

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ & ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΙΔΙΚΗ
ΑΓΩΓΗ, ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ, ΨΥΧΙΚΗ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΖΩΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΙΔΙΚΗ
ΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΚΡΙΣΗΣ

Όνοματεπώνυμο φοιτήτριας: Νιώπα Στέλλα

Μέλη τριμελούς επιτροπής:

Τσαμπαρλή Αναστασία, Καθηγήτρια Κλινικής Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Αιγαίου
(επιβλέπουσα)

Κλεφτάρας Γιώργος, Καθηγητής Κλινικής Ψυχολογίας, Κοσμήτορας της Σχολής
Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας

Λουμάκου Μαίρη, Καθηγήτρια Ψυχολογίας της Υγείας, Μέλος ΔΕΠ

Βόλος, Οκτώβριος 2019

*“One can give nothing whatever without giving oneself –
that is to say, risking oneself.”*

James Baldwin, 1963

The Fire Next Time

Υπεύθυνη δήλωση περί μη λογοκλοπής

Η Νιώπα Στέλλα, γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο «Ποιότητα επαγγελματικής ζωής, ψυχική ανθεκτικότητα και ικανοποίηση από τη ζωή εργαζομένων στο χώρο της ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης» αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή / και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Η ΔΗΛΟΥΣΑ

Νιώπα Στέλλα

Σύντομη περίληψη

Η ποιότητα επαγγελματικής ζωής καταλαμβάνει σημαντικό μέρος της ποιότητας ζωής του ατόμου. Η έννοια αποκτά ιδιαίτερη σημασία όταν αφορά επαγγελματίες που απασχολούνται ως πάροχοι βοήθειας, υποστηρίζοντας άτομα που αντιμετωπίζουν δυσκολίες. Η παρούσα έρευνα εξέτασε την ποιότητα επαγγελματικής ζωής εργαζομένων στο χώρο της ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης και τη σχέση της με την ψυχική ανθεκτικότητα και την ικανοποίηση από τη ζωή στο σύνολό της. Το πλαίσιο μέσα στο οποίο έγινε προσπάθεια να διερευνηθούν τα παραπάνω είναι η οικονομική κρίση, που πλήττει την Ελλάδα την τελευταία δεκαετία. Τρία ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς μοιράστηκαν σε δείγμα 154 επαγγελματιών στο χώρο της αναπηρίας, οι οποίοι έρχονται σε καθημερινή επαφή με τους εξυπηρετούμενούς τους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, οι εργαζόμενοι βιώνουν και τις δύο διαστάσεις της ποιότητας επαγγελματικής ζωής, με την πλειονότητα να σημειώνει υψηλό σκορ στην ικανοποίηση από τη συμπίνα και μέτριο προς χαμηλό σκορ στην επαγγελματική εξουθένωση και το δευτερογενές τραύμα. Βρέθηκε ακόμη, ότι ο βαθμός ικανοποίησης ή καταπόνησης από τη συμπίνα που βιώνει ο εργαζόμενος, προβλέπει την ικανοποίηση από τη ζωή στο σύνολό της και η σχέση αυτή διαμεσολαβείται από την ψυχική ανθεκτικότητα. Δημογραφικοί παράγοντες, όπως η προϋπηρεσία, ο αριθμός των συναδέλφων και των εξυπηρετούμενων βρέθηκε ότι επηρεάζουν την ποιότητα επαγγελματικής ζωής. Τέλος, οι κυρίαρχοι προβληματισμοί που απασχολούν τους εργαζόμενους κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης είναι η ανεργία και η απασχόληση. Τα ευρήματα της έρευνας αναδεικνύουν την ψυχική ανθεκτικότητα ως παράγοντα-κλειδί, που μπορεί να αξιοποιηθεί για τη βελτίωση όλων των εκφάνσεων της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

Λέξεις - Κλειδιά: ποιότητα επαγγελματικής ζωής, ψυχική ανθεκτικότητα, ικανοποίηση από τη ζωή, οικονομική κρίση, ειδική αγωγή

Abstract

Quality of professional life occupies an important part of one's quality of life in general. The concept becomes particularly interesting, when it comes to professionals working as helpers providing support services to people with difficulties. This study examined the quality of work life of special education employees and its relation with resilience and satisfaction with life as a whole. This research attempted to explore the above within the context of economic crisis that Greece faces over the last decade. Three self-report questionnaires were used to a sample of 154 professionals in the field of disability services, who provide help and support to their clients on a daily basis, in order to examine the variables mentioned above. According to the results employees experience both dimensions of quality of work life, with the majority scoring high in compassion satisfaction and moderate to low in burnout and secondary trauma. It was also found that the degree of compassion satisfaction or compassion fatigue experienced by the employee predicts life satisfaction as a whole and this relationship is mediated by resilience. Demographic factors such as years of work experience, number of colleagues and clients were found to influence quality of work life. Finally, unemployment and employment are the main concerns of workers during the economic crisis. The findings of this study highlight resilience as a key factor that can be used to enhance all aspects of personal and professional life.

Keywords: professional quality of life, resilience, satisfaction with life, economic crisis, special education

Εκτενής περίληψη

Η ποιότητα ζωής αποτελεί συνθήκη, η οποία διαμορφώνεται από πολλούς παράγοντες, που σχετίζονται με όλες τις εκφάνσεις της ζωής του ανθρώπου, τους επηρεάζει και επηρεάζεται από αυτούς. Ένας τέτοιος παράγοντας που καταλαμβάνει σημαντικό μέρος της ζωής και διαμορφώνει τον άνθρωπο είναι η εργασία, που του δίνει αίσθημα ταυτότητας και αξίας μέσα στο ευρύτερο πλαίσιο, όπου ζει και κινείται. Η ποιότητα επαγγελματικής ζωής αποτελεί πολυδιάστατη έννοια που αποτελείται τόσο από ατομικούς, όσο και από περιβαλλοντικούς παράγοντες και σχετίζεται με τη γενική ευημερία του ατόμου, καθώς και με την ικανοποίηση ή τη δυσαρέσκεια που λαμβάνει από το αντικείμενο απασχόλησής του. Σε εργαζομένους που απασχολούνται με την παροχή βοήθειας, όπως στο χώρο της ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, η έννοια αποκτά ιδιαίτερη σημασία, καθώς η ικανοποίηση και η καταπόνηση από το επάγγελμα συνδέονται με τη συμπόνια που παρέχουν στους εξυπηρετούμενούς τους. Η ικανοποίηση από τη συμπόνια, η επαγγελματική εξουθένωση και το δευτερογενές τραύμα αποτελούν τις τρεις διαστάσεις της ποιότητας επαγγελματικής ζωής, τις οποίες ο εργαζόμενος μπορεί να βιώνει ξεχωριστά ή παράλληλα. Η ποιότητα επαγγελματικής ζωής διαμορφώνεται στο «εδώ και τώρα», γεγονός που οδήγησε την ερευνήτρια να εξετάσει όλα τα παραπάνω στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης που κυριαρχεί στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια, επηρεάζοντας όλες τις εκφάνσεις της ανθρώπινης ζωής.

Βασικός σκοπός της παρούσας έρευνας αποτέλεσε η διερεύνηση της ποιότητας επαγγελματικής ζωής εργαζομένων στην ειδική αγωγή και εκπαίδευση και η σύνδεση της με την ψυχική ανθεκτικότητα και την ικανοποίηση από τη ζωή στο σύνολό της, υπό το πρίσμα της οικονομικής κρίσης. Προκειμένου να εξεταστούν τα παραπάνω επιλέχθηκε η ποσοτική μέθοδος και χρησιμοποιήθηκαν τρία ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς, τα οποία μοιράστηκαν σε 154 εν ενεργεία εργαζομένους σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι βιώνουν το πλέον θετικό αποτέλεσμα από την παροχή βοήθειας, με υψηλά ποσοστά ικανοποίησης από τη συμπόνια, μέτρια έως χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση και δευτερογενές τραύμα. Επίσης, φάνηκε ότι η ικανοποίηση από τη ζωή συσχετίζεται με όλες τις κλίμακες της ποιότητας επαγγελματικής ζωής (θετική με την ικανοποίηση από την συμπόνια και αρνητική με το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και το δευτερογενές τραύμα) και με όλους τους παράγοντες της ψυχικής ανθεκτικότητας, ενώ οι κλίμακες της

ποιότητας επαγγελματικής ζωής συσχετίζονται με τους πιο πολλούς παράγοντες της ψυχικής ανθεκτικότητας. Σημαντικό εύρημα αποτέλεσε ότι ο βαθμός ικανοποίησης ή καταπόνησης από την επαγγελματική ζωή προβλέπει την ικανοποίηση από τη ζωή γενικά και η σχέση αυτή διαμεσολαβείται από την ψυχική ανθεκτικότητα. Όσον αφορά στην οικονομική κρίση προέκυψε ότι το βασικότερο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στις μονάδες ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης είναι οι συνθήκες απασχόλησης (εργασιακό καθεστώς, ανεργία και απειλή ανεργίας κ.ά.). Τέλος, οι δημογραφικοί παράγοντες της προϋπηρεσίας, του αριθμού των συναδέλφων και των εξυπηρετούμενων βρέθηκε ότι επηρεάζουν την ποιότητα επαγγελματικής ζωής, ενώ δεν επηρεάζουν το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, η ηλικία, η ειδικότητα, ο φορέας και το καθεστώς απασχόλησης.

Συμπερασματικά, τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας έδειξαν ότι παρά τις δυσκολίες με τις οποίες έρχονται αντιμέτωποι, φάνηκε ότι η ικανοποίηση από τη συμπόνια οδηγεί σε ικανοποίηση από τη ζωή των εργαζομένων σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης και μάλιστα ότι η ψυχική ανθεκτικότητα μπορεί να λειτουργήσει καθοριστικά ενισχύοντας τα ευχάριστα συναισθήματα που πηγάζουν από την παροχή βοήθειας και βελτιώνοντας τη ζωή στο σύνολό της, ελαχιστοποιώντας παράλληλα τις πιθανότητες εμφάνισης αρνητικών συνεπειών.

Περιεχόμενα

Υπεύθυνη δήλωση περί μη λογοκλοπής	iii
Σύντομη περίληψη	iv
Abstract	v
Εκτενής περίληψη.....	vi
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	4
1.1. ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΖΩΗΣ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ.....	4
1.1.1. Ποιότητα ζωής.....	4
1.1.2. Ποιότητα ζωής & Ποιότητα επαγγελματικής ζωής.....	5
1.2. ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΒΟΗΘΕΙΑΣ	10
1.2.1. Ικανοποίηση από τη συμπόνια	12
1.2.2. Κατανόηση από τη συμπόνια	14
1.2.3. Επαγγελματική εξουθένωση (burnout).....	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	21
2.1. ΨΥΧΙΚΗ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	27
3.1. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΖΩΗ	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	29
4.1. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	33
5.1. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	33
5.1.1. Λειτουργικοί ορισμοί.....	33
5.1.2. Δείγμα	34
5.1.3. Εργαλεία συλλογής δεδομένων	35
5.1.4. Περιορισμοί της μεθόδου.....	38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6	40
6.1 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	40
6.1.1. Περιγραφική στατιστική	40
6.1.2. Έλεγχος υποθέσεων	44
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7	66
7.1 ΣΥΖΗΤΗΣΗ	66
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8	78

8.1. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	78
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....	80
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.....	96
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ.....	104

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ποιότητα επαγγελματικής ζωής αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της ποιότητας ζωής του ατόμου συνολικά και έχει γίνει αντικείμενο πολλών ερευνών τα τελευταία είκοσι χρόνια. Στους επαγγελματίες που απασχολούνται σε θέσεις παροχής βοήθειας, η ποιότητα επαγγελματικής ζωής αναφέρεται στις θετικές και αρνητικές πλευρές του βασικού τους έργου, δηλαδή, να παρέχουν στήριξη και βοήθεια (Stamm, 2012). Η ψυχική ανθεκτικότητα, επίσης, απασχολεί τα τελευταία χρόνια έντονα τους ερευνητές και έχει εξεταστεί σε σχέση με διάφορους παράγοντες και σε διαφορετικά δείγματα. Ακόμη, η ικανοποίηση από τη ζωή επηρεάζει συνολικά το άτομο σε όλους τους τομείς δραστηριοποίησής του.

Οι θετικές ή αρνητικές όψεις της ποιότητας επαγγελματικής ζωής των ατόμων που παρέχουν βοήθεια διαμορφώνονται από τρεις βασικούς παράγοντες: το εργασιακό περιβάλλον (work environment), το περιβάλλον των εξυπηρετούμενων (client environment) και το προσωπικό περιβάλλον (person environment) που φέρνει ο καθένας στο χώρο εργασίας του (Stamm, 2010).

Η ποιότητα επαγγελματικής ζωής, σύμφωνα με τη Stamm (2012), έχει δυο διαστάσεις: την ικανοποίηση από τη συμπόνια (compassion satisfaction) και την καταπόνηση από τη συμπόνια (compassion fatigue). Η δεύτερη διάσταση μπορεί να λάβει δυο επιμέρους μορφές: την επαγγελματική εξουθένωση (burnout), που συνδέεται με εξάντληση, απογοήτευση, θυμό και καταθλιπτική συμπτωματολογία και το δευτερεύον τραυματικό στρες (secondary traumatic stress), που συνδέεται με φόβο και εργασιακό τραύμα. Το εργασιακό τραύμα μπορεί να είναι σε κάποιες περιπτώσεις και πρωτογενές (primary exposure) ή ταυτόχρονα πρωτογενές και δευτερογενές (Stamm, 2010).

Οι περιβαλλοντικοί παράγοντες μπορεί να επηρεάζουν διαφορετικά την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής. Για παράδειγμα, κάποιος που βιώνει καταπόνηση από το εργασιακό περιβάλλον, μπορεί να λαμβάνει ικανοποίηση από το περιβάλλον των εξυπηρετούμενων. Γίνεται κατανοητό, λοιπόν, ότι οι δύο διαστάσεις της ικανοποίησης και της καταπόνησης αναφέρονται και διαμορφώνονται στο «εδώ και τώρα» της επαγγελματικής ενασχόλησης ως πάροχος βοήθειας (Stamm, 2012).

Έχει βρεθεί ότι η σχέση μεταξύ εργασίας και οικογένειας επηρεάζει σημαντικά την ικανοποίηση από το επάγγελμα, αλλά και από τη ζωή γενικά, όπως επίσης και η

εμπλοκή του ατόμου στην εργασία ή στους οικογενειακούς ρόλους επηρεάζεται από τη σχέση αυτή (Adams, King & King, 1996). Με τον όρο ικανοποίηση από τη ζωή, αναφερόμαστε σε μια γνωστική διαδικασία κατά την οποία το άτομο αξιολογεί την ποιότητα της ζωής του με βάση τα κριτήρια που ο ίδιος έχει θεσπίσει (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). Η ικανοποίηση από τη ζωή θα εξεταστεί στην εν λόγω έρευνα σε σχέση με την ποιότητα επαγγελματικής ζωής και με την ψυχική ανθεκτικότητα, ως παράγοντας που μπορεί να συνδέει την προσωπική ζωή με το χώρο εργασίας.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, λοιπόν, το προσωπικό που απασχολείται σε θέσεις παροχής βοήθειας μπορεί να βιώνει ικανοποίηση και εργασιακό άγχος ή καταπόνηση. Η θετική πλευρά της παροχής βοήθειας μπορεί να ιδωθεί υπό το πρίσμα του αλτρουισμού (Stamm, 2010), ενώ οι δυσάρεστες συνέπειες μπορεί να συνδέονται τόσο με τη φύση της εργασίας και την έκθεση σε ερεθίσματα που απαιτούν συνεχή επαγρύπνηση και άμεση ανταπόκριση, όσο και με άλλους εργασιακούς παράγοντες, όπως οι συναδελφικές σχέσεις, ο μισθός κ.ά.. Και τα δυο μπορεί να επηρεάζουν και να επηρεάζονται από παράγοντες όπως η ψυχική ανθεκτικότητα και η ικανοποίηση από τη ζωή.

Όλα αυτά εντείνονται όταν αναφερόμαστε σε επαγγελματίες που απασχολούνται στο χώρο της αναπηρίας, όπου οι προκλήσεις είναι πολλές, το άγχος και η ένταση αυξημένα (Lin et al., 2009) και οι επαγγελματίες επιστρατεύουν διάφορους μηχανισμούς και δυνάμεις για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της καθημερινότητας (Lee & Kiemle, 2015). Οι εργαζόμενοι βιώνουν δύσκολες συνθήκες, τις συνέπειες των οποίων καλούνται να αντιμετωπίσουν σε εργασιακό (Zijlmans, Embregts, Bosman & Willems, 2012) και προσωπικό επίπεδο (Lin et al., 2009). Εκεί, όλο το προσωπικό εμπλέκεται ενεργά στην παροχή βοήθειας και υποστήριξης στους μαθητές / εκπαιδευόμενους, στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, στη διαχείριση σχέσεων και συναισθημάτων κάθε στιγμή της ημέρας. Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, οι στάσεις και οι πεποιθήσεις των επαγγελματιών διαδραματίζουν εξέχοντα ρόλο στην αποτελεσματικότητα και την ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχουν (Chubon, 1982). Ένα τέτοιο χαρακτηριστικό είναι και η ψυχική ανθεκτικότητα του ατόμου, μεταβλητή που συναντάται στην παρούσα έρευνα και εξετάζεται σε σχέση με τους προαναφερθέντες παράγοντες.

Η έλλειψη δεδομένων στον ελληνικό χώρο για όσα αναφέρθηκαν παραπάνω αποτέλεσε εφιαλτήριο για την εκπόνηση της εν λόγω έρευνας. Η κατανόηση των

επιδράσεων της παροχής βοήθειας στον επαγγελματικό χώρο της αναπηρίας και ο εντοπισμός των παραγόντων που επηρεάζουν την ποιότητα επαγγελματικής ζωής και ιδιαίτερα στην περίοδο της οικονομικής κρίσης, που όλα είναι ρευστά, θα συμβάλλει στο σχεδιασμό αποτελεσματικών προγραμμάτων πρόληψης - παρέμβασης, που θα στοχεύουν στην ανάπτυξη της ψυχικής ανθεκτικότητας των επαγγελματιών για την παροχή αποτελεσματικότερων και πιο ποιοτικών υπηρεσιών βοήθειας-στήριξης στα άτομα με αναπηρία (ΑμεΑ), αλλά και στη δόμηση πιο υγιών εργασιακών, συναδελφικών και επαγγελματικών συνθηκών.

Βασικός σκοπός της έρευνας αποτελεί η διερεύνηση της ποιότητας επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων στο χώρο της αναπηρίας. Στους επιμέρους στόχους εξετάζονται οι παράγοντες της ευχαρίστησης ή της καταπόνησης από την συμπίνα σε σχέση με την ψυχική ανθεκτικότητα των επαγγελματιών, όπως επίσης και το ενδεχόμενο ύπαρξης συμπτωμάτων επαγγελματικής εξουθένωσης και δευτερογενούς τραύματος. Η ικανοποίηση από τη ζωή διερευνάται, επίσης, σε σχέση με τους προαναφερθέντες παράγοντες. Άλλος ένας στόχος είναι να διαπιστωθεί ποιοι δημογραφικοί ή επαγγελματικοί παράγοντες επηρεάζουν την ποιότητα επαγγελματικής ζωής. Τέλος, διερευνώνται οι απόψεις των επαγγελματιών σχετικά με το εάν και με ποιο τρόπο η οικονομική κρίση έχει αλλάξει την ποιότητα της επαγγελματικής τους ζωής.

Για την υλοποίηση αυτής της έρευνας επιλέχθηκε να αξιοποιηθεί η ποσοτική μέθοδος, καθώς θεωρείται ότι είναι η πιο ενδεδειγμένη μέθοδος για την υλοποίησή της, την ικανοποίηση του ερευνητικού στόχου και την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων. Η παρουσίαση της έρευνας διαρθρώνεται σε εννιά κεφάλαια, το περιεχόμενο των οποίων παρουσιάζεται στη συνέχεια. Ειδικότερα, στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται στοιχεία, τα οποία αφορούν στην ποιότητα επαγγελματικής ζωής ως αναπόσπαστο κομμάτι της γενικής ποιότητας ζωής του ατόμου. Στη συνέχεια, τα στοιχεία, εστιάζονται στην ποιότητα επαγγελματικής ζωής σε θέσεις παροχής βοήθειας, επικεντρώνοντας το ενδιαφέρον στην ικανοποίηση και στην καταπόνηση από την συμπίνα, αλλά και στη διερεύνηση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Στο επόμενο κεφάλαιο αναλύονται και αξιολογούνται τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ψυχικής ανθεκτικότητας, ενώ στη συνέχεια προβάλλεται ο ρόλος της ικανοποίησης από τη ζωή στο σύνολό της. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται ο ρόλος της οικονομικής κρίσης, αλλά και τα προβλήματα, που μπορούν να αποδοθούν

στην εμφάνισή της τα τελευταία χρόνια. Στη συνέχεια, παρουσιάζεται ο σκοπός αυτής της έρευνας και τα ερευνητικά της ερωτήματα, ενώ ακολουθεί η ανάλυση της μεθοδολογίας. Πιο συγκεκριμένα παρουσιάζονται στοιχεία, τα οποία αναφέρονται στους λειτουργικούς ορισμούς και στο δείγμα αυτής της έρευνας, αλλά παράλληλα και στα εργαλεία συλλογής των δεδομένων και στους περιορισμούς της, προκειμένου να κατανοηθεί η ανάγκη της περαιτέρω διερεύνησης του θέματος. Μετά από την παρουσίαση της μεθοδολογίας, αναλύονται τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας και ακολουθεί η συζήτησή τους, ενώ η εργασία, τέλος, ολοκληρώνεται με την παράθεση των απαιτούμενων συμπερασμάτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1. ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΖΩΗΣ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

1.1.1. Ποιότητα ζωής

Η ποιότητα ζωής απασχολεί τον άνθρωπο για εκατοντάδες χρόνια. Η ευημερία, η ευδαιμονία, η ευτυχία είναι μερικές από τις λέξεις που χρησιμοποιούμε για να περιγράψουμε τη συνθήκη κατά την οποία νιώθουμε ικανοποιημένοι από τη ζωή μας στο σύνολό της. Η συνθήκη αυτή διαμορφώνεται από πολλούς παράγοντες, οι οποίοι σχετίζονται με όλες της εκφάνσεις της ζωής του ανθρώπου, τους επηρεάζει και επηρεάζεται από αυτούς.

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας ορίζει την ποιότητα ζωής ως «την αντίληψη του ατόμου για τη θέση του στη ζωή στο πλαίσιο των πολιτισμικών και αξιακών συστημάτων, όπου ζει και σε σχέση με τους στόχους, τις προσδοκίες, τα πρότυπα και τις ανησυχίες του. Πρόκειται για ευρεία έννοια που επηρεάζεται με περίπλοκο τρόπο από τη φυσική υγεία, την ψυχολογική κατάσταση, τις προσωπικές πεποιθήσεις, τις κοινωνικές σχέσεις του ατόμου και τις σχέσεις τους με εξέχοντα περιβαλλοντικά χαρακτηριστικά» (WHOQOL Group 1995, σελ. 1405).

Κατά καιρούς, έχουν αναπτυχθεί διάφορα μοντέλα που επιχειρούν να ορίσουν τα στοιχεία εκείνα που διαμορφώνουν την ευημερία του ατόμου. Παρατηρείται να αναφέρονται ατομικοί και περιβαλλοντικοί παράγοντες, που δρουν ανεξάρτητα ή συνδυαστικά μεταξύ τους.

Οι Felce and Perry (1995) ορίζουν τρία βασικά στοιχεία, τα οποία πρέπει να περιλαμβάνει η έννοια της ποιότητας ζωής: τις αντικειμενικές συνθήκες διαβίωσης, το υποκειμενικό αίσθημα ευημερίας και τις προσωπικές αξίες και πεποιθήσεις. Τα στοιχεία αυτά μπορεί να αναπτύσσονται ανεξάρτητα ή να βρίσκονται σε συνεχή αλληλεπίδραση, με την αλλαγή που συμβαίνει στο ένα να επηρεάζει και τα υπόλοιπα.

Το πιο ευρέως διαδεδομένο μοντέλο που επιχειρεί να συνθέσει τα στοιχεία που απαρτίζουν την έννοια είναι αυτό των Schalock, Verdugo & Braddock (2002), το οποίο βρίσκει εφαρμογή σε πολλούς τομείς (υγεία, εκπαίδευση, ειδική αγωγή κ.ά.). Σύμφωνα με αυτό, οκτώ βασικά στοιχεία διαμορφώνουν την ποιότητα ζωής του ατόμου: i. η συναισθηματική ευημερία, ii. οι διαπροσωπικές σχέσεις, iii. η υλική ευημερία, iv. η προσωπική ανάπτυξη, v. η φυσική ευημερία, vi. ο αυτοπροσδιορισμός, vii. η κοινωνική ενσωμάτωση, viii. και τα δικαιώματα.

Οι βασικοί άξονες του μοντέλου ανάγονται στα τρία επίπεδα συστημάτων: το μικρο-σύστημα (ατομικό), το μέσο-σύστημα (οργανωτικό) και το μακρο-σύστημα (κοινωνικό), που αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της ζωής κάθε ανθρώπου. Το σημαντικότερο στοιχείο είναι ότι ο άνθρωπος λαμβάνεται υπόψη σαν όλον, σε ένα ευρύ και ολιστικό πλαίσιο (Schalock, Verdugo & Braddock, 2002). Στο πλαίσιο αυτό σημαντική θέση κατέχει στη ζωή του ατόμου και η επαγγελματική του ζωή, η οποία τον προσδιορίζει και τον διαμορφώνει κάθε στιγμή.

1.1.2. Ποιότητα ζωής & Ποιότητα επαγγελματικής ζωής

Η έννοια της ποιότητας επαγγελματικής ζωής απασχολεί τους ερευνητές τα τελευταία 30 χρόνια. Η ποιότητα επαγγελματικής ζωής αποτελεί βασικό συστατικό στοιχείο της ποιότητας ζωής του ατόμου γενικά. Η εργασία βοηθά το άτομο να αποκτήσει αίσθηση ταυτότητας και θέση μέσα στην κοινωνία, να νιώσει σημαντικό, να ενταχθεί και να συμμετέχει σε ομάδες, καθώς και να αποκτήσει οικονομική ανεξαρτησία που θα τον οδηγήσει στην αυτονομία του. Η εργασία επηρεάζεται και επηρεάζει όλες τις εκφάνσεις της ζωής του ανθρώπου και αποτελεί τον συνδετικό κρίκο με τον έξω κόσμο.

Οι Martel και Dupuis (2006) επιχειρούν να παρουσιάσουν τα θεωρητικά μοντέλα που έχουν προταθεί μέσα στα χρόνια για τη σχέση της ποιότητας ζωής στο σύνολό της με την ποιότητα επαγγελματικής ζωής:

- ❖ το πρώτο είναι το μοντέλο μεταφοράς (the transfer model), σύμφωνα με το οποίο οι δύο έννοιες είναι άρρηκτα συνδεδεμένες και επηρεάζουν η μία την άλλη με άμεσο ή έμμεσο τρόπο.
- ❖ το δεύτερο είναι το μοντέλο αντιστάθμισης (compensation model), σύμφωνα με το οποίο ο εργαζόμενος που βιώνει δυσαρέσκεια στο χώρο εργασίας, ενεργεί ώστε να αντισταθμίσει το αίσθημα με δραστηριότητες στους υπόλοιπους τομείς της ζωής του.
- ❖ το τρίτο είναι το μοντέλο διαχωρισμού (segmentation model), σύμφωνα με το οποίο οι δύο έννοιες είναι διακριτές και δεν επηρεάζει η μία την άλλη. Η ψυχολογική αποδέσμευση αποτελεί παράγοντα-κλειδί για το παραπάνω.
- ❖ το τέταρτο είναι το μοντέλο διευκόλυνσης/συμβιβασμού (accommodation model), σύμφωνα με το οποίο το άτομο προβαίνει σε αμοιβαίες υποχωρήσεις, προκειμένου να διατηρεί την ισορροπία και στους δύο τομείς.

Όπως γίνεται κατανοητό, όταν γίνεται αναφορά στην ποιότητα επαγγελματικής ζωής του ατόμου, εμπεριέχεται η σχέση και η αλληλεπίδραση που έχει η εργασία με τη γενικότερη ευημερία του. Παράγοντες που επηρεάζουν και διαμορφώνουν την ευημερία του εργαζομένου είναι η ικανοποίηση που νιώθει από τη ζωή του στο σύνολό της και η ικανοποίηση που βιώνει από το περιβάλλον και τις συνθήκες εργασίας του (Danna & Griffin, 1999). Σύμφωνα με τον Walton (1973), ο οποίος ήταν από τους πρώτους ερευνητές που ασχολήθηκαν με την έννοια και στη θεωρία του έχουν βασιστεί όλα τα εργαλεία που αναπτύχθηκαν μετέπειτα, υπάρχουν οκτώ παράγοντες που διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο για την αξιολόγηση της ποιότητας επαγγελματικής ζωής ενός εργαζομένου: i. η επαρκής και δίκαιη αποζημίωση, ii. οι ασφαλείς και «υγιείς» συνθήκες εργασίας, iii. οι ευκαιρίες για αξιοποίηση και εξέλιξη των ικανοτήτων του εργαζομένου, iv. η ασφάλεια και η εργασιακή σταθερότητα, v. η κοινωνική ενσωμάτωση εντός του εργασιακού πλαισίου, vi. η οργάνωση του εργασιακού πλαισίου, vii. το εργασιακό ωράριο, viii. και ο κοινωνικός αντίκτυπος της εργασίας.

Η ποιότητα επαγγελματικής ζωής αποτελεί πολυδιάστατη έννοια που διαμορφώνεται τόσο από ατομικούς, όσο και από περιβαλλοντικούς παράγοντες. Μέσα στα χρόνια η έννοια έχει υποστεί πολλές διαφοροποιήσεις και έχουν προταθεί διάφοροι ορισμοί για τον προσδιορισμό των χαρακτηριστικών της, οι οποίοι συγκλίνουν σε ένα βασικό σημείο, σύμφωνα με το οποίο η ποιότητα επαγγελματικής ζωής σχετίζεται με

την ευημερία των απασχολούμενων, η οποία μπορεί να οδηγήσει στην ικανοποίηση ή στη δυσαρέσκεια από την εργασία.

Επιχειρώντας μια σύντομη ανασκόπηση των βασικών στοιχείων που έχουν αποδοθεί στην έννοια αξίζει να αναφέρουμε ότι ο Lawler (1975) υπογράμμισε την ικανοποίηση από την εργασία (job satisfaction) ως βασικό παράγοντα της ποιότητας επαγγελματικής ζωής, θεωρώντας παράλληλα ότι και η δυσαρέσκεια του εργαζομένου μπορεί να λειτουργήσει θετικά, κινητοποιώντας τον προς μια πιο παραγωγική οδό. Η απόλυτη ικανοποίηση από την εργασία είναι πιθανότερο να λειτουργήσει αρνητικά, μειώνοντας τα κίνητρα των εργαζομένων. Ακόμη, τόνισε την επίδραση του στρες και της έντασης στο χώρο εργασίας, που μπορεί να επηρεάσουν σημαντικά το βαθμό ικανοποίησης που βιώνει το άτομο.

Την ίδια χρονιά ο Seashore (1975) πρότεινε ότι η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της ποιότητας επαγγελματικής ζωής, αλλά πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ως αιτία και όχι ως συνέπεια της. Θεώρησε ότι η ποιότητα επαγγελματικής ζωής αναφέρεται στην αποτελεσματικότητα ανταπόκρισης του εργαζομένου στους επαγγελματικούς του ρόλους, η οποία καθορίζεται τόσο από τον εργοδότη (π.χ. παραγωγικότητα), όσο από τον εργαζόμενο (π.χ. αμοιβή) και την κοινωνία (αξιοποίηση των ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού προς όφελος της κοινωνίας).

Σε μια προσπάθεια σύνοψης των ορισμών που έχουν χρησιμοποιηθεί για να περιγράψουν την έννοια έγινε η εξής κατηγοριοποίηση: ο πρώτος ορισμός αποδόθηκε την περίοδο μεταξύ 1969-1972 και χρησιμοποίησε την ποιότητα επαγγελματικής ζωής σαν μεταβλητή, που αναφερόταν στις ατομικές αντιδράσεις του εργαζομένου απέναντι στο εργασιακό του πλαίσιο. Η δεύτερη περίοδος μεταξύ 1969-1975 αντιμετώπισε την έννοια σα μια προσέγγιση, προκειμένου να επιτευχθούν τα βέλτιστα αποτελέσματα τόσο για τον εργαζόμενο, όσο και για το πλαίσιο εργασίας του. Στον τρίτο ορισμό (1972-1975) η ποιότητα επαγγελματικής ζωής αποτέλεσε μέθοδο για την επίτευξη πιο παραγωγικού και πιο ικανοποιητικού εργασιακού περιβάλλοντος. Στη συνέχεια, μεταξύ 1975-1980 η έννοια απέκτησε το νόημα ενός κινήματος και στις αρχές της δεκαετίας του '80 έλαβε μια πιο ευρεία και ολιστική διάσταση, που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την αντιμετώπιση κάθε είδους δυσκολίας στο περιβάλλον εργασίας (Nadler & Lawler, 1983. Zare, Haghgooyan & Asl, 2014).

Διάφοροι ορισμοί επιχείρησαν να συμπεριλάβουν όλα αυτά τα στοιχεία. Για παράδειγμα οι Kiernan και Knutson (1990) εξετάζοντας την έννοια σαν υποκειμενική κατασκευή όρισαν την ποιότητα επαγγελματικής ζωής ως την «ερμηνεία που δίνει το άτομο σχετικά με τον επαγγελματικό του ρόλο και την αλληλεπίδραση του ρόλου αυτού με τις προσδοκίες των άλλων. Η ποιότητα επαγγελματικής ζωής προσδιορίζεται, σχεδιάζεται και αξιολογείται από το ίδιο το άτομο. Η ποιότητα στην επαγγελματική ζωή αποκτά διαφορετική σημασία για κάθε άτομο και διαφοροποιείται σε σχέση με παράγοντες όπως η ηλικία, η φάση στην οποία βρίσκεται η καριέρα και η θέση που κατέχει το άτομο στο χώρο εργασίας». (σελ. 102)

Κάποια χρόνια αργότερα οι Martel & Dupuis (2006) ορίζουν την ποιότητα επαγγελματικής ζωής «σε μια δεδομένη στιγμή, η συνθήκη που βιώνει το άτομο στην δυναμική αναζήτηση των ιεραρχικά οργανωμένων στόχων του, μέσα στα πλαίσια της εργασίας του, όπου η μείωση του χάσματος που χωρίζει το άτομο από αυτούς τους στόχους αντανακλάται με θετική επίδραση στη γενική ποιότητα ζωής του ατόμου, στις επιδόσεις οργάνωσης και κατ' επέκταση στην ολική λειτουργικότητα της κοινωνίας» (σελ. 23).

Οι ερευνητές που ασχολήθηκαν με την έννοια κατέληξαν σε τρία στοιχεία τα οποία θεωρήθηκαν βασικά για τον ορισμό της ποιότητας επαγγελματικής ζωής. Υπήρξε συμφωνία ότι πρόκειται για υποκειμενική κατασκευή, με οργανωτικά, κοινωνικά και ανθρώπινα στοιχεία, η οποία είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ποιότητα ζωής του ατόμου συνολικά (Martel & Dupuis, 2006).

Με την πάροδο των χρόνων έγινε προσπάθεια ενσωμάτωσης και των τριών στοιχείων προς μια πιο ολιστική κατεύθυνση, όπου η εργασία δεν αποτελεί αυστηρά μέσο βιοπορισμού για τον εργαζόμενο, αλλά μια διαδικασία μέσα από την οποία εξελίσσεται προσωπικά και κοινωνικά. Σε αυτήν την προσέγγιση βασικός άξονας είναι η σχέση της ποιότητας επαγγελματικής ζωής με την ποιότητα της ζωής στο σύνολό της (Martel & Dupuis, 2006). Σε έρευνα που διεξήγαγαν οι Zare, Haghgooyan και Asl (2012), προκειμένου να προσδιορίσουν τις διαστάσεις της ποιότητας επαγγελματικής ζωής, διαπιστώθηκε ότι η έννοια καθορίζεται από την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, κοινωνικούς και οικονομικούς παράγοντες και το περιεχόμενο της εργασίας. Οι Sirgy, Efraty, Siegel και Lee (2001) πρότειναν επτά κατηγορίες αναγκών για τον προσδιορισμό της ποιότητας επαγγελματικής ζωής:

- i. την ανάγκη για υγεία και ασφάλεια
- ii. την ανάγκη για οικονομικές απολαβές και εργασιακή σταθερότητα
- iii. την ανάγκη για συνεργασία, συναδελφικότητα και ελεύθερο χρόνο
- iv. την ανάγκη για κοινωνικοποίηση εντός του εργασιακού πλαισίου
- v. την ανάγκη για αναγνώριση και εκτίμηση
- vi. την ανάγκη για εκπαίδευση και βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων
- vii. την ανάγκη για δημιουργικότητα στην εργασία.

Άλλοι παράγοντες που βρέθηκαν να διαμορφώνουν την έννοια της ποιότητας επαγγελματικής ζωής είναι η έλλειψη εργασιακού στρες και επαγγελματικής εξουθένωσης και η ικανοποίηση από την εργασία (Bhanugoran & Fish, 2008), το περιεχόμενο της εργασίας και η εργασιακή ασφάλεια, το εργασιακό ωράριο και η ισορροπία προσωπικής-επαγγελματικής ζωής, οι στρατηγικές και ο τρόπος της εποπτείας, οι ανταμοιβές, ο μισθός και οι ευκαιρίες εξέλιξης (Connell & Hannif, 2009), η αυξημένη εμπλοκή και συμμετοχή των εργαζομένων, η δυναμικότητα και η ανάπτυξη δεξιοτήτων, η αυτονομία στη λήψη αποφάσεων και στην υλοποίηση δράσεων, η απουσία διακρίσεων στην ιεραρχία των θέσεων (Schlesinger & Oshry, 1984).

Διαφαίνεται από τα παραπάνω, ότι η ποιότητα επαγγελματικής ζωής επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τους ίδιους τους εργαζομένους, τις επιδόσεις τους στον εργασιακό χώρο και παράλληλα τις κοινωνικές τους σχέσεις. Ο σημαντικός της ρόλος επισημαίνεται από τον έντονο επιστημονικό διάλογο, που έχει αναπτυχθεί τα τελευταία χρόνια, προκειμένου να διερευνηθούν και να αξιολογηθούν η επαγγελματική εξουθένωση, το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική ικανοποίηση, που αποτελούν τις βασικότερες συνιστώσες της ποιότητας της επαγγελματικής ζωής.

Ακόμη πιο σημαντική θεωρείται, πλέον, η διερεύνηση της καταπόνησης από τη συμπόνια και της ικανοποίησης από τη συμπόνια, που θεωρούνται δύο από τους σημαντικότερους παράγοντες της ποιότητας της επαγγελματικής ζωής και αφορούν έντονα τα ανθρωπιστικά επαγγέλματα, που επιλέγονται ολόένα και περισσότερο από το σύγχρονο εργαζόμενο, με αποτέλεσμα να έχει αυξηθεί κατά πολύ ο αριθμός των επαγγελματιών που παρέχουν βοήθεια και υποστήριξη σε άτομα που έχουν ανάγκη.

1.2. ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΒΟΗΘΕΙΑΣ

Η ποιότητα επαγγελματικής ζωής παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον σε ανθρώπους που απασχολούνται σε θέσεις παροχής βοήθειας. Σε αυτήν την περίπτωση, η ποιότητα επαγγελματικής ζωής αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για τους εργαζομένους καθώς συμπεριλαμβάνει τόσο τις θετικές όσο και τις αρνητικές όψεις της παροχής βοήθειας ως επάγγελμα. Η βοήθεια που παρέχουν οι εργαζόμενοι μπορεί να τους επηρεάζει στο παρόν ή σε βάθος χρόνου, αλλάζοντας πολλές φορές την οπτική τους για τον κόσμο (Stamm, 2012).

Δύο μοντέλα προτάθηκαν τη δεκαετία του '70 για την ποιότητα επαγγελματικής ζωής σε εργασιακά περιβάλλοντα που επικεντρώνονται στην παροχή βοήθειας. Το πρώτο είναι το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας (job characteristics model) και αναφέρεται στις συνθήκες εκείνες, που κινητοποιούν τον εργαζόμενο, ώστε να ασκεί το έργο του πιο αποτελεσματικά. Σύμφωνα με αυτό, το εύρος των δεξιοτήτων, το αντικείμενο εργασίας και η σημαντικότητά του, η αυτονομία και η ανατροφοδότηση οδηγούν στην εμφάνιση βασικών ψυχολογικών καταστάσεων, όπως η νοηματοδότηση και το αίσθημα ευθύνης, οι οποίες είναι απαραίτητες για να παρουσιαστεί η βέλτιστη εργασιακή απόδοση (Hackman & Oldham, 1976).

Το δεύτερο μοντέλο αφορά στις εργασιακές απαιτήσεις και στον έλεγχο (job demand/control model). Το μοντέλο προτείνει ότι η μείωση του εργασιακού στρες και η δημιουργία των κατάλληλων εργασιακών συνθηκών, οι οποίες ευνοούν τη δημιουργία κινήτρων και την προσωπική ανάπτυξη του εργαζόμενου, μπορεί να βελτιώσουν την ποιότητα επαγγελματικής ζωής. Υψηλές εργασιακές απαιτήσεις και χαμηλός έλεγχος οδηγούν σε αρνητικά αποτελέσματα, ενώ υψηλές απαιτήσεις και υψηλό αίσθημα ελέγχου οδηγούν σε βέλτιστα εργασιακά αποτελέσματα. Εξέχουσας σημασίας κρίνεται και η κοινωνική στήριξη από επόπτες και συναδέλφους (Karasek, 1979).

Η ποιότητα επαγγελματικής ζωής αποτελεί σύνθετη έννοια, αποτελούμενη από πολλές συνιστώσες, ειδικά όταν αναφέρεται στην παροχή βοήθειας. Τότε η έννοια συνδιαμορφώνεται από τους εξής παράγοντες: τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος, τα ατομικά χαρακτηριστικά του ατόμου, καθώς και την έκθεσή του σε πρωτογενή ή δευτερογενή τραύματα στο χώρο που απασχολείται ως επαγγελματίας βοηθός (helper) ή ως εθελοντής (Stamm, 2010).

