



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ  
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ



ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

**ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ: Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ  
ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ-ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ**

Διπλωματική εργασία

**Η ψυχική ανθεκτικότητα ως προστατευτικός παράγοντας της  
επαγγελματικής εξουθένωσης των ψυχολόγων που στελεχώνουν  
τις Επιτροπές Διεπιστημονικής Υποστήριξης των σχολείων**

Της

Κουτούλα Βασιλικής – Βίκυ (Α.Μ. 74)

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια : Γκιαούρη Στεργιανή

Επιτροπή: Πλιόγκου Βασιλική

Ιορδανίδης Γεώργιος

**Φλώρινα, Σεπτέμβριος 2024**



## Ευχαριστίες

Θα ήθελα να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου προς όλους/όλες εκείνους/νες που με υποστήριξαν κατά την ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας στο Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, στο πλαίσιο του Π.Μ.Σ. «Επιστήμες της Αγωγής: Η Αξιολόγηση στην Εκπαίδευση και στη Δια Βίου Κατάρτιση - Επιμόρφωση».

Πρώτα απ' όλα, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την Επιβλέπουσα Καθηγήτρια κα Γκιαούρη Στεργιανή (Ψυχολόγος, Επίκουρη Καθηγήτρια Σχολικής Ψυχολογίας στο Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας), για την καθοδήγηση, την υποστήριξη και τις πολύτιμες συμβουλές που μου παρείχε καθ' όλη τη διάρκεια της συγγραφής της εργασίας μου. Η εμπιστοσύνη της στις ικανότητές μου και οι προτροπές της αποτέλεσαν βασικό κίνητρο για την επίτευξη αυτού του έργου.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες απευθύνω στους/στις συμμετέχοντες/ουσες της έρευνας για τη συνεργασία τους και την προθυμία τους να μοιραστούν τις εμπειρίες και τις απόψεις τους. Χωρίς τη συμβολή τους, η παρούσα έρευνα δεν θα μπορούσε να ολοκληρωθεί.

Θα ήθελα, επίσης, να ευχαριστήσω την οικογένεια μου για την συνεχή υποστήριξή τους και την κατανόησή τους καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου. Η αγάπη και η ενθάρρυνσή τους ήταν πάντα μια σταθερή δύναμη που με καθοδηγούσε.

Τέλος, ευχαριστώ τους/τις φίλους/λες και τους/τις συναδέλφους/ισσες μου για την ενθάρρυνση και την υποστήριξή τους, καθώς και για τις πολύτιμες συζητήσεις που μας βοήθησαν να ανταλλάξουμε απόψεις και να διευρύνουμε τους ορίζοντές μας.

Η παρούσα εργασία αφιερώνεται σε όλους/όλες εκείνους/νες που πιστεύουν στη δύναμη της ψυχικής ανθεκτικότητας ως μέσο για την αντιμετώπιση των επαγγελματικών και προσωπικών προκλήσεων.

*Κουτούλα Βασιλική - Βίκυ*



## Πρόλογος

Η παρούσα διπλωματική εργασία με τίτλο «Η ψυχική ανθεκτικότητα ως προστατευτικός παράγοντας στην επαγγελματική εξουθένωση των ψυχολόγων που στελεχώνουν τις ΕΔΥ» έχει ως στόχο να διερευνήσει τη σημασία της ψυχικής ανθεκτικότητας στην πρόληψη και αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης των ψυχολόγων. Η έρευνα επικεντρώνεται στους/στις ψυχολόγους που εργάζονται στις Επιτροπές Διεπιστημονικής Υποστήριξης (ΕΔΥ), οι οποίοι συχνά αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα απαιτητικές εργασιακές συνθήκες.

Η ψυχική ανθεκτικότητα, οριζόμενη ως η ικανότητα των ατόμων να προσαρμόζονται θετικά στις αντιξοότητες και τις προκλήσεις, αναδεικνύεται όλο και περισσότερο ως κρίσιμος παράγοντας που συμβάλλει στην ευημερία και την επαγγελματική απόδοση. Η εργασία αυτή προσπαθεί να εστιάσει στις στρατηγικές και τους μηχανισμούς μέσω των οποίων η ψυχική ανθεκτικότητα μπορεί να μειώσει την επαγγελματική εξουθένωση, δηλαδή τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και το αίσθημα μειωμένων προσωπικών επιτευγμάτων. Οι ψυχολόγοι στις ΕΔΥ καλούνται να διαχειριστούν περίπλοκα περιστατικά και να παρέχουν υποστήριξη σε άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, αντιμετωπίζοντας συχνά υψηλά επίπεδα άγχους και συναισθηματικής φόρτισης. Αυτές οι συνθήκες μπορούν να οδηγήσουν σε επαγγελματική εξουθένωση, η οποία επηρεάζει όχι μόνο την απόδοση και την ικανοποίηση από την εργασία αλλά και τη γενικότερη ψυχική υγεία των επαγγελματιών.

Καθίσταται σαφές ότι η εργασία βασίζεται σε μια ευρεία βιβλιογραφική επισκόπηση που αφορά τη ψυχική ανθεκτικότητα και την επαγγελματική εξουθένωση. Αναλύονται θεωρητικά μοντέλα και εμπειρικά δεδομένα που τεκμηριώνουν τη σχέση μεταξύ ανθεκτικότητας και εξουθένωσης, παρέχοντας ένα στέρεο υπόβαθρο για την παρούσα μελέτη. Παράλληλα, εξετάζονται οι ιδιαιτερότητες του ρόλου των ψυχολόγων στις ΕΔΥ και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν σε καθημερινή βάση. Η παρούσα εργασία φιλοδοξεί να συμβάλλει στη συζήτηση γύρω από την ψυχική ανθεκτικότητα ως έναν σημαντικό προστατευτικό παράγοντα κατά της επαγγελματικής εξουθένωσης, προτείνοντας παρεμβάσεις και στρατηγικές για την ενίσχυση της ανθεκτικότητας των ψυχολόγων. Επιδιώκει, επίσης, να παρέχει πρακτικές κατευθύνσεις για την εφαρμογή των ευρημάτων στην επαγγελματική πρακτική και την πολιτική υγείας και εκπαίδευσης.

Η ολοκλήρωση αυτής της μελέτης προσφέρει σημαντικές προοπτικές για περαιτέρω έρευνα και εφαρμογή στον τομέα της ψυχικής υγείας και της επαγγελματικής ευημερίας, επιδιώκοντας να ενισχύσει την κατανόηση και την υποστήριξη των επαγγελματιών ψυχολόγων στις ΕΔΥ.



## Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία εξετάζει τη σχέση μεταξύ της ψυχικής ανθεκτικότητας και της επαγγελματικής εξουθένωσης των ψυχολόγων που εργάζονται στις Επιτροπές Διεπιστημονικής Υποστήριξης (ΕΔΥ). Η ψυχική ανθεκτικότητα έχει προσδιοριστεί ως η ικανότητα ενός ατόμου να προσαρμόζεται και αντιμετωπίζει επιτυχώς τις πιέσεις και τις προκλήσεις της ζωής. Σε αυτή τη μελέτη, ερευνήθηκε πώς η ανθεκτικότητα μπορεί να λειτουργήσει ως προστατευτικός παράγοντας κατά της επαγγελματικής εξουθένωσης, η οποία χαρακτηρίζεται από υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίηση και μειωμένη προσωπική επίδοση.

Το δείγμα της έρευνας περιλάμβανε 82 ψυχολόγους από διάφορες ΕΔΥ στην Ελλάδα, και η συλλογή δεδομένων έγινε μέσω ερωτηματολογίων που αξιολόγησαν την ψυχική ανθεκτικότητα, την επαγγελματική εξουθένωση και διάφορα δημογραφικά στοιχεία. Η ανάλυση των δεδομένων έδειξε ότι η ψυχική ανθεκτικότητα είναι αρνητικά συσχετισμένη με την επαγγελματική εξουθένωση, ειδικότερα με τη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση. Συγκεκριμένα, υψηλότερα επίπεδα ανθεκτικότητας συνδέονται με μικρότερα επίπεδα εξάντλησης και αποπροσωποποίησης. Επιπλέον, η ανθεκτικότητα συνδέεται θετικά με τα προσωπικά επιτεύγματα των ψυχολόγων, δείχνοντας ότι όσο πιο ανθεκτικοί είναι οι επαγγελματίες, τόσο πιο ικανοποιητικά αντιλαμβάνονται την προσωπική τους επίδοση και συνεισφορά στην εργασία τους.

Τα ευρήματα της μελέτης αυτής υπογραμμίζουν τη σημασία της ενίσχυσης της ψυχικής ανθεκτικότητας στους επαγγελματίες ψυχικής υγείας ως μέσου για τη μείωση των αρνητικών επιπτώσεων της εργασιακής πίεσης και την προαγωγή της ευεξίας τους. Επιπλέον, η έρευνα επιβεβαιώνει ότι το εργασιακό περιβάλλον και οι σχέσεις στην εργασία έχουν σημαντικό ρόλο στην ενίσχυση της ανθεκτικότητας.

### Λέξεις κλειδιά:

Ψυχική Ανθεκτικότητα, Επαγγελματική Εξουθένωση, Ψυχολόγοι ΕΔΥ, Συναισθηματική Εξάντληση



## Abstract

This thesis examines the relationship between mental resilience and burnout of psychologists working in school interdisciplinary support committees. (ISC). Resilience has been defined as a person's ability to adapt and successfully cope with life's stresses and challenges. In this study, it was investigated how resilience can act as a protective factor against burnout, which is characterized by high levels of emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal performance.

The research sample included 82 psychologists from various EHS in Greece, and data collection was done through questionnaires that assessed mental resilience, burnout and various demographics. The data analysis showed that resilience is negatively related to burnout, especially emotional exhaustion and depersonalization. Specifically, higher levels of resilience are associated with lower levels of burnout and depersonalization. In addition, resilience is positively related to psychologists' personal achievements, showing that the more resilient professionals are, the more satisfactorily they perceive their personal performance and contribution to their work.

The findings of this study highlight the importance of enhancing mental resilience in mental health professionals as a means of reducing the negative effects of work stress and promoting their well-being. Furthermore, research confirms that the work environment and relationships at work have an important role in enhancing resilience.

### Keywords:

Mental Resilience, Occupational Burnout, ISC Psychologists, Emotional Exhaustion



## Πίνακας Περιεχομένων

Ευχαριστίες.....	2
Πρόλογος.....	3
Περίληψη.....	4
Λέξεις κλειδιά:.....	4
Abstract.....	5
Keywords:.....	5
Πίνακας Περιεχομένων .....	6
Κατάλογος Σχημάτων – Πινάκων - Διαγραμμάτων .....	10
Σχήματα .....	10
Πίνακες .....	10
Διαγράμματα.....	12
Εισαγωγή.....	13
1. Κεφάλαιο: «Εννοιολογικό πλαίσιο και ορισμός της ανθεκτικότητας».....	15
1.1 Ορισμός και Εννοιολογικός Προσδιορισμός της Ψυχικής Ανθεκτικότητας.....	15
1.2 Διαστάσεις και χαρακτηριστικά της Ψυχικής Ανθεκτικότητας .....	16
1.3 Ψυχική ανθεκτικότητα και θετικά συναισθήματα.....	17
1.4 Ψυχική ανθεκτικότητα και το νόημα της ζωής .....	19
1.5 Η ψυχική ανθεκτικότητα στην εργασία.....	20
1.5.1 Η ψυχική ανθεκτικότητα των ψυχολόγων.....	22
2. Κεφάλαιο: «Εννοιολογική προσέγγιση και θεωρητικά μοντέλα της επαγγελματικής εξουθένωσης».....	26
2.1 Γενικά στοιχεία για την Επαγγελματική Εξουθένωση.....	26
2.2 Μοντέλα Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	27



2.2.1	Διαδραστικό Μοντέλο του Cherniss (1980).....	28
2.2.2	Μοντέλο των Edelwich και Brodsky (1980).....	29
2.2.3	Τρισδιάστατο Μοντέλο της Maslach (1982).....	31
2.2.4	Εννοιολογικό Πλαίσιο των Pines και Aronson (1988).....	33
2.2.5	Μοντέλο της Κοπεγχάγης (2005).....	34
2.3	Παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση .....	36
2.4	Συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων .....	37
2.5	Αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε ατομικό επίπεδο .....	39
2.6	Ανθεκτικότητα και Επαγγελματική Εξουθένωση .....	41
3.	Κεφάλαιο: «Ο θεσμός των ΕΔΥ στην εκπαίδευση» .....	43
3.1	Γενικά στοιχεία των ΕΔΥ.....	43
3.2	Ο Ρόλος του/της Ψυχολόγου που στελεχώνει την ΕΔΥ.....	44
3.3	Τα εργαλεία που χρησιμοποιούν οι ψυχολόγοι των ΕΔΥ .....	45
3.4	Η Συνεργασία των Ψυχολόγων με τα Λοιπά Μέλη της Διεπιστημονικής Ομάδας .....	47
3.4.1	Συνεργασία με τους/τις Κοινωνικούς/ές Λειτουργούς.....	48
3.4.2	Συνεργασία με τους Εκπαιδευτικούς Ειδικής Αγωγής.....	48
3.4.3	Συνεργασία με Σύμβουλο Εκπαίδευσης Ψυχολόγων .....	49
3.4.4	Εφαρμογή Διεπιστημονικών Προγραμμάτων .....	49
3.4.4	Σχεδιασμός και Υλοποίηση Προγραμμάτων Παρέμβασης.....	50
3.4.5	Συνεργασία με εξωτερικούς φορείς.....	51
3.4.6	Ανταλλαγή Πληροφοριών και Εκπαίδευση.....	51
3.4.7	Συνεργασία με τους Γονείς.....	52
3.4.8	Ενίσχυση της Σχολικής Κοινότητας.....	53



4.	Κεφάλαιο: «Μεθοδολογία» .....	54
4.1	Είδος Έρευνας .....	54
4.2	Σκοπός Έρευνας .....	55
4.3	Ερευνητικά Ερωτήματα / Υποθέσεις .....	56
4.4	Δείγμα και Μεθοδολογία.....	57
4.4.1	Πλεονεκτήματα της Δειγματοληψίας Ευκολίας.....	57
4.4.2	Χαρακτηριστικά του Δείγματος .....	57
4.4.3	Εργαλείο και Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων .....	58
4.4.4	Στατιστική Ανάλυση .....	59
4.5	Εργαλείο μέτρησης εσωτερικής συνέπειας ερωτηματολογίου.....	60
4.6	Δεοντολογία.....	61
4.6.1	Εμπιστευτικότητα και Ιδιωτικότητα.....	61
4.6.2	Ενημέρωση και Συγκατάθεση .....	62
4.6.3	Διαχείριση Συγκρούσεων Συμφερόντων.....	62
4.6.4	Διαφάνεια και Αντικειμενικότητα.....	62
4.6.5	Ευαισθησία και Σεβασμός.....	62
5.	Κεφάλαιο: «Αποτελέσματα έρευνας» .....	63
6.	Κεφάλαιο: «Συμπεράσματα».....	106
6.1	Γενικά Συμπεράσματα.....	106
6.2	Κυριότερα ευρήματα της έρευνας.....	107
6.3	Συζήτηση .....	109
6.4	Περιορισμοί έρευνας .....	111
6.5	Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.....	112
	Βιβλιογραφία .....	114





**Κουτούλα  
Βασιλική**

*«Η ψυχική ανθεκτικότητα ως προστατευτικός παράγοντας στην  
επαγγελματική εξουθένωση των ψυχολόγων που στελεχώνουν τις ΕΔΥ»*



Παραρτήματα .....	122
1 <sup>ο</sup> Παράρτημα: Ερωτηματολόγιο.....	122



## Κατάλογος Σχημάτων – Πινάκων - Διαγραμμάτων

### Σχήματα

Σχήμα 1.1: Τα τέσσερα βασικά στοιχεία του PsyCap.....	18
Σχήμα 1.2: Στρατηγικές οργανισμών για την ψυχική ανθεκτικότητα στην εργασία. ....	20
Σχήμα 2.1: Τα στάδια του Διαδραστικού Μοντέλου του Cherniss (1980). ....	28
Σχήμα 2.2: Τα στάδια του μοντέλου των Edelwich και Brodsky (1980).....	30
Σχήμα 2.3: Τα στάδια του Τρισδιάστατου Μοντέλου της Maslach (1982). ....	31
Σχήμα 2.4: Τα στάδια του Ενωσιολογικού Πλαισίου των Pines & Aronson (1988). ....	33
Σχήμα 2.5: Η σχέση μεταξύ εξουθένωσης και δέσμευσης.....	38
Σχήμα 3.1: Τα εργαλεία που χρησιμοποιούν οι ψυχολόγοι των ΕΔΥ.....	46

### Πίνακες

Πίνακας 5.1: Φύλο.....	63
Πίνακας 5.2: Ηλικία. ....	64
Πίνακας 5.3. Περιφέρεια .....	65
Πίνακας 5.4. Υπηρεσιακή κατάσταση.....	66
Πίνακας 5.5. Χρόνια Προϋπηρεσίας. ....	67
Πίνακας 5.6. Οικογενειακή κατάσταση .....	68
Πίνακας 5.7. Επίπεδο Σπουδών.....	69
Πίνακας 5.8. Επιμόρφωση.....	70
Πίνακας 5.9. Αριθμός σχολικών μονάδων που εξυπηρετεί η Ε.Δ.Υ.....	72
Πίνακας 5.10. Βαθμίδα εκπαίδευσης στην οποία υπάγονται οι σχολικές μονάδες που εξυπηρετεί η Ε.Δ.Υ.....	73
Πίνακας 5.11: Οργάνωση & Λειτουργία.....	74



Πίνακας 5.12. Συνεργασίες .....	76
Πίνακας 5.13. Παρεμβάσεις .....	77
Πίνακας 5.14. Παραπομπές .....	79
Πίνακας 5.15. Επιμορφώσεις .....	80
Πίνακας 5.16. Συμπεράσματα & Προτάσεις .....	81
Πίνακας 5.17. Ψυχική ανθεκτικότητα .....	83
Πίνακας 5.18. Επαγγελματική εξουθένωση .....	84
Πίνακας 5.19. Συναισθηματική εξάντληση .....	85
Πίνακας 5.20. Αποπροσωποποίηση .....	86
Πίνακας 5.21. Προσωπικά επιτεύγματα .....	87
Πίνακας 5.22. Έλεγχος κανονικότητας των δεδομένων .....	88
Πίνακας 5.23. Λοξότητα & Κύρτωση .....	89
Πίνακας 5.24. Συσχετίσεις .....	90
Πίνακας 5.25. Διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την Ψυχική ανθεκτικότητα, τη Συναισθηματική εξάντληση, την Αποπροσωποποίηση και τα Προσωπικά επιτεύγματα ..	91
Πίνακας 5.26. Διαφορές μεταξύ των ηλικιακών κατηγοριών ως προς την Ψυχική ανθεκτικότητα, τη Συναισθηματική εξάντληση, την Αποπροσωποποίηση και τα Προσωπικά επιτεύγματα .....	92
Πίνακας 5.27. Διαφορές μεταξύ των κατηγοριών που αφορούν τα έτη προϋπηρεσίας ως προς την Ψυχική ανθεκτικότητα, τη Συναισθηματική εξάντληση, την Αποπροσωποποίηση και τα Προσωπικά επιτεύγματα .....	93
Πίνακας 5.28. Διαφορές μεταξύ των οικογενειακών κατηγοριών ως προς την Ψυχική ανθεκτικότητα, τη Συναισθηματική εξάντληση, την Αποπροσωποποίηση και τα Προσωπικά επιτεύγματα .....	95
Πίνακας 5.29. Πολλαπλό Γραμμικό Μοντέλο Πρόβλεψης της Συναισθηματικής εξάντλησης .....	96



Πίνακας 5.30. Πολλαπλό Γραμμικό Μοντέλο Πρόβλεψης της αποπροσωποποίησης .....	100
Πίνακας 5.31. Πολλαπλό Γραμμικό Μοντέλο Πρόβλεψης των προσωπικών επιτευγμάτων. .....	103

## **Διαγράμματα**

Διάγραμμα 5.1: Φύλο. ....	63
Διάγραμμα 5.2: Ηλικία. ....	64
Διάγραμμα 5.3: Περιφέρεια.....	65
Διάγραμμα 5.4: Υπηρεσιακή κατάσταση. ....	66
Διάγραμμα 5.5: Χρόνια Προϋπηρεσίας.....	67
Διάγραμμα 5.6: Οικογενειακή κατάσταση. ....	68
Διάγραμμα 5.7: Επίπεδο Σπουδών. ....	70
Διάγραμμα 5.8: Επιμόρφωση. ....	71
Διάγραμμα 5.9: Αριθμός σχολικών μονάδων που εξυπηρετεί η Ε.Δ.Υ. ....	72
Διάγραμμα 5.10: Βαθμίδα εκπαίδευσης στην οποία υπάγονται οι σχολικές μονάδες που εξυπηρετεί η Ε.Δ.Υ.....	74
Διάγραμμα 5.11: Ιστόγραμμα καταλοίπων (Συναισθηματική εξάντληση). ....	97
Διάγραμμα 5.12: Διάγραμμα διασποράς μεταξύ των καταλοίπων και των εκτιμώμενων τιμών (Συναισθηματική εξάντληση).....	98
Διάγραμμα 5.13: Ιστόγραμμα καταλοίπων (αποπροσωποποίηση) ....	101
Διάγραμμα 5.14: Διάγραμμα διασποράς μεταξύ των καταλοίπων και των εκτιμώμενων τιμών (αποπροσωποποίηση).....	102
Διάγραμμα 5.15: Ιστόγραμμα καταλοίπων (προσωπικά επιτεύγματα). ....	104
Διάγραμμα 5.16 Διάγραμμα διασποράς μεταξύ των καταλοίπων και των εκτιμώμενων τιμών (προσωπικά επιτεύγματα).....	105



## Εισαγωγή

Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί ένα φαινόμενο που έχει μελετηθεί εκτενώς στον τομέα της ψυχικής υγείας, καθώς επηρεάζει την ποιότητα της εργασιακής ζωής των επαγγελματιών και την αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών που παρέχουν (Maslach & Leiter, 2016). Οι ψυχολόγοι, ως βασικοί πάροχοι ψυχικής υγείας, συχνά βρίσκονται αντιμέτωποι με υψηλά επίπεδα άγχους και πίεσης, τα οποία μπορεί να οδηγήσουν σε επαγγελματική εξουθένωση (Schaufeli et al., 2019). Οι Επιτροπές Διεπιστημονικής Υποστήριξης (ΕΔΥ) αποτελούν ένα ειδικό πλαίσιο εργασίας όπου οι ψυχολόγοι συνεργάζονται με άλλους επαγγελματίες για την υποστήριξη μαθητών/τριών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Στο πλαίσιο αυτό, η ψυχική ανθεκτικότητα μπορεί να λειτουργήσει ως προστατευτικός παράγοντας κατά της επαγγελματικής εξουθένωσης (Lee et al., 2020).

Η παρούσα διπλωματική εργασία στοχεύει να εξετάσει τον βαθμό της ψυχικής ανθεκτικότητας των ψυχολόγων που στελεχώνουν τις ΕΔΥ και τον βαθμό της επαγγελματικής εξουθένωσης αυτών. Μέσω της έρευνας, θα επιχειρηθεί να αναδειχθούν οι προστατευτικοί παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση και να διαφωτιστεί ο ρόλος της ψυχικής ανθεκτικότητας στην ποιότητα της επαγγελματικής ζωής των ψυχολόγων.

Η ψυχική ανθεκτικότητα ορίζεται ως η ικανότητα των ατόμων να ανακάμπτουν και να προσαρμόζονται επιτυχώς μετά από αντίξοες συνθήκες και στρεσογόνες καταστάσεις (Windle, 2011). Στον τομέα της ψυχολογίας, η ψυχική ανθεκτικότητα έχει αναγνωριστεί ως σημαντικός παράγοντας που συμβάλλει στην αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Smith et al., 2018). Οι ψυχολόγοι που διαθέτουν υψηλή ψυχική ανθεκτικότητα είναι σε θέση να διαχειρίζονται καλύτερα το άγχος και τις απαιτήσεις της εργασίας τους, μειώνοντας έτσι τον κίνδυνο εξουθένωσης (Kinman & Grant, 2017).

Τα κύρια ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας εργασίας περιλαμβάνουν:

- Ποιο είναι το επίπεδο της ψυχικής ανθεκτικότητας των ψυχολόγων;
- Ποια είναι η σχέση των δημογραφικών στοιχείων (φύλο, ηλικία, επαγγελματική εμπειρία, οικογενειακή κατάσταση) με την ψυχική ανθεκτικότητα των ψυχολόγων;
- Ποιο είναι το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης των ψυχολόγων;
- Ποια είναι η σχέση των δημογραφικών στοιχείων (φύλο, ηλικία, επαγγελματική εμπειρία, οικογενειακή κατάσταση) με την επαγγελματική εξουθένωση των ψυχολόγων;
- Πώς συνδέεται η επαγγελματική εξουθένωση των ψυχολόγων με την ψυχική τους ανθεκτικότητα;

Η ερευνητική μέθοδος που θα χρησιμοποιηθεί είναι η ποσοτική. Το δείγμα θα αποτελείται από ψυχολόγους που στελεχώνουν τις ΕΔΥ των γενικών σχολείων της χώρας. Τα δεδομένα θα συλλεχθούν μέσω ερωτηματολογίων που θα διανεμηθούν στην πλατφόρμα Google Forms. Συγκεκριμένα, θα χρησιμοποιηθούν τα εξής εργαλεία μέτρησης:

1. Ερωτηματολόγιο καταγραφής δημογραφικών στοιχείων.
2. Ερωτηματολόγιο καταγραφής των δράσεων και της λειτουργίας των ΕΔΥ.
3. Κλίμακα αξιολόγησης της επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach (Maslach Burnout Inventory - MBI).



4. Κλίμακα αξιολόγησης της ψυχικής ανθεκτικότητας Connor – Davidson (Connor-Davidson Resilience Scale - CD-RISC).

Τα δεδομένα που θα συγκεντρωθούν θα αναλυθούν στατιστικά με το πακέτο SPSS, προκειμένου να εξάγουμε σαφή και εμπειριστατωμένα αποτελέσματα.

Η ψυχική ανθεκτικότητα και η επαγγελματική εξουθένωση έχουν αποτελέσει αντικείμενο πολλών ερευνών την τελευταία δεκαετία. Έρευνες έχουν δείξει ότι οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας που διαθέτουν υψηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας παρουσιάζουν μειωμένα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (Lee et al., 2020). Επίσης, η υποστήριξη από το εργασιακό περιβάλλον και οι ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη φαίνεται να μειώνουν την εξουθένωση και να ενισχύουν την ανθεκτικότητα (McFadden et al., 2015).

Η παρούσα διπλωματική εργασία φιλοδοξεί να συμβάλει στην υπάρχουσα βιβλιογραφία, προσφέροντας νέα δεδομένα για τη σχέση μεταξύ ψυχικής ανθεκτικότητας και επαγγελματικής εξουθένωσης στους/στις ψυχολόγους των ΕΔΥ. Αναμένεται να αναδειχθούν σημαντικοί προστατευτικοί παράγοντες που θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν για τη βελτίωση της επαγγελματικής ζωής των ψυχολόγων και την αποτελεσματικότερη υποστήριξη των μαθητών/τριών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες.



## 1. Κεφάλαιο: «Εννοιολογικό πλαίσιο και ορισμός της ανθεκτικότητας»

### 1.1 Ορισμός και Εννοιολογικός Προσδιορισμός της Ψυχικής Ανθεκτικότητας

Η ψυχική ανθεκτικότητα αποτελεί μια βασική πτυχή της θετικής ψυχολογίας, που εστιάζει στην ικανότητα των ατόμων να ανακάμπτουν και να προσαρμόζονται επιτυχώς σε αντίξοες καταστάσεις (Windle, 2011). Ο όρος ανθεκτικότητα αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να ευδοκιμεί υπό αντίξοες συνθήκες, διατηρώντας την ψυχική του ισορροπία και προσαρμοστικότητα. Στον πυρήνα της, η ψυχική ανθεκτικότητα εμπεριέχει χαρακτηριστικά όπως οι θετικές πεποιθήσεις για τη ζωή, η σαφής κατανόηση της πραγματικότητας, οι γνωστικές δεξιότητες και οι δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, καθώς και η αυτοεκτίμηση (Anderson, 2015).

Με την εξέλιξη της θετικής ψυχολογίας, η ανθεκτικότητα έχει αποκτήσει αυξημένο ενδιαφέρον τόσο από την ακαδημαϊκή κοινότητα όσο και από τον επιχειρηματικό κόσμο (McKenna B. , 2020). Αρχικά, η έννοια της ανθεκτικότητας εστιάστηκε στα παιδιά που ζούσαν σε τοξικά περιβάλλοντα και παρατηρήθηκε ότι ορισμένα από αυτά τα παιδιά κατάφεραν να γίνουν επιτυχημένοι ενήλικες παρά τις αντίξοες συνθήκες που αντιμετώπισαν (Zolkoski & Bullock, 2012). Αντίθετα, άλλα παιδιά δεν κατάφεραν να ξεπεράσουν τις δυσκολίες και απέτυχαν να διαμορφώσουν έναν ικανοποιητικό τρόπο ζωής.

Μία από τις πιο γνωστές μελέτες για την ανθεκτικότητα στα παιδιά διεξήχθη από τους Werner και Smith το 1955, παρακολουθώντας την ανάπτυξη 698 παιδιών που γεννήθηκαν στο νησί Kauai της Χαβάης (Schecter & Halevi, 2023). Τα ευρήματα αυτής της μελέτης έδειξαν ότι κάτω από παρόμοιες συνθήκες, ορισμένα παιδιά κατάφεραν να αναπτυχθούν και να ευημερήσουν, ενώ άλλα αγωνίζονταν να τα καταφέρουν.

Οι παράγοντες κινδύνου που αναγνωρίστηκαν περιλάμβαναν τη φτώχεια, το περιγεννητικό στρες, το τοξικό οικογενειακό περιβάλλον, το διαζύγιο, τον γονικό αλκοολισμό και τις γονικές ψυχικές ασθένειες. Μέχρι την ηλικία των 10 ετών, πολλά από αυτά τα παιδιά παρουσίασαν σημαντικά αναπτυξιακά και συμπεριφορικά προβλήματα, τα οποία συνεχίστηκαν κατά την ενηλικίωσή τους (Kibe & Ogawa, 2023). Ωστόσο, ορισμένα από αυτά τα παιδιά κατάφεραν να μετατρέψουν τις αρνητικές εμπειρίες σε θετικές και να επιτύχουν στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή.

Αυτές οι έρευνες κατέδειξαν ότι η ανθεκτικότητα δεν είναι μια απλή έννοια, αλλά περιλαμβάνει έναν συνδυασμό εσωτερικών και εξωτερικών προστατευτικών παραγόντων. Τα άτομα που καταφέρνουν να ανακάμψουν από τις δυσκολίες συχνά διαθέτουν θετική διάθεση, καλές κοινωνικές δεξιότητες, υψηλή αυτοεκτίμηση και δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων (Angelkovski, 2016).



## 1.2 Διαστάσεις και χαρακτηριστικά της Ψυχικής Ανθεκτικότητας

Η αξιολόγηση της ψυχικής ανθεκτικότητας περιλαμβάνει την εξέταση δύο κρίσιμων πτυχών. Η πρώτη πτυχή αφορά τη συνολική ευημερία ενός ατόμου και την τήρηση των κοινωνικών κανόνων και των αναπτυξιακών ορόσημων. Η δεύτερη πτυχή εστιάζει στις προκλήσεις και τις αντιξοότητες που έχει αντιμετωπίσει ένα άτομο, είτε αυτή τη στιγμή είτε στο παρελθόν του, οι οποίες μπορούν ενδεχομένως να εμποδίσουν την προσωπική του ανάπτυξη και πρόοδο. Κατά συνέπεια, για να μελετηθεί αποτελεσματικά η ψυχική ανθεκτικότητα, είναι επιτακτική ανάγκη να καθοριστεί ένας ακριβής ορισμός των αναμενόμενων επιτευγμάτων κατά τη διάρκεια διαφόρων σταδίων ανάπτυξης, καθώς και να καθοριστούν κριτήρια για την αξιολόγηση των επικίνδυνων περιστάσεων (Luthar & Eisenberg, 2017).

Για να υπάρχει ψυχική ανθεκτικότητα, είναι απαραίτητο τα άτομα να βιώνουν δυσμενείς και αγχωτικές συνθήκες, οι οποίες λειτουργούν ως παράγοντες κινδύνου. Παρά αυτές τις δύσκολες συνθήκες, πρέπει να επιδείξουν θετική προσαρμογή και να διαθέτουν προστατευτικούς παράγοντες που τους προστατεύουν από τις αρνητικές επιπτώσεις των παραγόντων κινδύνου (Masten, 2014). Η θετική προσαρμογή θεωρείται ευρέως ως κρίσιμο κριτήριο για την ψυχική ανθεκτικότητα σε πολυάριθμες μελέτες. Οι Luthar & Eisenberg, (2017) ορίζουν τη θετική προσαρμογή ως την αποτελεσματική προσαρμογή του παιδιού στο περιβάλλον του, με βάση τους προηγούμενους και συνεχείς μηχανισμούς αντιμετώπισης σε διάφορα στάδια ανάπτυξης. Αυτός ο ορισμός λαμβάνει υπόψη το συγκεκριμένο πολιτιστικό και ιστορικό πλαίσιο στο οποίο ζει το παιδί. Βασικοί δείκτες θετικής προσαρμογής στα παιδιά και τους εφήβους περιλαμβάνουν την ποιότητα των σχέσεών τους με τους/τις συνομηλίκους/κες, τις ακαδημαϊκή επίδοση, την κοινωνική αποδοχή, τις φιλίες, την αυτοεκτίμηση, τη συναισθηματική ευεξία, την απουσία προβλημάτων συμπεριφοράς και τη συμμετοχή σε δραστηριότητες κατάλληλες για την ηλικία (Masten, 2014).

Σύμφωνα με την Masten (2014), παράγοντας κινδύνου είναι οποιαδήποτε δυσμενή περίσταση ή δυσάρεστο γεγονός που αυξάνει σημαντικά τις πιθανότητες ενός παιδιού ή του έφηβου να αντιμετωπίσει προκλήσεις στην ψυχοκοινωνική του προσαρμογή ή να αντιμετωπίσει ψυχολογικές δυσκολίες. Αυτοί οι παράγοντες κινδύνου μπορούν να εκδηλωθούν σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της κοινότητας, του σχολείου, των σχέσεων με τους/τις συνομηλίκους/ες, της οικογένειας και του ατόμου. Ένα μη ικανοποιητικό οικογενειακό περιβάλλον έχει τη δυνατότητα να προκαλέσει συναισθηματικά και συμπεριφορικά προβλήματα σε ένα άτομο.

Κατά τη διερεύνηση της έννοιας της ψυχικής ανθεκτικότητας, οι ερευνητές συχνά αναλύουν τον συνδυασμένο αντίκτυπο πολλαπλών δυσμενών περιστάσεων και αξιολογούν πώς ο αθροιστικός κίνδυνος επηρεάζει την ψυχολογική ευημερία. Είναι σύνηθες για τα άτομα να αντιμετωπίζουν περισσότερους από έναν παράγοντες κινδύνου, οι οποίοι μπορούν να αυξήσουν εκθετικά την πιθανότητα αρνητικών αποτελεσμάτων, συμπεριλαμβανομένων συναισθηματικών διαταραχών, ζητημάτων συμπεριφοράς, δυσκολιών στις διαπροσωπικές σχέσεις και ακαδημαϊκής κατώτερης επίδοσης (Masten & Barnes, 2018). Οι προστατευτικοί παράγοντες, που παίζουν καθοριστικό ρόλο στην ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας και στη μείωση της πιθανότητας δυσκολιών, περιλαμβάνουν τόσο ενδογενή όσο και περιβαλλοντικά στοιχεία. Αυτοί οι παράγοντες μπορούν να εντοπιστούν σε διάφορους





τομείς, συμπεριλαμβανομένου του ατόμου, της οικογένειας, των διαπροσωπικών σχέσεων και της ευρύτερης κοινότητας.

Μέσα στο άτομο υπάρχουν διάφοροι προστατευτικοί παράγοντες που συμβάλλουν στην ψυχική ανθεκτικότητα. Αυτά περιλαμβάνουν θετική ιδιοσυγκρασία, υψηλή αυτοεκτίμηση, εξαιρετικές διανοητικές ικανότητες, εσωτερική εστία ελέγχου και αισιόδοξη προοπτική για το μέλλον. Επιπλέον, χαρακτηριστικά όπως οι υψηλές ικανότητες, η αίσθηση του χιούμορ, οι δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, η γνωστική λειτουργία, η συναισθηματική και συμπεριφορική ρύθμιση, η κοινωνικότητα και η ικανότητα καλλιέργειας υγιών διαπροσωπικών σχέσεων έχουν αναγνωριστεί ως σημαντικοί παράγοντες για την ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας (Noltmeyer & Bush, 2013).

Επίσης, η διερεύνηση του ρόλου που παίζουν τα βιολογικά στοιχεία στην ψυχική ανθεκτικότητα έχει τραβήξει την προσοχή των μελετητών. Είναι ευρέως αποδεκτό ότι η σύνδεση μεταξύ βιολογίας και ψυχολογίας είναι αμφίδρομη. Οι βιολογικοί παράγοντες έχουν αντίκτυπο στις ψυχολογικές διεργασίες, οι οποίες, σε συνδυασμό με τις προσωπικές εμπειρίες, επηρεάζουν την έκφραση των γονιδίων, καθώς και τη δομή, τη λειτουργία και την οργάνωση του εγκεφάλου (Luthar & Eisenberg, 2017). Αυτοί οι ίδιοι ερευνητές προτείνουν ότι είναι ζωτικής σημασίας να διερευνηθεί η υπόθεση ότι τα στρεσογόνα ερεθίσματα μπορούν να ενεργοποιήσουν ξεχωριστά πρότυπα ενεργοποίησης του εγκεφάλου σε ψυχολογικά ικανά έναντι ανεπαρκών ατόμων. Επιπλέον, προτείνουν ότι τα ψυχικά ανθεκτικά και ψυχικά ευάλωτα άτομα μπορεί να παρουσιάζουν διακυμάνσεις στη δομή και τη λειτουργία του εγκεφάλου (Feder et al., 2019).

Εν κατακλείδι, η ανθεκτικότητα ως έννοια περιλαμβάνει την ικανότητα του ατόμου να ανακάμπτει και να ευδοκιμεί παρά τις δυσμενείς συνθήκες που αντιμετωπίζει. Η μελέτη της ψυχικής ανθεκτικότητας στους/στις ψυχολόγους που στελεχώνουν τις ΕΔΥ είναι κρίσιμη, καθώς μπορεί να προσφέρει πολύτιμες γνώσεις για την προστασία τους από την επαγγελματική εξουθένωση, βελτιώνοντας έτσι την επαγγελματική τους ζωή και την ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχουν.

### 1.3 Ψυχική ανθεκτικότητα και θετικά συναισθήματα

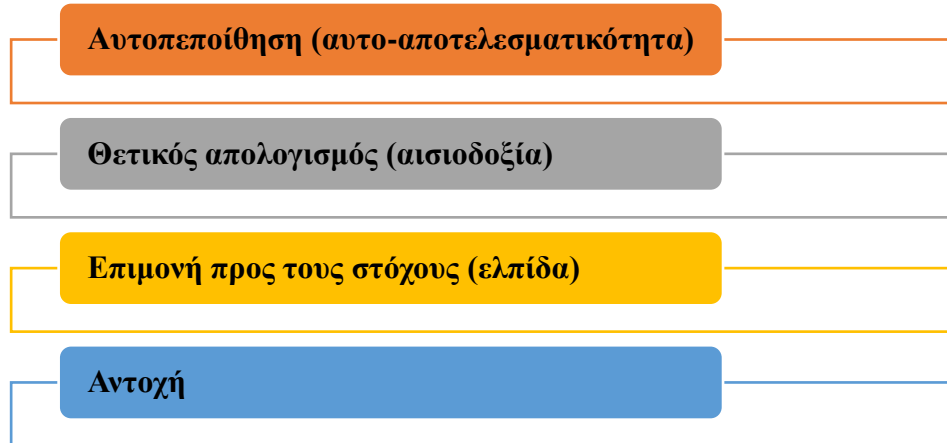
Η ψυχική ανθεκτικότητα αποτελεί έναν από τους πιο καθοριστικούς παράγοντες για την επιτυχή αντιμετώπιση των αντιξοοτήτων και την προαγωγή της ευημερίας. Ένας σημαντικός τρόπος με τον οποίο εκδηλώνεται η ψυχική ανθεκτικότητα είναι μέσω της ικανότητας των ατόμων να βιώνουν και να διατηρούν θετικά συναισθήματα, ακόμα και σε συνθήκες πίεσης και στρες. Σύμφωνα με τον Fredrickson (2001), τα θετικά συναισθήματα συμβάλλουν στην ανάπτυξη διανοητικών και ψυχολογικών πόρων που ενισχύουν την ψυχική ανθεκτικότητα. Τα άτομα που διαθέτουν ψυχική ανθεκτικότητα είναι ικανά να μετατρέπουν τα αρνητικά συναισθήματα σε θετικές σκέψεις και να εστιάζουν στις ευκαιρίες που τους προσφέρονται για προσωπική ανάπτυξη και βελτίωση της ποιότητας ζωής τους (Fredrickson, 2001).

Η θετική ψυχολογία έχει ενισχύσει τη μελέτη της θετικής υπόστασης της ψυχικής ανθεκτικότητας, με ιδιαίτερη έμφαση στο ψυχολογικό κεφάλαιο (Psychological Capital - PsyCap). Το ψυχολογικό κεφάλαιο ορίζεται ως η θετική ψυχολογική κατάσταση ανάπτυξης



ενός ατόμου, η οποία χαρακτηρίζεται από την αυτοπεποίθηση (αυτο-αποτελεσματικότητα), την αισιοδοξία, την ελπίδα και την αντοχή (Luthans et al., 2020).

Σύμφωνα με τους Luthans et al., (2020), το ψυχολογικό κεφάλαιο εστιάζει σταθερά στα θετικά ψυχολογικά κατασκευάσματα που μπορούν να αναπτυχθούν και να επενδυθούν για τη βελτίωση της απόδοσης και του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Τα τέσσερα βασικά στοιχεία του PsyCap καταγράφονται στο σχήμα 1.1:



Σχήμα 1.1: Τα τέσσερα βασικά στοιχεία του PsyCap.

Και αναλυτικότερα (Luthans et al., 2020):

1. Αυτοπεποίθηση (αυτο-αποτελεσματικότητα): Η πίστη στις ικανότητες κάποιου/ας να αναλαμβάνει και να επιτυγχάνει σε δύσκολες εργασίες.
2. Θετικός απολογισμός (αισιοδοξία): Η προσδοκία ότι καλές καταστάσεις και επιτυχία θα προκύψουν τώρα και στο μέλλον.
3. Επιμονή προς τους στόχους (ελπίδα): Η ικανότητα να αναγνωρίζει και να αναπτύσσει εναλλακτικές διαδρομές προς την επίτευξη στόχων.
4. Αντοχή: Η ικανότητα να αντέχει και να ανακάμπτει από αντιξοότητες και προκλήσεις.

Τα θετικά συναισθήματα που προκύπτουν από το ψυχολογικό κεφάλαιο βοηθούν στην αποσαφήνιση των συναισθηματικών καταστάσεων ενός ατόμου και ενισχύουν την ανθεκτικότητά του (Avey et al., 2009). Για παράδειγμα, ένα άτομο με υψηλή αυτοπεποίθηση και αισιοδοξία είναι πιο πιθανό να διατηρήσει θετική στάση απέναντι στις δυσκολίες, συμβάλλοντας έτσι στην ανθεκτικότητά του. Έρευνες έχουν δείξει ότι η αισιοδοξία και η ελπίδα σχετίζονται άμεσα με την ψυχική ανθεκτικότητα, καθώς ενισχύουν την ικανότητα των ατόμων να ανακάμπτουν από τις αντιξοότητες (McKenna B., 2020).

Η επίδραση της ψυχικής ανθεκτικότητας στην επαγγελματική εξουθένωση των ψυχολόγων είναι καθοριστική, ιδιαίτερα στο πλαίσιο των Επιτροπών Διεπιστημονικής Υποστήριξης (ΕΔΥ). Η ψυχική ανθεκτικότητα βοηθά τους/τις ψυχολόγους να διαχειρίζονται το άγχος και τις απαιτήσεις της εργασίας τους, μειώνοντας έτσι τις πιθανότητες εξουθένωσης (Burnout). Έρευνα από τους McKenna & Richardson (2020) έδειξε ότι οι επαγγελματίες με υψηλή ψυχική ανθεκτικότητα είχαν λιγότερες πιθανότητες να βιώσουν επαγγελματική



εξουθένωση, καθώς ήταν πιο ικανοί να διαχειριστούν το στρες και να διατηρήσουν θετικά συναισθήματα (McKenna & Richardson, 2020).

Το ψυχολογικό κεφάλαιο ενισχύει τη θετική ψυχολογική κατάσταση των επαγγελματιών, παρέχοντας τους τα απαραίτητα εργαλεία για να ανταπεξέλθουν στις προκλήσεις της εργασίας τους. Για παράδειγμα, ένας/μία ψυχολόγος με υψηλή ελπίδα και αισιοδοξία είναι πιο πιθανό να βλέπει τις δυσκολίες ως ευκαιρίες για ανάπτυξη και να προσαρμόζεται αποτελεσματικά στις αλλαγές (Youssef-Morgan & Luthans, 2015).

Η έρευνα έχει δείξει ότι η ανάπτυξη του ψυχολογικού κεφαλαίου μπορεί να συμβάλει στην προαγωγή της ψυχικής ανθεκτικότητας και στη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Feder et al., 2019). Επομένως, οι οργανισμοί που επενδύουν στην ανάπτυξη του ψυχολογικού κεφαλαίου των εργαζομένων τους μπορούν να βελτιώσουν την ανθεκτικότητα και την ευημερία τους, συμβάλλοντας έτσι στην αποτελεσματική διαχείριση των εργασιακών απαιτήσεων και στη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

## 1.4 Ψυχική ανθεκτικότητα και το νόημα της ζωής

Οι έρευνες σχετικά με την ψυχική ανθεκτικότητα και το ευρύτερο νόημα της ζωής έχουν αναδείξει σειρά κοινών παραγόντων που χαρακτηρίζουν τα άτομα με ανθεκτικότητα. Η ψυχική ανθεκτικότητα αναφέρεται στη θετική προσαρμοστικότητα και την ικανότητα των ατόμων να αντιμετωπίζουν και να υπερνικούν τις αντιξοότητες, διατηρώντας την ψυχική τους ευημερία και το νόημα της ζωής τους (Anderson, 2015). Έρευνες των Sagone et al., (2020) διαπίστωσαν ότι τα παιδιά με καλές παραδοχές στους τομείς της αποτελεσματικής ανατροφής και καλές γνωστικές και νοητικές δεξιότητες ήταν πιο πιθανό να ξεπεράσουν τις αντιξοότητες από τα παιδιά με άσχημες παραδοχές στους ίδιους τομείς. Η αποτελεσματική προσαρμογή, η επίλυση προβλημάτων, η κοινωνική υποστήριξη και η υψηλή αυτοεκτίμηση είναι κάποιοι από τους παράγοντες που σχετίζονται με την ανθεκτικότητα και την ικανότητα αντιμετώπισης των δυσκολιών (Sagone et al., 2020).

Τα άτομα με ανθεκτικότητα διαθέτουν προσωπικά χαρακτηριστικά όπως αποτελεσματικές στρατηγικές αντιμετώπισης, σταθερή κατανόηση της πραγματικότητας, βαθύ και ουσιαστικό σύστημα πεποιθήσεων και ικανότητα αυτοσχεδιασμού. Επιπλέον, χαρακτηρίζονται από ρεαλιστική αντίληψη της κατάστασης, επίγνωση και ανοχή στα συναισθήματα, τόσο τα δικά τους όσο και των άλλων, καθώς και ισχυρή πίστη στο μέλλον (Southwick et al., 2014).

Οι αξίες και οι πεποιθήσεις παίζουν καθοριστικό ρόλο στην ανθεκτικότητα, καθώς παρέχουν δομή και νόημα στις πράξεις και τα συναισθήματα των ατόμων. Οι αξίες αυτές σχετίζονται με τη διατήρηση της ανθεκτικότητας κατά τη διάρκεια σημαντικών προκλήσεων και έχουν θετική σχέση με την ψυχική υγεία, την ευτυχία και την αντιμετώπιση (Sagone et al., 2020). Η αυτο-αποτελεσματικότητα ορίζεται ως η πίστη ενός ατόμου στην ικανότητά του να εκτελέσει μια δεδομένη εργασία. Τα άτομα με υψηλή αυτο-αποτελεσματικότητα θέτουν υψηλούς στόχους, αναζητούν νέες προκλήσεις, είναι αυτό-παρακινούμενα, επενδύουν χρόνο και πόρους για να επιτύχουν τους στόχους τους και ανταποκρίνονται καλά στα αρνητικά σχόλια (Rumjaun & Narod, 2020). Η αυτο-αποτελεσματικότητα μπορεί να συμβάλει στην ανάπτυξη της ανθεκτικότητας, καθώς ενισχύει την ικανότητα των ατόμων να ανακάμπτουν από αποτυχίες και να επανεξετάζουν τις εμπειρίες τους ως μαθησιακές ευκαιρίες.



Ο τόπος ελέγχου διακρίνει τα άτομα ανάλογα με την αντίληψή τους για το τι ή ποιος ελέγχει τα πράγματα που τους συμβαίνουν. Άτομα με εσωτερικό τόπο ελέγχου πιστεύουν ότι έχουν τον έλεγχο του μέλλοντός τους και μπορούν να αλλάξουν την κατάσταση. Τείνουν να αναλαμβάνουν μεγαλύτερη ευθύνη στην εργασία τους, επιδεικνύουν πρωτοβουλία και αποδίδουν σε υψηλά επίπεδα. Η ανθεκτικότητα, από την άλλη, σχετίζεται με την απόκριση σε αγχωτικές ή αβέβαιες καταστάσεις, υποδεικνύοντας ότι τα άτομα με εσωτερικό τόπο ελέγχου ενδέχεται να αναπτύσσουν υψηλότερη ανθεκτικότητα. Η ανθεκτικότητα περιλαμβάνει τη χρήση αποτελεσματικών στρατηγικών αντιμετώπισης, όπως η αντιμετώπιση με επίκεντρο την εργασία, καθώς και άλλα σημαντικά στοιχεία όπως η αντίληψη της πραγματικότητας, η ικανότητα αυτοσχεδιασμού και η σταθερή πίστη στο μέλλον. Η αντιμετώπιση, από την άλλη, επικεντρώνεται στην απόκριση σε αρνητικά γεγονότα και πώς ένα άτομο ανταποκρίνεται σε αυτές τις καταστάσεις (Waddington, 2023).

Η θετική φύση της ανθεκτικότητας και η ικανότητά της να διευκολύνει την επιτυχία και την ανάπτυξη υποδηλώνει μια θετική σχέση μεταξύ της ανθεκτικότητας και της ικανοποίησης από τη ζωή. Η ευημερία συχνά προσδιορίζεται ως θετική έκβαση των αμφισβητήσεων και η αποτελεσματική αντιμετώπιση θεωρείται ένα συστατικό της ανθεκτικότητας, με αποτέλεσμα να αναμένεται θετική συσχέτιση μεταξύ τους (Szanto & Landweer, 2020). Επομένως η ανθεκτικότητα έχει πολλές ομοιότητες με έννοιες όπως η αυτο-αποτελεσματικότητα, ο τόπος ελέγχου και η αντιμετώπιση, αλλά είναι μια διακριτή θεωρητική περιοχή. Η ανθεκτικότητα μπορεί να λειτουργήσει ως μέσο για την ανάπτυξη θετικών εκβάσεων και τη βελτίωση της ψυχικής υγείας. Η παρούσα μελέτη θα εξετάσει τη σχέση μεταξύ ανθεκτικότητας, αντιμετώπισης και θετικών εκβάσεων, προσπαθώντας να δώσει απαντήσεις σε βασικά ερωτήματα για την ανθεκτικότητα των ψυχολόγων που στελεχώνουν τις ΕΔΥ.

## 1.5 Η ψυχική ανθεκτικότητα στην εργασία

Η ψυχική ανθεκτικότητα έχει αναγνωριστεί ως κρίσιμος παράγοντας για την απόδοση και την ευημερία των εργαζομένων σε διάφορους τομείς. Οι αρχικές έρευνες έχουν υποδείξει ότι υπάρχει θετική σχέση μεταξύ της ανθεκτικότητας των εργαζομένων και της απόδοσης, υπογραμμίζοντας τη σημασία της ανάπτυξης αυτής της ικανότητας στο εργατικό δυναμικό (Luthans et al., 2020).

Οι οργανισμοί μπορούν να εφαρμόσουν διάφορες στρατηγικές για να ενισχύσουν την ανθεκτικότητα στους εργαζομένους τους καταγράφονται στο σχήμα 1.2 (Demerouti et al., 2021):

**Στρατηγική επικεντρωμένη στον κίνδυνο**

**Στρατηγική εστιασμένη στους πόρους**

**Στρατηγική εστιασμένη στη διαδικασία**

Σχήμα 1.2: Στρατηγικές οργανισμών για την ψυχική ανθεκτικότητα στην εργασία.



Και αναλυτικότερα (Demerouti et al., 2021):

1. Στρατηγική επικεντρωμένη στον κίνδυνο: Αυτή η προσέγγιση αποσκοπεί στην πρόληψη ή τη μείωση του κινδύνου και του άγχους. Για παράδειγμα, η δημιουργία μιας ηθικής και αξιόπιστης κουλτούρας που διευκολύνει την ανάπτυξη εσωτερικών δικτύων κοινωνικής υποστήριξης μπορεί να συμβάλει σημαντικά.
2. Στρατηγική εστιασμένη στους πόρους: Αυτή η στρατηγική στοχεύει στην ενίσχυση των προσωπικών και οργανωτικών πόρων. Η συνεχής εκπαίδευση και επαγγελματική ανάπτυξη είναι απαραίτητη για την επένδυση στο ανθρώπινο και κοινωνικό κεφάλαιο των εργαζομένων.
3. Στρατηγική εστιασμένη στη διαδικασία: Υποστηρίζεται από τη γνωστική ικανότητα των εργαζομένων και επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι ερμηνεύουν γεγονότα και εμπειρίες. Η ανάπτυξη προσωπικών πλεονεκτημάτων όπως η αυτο-αποτελεσματικότητα είναι κλειδί σε αυτή τη στρατηγική.

