

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και των αντιλήψεων του προσωπικού που εργάζεται σε δομές με ενήλικες με αυτισμό»

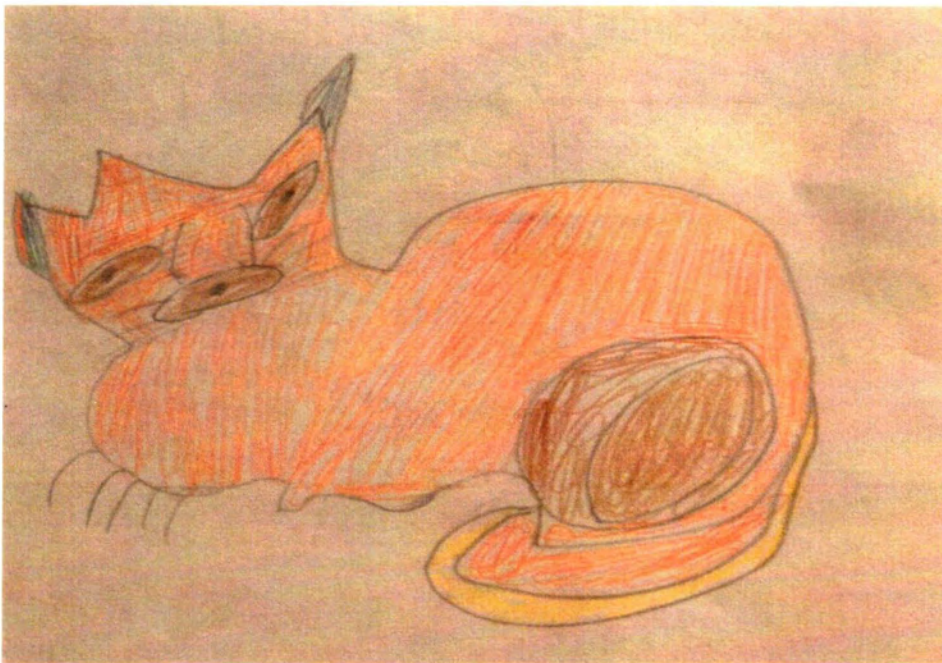
της Φακάλου Ευαγγελίας

Επιβλέπουσα

Μαυροπούλου Σοφία, Επίκουρη Καθηγήτρια Ειδικής Αγωγής – Αυτισμού

Συν-επιβλέπων

Αβραμίδης Ηλίας, Λέκτορας Μεθοδολογίας Έρευνας – Επιστήμες της Αγωγής



Ζωγραφιά από έναν ενήλικα με αυτισμό.

Βόλος, 2012

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ & ΚΕΝΤΡΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ
ΕΙΔΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΗ «ΓΚΡΙΖΑ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ»

Αριθ. Εισ.: 10641/1
Ημερ. Εισ.: 22-08-2012
Δωρεά: Συγγραφέα
Ταξιθετικός Κωδικός: ΠΤ - ΠΕΑ
2012
ΦΑΚ

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την Κυρία Σοφία Μαυροπούλου για την επιστημονική της εποπτεία και τη συνεχή στήριξη που έλαβα κατά τη διάρκεια της υλοποίησης της πτυχιακής μου εργασίας.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω τα Κέντρα Ημέρας που με τη συμμετοχή τους, συνέβαλαν στη διεξαγωγή της έρευνας.

Στον αδελφό μου,

που αποτέλεσε το στήριγμά μου

κατά τη διάρκεια αυτής της έρευνας και

σε όσους αγωνίζονται για την

εκπαίδευση των ατόμων με αυτισμό.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ..... σελ. 5

Κεφάλαιο 1: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ..... σελ. 6

Το πολυδιάστατο μοντέλο της επαγγελματικής εξουθένωσης από την Maslach σελ. 6
Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση σελ. 7
Εργαλεία για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσηςσελ. 13
Η επαγγελματική εξουθένωση σε χώρους ψυχικής υγείας και οι επιπτώσεις της.....σελ. 14
Το άγχος του προσωπικό που εργάζεται σε δομές ψυχικής υγείας ... σελ. 15
Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στο χώρο εργασίας και στο ίδιο το άτομο..... σελ. 16
Θετικές αντιλήψεις του προσωπικό που εργάζεται σε δομές ψυχικής υγείας..... σελ. 16
Χαρακτηριστικά ενηλίκων με αυτισμό..... σελ.18
Συμπεράσματα σελ.21

Κεφάλαιο 2: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ..... σελ. 24

Ερευνητικά ερωτήματα σελ. 24
Συμμετέχοντες σελ. 26
Μέθοδοι συλλογής πληροφοριών και διαδικασία χορήγησής τους... σελ. 27
Διαδικασία χορήγησης των ερωτηματολογίων..... σελ.28
Περιγραφή πλαισίου..... σελ.29

Κεφάλαιο 3: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ..... σελ. 31

Κεφάλαιο 4: ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ..... σελ. 42

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ..... σελ. 48

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α..... σελ. 53

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β..... σελ. 56

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία έχει στόχο τη διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην επαγγελματική εξουθένωση του προσωπικού που εργάζεται σε δομές για ενήλικες που ανήκουν στο αυτιστικό φάσμα και των αντιλήψεων που έχει το προσωπικό για τις σχέσεις του με τα άτομα με αυτισμό. Στην έρευνα συμμετείχαν 42 εργαζόμενοι από Κέντρα Ημέρας για ενήλικες με αυτισμό του Ηνωμένου Βασιλείου. Οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν 2 ερωτηματολόγια που διερευνούσαν: α) την επαγγελματική εξουθένωση και β) τις θετικές αντιλήψεις του προσωπικού.

Πιο συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο της έρευνας γίνεται ανασκόπηση της βιβλιογραφίας όσον αφορά στον όρο της επαγγελματικής εξουθένωσης και των θετικών αντιλήψεων καθώς και στα χαρακτηριστικά ενηλίκων με αυτισμό. Η διεξαγωγή της παρούσας έρευνας βασίστηκε στην υπάρχουσα, ξενόγλωσση βιβλιογραφία. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται στο δεύτερο κεφάλαιο η μεθοδολογία της έρευνας. Αναλυτικότερα, αναφέρονται ο αριθμός και τα στοιχεία των συμμετεχόντων, η περιγραφή της διαδικασίας της έρευνας και της συλλογής δεδομένων, καθώς και τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν.

Στο τρίτο κεφάλαιο, αναλύονται τα ερευνητικά αποτελέσματα μαζί με την παράθεση των αντίστοιχων στατιστικών αναλύσεων. Ειδικότερα, παρουσιάζονται τα ευρήματα στις τρεις βασικές υποκλίμακες του ερωτηματολογίου για την Καταμέτρηση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach, τα ποσοστά των θετικών απαντήσεων που σημείωσαν οι συμμετέχοντες στο εργαλείο για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού του Hastings. Στη συνέχεια, υπολογίστηκαν οι συσχετίσεις αυτών των μεταβλητών με τα δημογραφικά στοιχεία και οι συσχετίσεις ανάμεσα στα δύο εργαλεία.

Στο τέταρτο κεφάλαιο συζητούνται τα αποτελέσματα των παραπάνω αναλύσεων, επισημαίνονται οι περιορισμοί της έρευνας και προτείνονται κατευθύνσεις για μελλοντική έρευνας στο πεδίο αυτό. Τέλος, παρατίθενται δύο παραρτήματα, στα οποία βρίσκονται τα εργαλεία της παρούσας έρευνας και ακολουθεί η βιβλιογραφία.

Θεωρητικό Υπόβαθρο

Ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1974 από τον Herbert J. Freudenberger, ο οποίος εργαζόταν σε μία κλινική και μέσω της προσωπικής του εμπειρίας διέκρινε ένα σύνολο συμπτωμάτων που σχετιζόνταν με την επαγγελματική εξουθένωση. Στη συνέχεια, κατηγοριοποίησε τους τύπους των ανθρώπων που ήταν πιο ευάλωτοι στην επαγγελματική εξουθένωση και δημιούργησε προληπτικά μέτρα για να μετριάσει της επιδράσεις αυτού του φαινομένου. Μετά από τον Freudenberger, παρατηρήθηκε έντονο ενδιαφέρον και από άλλους επιστήμονες για τον όρο της επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση και με άλλους παράγοντες όπως, η συνεχής απουσία από τη δουλειά, η ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων (Paris & Hoge, 2010). Ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» ξεκίνησε αρχικά να ερευνάται κυρίως σε ανθρωποκεντρικά επαγγέλματα, όπως υπηρεσίες υγείας και εκπαίδευση. Αλλά, μεταγενέστερες έρευνες του όρου της επαγγελματικής εξουθένωσης έδειξαν πως η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να εντοπιστεί σε πληθώρα επαγγελμάτων (Maslach, 1999).

Το πολυδιάστατο μοντέλο της επαγγελματικής εξουθένωσης από την Maslach

Με τον όρο επαγγελματική εξουθένωση (Burnout/ Job Burnout) αναφερόμαστε σε μία ψυχολογική κατάσταση, η οποία προκύπτει από την παρατεταμένη έκθεση του ατόμου σε στρεσογόνους παράγοντες στα πλαίσια του εργασιακού του χώρου. Πιο συγκεκριμένα, η επαγγελματική εξουθένωση αναφέρεται σε μία χρόνια κόπωση/κούραση που προκύπτει από την ασυμφωνία του εργαζόμενου και της εργασίας του (Maslach, 2003). Η μελέτη του όρου της επαγγελματικής εξουθένωσης ξεκίνησε με πληθώρα συνεντεύξεων από εργαζόμενους που εργάζονταν σε δομές που πρόσφεραν υπηρεσίες σε ανθρώπους (ανθρωποκεντρικά επαγγέλματα) δημιουργώντας ένα πολυδιάστατο μοντέλο για τον όρο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach, 2003). Οι τρεις βασικές παράμετροι του όρου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

- 1) *Συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion)*: υποδηλώνει την προέλευση του όρου της επαγγελματικής εξουθένωσης (Leiter & Maslach, 2005, p.14), που προκαλείται από τον υπερβολικό φόρτο εργασίας και τις διαπροσωπικές συγκρούσεις στο χώρο εργασίας και έχει σαν αποτέλεσμα την απώλεια ενέργειας και διάθεσης, καθώς και αισθήματα ψυχικής και

σωματικής κόπωσης. Το γεγονός ότι αυτή η παράμετρος θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική για να διαπιστωθεί αν υπάρχει επαγγελματική εξουθένωση δεν σημαίνει πως είναι και επαρκής (Maslach, 2005).

- 2) *Αποπροσωποποίηση/κυνισμός (depersonalization/cynicism)*: αναφέρεται στην απομάκρυνση και την αποξένωση που προσπαθεί ο ίδιος ο εργαζόμενος να δημιουργήσει με τους πελάτες του, ξεκινώντας να τους αντιμετωπίζει ως απρόσωπα αντικείμενα. Η αποπροσωποποίηση είναι παρεμφερής με την γνωστική αποστασιοποίηση, μέσω της οποίας ο εργαζόμενος προστατεύει τον εαυτό του, υιοθετώντας μία κυνική στάση απέναντι σε καταστάσεις που θα τον «επιβαρύνουν συναισθηματικά» (Maslach, 2005).
- 3) *Μειωμένη αίσθηση προσωπικής επίτευξης (reduced personal accomplishment/inefficacy)*: αντιπροσωπεύει τα συναισθήματα της ανικανότητας και της έλλειψης της αποτελεσματικότητας που αισθάνεται ο εργαζόμενος στα πλαίσια του εργασιακού χώρου. Η αποτελεσματικότητα επιτείνεται από την έλλειψη πόρων και ευκαιριών στον χώρο εργασίας καθώς και από ελλιπή κοινωνική υποστήριξη (Maslach, 2001; Maslach & Leiter, 2008).

Έχει παρατηρηθεί αλληλεξάρτηση μεταξύ της έννοιας του κυνισμού/της αποπροσωποποίησης και της εξάντλησης, κάτι το οποίο έχει επιβεβαιωθεί από πολλές έρευνες σε διάφορες δομές (Maslach, 2003). Όσον αφορά στη σχέση του αισθήματος της αναποτελεσματικότητας με τις προαναφερθείσες παραμέτρους της επαγγελματικής εξουθένωσης, αυτή είναι πιο πολύπλοκη. Σε κάποιες περιπτώσεις τα αισθήματα της αναποτελεσματικότητας εμφανίζονται ως συνέπεια της εξάντλησης ή του κυνισμού ενώ σε κάποιες άλλες περιπτώσεις φαίνονται να αναπτύσσονται παράλληλα με τις άλλες παραμέτρους, παρά διαδοχικά (Maslach, 2003). Αν και έχουν διατυπωθεί πολλές υποθέσεις για το πώς αναπτύσσεται η επαγγελματική εξουθένωση στο άτομο, παρόλα αυτά η έρευνα που έχει διεξαχθεί είναι ιδιαίτερα περιορισμένη (Maslach, 2003).

Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση

Η βιβλιογραφία προτείνει δύο βασικές κατηγορίες των παραγόντων που συμβάλλουν στην ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης: 1) χαρακτηριστικά

κατάστασης και 2) προσωπικά χαρακτηριστικά. Σύμφωνα με τους Maslach και Leiter (2008) τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά κατάστασης είναι: α) ο φόρτος εργασίας, β) ο έλεγχος, γ) η ανταμοιβή, δ) η κοινότητα, ε) η δικαιοσύνη και στ) οι αξίες.

α) Ο φόρτος εργασίας αποτελεί τη βασική αιτία της επαγγελματικής εξουθένωσης (Schaufeli & Enzman, 1998). Έχει αποδειχθεί πως ο μεγάλος φόρτος εργασίας συνδέεται στενά με την επαγγελματική εξουθένωση, συγκεκριμένα με την εξάντληση και σε μικρότερο βαθμό με τις άλλες δύο παραμέτρους (Demerouti, Bakker, de Jonge, Janssen & Schaufeli, 2001). Πολλές εργασίες, μικρό χρονικό όριο, δυσμενές περιβάλλον εργασίας, διαπροσωπικές διαμάχες επηρεάζουν τη σχέση του προσωπικού με την εργασία, συμβάλλοντας στη συναισθηματική εξάντληση του προσωπικού. Εάν αυτό δε διορθωθεί εγκαίρως, τότε είναι πολύ πιθανό να αυξηθεί η συναισθηματική εξάντληση και να αυξηθούν τα επίπεδα κυνισμού και της αναποτελεσματικότητας του προσωπικού (Demerouti et al., 2001).

β) Το πρόβλημα δημιουργείται από τον ελλιπή έλεγχο που αισθάνεται το άτομο, όταν βιώνει τη σύγκρουση ρόλου, η οποία σχετίζεται με την εξάντληση (Cordes & Dougherty, 1993). Αντιθέτως όταν το άτομο έχει τον έλεγχο στο χώρο εργασίας του, αυξάνεται η ενέργειά του και βελτιώνεται η υγεία του. Ακόμα η εμπλοκή του στη λήψη αποφάσεων σχετίζεται με αύξηση της αποτελεσματικότητάς του και μείωση της εξάντλησης (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

γ) Ο ρόλος της ανταμοιβής (οικονομική, θεσμική, κοινωνική) στο χώρο εργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντικός διότι χωρίς την ανταμοιβή το άτομο γίνεται πιο επιρρεπές στην επαγγελματική εξουθένωση (Cordes & Dougherty, 1993). Έλλειψη αναγνώρισης από τον οργανισμό (συναδέλφους, διευθυντές) υποβιβάζει την αξία του εργαζόμενου καθώς και την αξία της δουλειάς του, αυξάνοντας έτσι τα επίπεδα της αναποτελεσματικότητας που αισθάνεται ο εργαζόμενος.

δ) Η έννοια της κοινότητας αφορά τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις στο χώρο εργασίας. Οι περισσότερες έρευνες εστιάζουν στην κοινωνική υποστήριξη που προσφέρει η διεύθυνση του οργανισμού, οι συνάδελφοι και τα μέλη της οικογένειας στο προσωπικό (Greenglass, Fiksenbaum & Burke, 1994). Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν ότι όσοι από το προσωπικό λαμβάνουν σε μεγάλο βαθμό κοινωνική υποστήριξη παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα άγχους (Jawahar, Stone & Kisamore, 2007). Η υποστήριξη που προσφέρεται από συγκεκριμένα άτομα (επόπτες) έχει αποδειχθεί πως συνδέεται αρνητικά με την εξάντληση, ενώ η υποστήριξη που προσφέρεται από τον οργανισμό συνδέεται αρνητικά με την αποπροσωποποίηση και

στη συναισθηματική εξάντληση (Jawahar, Stone & Kisamore, 2007). Ένα από τα αρνητικά που μπορεί να επιφέρει το είδος της υποστήριξης που προσφέρει ο οργανισμός είναι ότι δεν μπορεί να αποτρέψει την εμφάνιση του συναισθήματος της αναποτελεσματικότητας. Αντιθέτως, το είδος της υποστήριξης που προσφέρουν οι συνάδελφοι συνδέεται στενά με την αίσθηση της αποτελεσματικότητας που θα βιώσει το άτομο (Maslach & Leiter, 2008). Μέσω μίας έρευνας που διεξήχθη από τον Halbesleben (2006) αποδείχτηκε πως η κοινωνική υποστήριξη σχετίζεται το ίδιο και με τις τρεις παραμέτρους της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πιο συγκεκριμένα, πρέπει να ληφθούν υπόψη τα διαφορετικά είδη της κοινωνικής υποστήριξης σε σχέση με τις παραμέτρους της επαγγελματικής εξουθένωσης, όπου αποδεικνύεται πως η κοινωνική υποστήριξη που προσφέρεται από το χώρο εργασίας συνδέεται πιο στενά με την έννοια της εξάντλησης και η κοινωνική υποστήριξη που προσφέρεται έξω από τον χώρο εργασίας συνδέεται πιο στενά με την αποπροσωποποίηση και την αίσθηση της αποτελεσματικότητας.

στ) Η έννοια της δικαιοσύνης αντιπροσωπεύει το βαθμό στον οποίο το άτομο αντιλαμβάνεται ότι οι αποφάσεις στο χώρο εργασίας του είναι δίκαιες. Οι εργαζόμενοι που εισπράττουν υποστήριξη είναι λιγότερο πιθανό να εμφανίσουν επαγγελματική εξουθένωση και συγχρόνως φαίνεται πως αποδέχονται πιο εύκολα τις αλλαγές που αφορούν τον οργανισμό.

ζ) Οι αξίες αντιπροσωπεύουν τα ιδανικά και τα κίνητρα, τα οποία αφορούν τους στόχους και τις προσδοκίες που συνδέονται με την εργασία και υποκινούν τους ανθρώπους σε σχέση με την εργασία τους, αποτελώντας δηλαδή ένα ισχυρό κίνητρο το οποίο ξεπερνά τη δύναμη των χρημάτων και της προαγωγής (Maslach & Leiter, 2008).