Ο μεγαλύτερος όγκος των ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί με βασική μεταβλητή την ποιότητα επαγγελματικής ζωής έχουν χρησιμοποιήσει ως δείγμα νοσηλευτικό προσωπικό (Gurses, Carayon & Wall, 2009. Hooper, Craig, Janvrin, Wetsel, & Reimels, 2010. Hsu & Kernohan, 2006. Mosadeghrad, Ferlie, & Rosenberg, 2011. Sabo, 2006), θεραπευτές τραύματος (Craig & Sprang, 2010. Rzeszutek, Partyka & Golab, 2015. Sodeke-Gregson, Holtum & Billings, 2013) και φροντιστές σε δομές υγείας και πρόνοιας (Abendroth, 2011. Avieli, Ben-David & Levy, 2016. Franza, Del Buono & Pellegrino, 2015. Lynch & Lobo, 2012. Ruyschaert, 2009).

Οι εργαζόμενοι στην καθημερινή επαφή τους ως αρωγοί για τους εξυπηρετούμενους τους μπορεί να νιώσουν τις ευεργετικές ιδιότητες της προσφοράς ή να αισθανθούν καταπονημένοι από τη φύση του επαγγέλματος. Η Stamm (2012) ονομάζει αυτές τις δυο πιθανότητες ικανοποίηση από τη συμπόνια (compassion satisfaction) και καταπόνηση από τη συμπόνια (compassion fatigue). Οι δυο διαστάσεις μπορεί να εμφανίζονται χωριστά ή παράλληλα μεταξύ τους. Για παράδειγμα, οι κακές συνθήκες εργασίας μπορεί να συμβάλλουν στην εμφάνιση καταπόνησης από τη συμπόνια, αλλά ταυτόχρονα ο εργαζόμενος μπορεί να βιώνει και τη δεύτερη διάσταση, δηλαδή την ικανοποίηση από τη συμπόνια, λόγω της βοήθειας που προσφέρει στα άτομα που εξυπηρετεί.



Πηγή: Stamm, H. (2012). Helping the Helpers: Compassion Satisfaction and Compassion Fatigue in Self-Care, Management, and Policy of Suicide Prevention Hotlines. *Resources for community suicide prevention*, 1-4. (p.2, figure 1).

1.2.1. Ικανοποίηση από τη συμπόνια

Πιο συγκεκριμένα, η ικανοποίηση από τη συμπόνια αναφέρεται στην ευχαρίστηση που βιώνουν οι εργαζόμενοι παρέχοντας βοήθεια στους άλλους. Η χρήση του όρου της συμπόνιας δεν είναι τυχαία, καθώς αναφέρεται στην ανταπόκριση του επαγγελματία στο πρόβλημα του ανθρώπου που έχει απέναντί του.

Συχνά, δημιουργείται σύγχυση μεταξύ της έννοιας της συμπόνιας (compassion) και της ενσυναίσθησης (empathy). Η ενσυναίσθηση αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να μοιράζεται τα συναισθήματα του άλλου, να συντονίζεται και να βιώνει μαζί του τον πόνο, τη χαρά ή οποιοδήποτε άλλο συναίσθημα, να συνηχεί μαζί του δημιουργώντας χώρο για εκείνον, διατηρώντας ταυτόχρονα τη δική του μοναδική ταυτότητα. Το μοίρασμα θετικών συναισθημάτων μπορεί να προκαλέσει ικανοποίηση και στους δύο μετέχοντες, ωστόσο όταν πρόκειται για αρνητικά συναισθήματα η κατάσταση μπορεί να γίνει πιο περίπλοκη και τα όρια μεταξύ του ενός και του άλλου να μην είναι τόσο διακριτά (Singer & Klimecki, 2014). Αυτός ο κίνδυνος είναι ιδιαίτερα έντονος σε επαγγελματίες που παρέχουν βοήθεια στους εξυπηρετούμενούς τους. Προκειμένου να αποφευχθεί μια τέτοια δυσάρεστη κατάσταση, ο πιο ενδεδειγμένος τρόπος αντίδρασης στον πόνο του άλλου είναι η συμπόνια. Όταν ένας άνθρωπος νιώθει συμπόνια για έναν άλλον, δε μεταφράζεται σαν μοίρασμα (σε αντίθεση με την ενσυναίσθηση), αλλά σαν γνήσιο ενδιαφέρον, φροντίδα, ανησυχία και ζεστασιά, προκειμένου να βοηθήσει τον άλλον να βελτιώσει τη ζωή του. «Στη συμπόνια ο άνθρωπος νιώθει για τον άλλον και όχι μαζί με τον άλλον» (Singer & Klimecki, 2014, σελ. 1).

Για τους επαγγελματίες που παρέχουν στήριξη και βοήθεια στους εξυπηρετούμενούς τους, η φύση της δουλειάς αποτελεί παράγοντα αναζωογόνησης και ενδυνάμωσης. Η προσφορά λαμβάνει χώρα στα πλαίσια μιας φιλοσοφίας αλτρουισμού, οδηγώντας παράλληλα το άτομο να αποτελέσει φορέα αλλαγής για την κοινωνία. Σε πρόσφατες έρευνες, μάλιστα, έχει βρεθεί ότι η συμπόνια μπορεί να καλλιεργηθεί μέσα από προγράμματα εκπαίδευσης και διαλογισμού. Τα οφέλη είναι σημαντικά όχι μόνο για το άτομο που δέχεται την εκπαίδευση (ευημερία, θετική εκτίμηση εαυτού και δυνατοτήτων), αλλά και για το σύνολο της κοινωνίας, καθώς αυξάνεται σημαντικά το κίνητρο και η κινητοποίηση του ατόμου για εκδήλωση προκοινωνικών συμπεριφορών, με έντονο αλτρουιστικό χαρακτήρα (Fredrickson, Cohn, Coffey, Pek & Finkel, 2008. Singer & Klimecki, 2014).

Πολλοί παράγοντες επηρεάζουν την ικανοποίηση από τη συμπόνια, βελτιώνοντας τη δράση της. Οι Radley & Figley (2007) πρότειναν ένα μοντέλο για την ενίσχυση της ικανοποίησης από τη συμπόνια, η οποία ακολούθως μπορεί να οδηγήσει στη μείωση ή στη μη εμφάνιση της καταπόνησης. Σύμφωνα με τους ίδιους, η προώθηση της ικανοποίησης από τη συμπόνια (αντί της αποφυγής της καταπόνησης) σε επαγγελματίες αρωγούς μπορεί να λειτουργήσει θετικά προστατεύοντας τους ίδιους από τους κινδύνους που ενέχει η παροχή βοήθειας ως επάγγελμα. Στο μοντέλο που πρότειναν, οι πιο σημαντικοί παράγοντες που εντόπισαν και μπορούν να ενισχύσουν την ικανοποίηση από τη συμπόνια είναι η αύξηση της θετικής επίδρασης και της θετικής στάσης απέναντι στους εξυπηρετούμενους, η αύξηση και η καλή χρήση φυσικών, γνωστικών και κοινωνικών πόρων για τη μείωση του άγχους και η ενίσχυση της φροντίδας του εαυτού. Όλοι οι παράγοντες δρουν αμοιβαία και καθορίζουν το ποσοστό θετικής ή αρνητικής στάσης του εργαζόμενου, που τελικά θα κρίνει αν βιώνει ικανοποίηση από τη συμπόνια στην επαγγελματική του ζωή ή όχι (Radley & Figley, 2007).

Οι στρατηγικές φροντίδας του εαυτού έχουν επισημανθεί από πολλούς ερευνητές ως αποδεκτός τρόπος αύξησης της ικανοποίησης από τη συμπόνια, βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών και μείωσης των πιθανοτήτων εμφάνισης καταπόνησης ή επαγγελματικής εξουθένωσης. Προσαρμοσμένα εργασιακά περιβάλλοντα, υποστηρικτικά κοινωνικά δίκτυα, ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, επαρκής χρόνος ύπνου, σωστή διατροφή (Keidel's, 2000), οργανωμένη επίλυση προβλημάτων και αναζήτηση βοήθειας (Payne, 2001) είναι μερικές από τις στρατηγικές που έχουν προταθεί για τη φροντίδα του εαυτού και μπορεί να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην ενίσχυση της ικανοποίησης από τη συμπόνια.

Οι Cetrano et al. (2017) διεξήγαγαν έρευνα σε προσωπικό που απασχολείται σε δομές ψυχικής υγείας και βρήκαν τρεις πρόσθετους, σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση από τη συμπόνια με θετικό τρόπο: την ανάγκη για συνεχιζόμενη εκπαίδευση, την ποιότητα των συναντήσεων του προσωπικού στο χώρο εργασίας και την αποφυγή της ανασφάλειας για το μέλλον. Οι παράγοντες αυτοί φαίνεται να λειτουργούν θετικά και να ενισχύουν την κινητοποίηση και τη δέσμευση των επαγγελματιών, προκειμένου να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους, να επιδιώκουν την κατάρτισή τους και να συμμετέχουν ενεργά και πρόθυμα σε συναντήσεις με τους συναδέλφους τους. Η κινητοποίηση και η εμπλοκή οδηγούν με τη σειρά τους σε μειωμένη ανησυχία και ανασφάλεια για το εργασιακό τους μέλλον. Και

τα τρία αυτά στοιχεία διαμορφώνονται ανάλογα με τον τρόπο που τα αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι και τα αξιοποιούν στην καθημερινότητά τους. Σε έρευνα που διεξήχθη σε δείγμα εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής βρέθηκε πως η κάλυψη βασικών ψυχολογικών αναγκών στο χώρο εργασίας όπως η επιτυχία, η αυτονομία, οι διαπροσωπικές σχέσεις, η διάκριση και η κυριαρχία σχετίζεται θετικά με την ικανοποίηση από τη συμπόνια (Bozgeyikli, 2018).

Σε γενικές γραμμές, οι επαγγελματίες που αισθάνονται ικανοποίηση από το συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας νιώθουν επιτυχημένοι, διατηρούν καλές σχέσεις με τους συναδέλφους, ενημερώνονται για τις νέες εξελίξεις στο χώρο, ακολουθούν τα πρωτόκολλα και κάνουν θετικές σκέψεις για το εργασιακό περιβάλλον και το μέλλον τους εκεί (Stamm, 2010, 2012).

1.2.2. Καταπόνηση από τη συμπόνια

Στην αντίθετη πλευρά, βρίσκονται οι εργαζόμενοι που βιώνουν καταπόνηση από τη συμπόνια, οι οποίοι νιώθουν να κατακλύζονται από τη φύση του επαγγέλματος. Ο όρος χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1992 για να χαρακτηρίσει την αδυναμία νοσηλευτικού προσωπικού που εργαζόταν στα επείγοντα περιστατικά να ανταποκριθεί στις ανάγκες των ασθενών, λόγω εξάντλησης. Θεωρήθηκε, μάλιστα, ότι πρόκειται για έναν ασυνείδητο μηχανισμό που λειτουργεί προστατεύοντας τον εαυτό από τα εργασιακά άγχη (Joinson, 1992). Λίγα χρόνια αργότερα ο Figley (1995) χρησιμοποίησε την έννοια της καταπόνησης από τη συμπόνια ως ηπιότερη εναλλακτική εκδοχή του δευτερογενούς στρες για να περιγράψει το φυσικό και προβλέψιμο κόστος της ενασχόλησης με άτομα που παρουσιάζουν σοβαρές δυσκολίες. Σύμφωνα με τον ίδιο, οι καταστάσεις που μπορούν να βιώσουν οι εργαζόμενοι στην παροχή βοήθειας ξεκινούν από την ικανοποίηση από τη συμπόνια, συνεχίζουν με εργασιακό στρες και καταλήγουν στην καταπόνηση.

Στην καταπόνηση από τη συμπόνια οι εμπειρίες των ατόμων που εξυπηρετούν επηρεάζουν τόσο τους εργαζόμενους, ώστε μπορεί να οδηγηθούν στο σημείο να βιώνουν οι ίδιοι τον ψυχικό πόνο ή το τραύμα του άλλου. Η ενσυναίσθηση και η συμπόνια αποτελούν θεμέλιους λίθους της αποτελεσματικής παροχής βοήθειας. Η ενσυναίσθηση καθιστά ιδιαίτερα ευάλωτα τα άτομα που εργάζονται σε θέσεις παροχής βοήθειας, όπως επίσης και η ύπαρξη προσωπικού ιστορικού τραύματος του εργαζόμενου, ιδιαίτερα όταν παραμένει ανεπίλυτο, καθώς μπορεί να επηρεάσει την

ποιότητα και την αποτελεσματικότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Ακόμη μεγαλύτερος κίνδυνος για την εμφάνιση των αρνητικών συνεπειών της παροχής βοήθειας εμφανίζεται όταν οι εξυπηρετούμενοι είναι παιδιά (Crabbe, Bowley, Boffard, Alexander & Klein, 2004. Figley, 1995. Laposa & Alden, 2003. Maytum, Heiman & Garwick, 2004). Άλλοι παράγοντες κινδύνου που έχουν βρεθεί να αυξάνουν την πιθανότητα εμφάνισης καταπόνησης από τη συμπόνια είναι τα χρόνια προϋπηρεσίας, το επίπεδο εκπαίδευσης, η αυξημένη επαφή με τους εξυπηρετούμενους, ο φόρτος εργασίας και το βεβαρυσμένο εργασιακό ωράριο, το αρνητικό εργασιακό κλίμα, το φύλο κ.ά. (Baird & Jenkins, 2003. Moran & Britton, 1994. O'Connor & Jeavons, 2003. Robins, Meltzer & Zelikovsky, 2009).

Οι εργαζόμενοι σε αντίστοιχα επαγγέλματα στην προσπάθειά τους να μπουν στη θέση του εξυπηρετούμενου, νιώθουν τον ίδιο πόνο με αυτόν που βιώνει ο άλλος. Όταν μάθουν να αντέχουν τον πόνο, μπορούν να συμπονέσουν τον άλλον. Όταν, όμως, νιώθουν καταπονημένοι στην επαγγελματική τους ζωή η ικανότητα αυτή ελαχιστοποιείται. Το άτομο τείνει να δίνει προτεραιότητα στις ανάγκες του εξυπηρετούμενου θυσιάζοντας τις δικές του ψυχολογικές ανάγκες. Βρίσκεται σε ένταση και σε συνεχή ενασχόληση με τους εξυπηρετούμενους, βιώνοντας πάλι τα τραυματικά γεγονότα ή αισθάνεται μωδιασμένο στην ανάκληση τους και αποφεύγει να ασχολείται με οτιδήποτε σχετίζεται με αυτά (Figley, 2002). Το αίσθημα φόβου και οι διαταραχές ύπνου, συχνά, συνοδεύουν τέτοιου είδους αντιδράσεις (Stamm, 2012). Η κατάσταση αυτή συναντάται στη βιβλιογραφία ως δευτερογενές τραύμα (secondary trauma) και αποτελεί ένα από τα δύο είδη της καταπόνησης από τη συμπόνια (Stamm, 2012). Η έκθεση του εξυπηρετούμενου σε ένα τραυματικό γεγονός, καταλήγει να τραυματίζει και το άτομο που του παρέχει βοήθεια. Τα συμπτώματα του δευτερογενούς τραύματος μοιάζουν με αυτά της διαταραχής μετατραυματικού στρες (post traumatic stress disorder-PTSD), αλλά στη δεύτερη περίπτωση το άτομο έρχεται σε άμεση επαφή με το τραύμα (Figley, 2002).

Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να γίνει ακόμη μια διάκριση μεταξύ παρόμοιων εννοιών που συχνά συναντώνται στη βιβλιογραφία με τα ίδια χαρακτηριστικά, γεγονός που καθιστά δύσκολο το διαχωρισμό τους. Η καταπόνηση από τη συμπόνια (compassion fatigue), το δευτερογενές τραυματικό στρες (secondary traumatic stress) και το έμμεσο τραύμα (vicarious traumatization) είναι οι όροι που χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν τις δυσάρεστες και αρνητικές συνέπειες που

προκύπτουν από την παροχή βοήθειας ως επάγγελμα. Οι συνέπειες αυτές διαμορφώνονται ανάλογα με το είδος και τη σοβαρότητα του τραυματικού ερεθίσματος στο οποίο εκτίθεται ο εργαζόμενος. Οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των όρων είναι ελάχιστες, γεγονός που καθιστά δύσκολο το διαχωρισμό τους (Stamm, 2010).

Όπως γίνεται κατανοητό, οι κίνδυνοι από την ενασχόληση με την παροχή βοήθειας είναι αρκετοί και επηρεάζουν τον εργαζόμενο στο «εδώ και τώρα». Το εργασιακό τραύμα σχετίζεται άμεσα με το αίσθημα φόβου, το οποίο επιδρά καταλυτικά στον επαγγελματία. Εξαιρετικά δύσκολη συνθήκη διαμορφώνεται για το άτομο, όταν το τραύμα συνδυάζεται με την επαγγελματική εξουθένωση (Stamm, 2010). Σε βάθος χρόνου η καθημερινή έκθεση σε αγχογόνα ή τραυματικά ερεθίσματα μπορεί να αλλάξει ολόκληρη την κοσμοθεωρία του ατόμου. Τα γνωστικά σχήματα του ατόμου, δηλαδή ο τρόπος που αντιλαμβάνεται και ερμηνεύει τα ερεθίσματα αυτά, μπορεί να αλλάξουν ως αποτέλεσμα της διαρκούς έκθεσης σε τέτοιου είδους εμπειρίες. Η διαδικασία αυτή συναντάται στη βιβλιογραφία ως έμμεσο τραύμα (vicarious traumatization) (Stamm, 2012).

Γίνεται κατανοητό, λοιπόν, ότι τραύμα μπορεί να προκύψει ακόμη και όταν δεν υπάρχει άμεση έκθεση ή απειλή έκθεσης σε κάποιο κίνδυνο. Κάθε άνθρωπος μπορεί να βιώσει άμεσο ή έμμεσο τραυματισμό (Figley, 1995. Figley, 2013). Αυτό που πρέπει να επισημανθεί, όμως, είναι ότι τα συμπτώματα του δευτερογενούς τραύματος μπορεί να εμφανιστούν ξαφνικά και να δημιουργήσουν στον εργαζόμενο αίσθημα αβοηθησίας, σύγχυσης και απομόνωσης. Ωστόσο, με την κατάλληλη βοήθεια, το άτομο μπορεί να ανακάμψει γρήγορα και να εξαλείψει τα συμπτώματα, σε αντίθεση με τη δεύτερη μορφή καταπόνησης από τη συμπόνια, που είναι η επαγγελματική εξουθένωση (Figley, 1995).

1.2.3. Επαγγελματική εξουθένωση (burnout)

Η επαγγελματική εξουθένωση χαρακτηρίζεται από αίσθημα αβοηθησίας και δυσκολία του ατόμου να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις του επαγγέλματος. Σταδιακά, ο εργαζόμενος γίνεται αναποτελεσματικός και μη παραγωγικός, ειδικά όταν ο φόρτος εργασίας είναι μεγάλος και το εργασιακό περιβάλλον απρόσφορο.

Σύμφωνα με τους Maslach και Jackson (1981), το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης εμφανίζεται ως απόρροια του χρόνιου στρες που βιώνουν οι εργαζόμενοι σε θέσεις παροχής βοήθειας. Το βασικότερο σύμπτωμα που εμφανίζουν είναι η

συναισθηματική εξάντληση, λόγω της οποίας καταλήγουν να αναπτύσσουν αρνητικές σκέψεις και αισθήματα για τους εξυπηρετούμενούς τους. Μάλιστα, επιλέγουν να αποστασιοποιηθούν συναισθηματικά και γνωστικά από τη σχέση με τον εξυπηρετούμενο και αναπτύσσουν ένα είδος κυνισμού απέναντί του (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001. Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). Η δυσaréσκεια και το αίσθημα προσωπικής ανεπάρκειας στο χώρο εργασίας κυριαρχούν στα άτομα που βιώνουν το σύνδρομο.

Οι Demerouti, Bakker, Nachreiner και Schaufeli (2001) πρότειναν ένα μοντέλο δύο διαστάσεων για την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σύμφωνα με αυτό, η συναισθηματική εξάντληση που νιώθουν οι εργαζόμενοι σχετίζεται με τις απαιτήσεις της δουλειάς, όπως ο φόρτος εργασίας και τα πιεστικά χρονοδιαγράμματα, ενώ η αποστασιοποίηση στην οποία οδηγούνται αφορά στην έλλειψη διαθέσιμων πόρων στο χώρο εργασίας, όπως η εποπτεία, η ανατροφοδότηση και οι ανταμοιβές. Οι δύο διαστάσεις μπορεί να εμφανίζονται χωριστά ή παράλληλα. Η ταυτόχρονη εμφάνισή τους διαμορφώνει το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι στις περισσότερες περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι δεν αντιλαμβάνονται τις αρνητικές επιπτώσεις της εξουθένωσης, μέχρι να εμφανίσουν κάποιο σωματικό σύμπτωμα που θα οδηγήσει σε πρόβλημα υγείας ή μέχρι να εκτεθούν οι ίδιοι σε κάποιο τραυματικό γεγονός (Jones, 2011). Χρειάζεται, λοιπόν, ιδιαίτερη προσοχή, καθώς η εξέλιξη του συνδρόμου είναι σταδιακή και τα συμπτώματα αυξανόμενης συχνότητας και έντασης.

Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης έχει ερευνηθεί σε σχέση με διάφορες μεταβλητές όπως, η καταθλιπτική συμπτωματολογία (Bakker et al. 2000. Brenninkmeyer, Van Yperen & Buunk, 2001), η διαταραχή μετατραυματικού στρες (Katsavouni, Bebetos, Malliou & Beneka, 2015), δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο και η οικογενειακή κατάσταση (Maslach & Jackson, 1985), ο διαλογισμός και η συναισθηματική ευημερία (Goodman & Schorling, 2012), η ψυχική ανθεκτικότητα (Rushton, Batcheller, Schroeder & Donohue, 2015), η ενσυναίσθηση (Zenasni, Boujut, Woerner & Sultan, 2012) κ.ά..

Αρκετές έρευνες εξετάζουν, επίσης, το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στο χώρο της αναπηρίας. Οι εργαζόμενοι σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης συχνά επενδύουν συναισθηματικά τόσο στο αντικείμενο της δουλειάς τους, όσο και στους ίδιους τους εξυπηρετούμενους, εφόσον συναναστρέφονται καθημερινά μαζί τους

και προσπαθούν να τους παρέχουν την καλύτερη δυνατή στήριξη, προκειμένου να βελτιώσουν τη λειτουργικότητά τους και να εξελίξουν τις δυνατότητές τους. Η αδιάκοπη και επαναλαμβανόμενη αυτή προσπάθεια μπορεί να οδηγήσει τους εργαζόμενους σε συναισθηματική εξάντληση και αίσθημα αποπροσωποποίησης (Embich, 2001).

Μάλιστα, έχει βρεθεί ότι η ενασχόληση των εργαζομένων με συμπτώματα όπως οι αυτοτραυματισμοί, η επιθετικότητα, τα προβλήματα συμπεριφοράς, που εμφανίζονται σε σοβαρές περιπτώσεις, όπως σε άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού, είναι πιθανότερο να οδηγήσουν σε επαγγελματική εξουθένωση, καθώς οι απαιτήσεις είναι μεγαλύτερες και οι συνθήκες απρόβλεπτες (Chung & Harding, 2009. Lecavalier, Leon, & Wiltz, 2006). Σε έρευνα που διεξήγαγε η Kaff (2004) το βασικό ερώτημα ήταν γιατί όλο και περισσότεροι δάσκαλοι ειδικής αγωγής εγκαταλείπουν το επάγγελμα. Οι μισοί συμμετέχοντες απάντησαν ότι σκοπεύουν να εγκαταλείψουν το επάγγελμα στην επόμενη πενταετία, με το 57% να δηλώνει ότι το εύρος των περιστατικών και οι διαφορετικές μορφές αναπηρίας που είχαν να διαχειριστούν καθημερινά αποτελούσε σημαντικό παράγοντα για την εκδήλωση της πρόθεσης αυτής. Σε γενικές γραμμές, οι βασικοί τομείς που τους δυσκόλευαν και τους οδήγησαν σε αυτήν την απάντηση, σχετίζονταν κυρίως με ζητήματα που αφορούσαν στην τάξη, στη διεύθυνση του σχολείου, καθώς και προσωπικοί λόγοι.

Σε έρευνα που διεξήγαγαν οι Kokkinos και Davazoglou (2009) σε δείγμα Ελλήνων εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής βρέθηκε ότι το εργασιακό άγχος που βιώνουν σχετίζεται με τις δυσκολίες τήρησης και εφαρμογής του προγράμματος ειδικής διαπαιδαγώγησης, καθώς και με την εξέλιξη του παιδιού σε ακαδημαϊκό και κοινωνικό επίπεδο. Το στρες αυξάνεται όταν οι εκπαιδευτικοί απευθύνονται σε μαθητές με αυτισμό.

Άλλοι παράγοντες που έχει βρεθεί ότι οδηγούν στην εξουθένωση των εργαζομένων στο χώρο της αναπηρίας είναι οι υπερβολικές απαιτήσεις, ο φόρτος εργασίας και η έλλειψη στήριξης από τη διεύθυνση του σχολείου ή της δομής, η έλλειψη εποπτείας και ανατροφοδότησης, η γραφειοκρατική δουλειά, οι συνεχείς αλλαγές στο εκπαιδευτικό σύστημα, ο προγραμματισμός και η διαχείριση του χρόνου, οι απαιτήσεις για συνεχιζόμενη εκπαίδευση, οι μειωμένες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, οι κακές συναδελφικές σχέσεις, τα αποτυχημένα μοντέλα συνδιδασκαλίας και η σύγκρουση ρόλων (Bozonelos, 2008. Grant, 2017. Stephens & Fish, 2010. Vassos &

Nankervis, 2012). Πιο συγκεκριμένα, σε δείγμα Ελλήνων εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής οι Antoniou, Polychroni και Kotroni (2009) βρήκαν πέντε παράγοντες που προκαλούν εργασιακό στρες: η έλλειψη πόρων και εξοπλισμού, το αυξημένο αίσθημα ευθύνης για την εκπαίδευση και την ευημερία των μαθητών, η παντελής απουσία κρατικής υποστήριξης, τα πιεστικά ωράρια και οι διακρίσεις.

Γίνεται κατανοητό, λοιπόν, ότι οργανωτικοί και περιβαλλοντικοί παράγοντες διαδραματίζουν εξίσου σημαντικό ρόλο στην ψυχολογία και στην αποδοτικότητα των εργαζομένων και καταλαμβάνουν μεγάλο μέρος της καθημερινότητάς τους, αποσπώντας τους πολλές φορές από το βασικό τους έργο, να παρέχουν στήριξη στα άτομα που εξυπηρετούν (Mehrenberg, 2009).

Σε μια κριτική ανάλυση των παραγόντων που οδηγούν τους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής στην εξουθένωση και στην εγκατάλειψη του χώρου, χρησιμοποιήθηκαν τέσσερις βασικές κατηγορίες που συνοψίζουν όσα προαναφέρθηκαν: α) χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών και προσωπικοί παράγοντες (π.χ. ηλικία, φύλο, εθνικότητα, οικονομική κατάσταση) β) προσόντα εκπαιδευτικών (π.χ. πιστοποιήσεις) γ) συνθήκες εργασίας (π.χ. οικονομικές απολαβές, στήριξη συναδέλφων) και δ) συναισθηματικές αντιδράσεις (π.χ. στρες). Σημαντικό εύρημα της ανάλυσης ήταν ότι οι πιο νέοι εκπαιδευτικοί, με λιγότερα χρόνια εμπειρίας έχουν περισσότερες πιθανότητες να φύγουν από το επάγγελμα, όπως επίσης και όσοι έχουν λιγότερες πιστοποιήσεις και προσόντα, καθώς και αυτοί που παρουσιάζουν προσωπικούς λόγους (Billingsley, 2004).

Ακόμη, έχει φανεί ότι χαρακτηριστικά της προσωπικότητας όπως η εξωστρέφεια, ο νευρωτισμός και η ευσυνειδησία επηρεάζουν τα επίπεδα της εξουθένωσης που βιώνουν οι πάροχοι βοήθειας στο χώρο της αναπηρίας και μπορούν να εντείνουν την εμφάνιση των συμπτωμάτων (νευρωτισμός, ευσυνειδησία) ή να λειτουργήσουν προστατευτικά (εξωστρέφεια) (Chung & Harding, 2009).

Παρά τις έρευνες που έχουν γίνει, μέχρι σήμερα, δεν υπάρχει κοινώς αποδεκτή απάντηση αν το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης προκαλεί τη δυσαρέσκεια στη δουλειά ή εάν τελικά η δυσαρέσκεια προκαλεί το σύνδρομο. Μπορεί να συμβαίνουν και τα δύο ή μπορεί τόσο η δυσαρέσκεια, όσο και η εξουθένωση να επηρεάζονται από κάποιον τρίτο παράγοντα, όπως οι κακές συνθήκες εργασίας. Ακόμη, δεν έχει βρεθεί ποιοι παράγοντες είναι εκείνοι που καθιστούν το άτομο πιο ευάλωτο στην εμφάνιση συμπτωμάτων επαγγελματικής εξουθένωσης. Είναι η αφοσίωση και το πάθος για το

συγκεκριμένο είδος εργασίας ή η χρόνια έκθεση σε στρεσογόνους παράγοντες (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001); Αυτό που μπορεί να ειπωθεί με σιγουριά είναι ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι αποτέλεσμα αλληλεπίδρασης ατομικών χαρακτηριστικών του εργαζομένου και περιβαλλοντικών παραγόντων (Cano-Garcia, Padilla-Munoz & Carrasco-Ortiz, 2005).

Ο Figley (2002) πρότεινε ένα μοντέλο αποτελούμενο από οκτώ βασικά στοιχεία τα οποία χρήζουν προσοχής, γιατί μπορούν να προβλέψουν την τάση ενός εργαζομένου σε θέσεις παροχής βοήθειας να καταπονηθεί από τη συμπόνια και να παρουσιάσει δευτερογενές ή έμμεσο τραύμα και επαγγελματική εξουθένωση:

- η ικανότητα ενσυναίσθησης (empathic ability) του πόνου του άλλου, αποτελεί βασικό στοιχείο τόσο για την αποτελεσματικότητα της παροχής βοήθειας στους εξυπηρετούμενους, όσο και για την εμφάνιση των αρνητικών συνεπειών της,
- το κίνητρο για ενσυναίσθηση και παροχή βοήθειας (empathic concern) σε ανθρώπους που έχουν ανάγκη, σε συνδυασμό με τις γνώσεις, την εκπαίδευση και τις ικανότητες του ατόμου οδηγούν στην ανάγκη για βέλτιστη εργασιακή απόδοση,
- η άμεση έκθεση στα συναισθήματα και στον πόνο του εξυπηρετούμενου (exposure to the client),
- η ενσυναισθητική ανταπόκριση στο βίωμα του εξυπηρετούμενου (empathic response),
- το στρες που βιώνει ο επαγγελματίας από τη συμπόνια, λόγω της προσπάθειας που καταβάλλει για να προσφέρει ανακούφιση στον εξυπηρετούμενο (compassion stress). Το στρες επηρεάζεται από το αίσθημα επίτευξης (sense of achievement) του εργαζόμενου, δηλαδή από το βαθμό στον οποίο νιώθει ικανοποιημένος από την προσπάθεια που καταβάλλει στο χώρο εργασίας και από την ικανότητα αποστασιοποίησής (disengagement) του από τον πελάτη και τη δουλειά που κάνει μαζί του, μέχρι την επόμενη προγραμματισμένη συνάντηση,
- η παρατεταμένη έκθεση στη συμπόνια και στην ενσυναίσθηση και το διαρκές αίσθημα ευθύνης για τους εξυπηρετούμενους (prolonged exposure),
- η ανάκληση τραυματικών γεγονότων από το εργασιακό παρελθόν του ατόμου, εξαιτίας κάποιου ανάλογου ερεθίσματος στο παρόν (traumatic recollections),

- η διατάραξη της ζωής (life disruption) με αλλαγές στην καθημερινότητα του ατόμου, σε συνδυασμό με τους προαναφερθέντες παράγοντες μπορεί να προκαλέσουν δυσαρέσκεια και καταπόνηση.

Ο Figley (2002) πρότεινε τέσσερις τρόπους για την πρόληψη ή την αντιμετώπιση του αισθήματος καταπόνησης σε επαγγελματίες που απασχολούνται σε θέσεις παροχής βοήθειας:

- ✓ η καλή ενημέρωση σχετικά με τις παραμέτρους και τις συνέπειες της καταπόνησης από έγκυρες πηγές,
- ✓ η συστηματική απευαισθητοποίηση, προκειμένου να μειωθούν οι δυσάρεστες αντιδράσεις στα αγχογόνα ή τραυματικά ερεθίσματα,
- ✓ η προσεκτική έκθεση στα αγχογόνα ή τραυματικά ερεθίσματα π.χ. με τη χρήση τεχνικών χαλάρωσης,
- ✓ η αξιοποίηση των κοινωνικών σχέσεων και η ενίσχυση του κοινωνικού περιγύρου.

Όπως γίνεται κατανοητό από τα παραπάνω, ο χώρος της αναπηρίας και η παροχή βοήθειας ως επάγγελμα μπορεί να ελλοχεύουν κινδύνους, που οδηγούν σε στρες, καταπόνηση και εργασιακό τραύμα. Το γεγονός αυτό γεννά την ανάγκη για εξεύρεση παραγόντων που μπορεί να λειτουργήσουν προστατευτικά μειώνοντας ή προλαμβάνοντας την εμφάνιση των κινδύνων που προαναφέρθηκαν και αποτελούν μέρος της καθημερινότητας των εργαζομένων. Ο παράγοντας που θα επιχειρηθεί να εξετασθεί στην παρούσα έρευνα είναι η ψυχική ανθεκτικότητα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1. ΨΥΧΙΚΗ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η ψυχική ανθεκτικότητα έχει προκαλέσει το ενδιαφέρον των ερευνητών τις τελευταίες δεκαετίες, αποτελώντας μία σύνθετη και παράλληλα πολύπλοκη έννοια, με αποτέλεσμα να θεωρείται αρκετά δύσκολη στην οριοθέτησή της. Κάποιοι έχουν βρει ότι αποτελεί χαρακτηριστικό της προσωπικότητας του ατόμου (Humphreys, 2003), ενώ άλλοι ότι αποτελεί πολυπαραγοντική έννοια, με πολλές προεκτάσεις (Masten, 2001). Ωστόσο, ακόμη παραμένει μια έννοια χωρίς ένα κοινά αποδεκτό ορισμό και χωρίς σαφή εικόνα για το ακριβές περιεχόμενό της (McClure, Chavez, Agars, Peacock & Matosian, 2008). Πρόκειται, ουσιαστικά, για μία ιδιαίτερα δυναμική διαδικασία, η

οποία αναφέρεται στην ενίσχυση της δυνατότητας θετικής προσαρμογής του ανθρώπου και επιτυχούς αντιμετώπισης των διαφόρων αντιξοοτήτων και δυσκολιών.

Ενδεικτικά, θα αναφερθούν παρακάτω κάποιοι από τους ορισμούς που κατά καιρό έχουν δοθεί στην ψυχική ανθεκτικότητα. Σύμφωνα με τον Rutter (1990), η ψυχική ανθεκτικότητα περιλαμβάνει την παρουσία έξι συγκεκριμένων προστατευτικών παραγόντων: 1. προσαρμοστικότητα στο στρες, 2. χρήση κοινοτικών πόρων, 3. επικοδομητική σκέψη, 4. κοινωνική στήριξη, 5. αισιοδοξία, 6. ψυχολογική καταπόνηση. Κανένα από τα έξι αυτά στοιχεία δεν μπορεί μεμονωμένα να περιγράψει επαρκώς την έννοια. Είναι ο συνδυασμός και η σχέση μεταξύ τους που ορίζουν την ψυχική ανθεκτικότητα ως την κατάσταση κατά την οποία το άτομο αναπτύσσεται ψυχολογικά μπροστά σε συνθήκες αντιξοότητας (Rutter, 1990).

Σε μια ανασκόπηση των ορισμών της έννοιας ο Chang (1996) επιχειρεί μια σύνθεση των υπαρχόντων δεδομένων, συνοψίζοντας τον όρο ως την *«ικανότητα ενός ατόμου να επιβιώνει και να εξελίσσεται μπροστά σε στρεσογόνες καταστάσεις, μέσω της χρήσης κοινωνικών, γνωστικών και περιβαλλοντικών πόρων»* (σελ. 6).

Οι Connor & Davidson (2003) γράφουν σχετικά με την ψυχική ανθεκτικότητα ότι πρόκειται για τα ποιοτικά χαρακτηριστικά, που είναι προσωπικά για κάθε άνθρωπο και του επιτρέπουν να ανταπεξέρχεται επιτυχώς σε στρεσογόνες καταστάσεις. Οι συγκεκριμένοι ερευνητές κατασκευάζοντας την αντίστοιχη κλίμακα Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC, 2003) και εφαρμόζοντάς την σε κλινικό και μη κλινικό δείγμα, διαπίστωσαν ότι πρόκειται για μια μετρήσιμη έννοια, που μπορεί να τροποποιηθεί λαμβάνοντας την κατάλληλη θεραπευτική στήριξη.

Η έννοια της ψυχικής ανθεκτικότητας αναφέρεται σε μια διαδικασία καλής προσαρμογής στις αντιξοότητες, σε τραυματικές εμπειρίες ή ακόμα και στις σημαντικές πηγές στρες, όπως οικογενειακά προβλήματα ή προβλήματα σχέσεων, σοβαρά προβλήματα υγείας ή εργασιακές και οικονομικά στρεσογόνες καταστάσεις (Hanushek, Kain & Rivkin, 2004). Η ψυχική ανθεκτικότητα μπορεί να προσεγγισθεί ως μια διαδικασία αντιμετώπισης αντίξοων και αγχογόνων γεγονότων, που προκαλούν τις αντοχές των ατόμων με έναν τρόπο που τους προσδίδει επιπρόσθετους προστατευτικούς μηχανισμούς και δεξιότητες αντιμετώπισης από αυτές που διέθεταν πριν από την εμφάνιση των δυσάρεστων καταστάσεων (Simeon et al., 2007).

Παράλληλα, η έννοια μπορεί να προσεγγισθεί ως η ικανότητα των ανθρώπων να ανταπεξέλθουν στις διάφορες αντιξοότητες, αλλά ταυτόχρονα και ως η ικανότητα ανάπτυξης επαγγελματικής, ακαδημαϊκής και κοινωνικής επάρκειας, όταν οι άνθρωποι καλούνται να αντιμετωπίσουν διάφορες αρνητικές καταστάσεις (Simeon et al., 2007). Σε μια προσπάθεια περιεκτικού ορισμού της έννοιας, οι Wolin και Wolin (1993) προσεγγίζουν την ψυχική ανθεκτικότητα ως την ικανότητα του ατόμου να επανέρχεται, να αντέχει στις δυσκολίες και να επαναδομεί τον εαυτό του.

Σε γενικές γραμμές, η ψυχική ανθεκτικότητα επιτρέπει στο άτομο να ανταπεξέρχεται στις τραυματικές συνθήκες που αντιμετωπίζει και να παραμένει λειτουργικό και δυνατό σε βάθος χρόνου αξιοποιώντας ατομικά χαρακτηριστικά και περιβαλλοντικά ερεθίσματα. Όπως γίνεται αντιληπτό, η έννοια συναπαρτίζεται από πολλούς παράγοντες. Βασικό συστατικό στοιχείο της αποτελεί η ικανότητα του ατόμου να ανταπεξέρχεται στις καταστάσεις, δηλαδή κάθε προσπάθεια που καταβάλλει σε γνωστικό και συμπεριφορικό επίπεδο, προκειμένου να αντιμετωπίσει κάτι καινούριο ή διαφορετικό. Εξίσου σημαντική είναι και η προσαρμοστικότητα του ατόμου στις συνθήκες που προκύπτουν, δηλαδή το εύρος των δυνατοτήτων του, που ξετυλίγεται μπροστά σε ερεθίσματα και προκλήσεις της καθημερινότητας.

Σύμφωνα με τον Bonanno (2004) η ψυχική ανθεκτικότητα αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να διατηρεί μια σταθερή ισορροπία ψυχολογικής και σωματικής λειτουργικότητας ακόμα και μπροστά σε συνθήκες αντιξοότητας και διαφέρει σημαντικά από την ανάκτηση (*recovery*), καθώς σε αυτήν την περίπτωση το άτομο χάνει για ένα σημαντικό διάστημα τη λειτουργικότητά του, εμφανίζοντας συμπτώματα ψυχοπαθολογίας. Ακόμη, τονίζει ότι η ψυχική ανθεκτικότητα δεν είναι μια συνθήκη που εμφανίζεται σε σπάνιες περιπτώσεις ή εξαιρετικά υγιείς ανθρώπους· αντίθετα, συναντάται πολύ συχνά, εφόσον η πλειονότητα των ανθρώπων αποδεικνύονται ικανοί να διαχειρίζονται αποτελεσματικά δύσκολες καταστάσεις, χωρίς να εμφανίζουν συμπτώματα ψυχοπαθολογίας. Σύμφωνα με τον ίδιο, πρόκειται για πολυπαραγοντική έννοια, με στοιχεία όπως η αντοχή, η αυτο-βελτίωση, η χρήση της καταστολής του συναισθήματος ως άμυνα, τα θετικά συναισθήματα και το γέλιο.

Όταν αναφερόμαστε στην ψυχική ανθεκτικότητα, ιδιαίτερη σημασία αποκτά η διερεύνηση των προστατευτικών παραγόντων, οι οποίοι μπορούν να ενισχύσουν τη δράση της, όπως (Southwick & Charney, 2012):

- η αναπτυγμένη κοινωνικότητα
- η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων
- οι καλές γνωστικές λειτουργίες
- η δημιουργία υγιών διαπροσωπικών σχέσεων
- η θετική ιδιοσυγκρασία
- η υψηλή αυτοεκτίμηση
- το υψηλό νοητικό δυναμικό
- το εσωτερικό κέντρο ελέγχου
- το αίσθημα αισιοδοξίας για το μέλλον.

Η έρευνα στην εν λόγω έννοια καταλήγει στο συμπέρασμα ότι κάθε άνθρωπος έχει μια έμφυτη ικανότητα για ανοχή και τάση για αυτο-ανόρθωση που λειτουργεί καλύτερα όταν έχει αναπτύξει την ψυχική του ανθεκτικότητα (Southwick & Charney, 2012). Όπως γίνεται κατανοητό, η ψυχική ανθεκτικότητα διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη ζωή του ατόμου και είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με όλους τους τομείς δραστηριοποίησής του.