Τα οφέλη της αύξησης της ανθεκτικότητας των εργαζομένων είναι πολλά και περιλαμβάνουν βελτιωμένη απόδοση, αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία και ενισχυμένη δέσμευση στον οργανισμό (Luthans et al., 2020). Δυστυχώς, η πλειονότητα των ερευνών για την ανθεκτικότητα υιοθετεί μια αρνητική προσέγγιση, εστιάζοντας στον ρόλο της σε δυσλειτουργικές οικογένειες και παιδιά σε κίνδυνο.

Σε μια μελέτη των Avey et al., (2009), διαπιστώθηκε ότι η ανθεκτικότητα σχετίζεται θετικά με την απόδοση. Η μελέτη αυτή εξέτασε τη σχέση μεταξύ του συνολικού ψυχολογικού κεφαλαίου και των καταστάσεων ψυχολογικού κεφαλαίου της ελπίδας, της ανθεκτικότητας, της αισιοδοξίας και της απόδοσης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι θετικές καταστάσεις της ελπίδας, της αισιοδοξίας και της ανθεκτικότητας σχετίζονται θετικά με την απόδοση τόσο ως μεμονωμένες έννοιες όσο και όταν συνδυάζονται για τη δημιουργία του ψυχολογικού κεφαλαίου.

Οι Luthans et al., (2020) υποστηρίζουν την ύπαρξη μιας θετικής σχέσης μεταξύ της ανθεκτικότητας και των οργανωτικών εκβάσεων. Προτείνουν ότι η ανθεκτικότητα σχετίζεται με αυξημένη κερδοφορία στους οργανισμούς, βελτιωμένη ικανοποίηση από την εργασία και αυξημένη δέσμευση στον οργανισμό. Επιπλέον, η έρευνα έχει δείξει ότι η ανάπτυξη της ανθεκτικότητας των εργαζομένων επιτρέπει σε έναν οργανισμό με την πάροδο του χρόνου να είναι πιο προσαρμοστικός και επιτυχημένος (Masten et al., 2021).

Η επιρροή της ανθεκτικότητας μεγεθύνεται από το ταχέως μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον που βιώνουμε σήμερα. Με την αυξανόμενη πίεση και τον ανταγωνισμό και τη μείωση των ορίων μεταξύ εργασίας και σπιτιού, απαιτείται απόδοση άνω του μέσου όρου για να ανταπεξέλθουμε, πόσο μάλλον για να επιτύχουμε. Οι εργαζόμενοι/ες πρέπει να επιβιώνουν από αποτυχίες και προκλήσεις, αλλά και να ευδοκιμούν και να ανθίζουν απέναντι στις αντιξοότητες: πρέπει να είναι ανθεκτικοί (McEwen, 2019).

Η μελέτη της ανθεκτικότητας στον χώρο εργασίας είναι ακόμα σχετικά καινούργια και υπάρχει η ανάγκη για περαιτέρω κατανόηση της σχέσης που έχει η ανθεκτικότητα με έννοιες όπως η ικανοποίηση από την εργασία, η θητεία, η οργανωτική δέσμευση, η αυτο-αποτελεσματικότητα, η αντιμετώπιση, ο τόπος ελέγχου και πώς αυτές οι έννοιες μπορούν να επηρεάσουν την ανάπτυξη της ανθεκτικότητας. Με την κατανόηση της σχέσης αυτής, οι οργανισμοί μπορούν να εφαρμόσουν στοχευμένες στρατηγικές για την ενίσχυση της



ανθεκτικότητας των εργαζομένων τους, βελτιώνοντας έτσι την απόδοση και την ευημερία τους (Hobfoll et al., 2018).

### 1.5.1 Η ψυχική ανθεκτικότητα των ψυχολόγων

Η ψυχική ανθεκτικότητα αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την επιτυχία και την ευημερία των ψυχολόγων, ειδικά για εκείνους που βρίσκονται στα αρχικά στάδια της επαγγελματικής τους πορείας. Η μελέτη «Resilience in Early-Career Psychologists: Investigating Challenges, Strategies, Facilitators, and the Training Pathway» από τους Kolar, et al., (2020), που δημοσιεύτηκε στο περιοδικό *Australian Psychologist*, διερευνά τη σημασία της ψυχικής ανθεκτικότητας για τους/τις ψυχολόγους αρχικής σταδιοδρομίας στην Αυστραλία. Η έρευνα αυτή προσφέρει πολύτιμες γνώσεις για τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι νέοι επαγγελματίες και για τις στρατηγικές που μπορούν να υιοθετήσουν για την ανάπτυξη της ανθεκτικότητάς τους. Η μελέτη χρησιμοποίησε ποιοτική μεθοδολογία και συνέλεξε δεδομένα μέσω συνεντεύξεων από δείγμα 96 ψυχολόγων αρχικής σταδιοδρομίας σε διάφορες ειδικότητες. Η θεματική ανάλυση των δεδομένων ανέδειξε σημαντικά θέματα σχετικά με τους παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος που επηρεάζουν την ανθεκτικότητα, όπως η ηγεσία, η οργανωσιακή κουλτούρα, η ανισορροπία μεταξύ προσπάθειας και ανταμοιβής και το συναισθηματικό έργο. Επιπλέον, αναγνωρίστηκαν στρατηγικές για την ενίσχυση της ανθεκτικότητας, οι οποίες περιλαμβάνουν τη διαχείριση του φόρτου εργασίας, την επαγγελματική ανάπτυξη, την αξιοποίηση των δικτύων συναδέλφων/ισσών, την αυτοπαρατήρηση, την άσκηση και την κοινωνικοποίηση. Ιδιαίτερα τονίζεται ο ρόλος των πανεπιστημίων στην προετοιμασία των αποφοίτων ώστε να είναι πιο ανθεκτικοί/κές. Η υποστήριξη από την Αυστραλιανή Ψυχολογική Εταιρεία και τα κολλέγια κρίνεται σημαντική, όπως επίσης και η αυξημένη έμφαση στις πρακτικές εμπειρίες, την εποπτεία, την εκπαίδευση με βάση την εργασία, τα μαθήματα που σχετίζονται με την εργασία, την εκπαίδευση στην αυτοφροντίδα, τις δεξιότητες κριτικής σκέψης και την προετοιμασία για την αγορά εργασίας. Οι συγγραφείς υπογραμμίζουν ότι τα ευρήματα της έρευνας έχουν πρακτικές επιπτώσεις τόσο για το πρόγραμμα σπουδών των πανεπιστημίων όσο και για τις πρακτικές των οργανισμών. Η ενσωμάτωση θεμάτων ψυχικής ανθεκτικότητας στα προγράμματα σπουδών μπορεί να βοηθήσει τους/τις μελλοντικούς ψυχολόγους να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικότερα τις προκλήσεις του επαγγέλματος, ενώ οι οργανισμοί μπορούν να επωφεληθούν από την προώθηση μιας κουλτούρας που ενισχύει την ανθεκτικότητα, την υποστήριξη και την επαγγελματική ανάπτυξη. Η έρευνα των Kolar, et al., (2020), τονίζει τη σημασία της ψυχικής ανθεκτικότητας ως προστατευτικού παράγοντα κατά της επαγγελματικής εξουθένωσης και προτείνει ότι οι στρατηγικές ενίσχυσης της ανθεκτικότητας θα πρέπει να αποτελούν κεντρικό μέρος τόσο της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης όσο και της επαγγελματικής υποστήριξης στον εργασιακό χώρο. Οι ψυχολόγοι που αναπτύσσουν ψυχική ανθεκτικότητα είναι καλύτερα εξοπλισμένοι/ες να διαχειριστούν τις απαιτήσεις και τις προκλήσεις του επαγγέλματος, οδηγώντας σε μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση και αποδοτικότητα.

Η ψυχική ανθεκτικότητα των θεραπευτών/τριών ψυχολόγων είναι ένα κρίσιμο στοιχείο για τη διατήρηση της ψυχικής τους υγείας και την ικανότητά τους να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις της επαγγελματικής ζωής. Η μελέτη των Lakioti, et al., (2020) με τίτλο «The role of personal, professional, and psychological factors in therapists' resilience» διερευνά τους παράγοντες που συμβάλλουν στη διατήρηση της ανθεκτικότητας των θεραπευτών/τριών ψυχολόγων απέναντι στους εργασιακούς στρεσογόνους παράγοντες.



Οι ερευνητές ανέλυσαν δεδομένα από 163 Έλληνες/ίδες επαγγελματίες ψυχικής υγείας, οι οποίοι συμμετείχαν μέσω του Εθνικού Οργανισμού Ψυχοθεραπείας στην Ελλάδα καθώς και μέσω ελληνικών διαδικτυακών επαγγελματικών ομάδων. Τα αποτελέσματα της έρευνας αναδεικνύουν τη σημαντική επίδραση των παραγόντων της ευεξίας σύμφωνα με το μοντέλο των πέντε διαστάσεων του Seligman (θετικά συναισθήματα, δέσμευση, σχέσεις, νόημα και επιτεύγματα) στη σχέση τους με την ικανοποίηση από τη συμπόνια, την επαγγελματική εξουθένωση και το δευτερογενές τραυματικό στρες. Η αίσθηση του νοήματος φάνηκε να έχει την μεγαλύτερη επιρροή στην πρόβλεψη αυτών των μεταβλητών, ενώ τα θετικά συναισθήματα και οι σχέσεις φάνηκαν να επηρεάζουν το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης. Επιπλέον, η αυτοαποτελεσματικότητα στη συμβουλευτική συσχετίστηκε σημαντικά με την ικανοποίηση από τη συμπόνια, ενώ η ενσυναίσθηση συνδέθηκε με το επίπεδο του δευτερογενούς τραυματικού στρες. Το περιβάλλον εργασίας επίσης διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην πρόβλεψη της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα, το οργανωτικό πλαίσιο εργασίας βρέθηκε να αποτελεί παράγοντα κινδύνου για την επαγγελματική εξουθένωση, ενώ η αυξημένη ενσυναίσθηση συνδέθηκε με αυξημένο δευτερογενές στρες. Τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι οι έννοιες της θετικής ψυχολογίας, όπως το νόημα, τα θετικά συναισθήματα και η ικανοποίηση από τις σχέσεις, μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη στρατηγικών για τη βελτίωση της ψυχικής υγείας και της λειτουργικότητας των θεραπειών/τριών. Η μελέτη υπογραμμίζει τη σημασία της αυτοαποτελεσματικότητας και της ενσυναίσθησης ως προστατευτικών παραγόντων έναντι της επαγγελματικής εξουθένωσης και του δευτερογενούς τραυματικού στρες. Τονίζει επίσης τη σημασία της υποστήριξης που παρέχει το εργασιακό περιβάλλον, ενισχύοντας την ανάγκη για παρεμβάσεις που προάγουν μια θετική και υποστηρικτική κουλτούρα εργασίας. Αυτή η έρευνα παρέχει χρήσιμες κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη προγραμμάτων υποστήριξης και εκπαίδευσης που ενισχύουν την ανθεκτικότητα των θεραπειών/τριών και βελτιώνουν την ικανότητά τους να διαχειρίζονται το άγχος και την πίεση της εργασίας τους. Τα αποτελέσματα ενθαρρύνουν τους οργανισμούς να ενσωματώσουν πρακτικές θετικής ψυχολογίας και να προωθήσουν τις δεξιότητες που συμβάλλουν στην επαγγελματική ανάπτυξη και ευημερία των εργαζομένων τους.

Η ψυχική ανθεκτικότητα των ψυχολόγων αποτελεί ένα κρίσιμο θέμα που έχει προσελκύσει το ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας, ιδιαίτερα όσον αφορά τη σύνδεσή της με την προσωπική και επαγγελματική ευημερία. Η πρόσφατη μεταπτυχιακή εργασία της Σύρμη, (2023) διερευνά τις παραμέτρους που συνδέουν την αυτοφροντίδα και τη συναισθηματική νοημοσύνη με την ευημερία των ψυχολόγων. Σημαντικά ευρήματα της έρευνας καταδεικνύουν ότι η αυτοφροντίδα και η συναισθηματική νοημοσύνη είναι καθοριστικοί παράγοντες που επηρεάζουν θετικά την ικανοποίηση από τη ζωή και την επαγγελματική επιτυχία των ψυχολόγων (Σύρμη, 2023). Η αυτοφροντίδα, σύμφωνα με την έρευνα, περιλαμβάνει συνήθειες υγείας όπως η ισορροπημένη διατροφή, η άσκηση και η τακτική αυτοπαράτηρηση. Οι ψυχολόγοι που αφιερώνουν χρόνο στην προσωπική τους υγεία είναι πιο πιθανό να διατηρούν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ευημερίας, καθώς η αυτοφροντίδα συμβάλλει στη μείωση του στρες και την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης. Παράλληλα, η συναισθηματική νοημοσύνη —η ικανότητα να αναγνωρίζει κανείς και να διαχειρίζεται τα συναισθήματά του/της, καθώς και να κατανοεί τα συναισθήματα των άλλων— βρέθηκε να συνδέεται στενά με την προσωπική και επαγγελματική ευημερία. Η συναισθηματική νοημοσύνη επιτρέπει στους/στις ψυχολόγους να χειρίζονται πιο αποτελεσματικά τις διαπροσωπικές σχέσεις και τις επαγγελματικές



προκλήσεις, μειώνοντας την πιθανότητα εξάντλησης (Goleman, 2018). Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η υποστήριξη από συναδέλφους/ισσες και η συμμετοχή σε επαγγελματικά δίκτυα μπορούν να ενισχύσουν την ψυχική ανθεκτικότητα, προσφέροντας ένα πλαίσιο ανταλλαγής γνώσεων και εμπειριών. Η ενσωμάτωση στρατηγικών αυτοφροντίδας στην καθημερινή ζωή των ψυχολόγων ενισχύει την προσωπική τους ανάπτυξη και την επαγγελματική τους ικανοποίηση (Wise & Barnett, 2016). Η έρευνα της Σύρμη επιβεβαιώνει τη σύνδεση της αυτοφροντίδας και της συναισθηματικής νοημοσύνης με την ψυχική ανθεκτικότητα, επισημαίνοντας ότι η επένδυση στην ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων μπορεί να προσφέρει μακροπρόθεσμα οφέλη στην επαγγελματική ζωή των ψυχολόγων. Επίσης, προτείνει ότι η αυτοφροντίδα δεν πρέπει να περιορίζεται μόνο στην επιβίωση, αλλά να στοχεύει στην πλήρη άνθηση των επαγγελματιών, προωθώντας τη θετική ψυχολογία στην καθημερινότητά τους. Οι περιορισμοί της έρευνας περιλαμβάνουν την περιορισμένη γεωγραφική εστίαση και το μικρό μέγεθος δείγματος, γεγονός που περιορίζει τη γενικευσιμότητα των αποτελεσμάτων. Ωστόσο, η μελέτη ανοίγει νέους δρόμους για περαιτέρω έρευνα, όπως η εξερεύνηση της ανθεκτικότητας σε διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα και η διερεύνηση άλλων παραγόντων που ενδέχεται να επηρεάζουν την επαγγελματική ευημερία (Zahniser et al., 2017). Συμπερασματικά, η ψυχική ανθεκτικότητα των ψυχολόγων μπορεί να ενισχυθεί μέσω της αυτοφροντίδας και της ανάπτυξης της συναισθηματικής νοημοσύνης. Αυτοί οι παράγοντες αποτελούν ουσιαστικές στρατηγικές για τη βελτίωση της επαγγελματικής ευημερίας και την πρόληψη της εξουθένωσης. Η συνέχιση της έρευνας σε αυτόν τον τομέα είναι ζωτικής σημασίας για την κατανόηση και την ενίσχυση της ανθεκτικότητας στους/στις επαγγελματίες ψυχικής υγείας.

Η επισκόπηση της πρόσφατης βιβλιογραφίας σχετικά με την ψυχική ανθεκτικότητα των ψυχολόγων αναδεικνύει διάφορους παράγοντες που συντελούν στην ενίσχυση της ανθεκτικότητάς τους απέναντι στην επαγγελματική εξουθένωση και τις ψυχολογικές προκλήσεις του επαγγέλματος. Η έρευνα των Kolar, et al., (2020), τονίζει τη σημασία της ψυχικής ανθεκτικότητας στους/στις νέους/ες επαγγελματίες ψυχολόγους. Οι παράγοντες που διευκολύνουν την ανθεκτικότητα περιλαμβάνουν την αποτελεσματική διαχείριση του φόρτου εργασίας, την ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων και τη δημιουργία υποστηρικτικών κοινωνικών δικτύων. Η ενίσχυση της ανθεκτικότητας ενθαρρύνεται επίσης από τις πανεπιστημιακές εκπαιδευτικές διαδικασίες, οι οποίες περιλαμβάνουν εργασιακές τοποθετήσεις και ευκαιρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων κριτικής σκέψης και αυτοφροντίδας.

Επιπλέον, η έρευνα των Lakioti, et al., (2020) επισημαίνει τη σημασία των προσωπικών, επαγγελματικών και ψυχολογικών παραγόντων στην ανθεκτικότητα των θεραπευτών/τριών. Βασικά στοιχεία που συμβάλλουν στη διατήρηση της ανθεκτικότητας είναι η αυτοαποτελεσματικότητα στη συμβουλευτική και η ικανοποίηση από το έργο, καθώς και η ύπαρξη θετικών συναισθημάτων και σχέσεων. Επίσης, η αναγνώριση του νοήματος στη δουλειά αποδείχθηκε ότι διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη μείωση του επαγγελματικού στρες και της εξουθένωσης.

Στην εργασία της Σύρμη (2023), η ψυχική ανθεκτικότητα συνδέεται στενά με την προσωπική και επαγγελματική ευημερία των ψυχολόγων. Η αυτοφροντίδα και η συναισθηματική νοημοσύνη είναι καθοριστικοί παράγοντες που προάγουν την ψυχική ανθεκτικότητα και την επαγγελματική ικανοποίηση. Οι ψυχολόγοι που φροντίζουν για την προσωπική τους ευημερία μέσω της αυτογνωσίας και της συναισθηματικής επίγνωσης είναι





σε θέση να ανταποκριθούν καλύτερα στις προκλήσεις του επαγγέλματος και να διατηρήσουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής απόδοσης .

Συνολικά, η ψυχική ανθεκτικότητα αναδεικνύεται ως κρίσιμος παράγοντας για τη διαχείριση των επαγγελματικών προκλήσεων των ψυχολόγων. Οι στρατηγικές που ενθαρρύνουν την ανθεκτικότητα περιλαμβάνουν την ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων, τη δημιουργία υποστηρικτικών κοινωνικών δικτύων και την καλλιέργεια της αυτογνωσίας και της συναισθηματικής νοημοσύνης. Οι έρευνες καταδεικνύουν ότι η ψυχική ανθεκτικότητα δεν είναι μόνο σημαντική για την πρόληψη της εξουθένωσης, αλλά και για την προαγωγή της συνολικής επαγγελματικής και προσωπικής ευημερίας των ψυχολόγων. Αυτά τα ευρήματα υπογραμμίζουν τη σημασία της συστηματικής προώθησης της ψυχικής ανθεκτικότητας ως βασικού στοιχείου στη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη των ψυχολόγων.



## 2. Κεφάλαιο: «Έννοιολογική προσέγγιση και θεωρητικά μοντέλα της επαγγελματικής εξουθένωσης»

### 2.1 Γενικά στοιχεία για την Επαγγελματική Εξουθένωση

Τόσο στην ξενόγλωσση όσο και στην ελληνική βιβλιογραφία, η έννοια της «επαγγελματικής εξουθένωσης» έχει γίνει ολοένα και πιο διαδεδομένη, τραβώντας την προσοχή των ερευνητών τα τελευταία χρόνια. Αυτός ο όρος, που επινοήθηκε από τον ψυχολόγο Herbert Freudenberger και την Αμερικανίδα ψυχολόγο Christina Maslach στα μέσα της δεκαετίας του 1970, έχει κερδίσει σημαντική έλξη. Το 1974, ο Freudenberger επινόησε τον όρο «burnout» για να περιγράψει ένα φαινόμενο που βιώνουν επαγγελματίες ψυχικής υγείας που ένιωθαν εξαντλημένοι, συναισθηματικά εξαντλημένοι και έλλειψη κινήτρων. Σύμφωνα με τον ορισμό του Freudenberger, το «burnout» αναφέρεται σε μια κατάσταση κατά την οποία τα άτομα αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους ως αποτυχημένο, εξαντλημένο και ανίκανο να αντεπεξέλθει στις απαιτήσεις της εργασίας (Schaufeli et al., 2019).

Επαγγέλματα που περιλαμβάνουν στενή συνεργασία με άτομα που αντιμετωπίζουν ψυχολογικές, κοινωνικές ή σωματικές προκλήσεις, όπως γιατροί, νοσηλευτές, ψυχολόγοι, σύμβουλοι, κοινωνικοί/ές λειτουργοί και εκπαίδευσης, είναι ιδιαίτερα ευαίσθητα στην επαγγελματική εξουθένωση. Η συναισθηματική πίεση που προκύπτει από την παροχή βοήθειας σε άτομα σε αυτά τα επαγγέλματα μπορεί να είναι συντριπτική (Salysers et al., 2017).

Η εμπειρία πολλών περιπτώσεων ανεπιτυχών προσπαθειών για τη διαχείριση περιστάσεων που προκαλούν άγχος στην εργασία μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο επίπεδο εργασιακού άγχους. Η μείωση της ικανότητας αντοχής στο επαγγελματικό στρες οδηγεί στην ανάπτυξη επαγγελματικής εξουθένωσης, μια κατάσταση που χαρακτηρίζεται από παρατεταμένη έκθεση και εμπλοκή σε συναισθηματικά δύσκολες καταστάσεις, με αποτέλεσμα συναισθηματική, νοητική και σωματική εξάντληση (Schaufeli et al., 2019). Η Maslach (2018) παρατηρεί ότι η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει και τα δύο φύλα και περιλαμβάνει τρεις διακριτές πτυχές: συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και μειωμένη αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων.

Στη μελέτη τους το 1982, οι Perlman και Hartman εξέτασαν την έννοια του «burnout» μέσω της ανάλυσης δεδομένων έρευνας που εκτείνονται από το 1970 έως το 1980. Τα ευρήματά τους έδειξαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση χαρακτηρίζεται από την επίμονη πίεση συναισθηματικού στρες και περιλαμβάνει τρία βασικά στοιχεία: εξάντληση, μειωμένη παραγωγικότητα εργασίας και αυξημένη αποπροσωποποίηση. Ακόμα, οι Farber & Miller (1981) προτείνουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση δεν εκδηλώνεται απότομα ως απάντηση σε ένα μεμονωμένο στρεσογόνο γεγονός, αλλά μάλλον αναπτύσσεται σταδιακά λόγω των συνεχιζόμενων πιέσεων στο χώρο εργασίας. Αυτές οι πιέσεις μπορεί να οδηγήσουν σε αναποτελεσματικούς μηχανισμούς αντιμετώπισης και μειωμένη εργασιακή απόδοση. Τέλος, ο Hendrickson (1979) εξέτασε συγκεκριμένα την επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ των εκπαιδευτικών και εντόπισε βασικά χαρακτηριστικά, όπως η μείωση του ενδιαφέροντος για



τη διδασκαλία, τα αισθήματα κόπωσης, ο μειωμένος ενθουσιασμός και οι προκλήσεις με τη συγκέντρωση (Schaufeli et al., 2019).

Η σύγχρονη έρευνα συνεχίζει να επεκτείνει την κατανόησή μας για την επαγγελματική εξουθένωση. Μελέτες έχουν δείξει ότι η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει σε σοβαρές συνέπειες για την υγεία των επαγγελματιών, όπως αυξημένος κίνδυνος καρδιαγγειακών παθήσεων, κατάθλιψη και άλλων ψυχικών διαταραχών (Leiter & Maslach, 2016). Οι οργανισμοί αναγνωρίζουν πλέον την ανάγκη να αναπτύξουν στρατηγικές πρόληψης και παρέμβασης για να μειώσουν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και να ενισχύσουν την ψυχική ανθεκτικότητα των εργαζομένων. Οι Maslach και Leiter (2016) προτείνουν ότι η αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης απαιτεί μια ολιστική προσέγγιση που περιλαμβάνει την αναγνώριση των παραγόντων που συμβάλλουν στην εξάντληση, την παροχή επαρκούς υποστήριξης και την ενίσχυση των δεξιοτήτων αντιμετώπισης των επαγγελματιών. Η ανάπτυξη υγιών περιβαλλόντων εργασίας που προάγουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι κρίσιμη για την πρόληψη της εξουθένωσης (Leiter & Maslach, 2016).

Επιπλέον, η ψυχική ανθεκτικότητα έχει αναδειχθεί ως σημαντικός προστατευτικός παράγοντας στην επαγγελματική εξουθένωση. Μελέτες δείχνουν ότι η ψυχική ανθεκτικότητα μπορεί να μειώσει την αρνητική επίδραση του στρες και να ενισχύσει την ικανότητα των επαγγελματιών να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της εργασίας τους (Smith et al., 2018). Η ανάπτυξη της ανθεκτικότητας μπορεί να επιτευχθεί μέσω εκπαιδευτικών προγραμμάτων που ενισχύουν τις δεξιότητες αυτορρύθμισης, την αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας και την ικανότητα δημιουργίας θετικών διαπροσωπικών σχέσεων.

Η συνεχής έρευνα για την επαγγελματική εξουθένωση και την ψυχική ανθεκτικότητα είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη πιο αποτελεσματικών παρεμβάσεων και στρατηγικών πρόληψης. Οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας, όπως οι ψυχολόγοι που στελεχώνουν τις ΕΔΥ, μπορούν να ωφεληθούν σημαντικά από τέτοιες παρεμβάσεις, καθώς η εργασία τους είναι συχνά συναισθηματικά απαιτητική και επιβαρυντική.

## 2.2 Μοντέλα Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί αντικείμενο έντονης μελέτης και ανάλυσης από πολλούς ερευνητές που προσπαθούν να αποσαφηνίσουν τις αιτίες, τις επιπτώσεις και τους τρόπους αντιμετώπισής της. Τα θεωρητικά μοντέλα που έχουν αναπτυχθεί για την κατανόηση της εξουθένωσης ποικίλλουν ως προς την προσέγγισή τους, εστιάζοντας είτε στους ατομικούς είτε στους περιβαλλοντικούς παράγοντες, ή και στους δύο ταυτόχρονα.

Τα μοντέλα επαγγελματικής εξουθένωσης προσφέρουν πολύτιμες γνώσεις για την κατανόηση των αιτιών και των συνεπειών της εξουθένωσης, καθώς και για την ανάπτυξη στρατηγικών πρόληψης και παρέμβασης. Η αναγνώριση και η κατανόηση των διαφορετικών σταδίων και διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορούν να βοηθήσουν τους οργανισμούς να αναπτύξουν πιο αποτελεσματικές παρεμβάσεις για την ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας και τη μείωση των αρνητικών επιπτώσεων της εξουθένωσης στους/στις εργαζομένους/νες.

Η ψυχική ανθεκτικότητα έχει αναδειχθεί ως σημαντικός προστατευτικός παράγοντας στην επαγγελματική εξουθένωση, μειώνοντας την αρνητική επίδραση του στρες και



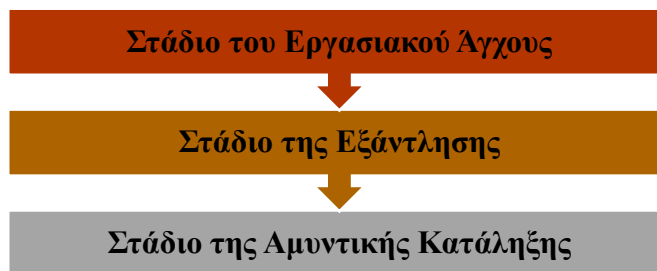
ενισχύοντας την ικανότητα των επαγγελματιών να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της εργασίας τους (Smith et al., 2018). Η ανάπτυξη της ανθεκτικότητας μπορεί να επιτευχθεί μέσω εκπαιδευτικών προγραμμάτων που ενισχύουν τις δεξιότητες αυτορρύθμισης, την αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας και την ικανότητα δημιουργίας θετικών διαπροσωπικών σχέσεων.

Παρακάτω παρουσιάζονται τα σημαντικότερα θεωρητικά μοντέλα με διαδοχικό τρόπο.

### 2.2.1 Διαδραστικό Μοντέλο του Cherniss (1980)

Το διαδραστικό μοντέλο του Cary Cherniss εστιάζει στην αλληλεπίδραση μεταξύ ατομικών και περιβαλλοντικών παραγόντων, τονίζοντας τη σημασία των στρεσογόνων παραγόντων στο χώρο εργασίας. Η προσέγγιση αυτή αναδεικνύει την πολυπλοκότητα της επαγγελματικής εξουθένωσης, αποκαλύπτοντας πώς η συνύπαρξη εσωτερικών και εξωτερικών πιέσεων μπορεί να οδηγήσει σε εξουθένωση. Ο Cherniss διερεύνησε την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης μέσω συνεντεύξεων με 28 νέους επαγγελματίες από διάφορους τομείς, όπως η ψυχική υγεία, η νοσηλευτική, η νομική και η δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Οι συνεντεύξεις αυτές αποκάλυψαν ότι οι αρχικές προσδοκίες των εργαζομένων συχνά κλονίζονταν, οδηγώντας σε συναισθήματα απογοήτευσης και επιθυμία αποχώρησης (Cherniss, 2017).

Τα στάδια του Διαδραστικού Μοντέλου του Cherniss (1980) καταγράφονται στο σχήμα 2.1:



Σχήμα 2.1: Τα στάδια του Διαδραστικού Μοντέλου του Cherniss (1980).

Και αναλυτικότερα (Cherniss, 2017):

#### 1. Στάδιο του Εργασιακού Άγχους

Το πρώτο στάδιο, γνωστό ως φάση του «εργασιακού άγχους», χαρακτηρίζεται από μια ασυμφωνία μεταξύ των πόρων που απαιτούνται για την εκπλήρωση των απαιτήσεων εργασίας και των πόρων που είναι πραγματικά διαθέσιμοι. Αυτή η ανισορροπία προκαλείται από εξωτερικούς και εσωτερικούς παράγοντες που επηρεάζουν τον/την εργαζόμενο/η, με αποτέλεσμα η διαταραχή της ισορροπίας να μην οδηγεί απαραίτητα άμεσα σε εξουθένωση, αλλά να δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την εμφάνισή της (Cherniss, 2017).

#### 2. Στάδιο της Εξάντλησης

Το δεύτερο στάδιο, γνωστό ως φάση της «εξάντλησης», ακολουθεί την αρχική διαταραχή της ισορροπίας και προκαλεί μια συναισθηματική αντίδραση που χαρακτηρίζεται



από αισθήματα κόπωσης, άγχους, ανησυχίας, απάθειας και συναισθηματικής εξάντλησης. Σε αυτό το στάδιο, ο/η εργαζόμενος/η μετατοπίζει την εστίασή του από τους κλινικούς παράγοντες στα γραφειοκρατικά στοιχεία της εργασίας, ενώ η αίσθηση κόπωσης που βιώνει προέρχεται από την ένταση και την πίεση του χώρου εργασίας. Εάν αυτή η κατάσταση δεν αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά, μπορεί να οδηγήσει σε αισθήματα απογοήτευσης και τελικά παραίτησης (Cherniss, 2017).

### 3. Στάδιο της Αμυντικής Κατάληξης

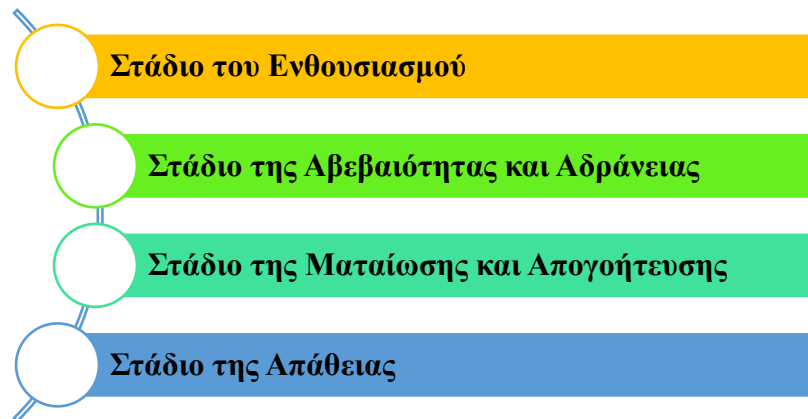
Κατά τη διάρκεια του τρίτου σταδίου, γνωστού ως φάση «Αμυντική κατάληξη», ο/η εργαζόμενος/η υφίσταται μια μεταμόρφωση στη νοοτροπία και τις πράξεις του. Αρχίζουν να αποσπώνται συναισθηματικά από τη δουλειά τους, εκδηλώνοντας κυνισμό και απάθεια προς τους/τις συναδέλφους/ισσες και τους πελάτες/ισσες τους. Αυτές οι αλλαγές λειτουργούν ως μηχανισμοί άμυνας για την ελαχιστοποίηση των αρνητικών επιπτώσεων, τόσο σωματικά όσο και ψυχολογικά, επιτρέποντας στον/στην εργαζόμενο/η να επιμείνει στις επαγγελματικές του προσπάθειες παρά την πίεση που βιώνει (Cherniss, 2017).

Το διαδραστικό μοντέλο του Cherniss αποτελεί μια σημαντική συμβολή στην κατανόηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, αναδεικνύοντας τη σημασία της αλληλεπίδρασης μεταξύ ατομικών και περιβαλλοντικών παραγόντων. Η σταδιακή προσέγγιση της εξουθένωσης μέσω των διαδοχικών σταδίων του εργασιακού άγχους, της εξάντλησης και της αμυντικής κατάληξης προσφέρει μια ολοκληρωμένη κατανόηση της εξέλιξης αυτής της κατάστασης. Οι εφαρμογές του μοντέλου μπορούν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη πιο αποτελεσματικών παρεμβάσεων και στρατηγικών πρόληψης, ενισχύοντας την ψυχική ανθεκτικότητα των εργαζομένων και βελτιώνοντας τις συνθήκες εργασίας.

#### 2.2.2 Μοντέλο των Edelwich και Brodsky (1980)

Σύμφωνα με το μοντέλο των Edelwich και Brodsky, η επαγγελματική εξουθένωση αναπτύσσεται σταδιακά μέσα από τέσσερα διακριτά στάδια κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας των εργαζομένων: ενθουσιασμός, αβεβαιότητα και αδράνεια, ματαίωση και απογοήτευση, και τέλος απάθεια. Αυτό το μοντέλο παρέχει μια λεπτομερή ανάλυση της πορείας προς την εξουθένωση, υπογραμμίζοντας τις ψυχολογικές και συναισθηματικές μεταβολές που συνοδεύουν κάθε στάδιο (Moss et al., 2016).

Τα στάδια του μοντέλου των Edelwich & Brodsky (1980) καταγράφονται στο σχήμα 2.2:



Σχήμα 2.2: Τα στάδια του μοντέλου των Edelwich και Brodsky (1980).

Και αναλυτικότερα:

#### 1. Στάδιο του Ενθουσιασμού

Στο αρχικό στάδιο του ενθουσιασμού, οι εργαζόμενοι/ες εισέρχονται στον επαγγελματικό τους χώρο με υψηλές προσδοκίες και μεγάλο ζήλο. Αυτοί οι επαγγελματίες είναι συχνά υπερβολικά αφοσιωμένοι, αφιερώνοντας σημαντικό χρόνο και προσπάθεια στην εργασία τους και στη δημιουργία σχέσεων στο χώρο εργασίας. Το στάδιο αυτό χαρακτηρίζεται από μια ιδεαλιστική και αισιόδοξη προσέγγιση, με τους/τις εργαζόμενους/ες να ελπίζουν ότι θα κάνουν μια σημαντική διαφορά στον τομέα τους. Ωστόσο, οι υψηλές προσδοκίες τους μπορεί να μην ευθυγραμμίζονται πάντα με την πραγματικότητα, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε μελλοντικές απογοητεύσεις (Moss et al., 2016).

#### 2. Στάδιο της Αβεβαιότητας και Αδράνειας

Καθώς οι εργαζόμενοι/ες προχωρούν στο δεύτερο στάδιο, αρχίζουν να αντιμετωπίζουν αβεβαιότητα και αδράνεια. Οι προσδοκίες τους δεν εκπληρώνονται και αρχίζουν να κατηγορούν τον εαυτό τους, το εργασιακό τους περιβάλλον και τις αλληλεπιδράσεις τους με τους/τις συναδέλφους/ισσες. Παρά τις αυξημένες προσπάθειες για να επιτύχουν τα επιθυμητά αποτελέσματα, η έλλειψη αναγνώρισης και οι αποτυχίες οδηγούν σε μια αίσθηση προσωπικής δυσαρέσκειας. Οι εργαζόμενοι/ες αρχίζουν να χάνουν το κίνητρό τους και η ενεργητικότητά τους μειώνεται (Moss et al., 2016).

#### 3. Στάδιο της Ματαίωσης και Απογοήτευσης

Το τρίτο στάδιο χαρακτηρίζεται από ματαίωση και απογοήτευση. Οι εργαζόμενοι/ες συνειδητοποιούν ότι οι προσπάθειές τους δεν αποφέρουν τα επιθυμητά αποτελέσματα και αρχίζουν να βιώνουν μια βαθιά αίσθηση απογοήτευσης. Αυτή η απογοήτευση οδηγεί σε μείωση της ανοχής και της ενσυναίσθησης προς τους άλλους. Οι εργαζόμενοι/ες γίνονται πιο κυνικοί και αρνητικοί, γεγονός που επηρεάζει τις επαγγελματικές τους σχέσεις και τη συνολική τους απόδοση (Moss et al., 2016).

#### 4. Στάδιο της Απάθειας

Στο τελικό στάδιο της απάθειας, οι εργαζόμενοι/ες βρίσκονται σε μια κατάσταση χωρίς δρόμο προς τα εμπρός. Αγνοούν τις υποχρεώσεις τους απέναντι στους/στις



πελάτες/ισσες τους και παραμελούν τις ανάγκες τους. Δίνουν προτεραιότητα μόνο στην ελάχιστη προσπάθεια που απαιτείται για την εργασία τους, με κίνητρο αποκλειστικά την ανάγκη να διατηρήσουν τα προς το ζην. Η απάθεια οδηγεί σε πλήρη αποστασιοποίηση από την εργασία τους και σε σοβαρή μείωση της απόδοσής τους (Moss et al., 2016).

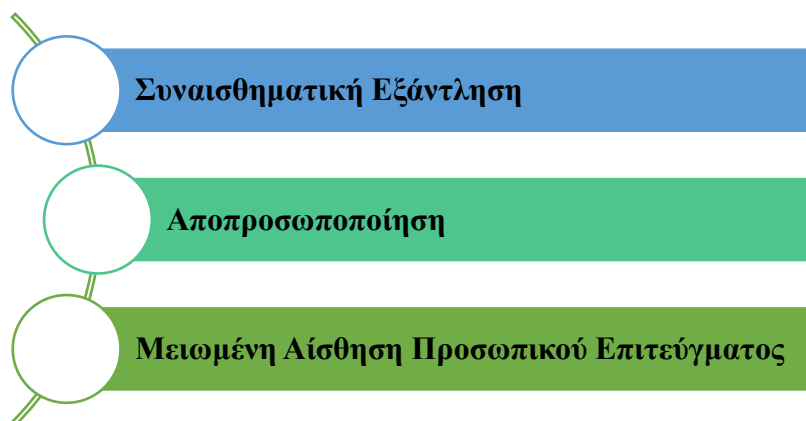
Το μοντέλο των Edelwich και Brodsky παρέχει ένα χρήσιμο εργαλείο για την κατανόηση της διαδικασίας της επαγγελματικής εξουθένωσης και των σταδίων που τη συνοδεύουν. Οι εργοδότες/τριες και οι διευθυντές/ντριες μπορούν να χρησιμοποιήσουν αυτό το μοντέλο για να αναπτύξουν στρατηγικές πρόληψης και παρέμβασης που στοχεύουν στη μείωση της εξουθένωσης των εργαζομένων. Οι στρατηγικές αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν την παροχή υποστήριξης και αναγνώρισης, την ενίσχυση της επικοινωνίας και τη δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Το μοντέλο των Edelwich και Brodsky αναδεικνύει τη σταδιακή εξέλιξη της επαγγελματικής εξουθένωσης και υπογραμμίζει τη σημασία της κατανόησης των ψυχολογικών και συναισθηματικών μεταβολών που συνοδεύουν αυτή τη διαδικασία. Μέσω της κατανόησης των σταδίων του ενθουσιασμού, της αβεβαιότητας και αδράνειας, της ματαίωσης και απογοήτευσης, και της απάθειας, οι οργανισμοί μπορούν να αναπτύξουν πιο αποτελεσματικές στρατηγικές για την πρόληψη και τη διαχείριση της επαγγελματικής εξουθένωσης, ενισχύοντας την ευημερία και την απόδοση των εργαζομένων.

### 2.2.3 Τρισδιάστατο Μοντέλο της Maslach (1982)

Το τρισδιάστατο μοντέλο της Christina Maslach είναι ένα από τα πιο γνωστά και χρησιμοποιημένα μοντέλα για την κατανόηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, ιδίως σε επαγγέλματα ψυχικής υγείας. Το μοντέλο αυτό επικεντρώνεται στις συναισθηματικές απαιτήσεις που δημιουργούν οι διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, ιδιαίτερα σε θεραπευτικά περιβάλλοντα. Σύμφωνα με την Maslach, η επαγγελματική εξουθένωση αποτελείται από τρεις κύριες διαστάσεις: συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και μειωμένη αίσθηση προσωπικού επιτεύγματος.

Τα στάδια του Τρισδιάστατου Μοντέλου της Maslach (1982) καταγράφονται στο σχήμα 2.3:



Σχήμα 2.3: Τα στάδια του Τρισδιάστατου Μοντέλου της Maslach (1982).



Και αναλυτικότερα:

### 1. Συναισθηματική Εξάντληση

Η συναισθηματική εξάντληση αναφέρεται στην εξάντληση των ενεργειακών αποθεμάτων ενός ατόμου λόγω των συναισθηματικών απαιτήσεων της δουλειάς του/της. Οι επαγγελματίες που βιώνουν συναισθηματική εξάντληση αισθάνονται ότι δεν έχουν πλέον τα ψυχικά αποθέματα για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του επαγγέλματός τους. Αυτή η διάσταση της εξουθένωσης εκδηλώνεται συχνά με συμπτώματα όπως η κόπωση, η αίσθηση του να είναι κάποιος/α «αδειασμένος/η» και η αδυναμία να προσφέρει συναισθηματική υποστήριξη στους/στις πελάτες/ισσες ή ασθενείς του. Η συνεχής έκθεση σε έντονα συναισθηματικά φορτία μπορεί να οδηγήσει σε αυτό το είδος εξάντλησης, καθιστώντας δύσκολο για τον/την εργαζόμενο/η να διατηρήσει την ίδια ποιότητα παροχής υπηρεσιών (Maslach & Leiter, 2016).

### 2. Αποπροσωποποίηση

Η αποπροσωποποίηση περιγράφει την ανάπτυξη αρνητικών συναισθημάτων και κυνισμού προς τους/τις πελάτες/ισσες ή ασθενείς. Οι επαγγελματίες που βιώνουν αποπροσωποποίηση αρχίζουν να βλέπουν τους/τις πελάτες/ισσες τους όχι ως μοναδικά άτομα με δικές τους ανάγκες, αλλά ως απρόσωπα αντικείμενα εργασίας. Αυτή η απεμπλοκή είναι ένας μηχανισμός αντιμετώπισης που αναπτύσσεται για να προστατεύσει τον/την επαγγελματία από το συναισθηματικό βάρος της δουλειάς του. Ωστόσο, η αποπροσωποποίηση μπορεί να οδηγήσει σε μια κυνική και απάνθρωπη στάση προς τους άλλους, υποβαθμίζοντας την ποιότητα των υπηρεσιών και επηρεάζοντας αρνητικά τις επαγγελματικές σχέσεις (Maslach & Leiter, 2016).

### 3. Μειωμένη Αίσθηση Προσωπικού Επιτεύγματος

Η τρίτη διάσταση του μοντέλου, η μειωμένη αίσθηση προσωπικού επιτεύγματος, αναφέρεται στην αίσθηση ανεπάρκειας και ανικανότητας που βιώνει ο/η εργαζόμενος/η. Οι επαγγελματίες που βιώνουν αυτή τη διάσταση αισθάνονται ότι δεν επιτυγχάνουν τους στόχους τους και ότι δεν προσφέρουν αξία μέσω της εργασίας τους. Αυτή η αίσθηση μπορεί να οδηγήσει σε χαμηλή αυτοεκτίμηση και έλλειψη ικανοποίησης από την εργασία, επηρεάζοντας αρνητικά την ψυχολογική ευημερία του ατόμου. Οι επαγγελματίες μπορεί να αρχίσουν να αμφισβητούν τις ικανότητές τους και να αισθάνονται ότι οι προσπάθειές τους δεν έχουν σημασία, κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένα επίπεδα άγχους και κατάθλιψης (Maslach & Leiter, 2016).

Το τρισδιάστατο μοντέλο της Maslach παρέχει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την κατανόηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, εστιάζοντας στις συναισθηματικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι επαγγελματίες στους χώρους εργασίας τους. Αναγνωρίζοντας τις τρεις κύριες διαστάσεις της εξουθένωσης - συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και μειωμένη αίσθηση προσωπικού επιτεύγματος - οι οργανισμοί μπορούν να αναπτύξουν πιο αποτελεσματικές στρατηγικές πρόληψης και παρέμβασης. Αυτές οι στρατηγικές μπορούν να περιλαμβάνουν την παροχή συναισθηματικής υποστήριξης, την ανάπτυξη θετικών σχέσεων στο χώρο εργασίας και την προώθηση της αίσθησης προσωπικής ολοκλήρωσης και ικανοποίησης από την εργασία.





## 2.2.4 Εννοιολογικό Πλαίσιο των Pines και Aronson (1988)

Το εννοιολογικό πλαίσιο των Pines & Aronson (1988) προσφέρει μια ολοκληρωμένη κατανόηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, η οποία χαρακτηρίζεται από σωματική, συναισθηματική και νοητική εξάντληση λόγω παρατεταμένης έκθεσης σε συναισθηματικά απαιτητικές καταστάσεις. Το μοντέλο αυτό είναι ευέλικτο και εφαρμόζεται σε διάφορους τομείς επαγγελματικής δραστηριότητας, προσφέροντας μια ευρεία προοπτική της επαγγελματικής εξουθένωσης πέρα από τον τομέα της υγείας και της ψυχολογίας (Nagle et al., 2024).

Τα στάδια του Εννοιολογικού Πλαισίου των Pines & Aronson (1988) καταγράφονται στο σχήμα 2.3:



Σχήμα 2.4: Τα στάδια του Εννοιολογικού Πλαισίου των Pines & Aronson (1988).

Και αναλυτικότερα (Nagle et al., 2024):

### 1. Σωματική Εξάντληση

Η σωματική εξάντληση στο πλαίσιο των Pines και Aronson περιγράφει τη φυσική κόπωση που βιώνει ένας/μία επαγγελματίας λόγω της παρατεταμένης προσπάθειας και της συνεχούς πίεσης. Αυτή η διάσταση της εξουθένωσης εκδηλώνεται με συμπτώματα όπως η χρόνια κόπωση, η αίσθηση αδυναμίας και η μειωμένη ενεργητικότητα. Η σωματική εξάντληση μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη συχνότητα ασθενειών και να επηρεάσει την ικανότητα του ατόμου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της δουλειάς του/της.

### 2. Συναισθηματική Εξάντληση

Η συναισθηματική εξάντληση αποτελεί μια από τις βασικές διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και αναφέρεται στην εξάντληση των συναισθηματικών πόρων ενός ατόμου. Οι επαγγελματίες που βιώνουν συναισθηματική εξάντληση αισθάνονται αβοήθητοι/ες, απογοητευμένοι/ες και συναισθηματικά αποκομμένοι/ες από τη δουλειά τους. Αυτή η μορφή εξάντλησης μπορεί να οδηγήσει σε αρνητικές συνέπειες στις διαπροσωπικές σχέσεις και στη συνολική ποιότητα της επαγγελματικής απόδοσης.



### 3. Νοητική Εξάντληση

Η νοητική εξάντληση περιγράφει την πνευματική κόπωση και την έλλειψη συγκέντρωσης που μπορεί να βιώνει ένας/μία επαγγελματίας λόγω της συνεχούς έκθεσης σε απαιτητικές καταστάσεις. Οι επαγγελματίες που αντιμετωπίζουν νοητική εξάντληση δυσκολεύονται να συγκεντρωθούν, να λάβουν αποφάσεις και να επεξεργαστούν πληροφορίες αποτελεσματικά. Αυτή η διάσταση της εξουθένωσης μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της παραγωγικότητας και της ποιότητας της δουλειάς.

### 4. Υπαρξιακή Προσέγγιση

Η υπαρξιακή προσέγγιση των Pines και Aronson τονίζει την αναζήτηση σκοπού και νοήματος μέσω της εργασίας. Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, οι επαγγελματίες επιδιώκουν να βρουν νόημα και ικανοποίηση στη δουλειά τους, που να υπερβαίνει τις απλές υλικές ανταμοιβές. Όταν οι επαγγελματίες προσδοκίες δεν ικανοποιούνται, οι επαγγελματίες μπορεί να βιώσουν απογοήτευση και αίσθηση ματαιότητας, που συμβάλλουν στην ανάπτυξη της εξουθένωσης.

Η ψυχαναλυτική θεωρία υποστηρίζει ότι οι ασυνείδητοι παράγοντες παίζουν σημαντικό ρόλο στην επιλογή επαγγέλματος. Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, τα άτομα μπορεί να επιλέγουν το επάγγελμά τους για να επανεξετάσουν εμπειρίες του παρελθόντος, να εκπληρώσουν ανεκπλήρωτες ανάγκες ή να αντιμετωπίσουν ανεπίλυτα ζητήματα παιδικής ηλικίας. Αρχικά, αυτά τα άτομα προσεγγίζουν τη δουλειά τους με ενθουσιασμό και υψηλές προσδοκίες. Ωστόσο, η αποτυχία να εκπληρώσουν αυτές τις προσδοκίες μπορεί να οδηγήσει σε εξουθένωση, καθώς αναπαράγουν τα τραύματα του παρελθόντος μέσω της επαγγελματικής τους δραστηριότητας. Το εννοιολογικό πλαίσιο των Pines και Aronson εφαρμόζεται σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένων της οικογενειακής δυναμικής και των πολιτικών συγκρούσεων, προσφέροντας μια ευρεία προοπτική για την κατανόηση της εξουθένωσης. Η ευελιξία του μοντέλου επιτρέπει την εφαρμογή του σε διαφορετικά επαγγελματικά περιβάλλοντα, καθιστώντας το χρήσιμο εργαλείο για την ανάλυση της εξουθένωσης σε ποικίλα πλαίσια.

Το εννοιολογικό πλαίσιο των Pines και Aronson προσφέρει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την κατανόηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, τονίζοντας τη σημασία της σωματικής, συναισθηματικής και νοητικής εξάντλησης. Αναγνωρίζοντας τους παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή σταδιοδρομίας και τις σχετικές προσδοκίες, οι οργανισμοί μπορούν να αναπτύξουν πιο αποτελεσματικές στρατηγικές για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της εξουθένωσης. Αυτές οι στρατηγικές μπορούν να περιλαμβάνουν την παροχή συναισθηματικής υποστήριξης, την ενίσχυση της επαγγελματικής ικανοποίησης και την προώθηση της αίσθησης νοήματος και σκοπού στη δουλειά.

#### 2.2.5 Μοντέλο της Κοπεγχάγης (2005)

Το μοντέλο της Κοπεγχάγης, που αναπτύχθηκε από τους Kristensen et al., (2005), αντιπροσωπεύει μια σύγχρονη προσέγγιση για την κατανόηση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτό το μοντέλο δίνει έμφαση σε τρεις βασικές διαστάσεις της εξουθένωσης: προσωπική εξουθένωση, επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική εξουθένωση που προκύπτει από κοινωνικές αλληλεπιδράσεις. Το Copenhagen Burnout Inventory (CBI) αναπτύχθηκε ως εργαλείο για τη μέτρηση αυτών των διαστάσεων σε διάφορους



επαγγελματικούς τομείς, προσφέροντας μια αξιόπιστη και ευέλικτη μέθοδο αξιολόγησης της επαγγελματικής εξουθένωσης (Fiorilli et al., 2015).

### 1. Προσωπική Εξουθένωση

Η προσωπική εξουθένωση αναφέρεται στη φυσική και συναισθηματική εξάντληση που βιώνουν οι εργαζόμενοι/ες ανεξάρτητα από την εργασία τους. Αυτός ο τύπος εξουθένωσης περιλαμβάνει τα συμπτώματα που σχετίζονται με τη γενική κόπωση, την έλλειψη ενέργειας και την αίσθηση εξάντλησης, τα οποία μπορούν να επηρεάσουν την καθημερινή ζωή και την προσωπική ευημερία του ατόμου. Η προσωπική εξουθένωση μπορεί να προκληθεί από διάφορους παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των απαιτήσεων της εργασίας, του οικογενειακού περιβάλλοντος και άλλων εξωτερικών πιέσεων (Hillert, 2024).

### 2. Επαγγελματική Εξουθένωση

Η επαγγελματική εξουθένωση αναφέρεται στην εξάντληση που συνδέεται άμεσα με την εργασία του ατόμου. Αυτή η διάσταση περιλαμβάνει την αίσθηση ότι το άτομο δεν μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της δουλειάς του/της, οδηγώντας σε μια αίσθηση απογοήτευσης και αδυναμίας. Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να προκληθεί από παράγοντες όπως ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, η έλλειψη υποστήριξης από την εργασία, οι δύσκολες εργασιακές συνθήκες και η έλλειψη ελέγχου ή αυτονομίας στην εργασία (Hillert, 2024).

