγιο παρατηρείται ότι ο βαθμός της επαγγελματικής εξουθένωσης του δείγματος είναι υψηλός όσον αφορά τη διάσταση της αποπροσωποποίησης, με τη μέση βαθμολογία της αντίστοιχης κλίμακας να ισούται με 5,93 (T.A.=,70). Ειδικότερα, από την αξιολόγηση των μέσων βαθμολογιών των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης παρατηρείται ότι ο βαθμός των προσωπικών επιτευγμάτων που προκύπτει είναι αρκετά χαμηλός, με τη μέση βαθμολογία της αντίστοιχης κλίμακας να ισούται με 2,12 (T.A.=,82). Τέλος, ο βαθμός της συναισθηματικής εξάντλησης που προκύπτει είναι μέτριος, με τη μέση βαθμολογία της αντίστοιχης κλίμακας να ισούται με 3,39 (T.A.=,87).

Αναλυτικότερα, στον πίνακα 7 αποτυπώνονται οι μέσοι όροι και η τυπική απόκλιση των ερωτήσεων της κάθε διάστασης ξεχωριστά. Αναφορικά με την αποπροσωποποίηση, η μέση βαθμολογία της ερώτησης 10 ισούται με 5,83 (T.A.=1,12), της ερώτησης 11 ισούται με 5,36

(T.A.=,99) της ερώτησης 15 ισούται με 5,68 (T.A.=1,17) και της ερώτησης 22 ισούται με 6,88 (T.A.=,54).

Πίνακας 7: Περιγραφικά των ερωτήσεων της διάστασης της αποπροσωποποίησης

	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O	T.A
Q10 Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς αισθάνονται οι μαθητές μου	2	7	5,83	1,12
Q11 Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά	2	7	5,36	,99
Q15 Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτήν τη δουλειά	2	7	5,68	1,17
Q22 Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου	2	7	6,88	,54
Σύνολο	103			

Αναφορικά με τα προσωπικά επιτεύγματα, η μέση βαθμολογία της ερώτησης 4 ισούται με 2,98 (T.A.=1,49), της ερώτησης 7 ισούται με 2,25 (T.A.=1,45) της ερώτησης 9 ισούται με 2,16 (T.A.=1,42) της ερώτησης 17 ισούται με 2,37 (T.A.=1,09), της ερώτησης 18 ισούται με 1,62 (T.A.=1,01), της ερώτησης 19 ισούται με 2,08 (T.A.=1,57) και της ερώτησης 21 ισούται με 1,43 (T.A.=,84) (Πίνακας 8).

Πίνακας 8. Περιγραφικά των ερωτήσεων της διάστασης « προσωπικά επιτεύγματα»

	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O	T.A
Q4 Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου	1	6	2,98	1,49
Q7 Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση/στρες το να εργάζομαι στενά με μαθητές	1	7	2,25	1,45
Q9 Νιώθω «άδειος/α» στο τέλος μιας σχολικής ημέρας	1	7	2,16	1,42
Q17 Νιώθω αναζωογονημένος/η όταν δουλεύω με τους μαθητές μου	1	5	2,37	1,09
Q18 Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς μαθητές μου απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα	1	6	1,62	1,01
Q19 Έχω γίνει περισσότερο σκληρός με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτήν τη δουλειά	1	7	2,08	1,57

Q21 Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματά τους	1	5	1,43	,84
Σύνολο	103			

Τέλος, σχετικά με τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, η μέση βαθμολογία της ερώτησης 1 ισούται με 3,46 (T.A.=1,44), της ερώτησης 2 ισούται με 3,49 (T.A.=1,62) της ερώτησης 3 ισούται με 2,56 (T.A.=1,64) της ερώτησης 6 ισούται με 4,50 (T.A.=1,75), της ερώτησης 8 ισούται με 2,39 (T.A.=1,49), της ερώτησης 13 ισούται με 2,838 (T.A.=1,32) της ερώτησης 14 ισούται με 5,94 (T.A.=,92) και της ερώτησης 20 ισούται με 2,02 (T.A.=1,65) (Πίνακας 9).

Πίνακας 9: Περιγραφικά των ερωτήσεων της διάστασης «συναισθηματική εξάντληση»

	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O	T.A
Q1 Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη διδασκαλία	1	6	3,46	1,44
Q2 Νιώθω εξαντλημένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς	1	7	3,49	1,62
Q3 Είναι πολύ κουραστικό για μένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη την ημέρα	1	7	2,56	1,64
Q6 Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο σχολείο	1	7	4,50	1,75
Q8 Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου	1	7	2,39	1,49
Q13 Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα	1	7	2,83	1,32
Q14 Μπορώ να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου	3	7	5,94	,92
Q20 Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό/ή	1	7	2,02	1,65
Σύνολο	103			

5.4 Συσχετίσεις των υποκλιμάκων του ερωτηματολογίου με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά

Η διερεύνηση των συσχετίσεων μεταξύ των υποκλιμάκων του ερωτηματολογίου και των δημογραφικών χαρακτηριστικών έγινε με τη χρήση του παραμετρικού στατιστικού ελέγχου Pearson R. Στη παρούσα έρευνα η παραμετρική στατιστική κρίνεται πιο κατάλληλη από τη μη παραμετρική, επειδή: 1) πληρούται η προϋπόθεση της κανονικής κατανομής των

εμπλεκόμενων μεταβλητών, 2) στις περισσότερες συγκρίσεις ικανοποιείται η προϋπόθεση της ομοιογένειας των διακυμάνσεων των μεταβλητών μεταξύ των συγκρινόμενων ομάδων και 3) ισχύει η προϋπόθεση της σφαιρικότητας για τις συγκρίσεις των επαναλαμβανόμενων μετρήσεων. Το επίπεδο σημαντικότητας σε όλους τους στατιστικούς ελέγχους προκαθορίστηκε σε $p < 0.05$.