Είναι σαφές ότι ο ρόλος της ψυχικής ανθεκτικότητας είναι πολυδιάστατος και σύνθετος και για το λόγο αυτό θεωρείται απαραίτητη η προσπάθεια να διερευνηθούν οι παράγοντες προστασίας αλλά παράλληλα και κινδύνου της ψυχικής υγείας των σύγχρονων επαγγελματιών και ανθρώπων. Η ψυχική ανθεκτικότητα αποτελεί μία αλληλεπίδραση, η οποία παρατηρείται με πολυεπίπεδο τρόπο ανάμεσα στους προστατευτικούς παράγοντες και στους παράγοντες επικινδυνότητας, αποτελώντας μία δυναμική και συνεχιζόμενη διαδικασία. Με τον τρόπο αυτόν το ενδιαφέρον σε αρκετές περιπτώσεις εστιάζεται στην κατανόηση των παραγόντων κινδύνου και στην ενίσχυση των προστατευτικών παραγόντων (Hanushek et al., 2004).

Στο χώρο της εκπαίδευσης, ειδικότερα, οι εργαζόμενοι καλούνται να αντιμετωπίσουν σε καθημερινό επίπεδο ποικίλες προκλήσεις στον εργασιακό τους χώρο, οι οποίες μπορούν να διαταράξουν την ψυχική τους υγεία. Ως σημαντικότεροι παράγοντες κινδύνου μπορούν να θεωρηθούν οι εξής (Gu & Day, 2007):

- η μεγάλη ηλικία των εκπαιδευτικών, η οποία δυσκολεύει σε αρκετές περιπτώσεις την ομαλή προσαρμογή τους στις εξελίξεις, που σημειώνονται στον χώρο των σχολείων
- η ελλιπής επιμόρφωση

- οι περιορισμένες πηγές καθοδήγησης και υποστήριξης
- η διαπολιτισμική σύνθεση του μαθητικού πληθυσμού
- η παρέμβαση γονέων στην άσκηση του έργου των εκπαιδευτικών και στη λειτουργία του σχολείου
- οι περιορισμένες ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη
- η απαξίωση του επαγγέλματος των εκπαιδευτικών και η αρνητική κριτική για ρόλο σχολείου
- η παρουσίαση υψηλών προσδοκιών για το ρόλο των εκπαιδευτικών
- η άσκηση ποικίλων καθηκόντων
- η σύγχυση ως προς τον ρόλο των εκπαιδευτικών και παράλληλα ως προς τον τρόπο επιτέλεσης του.

Παράλληλα, σημαντικοί θεωρούνται και οι διάφοροι προστατευτικοί παράγοντες, οι οποίοι ασκούν σημαντική επιρροή στην ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας των εκπαιδευτικών. Οι πιο σημαντικοί από αυτούς τους παράγοντες αναφέρονται στους διάφορους προσωπικούς ή άλλους συναφείς πόρους. Με βάση, λοιπόν, αυτά τα στοιχεία οι σημαντικότεροι προσωπικοί πόροι είναι οι εξής (Gu & Day, 2007):

- η ενισχυμένη αισιοδοξία
- η λήψη πρωτοβουλιών
- η συναισθηματική και κοινωνική επάρκεια και ενσυναίσθηση
- η αίσθηση του ηθικού σκοπού και του καθήκοντος
- τα εσωτερικά κίνητρα
- και το αίσθημα αυτοαποτελεσματικότητας.

Πέρα, όμως, από τους προαναφερθέντες, σημαντικοί θεωρούνται και άλλοι συναφείς, οι οποίοι είναι (Dibapile, 2012):

- η εμπιστοσύνη, η αυτονομία, η συλλογικότητα, οι ηγετικές ικανότητες και η συναισθηματική υποστήριξη
- η πολιτική του σχολείου
- και οι σχέσεις, που αναπτύσσονται μεταξύ των εκπαιδευτικών και όλων των εμπλεκόμενων στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Όλα τα παραπάνω αποκτούν περισσότερο νόημα όταν αφορούν επαγγελματίες που απασχολούνται σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης. Εκεί οι απαιτήσεις της

καθημερινότητας ενεργοποιούν ή καταστέλλουν κάθε διαθέσιμο προσωπικό ή περιβαλλοντικό παράγοντα. Για παράδειγμα, ο αλτρουισμός και το αίσθημα αυτοαποτελεσματικότητας μπορεί να λειτουργήσουν προστατευτικά, ενώ εργασιακοί παράγοντες όπως οι συνάδελφοι ή η διεύθυνση του πλαισίου να αποτελέσουν παράγοντα κινδύνου (Beltman, Mansfield & Price, 2011).

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η παροχή βοήθειας ως επάγγελμα μπορεί να αποτελέσει πηγή ευχαρίστησης ή καταπόνησης και αφορά σημαντικό κομμάτι του εργαζόμενου πληθυσμού. Η ψυχική ανθεκτικότητα μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο είτε ενισχύοντας την ικανοποίηση που λαμβάνει το άτομο από την παροχή βοήθειας, είτε λειτουργώντας προστατευτικά απέναντι στην καταπόνηση που μπορεί να βιώσει λόγω της φύσης του επαγγέλματος. Αυτήν ακριβώς την υπόθεση επιβεβαιώνει ο David (2011), στην έρευνα που διεξήγαγε σε δείγμα θεραπευτών που ασχολούνται με το τραύμα. Πιο συγκεκριμένα, βρήκε συσχέτιση του επιπέδου ψυχικής ανθεκτικότητας με την ικανοποίηση από τη συμπόνια, την καταπόνηση από τη συμπόνια και την επαγγελματική εξουθένωση. Μάλιστα, όχι μόνο βρέθηκε ότι οι θεραπευτές με υψηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας αναφέρουν υψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης από τη συμπόνια, αλλά και ότι η ικανοποίηση από τη συμπόνια αποτελεί σημαντικό προγνωστικό παράγοντα της ψυχικής ανθεκτικότητας. Θετική συσχέτιση της ψυχικής ανθεκτικότητας με την ικανοποίηση από τη συμπόνια και αρνητική συσχέτιση με την καταπόνηση και την επαγγελματική εξουθένωση βρήκαν και οι Burnett & Wahl (2015), οι οποίοι εντόπισαν και το ρόλο της ψυχικής ανθεκτικότητας ως διαμεσολαβητικού παράγοντα μεταξύ καταπόνησης από τη συμπόνια και επαγγελματικής εξουθένωσης. Συσχέτιση της ψυχικής ανθεκτικότητας με την καταπόνηση από τη συμπόνια έχει βρεθεί και σε προσωπικό που απασχολείται σε νοσοκομειακές δομές (Cho & Jung, 2014. Hegney, Rees, Eley, Osseiran-Moisson & Francis, 2015).

Κατανοώντας και αξιολογώντας αυτούς τους παράγοντες μπορεί να αποσαφηνιστεί ο ρόλος της ψυχικής ανθεκτικότητας και της ανάγκης ενίσχυσης της στο χώρο της εκπαίδευσης. Τα τελευταία χρόνια έχουν προβληθεί ποικίλες απόψεις για την ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών, ενώ παράλληλα το ενδιαφέρον εστιάζεται στην ανάγκη πιο ουσιαστικής και συστηματικής προσέγγισης της πολυδιάστατης φύσης της (Beltman, Mansfield & Price, 2011).

Πρέπει να επισημανθεί, ωστόσο, ότι εξακολουθούν να υπάρχουν αρκετά ερευνητικά κενά ως προς το θέμα της ψυχικής ανθεκτικότητας των εκπαιδευτικών και

ειδικά των εργαζομένων σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, που απασχολούνται σε απαιτητικές θέσεις, με καθημερινές προκλήσεις. Για το λόγο αυτόν, θεωρείται σημαντική η υλοποίηση αυτής της έρευνας, για τη διευκόλυνση της κατανόησης της σημασίας της ψυχικής ανθεκτικότητας στους επαγγελματίες στο χώρο της ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, αλλά παράλληλα και για την ανάδειξη της σχέσης της με την ποιότητα επαγγελματικής ζωής και την ικανοποίηση από τη ζωή στο σύνολό της, παράγοντας ο οποίος παρουσιάζεται στη συνέχεια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3.1. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΖΩΗ

Η έννοια σχετίζεται με το βαθμό υποκειμενικής ευημερίας του ατόμου, δηλαδή τη γενική αίσθηση που έχει για την ικανοποίηση που βιώνει συνολικά από τη ζωή του (Pavot & Diener, 2008). Σύμφωνα με τον Diener (2006), πολλοί παράγοντες καθορίζουν την ευτυχία και την ικανοποίηση από τη ζωή. Ο πρώτος και βασικός παράγοντας είναι οι κοινωνικές σχέσεις. Οι Hamama, Ronen, Shachar και Rosenbaum (2013) σε έρευνα που διεξήγαγαν σε εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής βρήκαν ότι η υποστήριξη από κοινωνικά δίκτυα και ιδιαίτερα από συνομηλίκους φάνηκε να αυξάνει το βαθμό ικανοποίησής τους από τη ζωή. Ο στενός και υποστηρικτικός οικογενειακός και κοινωνικός περίγυρος μπορεί να φέρει ικανοποίηση, ενώ η αποστέρησή του δυσαρέσκεια. Έχει βρεθεί σε δείγμα επαγγελματιών που απασχολούνται σε θέσεις παροχής βοήθειας, ότι η διαθεσιμότητα ανθρώπων με τους οποίους μπορούν να συνδιαλαγούν, καθώς και η απολαβή εκτίμησης και σεβασμού από εκείνους αποτελούν σημαντικούς προγνωστικούς παράγοντες της ικανοποίησης που νιώθουν από τη ζωή τους (Kaufman, Kosberg, Leeper & Tang, 2010). Μάλιστα, φαίνεται ότι η ικανοποίηση από τη ζωή αποτελεί σημαντικό προγνωστικό παράγοντα για την αποτελεσματική παροχή υπηρεσιών σε εκπαιδευτικά πλαίσια. (Duckworth, Quinn & Seligman, 2009).

Δεύτερο στοιχείο, που σχετίζεται άμεσα με την παρούσα έρευνα, είναι η πληρότητα του ατόμου από τον επαγγελματικό του ρόλο ή κάποιο άλλο σημαντικό ρόλο (π.χ. σύζυγος), ο οποίος δίνει νόημα και αξία στη ζωή του. Οι Bryant και Constantine (2006) βρήκαν ότι η εξισορρόπηση των πολλαπλών ρόλων στη ζωή γυναικών σχολικών συμβούλων και η ικανοποίηση από το χώρο εργασίας τους προέβλεπε και την ικανοποίηση από τη ζωή στο σύνολό της. Η ικανοποίηση από οποιοδήποτε είδος εργασίας (αμειβόμενη ή όχι), συνεπάγεται και ικανοποίηση από τη

ζωή, καθώς το άτομο νιώθει σημαντικό. Το αίσθημα σκοπού και η θέσπιση στόχων προς επίτευξη φαίνεται να κινητοποιούν το άτομο, το κάνουν να νιώθει πλήρες και ευτυχισμένο.

Τρίτο και τελευταίο στοιχείο είναι η προσωπική ικανοποίηση που νιώθει το άτομο από τον εαυτό του, την πνευματική ζωή του, τη διαρκή εξέλιξη και τον ελεύθερο του χρόνο (Diener, 2006). Υπάρχουν βασικές πηγές ικανοποίησης για κάθε άνθρωπο. Κάποιες είναι κοινές για την πλειονότητα των ανθρώπων (π.χ. υγεία) και άλλες μοναδικές για τον καθένα. Βασικό σημείο είναι το άτομο να γνωρίζει ποια είναι τα κριτήρια που το ίδιο έχει θεσπίσει για να νιώθει ικανοποίηση από τη ζωή του, καθώς και αν η ζωή του προσδιορίζεται από στάση αισιοδοξίας ή απαισιοδοξίας.

Γίνεται κατανοητό, λοιπόν, ότι πρόκειται για πολυδιάστατη έννοια που απαρτίζεται τόσο από υποκειμενικούς, όσο και από κοινά αποδεκτούς παράγοντες (π.χ. υγεία). Η κρίση του ατόμου, τελικά, είναι αυτή που θα καθορίσει ποιες αξίες είναι σημαντικές για τη δική του ζωή, με βάση τα κριτήρια που ο ίδιος έχει θεσπίσει. Κοινό σημείο αναφοράς για όλους αποτελούν ο χρόνος, η επιμονή και η προσπάθεια, που μπορεί να οδηγήσουν στην ευτυχία και την ικανοποίηση ή να μειώσουν τη δυσαρέσκεια που μπορεί να αισθάνεται κάποιος. Όλοι οι παράγοντες συνδιαμορφώνονται με την προσωπικότητα και τη διάθεση του ατόμου, καθώς και με τη στάση του απέναντι στη ζωή και στον κόσμο.

Η σχέση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής έχει προκαλέσει το ενδιαφέρον των ερευνητών και έχει φανεί πως είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με τον άνθρωπο-επαγγελματία να προσπαθεί να διατηρήσει την ισορροπία ανάμεσα στις δύο εκφάνσεις της καθημερινότητας. Η ισορροπία της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή σχετίζεται με την ικανοποίηση που βιώνει κάποιος από τη δουλειά του. Παράγοντες όπως το ημερήσιο πρόγραμμα, το εργασιακό ωράριο, η ύπαρξη συντρόφου ή παιδιού επηρεάζουν άμεσα την ισορροπία επαγγέλματος-προσωπικής ζωής, σε σχέση με την ικανοποίηση που βιώνουν οι επαγγελματίες από το εργασιακό τους πλαίσιο. Η ψυχική ανθεκτικότητα και το αίσθημα επίτευξης διαδραματίζουν, επίσης, σημαντικό ρόλο και φαίνεται να καθιστούν το άτομο ικανό να βιώνει ικανοποίηση από τη δουλειά του, παρά τις δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίζει στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή (Keeton, Fenner, Johnson & Hayward, 2007). Είναι η σχέση που διαμορφώνεται μεταξύ του οικογενειακού και του εργασιακού πλαισίου που μπορεί να οδηγήσει σε σύγκρουση ή σε ισορροπία.

Αυτό που μπορούμε να πούμε με βεβαιότητα είναι ότι η σχέση εργασίας και οικογένειας επηρεάζει την ικανοποίηση του ατόμου τόσο σε επαγγελματικό, όσο και σε προσωπικό επίπεδο. Η εμπλοκή του ατόμου και η σημασία που αποδίδει σε καθένα από τους δύο ρόλους είναι οι παράγοντες που διαμορφώνουν τη σχέση και καθορίζουν το ποσοστό ικανοποίησης σε κάθε τομέα (Adams, King & King, 1996).

Όπως φαίνεται από τα παραπάνω, η ικανοποίηση που αισθάνεται το άτομο από τη ζωή του επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες που καθορίζουν την ευημερία του. Ένας ακόμη παράγοντας, που δεν αναφέρθηκε παραπάνω, αλλά τα τελευταία χρόνια φαίνεται πως επιδρά άμεσα και καταλυτικά τόσο στην προσωπική, όσο και στην επαγγελματική ζωή του ατόμου είναι η οικονομική κατάσταση. Σε έρευνα που διεξήγαγαν οι Medgyesi & Zólyomi (2016) βρέθηκε ότι η ικανοποίηση από την επαγγελματική ζωή και η ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές αποτελούν δύο από τους βασικότερους παράγοντες της ικανοποίησης που βιώνει το άτομο από τη ζωή γενικά. Μάλιστα, βρέθηκε ότι η οικονομική ικανοποίηση παρουσιάζει την ισχυρότερη συσχέτιση με την ικανοποίηση από τη ζωή ανάμεσα σε πολλούς άλλους παράγοντες, όπως οι προσωπικές σχέσεις και το πολιτικό γίνεσθαι.

Το δεδομένο αυτό φαίνεται να επιβεβαιώνεται με τα στοιχεία που παρουσιάζονται παρακάτω, σχετικά με τις αλλαγές που έφερε η οικονομική κρίση της τελευταίας δεκαετίας όχι μόνο στην οικονομική κατάσταση, αλλά σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής των Ελλήνων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4.1. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

Λίγο πριν το τέλος της πρώτης δεκαετίας του 21^{ου} αιώνα το ενδιαφέρον των περισσότερων μελετητών εστιάζεται στην αναπτυσσόμενη οικονομική κρίση και στην επιρροή, που ασκείται σε όλους τους τομείς της πολιτιστικής, οικολογικής, πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής ζωής, αλλοιώνοντας με τον τρόπο αυτό τη λειτουργία και το περιεχόμενο των περισσότερων τομέων της καθημερινής ζωής. Η οικονομική κρίση των τελευταίων ετών διακρίνεται για το γενικευμένο και πολυδιάστατο χαρακτήρα της, αποδεικνύοντας τη σχέση που μπορεί να παρατηρηθεί στις διάφορες εκφάνσεις της, αλλά παράλληλα και το βαθμό επικινδυνότητάς της. Θεωρείται ότι με τον τρόπο αυτό όχι μόνο θίγονται, αλλά παράλληλα αμφισβητούνται και απειλούνται όλοι αυτοί οι τομείς, αλλά και οι διάφορες αξίες, που χαρακτηρίζουν τη λειτουργία τους. Σύμφωνα με

τον Fotopoulos (2008), η οικονομική κρίση αφορά στη «δυναμική της οικονομίας της αγοράς και της αντιπροσωπευτικής δημοκρατίας, που έχει οδηγήσει στην σημερινή συγκέντρωση εξουσίας σε όλα τα επίπεδα, η οποία με τη σειρά της είναι η απώτερη αιτία κάθε διάστασης της σημερινής κρίσης» (σελ.16).

Η οικονομική κρίση στη χώρα μας επέφερε πολλές αλλαγές. Οι οικονομικές απολαβές χιλιάδων εργαζομένων μειώθηκαν, τα εργασιακά καθεστάτα άλλαξαν, θέσεις εργασίας χάθηκαν, τα εργασιακά ωράρια τροποποιήθηκαν σε διάστημα λίγων ετών. Επιπλέον, στον ελλαδικό χώρο η οικονομική κρίση των τελευταίων ετών και οι υφεσιακές πολιτικές που επιλέχθηκαν να εφαρμοστούν, επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό και τον τρόπο διαμόρφωσης και λειτουργίας της σύγχρονης εκπαίδευσης. Ο περιορισμός των δαπανών στην παιδεία ασκεί σημαντική επιρροή στον τρόπο διαμόρφωσης της σύγχρονης εκπαιδευτικής πραγματικότητας, αλλά παράλληλα και στον τρόπο δραστηριοποίησης των επαγγελματιών, με αποτέλεσμα σε αρκετές περιπτώσεις να δημιουργούνται προβλήματα στην υλοποίηση της εκπαιδευτικής διαδικασίας και παράλληλα να αδυνατούν να εφαρμοστούν οι εκπαιδευτικοί στόχοι. Οι σημαντικότεροι παράγοντες ενίσχυσης και διεύρυνσης των δυσλειτουργιών στο χώρο της εκπαίδευσης εντοπίζονται σε θεσμικό επίπεδο, ενώ σημαντική θεωρείται η μείωση όλων εκείνων των δαπανών, που αφορούν στην οργάνωση και ταυτόχρονα στη λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος (Αυγητίδου και συν., 2016).

Ο χώρος της εκπαίδευσης αποτέλεσε έναν από τους βασικούς τομείς που επλήγησαν την περίοδο της οικονομικής ύφεσης, με τις επιπτώσεις να βρίσκουν αντίκτυπο σε εκπαιδευτικούς, μαθητές και γονείς (Damme & Karkkainen, 2011). Βασική αλλαγή στο χώρο της εκπαίδευσης τα χρόνια της οικονομικής κρίσης, όπως αναφέρουν οι Αυγητίδου και συν. (2016), αποτέλεσαν οι δομικοί περιορισμοί (structural constraints), που μπορούν να συνοψιστούν σε τέσσερις βασικές κατηγορίες:

- i. αλλαγές στην εκπαιδευτική πολιτική (π.χ. ελλιπής στελέχωση δομών)
- ii. οικονομικές απολαβές (π.χ. μείωση μισθών)
- iii. αύξηση εργασιακών καθηκόντων (π.χ. διοικητικά καθήκοντα)
- iv. έλλειψη υλικοτεχνικών υποδομών (π.χ. εκπαιδευτικό υλικό, προσβασιμότητα).

Παρόμοια ευρήματα εντοπίζονται και σε άλλες έρευνες, όπου εξετάζονται οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης σε Έλληνες εκπαιδευτικούς. Βασικός άξονας των αποτελεσμάτων είναι η έλλειψη υλικοτεχνικής υποδομής (π.χ. οπτικοακουστικά μέσα ή

γραφική ύλη) και οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης. Οι μειωμένες οικονομικές απολαβές, οι μεταβαλλόμενες συνθήκες εργασίας, το αυξανόμενο στρες και τα μειωμένα κίνητρα για εργασία αποτελούν βασικούς παράγοντες που επηρεάζουν το έργο του εκπαιδευτικού προσωπικού (Ζιωντάκη, 2014. Κοντογεωργίου, Κολοκοτρώνης & Λαπούσης, 2015, σ. 66-87).

Ειδικότερα, όσον αφορά στην ειδική αγωγή, εκτός από τις προαναφερθείσες επιπτώσεις, αναφέρονται σημαντικές ελλείψεις στη στελέχωση των σχολείων ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης με ειδικό εκπαιδευτικό και ειδικό βοηθητικό προσωπικό, γεγονός που επηρεάζει άμεσα την υποστήριξη των μαθητών με αναπηρίες ή/και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, καθώς και την πορεία της φοίτησής τους. Βασικό πρόβλημα, επίσης, αποτελούν οι συνεχείς αλλαγές του προσωπικού, γεγονός που δυσχεραίνει το έργο τους και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών (Στεφανίδης, 2018).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η έρευνα της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Εκπαιδευτικών που δημοσίευσε το 2012 η Ομοσπονδία Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης (ΟΛΜΕ) στην οποία συμμετείχαν 55 συνδικαλιστικές οργανώσεις εκπαιδευτικών από 26 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) και 14 χώρες εκτός ΕΕ, σχετικά με τις «*Επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στον τομέα της εκπαίδευσης από το 2008 μέχρι σήμερα*». Η Ελλάδα βρίσκεται στην τέταρτη θέση ανάμεσα στις χώρες, όπου έχουν γίνει οι μεγαλύτερες περικοπές στον προϋπολογισμό για την εκπαίδευση με το ποσοστό να αγγίζει το 20%. Επίσης, κατέχει την πρώτη θέση ανάμεσα στις χώρες που συμμετείχαν, όπου έγιναν οι μεγαλύτερες περικοπές μισθών στο εκπαιδευτικό προσωπικό με το ποσοστό να φτάνει το 30%. Ακόμη, 24.000 Έλληνες εκπαιδευτικοί εγκατέλειψαν το επάγγελμα από το 2008 μέχρι το 2012, 1.933 ελληνικά σχολεία συγχωνεύθηκαν και 1.053 σχολικές μονάδες στην Ελλάδα καταργήθηκαν τελείως (<http://olme-attik.att.sch.gr/new/wp-content/uploads/2012/06/etuce120612.pdf>).

Τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν αποτέλεσαν εφελτήριο για την εκπόνηση της παρούσας έρευνας, όπου γίνεται προσπάθεια διερεύνησης της σύνδεσης των βασικών μεταβλητών που προαναφέρθηκαν της ποιότητας επαγγελματικής ζωής, της ψυχικής ανθεκτικότητας και της ικανοποίησης από τη ζωή. Τα αποτελέσματα θα ιδωθούν υπό το πρίσμα της οικονομικής κρίσης που πλήττει τη χώρα μας τα τελευταία χρόνια.

Με βάση τα παραπάνω, σκοπός της έρευνας είναι να εξετάσει την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής ατόμων που εργάζονται στο χώρο της αναπηρίας και παρέχουν

βοήθεια-υποστήριξη σε ανήλικα ή ενήλικα ΑμεΑ σε φορείς του δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα, καθώς και να διερευνήσει τη σχέση της με την ψυχική ανθεκτικότητα και την ικανοποίηση που βιώνουν από τη ζωή τους, στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης.

Πιο συγκεκριμένα, η ανασκόπηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας και των ερευνητικών δεδομένων οδήγησε στη διαμόρφωση των ακόλουθων ερευνητικών ερωτημάτων:

- οι εργαζόμενοι σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης βιώνουν ικανοποίηση ή καταπόνηση από τη συμπίνα στην επαγγελματική τους ζωή;
- υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ποιότητας επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης με την ψυχική τους ανθεκτικότητα, της ποιότητας επαγγελματικής ζωής με την ικανοποίησή τους από τη ζωή και της ψυχικής ανθεκτικότητας με την ικανοποίηση από τη ζωή;
- έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την ποιότητα επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης;
- επηρεάζει το φύλο, η ηλικία και η οικογενειακή κατάσταση την ποιότητα επαγγελματικής ζωής;
- επηρεάζει η ειδικότητα, ο φορέας απασχόλησης, το καθεστώς απασχόλησης, ο τόπος απασχόλησης, τα χρόνια προϋπηρεσίας, ο αριθμός συναδέλφων, ο αριθμός εξυπηρετούμενων και το είδος της αναπηρίας την ποιότητα επαγγελματικής ζωής;

Κατά αντιστοιχία διαμορφώνονται και οι ακόλουθες ερευνητικές υποθέσεις:

- ❖ Υπόθεση 1^η :
οι εργαζόμενοι σε δομές ειδικής αγωγής βιώνουν και τις δύο διαστάσεις της ποιότητας επαγγελματικής ζωής.
- ❖ Υπόθεση 2^η :
υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της ποιότητας επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης και της ψυχικής ανθεκτικότητας, της ποιότητας επαγγελματικής ζωής με την ικανοποίηση από τη ζωή και της ψυχικής ανθεκτικότητας με την ικανοποίηση από τη ζωή.
- ❖ Υπόθεση 3^η :
η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την ποιότητα επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης.

❖ Υπόθεση 4^η:

η ποιότητα επαγγελματικής ζωής επηρεάζεται από το φύλο, την ηλικία και την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης.

❖ Υπόθεση 5^η:

η ποιότητα επαγγελματικής ζωής επηρεάζεται από την ειδικότητα, το φορέα απασχόλησης, το καθεστώς απασχόλησης, τον τόπο απασχόλησης, τα χρόνια προϋπηρεσίας, τον αριθμό των συναδέλφων, τον αριθμό των εξυπηρετούμενων ΑμεΑ και το είδος της αναπηρίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

5.1. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

5.1.1. Λειτουργικοί ορισμοί

Ποιότητα επαγγελματικής ζωής (professional quality of life): οι θετικές και αρνητικές πλευρές της παροχής βοήθειας ως επάγγελμα, οι οποίες συνδιαμορφώνονται από το εργασιακό περιβάλλον (work environment), το περιβάλλον των εξυπηρετούμενων (client environment) και το προσωπικό περιβάλλον (person environment) που φέρνει ο καθένας στο χώρο εργασίας του (Stamm, 2010).

Ικανοποίηση από τη συμπόνια (compassion satisfaction): η ευχαρίστηση που βιώνουν οι εργαζόμενοι παρέχοντας βοήθεια στους εξυπηρετούμενούς τους (Stamm, 2012).

Καταπόνηση από τη συμπόνια (compassion fatigue): η συναισθηματική και σωματική κόπωση που βιώνουν οι εργαζόμενοι παρέχοντας βοήθεια στους εξυπηρετούμενούς τους (Stamm, 2012).

Επαγγελματική εξουθένωση (burn out): το αίσθημα αβοηθησίας, η συναισθηματική εξάντληση και η δυσκολία του ατόμου να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις του επαγγέλματος, λόγω χρόνιου εργασιακού στρες. (Maslach & Jackson, 1981).

Δευτερογενές τραύμα (secondary trauma): η κατάσταση κατά την οποία η έκθεση του εξυπηρετούμενου σε ένα τραυματικό γεγονός, καταλήγει να τραυματίζει και το άτομο που του παρέχει βοήθεια (Stamm, 2012).

Ψυχική ανθεκτικότητα (resilience): η ικανότητα ενός ατόμου να επιβιώνει και να εξελίσσεται μπροστά σε στρεσογόνες καταστάσεις, μέσω της χρήσης κοινωνικών, γνωστικών και περιβαλλοντικών πόρων (Chang, 1996, σελ. 6).

Ικανοποίηση από τη ζωή (satisfaction with life): ο βαθμός υποκειμενικής ευημερίας του ατόμου (Pavot & Diener, 2008).

Οικονομική κρίση (economic crisis): το φαινόμενο κατά το οποίο μια οικονομία παρουσιάζει διαρκή και αισθητή μείωση της οικονομικής δραστηριότητας (Κουφάρης, 2010).

Στην παρούσα έρευνα επιλέχθηκε η ποσοτική μέθοδος, εφόσον απευθύνεται σε μεγάλο δείγμα ατόμων ($N=154$), έχουν διατυπωθεί ερευνητικές υποθέσεις προς έλεγχο και είναι επιθυμητή η συλλογή και ανάλυση εμπειρικών δεδομένων. Ακολουθώντας τη συγκεκριμένη μέθοδο εξασφαλίζουμε πιο δομημένη και γραμμική μορφή της ερευνητικής διαδικασίας. Από τα είδη της ποσοτικής έρευνας (πειραματική, περιγραφική, συσχετιστική) θα επιλέξουμε τη συσχετιστική, η οποία διερευνά τη σχέση μεταξύ δύο ή περισσότερων μεταβλητών: της ποιότητας επαγγελματικής ζωής με την ψυχική ανθεκτικότητα, της ποιότητας επαγγελματικής ζωής με την ικανοποίηση από τη ζωή και της ικανοποίησης από τη ζωή με την ψυχική ανθεκτικότητα. Στόχος είναι να διερευνηθεί το ενδεχόμενο ύπαρξης σχέσης, το είδος (θετική/ αρνητική) και ο βαθμός της συσχέτισης (χαμηλός/ μέτριος/υψηλός).

Η συσχετιστική έρευνα διερευνά τη συνδιακύμανση δύο μεταβλητών, ώστε ο ερευνητής να εξάγει συμπεράσματα για τη σχέση που υπάρχει μεταξύ τους. Ωστόσο, η διαπίστωση της συσχέτισης δύο μεταβλητών, δε μεταφράζεται και σε σχέσεις αιτίου – αιτιατού.

5.1.2. Δείγμα

Στην έρευνα συμμετείχαν 50 άνδρες και 104 γυναίκες ($N=154$) εν ενεργεία εργαζόμενοι σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης. Δεδομένης της έλλειψης αντίστοιχων ερευνών, η συγκεκριμένη χρησιμοποιεί ως δείγμα εργαζομένους που απασχολούνται σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης και έρχονται σε άμεση και καθημερινή επαφή με ΑμεΑ. Το δείγμα προέρχεται τόσο από το δημόσιο (ειδικά δημοτικά, ειδικά νηπιαγωγεία, εργαστήρια ειδικής επαγγελματικής εκπαίδευσης- Ε.Ε.Ε.ΕΚ., κέντρα διαφοροδιάγνωσης, διάγνωσης και υποστήριξης-ΚΕΔΔΥ, ειδικά

επαγγελματικά γυμνάσια-λύκεια), όσο και από τον ιδιωτικό τομέα (Κέντρα ημέρας) από τους Νομούς Ημαθίας, Λάρισας και Ευρυτανίας.

5.1.3. Εργαλεία συλλογής δεδομένων

Στη συγκεκριμένη έρευνα επιλέχθηκε ως εργαλείο μέτρησης το ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε μεγάλο δείγμα ατόμων, διευκολύνει τον ερευνητή στη χορήγηση, αλλά και τα υποκείμενα της έρευνας, καθώς μπορούν να εκφράσουν ανεμπόδιστα την άποψή τους για το υπό εξέταση θέμα. Επίσης, όλη η διαδικασία συλλογής του υλικού δεν είναι χρονοβόρα και ο ερευνητής δεν μπορεί να επέμβει ή να επηρεάσει τις απαντήσεις. Ένα ακόμη σημαντικό πλεονέκτημα του ερωτηματολογίου είναι ο συστηματοποιημένος και συγκεκριμένος τρόπος καταχώρησης και ανάλυσης των δεδομένων που προκύπτουν, γεγονός που διευκολύνει τους ερευνητές και εξοικονομεί πολύτιμο χρόνο. Τέλος, η χρήση ενός ερωτηματολογίου δεν εμποδίζει, ούτε αποκλείει τη χρήση και άλλων ερωτηματολογίων στην ίδια έρευνα, προκειμένου να προκύψουν πλούσια δεδομένα.

Το ερωτηματολόγιο αποτέλεσε το μέσο επικοινωνίας μεταξύ του ερευνητή και των ερωτώμενων. Εφόσον, προσδιορίστηκαν και διασαφηνίστηκαν οι στόχοι της έρευνας, επιλέχθηκε η μέθοδος συλλογής δεδομένων, εξετάστηκαν και έγιναν κατανοητά τα χαρακτηριστικά της υπό εξέταση ομάδας, επιλέχθηκαν οι κλίμακες που παρουσιάζονται παρακάτω. Να σημειωθεί ότι πριν ξεκινήσει η διαδικασία συμπλήρωσης, οι συμμετέχοντες διάβασαν το έντυπο συγκατάθεσης, όπου πληροφορήθηκαν για το σκοπό και το πλαίσιο της έρευνας και διαβεβαιώθηκαν για την ανωνυμία των στοιχείων και των απαντήσεών τους.

Δημογραφικά – Επαγγελματικά στοιχεία: οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να συμπληρώσουν στοιχεία σχετικά με το φύλο, την ηλικία, την ειδικότητα, το πλαίσιο εργασίας, τον αριθμό των συναδέλφων, τα χρόνια προϋπηρεσίας, το μέσο όρο των ατόμων που υποστηρίζουν καθημερινά και τα είδη της αναπηρίας, με τα οποία έχουν διαγνωστεί τα άτομα που υποστηρίζουν.

Professional Quality of Life Scale (PROQOL): πρόκειται για την πιο ευρέως χρησιμοποιούμενη κλίμακα μέτρησης των θετικών και αρνητικών όψεων της παροχής βοήθειας, η οποία σήμερα είναι διαθέσιμη στην πέμπτη έκδοση (Stamm, 2009 όπως αναφέρεται στο Stamm, 2010). Η ελληνική μετάφραση της κλίμακας είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα του οργανισμού (<http://www.proqol.org/>). Η κλίμακα χρησιμοποιείται

για περισσότερα από 15 χρόνια και απευθύνεται σε άτομα που εργάζονται σε θέσεις παροχής βοήθειας. Περιλαμβάνει 30 δηλώσεις που μετρούν την ικανοποίηση από τη συμπόνια, την επαγγελματική εξουθένωση και το δευτερεύον τραυματικό στρες. Οι τρεις υποκλίμακες μετρούν τρεις διαφορετικές εννοιολογικές κατασκευές. Ο ερωτώμενος καλείται να απαντήσει σε 5-βαθμη κλίμακα («1-ποτέ», «2-σπάνια», «3-μερικές φορές», «4-συχνά», «5-πολύ συχνά»), με βάση την τρέχουσα εργασιακή του κατάσταση, σε ποιο βαθμό ένιωσε τις καταστάσεις που περιγράφονται, τις τελευταίες 30 ημέρες.

Για τον υπολογισμό των σκορ της κλίμακας είναι απαραίτητη η αντιστροφή των απαντήσεων στις ερωτήσεις 1, 4, 15, 17 και 29 ως εξής: 1=5, 2=4, 3=3, 4=2 και 5=1, στη συνέχεια η ομαδοποίησή των ερωτήσεων σε κάθε υποκλίμακα (το άθροισμα της υποκλίμακας της ικανοποίησης από τη συμπόνια προκύπτει από τις ερωτήσεις 3, 6, 12, 16, 18, 20, 22, 24, 27, 30· το άθροισμα της υποκλίμακας της επαγγελματικής εξουθένωσης προκύπτει από τις ερωτήσεις 1, 4, 8, 10, 15, 17, 19, 21, 26, 29· το άθροισμα της υποκλίμακας του δευτερογενούς τραύματος προκύπτει από τις ερωτήσεις 2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 23, 25, 28) και τέλος, η μετατροπή των raw scores σε t-scores. Το μέσο σκορ και για τις τρεις υποκλίμακες είναι 50.

Πρόκειται για μια κλίμακα με καλές ψυχομετρικές ιδιότητες, εφόσον η αξιοπιστία και η εγκυρότητά της βρέθηκαν ικανοποιητικές και η κλίμακα θεωρείται η πλέον κατάλληλη για την αξιολόγηση της ποιότητας επαγγελματικής ζωής ατόμων που ασχολούνται με την παροχή βοήθειας ως επάγγελμα (Dang et al., 2015. Geoffrion, Lamothe, Morizot & Giguère, 2019). Η κλίμακα έχει καλή εσωτερική συνέπεια (Cronbach's $\alpha = .88$) για την ικανοποίηση από τη συμπόνια, $\alpha = .75$ για την επαγγελματική εξουθένωση και $\alpha = .81$ για το δευτερογενές τραύμα (Stamm, 2010). Πρέπει να τονιστεί ότι δεν πρόκειται για διαγνωστικό τεστ, αλλά για μία κλίμακα που μπορεί να δώσει ενδείξεις ενδεχόμενης παθολογίας, προκειμένου να διερευνηθούν παραπάνω με κατάλληλα διαγνωστικά εργαλεία.

Connor Davidson Resilience Scale (CD-RISC): η κλίμακα κατασκευάστηκε από τους Connor & Davidson (2003) και μετρά την ικανότητα του ατόμου να ανταπεξέρχεται στο στρες και στις αντιξοότητες. Αποτελείται από 25 δηλώσεις, οι οποίες αξιολογούνται σε 5-βαθμη κλίμακα (0- «καθόλου αληθές», 1- «σπάνια αληθές», 2- «κάποιες φορές αληθές», 3- «συχνά αληθές», 4- «σχεδόν πάντα αληθές»), με το εύρος των τιμών να κυμαίνεται από 0-100. Η υψηλότερη βαθμολογία αντιστοιχεί σε

υψηλότερα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας. Ο ερωτώμενος καλείται να αποκριθεί με βάση το πώς αισθανόταν τον τελευταίο μήνα, σε σχέση με τις δηλώσεις που παρουσιάζονται μπροστά του. Οι δηλώσεις και η διαβάθμιση των απαντήσεων σχεδιάστηκαν έτσι ώστε να ανταποκρίνονται στην πολύπλευρη φύση (ψυχολογική, κοινωνική, γνωστική) της έννοιας.

Η CD-RISC, έχει χρησιμοποιηθεί τόσο στο γενικό όσο και σε κλινικό πληθυσμό παρουσιάζοντας καλές ψυχομετρικές ιδιότητες, αναδεικνύοντας τα χαρακτηριστικά της ψυχικής ανθεκτικότητας και εξασφαλίζοντας δεδομένα για στοχευμένες παρεμβάσεις (Connor & Davidson, 2003). Πρόκειται για μια κλίμακα με καλή εσωτερική συνέπεια (Cronbach's $\alpha = .89$), αξιοπιστία ελέγχου – επανελέγχου (συντελεστής ενδοσυσχέτισης = $.87$) και ικανοποιητική συγκλίνουσα και αποκλίνουσα εγκυρότητα (Singh & Yu, 2010), η οποία μάλιστα σε μεθοδολογική επισκόπηση των κλιμάκων για την ψυχική ανθεκτικότητα αναδείχθηκε για τις ψυχομετρικές της ιδιότητες ανάμεσα σε 19 άλλες κλίμακες (Windle, Bennett, & Noyes, 2011). Σε δείγμα 546 Ελλήνων, στην πρώτη προσπάθεια στάθμισης κλίμακας για την ψυχική ανθεκτικότητα στον ελλαδικό χώρο, η CD-RISC παρουσίασε υψηλή εσωτερική συνέπεια (Cronbach's $\alpha = .925$), αξιοπιστία ελέγχου – επανελέγχου (συντελεστής ενδοσυσχέτισης = $.925$) και ικανοποιητική συγκλίνουσα εγκυρότητα (Tsigkaropoulou et al., 2018). Η κλίμακα έχει προσαρμοστεί στην ελληνική γλώσσα από τους Δημητριάδου & Σταλικά και βρίσκεται υπό διαδικασία στάθμισης σε ελληνικό δείγμα από τους Σταλικά, Γαλανάκη, Λακιώτη, Πεζηρκιανίδη και Καρακασίδου (Σταλίκας, Τριλίβα & Ρούσση, 2012).

Satisfaction with Life Scale (SWLS): η κλίμακα κατασκευάστηκε από τους Diener et al. (1985) και αφορά στη μέτρηση της κρίσης του ατόμου για τη συνολική ικανοποίηση από τη ζωή του. Η κλίμακα δεν αναφέρεται σε συγκεκριμένους τομείς (π.χ. υγεία, οικονομικά), αλλά δίνει την ελευθερία στο άτομο να αξιολογήσει και να συμπεριλάβει το ίδιο τα στοιχεία που επιθυμεί και κρίνει σημαντικά για τη ζωή του στο σύνολό της. Ο ερωτώμενος καλείται να δηλώσει το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας του σε 5 προτάσεις - δηλώσεις σε 7-βαθμη κλίμακα (1-«διαφωνώ πολύ», 2-«διαφωνώ», 3-«διαφωνώ λίγο», 4-«ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ», 5-«συμφωνώ λίγο», 6-«συμφωνώ», 7-«συμφωνώ πολύ»). Η ελληνική μετάφραση της κλίμακας είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα των κατασκευαστών (<https://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/SWLS.html>), έχει προσαρμοστεί στα

ελληνικά δεδομένα από τους Σταλικά και Λακιώτη και βρίσκεται σε διαδικασία στάθμισης από τους Σταλικά, Γαλανάκη, Πεζηρκιανίδη και Καρακασιδίου.

Πρόκειται για κλίμακα με καλές ψυχομετρικές ιδιότητες, με υψηλή εσωτερική συνέπεια, καλή αξιοπιστία και εγκυρότητα, η οποία ενδείκνυται να χρησιμοποιείται σε διαφορετικές ηλικιακές ομάδες και διαφορετικά πολιτισμικά πλαίσια (Arrindell, Meeuwesen & Huysse, 1991. Diener et al., 1985. Moksnes, Løhre, Byrne & Haugan, 2014. Neto, 1993). Σε όλες τις επαναληπτικές μετρήσεις που έγιναν από τους ερευνητές ο δείκτης α coefficients ήταν πάνω από .80 και οι συσχετίσεις μεταξύ των ερωτήσεων μεγαλύτερες από .60. Ο συντελεστής αξιοπιστίας επαναληπτικών μετρήσεων ήταν μεγαλύτερος από .82 σε διάστημα δύο μηνών (Diener et al., 1985). Τέλος, όταν εξετάστηκε σε δείγμα 340 Ελλήνων η κλίμακα αποδείχθηκε έγκυρο και αξιόπιστο εργαλείο και στον ελλαδικό χώρο (Theodoropoulou & Karteroliotis, 2016).