Έχει αποδειχθεί πως δε θα εμφανίσουν όλοι οι εργαζόμενοι συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης. Είναι σαφές, ότι αν κάποιος είναι επιρρεπής στην επαγγελματική εξουθένωση εξαρτάται και από τα προσωπικά του χαρακτηριστικά. Το προαναφερθέν επιβεβαιώνεται και από τους Wagnild και Young (1993), οι οποίοι υποστήριξαν πως η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζεται από τα προσωπικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας κάθε ατόμου όπως η αντοχή του κάθε χαρακτήρα, χαρακτηριστικό που διαδραματίζει ιδιαίτερα σημαντικό λόγο στην απόκτηση προσαρμοστικής συμπεριφοράς από πλευράς του ατόμου. Επίσης, οι διαφορές στα προσωπικά χαρακτηριστικά είναι αυτές που διαχωρίζουν τους εργαζόμενους με χαμηλά/υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και

χαμηλά/υψηλά επίπεδα συμμετοχής στην εργασία. Εργαζόμενοι με υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης χαρακτηρίζονται από χαμηλά επίπεδα αυτοεκτίμησης και αίσθησης συνοχής (Schaufeli & Enzmann, 1998) και υψηλά επίπεδα νευρωτισμού (Ahola, 2007· Langelaan, Bakker, Van Doornen, & Schaufeli, 2006· Cano-Garcia, Padilla-Munoz, & Carrasco-Ortiz, 2005· McManus, Keeling, & Paice, 2004).

Τα προαναφερθέντα χαρακτηριστικά σε συνδυασμό με τα χαρακτηριστικά κατάστασης συμβάλλουν στην ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach & Leiter, 1997· Schaufeli & Enzmann, 1998). Άτομα που εκδηλώνουν συχνά συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσιάζουν μία παθητική και συγχρόνως αμυντική αντίδραση σε στρεσογόνες καταστάσεις. Από την άλλη πλευρά όσοι χαρακτηρίζονται από χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, χρησιμοποιούν συχνά προληπτικές στρατηγικές αντιμετώπισης.

Η ηλικία αποτελεί με τη σειρά της ένα ακόμα προσωπικό χαρακτηριστικό, το οποίο σχετίζεται στενά με την έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach et al., 2001· Schaufeli & Buunk, 2003· Pick & Leiter, 1991). Φαίνεται πως η συχνότητα και η σοβαρότητα των συμπτωμάτων της επαγγελματικής εξουθένωσης ελαττώνονται, όσο αυξάνεται η ηλικία. Όσο πιο νέοι είναι οι εργαζόμενοι, τόσο πιο επιρρεπείς φαίνεται να είναι στην επαγγελματική εξουθένωση, σε σύγκριση με αυτούς που είναι μεγαλύτεροι των 35 ετών (Schaufeli & Enzmann, 1998, Maslach, 2006, Brewer & Shapard 2004). Πιο συγκεκριμένα, πληθώρα ερευνών έχει αποδείξει πως όσο μεγαλύτερη ηλικία έχουν τα άτομα που δουλεύουν σε δομές ψυχικής υγείας τόσο λιγότερη θα είναι και η συναισθηματική εξάντληση που θα βιώνουν (Cicone, 2003· Lipert, 1999· Lim, Kim, Kim, Yang & Lee, 2010· Rosenberg & Pace, 2006· Vredenburg, Carlozzi & Stein, 1999). Οι Rosenberg και Pace (2006) εξήγησαν ότι αυτό ίσως να συμβαίνει επειδή το προσωπικό με τη μεγαλύτερη ηλικία χαρακτηρίζεται και από μία συναισθηματική ωριμότητα, κάτι που λειτουργεί ως μηχανισμός αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αναφορικά με μία έρευνα που έγινε σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας βρέθηκε ότι η αποπροσωποποίηση που χαρακτηρίζει τη σχέση θεραπευτή – θεραπευόμενου μειώνεται όσο αυξάνεται η ηλικία, καθώς ο θεραπευτής μαθαίνει μεγαλώνοντας, να διαχειρίζεται το συναίσθημα της εξάντλησης κατά τη διάρκεια της ψυχοθεραπευτικής διαδικασίας (Ackerley, Burnell, Holder & Kurdek, 1988). Εν συνεχεία, η ίδια έρευνα που έγινε σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας έδειξε πως όσο αυξάνεται η ηλικία τόσο αυξάνεται και το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης, καθώς το προσωπικό καταφέρνει να

αλληλεπιδρά καλύτερα με τα άτομα με τα οποία εργάζεται, προσφέροντάς τους θεραπευτικές υπηρεσίες, με αποτέλεσμα το προσωπικό να βιώνει πιο έντονα το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης (Rosenberg & Pace, 2006). Ωστόσο κάποιες άλλες έρευνες που διεξήχθησαν από τους Raquepaw και Miller (1989) και Thornton (1992) σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας βρήκαν πως η ηλικία δε σχετίζεται με την επαγγελματική εξουθένωση.

Αναφορικά με το φύλο των εργαζομένων και τη σχέση τους με την επαγγελματική εξουθένωση, υποστηρίζεται πως οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς σε σύγκριση με τους άντρες, εξαιτίας της πολυπλοκότητας των ευθυνών (επαγγελματικές, προσωπικές, κοινωνικές, κ.ο.κ) που τις χαρακτηρίζουν. Ειδικότερα, αξίζει να αναφερθεί πως εντοπίζονται διαφορές μεταξύ των δύο φύλων αναφορικά με τις τρεις παραμέτρους της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι άντρες εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης σε επίπεδο αποπροσωποποίησης (Vredenburg et al., 1999), ενώ οι γυναίκες σε επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης (Ahola, 2007). Αυτά τα αποτελέσματα ίσως να συνδέονται με τα στερεότυπα των φύλων και με τη σύγχυση των φύλων όσον αφορά στον τύπο του επαγγέλματος (π.χ νοσοκόμες είναι γυναίκες ενώ οι αστυνομικοί είναι άντρες συνήθως). Σύμφωνα με μία μελέτη που διεξήχθη από τους Ahola, Honkonen, Virtanen, Aromaa και Lonqvist (2008) βρέθηκε ότι οι εργαζόμενες γυναίκες στην αρχή της καριέρας τους δεν εκδήλωναν επαγγελματική εξουθένωση. Όμως, μετά από κάποια χρόνια εργασίας, η επαγγελματική εξουθένωση άρχισε να γίνεται πιο έντονη. Όσον αφορά στους άντρες, η επαγγελματική εξουθένωση ήταν πιο εμφανής στη μέση ηλικία σε σύγκριση με τις άλλες περιόδους (Ahola et al., 2008).

Όσον αφορά στα χρόνια προϋπηρεσίας των εργαζομένων, έχει βρεθεί αρνητική σχέση μεταξύ της προϋπηρεσίας και της επαγγελματικής εξουθένωσης (Ackerley, Burnel, Holder & Kurdek, 1988; Hellman, Morrison, & Abromowitz, 1987; Ross, Altmaier & Russel, 1989). Ειδικότερα, έχει βρεθεί πως όσοι επαγγελματίες ψυχικής υγείας δεν είχαν προϋπηρεσία ήταν πιο πιθανό να παρουσιάσουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης (Lim et al., 2010). Οι ερευνητές υπέθεσαν ότι αυτό μπορεί να οφείλεται στο ότι ο εργαζόμενος αποκτά μηχανισμούς αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης μέσα από την εργασία (προϋπηρεσία) του. Επίσης, στη συγκεκριμένη έρευνα βρέθηκε μία θετική σχέση ανάμεσα στην προϋπηρεσία των εργαζομένων και της προσωπικής επίτευξης, δηλαδή

όση περισσότερη επαγγελματική εμπειρία είχαν οι εργαζόμενοι τόσο πιο υψηλό ήταν το αίσθημα της προσωπικής τους επίτευξης (Lim et al., 2010).

Όσον αφορά στη σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης και του ωραρίου έχει βρεθεί πως όσο περισσότερες ώρες εργάζεται το προσωπικό τόσο περισσότερη θα είναι και η συναισθηματική εξάντληση που θα βιώνει με αποτέλεσμα να βιώνει και υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης (Lim et al., 2010· Rosenberg & Pace, 2006· Vredenburg et al., 1999).

Στη συνέχεια, το μορφωτικό επίπεδο του προσωπικού φάνηκε πως επηρεάζει σε μέτριο βαθμό τη συναισθηματική εξάντληση, όσοι από τους επαγγελματίες ψυχικής υγείας είχαν υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης ήταν πιο επιρρεπείς στη συναισθηματική εξάντληση. Χαρακτηριστικά αναφέρεται πως όσοι από το προσωπικό είναι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος είναι πολύ πιθανό να έχουν υψηλότερες προσδοκίες από τα άτομα με τα οποία εργάζονται σε σύγκριση με αυτούς που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος (Lim et al., 2010). Το μορφωτικό επίπεδο βρέθηκε πως έχει μία θετική σχέση με το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης, δηλαδή όσο πιο υψηλό είναι το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων τόσο περισσότερο θα βιώνουν το αίσθημα προσωπικής επίτευξης (Lim et al., 2010· Rosenberg & Pace, 2006). Ωστόσο βρέθηκαν έρευνες, οι οποίες έδειξαν πως δεν υπάρχει καμία σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης του φύλου, της ηλικίας και του μορφωτικού επιπέδου (Elman & Dowd, 1997· Raqupaw & Miller, 1989· Thomson, 1992).

Η οικογενειακή κατάσταση διαδραματίζει έναν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Εργαζόμενοι που είναι ανύπαντροι, είναι πιο επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση σε σύγκριση με αυτούς που είναι παντρεμένοι, ελεύθεροι, ακόμα και διαζευγμένοι (Mo, 1991· Maslach, 2006).

Επιπλέον, αξίζει να αναφερθεί πως ένας ακόμα από τους κυριότερους παράγοντες που προκαλεί την επαγγελματική εξουθένωση είναι το άγχος. Σύμφωνα με την πολυπλοκότητα που εμφανίζει το άγχος, που παρουσιάζεται σε προσωπικό που εργάζεται σε δομές ψυχικής υγείας, υπάρχουν θεωρίες που το εξηγούν, το οποίο προέρχεται από διαφορετικές οπτικές γωνίες (Spielberger et al. 2001· Arthur 2004).

Οι θεωρίες αυτές έχουν κοινή θεματολογία ωστόσο πραγματεύονται διαφορετικές υποθέσεις σχετικά με το πώς εμφανίζεται το άγχος στον εργασιακό χώρο. Το βασικό κοινό θέμα που πηγάζει από αυτές τις θεωρίες είναι ότι το επάγγελμα απαιτεί από τον εργαζόμενο συγκεκριμένες υποχρεώσεις και το αν αυτές οι υποχρεώσεις υλοποιηθούν

ή όχι συνδέεται άμεσα με το άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση (Devereux, Hastings & Noone, 2009).

Εργαλεία για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης

Λόγω της αρνητικής επίδρασης που είχε η επαγγελματική εξουθένωση στους εργαζόμενους, πληθώρα ερευνητών δημιούργησαν εργαλεία για την καταμέτρησή της. Τα πλέον συχνά αναφερόμενα είναι: α) Η Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης του Προσωπικού για Επαγγελματίες Υγείας (The Staff Burnout Scale for Health Professionals, Jones, 1980), β) η μέτρηση Επαγγελματικής Εξουθένωσης (The Burnout Measure, Enzmann, Schaufeli, Janssen, 1998) και γ) το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (The Maslach Burnout Inventory, Maslach, Jackson, Leiter, 1981).

Η Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης για Επαγγελματίες Υγείας περιέχει 30 ερωτήσεις σε 6-βάθμια κλίμακα του Likert. Από τις 30 ερωτήσεις οι 20 μετρούν την επαγγελματική εξουθένωση και οι υπόλοιπες αξιολογούν την κοινωνική σκοπιμότητα. Το συγκεκριμένο εργαλείο εξετάζει τέσσερις παραμέτρους της επαγγελματικής εξουθένωσης: την γνωστική, την συναισθηματική, την ψυχοφυσιολογική και την συμπεριφορική παράμετρο. Υπολογίζει την επαγγελματική εξουθένωση με το σύνολο των προαναφερθέντων παραμέτρων, το οποίο ξεκινά από ένα χαμηλό επίπεδο των 20 βαθμών μέχρι 140 που είναι το πιο υψηλό. Σχετικά με τους συντελεστές αξιοπιστίας, όσον αφορά στις υποκλίμακες ήταν οι εξής: για την γνωστική (0.73), για την συμπεριφορική (0.59), για την συναισθηματική (0.50) και για την ψυχοφυσιολογική (0.44).

Σύμφωνα με τους Enzmann, Schaufeli και Janssen (1998) το εργαλείο επαγγελματικής εξουθένωσης είναι το δεύτερο συχνό σε χρήση για τη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το εργαλείο αποτελείται από 21 ερωτήσεις σε 7-βάθμια κλίμακα του Likert (από 1-ποτέ μέχρι 7-πάντα), οι οποίες αξιολογούν τα επίπεδα της σωματικής, συναισθηματικής και ψυχικής εξάντλησης. Το αποτέλεσμα και των τεσσάρων παραμέτρων θεωρείται ενδεικτικό για την επαγγελματική εξουθένωση. Το συγκεκριμένο εργαλείο έχει βρεθεί ότι είναι έγκυρο και αξιόπιστο, με υψηλό συντελεστή εσωτερικής αξιοπιστίας (≥ 0.90) και μετά από 1 μέχρι 4 μήνες που έγινε επαναξιολόγηση ο συντελεστής κυμάνθηκε από 0.66 μέχρι 0.89.

Όσον αφορά στο Εργαλείο Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των Maslach, Jackson και Leiter (1996) αποτελεί ένα από τα πλέον πιο αποδεκτά παγκοσμίως εργαλεία για την καταμέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Έχει σχεδιαστεί σαν ένα γενικό εργαλείο με σκοπό να χρησιμοποιηθεί σε όλα τα ανθρωποκεντρικά επαγγέλματα και έχει χαρακτηριστεί για τα υψηλά ποσοστά αξιοπιστίας και εγκυρότητας. Σύμφωνα με τους Maslach και συνεργάτες, ο όρος της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελείται από ένα σύνολο συμπτωμάτων που σχετίζονται με αυτούς τους τρεις παράγοντες που προκύπτουν εμπειρικά : α) συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion, EE), β) αποπροσωποποίηση (depersonalization, DP) και γ) μειωμένο αίσθημα προσωπικής επίτευξης (reduced personal accomplishment, PA). Το συγκεκριμένο εργαλείο αποτελείται από 22 ερωτήσεις, οι οποίες κατηγοριοποιούνται σύμφωνα με τις προαναφερθείσες παραμέτρους: α) εξάντληση (9 ερωτήσεις), β) αποπροσωποποίηση (5 ερωτήσεις) και γ) προσωπική επίτευξη (8 ερωτήσεις). Οι ερωτήσεις βαθμολογούνται σε 6-βάθμια κλίμακα που κυμαίνονται από 0= “ποτέ δεν έχω βιώσει τέτοιου είδους συναίσθημα” μέχρι 6= “βιώνω τέτοιου είδους συναισθήματα κάθε μέρα”. Το συνολικό αποτέλεσμα κάθε παράγοντα υπολογίζεται ξεχωριστά και μπορεί να κωδικοποιηθεί ως χαμηλό-μέτριο-υψηλό. Συναισθηματική Εξάντληση (EE):χαμηλό ≤ 16 , μεσαίο 17-26, υψηλό ≥ 27 , Αποπροσωποποίηση (DP):χαμηλό ≤ 6 ,μεσαίο 7-12, υψηλό ≥ 13 και Προσωπική επίτευξη (PA):χαμηλό ≥ 39 ,μεσαίο 38-32, υψηλό ≤ 31 . Η επαγγελματική εξουθένωση ορίζεται από υψηλό αποτέλεσμα στις παραμέτρους της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης. Το συγκεκριμένο εργαλείο έχει συντελεστή αξιοπιστίας για την συναισθηματική εξάντληση 0.90, για την αποπροσωποποίηση 0.79 και για την προσωπική επίτευξη 0.71. Μετά την επανάληψη του συντελεστή αξιοπιστίας για την συναισθηματική εξάντληση ανήλθε στο 0.82, για την αποπροσωποποίηση στο 0.60 και την προσωπική επίτευξη στο 0.71 (Maslach & Jackson, 1981).

Η επαγγελματική εξουθένωση σε χώρους ψυχικής υγείας και οι επιπτώσεις της

Η Maslach (1999) περιέγραψε τη διαδικασία σύμφωνα με την οποία παρουσιάζεται το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης σε εργαζόμενους που εργάζονται σε δομές παροχής υπηρεσιών σε ανθρώπους. Η διαπροσωπική φύση αυτού του επαγγέλματος αποτελεί έναν ιδιαίτερα απαιτητικό παράγοντα για τον εργαζόμενο, όπου εάν το άτομο δε διαθέτει τις απαιτούμενες δυνατότητες για να ανταπεξέλθει, τότε αρχίζει να βιώνει την εξάντληση. Βασικό χαρακτηριστικό της

επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η αλλαγή στη σχέση εργαζόμενου-εργασίας. Αυτή η αλλαγή εμπεριέχει την αποστασιοποίηση των εργαζομένων τόσο σε επίπεδο συναισθηματικό όσο και σε γνωστικό. Αυτή η αποστασιοποίηση επιφυλάσσει απομάκρυνση του προσωπικού από τα άτομα με αναπηρία, αλλά κυρίως αρνητικούς τρόπους αντιμετώπισης των ατόμων με αναπηρία.

Το άγχος του προσωπικό που εργάζεται σε δομές ψυχικής υγείας

Το προσωπικό που εργάζεται σε δομές ψυχικής υγείας είναι σε μεγάλο βαθμό επιρρεπές στο άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση. Το άγχος μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις τόσο στο ίδιο το προσωπικό, όσο στα ίδια τα άτομα με νοητική αναπηρία καθώς και στις ίδιες τις δομές (Rose, 1995· Hatton, Emerson, Rivers, Mason, Swarbrick & Kiernan, Reeves, Alborz, 1999· Hastings, 2002). Πρόσφατες έρευνες έχουν αναφέρει πως περίπου το ένα τρίτο των ατόμων που εργάζονται σε τέτοιου είδους δομές παρουσιάζει άγχος σε τέτοιο βαθμό ώστε να εμφανιστεί κάποια ψυχική διαταραχή (Hatton et al., 1999). Ακόμα έχει αποδειχθεί πως η μακρόχρονη έκθεση του προσωπικού σε στρεσογόνες καταστάσεις συμβάλλει στην επαγγελματική εξουθένωση σε τέτοιου είδους δομές (Seaward, 2004). Το ποσοστό του άγχους που παρουσιάζει το προσωπικό σε δομές ψυχικής υγείας κυμαίνεται ανάμεσα στο 32.5% (Hatton et al. 1999) και στο 25% (Robertson, Hatton, Felce, Meek, Carr, Knapp, Hallam, Emerson, Pinkney, Caesar & Lowe, 2005). Η διερεύνηση του επιπέδου του άγχους σε προσωπικό που εργάζεται σε τέτοιες δομές είναι ιδιαίτερα σημαντική διότι η υγεία του εργαζόμενου οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στον εργοδότη. Επίσης, η μείωση του άγχους άπτεται του ενδιαφέροντος του εργοδότη, καθώς υπάρχει σύνδεση του εργασιακού άγχους με την ασθένεια, την μη συνέπεια των εργασιακών καθηκόντων καθώς και την πρόοδο του οργανισμού που αφορά τους εργοδότες (Razza, 1993· Rose, 1995). Συγχρόνως, αξίζει να αναφερθεί πως η αλληλεπίδραση του προσωπικού με τα ίδια τα άτομα θα μπορούσε να επηρεαστεί αρνητικά αν το προσωπικό εκδηλώνει άγχος και επαγγελματική εξουθένωση (Lawson & O'Brien, 1994, Rose et al., 1998). Το άγχος του προσωπικού ίσως να επηρεάζει και την ικανότητα του προσωπικού να χειριστεί αποτελεσματικά την επιθετική συμπεριφορά (Hastings, 2002· Rose et al., 2004) καθώς έχει αποδειχθεί πως το προσωπικό που παρουσιάζει άγχος και επαγγελματική εξουθένωση είναι πιο πιθανό να εκδηλώσει επιθετική συμπεριφορά στα άτομα σε δομές ψυχικής υγείας (White, Holland, Marsland & Oakes, 2003). Επίσης το άγχος μπορεί να αποτελέσει

αιτία για αλλαγή του εργασιακού πλαισίου των εργαζομένων (Billingsley, 1993· Hatton & Emerson, 1993· Razza, 1993· Harvey & Burns, 1994· Lawson & O' Brien, 1994· Rose, 1995).

Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στο χώρο εργασίας και στο ίδιο το άτομο

Οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στο χώρο εργασίας σχετίζονται με αρνητικές αντιδράσεις όπως, χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης με τον χώρο εργασίας και χαμηλό επίπεδο εμπλοκής/συμμετοχής στην εργασία, συχνές απουσίες από τον χώρο εργασίας και αλλαγή ακόμα και εγκατάλειψη του συγκεκριμένου επαγγέλματος (Maslach & Leiter, 2008). Τέτοιου είδους αρνητικές αντιδράσεις στον χώρο εργασίας συνδέονται στενά με την αποπροσωποποίηση (Schaufeli & Enzmann, 1998· Shanafelt, Bradley, Wipf, & Back, 2002). Επιπλέον, υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης οδηγούν σε ελλιπή φροντίδα των ασθενών (Shanafelt et al., 2002· Potier, 2007) και γενικότερα σε όχι τόσο καλή επικοινωνία/αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους, τους πελάτες και τους φίλους (Cordes & Dougherty, 1993), που συνεπάγεται λιγότερη ασχολία με το συγκεκριμένο επάγγελμα καθώς και εχθρότητα και καχυποψία προς τους συναδέλφους, τους πελάτες και τη διεύθυνση. Σε ατομικό επίπεδο, η επαγγελματική εξουθένωση συμβάλλει στην εμφάνιση διαφόρων μορφών ψυχικής και σωματικής δυσλειτουργίας. Οι πιο συχνές επιπτώσεις είναι οι εξής: πονοκέφαλοι, άγχος, μυϊκοί πόνοι, χρόνια κόπωση, διαταραχές ύπνου, καρδιαγγειακές διαταραχές και καταθλιπτική συμπτωματολογία.

Θετικές αντιλήψεις του προσωπικό που εργάζεται σε δομές ψυχικής υγείας

Αξίζει να σημειωθεί πως δεν έχουν εντοπιστεί ερευνητικά δεδομένα στον τομέα των θετικών αντιλήψεων, που ίσως να εμφανίζουν οι εργαζόμενοι που εργάζονται σε δομές ψυχικής υγείας. Οι Hastings και Horne (2004) υποστήριξαν πως το προσωπικό που εργάζεται σε δομές με άτομα με νοητική καθυστέρηση εκδηλώνει θετικές αντιλήψεις στα πλαίσια της δουλειάς τους κάτι το οποίο προσφέρει θετικά αποτελέσματα όχι μόνο στο ίδιο το προσωπικό αλλά και όσον αφορά στην ποιότητα παροχής υπηρεσιών. Επιπλέον, βρέθηκε πως το προσωπικό που έχει περισσότερα χρόνια εργασίας σε δομές ψυχικής υγείας εμφανίζει λιγότερες θετικές αντιλήψεις. Στην ίδια έρευνα που διεξήχθη από τους Hastings και Horne, (2004) δε βρέθηκε κάτι

στατιστικά σημαντικό μεταξύ των δημογραφικών στοιχείων και των θετικών αντιλήψεων ειδικότερα σε σχέση με την ηλικία και το φύλο.

Οι Hastings και Taunt (2002) υποστήριξαν πως πληθώρα ερευνών έχει αποδείξει πως γονείς ατόμων με νοητική καθυστέρηση βιώνουν θετικές αντιλήψεις, πιο συγκεκριμένα αισθήματα προσωπικής επίτευξης, μεγαλύτερο συναισθηματικό δέσιμο με τα μέλη της οικογένειας και μεγαλύτερη ευαισθησία σε άλλους ανθρώπους (Behr, Murphy & Summers, 1992' Grant, Ramcharan, McGrath, Nolan & Keady, 1998' Scorgie & Sobsey, 2000' Scorgie, Wilgosh & McDonald, 1999' Stainton & Besser, 1998' Taunt & Hastings, 2002). Όσον αφορά στο προσωπικό που εργάζεται σε τέτοιου είδους δομές, το άγχος είναι ιδιαίτερα επιβλαβές, καθώς το 30% του προσωπικού που εργάζεται σε δομές ψυχικής υγείας παρουσιάζει άγχος σε τέτοιο επίπεδο που αυξάνει τις πιθανότητες εκδήλωσης ψυχιατρικής διαταραχής (Hatton, Rivers et al., 1999). Επομένως, τέτοιου είδους παράγοντες, όπως είναι οι θετικές αντιλήψεις, που λειτουργούν προστατεύοντας το προσωπικό, είναι ιδιαίτερα σημαντικοί για την ανάπτυξη υψηλής ποιότητας παροχής υπηρεσιών σε δομές ψυχικής υγείας. Επίσης, κρίνεται αναγκαίο να δοθεί έμφαση στο προσωπικό, το οποίο θα έρχεται σε επαφή σε καθημερινή βάση με τα άτομα με αναπηρία (Rose, 1995).

Η επαγγελματική ικανοποίηση (job satisfaction) αναφέρεται στην αντίδραση που χαρακτηρίζει ένα άτομο όσον αφορά στη δουλειά του, το πώς νιώθει δηλαδή σε σχέση με την εργασία του (Locke, 1976' Spector, 1985). Παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε δύο βασικές κατηγορίες. Παράγοντες που αφορούν τα προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου και παράγοντες που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά της εκάστοτε δομής. (Locke, 1976' Spector, 1985' Lou, 1993' Yu N. L., Hu S. T., Chou P. C. & Lai R. Y. 1999' Chang & Hsu, 2000' Su, 2001' Cheng, 2002' Hwu L. J., Tseng S. M. & Yuan S. C., 2003' Shu, 2003' Yeh, 2003' Lee S., Tsai W. P. & Chen K. H., 2004' Chung & Huang, 2005). Τα προσωπικά χαρακτηριστικά αφορούν το φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, την οικογενειακή κατάσταση, την επαγγελματική εμπειρία με άτομα με διανοητική αναπηρία και την ισορροπία της εργασίας με εργασιακούς στόχους και αξίες. Χαρακτηριστικά της δομής αφορούν τις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, τον τρόπο λειτουργίας της δομής, την αποζημίωση, την αυτονομία, την αξιοποίηση δεξιοτήτων, την προώθηση, την αναγνώριση, τις επαρκείς δομές υποστήριξης προσωπικού και τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων.

Υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σημαίνουν λιγότερες πιθανότητες αλλαγής εργασιακού πλαισίου από μέρους των εργαζομένων (Locke 1976´ Razza, 1993´ Shaddock A. J., Hill, M. & van Limbeek, C., 1998´ Shell & Duncan, 2000) καθώς και σημαντική βελτίωση της ποιότητας παροχής υπηρεσιών (Spector, 1985´ Shell & Duncan, 2000´ Su, 2001). Τέλος, αξίζει να αναφερθεί πως η ικανοποίηση που απορρέει από το χώρο της εργασίας που διαμορφώνει το προσωπικό αναφορικά με το επάγγελμά του, δημιουργεί πληθώρα θετικών επιδράσεων τόσο για τους εργαζόμενους και την ποιότητα παροχής υπηρεσιών όσο και για τα ίδια τα άτομα με αναπηρία.

Χαρακτηριστικά ενηλίκων με αυτισμό

Ο αυτισμός αποτελεί μία σοβαρή και εκτεταμένη διαταραχή της ανάπτυξης. Ο όρος εκτεταμένη (ή διάχυτη) αναφέρεται στη σύνθετη φύση της διαταραχής, καθώς επηρεάζει τρεις περιοχές της ανάπτυξης: την κοινωνική αλληλεπίδραση, την επικοινωνία και τη φαντασία. Αυτές οι τρεις περιοχές συνιστούν την τριάδα των διαταραχών, δηλαδή τον πυρήνα των κλινικών χαρακτηριστικών του αυτισμού (Wing & Gould, 1979).

Πρόσφατα, ο όρος «διάχυτες αναπτυξιακές διαταραχές» έχει αντικατασταθεί από τον όρο «Διαταραχές του Αυτιστικού Φάσματος» (Wing, 1991´ Wing, 1996), που περιλαμβάνει και άλλες διαταραχές όπως το σύνδρομο Rett και το σύνδρομο Asperger. Η νέα ορολογία υποδηλώνει ότι ο αυτισμός είναι η κυρίαρχη και πιο συχνή αναπηρία από την ομάδα των διαταραχών του αυτιστικού φάσματος.

Ο αυτισμός είναι μία αναπτυξιακή διαταραχή που διαγιγνώσκεται κυρίως κατά την πρώιμη παιδική ηλικία, ωστόσο δεν είναι μια διαταραχή της παιδικής ηλικίας αλλά μια διαταραχή της ανάπτυξης. Ο αυτισμός δεν πρέπει να θεωρείται ως μια στατική κατάσταση. Καθώς πρόκειται για μια διαταραχή που επηρεάζει ολόκληρη τη νοητική ανάπτυξη, όπου τα συμπτώματα θα εμφανίζονται πολύ διαφορετικά σε διαφορετικές ηλικίες. Κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά γνωρίσματα θα καταστούν εμφανή αργότερα και κάποια άλλα θα εξαφανιστούν με τον καιρό (Frith, 1999).

Τα ελλείμματα αυτής της διαταραχής διαρκούν για ολόκληρη την περίοδο της ζωής του ατόμου με αποτέλεσμα η υποστήριξη και η εκπαίδευση αυτών των ατόμων να θεωρείται απαραίτητη δια βίου. Κατανοώντας καλύτερα τη φύση της διαταραχής και δημιουργώντας τις κατάλληλες παρεμβάσεις και τις κατάλληλες δομές

υποστήριξης κρίνεται ιδιαίτερα σημαντικό να διερευνηθούν εκτενέστερα οι ανάγκες των ενήλικων ατόμων με αυτισμό (Seltzer, Shattuck, Abeduto & Greenberg, 2004).

Έρευνες έχουν υποστηρίξει πως τα κυρίαρχα χαρακτηριστικά του αυτισμού μειώνονται σε κάποια άτομα κατά τη διάρκεια της εφηβείας τους και της ενήλικης ζωής τους (Seltzer et al., 2004). Πιο συγκεκριμένα, παρά τη βελτίωση των συμπτωμάτων που μπορεί να παρατηρηθεί σε κάποια άτομα, ωστόσο υπάρχουν περίοδοι που τα συγκεκριμένα άτομα σημειώνουν επιδείνωση.

Αλλαγές των κλινικών χαρακτηριστικών των ενήλικων με αυτισμό

Έλλειμμα στην επικοινωνία.

Βασικό έλλειμμα στη συγκεκριμένη διαταραχή αποτελεί το έλλειμμα στην επικοινωνία. Αναπτυξιακά τα περισσότερα παιδιά με αυτισμό σημειώνουν σημαντικό έλλειμμα στην ομιλούμενη γλώσσα και πολλά από αυτά δεν αναπτύσσουν ουσιαστικές δεξιότητες επικοινωνίας. Το έλλειμμα αυτό δεν έγκειται στην ηλικία. Επίσης, έλλειμμα στην επικοινωνία εντοπίζεται και σε άτομα με τέτοιο δείκτη νοημοσύνης, που το γνωστικό τους προφίλ δεν προκαθόριζε έλλειμμα στην επικοινωνία (Lord et al., 2004).

Πιο συγκεκριμένα, στους ενήλικες παρατηρήθηκε μια γενικότερη βελτίωση σχετικά με τα συμπτώματα που αφορούν το λόγο (όπως ανωνυμική αντιστροφή, νεολογισμοί κ.λ.π) (Seltzer et al., 2004, Nordin & Gillberg, 1998). Το ότι δεν επιδιώκουν την επικοινωνία με άλλους και δεν κάνουν χρήση χειρονομιών για να επικοινωνήσουν, παραμένει ελλιπές και κατά τη διάρκεια της εφηβικής και ενήλικης ζωής των ατόμων με αυτισμό και δεν θεωρείται πολύ πιθανό να βελτιωθεί μετά το πέρασμα της παιδικής ηλικίας (Seltzer et al., 2004). Επίσης, υποστηρίχτηκε από τους Venter, Lord, και Schopler, (1992) πως όσο καλύτερες είναι οι δεξιότητες επικοινωνίας τόσο πιο πιθανό είναι για τα άτομα να εκδηλώσουν πιο θετικά ψυχοκοινωνικά αποτελέσματα κατά τη διάρκεια της ενήλικης ζωής τους σε ένα φάσμα δεξιοτήτων. Τέλος, αξίζει να αναφερθεί πως μέσω διαθέσιμων ερευνητικών δεδομένων αποδεικνύεται πως το έλλειμμα στην επικοινωνία μειώνεται στην ενήλικη ζωή. Όμως η πλειονότητα των ατόμων παραμένει με έλλειμμα στον συγκεκριμένο τομέα.

Έλλειμμα στην κοινωνική αλληλεπίδραση.

Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη αδυναμία παρατηρείται παρέκκλιση στη χρήση μη λεκτικών συμπεριφορών για τη ρύθμιση της κοινωνικής συναλλαγής, δυσκολία στο να δημιουργήσουν φίλους, αδυναμία συμμετοχής σε ενδιαφέροντα με άλλους και μια γενική έλλειψη κοινωνικής και συναισθηματικής αμοιβαιότητας (APA, 2000).

Υποστηρίζεται ότι το συγκεκριμένο έλλειμμα παραμένει και κατά την ενήλικη ζωή ενός ατόμου με αυτισμό (Seltzer et al., 2004). Όπως έχει επισημανθεί από πολλούς ερευνητές (Rutter, 1970· Mesibov, Schopler, Schaffer, & Michal, 1989· Orsmond et al., 2004) δεν είναι ακόμα σαφές αν τα χαμηλά επίπεδα κοινωνικής αλληλεπίδρασης των ενηλίκων ατόμων με αυτισμό έγκεινται στην έλλειψη επιθυμίας και κινήτρου για σύναψη παρέας ή είναι αποτέλεσμα ελλিপών κοινωνικών δεξιοτήτων, που χρειάζονται για τη δημιουργία και διατήρηση μιας κοινωνικής σχέσης.

Έλλειμμα στη φαντασία (περιορισμένες και επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές και ενδιαφέροντα).

Αυτό το χαρακτηριστικό του αυτισμού μπορεί να ποικίλλει από μέτριας μορφής μέχρι και σοβαρής. Μπορεί να περιλαμβάνει σε επίπεδο συμπεριφοράς τις στερεοτυπίες, σε επίπεδο επικοινωνίας την ηχολαλία και σε γνωστικό επίπεδο τις εμμονές και την ομοιότητα (Seltzer et al., 2004).

Τα λιγοστά ερευνητικά δεδομένα για το συγκεκριμένο έλλειμμα υποστηρίζουν πως παραμένει για ολόκληρη τη ζωή ενός ατόμου με αυτισμό. Για μερικά άτομα όμως μπορεί να συμπτώματα να μειώνονται με την πάροδο του χρόνου. Ωστόσο, αρκετές φορές οι επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές και οι στερεοτυπίες αλλάζουν με το πέρασμα του χρόνου (Seltzer et al., 2004).

Συνεπώς, η μέτρια βελτίωση στα συμπτώματα του αυτισμού τουλάχιστον σε κάποια άτομα και σε κάποιες συμπεριφορές από την παιδική ηλικία προς την εφηβική και ενήλικη ζωή είναι εμφανής (Seltzer et al., 2004, Howlin, Mawhood, & Rutter, 2000). Παρόλα αυτά, αυτή η πρόοδος σπάνια οδηγεί σε επίπεδα λειτουργικότητας που αντιστοιχούν σε άτομα τυπικής ανάπτυξης, κι' αυτό επιβεβαιώνει ότι ο αυτισμός αποτελεί μια διαταραχή που επηρεάζει το άτομο ολόκληρη τη ζωή του. Επομένως, θα πρέπει να βρεθούν ποιες παρεμβάσεις και ποιες μορφές υποστήριξης συμβάλλουν στη μείωση των αρνητικών συμπεριφορών και συγχρόνως ποιες μπορούν να επιφέρουν θετικά αποτελέσματα στη ζωή των ατόμων με αυτισμό. Το γεγονός ότι παρατηρούνται κάποιες θετικές αλλαγές στην πορεία ζωής των ατόμων με αυτισμό

δεν σημαίνει πως έχουν λιγότερες ανάγκες για υποστήριξη και παροχή υπηρεσιών καθώς μεταβαίνουν από την εφηβική ζωή, στην ενήλικη και στην τρίτη ηλικία (Seltzer et al., 2003). Αντιθέτως, υπηρεσίες προσαρμοσμένες στο εκάστοτε αναπτυξιακό στάδιο θεωρούνται απαραίτητες για τα άτομα με αυτισμό (Seltzer et al., 2003).

Συμπεράσματα

Η ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας ενισχύει την άποψη ότι το προσωπικό που εργάζεται σε δομές ψυχικής υγείας είναι πιθανό να εμφανίσει επαγγελματική εξουθένωση.