Πίνακας 10. Συσχετίσεις Μεταβλητών της Έρευνας και Δημογραφικών Χαρακτηριστικών

		1	2	3	4	5	6	7	8
1. Φύλο	Pearson Correlation	1							
	Sig. (2-tailed)								
2. Ηλικία	Pearson Correlation	,098	1						
	Sig. (2-tailed)	,322							
3. Οικογενειακή Κατάσταση	Pearson Correlation	,199*	-,330**	1					
	Sig. (2-tailed)	,043	,001						
4. Δομή Εργασίας	Pearson Correlation	,019	-,152	,015	1				
	Sig. (2-tailed)	,850	,129	,880					
5. Προϋπηρεσία	Pearson Correlation	-,011	,676**	-,370**	-,381**	1			
	Sig. (2-tailed)	,916	,000	,000	,000				
6. Αποπροσωποποίηση	Pearson Correlation	-,169	-,099	-,180	,133	-,169	1		
	Sig. (2-tailed)	,089	,321	,068	,184	,087			
7. Προσωπικά Επιτεύγματα	Pearson Correlation	,018	,059	,128	-,179	,021	-,283**	1	
	Sig. (2-tailed)	,854	,552	,197	,074	,833	,004		
8. Συναισθηματική Εξάντληση	Pearson Correlation	-,083	-,027	,081	-,175	-,049	-,098	,838**	1
	Sig. (2-tailed)	,405	,785	,414	,080	,624	,322	,000	

Σημείωση*: Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Στον πίνακα 10 παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στις μεταβλητές του ερωτηματολογίου.

- στατιστικά σημαντική αρνητική σχέση ανάμεσα στην μεταβλητή της αποπροσωποποίησης με την μεταβλητή των προσωπικών επιτευγμάτων ($r = -.283$, $p = .004$)
- στατιστικά σημαντική αρνητική σχέση ανάμεσα στην μεταβλητή των προσωπικών επιτευγμάτων και της συναισθηματικής εξάντλησης ($r = -.838$, $p = 0,000$)

Ωστόσο, δε βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών της επαγγελματικής εξουθένωσης και των δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, γεγονός το οποίο μπορεί να οφείλεται στο μικρό μέγεθος του δείγματος.

5.5 Συζήτηση – Συμπεράσματα

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να μελετηθεί αν παρουσιάζουν επαγγελματική εξουθένωση οι Ειδικοί Παιδαγωγοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της Ελλάδας. Πιο συγκεκριμένα, εξετάστηκε η εμφάνιση του συνδρόμου Σ.Ε.Ε. σε σχέση με δημογραφικούς παράγοντες όπως είναι η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η δομή εργασίας και τα χρόνια προϋπηρεσίας. Οι συνιστώσες- υποκλίμακες του συνδρόμου σύμφωνα με την Maslach είναι η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση και τα προσωπικά επιτεύγματα.

Στο δείγμα της συγκεκριμένης έρευνας παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα σε σχέση με τις συνιστώσες- υποκλίμακες του συνδρόμου. Στην κλίμακα της αποπροσωποποίησης παρουσιάζουν υψηλό βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης. Το συγκεκριμένο αποτέλεσμα συμφωνεί με την βιβλιογραφία, καθώς οι ΕΠ παρουσιάζουν υψηλό ποσοστό αποστασιοποίησης, εύρημα το οποίο πιθανώς να αποδίδεται στο γεγονός πως η ένταξη των μαθητών με ειδικές ανάγκες στη γενική τάξη και στην κοινωνία αποτελεί ένα πολύπλοκο πρόβλημα το οποίο καλούνται να αντιμετωπίσουν οι εκπαιδευτικοί της Ειδικής Αγωγής (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010; Kamtsios & Lolis, 2016). Έρχεται όμως σε αντίθεση με άλλες έρευνες οι οποίες υποστηρίζουν πως οι Έλληνες ΕΠ εμφανίζουν χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης (Kantas, 2001; Papastyliannou, Kaila, & Polychronopoulos, 2009; Tsigilis, Koustelios, & Togia, 2011). Ο βαθμός συναισθηματικής εξάντλησης των ατόμων του δείγματος είναι μέτριος και τα προσωπικά επιτεύγματα αρκετά χαμηλά, αποτέλεσμα το οποίο έρχεται σε συμφωνία με την έρευνα των Kamtsios & Lolis (2016) η οποία διενεργήθηκε στα πλαίσια της οικονομικής κρίσης και κατέδειξε υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και ταυτόχρονα χαμηλά επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων.

Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα της παρούσας μελέτης αφορά την συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την ηλικία του εκπαιδευτικού. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων κατέδειξε πως δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντική σχέση, γεγονός το οποίο οφείλεται κατά πάσα πιθανότητα στο μικρό αριθμό δείγματος του πληθυσμού. Το αποτέλεσμα αυτό συμφωνεί με την έρευνα των Leithwood και συν. (2001) σύμφωνα με την οποία δεν παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική διαφορά της ηλικίας των εκπαιδευτικών σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση. Σύμφωνα με την βιβλιογραφία, η ηλικία των εκπαιδευτικών φαίνεται να διχάζει τις έρευνες. Μελέτες όπως αυτή του Cherniss (1980) και του Farber (1984) υποστηρίζουν πως οι μικρότεροι σε ηλικία εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν μεγαλύτερη ροπή προς το σύνδρομο, γεγονός το οποίο οφείλεται στην έλλειψη επαγγελματικής εμπειρίας σε

σχέση με τους μεγαλύτερους συναδέλφους τους. Η Maslach (2001) όμως αναφέρει πως τα αποτελέσματα των ερευνών σχετικά με την ηλικία των εκπαιδευτικών θα πρέπει να αναλύονται με αρκετή προσοχή, καθώς είναι αρκετά πιθανό τα άτομα τα οποία εμφάνισαν το σύνδρομο, να έχουν εγκαταλείψει την εργασία τους.

Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα αφορούσε τη συσχέτιση των χρόνων προϋπηρεσίας με την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Στην κλίμακα της αποπροσωποποίησης, τα αποτελέσματα δεν ανέδειξαν στατικές σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα διάφορα έτη υπηρεσίας. Σχετικά με τη συναισθηματική εξάντληση επίσης δεν παρατηρούμε στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα, ενώ το ίδιο ισχύει και για την υποκλίμακα των προσωπικών επιτευγμάτων. Σύμφωνα με την βιβλιογραφία σχετικά με τα έτη υπηρεσίας των εκπαιδευτικών, κάποιες έρευνες υποστηρίζουν πως όσο αυξάνονται τα έτη προϋπηρεσίας, τόσο αυξάνεται και το ποσοστό της αποπροσωποποίησης (Pedersen, 1998; Ηλία, 2018). Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι οι ΕΠ έπειτα από πολλά χρόνια ενασχόλησης με την Ειδική Αγωγή, κατακλύζονται από αρνητικά συναισθήματα και παράλληλα αναπτύσσουν ένα μηχανισμό άμυνας ώστε να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στο έργο τους. Υπάρχουν όμως και έρευνες οι οποίες υποστηρίζουν το αντίθετο, δηλαδή πως η αποπροσωποποίηση μειώνεται όσο αυξάνονται τα έτη υπηρεσίας των εκπαιδευτικών (Antonίου, Polychroni , & Walters, 2000). Η Maslach και συν. (2001) υποστηρίζουν πως οι νεότεροι εκπαιδευτικοί είναι εκείνοι που πλήττονται ευκολότερα από το Σ.Ε.Ε. λόγω έλλειψης εκπαιδευτικής εμπειρίας.

Το τρίτο ερευνητικό ερώτημα αφορούσε την δομή εργασίας του Ειδικού Παιδαγωγού (Ειδικό Σχολείο, Τμήμα Ένταξης, Παράλληλη στήριξη) και αν εκείνη επηρεάζει την εμφάνιση και την ένταση του συνδρόμου. Η έρευνα δεν έδειξε στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα, όμως η βιβλιογραφία εμφανίζει ελλείψεις στο συγκεκριμένο τομέα. Κατά κύριο λόγο, οι περισσότερες έρευνες που έχουν διεξαχθεί σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση στο χώρο της Ειδικής Αγωγής, επικεντρώθηκαν κυρίως στην σύγκριση μεταξύ των εκπαιδευτικών Ειδικής και Γενικής εκπαίδευσης. Μία έρευνα όμως, κατέδειξε πως οι εκπαιδευτικοί των ειδικών σχολείων παρουσίασαν υψηλή συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση και μέτριου βαθμού προσωπικά επιτεύγματα (Πατσαλής & Παπουτσάκη, 2010). Ο συγκεκριμένος τομέας θα μπορούσε να αποτελέσει αντικείμενο μελλοντικής έρευνας έτσι ώστε να εμπλουτισθεί η βιβλιογραφία.

Τέλος, το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα αφορούσε τη σχέση μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης του εκπαιδευτικού και της εμφάνισης του συνδρόμου. Η έρευνα και σε αυτό το

ερώτημα δεν παρουσίασε στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα. Σύμφωνα με τα δεδομένα της βιβλιογραφίας, εκείνοι που εμφανίζουν το μεγαλύτερο ποσοστό επαγγελματικής εξουθένωσης είναι οι άγαμοι σε σχέση με τους έγγαμους συναδέλφους τους (Farber, 1984; Κάντας, 1996; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Αυτό ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί έχουν ένα επιπλέον σύστημα κοινωνικής υποστήριξης και ταυτόχρονα έχουν αποκτήσει παραπάνω μηχανισμούς αντιμετώπισης των προβλημάτων τους στις κοινωνικές σχέσεις. Παρόλο που το συγκεκριμένο εύρημα εμφανίζεται σε αρκετές μελέτες, μία έρευνα του Pedersen (1998) ανέδειξε πως οι παντρεμένοι εκπαιδευτικοί εμφάνισαν μεγαλύτερο ποσοστό συναισθηματικής εξάντλησης σε σχέση με τους άγαμους συναδέλφους τους. Σε άλλη έρευνα, οι έγγαμοι παρουσίασαν χαμηλότερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης (Antoniou, Polychroni, & Walters, 2000).

Παρόλο που τα παραπάνω αποτελέσματα δεν είναι στατιστικώς σημαντικά, προβληματισμό προκάλεσε το γεγονός ότι το δείγμα παρουσίασε μέτριου βαθμού επαγγελματική εξουθένωση.

Για την πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου, η πρόσφατη βιβλιογραφία προτείνει μέτρα και μεθόδους, τα οποία παρατίθενται στη συνέχεια..

Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης μπορεί να αντιμετωπιστεί πριν την εμφάνισή του, σώζοντας έτσι τόσο τον εργαζόμενο, όσο και τον εργοδότη από ψυχοφθόρες και κοστοβόρες καταστάσεις. Σύμφωνα με αρκετούς μελετητές (Weber & Jaekel - Reinhard, 2000; Maslach & Goldberg, 1998), θα πρέπει να υπάρξει μια συνεργασία μεταξύ του εργαζόμενου και του κοινωνικού και εργασιακού του περιβάλλοντος

Παρόλο που οι περισσότεροι ερευνητές συμφωνούν στην ύπαρξη στοχευμένων προληπτικών μέτρων στα διαφορετικά επίπεδα, υπάρχουν και εκείνοι που έχουν μια άλλη άποψη. Σύμφωνα με τη Maslach, η βιβλιογραφία δίνει παραπάνω έμφαση στην έγκαιρη ανίχνευση και παρέμβαση στο ατομικό επίπεδο (Maslach & Goldberg, 1998). Η πεποίθηση ότι η ευθύνη για την αποτροπή έναρξης του συνδρόμου βαραίνει κυρίως τον ίδιο τον εργαζόμενο, προέρχεται αρχικά από την υπόθεση πως το σύνδρομο προκύπτει κυρίως από τον εσωτερικό κόσμο του ατόμου και τον τρόπο που αντιμετωπίζει το εργασιακό στρες, και όχι από το περιβάλλον εργασίας του αυτό καθαυτό (Homer, 1985). Ως συνέπεια, η ευθύνη για την αντιμετώπιση του προβλήματος του συνδρόμου πέφτει σχεδόν αποκλειστικά στον εργαζόμενο και όχι στον εργασιακό του περίγυρο, ανεξάρτητα από την αιτία του Σ.Ε.Ε. (MacBride, 1983). Η άποψη αυτή επικρατούσε σε μια εποχή κατά την οποία το Σ.Ε.Ε. δεν είχε μελετηθεί ακόμη εκτενώς

και είναι πιθανό να αποτελεί αντίκτυπο των πεποιθήσεων της τότε εποχής για την σχέση του εργαζόμενου με το περιβάλλον εργασίας του.

