



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΚΑΛΩΝ ΤΕΧΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΘΕΑΤΡΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«Δραματική Τέχνη και Παραστατικές Τέχνες στην Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση – MA in Drama and Performing Arts in Education and Lifelong Learning»

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τίτλος Ερευνητικής Εργασίας:

**Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΔΡΑΜΑΤΙΚΗΣ ΤΕΧΝΗΣ ΣΤΗ ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ. ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑΣ «ΠΡΟΣΚΗΝΙΟ»**

Ονοματεπώνυμο φοιτήτριας: Αναστασία Σιαχάμη
A.M.: 5052201501028

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Καθηγήτρια Δρ. Άννα Λυδάκη
Μέλη συμβουλευτικής επιτροπής: Ομότιμη Καθηγήτρια Δρ. Άλκηστις
Κοντογιάννη
Αναπληρωτής Καθηγητής Δρ. Αστέριος Τσιάρας

ΝΑΥΠΛΙΟ 2018

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσά μου, Καθηγήτρια κυρία Άννα Λυδάκη, για την επίβλεψη και την αμέριστη συμπαράσταση στην μεταπτυχιακή μου εργασία. Οι διορθώσεις και οι υποδείξεις της, όπως και η θέλησή της να με βοηθήσει μου έδωσαν ώθηση για να ολοκληρώσω την πρώτη ερευνητική μου εργασία.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω μέσα από την καρδιά μου την κυρία Άλκηστις Κοντογιάννη σε όσα με έχει βοηθήσει κατά τη διάρκεια των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών μου σπουδών. Ευχαριστίες πολλές οφείλω και στον διευθυντή του μεταπτυχιακού προγράμματος κο Αστέριο Τσιάρα που ήταν εκεί πάντα όταν τον χρειαζόμουν. Ένα μεγάλο ευχαριστώ οφείλω και στη γραμματεία του τμήματος και ιδιαίτερα την κα Μαίρη Καραγιάννη.

Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω για αυτό το ταξίδι, όλους τους διδάσκοντες και τους μεταπτυχιακούς μου συμφοιτητές, που μαζί γίναμε μια δυνατή ομάδα.

Αφιέρωση

Θα ήθελα να αφιερώσω αυτή την ερευνητική μου εργασία στους γονείς μου, Γιάννη και Ντίνα, που είναι πάντα στο πλευρό μου σε κάθε βήμα της ζωής μου, στην αδελφή μου, Δήμητρα, που έχει σταθεί τόσες φορές κοντά μου, στη μικρή ανιψιά μου, Μαριέττα, που της εύχομαι ό,τι καλύτερο για το μέλλον και στην παιδική μου φίλη, Βασιλική, που είναι σαν δεύτερη αδελφή για μένα!

Πίνακας περιεχομένων

Ευχαριστίες.....	ii
Αφιέρωση.....	iii
Πίνακας περιεχομένων.....	iv
Κατάλογος πινάκων.....	v
Κατάλογος διαγραμμάτων.....	vi
Περίληψη στα ελληνικά.....	vii
Περίληψη στα αγγλικά.....	viii
Εισαγωγή της ερευνητικής διατριβής.....	1

Βιβλιογραφική ανασκόπηση

1. Εργασιακή εξουθένωση – Burnout.....	2
1.2. Ορισμός επαγγελματικής εξουθένωσης.....	3
1.3. Στάδια επαγγελματικής εξουθένωσης.....	4
1.4. Ερωτηματολόγιο εξουθένωσης Maslach Burnout Inventory.....	6
1.5. Μελέτες για εργασιακή εξουθένωση.....	7
1.6. Αντιμετώπιση εργασιακής εξουθένωσης.....	11
1.7. Η δραματική τέχνη.....	14
1.8. Ορισμός της δραματικής τέχνης.....	15
1.9. Εργαλεία της δραματικής τέχνης.....	16

Μεθοδολογία

2.1. Η σημαντικότητα του θέματος.....	17
2.2. Ερευνητικός πληθυσμός.....	19
2.3. Μέσα συλλογής δεδομένων.....	20
2.4. Ερευνητικά αποτελέσματα και ερευνητική υπόθεση.....	21

Ανάλυση

3.1. Δημογραφικά δείγματα.....	22
3.2. Ανάλυση αξιοπιστίας.....	27
3.3. Περιγραφική στατιστική.....	29
3.4. Έλεγχος ερευνητικών υποθέσεων.....	36

Παρεμβάσεις – Συνεδρίες.....	41
-------------------------------------	-----------