Πιο διεξοδικά φάνηκαν τα παρακάτω στοιχεία:

1. Η βιβλιογραφία έδειξε ότι οι παράγοντες που προκαλούν την ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι: ο φόρτος εργασίας, ο έλεγχος, η ανταμοιβή, η κοινότητα, η δικαιοσύνη και οι αξίες (Maslach & Leiter, 2008). Επίσης, έχει υποστηριχτεί πως εκτός από τα προαναφερθέντα χαρακτηριστικά, σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν τα προσωπικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του εργαζόμενου (Wagnild & Young, 1993).
2. Το άγχος αποτελεί έναν από τους βασικότερους παράγοντες που προκαλεί την επαγγελματική εξουθένωση σε προσωπικό που εργάζεται σε δομές ψυχικής υγείας (Spielberger et al. 2001· Arthur, 2004).
3. Το άγχος μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις τόσο στο ίδιο το προσωπικό, όσο στα ίδια τα άτομα με νοητική αναπηρία καθώς και στις ίδιες τις δομές (Rose, 1995· Hatton, Emerson, Rivers, Mason, Swarbrick & Kierman, Reeves, Alborz, 1999· Hastings, 2002).
4. Η μακρόχρονη έκθεση του προσωπικού σε στρεσογόνες καταστάσεις συμβάλλει στην επαγγελματική εξουθένωση (Seaward, 2004).
5. Το προσωπικό που παρουσιάζει άγχος και επαγγελματική εξουθένωση είναι πιο πιθανό να εκδηλώσει επιθετική συμπεριφορά προς τα άτομα με αναπηρία σε δομές ψυχικής υγείας (White, Holland, Marsland & Oakes, 2003). Επίσης, τα υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης οδηγούν σε ελλιπή φροντίδα των ασθενών (Shanafelt et al., 2002· Potier, 2007).
6. Οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στο χώρο εργασίας σχετίζονται με αρνητικές αντιδράσεις όπως, χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης με το χώρο εργασίας, χαμηλό επίπεδα εμπλοκής/συμμετοχής στην εργασία, υψηλά επίπεδα απουσίας από

το χώρο εργασίας ακόμα και εγκατάλειψη του συγκεκριμένου επαγγέλματος (Maslach & Leiter, 2008).

7. Οι Hastings και Horne (2004) υποστήριξαν πως το προσωπικό που εργάζεται σε δομές με άτομα με νοητική καθυστέρηση εκδηλώνει θετικές αντιλήψεις στα πλαίσια της δουλειάς τους, κάτι το οποίο μπορεί να προσφέρει θετικά αποτελέσματα τόσο στο ίδιο το προσωπικό, όσο και στη ποιότητα παροχής υπηρεσιών.

8. Η επαγγελματική ικανοποίηση, η οποία συμβάλλει στη δημιουργία των θετικών αντιλήψεων που διαμορφώνει το προσωπικό σχετικά με το επάγγελμά του, εξαρτάται από τα προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου (το φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, την οικογενειακή κατάσταση και την επαγγελματική εμπειρία με άτομα με διανοητική αναπηρία) (Locke, 1976' Spector, 1985' Lou, 1993' Yu N. L., Hu S. T., Chou P. C. & Lai R. Y. 1999' Chang & Hsu, 2000' Su, 2001' Cheng, 2002' Hwu L. J., Tseng S. M. & Yuan S. C., 2003' Shu, 2003' Yeh, 2003' Lee S., Tsai W. P. & Chen K. H., 2004' Chung & Huang, 2005).

9. Το γεγονός ότι παρατηρούνται κάποιες θετικές αλλαγές στην πορεία ζωής των ατόμων με αυτισμό δεν σημαίνει πως έχουν λιγότερες ανάγκες για υποστήριξη και παροχή υπηρεσιών καθώς μεταβαίνουν από την εφηβική ζωή, στην ενήλικη και στην τρίτη ηλικία. Αντιθέτων, υπηρεσίες προσαρμοσμένες στο εκάστοτε αναπτυξιακό στάδιο θεωρούνται απαραίτητες για τα άτομα με αυτισμό (Seltzer et al., 2003).

Για τη βελτίωση της ποιότητας παροχής υπηρεσιών σε δομές ψυχικής υγείας θεωρείται αναγκαίο να δοθεί έμφαση στο προσωπικό, το οποίο θα έρχεται σε επαφή σε καθημερινή βάση με τα άτομα με αναπηρία (Rose, 1995). Πιο συγκεκριμένα, οι θετικές αντιλήψεις που μπορεί να έχει το προσωπικό που εργάζεται σε δομές με ενήλικες με αυτισμό είναι πολύ πιθανόν να βελτιώσουν την ποιότητα των συγκεκριμένων δομών, καθώς και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας για το ίδιο το προσωπικό.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Ερευνητικά ερωτήματα

Αντικείμενο μελέτης της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και οι αντιλήψεις του προσωπικού που εργάζονται σε δομές με ενήλικες με αυτισμό.

Τα κύριο ερώτημα που τέθηκε στην παρούσα έρευνα ήταν το ακόλουθο.

- 1. Πως μπορούν οι θετικές αντιλήψεις να επηρεάσουν την επαγγελματική εξουθένωση;*

Οι Hastings και Horne (2004) υποστήριζαν πως το προσωπικό που εργάζεται σε δομές με άτομα με νοητική καθυστέρηση εκδηλώνουν θετικές αντιλήψεις από τα πλαίσια της δουλειάς τους κάτι το οποίο προσφέρει θετικά αποτελέσματα όχι μόνο στο ίδιο το προσωπικό αλλά και στην ποιότητα παροχής υπηρεσιών από πλευράς δομής. Υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σημαίνουν λιγότερες πιθανότητες αλλαγής εργασιακού πλαισίου από μέρους των εργαζόμενων (Locke 1976, Razza 1993, Shaddock et al. 1998, Shell & Duncan 2000) καθώς και σημαντική βελτίωση της ποιότητας παροχής υπηρεσιών.

Τα δευτερεύοντα ερωτήματα που τέθηκαν στην παρούσα έρευνα ήταν τα εξής.

- 1. Η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται με την ηλικία των εργαζόμενων;*

Η συχνότητα και η σοβαρότητα των συμπτωμάτων της επαγγελματικής εξουθένωσης ελαττώνονται όσο αυξάνεται η ηλικία. Νέοι εργαζόμενοι τείνουν να εμφανίζουν μεγαλύτερη προδιάθεση στην εμφάνιση συμπτωμάτων επαγγελματικής εξουθένωσης σε σύγκριση με αυτούς που είναι μεγαλύτεροι της ηλικίας των 35 ετών (Schaufeli & Enzmann, 1998, Maslach, 2006, Brewer & Shapard 2004). Έρευνες έχουν αποδείξει πως όσο μεγαλύτερη ηλικία έχουν τα άτομα που δουλεύουν σε δομές ψυχικής υγείας τόσο λιγότερη θα είναι και η συναισθηματική εξάντληση που θα βιώνουν (Cicone, 2003, Lipert, 1999, Lim, Kim, Kim, Yang & Lee, 2010, Rosenberg & Pace, 2006, Vredenburg, Carlozzi & Stein, 1999). Αναφορικά με μία έρευνα που έγινε σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας βρέθηκε ότι η αποπροσωποποίηση μειώνεται όσο αυξάνεται η ηλικία και όσο αυξάνεται η ηλικία τόσο αυξάνεται το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης. (Ackerley, Burnell, Holder & Kurdek, 1988). Ωστόσο βρέθηκαν έρευνες που δε

βρήκαν κάποια συσχέτιση ανάμεσα στην επαγγελματική εξουθένωση και την ηλικία (Raquepaw & Miller, 1989· Thornton, 1992).

2. Η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται με το φύλο των εργαζομένων;

Οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση σε σύγκριση με τους άντρες, λόγω της πολυπλοκότητας των ευθυνών τους (επαγγελματικές, κοινωνικές, προσωπικές) (Ahola, 2007). Οι άντρες εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης (Vredenburg et al., 1999), ενώ οι γυναίκες συναισθηματικής εξάντλησης (Ahola, 2007).

3. Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ανάλογη με το ωράριο και τα χρόνια προϋπηρεσίας του προσωπικού;

Όσον αφορά στα χρόνια προϋπηρεσίας των εργαζομένων, αρκετές έρευνες έχουν αποδείξει πως υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ της προϋπηρεσίας και της επαγγελματικής εξουθένωσης (Ackerley, Burnel, Holder, & Kurdek, 1988, Hellman, Morrison, & Abromowitz, 1987, Ross, Altmaier, & Russel, 1989). Ειδικότερα, έχει βρεθεί πως όσοι επαγγελματίες ψυχικής υγείας δεν είχαν προϋπηρεσία ήταν πιο πιθανό να παρουσιάσουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης (Lim et al., 2010). Επίσης, στη συγκεκριμένη έρευνα βρέθηκε μία θετική σχέση ανάμεσα στην προϋπηρεσία των εργαζομένων και της προσωπικής επίτευξης, δηλαδή όση περισσότερη επαγγελματική εμπειρία είχαν οι εργαζόμενοι τόσο πιο υψηλό ήταν το αίσθημα της προσωπικής τους επίτευξης (Lim et al., 2010).

Έχει βρεθεί πως όσο περισσότερες ώρες εργάζεται το προσωπικό τόσο περισσότερη θα είναι και η συναισθηματική εξάντληση που θα βιώνει με αποτέλεσμα να βιώνει και υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης (Lim et al., 2010· Rosenberg & Pace, 2006· Vredenburg et al., 1999).

4. Το μορφωτικό επίπεδο των εργαζόμενων μπορεί να επηρεάσει την επαγγελματική εξουθένωση;

Όσοι από τους επαγγελματίες ψυχικής υγείας είχαν υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης ήταν πιο επιρρεπείς στη συναισθηματική εξάντληση (Lim et al., 2010). Το μορφωτικό επίπεδο βρέθηκε πως έχει μία θετική σχέση με το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης, δηλαδή όσο πιο υψηλό είναι το μορφωτικό επίπεδο των εργαζόμενων τόσο περισσότερο θα βιώνουν το αίσθημα προσωπικής επίτευξης (Lim et al., 2010· Rosenberg & Pace, 2006). Ωστόσο βρέθηκαν έρευνες, οι οποίες έδειξαν πως δεν υπάρχει καμία σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης του φύλου,

της ηλικίας και του μορφωτικού επιπέδου (Elman & Dowd, 1997· Raquepaw & Miller, 1989· Thomton, 1992).

5. *Η οικογενειακή κατάσταση των εργαζόμενων μπορεί να επηρεάσει την επαγγελματική εξουθένωση;*

Εργαζόμενοι που είναι ελεύθεροι είναι πιο επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση σε σύγκριση με αυτούς που είναι παντρεμένοι, ακόμα και διαζευγμένοι (Mo, 1991, Maslach, 2006).

6. *Οι θετικές αντιλήψεις του προσωπικού που εργάζεται σε τέτοιου είδους δομές επηρεάζονται από το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και το μορφωτικό επίπεδο των εργαζόμενων;*

Σύμφωνα με την έρευνα που διεξήχθη από τους Hastings και Horne (2004) δε βρέθηκε κάτι στατιστικά σημαντικό μεταξύ των δημογραφικών στοιχείων και των θετικών αντιλήψεων ειδικότερα σε σχέση με την ηλικία και το φύλο.

7. *Οι θετικές αντιλήψεις του προσωπικού επηρεάζονται από το ωράριο και τα χρόνια προϋπηρεσίας του προσωπικού;*

Βρέθηκε πως το προσωπικό που έχει περισσότερη προϋπηρεσία από εργασία σε δομές ψυχικής υγείας εμφανίζει λιγότερες θετικές αντιλήψεις (Hastings & Horne, 2004).

Συμμετέχοντες

Το αρχικό δείγμα της έρευνας αποτελούσαν 87 άτομα. Λόγω της ελλιπούς συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων το τελικό δείγμα της έρευνας ήταν 42 άτομα (16 άντρες και 26 γυναίκες), μέσης ηλικίας 35.33 ετών που εργάζονταν σε 5 διαφορετικά Κέντρα Ημέρας για ενήλικες με αυτισμό από περιοχές του βόρειου Λονδίνου του Ηνωμένου Βασιλείου. Το ποσοστό των απαντήσεων στο Εργαλείο για την Καταγραφή της Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach ήταν 60.97 (36 άτομα από τα 42) και στο Ερωτηματολόγιο για τις Θετικές Αντιλήψεις του προσωπικού του Hastings ήταν 75.88 (33 άτομα από τα 42).

Τα Κέντρα Ημέρας που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν:

1. Hoffmann Foundation Hub and Art Centre, Wood Green, London.
2. Trinity London Care Ltd (TLC), Leyton, London.
3. Flower Lane Resource Centre, Flower Lane, Mill Hill, London (από το συγκεκριμένο Κέντρο Ημέρας δεν έλαβα κανένα ερωτηματολόγιο).
4. St'Marks Social Education Services, Dryden Road, Enfield, London.

5. St Marks Social Education Services, Millais Road, Enfield, London.
6. St Marks Social Education Services, Roman Way, Enfield, London.

Μέθοδοι συλλογής πληροφοριών και διαδικασία χορήγησής τους

1. Εργαλείο Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (Maslach Burnout Inventory).

Το εργαλείο αυτό αποτελεί ένα από τα πλέον πιο αποδεκτά παγκοσμίως εργαλεία με υψηλά ποσοστά αξιοπιστίας και εγκυρότητας για την καταμέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Έχει σχεδιαστεί σαν ένα γενικό εργαλείο με σκοπό να χρησιμοποιηθεί σε όλα τα ανθρωποκεντρικά επαγγέλματα. Αποτελείται από 22 ερωτήσεις οι οποίες κατηγοριοποιούνται σύμφωνα με 3 παραμέτρους: την συναισθηματική εξάντληση (9 ερωτήσεις), την αποπροσωποποίηση (5 ερωτήσεις) και την προσωπική επίτευξη (8 ερωτήσεις). Οι ερωτήσεις βαθμολογούνται σε 6-βάθμια κλίμακα που κυμαίνονται από 0= “ποτέ δεν έχω βιώσει τέτοιου είδους συναίσθημα” μέχρι 6= “βιώνω τέτοιου είδους συναισθήματα κάθε μέρα”. Το συνολικό αποτέλεσμα κάθε παράγοντα υπολογίζεται ξεχωριστά και μπορεί να κωδικοποιηθεί ως χαμηλό-μέτριο-υψηλό. Η επαγγελματική εξουθένωση ορίζεται από υψηλό αποτέλεσμα στις παραμέτρους της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης. Ο συντελεστής αξιοπιστίας και εγκυρότητας του εργαλείου ανέρχεται στο 0.90 για την παράμετρο της συναισθηματικής εξάντλησης, 0.79 για την αποπροσωποποίηση και 0.71 για την προσωπική επίτευξη. Μετά την επανάληψη του συντελεστή αξιοπιστίας, για την συναισθηματική εξάντληση ανήλθε στο 0.82, για την αποπροσωποποίηση στο 0.60 και την προσωπική επίτευξη στο 0.71 (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο μεταφράστηκε στα ελληνικά από τον Κύριο Αθανάσιο Κουστέλιο, καθηγητή του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού.

Πίνακας 1: Η κωδικοποίηση του συνολικού αποτελέσματος κάθε παράγοντα σε χαμηλό-μέτριο- υψηλό.

	Χαμηλό	Μεσαίο	Υψηλό
Συναισθηματική Εξάντληση (EE)	≤ 16	17 - 26	≥ 27

Αποπροσωποποίηση (DP)	≤ 6	7 - 12	≥ 13
Προσωπική Επίτευξη (PA)	≥ 39	38 - 32	≤ 31

Πίνακας 2: Μέγιστη και Ελάχιστη Τιμή του Εργαλείου Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

Μέγιστη Τιμή = 132
Ελάχιστη Τιμή = 22

2. Ερωτηματολόγιο για τις θετικές αντιλήψεις του προσωπικού του Hastings (Staff Positive Contributions Questionnaire, SPCQ).

Το εργαλείο αυτό δημιουργήθηκε από τους Hastings και Horne (2004) και καταμετρά τις θετικές αντιλήψεις του προσωπικού που εργάζεται σε δομές ψυχικής υγείας. Η τελική μορφή του εργαλείου αποτελείται από 41 ερωτήσεις που είναι χωρισμένες σε τέσσερις υποενότητες, όπου η καθεμία ξεκινάει με διαφορετική πρόταση. Οι ερωτήσεις βαθμολογούνται σε 4-βαθμια κλίμακα (0= Διαφωνώ τελείως, 1= Διαφωνώ, 2= Συμφωνώ, 3= Συμφωνώ απόλυτα). Η συνολική βαθμολογία του ερωτηματολογίου προκύπτει από το άθροισμα των τιμών στις 41 απαντήσεις. Όσο πιο υψηλή είναι η βαθμολογία, τόσο πιο θετικές χαρακτηρίζονται οι αντιλήψεις του προσωπικού. Ο βαθμός αξιοπιστίας και εγκυρότητας του εργαλείου ανέρχεται σε 0.92 (Hastings & Horne, 2004). Από το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αφαιρέθηκαν δύο ερωτήματα: «Η δουλειά μου με τα άτομα με αυτισμό αποτελεί το λόγο που επισκέπτομαι πιο συχνά το χώρο της εκκλησίας» και «Η παρουσία ατόμων με αυτισμό επιβεβαιώνει την πίστη μου στο θεό», καθώς δεν απαντήθηκαν από την πλειονότητα των ερωτηθέντων (παρομοίως και στην έρευνα που διεξήχθη από τους Hastings και Horne (2004) σε προσωπικό για άτομα με νοητική καθυστέρηση, στο Ηνωμένο Βασίλειο, αφαιρέθηκαν τα ίδια ερωτήματα).

Διαδικασία χορήγησης των ερωτηματολογίων

Τα ερωτηματολόγια αυτά δόθηκαν διαδοχικά στα 6 Κέντρα Ημέρας Ατόμων με Αυτισμό, από τα οποία έλαβαν μέρος στην έρευνα τα 5 κέντρα με συνολικό αριθμό εργαζόμενων 67 άτομα. Η ερευνήτρια επισκέφτηκε κάθε Κέντρο Ημέρας ξεχωριστά και αφού ερχόταν σε επικοινωνία με τη διευθύντρια της εκάστοτε δομής, την ενημέρωνε για τη θεματολογία και τους στόχους της έρευνας, κατέθετε τα απαραίτητα έγγραφα (ενημερωτικό έγγραφο που αφορούσε το θέμα της έρευνας, αίτηση συγκατάθεσης και έγγραφο απολογισμού) και άφηνε έναν συγκεκριμένο αριθμό ερωτηματολογίων. Στη συνέχεια, η ερευνήτρια επικοινωνούσε με τα Κέντρα Ημέρας για να ενημερωθεί για την πορεία των ερωτηματολογίων και για την τελική απόφαση της συμμετοχής από μέρους των δομών. Πέντε από τα έξι Κέντρα Ημέρας συμμετείχαν τελικά στην έρευνα. Η επικοινωνία της ερευνήτριας με τα Κέντρα Ημέρας ήταν τακτική. Τέλος, η ερευνήτρια επισκεπτόταν ξανά τις δομές για τη συλλογή των ερωτηματολογίων. Η διαδικασία αυτή πραγματοποιήθηκε για τα τρία Κέντρα Ημέρας για τα υπόλοιπα τρία η διαδικασία διέφερε λίγο, καθώς αυτές οι τρεις δομές αποτελούσαν ένα ενιαίο Κέντρο Ημέρας που λόγω αυξημένων αναγκών δημιουργήθηκαν και οι άλλες δύο δομές. Η ερευνήτρια πραγματοποίησε την πρακτική της άσκηση (σε ένα από αυτά) επομένως ήταν σε καθημερινή βάση στο Κέντρο Ημέρας, τα υπόλοιπα 2 Κέντρα τα επισκέφτηκε, ξεναγήθηκε στους χώρους τους ενημέρωσε για το θέμα και τον σκοπό της έρευνας και στη συνέχεια τους μοίρασε τα ερωτηματολόγια. Οι τρεις τελευταίες δομές ακολουθούσαν τον ίδιο τρόπο λειτουργίας μεταξύ τους. Η διαδικασία συλλογής των ερωτηματολογίων διήρκησε 11 εβδομάδες.