### 3. Εξουθένωση από Κοινωνικές Αλληλεπιδράσεις

Η εξουθένωση από κοινωνικές αλληλεπιδράσεις αναφέρεται στην εξάντληση που προκαλείται από τις απαιτήσεις των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων στην εργασία. Αυτή η διάσταση περιλαμβάνει την αίσθηση εξάντλησης που προκύπτει από την ανάγκη για συνεχή επικοινωνία, συνεργασία και διαχείριση των σχέσεων με συναδέλφους/ισσες, πελάτες/ισσες ή άλλους εμπλεκόμενους/ες. Οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις μπορεί να είναι ιδιαίτερα απαιτητικές και να συμβάλλουν στην εξάντληση, ειδικά όταν οι επαγγελματίες αισθάνονται ότι δεν έχουν την υποστήριξη ή την αναγνώριση που χρειάζονται (Hillert, 2024).

Οι Kristensen et al. ανέπτυξαν το Copenhagen Burnout Inventory (CBI) ως ένα εργαλείο μέτρησης ειδικά σχεδιασμένο για να αξιολογεί τις τρεις παραπάνω διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το CBI περιλαμβάνει ερωτήσεις που αξιολογούν την προσωπική εξουθένωση, την επαγγελματική εξουθένωση και την εξουθένωση από κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, επιτρέποντας μια ολοκληρωμένη εκτίμηση της κατάστασης του εργαζομένου (Hillert, 2024). Η χρήση του CBI έχει αποδειχθεί αξιόπιστη και έγκυρη σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς και πολιτιστικά πλαίσια, καθιστώντας το ένα πολύτιμο εργαλείο για την κατανόηση και την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Fiorilli et al., 2015).

Το μοντέλο της Κοπεγχάγης και το CBI έχουν χρησιμοποιηθεί ευρέως σε έρευνες και πρακτικές παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η εφαρμογή αυτού του μοντέλου έχει βοηθήσει στην κατανόηση των διαφορετικών πτυχών της εξουθένωσης και στην ανάπτυξη στρατηγικών για την πρόληψη και την αντιμετώπισή της. Οι οργανισμοί μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα ευρήματα από τη χρήση του CBI για να εντοπίσουν περιοχές όπου απαιτείται υποστήριξη και να αναπτύξουν προγράμματα που ενισχύουν την ανθεκτικότητα των εργαζομένων και μειώνουν τους παράγοντες κινδύνου για εξουθένωση (Fiorilli et al., 2015). Το μοντέλο της Κοπεγχάγης προσφέρει μια ολοκληρωμένη



προσέγγιση για την κατανόηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, αναγνωρίζοντας τις πολλαπλές διαστάσεις της και την ανάγκη για μια ολιστική προσέγγιση στην αντιμετώπισή της. Μέσω της χρήσης του CBI, οι ερευνητές/τριες και οι επαγγελματίες μπορούν να αξιολογήσουν με ακρίβεια την εξουθένωση και να αναπτύξουν στοχευμένες παρεμβάσεις για τη βελτίωση της επαγγελματικής ευημερίας. Η συνεχής έρευνα και η εφαρμογή του μοντέλου της Κοπεγχάγης θα συμβάλουν στην καλύτερη κατανόηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων σε διάφορους τομείς.

### 2.3 Παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση

Η επαγγελματική εξουθένωση, όπως περιγράφεται στο συναλλακτικό μοντέλο, αποτελεί αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ ατομικών και περιβαλλοντικών παραγόντων στο χώρο εργασίας. Οι επαγγελματικές απαιτήσεις μπορούν να έχουν τόσο θετικές όσο και αρνητικές εκβάσεις. Οι αρνητικές εκβάσεις, όπως η εξουθένωση, ενδέχεται να οδηγήσουν σε μειωμένη απόδοση και υγεία των εργαζομένων, ενώ οι θετικές μπορεί να ενισχύσουν την ευημερία και τη δέσμευση τους. Η σημασία μιας υγιούς σχέσης με την εργασία είναι κατανοητή εδώ και καιρό, όπως και οι αρνητικές συνέπειες που προκύπτουν όταν αυτή η σχέση βρεθεί εκτός ισορροπίας (Maslach & Leiter, 2016).

Το άγχος στον χώρο εργασίας είναι ένα σημαντικό ζήτημα που επηρεάζει τόσο τους οργανισμούς όσο και τους/τις εργαζόμενους/ες. Για τους/τις εργαζόμενους/ες, το εργασιακό άγχος μπορεί να οδηγήσει σε ποικίλες αρνητικές επιπτώσεις, όπως μειωμένη συγκέντρωση, απώλεια μνήμης, αυξημένη ευερεθιστότητα, άγχος, ένταση, κατάθλιψη, λήθαργο και κατάχρηση ουσιών (Schaufeli et al., 2019). Από την πλευρά των οργανισμών, το άγχος μπορεί να προκαλέσει αυξημένη απουσία, εναλλαγή προσωπικού, μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία και μειωμένη οργανωτική δέσμευση, καταστάσεις που μπορεί να καταλήξουν σε επαγγελματική εξουθένωση.

Η επαγγελματική εξουθένωση ορίζεται ως «μια παρατεταμένη απόκριση σε χρόνιους συναισθηματικούς και διαπροσωπικούς στρεσογόνους παράγοντες» και περιλαμβάνει τρεις βασικές διαστάσεις (Maslach & Leiter, 2016):

- **Εξάντληση:** Αυτή η διάσταση χαρακτηρίζεται από γενική κόπωση και έλλειψη φυσικών και συναισθηματικών πόρων. Οι εργαζόμενοι/ες νιώθουν εξαντλημένοι/ες και ανίκανοι/ες να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της δουλειάς τους.
- **Κυνισμός:** Αναφέρεται σε μια απόμακρη ή αδιάφορη στάση στη δουλειά. Οι εργαζόμενοι/ες μπορεί να αναπτύξουν αρνητικά συναισθήματα και κυνισμό προς τους/τις συναδέλφους/ισσες, τους πελάτες/ισσες ή την εργασία γενικότερα, με αποτέλεσμα την αποπροσωποποίηση.
- **Μειωμένη επαγγελματική αποτελεσματικότητα:** Αυτή η διάσταση περιλαμβάνει αισθήματα ανικανότητας και έλλειψης παραγωγικότητας και ολοκλήρωσης. Οι εργαζόμενοι/ες μπορεί να αισθάνονται ότι δεν είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της δουλειάς τους ή να επιτύχουν επαγγελματικά.

Η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης αναπτύχθηκε αρχικά από επαγγελματίες όπως οι δικηγόροι, οι ιατροί, οι εκπαιδευτικοί και οι εργαζόμενοι/ες σε χώρους φιλοξενίας για να περιγράψει μια σταδιακή εξάντληση ενέργειας, κινήτρων και αφοσίωσης. Η αρχική κατανόηση της εξουθένωσης επικεντρώθηκε σε περιγραφές και εμπειρίες και όχι σε



θεωρητικά βασισμένες εμπειρικές εξετάσεις. Κατά τη δεκαετία του 1970, το αυξανόμενο ενδιαφέρον για την επαγγελματική εξουθένωση οδήγησε σε πολλές μελέτες που επικεντρώθηκαν κυρίως σε επαγγελματίες της υγειονομικής περίθαλψης και των ανθρώπινων υπηρεσιών.

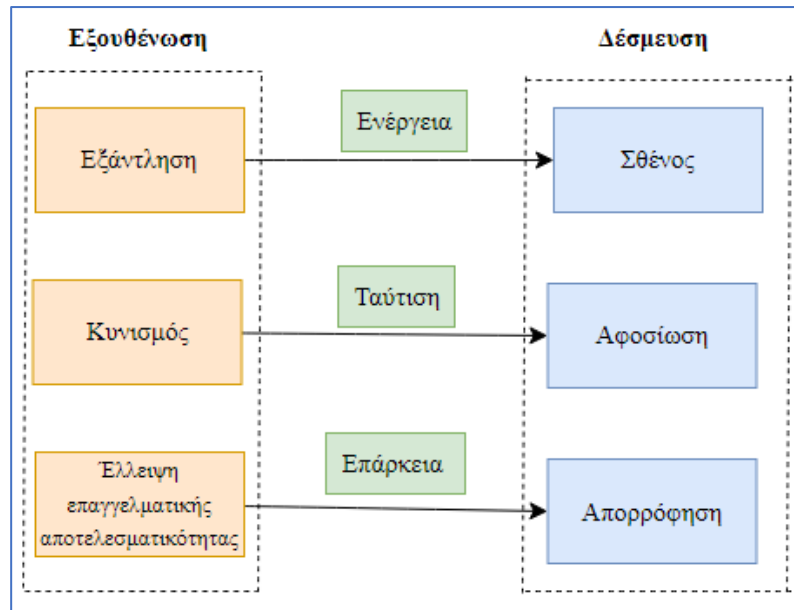
Στη σύγχρονη εποχή, η επαγγελματική εξουθένωση έχει αναγνωριστεί ως ένα κοινό πρόβλημα για τους οργανισμούς, με σημαντικό κόστος τόσο για τους/τις εργοδότες/τριες όσο και για τους/τις εργαζόμενους/ες. Η εξουθένωση έχει συνδεθεί με κακές πτυχές απόδοσης, όπως η απόσυρση, η απουσία και η μειωμένη παραγωγικότητα (Schaufeli et al., 2019). Επιπλέον, οι εργαζόμενοι/ες που βιώνουν εξουθένωση μπορεί να έχουν αρνητική επίδραση στους/στις συναδέλφους/ισσες τους, καθώς η εξουθένωση μπορεί να είναι μεταδοτική. Οι επιπτώσεις στην υγεία είναι επίσης ανησυχητικές, καθώς η επαγγελματική εξουθένωση έχει συνδεθεί με αυξημένο κίνδυνο ψυχικών ασθενειών και κατάχρησης ουσιών (Bianchi et al., 2021).

Έρευνες έχουν δείξει ότι οι παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία, όπως το άγχος και ο φόρτος εργασίας, έχουν ισχυρότερη σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση από τους δημογραφικούς παράγοντες ή την προσωπικότητα (Leiter & Maslach, 2016). Οι εργαζόμενοι/ες που αντιμετωπίζουν υψηλά επίπεδα άγχους και πίεσης στη δουλειά τους είναι πιο πιθανό να βιώσουν εξουθένωση. Η κακή εργασιακή κουλτούρα, η έλλειψη υποστήριξης από τους προϊσταμένους και τους/τις συναδέλφους/ισσες, και οι μη ρεαλιστικές προσδοκίες μπορεί επίσης να συμβάλουν στην ανάπτυξη της εξουθένωσης (Kibe & Ogawa, 2023).

Η αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης απαιτεί μια ολιστική προσέγγιση που περιλαμβάνει τόσο την αλλαγή των οργανωτικών δομών όσο και την υποστήριξη των ατόμων. Οι οργανισμοί μπορούν να μειώσουν την επαγγελματική εξουθένωση βελτιώνοντας τις συνθήκες εργασίας, προάγοντας μια θετική εργασιακή κουλτούρα και παρέχοντας υποστήριξη στους/στις εργαζόμενους/ες (Leiter & Maslach, 2016). Επίσης, η εκπαίδευση των εργαζομένων σε στρατηγικές διαχείρισης του άγχους και η ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας μπορούν να βοηθήσουν στην πρόληψη της εξουθένωσης.

## **2.4 Συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων**

Η επαγγελματική εξουθένωση έχει σημαντικές συνέπειες για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Η αυξανόμενη έρευνα στον τομέα της δέσμευσης και η έλευση της θετικής ψυχολογίας έχουν ενθαρρύνει την επιστημονική κοινότητα να εξετάσει συστηματικά τη δέσμευση ως έννοια. Η δέσμευση αρχικά θεωρήθηκε ως το άμεσο αντίθετο της επαγγελματικής εξουθένωσης στις τρεις διαστάσεις της: εξάντληση, κινισμός και μειωμένη επαγγελματική αποτελεσματικότητα (Maslach & Leiter, 2016). Ωστόσο, περαιτέρω έρευνα έδειξε ότι, αν και η δέσμευση και η εξουθένωση συσχετίζονται αρνητικά, δεν μπορούν να θεωρηθούν ως δύο πόλοι του ίδιου συνεχούς αλλά ως δύο ανεξάρτητες καταστάσεις του νου (Schaufeli et al., 2019).



Σχήμα 2.5: Η σχέση μεταξύ εξουθένωσης και δέσμευσης.

Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει σε ποικίλες σωματικές επιπτώσεις. Μελέτες έχουν δείξει ότι οι εργαζόμενοι/ες που βιώνουν εξουθένωση παρουσιάζουν αυξημένη πιθανότητα για καρδιαγγειακά προβλήματα, διαταραχές ύπνου, κεφαλαλγίες και γαστρεντερικά προβλήματα (Salvagioni et al., 2017). Επίσης, η χρόνια εξουθένωση μπορεί να συμβάλει στην αποδυνάμωση του ανοσοποιητικού συστήματος, καθιστώντας τους/τις εργαζόμενους/ες πιο ευάλωτους/ες σε λοιμώξεις και ασθένειες (Sonnentag, 2015).

Οι ψυχικές επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι εξίσου σοβαρές. Η εξουθένωση συνδέεται συχνά με υψηλά επίπεδα άγχους, κατάθλιψης και συναισθηματικής εξάντλησης (Bianchi et al., 2021). Οι εργαζόμενοι/ες που βιώνουν εξουθένωση παρουσιάζουν επίσης αυξημένη πιθανότητα ανάπτυξης ψυχικών διαταραχών, όπως διαταραχή άγχους και μείζονα καταθλιπτική διαταραχή (Schonfeld et al., 2019). Επιπλέον, η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια αυτοεκτίμησης και αίσθησης προσωπικής ολοκλήρωσης, συμβάλλοντας στην επιδείνωση της ψυχικής υγείας (Maslach & Leiter, 2016).

Η δέσμευση στην εργασία ορίζεται ως μια θετική και ικανοποιητική κατάσταση του νου, που χαρακτηρίζεται από τρεις διαστάσεις: σθένος, αφοσίωση και απορρόφηση (Schaufeli et al., 2019). Το σθένος αναφέρεται στην ψυχική ανθεκτικότητα στην εργασία, στα υψηλά επίπεδα ενέργειας και στην επιμονή. Η αφοσίωση χαρακτηρίζεται από σημαντική συμμετοχή στη δουλειά με συναισθήματα ενθουσιασμού, έμπνευσης, πρόκλησης και υπερηφάνειας. Τέλος, η απορρόφηση αναφέρεται σε χαρούμενη ενασχόληση και έντονη συγκέντρωση στα καθήκοντα της δουλειάς, κατά την οποία ο χρόνος περνά γρήγορα και ο/η εργαζόμενος/η δυσκολεύεται να αποχωριστεί τη δουλειά του/της (Schaufeli et al., 2019).

Η πολική σχέση μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και δέσμευσης αντιπροσωπεύεται από δύο έννοιες δέσμευσης και δύο έννοιες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το σθένος και η αφοσίωση θεωρούνται τα άμεσα αντίθετα της εξάντλησης και



του κυνισμού αντίστοιχα. Η ενέργεια είναι η ετικέτα που δίδεται στο συνεχές που εκτείνεται μεταξύ σθένους και εξάντλησης, ενώ η ταύτιση αντιπροσωπεύει τη συνέχεια μεταξύ αφοσίωσης και κυνισμού. Η τρίτη έννοια της δέσμευσης, η απορρόφηση, δεν θεωρείται το άμεσο αντίθετο της έλλειψης επαγγελματικής αποτελεσματικότητας, αλλά αναφέρεται σε μια κατάσταση βύθισης και ευτυχίας στην εργασία (Schaufeli et al., 2019).

Η προαγωγή της δέσμευσης στην εργασία και η αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης απαιτούν πολυεπίπεδη προσέγγιση. Οι οργανισμοί μπορούν να δημιουργήσουν υποστηρικτικά περιβάλλοντα που ενθαρρύνουν την ευημερία και τη δέσμευση των εργαζομένων. Στρατηγικές όπως η παροχή ευκαιριών για επαγγελματική ανάπτυξη, η ενίσχυση της αυτονομίας των εργαζομένων και η καλλιέργεια θετικών εργασιακών σχέσεων είναι αποτελεσματικές (Bakker & Demerouti, 2017).

Επιπλέον, η εφαρμογή προγραμμάτων υποστήριξης της ψυχικής υγείας και η προαγωγή της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορούν να βοηθήσουν στη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Εργαλεία όπως η ψυχοεκπαίδευση, η συμβουλευτική και η ψυχοθεραπεία μπορούν επίσης να παρέχουν σημαντική υποστήριξη στους/στις εργαζόμενους/ες που βιώνουν εξουθένωση (Leiter & Maslach, 2016).

Η κατανόηση και η αντιμετώπιση των συνεπειών της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι κρίσιμη για τη διατήρηση της υγείας και της απόδοσης των εργαζομένων. Οι οργανισμοί που επενδύουν στην ευημερία των εργαζομένων τους και αναπτύσσουν στρατηγικές για τη μείωση του εργασιακού άγχους και την ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας θα είναι σε θέση να διατηρήσουν ένα υγιές και αποδοτικό εργατικό δυναμικό.

## 2.5 Αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε ατομικό επίπεδο

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια ακραία αντίδραση στο επίμονο άγχος, η οποία έχει σημαντικές συνέπειες τόσο για το άτομο όσο και για τον οργανισμό. Η δέσμευση στην εργασία, σε αντίθεση, αντιπροσωπεύει την θετική πλευρά του ίδιου φαινομένου και αποτελεί αντικείμενο αυξανόμενου ενδιαφέροντος με την άνοδο της θετικής ψυχολογίας. Οι στρατηγικές αντιμετώπισης και η ικανοποίηση από τη ζωή αποτελούν κεντρικά στοιχεία για την κατανόηση και την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ένα βασικό χαρακτηριστικό των εργαζομένων που παρουσιάζουν δέσμευση είναι η πεποίθηση ότι είναι ικανοί να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της θέσης τους. Αυτό το χαρακτηριστικό συνδέεται με τη χρήση στρατηγικών αντιμετώπισης που εστιάζονται στην εργασία, οι οποίες προκύπτουν όταν ένα άτομο αισθάνεται ότι έχει τον έλεγχο της κατάστασης και διαθέτει τους απαραίτητους πόρους για να την αντιμετωπίσει. Αυτή η θετική σχέση μεταξύ αποτελεσματικών στρατηγικών αντιμετώπισης και δέσμευσης υποστηρίζεται από την ύπαρξη ενός κοινού μηχανισμού πίσω από αυτές τις δύο έννοιες (Sonnetag et al., 2017).

Η έννοια του θετικού συναισθήματος και της ευημερίας διαδραματίζει κεντρικό ρόλο τόσο στην ψυχολογία όσο και στην κατανόησή μας για την ανθρώπινη ύπαρξη. Η ευημερία ορίζει τις επιθυμητές αρετές και ιδιότητες που αξίζει να επιδιώξουμε και παρέχει ένα σημείο αναφοράς για την κατανόηση της ανθρώπινης ψυχικής κατάστασης. Η υποκειμενική ευημερία, ως κοινή μεταβλητή ενδιαφέροντος κατά τη μελέτη της ευημερίας, περιλαμβάνει



την ικανοποίηση από τη ζωή και τη συναισθηματική ισορροπία. Η ικανοποίηση από τη ζωή καθορίζεται από την αξιολόγηση ενός ατόμου για μια «καλή ζωή» και περιγράφεται ως «παγκόσμια αξιολόγηση της ποιότητας ζωής ενός ατόμου σύμφωνα με τα δικά του/της επιλεγμένα κριτήρια». Η συναισθηματική ισορροπία, το δεύτερο συστατικό της υποκειμενικής ευημερίας, εξετάζει τον επιπολασμό των θετικών έναντι των αρνητικών συναισθημάτων ενός ατόμου (Diener et al., 2018).

Η έννοια του eustress (εποικοδομητικές και υγιείς εκβάσεις πίεσης) έχει συνδεθεί με τη χρήση στρατηγικών αντιμετώπισης που εστιάζονται στην εργασία και περιλαμβάνει την ικανοποίηση από τη ζωή ως μέρος της. Ομοίως, η ικανοποίηση από τη ζωή υποδηλώνει την παρουσία μιας θετικής ψυχολογικής κατάστασης και αναμένεται να έχει θετική σχέση με τις στρατηγικές αντιμετώπισης που εστιάζονται στην εργασία. Η επαγγελματική εξουθένωση αναγνωρίζεται ως μια ακραία αντίδραση στο επίμονο άγχος με σημαντικές συνέπειες τόσο για το άτομο όσο και για τον οργανισμό. Η δέσμευση εισάγεται ως η θετική πλευρά της επαγγελματικής εξουθένωσης και η σχέση της με την αποτελεσματική αντιμετώπιση διερευνάται για να δικαιολογηθεί η προσδοκία μιας θετικής σχέσης (Bakker & Demerouti, 2017).

Η έννοια της ικανοποίησης από τη ζωή αντιμετωπίζεται στην έννοια της υποκειμενικής ευημερίας και υποστηρίζει την προσδοκία μιας θετικής σχέσης με αποτελεσματική αντιμετώπιση. Έτσι, η υποκειμενική ευημερία, με τις διαστάσεις της ικανοποίησης από τη ζωή και της συναισθηματικής ισορροπίας, αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την κατανόηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και της δέσμευσης (Diener et al., 2018).

Η ατομική αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να περιλαμβάνει την εφαρμογή διαφόρων στρατηγικών που προάγουν την ψυχική ανθεκτικότητα και την ευημερία. Αυτές οι στρατηγικές μπορεί να περιλαμβάνουν (Schaufeli et al., 2019):

- Ανάπτυξη δεξιοτήτων αυτο-διαχείρισης: Η ικανότητα διαχείρισης του χρόνου, του άγχους και των προτεραιοτήτων μπορεί να βοηθήσει τους/τις εργαζόμενους/ες να αντιμετωπίσουν τις απαιτήσεις της εργασίας τους πιο αποτελεσματικά.
- Ενίσχυση των κοινωνικών υποστηρικτικών δικτύων: Η υποστήριξη από συναδέλφους, φίλους και οικογένεια μπορεί να μειώσει τα επίπεδα άγχους και να προάγει την ψυχική ευημερία.
- Ανάπτυξη θετικών στρατηγικών αντιμετώπισης: Οι στρατηγικές αντιμετώπισης που εστιάζονται στην εργασία και είναι προσανατολισμένες στην επίλυση προβλημάτων μπορούν να βοηθήσουν τους/τις εργαζόμενους/ες να διαχειριστούν το άγχος και να διατηρήσουν υψηλά επίπεδα δέσμευσης.
- Προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής: Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να μειώσει την πιθανότητα επαγγελματικής εξουθένωσης και να προάγει την ευημερία.
- Ενίσχυση της προσωπικής ανθεκτικότητας: Η ανάπτυξη της ψυχικής ανθεκτικότητας μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις και τις δυσκολίες της εργασίας τους.

Η αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε ατομικό επίπεδο απαιτεί μια ολιστική προσέγγιση που συνδυάζει την ενίσχυση των προσωπικών δεξιοτήτων, την ανάπτυξη υποστηρικτικών δικτύων και τη χρήση αποτελεσματικών στρατηγικών





αντιμετώπισης. Με την εφαρμογή αυτών των στρατηγικών, οι εργαζόμενοι/ες μπορούν να βελτιώσουν την ψυχική τους ευημερία και να διατηρήσουν υψηλά επίπεδα δέσμευσης στην εργασία τους.

## 2.6 Ανθεκτικότητα και Επαγγελματική Εξουθένωση

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια κατάσταση φυσικής και ψυχικής εξάντλησης που επηρεάζει την απόδοση στην εργασία και την ευημερία του ατόμου. Ορίζεται ως «μια παρατεταμένη απόκριση σε χρόνιους συναισθηματικούς και διαπροσωπικούς στρεσογόνους παράγοντες» και αποτελείται από τρεις βασικές διαστάσεις: την εξάντληση, τον κυνισμό και τη μειωμένη επαγγελματική αποτελεσματικότητα. Η εξάντληση χαρακτηρίζεται από γενική κόπωση και έλλειψη φυσικών και συναισθηματικών πόρων. Ο κυνισμός περιλαμβάνει μια απομακρυσμένη ή αδιάφορη στάση προς τη δουλειά, ενώ η μειωμένη επαγγελματική αποτελεσματικότητα αναφέρεται σε αισθήματα ανικανότητας και έλλειψης παραγωγικότητας και ολοκλήρωσης (Maslach & Leiter, 2016).

Στους/στις ψυχολόγους που εργάζονται σε Επιτροπές Διεπιστημονικής Υποστήριξης (ΕΔΥ), η πίεση και το άγχος που σχετίζονται με την εργασία μπορούν να οδηγήσουν σε υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι ψυχολόγοι αυτοί συχνά αντιμετωπίζουν συναισθηματικά φορτισμένες καταστάσεις και διαπροσωπικές συγκρούσεις, οι οποίες μπορούν να αυξήσουν τον κίνδυνο εξουθένωσης. Η ψυχική ανθεκτικότητα, όμως, μπορεί να λειτουργήσει ως προστατευτικός παράγοντας κατά της επαγγελματικής εξουθένωσης, βοηθώντας τους επαγγελματίες να διατηρήσουν την ψυχική τους ισορροπία και την απόδοσή τους (Schaufeli et al., 2019).

Η ψυχική ανθεκτικότητα ορίζεται ως η ικανότητα ενός ατόμου να ανακάμπτει από δυσκολίες και να προσαρμόζεται σε προκλήσεις. Η ανθεκτικότητα περιλαμβάνει μια σειρά από δεξιότητες και χαρακτηριστικά, όπως η αυτοεκτίμηση, η ευελιξία στη σκέψη και η αποτελεσματική διαχείριση των συναισθημάτων. Αυτές οι δεξιότητες βοηθούν τα άτομα να αντιμετωπίζουν το άγχος και τις πιέσεις που συνδέονται με την εργασία τους και να διατηρούν την ευημερία τους σε δύσκολες καταστάσεις (Lee et al., 2020). Η έρευνα έχει δείξει ότι η ανθεκτικότητα μπορεί να μειώσει τον κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης. Ένα άτομο με υψηλά επίπεδα ανθεκτικότητας είναι πιθανότερο να διαχειριστεί αποτελεσματικά το άγχος και να ανακάμψει γρήγορα από τις απογοητεύσεις, γεγονός που μπορεί να μειώσει την εξάντληση και τον κυνισμό και να ενισχύσει την επαγγελματική αποτελεσματικότητα (Smith et al., 2018). Επιπλέον, η ανθεκτικότητα μπορεί να προάγει τη δέσμευση στην εργασία και την ικανοποίηση από τη ζωή, στοιχεία που είναι σημαντικά για την αποφυγή της εξουθένωσης (Luthar & Eisenberg, 2017).

Υπάρχουν διάφορες στρατηγικές που μπορούν να ενισχύσουν την ανθεκτικότητα των εργαζομένων και να μειώσουν την επαγγελματική εξουθένωση (Judge et al., 2017):

- Εκπαίδευση και Ανάπτυξη: Προγράμματα εκπαίδευσης που επικεντρώνονται στην ανάπτυξη δεξιοτήτων ανθεκτικότητας, όπως η διαχείριση του άγχους και η συναισθηματική ευελιξία, μπορούν να βοηθήσουν τους/τις εργαζομένους/ες να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της εργασίας τους.
- Υποστήριξη και Ενθάρρυνση: Η παροχή υποστήριξης από τους/τις συναδέλφους/ισσες και τους/τις προϊσταμένους/ες μπορεί να ενισχύσει την αίσθηση της κοινότητας και της



ανθεκτικότητας. Η δημιουργία ενός θετικού και υποστηρικτικού περιβάλλοντος εργασίας είναι κρίσιμη για τη μείωση του άγχους και την πρόληψη της εξουθένωσης.

- Ενίσχυση της Αυτοεκτίμησης: Η ενίσχυση της αυτοεκτίμησης μέσω της αναγνώρισης και της επιβράβευσης των επιτευγμάτων των εργαζομένων μπορεί να αυξήσει την ανθεκτικότητά τους και να μειώσει την πιθανότητα εξουθένωσης.
- Εξισορρόπηση Εργασίας και Προσωπικής Ζωής: Η προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να βοηθήσει τους/τις εργαζόμενους/ες να ανακτήσουν την ενέργειά τους και να διατηρήσουν την ψυχική τους υγεία. Η ευελιξία στο ωράριο εργασίας και η υποστήριξη της προσωπικής ευημερίας είναι σημαντικά στοιχεία για την ενίσχυση της ανθεκτικότητας.

Η ψυχική ανθεκτικότητα έχει μελετηθεί ευρέως ως προστατευτικός παράγοντας κατά της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι έρευνες έχουν δείξει ότι οι επαγγελματίες με υψηλά επίπεδα ανθεκτικότητας είναι λιγότερο πιθανό να εμφανίσουν συμπτώματα εξουθένωσης και περισσότερο πιθανό να διατηρήσουν την επαγγελματική τους απόδοση και την ψυχική τους ευημερία (Schaufeli et al., 2019). Επιπλέον, η ανθεκτικότητα μπορεί να λειτουργήσει ως προληπτικό μέτρο κατά της εξουθένωσης, βοηθώντας τους επαγγελματίες να αναπτύξουν στρατηγικές αντιμετώπισης που τους επιτρέπουν να διαχειρίζονται το άγχος και τις πιέσεις της εργασίας τους (Lee et al., 2020).

Συνοψίζοντας, η ψυχική ανθεκτικότητα είναι ένας σημαντικός προστατευτικός παράγοντας κατά της επαγγελματικής εξουθένωσης. Με την ενίσχυση της ανθεκτικότητας μέσω εκπαίδευσης, υποστήριξης και ανάπτυξης προσωπικών δεξιοτήτων, οι επαγγελματίες μπορούν να διατηρήσουν την ψυχική τους υγεία και να βελτιώσουν την επαγγελματική τους απόδοση. Η συνεχής έρευνα σε αυτόν τον τομέα θα μπορούσε να προσφέρει περαιτέρω γνώσεις και στρατηγικές για την αποτελεσματική αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης.



### 3. Κεφάλαιο: «Ο θεσμός των ΕΔΥ στην εκπαίδευση»

#### 3.1 Γενικά στοιχεία των ΕΔΥ

Οι Επιτροπές Διεπιστημονικής Υποστήριξης (ΕΔΥ) αποτελούν έναν καινοτόμο θεσμό του εκπαιδευτικού συστήματος στην Ελλάδα, με στόχο την παροχή εκπαιδευτικής αξιολόγησης και υποστήριξης στους μαθητές/τριες κάθε σχολικής μονάδας γενικής εκπαίδευσης. Η λειτουργία τους καθορίζεται από το άρθρο 17 του ν.4823/2021 και την Υπουργική Απόφαση 134960/Δ3/2021, ενώ τα μέλη της ΕΔΥ περιλαμβάνουν τον/την διευθυντή/ντρια του σχολείου, τον/την εκπαιδευτικό ειδικής αγωγής, τον/την ψυχολόγο, τον/την κοινωνικό λειτουργό και τον/την γραμματέα της επιτροπής.

Ο κύριος στόχος των ΕΔΥ είναι η ανάπτυξη ενός ενταξιακού σχολείου που υποστηρίζει όλους/ολες τους/τις μαθητές/τριες χωρίς διακρίσεις και η αντιμετώπιση των δυσκολιών που μπορεί να προκύψουν κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Οι δράσεις των ΕΔΥ χωρίζονται σε ομαδικές και εξατομικευμένες. Οι ομαδικές δράσεις, που έχουν πρωτεύοντα ρόλο, επικεντρώνονται στην ισότιμη πρόσβαση όλων των μαθητών/τριών στην εκπαίδευση και την προαγωγή της γνωστικής και ψυχοκοινωνικής τους ανάπτυξης. Οι εξατομικευμένες δράσεις σχεδιάζονται με προσανατολισμό την ένταξη των μαθητών/τριών και υλοποιούνται σε ιδιαίτερο χώρο εκτός της τάξης μόνο όταν είναι αναγκαίο για την υποστήριξη αυτού του στόχου.

Σύμφωνα με την παράγραφο 7 του άρθρου 17 του ν.4823/2021, η ΕΔΥ συνεργάζεται στενά με τους γονείς ή κηδεμόνες των μαθητών/τριών, ενημερώνοντάς τους για τις διαδικασίες εκπαιδευτικής αξιολόγησης και υποστήριξης που προτείνονται. Η συνεργασία αυτή αποτυπώνεται σε πρωτόκολλο συνεργασίας που δεσμεύει τόσο τη σχολική μονάδα όσο και τους γονείς. Επιπλέον, για τη διενέργεια διεπιστημονικής εκπαιδευτικής αξιολόγησης και τη διαμόρφωση εξατομικευμένου προγράμματος εκπαίδευσης απαιτείται η συναίνεση των γονέων ή κηδεμόνων (edu.klimaka/Κανονισμός Λειτουργίας Δομών Υποστήριξης ΣΔΕΥ - ΕΔΥ, 2022).

Τα μέλη των ΕΔΥ, όπως ο/η ψυχολόγος και ο/η κοινωνικός λειτουργός, θεωρούνται προσωπικό του σχολείου και συμμετέχουν ισότιμα στις δραστηριότητες και τις διαδικασίες του συλλόγου διδασκόντων. Οι αρχικές επαφές με τους μαθητές/τριες που επιθυμούν να συζητήσουν κάποιο θέμα δεν απαιτούν τη συναίνεση των γονέων. Εάν κριθούν αναγκαίες περαιτέρω ενέργειες, τότε ζητείται η συναίνεση της οικογένειας (Βούγιας, 2023).

Οι ΕΔΥ συνεργάζονται επίσης με τα Κέντρα Διεπιστημονικής Αξιολόγησης, Συμβουλευτικής και Υποστήριξης (ΚΕΔΑΣΥ) για την αξιολόγηση και υποστήριξη των μαθητών/τριών. Η αξιολόγηση από τα ΚΕΔΑΣΥ απαιτεί την έγγραφη συναίνεση των γονέων, και σε περιπτώσεις διαφωνίας μεταξύ των γονέων, η υπόθεση μπορεί να παραπεμφθεί στο δικαστήριο.

Το νομικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία των ΕΔΥ περιλαμβάνει τον ν.4823/2021 και την Υπουργική Απόφαση 134960/Δ3/2021, καθώς και το άρθρο 6 του ν.3699/2008 που αφορά τη λειτουργία των Τμημάτων Ένταξης. Επιπλέον, ο ν.4368/2016 και οι σχετικές εγκύκλιοι του Υπουργείου Παιδείας καθορίζουν τις αρμοδιότητες και τις υποχρεώσεις των



μελών των ΕΔΥ, καθώς και τις διαδικασίες για την αξιολόγηση και υποστήριξη των μαθητών/τριών (edu.klimaka/Κανονισμός Λειτουργίας Δομών Υποστήριξης ΣΔΕΥ - ΕΔΥ, 2022).

### 3.2 Ο Ρόλος του/της Ψυχολόγου που στελεχώνει την ΕΔΥ

Ο/Η ψυχολόγος που είναι μέλος της Επιτροπής Διεπιστημονικής Υποστήριξης (ΕΔΥ) διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην προαγωγή της ψυχολογικής, κοινωνικής και γνωστικής ανάπτυξης των μαθητών/τριών, τη συναισθηματική ισορροπία και την ενδυνάμωση όλων των συμμετεχόντων στην εκπαιδευτική διαδικασία (Papadopoulos & Ioannou, 2019). Οι βασικές αρμοδιότητές του περιλαμβάνουν (Manroudi & Nikolaou, 2021):

1. Ομαδικές και Ατομικές Παρεμβάσεις: Ο/Η ψυχολόγος συνεργάζεται με μαθητές/τριες, γονείς και εκπαιδευτικούς σε ομαδικό και ατομικό επίπεδο, και όταν είναι απαραίτητο, συνεργάζεται με εξωτερικούς φορείς όπως κέντρα ψυχικής υγείας, κοινοτικά κέντρα ψυχικής υγείας παιδιών και εφήβων, και κοινωνικές υπηρεσίες.
2. Ενημέρωση του Διδακτικού Προσωπικού: Ο/Η ψυχολόγος διατηρεί ενήμερο το διδακτικό προσωπικό για τις παρεμβάσεις του και τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να συμβάλει στην κάλυψη των αναγκών των μαθητών/τριών και των οικογενειών τους.
3. Συμβουλευτική σε Θέματα Αποδοχής της Διαφορετικότητας: Συνεργάζεται με τα υπόλοιπα μέλη της ΕΔΥ για την παροχή συμβουλών στους/στις εκπαιδευτικούς σχετικά με την αποδοχή της διαφορετικότητας και τη χρήση διαφορετικών διδακτικών πρακτικών για την ενίσχυση της ένταξης όλων των μαθητών/τριών.
4. Αξιολόγηση Εμποδίων στη Μάθηση: Σε συνεργασία με τα άλλα μέλη της ΕΔΥ, ο/η ψυχολόγος αξιολογεί τα εμπόδια στη μάθηση και την πρόσβαση στην εκπαίδευση για τους/τις μαθητές/τριες, συμπεριλαμβανομένων εκείνων με αναπηρίες ή ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες.
5. Ολοκληρωμένη Ψυχολογική Αξιολόγηση: Χρησιμοποιώντας σύγχρονες επιστημονικές μεθόδους και εργαλεία όπως παρατηρήσεις, συνεντεύξεις και πληροφορίες από το σχολικό προσωπικό, ο/η ψυχολόγος παρέχει ολοκληρωμένες ψυχολογικές αξιολογήσεις για τους/τις μαθητές/τριες που χρειάζονται υποστήριξη.
6. Σχεδιασμός Ατομικών Προγραμμάτων Εκπαίδευσης: Συμμετέχει στο σχεδιασμό και την εξειδίκευση των ατομικών προγραμμάτων εκπαίδευσης και υποστήριξης για τους/τις μαθητές/τριες.
7. Επικαιροποίηση Αξιολογήσεων: Για τους/τις μαθητές/τριες που έχουν ήδη αξιολογηθεί από το Κέντρο Διεπιστημονικής Αξιολόγησης, Συμβουλευτικής και Υποστήριξης (ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ.), ο/η ψυχολόγος συντάσσει επικαιροποιημένες αξιολογήσεις.
8. Παροχή Συμβουλευτικών Υπηρεσιών: Παρέχει ψυχοκοινωνική υποστήριξη σε ατομικό ή ομαδικό επίπεδο, βασισμένη στις ανάγκες και τις επιθυμίες των μαθητών/τριών.
9. Συνεργασία με Εξωτερικούς Φορείς: Συνεργάζεται με φορείς ψυχικής υγείας, κοινωνικής πρόνοιας, παιδικής προστασίας και άλλους για την υποστήριξη των μαθητών/τριών.
10. Εκπαιδευτικά Προγράμματα και Παρεμβάσεις: Συμμετέχει στο σχεδιασμό και την υλοποίηση ειδικών προγραμμάτων εκπαιδευτικής παρέμβασης και υποστήριξης για την ομαλή μετάβαση των μαθητών/τριών σε άλλες βαθμίδες εκπαίδευσης.
11. Ενημέρωση και Υποστήριξη Οικογενειών: Διοργανώνει συναντήσεις με οικογένειες για την ενίσχυση της συμμετοχής τους στη σχολική κοινότητα και την υποστήριξη των μαθητών/τριών τους.

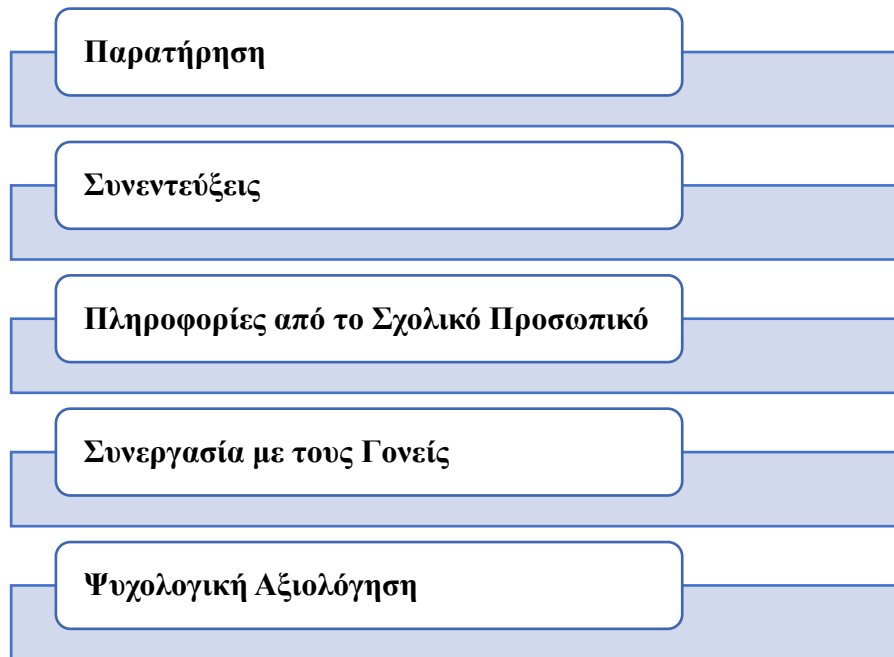


12. Ανάπτυξη Συνεργατικών Μεθόδων: Αναπτύσσει μεθόδους για την υλοποίηση κοινών δράσεων από το προσωπικό της σχολικής μονάδας.
13. Προγράμματα Προαγωγής Αυτοεκτίμησης και Σεβασμού: Προάγει προγράμματα που ενισχύουν την αυτοεκτίμηση, το σεβασμό στη διαφορετικότητα, τη συνεργασία και την ικανότητα διαχείρισης του άγχους και των συγκρούσεων.
14. Συμβουλευτική και Ψυχοκοινωνική Υποστήριξη: Παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες και ψυχοκοινωνική υποστήριξη σε μαθητές/τριες με βάση τις συλλογικές δραστηριότητες και την αλληλεπίδραση με τους συμμαθητές/τριες τους.
15. Διευκόλυνση Ερευνών και Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων: Διευκολύνει την έρευνα και την εκπαίδευση μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών που γίνονται δεκτοί από τον σχολικό οργανισμό, συμβάλλοντας στη συνεχή εξέλιξη της εκπαιδευτικής κοινότητας.
16. Συνεργασία με Κοινωνικούς/ές Λειτουργούς: Συνεργάζεται στενά με τον/την κοινωνικό λειτουργό της ΕΔΥ για την ολοκλήρωση των συμφωνιών συνεργασίας και την επικοινωνία με τους γονείς ή κηδεμόνες των μαθητών.
17. Τήρηση Αρχείου και Ημερολογίου: Τηρεί αρχείο και ημερολόγιο για όλες τις δραστηριότητες που υλοποιεί ως μέλος της ΕΔΥ, εξασφαλίζοντας τη διαφάνεια και την οργανωμένη παρακολούθηση της προόδου των μαθητών/τριών.

Ο ρόλος του/της ψυχολόγου στην ΕΔΥ είναι πολυδιάστατος και κρίσιμος για τη δημιουργία ενός ενταξιακού και υποστηρικτικού σχολικού περιβάλλοντος. Οι δραστηριότητες και οι παρεμβάσεις του συμβάλλουν καθοριστικά στη βελτίωση της εκπαιδευτικής εμπειρίας των μαθητών/τριών, εξασφαλίζοντας την παροχή ίσων ευκαιριών μάθησης και την προαγωγή της ψυχοκοινωνικής τους ευημερίας (Panayiotopoulos & Kendeou, 2022).

### 3.3 Τα εργαλεία που χρησιμοποιούν οι ψυχολόγοι των ΕΔΥ

Η παρουσία των κοινωνικών επιστημόνων στα σχολεία αποτελεί μια νέα πραγματικότητα, καθώς οι σχολικές μονάδες καλούνται να αντιμετωπίσουν ποικίλα προβλήματα που επηρεάζουν την εκπαιδευτική διαδικασία. Οι ψυχολόγοι των ΕΔΥ (Επιτροπή Διεπιστημονικής Υποστήριξης) διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαχείριση αυτών των προβλημάτων, χρησιμοποιώντας συγκεκριμένα επιστημονικά εργαλεία. Τα εργαλεία αυτά συμβάλλουν στη συνολική και αξιόπιστη υποστήριξη των μαθητών/τριών, ενισχύοντας την ψυχοκοινωνική τους ευημερία και την ακαδημαϊκή τους επιτυχία (Σύρμη, 2023).



Σχήμα 3.1: Τα εργαλεία που χρησιμοποιούν οι ψυχολόγοι των ΕΔΥ.

Και αναλυτικότερα:

### 1. Παρατήρηση

Η παρατήρηση αποτελεί ένα από τα βασικά εργαλεία που χρησιμοποιούν οι ψυχολόγοι των ΕΔΥ για να κατανοήσουν τις συμπεριφορές και τις αλληλεπιδράσεις των μαθητών/τριών. Μέσω της παρατήρησης, οι ψυχολόγοι μπορούν να εντοπίσουν προβλήματα συμπεριφοράς, κοινωνικής αλληλεπίδρασης και ακαδημαϊκής απόδοσης. Η παρατήρηση γίνεται τόσο στο φυσικό περιβάλλον της τάξης όσο και σε άλλες σχολικές δραστηριότητες, επιτρέποντας μια ολοκληρωμένη εικόνα των μαθητών/τριών και των δυνατοτήτων τους (Σύρμη, 2023).

### 2. Συνεντεύξεις

Οι συνεντεύξεις με τους/τις μαθητές/τριες, τους γονείς και το σχολικό προσωπικό είναι άλλο ένα σημαντικό εργαλείο που χρησιμοποιούν οι ψυχολόγοι. Μέσω των συνεντεύξεων, οι ψυχολόγοι μπορούν να συλλέξουν λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τα προσωπικά και οικογενειακά θέματα που μπορεί να επηρεάζουν τη συμπεριφορά και την απόδοση των μαθητών/τριών. Οι συνεντεύξεις επιτρέπουν επίσης στους/στις ψυχολόγους να δημιουργήσουν σχέσεις εμπιστοσύνης με τους/τις μαθητές/τριες και τις οικογένειές τους, ενισχύοντας τη συνεργασία και την υποστήριξη (Παπαγεωργίου, 2024).

### 3. Πληροφορίες από το Σχολικό Προσωπικό

Οι πληροφορίες που συλλέγονται από το σχολικό προσωπικό είναι επίσης κρίσιμες. Οι δάσκαλοι και οι άλλοι εκπαιδευτικοί έχουν συχνά άμεση επαφή με τους/τις μαθητές/τριες και μπορούν να παρέχουν πολύτιμες παρατηρήσεις σχετικά με την ακαδημαϊκή τους απόδοση, τη συμπεριφορά τους και τις κοινωνικές τους αλληλεπιδράσεις. Οι ψυχολόγοι



χρησιμοποιούν αυτές τις πληροφορίες για να κατανοήσουν καλύτερα τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι μαθητές/τριες και να σχεδιάσουν κατάλληλες παρεμβάσεις (Παπαγεωργίου, 2024).

#### 4. Συνεργασία με τους Γονείς

Η συνεργασία με τους γονείς είναι ένα άλλο κρίσιμο στοιχείο της δουλειάς των ψυχολόγων των ΕΔΥ. Οι γονείς μπορούν να παρέχουν πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με την ιστορία και το περιβάλλον του παιδιού, που μπορεί να επηρεάζουν τη συμπεριφορά και την ακαδημαϊκή του απόδοση. Μέσω συζητήσεων και συνεργασίας, οι ψυχολόγοι μπορούν να βοηθήσουν τους γονείς να κατανοήσουν καλύτερα τις ανάγκες των παιδιών τους και να παρέχουν υποστήριξη στο σπίτι (Καλανδρία, 2022).

#### 5. Ψυχολογική Αξιολόγηση

Η ψυχολογική αξιολόγηση των αναγκών των μαθητών/τριών αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά εργαλεία των ψυχολόγων των ΕΔΥ. Η αξιολόγηση αυτή περιλαμβάνει τη χρήση διαφόρων ψυχομετρικών εργαλείων και μεθόδων για τη μέτρηση των γνωστικών, συναισθηματικών και συμπεριφορικών χαρακτηριστικών των μαθητών/τριών. Τα αποτελέσματα των αξιολογήσεων χρησιμοποιούνται για τη διαμόρφωση εξατομικευμένων προγραμμάτων υποστήριξης που ανταποκρίνονται στις συγκεκριμένες ανάγκες κάθε μαθητή/τριας (Καλανδρία, 2022).

Τα εργαλεία που χρησιμοποιούν οι ψυχολόγοι των ΕΔΥ είναι ποικίλα και πολυδιάστατα, συμβάλλοντας στην ολοκληρωμένη υποστήριξη των μαθητών/τριών. Η παρατήρηση, οι συνεντεύξεις, οι πληροφορίες από το σχολικό προσωπικό, η συνεργασία με τους γονείς και η ψυχολογική αξιολόγηση αποτελούν τις βασικές μεθόδους που χρησιμοποιούνται για την κατανόηση και την αντιμετώπιση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι μαθητές/τριες. Μέσω αυτών των εργαλείων, οι ψυχολόγοι μπορούν να παρέχουν στοχευμένες παρεμβάσεις που ενισχύουν την ψυχοκοινωνική ευημερία και την ακαδημαϊκή επιτυχία των μαθητών/τριών (Παπαγεωργίου, 2024).

### 3.4 Η Συνεργασία των Ψυχολόγων με τα Λοιπά Μέλη της Διεπιστημονικής Ομάδας

Οι Επιτροπές Διεπιστημονικής Υποστήριξης (ΕΔΥ) λειτουργούν στα γενικά σχολεία, με στόχο την εκπαιδευτική αξιολόγηση, τη διδακτική υποστήριξη και την παροχή συμβουλών στους/στις μαθητές/τριες. Ο ρόλος των ψυχολόγων εντός αυτών των επιτροπών είναι ζωτικής σημασίας και βασίζεται στη στενή συνεργασία με τα υπόλοιπα μέλη της διεπιστημονικής ομάδας. Η συνεργασία αυτή είναι καθοριστική για την ανάπτυξη και υλοποίηση προγραμμάτων υποστήριξης, προσαρμοσμένων στις ανάγκες των μαθητών/τριών.

Οι ψυχολόγοι στις ΕΔΥ επιβλέπουν την εφαρμογή αρχών της ψυχολογίας στην εκπαίδευση, προάγοντας την ψυχολογική, κοινωνική και γνωστική ανάπτυξη των μαθητών/τριών. Συνεργάζονται με εκπαιδευτικούς, γονείς και άλλους ειδικούς για να διασφαλίσουν ότι όλοι/όλες οι μαθητές/τριες έχουν πρόσβαση σε εκπαιδευτικές ευκαιρίες και ψυχοκοινωνική υποστήριξη (Βούγιας, 2023).



### 3.4.1 Συνεργασία με τους/τις Κοινωνικούς/ές Λειτουργούς

Η συνεργασία μεταξύ των ψυχολόγων και των κοινωνικών λειτουργών εντός των ΕΔΥ είναι κρίσιμη για την αποτελεσματική υποστήριξη των μαθητών/τριών, ειδικά σε θέματα που αφορούν την οικογενειακή και κοινωνική τους ζωή. Αυτή η συνεργασία περιλαμβάνει τακτικές συναντήσεις και ανταλλαγή πληροφοριών, με σκοπό την πλήρη κατανόηση των αναγκών των μαθητών/τριών και την ανάπτυξη εξατομικευμένων προγραμμάτων παρέμβασης (McEwen, 2019).

Οι ψυχολόγοι, σε συνεργασία με τους/τις κοινωνικούς/ές λειτουργούς, αναλύουν τις ανάγκες των μαθητών/τριών μέσω διαγνωστικών εργαλείων, όπως παρατήρηση, συνεντεύξεις και συλλογή πληροφοριών από το σχολικό προσωπικό. Στη συνέχεια, σχεδιάζουν προγράμματα που στοχεύουν στην ομαλή ένταξη των μαθητών/τριών στο σχολικό περιβάλλον, ενισχύοντας τόσο την ακαδημαϊκή όσο και την κοινωνική τους προσαρμογή.

Επιπλέον, οι κοινωνικοί λειτουργοί λειτουργούν ως γέφυρα μεταξύ του σχολείου και της ευρύτερης κοινότητας, διασφαλίζοντας ότι οι οικογένειες των μαθητών/τριών λαμβάνουν την απαραίτητη υποστήριξη και συμβουλευτική. Αυτή η διασύνδεση περιλαμβάνει συνεργασίες με εξωτερικούς φορείς, όπως κέντρα ψυχικής υγείας και κοινωνικές υπηρεσίες, προκειμένου να παρέχεται μια ολοκληρωμένη και συνεκτική προσέγγιση στην υποστήριξη των μαθητών/τριών. Η συνδυασμένη προσέγγιση των ψυχολόγων και των κοινωνικών λειτουργών επιτρέπει την ανάπτυξη και εφαρμογή προγραμμάτων που προάγουν την ψυχοκοινωνική ευημερία των μαθητών/τριών. Μέσα από αυτήν τη συνεργασία, οι ψυχολόγοι μπορούν να ενισχύσουν τις δεξιότητες των μαθητών/τριών στην επίλυση προβλημάτων, τη διαχείριση άγχους και την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης, ενώ οι κοινωνικοί λειτουργοί συμβάλλουν στην υποστήριξη των οικογενειών και στην προώθηση της κοινωνικής ένταξης (Panayiotopoulos & Kendeou, 2022).

Συνολικά, η συνεργασία μεταξύ ψυχολόγων και κοινωνικών λειτουργών εντός των ΕΔΥ αποτελεί ένα θεμελιώδες στοιχείο για την επίτευξη ενός υποστηρικτικού και ενταξιακού σχολικού περιβάλλοντος, το οποίο ανταποκρίνεται στις πολύπλοκες και ποικίλες ανάγκες των μαθητών/τριών. Αυτή η συνεργασία όχι μόνο ενισχύει την εκπαιδευτική διαδικασία αλλά και προάγει την συνολική ανάπτυξη και ευημερία των μαθητών/τριών.

