
	<p><b>ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ</b></p> <p><b>ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ</b></p> <p><b>ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ</b></p> <p><b>ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ</b></p> <p><b>ΣΤΗΝ «ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ»</b></p>	
---	--	---

## **ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**«Διερεύνηση του Παροδικού και μονίμου άγχους σε αναπληρωτές κοινωνικούς λειτουργούς στο χώρο της εκπαίδευσης, την περίοδο της πανδημίας»**

**ΜΥΛΩΝΑ ΑΘΑΝΑΣΙΑ Α.Μ.:7019023**

**ΠΕ 30 ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ**



### **ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ**

**Μέντης Εμμανουήλ**, Κοινωνικός Λειτουργός - Επίκουρος Καθηγητής Τμήμα Επιστημών της Εκπαίδευσης & Κοινωνικής Εργασίας Πανεπιστήμιο Πατρών, Επιβλέπων Καθηγητής

**Γκούβα Μαίρη**, Καθηγήτρια Τμήματος Νοσηλευτικής Πανεπιστημίου Ιωαννίνων  
Μέλος Τριμελούς Επιτροπής

**Κοτρώτσιου Ευαγγελία**, Καθηγήτρια Γενικού Τμήματος Λάρισας Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, Μέλος Τριμελούς Επιτροπής

**ΛΑΡΙΣΑ, 2021**

	<p><b>ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ</b></p> <p><b>ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ</b></p> <p><b>ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΛΑΡΙΣΑΣ</b></p> <p><b>ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ</b></p> <p><b>ΣΤΗΝ «ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ»</b></p>	
---	--	---

**« Investigation of temporary and permanent stress in deputy social workers in the education field during the pandemic »**

**LARISSA, 2021**

## Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	7
Περίληψη.....	8
Abstract.....	10
Εισαγωγή.....	11
Θεωρητικό Μέρος.....	13
1.1 Ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού και ο χώρος της εκπαίδευσης.....	13
1.2 Σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης εργασίας κοινωνικών λειτουργών το ΦΕΚ.....	14
1.3 Η κοινωνική εργασία στο χώρο της εκπαίδευσης στην Ελλάδα.....	18
1.4 Η κοινωνική Εργασία στο χώρο της εκπαίδευσης στο εξωτερικό.....	19
1.5 Το παροδικό και το μόνιμο άγχος.....	21
1.6 Το εργασιακό άγχος των κοινωνικών λειτουργών την περίοδο της πανδημίας.....	27
1.7 Έρευνες σχετικά με το εργασιακό άγχος των κοινωνικών λειτουργών στο χώρο της εκπαίδευσης.....	37
Μεθοδολογία.....	39
2.1 Σκοπός.....	39
2.2 Ερευνητικά ερωτήματα.....	39
2.3 Υλικό μέθοδος.....	39
2.4 Ερευνητικά εργαλεία.....	40
2.5 Περιορισμός της έρευνας.....	41
2.6 Ζητήματα ηθικής δεοντολογίας.....	41
2.7 Αποτελέσματα έρευνας.....	42
2.7.1 Αποτελέσματα σε σχέση με τα κοινωνικά δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.....	42
2.7.2 Αποτελέσματα σε σχέση με τα αιτήματα που δέχονται οι κοινωνικοί λειτουργοί.....	46
2.7.3 Προβλήματα στην εκπλήρωση του ρόλου του κοινωνικού λειτουργού στην εκπαίδευση.....	51
2.7.4 Εργασιακές συνθήκες των κοινωνικών λειτουργών στην εκπαίδευση.....	52
2.7.5 Παροδικό άγχος των κοινωνικών λειτουργών της εκπαίδευσης.....	58
2.7.6 Μόνιμο άγχος κοινωνικών λειτουργών της εκπαίδευσής.....	63
Συζήτηση.....	69
Συμπεράσματα – Προτάσεις.....	72
Βιβλιογραφία.....	75

Ελληνική Βιβλιογραφία.....	75
Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία.....	76
Ιστοσελίδες.....	78
Παράρτημα.....	79

## Περιεχόμενα Πινάκων

Πίνακας 1 Έλεγχος διαφορών ως προς το φύλο των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και τον τόπο κατοικίας τους(N=97).....	42
Πίνακας 2 Έλεγχος διαφορών ως προς το φύλο των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και την οικογενειακή τους κατάσταση (N=97).....	42
Πίνακας 3 Έλεγχος διαφορών ως προς το φύλο των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και την ύπαρξη παιδιών (N=97).....	43
Πίνακας 4 Έλεγχος διαφορών ως προς το φύλο των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και την διαμονή (N=97).....	43
Πίνακας 5 Έλεγχος διαφορών ως προς το φύλο των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και τα σχολεία που είναι υπεύθυνοι (N=97).....	44
Πίνακας 6 Έλεγχος διαφορών ως προς το φύλο των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και το πλαίσιο εργασίας (N=97).....	44
Πίνακας 7 Έλεγχος διαφορών ως προς το φύλο των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και τον τόπο εργασίας.....	45
Πίνακας 8 Σύγκριση της κατανόησης εργασίας και κοινωνικών λειτουργών από τους διευθυντές με βάση το φύλο αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	46
Πίνακας 9 Σύγκριση της συνεργασίας με διευθυντές των σχολείων με βάση το φύλο αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	46
Πίνακας 10 Σύγκριση της ευαισθητοποίησης εκπαιδευτικών σε ψυχοκοινωνικά προβλήματα με βάση το φύλο αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	47
Πίνακας 11 Σύγκριση της συνεργασίας των γονέων των μαθητών στην επίλυση των όποιων προβλημάτων διαπιστώνονται και αφορούν τα παιδιά τους βάση το φύλο αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	48
Πίνακας 12 Σύγκριση του αντικείμενου της εργασίας των συμμετεχόντων τους ενδιαφέρει και αισθάνονται όμορφα που προσφέρουν στη σχολική κοινότητα με βάση το φύλο αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	48
Πίνακας 13 Σύγκριση την ικανοποίηση των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών από την αμοιβή με βάση το φύλο αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	49
Πίνακας 14 Σύγκριση την αυτοαντίληψη της αποτελεσματικότητας των συμμετεχόντων με βάση το φύλο αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	49

Πίνακας 15 Σύγκριση για την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την εργασία με βάση το φύλο αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	50
Πίνακας 16 Σύγκριση της επίδρασης των προκαταλήψεων στην συνεργασία των γονέων με βάση το φύλο αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	51
Πίνακας 17 Σύγκριση την άποψη των συμμετεχόντων για την κρατική υποστήριξη στην εκπλήρωση του επαγγελματικού ρόλου με βάση το φύλο αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	51
Πίνακας 18 Σύγκριση την αλλαγή συνθηκών εργασίας λόγω πανδημίας με βάση το φύλο αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών(N=97).....	52
Πίνακας 19 Σύγκριση την αλλαγή τρόπου μεταφοράς λόγω πανδημίας με βάση το φύλο αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	53
Πίνακας 20 Σύγκριση για τον τρόπο εξυπηρέτησης των ωφελούμενων των συμμετεχόντων γίνεται διαδικτυακά λόγω της πανδημίας covid-19 με βάση το φύλο αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	54
Πίνακας 21 Σύγκριση για την αύξηση των αιτημάτων λόγω της πανδημίας covid-19 με βάση το φύλο αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	54
Πίνακας 22 Σύγκριση για τον βαθμό προετοιμασίας για την εκπλήρωση του ρόλου τους σε συνθήκες πανδημίας με βάση το φύλο αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	55
Πίνακας 23 Σύγκριση για το βαθμό ενημέρωσης για τους τρόπους υποστήριξης των ωφελούμενων σε συνθήκες πανδημίας με βάση το φύλο αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	55
Πίνακας 24 Σύγκριση για τον βαθμό της ύπαρξης νέων προκλήσεων σε συνθήκες πανδημίας με βάση το φύλο αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	56
Πίνακας 25 Σύγκριση για τον βαθμό της ύπαρξης νέων προκλήσεων σε συνθήκες πανδημίας με βάση το φύλο αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	56
Πίνακας 26 Σύγκριση για τον βαθμό αυτοαντίληψης για την αποτελεσματικότητα της εργασίας σε συνθήκες πανδημίας με βάση το φύλο αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	57
Πίνακας 27 Σύγκριση για τον βαθμό του φόβου της ασθένειας και ο βαθμός επηρεασμού στην εργασία τους με βάση το φύλο αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	58
Πίνακας 28 Σύγκριση για τον βαθμό της υποστήριξης για την εκπλήρωση του νέου ρόλου σε συνθήκες πανδημίας με βάση το φύλο αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	58
Πίνακας 29 Συσχέτιση του παροδικού άγχους και των δημογραφικών συνθηκών των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	59
Πίνακας 30 Συσχέτιση του παροδικού άγχους και των εργασιακών στοιχείων των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	60
Πίνακας 31 Συσχέτιση του παροδικού άγχους και των εργασιακών συνθηκών κατά την διάρκεια της πανδημίας των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	62
Πίνακας 32 Συσχέτιση του μόνιμου άγχους και των δημογραφικών στοιχείων των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	63

Πίνακας 33 Συσχέτιση του μόνιμου άγχους και των εργασιακών συνθηκών των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	65
Πίνακας 34 Συσχέτιση του μόνιμου άγχους και των εργασιακών συνθηκών στην περίοδο της πανδημίας covid-19 των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών (N=97).....	67

## **Ευχαριστίες**

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω τον καθηγητή μου κύριο Μέντη Μανόλη για όλη την υπομονή και τη βοήθεια που μου πρόσφερε όλο αυτό το διάστημα για να καταφέρω να υλοποιήσω την διπλωματική μου εργασία. Με τις οδηγίες του κατάφερα να βρω το θέμα της ερευνάς μου και στην συνέχεια να την υλοποιήσω. Επιπλέον θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους συναδέλφους αναπληρωτές κοινωνικούς λειτουργούς που αφιέρωσαν πολύτιμο χρόνο για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου μου και βοήθησαν στην προσπάθεια μου να συλλέξω όλα εκείνα τα δεδομένα που χρειαζόμουν. Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους ανθρώπους που ανήκουν στο οικογενειακό μου περιβάλλον και με στήριξαν με όλα τα μέσα για να καταφέρω να ολοκληρώσω αυτό το μεταπτυχιακό.

## Περίληψη

Οι κοινωνικοί λειτουργοί διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διατήρηση της υγείας και της ευημερίας των ευάλωτων παιδιών, ενηλίκων, ηλικιωμένων. Έχουν άμεσο ρόλο στη βελτίωση της ζωής των ευάλωτων ατόμων με σύνθετες κοινωνικές, σωματικές και ψυχικές ανάγκες. Τα υψηλά επίπεδα άγχους, εάν δεν αντιμετωπιστούν κατάλληλα, μπορούν να συμβάλουν στην εξουθένωση και να επηρεάσουν την αποτελεσματικότητα της παροχής φροντίδας σε ευάλωτα άτομα, καθώς και τα αποτελέσματα της ευημερίας και της υγείας των ίδιων των εργαζομένων. Πολυάριθμες μελέτες καθιέρωσαν μια σχέση μεταξύ του στρες των εργαζομένων και των διαφόρων καταστάσεων υγείας, κυρίως καρδιαγγειακών παθήσεων, μυοσκελετικών διαταραχών και καταστάσεων ψυχικής υγείας.

Το αντικείμενο της συγκεκριμένης εργασίας είναι η διερεύνηση του παροδικού και μόνιμου άγχους σε αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς στο χώρο της εκπαίδευσης, την περίοδο της πανδημίας. Στόχος της συγκεκριμένης μελέτης, ήταν να διερευνηθεί η εμφάνιση του παροδικού και μόνιμου άγχους στους αναπληρωτές κοινωνικούς λειτουργούς, εφόσον κλήθηκαν να ανταπεξέλθουν σε πρωτόγνωρες συνθήκες εργασίας και να αλλάξουν πολλά από τα δεδομένα στο τρόπο εργασίας τους, αντιμετωπίζοντας νέες επαγγελματικές προκλήσεις την περίοδο της πανδημίας και συγκεκριμένα στο χώρο της εκπαίδευσης. Στην έρευνα συμμετείχαν 97 αναπληρωτές κοινωνικοί λειτουργοί που εργάζονται στο χώρο της εκπαίδευσης σε διάφορες περιοχές της Ελλάδας. Συγκεκριμένα για την συγκέντρωση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο που αποτελούνταν από τους παρακάτω άξονες, τα κοινωνικοδημογραφικά και επαγγελματικά στοιχεία, από ερωτήσεις σχετιζόμενες με τις εργασιακές συνθήκες, ερωτήσεις που αφορούν την πανδημία λόγω covid-19 και για την μέτρηση του παροδικού και μόνιμου άγχους χρησιμοποιήθηκε το ερευνητικό εργαλείο Spielberger Άγχους – Αυτοεκτίμησης (Στάθμιση στα Ελληνικά: Λιάκου, Α, Γιαννίτση, Σ., (1984)). Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως το παροδικό άγχος των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών αυξήθηκε ιδιαίτερα την περίοδο της πανδημίας στο εργασιακό περιβάλλον διότι έπρεπε να αντιμετωπίσουν αυξημένες ανάγκες των ωφελούμενων τους και ταυτόχρονα έπρεπε και εκείνοι να προσαρμοστούν στα νέα πρωτόγνωρα εργασιακά δεδομένα που προκλήθηκαν την περίοδο της πανδημίας και για τα οποία δεν ήταν κατάλληλα προετοιμασμένοι να αντιμετωπίσουν. Επιπλέον, μέσα στα δεδομένα της πανδημίας, αυτοί που παρουσίασαν μόνιμο άγχος την περίοδο της πανδημίας στο χώρο της εργασίας τους ήταν οι αναπληρωτές κοινωνικοί λειτουργοί που είναι άγαμοι και δεν έχουν παιδιά. Επίσης, το μόνιμο άγχος αρχίζει να περιορίζεται σε αυτούς που έχουν περισσότερα έτη προϋπηρεσίας στην εργασία τους σε σχέση με αυτούς που έχουν λιγότερα έτη στην εργασία. Ακόμη η συγκεκριμένη έρευνα έδειξε πως όσο περιορίζεται το μόνιμο άγχος των αναπληρωτών

κοινωνικών λειτουργών τόσο πιο αποδοτικοί και ικανοποιημένοι είναι από την δουλειά τους στο χώρο της εκπαίδευσης, πάρα τις αντιξοότητες που καλούνται να αντιμετωπίσουν λόγω της πανδημίας. Παρά τα σημαντικά αποτελέσματα που προέκυψαν από την συγκεκριμένη έρευνα, λόγω των διαφόρων περιορισμών που προέκυψαν, είναι σημαντική να γίνει περαιτέρω διερεύνηση του θέματος.

Λέξεις- κλειδιά: κοινωνικός λειτουργός, άγχος, μόνιμο, παροδικό, πανδημία covid19.

## **Abstract**

Social workers play a key role in maintaining the health and well-being of vulnerable children, adults and the elderly. They have a direct role in improving the lives of vulnerable people with complex social, physical and mental needs. High levels of stress, if not treated properly, can contribute to burnout and affect the effectiveness of caring for vulnerable individuals, as well as the well-being and health outcomes of employees themselves. Numerous studies have established a link between employee stress and various health conditions, mainly cardiovascular disease, musculoskeletal disorders and mental health conditions.

The aim of the current project is to investigate the temporary and permanent stress in deputy Social Workers in the field of education, during the pandemic. The investigation of the occurrence of temporary and permanent stress in substitute social workers was also studied, since they were called to cope with unprecedented working conditions and to change many of the data in their way of working, facing new professional challenges during the pandemic and in particular in the field of education. The research involved 97 deputy social workers working in the field of education in various regions of Greece. Specifically, for the data collection, an online questionnaire was employed consisting of the following topics: socio-demographic and professional data, questions related to working conditions, questions related to the pandemic due to covid-19 and for the measurement of transient and permanent stress the Spielberger Anxiety Research Tool - Self-Esteem (Weighting in Greek: Liakou, A, Giannitsi, S., (1984)). The results of the research demonstrated that the temporary stress of social workers increased especially during the period of the pandemic in their work environment because they had to face the increased needs of their beneficiaries. Moreover, they had to adapt to the new unprecedented employment data caused by the pandemic, for which they were not properly prepared to deal with. In addition, deputy social workers who are single and have no children showed permanent stress during the pandemic in their workplace. Social workers who have more years of service in the field of education appear to have less permanent stress than those with less working experience. The specific research also showed that as the permanent stress of the deputy social workers reduces, the more efficient and satisfied they are with their work in the field of education, despite the adversities they are called to face due to the pandemic. Despite the significant results that emerged from this research, due to the various limitations that emerged, it is important to further investigate the issue.

Keywords: social worker, stress, permanent, temporary, professionalism, pandemic covid-19

## **Εισαγωγή**

Ο κόσμος έχει αλλάξει και «κανείς δεν μας προετοίμασε γι' αυτό», όπως εκφράστηκε γλαφυρά από έναν κοινωνικό λειτουργό. Η πανδημία COVID-19 έχει καταστεί μείζον θέμα δημόσιας υγείας παγκοσμίως και έχει επηρεάσει την οικονομία, την περιβαλλοντική βιωσιμότητα και την κοινωνική ευθύνη, καθώς και κάθε πτυχή της ανθρώπινης ζωής.

Ως εκ τούτου, η πανδημία COVID-19 έχει προκαλέσει όχι μόνο σοβαρά προβλήματα υγείας, τα οποία οι ασθενείς, οι επαγγελματίες υγείας και τα συστήματα υγείας σε όλο τον κόσμο έχουν προσπαθήσει να αντιμετωπίσουν, αλλά και σημαντικά συναφή κοινωνικά προβλήματα. Η κοινωνική απομόνωση των ευάλωτων ατόμων (ηλικιωμένοι, άτομα με αναπηρία, άτομα με χρόνιες παθήσεις κ.λπ.), τα περιοριστικά μέτρα που επιβλήθηκαν, η τηλεργασία, ο υπερπληθυσμός των νοσοκομείων και το κλείσιμο σχολείων και παιδικών σταθμών δημιούργησαν μια γενική κατάσταση αβεβαιότητας, χάους, άγχους και πανικού στον πληθυσμό. Το γεγονός αυτό έχει αναβαθμίσει τον ρόλο του κοινωνικού και ιατρικού συστήματος κατά τη διάρκεια της κρίσης COVID-19, ανταποκρινόμενο στις ανισότητες και καλύπτοντας τις πιο επείγουσες κοινωνικές ανάγκες των ευάλωτων ομάδων (Miller J.J. et al., 2021).

Η κοινωνική εργασία διαδραμάτισε καθοριστικό ρόλο κατά τη διάρκεια της κρίσης COVID-19, καλύπτοντας τις πιο επείγουσες κοινωνικές ανάγκες ευάλωτων ομάδων, όπως οι άστεγοι ή οι ηλικιωμένοι. Ωστόσο, η έρευνα έχει επικεντρωθεί στους επαγγελματίες υγείας και λιγότερα είναι γνωστά για τους κοινωνικούς λειτουργούς στην πρώτη γραμμή, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που εργάζονται σε ιδρύματα δημόσιας υγείας.

Σύμφωνα με τα επιστημονικά στοιχεία, διεθνείς και εθνικοί οργανισμοί υγείας αναφέρουν ότι ευάλωτες, μέτριες και υψηλού κινδύνου ομάδες είναι τα άτομα με παθήσεις υγείας που επηρεάζουν το ανοσοποιητικό τους σύστημα ή οι ηλικιωμένοι. Σύμφωνα με αυτό, στο Wuhan της Κίνας, τα ευρήματα των ενήλικων ασθενών με COVID-19 δείχνουν ότι το 48% είχε μια συννοσηρότητα όπως υπέρταση, διαβήτης ή στεφανιαία νόσο και αυξανόμενο θάνατο που σχετίζεται με την τρίτη ηλικία. Επιπλέον, στο ευρωπαϊκό πλαίσιο, στην περιοχή της Λομβαρδίας της Ιταλίας, οι ασθενείς που χρειάστηκαν εντατική φροντίδα ήταν στην πλειονότητά τους ηλικιωμένοι άνδρες και το 68% παρουσίαζε τουλάχιστον μία συννοσηρότητα. Εκτός από τους ηλικιωμένους ή τους συννοσηρούς, οι ερευνητές υπογραμμίζουν τη σημασία της κατανόησης των κοινωνικών παραγόντων της υγείας για την καταπολέμηση της πανδημίας και της κοινωνικής δυναμικής του COVID-19 (Jones R.K. & Westlake D., 2021).

Η διεθνής επιστημονική κοινότητα έχει εκφράσει ανησυχίες που συνδέονται με τις ανισότητες και το COVID-19. Υπάρχουν στοιχεία από προηγούμενες ιστορικές κρίσεις στις οποίες οι φτωχότεροι πληθυσμοί επηρεάστηκαν περισσότερο από τις πανδημίες, και τώρα η ανάλυση

του COVID-19 προσθέτει στους τρόπους με τους οποίους η παραπληροφόρηση και η υπερπληροφόρηση επηρεάζουν δυσανάλογα τα άτομα με λιγότερη πρόσβαση στην κρατική προειδοποίηση για την υγεία.

Ο αντίκτυπος του COVID-19 μπορεί να διαφέρει εξαιρετικά από περιοχή σε περιοχή, καθώς έχουν πολύ διαφορετικές πραγματικότητες και ευκαιρίες για την αντιμετώπιση της πανδημίας. Στην περίπτωση του Παγκόσμιου Νότου, η ετοιμότητα των άτυπων οικισμών στερείται βασικών αναγκών (νερό, αποκομιδή απορριμμάτων κ.λπ.), ενώ υπάρχουν περιορισμοί χώρου και άλλες πτυχές όπως η βία που απαιτούν άμεσα μέτρα για την προστασία των πιο ευάλωτων ατόμων. Περνώντας από τον Παγκόσμιο Νότο στον Παγκόσμιο Βορρά, στις ΗΠΑ, την Αγγλία και την Ουαλία, αρκετοί συγγραφείς ασχολούνται με τις φυλετικές και εθνοτικές ανισότητες που συνδέονται με το COVID-19 ή τις επιπτώσεις στις ευκαιρίες μάθησης. Ταυτόχρονα, προκλητικά ζητήματα όπως η παιδική κακοποίηση βρίσκονται επίσης στο επίκεντρο των προληπτικών δράσεων στην πανδημία COVID-19 (Jones R.K. & Westlake D., 2021).

Η ανάγκη διεπιστημονικής έρευνας για την αντιμετώπιση των συνεπειών του COVID-19 έχει προσεγγιστεί σε διάφορα επιστημονικά πεδία. Σε αυτό το πλαίσιο, οι κοινωνικές επιστήμες και η έρευνα στον τομέα της κοινωνικής εργασίας συμβάλλουν όχι μόνο στις ακαδημαϊκές συζητήσεις αλλά και με την έρευνα σχετικά με τον τρόπο πρόληψης, ελαχιστοποίησης και αντιμετώπισης των ανισοτήτων και την κάλυψη των επειγουσών κοινωνικών αναγκών των ευάλωτων ομάδων που πλήττονται ιδιαίτερα από το COVID-19. Έχουν δημοσιευτεί εκτεταμένες επιστημονικές εξελίξεις, που αφορούν την κατάσταση των εργαζομένων στον τομέα της υγείας, καθώς και τις επιπτώσεις της δραστηριότητάς τους στις παρεχόμενες υπηρεσίες, αλλά λιγότερα είναι γνωστά στην έρευνα για τους κοινωνικούς λειτουργούς στην πρώτη γραμμή. Στην πραγματικότητα, απαιτούνται περισσότερες έρευνες για την προώθηση της επιστημονικής γνώσης σχετικά με τον αντίκτυπο της δραστηριότητάς τους στους κοινωνικά ευάλωτους πληθυσμούς (Jones R.K. & Westlake D., 2021).

## **Θεωρητικό Μέρος**

### **1.1 Ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού και ο χώρος της εκπαίδευσης**

Ο κοινωνικός λειτουργός, ασκεί την κοινωνική εργασία παρέχοντας υποστήριξη σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, με στόχο την πρόληψη, την αντιμετώπιση ανθρωπίνων αναγκών και την επίλυση διαφόρων κοινωνικών προβλημάτων. Το συγκεκριμένο επάγγελμα είναι ανθρωπιστικό και επικεντρώνεται στο άτομο αλλά και στο περιβάλλον του με το οποίο και αλληλεπιδρά.

Η Κοινωνική Εργασία είναι μια κοινωνική επιστήμη η οποία έχει διαμορφωθεί θεωρητικά και από άλλες επιστήμες που σχετίζονται με τον άνθρωπο, όπως η ψυχολογία, η ιατρική, η κοινωνιολογία, η φιλοσοφία, το δίκαιο και η οικονομία. Υπάρχουν αρκετοί ορισμοί που επεξηγούν την επιστήμη της κοινωνικής εργασίας. Σύμφωνα με την Παπαϊωάννου (1998) η Κοινωνική Εργασία σχετίζεται με την παρέμβαση που εφαρμόζεται κατά την διαδικασία που το άτομο αναζητά την κοινωνία και το αντίστροφο, έτσι ώστε να δημιουργηθεί η λεγόμενη αυτοπλήρωση και των δύο.

Επιπλέον ελαττώνει τα προβλήματα που εμφανίζονται με στόχο να απελευθερώσει το άτομο και να έχει σωματική και ψυχική υγεία κατά την διάρκεια της ζωής του. Σύμφωνα με τον ορισμό της Διεθνής Ομοσπονδίας Κοινωνικών Λειτουργών IFSW (International Federation of Social Workers) και την Διεθνή Ένωση των Σχολών της Κοινωνικής Εργασίας IASSW (International Association of Schools of Social Work) (2014) η Κοινωνική Εργασία ως επάγγελμα αλλά και σε ακαδημαϊκό πεδίο, έχει σαν στόχο την προώθηση της κοινωνικής αλλαγής και ανάπτυξης, την προώθηση της κοινωνικής συνοχής, την ενδυνάμωση και την απελευθέρωση του ατόμου.

Η Κοινωνική Εργασία στηρίζεται σε αρχές κοινωνικής δικαιοσύνης, ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της συλλογικής ευθύνης και του σεβασμού της διαφορετικότητας. Επιπλέον φέρνει σε επαφή τους ανθρώπους με τις δομές, έτσι ώστε να καταφέρουν να αντιμετωπίσουν διάφορα προβλήματα που προκύπτουν με απώτερο σκοπό την ενίσχυση της ευημερίας τους (Sherman M.C, 2016).

Στον χώρο της εκπαίδευσης, με βάση το “School Social Work Association of America” (2012), η εφαρμογή της Κοινωνικής Εργασίας σε έναν τέτοιο εξειδικευμένο τομέα προσφέρει γνώσεις και δεξιότητες. Συγκεκριμένα οι κοινωνικοί λειτουργοί καλούνται να προωθήσουν τον σκοπό του σχολείου, παρέχοντας γνώσεις για την διδασκαλία, τη μάθηση, την ενίσχυση της επάρκειας και της εμπιστοσύνης. Η εξειδίκευση της σχολικής Κοινωνικής Εργασίας σχετίζεται με την προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και της ισότητας, την εξάλειψη των διαφορών εμποδίων που παρουσιάζονται στη διαδικασία της μάθησης και συνδέει το σχολείο με το σπίτι αλλά και την κοινότητα (Frey et al., 2021).

Ο κοινωνικός λειτουργός καλείται να γεφυρώσει το κενό μεταξύ της εκπαίδευσης και της ψυχοκοινωνικής ευημερίας με στόχο την επίτευξη της ακαδημαϊκής επιτυχίας για όλους τους μαθητές. Οι κοινωνικοί λειτουργοί στο σχολείο είναι σημαντικοί και πρέπει να συμμετέχουν στην ανάπτυξη πολιτικών και προγραμμάτων που σχετίζονται με αυτό.

Πολλές παραδοσιακές παιδαγωγικές προσεγγίσεις στην εκπαίδευση δεν λειτουργούν για πολλούς μαθητές και αυτός ο αριθμός των μαθητών, ολοένα και αυξάνεται. Σύμφωνα με την Εθνική Συμμαχία για την ψυχική υγεία (2013), το 70% των ανήλικων παιδιών έχουν τουλάχιστον μια δυσκολία που σχετίζεται με την ψυχική υγεία και τουλάχιστον το 20% των ανήλικων ζουν με μια σοβαρή ψυχική ασθένεια.

Όλα αυτά δείχνουν πως στην εκπαίδευση είναι σημαντική η παρουσία εξειδικευμένου προσωπικού όπως ο κοινωνικός λειτουργός γιατί το δημόσιο εκπαιδευτικό σύστημα δεν μπορεί μονομερώς να επιλύσει τα διάφορα θέματα ψυχικής υγείας που προκύπτουν. Οι λόγοι που τα παιδιά αναπτύσσουν δυσκολίες που σχετίζονται με την ψυχική τους υγεία και παρουσιάζουν θέματα συμπεριφοράς είναι κυρίως η φτώχεια, η κακή διατροφή, η αστάθεια που υπάρχει μέσα στο οικογενειακό περιβάλλον όπου και διαβιώνει, έκθεση σε βία και κακή υγιεινομική περίθαλψη (Κατσαμά Ε., 2014).