Τελικά συμπεράσματα.....	61
---------------------------------	-----------

Βιβλιογραφία.....	64
--------------------------	-----------

Παράρτημα.....	68
-----------------------	-----------

Κατάλογος πινάκων

Πίνακας 1: Σύνθεση της πειραματικής ομάδας σύμφωνα με το φύλο	22
Πίνακας 2: Σύνθεση της πειραματικής ομάδας σύμφωνα με την ηλικία	24
Πίνακας 3: Σύνθεση της πειραματικής ομάδας σύμφωνα με την οικογενειακή κατάσταση	25
Πίνακας 4: Σύνθεση της πειραματικής ομάδας σύμφωνα με το επίπεδο εκπαίδευσης	26
Πίνακας 5: Δείκτης alpha Cronbach ερωτήσεων συναισθηματικής εξάντλησης	27
Πίνακας 6: Δείκτης alpha Cronbach ερωτήσεων αποπροσωποποίησης	28
Πίνακας 7: Δείκτης alpha Cronbach ερωτήσεων προσωπικής επίτευξης	28
Πίνακας 8: Δείκτης alpha Cronbach, χαρακτηρισμός αξιοπιστίας	29
Πίνακας 9: Μέσος όρος συναισθηματικής εξάντλησης πριν και μετά τις παρεμβάσεις	29
Πίνακας 10: Μέσος όρος αποπροσωποποίησης πριν και μετά τις παρεμβάσεις	32
Πίνακας 11: Μέσος όρος προσωπικής επίτευξης πριν και μετά τις παρεμβάσεις	34
Πίνακας 12: Έλεγχος κανονικότητας με τη διαδικασία One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	36
Πίνακας 13: Μέσοι όροι στη μεταβλητή συναισθηματική εξάντληση πριν και μετά τις παρεμβάσεις	37
Πίνακας 14: Συσχέτιση της συναισθηματικής εξάντλησης πριν και μετά τις παρεμβάσεις	37
Πίνακας 15: Έλεγχος πρώτης ερευνητικής υπόθεσης H1	37
Πίνακας 16: Μέσοι όροι στη μεταβλητή αποπροσωποποίησης πριν και μετά τις παρεμβάσεις	38
Πίνακας 17: Συσχέτιση της αποπροσωποποίησης πριν και μετά τις παρεμβάσεις	38
Πίνακας 18: Έλεγχος δεύτερης ερευνητικής υπόθεσης H2	39
Πίνακας 19: Μέσοι όροι στη μεταβλητή προσωπικής επίτευξης πριν και μετά τις παρεμβάσεις	39
Πίνακας 20: Συσχέτιση της προσωπικής επίτευξης πριν και μετά τις συνεδρίες	39
Πίνακας 21: Έλεγχος τρίτης ερευνητικής υπόθεσης H3	40

Κατάλογος διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1: Σύνθεση της πειραματικής ομάδας σύμφωνα με το φύλο	23
Διάγραμμα 2: Σύνθεση της πειραματικής ομάδας σύμφωνα με την ηλικία	24
Διάγραμμα 3: Σύνθεση της πειραματικής ομάδας σύμφωνα με την οικογενειακή κατάσταση	25
Διάγραμμα 4: Σύνθεση της πειραματικής ομάδας σύμφωνα με το επίπεδο εκπαίδευσης	27
Διάγραμμα 5: Μέσος όρος συναισθηματικής εξάντλησης πριν και μετά τις παρεμβάσεις	31
Διάγραμμα 6: Μέσος όρος αποπροσωποποίησης πριν και μετά τις παρεμβάσεις	33
Διάγραμμα 7: Μέσος όρος προσωπικής επίτευξης πριν και μετά τις παρεμβάσεις	35

Περίληψη

Η παρούσα ερευνητική εργασία έχει ως στόχο να ερευνήσει τη συμβολή της δραματικής τέχνης στη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης, γνωστού φαινομένου και ως burnout, και συγκεκριμένα στην εταιρία πολιτισμού και κοινωνικής ψυχαγωγίας «Προσκήνιο», που έχει έδρα το Ναύπλιο του νομού Αργολίδας. Η έρευνα επεξηγεί αναλυτικά το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, γίνεται αναφορά στη δραματική τέχνη ως μέσου αποσυμφόρησης της εργασιακής πίεσης και παρατίθενται έρευνες και μελέτες πάνω στο θέμα που ερευνήθηκε.

Για τους σκοπούς της έρευνας επιλέχτηκε συγκεκριμένα η εταιρία πολιτισμού και κοινωνικής ψυχαγωγίας «Προσκήνιο» και το δείγμα (N) αποτελείτο από δεκαεπτά άντρες και γυναίκες. Η συνολική διάρκεια που κράτησε το πρόγραμμα ήταν δύο μήνες και κάθε παρέμβαση που πραγματοποιήθηκε ήταν μίας ώρας. Συνολικά στη θεατρική ομάδα έγιναν δεκαπέντε παρεμβάσεις με τη χρήση της δραματικής τέχνης και η συχνότητα των παρεμβάσεων ήταν περίπου δύο φορές την εβδομάδα. Η χρήση εργαλείων της δραματικής τέχνης αποτέλεσαν τον κορμό της ερευνητικής διαδικασίας για να εξεταστεί σε ποιο βαθμό και αν υπάρχει βελτίωση ή μη στο φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης στη θεατρική ομάδα.

Για τη μέτρηση των ερευνητικών υποθέσεων χρησιμοποιήθηκε το αριθμημένο ερωτηματολόγιο της Maslach Burnout Inventory που έχει χρησιμοποιηθεί σε πολλές έρευνες, αλλά και η καταγραφή, το focus group, η παρατήρηση και το ημερολόγιο του ερευνητή. Οι απαντήσεις που δόθηκαν από τους συμμετέχοντες στο ερωτηματολόγιο που τους δόθηκε ήταν επτάβαθμης κλίμακας Likert και έπρεπε να συμπληρωθεί μέσα σε δέκα λεπτά.

Για τη στατιστική ανάλυση των ερωτηματολογίων που συμπλήρωσαν οι συμμετέχοντες χρησιμοποιήθηκε τα στατιστικό πρόγραμμα SPSS. Τα ποιοτικά δεδομένα συλλέχθηκαν από την παρατήρηση του ερευνητή, τις ατομικές συνεντεύξεις και την καταγραφή τους στο ημερολόγιο του ερευνητή.

Η ερευνητική αυτή εργασία στηρίχτηκε πάνω στα μέλη της θεατρικής ομάδας, τον εμπυχωτή και τη διάθεση που είχαν οι πρώτοι να συμμετάσχουν στις παρεμβάσεις.