### 3.4.2 Συνεργασία με τους Εκπαιδευτικούς Ειδικής Αγωγής

Η συνεργασία μεταξύ ψυχολόγων και εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής είναι θεμελιώδης για την αποτελεσματική υποστήριξη των μαθητών/τριών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Οι ψυχολόγοι παρέχουν εξειδικευμένες συμβουλές και υποστήριξη στους εκπαιδευτικούς, ενισχύοντας την κατανόηση και διαχείριση των ποικίλων αναγκών των μαθητών/τριών. Μέσα από κοινές προσπάθειες, οι ψυχολόγοι και οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής σχεδιάζουν και υλοποιούν εξατομικευμένα προγράμματα εκπαίδευσης που ενσωματώνουν τόσο ψυχολογικές όσο και παιδαγωγικές μεθόδους. Η συνεργασία αυτή ενισχύεται μέσω τακτικών συναντήσεων και ανταλλαγής πληροφοριών, επιτρέποντας στους/στις εκπαιδευτικούς να εφαρμόζουν βέλτιστες πρακτικές διδασκαλίας και υποστήριξης των μαθητών/τριών. Οι ψυχολόγοι βοηθούν τους/τις εκπαιδευτικούς να αναπτύξουν στρατηγικές που προάγουν την αυτορρύθμιση, την κοινωνική αλληλεπίδραση και την ενίσχυση των γνωστικών δεξιοτήτων των μαθητών/τριών. Επιπλέον, οι ψυχολόγοι παρέχουν





εργαλεία και μεθόδους για την παρακολούθηση της προόδου των μαθητών/τριών και την προσαρμογή των διδακτικών προγραμμάτων ανάλογα με τις ατομικές τους ανάγκες (Luthans et al., 2020).

Σημαντικό στοιχείο αυτής της συνεργασίας είναι η ανάπτυξη ενός κοινού πλαισίου εργασίας που διασφαλίζει τη συνεχή επικοινωνία και συντονισμό μεταξύ των επαγγελματιών. Αυτό επιτρέπει την έγκαιρη αναγνώριση των αναγκών των μαθητών/τριών και την άμεση παρέμβαση για την υποστήριξή τους. Η συνεργασία μεταξύ ψυχολόγων και εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής ενισχύει τη συνολική ποιότητα της εκπαιδευτικής εμπειρίας των μαθητών/τριών και συμβάλλει στην επίτευξη καλύτερων ακαδημαϊκών και κοινωνικών αποτελεσμάτων.

Αυτή η συνεργατική προσέγγιση είναι βασισμένη σε σύγχρονες εκπαιδευτικές και ψυχολογικές θεωρίες και πρακτικές, που υποστηρίζονται από την πρόσφατη βιβλιογραφία και έρευνα στον τομέα της ειδικής αγωγής και της σχολικής ψυχολογίας. Για παράδειγμα, η έρευνα των Sutherland et al. (2020) τονίζει τη σημασία της συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών/τριών και των σχολικών ψυχολόγων για την ανάπτυξη αποτελεσματικών προγραμμάτων παρέμβασης για μαθητές/τριες με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (Sutherland et al., 2020).

### **3.4.3 Συνεργασία με Σύμβουλο Εκπαίδευσης Ψυχολόγων**

Η συνεργασία των ψυχολόγων με τους/τις συμβούλους εκπαίδευσης κρίνεται επιτακτική και αναγκαία. Ο ρόλος του/της συμβούλου εκπαίδευσης είναι επίσης καίριος. Λειτουργεί ως συνδετικός κρίκος μεταξύ των εκπαιδευτικών, των μαθητών, των μελών της ΕΔΥ του σχολείου και των γονέων.

Ο/Η σύμβουλος εκπαίδευσης καθοδηγεί επιστημονικά τους ψυχολόγους που στελεχώνουν τις ΕΔΥ των σχολείων. Είναι σε θέση να ενισχύσει την επικοινωνία, την συνεργασία, την κατανόηση και την υποστήριξη των μελών της διεπιστημονικής ομάδας. Συχνά καθορίζει επιμορφώσεις οι οποίες δίνουν τη δυνατότητα στους/στις ψυχολόγους να εμπλουτίσουν τις γνώσεις και να προσθέσουν νέες δεξιότητες. Οι επιμορφώσεις αυτές είναι ζωτικής σημασίας καθώς μέσα από αυτές οι ψυχολόγοι ενδυναμώνονται επαγγελματικά, ανανεώνεται η επαγγελματική τους ταυτότητα και ενισχύεται με αυτόν τον τρόπο η αυτοπεποίθησή τους. Μέσω αυτών των διαδικασιών, οι ψυχολόγοι των ΕΔΥ μπορούν να προσφέρουν μια πιο ολοκληρωμένη και συντονισμένη υποστήριξη, που ανταποκρίνεται στις ατομικές ανάγκες κάθε μαθητή/τριας και προάγει τη συνολική του/της ευημερία (Καλανδρία, 2022).

### **3.4.4 Εφαρμογή Διεπιστημονικών Προγραμμάτων**

Η εφαρμογή διεπιστημονικών προγραμμάτων αποτελεί έναν κεντρικό άξονα συνεργασίας μεταξύ των μελών της Επιτροπής Διεπιστημονικής Υποστήριξης (ΕΔΥ). Οι ψυχολόγοι, σε συνεργασία με άλλους/άλλες επαγγελματίες, αναπτύσσουν και υλοποιούν προγράμματα που στοχεύουν στη βελτίωση των γνωστικών, κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων των μαθητών/τριών. Αυτά τα προγράμματα περιλαμβάνουν διάφορες μορφές παρέμβασης, όπως ομαδικές δραστηριότητες, ατομικές συνεδρίες και εργαστήρια (Βούγιας, 2023).



Οι ομαδικές δραστηριότητες σχεδιάζονται για να ενισχύσουν την κοινωνική αλληλεπίδραση και τη συνεργασία μεταξύ των μαθητών/τριών. Μέσω αυτών των δραστηριοτήτων, οι μαθητές/τριες αναπτύσσουν δεξιότητες όπως η επικοινωνία, η ομαδικότητα και η αλληλοϋποστήριξη. Τα εργαστήρια αυτοεκτίμησης στοχεύουν στην ενδυνάμωση της αυτοπεποίθησης των μαθητών/τριών, παρέχοντάς τους τα εργαλεία για να αναγνωρίζουν και να αξιοποιούν τις δυνάμεις τους. Οι ατομικές συνεδρίες με τους ψυχολόγους παρέχουν έναν ασφαλή χώρο για τους/τις μαθητές/τριες να εξερευνήσουν και να διαχειριστούν προσωπικά ζητήματα που μπορεί να επηρεάζουν την εκπαιδευτική τους απόδοση και την καθημερινή τους ζωή. Οι συνεδρίες αυτές χρησιμοποιούν μεθόδους που βασίζονται σε τεκμηριωμένες πρακτικές για την αντιμετώπιση θεμάτων όπως το άγχος, η διαχείριση του θυμού και οι κοινωνικές δεξιότητες (Μπουκουβάλα, 2023).

Η διεπιστημονική συνεργασία ενισχύεται μέσω τακτικών συναντήσεων και συνεδριών όπου οι επαγγελματίες ανταλλάσσουν πληροφορίες και αξιολογούν την πρόοδο των μαθητών/τριών. Η συνεχής επικοινωνία διασφαλίζει ότι οι παρεμβάσεις είναι συντονισμένες και προσαρμοσμένες στις ατομικές ανάγκες των μαθητών/τριών, προάγοντας έτσι τη συνολική τους ανάπτυξη (Brown et al., 2021).

Οι έρευνες δείχνουν ότι η διεπιστημονική προσέγγιση είναι αποτελεσματική στην ενίσχυση των εκπαιδευτικών και ψυχοκοινωνικών αποτελεσμάτων για τους/τις μαθητές/τριες. Για παράδειγμα, η μελέτη των Brown et al. (2021) υποστηρίζει ότι τα διεπιστημονικά προγράμματα βελτιώνουν τις ακαδημαϊκές επιδόσεις και την ψυχική υγεία των μαθητών/τριών, προσφέροντας μια ολιστική προσέγγιση στη μάθηση και την ανάπτυξη.

#### **3.4.4 Σχεδιασμός και Υλοποίηση Προγραμμάτων Παρέμβασης**

Οι ψυχολόγοι διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στον σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων παρέμβασης στα σχολεία. Αυτά τα προγράμματα είναι βασισμένα σε σύγχρονες επιστημονικές μεθόδους και επικεντρώνονται στην αξιολόγηση και κατανόηση των ατομικών αναγκών των μαθητών/τριών. Χρησιμοποιούν ποικίλα εργαλεία, όπως παρατηρήσεις, συνεντεύξεις και αξιολογήσεις για τη συλλογή δεδομένων, τα οποία στη συνέχεια αναλύονται για να κατανοηθούν καλύτερα οι εκπαιδευτικές και ψυχολογικές ανάγκες των μαθητών (Παπαγεωργίου, 2024). Στόχος των παρεμβάσεων είναι η παροχή ολοκληρωμένης υποστήριξης που ανταποκρίνεται στις συγκεκριμένες ανάγκες κάθε μαθητή/τριας. Οι ψυχολόγοι συνεργάζονται με εκπαιδευτικούς, γονείς και άλλους/άλλες επαγγελματίες για να σχεδιάσουν προγράμματα που βελτιώνουν τις γνωστικές, συναισθηματικές και κοινωνικές δεξιότητες των μαθητών/τριών. Ένα παράδειγμα τέτοιας παρέμβασης είναι η δημιουργία εξατομικευμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης (ΕΠΕ), τα οποία προσαρμόζονται στις ανάγκες των μαθητών/τριών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες.

Οι σύγχρονες προσεγγίσεις που χρησιμοποιούνται περιλαμβάνουν γνωστική-συμπεριφορική θεραπεία (cognitive behavioral therapy / CBT), που αποδεικνύεται αποτελεσματική στην αντιμετώπιση του άγχους και άλλων συναισθηματικών δυσκολιών (Hofmann et al., 2018). Επιπλέον, οι ψυχολόγοι εφαρμόζουν προγράμματα κοινωνικών δεξιοτήτων, που βοηθούν τους/τις μαθητές/τριες να αναπτύξουν καλύτερη επικοινωνία και συνεργασία με τους/τις συνομηλίκους/ες τους.

Οι αξιολογήσεις που διεξάγονται περιλαμβάνουν την παρατήρηση συμπεριφορών στην τάξη και τη χρήση εξειδικευμένων εργαλείων αξιολόγησης, όπως το ASEBA



(Achenbach System of Empirically Based Assessment), το οποίο επιτρέπει στους/στις ψυχολόγους να εντοπίσουν συναισθηματικές και συμπεριφορικές δυσκολίες. Η συνεργασία με άλλους/άλλες επαγγελματίες και η συνεχής επικοινωνία με τους γονείς είναι επίσης σημαντικά στοιχεία για την επιτυχία των παρεμβάσεων (Rescorla et al., 2020).

### 3.4.5 Συνεργασία με εξωτερικούς φορείς

Η συνεργασία με εξωτερικούς φορείς, όπως κέντρα ψυχικής υγείας και κοινωνικές υπηρεσίες, αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την παροχή συντονισμένης υποστήριξης στους/στις μαθητές/τριες και τις οικογένειές τους. Μέσα από αυτές τις συνεργασίες, διασφαλίζεται ότι οι παρεμβάσεις είναι συνεκτικές και ενσωματώνουν τις καλύτερες πρακτικές από διάφορους κλάδους. Οι ψυχολόγοι συμβάλλουν στη διαμόρφωση στρατηγικών που ενισχύουν τη γνωστική, συναισθηματική και κοινωνική ανάπτυξη των μαθητών/τριών (Καλανδρία, 2022).

Η συνεργασία με εξωτερικούς φορείς επιτρέπει την ανταλλαγή πληροφοριών και την αξιοποίηση εξειδικευμένων γνώσεων που ενισχύουν την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων. Για παράδειγμα, η συνεργασία με κέντρα ψυχικής υγείας μπορεί να περιλαμβάνει τη χρήση ειδικών προγραμμάτων θεραπείας για μαθητές/τριες με σοβαρές ψυχικές διαταραχές (Comer et al., 2019). Επιπλέον, η συνεργασία με κοινωνικές υπηρεσίες μπορεί να βοηθήσει στην αντιμετώπιση κοινωνικών προβλημάτων που επηρεάζουν την εκπαιδευτική επίδοση και τη συνολική ευημερία των μαθητών/τριών (Luthar & Eisenberg, 2017).

Η συμμετοχή σε συμβουλευτικές επιτροπές επιτρέπει στους/στις ψυχολόγους να διαδραματίσουν ενεργό ρόλο στη λήψη αποφάσεων και στη διαμόρφωση πολιτικών που επηρεάζουν την εκπαιδευτική κοινότητα. Μέσω αυτής της διαδικασίας, οι ψυχολόγοι μπορούν να προωθήσουν την ενσωμάτωση επιστημονικά τεκμηριωμένων πρακτικών στην εκπαίδευση και να εξασφαλίσουν ότι οι παρεμβάσεις είναι προσαρμοσμένες στις ατομικές ανάγκες των μαθητών/τριών (Weist et al., 2019).

Η συνεχής συνεργασία με εξωτερικούς φορείς και η συμμετοχή σε συμβουλευτικές επιτροπές ενισχύει την ικανότητα των σχολικών συστημάτων να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στις ποικίλες ανάγκες των μαθητών/τριών, προάγοντας έτσι την ακαδημαϊκή και κοινωνική τους ανάπτυξη.

### 3.4.6 Ανταλλαγή Πληροφοριών και Εκπαίδευση

Η ανταλλαγή πληροφοριών και η συνεχής εκπαίδευση των μελών της ΕΔΥ αποτελούν θεμελιώδη στοιχεία για την αποτελεσματική υποστήριξη των μαθητών/τριών. Οι ψυχολόγοι διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο σε αυτή τη διαδικασία, παρέχοντας εκπαίδευση και συμβουλευτική υποστήριξη σε εκπαιδευτικούς και άλλους/άλλες επαγγελματίες. Αυτή η εκπαίδευση στοχεύει στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των γνώσεων που είναι απαραίτητες για τη διαχείριση των εκπαιδευτικών και ψυχοκοινωνικών αναγκών των μαθητών/τριών, καθώς και στη βελτίωση της επικοινωνίας και της συνεργασίας εντός της σχολικής κοινότητας (Μπουκουβάλα, 2023).

Η συνεχής εκπαίδευση των μελών της ΕΔΥ προάγει την υιοθέτηση νέων και αποτελεσματικών πρακτικών, βασισμένων σε σύγχρονες επιστημονικές μεθόδους. Για παράδειγμα, η ενσωμάτωση τεχνικών γνωστικής συμπεριφορικής θεραπείας (cognitive behavioral therapy / CBT) μπορεί να βοηθήσει τους/τις μαθητές/τριες να αντιμετωπίσουν



προβλήματα άγχους και συμπεριφοράς, ενισχύοντας έτσι την ακαδημαϊκή και κοινωνική τους προσαρμογή. Επιπλέον, η εκπαίδευση σε δεξιότητες διαχείρισης της τάξης και διαφοροποίησης της διδασκαλίας επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να ανταποκρίνονται καλύτερα στις ποικίλες ανάγκες των μαθητών/τριών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (Luthans et al., 2020).

Η συνεργασία μεταξύ των ψυχολόγων και των άλλων μελών της ΕΔΥ ενισχύεται μέσω της τακτικής ανταλλαγής πληροφοριών και της διαμόρφωσης κοινών στόχων και στρατηγικών. Η συμμετοχή σε διεπιστημονικές ομάδες εργασίας και σεμινάρια επιτρέπει στους επαγγελματίες να μοιράζονται γνώσεις και εμπειρίες, δημιουργώντας έτσι ένα περιβάλλον συνεχούς μάθησης και βελτίωσης. Μέσω αυτών των διαδικασιών, η ΕΔΥ μπορεί να προσφέρει μια πιο ολοκληρωμένη και συντονισμένη υποστήριξη, που ανταποκρίνεται στις ατομικές ανάγκες κάθε μαθητή/τριας και προάγει τη συνολική του ευημερία (Καλανδρία, 2022).

Οι εκπαιδευτικές παρεμβάσεις που βασίζονται σε ερευνητικά δεδομένα και οι τακτικές αξιολογήσεις των αποτελεσμάτων τους συμβάλλουν στην προσαρμογή των πρακτικών με στόχο τη συνεχή βελτίωση. Η συνεργασία και η εκπαίδευση εντός της ΕΔΥ, σε συνδυασμό με τη στήριξη από εξωτερικούς φορείς και την υιοθέτηση καινοτόμων πρακτικών, δημιουργούν ένα ισχυρό πλαίσιο για την προαγωγή της ψυχοκοινωνικής ανάπτυξης και της ακαδημαϊκής επιτυχίας των μαθητών/τριών.

### 3.4.7 Συνεργασία με τους Γονείς

Η συνεργασία με τους γονείς αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την επιτυχία των παρεμβάσεων της ΕΔΥ. Οι ψυχολόγοι της ΕΔΥ δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στη συμμετοχή των γονέων σε κάθε βήμα της διαδικασίας αξιολόγησης και παρέμβασης. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω τακτικών συναντήσεων, όπου οι γονείς ενημερώνονται λεπτομερώς για τις εκπαιδευτικές ανάγκες των παιδιών τους και τις στρατηγικές υποστήριξης που θα εφαρμοστούν. Η ενεργός συμμετοχή των γονέων στηρίζει την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και εξασφαλίζει τη συνέπεια μεταξύ των παρεμβάσεων στο σχολείο και στο σπίτι, ενισχύοντας την συνολική πρόοδο των μαθητών/τριών (Παπαγεωργίου, 2024).

Οι ψυχολόγοι παρέχουν επίσης συμβουλευτική υποστήριξη στους γονείς, βοηθώντας τους να κατανοήσουν τις ανάγκες των παιδιών τους και να αναπτύξουν κατάλληλες στρατηγικές υποστήριξης στο σπίτι. Αυτό περιλαμβάνει την εκπαίδευση των γονέων σε θέματα διαχείρισης συμπεριφοράς, ανάπτυξης κοινωνικών δεξιοτήτων και ενίσχυσης της αυτοεκτίμησης των παιδιών τους. Η κατανόηση και η υποστήριξη από την πλευρά των γονέων είναι ζωτικής σημασίας για την επίτευξη θετικών εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων και την προαγωγή της ψυχοκοινωνικής ευημερίας των μαθητών/τριών. Η συνεχιζόμενη συνεργασία και επικοινωνία μεταξύ ψυχολόγων και γονέων ενισχύει την εμπιστοσύνη και τη διαφάνεια, δημιουργώντας ένα υποστηρικτικό περιβάλλον που προάγει την ολιστική ανάπτυξη των μαθητών/τριών. Η δέσμευση των γονέων στην εκπαιδευτική διαδικασία και η ενεργή συμμετοχή τους σε προγράμματα παρέμβασης αποτελούν βασικούς παράγοντες για την επιτυχία των παρεμβάσεων της ΕΔΥ και τη συνολική πρόοδο των μαθητών/τριών (Μπουκουβάλα, 2023).



### 3.4.8 Ενίσχυση της Σχολικής Κοινότητας

Η συμβολή των ψυχολόγων στην ενίσχυση της σχολικής κοινότητας είναι καθοριστική για τη δημιουργία ενός θετικού και υποστηρικτικού περιβάλλοντος. Οι ψυχολόγοι αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες που προάγουν την ενσυναίσθηση, την κατανόηση και την αλληλεγγύη μεταξύ των μαθητών/τριών. Μέσα από προγράμματα ευαισθητοποίησης και δράσεις που επικεντρώνονται στην ψυχική υγεία, οι ψυχολόγοι συμβάλλουν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων όπως η συνεργασία, η επίλυση συγκρούσεων και η διαχείριση άγχους. Αυτές οι δράσεις περιλαμβάνουν ομαδικές δραστηριότητες, εκπαιδευτικά εργαστήρια και καμπάνιες ευαισθητοποίησης, που στοχεύουν στην ενίσχυση της συνοχής και της υποστήριξης εντός της σχολικής κοινότητας (Panayiotopoulos & Kendeou, 2022).

Η ενίσχυση της σχολικής κοινότητας μέσω των ψυχολόγων της ΕΔΥ περιλαμβάνει επίσης την παροχή υποστήριξης στους/στις εκπαιδευτικούς και το υπόλοιπο σχολικό προσωπικό, βοηθώντας τους να αναπτύξουν δεξιότητες και στρατηγικές που είναι απαραίτητες για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών αναγκών των μαθητών/τριών. Οι ψυχολόγοι οργανώνουν εκπαιδευτικές δράσεις και σεμινάρια για το προσωπικό του σχολείου, με στόχο την κατανόηση των ποικίλων αναγκών των μαθητών/τριών και την προώθηση θετικών συμπεριφορών (Παπαγεωργίου, 2024).

Επιπλέον, οι ψυχολόγοι συνεργάζονται στενά με τους γονείς, παρέχοντας τους πληροφορίες και συμβουλές που μπορούν να βοηθήσουν στη βελτίωση της υποστήριξης των μαθητών/τριών στο σπίτι. Η συνεχιζόμενη επικοινωνία και η ενεργή συμμετοχή των γονέων ενισχύουν την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων της ΕΔΥ και εξασφαλίζουν την συνοχή των δράσεων μεταξύ σχολείου και οικογένειας. Οι δράσεις αυτές ενισχύουν τη συνολική ψυχική υγεία των μαθητών/τριών και προάγουν την ανάπτυξη ενός υποστηρικτικού σχολικού περιβάλλοντος που ενθαρρύνει τη μάθηση και την προσωπική ανάπτυξη. Η συμβολή των ψυχολόγων στη σχολική κοινότητα είναι ζωτικής σημασίας για την καλλιέργεια ενός περιβάλλοντος όπου όλοι/όλες οι μαθητές/τριες αισθάνονται ασφαλείς, αποδεκτοί/ες και ενδυναμωμένοι/νες να επιτύχουν τους εκπαιδευτικούς και προσωπικούς τους στόχους (Καλανδρία, 2022).



## 4. Κεφάλαιο: «Μεθοδολογία»

### 4.1 Είδος Έρευνας

Η χρήση ερωτηματολογίων για τη μέτρηση της σχέσης μεταξύ της ψυχικής ανθεκτικότητας και της επαγγελματικής εξουθένωσης στους/στις ψυχολόγους αποτελεί σημαντικό εργαλείο για την κατανόηση του πώς οι επαγγελματικές προκλήσεις επηρεάζουν την ψυχολογική κατάσταση και την αντοχή των επαγγελματιών στην ψυχολογία. Το είδος αυτό της μελέτης είναι κρίσιμο για την ανάπτυξη προσεγγίσεων που θα βοηθήσουν στην προαγωγή της ευημερίας και της αποτελεσματικότητας των επαγγελματιών στον τομέα της ψυχολογίας.

Η επιλογή της ποσοτικής μεθόδου μέσω ερωτηματολογίων επιτρέπει την αντικειμενική μέτρηση των μεταβλητών ψυχικής ανθεκτικότητας και επαγγελματικής εξουθένωσης, παρέχοντας έτσι μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα της σχέσης μεταξύ αυτών των δύο μεταβλητών. Τα ερωτηματολόγια σχετικά με την ψυχική ανθεκτικότητα μπορεί να περιλαμβάνουν ερωτήσεις που αξιολογούν την αντίληψη του ατόμου για την επίλυση προβλημάτων, την αντοχή σε πίεση και αντίσταση σε στρες, ενώ τα ερωτηματολόγια για την επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να εστιάζουν σε θέματα όπως η αίσθηση της υπερφόρτωσης εργασίας, η έλλειψη ελέγχου και η έλλειψη ανταμοιβής (Rees et al., 2015).

Μέσω της ανάλυσης των δεδομένων που συλλέγονται μέσω των ερωτηματολογίων, μπορεί να προκύψουν σημαντικές πληροφορίες σχετικά με τη σχέση μεταξύ της ψυχικής ανθεκτικότητας και της επαγγελματικής εξουθένωσης στους/στις ψυχολόγους. Για παράδειγμα, μπορεί να εντοπιστεί εάν η ψυχική ανθεκτικότητα λειτουργεί ως προστατευτικός παράγοντας έναντι της επαγγελματικής εξουθένωσης ή εάν οι ψυχολόγοι με διαφορετικά επαγγελματικά χαρακτηριστικά έχουν διαφορετικά επίπεδα επηρεασμού από την εξουθένωση.

Τα ερωτηματολόγια παρέχουν τη δυνατότητα για ευρεία συλλογή δεδομένων από μεγάλο δείγμα συμμετεχόντων/ουσών, επιτρέποντας έτσι τη γενίκευση των αποτελεσμάτων. Επιπλέον, οι αναλύσεις που πραγματοποιούνται μπορούν να αποκαλύψουν διαφορές και τάσεις που δεν είναι άμεσα ορατές. Η χρήση στατιστικών μεθόδων για την επεξεργασία των δεδομένων επιτρέπει την εξαγωγή συμπερασμάτων που στηρίζονται σε εμπειρικά δεδομένα, καθιστώντας τα αποτελέσματα αξιόπιστα και έγκυρα (Λιναρδής και συν., 2023).

Η ψυχική ανθεκτικότητα και η επαγγελματική εξουθένωση είναι δύο κρίσιμες μεταβλητές που επηρεάζουν την απόδοση και την ευημερία των ψυχολόγων. Η ψυχική ανθεκτικότητα αναφέρεται στην ικανότητα ενός ατόμου να αντιμετωπίζει και να ξεπερνά τις δυσκολίες και τις προκλήσεις, ενώ η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται με τα αρνητικά αποτελέσματα της χρόνιας επαγγελματικής πίεσης, όπως το αίσθημα εξάντλησης και η αποπροσωποποίηση (Smith et al., 2018).

Η κατανόηση της σχέσης μεταξύ αυτών των μεταβλητών είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη στρατηγικών παρέμβασης που θα βοηθήσουν τους/τις επαγγελματίες ψυχολόγους να διατηρήσουν την ψυχική τους υγεία και την επαγγελματική τους αποτελεσματικότητα. Προηγούμενες μελέτες έχουν δείξει ότι η ψυχική ανθεκτικότητα μπορεί να λειτουργήσει ως



προστατευτικός παράγοντας έναντι της επαγγελματικής εξουθένωσης, μειώνοντας τις αρνητικές επιπτώσεις της επαγγελματικής πίεσης και ενισχύοντας την ικανότητα των επαγγελματιών να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις (Brown & Westbrook, 2017; Hayes et al., 2020).

Η έρευνα που βασίζεται στη χρήση ερωτηματολογίων μπορεί επίσης να συμβάλει στην αναγνώριση παραγόντων που ενισχύουν την ψυχική ανθεκτικότητα, όπως η υποστήριξη από συναδέλφους/ισσες, η επαγγελματική ανάπτυξη και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Με την ανάπτυξη και την εφαρμογή προγραμμάτων που προάγουν αυτούς τους παράγοντες, μπορεί να βελτιωθεί η ευημερία των ψυχολόγων και να μειωθούν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Συνολικά, η χρήση ερωτηματολογίων για τη μελέτη της σχέσης μεταξύ ψυχικής ανθεκτικότητας και επαγγελματικής εξουθένωσης στους/στις ψυχολόγους προσφέρει μια πολύτιμη προσέγγιση για την κατανόηση και την αντιμετώπιση των επαγγελματικών προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι επαγγελματίες στον τομέα της ψυχολογίας. Αυτή η μεθοδολογία επιτρέπει την ανάπτυξη αποτελεσματικών στρατηγικών παρέμβασης που θα συμβάλουν στην ενίσχυση της ψυχικής υγείας και της επαγγελματικής ευημερίας των ψυχολόγων (Rees et al., 2015; Smith et al., 2018; Brown & Westbrook, 2017; Hayes et al., 2020).

## 4.2 Σκοπός Έρευνας

Η παρούσα έρευνα στοχεύει στη διερεύνηση του ρόλου της ψυχικής ανθεκτικότητας ως προστατευτικού παράγοντα στην επαγγελματική εξουθένωση των ψυχολόγων που στελεχώνουν τις Επιτροπές Διεπιστημονικής Υποστήριξης (ΕΔΥ). Η ψυχική ανθεκτικότητα, η ικανότητα των ατόμων να προσαρμόζονται επιτυχώς παρά τις δυσκολίες, θεωρείται κρίσιμος παράγοντας που μπορεί να επηρεάσει την επαγγελματική τους απόδοση και ευημερία. Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα φαινόμενο που επηρεάζει σημαντικά την ψυχική υγεία των ψυχολόγων και μπορεί να οδηγήσει σε αρνητικές επιπτώσεις τόσο για τους/τις ίδιους/ες όσο και για τους/τις μαθητές/τριες που υποστηρίζουν.

Σύμφωνα με τις τελευταίες έρευνες, η ψυχική ανθεκτικότητα μπορεί να μετριαστεί την επίδραση του επαγγελματικού στρες και να ενισχύσει την αντοχή των ψυχολόγων απέναντι στις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν καθημερινά. Μια μελέτη των Rees et al. (2015) επισημαίνει ότι η ψυχική ανθεκτικότητα συνδέεται με χαμηλότερα επίπεδα εξουθένωσης και καλύτερη ψυχική υγεία σε επαγγελματίες υγείας, συμπεριλαμβανομένων των ψυχολόγων. Η έρευνα αυτή βασίζεται στη χρήση ερωτηματολογίων που αξιολογούν την ψυχική ανθεκτικότητα και την επαγγελματική εξουθένωση, επιτρέποντας την αντικειμενική μέτρηση και την ανάλυση της σχέσης μεταξύ αυτών των δύο μεταβλητών (Rees et al., 2015).

Η επαγγελματική εξουθένωση περιλαμβάνει την συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και την μείωση της προσωπικής επίτευξης, τα οποία μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την επαγγελματική απόδοση και την ποιότητα της υποστήριξης που παρέχουν οι ψυχολόγοι στους/στις μαθητές/τριες. Η ανθεκτικότητα, από την άλλη πλευρά, περιλαμβάνει δεξιότητες όπως η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, η αυτοπεποίθηση, και η διαχείριση του στρες, που μπορούν να λειτουργήσουν ως αντίβαρο στις αρνητικές επιπτώσεις της εξουθένωσης.



Προηγούμενες έρευνες έχουν δείξει ότι η ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας μέσω εκπαιδευτικών προγραμμάτων και παρεμβάσεων μπορεί να βελτιώσει την ευημερία και την επαγγελματική απόδοση των ψυχολόγων. Για παράδειγμα, μια μελέτη των Smith et al. (2018) υποδεικνύει ότι προγράμματα εκπαίδευσης που εστιάζουν στην ανάπτυξη της ανθεκτικότητας μπορούν να μειώσουν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και να ενισχύσουν την επαγγελματική ικανοποίηση.

Η χρήση ποσοτικών μεθόδων, όπως η ανάλυση δεδομένων από ερωτηματολόγια, παρέχει μια αξιόπιστη βάση για την κατανόηση της σχέσης μεταξύ ψυχικής ανθεκτικότητας και επαγγελματικής εξουθένωσης. Μέσω της στατιστικής ανάλυσης των δεδομένων, μπορούν να εντοπιστούν συγκεκριμένοι παράγοντες που συμβάλλουν στην ανθεκτικότητα και την εξουθένωση, επιτρέποντας την ανάπτυξη στοχευμένων παρεμβάσεων.

Η ανάλυση των δεδομένων που προκύπτουν από τη χρήση ερωτηματολογίων μπορεί επίσης να αποκαλύψει τις διαφορές στην ψυχική ανθεκτικότητα και την επαγγελματική εξουθένωση ανάλογα με τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά και τις εργασιακές συνθήκες των ψυχολόγων. Για παράδειγμα, οι ψυχολόγοι που εργάζονται σε περιβάλλοντα με υψηλή υποστήριξη από συναδέλφους/ισσες και ανώτερους/ες μπορεί να παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα ανθεκτικότητας και χαμηλότερα επίπεδα εξουθένωσης σε σύγκριση με εκείνους/ες που εργάζονται σε πιο απομονωμένα περιβάλλοντα (Brown & Westbrook, 2017).

Επιπλέον, οι ψυχολόγοι που έχουν πρόσβαση σε συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη και κατάρτιση μπορεί να είναι καλύτερα εξοπλισμένοι/ες να διαχειρίζονται το επαγγελματικό στρες και να διατηρούν υψηλά επίπεδα ανθεκτικότητας. Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση και η επαγγελματική υποστήριξη είναι σημαντικοί παράγοντες για τη διασφάλιση της ευημερίας και της αποτελεσματικότητας των επαγγελματιών ψυχολόγων.

Συνολικά, η έρευνα αυτή στοχεύει στην κατανόηση της σημασίας της ψυχικής ανθεκτικότητας ως προστατευτικού παράγοντα στην επαγγελματική εξουθένωση των ψυχολόγων που στελεχώνουν τις ΕΔΥ. Μέσω της ανάλυσης των δεδομένων από ερωτηματολόγια, η έρευνα αναμένεται να παράσχει πολύτιμες πληροφορίες που θα συμβάλουν στην ανάπτυξη αποτελεσματικών παρεμβάσεων και προγραμμάτων υποστήριξης, ενισχύοντας έτσι την ευημερία και την επαγγελματική απόδοση των ψυχολόγων.

### 4.3 Ερευνητικά Ερωτήματα / Υποθέσεις

Η παρούσα διπλωματική εργασία, με τίτλο «Η ψυχική ανθεκτικότητα ως προστατευτικός παράγοντας στην επαγγελματική εξουθένωση των ψυχολόγων που στελεχώνουν τις ΕΔΥ», θέτει πέντε ερευνητικά ερωτήματα. Αρχικά η εργασία έρχεται να εξετάσει το επίπεδο της ψυχικής ανθεκτικότητας των ψυχολόγων. Το πρώτο αυτό ερευνητικό ερώτημα εστιάζει στο επίπεδο της ψυχικής ανθεκτικότητας των ψυχολόγων, εξετάζοντας πώς αυτή η ανθεκτικότητα συμβάλλει στη διαχείριση επαγγελματικών και προσωπικών προκλήσεων. Στόχος είναι να κατανοηθεί σε ποιο βαθμό οι ψυχολόγοι που εργάζονται σε διεπιστημονικές ομάδες υποστήριξης (ΕΔΥ) διαθέτουν ψυχική ανθεκτικότητα και πώς αυτή επηρεάζει την απόδοσή τους. Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα έγκειται στη σχέση των δημογραφικών στοιχείων (φύλο, ηλικία, επαγγελματική εμπειρία, οικογενειακή κατάσταση) με την ψυχική ανθεκτικότητα των ψυχολόγων.





Συγκεκριμένα, εξετάζεται αν και πώς η ψυχική ανθεκτικότητα των ψυχολόγων επηρεάζεται από το φύλο, την ηλικία, την επαγγελματική εμπειρία και την οικογενειακή κατάσταση. Η κατανόηση αυτών των σχέσεων μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη πιο στοχευμένων υποστηρικτικών παρεμβάσεων. Το τρίτο ερώτημα αναζητά την καταγραφή των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης των ψυχολόγων. Σκοπός είναι να κατανοηθεί πόσο εκτεθειμένοι είναι οι ψυχολόγοι σε φαινόμενα επαγγελματικής εξουθένωσης και πώς αυτά επηρεάζουν την απόδοσή τους. Το τέταρτο ερώτημα διερευνά τη σχέση μεταξύ δημογραφικών στοιχείων και επαγγελματικής εξουθένωσης. Αναζητά να κατανοήσει πώς παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία, η επαγγελματική εμπειρία και η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζουν την εμφάνιση και την ένταση της επαγγελματικής εξουθένωσης στους/στις ψυχολόγους. Το πέμπτο και τελευταίο ερώτημα εξετάζει τη σύνδεση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και της ψυχικής ανθεκτικότητας των ψυχολόγων. Επιδιώκει να κατανοήσει αν η ψυχική ανθεκτικότητα μπορεί να λειτουργήσει ως αντίδοτο στην επαγγελματική εξουθένωση και να συμβάλει στη βελτίωση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των ψυχολόγων.

#### **4.4 Δείγμα και Μεθοδολογία**

Η παρούσα έρευνα χρησιμοποιεί δείγμα ευκολίας αποτελούμενο από 82 ψυχολόγους που εργάζονται σε Επιτροπές Διεπιστημονικής Υποστήριξης (ΕΔΥ) από διάφορες περιοχές της χώρας, ώστε να εξασφαλιστεί η αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος. Η δειγματοληψία ευκολίας αποτελεί μια μέθοδο επιλογής συμμετεχόντων/ουσών βάσει της ευκολίας πρόσβασης, και χαρακτηρίζεται από συγκεκριμένα πλεονεκτήματα που την καθιστούν κατάλληλη για την παρούσα μελέτη.

##### **4.4.1 Πλεονεκτήματα της Δειγματοληψίας Ευκολίας**

Η δειγματοληψία ευκολίας επιτρέπει την ταχεία και οικονομική συλλογή δεδομένων, μειώνοντας σημαντικά το κόστος και τον χρόνο που απαιτείται για την πραγματοποίηση της έρευνας. Αυτή η μέθοδος δίνει τη δυνατότητα στον/στην ερευνητή/τρια να έχει πρόσβαση σε ομάδες που ενδεχομένως να είναι δύσκολο να προσεγγιστούν μέσω παραδοσιακών μεθόδων δειγματοληψίας. Τέτοιες ομάδες περιλαμβάνουν ανήλικους/ες ή άτομα με ειδικές κοινωνικές ή πολιτισμικές ιδιαιτερότητες (Etikan et al., 2016). Επιπλέον, η δειγματοληψία ευκολίας μπορεί να παρέχει πολύτιμες αρχικές πληροφορίες για το υπό μελέτη θέμα, οι οποίες μπορούν να αξιοποιηθούν για τη σχεδίαση πιο εξειδικευμένων και εις βάθος μελετών στο μέλλον (Baltar & Brunet, 2012).

##### **4.4.2 Χαρακτηριστικά του Δείγματος**

Οι 82 ψυχολόγοι που συμμετέχουν στην έρευνα εργάζονται σε διάφορες γεωγραφικές περιοχές, επιτρέποντας την εξαγωγή συμπερασμάτων που είναι αντιπροσωπευτικά για την κατάσταση σε εθνικό επίπεδο. Η ποικιλομορφία του δείγματος συμβάλλει στη γενίκευση των αποτελεσμάτων της μελέτης, διασφαλίζοντας ότι οι παρατηρήσεις δεν περιορίζονται σε μια συγκεκριμένη περιοχή ή πληθυσμιακή ομάδα (Ισαρη & Πουρκός, 2015).



#### 4.4.3 Εργαλείο και Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων

Το πρώτο σκέλος του ερωτηματολογίου (ερωτήσεις 1-8) περιλαμβάνει τις δημογραφικές και επαγγελματικές πληροφορίες του δείγματος, όπως το φύλο, την ηλικία, την περιφέρεια, την υπηρεσιακή κατάσταση, τα χρόνια προϋπηρεσίας, την οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο σπουδών, την επιμόρφωση, τον αριθμό σχολικών μονάδων που εξυπηρετεί η ΕΔΥ και τη βαθμίδα εκπαίδευσης στην οποία υπάγονται οι σχολικές μονάδες που εξυπηρετεί η ΕΔΥ.

Για τη συλλογή των δεδομένων στη συγκεκριμένη έρευνα, χρησιμοποιήθηκαν δύο σταθμισμένα ερωτηματολόγια, τα οποία αποτελούν τα κύρια εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης και της ψυχικής ανθεκτικότητας. Το δεύτερο σκέλος του ερωτηματολογίου (ερωτήσεις 9 έως 30) χρησιμοποιεί την **Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (Maslach Burnout Inventory - MBI)**, που δημιουργήθηκε από τους Maslach και Jackson το 1981. Το MBI αποτελείται από 22 ερωτήσεις που αξιολογούν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης μέσω τριών διαστάσεων: συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπική επίτευξη.

Το τρίτο σκέλος του ερωτηματολογίου (ερωτήσεις 31-55) αφορά την **Κλίμακα Ανθεκτικότητας Connor-Davidson (CD-RISC)**, η οποία περιλαμβάνει 25 δηλώσεις με βαθμολογία από 1 (Καθόλου) έως 5 (Πάντα). Η κλίμακα αυτή αξιολογεί την ψυχική ανθεκτικότητα.

Επιπλέον, το τέταρτο σκέλος αποτελείται από ένα προσαρμοσμένο ερωτηματολόγιο ειδικά σχεδιασμένο για τις ανάγκες της έρευνας. Οι ενότητες αυτού του ερωτηματολογίου αφορούν διάφορες πτυχές της λειτουργίας των ΕΔΥ:

- Ο 4<sup>ος</sup> άξονας (ερωτήσεις 56-63), που αφορά την οργάνωση και λειτουργία της ΕΔΥ.
- Ο 5<sup>ος</sup> άξονας (ερωτήσεις 64-69), που αφορά τις συνεργασίες με εκπαιδευτικούς και άλλες αρμόδιες υπηρεσίες.
- Ο 6<sup>ος</sup> άξονας (ερωτήσεις 70-76), που αφορά τη συχνότητα και την ποιότητα των παρεμβάσεων.
- Ο 7<sup>ος</sup> άξονας (ερωτήσεις 77-79), που αφορά τη διαδικασία παραπομπών μαθητών/τριών ή γονέων σε εξειδικευμένες υπηρεσίες.
- Ο 8<sup>ος</sup> άξονας (ερωτήσεις 80-82), που αφορά τη συμμετοχή των ψυχολόγων σε προγράμματα επιμόρφωσης.
- Τέλος, ο 9<sup>ος</sup> άξονας (ερωτήσεις 83-87), που αφορά τη συχνότητα και την αποτελεσματικότητα των τριμηνιαίων συναντήσεων ανατροφοδότησης και εποπτείας.

Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε ώστε να παρέχει αντικειμενική μέτρηση των μεταβλητών, επιτρέποντας την ακριβή ανάλυση της σχέσης μεταξύ ψυχικής ανθεκτικότητας και επαγγελματικής εξουθένωσης. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με την ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, την αντοχή σε στρες και την αντίληψη των επαγγελματικών προκλήσεων, ενώ όσον αφορά την επαγγελματική εξουθένωση εστίασε σε θέματα όπως η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση και η μειωμένη προσωπική επίτευξη (Καλογεράκη, 2020).



#### 4.4.4 Στατιστική Ανάλυση

Η ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του στατιστικού λογισμικού SPSS (Ψιλούτσικου, 2023), σε συνδυασμό με το Microsoft Office Excel 2019 για την προετοιμασία και διαχείριση των δεδομένων. Οι στατιστικές μέθοδοι που χρησιμοποιήθηκαν περιλάμβαναν περιγραφική και επαγωγική στατιστική, με στόχο την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τη σχέση μεταξύ ψυχικής ανθεκτικότητας και επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η περιγραφική στατιστική χρησιμοποιήθηκε για την καταγραφή των μέσων τιμών, των τυπικών αποκλίσεων, των συχνοτήτων και των ποσοστών. Αυτό επέτρεψε τη δημιουργία μιας σαφούς εικόνας των δεδομένων και την αναγνώριση βασικών τάσεων και μοτίβων. Για την ανάλυση των δεδομένων, οι Kolmogorov-Smirnov και Shapiro-Wilk ελέγχοι χρησιμοποιήθηκαν για να εξεταστεί η κανονικότητα της κατανομής των δεδομένων. Τα αποτελέσματα αυτών των ελέγχων επιβεβαίωσαν ότι τα δεδομένα ήταν κανονικά κατανομημένα, επιτρέποντας τη χρήση παραμετρικών στατιστικών μεθόδων (Καλογεράκη, 2020).

Η επαγωγική στατιστική περιλάμβανε τη χρήση t-test για ανεξάρτητα δείγματα, One-Way ANOVA και πολλαπλή γραμμική ανάλυση (Multiple Regression Analysis). Ο t-test χρησιμοποιήθηκε για να συγκρίνει τις μέσες τιμές μεταξύ δύο ανεξάρτητων ομάδων, ενώ το One-Way ANOVA χρησιμοποιήθηκε για τη σύγκριση μέσων τιμών μεταξύ περισσότερων από δύο ομάδων. Η πολλαπλή γραμμική ανάλυση επέτρεψε την αναγνώριση των παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση και τον προσδιορισμό του προστατευτικού ρόλου της ψυχικής ανθεκτικότητας (Λιναρδής και συν., 2023).

Η ανάλυση των δεδομένων αποκάλυψε σημαντικές σχέσεις μεταξύ ψυχικής ανθεκτικότητας και επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι ψυχολόγοι με υψηλότερα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας παρουσίασαν χαμηλότερα επίπεδα εξουθένωσης, υποδεικνύοντας ότι η ανθεκτικότητα μπορεί να λειτουργήσει ως προστατευτικός παράγοντας. Αυτό το εύρημα είναι σύμφωνο με προηγούμενες έρευνες που έχουν δείξει ότι η ψυχική ανθεκτικότητα μπορεί να μειώσει τον αντίκτυπο του εργασιακού άγχους και της εξουθένωσης (Smith et al., 2020). Η παρούσα έρευνα προτείνει ότι η ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας μπορεί να είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος για την υποστήριξη των επαγγελματιών ψυχολόγων. Οι στοχευμένες παρεμβάσεις που επικεντρώνονται στην ανάπτυξη δεξιοτήτων ανθεκτικότητας, όπως η επίλυση προβλημάτων, η διαχείριση του άγχους και η βελτίωση των κοινωνικών υποστηρικτικών δικτύων, θα μπορούσαν να μειώσουν την επαγγελματική εξουθένωση και να βελτιώσουν τη γενική ευημερία των ψυχολόγων.

Ενώ η παρούσα έρευνα παρείχε σημαντικές πληροφορίες, η δειγματοληψία ευκολίας που χρησιμοποιήθηκε ενδέχεται να περιορίζει τη γενικότητα των ευρημάτων. Μελλοντικές μελέτες θα πρέπει να χρησιμοποιούν πιο αυστηρές μεθόδους δειγματοληψίας για να επιβεβαιώσουν τα ευρήματα και να εξετάσουν τις επιπτώσεις της ανθεκτικότητας σε άλλες επαγγελματικές ομάδες. Επιπλέον, η ανάπτυξη και αξιολόγηση παρεμβάσεων που ενισχύουν την ψυχική ανθεκτικότητα θα πρέπει να αποτελέσει προτεραιότητα για την επόμενη φάση της έρευνας.



#### 4.5 Εργαλείο μέτρησης εσωτερικής συνέπειας ερωτηματολογίου

Για τη διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων της παρούσας έρευνας δημιουργήθηκε για τις ανάγκες της έρευνας δομημένο ερωτηματολόγιο με 9 σκέλη / άξονες (Παράρτημα 1).

Το πρώτο σκέλος (ερωτήσεις 1-8) περιλαμβάνει τις δημογραφικές και επαγγελματικές πληροφορίες του δείγματος, όπως το φύλο, την ηλικία, την περιφέρεια, την υπηρεσιακή κατάσταση, τα χρόνια προϋπηρεσίας, την οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο σπουδών, την επιμόρφωση, τον αριθμό σχολικών μονάδων που εξυπηρετεί η ΕΔΥ και τη βαθμίδα εκπαίδευσης στην οποία υπάγονται οι σχολικές μονάδες που εξυπηρετεί η ΕΔΥ.

Το δεύτερο σκέλος του ερωτηματολογίου (ερωτήσεις 9 έως 30) χρησιμοποιεί την Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (Maslach Burnout Inventory - MBI), που δημιουργήθηκε από τους Maslach και Jackson το 1981. Το MBI αποτελείται από 22 ερωτήσεις που αξιολογούν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης μέσω της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και της προσωπικής επίτευξης. Για την αξιοπιστία του ερωτηματολογίου, χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης Cronbach's alpha, με την υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης να παρουσιάζει Cronbach's alpha = 0,798 υποδεικνύει ότι το εργαλείο αυτό έχει καλή εσωτερική συνέπεια και αξιοπιστία. Ένας δείκτης Cronbach's alpha πάνω από 0,7 θεωρείται αποδεκτός στην κοινωνική έρευνα, ενώ τιμές κοντά ή πάνω από 0,8 υποδεικνύουν υψηλή αξιοπιστία.

Το τρίτο σκέλος του ερωτηματολογίου (ερωτήσεις 31-55) αφορά την Κλίμακα Ανθεκτικότητας Connor-Davidson (CD-RISC), η οποία περιλαμβάνει 25 δηλώσεις με βαθμολογία από 1 (Καθόλου) έως 5 (Πάντα). Το συνολικό σκορ της κλίμακας κυμαίνεται από 0 έως 100, με υψηλότερα σκορ να υποδεικνύουν μεγαλύτερη ψυχική ανθεκτικότητα. Η μετάφραση και η στάθμιση της κλίμακας στα ελληνικά έγινε από τους Δημητριάδου και Σταλικά το 2012. Η αξιοπιστία της κλίμακας CD-RISC βρέθηκε να είναι υψηλή, με Cronbach's alpha = .928 υποδεικνύοντας ότι οι ερωτήσεις της κλίμακας μετρούν με συνέπεια την ίδια έννοια, δηλαδή την ψυχική ανθεκτικότητα. Τιμές Cronbach's alpha πάνω από 0,9 θεωρούνται πολύ υψηλές.

Το τέταρτο ερωτηματολόγιο περιλάμβανε ερωτήσεις που αξιολογούν την οργάνωση και λειτουργία της ΕΔΥ (4<sup>ος</sup> άξονας: ερωτήσεις 56-63), όπως την ύπαρξη ειδικά διαμορφωμένων χώρων για την παροχή υπηρεσιών και τη διαθεσιμότητα αξιολογικού υλικού. Ο δείκτης Cronbach's alpha για τον 4<sup>ο</sup> άξονα, είναι 0,867. Αυτό σημαίνει ότι η αξιοπιστία των ερωτήσεων αυτού του άξονα είναι πολύ υψηλή, υποδεικνύοντας ότι οι ερωτήσεις είναι συνεπείς και μετρούν με ακρίβεια την ίδια έννοια.

Άλλες ερωτήσεις αφορούσαν τις συνεργασίες με εκπαιδευτικούς και άλλες αρμόδιες υπηρεσίες (5<sup>ος</sup> άξονας: ερωτήσεις 64-69). Ο δείκτης Cronbach's alpha για τον 5<sup>ο</sup> άξονα, είναι 0,925. Αυτό υποδεικνύει ότι η αξιοπιστία των ερωτήσεων αυτού του άξονα είναι εξαιρετικά υψηλή, δείχνοντας ότι οι ερωτήσεις είναι πολύ συνεπείς και μετρούν αποτελεσματικά την ίδια έννοια.

Ο 6<sup>ος</sup> άξονας (ερωτήσεις 70-76) αφορά τη συχνότητα και την ποιότητα των παρεμβάσεων. Ο δείκτης Cronbach's alpha για τον 6<sup>ο</sup> άξονα, είναι 0,874. Αυτό υποδηλώνει



υψηλή αξιοπιστία, δείχνοντας ότι οι ερωτήσεις αυτού του άξονα είναι συνεπείς και μετρούν με ακρίβεια την ίδια διάσταση.

Ο δείκτης Cronbach's alpha για τον 7<sup>ο</sup> άξονα, ο οποίος περιλαμβάνει τις ερωτήσεις 77-79 και αφορά τη διαδικασία παραπομπών μαθητών ή γονέων σε άλλες εξειδικευμένες υπηρεσίες, είναι 0,887. Αυτός ο δείκτης υποδηλώνει επίσης υψηλή αξιοπιστία για τις ερωτήσεις αυτού του άξονα, υποδεικνύοντας ότι τα στοιχεία είναι συνεπή και αξιόπιστα για τη μέτρηση αυτής της διάστασης.

Σημαντικό μέρος του ερωτηματολογίου ήταν αφιερωμένο στις επιμορφώσεις (8<sup>ος</sup> άξονας: ερωτήσεις 80-82), με ερωτήσεις σχετικά με τη συμμετοχή των ψυχολόγων σε προγράμματα επιμόρφωσης που διοργανώνονται από το Σχολικό Δίκτυο Συμβουλευτικής Υποστήριξης (ΣΔΕΥ), το Κέντρο Διεπιστημονικής Αξιολόγησης και Συμβουλευτικής Υποστήριξης (ΚΕΔΑΣΥ), και τους/τις Συμβούλους Εκπαίδευσης. Ο δείκτης Cronbach's alpha για τον 8<sup>ο</sup> άξονα, είναι 0,868. Αυτός ο δείκτης υποδηλώνει υψηλή αξιοπιστία για τις ερωτήσεις αυτού του άξονα, υποδεικνύοντας ότι οι ερωτήσεις μετρούν με συνέπεια τη συγκεκριμένη διάσταση που σχετίζεται με τη συμμετοχή των ψυχολόγων σε προγράμματα επιμόρφωσης.

Τέλος, το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε ερωτήσεις για τη συχνότητα και την αποτελεσματικότητα των τριμηνιαίων συναντήσεων ανατροφοδότησης και εποπτείας μεταξύ των μελών των ΕΔΥ, και τις προτάσεις για βελτίωση της παροχής των υπηρεσιών (9<sup>ος</sup> άξονας: ερωτήσεις 83-87). Ο δείκτης Cronbach's alpha για τον 9<sup>ο</sup> άξονα, είναι 0,928. Αυτός ο δείκτης υποδηλώνει εξαιρετικά υψηλή αξιοπιστία, δείχνοντας ότι οι ερωτήσεις αυτού του άξονα μετρούν με μεγάλη συνέπεια τις σχετικές διαστάσεις.

Η χρήση αυτού του δομημένου ερωτηματολογίου παρέχει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και της ψυχικής ανθεκτικότητας των ψυχολόγων στις ΕΔΥ. Τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω του ερωτηματολογίου μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την ανάπτυξη στοχευμένων παρεμβάσεων και προγραμμάτων υποστήριξης, που θα συμβάλλουν στη βελτίωση της επαγγελματικής ευημερίας και της ψυχικής ανθεκτικότητας των επαγγελματιών στον τομέα της ψυχολογίας.

## 4.6 Δεοντολογία

Η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ ψυχικής ανθεκτικότητας και επαγγελματικής εξουθένωσης σε ψυχολόγους απαιτεί αυστηρή προσήλωση σε θέματα δεοντολογίας για να διασφαλιστεί η αξιοπιστία και η ακεραιότητα της έρευνας, καθώς και η προστασία των συμμετεχόντων/ουσών.