## **1.2 Σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης εργασίας κοινωνικών λειτουργών το ΦΕΚ**

Οι Κοινωνικοί Λειτουργοί όσον αφορά την πρωτοβάθμια και την δευτεροβάθμια εκπαίδευση, εργάζονται σε Κέντρα Εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης (ΚΕΣΥ), σε Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής (ΣΜΕΑ) , σε Επιτροπές Διαγνωστικής Εκπαιδευτικής Αξιολόγησης και Υποστήριξης (ΕΔΕΑΥ) σε Ζώνες Εκπαιδευτικής Προτεραιότητας σε Τάξεις Υποδοχής (ΤΥ-ΖΕΠ), σε σχολεία Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Γενικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.

Σύμφωνα με την Υπουργική Απόφαση αριθ. Γ6/4494 Κανονισμός λειτουργίας των Κέντρων Διάγνωσης, Αξιολόγησης και Υποστήριξης (ΚΔΑΥ) των Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες και καθορισμός των καθηκόντων και υποχρεώσεων του προσωπικού αυτού, ΦΕΚ1503/08/11/2001 (μετονομάστηκαν σε ΚΕΔΔΥ) και με την Υπουργική Απόφαση την υπ. αριθμ. Φ.351.1/53/206591/Ε3, ΦΕΚ Β 540 - 05.12.2018 μετονομάστηκαν σε Κέντρα Εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης.

Τα καθήκοντα του Κοινωνικού λειτουργού στα Κ.Ε.Σ.Υ. είναι τα ακόλουθα:

- Αποτελεί μέλος διεπιστημονικής ομάδας, όπου μελετά την ύπαρξη τυχόν δυσκολιών των μαθητών με αναπηρία ή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες που επηρεάζουν την διαδικασία

της μάθησης. Εντοπίζει πιθανές δυσκολίες στην εκπαιδευτική διαδικασία καθώς και στην πρόσβαση της σε αυτήν.

- Προβαίνει στην συλλογή διαφόρων στοιχείων από τους γονείς ή τους κηδεμόνες του μαθητή έτσι ώστε να προχωρήσει στην καταγραφή του κοινωνικού ιστορικού .
- Δημιουργεί φάκελο για τον κάθε μαθητή έτσι ώστε να γνωρίζει η διεπιστημονική ομάδα το κοινωνικό, οικογενειακό , ατομικό ιστορικό του μαθητή για να καταφέρει να αναπτύξει τις κατάλληλες παρεμβάσεις.
- Πληροφορεί τους γονείς για τον ρόλο και το έργο των ΚΕΣΥ καθώς επίσης για την ύπαρξη διαφόρων οικονομικών, κοινωνικών, πολιτισμικών, περιβαλλοντικών, οικογενειακών παραγόντων που επηρεάζουν την σχολική φοίτηση του μαθητή.
- Διερευνά τους παράγοντες οι οποίοι συντελούν στην περιθωριοποίηση και στον αποκλεισμό των μαθητών από τις δραστηριότητες που πραγματοποιούνται εντός του σχολικού χώρου.
- Υποστηρίζει και ενημερώνει τα μέλη της οικογένειας για τις υπάρχουσες δομές παροχής κοινωνικών υπηρεσιών.
- Κινητοποιείται σε ζητήματα που αφορούν κακοποίηση, παραμέληση ή άλλες δυσκολίες από το οικογενειακό περιβάλλον ενημερώνοντας κοινωνικές υπηρεσίες ή δικαστικές αρχές
- Συνολικά, με τα μέλη της διεπιστημονικής ομάδας, αναπτύσσει δράσεις για την ενδυνάμωση ευάλωτων κοινωνικών ομάδων όπως μαθητές με αναπηρία, μετανάστες και ρομά.
- Συμμετέχει στην δημιουργία δράσεων για την ανάπτυξη των ακαδημαϊκών επιδόσεων των μαθητών, αναπτύσσει συνεργασίες μεταξύ των σχολείων, των γονέων, των διαφόρων επιστημόνων, των φορέων για την ευαισθητοποίηση σε θέματα διαφορετικότητας, ψυχοκοινωνικής υγείας και επαγγελματικού προσανατολισμού. (Δελιορίδου Χ., 2020)

Σύμφωνα με το Άρθρο 2 περί της Νόμιμης Σύστασης Πρωτοκόλλου Συνεργασίας του ΦΕΚ 315/12/02/2014 οι ΕΔΕΑΥ συγκροτούνται από τον διευθυντή της ΣΜΑΕ, ο οποίος συντονίζει το έργο των μελών των διαφόρων επιτροπών με βάση τα όσα αναφέρονται στο άρθρο 39 του Ν. 4115/2013. Κάθε Επιτροπή Διαγνωστικής Εκπαιδευτικής Αξιολόγησης και Υποστήριξης αποτελείται από: α) τον/την διευθυντή/ντρια της Σχολικής Μονάδας που φέρει τον ρόλο του Προέδρου, β) τους/τις Εκπαιδευτικούς Ειδικής Αγωγής, γ) τον/την ψυχολόγο και δ) τον/την Κοινωνικό Λειτουργό. Αποτελεί νεοσύστατο θεσμό του εκπαιδευτικού συστήματος. Υποστηρίζει μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και με αναπηρία. Συμβάλει στην οργανωμένη παροχή του εκπαιδευτικού έργου και στην λειτουργικότητα του σχολείου. Σκοπός των ΕΔΕΑΥ είναι η ενίσχυση των διεπιστημονικών ομάδων όπου αναπτύσσουν πρακτικές υποστήριξης και υπηρεσίες Ειδικής Αγωγής.

Τα καθήκοντα των Κοινωνικών Λειτουργών στις ΕΔΕΑΥ είναι τα εξής:

- Εφαρμόζει της αρχές της κοινωνικής εργασίας
- Παρέχει υπηρεσίες υποστήριξης για την αντιμετώπιση των κοινωνικών προβλημάτων και των ανθρωπίνων αναγκών
- Επικεντρώνεται στους παράγοντες (κοινωνικούς, οικογενειακούς, περιβαλλοντικούς, κ.α.) που αναστέλλουν την πρόσβαση των μαθητών στο σχολείο
- Οργανώνει την ανάπτυξη κατάλληλου εξωσχολικού περιβάλλοντος στην περιοχή όπου διαμένει ο μαθητής με βάση της αρχές της κοινωνικής αλληλεγγύης
- Συντελεί στην ανάπτυξη του Ατομικού Τριμηνιαίου Προγράμματος Διεπιστημονικής και Διαφοροποιημένης Υποστήριξης του κάθε μαθητή σε συνεργασία με τα υπόλοιπα μέλη της ΕΔΕΑΥ.
- Συλλέγει πληροφορίες από του γονείς του μαθητή για να συντάξει το κοινωνικό ιστορικό του μαθητή, που πρόκειται να ενταχθεί στην ΕΔΕΑΥ. Υποστηρίζει την οικογένεια στις ειδικές ανάγκες της για την καλύτερη προσαρμογή του μαθητή στο σχολικό πλαίσιο.
- Ενημερώνει και προετοιμάζει τους μαθητές που πρόκειται να αποφοιτήσουν και συνεργάζονται με τον σχολικό σύμβουλο και τις κατάλληλες υπηρεσίες για την εργασιακή του αποκατάσταση.
- Υποστηρίζει, πληροφορεί και προβαίνει στην διασύνδεση της οικογένειας με τους αρμόδιους φορείς παροχής κοινωνικών επιδομάτων, υπηρεσιών υποστήριξης έτσι ώστε να διευκολυνθούν οι γονείς.([www.edu.klimaka.gr](http://www.edu.klimaka.gr))

Με βάση τον Νόμο 3699/2008- ΦΕΚ 199/Α' / 2.10.2008 οι Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης (ΣΜΕΑΕ) και κατά τη συνεκπαίδευση στα γενικά σχολεία, εφαρμόζονται ειδικά εκπαιδευτικά προγράμματα, ανάλογα με τις αναπηρίες και τις ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες των μαθητών, για όσο χρονικό διάστημα είναι απαραίτητο ή και για ολόκληρη την σχολική ζωή τους. Προγράμματα συστηματικής παρέμβασης όπως εργοθεραπεία, λογοθεραπεία, φυσιοθεραπεία και κάθε άλλη υπηρεσία που στηρίζει την ισότιμη μεταχείριση των μαθητών, αξιολόγηση και παιδαγωγική και ψυχολογική υποστήριξη, παρέχονται κατά κύριο λόγο μέσα από τις ΣΜΕΑΕ. (ΝΟΜΟΣ 3699/2008- ΦΕΚ 199/Α' / 2.10.2008 Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία ή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες).

Ο ρόλος του Κοινωνικού λειτουργού στις Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης:

- Αποτελεί τον κυρίαρχο παράγοντα σύνδεσης μεταξύ του σχολείου, της οικογένειας, και των κοινωνικών φορέων και υπηρεσιών που στοχεύουν στο παιδί την οικογένεια και τις ανάγκες που αντιμετωπίζουν.
- Συλλέγει πληροφορίες συνεργαζόμενος με τους γονείς έτσι ώστε να συντάξει το κοινωνικό ιστορικό το οποίο παραμένει στο αρχείο του σχολείου.

- Υποστηρίζουν ατομικά και σε ομαδική βάση, τους μαθητές, που αντιμετωπίζουν δυσκολίες κοινωνικές και προσωπικές.
- Συνεργάζεται με την οικογένεια, έτσι ώστε να αποδεχτούν με μεγαλύτερη ευκολία το πρόβλημα του μαθητή, και να αντιμετωπίσουν θέματα καθημερινής συμβίωσης και προβλήματα προσωπικής ή κοινωνικής φύσης.
- Συνεργάζονται με σχολικούς συμβούλους, ΚΕΣΣΥ, ιατροπαιδαγωγικές κοινωνικές υπηρεσίες, και με κάθε υπηρεσία που στηρίζει το κοινωνικό τους έργο.
- Οργανώνουν συγκεντρώσεις γονέων, σε συνεργασία με το διευθυντή και το υπόλοιπο προσωπικό του σχολείου και τους δίνουν πληροφορίες για κάθε παροχή που δικαιούνται. (ΦΕΚ 449/2007 τεύχος β΄ Καθήκοντα του Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού των ΣΜΕΑΕ)
- Νόμος 3879/2010 (ΦΕΚ 163Α/21.09.2010) άρθ. 26 παρ. 1α και 1β εισάγει το θεσμό των Ζωνών Εκπαιδευτικής Προτεραιότητας. Στόχος των Ζ.Ε.Π. είναι η ισότιμη ένταξη όλων των μαθητών στο εκπαιδευτικό σύστημα μέσω της λειτουργίας υποστηρικτικών δράσεων για τη βελτίωση της μαθησιακής επίδοσης, όπως είναι η λειτουργία τάξεων υποδοχής. Οι Τάξεις Υποδοχής είναι ένας τομέας της γενικής εκπαίδευσης που αφορά αυτό που αφορά τις αρχές της διαπολιτισμικής εκπαίδευσης. Έχουν ως στόχο την υποστήριξη μαθητών και μαθητριών από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες (παιδιά μεταναστών, παλιννοστούντων, ρομά), τα οποία υποστηρίζονται κυρίως στο κομμάτι της διδασκαλίας της ελληνικής ως δεύτερης γλώσσας. ([www.edu.klimaka.gr](http://www.edu.klimaka.gr))

Τα καθήκοντα των Κοινωνικών Λειτουργών στα ΖΕΠ είναι τα εξής:

- Προωθεί την ανάπτυξη συνεργασιών μεταξύ των μαθητών, των εκπαιδευτικών και ομάδων της σχολικής κοινότητας, με την οικογένεια και όταν αυτό θεωρείται απαραίτητο τους συνδέει με κοινωνικούς φορείς.
- Οργανώνουν και τροποποιούν, βασιζόμενοι στις υπάρχουσες συνθήκες, υποστηρικτικές δράσεις σε ατομικό, ομαδικό και διομαδικό επίπεδο που αφορούν όλα τα μέλη της σχολικής κοινότητας.
- Παρέχουν πληροφορίες, συμβουλευτική και υποστήριξη στην οικογένεια έτσι ώστε να καταφέρουν μελλοντικά να διαχειριστούν αγωγόνες καταστάσεις σε επίπεδο ατομικών συνέδριων, ομάδων σχετικού ενδιαφέροντος, σχολών γονέων και ειδικών εκδηλώσεων.
- Συμβάλουν στην ανάπτυξη και οργάνωση προγραμμάτων πρόληψης και προαγωγής της σωματικής, ψυχοσυναισθηματικής υγείας και προστασίας των μαθητών σε συνεργασία με: α) τους υπευθύνους για την παιδαγωγική καθοδήγηση και τη συμβουλευτική υποστήριξη του σχολείου και β) με αντίστοιχους αρμόδιους φορείς και υπηρεσίες.
- Καταγράφουν τις υπάρχουσες Δομές Ψυχοκοινωνικής Υποστήριξης της κοινότητας με στόχο την ανάπτυξη τοπικών δικτύων υποστήριξης των σχολικών μονάδων είτε με υπηρεσίες

και φορείς της ευρύτερης κοινότητας είτε με σχολεία που βρίσκονται σε διαφορετική βαθμίδα.  
([www.esos.gr](http://www.esos.gr))

### 1.3 Η κοινωνική εργασία στο χώρο της εκπαίδευσης στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα η Κοινωνική Εργασία στον χώρο της εκπαίδευσης ξεκίνησε στην Ελληνική Εταιρία Προστασίας και Αποκατάστασης Αναπήρων Προσώπων (ΕΛ.Ε.Π.Α.Π) το 1937. Η συγκεκριμένη εταιρία είχε φιλανθρωπικό χαρακτήρα και ήταν αναγνωρισμένη από το κράτος ως νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου. Οι κοινωνικοί λειτουργοί ανήκαν σε διεπιστημονικές ομάδες του σχολείου όπου και πραγματοποιούσαν επισκέψεις σε διάφορες σχολικές δομές, με σκοπό να βοηθήσουν παιδιά που ανήκαν σε άπορες οικογένειες, αλλά και παιδιά που αντιμετώπιζαν κινητικές αναπηρίες. Επιπλέον η κοινωνική εργασία στην εκπαίδευση ενισχύθηκε ακόμη περισσότερο, από το Ίδρυμα Κωφάλαλων και το σωματείο των Τυφλών «ο Φάρος», όπου βοηθούσε παιδιά με αισθητηριακές δυσκολίες (Κατσαμά Ε.,2014).

Το 1956 στην Αθήνα δημιουργήθηκε το Ιατροπαιδαγωγικό Κέντρο το οποίο και ανήκε στο τομέα της Ψυχικής Υγείας. Μέσα λοιπόν από αυτό το κέντρο ξεκίνησαν κοινωνικοί λειτουργοί να συνεργάζονται με τους εκπαιδευτικούς και να πραγματοποιούν επισκέψεις σε σχολεία. Οι ενέργειες αυτές είχαν σαν σκοπό να αντιμετωπιστούν οι δυσκολίες των μαθητών οι οποίοι και απευθύνονταν για αξιολόγηση και υποστήριξη στο Ιατροπαιδαγωγικό Κέντρο. Έπειτα δημιουργήθηκαν τα Κέντρα Παιδοψυχικής Υγιεινής και οι Μονάδες εφήβων όπου οι κοινωνικοί λειτουργοί οι οποίοι και ανήκαν σε διεπιστημονικές ομάδες άρχισαν να συνεργάζονται και με ψυχολόγους. Έτσι λοιπόν μέσα από την δημιουργία αυτών των ομάδων ξεκίνησαν να υλοποιούνται παρεμβάσεις σε δομές της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με προγράμματα που αφορούσαν την πρόληψη και βοηθούσαν τους μαθητές που αντιμετώπιζαν ψυχιατρικά θέματα να ενταχθούν στο σχολικό περιβάλλον (Κατσαμά Ε.,2014). Νομοθετικά η Κοινωνική Εργασία στο πλαίσιο του σχολείου ξεκίνησε να υπάρχει το 1974 με τον Ν.Δ 195 και έπειτα με τα νομοθετικά διατάγματα 891/1978 και 50/1985. Επιπλέον με βάση το Προεδρικό διάταγμα 891//1978 (παρ.ΧVI), οι κοινωνικοί λειτουργοί εστίαζαν στην πρόληψη, την διερεύνηση των αναγκών και την στήριξη για την αντιμετώπιση διαφόρων δυσκολιών. Μετά από αυτή την θεσμοθέτηση οι σχολές Κοινωνικές Εργασίας άρχισαν να εφαρμόζουν προγράμματα που αφορούσαν τον ρόλο των κοινωνικών λειτουργών στην πρωτοβάθμια και την δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Στο τέλος της χρονιάς 1970 τα Κ.Α.Τ.Ε.Ε. (Τ.Ε.Ι) ξεκίνησαν να τοποθετούν φοιτητές σε δομές πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με σκοπό να υλοποιήσουν εκεί την πρακτική τους άσκηση. Το 1977 το Τ.Ε.Ι. Πάτρας τοποθέτησε φοιτητές σε σχολεία για την υλοποίηση της πρακτικής άσκησης και το

1988 το TEI Αθήνας, στην συνέχεια ακολούθησαν και άλλες σχολές Κοινωνικής Εργασίας(Κατσαμά, Ε. 2014).

#### **1.4 Η κοινωνική Εργασία στο χώρο της εκπαίδευσης στο εξωτερικό**

Το 1900 στην Αμερική ξεκίνησε να αναπτύσσεται η σχολική Κοινωνική Εργασία, με σκοπό να εντάξει και να υποστηρίξει μαθητές όπου προέρχονταν από ένα οικογενειακό περιβάλλον που αντιμετώπιζε σημαντικά κοινωνικά προβλήματα, στο σχολικό πλαίσιο. Σύμφωνα με την Κονδυλάκη (2005), όταν στην Αμερική η σχολική Κοινωνική Εργασία άρχισε να υπάρχει σαν υπηρεσία στα δημόσια σχολεία, ξεκίνησε το ίδιο διάστημα να μπαίνει σε δημόσια σχολεία της Νέας Υόρκης, της Βοστώνης, στο Χέρτφορντ και το Σικάγο. Οι Κοινωνικοί Λειτουργοί αυτή την χρονική περίοδο δεν προσλαμβάνονταν από το σχολικό σύστημα άλλα ανήκαν σε άλλους οργανισμούς. Συγκεκριμένα στην Νέα Υόρκη οι Κοινωνικοί Λειτουργοί ασχολούνταν με την υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων στα σχολεία, με την ένταξη των μεταναστών στα σχολεία και διευκόλυναν ιδιαίτερα την επικοινωνία και την κατανόηση στο σχολικό πλαίσιο. Στην Βοστώνη αντίστοιχα είχαν τον ρόλο του ‘βοηθού’ δασκάλου και βοηθούσαν στο να υπάρχει υποστήριξη και διασύνδεση ανάμεσα στο σχολείο και τις οικογένειες που αντιμετώπιζαν διάφορες κοινωνικές δυσκολίες. Στο Χέρτφορντ του Κονέκτικατ δημιουργήθηκε ένα πρόγραμμα μέσα από το οποίο οι δάσκαλοι έκλειναν ραντεβού με σκοπό να αναδείξουν κοινωνικές ιστορίες διαφόρων παιδιών, με σκοπό την εφαρμογή κατάλληλου προγράμματος θεραπείας. Στο Σικάγο η Louise Montgomery στη σχολή Hamline προσέφερε διάφορες κοινωνικές υπηρεσίες στην επαρχιακή κοινότητα Stockyards. Τα προγράμματα που προαναφέρθηκαν αποτέλεσαν τις πρώτες μορφές άσκησης της Κοινωνικής Εργασίας σε σχολικά πλαίσια και βοήθησαν στην περαιτέρω εξέλιξή της. Οι σχολικοί Κοινωνικοί Λειτουργοί σε διάφορες χώρες ανέλαβαν ποικίλους ρόλους και έδρασαν σαν υποστηρικτικοί εκπαιδευτικοί, σαν ψυχοθεραπευτές, σαν κοινωνικοί σχεδιαστές, σαν διαμεσολαβητές, σαν συνήγοροι και σύνδεσμοι ανάμεσα στο σχολείο και την οικογένεια(Sherman, M.C., 2016).

Σημαντική να αναφερθεί είναι και η σχολική Κοινωνική Εργασία του Καναδά η οποία ξεκίνησε να εμφανίζεται το 1940 με σκοπό να διαχειριστεί την έντονη σχολική διαρροή. Όσον αφορά τις υπηρεσίες που παρέχονται στις περιοχές του Καναδά αυτές ποικίλουν ανάλογα με τις ανάγκες τις κάθε περιοχής, διότι η κάθε μια από αυτές, διαθέτει την αυτονομία της στους τρόπους εκπαίδευσης που χρησιμοποιεί. Στο Οντάριο του Καναδά υπάρχουν 400 κοινωνικοί λειτουργοί στα σχολεία για να καλύψουν ανάγκες 10 εκατομμυρίων μαθητών. Το μεγαλύτερο ποσοστό των Κοινωνικών Λειτουργών διαθέτουν μεταπτυχιακά και διδακτορικά διπλώματα τα

οποία και διασφαλίζουν υψηλή ποιότητα των σπουδών και περισσότερες γνώσεις επάνω στο αντικείμενο (Hadar K., 2021).

Η Αυστραλία είναι και αυτή μια από τις χώρες που παρατηρείτε σημαντική δράση της Κοινωνικής Εργασίας σε δομές γενικής και ειδικής εκπαίδευσης. Σύμφωνα με τους Meekosha & Dowse, (2007) οι Κοινωνικοί Λειτουργοί αξιολογούσαν τους μαθητές συμπεριλαμβάνοντας τις βιολογικές, ψυχολογικές, εκπαιδευτικές και ψυχοκοινωνικές τους ανάγκες. Επιπλέον υποστήριζαν τους εκπαιδευτικούς και τους γονείς δημιουργώντας εργαστήρια με στόχο της εκμάθησης δεξιοτήτων και την διαχείριση συναισθημάτων. Επίσης λειτουργούσαν σαν «μέντορες» ως προς τους μαθητές με σκοπό να βοηθήσουν στην εξέλιξη της προσωπικότητας τους και στην διαχείριση και αντιμετώπιση των συναισθηματικών και κοινωνικών τους δυσκολιών. Σύμφωνα με την Κονδυλάκη, (2005) σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες ασκείτε η σχολική Κοινωνική Εργασία όπως στη Βρετανία, στη Γαλλία, στην Ολλανδία, στην Γερμανία, είναι όμως σημαντικό να αναφερθεί πως η σχολική Κοινωνική Εργασία συναντάται περισσότερο σε σχολεία με μαθητές όπου παρουσιάζουν ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (Hadar K., 2021).

Όσον αφορά τις Σκανδιναβικές χώρες η σχολική κοινωνική εργασία εμφανίζεται μεταξύ των δεκαετιών του 1940 και του 1970 παρέχοντας κοινωνική φροντίδα σε μαθητές με σκοπό να αναπτύξουν τις δεξιότητες τους. Στην Σουηδία συγκεκριμένα οι κοινωνικοί λειτουργοί παρέχουν συμβουλευτική, εστιάζουν στην πρόληψη και ενισχύουν την ομαδική εργασία. Στην Νορβηγία, την Ισλανδία και την Δανία παρέχονται παρόμοιες υπηρεσίες με αυτές που προαναφέρθηκαν αλλά οι κοινωνικοί λειτουργοί έχουν μειωμένη παρουσία αναλογικά με τον πληθυσμό των μαθητών που υπάρχουν εκεί (Sherman M.C., 2016).

Επιπλέον είναι σημαντικό να γίνει αναφορά στο «Φιλανδικό μοντέλο της Ειδικής Αγωγής». Στην Φιλανδία λοιπόν η παρουσία των κοινωνικών λειτουργών είναι ιδιαιτέρως σημαντική, διότι δημιουργούν εξατομικευμένα προγράμματα συνδιδασκαλίας στην Ειδική Αγωγή (μικρές ομάδες που αποτελούνται από υγιής μαθητές αλλά και από μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες) με στόχο να βοηθήσουν τους μαθητές που ανήκουν στις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες να βελτιώσουν την επίδοσή τους με απώτερο σκοπό την επίτευξη της ισότητας με τους υπόλοιπους μαθητές. Οι κοινωνικοί λειτουργοί παρέχουν συμβουλευτική και στήριξη στους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές με σκοπό να δημιουργηθεί το κατάλληλο περιβάλλον και οι συνθήκες που θα βοηθήσουν στην εξέλιξη των μαθητών και επιπλέον είναι υπεύθυνοι για την κατάρτιση του εξατομικευμένου προγράμματος των μαθητών λαμβάνοντας υπόψη, τις γνώμες των ίδιων των μαθητών, των γονέων, των εκπαιδευτικών και όλων των υπολοίπων επαγγελματιών της ειδικής αγωγής (Κατσαμά Ε., 2014).

Στην Γερμανία η σχολική Κοινωνική Εργασία ξεκίνησε να εμφανίζεται το 1970 ως προέκταση της «κοινωνικής παιδαγωγικής» όπου το συγκεκριμένο επάγγελμα για πολλές χώρες της Ευρώπης συνδέεται με τον συμβουλευτικό προσανατολισμό για την κοινωνική ζωή. Στην

Γερμανία η κοινωνική εργασία συνδέεται με την παροχή συμβουλευτικής και στήριξης των μαθητών που έχουν ατομικές, κοινωνικές και οικογενειακές ανάγκες (Hadar K., 2021).

### 1.5 Το παροδικό και το μόνιμο άγχος

Το μοντέλο του παροδικού και του μόνιμου στρες ως απόκριση, που εισήχθη αρχικά από τον Hans Selye (1956), περιγράφει το στρες ως φυσιολογικό πρότυπο απόκρισης και αποτυπώθηκε στο μοντέλο του γενικού συνδρόμου προσαρμογής (GAS). Το μοντέλο αυτό περιγράφει το στρες ως εξαρτημένη μεταβλητή και περιλαμβάνει τρεις έννοιες (Banks S. et al., 2020):

- Το παροδικό στρες είναι ένας αμυντικός μηχανισμός.
- Το μόνιμο στρες ακολουθεί τα τρία στάδια του συναγερμού, της αντίστασης και της εξάντλησης.
- Εάν το παροδικό στρες είναι παρατεταμένο ή σοβαρό, μπορεί να οδηγήσει σε ασθένειες προσαρμογής ή ακόμη και σε θάνατο.

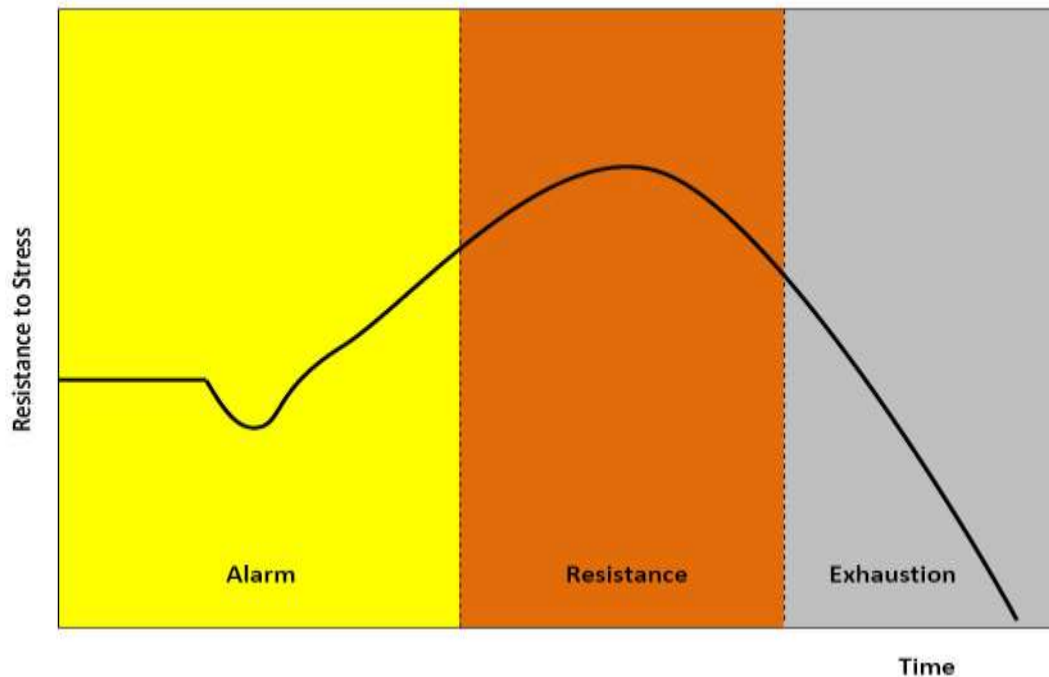
Αργότερα, στο βιβλίο «Η έννοια του στρες: Past, Present and Future (1983)», ο Selye εισήγαγε την ιδέα ότι η αντίδραση στο στρες θα μπορούσε να οδηγήσει σε θετικά ή αρνητικά αποτελέσματα με βάση τις γνωστικές ερμηνείες των σωματικών συμπτωμάτων ή της φυσιολογικής εμπειρίας. Με αυτόν τον τρόπο, το στρες θα μπορούσε να βιώνεται ως θετικό στρες ή αρνητικό στρες. Ωστόσο, ο Selye θεωρούσε πάντοτε ότι το στρες είναι μια κατασκευή ή αντίδραση που βασίζεται στη φυσιολογία. Σταδιακά, άλλοι ερευνητές επέκτειναν τη σκέψη για το στρες ώστε να συμπεριλάβουν και να εμπλέξουν ψυχολογικές έννοιες νωρίτερα στο μοντέλο του στρες (Miller J.J. et al., 2021).