Τελική ερώτηση: πριν ολοκληρωθεί η διαδικασία, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε μια κλειστού τύπου ερώτηση σχετικά με το αν η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την ποιότητα της επαγγελματικής τους ζωής. Αν η απάντηση που έδιναν ήταν θετική, τότε καλούνταν να αναπτύξουν σύντομη αιτιολογία της απάντησής τους.

Σύμφωνα με όλα τα παραπάνω, προσδοκάται να βρεθεί η τάση των Ελλήνων επαγγελματιών παρόχων βοήθειας στο χώρο της ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης σχετικά με την ποιότητα της επαγγελματικής τους ζωής και πιο συγκεκριμένα, αν η πλειονότητα λαμβάνει ικανοποίηση ή καταπονείται από τη συμπίνα που ενέχει η παροχή βοήθειας-υποστήριξης. Ακόμη, προσδοκάται να βρεθεί σχέση μεταξύ της ποιότητας της επαγγελματικής ζωής και της ψυχικής ανθεκτικότητας των επαγγελματιών. Επιπλέον, αναμένεται να βρεθεί συσχέτιση της ικανοποίησης από τη ζωή με την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής και συσχέτιση με την ψυχική ανθεκτικότητα. Τέλος, προσδοκάται να βρεθεί συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ζωής με καθέναν από τους παρακάτω παράγοντες που αφορούν δημογραφικά και επαγγελματικά στοιχεία: φύλο, ηλικία, ειδικότητα, χρόνια προϋπηρεσίας, φόρτος εργασίας, πλαίσιο εργασίας, αριθμός συναδέλφων.

5.1.4. Περιορισμοί της μεθόδου

Το βασικότερο μειονέκτημα της ποσοτικής μεθόδου είναι ότι τα αποτελέσματα που προκύπτουν έχουν βασιστεί σε μεμονωμένες παρατηρήσεις σε καθορισμένη χρονική στιγμή, ενώ στοχεύουν σε διαχρονικές γενικεύσεις. Πιο συγκεκριμένα, η χρήση

ερωτηματολογίων αυτοαναφοράς ως εργαλείο της έρευνας, πάντα ενέχει κινδύνους, που αφορούν στην ειλικρίνεια και στη συγκέντρωση των συμμετεχόντων. Ειδικά όσον αφορά στην εν λόγω έρευνα πρέπει να αναφερθεί ότι οι απαντήσεις των συμμετεχόντων για την ικανοποίηση από τη συμπόνια, την επαγγελματική εξουθένωση και το δευτερογενές τραύμα δόθηκαν με βάση την κατάσταση των εργαζομένων τη δεδομένη χρονική στιγμή, η οποία μπορεί με την πάροδο κάποιων ημερών να μεταβληθεί, ανάλογα με τις εργασιακές, περιβαλλοντικές και προσωπικές συνθήκες στη ζωή του ατόμου.

5.1.5. Στατιστική ανάλυση

Παρακάτω, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας σε πίνακες και διαγράμματα, όπως προέκυψαν από τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων, μέσω της χρήσης του στατιστικού πακέτου ανάλυσης δεδομένων SPSS 21 (IBM Corp., Armonk, NY, USA). Πιο συγκεκριμένα, ελέγχθηκε εάν οι μεταβλητές της έρευνας σχετίζονται μεταξύ τους πραγματοποιώντας ανάλυση συσχέτισης με τη χρήση του δείκτη Pearson r . Ακόμη εφαρμόστηκε ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν η κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια μπορεί να προβλεφθεί από την κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης και την κλίμακα δευτερογενούς τραύματος και υπολογίστηκαν τα t scores για καθεμία από τις προαναφερόμενες κλίμακες, προκειμένου να ομαδοποιηθούν οι εργαζόμενοι σε κατηγορίες ανάλογα με τα επίπεδα των κλιμάκων της ποιότητας επαγγελματικής ζωής. Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε διερευνητική και επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση, προκειμένου να ομαδοποιηθούν τα ερωτήματα της κλίμακας της ψυχικής ανθεκτικότητας και να προκύψουν οι πέντε παράγοντες που την απαρτίζουν. Αφού διερευνήθηκε η συσχέτιση όλων των μεταβλητών μεταξύ τους, πραγματοποιήθηκε ανάλυση διαδρομών για να διαπιστωθεί εάν οι κλίμακες της ποιότητας επαγγελματικής ζωής προβλέπουν την ικανοποίηση από τη ζωή στο σύνολό της, με τη διαμεσολάβηση της ψυχικής ανθεκτικότητας. Επίσης, έγινε χρήση του t test για να διαπιστωθεί εάν η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την ποιότητα επαγγελματικής ζωής και ακολούθως, πραγματοποιήθηκε ομαδοποίηση των απαντήσεων σε άξονες και κατηγορίες. Τέλος, για τον έλεγχο της επίδρασης των δημογραφικών στοιχείων (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, ειδικότητα, φορέας, καθεστώς και τόπος απασχόλησης, χρόνια προϋπηρεσίας, αριθμός συναδέλφων και εξυπηρετούμενων) στην ποιότητα επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, χρησιμοποιήθηκε το t test και η ανάλυση διακύμανσης

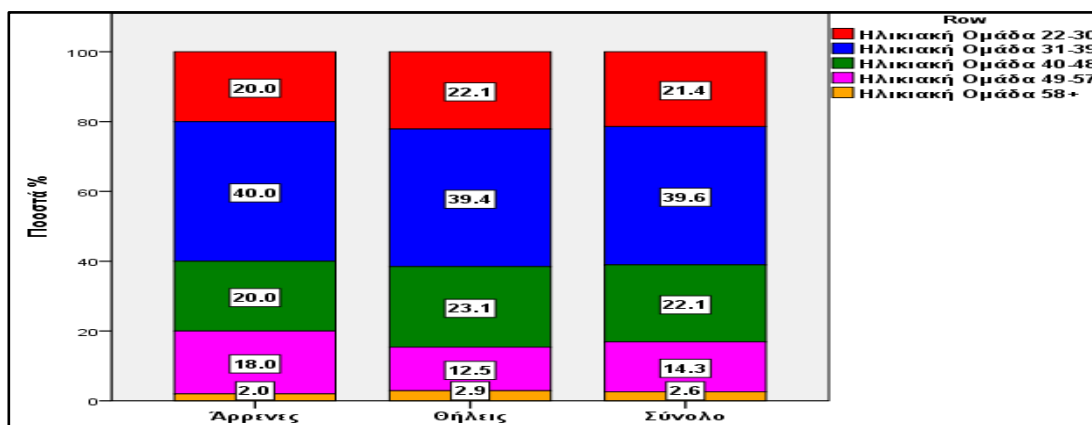
μιας διαδρομής. Τα δυο τελευταία στατιστικά τεστ έλαβαν χώρα εναλλάξ ανάλογα με τον αριθμό των τιμών (κατηγοριών) της κάθε δημογραφικής μεταβλητής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

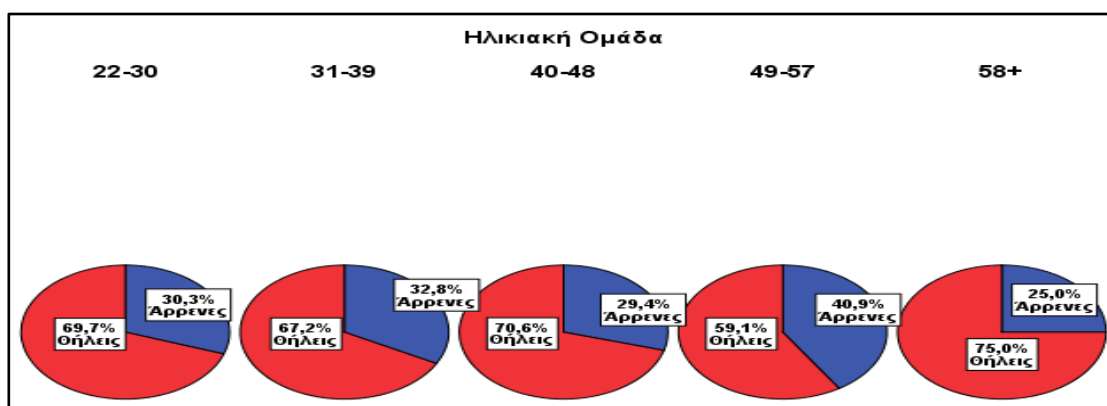
6.1 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

6.1.1. Περιγραφική στατιστική

Στην έρευνα συμμετείχαν 50 άνδρες (32.5%) και 104 γυναίκες (67.5%) ($N=154$). Η κατανομή τους κατά ηλικία δείχνει ότι η ομάδα με τους περισσότερους είναι αυτή των 31-39 ετών με 61 εργαζόμενους στην κατηγορία αυτή (Διάγραμμα 1.1. και 1.2.). Η διάμεση ηλικία όλου του πληθυσμού του δείγματος είναι τα 37.5 έτη. Η διάμεση ηλικία δε διαφοροποιείται ουσιαστικά κατά φύλο και είναι στους άντρες τα 37.7 έτη και στις γυναίκες 37.4 έτη.

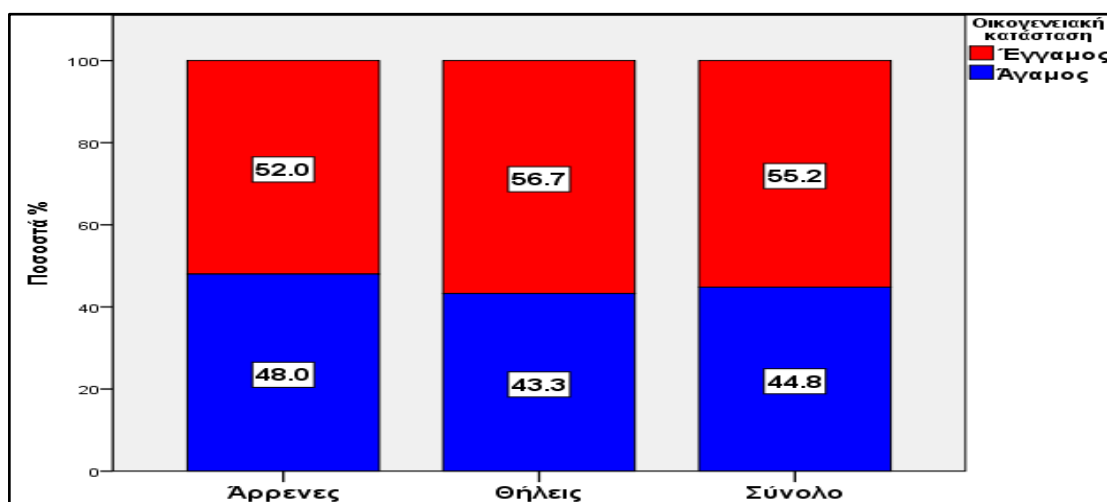


Διάγραμμα 1.1. Ποσοστιαία κατανομή του δείγματος της έρευνας κατά ομάδες ηλικιών (κατά φύλο και στο σύνολο)



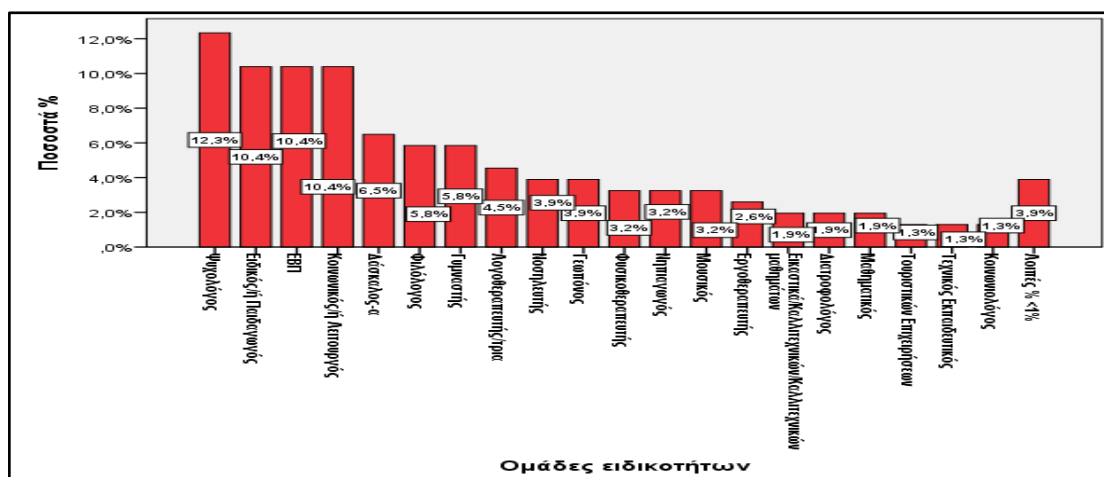
Διάγραμμα 1.2. Ποσοστιαία κατανομή του δείγματος της έρευνας κατά φύλο ανά ομάδα ηλικιών.

Στην κατανομή των εργαζομένων του δείγματος κατά οικογενειακή κατάσταση παρατηρούμε ότι η πλειονότητά τους (55.2%) είναι έγγαμοι, ενώ το υπόλοιπο 44.8% είναι άγαμοι. Ο έλεγχος χ^2 για τη διασταύρωση των μεταβλητών του φύλου με την οικογενειακή κατάσταση δεν είναι στατιστικά σημαντικός, γεγονός που σημαίνει ότι οι παρατηρούμενες συχνότητες δε διαφέρουν σημαντικά από τις αναμενόμενες. Όπως είναι αναμενόμενο, η διάμεση ηλικία των έγγαμων (42.3 έτη) είναι μεγαλύτερη κατά δέκα έτη περίπου συγκριτικά με αυτή των άγαμων (32.5 έτη). Ανά φύλο παρατηρούνται μικρές διαφοροποιήσεις στα ποσοστά της οικογενειακής κατάστασης (Διάγραμμα 1.3.). Όσον αφορά στον αριθμό των παιδιών αυτός κυμαίνεται από μηδέν έως πέντε με την μέση τιμή να ανέρχεται σε 0.8 παιδιά ανά άτομο. Ο μέσος αριθμός παιδιών ανά άτομο για τους έγγαμους είναι 1.4, ενώ για τους άγαμους 0.2.



Διάγραμμα 1.3. Ποσοστιαία κατανομή του δείγματος της έρευνας κατά οικογενειακή κατάσταση ανά φύλο και στο σύνολο.

Όσον αφορά στις ειδικότητες των ερευνώμενων παρατηρούμε ότι οι περισσότεροι είναι ψυχολόγοι (19, ποσοστό 12.3%) και ακολουθούν τρεις ειδικότητες: το ειδικό βοηθητικό προσωπικό (ΕΒΠ), οι ειδικοί παιδαγωγοί και οι κοινωνικοί λειτουργοί που έχουν από 16 άτομα στο δείγμα (10.4%). Στο επόμενο διάγραμμα 1.4 παρουσιάζονται τα ποσοστά των ειδικοτήτων στο δείγμα που είναι μεγαλύτερα από το 1%.



Διάγραμμα 1.4. Ποσοστά (μεγαλύτερα του 1%) κατανομής των ειδικοτήτων των ατόμων που ερευνήθηκαν κατά ειδικότητα.

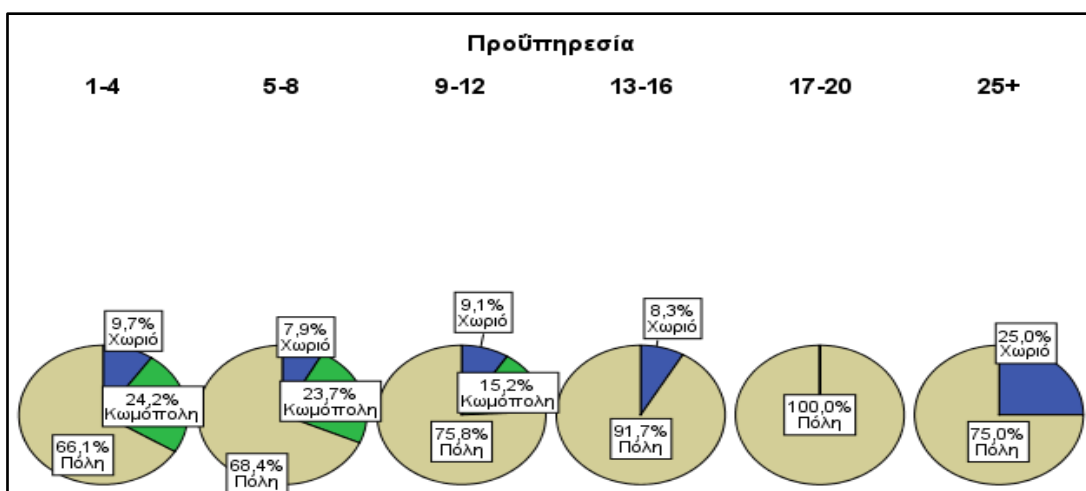
Όσον αφορά στο καθεστώς απασχόλησης, παρατηρούμε ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων εργάζεται με σύμβαση ορισμένου χρόνου (63.6%), με τους μόνιμα διορισμένους να ακολουθούν με ποσοστό 27.3%. Οι περισσότεροι ερευνώμενοι εργάζονται σε Εργαστήρια Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Ε.Ε.Ε.ΕΚ) (37%) και ακολουθούν οι εργαζόμενοι σε ειδικά δημοτικά σχολεία (Πίνακας 1.1.)

Πίνακας 1.1. Εργαζόμενοι κατά φορέα και καθεστώς απασχόλησης (απόλυτοι αριθμοί -ποσοστά)

Φορέας Απασχόλησης	Καθεστώς απασχόλησης											
	Μόνιμος			Σύμβαση α. χ.			Σύμβαση ο. χ.			Σύνολο*		
	Απόλ. Αρ.	% γραμμής	% στήλης	Απόλ. Αρ.	% γραμμής	% στήλης	Απόλ. Αρ.	% γραμμής	% στήλης	Απόλ. Αρ.	% γραμμής	% στήλης
Ειδικό Νηπιαγωγείο	4	50.0%	9.5%	0	0.0%	0.0%	4	50.0%	4.1%	8	100.0%	5.2%
Ειδικό Δημοτικό	11	25.0%	26.2%	1	2.3%	9.1%	31	70.5%	31.6%	44	100.0%	28.6%
Ειδικό Επαγγ. Γυμνάσιο- Λύκειο	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	3	100.0%	3.1%	3	100.0%	1.9%
Ε.Ε.Ε.ΕΚ	17	29.8%	40.5%	0	0.0%	0.0%	38	66.7%	38.8%	57	100.0%	37.0%
Κέντρο Ημέρας	0	0.0%	0.0%	6	50.0%	54.5%	6	50.0%	6.1%	12	100.0%	7.8%
ΚΕ.Δ.Δ.Υ.	10	40.0%	23.8%	0	0.0%	0.0%	15	60.0%	15.3%	25	100.0%	16.2%
Άλλο	0	0.0%	0.0%	4	80.0%	36.4%	1	20.0%	1.0%	5	100.0%	3.2%
Σύνολο	42	27.3%	100.0%	11	7.1%	100.0%	98	63.6%	100.0%	154	100.0%	100.0%

*Σημ. δεν έχουν συμπεριληφθεί στον πίνακα 3 εργαζόμενοι με καθεστώς κοινωφελούς εργασίας για λόγους χωρητικότητας.

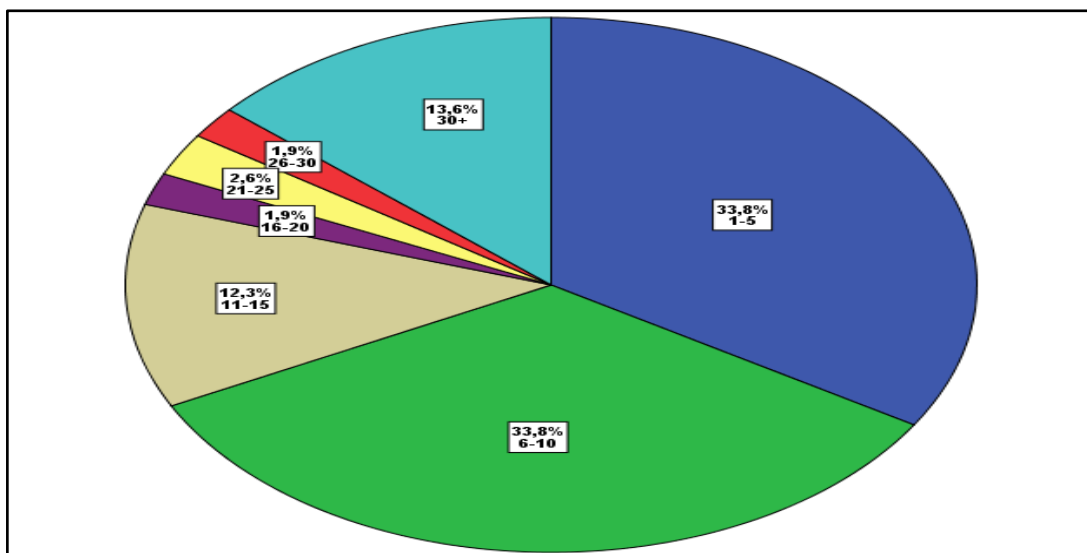
Η πλειονότητα των ερευνώμενων εργάζεται σε πόλη (72.1%), ακολουθούν οι εργαζόμενοι σε κωμόπολη με ποσοστό 18.8% και τέλος οι εργαζόμενοι σε χωριό αποτελούν το 9.1% του δείγματος. Οι εργαζόμενοι σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης από 1-4 έτη είναι οι περισσότεροι από κάθε άλλη ομάδα ετών (ποσοστό 40.3%) και ακολουθούν όσοι απασχολούνται από 5-8 έτη (24.7%) και από 9-12 έτη (11.4%). Όπως είναι αναμενόμενο, όσο αυξάνονται τα έτη υπηρεσίας οι εργαζόμενοι συγκεντρώνονται στις πόλεις. (Διάγραμμα 1.5.).



Διάγραμμα 1.5. Ποσοστιαία κατανομή του δείγματος της έρευνας κατά τόπο εργασίας ανά ομάδες ετών υπηρεσίας.

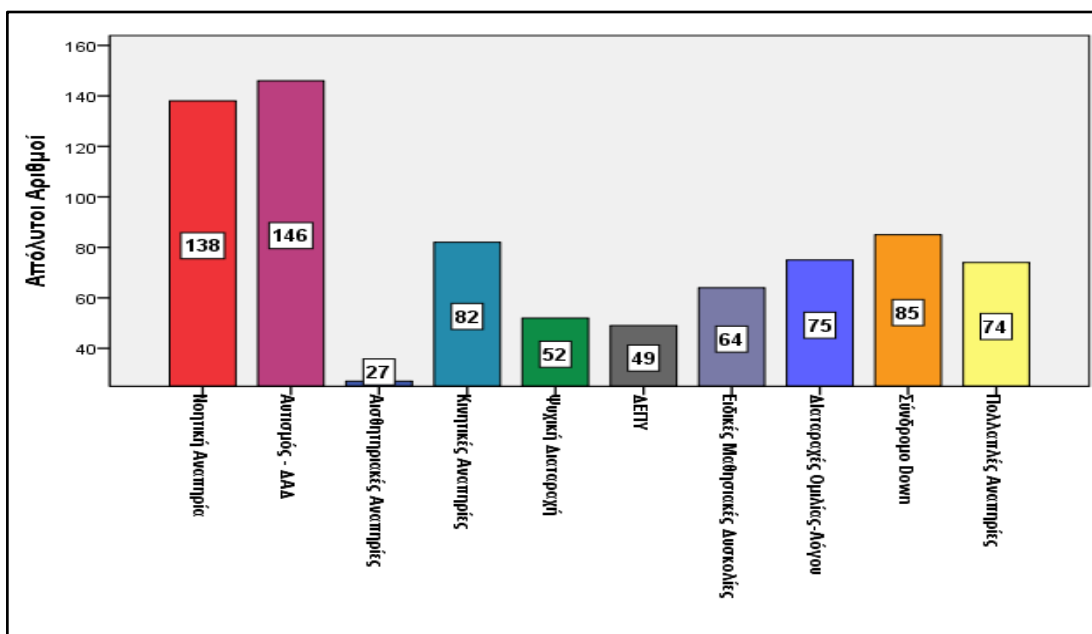
Η ομάδα αριθμού συναδέλφων που υπερτερεί είναι αυτή των 6-10 με ποσοστό 51%. Ακολουθεί η ομάδα 11-15 συναδέλφων με 20.1% και τέλος 16-20 με ποσοστό 17.5%.

Το 67% των εργαζομένων εξυπηρετούν από 1-10 ΑμεΑ και οι δυο ομάδες από 1-5 και 6-10 ΑμεΑ έχουν ακριβώς το ίδιο ποσοστό (από 33.8%). Στη συνέχεια, τα ποσοστά μειώνονται σταδιακά, όμως στο τέλος το ποσοστό των εργαζομένων που εξυπηρετούν πάνω από 30 άτομα ανεβαίνει στο 13.6% (Διάγραμμα 1.6.).



Διάγραμμα 1.6. Ποσοστιαία κατανομή του δείγματος της έρευνας κατά ομάδες αριθμού ΑμεΑ που εξυπηρετούν.

Τα περισσότερα ΑμεΑ που εξυπηρετούν οι εργαζόμενοι έχουν διαγνωστεί με αυτισμό (146) και ακολουθούν η νοητική αναπηρία (138), το σύνδρομο Down (85) και οι κινητικές αναπηρίες (82). (Διάγραμμα 1.7.).



Διάγραμμα 1.7. Αριθμός περιστατικών που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι του δείγματος ανά διάγνωση.

6.1.2. Έλεγχος υποθέσεων

Η πρώτη υπόθεση της έρευνας αφορούσε στην ποιότητα επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων στο χώρο της ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης και στις τρεις

διαστάσεις της. Το τεστ αξιοπιστίας Cronbach's Alpha για τις τρεις συνιστώσες της ποιότητας επαγγελματικής ζωής είναι πολύ καλό για την ικανοποίηση από τη συμπόνια και στα όρια του καλού (.700) για την επαγγελματική εξουθένωση και το δευτερογενές τραύμα. (Πίνακας 2.1.1.).

Πίνακας 2.1.1. Test αξιοπιστίας (Cronbach's alpha) για ομάδες ερωτημάτων και παράγοντες

Συνιστώσες της ποιότητας της επαγγελματικής ζωής	Cronbach's alpha
Ικανοποίηση από τη συμπόνια	.795
Επαγγελματική εξουθένωση	.664
Δευτερογενές τραύμα	.682

Υπάρχει στατιστικά σημαντική υψηλή αρνητική συσχέτιση ($p < .01$) μεταξύ της ικανοποίησης από τη συμπόνια από τη μια και της επαγγελματικής εξουθένωσης και του δευτερογενούς τραύματος από την άλλη. (Πίνακας 2.1.2.).

Πίνακας 2.1.2. Συσχετίσεις της κλίμακας ικανοποίησης από την συμπόνια, με εκείνη της επαγγελματικής εξουθένωσης και του δευτερογενούς τραύματος

	1	2	3
1 . Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια	-		
2 . Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	-.606**	-	
3 . Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	-.286**	.554**	-

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$ "

Με βάση τις ανωτέρω συσχετίσεις πραγματοποιούμε πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια και ανεξάρτητες μεταβλητές τις κλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης και δευτερογενούς τραύματος. Από την ανάλυση αυτή προκύπτει ότι η κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια μπορεί να προβλεφθεί από τις άλλες δυο σε ποσοστό 37%. (Πίνακας 2.1.3.).

Πίνακας 2.1.3. Πολλαπλή παλινδρόμηση (Εξαρτημένη μεταβλητή Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια)

	B	SE B	β
Σταθερά	54.71	1.51	
Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	-.62	.07	-.65***
Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	.07	.07	.07

Σημείωση: R²=.37, ΔR=.36, ***p<.001 ** p<.01 * p<.05

Στη συνέχεια, για κάθε μία από τις τρεις συνιστώσες της ποιότητας της επαγγελματικής ζωής (ικανοποίηση από τη συμπόνια, επαγγελματική εξουθένωση & δευτερογενές τραύμα) υπολογίστηκαν τα *t-scores* και ανάλογα με τα αποτελέσματα που προέκυψαν για κάθε εργαζόμενο, κατετάγησαν σε τρία επίπεδα, όπως παρουσιάζεται στον πίνακα 2.1.4. που ακολουθεί.

Πίνακας 2.1.4. Κατάταξη των τιμών των *t scores* των κλιμάκων της ποιότητας επαγγελματικής ζωής σε τρία επίπεδα.

Τιμές <i>t score</i>	Επίπεδο κλίμακας
<= 43	Χαμηλό
Πέριξ του 50	Μέσος όρος – Μέτριο
>=57	Υψηλό

Από τις 27 κατηγορίες που προέκυψαν (τρεις κατηγορίες ικανοποίησης από τη συμπόνια, επί τρεις κατηγορίες επαγγελματικής εξουθένωσης, επί τρεις κατηγορίες δευτερογενούς τραύματος), οι ομαδοποιήσεις που έγιναν συνοψίζονται στον πίνακα 2.1.5.

Πίνακας 2.1.5. Κατάταξη απασχολουμένων στην ειδική αγωγή σε συνδυασμούς των τριών επιπέδων των τριών καταστάσεων της ποιότητας επαγγελματικής ζωής (απόλυτοι αριθμοί & ποσοστά)

	Συνδυασμοί των επιπέδων των τριών καταστάσεων της ποιότητας επαγγελματικής ζωής	Απόλυτοι Αριθμοί	Ποσοστά
1.	Υψηλή ικανοποίηση από τη συμπόνια, με μέτρια και χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση και δευτερογενές τραύμα	36	23.4%

2.	Υψηλή επαγγελματική εξουθένωση, με μέτρια και χαμηλή ικανοποίηση από τη συμπόνια και δευτερογενές τραύμα	23	14.9%
3.	Υψηλό δευτερογενές τραύμα, με χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση και χαμηλή ικανοποίηση από τη συμπόνια	0	0.0%
4.	Υψηλό δευτερογενές τραύμα, με υψηλή ικανοποίηση από τη συμπόνια και χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση	1	0.6%
5.	Υψηλό δευτερογενές τραύμα, με υψηλή επαγγελματική εξουθένωση και χαμηλή ικανοποίηση από τη συμπόνια	8	5.2%
6.	Υψηλό δευτερογενές τραύμα, με μέτρια επαγγελματική εξουθένωση και μέτρια ικανοποίηση από τη συμπόνια	2	1.3%
7.	Υψηλό δευτερογενές τραύμα, με χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση και μέτρια ικανοποίηση από τη συμπόνια	1	0.6%
8.	Υψηλό δευτερογενές τραύμα, με μέτρια επαγγελματική εξουθένωση και μέτρια ικανοποίηση από τη συμπόνια	4	2.6%
9.	Υψηλό δευτερογενές τραύμα, με μέτρια επαγγελματική εξουθένωση και υψηλή ικανοποίηση από τη συμπόνια	6	3.9%
10.	Όλοι οι συνδυασμοί μέτριου και χαμηλού και των τριών καταστάσεων (ικανοποίηση από την συμπόνια, επαγγελματικής εξουθένωση, δευτερογενές τραύμα)	73	47.4%
	Σύνολο	154	100.0%

Από τον ανωτέρω πίνακα προκύπτει ότι το 23.4% των ερευνώμενων βιώνει το πλέον θετικό αποτέλεσμα: υψηλή ικανοποίηση από τη συμπόνια, μέτρια και χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση και δευτερογενές τραύμα, γεγονός που σημαίνει ότι τα άτομα αυτά λαμβάνουν θετική ανατροφοδότηση από την παροχή βοήθειας ως επάγγελμα. Στη συνέχεια, το 14.9% των εργαζομένων βιώνει υψηλή επαγγελματική εξουθένωση, μέτρια και χαμηλή ικανοποίηση από τη συμπόνια και δευτερογενές τραύμα, δηλαδή, βρίσκονται σε κίνδυνο τόσο για τον εαυτό τους όσο και για το φορέα

που υπηρετούν. Τέλος, 5.2% των ερευνώμενων φαίνεται να βιώνει τον πιο δύσκολο συνδυασμό: υψηλό δευτερογενές τραύμα, με υψηλή επαγγελματική εξουθένωση και χαμηλή ικανοποίηση από τη συμπόνια. Τα άτομα αυτά αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο εργασιακό τους περιβάλλον, δεν μπορούν να είναι αποδοτικοί και να ασκήσουν το επάγγελμά τους, χωρίς κόστος για την ψυχική και σωματική υγεία τους.

Συμπερασματικά, όσον αφορά στην πρώτη υπόθεση της παρούσας έρευνας προκύπτει ότι:

- το 23.4% των ερευνώμενων βιώνει το πλέον θετικό αποτέλεσμα (υψηλή ικανοποίηση από την συμπόνια, μέτρια και χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση και δευτερογενές τραύμα).
- το 14.9% των εργαζομένων είναι σε κίνδυνο τόσο για τον εαυτό τους, όσο και για τον φορέα που υπηρετούν (υψηλή επαγγελματική εξουθένωση, μέτρια και χαμηλή ικανοποίηση από τη συμπόνια και δευτερογενές τραύμα).
- το 5.2% των ερευνώμενων αντιμετωπίζουν σοβαρές δυσκολίες ως πάροχοι βοήθειας στο χώρο εργασίας τους, βιώνοντας ψυχικό και σωματικό κόστος (υψηλό δευτερογενές τραύμα, με υψηλή επαγγελματική εξουθένωση και χαμηλή ικανοποίηση από τη συμπόνια).
- το 8.4% βιώνει υψηλό δευτερογενές τραύμα σε συνδυασμό με υψηλή ή μέτρια ικανοποίηση από τη συμπόνια και μέτρια ή χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση.
- και τέλος, το 47.4% των ερευνώμενων βιώνει όλες τις καταστάσεις σε μέτριο και χαμηλό επίπεδο.

Για τη διερεύνηση της δεύτερης υπόθεσης σχετικά με τη σύνδεση των τριών μεταβλητών της έρευνας (ποιότητα επαγγελματικής ζωής, ψυχικής ανθεκτικότητας και ικανοποίησης από τη ζωή), αρχικά, έγινε διερευνητική παραγοντική ανάλυση (Exploratory Factor Analysis) στα 25 ερωτήματα του ερωτηματολογίου CD-RISC της ψυχικής ανθεκτικότητας. Οι πέντε παράγοντες που προέκυψαν επιβεβαιώθηκαν και με την επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση (Confirmatory Factor Analysis) και παρουσιάζονται στον κατωτέρω πίνακα 2.2.1 μαζί με τα αποτελέσματα του τεστ αξιοπιστίας Cronbach's Alpha.

Πίνακας 2.2.1. Test αξιοπιστίας (Cronbach's alpha) για τους παράγοντες του ερωτηματολογίου CD-RISC.

Παράγοντες του ερωτηματολογίου CD-RISC	Cronbach's alpha
Παράγοντας 1: Προσαρμοστικότητα-Προσωπική επάρκεια (ερωτήματα 1, 4, 8, 14, 15, 16, 18, 19, 23)	.842
Παράγοντας 2: Θετική εκτίμηση δυναμικού (ερωτήματα 5, 10, 11, 12, 17, 24)	.673
Παράγοντας 3: Κοινωνικός περίγυρος-Αισιοδοξία-Ενδυνάμωση μετά από αντιξοότητες-Αίσθηση ελέγχου (ερωτήματα 2, 6, 7, 13, 22, 25)	.690
Παράγοντας 4: Πίστη στις εσωτερικές δυνάμεις (ερωτήματα 20, 21)	.602
Παράγοντας 5: Πνευματικές επιρροές (ερωτήματα 3, 9)	.477

Στη συνέχεια, έγινε υπολογισμός της κλίμακας ικανοποίησης από τη ζωή σαν άθροισμα των πέντε επιμέρους ερωτημάτων. Με αυτό τον τρόπο έχοντας τις κλίμακες της ποιότητας επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, τους παράγοντες της ψυχικής ανθεκτικότητας και την κλίμακα ικανοποίησης ζωής ακολούθησε η διαδικασία διερεύνησης της ύπαρξης συσχετίσεων μεταξύ τους. (Πίνακας 2.2.2).

Πίνακας 2.2.2. Συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων της ποιότητας επαγγελματικής ζωής, της ψυχικής ανθεκτικότητας και της ικανοποίησης από τη ζωή.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπίνα	-								
2.Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	-.606**	-							
3.Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	-.286**	.554**	-						
4.Res F1 Προσαρμοστικότητα-Προσωπική επάρκεια	.305**	.439	-.291**	-					
5.Res F2 Θετική εκτίμηση δυναμικού Res F3 Κοινωνικός περίγυρος-Αισιοδοξία-	.351**	-.444**	-.232*	.571*	-				
6.Ενδυνάμωση μετά από αντιξοότητες-Αίσθηση ελέγχου	.352**	-.472*	-.279**	.610**	.476*	-			
7.Res F4 Πίστη στις εσωτερικές δυνάμεις	.200*	-.078	.081	.351*	.282*	.224**	-		
8.Res F5 Πνευματικές επιρροές	.103	-.059	.019	.138	.193*	.128	.315**	-	
9.Ικανοποίηση ζωής συνολικά	.56**	-.365*	-.355**	.425**	.314*	.586**	.285**	.178*	-

Από αυτόν το πίνακα προκύπτει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ

- της ικανοποίησης από τη ζωή με
 - ✓ όλες τις κλίμακες της ποιότητας επαγγελματικής ζωής (θετική με την ικανοποίηση από τη συμπίνα και αρνητική με την επαγγελματική εξουθένωση και το δευτερογενές τραύμα)
 - ✓ όλους τους παράγοντες της ψυχικής ανθεκτικότητας.
- των κλιμάκων της ποιότητας επαγγελματικής ζωής με τους περισσότερους από τους παράγοντες της ψυχικής ανθεκτικότητας.

Μετά από αυτά τα αποτελέσματα προχωρούμε στην ανάλυση διαδρομών (Path way Analysis). Με την ανάλυση διαδρομής (Path way analysis) προσπαθούμε να αποδείξουμε ότι ένα πολυπαραγοντικό σύνολο από μη πειραματικά δεδομένα ταιριάζει καλά με ένα μοντέλο συνάφειας.

Σε αυτό το διάγραμμα οι τρεις μεταβλητές της ποιότητας επαγγελματικής ζωής θεωρούνται ως εξωγενείς μεταβλητές. Αυτό σημαίνει ότι η διακύμανσή τους υποθέτουμε ότι προκαλείται εξ ολοκλήρου από μεταβλητές, οι οποίες δεν είναι στο μοντέλο συνάφειας. Οι γραμμές σύνδεσης μεταξύ τους με βέλη και στα δυο άκρα δείχνουν ότι η συσχέτιση των τριών αυτών μεταβλητών θα παραμείνει χωρίς ανάλυση, επειδή επιλέξαμε να μην διερευνήσουμε αν η μία μεταβλητή έχει αιτία την άλλη.

Οι πέντε μεταβλητές-παράγοντες της ψυχικής ανθεκτικότητας (Παράγοντας 1: Προσαρμοστικότητα-Προσωπική επάρκεια, Παράγοντας 2: Θετική εκτίμηση δυναμικού, Παράγοντας 3: Κοινωνικός περίγυρος-Αισιοδοξία-Ενδυνάμωση μετά από αντιξοότητες-Αίσθηση ελέγχου, Παράγοντας 4: Πίστη στις εσωτερικές δυνάμεις, Παράγοντας 5: Πνευματικές επιρροές), καθώς και η μεταβλητή της ικανοποίησης από τη ζωή είναι ενδογενείς μεταβλητές σε αυτό το μοντέλο, με τις πρώτες να είναι ενδιάμεσες (mediators). Αυτές οι μεταβλητές χαρακτηρίζονται ενδογενείς γιατί θεωρείται ότι η διακύμανσή τους εξηγείται εν μέρει από άλλες μεταβλητές του μοντέλου, καθώς και από εξωγενείς παράγοντες. Οι διαδρομές στις ενδογενείς μεταβλητές είναι σχεδιασμένες με βέλη με μία μόνο άκρη.

Η διακύμανση της μεταβλητής ικανοποίησης από τη ζωή θεωρείται σαν αποτέλεσμα από τη διακύμανση όλων των άλλων μεταβλητών στο μοντέλο, καθώς και

εξωγενών πηγών. Η προσαρμογή του μοντέλου αναφέρεται στο πόσο καλά το προτεινόμενο μοντέλο (εν προκειμένω, το μοντέλο δομημένων παραγόντων) προσμετρά τις συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών στα δεδομένα. Εάν λάβουμε υπόψη για όλες τις κύριες συσχετίσεις που είναι σύμφυτες με το σύνολο των δεδομένων (με αναφορά στις μεταβλητές του μοντέλου), τότε έχουμε καλή προσαρμογή. Εάν όχι, τότε υπάρχει στατιστικά σημαντική «ασυμφωνία» μεταξύ των συσχετίσεων που προτείνονται και των συσχετίσεων που παρατηρούνται και έτσι έχουμε φτωχή προσαρμογή του μοντέλου.

