



Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας

Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

*Επιστήμες της Αγωγής : Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης –
Εκπαιδευτική Ηγεσία*

Διπλωματική εργασία

Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού (ΕΕΠ) των ειδικών σχολείων Α/βαθμιας και Β/βαθμιας εκπαίδευσης κατά την διάρκεια της πανδημίας covid-19.

του

Σκάκκου Χρήστου

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Τσακίριδου Ελένη, Καθηγήτρια, ΠΔΜ

Εξεταστές: Ιορδανίδης Γεώργιος, Καθηγητής, ΠΔΜ

Παπαλόη Εύη, Μέλος ΣΕΠ, ΕΑΠ

ΦΛΩΡΙΝΑ 2022

Ευχαριστίες

Ολοκληρώνοντας την παρούσα εργασία, θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου σε ορισμένους ανθρώπους για την υποστήριξη τους.

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω την επόπτρια μου Καθηγήτρια κυρία Τσακιρίδου Ελένη για την βοήθεια που μου προσέφερε κατά τη διάρκεια εκπόνησης της εργασίας. Τα σχόλια, οι υποδείξεις και οι συμβουλές της έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην υλοποίηση και ολοκλήρωση της διπλωματικής εργασίας. Επίσης θα ήθελα να απευθύνω ευχαριστίες στον Καθηγητή κύριο Ιορδανίδη Γεώργιο καθώς και την Κυρία Παπαλόη Εύη, Μέλος ΣΕΠ, ΕΑΠ για την συμμετοχή τους στην αξιολόγηση της εργασίας.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω τους διευθυντές των σχολικών μονάδων που επέτρεψαν να πραγματοποιήσω την έρευνα, καθώς και τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι έδειξαν προθυμία και αφιέρωσαν χρόνο με σκοπό την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω τους γονείς μου και τη σύζυγό μου για την στήριξη σε όλη την διάρκεια των σπουδών.

Copyright © Σκάκκος Χρήστος, 2022

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

Όνοματεπώνυμο: Σκάκκος Χρήστος

A.M.: 1023

Ηλεκτρονική διεύθυνση: christos_skakkos@hotmail.com

Έτος εισαγωγής: 2020

Π.Μ.Σ: Επιστήμες της Αγωγής: Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης –
Εκπαιδευτική Ηγεσία

Τίτλος διπλωματικής εργασίας: Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού (ΕΕΠ) των ειδικών σχολείων Α/βαθμιας και Β/βαθμιας εκπαίδευσης κατά την διάρκεια της πανδημίας covid-19.

Δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής, είναι προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας, η βιβλιογραφία και οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα με παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενα, ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά στο τμήμα βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή. Επισημαίνεται πως η συγκεκριμένη επιλογή βοηθά στον περιορισμό της λογοκλοπής διασφαλίζοντας έτσι το συγγραφέα.

Πίνακας περιεχομένων

| | |
|--|-----|
| ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ | 6 |
| ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ | 10 |
| Περίληψη | 12 |
| Εισαγωγή | 14 |
| Μέρος Α | 16 |
| 1. Η επαγγελματική εξουθένωση | 16 |
| 1.1 Ορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης- Αναδρομή | 16 |
| 1.2 Θεωρητικά μοντέλα της επαγγελματικής εξουθένωσης | 17 |
| 1.3 Παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης | 23 |
| 1.4 Στάδια επαγγελματικής εξουθένωσης | 28 |
| 1.5 Συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης | 29 |
| 1.6 Επιπτώσεις επαγγελματικής εξουθένωσης | 31 |
| 1.7 Αντιμετώπιση επαγγελματικής εξουθένωσης | 31 |
| 1.8 Ανασκόπηση ερευνών | 33 |
| 1.8.1 Επαγγελματική εξουθένωση στην γενική εκπαίδευση | 33 |
| 1.8.2 Επαγγελματική εξουθένωση στην ειδική αγωγή | 36 |
| 2. Η ειδική αγωγή στην Ελλάδα | 39 |
| 2.1 Διάγνωση και φοίτηση μαθητών με αναπηρία ή και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες | 40 |
| 2.2 Σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης | 41 |
| 2.3 Βασικές επιδιώξεις της ειδικής αγωγής | 42 |
| Μέρος Β | 43 |
| 3. Σκοπός της έρευνας | 43 |
| 3.1 Προσδιορισμός του δείγματος της έρευνας | 43 |
| 3.2 Είδος έρευνας | 43 |
| 3.3 Διαδικασία συλλογής δεδομένων | 44 |
| 3.4 Εργαλείο έρευνας | 45 |
| 3.5 Ανάλυση δεδομένων | 47 |
| 3.6 Αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης | 47 |
| 3.8 Ερευνητικά ερωτήματα | 49 |
| 3.9 Ερευνητικές υποθέσεις | 49 |
| 4. Αποτελέσματα | 50 |
| 4.1 Αξιοπιστία a cronbach's | 50 |
| 4.2 Παραγοντική ανάλυση | 51 |
| 4.3 Δημογραφικά στοιχεία | 54 |
| 4.4 Η επαγγελματική εξουθένωση | 74 |
| 5. Συμπεράσματα | 116 |
| 5.1 Συζήτηση των αποτελεσμάτων | 116 |
| 5.2 Συζήτηση- σύνδεση με άλλες έρευνες | 120 |
| 5.3 Περιορισμοί της έρευνας | 122 |
| Βιβλιογραφία | 124 |
| Παράρτημα | 133 |

| ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ | Σελ. |
|--|-------------|
| Πίνακας 1. Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης ανά κατηγορία | 30 |
| Πίνακας 2. Τα όρια των υποκλιμάκων της επαγγελματικής εξουθένωσης | 48 |
| Πίνακας 3. Έλεγχος αξιοπιστίας κλίμακας: Συναισθηματική Εξάντληση | 50 |
| Πίνακας 4. Έλεγχος αξιοπιστίας κλίμακας: Προσωπική επίτευξη | 50 |
| Πίνακας 5. Έλεγχος αξιοπιστίας κλίμακας: Αποπροσωποποίηση | 51 |
| Πίνακας 6. Έλεγχος αξιοπιστίας κλίμακας των 3 υποκλιμάκων συνολικά | 51 |
| Πίνακας 7. Οι φορτίσεις των ερωτήσεων για κάθε παράγοντα στην παραγοντική ανάλυση. | 52 |
| Πίνακας 8. Το φύλο των συμμετεχόντων | 54 |
| Πίνακας 9. Ηλικία των συμμετεχόντων | 55 |
| Πίνακας 10. Η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων | 56 |
| Πίνακας 11. Η ύπαρξη παιδιών στους συμμετέχοντες | 57 |
| Πίνακας 12. Αριθμός παιδιών των συμμετεχόντων | 58 |
| Πίνακας 13. Μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων | 59 |
| Πίνακας 14. Ειδικότητα των συμμετεχόντων | 60 |
| Πίνακας 15. Σχέσης εργασίας με το δημόσιο σχολείο των συμμετεχόντων | 61 |
| Πίνακας 16. Βαθμίδα εργασίας των συμμετεχόντων | 62 |
| Πίνακας 17. Σχολείο εργασίας των συμμετεχόντων | 63 |
| Πίνακας 18. Έτη εργασίας των συμμετεχόντων | 64 |
| Πίνακας 19. Συνολικά έτη εργασίας των συμμετεχόντων σε ΣΜΕΑΕ | 66 |
| Πίνακας 20. Επαγγελματική ικανοποίηση των συμμετεχόντων | 67 |
| Πίνακας 21. Επιλογή συμμετεχόντων να ξαναεργαστούν σε ΣΜΕΑΕ | 68 |
| Πίνακας 22. Επιλογή συμμετεχόντων να εργαστούν σε ΣΜΕΑΕ μέχρι τη συνταξιοδότηση τους | 70 |
| Πίνακας 23. Ετήσιο οικογενειακό εισόδημα των συμμετεχόντων | 71 |
| Πίνακας 24. Πλήθος εκπαιδευτικών ανά επίπεδο στην υποκλίμακα της συναισθηματικής | 72 |

εξάντλησης

| | |
|---|----|
| Πίνακας 25. Πλήθος εκπαιδευτικών ανά επίπεδο στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης | 73 |
| Πίνακας 26. Πλήθος εκπαιδευτικών ανά επίπεδο στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης | 73 |
| Πίνακας 27. Οι επιδόσεις των εκπαιδευτικών σχετικά με την συναισθηματική εξάντληση. | 74 |
| Πίνακας 28. Οι επιδόσεις των εκπαιδευτικών σχετικά με την αποπροσωποποίηση. | 75 |
| Πίνακας 29. Οι επιδόσεις των εκπαιδευτικών σχετικά με την προσωπική επίτευξη | 77 |
| Πίνακας 30. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών σχετικά με το φύλο. | 78 |
| Πίνακας 31. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών σχετικά με την βαθμίδα εργασίας. | 81 |
| Πίνακας 32. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών σχετικά με την σχέση εργασίας με το δημόσιο ειδικό σχολείο. | 83 |
| Πίνακας 33. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών σχετικά με την ειδικότητα των εργαζομένων στο δημόσιο ειδικό σχολείο. | 85 |
| Πίνακας 34. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση (υποκλίμακα συναισθηματικής εξάντλησης). | 87 |
| Πίνακας 35. Πίνακας διακυμάνσεων συναισθηματικής εξάντλησης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση. | 88 |
| Πίνακας 36. Πίνακας πολλαπλών συγκρίσεων συναισθηματικής εξάντλησης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση. | 89 |
| Πίνακας 37. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση (υποκλίμακα προσωπικής επίτευξης). | 90 |
| Πίνακας 38. Πίνακας διακυμάνσεων προσωπικής επίτευξης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση. | 91 |
| Πίνακας 39. Πίνακας πολλαπλών συγκρίσεων προσωπικής επίτευξης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση | 92 |
| Πίνακας 40. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση (υποκλίμακα αποπροσωποποίησης). | 93 |
| Πίνακας 41. Πίνακας διακυμάνσεων αποπροσωποποίησης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση. | 94 |

| | |
|--|-----|
| Πίνακας 42. Πίνακας πολλαπλών συγκρίσεων αποπροσωποποίησης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την οικογενειακή τους. | 95 |
| Πίνακας 43. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχετικά με την ηλικία (υποκλίμακα συναισθηματικής εξάντλησης). | 96 |
| Πίνακας 44. Πίνακας διακυμάνσεων συναισθηματικής εξάντλησης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την ηλικία. | 97 |
| Πίνακας 45. Πίνακας πολλαπλών συγκρίσεων συναισθηματικής εξάντλησης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την ηλικία. | 98 |
| Πίνακας 46. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχετικά με την ηλικία (υποκλίμακα προσωπικής επίτευξης). | 100 |
| Πίνακας 47. Πίνακας διακυμάνσεων προσωπικής επίτευξης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την ηλικία. | 100 |
| Πίνακας 48. Πίνακας πολλαπλών συγκρίσεων προσωπικής επίτευξης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την ηλικία. | 101 |
| Πίνακας 49. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχετικά με την ηλικία (υποκλίμακα αποπροσωποποίησης). | 103 |
| Πίνακας 50. Πίνακας διακυμάνσεων αποπροσωποποίησης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την ηλικία. | 103 |
| Πίνακας 51. Πίνακας πολλαπλών συγκρίσεων αποπροσωποποίησης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την ηλικία. | 104 |
| Πίνακας 52. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχετικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ σε έτη (υποκλίμακα συναισθηματικής εξάντλησης). | 106 |
| Πίνακας 53. Πίνακας διακυμάνσεων προσωπικής επίτευξης των εκπαιδευτικών σχετικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ. | 106 |
| Πίνακας 54. Πίνακας πολλαπλών συγκρίσεων συναισθηματικής εξάντλησης των εκπαιδευτικών σχετικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ. | 107 |
| Πίνακας 55. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχετικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ σε έτη (υποκλίμακα προσωπικής επίτευξης). | 109 |
| Πίνακας 56. Πίνακας διακυμάνσεων προσωπικής επίτευξης των εκπαιδευτικών σχετικά με την | 110 |

προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ.

Πίνακας 57. Πίνακας πολλαπλών συγκρίσεων προσωπικής επίτευξης των εκπαιδευτικών σχετικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ. 110

Πίνακας 58. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχετικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ σε έτη (υποκλίμακα αποπροσωποποίησης). 113

Πίνακας 59. Πίνακας διακυμάνσεων αποπροσωποποίησης των εκπαιδευτικών σχετικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ. 113

Πίνακας 60. Πίνακας πολλαπλών συγκρίσεων αποπροσωποποίησης των εκπαιδευτικών σχετικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ. 114

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

| | |
|---|----|
| Γράφημα 1. Πίτα του δείγματος των εκπαιδευτικών και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού κατά φύλο. | 54 |
| Γράφημα 2. Πίτα του δείγματος των εκπαιδευτικών και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού κατά ηλικία. | 55 |
| Γράφημα 3. Πίτα του δείγματος των εκπαιδευτικών και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού κατά οικογενειακή κατάσταση. | 56 |
| Γράφημα 4. Πίτα του δείγματος των εκπαιδευτικών και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού για την ύπαρξη παιδιών | 57 |
| Γράφημα 5. Πίτα του δείγματος των εκπαιδευτικών και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού για τον αριθμό παιδιών. | 58 |
| Γράφημα 6. Πίτα του δείγματος των εκπαιδευτικών και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού για το μορφωτικό επίπεδο. | 59 |
| Γράφημα 7. Πίτα του δείγματος της ειδικότητας των συμμετεχόντων. | 60 |
| Γράφημα 8. Πίτα του δείγματος της σχέσης εργασίας με το δημόσιο σχολείο των συμμετεχόντων. | 61 |
| Γράφημα 9. Πίτα του δείγματος της βαθμίδας εργασίας των συμμετεχόντων. | 62 |
| Γράφημα 10. Πίτα του δείγματος του σχολείου εργασίας των συμμετεχόντων. | 64 |
| Γράφημα 11. Πίτα του δείγματος των συνολικών ετών εργασίας των συμμετεχόντων. | 65 |
| Γράφημα 12. Πίτα του δείγματος των συνολικών ετών εργασίας σε ΣΜΕΑΕ των συμμετεχόντων. | 66 |
| Γράφημα 13. Πίτα του δείγματος της ικανοποίησης από το επάγγελμα των συμμετεχόντων. | 68 |
| Γράφημα 14. Πίτα του δείγματος της επιλογής να ξαναεργαστούν σε ΣΜΕΑΕ οι συμμετέχοντες. | 69 |
| Γράφημα 15. Πίτα του δείγματος της επιλογής να εργαστούν σε ΣΜΕΑΕ μέχρι τη συνταξιοδότηση οι συμμετέχοντες. | 70 |
| Γράφημα 16. Πίτα του δείγματος του ετησίου οικογενειακού εισοδήματος των συμμετεχόντων. | 71 |
| Γράφημα 17. Η συναισθηματική εξάντληση των συμμετεχόντων αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση. | 89 |

| | |
|--|-----|
| Γράφημα 18. Η προσωπική επίτευξη των συμμετεχόντων αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση. | 92 |
| Γράφημα 19. Η αποπροσωποποίηση των συμμετεχόντων αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση. | 95 |
| Γράφημα 20. Η συναισθηματική εξάντληση των συμμετεχόντων αναφορικά με την ηλικία. | 99 |
| Γράφημα 21. Η προσωπική επίτευξη των συμμετεχόντων αναφορικά με την ηλικία | 102 |
| Γράφημα 22. Η αποπροσωποποίηση των συμμετεχόντων αναφορικά με την ηλικία. | 105 |
| Γράφημα 23. Η συναισθηματική εξάντληση των συμμετεχόντων αναφορικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ. | 108 |
| Γράφημα 24. Η προσωπική επίτευξη των συμμετεχόντων αναφορικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ. | 112 |
| Γράφημα 25. Η αποπροσωποποίηση των συμμετεχόντων αναφορικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ. | 115 |

Περίληψη

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού θεωρείται ένα από τα πιο στρεσογόνα και караδοκεί ο κίνδυνος της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ο εκπαιδευτικός είναι επιφορτισμένος να αντεπεξέρχεται σε πολλές καθημερινές προκλήσεις και αυτό τον κάνει ευάλωτο στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, η οποία αναδύεται σταδιακά δημιουργώντας σωματικά, ψυχολογικά, συμπεριφορικά προβλήματα.

Στην παρούσα έρευνα διερευνήθηκαν τα επίπεδα της εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς και ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και δευτεροβάθμια εκπαίδευση σε ειδικά σχολεία κατά την περίοδο της πανδημίας (covid-19) που λειτούργησαν με δια ζώσης διδασκαλία. Έγινε διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των 3 υποκλιμάκων (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, προσωπική επίτευξη) με δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού (προυπηρεσία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, ηλικία κτλ).

Το δείγμα της έρευνας ήταν 220 εκπαιδευτικοί και ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό εργαζόμενοι σε ειδικά σχολεία το σχολικό έτος 2020-2021, και το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για την συλλογή, ήταν το ερωτηματολόγιο επαγγελματικής εξουθένωσης των Maslach & Jackson (1981) προσαρμοσμένο στην ελληνική γλώσσα από τον Kokkinos (2006). Οι στατιστικές αναλύσεις έγιναν με το στατιστικό πακέτο SPSS 26. Τέλος τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες εμφανίζουν χαμηλά επίπεδα στις υποκλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης, ενώ μέτρια επίπεδα στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης.

Λέξεις κλειδιά: επαγγελματική εξουθένωση, ειδική αγωγή, Maslach Burnout Inventory (MBI), εκπαιδευτικοί

Abstract

The teaching profession is considered one of the most stressful and lurks the risk of burnout. The teacher is in charge of coping with many daily challenges and this makes him vulnerable to the appearance of burnout, which gradually emerges creating physical, psychological, behavioral problems.

In the present study, investigated the levels of burnout in teachers and special education staff, in primary and secondary education in special education schools, during the pandemic period (covid-19) that operated through lifelong learning. The exhaustion of the 3 subscales (emotional exhaustion, depersonalization, personal achievement) was investigated with demographics of teachers and special education staff (experience, gender, marital status, age etc.).

The sample of the research was 220 teachers and special education staff working in special schools in the school year 2020-2021, and the tool used for the collection was the Maslach & Jackson (1981) burnout questionnaire adapted into Greek by Kokkinos (2006). The analysis performed with the statistical package SPSS 26. Finally, the levels of burnout showed that the participants have low levels in the subscales of emotional exhaustion and depersonalization, while moderate levels in the subscale of personal achievement.

Keywords: burnout, special education, Maslach Burnout Inventory (MBI), teachers

Εισαγωγή

Τα τελευταία έτη παρατηρείται ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού θεωρείται ένα από τα πιο αγχωτικά και στρεσογόνα επαγγέλματα. Ο εκπαιδευτικός, είναι επιφορτισμένος να ανταποκριθεί σε αρκετές καθημερινές προκλήσεις όπως και να εκπληρώσει αρκετούς ρόλους εκτός της διδασκαλίας των μαθητών. Συγκεκριμένα, καλείται να ανταπεξέλθει και να διαχειριστεί διάφορα θέματα της σχολικής μονάδας όπως τις σχέσεις με τους μαθητές, την συνεργασία με τους γονείς και συναδέλφους, το ωρολόγιο πρόγραμμα του σχολείου, τις βαθμολογίες των μαθητών, καθώς και με την εξωστρέφεια του σχολείου προς την κοινωνία. Στην παραπάνω εξίσωση, έχει επιδράσει και ένας αστάθμητος παράγοντας, η πανδημία covid-19. Με δεδομένες αυτές τις συνθήκες που καλείται να ανταπεξέλθει σε καθημερινή βάση και με αλληλεπίδραση διαφόρων παραγόντων, ο εκπαιδευτικός οδηγείται αρκετές φορές στην εμφάνιση και εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout).

Όλα τα επαγγέλματα έχουν ένα βαθμό άγχους και στρες, είτε μεγάλο είτε μικρό. Όμως τα επαγγέλματα με αλληλεπίδραση και επαφή με άλλα άτομα όπως αυτό του εκπαιδευτικού εμφανίζει υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης σε σχέση με άλλα επαγγέλματα (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Σύμφωνα με τον Antoniou (2006) διεθνώς περίπου 30% των εκπαιδευτικών που απασχολούνται σε σχολικές μονάδες της πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, εμφανίζουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Είναι ένα από τα θέματα που απασχολούν εδώ και χρόνια πολλούς ερευνητές σε όλο τον κόσμο. Όμως η εξέταση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζομένων στον χώρο της ειδικής αγωγής δεν έχει αναλυθεί διεξοδικά, αφήνοντας ουσιαστικά ένα κενό για περαιτέρω έρευνα.

Ο σκοπός της έρευνας είναι να εξετάσει τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς και ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό (ΕΕΠ) στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και δευτεροβάθμια εκπαίδευση σε ειδικά σχολεία σε διάφορες περιοχές της Ελλάδας κατά την περίοδο της πανδημίας (covid-19) που παρέμειναν σε δια ζώσης λειτουργία. Παράλληλα έγινε προσπάθεια διερεύνησης συσχετισμού της επαγγελματικής εξουθένωσης με διάφορα δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού (έτη υπηρεσίας, φύλο, οικογενειακή κατάσταση κτλ).

Η παρούσα εργασία χωρίζεται σε 2 μέρη. Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει 2 κεφάλαια και ουσιαστικά εκκινεί με τον ορισμό της επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς και με την ιστορική αναδρομή του όρου. Στη συνέχεια του κεφαλαίου παρουσιάζονται τα θεωρητικά μοντέλα του συνδρόμου, οι παράγοντες που το προκαλούν καθώς και τα στάδια της εξουθένωσης. Επίσης καταγράφονται τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς και οι επιπτώσεις που έχει στον εκπαιδευτικό. Το κεφάλαιο κλείνει με τις προτάσεις αντιμετώπισης καθώς και με την βιβλιογραφική ανασκόπηση τόσο σε γενική όσο και ειδική εκπαίδευση. Το δεύτερο κεφάλαιο του πρώτου μέρους, γίνεται μια εισαγωγή με το ισχύον καθεστώς της ειδικής αγωγής στην Ελλάδα, καθώς και με την διάγνωση των μαθητών με αναπηρία ή και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και κλείνει το κεφάλαιο με τις σχολικές μονάδες της ειδικής αγωγής και τις βασικές επιδιώξεις της ειδικής αγωγής.

Το δεύτερο μέρος αποτελείται από 3 κεφάλαια και ουσιαστικά περιλαμβάνει την μεθοδολογία της έρευνας που θα ακολουθηθεί. Συγκεκριμένα αναφέρονται κάποια από τα στοιχεία της έρευνας όπως το δείγμα, η διαδικασία συλλογής των δεδομένων, το εργαλείο της έρευνας και η αξιολόγησης της επαγγελματικής εξουθένωσης και το κεφάλαιο κλείνει με την διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων και των ερευνητικών υποθέσεων. Το επόμενο κεφάλαιο ξεκινά με τους δείκτης αξιοπιστίας του δείγματος, την παραγοντική ανάλυση των 22 ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, τα αποτελέσματα των δημογραφικών στοιχείων και στην συνέχεια περιλαμβάνει την ανάλυση και την επαλήθευση η μη των ερευνητικών υποθέσεων. Το τελευταίο κεφάλαιο της εργασίας περιλαμβάνει τα συμπεράσματα που απορρέουν από την έρευνα καθώς και την σύνδεση με άλλες μελέτες της διεθνούς και εγχώριας βιβλιογραφίας, και τέλος παρουσιάζονται οι περιορισμοί της έρευνας.

Μέρος Α

1. Η επαγγελματική εξουθένωση

1.1 Ορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης- Αναδρομή

Τα τελευταία έτη έχουν διενεργηθεί αρκετές έρευνες σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση (burnout) και έχουν ασχοληθεί αρκετοί ερευνητές από διάφορους κλάδους (ψυχολόγοι, διευθυντές εταιρειών κτλ.) για το συγκεκριμένο θέμα. Βέβαια η επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων δεν είναι κάτι νέο, αλλά με τις συνεχόμενες τεχνολογικές αλλαγές και όχι μόνο, τους γρήγορους ρυθμούς ζωής και εργασίας παραμένει πάντα μια διαχρονική έννοια.

Η πρώτη φορά που χρησιμοποιήθηκε ο όρος επαγγελματική εξουθένωση (burnout) ήταν περίπου μισό αιώνα πριν. Έχει γίνει προσπάθεια από αρκετούς ερευνητές να προσεγγίσουν τον όρο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα η πρώτη εμφάνιση του όρου έγινε το έτος 1974 με τον Αμερικανό ψυχίατρο Herbert Freudenberger, που έκανε τη χρήση του όρου επαγγελματική εξουθένωση (burnout) με σκοπό να εμπεριέχει κάποια συμπτώματα που εμφάνιζαν κάποιοι εργαζόμενοι που δούλευαν στον χώρο της ψυχικής υγείας (Αναγνωστόπουλος & Παπαδατου 1992). Ο Freudenberger (όπως αναφέρεται στο Κάμτσιος & Λώλης, 2016) διαπίστωσε ότι το burnout είναι μια κατάσταση κοπώσεως του εργαζόμενου τόσο σωματικής όσο και ψυχικής, η οποία είναι επακόλουθο των μικρών προσδοκιών σχετικά με την ανταπόδοση από την προσφορά και δέσμευση προς ένα σκοπό.

Λίγα χρόνια αργότερα μια άλλη ερευνήτρια η Christine Maslach ασχολήθηκε εκτεταμένα με την επαγγελματική εξουθένωση και συγκεκριμένα με τα συναισθήματα των εργαζομένων. Στην αρχή οι έρευνες της αφορούσαν εργαζόμενους στα επαγγέλματα στο χώρο της υγείας δηλαδή ιατρικό προσωπικό, νοσηλευτικό προσωπικό κτλ αλλά στη συνέχεια οι έρευνες διευρυνθήκαν και σε άλλες κοινωνικές ομάδες και επαγγέλματα (Maslach, 1982). Έτσι ένας ορισμός που γενικά είναι αποδεκτός και χρησιμοποιείται και στις μέρες μας δόθηκε από την Maslach το 1982 που περιέγραφε το burnout σαν σύνδρομο σωματικής αλλά και ψυχικής εξάντλησης, στο οποίο ο απασχολούμενος δεν έχει όρεξη να ασχοληθεί με τους "πελατες" του,

δεν νιώθει ευχαριστημένος ούτε με την δουλειά αλλά ούτε με την παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα, συνθέτοντας μια κακή εικόνα για τον εαυτό.

Επιπροσθέτως οι Maslach, Schaufeli and Leiter (2001) ανέφεραν ότι η επαγγελματική εξουθένωση παρουσιάζεται σταδιακά αφού είναι επακόλουθο παραγόντων, που υπάρχουν στην εργασίας του καθενός. Όμως τονίζουν ότι δεν είναι ένα φαινόμενο που εμφανίζεται λόγω ενός μεμονωμένου περιστατικού που ενδέχεται να άσκησε πίεση στο άτομο αλλά ίσως επειδή παρουσιάστηκαν κάποια περιστατικά που αύξησαν το άγχος και την πίεση του κάθε εργαζόμενου. Τέλος επιχειρήθηκε η διερεύνηση των παραγόντων που συντελούν στην εμφάνιση της εξουθένωσης (Kokkinos, 2006).

Η εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί τροχοπέδη για τους εργαζομένους διότι επηρεάζεται άμεσα την αποτελεσματικότητα και την παραγωγικότητα τους. Στη συνέχεια ο εργαζόμενος αδιαφορεί για τη δέσμευση με τον εργοδότη καθώς δεν δείχνει ζήλο να επιτύχει τούς στόχους της εταιρείας/οργανισμού, αλλά ούτε τις δικές προσδοκίες (Li, Liu, Lian, & Wang, 2009). Σημαντικό στοιχείο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ότι δεν εμφανίζεται σε όλες τους εργαζομένους, αλλά είναι πιο εμφανές σε επαγγελματίες υγείας και εκπαιδευτικούς. Οι επαγγελματίες υγείας σταματούν να μεριμνούν για την υγεία των ασθενών, ενώ οι εργαζόμενοι σε σχολεία παραλείπουν το ενδιαφέρον για μαθητές και τις επιδόσεις τους (Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009).

Επομένως η επαγγελματική εξουθένωση συνδέεται άμεσα με τους εκπαιδευτικούς διότι είναι ένα επάγγελμα με πολλές πτυχές. Οι εκπαιδευτικοί όταν ξεπερνούν τα όρια τους, αποστασιοποιούνται συναισθηματικά από την εργασία με σκοπό να διαχειριστούν την εξάντληση (Steinhardt, Smith-Jaggars, Faulk & Gloria, 2011).

1.2 Θεωρητικά μοντέλα της επαγγελματικής εξουθένωσης

Αρκετοί ερευνητές προσπάθησαν μέσω ορισμένων μοντέλων να προσεγγίσουν την επαγγελματική εξουθένωση. Υπάρχουν αρκετά θεωρητικά μοντέλα για την μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης και παρακάτω θα παρουσιαστούν

συνοπτικά κάποια από αυτά. Συγκεκριμένα 6 μοντέλα θα αναφερθούν εκ των οποίων τα 4 είναι μέχρι το έτος 1988 ενώ τα άλλα 2 έχουν αναπτυχθεί σχετικά τα τελευταία έτη. Στις αρχές της δεκαετίας του 80' έχουμε δυο θεωρητικά μοντέλα για την επαγγελματική εξουθένωση του Cherniss και των ερευνητών Edelwich και Brodsky. Λίγο αργότερα αναπτύχθηκε το μοντέλο με τις 3 υποκλιμακες των Maslach and Johnson και το θεωρητικό μοντέλο των ερευνητών Pines και Aronson. Τα παραπάνω μοντέλα αναπτύχθηκαν χρονολογικά μέχρι το 1988, ενώ τα πιο πρόσφατα είναι το θεωρητικό μοντέλο των Shirom and Melamed και τέλος το μοντέλο της Κοπεγχάγης (Kristensen, et al., 2005).

Το μοντέλο του Cherniss(1980)

Στο συγκεκριμένο μοντέλο ο ερευνητής προσπαθεί να προσεγγίσει την επαγγελματική εξουθένωση μέσω 3 σταδίων στα οποία περνά ο εργαζόμενος. Αρχικά το 1^ο στάδιο είναι αυτό του εργασιακού άγχους (στρες), κατά το οποίο ο εργαζόμενος νιώθει άγχος διότι οι πόροι (μέσα, συντελεστές) που έχει στην κατοχή του δεν καλύπτουν τις απαιτήσεις, έτσι ώστε να επιτύχει τους στόχους που ο ίδιος έθεσε εξ αρχής. Επομένως σε τούτο το στάδιο ο εργαζόμενος νιώθει στρες χωρίς να σημαίνει απαραίτητα ότι θα εμφανίσει επαγγελματική εξουθένωση. Το 2^ο στάδιο του μοντέλου του Cherniss είναι αυτό της εξάντλησης. Συγκεκριμένα, ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται τον χώρο εργασίας ως πηγή εξάντλησης. Ειδικότερα, τα συμπτώματα που εμφανίζει είναι κούραση και συναισθηματική εξάντληση, ενώ το άτομο δεν δείχνει ιδιαίτερο ζήλο για την εργασία λόγω του στρες και της ψυχρότητας προς αυτή. Το 3^ο και τελευταίο στάδιο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι αυτό της αμυντικής κατάληξης, κατά το οποίο ο εργαζόμενος κυριαρχημένος από το άγχος και την εξάντληση αλλάζει εντελώς την συμπεριφορά του. Ουσιαστικά, αποσυνδέεται από την εργασία και τα καθήκοντα του δείχνοντας παράλληλα προκλητική αδιαφορία προς τους συναδέλφους (Cherniss, 1980).

Το μοντέλο Edelwich και Brodsky (1980)

Στο μοντέλο προσέγγισης επαγγελματικής εξουθένωσης, οι ερευνητές ορίζουν την επαγγελματική εξουθένωση σαν ένα "μονοπάτι" με 4 στάδια τα οποία συμπορεύεται ο εργαζόμενος όταν εισέρχεται στον επαγγελματικό και εργασιακό βίο.

Το 1^ο στάδιο του ενθουσιασμού, ο εργαζόμενος ξεκινά την εργασία του ευτυχής και συνεπαρμένος θέτοντας στόχους, επενδύοντας παράλληλα στην εργασία πάρα πολύ. Οι μεγάλες προσδοκίες και οι μη πραγματοποιήσιμοι στόχοι τον οδηγούν στην μη πραγματοποίηση των στόχων και δεν αποδίδει όσο ο ίδιος θέλει και απογοητεύεται (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999·Κουδιγκέλη 2017).

Το 2^ο στάδιο της αμφιβολίας-αδράνειας ο εργαζόμενος καταλαβαίνει ότι η επένδυση στην εργασία δεν καλύπτει τις ανάγκες και τις προσδοκίες του. Επομένως δεν είναι καθόλου ευχαριστημένος, διότι θεωρεί ότι δεν αναγνωρίζεται η προσφορά στην δουλειά του (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999·Κουδιγκέλη 2017).

Το 3^ο στάδιο είναι αυτό της απογοήτευσης-ματαίωσης, ο εργαζόμενος νιώθει πολύ μεγάλη απογοήτευση διότι θεωρεί ότι οι προσπάθειες στον εργασιακό χώρο δεν έχουν κανένα αντίκτυπο. Τέλος είναι σε συμφόρηση και βρίσκει εμπόδια στην εργασία (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999·Κουδιγκέλη 2017).

Το 4^ο στάδιο είναι της απάθειας, ο εργαζόμενος δεν αναλαμβάνει ευθύνες, δεν δείχνει ενδιαφέρον ούτε δείχνει διάθεση να αναλάβει πρωτοβουλία στη δουλειά του (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999·Κουδιγκέλη 2017).

Το μοντέλο Maslach & Jackson (1981)

Οι ερευνήτριες Maslach και Jackson στο μοντέλο που δημιούργησαν ανέφεραν ότι σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελείται από 3 υποκλίμακες. Η 1^η η συναισθηματική εξάντληση, η 2^η η αποπροσωποποίηση και η 3^η η μειωμένη προσωπική επίτευξη (Montgomery & Rupp, 2005). Έτσι συνέθεσαν την κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory, MBI) την οποία χρησιμοποιούν αρκετοί ερευνητές διεθνώς σε θέματα επαγγελματικής εξουθένωσης (Kristensen, 2005).

Η πρώτη υποκλίμακα που εντάσσεται στην επαγγελματική εξουθένωση είναι η *συναισθηματική εξάντληση* (emotional exhaustion). Ο εργαζόμενος στο πρώτο στάδιο νιώθει ότι έχει μείνει από ενέργεια, αισθάνεται σωματική και συναισθηματική κούραση, δεν έχει όρεξη για την εργασία και δεν μπορεί να ανταποκριθεί σε ικανοποιητικό βαθμό. Ο εργαζόμενος δηλαδή δεν έχει όρεξη να παραβρίσκεται στην καθημερινή του εργασία. Αυτή η 1^η υποκλίμακα εμφανίζεται και γίνεται αντιληπτή αλλά μπορεί να δώσει λάθος συμπεράσματα διότι δεν είναι βέβαιο ότι αν ο εργαζόμενος εμφανίσει συναισθηματική εξάντληση θα εμφανίσει επαγγελματική εξουθένωση (Kokkinos, 2006 · Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009)

Η δεύτερη υποκλίμακα είναι η *αποπροσωποίηση* (depersonalization). Ουσιαστικά αποτελεί το επόμενο στάδιο το οποίο περνά ο εργαζόμενος απομακρύνεται από την εργασία δείχνοντας μια ψυχρότητα και έναν αρνητισμό σε οτιδήποτε σχετίζεται με την δουλειά του. Έτσι αντιμετωπίζει χωρίς ίχνος σεβασμού με αγένεια και υποτίμηση τους πάντες στον χώρο εργασίας και συχνά τους υποτιμά δείχνοντας έναν κυνικό χαρακτήρα (Kokkinos, 2006 · Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009).