Το μοντέλο απόκρισης του στρες ενσωματώνει την αντιμετώπιση μέσα στο ίδιο το μοντέλο. Η ιδέα της προσαρμογής ή της αντιμετώπισης είναι εγγενής στο μοντέλο GAS τόσο στο στάδιο του συναγερμού όσο και στο στάδιο της αντίστασης. Όταν αντιμετωπίζουμε ένα αρνητικό ερέθισμα, η αντίδραση συναγερμού ενεργοποιεί το συμπαθητικό νευρικό σύστημα για την καταπολέμηση ή την αποφυγή του στρεσογόνου παράγοντα (π.χ. αυξημένος καρδιακός ρυθμός, θερμοκρασία, αδρεναλίνη και επίπεδα γλυκόζης). Στη συνέχεια, η αντίδραση αντίστασης εκκινεί τα φυσιολογικά συστήματα με αντίδραση μάχης ή φυγής στον στρεσογόνο παράγοντα, επαναφέροντας το σύστημα στην ομοιόσταση, μειώνοντας τη βλάβη ή γενικότερα προσαρμόζοντας τον στρεσογόνο παράγοντα, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε προσαρμοστικές ασθένειες όπως η στέρηση ύπνου, η ψυχική ασθένεια, η υπέρταση ή οι καρδιακές παθήσεις. Έτσι, μαζί με την πρώιμη έννοια του στρες ως φυσιολογικής αντίδρασης, γεννήθηκε και η πρώιμη έρευνα για την αντιμετώπιση. Ήδη από το 1932, ο Walter Cannon περιέγραψε την έννοια της αυτορρύθμισης στο έργο του *The Wisdom of the Body* (Η σοφία του σώματος) (Miller J.J. et al., 2021).

Η θεωρία του παροδικού στρες ως ερέθισμα εισήχθη τη δεκαετία του 1960 και θεωρούσε το στρες ως ένα σημαντικό γεγονός ή μια αλλαγή στη ζωή που απαιτεί ανταπόκριση, και προσαρμογή. Οι Holmes και Rahe (1967) δημιούργησαν την Κλίμακα Αξιολόγησης της Κοινωνικής Αναπροσαρμογής (SRRS), η οποία αποτελείται από 42 γεγονότα ζωής που βαθμολογούνται σύμφωνα με τον εκτιμώμενο βαθμό προσαρμογής που θα απαιτούσε το καθένα από το άτομο που τα βιώνει (π.χ. γάμος, διαζύγιο, μετακόμιση, αλλαγή ή απώλεια εργασίας, απώλεια αγαπημένου προσώπου) (Jones R.K.& Westlake D., 2021). Οι Holmes και Rahe θεώρησαν ότι το άγχος ήταν μια ανεξάρτητη μεταβλητή στην εξίσωση υγείας-άγχους-αντιμετώπισης - η αιτία μιας εμπειρίας και όχι η ίδια η εμπειρία. Ενώ προέκυψαν κάποιες συσχετίσεις μεταξύ των βαθμολογιών SRRS και της ασθένειας, υπήρχαν προβλήματα με τη θεωρία του στρες ως ερέθισμα. Η θεωρία του στρες ως ερεθίσματος υποθέτει (McFadden,et al., 2017):

- Η αλλαγή είναι εγγενώς στρεσογόνα.
- Τα γεγονότα της ζωής απαιτούν τα ίδια επίπεδα προσαρμογής σε όλο τον πληθυσμό.
- Υπάρχει ένα κοινό κατώφλι προσαρμογής πέρα από το οποίο θα προκύψει ασθένεια.

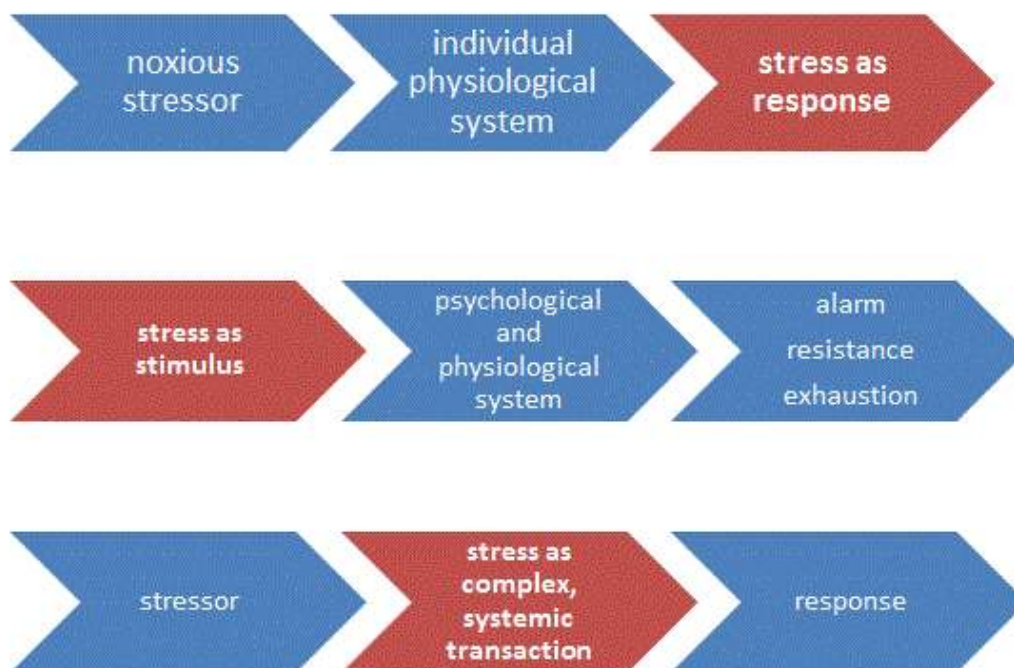
Οι Rahe και Holmes αρχικά θεώρησαν το ανθρώπινο υποκείμενο ως παθητικό δέκτη του στρες, ο οποίος δεν έπαιζε κανένα ρόλο στον καθορισμό του βαθμού, της έντασης ή της αξίας του στρεσογόνου παράγοντα. Αργότερα, ο Rahe εισήγαγε στην έρευνά του την έννοια της ερμηνείας, υποδηλώνοντας ότι μια αλλαγή ή ένα γεγονός της ζωής μπορεί να ερμηνευθεί ως θετική ή αρνητική εμπειρία με βάση γνωστικούς και συναισθηματικούς παράγοντες. Ωστόσο, το μοντέλο του άγχους ως ερεθίσματος εξακολουθούσε να αγνοεί σημαντικές μεταβλητές όπως η προηγούμενη μάθηση, το περιβάλλον, τα δίκτυα υποστήριξης, η προσωπικότητα και η εμπειρία ζωής (Banks, S. et al., 2020).



Εικόνα 1: πηγή [www.antistress.com](http://www.antistress.com)

Προσπαθώντας να εξηγήσει το στρες ως μια περισσότερο δυναμική διαδικασία, ο Richard Lazarus ανέπτυξε τη συναλλακτική θεωρία του στρες και της αντιμετώπισης (TTSC), η οποία παρουσιάζει το μόνιμο στρες ως προϊόν μιας συναλλαγής μεταξύ ενός ατόμου (που περιλαμβάνει πολλαπλά συστήματα: γνωστικά, φυσιολογικά, συναισθηματικά, ψυχολογικά, νευρολογικά) και του πολύπλοκου περιβάλλοντός του. Το άγχος ως συναλλαγή εισήχθη με τη μεγαλύτερη απήχηση όταν η Dr. Susan Kobasa χρησιμοποίησε για πρώτη φορά την έννοια της ανθεκτικότητας. Η ανθεκτικότητα αναφέρεται σε ένα μοτίβο χαρακτηριστικών της προσωπικότητας που διακρίνει τους ανθρώπους που παραμένουν υγιείς κάτω από το στρες της ζωής σε σύγκριση με εκείνους που αναπτύσσουν προβλήματα υγείας. Στα τέλη της δεκαετίας του 1970, η έννοια της ανθεκτικότητας αναπτύχθηκε περαιτέρω από τους Salvatore Maddi, Kobasa και τους μεταπτυχιακούς φοιτητές τους στο Πανεπιστήμιο του Σικάγο. Η ανθεκτικότητα έχει κάποιες αξιοσημείωτες ομοιότητες με άλλες δομές προσωπικότητας στην ψυχολογία, όπως ο τρόπος ελέγχου, η αίσθηση συνοχής, η αυτοαποτελεσματικότητα και η προδιάθεση αισιοδοξίας, οι οποίες θα συζητηθούν στην επόμενη ενότητα. Οι ερευνητές εισήγαγαν πολλαπλές μεταβλητές στο μοντέλο του στρες ως συναλλαγή, επεκτείνοντας και κατηγοριοποιώντας διάφορους παράγοντες για να υπολογίσουν τα πολύπλοκα συστήματα που εμπλέκονται στη βίωση ενός στρεσογόνου παράγοντα. Η φύση του στρες περιεγράφηκε με πολλαπλούς τρόπους: οξεία, επεισοδιακή ή διαλείπουσα και χρόνια. Προέκυψαν διαφορετικοί τύποι στρεσογόνων παραγόντων, όπως το γεγονός, η κατάσταση, και το σύνθημα, οι οποίοι

στη συνέχεια εντάχθηκαν σε κατηγορίες με βάση τον τόπο ελέγχου, την προβλεψιμότητα, τον τόνο, τον αντίκτυπο και τη διάρκεια (Jones R.K.& Westlake D., 2021).



Εικόνα 2: πηγή: Psychological Stress and the Coping Process

Στο βιβλίο του Psychological Stress and the Coping Process (1966), ο Lazarus παρουσίασε μια κομψή ενοποίηση προηγούμενων ερευνών σχετικά με το στρες, την υγεία και την αντιμετώπιση, η οποία τοποθετούσε την αξιολόγηση ενός στρεσογόνου παράγοντα από ένα άτομο στο κέντρο της εμπειρίας του στρες. Ο τρόπος με τον οποίο ένα άτομο εκτιμά έναν στρεσογόνο παράγοντα καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζει ή ανταποκρίνεται στον στρεσογόνο παράγοντα. Το αν ένας στρεσογόνος παράγοντας βιώνεται ως δυσάρεστος ή όχι επηρεάζεται από μια ποικιλία παραγόντων, συμπεριλαμβανομένων των ικανοτήτων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων, των περιορισμών, των πόρων και των προτύπων. Οι Lazarus και Folkman (1984) ανέπτυξαν περαιτέρω την έννοια της ερμηνείας στο μοντέλο τους για την αξιολόγηση του στρες, το οποίο περιλαμβάνει στοιχεία πρωτογενούς, δευτερογενούς και επανεκτίμησης. Η πρωτογενής εκτίμηση περιλαμβάνει τον προσδιορισμό του κατά πόσον ο στρεσογόνος παράγοντας αποτελεί απειλή. Η δευτερογενής εκτίμηση περιλαμβάνει την αξιολόγηση από το άτομο των πόρων ή των στρατηγικών αντιμετώπισης που έχει στη διάθεσή του για την αντιμετώπιση τυχόν αντιληπτών απειλών. Η διαδικασία της επανεκτίμησης είναι συνεχής και περιλαμβάνει τη συνεχή επανεκτίμηση τόσο της φύσης του στρεσογόνου παράγοντα όσο και των διαθέσιμων πόρων για την αντιμετώπιση του στρεσογόνου παράγοντα (Starks B., 2021).



Εικόνα 3: πηγή: [www.socialworker.com](http://www.socialworker.com)

Υπάρχουν πολλοί τρόποι με τους οποίους οι άνθρωποι προσπαθούν να αντιμετωπίσουν τους στρεσογόνους παράγοντες και τα συναισθήματα άγχους στη ζωή τους. Μια πληθώρα βιβλιογραφικών πηγών, τόσο δημοφιλών όσο και ακαδημαϊκών, εξυμνεί την πρακτική της διαχείρισης του στρες και ολόκληρες βιομηχανίες είναι αφιερωμένες σε αυτήν. Πολλές τεχνικές είναι διαθέσιμες για να βοηθήσουν τα άτομα να αντιμετωπίσουν το στρες που φέρνει η ζωή. Οι τεχνικές διαχείρισης του στρες είναι πιο γενικές και κυμαίνονται από γνωστικές (ενσυνειδητότητα, γνωσιακή θεραπεία, διαλογισμός) έως σωματικές (γιόγκα, τέχνη, φυσική ιατρική, βαθιές αναπνοές) και περιβαλλοντικές (επισκέψεις σε σπα, μουσική, κατοικίδια ζώα, φύση) (Hadar K., 2021).

Cognitive	Physical	Environmental	Other
Therapy	Artistic expression	Music	Conflict resolution
Hobbies	Deep breathing	Nature	Prayer
Meditation	Natural medicine	Pets	
Mindfulness	Physical exercise	Spa visits	
Planning	Relaxation		
Reading	Yoga		
Time management			

Εικόνα 4 : πηγή Hadar K., 2021

Η αντιμετώπιση του άγχους, όπως περιγράφεται από ερευνητές όπως οι Lazarus και Folkman, συνεπάγεται μια πιο συγκεκριμένη διαδικασία γνωστικής αξιολόγησης για να καθοριστεί αν το άτομο πιστεύει ότι διαθέτει τους πόρους για να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στις προκλήσεις ενός στρεσογόνου παράγοντα ή μιας αλλαγής. Η βιβλιογραφία της εκτίμησης εξηγεί τη διαδικασία απόκρισης ή αντιμετώπισης με όρους αντιμετώπισης εστιασμένης στο πρόβλημα ή αντιμετώπισης εστιασμένης στο συναισθήμα, που αναφέρονται επίσης ως ενεργητικά και παθητικά στυλ αντιμετώπισης.

Επίσης, υπάρχουν μέτρα αντιμετώπισης με στυλ προσέγγισης και αποφυγής που περιλαμβάνουν διεκδικητικότητα ή απόσυρση. Όταν ένα άτομο έρχεται αντιμέτωπο με μια πρόκληση, εκτιμά την πρόκληση πρωτίστως ως απειλητική ή μη απειλητική και δευτερευόντως ως προς το αν διαθέτει τους πόρους για να ανταποκριθεί ή να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά την πρόκληση(Rienks S.L., 2020 ).

Εάν το άτομο πιστεύει ότι δεν έχει τη δυνατότητα να ανταποκριθεί στην πρόκληση ή αισθάνεται έλλειψη ελέγχου, είναι πιθανότερο να στραφεί σε μια συναισθηματικά εστιασμένη αντίδραση αντιμετώπισης, όπως ο ευσεβής πόθος (π.χ. Μακάρι να μπορούσα να αλλάξω αυτό που συμβαίνει ή το πώς αισθάνομαι), η αποστασιοποίηση (π.χ. θα προσπαθήσω να ξεχάσω το όλο θέμα) ή η έμφαση στα θετικά (π.χ. θα αναζητήσω τη χρυσή τομή) (Jones, R.K. & Westlake, D., 2021).

Εάν το άτομο έχει τους πόρους για να διαχειριστεί την πρόκληση, συνήθως θα αναπτύξει μια απάντηση αντιμετώπισης εστιασμένη στο πρόβλημα, όπως η ανάλυση (π.χ., προσπαθώ να αναλύσω το πρόβλημα για να το κατανοήσω καλύτερα- φτιάχνω ένα σχέδιο δράσης και το ακολουθώ). Είναι θεωρητικά και εμπειρικά αποδεδειγμένο ότι η δευτερογενής αξιολόγηση ενός ατόμου καθορίζει στη συνέχεια τις στρατηγικές αντιμετώπισης. Οι στρατηγικές αντιμετώπισης ποικίλλουν από τη θετική σκέψη έως την άρνηση και μετρώνται και ελέγχονται με τη χρήση ποικίλων μέσων και κλιμάκων, όπως η απογραφή COPE(Starks B., 2021).

Συμπερασματικά:

1. Μόνιμο άγχος

- Δυσκολία συγκέντρωσης
- Ευερεθιστότητα
- Δυσκολίες στον ύπνο
- Κρίσεις πανικού
- Κοινωνική απομόνωση
- Φοβίες

2. Παροδικό άγχος

- Υπερβολική ανησυχία
- Μόνιμη εγρήγορση
- Αεικινησία
- Κόπωση

## 1.6 Το εργασιακό άγχος των κοινωνικών λειτουργών την περίοδο της πανδημίας

Τα κοινωνικά τρωτά σημεία στο πλαίσιο του COVID-19 περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, άτομα που ζουν σε συνθήκες φτώχειας ή σε πολυπληθή νοικοκυριά, με χαμηλή ή καθόλου πρόσβαση σε νερό ή αποχέτευση και άτομα με χαμηλές δεξιότητες αλφαριθμητισμού. Αρκετές μελέτες που αναλύουν τον αντίκτυπο του COVID-19 έχουν καταδείξει τις δυσανάλογες επιπτώσεις του COVID-19 στις κοινότητες των Αφροαμερικανών, γεγονός που αντικατοπτρίζει τη φυλετική ανισότητα και τον κοινωνικό αποκλεισμό. Επιπλέον, η κατάσταση σε χώρες όπως το Μπαγκλαντές αντιμετωπίζει μεγάλες προκλήσεις όσον αφορά τον κοινωνικό αποκλεισμό και τις κακές συνθήκες διαβίωσης στις αστικές παραγκουπόλεις, γεγονός που συνεπάγεται ότι οι συστάσεις υγιεινής δεν μπορούν να τηρηθούν. Με παρόμοιο τρόπο, η ευπάθεια στη στέγαση έχει προσεγγιστεί σε σχέση με τους τρόπους με τους οποίους δημιουργεί ανισότητες στον αντίκτυπο της πανδημίας, και η ανεπαρκής στέγαση βρίσκεται στο επίκεντρο της ανάλυσης των ευάλωτων μεταναστών εργαζομένων στη Σιγκαπούρη. Η έρευνα σχετικά με τις κοινωνικές ευπάθειες που συνδέονται με την πανδημία περιλαμβάνει τη φτώχεια με διάφορους τρόπους. Για παράδειγμα, η παιδική φτώχεια έχει αναλυθεί σε σχέση με το κλείσιμο των σχολείων, ώστε να προβλεφθούν δράσεις για την αποφυγή μιας κοινωνικής κρίσης που επηρεάζει τα παιδιά οικογενειών με χαμηλό εισόδημα, και έχει επισημανθεί η μειωμένη πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη για άτομα με χαμηλό κοινωνικοοικονομικό επίπεδο. Μεταξύ των κοινωνικά πιο ευάλωτων, οι άστεγοι πληθυσμοί αποτέλεσαν σημαντική πρόκληση για τη δημόσια υγεία, εγείροντας ιδίως ανησυχίες σχετικά με την ετοιμότητα σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης σε πόλεις με λουκέτο (Jones R.K. & Westlake D., 2021).

Τα κοινωνικά τρωτά σημεία στο πλαίσιο του COVID-19 και τα μέτρα μετριασμού τους αφορούν κοινωνικά προβλήματα, όπως η ανεργία, η έμφυλη βία, το άγχος και η κατάθλιψη ή η έλλειψη στέγης. Στη Γερμανία, ο αντίκτυπος των μέτρων εγκλεισμού τον Απρίλιο του 2020 αύξησε την ανεργία βραχυπρόθεσμα και η έκθεση «Τα μέτρα εγκλεισμού COVID και οι αγορές εργασίας της ΕΕ», η οποία αναλύει τον περιορισμό των δραστηριοτήτων σε τρία κράτη μέλη της ΕΕ (Ισπανία, Ιταλία και Γερμανία), δείχνει ασύμμετρες επιπτώσεις των μέτρων εγκλεισμού COVID σε διάφορες ομάδες εργαζομένων. Ειδικότερα, η έκθεση αναφέρει ότι οι περιορισμοί στην οικονομική δραστηριότητα επηρεάζουν κυρίως τους εργαζόμενους με χαμηλότερους μισθούς και χειρότερες συνθήκες απασχόλησης, με αντίκτυπο που εμφανίζεται σημαντικά στις γυναίκες και τους νέους εργαζόμενους. Η ανεργία έχει συνδεθεί με την αύξηση του κινδύνου αυτοκτονίας και η πρόληψη των αυτοκτονιών κατά τη διάρκεια του COVID-19 έχει αυξηθεί, καθώς και η ανάγκη αύξησης της ψυχολογικής υποστήριξης για την πρόληψη προβλημάτων όπως το άγχος, η κατάθλιψη και η διαταραχή μετατραυματικού στρες σε ιδιαίτερα ευάλωτες ομάδες. Στο πλαίσιο αυτό, οι άστεγοι είναι μία από τις ευάλωτες ομάδες που είναι πιο

επιρρεπείς σε ασθένειες ή θάνατο από το COVID-19 λόγω των συνθηκών σωματικής και ψυχικής υγείας τους (Jones R.K. & Westlake D., 2021).

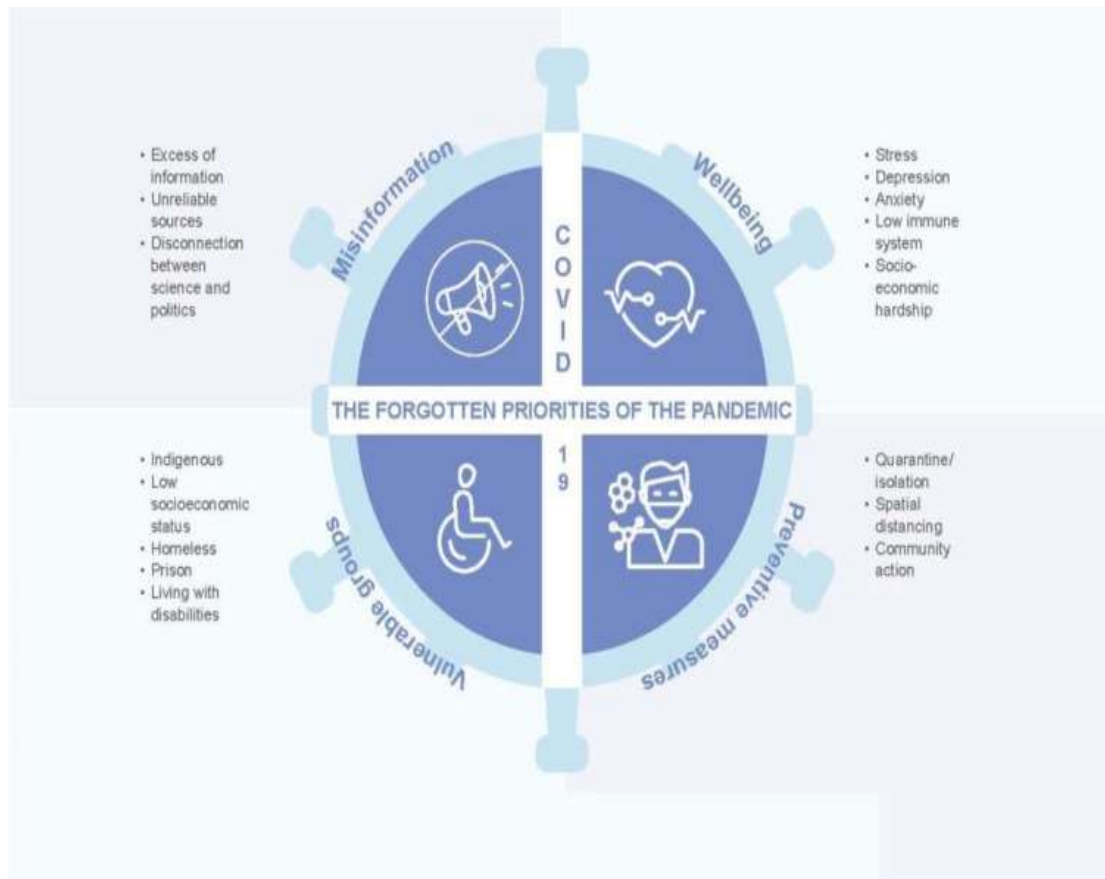
Η πανδημία COVID-19 είχε άμεσο αντίκτυπο στις αντιδράσεις της κοινωνικής εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των χρηστών κοινωνικών υπηρεσιών, των κοινωνικών λειτουργών και άλλων επαγγελματιών, μεταξύ άλλων πτυχών. Οι διεθνείς οργανισμοί κοινωνικής εργασίας κινητοποίησαν προσπάθειες για την αντιμετώπιση επειγουσών κοινωνικών αναγκών, αποδεικνύοντας τις αξίες που διέπουν τον κλάδο. Από την αρχή της πανδημίας, οι δηλώσεις της Διεθνούς Ομοσπονδίας Κοινωνικών Λειτουργών (IFSW) περιλαμβάνουν πτυχές όπως η δέσμευση της κοινωνικής εργασίας προς έναν καλύτερο κόσμο, οι ηθικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι κοινωνικοί λειτουργοί ή η ανάγκη ενσωμάτωσης μετασχηματιστικών πρακτικών. Ομοίως, η διάδοση των δημοσιεύσεων της Διεθνούς Ένωσης Σχολών Κοινωνικής Εργασίας δείχνει τις απαντήσεις της κοινωνικής εργασίας στην κρίση στα σχολεία, τις κοινότητες και τις οικογένειες. Για παράδειγμα, η συλλογή εκθέσεων χωρών της IASSW παρέχει τις εθνικές απαντήσεις στην κρίση, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις απαντήσεις της κοινωνικής εργασίας στο καθήκον της να στηρίξει και να φροντίσει τους πιο ευάλωτους, όπως οι ηλικιωμένοι ή οι νέοι σε συνθήκες φτώχειας (Jones R.K. & Westlake D., 2021).

Ο αντίκτυπος της πανδημίας COVID-19 στους χρήστες κοινωνικών υπηρεσιών συνδέεται με την πραγματικότητα που αντιμετωπίζουν οι ευάλωτες ομάδες, οι οποίες ενδέχεται να απαιτούν παρεμβάσεις κοινωνικής εργασίας για τη βελτίωση της ευημερίας και των συνθηκών διαβίωσής τους. Στον τομέα των αστέγων, οι συνεισφορές της κοινωνικής εργασίας είναι λιγότερο συχνές από αυτές που εμφανίζονται στον τομέα της υγείας, στον οποίο οι κοινωνικοί λειτουργοί υγείας έχουν επίσης ένα κρίσιμο καθήκον. Οι Benavides και Nukpezah συζητούν το ρόλο των δημόσιων διοικήσεων και των Κέντρων Ελέγχου και Πρόληψης Νοσημάτων στις ΗΠΑ, παρουσιάζοντας τους τρόπους αντιμετώπισης των αναγκών των αστέγων κατά τη διάρκεια της πανδημίας, αποδεικνύοντας τη σημασία της συνεργασίας και του επιμερισμού των ευθυνών. Στο ευρωπαϊκό πλαίσιο, οι τοπικές και περιφερειακές αρχές και οργανώσεις ανέπτυξαν διάφορες πρωτοβουλίες, συμπεριλαμβανομένων των άμεσων αντιδράσεων των κοινωνικών λειτουργών στην πρώτη γραμμή (Jones R.K. & Westlake D., 2021).

