



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ - ΤΜΗΜΑ ΙΑΤΡΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ & ΔΙΑΙΤΟΛΟΓΙΑΣ-
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ
ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«Άσκηση, Εργοσπιρομετρία και Αποκατάσταση»



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Επαγγελματική Εξουθένωση Προσωπικού Σχολικών Μονάδων
Ειδικής Αγωγής στην Περιφέρεια Θεσσαλίας. Η Φυσική
Δραστηριότητα ως παράγων πρόληψης.**

Κωνσταντά Ειρήνη

Φυσικοθεραπεύτρια

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Νησιώτου Ιουλία, Επίκουρη Καθηγήτρια ΠΤΕΑ

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια

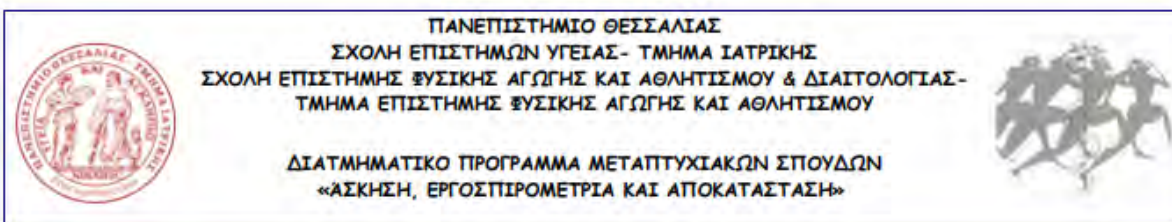
Ρούση Χριστίνα, Επίκουρη Καθηγήτρια ΠΤΕΑ

Μέλος Τριμελούς Επιτροπής

Dr Παπακώστα Στυλιανή, Φυσίατρος

Μέλος Τριμελούς Επιτροπής

Λάρισα, 2020



**Professional Burnout of Special Schools Staff in Thessaly Region.
Physical Activity as a prevention factor.**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	5
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	6
ABSTRACT.....	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	8
A. ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. Η Ειδική Αγωγή.....	10
1.1. Έννοια, περιεχόμενο και σκοποί της «Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης».....	10
1.2. Η Ειδική Αγωγή στην Ελλάδα.....	11
1.3. Ιδιαίτερα καθήκοντα.....	12
1.3.1. Του Εκπαιδευτικού Προσωπικού	12
1.3.2. Του Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού	13
1.3.3. Του Ειδικού Βοηθητικού Προσωπικού.....	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Επαγγελματική Εξουθένωση (Burnout).....	14
2.1. Εννοιολογικός ορισμός Επαγγελματικής Εξουθένωσης	14
2.2. Ιστορική αναδρομή.....	14
2.3. Ορισμοί Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	16
2.4. Οι συνιστώσες της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	17
2.4.1. Συναισθηματική εξάντληση.....	17
2.4.2. Αποπροσωποποίηση.....	17
2.4.3. Προσωπική επίτευξη.....	18
2.5. Αίτια.....	18
2.5.1 Ατομικοί παράγοντες.....	21
2.5.2. Οργανωτικοί παράγοντες.....	22
2.5.3. Παράγοντες συναλλαγής.....	22
2.6. Επιπτώσεις και συμπτώματα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	23
2.6.1. Επιπτώσεις στο άτομο.....	23
2.6.1.1. Σωματικά συμπτώματα.....	23
2.6.1.2. Ψυχολογικά συμπτώματα.....	25
2.6.1.3. Συμπεριφοριστικά συμπτώματα.....	25
2.6.1.4. Συμπτώματα στις γνωστικές λειτουργίες.....	25
2.6.2. Επιπτώσεις στον επαγγελματικό οργανισμό.....	26
2.6.3. Συμπτώματα στις διαπροσωπικές σχέσεις.....	26

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Φυσική Δραστηριότητα και Άσκηση	27
3.1. Ορισμός.....	27
3.2. Οφέλη της άσκησης και της σωματικής δραστηριοποίησης.....	27
3.2.1. Σωματικά οφέλη.....	27
3.2.2. Ψυχολογικά οφέλη.....	28
3.2.3. Κοινωνικά οφέλη.....	29
3.3. Οι θέσεις του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας για τη σωματική άσκηση.....	29
3.3.1. Άτομα της ηλικιακής ομάδας 5-17 ετών	29
3.3.2. Άτομα της ηλικιακής ομάδας 18-64 ετών.....	29
3.3.3. Άτομα της ηλικιακής ομάδας άνω των 65 ετών.....	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. Έρευνες συσχέτισης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης με τη Φυσική Δραστηριότητα	31
4.1. Διεθνείς έρευνες.....	31
4.2. Ελληνικές έρευνες.....	32
B. ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Σκοπός της έρευνας	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. Πληθυσμός μελέτης	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7. Μέθοδος	40
7.1. Εργαλεία.....	40
7.2. Στατιστική Ανάλυση.....	42
7.3. Έλεγχος αξιοπιστίας ερευνητικών εργαλείων.....	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8. Αποτελέσματα	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9. Συζήτηση	57
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10. Περιορισμοί της έρευνας και προτάσεις για μελλοντική έρευνα	62
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11. Βιβλιογραφία	63
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12. Παραρτήματα	68
12.1. Ερωτηματολόγιο Δημογραφικών Στοιχείων.....	68
12.2. Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	69
12.3. Ερωτηματολόγιο Δραστηριότητας Ελεύθερου Χρόνου.....	70

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η φοίτησή μου στο Διατμηματικό Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «Άσκηση, Εργοσπιρομετρία και Αποκατάσταση», του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας μου πρόσφερε επικαιροποιημένες και εξειδικευμένες γνώσεις πάνω στην ειδικότητά μου και διεύρυνε τα ενδιαφέροντά μου, ώστε να βελτιωθώ και να είμαι πιο αποδοτική στην εργασία μου.

Επιθυμώ να αποδώσω ευχαριστίες στην πρώτη επιβλέπουσα, κυρία Νησιώτου Ιουλία, Επίκουρη καθηγήτρια του Τμήματος Ειδικής Αγωγής του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, για την καθοδήγηση και τις συμβουλές της, καθώς και τις επιβλέπουσες κυρία Ρούση Χριστίνα, Επίκουρη καθηγήτρια του Τμήματος Ειδικής Αγωγής και κυρία Παπακάστα Στυλιανή, Φυσίατρο, διδάκτορα του Τμήματος Ιατρικής του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, για τις επισημάνσεις, τα σχόλια και τη βοήθειά τους.

Επιπρόσθετα, θέλω να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στους συνάδελφους, μέλη του Εκπαιδευτικού, του Ειδικού Εκπαιδευτικού και του Ειδικού Βοηθητικού Προσωπικού των Ειδικών Σχολείων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της Περιφέρειας Θεσσαλίας, που πήραν μέρος στην παρούσα έρευνα.

Τέλος, οφείλω ένα τεράστιο ευχαριστώ στο σύζυγό μου Βασίλη για την στήριξη και συμπαράστασή του, αλλά και στα παιδιά μου, Αναστασία, Αλέξανδρο, Δημήτρη και Φίλιππο, που έδειξαν κατανόηση για τον προσωπικό χρόνο που τους στέρησα, αλλά νομίζω ξέρουν ότι είναι το φως της ζωής μου.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στο εργασιακό περιβάλλον των Σχολικών Μονάδων Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης ενδέχεται να παρουσιαστεί το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στο προσωπικό που υπηρετεί σε αυτές, λόγω των δυσκολιών και των απαιτήσεων της διδασκαλίας και των θεραπευτικών παρεμβάσεων. Η παρούσα μελέτη διερεύνησε τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης Εκπαιδευτικών, Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού και Ειδικού Βοηθητικού Προσωπικού των Σχολικών Μονάδων Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης και τη σχέση της με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, αλλά και με τη φυσική δραστηριότητα την οποία αναπτύσσουν. Στη μελέτη συμμετείχαν 106 άτομα, 59 Εκπαιδευτικοί, 36 μέλη του Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού και 11 μέλη του Ειδικού Βοηθητικού Προσωπικού των Σχολικών Μονάδων Ειδικής Αγωγής Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της Περιφέρειας Θεσσαλίας. Οι συμμετέχοντες, εκτός από το ερωτηματολόγιο των δημογραφικών στοιχείων, συμπλήρωσαν δύο ακόμη ερωτηματολόγια, τα οποία έχουν προσαρμοσθεί στα ελληνικά. Αυτά είναι το ερωτηματολόγιο της επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach για εκπαιδευτικούς και το ερωτηματολόγιο φυσικής δραστηριότητας ελεύθερου χρόνου-άσκησης των Godin & Shephard, τα οποία χρησιμοποιήθηκαν ως τα κύρια εργαλεία μέτρησης. Τα αποτελέσματα της μελέτης έδειξαν ότι οι Εκπαιδευτικοί, το Ειδικό Εκπαιδευτικό και το Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό βιώνουν μέτρια επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς καταγράφηκαν μέτριες τιμές στη συναισθηματική εξάντληση και την προσωπική επίτευξη, ενώ δεν παρουσίασαν αξιολογήσιμη αποπροσωποποίηση. Διαπιστώθηκαν διαφορές στην επαγγελματική εξουθένωση σε σχέση με δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση και το επίπεδο σπουδών. Η έρευνα ανέδειξε επίσης τις θετικές επιδράσεις από την ενασχόληση με φυσικές δραστηριότητες και άσκηση. Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες που ανέφεραν ότι κάνουν συχνά έντονη άσκηση, παρουσίασαν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Λέξεις-κλειδιά: επαγγελματική εξουθένωση, εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής, φυσική δραστηριότητα, άσκηση

ABSTRACT

Special schools staff often undergo stress for long periods, due to difficulties in teaching and supporting children with special needs. They are at high risk for burnout, as their working conditions are stressful and highly demanding. The present study investigates the frequency of professional burnout of special schools staff and its relationship to demographic characteristics and physical activity. 106 participants, 59 special teachers, 36 therapists and 11 members of auxiliary personnel from special schools of Thessaly Region were asked to complete two questionnaires which have been already adapted and used in Greece, the Maslach Burnout Inventory for teachers and the Godin & Shephard's Leisure Time-Exercise Questionnaire. Their answers revealed moderate levels of professional burnout and, more specifically, feelings of moderate personal accomplishment and moderate emotional exhaustion, without notable depersonalization. Burnout levels varied according to demographic data, as gender, marital status and educational level. Moreover, our findings highlight the positive effects of physical activity and exercise on prevention of professional burnout, since those who participated more often in intense exercise experienced lower levels of professional burnout.

Key words : burnout, special teachers, physical activity, exercise

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι Εκπαιδευτικοί Ειδικής Αγωγής και το Ειδικό Εκπαιδευτικό και Βοηθητικό Προσωπικό επιτελούν ένα αξιόλογο, αλλά και δύσκολο έργο, καθώς είναι επιφορτισμένοι με πολλές αρμοδιότητες και ευθύνες, λόγω των ιδιαίτερων αναγκών των μαθητών. Σε καθημερινή βάση το επάγγελμά τους χαρακτηρίζεται από ρουτίνα, ευθύνες, στρεσογόνες καταστάσεις, μικρό έλεγχο επί των αποφάσεων και της εκπαιδευτικής πολιτικής και λίγη ή ακόμα και καθόλου θετική ανατροφοδότηση. Πολλές φορές, επίσης, χρειάζεται να απολογούνται και να συνεργάζονται με γονείς, οι οποίοι είναι κουρασμένοι, εξαντλημένοι ή νιώθουν ματαιωμένοι.

Όλα τα παραπάνω καθιστούν τους εκπαιδευτικούς ευάλωτους στην επαγγελματική εξουθένωση, με δυσμενείς συνέπειες τόσο στην σωματική και ψυχική τους υγεία, όσο και στην αποτελεσματικότητα της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Η επαγγελματική εξουθένωση περιγράφεται σαν ένα πρόβλημα που συνεπάγεται σωματική και συναισθηματική εξάντληση στους εργαζομένους διαφόρων υπηρεσιών. Η Maslach όρισε την επαγγελματική εξουθένωση ως ένα σύνδρομο που περιγράφεται από τρία χαρακτηριστικά: την συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και τη μειωμένη προσωπική επίτευξη [1].

Η συναισθηματική εξάντληση των εκπαιδευτικών χαρακτηρίζεται από μειωμένα επίπεδα ενέργειας και ακραία κόπωση. Η αποπροσωποποίηση χαρακτηρίζεται από δυσάρεστες συναισθηματικές καταστάσεις και αρνητική προσέγγιση απέναντι στους εκπαιδευόμενους και τους συναδέλφους, ενώ η μειωμένη προσωπική επίτευξη περιγράφεται από την τάση των εκπαιδευτικών να μην έχουν θετική αυτοαξιολόγηση και να εμφανίζουν μειωμένη αίσθηση προσωπικής ολοκλήρωσης [2].

Οι Hellesoy, Gronhaug και Kvitastein παρουσίασαν το συγκεκριμένο σύνδρομο ως συνέπεια της συνεχόμενης εργασιακής πίεσης που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και έχει αρνητικές συνέπειες στον εργασιακό, τον οικογενειακό τομέα και γενικότερα στην ποιότητα ζωής τους [3].

Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των επαγγελματιών, όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η εκπαίδευση και η εργασιακή εμπειρία έχει βρεθεί ότι σχετίζονται με το εργασιακό στρες και την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης [4].

Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση έχουν μειωμένα επίπεδα αυτοπεποίθησης, διαταραγμένο ύπνο και παρουσιάζουν νοητικά ελλείμματα και έκπτωση στις γνωστικές τους λειτουργίες. Διαμαρτύρονται για έλλειψη συγκέντρωσης και προβλήματα μνήμης στις καθημερινές τους δραστηριότητες. Παρουσιάζουν επίσης μειωμένη ικανότητα εργασίας και διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο ανάπτυξης καρδιαγγειακών νοσημάτων [5].

Τα παραπάνω στοιχεία επισημαίνουν την ανάγκη της εύρεσης στρατηγικών ώστε να αποτραπεί και να μειωθεί η επαγγελματική εξουθένωση και το άγχος. Αυτό όχι μόνο θα απέτρεπε τα δυσμενή συμπτώματα για κάθε εργαζόμενο ατομικά, αλλά θα ωφελούσε και το σύστημα εκπαίδευσης.

Η ενασχόληση με φυσικές δραστηριότητες και η προγραμματισμένη συμμετοχή σε διάφορα είδη αθλητικών δραστηριοτήτων συνδέεται στενά με την υγεία του σώματος, αλλά και της ψυχής. Είναι πλέον κοινά αποδεκτό ότι η άσκηση και η φυσική δραστηριότητα σχετίζονται με καλύτερη γνωστική απόδοση, περιορισμό του άγχους και της κατάθλιψης και αύξηση της θετικής διάθεσης και της αυτοεκτίμησης [6]. Η τακτική σωματική άσκηση μπορεί να αυξήσει την αυτο-αποτελεσματικότητα των ανθρώπων και αυτό μπορεί να «μεταφερθεί» και στον εργασιακό χώρο, με άμεση συνέπεια οι εργαζόμενοι να αισθάνονται ικανοί να εκτελούν τα καθήκοντά τους. Επιπλέον, μέσω της άσκησης ενεργοποιούνται ψυχολογικοί μηχανισμοί απόσπασης από την εργασιακή πίεση και κατά συνέπεια από την επαγγελματική εξουθένωση [5].

Η παρούσα εργασία στοχεύει στη διερεύνηση τριών ερωτημάτων: α) βιώνουν οι Εκπαιδευτικοί και το Ειδικό Εκπαιδευτικό και Βοηθητικό Προσωπικό των Σχολικών Μονάδων Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Θεσσαλίας το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης; β) εξαρτάται η εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης από κάποια δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων; και γ) μπορεί να αποτρέψει την εκδήλωση του συνδρόμου η φυσική δραστηριότητα- άσκηση;

Αξίζει να αναφέρουμε πως στην Ελλάδα δεν έχει διεξαχθεί παρόμοια μελέτη, που να μελετά την συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και της φυσικής δραστηριότητας. Έχει ερευνηθεί η επαγγελματική εξουθένωση σε σχέση με τη φυσική δραστηριότητα των επαγγελματιών στον τομέα της ψυχικής υγείας [7] και των επαγγελματιών σε μονάδες απεξάρτησης (αλκοολικών και τοξικομανών) [8]. Οι παραπάνω μελέτες οδήγησαν στο συμπέρασμα ότι οι επαγγελματίες δεν παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και ότι η τελευταία δεν σχετίζεται στατιστικά σημαντικά με τη φυσική δραστηριότητα.

A. ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η Ειδική Αγωγή

1.1. Έννοια, περιεχόμενο και σκοποί της «Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης»

Ο όρος «Ειδική Αγωγή» δηλώνει την «ειδικά σχεδιασμένη διδασκαλία που μπορεί να υποστηριχτεί από ειδικά προγράμματα βοηθητικών υπηρεσιών και είναι δυνατόν να πραγματοποιείται σε κατάλληλα διαμορφωμένους και εξοπλισμένους χώρους, χρησιμοποιώντας εξειδικευμένα μέσα και εργαλεία που μπορούν να ανταπεξέλθουν σε μεγάλο βαθμό στις ιδιαίτερες ανάγκες των παιδιών» [9].

Η Ειδική Αγωγή έχει αναπτυχθεί ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας. Το νομικό πλαίσιο, ιδιαίτερα όπως διαμορφώθηκε με τον νόμο 3699/2008 έχει γίνει πιο σύγχρονο και συμβαδίζει με την ευρωπαϊκή πολιτική για την εξάλειψη του κοινωνικού αποκλεισμού και την συμπερίληψη των μαθητών με ειδικές ανάγκες στα γενικά σχολεία.

Σύμφωνα, λοιπόν, με το «άρθρο 1 του Ν. 3699/2008 η Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση» ορίζεται σήμερα ως «το σύνολο των παρεχόμενων εκπαιδευτικών υπηρεσιών στους μαθητές με αναπηρία και διαπιστωμένες ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες ή στους μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Η πολιτεία δεσμεύεται να κατοχυρώνει και να αναβαθμίζει διαρκώς τον υποχρεωτικό χαρακτήρα της Ειδικής Αγωγής και εκπαίδευσης ως αναπόσπαστο μέρος της υποχρεωτικής και δωρεάν δημόσιας παιδείας και να μεριμνά για την παροχή δωρεάν δημόσιας αγωγής και εκπαίδευσης στους αναπήρους όλων των ηλικιών και για όλα τα στάδια και τις εκπαιδευτικές βαθμίδες. Δεσμεύεται, επίσης, να διασφαλίζει σε όλους τους πολίτες με αναπηρία και διαπιστωμένες ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, ίσες ευκαιρίες για πλήρη συμμετοχή και συνεισφορά στην κοινωνία, ανεξάρτητη διαβίωση, οικονομική αυτάρκεια και αυτονομία, με πλήρη κατοχύρωση των δικαιωμάτων τους στη μόρφωση και στην κοινωνική και επαγγελματική ένταξη». Επισημαίνεται, ακόμη, ότι: «η Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση επιδιώκει: α) την ολόπλευρη και αρμονική ανάπτυξη της προσωπικότητας των μαθητών, β) τη βελτίωση των δυνατοτήτων και δεξιοτήτων τους, ώστε να καταστεί δυνατή η ένταξη ή επανένταξή τους στο γενικό σχολείο και γ) την αλληλοαποδοχή, την αρμονική συμβίωσή τους με το κοινωνικό σύνολο και την ισότιμη κοινωνική τους εξέλιξη, με στόχο τη διασφάλιση της πλήρους προσβασιμότητας των μαθητών με αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες σε όλες τις υποδομές (κτιριακές, υλικοτεχνικές), τις υπηρεσίες και τα αγαθά που αυτά διαθέτουν».

Η εκπαίδευση των μαθητών «με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες» προσφέρεται στις σχολικές μονάδες της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Για τον λόγο αυτό το κράτος έχει μεριμνήσει για την ίδρυση αρκετών και διαφορετικών σχολικών δομών, όπως οι Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης (ΣΜΕΑΕ), στις οποίες εντάσσονται άτομα με μειωμένες μαθησιακές και λειτουργικές ικανότητες, τα Τμήματα Ένταξης, μέσα στο κοινό σχολείο και ο θεσμός της παράλληλης στήριξης-συνεκπαίδευσης μέσα στα Γενικά Σχολεία, τα Εργαστήρια Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, και τα ΤΕΕ Ειδικής Αγωγής.

Άλλες υπηρεσίες που παρέχει η ειδική αγωγή και εκπαίδευση είναι τα ΚΕΣΥ (Κέντρα Εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης) και οι ΕΔΕΑΥ (Επιτροπές Διεπιστημονικής Εκπαιδευτικής Αξιολόγησης και Υποστήριξης). Τα ΚΕΣΥ και οι ΕΔΕΑΥ είναι υποστηρικτικές δομές που επιτελούν την αξιολόγηση των μαθητών, ώστε να αναγνωρίζονται τα προβλήματα και οι ελλείψεις του κάθε μαθητή και να προτείνονται κατάλληλα εκπαιδευτικά προγράμματα παρέμβασης προς όφελος των μαθητών.