Οι ακόλουθες στατιστικές χρησιμοποιούνται ώστε να ελέγχεται η σημαντικότητα και η καλή προσαρμογή του μοντέλου:

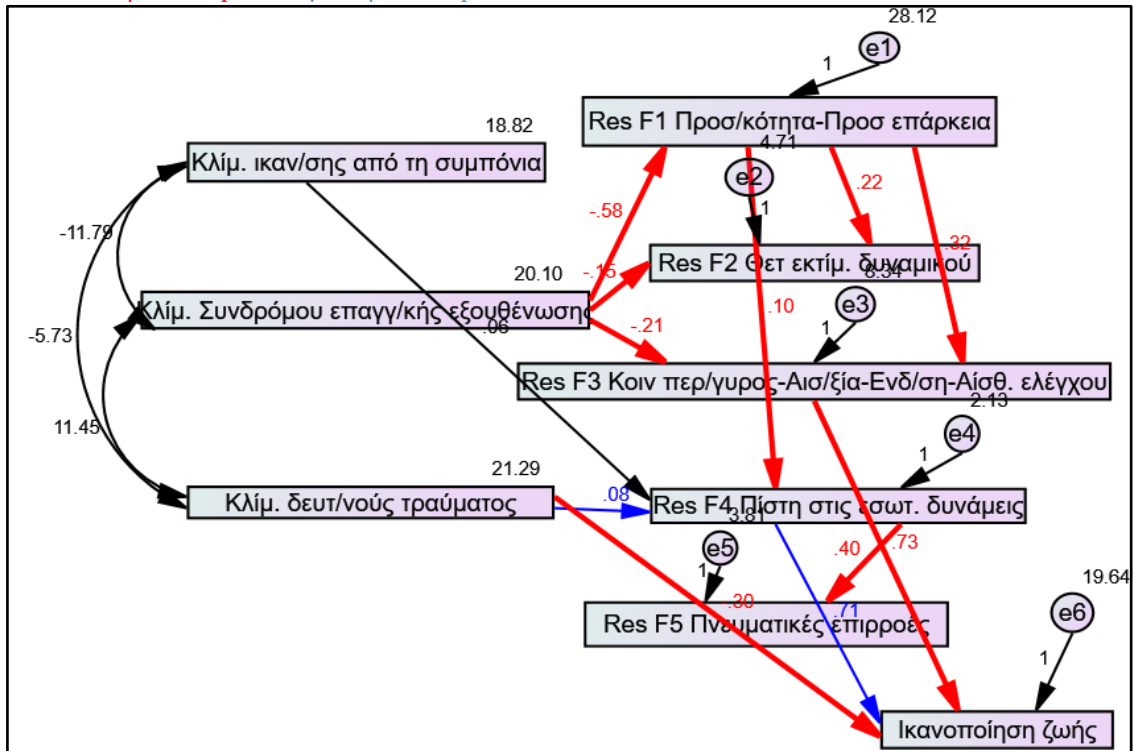
- Στατιστική χ^2 : εάν η τιμή της στατιστικής χ^2 δεν είναι στατιστικά σημαντική, αυτό δείχνει την καλή προσαρμογή του μοντέλου. Μερικές φορές, η στατιστική χ^2 είναι στατιστικά σημαντική. Εντούτοις, εμείς πρέπει να ελέγξουμε έναν απόλυτο δείκτη προσαρμογής και έναν σταδιακό δείκτη προσαρμογής.
- Απόλυτος δείκτης προσαρμογής RMSEA: ένας δείκτης απόλυτης προσαρμογής, που χρησιμοποιεί το 90% του διαστήματος εμπιστοσύνης για την RMSEA πρέπει να είναι λιγότερο από .08 για μία καλή προσαρμογή του μοντέλου.
- Σταδιακός δείκτης προσαρμογής CFI, GFI, NNFI, TLI, RFI και AGFI: μερικοί σταδιακοί δείκτες προσαρμογής, οι οποίοι πρέπει να έχουν τιμή μεγαλύτερη από .90 για μία καλή προσαρμογή του μοντέλου.
- Τροποποιητικοί Δείκτες Modification indexes (MI): μπορεί να χρησιμοποιηθούν για να προστεθούν βέλη στο μοντέλο. Η προσθήκη αυτή θα βελτιώσει την προσαρμογή του μοντέλου.

Στον πίνακα 2.2.3 παρουσιάζονται οι δείκτες καλής προσαρμογής του μοντέλου της ανάλυσης διαδρομών, τους οποίους περιγράψαμε πιο πάνω και προκύπτει ότι έχουμε καλή προσαρμογή, ενώ στο διάγραμμα 2.2.1 παρουσιάζεται το μοντέλο.

Πίνακας 2.2.3. Δείκτες καλής προσαρμογής του μοντέλου (Σύνολο δείγματος $n = 154$)

Μοντέλο	χ^2	df	χ^2/df	CFI	GFI	AGFI	RMSEA	PCLOSE
	13.34	21	.64	1.00	.98	.96	.00	.99

κόκκινα βελάκια $p < .001$, μπλε βελάκια $p < .05$



Διάγραμμα 2.2.1. Μοντέλο ανάλυσης διαδρομών

Από το ανωτέρω διάγραμμα προκύπτει ότι υπάρχει πολύ ισχυρή στατιστικά σημαντική συσχέτιση ($P < .001$) για τους συντελεστές παλινδρόμησης.

Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	Res F1 Προσαρμοστικότητα- Προσωπική επάρκεια	(Αρνητική)
Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	Res F2 Θετική εκτίμηση δυναμικού	(Αρνητική)
Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	Res F3 Κοινωνικός περίγυρος- Αισιοδοξία-Ενδυνάμωση μετά από αντιξοότητες-Αίσθηση ελέγχου	(Αρνητική)
Κλίμακα δευτερογενούς τραυματικού στρες	Ικανοποίηση ζωής συνολικά	(Αρνητική)
Res F1 Προσαρμοστικότητα-Προσωπική επάρκεια	Res F2 Θετική εκτίμηση δυναμικού	(θετική)
Res F1 Προσαρμοστικότητα-Προσωπική επάρκεια	Res F3 Κοινωνικός περίγυρος- Αισιοδοξία-Ενδυνάμωση μετά από αντιξοότητες-Αίσθηση ελέγχου	(θετική)
Res F1 Προσαρμοστικότητα-Προσωπική επάρκεια	Res F4 Πίστη στις εσωτερικές δυνάμεις	(θετική)
Res F3 Κοινωνικός περίγυρος-Αισιοδοξία-Ενδυνάμωση μετά από αντιξοότητες-Αίσθηση ελέγχου	Ικανοποίηση ζωής συνολικά	(θετική)

<i>Res F4 Πίστη στις εσωτερικές δυνάμεις</i>	<i>Res F5 Πνευματικές επιρροές</i>	(θετική)
--	------------------------------------	----------

Ενώ για τους ακόλουθους, η στατιστική σημαντικότητα είναι της τάξης του $p < .05$

<i>Κλίμακα δευτερογενούς τραυματικού στρες</i>	<i>Res F4 Πίστη στις εσωτερικές δυνάμεις</i>	(θετική)
<i>Res F4 Πίστη στις εσωτερικές δυνάμεις</i>	<i>Ικανοποίηση ζωής συνολικά</i>	(θετική)

Σημ. ο θετικός συντελεστής σημαίνει ότι όσο αυξάνεται ο πρώτος παράγοντας (αυτός που προβλέπει), τόσο αυξάνεται ο δεύτερος (ο προβλεπόμενος). Αντίθετα, ο αρνητικός συντελεστής σημαίνει ότι όσο αυξάνεται ο πρώτος παράγοντας τόσο μειώνεται ο δεύτερος και το αντίστροφο.

Από την πιο πάνω ανάλυση διαδρομών καθίσταται προφανές ότι οι κλίμακες της ποιότητας επαγγελματικής ζωής επηρεάζουν στατιστικά σημαντικά ορισμένους παράγοντες της ψυχικής ανθεκτικότητας, οι οποίοι με τη σειρά τους επηρεάζουν την ικανοποίηση από τη ζωή.

Συμπερασματικά, από τα ανωτέρω ευρήματα, που αφορούν στη δεύτερη υπόθεση προκύπτει ότι:

- Η ικανοποίηση από τη ζωή συσχετίζεται με
 - ✓ όλες τις κλίμακες της ποιότητας επαγγελματικής ζωής (θετική με την ικανοποίηση από την συμπόνια και αρνητική με την επαγγελματική εξουθένωση και το δευτερογενές τραύμα)
 - ✓ όλους τους παράγοντες της ψυχικής ανθεκτικότητας.
- Οι κλίμακες της ποιότητας επαγγελματικής ζωής συσχετίζονται με τους πιο πολλούς παράγοντες της ψυχικής ανθεκτικότητας.
- Και ο βαθμός ικανοποίησης ή καταπόνησης από την επαγγελματική ζωή προβλέπει την ικανοποίηση από τη ζωή γενικά και η σχέση αυτή διαμεσολαβείται από την ψυχική ανθεκτικότητα.

Προχωρώντας στις αναλύσεις, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την ποιότητα επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης πραγματοποιούμε *t test* για τις τρεις κατηγορίες της ποιότητας επαγγελματικής ζωής, τα αποτελέσματα του οποίου παρουσιάζονται στον επόμενο πίνακα 2.3.1.

Πίνακας 2.3.1. *t test* Διαφορές μεταξύ εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης τους οποίους έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση, με εκείνους που δεν έχει επηρεάσει, στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής

	Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια			Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης			Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος		
	ναί	ΠΡΟΣ	όχι	ναί	ΠΡΟΣ	όχι	ναί	ΠΡΟΣ	όχι
Έχει επηρεαστεί από την οικονομική κρίση									
ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ	42.92		42.87	21.62		20.51	21.05		21.82
ΤΥΠΙΚΗ									
ΑΠΟΚΛΙΣΗ	4.45		4.24	4.33		4.69	4.32		5.06
n	93		61	93		61	93		61
t		.078			1.512			-1.004	
df		152			152			152	

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

Από τον ανωτέρω πίνακα προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των μέσων τιμών των εργαζομένων σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, τους οποίους έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση με εκείνους που δεν τους έχει επηρεάσει και στις τρεις κλίμακες της ποιότητας επαγγελματικής ζωής. Εκείνοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν επηρεαστεί αποτελούν το 60.4% του δείγματος και εκείνοι που δεν έχουν το 39.6%.

Από τις απαντήσεις σύντομης ανάπτυξης προέκυψαν 25 άξονες και στη συνέχεια έγινε προσπάθεια ομαδοποίησής τους σε πέντε κατηγορίες (Πίνακες 2.3.2α και 2.3.2.β).

Πίνακας 2.3.2α Ομάδες αξόνων με απόλυτο αριθμό και ποσοστό ανά ομάδα

ΟΜΑΔΕΣ ΑΞΟΝΩΝ	ΑΠΟΛ. ΑΡ. ΑΞΟΝΩΝ ΣΕ ΚΑΘΕ ΟΜΑΔΑ	ΠΟΣΟ ΣΤΑ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ-ΑΝΕΡΓΙΑ	13	52.0%
ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΑΓΧΟΥΣ Κ.Λ.Π.	4	16.0%

ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΚΑΙ		
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ	2	8.0%
ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΕΠΙΤΕΥΞΗ	2	8.0%
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ-ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	4	16.0%
ΣΥΝΟΛΟ	25	100.0%

Πίνακας 2.3.2β Άξονες ερώτησης σύντομης ανάπτυξης και ομαδοποίησή τους

ΑΞΟΝΕΣ ΕΡΩΤΗΣΗΣ ΣΥΝΤΟΜΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	ΟΜΑΔΕΣ ΑΞΟΝΩΝ
ΑΓΧΟΣ ΒΙΟΠΟΡΙΣΜΟΥ	ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ
	ΑΓΧΟΥΣ ΚΛΠ
ΛΙΓΟΤΕΡΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΓΙΑ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ	ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
ΧΑΜΗΛΟΤΕΡΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΔΟΥΛΕΙΑΣ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ
ΥΠΟΒΑΘΜΙΣΗ ΠΤΥΧΙΩΝ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ
ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΛΑΒΩΝ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ
ΜΕΙΩΜΕΝΗ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΔΟΜΩΝ ΕΙΔ.ΑΓΩΓΗΣ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ
ΛΙΓΟΤΕΡΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ
ΑΛΛΑΓΗ ΣΤΟΧΩΝ	ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΕΠΙΤΕΥΞΗ
ΑΝΕΡΓΙΑ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ
	ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ
ΑΓΧΟΣ & ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΣΗ	ΑΓΧΟΥΣ ΚΛΠ
ΛΙΓΟΤΕΡΕΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ & ΜΕΙΩΜΕΝΗ ΕΠΙΘΥΜΙΑ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΠΑΡΟΧΗΣ ΒΟΗΘΕΙΑΣ-ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ	ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΠΤΥΧΙΩΝ	ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΣΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΚΑΘΕΣΤΩΤΑ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ
	ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ
ΑΠΑΙΣΙΟΔΟΞΙΑ	ΑΓΧΟΥΣ ΚΛΠ
ΑΔΥΝΑΜΙΑ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΣΤΟΧΩΝ	ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΕΠΙΤΕΥΞΗ
ΑΥΞΗΜΕΝΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ & ΦΟΡΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ
ΜΕΙΩΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ

ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΙΣΧΥΡΩΝ ΔΕΣΜΩΝ ΜΕ ΕΞΥΠΗΡΕΤΟΥΜΕΝΟΥΣ & ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ, ΛΟΓΩ ΣΥΧΝΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ	ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ
ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗ (ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΕΙΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ, ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ)	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ
ΕΛΛΕΙΨΗ ΣΕΒΑΣΜΟΥ & ΣΥΝΕΠΕΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ	ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ
ΨΥΧΙΚΗ-ΣΩΜΑΤΙΚΗ-ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΗ ΚΟΥΡΑΣΗ	ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΑΓΧΟΥΣ ΚΛΠ
ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ ΑΛΛΑΓΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ

Από τους πίνακες που παρουσιάστηκαν προκύπτει ότι το βασικότερο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στις μονάδες ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης είναι οι συνθήκες απασχόλησης (εργασιακό καθεστώς, ανεργία και απειλή ανεργίας κ.ά.) σε ποσοστό 52%. Ακολουθούν δύο κατηγορίες με το ίδιο ποσοστό (16%) εκείνη που αφορά στην εκπαίδευση-κατάρτιση και εκείνη των συναισθημάτων άγχους και απογοήτευσης.

Συμπερασματικά, από τα πιο πάνω ευρήματα προκύπτει ότι:

- ✓ αφενός δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των μέσων τιμών των εργαζομένων σε δομές ειδικής αγωγής τους οποίους έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση, με εκείνους που δεν τους έχει επηρεάσει και στις τρεις κλίμακες της ποιότητας επαγγελματικής ζωής.
- ✓ αφετέρου τα θέματα απασχόλησης και ανεργίας κυριαρχούν στα προβλήματα (52%) ανάμεσα στα άλλα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στο χώρο της ειδικής αγωγής.

Προχωρώντας στην τέταρτη υπόθεση σχετικά με τις διαφορές κατά φύλο και οικογενειακή κατάσταση στην ποιότητα επαγγελματικής ζωής πραγματοποιήθηκε *t test*, εφόσον οι εν λόγω μεταβλητές έχουν δύο κατηγορίες τιμών (Άνδρες – Γυναίκες και Άγαμοι – Έγγαμοι, αντίστοιχα). Για τις ομάδες ηλικιών που είναι πέντε πραγματοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης μιας διαδρομής (one way anova).

Τα αποτελέσματα του *t test* για τις μεταβλητές του φύλου και της οικογενειακής κατάστασης παρουσιάζονται στους πίνακες 2.4.1 και 2.4.2.

Πίνακας 2.4.1. *t test* Διαφορές κατά φύλο των εργαζομένων σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής

Φύλο	Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια		Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης			Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	
	Άνδρες	ΠΡΟΣ Γυναίκες	Άνδρες	ΠΡΟΣ Γυναίκες	Άνδρες	ΠΡΟΣ Γυναίκες	
ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ	42.46	43.12	21.34	21.11	21.24	21.41	
ΤΥΠΙΚΗ							
ΑΠΟΚΛΙΣΗ	4.23	4.41	4.60	4.47	4.10	4.88	
n	50	104	50	104	50	104	
t		-.874		.302		-.217	
df		152		152		152	

***p<.001 ** p<.01 * p<.05

Πίνακας 2.4.2. *t test* Διαφορές κατά οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής

Οικογενειακή κατάσταση	Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια		Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης			Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	
	Έγγαμος	ΠΡΟΣ Άγαμος	Έγγαμος	ΠΡΟΣ Άγαμος	Έγγαμος	ΠΡΟΣ Άγαμος	
ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ	42.85	42.97	21.16	21.20	21.33	21.39	
ΤΥΠΙΚΗ							
ΑΠΟΚΛΙΣΗ	4.50	4.19	4.50	4.52	4.89	4.33	
N	85	69	85	69	85	69	
T		-.175		-.052		-.082	
Df		152		152		152	

***p<.001 ** p<.01 * p<.05

Από τους δυο αυτούς πίνακες προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής κατά φύλο και οικογενειακή κατάσταση.

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης διακύμανσης μιας διαδρομής (ONE WAY ANOVA) για τη μεταβλητή των ομάδων ηλικιών παρουσιάζονται στον πίνακα 2.4.3.

Πίνακας 2.4.3. Ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής, ανάλογα με τις ηλικιακές ομάδες των εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης

Μεταβλητές	Df	F	Mean square	P
Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια	4	1.444	27.0	.222
Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	4	.574	11.7	.682
Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	4	1.489	31.5	.208

***p<.001 ** p<.01 * p<.05

Και από αυτόν τον πίνακα προκύπτει ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις ομάδες ηλικιών των εργαζομένων στις μονάδες ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης στις κλίμακες της ποιότητας επαγγελματικής ζωής. Εν τούτοις, η ομάδα ηλικιών 58+ ετών παρουσιάζει υψηλότερες τιμές από τις άλλες ομάδες στην κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια και σε εκείνη του δευτερογενούς τραύματος και η διαφορά αυτή είναι στατιστικά σημαντική με την ομάδα 31-39 ετών στην πρώτη περίπτωση και με την 40-48 ετών στη δεύτερη. Το γεγονός αυτό αποδεικνύεται από post hoc tests (LSD) και αντιθετικών γραμμικών συνδυασμών (contrasts). Ωστόσο, τα αποτελέσματα αυτά πρέπει να ληφθούν υπόψη με επιφύλαξη, καθώς στην ηλικιακή ομάδα 58+ ετών έχουμε μόνο τέσσερα άτομα (Πίνακας 2.4.4).

Πίνακας 2.4.4. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των κλιμάκων της ποιότητας επαγγελματικής ζωής ανά ομάδα ηλικιών

Ομάδες Ηλικιών	n	Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια		Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης		Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	
		Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση	Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση	Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση

22-30	33	42.8	4.2	21.7	3.5	21.0	3.3
31-39	61	42.3	4.3	21.5	5.4	21.6	5.5
40-48	34	42.9	4.6	20.6	3.9	20.1	3.9
49-57	22	43.7	4.3	20.5	4.2	22.5	4.6
58+	4	47.3	1.7	19.5	1.7	24.5	5.3
Σύνολο	154	42.9	4.4	21.2	4.5	21.4	4.6

Συμπερασματικά, από τα παραπάνω ευρήματα προκύπτει ότι δεν επηρεάζει το φύλο, η ηλικία και η οικογενειακή κατάσταση την ποιότητα επαγγελματικής ζωής, άρα η τέταρτη υπόθεση δεν επιβεβαιώνεται.

Για τη διερεύνηση της πέμπτης και τελευταίας υπόθεσης σχετικά με τις μεταβλητές της ειδικότητας, του φορέα απασχόλησης, του καθεστώτος απασχόλησης, του τύπου απασχόλησης, των χρόνων προϋπηρεσίας, του αριθμού των συναδέλφων και των εξυπηρετούμενων πραγματοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης μιας διαδρομής (one way anova), εφόσον όλες οι μεταβλητές έχουν περισσότερες από δύο κατηγορίες.

Κατά ομάδες των ειδικοτήτων δεν έχουμε στατιστικά σημαντικές διαφορές στις κλίμακες της ποιότητας επαγγελματικής ζωής (Πίνακας 2.5.1).

Πίνακας 2.5.1. Ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής, ανάλογα με τις ειδικότητες των εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης

Μεταβλητές	Df	F	Mean square	P
Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια	25	1.116	20.7	.334
Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	25	0.849	17.6	.672
Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	25	1.020	21.8	.447

***p<.001 ** p<.01 * p<.05

Από τον πάνω πίνακα είναι προφανές ότι δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ειδικοτήτων των εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, καθώς επίσης και από το γεγονός ότι το post hoc test Tukey HSD δεν δίνει κάποιο ζεύγος ειδικοτήτων με στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ τους (αν εξαιρέσουμε τις ειδικότητες με ένα μόνο άτομο στο δείγμα).

Κατά φορέα απασχόλησης των εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης δεν έχουμε στατιστικά σημαντικές διαφορές στις κλίμακες της ποιότητας επαγγελματικής ζωής (Πίνακας 2.5.2).

Πίνακας 2.5.2. Ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής, ανάλογα με τον φορέα απασχόλησης των εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης

Μεταβλητές	Df	F	Mean square	P
Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια	6	1.068	20.2	.384
Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	6	.979	19.8	.442
Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	6	1.344	28.4	.241

***p<.001 ** p<.01 * p<.05

Ούτε από τα post tests προκύπτει κάποιο ζεύγος κατηγοριών με φορείς απασχόλησης των εργαζομένων, όπου να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις κλίμακες ποιότητας επαγγελματικής ζωής.

Κατά καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης δεν έχουμε στατιστικά σημαντικές διαφορές στις κλίμακες της ποιότητας επαγγελματικής ζωής (Πίνακας 2.5.3).

Πίνακας 2.5.3. Ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής ανάλογα με το καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης

Μεταβλητές	Df	F	Mean square	p
Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια	3	.798	15.2	.497
Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	3	1.471	29.5	.225
Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	3	.090	2.0	.965

***p<.001 ** p<.01 * p<.05

Κατά ομάδες ετών απασχόλησης των εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης δεν έχουμε στατιστικά σημαντικές διαφορές στην κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια της ποιότητας επαγγελματικής ζωής, ενώ έχουμε στατιστικά σημαντικές διαφορές για τις άλλες δυο κλίμακες :

- Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης (p<.05)

- Κλίμακα δευτερογενούς τραυματικού στρες ($p < .001$) (Πίνακας 2.5.4).

Πίνακας 2.5.4. Ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής, ανάλογα με τις ομάδες ετών απασχόλησης των εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης

Μεταβλητές	Df	F	Mean square	p
Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπίνα	5	1.802	33.3	.116
Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	5	2.346	45.4	.044*
Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	5	4.723	90.2	.000***

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

Από τα post hoc tests (Tukey HSD) και τους αντιθετικούς γραμμικούς συνδυασμούς (contrasts) προκύπτει ότι παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων ετών απασχόλησης στις κλίμακες της ποιότητας επαγγελματικής ζωής ως εξής:

- στην κλίμακα δευτερογενούς τραύματος ($p < .001$) έχουμε στατιστικά σημαντικές διαφορές στα εξής ζεύγη :
 - Τα 9-12 έτη με καθεμιά από τις ομάδες 1-4, και 25+ με τις τιμές της πρώτης ομάδας να είναι υψηλότερες σε όλες τις περιπτώσεις.

Ωστόσο, τα αποτελέσματα πρέπει να ληφθούν υπόψη με επιφύλαξη για την ομάδα 25+ ετών, διότι περιλαμβάνει μόνο τέσσερα άτομα. (Πίνακας 2.5.5).

Πίνακας 2.5.5. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των κλιμάκων της ποιότητας επαγγελματικής ζωής ανά ομάδα ετών προϋπηρεσίας

Ομάδες Ετών Προϋπηρεσίας	N	Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπίνα		Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης		Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	
		Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση	Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση	Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση
1-4	62	42.4	4.2	21.2	3.5	20.1	3.7
5-8	38	42.9	4.2	21.3	4.6	22.0	3.9
9-12	33	42.4	4.4	22.4	5.5	24.0	5.7

13-16	12	44.4	4.7	20.6	4.8	21.2	5.6
17-20	5	47.4	2.1	17.6	2.5	18.8	2.3
25+	4	44.8	5.5	16.0	5.6	16.8	2.4
Σύνολο	154	42.9	4.4	21.2	4.5	21.4	4.6

Κατά ομάδες συναδέλφων των εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης έχουμε στατιστικά σημαντικές διαφορές στην κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια ($p < .001$) της ποιότητας επαγγελματικής ζωής, ενώ δεν έχουμε στατιστικά σημαντικές διαφορές για τις άλλες δυο κλίμακες (κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης και κλίμακα δευτερογενούς τραύματος) (Πίνακας 2.5.6).

Πίνακας 2.5.6. Ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής, ανάλογα με τον αριθμό των συναδέλφων των εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης

Μεταβλητές	Df	F	Mean square	p
Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια	6	4.153	70.0	.001***
Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	6	1.655	32.6	.136
Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	6	1.302	27.6	.260

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

Από τα *post hoc tests* (Tukey HSD) και τους αντιθετικούς γραμμικούς συνδυασμούς (contrasts) προκύπτει ότι παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων συνάδελφων εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης στις κλίμακες της ποιότητας επαγγελματικής ζωής ως εξής:

- στην κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια έχουμε μεταξύ της
 - 21-25 ομάδας συναδέλφων με τις ομάδες 1-5, 16-20 και 30+ με τις τιμές των 16-20 συναδέλφων να είναι χαμηλότερες,
 - 6-10 ομάδας συναδέλφων με την ομάδα 30+ με τις τιμές των 6-10 συναδέλφων να είναι χαμηλότερες (Πίνακας 2.5.7).

Πίνακας 2.5.7. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των κλιμάκων της ποιότητας επαγγελματικής ζωής ανά ομάδες συναδέλφων των εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης

Ομάδες Συναδέλφων	n	Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια		Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης		Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	
		Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση	Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση	Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση
1-5	11	44.6	3.7	20.9	5.0	22.2	5.9
6-10	51	42.1	3.8	21.7	4.7	22.4	5.5
11-15	31	42.3	4.2	22.3	4.0	21.7	3.8
16-20	27	44.6	3.6	19.9	4.4	20.5	3.2
21-25	11	39.4	6.5	22.0	3.4	20.1	3.1
26-30	6	41.5	4.6	22.0	6.0	20.0	6.1
30+	17	45.5	3.5	18.9	4.2	19.6	4.0
Σύνολο	154	42.9	4.4	21.2	4.5	21.4	4.6

Κατά ομάδες ατόμων που εξυπηρετούν οι εργαζόμενοι στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης δεν έχουμε στατιστικά σημαντικές διαφορές στην κλίμακα ικανοποίησης από την συμπόνια και στην κλίμακα συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης της ποιότητας επαγγελματικής ζωής, ενώ έχουμε στατιστικά σημαντικές διαφορές για την κλίμακα δευτερογενούς τραύματος ($p < .01$) (Πίνακας 2.5.8).

Πίνακας 2.5.8. Ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής, ανάλογα με τον αριθμό των ατόμων που εξυπηρετούν οι εργαζόμενοι στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης

Μεταβλητές	Df	F	Mean square	p
Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια	6	1.081	20.4	.376
Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	6	2.039	39.6	.064
Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	6	3.030	60.2	.008**

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

Από τα *post hoc tests* (Tukey HSD) και τους αντιθετικούς γραμμικούς συνδυασμούς (contrasts) προκύπτει ότι παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων ατόμων που εξυπηρετούν οι εργαζόμενοι στις δομές ειδικής

αγωγής και εκπαίδευσης στην κλίμακα του δευτερογενούς τραύματος της ποιότητας επαγγελματικής ζωής ως εξής:

- οι εργαζόμενοι που εξυπηρετούν 6-10 άτομα παρουσιάζουν υψηλότερες τιμές σε σχέση με εκείνους που εξυπηρετούν 30+ άτομα.(Πίνακας 2.5.9).

Πίνακας 2.5.9. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των κλιμάκων της ποιότητας επαγγελματικής ζωής ανά ομάδες ατόμων που εξυπηρετούν οι εργαζόμενοι στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης

Ομάδες Συναδέλφων	n	Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια		Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης		Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	
		Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση	Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση	Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση
		1-5	52	42.5	4.4	21.4	4.3
6-10	52	42.6	4.1	22.2	5.1	23.2	5.1
11-15	19	44.5	3.0	19.8	3.9	20.4	3.7
16-20	3	40.3	7.4	25.0	2.0	21.3	4.2
21-25	4	40.5	3.9	19.8	2.5	18.0	3.2
26-30	3	44.0	1.7	21.7	1.5	18.7	2.9
30+	21	43.8	5.4	19.1	3.8	19.1	3.2
Σύνολο	154	42.9	4.4	21.2	4.5	21.4	4.6

Για να εξετάσουμε αν το είδος αναπηρίας επηρεάζει την ποιότητα επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης πραγματοποιήθηκαν 30 *t tests* για κάθε μία από τις μορφές αναπηρίας, συγκρίνοντας τις τιμές των μεταβλητών της ποιότητας επαγγελματικής ζωής στους εργαζόμενους που έχουν εξυπηρετήσει άτομα με τη συγκεκριμένη αναπηρία, σε σχέση με εκείνους που δεν έχουν εξυπηρετήσει. Από αυτά τα *t tests* προέκυψε ότι έχουμε στατιστικά σημαντική διαφορά στις εξής τρεις περιπτώσεις:

- σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης
 - στις διαταραχές ομιλίας λόγου
- δευτερογενές τραύμα
 - στις κινητικές αναπηρίες
 - στην ψυχική διαταραχή

Σε όλες τις ανωτέρω περιπτώσεις οι τιμές των εργαζομένων που δεν εξυπηρετούν άτομα με αυτές τις αναπηρίες είναι μεγαλύτερες από αυτών που της εξυπηρετούν, γεγονός που χρειάζεται να εξετασθεί με επιφύλαξη δεδομένου ότι το 93.5% των εργαζομένων του δείγματος εξυπηρετεί από 2-10 αναπηρίες (Πίνακας 2.5.9).

Πίνακας 2.5.9. *t test* Διαφορές στην εξυπηρέτηση ή όχι αναπηριών από εργαζομένους στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής

Αντιμετωπίζει άτομα με αναπηρία	Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος				Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	
	Κινητικές Αναπηρίες		Ψυχική Διαταραχή		Διαταραχές Ομιλίας-Λόγου	
ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ	22.24	20.59	21.88	20.33	22.00	20.32
ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ	4.97	4.18	4.68	4.40	4.18	4.69
n	72	82	102	52	79	75
t	2.236*		1.991*		2.351*	
df	152		152		152	

***p<.001 ** p<.01 * p<.05

Συμπερασματικά, από τα πιο πάνω ευρήματα προκύπτει ότι επηρεάζουν οι πιο κάτω μεταβλητές τις τιμές των κλιμάκων της ποιότητας επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων στις μονάδες ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης:

- Τα έτη προϋπηρεσίας στις μεταβλητές
 - συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης
 - δευτερογενούς τραύματος
- Ο αριθμός των συναδέλφων στη μεταβλητή
 - ικανοποίησης από τη συμπόνια.
- Ο αριθμός των ατόμων που εξυπηρετούν στη μεταβλητή
 - δευτερογενούς τραύματος.

Δεν επηρεάζουν οι μεταβλητές της ειδικότητας, του φορέα, του καθεστώτος και του τύπου απασχόλησης, καθώς και το είδος αναπηρίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

7.1 ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η παρούσα έρευνα διερεύνησε την ποιότητα της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων που απασχολούνται σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, παρέχοντας στήριξη και βοήθεια στους εξυπηρετούμενούς τους. Ειδικότερα, εξέτασε το βαθμό ικανοποίησης και καταπόνησης από τη συμπόνια και τη σύνδεσή του με την ψυχική ανθεκτικότητα και την ικανοποίηση από τη ζωή στο σύνολό της, στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης στη χώρα μας.

Σύμφωνα με το πρώτο εύρημα της έρευνας, η πλειονότητα των συμμετεχόντων φάνηκε να βιώνει υψηλή ικανοποίηση από τη συμπόνια, μέτρια και χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση και δευτερογενές τραύμα, αποτέλεσμα που επιβεβαιώνει την πρώτη υπόθεση. Οι εργαζόμενοι στην ειδική αγωγή και εκπαίδευση βιώνουν και τις δύο διαστάσεις της ποιότητας επαγγελματικής ζωής, ωστόσο, σε μεγαλύτερο ποσοστό νιώθουν ικανοποίηση από τη συμπόνια, μέσω της βοήθειας και της στήριξης που παρέχουν. Μάλιστα, βρέθηκε ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης από τη συμπόνια με την επαγγελματική εξουθένωση και το δευτερογενές τραύμα. Αυτό εξηγεί και τα μέτρια έως χαμηλά επίπεδα καταπόνησης από τη συμπόνια που εμφάνισαν οι συμμετέχοντες, εφόσον η ικανοποίηση από τη συμπόνια κυμάνθηκε σε υψηλότερα επίπεδα. Οι επαγγελματίες που παρέχουν βοήθεια φάνηκε ότι τρέφουν θετικά συναισθήματα για τους εξυπηρετούμενούς τους, αντλούν ευχαρίστηση από το συγκεκριμένο είδος εργασίας, αξιοποιούν όλους τους διαθέσιμους πόρους για την αντιμετώπιση του εργασιακού στρες, φροντίζοντας παράλληλα για τη δική τους ευημερία και εργάζονται σε ένα περιβάλλον που τους εμπνέει και τους παρέχει ασφάλεια.

Τα παραπάνω ευρήματα είναι σύμφωνα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία, όπου επίσης παρατηρείται αρνητική συσχέτιση της ικανοποίησης από τη συμπόνια με τις δύο διαστάσεις της καταπόνησης σε επαγγελματίες που παρέχουν βοήθεια ως επάγγελμα (Abendroth, 2005. Conrad & Kellar-Guenther, 2006. Deighton, Gurriss & Traue 2007. Hunsaker, Chen, Maughan & Heaston 2015. Merk, 2018. Murray et al., 2009. Ray, Wong, White & Heaslip, 2013. Robins et al., 2009. Slocum-Gori, Hemsworth, Chan, Carson & Kazanjian, 2013), ενώ υπάρχουν έρευνες που αναδεικνύουν την ικανοποίηση από τη συμπόνια ως παράγοντα που λειτουργεί προστατευτικά, αποτρέποντας τον

κίνδυνο εμφάνισης των αρνητικών συνεπειών της παροχής βοήθειας ως επάγγελμα (Conrad & Kellar-Guenther, 2006. Saakvitne & Pearlman, 1996. Murray et al., 2009) και άλλες που υπογραμμίζουν τη θετική συσχέτιση της καταπόνησης από τη συμπόνια με την επαγγελματική εξουθένωση (Slocum-Gori et al., 2013).

Πρόσθετες έρευνες κατέληξαν στα ίδια συμπεράσματα, εφόσον μελέτησαν δείγμα Ελλήνων επαγγελματιών στο χώρο της ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, οι οποίοι σημείωσαν υψηλά σκορ στην ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας τους και μέτρια έως χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση (Αλβανού, 2014. Ανδρεάδου, 2014. Kokkinos & Davatzoglou, 2009. Πατσάλης & Παπουτσάκη, 2010. Platsidou & Agaliotis, 2008). Παρόμοια ευρήματα βρέθηκαν και στην έρευνα του Morgan (2006) σε δείγμα εκπαιδευτικών που απασχολούνταν κυρίως με παιδιά στο φάσμα του αυτισμού, όπου η ικανοποίηση από τη συμπόνια βρέθηκε να συσχετίζεται αρνητικά με την επαγγελματική εξουθένωση.

Φαίνεται από τα παραπάνω ότι οι εργαζόμενοι σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης νιώθουν μεγαλύτερο αίσθημα επίτευξης, γεγονός που μπορεί να εξηγηθεί από τις διαφορετικές ανάγκες των εξυπηρετούμενων. Οι στόχοι που τίθενται είναι εξατομικευμένοι και δεν περιορίζονται αυστηρά σε ακαδημαϊκά πλαίσια και αποστειρωμένη γνώση. Οι κοινωνικές δεξιότητες, η συναισθηματική αγωγή, η ατομική υγιεινή, η αυτοεξυπηρέτηση αποτελούν μερικά παραδείγματα της βιωματικής μάθησης που λαμβάνει χώρα στην ειδική αγωγή. Οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι προσφέρουν στην εξέλιξη των εξυπηρετούμενων ενεργά και αυτό φαίνεται να τους προκαλεί ικανοποίηση. Παράλληλα, οι συνεχείς αλλαγές εργασιακού περιβάλλοντος, λόγω των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (καθεστώς αναπληρωτή), ενδεχομένως, να μην τους επιτρέπει να εμπλακούν σε τέτοιο βαθμό με τους εξυπηρετούμενους, ώστε να προλάβουν να εμφανίσουν έντονα σημάδια καταπόνησης.

Βέβαια, παρά την ικανοποίηση που νιώθουν δεν πρέπει να παραβλεφθεί το γεγονός ότι παρατηρούνται μέτρια έως χαμηλά σημάδια καταπόνησης ακόμη και στο πιο θετικό αποτέλεσμα, ενώ στην αμέσως επόμενη κατηγορία που αναδείχθηκε στα αποτελέσματα του πρώτου ερευνητικού ερωτήματος βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι εμφανίζουν υψηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης και μέτρια ικανοποίηση από τη συμπόνια. Σε δείγμα δασκάλων ειδικής αγωγής έχουν βρεθεί υψηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης και δυσαρέσκειας από την εργασία τους εντός και εκτός σχολικής τάξης (Embich, 2001. Kelly, Carey, McCarthy & Coyle, 2007).

Kucuksuleymanoglu, 2011. Stempien & Loeb, 2002), ενώ αυξημένα ποσοστά συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης βρέθηκαν και σε εκπαιδευτικούς γενικής αγωγής (Πατσάλης & Παπουτσάκη, 2010).

Όπως επισημαίνεται και από άλλες έρευνες, λοιπόν, υπάρχουν εργαζόμενοι στο χώρο της εκπαίδευσης που βιώνουν άγχος, ασκώντας το επάγγελμά τους, με σπουδαιότερες επιπτώσεις τη διατάραξη της σωματικής και ψυχικής τους υγείας, αλλά ταυτόχρονα και τη μείωση της επαγγελματικής τους απόδοσης (Embich, 2001. Kucuksuleymanoglu, 2011. Lavian, 2012). Λόγω της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι εργαζόμενοι μπορεί να οδηγηθούν σε αποστασιοποίηση ή αδράνεια, αδυνατώντας να συνεργαστούν και να είναι αποτελεσματικοί στην παροχή υπηρεσιών. Όλα αυτά μπορεί να συνδυαστούν με δυσαρέσκεια από την οργάνωση και τον τρόπο λειτουργίας της δομής, με αποτέλεσμα να ενισχύεται η καταπόνηση και παράλληλα να μειώνεται η επαγγελματική τους ικανοποίηση (Jennings, 2015. Platt & Olson, 1990. Sloan Nichols & LaPlante Sosnowsky, 2002).

Προτεινόμενοι παράγοντες διαχείρισης και μείωσης του άγχους, που προκαλούν όλα αυτά τα προβλήματα, μπορούν να θεωρηθούν η αύξηση των μισθών, η μείωση του φόρτου εργασίας, η αύξηση των κρατικών δαπανών για την ειδική αγωγή και εκπαίδευση, η καλλιέργεια επαφών στο κοινωνικό και το οικογενειακό τους περιβάλλον, η ενίσχυση της προσωπικής ευημερίας και η συζήτηση των εμφανιζόμενων προβλημάτων με τους συναδέλφους (Marfumo, Mukwidzwa & Chireshe, 2014). Η εφαρμογή των παραπάνω μέτρων μπορεί να αυξήσει την εργασιακή ικανοποίηση, η οποία ακολούθως θα οδηγήσει στη μείωση της καταπόνησης.

Από το δεύτερο εύρημα της παρούσας έρευνας προέκυψε ότι η ικανοποίηση που βιώνουν οι συμμετέχοντες από τη ζωή τους γενικά σχετίζεται θετικά με την ικανοποίηση από τη συμπόνια και αρνητικά με τις δύο διαστάσεις της καταπόνησης. Αυτό σημαίνει ότι όσο περισσότερη ικανοποίηση βιώνουν οι εργαζόμενοι στην ειδική αγωγή και εκπαίδευση από τη ζωή τους στο σύνολό της, τόσο μεγαλύτερη ικανοποίηση βιώνουν και από τη βοήθεια που παρέχουν. Αντίθετα, όταν νιώθουν δυσαρεστημένοι από τη ζωή τους, αυξάνεται και ο κίνδυνος εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης και δευτερογενούς τραύματος.

Το παρόν εύρημα επιβεβαιώνεται από προγενέστερες έρευνες σε εκπαιδευτικούς, όπου βρέθηκε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση που βιώνουν

σχετίζεται θετικά με την ικανοποίηση από τη ζωή συνολικά (Bonebright, Clay & Ankenman, 2000. Demirel, 2014. Lent et al., 2011. Webb & Jackson, 2007). Σε δείγμα ειδικών παιδαγωγών η ικανοποίηση από τη ζωή φάνηκε να σχετίζεται θετικά με συναισθήματα στοργής και φροντίδας προς τους εκπαιδευόμενους, με τον αυτοέλεγχο και την υποστήριξη από τον εργασιακό και κοινωνικό περίγυρο (Hamama et al., 2013). Σε άλλη έρευνα με δείγμα εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής αναδείχθηκε η συσχέτιση της ποιότητας επαγγελματικής τους ζωής με την κάλυψη βασικών ψυχολογικών αναγκών που καλύπτουν τη ζωή συνολικά, όπως η επιτυχία, οι κοινωνικές σχέσεις, η αυτονομία και η ανάγκη για κυριαρχία. Βρέθηκε, λοιπόν, ότι όσο αυξάνονται τα επίπεδα των ψυχολογικών αναγκών, τόσο αυξάνεται και η ικανοποίηση από τη συμπόνια, ενώ μειώνεται η καταπόνηση (Bozgeyikli, 2018).

Παρόμοια αποτελέσματα έχουν βρεθεί και σε προγενέστερες έρευνες, όπου φάνηκε η θετική και αμοιβαία συσχέτιση της εργασιακής ικανοποίησης με την ικανοποίηση από τη ζωή, όπου μάλιστα διαχρονικά βρέθηκε ότι η επίδραση της ικανοποίησης από τη ζωή στην εργασιακή ικανοποίηση είναι ισχυρότερη (Judge & Watanabe, 1993). Οι Lawson & Myers (2011) βρήκαν ότι τα αυξημένα επίπεδα γενικής ευημερίας στη ζωή του ατόμου οδηγούσαν σε μεγάλη βελτίωση της ποιότητας επαγγελματικής ζωής, αυξάνοντας τα επίπεδα της ικανοποίησης από τη συμπόνια και μειώνοντας αντίστοιχα την πιθανότητα εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης και καταπόνησης από τη συμπόνια. Αντίστοιχα σε άλλη έρευνα σε επαγγελματίες πάροχους βοήθειας βρέθηκε ότι όσο περισσότερη ικανοποίηση αντλούσαν από τη φύση του επαγγέλματός τους και από το κοινωνικό τους δίκτυο, τόσο μεγαλύτερη ήταν η ευχαρίστηση από τη ζωή τους συνολικά και μικρότερη η πιθανότητα να εμφανίσουν καταθλιπτική συμπτωματολογία (Haley, LaMonde, Han, Burton & Schonwetter, 2003).