Περιγραφή πλαισίου

Το πλαίσιο στο οποίο πραγματοποιήθηκε η συμμετοχική παρατήρηση είναι η δομή στην οποία η ερευνήτρια πραγματοποίησε την πρακτική της άσκηση. Ο όρος «συμμετοχική παρατήρηση» αναφέρεται στις μεθόδους παραγωγής δεδομένων που προϋποθέτουν τη διείσδυση του ερευνητή σε ένα ερευνητικό πλαίσιο και τη συστηματική παρατήρηση κάποιων διαστάσεων αυτού του πλαισίου, διαδράσεων, σχέσεων, πράξεων, γεγονότων, κ.λ.π (Mason, 2010). Η μέθοδος αυτή συνίσταται στη συμμετοχή της ερευνήτριας στα φαινόμενα τα οποία θέλει να παρατηρήσει. Η ερευνήτρια ανέπτυξε μια σχέση παρατηρητή-παρατηρούμενου μέσω της οποίας κατάφερε να διαμορφώσει μια συνολική εικόνα για τη λειτουργία της δομής.

παρατήρησε τις στάσεις των ατόμων με αυτισμό και την ανταπόκρισή τους στις δραστηριότητες και τις στάσεις του προσωπικού. Η ερευνήτρια κρατούσε ημερολόγιο για 12 εβδομάδες.

Η συγκεκριμένη δομή παρέχει ημερήσια φροντίδα σε ενήλικες με αυτισμό ηλικίας από 18 ετών και άνω. Το ημερήσιο πρόγραμμα ξεκινά στις 8:30 και τελειώνει στις 15:00. Από νωρίς το πρωί τα λεωφορεία παραλαμβάνουν όλα τα άτομα από τα σπίτια τους και καταφτάνουν όλοι στη δομή από τις 8:30 -9:00. Οι δραστηριότητες οι οποίες λαμβάνουν χώρα είναι οι εξής:

- Δεξιότητες αυτόνομης διαβίωσης
- Κυκλοφοριακή αγωγή
- Μαγειρική/Διατροφή
- Μουσική
- Θέατρο
- Μουσικοθεραπεία
- Γυμναστική
- Κολύμβηση
- Εκμάθηση της χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή
- Δεξιότητες Επικοινωνίας/ Βασικές Δεξιότητες Γραφής και Αριθμητικής
- Κηπουρική
- Καλλιτεχνικά εργαστήρια/Χειροτεχνίες με διάφορα υλικά

Η συμμετοχή στις προαναφερθείσες δραστηριότητες γίνεται με βάση τις ιδιαίτερες ανάγκες και ικανότητες του κάθε ατόμου, καθώς επίσης και τη επιθυμία του καθενός για τη συμμετοχή ή τη μη συμμετοχή του στην εκάστοτε δραστηριότητα. Επιπροσθέτως, η συγκεκριμένη δομή διοργανώνει εβδομαδιαίες εξόδους για ψώνια σε υπεραγορά στα πλαίσια της εκπαίδευσης των ατόμων στις δεξιότητες αυτόνομης διαβίωσης καθώς και εξόδους για τη ψυχαγωγία των ατόμων. Κάθε καλοκαίρι τα άτομα της δομής συμμετέχουν σε κατασκηνωτικό πρόγραμμα που διοργανώνει το Κέντρο Ημέρας σε περιοχές του Ηνωμένου Βασιλείου, όπου το Κέντρο Ημέρας έχει επιπλέον κτήρια για τον σκοπό αυτό.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα και από τα δύο εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν στην παρούσα έρευνα. Αρχικά, παρουσιάζονται τα ευρήματα στις τρεις βασικές υποκλίμακες (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, προσωπική επίτευξη) του Ερωτηματολογίου για την Καταμέτρηση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach, τα ποσοστά των θετικών απαντήσεων που σημείωσαν οι συμμετέχοντες στο εργαλείο για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού του Hastings. Στη συνέχεια, υπολογίστηκαν οι συσχετίσεις αυτών των μεταβλητών με τις εννιά ανεξάρτητες μεταβλητές (φύλο, καταγωγή, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο, εμπειρία εργασίας του προσωπικού στο εκάστοτε Κέντρο Ημέρας, προηγούμενη εμπειρία, διάρκεια προηγούμενης εμπειρίας και ωράριο εργασίας).

Πίνακας 1: Μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης στο ερωτηματολόγιο για τη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	Μ.Ο.	Τ.Α.
1. Νιώθω συναισθηματικά "στραγγισμένος/η" από τη δουλειά μου.	3.07	1.84
2. Νιώθω εξαντλημένος/η στο τέλος της εργάσιμης μέρας.	2.79	2.07
3. Αισθάνομαι ότι εργάζομαι πολύ σκληρά.	2.6	2.10
4. Αισθάνομαι ξοφλημένος/-η από τη δουλειά μου.	2.1	2.18
5. Νιώθω κουρασμένος/η όταν σηκώνομαι το πρωί και πρέπει να αντιμετωπίσω μια μέρα ακόμη στη δουλειά μου.	1.95	1.72
6. Αισθάνομαι απογοητευμένος/-η από τη δουλειά μου.	1.88	2.04
7. Το να εργάζομαι με ανθρώπους όλη μέρα αποτελεί πίεση για μένα.	1.5	1.92
8. Το να κάνω μια εργασία που με φέρνει σε άμεση σχέση με ανθρώπους που προκαλεί υπερβολικό άγχος.	1.36	1.86
9. Νιώθω σαν να είμαι στο τέλος μου.	0.98	1.65

Πίνακας 2: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης στο ερωτηματολόγιο για τη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ	M.O.	T.A.
10. Έγινα σκληρότερος/-η προς τους ανθρώπους από τότε που είμαι σ' αυτή τη δουλειά.	1.32	2.12
11. Ανησυχώ ότι η δουλειά αυτή συναισθηματικά με σκληραίνει.	1.05	1.90
12. Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου με κατηγορούν για κάποια από τα προβλήματά τους.	1.00	1.68
13. Αισθάνομαι ότι μεταχειρίζομαι τους μαθητές μου σαν να ήταν απρόσωπα αντικείμενα.	0.80	1.62
14. Δεν νοιάζομαι πραγματικά για το τι συμβαίνει σε κάποιους από τους μαθητές μου.	0.28	0.99

Πίνακας 3: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης στο ερωτηματολόγιο για τη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΠΙΤΕΥΞΗ	M.O.	T.A.
15. Νιώθω ότι πραγματικά επηρεάζω τη ζωή άλλων ανθρώπων μέσα από τη δουλειά μου.	5.07	1.77
16. Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου.	5.07	1.63
17. Έχω επιτύχει πολλά αξιοσημείωτα πράγματα στη δουλειά αυτή.	4.95	1.53
18. Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών μου.	4.86	1.78
19. Στη δουλειά μου χειρίζομαι τα συναισθηματικά προβλήματα πολύ ήρεμα.	4.81	1.84
20. Νιώθω εξαιρετικά ενεργητικός/-ή.	4.79	1.63
21. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως αισθάνονται οι μαθητές μου.	4.20	1.90
22. Αισθάνομαι τονωμένος /-η μετά από μια καλή συνεργασία με τους μαθητές μου.	3.90	2.11

Όσον αφορά στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης, ο Μ.Ο. της υποκλίμακας της συναισθηματικής εξάντλησης του προσωπικού που εργάζεται στις συγκεκριμένες δομές ανήλθε στο 18.21 (Τ.Α. = 13.55), επομένως το επίπεδο της συναισθηματικής εξάντλησης είναι μέτριο (17-26). Επιπλέον, οι απαντήσεις που δόθηκαν είχαν υψηλότερη τιμή το 3.07 (« μερικές φορές μέσα στο μήνα») και χαμηλότερη το 0.98 (« ποτέ» - «μερικές φορές μέσα στο χρόνο ή λιγότερο»). Η συγκεκριμένη ομάδα προσωπικού που απάντησε τα ερωτηματολόγια, δήλωσε ότι βιώνει τη συναισθηματική εξουθένωση, την εξάντληση στο τέλος της εργάσιμης ημέρας και την κόπωση από την εργασία, μερικές φορές μέσα στο μήνα και λιγότερο. Επιπλέον, από τις απαντήσεις των εργαζομένων, φάνηκε πως βιώνουν συχνά άγχος στην η εργασία τους. Τέλος, αξίζει να αναφερθεί πως το συγκεκριμένο δείγμα εργαζομένων νιώθει πολύ σπάνια την έντονη εξάντληση και εξουθένωση από την εργασία του.

Σχετικά με την υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης βρέθηκε ότι ήταν ιδιαίτερα χαμηλή καθώς ο Μ.Ο. της προαναφερθείσας υποκλίμακας ήταν 4.62 (Τ.Α. = 5.01). Ακόμη, οι απαντήσεις του προσωπικού κυμάνθηκαν σε χαμηλές συχνότητες με υψηλότερη τιμή 1.32 («μερικές φορές μέσα στο χρόνο ή λιγότερο») και χαμηλότερη 0.28 («ποτέ»). Οι εργαζόμενοι απάντησαν πως σπάνια η συγκεκριμένη δουλειά, τους δημιουργεί το αίσθημα της σκληρότητας προς τους ανθρώπους και συγχρόνως απάντησαν πως δεν ανησυχούν σχεδόν καθόλου ότι αυτή η δουλειά τους σκληραίνει συναισθηματικά. Επίσης, δήλωσαν πως δεν αντιμετωπίζουν τα συγκεκριμένα άτομα με αδιαφορία. Από τις απαντήσεις του προσωπικού φάνηκε ότι, η συγκεκριμένη ομάδα προσωπικού δεν έχει απομακρυνθεί ούτε αποξενωθεί από τους ενήλικες με αυτισμό, με τους οποίους δουλεύει.

Η τελευταία υποκλίμακα του ερωτηματολογίου για την καταμέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης που νιώθουν οι εργαζόμενοι που εργάζονται σε δομές με ενήλικες με αυτισμό. Ο Μ.Ο. της προαναφερθείσας κλίμακας ήταν 37.50 (Τ.Α. =8.69), που σημαίνει πως η προσωπική επίτευξη βρίσκεται σε μέτριο επίπεδο. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι το συγκεκριμένο δείγμα των εργαζομένων δεν παρουσίασε υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και συγχρόνως η προσωπική επίτευξη ήταν σε μέτριο επίπεδο. Η μέγιστη τιμή των απαντήσεων ήταν 5.07 («μερικές φορές μέσα στην εβδομάδα») και η ελάχιστη 3.90 («μία φορά μέσα στην εβδομάδα»). Οι εργαζόμενοι υποστήριξαν πως νιώθουν πολύ συχνά ότι επηρεάζουν

τη ζωή των άλλων ανθρώπων μέσα από τη δουλειά τους. Συγχρόνως, το προσωπικό δήλωσε πως τουλάχιστον μερικές φορές μέσα στην εβδομάδα μπορεί εύκολα να δημιουργήσει άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές του. Επομένως, είναι σαφές πως το προσωπικό βιώνει αρκετά συχνά το αίσθημα της επιτυχίας από την εργασία του. Ακόμη, οι εργαζόμενοι δήλωσαν ότι δυσκολεύονται μερικές φορές να καταλαβαίνουν πώς αισθάνονται οι μαθητές τους, ωστόσο απάντησαν πως αισθάνονται τονωμένοι μετά από μια καλή συνεργασία μαζί τους.

Ερωτηματολόγιο για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού

Παραθέτονται τα αποτελέσματα της έρευνας από το δεύτερο εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη διερεύνηση των θετικών αντιλήψεων του προσωπικού. Πιο συγκεκριμένα, αναφέρονται τα ποσοστά των θετικών απαντήσεων που σημείωσαν οι συμμετέχοντες (“συμφωνώ” και “συμφωνώ απόλυτα”) σε κάθε ερώτηση του συγκεκριμένου εργαλείου. Σύμφωνα με τους Hastings και Horne (2004) δε θεωρείται απαραίτητο να αναφερθούν οι μέσοι όροι των απαντήσεων στην κάθε ερώτηση ξεχωριστά, διότι η κλίμακα των απαντήσεων περιορίζεται σε τέσσερις πιθανές απαντήσεις, κάτι το οποίο μπορεί να είναι παραπλανητικό για το κάθε ερώτημα.

Πίνακας 4: Ποσοστά των θετικών απαντήσεων που σημειώθηκαν από τους συμμετέχοντες σε κάθε ερώτημα του Μέρους Α΄ του εργαλείου για τις θετικές αντιλήψεις του προσωπικού.

Μέρος Α: Δουλεύοντας με άτομα που έχουν αυτισμό, αυτό αποτελεί το λόγο που:	Ποσοστά %
1. έχω περισσότερες γνώσεις για τα άτομα με ειδικές ανάγκες.	93.6
2. μου δημιουργεί χαρά.	85.1
3. έχω αποκτήσει περισσότερη υπομονή στο να μαθαίνω.	70.2
4. νιώθω υπερηφάνεια για τη γενναιοδωρία και την αγάπη που εισπράττω.	65.9
5. είμαι πιο υπεύθυνο άτομο.	61.7
6. είμαι πιο ρεαλιστικός/-ή.	53.2
7. ανησυχώ περισσότερο για τον εαυτό μου και το μέλλον.	48.9
8. έχω μάθει να διαχειρίζομαι καλύτερα τα νεύρα μου.	48.9

9. η ζωή μου έχει καλύτερη ρουτίνα.	48.9
10. έχω συναντήσει μερικούς από τους καλύτερούς μου φίλους.	40.4

Πίνακας 5: Ποσοστά των θετικών απαντήσεων που σημειώθηκαν από τους συμμετέχοντες σε κάθε ερώτημα του Μέρους Β' του εργαλείου για τις θετικές αντιλήψεις του προσωπικού.

Μέρος Β: Θεωρώ το να δουλεύω με άτομα που έχουν αυτισμό, αυτό είναι:	Ποσοστά %
11. ένα πλεονέκτημα για την καριέρα μου.	80.9
12. ένα επάγγελμα κατά το οποίο ότι προσφέρεται λαμβάνεται πίσω.	74.5
13. που συμβάλλει στο να είναι τα μέλη του προσωπικού ενωμένα .	68
14. υπεύθυνο για την έντονη ευαισθησία που έχω απέναντι στους ανθρώπους .	66
15. που συμβάλλει στο να έχω «κοινό έδαφος», κοινούς στόχους με τα άλλα μέλη του προσωπικού.	66
16. που συμβάλλει στο να είμαι πιο ικανός/-ή να διαχειρίζομαι το άγχος και τα προβλήματα.	57.5
17. που με κάνει να συνειδητοποιώ τη σπουδαιότητα του να σχεδιάζω το μέλλον.	44.7
18. που συμβάλλει στο να διαχειρίζομαι το χρόνο μου καλύτερα.	42.6
19. που συμβάλλει στο αν είμαι πιο παραγωγικός/-ή.	40.4

Πίνακας 6: Ποσοστά των θετικών απαντήσεων που σημειώθηκαν από τους συμμετέχοντες σε κάθε ερώτημα του Μέρους Γ' του εργαλείου για τις θετικές αντιλήψεις του προσωπικού.

Μέρος Γ: Η παρουσία ατόμων με αυτισμό:	Ποσοστά %
20. με βοηθάει να κατανοώ ανθρώπους που είναι διαφορετικοί.	93.6
21. μου υπενθυμίζει ότι όλοι οι άνθρωποι, ακόμα και αυτοί με ειδικές ανάγκες, έχουν την ανάγκη να αγαπηθούν.	91.5
22. μου υπενθυμίζει ότι ο καθένας έχει έναν σκοπό στη ζωή.	87.2

23. με βοηθάει να αποδέχομαι τα πράγματα όπως έρχονται.	78.7
24. αποτελεί έμπνευση για να βελτιωθώ στη δουλειά μου.	76.6
25. προσδίδει νέα προοπτική στη δουλειά μου.	74.5
23. με χαροποιεί.	72.4
27. με χαροποιεί ιδιαίτερα.	70.2
26. ενδυναμώνει το ενδιαφέρον μου για συμμετοχή σε διάφορες δραστηριότητες.	68.1
30. μας κάνει να νιώθουμε ότι προσφέρουμε ως προσωπικό.	66

Πίνακας 7: Ποσοστά των θετικών απαντήσεων που σημειώθηκαν από τους συμμετέχοντες σε κάθε ερώτημα του Μέρους Δ' του εργαλείου για τις θετικές αντιλήψεις του προσωπικού.

Μέρος Δ: Λόγω της δουλειάς μου με τον αυτισμό:	Ποσοστά %
31. έχω μάθει περισσότερα για την ανάγκες ατόμων με νοητική αναπηρία.	95.7
32. τα μέλη του προσωπικού δείχνουν μεγαλύτερη κατανόηση για θέματα που αφορούν την αναπηρία.	89.4
33. τα μέλη του προσωπικού έχουν μάθει να κατανοούν τις ανάγκες των ατόμων και τα συναισθήματά τους.	89.3
34. είμαι πιο ευαίσθητος/-η για τα ευρύτερα ζητήματα που αφορούν το επάγγελμά μου.	76.6
35. έχω μάθει να αποδέχομαι περισσότερα.	74.5
36. έχω μάθει να προσαρμόζομαι σε καταστάσεις, τις οποίες δεν μπορώ να αλλάξω.	74.4
37. είμαι ευγνώμων για την κάθε μέρα που περνάει.	68.1
38. τα μέλη του προσωπικού έχουν έρθει πιο κοντά.	68.1
39. είμαι πιο ενθουσιώδης.	68.1
40. έχω αποκτήσει περισσότερους φίλους.	55.3
41. η κοινωνική μου ζωή έχει διευρυνθεί, καθώς έχω έρθει σε επαφή και με άλλα μέλη του προσωπικού.	55.3
42. βιώνω πολλές απρόσμενες χαρές.	44.7

Αναφορικά με το Μέρος Α΄ του ερωτηματολογίου για τις θετικές αντιλήψεις, ένα πολύ υψηλό ποσοστό των εργαζομένων που απάντησε στο ερωτηματολόγιο δήλωσε πως λόγω της εργασίας του με τα άτομα που έχουν αυτισμό, έχει διευρύνει τις γνώσεις του για τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Συγχρόνως, απάντησαν πως η συγκεκριμένη εργασία τους χαροποιεί και τους έχει βοηθήσει σημαντικά στο να έχουν υπομονή για μάθηση. Ωστόσο, ένα μικρό ποσοστό του προσωπικού απάντησε πως η εργασία αποτελεί το λόγο που το προσωπικό έχει αναπτύξει φιλίες από το συγκεκριμένο χώρο.