1.2. Η Ειδική Αγωγή στην Ελλάδα

Σύμφωνα με την Πετρούτσου, «η ιστορία των ατόμων με ειδικές ανάγκες και της εκπαίδευσής τους έχει διαχρονικά περάσει από πολλά στάδια εξαιτίας των κοινωνικών αντιλήψεων της κάθε εποχής. Ωστόσο, θα μπορούσαν να συνοψιστούν στα εξής τρία:

- α) Στο στάδιο της απόρριψης και της κακομεταχείρισης
- β) Στο στάδιο του οίκτου, της προστασίας, της περίθαλψης και της ξεχωριστής εκπαίδευσης και
- γ) Στο στάδιο της διεκδίκησης ίσων ευκαιριών εκπαίδευσης, της συνεκπαίδευσης και της ισότιμης συμμετοχής των ατόμων με ειδικές ανάγκες και ικανότητες στην κοινωνία» [10].

Στο παρελθόν οι μαθητές με αναπηρίες μπορούσαν να εκπαιδευτούν μόνο στον ιδιωτικό τομέα, ενώ αργότερα με την καθιέρωση της κρατικής εκπαίδευσης, το μεγαλύτερο μέρος αυτών τοποθετήθηκε στα Ειδικά Σχολεία. Σήμερα, βασική εκπαιδευτική επιδίωξη αποτελεί η συμπερίληψη όλων των μαθητών «με ειδικές ανάγκες» στη γενική εκπαίδευση. Η προσδοκία αυτή γεννήθηκε μέσα από την αλλαγή των στάσεων και συμπεριφορών ως προς τον σεβασμό της διαφορετικότητας και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και την τάση για κατάργηση των κοινωνικών ανισοτήτων και προσωπικών διακρίσεων.

Συμπερασματικά, η σημερινή ισχύουσα νομοθεσία, η οποία από το «Ν.3699/2008 Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία ή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες», προσπαθεί να κατοχυρώσει ισότιμα εκπαιδευτικά, κοινωνικά και επαγγελματικά δικαιώματα στα άτομα «με ειδικές ανάγκες».

Η ειδική αγωγή προσπαθεί να αναπτύξει και να βελτιώσει την επικοινωνία και την προσαρμοστικότητα των μαθητών σε διάφορα κοινωνικά περιβάλλοντα, μέσω της ανάπτυξης:

- Υποστηρικτικών υπηρεσιών (διαγνωστικές, ιατρικές, ψυχολογικές, εκπαιδευτικές)
- Ειδικών προγραμμάτων
- Ειδικών χώρων
- Ειδικών οργάνων και μέσων
- Ειδικών τεχνικών διδασκαλίας

Η Ειδική Αγωγή, σύμφωνα με τον Gargiulo, αποτελεί «βασικό τομέα της εκπαίδευσης, με κύριο στόχο το παιδί με αναπηρία να μπορέσει να αναπτύξει τις δεξιότητες και τις γνώσεις του, να διεκδικήσει την ανεξαρτησία και την παραγωγικότητα του εντός του κοινωνικού συνόλου. Από αυτή την σκοπιά, η Ειδική Αγωγή θέτει ως προτεραιότητα την ενσωμάτωση του παιδιού σε όλους του τομείς της κοινωνίας στο μέγιστο βαθμό και την απόκτηση της αυτονομίας του» [11].

1.3.Ιδιαίτερα καθήκοντα

Σε ότι αφορά τα «ιδιαίτερα καθήκοντα των Εκπαιδευτικών της Ειδικής Αγωγής» σύμφωνα με την «Υπουργική Απόφαση 27922/Γ6/2007 Καθορισμός των ιδιαίτερων καθηκόντων και αρμοδιοτήτων» :

1.3.1. «Του Εκπαιδευτικού Προσωπικού, που υπηρετεί σε Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής (ΣΜΕΑ) της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης»

Οι Εκπαιδευτικοί Ειδικών Σχολείων :

1. «Οργανώνουν, καταρτίζουν και υλοποιούν, σε συνεργασία με το Ε.Ε.Π., το εξατομικευμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα των μαθητών της τάξης τους.
2. Καθοδηγούν τους γονείς σε θέματα αγωγής και βοήθειας στο σπίτι και προτείνουν δραστηριότητες για την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου των παιδιών τους.
3. Συνεργάζονται με το Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό για την αντιμετώπιση των ατομικών αναγκών των μαθητών τους.
4. Ενημερώνονται για τα προγράμματα αποκατάστασης των μαθητών τους, τα οποία υλοποιούνται εκτός του σχολείου και συνεργάζονται με τους ειδικούς επιστήμονες».

1.3.2. «Του Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού, που υπηρετεί στις Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής, Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης»

Το Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό Ε.Ε.Π. αποτελείται από επαγγελματίες ειδικοτήτων των Κοινωνικών Επιστημών και των Επαγγελμάτων Υγείας (Ψυχολόγοι, Κοινωνικοί Λειτουργοί, Θεραπευτές Λόγου, Φυσικοθεραπευτές, Εργοθεραπευτές, Σχολικοί Νοσηλευτές, Επαγγελματικοί Σύμβουλοι), οι οποίοι παράλληλα με το εκπαιδευτικό έργο των Δασκάλων απασχολούνται σε ΣΜΕΑΕ και ΚΕΔΔΥ παρέχοντας τις υπηρεσίες τους ανάλογα με τον επιστημονικό τους κλάδο.

Συνοπτικά, το Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό εκτός από τα ιδιαίτερα καθήκοντα της κάθε ειδικότητας :

1. «Μετέχει ισότιμα στις δραστηριότητες και τις διαδικασίες του συλλόγου προσωπικού της σχολικής μονάδας στην οποία υπηρετεί.
2. Συνεργάζεται με τους Εκπαιδευτικούς, το λοιπό προσωπικό του σχολείου και τους γονείς για την εύρυθμη λειτουργία της σχολικής μονάδας και την προώθηση του εκπαιδευτικού έργου.
3. Ενημερώνει συστηματικά τον ατομικό φάκελο του κάθε μαθητή και σε προγραμματισμένες συνεργασίες ανταλλάσσει απόψεις με το λοιπό Εκπαιδευτικό και Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό του σχολείου».

1.3.3. «Του Ειδικού Βοηθητικού Προσωπικού»

Συνοπτικά, το Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό :

1. «Υποβοηθούν τους μαθητές στις βασικές τους ανάγκες, όπως στη χρήση τουαλέτας, ατομικής υγιεινής, καθαριότητας, αλλαγής ρούχων, σίτισης και γενικά στην αυτοεξυπηρέτηση τους.
2. Συνεργάζονται με τους Εκπαιδευτικούς των τάξεων, απασχολούν δημιουργικά τους μαθητές και ενθαρρύνουν τη συμμετοχή τους στις διάφορες δραστηριότητες μέσα και έξω από την τάξη, ακολουθώντας το ημερήσιο πρόγραμμα του σχολείου.
3. Βοηθούν στην αποβίβαση και επιβίβαση των μαθητών στα σχολικά λεωφορεία, χωρίς να τους συνοδεύουν στα δρομολόγια, και συνεργάζονται με τους εφημερεύοντες.
4. Επικοινωνούν με τους γονείς, έπειτα από συνεννόηση με το διευθυντή, ενημερώνοντας τους για θέματα διαβίωσης των μαθητών στο σχολείο και τους προτείνουν τρόπους στήριξης και καθημερινής φροντίδας στο σπίτι, αντίστοιχους με αυτούς που εφαρμόζονται στο σχολείο».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Επαγγελματική Εξουθένωση (Burnout)

2.1. Εννοιολογικός ορισμός της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει αποτελέσει αντικείμενο έρευνας τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό. Έχει αναγνωριστεί από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ) ως ιατρική διαταραχή και ως "πρόβλημα που συνδέεται με το επάγγελμα". Σύμφωνα με την 11η αναθεώρηση της διεθνούς ταξινόμησης των ασθενειών (ICD11) – ο όρος της επαγγελματικής εξουθένωσης αφορά συγκεκριμένα φαινόμενα αποκλειστικά στο πλαίσιο του επαγγελματικού χώρου και δεν πρέπει να χρησιμοποιείται για να περιγράψει καταστάσεις σε διαφορετικές εκφάνσεις της ζωής [12].

Οι εκτιμήσεις του ετήσιου κόστους για την κοινωνία, εξαιτίας της επαγγελματικής εξουθένωσης ποικίλλουν από 136,4 δισεκατομμύρια δολάρια (στοιχεία που σχετίζονται με τις ΗΠΑ) μέχρι 200 εκατομμύρια δολάρια (στοιχεία σχετικά με την Ευρώπη) [5].

Η παγκόσμια επιβάρυνση λόγω της επαγγελματικής εξουθένωσης (μειωμένη παραγωγικότητα, απουσία εργαζομένων και κόστος αποζημίωσης), υπερβαίνει τα 300 δισεκατομμύρια δολάρια ετησίως. Ως εκ τούτου προβλέπεται ότι η Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας θα χαρακτηρίσει την επαγγελματική εξουθένωση ως παγκόσμια πανδημία εντός της επόμενης δεκαετίας [13].

Ο πιο διαδεδομένος και αποδεκτός ορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι αυτός της Maslach, που ορίζει το φαινόμενο ως «μια εξελικτική διεργασία, όπου ο εργαζόμενος νιώθει σωματική, ψυχική και συναισθηματική εξάντληση, η οποία προκαλείται από μακροχρόνια έκθεση και εμπλοκή σε καταστάσεις που έχουν συναισθηματικές απαιτήσεις, και στα πλαίσια της οποίας χάνει το ενδιαφέρον και τα θετικά συναισθήματα που είχε για τους ασθενείς/πελάτες, παύει να είναι ικανοποιημένος από τη δουλειά και την απόδοσή του και αναπτύσσει μια αρνητική εικόνα για τον εαυτό του». Το φαινόμενο παρουσιάζεται πιο συχνά σε άτομα που επαγγελματικά έρχονται σε επαφή με ανθρώπους [14].

2.2. Ιστορική αναδρομή

Η πρώτη αναφορά στον όρο «επαγγελματική εξουθένωση-burnout» έγινε το 1961 όταν ο Graham Greene έγραψε μια νουβέλα με τον τίτλο «A burnt –out case» το οποίο διηγούταν τη λυπημένη

ιστορία του Querry, διάσημου αρχιτέκτονα, ο οποίος, μην αντλώντας καμία χαρά από την τέχνη και την ζωή εγκατέλειψε την δουλειά του. Παρόλο που η νουβέλα έγινε bestseller δεν έκανε τον όρο «burnout» ευρέως γνωστό, αλλά έκανε μια πρώτη περιγραφή της κατάστασης της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Το 1969 ο Bradley πρωτοανέφερε το «burnout» σαν ψυχολογικό φαινόμενο και πρότεινε μια νέα οργανωτική δομή για να αντιμετωπιστεί η επαγγελματική εξουθένωση των δικαστικών υπαλλήλων [15].

Ο Αμερικανός ψυχίατρος Freudenberger θεωρείται ο πρώτος που περιέγραψε το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης το 1974 ως κοινωνικό φαινόμενο. Στην υπηρεσία υγείας όπου εργαζόταν ο ίδιος παρατήρησε ότι ορισμένοι εθελοντές εργαζόμενοι παρουσίαζαν μια σταδιακή συναισθηματική εξάντληση. Αυτή η συναισθηματική κατάσταση των εργαζομένων ήταν αποτέλεσμα μιας διεργασίας διάρκειας σχεδόν ενός έτους και ο ίδιος την περιέγραψε με τον όρο «burnout», ο οποίος μέχρι τότε χρησιμοποιούνταν για την περιγραφή των επιδράσεων της παρατεταμένης και χρόνιας χρήσης ναρκωτικών. Το γεγονός ότι και ο ίδιος ο Freudenberger είχε πέσει θύμα του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης δυο φορές, αποτέλεσε βασικό κίνητρο για την εκτενή μελέτη του εν λόγω συνδρόμου. Ο Freudenberger περιέγραψε τρεις κατηγορίες εργαζομένων: «τον αφοσιωμένο εργαζόμενο (dedicated), ο οποίος αναλαμβάνει υπερβολικά πολλή δουλειά, τον υπερ-δεσμευμένο εργαζόμενο (overcommitted), του οποίου η ζωή έξω από την εργασία δεν δίνει ικανοποίηση και τον αυταρχικό εργαζόμενο (authoritarian), ο οποίος νιώθει ότι κανείς άλλος εκτός από αυτόν δε μπορεί να κάνει τη δουλειά με την ίδια αποτελεσματικότητα». Σύμφωνα με τις μελέτες του, «οι αφοσιωμένοι εργαζόμενοι, εκείνοι δηλαδή που αισθάνονται τόσο μια εσωτερική πίεση να προσφέρουν, όσο και μια εξωτερική να αποδώσουν, είναι περισσότερο ευάλωτοι» [16].

Σχεδόν ταυτόχρονα, το 1976, η Christina Maslach, κοινωνική ψυχολόγος στην Καλιφόρνια, χρησιμοποίησε κι αυτή τυχαία τον όρο «burnout». Ασχολήθηκε με τους τρόπους διαχείρισης της συναισθηματικής διέγερσης των επαγγελματιών σε στρεσογόνο περιβάλλον κι ενδιαφέρθηκε ιδιαίτερα για στρατηγικές αναγνώρισης, όπως η αποστασιοποίηση και η αδιαφορία για το άτομο, ως αμυντικός μηχανισμός. Η Maslach μελέτησε κυρίως επαγγελματίες υγείας, όπως γιατρούς, νοσηλευτές, ψυχιάτρους και συμβούλους ψυχικής υγείας. Από τις έρευνές της οδηγήθηκε σε τρία συμπεράσματα. Το πρώτο ήταν ότι οι εργαζόμενοι ένιωθαν συναισθηματικά εξαντλημένοι και «στραγγισμένοι» από συναισθήματα. Το δεύτερο ήταν ότι ανέπτυσσαν αρνητικά συναισθήματα για τους ασθενείς τους και το τρίτο ότι έχαναν το επαγγελματικό τους ενδιαφέρον και επηρεαζόταν η απόδοσή τους στην εργασία [17].

Έκτοτε ο τομέας της έρευνας έχει αυξηθεί εξαιρετικά γρήγορα και κάθε χρόνο δημοσιεύονται πολλά άρθρα σε περιοδικά σχετικά με διάφορες πτυχές της επαγγελματικής εξουθένωσης.

2.3. Ορισμοί Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Η έννοια της εξουθένωσης ξεκίνησε ως μια "εκλαϊκευμένη" περιγραφή του παρατεταμένου εργασιακού άγχους των εργαζομένων στον τομέα των υπηρεσιών του ανθρώπου, όπου οι εργαζόμενοι βαθμιαία κατακλύζονται από συναισθηματική εξάντληση, απώλεια ενέργειας και απόσυρση από την εργασία.

Η λέξη «burn-out» είναι μεταφορά. Περιγράφει μια κατάσταση εξάντλησης παρόμοια με την απόσβεση της φωτιάς ή το σβήσιμο του καντηλιού. Εκεί που παλιά υπήρχε έντονη σπίθα και η λάμψη της ζωής καιγόταν έντονα και έφεγγε φωτεινά, τώρα υπάρχει σκοτάδι και ψύχρα. Το λάδι έχει χρησιμοποιηθεί και τα αποθέματα ενέργειας έχουν τελειώσει. Αυτό ακριβώς συμβαίνει στο «burnout», στην επαγγελματική εξουθένωση. Οι άνθρωποι δίνουν πολλά για μεγάλο χρονικό διάστημα και λαμβάνουν πίσω πολύ λίγα.

Σύμφωνα με τους Hakanen & Bakker, η επαγγελματική εξουθένωση είναι το φαινόμενο κατά το οποίο παρουσιάζεται ελάττωση της ενέργειας και της ικανότητας εργασίας εξαιτίας του απαιτητικού εργασιακού περιβάλλοντος. Με την πάροδο του χρόνου ο επαγγελματίας αισθάνεται έντονη σωματική, συναισθηματική και ψυχική κούραση, την οποία δε μπορεί να ξεπεράσει [18].

Η Pines και οι συνεργάτες της ορίζουν την επαγγελματική εξουθένωση ως «μία κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και πνευματικής εξάντλησης που προκαλείται από την μακροχρόνια έκθεση σε συναισθηματικά απαιτητικές συνθήκες» [19].

Οι Sturges και Poulson το 1983 όρισαν την επαγγελματική εξουθένωση ως την «σταδιακή απώλεια του ιδεαλισμού, της ενέργειας και του σκοπού την οποία βιώνουν εργαζόμενοι σε επαγγέλματα προσφοράς, ως απόρροια της εργασίας τους». Ο Cherniss το 1980 χαρακτήρισε την επαγγελματική εξουθένωση ως την «αρρώστια των υπεραφοσιωμένων» [20].

Οι Burke και Richardsen το 1996 και ο Hughes το 2001 περιέγραψαν το σύνδρομο ως «ένα είδος άμυνας του ανθρώπου, το οποίο εκδηλώνεται με απάθεια, αλαζονεία και συναισθηματική αποστασιοποίηση» [20].

Η Γερμανική Εταιρεία Ψυχιατρικής και Ψυχοθεραπείας, Ψυχοσωματικής και Νευρολογίας περιγράφει την επαγγελματική εξουθένωση ως «σύνδρομο εξάντλησης και υπερφόρτωσης, το οποίο αποτελεί παράγοντα κινδύνου για την μεταγενέστερη εμφάνιση κάποιας ψυχιατρικής ή σωματικής ασθένειας» [21].

2.4. Οι συνιστώσες της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Σύμφωνα με την Maslach, η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί ένα τρισδιάστατο σύνδρομο, που συμπεριλαμβάνει την συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και την μειωμένη επαγγελματική επίτευξη, η οποία οφείλεται σε άγχος στο χώρο εργασίας [22].

Το σύνδρομο είναι ένα πρόβλημα που γεννιέται από καλές προθέσεις, επειδή συμβαίνει όταν τα άτομα προσπαθούν να επιτύχουν μη ρεαλιστικούς στόχους και καταλήγουν να εξαντλήσουν την ενέργειά τους και να μην επικοινωνούν με τον εαυτό τους και τους γύρω τους [23].

2.4.1. Συναισθηματική εξάντληση

Από τις τρεις διαστάσεις, η συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion) αντιπροσωπεύει τη βασική διαπροσωπική διάσταση άγχους της επαγγελματικής εξουθένωσης και αποτελεί το πιο έντονο και συχνά το κύριο σύμπτωμα [22]. Περιγράφει την εξάντληση των ψυχικών αποθεμάτων ενός εργαζομένου και περιγράφεται από δηλώσεις όπως «Αισθάνομαι συναισθηματικά στραγγισμένος από το έργο μου και εξαντλημένος στο τέλος της εργάσιμης ημέρας». Η συναισθηματική εξάντληση ενισχύει την επαγγελματική εξουθένωση και, μέσα από διάφορους μηχανισμούς, το συναισθηματικά εξαντλημένο άτομο, οδηγείται στις άλλες παραμέτρους της επαγγελματικής εξουθένωσης, την αποπροσωποποίηση και το μειωμένο προσωπικό επίτευγμα [13]. Η συναισθηματική εξάντληση των εκπαιδευτικών αναφέρεται σε μειωμένα επίπεδα δράσης και ακραία κόπωση [2].

2.4.2. Αποπροσωποποίηση

Η συνιστώσα της αποπροσωποποίησης (depersonalization) αντιπροσωπεύει τη διαπροσωπική διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Χαρακτηρίζεται από την αντιμετώπιση των πελατών ως αντικείμενα και όχι ως ανθρώπινα όντα [22]. Η αποπροσωποποίηση των εκπαιδευτικών χαρακτηρίζεται από αρνητική προσέγγιση και αντιμετώπιση απέναντι στους εκπαιδευόμενους και τους συναδέλφους [2]. Η αποπροσωποποίηση μπορεί να θεωρηθεί ως εμπόδιο, όπου ο συναισθηματικά εξαντλημένος εργαζόμενος κρατάει συναισθηματική και γνωστική απόσταση μεταξύ του εαυτού του και της κατάστασης στην οποία έχει περιέλθει, σε μια προσπάθεια να ανταπεξέλθει στο φόρτο εργασίας του. Αυτό προστατεύει το άτομο από τη συναισθηματική πίεση, αλλά έχει ως

αποτέλεσμα μια αρνητική αντίληψη των άλλων για το άτομό του. Ως συνέπεια το άτομο αδιαφορεί έντονα, όχι μόνο για τις ανάγκες και τα συναισθήματα των πελατών, αλλά και για τον επαγγελματικό χώρο στον οποίο ανήκει [13].