### 4.6.1 Εμπιστευτικότητα και Ιδιωτικότητα

Η διασφάλιση της εμπιστευτικότητας και της ιδιωτικότητας των δεδομένων των συμμετεχόντων/ουσών είναι πρωταρχικής σημασίας. Όλα τα δεδομένα που συλλέγονται πρέπει να αποθηκεύονται με ασφάλεια και να προστατεύονται από μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση. Οι πληροφορίες που αναφέρονται στα αποτελέσματα πρέπει να είναι ανώνυμες και να μην μπορούν να οδηγήσουν σε ταυτοποίηση των συμμετεχόντων/ουσών. Σύμφωνα με τις οδηγίες του Ευρωπαϊκού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (General Data Protection



Regulation / GDPR), πρέπει να εφαρμόζονται όλες οι απαραίτητες τεχνικές και οργανωτικές μέθοδοι για την προστασία των προσωπικών δεδομένων (GDPR/EU, 2026).

#### 4.6.2 Ενημέρωση και Συγκατάθεση

Η ενημέρωση των συμμετεχόντων/ουσών για τους στόχους, τη διαδικασία και τις επιπτώσεις της έρευνας είναι θεμελιώδης αρχή. Πρέπει να παρέχεται σαφής και λεπτομερής πληροφόρηση πριν από τη συμμετοχή, και να λαμβάνεται γραπτή συγκατάθεση. Οι συμμετέχοντες/ουσες πρέπει να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας αποχώρησης από την έρευνα ανά πάσα στιγμή χωρίς συνέπειες (Beauchamp & Childress, 2019).

#### 4.6.3 Διαχείριση Συγκρούσεων Συμφερόντων

Η διαχείριση των συγκρούσεων συμφερόντων είναι απαραίτητη για να διασφαλιστεί η ακεραιότητα της έρευνας. Εάν οι συμμετέχοντες/ουσες έχουν οικονομικά ή άλλα προσωπικά συμφέροντα που θα μπορούσαν να επηρεάσουν τα αποτελέσματα, πρέπει να λαμβάνονται μέτρα για την εξάλειψη αυτών των επιρροών. Η διαφάνεια σχετικά με τυχόν συγκρούσεις συμφερόντων και η αναφορά τους στην ερευνητική έκθεση είναι κρίσιμες (Resnik, 2018).

#### 4.6.4 Διαφάνεια και Αντικειμενικότητα

Η διαφάνεια στην παρουσίαση των δεδομένων και η αντικειμενικότητα στην ανάλυσή τους αποτελούν θεμελιώδη στοιχεία μιας αξιόπιστης έρευνας. Οι ερευνητές/τριες πρέπει να αναφέρουν τυχόν περιορισμούς της έρευνας και να αποφεύγουν την παραποίηση ή την επιλεκτική παρουσίαση δεδομένων για να υποστηρίξουν προκαθορισμένα συμπεράσματα. Η ανοιχτή και αντικειμενική παρουσίαση των αποτελεσμάτων ενισχύει την αξιοπιστία της έρευνας.

#### 4.6.5 Ευαισθησία και Σεβασμός

Η ευαισθησία και ο σεβασμός προς τους/τις συμμετέχοντες/ουσες είναι απαραίτητες δεοντολογικές αρχές. Οι ερευνητές πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις συναισθηματικές και ψυχολογικές επιπτώσεις που μπορεί να έχει η συμμετοχή στην έρευνα. Είναι σημαντικό να εφαρμόζονται προληπτικά μέτρα για την προστασία των συμμετεχόντων/ουσών από οποιαδήποτε αρνητική επίδραση και να παρέχεται υποστήριξη όπου είναι αναγκαίο.

Συνολικά, η εφαρμογή αυστηρών δεοντολογικών προτύπων στην έρευνα για τη σχέση μεταξύ ψυχικής ανθεκτικότητας και επαγγελματικής εξουθένωσης σε ψυχολόγους είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση της αξιοπιστίας και της ακεραιότητας των ευρημάτων. Η προσεκτική διαχείριση των δεδομένων, η εξασφάλιση της συγκατάθεσης των συμμετεχόντων, η αντιμετώπιση των συγκρούσεων συμφερόντων, η διαφάνεια και η ευαισθησία προς τους/τις συμμετέχοντες/ουσες αποτελούν θεμέλια της ηθικής έρευνας.



## 5. Κεφάλαιο: «Αποτελέσματα έρευνας»

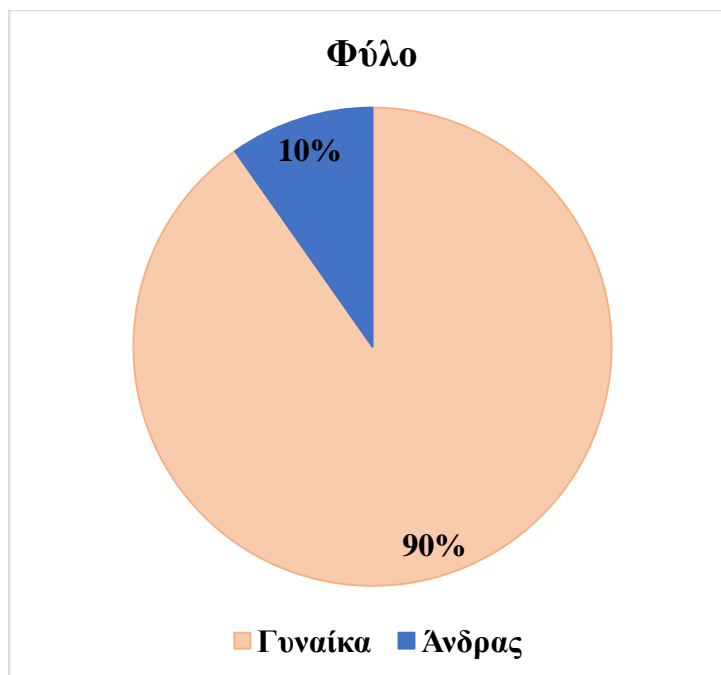
Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής και της επαγωγικής στατιστικής ανάλυσης που πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του στατιστικού λογισμικού SPSS και του Microsoft Office Excel 2019 (Ψιλούτσικου, 2023). Οι στατιστικές μέθοδοι που χρησιμοποιήθηκαν είχαν στόχο την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τη σχέση μεταξύ ψυχικής ανθεκτικότητας και επαγγελματικής εξουθένωσης στους/στις ψυχολόγους.

Στον Πίνακα 5.1 και το αντίστοιχο διάγραμμα 5.1 αποτυπώνονται τα δεδομένα αναφορικά με την κατανομή του φύλου στο δείγμα της μελέτης. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων/ουσών είναι γυναίκες, αποτελώντας το 90,2% του συνόλου, ενώ οι άνδρες αντιπροσωπεύουν το 9,8%. Συνολικά, ο αριθμός των συμμετεχόντων/ουσών ανέρχεται στους 82, με τις γυναίκες να αριθμούν 74 και τους άνδρες 8.

Πίνακας 5.1: Φύλο.

Φύλο	N	%
Γυναίκα	74	90,2
Άνδρας	8	9,8
Total	82	100,0

Ο πίνακας και το αντίστοιχο διάγραμμα καταδεικνύει μια σαφή υπεροχή του γυναικείου φύλου στο δείγμα της μελέτης, με αναλογία γυναικών προς άνδρες περίπου 9:1.



Διάγραμμα 5.1: Φύλο.

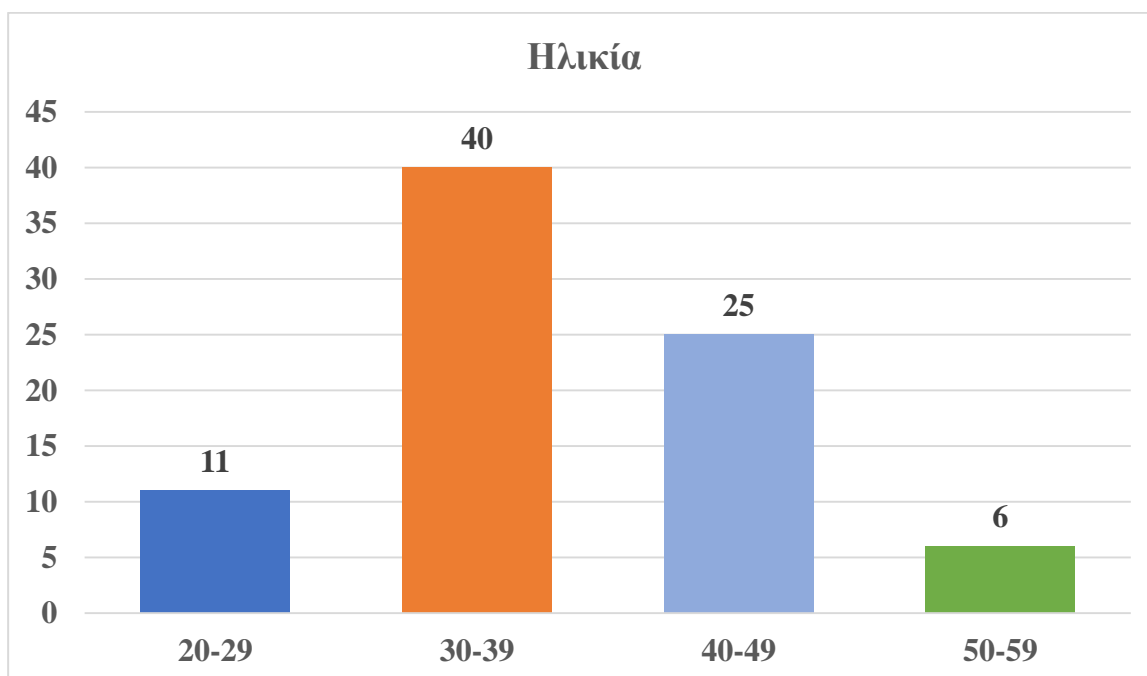


Στον Πίνακα 5.2 και το αντίστοιχο διάγραμμα 5.2 παρουσιάζεται η ηλικιακή κατανομή των συμμετεχόντων/ουσών στη μελέτη. Το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων, το 48,8%, βρίσκεται στην ηλικιακή ομάδα των 30-39 ετών. Ακολουθεί η ομάδα των 40-49 ετών, η οποία αντιπροσωπεύει το 30,5% του συνόλου. Η ομάδα των 20-29 ετών περιλαμβάνει το 13,4% των συμμετεχόντων/ουσών, ενώ η ηλικιακή ομάδα των 50-59 ετών αποτελεί το 7,3%.

Πίνακας 5.2: Ηλικία.

Ηλικία	N	%
20-29	11	13,4
30-39	40	48,8
40-49	25	30,5
50-59	6	7,3
Total	82	100,0

Από τα δεδομένα του πίνακα και του αντίστοιχου διαγράμματος, καθίσταται εμφανές ότι σχεδόν οι μισοί/σές συμμετέχοντες/ουσες είναι ηλικίας 30-39 ετών, ενώ σημαντικό ποσοστό συμμετεχόντων/ουσών βρίσκεται στην ηλικιακή ομάδα 40-49 ετών. Οι ηλικιακές ομάδες των 20-29 ετών και 50-59 ετών συγκεντρώνουν μικρότερα ποσοστά, υποδεικνύοντας μια επικράτηση του μεσαίου ηλικιακού φάσματος στο δείγμα της μελέτης.



Διάγραμμα 5.2: Ηλικία.

Στον Πίνακα 5.3 και το αντίστοιχο διάγραμμα, παρατίθεται η γεωγραφική κατανομή των συμμετεχόντων/ουσών ανά περιφέρεια. Η μεγαλύτερη εκπροσώπηση παρατηρείται στην Κεντρική Μακεδονία, από την οποία προέρχεται το 17,1% των συμμετεχόντων/ουσών, ενώ το 15,9% του δείγματος είναι από την Αττική. Ακολουθούν οι περιφέρειες της Ηπείρου, Θεσσαλίας, Κρήτης και του Νοτίου Αιγαίου, καθεμία με ποσοστό 8,5%. Η Ανατολική



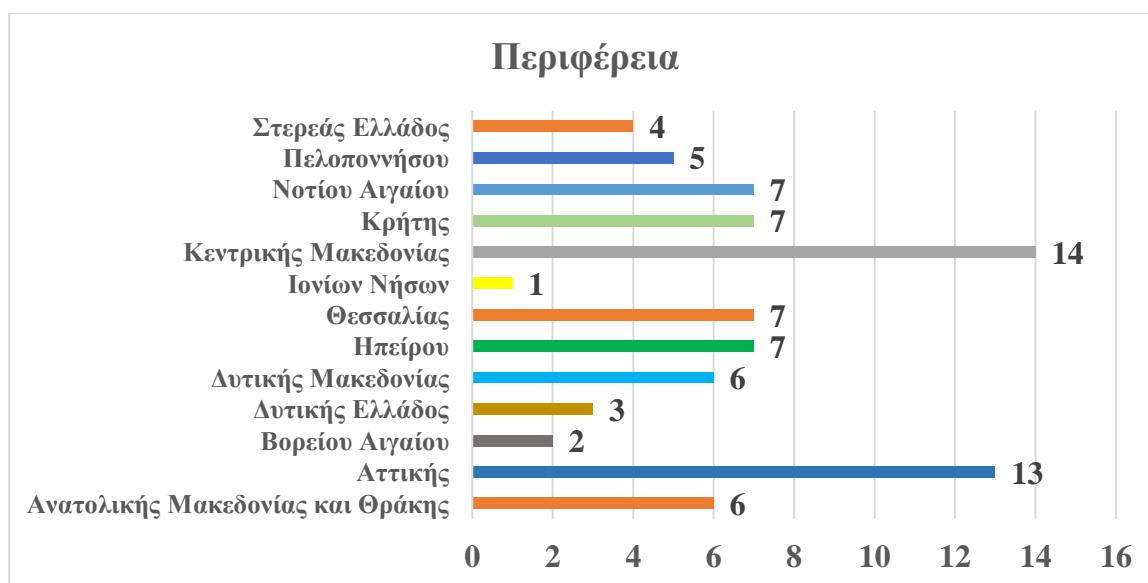


Μακεδονία και Θράκη και η Δυτική Μακεδονία αντιπροσωπεύουν αμφότερες το 7,3% των συμμετεχόντων/ουσών. Το δείγμα από την Πελοπόννησο αντιστοιχεί στο 6,1%, ενώ το 4,9% προέρχεται από την Στερεά Ελλάδα. Η Δυτική Ελλάδα και το Βόρειο Αιγαίο συγκεντρώνουν 3,7% και 2,4% αντίστοιχα. Η λιγότερη εκπροσώπηση, με ποσοστό 1,2%, παρατηρείται στις Ιόνιες Νήσους.

Πίνακας 5.3. Περιφέρεια

Περιφέρεια	N	%
Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης	6	7,3
Αττικής	13	15,9
Βορείου Αιγαίου	2	2,4
Δυτικής Ελλάδος	3	3,7
Δυτικής Μακεδονίας	6	7,3
Ηπείρου	7	8,5
Θεσσαλίας	7	8,5
Ιονίων Νήσων	1	1,2
Κεντρικής Μακεδονίας	14	17,1
Κρήτης	7	8,5
Νοτίου Αιγαίου	7	8,5
Πελοποννήσου	5	6,1
Στερεάς Ελλάδος	4	4,9
Total	82	100,0

Η παραπάνω κατανομή αποτυπώνει τη γεωγραφική διασπορά των συμμετεχόντων/ουσών και επιβεβαιώνει τη σημασία της περιφερειακής εκπροσώπησης στην έρευνα.



Διάγραμμα 5.3: Περιφέρεια

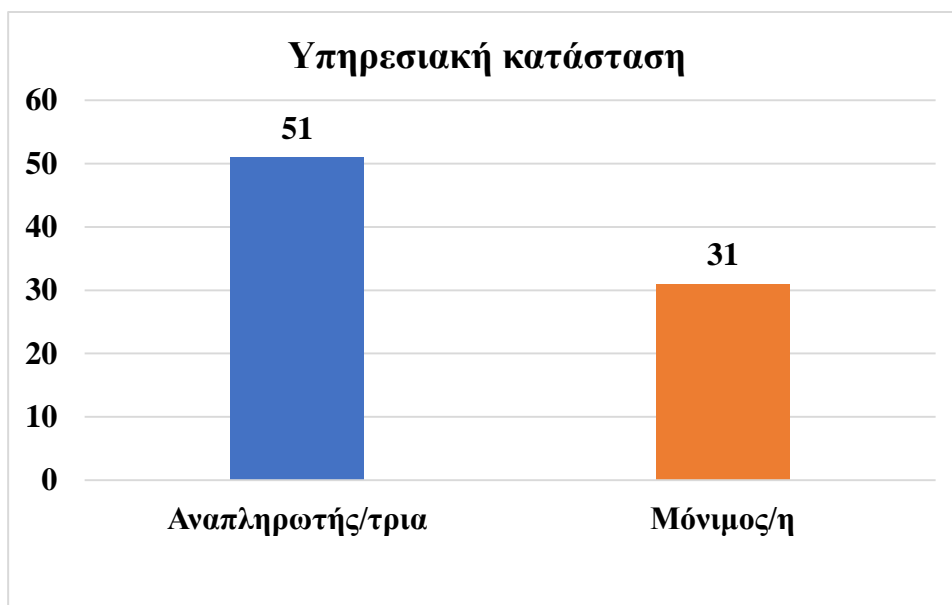


Ο Πίνακας 5.4 και το αντίστοιχο διάγραμμα 5.4, παρουσιάζει την κατανομή των συμμετεχόντων/ουσών με βάση την υπηρεσιακή τους κατάσταση. Συγκεκριμένα, το 62,2% των συμμετεχόντων/ουσών είναι αναπληρωτές/τριες, ενώ το 37,8% είναι μόνιμοι/ες υπάλληλοι. Αυτή η κατανομή υπογραμμίζει την κυριαρχία των αναπληρωτών/τριών στο δείγμα, γεγονός που μπορεί να αντικατοπτρίζει τις τρέχουσες εργασιακές συνθήκες και τις συμβάσεις εργασίας στον τομέα της εκπαίδευσης ή του κλάδου που μελετάται. Η κατανόηση αυτής της αναλογίας είναι σημαντική για την ερμηνεία των αποτελεσμάτων της έρευνας, καθώς η εργασιακή κατάσταση μπορεί να επηρεάζει διάφορους παράγοντες που σχετίζονται με τις επαγγελματικές εμπειρίες και την ψυχολογική ανθεκτικότητα των συμμετεχόντων/ουσών.

Πίνακας 5.4. Υπηρεσιακή κατάσταση

Υπηρεσιακή κατάσταση	N	%
Αναπληρωτής/τρια	51	62,2
Μόνιμος/η	31	37,8
Total	82	100,0

Αυτή η ανάλυση προσφέρει μια ξεκάθαρη εικόνα της κατανομής της υπηρεσιακής κατάστασης στο δείγμα, επιτρέποντας στην ερευνήτρια να εξετάσει τις επιπτώσεις που μπορεί να έχουν αυτές οι κατηγορίες στις αντιλήψεις και τις εμπειρίες των συμμετεχόντων/ουσών. Η επικράτηση των αναπληρωτών/τριών στο δείγμα ενδέχεται να επηρεάσει την αναπαραγωγή των ευρημάτων και να θέσει ερωτήματα για τη μελλοντική έρευνα σχετικά με τις διαφορές ανάμεσα στις δύο κατηγορίες εργαζομένων.



Διάγραμμα 5.4: Υπηρεσιακή κατάσταση.

Ο Πίνακας 5.5 και το αντίστοιχο διάγραμμα 5.5, απεικονίζει την κατανομή των συμμετεχόντων/ουσών με βάση τα χρόνια προϋπηρεσίας τους. Από την ανάλυση των δεδομένων, προκύπτει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος, ήτοι 29,3%, έχει

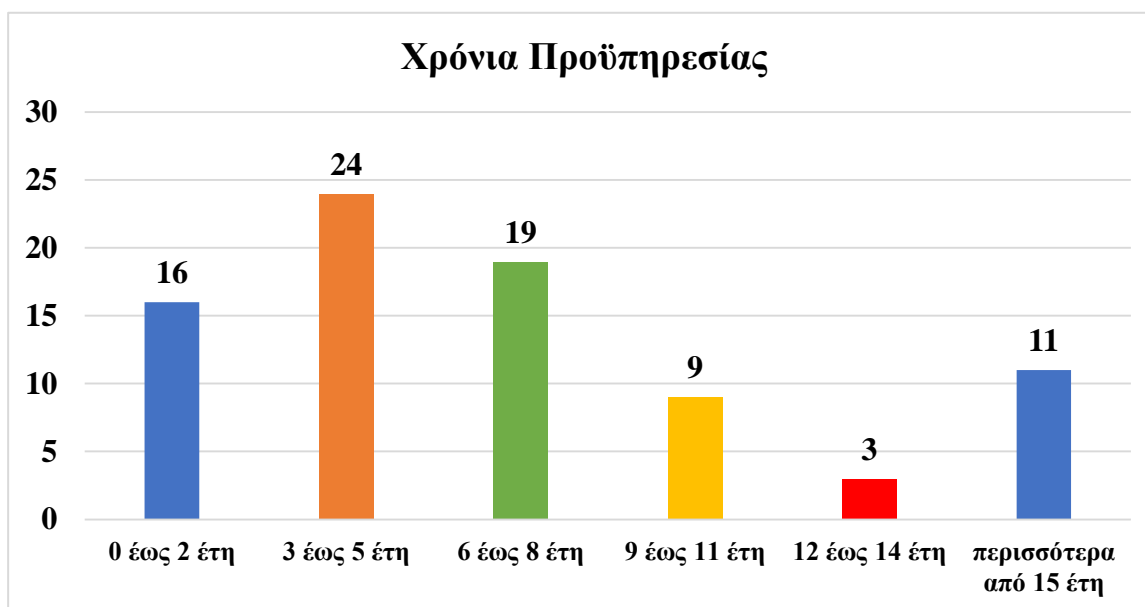


προϋπηρεσία μεταξύ 3 και 5 ετών. Ακολουθεί το 23,2% των συμμετεχόντων/ουσών, οι οποίοι διαθέτουν 6 έως 8 έτη προϋπηρεσίας. Η κατηγορία με προϋπηρεσία κάτω των 2 ετών αντιπροσωπεύει το 19,5% του δείγματος. Ένα σημαντικό ποσοστό, 13,4%, έχει πάνω από 15 έτη προϋπηρεσίας, ενώ το 11% των συμμετεχόντων έχει 9 έως 11 έτη προϋπηρεσίας. Τέλος, μόνο το 3,7% του δείγματος διαθέτει προϋπηρεσία από 12 έως 14 έτη.

Αυτά τα αποτελέσματα παρέχουν πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με την εμπειρία των συμμετεχόντων/ουσών, που μπορεί να επηρεάσει την επαγγελματική τους πορεία και την ψυχολογική τους ανθεκτικότητα. Η διαφοροποίηση στην προϋπηρεσία μπορεί να προσφέρει ενδείξεις για την κατανόηση των διαφορών στις επαγγελματικές αντιλήψεις και στην πιθανότητα εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης.

Πίνακας 5.5. Χρόνια Προϋπηρεσίας.

Χρόνια Προϋπηρεσίας	N	%
0 έως 2 έτη	16	19,5
3 έως 5 έτη	24	29,3
6 έως 8 έτη	19	23,2
9 έως 11 έτη	9	11,0
12 έως 14 έτη	3	3,7
περισσότερα από 15 έτη	11	13,4
Total	82	100,0



Διάγραμμα 5.5: Χρόνια Προϋπηρεσίας.

Ο Πίνακας 5.6 και το αντίστοιχο διάγραμμα 5.6, παρουσιάζει την κατανομή των συμμετεχόντων/ουσών βάσει της οικογενειακής τους κατάστασης. Η ανάλυση των δεδομένων αποκαλύπτει ότι το 43,9% του δείγματος είναι παντρεμένοι/ες και έχουν παιδιά, υποδεικνύοντας ότι αυτή είναι η πιο κοινή οικογενειακή κατάσταση μεταξύ των



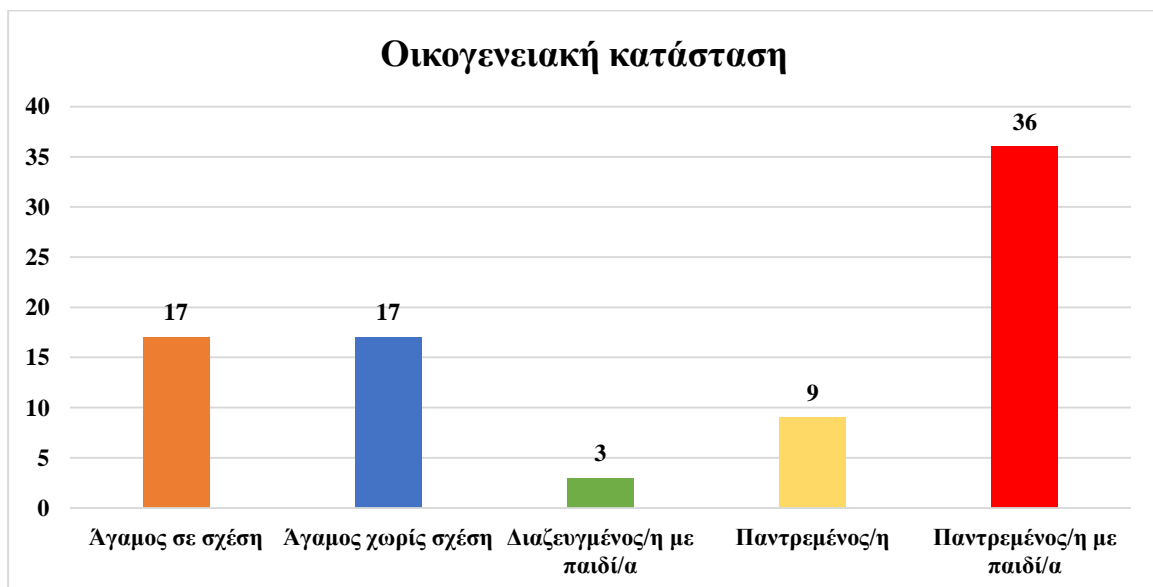
συμμετεχόντων/ουσών. Το 20,7% των συμμετεχόντων/ουσών είναι ανύπαντρου/ες και βρίσκονται σε σχέση, ενώ ένα ίσο ποσοστό, 20,7%, είναι ανύπαντρου/ες χωρίς σχέση. Οι παντρεμένοι/ες χωρίς παιδιά αντιπροσωπεύουν το 11% του δείγματος, ενώ ένα μικρότερο ποσοστό, 3,7%, αποτελείται από διαζευγμένους/ες με παιδιά.

Αυτά τα δεδομένα προσφέρουν σημαντικές πληροφορίες για την κατανόηση των διαφορών στις κοινωνικές υποχρεώσεις και τις ευθύνες των συμμετεχόντων/ουσών, που μπορούν να επηρεάσουν την επαγγελματική τους ζωή και την ψυχολογική ανθεκτικότητα. Για παράδειγμα, οι παντρεμένοι/ες με παιδιά μπορεί να αντιμετωπίζουν διαφορετικές προκλήσεις και στρες σε σχέση με τους/τις ανύπαντρους/ες, που μπορεί να επηρεάσουν την επαγγελματική εξουθένωση.

Πίνακας 5.6. Οικογενειακή κατάσταση

Οικογενειακή κατάσταση	N	%
Άγαμος σε σχέση	17	20,7
Άγαμος χωρίς σχέση	17	20,7
Διαζευγμένος/η με παιδί/α	3	3,7
Παντρεμένος/η	9	11,0
Παντρεμένος/η με παιδί/α	36	43,9
Total	82	100,0

Αυτές οι διαπιστώσεις υπογραμμίζουν τη σημασία της κατανόησης της οικογενειακής κατάστασης ως παράγοντα που επηρεάζει την ψυχολογική ευημερία και τις επαγγελματικές εμπειρίες. Επίσης, μπορούν να χρησιμεύσουν για την ανάπτυξη στοχευμένων στρατηγικών υποστήριξης που λαμβάνουν υπόψη τις μοναδικές προκλήσεις και ανάγκες των διαφορετικών οικογενειακών δομών. Η γνώση αυτών των διαφορών είναι κρίσιμη για την εφαρμογή αποτελεσματικών προγραμμάτων υποστήριξης και παρέμβασης.



Διάγραμμα 5.6: Οικογενειακή κατάσταση.

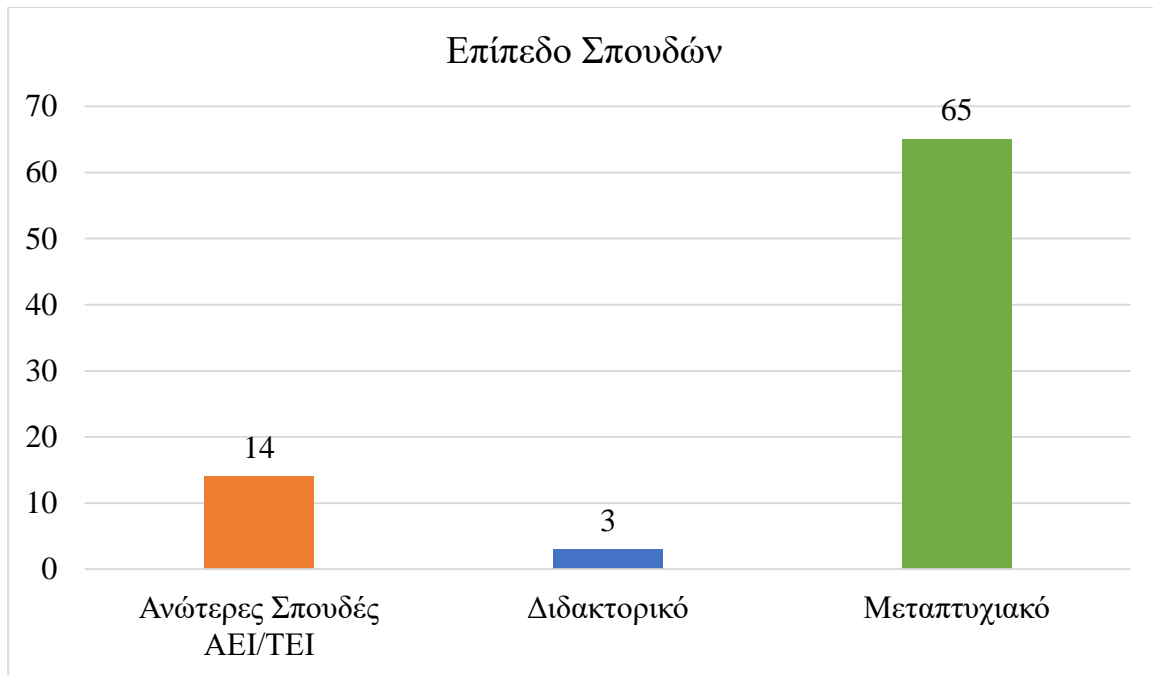


Ο Πίνακας 5.7 και το αντίστοιχο διάγραμμα 5.7, παρουσιάζει την κατανομή του δείγματος με βάση το επίπεδο σπουδών τους, προσφέροντας μια εικόνα για το μορφωτικό υπόβαθρο των συμμετεχόντων/ουσών. Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος, δηλαδή το 79,3%, κατέχει μεταπτυχιακό τίτλο, γεγονός που υποδηλώνει την υψηλή εξειδίκευση και την επιδίωξη για περαιτέρω ακαδημαϊκή εξέλιξη μεταξύ των συμμετεχόντων/ουσών. Το 17,1% των συμμετεχόντων/ουσών έχει ολοκληρώσει ανώτερες σπουδές σε πανεπιστήμια ή ΤΕΙ, ενώ ένα μικρό ποσοστό, 3,7%, έχει αποκτήσει διδακτορικό τίτλο, καταδεικνύοντας μια ακόμα βαθύτερη ακαδημαϊκή επιδίωξη και εξειδίκευση.

Πίνακας 5.7. Επίπεδο Σπουδών.

Επίπεδο Σπουδών		N	%
Ανώτερες ΑΕΙ/ΤΕΙ	Σπουδές	14	17,1
Διδακτορικό		3	3,7
Μεταπτυχιακό		65	79,3
Total		82	100,0

Τα στοιχεία αυτά αναδεικνύουν τη σημασία της ανώτερης εκπαίδευσης στον συγκεκριμένο τομέα και την έμφαση που δίνεται στην απόκτηση εξειδικευμένων γνώσεων και δεξιοτήτων. Η υπεροχή των κατόχων μεταπτυχιακών τίτλων μπορεί να υποδηλώνει ότι οι επιπλέον σπουδές θεωρούνται σημαντικές για την επαγγελματική εξέλιξη και επιτυχία στον τομέα αυτό. Η παρουσία κατόχων διδακτορικών τίτλων, αν και μικρή, προσθέτει ένα επίπεδο έρευνας και καινοτομίας που μπορεί να ενισχύσει περαιτέρω τις πρακτικές και τις γνώσεις στον χώρο εργασίας. Αυτές οι διαπιστώσεις υπογραμμίζουν την ανάγκη για συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση, καθώς και τη σημασία της προαγωγής της γνώσης μέσω υψηλού επιπέδου ακαδημαϊκών προσόντων. Οι οργανισμοί και οι φορείς εκπαίδευσης μπορούν να αξιοποιήσουν αυτά τα δεδομένα για να ενισχύσουν την επαγγελματική ανάπτυξη μέσω στοχευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων και ευκαιριών δια βίου μάθησης, προκειμένου να υποστηρίξουν.



Διάγραμμα 5.7: Επίπεδο Σπουδών.

Ο Πίνακας 5.8 και το αντίστοιχο διάγραμμα 5.8, παρουσιάζει την κατανομή των συμμετεχόντων/ουσών της μελέτης με βάση τις επιμορφωτικές τους κατευθύνσεις, επισημαίνοντας τις διαφορετικές ειδικεύσεις και ενδιαφέροντα που έχουν επιλέξει να ακολουθήσουν. Η ανάλυση των δεδομένων αποκαλύπτει ότι ένα μεγάλο ποσοστό, 57,3%, έχει επιλέξει την επιμόρφωση στην ειδική αγωγή, γεγονός που υποδεικνύει τη σημασία αυτής της κατεύθυνσης στο πλαίσιο των επαγγελματικών τους δραστηριοτήτων και των εκπαιδευτικών αναγκών που εξυπηρετούν.

Πίνακας 5.8. Επιμόρφωση

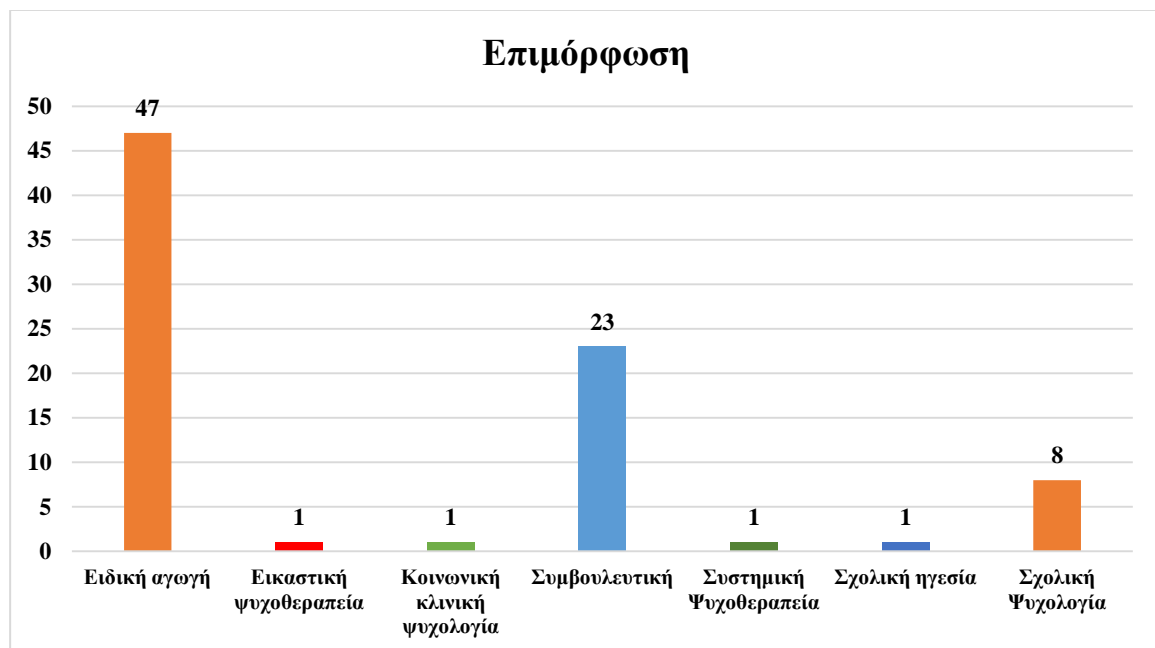
Επιμόρφωση	N	%
Ειδική αγωγή	47	57,3
Εικαστική ψυχοθεραπεία	1	1,2
Κοινωνική κλινική ψυχολογία	1	1,2
Συμβουλευτική	23	28,0
Συστημική Ψυχοθεραπεία	1	1,2
Σχολική ηγεσία	1	1,2
Σχολική Ψυχολογία	8	7,7
Total	82	100,0

Η συμβουλευτική αποτελεί τη δεύτερη πιο δημοφιλή κατεύθυνση επιμόρφωσης, με το 28,0% των συμμετεχόντων/ουσών να έχουν εκπαιδευτεί σε αυτό το πεδίο. Αυτό το ποσοστό δείχνει τη σημαντικότητα της συμβουλευτικής ως απαραίτητη δεξιότητα για την υποστήριξη των ατόμων στις επαγγελματικές τους προκλήσεις και την ενίσχυση της διαχείρισης των



ανθρωπίνων σχέσεων. Επιπλέον, η σχολική ψυχολογία συγκεντρώνει το ενδιαφέρον του 7,7% του δείγματος, ενδεικτικό της ανάγκης για εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες στον χώρο των σχολικών μονάδων.

Οι υπόλοιπες κατευθύνσεις επιμόρφωσης, όπως η εικαστική ψυχοθεραπεία, η κοινωνική κλινική ψυχολογία, η συστημική ψυχοθεραπεία και η σχολική ηγεσία, προσελκύουν μικρότερα ποσοστά του δείγματος (1,2% κάθε μία), αντικατοπτρίζοντας ίσως εξειδικευμένα ενδιαφέροντα ή περιορισμένες επαγγελματικές εφαρμογές. Παρότι οι τομείς αυτοί εμφανίζονται λιγότερο δημοφιλείς, οι δεξιότητες που παρέχουν είναι εξαιρετικά εξειδικευμένες και ενδέχεται να καλύπτουν ιδιαίτερες ανάγκες που απαιτούν στοχευμένη προσέγγιση. Η ποικιλία στις επιμορφωτικές κατευθύνσεις του δείγματος αναδεικνύει την ευρεία γκάμα των τομέων όπου οι επαγγελματίες μπορούν να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους, καθώς και την ανάγκη για ευέλικτες και προσαρμοσμένες επιμορφωτικές ευκαιρίες που ανταποκρίνονται στις ανάγκες του κλάδου και των ενδιαφερόντων των επαγγελματιών. Οι οργανισμοί μπορούν να αξιοποιήσουν αυτή την ανάλυση για να διαμορφώσουν στοχευμένα προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων, που ενισχύουν τόσο τις γενικές όσο και τις εξειδικευμένες ανάγκες των επαγγελματιών στον τομέα αυτό.



Διάγραμμα 5.8: Επιμόρφωση.

Ο Πίνακας 5.9 και το αντίστοιχο διάγραμμα 5.9, αναδεικνύει την κατανομή των σχολικών μονάδων που εξυπηρετεί η Ε.Δ.Υ. και παρέχει σημαντικές πληροφορίες σχετικά με το εύρος των υπηρεσιών που προσφέρονται στα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Η πλειονότητα του δείγματος, συγκεκριμένα το 92,7%, αναφέρει ότι εξυπηρετούν πέντε σχολικές μονάδες. Αυτό το στοιχείο είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον, καθώς υποδηλώνει την ευρεία εφαρμογή των υπηρεσιών της Ε.Δ.Υ. και την ικανότητά της να καλύψει τις ανάγκες πολλών σχολείων ταυτόχρονα.



Πίνακας 5.9. Αριθμός σχολικών μονάδων που εξυπηρετεί η Ε.Δ.Υ.

Αριθμός σχολικών μονάδων που εξυπηρετεί η Ε.Δ.Υ.	N	%
1,0	1	1,2
3,0	2	2,4
4,0	3	3,7
5,0	76	92,7
Total	82	100,0

Πέρα από την κυρίαρχη κατηγορία, ένα μικρό ποσοστό, 3,7%, αναφέρει την εξυπηρέτηση τεσσάρων σχολικών μονάδων, ενώ 2,4% εξυπηρετεί τρεις και 1,2% εξυπηρετεί μία σχολική μονάδα. Η διαφοροποίηση αυτή μπορεί να αποδοθεί σε διάφορους παράγοντες, όπως η διαθεσιμότητα προσωπικού, οι γεωγραφικές αποστάσεις μεταξύ των σχολείων και οι διαφορετικές ανάγκες κάθε εκπαιδευτικού ιδρύματος. Το γεγονός ότι το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος εξυπηρετεί πέντε σχολικές μονάδες δείχνει την αυξημένη ανάγκη για συντονισμένες προσπάθειες και την πρόκληση της παροχής αποτελεσματικών υπηρεσιών σε ένα διευρυμένο εκπαιδευτικό πλαίσιο. Αυτή η ανάλυση μπορεί να υποβοηθήσει στη λήψη αποφάσεων σχετικά με την κατανομή πόρων και την οργάνωση του προσωπικού, με σκοπό τη βελτίωση της αποδοτικότητας και της ποιότητας των υπηρεσιών. Τα δεδομένα αυτά καταδεικνύουν επίσης την αναγκαιότητα για συνεχή επανεξέταση των δομών και των πρακτικών της Ε.Δ.Υ., ώστε να προσαρμόζεται στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις των εκπαιδευτικών μονάδων και να βελτιώνεται η απόδοση της υποστήριξης που προσφέρεται στους/στις μαθητές/τριες και το εκπαιδευτικό προσωπικό.



Διάγραμμα 5.9: Αριθμός σχολικών μονάδων που εξυπηρετεί η Ε.Δ.Υ.





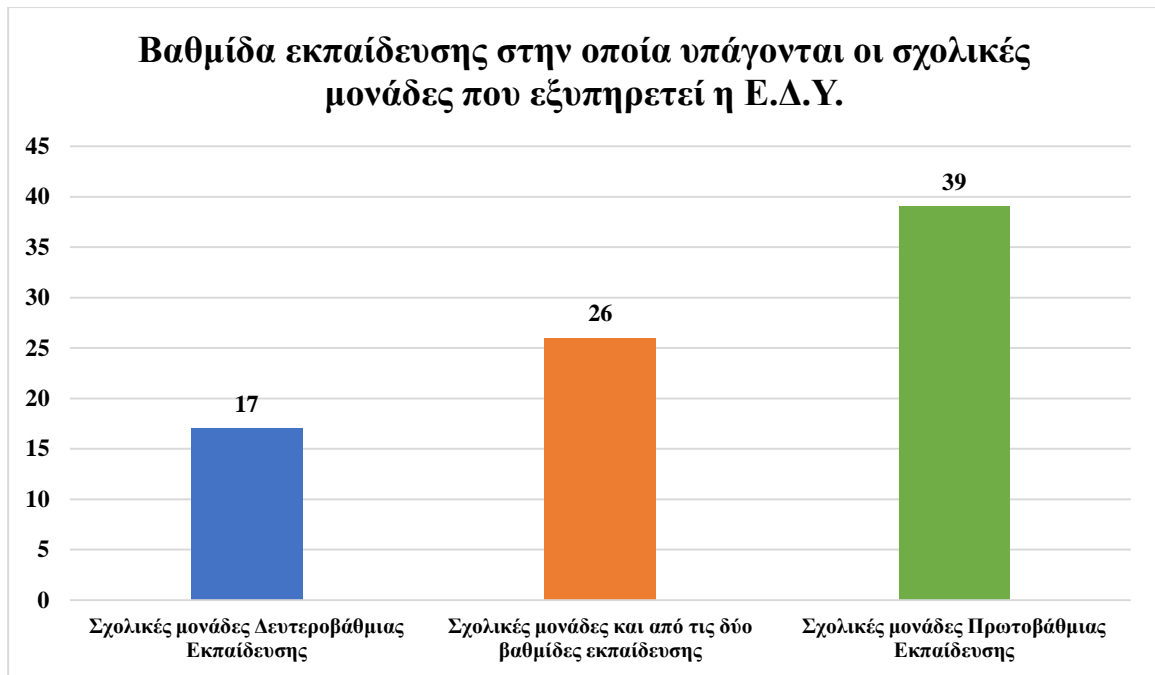
Ο Πίνακας 5.10 και το αντίστοιχο διάγραμμα 5.10, προσφέρει μια λεπτομερή εικόνα της κατανομής των σχολικών μονάδων που εξυπηρετούνται από την Ε.Δ.Υ. ανάλογα με τη βαθμίδα εκπαίδευσης στην οποία υπάγονται. Αυτή η ανάλυση είναι κρίσιμη για την κατανόηση του εύρους και του αντικειμένου των εκπαιδευτικών υπηρεσιών που προσφέρονται, καθώς και για τον εντοπισμό των βαθμίδων όπου οι ανάγκες είναι πιο έντονες.

Πίνακας 5.10. Βαθμίδα εκπαίδευσης στην οποία υπάγονται οι σχολικές μονάδες που εξυπηρετεί η Ε.Δ.Υ.

<b>Βαθμίδα εκπαίδευσης στην οποία υπάγονται οι σχολικές μονάδες που εξυπηρετεί η Ε.Δ.Υ.</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης	17	20,7
Σχολικές μονάδες και από τις δύο βαθμίδες εκπαίδευσης	26	31,7
Σχολικές μονάδες Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης	39	47,6
Total	82	100,0

Από τον πίνακα και το αντίστοιχο διάγραμμα, παρατηρούμε ότι το 47,6% των σχολικών μονάδων που εξυπηρετούνται ανήκουν στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. Αυτό υποδηλώνει ότι σχεδόν οι μισές από τις μονάδες που λαμβάνουν υποστήριξη βρίσκονται σε αυτό το επίπεδο εκπαίδευσης, γεγονός που μπορεί να αντανακλά μεγαλύτερες ή πιο διαφοροποιημένες ανάγκες σε αυτή τη βαθμίδα. Επιπλέον, το 20,7% των μονάδων εξυπηρετούνται στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Αυτό δείχνει ότι ενώ η ανάγκη για υποστήριξη είναι σημαντική, δεν είναι τόσο έντονη όσο στην Πρωτοβάθμια, πιθανώς λόγω διαφορών στη φύση των εκπαιδευτικών και αναπτυξιακών αναγκών των μαθητών/τριών. Το υπόλοιπο 31,7% των μονάδων εξυπηρετούνται από την Ε.Δ.Υ. και στις δύο βαθμίδες εκπαίδευσης, υποδηλώνοντας την ανάγκη για διεπιστημονική προσέγγιση και υποστήριξη που διαπερνά τα επίπεδα εκπαίδευσης. Αυτή η κατηγορία είναι σημαντική διότι αναδεικνύει τη σύνδεση και την συνέχεια στην υποστήριξη μαθητών/τριών κατά τη μετάβαση από την Πρωτοβάθμια στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

Η ανάλυση των δεδομένων αυτών μπορεί να οδηγήσει σε σημαντικές αποφάσεις σχετικά με την κατανομή πόρων, την εκπαίδευση του προσωπικού και την ανάπτυξη προγραμμάτων που ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στις ανάγκες των σχολικών μονάδων σε διαφορετικές βαθμίδες εκπαίδευσης. Η επικέντρωση στις ανάγκες κάθε βαθμίδας μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης και στην παροχή υποστήριξης που είναι κατάλληλη για το επίπεδο ανάπτυξης των μαθητών/τριών.



Διάγραμμα 5.10: Βαθμίδα εκπαίδευσης στην οποία υπάγονται οι σχολικές μονάδες που εξυπηρετεί η Ε.Δ.Υ.

Ο Πίνακας 5.11 παρέχει μια ολοκληρωμένη ανάλυση της οργάνωσης και λειτουργίας των καθηκόντων σε σχολικό περιβάλλον, δίνοντας έμφαση στις συνθήκες εργασίας των επαγγελματιών και στις πρακτικές που εφαρμόζονται. Η κατανόηση των δεδομένων αυτών είναι κρίσιμη για τη βελτίωση των υποστηρικτικών δομών και της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών στους μαθητές και τις μαθήτριες.

Πίνακας 5.11: Οργάνωση & Λειτουργία.

	Ποτέ		Σπάνια		Συχνά		Πολύ συχνά		Πάρα πολύ συχνά	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ασκείτε τα καθήκοντά σας σε ειδικά διαμορφωμένο χώρο όπου έχει υπόψη η προσβασιμότητα;	15	18,3%	23	28,0%	22	26,8%	11	13,4%	11	13,4%
Ασκείτε τα καθήκοντά σας σε ειδικά διαμορφωμένο χώρο όπου πληρούνται οι προϋποθέσεις εξασφάλισης και διαφύλαξης του απορρήτου;	6	7,3%	25	30,5%	26	31,7%	13	15,9%	12	14,6%




---

Οι χώροι υποστηρίζονται από όλα τα απαραίτητα μέσα (Η/Υ, συσκευή τηλεφώνου, εποπτικό υλικό κτλ.);	37	45,1%	29	35,4%	10	12,2%	5	6,1%	1	1,2%
Υπάρχει διαθέσιμο αξιολογικό υλικό (μέσα και εργαλεία), για την τυπική και άτυπη εκπαιδευτική αξιολόγηση των μαθητών/τριών;	42	51,2%	21	25,6%	8	9,8%	8	9,8%	3	3,7%
Πόσο σχεδιάζετε και εφαρμόζετε Εξατομικευμένο Πρόγραμμα Παρέμβασης και Διεπιστημονικής Υποστήριξης;	1	1,2%	15	18,3%	26	31,7%	20	24,4%	20	24,4%
Διατηρείτε portfolio για κάθε μαθητή/τρια με τα δεδομένα, τις εργασίες, τις αξιολογήσεις, τις ψυχοκοινωνικές εκθέσεις και τα σχόλια από τις συναντήσεις και τις συνεργασίες;	1	1,2%	2	2,4%	21	25,6%	18	22,0%	40	48,8%

---

Από την ανάλυση των δεδομένων, προκύπτουν σημαντικά ευρήματα:

- Διατήρηση Portfolio Μαθητών/τριών: Το 96,4% των συμμετεχόντων/ουσών δηλώνουν ότι τουλάχιστον συχνά διατηρούν portfolio για κάθε μαθητή/τρια. Αυτή η πρακτική είναι ζωτικής σημασίας για την παρακολούθηση της προόδου των μαθητών/τριών και τη συστηματική καταγραφή των αναγκών τους, παρέχοντας μια ολοκληρωμένη εικόνα της μαθησιακής και ψυχοκοινωνικής τους ανάπτυξης.
- Εξατομικευμένα Προγράμματα Παρέμβασης: Το 80,5% των συμμετεχόντων/ουσών αναφέρουν ότι τουλάχιστον συχνά σχεδιάζουν και εφαρμόζουν εξατομικευμένα προγράμματα παρέμβασης και διεπιστημονικής υποστήριξης. Αυτό υποδεικνύει μια συντονισμένη προσπάθεια για την παροχή προσαρμοσμένων λύσεων που ανταποκρίνονται στις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε μαθητή/τριας.
- Εξασφάλιση Απορρήτου: Το 62,2% των συμμετεχόντων/ουσών δηλώνουν ότι τουλάχιστον συχνά εργάζονται σε περιβάλλοντα που πληρούν τις προϋποθέσεις για την εξασφάλιση και διαφύλαξη του απορρήτου. Η διατήρηση του απορρήτου είναι κρίσιμη για την προστασία της ιδιωτικότητας των μαθητών/τριών και τη διατήρηση της εμπιστοσύνης στο εκπαιδευτικό περιβάλλον.
- Προσβασιμότητα: Το 53,6% αναφέρουν ότι τουλάχιστον συχνά εργάζονται σε χώρους όπου έχει ληφθεί υπόψη η προσβασιμότητα. Αυτό αντικατοπτρίζει μια δέσμευση για τη δημιουργία προσβάσιμων εκπαιδευτικών περιβαλλόντων που εξυπηρετούν όλους/όλες τους/τις μαθητές/τριες ανεξαρτήτως αναγκών.
- Διαθεσιμότητα Αξιολογικού Υλικού: Μόνο το 23,3% δηλώνουν ότι τουλάχιστον συχνά υπάρχει διαθέσιμο αξιολογικό υλικό για την τυπική και άτυπη αξιολόγηση των μαθητών/τριών. Η επάρκεια τέτοιου υλικού είναι κρίσιμη για την αποτελεσματική αξιολόγηση και υποστήριξη.
- Υποστηρικτικά Μέσα: Το 19,5% αναφέρουν ότι τουλάχιστον συχνά οι χώροι εργασίας υποστηρίζονται από όλα τα απαραίτητα μέσα, όπως Η/Υ, συσκευές τηλεφώνου και εποπτικό υλικό. Η επάρκεια τεχνολογικών και άλλων πόρων είναι απαραίτητη για την οργάνωση και την διαφύλαξη της εμπιστευτικότητας.



Συνολικά, τα ευρήματα του πίνακα 5.11 υπογραμμίζουν την ανάγκη για βελτίωση των υλικοτεχνικών υποδομών και της παροχής αξιολογικού υλικού, προκειμένου να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων και η γενικότερη ποιότητα των συμβουλευτικών υπηρεσιών.

Ο Πίνακας 5.12 παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις συνεργασίες των επαγγελματιών με διάφορους φορείς και υπηρεσίες στο πλαίσιο της εκπαίδευσης και υποστήριξης. Η ανάλυση αυτών των δεδομένων αναδεικνύει το εύρος και την συχνότητα των συνεργασιών που λαμβάνουν χώρα, κάτι που είναι κρίσιμο για την αποτελεσματική παροχή εκπαιδευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών.