Όσον αφορά στο Μέρος Β΄ του ερωτηματολογίου, η συγκεκριμένη ομάδα του προσωπικού υποστήριξε πως το επάγγελμα αυτό αποτελεί ένα πλεονέκτημα στην καριέρα της. Επιπλέον, δήλωσε πως ό,τι προσφέρει στα άτομα με τα οποία δουλεύει, νιώθει πως το εισπράττει πίσω. Επίσης, ότι το επάγγελμά τους, προσδίδει στο προσωπικό μία ταυτότητα και μία συνέχεια ως ομάδα. Αντιθέτως, μικρότερη ομάδα προσωπικού δήλωσε πως λόγω του επαγγέλματός της έχει μάθει να διαχειρίζεται καλύτερα το χρόνο της και να είναι πιο παραγωγική.

Στο Μέρος Γ΄ του ερωτηματολογίου, οι εργαζόμενοι απάντησαν πως η συγκεκριμένη δουλειά τους βοηθά να αποδέχονται τη διαφορετικότητα και καλλιεργεί ένα αίσθημα ευαισθησίας όσον αφορά στα άτομα με αναπηρία. Σημαντικό αποτελεί το γεγονός ότι περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες δήλωσαν πως η εργασία με άτομα με αυτισμό τους δημιουργεί ένα συναίσθημα προσφοράς ως προσωπικό.

Στο Μέρος Δ΄ του ερωτηματολογίου, το προσωπικό σε πολύ μεγάλο ποσοστό απάντησε πως λόγω της εργασίας του με άτομα με αυτισμό έχει εμπλουτίσει τις γνώσεις του και έχει καλλιεργήσει την κατανόηση σχετικά με τις ανάγκες των ατόμων με διανοητική αναπηρία. Αξίζει να αναφερθεί πως οι ερωτηθέντες δήλωσαν πως η συγκεκριμένη φύση του επαγγέλματος έχει συνεισφέρει σημαντικά στο να κατανοούν καλύτερα τις ανάγκες και τα συναισθήματα των ανθρώπων. Ωστόσο, λιγότεροι από τους μισούς εργαζόμενους δήλωσαν πως βιώνουν πολλές απρόσμενες χαρές από την εργασία τους με άτομα με αυτισμό. Τα προαναφερθέντα στοιχεία υποδηλώνουν πως τα μέλη του προσωπικού εκδηλώνουν θετικές αντιλήψεις. Συμπερασματικά, η ανάλυση έδειξε πως ο μέσος όρος της συνολικής βαθμολογίας του δείγματος στο ερωτηματολόγιο ήταν 75.88 (Τ.Α. = 18.62) με ελάχιστη τιμή 45 και με μέγιστη τιμή 120, κάτι που σημαίνει πως οι θετικές αντιλήψεις του προσωπικού ήταν μέτριες, καθώς οι τιμές ήταν λίγο πιο πάνω από τη μέση.

Συσχετίσεις των δύο εργαλείων

Σύμφωνα με τις συσχετίσεις των υποκλιμάκων της επαγγελματικής εξουθένωσης με το εργαλείο των Θετικών Αντιλήψεων βρέθηκε μία μικρή, αρνητική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση ($r = - 0.255$, $p < 0.50$) μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης που νιώθουν οι εργαζόμενοι από την εργασία τους με τα άτομα με αυτισμό, και των θετικών αντιλήψεων που έχουν, δηλαδή όσο μεγαλύτερη είναι η συναισθηματική εξάντληση που νιώθει το προσωπικό, τόσο λιγότερο θετικές είναι οι αντιλήψεις που μπορεί να έχει. Επίσης βρέθηκε μία μικρή, θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της αποπροσωποποίησης και των θετικών αντιλήψεων ($r = 0.291$, $p < 0.50$), δηλαδή τα μέλη του προσωπικού όσο πιο πολύ αποξενώνονται, απομακρύνονται από τα άτομα με αυτισμό με τα οποία δουλεύουν, τόσο πιο θετικές είναι οι αντιλήψεις που μπορεί να έχουν.

Συσχετίσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης με τα δημογραφικά στοιχεία.

Από την ομάδα των εργαζομένων που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο, βρέθηκε πως όσα άτομα είχαν προηγούμενη εμπειρία σε άλλο Κέντρο Ημέρας με ενήλικες με αυτισμό τόσο λιγότερη ήταν η συναισθηματική τους εξάντληση ($r = - 0.268$, $p < 0.50$). Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι/ες που είχαν προηγούμενη εμπειρία ($N = 22$) είχαν 21.64 μέσο όρο στη συναισθηματική εξάντληση και όσοι δεν είχαν προηγούμενη εμπειρία ($N = 20$) 14.45 μέσο όρο ($t = 1.761$, $df = 40$, δίπλευρη $p < 0.50$), κάτι που υποδηλώνει πως βρέθηκε σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων των εργαζομένων. Ωστόσο, αξίζει να αναφερθεί πως όσο αυξάνεται η διάρκεια της προηγούμενης εμπειρίας, μειώνεται η συναισθηματική εξάντληση ($r = - 0.312$, $p < 0.50$). Στη συνέχεια, σημειώθηκε μία θετική και στατιστικά σημαντική σχέση ($r = 0.133$, $p < 0.50$) ανάμεσα στη συναισθηματική εξάντληση και το μορφωτικό επίπεδο, που υποδεικνύει πως όσο αυξάνεται το μορφωτικό επίπεδο του προσωπικού τόσο αυξάνεται και η συναισθηματική εξάντληση που νιώθουν από τη δουλειά τους με τους ενήλικες με αυτισμό. Το ωράριο εργασίας των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα, το οποίο κυμάνθηκε από 6- 48.5 ώρες (Μ.Ο. = 35.96 ώρες εβδομαδιαίως) φάνηκε πως επηρεάζει αρνητικά τη συναισθηματική εξάντληση, δηλαδή όσο περισσότερες είναι οι ώρες εργασίας του προσωπικού, τόσο λιγότερη είναι η συναισθηματική εξάντληση ($r = -0.317$, $p < 0.05$).

Από την ανάλυση προέκυψε ότι η συναισθηματική εξάντληση των αντρών δε διαφέρει από αυτή των γυναικών καθώς δεν παρουσιάζεται κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων ($t = -0.103$, $df=40$, δίπλευρη $p > 0.50$). Μια πολύ μικρή θετική σχέση βρέθηκε ανάμεσα στη συναισθηματική εξάντληση και την ηλικία των εργαζομένων ($r = 0.068$, $p > 0.50$) χωρίς στατιστική σημαντικότητα. Όσον αφορά στη συσχέτιση ανάμεσα στη συναισθηματική εξάντληση και την καταγωγή των εργαζομένων, φάνηκε πως η συναισθηματική εξάντληση διαφέρει μεταξύ αυτών που κατάγονται από το Ηνωμένο Βασίλειο και αυτών από άλλες χώρες ($t = -0.992$, $df=31.20$, δίπλευρη $p > 0.50$). Αναλυτικότερα, ο Μ.Ο. της συναισθηματικής εξάντλησης των εργαζομένων που κατάγονταν από το Ηνωμένο Βασίλειο ($N=26$) ήταν 16.58 και όσων κατάγονταν από άλλες χώρες ($N=16$) ήταν 20.88. Τέλος, βρέθηκε πως όσο αυξάνεται η εμπειρία στο συγκεκριμένο Κέντρο Ημέρας τόσο μειώνεται η συναισθηματική εξάντληση ($r = -0.051$, $p > 0.50$) μέσω μιας πολύ μικρής αρνητικής σχέσης χωρίς στατιστική σημαντικότητα.

Από τις συσχετίσεις της υποκλίμακας της αποπροσωποποίησης βρέθηκαν τα εξής αποτελέσματα. Αρχικά, βρέθηκε πως όσο αυξάνεται η ηλικία των εργαζομένων τόσο μειώνεται η αποπροσωποποίηση, δηλαδή η αποστασιοποίηση και η αποξένωση που μπορεί να χαρακτηρίσει τις σχέσεις του προσωπικού με τα άτομα με αυτισμό ($r = -0.134$, $p < 0.50$). Εν συνεχεία, η καταγωγή των εργαζομένων βρέθηκε πως επηρεάζει την αποπροσωποποίηση ($t = -0.153$, $df=35$, δίπλευρη $p < 0.50$). Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που κατάγονται από το Ηνωμένο Βασίλειο ($N=23$) είχαν 4.52 Μ.Ο στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης και οι υπόλοιποι που κατάγονταν από άλλες χώρες ($N=14$) σημείωσαν 4.79. Επιπλέον, όσο περισσότερο διάστημα το προσωπικό εργαζόταν στο συγκεκριμένο Κέντρο Ημέρας τόσο μειωνόταν η αποπροσωποποίηση ($r = -0.180$, $p < 0.50$). Στη συνέχεια, σημειώθηκε πως όσο περισσότερη σε διάρκεια ήταν η προηγούμενη εμπειρία σε κάποιο άλλο Κέντρο Ημέρας για ενήλικες με αυτισμό, τόσο λιγότερη ήταν η αποπροσωποποίηση ($r = -0.132$, $p < 0.50$). Η ομάδα του προσωπικού που δήλωσε πως είχε προηγούμενη εμπειρία από ανάλογες δομές ($N=21$) σημείωσε 5.19 Μ.Ο. στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης και όσοι δεν είχαν τη συγκεκριμένη προϋπηρεσία ($N=16$) είχαν χαμηλότερο Μ.Ο. (3.88). Όσοι/ες από την ομάδα του προσωπικού που συμμετείχε στην έρευνα εργαζόταν περισσότερες ώρες εβδομαδιαίως, τόσο λιγότερη ήταν η αποπροσωποποίηση ($r = -0.443$, $p < 0.01$).

Επίσης, βρέθηκε πως όσοι εργαζόμενοι είχαν τη μεγαλύτερη σε διάρκεια προϋπηρεσία από παρόμοιες δομές, τόσο λιγότερη ήταν η αποπροσωποποίηση ($r = -0.126$, $p > 0.50$). Ακόμη, βρέθηκε μία μικρή, θετική αλλά όχι στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στο μορφωτικό επίπεδο και την αποπροσωποποίηση ($r = 0.070$, $p > 0.50$), που υποδηλώνει πως όταν το μορφωτικό επίπεδο ήταν υψηλό τότε η αποπροσωποποίηση ίσως να ήταν πιο αυξημένη. Τέλος, από τις συσχετίσεις της αποπροσωποποίησης με τα δύο φύλα, δε βρέθηκε κάτι στατιστικά σημαντικό ($t = 0.442$, $df=30.43$, δίπλευρη $p > 0.50$). Αναλυτικότερα, φάνηκε ότι ο Μ.Ο. των γυναικών ($N=22$) ήταν 4.32 και των αντρών ($N=15$) 5.07.

Από την ανάλυση της υποκλίμακας της προσωπικής επίτευξης βρέθηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα ($t = -0.927$, $df=38$, δίπλευρη $p < 0.50$). Αναλυτικότερα, ο Μ.Ο. των γυναικών ($N=24$) ήταν 38.54 ενώ των αντρών ($N=16$) 35.94, κάτι που υποδηλώνει πως το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης επηρεάζεται από τα δύο φύλα. Από τη συγκεκριμένη ομάδα προσωπικού που συμμετείχε στην έρευνα, φάνηκε πως όσο μεγαλύτερη είναι η ηλικία του προσωπικού, τόσο περισσότερα είναι τα αισθήματα της προσωπικής επίτευξης, δηλαδή η αίσθηση της αποτελεσματικότητας στον εργασιακό χώρο ($r = 0.225$, $p < 0.50$). Επιπλέον, βρέθηκε πως όσο πιο υψηλό είναι το μορφωτικό επίπεδο του προσωπικού, τόσο πιο χαμηλό είναι το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης, που έχει το προσωπικό από τα πλαίσια της εργασίας του ($r = -0.267$, $p < 0.50$). Στη συνέχεια, βρέθηκε πως η προσωπική επίτευξη επηρεάζεται από την καταγωγή των εργαζομένων ($t=1.273$, $df=38$, δίπλευρη $p < 0.50$). Οι εργαζόμενοι που κατάγονταν από το Ηνωμένο Βασίλειο ($N=24$) είχαν 38.92 Μ.Ο στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης και οι εργαζόμενοι που κατάγονταν από άλλες χώρες ($N=16$) είχαν 35.38 Μ.Ο.

Η προηγούμενη εμπειρία δε φάνηκε να επηρεάζει ιδιαίτερα την προσωπική επίτευξη ($r = 0.015$, $p > 0.50$) ούτε και η εμπειρία από το συγκεκριμένο Κέντρο Ημέρας ($r=0.001$, $p > 0.50$). Ωστόσο η διάρκεια εμπειρίας σε προηγούμενη δομή φάνηκε πως ίσως να επηρεάζει λίγο το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης που νιώθουν οι εργαζόμενοι, χωρίς όμως στατιστική σημαντικότητα ($r = 0.124$, $p > 0.50$). Το ωράριο εργασίας των εργαζομένων βρέθηκε πως ίσως να επηρεάζει την προσωπική επίτευξη, το αίσθημα της αποτελεσματικότητας που αισθάνεται ο/η εργαζόμενος/η από τα πλαίσια της εργασίας του, χωρίς όμως η συσχέτιση αυτή να είναι στατιστικά σημαντική ($r=0.101$, $p > 0.50$). Τέλος, από τα δεδομένα της

παρούσας έρευνας δε βρέθηκε καμία συσχέτιση της οικογενειακής κατάστασης με την επαγγελματική εξουθένωση ($r = 0.026, p > 0.50$).

Συσχετίσεις των ερωτήσεων του εργαλείου των Θετικών Αντιλήψεων με τα δημογραφικά στοιχεία

Από την ανάλυση βρέθηκε πως το προσωπικό που είχε προϋπηρεσία – προηγούμενη εμπειρία από παρόμοιες δομές με ενήλικες με αυτισμό έχει λιγότερες θετικές αντιλήψεις, δηλαδή η ικανοποίηση που προέρχεται από το χώρο εργασίας και που συμβάλλει στη δημιουργία αυτών των θετικών αντιλήψεων είναι μειωμένη ($t = -1.010, df=31$, δίπλευρη $p < 0.50$). Ο Μ.Ο. των εργαζομένων που είχαν αυτή την προηγούμενη εμπειρία ($N=17$) ήταν 72.71 και όσοι εργαζόμενοι δεν είχαν ανάλογη προϋπηρεσία ($N=16$) ο Μ.Ο των θετικών αντιλήψεων ήταν 79.25. Όσον αφορά στο μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων, βρέθηκε πως όσο πιο υψηλό ήταν τόσο λιγότερο θετικές είναι οι αντιλήψεις που μπορεί να έχουν ($r = -0.323, p < 0.50$).

Οι θετικές αντιλήψεις δε φάνηκε πως επηρεάζονται από το φύλο των εργαζομένων ($t = -0.280, df=26.26$, δίπλευρη $p > 0.50$). Η ηλικία ίσως να επηρεάζει αρνητικά τις θετικές αντιλήψεις, δηλαδή όσο αυξάνεται η ηλικία, τόσο μειώνονται οι θετικές αντιλήψεις, χωρίς όμως να υπάρχει στατιστική σημαντικότητα ($r = -0.108, p > 0.50$). Επιπλέον, βρέθηκε μια μικρή αρνητική συσχέτιση με την εμπειρία από το συγκεκριμένο Κέντρο Ημέρας που εργάζεται το προσωπικό, χωρίς όμως να είναι στατιστικά σημαντικό ($r = -0.099, p > 0.50$). Τέλος, από τις συσχετίσεις δε βρέθηκε κάποια στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στη διάρκεια της προϋπηρεσίας – προηγούμενης εμπειρίας ($r = 0.036, p > 0.50$), της καταγωγής του προσωπικού ($t=1.407, df=25.79$, δίπλευρη $p > 0.50$) και του ωραρίου εργασίας ($r = 0.014, p > 0.50$) με τις θετικές αντιλήψεις.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Το κεφάλαιο που ακολουθεί αναφέρεται στα ευρήματα της παρούσας έρευνας, σε συνδυασμό με ήδη υπάρχουσες γνώσεις για την επαγγελματική εξουθένωση του προσωπικού που εργάζεται σε δομές ψυχικής υγείας και για τις θετικές αντιλήψεις που έχει το προσωπικό που εργάζεται στις δομές αυτές. Επίσης, συζητούνται οι προσανατολισμοί για μελλοντική έρευνα στο συγκεκριμένο πεδίο.

Το πρώτο εύρημα αφορά τις θετικές αντιλήψεις που μπορεί να έχει το προσωπικό που εργάζεται σε δομές με ενήλικες με αυτισμό και κατά πόσο αυτές μπορούν να επηρεάσουν την επαγγελματική εξουθένωση. Η επαγγελματική ικανοποίηση που μπορεί να νιώθει ο εργαζόμενος από τα πλαίσια της εργασίας του, συμβάλλει στη βελτίωση της ποιότητας παροχής υπηρεσιών για τα άτομα με αναπηρία (Spector, 1985· Shell & Duncan, 2000· Su, 2001). Από το συγκεκριμένο δείγμα διαπιστώθηκε πως το προσωπικό έχει θετικές αντιλήψεις από το πλαίσιο εργασίας του. Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνει αυτό που βρέθηκε από τους Hastings και Horne (2004) ότι το προσωπικό που εργάζεται με άτομα με νοητική καθυστέρηση εκδηλώνει θετικές αντιλήψεις για τα άτομα αυτά. Από την παρούσα έρευνα βρέθηκε το εξής σημαντικό στοιχείο, ότι οι θετικές αντιλήψεις διέφεραν ανάλογα με το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πιο συγκεκριμένα, βρέθηκε ότι όσο μεγαλύτερη είναι η συναισθηματική εξάντληση που βιώνει ο εργαζόμενος, τόσο λιγότερες είναι οι θετικές αντιλήψεις που μπορεί να έχει από την εργασία του σε δομές με ενήλικες με αυτισμό. Πιο αναλυτικά, η συναισθηματική εξάντληση που προκαλείται από το μεγάλο φόρτο εργασίας και τις διαπροσωπικές συγκρούσεις στο εργασιακό πλαίσιο, έχει σαν αποτέλεσμα το προσωπικό να εμφανίσει αισθήματα ψυχικής και σωματικής κόπωσης (Maslach, 2005). Επομένως, όσο πιο έντονα είναι αυτά τα αρνητικά συναισθήματα τόσο λιγότερες θα είναι και οι θετικές αντιλήψεις που θα εκδηλώσει το προσωπικό στο χώρο εργασίας του. Γι' αυτό το λόγο θα πρέπει να δοθεί έμφαση στο ίδιο το προσωπικό, το οποίο έρχεται σε επαφή σε καθημερινή βάση με τα άτομα με αναπηρία (Rose, 1995). Οι θετικές αντιλήψεις που εκδηλώνει το προσωπικό συμβάλλουν στη δημιουργία προσαρμοστικής συμπεριφοράς από μέρους του προσωπικού (Folkman & Moscovitch, 2000· Hastings & Taunt, 2002· Lawton, Moss, Kleban, Glicksman & Rovine, 1991· Taylor, 1983). Οι Hastings και Taunt (2002) επισήμαναν ότι οι θετικές αντιλήψεις που έχουν οι γονείς παιδιών με κάποια αναπτυξιακή διαταραχή λειτουργούν ως μηχανισμός αντιμετώπισης, καταπολέμησης

του άγχους που προκαλείται μέσα από την καθημερινότητα με τα παιδιά τους. Μέσα από αυτό το εύρημα διαφαίνεται η αξία των θετικών αντιλήψεων για τα μέλη του προσωπικού που εργάζονται σε δομές με άτομα με αναπηρία.