Η τρίτη υποκλίμακα της *μειωμένης προσωπικής επίτευξης* (loss of personal accomplishment) κατά το οποίο ο εργαζόμενος νιώθει ότι δεν μπορεί να επιτελέσει κανένα καθήκον και να συνεισφέρει στην δουλειά του. Αυτό συμβαίνει διότι ο ίδιος ο εργαζόμενος αδυνατεί να προσαρμοστεί στο εργασιακό περιβάλλον το οποίο είναι στρεσογόνο για αυτόν και παράλληλα κρίνει και βαθμολογεί χαμηλά τον εαυτό του. Επακόλουθο είναι να έχει χαμηλή αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση και παράλληλα να μειώνεται η αποδοτικότητα του, να μην έχει εμπιστοσύνη στις δυνάμεις του και συνεπώς να νιώθει ότι έχει αποτύχει στην εργασία του. Επομένως μονόδρομος μετά από αυτό είναι να εμφανίσει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Kokkinos, 2006 · Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009).

Το μοντέλο Pines and Aronson (1988)

Η συγκεκριμένη προσέγγιση του burnout, χρησιμοποιήθηκε αρχικά για εργαζομένους στο χώρο της υγείας και στη συνέχεια επεκτάθηκε και σε σχέσεις οικογενειών και συγκρούσεις πολιτικών. Οι ερευνητές ανέφεραν το burnout ως μια

κατάσταση συναισθηματικής και σωματικής κατάστασης που συνεπάγεται από την διαρκή και εκτεταμένη έκθεση σε συναισθηματικά δύσκολες καταστάσεις. Οι ερευνητές του μοντέλου θεωρούν ότι το περιβάλλον της εργασίας παίζει τον πρωτεύοντα και κύριο παράγοντα εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης ενώ τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου παίζουν δευτερεύοντα ρόλο. Παράλληλα οι ερευνητές υπογράμμισαν ότι όσο περισσότερη αφοσίωση έδειχναν οι εργαζόμενοι στον έργο και γενικά στην εργασία τους, τόσο μεγαλύτερες πιθανότητες είχαν να εμφανίσουν στοιχεία επαγγελματικής εξουθένωσης (Pines & Aronson, 1996).

Το συγκεκριμένο μοντέλο εκτιμά 3 παραμέτρους της επαγγελματικής εξουθένωσης την σωματική, την συναισθηματική και την πνευματική. Τέλος, είναι αρκετά αξιόπιστο και χρησιμοποιείται σε μελέτες, όμως δεν είναι τόσο διαδεδομένο όσο MBI της Maslach.

Το μοντέλο Shirom & Melamed (2003)

Το μοντέλο των ερευνητών αν και πιο πρόσφατο έχει επηρεαστεί από τις έρευνες των Pines και Maslach και ονομάστηκε Shirom Melamed Burnout Measure (SMBM). Το συγκεκριμένο μοντέλο θέτει την επαγγελματική εξουθένωση ως μια συναισθηματική διαδικασία η οποία έχει 3 διαστάσεις άρρηκτα συνδεδεμένες μεταξύ τους. Η 1^η είναι η σωματική κόπωση, που αναφέρεται ως εξάντληση και χαμηλά επίπεδα ενεργείας του εργαζομένου. Η 2^η είναι η συναισθηματική εξάντληση που αναφέρεται σαν ανεπάρκεια ενέργειας ως προς την εκδήλωση συναισθημάτων για τα υπόλοιπα άτομα που συναναστρέφεται ο εργαζομενος. Τέλος η 3^η είναι η γνωστική κόπωση που ουσιαστικά αναφέρεται ως χαμηλή διανοητική ευκινησία (Αντωνίου, 2008).

Το παρόν μοντέλο στην αρχική του μορφή είχε 14 ερωτήσεις και μετρούσε την επαγγελματική εξουθένωση ως άθροισμα των 3 διαστάσεων. Όμως αργότερα το μοντέλο βελτιώθηκε και ξαναπροσαρμόστηκε και περιείχε 22 πλέον ερωτήσεις και 4 υποκλίμακες αντί για 3 (Shirom & Melamed 2005).

Το μοντέλο της Κοπεγχάγης

Οι ερευνητές οι Kristensen, Borritz, Villadsen και Christensen διαμορφώσαν αυτό το μοντέλο για την μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και το ονόμασαν Copenhagen Burnout Inventory (CBI). Οι άνω ερευνητές πήραν το έναυσμα για τη δημιουργία του μοντέλου διότι εντόπισαν κάποια πιθανά σφάλματα κατά την εκτίμηση τους στο ήδη γνωστό και διαδεδομένο μοντέλο της Maslach and Jackson (MBI) (Kristensen et al, 2005· Shyman, 2010) .

Σύμφωνα με τους ερευνητές το μοντέλο MBI έχει κάποια αδύναμα σημεία τα οποία εντόπισαν και επέκριναν. Ανέφεραν δηλαδή ότι το ερωτηματολόγιο και η επαγγελματική εξουθένωση είναι 2 όψεις του ίδιου νομίσματος. Συγκεκριμένα ανέφεραν ότι επαγγελματική εξουθένωση είναι αυτό που αποτυπώνεται από το MBI και πως το MBI αποτυπώνει ότι είναι επαγγελματική εξουθένωση. Ένα άλλο σημείο που επέκριναν το MBI (την έκδοση του 1986) είναι ότι μετρά το burnout σε επαγγέλματα που ο εργαζόμενος έχει άμεση επαφή και συναναστρέφεται με ανθρώπους (Kristensen et al, 2005 · Shyman, 2010).

Επιπροσθέτως αναφέρουν ότι η Maslach με το MBI μετράει την επαγγελματική εξουθένωση, χρησιμοποιώντας τις 3 υποκλίμακες (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και μειωμένη προσωπική επίτευξη) που ουσιαστικά είναι βασικά χαρακτηριστικά της εξουθένωσης. Οι ερευνητές υποστηρίζουν επίσης πως οι υποκλίμακες αυτές είναι τα αποτελέσματα της επαγγελματικής εξουθένωσης και όχι τα μέρη (Kristensen et al, 2005).

Τέλος το τελευταίο σημείο που επέκριναν το μοντέλο είναι ότι το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει κάποιες ερωτήσεις που δεν είναι εύκολο να απαντηθούν από τους ερωτώμενους και ίσως δυσαρεστηθούν όταν καλούνται να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο (Kristensen et al, 2005). Ερωτήσεις όπως πχ «Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς μαθητές μου απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα» ή «Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου»

Έτσι οι ερευνητές συνέθεσαν το Copenhagen Burnout Inventory και ανέφεραν ότι το burnout στοιχειοθετούν 3 υποκλίμακες-διαστάσεις. Η προσωπική εξουθένωση,

η επαγγελματική εξουθένωση και η εξουθένωση που αφορά την επαφή με ανθρώπους στον χώρο της εργασίας όπως πελάτες ή μαθητές (Shyman, 2010).

1.3 Παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα φαινόμενο το οποίο αφού εμφανιστεί στον εργαζόμενο, σταδιακά επεκτείνεται στον εργασιακό χώρο και μετά φτάνει και επηρεάζει όλη την εταιρεία/οργανισμό. Παράλληλα αφού επηρεάζει τον εργαζόμενο τον οδηγεί σε χαμηλή παραγωγικότητα και μειωμένη αποτελεσματικότητα (Δεληχάς, Τούκας, & Σπυρούλης 2012). Η εκδήλωση της, είναι επακόλουθο της υπερβολικής συγκέντρωσης εργασιακού άγχους το οποίο επιφέρει σημαντική μείωση των ψυχικών και σωματικών αποθεμάτων του εργαζομένου και δεν απορρέει από κάποιο μεμονωμένο γεγονός (Αντωνίου, 2008).

Οι Kyriacou and Sutcliffe (1977), ανέφεραν ότι το επαγγελματικό άγχος στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζομένους στην εκπαίδευση είναι το σύνολο αρνητικών συναισθημάτων (στεναχώρια, θυμός) που ίσως να αισθάνεται ο εκπαιδευτικός λόγω του επαγγέλματός, και αντιλαμβάνεται ως κίνδυνο για την αυτοεκτίμηση του. Όπως ήδη έχει αναφερθεί η επαγγελματική εξουθένωση είναι απόρροια ενός συνεχόμενου άγχους στον εργασιακό χώρο (Maslach & Jackson, 1981).

Στο εργασιακό περιβάλλον εταιρειών ή οργανισμών υπάρχουν περισσότερα του ενός χαρακτηριστικά που ίσως ευθύνονται για την επαγγελματική εξουθένωση. Επομένως το burnout θα πρέπει να εκλαμβάνεται ως ένα φαινόμενο πολυδιάστατο με αρκετές προεκτάσεις και πτυχές παρά σαν ένα φαινόμενο μονόπλευρο (Maslach & Schaufeli 2001).

Σε διάφορες μελέτες που πραγματοποιήθηκαν οι ερευνητές υπογράμμισαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση οφείλεται σε αγχωτικές καταστάσεις που συμβαίνουν στον χώρο εργασίας και συγκεκριμένα το δύσκολο πρόγραμμα της εργασίας, η απουσία υποστήριξης και η αλαζονική διοίκηση (Pines, 1996). Επίσης όπως έχει ήδη αναφερθεί η μακρόχρονη έκθεση του εργαζόμενου ατόμου στο στρες είναι η βασική αιτία της επαγγελματικής εξουθένωσης. Επίσης ο εργαζόμενος νιώθει ότι δεν μπορεί να ανταπεξέλθει στις εργασιακές απαιτήσεις και παράλληλα έχει επέλθει μείωση των

ψυχικών και σωματικών αποθεμάτων και ως απόρροια πλέον δεν μπορεί να αντιμετωπίσει καμία κατάσταση (Αντωνίου, 2008).

Επομένως σύμφωνα με Maslach and Schaufeli (2001), γίνεται κατανοητό ότι οι παράγοντες που συμβάλουν στην εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης αφορούν είτε το ίδιο το άτομο (χαρακτηριστικά του εργαζομένου) είτε τα χαρακτηριστικά της εργασίας του ατόμου (οτιδήποτε σχετίζεται με τη εργασία του).

Η Maslach (2001) προσπάθησε να αποτυπώσει τους παράγοντες που αυξάνουν τις πιθανότητες εμφάνισης της εξουθένωσης όταν ισχύουν κάποιες προϋποθέσεις στην εργασία. Συγκεκριμένα οι πιθανότητες αυξάνονται όταν συνιστάται έντονη πίεση χρόνου, όταν ο εργαζόμενος αμείβεται με χαμηλό μισθό και βρίσκει ανιαρή την εργασία του, όταν δεν υπάρχει ισότητα στην μεταχείριση των εργαζομένων και τέλος όταν υπάρχει αοριστία των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων.

Παράλληλα έχουν πραγματοποιηθεί και έρευνες σχετικά με το στρες στο χώρο της εκπαίδευσης που συνδέεται με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Οι Κάμτσιος και Λώλης (2016) στην μελέτη τους ανέφεραν ότι κάποια σύμβαντα στο σχολείο ίσως να βοηθούν στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης π.χ φόρτος σχολείου, στενά χρονικά περιθώρια, συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών, διοικητικά θέματα της σχολικής μονάδας κ.α.

Επιπροσθέτως σε διάφορες μελέτες που πραγματοποιήθηκαν (Καντας 2001·Κυργιάκου, 2001· Λεονταρή, Κυρίδης & Γιαλαμάς 1997) οι παράγοντες που δημιουργούσαν έντονο στρες στους εκπαιδευτικούς ήταν: ο μεγάλος φόρτος εργασίας, οι σχέσεις με συναδέλφους/γονείς, οι πολλές ευθύνες, ο χαμηλός μισθός, η ανεπάρκεια πόρων, η κακή σχέση με την ηγεσία του σχολείου, η έλλειψη επικοινωνίας κ.α. Όμως έχουν πραγματοποιηθεί και έρευνες στις οποίες το στρες των εκπαιδευτικών αμβλύνεται από κάποιους παράγοντες οι οποίοι είναι: η προϋπηρεσία, το υγιές εργασιακό περιβάλλον, η επαγγελματική ικανοποίηση, οι αντιλήψεις για τα επίπεδα ικανότητας τους και η κοινωνική στήριξη (Κάντας, 2001· Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001).

Από τις έρευνες πραγματοποιήθηκαν στο παρελθόν οι ερευνητές κατέληξαν ότι οι παράγοντες που επιδρούν στο burnout, εστιάζονται στο άτομο και στην εργασία. Έτσι έγινε μια προσπάθεια οι παράγοντες να διαχωριστούν σε 2 κατηγορίες, ατομικούς και τους εργασιακούς. Η Chang (2009), συμπεριέλαβε παράγοντες που

αφορούν την εξουθένωση και τους διαχώρισε σε 3 κατηγορίες, τους ατομικούς, τους οργανωτικούς (εργασιακούς) και το μείγμα ατομικών και οργανωτικών που είναι οι παράγοντες συναλλαγής.

Σύμφωνα με την Chang (2009) οι ατομικοί παράγοντες εμπεριέχουν τα δημογραφικά στοιχεία του εργαζομένου όπως: το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, η οικογενειακή κατάσταση, την προϋπηρεσία, οι στρατηγικές αντιμετώπισης, η προσωπικότητα κτλ. Οι οργανωτικοί παράγοντες κατά την Chang (2009) εμπεριέχουν τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου όπως: οι απαιτήσεις του σχολείου, το μέγεθος του τμήματος, η μισθοδοσία η κουλτούρα του σχολείου, η συμμετοχή του εκπαιδευτικού στο σχολείο, η λήψη αποφάσεων κτλ. Οι παράγοντες συναλλαγής σύμφωνα με την Chang (2009) εμπεριέχουν αλληλεπιδράσεις των ατομικών παραγόντων και των οργανωτικών παραγόντων όπως: τις αντιλήψεις για την ανάρμοστη συμπεριφορά των μαθητών, αντιλήψεις υποστήριξης από την διοίκηση, επαγγελματική ικανοποίηση κτλ. Τέλος η Chang (2009), ανέφερε οι ατομικοί παράγοντες αποκαλύπτουν «ποιος» βιώνει την επαγγελματική εξουθένωση», οι οργανωτικοί παράγοντες καθώς και οι παράγοντες συναλλαγής αποκαλύπτουν «τι» κάνει τους εργαζόμενους εκπαιδευτικούς να νιώσουν επαγγελματικά εξουθενωμένοι.

Ατομικοί Παράγοντες

Οι Cano-Garcia, Padilla-Munoz and Carrasco-Ortiz, (2005) σε έρευνά τους ανέφεραν ότι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών παίζουν ρόλο για την εμφάνιση και την εξέλιξη της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα οι Maslach et al. (2001) σε έρευνα τους ανέφεραν ότι η ηλικία των εργαζομένων έχει την μεγαλύτερη συσχέτιση με την επαγγελματική εξουθένωση σε σχέση με τα υπόλοιπα δημογραφικά στοιχεία. Έρευνες που πραγματοποιήθηκαν έδειξαν οι εκπαιδευτικοί μικρότερης ηλικίας εμφάνιζαν υψηλότερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης από ότι πιο μεγάλοι σε ηλικία εκπαιδευτικοί (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Κουμπιάς & Γιαβρίμης 2002 ·Kantas, 1996· Παπαγιάννη & Ρέππα, 2008· Sari, 2004).

Σχετικά με το φύλο των εργαζομένων οι έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί έχουν δείξει διαφορετικά αποτελέσματα. Αρχικά η έρευνα των Maslach and Jackson (1981), ανέφερε ότι οι γυναίκες σε οποιοδήποτε επάγγελμα απασχολούνται, έχουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση από τους άντρες. Στο ίδιο μήκος κύματος και οι Purranova and Muros (2010) ότι οι γυναίκες εργαζόμενες είναι πιο εύκολο από τους άνδρες να εμφανίσουν συμπτώματα του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Με την παραπάνω άποψη δηλαδή ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση από τους άντρες συμφωνούν και άλλες έρευνες που διεξήχθησαν (Kantas & Vasilaki 1997 ·Sari, 2010). Οι Κάμτσιος & Λώλης (2016) στην έρευνα τους ανέφεραν ότι οι άνδρες διδάσκοντες είχαν μεγαλύτερες τιμές αποπροσωποποίησης και προσωπικής επίτευξης, σε σχέση με τις γυναίκες συναδέλφους τους, όμως δεν βρεθήκαν αξιοσημείωτες διαφοροποιήσεις στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης. Οι Σπυρομήτρου & Ιορδανίδης, (2017) σε έρευνα ανέφεραν ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση από τους άντρες, όμως δεν εμφανίζονται ιδιαίτερες διαφορές όσον αφορά στις άλλες 2 υποκλίμακες (αποπροσωποποίηση και προσωπική επίτευξη. Αντίθετα άλλες έρευνες έδειξαν ότι δεν φαίνεται να συνδεονται άμεσα το φύλο με το burnout (Yilmaz, Altinkurt, Guner & Sen 2015· Spittle, Kremer & Sullivan 2015).

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση οι Κάμτσιος & Λώλης (2016) ανέφεραν ότι οι έγγαμοι έχουν μεγαλύτερες τιμές προσωπικής επίτευξης ενώ οι άγαμοι έχουν μεγαλύτερες τιμές στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης και οι ερευνητές το αποδίδουν στην ύπαρξη οικογένειας που δρα υποστηρικτικά. Όμως στον αντίποδα έχουν πραγματοποιηθεί και έρευνες που δεν βρέθηκε καμιά σημαντική στατιστική συσχέτισης επαγγελματικής εξουθένωσης και της οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου (Yilmaz et al., 2015). Επιπροσθέτως έρευνα συσχέτισε την επαγγελματική εξουθένωση με το στρες και την εσωστρέφεια ως χαρακτηριστικά της προσωπικότητας (Cano-Garcia et al, 2005). Τέλος μια άλλη έρευνα έδειξε ότι η προσωπικότητα και οι εργασιακοί στρεσογόνοι παράγοντες σχετίζονται με διαστάσεις επαγγελματικής εξουθένωσης Τα νευρωτικά άτομα είναι συναισθηματικά ασταθή και επιρρεπή στην ψυχολογική δυσφορία. Ο νευρωτισμός στην έρευνα του Kokkinos (2007) ήταν ένας παράγοντας της συναισθηματικής εξάντλησης.

Οργανωτικοί Παράγοντες

Η επαγγελματική εξουθένωση δεν είναι αποκλειστικά ένα φαινόμενο που βασίζεται στους ατομικούς παράγοντες, παίζει ρόλο όμως και το εργασιακό περιβάλλον του εκπαιδευτικού. Ουσιαστικά οι οργανωτικοί παράγοντες σχετίζονται με το εργασιακό περιβάλλον εμπεριέχοντας τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου όπως: οι απαιτήσεις του σχολείου, το μέγεθος της τάξης, η μισθοδοσία, η κουλτούρα του σχολείου, η συμμετοχή του εκπαιδευτικού στο σχολείο, η λήψη αποφάσεων, οι σχέσεις με συναδέλφους/γονείς, η γραφειοκρατία, η κοινωνική υποστήριξη κ.α. Οι παράγοντες αυτοί, συντελούν στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και επιδρούν και στις 3 υποκλίμακες στην συναισθηματική εξάντληση, στην αποπροσωποποίηση και στη μειωμένη προσωπική επίτευξη (Κάμτσιος & Λώλης, 2016). Τέλος ο τύπος του σχολείου που εργάζεται ο εκπαιδευτικός, έρευνα που πραγματοποιήθηκε έδειξε ότι οι εργαζόμενοι στην ειδική αγωγή δεν ανέφεραν μεγαλύτερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην γενική εκπαίδευση (Platsidou & Agaliotis, 2008).

Παράγοντες συναλλαγής

Όπως ήδη έχει αναφερθεί στους παράγοντες συναλλαγής συμπεριέλαβε τις διαδράσεις μεταξύ ατομικών και οργανωτικών παραγόντων όπως: τις αντιλήψεις για την ανάρμοστη συμπεριφορά μαθητών, τις αντιλήψεις υποστήριξης από την διοίκηση, την επαγγελματική ικανοποίηση, την εσωτερική ανταμοιβή, την εικόνα που έχει η κοινωνία για αυτούς κτλ (Chang, 2009:199).

Σε έρευνα του Βασιλόπουλου (2012) αναφέρθηκε η κοινωνική υποστήριξη παίζει σημαντικό ρόλο προς τους εκπαιδευτικούς και εμφανίζει μεγάλη συσχέτιση με την επαγγελματική εξουθένωση. Συγκεκριμένα οι εκπαιδευτικοί που εμφάνιζαν υψηλό κοινωνικό άγχος σε συνδυασμό με την χαμηλή υποστήριξη και όλο αυτό ευνοούσε στην εμφάνιση υψηλότερων επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης, από συναδέλφους εκπαιδευτικούς με χαμηλότερο κοινωνικό άγχος και επαρκή υποστήριξη.

Τέλος σε έρευνα των Bibou-Nakou et al. (1999) εντοπιστηκε ότι οι εκπαιδευτικοί δεν νιώθουν ότι έχουν ευθύνη σχετικά με τους μαθητές και

συγκεκριμένα αν είναι αδιάφοροι ή ανυπάκουοι. Μετακυλούν την ευθύνη σε παράγοντες που αφορούν το μαθητή αποκλειστικά και παρουσιάζουν μεγαλύτερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης και μειωμένη συναισθηματική εξάντληση.

1.4 Στάδια επαγγελματικής εξουθένωσης

Η επαγγελματικής εξουθένωσης όπως έχει ήδη αναφερθεί δεν εκδηλώνεται ξαφνικά αλλά είναι αποτέλεσμα άγχους και με τον καιρό συσσωρεύετε και κάνει τον εργαζόμενο να μην μπορεί να ανταποκριθεί στην εργασία του καθώς βλέπει ότι δεν έχει τα απαραίτητα αποθέματα ενέργειας. Η επαγγελματική εξουθένωση έχει 4 στάδια και αυτά είναι:

Το 1^ο στάδιο, του *ενθουσιασμού* στο οποίο ο εργαζόμενος εκκινεί στον επαγγελματικό στίβο ευτυχής, ενθουσιασμένος, με χαρά και μεγάλους στόχους επενδύοντας στην εργασία καθώς και στους παραλήπτες των υπηρεσιών του (μαθητές, πελάτες). Οι μεγάλες προσδοκίες από τον εαυτό του και οι ανέφικτοι στόχοι που έθεσε, οδηγούν στην μη πραγματοποίηση των στόχων, έτσι το παραγόμενο έργο των προσδοκιών του είναι χαμηλό και δεν λαμβάνει την ικανοποίηση που θέλει για να συνεχίσει και έτσι απογοητεύεται (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999).

Το 2^ο στάδιο της *αμφιβολίας-αδράνειας* στο οποίο ο εργαζόμενος καταλαβαίνει ότι η μεγάλη επένδυση που έκανε στην εργασία δεν είναι αντάξια των προσδοκιών του και δεν ανταποκρίνεται ικανοποιητικά τις ανάγκες του και αποφασίζει να αναζητήσει τον λόγο που συνέβη αυτό. Μετά από αυτό δεν νιώθει ευχαριστημένος, κατακρίνει τους συναδέλφους τον μισθό το ωράριο κτλ καθώς αντιλαμβάνεται ότι δεν αναγνωρίζεται η προσφορά και ο κόπος του στην εργασία (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999).

Το 3^ο στάδιο της *απογοήτευσης-ματαιώσης* στο οποίο έρχεται μετά το στάδιο της αμφιβολίας –αδρανείας, στο οποίο ο εργαζόμενος νιώθει έντονη απογοήτευση διότι αντιλαμβάνεται ότι όλες οι προσπάθειες που έχει κάνει τον εργασιακό χώρο πέφτουν στο κενό. Παράλληλα ο ίδιος είναι σε συμφόρηση και βρίσκει εμπόδια στην εργασία, και η μοναδική λύση για να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα είναι να απαλλαγεί

από τον στρεσογόνο και αγχωτικό εργασιακό χώρο (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999).

Το 4^ο και τελευταίο στάδιο της πορείας του εργαζομένου προς την επαγγελματική εξουθένωση είναι της *απάθειας* κατά το οποίο ο εργαζόμενος δεν δείχνει διάθεση για να αναλάβει καμία ευθύνη στον εργασιακό χώρο, δεν έχει ενέργεια, δεν έχει ενδιαφέρον για τίποτα στην εργασία, δεν δείχνει διάθεση να αναλάβει καμία πρωτοβουλία και απλά δουλεύει μόνο για να βγάλει τα προς το ζην (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999).

1.5 Συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης

Ο Freudenberger (1974) ανέφερε ως συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης την ευερεθιστότητα, τον κυνισμό, τη ανία ενώ οι Maslach and Jackson(1986) έκαναν συσχέτισμό της επαγγελματικής εξουθένωσης με την αϋπνία και την κατανάλωση αλκοόλ και τη χρήση ναρκωτικών ουσιών ενώ ο Βασιλόπουλος (2012) ανέφερε σαν συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης την χαμηλή απόδοση, την σωματική και ψυχική εξάντληση και την αρνητική στάση απέναντι στους μαθητές. Τέλος οι Παπαστυλιανού και Πολυχρονόπουλος (2007) ανέφεραν ως συμπτώματα την μειωμένη ικανοποίηση, την κόπωση και την αποστασιοποίηση.

Το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης όπως ήδη έχει αναφερθεί δημιουργεί πολλά προβλήματα και επιδράσεις στο άτομο και τα συμπτώματα εμφανίζονται πιο έντονα στο 3^ο και 4^ο στάδιο της απογοήτευσης /ματαίωσης και της *απάθειας*. Οι ερευνητές προσπάθησαν να κατατάξουν τα συμπτώματα του burnout σε τρεις κατηγορίες: τα σωματικά, τα ψυχολογικά και τα συμπεριφορικά. Τα συμπτώματα ανά κατηγορία καταγράφηκαν από τους (Δεληχάς, κ.α, 2012:7).

Πίνακας 1. Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης ανά κατηγορία

| Σωματικά | Ψυχολογικά | Συμπεριφορικά |
|---|--|---|
| Μυικό άλγος | Εκνευρισμός θυμός, σύγχυση | Συναισθηματικές εκρήξεις |
| Έλκος | Στρες, δυσκαμψία σε αλλαγές/έλλειψη ελαστικότητας | Χαμηλή ικανοποίηση |
| Υψηλή πίεση | Έλλειψη αυτοσεβασμού, συναίσθησης, αίσθηση ματαιότητας | Απομάκρυνση από φίλους και οικογένεια |
| Κόπωση/εξάντληση | Χαμηλό ενδιαφέρον στην δουλειά | Απουσία ακρίβειας, αποφυγή ευθυνών |
| Γαστρεντερικά προβλήματα | Συναισθήματα ανεπάρκειας και απουσία βοήθειας | Απουσία κριτικής αξιολόγησης |
| Πονοκέφαλοι | Ανησυχία, απογοήτευση, αποτελμάτωση | Ανικανότητα συγκέντρωσης |
| Διαταραχές ύπνου (αϋπνία ή πάρα πολύ ύπνος) | Κατάθλιψη, ανία | Συχνοί απουσιασμοί |
| Διαταραχές ομιλίας | Ενοχή, αποτυχία | Αυξανόμενη χρήση αλκοόλ, ουσιών ή φαρμάκων |
| Αναπνευστικά | Αλλαγές διάθεσης | Προβλήματα επικοινωνίας, οικογενειακές διαμάχες |
| Αυξομείωση βάρους | Αποστασιοποίηση | Μείωση εργασιακής απόδοσης/ χαμηλή ικανοποίηση |
| Σεξουαλική δυσλειτουργία | Ανησυχία για το μέλλον | Δυσκολία προσαρμογής σε αλλαγές |
| Συχνές ασθένειες | Μειωμένη αυτοεκτίμηση/αυτοπεποίθηση ή υπερβολική αυτοπεποίθηση | Εργασιομανία/ έλλειψη ενθουσιασμού |
| Υψηλά επίπεδα σακχάρου/χοληστερόλης | Έλλειψη υπομονής/ευερεθιστότητα | Αυξημένα παράπονα/απαξίωση εργασίας |

Πηγή: Δεληγάς, Τούκας & Σπυρούλης (2012)

1.6 Επιπτώσεις επαγγελματικής εξουθένωσης

Η επαγγελματική εξουθένωση στην αρχή επιδρά στον εργαζόμενο σε ατομικό επίπεδο, στη συνέχεια επεκτείνεται στον περίγυρο του εργαζομένου και τέλος φτάνει να επιδρά σε όλη την εταιρεία/οργανισμό. Η επέκταση του burnout σε έναν οργανισμό/εταιρεία επιφέρει πολλά προβλήματα που δυσχεραίνουν το παραγόμενο έργο, την ποιότητα των υπηρεσιών και την απόδοση των εργαζομένων (Maslach, et.al 2001). Επομένως το burnout ενδέχεται να επιφέρει πολλές επιπτώσεις στο ίδιο το άτομο και κατηγοριοποιούνται σε (Δεληγάς, κ.α., 2012):

- Ψυχική και σωματική υγεία: Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει κάποια προβλήματα που αφορούν την καθημερινότητα των εργαζομένων όπως αϋπνία, πονοκέφαλο, γαστρεντερικά προβλήματα, κόπωση και οξυθυμία. Παράλληλα όσον αφορά το γνωστικό επίπεδο οι εργαζόμενοι επίσης υπάρχει πιθανότητα να έχουν σκέψεις απόρριψης καθώς και έλλειψη αυτοσυγκέντρωσης.
- Διαπροσωπικές σχέσεις: Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει τον κοινωνικό περίγυρο του εργαζομένου που ενδέχεται να επηρεαστεί από το burnout. Συγκεκριμένα ενδέχεται να παρουσιαστούν προβλήματα με τους συναδέλφους στην εργασία, αλλά και με το οικογενειακό και φιλικό περιβάλλον του ατόμου.
- Εργασιακή συμπεριφορά: Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει κάποια χαρακτηριστικά του ατόμου προς την εργασία του δηλαδή να είναι δυσαρεστημένος από την εργασία του, να τον ωθεί στο να κάνει πολλές απουσίες από τη δουλειά και τέλος να ζητά άλλη στην θέση που εργάζεται στην εταιρεία/οργανισμό.

1.7 Αντιμετώπιση επαγγελματικής εξουθένωσης

Αναφορικά με αυτά έχουν παρουσιαστεί η επαγγελματική εξουθένωση επιδρά και επηρεάζει το άτομο δημιουργώντας προβλήματα στην καθημερινότητα και γενικά στην ζωή του. Ο Hughes (2001) σε έρευνα του ανέφερε ότι οι εκπαιδευτικοί με

επαγγελματική εξουθένωση, έχουν αρνητικό αντίκτυπο σε μαθητές, συναδέλφους και γενικά στο εκπαιδευτικό σύστημα.

Επομένως η έγκαιρη αντιμετώπιση των συμπτωμάτων και η όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερη διαχείριση τους, μπορούν να βοηθήσουν στην αποφυγή και καλύτερη αντιμετώπιση του συνδρόμου. Τα μέτρα πρόληψης και παρέμβασης χωρίζονται σε 3 επίπεδα το πρωτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο και το τριτοβάθμιο (Murphy & Sauter, 2003· Δεληγάς, κ.α., 2012).

Το πρωτοβάθμιο επίπεδο παρέμβασης περιλαμβάνει μέτρα που ουσιαστικά προλαμβάνουν το σύνδρομο πριν την εκδήλωση του, ελατώνοντας παράλληλα τους παράγοντες που προκαλούν άγχος, με σκοπό ο εργαζόμενος να μπορεί να ανταπεξέλθει στην εργασία του. Μέτρα όπως ο επανασχεδιασμός της εργασίας, η συμμετοχή του εργαζομένου στη διοίκηση και στον σχεδιασμό προγραμμάτων καθώς και τα διαλλακτικά προγράμματα και οι δίκαιες πολιτικές σκοπό έχουν την πρόληψη του συνδρόμου πριν την εξέλιξη του (Murphy & Sauter, 2003· Δεληγάς, κ.α., 2012).

Το δευτεροβάθμιο επίπεδο παρέμβασης επικεντρώνεται στην διαχείριση και αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τεχνικές και δραστηριότητες όπως η οργάνωση και διαχείριση του χρόνου στην εργασία, τα προγράμματα δεξιοτήτων για την αντιμετώπιση και επίλυση εργασιακών αδιεξόδων και τέλος προγράμματα συμβουλευτικής που σκοπό έχουν να αλλάξει ο τρόπος ζωής και να μπορέσουν οι εργαζόμενοι να αντιμετωπίσουν όσο το δυνατόν καλύτερα την επαγγελματική εξουθένωση (Murphy & Sauter 2003).

Τέλος στο τριτοβάθμιο επίπεδο παρέμβασης περιλαμβάνει την καταγραφή των εργαζομένων που εμφανίζουν επαγγελματική εξουθένωση, με σκοπό να συμμετάσχουν σε ομάδες υποστήριξης και μέσω συμβουλών και υποστήριξης να μπορέσουν να επιστρέψουν και να επανενταχθούν στην εργασία τους. Μέτρα όπως η παροχή συμβουλευτικής από ειδικούς, η ενδυνάμωση του ατόμου και η ενεργή συμμετοχή και τέλος συμβουλές έτσι ώστε να υπερβεί εμπόδια όταν συνεργάζονται σε ομάδες με συναδέλφους (Δεληγάς, κ.α., 2012).

1.8 Ανασκόπηση ερευνών

1.8.1 Επαγγελματική εξουθένωση στην γενική εκπαίδευση

Η ανασκόπηση των ερευνών της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών έδειξε ότι οι ερευνητές ασχοληθήκαν με θέμα διερευνώντας τις διαφορές πτυχές του. Έχουν διερευνήσει την πιθανή σύνδεση της εξουθένωσης με δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως η ηλικία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση Maslach et.al (2001). Επίσης κάποιοι ερευνητές ασχοληθήκαν με τους λόγους εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών καθώς και τις συνέπειες που έχει στον εργαζόμενο. Τέλος από άλλους ερευνητές δόθηκε έμφαση στη μείωση του burnout που επιτυγχάνεται με στρατηγικές αντιμετώπισης όπως η ενίσχυση των διαπροσωπικών σχέσεων των εκπαιδευτικών και τη των μείωση συγκρούσεων (Pavlidou, Alevriadou, & Antoniou 2020·Brittle 2020).