2.4.3. Προσωπική επίτευξη

Όσο η συναισθηματική εξάντληση και η αποπροσωποποίηση εξελίσσεται, το άτομο βιώνει αισθήματα ενοχής και ανεπάρκειας με αποτέλεσμα να οδηγείται σε μειωμένη αίσθηση προσωπικής ολοκλήρωσης. Το άτομο θεωρεί πια ότι δεν έχει πια την ικανότητα να κάνει οτιδήποτε αξιόλογο και δεν νιώθει χρήσιμο για τίποτα [13].

Η μειωμένη αίσθηση προσωπικής ολοκλήρωσης ή μειωμένο επίτευγμα ή μειωμένη προσωπική επίτευξη ή αυτο-αποτελεσματικότητα (Inefficacy/ reduced personal accomplishment) αντιπροσωπεύει τη διάσταση αυτοαξιολόγησης της επαγγελματικής εξουθένωσης και αναφέρεται σε συναισθήματα ανικανότητας και έλλειψη επίτευξης και παραγωγικότητας στην εργασία [23].

Χαρακτηρίζεται από την τάση των εκπαιδευτικών να έχουν αρνητική αυτοαξιολόγηση και έλλειψη αίσθησης προσωπικής ολοκλήρωσης [2]. Πολλές φορές οι εκπαιδευτικοί διαπιστώνουν ότι υπάρχει ένα μεγάλο χάσμα μεταξύ εξιδανικευμένων προσδοκιών και πραγματικότητας, γεγονός που οδηγεί σε μειωμένη αίσθηση προσωπικής επίτευξης [23].

2.5. Αίτια

Από την βιβλιογραφία έχει φανεί ότι το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί ένα φαινόμενο διεθνούς εμβέλειας που εμφανίζεται συχνά στους εκπαιδευτικούς [12].

Υπάρχουν διαφορούμενες απόψεις μεταξύ των ερευνητών σχετικά με τις αιτίες που προκαλούν την εμφάνιση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η Maslach πίστευε ότι η πηγή εμφάνισης του συνδρόμου για επαγγελματίες σε επαγγέλματα ανθρωπιστικής μορφής αποτελεί η διαρκής επικοινωνία με άτομα και οι αντιξοότητες που αυτά αντιμετωπίζουν [22].

Πολλές φορές η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται συνώνυμη του εργασιακού στρες. Σύμφωνα με τους Pines & Aronson το εργασιακό στρες αποτελεί μια από τις κύριες αιτίες της εμφάνισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, χωρίς όμως αυτοί οι όροι να ταυτίζονται [19].

Ο Elliott υποστήριξε ότι η επαγγελματική εξουθένωση πηγάζει από δυσφορία κατά την εργασία ως αποτέλεσμα χρόνιου στρες και επηρεάζει κυρίως ανθρώπους αφοσιωμένους στο να προσφέρουν βοήθεια [12].

Σύμφωνα με τον Naczenski το σύνδρομο εξάντλησης σχετίζεται κυρίως με την εργασία και συμβαίνει πολύ συχνά μετά από μια μακρά περίοδο υψηλού φόρτου εργασίας σε συνδυασμό με τις αγχωτικές συνθήκες εργασίας [5]

Ο LeBlanc θεωρεί την επαγγελματική εξουθένωση ως αποτέλεσμα της συνεχιζόμενης και παρατεταμένης έκθεσης στο άγχος, ιδιαίτερα το εργασιακό άγχος, το οποίο αποτελεί κυρίαρχο πρόβλημα στο χώρο εργασίας και επηρεάζει τόσο την απόδοση των εργαζομένων, όσο και την προσωπική τους υγεία [24].

Σύμφωνα με τον Zhang «υπάρχει συσχέτιση μεταξύ ψυχικής υγείας και επαγγελματικής εξουθένωσης. Το άγχος αποτελεί προγνωστικό παράγοντα της συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης, ενώ οι σωματοποιημένες διαταραχές αποτελούν προγνωστικό παράγοντα της μειωμένης προσωπικής επίτευξης και της πνευματικής εξουθένωσης. Αυτό το εύρημα αποδεικνύει ότι το άγχος και οι σωματοποιημένες διαταραχές, ευνοούν την επαγγελματική εξουθένωση» [23].

Ορισμένοι μελετητές ενοχοποιούν για το εν λόγω σύνδρομο ενδογενείς ή προσωπικούς παράγοντες και άλλοι εξωγενείς παράγοντες ή παράγοντες εργασίας. Ενδογενείς παράγοντες θεωρούνται χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, τα έτη προϋπηρεσίας, το μορφωτικό επίπεδο, η προσωπικότητα και οι επαγγελματικές προσδοκίες του κάθε ατόμου. Εξωγενείς παράγοντες θεωρούνται ο χώρος και οι συνθήκες εργασίας, δηλαδή ο φόρτος εργασίας, οι σχέσεις εκπαιδευτικού-διευθυντή της σχολικής μονάδας, εκπαιδευτικού- συναδέλφων, εκπαιδευτικού-μαθητών, εκπαιδευτικού-γονιών, η ανάθεση μαθημάτων, η έλλειψη υλικών πόρων και άλλοι.

Ο Barth το 1992 κατηγοριοποίησε ενδεικτικά τους παράγοντες που επιφέρουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης και τους χώρισε σε πέντε τομείς: (i) στον ατομικό, (ii) στον τομέα των διαπροσωπικών σχέσεων, (iii) στον τομέα του εργασιακού περιβάλλοντος, (iv) στο οργανωτικό πλαίσιο, και (v) στον τομέα των κοινωνικών συνθηκών και της χρονικής στιγμής [25].

Ο Chang το 2009, διέκρινε τις αιτίες εμφάνισης του συνδρόμου σε τρεις κατηγορίες (Σχήμα 1): Η πρώτη αφορά τους ατομικούς παράγοντες. Οι παράγοντες αυτοί δίνουν απάντηση στο ερώτημα : «ποιοι εκπαιδευτικοί είναι ευάλωτοι στην επαγγελματική εξουθένωση». Στην κατηγορία αυτή συγκαταλέγονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό υπόβαθρο, προϋπηρεσία), αλλά και χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου.

Η δεύτερη αφορά τους οργανωτικούς παράγοντες, «ποια είναι η αιτία που επιφέρει την επαγγελματική εξουθένωση;». Η κατηγορία αυτή αφορά στοιχεία που σχετίζονται με το «στενό» εργασιακό, αλλά και το ευρύτερο κοινωνικοοικονομικό και πολιτισμικό πλαίσιο.

Η τρίτη αφορά τους παράγοντες συναλλαγής. Σε αυτή την περίπτωση πρόκειται για την αλληλεπίδραση των δύο προηγούμενων κατηγοριών: «ποια άτομα καθίστανται εξουθενωμένα επαγγελματικά και κάτω από ποιες συνθήκες;» [26]



«Σχήμα 1: Παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης εκπαιδευτικών»

«(Ανατύπωση από: Chang, M. L. (2009), An Appraisal Perspective of Teacher Burnout Examining the Emotional Work of Teachers Educational Psychology Review, 21, 193-218)»

2.5.1. Ατομικοί παράγοντες

Οι Maslach, Leiter και Schaufeli βρήκαν ότι το δημογραφικό χαρακτηριστικό του φύλου δεν σχετίζεται πολύ ισχυρά με το σύνδρομο. Παρόλα αυτά παρουσιάζονται διαφορές στα ποσοστά εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς το φύλο. Οι άντρες εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά αποπροσωποποίησης, ενώ στις γυναίκες είναι πιο συχνή η συναισθηματική εξάντληση. Όσον αφορά την ηλικία, οι νεότεροι σε ηλικία εργαζόμενοι είναι πιο επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση, σε σχέση με εργαζόμενους 30-40 ετών. Επίσης, οι ανύπαντροι βιώνουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, σε σύγκριση με τους παντρεμένους, ενώ οι ελεύθεροι παρουσιάζουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση συγκριτικά με τους διαζευγμένους.

Εκτός από τα παραπάνω, το μορφωτικό επίπεδο σχετίζεται με την εμφάνιση του συνδρόμου. Όσοι διαθέτουν υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης εμφανίζουν και υψηλότερο επίπεδο εξουθένωσης. Το φαινόμενο αυτό εξηγείται λόγω του ότι τα άτομα με υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης έχουν και υψηλότερες φιλοδοξίες, γεγονός το οποίο τα ωθεί σε σκληρή εργασία και μεγάλη προσπάθεια, ώστε να επιτύχουν τους στόχους τους. Αν, όμως, αυτό δε συμβεί και οι προσπάθειές τους δεν καρποφορήσουν, οδηγούνται σε συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση [22].

Από μια πρόσφατη μελέτη που διεξάχθηκε το 2016 σε Έλληνες Εκπαιδευτικούς [27] προέκυψαν τα εξής: α) οι Εκπαιδευτικοί που έχουν από 11 έως 30 χρόνια προϋπηρεσίας παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, σε σχέση με Εκπαιδευτικούς με 1-10 έτη προϋπηρεσίας και με αυτούς που εργάζονται πάνω από 30 έτη. Επιπλέον, η έρευνα έδειξε ότι οι νέοι Εκπαιδευτικοί, αυτοί που έχουν έως και δέκα χρόνια προϋπηρεσίας, έχουν υψηλότερα σκορ στη διάσταση της αποπροσωποποίησης, ενώ δεν συμβαίνει το ίδιο με τη διάσταση που αναφέρεται στην προσωπική επίτευξη. Όσο περισσότερα τα χρόνια προϋπηρεσίας, τόσο υψηλότερη είναι η αίσθηση της προσωπικής επίτευξης των Εκπαιδευτικών, β) όσο μεγαλύτερη η χρονολογική ηλικία των Εκπαιδευτικών, τόσο υψηλότερο το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης, ενώ οι Εκπαιδευτικοί ηλικίας 31 έως 40 ετών είναι πιο επιρρεπείς στην αποπροσωποποίηση σε σχέση με τους Εκπαιδευτικούς των υπόλοιπων ηλικιακών κατηγοριών, γ) οι άνδρες Εκπαιδευτικοί βιώνουν πιο έντονα την αποπροσωποποίηση και την μειωμένη προσωπική επίτευξη σε σχέση με τις γυναίκες. Επιπρόσθετα, οι έγγαμοι Εκπαιδευτικοί διακρίνονται από υψηλότερη αίσθηση προσωπικής επίτευξης, ενώ οι άγαμοι έχουν υψηλότερα ποσοστά αποπροσωποποίησης [27].

Σε έρευνα διάρκειας δώδεκα ετών σε απόφοιτους ιατρικής στο Ηνωμένο Βασίλειο βρέθηκε ότι η προσωπικότητα του κάθε ατόμου αποτελεί σημαντικό παράγοντα εμφάνισης στρες και ενδεχόμενης μελλοντικής επαγγελματικής εξουθένωσης [28]. Παρομοίως, τα αποτελέσματα των McCranie et al., από μελέτη σε γιατρούς, έδειξαν ότι υπάρχει υψηλή συσχέτιση μεταξύ των ιδιοπαθών χαρακτηριστικών προσωπικότητας, όπως χαμηλή αυτοεκτίμηση, αισθήματα ανεπάρκειας, δυσφορία

και υπερβολική ανησυχία, παθητικότητα, κοινωνικό άγχος και απομόνωση από άλλους και του υψηλού κινδύνου επαγγελματικής εξουθένωσης [28] .

Χαρακτηριστικά της ιδιοσυγκρασίας του ατόμου, όπως οι συναισθηματικές αντιδράσεις, η επιμονή και η εξωστρέφεια αυξάνουν τις πιθανότητες εκδήλωσης του συνδρόμου. Τα προσωπικά κίνητρα για την επιλογή του επαγγέλματος του Εκπαιδευτικού παίζουν επίσης σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης [29]. Ειδικότερα, το επάγγελμα του Εκπαιδευτικού απαιτεί υψηλό επίπεδο ακαδημαϊκών γνώσεων και υποδειγματική συμπεριφορά, κάτι που μπορεί εύκολα να οδηγήσει σε τελειομανία και ψυχαναγκασμό και αυτό μπορεί να ευνοήσει την εμφάνιση του συνδρόμου [23].

2.5.2. Οργανωτικοί παράγοντες

Παράγοντες κινδύνου όπως οι υψηλές απαιτήσεις, ο μεγάλος φόρτος εργασίας, η χαμηλή αμοιβή και η εργασιακή ανασφάλεια αυξάνουν τα ποσοστά να παρουσιαστεί το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης [30], καθώς και εργασιακές συνθήκες όπως «η σύγκρουση ρόλων και η ασάφεια», η χαμηλή προβλεψιμότητα, η έλλειψη συμμετοχής σε αποφάσεις, καθώς και η αδικία που βιώνουν οι εργαζόμενοι [31].

Άλλα αίτια μπορεί να αποτελούν η ασάφεια ως προς το ρόλο του εκπαιδευτικού, οι διαταραχές των μαθητών, η μεγάλη γραφειοκρατία, η αίσθηση κοινωνικής απομόνωσης, η έλλειψη ελέγχου και η έλλειψη σκοπιμότητας [32].

2.5.3. Παράγοντες συναλλαγής

Επιπλέον, οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας, η έλλειψη κοινωνικής στήριξης και οι διαπροσωπικές συγκρούσεις αποτελούν παράγοντες οι οποίοι σχετίζονται με την εξουθένωση των δασκάλων [29]. Άλλες έρευνες δείχνουν ότι 70% των εκπαιδευτικών οδηγούνται στην επαγγελματική εξουθένωση, λόγω του έντονου στρες που βιώνουν εξαιτίας των προβλημάτων πειθαρχίας των εκπαιδευομένων [32]. Έχει επίσης υποστηριχθεί ότι πρωτογενείς πηγές του εκπαιδευτικού άγχους των δασκάλων αποτελούν η πίεση που ασκούν οι διευθυντές, αλλά και οι γονείς των μαθητών [33] .

2.6. Επιπτώσεις και συμπτώματα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Η επαγγελματική εξουθένωση δεν έχει αναγνωριστεί ως ασθένεια με συγκεκριμένη συμπτωματολογία και έτσι αναγνωρίζεται δύσκολα, κυρίως από τις επιπτώσεις της σε συγκεκριμένους τομείς, αλλά και από στάσεις και συμπεριφορές των επαγγελματιών, οι οποίοι τακτικά παρουσιάζουν συμπτώματα μειωμένης ευημερίας. Σύμφωνα με τους Schaufeli & Enzemann, το σύνδρομο έχει επιδράσεις στο άτομο, στον επαγγελματικό οργανισμό και στις διαπροσωπικές σχέσεις. Προσωπικά ο εργαζόμενος μπορεί να παρουσιάζει σωματικά, ψυχολογικά, συμπεριφοριστικά και γνωστικά συμπτώματα [15].

2.6.1. Επιπτώσεις στο άτομο

Οι ατομικές επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης σύμφωνα με τον Don Unger, «κατηγοριοποιούνται σε σωματικά, ψυχολογικά και συμπεριφοριστικά συμπτώματα» [34].

2.6.1.1. Σωματικά συμπτώματα

Στη βιβλιογραφία αναφέρονται μέχρι και 100 μεμονωμένα συμπτώματα- ενδείξεις επαγγελματικής εξουθένωσης. Το πιο συχνά αναφερόμενο σύμπτωμα σε άτομα με επαγγελματική εξουθένωση είναι η υπερβολική, επίμονη ή και χρόνια σωματική και ψυχική κόπωση. Η κόπωση θεωρείται παράγοντας κινδύνου για κρυολογήματα, γρίπη, γαστρεντερικές διαταραχές, λοιμώξεις και άλλες ασθένειες, όπως μεταβολικό σύνδρομο, οξύ έμφραγμα του μυοκαρδίου, καρδιακές παθήσεις και άλλες. Μελέτες καταδεικνύουν ότι τα συμπτώματα του συνδρόμου και η πιθανότητα εμφάνισης καρδιαγγειακών παθήσεων είναι αλληλεξαρτώμενα [35].

Τα υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σχετίζονται με αυξημένες πιθανότητες εμφάνισης καρδιαγγειακών προβλημάτων, αυξημένη γλυκόζη νηστείας, αυξημένη ολική χοληστερόλη, αυξημένη λιποπρωτεΐνη χαμηλής πυκνότητας και αυξημένα επίπεδα τριγλυκεριδίων, αυξημένα επίπεδα κορτιζόλης καθόλη τη διάρκεια της ημέρας, αυξημένη απόκριση κορτιζόλης, αυξημένους δείκτες φλεγμονής και αυξημένο κίνδυνο ανάπτυξης διαβήτη τύπου 2 [36].

Εκτός από τα παραπάνω, στις σωματικές επιδράσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν συμπεριληφθεί και συμπτώματα όπως πόνοι στην πλάτη, ναυτία, δυσκολία στην αναπνοή, ζάλη, απώλεια όρεξης, μυϊκοί σπασμοί, αϋπνία και κεφαλαλγία [37], καθώς και πόνοι στον αυχένα και στη μέση [31]. Το σύνδρομο έχει ενοχοποιηθεί επίσης για προβλήματα γονιμότητας [38].

Στο Σχήμα 2 απεικονίζονται συγκεντρωτικά τα «Συμπτώματα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης».

Σωματικά	Ψυχολογικά	Συμπεριφοριστικά
Εξάντληση, Κούραση	Κατάθλιψη	Χαμηλή εργασιακή απόδοση
Αϋπνία/Υπερβολικός ύπνος	Έλλειψη ελαστικότητας	Μειωμένη επικοινωνία/ παραίτηση
Πονοκέφαλοι	Έλλειψη ενδιαφέροντος και απάθεια	Αυξημένα επίπεδα απουσιών
Έλκος	Κυνισμός	Έλλειψη ενθουσιασμού για την εργασία
Συχνές ασθένειες/κρυολογήματα	Έλλειψη συναισθηματικού ελέγχου	Αυξημένη χρήση φαρμάκων
Αύξηση ή μείωση βάρους	Χαμηλό «ηθικό»	Αυξημένες οικογενειακές συγκρούσεις
Αναπνευστικά προβλήματα	Έλλειψη υπομονής /Ευερεθιστότητα	Υπερβολική χρήση αλκοόλ
Υπερένταση	Στρες	Μειωμένη συγκέντρωση
Αυξημένη χοληστερόλη	Ανία	Ροπή σε ατυχήματα
Διαταραχές ομιλίας	Μειωμένη αυτοπεποίθηση	Επαγγελματικά παράπονα
Σεξουαλικά προβλήματα	Αποπροσωποίηση	Εργασιομανία
	Εκνευρισμός/ Αυξημένη ανησυχία	
	Μειωμένη αποφασιστικότητα	

Αισθήματα αδυναμίας

Δυσπιστία/Αποξένωση

Σχήμα 2 : «Συμπτώματα Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Προσαρμογή από τον Unger)[Ανατύπωση από : Unger, D. E. (1980). Superintendent Burn-out: Myth or reality (Doctoral dissertation, The Ohio State University)]».

2.6.1.2. Ψυχολογικά συμπτώματα

Όσον αφορά τις ψυχολογικές διαστάσεις, υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ των υψηλών επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης και του άγχους, της μειωμένης ικανοποίησης από τη ζωή, της ποιότητας του ύπνου, της εμφάνισης ψυχικής εξάντλησης και των συμπτωμάτων κατάθλιψης [34].

2.6.1.3. Συμπεριφοριστικά συμπτώματα

Η επαγγελματική εξουθένωση έχει βρεθεί ότι εμπλέκεται με ακραίες συμπεριφορές καταστροφικές για την υγεία, όπως η χρήση ναρκωτικών ουσιών και οι αυτοκτονικές τάσεις, ακόμη και όταν φαίνεται ότι τα συμπτώματα κατάθλιψης ελέγχονται. Οι επιπτώσεις της ψυχολογικής πίεσης της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί επίσης να οδηγήσουν σε άσχημες συμπεριφορές, όπως ανεντιμότητα, έλλειψη ενσυναίσθησης και διαταραγμένες ηθικές συμπεριφορές [28].

2.6.1.4. Συμπτώματα στις γνωστικές λειτουργίες

Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί ένα ενδιάμεσο στάδιο ανάμεσα σε ένα δυσμενές αρνητικό εργασιακό περιβάλλον και την ιατρική «διαταραχή της εξάντλησης». Συνδέεται με φτωχότερη υγεία, και προβλήματα μνήμης. Όσοι πάσχουν από το σύνδρομο εμφανίζουν νοητικά ελλείμματα και έκπτωση στις γνωστικές τους λειτουργίες [5]. Συχνά διαμαρτύρονται για έλλειψη συγκέντρωσης και προβλήματα μνήμης στις καθημερινές τους δραστηριότητες [31].