Το δεύτερο εύρημα αφορά τα δύο φύλα σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση. Βρέθηκε ότι η συναισθηματική εξάντληση που βιώνει το προσωπικό από την εργασία του δε διαφέρει ανάμεσα στα δύο φύλα. Η αποπροσωποποίηση, η οποία αναφέρεται στην απομάκρυνση και την αποστασιοποίηση του εργαζόμενου από τα άτομα με τα οποία δουλεύει, προστατεύοντας έτσι τον εαυτό του από καταστάσεις που θα τον επιβαρύνουν συναισθηματικά (Maslach, 2005), δεν παρουσιάζει διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα. Το συγκεκριμένο εύρημα έρχεται σε αντίθεση με αυτό που βρέθηκε από τους Vredenburg et al. (1999) σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας (ψυχολόγους), όπου βρέθηκε πως τα επίπεδα της αποπροσωποποίησης ήταν πιο υψηλά σε άντρες επαγγελματίες. Όσον αφορά στην προσωπική επίτευξη, η οποία αντιπροσωπεύει το αίσθημα της αποτελεσματικότητας που νιώθει ο εργαζόμενος στα πλαίσια της εργασίας του, βρέθηκε ότι ο μέσος όρος των αντρών ήταν λίγο πιο υψηλός από των γυναικών. Από τα παραπάνω διαπιστώνεται πως δεν επαληθεύεται η αρχική μας υπόθεση ότι οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση σε σύγκριση με τους άντρες, λόγω της πολυπλοκότητας των ευθυνών τους (επαγγελματικές, κοινωνικές, προσωπικές) (Ahola, 2007).

Το τρίτο εύρημα αφορά την ηλικία και τη σχέση της με την επαγγελματική εξουθένωση. Από το δείγμα της παρούσας έρευνας βρέθηκε πως όσο αυξάνεται η ηλικία τόσο μειώνεται η αποπροσωποποίηση, δηλαδή τα μέλη του προσωπικού που έχουν τη μεγαλύτερη ηλικία έχουν και τη μικρότερη αποπροσωποποίηση, αποξενώνονται λιγότερο από τα άτομα με τα οποία εργάζονται, κάτι που επιβεβαιώθηκε και από τους Ackerley, Burnell, Holder & Kurdek, (1988) σε μία έρευνα που έγινε σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας (ψυχολόγους), καθώς υποστήριξαν πως το προσωπικό με τη μεγαλύτερη ηλικία μαθαίνει να ελέγχει αυτό το συναίσθημα της εξάντλησης, της εξουθένωσης κατά την εργασία του και να μην αποστασιοποιείται από τα άτομα με τα οποία δουλεύει. Αντιθέτως, το προσωπικό που έχει τη μικρότερη ηλικία παρουσιάζει και την περισσότερη αποστασιοποίηση από τα άτομα με αναπηρία με τα οποία εργάζεται. Όσο αυξάνεται η ηλικία αυξάνεται και η προσωπική επίτευξη, δηλαδή το αίσθημα της αποτελεσματικότητας που νιώθει ο

εργαζόμενος στα πλαίσια της εργασίας του, είναι πιο έντονο όσο αυξάνεται η ηλικία των εργαζομένων. Κάτι που επιβεβαιώθηκε και από τους Rosenberg και Pace (2006), οι οποίοι εξήγησαν πως αυτό συμβαίνει επειδή το προσωπικό βελτιώνει τον τρόπο με τον οποίο αλληλεπιδρά με τα άτομα με τα οποία εργάζεται και τον τρόπο που προσφέρει τις θεραπευτικές του υπηρεσίες, με αποτέλεσμα το προσωπικό να βιώνει πιο έντονα το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης. Ωστόσο, δε βρέθηκε κάποια σχέση ανάμεσα στην ηλικία και τη συναισθηματική εξάντληση. Εν αντιθέσει με άλλες έρευνες, στις οποίες έχει αποδειχθεί πως όσο μεγαλύτερη ηλικία έχουν τα άτομα που δουλεύουν σε δομές ψυχικής υγείας τόσο λιγότερη θα είναι και η συναισθηματική εξάντληση που θα βιώνουν (Cicone, 2003· Lipert, 1999· Lim, Kim, Kim, Yang & Lee, 2010· Rosenberg & Pace, 2006· Vredenburg, Carlozzi & Stein, 1999). Πιο συγκεκριμένα, η υπόθεση ότι οι νέοι εργαζόμενοι τείνουν να εμφανίζουν μεγαλύτερη προδιάθεση στην εμφάνιση συμπτωμάτων επαγγελματικής εξουθένωσης σε σύγκριση με αυτούς που είναι μεγαλύτεροι της ηλικίας των 35 ετών (Brewer & Shapard 2004· Maslach, 2006· Schaufeli & Enzmann, 1998) δεν επιβεβαιώθηκε από το δείγμα της παρούσας έρευνας, διότι δε βρέθηκε καμία σχέση μεταξύ της ηλικίας και της συναισθηματικής εξάντλησης, ώστε να υπάρξει μια ολοκληρωμένη άποψη για την επαγγελματική εξουθένωση. Επομένως, επαληθεύεται εν μέρει η αρχική μας υπόθεση ότι η συχνότητα και η σοβαρότητα των συμπτωμάτων της επαγγελματικής εξουθένωσης ελαττώνονται όσο αυξάνεται η ηλικία (όσον αφορά στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης και της προσωπικής επίτευξης). Οι νέοι εργαζόμενοι αποξενώνονται περισσότερο από τα άτομα με αναπηρία με τα οποία δουλεύουν και έχουν λιγότερο αίσθημα προσωπικής επίτευξης, αποτελεσματικότητας αναφορικά με το επάγγελμά τους. Προηγούμενες έρευνες (Raquempaw & Miller, 1989· Thomton, 1992) βρήκαν πως η ηλικία δεν επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση. Ωστόσο, σε κάποιες άλλες έρευνες βρέθηκε πως όσο μεγαλύτερη ηλικία έχουν τα άτομα που δουλεύουν σε δομές ψυχικής υγείας τόσο λιγότερη θα είναι και η συναισθηματική εξάντληση που θα βιώνουν (Cicone, 2003· Lipert, 1999· Rosenberg & Pace, 2006· Vredenburg, Carlozzi & Stein, 1999). Οι Rosenberg και Pace (2006) εξήγησαν ότι αυτό ίσως να συμβαίνει επειδή το προσωπικό με τη μεγαλύτερη ηλικία χαρακτηρίζεται και από μία συναισθηματική ωριμότητα, κάτι που λειτουργεί ως μηχανισμός αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Το επόμενο εύρημα αφορά τη σχέση ανάμεσα στο ωράριο και τα χρόνια προϋπηρεσίας του προσωπικού με την επαγγελματική εξουθένωση. Βρέθηκε πως όσο

περισσότερες ώρες εργάζεται το προσωπικό, τόσο λιγότερη θα είναι η συναισθηματική εξάντληση και η αποπροσωποποίηση που θα εκδηλώσει. Κάτι που έρχεται σε αντίθεση με προηγούμενες έρευνες σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας (Lim et al., 2010· Rosenberg & Pace, 2006· Vredenburgh et al., 1999). Ίσως, το προσωπικό μέσα από τις πολλές ώρες εργασίας με τα άτομα με αυτισμό να έχει κατανοήσει σε μεγαλύτερο βαθμό τις ανάγκες των ατόμων με αυτισμό, να έχει εξοικειωθεί μαζί τους, με αποτέλεσμα η κόπωση να μην είναι τόσο έντονη και το προσωπικό να μην αποξενώνεται από τα άτομα με τα οποία δουλεύει. Επομένως, όσο πιο πολλές ώρες τα άτομα με αυτισμό βρίσκονται με το συγκεκριμένο προσωπικό, τόσο πιο πολύ εξοικειώνονται μαζί του και αποκτούν τη δυνατότητα να προβλέπουν την καθημερινότητά τους, κάτι που μπορεί να έχει αντίκτυπο στη συναισθηματική εξάντληση του προσωπικού. Επίσης, βρέθηκε πως όση περισσότερη ήταν η προϋπηρεσία για το προσωπικό στο συγκεκριμένο Κέντρο Ημέρας (από το οποίο συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια) τόσο μειωνόταν η αποπροσωποποίηση. Στο συγκεκριμένο σημείο αξίζει να αναφερθεί πως η υποστήριξη που μπορεί να λαμβάνει το προσωπικό από την ίδια τη δομή, στην οποία εργάζεται συμβάλλει σημαντικά στη μείωση της αποπροσωποποίησης (Jawahar, Stone & Kisamore, 2007). Όσα από τα μέλη του προσωπικού είχαν εργαστεί και στο παρελθόν σε παρόμοιες δομές, τότε η συναισθηματική εξάντληση ήταν πιο χαμηλή. Ωστόσο, αξίζει να αναφερθεί πως όσο περισσότερη σε διάρκεια ήταν η προηγούμενη εμπειρία του προσωπικού σε παρόμοιες δομές, τόσο λιγότερη ήταν η συναισθηματική εξάντληση. Επομένως, από το συγκεκριμένο δείγμα της έρευνας φάνηκε πως σημαντικό ρόλο διαδραματίζει τόσο η προηγούμενη εμπειρία σε παρόμοιες δομές τόσο και η διάρκεια της προηγούμενης εμπειρίας σε δομές με ενήλικες με αυτισμό, καθώς αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την εμφάνιση της συναισθηματικής εξάντλησης. Τα υπάρχοντα ερευνητικά δεδομένα επιβεβαιώνουν το προαναφερθέν εύρημα, ότι όσο περισσότερα είναι τα χρόνια προϋπηρεσίας, τόσο λιγότερη είναι η επαγγελματική εξουθένωση (Ackerley, Burnel, Holder, & Kurdek, 1988· Hellman, Morrison, & Abromowitz, 1987· Ross, Altmaier, & Russel, 1989). Ίσως η εξοικείωση με τα άτομα με αυτισμό βοήθησε σημαντικά το προσωπικό να κατανοήσει βαθύτερα τον τρόπο σκέψης, τις ανάγκες και τις επιθυμίες τους με αποτέλεσμα να μειωθεί η ψυχική και η σωματική κόπωση. Από τα δεδομένα της παρούσας έρευνας δε βρέθηκε κάποια σχέση ανάμεσα στην οικογενειακή κατάσταση και στις υποκλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης.

Ένα άλλο εύρημα ήταν πως όσοι από το προσωπικό είχαν εργαστεί σε παρόμοιες δομές με ενήλικες με αυτισμό (ως προϋπηρεσία) είχαν περισσότερες θετικές αντιλήψεις από αυτούς που δεν είχαν ανάλογη προϋπηρεσία. Το συγκεκριμένο εύρημα έρχεται σε αντίθεση με το εύρημα των Hastings και Horne (2004) οι οποίοι βρήκαν πως το προσωπικό που έχει περισσότερη προϋπηρεσία από εργασία σε δομές ψυχικής υγείας εμφανίζει λιγότερες θετικές αντιλήψεις. Σύμφωνα με την έρευνα που διεξήχθη από τους Hastings και Horne (2004) δε βρέθηκε κάτι στατιστικά σημαντικό μεταξύ των δημογραφικών στοιχείων και των θετικών αντιλήψεων ειδικότερα σε σχέση με την ηλικία και το φύλο. Παρόμοιο ήταν το εύρημα της παρούσας έρευνας με μόνη διαφορά ότι από το συγκεκριμένο δείγμα προσωπικού φάνηκε πως το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει τις θετικές αντιλήψεις. Όσοι εργαζόμενοι είχαν υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο, είχαν λιγότερες θετικές αντιλήψεις, κάτι που σημαίνει πως η επαγγελματική ικανοποίηση ήταν μικρότερη για τη συγκεκριμένη ομάδα προσωπικού. Ίσως οι εργαζόμενοι με πιο υψηλό μορφωτικό επίπεδο να είχαν και πιο υψηλές προσδοκίες από τα άτομα με αυτισμό με αποτέλεσμα να βίωναν πιο συχνά το αίσθημα της ματαιώσης. Τέλος, βρέθηκε πως η καταγωγή του προσωπικού επηρεάζει τις θετικές αντιλήψεις που μπορεί να έχει το προσωπικό για τα άτομα με αυτισμό.

Τα προαναφερθέντα αποτελέσματα είναι σημαντικά καθώς για πρώτη φορά ερευνούνται, η επαγγελματική εξουθένωση και οι θετικές αντιλήψεις που μπορεί να εμφανίζει το προσωπικό που εργάζεται σε Κέντρα Ημέρας με ενήλικες με αυτισμό, κάνοντας χρήση των συγκεκριμένων εργαλείων (Εργαλείο Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach και Ερωτηματολόγιο για τις Θετικές Αντιλήψεις του Προσωπικού του Hastings). Προηγούμενες έρευνες μελετούν την επαγγελματική εξουθένωση σε χώρους ψυχικής υγείας (Gustafsson, Eriksson, Strandberg & Norberg, 2010· Lim, Kim, Yang & Lee, 2010· Glasberg, Erikson & Norberg, 2006· Rosenberg & Pace, 2006) ή σε άτομα με νοητική αναπηρία (Lernihan & Sweeney, 2010· Skirrow & Hatton, 2006· Hastings, Horne & Mitchell, 2004). Επίσης, προηγούμενες έρευνες εξετάζουν την έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης σε συνδυασμό με κάποια άλλη έννοια (π.χ «η αμοιβαιότητα στη σχέση του προσωπικού με τους πελάτες του και η επαγγελματική εξουθένωση» (Rose, Madurai, Thomas, Duffy & Oyebode, 2010)), «το ηθικό του προσωπικού σε Κέντρα Ημέρας με ενήλικες με νοητική αναπηρία» (Mascha, 2006), «οι επιπτώσεις του άγχους σε προσωπικό που εργάζεται με άτομα με νοητική αναπηρία σε σχέση με την

προκλητική συμπεριφορά» (Rose & Rose, 2005). Ωστόσο, βρέθηκαν και έρευνες που εστιάζουν στην επαγγελματική εξουθένωση αλλά δε διερευνούν την επαγγελματική εξουθένωση σε προσωπικό που εργάζεται μόνο με άτομα με αυτισμό αλλά σε πληθυσμό με νοητική αναπηρία (ενδεικτικά αναφέρεται, «η επαγγελματική εξουθένωση σε προσωπικό που εργάζεται σε δομές με άτομα με νοητική αναπηρία» (Skirrow & Hatton, 2007)). Αξίζει να αναφερθεί πως μία έρευνα που διεξήχθη από τους Hastings, Horne & Mitchell (2004) διερευνά την επαγγελματική εξουθένωση σε προσωπικό που εργάζεται με άτομα με νοητική αναπηρία χρησιμοποιώντας το εργαλείο της Maslach για την καταμέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Όσον αφορά στην καταμέτρηση των θετικών αντιλήψεων, έχει προηγηθεί μία έρευνα η οποία εξετάζει τις θετικές αντιλήψεις σε προσωπικό που εργάζεται με άτομα με νοητική καθυστέρηση (Hastings & Horne, 2004). Προηγούμενη έρευνα έχει μελετήσει την επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθει το προσωπικό που εργάζεται σε τρεις διαφορετικές δομές αυτόνομης διαβίωσης με ενήλικες με διανοητικές αναπηρίες (Chou, Kroger & Lee, 2009). Από τα παραπάνω διαπιστώνεται πως παρόμοια έρευνα με τα συγκεκριμένα εργαλεία, αναφερόμενη στη συγκεκριμένη ομάδα προσωπικού δεν έχει επαναληφθεί.

Ωστόσο, η συγκεκριμένη έρευνα παρουσιάζει τους εξής περιορισμούς. Οι συμμετέχοντες προέρχονται από 5 Κέντρα Ημέρας για ενήλικες με αυτισμό από περιοχές του Ηνωμένου Βασιλείου. Επίσης, το δείγμα της έρευνας είναι περιορισμένο (N = 42), κάτι που περιορίζει τη γενίκευση των αποτελεσμάτων. Ακόμη, η αξιοπιστία των απαντήσεων σχετίζεται άμεσα με την προθυμία του προσωπικού, που αποτέλεσε το δείγμα της έρευνας, να καταγράψει τις πραγματικές του αντιλήψεις και σκέψεις σχετικά με την εργασία του.

Κατευθύνσεις – προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Επόμενες έρευνες θα μπορούσαν να επανεξετάσουν τα ευρήματα της παρούσας έρευνας σε μεγαλύτερο αριθμό προσωπικού, γενικεύοντας έτσι τα αποτελέσματα. Επίσης, θα μπορούσε να μελετηθεί η επαγγελματική εξουθένωση και οι θετικές αντιλήψεις προσωπικού που εργάζεται σε δομές με ενήλικες με αυτισμό στην Ελλάδα, καθώς και να επιτευχθεί η σύγκριση των δεδομένων. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η μελέτη της ποιότητας παροχής υπηρεσιών σε άτομα με αυτισμό τόσο από πλευράς προσωπικού όσο και από δομής και πιο συγκεκριμένα, πως μπορεί τόσο η επαγγελματική εξουθένωση όσο και οι θετικές αντιλήψεις του

προσωπικού να επηρεάσουν την ποιότητα υπηρεσιών για τα άτομα με αυτισμό. Επιπλέον, θα μπορούσαν να διερευνηθούν και να αποσαφηνιστούν οι παράγοντες που προκαλούν την επαγγελματική εξουθένωση και πως μπορούν να επηρεαστούν από τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου καθώς και να μελετηθούν οι παράγοντες που συμβάλλουν στην ανάπτυξη θετικών αντιλήψεων. Τέλος, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη, όσον αφορά στη μεθοδολογία της έρευνας, ότι θα ήταν βοηθητικό να πραγματοποιηθούν συνεντεύξεις με το προσωπικό για την εξαγωγή των προαναφερθέντων συμπερασμάτων.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ackerlay, G. D., Burnell J., Holder, D. C, Kurdek L. A. (1988). Burnout among licensed psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 19 (6), 624-631.
- Ahola, K., Honkonen, T., Virtanen, M., Aromaa, A., & Lonnqvist, M. (2008). Burnout in relation to age in the adult working population. *Journal of Occupational Health*, 50, 362–365.
- Ahola, K. (2007). Occupational burnout and health. (People and work research reports, 81). *Helsinki, Finland: Finnish Institute of Occupational Health*.
- Awa, W., L., Plaumann, M., Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education and Counseling*, 78, 184-190.
- Cano-Garcia, F. J., Padilla-Munoz, E. M., & Carrasco-Ortiz, M. A. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, 38, 929–940.
- Chou, Y., C., Kroger, T., Lee, Y., C. (2010). Predictors of job satisfaction among staff in residential Settings for persons with intellectual disabilities: A comparison between three residential models. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23, 279-289.
- Chung, M., C., Harding, C. (2009). Investigating Burnout and psychological well-being of staff working with people with intellectual disabilities and challenging behavior: The role of personality. *Journal of Applied Research in Intellectual disabilities*, 22, 549- 560.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621– 656.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., de Jonge, J., Janssen, P.P.M. & Schaufeli, W.B. (2001b). Burnout and Engagement at Work as a Function of Demands and Control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27, 279-286.
- Devereux, J., Hastings, R., Noone, S., (2009). Staff stress and burnout in intellectual disability services: Work stress theory and its application. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22, 561-573.
- Dierendonck, D., V., & Schaufeli, W., B. (1996). Inequity among human service professionals: Measurement and relation to burnout. *Basic and Applied Social Psychology*, 18(4), 429-451.