Οι περισσότερες έρευνες για την επαγγελματική εξουθένωση που έχουν πραγματοποιηθεί, αφορούν την τυπική εκπαίδευση (Embich, 2001). Στην χώρα μας οι μελέτες που πραγματοποιήθηκαν στο παρελθόν ανέδειξαν το συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν σχετικά χαμηλά επίπεδα εξουθένωσης (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Κουμπιάς & Γιαβρίμης, 2002· Kantas, 1996· Kokkinos, 2006· Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001·Platsidou & Agaliotis, 2008). Όμως οι έρευνες που ασχοληθήκαν με την ειδική εκπαίδευση, έδωσαν αποτελέσματα αντιφατικά. Οι Kokkinos & Davazoglou (2009) ανέφεραν ότι έχουν πραγματοποιηθεί περιορισμένες έρευνες για το burnout των εκπαιδευτικών που υπηρετούν στην ειδική αγωγή. Τέλος συγκριτικά με μελέτες του παρελθόντος έχει αναφερθεί ότι οι εκπαιδευτικοί της τυπικής εκπαίδευσης έχουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από τους συναδέλφους τους που υπηρετούν στη ειδική αγωγή (Wisniewski & Gargiulo 1997· Antoniou, 2008).

Η διερεύνηση του burnout των εκπαιδευτικών της τυπικής εκπαίδευσης ήταν το θέμα της έρευνας των Kantas και Vassilaki (1997). Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε αρκετές περιοχές της Ελλάδας και το δείγμα αποτελούνταν από 220 εκπαιδευτικούς. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί είχαν μικρότερη βαθμολογία στις υποκλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και της

αποπροσωποποίησης σε σχέση με εκπαιδευτικούς άλλων χωρών. Επιπροσθέτως οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης. Τέλος οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έχουν χαμηλότερα επίπεδα στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης αλλά υψηλότερα επίπεδα στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης από τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Στη χώρα μας έγινε επίσης η έρευνα των Antoniou, Polychroni and Vlachakis (2006) αφορούσε 493 εκπαιδευτικούς και των 2 βαθμίδων εκπαίδευσης (πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας), και διερευνούσε την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Τα ευρήματα της έρευνας ανέδειξαν ότι οι γυναίκες εμφάνισαν μεγαλύτερα επίπεδα άγχους και οι μικρότεροι σε ηλικία εκπαιδευτικοί μεγαλύτερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η έρευνα του Κάντα (1996) σκοπό είχε να εξετάσει την επαγγελματική εξουθένωση σε εργαζομένους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. Στο κομμάτι της εκπαίδευσης, η έρευνα περιλάμβανε 143 δασκάλους και 74 καθηγητές σχολείων της χώρας. Σύμφωνα με τα ευρήματα υψηλά επίπεδα στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης εμφανίζει το 17% των δασκάλων και το 25% των καθηγητών, στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης 3% οι δάσκαλοι και 5% οι καθηγητές και τέλος στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης 7% δάσκαλοι και 15% οι καθηγητές.

Η έρευνα των Κουστέλιος και Κουστέλιου (2001) αφορούσε την διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και είχε δείγμα 100 εκπαιδευτικούς και των 2 βαθμίδων εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση κινείται σε χαμηλά επίπεδα σύμφωνα με το MBI.

Άλλη μια έρευνα πραγματοποιήθηκε στην Τουρκία για την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, με ερευνητές τους Yilmaz et al. (2015). Το δείγμα συγκροτούνταν από 410 εκπαιδευτικούς που δίδασκαν σε δημοτικά και επαγγελματικά λύκεια. Τα ευρήματα έδειξαν ότι το burnout έχει διαφορά ανάλογα με το σχολείο (πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση) και δεν δείχνει διαφορές στο φύλο, στην οικογενειακή κατάσταση κτλ. Η υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης των εργαζομένων στα επαγγελματικά λύκεια είναι μεγαλύτερα από ότι των εργαζομένων στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση.

Έρευνα αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών που διδάσκουν την αγγλική γλώσσα πραγματοποιήθηκε στην Μαλαισία. Συγκεκριμένα οι Mousavy and Nimehchisalem, (2014) διερεύνησαν κατά πόσο συνδέονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά με το burnout. Η έρευνα αφορούσε 315 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας. Τα ευρήματα έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες εμφανίζουν μεγάλα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Όσον αφορά το φύλο οι γυναίκες και οι έγγαμοι εμφάνισαν υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης, σε σχέση με άνδρες και άγαμους αντίστοιχα.

Άλλη μια έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Αττική οι Antoniou, Ploumpi and Ntalla (2013) διερεύνησαν τα επίπεδα εργασιακού άγχους και εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και των 2 βαθμίδων (πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης) και συμμετείχαν 388 εκπαιδευτικοί που εργάζονταν σε σχολεία του λεκανοπεδίου Αττικής. Τα αποτελέσματα ανέδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν υψηλότερα επίπεδα άγχους συγκριτικά με τους συναδέλφους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι γυναίκες διδάσκουσες εμφανίζουν περισσότερο άγχος και χαμηλότερα επίπεδα στην υποκλίμακα των προσωπικών επιτευγμάτων από τους άνδρες.

Οι Σπυρομήτρος και Ιορδανίδης (2017) στην έρευνά τους ασχολήθηκαν με τις πηγές, τα επίπεδα επαγγελματικού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης. Το δείγμα απαρτιζόταν από 211 εκπαιδευτικούς που εργάζονταν στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Τα ευρήματα της μελέτης έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί εμφάνισαν μέτρια επίπεδα επαγγελματικού άγχους και χαμηλά επίπεδα στις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τέλος η έρευνα έδειξε ότι οι γυναίκες είχαν μεγαλύτερες τιμές από τους άντρες στη υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης, όμως δεν υπήρχε καμία διαφορά για τις υποκλίμακες αποπροσωποποίησης και προσωπικής επίτευξης.

Οι Κάμτσιος και Λώλης (2016) στην δική τους έρευνα χρησιμοποίησαν δείγμα από 1447 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε σχολεία της Ελλάδας για να εξετάσουν το burnout και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Τα ευρήματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν μεγάλα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα καταγράφηκαν υψηλές τιμές στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης, μέτριες και υψηλές τιμές στην

υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης και χαμηλές έως μέτριες τιμές στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης. Τέλος, βρέθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση έχουν μεγαλύτερες τιμές στην υποκλίμακα αποπροσωποποίησης από τους συναδέλφους της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Ο Kokkinos (2006), πραγματοποίησε έρευνα σε δείγμα 771 Ελληνοκυπρίων εκπαιδευτικών για την διερεύνηση του burnout σύμφωνα με το MBI. Τα ευρήματα έδειξαν ότι οι γυναίκες εργαζόμενες στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση εμφανίζουν μεγαλύτερη εξουθένωση από τους άνδρες της αντίστοιχης εκπαίδευσης. Τέλος οι δάσκαλοι είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία στην υποκλίμακα συναισθηματικής εξάντλησης και η υποκλίμακα αποπροσωποποίησης ήταν υψηλότερη στους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Οι Spittle et al. (2015) σε έρευνα σε 49 εκπαιδευτικούς φυσικής αγωγής στην Αυστραλία και τα ευρήματα έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες είχαν μεσαία προς χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης στις 2 πρώτες υποκλίμακες (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση) και στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης χαμηλά επίπεδα. Επίσης βρέθηκε ότι οι νεότεροι άνδρες ανέφεραν μέτρια επίπεδα στην υποκλίμακα αποπροσωποποίησης ενώ οι μεγαλύτεροι σε ηλικία ανέφεραν χαμηλά επίπεδα και οι γυναίκες όλων των ηλικιών κατέγραψαν χαμηλά επίπεδα σε αυτή την υποκλίμακα.

1.8.2 Επαγγελματική εξουθένωση στην ειδική αγωγή

Στην έρευνα του Berry (2011) συμμετείχαν 88 δάσκαλοι από 11 δημόσια σχολεία σε πολιτεία των ΗΠΑ και βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι εκπαιδευτικοί στην ειδική εκπαίδευση εμφανίζουν μεγαλύτερα επίπεδα burnout από ότι οι εκπαιδευτικοί της τυπικής εκπαίδευσης. Επιπροσθέτως, ο ερευνητής τόνισε ότι οι διαφορές των καθηκόντων και ευθυνών μεταξύ τυπικής και ειδικής εκπαίδευσης, καθώς και οι πιέσεις που δέχονται οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής είναι αυτές που διευρύνουν την διαφορά στα επίπεδα εξουθένωσης.

Σε έρευνα του Mohamed (2015) συμμετείχαν 81 γυναίκες που εργάζονταν σε δομές ειδικής εκπαίδευσης και δομές μαθητών με μαθησιακές δυσκολίες. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα επίπεδα των υποκλιμάκων της συναισθηματικής εξάντλησης και της προσωπικής επίτευξης ήταν μέτρια, ενώ το επίπεδο τη υποκλίμακας της αποπροσωποποίησης ήταν υψηλό. Τέλος τα ευρήματα έδειξαν ότι υπάρχει συσχέτιση του άγχους με την επαγγελματική εξουθένωση.

Ο Sari (2004) σε έρευνα του που πραγματοποιήθηκε στην Τουρκία και συμμετείχαν 262 εκπαιδευτικοί και 33 διευθυντές ειδικών σχολείων. Τα αποτελέσματα της μελέτης έδειξαν ότι οι διευθυντές ειδικών σχολείων είχαν χαμηλότερα επίπεδα στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης από τους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής. Όμως δεν βρεθήκαν διαφορές μεταξύ τους στις άλλες δύο υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης, αυτή της συναισθηματικής εξάντλησης καθώς και της αποπροσωποποίησης.

Στη χώρα μας πραγματοποιήθηκε έρευνα των Platsidou and Agaliotis (2008) που σκοπό είχε να ερευνήσει αν εμφανίζουν επαγγελματική εξουθένωση οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στην ειδική αγωγή. Το δείγμα της έρευνας αφορούσε 127 εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζονταν αποκλειστικά σε σχολεία ειδικής αγωγής. Τα ευρήματα της μελέτης ανέδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί εμφάνισαν μέτρια προς χαμηλά επίπεδα εξουθένωσης.

Επίσης στην Ελλάδα διενεργήθηκε άλλη μια έρευνα από τους Antoniou, Polychroni and Walters (2000) και αφορούσε την διερεύνηση των πηγών άγχους των Ελλήνων εκπαιδευτικών που εργάζονται σε δομές μαθητών με αναπηρία. Το δείγμα αφορούσε 110 εκπαιδευτικούς που δίδασκαν σε σχολεία ειδικής αγωγής και τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί αυτοί παρουσίασαν χαμηλά επίπεδα στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης, μέτρια έως υψηλή στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης και τέλος μέτρια επίπεδα στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης.

Σε μια άλλη έρευνα των Sariçam and Sakiz (2014) που πραγματοποιήθηκε στην Τουρκία και αφορούσε 118 εκπαιδευτικούς που εργάζονταν σε σχολεία και δομές ειδικής αγωγής στη χώρα. Τα ευρήματα ανέδειξαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι εμφανίζεται στους συμμετέχοντες καθώς διαπιστώθηκαν διαφορές μεταξύ των φύλων (υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης των γυναικών) και όσον αφορά

τις ειδικότητες των εκπαιδευτικών, υψηλότερη επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ των μουσικών, εικαστικών σε σχέση με δασκάλους ειδικής αγωγής.

Η Küçüksüleymanoğlu (2011) πραγματοποίησε έρευνα στην Τουρκία σε δείγμα 67 εκπαιδευτικών από 7 ειδικά σχολεία της περιοχής Bursa, με σκοπό να προσδιορίσει αν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ειδικής εκπαίδευσης διαφέρουν σε σχέση με τα δημογραφικά στοιχεία. Τα ευρήματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής είχαν υποστεί επαγγελματική εξουθένωση σε υψηλά επίπεδα και αναφερθήκαν διαφορές στο φύλο των εκπαιδευτικών, στην οικογενειακή κατάσταση και στα έτη προϋπηρεσίας.

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα οι Κολιάδης, Μυλωνάς, Κουμπιάς, Τσιναρέλλης, Βαλσάμη και Βαρφή (2003), έλεγξαν την ύπαρξη burnout σε σύνολο 320 εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας γενικής και ειδικής εκπαίδευσης εκ των οποίων οι 120 εργάζονται σε ειδικά σχολεία. Τα αποτελέσματα της μελέτης ανέδειξαν την συνάφεια μεταξύ των υποκλιμάκων της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης, ενώ δεν βρέθηκε συνάφεια μεταξύ της προσωπικής επίτευξης και των άλλων 2 υποκλιμάκων του burnout.

Σε έρευνα των Bataineh and Alsagheer (2012) στα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα, συμμετείχαν 300 εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής σκοπό είχε να εξετάσει τη σχέση της κοινωνικής υποστήριξης και των υποκλιμάκων της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι εκπαιδευτικοί που είχαν περισσότερο κοινωνική υποστήριξη είχαν χαμηλότερη εξουθένωση και υψηλότερη την υποκλίμακα των προσωπικών επιτευγμάτων.

Σε έρευνα των Jovanović, Karić, Mihajlović, Džamonja-Ignjatović and Hinić (2019) που πραγματοποιήθηκε στη Σερβία, συμμετείχαν 225 εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής και βρέθηκε ότι το ένα τρίτο των ερωτηθέντων εμφάνιζε υψηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης σε τουλάχιστον μια από τις τρεις υποκλίμακες.

Σε έρευνα των Male & May (1997) που πραγματοποιήθηκε στην Αγγλία, συμμετείχαν 57 εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής και διερευνήθηκε η επαγγελματική εξουθένωση ο φόρτος εργασίας σε εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε ειδικά σχολεία. Τα ευρήματα ανέδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση και συγκεκριμένα υψηλά επίπεδα στις υποκλίμακες συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης, ενώ χαμηλά επίπεδα στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης.

Σε μια άλλη έρευνα αυτή της Squillaci, (2020) αφορούσε 345 εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής στην Ελβετία. Τα αποτελέσματά παρουσίασαν ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν χαμηλά επίπεδα σε 2 υποκλίμακες (συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση) και μέτρια επίπεδα στην προσωπική επίτευξη. Τέλος η μελέτη επισημαίνει ότι η συναισθηματική εξάντληση και η αποπροσωποποίηση εμφανίζονται ως αλληλένδετες, κάτι που δεν ισχύει για την προσωπική επίτευξη.

2. Η ειδική αγωγή στην Ελλάδα

Στην χώρα μας η ειδική αγωγή και εκπαίδευση (Ε.Α.Ε) όπως περιγράφεται στον νόμο 3699/2008 - ΦΕΚ 199/Α'/2.10.2008 αναφέρει ότι η ειδική αγωγή συμπεριλαμβάνει όλες τις εκπαιδευτικές υπηρεσίες προς μαθητές με αναπηρία ή ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Αναφέρεται επίσης ότι το κράτος έχει την ευθύνη να βελτιώνει και να προωθεί την υποχρεωτικότητα της ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης ως υποχρεωτική και δωρεάν και να την προσφέρει ανεξαιρέτως σε όλους τους μαθητές όλων των ηλικιών σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης. Ο Στασινός (2013) αναφέρει τη ειδική αγωγή και εκπαίδευση ως σύνολο πραγματοποιήσιμων εκπαιδευτικών παρεμβάσεων με τελικό σκοπό η εκπαιδευτική διαδικασία να εναρμονίζεται με τα χαρακτηριστικά των παιδιών με αναπηρία ή ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες.

Οι μαθητές με αναπηρία έχουν τα ίδια δικαιώματα με όλους τους συνάνθρωπους της κοινότητας, οπότε το δικαίωμα στην εκπαίδευση, στην εργασία, στην μετακίνηση, στην συμμετοχή στα κοινά και άλλα θεμελιώδη δικαιώματα πρέπει να θεωρούνται δεδομένα. Σύμφωνα με τον Hewart (2011) οι παρεμβάσεις που γίνονται πρέπει να υπερνικούν τις δυσκολίες και τα εμπόδια, έτσι ώστε να επιδιώκεται η πλήρη συμμετοχή και ισότητα των μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες στην κοινωνία, την κατοχύρωση των δικαιωμάτων τους, την ανεξαρτησία, την αυτονομία και παράλληλα την οικονομική αυτάρκεια.

Οι Παπάνης, Γιαβρίμης και Βίκη (2009) ανέφεραν ότι μαθητές με αναπηρία είναι όσοι εμφανίζουν δυσκολίες μάθησης εξαιτίας νοητικών, γνωστικών, αισθητηριακών, αναπτυξιακών προβλημάτων, ψυχικών και νευροψυχικών διαταραχών για ολόκληρη ή ένα μεγάλο χρονικό διάστημα της φοίτησης τους σε σχολεία. Αυτά δημιουργούν ένα έλλειμμα στους μαθητές και δυσχεραίνουν την ομαλή προσαρμογή του μαθητή στο σχολείο. Συγκεκριμένα σύμφωνα με τον Παπάνης κ.α (2009) μαθητές με αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες θεωρούνται:

- Μαθητές με διαταραχές όρασης (αμβλύωπες, τυφλοί)
- Κωφοί και βαρήκοοι (αναπηρίες ακοής)
- Μαθητές με σοβαρές κινητικές διαταραχές
- Μαθητές με νοητική αναπηρία
- Μαθησιακές δυσκολίες μαθητών (δυσορθογραφία, δυσαριθμησία, δυσλεξία, δυσαναγνωσία)
- Διαταραχή Ελλειμματικής Προσοχής/ Υπερκινητικότητας
- Διάχυτες αναπτυξιακές διαταραχές (φάσμα αυτισμού),
- Μαθητές που πάσχουν από ψυχικές νόσους και διαταραχές
- Πολλαπλές αναπηρίες

- Μαθητές με γνωστικοσυναισθηματικές δυσκολίες και παραβατική συμπεριφορά λόγω παραμέλησης και εγκατάλειψης
- Μαθητές με υψηλότερες νοητικές ικανότητες και ταλέντα ανεπτυγμένα για την ηλικία τους.

2.1 Διάγνωση και φοίτηση μαθητών με αναπηρία ή και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες

Η διάγνωση και η αξιολόγηση των μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και αναπηρία γίνεται από τα Κέντρα Διεπιστημονικής Αξιολόγησης, Συμβουλευτικής και Υποστήριξης (ΚΕΔΑΣΥ πρώην ΚΕΣΥ) την Ειδική Διαγνωστική Επιτροπή

Αξιολόγησης (ΕΔΕΑ) και τα Ιατροπαιδαγωγικά Κέντρα (ΙΠΔ) του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Επομένως σύμφωνα με τον Παπάνης κ.α (2009) οι μαθητές ανάλογα με τη διάγνωση των ανωτέρω φορέων που λαμβάνουν υπόψη τις ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και την αναπηρία μπορούν να φοιτήσουν σε:

- Γενικού σχολείου
- Τάξη τυπικού σχολείου με παράλληλη στήριξη από Εκπαιδευτικό Ειδικής Αγωγής (ΕΑΕ),
- Τμήματα Ένταξης (ΤΕ) που λειτουργεί σε τυπικό σχολείο της εκάστοτε βαθμίδας εκπαίδευσης
- Σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης (ΣΜΕΑΕ) στις οποίες εφαρμόζονται προγράμματα προσαρμοσμένα πάντα στην αναπηρία και στις ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες των μαθητών του σχολείου

Στους μαθητές που φοιτούν στις παραπάνω σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής εκτός από τα ειδικά εκπαιδευτικά και διδακτικά προγράμματα που εφαρμόζονται από τους ειδικούς παιδαγωγούς, παρέχονται επίσης και προγράμματα παρέμβασης και υποστήριξης και συγκεκριμένα προγράμματα λογοθεραπείας, φυσιοθεραπείας και εργοθεραπείας καθώς και οτιδήποτε που άλλο που σκοπό έχει την βελτίωση της καθημερινότητας του μαθητή

2.2 Σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

Τα θέματα που αναφέρονται στην οργάνωση και τη φοίτηση των μαθητών στις σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής περιγράφονται από τον Παπάνης κ.α (2009) αναφέρεται ότι:

Ως ΣΜΕΑΕ αναφέρονται:

A) Πρωτοβάθμια εκπαίδευση:

- 1) Νηπιαγωγεία ΕΑΕ
- 2) Τμήματα παρέμβασης εντός των νηπιαγωγείων ΕΑΕ
- 3) Δημοτικά σχολεία ΕΑΕ

B) Δευτεροβάθμια εκπαίδευση

- 1) Ειδικά γυμνάσια και λύκεια
- 2) Ενιαία ειδικά επαγγελματικά γυμνάσια – λύκεια (ΕΝΕΕΓΥ-Λ)
- 3) Εργαστήρια ειδικής επαγγελματικής εκπαίδευσης (ΕΕΕΕΚ)

2.3 Βασικές επιδιώξεις της ειδικής αγωγής

Η ειδική αγωγή συμπεριλαμβάνει τις εκπαιδευτικές υπηρεσίες προς μαθητές με αναπηρία ή ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες Ζώνιου – Σιδέρη (2000). Οι εκπαιδευτικές και διδακτικές παρεχόμενες υπηρεσίες σε συνδυασμό με τα προγράμματα παρέμβασης και υποστήριξης έχουν συγκεκριμένους σκοπούς και συγκεκριμένα την πρόοδο και εξέλιξη της προσωπικότητας των μαθητών με αναπηρία. Επίσης την ενίσχυση και εφαρμογή των δυνατοτήτων των μαθητών με απώτερο σκοπό την ένταξη στο πλαίσιο της τυπικής εκπαίδευσης όταν και αν είναι δυνατό. Επιπροσθέτως την πλήρη ένταξη στο ελληνικό εκπαιδευτικό πλαίσιο, καθώς και την ένταξη στην κοινωνία διαμέσου επαγγελματικής και οικονομικής αυτονομίας. Τέλος τα άτομα με αναπηρία είναι αυτονόητο να έχουν τα ίδια δικαιώματα με όλους τους συνάνθρωπους της κοινότητας, οπότε το δικαίωμα στην εκπαίδευση, στην εργασία, στην μετακίνηση, στην συμμετοχή στα κοινά και άλλα θεμελιώδη δικαιώματα πρέπει να είναι δεδομένα (Πολυχρονοπούλου, 2003).

Μέρος Β

3. Σκοπός της έρευνας

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να εντοπίσει να εξετάσει και να παρουσιάσει (στην περίπτωση που υπάρχουν) τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό (ΕΕΠ) ειδικής αγωγής στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Συγκεκριμένα επικεντρώνεται αποκλειστικά στα ειδικά σχολεία σε διάφορες περιοχές της Ελλάδας που κατά την περίοδο της πανδημίας (covid-19) που λειτούργησαν δια ζώσης κατά το σχολικό έτος 2020-2021.

3.1 Προσδιορισμός του δείγματος της έρευνας

Το δείγμα της έρευνας ήταν εκπαιδευτικοί και ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό (ΕΕΠ) της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, που εργάζονταν σε ειδικά σχολεία κατά την περίοδο της πανδημίας (covid-19) που παρέμειναν ανοιχτά και λειτουργούσαν δια ζώσης. Οι συμμετέχοντες εργάζονταν κατά το σχολικό έτος 2020-2021 σε ειδικά σχολεία της πρωτοβάθμιας (ειδικό νηπιαγωγείο, ειδικό δημοτικό) και της δευτεροβάθμιας (εργαστήρια ειδικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, ενιαία ειδικά επαγγελματικά γυμνάσια-λύκεια και ειδικά γυμνάσια-λύκεια). Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 220 εργαζόμενοι σε ειδικά σχολεία εκ των οποίων οι 158 είναι εκπαιδευτικοί και οι 62 ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό (ΕΕΠ).

3.2 Είδος έρευνας

Για την παρούσα έρευνα επιλέχθηκε να χρησιμοποιηθεί η ποσοτική έρευνα με τη χρήση ενός δομημένου ερωτηματολογίου. Ο σκοπός που ακολουθήθηκε η μέθοδος αυτή ήταν ότι η ποσοτική έρευνα μας δίνει αρκετά καλά και αξιόπιστα αποτελέσματα, είναι ευκολότερη για την συλλογή μεγάλου δείγματος για την έρευνα.

Τέλος η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε μέσω google forms που είναι μια οικονομική λύση και σε συνδυασμό με την πανδημία covid-19 ήταν ευκολότερη και προτιμότερη από τους συμμετέχοντες διότι δεν απαιτούσε δια ζώσης συνάντηση.

3.3 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η συλλογή των δεδομένων από τα ερωτηματολόγια πραγματοποιήθηκε προς το τέλος της σχολικής χρονιάς 2020-2021 και συγκεκριμένα τον Ιούνιο και τον Ιούλιο του 2021. Ο ερευνητής ήθελε να καταγράψει άμεσα την ύπαρξη ή μη της επαγγελματικής εξουθένωσης των συμμετεχόντων από την συνεχομένη λειτουργία των σχολικών μονάδων μέσα στην πανδημία. Αρχικά το ερωτηματολόγιο οργανώθηκε και διαμοιράστηκε σε 5 τυχαίους εκπαιδευτικούς του σχολείου που εργαζόταν ο ερευνητής για να εντοπιστούν τυχόν ανακρίβειες και να διορθωθούν, καθώς και να υπολογιστεί ο χρόνος για την πλήρη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Οι εκπαιδευτικοί που συμπλήρωσαν στην αρχή το ερωτηματολόγιο εξαιρέθηκαν από το δείγμα της έρευνας.

Στη συνέχεια αφού διορθώθηκαν κάποιες ασάφειες το ερωτηματολόγιο πήρε την τελική έγκριση από την επιβλέπουσα καθηγήτρια, δημιουργήθηκε στο google forms και διαμοιράστηκε σε ειδικά σχολεία (αφού έλαβε την έγκριση των διευθυντών των σχολικών μονάδων). Πριν την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου όλοι οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για τον σκοπό του ερωτηματολογίου και της έρευνας, την ανωνυμία του συμμετέχοντα, την προαιρετικότητα καθώς και ότι τα αποτελέσματα που θα εξαχθούν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ακαδημαϊκούς σκοπούς. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν 7-8 λεπτά περίπου.

3.4 Εργαλείο έρευνας

Το ερωτηματολόγιο ουσιαστικά χωρίζεται σε 2 μέρη. Το πρώτο μέρος αφορά ουσιαστικά τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων και αποτελείται από ερωτήσεις σχετικά με το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την προϋπηρεσία κτλ, καθώς και ερωτήσεις σχετικά με τις προτιμήσεις εργασίας στις σχολικές δομές ειδικής αγωγής.

Το δεύτερο μέρος αποτελείται από την κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης που αποτελείται από 22 ερωτήσεις οι οποίες χωρίζονται σε 3 υποκλίμακες που αντιπροσωπεύουν ουσιαστικά και τις 3 διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η κλίμακα των Maslach και Jackson(1986) τροποποιήθηκε το 1996 στο (MBI-ES) για να απευθύνεται αποκλειστικά σε εκπαιδευτικούς. Στην ελληνική γλώσσα το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο προσαρμόστηκε και μεταφράστηκε από τον Kokkinos (2006).

Η 1^η υποκλίμακα που αποτελείται από 9 ερωτήσεις, είναι η συναισθηματική εξάντληση, (έλλειψη ενεργείας που κάνει τους εκπαιδευτικούς να αισθάνονται μη ικανοί στο σχολείο σε συναδέλφους και μαθητές). Στην 1^η αυτή υποκλίμακα περιλαμβάνονται οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που αντιστοιχούν στους αριθμούς από το 1 έως το 9 αποτελούν το κομμάτι της συναισθηματικής εξάντλησης και συγκεκριμένα:

- Νιώθω ψυχικά εξαντλημένη/ος από τη διδασκαλία.
- Νιώθω εξαντλημένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς
- Είναι πολύ κουραστικό για μένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη τη μέρα
- Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου
- Νιώθω απογοητευμένη/ος από τη δουλειά μου.
- Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο σχολείο.
- Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση/στρες το να εργάζομαι στενά με μαθητές
- Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου.
- Νιώθω άδεια/ος στο τέλος μιας σχολικής ημέρας.

Η 2^η υποκλίμακα που αποτελείται από 5 ερωτήσεις είναι η αποπροσωποποίηση (δηλαδή αρνητικά ή ουδέτερα αισθήματα που ίσως να αναπτύξει ο εργαζόμενος για άτομα που αποδέχονται τις υπηρεσίες του, δηλαδή μαθητές με αναπηρία). Στην 3^η υποκλίμακα περιλαμβάνονται οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που αντιστοιχούν στους αριθμούς από 18 έως 22 και συγκεκριμένα:

- Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς μαθητές μου απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα.
- Έχω γίνει περισσότερο σκληρός με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτήν την δουλειά.
- Ανησυχώ μήπως αυτή τη δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό.
- Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματά τους.
- Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου.

Η 3^η υποκλίμακα που αποτελείται από 8 ερωτήσεις είναι η προσωπική επίτευξη (μειωμένο επιθυμητό και επιδιωκόμενο αίσθημα ικανοποίησης της εργασίας του εκπαιδευτικού από την δουλειά του). Στην 2^η υποκλίμακα περιλαμβάνονται οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που αντιστοιχούν στους αριθμούς από 10 έως 17 και συγκεκριμένα:

- Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως αισθάνονται οι μαθητές μου
- Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά
- Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων
- Νιώθω γεμάτη/ος ενεργητικότητα.
- Μπορώ να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου
- Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά.
- Αντιμετωπίζω ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου
- Νιώθω αναζωογονημένος όταν δουλεύω με τους μαθητές μου.

Οι εκπαιδευτικοί και το ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό επέλεξαν για κάθε ερώτηση μια απάντηση από τις ακόλουθες: *Ποτέ δεν μου συμβαίνει (0), Μερικές φορές το χρόνο(1), Μια φορά το μήνα (2), Μερικές φορές το μήνα(3), Μια φορά την εβδομάδα(4), Μερικές φορές την εβδομάδα(5), Κάθε μέρα(6)*. Για την εκτίμηση των απαντήσεων των συμμετεχόντων χρησιμοποιήθηκε μια 7/θμια κλίμακα τύπου Likert, στην οποία το 6 αντιστοιχούσε με το *Κάθε μέρα* και το 0 με το *Ποτέ δεν μου συμβαίνει*.

3.5 Ανάλυση δεδομένων

Μετά την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από τους συμμετέχοντες και χρησιμοποιώντας στη συνέχεια θα χρησιμοποιηθεί το στατιστικό πρόγραμμα SPSS 26 προς έκδοση αποτελεσμάτων.

3.6 Αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης

Όπως ήδη αναφέρθηκε για να αξιολογηθεί η επαγγελματική εξουθένωση των συμμετεχόντων χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο που αποτελούντων από 22 ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις αυτές χωρίζονται σε 3 υποκλίμακες που αντιπροσωπεύουν τις 3 διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης την συναισθηματική εξάντληση, την προσωπική επίτευξη και την αποπροσωποίηση. Για την κάθε μια από τις τρεις υποκλίμακες πραγματοποιήθηκε πρόσθεση των βαθμών (από 0 έως 6) των ανάλογων ερωτήσεων που περιλαμβάνονται στην υποκλίμακα και από το άθροισμα αυτό προέκυψαν αποτελέσματα για κάθε συμμετέχοντα στην έρευνα.

Σύμφωνα με Maslach και Jackson (1986) δοθήκαν στην αρχική τους έρευνα τα όρια βαθμολογίας για κάθε υποκλίμακα της επαγγελματικής εξουθένωσης με σκοπό να χαρακτηριστεί, χαμηλό, μέτριο ή υψηλό το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Πίνακας 2. Τα όρια των υποκλιμάκων της επαγγελματικής εξουθένωσης

| Υποκλίμακες | Χαμηλό | Μέτριο | Υψηλό |
|--------------------------|-----------|--------|-----------|
| Συναισθηματική εξάντληση | ≤ 20 | 21-30 | ≥ 31 |
| Αποπροσωποίηση | ≤ 5 | 6-10 | ≥ 11 |
| Προσωπική επίτευξη | ≥ 42 | 41-36 | ≤ 35 |

Πηγή: Maslach & Jackson, 1986

Αναλυτικά οι Maslach και Jackson (1986) στα όρια των τιμών της επαγγελματικής εξουθένωσης και των 3 υποκλιμάκων, ο συμμετέχων στην έρευνα για να έχει υψηλή συναισθηματική εξάντληση θα πρέπει το άθροισμα των ερωτήσεων να είναι ίσο ή μεγαλύτερο του 31, για να έχει μέτριο επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης θα πρέπει να έχει άθροισμα από 21-30 και τέλος για να έχει χαμηλό επίπεδο μικρότερο ή ίσο με 20. Όσον αφορά την 2η υποκλίμακα την αποπροσωποίηση για να χαρακτηριστεί ως υψηλή θα πρέπει το άθροισμα να είναι ίσο ή μεγαλύτερο του 11, για να είναι μέτριο επίπεδο το άθροισμα θα πρέπει να είναι 6-10 και τέλος για χαμηλό επίπεδο αποπροσωποίησης μικρότερο ή ίσο του 5. Τέλος η 3^η προσωπική επίτευξη αξιολογείται αντίστροφα και έτσι αν το άθροισμα των ερωτήσεων είναι μικρότερο ή ίσο του 35 έχει υψηλή προσωπική επίτευξη, για να έχει μέτριο επίπεδο προσωπικής επίτευξης θα πρέπει το άθροισμα να είναι από 36-41 και τέλος για χαμηλό επίπεδο προσωπικής επίτευξης να είναι το άθροισμα μεγαλύτερο ή ίσο του 42.

Επομένως σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι όσον αφορά τις υποκλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποίησης ότι όσο υψηλότερη βαθμολογία τόσο υψηλότερα θα είναι και τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης των συμμετεχόντων στην έρευνα. Όμως σχετικά με την υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης συμβαίνει το αντίστροφο και επομένως όσο μεγαλύτερη η βαθμολογία του συμμετέχοντα τόσο χαμηλότερο θα είναι το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach & Jackson, 1981). Στον αντίποδα όσο πιο χαμηλές βαθμολογίες στις υποκλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποίησης τόσο πιο χαμηλά τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ

στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης συμβαίνει το ανάποδο δηλαδή η χαμηλή βαθμολογία των συμμετεχόντων ουσιαστικά αντιστοιχεί σε υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

3.8 Ερευνητικά ερωτήματα

Ποιος είναι ο βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης των συμμετεχόντων που εργάζονται σε ειδικά σχολεία;

Επηρεάζουν τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, προϋπηρεσία κτλ) το βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης;

3.9 Ερευνητικές υποθέσεις

Οι μέσες τιμές των βαθμολογιών των 2 φυλών των συμμετεχόντων στις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ίσες.

Οι μέσες τιμές των βαθμολογιών σχετικά με την βαθμίδα εργασίας των συμμετεχόντων στις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ίσες.

Οι μέσες τιμές των βαθμολογιών των αναπληρωτών και μόνιμων συμμετεχόντων στις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ίσες.

Οι μέσες τιμές των βαθμολογιών εκπαιδευτικών και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού (ΕΕΠ) στις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ίσες.

Οι μέσες τιμές των βαθμολογιών σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων στις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ίσες.

Οι μέσες τιμές των βαθμολογιών των ηλικιακών ομάδων των συμμετεχόντων στις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ίσες.

Οι μέσες τιμές των βαθμολογιών των προϋπηρεσιών σε ΣΜΕΑΕ των συμμετεχόντων στις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ίσες.