Πίνακας 5.12. Συνεργασίες

	Ποτέ		Σπάνια		Συχνά		Πολύ συχνά		Πάρα πολύ συχνά	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Πόσο συχνά συνεργάζεστε με τους/τις εκπαιδευτικούς των Τμημάτων Ένταξης;	0	0,0%	1	1,2%	28	34,1%	20	24,4%	33	40,2%
Πόσο συχνά συνεργάζεστε με τους/τις εκπαιδευτικούς γενικής αγωγής;	0	0,0%	5	6,1%	32	39,0%	27	32,9%	18	22,0%
Πόσο συχνά συνεργάζεστε με τα μέλη του ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. (Κέντρο Διεπιστημονικής Αξιολόγησης και Συμβουλευτικής Υποστήριξης) το οποίο έχει την ευθύνη υποστήριξης των δράσεων σας;	2	2,4%	24	29,3%	28	34,1%	20	24,4%	8	9,8%
Πόσο συχνά συνεργάζεστε με μέλη άλλων Ε.Δ.Υ. της περιοχής σας;	25	30,5%	29	35,4%	19	23,2%	7	8,5%	2	2,4%
Πόσο συχνά συνεργάζεστε με τα Κέντρα Ψυχικής Υγείας Παιδιών και Εφήβων ή ιατρικές ή άλλες αρμόδιες δημόσιες υπηρεσίες;	2	2,4%	33	40,2%	28	34,1%	14	17,1%	5	6,1%
Πόσο συχνά συνεργάζεστε με τις αρμόδιες δικαστικές και εισαγγελικές αρχές;	7	8,5%	45	54,9%	22	26,8%	5	6,1%	3	3,7%

Αναλύοντας τα δεδομένα, προκύπτουν οι ακόλουθες παρατηρήσεις:

- Συνεργασία με Εκπαιδευτικούς Τμημάτων Ένταξης: Το 98,7% των ερωτηθέντων αναφέρουν ότι συνεργάζονται τουλάχιστον συχνά με τους εκπαιδευτικούς των Τμημάτων Ένταξης. Αυτή η ισχυρή συνεργασία υποδηλώνει μια συντονισμένη προσέγγιση για την ενσωμάτωση μαθητών/τριών με εκπαιδευτικές ανάγκες στο γενικό εκπαιδευτικό περιβάλλον.
- Συνεργασία με Εκπαιδευτικούς Γενικής Αγωγής: Το 93,9% των συμμετεχόντων/ουσών αναφέρει συχνή συνεργασία με εκπαιδευτικούς γενικής αγωγής. Αυτό είναι σημαντικό για την εξασφάλιση μιας συνολικής και ολοκληρωμένης προσέγγισης στην εκπαίδευση των μαθητών/τριών.
- Συνεργασία με ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ.: Το 68,3% των επαγγελματιών δηλώνουν ότι συνεργάζονται τουλάχιστον συχνά με τα μέλη του ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ., το οποίο έχει την ευθύνη υποστήριξης



των δράσεών τους. Αυτή η συνεργασία υπογραμμίζει τη σημασία της διεπιστημονικής υποστήριξης στην εκπαιδευτική διαδικασία.

- Συνεργασία με Κέντρα Ψυχικής Υγείας και Άλλες Δημόσιες Υπηρεσίες: Το 57,3% αναφέρουν ότι συνεργάζονται συχνά με Κέντρα Ψυχικής Υγείας Παιδιών και Εφήβων, ιατρικές και άλλες δημόσιες υπηρεσίες, αναδεικνύοντας την αναγκαιότητα της εξωτερικής υποστήριξης για την αντιμετώπιση πολύπλοκων μαθησιακών και ψυχοκοινωνικών προβλημάτων.
- Συνεργασία με Δικαστικές και Εισαγγελικές Αρχές: Το 36,6% των συμμετεχόντων/ουσών αναφέρουν ότι συνεργάζονται τουλάχιστον συχνά με τις αρμόδιες δικαστικές και εισαγγελικές αρχές. Αυτή η συνεργασία είναι κρίσιμη για την αντιμετώπιση ζητημάτων που ενδέχεται να απαιτούν νομική παρέμβαση.
- Συνεργασία με Μέλη Άλλων Ε.Δ.Υ.: Μόλις το 34,1% αναφέρουν συχνή συνεργασία με μέλη άλλων Ε.Δ.Υ. της περιοχής τους, υποδεικνύοντας ενδεχόμενη ανάγκη για βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ διαφορετικών εκπαιδευτικών μονάδων για την ανταλλαγή γνώσεων και πρακτικών.

Τα ευρήματα του πίνακα 5.12 επισημαίνουν την ποικιλία και τη συχνότητα των συνεργασιών που είναι αναγκαίες για τη βέλτιστη λειτουργία των εκπαιδευτικών δομών και την παροχή υψηλής ποιότητας εκπαιδευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών. Ενδυναμώνοντας αυτές τις συνεργασίες και προάγοντας τη συνεργατικότητα μεταξύ διαφόρων φορέων και ειδικοτήτων, μπορεί να επιτευχθεί η συνολική βελτίωση της εκπαιδευτικής εμπειρίας και της υποστήριξης των μαθητών/τριών.

Ο Πίνακας 5.13 παρουσιάζει τις διάφορες παρεμβάσεις που υλοποιούνται στο πλαίσιο της ενίσχυσης των δεξιοτήτων των μαθητών/τριών, καθώς και της υποστήριξης των γονέων και των εκπαιδευτικών/τριών. Οι αναλύσεις των δεδομένων αποκαλύπτουν σημαντικές τάσεις όσον αφορά τη συχνότητα και τον τύπο των παρεμβάσεων, αναδεικνύοντας τη δυναμική και πολυεπίπεδη φύση των προγραμμάτων παρέμβασης που υλοποιούνται.

Πίνακας 5.13. Παρεμβάσεις.

Παρεμβάσεις	Ποτέ		Σπάνια		Συχνά		Πολύ συχνά		Πάρα πολύ συχνά	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Υλοποιείτε εξατομικευμένες παρεμβάσεις ενίσχυσης των ψυχοκοινωνικών δεξιοτήτων των μαθητών/τριών;	00,0%	4	4,9%	25	30,5%	22	26,8%	31	37,8%	
Υλοποιείτε εξατομικευμένες παρεμβάσεις ενίσχυσης των γνωστικών δεξιοτήτων των μαθητών/τριών;	78,5%	23	28,0%	30	36,6%	8	9,8%	14	17,1%	
Υλοποιείτε ομαδικές παρεμβάσεις ενίσχυσης ψυχοκοινωνικών δεξιοτήτων των μαθητών/τριών;	00,0%	3	3,7%	29	35,4%	25	30,5%	25	30,5%	



Υλοποιείτε εξατομικευμένες παρεμβάσεις παιδαγωγικής και συμβουλευτικής ψυχοκοινωνικής στήριξης σε γονείς/κηδεμόνες των μαθητών/τριών;	00,0%	8	9,8%	25	30,5%	29	35,4%	20	24,4%
Υλοποιείτε ομαδικές παρεμβάσεις παιδαγωγικής και συμβουλευτικής ψυχοκοινωνικής στήριξης σε γονείς/κηδεμόνες των μαθητών/τριών;	78,5%	28	34,1%	26	31,7%	11	13,4%	10	12,2%
Υλοποιείτε εξατομικευμένες παρεμβάσεις παιδαγωγικής και συμβουλευτικής ψυχοκοινωνικής στήριξης σε εκπαιδευτικούς;	33,7%	25	30,5%	33	40,2%	13	15,9%	8	9,8%
Υλοποιείτε ομαδικές παρεμβάσεις παιδαγωγικής και συμβουλευτικής ψυχοκοινωνικής στήριξης σε εκπαιδευτικούς;	89,8%	36	43,9%	23	28,0%	7	8,5%	8	9,8%

Αναλυτικά, τα δεδομένα υποδεικνύουν τα εξής:

- Εξατομικευμένες Παρεμβάσεις Ψυχοκοινωνικών Δεξιοτήτων: Το 95,1% των επαγγελματιών δηλώνουν ότι υλοποιούν τουλάχιστον συχνά εξατομικευμένες παρεμβάσεις για την ενίσχυση των ψυχοκοινωνικών δεξιοτήτων των μαθητών/τριών. Αυτή η υψηλή συχνότητα υπογραμμίζει τη σημασία της προσαρμοσμένης προσέγγισης για την αντιμετώπιση ατομικών αναγκών.
- Ομαδικές Παρεμβάσεις Ψυχοκοινωνικών Δεξιοτήτων: Το 96,4% του δείγματος αναφέρει την υλοποίηση ομαδικών παρεμβάσεων ψυχοκοινωνικών δεξιοτήτων σε τακτική βάση, υποδηλώνοντας την αναγνώριση της αξίας των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων στην ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων.
- Εξατομικευμένες Παρεμβάσεις Γνωστικών Δεξιοτήτων: Το 63,5% των επαγγελματιών υλοποιεί τουλάχιστον συχνά εξατομικευμένες παρεμβάσεις για την ενίσχυση των γνωστικών δεξιοτήτων, αναδεικνύοντας την εστίαση στη βελτίωση των ακαδημαϊκών επιδόσεων.
- Υποστήριξη Γονέων/Κηδεμόνων: Το 90,3% των συμμετεχόντων αναφέρει ότι τουλάχιστον συχνά παρέχουν εξατομικευμένη παιδαγωγική και συμβουλευτική στήριξη σε γονείς ή κηδεμόνες. Αυτή η προσέγγιση ενισχύει το ρόλο των γονέων ως συνεργατών στην εκπαιδευτική διαδικασία.
- Υποστήριξη Εκπαιδευτικών: Το 65,9% των επαγγελματιών ασκεί τουλάχιστον συχνά εξατομικευμένες παρεμβάσεις υποστήριξης προς εκπαιδευτικούς, προάγοντας τη συνεργατικότητα και ενισχύοντας την ικανότητα των εκπαιδευτικών να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των μαθητών/τριών.
- Ομαδικές Παρεμβάσεις Υποστήριξης σε Γονείς και Εκπαιδευτικούς: Το 57,3% των συμμετεχόντων αναφέρει συχνή υλοποίηση ομαδικών παρεμβάσεων για τη στήριξη γονέων/κηδεμόνων και το 46,3% αναφέρεται σε παρόμοιες παρεμβάσεις για τους εκπαιδευτικούς. Οι ομαδικές παρεμβάσεις ενισχύουν την αίσθηση κοινότητας και συνεργασίας μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών.



Τα ευρήματα του Πίνακα 5.13 καταδεικνύουν την ποικιλία και την ευελιξία των παρεμβάσεων που εφαρμόζονται, αντανακλώντας τη δέσμευση για μια ολοκληρωμένη προσέγγιση στην υποστήριξη των μαθητών/τριών, των γονέων και των εκπαιδευτικών. Η συνεχής ανάπτυξη και προσαρμογή αυτών των παρεμβάσεων μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος μάθησης και ανάπτυξης.

Ο Πίνακας 5.14 αναδεικνύει τις παραπομπές μαθητών/τριών και γονέων σε εξειδικευμένες υπηρεσίες υποστήριξης, αναλύοντας τη συχνότητα και την αιτιολόγηση αυτών των παραπομπών. Η ανάλυση προσφέρει πληροφορίες για την προσέγγιση των εκπαιδευτικών και επαγγελματιών όσον αφορά τη συνεργασία με εξωσχολικούς φορείς και την παροχή ολοκληρωμένης υποστήριξης στους/στις μαθητές/τριες και τις οικογένειές τους.

Πίνακας 5.14. Παραπομπές.

Παραπομπές	Ποτέ		Σπάνια		Συχνά		Πολύ συχνά		Πάρα πολύ συχνά	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Παραπέμπετε στο ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. μαθητές/τριες που, παρά την υποστήριξη στο σχολείο, εξακολουθούν να έχουν δυσκολίες μάθησης ή συμπεριφοράς ή ένταξης στο σχολικό περιβάλλον;	11,2%	4	4,9%	3239,0%	1518,3%	3036,6%				
Παραπέμπετε μαθητές/τριες που χρήζουν υποστήριξης από άλλες δημόσιες εξωσχολικές υπηρεσίες (Ιατροπαιδαγωγικό Κέντρο, Κέντρο Ψυχικής Υγείας Παιδιών και Εφήβων ή ιατρικές ή άλλες αρμόδιες δημόσιες υπηρεσίες);	11,2%	10	12,2%	2530,5%	2024,4%	2631,7%				
Παραπέμπετε γονείς/κηδεμόνες που χρήζουν υποστήριξης από άλλες δημόσιες εξωσχολικές υπηρεσίες (Κέντρο Ψυχικής Υγείας, Κοινωνική Πρόνοια ή ιατρικές ή άλλες αρμόδιες δημόσιες υπηρεσίες);	00,0%	17	20,7%	2125,6%	2125,6%	2328,0%				

Αναλυτικότερα, η ανάλυση των δεδομένων του πίνακα αποκαλύπτει:

- Παραπομπές στο ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ.: Το 93,9% των συμμετεχόντων/ουσών αναφέρει ότι παραπέμπει τουλάχιστον συχνά μαθητές/τριες στο ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. για πρόσθετη υποστήριξη, παρά τις υπάρχουσες παρεμβάσεις στο σχολείο. Η πρακτική αυτή αντικατοπτρίζει την ανάγκη για εξειδικευμένες υπηρεσίες, προκειμένου να αντιμετωπιστούν δυσκολίες που παραμένουν παρά τις σχολικές παρεμβάσεις.
- Παραπομπές σε Εξωσχολικές Υπηρεσίες για Μαθητές: Το 86,6% του δείγματος δηλώνει ότι τουλάχιστον συχνά παραπέμπει μαθητές/τριες σε εξωσχολικές υπηρεσίες, όπως το Ιατροπαιδαγωγικό Κέντρο και το Κέντρο Ψυχικής Υγείας Παιδιών και Εφήβων. Η υψηλή συχνότητα παραπομπών υποδηλώνει την αναγνώριση της ανάγκης για διεπιστημονική προσέγγιση στη διαχείριση σύνθετων αναγκών των μαθητών/τριών.



- Παραπομπές Γονέων/Κηδεμόνων: Το 79,2% των επαγγελματιών αναφέρει παραπομπές γονέων σε υπηρεσίες, όπως το Κέντρο Ψυχικής Υγείας και την Κοινωνική Πρόνοια. Αυτό αναδεικνύει την αντίληψη ότι η υποστήριξη των οικογενειών είναι κρίσιμη για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των μαθησιακών και συμπεριφορικών δυσκολιών των μαθητών/τριών.

Τα ευρήματα του Πίνακα 5.14 υπογραμμίζουν τη δέσμευση των επαγγελματιών για την παροχή μιας ολοκληρωμένης και συντονισμένης υποστήριξης, η οποία εμπλέκει εξειδικευμένες υπηρεσίες και φορείς εκτός του σχολικού περιβάλλοντος. Η πρακτική αυτή διασφαλίζει ότι οι μαθητές/τριες και οι οικογένειες λαμβάνουν την αναγκαία βοήθεια, προσαρμοσμένη στις ατομικές τους ανάγκες, ενισχύοντας έτσι την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών και ψυχοκοινωνικών παρεμβάσεων.

Ο Πίνακας 5.15 αναδεικνύει τη συμμετοχή των επαγγελματιών σε προγράμματα επιμορφωτικών δράσεων, τα οποία διοργανώνονται από διάφορους φορείς υποστήριξης, όπως το Σχολικό Δίκτυο Συμβουλευτικής Υποστήριξης (Σ.Δ.Ε.Υ.), το Κέντρο Διεπιστημονικής Αξιολόγησης και Συμβουλευτικής Υποστήριξης (ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ.), και οι Σύμβουλοι Εκπαίδευσης. Η ανάλυση των δεδομένων παρέχει μια εικόνα για τη δέσμευση των συμμετεχόντων/ουσών στην επαγγελματική ανάπτυξη και τη συνεχή εκπαίδευση.

Πίνακας 5.15. Επιμορφώσεις

Επιμορφώσεις	Ποτέ		Σπάνια		Συχνά		Πολύ συχνά		Πάρα πολύ συχνά	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Όταν υλοποιούνται προγράμματα επιμορφωτικών δράσεων, που διοργανώνονται από το οικείο Σ.Δ.Ε.Υ. (Σχολικό Δίκτυο Συμβουλευτικής Υποστήριξης), συμμετέχετε σε αυτά;	6	7,3%	9	11,0%	20	24,4%	15	18,3%	32	39,0%
Όταν υλοποιούνται προγράμματα επιμορφωτικών δράσεων, που διοργανώνονται από το οικείο ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ., συμμετέχετε σε αυτά;	4	4,9%	11	13,4%	16	19,5%	12	14,6%	39	47,6%
Όταν υλοποιούνται προγράμματα επιμορφωτικών δράσεων, που διοργανώνονται από τους Συμβούλους Εκπαίδευσης, συμμετέχετε σε αυτά;	4	4,9%	11	13,4%	16	19,5%	15	18,3%	36	43,9%

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων του πίνακα δείχνει:





- Συμμετοχή σε Προγράμματα του Σ.Δ.Ε.Υ.: Το 81,7% των συμμετεχόντων/ουσών αναφέρει ότι τουλάχιστον συχνά λαμβάνει μέρος σε επιμορφωτικά προγράμματα που διοργανώνονται από το Σ.Δ.Ε.Υ. Η συμμετοχή σε αυτές τις δράσεις επιτρέπει στους επαγγελματίες να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους και να παραμένουν ενημερωμένοι με τις τελευταίες εξελίξεις στην εκπαίδευση και την υποστήριξη μαθητών/τριών.
- Συμμετοχή σε Προγράμματα του ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ.: Σχεδόν το 82,1% του δείγματος δηλώνει ότι συμμετέχει τουλάχιστον συχνά σε επιμορφωτικές δράσεις του ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. Αυτή η συμμετοχή ενισχύει τη συνεργασία με διεπιστημονικές ομάδες και προσφέρει εργαλεία για την καλύτερη κατανόηση των αναγκών των μαθητών/τριών.
- Συμμετοχή σε Προγράμματα των Συμβούλων Εκπαίδευσης: Το 81,7% των συμμετεχόντων/ουσών επισημαίνει ότι συμμετέχει συχνά ή περισσότερο σε δράσεις που διοργανώνονται από τους Συμβούλους Εκπαίδευσης. Αυτή η συμμετοχή συμβάλλει στην ενίσχυση των επαγγελματικών ικανοτήτων και τη διαμόρφωση σύγχρονων προσεγγίσεων στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Η συμμετοχή των επαγγελματιών σε επιμορφωτικές δράσεις αποτελεί βασικό στοιχείο για την ανάπτυξη και βελτίωση των πρακτικών τους. Η εμπλοκή σε τέτοιες δραστηριότητες διασφαλίζει την παροχή ποιοτικής υποστήριξης στους/στις μαθητές/τριες, ανταποκρινόμενοι στις σύγχρονες απαιτήσεις και προκλήσεις του εκπαιδευτικού τομέα.

Ο Πίνακας 5.16 περιλαμβάνει τις απόψεις των συμμετεχόντων/ουσών σχετικά με τις ανάγκες και τις προτάσεις για βελτίωση της λειτουργίας και της υποστήριξης που παρέχουν οι Ε.Δ.Υ. στα σχολεία. Οι συμμετέχοντες/ουσες καλούνται να εκφράσουν το βαθμό συμφωνίας τους σε διάφορες δηλώσεις που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα και τη συχνότητα των συναντήσεων, την ανάγκη για περισσότερες επιμορφώσεις, καθώς και την παρουσία των Ε.Δ.Υ. στις σχολικές μονάδες.

Πίνακας 5.16. Συμπεράσματα & Προτάσεις

Συμπεράσματα & Προτάσεις	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ουδέτερη άποψη		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Θα ήταν χρήσιμο για την παροχή των υπηρεσιών σας να υλοποιούνται καθορισμένες τριμηνιαίες συναντήσεις όλων των μελών των Ε.Δ.Υ. ανά νομό, με σκοπό την ανατροφοδότηση και την εσωτερική εποπτεία;	0	0,0%	2	2,4%	4	4,9%	22	26,8%	54	65,9%
Θα ήταν χρήσιμο για την παροχή των υπηρεσιών σας να υλοποιούνται καθορισμένες τριμηνιαίες συναντήσεις όλων των μελών των Ε.Δ.Υ. ανά βαθμίδα εκπαίδευσης, με σκοπό την ανατροφοδότηση και την εσωτερική εποπτεία;	0	0,0%	3	3,7%	4	4,9%	20	24,4%	55	67,1%



	0	0,0%	1	1,2%	6	7,3%	16	19,5%	59	72,0%
Θα ήταν χρήσιμο για την παροχή των υπηρεσιών σας να υλοποιούνται συχνότερα προγράμματα επιμορφωτικών δράσεων από τα οικεία Σ.Δ.Ε.Υ., ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. και από τους/τις Συμβούλους Εκπαίδευσης;										
	68	82,9%	9	11,0%	3	3,7%	2	2,4%	0	0,0%
Η συχνότητα παρουσίας των Ε.Δ.Υ. κατά μια ημέρα εβδομαδιαίως σε κάθε σχολική μονάδα δύναται να καλύψει όλες τις ανάγκες της εκάστοτε σχολικής μονάδας;										
	1	1,2%	3	3,7%	4	4,9%	13	15,9%	61	74,4%
Θεωρείτε αναγκαία την παρουσία των Ε.Δ.Υ. σε καθημερινή βάση σε όλες τις σχολικές μονάδες;										

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων του πίνακα δείχνει:

- Καθορισμένες Τριμηνιαίες Συναντήσεις: Ένα εντυπωσιακό 92,7% των συμμετεχόντων/ουσών συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα με την ανάγκη για καθορισμένες τριμηνιαίες συναντήσεις όλων των μελών των Ε.Δ.Υ. ανά νομό για ανατροφοδότηση και εποπτεία. Παρομοίως, το 91,5% συμφωνεί με την πραγματοποίηση τέτοιων συναντήσεων ανά βαθμίδα εκπαίδευσης. Οι συναντήσεις αυτές θεωρούνται ουσιώδεις για την ανταλλαγή εμπειριών και την ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ των επαγγελματιών.
- Συχνότητα Επιμορφώσεων: Η πλειονότητα των συμμετεχόντων/ουσών (91,5%) εκφράζει την επιθυμία για συχνότερα προγράμματα επιμορφωτικών δράσεων από τους Σ.Δ.Ε.Υ., ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ., και τους Συμβούλους Εκπαίδευσης. Αυτή η ανάγκη υπογραμμίζει τη δέσμευση για συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη και την προσαρμογή στις σύγχρονες εκπαιδευτικές απαιτήσεις.
- Παρουσία στις Σχολικές Μονάδες: Ένα μεγάλο ποσοστό (90,3%) θεωρεί αναγκαία την καθημερινή παρουσία των Ε.Δ.Υ. σε όλες τις σχολικές μονάδες, γεγονός που υπογραμμίζει τη σημασία της συνεχούς υποστήριξης των μαθητών/τριών και της άμεσης παρέμβασης σε προβλήματα. Αντίθετα, μόνο το 2,4% συμφωνεί ότι η παρουσία για μία ημέρα εβδομαδιαίως επαρκεί για την κάλυψη των αναγκών κάθε σχολικής μονάδας.

Τα δεδομένα από τον πίνακα αυτόν παρέχουν σαφή ένδειξη για την ανάγκη ενίσχυσης των συναντήσεων και επιμορφώσεων, καθώς και της συνεχούς παρουσίας των Ε.Δ.Υ. στα σχολεία. Αυτές οι δράσεις θα μπορούσαν να βελτιώσουν την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και να διασφαλίσουν ότι οι μαθητές/τριες λαμβάνουν την αναγκαία υποστήριξη σε όλες τις φάσεις της εκπαίδευσής τους.

Ο Πίνακας 5.17 παρουσιάζει τα αποτελέσματα αναφορικά με την ψυχική ανθεκτικότητα των συμμετεχόντων/ουσών, δίνοντας μια συνολική εικόνα για το πώς αυτή ποικίλλει εντός του δείγματος. Η ψυχική ανθεκτικότητα αποτελεί έναν κρίσιμο παράγοντα



που σχετίζεται με την ικανότητα του ατόμου να προσαρμόζεται και να ανακάμπτει από αντιξοότητες και δυσκολίες.

Πίνακας 5.17. Ψυχική ανθεκτικότητα

Ελάχιστη	Μέγιστη	M	TA	Εύρος
54,00	100,00	78,11	11,46	0-100

Σημείωση: M = μέση τιμή, TA = τυπική απόκλιση

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων του πίνακα δείχνει:

- Μέση Τιμή και Τυπική Απόκλιση: Η μέση τιμή της ψυχικής ανθεκτικότητας υπολογίζεται σε 78,11 με τυπική απόκλιση 11,46. Αυτή η μέση τιμή υποδηλώνει ότι το δείγμα εμφανίζει μια αρκετά καλή ικανότητα προσαρμογής και αντοχής στις προκλήσεις που αντιμετωπίζει. Η τυπική απόκλιση των 11,46 υποδεικνύει μια σχετικά μέτρια διασπορά γύρω από τη μέση τιμή, γεγονός που σημαίνει ότι οι περισσότερες τιμές συγκεντρώνονται κοντά σε αυτήν.
- Ελάχιστη και Μέγιστη Τιμή: Η ελάχιστη τιμή που καταγράφηκε είναι 54 και η μέγιστη 100, δείχνοντας ένα εύρος ανθεκτικότητας μεταξύ των ατόμων στο δείγμα. Το εύρος των τιμών (54 έως 100) υποδηλώνει ότι υπάρχουν άτομα με πολύ υψηλά επίπεδα ανθεκτικότητας, αλλά και εκείνα που μπορεί να χρειάζονται περισσότερη υποστήριξη για να ενισχύσουν τις δεξιότητες ανθεκτικότητάς τους.
- Ερμηνεία και Σημασία: Η ψυχική ανθεκτικότητα στο συγκεκριμένο δείγμα θεωρείται ικανοποιητική, υποδηλώνοντας ότι οι συμμετέχοντες/ουσες έχουν, σε γενικές γραμμές, αναπτύξει μηχανισμούς που τους επιτρέπουν να αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες αποτελεσματικά. Η ύπαρξη ατόμων με μέγιστη ανθεκτικότητα υποδεικνύει την παρουσία ισχυρών υποστηρικτικών παραγόντων ή προσωπικών στρατηγικών που ενισχύουν αυτή την ικανότητα. Αντίθετα, τα άτομα με την ελάχιστη τιμή μπορεί να χρειάζονται περισσότερη στήριξη ή παρέμβαση για να ενισχύσουν την ψυχική τους ανθεκτικότητα.

Η παρούσα ανάλυση της ψυχικής ανθεκτικότητας στο δείγμα συμβάλλει στην κατανόηση της γενικής ψυχικής ευημερίας των συμμετεχόντων/ουσών και μπορεί να χρησιμεύσει ως βάση για την ανάπτυξη στοχευμένων παρεμβάσεων που στοχεύουν στην περαιτέρω ενίσχυση της ανθεκτικότητας, ιδίως για εκείνους/ες που βρίσκονται στο χαμηλότερο φάσμα της κλίμακας.

Ο Πίνακας 5.18 παρουσιάζει τα αποτελέσματα που αφορούν τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως αυτές εκφράζονται μέσω των μέτρων της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και των προσωπικών επιτευγμάτων. Κάθε διάσταση προσφέρει διαφορετική οπτική για την κατανόηση του φαινομένου της εξουθένωσης και μπορεί να καθοδηγήσει την ανάπτυξη κατάλληλων παρεμβάσεων για την αντιμετώπιση της.



Πίνακας 5.18. Επαγγελματική εξουθένωση

	Ελάχιστη	Μέγιστη	M	TA	Εύρος
Συναισθηματική εξάντληση	9,00	44,00	21,78	8,73	0-54
Αποπροσωποποίηση	,00	17,00	5,32	4,59	0-30
Προσωπικά επιτεύγματα	20,00	48,00	36,92	8,16	0-48

Σημείωση: M = μέση τιμή, TA = τυπική απόκλιση

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων του πίνακα δείχνει:

- Συναισθηματική Εξάντληση: Η διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης παρουσιάζει μια μέση τιμή 21,78, με τυπική απόκλιση 8,73. Αυτή η μέτρηση υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες/ουσες αντιμετωπίζουν, σε γενικές γραμμές, μέτρια επίπεδα συναισθηματικής κόπωσης, αν και η τυπική απόκλιση καταδεικνύει ότι υπάρχει σημαντική διακύμανση στην εμπειρία της εξάντλησης μεταξύ των ατόμων. Οι τιμές κυμαίνονται από 9 έως 44, υποδηλώνοντας ότι ορισμένα άτομα βιώνουν σοβαρή εξάντληση.
- Αποπροσωποποίηση: Η μέση τιμή της αποπροσωποποίησης είναι 5,32 με τυπική απόκλιση 4,59. Αυτά τα στοιχεία δείχνουν χαμηλά έως μέτρια επίπεδα αποπροσωποποίησης στο δείγμα. Η ελάχιστη τιμή είναι 0, υποδεικνύοντας ότι ορισμένα άτομα δεν αντιμετωπίζουν καθόλου αποπροσωποποίηση, ενώ η μέγιστη τιμή είναι 17.
- Προσωπικά Επιτεύγματα: Στη διάσταση των προσωπικών επιτευγμάτων, η μέση τιμή καταγράφεται στις 36,92 με τυπική απόκλιση 8,16. Αυτή η μέτρηση υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες/ουσες διατηρούν υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από τα προσωπικά τους επιτεύγματα, παρά τις άλλες διαστάσεις της εξουθένωσης που μπορεί να αντιμετωπίζουν. Οι τιμές κυμαίνονται από 20 έως 48, υποδεικνύοντας ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες/ουσες έχουν θετική αίσθηση προσωπικής ολοκλήρωσης και επιτυχίας.

Η ανάλυση της επαγγελματικής εξουθένωσης όπως παρουσιάζεται στον Πίνακα 5.18 υποδηλώνει την ανάγκη για στοχευμένες παρεμβάσεις που μπορούν να μειώσουν τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης. Οι στρατηγικές αυτές πρέπει να επικεντρωθούν στην υποστήριξη των εργαζομένων για τη διατήρηση της ψυχικής τους υγείας και τη βελτίωση του εργασιακού τους περιβάλλοντος, με έμφαση στην ενίσχυση της επαγγελματικής ικανοποίησης και της αναγνώρισης των προσωπικών επιτευγμάτων τους. Οι συγκεκριμένες δράσεις μπορούν να περιλαμβάνουν προγράμματα διαχείρισης άγχους, βελτίωση της επικοινωνίας και ενίσχυση της επαγγελματικής ανάπτυξης.

Ο Πίνακας 5.19 παρουσιάζει την κατανομή των επιπέδων συναισθηματικής εξάντλησης στο δείγμα της μελέτης. Η συναισθηματική εξάντληση αποτελεί έναν από τους κύριους δείκτες της επαγγελματικής εξουθένωσης, αντανακλώντας την συναισθηματική και φυσική κόπωση που μπορεί να βιώνουν οι εργαζόμενοι/ες λόγω της συνεχούς πίεσης στο επαγγελματικό περιβάλλον.



Πίνακας 5.19. Συναισθηματική εξάντληση

Συναισθηματική εξάντληση	N	%
Χαμηλό	30	36,6
Μέτριο	30	36,6
Υψηλό	22	26,8
Total	82	100,0

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων του πίνακα δείχνει:

- Χαμηλό Επίπεδο Συναισθηματικής Εξάντλησης: Το 36,6% των συμμετεχόντων/ουσών παρουσιάζει χαμηλό επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης. Αυτό σημαίνει ότι περισσότερο από το ένα τρίτο των εργαζομένων δεν βιώνουν σημαντική συναισθηματική φόρτιση ή κόπωση στην επαγγελματική τους ζωή, γεγονός που μπορεί να συσχετίζεται με ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας και αποτελεσματική διαχείριση του άγχους.
- Μέτριο Επίπεδο Συναισθηματικής Εξάντλησης: Επίσης, το 36,6% του δείγματος εμφανίζει μέτριο επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης. Αυτή η ομάδα εργαζομένων αντιμετωπίζει περιοδική συναισθηματική φόρτιση, που μπορεί να είναι διαχειρίσιμη αλλά ενδέχεται να απαιτεί προληπτικά μέτρα για να αποτραπεί η επιδείνωση της κατάστασης.
- Υψηλό Επίπεδο Συναισθηματικής Εξάντλησης: Το 26,8% των συμμετεχόντων/ουσών εμφανίζει υψηλό επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης. Αυτή η κατάσταση μπορεί να υποδηλώνει σοβαρά προβλήματα στη διαχείριση του επαγγελματικού άγχους και μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση αν δεν αντιμετωπιστεί έγκαιρα. Τα άτομα σε αυτήν την κατηγορία πιθανόν να χρειάζονται υποστήριξη και στρατηγικές παρέμβασης για την ανακούφιση της συναισθηματικής τους φόρτισης.

Η κατανομή των επιπέδων συναισθηματικής εξάντλησης στο δείγμα υποδηλώνει την ύπαρξη ποικιλίας στην εμπειρία της συναισθηματικής φόρτισης μεταξύ των επαγγελματιών. Η παρουσία σημαντικού ποσοστού εργαζομένων με υψηλό επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης αναδεικνύει την ανάγκη για ανάπτυξη υποστηρικτικών μηχανισμών εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Προγράμματα που εστιάζουν στην ψυχική υγεία και ευεξία των εργαζομένων, καθώς και στην ενίσχυση των δεξιοτήτων διαχείρισης άγχους, μπορεί να είναι ιδιαίτερα επωφελή. Επιπλέον, η προαγωγή ενός υγιούς εργασιακού κλίματος που ενθαρρύνει την ανοικτή επικοινωνία και την αλληλοϋποστήριξη μπορεί να συμβάλει σημαντικά στη μείωση της συναισθηματικής εξάντλησης και στην προώθηση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης.

Ο Πίνακας 5.20 παρουσιάζει τα επίπεδα αποπροσωποποίησης μεταξύ των συμμετεχόντων/ουσών στην έρευνα, έναν από τους βασικούς παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η αποπροσωποποίηση αναφέρεται στην ανάπτυξη αρνητικής ή αποστασιοποιημένης στάσης απέναντι στους/στις συναδέλφους/σες ή στους/στις υποστηριζόμενους/ες από έναν/μία επαγγελματία, που συχνά συνοδεύεται από συναισθήματα κυνισμού ή απάθειας.



Πίνακας 5.20. Αποπροσωποποίηση

	N	%
Χαμηλό	61	74,4
Μέτριο	18	22,0
Υψηλό	3	3,7
Total	82	100,0

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων του πίνακα δείχνει (Τσαγρής & Κουκουριτάκης, 2022):

- Χαμηλό Επίπεδο Αποπροσωποποίησης: Το 74,4% του δείγματος κατατάσσεται σε χαμηλό επίπεδο αποπροσωποποίησης. Αυτό σημαίνει ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων/ουσών διατηρεί θετική στάση και προσωπική σύνδεση με τους/τις συναδέλφους/ισσες και τους/τις μαθητές/τριες, υποδεικνύοντας υγιείς επαγγελματικές σχέσεις και δέσμευση προς το επάγγελμα.
- Μέτριο Επίπεδο Αποπροσωποποίησης: Το 22,0% των συμμετεχόντων/ουσών αναφέρει μέτριο επίπεδο αποπροσωποποίησης. Αν και δεν πρόκειται για κατάσταση άμεσης ανησυχίας, ενδέχεται να υποδηλώνει αρχόμενα σημάδια απόσυρσης ή αρνητικών συναισθημάτων που μπορεί να επιδεινωθούν αν δεν αντιμετωπιστούν.
- Υψηλό Επίπεδο Αποπροσωποποίησης: Μόλις το 3,7% των συμμετεχόντων/ουσών παρουσιάζει υψηλό επίπεδο αποπροσωποποίησης. Αυτή η κατηγορία μπορεί να χρειάζεται άμεσες παρεμβάσεις για την αποτροπή περαιτέρω εξέλιξης σε σοβαρή επαγγελματική εξουθένωση, καθώς οι εργαζόμενοι/ες αυτοί πιθανόν να βιώνουν σοβαρές δυσκολίες στη διατήρηση υγιών επαγγελματικών σχέσεων και εμπλοκής.

Η ανάλυση των δεδομένων υποδηλώνει ότι η αποπροσωποποίηση δεν αποτελεί σημαντικό ζήτημα για τη μεγάλη πλειονότητα των συμμετεχόντων/ουσών, με το μεγαλύτερο μέρος να εμφανίζει χαμηλά επίπεδα αυτής της διάστασης της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ωστόσο, η ύπαρξη μιας μερίδας εργαζομένων που αναφέρει μέτρια έως υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης καταδεικνύει την ανάγκη για προληπτικά μέτρα και στρατηγικές ενίσχυσης της επαγγελματικής ικανοποίησης και σχέσεων. Η ανάπτυξη και εφαρμογή προγραμμάτων που προωθούν την επαγγελματική ανάπτυξη, τη συνεργασία και την ψυχική ευεξία μπορεί να είναι καθοριστικής σημασίας για την αποτροπή της εξέλιξης σε σοβαρή επαγγελματική εξουθένωση. Επιπλέον, οι οργανισμοί και οι διευθυντές/ντριες πρέπει να επαγρυπνούν για τα σημάδια της αποπροσωποποίησης και να ενθαρρύνουν το άνοιγμα και την επικοινωνία, προκειμένου να διατηρήσουν ένα υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον.

Ο Πίνακας 5.21 παρέχει μια επισκόπηση των προσωπικών επιτευγμάτων των συμμετεχόντων/ουσών, που αποτελούν μία από τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η διάσταση αυτή σχετίζεται με τα συναισθήματα ικανότητας και επιτυχίας που βιώνουν οι επαγγελματίες στον εργασιακό τους χώρο. Η μέτρηση των προσωπικών επιτευγμάτων είναι σημαντική για την κατανόηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και της πιθανότητας εξουθένωσης.



Πίνακας 5.21. Προσωπικά επιτεύγματα

Προσωπικά επιτεύγματα	N	%
Χαμηλό	19	23,2
Μέτριο	15	18,3
Υψηλό	48	58,5
Total	82	100,0

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων του πίνακα δείχνει (Τσαγρής & Κουκουριτάκης, 2022):

- Χαμηλό Επίπεδο Προσωπικών Επιτευγμάτων: Το 23,2% των συμμετεχόντων/ουσών εκφράζει χαμηλά επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων, γεγονός που μπορεί να υποδηλώνει αίσθημα αποτυχίας ή έλλειψης ικανοποίησης από την εργασιακή τους ζωή. Αυτό μπορεί να σχετίζεται με υψηλότερο κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης και μπορεί να απαιτεί στρατηγικές παρέμβασης για την ενίσχυση της επαγγελματικής αυτοεκτίμησης.
- Μέτριο Επίπεδο Προσωπικών Επιτευγμάτων: Το 18,3% του δείγματος αναφέρει μέτρια επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων, γεγονός που δείχνει την παρουσία κάποιου βαθμού ικανοποίησης και επίτευξης, αλλά όχι σε ιδανικό επίπεδο. Αυτή η κατηγορία μπορεί να επωφεληθεί από επιπλέον υποστήριξη και κίνητρα για την ενίσχυση της αυτοαποτελεσματικότητας και της επαγγελματικής ανάπτυξης.
- Υψηλό Επίπεδο Προσωπικών Επιτευγμάτων: Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων/ουσών (58,5%) δηλώνει υψηλό επίπεδο προσωπικών επιτευγμάτων, υποδεικνύοντας θετικά συναισθήματα ικανότητας και επιτυχίας στον επαγγελματικό τους ρόλο. Αυτό το υψηλό ποσοστό μπορεί να λειτουργήσει ως προστατευτικός παράγοντας έναντι της επαγγελματικής εξουθένωσης, διατηρώντας υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και εμπλοκής.

Η ανάλυση του πίνακα αποκαλύπτει ότι, ενώ η πλειοψηφία των συμμετεχόντων/ουσών βιώνει υψηλά επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων, ένα σημαντικό ποσοστό αναφέρει χαμηλά έως μέτρια επίπεδα επιτυχίας. Αυτά τα ευρήματα υπογραμμίζουν την ανάγκη για στρατηγικές που ενισχύουν την επαγγελματική ανάπτυξη και την αναγνώριση των επιτευγμάτων στο χώρο εργασίας. Η προώθηση ενός περιβάλλοντος που ενθαρρύνει την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη μπορεί να ενισχύσει την επαγγελματική ικανοποίηση και να μειώσει τον κίνδυνο εξουθένωσης. Επιπλέον, η ενδυνάμωση των εργαζομένων μέσω της παροχής ευκαιριών για μάθηση και εξέλιξη μπορεί να ενισχύσει την αυτοεκτίμηση και να προάγει την αίσθηση επιτυχίας και προσωπικής ικανοποίησης.

Ο Πίνακας 5.22 παρουσιάζει τα αποτελέσματα των ελέγχων κανονικότητας για τις μεταβλητές ψυχική ανθεκτικότητα, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπικά επιτεύγματα, χρησιμοποιώντας τις στατιστικές μεθόδους Kolmogorov-Smirnov και Shapiro-Wilk. Αυτοί οι έλεγχοι είναι απαραίτητοι για να διαπιστωθεί αν τα δεδομένα ακολουθούν την κανονική κατανομή, γεγονός που αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή πολλών παραμετρικών στατιστικών μεθόδων.



Πίνακας 5.22. Έλεγχος κανονικότητας των δεδομένων.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	p	Statistic	df	p
Ψυχική ανθεκτικότητα	,070	82	,200*	,972	82	,071
Συναισθηματική εξάντληση	,113	82	,012	,936	82	,001
Αποπροσωποποίηση	,132	82	,001	,914	82	,000
Προσωπικά επιτεύγματα	,099	82	,044	,941	82	,001

\*Σημείωση: Τα p-values < 0,05 θεωρούνται στατιστικά σημαντικά.

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων του πίνακα δείχνει (Τσαγρής & Κουκουριτάκης, 2022):

- Ψυχική Ανθεκτικότητα: Η μεταβλητή αυτή δεν απορρίπτει την υπόθεση της κανονικότητας, καθώς τόσο ο έλεγχος Kolmogorov-Smirnov ( $p = 0,200$ ) όσο και ο Shapiro-Wilk ( $p = 0,071$ ) δίνουν τιμές  $p$  μεγαλύτερες από το επίπεδο σημαντικότητας 0,05. Αυτό υποδεικνύει ότι τα δεδομένα της ψυχικής ανθεκτικότητας κατανέμονται κανονικά.
- Συναισθηματική Εξάντληση: Η κανονικότητα απορρίπτεται για τη συναισθηματική εξάντληση, με  $p$ -values 0,012 και 0,001 αντίστοιχα στους δύο ελέγχους. Αυτό υποδηλώνει ότι τα δεδομένα της συναισθηματικής εξάντλησης δεν κατανέμονται κανονικά.
- Αποπροσωποποίηση: Τα δεδομένα αυτής της μεταβλητής επίσης δεν ικανοποιούν την κανονική κατανομή, με  $p$ -values 0,001 και 0,000, υποδεικνύοντας σημαντική απόκλιση από την κανονικότητα.
- Προσωπικά Επιτεύγματα: Αντίστοιχα, η μεταβλητή των προσωπικών επιτευγμάτων δεν εμφανίζει κανονική κατανομή, όπως φαίνεται από τα  $p$ -values 0,044 και 0,001.

Η ανάλυση δείχνει ότι μόνο η μεταβλητή της ψυχικής ανθεκτικότητας παρουσιάζει κανονική κατανομή, καθιστώντας τη κατάλληλη για παραμετρικές δοκιμές. Οι υπόλοιπες μεταβλητές δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή, κάτι που σημαίνει ότι οι μη παραμετρικές δοκιμές θα ήταν πιο κατάλληλες για την ανάλυσή τους. Είναι σημαντικό να επιβεβαιωθεί η κανονικότητα των δεδομένων πριν την εφαρμογή στατιστικών τεχνικών που βασίζονται στην κανονική κατανομή, για την εξασφάλιση αξιόπιστων αποτελεσμάτων. Για περαιτέρω ανάλυση, η λοξότητα και η κύρτωση των μεταβλητών μπορούν να εξεταστούν ώστε να καθοριστεί η φύση της απόκλισης από την κανονικότητα, εάν αυτή υπάρχει. Αυτές οι μετρήσεις μπορούν να παρέχουν επιπλέον πληροφορίες για την κατανόηση των δεδομένων και τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τις κατάλληλες στατιστικές τεχνικές.

Στον Πίνακα 5.23 παρουσιάζονται τα στατιστικά στοιχεία της λοξότητας και της κύρτωσης για τις μεταβλητές ψυχική ανθεκτικότητα, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπικά επιτεύγματα. Οι μετρήσεις αυτές είναι κρίσιμες για την αξιολόγηση της κανονικότητας των δεδομένων και για τον καθορισμό της καταλληλότητας των παραμετρικών ελέγχων.





Πίνακας 5.23. Λοξότητα & Κύρτωση

	Ψυχική ανθεκτικότητα	Συναισθηματική εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Προσωπικά επιτεύγματα
Skewness	,211	,724	,630	-,381
Std. Error of Skewness	,266	,266	,266	,266
Z score of skewnees	,793	2,723	2,370	-1,434
Kurtosis	-,531	-,262	-,640	-,937
Std. Error of Kurtosis	,526	,526	,526	,526
Zscore of kurtosis	-1,011	-,498	-1,218	-1,782

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων του πίνακα δείχνει (Γιαλαμάς και συν., 2024):

- Ψυχική Ανθεκτικότητα: Η λοξότητα ( $Z = 0,793$ ) και η κύρτωση ( $Z = -1,011$ ) υποδηλώνουν μικρή απόκλιση από την κανονική κατανομή, επιτρέποντας την υπόθεση κανονικότητας.
- Συναισθηματική Εξάντληση: Η λοξότητα ( $Z = 2,723$ ) υποδεικνύει σημαντική δεξιά ασυμμετρία, ενώ η κύρτωση ( $Z = -0,498$ ) δείχνει επίπεδο διάγραμμα κατανομής.
- Αποπροσωποποίηση: Η λοξότητα ( $Z = 2,370$ ) παρουσιάζει δεξιά ασυμμετρία, με την κύρτωση ( $Z = -1,218$ ) να υποδεικνύει επίπεδο διάγραμμα κατανομής.
- Προσωπικά Επιτεύγματα: Η αρνητική λοξότητα ( $Z = -1,434$ ) δείχνει αριστερή ασυμμετρία, και η κύρτωση ( $Z = -1,782$ ) δείχνει επίπεδο διάγραμμα κατανομής.

Οι κανονικοποιημένες τιμές της λοξότητας και της κύρτωσης, που βρίσκονται εντός του αποδεκτού εύρους  $-2$  έως  $2$ , υποδεικνύουν ότι οι αποκλίσεις από την κανονικότητα δεν είναι σημαντικές. Αυτό σημαίνει ότι τα δεδομένα μπορούν να θεωρηθούν ότι ακολουθούν περίπου την κανονική κατανομή, επιτρέποντας τη χρήση παραμετρικών ελέγχων, όπως ο Pearson index, το t-test και η ανάλυση ANOVA, στις διμεταβλητές αναλύσεις. Η παρούσα αξιολόγηση επιβεβαιώνει ότι, παρότι κάποιες μεταβλητές δείχνουν τάση προς ασυμμετρία, η κανονικότητα των δεδομένων παραμένει σε αποδεκτά επίπεδα για την εφαρμογή των κατάλληλων στατιστικών αναλύσεων. Αυτό ενισχύει την εγκυρότητα και την αξιοπιστία των στατιστικών συμπερασμάτων που εξάγονται από την ανάλυση αυτών των δεδομένων.

Ο Πίνακας 5.24 παρουσιάζει τις συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών ψυχικής ανθεκτικότητας, συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και προσωπικών επιτευγμάτων, με τη χρήση του Pearson correlation coefficient. Η ανάλυση αυτή αποκαλύπτει τη φύση και το βαθμό των συσχετίσεων ανάμεσα στις παραπάνω μεταβλητές, προσφέροντας πολύτιμες πληροφορίες για την κατανόηση των σχέσεών τους.



Πίνακας 5.24. Συσχετίσεις

	Ψυχική ανθεκτικότητα	Συναισθηματική εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Προσωπικά επιτεύγματα
Ψυχική ανθεκτικότητα	1	-,399**	-,621**	,682**
Συναισθηματική εξάντληση	-,399**	1	,504**	-,583**
Αποπροσωποποίηση	-,621**	,504**	1	-,882**
Προσωπικά επιτεύγματα	,682**	-,583**	-,882**	1

\*\*  $p < .01$

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων του πίνακα δείχνει (Γιαλαμάς και συν., 2024):

1. Ψυχική Ανθεκτικότητα:

- Υπάρχει μια στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση με τη συναισθηματική εξάντληση ( $r = -0,399$ ,  $p < .01$ ), υποδεικνύοντας ότι όσο μεγαλύτερη είναι η ψυχική ανθεκτικότητα, τόσο μικρότερη είναι η συναισθηματική εξάντληση.
- Επίσης, υπάρχει μια σημαντική αρνητική συσχέτιση με την αποπροσωποποίηση ( $r = -0,621$ ,  $p < .01$ ), που σημαίνει ότι οι αυξημένα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας συνδέονται με μειωμένα επίπεδα αποπροσωποποίησης.
- Αντίθετα, υπάρχει μια ισχυρή θετική συσχέτιση με τα προσωπικά επιτεύγματα ( $r = 0,682$ ,  $p < .01$ ), υποδηλώνοντας ότι υψηλότερη ψυχική ανθεκτικότητα συνδέεται με αυξημένα προσωπικά επιτεύγματα.

2. Συναισθηματική Εξάντληση:

- Υπάρχει μια θετική συσχέτιση με την αποπροσωποποίηση ( $r = 0,504$ ,  $p < .01$ ), δείχνοντας ότι οι δύο αυτές διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης τείνουν να συνυπάρχουν.
- Παράλληλα, παρατηρείται μια αρνητική συσχέτιση με τα προσωπικά επιτεύγματα ( $r = -0,583$ ,  $p < .01$ ), υποδεικνύοντας ότι υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης σχετίζονται με χαμηλότερα επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων.

3. Αποπροσωποποίηση:

- Υπάρχει μια ισχυρή αρνητική συσχέτιση με τα προσωπικά επιτεύγματα ( $r = -0,882$ ,  $p < .01$ ), που δείχνει ότι η αποπροσωποποίηση είναι έντονα συνδεδεμένη με τη μείωση των προσωπικών επιτευγμάτων.

Οι συσχετίσεις που παρουσιάζονται στον Πίνακα 5.24 αποκαλύπτουν σημαντικές σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών. Η ψυχική ανθεκτικότητα φαίνεται να λειτουργεί ως προστατευτικός παράγοντας ενάντια στη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση, ενώ ενισχύει τα προσωπικά επιτεύγματα. Αυτές οι σχέσεις υποδηλώνουν τη σημασία της ψυχικής ανθεκτικότητας στην αντιμετώπιση της



επαγγελματικής εξουθένωσης και στην προαγωγή της προσωπικής ανάπτυξης και επίτευξης. Η κατανόηση αυτών των συσχετίσεων μπορεί να συμβάλει στην ανάπτυξη στοχευμένων παρεμβάσεων για τη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης και την ενίσχυση των θετικών επαγγελματικών και προσωπικών εκβάσεων για τους/τις εργαζομένους/ες.

Ο Πίνακας 5.25 παρουσιάζει τη στατιστική ανάλυση των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις μεταβλητές της ψυχικής ανθεκτικότητας, της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και των προσωπικών επιτευγμάτων. Η ανάλυση έγινε χρησιμοποιώντας το t-test για ανεξάρτητα δείγματα, ενώ ο έλεγχος Levene's χρησιμοποιήθηκε για την αξιολόγηση της ισότητας των διακυμάνσεων μεταξύ των δύο φύλων.

Πίνακας 5.25. Διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την Ψυχική ανθεκτικότητα, τη Συναισθηματική εξάντληση, την Αποπροσωποποίηση και τα Προσωπικά επιτεύγματα

	Φύλο				Levene's test		t - test		
	Γυναίκα		Άνδρας		F	p	t	df	p
	M	TA	M	TA					
Ψυχική ανθεκτικότητα	78,14	11,24	77,87	14,28	,870	,354	,061	80	,952
Συναισθηματική εξάντληση	22,09	8,45	18,88	11,24	,191	,663	,991	80	,325
Αποπροσωποποίηση	5,03	4,47	8,00	5,15	,070	,792	-1,763	80	,082
Προσωπικά επιτεύγματα	37,32	8,27	33,13	6,29	1,576	,213	1,391	80	,168

Σημείωση: M = μέση τιμή, TA = τυπική απόκλιση, Levene's test: έλεγχος για την ισότητα των διακυμάνσεων

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων του πίνακα δείχνει (Γιαλαμάς και συν., 2024):

1. Ψυχική Ανθεκτικότητα:
  - Η μέση τιμή της ψυχικής ανθεκτικότητας για τις γυναίκες είναι 78,14 (TA = 11,24) και για τους άνδρες 77,87 (TA = 14,28). Ο έλεγχος Levene's δείχνει ότι οι διακυμάνσεις είναι ίσες μεταξύ των δύο φύλων (F = 0,870, p = 0,354).
  - Ο t-test δείχνει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών (t(80) = 0,061, p = 0,952).
2. Συναισθηματική Εξάντληση:
  - Η μέση τιμή της συναισθηματικής εξάντλησης για τις γυναίκες είναι 22,09 (TA = 8,45) και για τους άνδρες 18,88 (TA = 11,24). Ο έλεγχος Levene's επιβεβαιώνει την ισότητα των διακυμάνσεων (F = 0,191, p = 0,663).
  - Ο t-test δείχνει ότι η διαφορά δεν είναι στατιστικά σημαντική (t(80) = 0,991, p = 0,325).
3. Αποπροσωποποίηση:
  - Η μέση τιμή της αποπροσωποποίησης για τις γυναίκες είναι 5,03 (TA = 4,47) και για τους άνδρες 8,00 (TA = 5,15). Ο έλεγχος Levene's δείχνει ισότητα των διακυμάνσεων (F = 0,070, p = 0,792).
  - Η διαφορά αυτή δεν είναι στατιστικά σημαντική (t(80) = -1,763, p = 0,082).



#### 4. Προσωπικά Επιτεύγματα:

- Οι γυναίκες έχουν μέση τιμή 37,32 (TA = 8,27) και οι άνδρες 33,13 (TA = 6,29). Ο έλεγχος Levene's δείχνει ισότητα διακυμάνσεων ( $F = 1,576, p = 0,213$ ).
- Η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων δεν είναι στατιστικά σημαντική ( $t(80) = 1,391, p = 0,168$ ).