- Glasberg, A., L., Eriksson, S., Norberg, A. (2006). Burnout and stress of conscience among healthcare personnel. *Journal of Advanced Nursing*, 57(4), 392-403.
- Greenglass, E. R., Fiksenbaum, L., & Burke, R. J. (1994). The relationship between social support and burnout over time in teachers. In Crandall R, Perrewe E. (Eds.). *Occupational Stress. A Handbook.* (pp. 239-249), Taylor & Francis, USA.
- Gustafsson, G., Eriksson, S., Strandberg, G., Norberg, A. (2010). Burnout and perceptions of conscience among health care personnel: A pilot study. *Nursing Ethics*, 17(1), 23-38.
- Frith, U.(1999). Αυτισμός: Εξηγώντας το αίνιγμα. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Halbesleben, J.R.B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1134 – 1145.
- Hastings, R. P., & Taunt, H. M. (2002). Positive perceptions in families of children with developmental disabilities. *American Journal on Mental Retardation*, 107, 116–127.
- Hastings, R., P., Horne, S., Mitchell, G. (2004). Burnout in direct care staff in intellectual disability services: A factor analytic study of the Maslach Burnout Inventory. *Journal of Intellectual Disability Research*, 48(3), 268-273.
- Hastings, R., Horne, S. (2004). Positive perceptions held by support staff in community mental retardation services. *American Journal on Mental Retardation*, 109(1), 53-62.
- Hatton, C., Emerson, E., Rivers, M., H. Mason, Mason, L., Swarbrick, R., Kiernan, C., Reeves, D., Alborz, A.(1999). Factors associated with staff stress and work satisfaction in services for people with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 43(4), 253-267.
- Howlin, P., Mawhood, L., & Rutter, M. (2000). Autism and developmental receptive language disorder—a follow-up comparison in early adult life II: Social, behavioural, and psychiatric outcomes. *Journal of Child Psychology and Psychiatry, and Allied Disciplines*, 41(5), 561–578.
- Innstrand, S., T., Espnes, G., A., Mykletun, R. (2004). Job stress, burnout and job satisfaction: An intervention study for staff working with people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 17, 119-126.

- Jawahar, I.M., Stone, T.H., & Kisamore, J.L. (2007). Role conflict and burnout: The direct and moderating effects of political skill and perceived organizational support on burnout dimensions. *International Journal of Stress Management*, 14, 142–159.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., van Doornen, L. J. P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521–532.
- Lernihan, E., Sweeney, J. (2010). Measuring levels of burnout among care workers. *Learning Disability Practice*, 13(8).
- Lim, N., Kim, E., K., Kim., H., Yang., E., Lee, S., M. (2010). Individual and work-related factors influencing burnout of mental health professionals: A meta-analysis. *Journal of Employment Counseling*, 47.
- Mascha, K. (2006). Staff morale in day care centres for adults with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 20, 191–199.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *American Psychological Society*, 12(5).
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498 –512.
- Mason, J.(2003). Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- Mawhood, L., Howlin, P., & Rutter, M. (2000). Autism and developmental receptive language disorder—a comparative follow-up in early adult life. I: Cognitive and language outcomes. *Journal of Child Psychology and Psychiatry, and Allied Disciplines*, 41(5), 547–559.
- McManus, I. C., Keeling, A., & Paice, E. (2004). Stress, burnout and doctors' attitudes to work are determined by personality and learning style: A twelve year longitudinal study of UK medical graduates. *BMC Medicine*, 2, 29.
- Mesibov, G. B., Schopler, E., Schaffer, B., & Michal, N. (1989). Use of the Childhood Autism Rating scale with autistic adolescents and adults. *Journal of the Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 28(4), 538–541.

- Mo, K-W.(1991).Teacher burnout: Relations with stress, personality, and social support. *Education Journal*, 19, 3-11.
- Nordin, V., & Gillberg, C. (1998). The long-term course of autistic disorders: Update on follow-up studies. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 97, 99–108.
- Paris, M., J., Hoge, M., A. (2010). Burnout in the mental health Workforce: A review. *The journal of Behavioral Health Services & Research*, 37(4).
- Raquepaw J. M., Miller, R. S. (1989). Psychotherapist burnout: A componential analysis. *Professional psychology: Research and Practice*, 20 (1), 32-36.
- Robertson J., Hatton C., Felce D., Meek A., Carr D., Knapp M., Hallam A., Emerson E., Pinkney L., Caesar E. & Lowe K. (2005) Staff stress and morale in community-based settings for people with intellectual disabilities and challenging behaviour: a brief report. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 18, 271–277.
- Rose, J. (1995). Stress and residential care staff: Towards an integration of research.*Mental Handicap Research*, 8, 220–236.
- Rose, J., Madurai, T., Thomas, K., Duffy, B., Oyebode, J. (2010). Reciprocity and burnout in direct care staff. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 17, 455-462.
- Rosenberg, T., Pace, M. (2006). Burnout among mental health professionals: special considerations for the marriage and family therapist. *Journal of Marital and Family Therapy*, 32 (1), 87-99.
- Seltzer, M., M., Kraus, M., W., Shattuck, T., P., Orsmond, G., Swe, A., Lord, C. (2003). The symptoms of autism spectrum disorders in adolescence and adulthood. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 33, 6.
- Seltzer, M., M., Shattuck, P., Abbeduto, L., Greenberg J., S. (2004). Trajectory of development in adolescents and adults with autism. *Mental Retardation and developmental disabilities*, 10, 234-247.
- Schroeder, S. R., & LeBlanc, J. M. (1996). A life-span perspective on the development of individuals with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 26, 251–255.
- Shaddock, A. J., Hill, M., & van Limbeek, C. (1998). Factors associated with burnout

- in workers in residential facilities for people with an intellectual disability. *Journal of Intellectual and Developmental Disabilities*, 23, 309–318.
- Shall, C., M. & McDonough, J., T. (2010). Autism spectrum disorders in adolescence and early adulthood: Characteristics and issues. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32, 81-88.
- Thornton, P., I. (1991). The relation of coping, appraisal, and burnout in mental health workers. *The Journal of Psychology*, 126(3), 261-271.
- Venter, A., Lord, C., & Schopler, E. (1992). A follow-up study of high-functioning autistic children. *Journal of Child Psychology and Psychiatry and Allied Disciplines*, 33, 489–507.
- Vladut, C., I., & Kallay, E. (2010). Work stress, personal life, and burnout. Causes, consequences, possible remedies. A theoretical review. *Cognition, Brain, Behavior. An Interdisciplinary Journal*, 3, 261-280.
- Vredenburgh, L., D., Carlozzi, A., F., Stein, L., B. (1999). Burnout in counseling psychologists: type of practice setting and pertinent demographics. *Counseling Psychology Quarterly*, 12(3), 293-302.
- Wagnild G. & Young H. (1993) Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement* 1, 165–178.
- White C., Holland E., Marsland D. & Oakes P. (2003) The identification of environment and cultures that promote the abuse of people with intellectual disabilities: a review of the literature. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 16, 1–9.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

ΟΔΗΓΙΕΣ

Στο παρακάτω ερωτηματολόγιο υπάρχουν κάποιες προτάσεις που αφορούν την εργασία σας.

Παρακαλώ διαβάστε με προσοχή το παρακάτω ερωτηματολόγιο και απαντήστε με τη μεγαλύτερη δυνατή **ειλικρίνεια**, τοποθετώντας ένα \surd στην απάντηση που σας εκφράζει.

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

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

Το ερωτηματολόγιο είναι **ανώνυμο** και οι απαντήσεις σας θα είναι **απόλυτα εμπιστευτικές**.

Παρακαλώ είναι εξαιρετικά σημαντικό **να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις**.

Παρακάτω υπάρχει μια σειρά από προτάσεις που αναφέρονται στο πως μπορεί να νιώθει κάποιος στην εργασία του. Παρακαλούμε σημειώστε ένα (✓) κάτω από τον αριθμό εκείνο που αντιστοιχεί στην συχνότητα που σας αντιπροσωπεύει. Η επεξήγηση δίνεται παρακάτω.

ΠΟΣΟ ΣΥΧΝΑ:

0	1	2	3	4	5	6
Ποτέ	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	Μία φορά το μήνα ή λιγότερο	Μερικές φορές το μήνα	Μια φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα

	0	1	2	3	4	5	6
1) Νιώθω συναισθηματικά στραγγισμένος/η από τη δουλειά μου.							
2) Νιώθω εξαντλημένος/η στο τέλος της εργάσιμης μέρας							
3) Νιώθω κουρασμένος/η όταν σηκώνομαι το πρωί και πρέπει να αντιμετωπίσω μια μέρα ακόμη στη δουλειά μου							
4) Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως αισθάνονται οι μαθητές μου							
5) Αισθάνομαι ότι μεταχειρίζομαι τους μαθητές μου σαν να ήταν απρόσωπα Αντικείμενα							
6) Το να εργάζομαι με ανθρώπους όλη μέρα αποτελεί πίεση για μένα							
7) Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών μου							
8) Αισθάνομαι ξοφλημένος εξαιτίας της δουλειάς μου							
9) Νιώθω ότι πραγματικά επηρεάζω τη ζωή άλλων ανθρώπων μέσα από την δουλειά μου							
10) Έγινα σκληρότερος προς τους ανθρώπους από τότε που είμαι σ' αυτή τη δουλειά.							
11) Ανησυχώ ότι η δουλειά αυτή συναισθηματικά με σκληραίνει							

12) Νιώθω εξαιρετικά ενεργητικός									
13) Αισθάνομαι απογοητευμένος από τη δουλειά μου									
14) Αισθάνομαι ότι εργάζομαι πολύ σκληρά									
15) Δεν νοιάζομαι πραγματικά για το τι συμβαίνει σε κάποιους από τους μαθητές μου									
16) Το να κάνω μια εργασία που με φέρνει σε άμεση σχέση με ανθρώπους μου προκαλεί υπερβολικό άγχος									
17) Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου									
18) Αισθάνομαι τονωμένος μετά από μια καλή συνεργασία με τους μαθητές Μου									
19) Έχω επιτύχει πολλά αξιοσημείωτα πράγματα στη δουλειά αυτή.									
20) Νιώθω σαν να είμαι στο τέλος μου.									
21) Στη δουλειά μου χειρίζομαι τα συναισθηματικά προβλήματα πολύ ήρεμα									
22) Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου με κατηγορούν για κάποια από τα προβλήματα τους.									

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β
ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΜΕΤΡΗΣΗ ΤΩΝ ΘΕΤΙΚΩΝ ΑΝΤΙΑΛΗΨΕΩΝ
ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΟΔΗΓΙΕΣ

Πολλοί εργαζόμενοι, οι οποίοι δουλεύουν με άτομα που έχουν αυτισμό, πιστεύουν ότι αυτό έχει αντίκτυπο/επίδραση στους ίδιους. Τι είδους επίδραση πιστεύετε ότι έχει αυτή η δουλειά σε εσάς;

Οι ερωτήσεις είναι χωρισμένες σε 4 ενότητες: Α, Β, Γ, και Δ. Κάθε ενότητα ξεκινάει με διαφορετική πρόταση. Διαβάστε προσεκτικά κάθε ερώτηση και κυκλώστε μία απάντηση, η οποία περιγράφει το πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε ερώτηση. Οι απαντήσεις και η ερμηνεία τους είναι :

ΔΑ = Διαφωνώ Απολύτως

Δ = Διαφωνώ

Σ = Συμφωνώ

ΣΑ = Συμφωνώ Απολύτως

Διαβάστε προσεκτικά κάθε ερώτηση και κυκλώστε μόνο μία απάντηση για κάθε ερώτηση.

Μέρος Α΄

Δουλεύοντας με τα άτομα που έχουν αυτισμό, αυτό αποτελεί το λόγο που:

- | | |
|---|------------------|
| 1. επισκέπτομαι την εκκλησία πιο συχνά και πιστεύω περισσότερο στο Θεό. | ΔΑ Δ Σ ΣΑ |
| 2. έχω συναντήσει μερικούς από τους καλύτερούς μου φίλους. | ΔΑ Δ Σ ΣΑ |
| 3. η ζωή μου έχει καλύτερη ρουτίνα. | ΔΑ Δ Σ ΣΑ |
| 4. είμαι πιο υπεύθυνο άτομο. | ΔΑ Δ Σ ΣΑ |
| 5. έχω μάθει να διαχειρίζομαι τα νεύρα μου. | ΔΑ Δ Σ ΣΑ |

- | | |
|--|-----------|
| 6. έχω αποκτήσει περισσότερη υπομονή στο να μαθαίνω. | ΔΑ Δ Σ ΣΑ |
| 7. έχω περισσότερες γνώσεις για τα άτομα με ειδικές ανάγκες. | ΔΑ Δ Σ ΣΑ |
| 8. μου δημιουργεί χαρά. | ΔΑ Δ Σ ΣΑ |
| 9. είμαι πιο ρεαλιστικός/-ή. | ΔΑ Δ Σ ΣΑ |
| 10. ανησυχώ περισσότερο για τον εαυτό μου και το μέλλον μου. | ΔΑ Δ Σ ΣΑ |
| 11. νιώθω υπερηφάνεια για τη γενναιοδωρία και την αγάπη που εισπράττω. | ΔΑ Δ Σ ΣΑ |

Μέρος Β'

Θεωρώ το να δουλεύω με άτομα που έχουν αυτισμό, αυτό είναι:

- | | |
|---|-----------|
| 12. που συμβάλλει στο να έχω «κοινό έδαφος», κοινούς στόχους με τα άλλα μέλη του προσωπικού. | ΔΑ Δ Σ ΣΑ |
| 13. υπεύθυνο για την έντονη ευαισθησία που έχω απέναντι στους ανθρώπους. | ΔΑ Δ Σ ΣΑ |
| 14. που συμβάλλει στο να είναι τα μέλη του προσωπικού ενωμένα. | ΔΑ Δ Σ ΣΑ |
| 15. που συμβάλλει στο να είμαι πιο παραγωγικός/-ή. | ΔΑ Δ Σ ΣΑ |
| 16. ένα πλεονέκτημα για την καριέρα μου. | ΔΑ Δ Σ ΣΑ |
| 17. που συμβάλλει στο να διαχειρίζομαι το χρόνο μου καλύτερα. | ΔΑ Δ Σ ΣΑ |
| 18. που συμβάλλει στο να είμαι πιο ικανός να διαχειρίζομαι καλύτερα το άγχος και τα προβλήματα. | ΔΑ Δ Σ ΣΑ |
| 19. ένα επάγγελμα κατά το οποίο ότι προσφέρεται | ΔΑ Δ Σ ΣΑ |

λαμβάνεται πίσω.

20. που με κάνει να συνειδητοποιώ τη σπουδαιότητα του να σχεδιάζω για το μέλλον. ΔΑ Δ Σ ΣΑ

Μέρος Γ'

Η παρουσία ατόμων με αυτισμό:

21. αποτελεί έμπνευση για να βελτιωθώ στη δουλειά μου. ΔΑ Δ Σ ΣΑ
22. με βοηθάει να κατανοώ ανθρώπους που είναι διαφορετικοί. ΔΑ Δ Σ ΣΑ
23. με χαροποιεί. ΔΑ Δ Σ ΣΑ
24. επιβεβαιώνει την πίστη μου στο Θεό. ΔΑ Δ Σ ΣΑ
25. προσδίδει νέα προοπτική στη δουλειά μου. ΔΑ Δ Σ ΣΑ
26. ενδυναμώνει το ενδιαφέρον μου για συμμετοχή σε διάφορες δραστηριότητες. ΔΑ Δ Σ ΣΑ
27. με χαροποιεί ιδιαίτερα. ΔΑ Δ Σ ΣΑ
28. μου υπενθυμίζει ότι όλοι οι άνθρωποι, ακόμα και αυτοί με ειδικές ανάγκες, έχουν ανάγκη να αγαπηθούν. ΔΑ Δ Σ ΣΑ
29. μου υπενθυμίζει ότι ο καθένας έχει έναν σκοπό στη ζωή. ΔΑ Δ Σ ΣΑ
30. μας κάνει να νιώθουμε ότι προσφέρουμε ως προσωπικό. ΔΑ Δ Σ ΣΑ
31. με βοηθάει να αποδέχομαι τα πράγματα όπως έρχονται. ΔΑ Δ Σ ΣΑ

Μέρος Δ'

Λόγω της δουλειάς μου με τον αυτισμό:

32. έχω αποκτήσει περισσότερους φίλους. ΔΑ Δ Σ ΣΑ
33. η κοινωνική μου ζωή έχει διευρυνθεί, καθώς έχω έρθει σε επαφή και με άλλα μέλη του προσωπικού. ΔΑ Δ Σ ΣΑ
34. είμαι πιο ενθουσιώδης. ΔΑ Δ Σ ΣΑ
35. έχω μάθει περισσότερα για τις ανάγκες ατόμων με νοητική αναπηρία. ΔΑ Δ Σ ΣΑ
36. τα μέλη του προσωπικού δείχνουν περισσότερη κατανόηση για θέματα που αφορούν την αναπηρία. ΔΑ Δ Σ ΣΑ
37. είμαι ευγνώμων για την κάθε μέρα που περνάει. ΔΑ Δ Σ ΣΑ
38. τα μέλη του προσωπικού έχουν έρθει πιο κοντά. ΔΑ Δ Σ ΣΑ
39. είμαι πιο ευαίσθητος/-η για τα ευρύτερα ζητήματα που αφορούν το επάγγελμά μου. ΔΑ Δ Σ ΣΑ
40. έχω μάθει να προσαρμόζομαι σε καταστάσεις, τις οποίες δεν μπορώ να αλλάξω. ΔΑ Δ Σ ΣΑ
41. τα μέλη του προσωπικού έχουν μάθει να κατανοούν τις ανάγκες και τα συναισθήματα των ατόμων. ΔΑ Δ Σ ΣΑ
42. βιώνω πολλές απρόσμενες χαρές. ΔΑ Δ Σ ΣΑ
43. έχω μάθει να αποδέχομαι περισσότερα. ΔΑ Δ Σ ΣΑ



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ



004000111356