4. Αποτελέσματα

4.1 Αξιοπιστία a cronbach's

Στην συγκεκριμένη διπλωματική εργασία διερευνηθήκαν οι δείκτες εσωτερικής συνοχής (a cronbach's) για τις ερωτήσεις που αποτελούν τις 3 υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα τα αποτελέσματα που αναδειχθήκαν από το στατιστικό πρόγραμμα SPSS 26 ήταν για την συναισθηματική εξάντληση 0,900 για την προσωπική επίτευξη 0,886 και για την αποπροσωποποίηση 0,822. Τα αποτελέσματα αξιοπιστίας των υποκλιμάκων της παρούσας έρευνας είναι αποδεκτά από τις Maslach και Jackson (1986) καθώς τα αποτελέσματα της αξιοπιστίας των υποκλιμάκων της έρευνας τους ήταν 0,900 για τη συναισθηματική εξάντληση, 0,71 για προσωπική επίτευξη και 0,79 για αποπροσωποποίηση αντίστοιχα. Τέλος και για τις 3 υποκλίμακες συνολικά ο δείκτης a Cronbach's είναι 0,780.

Πίνακας 3. Έλεγχος αξιοπιστίας κλίμακας: Συναισθηματική Εξάντληση.

| Αξιοπιστία στατιστικών | |
|------------------------|---------------------|
| Cronbach's Alpha | Πλήθος αντικειμένων |
| ,900 | 9 |

Πίνακας 4. Έλεγχος αξιοπιστίας κλίμακας: Προσωπική επίτευξη

| Αξιοπιστία στατιστικών | |
|------------------------|---------------------|
| Cronbach's Alpha | Πλήθος αντικειμένων |
| ,886 | 8 |

Πίνακας 5. Έλεγχος αξιοπιστίας κλίμακας: Αποπροσωποποίηση

| Αξιοπιστία στατιστικών | |
|-------------------------------|---------------------|
| Cronbach's Alpha | Πλήθος αντικειμένων |
| ,822 | 5 |

Πίνακας 6. Έλεγχος αξιοπιστίας κλίμακας των 3 υποκλιμάκων συνολικά

| Αξιοπιστία στατιστικών | |
|-------------------------------|---------------------|
| Cronbach's Alpha | Πλήθος αντικειμένων |
| ,780 | 22 |

4.2 Παραγοντική ανάλυση

Η παραγοντική ανάλυση των 22 ερωτήσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης που πραγματοποιήθηκε, εμφάνισε 3 παράγοντες που εξηγούν το 59,228% της συνολικής διακύμανσης (KMO=0,888 Barlett's Test=2692,889 df=231 $p=0,000<0,001$). Συγκεκριμένα ο πρώτος παράγοντας εξηγεί το 24,199% της συνολικής διακύμανσης με ιδιοτιμή 5,323 και περιλαμβάνει 9 ερωτήσεις και αναφέρεται στην 1^η υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης (έλλειψη ενεργείας που κάνει τους εκπαιδευτικούς να αισθάνονται μη ικανοί στο σχολείο σε συναδέλφους και μαθητές) και οι φορτίσεις είναι υψηλές (,60 -,83).

Ο δεύτερος παράγοντας εξηγεί το 21,013% της συνολικής διακύμανσης με ιδιοτιμή 4,623 και περιλαμβάνει 8 ερωτήσεις και αναφέρεται στην 2^η υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης (μειωμένο επιθυμητό αίσθημα ικανοποίησης του εκπαιδευτικού από την εργασία του) και οι φορτίσεις είναι υψηλές (,55-,84).

Τέλος ο τρίτος παράγοντας εξηγεί το 14,016% της συνολικής διακύμανσης με ιδιοτιμή 3,084 και περιλαμβάνει 5 ερωτήσεις και αναφέρεται στην 3^η υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης (δηλαδή αρνητικά ή ουδέτερα αισθήματα του εργαζομένου για άτομα που αποδέχονται τις υπηρεσίες του) και οι φορτίσεις είναι υψηλές (,52-,81).

Πίνακας 7. Οι φορτίσεις των ερωτήσεων για κάθε παράγοντα στην παραγοντική ανάλυση.

| | F1 | F2 | F3 |
|---|------|------|----|
| Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου | ,837 | | |
| Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη διδασκαλία | ,776 | | |
| Νιώθω εξαντλημένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς | ,770 | | |
| Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου | ,754 | | |
| Νιώθω άδειος/α στο τέλος μιας σχολικής ημέρας | ,746 | | |
| Είναι πολύ κουραστικό για μένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη την ημέρα | ,737 | | |
| Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση/στρες το να εργάζομαι στενά με μαθητές | ,663 | | |
| Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο σχολείο | ,622 | | |
| Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου | ,608 | | |
| Μπορώ να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου | | ,844 | |
| Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων. | | ,811 | |

| | |
|---|------|
| Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά | ,799 |
| Νιώθω αναξωογονημένος όταν δουλεύω με τους μαθητές μου | ,755 |
| Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά | ,748 |
| Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα | ,672 |
| Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως αισθάνονται οι μαθητές μου | ,655 |
| Αντιμετωπίζω ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου | ,555 |
| Έχω γίνει περισσότερο σκληρός με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτήν την δουλειά | ,817 |
| Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς μαθητές μου απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα | ,801 |
| Ανησυχώ μήπως αυτή τη δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό | ,757 |
| Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματά τους | ,693 |
| Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου | ,522 |

4.3 Δημογραφικά στοιχεία

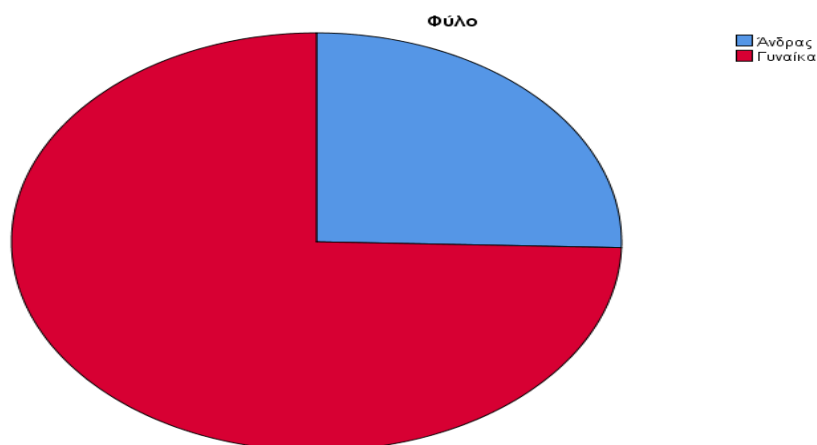
Οι συμμετέχοντες

Στην συγκεκριμένη έρευνα συμμετείχαν συνολικά 220 εκπαιδευτικοί και ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό που εργάστηκε το σχολικό έτος 2020-2021 σε σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής (ΣΜΕΑΕ) της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Αναλυτικότερα συμμετείχαν 164 γυναίκες (ποσοστό 74,5%) και 56 άνδρες (ποσοστό 25,5%) (Πίνακας 8).

Πίνακας 8. Το φύλο των συμμετεχόντων.

| Φύλο | N | Ποσοστό |
|-------------|----------|----------------|
| Άνδρες | 56 | 25,5% |
| Γυναίκες | 174 | 74,5% |
| Σύνολο | 220 | 100% |

Γράφημα 1. Πίτα του δείγματος των εκπαιδευτικών και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού κατά φύλο.



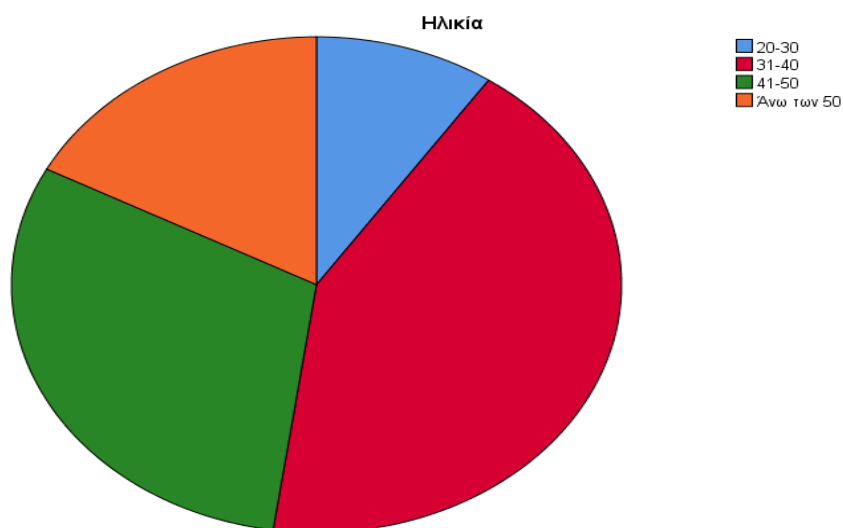
Ηλικία των συμμετεχόντων

Όσον αφορά την ηλικία των συμμετεχόντων της έρευνας, από την συλλογή των δεδομένων προκύπτει ότι μεταξύ 20-30 ετών είναι 21 συμμετέχοντες (ποσοστό 9,5%) 31-40 ετών είναι 94 συμμετέχοντες (ποσοστό 42,7%), μεταξύ 41-50 ετών είναι 67 συμμετέχοντες (ποσοστό 30,5%) άνω των 50 ετών είναι 38 συμμετέχοντες (ποσοστό 17,3%) (Πίνακας 9).

Πίνακας 9. Ηλικία των συμμετεχόντων.

| Ηλικία | N | Ποσοστό |
|------------|-----|---------|
| 20-30 | 21 | 9,5% |
| 31-40 | 94 | 42,7% |
| 41-50 | 67 | 30,5% |
| Άνω των 50 | 38 | 17,3% |
| Σύνολο | 220 | 100% |

Γράφημα 2. Πίτα του δείγματος των εκπαιδευτικών και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού κατά ηλικία.



Οικογενειακή κατάσταση

Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων, από τα δεδομένα προκύπτει ότι 139 συμμετέχοντες (ποσοστό 63,2%) είναι έγγαμοι, 62 συμμετέχοντες είναι άγαμοι (ποσοστό 28,2%), 14 συμμετέχοντες είναι διαζευγμένοι (ποσοστό 6,2%) και τέλος 5 συμμετέχοντες είναι χήροι/χήρες (ποσοστό 2,3%) (Πίνακας 10).

Πίνακας 10. Η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων.

| Οικογενειακή κατάσταση | N | Ποσοστό |
|------------------------|-----|---------|
| Άγαμος/η | 62 | 28,2% |
| Έγγαμος/η | 139 | 63,2% |
| Διαζευγμένος/η | 14 | 6,4% |
| Χήρος/α | 5 | 2,3% |
| Σύνολο | 220 | 100% |

Γράφημα 3. Πίτα του δείγματος των εκπαιδευτικών και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού κατά οικογενειακή κατάσταση.



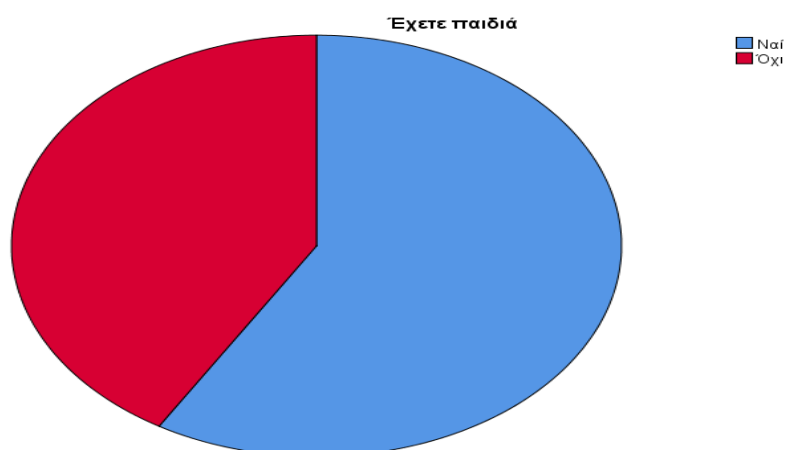
Υπαρξη παιδιών

Σχετικά με την ύπαρξη παιδιών των συμμετεχόντων από τα δεδομένα προκύπτει ότι 129 συμμετέχοντες (ποσοστό 58,6%) έχει παιδιά, ενώ 91 συμμετέχοντες στην έρευνα (ποσοστό 41,4%) δεν έχει παιδιά (Πίνακας 11).

Πίνακας 11. Η ύπαρξη παιδιών στους συμμετέχοντες.

| Έχετε παιδιά; | N | Ποσοστό |
|---------------|-----|---------|
| Ναι | 129 | 58,6% |
| Όχι | 91 | 41,4% |
| Σύνολο | 220 | 100% |

Γράφημα 4. Πίτα του δείγματος των εκπαιδευτικών και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού για την ύπαρξη παιδιών.



Αριθμός παιδιών

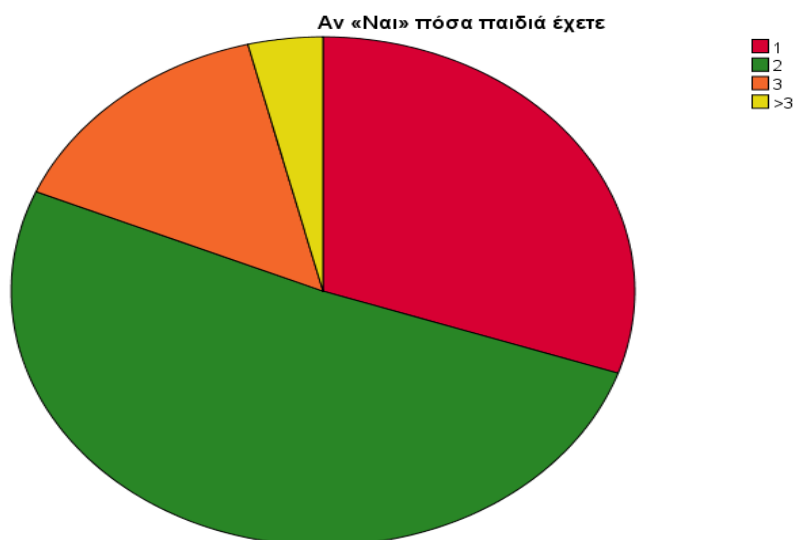
Από τους 129 συμμετέχοντες που έχουν παιδιά από τα δεδομένα προκύπτει ότι οι 66 (ποσοστό 51,1%) είχαν 2 παιδιά, οι 39 (ποσοστό 30,2%) είχαν 1 παιδί, 19

συμμετέχοντες (ποσοστό 14,8%) είχαν 3 παιδιά και τέλος πάνω από 3 παιδιά είχαν 5 συμμετέχοντες (ποσοστό 3,9%) (Πίνακας 12).

Πίνακας 12. Αριθμός παιδιών των συμμετεχόντων.

| Αριθμός παιδιών | N | Ποσοστό |
|-----------------|-----|---------|
| 1 | 19 | 30,2% |
| 2 | 66 | 51,1% |
| 3 | 19 | 14,8% |
| >3 | 5 | 3,9% |
| Σύνολο | 129 | 100% |

Γράφημα 5. Πίτα του δείγματος των εκπαιδευτικών και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού για τον αριθμό παιδιών.



Μορφωτικό επίπεδο

Σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων από τα δεδομένα προκύπτει ότι οι 165 συμμετέχοντες (ποσοστό 75%) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος, οι 27 (ποσοστό 12,3%) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ, οι 12 (ποσοστό 5,5%) είναι απόφοιτοι ΤΕΙ, 11 συμμετέχοντες (ποσοστό 5%) είναι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος και τέλος 5 συμμετέχοντες (ποσοστό 2,3%) δηλώσαν Άλλο μορφωτικό επίπεδο (Πίνακας 13).

Πίνακας 13. Μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων.

| Μορφωτικό επίπεδο | N | Ποσοστό |
|-------------------|-----|---------|
| Απόφοιτος ΤΕΙ | 12 | 5,5% |
| Απόφοιτος ΑΕΙ | 27 | 12,3% |
| Μεταπτυχιακό | 165 | 75% |
| Διδακτορικό | 11 | 5% |
| Άλλο | 5 | 2,3% |
| Σύνολο | 220 | 100% |

Γράφημα 6. Πίτα του δείγματος των εκπαιδευτικών και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού για το μορφωτικό επίπεδο.



Ειδικότητα συμμετεχόντων

Όσον αφορά την ειδικότητα του δείγματος της έρευνας από τα δεδομένα προκύπτει ότι οι 158 (ποσοστό 71,8%) είναι εκπαιδευτικοί, ενώ 62 (ποσοστό 28,2%) είναι ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό (Πίνακας 14).

Πίνακας 14. Ειδικότητα των συμμετεχόντων.

| Ειδικότητα συμμετεχόντων | N | Ποσοστό |
|-------------------------------|-----|---------|
| Εκπαιδευτικοί | 158 | 71,8% |
| Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό | 62 | 28,2% |
| Σύνολο | 220 | 100% |

Γράφημα 7. Πίτα του δείγματος της ειδικότητας των συμμετεχόντων.



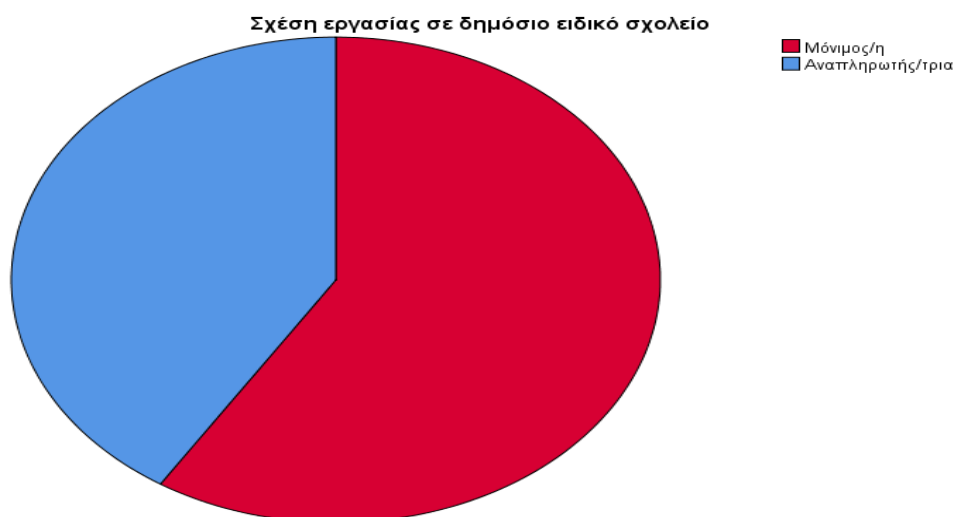
Σχέση εργασίας με το δημόσιο σχολείο

Σχετικά με την σχέση εργασίας των συμμετεχόντων με το δημόσιο σχολείο που εργαστήκαν το σχολικό έτος 2020-2021 από τα δεδομένα προκύπτει ότι οι 130 (ποσοστό 59,1%) είναι μόνιμοι εκπαιδευτικοί, ενώ οι 90 (ποσοστό 40,9%) είναι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί (Πίνακας 15).

Πίνακας 15. Σχέσης εργασίας με το δημόσιο σχολείο των συμμετεχόντων.

| Σχέση εργασίας | N | Ποσοστό |
|----------------|-----|---------|
| Μόνιμοι | 130 | 59,1% |
| Αναπληρωτές | 90 | 40,9% |
| Σύνολο | 220 | 100% |

Γράφημα 8. Πίτα του δείγματος της σχέσης εργασίας με το δημόσιο σχολείο των συμμετεχόντων.



Βαθμίδα εργασίας συμμετεχόντων

Σχετικά με την βαθμίδα εργασίας των συμμετεχόντων κατά το σχολικό έτος 2020-2021 από τα δεδομένα προκύπτει ότι οι 162 (ποσοστό 73,6%) εργαστήκαν στην δευτεροβάθμια ειδική εκπαίδευση, ενώ οι 58 (ποσοστό 26,4%) εργαστήκαν στην πρωτοβάθμια ειδική εκπαίδευση (Πίνακας 16).

Πίνακας 16. Βαθμίδα εργασίας των συμμετεχόντων.

| Βαθμίδα εργασίας | N | Ποσοστό |
|---------------------------------------|-----|---------|
| Δευτεροβάθμια ειδική εκπαίδευση | 162 | 73,6% |
| Πρωτοβάθμια ειδική εκπαίδευση | 58 | 26,4% |
| Σύνολο | 220 | 100% |

Γράφημα 9. Πίτα του δείγματος της βαθμίδας εργασίας των συμμετεχόντων.



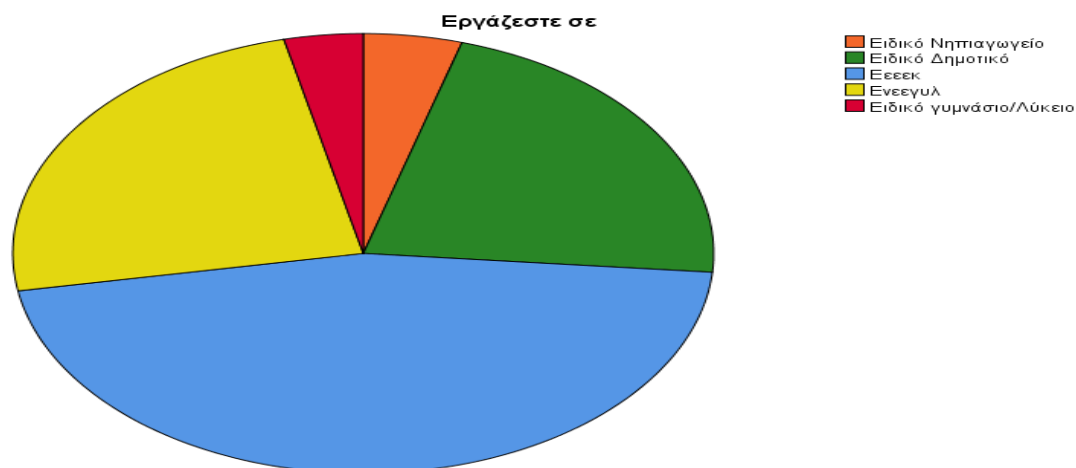
Σχολείο εργασίας

Σχετικά με το σχολείο εργασίας των συμμετεχόντων κατά το σχολικό έτος 2020-2021 από τα δεδομένα προκύπτει ότι οι 101 (ποσοστό 45,9%) εργαστήκαν σε Εργαστήριο Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (εεεεκ), οι 53 (ποσοστό 24,1%) εργαστήκαν σε Ενιαίο Ειδικό Επαγγελματικό Γυμνάσιο-Λύκειο (ενεεγυλ), οι 48 (ποσοστό 21,8%) εργαστήκαν σε ειδικό δημοτικό, οι 10 (ποσοστό 4,5%) εργαστήκαν σε ειδικό νηπιαγωγείο και τέλος 8 (ποσοστό 3,6%) εργαστήκαν σε ειδικό γυμνάσιο/λύκειο (Πίνακας 17).

Πίνακας 17. Σχολείο εργασίας των συμμετεχόντων.

| Σχολείο εργασίας | N | Ποσοστό |
|------------------------|-----|---------|
| Ειδικό Νηπιαγωγείο | 10 | 4,5% |
| Ειδικό Δημοτικό | 48 | 21,8% |
| Εεεεκ | 101 | 45,9% |
| Ενεεγυλ | 53 | 24,1% |
| Ειδικό γυμνάσιο/Λύκειο | 8 | 3,6% |
| Σύνολο | 220 | 100% |

Γράφημα 10. Πίτα του δείγματος του σχολείου εργασίας των συμμετεχόντων.



Συνολικά έτη στην εκπαίδευση

Όσον αφορά τα συνολικά έτη εργασίας των συμμετεχόντων στην εκπαίδευση από τα δεδομένα προκύπτει ότι 0-5 έτη έχουν 60 συμμετέχοντες (ποσοστό 27,3%), 6-10 έτη εργασίας έχουν 61 συμμετέχοντες (ποσοστό 27,7%), από 11-15 έτη εργασίας έχουν 47 συμμετέχοντες (ποσοστό 21,4%), 16-20 έτη εργασίας έχουν 27 συμμετέχοντες (ποσοστό 12,3%), 21-25 έτη εργασίας 17 συμμετέχοντες (ποσοστό 7,7%) και τέλος άνω των 26 ετών εργασίας 8 συμμετέχοντες (ποσοστό 3,6%) (Πίνακας 18).

Πίνακας 18. Έτη εργασίας των συμμετεχόντων.

| Συνολικά έτη εργασίας | N | Ποσοστό |
|-----------------------|-----|---------|
| 0-5 | 60 | 27,3% |
| 6-10 | 61 | 27,7% |
| 11-15 | 47 | 21,4% |
| 16-20 | 27 | 12,3% |
| 21-25 | 17 | 7,7% |
| >26 | 8 | 3,6% |
| Σύνολο | 220 | 100% |

Γράφημα 11. Πίτα του δείγματος των συνολικών ετών εργασίας των συμμετεχόντων.



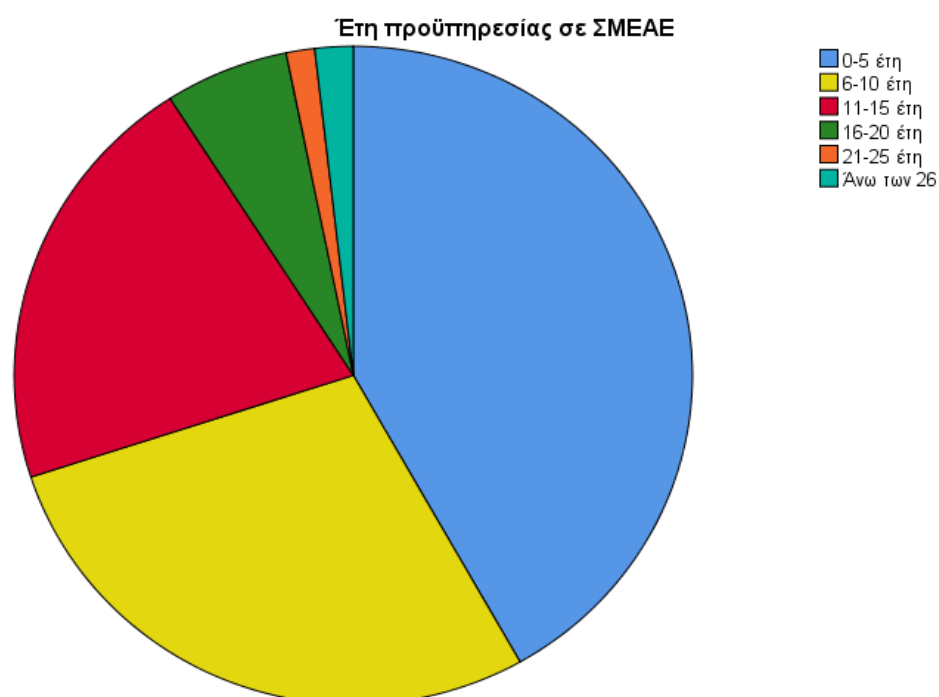
Συνολικά έτη σε σχολική μονάδα ειδικής αγωγής (ΣΜΕΑΕ)

Όσον αφορά τα συνολικά έτη εργασίας των συμμετεχόντων σε σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης (ΣΜΕΑΕ) από τα δεδομένα προκύπτει ότι 0-5 έτη έχουν 92 συμμετέχοντες (ποσοστό 41,8%), 6-10 έτη εργασίας έχουν 62 συμμετέχοντες (ποσοστό 28,2%), από 11-15 έτη εργασίας έχουν 46 συμμετέχοντες (ποσοστό 20,9%), 16-20 έτη εργασίας έχουν 13 συμμετέχοντες (ποσοστό 5,9%), 21-25 έτη εργασίας 3 συμμετέχοντες (ποσοστό 1,4%) και τέλος άνω των 26 ετών εργασίας 4 συμμετέχοντες (ποσοστό 1,8%) (Πίνακας 19).

Πίνακας 19. Συνολικά έτη εργασίας των συμμετεχόντων σε ΣΜΕΑΕ.

| Συνολικά έτη εργασίας ΣΜΕΑΕ | N | Ποσοστό |
|-----------------------------|-----|---------|
| 0-5 | 92 | 41,8% |
| 6-10 | 62 | 28,2% |
| 11-15 | 46 | 20,9% |
| 16-20 | 13 | 5,9% |
| 21-25 | 3 | 1,4% |
| >26 | 4 | 1,8% |
| Σύνολο | 220 | 100% |

Γράφημα 12. Πίτα του δείγματος των συνολικών ετών εργασίας σε ΣΜΕΑΕ των συμμετεχόντων.



Ικανοποίηση από το επάγγελμα

Σχετικά με την ικανοποίηση από το επάγγελμα των συμμετεχόντων, από τα δεδομένα προκύπτει ότι καθόλου ικανοποιημένοι είναι 3 συμμετέχοντες (ποσοστό 1,4%), λίγο ικανοποιημένοι είναι 3 συμμετέχοντες (ποσοστό 1,4%), μέτρια ικανοποιημένοι είναι 18 συμμετέχοντες (ποσοστό 8,6%), αρκετά ικανοποιημένοι είναι 118 συμμετέχοντες (ποσοστό 53,6%) και τέλος πολύ ικανοποιημένοι είναι 77 συμμετέχοντες (ποσοστό 35%) (Πίνακας 20).

Πίνακας 20. Επαγγελματική ικανοποίηση των συμμετεχόντων.

| Ικανοποίηση από επάγγελμα | από N | Ποσοστό |
|----------------------------------|--------------|----------------|
| Καθόλου | 3 | 1,4% |
| Λίγο | 3 | 1,4% |
| Μέτρια | 18 | 8,6% |
| Αρκετά | 118 | 53,6% |
| Πολύ | 77 | 35% |
| Σύνολο | 220 | 100% |

Γράφημα 13. Πίτα του δείγματος της ικανοποίησης από το επάγγελμα των συμμετεχόντων.



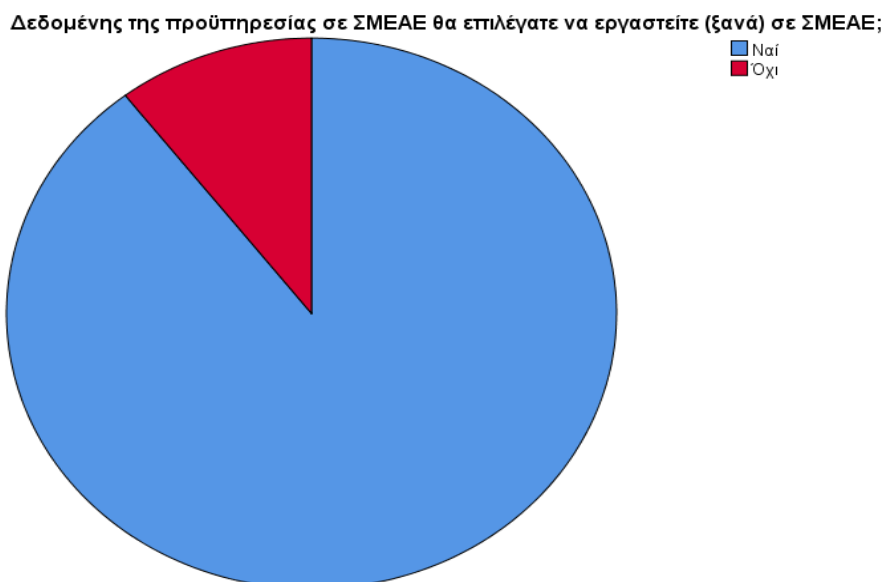
Επιλογή να ξαναεργαστούν σε ΣΜΕΑΕ

Όσον αφορά την επιλογή των συμμετεχόντων να ξαναεργαστούν σε σχολική μονάδα ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης (ΣΜΕΑΕ) από τα δεδομένα προκύπτει ότι 197 συμμετέχοντες (ποσοστό 89,5%) θα ήθελαν να ξαναεργαστούν σε ΣΜΕΑΕ, ενώ 23 συμμετέχοντες (ποσοστό 10,5%) δεν θα ήθελαν να εργαστούν σε ΣΜΕΑΕ (Πίνακας 21).

Πίνακας 21. Επιλογή συμμετεχόντων να ξαναεργαστούν σε ΣΜΕΑΕ

| Επιλογή εργασίας ΣΜΕΑΕ | N | Ποσοστό |
|-------------------------------|----------|----------------|
| Ναι | 197 | 89,5% |
| Όχι | 23 | 10,5% |
| Σύνολο | 220 | 100% |

Γράφημα 14. Πίτα του δείγματος της επιλογής να ξαναεργαστούν σε ΣΜΕΑΕ οι συμμετέχοντες.



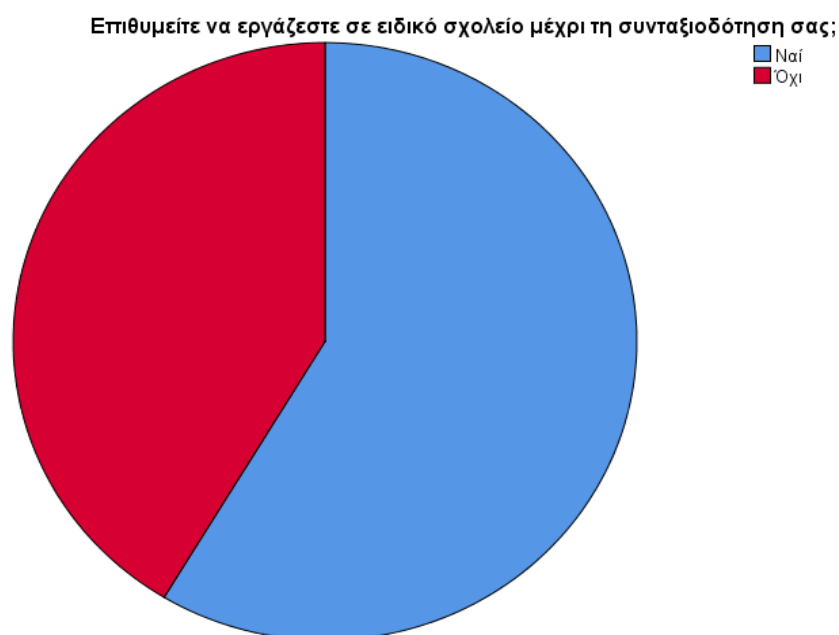
Επιθυμία εργασίας σε ΣΜΕΑΕ μέχρι την συνταξιοδότηση

Όσον αφορά την επιλογή των συμμετεχόντων να εργαστούν σε σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης (ΣΜΕΑΕ) μέχρι την συνταξιοδότηση τους από τα δεδομένα προκύπτει ότι 129 συμμετέχοντες (ποσοστό 58,6%) θα ήθελαν να εργαστούν σε ΣΜΕΑΕ μέχρι την συνταξιοδότηση τους, ενώ 91 συμμετέχοντες (ποσοστό 41,4%) δεν θα ήθελαν (Πίνακας 22).

Πίνακας 22. Επιλογή συμμετεχόντων να εργαστούν σε ΣΜΕΑΕ μέχρι τη συνταξιοδότηση τους

| Επιλογή εργασίας ΣΜΑΕΑ μέχρι τη συνταξιοδότηση | N | Ποσοστό |
|---|-----|---------|
| Ναι | 129 | 58,6% |
| Όχι | 91 | 41,4% |
| Σύνολο | 220 | 100% |

Γράφημα 15. Πίτα του δείγματος της επιλογής να εργαστούν σε ΣΜΕΑΕ μέχρι τη συνταξιοδότηση οι συμμετέχοντες.