Οι κοινωνικοί λειτουργοί στην πρώτη γραμμή που αντιμετωπίζουν τις συνέπειες του COVID-19 στερούνται προσοχής από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, παρόλο που αντιμετωπίζουν άμεσους κινδύνους και προλαμβάνουν τις ανάγκες του ευάλωτου πληθυσμού. Οι οργανωτικές αντιδράσεις των κοινωνικών λειτουργών στην πανδημία περιλαμβάνουν πολύ διαφορετικές δράσεις, διαχειριζόμενοι δύσκολες καταστάσεις, όπως η επικοινωνία μέσω βιντεοκλήσεων των ασθενών του COVID-19 με τα αγαπημένα τους πρόσωπα τις τελευταίες στιγμές. Όσον αφορά την προετοιμασία και την οργάνωση των κοινωνικών λειτουργών πριν και μετά τον θάνατο, είναι σημαντικό να εξεταστεί ο σχετικός ρόλος τους για την παροχή ψυχολογικών παρεμβάσεων για την ανακούφιση της πιθανής παρατεταμένης διαταραχής πένθους στο

πλαίσιο της πανδημίας. Οι εθελοντές και οι ενώσεις της κοινωνίας των πολιτών έχουν υποστηρίξει τα καθήκοντα των κοινωνικών λειτουργών. Στην Αγγλία, η κυβέρνηση πέτυχε μια εξαιρετική ανταπόκριση από εθελοντές που εργάστηκαν στην κοινωνική φροντίδα βοηθώντας στην επίλυση των ελλείψεων προσωπικού, αποδεικνύοντας επίσης την ανάγκη συνεργασίας μεταξύ διαφορετικών επιπέδων παρέμβασης και τομέων. Αντίστοιχα με αυτή την προσέγγιση, σε περιφερειακό επίπεδο στην Ισπανία, υπάρχουν παραδείγματα συνεργασίας μεταξύ διοικήσεων και άλλων οργανώσεων, για παράδειγμα, η συμφωνία μεταξύ της καταλανικής κυβέρνησης και της Επαγγελματικής Ένωσης Κοινωνικής Εργασίας της Καταλονίας για την παρέμβαση σε συνθήκες κρίσης. Τα παραδείγματα συνεργασίας περιλαμβάνουν την υποστήριξη των εθελοντών όταν η έλλειψη προστατευτικών μέτρων αποτελούσε κρίσιμη πρόκληση (Jones, R.K.; Westlake, D. 2021).

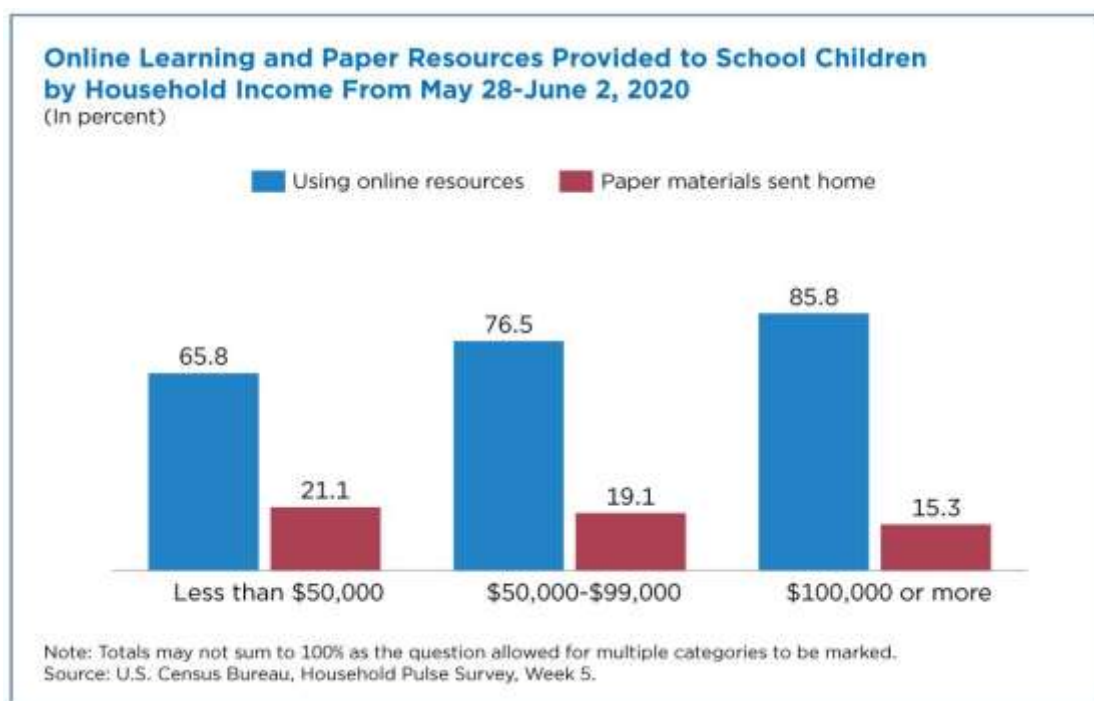
Τα μέσα ατομικής προστασίας (ΜΑΠ) για όσους εργάζονται στην πρώτη γραμμή του COVID-19 αποτέλεσαν ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα σε ορισμένες χώρες, ιδίως στην αρχή της πανδημίας λόγω της έλλειψης υλικών. Στο πνεύμα αυτό, αρκετοί συγγραφείς εντοπίζουν ανησυχίες σχετικά με την ανεπαρκή καθοδήγηση και την ανεπαρκή διαθεσιμότητα των ΜΑΠ ως παράγοντα για το ποσοστό μόλυνσης μεταξύ των εργαζομένων στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης. Οι Baker, Peckham και Seixas εκτιμούν τον αριθμό των εργαζομένων που εκτίθενται συχνά στη λοίμωξη και τη νόσο COVID-19 στις Ηνωμένες Πολιτείες, προσδιορίζοντας τα επαγγέλματα, λαμβάνοντας υπόψη τα επαγγέλματα κοινοτικών και κοινωνικών υπηρεσιών και συμπεριλαμβάνοντας την κοινωνική εργασία. Οι συγγραφείς εντοπίζουν όχι μόνο τον κίνδυνο για αυτούς τους εργαζόμενους, αλλά και για το ενδεχόμενο να φτάσει στις κοινότητες και τις οικογένειές τους, απαιτώντας παρεμβάσεις δημόσιας υγείας πέραν των νοσοκομείων (Jones R.K. & Westlake, D., 2021).



Εικόνα 5: πηγή : Hadar, K. 2021

Παρά το γεγονός ότι οι λέξεις-κλειδιά "επαγγελματικό άγχος", "εργασιακό άγχος" και "εργασιακό στρες" χρησιμοποιούνται σε πολλά επιστημονικά άρθρα, στην πορεία του χρόνου μέχρι σήμερα, η επιστημονική κοινότητα δεν έχει καταλήξει σε έναν συμφωνημένο ορισμό. Υπήρξε σημαντική συζήτηση σχετικά με το αν το εργασιακό στρες θα πρέπει να οριστεί από την άποψη του ατόμου, του περιβάλλοντος ή και των δύο. Ορισμένοι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι το άγχος είναι αποτέλεσμα των διαταραχών της ισορροπίας μεταξύ των απαιτήσεων στις οποίες εκτίθενται οι εργαζόμενοι και των πόρων στους οποίους έχουν πρόσβαση. Οι δυσμενείς εργασιακές εμπειρίες (δηλ. δυσμενή χαρακτηριστικά, γεγονότα ή καταστάσεις στο εργασιακό περιβάλλον) συμβάλλουν στα προσωπικά (π.χ. κακή ποιότητα της εργασιακής ζωής, χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση, επαγγελματική εξουθένωση και έλλειψη κινήτρων) και οργανωτικά (π.χ. αυξημένες απουσίες λόγω ασθένειας, απαιτήσεις αποζημίωσης των εργαζομένων που σχετίζονται με το άγχος, χαμηλή παραγωγικότητα και υψηλός κύκλος εργασιών) αποτελέσματα που συνήθως αποδίδονται στο εργασιακό άγχος. Επομένως, το εργασιακό στρες εμφανίζεται όταν τα εργασιακά χαρακτηριστικά συμβάλλουν στην κακή ψυχολογική ή σωματική υγεία και οι στρεσογόνοι παράγοντες αναφέρονται στα εργασιακά χαρακτηριστικά, γεγονότα ή καταστάσεις που προκαλούν στρες. Πολλοί συγγραφείς έχουν μελετήσει το ζήτημα του άγχους στους κοινωνικούς λειτουργούς, προσπαθώντας να

εντοπίσουν τους κύριους στρεσογόνους παράγοντες που προκαλούν και διατηρούν την κατάσταση άγχους μεταξύ τους. Συνοπτικά, οι παράγοντες που εντοπίστηκαν να συμβάλλουν στο στρες των κοινωνικών λειτουργών περιλαμβάνουν τη φύση της πρακτικής της κοινωνικής εργασίας, ιδίως την ένταση μεταξύ φιλοσοφίας και εργασιακών απαιτήσεων, την οργάνωση του εργασιακού περιβάλλοντος και τα εμπόδια που σχετίζονται με τους κανονισμούς και τη νομοθεσία. Παρόλο που το άγχος φαίνεται να είναι ενσωματωμένο στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού, το χρόνιο εργασιακό άγχος προκαλεί υψηλή πίεση στους πόρους του ατόμου για να το αντιμετωπίσει με προσαρμοστικό και υγιή τρόπο. Στον τομέα της ψυχολογίας της επαγγελματικής υγείας, το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης ορίζεται για να αποτυπώσει τη σωρευτική φύση του στρες και τις αρνητικές επιπτώσεις στην ευημερία (Jones R.K.& Westlake D., 2021).



Εικόνα 6: πηγή : Hadar, K. 2021

Αρχικά, όπως εισήχθη από τον Herbert Freudenberger το 1974, ο όρος επαγγελματική εξουθένωση ορίστηκε ως ένα φαινόμενο που παρατηρήθηκε σε εργαζόμενους στις ανθρώπινες υπηρεσίες, οι οποίοι έπρεπε να αντιμετωπίσουν συναισθηματικά απαιτητικά άτομα και κατέληγαν συναισθηματικά και σωματικά εξαντλημένοι. Έκτοτε, η πλειονότητα των μελετών για την επαγγελματική εξουθένωση βασίζεται στην εννοιολόγηση της Christina Maslach ότι η επαγγελματική εξουθένωση αποτελείται από τρεις συνιστώσες: συναισθηματική εξάντληση (αισθήματα υπερέντασης και εξάντλησης συναισθηματικών και φυσικών πόρων), αποπροσωποποίηση ή κυνισμός (αρνητικές ή υπερβολικά αποστασιοποιημένες αντιδράσεις σε διάφορες πτυχές της εργασίας) και μειωμένη προσωπική ολοκλήρωση (αισθήματα

ανικανότητας και έλλειψης επιτευγμάτων στην εργασία) (Starks B., 2021). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης θεωρείται σήμερα επαγγελματική ασθένεια και επηρεάζει το 13-27% του ενεργού πληθυσμού σε πολλούς επαγγελματικούς τομείς του σύγχρονου κόσμου. Εισήχθη στη 10η αναθεώρηση της Διεθνούς Ταξινόμησης των Ασθενειών (ICD-10) και αναθεωρήθηκε πρόσφατα από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας στο πλαίσιο της ICD-11 ως επαγγελματικό φαινόμενο και όχι ως ιατρική πάθηση: "ένα σύνδρομο που εννοιολογείται ως αποτέλεσμα χρόνιου εργασιακού στρες το οποίο δεν έχει αντιμετωπιστεί επιτυχώς (Hadar, K. 2021). Χαρακτηρίζεται από τρεις διαστάσεις: (α) αισθήματα εξάντλησης ή εξάντλησης- (β) αυξημένη ψυχική απόσταση από την εργασία ή αισθήματα αρνητισμού ή κυνισμού που σχετίζονται με την εργασία- (γ) μειωμένη επαγγελματική αποτελεσματικότητα. Η επαγγελματική εξουθένωση αναφέρεται ειδικά σε φαινόμενα στο επαγγελματικό πλαίσιο και δεν πρέπει να εφαρμόζεται για να περιγράψει εμπειρίες σε άλλους τομείς της ζωής". Υπάρχουν συγγραφείς που επικρίνουν τον τρισδιάστατο ορισμό της επαγγελματικής εξουθένωσης κατά Maslach και αντιλαμβάνονται την επαγγελματική εξουθένωση ως μια πιο μονοδιάστατη κατασκευή κόπωσης και εξάντλησης. Αυτό είναι σύμφωνο με την ιστορική εξέλιξη της έννοιας της επαγγελματικής εξουθένωσης αλλά και με έναν πρόσφατο ορισμό: η επαγγελματική εξουθένωση είναι "μια κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και νοητικής εξάντλησης που προκύπτει από τη μακροχρόνια εμπλοκή σε εργασιακές καταστάσεις που είναι συναισθηματικά απαιτητικές" (Miller J.J. et al., 2021).

Προηγούμενες έρευνες έχουν δείξει ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί είναι ένα επάγγελμα που διατρέχει υψηλό κίνδυνο ανάπτυξης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Για τους εργαζόμενους που εργάζονται σε αυτόν τον τομέα, μελέτες έχουν επανειλημμένα δείξει ότι όσοι βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση έχουν υποστεί μεγάλες περιόδους εργασιακού στρες και εργασιακών απαιτήσεων. Οι ολοκληρωμένες ανασκοπήσεις της βιβλιογραφίας για την επαγγελματική εξουθένωση έχουν επανειλημμένα υποδείξει ότι μεταξύ των στρεσογόνων παραγόντων που έχουν συσχετιστεί με την επαγγελματική εξουθένωση των κοινωνικών λειτουργών είναι ο μεγάλος αριθμός των περιπτώσεων, η περιορισμένη εποπτική υποστήριξη, η εργασία με πελάτες με πολύπλοκες κοινωνικές καταστάσεις, τα χρόνια εργασίας, η έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης από τους διευθυντές και τους συναδέλφους, η χαμηλότερη αυτοαποτελεσματικότητα και τα υψηλότερα επίπεδα στρες που σχετίζονται με τον ρόλο, όπως η υψηλή σύγκρουση ρόλων, η ασάφεια ρόλων και η υπερφόρτωση ρόλων. Μια ποιοτική μελέτη για την επαγγελματική εξουθένωση των Ρουμάνων κοινωνικών λειτουργών εντόπισε τους ακόλουθους κύριους παράγοντες κινδύνου: μεγάλος φόρτος υποθέσεων, χρονικοί περιορισμοί, οι κατηγορίες των πελατών με τους οποίους εργάζονται, οι περιορισμοί των παρεμβάσεων κοινωνικής εργασίας, η έλλειψη εκτίμησης και ανταμοιβής για το έργο τους, η έλλειψη υποστήριξης από τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους και η έλλειψη συμμετοχής στην οικογενειακή ζωή (Banks S. et al., 2020).

Η επαγγελματική εξουθένωση υποβαθμίζει την ικανότητα των κοινωνικών λειτουργών να λειτουργούν επαγγελματικά και, κατά συνέπεια, την ικανότητά τους να παρέχουν ποιοτικές υπηρεσίες στους πελάτες που εξυπηρετούν. Η κλινική εικόνα του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης περιλαμβάνει μια σύνθετη αλληλεπίδραση σωματικών και ψυχολογικών συμπτωμάτων, μια συσχέτιση συμπτωμάτων κοινωνικής δυσλειτουργίας, ψυχοσωματικών και σωματικών διαταραχών και συναισθηματικής και ψυχολογικής δυσφορίας. Σε σύγκριση με 26 άλλα επαγγέλματα, οι κοινωνικές υπηρεσίες ήταν ένα από τα έξι επαγγέλματα με τις χειρότερες εμπειρίες όσον αφορά τη σωματική υγεία, την ψυχολογική ευεξία και την εργασιακή ικανοποίηση στον εργασιακό χώρο, ενώ η συχνότητα εμφάνισης ψυχικών διαταραχών (π.χ. κατάθλιψη, άγχος) που συνδέονται με την επαγγελματική εξουθένωση ήταν σημαντικά υψηλότερη για τους κοινωνικούς λειτουργούς από ό,τι για άλλα επαγγέλματα (Starks, B. 2021). Διάφορες θεωρητικές προσεγγίσεις έχουν χρησιμοποιηθεί για την περιγραφή, την εξήγηση και την πρόβλεψη της επαγγελματικής εξουθένωσης. Δεδομένων των στόχων της παρούσας μελέτης, θεωρήσαμε ότι το καταλληλότερο θεωρητικό πλαίσιο ήταν το μοντέλο Εργασιακές Απαιτήσεις-Πηγές (Job Demands-Resources, JD-R). Αυτό είναι σήμερα το πιο δημοφιλές πλαίσιο στην ψυχολογία της επαγγελματικής υγείας για τη διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των εργασιακών χαρακτηριστικών και της ευημερίας των εργαζομένων. Επίσης, το μοντέλο JD-R είναι εφαρμόσιμο σε διάφορα επαγγελματικά περιβάλλοντα προκειμένου να ανιχνευθούν οι συνέπειες συγκεκριμένων εργασιακών περιβαλλόντων στην ευημερία των εργαζομένων και στην απόδοση των εργαζομένων (Hadar K., 2021).

Η βιβλιογραφία στον τομέα της οργανωτικής ψυχολογίας εξηγεί τα χαρακτηριστικά του νέου κόσμου της εργασίας και των επιχειρήσεων χρησιμοποιώντας την εννοιολόγηση VUCA για πάνω από 15 χρόνια. Σήμερα, η πανδημία έχει ενισχύσει αυτά τα χαρακτηριστικά. Το ακρωνύμιο VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity) εισήχθη το 1987 από το United States Army War College για να περιγράψει τις ασταθείς γεωπολιτικές συνθήκες μετά το τέλος του Ψυχρού Πολέμου. Αυτό το ακρωνύμιο χρησιμοποιήθηκε ευρέως για να περιγράψει το χαοτικό, ταραχώδες και ταχέως μεταβαλλόμενο επιχειρηματικό περιβάλλον, αλλά μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί και σε άλλους τομείς, όπως η εκπαίδευση, η υγειονομική περίθαλψη ή η κοινωνική προστασία, ώστε να καταστεί δυνατή η καλύτερη κατανόηση του κόσμου. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση για την παρούσα μελέτη δεν μπόρεσε να εντοπίσει εφαρμογές του πλαισίου στην κοινωνική εργασία, εκτός από μία μελέτη για την εκπαίδευση στην κοινωνική εργασία. Επιπλέον, τα τέσσερα χαρακτηριστικά της VUCA ορίστηκαν και απεικονίστηκαν με δεδομένα από την υπάρχουσα βιβλιογραφία για την κοινωνική εργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας (Jones R.K. & Westlake D., 2021).

Μια ασταθής κατάσταση μπορεί να οριστεί ως μια κατάσταση που είναι ασταθής ή απρόβλεπτη. Η αστάθεια στο πλαίσιο του COVID-19 αναφέρεται στην ταχεία και απροσδόκητη αύξηση του αριθμού των κρουσμάτων από τότε που εκδηλώθηκε η αρχική

επιδημία τον Δεκέμβριο του 2019. Ο φόβος έγινε μέρος της καθημερινής ζωής των ανθρώπων, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών λειτουργών και των δικαιούχων τους. Μια μελέτη σχετικά με τον φόβο στο πλαίσιο του συστήματος κοινωνικής εργασίας στη Ρουμανία έδειξε ότι οι επαγγελματίες που ήταν σε θέση να αντιμετωπίσουν τους δικούς τους φόβους ήταν πιο αποτελεσματικοί στη βοήθεια των ευάλωτων πελατών τους. Σε μια ασταθή κατάσταση, η εμπειρία του παρελθόντος και οι βέλτιστες πρακτικές δεν παρέχουν πλέον σταθερούς δείκτες για τον προσδιορισμό λύσεων για το παρόν ή το μέλλον. Οι κοινωνικοί λειτουργοί έπρεπε να σκεφτούν έξω από το κουτί και να δράσουν εκτός του συνήθους πεδίου της πρακτικής τους, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε υπέρβαση των επαγγελματικών ορίων ή σε ηθικά διλήμματα (Banks S. et al., 2020).

Η αβεβαιότητα αναφέρεται σε μια κατάσταση ή ένα γεγονός που είναι ασαφές ή στην έλλειψη γνώσης ως προς το αν ένα γεγονός θα έχει ουσιαστικές επιπτώσεις. Η πανδημία COVID-19 δημιούργησε επίσης μια κατάσταση αβεβαιότητας. Όλα τα μοντέλα πρόβλεψης σχετικά με τη μετάδοση της νόσου απέτυχαν τελικά. Η αβεβαιότητα καθιστά δύσκολη τη χρήση του παρελθόντος ως προβλεπτικού παράγοντα για το μέλλον, πράγμα που σημαίνει ότι οι ακριβείς προβλέψεις είναι εξαιρετικά δύσκολες και η λήψη αποφάσεων αποτελεί πρόκληση. Η απώλεια της ρουτίνας και η αβεβαιότητα επέφεραν αυξημένο άγχος στους κοινωνικούς λειτουργούς. Η αβεβαιότητα σχετικά με την υγεία, την απασχόληση και τα οικονομικά επηρέασε την πρακτική της κοινωνικής εργασίας. Επιπλέον, οι οργανισμοί κοινωνικής εργασίας βρέθηκαν αντιμέτωποι με την αβεβαιότητα και την ανάγκη να αποφασίσουν πώς θα παρέχουν υπηρεσίες στους πελάτες, των οποίων οι ανάγκες αυξήθηκαν, ενώ τέθηκαν σε εφαρμογή νέοι κυβερνητικοί περιορισμοί και κανονισμοί. Οι κοινωνικοί λειτουργοί αγωνίστηκαν αλλά και εργάστηκαν δημιουργικά για να καλύψουν ανάγκες σε επικίνδυνες και αβέβαιες καταστάσεις και να σεβαστούν τα δικαιώματα των ανθρώπων στην ιδιωτικότητα και τη συμμετοχή τους σε σημαντικές αποφάσεις για τη ζωή τους (Starks B., 2021).

Η πολυπλοκότητα αναφέρεται σε μια κατάσταση ή ένα γεγονός που έχει πολλά αλληλένδετα και αλληλοσυνδεόμενα στοιχεία, για τα οποία υπάρχουν περιορισμένες πληροφορίες σχετικά με την αλληλεπίδραση και την αλληλεξάρτησή τους. Αυτό συνδέθηκε με την ασάφεια σχετικά με τη δυναμική της νόσου και τα μέτρα ελέγχου. Η πολυπλοκότητα της πανδημίας έγκειται επίσης στο γεγονός ότι επηρεάζει όλες τις πτυχές της ζωής -συμπεριλαμβανομένης της υγειονομικής περίθαλψης, των επιχειρήσεων, της οικονομίας και της κοινωνικής ζωής- με πολύπλοκους τρόπους (Hadar K., 2021).

Πιθανώς η πιο εμφανής διαταραχή στην πρακτική της κοινωνικής εργασίας επήλθε στον τομέα της επικοινωνίας και της σχεσιακής εργασίας, η οποία θεωρείται σημαντική απειλή για τις δεξιότητες που βασίζονται στις σχέσεις και στις οποίες παραδοσιακά στηρίζεται η κοινωνική εργασία. Η θωράκιση, η κοινωνική απομόνωση και η κοινωνική απομάκρυνση αρνούνται την άνεση που προσφέρει η πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδραση, εκτός από τη μεγαλύτερη

έκτακτη ανάγκη, αλλά και σε συνθήκες που προκαλούν σύγχυση και φόβο σε πολλούς πελάτες. Οι κοινωνικοί λειτουργοί πρώτης γραμμής που καλούνται να συνεχίσουν να πραγματοποιούν κατ' οίκον επισκέψεις, να διανέμουν τρόφιμα και να φροντίζουν τους πιο ευάλωτους συχνά διατρέχουν οι ίδιοι μεγάλο κίνδυνο. Οι κατ' οικον. επισκέψεις με τη χρήση προσωπικών προστατευτικών μέσων, η απαγόρευση καθησυχαστικού αγγίγματος με φοβισμένα, ταλαιπωρημένα ή συγκεχυμένα άτομα, οι διαδικτυακές διασκέψεις και οι συναντήσεις που αντικαθιστούν πιο περιεκτικές και δυναμικά υποστηρικτικές πολυεπαγγελματικές προσεγγίσεις αμφισβητούν τους προτιμώμενους τρόπους αλληλεπίδρασης. Οι κοινωνικοί λειτουργοί χρησιμοποίησαν συνδέσεις στο διαδίκτυο για να μετριάσουν το επίπεδο της κοινωνικής απομόνωσης, ωστόσο η έλλειψη δεξιοτήτων ψηφιακού γραμματισμού αποτέλεσε ένα άλλο πρόβλημα. Η πανδημία προκάλεσε πολλές διαφορετικές μορφές και στρώματα απωλειών, τόσο προσωπικών όσο και επαγγελματικών, και οι κοινωνικοί λειτουργοί δεν είναι απρόσβλητοι από την αντιμετώπισή τους. Μια βασική πρόκληση είναι η ιεράρχηση των αναγκών και των απαιτήσεων των χρηστών των υπηρεσιών, οι οποίες είναι μεγαλύτερες και διαφορετικές, ενώ οι πόροι είναι περιορισμένοι ή μη διαθέσιμοι (Jones R.K. & Westlake D., 2021).

Ως αντιστάθμισμα, η αμοιβαία βοήθεια φαίνεται να έχει αναζωογονηθεί σε πολλούς χώρους άσκησης της κοινωνικής εργασίας. Ορισμένοι τομείς της κοινωνικής εργασίας έθεταν δύσκολες προκλήσεις, όπως η κοινωνική εργασία σε νοσοκομεία και ξενώνες, τα κέντρα φιλοξενίας ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρίες, η εργασία με άστεγους και η εργασία με παιδιά. Οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να επαγρυπνούν για να αναγνωρίζουν τα μειονεκτούντα άτομα που βιώνουν περισσότερες αρνητικές συνέπειες λόγω της πανδημίας, όπως τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας, οι μετανάστες και οι πρόσφυγες και άλλοι πληθυσμοί που είναι δύσκολο να προσεγγιστούν (Rienks S.L., 2020 ).

Η ασάφεια αναφέρεται στην έλλειψη σαφήνειας όσον αφορά το νόημα ενός γεγονότος. Το COVID-19 ξεκίνησε ως μια εξαιρετικά διφορούμενη κατάσταση: τα συμπτώματα είναι "διφορούμενα" και ο περιορισμός του δεν είναι ξεκάθαρος, ενώ πολλές χώρες, συμπεριλαμβανομένων των ανεπτυγμένων κρατών, δεν ήταν ξεκάθαρες σχετικά με την επιβολή του αποκλεισμού. Υπήρχε ένα δίλημμα σχετικά με το αν χρειαζόταν πλήρης ή μερικός αποκλεισμός για τον περιορισμό της εξάπλωσης του ιού. Οι ρουμανικές αρχές ακολούθησαν τις συστάσεις του ΠΟΥ, εφαρμόζοντας έτσι μέτρα με παρόμοιο τρόπο με άλλες χώρες που επλήγησαν από την πανδημία. Τα πρότυπα εργασίας στο σύστημα κοινωνικής εργασίας άλλαξαν σημαντικά κατά τη διάρκεια της κατάστασης έκτακτης ανάγκης (Μάρτιος-Μάιος 2020) και της κατάστασης συναγερμού (Μάιος 2020-σήμερα), κυμαινόμενα από απομακρυσμένη εργασία (από το σπίτι, διαδικτυακά ή μέσω τηλεφώνου), υβριδικά πρότυπα, εργασία γραφείου, απομόνωση σε κάποιο ίδρυμα (καταφύγιο, κέντρα τοποθέτησης, σπίτια για ηλικιωμένους, άτομα με αναπηρία κ.λπ. ) ή αναστολή της εργασίας- οι ώρες εργασίας διέφεραν από τις κανονικές (8 ώρες/ημέρα στο γραφείο ή στο πεδίο), όσον αφορά τις βάρδιες (8ωρες

βάρδιες, 12ωρες ή 16ωρες βάρδιες κατά τη διάρκεια της ημέρας και της νύχτας) ή απλώς όσον αφορά τον χρόνο που χρειαζόταν για την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας. Το πλαίσιο VUCA έχει τη δυνατότητα να παράσχει νέους φακούς για την κατανόηση των αλλαγών και των προκλήσεων της πανδημίας COVID-19 στην κοινωνική εργασία και να μεταφέρει την εμπειρία της εργασιακής και οργανωτικής ψυχολογίας σε στρατηγικές και δράσεις για τους διευθυντές/ηγέτες και τους επαγγελματίες στην προσπάθεια καλύτερης προσαρμογής στη ζωή στη "νέα κανονική" κατάσταση έκτακτης ανάγκης και στο άγνωστο μέλλον (Starks B., 2021). Το μοντέλο JD-R είναι μια οργανωτική θεωρία που προέκυψε από την έρευνα για το εργασιακό στρες. Εισήχθη στην αγγλική βιβλιογραφία πριν από 15 χρόνια. Έκτοτε, το μοντέλο JD-R και η διάκριση μεταξύ εργασιακών απαιτήσεων και πόρων έχει εφαρμοστεί σε χιλιάδες οργανισμούς, έχει εμπνεύσει εκατοντάδες εμπειρικές μελέτες και έχει χρησιμοποιηθεί από πολλές ρυθμιστικές και κυβερνητικές αρχές και οργανισμούς σε όλο τον κόσμο (ιδίως στο Ηνωμένο Βασίλειο, την Ευρώπη, τον Καναδά και την Αυστραλία). Το μοντέλο δοκιμάστηκε και με τη θεωρία JD-R μπορούμε να κατανοήσουμε, να εξηγήσουμε και να κάνουμε προβλέψεις σχετικά με την ευημερία των εργαζομένων, όπως η επαγγελματική εξουθένωση, η υγεία, τα κίνητρα, η εργασιακή δέσμευση και η εργασιακή απόδοση. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα ή τα χαρακτηριστικά της εργασίας μπορούν να ταξινομηθούν χρησιμοποιώντας δύο διαφορετικές κατηγορίες, δηλαδή τις εργασιακές απαιτήσεις και τους εργασιακούς πόρους (Jones R.K. & Westlake D., 2021).