Λέξεις κλειδιά: Επαγγελματική εξουθένωση, δραματική τέχνη, burnout, έρευνα σε εταιρία πολιτισμού, έρευνα σε εταιρία κοινωνικής ψυχαγωγίας, έρευνα στο νομό Αργολίδα

Περίληψη στα αγγλικά

The present research project aims to investigate the contribution of dramatic art to the reduction of burnout, a well-known phenomenon, and in particular to the company of culture and social entertainment "Proskinio", which is based in Nafplio, Argolida. The research explains the burnout syndrome in detail, makes reference to dramatic art as a means of decongesting the work pressure, and surveys and studies on the subject under investigation are presented.

For the purpose of the survey, the cultural and social entertainment company "Proskinio" was chosen and the sample (N) consisted of seventeen men and women. The total duration of the program was two months and each intervention lasted one hour. A total of fifteen interventions were made in the theatrical group with the use of dramatic art and the frequency of interventions was about twice a week. The use of dramatic art tools has been the backbone of the research process in order to examine to what extent and whether or not there is improvement in the phenomenon of professional burnout in the theatrical group.

The Maslach Burnout Inventory numbered questionnaire used in many surveys, as well as the survey, focus group, observation, and diary of the researcher were employed to measure research cases. The responses given by the participants to the questionnaire were based on the Likert seven-digit scale and had to be completed within ten minutes.

For the statistical analysis of the questionnaires completed by the participants the SPSS statistical program was used. The qualitative data was gathered from the researcher's observation, individual interviews and their recording in the researcher's diary.

This research work was based on the members of the theatrical group, the animator and the mood that the former had so as to take part in the interventions.

Key words: Burnout, drama in education, research in a culture company, research in a social entertainment company, research in the prefecture of Argolida

Εισαγωγή της ερευνητικής διατριβής

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης απασχολεί πολλές επιχειρήσεις για τη διαχείριση του προσωπικού τους, αλλά και πολλούς εργαζομένους που κουράζονται σε σημείο εξάντλησης.

Με την παρούσα έρευνα εξετάζουμε το πόσο μπορεί να βοηθήσει η δραματική τέχνη και τα εργαλεία της στην αποφόρτιση από το εργασιακό στρες και οι εργαζόμενοι να νιώθουν καλύτερα με πιο πολύ διάθεση και ευεξία.

Στο πρώτο κεφάλαιο της ερευνητικής εργασίας γίνεται βιβλιογραφική ανασκόπηση, δίνεται ο ορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης και παρουσιάζονται τα επιμέρους στάδια, καθώς και το ερωτηματολόγιο της Maslach Burnout Inventory, ενώ παρατίθενται και μελέτες για την εργασιακή εξουθένωση. Στη συνέχεια, ακολουθούν κάποιες πρακτικές τεχνικές για την αντιμετώπιση της εργασιακής εξουθένωσης, όπως έχει μελετηθεί και από άλλους ερευνητές. Ακολουθεί ο ορισμός της δραματικής τέχνης, παρουσιάζονται εργαλεία της που χρησιμοποιήθηκαν και στις παρεμβάσεις, προκειμένου να κατανοηθεί πλήρως το περιεχόμενο των παρεμβάσεων.

Στο δεύτερο κεφάλαιο της ερευνητικής εργασίας γίνεται η παράθεση της Μεθοδολογίας εστιασμένη στη σημαντικότητα του θέματος που πραγματευόμαστε και ο ερευνητικός πληθυσμός που έγινε το πρόγραμμα παρεμβάσεων. Εξηγούνται τα μέσα συλλογής δεδομένων και τα αποτελέσματα με την ερευνητική υπόθεση.

Στο τρίτο κεφάλαιο πραγματοποιείται η ανάλυση των αποτελεσμάτων με τα δημογραφικά του δείγματος και της αξιοπιστίας και περιγράφεται η αναλυτική στατιστική. Στο τέλος της ανάλυσης γίνεται και ο έλεγχος των ερευνητικών υποθέσεων που έχουμε θέσει.

Τέλος ακολουθούν τα συμπεράσματα της ερευνητικής εργασίας και οι προτάσεις για περαιτέρω έρευνες στο μέλλον από άλλους ερευνητές που θα ήθελαν να ερευνήσουν το θέμα του burnout και της δραματικής τέχνης.

Βιβλιογραφική ανασκόπηση

1. Εργασιακή Εξουθένωση – Burnout

1.1. Ορισμός επαγγελματικής εξουθένωσης

Η εργασιακή εξουθένωση αποτελεί ένα μεγάλο πρόβλημα για τον σύγχρονο άνθρωπο με πολύπλοκες διαστάσεις στην ατομικότητά του. Ο όρος υπό την έννοια της εξάντλησης λόγω της σκληρής δουλειάς χρησιμοποιήθηκε πρώτη φορά στη βιβλιογραφία τη δεκαετία του 1970, όπου ορίστηκε ως burnout η εξάντληση του ατόμου λόγω της μεγάλης χρήσης των ενεργειακών του αποθεμάτων, με συμπτώματα τους πονοκεφάλους, την αϋπνία και το θυμό που απορρέουν από τις υπερβολικές απαιτήσεις στον χώρο εργασίας (Freudenberger, 1974). Ως εργασιακή εξουθένωση αναφέρεται η κατάσταση εξάντλησης, στην οποία υπάρχει από τη μια η κυνικότητα για την αξία της εργασίας ενός ατόμου και από την άλλη, η αμφισβήτηση για την ικανότητα απόδοσής του (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Τα άτομα που πάσχουν από αυτό το σύνδρομο νιώθουν μόνιμα μια συναισθηματική εξάντληση, συμπεριφέρονται κυνικά στον εργασιακό τους χώρο και θεωρούν υπεύθυνους τους πελάτες στην εργασία τους για αυτό που νιώθουν και στο σύνολό τους βιώνουν αρνητικά συναισθήματα (Ryan, 1971). Έχει παρατηρηθεί ότι οι ειδικότητες που πάσχουν από αυτό το είδος στρες είναι επαγγέλματα που έχουν άμεση συναναστροφή με τους ανθρώπους όπως οι ψυχολόγοι, οι κοινωνικοί λειτουργοί, οι εκπαιδευτικοί, οι εργαζόμενοι στον τομέα υγείας και τα άτομα που εργάζονταν σε υπηρεσίες σχετικές με τον νόμο. Το αίσθημα της καταπίεσης, στην προσπάθειά τους να βρουν λύση για τους άλλους ανθρώπους, είναι τόσο εξουθενωτικό που τους οδηγεί συχνά στην «εργασιακή εξουθένωση». Το σύνδρομο αυτό φαίνεται να σχετίζεται θετικά με δυσλειτουργίες στην προσωπικότητα του κάθε ανθρώπου, συμπεριλαμβάνοντας τη σωματική εξάντληση, αϋπνία, αυξημένη χρήση αλκοόλ και ναρκωτικών ουσιών, καθώς επίσης συζυγικά και οικογενειακά προβλήματα. Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης (burnout) εκτός του άγχους μπορεί να οδηγήσει σε κατάθλιψη ή ακόμα και σε αυτοκτονία, εάν δεν αντιμετωπιστεί άμεσα (Tarcan, Tarcan, & Top, 2016).