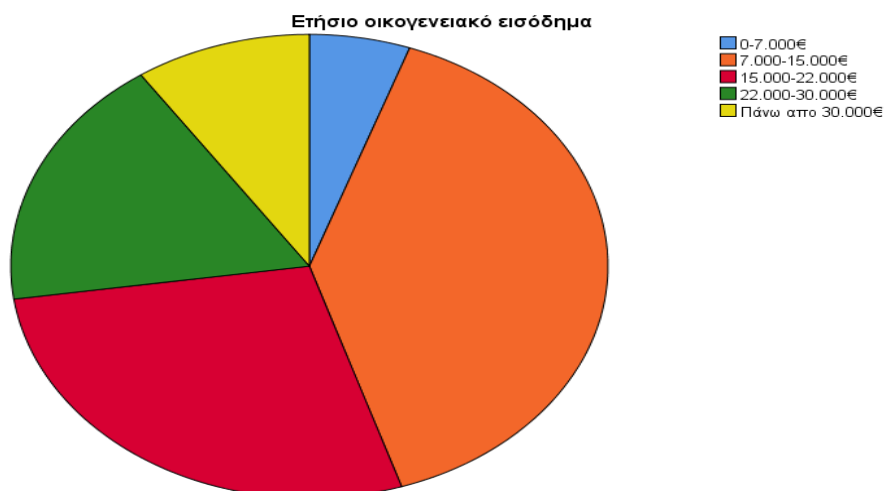
Ετήσιο οικογενειακό εισόδημα

Όσον αφορά το ετήσιο οικογενειακό εισόδημα των συμμετεχόντων, από τα δεδομένα προκύπτει 0-7000€ έχουν 12 συμμετέχοντες (ποσοστό 5,5%), 7.000-15.000€ έχουν 87 συμμετέχοντες (ποσοστό 39,5%), 15.000-22.000€ έχουν 61 συμμετέχοντες (27,7%) 22.000-30.000€ έχουν 39 συμμετέχοντες (ποσοστό 17,7%) και τέλος άνω των 30.000€ έχουν 21 συμμετέχοντες (ποσοστό 9,5%) (Πίνακας 23).

Πίνακας 23. Ετήσιο οικογενειακό εισόδημα των συμμετεχόντων

| Ετήσιο εισόδημα | οικογενειακό N | Ποσοστό |
|-----------------|----------------|---------|
| 0-7000€ | 12 | 5,5% |
| 7000-15000€ | 87 | 39,5% |
| 15000-22000€ | 61 | 27,7% |
| 22000-30000€ | 39 | 17,7% |
| >30000€ | 21 | 9,5% |
| Σύνολο | 220 | 100% |

Γράφημα 16. Πίτα του δείγματος του ετησίου οικογενειακού εισοδήματος των συμμετεχόντων.



Τέλος όσον αφορά τα όρια ανά επίπεδο στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης 144 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 65,5%) είχαν άθροισμα στις αντίστοιχες ερωτήσεις ≤ 20 και επομένως έχουν χαμηλή συναισθηματική εξάντληση. Επίσης 54 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 24,5%) είχαν άθροισμα στις αντίστοιχες ερωτήσεις 21-30 και επομένως έχουν μέτρια συναισθηματική εξάντληση. Τέλος 22 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 10%) είχαν άθροισμα στις αντίστοιχες ερωτήσεις ≥ 31 και επομένως έχουν υψηλή συναισθηματική εξάντληση (Πίνακας 24).

Πίνακας 24. Πλήθος εκπαιδευτικών ανά επίπεδο στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης

| Συναισθηματική εξάντληση | N | Ποσοστό |
|-------------------------------------|----------|----------------|
| Χαμηλό ≤ 20 | 144 | 65,5% |
| Μέτριο 21-30 | 54 | 24,5% |
| Υψηλό ≥ 31 | 22 | 10% |

Σχετικά με την υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης 152 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 69,1%) είχαν άθροισμα στις αντίστοιχες ερωτήσεις ≤ 5 και επομένως έχουν χαμηλή αποπροσωποποίηση. Επίσης 45 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 20,4%) είχαν άθροισμα στις αντίστοιχες ερωτήσεις 6-10 και επομένως έχουν μέτρια αποπροσωποποίηση. Τέλος 23 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 10,5%) είχαν άθροισμα στις αντίστοιχες ερωτήσεις ≥ 11 και επομένως έχουν υψηλή αποπροσωποποίηση (Πίνακας 25).

Πίνακας 25. Πλήθος εκπαιδευτικών ανά επίπεδο στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης

| Αποπροσωποποίηση | N | Ποσοστό |
|-------------------------|----------|----------------|
| Χαμηλό \leq 5 | 152 | 69,1% |
| Μέτριο 6-10 | 45 | 20,4% |
| Υψηλό \geq 11 | 23 | 10,5% |

Όσον αφορά την υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης 59 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 26,8%) είχαν άθροισμα στις αντίστοιχες ερωτήσεις \geq 42 και επομένως έχουν χαμηλή προσωπική επίτευξη. Επίσης 83 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 37,7%) είχαν άθροισμα στις αντίστοιχες ερωτήσεις 41-36 και επομένως έχουν μέτρια προσωπική επίτευξη. Τέλος 78 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 35,5%) είχαν άθροισμα στις αντίστοιχες ερωτήσεις \leq 35 και επομένως έχουν υψηλή προσωπική επίτευξη (Πίνακας 26).

Πίνακας 26. Πλήθος εκπαιδευτικών ανά επίπεδο στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης

| Προσωπική Επίτευξη | N | Ποσοστό |
|---------------------------|----------|----------------|
| Χαμηλό \geq 42 | 59 | 26,8% |
| Μέτριο 41-36 | 83 | 37,7% |
| Υψηλό \leq 35 | 78 | 35,5% |

4.4 Η επαγγελματική εξουθένωση

Όπως ήδη αναφέρθηκε, για να αξιολογηθεί η επαγγελματική εξουθένωση των συμμετεχόντων χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο που αποτελούντων από 22 ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις αυτές χωρίζονται σε 3 υποκλίμακες που αντιπροσωπεύουν τις 3 διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης την συναισθηματική εξάντληση, την προσωπική επίτευξη και την αποπροσωποίηση.

Η 1^η υποκλίμακα-διάσταση, αυτή της συναισθηματικής εξάντλησης όσο μεγαλύτερη η βαθμολογία (από το άθροισμα των ερωτήσεων που υπάγονται στην 1^η υποκλίμακα) τόσο μεγαλύτερη η επαγγελματική εξουθένωση των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα η μέση συναισθηματική εξάντληση του δείγματος είναι 16,82 με τυπική απόκλιση 10,41. Η μεγαλύτερη βαθμολογία συναισθηματικής εξάντλησης που παρατηρήθηκε είναι 54 και η μικρότερη 0. Επομένως υπάρχει στο δείγμα της έρευνας εύρος 54. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (επικρατούσα τιμή) της έρευνας έχουν βαθμολογία στις ερωτήσεις που αφορούν την συναισθηματική εξάντληση 7. Το 50% των συμμετεχόντων της έρευνας έχει βαθμολογία συναισθηματικής εξάντλησης έως 15 και οι υπόλοιποι συμμετέχοντες από 15 και άνω (διάμεσος). Το 25% των συμμετεχόντων της έρευνας με τη χαμηλότερη βαθμολογία συναισθηματικής εξάντλησης είχαν βαθμολογία έως και 8 και το 75% των συμμετεχόντων της έρευνας έχει βαθμολογία συναισθηματικής εξάντλησης το πολύ έως 24. Δηλαδή το 25% των συμμετεχόντων με την υψηλότερη βαθμολογία συγκεντρώνουν βαθμολογία συναισθηματικής εξάντλησης άνω του 24 (Πίνακας 27).

Πίνακας 27. Οι επιδόσεις των εκπαιδευτικών σχετικά με την συναισθηματική εξάντληση.

| | |
|------------------|---------|
| Έγκυρα | 220 |
| Μέση τιμή | 16,82 |
| Διάμεσος | 15 |
| Επικρατούσα τιμή | 7 |
| Τυπική απόκλιση | 10,41 |
| Διασπορά | 108,359 |

| | | |
|-------------------|-----|----|
| Εύρος | | 54 |
| Ελάχιστη τιμή | | 0 |
| Μέγιστη τιμή | | 54 |
| | 25% | 8 |
| Ποσοστιαία σημεία | 50% | 15 |
| | 75% | 24 |

Η 2^η υποκλίμακα-διάσταση, αυτή της αποπροσωποποίησης όσο μεγαλύτερη η βαθμολογία (από το άθροισμα των ερωτήσεων που υπάγονται στην 3^η υποκλίμακα) τόσο μεγαλύτερη η επαγγελματική εξουθένωση των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα η μέση αποπροσωποποίηση του δείγματος είναι 4,21 με τυπική απόκλιση 5,155. Η μεγαλύτερη βαθμολογία αποπροσωποποίησης που παρατηρήθηκε είναι 30 και η μικρότερη 0. Επομένως υπάρχει στο δείγμα της έρευνας εύρος 30. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (επικρατούσα τιμή) της έρευνας έχουν βαθμολογία στις ερωτήσεις που αφορούν την αποπροσωποποίηση 0. Το 50% των συμμετεχόντων της έρευνας έχει βαθμολογία αποπροσωποποίησης έως 2 και οι υπόλοιποι συμμετέχοντες από 2 και άνω (διάμεσος). Το 25% των συμμετεχόντων της έρευνας με τη χαμηλότερη βαθμολογία αποπροσωποποίησης είχαν βαθμολογία 0 και το 75% των συμμετεχόντων της έρευνας έχει βαθμολογία αποπροσωποποίησης το πολύ έως 7. Δηλαδή το 25% των συμμετεχόντων με την υψηλότερη βαθμολογία συγκεντρώνουν βαθμολογία αποπροσωποποίησης άνω του 7 (Πίνακας 28).

Πίνακας 28. Οι επιδόσεις των εκπαιδευτικών σχετικά με την αποπροσωποποίηση.

| | | |
|------------------|--|-------|
| Έγκυρα | | 220 |
| Μέση τιμή | | 4,21 |
| Διάμεσος | | 2 |
| Επικρατούσα τιμή | | 0 |
| Τυπική απόκλιση | | 5,155 |

| | | |
|-------------------|---------------|--------|
| | Διασπορά | 26,577 |
| | Εύρος | 30 |
| | Ελάχιστη τιμή | 0 |
| | Μέγιστη τιμή | 30 |
| | 25% | 0 |
| Ποσοστιαία σημεία | 50% | 2 |
| | 75% | 7 |

Η 3^η υποκλίμακα-διάσταση, αυτή της προσωπικής επίτευξης συμπεριφέρεται αντίστροφα δηλαδή όσο μικρότερη η βαθμολογία (από το άθροισμα των ερωτήσεων που υπάγονται στην 2^η υποκλίμακα) τόσο μεγαλύτερη η επαγγελματική εξουθένωση των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα η μέση προσωπική επίτευξη του δείγματος είναι 36,93 με τυπική απόκλιση 7,145. Η μεγαλύτερη βαθμολογία προσωπικής επίτευξης που παρατηρήθηκε είναι 48 και η μικρότερη 0. Επομένως υπάρχει στο δείγμα της έρευνας εύρος 48. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (επικρατούσα τιμή) της έρευνας έχουν βαθμολογία στις ερωτήσεις που αφορούν την προσωπική επίτευξη 40. Το 50% των συμμετεχόντων της έρευνας έχει βαθμολογία προσωπικής επίτευξης έως 38 και οι υπόλοιποι συμμετέχοντες από 38 και άνω (διάμεσος). Το 25% των συμμετεχόντων της έρευνας με τη χαμηλότερη βαθμολογία προσωπικής επίτευξης είχαν βαθμολογία έως και 33 και το 75% των συμμετεχόντων της έρευνας έχει βαθμολογία προσωπικής επίτευξης το πολύ έως 42. Δηλαδή το 25% των συμμετεχόντων με την υψηλότερη βαθμολογία συγκεντρώνουν βαθμολογία προσωπικής επίτευξης άνω του 42 (Πίνακας 29).

Πίνακας 29. Οι επιδόσεις των εκπαιδευτικών σχετικά με την προσωπική επίτευξη.

| | | |
|-------------------|-----|--------|
| Έγκυρα | | 220 |
| Μέση τιμή | | 36,93 |
| Διάμεσος | | 38 |
| Επικρατούσα τιμή | | 40 |
| Τυπική απόκλιση | | 7,145 |
| Διασπορά | | 51,054 |
| Εύρος | | 48 |
| Ελάχιστη τιμή | | 0 |
| Μέγιστη τιμή | | 48 |
| | 25% | 33 |
| Ποσοστιαία σημεία | 50% | 38 |
| | 75% | 42 |

Αναφορικά με το φύλο των ερωτηθέντων, στην επαγγελματική εξουθένωση και τις 3 υποκλίμακές της, μετά από έλεγχο T-Test, προκύπτει ότι η μέση τιμή της βαθμολογίας των αντρών (N=56) στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης είναι 19,23 με τυπική απόκλιση 9,94 ενώ η μέση τιμή της βαθμολογίας των γυναικών (N=164) είναι 15,99 με τυπική απόκλιση 10,46. Παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης ανάλογα με το φύλο σε στάθμη σημαντικότητας 5% ($t=2,024$ $df=218$, $p=0,044<0,05$). Δηλαδή μπορούμε να ισχυριστούμε ότι οι άνδρες έχουν υψηλότερη βαθμολογία στην συναισθηματική εξάντληση από τις γυναίκες με σιγουριά 95%.

Σχετικά με την υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης, η μέση τιμή της βαθμολογίας των αντρών (N=56) είναι 35,29 με τυπική απόκλιση 8,62, ενώ η μέση τιμή της βαθμολογίας των γυναικών (N=164) είναι 37,49 με τυπική απόκλιση 6,50.

Παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης ανάλογα με το φύλο σε στάθμη σημαντικότητας 5% ($t=-2,005$, $df=218$, $p=0,046<0,05$). Δηλαδή μπορούμε να ισχυριστούμε ότι οι γυναίκες έχουν υψηλότερη βαθμολογία στην προσωπική επίτευξη από τους άνδρες με σιγουριά 95%. Επομένως οι άνδρες εμφανίζουν υψηλότερη εξουθένωση σε αυτή την υποκλίμακα διότι στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης, όσο μεγαλύτερη η βαθμολογία του συμμετέχοντα τόσο χαμηλότερο είναι το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach & Jackson, 1981).

Τέλος, στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης η μέση τιμή της βαθμολογίας των αντρών ($N=56$) είναι 4,45 με τυπική απόκλιση 4,138 ενώ η μέση τιμή της βαθμολογίας των γυναικών ($N=164$) είναι 4,13 με τυπική απόκλιση 5,46. Παρατηρείται ότι σε αυτή την υποκλίμακα δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ($t=0,398$, $df=218$, $p=0,691>0,05$) (Πίνακας 30)

Πίνακας 30. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών σχετικά με το φύλο.

| | Φύλο | Πληθυσμός | Μέση Τιμή | Τυπική Απόκλιση | Τυπικό Σφάλμα Μέσης Τιμής |
|--------------------|---------|-----------|-----------|-----------------|---------------------------|
| Συναισθηματική | Άνδρας | 56 | 19,23 | 9,949 | 1,329 |
| Εξάντληση | Γυναίκα | 164 | 15,99 | 10,464 | ,817 |
| Προσωπική Επίτευξη | Άνδρας | 56 | 35,29 | 8,623 | 1,152 |
| | Γυναίκα | 164 | 37,49 | 6,501 | ,508 |
| Αποπροσωποποίηση | Άνδρας | 56 | 4,45 | 4,138 | ,553 |
| | Γυναίκα | 164 | 4,13 | 5,468 | ,427 |

| | | |
|--|---|--|
| | Έλεγχος Levene's Test για την ισότητα της διασποράς | Έλεγχος t-test για την ισότητα της μέσης τιμής |
|--|---|--|

| | | F- κατανομή | Δείκτης Σημαντικότητας (sig.) | Στατιστικό t | Μεταβολή Συχνότητας (df) | Δείκτης Σημαντικότητας (sig.) | Μέση Διαφορά | Τυπικό Σφάλμα Διαφοράς | Διαστ.έμπισ. 95%. | |
|-----------------------------|--------------------------------|----------------|-------------------------------------|-----------------|--------------------------------|-------------------------------------|-----------------|------------------------------|----------------------|-------|
| | | | | | | | | Χαμηλότερο | Ανώτερο | |
| Συναισθηματική Εξάντληση | Υπόθεση ίσων διασπορών | ,018 | ,895 | 2,024 | 218 | ,044 | 3,238 | 1,600 | ,085 | 6,391 |
| | Υπόθεση άνισων διασπορών | | | 2,075 | 99,606 | ,041 | 3,238 | 1,561 | ,142 | 6,334 |
| Προσωπική Επίτευξη | Υπόθεση ίσων διασπορών | 1,251 | ,265 | -2,005 | 218 | ,046 | -2,202 | 1,098 | -4,367 | -,037 |
| | Υπόθεση άνισων διασπορών | | | -1,749 | 77,438 | ,084 | -2,202 | 1,259 | -4,709 | ,305 |
| Αποπροσωποποίηση | Υπόθεση ίσων διασπορών | 1,919 | ,167 | ,398 | 218 | ,691 | ,318 | ,799 | -1,257 | 1,894 |
| | Υπόθεση άνισων διασπορών | | | ,456 | 125,134 | ,649 | ,318 | ,699 | -1,064 | 1,701 |

Σχετικά με την βαθμίδα εργασίας των ερωτηθέντων, μετά από τον έλεγχο T-Test, προκύπτει ότι η μέση τιμή της βαθμολογίας των εκπαιδευτικών που εργάζονται στην πρωτοβάθμια ειδική εκπαίδευση (N=58) στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης είναι 19,41 με τυπική απόκλιση 11,71 ενώ η μέση τιμή της βαθμολογίας εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας ειδικής εκπαίδευσης (N=162) είναι 15,89 με τυπική απόκλιση 9,77. Παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης ανάλογα με την βαθμίδα εργασίας των εκπαιδευτικών σε στάθμη σημαντικότητας 5% ($t=2,233$ $df=218$, $p=0,027<0,05$). Δηλαδή μπορούμε να ισχυριστούμε ότι οι εργαζόμενοι στην πρωτοβάθμια ειδική εκπαίδευση έχουν υψηλότερη βαθμολογία στην συναισθηματική εξάντληση από τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας ειδικής εκπαίδευσης με σιγουριά 95%.

Όσον αφορά την υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης ότι η μέση τιμή της βαθμολογίας των εκπαιδευτικών που εργάζονται στην πρωτοβάθμια ειδική εκπαίδευση (N=58) είναι 36,66 με τυπική απόκλιση 6,74 ενώ η μέση τιμή της βαθμολογίας εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας ειδικής εκπαίδευσης (N=162) είναι 37,02 με τυπική απόκλιση 7,30. Παρατηρείται ότι σε αυτή την υποκλίμακα δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ($t=-0,337$ $df=218$, $p=0,736>0,05$).

Τέλος σχετικά με την υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης ότι η μέση τιμή της βαθμολογίας των εκπαιδευτικών που εργάζονται στην πρωτοβάθμια ειδική εκπαίδευση (N=58) είναι 4,29 με τυπική απόκλιση 6,17 ενώ η μέση τιμή της βαθμολογίας εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας ειδικής εκπαίδευσης (N=162) είναι 4,18 με τυπική απόκλιση 4,76. Παρατηρείται ότι σε αυτή την υποκλίμακα δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ($t=0,144$ $df=218$, $p=0,885>0,05$) (Πίνακας 31).

Πίνακας 31. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών σχετικά με την βαθμίδα εργασίας.

| | Βαθμίδα που εργάζεστε | Πληθυσμός | Μέση Τιμή | Τυπική Απόκλιση | Τυπικό Σφάλμα Μέσης Τιμής |
|--------------------------|---------------------------------|-----------|-----------|-----------------|---------------------------|
| Συναισθηματική Εξάντληση | Πρωτοβάθμια Ειδική Εκπαίδευση | 58 | 19,41 | 11,711 | 1,538 |
| | Δευτεροβάθμια Ειδική Εκπαίδευση | 162 | 15,89 | 9,774 | ,768 |
| Προσωπική Επίτευξη | Πρωτοβάθμια Ειδική Εκπαίδευση | 58 | 36,66 | 6,742 | ,885 |
| | Δευτεροβάθμια Ειδική Εκπαίδευση | 162 | 37,02 | 7,302 | ,574 |
| Αποπροσωποποίηση | Πρωτοβάθμια Ειδική Εκπαίδευση | 58 | 4,29 | 6,170 | ,810 |
| | Δευτεροβάθμια Ειδική Εκπαίδευση | 162 | 4,18 | 4,761 | ,374 |

| | | |
|--|---|--|
| | Έλεγχος Levene's Test για την ισότητα της διασποράς | Έλεγχος t-test για την ισότητα της μέσης τιμής |
|--|---|--|

| | | F- κατανομή | Δείκτης Σημαντικότητας (sig.) | Στατιστικό t | Μεταβολή Συχνότητας (df) | Δείκτης Σημαντικότητας (sig.) | Μέση Διαφορά | Τυπικό Σφάλμα Διαφοράς | Διαστ.έμπισ. 95%. | |
|-----------------------------|--------------------------------|----------------|-------------------------------------|--------------|--------------------------------|-------------------------------------|-----------------|------------------------------|----------------------|---------|
| | | | | | | | | | Χαμηλότερο | Ανώτερο |
| Συναισθηματική Εξάντληση | Υπόθεση ίσων διασπορών | 1,657 | ,199 | 2,233 | 218 | ,027 | 3,525 | 1,579 | ,414 | 6,636 |
| | Υπόθεση άνισων διασπορών | | | 2,051 | 87,058 | ,043 | 3,525 | 1,719 | ,108 | 6,941 |
| Προσωπική Επίτευξη | Υπόθεση ίσων διασπορών | ,008 | ,930 | -,337 | 218 | ,736 | -,370 | 1,096 | -2,529 | 1,790 |
| | Υπόθεση άνισων διασπορών | | | -,350 | 108,168 | ,727 | -,370 | 1,055 | -2,461 | 1,721 |
| Αποπροσωποποίηση | Υπόθεση ίσων διασπορών | ,558 | ,456 | ,144 | 218 | ,885 | ,114 | ,791 | -1,444 | 1,672 |
| | Υπόθεση άνισων διασπορών | | | ,128 | 82,566 | ,899 | ,114 | ,892 | -1,661 | 1,889 |

Αναφορικά με την σχέση εργασίας με το δημόσιο ειδικό σχολείο που εργάζονται οι εκπαιδευτικοί, μετά έλεγχο T-Test, προκύπτει ότι η μέση τιμή της βαθμολογίας των εκπαιδευτικών που εργάζονται ως μόνιμοι (N=130) στην

υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης είναι 16,78 με τυπική απόκλιση 10,91 ενώ η μέση τιμή των αναπληρωτών εκπαιδευτικών (N=90) είναι 16,88 με τυπική απόκλιση 9,69. Παρατηρείται ότι σε αυτή την υποκλίμακα δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ($t=-0,070$ $df=218$, $p= 0,944>0,05$).

Όσον αφορά την υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης ότι η μέση τιμή της βαθμολογίας των εκπαιδευτικών που εργάζονται ως μόνιμοι (N=130) είναι 37,55 με τυπική απόκλιση 7,19 ενώ η μέση τιμή της βαθμολογίας των αναπληρωτών εκπαιδευτικών (N=90) είναι 36,03 με τυπική απόκλιση 7,02. Παρατηρείται ότι σε αυτή την υποκλίμακα δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ($t=1,549$ $df=218$, $p= 0,123>0,05$).

Τέλος σχετικά με την υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης ότι η μέση τιμή της βαθμολογίας των μονίμων εκπαιδευτικών (N=130) είναι 4,00 με τυπική απόκλιση 5,08 ενώ η μέση τιμή της βαθμολογίας αναπληρωτών εκπαιδευτικών (N=90) είναι 4,51 με τυπική απόκλιση 5,27. Παρατηρείται ότι σε αυτή την υποκλίμακα δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ($t=-0,722$ $df=218$, $p= 0,471>0,05$) (Πίνακας 32).

Πίνακας 32. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών σχετικά με την σχέση εργασίας με το δημόσιο ειδικό σχολείο.

| | Σχέση εργασίας σε δημόσιο ειδικό σχολείο | Πληθυσμός | Μέση Τιμή | Τυπική Απόκλιση | Τυπικό Σφάλμα Μέσης Τιμής |
|--------------------------|--|-----------|-----------|-----------------|---------------------------|
| Συναισθηματική Εξάντληση | Μόνιμος/η | 130 | 16,78 | 10,916 | ,957 |
| | Αναπληρωτής/τρια | 90 | 16,88 | 9,692 | 1,022 |
| Προσωπική Επίτευξη | Μόνιμος/η | 130 | 37,55 | 7,191 | ,631 |
| | Αναπληρωτής/τρια | 90 | 36,03 | 7,022 | ,740 |
| Αποπροσωποποίηση | Μόνιμος/η | 130 | 4,00 | 5,084 | ,446 |
| | Αναπληρωτής/τρια | 90 | 4,51 | 5,271 | ,556 |

| | | |
|--|---|---|
| | Έλεγχος Levene's Test για την ισότητα της διασποράς | Έλεγχος t-test για την ισότητα της μέση τιμής |
|--|---|---|

| | | F- κατανομή | Δείκτης Σημαντι- κό τητας (sig.) | Στατι- στικό t | Μεταβ- ολή Συχνό- τητας (df) | Δείκτης Σημαντι- κότητας (sig.) | Μέση Διαφ- ορά | Τυπικό Σφάλμα Διαφοράς | Διαστ.έμπισ. 95%. | | |
|-----------------------------|--------------------------------|----------------|--|----------------------|--|--|----------------------|------------------------------|----------------------|-----------------|---------|
| | | | | | | | | | | Χαμηλότ- ερο | Ανώτερο |
| Συναισθηματική Εξάντληση | Υπόθεση ίσων διασπορών | ,004 | ,952 | -,070 | 218 | ,944 | -,101 | 1,431 | -2,921 | 2,719 | |
| | Υπόθεση άνισων διασπορών | | | -,072 | 204,923 | ,943 | -,101 | 1,400 | -2,861 | 2,660 | |
| Προσωπική Επίτευξη | Υπόθεση ίσων διασπορών | ,001 | ,971 | 1,549 | 218 | ,123 | 1,513 | ,977 | -,412 | 3,438 | |
| | Υπόθεση άνισων διασπορών | | | 1,556 | 194,426 | ,121 | 1,513 | ,972 | -,405 | 3,431 | |
| Αποπροσωπο- ποίηση | Υπόθεση ίσων διασπορών | ,126 | ,723 | -,722 | 218 | ,471 | -,511 | ,708 | -1,906 | ,884 | |
| | Υπόθεση άνισων διασπορών | | | -,717 | 187,035 | ,474 | -,511 | ,712 | -1,916 | ,894 | |

Όσον αφορά την ειδικότητα των εκπαιδευτικών που εργάζονται στα σχολεία, μετά έλεγχο T-Test, προκύπτει ότι η μέση τιμή της βαθμολογίας των εκπαιδευτικών

(N=158) στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης είναι 16,89 με τυπική απόκλιση 10,62 ενώ η μέση τιμή του ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού (ΕΕΠ) (N=62) είναι 16,65 με τυπική απόκλιση 9,92. Παρατηρείται ότι σε αυτή την υποκλίμακα δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ($t=0,154$ $df=218$, $p=0,878>0,05$).

Όσον αφορά την υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης ότι η μέση τιμή της βαθμολογίας των εκπαιδευτικών (N=158) είναι 36,87 με τυπική απόκλιση 7,44 ενώ η μέση τιμή της βαθμολογίας του ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού (ΕΕΠ) (N=62) είναι 37,08 με τυπική απόκλιση 6,36. Παρατηρείται ότι σε αυτή την υποκλίμακα δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ($t=-0,199$ $df=218$, $p=0,842>0,05$).

Τέλος σχετικά με την υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης ότι η μέση τιμή της βαθμολογίας των εκπαιδευτικών (N=158) είναι 4,48 με τυπική απόκλιση 5,16 ενώ η μέση τιμή της βαθμολογίας του ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού (ΕΕΠ) (N=62) είναι 3,52 με τυπική απόκλιση 5,11. Παρατηρείται ότι σε αυτή την υποκλίμακα δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ($t=1,251$ $df=218$, $p=0,212>0,05$) (Πίνακας 33).

Πίνακας 33. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών σχετικά με την ειδικότητα των εργαζομένων στο δημόσιο ειδικό σχολείο.

| | Ειδικότητα | Πληθυσμός | Μέση Τιμή | Τυπική Απόκλιση | Τυπικό Σφάλμα Μέσης Τιμής |
|--------------------------|-------------------------------|-----------|-----------|-----------------|---------------------------|
| Συναισθηματική Εξάντληση | Εκπαιδευτικός | 158 | 16,89 | 10,622 | ,845 |
| | Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό | 62 | 16,65 | 9,929 | 1,261 |
| Προσωπική Επίτευξη | Εκπαιδευτικός | 158 | 36,87 | 7,446 | ,592 |
| | Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό | 62 | 37,08 | 6,369 | ,809 |
| Αποπροσωποποίηση | Εκπαιδευτικός | 158 | 4,48 | 5,162 | ,411 |
| | Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό | 62 | 3,52 | 5,114 | ,650 |

| | | |
|--|---|--|
| | Έλεγχος Levene's Test για την ισότητα της διασποράς | Έλεγχος t-test για την ισότητα της μέσης τιμής |
|--|---|--|

| | | F- κατανομή | Δείκτης Σημαντικότητας (sig.) | Στατιστικό t | Μεταβολή Συχνότητας (df) | Δείκτης Σημαντικότητας (sig.) | Μέση Διαφορά | Τυπικό Σφάλμα Διαφοράς | Διαστ.έμπισ. 95%. | |
|-----------------------------|--------------------------------|----------------|-------------------------------------|-----------------|--------------------------------|-------------------------------------|-----------------|------------------------------|----------------------|-------|
| | | | | | | | | Χαμηλότερο | Ανώτερο | |
| Συναισθηματική Εξάντληση | Υπόθεση ίσων διασπορών | ,045 | ,833 | ,154 | 218 | ,878 | ,241 | 1,563 | -2,841 | 3,322 |
| | Υπόθεση άνισων διασπορών | | | ,159 | 118,780 | ,874 | ,241 | 1,518 | -2,765 | 3,247 |
| Προσωπική Επίτευξη | Υπόθεση ίσων διασπορών | ,890 | ,346 | -,199 | 218 | ,842 | -,214 | 1,073 | -2,329 | 1,902 |
| | Υπόθεση άνισων διασπορών | | | -,213 | 129,499 | ,832 | -,214 | 1,003 | -2,197 | 1,770 |
| Αποπροσωπο- ποίηση | Υπόθεση ίσων διασπορών | 1,24 5 | ,266 | 1,25 1 | 218 | ,212 | ,965 | ,772 | -,556 | 2,486 |
| | Υπόθεση άνισων διασπορών | | | 1,25 6 | 112,533 | ,212 | ,965 | ,768 | -,558 | 2,487 |

Όπως προκύπτει από την ανάλυση Ανονα, η οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών δεν δείχνει να επηρεάζει τα επίπεδα της υποκλίμακας της συναισθηματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα η μέση βαθμολογία στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης των έγγαμων εκπαιδευτικών (N=137) είναι 16,19 με τυπική απόκλιση 9,73. Η μέση βαθμολογία των άγαμων εκπαιδευτικών (N=64) είναι 18,33 με τυπική απόκλιση 11,99. Η μέση βαθμολογία των διαζευγμένων εκπαιδευτικών (N=14) είναι 17,21 με τυπική απόκλιση 10,28. Τέλος, η μέση βαθμολογία των χηρών εκπαιδευτικών (N=5) είναι 13,60 με τυπική απόκλιση 6,34 (Πίνακας 34). Η διαφορά που παρατηρείται στην οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F_{3,216}=0,779$ $p=0,507>0.05$) (Πίνακας 35).

Πίνακας 34. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση (υποκλίμακα συναισθηματικής εξάντλησης).

| | Συναισθηματική Εξάντληση | | | | | | | |
|----------------|--------------------------|-----------|-----------------|---------------|---------------------|--------------|----------|---------|
| | Πληθυσμός | Μέση Τιμή | Τυπική Απόκλιση | Τυπικό Σφάλμα | Διάστημα Εμπιστ 95% | | Ελάχιστο | Μέγιστο |
| | | | | | Χαμηλότερο Όριο | Ανώτερο Όριο | | |
| Έγγαμος/η | 137 | 16,19 | 9,732 | ,831 | 14,55 | 17,83 | 0 | 47 |
| Άγαμος/η | 64 | 18,33 | 11,992 | 1,499 | 15,33 | 21,32 | 0 | 54 |
| Διαζευγμένος/η | 14 | 17,21 | 10,282 | 2,748 | 11,28 | 23,15 | 5 | 43 |
| Χήρος/α | 5 | 13,60 | 6,348 | 2,839 | 5,72 | 21,48 | 8 | 24 |
| Σύνολο | 220 | 16,82 | 10,410 | ,702 | 15,44 | 18,20 | 0 | 54 |

Πίνακας 35. Πίνακας διακυμάνσεων συναισθηματικής εξάντλησης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση.

| Συναισθηματική Εξάντληση (ANOVA) | | | | | |
|----------------------------------|------------------------|-----|-------------------------|---------------|---------------------------------|
| | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέση Τιμή Τετραγώνων | Κατανομή F | Δείκτης Σημαντικότητας (sig) |
| Μεταξύ ομάδων | 253,995 | 3 | 84,665 | ,779 | ,507 |
| Εντός ομάδων | 23476,732 | 216 | 108,689 | | |
| Σύνολο | 23730,727 | 219 | | | |

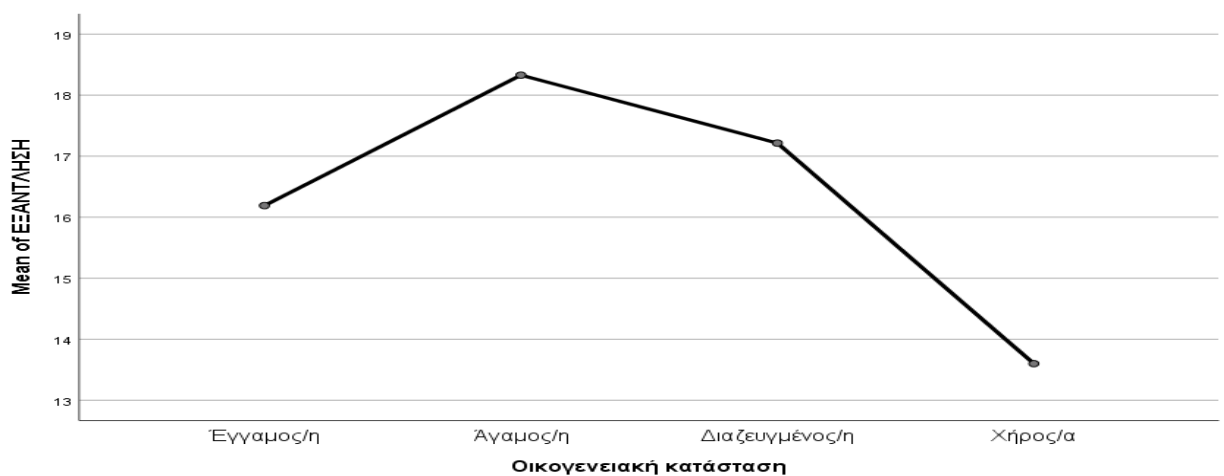
Πίνακας 36. Πίνακας πολλαπλών συγκρίσεων συναισθηματικής εξάντλησης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση.