Για την διασφάλιση της σωματικής του ευεξίας ο εκπαιδευτικός θα πρέπει να επισκέπτεται συχνά τον προσωπικό του γιατρό, ώστε να ελέγχει τακτικά την υγεία του και στην περίπτωση ύπαρξης συμπτωμάτων του Σ.Ε.Ε., θα πρέπει να εξετάζεται αν όντως είναι αποτέλεσμα του συνδρόμου ή αν πρόκειται για κάποιο υποκείμενο ιατρικό πρόβλημα. Η φυσική δραστηριότητα και η σωστή διατροφή αποτελούν μια διαχρονική λύση τόσο για την σωματική ενδυνάμωση, όσο για την βελτίωση της διάθεσης. Δραστηριότητες όπως η ποδηλασία, το joking, η κολύμβηση, τα διάφορα άλλα αθλήματα, αλλά και η κατανάλωση τροφών πλούσιων σε θρεπτικά στοιχεία συμβάλλουν στην ενίσχυση του ανοσοποιητικού συστήματος και στη βελτίωση της γενικότερης εικόνας του ατόμου. Επιπλέον μεγάλη σημασία δείχνει να έχει και η ποσότητα, αλλά και η ποιότητα του ύπνου. καθώς μελέτες έχουν δείξει πως η κακή ποιότητα του ύπνου συνδέεται με δυσκολίες στις γνωστικές διεργασίες του εγκεφάλου (Robert D. & Daniel J., 2009).

Στον τομέα της ψυχικής υγείας, υπάρχουν αρκετές κινήσεις που μπορούν να γίνουν τόσο σε επίπεδο πρόληψης, όσο και σε επίπεδο αντιμετώπισης. Ο εκπαιδευτικός έχει τη δυνατότητα να συνεργαστεί με ένα σύμβουλο ψυχικής υγείας έτσι ώστε να συμμετάσχει σε ένα πρόγραμμα συμβουλευτικής. Η συμβουλευτική βοηθάει το άτομο να ανακαλύψει τις δυνατότητες και τις αδυναμίες του αλλά και να φτάσει στην λύση του προβλήματος από μόνο του. Η παροχή δυνατότητας στον εκπαιδευτικό να μπορεί να συζητάει και να αναλύει τα προβλήματα που τον απασχολούν, μπορεί να προσφέρει το αίσθημα της λύτρωσης και με αυτόν τον τρόπο να φτάσει γρηγορότερα στην αντιμετώπιση του συνδρόμου και να κερδίσει ξανά την χαρά και την ικανοποίηση για την διδασκαλία. Επιπλέον, μέσω της συμβουλευτικής, ο εκπαιδευτικός μπορεί να αποκτήσει αλλά και να αναπτύξει τους μηχανισμούς αντιμετώπισης των προβλημάτων του. Ιδιαίτερα οι νεότεροι εκπαιδευτικοί, δυσκολεύονται να διαχειριστούν το στρες και το άγχος που προκαλούν οι υποχρεώσεις της διδασκαλίας και οι μηχανισμοί αντιμετώπισης αυτών των συναισθημάτων βρίσκονται ακόμη σε πολύ πρώιμο στάδιο σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που κατέχουν περισσότερα χρόνια εμπειρίας. Ο εκπαιδευτικός, θα πρέπει να αξιολογεί και να επαναπροσδιορίζει διαρκώς τους στόχους που έχει θέσει, καθώς και τις προσδοκίες τις οποίες έχει ώστε να είναι σίγουρος ότι ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα αποφεύγοντας την απογοήτευση όταν δεν πετυχαίνουν.

Ζωτικής σημασίας προϋπόθεση αποτελεί ο εκπαιδευτικός να μην αγνοεί τα σημάδια που του δίνει ο οργανισμός του και να θεωρεί πως «δεν είναι αρκετά άρρωστος» ώστε να ζητήσει την βοήθεια κάποιου ειδικού ψυχικής υγείας. Η διστακτικότητα των εργαζομένων να στραφούν προς την αναζήτηση βοήθειας στον ψυχολογικό τομέα, ίσως οφείλεται στο στίγμα που ακολουθεί την αναζήτηση ψυχολογικής υποστήριξης και το να θεωρηθεί η αναζήτηση βοήθειας ως «αδυναμία». Όμως, με την βοήθεια του επαγγελματία ψυχικής υγείας, το άτομο μπορεί να κάνει γνωστική αναδόμηση, να αλλάξει δηλαδή τον τρόπο με τον οποίο σκέφτεται και αντιδράει και έτσι να αλλάξει και στάση απέναντι στο συνεχόμενο και έντονο στρες της δουλειάς (Friedman R. , 1985). Αυτή η αναδόμηση μπορεί να επιτευχθεί και με τη συμμετοχή σε ένα πρόγραμμα Γνωστικής Συμπεριφοριστικής Θεραπείας (ΓΣΘ ή CBT). Σύμφωνα με την Maslach, η εκμάθηση τεχνικών χαλάρωσης μπορεί επίσης να φανεί αρκετά χρήσιμη (Maslach & Goldberg, 1998).

Μπορεί το εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας να μην επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να αναλαμβάνουν πολλές πρωτοβουλίες, όμως ο εκπαιδευτικός μπορεί να αναζητήσει τρόπους για να διδάξει την απαιτούμενη ύλη με τρόπους οι οποίοι δεν είναι οι παραδοσιακοί, όπως για παράδειγμα η εργασία σε ομάδες, η χρήση των ΤΠΕ κλπ. Με αυτόν τον τρόπο θα μπορέσει να νιώσει πως συμβάλλει σημαντικά στην εκπαίδευση των μαθητών του αυξάνοντας το αίσθημα των προσωπικών επιτευγμάτων του και ταυτόχρονα θα βοηθήσει παραπάνω τους μαθητές του να αποκτήσουν τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες

Εκτός από τις παρεμβάσεις του ατομικού επιπέδου, ο εκπαιδευτικός πρέπει να λάβει εξίσου την υποστήριξη από το εργασιακό του περιβάλλον. Παρόλο που οι αιτίες εμφάνισης του Σ.Ε.Ε. είναι πολλές, ο κοινός τους παρονομαστής είναι το γεγονός ότι συνδέονται άρρηκτα με την εργασία του ατόμου. Επομένως πρέπει να αντιμετωπισθούν τα προβλήματα στη σχέση μεταξύ του ατόμου και του εργασιακού του περιβάλλοντος και να εφαρμοστούν μέτρα πρόληψης. Αρχικά, υπάρχει μεγάλη περίπτωση κάποιοι εκπαιδευτικοί είτε να μην γνωρίζουν την ύπαρξη και την σοβαρότητα του Σ.Ε.Ε. είτε να την γνωρίζουν χωρίς όμως να πιστεύουν πως θα μπορούσαν και οι ίδιοι να βρεθούν αντιμέτωποι με τις συνέπειές του. Για να αντιμετωπιστεί αυτό το φαινόμενο, ο διευθυντής του σχολείου, θα μπορούσε σε συνεργασία με κάποιον ειδικό ψυχικής υγείας να διοργανώσουν διαλέξεις σχετικές με την επαγγελματική εξουθένωση και την αντιμετώπιση της. Έπειτα από την διάλεξη, οι εκπαιδευτικοί θα μπορούσαν να έχουν την δυνατότητα να μιλήσουν και προσωπικά με τον ειδικό έτσι ώστε να του υποβάλλουν τις ερωτήσεις τους και να ζητήσουν περαιτέρω βοήθεια αν εντοπίσουν πως υπάρχει πιθανότητα να πλήττονται από το σύνδρομο. Επιπλέον, θα ήταν ίσως χρήσιμες οι ομαδικές συνεδρίες των

εκπαιδευτικών είτε εβδομαδιαία είτε μηνιαία κατά τις οποίες θα μπορούν να μοιράζονται τα προβλήματά τους σε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον..

Επιπλέον σημαντικό μέτρο αποτελεί η εγκαθίδρυση ενός γερού δεσμού μεταξύ των εκπαιδευτικών και του διευθυντή. Στο περιβάλλον εργασίας θα πρέπει να υπάρχει καλή συνοχή, τόσο μεταξύ των συναδέλφων, όσο και μεταξύ των εργαζομένων με το διευθυντή τους. Ο διευθυντής είναι η κορυφή της πυραμίδας είναι εκείνος που επιβλέπει την κατάσταση που επικρατεί στο σχολείο και είναι συνήθως ο πιο έμπειρος στη διδασκαλία, λειτουργώντας ως μέντορας των υπαλλήλων του. Για το λόγο αυτό, όταν κάποιος εκπαιδευτικός αντιμετωπίζει κάποιο πρόβλημα, είτε στον τομέα εργασίας είτε με κάποιο προσωπικό ζήτημα, αν υπάρχει η καλή σχέση με το διευθυντή, θα μπορεί να το μοιραστεί με ασφάλεια και εχεμύθεια, ώστε να βρεθεί μια σωστή λύση για την αντιμετώπισή του. Δεν θα πρέπει να μένει άπραγος όταν αντιλαμβάνεται πως κάποιος εργαζόμενος του αντιμετωπίζει κάποια δυσκολία. Με αυτό τον τρόπο, οι εκπαιδευτικοί αυξάνουν την παραγωγικότητά τους, βιώνουν ευχάριστα συναισθήματα στην δουλειά και αποφεύγεται το Σ.Ε.Ε.. Επιπρόσθετα θετικά αποτελέσματα μπορούν να παρατηρηθούν όταν οι εκπαιδευτικοί λαμβάνουν ανατροφοδότηση και έπαινο για τις προσπάθειες τους, γιατί έτσι αναγνωρίζονται ο κόπος, η προσήλωση και οι ικανότητές τους και λαμβάνουν την επιβεβαίωση που χρειάζονται για να συνεχίσουν την προσπάθειά τους. Ο διευθυντής θα πρέπει να δίνει την δυνατότητα και να ενθαρρύνει στους εκπαιδευτικούς να εξερευνούν την δημιουργικότητά τους στα πλαίσια της διδασκαλίας και του ΑΠΣ, όπως για παράδειγμα με την εφαρμογή ενός εναλλακτικού τρόπου μάθησης. Με τον τρόπο αυτό, οι εκπαιδευτικοί θα έχουν την ευκαιρία να προσφέρουν τις γνώσεις στους μαθητές τους και παράλληλα να τονώσουν και το αίσθημα της αυτό-αποτελεσματικότητας.

Όσον αφορά τον τομέα της αντιμετώπισης σημαντικό ρόλο παίζουν και εδώ οι σχέσεις στο περιβάλλον της εργασίας. Όταν οι εκπαιδευτικοί αντιληφθούν πως κάποιος συνάδελφός τους αντιμετωπίζει κάποιες δυσκολίες και παρατηρούν τις αλλαγές στην συμπεριφορά του, τότε μπορούν να το αναφέρουν στο διευθυντή τους, ώστε να εφαρμοστεί κάποια μέθοδος καταπολέμησης. Για παράδειγμα, ο διευθυντής μπορεί σε πρώτο επίπεδο να κάνει μια συζήτηση με το άτομο για να αξιολογήσει και ο ίδιος την κατάσταση και να ζητήσει την βοήθεια ενός ειδικού. Επίσης, ο διευθυντής μπορεί να δώσει λίγες μέρες άδεια στον εκπαιδευτικό. Όταν κάποιος είναι άρρωστος σωματικά η συμβουλή των γιατρών είναι να μείνει στο σπίτι του μέχρι να νιώσει καλύτερα. Το ίδιο θα πρέπει να εφαρμοστεί και στην περίπτωση που κάποιος εμφανίσει σημάδια ψυχικής καταπόνησης.