2.6.2. Επιπτώσεις στον επαγγελματικό οργανισμό

Η επαγγελματική εξουθένωση έχει επιδράσεις και στον επαγγελματικό χώρο. Ειδικά στο χώρο της εκπαίδευσης μπορεί να επηρεάσει τόσο τους στόχους διδασκαλίας, όσο και το ευρύτερο εκπαιδευτικό περιβάλλον, οδηγώντας σε σοβαρά προβλήματα. Οι αρνητικές συνέπειες της εμφάνισης του συνδρόμου στους δασκάλους περιλαμβάνουν κακή απόδοση στην εργασία, θέματα υγείας και αρνητικά αποτελέσματα των μαθητών. Το σύνδρομο συνδέεται με αυξημένο αριθμό απουσιών, εγκατάλειψη της εργασίας και αίσθημα φθοράς. Ωστόσο, για το Εκπαιδευτικό Προσωπικό που εξακολουθεί να εργάζεται στο σχολείο, η επαγγελματική εξουθένωση οδηγεί στη μειωμένη αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα στην εργασία. Η επαγγελματική εξουθένωση συνδέεται επίσης με κατάθλιψη και φωνητικά προβλήματα. Μια μελέτη διαπίστωσε ότι το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης των Εκπαιδευτικών αποτελεί ουσιαστικό περιβαλλοντικό παράγοντα που σχετίζεται με τα αυτόνομα κίνητρα των μαθητών. Επιπλέον, έχει βρεθεί ότι η εξουθένωση των δασκάλων προσχολικής αγωγής επιδρά αρνητικά στην αλληλεπίδραση δασκάλου-παιδιού [29].

2.6.3. Συμπτώματα στις διαπροσωπικές σχέσεις

Αναφορικά με το χώρο εργασίας, δημιουργούνται διαταραχές και συγκρούσεις στις σχέσεις με τους συναδέλφους και τους εργοδότες, οι οποίες ξεπερνιούνται δύσκολα. Η επικοινωνία μεταξύ τους δεν γίνεται σε ευχάριστο κλίμα, με αποτέλεσμα την έλλειψη εμπιστοσύνης, την μεταξύ τους απομάκρυνση κατά τη διάρκεια της εργασίας, αλλά και την αποφυγή συναντήσεων εκτός δουλειάς. Το δεδομένο αυτό ενισχύει την κοινωνική απομόνωση και τις συγκρούσεις μέσα και έξω από το χώρο της δουλειάς. Επίσης, οι επαγγελματίες -οι οποίοι βιώνουν την επαγγελματική εξουθένωση- είναι πολλές φορές επιθετικοί ή βίαιοι και παρουσιάζουν εκρήξεις θυμού, με αποτέλεσμα να αναπτύσσονται διαπροσωπικές συγκρούσεις, τόσο μέσα στο χώρο εργασίας όσο και έξω από αυτόν. Αυτό οδηγεί τον επαγγελματικά εξουθενωμένο εργαζόμενο στη σωματική και νοητική απομόνωσή του από τους συναδέλφους και τους εργοδότες του. Η αρχική θετική διάθεση αντικαθίσταται από μία μηχανική ανταπόκριση στους άλλους. Παράλληλα επηρεάζεται η προσωπική και κοινωνική τους ζωή και έξω από το χώρο εργασίας, στο οικογενειακό περιβάλλον, με τους συντρόφους τους ή τα παιδιά τους, καθώς οι επαγγελματίες που βιώνουν το σύνδρομο, μεταφέρουν το πρόβλημα της δουλειάς τους στην οικογένεια και στον κοινωνικό τους περίγυρο. Το γεγονός αυτό επιδεινώνει ακόμη περισσότερο τις διαπροσωπικές τους σχέσεις και το άτομο να αισθάνεται ότι κανείς δεν τον καταλαβαίνει και στην προσπάθειά του να αποφύγει όλες αυτές τις αρνητικές επαφές απομονώνεται όλο και περισσότερο, μπαίνοντας έτσι σε έναν φαύλο κύκλο [39].

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : Φυσική Δραστηριότητα και Άσκηση

Τα παραπάνω στοιχεία επισημαίνουν την σημαντικότητα της εύρεσης στρατηγικών για την αποτροπή και την καταπολέμηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και του άγχους. Καθώς το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί ένα συχνό σύνδρομο με δυσμενείς επιπτώσεις, τόσο στον εργαζόμενο, όσο και στον επαγγελματικό του χώρο, καθίσταται επιτακτική η ανάγκη παρεμβάσεων για την πρόληψή του.

Η τακτική σωματική δραστηριότητα και η άσκηση μπορεί να αποτελούν μια αποτελεσματική προσέγγιση για τη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

3.1. Ορισμός

Με τον όρο «σωματική δραστηριότητα» εννοούμε «κάθε κίνηση του σώματος που παράγεται από σκελετικούς μυς και απαιτεί ενεργειακή δαπάνη». Σωματική δραστηριότητα στην καθημερινή ζωή μπορεί να θεωρηθεί οποιαδήποτε επαγγελματική, αθλητική, οικιακή ή άλλη δραστηριότητα.

Η «άσκηση» αποτελεί μια υποκατηγορία της σωματικής δραστηριότητας και μπορεί να οριστεί ως «η προγραμματισμένη, δομημένη, επαναλαμβανόμενη και σκόπιμη σωματική δραστηριότητα, η οποία έχει ως τελικό ή ενδιάμεσο στόχο τη διατήρηση ή τη βελτίωση της φυσικής κατάστασης του ατόμου». Παρόλο που οι δύο αυτές έννοιες δεν είναι ταυτόσημες, πολλές φορές στη βιβλιογραφία, είτε αλληλεπικαλύπτονται, είτε αντιμετωπίζονται εναλλακτικά [40].

3.2. Οφέλη της άσκησης και της σωματικής δραστηριοποίησης

Σύμφωνα με τον Θεοδωράκη η «άσκηση και η συμμετοχή σε φυσικές δραστηριότητες σχετίζονται με σωματικά, ψυχολογικά και κοινωνικά οφέλη» [6].

3.2.1. Σωματικά οφέλη

Η φυσική δραστηριοποίηση προστατεύει, προλαμβάνει και βελτιώνει ασθένειες σχετικά με την καρδιά, την υπέρταση, την οστεοπόρωση, το διαβήτη, μυοσκελετικά προβλήματα μέσης, πλάτης και άλλα. Θετική επίδραση έχει επίσης σε διάφορες αναπνευστικές, μεταβολικές και νευρολογικές

διαταραχές. Βοηθά στην βελτίωση του ύπνου και στην πρόληψη ορισμένων τύπων καρκίνου, όπως είναι ο καρκίνος του μαστού, του παχέως εντέρου και του προστάτη. Η σωματική άσκηση είναι βασικός άξονας αντιμετώπισης του φαινομένου της παχυσαρκίας και μέσω αυτής ο ασκούμενος μπορεί να ελέγχει καλύτερα το βάρος του, ενώ ο οργανισμός αντιστέκεται περισσότερο σε ασθένειες και εμφανίζει λιγότερα χρόνια προβλήματα υγείας.

Το άτομο που είναι δραστήριο σωματικά έχει μεγαλύτερη σωματική αντοχή, δύναμη, ελαστικότητα και δεν κουράζεται εύκολα. Επιπρόσθετα, η σωματική άσκηση αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για τον τρόπο ζωής. Συνδέεται με την υγιεινή διατροφή και όσοι ασκούνται αποφεύγουν, συνήθως, το κάπνισμα, το αλκοόλ και άλλες ψυχοτρόπες ουσίες και ανθυγιεινές συνήθειες. Με την άσκηση τα προβλήματα υγείας των ατόμων στην τρίτη ηλικία μειώνονται, ενώ το προσδόκιμο ζωής αυξάνεται. Οι Savela et al σε έρευνά τους, η οποία έλαβε χώρα στην Φινλανδία μελέτησαν τη γεροντική αδυναμία ηλικιωμένων σε σχέση με τη φυσική δραστηριότητα. Η μελέτη κατέδειξε ότι η «γεροντική αδυναμία ήταν αντιστρόφως ανάλογη με τη φυσική δραστηριότητα. Με άλλα λόγια, όσο πιο πολύ ασκούνταν στον ελεύθερο χρόνο τους στη μέση ηλικία, τόσο λιγότερη γεροντική αδυναμία παρουσίαζαν στην τρίτη ηλικία» [41].

3.2.2 Ψυχολογικά οφέλη

Τα σωματικά δραστήρια άτομα χάρη στην άσκηση έχουν καλή διάθεση και ζωντάνια και νιώθουν χαρά και ευχαρίστηση. Χαλαρώνουν από τις καθημερινές έννοιες, κοιμούνται πιο ευχάριστα κι έχουν καλύτερη πνευματική απόδοση. Εκτός από τα παραπάνω, έχει βρεθεί ότι η άσκηση σχετίζεται με περιορισμό του άγχους και της κατάθλιψης και με αύξηση της θετικής διάθεσης και της αυτοεκτίμησης. Στα οφέλη αυτά συμπεριλαμβάνονται η βελτίωση της ψυχικής ευεξίας και η καλύτερη απόδοση των γνωστικών λειτουργιών.

Η συμμετοχή σε φυσικές δραστηριότητες, αυξάνει επίσης την αυτοπεποίθησή τους, αρχικά σχετικά με το σώμα τους και τις ικανότητές τους και στη συνέχεια την ικανότητα να αντιμετωπίζουν ή να ελέγχουν διάφορες καταστάσεις.

Μία ακόμη ευεργετική επίδραση της άσκησης αποτελεί η απόσπαση της προσοχής. Κατά τη διάρκεια της συμμετοχής σε φυσικές δραστηριότητες, τα άτομα αποσπούν την προσοχή τους από στρεσογόνα ερεθίσματα ή γενικότερες καταστάσεις της ζωής τους που τα απασχολούν, καθώς πρέπει να εστιάσουν σε πληροφορίες και διαδικασίες σχετικές με τη φυσική δραστηριότητα. Όταν η φυσική δραστηριότητα είναι ιδιαίτερα ευχάριστη και το περιβάλλον κατάλληλο, τότε το άτομο ξεχνάει προσωρινά τα καθημερινά του προβλήματα.

3.2.3. Κοινωνικά οφέλη

Μέσα από την άσκηση και τη φυσική δραστηριότητα το άτομο αναπτύσσει κοινωνικές σχέσεις και θετικές στάσεις προς τους άλλους, μοιράζεται ευθύνες και δραστηριότητες με την οικογένεια ή φίλους και έχει διάθεση για ομαδική δουλειά και συνεργασία.

3.3. Οι θέσεις του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας για τη σωματική άσκηση

Σύμφωνα με τον ΠΟΥ «η απουσία σωματικής δραστηριότητας αποτελεί την τέταρτη κύρια εστία κινδύνου για την παγκόσμια θνησιμότητα. Πιο συγκεκριμένα, το έλλειμμα σωματικής άσκησης είναι υπεύθυνο για το 6% των θανάτων παγκοσμίως». Το ερευνητικό αυτό δεδομένο και η ανάγκη πρόληψης σε παγκόσμιο επίπεδο των μη μεταδιδόμενων ασθενειών, οδήγησε τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας στην καταγραφή συγκεκριμένων συστάσεων σχετικά με τη φυσική δραστηριότητα και άσκηση που πρέπει να εφαρμόζεται από διάφορες ηλικιακές ομάδες με στόχο τη βελτίωση των ποσοστών της σωματικής άσκησης σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι συστάσεις αυτές αφορούν τρεις ηλικιακές ομάδες. Η πρώτη ομάδα, περιλαμβάνει τον ανήλικο πληθυσμό που συγκροτείται από παιδιά και εφήβους ηλικίας 5 έως 17 ετών. Η δεύτερη ομάδα περιλαμβάνει τον ενήλικο πληθυσμό που ηλικιακά τοποθετείται μεταξύ 18 έως 64 ετών και η τρίτη ομάδα απαρτίζεται από ενήλικα άτομα, ηλικίας 65 ετών και άνω.

3.3.1. Άτομα της ηλικιακής ομάδας 5-17 ετών

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας τα άτομα αυτά πρέπει να εφαρμόζουν καθημερινή σωματική άσκηση ήπιας ή απαιτητικής έντασης και διάρκειας 60 λεπτών, ενώ προβλέπεται η ενσωμάτωση ασκήσεων έντονης έντασης τουλάχιστον 3 φορές την εβδομάδα. Παιδιά και έφηβοι που είναι ενεργοί και δραστήριοι στις σωματικές ασκήσεις, σε σύγκριση με τους συνομηλίκους τους που επιδεικνύουν οκνηρία και απάθεια, έχουν πολλαπλάσια οφέλη στο ευρύτερο φάσμα της υγείας. Ειδικότερα, διαπιστώνονται υψηλότερα επίπεδα καρδιοαναπνευστικής και μυϊκής αντοχής, αύξηση της μυϊκής δύναμης, μείωση του σωματικού λίπους και παρατηρείται ενίσχυση της υγείας των οστών, καθώς και μείωση του άγχους και της κατάθλιψης.

3.3.2. Άτομα της ηλικιακής ομάδας 18-64 ετών

Τα άτομα της ηλικιακής ομάδας 18-64 ετών προτρέπονται να εφαρμόζουν ένα ευρύ σύνολο δραστηριοτήτων, το οποίο αποτελείται από φυσική δραστηριότητα στον ελεύθερο χρόνο, μέσω του

τρόπου μετακίνησης (π.χ. περπάτημα ή ποδηλασία), την επαγγελματική άσκηση (δηλαδή την εργασία), τις δουλειές εντός του σπιτιού, το παιχνίδι, τα αθλήματα ή την προγραμματισμένη άσκηση. Στόχος του προτεινόμενου προγράμματος είναι η βελτίωση της καρδιοαναπνευστικής και μυϊκής αντοχής, η υγεία των οστών και η μείωση του κινδύνου των μη μεταδιδόμενων νόσων και της κατάθλιψης.

Ως άσκηση τα άτομα αυτής της ηλικιακής ομάδας προτρέπονται να εκτελούν τουλάχιστον 150 λεπτά μέτριας έντασης αερόβια σωματική δραστηριότητα όλη την εβδομάδα ή να κάνουν τουλάχιστον 75 λεπτά έντονης έντασης αερόβια φυσική άσκηση. Οι παραπάνω συστάσεις ισχύουν για συγκεκριμένες συνθήκες-καταστάσεις υγείας, με εξαίρεση τα άτομα που πάσχουν από στεφανιαία νόσο, καρδιαγγειακές παθήσεις, εγκεφαλικά επεισόδια και υπέρταση, ενώ ιδιαίτερες οδηγίες ισχύουν για τα άτομα με διαβήτη, παχυσαρκία, οστεοπόρωση και κατάθλιψη.

3.3.3. Άτομα της ηλικιακής ομάδας άνω των 65 ετών

Για την ηλικιακή ομάδα άνω των 65, η σωματική άσκηση περιλαμβάνει δραστηριότητες, όπως σωματική εξάσκηση κατά τον ελεύθερο χρόνο, μετακίνηση με περπάτημα ή ποδηλασία, οικιακές εργασίες, παιχνίδι, αθλήματα ή προγραμματισμένη άσκηση στο πλαίσιο των καθημερινών, οικογενειακών και κοινωνικών δραστηριοτήτων. Στόχος των οδηγιών του προγράμματος είναι η βελτίωση της καρδιοαναπνευστικής και μυϊκής κατάστασης, η διατήρηση της οστικής πυκνότητας και της ακεραιότητας των οστών, η μείωση του κινδύνου των μη μεταδοτικών ασθενειών και η αντιμετώπιση της κατάθλιψης και της γνωστικής εξασθένησης.

Οι ενήλικες ηλικίας 65 ετών και άνω θα πρέπει να πραγματοποιούν τουλάχιστον 150 λεπτά μέτριας έντασης αερόβια σωματική δραστηριότητα καθ' όλη τη διάρκεια της εβδομάδας ή τουλάχιστον 75 λεπτά έντονης έντασης αερόβια σωματική δραστηριότητα. Οι ενήλικες αυτής της ηλικιακής ομάδας, που δεν μπορούν να υλοποιούν τις συνιστώμενες προτάσεις λόγω συνθηκών υγείας, θα πρέπει να δραστηριοποιούνται στο μέτρο των ικανοτήτων τους και των επιτρεπόμενων περιστάσεων, για την ενίσχυση της ισορροπίας, την πρόληψη των πτώσεων και τη μυϊκή ενδυνάμωση [42].

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Έρευνες συσχέτισης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης με τη Φυσική Δραστηριότητα

4.1. Διεθνείς έρευνες

Δεν υπάρχουν πολλές μελέτες στον διεθνή χώρο που να έχουν ερευνήσει τη σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και της φυσικής δραστηριότητας. Έχουν διεξαχθεί όμως πολλές μελέτες σχετικά με τη συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης και της φυσικής δραστηριότητας άλλων επαγγελματικών ομάδων. Κάποιες από αυτές τις μελέτες παρουσιάζονται παρακάτω.

Μελέτη που έγινε σχετικά με την επίδραση που έχει η σωματική δραστηριότητα του ελεύθερου χρόνου στη μείωση των συμπτωμάτων της επαγγελματικής εξουθένωσης, σε ένα δείγμα 306 Ελβετών εργαζομένων, έδειξε ότι όσοι έπαιρναν μέρος συχνότερα σε φυσικές δραστηριότητες παρουσίασαν λιγότερα συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης [36].

Άλλη έρευνα σύγκρινε την αποτελεσματικότητα της καρδιαγγειακής άσκησης και της άσκησης με αντιστάσεις στην επίπτωση του άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης σε 49 συμμετέχοντες, οι οποίοι στο παρελθόν ήταν σωματικά αδρανείς. Οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε δυο ομάδες και εφάρμοσαν για τέσσερις εβδομάδες είτε το ένα πρόγραμμα άσκησης, είτε το άλλο. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι μετά από τέσσερις εβδομάδες άσκησης, οι συμμετέχοντες ένιωσαν περισσότερη ευεξία και προσωπική ολοκλήρωση και ταυτόχρονα λιγότερο άγχος και συναισθηματική εξάντληση. Η καρδιαγγειακή άσκηση αύξησε την ευεξία και μείωσε το άγχος και τη συναισθηματική εξάντληση, ενώ η άσκηση με αντιστάσεις ήταν αισθητά αποτελεσματική στην αύξηση της προσωπικής επίτευξης και στη μείωση του άγχους. Η παρούσα μελέτη λοιπόν οδήγησε στο συμπέρασμα ότι η άσκηση μπορεί να αποτελέσει μια αποτελεσματική θεραπεία για την μείωση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης [13]. Σε άλλη μελέτη, η συμμόρφωση με τις συστάσεις και η εφαρμογή φυσικής δραστηριότητας αρχικά σωματικά αδρανών ασθενών, κλινικά διαγνωσμένων με συναισθηματική εξάντληση που σχετίστηκε με το στρες, σχετίστηκε με μείωση των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης και κατάθλιψης [43]. Σε μια διαδικτυακή έρευνα στην οποία συμμετείχαν γιατροί του Πανεπιστημίου της Μινεσότα και οι οποίοι ακολούθησαν οδηγίες φυσικής δραστηριότητας, φάνηκε ότι η σωματική δραστηριότητα σχετίζεται αντιστρόφως ανάλογα με την επαγγελματική εξουθένωση [44]. Αντίθετα, μία πρόσφατη μετα-ανάλυση, η οποία έλαβε χώρα το 2018, από τους Ochentel et al, σχετικά με τη θετική επίδραση της άσκησης σε επαγγελματικά

εξουθενωμένους εργαζόμενους δεν υποστηρίζει την ευρέως διαδεδομένη υπόθεση ότι η άσκηση είναι ένα επιτυχημένο μέσο για την ανακούφιση των συμπτωμάτων της επαγγελματικής εξουθένωσης [35].

4.2. Ελληνικές έρευνες

Από όσο γνωρίζουμε, στην Ελλάδα δεν έχει διεξαχθεί παρόμοια μελέτη, που να μελετά την συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης των Εκπαιδευτικών και της φυσικής δραστηριότητας.

Το 2008, οι Παπαδημητρίου και συνεργάτες μελέτησαν την επαγγελματική εξουθένωση σε σχέση με τη φυσική δραστηριότητα εργαζομένων στον τομέα της ψυχικής υγείας, ενώ το 2013 οι Στυλιανού και συνεργάτες ερευνήσαν την επαγγελματική εξουθένωση σε σχέση με τη σωματική δραστηριότητα εργαζομένων σε μονάδες απεξάρτησης (αλκοολικών και τοξικομανών). Και στις δύο έρευνες οι εργαζόμενοι δεν παρουσίασαν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Αλλά και η τελευταία δεν σχετίστηκε στατιστικά σημαντικά με τη φυσική δραστηριότητα [7, 8].

Σε διπλωματική εργασία με θέμα τη «διερεύνηση της σχέσης μεταξύ του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, των δημογραφικών χαρακτηριστικών και της φυσικής δραστηριότητας σε επαγγελματίες υγείας που εργάζονταν στο στρατιωτικό νοσοκομείο της Πολεμικής Αεροπορίας (251 ΓΝΑ)», προέκυψε ότι «ο μέσος όρος των επαγγελματιών υγείας εμφάνιζε το σύνδρομο σε μέτριο βαθμό. Επίσης βρέθηκε ότι το επάγγελμα, το επίπεδο σπουδών και η φυσική δραστηριότητα σχετίζονταν σημαντικά με την επαγγελματική εξουθένωση. Αντίθετα, το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, ο στρατιωτικός βαθμός και τα χρόνια προϋπηρεσίας δεν βρέθηκαν να σχετίζονται σημαντικά με την επαγγελματική εξουθένωση» [45].

B. ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Σκοπός της έρευνας

Η παρούσα έρευνα έχει σκοπό να αναδείξει τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης, αν και εφόσον υπάρχει, των Εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής, του Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού και του Ειδικού Βοηθητικού Προσωπικού της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της Περιφέρειας Θεσσαλίας. Να ερευνηθεί, δηλαδή, αν η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των επαγγελματιών στην Ειδική Αγωγή και πιο συγκεκριμένα με το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, τα χρόνια προϋπηρεσίας και το επίπεδο σπουδών, αλλά και αν η φυσική δραστηριότητα μετριάξει ή συντελεί στην αποτροπή εμφάνισης του συνδρόμου. Πιο συγκεκριμένα τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας μελέτης είναι :

- α) Βιώνουν οι Εκπαιδευτικοί και το Ειδικό Εκπαιδευτικό και Βοηθητικό Προσωπικό των Σχολικών Μονάδων Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Θεσσαλίας το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης και, αν ναι, σε ποιο βαθμό;
- β) Υπάρχει διαφοροποίηση του βαθμού επαγγελματικής εξουθένωσης των Εκπαιδευτικών και του Ειδικού Εκπαιδευτικού και Βοηθητικού Προσωπικού, ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά;
- γ) Η συμμετοχή των Εκπαιδευτικών και του Ειδικού Εκπαιδευτικού και Βοηθητικού Προσωπικού σε φυσικές δραστηριότητες, οδηγεί σε χαμηλότερα επίπεδα ή μπορεί και να αποτρέψει την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Πληθυσμός μελέτης

Στην έρευνα, όπως φαίνεται και στον Πίνακα 3, έλαβαν μέρος συνολικά 106 άτομα Προσωπικού Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης, από τα οποία 59 άτομα (55.7%) ανήκαν στο Εκπαιδευτικό Προσωπικό, 36 άτομα (34%) ανήκαν στο Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό και 11 άτομα (10.4%) ανήκαν στο Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό, που εργάζονταν σε Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Θεσσαλίας, δηλαδή στο Βόλο, στη Λάρισα, στα Τρίκαλα και στην Καρδίτσα.

Πίνακας 3. Απόλυτες και Ποσοστιαίες Τιμές Κατανομής του Προσωπικού Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης (N=106)

<i>Προσωπικό Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης:</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Εκπαιδευτικό Προσωπικό (Ε.Π.)	59	55.7
Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό (Ε.Ε.Π.)	36	34.0
Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό (Ε.Β.Π.)	11	10.4

Από τους συμμετέχοντες, όπως φαίνεται και στον Πίνακα 4, το 68.9% ήταν γυναίκες, ενώ το 31.1% ήταν άνδρες.

Πίνακας 4. Απόλυτες και Ποσοστιαίες Τιμές Κατανομής των Συμμετεχόντων ως προς το Φύλο (N=106)

<i>Φύλο</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Άνδρας	33	31.1
Γυναίκα	73	68.9

Όσον αφορά την ηλικία του υπό εξέταση δείγματος, σύμφωνα με τον Πίνακα 5, το μεγαλύτερο ποσοστό, το 44.3% ανήκε στην ηλικιακή ομάδα των 31-40 ετών, το 28.3% ήταν ηλικίας 41-50 ετών, το 17% ήταν ηλικίας άνω των 50 ετών, ενώ το 10.4% ήταν κάτω των 30 ετών.

Πίνακας 5. Απόλυτες και Ποσοστιαίες Τιμές Κατανομής των Συμμετεχόντων ανά Ηλικιακό Εύρος (N=106)

<i>Ηλικία</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<30	11	10.4
31-40	47	44.3
41-50	30	28.3
>50	18	17.0

Ως προς την οικογενειακή τους κατάσταση, όπως φαίνεται στον Πίνακα 6, το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων, το 55.7% ήταν έγγαμοι, το 28.3% ήταν άγαμοι και το 16% ήταν διαζευγμένοι.

Πίνακας 6. Απόλυτες και Ποσοστιαίες Τιμές Κατανομής των Συμμετεχόντων ως προς την Οικογενειακή Κατάσταση (N=106)

<i>Οικογενειακή κατάσταση</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Έγγαμος	59	55.7
Άγαμος	30	28.3
Διαζευγμένος	17	16.0

Ως προς τα έτη προϋπηρεσίας, σύμφωνα με τον Πίνακα 7, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων, το 31.1% είχε από 11-15 έτη προϋπηρεσίας. Το 20.8% είχε λιγότερο από 5 έτη προϋπηρεσίας, το 19.8% είχε 6- 10 έτη, το 15.1% είχε 16- 20 χρόνια και το 13.2% είχε από 20 χρόνια προϋπηρεσίας και πάνω.

Πίνακας 7. Απόλυτες και Ποσοστιαίες Τιμές Κατανομής των Συμμετεχόντων ως προς την Προϋπηρεσία (N=106)

<i>Έτη Προϋπηρεσίας:</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<5,	22	20.8
6-10	21	19.8
11-15	33	31.1
16-20	16	15.1
>20	14	13.2

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 8, το 49.1% του εξεταζόμενου δείγματος, εκτός από τις βασικές του σπουδές, είχε μεταπτυχιακό. Το 38.7% δεν είχε περαιτέρω σπουδές, ενώ το 7.5% είχε διδασκαλείο και το 4.7% είχε διδακτορικό.

Πίνακας 8. Απόλυτες και Ποσοστιαίες Τιμές Κατανομής των Συμμετεχόντων ως προς τις Περαιτέρω Σπουδές (N=106)

<i>Περαιτέρω Σπουδές:</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
	41	38.7
Διδασκαλείο	8	7.5
Μεταπτυχιακό	52	49.1
Διδακτορικό	5	4.7

Αναλύοντας τη συχνότητα συμμετοχής σε σωματική δραστηριότητα διάρκειας αρκετής, ώστε να προκαλέσει εφίδρωση κατά τη διάρκεια μιας εβδομάδας, σύμφωνα με τον Πίνακα 9, το μεγαλύτερο ποσοστό, το 38.7% των συμμετεχόντων δεν ασκούσαν ποτέ ή ασκούσαν σπάνια, το 34.9% ασκούσαν μερικές φορές, ενώ μόνο το 26.4% ασκούσαν συχνά.

Πίνακας 9. Απόλυτες και Ποσοστιαίες Τιμές Κατανομής των Συμμετεχόντων ως προς τη Συχνότητα Συμμετοχής τους σε Σωματική Δραστηριότητα(N=106)

<i>Συμμετοχή σε σωματική δραστηριότητα:</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Συχνά	28	26.4
Μερικές φορές	37	34.9
Ποτέ / Σπάνια	41	38.7

Τα συνολικά δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος απεικονίζονται στον Πίνακα 10.

Πίνακας 10. Απόλυτες και Ποσοστιαίες Τιμές των Συνολικών Δημογραφικών Χαρακτηριστικών των Συμμετεχόντων (N=106)

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Φύλο</i>		
Ανδρας	33	31.1
Γυναίκα	73	68.9
<i>Ηλικία</i>		
<30	11	10.4
31-40	47	44.3
41-50	30	28.3
>50	18	17.0
<i>Οικογενειακή κατάσταση</i>		
Έγγαμος	59	55.7
Άγαμος	30	28.3
Διαζευγμένος	17	16.0
<5,	22	20.8
6-10	21	19.8

11-15	33	31.1
16-20	16	15.1
>20	14	13.2
<i>Προσωπικό Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης:</i>		
Εκπαιδευτικό Προσωπικό (Ε.Π.)	59	55.7
Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό (Ε.Ε.Π.)	36	34.0
Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό (Ε.Β.Π.)	11	10.4
<i>Περαιτέρω Σπουδές:</i>		
	41	38.7
Διδασκαλείο	8	7.5
Μεταπτυχιακό	52	49.1
Διδακτορικό	5	4.7
<i>Συμμετοχή σε σωματική δραστηριότητα:</i>		
Συχνά	28	26.4
Μερικές φορές	37	34.9
Ποτέ/ Σπάνια	41	38.7

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Μέθοδος

Για τους σκοπούς της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν ερωτηματολόγια σε ηλεκτρονική μορφή, τα οποία δημιουργήθηκαν μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας Googleforms. Τα ηλεκτρονικής μορφής ερωτηματολόγια προωθήθηκαν μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email) στους Διευθυντές των Σχολικών Μονάδων Ειδικής Αγωγής Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της Περιφέρειας Θεσσαλίας, από τους οποίους ζητήθηκε η σχετική άδεια και η προώθηση των ερωτηματολογίων στο Εκπαιδευτικό Προσωπικό, το Ειδικό Εκπαιδευτικό και το Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό της κάθε σχολικής μονάδας.

7.1. Εργαλεία

Για τη διεξαγωγή της έρευνας, χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο για την καταγραφή των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος, η κλίμακα συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης εκπαιδευτικών Maslach Burnout Inventory (MBI), καθώς και το ερωτηματολόγιο δραστηριότητας ελεύθερου χρόνου-άσκησης. Πιο συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε η τροποποιημένη έκδοση του ερωτηματολογίου MBI, η οποία είναι κατάλληλη για αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Η εγκυρότητά του έχει ελεγχθεί σε ελληνικό δείγμα από παλαιότερους ερευνητές, τον Κάντα, και τον Κόκκινο [46, 47]. Στην έκδοση για τους εκπαιδευτικούς έχει αντικατασταθεί η φράση «αποδέκτης των υπηρεσιών» της αρχικής έκδοσης, με τη λέξη «μαθητής».

«Η κλίμακα της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελείται από 22 δηλώσεις αυτοαξιολόγησης. Οι δηλώσεις αυτές διαιρούνται σε τρεις υποκλίμακες: στη συναισθηματική εξάντληση (9 δηλώσεις), στη μειωμένη προσωπική επίτευξη (8 δηλώσεις) και στην αποπροσωποποίηση (5 δηλώσεις). Οι απαντήσεις δίνονται σε 7βάθμια κλίμακα Likert (0= ποτέ έως 6= κάθε μέρα). Όσο υψηλότερη βαθμολογία σημειώνεται στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης, τόσο υψηλότερα και τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ όσο χαμηλότερη είναι η βαθμολογία της προσωπικής επίτευξης, τόσο υψηλότερη είναι η επαγγελματική εξουθένωση.

Ο βαθμός για καθεμία από τις συνιστώσες, υπολογίζεται ξεχωριστά για το κάθε άτομο και όχι συνολικά. Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που αντιστοιχούν στους αριθμούς 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20, αποτελούν το κομμάτι της συναισθηματικής εξάντλησης, οι ερωτήσεις με αριθμούς 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 αποτελούν το κομμάτι της προσωπικής επίτευξης και οι υπόλοιπες ερωτήσεις, δηλαδή 5, 10, 11, 15, 22, αποτελούν το κομμάτι της αποπροσωποποίησης».

«Τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης κατηγοριοποιούνται ως εξής: Η συναισθηματική εξάντληση χαρακτηρίζεται υψηλή όταν είναι μεγαλύτερη ή ίση με 27, μέση όταν είναι από 17 έως 26 και χαμηλή από 0 έως 16. Η αποπροσωποποίηση χαρακτηρίζεται υψηλή όταν είναι μεγαλύτερη ή ίση με 14, μέση από 9 έως 13 και χαμηλή από 0 έως 8. Τέλος η προσωπική επίτευξη είναι υψηλή από 0 έως 30, μέση από 31 έως 36 και χαμηλή όταν είναι μεγαλύτερη ή ίση με 37. Η συνιστώσα αυτή μετριέται από την αντίθετη κατεύθυνση [2]. Η βαθμολογία της κάθε διάστασης υπολογίζεται με το απλό άθροισμα των βαθμών που δόθηκαν σε κάθε μία ερώτηση που συνιστά μέρος της εκάστοτε διάστασης» και αποτυπώνεται στον Πίνακα 11.

Πίνακας 11. Βαθμολογία διαστάσεων επαγγελματικής εξουθένωσης

	<i>Υψηλή</i>	<i>Μέση</i>	<i>Χαμηλή</i>
Συναισθηματική εξάντληση	≥ 27	17-26	0-16
Αποπροσωποποίηση	≥ 14	9-13	0-8
Προσωπική επίτευξη	0-30	31-36	≥ 37

«Οι δείκτες αξιοπιστίας, σύμφωνα με τους δημιουργούς του ερωτηματολογίου, έχουν ως εξής: για τη συναισθηματική εξάντληση .90, για την αποπροσωποποίηση .79 και για την μειωμένη προσωπική επίτευξη .71 [2]. Στο δείγμα της χώρας μας είναι πιο χαμηλοί οι δείκτες αξιοπιστίας αλλά δε δημιουργείται πρόβλημα [46, 47]. Η κλίμακα αυτή είναι η πιο δημοφιλής για τη μέτρηση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών όλων των βαθμίδων και έχει χρησιμοποιηθεί παγκοσμίως, αφού είναι μεταφρασμένη σε πολλές γλώσσες.

Το δεύτερο εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή δεδομένων στην παρούσα έρευνα ήταν το Ερωτηματολόγιο Δραστηριότητας Ελεύθερου Χρόνου- E.Δ.Ε.Χ.- των Godin και Shephard, Godin Leisure-Time Exercise Questionnaire- GLTEQ, που αξιολογεί τον ελεύθερο χρόνο και την αξιοποίησή του με κάποια φυσική δραστηριότητα [48].

Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελείται από δύο βασικές ερωτήσεις. Στην πρώτη ερώτηση διερευνάται ο μέσος όρος άσκησης πάνω από 15 λεπτά σε περίοδο μιας εβδομάδας. Η απάντηση χωρίζεται σε τρία είδη άσκησης: έντονη, μέτρια και ήπια. Στη δεύτερη ερώτηση εξετάζεται η εβδομαδιαία συχνότητα συμμετοχής σε σωματική δραστηριότητα, η οποία προκαλεί εφίδρωση. Το ερωτηματολόγιο αυτό αξιολογεί τον ελεύθερο χρόνο και την αξιοποίησή του με κάποια φυσική

δραστηριότητα. Η αξιοπιστία και εγκυρότητά του έχει ελεγχθεί σε πολλές ξένες έρευνες, αλλά και σε ελληνικό δείγμα από τους Καραθάνου και Διγγελίδη» [49].

7.2. Στατιστική ανάλυση

Στη συγκεκριμένη έρευνα η στατιστική ανάλυση των δεδομένων έγινε με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου S.P.S.S. Statistics 22. Πιο αναλυτικά, χρησιμοποιήθηκε περιγραφική στατιστική και ανάλυση συχνοτήτων και ακολούθησαν στατιστικές μέθοδοι υπολογισμού και ανάλυσης αξιοπιστίας (δείκτης Cronbach's α), υπολογισμού συσχετίσεων. Επιπρόσθετα, έγινε ανάλυση διακύμανσης ως προς έναν παράγοντα (one-way ANOVA) και ανάλυση συσχέτισης (PEARSON's).

7.3. Έλεγχος αξιοπιστίας ερευνητικών εργαλείων

Πραγματοποιήθηκε έλεγχος αξιοπιστίας των ερωτηματολογίων για τον οποίο έλεγχος χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης εσωτερικής συνέπειας Cronbach's α .

Το ερωτηματολόγιο της επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach παρουσίασε ικανοποιητική αξιοπιστία και στις τρεις υποκλίμακές του. Όπως δείχνει ο Πίνακας 12, η αξιοπιστία για την υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης ήταν $\alpha = .86$, για την υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης ήταν $\alpha = .83$ και τέλος για την υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης ήταν $\alpha = .82$.

Πίνακας 12. Συντελεστές αξιοπιστίας (Cronbach's α) για το ερωτηματολόγιο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach.

<i>Ερωτηματολόγιο επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach</i>	<i>Alpha</i>
Συναισθηματική εξάντληση	.86
Προσωπική επίτευξη	.83
Αποπροσωποποίηση	.82

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 : Αποτελέσματα

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 13, τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης του Εκπαιδευτικού Προσωπικού (Ε.Π.), κυμάνθηκαν σε μέτρια επίπεδα. Πιο αναλυτικά, οι Εκπαιδευτικοί εμφάνισαν μέτρια συναισθηματική εξάντληση ($M = 17.66$), ενώ τα επίπεδα της αποπροσωποποίησης ήταν χαμηλά ($M = 5.90$). Η προσωπική επίτευξη κυμάνθηκε σε μέτρια επίπεδα ($M = 34.77$)

Πίνακας 13. Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις για τα επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης του Εκπαιδευτικού Προσωπικού (Ε.Π.)

<i>Επαγγελματική εξουθένωση</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>
Συναισθηματική εξάντληση	17.66	9.71
Προσωπική επίτευξη	34.77	9.05
Αποπροσωποποίηση	5.90	5.92

Το Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό, σύμφωνα και με τον Πίνακα 14, εμφάνισε μέτρια συναισθηματική εξάντληση ($M = 19.14$). Ομοίως, η προσωπική επίτευξη κυμάνθηκε σε μέτρια επίπεδα ($M = 34.25$), ενώ τα επίπεδα της αποπροσωποποίησης ήταν χαμηλά ($M = 6.78$). Επομένως, η επαγγελματική εξουθένωση είναι μέτρια.

Πίνακας 14. Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις για τα επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης του Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού (Ε.Ε.Π.)

<i>Επαγγελματική εξουθένωση</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>
Συναισθηματική εξάντληση	19.14	10.32
Προσωπική επίτευξη	34.25	7.22
Αποπροσωποποίηση	6.78	4.76

Τέλος, τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης του Ειδικού Βοηθητικού Προσωπικού (Ε.Β.Π.), κυμάνθηκαν και αυτά σε μέτρια επίπεδα. Σύμφωνα με τον Πίνακα 15, το Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό εμφάνισε μέτρια συναισθηματική εξάντληση ($M = 18.10$) και μέτρια προσωπική επίτευξη ($M = 35.45$). Τα επίπεδα της αποπροσωποποίησης ήταν χαμηλά ($M = 5.55$).

Πίνακας 15. Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις για τα επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης του Ειδικού Βοηθητικού Προσωπικού (Ε.Β.Π.)

<i>Επαγγελματική εξουθένωση</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>
Συναισθηματική εξάντληση	18.09	12.96
Προσωπική επίτευξη	35.45	9.70
Αποπροσωποποίηση	5.55	7.43

Χρησιμοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης μίας κατεύθυνσης για να εξεταστεί εάν υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στη συναισθηματική εξάντληση, την προσωπική επίτευξη και την αποπροσωποποίηση μεταξύ του Εκπαιδευτικού Προσωπικού (Ε.Π.), του Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού (Ε.Ε.Π.) και του Ειδικού Βοηθητικού Προσωπικού (Ε.Β.Π.). Από τα αποτελέσματα, όπως φαίνεται και στον Πίνακα 16, προκύπτει το συμπέρασμα ότι δεν υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης και των ομάδων $F(2, 102) = .23, p > .05$, ούτε μεταξύ της προσωπικής επίτευξης και των ομάδων $F(2, 100) = .09, p > .05$, ούτε μεταξύ της αποπροσωποποίησης και των ομάδων $F(2, 102) = .33, p > .05$.

Πίνακας 16. Μέσοι Όροι, Τυπικές Αποκλίσεις και Έλεγχος F ANOVA για την Σύγκριση των Διαφορών στις Διαστάσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και του Προσωπικού Ειδικής Αγωγής.

Προσωπικό	Επαγγελματική εξουθένωση								
	Συναισθηματική εξάντληση			Προσωπική επίτευξη			Αποπροσωποποίηση		
	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>F* Anova</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>F* Anova</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>F* Anova</i>
Εκπαιδευτικό	17.66	9.71		34.77	9.05		5.90	5.92	
Προσωπικό (Ε.Π.)			.23			.09			.33
Ειδικό Εκπαιδευτικό	19.14	10.32		34.25	7.22		6.78	4.76	
Προσωπικό (Ε.Ε.Π.)									
Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό (Ε.Β.Π.)	18.10	12.96		34.46	9.70		5.55	7.43	

Χρησιμοποιήθηκε, επίσης, ανάλυση διακύμανσης μίας κατεύθυνσης για να εξεταστεί εάν υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στη συναισθηματική εξάντληση, την προσωπική επίτευξη και την αποπροσωποποίηση μεταξύ των ανδρών και γυναικών. Από τα αποτελέσματα δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης και του φύλου των συμμετεχόντων $F(1, 103) = 2.11, p > .05$, ούτε μεταξύ της προσωπικής επίτευξης και του φύλου $F(1, 101) = .74, p > .05$.

Υπήρχαν όμως στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της αποπροσωποποίησης και του φύλου, $F(1, 103) = 5.41, p < .05$. Οι άνδρες ($M=8.03, SD= 6.30$) νιώθουν αποπροσωποποίηση σε μεγαλύτερο βαθμό από ότι οι γυναίκες ($M=5.30, SD=5.21$).