Πολλαπλές Συγκρίσεις

Dependent Variable: Συναισθηματική Εξάντληση

LSD

| (I) Οικογενειακή κατάσταση | (J) Οικογενειακή κατάσταση | Μέση Διαφορά (I-J) | Τυπικό Σφάλμα | Δ. Σημαντικότητας (sig) | Διάστημα Εμπιστ 95% Χαμηλότερο Όριο | Ανώτερο Όριο |
|----------------------------|----------------------------|--------------------|---------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------|
| Έγγαμος/η | Άγαμος/η | -2,138 | 1,578 | ,177 | -5,25 | ,97 |
| | Διαζευγμένος/η | -1,025 | 2,925 | ,727 | -6,79 | 4,74 |
| | Χήρος/α | 2,590 | 4,747 | ,586 | -6,77 | 11,95 |
| Άγαμος/η | Έγγαμος/η | 2,138 | 1,578 | ,177 | -,97 | 5,25 |
| | Διαζευγμένος/η | 1,114 | 3,076 | ,718 | -4,95 | 7,18 |
| | Χήρος/α | 4,728 | 4,841 | ,330 | -4,81 | 14,27 |
| Διαζευγμένος/η | Έγγαμος/η | 1,025 | 2,925 | ,727 | -4,74 | 6,79 |
| | Άγαμος/η | -1,114 | 3,076 | ,718 | -7,18 | 4,95 |
| | Χήρος/α | 3,614 | 5,431 | ,506 | -7,09 | 14,32 |
| Χήρος/α | Έγγαμος/η | -2,590 | 4,747 | ,586 | -11,95 | 6,77 |
| | Άγαμος/η | -4,728 | 4,841 | ,330 | -14,27 | 4,81 |
| | Διαζευγμένος/η | -3,614 | 5,431 | ,506 | -14,32 | 7,09 |



Γράφημα 17. Η συναισθηματική εξάντληση των συμμετεχόντων αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση.

Στην 2^η υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης, η οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών δεν δείχνει να επηρεάζει τα επίπεδα της υποκλίμακας. Συγκεκριμένα η μέση βαθμολογία στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης των έγγαμων εκπαιδευτικών (N=137) είναι 36,99 με τυπική απόκλιση 6,78. Η μέση βαθμολογία των άγαμων εκπαιδευτικών (N=64) είναι 35,72 με τυπική απόκλιση 7,87. Η μέση βαθμολογία στην διαζευγμένων εκπαιδευτικών (N=14) είναι 39,93 με τυπική απόκλιση 6,42. Τέλος, η μέση βαθμολογία των χηρών εκπαιδευτικών (N=5) είναι 42,40 με τυπική απόκλιση 5,41 (Πίνακας 37). Η διαφορά που παρατηρείται στην οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F_{3,216}=2,463$ $p=0,063 >0,05$) (Πίνακας 38). Όμως σύμφωνα με τον πίνακα LSD, παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά σε άγαμους με διαζευγμένους ($p=0,045 < 0,05$). Δηλαδή οι άγαμοι εκπαιδευτικοί (M.T=35,72 T.A=7,87) έχουν χαμηλότερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης από τους διαζευγμένους εκπαιδευτικούς (M.T= 39,93 T.A=6,42). Επομένως οι άγαμοι εκπαιδευτικοί έχουν υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης από τους διαζευγμένους. Επίσης στον ίδιο πίνακα LSD φαίνεται στατιστικά σημαντική διαφορά σε άγαμους με χήρους ($p=0,043 < 0,05$). Δηλαδή οι άγαμοι εκπαιδευτικοί (M.T=35,72 T.A=7,87) έχουν χαμηλότερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης από τους χήρους εκπαιδευτικούς (M.T= 42,40 T.A=5,41). Επομένως οι άγαμοι έχουν υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης από τους χήρους εκπαιδευτικούς. Αυτό συμβαίνει διότι στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης, όσο μεγαλύτερη η βαθμολογία του συμμετέχοντα τόσο χαμηλότερο είναι το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach & Jackson, 1981).

Πίνακας 37. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση (υποκλίμακα προσωπικής επίτευξης).

Προσωπική Επίτευξη

| Πληθυσμός | Μέση Τιμή | Τυπική Απόκλιση | Τυπικό Σφάλμα | Διάστημα Εμπιστ 95% | | Ελάχιστο | Μέγιστο |
|-----------|-----------|-----------------|---------------|---------------------|---------|----------|---------|
| | | | | Χαμηλότερο | Ανώτερο | | |

| | | | | | Όριο | Όριο | | |
|--------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|----|----|
| Έγγαμος/η | 137 | 36,99 | 6,781 | ,579 | 35,84 | 38,13 | 4 | 48 |
| Άγαμος/η | 64 | 35,72 | 7,871 | ,984 | 33,75 | 37,68 | 0 | 47 |
| Διαζευγμέν ος/η | 14 | 39,93 | 6,427 | 1,718 | 36,22 | 43,64 | 26 | 47 |
| Χήρος/α | 5 | 42,40 | 5,413 | 2,421 | 35,68 | 49,12 | 34 | 47 |
| Σύνολο | 220 | 36,93 | 7,145 | ,482 | 35,98 | 37,88 | 0 | 48 |

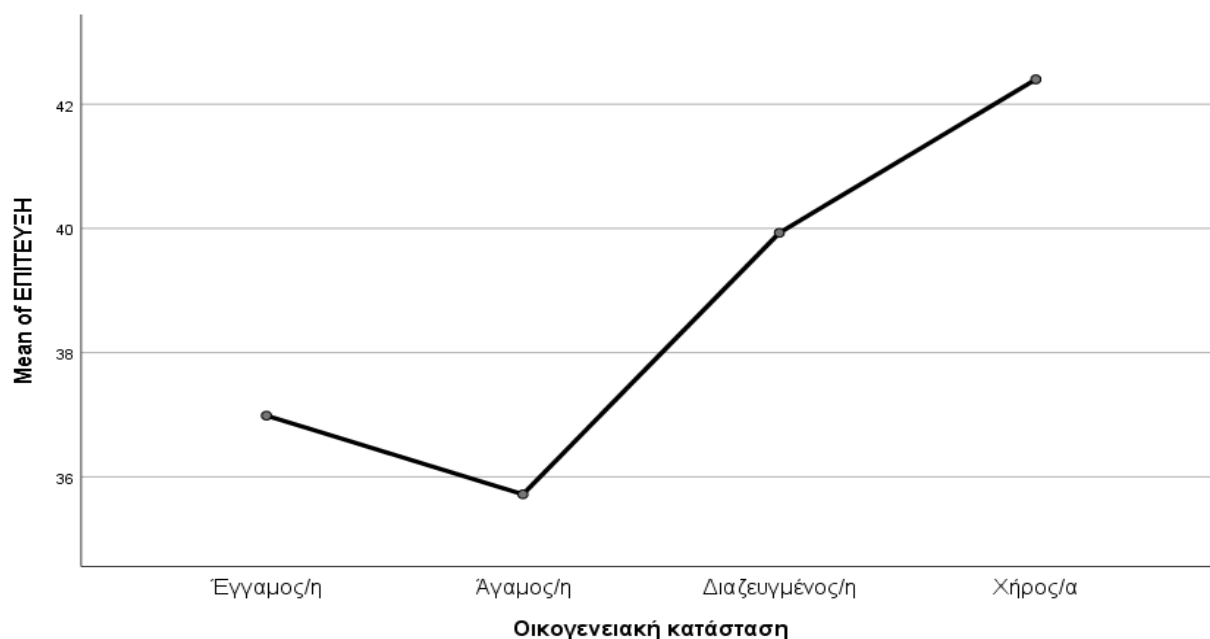
Πίνακας 38. Πίνακας διακυμάνσεων προσωπικής επίτευξης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση.

| Προσωπική Επίτευξη (ANOVA) | | | | | |
|----------------------------|------------------------|-----|-------------------------|---------------|---------------------------------|
| | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέση Τιμή Τετραγώνων | Κατανομή F | Δείκτης Σημαντικότητας (sig) |
| Μεταξύ ομάδων | 369,799 | 3 | 123,266 | 2,463 | ,063 |
| Εντός ομάδων | 10811,037 | 216 | 50,051 | | |
| Σύνολο | 11180,836 | 219 | | | |

| Πολλαπλές Συγκρίσεις | | | | | | |
|--|----------------------------------|---------------------------|------------------|------------------------------|------------------------|-----------------|
| Dependent Variable: Προσωπική Επίτευξη | | | | | | |
| LSD | | | | | | |
| (I) Οικογενειακή κατάσταση | (J) Οικογενειακή κατάσταση | Μέση Διαφο ρά (I-J) | Τυπικό Σφάλμα | Δ. Σημαν τικότη τας | Διάστημα Εμπιστ 95% | |
| | | | | | Χαμηλό τερο Όριο | Ανώτερο Όριο |

| | | | | (sig) | | |
|----------------|----------------|---------|-------|-------|--------|-------|
| Έγγαμος/η | Άγαμος/η | 1,267 | 1,071 | ,238 | -,84 | 3,38 |
| | Διαζευγμένος/η | -2,943 | 1,985 | ,140 | -6,86 | ,97 |
| | Χήρος/α | -5,415 | 3,221 | ,094 | -11,76 | ,93 |
| Άγαμος/η | Έγγαμος/η | -1,267 | 1,071 | ,238 | -3,38 | ,84 |
| | Διαζευγμένος/η | -4,210* | 2,087 | ,045 | -8,32 | -,10 |
| | Χήρος/α | -6,681* | 3,285 | ,043 | -13,16 | -,21 |
| Διαζευγμένος/η | Έγγαμος/η | 2,943 | 1,985 | ,140 | -,97 | 6,86 |
| | Άγαμος/η | 4,210* | 2,087 | ,045 | ,10 | 8,32 |
| | Χήρος/α | -2,471 | 3,686 | ,503 | -9,74 | 4,79 |
| Χήρος/α | Έγγαμος/η | 5,415 | 3,221 | ,094 | -,93 | 11,76 |
| | Άγαμος/η | 6,681* | 3,285 | ,043 | ,21 | 13,16 |
| | Διαζευγμένος/η | 2,471 | 3,686 | ,503 | -4,79 | 9,74 |

Πίνακας 39. Πίνακας πολλαπλών συγκρίσεων προσωπικής επίτευξης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση.



Γράφημα 18. Η προσωπική επίτευξη των συμμετεχόντων αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση.

Στην 3^η υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης, η οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών δεν δείχνει να επηρεάζει τα επίπεδα της υποκλίμακας. Συγκεκριμένα η μέση βαθμολογία στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης των έγγαμων εκπαιδευτικών (N=137) είναι 4,00 με τυπική απόκλιση 4,52. Η μέση βαθμολογία των άγαμων εκπαιδευτικών (N=64) είναι 5,25 με τυπική απόκλιση 6,35. Η μέση βαθμολογία στην διαζευγμένων εκπαιδευτικών (N=14) είναι 2,93 με τυπική απόκλιση 4,90. Τέλος, η μέση βαθμολογία των χηρών εκπαιδευτικών (N=5) είναι 0,20 με τυπική απόκλιση 0,447 (Πίνακας 40). Η διαφορά που παρατηρείται στην οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F_{3,216}=2,280$ $p=0,080>0,05$) (Πίνακας 41). Όμως στον ίδιο πίνακα LSD φαίνεται στατιστικά σημαντική διαφορά σε άγαμους με χήρους ($p=0,034<0,05$). Δηλαδή οι άγαμοι εκπαιδευτικοί (M.T=5,25 T.A=6,35) έχουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης από τους χήρους εκπαιδευτικούς (M.T= 0,20 T.A=0,447).

Πίνακας 40. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση (υποκλίμακα αποπροσωποποίησης).

| | Αποπροσωποποίηση | | | | | | | |
|-----------------|------------------|-----------|-----------------|---------------|---------------------|--------------|----------|---------|
| | Πληθυσμός | Μέση Τιμή | Τυπική Απόκλιση | Τυπικό Σφάλμα | Διάστημα Εμπιστ 95% | | Ελάχιστο | Μέγιστο |
| | | | | | Χαμηλότερο Όριο | Ανώτερο Όριο | | |
| Έγγαμος/η | 137 | 4,00 | 4,523 | ,386 | 3,24 | 4,76 | 0 | 23 |
| Άγαμος/η | 64 | 5,25 | 6,357 | ,795 | 3,66 | 6,84 | 0 | 30 |
| Διαζευγμένους/η | 14 | 2,93 | 4,906 | 1,311 | ,10 | 5,76 | 0 | 17 |
| Χήρος/α | 5 | ,20 | ,447 | ,200 | -,36 | ,76 | 0 | 1 |
| Σύνολο | 220 | 4,21 | 5,155 | ,348 | 3,52 | 4,89 | 0 | 30 |

Πίνακας 41. Πίνακας διακυμάνσεων αποπροσωποποίησης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση.

| Αποπροσωποποίηση (ANOVA) | | | | | |
|--------------------------|------------------------|-----|-------------------------|---------------|---------------------------------|
| | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέση Τιμή Τετραγώνων | Κατανομή F | Δείκτης Σημαντικότητας (sig) |
| Μεταξύ ομάδων | 178,653 | 3 | 59,551 | 2,280 | ,080 |
| Εντός ομάδων | 5641,729 | 216 | 26,119 | | |
| Σύνολο | 5820,382 | 219 | | | |

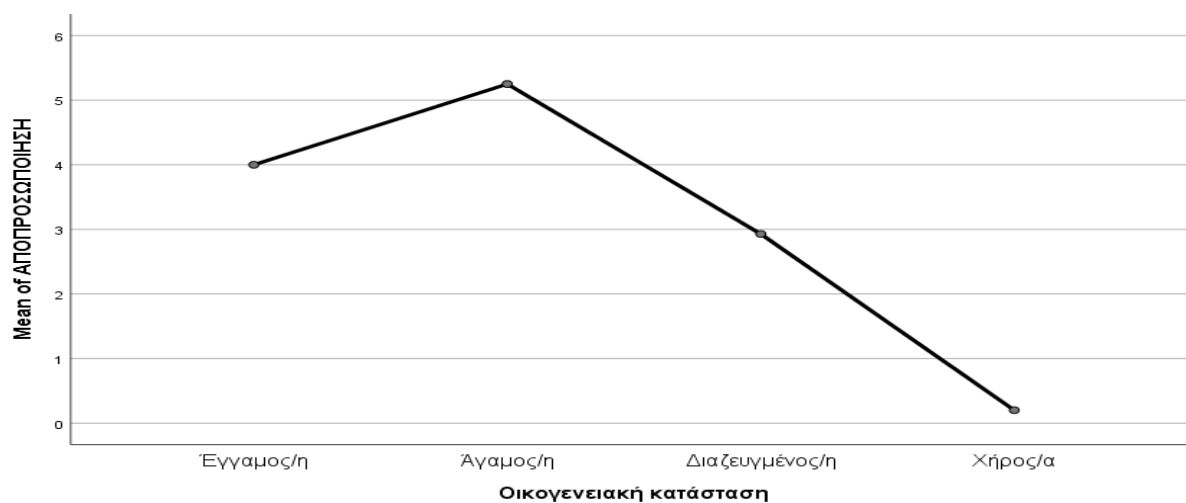
Πίνακας 42. Πίνακας πολλαπλών συγκρίσεων αποπροσωποποίησης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την οικογενειακή τους.

Πολλαπλές Συγκρίσεις

Dependent Variable: Αποπροσωποποίηση

LSD

| (I) Οικογενειακή κατάσταση | (J) Οικογενειακή κατάσταση | Μέση Διαφορά (I-J) | Τυπικό Σφάλμα | Δ. Σημαντικότητας (sig) | Διάστημα Εμπιστ 95% Χαμηλό Όριο | Ανώτερο Όριο |
|----------------------------|----------------------------|--------------------|---------------|-------------------------|---------------------------------|--------------|
| Έγγαμος/η | Άγαμος/η | -1,250 | ,774 | ,108 | -2,78 | ,28 |
| | Διαζευγμένος/η | 1,071 | 1,434 | ,456 | -1,75 | 3,90 |
| | Χήρος/α | 3,800 | 2,327 | ,104 | -,79 | 8,39 |
| Άγαμος/η | Έγγαμος/η | 1,250 | ,774 | ,108 | -,28 | 2,78 |
| | Διαζευγμένος/η | 2,321 | 1,508 | ,125 | -,65 | 5,29 |
| | Χήρος/α | 5,050* | 2,373 | ,034 | ,37 | 9,73 |
| Διαζευγμένος/η | Έγγαμος/η | -1,071 | 1,434 | ,456 | -3,90 | 1,75 |
| | Άγαμος/η | -2,321 | 1,508 | ,125 | -5,29 | ,65 |
| | Χήρος/α | 2,729 | 2,663 | ,307 | -2,52 | 7,98 |
| Χήρος/α | Έγγαμος/η | -3,800 | 2,327 | ,104 | -8,39 | ,79 |
| | Άγαμος/η | -5,050* | 2,373 | ,034 | -9,73 | -,37 |
| | Διαζευγμένος/η | -2,729 | 2,663 | ,307 | -7,98 | 2,52 |



Γράφημα 19. Η αποπροσωποποίηση των συμμετεχόντων αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση.

Όπως προκύπτει από την ανάλυση Ανονα, η ηλικία των εκπαιδευτικών δεν δείχνει να επηρεάζει τα επίπεδα της υποκλίμακας της συναισθηματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα η μέση βαθμολογία στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης των εκπαιδευτικών ηλικίας 20-30 ετών (N=21) είναι 16,24 με τυπική απόκλιση 9,12. Η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών ηλικίας 31-40 ετών (N=94) είναι 17,90 με τυπική απόκλιση 11,08. Η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών με ηλικία 41-50 ετών (N=67) είναι 17,13 με τυπική απόκλιση 9,99. Τέλος η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών ηλικίας άνω των 50 ετών (N=38) είναι 13,89 με τυπική απόκλιση 9,84 (Πίνακας 43). Η διαφορά που παρατηρείται στην οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F_{3,216}=1,390$ $p=0,247 >0,05$) (Πίνακας 44). Όμως σύμφωνα με τον πίνακα LSD, παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά σε εκπαιδευτικούς ηλικίας 31-40 ετών και άνω των 50 ετών ($p=0,046 <0,05$). Δηλαδή οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 31-40 ετών (M.T=17,90 T.A=11,08) έχουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης από τους εκπαιδευτικούς άνω των 50 ετών (M.T= 13,89 T.A=9,84).

Πίνακας 43. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχετικά με την ηλικία (υποκλίμακα συναισθηματικής εξάντλησης).

| Συναισθηματική Εξάντληση | | | | | | | | |
|--------------------------|--------------|--------------|------------------------|------------------|---------------------|-----------------|----------|---------|
| | Πληθ σμός | Μέση Τιμή | Τυπική Απόκλι ση | Τυπικό Σφάλμα | Διάστημα Εμπιστ 95% | | Ελάχιστο | Μέγιστο |
| | | | | | Χαμηλότερο Όριο | Ανώτερο Όριο | | |
| 20-30 | 21 | 16,24 | 9,126 | 1,992 | 12,08 | 20,39 | 4 | 35 |
| 31-40 | 94 | 17,90 | 11,087 | 1,144 | 15,63 | 20,18 | 0 | 54 |
| 41-50 | 67 | 17,13 | 9,998 | 1,221 | 14,70 | 19,57 | 3 | 54 |
| Άνω των 50 | 38 | 13,89 | 9,844 | 1,597 | 10,66 | 17,13 | 0 | 43 |
| Σύνολο | 220 | 16,82 | 10,410 | ,702 | 15,44 | 18,20 | 0 | 54 |

Πίνακας 44. Πίνακας διακυμάνσεων συναισθηματικής εξάντλησης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την ηλικία.

| Συναισθηματική Εξάντληση (ANOVA) | | | | | |
|----------------------------------|------------------------|-----|-------------------------|---------------|---------------------------------|
| | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέση Τιμή Τετραγώνων | Κατανομή F | Δείκτης Σημαντικότητας (sig) |
| Μεταξύ ομάδων | 449,409 | 3 | 149,803 | 1,390 | ,247 |
| Εντός ομάδων | 23281,318 | 216 | 107,784 | | |
| Σύνολο | 23730,727 | 219 | | | |

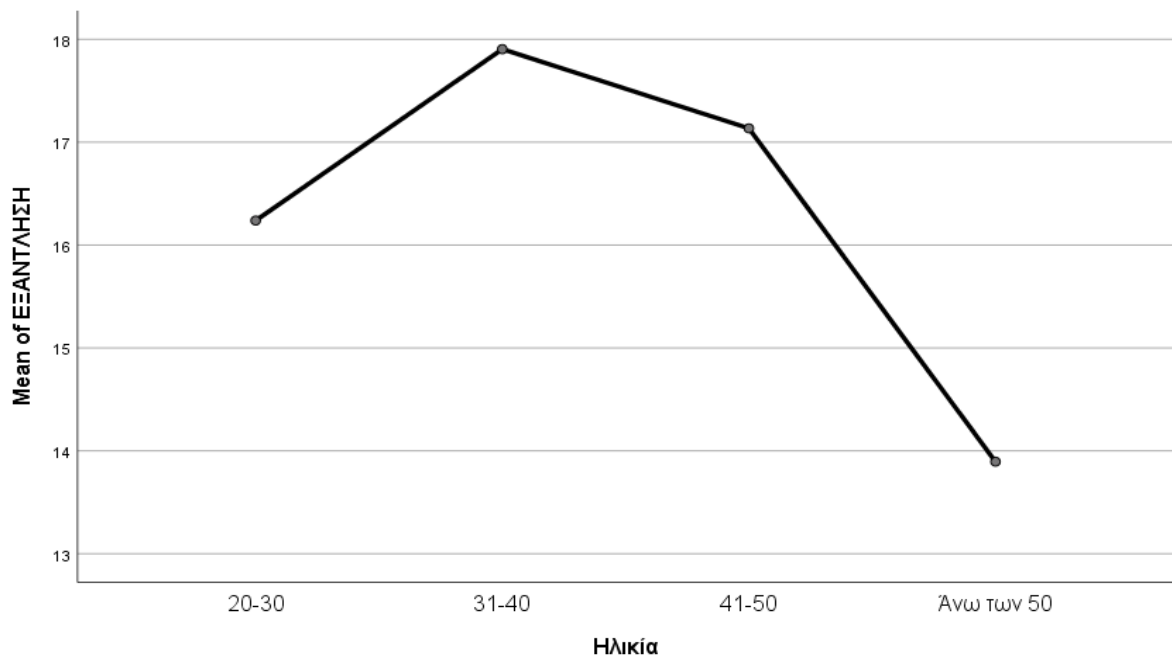
Πίνακας 45. Πίνακας πολλαπλών συγκρίσεων συναισθηματικής εξάντλησης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την ηλικία.

Πολλαπλές Συγκρίσεις

Dependent Variable: Συναισθηματική Εξάντληση

LSD

| (I) Ηλικία | (J) Ηλικία | Μέση Διαφορ ά (I-J) | Τυπικό Σφάλμα | Δ. Σημαν τικότη τας (sig) | Διάστημα Εμπιστ 95% | |
|------------|------------|---------------------------|------------------|---------------------------------------|------------------------|-----------------|
| | | | | | Χαμηλό τερο Όριο | Ανώτερο Όριο |
| 20-30 | 31-40 | -1,666 | 2,506 | ,507 | -6,61 | 3,27 |
| | 41-50 | -,896 | 2,596 | ,730 | -6,01 | 4,22 |
| | Άνω των 50 | 2,343 | 2,823 | ,407 | -3,22 | 7,91 |
| 31-40 | 20-30 | 1,666 | 2,506 | ,507 | -3,27 | 6,61 |
| | 41-50 | ,770 | 1,660 | ,643 | -2,50 | 4,04 |
| | Άνω των 50 | 4,010* | 1,996 | ,046 | ,08 | 7,94 |
| 41-50 | 20-30 | ,896 | 2,596 | ,730 | -4,22 | 6,01 |
| | 31-40 | -,770 | 1,660 | ,643 | -4,04 | 2,50 |
| | Άνω των 50 | 3,240 | 2,108 | ,126 | -,92 | 7,40 |
| Άνω των 50 | 20-30 | -2,343 | 2,823 | ,407 | -7,91 | 3,22 |
| | 31-40 | -4,010* | 1,996 | ,046 | -7,94 | -,08 |
| | 41-50 | -3,240 | 2,108 | ,126 | -7,40 | ,92 |



Γράφημα 20. Η συναισθηματική εξάντληση των συμμετεχόντων αναφορικά με την ηλικία.

Στην 2^η υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης, η ηλικία των εκπαιδευτικών δεν δείχνει να επηρεάζει τα επίπεδα της υποκλίμακας. Συγκεκριμένα η μέση βαθμολογία στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης των εκπαιδευτικών ηλικίας 20-30 ετών (N=21) είναι 35,38 με τυπική απόκλιση 7,10. Η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών ηλικίας 31-40 ετών (N=94) είναι 36,84 με τυπική απόκλιση 6,83. Η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών με ηλικία 41-50 ετών (N=67) είναι 36,67 με τυπική απόκλιση 7,04. Τέλος η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών ηλικίας άνω των 50 ετών (N=38) είναι 38,45 με τυπική απόκλιση 8,07 (Πίνακας 46). Η διαφορά που παρατηρείται στην ηλικία των εκπαιδευτικών δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F_{3,216}=0,933$ $p=0,425 >0.05$) (Πίνακας 47).

Πίνακας 46. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχετικά με την ηλικία (υποκλίμακα προσωπικής επίτευξης).

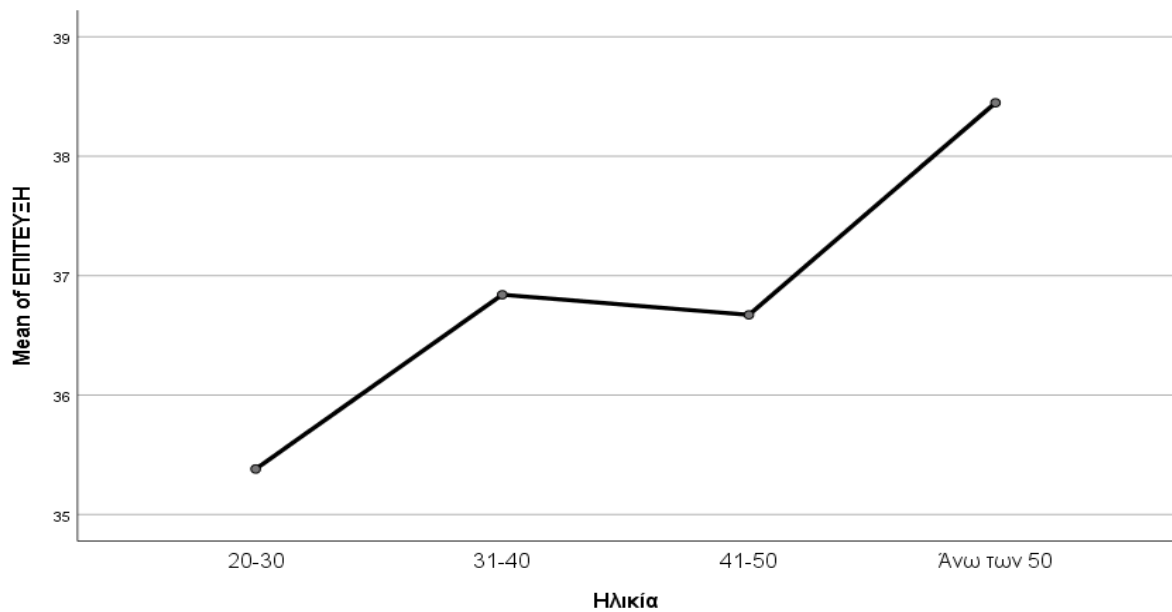
| Προσωπική Επίτευξη | | | | | | | | |
|--------------------|-----------|-----------|-----------------|---------------|---------------------|--------------|----------|---------|
| | Πληθυσμός | Μέση Τιμή | Τυπική Απόκλιση | Τυπικό Σφάλμα | Διάστημα Εμπιστ 95% | | Ελάχιστο | Μέγιστο |
| | | | | | Χαμηλότερο Όριο | Ανώτερο Όριο | | |
| 20-30 | 21 | 35,38 | 7,103 | 1,550 | 32,15 | 38,61 | 21 | 47 |
| 31-40 | 94 | 36,84 | 6,836 | ,705 | 35,44 | 38,24 | 0 | 48 |
| 41-50 | 67 | 36,67 | 7,040 | ,860 | 34,95 | 38,39 | 11 | 47 |
| Άνω των 50 | 38 | 38,45 | 8,073 | 1,310 | 35,79 | 41,10 | 4 | 48 |
| Σύνολο | 220 | 36,93 | 7,145 | ,482 | 35,98 | 37,88 | 0 | 48 |

Πίνακας 47. Πίνακας διακυμάνσεων προσωπικής επίτευξης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την ηλικία.

| Προσωπική Επίτευξη (ANOVA) | | | | | |
|----------------------------|---------------------|-----|----------------------|------------|------------------------------|
| | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέση Τιμή Τετραγώνων | Κατανομή F | Δείκτης Σημαντικότητας (sig) |
| Μεταξύ ομάδων | 143,107 | 3 | 47,702 | ,933 | ,425 |
| Εντός ομάδων | 11037,730 | 216 | 51,101 | | |
| Σύνολο | 11180,836 | 219 | | | |

Πίνακας 48. Πίνακας πολλαπλών συγκρίσεων προσωπικής επίτευξης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την ηλικία.

| Πολλαπλές Συγκρίσεις | | | | | | |
|--|------------|--------------------|---------------|-------------------------|---|--------------|
| Dependent Variable: Προσωπική Επίτευξη | | | | | | |
| LSD | | | | | | |
| (I) Ηλικία | (J) Ηλικία | Μέση Διαφορά (I-J) | Τυπικό Σφάλμα | Δ. Σημαντικότητας (sig) | Διάστημα Εμπιστοσύνης 95% Χαμηλότερο Όριο | Ανώτερο Όριο |
| 20-30 | 31-40 | -1,459 | 1,725 | ,399 | -4,86 | 1,94 |
| | 41-50 | -1,291 | 1,788 | ,471 | -4,81 | 2,23 |
| | Άνω των 50 | -3,066 | 1,944 | ,116 | -6,90 | ,76 |
| 31-40 | 20-30 | 1,459 | 1,725 | ,399 | -1,94 | 4,86 |
| | 41-50 | ,169 | 1,143 | ,883 | -2,08 | 2,42 |
| | Άνω των 50 | -1,607 | 1,374 | ,244 | -4,32 | 1,10 |
| 41-50 | 20-30 | 1,291 | 1,788 | ,471 | -2,23 | 4,81 |
| | 31-40 | -,169 | 1,143 | ,883 | -2,42 | 2,08 |
| | Άνω των 50 | -1,776 | 1,452 | ,223 | -4,64 | 1,09 |
| Άνω των 50 | 20-30 | 3,066 | 1,944 | ,116 | -,76 | 6,90 |
| | 31-40 | 1,607 | 1,374 | ,244 | -1,10 | 4,32 |
| | 41-50 | 1,776 | 1,452 | ,223 | -1,09 | 4,64 |



Γράφημα 21. Η προσωπική επίτευξη των συμμετεχόντων αναφορικά με την ηλικία.

Στην 3^η υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης, η ηλικία των εκπαιδευτικών επηρεάζει τα επίπεδα της υποκλίμακας. Συγκεκριμένα η μέση βαθμολογία στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης των εκπαιδευτικών ηλικίας 20-30 ετών (N=21) είναι 6,52 με τυπική απόκλιση 7,25. Η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών ηλικίας 31-40 ετών (N=94) είναι 4,56 με τυπική απόκλιση 5,16. Η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών με ηλικία 41-50 ετών (N=67) είναι 3,79 με τυπική απόκλιση 4,87. Τέλος η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών ηλικίας άνω των 50 ετών (N=38) είναι 2,79 με τυπική απόκλιση 3,70 (Πίνακας 49). Η διαφορά που παρατηρείται μεταξύ των ηλικιακών ομάδων των εκπαιδευτικών είναι στατιστικά σημαντική ($F_{3,216}=2,730$ $p=0,045<0,05$) (Πίνακας 50). Επιπροσθέτως στον πίνακα LSD φαίνεται στατιστικά σημαντική διαφορά στην ηλικία 20-30 με την ηλικία 41-50 των εκπαιδευτικών ($p=0,033<0,05$). Παρατηρούμε επομένως ότι σε αυτή την περίπτωση με σιγουριά 95% οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 20-30 ετών εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς ηλικίας 41-50 ετών. Τέλος οι εκπαιδευτικοί φαίνεται στατιστικά σημαντική διαφορά στην ηλικία 20-30 με την ηλικία άνω των 50 ετών των εκπαιδευτικών ($p=0,008<0,01$). Επομένως σε αυτή την περίπτωση με σιγουριά 99% οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 20-30 ετών εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς ηλικίας άνω των 50 ετών (Πίνακας 51, Γράφημα 21).

Πίνακας 49. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχετικά με την ηλικία (υποκλίμακα αποπροσωποποίησης).

| Αποπροσωποποίηση | | | | | | | | |
|------------------|-----------|-----------|-----------------|---------------|---------------------|--------------|----------|---------|
| | Πληθυσμός | Μέση Τιμή | Τυπική Απόκλιση | Τυπικό Σφάλμα | Διάστημα Εμπιστ 95% | | Ελάχιστο | Μέγιστο |
| | | | | | Χαμηλότερο Όριο | Ανώτερο Όριο | | |
| 20-30 | 21 | 6,52 | 7,250 | 1,582 | 3,22 | 9,82 | 0 | 30 |
| 31-40 | 94 | 4,56 | 5,165 | ,533 | 3,51 | 5,62 | 0 | 23 |
| 41-50 | 67 | 3,79 | 4,873 | ,595 | 2,60 | 4,98 | 0 | 27 |
| Άνω των 50 | 38 | 2,79 | 3,707 | ,601 | 1,57 | 4,01 | 0 | 17 |
| Σύνολο | 220 | 4,21 | 5,155 | ,348 | 3,52 | 4,89 | 0 | 30 |

Πίνακας 50. Πίνακας διακυμάνσεων αποπροσωποποίησης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την ηλικία.

| Αποπροσωποποίηση (ANOVA) | | | | | |
|--------------------------|---------------------|-----|----------------------|------------|------------------------------|
| | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέση Τιμή Τετραγώνων | Κατανομή F | Δείκτης Σημαντικότητας (sig) |
| Μεταξύ ομάδων | 212,636 | 3 | 70,879 | 2,730 | ,045 |
| Εντός ομάδων | 5607,746 | 216 | 25,962 | | |
| Σύνολο | 5820,382 | 219 | | | |

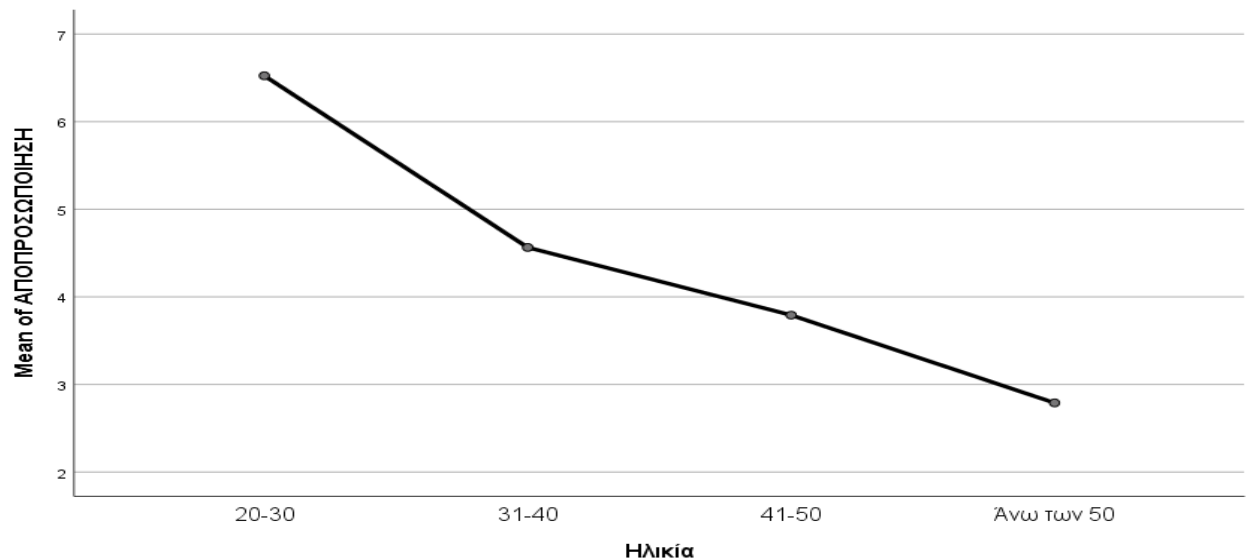
Πίνακας 51. Πίνακας πολλαπλών συγκρίσεων αποπροσωποποίησης των εκπαιδευτικών αναφορικά με την ηλικία.