Η ανάλυση με τη χρήση του t-test για ανεξάρτητα δείγματα δείχνει ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των φύλων στις μεταβλητές που εξετάστηκαν (ψυχική ανθεκτικότητα, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπικά επιτεύγματα). Αυτό υποδηλώνει ότι, στο δείγμα που μελετήθηκε, άνδρες και γυναίκες εμφανίζουν παρόμοια επίπεδα στις συγκεκριμένες διαστάσεις, καθιστώντας σαφές ότι οι μεταβλητές αυτές επηρεάζονται από παράγοντες πέραν του φύλου. Αυτά τα ευρήματα μπορούν να συμβάλουν στην ανάπτυξη πιο γενικών στρατηγικών παρέμβασης που δεν διαφοροποιούνται με βάση το φύλο.

Ο Πίνακας 5.26 παρουσιάζει τη στατιστική ανάλυση των διαφορών μεταξύ διαφορετικών ηλικιακών ομάδων στις μεταβλητές της ψυχικής ανθεκτικότητας, της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και των προσωπικών επιτευγμάτων. Για την ανάλυση αυτή χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της ανάλυσης διακύμανσης (ANOVA) για την εκτίμηση των διαφορών μεταξύ των ομάδων, ενώ το Levene's test εφαρμόστηκε για τον έλεγχο της ισότητας των διακυμάνσεων.

Πίνακας 5.26. Διαφορές μεταξύ των ηλικιακών κατηγοριών ως προς την Ψυχική ανθεκτικότητα, τη Συναισθηματική εξάντληση, την Αποπροσωποποίηση και τα Προσωπικά επιτεύγματα.

	Ηλικία								Levene's test		Anova		
	20-29		30-39		40-49		50-59		F(3, 78)	p	F/Welch	df1,df2	p
	M	TA	M	TA	M	TA	M	TA					
Ψυχική ανθεκτικότητα	78,9	11,2	78,5	13,2	77,7	7,2	75,6	15,3	4,14	,00	,129	3, 78	,94
Συναισθηματική εξάντληση	24,2	7,67	21,1	9,17	20,7	6,8	25,8	13,9	2,97	,03	,735	3, 17.561	,54
Αποπροσωποποίηση	5,64	5,64	6,07	4,58	3,96	3,5	5,33	6,15	1,66	,18	1,115	3, 78	,34
Προσωπικά επιτεύγματα	37,5	10,2	36,7	8,82	37,4	6,4	34,8	7,41	2,92	,03	,208	3, 18.157	,89

Σημείωση: M = μέση τιμή, TA = τυπική απόκλιση, Levene's test: έλεγχος για την ισότητα των διακυμάνσεων

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων του πίνακα δείχνει (Γιαλαμάς και συν., 2024):

##### 1. Ψυχική Ανθεκτικότητα:

- Οι μέσες τιμές της ψυχικής ανθεκτικότητας κυμαίνονται από 75,67 έως 78,91 μεταξύ των ηλικιακών κατηγοριών, με την ομάδα 20-29 να έχει την υψηλότερη μέση τιμή.
- Το Levene's test ( $F = 4,142, p = 0,009$ ) δείχνει ότι υπάρχει διαφορά στις διακυμάνσεις μεταξύ των ηλικιακών ομάδων.



Ωστόσο, η ANOVA δεν έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ηλικιακών κατηγοριών ( $F(3, 78) = 0,129, p = 0,942$ ).

2. Συναισθηματική Εξάντληση:

- Οι μέσες τιμές της συναισθηματικής εξάντλησης είναι υψηλότερες στην ομάδα 50-59 (25,83) και χαμηλότερες στην ομάδα 40-49 (20,76).
- Το Levene's test ( $F = 2,973, p = 0,037$ ) υποδεικνύει διαφορά στις διακυμάνσεις.
- Η ANOVA δεν έδειξε σημαντικές διαφορές μεταξύ των ηλικιακών κατηγοριών ( $F/Welch = 0,735, df1 = 3, df2 = 17.561, p = 0,545$ ).

3. Αποπροσωποποίηση:

- Η ομάδα 30-39 έχει τη μεγαλύτερη μέση τιμή (6,07), ενώ η ομάδα 40-49 έχει τη μικρότερη (3,96).
- Το Levene's test δεν έδειξε σημαντική διαφορά στις διακυμάνσεις ( $F = 1,660, p = 0,182$ ).
- Η ANOVA δεν έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $F(3, 78) = 1,115, p = 0,348$ ).

4. Προσωπικά Επιτεύγματα:

- Οι μέσες τιμές κυμαίνονται από 34,83 (ηλικία 50-59) έως 37,55 (ηλικία 20-29).
- Το Levene's test υποδεικνύει διαφορά στις διακυμάνσεις ( $F = 2,922, p = 0,039$ ).
- Ωστόσο, η ANOVA δεν έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ηλικιακών κατηγοριών ( $F/Welch = 0,208, df1 = 3, df2 = 18.157, p = 0,890$ ).

Η ανάλυση δείχνει ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ηλικιακών κατηγοριών στις μεταβλητές της ψυχικής ανθεκτικότητας, της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και των προσωπικών επιτευγμάτων. Οι διακυμάνσεις στις μεταβλητές αυτές φαίνεται να είναι ομοιόμορφες μεταξύ των διαφορετικών ηλικιακών ομάδων, όπως προκύπτει από τα αποτελέσματα του Levene's test. Αυτά τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι, ανεξαρτήτως ηλικίας, τα άτομα παρουσιάζουν παρόμοια επίπεδα στις εξεταζόμενες διαστάσεις.

Ο Πίνακας 5.27 παρουσιάζει τη στατιστική ανάλυση των διαφορών μεταξύ των κατηγοριών που αφορούν τα έτη προϋπηρεσίας και τις μεταβλητές της ψυχικής ανθεκτικότητας, της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και των προσωπικών επιτευγμάτων. Η ανάλυση πραγματοποιήθηκε χρησιμοποιώντας την ανάλυση διακύμανσης (ANOVA), ενώ ο έλεγχος του Levene χρησιμοποιήθηκε για την αξιολόγηση της ισότητας των διακυμάνσεων.

Πίνακας 5.27. Διαφορές μεταξύ των κατηγοριών που αφορούν τα έτη προϋπηρεσίας ως προς την Ψυχική ανθεκτικότητα, τη Συναισθηματική εξάντληση, την Αποπροσωποποίηση και τα Προσωπικά επιτεύγματα

	Χρόνια Προϋπηρεσίας												Levene's test	Anova		
	0 έως 2 έτη	3 έως 5 έτη	6 έως 8 έτη	9 έως 11 έτη	12 έως 14 έτη	15 έτη	περισσότερα από 15 έτη	F(5, 76)	p	F/Welch	df1,d f2	p				
Ψυχική ανθεκτικότητα	73,25	11,72	82,42	12,04	76,26	10,26	80,33	11,02	84,67	13,61	75,36	9,30	,18	,96	5,17	0,1
Συναισθηματική εξάντληση	22,37	8,06	19,25	7,53	22,89	10,27	20,11	8,21	18,33	4,3	26,82	9,42	1,2	,28	5,32	0,2



Αποπροσωποπ οίηση	6,2 5	4,6 4	3,6 7	4,6 8	7,1 1	4,5 4	4,8 9	3,4 8	4,6 7	1,5 3	5,0 0	5,12	,82	,53	7	4	1,402	5,76	0,2 33	
Προσωπικά επιτεύγματα	35, 31	9,9 3	40, 54	8,0 4	34, 79	8,3 4	36, 56	6,4 4	38, 33	,58	34, 91	5,91	3,1	,01	3	3	1,965	5, 4	30,71 12	0,1

Σημείωση: Μ = μέση τιμή, ΤΑ = τυπική απόκλιση, Levene's test: έλεγχος για την ισότητα των διακυμάνσεων

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων του πίνακα δείχνει (Γιαλαμάς και συν., 2024):

1. Ψυχική Ανθεκτικότητα:

- Η μέση τιμή της ψυχικής ανθεκτικότητας είναι υψηλότερη στην κατηγορία των 12-14 ετών (84,67) και χαμηλότερη στην κατηγορία των 0-2 ετών (73,25).
- Το Levene's test ( $F = 0,185, p = 0,968$ ) δείχνει ότι οι διακυμάνσεις είναι ομοιογενείς μεταξύ των κατηγοριών.
- Η ANOVA δεν έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των κατηγοριών προϋπηρεσίας ( $F(5, 76) = 1,831, p = 0,117$ ).

2. Συναισθηματική Εξάντληση:

- Οι μέσες τιμές κυμαίνονται από 18,33 (12-14 έτη) έως 26,82 (>15 έτη).
- Το Levene's test ( $F = 1,284, p = 0,280$ ) δείχνει ότι οι διακυμάνσεις είναι ομοιογενείς.
- Η ANOVA δεν έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $F(5, 76) = 1,406, p = 0,232$ ).

3. Αποπροσωποποίηση:

- Οι μέσες τιμές είναι χαμηλότερες στην κατηγορία των 3-5 ετών (3,67) και υψηλότερες στην κατηγορία των 6-8 ετών (7,11).
- Το Levene's test ( $F = 0,827, p = 0,534$ ) υποδεικνύει ότι οι διακυμάνσεις είναι ομοιογενείς.
- Η ANOVA δεν έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $F(5, 76) = 1,402, p = 0,233$ ).

4. Προσωπικά Επιτεύγματα:

- Οι μέσες τιμές κυμαίνονται από 34,79 (6-8 έτη) έως 40,54 (3-5 έτη).
- Το Levene's test ( $F = 3,138, p = 0,013$ ) δείχνει κάποια διαφορά στις διακυμάνσεις.
- Ωστόσο, η ANOVA δεν έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $F/Welch = 1,965, df1 = 5, df2 = 30,714, p = 0,112$ ).

Από την ανάλυση προκύπτει ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των κατηγοριών των ετών προϋπηρεσίας στις μεταβλητές της ψυχικής ανθεκτικότητας, της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και των προσωπικών επιτευγμάτων. Οι διακυμάνσεις στις μεταβλητές αυτές είναι ομοιογενείς, γεγονός που υποδηλώνει ότι τα έτη προϋπηρεσίας δεν φαίνεται να επηρεάζουν σημαντικά τις συγκεκριμένες ψυχολογικές και επαγγελματικές παραμέτρους.

Ο Πίνακας 5.28 παρουσιάζει τα αποτελέσματα της ανάλυσης διακύμανσης (ANOVA) για τις διαφορές μεταξύ διαφορετικών κατηγοριών οικογενειακής κατάστασης ως προς την ψυχική ανθεκτικότητα, τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και τα προσωπικά επιτεύγματα. Εξετάζονται οι κατηγορίες: άγαμος σε σχέση, άγαμος χωρίς σχέση, διαζευγμένος/η με παιδί/α, παντρεμένος/η και παντρεμένος/η με παιδί/α.



Πίνακας 5.28. Διαφορές μεταξύ των οικογενειακών κατηγοριών ως προς την Ψυχική ανθεκτικότητα, τη Συναισθηματική εξάντληση, την Αποπροσωποποίηση και τα Προσωπικά επιτεύγματα

	Οικογενειακή κατάσταση										F(4 p , F/Wel ch	df1,d f2	p		
	Άγαμος		Άγαμος		Διαζευγμέν		Παντρεμέν		Leven					Anova	
	σε σχέση	χωρίς σχέση	ος/η με παιδί/α	ος/η με παιδί/α	ος/η με παιδί/α	ος/η με παιδί/α	ος/η με παιδί/α	e's test							
	M	TA	M	TA	M	TA	M	TA	M	TA	77)				
Ψυχική ανθεκτικότητα	76,0	11,8	78,0	11,8	74,0	14,5	78,0	12,1	79,5	11,1	,04	,99	,367	4, 77	,83
Συναισθηματικ ή εξάντληση	24,2	7,5	20,2	8,6	24,0	8,1	23,3	10,4	20,7	9,0	,28	,88	,693	4, 77	,59
Αποπροσωποπο ίηση	6,3	5,4	5,2	9,4	5,6	6,4	7,4	3,7	4,2	4,5	,37	,82	1,1	76	,32
Προσωπικά επιτεύγματα	36,2	8,2	36,5	9,3	35,3	9,5	33,0	6,6	38,5	7,7	,63	,64	,918	4, 77	,45

Σημείωση: M = μέση τιμή, TA = τυπική απόκλιση, Levene's test: έλεγχος για την ισότητα των διακυμάνσεων

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων του πίνακα δείχνει (Γιαλαμάς και συν., 2024):

1. Ψυχική Ανθεκτικότητα:

- Οι μέσες τιμές κυμαίνονται από 74,00 για τους διαζευγμένους/ες με παιδιά έως 79,53 για τους παντρεμένους/ες με παιδιά.
- Το Levene's test ( $F = 0,042$ ,  $p = 0,997$ ) δείχνει ότι οι διακυμάνσεις είναι ομοιογενείς μεταξύ των κατηγοριών.
- Η ANOVA δεν έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των οικογενειακών κατηγοριών ( $F(4, 77) = 0,367$ ,  $p = 0,832$ ).

2. Συναισθηματική Εξάντληση:

- Οι μέσες τιμές κυμαίνονται από 20,29 για τους άγαμους χωρίς σχέση έως 24,24 για τους/τις άγαμους/ες σε σχέση.
- Το Levene's test ( $F = 0,289$ ,  $p = 0,884$ ) δείχνει ότι οι διακυμάνσεις είναι ομοιογενείς.
- Η ANOVA δεν έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $F(4, 77) = 0,693$ ,  $p = 0,599$ ).

3. Αποπροσωποποίηση:

- Οι μέσες τιμές κυμαίνονται από 4,28 για τους παντρεμένους/ες με παιδιά έως 7,44 για τους παντρεμένους/ες.
- Το Levene's test ( $F = 0,374$ ,  $p = 0,826$ ) υποδεικνύει ότι οι διακυμάνσεις είναι ομοιογενείς.
- Η ANOVA δεν έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $F(4, 77) = 1,176$ ,  $p = 0,328$ ).

4. Προσωπικά Επιτεύγματα:

- Οι μέσες τιμές κυμαίνονται από 33,00 για τους παντρεμένους/ες έως 38,50 για τους παντρεμένους/ες με παιδιά.
- Το Levene's test ( $F = 0,633$ ,  $p = 0,641$ ) δείχνει ότι οι διακυμάνσεις είναι ομοιογενείς.
- Η ANOVA δεν έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές ( $F(4, 77) = 0,918$ ,  $p = 0,458$ ).



Από την ανάλυση προκύπτει ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των οικογενειακών κατηγοριών στις μεταβλητές της ψυχικής ανθεκτικότητας, της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και των προσωπικών επιτευγμάτων. Οι διακυμάνσεις στις μεταβλητές αυτές είναι ομοιογενείς, γεγονός που υποδηλώνει ότι η οικογενειακή κατάσταση δεν επηρεάζει σημαντικά τις συγκεκριμένες ψυχολογικές και επαγγελματικές παραμέτρους.

Ο Πίνακας 5.29 παρουσιάζει τα αποτελέσματα της ανάλυσης ενός πολλαπλού γραμμικού μοντέλου με εξαρτημένη μεταβλητή τη συναισθηματική εξάντληση. Οι ανεξάρτητες μεταβλητές που εξετάστηκαν είναι η ψυχική ανθεκτικότητα, το φύλο, η ηλικία, τα χρόνια προϋπηρεσίας και η οικογενειακή κατάσταση.

Πίνακας 5.29. Πολλαπλό Γραμμικό Μοντέλο Πρόβλεψης της Συναισθηματικής εξάντλησης

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity		
		Coefficients	Std. Error	Coefficients	t	p	Tolerance	VIF
1	(Constant)	47,638	6,787		7,019	,000		
	Ψυχική ανθεκτικότητα	-,321	,079	-,422	-4,092	,000	,961	1,040
	Φύλο	-3,283	3,027	-,112	-1,084	,282	,953	1,049
	Ηλικία	-1,994	1,495	-,183	-1,334	,186	,545	1,835
	Χρόνια Προϋπηρεσίας	1,387	,621	,296	2,236	,028	,583	1,716
	Οικογενειακή κατάσταση	-,288	,578	-,055	-,499	,619	,832	1,202

a. Dependent Variable: Συναισθηματική εξάντληση

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων του πίνακα δείχνει (Γιαλαμάς και συν., 2024):

1. Στατιστική Σημαντικότητα του Μοντέλου:
  - Το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό με  $F(5, 76) = 4,385$ ,  $p < .01$ , και εξηγεί το 22,4% της διακύμανσης στη συναισθηματική εξάντληση ( $R^2 = .224$ ).
2. Αυτοσυσχέτιση και Πολυσυγραμμικότητα:
  - Δεν παρατηρείται πρόβλημα αυτοσυσχέτισης σύμφωνα με το Durbin Watson = 1,974, που είναι εντός του αποδεκτού εύρους (1-3).
  - Δεν υπάρχει πρόβλημα πολυσυγραμμικότητας καθώς όλοι οι δείκτες VIF είναι μικρότεροι από 10.
3. Υποθέσεις Κανονικότητας και Ομοσκεδαστικότητας:
  - Δεν παρατηρήθηκε παραβίαση των υποθέσεων της κανονικότητας και της ομοσκεδαστικότητας, όπως υποδεικνύεται από τα αντίστοιχα γραφήματα.
4. Στατιστικά Σημαντικές Προβλεπτικές Μεταβλητές:
  - Ψυχική Ανθεκτικότητα: Έχει στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση με τη συναισθηματική εξάντληση ( $b = -0,321$ ,  $p < .01$ ), υποδεικνύοντας ότι αυξημένα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας συνδέονται με μειωμένη συναισθηματική εξάντληση.

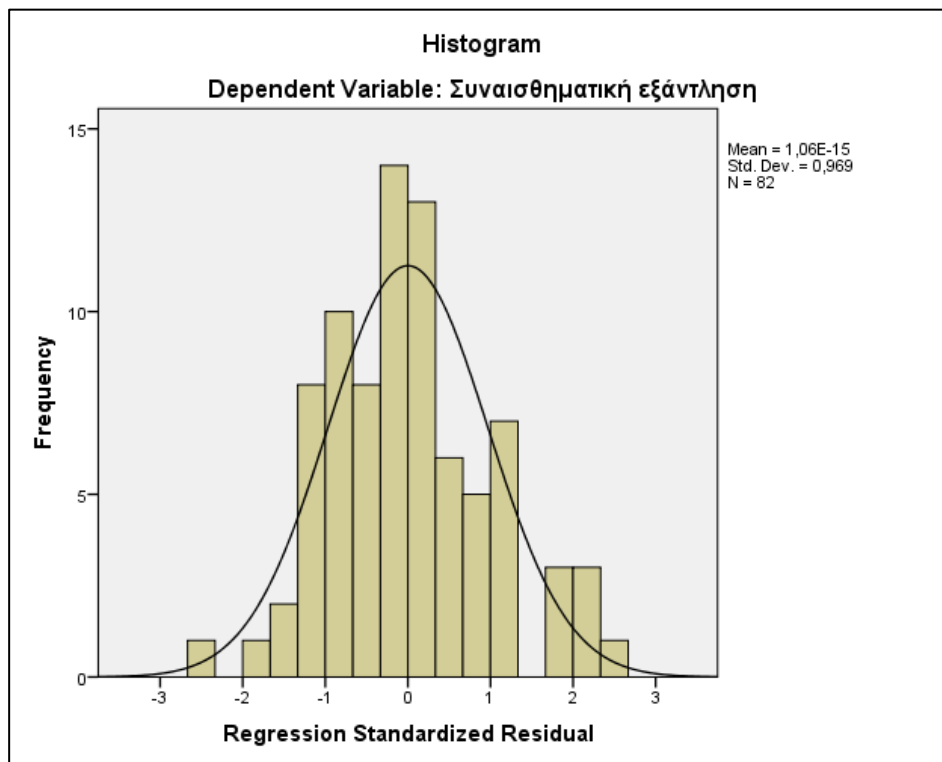




- Χρόνια Προϋπηρεσίας: Έχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με τη συναισθηματική εξάντληση ( $b = 1,387$ ,  $p < .05$ ), υποδηλώνοντας ότι περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας σχετίζονται με αυξημένη συναισθηματική εξάντληση.

Η ανάλυση δείχνει ότι η ψυχική ανθεκτικότητα και τα χρόνια προϋπηρεσίας είναι οι κύριες μεταβλητές που προβλέπουν τη συναισθηματική εξάντληση. Ειδικότερα, η ψυχική ανθεκτικότητα δρα προστατευτικά ενάντια στη συναισθηματική εξάντληση, ενώ η αύξηση των ετών προϋπηρεσίας συνδέεται με αυξημένη εξάντληση. Οι υπόλοιπες μεταβλητές (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση) δεν παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές σχέσεις με τη συναισθηματική εξάντληση στο πλαίσιο αυτού του μοντέλου.

Το ιστόγραμμα του παρακάτω διαγράμματος 5.11 δείχνει τα τυποποιημένα κατάλοιπα (standardized residuals) από την πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη συναισθηματική εξάντληση. Το ιστόγραμμα είναι ένας χρήσιμος τρόπος για την εκτίμηση της κανονικότητας των καταλοίπων, η οποία είναι μια σημαντική υπόθεση στην παλινδρόμηση (Συμεωνάκη, 2021).



Διάγραμμα 5.11: Ιστόγραμμα καταλοίπων (Συναισθηματική εξάντληση).

Ανάλυση Ιστογράμματος (Γιαλαμάς και συν., 2024):

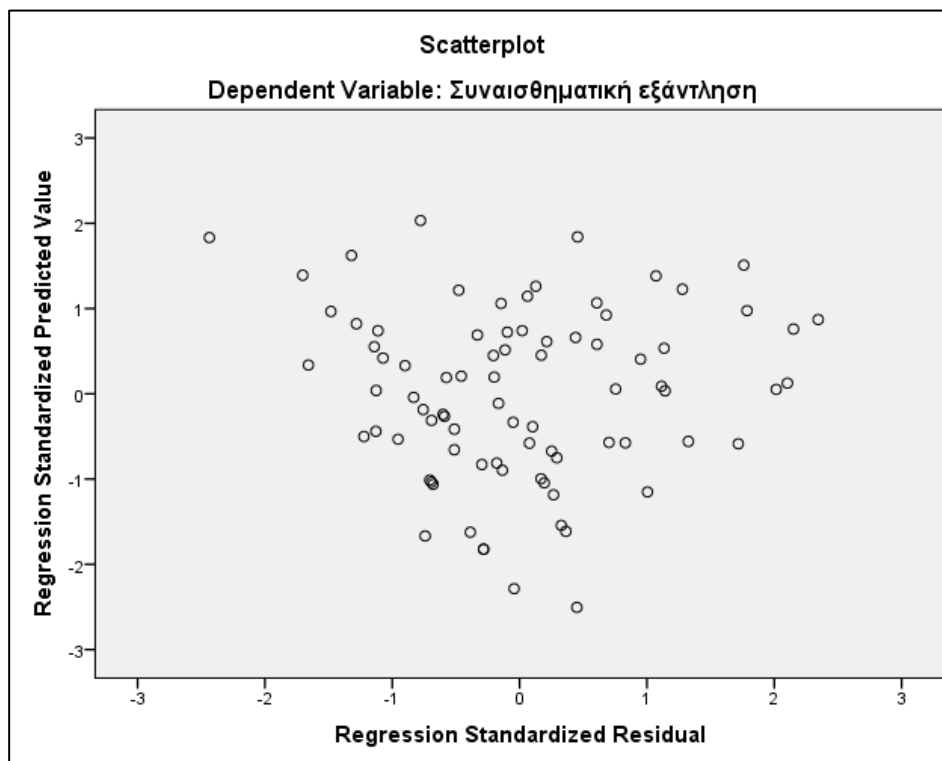
- Κανονικότητα: Η καμπύλη πυκνότητας της κανονικής κατανομής (που φαίνεται ως γκριζα καμπύλη στο ιστόγραμμα) φαίνεται να ταιριάζει καλά με την κατανομή των καταλοίπων, με τα κατάλοιπα να συγκεντρώνονται γύρω από το μέσο όρο (στο 0), που υποδηλώνει ότι είναι περίπου κανονικά κατανομημένα.



- Απόκλιση από την Κανονικότητα: Υπάρχουν κάποιες ασυμμετρίες και ακραίες τιμές (outliers), καθώς φαίνεται από την ελαφριά διασπορά των καταλοίπων στα άκρα (-3 και +3), αλλά αυτά δεν φαίνονται να είναι σημαντικά ώστε να αποτελούν πρόβλημα.
- Μέση Τιμή των Καταλοίπων: Η μέση τιμή των τυποποιημένων καταλοίπων είναι πολύ κοντά στο μηδέν, που είναι επιθυμητό για την εξασφάλιση της έλλειψης συστηματικής προκατάληψης στο μοντέλο.

Το παραπάνω ιστόγραμμα υποστηρίζει ότι η κανονικότητα των καταλοίπων είναι αποδεκτή, που επιβεβαιώνει την ορθότητα των υποθέσεων που βασίζεται το γραμμικό πολλαπλό μοντέλο πρόβλεψης. Αυτό ενισχύει την εγκυρότητα των στατιστικών συμπερασμάτων του μοντέλου πρόβλεψης της συναισθηματικής εξάντλησης.

Το διάγραμμα διασποράς (scatterplot) του παρακάτω διαγράμματος 5.12 αναπαριστά τη σχέση μεταξύ των τυποποιημένων καταλοίπων (standardized residuals) και των τυποποιημένων προβλεπόμενων τιμών (standardized predicted values) για τη συναισθηματική εξάντληση. Το διάγραμμα διασποράς χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση δύο βασικών υποθέσεων της παλινδρόμησης: η ομοσκεδαστικότητα και η ανεξαρτησία των καταλοίπων (Συμεωνάκη, 2021).



Διάγραμμα 5.12: Διάγραμμα διασποράς μεταξύ των καταλοίπων και των εκτιμώμενων τιμών (Συναισθηματική εξάντληση)

Ανάλυση Διαγράμματος Διασποράς (Γιαλαμάς και συν., 2024):

1. Ομοσκεδαστικότητα (Homoscedasticity):



- Η ομοσκεδαστικότητα αναφέρεται στην ισότητα των διασπορών των καταλοίπων κατά μήκος των επιπέδων των προβλεπόμενων τιμών.
- Ιδανικά, τα κατάλοιπα θα έπρεπε να διασκορπίζονται τυχαία γύρω από τη γραμμή του μηδενός χωρίς κάποιο μοτίβο. Στο διάγραμμα, τα κατάλοιπα φαίνονται να είναι ομοιόμορφα διασκορπισμένα κατά μήκος των τιμών της πρόβλεψης, πράγμα που υποδηλώνει καλή ομοσκεδαστικότητα.

## 2. Ανεξαρτησία (Independence):

- Η ανεξαρτησία των καταλοίπων σημαίνει ότι τα κατάλοιπα δεν πρέπει να δείχνουν κάποια συστηματική σχέση μεταξύ τους.

Στο διάγραμμα, δεν φαίνεται να υπάρχει κάποιο προφανές μοτίβο ή τάση μεταξύ των καταλοίπων, πράγμα που υποδηλώνει ότι είναι ανεξάρτητα.

Βάσει του παραπάνω διαγράμματος διασποράς, φαίνεται ότι το μοντέλο πληροί τις βασικές υποθέσεις της ομοσκεδαστικότητας και της ανεξαρτησίας των καταλοίπων. Αυτό είναι ενδεικτικό ενός καλά προσαρμοσμένου μοντέλου που μπορεί να παρέχει αξιόπιστες προβλέψεις για τη συναισθηματική εξάντληση.

Το πολλαπλό γραμμικό μοντέλο πρόβλεψης για την αποπροσωποποίηση που παρουσιάστηκε στον πίνακα 5.30 αποδεικνύει στατιστικά σημαντική επίδραση τριών κύριων μεταβλητών:

### 1. Ψυχική Ανθεκτικότητα (Resilience):

Η ψυχική ανθεκτικότητα έχει μια στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση με την αποπροσωποποίηση ( $b = -.257, p < .01$ ). Αυτό σημαίνει ότι υψηλότερα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας σχετίζονται με χαμηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης, προσφέροντας ενδείξεις ότι η ψυχική δύναμη μπορεί να προστατεύσει έναν άνθρωπο από την αποπροσωποποίηση στον εργασιακό του/της χώρο.

### 2. Φύλο (Gender):

Το φύλο έχει επίσης στατιστικά σημαντική θετική επίδραση στην αποπροσωποποίηση ( $b = 3.500, p < .01$ ). Αυτό υποδηλώνει ότι τα άτομα που κατηγοριοποιούνται σε διαφορετικό φύλο από εκείνο της βασικής ομάδας στο μοντέλο μπορεί να βιώνουν αυξημένη αποπροσωποποίηση.

### 3. Ηλικία (Age):

Η ηλικία παρουσίασε αρνητική στατιστικά σημαντική σχέση με την αποπροσωποποίηση ( $b = -1.724, p < .01$ ). Αυτό σημαίνει ότι με την αύξηση της ηλικίας, η αποπροσωποποίηση φαίνεται να μειώνεται.



Πίνακας 5.30. Πολλαπλό Γραμμικό Μοντέλο Πρόβλεψης της αποπροσωποποίησης

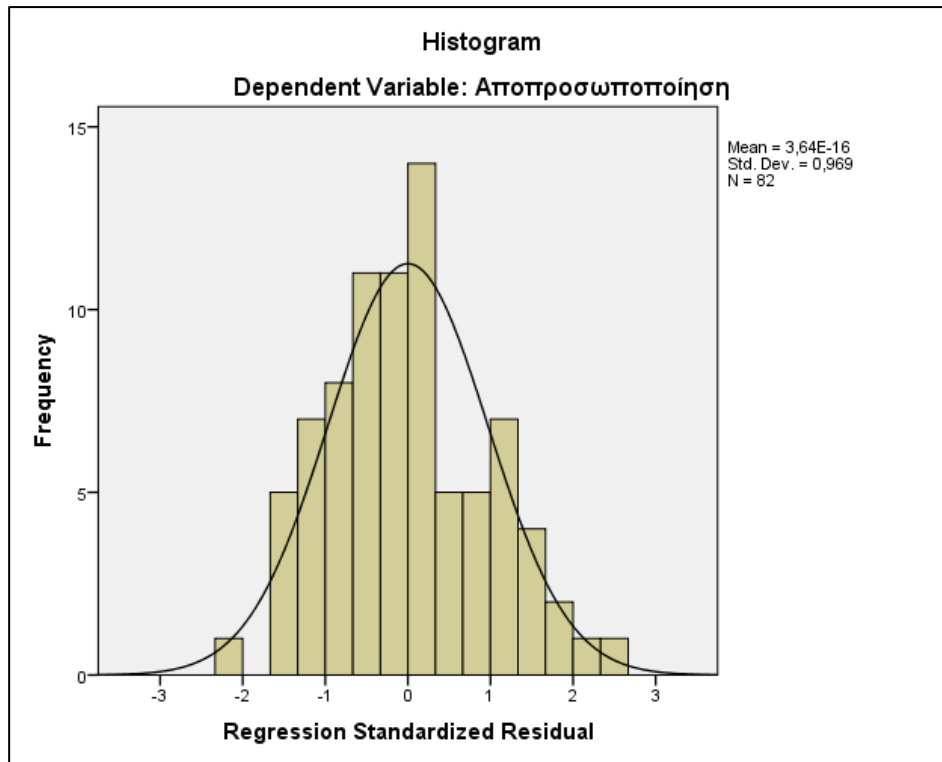
Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity		
		Coefficients	Std. Error	Coefficients	t	p	Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,956	2,911		9,603	,000		
	Ψυχική ανθεκτικότητα	-,257	,034	-,643	-7,638	,000	,961	1,040
	Φύλο	3,500	1,299	,228	2,695	,009	,953	1,049
	Ηλικία	-1,724	,641	-,300	-2,687	,009	,545	1,835
	Χρόνια Προϋπηρεσίας	,440	,266	,179	1,654	,102	,583	1,716
	Οικογενειακή κατάσταση	-,157	,248	-,057	-,633	,528	,832	1,202

a. Dependent Variable: Αποπροσωποποίηση

Συνολική Αξιολόγηση του Μοντέλου:

- Το μοντέλο εξηγεί το 48.3% της συνολικής διακύμανσης της αποπροσωποποίησης, με υψηλή στατιστική σημασία ( $p < .01$ ), κάτι που δείχνει ένα αξιόπιστο και έγκυρο μοντέλο.
- Οι δείκτες της πολυσυγκολλητότητας (VIF) και οι εκτιμήσεις των διακυμάνσεων δεν υποδηλώνουν προβλήματα μεταξύ των μεταβλητών, προσφέροντας μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στην εγκυρότητα των αποτελεσμάτων του μοντέλου.
- Το Durbin-Watson δείχνει επαρκή ανεξαρτησία των παρατηρήσεων (2.166), ενώ η ανάλυση των γραφημάτων για την κανονικότητα και την ομοσκεδαστικότητα επιβεβαιώνει ότι το μοντέλο δεν παρουσιάζει σημαντικές παραβιάσεις των στατιστικών υποθέσεων.

Το ιστόγραμμα του Διαγράμματος 5.13 παρουσιάζει την κατανομή των καταλοίπων για τη μεταβλητή αποπροσωποποίησης από το πολλαπλό γραμμικό μοντέλο πρόβλεψης. Από το διάγραμμα, τα κατάλοιπα φαίνεται να ακολουθούν μια σχετικά κανονική κατανομή καθώς η καμπύλη πυκνότητας εφαρμόζει αρκετά καλά πάνω στις μπάρες του ιστογράμματος. Αυτό είναι ενδεικτικό του ότι οι υποθέσεις κανονικότητας για τα κατάλοιπα του μοντέλου είναι πιθανό να ικανοποιούνται (Βούγιας, 2023).

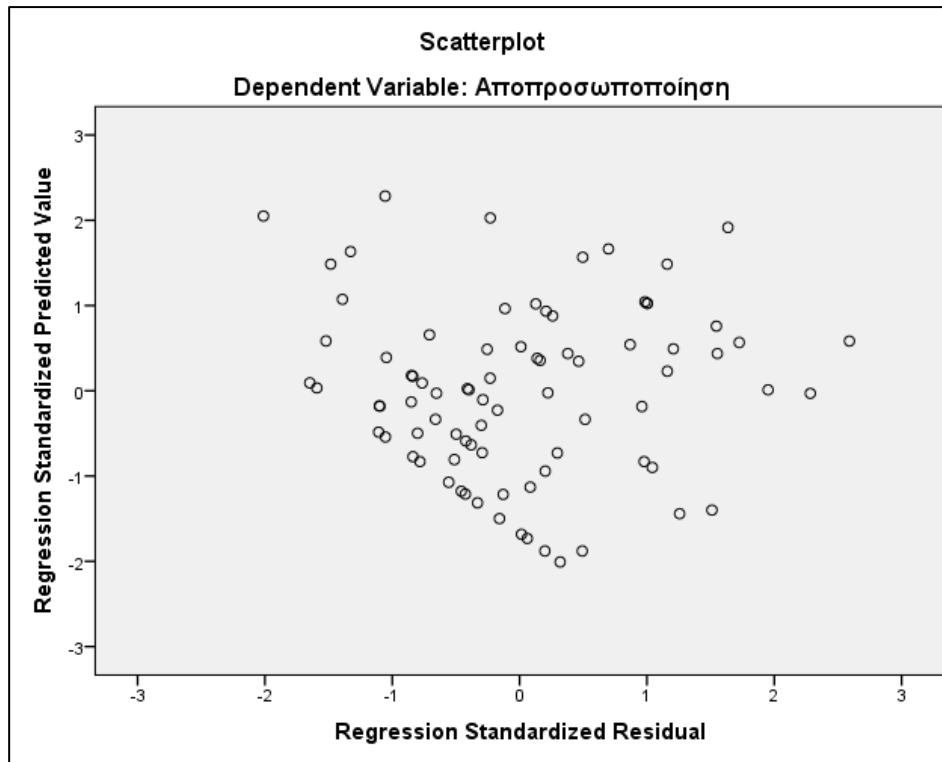


Διάγραμμα 5.13: Ιστόγραμμα καταλοίπων (αποπροσωποποίηση)

Σημεία για περαιτέρω ανάλυση:

1. Μέση Τιμή και Τυπική Απόκλιση:
  - Η μέση τιμή των καταλοίπων είναι πολύ κοντά στο μηδέν, δείχνοντας ότι δεν υπάρχει συστηματική παραμόρφωση στις προβλέψεις του μοντέλου.
  - Η τυπική απόκλιση είναι επίσης πολύ κοντά στη μονάδα, υποδηλώνοντας ότι η διασπορά των καταλοίπων είναι σταθερή και καλά κατανομημένη.
2. Εκτίμηση Κανονικότητας:
  - Από το ιστόγραμμα, η κατανομή των καταλοίπων φαίνεται κανονική, με τις ουρές της κατανομής να μην εμφανίζουν έντονες ασυμμετρίες ή εξαιρετικές αποκλίσεις από την κεντρική τάση, κάτι που είναι επιθυμητό σε πολλαπλά γραμμικά μοντέλα.
3. Στατιστική Εγκυρότητα του Μοντέλου:
  - Το ιστόγραμμα υποστηρίζει την πρόβλεψη του μοντέλου ότι τα κατάλοιπα είναι κανονικά κατανομημένα, επιτρέποντας τη χρήση των παραμετρικών εκτιμήσεων και συμπερασμάτων που προκύπτουν από το μοντέλο.

Η ανάλυση αυτού του ιστογράμματος και της κατανομής των καταλοίπων συμβάλλει στην αξιοπιστία των ευρημάτων του μοντέλου, καθώς επιβεβαιώνει ότι οι βασικές υποθέσεις για την ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης ικανοποιούνται.



Διάγραμμα 5.14: Διάγραμμα διασποράς μεταξύ των καταλοίπων και των εκτιμώμενων τιμών (αποπροσωποποίηση)

Το πολλαπλό γραμμικό μοντέλο που παρουσιάζεται στον πίνακα 5.31 αναφέρεται στην πρόβλεψη των προσωπικών επιτευγμάτων με βάση τις μεταβλητές ψυχική ανθεκτικότητα, φύλο, ηλικία, χρόνια προϋπηρεσίας, και οικογενειακή κατάσταση. Αναλύοντας τα αποτελέσματα:

- Ψυχική ανθεκτικότητα: Παρουσιάζει σημαντική θετική συσχέτιση με τα προσωπικά επιτεύγματα ( $\beta = .493$ ,  $p < .01$ ), υποδηλώνοντας ότι υψηλότερη ψυχική ανθεκτικότητα συνδέεται με καλύτερα προσωπικά επιτεύγματα.
- Φύλο: Έχει μια αρνητική συσχέτιση με τα προσωπικά επιτεύγματα ( $\beta = -4.275$ ), αλλά η σημαντικότητα του συντελεστή δεν είναι στατιστικά επιβεβαιωμένη στο επίπεδο σημαντικότητας 5% ( $p = .062$ ).
- Ηλικία: Παρουσιάζει έναν θετικό συντελεστή ( $\beta = 1.265$ ), δείχνοντας μια τάση που υποδηλώνει ότι αυξημένη ηλικία συσχετίζεται θετικά με τα προσωπικά επιτεύγματα, όμως αυτή η σχέση δεν είναι στατιστικά σημαντική ( $p = .260$ ).
- Χρόνια προϋπηρεσίας: Ο συντελεστής είναι αρνητικός ( $\beta = -0.743$ ), υποδεικνύοντας ότι περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας μπορεί να σχετίζονται με χαμηλότερα προσωπικά επιτεύγματα, αλλά και πάλι η σχέση αυτή δεν είναι στατιστικά σημαντική ( $p = .112$ ).
- Οικογενειακή κατάσταση: Δεν φαίνεται να έχει σημαντική επίδραση στα προσωπικά επιτεύγματα ( $\beta = 0.256$ ,  $p = .554$ ).



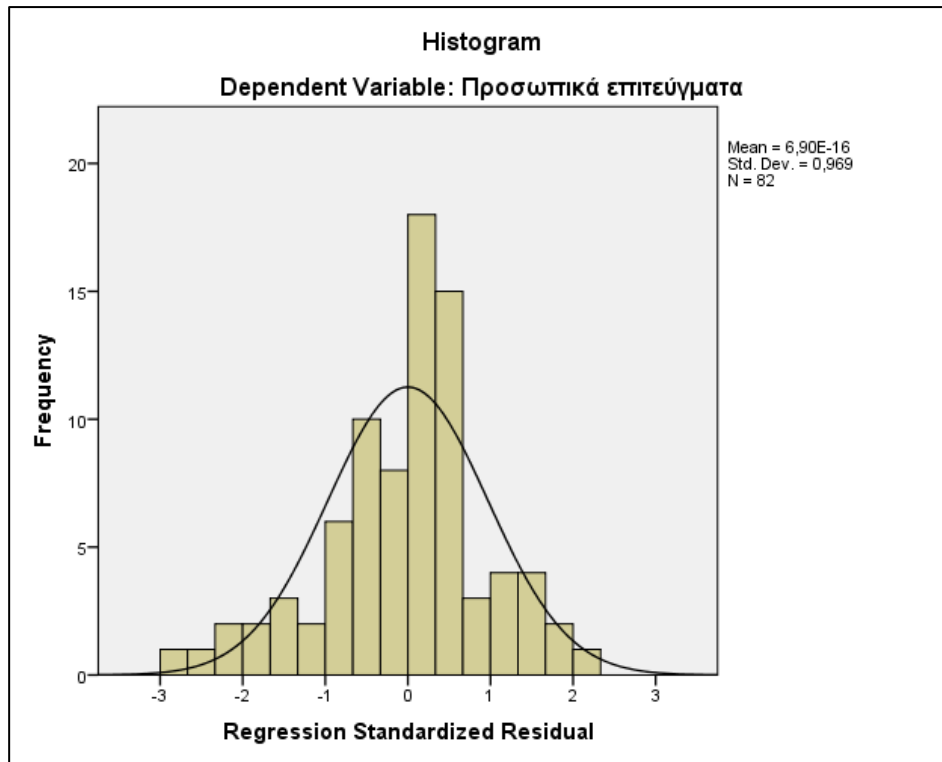
Το μοντέλο εξηγεί το 50.7% της διακύμανσης των προσωπικών επιτευγμάτων ( $R^2 = .507$ ), κάτι που είναι ενδεικτικό καλής προβλεπτικής ικανότητας. Οι διαγνωστικές εξετάσεις για το μοντέλο (αυτοσυσχέτιση, πολυσυγραμμικότητα, κανονικότητα και ομοσκεδαστικότητα) δείχνουν επίσης καλή συμμόρφωση, καθιστώντας τα αποτελέσματα του μοντέλου αξιόπιστα.

Πίνακας 5.31. Πολλαπλό Γραμμικό Μοντέλο Πρόβλεψης των προσωπικών επιτευγμάτων.

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity		
		Coefficients	Std. Error	Coefficients	t	p	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,215	5,056		-,438	,662		
	Ψυχική ανθεκτικότητα	,493	,058	,693	8,431	,000	,961	1,040
	Φύλο	-4,275	2,255	-,156	-1,896	,062	,953	1,049
	Ηλικία	1,265	1,114	,124	1,136	,260	,545	1,835
	Χρόνια Προϋπηρεσίας	-,743	,462	-,170	-1,608	,112	,583	1,716
	Οικογενειακή κατάσταση	,256	,431	,052	,594	,554	,832	1,202

a. Dependent Variable: Προσωπικά επιτεύγματα

Το ιστόγραμμα που απεικονίζει τα κατάλοιπα του μοντέλου για τα προσωπικά επιτεύγματα (Διάγραμμα 5.15) δείχνει έναν σχεδόν κανονικό κατανομή, η οποία είναι κεντραρισμένη κοντά στο μηδέν και έχει μια συμμετρική διασπορά γύρω από την κεντρική τιμή. Αυτό υποδεικνύει ότι τα κατάλοιπα είναι ομοιογενώς κατανεμημένα, συμμορφούμενα με τις υποθέσεις κανονικότητας που απαιτούνται για την εφαρμογή των παραμετρικών στατιστικών δοκιμών στην πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση. Το ιστόγραμμα αυτό, μαζί με τα άλλα διαγνωστικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν (όπως οι δείκτες πολυσυγκολλητικότητας και η αυτοσυσχέτιση), συμβάλλει στην επικύρωση του μοντέλου παλινδρόμησης, επιβεβαιώνοντας ότι τα δεδομένα αντιμετωπίζονται κατάλληλα αναλυτικά (Γιαλαμάς και συν., 2024).

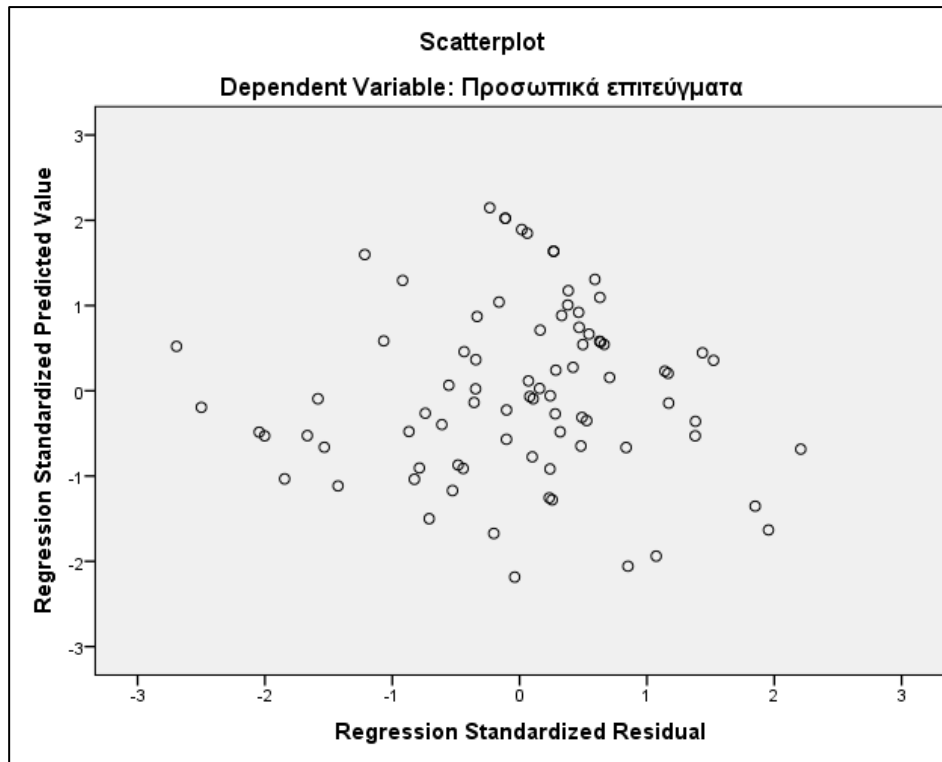


Διάγραμμα 5.15: Ιστόγραμμα καταλοίπων (προσωπικά επιτεύγματα).

Το διάγραμμα διασποράς 5.15 των καταλοίπων απέναντι στις εκτιμώμενες τιμές για τα προσωπικά επιτεύγματα δείχνει μια τυχαία διασπορά των σημείων χωρίς σαφή μοτίβα ή εμφανείς ανωμαλίες όπως τάσεις ή συστηματικά σχήματα. Αυτό είναι ένας καλός δείκτης ότι το μοντέλο εξηγεί σωστά τη σχέση μεταξύ των ανεξάρτητων και της εξαρτημένης μεταβλητής, και ότι οι υποθέσεις για ομοσκεδαστικότητα είναι πιθανό να ικανοποιούνται (Τσαγρής & Κουκουριτάκης, 2022).

Η ομοιόμορφη κατανομή καταλοίπων πάνω και κάτω από τη γραμμή του μηδενός, χωρίς συστηματικά μοτίβα, υποδηλώνει ότι το μοντέλο δεν παρουσιάζει σοβαρές παραβιάσεις των αρχών της πολλαπλής παλινδρόμησης. Αυτό βοηθά στην αξιοπιστία των εκτιμήσεων του μοντέλου και ενισχύει την έγκυρη ερμηνεία των αποτελεσμάτων.





Διάγραμμα 5.16 Διάγραμμα διασποράς μεταξύ των καταλοίπων και των εκτιμώμενων τιμών (προσωπικά επιτεύγματα).



## 6. Κεφάλαιο: «Συμπεράσματα»

### 6.1 Γενικά Συμπεράσματα

Στα συμπεράσματα της παρούσας έρευνας σχετικά με την ψυχική ανθεκτικότητα ως προστατευτικό παράγοντα στην επαγγελματική εξουθένωση των ψυχολόγων που στελεχώνουν τις ΕΔΥ, αναδεικνύονται σημαντικές διαστάσεις που σχετίζονται όχι μόνο με ενδογενείς παράγοντες, αλλά και με παράγοντες πλαισίωσης, οι οποίοι παίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαχείριση των επαγγελματικών προκλήσεων και την προαγωγή της ψυχικής ευημερίας.

Πρώτον, ο ρόλος του σχολείου ως πλαισίου εργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντικός. Τα σχολεία που δημιουργούν ένα υποστηρικτικό και συνεργατικό περιβάλλον συμβάλλουν στη μείωση των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης. Η ύπαρξη κατάλληλων υποδομών, η υποστήριξη από τη διοίκηση και η αναγνώριση της σημασίας της ψυχολογικής υποστήριξης στο εκπαιδευτικό πλαίσιο ενισχύουν την ανθεκτικότητα των ψυχολόγων. Η διασφάλιση ενός τέτοιου πλαισίου μπορεί να οδηγήσει σε πιο αποτελεσματική διαχείριση των εργασιακών στρεσογόνων παραγόντων και στη βελτίωση της επαγγελματικής απόδοσης.

Η διεπιστημονικότητα είναι επίσης ένα κρίσιμο στοιχείο που επηρεάζει την ψυχική ανθεκτικότητα των ψυχολόγων. Η συνεργασία με άλλους επαγγελματίες, όπως κοινωνικοί λειτουργοί, ειδικοί εκπαιδευτικοί και σύμβουλοι, παρέχει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση στη διαχείριση των αναγκών των μαθητών και διευκολύνει τη διαχείριση της επαγγελματικής πίεσης. Η ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών μεταξύ των μελών της διεπιστημονικής ομάδας μπορεί να μειώσει το αίσθημα απομόνωσης και να προσφέρει νέες στρατηγικές για την αντιμετώπιση των προκλήσεων.

Η αλληλοκατανόηση και υποστήριξη μεταξύ των μελών της ομάδας είναι θεμελιώδης για τη διατήρηση της ψυχικής ευεξίας. Οι ισχυρές επαγγελματικές σχέσεις εντός της ομάδας, που βασίζονται στην εμπιστοσύνη και την αμοιβαία υποστήριξη, μπορούν να λειτουργήσουν ως προστατευτικοί παράγοντες κατά της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η δυνατότητα έκφρασης των δυσκολιών και των προκλήσεων σε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον μπορεί να συμβάλει στη μείωση του στρες και στην ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας.

Τέλος, η εποπτεία είναι ένα κρίσιμο στοιχείο για την επαγγελματική ανάπτυξη και την ψυχική ανθεκτικότητα. Η τακτική εποπτεία προσφέρει στους ψυχολόγους την ευκαιρία να αναλύσουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν, να λάβουν καθοδήγηση και να βρουν νέους τρόπους αντιμετώπισης των εργασιακών πιέσεων. Η ύπαρξη ενός εποπτικού πλαισίου εξασφαλίζει ότι οι ψυχολόγοι δεν θα αισθανθούν εγκαταλελειμμένοι στη δουλειά τους και θα έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν πιο αποτελεσματικές στρατηγικές διαχείρισης.

Συνοψίζοντας, η ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας των ψυχολόγων απαιτεί μια ολιστική προσέγγιση που δεν επικεντρώνεται μόνο στους ατομικούς παράγοντες, αλλά λαμβάνει υπόψη και το πλαίσιο εργασίας, τη διεπιστημονική συνεργασία, την επιμόρφωση, την υποστήριξη εντός της ομάδας και την εποπτεία. Αυτές οι παράμετροι μπορούν να



συμβάλουν σημαντικά στη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης και στη βελτίωση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των ψυχολόγων.

## 6.2 Κυριότερα ευρήματα της έρευνας

Η παρούσα έρευνα επικεντρώθηκε στην ανάλυση της οργάνωσης και λειτουργίας των Επιτροπών Διεπιστημονικής Υποστήριξης (ΕΔΥ), με ιδιαίτερη έμφαση στην ψυχική ανθεκτικότητα ως προστατευτικό παράγοντα για τους επαγγελματίες ψυχολόγους απέναντι στην επαγγελματική εξουθένωση.

Η ανάλυση έδειξε ότι η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος υλοποιεί συχνά ένα πορτφόλιο για κάθε μαθητή/τρια, που περιλαμβάνει δεδομένα, εργασίες, αξιολογήσεις, ψυχοκοινωνικές εκθέσεις και σχόλια από συναντήσεις και συνεργασίες. Το 80% του δείγματος ανέφερε τη συχνή σχεδίαση και εφαρμογή Εξατομικευμένων Προγραμμάτων Παρέμβασης και Διεπιστημονικής Υποστήριξης. Το 60% του δείγματος επιβεβαίωσε την τακτική άσκηση των καθηκόντων τους σε ειδικά διαμορφωμένο χώρο με τήρηση απορρήτου, ενώ το 50% τόνισε την υπακοή σε προϋποθέσεις προσβασιμότητας. Η έρευνα αποκάλυψε επίσης ότι το 80% των συμμετεχόντων/ουσών συχνά συνεργάζεται με τους εκπαιδευτικούς των Τμημάτων Ένταξης και της γενικής αγωγής. Το 66% των συμμετεχόντων/ουσών συνεργάζεται τουλάχιστον συχνά με το ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ., το οποίο υποστηρίζει τις δράσεις τους, και το 50% συνεργάζεται με Κέντρα Ψυχικής Υγείας Παιδιών και Εφήβων ή άλλες αρμόδιες δημόσιες υπηρεσίες. Περίπου το 33% ανέφερε τη συχνή συνεργασία με δικαστικές και εισαγγελικές αρχές και μέλη άλλων Ε.Δ.Υ. Αυτά τα ευρήματα υπογραμμίζουν τη σημασία της οργανωτικής υποστήριξης και των διαδικασιών στη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης και της ψυχοκοινωνικής εξέλιξης των μαθητών/τριών. Επίσης, επιβεβαιώνουν τη συνεισφορά της διεπιστημονικής και διατμηματικής προσέγγισης στην αποτελεσματική υποστήριξη των μαθητών/τριών, καθιστώντας την ψυχική ανθεκτικότητα κρίσιμο παράγοντα για την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης και την ενίσχυση της επαγγελματικής ευημερίας των ειδικών.