Μία άλλη μέθοδος για την αντιμετώπιση του Σ.Ε.Ε. η οποία έχει εφαρμοστεί παλιότερα σε εκπαιδευτικούς Ειδικής Αγωγής, είναι η πρακτική του Mentoring. Ως “mentoring” ορίζεται, στην αγγλική γλώσσα σύμφωνα με το Cambridge Dictionary, η διαδικασία υποστήριξης και παροχής συμβουλών σε ένα άτομο με λιγότερη επαγγελματική εμπειρία από ένα άτομο με παραπάνω εμπειρία με σκοπό την επαγγελματική εξέλιξη του πρώτου. Σε έρευνα που είχε διεξαχθεί, έπειτα από την εφαρμογή ενός προγράμματος mentoring σε νέους δασκάλους της Ειδικής Αγωγής, φάνηκε πως όχι μόνο επωφελήθηκαν από την υποστήριξη που τους προσφερόταν από τους μέντορές τους, αλλά το 92% των συμμετεχόντων αποφάσισε να μην εγκαταλείψει το επάγγελμα έπειτα από το πρώτο έτος στην εργασία. (Whitaker, 2000) Η ύπαρξη ενός πιο έμπειρου ατόμου στον χώρο εργασίας, στο οποίο ο λιγότερο έμπειρος εκπαιδευτικός μπορεί να βασιστεί τόσο για την παροχή γνώσεων όσο και για την παροχή υποστήριξης, αποτελεί σημαντική βοήθεια και αυξάνει την σιγουριά του νεότερου ώστε να μπορέσει να ανταπεξέλθει στις δυσκολίες του επαγγέλματος.

Είναι σημαντικό να αντιμετωπιστεί το Σ.Ε.Ε. στους εκπαιδευτικούς, καθώς σε εκείνους βασίζεται η μελλοντική εξέλιξη των παιδιών σε άρτιους και ενεργούς πολίτες. Έχοντας εκπαιδευτικούς οι οποίοι πλήττονται από το σύνδρομο, υποβαθμίζει τόσο την ποιότητα της κοινωνίας όσο και την ποιότητα ζωής των ατόμων της. Οι Ειδικοί Παιδαγωγοί θα πρέπει να είναι ακέραιοι και να μπορούν να ανταπεξέλθουν αποτελεσματικά στα καθήκοντά τους καθώς σε εκείνους βασίζεται η μελλοντική ένταξη των μαθητών με ειδικές ανάγκες σε μία κοινωνία η οποία συνήθως τους εμπόδια

5.6 Περιορισμοί Έρευνας

Η έρευνα διεξήχθη κατά κύριο λόγο με τον ηλεκτρονικό διαμοιρασμό των ερωτηματολογίων με τη χρήση του Google Forms. Επειδή πρόκειται για έρευνα η οποία απαιτεί την πρόσβαση σε σχολείο ώστε να βρεθούν οι συμμετέχοντες, προτιμήθηκε η εξ αποστάσεως παράδοση των ερωτηματολογίων και η παραλαβή των απαντήσεων. Τα αποτελέσματα δεν κατέδειξαν στατιστικά σημαντικά στοιχεία και αυτό οφείλεται στο μικρό αριθμό συμμετεχόντων. Ένας ακόμη περιορισμός σχετικά με την μέθοδο συλλογής των δεδομένων είναι πως η απρόσωπη επαφή με τους συμμετέχοντες μπορεί να οδηγήσει στην παραποίηση κάποιων απαντήσεων καθώς δε δίνεται η δυνατότητα για διευκρινιστικές ερωτήσεις. Επιπλέον κάποιοι από τους

συμμετέχοντες μπορεί να μην συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο με την απαραίτητη προσοχή.

Η φύση του ερωτηματολογίου της Maslach βασίζεται στη μέθοδο της αυτό-αναφοράς των συμμετεχόντων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι απαντήσεις των συμμετεχόντων να μην είναι απόλυτα ειλικρινείς, παρόλο που το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και οι απαντήσεις απόρρητες.

5.7 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, η βιβλιογραφία παρουσιάζει ελλείμματα στην περιοχή της Ειδικής Αγωγής καθώς δεν υπάρχουν επαρκή δεδομένα σχετικά με την εμφάνιση του Σ.Ε.Ε. στις δομές της (Ειδικό Σχολείο, Τμήμα Ένταξης, Παράλληλη Στήριξη). Για το λόγο αυτό θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμο να υπάρξει μελλοντική έρευνα σχετική με τη σύγκριση των δομών Ειδικής Αγωγής και να διερευνηθεί αν υπάρχει διαφορά στα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Οι περισσότερες έρευνες που αφορούν την επαγγελματική εξουθένωση έχουν διεξαχθεί με τη χρήση του ερωτηματολογίου της Christine Maslach. Μελλοντικά, θα ήταν ενδιαφέρον να πραγματοποιηθούν έρευνες άλλων ερωτηματολογίων εκτίμησης της επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως είναι εκείνο της Pines.

Βιβλιογραφία

Antoniou, A., Polychroni, F., & Walters, B. (2000). Sources of stress and professional burnout of teachers of special educational needs in Greece. *Age*.

Bekker, M., Croon, M., & Bressers, B. (2005, Φεβρουάριος 23). Childcare involvement, job characteristics, gender and work. *Work Stress*, σσ. 221–237.

Bibou - Nakou, I., Stogiannidou, A., & Kiosseoglou, G. (1999). The relation between teacher burnout and teachers' attributions and practices regarding school behaviour problems. *School Psychology International*, σσ. 209-217.

Boe, E., & Cook, L. (2006). The chronic and increasing shortage of fully certified teachers in special and general education. *Exceptional Children*, σσ. 443–460.