Όπως φαίνεται και στον Πίνακα 17, η μέση συναισθηματική εξάντληση για τους άνδρες είναι 20.33, ενώ για τις γυναίκες 17.24. Επομένως και στα δύο φύλα παρατηρείται μέτριο επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης. Ο μέσος όρος της προσωπικής επίτευξης για τους άνδρες είναι 33.60, ενώ για τις γυναίκες 35.14. Συμπερασματικά και τα δύο φύλα παρουσιάζουν μέτριο επίπεδο προσωπικής επίτευξης. Οι μέσοι όροι για την αποπροσωποίηση είναι 8.03 για τους άνδρες και 5.30 για τις γυναίκες, άρα παρατηρούνται χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης και για τα δυο φύλα.

Πίνακας 17. Μέσοι Όροι, Τυπικές Αποκλίσεις και Έλεγχος F ANOVA για την Σύγκριση των Διαφορών στις Διαστάσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και του Φύλου.

Φύλο	Επαγγελματική εξουθένωση								
	Συναισθηματική εξάντληση			Προσωπική επίτευξη			Αποπροσωποίηση		
	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>F* Anova</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>F*Anova</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>F* Anova</i>
Άνδρας	20.33	10.80	2.11	33.59	10.02	.74	8.03	6.30	5.41 [*]
Γυναίκα	17.24	9.84		35.14	7.67		5.31	5.21	

Σημείωση: $p^* < .05$

Εξετάστηκε επίσης, εάν υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην συναισθηματική εξάντληση, την προσωπική επίτευξη και την αποπροσωποίηση μεταξύ του προσωπικού Ειδικής Αγωγής ηλικίας κάτω των 30 ετών, μεταξύ 31 και 40 ετών, μεταξύ 41 και 50 ετών και άνω των 50 ετών. Από τα αποτελέσματα προκύπτει το συμπέρασμα ότι δεν υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων, ούτε στην κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης $F(3, 101) = 1.74, p > .05$, ούτε στην κλίμακα της προσωπικής επίτευξης $F(3, 99) = 2.25, p > .05$, ούτε στην κλίμακα της αποπροσωποίησης $F(3, 101) = 0.89, p > .05$.

Σύμφωνα με τον Πίνακα 18, οι συμμετέχοντες κάτω των 30 ετών εμφάνισαν χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης ($M = 12.82$), χαμηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης ($M = 40.36$) και χαμηλά επίπεδα αποπροσωποίησης ($M = 3.64$).

Οι συμμετέχοντες ηλικίας μεταξύ 31-40 ετών εμφάνισαν μέτρια επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης ($M = 17.46$), μέτρια επίπεδα προσωπικής επίτευξης ($M = 33.93$) και χαμηλά επίπεδα αποπροσωποίησης ($M = 6.24$).

Οι συμμετέχοντες ηλικίας μεταξύ 41-50 ετών παρουσίασαν μέτρια επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης ($M = 20.37$), μέτρια επίπεδα προσωπικής επίτευξης ($M = 33.13$) και χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης ($M = 6.90$).

Τέλος, οι συμμετέχοντες άνω των 50 ετών διακατέχονταν από μέτρια επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης ($M = 19.83$), μέτρια επίπεδα προσωπικής επίτευξης ($M = 35.50$) και χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης ($M = 6.28$).

Πίνακας 18. Μέσοι Όροι, Τυπικές Αποκλίσεις και Έλεγχος F ANOVA για την Σύγκριση των Διαφορών στις Διαστάσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης ανά Ηλικιακό Εύρος

Ηλικία	Επαγγελματική εξουθένωση								
	Συναισθηματική εξάντληση			Προσωπική επίτευξη			Αποπροσωποποίηση		
	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>F* Anova</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>F*Anova</i>	<i>M.O.</i>	<i>T.A.</i>	<i>F* Anova</i>
<30	12.82	7.24		40.36	6.17		3.64	4.23	
31-40	17.46	8.66		33.93	8.00		6.24	5.06	
41-50	20.37	10.15	1.74	33.13	8.21	2.25	6.90	6.27	.89
>50	19.83	14.16		35.50	10.08		6.28	6.90	

Για να εξεταστεί εάν υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην συναισθηματική εξάντληση, την προσωπική επίτευξη και την αποπροσωποποίηση μεταξύ των έγγαμων, των άγαμων και των διαζευγμένων συμμετεχόντων, χρησιμοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης μίας κατεύθυνσης. Από τα αποτελέσματα προκύπτει το συμπέρασμα ότι υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στη συναισθηματική εξάντληση μεταξύ των ομάδων $F(2, 102) = 3.42, p < .05$. Οι διαζευγμένοι ($M = 22.5, SD = 13.1$) είναι περισσότερο εξαντλημένοι συναισθηματικά από τους υπόλοιπους και οι έγγαμοι ($M = 18.7, SD = 10.1$) είναι πιο εξαντλημένοι συναισθηματικά από τους άγαμους ($M = 14.8, SD = 7.49$).

Δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην προσωπική επίτευξη μεταξύ των έγγαμων, των άγαμων και των διαζευγμένων $F(2, 100) = 1.72, p > .05$, αλλά ούτε και στην αποπροσωποποίηση μεταξύ τους $F(2,102) = 2.90, p > .05$.

Οι έγγαμοι συμμετέχοντες του δείγματός μας, όπως φαίνεται και στον Πίνακα 19, παρουσίασαν μέτρια επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης ($M = 18.71$), μέτρια επίπεδα προσωπικής επίτευξης ($M = 34.27$) και χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης ($M = 5.74$).

Οι άγαμοι εμφάνισαν χαμηλή συναισθηματική εξάντληση ($M = 14.80$), χαμηλή προς μέτρια προσωπική επίτευξη ($M = 36.77$) και χαμηλή αποπροσωποποίηση ($M = 5.30$).

Οι διαζευγμένοι συμμετέχοντες παρουσίασαν μέτρια συναισθηματική εξάντληση ($M = 22.53$), μέτρια προσωπική επίτευξη ($M = 32.24$) και μέτρια αποπροσωποποίηση ($M = 9.12$).

Πίνακας 19. Μέσοι Όροι, Τυπικές Αποκλίσεις και Έλεγχος F ANOVA για την Σύγκριση των Διαφορών στις Διαστάσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της Οικογενειακής Κατάστασης

Οικογενειακή κατάσταση	Επαγγελματική εξουθένωση								
	Συναισθηματική εξάντληση			Προσωπική επίτευξη			Αποπροσωποποίηση		
	M.O.	T.A.	F* Anova	M.O.	T.A.	F* Anova	M.O.	T.A.	F* Anova
Έγγαμος	18.71	10.06		34.27	8.04		5.74	4.82	
Άγαμος	14.80	7.49	3.42*	36.77	6.86	1.72	5.30	4.76	2.90*
Διαζευγμένος	22.53	13.12		32.24	11.52		9.11	8.67	

Σημείωση: $p < .05$

Επιπλέον, εξετάστηκε εάν υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στη συναισθηματική εξάντληση, την προσωπική επίτευξη και την αποπροσωποποίηση μεταξύ των συμμετεχόντων με κάτω από 5έτη προϋπηρεσίας, με 6-10 έτη, με 11-15 έτη, με 16-20 έτη και με πάνω από 20 έτη προϋπηρεσίας. Από τα αποτελέσματα προκύπτει το συμπέρασμα ότι δεν υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης και των ομάδων $F(4,100) = 2.42, p > .05$, ούτε μεταξύ της

προσωπικής επίτευξης και των ομάδων $F(4, 98) = 0.70, p > .05$, ούτε μεταξύ της αποπροσωποποίησης και των ομάδων $F(4, 100) = 0.99, p > .05$.

Η επαγγελματική εξουθένωση του Εκπαιδευτικού Προσωπικού Ειδικής Αγωγής σε σχέση με τα έτη προϋπηρεσίας, όπως φαίνεται και στον Πίνακα 20, έχει ως εξής. Οι συμμετέχοντες που εργάζονται λιγότερο από 5 έτη εμφάνισαν χαμηλή συναισθηματική εξάντληση ($M = 13.86$), χαμηλή προσωπική επίτευξη ($M = 37.05$) και χαμηλή αποπροσωποποίηση ($M = 4.45$).

Αυτοί που εργάζονται από 6-10 έτη παρουσίασαν χαμηλή συναισθηματική εξάντληση ($M = 15.57$), μέτρια προσωπική επίτευξη ($M = 34.38$) και χαμηλή αποπροσωποποίηση ($M = 6.14$).

Όσοι έχουν προϋπηρεσία από 11-15 έτη βίωναν μέτρια συναισθηματική εξάντληση ($M = 20.16$), μέτρια προσωπική επίτευξη ($M = 34.13$) και χαμηλή αποπροσωποποίηση ($M = 6.03$).

Οι συμμετέχοντες που εργάζονται 16-20 έτη εμφάνισαν μέτρια συναισθηματική εξάντληση ($M = 21.69$), μέτρια προσωπική επίτευξη ($M = 35.56$) και χαμηλή αποπροσωποποίηση ($M = 7.94$).

Αυτοί που είχαν προϋπηρεσία πάνω από 20 έτη παρουσίασαν μέτρια συναισθηματική εξάντληση ($M = 20.57$), μέτρια προσωπική επίτευξη ($M = 35.07$) και χαμηλή αποπροσωποποίηση ($M = 7.14$).

Πίνακας 20. Μέσοι Όροι, Τυπικές Αποκλίσεις και Έλεγχος F ANOVA για την Σύγκριση των Διαφορών στις Διαστάσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και των Ετών Προϋπηρεσίας

Έτη Προϋπηρεσίας	Επαγγελματική εξουθένωση								
	Συναισθηματική εξάντληση			Προσωπική επίτευξη			Αποπροσωποποίηση		
	M.O.	T.A.	F* Anova	M.O.	T.A.	F*Anova	M.O.	T.A.	F*Anova
<5,	13.86	5.89		37.05	7.61		4.45	4.25	
6-10	15.57	8.33		34.38	8.03		6.14	4.75	
11-15	20.16	8.85	2.42	34.13	8.27	.70	6.03	5.53	.99
16-20	21.69	11.72		32.56	9.36		7.94	7.05	
>20	20.57	15.86		35.07	9.88		7.14	7.41	

Χρησιμοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης μίας κατεύθυνσης για να εξεταστεί εάν υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην συναισθηματική εξάντληση, την προσωπική επίτευξη και την αποπροσωποποίηση μεταξύ των συμμετεχόντων που εκτός από τις βασικές τους σπουδές είχαν διδασκαλείο ή μεταπτυχιακό ή διδακτορικό. Από τα αποτελέσματα προκύπτει το συμπέρασμα ότι υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της προσωπικής επίτευξης και των ομάδων, $F(3, 99) = 4.24, p < .05$. Οι συμμετέχοντες που είχαν διδασκαλείο ένωσαν μεγαλύτερη προσωπική επίτευξη ($M = 40.0, SD = 7.62$) από τους υπόλοιπους. Οι συμμετέχοντες που ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού ($M = 36.2, SD = 7.95$) ένωσαν μεγαλύτερη προσωπική επίτευξη από αυτούς που, εκτός από τις βασικές τους σπουδές, δεν είχαν κάποιο άλλο πτυχίο, ενώ αυτοί που, εκτός από τις βασικές τους σπουδές, δεν είχαν περαιτέρω σπουδές, ($M = 32.8, SD = 8.38$) ένωσαν μεγαλύτερη προσωπική επίτευξη σε σχέση με αυτούς που κατείχαν διδακτορικό ($M = 26.0, SD = 7.49$).

Από τα αποτελέσματα δεν προέκυψαν, επίσης, στατιστικά σημαντικές διαφορές, ούτε μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και αυτών που, εκτός των βασικών τους σπουδών, είναι κάτοχοι διδασκαλείου ή μεταπτυχιακού ή διδακτορικού, $F(3, 101) = 2.21, p > .05$, ούτε μεταξύ της αποπροσωποποίησης και των κατόχων διδασκαλείου ή μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου σπουδών, $F(3, 101) = 2.68, p > .05$.

Σύμφωνα με τον Πίνακα 21, όσοι συμμετέχοντες, εκτός από το βασικό τους πτυχίο, δεν είχαν περαιτέρω σπουδές παρουσίασαν μέτρια συναισθηματική εξάντληση ($M = 18.56$), μέτρια προσωπική επίτευξη ($M = 32.74$) και χαμηλή αποπροσωποποίηση ($M = 7.18$).

Αυτοί, που εκτός από το βασικό τους πτυχίο, είχαν και διδασκαλείο, παρουσίασαν χαμηλή συναισθηματική εξάντληση ($M = 11.38$), χαμηλή προσωπική επίτευξη ($M = 39.50$) και χαμηλή αποπροσωποποίηση ($M = 3.63$).

Όσοι συμμετέχοντες, εκτός από το βασικό τους πτυχίο, είχαν και μεταπτυχιακό παρουσίασαν μέτρια συναισθηματική εξάντληση ($M = 18.27$), χαμηλή προς μέτρια προσωπική επίτευξη ($M = 36.22$) και χαμηλή αποπροσωποποίηση ($M = 5.31$).

Τέλος όσοι, εκτός από το βασικό τους πτυχίο, είχαν και διδακτορικό παρουσίασαν μέτρια συναισθηματική εξάντληση ($M = 25.80$), υψηλή προσωπική επίτευξη ($M = 26.00$) και μέτρια αποπροσωποποίηση ($M = 11.00$).

Πίνακας 21. Μέσοι Όροι, Τυπικές Αποκλίσεις και Έλεγχος F ANOVA για την Σύγκριση των Διαφορών στις Διαστάσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και των Περαιτέρω Σπουδών

Περαιτέρω Σπουδές:	Επαγγελματική εξουθένωση								
	Συναισθηματική εξάντληση			Προσωπική επίτευξη			Αποπροσωποποίηση		
	M.O.	T.A.	F*Anova	M.O.	T.A.	F* Anova	M.O.	T.A.	F*Anova
	18.55	11.16		32.74	8.37		7.18	5.92	
Διδασκαλείο	11.38	8.52		39.50	7.62		3.62	4.69	
Μεταπτυχιακό	18.27	9.03	2.21	36.22	7.95	4.24**	5.31	4.88	2.67
Διδακτορικό	25.80	12.64		26	7.48		11	9.82	

Σημείωση: $p^{**} < .01$

Τέλος, χρησιμοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης μίας κατεύθυνσης για να εξεταστεί εάν υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην συναισθηματική εξάντληση, την προσωπική επίτευξη και την αποπροσωποποίηση μεταξύ των συμμετεχόντων και της σπάνιας, μέτριας και συχνής συμμετοχής τους σε δραστηριότητες που να τους προκαλούν εφίδρωση, κατά τη διάρκεια μιας εβδομάδας. Από τα αποτελέσματα προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ και των τριών υποκλιμάκων της επαγγελματικής εξουθένωσης και της συχνότητας άσκησης των συμμετεχόντων. Πιο συγκεκριμένα, παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και συχνότητας άσκησης $F(2, 102) = 4.21, p < .05$. Οι συμμετέχοντες, οι οποίοι σπάνια έπαιρναν μέρος σε σωματικές δραστηριότητες ($M = 21.78, SD = 10,70$) ήταν πιο συναισθηματικά εξαντλημένοι από τους υπόλοιπους. Αυτοί που συμμετείχαν σε σωματική δραστηριότητα μερικές φορές την εβδομάδα ($M = 16.22, SD = 8.35$) ένιωθαν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση από αυτούς που συμμετείχαν συχνά ($M = 15.8, SD = 10.60$) σε σωματικές δραστηριότητες.

Επίσης, παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ προσωπικής επίτευξης και συχνότητας άσκησης $F(2, 100) = 8.35, p < .001$. Οι συμμετέχοντες, οι οποίοι συμμετείχαν συχνά σε

σωματικές δραστηριότητες ($M = 38.0$, $SD = 6.92$,) ένιωθαν υψηλότερη προσωπική επίτευξη από τους υπόλοιπους. Αυτοί που συμμετείχαν σε σωματική δραστηριότητα μερικές φορές την εβδομάδα ($M = 36.39$, $SD = 7.64$) ένιωθαν υψηλότερη προσωπική επίτευξη από αυτούς που σπάνια συμμετείχαν ($M = 30.67$, $SD = 8.74$) σε σωματικές δραστηριότητες.

Παρατηρήθηκαν, επιπλέον, στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ αποπροσωποποίησης και συχνότητας άσκησης $F(2, 102) = 9.451$, $p < .001$. Οι συμμετέχοντες, οι οποίοι σπάνια έπαιρναν μέρος σε σωματικές δραστηριότητες ($M = 8.93$, $SD = 6.16$) βίωναν υψηλότερη αποπροσωποποίηση από τους υπόλοιπους. Αυτοί που συμμετείχαν σε σωματική δραστηριότητα μερικές φορές την εβδομάδα ($M = 5.08$, $SD = 5.18$) ένιωθαν υψηλότερη αποπροσωποποίηση από αυτούς που συμμετείχαν συχνά ($M = 3.64$, $SD = 3.83$) σε σωματικές δραστηριότητες.

Όσοι από τους ερωτηθέντες, συμμετείχαν συχνά σε σωματικές δραστηριότητες, που τους προκαλούσαν εφίδρωση, σύμφωνα με τον Πίνακα 22, παρουσίασαν χαμηλή συναισθηματική εξάντληση ($M = 15.75$), χαμηλή προσωπική επίτευξη ($M = 38.00$) και χαμηλή αποπροσωποποίηση ($M = 3.64$).

Αυτοί που συμμετείχαν μερικές φορές σε άσκηση, ικανή να επιφέρει εφίδρωση, εμφάνισαν χαμηλή προς μέτρια συναισθηματική εξάντληση ($M = 16.22$), χαμηλή προς μέτρια προσωπική επίτευξη ($M = 36.39$) και χαμηλή αποπροσωποποίηση ($M = 5.08$).

Όσοι δεν συμμετείχαν ποτέ ή συμμετείχαν σπάνια σε σωματική άσκηση, που τους προκαλούσε εφίδρωση, παρουσίασαν μέτρια συναισθηματική εξάντληση ($M = 21.78$), μέτρια προς υψηλή προσωπική επίτευξη ($M = 30.67$) και χαμηλή προς μέτρια αποπροσωποποίηση ($M = 8.93$).