Πολλαπλές Συγκρίσεις

Dependent Variable: Αποπροσωποποίηση

LSD

| (I) Ηλικία | (J) Ηλικία | Μέση Διαφορά (I-J) | Τυπικό Σφάλμα | Δ. Σημαντικότητας (sig) | Διάστημα Εμπιστοσύνης 95% Χαμηλό Όριο | Ανώτερο Όριο |
|------------|------------|--------------------|---------------|-------------------------|---------------------------------------|--------------|
| 20-30 | 31-40 | 1,960 | 1,230 | ,112 | -,46 | 4,38 |
| | 41-50 | 2,733* | 1,274 | ,033 | ,22 | 5,24 |
| | Άνω των 50 | 3,734* | 1,385 | ,008 | 1,00 | 6,47 |
| 31-40 | 20-30 | -1,960 | 1,230 | ,112 | -4,38 | ,46 |
| | 41-50 | ,773 | ,815 | ,344 | -,83 | 2,38 |
| | Άνω των 50 | 1,774 | ,979 | ,071 | -,16 | 3,70 |
| 41-50 | 20-30 | -2,773* | 1,274 | ,033 | -5,24 | -,22 |
| | 31-40 | -,733 | ,815 | ,344 | -2,38 | ,83 |
| | Άνω των 50 | 1,002 | 1,035 | ,334 | -1,04 | 3,04 |
| Άνω των 50 | 20-30 | -3,734* | 1,385 | ,008 | -6,47 | -1,00 |
| | 31-40 | -1,774 | ,979 | ,071 | -3,70 | ,16 |
| | 41-50 | -1,002 | 1,035 | ,334 | -3,04 | 1,04 |



Γράφημα 22. Η αποπροσωποποίηση των συμμετεχόντων αναφορικά με την ηλικία.

Όπως προκύπτει από την ανάλυση Ανονα, η προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών σε σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης (ΣΜΕΑΕ) δεν δείχνει να επηρεάζει τα επίπεδα της υποκλίμακας της συναισθηματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα η μέση βαθμολογία στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης των εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία 0-5 έτη (N=92) είναι 15,37 με τυπική απόκλιση 9,98. Η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία 6-10 έτη (N=62) είναι 17,40 με τυπική απόκλιση 10,67. Η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία 11-15 έτη (N=46) είναι 17,65 με τυπική απόκλιση 10,27. Η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία 16-20 έτη (N=13) είναι 20,38 με τυπική απόκλιση 11,34. Η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία 21-25 έτη (N=3) είναι 17,67 με τυπική απόκλιση 14,22 και τέλος η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία άνω των 26 ετών (N=4) είναι 19,25 με τυπική απόκλιση 16,82 (Πίνακας 52). Η διαφορά που παρατηρείται μεταξύ των προϋπηρεσιών των εκπαιδευτικών δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F_{5,214}=0,804$ $p=0,548>0,05$) (Πίνακας 53).

Πίνακας 52. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχετικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ σε έτη (υποκλίμακα συναισθηματικής εξάντλησης).

| Συναισθηματική Εξάντληση | | | | | | | | |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------------|---------------|---------------------|--------------|----------|---------|
| | Πληθυσμός | Μέση Τιμή | Τυπική Απόκλιση | Τυπικό Σφάλμα | Διάστημα Εμπιστ 95% | | Ελάχιστο | Μέγιστο |
| | | | | | Χαμηλότερο Όριο | Ανώτερο Όριο | | |
| 0-5 έτη | 92 | 15,37 | 9,982 | 1,041 | 13,30 | 17,44 | 0 | 47 |
| 6-10 έτη | 62 | 17,40 | 10,673 | 1,355 | 14,69 | 20,11 | 0 | 54 |
| 11-15 έτη | 46 | 17,65 | 10,279 | 1,516 | 14,60 | 20,70 | 3 | 54 |
| 16-20 έτη | 13 | 20,38 | 11,347 | 3,147 | 13,53 | 27,24 | 7 | 49 |
| 21-25 έτη | 3 | 17,67 | 14,224 | 8,212 | -17,67 | 53,00 | 8 | 34 |
| Άνω των 26 ετών | 4 | 19,25 | 13,817 | 6,909 | -2,74 | 41,24 | 6 | 37 |
| Σύνολο | 220 | 16,82 | 10,410 | ,702 | 15,44 | 18,20 | 0 | 54 |

Πίνακας 53. Πίνακας διακυμάνσεων προσωπικής επίτευξης των εκπαιδευτικών σχετικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ.

| Συναισθηματική Εξάντληση (ANOVA) | | | | | |
|----------------------------------|---------------------|-----|----------------------|------------|------------------------------|
| | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέση Τιμή Τετραγώνων | Κατανομή F | Δείκτης Σημαντικότητας (sig) |
| Μεταξύ ομάδων | 437,445 | 5 | 87,489 | ,804 | ,548 |
| Εντός ομάδων | 23293,283 | 214 | 108,847 | | |
| Σύνολο | 23730,727 | 219 | | | |

Πίνακας 54. Πίνακας πολλαπλών συγκρίσεων συναισθηματικής εξάντλησης των εκπαιδευτικών σχετικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ.

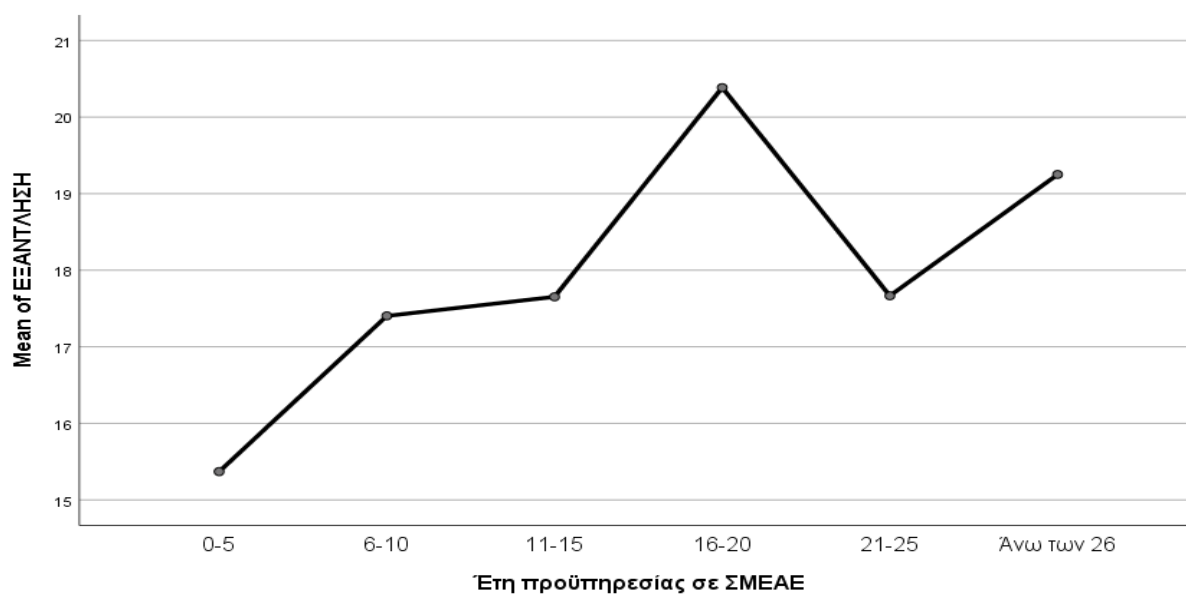
Πολλαπλές Συγκρίσεις

Dependent Variable: Συναισθηματική Εξάντληση

LSD

| (I) Έτη προϋπηρεσίας σε ΣΜΕΑΕ | (J) Έτη προϋπηρεσίας σε ΣΜΕΑΕ | Μέση Διαφορά (I-J) | Τυπικό Σφάλμα | Δ. Σημαντικ στητας (sig). | Διάστημα Εμπιστ 95% | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|------------------------------------|------------------------|-----------------|
| | | | | | Χαμηλό τερο Όριο | Ανώτερο Όριο |
| 0-5 | 6-10 | -2,034 | 1,714 | ,237 | -5,41 | 1,35 |
| | 11-15 | -2,283 | 1,884 | ,227 | -6,00 | 1,43 |
| | 16-20 | -5,015 | 3,091 | ,106 | -11,11 | 1,08 |
| | 21-25 | -2,297 | 6,121 | ,708 | -14,36 | 9,77 |
| | Άνω των 26 | -3,880 | 5,329 | ,467 | -14,38 | 6,62 |
| 6-10 | 0-5 | 2,034 | 1,714 | ,237 | -1,35 | 5,41 |
| | 11-15 | -,249 | 2,030 | ,903 | -4,25 | 3,75 |
| | 16-20 | -2,981 | 3,183 | ,350 | -9,25 | 3,29 |
| | 21-25 | -,263 | 6,167 | ,966 | -12,42 | 11,89 |
| | Άνω των 26 | -1,847 | 5,382 | ,732 | -12,46 | 8,76 |
| 11-15 | 0-5 | 2,283 | 1,884 | ,227 | -1,43 | 6,00 |
| | 6-10 | ,249 | 2,030 | ,903 | -3,75 | 4,25 |
| | 16-20 | -2,732 | 3,277 | ,405 | -9,19 | 3,73 |
| | 21-25 | -,014 | 6,217 | ,998 | -12,27 | 12,24 |
| | Άνω των 26 | -1,598 | 5,439 | ,769 | -12,32 | 9,12 |
| 16-20 | 0-5 | 5,015 | 3,091 | ,106 | -1,08 | 11,11 |
| | 6-10 | 2,981 | 3,183 | ,350 | -3,29 | 9,25 |
| | 11-15 | 2,732 | 3,277 | ,405 | -3,73 | 9,19 |
| | 21-25 | 2,718 | 6,682 | ,685 | -10,45 | 15,89 |
| | Άνω των 26 | 1,135 | 5,965 | ,849 | -10,62 | 12,89 |

| | | | | | | |
|------------|------------|--------|-------|------|--------|-------|
| | 0-5 | 2,297 | 6,121 | ,708 | -9,77 | 14,36 |
| | 6-10 | ,263 | 6,167 | ,966 | -11,89 | 12,42 |
| 21-25 | 11-15 | ,014 | 6,217 | ,998 | -12,24 | 12,27 |
| | 16-20 | -2,718 | 6,682 | ,685 | -15,89 | 10,45 |
| | Άνω των 26 | -1,583 | 7,968 | ,843 | -17,29 | 14,12 |
| | 0-5 | 3,880 | 5,329 | ,467 | -6,62 | 14,38 |
| | 6-10 | 1,847 | 5,382 | ,732 | -8,76 | 12,46 |
| Άνω των 26 | 11-15 | 1,598 | 5,439 | ,769 | -9,12 | 12,32 |
| | 16-20 | -1,135 | 5,965 | ,849 | -12,89 | 10,62 |
| | 21-25 | 1,583 | 7,968 | ,843 | -14,12 | 17,29 |



Γράφημα 23. Η συναισθηματική εξάντληση των συμμετεχόντων αναφορικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ.

Στην 2^η υποκλίμακα η προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών σε ΣΜΕΑΕ δεν επηρεάζει τα επίπεδα της υποκλίμακας της προσωπικής επίτευξης. Συγκεκριμένα η μέση βαθμολογία στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης των εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία 0-5 έτη (N=92) είναι 36,66 με τυπική απόκλιση 7,31. Η μέση

βαθμολογία των εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία 6-10 έτη (N=62) είναι 37,39 με τυπική απόκλιση 6,31. Η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία 11-15 έτη (N=46) είναι 36,98 με τυπική απόκλιση 8,37. Η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία 16-20 έτη (N=13) είναι 36,15 με τυπική απόκλιση 6,74. Η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία 21-25 έτη (N=3) είναι 38,33 με τυπική απόκλιση 2,08 και τέλος η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία άνω των 26 ετών (N=4) είναι 36,75 με τυπική απόκλιση 6,70 (Πίνακας 55). Η διαφορά που παρατηρείται μεταξύ των προϋπηρεσιών των εκπαιδευτικών δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F_{5,214}=0,129$ $p=0,986>0,05$) (Πίνακας 56).

Πίνακας 55. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχετικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ σε έτη (υποκλίμακα προσωπικής επίτευξης).

| | Προσωπική επίτευξη | | | | | | | |
|-----------------|--------------------|-----------|-----------------|---------------|---------------------|--------------|----------|---------|
| | Πληθυσμός | Μέση Τιμή | Τυπική Απόκλιση | Τυπικό Σφάλμα | Διάστημα Εμπιστ 95% | | Ελάχιστο | Μέγιστο |
| | | | | | Χαμηλότερο Όριο | Ανώτερο Όριο | | |
| 0-5 έτη | 92 | 36,66 | 7,319 | ,763 | 35,15 | 38,18 | 0 | 48 |
| 6-10 έτη | 62 | 37,39 | 6,310 | ,801 | 35,78 | 38,99 | 12 | 48 |
| 11-15 έτη | 46 | 36,98 | 8,373 | 1,235 | 34,49 | 39,46 | 4 | 47 |
| 16-20 έτη | 13 | 36,15 | 6,743 | 1,870 | 32,08 | 40,23 | 25 | 48 |
| 21-25 έτη | 3 | 38,33 | 2,082 | 1,202 | 33,16 | 43,50 | 36 | 40 |
| Άνω των 26 ετών | 4 | 36,75 | 6,702 | 3,351 | 26,09 | 47,41 | 27 | 42 |
| Σύνολο | 220 | 36,93 | 7,145 | ,482 | 35,98 | 37,88 | 0 | 48 |

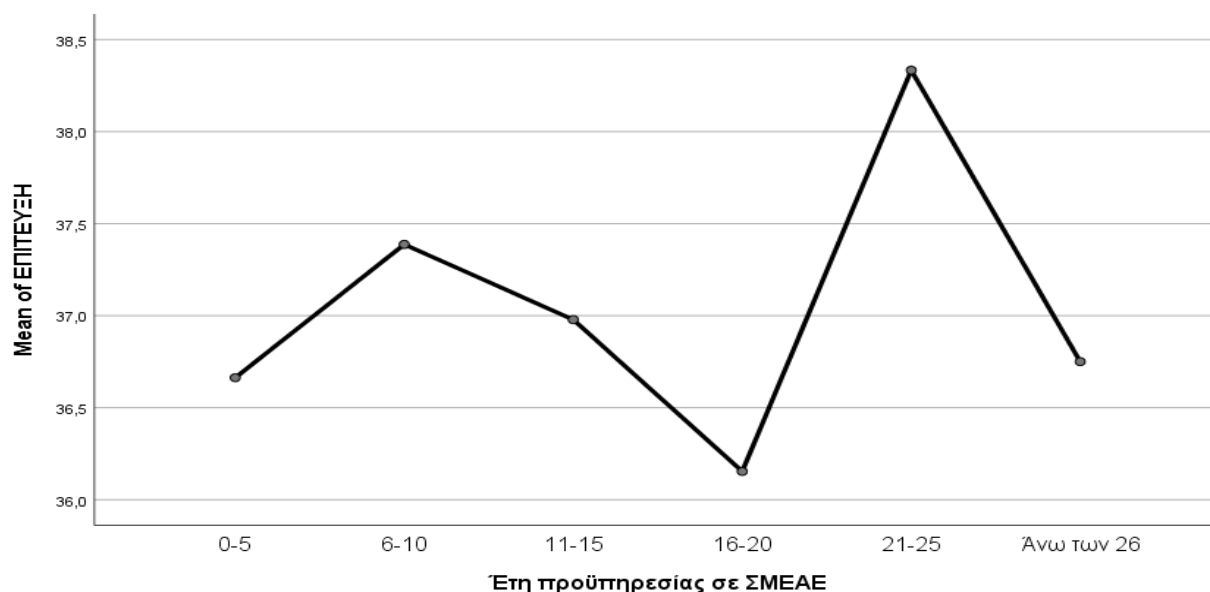
Πίνακας 56. Πίνακας διακυμάνσεων προσωπικής επίτευξης των εκπαιδευτικών σχετικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ.

| Προσωπική Επίτευξη (ANOVA) | | | | | |
|----------------------------|------------------------|-----|-------------------------|---------------|---------------------------------|
| | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέση Τιμή Τετραγώνων | Κατανομή F | Δείκτης Σημαντικότητας (sig) |
| Μεταξύ ομάδων | 33,485 | 5 | 6,697 | ,129 | ,986 |
| Εντός ομάδων | 11147,351 | 214 | 52,090 | | |
| Σύνολο | 11180,836 | 219 | | | |

Πίνακας 57. Πίνακας πολλαπλών συγκρίσεων προσωπικής επίτευξης των εκπαιδευτικών σχετικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ.

| Πολλαπλές Συγκρίσεις | | | | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------|------------------|------------------------------------|------------------------|-----------------|
| Dependent Variable: Προσωπική επίτευξη | | | | | | |
| LSD | | | | | | |
| (I) Έτη προϋπηρεσίας σε ΣΜΕΑΕ | (J) Έτη προϋπηρεσίας σε ΣΜΕΑΕ | Μέση Διαφορά (I-J) | Τυπικό Σφάλμα | Δ. Σημαντικ ότητας (sig). | Διάστημα Εμπιστ 95% | |
| | | | | | Χαμηλό τερο Όριο | Ανώτερο Όριο |
| 0-5 | 6-10 | -,724 | 1,186 | ,542 | -3,06 | 1,61 |
| | 11-15 | -,315 | 1,303 | ,809 | -2,88 | 2,25 |
| | 16-20 | ,509 | 2,138 | ,812 | -3,71 | 4,72 |
| | 21-25 | -1,670 | 4,234 | ,694 | -10,02 | 6,68 |
| | Άνω των 26 | -,087 | 3,686 | ,981 | -7,35 | 7,18 |
| | 0-5 | ,724 | 1,186 | ,542 | -1,61 | 3,06 |

| | | | | | | |
|------------|------------|--------|-------|------|--------|-------|
| | 11-15 | ,409 | 1,404 | ,771 | -2,36 | 3,18 |
| 6-10 | 16-20 | 1,233 | 2,202 | ,576 | -3,11 | 5,57 |
| | 21-25 | -,946 | 4,267 | ,825 | -9,36 | 7,46 |
| | Άνω των 26 | ,637 | 3,723 | ,864 | -6,70 | 7,98 |
| | 0-5 | ,315 | 1,303 | ,809 | -2,25 | 2,88 |
| | 6-10 | -,409 | 1,404 | ,771 | -3,18 | 2,36 |
| 11-15 | 16-20 | ,824 | 2,267 | ,716 | -3,64 | 5,29 |
| | 21-25 | -1,355 | 4,301 | ,753 | -9,83 | 7,12 |
| | Άνω των 26 | ,228 | 3,762 | ,952 | -7,19 | 7,64 |
| | 0-5 | -,509 | 2,138 | ,812 | -4,72 | 3,71 |
| | 6-10 | -1,233 | 2,202 | ,576 | -5,57 | 3,11 |
| 16-20 | 11-15 | -,824 | 2,267 | ,716 | -5,29 | 3,64 |
| | 21-25 | -2,179 | 4,623 | ,638 | -11,29 | 6,93 |
| | Άνω των 26 | -,596 | 4,127 | ,885 | -8,73 | 7,54 |
| | 0-5 | 1,670 | 4,234 | ,694 | -6,68 | 10,02 |
| | 6-10 | ,946 | 4,267 | ,825 | -7,46 | 9,36 |
| 21-25 | 11-15 | 1,355 | 4,301 | ,753 | -7,12 | 9,83 |
| | 16-20 | 2,179 | 4,623 | ,638 | -6,93 | 11,29 |
| | Άνω των 26 | 1,583 | 5,512 | ,774 | -9,28 | 12,45 |
| | 0-5 | ,087 | 3,686 | ,981 | -7,18 | 7,35 |
| | 6-10 | -,637 | 3,723 | ,864 | -7,98 | 6,70 |
| Άνω των 26 | 11-15 | -,228 | 3,762 | ,952 | -7,64 | 7,19 |
| | 16-20 | ,596 | 4,127 | ,885 | -7,54 | 8,73 |
| | 21-25 | -1,583 | 5,512 | ,774 | -12,45 | 9,28 |



Γράφημα 24. Η προσωπική επίτευξη των συμμετεχόντων αναφορικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ.

Τέλος στην 3^η υποκλίμακα η προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών σε ΣΜΕΑΕ δεν επηρεάζει τα επίπεδα της υποκλίμακας της αποπροσωποποίησης. Συγκεκριμένα η μέση βαθμολογία στην υποκλίμακα αυτή των εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία 0-5 έτη (N=92) είναι 4,21 με τυπική απόκλιση 5,20. Η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία 6-10 έτη (N=62) είναι 5,11 με τυπική απόκλιση 5,73. Η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία 11-15 έτη (N=46) είναι 3,24 με τυπική απόκλιση 4,37. Η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία 16-20 έτη (N=13) είναι 4,15 με τυπική απόκλιση 5,21. Η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία 21-25 έτη (N=3) είναι 2,33 με τυπική απόκλιση 4,04 και τέλος η μέση βαθμολογία των εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία άνω των 26 ετών (N=4) είναι 3,00 με τυπική απόκλιση 2,94 (Πίνακας 58). Η διαφορά που παρατηρείται μεταξύ των προϋπηρεσιών των εκπαιδευτικών δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F_{5,214}=0,827$ $p=0,531>0,05$) (Πίνακας 59).

Πίνακας 58. Περιγραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχετικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ σε έτη (υποκλίμακα αποπροσωποποίησης).

| Αποπροσωποποίηση | | | | | | | | |
|------------------|-----------|-----------|-----------------|---------------|---------------------|--------------|----------|---------|
| | Πληθυσμός | Μέση Τιμή | Τυπική Απόκλιση | Τυπικό Σφάλμα | Διάστημα Εμπιστ 95% | | Ελάχιστο | Μέγιστο |
| | | | | | Χαμηλότερο Όριο | Ανώτερο Όριο | | |
| 0-5 έτη | 92 | 4,21 | 5,200 | ,542 | 3,13 | 5,28 | 0 | 30 |
| 6-10 έτη | 62 | 5,11 | 5,732 | ,728 | 3,66 | 6,57 | 0 | 27 |
| 11-15 έτη | 46 | 3,24 | 4,373 | ,645 | 1,94 | 4,54 | 0 | 18 |
| 16-20 έτη | 13 | 4,15 | 5,210 | 1,445 | 1,01 | 7,30 | 0 | 16 |
| 21-25 έτη | 3 | 2,33 | 4,041 | 2,333 | -7,71 | 12,37 | 0 | 7 |
| Άνω των 26 ετών | 4 | 3,00 | 2,944 | 1,472 | -1,68 | 7,68 | 0 | 7 |
| Σύνολο | 220 | 4,21 | 5,155 | ,348 | 3,52 | 4,89 | 0 | 30 |

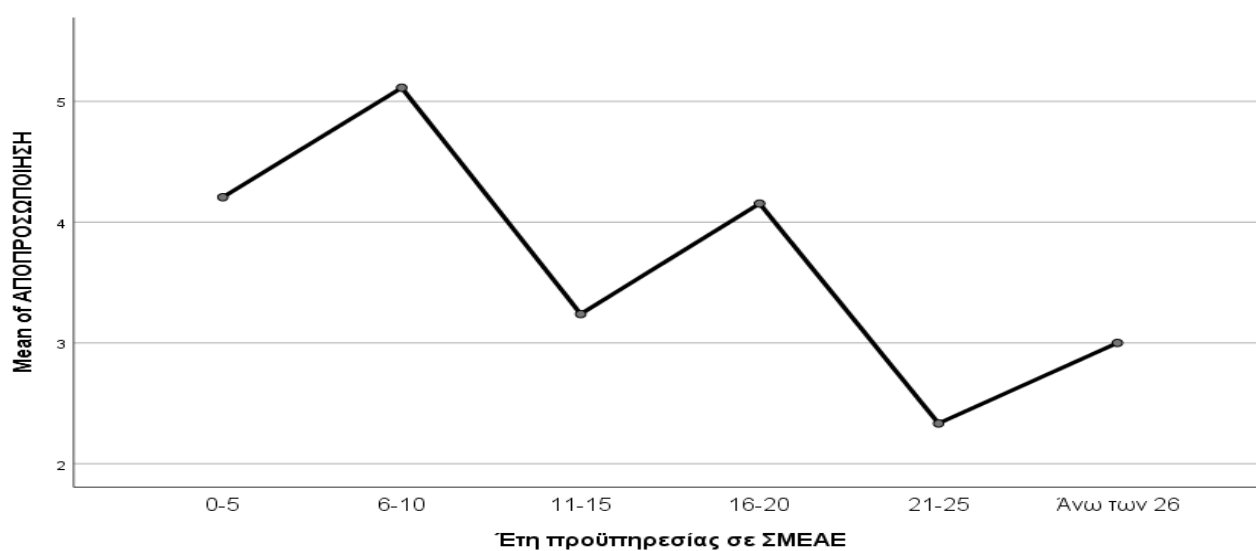
Πίνακας 59. Πίνακας διακυμάνσεων αποπροσωποποίησης των εκπαιδευτικών σχετικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ.

| Αποπροσωποποίηση (ANOVA) | | | | | |
|--------------------------|---------------------|-----|----------------------|------------|------------------------------|
| | Άθροισμα Τετραγώνων | df | Μέση Τιμή Τετραγώνων | Κατανομή F | Δείκτης Σημαντικότητας (sig) |
| Μεταξύ ομάδων | 110,368 | 5 | 22,074 | ,827 | ,531 |
| Εντός ομάδων | 5710,014 | 214 | 26,682 | | |
| Σύνολο | 5820,382 | 219 | | | |

Πίνακας 60. Πίνακας πολλαπλών συγκρίσεων αποπροσωποποίησης των εκπαιδευτικών σχετικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ.

| Πολλαπλές Συγκρίσεις | | | | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|------------------|---------------------------------|---------------------|-----------------|
| Dependent Variable: Αποπροσωποποίηση | | | | | | |
| (I) Έτη προϋπηρεσίας σε ΣΜΕΑΕ | (J) Έτη προϋπηρεσία ς σε ΣΜΕΑΕ | Μέση Διαφορά (I-J) | LSD | | Διάστημα Εμπιστ 95% | |
| | | | Τυπικό Σφάλμα | Δ. Σημαντικο τητας (sig). | Χαμηλότερο Όριο | Ανώτερο Όριο |
| 0-5 | 6-10 | -,906 | ,849 | ,287 | -2,58 | ,77 |
| | 11-15 | ,967 | ,933 | ,301 | -,87 | 2,81 |
| | 16-20 | ,053 | 1,531 | ,973 | -2,96 | 3,07 |
| | 21-25 | 1,873 | 3,031 | ,537 | -4,10 | 7,85 |
| | Άνω των 26 | 1,207 | 2,638 | ,648 | -3,99 | 6,41 |
| | 0-5 | ,906 | ,849 | ,287 | -,77 | 2,58 |
| 6-10 | 11-15 | 1,874 | 1,005 | ,064 | -,11 | 3,86 |
| | 16-20 | ,959 | 1,576 | ,543 | -2,15 | 4,06 |
| | 21-25 | 2,780 | 3,054 | ,364 | -3,24 | 8,80 |
| | Άνω των 26 | 2,113 | 2,665 | ,429 | -3,14 | 7,37 |
| | 0-5 | -,967 | ,933 | ,301 | -2,81 | ,87 |
| | 6-10 | -1,874 | 1,005 | ,064 | -3,86 | ,11 |
| 11-15 | 16-20 | -,915 | 1,623 | ,574 | -4,11 | 2,28 |
| | 21-25 | ,906 | 3,078 | ,769 | -5,16 | 6,97 |
| | Άνω των 26 | ,239 | 2,693 | ,929 | -5,07 | 5,55 |
| | 0-5 | -,053 | 1,531 | ,973 | -3,07 | 2,96 |
| | 6-10 | -,959 | 1,576 | ,543 | -4,06 | 2,15 |
| | 11-15 | ,915 | 1,623 | ,574 | -2,28 | 4,11 |
| 16-20 | 21-25 | 1,821 | 3,309 | ,583 | -4,70 | 8,34 |
| | Άνω των 26 | 1,154 | 2,953 | ,696 | -4,67 | 6,98 |

| | | | | | | |
|------------|------------|--------|-------|------|-------|------|
| | 0-5 | -1,873 | 3,031 | ,537 | -7,85 | 4,10 |
| | 6-10 | -2,780 | 3,054 | ,364 | -8,80 | 3,24 |
| | 11-15 | -,906 | 3,078 | ,769 | -6,97 | 5,16 |
| 21-25 | 16-20 | -1,821 | 3,309 | ,583 | -8,34 | 4,70 |
| | Άνω των 26 | -,667 | 3,945 | ,866 | -8,44 | 7,11 |
| | 0-5 | -1,207 | 2,638 | ,648 | -6,41 | 3,99 |
| | 6-10 | -2,113 | 2,665 | ,429 | -7,37 | 3,14 |
| Άνω των 26 | 11-15 | -,239 | 2,693 | ,929 | -5,55 | 5,07 |
| | 16-20 | -1,154 | 2,953 | ,696 | -6,98 | 4,67 |
| | 21-25 | ,667 | 3,945 | ,866 | -7,11 | 8,44 |



Γράφημα 25. Η αποπροσωποποίηση των συμμετεχόντων αναφορικά με την προϋπηρεσία σε ΣΜΕΑΕ.

5. Συμπεράσματα

5.1 Συζήτηση των αποτελεσμάτων

Στην συγκεκριμένη έρευνα που πραγματοποιήθηκε, διερευνήθηκε η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) των εκπαιδευτικών και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικό (ΕΕΠ) ειδικής αγωγής της α/βαθμιας και β/βαθμιας εκπαίδευσης σε ειδικά σχολεία κατά την περίοδο της πανδημίας (covid-19) που παρέμειναν ανοιχτά και διαζώσης. Το δείγμα της έρευνας προέκυψε μέσα από την συλλογή των ερωτηματολογίων του δείγματος 220 εκπαιδευτικών και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού, τόσο μόνιμων όσο και αναπληρωτών, που εργαστήκαν κατά το σχολικό έτος 2020-2021 σε κάποιο ειδικό σχολείο της πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της χώρα μας.

Από τα δημογραφικά στοιχεία προέκυψε ότι η πλειοψηφία του δείγματος είναι γυναίκες (74,5%) και η συχνότερη ηλικιακή ομάδα που συναντήθηκε στο δείγμα είναι 31-40 ετών. Η πλειοψηφία του δείγματος είναι έγγαμοι (63,2%) και οι περισσότεροι είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος (75%). Οι εκπαιδευτικοί αποτελούν την πλειονότητα του δείγματος (71,8%) και οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί αποτελούν το 59,1% του δείγματος. Επιπροσθέτως το 73,6% των ερωτωμένων εργάζεται στην δευτεροβάθμια ειδική εκπαίδευση, και το 45,9% εργάζεται σε εργαστήριο ειδικής επαγγελματικής εκπαίδευσης (ΕΕΕΕΚ). Τέλος, το 41,8% των εκπαιδευτικών έχει από 0-5 έτη προϋπηρεσίας στην ειδική εκπαίδευση.

Για να διερευνηθεί η επαγγελματική εξουθένωση χρησιμοποιήθηκαν οι 3 υποκλίμακες που την απαρτίζουν. Η 1^η υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης αναφέρεται στην έλλειψη ενεργείας που κάνει τους εκπαιδευτικούς να αισθάνονται μη ικανοί στο σχολείο. Η 2^η υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης αναφέρεται στα αρνητικά ή ουδέτερα αισθήματα που ίσως να αναπτύξει ο εργαζόμενος για άτομα που αποδέχονται τις υπηρεσίες του. Η 3^η υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης που αναφέρεται στο μειωμένο επιθυμητό και επιδιωκόμενο αίσθημα ικανοποίησης της εργασίας του εκπαιδευτικού από την δουλειά του. Όσο πιο υψηλή είναι η βαθμολογία των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στις υποκλίμακες συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης τόσο υψηλότερη η επαγγελματική εξουθένωση, ενώ όσο πιο

χαμηλή η βαθμολογία της προσωπικής επίτευξης τόσο μεγαλύτερη η επαγγελματική εξουθένωση.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν οι εκπαιδευτικοί βίωσαν χαμηλή έως μέτρια επαγγελματική εξουθένωση το προηγούμενο σχολικό έτος (2020-2021) εργαζόμενοι σε κάποιο δημόσιο ειδικό σχολείο. Συγκεκριμένα η επαγγελματική εξουθένωση και στις 3 υποκλίμακες κινείται σε χαμηλά έως μέτρια επίπεδα. Αναλυτικά η υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης στην έρευνα (M.T=16,82 T.A=10,41) αντιστοιχεί σε χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση (≤ 20 =χαμηλή, 21-30=μετρια, ≥ 31 =υψηλή). Η υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης (M.T=4,21 T.A=5,15) αντιστοιχεί και αυτή σε χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση (≤ 5 = χαμηλή, 6-10=μετρια, ≥ 11 = υψηλή). Τέλος η υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης στην έρευνα (M.T=36,93 T.A=7,14) αντιστοιχεί σε μέτρια επαγγελματική εξουθένωση (≥ 42 = χαμηλή, 41-36 μέτρια, ≤ 35 = υψηλή).