Οι εργασιακές απαιτήσεις ορίζονται ως εκείνες οι φυσικές, ψυχολογικές, κοινωνικές ή οργανωτικές πτυχές της εργασίας που απαιτούν συνεχή σωματική ή/και ψυχολογική προσπάθεια (π.χ. ασάφεια ρόλων, σύγκρουση ρόλων, άγχος ρόλων, αγχωτικά γεγονότα, φόρτος εργασίας, συναισθηματική εργασία και εργασιακή πίεση) και, ως εκ τούτου, συνδέονται με συγκεκριμένο φυσιολογικό ή/και ψυχολογικό κόστος. Στη βιβλιογραφία της κοινωνικής εργασίας, σύμφωνα με τη θεωρία JD-R, υπάρχουν δύο μεγάλες κατηγορίες εργασιακών απαιτήσεων: "εσωτερικές και εξωτερικές απαιτήσεις" (McFadden P. et al., 2017). Οι εσωτερικές απαιτήσεις είναι εκείνες που κατηγοριοποιούνται ως πιέσεις οι οποίες είναι πιθανότερο να βιώνονται στο πλαίσιο της ομάδας κοινωνικής φροντίδας ή του περιβάλλοντος του γραφείου. Αντίθετα, οι "εξωτερικές απαιτήσεις" είναι εκείνες που προέρχονται από το εξωτερικό περιβάλλον του γραφείου, αλλά έχουν αρνητικό αντίκτυπο στο ρόλο του κοινωνικού λειτουργού. Οι εργασιακοί πόροι αναφέρονται σε εκείνες τις φυσικές, ψυχολογικές, κοινωνικές ή οργανωτικές πτυχές της εργασίας που είναι λειτουργικές για την επίτευξη των εργασιακών στόχων, μειώνουν τις εργασιακές απαιτήσεις και το σχετικό φυσιολογικό και ψυχολογικό κόστος ή διεγείρουν την προσωπική ανάπτυξη, μάθηση και εξέλιξη (π.χ. κοινωνική υποστήριξη, ανατροφοδότηση της απόδοσης, αυτονομία, ευκαιρίες εξέλιξης, βαθμός συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων). Στην περίπτωση των κοινωνικών λειτουργών, οι σημαντικότεροι εργασιακοί πόροι που μπορούν να αποσοβήσουν τις αρνητικές επιπτώσεις των

απαιτήσεων είναι: η ανταποδοτική φύση του ρόλου, η υποστήριξη από τους συναδέλφους και η υποστήριξη από τη διοίκηση, ο προσανατολισμός στους ανθρώπινους πόρους και το άνοιγμα ως διαστάσεις του ψυχολογικού κλίματος (Banks S. et al., 2020).

Η θεωρία JD-R ενσωματώνει δύο βασικές ψυχολογικές διαδικασίες: μια διαδικασία άγχους και μια διαδικασία παρακίνησης. Ως εκ τούτου, οι εργασιακές απαιτήσεις και οι πόροι υποκινούν δύο πολύ διαφορετικές διαδικασίες, δηλαδή μια διαδικασία επιβάρυνσης της υγείας (ξεκινώντας από τις εργασιακές απαιτήσεις) και μια διαδικασία παρακίνησης (ξεκινώντας από τους εργασιακούς πόρους), οι οποίες είναι σε μεγάλο βαθμό ανεξάρτητες (Rienks S.L., 2020 ). Ουσιαστικά, όταν οι εργασιακές απαιτήσεις είναι χρονίως υψηλές και δεν αντισταθμίζονται από εργασιακούς πόρους, η ενέργεια των εργαζομένων εξαντλείται σταδιακά και αυτό μπορεί να οδηγήσει σε κατάσταση

ψυχικής εξάντλησης ή «επαγγελματικής εξουθένωσης». Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αρνητικά αποτελέσματα τόσο για το άτομο (κακή υγεία) όσο και για τον οργανισμό (κακή απόδοση). Ο πυρήνας της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η κόπωση και η εξάντληση, την οποία διερευνήσαμε στην παρούσα μελέτη. Επιπλέον, διερευνήθηκαν οι υποκείμενες εργασιακές απαιτήσεις που γίνονται αντιληπτές ως στρεσογόνοι παράγοντες και οι εργασιακοί πόροι αυτής της πρωτοφανούς χρονικής περιόδου (Hadar K., 2021).

## **1.7 Έρευνες σχετικά με το εργασιακό άγχος των κοινωνικών λειτουργών στο χώρο της εκπαίδευσης**

Έρευνες έχουν δείξει ότι η φύση της εργασίας των κοινωνικών λειτουργών στο χώρο της εκπαίδευσης αποτελεί σημαντικό παράγοντα για το αν κάποιος βιώνει εργασιακή δέσμευση, η οποία συνδέεται άμεσα με τη συναισθηματική εξάντληση και τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Οι Bakker και Demerouti (2017) προχώρησαν τη συζήτηση για να τονίσουν τον σημαντικό ρόλο του μεμονωμένου εργαζόμενου ως ενεργού παράγοντα που αλληλεπιδρά με τον οργανωτικό σχεδιασμό της εργασίας και ανταποκρίνεται σε αυτόν. Χρησιμοποίησαν τον όρο "job crafting", ο οποίος αρχικά επινοήθηκε από τους Wrzesniewski και Dutton (2001), για να περιγράψουν τον τρόπο με τον οποίο οι κοινωνικοί λειτουργοί μπορούν να αλληλεπιδρούν και να μεταβάλλουν τα συγκεκριμένα εργασιακά τους καθήκοντα ώστε να τα κάνουν πιο ουσιαστικά. Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία του τρόπου με τον οποίο αντιλαμβάνονται τα εργασιακά τους καθήκοντα και πώς τροποποιούν ή έχουν τη δυνατότητα να τροποποιούν τα εν λόγω καθήκοντα ώστε να κάνουν την εργασία τους πιο ουσιαστική και ικανοποιητική. Ωστόσο, η ικανότητα των ατόμων να "διαμορφώνουν" τα καθήκοντά τους εξαρτάται από την ευελιξία

και την προσαρμοστικότητα των καθηκόντων, καθώς και από την αυτονομία και την εξουσία λήψης αποφάσεων των ίδιων των εργαζομένων.

Η έρευνα των Jones et al ( 2011) δείχνει επίσης ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί μπορούν να είναι ιδιαίτερα αφοσιωμένοι σε δύσκολες και συναισθηματικά απαιτητικές εργασίες. Σε τέτοιες καταστάσεις, οι εργαζόμενοι καταφεύγουν στο κοινωνικό τους κεφάλαιο, συμπεριλαμβανομένης της αυτοαποτελεσματικότητας, της αυτοεκτίμησης και της αισιοδοξίας, για να διαχειριστούν τη συναισθηματική τους ανταλλαγή με τους πελάτες.

Οι Leiter και Maslach (2009), εξετάζοντας την εργασιακή εμπειρία των κοινωνικών λειτουργών και την επαγγελματική εξουθένωση, δείχνουν ότι η εμπειρία αυτή θα μπορούσε να αποτυπωθεί από ένα συνεχές από την επαγγελματική εξουθένωση έως τη δέσμευση. Υποστηρίζουν ότι αν η επαγγελματική εξουθένωση βρίσκεται στο ένα άκρο, τότε η εργασιακή δέσμευση αντιπροσωπεύει το άλλο άκρο αυτού του συνεχούς. Διάφοροι παράγοντες αλληλεπιδρούν για να διαμορφώσουν το επίπεδο εργασιακής δέσμευσης, όπως ο φόρτος εργασίας, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και η ισότητα στο χώρο εργασίας μεταξύ άλλων. Εκτός από τους παράγοντες που σχετίζονται με τα καθήκοντα και τους θεσμικούς παράγοντες, τα προσωπικά χαρακτηριστικά είναι πιθανό να επηρεάζουν την αντίληψη των ίδιων των κοινωνικών λειτουργών για τους στρεσογόνους παράγοντες και τη δέσμευση. Οι Parker και Griffin (2011) προτείνουν ότι οι γνώσεις και οι δεξιότητες, οι οποίες είναι προϊόντα της κατάρτισης και της εργασιακής εμπειρίας, μπορούν να μετριάσουν τη σχέση δέσμευσης-άγχους και συνεπώς θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την εξέταση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Τα υψηλά επίπεδα άγχους στους κοινωνικούς λειτουργούς, σύμφωνα με τους Burns K. (2011), εάν δεν αντιμετωπιστούν κατάλληλα, μπορούν να συμβάλουν στην επαγγελματική εξουθένωση και να επηρεάσουν την αποτελεσματικότητα της παροχής φροντίδας σε ευάλωτα άτομα, καθώς και την ευημερία και τα αποτελέσματα της υγείας των ίδιων. Πολυάριθμες μελέτες διαπίστωσαν σύνδεση μεταξύ του άγχους των εργαζομένων και διαφόρων παθήσεων της υγείας, κυρίως καρδιαγγειακών παθήσεων - μυοσκελετικών διαταραχών και παθήσεων της ψυχικής υγείας.

## **Μεθοδολογία**

### **2.1 Σκοπός**

Ο σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι να διερευνήσει το παροδικό και μόνιμο άγχος σε αναπληρωτές κοινωνικούς λειτουργούς στο χώρο της εκπαίδευσης κατά την περίοδο της πανδημίας. Ακόμα η συγκεκριμένη έρευνα θα εξετάσει, πως το παροδικό και μόνιμο άγχος επηρεάζεται από τις εργασιακές συνθήκες των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών στο χώρο της εκπαίδευσης.

### **2.2 Ερευνητικά ερωτήματα**

Η συγκεκριμένη έρευνα έχει ως σκοπό να απαντήσει τα ακόλουθα ερωτήματα;

1. Οι εργασιακές συνθήκες των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών στο χώρο της εκπαίδευσης επηρεάζουν το παροδικό και μόνιμο άγχος αυτών;
2. Οι συνθήκες εργασίας κατά την πανδημία του Κορωνοϊού των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών στο χώρο της εκπαίδευσης επηρεάζουν το παροδικό και μόνιμο άγχος αυτών;
3. Το παροδικό και μόνιμο άγχος των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών στο χώρο της εκπαίδευσης διαφέρουν ανάλογα με τα δημογραφικά στοιχεία αυτών;
4. Οι εργασιακές συνθήκες κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Κορωνοϊού των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών στο χώρο της εκπαίδευσης διαφέρουν ανάλογα με τα δημογραφικά στοιχεία αυτών.

### **2.3 Υλικό μέθοδος**

Για το σκοπό της έρευνας, θεωρήθηκε ότι το πιο κατάλληλο είδος έρευνας ήταν η ποσοτική έρευνα, η οποία χρησιμοποιείται συχνά, ειδικά όταν στόχος του ερευνητή είναι η συγκέντρωση απόψεων γύρω από ένα θέμα (Mitchell & Jolley, 2007). Παράλληλα, προτιμήθηκε να διεξαχθεί ποσοτική, αφού πρόκειται για μια ερευνητική μέθοδο που χαρακτηρίζεται από ευχρηστία και ευκολία συλλογής όγκου ερευνητικών δεδομένων, συνήθως αριθμητικών, σε μικρό χρονικό διάστημα, σε αντίθεση με την ποιοτική έρευνα η οποία είναι περισσότερο χρονοβόρα και πιο περίπλοκη στη διεξαγωγή της.

Η συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιήθηκε με απλή τυχαία δειγματοληψία. Το ερωτηματολόγιο προωθήθηκε μέσω του μέσου κοινωνικής δικτύωσης «Facebook» στην ομάδα, με μέλη ΕΕΠ(Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό)-ΕΒΠ (Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό) όπου εκεί βρίσκονται αναπληρωτές κοινωνικοί λειτουργοί και αναπληρωτές άλλων ειδικοτήτων. Επίσης προωθήθηκε με ηλεκτρονικό σύνδεσμο (το ερωτηματολόγιο), σε αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail).

Μαζί με τον σύνδεσμο του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου προωθήθηκε και ένα κείμενο στο οποίο αναγράφονταν ο σκοπός του ερωτηματολογίου, ότι η συμμετοχή τους είναι εθελοντική και ότι δεν θα δημοσιοποιηθούν τα στοιχεία των συμμετεχόντων. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν περίπου 20 λεπτά. Τελικά συμπληρώθηκαν 97 ερωτηματολόγια.

Το ερωτηματολόγιο αποτελεί το πιο συνηθισμένο ερευνητικό εργαλείο για τις ποσοτικές έρευνες, αφού συνάδει με τους σκοπούς που εξυπηρετούν, όντας εύχρηστο και εύκολο στη διανομή και συγκέντρωσή του, ενώ επίσης επιτρέπει να μαζευτούν πολλά δεδομένα γρήγορα που αναλύονται χωρίς ιδιαίτερη δυσκολία (Robson & McCartan, 2015), ( Creswell, 2011).

## **2.4 Ερευνητικά εργαλεία**

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε σε αυτή την έρευνα κατασκευάστηκε από την ερευνήτρια. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 5 ενότητες. Η πρώτη ενότητα περιείχε τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων και είχε συνολικά 8 ερωτήσεις, φύλο, ηλικία, τόπος κατοικίας αναπληρωτή, οικογενειακή κατάσταση, ύπαρξη παιδιών, έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας, έτη συνολικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και διαμονή.

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αφορούσε τις εργασιακές συνθήκες των αναπληρωτών και αποτελείται από 6 ερωτήσεις ανοιχτού τύπου και 10 ερωτήσεις κλειστού τύπου που απαντώνται σε 5/βάθμια κλίμακα likert (1: Διαφωνώ απόλυτα – 5: Συμφωνώ απόλυτα). Το τρίτο μέρος εξετάζει τις εργασιακές των συμμετεχόντων κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid – 19. Αυτό το τμήμα του ερωτηματολογίου αποτελείται από 10 δηλώσεις και ο βαθμός συμφωνίας των δηλώσεων αυτών πραγματοποιείται σε 5/βάθμια κλίμακα likert (1: Διαφωνώ απόλυτα – 5: Συμφωνώ απόλυτα).

Το τέταρτο και πέμπτο μέρος του ερωτηματολογίου εξετάζει το παροδικό και μόνιμο άγχος. Τα δύο αυτά μέρη αποτελούνται από 20 δηλώσεις και απαντώνται σε 4/βάθμια

κλίμακα Likert (1: Καθόλου – 5: Πολύ). Για την μέτρηση του παροδικού και μόνιμου άγχους χρησιμοποιήθηκε το ερευνητικό εργαλείο Spielberger Άγχους – Αυτοεκτίμησης (Στάθμιση στα Ελληνικά: Λιάκου, Α, Γιαννίτση, Σ., (1984) ).

Η κωδικοποίηση των ερωτηματολογίων έγινε στο πρόγραμμα Excel και η στατιστική επεξεργασία στο πρόγραμμα SPSS V 23. Για τα κατηγορικά δεδομένα χρησιμοποιήθηκαν περιγραφικά στατιστικά (συχνότητες, μέσες τιμές κλπ.) και για τον έλεγχο διαφορών μεταξύ κατηγορικών μεταβλητών αξιοποιήθηκε το Fisher's exact test ή η αναλογία πιθανοτήτων (Likelihood Ratio), ενώ για τα ποσοτικά το t test σε μη κατηγορικά δεδομένα που ακολουθούν κανονική κατανομή συχνοτήτων. Για τη συσχέτιση των διαφόρων μεταβλητών μεταξύ τους χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης ( $\rho$ ) του Pearson. Το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας θεωρήθηκε στατιστικά σημαντικό στο επίπεδο του  $p < 0,05$ . Τέλος το ερωτηματολόγιο ήταν αξιόπιστο διότι η τιμή του ελέγχου Cronbach ήταν μεγαλύτερη του 0.5.

## 2.5 Περιορισμός της έρευνας

Οι κύριοι περιορισμοί της έρευνας ήταν ότι το χρονικό διάστημα που πραγματοποιήθηκε η έρευνα ήταν πολύ μικρό και η ύπαρξη της πανδημίας του Κορωνοϊού. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα το δείγμα να είναι σχετικά μικρό. Ακόμα δεν μπορεί να υπάρξει γενίκευση των συμπερασμάτων διότι πραγματοποιήθηκε απλή τυχαία δειγματοληψία.

## 2.6 Ζητήματα ηθικής δεοντολογίας

Όσοι αναπληρωτές κοινωνικοί λειτουργοί συμμετείχαν στην έρευνα είχαν ενημερωθεί εξ αρχής ότι η συμμετοχή τους είναι εθελοντική και ανώνυμη. Πριν την έναρξη της συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου υπήρχε μία φόρμα συναίνεσης του κάθε ερωτώμενου που αφορούσε την συμμετοχή του στην έρευνα και ότι η ερευνήτρια θα προστατεύσει τα προσωπικά του δεδομένα. Τέλος οι συμμετέχοντες ήταν ενημερωμένοι ότι σε όποιο στάδιο επιθυμούσαν θα μπορούσαν να διακόψουν την συμμετοχή τους και να αποχωρήσουν.

## 2.7 Αποτελέσματα έρευνας

Στα επόμενα υποκεφάλαια παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα της έρευνας με την βοήθεια πινάκων.

### 2.7.1 Αποτελέσματα σε σχέση με τα κοινωνικά δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Σε αυτή την έρευνα συμμετείχαν 97 αναπληρωτές κοινωνικοί λειτουργοί, εκ των οποίων οι περισσότερες ήταν γυναίκες (N=82, 84.5%) και το 15.5% αυτών ήταν άντρες. Ακόμα οι περισσότεροι αναπληρωτές κοινωνικοί λειτουργοί είχαν ηλικία από 30 – 39 ετών (N=68, 70.1%). Το 23.7% αυτών έχουν ηλικία από 20-29 ετών και το 6.2% αυτών έχουν ηλικία πάνω από 40 ετών.

Στον πίνακα 1 παρουσιάζεται ο έλεγχος διαφορών ως προς το φύλο των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και τον τόπο κατοικίας τους. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες κατοικούν σε χωριό (82.5%), ενώ ο στατιστικός έλεγχος (Fisher's Exact Test) έδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τον τόπο κατοικίας τους ( $p < 0,05$ )

Τόπος κατοικίας	Άντρες (%)	Γυναίκες (%)	Σύνολο (%)
Πόλη	4 (4.1%)	7 (7.2%)	11 (11.3%)
Κωμόπολη	2 (2.1%)	4 (4.1%)	6 (6.2%)
Χωριό	9 (9.3%)	71 (73.2%)	80 (82.5%)
Fisher's Exact Test = 6,204, $p = ,030 < ,05$			

#### Πίνακας 1: Έλεγχος διαφορών ως προς το φύλο των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και τον τόπο κατοικίας τους (N=97)

Στον πίνακα 2 παρουσιάζεται ο έλεγχος διαφορών ως προς το φύλο των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και την οικογενειακή τους κατάσταση. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες είναι άγαμοι (52.6%), ενώ ο στατιστικός έλεγχος (Fisher's Exact Test) έδειξε πως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την οικογενειακή τους κατάσταση ( $p > 0,05$ ).

Οικογενειακή κατάσταση	Άντρες (%)	Γυναίκες (%)	Σύνολο (%)
Άγαμος	11 (11.3%)	40 (41.2%)	51 (52.6%)

Έγγαμος	4 (4.1%)	40 (41.2%)	44 (45.4%)
Διαζευγμένος	0 (0%)	2 (2.1%)	2 (2.1%)
Fisher's Exact Test = 2,910, $p = 0,241 > ,05$			

**Πίνακας 2: Έλεγχος διαφορών ως προς το φύλο των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και την οικογενειακή τους κατάσταση (N=97)**

Στον πίνακα 3 παρουσιάζεται ο έλεγχος διαφορών ως προς το φύλο των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και την ύπαρξη παιδιών. Οι περισσότεροι αναπληρωτές κοινωνικοί λειτουργοί λειτουργών δεν έχουν παιδιά (70.1%), ενώ ο στατιστικός έλεγχος (Likelihood Ratio) έδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την ύπαρξη παιδιών ( $p < 0,05$ ).

Ύπαρξη παιδιών	Άντρες (%)	Γυναίκες (%)	Σύνολο (%)
Έχει παιδιά	1 (1%)	28 (28.9%)	29 (29.9%)
Δεν έχει παιδιά	14 (14.4%)	54 (55.7%)	68 (70.1%)
Likelihood Ratio = 5,702, $p = 0,017 < ,05$			

**Πίνακας 3: Έλεγχος διαφορών ως προς το φύλο των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και την ύπαρξη παιδιών (N=97)**

Στον πίνακα 4 παρουσιάζεται ο έλεγχος διαφορών ως προς το φύλο των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και την διαμονή τους. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες μένουν με την οικογένεια που δημιούργησαν (οικογένεια αναπαραγωγή) (49.5%), ενώ ο στατιστικός έλεγχος (Fisher's Exact Test) έδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την διαμονή τους ( $p < 0,05$ ).

Διαμονή	Άντρες (%)	Γυναίκες (%)	Σύνολο (%)
Με την πατρική οικογένεια (οικογένεια προέλευσης)	7 (7.2%)	10 (10.3%)	17 (17.5%)
Με την οικογένεια που δημιούργησαν (οικογένεια αναπαραγωγής)	2 (2.1%)	46 (47.4%)	48 (49.5%)

Μόνος/η ενοικιαζόμενο χώρο	σε 6 (6.2%)	26 (26.8%)	32 (33%)
----------------------------------	-------------	------------	----------

Fisher's Exact Test = 12,718,  $p = 0,001 < ,05$

**Πίνακας 4: Έλεγχος διαφορών ως προς το φύλο των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και την διαμονή (N=97)**

Στον πίνακα 5 παρουσιάζεται ο έλεγχος διαφορών ως προς το φύλο των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και στον αριθμό σχολείων που είναι υπεύθυνοι. Οι περισσότεροι αναπληρωτές κοινωνικοί λειτουργοί είναι υπεύθυνοι σε 5 σχολεία (44.3%), ενώ ο στατιστικός έλεγχος (Fisher's Exact Test) έδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τα σχολεία που είναι υπεύθυνοι ( $p < 0,05$ ).

Αριθμός σχολείων	Άντρες (%)	Γυναίκες (%)	Σύνολο (%)
Κανένα	0 (0%)	5 (5.2%)	5 (5.2%)
1	8 (8.2%)	18 (18.6%)	26 (26.8%)
2	2 (2.1%)	5 (5.2%)	7 (7.2%)
3	1 (1%)	5 (5.2%)	6 (6.2%)
4	0 (0%)	4 (4.1%)	4 (4.1%)
5	3 (3.1%)	40 (41.2%)	43 (44.3%)
6	0 (0%)	5 (5.2%)	5 (5.2%)
8	1 (1%)	0 (0%)	1 (1%)

Fisher's Exact Test = 12,714,  $p = 0,038 < ,05$

**Πίνακας 5: Έλεγχος διαφορών ως προς το φύλο των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και τα σχολεία που είναι υπεύθυνοι (N=97)**

Στον πίνακα 6 παρουσιάζεται ο έλεγχος διαφορών ως προς το φύλο των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και στο πλαίσιο εργασίας. Οι περισσότεροι αναπληρωτές κοινωνικοί λειτουργοί διδάσκουν στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση (47.4%), ενώ ο στατιστικός έλεγχος (Fisher's Exact Test) δεν έδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς το πλαίσιο εργασίας ( $p < 0,05$ ).

Πλαίσιο εργασίας	Άντρες (%)	Γυναίκες (%)	Σύνολο (%)
ΚΕ.ΣΥ	4 (4.1%)	18 (18.6%)	22 (22.7%)
Ειδικό σχολείο	3 (3.1%)	11 (11.3%)	14 (14.4%)

Σχολείο	6 (6.2%)	40 (41.2%)	46 (47.4%)
Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης			
Σχολείο	0 (0%)	7 (7.2%)	7 (7.2%)
Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης			
Άλλο	2 (2.1%)	6 (6.2%)	8 (8.2%)

Fisher's Exact Test = 2,579,  $p = 0,646 > ,05$

**Πίνακας 6: Έλεγχος διαφορών ως προς το φύλο των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και το πλαίσιο εργασίας (N=97)**

Στον πίνακα 7 παρουσιάζεται ο έλεγχος διαφορών ως προς το φύλο των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και τον τόπο εργασίας. Οι περισσότεροι αναπληρωτές κοινωνικοί λειτουργοί διδάσκουν σε σχολεία εντός αστικού ιστού (62.9%), ενώ ο στατιστικός έλεγχος (Fisher's Exact Test) έδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τον τόπο εργασίας ( $p < 0,05$ ).

Τόπος εργασίας	Άντρες (%)	Γυναίκες (%)	Σύνολο (%)
Σε σχολεία εντός αστικού ιστού	10 (10.3%)	51 (52.6%)	61 (62.9%)
Σε σχολεία ημιαστικής περιοχής	1 (1%)	26 (26.8%)	27 (27.8%)
Σε σχολεία αγροτικών περιοχών (υπαίθρου)	4 (4.1%)	5 (5.2%)	9 (9.3%)

Fisher's Exact Test = 7,811,  $p = 0,018 < ,05$

**Πίνακας 7: Έλεγχος διαφορών ως προς το φύλο των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και τον τόπο εργασίας (N=97)**

### 2.7.2 Αποτελέσματα σε σχέση με τα αιτήματα που δέχονται οι κοινωνικοί λειτουργοί

Στον πίνακα 8 παρουσιάζεται η σύγκριση για την κατανόηση εργασίας των Κοινωνικών Λειτουργών από τους Διευθυντές με βάση το φύλο των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών. Η μέση τιμή για την κατανόηση εργασίας των Κοινωνικών Λειτουργών από τους Διευθυντές για τους άντρες είναι ίση με 3.2 (S.D.=1.01) και η μέση τιμή για την κατανόηση εργασίας των Κοινωνικών Λειτουργών από τους Διευθυντές για τις γυναίκες είναι ίση με 3.3 (S.D.=1.08). Η σύγκριση των μέσων τιμών για την κατανόηση εργασίας των Κοινωνικών Λειτουργών από τους Διευθυντές με το t test δεν έδειξε στατιστική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς ( $p>0.05$ ).

Κατά κανόνα οι διευθυντές των σχολείων που συνεργάζομαι συνεργάζονται και διευκολύνουν το έργο μου	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Άντρες	3,3	0,88
Γυναίκες	3,5	0,92
F=0,443, t=-1,004, df=95, Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,318		

**Πίνακας 8: Σύγκριση της κατανόησης εργασίας των Κοινωνικών Λειτουργών από τους Διευθυντές με βάση το φύλο αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

Στον πίνακα 9 παρουσιάζεται η σύγκριση για την συνεργασία με διευθυντές των σχολείων με βάση το φύλο των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών. Η μέση τιμή για την συνεργασία με διευθυντές των σχολείων για τους άντρες είναι ίση με 3.3 (S.D.=0.88) και η μέση τιμή για την συνεργασία με διευθυντές των σχολείων για τις γυναίκες είναι ίση με 3.5 (S.D.=0.92). Η σύγκριση των μέσων τιμών για την συνεργασία με διευθυντές των σχολείων με το t test δεν έδειξε στατιστική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς ( $p>0.05$ ).