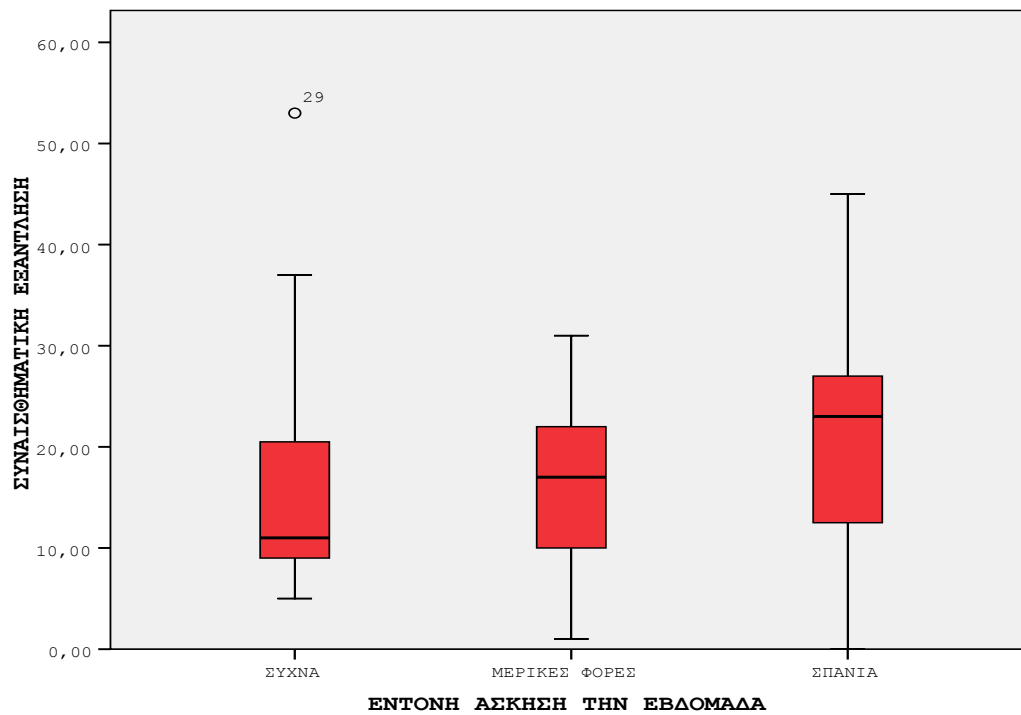
Πίνακας 22. Μέσοι Όροι, Τυπικές Αποκλίσεις και Έλεγχος F ANOVA για την Σύγκριση των Διαφορών στις Διαστάσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης ανά Συχνότητα Συμμετοχής σε Σωματική Δραστηριότητα

Συμμετοχή σε σωματική δραστηριότητα:	Επαγγελματική εξουθένωση								
	Συναισθηματική εξάντληση			Προσωπική επίτευξη			Αποπροσωποποίηση		
	M.O.	T.A.	F* Anova	M.O.	T.A.	F*Anova	M.O.	T.A.	F* Anova
Συχνά	15.75	10.60		38	6.92		3.64	3.83	
Μερικές φορές	16.21	8.35	4.21*	36.39	7.64	8.35**	5.08	5.18	9.45**
Ποτέ/Σπάνια	21.78	10.70		30.67	8.74		8.93	6.16	

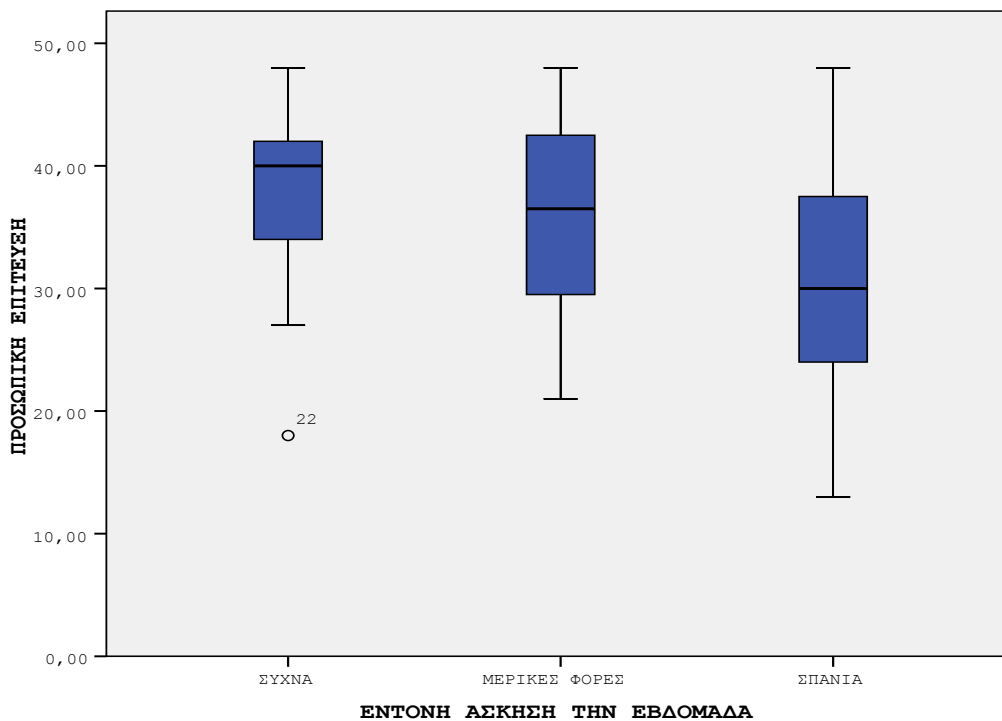
Σημείωση: $p < .05$ * $p < .001$ **

Εκτός από τα παραπάνω, χρησιμοποιήθηκε ανάλυση συσχέτισης για να εξεταστεί η σχέση μεταξύ συχνότητας συμμετοχής σε άσκηση, ικανή να προκαλέσει εφίδρωση στον συμμετέχοντα και των τριών συνιστωσών της επαγγελματικής εξουθένωσης. Όπως φαίνεται και στον Πίνακα 26, τα αποτελέσματα έδειξαν χαμηλή συσχέτιση μεταξύ της συχνότητας συμμετοχής σε άσκηση και συναισθηματικής εξάντλησης ($r = .249, p < .05$), χαμηλή αρνητική συσχέτιση μεταξύ της συχνότητας συμμετοχής σε άσκηση και της προσωπικής επίτευξης ($r = -.360, p < .001$) και χαμηλή συσχέτιση μεταξύ της συχνότητας συμμετοχής σε άσκηση και αποπροσωποποίησης ($r = .382, p < .001$).

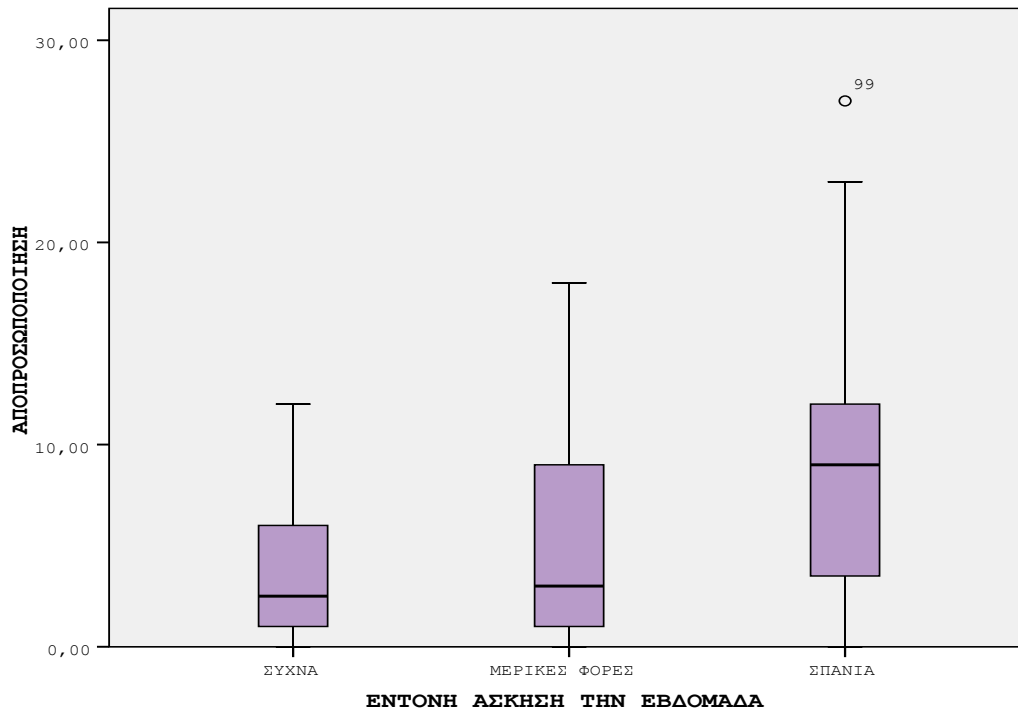
Για να εξεταστεί η σχέση μεταξύ της έντονης, μέτριας και ήπιας άσκησης και συναισθηματικής εξάντλησης, προσωπικής επίτευξης και αποπροσωποποίησης, χρησιμοποιήθηκε, επίσης, ανάλυση συσχέτισης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα υπάρχει χαμηλή, αρνητική συσχέτιση μεταξύ έντονης άσκησης και συναισθηματικής εξάντλησης ($r = -.248, p < .05$), χαμηλή συσχέτιση μεταξύ έντονης άσκησης και προσωπικής επίτευξης ($r = .228, p < .05$), ενώ δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ έντονης άσκησης και αποπροσωποποίησης ($r = -.133, p > .05$). Τα παραπάνω στοιχεία απεικονίζονται στα Σχήματα 23, 24 και 25.



Σχήμα 23. Συσχέτιση Έντονης Άσκησης και Συναισθηματικής Εξάντλησης



Σχήμα 24. Συσχέτιση Έντονης Άσκησης και Προσωπικής Επίτευξης



Σχήμα 25. Συσχέτιση Έντονης Άσκησης και Αποπροσωποίησης

Όσον αφορά τη σχέση μεταξύ μέτριας άσκησης και των τριών υποκλιμάκων της επαγγελματικής εξουθένωσης, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της μέτριας άσκησης και της συναισθηματικής εξάντλησης ($r = - .052, p > .05$), ούτε μεταξύ της μέτριας άσκησης και της προσωπικής επίτευξης ($r = .167, p > .05$), ούτε μεταξύ της μέτριας άσκησης και της αποπροσωποίησης ($r = - .161, p > .05$).

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης συσχέτισης για να εξεταστεί η σχέση μεταξύ της ήπιας άσκησης και της συναισθηματικής εξάντλησης, της προσωπικής επίτευξης και της αποπροσωποίησης έδειξαν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση ούτε μεταξύ ήπιας άσκησης και συναισθηματικής εξάντλησης ($r = - .066, p > .05$), ούτε μεταξύ ήπιας άσκησης και προσωπικής επίτευξης ($r = - .025, p > .05$), ούτε μεταξύ ήπιας άσκησης και αποπροσωποίησης ($r = - .002, p > .05$).

Πίνακας 26. Συσχέτιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης με την Ένταση και τη Συχνότητα Συμμετοχής σε άσκηση

		<i>Συναισθηματική εξάντληση</i>	<i>Προσωπική επίτευξη</i>	<i>Αποπροσωποποίηση</i>
<i>Έντονη άσκηση</i>	r	-.248 [*]	.228 [*]	-.133
<i>Μέτρια άσκηση</i>	r	-.052	.167	-.161
<i>Ήπια άσκηση</i>	r	-.066	-.025	-.002
<i>Συχνότητα συμμετοχής</i>	r	.249 [*]	-.360 ^{**}	.382 ^{**}

Σημείωση: p^{*} < .05 p^{**} < .001

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9 : Συζήτηση

Σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας ήταν να διερευνηθεί η παρουσία ή μη του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης και να αναδειχθούν τα επίπεδα βίωσης του εν λόγω συνδρόμου, εφόσον αυτό υπάρχει, στους Εκπαιδευτικούς Ειδικής Αγωγής, στο Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό και στο Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της Περιφέρειας Θεσσαλίας. Επιπλέον, η έρευνα αποσκοπούσε στη συσχέτιση κάποιων δημογραφικών παραγόντων (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, έτη προϋπηρεσίας, και περαιτέρω σπουδές) με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Παράλληλα, η έρευνα προσπάθησε να βρει αν η φυσική δραστηριότητα μπορεί να μετριάσει ή να αποτρέψει το σύνδρομο.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των τριών κατηγοριών του προσωπικού και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το Εκπαιδευτικό Προσωπικό, το Ειδικό Εκπαιδευτικό και το Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση, η οποία κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα. Πιο συγκεκριμένα, τόσο το Εκπαιδευτικό Προσωπικό, όσο και το Ειδικό Εκπαιδευτικό και Βοηθητικό Προσωπικό, φαίνεται να βιώνουν μέτρια επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και προσωπικής επίτευξης και χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης. Το μέτριο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης, που βρέθηκε στο συγκεκριμένο δείγμα προσωπικού Ειδικής Αγωγής, μπορεί να οφείλεται στις «ιδιαιτέρες» δυσκολίες των μαθητών των ειδικών σχολείων και στην καθημερινή προσπάθεια του προσωπικού να τις αντιμετωπίσει, αλλά και να βελτιώσει προσωπικές και μαθησιακές παραμέτρους των μαθητών. Το γεγονός ότι το προσωπικό δεν βιώνει υψηλή επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να ερμηνευτεί και βάση των ιδιαίτερων ατομικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων στην έρευνα, διότι το μεγαλύτερο ποσοστό του προσωπικού του δείγματός μας ήταν νεαρής ηλικίας, 31-40 ετών και υπηρετούσε σχετικά λίγα, 11-15, έτη στην εκπαίδευση. Μπορεί όμως να οφείλεται και στο γεγονός ότι οι Έλληνες σαν λαός, συμπεριλαμβανομένων και των Ελλήνων εκπαιδευτικών, στον ελεύθερό τους χρόνο συμμετέχουν σε πολλές δραστηριότητες οι οποίες τους χαλαρώνουν και τους αποφορτίζουν. Τα αποτελέσματα αυτά συμφωνούν με την μελέτη των Crane και Iwanicki [50], όπου οι εκπαιδευτικοί Ειδικής Αγωγής, βίωναν μέτριου βαθμού επαγγελματική εξουθένωση, ενώ έρχονται σε αντίθεση με τα αποτελέσματα της έρευνας της Δανιηλίδου, στην οποία φάνηκε ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση και πιο συγκεκριμένα χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, πολύ χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης και ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης [20].

Όσον αφορά τη σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων η έρευνα έδειξε τα εξής:

Ως προς τον παράγοντα φύλο δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δυο φύλων όσον αφορά τη συναισθηματική εξάντληση και την προσωπική επίτευξη. Και μάλιστα τα επίπεδα τους είναι μέτρια. Επιπλέον, και τα δύο φύλα παρουσιάζουν χαμηλή αποπροσωποποίηση, με τους άνδρες όμως να υπερτερούν σε σχέση με τις γυναίκες. Στο ίδιο αποτέλεσμα, ότι δηλαδή οι άντρες εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης οδηγήθηκε και ο Yavuz [51]. Αυτό μπορεί να συμβαίνει διότι οι άνδρες, όντας, συνήθως, λιγότερο συναισθηματικοί από τις γυναίκες, κρατούν αποστάσεις από τους μαθητές τους, αναπτύσσοντας έτσι έναν μηχανισμό άμυνας, για να προφυλάξουν τον εαυτό τους από την συναισθηματική πίεση που ενδεχομένως αισθάνονται από την καθημερινή επαφή μαζί τους. Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε αντίθεση με τα αποτελέσματα των Maslach, Schaufeli & Leiter, οι οποίοι επισημαίνουν ότι «υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα, με τις γυναίκες να παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης» [22], ενώ συμφωνούν εν μέρει με τα αποτελέσματα των Κάμτσιου και Λώλη, όπου «οι άνδρες Εκπαιδευτικοί παρουσίασαν υψηλότερες τιμές στην αποπροσωποποίηση και στην προσωπική επίτευξη σε σχέση με τις γυναίκες συναδέλφους τους, αλλά στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης δε φάνηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές» [27].

Αναφορικά με τον παράγοντα ηλικία, το προσωπικό Ειδικής αγωγής και Εκπαίδευσης, που ήταν κάτω των 30 ετών παρουσίασε χαμηλή συναισθηματική εξάντληση, χαμηλή προσωπική επίτευξη και χαμηλή αποπροσωποποίηση. Το γεγονός αυτό μπορεί να οφείλεται στο ότι τα νέα αυτά άτομα βρίσκονται στην αρχή της επαγγελματικής τους πορείας και έχουν ενθουσιασμό για την εργασία τους. Όλες οι υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες, από 31-40 ετών, από 41-50 ετών και άνω των 50 ετών, παρουσίασαν μέτρια συναισθηματική εξάντληση, μέτρια προσωπική επίτευξη και χαμηλή αποπροσωποποίηση. Η ηλικία δεν φαίνεται να συνδέεται με το σύνδρομο. Δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις διάφορες ηλικίες και στην συναισθηματική εξάντληση, την προσωπική επίτευξη και την αποπροσωποποίηση. Προφανώς, όλες οι ηλικιακές ομάδες νιώθουν ότι προσφέρουν στην δουλειά τους και αντλούν ικανοποίηση από αυτό, οπότε δεν οδηγούνται σε υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα μέτρια επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και προσωπικής επίτευξης στις ηλικίες από 31 ετών και πάνω, μπορεί να οφείλονται στο ότι με το πέρασμα του χρόνου οι εκπαιδευτικοί χάνουν την ενέργεια που είχαν στην αρχή της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας, όντας νέοι και μπορεί να νιώθουν απογοήτευση ή κόπωση, που μπορεί να εκδηλώνεται με συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης. Στα ίδια αποτελέσματα, ότι η ηλικία δεν σχετίζεται με την επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς οδηγήθηκε και η έρευνα της Δανηλίδου το 2013 [20], ενώ οι Κάμτσιος και Λώλης, το 2016, διαπίστωσαν ότι «οι μεγαλύτεροι

ηλικιακά εκπαιδευτικοί βίωναν χαμηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και υψηλότερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης σε σχέση με τους νεότερους» [27]. Μελετώντας την οικογενειακή κατάσταση σε σχέση με το σύνδρομο, διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης των έγγαμων με τους άγαμους και τους διαζευγμένους, με τους τελευταίους να βρίσκονται σε χειρότερη κατάσταση, σημειώνοντας την υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση. Ακολουθούσαν οι έγγαμοι και μετά οι άγαμοι. Ίσως, οι διαζευγμένοι, οι οποίοι δεν έχουν αλληλεπίδραση με την οικογένεια και δεν νιώθουν στήριξη μέσα από αυτή, οδηγούνται πιο εύκολα σε συναισθηματική εξάντληση. Επίσης, οι έγγαμοι νιώθουν πιο εξαντλημένοι συναισθηματικά σε σχέση με τους άγαμους, προφανώς λόγω των μεγαλύτερων ευθυνών και οικογενειακών υποχρεώσεων και της ψυχικής πίεσης να ανταπεξέλθουν όσο το δυνατόν καλύτερα και στις επαγγελματικές αλλά και στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των έγγαμων, των άγαμων και των διαζευγμένων και της προσωπικής επίτευξης και αποπροσωποποίησης. Τα ευρήματα αυτά διαφωνούν με τα αποτελέσματα πρόσφατης έρευνας των Gerber et al, τα οποία έδειξαν ότι «οι παντρεμένοι σημειώνουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ακολουθούν οι άγαμοι και τελευταίοι έρχονται οι διαζευγμένοι» [36].

Σχετικά με την προϋπηρεσία του προσωπικού Ειδικής Αγωγής, δεν σημειώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ετών προϋπηρεσίας και των τριών συνιστωσών της επαγγελματικής εξουθένωσης, της συναισθηματικής εξάντλησης, της προσωπικής επίτευξης και της αποπροσωποποίησης. Όσοι συμμετέχοντες εργάζονταν λιγότερο από 10 έτη παρουσίασαν χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση. Όσοι εργάζονταν από 11 έως και πάνω από 20 έτη παρουσίασαν μέτρια συναισθηματική εξάντληση, μέτρια προσωπική επίτευξη και χαμηλή αποπροσωποποίηση. Τα αποτελέσματα αυτά έχουν μια λογική, μια που το προσωπικό με τα λιγότερα έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας, διακατέχεται, συνήθως, από αισθήματα ενθουσιασμού και αισιοδοξίας και έχει μεγάλο απόθεμα ψυχικών αποθεμάτων, καθώς είναι στην αρχή της καριέρας του. Από την άλλη μεριά, το προσωπικό με τα περισσότερα έτη προϋπηρεσίας, βιώνει μεν μεγαλύτερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, σε σχέση με αυτούς που εργάζονται λιγότερα έτη, αλλά σε μέτριο βαθμό. Προφανώς, η εμπειρία που διαθέτουν οι εργαζόμενοι παίζει σημαντικό ρόλο στη καλύτερη αντιμετώπιση και διαχείριση των στρεσογόνων παραγόντων και καταστάσεων με τις οποίες έρχονται αντιμέτωποι, με αποτέλεσμα αυτό να δρα ανασταλτικά στην έντονη εκδήλωση του συνδρόμου. Τα αποτελέσματα αυτά διαφοροποιούνται από τα ευρήματα της έρευνας των Κάμισιου και Λώλη, όπου διαπιστώθηκε ότι «όσο περισσότερα είναι τα χρόνια προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών τόσο χαμηλότερη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση βίωναν, ενώ παρουσίαζαν υψηλές τιμές προσωπικής επίτευξης» [27].

Όσον αφορά τις πρόσθετες σπουδές, όσοι εκτός του βασικού πτυχίου, είχαν διδασκαλείο εμφάνισαν χαμηλή συναισθηματική εξάντληση, χαμηλή προσωπική επίτευξη και χαμηλή αποπροσωποποίηση. Όσοι συμμετέχοντες ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού παρουσίασαν μέτρια συναισθηματική εξάντληση, χαμηλή προς μέτρια προσωπική επίτευξη και χαμηλή αποπροσωποποίηση, ενώ όσοι ήταν κάτοχοι διδακτορικού παρουσίασαν μέτρια συναισθηματική εξάντληση, υψηλή προσωπική επίτευξη και μέτρια αποπροσωποποίηση. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης, όσων ήταν κάτοχοι διδασκαλείου ή μεταπτυχιακού ή διδακτορικού. Υπήρξαν όμως στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της προσωπικής επίτευξης και των ομάδων. Όσοι είχαν διδασκαλείο ένιωθαν μεγαλύτερη προσωπική επίτευξη από αυτούς που είχαν μεταπτυχιακό και αυτοί με τη σειρά τους αισθάνονταν μεγαλύτερη προσωπική επίτευξη από τους κατόχους διδακτορικού. Το φαινόμενο αυτό μπορεί να εξηγηθεί λόγω του ότι τα άτομα με υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης έχουν και υψηλότερες επαγγελματικές προσδοκίες, γεγονός το οποίο τα ωθεί σε σκληρή εργασία και σε μεγάλη προσπάθεια, ώστε να επιτύχουν τους στόχους τους. Αν, όμως, αυτό δεν συμβεί και οι προσπάθειές τους δεν καρποφορήσουν οδηγούνται σε μειωμένη αίσθηση προσωπικής επίτευξης. Τα αποτελέσματα αυτά συμφωνούν και με αυτά των Maslach, Schaufeli & Leiter, οι οποίοι αναφέρουν ότι «οι εκπαιδευτικοί με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης είναι περισσότερο επιρρεπείς στην εμφάνιση του συνδρόμου» [22].