1.2. Στάδια επαγγελματικής εξουθένωσης

Τα συμπτώματα της επαγγελματική εξουθένωσης είναι τα ίδια με του εργασιακού άγχους, απλά η εμφάνισή τους είναι σταδιακή, αφού η πρώτη αποτελεί συνέπεια του εργασιακού άγχους. Στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης τα άτομα φτάνουν μετά από μια μακροχρόνια διαδικασία, η οποία μπορεί να χωριστεί στα ακόλουθα τέσσερα στάδια (Σαπουντζή-Κρέπια, 2000):

1^ο Στάδιο είναι της ικανοποίησης: εδώ ο εργαζόμενος είναι πολύ ενθουσιασμένος με το επάγγελμά του, καταναλώνει το μεγαλύτερο μέρος της ενέργειάς του στην εργασία, χωρίς να κάνει διαλείμματα με σκοπό να γεμίζει τις μπαταρίες του από άλλες πηγές π.χ. οικογένεια, φίλους, χόμπι, κ.τ.λ. και σιγά σιγά οδεύει προς το δεύτερο στάδιο.

2^ο Στάδιο είναι του στερέματος της ενέργειας: εδώ αρχίζουν τα πρώτα συμπτώματα, ο εργαζόμενος αρχίζει και αισθάνεται κουρασμένος, παρουσιάζει διαταραχές στον ύπνο του. Τότε αρχίζει να αμφιβάλλει για τη δουλειά του, παρουσιάζει κυνισμό στη συμπεριφορά του.

3^ο Στάδιο των χρόνιων συμπτωμάτων: με την πάροδο του χρόνου ο εργαζόμενος αρχίζει να νιώθει εξαντλημένος (έχει ναυτίες, πονοκεφάλους, ένταση, πόνους στην μέση κ.τ.λ.). Οι διατροφικές του συνήθειες αλλάζουν, θυμώνει πολύ εύκολα, γίνεται απόμακρος και απομονώνεται από τον κοινωνικό του κύκλο. Σε αυτό το στάδιο ο εργαζόμενος αμφιβάλλει εντελώς για την εργασία του, αλλά και για τις δυνατότητές του.

4^ο Στάδιο της κρίσης (breakdown): εδώ τα άτομα αδιαφορούν εντελώς για την εργασία τους, για τις ανάγκες της, για τα προβλήματά της. Σε αυτό το στάδιο τα άτομα νιώθουν ανίκανα και πολλά μάλιστα βρίσκουν καταφύγιο στο αλκοόλ ή στα χάπια, αλλά πάλι μπορεί να πάθουν κατάθλιψη ή καρδιακά επεισόδια ή στη χειρότερη περίπτωση να αυτοκτονήσουν (Σαπουντζή-Κρέπια, 2000).

Σύμφωνα με μία άλλη προσέγγιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, το άτομο διέρχεται σταδιακά μέσω τεσσάρων σταδίων, από τη δημιουργικότητα στην παραίτηση και απάθεια.

Το αρχικό στάδιο χαρακτηρίζεται από την έντονη διάθεση του ατόμου για δράση, ενώ παράλληλα επιδιώκεται επίτευξη πολύ υψηλών εργασιακών στόχων, που σε πολλές περιπτώσεις δεν είναι εφικτοί.

Κατά το δεύτερο στάδιο γίνεται αντιληπτό από το άτομο ότι οι στόχοι που έχουν τεθεί δεν είναι ρεαλιστικοί και χαρακτηρίζεται από αμφισβήτηση για την εργασία και αδράνεια.

Στο τρίτο στάδιο το άτομο δεν αντλεί ικανοποίηση από την εργασία του ενώ διακατέχεται συχνά από αισθήματα απογοήτευσης και εσωστρέφειας.

Στο τελευταίο στάδιο της επαγγελματικής εξουθένωσης ο επαγγελματίας διακατέχεται από στάση παραίτησης, έλλειψης αυτοπεποίθησης ενώ συχνά εμπλέκεται σε εργασιακές συγκρούσεις ή σε άλλες περιπτώσεις αγνοεί τους συναδέλφους του και εργάζεται μεμονωμένα (Δεληχάς, Τούκας, & Σπυρούλη, 2012). Κατά καιρούς έχουν γίνει διάφορες έρευνες για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζομένων, όμως αυτή που έχει ξεχωρίσει και χρησιμοποιηθεί περισσότερο είναι το ερωτηματολόγιο της Maslach, Jackson, & Leiter (1996).