Γίνεται κατανοητό, ότι οι εργαζόμενοι που παρέχουν βοήθεια αντιλαμβάνονται την εργασία τους σαν αναπόσπαστο κομμάτι της ζωής τους, που τους επηρεάζει διαρκώς. Όταν απασχολούνται σε ένα εργασιακό περιβάλλον που τους προκαλεί ευχαρίστηση, αυτό μεταφέρεται και στην υπόλοιπη ζωή τους. Συμπερασματικά, λοιπόν, το αίσθημα ικανοποίησης από την εργασία οδηγεί και σε ικανοποίηση από τη ζωή συνολικά (Rode, 2004), όπως συμβαίνει και το αντίστροφο. Η εργασιακή ικανοποίηση και η ικανοποίηση από τη ζωή μπορεί να οδηγήσουν σε βέλτιστα εργασιακά αποτελέσματα, τα οποία ειδικά στον τομέα της εκπαίδευσης μπορεί να έχουν σημαντικό αντίκτυπο σε ολόκληρη την κοινωνία.

Στη συνέχεια, βρέθηκε στην παρούσα έρευνα ότι η ικανοποίηση από τη ζωή και όλες οι κλίμακες της ποιότητας επαγγελματικής ζωής συσχετίζονται με τους παράγοντες της ψυχικής ανθεκτικότητας (προσαρμοστικότητα - προσωπική επάρκεια, θετική εκτίμηση δυναμικού, κοινωνικός περίγυρος-αισιοδοξία-ενδυνάμωση μετά από αντιξοότητες-αίσθηση ελέγχου, πίστη στις εσωτερικές δυνάμεις, πνευματικές επιρροές). Μάλιστα, ένα από τα πιο σημαντικά ευρήματα ήταν ότι ο βαθμός ικανοποίησης ή καταπόνησης από την επαγγελματική ζωή προβλέπει την ικανοποίηση από τη ζωή γενικά και η σχέση αυτή διαμεσολαβείται από την ψυχική ανθεκτικότητα, αποτέλεσμα που επιβεβαιώνει τη δεύτερη υπόθεση.

Σε προγενέστερες έρευνες επιβεβαιώνεται η συσχέτιση της ικανοποίησης από τη ζωή με την ψυχική ανθεκτικότητα, με τη σχέση αυτή να διαμεσολαβείται από θετικά συναισθήματα και επιδράσεις στη ζωή των ανθρώπων, τα οποία αναδείχθηκαν πολύ πιο ισχυρά από τις αρνητικά φορτισμένες εμπειρίες για το σύνολο της ζωής τους. Η ψυχική ανθεκτικότητα φάνηκε να λειτουργεί προστατευτικά, σαν διαδικασία που ενισχύει τη θετική διάθεση, η οποία ακολούθως οδηγεί σε ενίσχυση της ικανοποίησης από τη ζωή. (Cohn, Fredrickson, Brown, Mikels & Conway, 2009. Kuppens et al., 2008. Liu, Wang & Li, 2012. Samani, Jokar & Sahragard, 2007). Πολλές έρευνες έχουν επισημάνει το ρόλο της ψυχικής ανθεκτικότητας ως παράγοντα που μπορεί να λειτουργήσει προστατευτικά βελτιώνοντας την ικανοποίηση που βιώνουν οι άνθρωποι από τη ζωή συνολικά, ενισχύοντας την ψυχική ευημερία και αναδεικνύοντας όλους τους διαθέσιμους πόρους προς όφελος του ατόμου (Abolghasemi & Varaniyab, 2010. Cohn et al., 2009. Fredrickson et al., 2008. Haddadi & Besharat, 2010). Σε έρευνα των Itzhaki et al. (2015) σε δείγμα νοσηλευτικού προσωπικού που απασχολείται σε δομές ψυχικής υγείας και παρέχει βοήθεια στους εξυπηρετούμενους φάνηκε ότι παρά τις δύσκολες συνθήκες εργασίας και τη βία στην οποία εκτίθενται, η ψυχική ανθεκτικότητα διαδραμάτισε σημαντικότερο ρόλο για την ικανοποίηση που βιώνουν από τη ζωή τους. Τα υψηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας συνδέονται με αυξημένη προσαρμοστικότητα και ευελιξία, ικανότητα αντιμετώπισης αντιξοοτήτων, δυσκολιών και προκλήσεων, επιτυχία και ικανοποίηση σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής (Bonanno, 2004. Cohn et al., 2009).

Όσον αφορά στην εργασιακή ζωή, σε άλλη έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε προσωπικό που παρέχει υπηρεσίες στήριξης και βοήθειας βρέθηκε ότι χαμηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας συνδέονταν με χαμηλή ποιότητα επαγγελματικής ζωής

(Howard et al., 2015). Σε δείγμα νοσηλευτών βρέθηκε ο διαμεσολαβητικός ρόλος της ψυχικής ανθεκτικότητας μεταξύ της ικανοποίησης από τη συμπόνια και τις αρνητικές επιδράσεις στη ζωή τους, καθώς και η αρνητική συσχέτιση της ψυχικής ανθεκτικότητας με την επαγγελματική εξουθένωση, το δευτερογενές τραύμα και το άγχος που συνδέονται με την καταπόνηση από τη συμπόνια (Hegney et al., 2015).

Σε άλλες έρευνες έχει βρεθεί ότι οι εργαζόμενοι σε θέσεις παροχής βοήθειας με αυξημένο κίνδυνο έκθεσης σε τραυματικά γεγονότα, αξιοποιούν προσωπικούς και κοινωνικούς πόρους, προκειμένου να ενισχύσουν την ψυχική τους ανθεκτικότητα και να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις του επαγγέλματός τους, παραμένοντας ικανοποιημένοι και υγιείς (Lambert & Lawson, 2013. Pietrantonio & Prati, 2008). Υπάρχουν πολλά ευρήματα ερευνών στη βιβλιογραφία που υπογραμμίζουν τη σχέση των διαστάσεων της ποιότητας επαγγελματικής ζωής με την ψυχική ανθεκτικότητα (Burnett, 2017. Burnett & Wahl, 2015. Cooke, Doust, & Steele, 2013. Ray et al., 2013. Slocum-Gori et al., 2013. Sprang, Clark, & Whitt-Woosley, 2007), με την τελευταία να διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη διαχείριση των δυσκολιών που ενέχει η παροχή βοήθειας και στην αύξηση της ικανοποίησης από τη συμπόνια.

Στην έρευνα των Kim & Windsor (2015) σε δείγμα νοσηλευτών, η ψυχική ανθεκτικότητα αναδείχθηκε σε μια δυναμική διαδικασία, κατά την οποία αξιοποιούνται όλοι οι διαθέσιμοι πόροι, προκειμένου να ξεπεραστεί οποιαδήποτε δυσκολία. Η ψυχική ανθεκτικότητα ως διαδικασία αναπτύσσεται διαρκώς, όσο εξελίσσεται και η επαγγελματική πορεία του ανθρώπου. Οι παράγοντες που συνθέτουν την έννοια αποτελούν ουσιαστικά όλους εκείνους τους πόρους που το άτομο μπορεί και εκμεταλλεύεται προς όφελος του, προκειμένου να επιτύχει τη μέγιστη ικανοποίηση και την ισορροπία τόσο στην προσωπική, όσο και στην επαγγελματική του ζωή.

Στην παρούσα έρευνα, οι πέντε παράγοντες που βρέθηκαν να απαρτίζουν την ψυχική ανθεκτικότητα είναι η προσαρμοστικότητα-προσωπική επάρκεια, η θετική εκτίμηση δυναμικού, ο κοινωνικός περίγυρος-η αισιοδοξία-ενδυνάμωση μετά από αντιξοότητες-αίσθηση ελέγχου, η πίστη στις εσωτερικές δυνάμεις και οι πνευματικές επιρροές. Η θετική σκέψη και η αισιοδοξία, η προσαρμοστικότητα και η ευελιξία, το αίσθημα ελέγχου και υπευθυνότητας βρέθηκαν και σε άλλες έρευνες ως στοιχεία που βοηθούν τους εργαζόμενους σε θέσεις παροχής βοήθειας να αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες και το στρες που πηγάζει από τη φύση του επαγγέλματος (Edward, 2005. Kim & Windsor, 2015. Pipe et al., 2012). Οι παράγοντες αυτοί παίζουν καθοριστικό

ρόλο, καθώς μέσω της αξιοποίησής τους, ο επαγγελματίας πάροχος βοήθειας μπορεί να ενδυναμωθεί, διαμορφώνοντας ο ίδιος τις συνθήκες που θα λειτουργήσουν προς όφελός του. Με άλλα λόγια, ο εργαζόμενος μπορεί να καλλιεργήσει τη δική του ψυχική ανθεκτικότητα, προκειμένου να αυξήσει την ικανοποίηση που βιώνει από το επάγγελμά του και κατά συνέπεια από τη ζωή του στο σύνολό της, μειώνοντας παράλληλα την ευαλωτότητα και τους κινδύνους εμφάνισης συμπτωμάτων καταπόνησης (Jackson, Firtko & Edenborough, 2007). Υπάρχουν, μάλιστα, έρευνες που επιβεβαιώνουν ότι λαμβάνοντας την κατάλληλη εκπαίδευση, η ψυχική ανθεκτικότητα μπορεί να ενισχυθεί οδηγώντας το άτομο να εμφανίσει θετικές συμπεριφορές σε ένα ευρύ πλαίσιο αισιοδοξίας, ευημερίας και υγείας (Everly, Welzant & Jacobson 2008. Schiraldi, Jackson, Brown, & Jordan, 2010). Ειδικά για το χώρο της ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης οι υψηλές προσδοκίες για το προσωπικό, η διαρκής υποστήριξη από το πλαίσιο και η ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων βρέθηκε ότι αποτελούν βασικούς παράγοντες που μπορεί να καλλιεργηθούν και να βελτιώσουν τα επίπεδα της ψυχικής ανθεκτικότητας των εργαζομένων (Belknap & Taymans, 2015. Benard, 1997. Benjamin & Black, 2012. Brown, D'Emidio-Caston & Benard, 2001).

Γίνεται κατανοητό ότι η ψυχική ανθεκτικότητα ενός ατόμου αφορά τόσο στην προσωπική όσο και στην επαγγελματική του ζωή, δίνοντας του ένα αίσθημα σκοπού και νοήματος. Το πλαίσιο, ο κοινωνικός περίγυρος και το σύστημα των πεποιθήσεων του ατόμου επηρεάζουν κάθε στιγμή τα επίπεδα της ψυχικής ανθεκτικότητας. Στο χώρο της ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης φάνηκε πως οι εργαζόμενοι έχουν την ικανότητα να προσαρμόζονται και να παραμένουν ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους και από το σύνολο της ζωής τους. Προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, παρά όλες τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν, παραμένουν κινητοποιημένοι, αποτελεσματικοί και προσηλωμένοι στο επάγγελμά τους.

Περνώντας στην τρίτη υπόθεση, βρέθηκε ότι η πλειονότητα των εργαζομένων στην ειδική αγωγή και εκπαίδευση έχει επηρεαστεί από την οικονομική κρίση, ωστόσο, δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις μέσες τιμές των συμμετεχόντων, που έχουν επηρεαστεί από την οικονομική κρίση και σε αυτούς που δεν έχουν επηρεαστεί ως προς τις τρεις κλίμακες της ποιότητας επαγγελματικής ζωής. Από την ομαδοποίηση των απαντήσεών τους προέκυψε ότι τα σημαντικότερα προβλήματα, που καλούνται να αντιμετωπίσουν είναι τα θέματα της απασχόλησης και της ανεργίας και ακολουθούν τα συναισθήματα άγχους και απογοήτευσης, οι δυσκολίες

στις συναδελφικές σχέσεις και τα εμπόδια που θέτει το εκάστοτε εκπαιδευτικό σύστημα, η αδυναμία επίτευξης στόχων και οι περικοπές σε υλικοτεχνικές υποδομές και τέλος, οι δυσκολίες στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση. Η πλειονότητα του δείγματος αυτής της έρευνας εργάζεται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (καθεστώς αναπληρωτή), γεγονός που μπορεί να εξηγήσει την εργασιακή ανασφάλεια και την αυξημένη ανησυχία τους σε ό,τι αφορά στην εργασιακή τους κατάσταση. Οι απασχολούμενοι στην ειδική αγωγή και εκπαίδευση έρχονται αντιμέτωποι με πολλές προκλήσεις, όπως φαίνεται από τα ευρήματα της παρούσας έρευνας, γεγονός που επιβεβαιώνεται και από άλλες έρευνες που έχουν προηγηθεί. Σε πρόσφατη έρευνα στη χώρα μας βρέθηκε ότι οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί εκφράζουν μεγάλη δυσαρέσκεια για τη λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος, ιδιαίτερα τα χρόνια της οικονομικής κρίσης, όπου οι αλλαγές είναι συνεχείς και δεν υπάρχει σταθερότητα και οργάνωση στον τρόπο λειτουργίας των εκπαιδευτικών δομών (Botou, Mylonakou-Keke, Kalouri & Tsergas, 2017). Οι Gu και Day (2007) διεξήγαγαν διαχρονική έρευνα τεσσάρων ετών προκειμένου να διερευνήσουν τις διαφοροποιήσεις στην αποτελεσματικότητα και στη δέσμευση των εκπαιδευτικών μέσα στα χρόνια. Τα ευρήματά τους είναι σύμφωνα με αυτά της παρούσας έρευνας, καθώς βρέθηκε πως οι συνεχείς αλλαγές της εκάστοτε κυβέρνησης σε όλα τα επίπεδα αυξάνουν τόσο την πίεση που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί, όσο και το φόρτο εργασίας τους.

Παρόμοια ευρήματα με τα παραπάνω εντοπίζονται και σε άλλες έρευνες, όπου οι μειωμένες οικονομικές απολαβές, τα προβλήματα με τη διεύθυνση του σχολείου λόγω ανεπαρκούς στήριξης των εκπαιδευτικών, η διαρκής αύξηση των εργασιακών καθηκόντων και οι δυσκολίες στις συναδελφικές σχέσεις αποτελούν βασικά προβλήματα που καλούνται καθημερινά να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι στην εκπαίδευση (Gu & Day, 2007, 2013. Le Cornu, 2009. Parker & Martin, 2009. Schufeli & Bakker, 2004). Ο σχεδιασμός και η πρόσβαση σε εκπαιδευτικά προγράμματα επιμόρφωσης, οι εναλλασσόμενοι εργασιακοί ρόλοι και τα αυξημένα καθήκοντα, οι συνθήκες εργασίας και η υποστήριξη του εκπαιδευτικού έργου, καθώς και η ανάγκη για συνεχιζόμενη εκπαίδευση φάνηκε πως απασχολούν ιδιαίτερα τους εκπαιδευτικούς στην ειδική αγωγή και εκπαίδευση τόσο στην έρευνα του Billingsley (2004), όσο και στην παρούσα έρευνα. Για τους εκπαιδευτικούς και ειδικότερα για τους εργαζομένους σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, σημαντικές πηγές ενίσχυσης του άγχους τους

μπορούν να θεωρηθούν ο φόρτος εργασίας, η έλλειψη πόρων και η έλλειψη της απαιτούμενης κυβερνητικής στήριξης και καθοδήγησης (Marfumo et al., 2014).

Άλλες έρευνες στον ελλαδικό χώρο ανέδειξαν ποιοτικά και ποσοτικά αποτελέσματα, σύμφωνα με τα οποία την περίοδο της οικονομικής κρίσης στη χώρα μας οι ανεπαρκείς κρατικοί πόροι, η μειωμένη στελέχωση των δομών, η ποσότητα και η ποιότητα των υλικοτεχνικών υποδομών και η αδυναμία του συστήματος να στηρίζει επαρκώς τη λειτουργία των δομών, έχει σημαντικό αντίκτυπο ιδιαίτερα στο χώρο της ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για τους εξυπηρετούμενους μαθητές και γονείς (Antoniou et al., 2009. Αυγητίδου και συν., 2016. Ζιωντάκη, 2014. Ιορδανίδου, 2018. Kontogeorgiou, Kolokotronis & Lapousis, 2015. Στεφανίδης, 2018).

Σε αντίθεση με τα παραπάνω, οι Botou et al. (2017) στην έρευνα που διεξήγαγαν σε Έλληνες εκπαιδευτικούς δημοτικής εκπαίδευσης βρήκαν ότι η οικονομική κρίση της χώρας επηρέασε σε μέτριο βαθμό τα επίπεδα της ψυχικής ανθεκτικότητάς τους, τα οποία κυμαίνονταν υψηλά για την πλειονότητα των συμμετεχόντων, με το ισχυρό κοινωνικό δίκτυο των συναδέλφων και της οικογένειας να αναδεικνύεται ως ο σημαντικότερος παράγοντας που ενισχύει την ψυχική ανθεκτικότητα. Ωστόσο, πρέπει να επισημανθεί ότι στη συγκεκριμένη έρευνα το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος αποτελούνταν από μόνιμα διορισμένους εκπαιδευτικούς, οπότε ήταν αναμενόμενο εύρημα ότι τα θέματα ανεργίας και εργασιακής ανασφάλειας δε θα αποτελούσαν για εκείνους παράγοντα άγχους.

Η επόμενη υπόθεση της παρούσας έρευνας δεν επιβεβαιώθηκε, καθώς βρέθηκε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής κατά φύλο, ηλικία και οικογενειακή κατάσταση. Όσον αφορά στο φύλο στο ίδιο συμπέρασμα κατέληξαν και άλλες έρευνες, όπου φάνηκε ότι τόσο οι άνδρες, όσο και οι γυναίκες που εργάζονται στην ειδική αγωγή και εκπαίδευση παρέχοντας βοήθεια στους εξυπηρετούμενους τους βιώνουν με τον ίδιο τρόπο τόσο την ικανοποίηση, όσο και από την καταπόνηση που σχετίζεται με το αντικείμενο εργασίας τους. Η επαγγελματική εξουθένωση, το δευτερογενές τραύμα, το εργασιακό άγχος και η επαγγελματική ικανοποίηση δεν επηρεάζονται από το φύλο τόσο στην παρούσα έρευνα, όσο και σε προγενέστερες. (Ανδρεάδου, 2014. Bataine, 2012. Kalyva, Karagianni, Tziastas, Tsontaki & Hatzialexiadou, 2007. Kokkinos & Davatzoglou, 2009. Πατσάλης & Παπουτσάκη, 2010. Platsidou & Agalotis, 2008. Zarafshan, Mohammadi, Ahmadi &

Arsalani, 2013). Ωστόσο, υπάρχουν και ευρήματα ερευνών σύμφωνα με τα οποία οι γυναίκες που απασχολούνται στην ειδική αγωγή και εκπαίδευση εμφανίζουν μεγαλύτερα ποσοστά καταπόνησης και εργασιακού στρες (Antoniou et al., 2009. Sari, 2004. Sprang et al., 2007) και άλλα που υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες βιώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας τους σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους (Eichinger, 2000).

Σε συνέπεια με την υπάρχουσα βιβλιογραφία είναι το εύρημα ότι η ηλικία των εργαζομένων στην ειδική αγωγή και εκπαίδευση δεν επηρεάζει την ποιότητα επαγγελματικής ζωής (Αλβανού, 2014. Kalyva et al., 2007. Πατσάλης & Παπουτσάκη, 2010). Άλλες έρευνες βρήκαν ότι οι πιο νέοι σε ηλικία εμφανίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό τις αρνητικές συνέπειες της εργασιακής καταπόνησης (Platsidou & Agaliotis, 2008. Sprang, 2011. Van Hook & Rothenburg, 2009), ενώ συγκεκριμένα στους ειδικούς παιδαγωγούς έχει βρεθεί πως το νεαρό της ηλικίας συνεπάγεται και υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από το αντικείμενο της απασχόλησής τους (Antoniou et al., 2009).

Η οικογενειακή κατάσταση βρέθηκε, επίσης, ότι δεν επηρεάζει την ποιότητα επαγγελματικής ζωής σε καμία από τις τρεις κλίμακες, εύρημα που έρχεται σε αντίθεση με την υπάρχουσα βιβλιογραφία, καθώς τα ισχυρά κοινωνικά δίκτυα έχει βρεθεί ότι λειτουργούν προστατευτικά, μειώνοντας τους κινδύνους καταπόνησης και αυξάνοντας την ψυχική ανθεκτικότητα (Botou et al., 2017). Σε δείγμα Ελλήνων εκπαιδευτικών έχει βρεθεί ότι οι έγγαμοι εμφανίζουν μεγαλύτερα ποσοστά ικανοποίησης από τη συμπόνια και μικρότερη πιθανότητα εμφάνισης συμπτωμάτων επαγγελματικής εξουθένωσης (Platsidou & Agaliotis, 2008).

Η τελευταία υπόθεση επιβεβαιώθηκε εν μέρει, καθώς βρέθηκε ότι τα έτη προϋπηρεσίας επηρεάζουν τις μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης και του δευτερογενούς τραύματος. Έρευνες στο χώρο της ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης συμφωνούν ότι όσο αυξάνονται τα χρόνια προϋπηρεσίας, τόσο μεγαλώνει και ο κίνδυνος εμφάνισης των αρνητικών συνεπειών της ενασχόλησης με το συγκεκριμένο χώρο (Αλβανού, 2014. Hargreaves, 1999. Morgan, 2006. Sari, 2004). Μάλιστα, στην παρούσα έρευνα η ομάδα των εργαζομένων που είχε εννιά ως 12 έτη προϋπηρεσίας φάνηκε πως επηρεάζει την κλίμακα που αφορά στην εμφάνιση δευτερογενούς τραύματος. Φάνηκε πως τα δέκα χρόνια προϋπηρεσίας, κατά προσέγγιση, είναι αρκετά για να εμφανίσουν οι εργαζόμενοι στην ειδική αγωγή και εκπαίδευση σημάδια καταπόνησης από τη συμπόνια που παρέχουν. Υπάρχουν ωστόσο και έρευνες που δεν

εντόπισαν συσχέτιση των αρνητικών συνεπειών της επαγγελματικής ζωής στην ειδική αγωγή με τα χρόνια εμπειρίας (Bataineh, 2012. Kalyva et al., 2007. Koenig, 2014) ή άλλες που βρήκαν ότι τα λίγα χρόνια προϋπηρεσίας καθιστούν τον εργαζόμενο πιο ευάλωτο (Kantas & Vassilaki, 1997. Platsidou & Agaliotis, 2008).

Βρέθηκε ακόμη σε αυτήν την έρευνα ότι ο αριθμός των συναδέλφων επιδρά στη μεταβλητή της ικανοποίησης από τη συμπόνια. Φάνηκε ότι ο μεγάλος αριθμός συναδέλφων διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση που νιώθουν από τη συμπόνια. Οι Botou et al. (2017) επεσήμαναν το ρόλο του ισχυρού κοινωνικού δικτύου στην ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών. Οι διατήρηση καλών συναδελφικών σχέσεων φάνηκε πως λειτουργεί προστατευτικά για την αποτροπή εμφάνισης των κινδύνων στην εκπαιδευτική διαδικασία και ενισχύει τα θετικά αποτελέσματα μέσω της στήριξης, της συνεργασίας και της δύναμης που παρέχουν ο ένας στον άλλον.

Ο αριθμός των ατόμων που εξυπηρετούν οι εργαζόμενοι στην ειδική αγωγή και εκπαίδευση βρέθηκε ότι επιδρά στη μεταβλητή του δευτερογενούς τραύματος. Συγκεκριμένα όσοι εξυπηρετούν λιγότερα άτομα φάνηκε πως διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο. Αυτό μπορεί να συμβαίνει καθώς όταν ο αριθμός των εξυπηρετούμενων είναι μικρός, η συναισθηματική εμπλοκή μπορεί να είναι μεγαλύτερη, με συνέπεια ο εργαζόμενος να βιώνουν πιο έντονα τα προβλήματα των άλλων και να εμφανίζουν μεγαλύτερο ψυχικό κόστος. Σε άλλη έρευνα ο αριθμός των εξυπηρετούμενων ατόμων δε βρέθηκε να επηρεάζει την επαγγελματική ζωή των επαγγελματιών (Perron & Hiltz, 2006).

Στην παρούσα έρευνα δε βρέθηκε να επηρεάζουν την ποιότητα επαγγελματικής ζωής οι μεταβλητές της ειδικότητας των εργαζομένων, του φορέα και του καθεστώτος απασχόλησης, του τόπου απασχόλησης, καθώς και του είδους αναπηρίας. Σε άλλη έρευνα βρέθηκε ότι τα καθεστώτώς του αναπληρωτή συνδέεται με υψηλότερα επίπεδα καταπόνησης (Antonioni et al., 2009), ενώ αναφορικά με το είδος της αναπηρίας ευρήματα δείχνουν ότι η διάγνωση του φάσματος του αυτισμού ή η ενασχόληση με πολλαπλές αναπηρίες προκαλεί πρόσθετο άγχος και καταπόνηση στους απασχολούμενους (Kokkinos & Davatzoglou, 2009. Zarafshan et al., 2013), πιθανόν λόγω των δυσκολιών που συνοδεύουν την εμφάνιση της διαταραχής του αυτιστικού φάσματος και των απαιτήσεων στην παροχή υπηρεσιών σε άτομα με πολλαπλές αναπηρίες (Adeniyi, Fakolade & Tella, 2010).

Με βάση, λοιπόν, τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας κατανοούμε τη σπουδαιότητα αυτού του θέματος, αλλά παράλληλα και την ανάγκη περαιτέρω διερεύνησής του. Η έρευνα υλοποιήθηκε, διερευνώντας την καθημερινότητα των ανθρώπων, που εργάζονται σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης και κλήθηκε να συμπληρώσει να ερευνητικά κενά, τα οποία υπάρχουν και αφορούν στην ποιότητα της επαγγελματικής ζωής αυτών των εργαζομένων, αλλά και στη σύνδεσή της με την ψυχική ανθεκτικότητα και την ικανοποίηση από τη ζωή στο σύνολό της.

Τα ευρήματα επιβεβαίωσαν τη θεωρία της ποιότητας επαγγελματικής ζωής για τους επαγγελματίες που παρέχουν βοήθεια, εφόσον φάνηκε ότι πρόκειται για μια έννοια που διαμορφώνεται στο «εδώ και τώρα», εμπλέκοντας και τις δύο διαστάσεις της ικανοποίησης και της καταπόνησης από τη συμπόνια. Οι συμμετέχοντες της έρευνας βιώνουν ικανοποίηση από την παροχή βοήθειας, αλλά παράλληλα βιώνουν σε μικρά ποσοστά στρες και καταπόνηση σε ένα κοινωνικοπολιτικό πλαίσιο αβεβαιότητας και ανασφάλειας. Παρά τις δυσκολίες με τις οποίες έρχονται αντιμέτωποι, φάνηκε ότι η ικανοποίηση από τη συμπόνια οδηγεί σε ικανοποίηση από τη ζωή τους γενικά και μάλιστα ότι η ψυχική ανθεκτικότητα μπορεί να λειτουργήσει καθοριστικά ενισχύοντας τα ευχάριστα συναισθήματα που πηγάζουν από την παροχή βοήθειας και βελτιώνοντας τη ζωή στο σύνολό της, ελαχιστοποιώντας παράλληλα τις πιθανότητες εμφάνισης αρνητικών συνεπειών.

Τα δεδομένα που προέκυψαν θα πρέπει να ιδωθούν υπό το πρίσμα των περιορισμών τους. Ο πρώτος περιορισμός αφορά στο δείγμα. Στην αναλογία ανδρών γυναικών, παρατηρείται διπλάσιος αριθμός γυναικών στους συμμετέχοντες της έρευνας, γεγονός που περιορίζει τη δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων. Ωστόσο, αξίζει να αναφερθεί ότι το ποσοστό αυτό ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα της αναλογίας των δύο φύλων στους απασχολούμενους στο χώρο της ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, με τους άντρες απασχολούμενους να είναι πολύ λιγότεροι (ΕΛΣΤΑΤ). Δυσαναλογία υπήρξε, επίσης και όσον αφορά στις ειδικότητες, καθώς η πλειονότητα του δείγματος συγκεντρώθηκε σε τέσσερις από αυτές (ψυχολόγοι, ειδικό βοηθητικό προσωπικό, ειδικοί παιδαγωγοί, κοινωνικοί λειτουργοί), οι οποίες συναντώνται συχνότερα στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης. Δυσαναλογίες υπήρξαν και σε άλλες κατηγορίες, όπως το είδος της αναπηρίας ή ο αριθμός των εξυπηρετούμενων, όπου οι απαντήσεις των συμμετεχόντων συγκεντρώθηκαν γύρω από δύο κατηγορίες.

Ένας ακόμη περιορισμός αφορά στη συλλογή του δείγματος, καθώς οι συμμετέχοντες προήλθαν από τρεις νομούς της Ελλάδας (Ημαθίας, Λάρισας, Ευρυτανίας), γεγονός που δυσκολεύει τη γενίκευση των αποτελεσμάτων σε όλο το εκπαιδευτικό προσωπικό που απασχολείται σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης.

Τέλος, πρέπει να αναφερθεί ότι τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν έχουν μεταφραστεί επίσημα στην ελληνική γλώσσα και βρίσκονται διαθέσιμα για χρήση στις ιστοσελίδες των κατασκευαστών, ωστόσο η στάθμισή τους στον ελλαδικό χώρο βρίσκεται ακόμη σε εξέλιξη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

8.1. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η συγκεκριμένη έρευνα έδειξε ότι παρά τις δυσκολίες του κοινωνικοπολιτικού πλαισίου και της γενικευμένης κρίσης που βρίσκεται σε εξέλιξη, οι επαγγελματίες που απασχολούνται στην ειδική αγωγή και εκπαίδευση, στην πλειονότητά τους βιώνουν το πλέον θετικό αποτέλεσμα από τη δουλειά τους. Αισθάνονται ικανοποιημένοι από τη βοήθεια που προσφέρουν, νιώθουν αναζωογονημένοι από την επαφή με τους εξυπηρετούμενούς τους και είναι ευχαριστημένοι από το περιβάλλον εργασίας τους. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλεφθεί το γεγονός ότι παράλληλα βιώνουν σε μέτριο βαθμό επαγγελματική εξουθένωση και δευτερογενές τραύμα. Αυτό σημαίνει ότι ενώ η ποιότητα της επαγγελματικής τους ζωής κυμαίνεται γενικά σε καλά επίπεδα, υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης και ανάγκη για πρόληψη ενδεχόμενων μελλοντικών συμπτωμάτων καταπόνησης από τη συμπόνια.

Με βάση τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας διαφάνηκε η σημασία της ψυχικής ανθεκτικότητας, η οποία αναδεικνύεται σε παράγοντα κλειδί για την προώθηση της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, εφόσον φάνηκε πως συνδέεται τόσο με την ποιότητα επαγγελματικής ζωής, όσο και με την ικανοποίηση από τη ζωή στο σύνολό της.

Η ψυχική ανθεκτικότητα μπορεί να καλλιεργηθεί, ώστε να προωθηθεί η ευημερία των εργαζομένων και η ικανοποίηση που βιώνουν και δευτερευόντως για να ενισχύσει την ικανότητά τους να αντιμετωπίσουν με επιτυχή τρόπο ποικίλες αγχογόνες και αντίξοες καταστάσεις. Με την ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας, θεωρείται ότι οι άνθρωποι μπορούν να ξεπεράσουν τις αντιξοότητες και τις προκλήσεις της ζωής, ενώ

παράλληλα μπορεί να καλλιεργηθεί η δυναμική αλληλεπίδραση των επαγγελματιών με το περιβάλλον εργασίας τους.

Ο σχεδιασμός προγραμμάτων που θα στοχεύουν στην καλλιέργεια της ψυχικής ανθεκτικότητας θα πρέπει να εστιάζουν στην πλήρη κατανόηση της έννοιας ως πολυδιάστατης και δυναμικής διαδικασίας. Πιο συγκεκριμένοι στόχοι θα πρέπει να περιλαμβάνουν την εκτίμηση του ατομικού δυναμικού, την αναγνώριση όλων των διαθέσιμων πόρων στο περιβάλλον του ατόμου και την εξεύρεση στρατηγικών αντιμετώπισης των επερχόμενων δυσκολιών. Η κατανόηση τη διαδικασίας θα κινητοποιήσει το άτομο να αναλάβει δράση χτίζοντας τη δική του ψυχική ανθεκτικότητα. Όλα αυτά στο χώρο της εκπαίδευσης μπορούν να συμβούν πριν ακόμη το άτομο βγει στην αγορά εργασίας και αναλάβει τα καθήκοντά του. Τέτοιου είδους προγράμματα μπορούν να εφαρμοστούν κατά τη διάρκεια της πανεπιστημιακής εκπαίδευσής του, με τη μορφή σεμιναρίων βιωματικού χαρακτήρα. Ενδεικτικές κατηγορίες που θα μπορούσαν να εστιάσουν προγράμματα για την ανάπτυξη της ψυχικής ανθεκτικότητας σε εκπαιδευτικούς είναι οι κοινωνικές σχέσεις, η προσωπική ευημερία, η κινητοποίηση και τα συναισθήματα (Mansfield, Beltman, Broadley & Weatherby-Fell, 2016).

Η παρούσα έρευνα μπορεί να αποτελέσει εφαλτήριο για την εκπόνηση μελλοντικών ερευνών, που θα επεκτείνουν τις γνώσεις για την ποιότητα επαγγελματικής ζωής. Για παράδειγμα, θα μπορούσαν να γίνουν διαχρονικές μελέτες που θα μελετήσουν την ποιότητα επαγγελματικής ζωής και τις αλλαγές που αυτή υπόκειται σε βάθος χρόνου. Ακόμη θα μπορούσε να μελετηθεί η ποιότητα επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης στο δημόσιο τομέα σε σύγκριση με δομές στον ιδιωτικό τομέα, καθώς και άλλοι επαγγελματικοί παράγοντες, όπως η ηλικία των εξυπηρετούμενων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Ελληνικές παραπομπές

- Αλβανού, Κ. (2014). *Σύγκριση της ποιότητας επαγγελματικής ζωής των εκπαιδευτικών γενικής και ειδικής αγωγής: μια διερευνητική μελέτη*. Μεταπτυχιακή εργασία. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Τμήμα Οικονομικών & Κοινωνικών επιστημών. Ανασύρθηκε από <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/16043/3/AlvanouKyriakiMsc2014.pdf>
- Ανδρεάδου, Μ. (2014). *Η ποιότητα της επαγγελματικής ζωής εργαζομένων στην Ειδική Αγωγή και η σχέση της με τη συναισθηματική νοημοσύνη*. Μεταπτυχιακή εργασία. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Τμήμα Εκπαιδευτικής & Κοινωνικής πολιτικής. Ανασύρθηκε από <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/16593/3/AndreadouMagdaliniMsc2014.pdf>
- Αυγητίδου, Σ., Κομίνια, Ε., Λυκομήτρου, Σ., Αλεξίου, Β., Ανδρούσου, Α., Κακανά, Δ. Μ., ...Κουσαξίδης, Κ. (2016). Αντιμετώπιση των επιπτώσεων της κρίσης στην εκπαίδευση: Απόψεις και πρακτικές διευθυντών και προϊσταμένων στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. *Ερευνα στην Εκπαίδευση*, 5(1), 172-185. <http://dx.doi.org/10.12681/hjre.10784>
- Ζιωντάκη, Ζ. (2014) *Οι απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με τις επιπτώσεις της δημοσιονομικής κρίσης στο εκπαιδευτικό έργο και στην εκπαιδευτική διαδικασία*. Μεταπτυχιακή εργασία. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη. Ανασύρθηκε από <http://ikee.lib.auth.gr/record/135826/files/GRI-2015-13768.pdf>
- Ιορδανίδου, Α. (2018). *Η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης*. Μεταπτυχιακή εργασία. Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης. Ανασύρθηκε από <https://dspace.uowm.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/961/>
- Κοντογεωργίου, Α., Κολοκοτρώνης, Δ., Λαπούσης, Γ. (2015). Σημαντικές αλλαγές στην επαγγελματική ζωή των καθηγητών εν μέσω οικονομικής κρίσης: Μία ποιοτική έρευνα. *Έρκυνα, Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών-Επιστημονικών Θεμάτων*, 7, 178-193.
- Κουφάρης, Γ. (2010). «Η παγκόσμια οικονομική κρίση και οι χρηματιστηριακές αγορές». *Περιοδικό Χρήμα*, Ιανουάριος-Φεβρουάριος 2010.
- Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στον τομέα της εκπαίδευσης από το 2008 μέχρι σήμερα. (2012). ΟΛΜΕ, *Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Εκπαιδευτικών, τμήμα της EDUCATION INTERNATIONAL*. Ανασύρθηκε από <http://olme-attik.att.sch.gr/new/wp-content/uploads/2012/06/etuce120612.pdf>
- Πατσάλης, Χ., & Παπουτσάκη, Κ. (2010). Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό Βήμα*, 14, 249-261.
- Σταλίκας, Α., Τριλίβα, Σ., Ρούσση, Π. (2012). *Τα ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα*. Αθήνα, Εκδ. Πεδίο.

Στεφανίδης, Δ. (2018). Οικονομική κρίση και Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση. Απόψεις διευθυντών /ντρίων δημοτικών σχολείων ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης της Θράκης. *ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟΣ ΛΟΓΟΣ*, 1.

Ξένες Παραπομπές

- Abendroth, M., (2005). *Predicting the risk of compassion fatigue: An empirical study of hospice nurses*. MSc Thesis. Florida State University, School of Nursing. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/9986/4e76dc0de070210a1edba6ec95a1a1bdd886.pdf>
- Abendroth, M. (2011). Overview and summary: compassion fatigue: caregivers at risk. *OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing*, 16(1), 346-356. doi: 10.3912/OJIN.Vol16No01OS01
- Abolghasemi, A., & Varaniyab, S. T. (2010). Resilience and perceived stress: Predictors of life satisfaction in the students of success and failure. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 748–752. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.178>
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of applied psychology*, 81(4), 411. <http://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.81.4.411>
- Adeniyi, O., Fakolade, A., & Tella, A. (2010). Perceived Causes of Job Stress among Special Educators in selected Special and Integrated Schools in Nigeria. *New Horizons In Education*, 58 (2), 73-82.
- Antoniou, S., Polychroni, F., & Kotroni, C. (2009). Working with Students with Special Educational Needs in Greece: Teachers' Stressors and Coping Strategies. *International Journal of Special Education*, 24(1), 100-111.
- Arrindell, A., Meeuwesen, L., & Huyse, J. (1991). The Satisfaction With Life Scale (SWLS): Psychometric properties in a non-psychiatric medical outpatients sample. *Personality and individual differences*, 12(2), 117-123. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0191-8869\(91\)90094-R](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0191-8869(91)90094-R)
- Avieli, H., Ben-David, S., & Levy, I. (2016). Predicting professional quality of life among professional and volunteer caregivers. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 8(1), 80. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/tra0000066>
- Baird, S., & Jenkins, R. (2003). Vicarious traumatization, secondary traumatic stress, and burnout in sexual assault and domestic violence agency staff. *Violence and victims*, 18(1), 71. doi:10.1891/vivi.2003.18.1.71
- Bakker, B., Schaufeli, B., Demerouti, E., Janssen, P., Van Der Hulst, R., & Brouwer, J. (2000). Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. *Anxiety, Stress & Coping*, 13(3), 247-268. <https://doi.org/10.1080/10615800008549265>

- Bataineh, O. (2012). An Investigation of Social Support and Burnout among Special Education Teachers in the United Arab Emirates. *International Journal of Special Education*, 27 (2), 5-13.
- Belknap, B., & Taymans, J. (2015). Risk and resilience in beginning special education teachers. *The Journal of Special education apprenticeship*, 4(1), 1.
- Beltman, S., Mansfield, C., & Price, A. (2011). Thriving not just surviving: A review of research on teacher resilience. *Educational Research Review*, 6(3), 185-207.
<https://doi.org/10.1016/j.edurev.2011.09.001>
- Benard, B. (1997). Drawing Forth Resilience in All Our Youth. *Reclaiming Children and Youth: Journal of Emotional and Behavioral Problems*, 6(1), 29-32.
- Benjamin, L., & Black, S. (2012). Resilience Theory: Risk and Protective Factors for Novice Special Education Teachers. *Journal of the American Academy of Special Education Professionals*, 5, 27.
- Bhanugopan, R., & Fish, A. (2008). The impact of business crime on expatriate quality of work-life in Papua New Guinea. *Australian Human Resources Institute*, 46(1), 68–84.
<https://doi.org/10.1177%2F1038411107086544>
- Billingsley, S. (2004). Special education teacher retention and attrition: A critical analysis of the research literature. *The Journal of Special Education*, 38(1), 39-55.
<https://doi.org/10.1177%2F00224669040380010401>
- Bonanno, A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events?. *American psychologist*, 59(1), 20.
<http://dx.doi.org/10.1037/1942-9681.S.1.101>
- Bonebright, A., Clay, L., & Ankenman, D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 469-477.
- Botou, A., Mylonakou-Keke, I., Kalouri, O., & Tsergas, N. (2017). Primary School Teachers' Resilience during the Economic Crisis in Greece. *Psychology*, 8, 131-159.
<http://dx.doi.org/10.4236/psych.2017.81009>
- Bozgeyikli, H. (2018). Psychological Needs as the Working-Life Quality Predictor of Special Education Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 6(2), 289-295.
<https://doi.org/10.13189/ujer.2018.060211>
- Bozonelos, J. (2008). Retention in Special Education: Reducing Attrition through Supportive Administrative Interventions. *International Journal of Learning*, 15(1).
- Brenninkmeyer, V., Van Yperen, W., & Buunk, P. (2001). Burnout and depression are not identical twins: is decline of superiority a distinguishing feature?. *Personality and individual differences*, 30(5), 873-880. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00079-9](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00079-9)
- Brown, H., D'Emidio-Caston, M., & Benard, B. (2001). *Resilience education*. Corwin Press.