Κατά κανόνα οι διευθυντές των σχολείων που συνεργάζομαι συνεργάζονται και διευκολύνουν το έργο μου	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Άντρες	3,3	0,88
Γυναίκες	3,5	0,92

F=0,443, t=-1,004, df=95, Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,318

**Πίνακας 9: Σύγκριση της συνεργασίας με διευθυντές των σχολείων με βάση το φύλο αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

Στον πίνακα 10 παρουσιάζεται η ευαισθητοποίηση εκπαιδευτικών σε ψυχοκοινωνικά προβλήματα με βάση το φύλο των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών. Η μέση τιμή για την η ευαισθητοποίηση εκπαιδευτικών σε ψυχοκοινωνικά προβλήματα για τους άντρες είναι ίση με 3.5 (S.D.=0.64) και η μέση τιμή για την η ευαισθητοποίηση εκπαιδευτικών σε ψυχοκοινωνικά προβλήματα για τις γυναίκες είναι ίση με 3.4 (S.D.=0.86). Η σύγκριση των μέσων τιμών για την ευαισθητοποίηση εκπαιδευτικών σε ψυχοκοινωνικά προβλήματα με το t test δεν έδειξε στατιστική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς ( $p>0.05$ ).

Οι εκπαιδευτικοί των σχολείων είναι ευαισθητοποιημένοι για τα ψυχοκοινωνικά προβλήματα των μαθητών και είναι συνεργάσιμοι	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Άντρες	3,5	0,64
Γυναίκες	3,4	0,86

F=1,567, t=0,319, df=95, Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,751

**Πίνακας 10: Σύγκριση της ευαισθητοποίησης εκπαιδευτικών σε ψυχοκοινωνικά προβλήματα με βάση το φύλο αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

Στον πίνακα 11 παρουσιάζεται η συνεργασία των γονέων των μαθητών στην επίλυση των όποιων προβλημάτων διαπιστώνονται και αφορούν τα παιδιά τους βάση το φύλο των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών. Η μέση τιμή για την συνεργασία των γονέων των μαθητών στην επίλυση των όποιων προβλημάτων διαπιστώνονται και αφορούν τα παιδιά τους για τους άντρες είναι ίση με 2.9 (S.D.=0.92) και η μέση τιμή για την συνεργασία των γονέων των μαθητών στην επίλυση των όποιων προβλημάτων διαπιστώνονται και αφορούν τα παιδιά τους για τις γυναίκες είναι ίση με 3.1 (S.D.=0.90). Η σύγκριση των μέσων τιμών για την συνεργασία των γονέων των μαθητών στην επίλυση των όποιων προβλημάτων διαπιστώνονται και αφορούν τα παιδιά τους με το t test δεν έδειξε στατιστική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς ( $p>0.05$ ).

Οι γονείς των μαθητών συνεργάζονται στην επίλυση των όποιων προβλημάτων διαπιστώνονται και αφορούν τα παιδιά τους	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Άντρες	2,9	0,92
Γυναίκες	3,1	0,90
F=0,558, t=-1,056, df=95, Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,294		

**Πίνακας 11: Σύγκριση της συνεργασίας των γονέων των μαθητών στην επίλυση των όποιων προβλημάτων διαπιστώνονται και αφορούν τα παιδιά τους βάση το φύλο αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

Στον πίνακα 12 παρουσιάζεται το αντικείμενο της εργασίας των συμμετεχόντων τους ενδιαφέρει και αισθάνονται όμορφα που προσφέρουν στη σχολική κοινότητα με βάση το φύλο των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών. Η μέση τιμή για το αντικείμενο της εργασίας των συμμετεχόντων τους ενδιαφέρει και αισθάνονται όμορφα που προσφέρουν στη σχολική κοινότητα για τους άντρες είναι ίση με 4.7 (S.D.=0.46) και η μέση τιμή για το αντικείμενο της εργασίας των συμμετεχόντων τους ενδιαφέρει και αισθάνονται όμορφα που προσφέρουν στη σχολική κοινότητα για τις γυναίκες είναι ίση με 4.5 (S.D.=0.61). Η σύγκριση των μέσων τιμών για το αντικείμενο της εργασίας των συμμετεχόντων τους ενδιαφέρει και αισθάνονται όμορφα που προσφέρουν στη σχολική κοινότητα με το t test δεν έδειξε στατιστική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς ( $p>0.05$ ).

Το αντικείμενο της εργασίας μου με ενδιαφέρει και αισθάνομαι όμορφα που προσφέρω στη σχολική κοινότητα	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Άντρες	4,7	0,46
Γυναίκες	4,5	0,61
F=3,725, t=1,111, df=95, Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,269		

**Πίνακας 12: Σύγκριση του αντικείμενου της εργασίας των συμμετεχόντων τους ενδιαφέρει και αισθάνονται όμορφα που προσφέρουν στη σχολική κοινότητα με βάση το φύλο αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

Στον πίνακα 13 παρουσιάζεται η ικανοποίηση των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών από την αμοιβή με βάση το φύλο των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών. Η μέση τιμή για την ικανοποίηση των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών από την αμοιβή για τους άντρες είναι ίση με 2.7 (S.D.=1.11) και η μέση τιμή για την ικανοποίηση των αναπληρωτών Κοινωνικών

Λειτουργών από την αμοιβή για τις γυναίκες είναι ίση με 3.6 (S.D.=1.08). Η σύγκριση των μέσων τιμών για την ικανοποίηση των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών από την αμοιβή με το t test έδειξε στατιστική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς ( $p>0.05$ ), όπου οι άντρες είναι λιγότεροι ικανοποιημένοι από την αμοιβή τους σε σχέση με τις γυναίκες.

Η αμοιβή μου είναι ικανοποιητική για το έργο που προσφέρω	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Άντρες	2,7	1,11
Γυναίκες	3,6	1,08
F=0,130, t=-3,124, df=95, Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,002		

**Πίνακας 13: Σύγκριση την ικανοποίηση των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών από την αμοιβή με βάση το φύλο αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

Στον πίνακα 14 παρουσιάζεται η αυτοαντίληψη της αποτελεσματικότητας των συμμετεχόντων με βάση το φύλο των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών. Η μέση τιμή για την αυτοαντίληψη της αποτελεσματικότητας των συμμετεχόντων για τους άντρες είναι ίση με 4 (S.D.=0,53) και η μέση τιμή για την αυτοαντίληψη της αποτελεσματικότητας των συμμετεχόντων για τις γυναίκες είναι ίση με 4.1 (S.D.=0.57). Η σύγκριση των μέσων τιμών για την αυτοαντίληψη της αποτελεσματικότητας των συμμετεχόντων με το t test δεν έδειξε στατιστική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς ( $p>0.05$ ).

Θεωρώ πως είμαι αποτελεσματική / κός στην αντιμετώπιση των αιτημάτων που δέχομαι	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Άντρες	4,0	0,53
Γυναίκες	4,1	0,57
F=0,357, t=-0,382, df=95, Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,703		

**Πίνακας 14: Σύγκριση την αυτοαντίληψη της αποτελεσματικότητας των συμμετεχόντων με βάση το φύλο αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

Στον πίνακα 15 παρουσιάζεται η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την εργασία με βάση το φύλο των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών. Η μέση τιμή για την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την εργασία για τους άντρες είναι ίση με 4.4 (S.D.=0.51) και η μέση τιμή για την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την εργασία για τις γυναίκες είναι ίση με 4.1

(S.D.=0.96). Η σύγκριση των μέσων τιμών για την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την εργασία με το t test δεν έδειξε στατιστική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς ( $p>0.05$ ).

Αγαπώ τη δουλειά μου και παρά τα Μέση τιμή προβλήματα εισπράττω ικανοποίηση και θετική ανατροφοδότηση από αυτήν		Τυπική απόκλιση
Άντρες	4,3	0,62
Γυναίκες	4,2	0,65
F=0,034, t=0,630, df=95, Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,531		

**Πίνακας 15: Σύγκριση για την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την εργασία με βάση το φύλο αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

### 2.7.3 Προβλήματα στην εκπλήρωση του ρόλου του κοινωνικού λειτουργού στην εκπαίδευση

Στον πίνακα 16 παρουσιάζεται η επίδραση των προκαταλήψεων στην συνεργασία των γονέων με βάση το φύλο των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών. Η μέση τιμή για την επίδραση των προκαταλήψεων στην συνεργασία των γονέων για τους άντρες είναι ίση με 3.3 (S.D.=1.05) και η μέση τιμή για την επίδραση των προκαταλήψεων στην συνεργασία των γονέων για τις γυναίκες είναι ίση με 3.6 (S.D.=0.92). Η σύγκριση των μέσων τιμών για την επίδραση των προκαταλήψεων στην συνεργασία των γονέων με το t test δεν έδειξε στατιστική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς ( $p>0.05$ ).

Θεωρείτε ότι υπάρχει άρνηση συνεργασίας από την πλευρά των γονέων των μαθητών λόγω προκαταλήψεων και στίγματος	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Άντρες	3,3	1,05
Γυναίκες	3,6	0,92
F=0,892, t=-1,185, df=95, Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,239		

**Πίνακας 16: Σύγκριση της επίδρασης των προκαταλήψεων στην συνεργασία των γονέων με βάση το φύλο αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

Στον πίνακα 17 παρουσιάζεται η άποψη των συμμετεχόντων για την κρατική υποστήριξη στην εκπλήρωση του επαγγελματικού ρόλου με βάση το φύλο των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών. Η μέση τιμή για την άποψη των συμμετεχόντων για την κρατική υποστήριξη στην εκπλήρωση του επαγγελματικού ρόλου για τους άντρες είναι ίση με 4.4 (S.D.=0.51) και η μέση τιμή για την άποψη των συμμετεχόντων για την κρατική υποστήριξη στην εκπλήρωση του επαγγελματικού ρόλου για τις γυναίκες είναι ίση με 4.1 (S.D.=0.96). Η σύγκριση των μέσων τιμών για άποψη των συμμετεχόντων για την κρατική υποστήριξη στην εκπλήρωση του επαγγελματικού ρόλου με το t test δεν έδειξε στατιστική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς ( $p>0.05$ ).

Συχνά αισθάνομαι άσχημα καθώς το «σύστημα» δεν μου παρέχει προγράμματα και υποστήριξη για να αντιμετωπίσω τα προβλήματα που προκύπτουν	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
--	-----------	-----------------

Άντρες	4,4	0,51
Γυναίκες	4,1	0,96
F=1,608, t=1,143, df=95, Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,256		

**Πίνακας 17: Σύγκριση την άποψη των συμμετεχόντων για την κρατική υποστήριξη στην εκπλήρωση του επαγγελματικού ρόλου με βάση το φύλο αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

#### 2.7.4 Εργασιακές συνθήκες των κοινωνικών λειτουργών στην εκπαίδευση

Στον πίνακα 18 παρουσιάζεται η αλλαγή συνθηκών εργασίας λόγω πανδημίας με βάση το φύλο των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών. Η μέση τιμή για την αλλαγή συνθηκών εργασίας λόγω πανδημίας για τους άντρες είναι ίση με 4.6 (S.D.=0.51) και η μέση τιμή για την αλλαγή συνθηκών εργασίας λόγω πανδημίας για τις γυναίκες είναι ίση με 4.3 (S.D.=0.87). Η σύγκριση των μέσων τιμών για άποψη των συμμετεχόντων για την αλλαγή συνθηκών εργασίας λόγω πανδημίας με το t test δεν έδειξε στατιστική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς ( $p>0.05$ ).

Οι συνθήκες εργασίας μου άλλαξαν λόγω της πανδημίας covid-19	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Άντρες	4,6	0,51
Γυναίκες	4,3	0,87
F=1,987, t=1,271, df=95, Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,207		

**Πίνακας 18: Σύγκριση την αλλαγή συνθηκών εργασίας λόγω πανδημίας με βάση το φύλο αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

Στον πίνακα 19 παρουσιάζεται η αλλαγή τρόπου μεταφοράς λόγω πανδημίας με βάση το φύλο των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών. Η μέση τιμή για την αλλαγή τρόπου μεταφοράς λόγω πανδημίας για τους άντρες είναι ίση με 4.6 (S.D.=0.51) και η μέση τιμή για την αλλαγή τρόπου μεταφοράς λόγω πανδημίας για τις γυναίκες είναι ίση με 4.3 (S.D.=0.87). Η σύγκριση των μέσων τιμών για άποψη των συμμετεχόντων για την αλλαγή τρόπου μεταφοράς λόγω πανδημίας με το t test δεν έδειξε στατιστική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς ( $p>0.05$ ).

Η μεταφορά μου στην εργασία μου άλλαξε λόγω της πανδημίας covid-19	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Άντρες	4,6	0,51
Γυναίκες	4,3	0,87
F=1,987, t=1,271, df=95, Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,207		

**Πίνακας 19: Σύγκριση την αλλαγή τρόπου μεταφοράς λόγω πανδημίας με βάση το φύλο αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

Στον πίνακα 20 παρουσιάζεται ο τρόπος εξυπηρέτησης των ωφελομένων των συμμετεχόντων, γίνεται διαδικτυακά λόγω της πανδημίας covid-19 με βάση το φύλο των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών. Η μέση τιμή για τον τρόπο εξυπηρέτησης των ωφελομένων των συμμετεχόντων, γίνεται διαδικτυακά λόγω της πανδημίας covid-19 για τους άντρες είναι ίση με 3.1 (S.D.=1.39) και η μέση τιμή για τον τρόπο εξυπηρέτησης των ωφελομένων των συμμετεχόντων, γίνεται διαδικτυακά λόγω της πανδημίας covid-19 για τις γυναίκες είναι ίση με 3.4 (S.D.=1.33). Η σύγκριση των μέσων τιμών για άποψη των συμμετεχόντων για τον τρόπο εξυπηρέτησης των ωφελομένων των συμμετεχόντων, γίνεται διαδικτυακά λόγω της πανδημίας covid-19 με το t test δεν έδειξε στατιστική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς ( $p>0.05$ ).

Ο τρόπος εξυπηρέτησης των ωφελούμενων μου, γίνεται διαδικτυακά λόγω της πανδημίας covid-19	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Άντρες	3,1	1,39
Γυναίκες	3,4	1,33
F=0,062, t=-0,765, df=95, Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,446		

**Πίνακας 20: Σύγκριση για τον τρόπο εξυπηρέτησης των ωφελούμενων των συμμετεχόντων, γίνεται διαδικτυακά λόγω της πανδημίας covid-19 με βάση το φύλο αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

Στον πίνακα 21 παρουσιάζεται η αύξηση των αιτημάτων λόγω της πανδημίας covid-19 με βάση το φύλο των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών. Η μέση τιμή για την αύξηση των αιτημάτων λόγω της πανδημίας covid-19 για τους άντρες είναι ίση με 4.1 (S.D.=0,88) και η μέση τιμή για την αύξηση των αιτημάτων λόγω της πανδημίας covid-19 για τις γυναίκες είναι ίση με 3.3 (S.D.=1.18). Η σύγκριση των μέσων τιμών για άποψη των συμμετεχόντων για την αύξηση των αιτημάτων λόγω της πανδημίας covid-19 με το t test έδειξε στατιστική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς ( $p < 0.05$ ), όπου οι άντρες είχαν περισσότερη αύξηση των αιτημάτων λόγω της πανδημίας covid-19.

Οι ανάγκες των ωφελουμένων στην υπηρεσία μου αυξήθηκαν λόγω της πανδημίας covid-19	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Άντρες	4,1	0,88
Γυναίκες	3,3	1,18
F=5,985, t=2,307, df=95, Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,023		

**Πίνακας 21: Σύγκριση για την αύξηση των αιτημάτων λόγω της πανδημίας covid-19 με βάση το φύλο αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

Στον πίνακα 22 παρουσιάζεται ο βαθμός προετοιμασίας για την εκπλήρωση του ρόλου τους σε συνθήκες πανδημίας με βάση το φύλο των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών. Η μέση τιμή για τον βαθμό προετοιμασίας για την εκπλήρωση του ρόλου τους σε συνθήκες πανδημίας για τους άντρες είναι ίση με 2.9 (S.D.=1.28) και η μέση τιμή για τον βαθμό προετοιμασίας για την εκπλήρωση του ρόλου τους σε συνθήκες πανδημίας για τις γυναίκες είναι ίση με 3.1 (S.D.=0.95). Η σύγκριση των μέσων τιμών για τον βαθμό προετοιμασίας για την εκπλήρωση

του ρόλου τους σε συνθήκες πανδημίας με το t test δεν έδειξε στατιστική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς ( $p>0.05$ ).

Είμαι κατάλληλα καταρτισμένος-η, για να αντιμετωπίσω αποτελεσματικά, τις ανάγκες των ωφελούμενών μου που προκαλούνται λόγω της πανδημίας covid-19	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Άντρες	2,9	1,28
Γυναίκες	3,1	0,95
F=3,105, t=-0,669, df=95, Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,505		

**Πίνακας 22: Σύγκριση για τον βαθμό προετοιμασίας για την εκπλήρωση του ρόλου τους σε συνθήκες πανδημίας με βάση το φύλο αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

Στον πίνακα 23 παρουσιάζεται ο βαθμός ενημέρωσης για τους τρόπους υποστήριξης των ωφελούμενων σε συνθήκες πανδημίας με βάση το φύλο των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών. Η μέση τιμή για τον βαθμό ενημέρωσης για τους τρόπους υποστήριξης των ωφελούμενων σε συνθήκες πανδημίας για τους άντρες είναι ίση με 3.7 (S.D.=1.03) και η μέση τιμή για τον βαθμό ενημέρωσης για τους τρόπους υποστήριξης των ωφελούμενων σε συνθήκες πανδημίας για τις γυναίκες είναι ίση με 4.2 (S.D.=0.60). Η σύγκριση των μέσων τιμών για τον βαθμό ενημέρωσης για τους τρόπους υποστήριξης των ωφελούμενων σε συνθήκες πανδημίας με το t test έδειξε στατιστική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς ( $p<0.05$ ), όπου οι γυναίκες ενημερώνονται σε μεγαλύτερο βαθμό για τους τρόπους υποστήριξης των ωφελούμενων σε συνθήκες πανδημίας.

Φροντίζω να ενημερώνομαι από έγκυρες επιστημονικά πηγές για τον καταλληλότερο τρόπο διαχείρισης των αναγκών των ωφελούμενών μου που προκύπτουν από την πανδημία covid-19	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Άντρες	3,7	1,03
Γυναίκες	4,2	0,60
F=7,397, t=-2,670, df=95, Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,009		

**Πίνακας 23: Σύγκριση για τον βαθμό ενημέρωσης για τους τρόπους υποστήριξης των ωφελούμενων σε συνθήκες πανδημίας με βάση το φύλο αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

Στον πίνακα 24 παρουσιάζεται ο βαθμός της ύπαρξης νέων προκλήσεων σε συνθήκες πανδημίας με βάση το φύλο των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών. Η μέση τιμή για τον βαθμό της ύπαρξης νέων προκλήσεων σε συνθήκες πανδημίας για τους άντρες είναι ίση με 4.4 (S.D.=0.51) και η μέση τιμή για τον βαθμό ενημέρωσης της ύπαρξης νέων προκλήσεων σε συνθήκες για τις γυναίκες είναι ίση με 4.2 (S.D.=0.67). Η σύγκριση των μέσων τιμών για τον βαθμό της ύπαρξης νέων προκλήσεων σε συνθήκες πανδημίας με το t test δεν έδειξε στατιστική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς ( $p>0.05$ ).

Η πανδημία covid-19 με φέρνουν αντιμέτωπο- η με νέες προκλήσεις στην δουλειά μου	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Άντρες	4,4	0,51
Γυναίκες	4,2	0,67
F=0,071, t=1,118, df=95, Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,265		

**Πίνακας 24: Σύγκριση για τον βαθμό της ύπαρξης νέων προκλήσεων σε συνθήκες πανδημίας με βάση το φύλο αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

Στον πίνακα 25 παρουσιάζεται ο βαθμός αυτοαντίληψης για την αποτελεσματικότητα της εργασίας σε συνθήκες πανδημίας με βάση το φύλο των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών. Η μέση τιμή για τον βαθμό αυτοαντίληψης για την αποτελεσματικότητα της εργασίας σε συνθήκες πανδημίας για τους άντρες είναι ίση με 3.5 (S.D.=0.64) και η μέση τιμή για τον βαθμό αυτοαντίληψης για την αποτελεσματικότητα της εργασίας σε συνθήκες για τις γυναίκες είναι ίση με 3.7 (S.D.=0.74). Η σύγκριση των μέσων τιμών για τον βαθμό αυτοαντίληψης για την αποτελεσματικότητα της εργασίας σε συνθήκες πανδημίας με το t test δεν έδειξε στατιστική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς ( $p>0.05$ ).

Η πανδημία covid-19 με φέρνουν αντιμέτωπο- η με νέες προκλήσεις στην δουλειά μου	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Άντρες	3,5	0,64
Γυναίκες	3,7	0,74
F=0,198, t=-0,911, df=95, Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,364		

**Πίνακας 25: Σύγκριση για τον βαθμό της ύπαρξης νέων προκλήσεων σε συνθήκες πανδημίας με βάση το φύλο αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

Στον πίνακα 26 παρουσιάζεται ο βαθμός αυτοαντίληψης για την αποτελεσματικότητα της εργασίας σε συνθήκες πανδημίας με βάση το φύλο των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών. Η μέση τιμή για τον βαθμό αυτοαντίληψης για την αποτελεσματικότητα της εργασίας σε συνθήκες πανδημίας για τους άντρες είναι ίση με 3.5 (S.D.=0.64) και η μέση τιμή για τον βαθμό αυτοαντίληψης για την αποτελεσματικότητα της εργασίας σε συνθήκες για τις γυναίκες είναι ίση με 3.7 (S.D.=0.74). Η σύγκριση των μέσων τιμών για τον βαθμό αυτοαντίληψης για την αποτελεσματικότητα της εργασίας σε συνθήκες πανδημίας με το t test δεν έδειξε στατιστική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς ( $p>0.05$ ).

Η πανδημία covid-19 με φέρνουν αντιμέτωπο- η με νέες προκλήσεις στην δουλειά μου	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Άντρες	3,5	0,64
Γυναίκες	3,7	0,74
F=0,198, t=-0,911, df=95, Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,364		

**Πίνακας 26: Σύγκριση για τον βαθμό αυτοαντίληψης για την αποτελεσματικότητα της εργασίας σε συνθήκες πανδημίας με βάση το φύλο αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

Στον πίνακα 27 παρουσιάζεται ο βαθμός του φόβου της ασθένειας και ο βαθμός επηρεασμού στην εργασία τους με βάση το φύλο των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών. Η μέση τιμή για τον βαθμό του φόβου της ασθένειας και ο βαθμός επηρεασμού στην εργασία τους για τους άντρες είναι ίση με 3.5 (S.D.=0.64) και η μέση τιμή για τον βαθμό του φόβου της ασθένειας και ο βαθμός επηρεασμού στην εργασία τους για τις γυναίκες είναι ίση με 3.7 (S.D.=0.74). Η σύγκριση των μέσων τιμών για τον βαθμό του φόβου της ασθένειας και ο βαθμός επηρεασμού στην εργασία τους με το t test δεν έδειξε στατιστική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς ( $p>0.05$ ).

Η πανδημία covid-19 με φέρνουν αντιμέτωπο- η με νέες προκλήσεις στην δουλειά μου	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Άντρες	3,1	1,1
Γυναίκες	2,7	1,2
F=0,014, t=1, df=95, Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,320		

**Πίνακας 27: Σύγκριση για τον βαθμό του φόβου της ασθένειας και ο βαθμός επηρεασμού στην εργασία τους με βάση το φύλο αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

Στον πίνακα 28 παρουσιάζεται ο βαθμός της υποστήριξης για την εκπλήρωση του νέου ρόλου σε συνθήκες πανδημίας με βάση το φύλο των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών. Η μέση τιμή για τον βαθμό της υποστήριξης για την εκπλήρωση του νέου ρόλου σε συνθήκες πανδημίας για τους άντρες είναι ίση με 2.3 (S.D.=1.29) και η μέση τιμή για τον βαθμό της υποστήριξης για την εκπλήρωση του νέου ρόλου σε συνθήκες πανδημίας για τις γυναίκες είναι ίση με 2.5 (S.D.=1.15). Η σύγκριση των μέσων τιμών για τον βαθμό της υποστήριξης για την εκπλήρωση του νέου ρόλου σε συνθήκες πανδημίας με το t test δεν έδειξε στατιστική διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες αναπληρωτές Κοινωνικούς Λειτουργούς ( $p>0.05$ ).

Η πανδημία covid-19 με φέρνουν αντιμέτωπο- η με νέες προκλήσεις στην δουλειά μου	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Άντρες	2,3	1,29
Γυναίκες	2,5	1,15
F=0,050, t=-0,393, df=95, Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,695		

**Πίνακας 28: Σύγκριση για τον βαθμό της υποστήριξης για την εκπλήρωση του νέου ρόλου σε συνθήκες πανδημίας με βάση το φύλο αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

### 2.7.5 Παροδικό άγχος των κοινωνικών λειτουργών της εκπαίδευσης

Στον πίνακα 29 παρουσιάζεται ο έλεγχος συσχέτισης Pearson (r) ανάμεσα στο παροδικό άγχος και στα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων. Στην κάθετη στήλη αναφέρονται τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων και στην οριζόντια στήλη αναφέρεται το παροδικό άγχος των συμμετεχόντων. Στην πρώτη γραμμή αναφέρεται η τιμή του δείκτη συσχέτισης

Pearson και στην δεύτερη γραμμή αναφέρεται η τιμή του p. Σε όλες τις περιπτώσεις οι συσχετίσεις υπολογίστηκαν στο σύνολο του δείγματος (N=97).

Από τον ακόλουθο πίνακα διακρίνονται τρεις στατιστικά σημαντικές σχέσεις. Η πρώτη σχέση είναι ανάμεσα στο παροδικό άγχος και στην οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων ( $r = -0.271$ ,  $p < 5\%$ ), δηλαδή οι άγαμοι έχουν περισσότερο παροδικό άγχος από τους έγγαμους και τους διαζευγμένους. Η δεύτερη σχέση είναι ανάμεσα στην ύπαρξη παιδιών και στο παροδικό άγχος ( $r = 0.254$ ,  $p < 5\%$ ), δηλαδή όσοι δεν έχουν παιδιά έχουν υψηλότερο παροδικό άγχος με αυτούς που έχουν παιδιά. Και η τρίτη στατιστικά σημαντική σχέση είναι ανάμεσα στο παροδικό άγχος και στα έτη προϋπηρεσίας ( $r = -0.213$ ,  $p < 5\%$ ), δηλαδή όσο λιγότερα έτη εργάζεται κάποιος τόσο περισσότερο παροδικό άγχος έχει.

ΠΑΡΟΔΙΚΟ ΑΓΧΟΣ		
ΠΑΡΟΔΙΚΟ ΑΓΧΟΣ	r	1
	p	
ΦΥΛΟ	r	-0,153
	p	0,135
ΗΛΙΚΙΑ	r	-0,035
	p	0,734
ΤΟΠΟΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ	r	-0,039
	p	0,706
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	r	-,271**
	p	0,007
ΥΠΑΡΞΗ ΠΑΙΔΙΩΝ	r	,254*
	p	0,012
ΕΤΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	r	-,213*
	p	0,037
ΔΙΑΜΟΝΗ	r	-0,084
	p	0,413
ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΧΟΛΕΙΩΝ	r	-0,043
	p	0,673
ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	r	0,120
	p	0,242
ΧΡΟΝΟΣ_ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ	r	0,064
	p	0,531
ΤΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	r	-0,020
	p	0,847
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

**Πίνακας 29:Συσχέτιση του παροδικού άγχους και των δημογραφικών στοιχείων των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

Στον πίνακα 30 παρουσιάζεται ο έλεγχος συσχέτισης Pearson (r) ανάμεσα στο παροδικό άγχος και στις εργασιακές συνθήκες των συμμετεχόντων. Στην κάθετη στήλη αναφέρονται οι δηλώσεις των εργασιακών συνθηκών των συμμετεχόντων και στην οριζόντια στήλη αναφέρεται το παροδικό άγχος των συμμετεχόντων. Στην πρώτη γραμμή αναφέρεται η τιμή του δείκτη συσχέτισης Pearson και στην δεύτερη γραμμή αναφέρεται η τιμή του p. Σε όλες τις περιπτώσεις οι συσχετίσεις υπολογίστηκαν στο σύνολο του δείγματος (N=97).

Από τον ακόλουθο πίνακα διακρίνεται μία στατιστικά σημαντική σχέση. Η σχέση αυτή είναι ανάμεσα στο παροδικό άγχος και στο ότι κατά κανόνα οι διευθυντές των σχολείων που συνεργάζονται γνωρίζουν και κατανοούν τη φύση και το περιεχόμενο της δουλειάς του κοινωνικού λειτουργού ( $r=0,204$ ,  $p<5\%$ ). Αυτό δηλώνει ότι καθώς οι διευθυντές των σχολείων που συνεργάζονται οι συμμετέχοντες όσο περισσότερο γνωρίζουν και κατανοούν τη φύση και το περιεχόμενο της δουλειάς του κοινωνικού λειτουργού τόσο αυξάνεται και το παροδικό των συμμετεχόντων.