Η πρόσφατη έρευνα σχετικά με τις παρεμβάσεις στο πλαίσιο των Επιτροπών Διεπιστημονικής Υποστήριξης (ΕΔΥ) αποκάλυψε ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων/ουσών αναφέρει τη συχνή υλοποίηση ποικίλων επεμβάσεων. Συγκεκριμένα, οι επαγγελματίες υλοποιούν τόσο ομαδικές όσο και εξατομικευμένες παρεμβάσεις για την ενίσχυση των ψυχοκοινωνικών δεξιοτήτων των μαθητών/τριών. Επιπρόσθετα, αναφέρθηκε ότι περίπου δύο τρίτα των συμμετεχόντων/ουσών εφαρμόζουν παρεμβάσεις για την ψυχοκοινωνική στήριξη εκπαιδευτικών και άνω του μισού των συμμετεχόντων/ουσών υλοποιεί αντίστοιχες δράσεις για γονείς και κηδεμόνες. Η αξιολόγηση των παραπομπών στην έρευνα κατέδειξε ότι η συντριπτική πλειοψηφία παραπέμπει μαθητές/τριες με συνεχιζόμενες δυσκολίες στο ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ., ενώ οι γονείς και κηδεμόνες που χρήζουν υποστήριξης επίσης παραπέμπονται σε εξωσχολικές δημόσιες υπηρεσίες, όπως Κέντρα Ψυχικής Υγείας και Κοινωνική Πρόνοια. Όσον αφορά τις επιμορφώσεις, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων συμμετέχει τακτικά σε προγράμματα επιμόρφωσης, είτε αυτά διοργανώνονται από το Σχολικό Δίκτυο Συμβουλευτικής Υποστήριξης (Σ.Δ.Ε.Υ.) είτε από άλλες συναφείς οργανώσεις. Τέτοιες δραστηριότητες ενισχύουν τις ικανότητες των επαγγελματιών και την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων τους. Στο πλαίσιο των συμπερασμάτων και των προτάσεων, τα ευρήματα δείχνουν μια ισχυρή συναίνεση ότι θα ήταν πολύ ωφέλιμο να



διεξάγονται τακτικές τριμηνιαίες συναντήσεις όλων των μελών των Ε.Δ.Υ. ανά νομό ή ανά βαθμίδα εκπαίδευσης, με σκοπό την ανατροφοδότηση και την εσωτερική εποπτεία. Επίσης, τονίζεται η ανάγκη για πιο συχνή διοργάνωση επιμορφωτικών δράσεων, υποστηρίζοντας ότι η καθημερινή παρουσία των Ε.Δ.Υ. στις σχολικές μονάδες είναι κρίσιμη για την ομαλή λειτουργία και την επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων. Ωστόσο, ελάχιστοι συμφώνησαν ότι μόνο μία ημέρα εβδομαδιαία παρουσία των Ε.Δ.Υ. θα ήταν αρκετή για να καλυφθούν οι ανάγκες της σχολικής κοινότητας. Αυτά τα συμπεράσματα υπογραμμίζουν τη σημασία της οργανωμένης και συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης και της διατμηματικής συνεργασίας, επισημαίνοντας τις σημαντικές πτυχές που προάγουν τη βελτίωση των ψυχοκοινωνικών δεξιοτήτων των μαθητών/τριών και την ευημερία του εκπαιδευτικού προσωπικού.

Στην πρόσφατη έρευνα σχετικά με τη ψυχική ανθεκτικότητα και την επαγγελματική εξουθένωση των ψυχολόγων που εργάζονται στις Επιτροπές Διεπιστημονικής Υποστήριξης (ΕΔΥ), διαπιστώθηκαν σημαντικά ευρήματα. Η ψυχική ανθεκτικότητα των επαγγελματιών αυτών βρέθηκε σε γενικά ικανοποιητικό επίπεδο, ενώ υπήρχαν διαφοροποιήσεις που επισημαίνουν χώρους για περαιτέρω βελτίωση. Σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση, ένα σημαντικό ποσοστό των ψυχολόγων ανέφερε μέτρια έως υψηλή συναισθηματική εξάντληση, με ένα τέταρτο του δείγματος να εμφανίζει αποπροσωποποίηση και το 40% χαμηλό έως μέτριο επίπεδο προσωπικών επιτευγμάτων. Η στατιστική ανάλυση επιβεβαίωσε μια σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ της ψυχικής ανθεκτικότητας και των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως η συναισθηματική εξάντληση και η αποπροσωποποίηση. Συγκεκριμένα, η βελτίωση της ψυχικής ανθεκτικότητας φαίνεται να συνδέεται με μείωση της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης, ενώ ταυτόχρονα αυξάνει την αίσθηση των προσωπικών επιτευγμάτων των επαγγελματιών. Περαιτέρω, η έρευνα εξέτασε την επίδραση διαφόρων δημογραφικών στοιχείων στη ψυχική ανθεκτικότητα και την επαγγελματική εξουθένωση. Προκύπτει ότι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η ηλικία, η επαγγελματική εμπειρία και η οικογενειακή κατάσταση δεν επηρεάζουν σημαντικά την ψυχική ανθεκτικότητα των ψυχολόγων. Αντίστοιχα, δεν παρατηρήθηκε σημαντική διαφοροποίηση στον βαθμό της επαγγελματικής εξουθένωσης με βάση τα ίδια δημογραφικά κριτήρια. Τα ευρήματα αυτά προτείνουν την ανάγκη για ενίσχυση των μηχανισμών ψυχικής ανθεκτικότητας στους/στις ψυχολόγους, ειδικά εκείνους που εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Επιπλέον, υπογραμμίζεται η ανάγκη για τακτική εκπαίδευση και υποστήριξη σε θέματα διαχείρισης στρες και ανάπτυξης προσωπικών δεξιοτήτων, ώστε να βελτιώνεται η ικανότητα των επαγγελματιών να αντιμετωπίζουν τις πιέσεις του επαγγέλματος.

Η βελτίωση της ψυχικής ανθεκτικότητας αναδεικνύεται ως κρίσιμος παράγοντας για την αποτελεσματική μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση των προκλήσεων και των στρεσογόνων καταστάσεων που παρουσιάζονται στον εργασιακό χώρο. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της ανάπτυξης ενός ανθεκτικού ψυχολογικού προφίλ, το οποίο επιτρέπει στους επαγγελματίες να διαχειρίζονται αποτελεσματικά το στρες και να διατηρούν μια θετική νοοτροπία ακόμη και υπό δύσκολες συνθήκες. Η θετική αυτή νοοτροπία, όταν συνδυάζεται με την ευελιξία, προσφέρει στους/στις εργαζόμενους/ες τη δυνατότητα να προσαρμόζονται και να ανταποκρίνονται με αυτοπεποίθηση στις πιέσεις που ενδεχομένως να αντιμετωπίζουν. Επιπλέον, η ψυχική ανθεκτικότητα ενισχύεται μέσω της ανάπτυξης ισχυρών κοινωνικών δεσμών και ενός σταθερού δικτύου υποστήριξης. Οι εργαζόμενοι/ες που νιώθουν υποστήριξη από συναδέλφους/ισσες, ανωτερότητες και κοινωνικό τους περίγυρο είναι πιθανότερο να



ξεπεράσουν επιτυχώς τις επαγγελματικές προκλήσεις. Στην ίδια κατεύθυνση, παράγοντες όπως η τακτική άσκηση, η υγιεινή διατροφή και η επαρκής ξεκούραση αποτελούν ουσιαστικά στοιχεία για την ενίσχυση της αντοχής στο στρες. Αυτές οι συνήθειες βοηθούν στη διατήρηση της σωματικής και ψυχικής υγείας, παρέχοντας την ενέργεια και τη δύναμη που απαιτούνται για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των επαγγελματικών απαιτήσεων. Η φροντίδα του εαυτού, συνεπώς, είναι καθοριστική για την ανάπτυξη και τη διατήρηση της ψυχικής ανθεκτικότητας, παρέχοντας ταυτόχρονα ένα αντίβαρο στην επαγγελματική εξουθένωση. Οι εργαζόμενοι/ες που ακολουθούν τακτικές υγιεινής και φροντίδας του εαυτού τους είναι πιο ικανοί/ες να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις με θετικότητα και αποφασιστικότητα, μειώνοντας συνολικά την εμφάνιση συμπτωμάτων εξάντλησης.

Συνεπώς, η ανάγκη για συστηματική προώθηση της ψυχικής ανθεκτικότητας στον εργασιακό χώρο είναι περισσότερο επιτακτική από ποτέ, με στόχο την ανάπτυξη ενός πιο αποτελεσματικού και ανθεκτικού εργασιακού περιβάλλοντος. Η εφαρμογή στρατηγικών που ενθαρρύνουν την υγιεινή διαβίωση, την κοινωνική υποστήριξη και την ψυχολογική ευελιξία, θα μπορούσε να μειώσει σημαντικά τις πιθανότητες εξουθένωσης και να βελτιώσει τη συνολική εργασιακή απόδοση και ευημερία.

### 6.3 Συζήτηση

Η συζήτηση των αποτελεσμάτων της διπλωματικής εργασίας με θέμα «Η ψυχική ανθεκτικότητα ως προστατευτικός παράγοντας στην επαγγελματική εξουθένωση των ψυχολόγων που στελεχώνουν τις ΕΔΥ» βασίζεται στα πέντε ερευνητικά ερωτήματα που εξετάστηκαν. Η ανάλυση των ευρημάτων αυτών παρέχει σημαντικά συμπεράσματα, τα οποία μπορούν να συγκριθούν με την υφιστάμενη βιβλιογραφία.

#### Ερ1. Επίπεδο Ψυχικής Ανθεκτικότητας των Ψυχολόγων

Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν ότι οι ψυχολόγοι που στελεχώνουν τις ΕΔΥ διαθέτουν ικανοποιητικό επίπεδο ψυχικής ανθεκτικότητας. Αυτό συμφωνεί με τη διεθνή βιβλιογραφία, όπου η ψυχική ανθεκτικότητα αναγνωρίζεται ως σημαντικός παράγοντας για την αντιμετώπιση των επαγγελματικών και προσωπικών προκλήσεων (Kolar et al., 2016). Ωστόσο, αν και το επίπεδο της ανθεκτικότητας κρίνεται ικανοποιητικό, υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης, κάτι που αναδεικνύεται και από άλλες έρευνες που επισημαίνουν την ανάγκη για συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη και ενίσχυση της ανθεκτικότητας των ψυχολόγων (Lakioti et al., 2020).

#### Ερ2. Σχέση Δημογραφικών Στοιχείων με την Ψυχική Ανθεκτικότητα

Η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ δημογραφικών στοιχείων και ψυχικής ανθεκτικότητας έδειξε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην ανθεκτικότητα βάσει φύλου, ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας και οικογενειακής κατάστασης. Αυτά τα ευρήματα συμφωνούν με παλαιότερες μελέτες που υποστηρίζουν ότι η ψυχική ανθεκτικότητα είναι περισσότερο αποτέλεσμα προσωπικών και επαγγελματικών παραγόντων παρά δημογραφικών χαρακτηριστικών (Zahniser et al., 2017). Ωστόσο, η συναισθηματική νοημοσύνη και η αυτοφροντίδα αναδείχθηκαν ως σημαντικοί παράγοντες που ενισχύουν την ανθεκτικότητα, ανεξάρτητα από δημογραφικές διαφορές (Σύρμη, 2023).

#### Ερ3. Επίπεδο Επαγγελματικής Εξουθένωσης των Ψυχολόγων



Όσον αφορά την επαγγελματική εξουθένωση, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι περίπου τα 6/10 του δείγματος παρουσιάζουν μέτριο έως υψηλό επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης. Τα ευρήματα αυτά είναι συνεπή με τη διεθνή βιβλιογραφία, η οποία αναγνωρίζει την εξουθένωση ως σοβαρό κίνδυνο για τους επαγγελματίες ψυχικής υγείας (Maslach & Leiter, 2016). Η αναγνώριση αυτής της εξουθένωσης υπογραμμίζει την ανάγκη για προληπτικές παρεμβάσεις που να μειώνουν το στρες και να προάγουν την ευημερία των ψυχολόγων.

#### Ερ4. Σχέση Δημογραφικών Στοιχείων με την Επαγγελματική Εξουθένωση

Η έρευνα δεν έδειξε σημαντικές διαφορές στην επαγγελματική εξουθένωση βάσει δημογραφικών στοιχείων. Αυτά τα ευρήματα ευθυγραμμίζονται με προηγούμενες μελέτες που τονίζουν ότι η εξουθένωση επηρεάζεται περισσότερο από επαγγελματικούς και ψυχολογικούς παράγοντες παρά από δημογραφικά χαρακτηριστικά (Zahniser et al., 2017). Παράλληλα, η έλλειψη διαφορών μεταξύ των δημογραφικών ομάδων επισημαίνει την ανάγκη για παρεμβάσεις που να απευθύνονται σε όλους τους επαγγελματίες ανεξάρτητα από τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά.

#### Ερ5. Σύνδεση Επαγγελματικής Εξουθένωσης με Ψυχική Ανθεκτικότητα

Τέλος, η μελέτη κατέδειξε ισχυρή αρνητική συσχέτιση μεταξύ της ψυχικής ανθεκτικότητας και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η ψυχική ανθεκτικότητα φαίνεται να λειτουργεί ως προστατευτικός παράγοντας, μειώνοντας τα επίπεδα εξουθένωσης και ενισχύοντας την αίσθηση των προσωπικών επιτευγμάτων. Αυτά τα ευρήματα είναι συμβατά με τη διεθνή βιβλιογραφία που αναγνωρίζει την ανθεκτικότητα ως κρίσιμο εργαλείο για την πρόληψη της εξουθένωσης και την προαγωγή της επαγγελματικής ευημερίας (Wise & Barnett, 2016).

Η παρούσα έρευνα έρχεται να προσθέσει στη βιβλιογραφία γύρω από την ψυχική ανθεκτικότητα και την επαγγελματική εξουθένωση, επιβεβαιώνοντας σημαντικά ευρήματα προηγούμενων μελετών. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης δείχνουν με σαφήνεια ότι η ψυχική ανθεκτικότητα αποτελεί ένα βασικό προστατευτικό παράγοντα ενάντια στην επαγγελματική εξουθένωση, ιδιαίτερα για τους ψυχολόγους που εργάζονται σε διεπιστημονικές ομάδες υποστήριξης (ΕΔΥ). Η συσχέτιση αυτή αναδεικνύεται σε κρίσιμη για την πρόληψη της εξουθένωσης, υπογραμμίζοντας τη σημασία της ανάπτυξης στρατηγικών και παρεμβάσεων που ενισχύουν την ψυχική ανθεκτικότητα στους επαγγελματίες ψυχικής υγείας.

Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα έδειξε ότι η ψυχική ανθεκτικότητα μπορεί να μειώσει σημαντικά τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης που βιώνουν οι ψυχολόγοι. Αυτό σημαίνει ότι οι ψυχολόγοι που διαθέτουν υψηλότερα επίπεδα ανθεκτικότητας είναι σε θέση να διαχειριστούν καλύτερα τις προκλήσεις της εργασίας τους, διατηρώντας παράλληλα την επαγγελματική τους ταυτότητα και αίσθηση ικανοποίησης από τα προσωπικά τους επιτεύγματα. Η ψυχική ανθεκτικότητα φαίνεται να λειτουργεί ως ασπίδα ενάντια στις αρνητικές επιπτώσεις του επαγγελματικού στρες, προστατεύοντας την ψυχική υγεία των επαγγελματιών και διατηρώντας υψηλά επίπεδα λειτουργικότητας και απόδοσης. Επιπλέον, τα ευρήματα της έρευνας επισημαίνουν την ανάγκη για συστηματική εκπαίδευση και επιμόρφωση των ψυχολόγων σχετικά με τεχνικές και πρακτικές που ενισχύουν την ανθεκτικότητα. Η ενσωμάτωση τέτοιων προγραμμάτων τόσο στην αρχική εκπαίδευση όσο και στην συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην πρόληψη της εξουθένωσης και στη διατήρηση της ψυχικής ευεξίας. Παράλληλα, η έρευνα



αναδεικνύει τη σημασία της δημιουργίας υποστηρικτικών εργασιακών περιβαλλόντων, όπου οι ψυχολόγοι θα έχουν πρόσβαση σε πηγές υποστήριξης και ανατροφοδότησης, ενισχύοντας έτσι την ανθεκτικότητά τους.

Η επιβεβαίωση αυτών των ευρημάτων από την παρούσα έρευνα δεν είναι απλώς ένα ακαδημαϊκό συμπέρασμα, αλλά αναδεικνύει και την πρακτική ανάγκη για εφαρμογή των παραπάνω στην επαγγελματική καθημερινότητα των ψυχολόγων. Η ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας δεν πρέπει να θεωρείται πολυτέλεια, αλλά αναγκαιότητα, δεδομένης της πίεσης και των απαιτήσεων που αντιμετωπίζουν οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας. Επιπλέον, η έρευνα τονίζει ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνθετο φαινόμενο που δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί αποκλειστικά σε ατομικό επίπεδο. Παράλληλα με την ενίσχυση της ατομικής ανθεκτικότητας, είναι αναγκαίο να αναπτυχθούν και να εφαρμοστούν οργανωτικές παρεμβάσεις που να μειώνουν τους στρεσογόνους παράγοντες στο εργασιακό περιβάλλον. Αυτό περιλαμβάνει τη διασφάλιση ότι οι ψυχολόγοι εργάζονται σε συνθήκες που προάγουν την επαγγελματική τους ανάπτυξη και την ψυχική τους ευεξία.

Συνολικά, η παρούσα έρευνα καταδεικνύει τη σημασία της ψυχικής ανθεκτικότητας ως έναν από τους πιο αποτελεσματικούς μηχανισμούς προστασίας απέναντι στην επαγγελματική εξουθένωση. Προτείνεται η ανάπτυξη προγραμμάτων και στρατηγικών που στοχεύουν στην καλλιέργεια της ανθεκτικότητας, τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωτικό επίπεδο, για τη διασφάλιση της ψυχικής ευημερίας των ψυχολόγων και της διατήρησης υψηλής ποιότητας υπηρεσιών στους οργανισμούς όπου εργάζονται.

## 6.4 Περιορισμοί έρευνας

Ένας από τους σημαντικούς περιορισμούς της παρούσας έρευνας σχετίζεται με τη διάσταση του φύλου. Στο δείγμα της έρευνας, παρατηρήθηκε σημαντική ανισορροπία στην κατανομή του φύλου, με τις γυναίκες να υπερτερούν αριθμητικά σε σχέση με τους άνδρες. Αυτή η ανισότητα ενδέχεται να έχει επηρεάσει τα αποτελέσματα, καθώς δεν επιτρέπει την εξίσου αντιπροσωπευτική ανάλυση των εμπειριών και των αναγκών και των δύο φύλων. Η κυριαρχία των γυναικών στο δείγμα μπορεί να οδηγήσει σε συμπεράσματα που αντικατοπτρίζουν περισσότερο την εμπειρία τους, παρά να προσφέρουν μια ισορροπημένη εικόνα για τους επαγγελματίες ψυχικής υγείας ανεξαρτήτως φύλου.

Η συγκεκριμένη ανισορροπία αποτελεί περιορισμό για την εξαγωγή γενικευμένων συμπερασμάτων σχετικά με την ψυχική ανθεκτικότητα και την επαγγελματική εξουθένωση, ιδιαίτερα όσον αφορά την έμφυλη διάσταση αυτών των φαινομένων. Είναι πιθανό οι άνδρες ψυχολόγοι να βιώνουν διαφορετικά την επαγγελματική εξουθένωση και να χρησιμοποιούν άλλες στρατηγικές για την ανάπτυξη της ψυχικής τους ανθεκτικότητας. Ωστόσο, λόγω της μικρής συμμετοχής ανδρών στο δείγμα, η έρευνα δεν μπόρεσε να εξετάσει επαρκώς αυτές τις διαφορές. Για να αντιμετωπιστεί αυτός ο περιορισμός, προτείνεται η διεξαγωγή μελλοντικών ερευνών που θα επικεντρώνονται στην έμφυλη διάσταση της ψυχικής ανθεκτικότητας και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα, θα ήταν χρήσιμο να πραγματοποιηθούν μελέτες που να διασφαλίζουν ισορροπημένη εκπροσώπηση και των δύο φύλων, ώστε να εξεταστεί αν και πώς το φύλο επηρεάζει τη σχέση μεταξύ ψυχικής ανθεκτικότητας και επαγγελματικής εξουθένωσης. Επίσης, θα ήταν ενδιαφέρον να διερευνηθούν αν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στις στρατηγικές αυτοφροντίδας και αντιμετώπισης των επαγγελματικών προκλήσεων ανάμεσα στα φύλα.



Η έρευνα αυτή θα μπορούσε να παράσχει σημαντικές πληροφορίες για το πώς μπορούν να αναπτυχθούν πιο στοχευμένες παρεμβάσεις και προγράμματα υποστήριξης, τα οποία να λαμβάνουν υπόψη τις ιδιαίτερες ανάγκες και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι άνδρες και οι γυναίκες ψυχολόγοι στο επαγγελματικό τους περιβάλλον.

## 6.5 Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες

Η παρούσα έρευνα έχει αποκαλύψει σημαντικές διαστάσεις σχετικά με την ψυχική ανθεκτικότητα και την επαγγελματική εξουθένωση των ψυχολόγων, παρέχοντας νέες γνώσεις που μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση των πρακτικών στον τομέα αυτό. Ωστόσο, υπάρχουν ακόμα πολλά ερωτήματα που παραμένουν ανοιχτά και τα οποία μπορούν να διερευνηθούν σε μελλοντικές μελέτες, προκειμένου να ενισχυθεί η κατανόηση και να αναπτυχθούν πιο αποτελεσματικές στρατηγικές παρέμβασης.

Ένας ενδιαφέρων άξονας για περαιτέρω έρευνα είναι η κατανόηση της δυναμικής των δημογραφικών παραγόντων. Συγκεκριμένα, μελέτες που θα εστιάζουν σε διαφορετικές ηλικιακές ομάδες, φύλα και επίπεδα επαγγελματικής εμπειρίας θα μπορούσαν να παράσχουν πολύτιμες πληροφορίες για το πώς αυτοί οι παράγοντες επηρεάζουν την ψυχική ανθεκτικότητα και την επαγγελματική εξουθένωση. Τέτοιες μελέτες θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην ανάπτυξη πιο στοχευμένων παρεμβάσεων, που θα λαμβάνουν υπόψη τις συγκεκριμένες ανάγκες διαφορετικών υποομάδων πληθυσμού.

Επιπλέον, συγκριτικές μελέτες μεταξύ διαφορετικών επαγγελματικών ομάδων θα μπορούσαν να ενισχύσουν την κατανόηση των διαφορών στην ψυχική ανθεκτικότητα και την επαγγελματική εξουθένωση. Η εξέταση του πώς το εργασιακό περιβάλλον και οι συνθήκες εργασίας επηρεάζουν την ανθεκτικότητα και την εξουθένωση σε διαφορετικούς κλάδους θα μπορούσε να οδηγήσει σε συμπεράσματα που θα είναι χρήσιμα όχι μόνο για τους ψυχολόγους, αλλά και για άλλες επαγγελματικές ομάδες.

Μια άλλη κατεύθυνση για μελλοντική έρευνα είναι η ανάπτυξη και αξιολόγηση καινοτόμων παρεμβατικών τεχνικών. Πειραματικές μελέτες που θα εστιάζουν στην εφαρμογή νέων μεθόδων και προγραμμάτων παρέμβασης για την ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας και τη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης θα μπορούσαν να προσφέρουν πολύτιμες γνώσεις για την πρακτική εφαρμογή τους στον εργασιακό χώρο.

Διεπιστημονικές προσεγγίσεις θα μπορούσαν επίσης να προσφέρουν μια πιο ολοκληρωμένη κατανόηση των μηχανισμών που εμπλέκονται στην ψυχική ανθεκτικότητα και την επαγγελματική εξουθένωση. Συνδυάζοντας θεωρητικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις από διάφορους επιστημονικούς τομείς, όπως η ψυχολογία, η κοινωνιολογία, η ιατρική και οι κοινωνικές επιστήμες, οι ερευνητές/τριες θα μπορούσαν να προσφέρουν μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα των παραγόντων που επηρεάζουν αυτά τα φαινόμενα.

Τέλος, η επίδραση των πολιτισμικών διαφορών στην ψυχική ανθεκτικότητα και την επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα άλλο πεδίο που αξίζει να εξεταστεί. Η διερεύνηση του πώς διαφορετικές πολιτισμικές συνθήκες επηρεάζουν αυτές τις μεταβλητές σε διεθνές επίπεδο θα μπορούσε να παρέχει πολύτιμες πληροφορίες για την εφαρμογή πιο προσαρμοσμένων παρεμβάσεων σε διάφορα πολιτισμικά πλαίσια. Οι μελέτες αυτές θα μπορούσαν να ενισχύσουν την κατανόηση των παγκόσμιων τάσεων και να προσφέρουν





**Κουτούλα  
Βασιλική**

**«Η ψυχική ανθεκτικότητα ως προστατευτικός παράγοντας στην  
επαγγελματική εξουθένωση των ψυχολόγων που στελεχώνουν τις ΕΔΥ»**



κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη προγραμμάτων υποστήριξης που να ανταποκρίνονται στις ιδιαίτερες ανάγκες διαφορετικών πολιτισμών.



## Βιβλιογραφία

- Anderson, S. (2015). Resilience in the face of adversity. *Journal of Positive Psychology, 10*(3), pp. 234-245.
- Angelkovski, G. (2016). Resilience and Adaptation: Positive Outcomes Despite Adversity. *International Journal of Developmental Psychology, 35*(4), pp. 678-689.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management, 48*(5), pp. 677-693.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), pp. 273-285.
- Baltar, F., & Brunet, I. (2012). Social research 2.0: virtual snowball sampling method using Facebook. *Internet Research, 22*(1), pp. 57-74.
- Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (2019). *Principles of Biomedical Ethics*. Oxford University Press.
- Bianchi, R., Verkuilen, J., Brisson, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2021). Burnout and depression: Toward a unifying model. *Clinical Psychological Science, 9*(4), pp. 754-764.
- Brown, S. D., Lent, R. W., & Larkin, K. C. (2021). The role of interdisciplinary collaboration in educational outcomes: A review and future directions. *Journal of Educational Psychology, 113*(4), pp. 614-628.
- Cherniss, C. (2017). *Professional burnout in human service organizations*. Routledge.
- Comer, J. S., Mojtabai, R., & Olfson, M. (2019). National trends in the antipsychotic treatment of psychiatric outpatients with anxiety disorders. *Journal of Clinical Psychiatry, 80*(2).
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2021). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), p. 499.



- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), pp. 253-260.
- edu.klimaka/Κανονισμός Λειτουργίας Δομών Υποστήριξης ΣΔΕΥ - ΕΔΥ. (2022). *Κανονισμός Λειτουργίας Δομών Υποστήριξης ΣΔΕΥ - ΕΔΥ*. Retrieved 6 2024, from edu.klimaka.gr: <https://edu.klimaka.gr/nomothesia/fek/2770-kanonismos-leitourgias-sdey-edy>
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), pp. 1-4.
- Feder, A., Fred-Torres, S., Southwick, S. M., & Charney, D. S. (2019). The biology of human resilience: Opportunities for enhancing resilience across the life span. *Biological Psychiatry*, 86(6), pp. 443-453.
- Fiorilli, C., De Stasio, S., Benevene, P., Iezzi, D. F., Pepe, A., & Albanese, O. (2015). Copenhagen Burnout Inventory (CBI): A validation study in an Italian teacher group. *Testing Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 22(3), pp. 475-481.
- Fredrickson, B. L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *American Psychologist*, 56(3), pp. 218-226.
- GDPR/EU. (2026). *Regulation (EU) 2016/679 / General Data Protection Regulation - GDPR*. Retrieved 7 2024, from European Union: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>
- Goleman, D. (2018). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bloomsbury Publishing.
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2020). Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour Research and Therapy*, 44(1), pp. 1-25.
- Hillert, A. (2024, May). Burnout: Hintergründe, Konzepte, Perspektiven. *Fortschritte der Neurologie · Psychiatrie*, 92(5), pp. 194-208.



- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, pp. 103-128.
- Hofmann, S. G., Asnaani, A., Vonk, I. J., Sawyer, A. T., & Fang, A. (2018). The Efficacy of Cognitive Behavioral Therapy: A Review of Meta-analyses. *Cognitive Therapy and Research*, 42(2), pp. 256-267.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2017). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 84(2), pp. 237-249.
- Kibe, C., & Ogawa, K. (2023). Resilience among children exposed to family adversity. *Journal of Child Psychology*, 44(2), pp. 123-135.
- Kinman, G., & Grant, L. (2017). Building resilience in early-career social workers: Evaluating a multi-modal intervention. *The British Journal of Social Work*, 47(7), pp. 1979-1998.
- Kolar, C., Von Treuer, K., & Koh, C. (2016, June). ). Resilience in Early-Career Psychologists: Investigating Challenges, StrategFacilitators, and the Training Pathway: Resilience in early-career psychologists. *Australian Psychologist*, 52(3). <https://doi.org/10.1111/ap.12197>
- Lakioti, A., Stalikas, A., & Pezirkianidis, C. (2020, March). The Role of Personal, Professional, and Psychological Factors in Therapists' Resilience. *Professional Psychology Research and Practice*. <https://doi.org/10.1037/pro0000306>
- Lee, J., Joo, E. J., & Choi, K. S. (2020). Perceived stress and self-esteem mediate the effects of work-related stress on depression. *Stress and Health*, 36(4), pp. 397-403.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), pp. 103-111.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2020). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.



- Luthar, S. S., & Eisenberg, N. (2017). Resilience and recovery from trauma: Implications for clinical practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, *13*, pp. 397-421.
- Maslach, C. (2018). Burnout: A Brief History and How to Prevent It. *Harvard Business Review*.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, *15*(2), pp. 103-111.
- Masten, A. S. (2014). *Ordinary magic: Resilience in development*. Guilford Press.
- Masten, A. S., Barnes, A. J., & Shaffer, A. (2021). Resilience in Children and Adolescents: Processes, Mechanisms, and Contexts. *Annual Review of Clinical Psychology*, *17*, pp. 489-520.
- Mavroudi, A., & Nikolaou, M. (2021). School psychologists' perceptions of their roles and responsibilities in inclusive education settings in Greece. *European Journal of Special Needs Education*, *36*(4), pp. 533-548.
- McEwen, B. S. (2019). The neurobiology of stress: From serendipity to clinical relevance. *Brain Research*, *1293*, pp. 12-28.
- McFadden, P., Campbell, A., & Taylor, B. (2015). Resilience and burnout in child protection social work: Individual and organisational themes from a systematic literature review. *The British Journal of Social Work*, *45*(5), pp. 1546-1563.
- McKenna, B. (2020). Building resilience in the workplace: A guide for HR professionals. *International Journal of Workplace Health Management*, *13*(2), pp. 130-145.
- McKenna, E., & Richardson, J. (2020). The Role of Psychological Capital in Predicting Mental Health Among a Multi-National Sample of Higher Education Students. *Personality and Individual Differences*, *160*.
- Moss, M., Good, V. S., Gozal, D., Kleinpell, R., & Sessler, C. N. (2016). An official critical care societies collaborative statement: burnout syndrome in critical care health-care professionals: a call for action. *American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine*, *194*(1), pp. 106-113.



- Nagle, E., Griskevica, I., Rajevska, O., & Ivanovs, A. (2024, May). Factors affecting healthcare workers burnout and their conceptual models: a scoping review. *Research Square*.
- Noltmeyer, A. L., & Bush, K. R. (2013). Adversity and resilience: A synthesis of international research. *School Psychology International, 34*(5), pp. 474-487.
- Panayiotopoulos, C., & Kendeou, P. (2022). Implementing inclusive education policies: The role of school psychologists. *Educational Review, 74*(2), pp. 220-238.
- Papadopoulos, I., & Ioannou, M. (2019). Inclusive education practices in Greece: The contribution of school psychologists. *International Journal of Inclusive Education, 23*(7), pp. 713-728.
- Rees, C. S., Breen, L. J., Cusack, L., & Hegney, D. (2015). Understanding individual resilience in the workplace: The international collaboration of workforce resilience model. *Frontiers in Psychology, 6*, p. 73.
- Rescorla, L. A., Achenbach, T. M., Ivanova, M. Y., Turner, L. V., & Gross, E. (2020). The Achenbach System of Empirically Based Assessment (ASEBA) for Ages 18 to 90+ Years. *The American Psychologist, 75*(1), pp. 36-56.
- Resnik, D. B. (2018). *The Ethics of Research with Human Subjects: Protecting People, Advancing Science, Promoting Trust*. Springer.
- Rumjaun, A., & Narod, F. (2020). The Role of Self-Efficacy in Resilience. *International Journal of Research in Education and Science, 6*(2), pp. 256-270.
- Sagone, E., De Caroli, M. E., Falanga, R., & Indiana, M. L. (2020). Resilience and Mental Health: Evidence from a Study on Italian Adolescents. *Psychological Reports, 123*(5), pp. 1656-1675.
- Salvagioni, D. A., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS ONE, 12*(10).
- Salyers, M. P., Bonfils, K. A., Luther, L., Firmin, R. L., White, D. A., Adams, E. L., & Rollins, A. L. (2017). The Relationship Between Professional Burnout and Quality



- and Safety in Healthcare: A Meta-Analysis. *Journal of General Internal Medicine*, 32(4), pp. 475-482.
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2019). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), p. 949.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2019). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), pp. 204-220.
- Schechter, A., & Halevi, R. (2023). Long-term effects of childhood adversity: A longitudinal study. *Developmental Psychology*, 59(1), pp. 45-58.
- Schonfeld, I. S., Bianchi, R., & Palazzi, S. (2019). Burnout syndrome and the doctor-patient relationship. *Medicina (Kaunas)*, 55(9), p. 553.
- Smith, B. W., Epstein, E. M., Ortiz, J. A., Christopher, P. J., & Tooley, E. M. (2018). The foundations of resilience: What are the critical resources for bouncing back from stress? *Springer*, pp. 157-182.
- Smith, L., Johnson, R., & Brown, T. (2020). Resilience as a Buffer Against Job Burnout in Mental Health Professionals. *Journal of Occupational Health*, 58(4).
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of well-being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), pp. 261-293.
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience Definitions, Theory, and Challenges: Interdisciplinary Perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5(1).
- Sutherland, K. S., Conroy, M. A., McLeod, B. D., Kunemund, R., & Boland, E. A. (2020). Effective intervention practices for students with emotional and behavioral disorders: The role of collaboration between special education teachers and school psychologists. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, 28(1), pp. 3-14.
- Szanto, T., & Landweer, H. (2020). *The Routledge Handbook of Phenomenology of Emotions*. Routledge.



- Waddington, P. A. (2023). The Internal-External Locus of Control: An Updated Review. *Personality and Individual Differences, 175*.
- Weist, M. D., Stephan, S. H., & Lever, N. (2019). School mental health services for the 21st century: Lessons from the District of Columbia School Mental Health Program. *School Psychology Review, 42*(1), pp. 55-59.
- Windle, G. (2011). What is resilience? A review and concept analysis. *Reviews in Clinical Gerontology, 21*(2), pp. 152-169.
- Wise, E. H., & Barnett, J. E. (2016). The integration of positive psychology into training and professional development. *Training and Education in Professional Psychology, 10*(3), pp. 145–152.
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological Capital and Well-being. *Stress and Health, 31*(3), pp. 180-188.
- Zahniser, J., Rupert, P. A., & Dorociak, K. E. (2017). Self-care in clinical psychology: A study of 26 doctoral programs training in self-care. *Training and Education in Professional Psychology, 11*(2), pp. 87–93.
- Zolkoski, S. M., & Bullock, L. M. (2012). Resilience in children and youth: A review. *Children and Youth Services Review, 34*(12), pp. 2295-2303.
- Βούγιας, Β. (2023). Οδηγίες λειτουργίας θεσμών ενταξιακής εκπαίδευσης: ΕΔΥ-ΚΕΔΑΣΥ-ΕΔΕΑ-Τμήμ. Ενταξης-Παράλληλη Στήριξη. Ανάκτηση 6 2024, από [www.especial.gr](http://www.especial.gr): <https://www.especial.gr/odigies-leitoyrgias-thesmon-entaxiakis-ekpaideysis-edy-kedasy-edea-tmimata-entaxis-parallili/>
- Γιαλαμάς, Β., Λαβίδας, Κ., & Μάνεσης, Δ. (2024). Στατιστικές μέθοδοι και τεχνικές στις κοινωνικές επιστήμες με τη χρήση SPSS. Αθήνα: Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις.
- Τσαρη, Φ., & Πουρκός, Μ. (2015). Εισαγωγή στην Ποιοτική Έρευνα. Αθήνα: Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις.
- Καλανδρία, Ε. (2022). ΚΕΔΑΣΥ: Διερεύνηση των αναγκών των διεπιστημονικών ομάδων Β' Βάθμιας εκπαίδευσης για την υποστήριξη των μαθητών ευθύνης τους.





ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ. Αιγάλεω: Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων».

Καλογεράκη, Σ. (2020). *Ανάλυση Δεδομένων στην Επιστημονική Έρευνα με τη Χρήση του SPSS-Από τη θεωρία στην πράξη*. Αθήνα: Κριτική.

Λιναρδής, Α., Μαραβελάκης, Π., & Φραγκούλης, Γ. (2023). *Μέθοδοι συλλογής δεδομένων με τη χρήση ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου και μεθοδολογία έρευνας*. Αθήνα: Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις.

Μπουκουβάλα, Φ. (2023). *Η αποτελεσματικότητα στις ομάδες: η περίπτωση των Κέντρων Διεπιστημονικής Αξιολόγησης και Συμβουλευτικής Υποστήριξης*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Θεσσαλονίκη: Π.Μ.Σ. Επιστήμες της Αγωγής και της Διά Βίου Μάθησης: Εκπαιδευτική Διοίκηση και Ηγεσία.

Παπαγεωργίου, Μ.-Ι. (2024). *«Αποτίμηση του έργου των Ε.Δ.Υ. σε ζητήματα οργάνωσης και λειτουργίας. Διερεύνηση των στάσεων και των αναγκών των μελών τους*. Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων. Ιωάννινα: Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών, Επιστήμες της Αγωγής-Κατεύθυνση: Εκπαίδευση και Πολιτική.

Συμεωνάκη, Μ. (2021). *Στατιστικές μέθοδοι στην Κοινωνική Έρευνα II*. Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής. Πάντειο Πανεπιστήμιο-Π.Μ.Σ. Κοινωνική Πολιτική: Μέθοδοι και Εφαρμογές.

Σύρμη, Α. (2023). *Προσωπική και επαγγελματική ενημερία σε ψυχολόγους: Ο ρόλος της αυτοφροντίδας και της συναισθηματικής νοημοσύνης*. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

Τσαγρής, Μ., & Κουκουριτάκης, Μ. (2022). *Στατιστική με τη χρήση των IBM SPSS 26 και Enviews II*. Αθήνα: Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις.

Ψιλούτσικου, Μ. (2023). *Μεθοδολογία Έρευνας στις Διοικητικές Επιστήμες*. Αθήνα: Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις.



## Παραρτήματα

### 1<sup>ο</sup> Παράρτημα: Ερωτηματολόγιο

Ερωτηματολόγιο για την ψυχική ανθεκτικότητα ως προστατευτικός παράγοντας στην  
επαγγελματική εξουθένωση των ψυχολόγων που στελεχώνουν τις ΕΔΥ

#### 1ος. Άξονας: Κοινωνικό δημογραφικά Στοιχεία

1. Φύλο

- Άντρας
- Γυναίκα

Ηλικία

- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60+

2. Περιφέρεια

- Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης
- Αττικής
- Βορείου Αιγαίου
- Δυτικής Ελλάδος
- Θεσσαλίας
- Ιονίων Νήσων
- Κεντρικής Μακεδονίας
- Δυτικής Μακεδονίας
- Κρήτης
- Νοτίου Αιγαίου
- Πελοποννήσου
- Στερεάς Ελλάδος
- Ηπείρου

3. Υπηρεσιακή Κατάσταση

- Μόνιμος/η
- Αναπληρωτής/τρια



4. Χρόνια Προϋπηρεσίας
  - 0 έως 2 έτη
  - 3 έως 5 έτη
  - 6 έως 8 έτη
  - 9 έως 11 έτη
  - 12 έως 14 έτη
  - Περισσότερα από 15 έτη
  
5. Οικογενειακή Κατάσταση
  - Άγαμος/η χωρίς σχέση
  - Άγαμος/η σε σχέση
  - Παντρεμένος/η
  - Παντρεμένος/η με παιδί/α
  - Διαζευγμένος/η
  - Διαζευγμένος/η με παιδί/α
  - Χήρος/α
  
6. Επίπεδο Σπουδών
  - Ανώτερες σπουδές ΑΕΙ/ΤΕΙ
  - Μεταπτυχιακό
  - Διδακτορικό
  
7. Επιμόρφωση
  - Ειδική Αγωγή
  - ΤΠΕ
  - Συμβουλευτική
  - Διαχείριση κρίσεων
  - Σχολική ηγεσία
  - Διαπολιτισμική εκπαίδευση
  - Άλλο

**2ος. Άξονας: Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach**

	Ποτέ	Μερικές φορές τον χρόνο	Μια φορά τον μήνα	Κάποιες φορές τον μήνα	Μια φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα
8. Νιώθω συναισθηματικά							



	Ποτέ	Μερικές φορές τον χρόνο	Μια φορά τον μήνα	Κάποιες φορές τον μήνα	Μια φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα
εξαντλημένος/η από την εργασία μου.							
9. Νιώθω εξαντλημένος /η το πρωί όταν ξυπνάω και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μία μέρα στη δουλειά.							
10. Είναι κουραστικό για εμένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη την ημέρα (επαφή με μαθητές και συναδέλφους).							
11. Νιώθω εξουθενωμένος /η από την δουλειά μου.							
12. Νιώθω απογοητευμένος /η από τη δουλειά μου.							
13. Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά σ' αυτή τη δουλειά.							
14. Το γεγονός ότι στη δουλειά μου έχω άμεση επαφή με ανθρώπους με κάνει και νιώθω υπερβολική ένταση (στρες).							
15. Νιώθω άδειος/α μετά από μία μέρα στη δουλειά.							
16. Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς από τους μαθητές/τριες που υποστηρίζω ή/και σε συναδέλφους/ισσες απρόσωπα σαν να είναι αντικείμενα.							
17. Έχω γίνει							



	Ποτέ	Μερικές φορές τον χρόνο	Μια φορά τον μήνα	Κάποιες φορές τον μήνα	Μια φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα
περισσότερο σκληρός/η με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή την δουλειά.							
18. Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό/η.							
19. Αισθάνομαι ότι οι μαθητές/τριες που υποστηρίζω ή/και οι συναδέλφοί/ισσες μου κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματα τους.							
20. Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς από τους/τις μαθητές/τριες που υποστηρίζω ή/και στους συναδέλφους/ισσες μου.							
21.							
22. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς αισθάνονται οι μαθητές/τριες που υποστηρίζω.							
23. Αντιμετωπίζω τα προβλήματα που ανακύπτουν στη δουλειά πολύ αποτελεσματικά.							
24. Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων (μαθητών/τριών ή/και συναδέλφων).							
25. Νιώθω μεγάλη							



	Ποτέ	Μερικές φορές τον χρόνο	Μια φορά τον μήνα	Κάποιες φορές τον μήνα	Μια φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα
ενεργητικότητα.							
26. Μπορώ να δημιουργήσω μία άνετη ατμόσφαιρα με μαθητές/τριες και συναδέλφους/ισσες.							
27. Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά.							
28. Αντιμετωπίζω ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου							
29. Νιώθω αναζωογονημένος/η όταν δουλεύω με τους μαθητές/τριες που υποστηρίζω.							

**3ος. Άξονας: Κλίμακα Ανθεκτικότητας των Connor-Davidson**

	Καθόλου	Σχεδόν καθόλου	Κάποιες φορές	Σχεδόν πάντα	Πάντα
30. Μπορώ να προσαρμόζομαι στην αλλαγή					
31. Έχω στενές και ασφαλείς σχέσεις					
32. Μερικές φορές η μοίρα και ο Θεός μπορούν να βοηθήσουν					
33. Μπορώ να τα βγάλω πέρα με ό,τι μου προκύπτει					
34. Προηγούμενες επιτυχίες μου δίνουν αυτοπεποίθηση για καινούριες					
35. Βλέπω την εύθυμη πλευρά των πραγμάτων					



	Καθόλου	Σχεδόν καθόλου	Κάποιες φορές	Σχεδόν πάντα	Πάντα
36. Το να αντεπεξέρχομαι στο στρες μου δίνει δύναμη					
37. Έχω την τάση να ανακάμπτω μετά από κάποια δοκιμασία ή ασθένεια					
38. Τα πράγματα συμβαίνουν για κάποιο λόγο					
39. Κάνω την καλύτερη δυνατή προσπάθεια, ό,τι και να γίνει					
40. Μπορώ να επιτυγχάνω τους στόχους μου					
41. Όταν τα πράγματα φαίνονται χωρίς ελπίδα, εγώ δεν παραιτούμαι					
42. Ξέρω που να στραφώ για βοήθεια					
43. Όταν βρίσκομαι κάτω από πίεση, συγκεντρώνομαι και σκέφτομαι καθαρά					
44. Προτιμώ να παίρνω το προβάδισμα στην επίλυση προβλημάτων					
45. Δεν αποθαρρύνομαι εύκολα από την αποτυχία					
46. Με θεωρώ δυνατό άτομο					
47. Μπορώ να παίρνω μη δημοφιλείς ή δύσκολες αποφάσεις					
48. Μπορώ να χειρίζομαι δυσάρεστα συναισθήματα					
49. Έχω ανάγκη να ακολουθώ τη διαίσθησή μου					
50. Έχω ισχυρή αίσθηση σκοπού					
51. Νιώθω ότι έχω τον έλεγχο της ζωής μου					
52. Μου αρέσουν οι προκλήσεις					
53. Εργάζομαι για να επιτυγχάνω τους στόχους μου					
54. Καμαρώνω για τις επιτεύξεις μου					



4ος. Άξονας: Οργάνωση – Λειτουργία

55. Πόσες σχολικές μονάδες εξυπηρετεί η Ε.Δ.Υ. στην οποία είστε μέλος;

- ο 1
- ο 2
- ο 3
- ο 4
- ο 5

56. Σε ποια βαθμίδα εκπαίδευσης υπάγονται οι σχολικές μονάδες που εξυπηρετεί η Ε.Δ.Υ στην οποία είστε μέλος;

- ο Σχολικές μονάδες Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης
- ο Σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
- ο Σχολικές μονάδες και από τις δύο βαθμίδες εκπαίδευσης

	Ποτέ	Σπάνια	Συχνά	Πολύ συχνά	Πάρα πολύ συχνά
57. Ασκεείτε τα καθήκοντά σας σε ειδικά διαμορφωμένο χώρο όπου έχει ληφθεί υπόψιν η προσβασιμότητα;					
58. Ασκεείτε τα καθήκοντά σας σε ειδικά διαμορφωμένο χώρο όπου πληρούνται οι προϋποθέσεις εξασφάλισης και διαφύλαξης του απορρήτου;					
59. Οι χώροι υποστηρίζονται από όλα τα απαραίτητα μέσα (Η/Υ, συσκευή τηλεφώνου, εποπτικό υλικό κτλ.);					
60. Υπάρχει διαθέσιμο αξιολογικό υλικό (μέσα και εργαλεία), για την τυπική και άτυπη εκπαιδευτική αξιολόγηση των μαθητών/τριών;					
61. Πόσο συχνά σχεδιάζετε και εφαρμόζετε Εξατομικευμένο Πρόγραμμα Παρέμβασης και Διεπιστημονικής Υποστήριξης;					
62. Διατηρείτε portfolio για κάθε μαθητή/τρια με τα δεδομένα, τις εργασίες, τις αξιολογήσεις, τις ψυχοκοινωνικές εκθέσεις και τα σχόλια από τις συναντήσεις και τις συνεργασίες;					





5ος. Άξονας: Συνεργασίες

	Ποτέ	Σπάνια	Συχνά	Πολύ συχνά	Πάρα πολύ συχνά
63. Πόσο συχνά συνεργάζεστε με τους/τις εκπαιδευτικούς των Τμημάτων Ένταξης;					
64. Πόσο συχνά συνεργάζεστε με τους/τις εκπαιδευτικούς γενικής αγωγής;					
65. Πόσο συχνά συνεργάζεστε με τα μέλη του ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. (Κέντρο Διεπιστημονικής Αξιολόγησης και Συμβουλευτικής Υποστήριξης) το οποίο έχει την ευθύνη υποστήριξης των δράσεών σας;					
66. Πόσο συχνά συνεργάζεστε με μέλη άλλων Ε.Δ.Υ. της περιοχής σας;					
67. Πόσο συχνά συνεργάζεστε με τα Κέντρα Ψυχικής Υγείας Παιδιών και Εφήβων ή ιατρικές ή άλλες αρμόδιες δημόσιες υπηρεσίες;					
68. Πόσο συχνά συνεργάζεστε με τις αρμόδιες δικαστικές και εισαγγελικές αρχές;					

6ος. Άξονας: Παρεμβάσεις

	Ποτέ	Σπάνια	Συχνά	Πολύ συχνά	Πάρα πολύ συχνά
69. Υλοποιείτε εξατομικευμένες παρεμβάσεις ενίσχυσης των ψυχοκοινωνικών δεξιοτήτων των μαθητών/τριών;					
70. Υλοποιείτε εξατομικευμένες παρεμβάσεις ενίσχυσης των γνωστικών δεξιοτήτων των μαθητών/τριών;					
71. Υλοποιείτε ομαδικές παρεμβάσεις ενίσχυσης ψυχοκοινωνικών δεξιοτήτων των					



μαθητών/τριών;					
72. Υλοποιείτε εξατομικευμένες παρεμβάσεις παιδαγωγικής και συμβουλευτικής ψυχοκοινωνικής στήριξης σε γονείς/κηδεμόνες των μαθητών/τριών;					
73. Υλοποιείτε ομαδικές παρεμβάσεις παιδαγωγικής και συμβουλευτικής ψυχοκοινωνικής στήριξης σε γονείς/κηδεμόνες των μαθητών/τριών;					
74. Υλοποιείτε εξατομικευμένες παρεμβάσεις παιδαγωγικής και συμβουλευτικής ψυχοκοινωνικής στήριξης σε εκπαιδευτικούς;					
75. Υλοποιείτε ομαδικές παρεμβάσεις παιδαγωγικής και συμβουλευτικής ψυχοκοινωνικής στήριξης σε εκπαιδευτικούς;					

**7ος. Άξονας: Παραπομπές**

	Ποτέ	Σπάνια	Συχνά	Πολύ συχνά	Πάρα πολύ συχνά
76. Παραπέμπετε στο ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. μαθητές/τριες που, παρά την υποστήριξη στο σχολείο, εξακολουθούν να έχουν δυσκολίες μάθησης ή συμπεριφοράς ή ένταξης στο σχολικό περιβάλλον;					
77. Παραπέμπετε μαθητές/τριες που χρήζουν υποστήριξης από άλλες δημόσιες εξωσχολικές υπηρεσίες (Ιατροπαιδαγωγικό Κέντρο, Κέντρο Ψυχικής Υγείας Παιδιών και Εφήβων ή ιατρικές ή άλλες αρμόδιες δημόσιες υπηρεσίες);					
78. Παραπέμπετε γονείς/κηδεμόνες που χρήζουν υποστήριξης από άλλες δημόσιες εξωσχολικές υπηρεσίες (Κέντρο Ψυχικής Υγείας, Κοινωνική Πρόνοια ή ιατρικές ή άλλες αρμόδιες δημόσιες υπηρεσίες);					

**8ος. Άξονας: Επιμορφώσεις**



	Ποτέ	Σπάνια	Συχνά	Πολύ συχνά	Πάρα πολύ συχνά
79. Όταν υλοποιούνται προγράμματα επιμορφωτικών δράσεων, που διοργανώνονται από το οικείο Σ.Δ.Ε.Υ. (Σχολικό Δίκτυο Συμβουλευτικής Υποστήριξης), συμμετέχετε σε αυτά;					
80. Όταν υλοποιούνται προγράμματα επιμορφωτικών δράσεων, που διοργανώνονται από το οικείο ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ., συμμετέχετε σε αυτά;					
81. Όταν υλοποιούνται προγράμματα επιμορφωτικών δράσεων, που διοργανώνονται από τους Συμβούλους Εκπαίδευσης, συμμετέχετε σε αυτά;					

9ος. Άξονας: Συμπεράσματα – Προτάσεις

	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα	Δεν έχω άποψη	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
82. Θα ήταν χρήσιμο για την παροχή των υπηρεσιών σας να υλοποιούνται καθορισμένες τριμηνιαίες συναντήσεις όλων των μελών των Ε.Δ.Υ. ανά νομό, με σκοπό την ανατροφοδότηση και την εσωτερική εποπτεία;					
83. Θα ήταν χρήσιμο για την παροχή των υπηρεσιών σας να υλοποιούνται καθορισμένες τριμηνιαίες συναντήσεις όλων των μελών των Ε.Δ.Υ. ανά βαθμίδα εκπαίδευσης, με σκοπό την ανατροφοδότηση και την εσωτερική εποπτεία;					
84. Θα ήταν χρήσιμο για την παροχή των υπηρεσιών σας να υλοποιούνται συχνότερα προγράμματα επιμορφωτικών δράσεων από τα οικεία Σ.Δ.Ε.Υ., ΚΕ.Δ.Α.Σ.Υ. και από τους					



	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα	Δεν έχω άποψη	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Συμβούλους Εκπαίδευσης;					
85. Η συχνότητα παρουσίας των Ε.Δ.Υ. κατά μια ημέρα εβδομαδιαίως σε κάθε σχολική μονάδα δύναται να καλύψει όλες τις ανάγκες της εκάστοτε σχολικής μονάδας;					
86. Θεωρείτε αναγκαία την παρουσία των Ε.Δ.Υ. σε καθημερινή βάση σε όλες τις σχολικές μονάδες;					