- Bryant, M., & Constantine, G. (2006). Multiple role balance, job satisfaction, and life satisfaction in women school counselors. *Professional School Counseling*, 265-271.
<https://doi.org/10.1177%2F2156759X0500900403>
- Burnett, Jr. H. J., & Wahl, K. (2015). The compassion fatigue and resilience connection: A survey of resilience, compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among trauma responders. *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience*, 17(1).
<http://dx.doi.org/10.4172/1522-4821.1000165>
- Cano-García, J., Padilla-Muñoz, M., & Carrasco-Ortiz, Á. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, 38(4), 929-940.
<http://dx.doi.org/10.1016%2Fj.paid.2004.06.018>
- Cetrano, G., Tedeschi, F., Rabbi, L., Gosetti, G., Lora, A., Lamonaca, D., ... Amaddeo, F. (2017). How are compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction affected by quality of working life? Findings from a survey of mental health staff in Italy. *BMC health services research*, 17(1), 755. <http://dx.doi.org/10.1186/s12913-017-2726-x>
- Chang, I. (1996). *Characteristics associated with resilience in battered women* (Doctoral dissertation, UNIVERSITY LIBRARY). Retrieved from
<http://scholars.indstate.edu/bitstream/handle/10484/3779/>
- Cho, J. & Jung, S. (2014). Effect of empathy, resilience, self-care on compassion fatigue in oncology nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(4), 373-382.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.4.373>
- Chubon, R. A. (1982). An analysis of research dealing with the attitudes of professionals toward disability. *Journal of Rehabilitation*, 48(1), 25.
- Chung, C., & Harding, C. (2009). Investigating burnout and psychological well-being of staff working with people with intellectual disabilities and challenging behaviour: the role of personality. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22(6), 549-560.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2009.00507.x>
- Cohn, A., Fredrickson, L., Brown, L., Mikels, A., & Conway, M. (2009). Happiness unpacked: Positive emotions increase life satisfaction by building resilience. *Emotion*, 9, 361–368. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0015952>
- Connell, J., & Hannif, Z. (2009). Call centres, quality of work life and HRM practices: An in-house/outsourced comparison. *Employee Relations*, 31(4), 363-381.
<https://doi.org/10.1108/01425450910965423>
- Connor, M., & Davidson, R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor & Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.
<https://doi.org/10.1002/da.10113>

- Conrad, D., & Kellar-Guenther, Y. (2006). Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among Colorado child protection workers. *Child Abuse & Neglect*, 30(10), 1071-1080. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2006.03.009>
- Cooke, P., Doust, A., & Steele, C. (2013). A survey of resilience, burnout, and tolerance of uncertainty in Australian general practice registrars. *BMC medical education*, 13(1), 2.
- Crabbe, M., Bowley, G., Boffard, D., Alexander, A., & Klein, S. (2004). Are health professionals getting caught in the crossfire? The personal implications of caring for trauma victims. *Emergency Medicine Journal*, 21(5), 568-572.
- Craig, D., & Sprang, G. (2010). Compassion satisfaction, compassion fatigue, and burnout in a national sample of trauma treatment therapists. *Anxiety, Stress, & Coping*, 23(3), 319-339. <https://doi.org/10.1080/10615800903085818>
- Damme, V., & Karkkainen, K. (2011). OECD Education today Crisis Survey 2010: The Impact of the Economic Recession and Fiscal Crisis on Education in OECD Countries. *OECD Education Working Papers*, 56, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5kgj1r9zk09x-en>
- Danna, K., & Griffin, W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3), 357-384. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)00006-9](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)00006-9)
- David, P. (2011). *Resilience as a protective factor against compassion fatigue in trauma therapists*. (Doctoral dissertation, Walden University, Minneapolis, MN). Retrieved from <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/>
- Demerouti, E., Bakker, B., Nachreiner, F., & Schaufeli, B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499. <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>
- Demirel, H. (2014). An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 4925-4931.
- Dang, W., Cheng, W., Ma, H., Lin, J., Wu, B., Ma, N., ... Yu, X. (2015). Reliability and validity of Professional Quality of Life Scale among government staff in earthquake-stricken areas in China. *Chinese journal of industrial hygiene and occupational diseases*, 33(6), 440-443.
- Deighton, M., Gurrus, N., & Traue, H. (2007). Factors affecting burnout and compassion fatigue in Psychotherapists treating torture survivors: Is the therapist's attitude to working through trauma relevant? *Journal of Traumatic Stress*, 20(1), 63-75. <https://doi.org/10.1002/jts.20180>
- Dibapile, S. (2012). A Review of Literature on Teacher Efficacy and Classroom Management. *Journal of College Teaching and Learning*, 9 (2), 79-92.
- Diener, E. (2006). Understanding Scores on the Satisfaction with Life Scale. Retrieved from <http://labs.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Understanding%20SWLS%20Scores.pdf>

- Diener, D., Emmons, A., Larsen, J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Duckworth, L., Quinn, D., & Seligman, E. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 540-547. <https://doi.org/10.1080/17439760903157232>
- Edward, L. (2005). The phenomenon of resilience in crisis care mental health clinicians. *International Journal of Mental Health Nursing*, 14(2), 142-148. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1440-0979.2005.00371.x>
- Eichinger, J. (2000). Job Stress and Satisfaction Among Special Education Teachers: Effects of gender and social role orientation. *International Journal of Disability, Development and Education*, 47(4), 397-412. <https://doi.org/10.1080/713671153>
- Embich, L. (2001). The relationship of secondary special education teachers' roles and factors that lead to professional burnout. *Teacher Education and Special Education*, 24(1), 58-69. <https://doi.org/10.1177%2F088840640102400109>
- Everly, S., Welzant, V., & Jacobson, M. (2008). Resistance and resilience: the final frontier in traumatic stress management. *International journal of emergency mental health*, 10(4), 261-270.
- Felce, D., & Perry, J. (1995). Quality of life: Its definition and measurement. *Research in developmental disabilities*, 16(1), 51-74. [https://doi.org/10.1016/0891-4222\(94\)00028-8](https://doi.org/10.1016/0891-4222(94)00028-8)
- Figley, R. (1995). Compassion fatigue: Toward a new understanding of the costs of caring. *Self-care issues for Clinicians, Researchers & educators*. <https://www.researchgate.net/publication/232604330>
- Figley, R. (2002). Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self care. *Journal of clinical psychology*, 58(11), 1433-1441. <https://doi.org/10.1002/jclp.10090>
- Figley, R. (2013). *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized*. Routledge.
- Fotopoulos, T. (2008). The myths about the economic crisis, the reformist Left and economic democracy. *The International Journal of Inclusive Democracy*, 4(4), 39.
- Franza, F., Del Buono, G., & Pellegrino, F. (2015). Psychiatric caregiver stress: clinical implications of compassion fatigue. *Psychiatr Danub*, 27(1), 321-7.
- Fredrickson, L., Cohn, A., Coffey, A., Pek, J., & Finkel, M. (2008). Open hearts build lives: positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of personality and social psychology*, 95(5), 1045. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0013262>
- Geoffrion, S., Lamothe, J., Morizot, J., & Giguère, É. (2019). Construct Validity of the Professional Quality of Life (ProQoL) Scale in a Sample of Child Protection Workers. *Journal of traumatic stress*, 32(4), 566-576. <https://doi.org/10.1002/jts.22410>

- Goodman, J., & Schorling, B. (2012). A mindfulness course decreases burnout and improves well-being among healthcare providers. *The International Journal of Psychiatry in Medicine*, 43(2), 119-128. <https://doi.org/10.2190%2FPM.43.2.b>
- Grant, C. (2017). A case study of factors that influenced the attrition or retention of two first-year special education teachers. *Journal of the American Academy of Special Education Professionals*, 77(84).
- Gu, Q., & Day, C. (2007). Teachers resilience: A necessary condition for effectiveness. *Teaching and Teacher education*, 23(8), 1302-1316. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.06.006>
- Gu, Q., & Day, C. (2013). Challenges to Teacher Resilience: Conditions Count. *British Educational Research Journal*, 39, 22-44.
- Gurses, P., Carayon, P., & Wall, M. (2009). Impact of Performance Obstacles on Intensive Care Nurses' Workload, Perceived Quality and Safety of Care, and Quality of Working Life. *Health Services Research*, 44, 422-443. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2008.00934.x>
- Hackman, R., & Oldham, R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Haddadi, P., & Besharat, A. (2010). Resilience, vulnerability and mental health. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 639–642. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.157>
- Haley, E., LaMonde, A., Han, B., Burton, M., & Schonwetter, R. (2003). Predictors of depression and life satisfaction among spousal caregivers in hospice: application of a stress process model. *Journal of palliative medicine*, 6(2), 215-224. <https://doi.org/10.1089/109662103764978461>
- Hamama, L., Ronen, T., Shachar, K., & Rosenbaum, M. (2013). Links between stress, positive and negative affect, and life satisfaction among teachers in special education schools. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 731-751. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10902-012-9352-4>
- Hanushek, A., Kain, F., & Rivkin, G. (2004). The revolving door: A pathbreaking study of teachers in Texas reveals that working conditions matter more than salary. *Education Next*, 4(1), 76-83.
- Hargreaves, A. (1999). *Changing teachers, changing times*. New York: Teachers College Press.
- Hegney, G., Rees, S., Eley, R., Osseiran-Moisson, R., & Francis, K. (2015). The contribution of individual psychological resilience in determining the professional quality of life of Australian nurses. *Frontiers in psychology*, 6, 1613. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01613>
- Hooper, C., Craig, J., Janvrin, R., Wetsel, A., & Reimels, E. (2010). Compassion satisfaction, burnout, and compassion fatigue among emergency nurses compared with nurses in other selected inpatient specialties. *Journal of emergency nursing*, 36(5), 420-427. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2009.11.027>

- Howard, H., Parris, S., Hall, S., Call, D., Razuri, B., Purvis, B., & Cross, R. (2015). An examination of the relationships between professional quality of life, adverse childhood experiences, resilience, and work environment in a sample of human service providers. *Children and Youth Services Review, 57*, 141-148. <https://doi.org/10.1016/j.chidyouth.2015.08.003>
- Hsu, Y., & Kernohan, G. (2006). Dimensions of hospital nurses' quality of working life. *Journal of advanced nursing, 54*(1), 120-131. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03788.x>
- Hunsaker, S., Chen, H-C., Maughan, D., & Heaston, S. (2015). Factors That Influence the Development of Compassion Fatigue, Burnout and Compassion Satisfaction in Emergency Department Nurses. *Journal of Nursing Scholarship, 47*(2), 186-194. <https://doi.org/10.1111/jnu.12122>
- Itzhaki, M., Peles-Bortz, A., Kostistky, H., Barnoy, D., Filshtinsky, V., & Bluvstein, I. (2015). Exposure of mental health nurses to violence associated with job stress, life satisfaction, staff resilience, and post traumatic growth. *International journal of mental health nursing, 24*(5), 403-412. <https://doi.org/10.1111/inm.12151>
- Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: a literature review. *Journal of advanced nursing, 60*(1), 1-9. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x>
- Jennings, P.A. (2015). Early childhood teachers' well-being, mindfulness, and self-compassion in relation to classroom quality and attitudes towards challenging students. *Mindfulness, 6*(4), pp.732-743.
- Joinson, C. (1992). Coping with compassion fatigue. *Nursing, 22*(4), 116-118.
- Jones, T. (2011). Burnout and Compassion Fatigue. *Health Progress*.
- Judge, A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of applied psychology, 78*(6), 939. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.78.6.939>
- Kaff, S. (2004). Multitasking is multitaxing: Why special educators are leaving the field. *Preventing School Failure, 48*(2), 10.
- Kalyva, E., Karagianni, P., Tziastas, T., Tsontaki, M. & Hatzialexiadou, E. (2007). *The effect of teacher burnout on their perceptions regarding their students' unwanted behaviours*. Paper published at the proceedings of the Conference "Primary Education and Contemporary Challenges", Ioannina, pp. 1279-1283.
- Kantas, A., & Vassilaki, E. (1997). Burnout in greek teachers main findings and validity of the Maslach Burnout inventory. *Work and stress, 11*(1), 94-100. <https://doi.org/10.1080/02678379708256826>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly, 24* (2) 285-308. doi:10.2307/2392498.

- Katsavouni, F., Bebetos, E., Malliou, P., & Beneka, A. (2015). The relationship between burnout, PTSD symptoms and injuries in firefighters. *Occupational medicine*, 66(1), 32-37.
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqv144>
- Kaufman, V., Kosberg, I., Leeper, D., & Tang, M. (2010). Social support, caregiver burden, and life satisfaction in a sample of rural African American and White caregivers of older persons with dementia. *Journal of Gerontological Social Work*, 53(3), 251-269.
<https://doi.org/10.1080/01634370903478989>
- Keeton, K., Fenner, E., Johnson, R., & Hayward, R. A. (2007). Predictors of physician career satisfaction, work-life balance, and burnout. *Obstetrics & Gynecology*, 109(4), 949-955.
<https://doi.org/10.1097/01.AOG.0000258299.45979.37>
- Keidel, G. (2002). Burnout and compassion fatigue among hospice caregivers. *American Journal of Hospice & Palliative Care*, 19(3), 200-205.
<https://doi.org/10.1177%2F104990910201900312>
- Kelly, Á., Carey, S., McCarthy, S., & Coyle, C. (2007). Challenging behaviour: principals' experience of stress and perception of the effects of challenging behaviour on staff in special schools in Ireland. *European Journal of Special Needs Education*, 22(2), 161-181.
- Kiernan, E., & Knutson, K. (1990). Quality of work life. *Quality of life: Perspectives and issues*, 101-114.
- Kim, M., & Windsor, C. (2015). Resilience and work-life balance in first-line nurse manager. *Asian nursing research*, 9(1), 21-27. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2014.09.003>
- Koenig, A. (2014). *Learning to prevent burning and fatigue: teacher burnout and compassion fatigue*. Thesis. The School of Graduate and Postdoctoral Studies. The University of Western Ontario. Canada. Retrieved from <https://ir.lib.uwo.ca/etd/1928>
- Kokkinos, M., & Davazoglou, M. (2009). Special education teachers under stress: Evidence from a Greek national study. *Educational Psychology*, 29(4), 407-424.
<https://doi.org/10.1080/01443410902971492>
- Kontogeorgiou, M., Kolokotronis, D., & Lapousis, G. (2015). Σημαντικές Αλλαγές στην Επαγγελματική Ζωή των Καθηγητών εν Μέσω Οικονομικής Κρίσης. Μία Ποιοτική Έρευνα. *ΕΡΚΥΝΑ Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών - Επιστημονικών Θεμάτων*. 7, 178-193.
- Kucuksuleymanoglu, R. (2011). Burnout Syndrome Levels of Teachers in Special Education Schools in Turkey. *International Journal of Special Education*, 26(1), 53-63.
- Kuppens, P., Realo, A., & Diener, E. (2008). The role of positive and negative emotions in life satisfaction judgment across nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95, 66-75. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.95.1.66>

- Lambert, F., & Lawson, G. (2013). Resilience of professional counselors following Hurricanes Katrina and Rita. *Journal of Counseling & Development, 91*(3), 261-268.
<https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2013.00094.x>
- Laposa, M., & Alden, E. (2003). Posttraumatic stress disorder in the emergency room: exploration of a cognitive model. *Behaviour research and therapy, 41*(1), 49-65. [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(01\)00123-1](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(01)00123-1)
- Lavian, H. (2012). The impact of organizational climate on burnout among homeroom teachers and special education teachers (full classes/individual pupils) in mainstream schools. *Teachers and Teaching, 18*(2), 233-247. <https://doi.org/10.1080/13540602.2012.632272>
- Lawler, E. (1975). Measuring the psychological quality of working life: The why and how of it. *The quality of working life, 1*, 123-133.
- Lawson, G., & Myers, E. (2011). Wellness, professional quality of life, and career-sustaining behaviors: What keeps us well? *Journal of Counseling & Development, 89*(2), 163-171.
<https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2011.tb00074.x>
- Lecavalier, L., Leone, S., & Wiltz, J. (2006). The impact of behaviour problems on caregiver stress in young people with autism spectrum disorders. *Journal of Intellectual Disability Research, 50*(3), 172-183. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2005.00732.x>
- Le Cornu, R. (2009). Building Resilience in Pre-Service Teachers. *Teaching and Teacher Education, 25*, 717-723. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.11.016>
- Lee, A., & Kiemle, G. (2015). 'It's One of the Hardest Jobs in the World': The Experience and Understanding of Qualified Nurses Who Work with Individuals Diagnosed with Both Learning Disability and Personality Disorder. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 28*(3), 238-248. <https://doi.org/10.1111/jar.12125>
- Lent, W., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, C., Duffy, D., & Brown, D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 91-97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.006>
- Lin, D., Lee, N., Yen, F., Loh, H., Hsu, W., Wu, L., & Chu, M. (2009). Job strain and determinants in staff working in institutions for people with intellectual disabilities in Taiwan: A test of the Job Demand-Control-Support model. *Research in Developmental Disabilities, 30*(1), 146-157.
<https://doi.org/10.1016/j.ridd.2008.02.001>
- Liu, Y., Wang, H., & Li, G. (2012). Affective mediators of the influence of neuroticism and resilience on life satisfaction. *Personality and Individual Differences, 52*(7), 833-838.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.01.017>
- Lynch, H., & Lobo, L. (2012). Compassion fatigue in family caregivers: a Wilsonian concept analysis. *Journal of Advanced Nursing, 68*(9), 2125-2134. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.05985.x>

- Maluccio, N. (2002). Resilience: A many-splendored construct? *American Journal of Orthopsychiatry*, 12(4), 596-599. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0002-9432.72.4.596>
- Mapfumo, J., Mukwidzwa, F. & Chireshe, R. (2014). Sources and Levels of Stress among Mainstream and Special Needs Education Teachers in Mutare Urban in Zimbabwe, *International Journal of Educational Sciences* 6(2): 187-195. <https://doi.org/10.1080/09751122.2014.11890131>
- Martel, P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social indicators research*, 77(2), 333-368.
- Maslach, C., & Jackson, E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex roles*, 12(7-8), 837-851. <http://psycnet.apa.org/doi/10.1007/BF00287876>
- Maslach, C., Schaufeli, B., & Leiter, P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Masten, S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227-238. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Maytum, C., Heiman, B., & Garwick, W. (2004). Compassion fatigue and burnout in nurses who work with children with chronic conditions and their families. *Journal of Pediatric Health Care*, 18(4), 171-179. <https://doi.org/10.1016/j.pedhc.2003.12.005>
- McClure, H., Chavez, V., Agars, D., Peacock, J., & Matosian, A. (2008). Resilience in sexually abused women: Risk and protective factors. *Journal of Family Violence*, 23(2), 81-88. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10896-007-9129-4>
- Medgyesi, M., & Zólyomi, E. (2016). Job satisfaction and satisfaction in financial situation and their impact on life satisfaction. *European Commission, Directorate general for employment, social affairs and inclusion*, 6.
- Mehrenberg, L. (2009). *An Investigation of the Effects of Paperwork Demands on the Morale of First Year Special Education Teachers: Does "Red Tape" Overwhelm Green Teachers?* (Doctoral dissertation, George Mason University, Virginia). Retrieved from <http://hdl.handle.net/1920/4523>
- Merk, T. (2018). Compassion Fatigue, Compassion Satisfaction & Burnout among Pediatric Nurses. *Air Medical Journal*, 37(5), 292. <https://doi.org/10.1016/j.amj.2018.07.014>
- Moksnes, K., Løhre, A., Byrne, G., & Haugan, G. (2014). Satisfaction with life scale in adolescents: Evaluation of factor structure and gender invariance in a Norwegian sample. *Social Indicators Research*, 118(2), 657-671. doi:10.1007/s11205-013-0451-3
- Moran, C., & Britton, R. (1994). Emergency work experience and reactions to traumatic incidents. *Journal of Traumatic Stress*, 7(4), 575-585. <https://doi.org/10.1007/BF02103008>

- Morgan, K. (2006). *Compassion Satisfaction and Burnout in Special Education Teachers and Therapist Working in An Early Intervention Program*. BSc Thesis. Kennesaw State University. Department of Psychology.
- Mosadeghrad, M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2011). A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research*, 24(4), 170 -181. <https://doi.org/10.1258%2Fhsmr.2011.011009>
- Murray, M., Logan, T., Simmons, K., Kramer, B., Brown, E., Hake, S., & Madsen, M. (2009). Secondary traumatic stress, burnout, compassion fatigue and compassion satisfaction in trauma nurses. *American Journal of Critical Care*, 18(3), e1-e17.
- Nadler, A., & Lawler, E. (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. *Organizational dynamics*, 11(3), 20-30. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0090-2616(83)90003-7)
- Neto, F. (1993). The satisfaction with life scale: Psychometrics properties in an adolescent sample. *Journal of youth and adolescence*, 22(2), 125-134. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/BF01536648>
- O'Connor, J., & Jeavons, S. (2003). Nurses' perceptions of critical incidents. *Journal of Advanced Nursing*, 41(1), 53-62. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02506.x>
- Parker, P., & Martin, J. (2009). Coping and Buoyancy in the Workplace: Understanding Their Effects on Teachers' Work-Related Well-Being and Engagement. *Teaching and Teacher Education*, 25, 68-75. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.06.009>
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152. <https://doi.org/10.1080/17439760701756946>
- Payne, N. (2001). Occupational stressors and coping as determinants of burnout in female hospice nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 33(3), 396-405. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2001.01677.x>
- Perron, B., & Hiltz, B. (2006). Burnout and Secondary Trauma Among Forensic Interviewers of Abused Children. *Child and Adolescent Social Work Journal*, 23 (2), 216-234.
- Perrone, M., Webb, K., & Jackson, V. (2007). Relationship between parental attachment, work and family roles, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 55, 237-248. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00080.x>
- Pietrantonio, L., & Prati, G. (2008). Resilience among first responders. *African health sciences*, 8(3).
- Pipe, B., Buchda, L., Launder, S., Hudak, B., Hulvey, L., Karns, E., & Pendergast, D. (2012). Building personal and professional resources of resilience and agility in the healthcare workplace. *Stress and Health*, 28(1), 11-22. <http://dx.doi.org/10.1002/smi.1396>
- Platsidou, M., & Agaliotis, I. (2008). Burnout, Job Satisfaction and Instructional Assignment related Sources of Stress in Greek Special Education Teachers. *International journal of Disability, Development and Education*, 55 (1), 61-76. <https://doi.org/10.1080/10349120701654613>

- Platt, M., & Olson, J. (1990). Why Teachers Are Leaving Special Education: Implications for Preservice and Inservice Educators. *Teacher Education and Special Education*, 13(3-4), 192-196.
<https://doi.org/10.1177/088840649001300310>
- Radey, M., & Figley, R. (2007). The social psychology of compassion. *Clinical Social Work Journal*, 35(3), 207-214. <https://doi.org/10.1007/s10615-007-0087-3>
- Ray, S., Wong, C., White, D., & Heaslip, K. (2013). Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, Work Life Conditions, and Burnout Among Frontline Mental Health Care Professionals. *Traumatology*, 19(4). <https://doi.org/10.1177%2F1534765612471144>
- Robins, M., Meltzer, L., & Zelikovsky, N. (2009). The experience of secondary traumatic stress upon care providers working within a children's hospital. *Journal of Pediatric Nursing*, 24(4), 270-279. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2008.03.007>
- Rode, C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human relations*, 57(9), 1205-1230. <https://doi.org/10.1177%2F0018726704047143>
- Rushton, H., Batcheller, J., Schroeder, K., & Donohue, P. (2015). Burnout and resilience among nurses practicing in high-intensity settings. *American Journal of Critical Care*, 24(5), 412-420.
<https://doi.org/10.4037/ajcc2015291>
- Rutter, M. (1990). *Psychosocial resilience and protective mechanisms*. In J. Rolf, A. S. Masten, A. S. Cicchetti, K. H. Nuechterlein, S. Weintraub (Eds.), *Risk and protective factors in the development of psychopathology* (pp. 181-214). New York: Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1987.tb03541.x>
- Ruyschaert, N. (2009). (Self) hypnosis in the prevention of burnout and compassion fatigue for caregivers: theory and induction. *Contemporary Hypnosis*, 26(3), 159-172.
<https://doi.org/10.1002/ch.382>
- Rzesutek, M., Partyka, M., & Gołab, A. (2015). Temperament traits, social support, and secondary traumatic stress disorder symptoms in a sample of trauma therapists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 46(4), 213. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/pro0000024>
- Saakvitne, W., & Pearlman, A. (1996). *Transforming the pain: A workbook on vicarious traumatization*. New York: WW Norton & Co.
- Sabo, M. (2006). Compassion fatigue and nursing work: can we accurately capture the consequences of caring work?. *International journal of nursing practice*, 12(3), 136-142.
<https://doi.org/10.1111/j.1440-172X.2006.00562.x>
- Samani, S., Jokar, B., & Sahragard, N. (2007). Effects of resilience on mental health and life satisfaction. *Iranian Journal of psychiatry and clinical psychology*, 13(3), 290-295.
- Sari, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies*, 30 (3), 291-306. <https://doi.org/10.1080/0305569042000224233>

- Schalock, L., Verdugo, A., & Braddock, L. (2002). *Handbook on quality of life for human service practitioners*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Schaufeli, B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92. <http://dx.doi.org/10.1023%2FA%3A1015630930326>
- Schiraldi, R., Jackson, K., Brown, L., & Jordan, B. (2010). Resilience training for functioning adults: program description and preliminary findings from a pilot investigation. *International journal of emergency mental health*, 12(2), 117-129.
- Schlesinger, A., & Oshry, B. (1984). Quality of work life and the manager: Muddle in the middle. *Organizational Dynamics*, 13(1), 5-19. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0090-2616\(84\)90028-7](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0090-2616(84)90028-7)
- Schufeli, B., & Bakker, B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Seashore, E. (1975). Defining and measuring the quality of working life. *The quality of working life*, 1, 105-118.
- Simeon, D., Yehuda, R., Cunill, R., Knutelska, M., Putnam, W., & Smith, M. (2007). Factors associated with resilience in healthy adults. *Psychoneuroendocrinology*, 32 (8-10), 1149-1152. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2007.08.005>
- Singer, T., & Klimecki, M. (2014). Empathy and compassion. *Current Biology*, 24(18), 875-878. <https://doi.org/10.1016/j.cub.2014.06.054>
- Sirgy, J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social indicators research*, 55(3), 241-302. doi: 10.1023/A:1010986923468
- Sloan Nichols, A., & LaPlante Sosnowsky, F. (2002). Burnout Among Special Education Teachers in Self-Contained Cross-Categorical Classrooms. *Teacher Education and Special Education*, 25(1), 71–86. <https://doi.org/10.1177/088840640202500108>
- Slocum-Gori, S., Hemsworth, D., Chan, W., Carson, A., & Kazanjian, A. (2013). Understanding compassion satisfaction, compassion fatigue and burnout: A survey of the hospice palliative care workforce. *Palliative medicine*, 27(2), 172-178. <https://doi.org/10.1177%2F0269216311431311>
- Sodeke-Gregson, A., Holttum, S., & Billings, J. (2013). Compassion satisfaction, burnout, and secondary traumatic stress in UK therapists who work with adult trauma clients. *European journal of psychotraumatology*, 4(1), 21869. doi:10.3402/ejpt.v4i0.21869.
- Southwick, M., & Charney, S. (2012). *Resilience: The science of mastering life's greatest challenges*. New York, NY, US: Cambridge University Press. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1017/CBO9781139013857>

- Sprang, G. (2011). Secondary Traumatic Stress and Burnout in Child Welfare Workers: A Comparative Analysis of Occupational Distress Across Professional Groups. *Child Welfare, 90* (6), 143-168.
- Sprang, G., Clark, J., & Whitt-Woosley, A. (2007). Compassion fatigue, compassion satisfaction, and burnout: Factors impacting a professional's quality of life. *Journal of Loss and Trauma, 12*(3), 259-280. <https://doi.org/10.1080/15325020701238093>
- Stamm, H. (2010). *The Concise ProQOL Manual, 2nd Ed.* Pocatello, ID: ProQOL.org. Retrieved from http://www.proqol.org/uploads/ProQOL_Concise_2ndEd_12-2010.pdf
- Stamm, H. (2012). Helping the Helpers: Compassion Satisfaction and Compassion Fatigue in Self-Care, Management, and Policy of Suicide Prevention Hotlines. *Resources for community suicide prevention, 1-4*.
- Stempien, R., & Loeb, C. (2002). Differences in job satisfaction between general education and special education teachers: Implications for retention. *Remedial and Special education, 23*(5), 258-267. <https://doi.org/10.1177%2F07419325020230050101>
- Stephens, L., & Fish, W. (2010). Motivational Factors toward Pursuing a Career in Special Education. *Education, 130*(4).
- Theodoropoulou, E., & Karteroliotis, K. (2016). *Validity and reliability of the Greek version of the Satisfaction with Life Scale (SWLS): evidence from physically active college students*. 18th Annual Conference of the European College of Sport Science, June 2013, Barcelona, Spain.
- Tsigkaropoulou, E., Douzenis, A., Tsitas, N., Ferentinos, P., Liappas, I., & Michopoulos, I. (2018). Greek Version of the Connor-Davidson Resilience Scale: Psychometric Properties in a Sample of 546 Subjects. *in vivo, 32*(6), 1629-1634. doi: 10.21873/invivo.11424
- Van Hook, P., & Rothenburg, M. (2009). Quality of life and compassion satisfaction/ fatigue and burnout in child welfare workers: A study of the child welfare workers in community-based care organizations in central Florida. *Social Work and Christianity, 36*, 36-54.
- Vassos, V., & Nankervis, L. (2012). Investigating the importance of various individual, interpersonal, organisational and demographic variables when predicting job burnout in disability support workers. *Research in Developmental Disabilities, 33*(6), 1780-1791. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2012.04.016>
- Walton, E. (1973). Quality of work life: what is it? *Sloan Management Review, 15*(1), 11-21.
- WHOQOL Group. (1995). The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization. *Social Science and Medicine. 41*(10), 1403-1409.
- Windle, G., Bennett, M., & Noyes, J. (2011). A methodological review of resilience measurement scales. *Health and quality of life outcomes, 9*(1). <http://dx.doi.org/10.1186/1477-7525-9-8>
- Wolin, J., & Wolin, S. (1993). *The Resilient Self: How Survivors of Troubled Families Arise above Adversity*. New York: Villard Books.

- Zarafshan, H., Mohammadi, R., Ahmadi, F., Arsalani, A. (2013). Job Burnout among Iranian Elementary School Teachers of Students with Autism: a Comparative Study. *Iran Journal of Psychiatry*, 8(1), 20-27.
- Zare, H., Haghgooyan, Z., & Asl, K. (2012). Determining and prioritizing the criteria and scales of Quality of work life (QWF) by AHP method. *European Journal of Social Sciences*, 27(3), 346-359.
- Zare, H., Haghgooyan, Z., & Asl, K. (2014). Identification the components of quality of work life and measuring them in faculty members of Tehran University. *Iranian Journal of Management Studies*, 7(1), 41-66. <https://dx.doi.org/10.22059/ijms.2014.36202>
- Zenasni, F., Boujut, E., Woerner, A., & Sultan, S. (2012). Burnout and empathy in primary care: three hypotheses. *British Journal of General Practice* 2012, 62 (600), 346-347. <https://dx.doi.org/10.3399%2Fbjgp12X652193>
- Zijlmans, J., Embregts, J., Bosman, M., & Willems, P. (2012). The relationship among attributions, emotions, and interpersonal styles of staff working with clients with intellectual disabilities and challenging behavior. *Research in Developmental Disabilities*, 33(5), 1484-1494. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2012.03.022>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

**Συμβουλευτική Ψυχολογία & Συμβουλευτική στην Ειδική Αγωγή,
την Εκπαίδευση και την Υγεία**

Αγαπητοί συμμετέχοντες,

η παρούσα έρευνα πραγματοποιείται στα πλαίσια διπλωματικής εργασίας με θέμα **«Ποιότητα Επαγγελματικής Ζωής Εργαζομένων σε Μονάδες Ειδικής Αγωγής & Εκπαίδευσης, Ψυχική Ανθεκτικότητα και Οικονομική Κρίση»**. Η συμμετοχή σας θα βοηθήσει σημαντικά στη διερεύνηση της ποιότητας επαγγελματικής ζωής και της ψυχικής ανθεκτικότητας εργαζομένων στο χώρο της αναπηρίας, οι οποίοι παρέχουν βοήθεια - υποστήριξη σε ανήλικα ή ενήλικα άτομα με αναπηρία (ΑμεΑ) σε φορείς του δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα. Τα παραπάνω θα εξεταστούν υπό το πρίσμα της οικονομικής κρίσης, όπου όλα είναι ρευστά και οι άνθρωποι νιώθουν ολοένα και λιγότερο ικανοποιημένοι από τη ζωή τους. Σκοπός της έρευνας είναι να συμβάλλει στο σχεδιασμό προγραμμάτων πρόληψης - παρέμβασης, που θα στοχεύουν στην ανάπτυξη της ψυχικής ανθεκτικότητας των επαγγελματιών για την παροχή αποτελεσματικότερων και πιο ποιοτικών υπηρεσιών βοήθειας-στήριξης στα άτομα με αναπηρία, αλλά και στη δόμηση πιο υγιών εργασιακών, συναδελφικών και επαγγελματικών συνθηκών.

Πριν τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων είναι σημαντικό να επισημανθούν τα εξής:

- ❖ η συμπλήρωση γίνεται ανώνυμα και τα δεδομένα που θα προκύψουν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας.
- ❖ το ερωτηματολόγιο αφορά τον/την κάθε συμμετέχοντα/ουσα προσωπικά, συνεπώς, παρακαλείσθε να απαντήσετε με βάση τη δική σας κρίση.
- ❖ διαβάστε προσεκτικά τις οδηγίες πριν από κάθε ερωτηματολόγιο και προσπαθήστε να συμπληρώσετε όλες τις ερωτήσεις.

- ❖ οποιαδήποτε στιγμή επιθυμείτε, μπορείτε να αποχωρήσετε από την έρευνα, χωρίς καμία επίπτωση για εσάς.

Για τυχόν απορίες ή διευκρινίσεις, παρακαλώ, επικοινωνήστε με την ερευνήτρια Νιώπα Στέλλα, Ψυχολόγος, Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια του ΠΜΣ "Συμβουλευτική Ψυχολογία & Συμβουλευτική στην Ειδική Αγωγή, την Εκπαίδευση & την Υγεία" του Τμήματος Ειδικής Αγωγής του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

e-mail: npstella@windowslive.com

Ευχαριστώ πολύ.

Με εκτίμηση,

Νιώπα Στέλλα

Δημογραφικά Στοιχεία

Φύλο: Άνδρας Γυναίκα

Ηλικία: 22-30 31-39 40-48 49-57 58+

Οικογενειακή κατάσταση: Έγγαμος/η Άγαμος/η Αριθμός παιδιών.....

Ειδικότητα:.....

Φορέας Απασχόλησης:

Ειδικό Νηπιαγωγείο Ειδικό Δημοτικό Ειδικό Επαγγελματικό Γυμνάσιο-Λύκειο
 Ε.Ε.Ε.Ε.Κ Κέντρο Ημέρας ΚΕΣΥ
Άλλο.....

Καθεστώς απασχόλησης:

Μόνιμος/η Σύμβαση αορίστου χρόνου Σύμβαση ορισμένου χρόνου
Κοινοφελής εργασία Άλλο.....

Τόπος απασχόλησης:

Χωριό (<2.000 κάτοικοι) Κωμόπολη (2.000-10.000 κάτοικοι) Πόλη (>10.000
κάτοικοι)

Χρόνια προϋπηρεσίας στην ειδική αγωγή:

1-4 5-8 9-12 13-16 17-20 21-24 25+

Αριθμός συναδέλφων:

1-5 6-10 11-15 16-20 21-25 26-30 30+

**Αριθμός ατόμων με αναπηρία - ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες που εξυπηρετούνται
από εσάς καθημερινά:**

1-5 6-10 11-15 16-20 21-25 26-30 30+

Τα άτομα που εξυπηρετείτε καθημερινά, παρουσιάζουν (μπορείτε να σημειώσετε παραπάνω από μια επιλογές):

- Νοητική αναπηρία Αυτισμό-ΔΑΔ Αισθητηριακές αναπηρίες (όρασης/ακοής)
Κινητικές Αναπηρίες Ψυχική διαταραχή ΔΕΠ-Υ Ειδικές μαθησιακές δυσκολίες
Διαταραχές ομιλίας – λόγου Σύνδρομο Down Πολλαπλές αναπηρίες
Άλλο.....

Όταν υποστηρίζεις ανθρώπους, έχεις άμεση επαφή με τις ζωές τους. Όπως, ίσως, έχετε διαπιστώσει η συμπόνια σας για αυτούς που βοηθάτε μπορεί να σας επηρεάσει με θετικούς και αρνητικούς τρόπους. Παρακάτω υπάρχουν κάποιες ερωτήσεις

σχετικά με τις εμπειρίες σας, θετικές και αρνητικές, **ως επαγγελματίας**. Σκεφτείτε την κάθε μια από τις ακόλουθες ερωτήσεις **σε σχέση με σας και την τρέχουσα εργασιακή σας κατάσταση**. Επιλέξτε τον αριθμό που ειλικρινά αντικατοπτρίζει το πόσο συχνά βιώσατε καθένα από τα ακόλουθα **τις τελευταίες 30 μέρες**.

	Ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πολύ συχνά
1. Είμαι ευτυχισμένος/η.	1	2	3	4	5
2. Ανησυχώ έντονα για περισσότερα από ένα άτομα τα οποία υποστηρίζω.	1	2	3	4	5
3. Λαμβάνω ικανοποίηση από το γεγονός ότι μπορώ να υποστηρίξω ανθρώπους.	1	2	3	4	5
4. Νιώθω ότι συνδέομαι με τους άλλους.	1	2	3	4	5
5. Αναπηδώ ή ξαφνιάζομαι από απροσδόκητους ήχους.	1	2	3	4	5
6. Αισθάνομαι αναζωογονημένος/η αφότου δουλέψω με αυτούς που υποστηρίζω.	1	2	3	4	5
7. Δυσκολεύομαι να διαχωρίσω την προσωπική μου ζωή από τη ζωή μου ως επαγγελματίας.	1	2	3	4	5
8. Δεν είμαι τόσο παραγωγικός στη δουλειά, επειδή χάνω τον ύπνο μου λόγω τραυματικών εμπειριών κάποιου από τα άτομα που φροντίζω/ υποστηρίζω.	1	2	3	4	5
9. Νομίζω ότι ίσως να έχω επηρεαστεί από το τραυματικό άγχος αυτών που υποστηρίζω.	1	2	3	4	5
10. Αισθάνομαι εγκλωβισμένος/η από τη δουλειά μου .	1	2	3	4	5
11. Λόγω της βοήθειας που παρέχω, έχω αισθανθεί εκνευρισμένος για διάφορα πράγματα.	1	2	3	4	5
12. Μου αρέσει η δουλειά μου.	1	2	3	4	5
13. Αισθάνομαι μελαγχολικός/ή εξαιτίας των τραυματικών εμπειριών των ανθρώπων που βοηθώ.	1	2	3	4	5
14. Αισθάνομαι σαν να βιώνω το τραύμα κάποιου που έχω βοηθήσει.	1	2	3	4	5
15. Έχω πεποιθήσεις οι οποίες με στηρίζουν.	1	2	3	4	5
16. Είμαι ευχαριστημένος/η με το πως καταφέρνω να ακολουθώ τις τεχνικές υποστήριξης και τα πρωτόκολλα.	1	2	3	4	5

© B. Hudnall Stamm, 2009. *Professional Quality of Life: Compassion Satisfaction and Fatigue Version 5 (ProQOL)*. /www.isu.edu/~bhstamm or www.proqol.org. This test may be freely copied as long as (a) author is credited, (b) no changes are made, and (c) it is not sold

	Ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πολύ συχνά
17. Είμαι το άτομο που πάντα ήθελα να είμαι.	1	2	3	4	5

18. Η δουλειά μου με κάνει να αισθάνομαι ικανοποιημένος/ η.	1	2	3	4	5
19. Αισθάνομαι εξαντλημένος/η λόγω της δουλειάς μου	1	2	3	4	5
20. Έχω ευχάριστες σκέψεις συναισθήματα για αυτούς που υποστηρίζω και για το πώς θα μπορούσα να τους βοηθήσω .	1	2	3	4	5
21. Αισθάνομαι καταβεβλημένος/η επειδή ο φόρτος εργασίας μου φαίνεται ατελείωτος.	1	2	3	4	5
22. Πιστεύω ότι μπορώ να κάνω τη διαφορά μέσω της δουλειάς μου.	1	2	3	4	5
23. Αποφεύγω συγκεκριμένες δραστηριότητες ή καταστάσεις, επειδή μου θυμίζουν τρομακτικές εμπειρίες των ανθρώπων που υποστηρίζω.	1	2	3	4	5
24. Είμαι υπερήφανος/η για το τι μπορώ να κάνω για να βοηθήσω.	1	2	3	4	5
25. Ως αποτέλεσμα της παροχής βοήθειας στους άλλους, έχω ενοχλητικές, τρομακτικές σκέψεις.	1	2	3	4	5
26. Αισθάνομαι ότι “βαλτώνω” από το σύστημα.	1	2	3	4	5
27. Έχω σκέψεις ότι είμαι επιτυχημένος/η ως επαγγελματίας.	1	2	3	4	5
28. Δεν μπορώ να ανακαλέσω σημαντικά μέρη της δουλειάς μου που αφορούν θύματα	1	2	3	4	5
29. Είμαι ένας άνθρωπος που νοιάζεται πολύ.	1	2	3	4	5
30. Είμαι ευτυχής που επέλεξα να κάνω αυτή τη δουλειά.	1	2	3	4	5

© B. Hudnall Stamm, 2009. *Professional Quality of Life: Compassion Satisfaction and Fatigue Version 5 (ProQOL)*. /www.isu.edu/~bhstamm or www.proqol.org. This test may be freely copied as long as (a) author is credited, (b) no changes are made, and (c) it is not sold

Παρακαλώ, επιλέξτε τη δήλωση που περιγράφει καλύτερα **τη δική σας πραγματικότητα** κατά τη διάρκεια των **τελευταίων 30 ημερών**. Είναι σημαντικό να απαντήσετε με τη

μεγαλύτερη δυνατή ειλικρίνεια και να θυμάστε ότι δεν υπάρχουν “σωστές” ή “λάθος” απαντήσεις.