1.3. Ερωτηματολόγιο εξουθένωσης Maslach Burnout Inventory (MBI)

Μια από τις σημαντικότερες ερευνήτριες κοινωνικής ψυχολογίας, η Christina Maslach, ασχολήθηκε με την έρευνα και ερμηνεία του burnout και κυρίως με τους αμυντικούς μηχανισμούς που αναπτύσσουν οι εργαζόμενοι που δουλεύουν κυρίως σε παροχή υπηρεσιών. Παρατήρησε τα συμπτώματα και τα χώρισε σε τρία στάδια: πρώτα ψυχοσωματική εξουθένωση, δεύτερον κυνισμό απέναντι σε τρίτους, αρνητικές σκέψεις και συναισθήματα και τρίτον κλείσιμο στον εαυτό, αποστροφή για τα πάντα και σημάδια ότι η ζωή του ατόμου βρίσκεται εκτός ελέγχου.

Σε νεότερη μελέτη της Maslach (1976), παρουσιάζεται η κλίμακα με την οποία μπορεί να αξιολογηθεί η εργασιακή εξουθένωση, μέτρηση η οποία είναι γνωστή ως MBI (Maslach Burnout Inventory). Η διάρκεια αυτού του τεστ υπολογίζεται στα 10-15 λεπτά και στόχος είναι να αξιολογηθεί η κατάσταση στην οποία βρίσκεται το άτομο και κατά πόσο πληροί τα κριτήρια της εξουθένωσης. Το MBI σχεδιάστηκε προκειμένου να εκτιμήσει τις τρεις συνιστώσες που αποτελούν το σύνδρομο αυτό. Σύμφωνα με τους Maslach, Jackson, & Leiter, (1996), οι τρεις διαστάσεις του συνδρόμου burnout είναι η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση και η χαμηλή προσωπική ολοκλήρωση. Ο στόχος της αξιολόγησης είναι να ανιχνευθούν οι συνιστώσες της προσωπικότητας του ατόμου που βάζονται περισσότερο προκειμένου να μπορέσει το άτομο να απεγκλωβιστεί από τη δυσλειτουργική πνευματική κατάσταση στην οποία βρίσκεται.

Όπως αναφέρθηκε, σύμφωνα με το μοντέλο της Maslach Ακολουθεί μία συνοπτική παρουσίαση και σχολιασμός των τριών προαναφερόμενων διαστάσεων της εργασιακής εξουθένωσης.

Το πρώτο, η συναισθηματική εξάντληση, όπως λέει και η λέξη από μόνη της, είναι η εξάντληση που νιώθει το άτομο στο να προσφέρει είτε συναισθηματικά στο χώρο είτε σωματικά. Συνήθως, το χρόνιο άγχος είναι αυτό που εξαντλεί τόσο πολύ και στραγγίζει την ενέργεια του ατόμου. Όσον αφορά τον δεύτερο όρο του, την αποπροσωποποίηση ή τον κυνισμό, εννοεί την απομόνωση του ατόμου στον εαυτό του και τη διάθεση να προστατεύσει τον ίδιο από τους άλλους. Έτσι οδηγείται στη μοναξιά, συνεπώς γίνεται περισσότερο εσωστρεφής και σκληρός ίσως και επιθετικός προς τους συναδέλφους του, χάνοντας την ανθρωπιά και την ιδεολογία του. Τέλος, το τρίτο, η μειωμένη προσωπική ολοκλήρωση, είναι απόλυτα συνυφασμένη με την αίσθηση του ατόμου ότι είναι ανεπαρκές. Το αίσθημα αυτό συνδέεται με την εξάντληση που νιώθει και την έλλειψη αυτοπεποίθησης και θέλησης να ολοκληρώσει τις εργασίες του καθώς αρνείται να δώσει το εκατό τοις εκατό της αποδοτικότητάς του (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996).

Αναλυτικότερα, το εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach περιλαμβάνει 22 ερωτήσεις αυτοαξιολόγησης σχετικά με το πόσο συχνά νιώθουν οι ερωτηθέντες ένα συναίσθημα. Από τις 22 αυτές ερωτήσεις, οι 9 αναφέρονται στη συναισθηματική εξάντληση, οι 5 στην αποπροσωποποίηση, ενώ υπάρχουν 8 ερωτήσεις για την προσωπική επίτευξη. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται η κλίμακα μέτρησης της Maslach, σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση.

1.4. Ερωτηματολόγιο εξουθένωσης Maslach Burnout Inventory

Οι παρακάτω ερωτήσεις διερευνούν τα συναισθήματα και τις στάσεις σας ως προς την εργασία σας. Κυκλώστε στο τέλος της κάθε πρότασης, με βάση την παρακάτω κλίμακα, πόσο συχνά νιώθετε αυτό που εκφράζει η κάθε πρόταση.