- Carton , A., & Fruchart, E. (2014). Sources of stress, coping strategies, emotional experience: effects of the level of experience in primary school teachers in France. *Educational Review*, σσ. 245-262.
- Chang, M. (2009). An Appraisal Perspective of Teachers Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review*, σσ. 193 - 218.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. Νέα Υόρκη : Praeger.
- Cilingir, D., Gursoy, A., & Colak, A. (2012). Burnout and job satisfaction in surgical nurses and other ward nurses in a tertiary hospital: A comparative study in Turkey. *Health Med*.
- Davis, H. (2003). Conceptualizing the role and influence of student-teacher relationships on children’s social and cognitive development. *Educational Psychologist*, σσ. 207–234.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Farber, B. (1984). Stress and Burnout in Suburban Teachers. *Journal of Educational Research*, σσ. 325-331.
- Fiona D'Souza, Egan, S. J., & Rees, a. C. (2011, Μάιος). The Relationship Between Perfectionism, Stress and Burnout in Clinical Psychologists. *Behaviour Change*, σσ. 17 - 28.
- Firth-Cozens, J. &. (1999). *Stress in Health Professionals: Psychological and Organisational Causes and Interventions*. U.K.: John Wiley & Sons.
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. *Journal Of Social Issues*, σσ. 159 - 165.
- Friedman , I., & Farber, B. (1992). Professional self-concept as a predictor of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, σσ. 28-35.
- Friedman, R. (1985). Making family therapy easier for the therapist: Burnout prevention. *Family Process*, σσ. 549-553.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, σσ. 26–34.
- Griffith, J., Steptoe, A., & Cropley, M. (1999). An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, σσ. 517-531.
- Hastin, R., & Bham, M. (2003). The relationship between student behavior patterns and teacher burnout. . *School Psychology International*, σσ. 115-127.
- Holotescu, C., & Cismariu, L. (2013). Identifying and Preventing Educators’ Burnout Using a Microblogging Community. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, σσ. 443-449.
- Homer, J. (1985). Worker burnout: a dynamic model with implications for prevention and control . *System Dynamics Review*, σσ. 42 - 62.
- Kamtsios, S., & Lolis, T. (2016). INVESTIGATING BURNOUT IN GREEK TEACHERS: ARE THERE ANY TEACHERS AT RISK? *Hellenic Journal of Psychology*(13), σσ. 196-216.
- Kantas, A. (2001). Factors of stress and occupational burn out of teachers. Στο E. Vasilaki, S. Triliva, & E. Besevegis, *Stress, anxiety and intervention* (σσ. 217-230). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

- Khan, J., & Schneider, K. (2006). Emotional social support and job burnout among highschool teachers: is it all due to dispositional affectivity? *Journal of Organizational Behavior*, σσ. 793-807.
- Kiekkas, P., Spyratos, F., Lampa, E., Aretha, D., & Sakellaropoulos, G. (2010). Level and correlates of burnout among orthopaedic nurses in Greece. *Orthop. Nurs*, σσ. 203 - 209.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, σσ. 27-35. doi:doi:10.1080/00131910120033628
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, K. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, σσ. 159-167.
- Langher, V., Caputo, A., & Ricci, M. (2017). The potential role of perceived support for reduction of special education teachers' burnout. *International Journal of Educational Psychology*, σ. 120.
- Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach, R. (2001). Maintaining Emotional Balance. *Educational Horizons*, σσ. 73-82.
- MacBride, A. (1983). Burnout: Possible? Probable? Preventable? *Canada's Mental Health*, σσ. 3 - 8.
- Mahmoodi-Shahrehabaki, M. (2017). The effect of perfectionism on burnout among English language teachers: the mediating role of anxiety. *Teachers and Teaching*, σσ. 91-105.
- Maslach, C., Leiter, M., & Jackson, S. (1981). *The Maslach Burnout Inventory Manual*. Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Cambridge, MA: Malor Books.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, σσ. 63-74.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001, Φεβρουάριος). Job burnout. *Annual Review of Psychology*. *Annual Reviews*, σσ. Vol. 52:397-422.
- Micklevitz, S. A. (2001). A study explores the level of burnout in the park and recreation profession and shares ideas for reducing stress in the workplace. *Illinois Parks & Recreation*, σσ. 25 - 27.
- Ostroff, C., Kinicki, A. J., & Tamkins, M. (2003). Organizational culture and climate. Στο D. I. WC Borman, *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology* (σσ. 565-593). Νέα Υόρκη: Wiley.
- Papastyliannou, A., Kaila, M., & Polychronopoulos, M. (2009). Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology in Education*, σσ. 295-314.
- Pedersen, S. (1998). Teacher burnout in America: A study of one public and two private schools. The Norwegian University of science and technology. .
- Pierce, C., & Molloy, G. (1990). Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout. *British Journal of Educational Psychology*, σσ. 37-51.
- Pines, A. (1993). Burnout: An existential perspective. Στο W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek, *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor & Francis.

- Pines, A. A. (1981). *Burnout: From Tedium to Personal Growth*. Νέα Υόρκη: Free Press.
- Pines, A., & Maslach, C. (1978). Characteristics of staff burnout in mental health settings settings. *Psychiatric Services*, σσ. 233-237.
- Potter, B. (1980). *Overcoming Job Burnout: How to Renew Enthusiasm for Work*. Oakland, CA: RONIN Publishing, Inc.
- Purvanova, R. K. (2010, Μάιος 2). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, σσ. 168–185.
- Robert D., N., & Daniel J., B. (2009). Self-Reported Sleep Quality Predicts Poor Cognitive Performance in Healthy Older Adults. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, σσ. 180 - 187.
- Romano , T. (2016). Special and General Education Teachers' Perceptions of School Reform Initiatives: Relationship to Stress and Burnout. (*Doctoral dissertation, Barry University*).
- Ryan, W. (1976). *Blaming The Victim*. New York: Random House.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion To Study And Practice: A Critical Analysis*. London, Philadelphia: Taylor and Francis.
- Schulze, B. (2005). Burn Out heute. Quo vadis? – Risiken, Auswirkungen, Prävention. In: Burn Out und Berufsleben, Ärzteschaft im Diskurs mit. *Human Ressource Management, Swiss Burn Out*.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. Στο C. Cooper, & I. Robertson, *International review of industrial and organizational psychology* (σσ. 25–48). John Wiley & Sons.
- Shore, C. (1999). Burnout: Don't Let it Happen to You. *Journal of Emergency Nursing*, σσ. 223-227.
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2017). Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, σσ. 152-160.
- Sunderland, R., Boe, E., & Cook, L. (2008). Teacher turnover: Examining exit attrition, teaching area transfer, and school migration. *Exceptional Children*, σσ. 7–31.
- Taris, T., Horn, J., Schaufeli, W., & Schreurs, P. (2004). Inequity, burnout and psychological withdrawal among teachers: A dynamic exchange model. *Anxiety, Stress & Coping*, σσ. 103-122.
- Tsigilis, N., Koustelios, A., & Togia, A. (2011). Burnout among physical education teachers in primary and secondary schools. *International Journal of Humanities and Social Science*, σσ. 666 - 675.
- Tupes, C., & Christal, R. (1961). *Recurrent personality factors based on trait ratings*. U.S.A: USAF ASD Tech. Rep.
- Weber, A., & Jaekel - Reinhard, A. (2000). Burnout Syndrome: A Disease of Modern Societies? *Occupational Medicine*, σσ. 512-517.
- Whitaker, S. (2000). Mentoring beginning special education teachers and the relationship to attrition. *Exceptional Children*, σσ. 546-566.
- WHO. (1992). *ICD - 10*. Αθήνα: Εκδόσεις Βήτα.