Στην αρχή της έρευνας τέθηκαν ερευνητικές υποθέσεις καθώς και ερευνητικά ερωτήματα. Συγκεκριμένα στην 1^η ερευνητική υπόθεση αναφέρεται ότι «οι μέσες τιμές των βαθμολογιών των 2 φύλων των συμμετεχόντων στις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ίσες». Πραγματοποιήθηκε έλεγχος T-test και η υπόθεση αυτή απορρίφθηκε διότι βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στην υποκλίμακα σε στάθμη σημαντικότητας 5% ($t=2,024$ $df=218$, $p=0,044<0,05$). Δηλαδή οι άνδρες έχουν υψηλότερη βαθμολογία στην συναισθηματική εξάντληση από τις γυναίκες με σιγουριά 95%. Στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά σε στάθμη σημαντικότητας 5% ($t=-2,005$, $df=218$, $p=0,046<0,05$). Δηλαδή οι γυναίκες έχουν υψηλότερη βαθμολογία στην προσωπική επίτευξη από τους άνδρες με σιγουριά 95% και επομένως οι άνδρες εμφανίζουν υψηλότερη εξουθένωση. Τέλος στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης δεν εμφανίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Η 2^η ερευνητική υπόθεση αναφέρεται ότι «οι μέσες τιμές των βαθμολογιών σχετικά με την βαθμίδα εργασίας των συμμετεχόντων στις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ίσες». Πραγματοποιήθηκε έλεγχος T-test και η υπόθεση αυτή απορρίφθηκε διότι στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά σε στάθμη σημαντικότητας 5% ($t=2,233$ $df=218$, $p=0,027<0,05$). Δηλαδή ότι οι εργαζόμενοι στην πρωτοβάθμια

ειδική εκπαίδευση έχουν υψηλότερη βαθμολογία στην συναισθηματική εξάντληση από τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας ειδικής εκπαίδευσης με σιγουριά 95%. Στις άλλες 2 υποκλίμακες δεν εμφανίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Η 3^η ερευνητική υπόθεση αναφέρεται ότι «οι μέσες τιμές των βαθμολογιών των αναπληρωτών και μόνιμων συμμετεχόντων στις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ίσες». Πραγματοποιήθηκε έλεγχος T-test και σε καμία από τις υποκλίμακες δεν εμφανίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Η 4^η ερευνητική υπόθεση αναφέρεται ότι «οι μέσες τιμές των βαθμολογιών εκπαιδευτικών και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού (ΕΕΠ) στις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ίσες». Πραγματοποιήθηκε έλεγχος T-test και σε καμία από τις υποκλίμακες δεν εμφανίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Επιπροσθέτως η 5^η ερευνητική υπόθεση αναφέρεται ότι «οι μέσες τιμές των βαθμολογιών σχετικά με την οικογενειακή των συμμετεχόντων στις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ίσες». Πραγματοποιήθηκε έλεγχος μέσω Anova και δεν είναι στατιστικά σημαντική η επίδραση του παράγοντα. Ωστόσο με βάση τον έλεγχο LSD υπάρχουν διαφοροποιήσεις μεταξύ των ομάδων στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης και παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά σε άγαμους με διαζευγμένους ($p=0,045<0,05$). Δηλαδή οι άγαμοι εκπαιδευτικοί (M.T=35,72 T.A=7,87) έχουν χαμηλότερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης από τους διαζευγμένους (M.T=39,93 T.A=6,42). Άρα οι άγαμοι έχουν υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης από τους διαζευγμένους. Επίσης στον ίδιο πίνακα φαίνεται στατιστικά σημαντική διαφορά σε άγαμους με χήρους ($p=0,043<0,05$). Άρα οι άγαμοι (M.T=35,72 T.A=7,87) έχουν χαμηλότερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης από τους χήρους (M.T=42,40 T.A=5,41), επομένως οι άγαμοι έχουν υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης από τους χήρους. Όσον αφορά την αποπροσωποποίηση δεν είναι στατιστικά σημαντική η επίδραση του παράγοντα, ωστόσο με βάση τον έλεγχο LSD υπάρχουν διαφοροποιήσεις μεταξύ των ομάδων σε άγαμους με χήρους ($p=0,034<0,05$). Άρα οι άγαμοι (M.T=5,25 T.A=6,35) έχουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης από τους χήρους εκπαιδευτικούς (M.T= 0,20 T.A=0,447). Τέλος στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης δεν υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Επίσης στην 6^η ερευνητική υπόθεση αναφέρεται ότι «Οι μέσες τιμές των βαθμολογιών των ηλικιακών ομάδων των συμμετεχόντων στις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ίσες». Πραγματοποιήθηκε έλεγχος μέσω Ανονα και δεν είναι στατιστικά σημαντική η επίδραση του παράγοντα. Ωστόσο με βάση τον έλεγχο LSD υπάρχουν διαφοροποιήσεις μεταξύ των ηλικιακών ομάδων στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης και παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά στις ηλικιακές ομάδες 31-40 και άνω των 50 ετών ($p=0,046<0,05$). Δηλαδή οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 31-40 ετών (Μ.Τ=17,90 Τ.Α=11,08) έχουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης από τους εκπαιδευτικούς άνω των 50 ετών (Μ.Τ= 13,89 Τ.Α=9,84). Επιπροσθέτως στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης πραγματοποιήθηκε έλεγχος Ανονα και δεν είναι στατιστικά σημαντική η επίδραση του παράγοντα. Τέλος στην αποπροσωποποίηση πραγματοποιήθηκε έλεγχος μέσω ANOVA και η διαφορά που παρατηρείται μεταξύ των ηλικιακών ομάδων των εκπαιδευτικών είναι στατιστικά σημαντική ($F_{3,216}=2,730$ $p=0,045<0,05$). Επομένως στον πίνακα LSD φαίνεται στατιστικά σημαντική διαφορά στην ηλικία 20-30 με την ηλικία 41-50 των εκπαιδευτικών ($p=0,033<0,05$). Παρατηρούμε με σιγουριά 95% οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 20-30 ετών εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς ηλικίας 41-50 ετών. Τέλος φαίνεται στατιστικά σημαντική διαφορά στην ηλικία 20-30 με την ηλικία άνω των 50 ετών των εκπαιδευτικών ($p=0,008<0,01$). Επομένως με σιγουριά 99% οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 20-30 ετών εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς ηλικίας άνω των 50 ετών.

Τέλος στην 7^η και τελευταία ερευνητική υπόθεση της έρευνας αναφέρετε ότι «οι μέσες τιμές των βαθμολογιών των προϋπηρεσιών σε ΣΜΕΑΕ των συμμετεχόντων στις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ίσες». Πραγματοποιήθηκε έλεγχος ANOVA και σε καμία από τις υποκλίμακες δεν εμφανιστήκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές.

5.2 Συζήτηση- σύνδεση με άλλες έρευνες

Τα αποτελέσματα-ευρήματα που προέκυψαν από την μελέτη αναφορικά με το burnout των εκπαιδευτικών των ειδικών σχολείων παρουσιάζουν ενδιαφέρον. Συγκεκριμένα οι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν χαμηλή συναισθηματική εξάντληση, χαμηλή αποπροσωποποίηση και μέτρια προσωπική επίτευξη. Τα ευρήματα αυτά συμφωνούν τα αποτελέσματα των Platsidou και Agaliotis (2008), στα οποία οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής, παρουσιάζουν χαμηλά ως μέτρια επίπεδα εξουθένωσης, αλλά είναι αντίθετα από τα αποτελέσματα των Κολιάδη κ.α (2003), που στην έρευνά τους αναφέρουν ότι οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής, εμφανίζουν επαγγελματική εξουθένωση σε υψηλότερα επίπεδα. Τα αποτελέσματα της έρευνας συμφωνούν και με παρόμοιες μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί στο παρελθόν σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών και βρέθηκαν αντίστοιχα χαμηλά έως μέτρια επίπεδα εξουθένωσης (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου κ.ά., 2002· Kantas, 1996· Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007· Στάγια & Ιορδανίδης, 2014· Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001· Kokkinos, 2006· Squillaci, 2020). Όμως τα ευρήματα αυτά, δεν είναι σύμφωνα με αυτά των Κάμτσιου και Λώλη (2016), που αναφέρουν ότι εμφανίζεται επαγγελματική εξουθένωση στο δείγμα τους σε μέτρια ακόμη και υψηλά επίπεδα.

Όσον αφορά τα δημογραφικά στοιχεία και συγκεκριμένα το φύλο, από την ανάλυση που πραγματοποιήθηκε, βρέθηκε ότι στις υποκλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και της προσωπικής επίτευξης οι άνδρες εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης από ότι οι γυναίκες. Τα αποτελέσματα αυτά συμφωνούν με την έρευνα των Antoniou et al. (2013) που βρήκε ότι οι γυναίκες εμφανίζουν χαμηλότερη την υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης από τους άνδρες, καθώς και με την έρευνα του Küçüksüleymanoğlu (2011) που βρήκε ότι οι άνδρες εμφανίζουν υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση από ότι οι γυναίκες. Όμως έρχονται σε αντίθεση με την έρευνα των Σπυρομήτρου και Ιορδανίδη (2017) που βρήκαν ότι οι γυναίκες έχουν μεν χαμηλά, αλλά υψηλότερα επίπεδα από τους άνδρες στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης. Επιπροσθέτως, και άλλες έρευνες βρήκαν ότι οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερη επαγγελματική εξουθένωση από ότι οι άνδρες (Sarıçam & Sakız, 2014· Mousavy & Nimehchisalem, 2014). Συμπερασματικά τα

αποτελέσματα αυτά συμφωνούν με τα ευρήματα της έρευνας των Li, et al. (2009) που αναφέρουν ότι το φύλο επιδρά στην επαγγελματική εξουθένωση, ενώ αντιτίθενται σε άλλες έρευνες (Spittle et al., 2015· Yilmaz et al., 2015).

Όσον αφορά την ηλικία των εκπαιδευτικών, στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Συγκεκριμένα οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 20-30 ετών εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς ηλικίας άνω των 50 ετών με σιγουριά 99% καθώς και υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς ηλικίας 41-50 ετών με σιγουριά 95%. Επομένως η ηλικία δείχνει ότι επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση, διότι ότι οι εκπαιδευτικοί με μικρότερη ηλικία εμφανίζουν μεγαλύτερη εξουθένωση από τους συναδέλφους τους με μεγαλύτερη ηλικία, και τα αποτελέσματα αυτά συμφωνούν και με άλλες έρευνες (Αβεντισιάν, Παγοροπούλου κ.α, 2002· Kantas, 1996· Maslach et al, 2001).

Η οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών επηρεάζει όπως φαίνεται την επαγγελματική εξουθένωση τους, αλλά με αυτό διαφωνούν οι μελέτες (Yilmaz et al., 2015· Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017), ενώ οι έρευνες του Βασιλόπουλου (2012) και των Li, et al., (2009), βρήκαν στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα η έρευνα μας, έδειξε ότι οι άγαμοι εκπαιδευτικοί έχουν υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης από τους διαζευγμένους καθώς και υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης από τους χήρους/ες και αυτό φαίνεται από τις υποκλίμακες της αποπροσωποποίησης και προσωπικής επίτευξης. ενώ είναι αντίθετα με την έρευνα των Mousavy and Nimehchisalem, (2014) που ανέφεραν ότι οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Όσον αφορά την βαθμίδα εργασίας των εκπαιδευτικών στο δημόσιο ειδικό σχολείο, βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι στην πρωτοβάθμια ειδική εκπαίδευση έχουν υψηλότερη βαθμολογία στην συναισθηματική εξάντληση από τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας ειδικής εκπαίδευσης. Αυτό συμφωνεί με την έρευνα των Antoniou et al. (2013) που ανέφεραν ότι οι εργαζόμενοι στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση έχουν υψηλότερη εξουθένωση από τους εργαζόμενους στην δευτεροβάθμια, ενώ διαφωνεί με την έρευνα των Κάμτσιου και Λώλη (2016), που

ανέφεραν ότι οι εργαζόμενοι στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση αναφέρουν υψηλότερη εξουθένωση και συγκεκριμένα στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης.

Η προϋπηρεσία των εργαζομένων στα σχολεία, δεν εμφάνισε στατιστικά σημαντικές διαφορές σε καμία από τις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν χαμηλή συναισθηματική εξάντληση, μέτρια προσωπική επίτευξη και χαμηλή αποπροσωποποίηση.

Όσον αφορά την σχέση εργασίας με το δημόσιο ειδικό σχολείο, σε καμία από τις υποκλίμακες δεν εμφανιστήκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε μονίμους και αναπληρωτές εκπαιδευτικούς και οι τιμές και στις 3 υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης κινούνται περίπου στα ίδια επίπεδα.

Τέλος, η ειδικότητα των εκπαιδευτικών που εργάζονται στα σχολεία, σε καμία από τις υποκλίμακες δεν εμφανιστήκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε εκπαιδευτικούς και ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό (ΕΕΠ) και οι τιμές και στις 3 υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης κινούνται περίπου στα ίδια επίπεδα.

Σε γενικές γραμμές τα ευρήματα της μελέτης μας, σχετίζονται με κάποιες έρευνες της διεθνούς και εγχωρίας βιβλιογραφίας. Τα δεδομένα μπορούν να τροποποιηθούν καθώς αλλάζουν παράγοντες όπως για παράδειγμα ο πληθυσμός τους δείγματος και κάποιοι παράγοντες όπως η πανδημία (covid-19) που ουσιαστικά βασίστηκε η έρευνα για την συλλογή των στοιχείων. Τα στοιχεία που ανασύρονται από την έρευνα δείχνουν ότι οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής, παρόλο που τα σχολεία τους λειτουργούσαν δια ζώσης στην περίοδο της πανδημίας, εμφάνισαν χαμηλά έως μέτρια επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

5.3 Περιορισμοί της έρευνας

Σε αυτό το σημείο της έρευνας θα πρέπει να αναφερθούν οι περιορισμοί της έρευνας. Ένας περιορισμός είναι το γεγονός ότι μετρηθήκαν τα επίπεδα του burnout σε συγκεκριμένη χρονική στιγμή και συγκεκριμένα αμέσως με το τέλος της σχολικής χρονιάς. Σημαντικό θα ήταν να μετρηθούν τα επίπεδα εξουθένωσης και σε άλλες στιγμές του σχολικού έτους για παράδειγμα όταν η πανδημία ήταν στην κορύφωση και τα μόνα σχολεία που λειτουργούσαν ήταν τα ειδικά σχολεία.

Επίσης ο τρόπος συλλογής των ερωτηματολογίων, διότι δεν υπάρχει προσωπική επαφή με τους εκπαιδευτικούς και ενέχει τον κίνδυνο το εκάστοτε ερωτηματολόγιο να συμπληρωθεί χωρίς ιδιαίτερη προσοχή και είναι δύσκολο να δοθούν διευκρινίσεις σε απορίες των συμμετεχόντων. Βεβαία η κοινωνική αποστασιοποίηση και η πανδημία δεν ευνοεί τον δια ζώσης διαμοιρασμό των ερωτηματολογίων.

Τέλος όσον αφορά το δείγμα της έρευνας, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι δεν υπάρχει εξίσωση σχετικά με το φύλο, καθώς οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία του δείγματος. Επίσης δεν υπάρχει εξίσωση ούτε με τις σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής καθώς κάποια σχολεία σε πληθυσμό υποεκπροσωπούνται στην έρευνα.

Βιβλιογραφία

Antoniou, A.S., Polychroni, F., Vlachakis, A.N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682-690.

Antoniou, A.-S., Ploumpi, A., & Ntalla, M., (2013). Occupational Stress and Professional Burnout in Teachers of Primary and Secondary Education: The Role of Coping Strategies. *Psychology*. 4. 349-355.

Antoniou, A.-S., Polychroni, F. & Walters, B. (2000). *Sources of stress and professional burnout of teachers of special educational needs in Greece*. Presented at ISEC. Manchester, July 24-28, UK.

Αντωνίου, Α.-Σ. (Επιμ.) (2008). Burnout - Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Θεσσαλονίκη: University Studio Press.

Bataineh, O., & Alsagheer, A., (2012) An investigation of social support and burnout among special education teachers in the United Arab Emirates. *International Journal of Special Education*. Vol 27 n2 p5-13

Berry, R. (2011). Special education teacher burnout: the effects of efficacy expectations and perceptions of job responsibilities. Ανακτήθηκε από: <http://cedar.wvu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1126&context=wwuet>

Bibou-Nakou, I., Stogiannidou, A. & Kiosseoglou, G. (1999). The relation between teacher burnout and teachers' attributions and practices regarding school behaviour problems. *School Psychology International*, 20(2), 209-217.

Boujut E, Dean A., Grouselle A., Cappe E.(2016) Comparative Study of Teachers in Regular Schools and Teachers in Specialized Schools in France, Working with Students with an Autism Spectrum Disorder: Stress, Social Support, Coping Strategies and Burnout. *J Autism Dev Disord*. 2016 Sep 46(9):2874-2889.

Boujut E., Popa-Roch M., Palomares E.-A., Dean A., & Cappe E., (2017) Self-efficacy and burnout in teachers of students with autism spectrum disorder, *Research in Autism Spectrum Disorders*, Volume 36, 2017, Pages 8-20

Brittle, B., (2020) Coping strategies and burnout in staff working with students with special educational needs and disabilities, *Teaching and Teacher Education*, Volume 87 102937

Cano-Garcia, F.J., Padilla-Munoz, E.M. & Carrasco-Ortiz, M.A. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*,38, 929-940

Chang, M.L. (2009). An appraisal perspective of teacher burn-out: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21, 193-218.

Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*
Αθήνα: Μεταίχμιο

Dedrick, C. & Raschke, D. (1990). *The special educator and job stress*. Washington: National Education Association.

Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. New York: Human Services Press

Eichinger, J. (2000). Job Stress and Satisfaction Among Special Education Teachers: effects of gender and social role orientation, *International Journal of Disability, Development and Education*, 47 (4), 397-412

Embich, J. L. (2001) The relationship of secondary special education teacher's roles and factors that lead to professional burnout. *Teacher Education and Special Education*, 16, 161-170.

Emery, D.W. Vandenberg, B.. (2010). Special education teacher burnout and act. *International Journal of Special Education*. Vol 25 n3 119-131

Freudenberger HJ. Staff burnout. *J Soc Issues* 1974, 30:159–165

Fore, C., Martin, C., Bender, W. N. (2002). Teacher burnout in special education: the causes and the recommended solutions. *The High School Journal*, 86(1), 36-44.

Hughes, R. E. (2001). Deciding to leave but staying: teacher burnout, precursors and turnover. *Journal of Human Resource Management*, 12(2), 288-298.

- Jovanović, V., Karić J., Mihajlović G., Džamonja-Ignjatović T., & Hinić D., (2019) Work-related burnout syndrome in special education teachers working with children with developmental disorders – possible correlations with some socio-demographic aspects and assertiveness, *European Journal of Special Needs Education*, 34:5, 692-701
- Kamtsios, S., & Lolis, T., (2016) INVESTIGATING BURNOUT IN GREEK TEACHERS: ARE THERE ANY TEACHERS AT RISK? *Hellenic Journal of Psychology*, Vol. 13 (2016), pp. 196-216
- Kantas, A. (1996). The occupational burnout syndrome of teachers and health profession employees. *Psychology*, 3, 71-85.
- Kantas, A. & Vassilaki, E. (1997) Burnout in Greek teachers: Main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory, *Work & Stress*, 11:1, 94-100
- Kokkinos, C. & Davazoglou, A., (2009), Special education teachers under stress: evidence from a Greek national study, *Educational Psychology*, 29:4, 407-424
- Kokkinos, C., (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *Br J Educ Psychol*. 2007 Mar;77(Pt 1):229-243
- Kokkinos, C.M. (2006), Factor structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory-Educators Survey among elementary and secondary school teachers in Cyprus. *Stress and Health*, 22: 25-33. <https://doi.org/10.1002/smi.1079>
- Küçüksüleymanoğlu, R. (2011). Burnout Syndrome levels of teachers in special education schools in Turkey. *International Journal of Special Education*, 26, 53-63.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions of future research. *Educational review*, 53, 27-35.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1977). Teacher stress: a review. *Educational review*, 29(4), 299-306.
- Lavian R., H., (2012) The impact of organizational climate on burnout among homeroom teachers and special education teachers (full classes/individual pupils) in mainstream schools, *Teachers and Teaching*, 18:2, 233-247

- Li, F., Liu, J.W., Lian, Y.L., & Wang, Q. (2009). Study on status and influential factors of job burnout among supervisors and teachers.
- Lo, B.Lk. Stress, burnout and resilience of teachers of students with emotional behavioural challenges. *SpringerPlus* 3, O4 (2014)
- Male, D.B. & May, D. (1997). Stress, burnout and Workload in teachers of children with Special Educational Needs. *British Journal of Special Education*, 24(3), 133-140.
- Maslach C. Burnout: The cost of caring. Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall, 1982
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1986). Maslach burnout inventory manual (2nd edition). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory. Evaluating stress: A book of resources, 3, 191-218.
- Maslach, C., Leiter, M.P., Schaufeli, W.B. (2008). Measuring burnout. In C.L. Cooper & S. Cartwright (Eds.), *The Oxford handbook of organizational wellbeing*. Oxford: Oxford University Press, (pp86-108). Ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/298.pdf>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- McDowell, J., R., Burning Out: the Effect of Burnout on Special Education, 2017 *BYU Educ. & L.J.* 99 (2017)
- Mohamed, A.H.H. (2015). Burnout and Work Stress Among Disability Centers Staff in Oman. *International Journal of Special Education*, 30(1), 1-12.
- Mousavy, S. & Nimehchisalem, V. (2014). Contribution of Gender, Marital Status, and Age to English Language Teachers' Burnout. *Advances in Language and Literary Studies*, 5(6), 39-47.
- Murphy, L. R., & Sauter, S. L. (2003). The USA perspective: Current issues and

- trends in the management of work stress. *Australian Psychologist*, 38(2), 151-157.
- Nietos, H., Papavaggeli, S., Zournatzi, E., Koustelios, A., (2018) Burnout among education teachers in primary and secondary schools. *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό 'εκπ@αιδευτικός κύκλος'* Τόμος 6 Τεύχος 1 2018
- Palladino, J., Hoffman, S., & Barnett, J., (2007). Compassion fatigue as a theoretical framework to help understand burnout among special education teachers. *Journal of Ethnographic & Qualitative Research* 2007, Vol. 2, 15-22
- Papastylianou, A., Kaila, M., Polychronopoulos, M. (2009). Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology Education*, 12, 295– 314.
- Park, Eun-Young & Shin, Mikyung. (2020). A Meta-Analysis of Special Education Teachers' Burnout. *SAGE Open* . April-June 2020: 1–18
- Pavlidou, K., Alevriadou, A., & Antoniou A.-S., (2020) Professional burnout in general and special education teachers: the role of interpersonal coping strategies, *European Journal of Special Needs Education*
- Pines, A.M. (1996). *Couple burnout*. New York: Routledge.
- Pines, A.M., & Aronson, E. (1988). *Career Burn-out: Causes and Cures*. New York: The Free Press.
- Platsidou, M. (2010). Trait Emotional Intelligence of Greek Special Education Teachers in Relation to Burnout and Job Satisfaction. *School Psychology International*. Vol 31(1) 60-76
- Platsidou, M., & Agaliotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in Greek special education teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 55(1), 61-76.
- Polikandrioti, M. (2009) Burnout syndrome *Health Science Journal*, 2009, 3(4), 195-196
- Polychroni, F., & Antoniou, A.-S., & Kotroni, C., (2009). Working with students with special educational needs in Greece: Teachers' stressors and coping strategies. *International journal of special education*. Vol 24(1) 2009

- Purnanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: a metaanalysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168-185.
- Robinson, O.P., Bridges, S.A., Rollins, L.H. and Schumacker, R.E. (2019), A study of the relation between special education burnout and job satisfaction. *J Res Spec Educ Needs*, Vol 19(4) : 295-303.
- Sari, H., (2004) An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction, *Educational Studies*, 30:3, 291-306
- Sarıçam, H., & Sakız, H., (2014) Burnout and teacher self-efficacy among teachers working in special education institutions in Turkey, *Educational Studies*, 40:4, 423-437
- Shirom, A., Melamed, S. (2005). Does burnout affect physical health? A review of the evidence. In Antoniou A. S.G. and Cooper C.L. *Research Companion to Organizational Health Psychology*. Edward Elgar Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA
- Shyman, Eric. (2010). Identifying predictors of emotional exhaustion among special education paraeducators: A preliminary investigation. *Psychology in the Schools* 47. 828 - 841.
- Squillaci, M., (2020) Analysis of the burnout levels of special education teachers in Switzerland in link with a reform implementation, *European Journal of Special Needs Education*
- Soini, T., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Haverinen, K., Jindal-Snape, D., & Kontu, E.. (2019). Special education teachers' experienced burnout and perceived fit with the professional community: A 5-year follow-up study. *British Educational Research Journal*. Vol. 45, No. 3, June 2019, pp. 622–639
- Spittle, M., Kremer, P., Sullivan, S. (2015). Burnout in Secondary School Physical Education Teaching. *Physical Education and Sport*, 13(1), 33-43.
- Steinhardt, M., Smith-Jaggars, S., Faulk, K. & Gloria, C. (2011). Chronic work stress and depressive symptoms: assessing the mediating role of teacher burnout. *Stress*

and health, 27, 420-429.

Sun, J., Wang, X., Wang, Y., & Du, X., & Zhang, C., (2019). The mediating effect of perceived social support on the relationship between mindfulness and burnout in special education teachers. *Journal of Community Psychology*. Vol 47 p. 1799–1809

Wisniewski, L., & Gargiulo, R. (1997). Occupational stress and burnout among special educators: A review of the Literature. *The Journal of Special Education*, 31(3), 325-346.

Yilmaz, K., Altinkurt, Y., Guner, M. & Sen, B. (2015). The Relationship between Teachers' Emotional Labor and Burnout Level. *Eurasian Journal of Educational Research*, 59, 75-90.

Ελληνική Βιβλιογραφία

Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Α., Κουμπιάς, Ε., Γιαβρίμης, Π. (2002). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση. *Μέντορας*, 5, 103-127

Βασιλόπουλος, Σ., (2012). Η επαγγελματική εξουθένωση και η σχέση της με το κοινωνικό άγχος στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Hellenic Journal of Psychology*, Vol. 9 (2012), pp. 18-44

Δεληγάς, Μ, Τούκας, Δ, & Σπυρούλης, Α. (2012). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Υγιεινή και Ασφάλεια της εργασίας, 50, 5-12.

Ζώνιου – Σιδέρη, Α. (2000). *Άτομα με αναπηρία και η ένταξή τους*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κάμτσιος, Σ. & Λώλης, Θ. (2016). Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση; ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των καθημερινών στρεσογόνων ερεθισμάτων. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 9(1), 40-87.

- Κάντας, Α. (2001). Οι παράγοντες άγχους και η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς. Στο σύγγραμμα των Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα & Η. Μπεζεβέγκη (επιμ.) «*Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους*», Αθήνα: Ελληνική Γράμματα.
- Κουστέλιος, Α. & Κουστέλιου, Ι. (2001). Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. *Ψυχολογία*, 8(1), 30-39
- Κολιάδης, Ε., Μυλωνάς, Κ.Α., Κουμπιάς, Ε.Α., Τσιναρέλλης, Γ., Βαλσάμη, Ν. – Βάρφη, Β. (2003). Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε Εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Γενικής & Ειδικής Αγωγής. Στο: Α. Παπάς, Α. Τσιπλητάρης, Ν. Πετρουλάκης, Κ. Χάρης, Σ. Νικόδημος, & Ν. Ζούκης (Επιμ.), Πρακτικά, 2ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος, "Ελληνική Παιδαγωγική και Εκπαιδευτική Έρευνα", Β' τόμος, σελ. 282-297. Αθήνα: Εκδόσεις Ατραπός.
- Κουδιγκέλη, Φ. (2017). *Ψυχική Ανθεκτικότητα και Επαγγελματική Εξουθένωση σε Εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης*. Διδακτορική διατριβή του Τμήματος Ψυχολογίας, της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών, του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Αθήνα
- Λεονταρή, Α., Κυρίδης, Α. & Γιαλαμάς, Β. (1997). Το στρες των εκπαιδευτικών. *Ψυχολογικά Θέματα*, 7 (2-3), 139-152.
- Παπαγιάννη, Α., & Ρέππα, Γ. (2008). Επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών που διδάσκουν σε τάξεις όπου φοιτούν μαθητές με προβλήματα συμπεριφοράς ή μαθησιακές δυσκολίες. *10ο Συνέδριο Παιδαγωγικής Εταιρείας Κύπρου*, 57-81.
- Παπαδάτου Δ., & Αναγνωστόπουλος Φ., (1999). *Η ψυχολογία στο χώρο της Υγείας*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα έκδοση Δ σελ.242-263
- Παπάνης, Ε. Γιαβρίμης, Π. Βίκη, Α. (2009). *Καινοτόμες Προσεγγίσεις στην Ειδική Αγωγή Εκπαιδευτική έρευνα για τις ευάλωτες ομάδες πληθυσμού*. Αθήνα: Σιδέρης
- Παπαστυλιανού, Α. & Πολυχρονόπουλος, Μ. (2007). Επαγγελματική εξουθένωση, κατάθλιψη, ασάφεια και σύγκρουση ρόλων στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Ψυχολογία*, 14(4), 367-391.

- Πολυχρονοπούλου, Σ. (2003). *Παιδιά και έφηβοι με αναπηρία και δυνατότητες. Σύγχρονες τάσεις εκπαίδευσης και ειδικής υποστήριξης*. Αθήνα: Ατραπός
- Στάγια, Δ. & Ιορδανίδης, Γ. (2014). Το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην εποχή της οικονομικής κρίσης. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 7, 56-82.
- Στασινός, Δ. (2013). *Η Ειδική Εκπαίδευση 2020. Για μια Συμπεριληπτική ή Ολική Εκπαίδευση στο Νέο-ψηφιακό σχολείο με ψηφιακούς πρωταθλητές*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Σπυρομήτρος, Α. & Ιορδανίδης, Γ. (2017). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: η περίπτωση της περιφέρειας δυτικής Θεσσαλονίκης. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 10(1), 142-186.
- Heward, W.E. (2011). *Παιδιά με ειδικές ανάγκες. Μια εισαγωγή στην Ειδική Εκπαίδευση*. Αθήνα: Τόπος

Παράρτημα

Ερωτηματολόγιο

Δημογραφικά Στοιχεία

Φύλο:

Άντρας

Γυναίκα

Ηλικία:

20-30

31-40

41-50

Άνω των 50

Οικογενειακή κατάσταση:

Έγγαμος/η

Άγαμος/η

Διαζευγμένος/η

Χήρος/α

Έχετε παιδιά;

Ναι

Όχι

Αν «Ναι» πόσα παιδιά έχετε;

1

2

3

>3

Μορφωτικό Επίπεδο (το ανώτερο)

Διδακτορικό

Μεταπτυχιακό

Απόφοιτος ΑΕΙ

Απόφοιτος ΤΕΙ

Άλλο

Ειδικότητα:

Εκπαιδευτικός

Ειδικό Εκπαιδευτικό προσωπικό (ΕΕΠ)

Σχέση εργασίας σε δημόσιο ειδικό σχολείο:

Μόνιμος/η

Αναπληρωτής/τρια

Βαθμίδα που εργάζεστε

Πρωτοβάθμια Ειδική Εκπαίδευση

Δευτεροβάθμια Ειδική Εκπαίδευση

Εργάζεστε σε:

Ειδικό Νηπιαγωγείο

Ειδικό Δημοτικό Σχολείο

Εεεεκ

Ενεεγυλ

Ειδικό γυμνάσιο/Λύκειο

Συνολικά έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση:

0-5

6-10

11-15

16-20

21-25

Άνω των 26

Έτη υπηρεσίας σε ΣΜΕΑΕ:

0-5

6-10

11-15

16-20

21-25

Άνω των 26

Αισθάνεστε ικανοποιημένος από το επάγγελμα σας;

Καθόλου

Λίγο

Μέτρια

Αρκετά

Πολύ

Δεδομένης της προϋπηρεσίας σε ΣΜΕΑΕ θα επιλέγατε να εργαστείτε (ξανά) σε ΣΜΕΑΕ;

Ναι

Όχι

Επιθυμείτε να εργάζεστε σε ειδικό σχολείο μέχρι τη συνταξιοδότηση σας ;

Ναι

Όχι

Ετήσιο οικογενειακό εισόδημα:

0-7.000 €

7.000-15.000 €

15.000-22.000 €

22.000-30.000 €

>30.000 €

Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (MBI) - Maslach & Jackson, 1986. Μετάφραση και Προσαρμογή στα Ελληνικά: Kokkinos (2006)

Ο σκοπός του ερωτηματολογίου είναι να εξακριβώσει τον τρόπο που οι εκπαιδευτικοί κρίνουν το επάγγελμά και τους συναδέλφους τους. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 22 δηλώσεις που περιγράφουν συναισθήματα που σχετίζονται με το επάγγελμα.

Ανάλογα με το τι έχετε αισθανθεί και σύμφωνα με τον τρόπο που περιγράφει η δήλωση, κυκλώστε έναν αριθμό από το 0 έως το 6 οι οποίοι αντιστοιχούν σε:

| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|------|------------------------|------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|-----------|
| Ποτέ | Μερικές φορές το χρόνο | Μια φορά το μήνα | Μερικές φορές το μήνα | Μια φορά την εβδομάδα | Μερικές φορές την εβδομάδα | Κάθε μέρα |

- 1 Νιώθω ψυχικά εξαντλημένη/ος από τη διδασκαλία. 0 1 2 3 4 5 6
- 2 Νιώθω εξαντλημένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς . 0 1 2 3 4 5 6
- 3 Είναι πολύ κουραστικό για μένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη την ημέρα 0 1 2 3 4 5 6
- 4 Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου 0 1 2 3 4 5 6
- 5 Νιώθω απογοητευμένη/ος από τη δουλειά μου. 0 1 2 3 4 5 6
- 6 Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο σχολείο. 0 1 2 3 4 5 6
- 7 Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση/στρες το να εργάζομαι στενά με μαθητές. 0 1 2 3 4 5 6
- 8 Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου. 0 1 2 3 4 5 6
- 9 Νιώθω άδεια/ος στο τέλος μιας σχολικής ημέρας. 0 1 2 3 4 5 6
- 10 Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως αισθάνονται οι μαθητές μου 0 1 2 3 4 5 6
- 11 Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ

- αποτελεσματικά. 0 1 2 3 4 5 6
- 12 Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων. 0 1 2 3 4 5 6
- 13 Νιώθω γεμάτη/ος ενεργητικότητα. 0 1 2 3 4 5 6
- 14 Μπορώ να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου. 0 1 2 3 4 5 6
- 15 Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά. 0 1 2 3 4 5 6
- 16 Αντιμετωπίζω ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου. 0 1 2 3 4 5 6
- 17 Νιώθω αναξωγονημένος όταν δουλεύω με τους μαθητές μου. 0 1 2 3 4 5 6
- 18 Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς μαθητές μου απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα. 0 1 2 3 4 5 6
- 19 Έχω γίνει περισσότερο σκληρός με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτήν την δουλειά. 0 1 2 3 4 5 6
- 20 Ανησυχώ μήπως αυτή τη δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό. 0 1 2 3 4 5 6
- 21 Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματά τους. 0 1 2 3 4 5 6
- 22 Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου. 0 1 2 3 4 5 6

Σας ευχαριστώ πολύ!