Ως προς τον παράγοντα συχνότητα συμμετοχής σε άσκηση που μπορεί να προκαλέσει εφίδρωση, παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και συχνότητας άσκησης. Όσο πιο συχνά οι συμμετέχοντες, έπαιρναν μέρος σε σωματικές δραστηριότητες, τόσο λιγότερη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση βίωναν, ενώ η προσωπική επίτευξη κυμαινόταν σε υψηλότερα επίπεδα. Οι συμμετέχοντες που ασκούσαν συχνά βίωναν χαμηλά επίπεδα και στις τρεις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Όσοι ασκούσαν μερικές φορές μέσα στην εβδομάδα παρουσίασαν χαμηλή προς μέτρια συναισθηματική εξάντληση και προσωπική επίτευξη και χαμηλή αποπροσωποποίηση, ενώ όσοι δεν συμμετείχαν ποτέ ή συμμετείχαν σπάνια σε σωματικές δραστηριότητες παρουσίασαν μέτρια συναισθηματική εξάντληση, μέτρια προς υψηλή προσωπική επίτευξη και χαμηλή αποπροσωποποίηση. Τα αποτελέσματα της έρευνάς μας συμφωνούν με αυτά των Gerber et al, βάσει των οποίων «τα χαμηλά επίπεδα συμμετοχής σε φυσική δραστηριότητα κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου συσχετίστηκαν με την εμφάνιση περισσότερων συμπτωμάτων επαγγελματικής εξουθένωσης και περισσότερο άγχος» [36]. Αντίθετα, η μετα-ανάλυση των Ochentel et al, «δεν υποστήριξε την ευρέως διαδεδομένη άποψη ότι η άσκηση είναι αποτελεσματική στην αντιμετώπιση και μείωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης» [35].

Η έρευνά μας έδειξε επίσης, πως σε όσο εντονότερη άσκηση έπαιρναν μέρος οι συμμετέχοντες, τόσο λιγότερη συναισθηματική εξάντληση και υψηλότερη προσωπική επίτευξη βίωναν. Μεταξύ έντονης άσκησης και αποπροσωποποίησης δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση. Η μέτρια άσκηση δεν συσχετίστηκε στατιστικά σημαντικά ούτε με τη συναισθηματική εξάντληση, ούτε με την προσωπική επίτευξη, ούτε με την αποπροσωποποίηση. Δεν υπήρξε στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ ήπιας άσκησης και συναισθηματικής εξάντλησης, προσωπικής επίτευξης, και αποπροσωποποίησης. Δεν υπάρχουν πολλές μελέτες στην βιβλιογραφία που να έχουν ερευνήσει συγκεκριμένους τύπους άσκησης και συγκεκριμένες παραμέτρους, όπως ένταση και συχνότητα, καθώς και τις επιδράσεις της καθεμιάς στην επαγγελματική εξουθένωση. Οι Bretland et al από την έρευνά τους κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι «η άσκηση με αντιστάσεις αυξάνει τα επίπεδα της προσωπικής επίτευξης, ενώ η καρδιοαγγειακή άσκηση παράλληλα με την άσκηση ενδυνάμωσης μειώνει την συναισθηματική εξάντληση των ατόμων που πάσχουν από επαγγελματική εξουθένωση. Κανένας τύπος άσκησης όμως δεν φάνηκε να επιδρά στην αποπροσωποποίηση» [13].

Από την παρούσα έρευνα διαπιστώθηκε ακόμη, ότι τα άτομα που έχουν υψηλό επίπεδο φυσικής δραστηριότητας εμφάνισαν χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης. Επομένως, η φυσική δραστηριότητα μπορεί να συμβάλλει στην πρόληψη και αντιμετώπιση του συνδρόμου. Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματός δεν συμμετείχε ποτέ ή συμμετείχε σπάνια σε σωματικές δραστηριότητες. Παρουσιάζεται λοιπόν, η ανάγκη για κατάλληλη ενημέρωση και παρακίνηση για περισσότερη φυσική δραστηριοποίηση και άσκηση, με απώτερο στόχο την αλλαγή της στάσης και υιοθέτηση ενός υγιεινού και δραστήριου τρόπου ζωής. Οι αθλητικοί σύλλογοι και ευρύτερα τα μέσα μαζικής ενημέρωσης θα πρέπει να ενημερώνουν τον κόσμο για τα πολλαπλά οφέλη της άσκησης και να τους ενισχύουν να συμμετέχουν σε κατάλληλα προγράμματα άσκησης, αφού, όπως καταδεικνύεται και από την έρευνα αυτή, η συμμετοχή σε φυσική δραστηριότητα και άσκηση, εκτός των άλλων θετικών επιδράσεων, μπορεί να δράσει ανασταλτικά ή και να περιορίσει την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10: Περιορισμοί της έρευνας και προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Ένας από τους κύριους περιορισμούς που εντοπίστηκαν κατά τη διάρκεια της διεξαγωγής της έρευνας είναι πως ο αριθμός του δείγματος είναι σχετικά μικρός και δεν μπορεί να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικός του συνόλου του προσωπικού Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης. Επίσης, η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατός ο έλεγχος των τυχόν διαφοροποιήσεων στις απόψεις που εκφράζονται από τους συμμετέχοντες σε διαφορετικό χρόνο. Μια διαχρονική έρευνα ή επανάληψη της παρούσας σε μελλοντικό χρόνο πιθανόν να εξάγει διαφορετικά συμπεράσματα ή να καταλήξει σε διαφοροποίηση των απόψεων των συμμετεχόντων.

Μερικές προτάσεις για περαιτέρω έρευνα θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν την έρευνα σε ευρύτερο δείγμα και σε μεγαλύτερη γεωγραφική περιοχή, ώστε να είναι πιο αντιπροσωπευτικό των απόψεων του προσωπικού της Ειδικής Αγωγής, τη σύγκριση των αποτελεσμάτων με αντίστοιχα του προσωπικού Ειδικής Αγωγής άλλων χωρών και τις προτάσεις για συγκεκριμένους τύπους άσκησης (καρδιοαναπνευστική ή ταχυδυναμική άσκηση) συγκεκριμένης έντασης και συχνότητας, οι οποίες θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην αποφυγή του συνδρόμου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11 : Βιβλιογραφία

- [1] Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 1981, 2:99–113.
- [2] Maslach C, Jackson SE. Maslach burnout inventory-human services survey (MBI-HSS). In: Maslach C, Jackson SE, Leiter MP, eds. *Maslach burnout inventory manual*, 3rd ed. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press. 1996.
- [3] Hellesoy O., Gronhaug K., Kvitastein O. Burnout: conceptual issues and empirical findings from a new research setting. *Scandinavian journal of management*. 2000, 16:233-247.
- [4] Vachon, M.L.S. *Occupational stress in the core of the critically ill, the dying and the bereaved*. New York: Hemisphere Publ.Co. 1987.
- [5] Lea M. Naczenski, Juriena D. de Vries, Madelon L. M. van Hooff, and Michiel A. J. Kompier Systematic review of the association between physical activity and burnout *J Occup Health*. 2017 Nov 20, 59(6): 477–494.
- [6] Θεοδωράκης Γ. Άσκηση, Ψυχική Υγεία και Ποιότητα Ζωής, 2^η Έκδοση, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Αφοί Κυριακίδη Α.Ε. , 2017:16-17.
- [7] Παπαδημητρίου Χ., Κουστέλιος Α., Κρητικός Α., Πολλάτου Ε. Επαγγελματική εξουθένωση και φυσική δραστηριότητα εργαζομένων στον τομέα της ψυχικής υγείας. *Διοίκηση αθλητισμού και αναψυχής*. 2008, 5(1):17-28.
- [8] Στυλιανού Μ., Κουστέλιος Α., Ματσούκα Ο., Γεροδήμος Β. Σωματική δραστηριότητα και επαγγελματική εξουθένωση εργαζομένων σε μονάδες απεξάρτησης (αλκοολικών και τοξικομανών). *Πρακτικά 14^{ου} Πανελληνίου συνεδρίου Διοίκησης Αθλητισμού και Αναψυχής*. ΕΛΛΕΕΔΑΑ, Αθήνα. 2013.
- [9] Μπίτζιου Ε. 2017. Η επαγγελματική εξουθένωση των κοινωνικών επιστημόνων που εργάζονται σε ειδικά σχολεία-Μια εμπειρική μελέτη.
<http://dspace.uowm.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/739/%CE%9C%CE%A0%CE%99%CE%A4%CE%96%CE%99%CE%9F%CE%A5%20%CE%95%CE%A1%CE%9C%CE%99%CE%9F%CE%9D%CE%97.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- [10] Πετρούτσου, Μ. Εισαγωγή σε Μ. Egg (συγγραφέας). *Η αγωγή του καθυστερημένου παιδιού*, 2^η έκδοση, Ηράκλειο, 1976:θ-οα.

- [11] Gargiulo, R.M. *Special Education in Contemporary Society*. Sage. 2015.
- [12] Pellerone M, Rapisarda V, Trischitta, M.C.T., Vitale E., Ramaci T. Burnout and Self-Perceived Instructional Competence: An Exploratory Study of a Group of Italian Female Elementary School Teachers. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2020, 17(4), 1356.
- [13] Bretland R.J., Einar Baldvin Thorsteinsson E.B. Reducing workplace burnout: the relative benefits of cardiovascular and resistance exercise. *Peer J.* 2015, 3: e891.
- [14] Σαλμάν Λ., Πλατσίδου Μ. Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων Θεσσαλονίκης. *Το βήμα των κοινωνικών επιστημών*. 2011, 15: 60, 53-77.
- [15] Schaufeli, W.B., Enzmann, D. *The Burnout Companion to Study and Practice: A critical Analysis*, Taylor and Francis, London, 1998.
- [16] Freudenberger, H.J. Staff Burnout. *Journal of Social issues*. 1974, 30:159-165.
- [17] Schaufeli W.B., Leiter M.P. & Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 2009, 14(3):204-220.
- [18] Hakanen, J.J., Bakker, A.B. Born and bred to burn out: A life- course view and reflections on job burnout. *Journal of occupational health psychology*.2017,22(3), 354.
- [19] Pines, A. M. & Aronson, E. *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free 363 Press. 1988.
- [20] Δανηλίδου Α.2013. Η μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης με τρία εναλλακτικά μοντέλα: το μοντέλο της Maslach, το μοντέλο της Pines και το μοντέλο της Κοπεργάγης. <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/15722/3/DaniilidouAthinaMsc2013.pdf>.
- [21] DGPPN.2017, [Accessed 2 March 2017]. Available from URL: <https://www.dgppn.de>.
- [22] Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annu Rev Psychol*. 2001, 52(1):397–422.

- [23] Zhang L, Zhao J, Xiao H, Zheng H, Xiao Y, Chen M, Chen D. Mental health and burnout in primary and secondary school teachers in the remote mountain areas of Guangdong Province in the People's Republic of China. *Neuropsychiatr Dis Treat*. 2014,10:123-30.
- [24] LeBlanc VR. The effects of acute stress on performance: implications for health professions education. *Acad Med*. 2009,84 (10 Suppl): S25– 33.
- [25] Barth, A. R. *Burnout bei Lehrern*. Gottingen: Hogrefe.1992.
- [26] Chang, M. L. An Appraisal Perspective of Teacher Burnout Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review*. 2009, 21: 193-218.
- [27] Κάμτσιος Σ., & Λώλης Θ. Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση; Ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των καθημερινών στρεσογόνων ερεθισμάτων. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*. 2016, 9: 40-87.
- [28] Mustafa O.M.. Health behaviors and personality in burnout: a third dimension. *Med Educ Online*. 2015, 20: 10.3402/meo.v20.28187.
- [29] Li S, Li Y, Lv H, Jiang R, Zhao P, Zheng X, Wang L, Li J and Mao F. The prevalence and correlates of burnout among Chinese preschool teachers *BMC Public Health*. 2020, 20: 160.
- [30] Arvidsson I, Leo U, Larsson A, Håkansson C, Persson R, and Björk J. Burnout among school teachers: quantitative and qualitative results from a follow-up study in southern Sweden. *BMC Public Health*. 2019, 19: 655.
- [31] Peterson U., Demerouti E., Bergström G., Samuelsson M., Asberg M., Nygren A. Burnout and physical and mental health among Swedish healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*. 2008, 62(1): 84-95.
- [32] Burke RJ, Greenglass ER, Schwarzer R. Predicting teacher burnout over time: effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety Stress Coping*. 1996, 9(3):261–75.
- [33] Rana A, Soodan V. Effect of Occupational and Personal Stress on Job Satisfaction, Burnout, and Health: A Cross-Sectional Analysis of College Teachers in Punjab, India. *Indian J Occup Environ Med*. 2019,23(3):133-140.
- [34] Unger, D. E. *Superintendent Burn-out: Myth or reality* (Doctoral dissertation, The Ohio State University). 1980.

- [35] Ochentel O, Humphrey C, and Pfeifer K. Efficacy of Exercise Therapy in Persons with Burnout. A Systematic Review and Meta-Analysis. *J Sports Sci Med*. 2018, 17(3): 475–484.
- [36] Gerber M, Isoard-Gautheur S, Schilling R, Ludyga S, Brand S, Colledge F. When Low Leisure-Time Physical Activity Meets Unsatisfied Psychological Needs: Insights From a Stress-Buffer Perspective. *Front Psychol*. 2018, 9: 2097.
- [37] Barzoki ST, Rafieinia P, Bigdeli I, and Najafi M. The Role of Existential Aspects in Predicting Mental Health and Burnout. *Iran J Psychiatry*. 2018, 13(1): 40–45.
- [38] Sheiner EK, Sheiner E, Carel R, Potashnik G, Shoham-Vardi I. Potential association between male infertility and occupational psychological stress. *J Occup Environ Med* 2002, 44: 1093–9.
- [39] Γιαννακοπούλου Β. 2006. "Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, και οι αντιλήψεις τους για το ρόλο των τεχνολογιών στη διδασκαλία παιδιών με μαθησιακές δυσκολίες".
- <http://195.251.197.192/jspui/bitstream/123456789/27402/1/%CE%9C.%CE%95.%CE%93%CE%99%CE%91%CE%9D%CE%9D%CE%91%CE%9A%CE%9F%CE%A0%CE%9F%CE%A5%CE%9B%CE%9F%CE%A5%20%CE%92.pdf>
- [40] Caspersen CJ, Powell KE, Christenson GM. Physical activity, exercise, and physical fitness: definitions and distinctions for health-related research. *Public Health Rep* 1985, 100: 126-131.
- [41] Savela S. L., Koistinen P., Stenholm S., Tilvis R. S., Strandberg A. Y., Pitkala K. H., Salomaa V. V. & Strandberg T. E. Leisure-Time Physical Activity in Midlife is Related to Old Age Frailty. *Journals of gerontology. Series A: Biological sciences and medical sciences*. 2013, 68 (11): 1433-1438.
- [42] World Health Organization. Global recommendations on physical activity for health. Geneva: World Health Organization. 2010.
- [43] Lindegård A, Jonsdottir IH, Börjesson M, Lindwall M, Gerber M. Changes in Mental Health in Compliers and Non-Compliers With Physical Activity Recommendations in Patients With Stress-Related Exhaustion *BMC Psychiatry*. 2015, Nov 4, 15:272.
- [44] Olson SM, Odo NU, Duran AM, Pereira AG, Mandel JH . Burnout and Physical Activity in Minnesota Internal Medicine Resident Physicians. *J Grad Med Educ*. 2014,6(4):669-74.

- [45] Αναστασοπούλου Μ-Κ. «Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και φυσική δραστηριότητα». Κομοτηνή.2011.<https://core.ac.uk/download/pdf/132824111.pdf>.
- [46] Κάντας, Α. Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. 3^{ος} τόμος , 1996: 71-85.
- [47] Κόκκινος, Κ.. Επαγγελματική εξουθένωση στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση: Μια συγκριτική μελέτη ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς από την Ελλάδα και την Κύπρο. Μακεδόν. 2005, 14:79-89.
- [48] Godin G. & Shephard R. J. Godin Leisure-Time Exercise Questionnaire Official Journal of the American College of Sports Medicine. 1997, 29 (6):S36-S38.
- [49] Καραθάνου Ι. & Διγγελίδης Ν. Στάσεις Νέων Κρατουμένων προς την Άσκηση, το Κάπνισμα και η Φυσική τους Δραστηριότητα κατά τον Ελεύθερο Χρόνο. Αναζητήσεις στη Φυσική Αγωγή & τον Αθλητισμό. 2013, 11 (1): 32-41.
- [50] Crane, S. J., & Iwanicki, E. F. Perceived role conflict, role ambiguity, and burnout among special education teachers. Remedial and Special Education. 1986,7(2): 24-31.
- [51] Yavuz, M. An investigation of burn-out levels of teachers working in elementary and secondary educational institutions and their attitudes to classroom management. Educational Research and Reviews. 2009,4:642-649.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12 : Παραρτήματα

12.1. «Ερωτηματολόγιο Δημογραφικών Στοιχείων»

«Παρακαλώ συμπληρώστε και επιλέξτε τα αντίστοιχα τετραγωνίδια στα παρακάτω ερωτήματα.

1 . Φύλο: Άνδρας Γυναίκα

2. Ηλικία:<30 , 31-40 , 41-50 ,>50

3. Οικογενειακή κατάσταση Έγγαμος Άγαμος Διαζευγμένος

4. Έτη Προϋπηρεσίας:<5, 6-10 , 11-15 , 16-20 ,>20

5. Προσωπικό Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης

Εκπαιδευτικό Προσωπικό (Ε.Π.)

Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό (Ε.Ε.Π.)

Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό (Ε.Β.Π.)

6. Περαιτέρω Σπουδές: Διδασκαλείο Μεταπτυχιακό Διδακτορικό »

12.2. «Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης»

«Παρακάτω υπάρχει μια σειρά από προτάσεις που αναφέρονται στο πώς μπορεί να νιώθει κάποιος στην εργασία του. Παρακαλούμε σημειώστε ένα (x) 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	Μια φορά	Μερικές φορές	Μια φορά	Μερικές φορές	Κάθε
	Το χρόνο ή	το μήνα ή	το μήνα	την εβδομάδα	την εβδομάδα	μέρα
	λιγότερο	λιγότερο				

	0	1	2	3	4	5	6
1)Νιώθω συναισθηματικά στραγγισμένος/η από την 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)Ασθάνομαι ξοφλημένος εξαιτίας της δουλειάς μου							
9)Νιώθω ότι πραγματικά επηρεάζω τη ζωή άλλων ανθρώπων μέσα από την δουλειά μου							
10)Εγίνα 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 την 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 στην 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 προβλήματά τους							

13.3. « Ερωτηματολόγιο Δραστηριότητας Ελεύθερου Χρόνου- Άσκησης»

1. «Κατά την διάρκεια 7 ημερών (μιας εβδομάδας), γράψτε πόσες φορές κατά μέσο όρο κάνετε τα ακόλουθα είδη άσκησης για πάνω από 15 λεπτά κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου σας;
(σε κάθε γραμμή συμπληρώστε τον κατάλληλο αριθμό που αντιπροσωπεύει πόσες φορές εκτελέσατε μία ή περισσότερες δραστηριότητες από τις παρακάτω).

Πόσες φορές την εβδομάδα

A) ΕΝΤΟΝΗ ΑΣΚΗΣΗ

(οι χτύποι της καρδιάς είναι δυνατοί)

(π.χ. τρέξιμο, τζόκινγκ μεγάλης απόστασης, ποδόσφαιρο, μπάσκετ, έντονο κολύμπι, έντονη ποδηλασία μεγάλης απόστασης)

B) ΜΕΤΡΙΑ ΑΣΚΗΣΗ

(όχι εξαντλητική)

(π.χ. γρήγορο περπάτημα, τένις, χαλαρή ποδηλασία, βόλεϊ, χαλαρή κολύμβηση, λαϊκούς και παραδοσιακούς χορούς)

Γ) ΗΠΙΑ ΑΣΚΗΣΗ

(ελάχιστη προσπάθεια)

(π.χ. γιόγκα, τοξοβολία, ψάρεμα, μπόουλινγκ, γκολφ, χαλαρό περπάτημα)

2. Κατά τη διάρκεια μιας περιόδου 7 ημερών (μιας εβδομάδας) στον ελεύθερο χρόνο σας πόσο συχνά συμμετέχετε σε οποιαδήποτε σωματική δραστηριότητα διάρκειας αρκετής να σας κάνει να ιδρώσετε (να κάνει την καρδιά σας να χτυπά δυνατά);»

ΣΥΧΝΑ

1.

ΜΕΡΙΚΕΣ ΦΟΡΕΣ

2.

ΠΟΤΕ/ΣΠΑΝΙΑ

3.