		Παροδικό άγχος
Παροδικό άγχος	R	1
	p	
Κατά κανόνα οι διευθυντές των σχολείων που συνεργάζομαι γνωρίζουν και κατανοούν τη φύση και το περιεχόμενο της δουλειάς του κοινωνικού λειτουργού	r	,204*
	p	0,045
Κατά κανόνα οι διευθυντές των σχολείων που συνεργάζομαι συνεργάζονται και διευκολύνουν το έργο μου	r	0,199
	p	0,051
Οι εκπαιδευτικοί των σχολείων είναι ευαισθητοποιημένοι για τα ψυχοκοινωνικά προβλήματα των μαθητών και είναι συνεργάσιμοι	r	0,174
	p	0,088
Οι γονείς των μαθητών συνεργάζονται στην επίλυση των όποιων προβλημάτων διαπιστώνονται και αφορούν τα παιδιά τους	r	0,143
	p	0,162
Θεωρείτε ότι υπάρχει άρνηση συνεργασίας από την πλευρά των γονέων των μαθητών λόγω προκαταλήψεων και στίγματος	r	-0,037
	p	0,716
Το αντικείμενο της εργασίας μου με ενδιαφέρει και αισθάνομαι όμορφα που προσφέρω στη σχολική κοινότητα	r	0,118
	p	0,249
Η αμοιβή μου είναι ικανοποιητική για το έργο που προσφέρω	r	-0,042
	p	0,683
Θεωρώ πως είμαι αποτελεσματική / κός στην αντιμετώπιση των αιτημάτων που δέχομαι	r	0,053
	p	0,606
	r	-0,106

Συχνά αισθάνομαι άσχημα καθώς το «σύστημα» δεν μου παρέχει προγράμματα και υποστήριξη για να αντιμετωπίσω τα προβλήματα που προκύπτουν	p	0,301
Αγαπώ τη δουλειά μου και παρά τα προβλήματα εισπράττω ικανοποίηση και θετική ανατροφοδότηση από αυτήν	r p	0,156 0,126
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

### **Πίνακας30:Συσχέτιση του παροδικού άγχους και των εργασιακών συνθηκών των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

Στον πίνακα 31 παρουσιάζεται ο έλεγχος συσχέτισης Pearson (r) ανάμεσα στο παροδικό άγχος και στις εργασιακές συνθήκες κατά την διάρκεια της πανδημίας Covid – 19 των συμμετεχόντων. Στην κάθετη στήλη αναφέρονται οι δηλώσεις των εργασιακών συνθηκών των συμμετεχόντων κατά την διάρκεια της πανδημίας Covid – 19 και στην οριζόντια στήλη αναφέρεται το παροδικό άγχος των συμμετεχόντων. Στην πρώτη γραμμή αναφέρεται η τιμή του δείκτη συσχέτισης Pearson και στην δεύτερη γραμμή αναφέρεται η τιμή του p. Σε όλες τις περιπτώσεις οι συσχετίσεις υπολογίστηκαν στο σύνολο του δείγματος (N=97).

Από τον ακόλουθο πίνακα προκύπτουν έξι μέτρια σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στο παροδικό άγχος και στο ότι η μεταφορά στην εργασία τους άλλαξε λόγω της πανδημίας covid-19, στο ότι έχουν τεχνολογική υποστήριξη και κεντρική κατεύθυνση για την άσκηση του έργου εξ αποστάσεως λόγω της πανδημίας, στο ότι οι συνθήκες εργασίας άλλαξαν λόγω της πανδημίας covid-19, στο ότι οι ανάγκες των ωφελούμενων στην υπηρεσία αυξήθηκαν λόγω της πανδημίας covid-19, στο ότι ο τρόπος εξυπηρέτησης των ωφελούμενων, γίνεται διαδικτυακά λόγω της πανδημίας covid-19 και στο ότι η πανδημία covid-19 τους φέρνουν αντιμέτωπους με νέες προκλήσεις στην δουλειά τους 19. Τέλος υπήρξε μια ελάχιστα σημαντική συσχέτιση μεταξύ του παροδικού άγχους και του ότι φροντίζουν να ενημερώνονται από έγκυρες επιστημονικά πηγές για τον καταλληλότερο τρόπο διαχείρισης των αναγκών των ωφελούμενων που προκύπτουν από την πανδημία covid-19.

	Παροδικό άγχος	
Παροδικό άγχος	r	1
	p	
Οι συνθήκες εργασίας μου άλλαξαν λόγω της πανδημίας covid-19	r	,427**
	p	0,000
Η μεταφορά μου στην εργασία μου άλλαξε λόγω της πανδημίας covid-19	r	,523**
	p	0,000
Ο τρόπος εξυπηρέτησης των ωφελούμενών μου, γίνεται διαδικτυακά λόγω της πανδημίας covid-19	r	,367**
	p	0,000
Οι ανάγκες των ωφελούμενων στην υπηρεσία μου αυξήθηκαν λόγω της πανδημίας covid-19	r	,377**
	p	0,000
Είμαι κατάλληλα καταρτισμένος-η, για να αντιμετωπίσω αποτελεσματικά, τις ανάγκες των ωφελούμενών μου που προκαλούνται λόγω της πανδημίας covid-19	r	0,027
	p	0,790
Φροντίζω να ενημερώνομαι από έγκυρες επιστημονικά πηγές για τον καταλληλότερο τρόπο διαχείρισης των αναγκών των ωφελούμενών μου που προκύπτουν από την πανδημία covid-19	r	,263**
	p	0,009
Η πανδημία covid-19 με φέρνουν αντιμέτωπο-η με νέες προκλήσεις στην δουλειά μου	r	,319**
	p	0,001
Αντιμετωπίζω ικανοποιητικά τις ανάγκες των ωφελούμενών μου την περίοδο της πανδημίας covid-19	r	0,122
	p	0,232
Φοβάμαι για τον εαυτό μου και τους δικούς μου ανθρώπους λόγω της πανδημίας και αυτό με επηρεάζει στην άσκηση των καθηκόντων μου	r	0,192
	p	0,060
Έχουμε τεχνολογική υποστήριξη και κεντρική κατεύθυνση για την άσκηση του έργου μας εξ αποστάσεως λόγω της πανδημίας	r	,435**
	p	0,000
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

**Πίνακας 31:Συσχέτιση του παροδικού άγχους και των εργασιακών συνθηκών κατά τη διάρκεια της πανδημίας των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

### 2.7.6 Μόνιμο άγχος κοινωνικών λειτουργών της εκπαίδευσής

Στον πίνακα 32 παρουσιάζεται ο έλεγχος συσχέτισης Pearson (r) ανάμεσα στο μόνιμο άγχος και στα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων. Στην κάθετη στήλη αναφέρονται τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων και στην οριζόντια στήλη αναφέρεται το μόνιμο άγχος των συμμετεχόντων. Στην πρώτη γραμμή αναφέρεται η τιμή του δείκτη συσχέτισης Pearson και στην δεύτερη γραμμή αναφέρεται η τιμή του p. Σε όλες τις περιπτώσεις οι συσχετίσεις υπολογίστηκαν στο σύνολο του δείγματος (N=97).

Από τον ακόλουθο πίνακα προκύπτουν τέσσερις στατιστικά σημαντικές. Η πρώτη σχέση αφορά το μόνιμο άγχος και την ηλικία ( $r=-0.309$ ,  $p<5\%$ ), δηλαδή καθώς αυξάνεται η ηλικία των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών, μειώνεται το μόνιμο άγχος. Η δεύτερη σχέση είναι ανάμεσα στο μόνιμο άγχος και στην οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων ( $r=-0.337$ ,  $p<5\%$ ), δηλαδή οι άγαμοι συμμετέχοντες έχουν περισσότεροι μόνιμο άγχος από τους υπόλοιπους. Η τρίτη σχέση είναι ανάμεσα στο μόνιμο άγχος των συμμετεχόντων και στα έτη προϋπηρεσίας ( $r=-0.260$ ,  $p<5\%$ ), δηλαδή καθώς αυξάνονται τα έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων μειώνεται το μόνιμο άγχος αυτών. Και η τέταρτη σχέση είναι ανάμεσα στη ύπαρξη παιδιών και στο μόνιμο άγχος ( $r=-0.246$ ,  $p<5\%$ ), δηλαδή οι συμμετέχοντες που δεν έχουν παιδιά έχουν περισσότερο μόνιμο άγχος σε σχέση με αυτούς που έχουν παιδιά.

ΜΟΝΙΜΟ ΑΓΧΟΣ		
ΜΟΝΙΜΟ ΑΓΧΟΣ	R	1
	P	
ΦΥΛΟ	R	-0,030
	P	0,770
ΗΛΙΚΙΑ	R	-,309**
	P	0,002
ΤΟΠΟΣ	R	0,025
ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ	P	0,810
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ	R	-,337**
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	P	0,001
ΥΠΑΡΞΗ ΠΑΙΔΙΩΝ	R	,246*
	P	0,015

ΕΤΗ	R	-,260*
ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	P	0,010
ΔΙΑΜΟΝΗ	R	0,001
	P	0,988
ΑΡΙΘΜΟΣ	R	-0,033
ΣΧΟΛΕΙΩΝ	P	0,751
ΠΛΑΙΣΙΟ	R	0,040
ΕΡΓΑΣΙΑΣ	P	0,695
ΧΡΟΝΟΣ	R	0,039
ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ	P	0,706
ΤΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	R	0,182
	p	0,074

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Πίνακας 32:Συσχέτιση του μόνιμου άγχους και των δημογραφικών στοιχείων των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)

Αντίθετα στον πίνακα 33 φαίνεται ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση του μόνιμου άγχους και των συνθηκών εργασίας των συμμετεχόντων. Όταν υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών σημαίνει ότι καθώς αυξάνεται ο βαθμός συμφωνίας των δηλώσεων που αφορούν τις εργασιακές συνθήκες μειώνεται το μόνιμο άγχος, δηλαδή υπάρχει αντιστρόφως ανάλογη σχέση μεταξύ των μεταβλητών.

Από τον ακόλουθο πίνακα προκύπτουν δύο στατιστικά μέτριες αρνητικές συσχετίσεις μεταξύ του μόνιμου άγχους και του βαθμού που το αντικείμενο εργασίας τους ενδιαφέρει και αισθάνονται όμορφα που προσφέρουν στην σχολική κοινότητα και στο βαθμό που αγαπούν τη δουλειά τους και παρά τα προβλήματα εισπράττουν ικανοποίηση και θετική ανατροφοδότηση από αυτήν. Ακόμα από τον ακόλουθο πίνακα προκύπτει ότι υπάρχει μία αρνητική ελάχιστη συσχέτιση μεταξύ του μόνιμου άγχους και του βαθμού που θεωρούν ότι είναι αποτελεσματικοί στην αντιμετώπιση των αιτημάτων που δέχονται. Δηλαδή καθώς μειώνεται το μόνιμο άγχος

αυξάνεται ο βαθμός που το αντικείμενο εργασίας τους ενδιαφέρει και αισθάνονται όμορφα που προσφέρουν στην σχολική κοινότητα, ο βαθμός που αγαπούν τη δουλεία τους και παρά τα προβλήματα εισπράττουν ικανοποίηση και θετική ανατροφοδότηση από αυτήν και ο βαθμός που θεωρούν ότι είναι αποτελεσματικοί στην αντιμετώπιση των αιτημάτων που δέχονται.

Μόνιμο άγχος		
Μόνιμο άγχος	r	1
	p	
Κατά κανόνα οι διευθυντές των σχολείων	r	-0,027
που συνεργάζομαι γνωρίζουν και κατανοούν	p	0,796
τη φύση και το περιεχόμενο της δουλειάς του		
κοινωνικού λειτουργού		
Κατά κανόνα οι διευθυντές των σχολείων	r	-0,043
που συνεργάζομαι συνεργάζονται και	p	0,676
διευκολύνουν το έργο μου		
Οι εκπαιδευτικοί των σχολείων είναι	r	-0,006
ευαισθητοποιημένοι για τα ψυχοκοινωνικά	p	0,950
προβλήματα των μαθητών και είναι		
συνεργάσιμοι		
Οι γονείς των μαθητών συνεργάζονται στην	r	-0,161
επίλυση των όποιων προβλημάτων		
διαπιστώνονται και αφορούν τα παιδιά τους	p	0,116
Θεωρείτε ότι υπάρχει άρνηση συνεργασίας	r	0,016
από την πλευρά των γονέων των μαθητών	p	0,874
λόγω προκαταλήψεων και στίγματος		
Το αντικείμενο της εργασίας μου με	r	-,364**
ενδιαφέρει και αισθάνομαι όμορφα που	p	0,000
προσφέρω στη σχολική κοινότητα		
Η αμοιβή μου είναι ικανοποιητική για το	r	-0,065
έργο που προσφέρω	p	0,526
Θεωρώ πως είμαι αποτελεσματική / κός στην	r	-,269**
αντιμετώπιση των αιτημάτων που δέχομαι	p	0,008
	r	0,194

---

Συχνά αισθάνομαι άσχημα καθώς το  $p = 0,057$

«σύστημα» δεν μου παρέχει προγράμματα  
και υποστήριξη για να αντιμετωπίσω τα  
προβλήματα που προκύπτουν

Αγαπώ τη δουλειά μου και παρά τα  $r = -,342^{**}$

προβλήματα εισπράττω ικανοποίηση και  $p = 0,001$

θετική ανατροφοδότηση από αυτήν

**\*\***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**\***. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

---

### **Πίνακας 33:Συσχέτιση του μόνιμου άγχους και των εργασιακών συνθηκών των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών (N=97)**

Ομοίως στον πίνακα 34 φαίνεται ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση του μόνιμου άγχους και των συνθηκών εργασίας των συμμετεχόντων κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Όταν υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών σημαίνει ότι καθώς αυξάνεται ο βαθμός συμφωνίας των δηλώσεων που αφορούν τις εργασιακές συνθήκες κατά την διάρκεια της πανδημίας μειώνεται το μόνιμο άγχος, δηλαδή υπάρχει αντιστρόφως ανάλογη σχέση μεταξύ των μεταβλητών.

Από τον ακόλουθο πίνακα προκύπτει ότι υπάρχουν δύο στατιστικά μέτριες αρνητικές συσχετίσεις μεταξύ του μόνιμου άγχους και του βαθμού κατάρτισης για την αντιμετώπιση με αποτελεσματικό τρόπο των αναγκών των ωφελούμενων που προκαλούνται λόγω της πανδημίας covid-19 και του βαθμού της ικανοποιητικής αντιμετώπισης των αναγκών των ωφελούμενων την περίοδο της πανδημίας covid-19. Αυτό δηλώνει ότι καθώς αυξάνεται ο βαθμός κατάρτισης για την αντιμετώπιση με αποτελεσματικό τρόπο των αναγκών των ωφελούμενων που προκαλούνται λόγω της πανδημίας covid-19 και ο βαθμός ικανοποιητικής αντιμετώπισης των αναγκών των ωφελούμενων την περίοδο της πανδημίας covid-19, μειώνεται το μόνιμο άγχος.

Ακόμα από τον ακόλουθο πίνακα προκύπτει ότι υπάρχουν δύο ελάχιστες στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στο μόνιμο άγχος και στο βαθμό που άλλαξαν οι συνθήκες εργασίας λόγω της πανδημίας covid-19 και στο βαθμό του φόβου για τον εαυτό τους και τους δικούς τους ανθρώπους λόγω της πανδημίας και αυτό επηρεάζει στην άσκηση των καθηκόντων. Έτσι το μόνιμο άγχος αυξάνεται καθώς αυξάνεται και ο βαθμός που άλλαξαν οι συνθήκες εργασίας λόγω της πανδημίας covid-19 και ο βαθμός του φόβου για τον εαυτό τους

και τους δικούς τους ανθρώπους λόγω της πανδημίας και αυτό επηρεάζει στην άσκηση των καθηκόντων.

		Μόνιμο άγχος
Μόνιμο άγχος	r	1
	p	
Οι συνθήκες εργασίας μου άλλαξαν λόγω της πανδημίας covid-19	r	,216*
	p	0,034
Η μεταφορά μου στην εργασία μου άλλαξε λόγω της πανδημίας covid-19	r	0,087
	p	0,399
Ο τρόπος εξυπηρέτησης των ωφελουμένων μου, γίνεται διαδικτυακά λόγω της πανδημίας covid-19	r	0,117
	p	0,253
Οι ανάγκες των ωφελουμένων στην υπηρεσία μου αυξήθηκαν λόγω της πανδημίας covid-19	r	0,134
	p	0,190
Είμαι κατάλληλα καταρτισμένος-η, για να αντιμετωπίσω αποτελεσματικά, τις ανάγκες των ωφελουμένων μου που προκαλούνται λόγω της πανδημίας covid-19	r	-,390**
	p	0,000
Φροντίζω να ενημερώνομαι από έγκυρες επιστημονικά πηγές για τον καταλληλότερο τρόπο διαχείρισης των αναγκών των ωφελουμένων μου που προκύπτουν από την πανδημία covid-19	r	-0,120
	p	0,240
Η πανδημία covid-19 με φέρνουν αντιμέτωπο-η με νέες προκλήσεις στην δουλειά μου	r	0,040
	p	0,699
Αντιμετωπίζω ικανοποιητικά τις ανάγκες των ωφελουμένων μου την περίοδο της πανδημίας covid-19	r	-,303**
	p	0,003
Φοβάμαι για τον εαυτό μου και τους δικούς μου ανθρώπους λόγω της πανδημίας και αυτό με επηρεάζει στην άσκηση των καθηκόντων μου	r	,290**
	p	0,004
	r	-0,055

Έχουμε τεχνολογική υποστήριξη και κεντρική  $p$  0,590  
κατεύθυνση για την άσκηση του έργου μας εξ  
αποστάσεως λόγω της πανδημίας

**\*\***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**\***. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Πίνακας 34:Συσχέτιση του μόνιμου άγχους και των εργασιακών συνθηκών στην  
περίοδο της πανδημίας Covid - 19 των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών  
(N=97)**

## Συζήτηση

Ο σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας ήταν να διερευνήσει το παροδικό και μόνιμο άγχος σε αναπληρωτές κοινωνικούς λειτουργούς στο χώρο της εκπαίδευσης κατά την περίοδο της πανδημίας. Ακόμα η συγκεκριμένη έρευνα θα εξετάσει πως το παροδικό και μόνιμο άγχος επηρεάζεται από τις εργασιακές συνθήκες των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών στο χώρο της εκπαίδευσης.

Σε αυτή την έρευνα συμμετείχαν 97 αναπληρωτές κοινωνικοί λειτουργοί, εκ των οποίων οι περισσότερες ήταν γυναίκες, είχαν ηλικία από 30 – 39 ετών. Ακόμα από την έρευνα προέκυψε ότι, οι περισσότεροι συμμετέχοντες κατοικούσαν σε χωριό, ήταν άγαμοι και δεν είχαν παιδιά. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες έμεναν με την οικογένεια που δημιούργησαν (οικογένεια αναπαραγωγής), ήταν υπεύθυνοι σε 5 σχολεία, δίδασκαν στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση και σε σχολεία εντός αστικού ιστού.

Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα εξέτασε αν οι εργασιακές συνθήκες των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών στο χώρο της εκπαίδευσης, επηρεάζουν το παροδικό και μόνιμο άγχος αυτών. Από την έρευνα προέκυψε ότι όσο περισσότερο οι διευθυντές των σχολείων που συνεργάζονται οι συμμετέχοντες, γνωρίζουν και κατανοούν τη φύση και το περιεχόμενο της δουλειάς του κοινωνικού λειτουργού, τόσο αυξάνεται και το παροδικό άγχος των συμμετεχόντων. Αντίθετο αποτέλεσμα προέκυψε σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Σουηδία σε δείγμα 150 Κοινωνικών λειτουργών που εργάζονταν στην εκπαίδευση. Εκεί από την έρευνα διαπιστώθηκε, ότι όσο περισσότερο οι διευθυντές των σχολείων συνεργάζονται με τους Κοινωνικούς Λειτουργούς που βρίσκονται στην σχολική μονάδα, τόσο μειώνεται το παροδικό άγχος των κοινωνικών λειτουργών (Maylea C, 2021). Επιπρόσθετα από την έρευνα προέκυψε ότι , οι άγαμοι έχουν περισσότερο παροδικό άγχος από τους έγγαμους και τους διαζευγμένους, όσοι δεν έχουν παιδιά έχουν υψηλότερο παροδικό άγχος με αυτούς που έχουν παιδιά και όσο λιγότερα έτη εργάζεται κάποιος τόσο περισσότερο παροδικό άγχος έχει. Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε πλήρη αντίθεση με την έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ιταλία τον Μάρτιο του 2021, όπου για τους Κοινωνικούς Λειτουργούς που εργάζονται στην εκπαίδευση ισχύει ότι οι έγγαμοι, όσοι έχουν παιδιά και όσοι έχουν περισσότερα έτη εργασίας έχουν περισσότερο παροδικό άγχος (Runcan, R, 2021).

Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα εξέταζε, αν οι συνθήκες εργασίας κατά την πανδημία του Κορωνοϊού των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών στο χώρο της εκπαίδευσης, επηρεάζουν το παροδικό και μόνιμο άγχος αυτών. Από την έρευνα προέκυψε ότι καθώς μειώνεται το μόνιμο άγχος, αυξάνεται και ο βαθμός που το αντικείμενο της εργασίας τους, τους ενδιαφέρει και αισθάνονται όμορφα που προσφέρουν στην σχολική κοινότητα. Ταυτόχρονα αυξάνεται και ο βαθμός που αγαπούν τη δουλειά τους και παρά τα προβλήματα που καλούνται να

αντιμετωπίσουν, εισπράττουν ικανοποίηση και θετική ανατροφοδότηση από αυτήν. Επιπλέον αυξάνεται και ο βαθμός που θεωρούν ότι είναι αποτελεσματικοί στην αντιμετώπιση των αιτημάτων που δέχονται. Ακόμη προέκυψε πως όταν αυξάνεται ο βαθμός κατάρτισης και «σωστής» ενημέρωσης για την αντιμετώπιση διαφόρων αναγκών των ωφελομένων, που προκαλούνται λόγω της πανδημίας covid-19, με αποτελεσματικό τρόπο, τότε και ο βαθμός ικανοποιητικής αντιμετώπισης των αναγκών των ωφελομένων την περίοδο της πανδημίας covid-19, μειώνει το μόνιμο άγχος τους. Το μόνιμο άγχος αυξάνεται καθώς αυξάνεται και ο βαθμός που άλλαξαν οι συνθήκες εργασίας λόγω της πανδημίας covid-19, καθώς και ο βαθμός του φόβου για τον εαυτό τους και τους δικούς τους ανθρώπους λόγω της πανδημίας, επηρεάζει την άσκηση των καθηκόντων τους. Στην Ταϊβάν, σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε, σε δείγμα 290 ατόμων, προέκυψαν τα ίδια αποτελέσματα με αυτή την έρευνα (Rienks S.L., 2020).

Το τρίτο ερευνητικό ερώτημα εξέταζε αν το παροδικό και μόνιμο άγχος των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών στο χώρο της εκπαίδευσης διαφέρουν ανάλογα με τα δημογραφικά στοιχεία αυτών. Αναφορικά με το μόνιμο άγχος, από την έρευνα προέκυψε, ότι καθώς αυξάνεται η ηλικία των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών, μειώνεται το μόνιμο άγχος. Συγκεκριμένα οι άγαμοι συμμετέχοντες έχουν περισσότερο μόνιμο άγχος από τους υπόλοιπους, όμως καθώς αυξάνονται τα έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων μειώνεται το μόνιμο άγχος αυτών. Οι συμμετέχοντες που δεν έχουν παιδιά έχουν περισσότερο μόνιμο άγχος σε σχέση με αυτούς που έχουν παιδιά. Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ιταλία τον Μάρτιο του 2021, έδειξε ότι για τους Κοινωνικούς Λειτουργούς που εργάζονται στην εκπαίδευση ισχύει ότι οι έγγαμοι, όσοι έχουν παιδιά και όσοι έχουν περισσότερα έτη εργασίας έχουν περισσότερο μόνιμο άγχος. Ενώ όσο αυξάνεται η ηλικία των Κοινωνικών Λειτουργών στην εκπαίδευση αυξάνεται και το μόνιμο άγχος (Runcan R., 2021).

Στο τέταρτο ερευνητικό ερώτημα διερευνήθηκε, αν οι εργασιακές συνθήκες κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Κορωνοϊού των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών στο χώρο της εκπαίδευσης, διαφέρουν ανάλογα με τα δημογραφικά στοιχεία αυτών. Από την έρευνα προέκυψε ότι, οι άντρες ήταν λιγότεροι ικανοποιημένοι από την αμοιβή τους σε σχέση με τις γυναίκες και είχαν περισσότερη αύξηση των αιτημάτων λόγω της πανδημίας covid-19, συγκριτικά με τις γυναίκες. Το αποτέλεσμα αυτό επιβεβαιώνεται σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Αγγλία, δηλαδή και οι άντρες κοινωνικοί λειτουργοί που εργάζονταν στην εκπαίδευση ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι σε σχέση με τις γυναίκες (Mák, K., et. Al, 2020). Ενώ στις Η.Π.Α και συγκεκριμένα σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Βοστώνη δεν υπήρχε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα των κοινωνικών λειτουργών που εργάζονται στην εκπαίδευση (Hernandez E., 2021).

Επίσης στην έρευνα προέκυψε ότι, οι γυναίκες ενημερώνονταν σε μεγαλύτερο βαθμό για τους τρόπους υποστήριξης των ωφελομένων σε συνθήκες πανδημίας, σε σχέση με τους άντρες. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Γερμανία και συγκεκριμένα στην Στουτγκάρδη, σε δείγμα

200 Κοινωνικών Λειτουργιών που εργάζονταν στην εκπαίδευση, προέκυψε ότι οι γυναίκες και οι άντρες ενημερώνονταν στον ίδιο βαθμό για τους τρόπους υποστήριξης των ωφελομένων σε συνθήκες πανδημίας (Ravalier J.M., et.al., 2021).

Ακόμα το παροδικό άγχος αυξανόταν καθώς αυξανόταν ο βαθμός αλλαγής της μεταφοράς στην εργασία λόγω της πανδημίας, η τεχνολογική υποστήριξη και κεντρική κατεύθυνση για την άσκηση του έργου εξ αποστάσεως λόγω της πανδημίας, οι ανάγκες των ωφελομένων στην υπηρεσία αυξήθηκαν λόγω της πανδημίας covid-19, ο τρόπος εξυπηρέτησης των ωφελομένων, γίνεται διαδικτυακά λόγω της πανδημίας covid-19, ότι η πανδημία covid-19 τους φέρνουν αντιμέτωπους με νέες προκλήσεις στην δουλειά τους και η φροντίδα να ενημερώνονται από έγκυρες επιστημονικά πηγές για τον καταλληλότερο τρόπο διαχείρισης των αναγκών των ωφελομένων που προκύπτουν από την πανδημία covid-19. Το ίδιο αποτέλεσμα προέκυψε και σε έρευνα που προέκυψε στο Πεκίνο, δηλαδή καθώς πραγματοποιούνται αλλαγές στην εργασία τους λόγω της πανδημίας του Κορονοϊού, αυξάνεται και το παροδικό άγχος των συμμετεχόντων (Tĩru, L.G., et.al., 2021)

Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε το Μάρτιο του 2021, μέσω πολυεπίπεδων αναλύσεων διαμεσολάβησης, οι συγγραφείς μπόρεσαν να διαπιστώσουν ότι η καθημερινή φήμη έχει βραχυπρόθεσμη διαταρακτική λειτουργία στη διαδικασία ανάκαμψης των κοινωνικών λειτουργών από τους κοινωνικούς στρεσογόνους παράγοντες και, επομένως, μεσολαβεί στην πορεία προς την κακή υγεία (δηλαδή, σωματικά συμπτώματα, σε καθημερινή βάση. Αυτά τα ευρήματα είναι ζωτικής σημασίας, καθώς επί του παρόντος υπάρχει λίγη κατανόηση σχετικά με τις βραχυπρόθεσμες σχέσεις μεταξύ των κοινωνικών στρεσογόνων παραγόντων, των σωματικών συμπτωμάτων στο πλαίσιο της κοινωνικής εργασίας. Στρατηγικά, η παρούσα μελέτη είχε ως στόχο να εξαργυρώσει αυτά τα κενά και τελικά να συμβάλει στην κατανόηση της κρίσης υγείας της κοινωνικής εργασίας.