	1	2	3	4	5	6	7		
	Ποτέ	Μερικές φορές Τον χρόνο	Μια φορά το μήνα	Μερικές φορές το μήνα	Μια φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα		
ME1.	Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη διδασκαλία		1	2	3	4	5	6	7
ME2.	Νιώθω εξαντλημένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς		1	2	3	4	5	6	7
ME3.	Είναι πολύ κουραστικό για μένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη την ημέρα		1	2	3	4	5	6	7
ME4.	Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου		1	2	3	4	5	6	7
ME5.	Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου		1	2	3	4	5	6	7
ME6.	Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο σχολείο		1	2	3	4	5	6	7
ME7.	Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση/στρες το να εργάζομαι στενά με μαθητές		1	2	3	4	5	6	7
ME8.	Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου		1	2	3	4	5	6	7
ME9.	Νιώθω «άδειος/α» στο τέλος μιας σχολικής ημέρας		1	2	3	4	5	6	7
MP10.	Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς αισθάνονται οι μαθητές μου		1	2	3	4	5	6	7
MP11.	Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά		1	2	3	4	5	6	7
MP12.	Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων		1	2	3	4	5	6	7
MP13.	Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα		1	2	3	4	5	6	7
MP14.	Μπορώ να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου		1	2	3	4	5	6	7
MP15.	Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτήν την δουλειά		1	2	3	4	5	6	7
MP16.	Αντιμετωπίζω ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου		1	2	3	4	5	6	7
MP17.	Νιώθω αναζωογονημένος/η όταν δουλεύω με τους μαθητές μου		1	2	3	4	5	6	7
MA18.	Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς μαθητές μου απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα		1	2	3	4	5	6	7
MA19.	Έχω γίνει περισσότερο σκληρός με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτήν την δουλειά		1	2	3	4	5	6	7
MA20.	Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό/ή		1	2	3	4	5	6	7
MA21.	Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματά τους		1	2	3	4	5	6	7
MA22.	Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου		1	2	3	4	5	6	7

Πίνακας 1: Ερωτηματολόγιο επαγγελματικής εξουθένωσης, επεξεργασία από ερωτηματολόγιο Maslach, Jackson, & Leiter (1996).

Οι ερωτηθέντες καλούνται να βαθμολογήσουν με 7-βάθμια κλίμακα, η οποία κλιμακώνεται από το 1 έως το 7. Όσο υψηλότερος είναι ο βαθμός συγκέντρωσης τόσο μεγαλύτερη είναι η επαγγελματική εξουθένωση του ατόμου.

Η κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach έχει χρησιμοποιηθεί πολλές φορές στην Ελλάδα, από προηγούμενους ερευνητές (Αναγνωστόπουλος, & Παπαδάτου, 1992).

1.5. Μελέτες για εργασιακή εξουθένωση

Στις μέρες μας παρατηρείται συχνά το φαινόμενο οι εργαζόμενοι να μην αξιοποιούν τις μέρες άδειας που δικαιούνται και να προτιμούν τις μέρες αυτές που θα μπορούσαν να απουσιάσουν τελικά να δουλεύουν. Το φαινόμενο αυτό μπορεί να οδηγήσει στο Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης (burnout), καθώς και σε συναισθηματική εξάντληση. Αυτό φαίνεται να συμβαίνει τα τελευταία χρόνια και οφείλεται κυρίως στις υψηλές απαιτήσεις της δουλειάς σε συνδυασμό με την έλλειψη απαραίτητων πόρων όπως η ηγεσία. Η παρουσία του εργαζόμενου στην εργασία του χωρίς αυτό να απαιτείται, έχει μεγαλύτερες επιπτώσεις στην επιχείρηση από την απουσία του, καθώς κοστίζει εκατομμύρια κάθε χρόνο σε μια χώρα. Επιπλέον, η κούραση και η πτώση της απόδοσης που δημιουργείται από το φαινόμενο αυτό, μπορεί να επηρεάσει σημαντικά την υγεία του εργαζόμενου με συμπτώματα όπως αλλεργίες, αϋπνία, άγχος κ.λπ. (McGregor et al., 2016).

Σε αντίθεση με τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας, οι νέοι εργαζόμενοι δείχνουν να αντιμετωπίζουν περισσότερο το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης (burnout). Αυτό οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στο γεγονός ότι οι νέοι εργαζόμενοι δεν ξέρουν να χρησιμοποιούν τεχνικές αντιμετώπισης συγκρούσεων με τους πελάτες όπως οι μεγαλύτεροι εργαζόμενοι. Το γεγονός αυτό μπορεί επίσης να οφείλεται στην έλλειψη πείρας από την πλευρά των νέων εργαζομένων. Έτσι, βλέπουμε ότι νέοι εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι περισσότερο με τη συναισθηματική εξάντληση σε σχέση με τους μεγαλύτερους συναδέλφους τους. Γι' αυτό το λόγο, είναι αναγκαίο να δημιουργηθούν προγράμματα εκπαίδευσης των νέων εργαζομένων, μαθαίνοντάς τους τρόπους αντιμετώπισης συγκρούσεων, ώστε να μπορούν να ανταπεξέλθουν σε οποιαδήποτε στρεσογόνα κατάσταση (Beitler et al., 2016).

Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης (burnout), επηρεάζει τη ζωή όλων των ανθρώπων οι οποίοι το βιώνουν. Όσον αφορά τις εργαζόμενες μητέρες (μόνες ή με σύζυγο-σύντροφο) έχει εξεταστεί κατά πόσο η σύγκρουση μεταξύ δουλειάς-οικογένειας και η ενθάρρυνση από την πλευρά της οικογένειας προς τη μητέρα για να εργαστεί επηρεάζουν την εμφάνιση του συνδρόμου αυτού.

Στα ευρήματα αυτής της έρευνας βλέπουμε ότι η σύγκρουση μεταξύ δουλειάς και οικογένειας επηρεάζει αρνητικά την εργαζόμενη μητέρα με αποτέλεσμα να υπάρχουν μεγαλύτερες πιθανότητες εμφάνισης του Συνδρόμου Επαγγελματικής

Εξουθένωσης (burnout), όταν οι δύο αυτοί ρόλοι συγκρούονται. Αντίθετα, τα υψηλά επίπεδα ενθάρρυνσης από την πλευρά της οικογένειας στην εργαζόμενη μητέρα φαίνεται να έχουν θετικό αντίκτυπο, μειώνοντας έτσι τις πιθανότητες εμφάνισης του συνδρόμου (Robinson, Magee, & Caputi, 2016).