Απαντήστε σύμφωνα με την ακόλουθη κλίμακα:

Καθόλου Αληθές	Σπάνια Αληθές	Κάποιες φορές Αληθές	Συχνά Αληθές	Σχεδόν πάντα Αληθές
0	1	2	3	4

1. Μπορώ να προσαρμόζομαι στην αλλαγή _____
2. Έχω στενές και ασφαλείς σχέσεις _____
3. Μερικές φορές η μοίρα και ο Θεός μπορούν να βοηθήσουν _____
4. Μπορώ να τα βγάλω πέρα με ό,τι μου προκύπτει _____
5. Προηγούμενες επιτυχίες μου δίνουν αυτοπεποίθηση για καινούριες προκλήσεις _____
6. Βλέπω την εύθυμη πλευρά των πραγμάτων _____
7. Το να αντεπεξέρχομαι στο στρες μου δίνει δύναμη _____
8. Έχω την τάση να ανακάμπτω μετά από κάποια δοκιμασία ή ασθένεια _____
9. Τα πράγματα συμβαίνουν για κάποιο λόγο _____
10. Κάνω την καλύτερη δυνατή προσπάθεια, ό,τι και να γίνει _____
11. Μπορώ να επιτυγχάνω τους στόχους μου _____
12. Όταν τα πράγματα φαίνονται χωρίς ελπίδα, εγώ δεν παραιτούμαι _____
13. Ξέρω πού να στραφώ για βοήθεια _____
14. Όταν βρίσκομαι κάτω από πίεση, συγκεντρώνομαι και σκέφτομαι καθαρά _____
15. Προτιμώ να παίρνω το προβάδισμα στην επίλυση προβλημάτων _____
16. Δεν αποθαρρύνομαι εύκολα από την αποτυχία _____
17. Με θεωρώ δυνατό άτομο _____
18. Μπορώ να παίρνω μη δημοφιλείς ή δύσκολες αποφάσεις _____
19. Μπορώ να χειρίζομαι δυσάρεστα συναισθήματα _____
20. Έχω ανάγκη να ακολουθώ τη διαίσθησή μου _____
21. Έχω ισχυρή αίσθηση σκοπού _____
22. Νιώθω ότι έχω τον έλεγχο της ζωής μου _____
23. Μου αρέσουν οι προκλήσεις _____
24. Εργάζομαι για να επιτυγχάνω τους στόχους μου _____
25. Καμαρώνω για τις επιτεύξεις μου _____

Παρακάτω υπάρχουν πέντε προτάσεις με τις οποίες μπορεί να συμφωνείτε ή να διαφωνείτε. Χρησιμοποιώντας την κλίμακα από το 1 έως το 7, καταδείξτε την συμφωνία

σας με κάθε λήμμα, τοποθετώντας τον κατάλληλο αριθμό στην γραμμή που προηγείται του λήμματος αυτού. **Παρακαλώ, να είστε ανοιχτοί και ειλικρινείς στις απαντήσεις σας.**

Διαφωνώ Πολύ	Διαφωνώ	Διαφωνώ Λίγο	Ούτε Συμφωνώ Ούτε Διαφωνώ	Συμφωνώ Λίγο	Συμφωνώ	Συμφωνώ Πολύ
1	2	3	4	5	6	7

_____ 1. Από τις περισσότερες απόψεις, η ζωή μου είναι κοντά στο ιδανικό μου.

_____ 2. Οι συνθήκες της ζωής μου είναι εξαιρετικές.

_____ 3. Είμαι ικανοποιημένος/-η με τη ζωή μου.

_____ 4. Μέχρι στιγμής έχω αποκτήσει τα πιο σημαντικά πράγματα που θέλω στη ζωή.

_____ 5. Αν μπορούσα να ξαναζήσω τη ζωή μου, δε θα άλλαζα τίποτα.

Τέλος, παρακαλείσθε να απαντήσετε στην ακόλουθη ερώτηση σύντομης ανάπτυξης.

Η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την επαγγελματική σας ζωή;

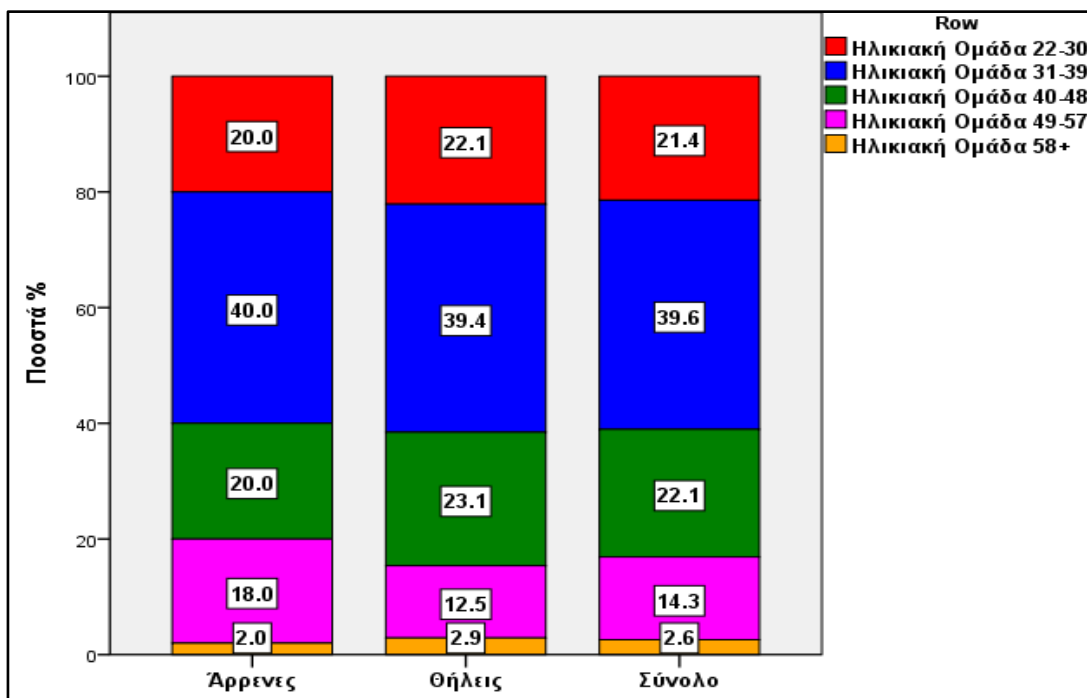
Ναι Όχι

Αν σημειώσατε **ΝΑΙ** στην προηγούμενη ερώτηση, παρακαλώ, αιτιολογήστε σύντομα την απάντησή σας.

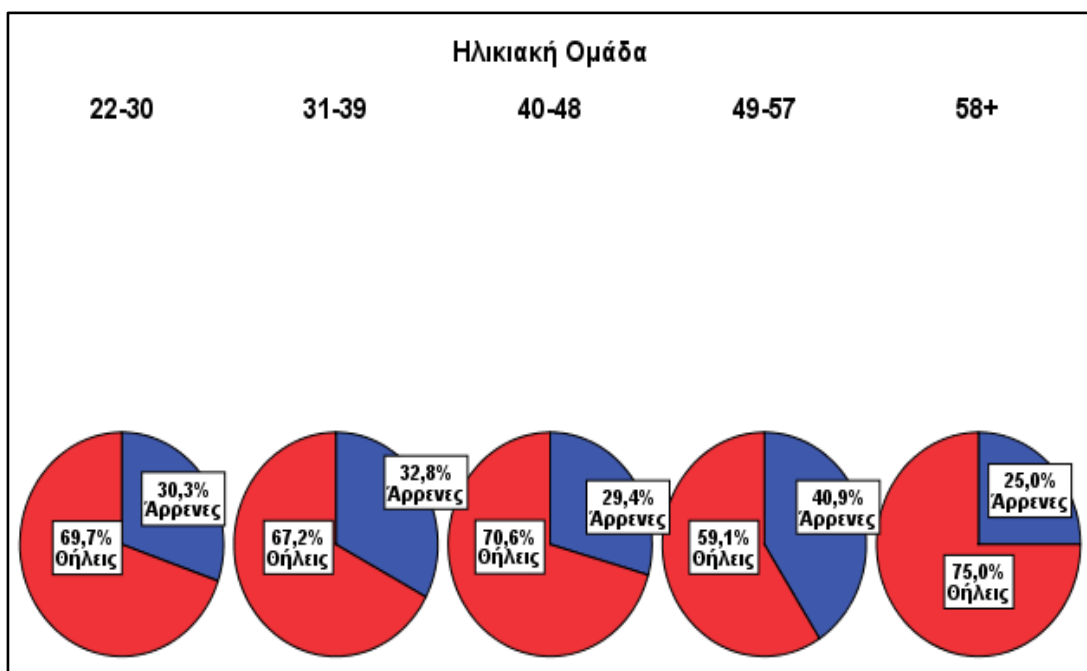
.....

Ευχαριστώ πολύ
για τη συμμετοχή σας!

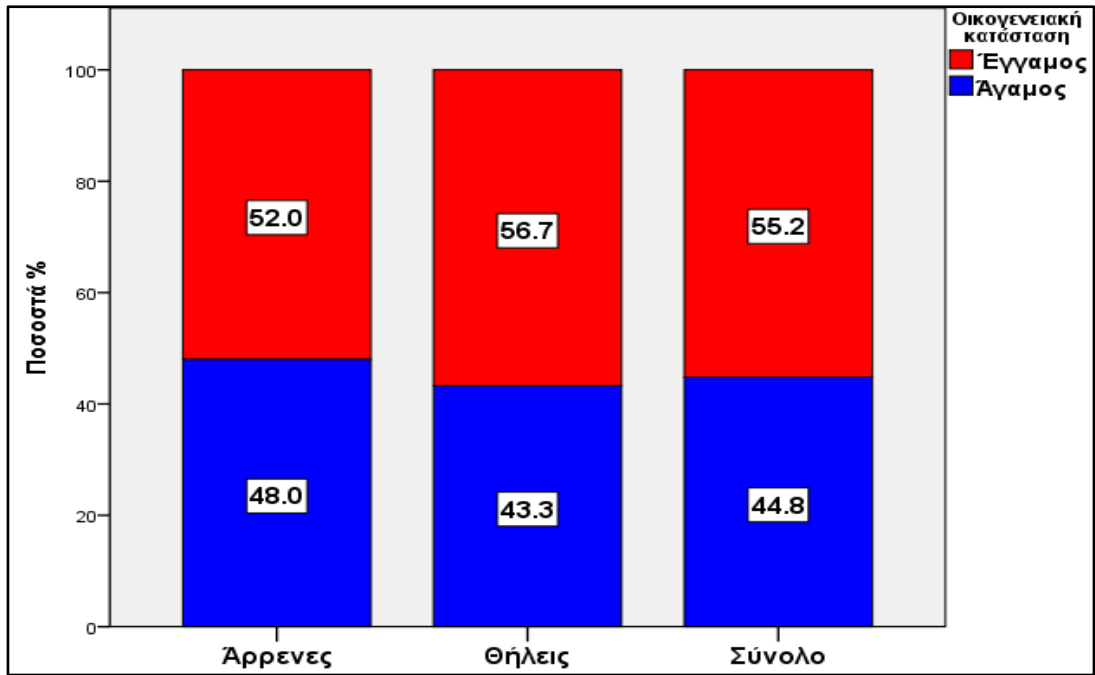
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ



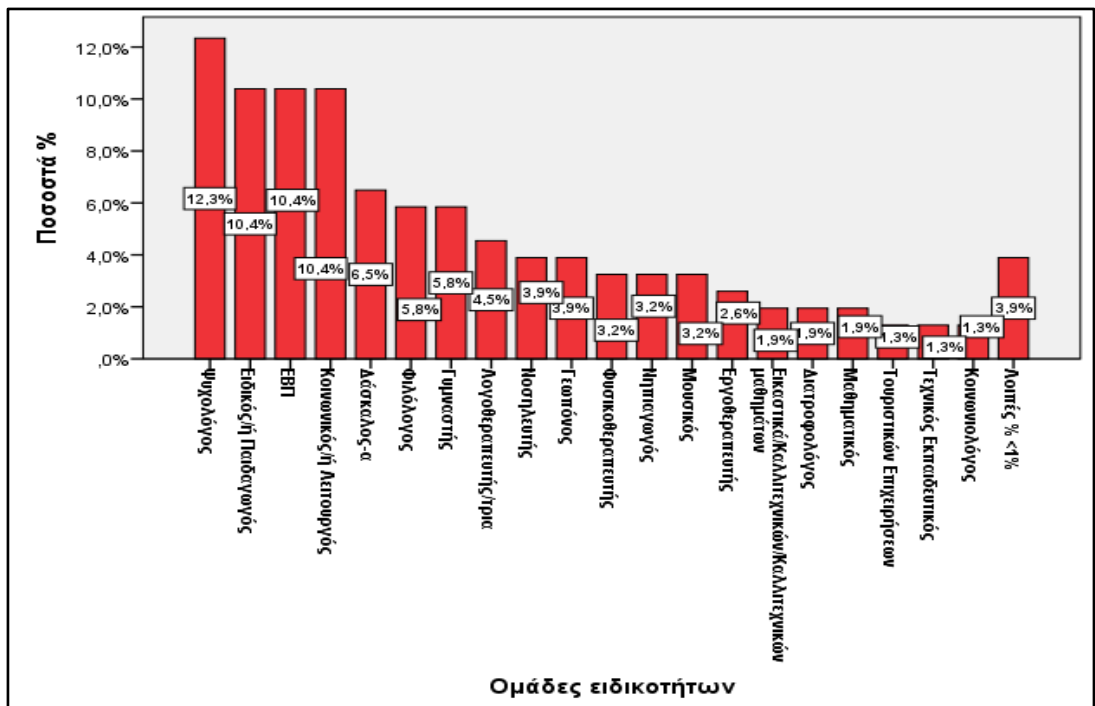
Διάγραμμα 1.1. Ποσοστιαία κατανομή του δείγματος της έρευνας κατά ομάδες ηλικιών (κατά φύλο και στο σύνολο)



Διάγραμμα 1.2. Ποσοστιαία κατανομή του δείγματος της έρευνας κατά φύλο ανά ομάδα ηλικιών.



Διάγραμμα 1.3. Ποσοστιαία κατανομή του δείγματος της έρευνας κατά οικογενειακή κατάσταση ανά φύλο και στο σύνολο.

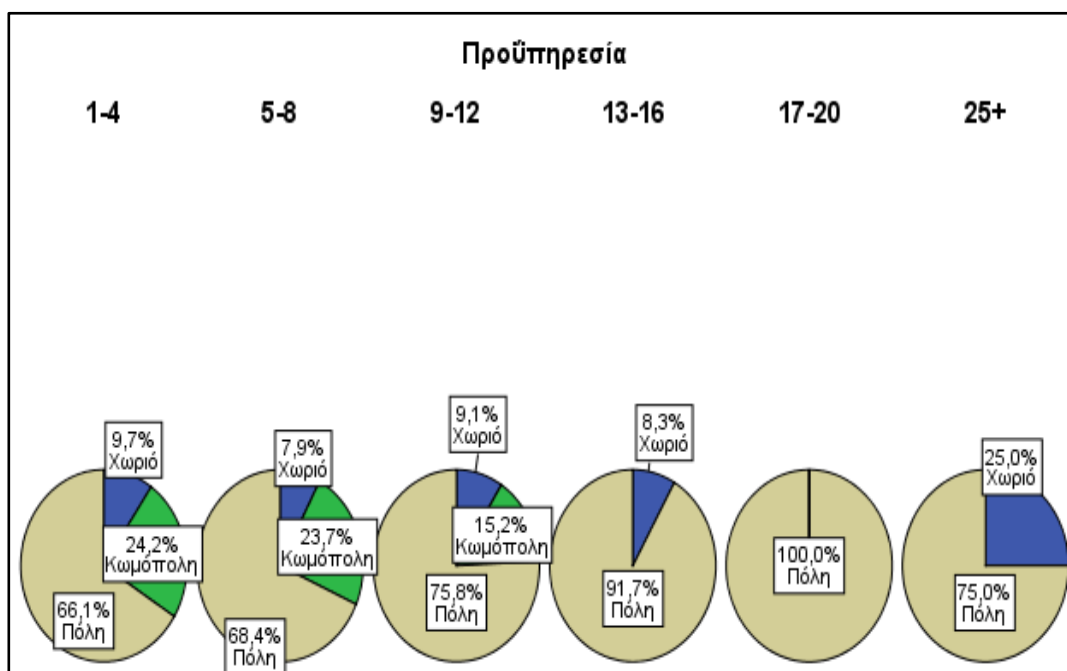


Διάγραμμα 1.4. Ποσοστά (μεγαλύτερα του 1%) κατανομής των ειδικοτήτων των ατόμων που ερευνήθηκαν κατά ειδικότητα.

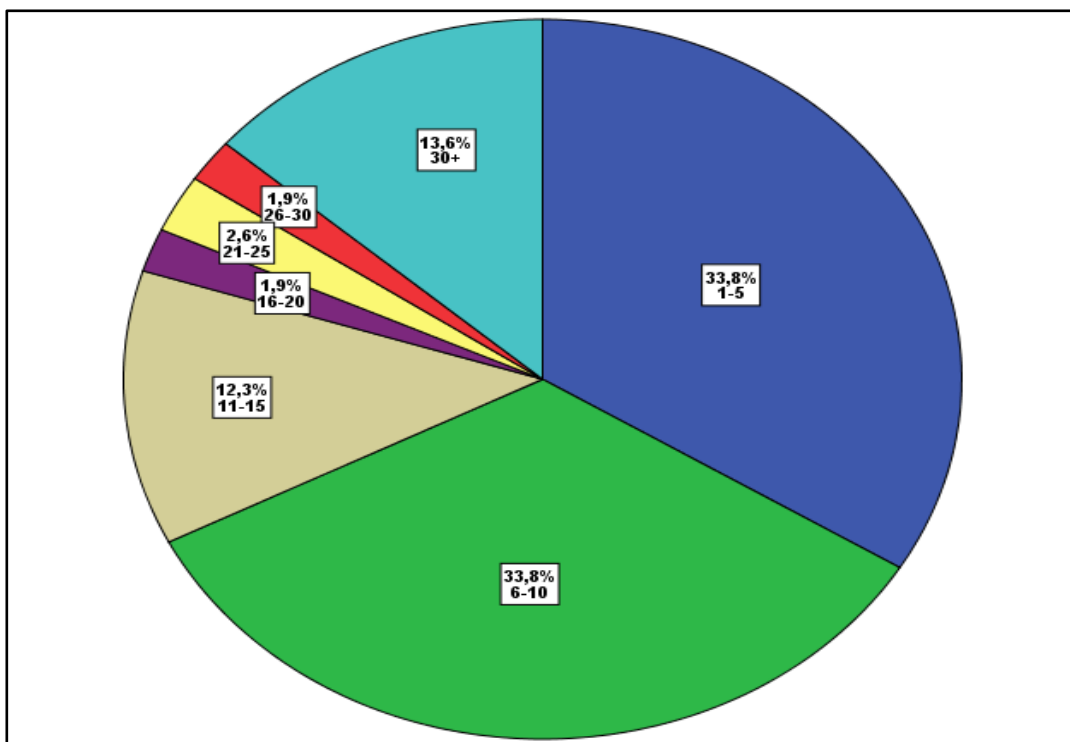
Πίνακας 1.1. Εργαζόμενοι κατά φορέα και καθεστώς απασχόλησης (απόλυτοι αριθμοί -ποσοστά)

Φορέας Απασχόλησης	Καθεστώς απασχόλησης											
	Μόνιμος			Σύμβαση α. χ.			Σύμβαση ο. χ.			Σύνολο*		
	Απόλ. Αρ.	% γραμμής	% στήλης	Απόλ. Αρ.	% γραμμής	% στήλης	Απόλ. Αρ.	% γραμμής	% στήλης	Απόλ. Αρ.	% γραμμής	% στήλης
Ειδικό Νηπιαγωγείο	4	50.0%	9.5%	0	0.0%	0.0%	4	50.0%	4.1%	8	100.0%	5.2%
Ειδικό Δημοτικό	11	25.0%	26.2%	1	2.3%	9.1%	31	70.5%	31.6%	44	100.0%	28.6%
Ειδικό Επαγγ. Γυμνάσιο- Λύκειο	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	3	100.0%	3.1%	3	100.0%	1.9%
Ε.Ε.Ε.ΕΚ	17	29.8%	40.5%	0	0.0%	0.0%	38	66.7%	38.8%	57	100.0%	37.0%
Κέντρο Ημέρας	0	0.0%	0.0%	6	50.0%	54.5%	6	50.0%	6.1%	12	100.0%	7.8%
ΚΕ.Δ.Δ.Υ.	10	40.0%	23.8%	0	0.0%	0.0%	15	60.0%	15.3%	25	100.0%	16.2%
Άλλο	0	0.0%	0.0%	4	80.0%	36.4%	1	20.0%	1.0%	5	100.0%	3.2%
Σύνολο	42	27.3%	100.0%	11	7.1%	100.0%	98	63.6%	100.0%	154	100.0%	100.0%

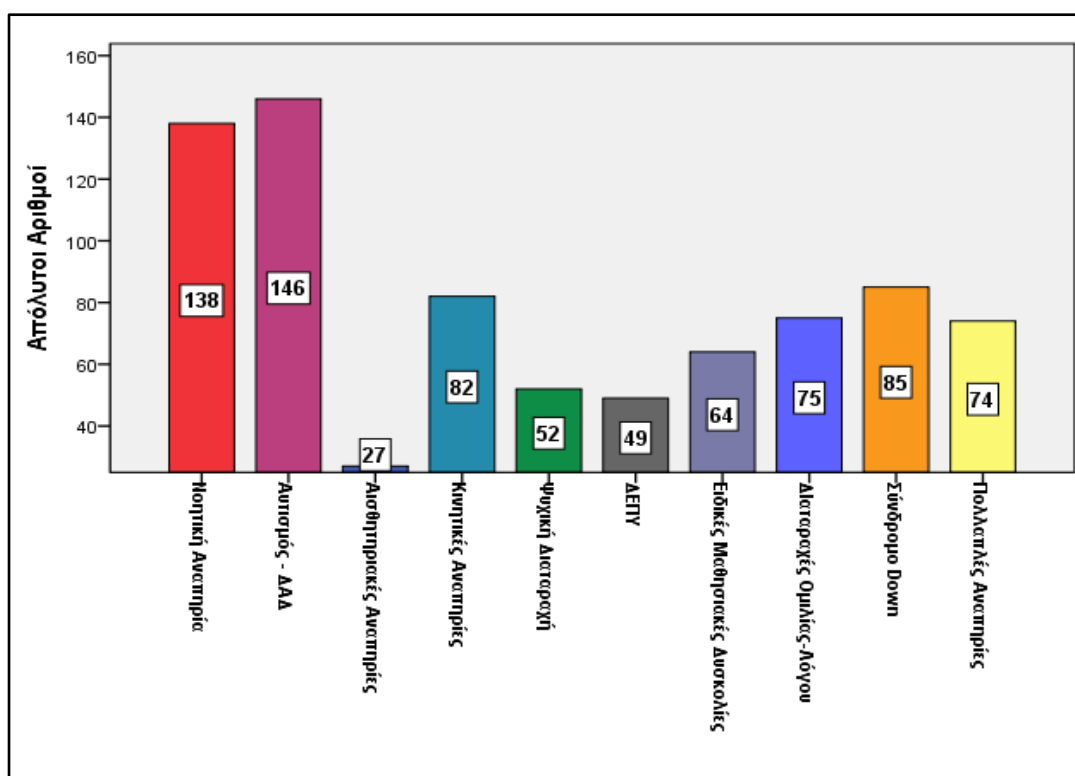
*Σημ. δεν έχουν συμπεριληφθεί στον πίνακα 3 εργαζόμενοι με καθεστώς κοινωφελούς εργασίας για λόγους χωρητικότητας.



Διάγραμμα 1.5. Ποσοστιαία κατανομή του δείγματος της έρευνας κατά τόπο εργασίας ανά ομάδες ετών υπηρεσίας.



Διάγραμμα 1.6. Ποσοστιαία κατανομή του δείγματος της έρευνας κατά ομάδες αριθμού ΑμεΑ που εξυπηρετούν.



Διάγραμμα 1.7. Αριθμός περιστατικών που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι του δείγματος ανά διάγνωση.

Πίνακας 2.1.1. Test αξιοπιστίας (Cronbach's alpha) για ομάδες ερωτημάτων και παράγοντες

Συνιστώσες της ποιότητας της επαγγελματικής ζωής	Cronbach's alpha
Ικανοποίηση από τη συμπόνια	.795
Επαγγελματική εξουθένωση	.664
Δευτερογενές τραύμα	.682

Πίνακας 2.1.2. Συσχετίσεις της κλίμακας ικανοποίησης από την συμπόνια, με την κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης και του δευτερογενούς τραύματος

	1	2	3
1 . Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια	-		
2 . Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	-.606**	-	
3 . Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	-.286**	.554**	-

***p<.001 ** p<.01 * p<.05"

Πίνακας 2.1.3. Πολλαπλή παλινδρόμηση (εξαρτημένη μεταβλητή κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια)

	B	SE B	β
Σταθερά	54.71	1.51	
Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	-.62	.07	-.65***
Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	.07	.07	.07

Σημείωση: R2=0,37 , ΔR=0,36 ,***p<.001 ** p<.01 * p<.05

Πίνακας 2.1.4. Κατάταξη των τιμών των *t scores* των κλιμάκων της ποιότητας επαγγελματικής ζωής σε τρία επίπεδα.

Τιμές <i>t score</i>	Επίπεδο κλίμακας
<= 43	Χαμηλό
Πέριξ του 50	Μέσος όρος - Μέτριο
>=57	Υψηλό

Πίνακας 2.1.5. Κατάταξη απασχολουμένων στην ειδική αγωγή σε συνδυασμούς των τριών επιπέδων των τριών καταστάσεων της ποιότητας επαγγελματικής ζωής (απόλυτοι αριθμοί & ποσοστά)

A/A	Συνδυασμοί των επιπέδων των τριών καταστάσεων της ποιότητας επαγγελματικής ζωής	Απόλυτοι Αριθμοί	Ποσοστά
1.	Υψηλή ικανοποίηση από τη συμπόνια, με μέτρια και χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση και δευτερογενές τραύμα	36	23.4%
2.	Υψηλή επαγγελματική εξουθένωση, με μέτρια και χαμηλή ικανοποίηση από τη συμπόνια και δευτερογενές τραύμα	23	14.9%
3.	Υψηλό δευτερογενές τραύμα, με χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση και χαμηλή ικανοποίηση από τη συμπόνια	0	0.0%
4.	Υψηλό δευτερογενές τραύμα, με υψηλή ικανοποίηση από τη συμπόνια και χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση	1	0.6%
5.	Υψηλό δευτερογενές τραύμα, με υψηλή επαγγελματική εξουθένωση και χαμηλή ικανοποίηση από τη συμπόνια	8	5.2%
6.	Υψηλό δευτερογενές τραύμα, με μέτρια επαγγελματική εξουθένωση και μέτρια ικανοποίηση από τη συμπόνια	2	1.3%

7.	Υψηλό δευτερογενές τραύμα, με χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση και μέτρια ικανοποίηση από τη συμπόνια	1	0.6%
8.	Υψηλό δευτερογενές τραύμα, με μέτριο επαγγελματική εξουθένωση και μέτρια ικανοποίηση από τη συμπόνια	4	2.6%
9.	Υψηλό δευτερογενές τραύμα, με μέτρια επαγγελματική εξουθένωση και υψηλή ικανοποίηση από τη συμπόνια	6	3.9%
10.	Όλοι οι συνδυασμοί μέτριου και χαμηλού και των τριών καταστάσεων (ικανοποίηση από τη συμπόνια, επαγγελματική εξουθένωση, δευτερογενές τραύμα)	73	47.4%
	Σύνολο	154	100.0%

Πίνακας 2.2.1. Test αξιοπιστίας (Cronbach's alpha) για τους παράγοντες του ερωτηματολογίου CD-RISC.

Παράγοντες του ερωτηματολογίου CD-RISC	Cronbach's alpha
Παράγοντας 1: Προσαρμοστικότητα-Προσωπική επάρκεια (ερωτήματα 1, 4, 8, 14, 15, 16, 18, 19, 23)	.842
Παράγοντας 2: Θετική εκτίμηση δυναμικού (ερωτήματα 5, 10, 11, 12, 17, 24)	.673
Παράγοντας 3: Κοινωνικός περίγυρος-Αισιοδοξία-Ενδυνάμωση μετά από αντιξοότητες-Αίσθηση ελέγχου (ερωτήματα 2, 6, 7, 13, 22, 25)	.690
Παράγοντας 4: Πίστη στις εσωτερικές δυνάμεις (ερωτήματα 20, 21)	.602
Παράγοντας 5: Πνευματικές επιρροές (ερωτήματα 3, 9)	.477

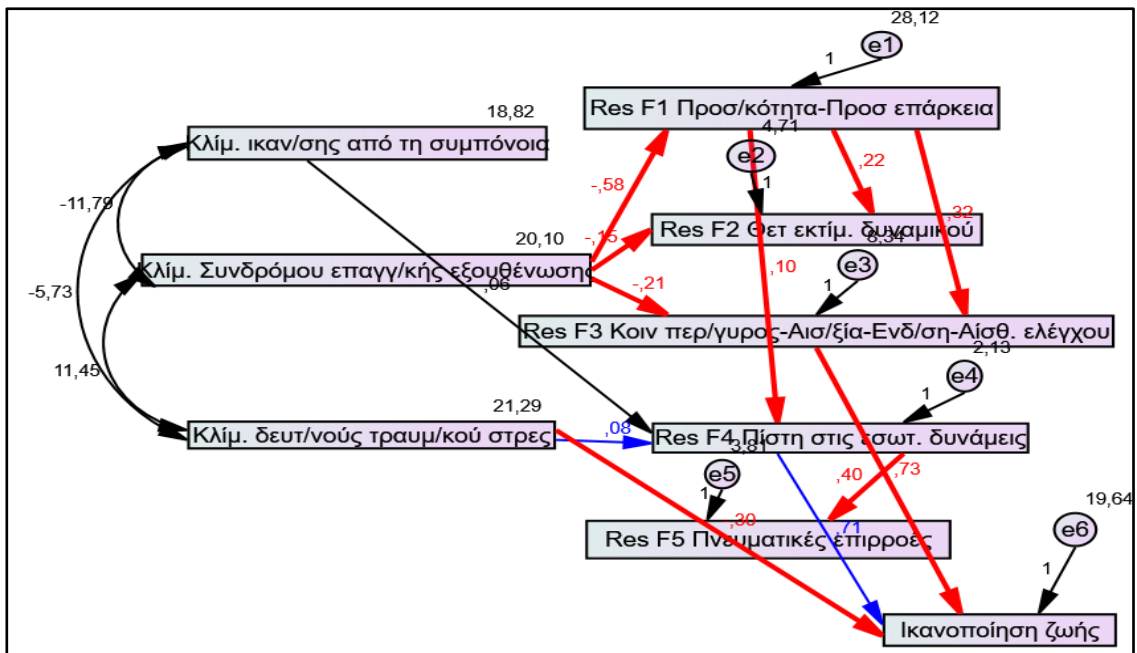
Πίνακας 2.2.2. Συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων της ποιότητας επαγγελματικής ζωής, της ψυχικής ανθεκτικότητας και της ικανοποίησης από τη ζωή.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια	-								
2.Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	-.606**	-							
3.Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	-.286**	.,554**	-						
4.Res F1 Προσαρμοστικότητα-Προσωπική επάρκεια	.305**	.439	-.291**	-					
5.Res F2 Θετική εκτίμηση δυναμικού	.351**	-.444**	-.232*	.571*	-				
Res F3 Κοινωνικός περίγυρος-Αισιοδοξία-									
6.Ενδυνάμωση μετά από αντιζοότητες-Αίσθηση ελέγχου	.352**	-.472*	-.279**	.610**	.476*	-			
7.Res F4 Πίστη στις εσωτερικές δυνάμεις	.200*	-.078	.081	.351*	.282*	.224**	-		
8.Res F5 Πνευματικές επιρροές	.103	-.059	.019	.138	.193*	.128	.315**	-	
9.Ικανοποίηση ζωής συνολικά	.56**	-.365*	-.355**	.425**	.314*	.586**	.285**	.178*	-

***p<.001 ** p<.01 * p<.05"

Πίνακας 2.2.3. Δείκτες καλής προσαρμογής του μοντέλου (Σύνολο δείγματος n=154)

Μοντέλο	χ^2	df	χ^2/df	CFI	GFI	AGFI	RMSEA	PCLOSE
	13.34	21	.64	1.00	.98	.96	.00	.99



κόκκινα βελάκια $p < .001$, μπλε βελάκια $p < .05$

Διάγραμμα 2.2.1. Μοντέλο ανάλυσης διαδρομών

Πίνακας 2.3.1. *t test* Διαφορές μεταξύ εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης τους οποίους έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση, με εκείνους που δεν έχει επηρεάσει, στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής

	Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπίνοια		Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης		Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	
	ναι	ΠΡΟΣ όχι	ναι	ΠΡΟΣ όχι	ναι	ΠΡΟΣ όχι
Έχει επηρεαστεί από την οικονομική κρίση	42.92	42.87	21.62	20.51	21.05	21.82
ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ						
ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ	4.45	4.24	4.33	4.69	4.32	5.06
n	93	61	93	61	93	61
t		.078		1.512		-1.004
df		152		152		152

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

Πίνακας 2.3.2α Ομάδες αξόνων με απόλυτο αριθμό και ποσοστό ανά ομάδα

ΟΜΑΔΕΣ ΑΞΟΝΩΝ	ΑΠΟΛ. ΑΡ. ΑΞΟΝΩΝ ΣΕ ΚΑΘΕ ΟΜΑΔΑ	ΠΟΣΟΣΤ ΤΑ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ-ΑΝΕΡΓΙΑ	13	52.0%
ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΑΓΧΟΥΣ Κ.Λ.Π.	4	16.0%
ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ	2	8.0%
ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΕΠΙΤΕΥΞΗ	2	8.0%
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ-ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	4	16.0%
ΣΥΝΟΛΟ	25	100.0%

Πίνακας 2.3.2β Αξονες ερώτησης σύντομης ανάπτυξης και ομαδοποίησή τους

ΑΞΟΝΕΣ ΕΡΩΤΗΣΗΣ ΣΥΝΤΟΜΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	ΟΜΑΔΕΣ ΑΞΟΝΩΝ
ΑΓΧΟΣ ΒΙΟΠΟΡΙΣΜΟΥ	ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΑΓΧΟΥΣ ΚΛΠ
ΛΙΓΟΤΕΡΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΓΙΑ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
ΧΑΜΗΛΟΤΕΡΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΔΟΥΛΕΙΑΣ ΥΠΟΒΑΘΜΙΣΗ ΠΤΥΧΙΩΝ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ
ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΛΑΒΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ
ΜΕΙΩΜΕΝΗ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΔΟΜΩΝ ΕΙΔ.ΑΓΩΓΗΣ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ
ΛΙΓΟΤΕΡΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ
ΑΛΛΑΓΗ ΣΤΟΧΩΝ ΑΝΕΡΓΙΑ	ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ
ΑΓΧΟΣ & ΑΠΟΓΟΗΤΕΥΣΗ	ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΑΓΧΟΥΣ ΚΛΠ
ΛΙΓΟΤΕΡΕΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ & ΜΕΙΩΜΕΝΗ ΕΠΙΘΥΜΙΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΒΟΗΘΕΙΑΣ-ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΠΤΥΧΙΩΝ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΣΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΚΑΘΕΣΤΩΤΑ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ

ΑΠΑΙΣΙΟΔΟΞΙΑ	ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ
ΑΔΥΝΑΜΙΑ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΣΤΟΧΩΝ	ΑΓΧΟΥΣ ΚΛΠ
ΑΥΞΗΜΕΝΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ & ΦΟΡΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΕΠΙΤΕΥΞΗ
ΜΕΙΩΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ
ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΙΣΧΥΡΩΝ ΔΕΣΜΩΝ ΜΕ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ
ΕΞΥΠΗΡΕΤΟΥΜΕΝΟΥΣ & ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ, ΛΟΓΩ	ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ
ΣΥΧΝΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ	ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΚΑΙ
ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗ (ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΕΙΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ, ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ)	ΣΥΣΤΗΜΑ
ΕΛΛΕΙΨΗ ΣΕΒΑΣΜΟΥ & ΣΥΝΕΠΕΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ
ΨΥΧΙΚΗ-ΣΩΜΑΤΙΚΗ-ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΗ ΚΟΥΡΑΣΗ	ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ
ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ	ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΚΑΙ
ΑΛΛΑΓΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
	ΣΥΣΤΗΜΑ
	ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ
	ΑΓΧΟΥΣ ΚΛΠ
	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ
	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑ

Πίνακας 2.4.1. *t test* Διαφορές κατά φύλο των εργαζομένων σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής

Φύλο	Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια		Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης		Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	
	Άνδρες	ΠΡΟΣ Γυναίκες	Άνδρες	ΠΡΟΣ Γυναίκες	Άνδρες	ΠΡΟΣ Γυναίκες
ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ	42.46	43.12	21.34	21.11	21.24	21.41
ΤΥΠΙΚΗ						
ΑΠΟΚΛΙΣΗ	4.23	4.41	4.60	4.47	4.10	4.88
n	50	104	50	104	50	104
t		-.874		.302		-.217
df		152		152		152

***p<.001 ** p<.01 * p<.05

Πίνακας 2.4.2. *t test* Διαφορές κατά οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων σε δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής

	Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια	Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος
Οικογενειακή κατάσταση	Έγγαμος ΠΡΟΣ	Άγαμος Έγγαμος ΠΡΟΣ	Άγαμος Έγγαμος ΠΡΟΣ
ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ	42.85	42.97	21.16
ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ	4.50	4.19	4.50
N	85	69	85
T		-.175	-.052
Df		152	152

***p<.001 ** p<.01 * p<.05

Πίνακας 2.4.3. Ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής, ανάλογα με τις ηλικιακές ομάδες των εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης

Μεταβλητές	Df	F	Mean square	P
Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια	4	1.444	27.0	.222
Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	4	.574	11.7	.682
Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	4	1.489	31.5	.208

***p<.001 ** p<.01 * p<.05

Πίνακας 2.4.4. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των κλιμάκων της ποιότητας επαγγελματικής ζωής ανά ομάδα ηλικιών

Ομάδες Ηλικιών	n	Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια		Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης		Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	
		Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση	Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση	Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση
		22-30	33	42.8	4.2	21.7	3.5
31-39	61	42.3	4.3	21.5	5.4	21.6	5.5
40-48	34	42.9	4.6	20.6	3.9	20.1	3.9
49-57	22	43.7	4.3	20.5	4.2	22.5	4.6
58+	4	47.3	1.7	19.5	1.7	24.5	5.3
Σύνολο	154	42.9	4.4	21.2	4.5	21.4	4.6

Πίνακας 2.5.1. Ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής, ανάλογα με τις ειδικότητες των εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης

Μεταβλητές	Df	F	Mean square	P
Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια	25	1.116	20.7	.334
Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	25	0.849	17.6	.672
Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	25	1.020	21.8	.447

***p<.001 ** p<.01 * p<.05

Πίνακας 2.5.2. Ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής, ανάλογα με τον φορέα απασχόλησης των εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης

Μεταβλητές	Df	F	Mean square	p
Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια	6	1.068	20.2	.384
Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	6	.979	19.8	.442
Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	6	1.344	28.4	.241

***p<.001 ** p<.01 * p<.05

Πίνακας 2.5.3. Ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής, ανάλογα με το καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης

Μεταβλητές	Df	F	Mean square	p
Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια	3	.798	15.2	.497
Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	3	1.471	29.5	.225
Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	3	.090	2.0	.965

***p<.001 ** p<.01 * p<.05

Πίνακας 2.5.4. Ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής, ανάλογα με τις ομάδες ετών απασχόλησης των εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης

Μεταβλητές	Df	F	Mean square	p
Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια	5	1.802	33.3	.116
Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	5	2.346	45.4	.044*
Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	5	4.723	90.2	.000***

***p<.001 ** p<.01 * p<.05

Πίνακας 2.5.5. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των κλιμάκων της ποιότητας επαγγελματικής ζωής ανά ομάδα ετών προϋπηρεσίας

Ομάδες Ετών Προϋπηρεσίας	n	Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια		Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης		Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	
		Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση	Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση	Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση
		1-4	62	42.4	4.2	21.2	3.5
5-8	38	42.9	4.2	21.3	4.6	22.0	3.9
9-12	33	42.4	4.4	22.4	5.5	24.0	5.7
13-16	12	44.4	4.7	20.6	4.8	21.2	5.6
17-20	5	47.4	2.1	17.6	2.5	18.8	2.3
25+	4	44.8	5.5	16.0	5.6	16.8	2.4
Σύνολο	154	42.9	4.4	21.2	4.5	21.4	4.6

Πίνακας 2.5.6. Ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής, ανάλογα με τον αριθμό των συναδέλφων των εργαζομένων στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης

Μεταβλητές	Df	F	Mean square	p
Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια	6	4.153	70.0	.001***
Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	6	1.655	32.6	.136
Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	6	1.302	27.6	.260

***p<.001 ** p<.01 * p<.05

Πίνακας 2.5.7. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των κλιμάκων της ποιότητας επαγγελματικής ζωής ανά ομάδες συναδέλφων των εργαζομένων στις δομές ειδική αγωγής και εκπαίδευσης

Ομάδες Συναδέλφων	n	Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια		Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης		Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	
		Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση	Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση	Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση
1-5	11	44.6	3.7	20.9	5.0	22.2	5.9
6-10	51	42.1	3.8	21.7	4.7	22.4	5.5
11-15	31	42.3	4.2	22.3	4.0	21.7	3.8
16-20	27	44.6	3.6	19.9	4.4	20.5	3.2
21-25	11	39.4	6.5	22.0	3.4	20.1	3.1
26-30	6	41.5	4.6	22.0	6.0	20.0	6.1
30+	17	45.5	3.5	18.9	4.2	19.6	4.0
Σύνολο	154	42.9	4.4	21.2	4.5	21.4	4.6

Πίνακας 2.5.8. Ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής, ανάλογα με τον αριθμό των ατόμων που εξυπηρετούν οι εργαζόμενοι στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης

Μεταβλητές	Df	F	Mean square	p
Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια	6	1.081	20.4	.376
Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	6	2.039	39.6	.064
Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	6	3.030	60.2	.008**

***p<.001 ** p<.01 * p<.05

Πίνακας 2.5.9. Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των κλιμάκων της ποιότητας επαγγελματικής ζωής ανά ομάδες ατόμων που εξυπηρετούν οι εργαζόμενοι στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης

Ομάδες Συναδέλφων	n	Κλίμακα ικανοποίησης από τη συμπόνια		Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης		Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος	
		Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση	Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση	Μέση Τιμή	Τυπική απόκλιση
		1-5	52	42.5	4.4	21.4	4.3
6-10	52	42.6	4.1	22.2	5.1	23.2	5.1
11-15	19	44.5	3.0	19.8	3.9	20.4	3.7
16-20	3	40.3	7.4	25.0	2.0	21.3	4.2
21-25	4	40.5	3.9	19.8	2.5	18.0	3.2
26-30	3	44.0	1.7	21.7	1.5	18.7	2.9
30+	21	43.8	5.4	19.1	3.8	19.1	3.2
Σύνολο	154	42.9	4.4	21.2	4.5	21.4	4.6

Πίνακας 2.5.9. *t test* Διαφορές στην εξυπηρέτηση ή όχι αναπηριών από εργαζομένους στις δομές ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, στις τιμές των κλιμάκων ποιότητας επαγγελματικής ζωής

Αντιμετωπίζει άτομα με αναπηρία	Κλίμακα δευτερογενούς τραύματος				Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης	
	Κινητικές Αναπηρίες	Ψυχική Διαταραχή	Διαταραχές Ομιλίας-Λόγου	ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ	n
	22.24	20.59	21.88	20.33	22.00	20.32
	4.97	4.18	4.68	4.40	4.18	4.69
	72	82	102	52	79	75
	2.236*		1.991*		2.351*	

df	152	152	152
<hr/>			
***p<.001 ** p<.01 * p<.05			