## Συμπεράσματα – Προτάσεις

Η συγκεκριμένη έρευνα προσπάθησε να εντοπίσει το παροδικό και μόνιμο άγχος των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών κατά την περίοδο της πανδημίας covid-19. Πρόκειται για μια πρωτότυπη έρευνα καθώς πρώτη φορά στον Ελλαδικό χώρο διερευνάται το συγκεκριμένο θέμα. Τα αποτελέσματά μας υποδηλώνουν ότι οι καθημερινοί κοινωνικοί στρεσογόνοι παράγοντες στην εργασία, αυξάνουν τα βραχυπρόθεσμα σωματικά συμπτώματα στους κοινωνικούς λειτουργούς. Επιπλέον, αποκαλύφθηκε η κινητήρια δύναμη πίσω από τη σχέση μεταξύ καθημερινών κοινωνικών στρεσογόνων καταστάσεων και καθημερινής σωματικής και ψυχικής υγείας. Δεδομένου ότι τα σωματικά συμπτώματα παραμένουν συχνά αδιάγνωστα, η πρακτική κοινωνικής εργασίας πρέπει να ευαισθητοποιηθεί για αυτές τις καταγγελίες και να είναι σε θέση να προσδιορίσει τις πηγές τους. Όσον αφορά τα μέτρα πρόληψης, οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να έχουν εναλλακτικούς μηχανισμούς αντιμετώπισης, που θα βοηθήσουν τις διαδικασίες αποκατάστασης, αμέσως μετά από αγχωτικά περιστατικά και περιόδους πανδημίας και κρίσεων, αντί να προάγουν την κακή υγεία μέσω της καθημερινής φήμης.

Οι κοινωνικοί λειτουργοί στην κοινότητα βρίσκονται σε συνεχή επαφή με τα δεινά και τις κοινωνικές αλλαγές που βιώνει το πιο ευάλωτο άτομο. Οι κοινωνικές παρεμβάσεις είναι πολύπλοκες και επηρεάζουν τη συναισθηματική ευημερία των κοινωνικών λειτουργών.

Η καθημερινή επαφή με καταστάσεις ταλαιπωρίας και δεδομένα που αλλάζουν στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον, δημιουργούν μια ποικιλία συναισθημάτων (θυμός, θλίψη, φόβος, ανησυχία). Επομένως, πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στην εργασία με τα συναισθήματα των κοινωνικών λειτουργών που εκτίθενται σε τεταμένες και απειλητικές καταστάσεις. Η υποστήριξη από ομότιμους επαγγελματίες ψυχικής υγείας, η ανταλλαγή απόψεων και οι συζητήσεις εμπειριών, επισημαίνονται ως συναφείς από όλους τους κοινωνικούς λειτουργούς. Η λήψη εκπαίδευσης και εποπτείας, προκειμένου να μάθουν πώς να αντιμετωπίζουν τις ανάγκες μέσα σε μεταβαλλόμενες συνθήκες με στόχο την προσωπική θωράκιση τους και στην συνέχεια προσφέροντας την κατάλληλη στήριξη στους ωφελούμενους τους, που απευθύνονται σε διάφορες κοινωνικές υπηρεσίες που στελεχώνουν οι κοινωνικοί λειτουργοί, θα μπορούσε να είναι θετική για την εργασία τους και την επαγγελματική και προσωπική ποιότητα ζωής τους. Θα πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στην εργασία με τα συναισθήματα των κοινωνικών λειτουργών που εκτίθενται σε τεταμένες και απειλητικές καταστάσεις. Επιπλέον η σταθεροποίηση του επαγγελματικού χώρου εργασίας θα βοηθούσε ιδιαίτερα τους κοινωνικούς λειτουργούς στην αποφυγή του παροδικού και μόνιμου άγχους. Ακόμη θα ήταν ιδιαίτερα βοηθητικό να διοργανώνονται σεμινάρια και διάφορα προγράμματα με σκοπό την θωράκιση των κοινωνικών λειτουργών σε περιόδους κρίσεων όπως η πανδημία.

Παρόλο που η συγκεκριμένη έρευνα είχε πολλά ενδιαφέροντα και αξιόλογα αποτελέσματα, έχει και κάποιους περιορισμούς, όπου πρέπει να αναφερθούν. Αρχικά το δείγμα που συμμετείχε στην έρευνα ήταν μικρό. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τα συμπεράσματα της έρευνας να παρουσιάζονται με επιφυλακτικό τρόπο.

Ακόμα, ένας σημαντικός περιορισμός είναι το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων και τη χρονική διάρκεια της έρευνας. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αποτελείται από δύο σταθμισμένες κλίμακες στα ελληνικά, αυτό δηλώνει ότι οι κλίμακες είναι έγκυρες και αξιόπιστες. Επειδή όμως το ερωτηματολόγιο κατασκευάστηκε στο Google Forms και προωθήθηκε μέσω των Μέσων Κοινωνικής Δικτύωσης και ηλεκτρονικών ταχυδρομείων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να υπάρχουν κάποιες επιφυλάξεις ως προς το χρόνο που αφιέρωσε κάποιος για να συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο και την ειλικρίνεια που απάντησε στις ερωτήσεις. Όμως, στην έρευνα έχουν εξασφαλιστεί τα κριτήρια εγκυρότητας και αξιοπιστίας, διότι δόθηκαν αναλυτικά όλες εκείνες οι οδηγίες και εξηγήσεις που αφορούν την έρευνα.

Παρόλο που υπάρχουν αρκετές έρευνες κυρίως στην διεθνή βιβλιογραφία που αφορούν το παροδικό και μόνιμο άγχος των Κοινωνικών Λειτουργών δεν υπάρχουν πολλές έρευνες για το παροδικό και μόνιμο άγχος των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών την περίοδο της πανδημίας covid-19. Αυτό μας δείχνει πως καλό θα ήταν να συνεχιστούν οι έρευνες που να εξετάζουν το παροδικό και μόνιμο άγχος των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών την συγκεκριμένη περίοδο της πανδημίας covid-19. Επίσης θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν έρευνες με μεγαλύτερο αριθμό συμμετεχόντων που να εξετάζουν το παροδικό και μόνιμο άγχος των αναπληρωτών Κοινωνικών Λειτουργών ξεχωριστά στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση και στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Επιπρόσθετα θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν έρευνες σε μόνιμους κοινωνικούς λειτουργούς που εργάζονται στον χώρο της εκπαίδευσης σχετικά με το παροδικό και μόνιμο άγχος στην εργασία τους και να συγκριθεί με το παροδικό και μόνιμο άγχος που αντιμετωπίζουν οι αναπληρωτές κοινωνικοί λειτουργοί που εργάζονται στον χώρο της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Τέλος, θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί μια ποιοτική έρευνα, με στόχο να διερευνηθούν περισσότερο το μόνιμο και παροδικό άγχος μέσω των συνεντεύξεων σε κοινωνικούς λειτουργούς που εργάζονται στο χώρο της εκπαίδευσης σαν αναπληρωτές

έτσι ώστε να προκύψουν ποιοι συγκεκριμένα είναι εκείνοι οι παράγοντες που επηρεάζουν το μόνιμο και το παροδικό άγχος τους.

## **Βιβλιογραφία**

### **Ελληνική Βιβλιογραφία**

Δελιορίδου, Χ. (2020) *Κέντρα Εκπαιδευτικής Και Συμβουλευτικής Υποστήριξης. Ιστορική Αναδρομή, Οργανωτική Δομή και Νομοθετικό Πλαίσιο*. Διπλωματική εργασία Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Σχολή Επιστήμων Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού.

Ζαϊμάκης & Α. Κανδυλάκη (Επιμ.), *Δίκτυα Κοινωνικής Προστασίας – Μορφές παρέμβασης σε ευπαθείς ομάδες και σε πολυπολιτισμικές κοινότητες* (σσ. 239-270). Αθήνα: Κριτική.

Καλλινικάκη & Ζ. Κασσέρη (Επιμ.), *Κοινωνική Εργασία στην Εκπαίδευση: Στα θρανία των ετεροτήτων*. Αθήνα: Τόπος.

Καλλινικάκη, Θ. (1998). *Κοινωνική Εργασία. Εισαγωγή στη θεωρία και την πρακτική της Κοινωνικής Εργασίας*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

Κανδυλάκη, Α. (2005). *Πολυπολιτισμικότητα και κοινωνική εργασία στην εκπαίδευση: ενδυναμώνοντας τη σχέση σχολείου, οικογένειας και τοπικής κοινωνικής*. Στο Γ.

Κατσαμά, Ε. (2014). *Σχολική Κοινωνική Εργασία και Κοινωνική Ένταξη*. Στο Θ.

## Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- Bakker A.B.& Demerouti E., (2017). "Taking Stock and Looking Forward". *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-275.
- Banks, S. et al (2020). "Practising ethically during COVID-19: Social work challenges and responses." *Int. Soc. Work.* 63 (5), 569-5-583.
- Burns K., (2011). "Career Preference" Transients" and Converts": A Study of Social Workers" Retention in Child Protection and Welfare". *British Journal of Social Work*, 41(3), 520-538.
- C., Norris, M. P. (2012). "The Development of a National School Social Work Practice Model." *Children & Schools*, 34(3), 131–134 .
- Frey, A. J., Alvarez, M. E., Sabatino, C. A., Lindsey, B. C., Dupper, D. R., Raines, J. Hadar, K. (2021) "Working in the department of social services in the shadow of the coronavirus." *Qual. Soc. Work. Res. Pr.* 20 (1-2), 449-455.
- Harmon-Jones, E., Gable, P. A. & Price T.F., (2012). "The influence of affective states varying in motivational intensity on cognitive scope." *Frontiers in Integrative Neuroscience*, 6.
- Hernandez, E. (2020) "Mindfulness and Burnout among Social Workers". CSUSB Scholar Works.
- Higy, C., Haberkorn, J., Pope, N. & Gilmore, T. (2012). "The Role of School Social Workers from the perspective of school Administrator." *International Journal of Humanities and Social Science*.
- Higy, C., Haberkorn, J., Pope, N. & Gilmore, T. (2012). "Social Workers from the Perspective of School Administrator Interns: A Pilot Study in Rural North Carolina." *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(2), 8-15.
- Huxtable, M. (2013). "A global picture of school social work in 2013." *International Network for School Social Work*. Washington: Port Townsend.
- Jones, R.K.; Westlake, D. (2021) "Independent visiting with children in care during the pandemic: Disruptions and discoveries." *Qual. Soc. Work. Res. Pr.* 20 (1-2), 383-389.
- Mák, K.; Fejes, É.; Pohl, M.; Kolonics, G.; Tóth, G.; Zádori, I.; Nemeskéri, Z.; Hesszenberger, D.; Fehér, G.; Tibold, A. (2020). "A kiégés előfordulása szociális munkások körében". *Orvosi Hetil.* 161, 1884–1890
- Maylea, C. (2021). "The end of social work. The British." *Journal of Social Work*, 51(2), 772-789.
- Meekosha, H. & Dowse, L. (2007). "Integrating Critical Disability Studies into Social Work Education and Practice: An Australian Perspective." *Practice: Social Work in Action*, 19(3), 169-183.

- Miller, J.J.; Niu, C.; Moody, S. (2020) “Child welfare workers and peritraumatic distress: The impact of COVID-19.” *Review of Children and Youth Services*, 105508
- Parker S.K. & Griffin M.A., (2011), “Understanding active psychological states: Embedding engagement in a wider nomological net and closer attention to performance”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 60-67.
- Poppy, A. (2012). “The Role of a School Social Worker from an Administrator’s Perspective.” *Master of Social Work Clinical Research Papers*, 74, 1-73.
- Ravalier, J.M.; McFadden, P.; Boichat, C.; Clabburn, O.; Moriarty, J. (2020). “Social Worker Well-being: A Large Mixed-Methods Study.” *The British Journal of Social Work*.
- Rienks, S.L. (2020). “An exploration of child welfare caseworkers’ experience of secondary trauma and strategies for coping.” *Child Abuse Neglect* ,104355
- Runcan, R. (2021) “Social Work and Social/ Physical Distancing”. *Revista de Asistență Socială*
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). “Burnout: 35 years of research and practice”. *The Career Development International*, 14(3), 204–220.
- Sherman, M. C. (2016). “The School Social Worker: A Marginalized Commodity within the School Ecosystem.” *Children & Schools*, 38(3), 147–151. doi:10.1093/cs/cdw016
- Starks, B. (2021) “Humanity in social work pandemic pedagogy: Rejecting normalcy and embracing uncertainty.” *Qual. Soc. Work. Res. Pract.*
- Țîru, L.G.; Opran, C(2021). “The Presence of Burnout among Employees from a Multinational Company in COVID19 Pandemic Context.” *Social Work Review*.
- Wrzesniewski A. & Dutton J. E., (2001). “Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work”. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.

## Ιστοσελίδες

Αρ.Πρωτ.Φ1/60388/Δ1/27-05-2021/ΥΠΑΙΘ. *Οδηγίες και κατευθύνσεις για την ίδρυση και λειτουργία Τάξεων Υποδοχής (ΤΥ) ΖΕΠ για το σχολικό έτος 2021-2022 σε δημοτικά σχολεία της χώρας – Α΄ Φάση.* Ημερομηνία πρόσβασης: 26/08/2021 ([www.edu.klimaka.gr](http://www.edu.klimaka.gr))

ΦΕΚ315/2014 *Σύσταση και Καθορισμός Καθηκόντων μελών και συντονιστών ΕΔΕΑΥ(Επιτροπές Εκπαιδευτικής αξιολόγησης και Υποστήριξης)* Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας. Τεύχος β΄ Αρ. Φύλλου 315 Ημερομηνία: 12/02/2014. Ημερομηνία πρόσβασης: 27/08/2021([www.edu.klimaka.gr](http://www.edu.klimaka.gr))

(ΝΟΜΟΣ 3699/2008- ΦΕΚ 199/Α΄/ 2.10.2008 *Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία ή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες*).

ΦΕΚ 449/2007 Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας. τεύχος β΄ *Ωράριο Εργασίας Προσωπικού ΣΜΕΑ/Λειτουργία ΚΔΑΥ/Καθήκοντα Εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής.* Ημερομηνία πρόσβασης: 27/08/2021 ([www.edu.klimaka.gr](http://www.edu.klimaka.gr))

ΦΕΚ 4716/2010 *Ειδικότερα καθήκοντα και αρμοδιότητες των κλάδων ΠΕ23 Ψυχολόγων και ΠΕ30 Κοινωνικών Λειτουργών.* Δημοσίευση: 26/10/2020. Ημερομηνία πρόσβασης: 28/08/2021 ([www.esos.gr](http://www.esos.gr))

Canadian Association of Social Workers: <http://www.casw-acts.ca/en/school-social-work>  
Δημοσίευση: 25/04/2002. Ημερομηνία Πρόσβασης: 15/7/2021

Ελληνική Εταιρία Προστασία και Αποκατάστασης Αναπήρων Προσώπων – ΕΛΕΠΑΠ ([www.elepar.gr](http://www.elepar.gr)). Ημερομηνία Πρόσβασης:3/7/2021

Meijer, C., Soriano, V. & Watkins, A. (2003). *Ειδική Αγωγή στην Ευρώπη.* Ευρωπαϊκός Φορέας Ειδικής Αγωγής. Ηλεκτρονική Έκδοση. Ημερομηνία πρόσβασης: 29/08/2021  
Ανακτήθηκε από <https://www.european-agency.org>

## Παράρτημα

### ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι, η διερεύνηση του παροδικού και μόνιμου άγχους σε αναπληρωτές κοινωνικούς λειτουργούς στο χώρο της εκπαίδευσης, την περίοδο της πανδημίας. Η έρευνα διενεργείται στα πλαίσια του ΠΜΣ «Ψυχική Υγεία» του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας από την αναπληρώτρια κοινωνική λειτουργό Αθανασία Μυλωνά με επιβλέποντα τον Επίκουρο Καθηγητή του Τμήματος Επιστημών της Εκπαίδευσης και Κοινωνικής Εργασίας στο Πανεπιστήμιο Πατρών Μανόλη Μέντη. Η έρευνα αποτελεί μια πρώτη προσπάθεια αποτύπωσης του «ψυχολογικού φορτίου» των αναπληρωτών κοινωνικών λειτουργών και τα στοιχεία που θα συγκεντρωθούν αφορούν αποκλειστικά μεν ερευνητικούς σκοπούς, αλλά δύναται να αξιοποιηθούν και στην προσπάθεια συνηγορίας για μόνιμη θεσμοθέτηση της σχολικής Κοινωνικής Εργασίας. Παρακαλούμε, λοιπόν, να αφιερώσετε 20 λεπτά από το χρόνο σας στην αυθόρμητη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου γνωρίζοντας ότι το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο, τα προσωπικά σας δεδομένα διασφαλισμένα και πως η απάντηση σε όλες τις ερωτήσεις είναι σημαντική.

Σας ευχαριστούμε και ευελπιστούμε πως η πανελλαδική αυτή μελέτη θα συνεισφέρει στην ενδυνάμωση του αιτήματος για καθιέρωση της Σχολικής Κοινωνικής Εργασίας στη χώρα μας!!!

Α. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ- ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ		
1. Φύλο:	1. Άνδρας	2. Γυναίκα
2. Ηλικία: .....		
3. Τόπος κατοικίας αναπληρωτή :	1. Πόλη	2. Κωμόπολη
3. Χωριό		
4. Οικογενειακή κατάσταση: 1. Άγαμος/η, 2. Έγγαμος/η, 3. Διαζευγμένος/η 4. Άλλο.....		
5. Έχετε παιδιά: 1. Ναι 2. Όχι		

6. Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας (αναφέρατε): .....
7. Έτη συνολικής εκπαίδευσης (συμπεριλάβετε το χρόνο απόκτησης δεύτερου πτυχίου, μεταπτυχιακών σπουδών, παιδαγωγικής κατάρτισης:.....
8. Διαμένετε:
1. Με την πατρική οικογένεια (οικογένεια προέλευσης),
2. Με οικογένεια που δημιουργήσατε (οικογένεια αναπαραγωγής)
3. Μόνος / η σε ενοικιαζόμενο σπίτι
4. Άλλο.....

## Β ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΖΟΜΕΝΕΣ ΜΕ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ

Συμπληρώστε τι ισχύει στην περίπτωση σας:

- Αριθμός σχολείων που είμαι υπεύθυνος /η: .....
- Εργάζομαι 1. ΚΕΣΥ, 2. Ειδικό σχολείο, 3. Σε σχολεία Πρωτοβάθμιας, 4. Σε σχολεία δευτεροβάθμιας, 5. Άλλο .....
- Για τη μετάβαση από τον τόπο κατοικίας μου στην εργασία χρειάζομαι: ..... (συμπληρώστε τα λεπτά της ώρας)
- Η εργασία μου προσφέρεται: 1. Σε σχολεία εντός αστικού ιστού, 2. Σε σχολεία ημιαστικής περιοχής, 3. Σε σχολεία αγροτικών περιοχών (υπαίθρου)

1. Αναφέρατε με σειρά ιεράρχησης τα τρία πιο σημαντικά αιτήματα που συναντάτε κατά κανόνα στη δουλειά σας:

A.....

B.....

Γ.....

2. Αναφέρατε με σειρά ιεράρχησης τα τρία πιο σημαντικά προβλήματα που εμποδίζουν την αποτελεσματική άσκηση του έργου σας:

A.....

B.....

Γ.....

Β. ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΖΟΜΕΝΕΣ ΜΕ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ									
	1 Διαφωνώ Απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Δεν είμαι σίγουρος-η	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ Απόλυτα				
1.	Κατά κανόνα οι διευθυντές των σχολείων που συνεργάζομαι γνωρίζουν και κατανοούν τη φύση και το περιεχόμενο της δουλειάς του κοινωνικού λειτουργού				1	2	3	4	5
2.	Κατά κανόνα οι διευθυντές των σχολείων που συνεργάζομαι συνεργάζονται και διευκολύνουν το έργο μου				1	2	3	4	5
3.	Οι εκπαιδευτικοί των σχολείων είναι ευαισθητοποιημένοι για τα ψυχοκοινωνικά προβλήματα των μαθητών και είναι συνεργάσιμοι				1	2	3	4	5
4.	Οι γονείς των μαθητών συνεργάζονται στην επίλυση των όποιων προβλημάτων διαπιστώνονται και αφορούν τα παιδιά τους				1	2	3	4	5
5.	Θεωρείτε ότι υπάρχει άρνηση συνεργασίας από την πλευρά των γονέων των μαθητών λόγω προκαταλήψεων και στίγματος				1	2	3	4	5
6.	Το αντικείμενο της εργασίας μου με ενδιαφέρει και αισθάνομαι όμορφα που προσφέρω στη σχολική κοινότητα				1	2	3	4	5
7.	Η αμοιβή μου είναι ικανοποιητική για το έργο που προσφέρω				1	2	3	4	5
8.	Θεωρώ πως είμαι αποτελεσματική / κός στην αντιμετώπιση των αιτημάτων που δέχομαι				1	2	3	4	5
9.	Συχνά αισθάνομαι άσχημα καθώς το «σύστημα» δεν μου παρέχει προγράμματα και υποστήριξη για να αντιμετωπίσω τα προβλήματα που προκύπτουν				1	2	3	4	5
10.	Αγαπώ τη δουλειά μου και παρά τα προβλήματα εισπράττω ικανοποίηση και θετική ανατροφοδότηση από αυτήν				1	2	3	4	5

Γ. ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΠΑΝΔΗΜΙΑ ΛΟΓΩ COVID-19									
	1 Διαφωνώ Απόλυτα	2 Διαφωνώ	3 Δεν είμαι σίγουρος-η	4 Συμφωνώ	5 Συμφωνώ Απόλυτα				
1.	Οι συνθήκες εργασίας μου άλλαξαν λόγω της πανδημίας covid-19				1	2	3	4	5
2.	Η μεταφορά μου στην εργασία μου άλλαξε λόγω της πανδημίας covid-19				1	2	3	4	5
3.	Ο τρόπος εξυπηρέτησης των ωφελουμένων μου, γίνεται διαδικτυακά λόγω της πανδημίας covid-19				1	2	3	4	5
4.	Οι ανάγκες των ωφελουμένων στην υπηρεσία μου αυξήθηκαν λόγω της πανδημίας covid-19				1	2	3	4	5
5.	Είμαι κατάλληλα καταρτισμένος-η, για να αντιμετωπίσω αποτελεσματικά, τις ανάγκες των ωφελουμένων μου που προκαλούνται λόγω της πανδημίας covid-19				1	2	3	4	5
6.	Φροντίζω να ενημερώνομαι από έγκυρες επιστημονικά πηγές για τον καταλληλότερο τρόπο διαχείρισης των αναγκών των οφελουμένων μου που προκύπτουν από την πανδημία covid-19				1	2	3	4	5
7.	Η πανδημία covid-19 με φέρνουν αντιμέτωπο-η με νέες προκλήσεις στην δουλειά μου				1	2	3	4	5
8.	Αντιμετωπίζω ικανοποιητικά τις ανάγκες των οφελουμένων μου την περίοδο της πανδημίας covid-19				1	2	3	4	5
9	Φοβάμαι για τον εαυτό μου και τους δικούς μου ανθρώπους λόγω της πανδημίας και αυτό με επηρεάζει στην άσκηση των καθηκόντων μου				1	2	3	4	5
10	Έχουμε τεχνολογική υποστήριξη και κεντρική κατεύθυνση για την άσκηση του έργου μας εξ αποστάσεως λόγω της πανδημίας				1	2	3	4	5

## IV. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΟΥ Spielberger Άγχους – Αυτοεκτίμησης

(Στάθμιση στα Ελληνικά : Λιάκου, Α, Γιαννίτση, Σ, (1984)

### STAI – Trait Anxiety Inventory (STAI – X-1)

**Οδηγίες:** Παρακάτω παρουσιάζονται προτάσεις που οι άνθρωποι χρησιμοποιούν για να περιγράψουν τον εαυτό τους. Διαβάστε προσεκτικά την κάθε πρόταση και επιλέξτε μια από τις επιλογές που ακολουθούν, **σημειώνοντας ή μαυρίζοντας τον αντίστοιχο αριθμό**, για να προσδιορίσετε πως αισθάνεστε αυτή τη στιγμή. Δεν υπάρχουν ορθές ή λάθος απαντήσεις. Μη ξοδεύετε πολύ χρόνο για κάθε πρόταση, αλλά απαντήστε όπως πραγματικά **αισθάνεστε ΤΩΡΑ**.

1		2		3		4			
Καθόλου		Λίγο		Μέτρια		Πολύ			
1.	Αισθάνομαι ήρεμος/η.					1	2	3	4
2.	Αισθάνομαι ασφαλής.					1	2	3	4
3.	Νιώθω μια εσωτερική ένταση.					1	2	3	4
4.	Είμαι στεναχωρημένος/η.					1	2	3	4
5.	Αισθάνομαι άνετα.					1	2	3	4
6.	Αισθάνομαι αναστατωμένος/η.					1	2	3	4
7.	Ανησυχώ αυτή τη στιγμή για ενδεχόμενε ατυχίες.					1	2	3	4
8.	Αισθάνομαι αναπαυμένος/η.					1	2	3	4
9.	Αισθάνομαι άγχος.					1	2	3	4
10.	Αισθάνομαι βολικά.					1	2	3	4
11.	Αισθάνομαι αυτοπεποίθηση.					1	2	3	4
12.	Αισθάνομαι νευρικότητα.					1	2	3	4
13.	Έχω μια νευρική τρεμούλα.					1	2	3	4
14.	Βρίσκομαι σε διέγερση.					1	2	3	4
15.	Είμαι χαλαρωμένος/η.					1	2	3	4
16.	Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η.					1	2	3	4
17.	Ανησυχώ.					1	2	3	4
18.	Αισθάνομαι έξαψη και ταραχή.					1	2	3	4
19.	Αισθάνομαι χαρούμενος/η.					1	2	3	4
20.	Αισθάνομαι ευχάριστα.					1	2	3	4

## VI. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΟΥ Spielberg

### Άγχους – Αυτοεκτίμησης

(Στάθμιση στα Ελληνικά : Λιάκου, Α, Γιαννίτση, Σ, (1984)

### STAI – Trait Anxiety Inventory (STAI – X-2)

**Οδηγίες:** Παρακάτω παρουσιάζονται προτάσεις που οι άνθρωποι χρησιμοποιούν για να περιγράψουν τον εαυτό τους. Διαβάστε προσεκτικά την κάθε πρόταση και επιλέξτε μια από τις επιλογές που ακολουθούν, **σημειώνοντας ή μαρτυρίζοντας τον αντίστοιχο αριθμό**, για να προσδιορίσετε πώς αισθάνεστε αυτή τη στιγμή. Δεν υπάρχουν ορθές ή λάθος απαντήσεις. Μη ξοδεύετε πολύ χρόνο για κάθε πρόταση, αλλά δώστε την απάντηση που φαίνεται να περιγράφει πώς **αισθάνεστε ΓΕΝΙΚΑ**.

1	2	3	4		
Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ		
1.	Αισθάνομαι ευχάριστα.	1	2	3	4
2.	Κουράζομαι εύκολα.	1	2	3	4
3.	Βρίσκομαι σε συνεχή αγωνία.	1	2	3	4
4.	Εύχομαι να μπορούσα να είμαι τόσο ευτυχισμένος/ήόσοφαίνονταινα είναι οι άλλοι	1	2	3	4
5.	Μένω πίσω στις δουλειές μου γιατί δεν μπορώ να αποφασίσω αρκετά γρήγορα.	1	2	3	4
6.	Αισθάνομαι αναπαυμένος/η.	1	2	3	4
7.	Είμαι ήρεμος/η, ψύχραιμος/η, και συγκεντρωμένος/η.	1	2	3	4
8.	Αισθάνομαι πως οι δυσκολίες συσσωρεύονται ώστε να μην μπορώ να τις ξεπεράσω.	1	2	3	4
9.	Ανησυχώ πάρα πολύ για κάτι που στην πραγματικότητα δεν έχει σημασία.	1	2	3	4
10.	Βρίσκομαι σε συνεχή υπερένταση.	1	2	3	4
11.	Έχω την τάση να βλέπω τα πράγματα δύσκολα.	1	2	3	4
12.	Μου λείπει η αυτοπεποίθηση.	1	2	3	4
13.	Αισθάνομαι ασφαλής.	1	2	3	4
14.	Προσπαθώ να αποφεύγω την αντιμετώπιση μιας κρίσης ή δυσκολίας.	1	2	3	4
15.	Βρίσκομαι σε υπερδιέγερση.	1	2	3	4
16.	Είμαι ικανοποιημένος/η.	1	2	3	4
17.	Κάποια ασήμαντη σκέψη μου περνά από το μυαλό και μ' ενοχλεί.	1	2	3	4
18.	Παίρνω τις αλογοητεύσεις τόσο πολύ στα σοβαρά, ώστε δεν μπορώ να τις διώξω από τη σκέψη μου.	1	2	3	4
19.	Είμαι ένας σταθερός χαρακτήρας.	1	2	3	4
20.	Έρχομαι σε κατάσταση έντασης ή αναστάτωσης όταν σκέφτομαι τις τρέχουσες ασχολίες και τα ενδιαφέροντά μου.	1	2	3	4