Είναι συχνή πρακτική στις επιχειρήσεις και ειδικότερα στις ομάδες εργασίας να υπάρχουν ηγέτες και ακόλουθοι. Έρευνες δείχνουν ότι ασφαλώς οι ηγέτες μιας ομάδας δεν αποτελούν εξαίρεση και σχετίζονται σημαντικά με το σύνδρομο αυτό επηρεάζοντας όχι μόνο τον ίδιο τους τον εαυτό, αλλά και την υπόλοιπη ομάδα. Αυτό επηρεάζει την απόδοση στην εργασία τόσο των ηγετών όσο και των υπόλοιπων μελών μιας ομάδας εργασίας φέρνοντας μη επιθυμητά αποτελέσματα όπως άγχος και τελικά το σύνδρομο burnout. Γι' αυτό το λόγο, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να παρέχουν στους ηγέτες την απαραίτητη εκπαίδευση ούτως ώστε να μπορούν να ανταπεξέλθουν στην υλοποίηση δύσκολων και απαιτητικών projects. Με αυτό τον τρόπο, παρέχοντας στους ηγέτες τη σωστή πληροφόρηση, ώστε να συμπεριφέρονται κατάλληλα, μειώνονται οι πιθανότητες εμφάνισης του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης (burnout) και κυρίως δεν μεταδίδεται το άγχος από τους ηγέτες στα υπόλοιπα μέλη. Έτσι, η επιχείρηση επιτυγχάνει τα μέγιστα δυνατά αποτελέσματα (Huang et al., 2016).

Εστιάζοντας στον χώρο της εκπαίδευσης, σε συμμετέχοντες στην εκπαιδευτική διαδικασία συναντάται υψηλή συναισθηματική εξουθένωση η οποία προκαλεί εργασιακή εξουθένωση και απειλεί την ευημερία των μελών. Ένα από τα μέλη που επηρεάζει είναι και η διεύθυνση του σχολείου. Σύμφωνα με τους Maxwell & Riley (2017), οι διευθυντές των σχολείων έχουν έναν πολύ δύσκολο ρόλο να εκτελέσουν καθώς καλούνται να διαχειριστούν τους πόρους του σχολείου αλλά και τις σχέσεις μεταξύ μαθητών αλλά και καθηγητών. Αυτό προκαλεί υψηλή συναισθηματική εξουθένωση και στρες που οδηγούν σε υψηλή επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης. Παρά το γεγονός ότι ο ρόλος αυτός προσφέρει άλλα στοιχεία συναισθηματικής ευημερίας, όπως ένα σταθερό και υψηλό εισόδημα, αυτά που καλούνται να αντιμετωπίσουν κατά τη διάρκεια της δουλειάς τους κάνουν να δηλώνουν φτωχότερη ψυχική ευημερία.

Σύμφωνα με τη μελέτη των Skaalvik & Skaalvik, (2017), που πραγματοποιήθηκε στη Νορβηγία, παρά το γεγονός ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού θεωρείται ένα επάγγελμα που αποφέρει υψηλές αποδοχές, η εργασιακή εξουθένωση που προκαλείται από την πολυμορφία και την πολυπλοκότητα των

λειτουργιών που εκτελούν τους κάνουν να αφήνουν τη θέση τους και συγκεκριμένα, όπως αναφέρεται (Cook et al., 2017), στα 5 πρώτα έτη. Αυτό είναι ένα παγκόσμιο φαινόμενο που προκαλεί έντονη ανησυχία στους δυνητικούς εκπαιδευτικούς. Σχετικά με τους εκπαιδευτικούς σε δημόσια σχολεία της Ν. Αφρικής, το 65% δηλώνει επαγγελματική εξουθένωση, σύμφωνα με το άρθρο των Johnson & Naidoo, (2016). Οι ερευνητές αναφέρουν ότι πολλοί εγκαταλείπουν το επάγγελμα λόγω του αυξημένου άγχους, ενώ η έλλειψη εκπαιδευτικών ανέρχεται στις 33.000.

Αξιοσημείωτοι παράγοντες άγχους των εκπαιδευτικών αποτελούν η έλλειψη μαθητικής πειθαρχίας και το κοινωνικό-πολιτισμικό πλαίσιο πχ. κουλτούρα βίας κατά των γυναικών, έλλειψη παιδείας και φτώχεια, τα οποία έχει παρατηρηθεί ότι οδηγούν και στην ευπάθεια μόλυνσης από τον ιό HIV/AIDS. Επιπροσθέτως, αιτίες εγκατάλειψης του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού είναι οι λήξεις των συμβάσεων και οι παραιτήσεις κυρίως λόγω του μη ικανοποιητικού μισθού και του αυξημένου φόρτου εργασίας, με αποτέλεσμα να αυξάνεται η κρίση επαγγελματικής εξουθένωσης. Αρκετές φορές η διδασκαλία είναι μια αγχωτική διαδικασία και μια αποτελεσματική μέθοδος μείωσης της συναισθηματικής εξουθένωσης είναι το χιούμορ (Ho, 2015). Η έρευνα έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί που χρησιμοποιούν χιούμορ στον χώρο εργασίας τους, καταφέρνουν να μειώσουν τους παράγοντες της εργασιακής εξάντλησης καθώς ελαφρύνουν την ατμόσφαιρα και είναι ικανότεροι να διαχειριστούν τις διαπροσωπικές εντάσεις που ενδεχομένως δημιουργούνται.