- Wills, T. A. (1978). Perceptions of Clients by Professional Helpers. *Psychological Bulletin*, σσ. Vol 85, No. 5, 968-1000.
- Zhang, Y., & Gan, Y. &. (2007). Perfectionism, academic burnout and engagement among Chinese college students: A structural equation modeling analysis. *Personality and Individual Differences*, σσ. 1529 - 1540.
- Αντωνίου, Α., & Ντάλλα, Μ. (2010). Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση από το επάγγελμα Ελλήνων δασκάλων (ειδικής και γενικής αγωγής) και καθηγητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: Συγκριτική μελέτη. Στο Χ. Καρακιουλάφη, & Μ. Σπυριδάκη, *Εργασία & Κοινωνία* (σσ. 365-399). Εκδόσης Διονικος.
- Δημητρόπουλος, Χ. Φ. (2006). Η επαγγελματική εξουθένωση στο χώρο της υγείας. *Αρχαία Ελληνικής Ιατρικής*, σσ. 642-647.
- Ηλία, Ε. (2018, Ιούλιος). Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών Γενικής και Ειδικής Εκπαίδευσης (η μεταξύ τους σύγκριση και σύνδεση με συναισθηματικές και συμπεριφορικές δυσκολίες των μαθητών). Διπλωματική Εργασία. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Ιατρικό Λεξικό*. (n.d.). Ανάκτηση από Ιatronet: <https://www.iatronet.gr/iatriko-lexiko/evgonia-i-evgoniki.html>
- Κάμτσιος, Σ., & Λώλης, Θ. (n.d.). Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση; ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των καθημερινών στρεσογόνων ερεθισμάτων. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Πανεπιστημίου Νηπιαγωγών Ιωαννίνων*, σσ. 40-87.
- Κάμτσιος, Σ., & Λώλης, Θ. (2016). Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση; ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των καθημερινών στρεσογόνων ερεθισμάτων. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Πανεπιστημίου Νηπιαγωγών Ιωαννίνων*, σσ. 40-87.
- Κάντας, Α. (1996). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Ψυχολογία*, σσ. 71-85.
- Καφέτσιος, Κ., Βούζας, Φ., Πετρούλια, Ι., & Τζίμα, Γ. (2006). Διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία: Η επίδραση της κοινωνικής στήριξης στο συναίσθημα και την ικανοποίηση από την εργασία. *Επιθεώρηση Ελληνικής Ακαδημίας Διοίκησης Επιχειρήσεων*, σσ. 6-17.
- Μαυρογιώργος, Γ. (2008). Η Εκπαιδευτική Μονάδα ως Φορέας Διαμόρφωσης και Άσκησης Εκπαιδευτικής Πολιτικής. Στο Α. Δ. Α. Αθανασούλα – Ρέππα, *Εκπαιδευτική Διοίκηση και Πολιτική*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Μπάλιου, Ε. (2005). *Οι απογοητεύσεις των καθηγητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από την εκπαιδευτική διαδικασία*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.
- Πατσαλής, Χ., & Παπουτσάκη, Κ. (2010). Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό Βήμα*, 14.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο

Δημογραφικές Ερωτήσεις

1. Φύλο

- Γυναίκα
- Άνδρας

2. Ηλικία

- 20 – 30
- 31 – 40
- 41 – 50
- 51 +

3. Οικογενειακή Κατάσταση

- Έγγαμος / η
- Άγαμος / η
- Διαζευγμένος / η
- Χήρος / α

4. Δομή Εργασίας

- Ειδικό Σχολείο
- Παράλληλη Στήριξη
- Τμήμα Ένταξης
- Άλλο:

5. Αν απαντήσατε «Άλλο» προσδιορίστε την απάντηση

.....

6. Χρόνια Προϋπηρεσίας

- 0 – 5
 6 – 10
 11 – 15
 16 +

7. Πόλη

.....

Ερωτηματολόγιο Maslach (MBI)

Οι παρακάτω 22 ερωτήσεις διερευνούν τα συναισθήματα και τις στάσεις σας ως προς την εργασία σας. Κυκλώστε στο τέλος της κάθε πρότασης, με βάση την παρακάτω κλίμακα, πόσο συχνά νιώθετε αυτό που εκφράζει η κάθε πρόταση.

1	2	3	4	5	6	7
Ποτέ	Μερικές φορές το χρόνο	Μια φορά το μήνα	Μερικές φορές το μήνα	Μια φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα

ME1	Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη διδασκαλία	1	2	3	4	5	6	7
ME2.	Νιώθω εξαντλημένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς	1	2	3	4	5	6	7
ME3.	Είναι πολύ κουραστικό για μένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη την ημέρα	1	2	3	4	5	6	7
ME4.	Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
ME5.	Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
ME6.	Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο σχολείο	1	2	3	4	5	6	7
ME7.	Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση/στρες το να εργάζομαι στενά με μαθητές	1	2	3	4	5	6	7

ME8.	Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου	1	2	3	4	5	6	7
ME9.	Νιώθω «άδειος/α» στο τέλος μιας σχολικής ημέρας	1	2	3	4	5	6	7
MP10.	Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς αισθάνονται οι μαθητές μου	1	2	3	4	5	6	7
MP11.	Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά	1	2	3	4	5	6	7
MP12.	Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά	1	2	3	4	5	6	7
MP13.	Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα	1	2	3	4	5	6	7
MP14.	Μπορώ να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου	1	2	3	4	5	6	7
MP15.	Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτήν τη δουλειά	1	2	3	4	5	6	7
MP16.	Αντιμετωπίζω ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
MP17.	Νιώθω αναζωογονημένος/η όταν δουλεύω με τους μαθητές μου	1	2	3	4	5	6	7
MA18.	Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς μαθητές μου απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα	1	2	3	4	5	6	7
MA19.	Έχω γίνει περισσότερο σκληρός με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτήν τη δουλειά	1	2	3	4	5	6	7
MA20.	Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό/ή	1	2	3	4	5	6	7
MA21.	Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματά τους	1	2	3	4	5	6	7
MA22.	Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου	1	2	3	4	5	6	7