Άλλος ένας κλάδος ο οποίος σχετίζεται με το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης (burnout) είναι ο ξενοδοχειακός. Ειδικότερα, οι υπάλληλοι των ξενοδοχείων που ασχολούνται κυρίως με την καθαριότητα (καμαριέρες), έρχονται αντιμέτωποι τόσο με το εργασιακό άγχος, όσο και με την επαγγελματική εξουθένωση. Ένας λόγος που συμβαίνει αυτό, είναι το γεγονός ότι οι υπάλληλοι αυτοί χαρακτηρίζονται από χαμηλούς μισθούς και πολλές ώρες εργασίας. Αυτό και μόνο το γεγονός είναι ικανό να δημιουργήσει το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης (burnout). Οι υπάλληλοι αυτοί λοιπόν είναι πολύ πιθανό να αντιμετωπίζουν εργασιακό άγχος.

Επιπλέον, οι υπάλληλοι αυτοί φαίνεται ότι αντικαθίστανται πολύ συχνά. Το ίδιο συμβαίνει και σε άλλες βαθμίδες του ξενοδοχειακού κλάδου, καθώς δεν επηρεάζονται μόνο υπάλληλοι καθαριότητας αλλά ακόμα και οι μανάτζερ (Chiang, & Liu, 2017).

Ο ιδιοκεντρισμός (αφοσίωση σε προσωπικούς στόχους και επιδιώξεις) και ο αλλοκεντρισμός (αφοσίωση σε επιδιώξεις του άλλου) που υπάρχουν σε μία κοινωνία, παίζουν σημαντικό ρόλο στην εργασιακή εξουθένωση. Έτσι, βρέθηκε ότι άτομα τα οποία εργάζονται σε κοινωνίες με υψηλά επίπεδα ιδιοκεντρισμού, μπορεί να βιώσουν εντονότερα το σύνδρομο (burnout) απ' ότι κολεκτιβιστικές κοινωνίες. Αυτό σημαίνει ότι κοινωνίες οι οποίες λειτουργούν περισσότερο ομαδικά, σε επίπεδο εργασίας, φαίνεται να έχουν περισσότερες πιθανότητες να λαμβάνουν ικανοποίηση από την εργασία τους, μειώνοντας παράλληλα τις πιθανότητες εμφάνισης του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Newnham, 2017).

Ένας από τους κλάδους που επηρεάζεται συχνά από το σύνδρομο αυτό είναι ο κλάδος της υγείας. Σε αυτόν τον κλάδο, έχουν γίνει μελέτες για τη σχέση του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης με το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης και το επάγγελμα. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η σχέση μεταξύ του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της εργασιακής ικανοποίησης είναι σε μέτρια επίπεδα. Έρευνα του Διλιντά (2010) είχε ως δείγμα 218 εργαζομένους που επιλέχθηκαν τυχαία και ανήκαν σε όλα σχεδόν τα τμήματα και τις κλινικές ενός νοσοκομείου. Η έρευνα του Διλιντά (2010), εστιάζεται στη μελέτη της εργασιακής εξουθένωσης σε δείγμα 218 εργαζομένων ενός δημόσιου νοσοκομείου, που επιλέχθηκαν μέσω τυχαίας δειγματοληψίας. Στόχοι της έρευνας ήταν να εξεταστεί κατά πόσον η εργασιακή εξουθένωση έχει αρνητική επίδραση τόσο στην επικοινωνία του νοσηλευτικού προσωπικού με τους ασθενείς όσο και στην γενικότερη ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας.

Επιπρόσθετα γίνεται διερεύνηση κατά πόσο η εργασιακή εξουθένωση σχετίζεται με τα δημογραφικά του δείγματος αλλά και με μεταβλητές όπως την χρησιμοποιούμενη οργανωτική δομή, τις συνθήκες εργασίας αλλά και τις μεθόδους διοίκησης. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση κυμάνθηκε σε μέτρια επίπεδα και για τις τρεις διαστάσεις της Maslach. Οι εργαζόμενοι που είχαν τον υψηλότερο βαθμό συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης ήταν οι νοσηλευτές. Επιπρόσθετα εντοπίστηκε αρνητική συσχέτιση της εργασιακής εξουθένωσης με την ηλικία και το εκπαιδευτικό επίπεδο. Συγκεκριμένα όσο μεγαλύτερο είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο, τόσο μειώνεται ο βαθμός εργασιακής εξουθένωσης και παράλληλα όσο μεγαλύτερη είναι η ηλικία, τόσο φαίνεται ότι μειώνεται η εργασιακή εξουθένωση.

Παράλληλα σχετικά με τις διοικητικές δομές βρέθηκε θετική σύνδεση μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης με το εργασιακό ωράριο καθώς και με το φόρτο εργασίας ενώ διαπιστώθηκε αρνητική σύνδεση με την αποτελεσματικότητα της διοίκησης.

1.6. Αντιμετώπιση εργασιακής εξουθένωσης

Τα τελευταία 30 χρόνια γίνεται μια σπουδαία προσπάθεια προκειμένου να βρεθούν λύσεις και να αντιμετωπιστεί ορθά το κοινωνικό αυτό πρόβλημα. Σε ένα μεγάλο βαθμό το άτομο μπορεί να εκπαιδευτεί ώστε να ξεχωρίζει τα προβλήματα στην εργασία του και να μην τον απασχολούν σε προσωπικό επίπεδο (Van Emmerik, 2004).

Εκτός από την προσωπική προσπάθεια που μπορεί να κάνει κάποιος για να βοηθηθεί θα πρέπει στο εργασιακό περιβάλλον οι επιβλέποντες των εργαζομένων να έχουν την κατάλληλη κατάρτιση και εκπαίδευση προκειμένου να μπορούν να αναγνωρίζουν και να αντιμετωπίζουν κατάλληλα τους υπαλλήλους εκείνους που αντιμετωπίζουν προβλήματα στη διαχείριση του στρες. Οι επιβλέποντες στην εργασία θα πρέπει να προωθούν την προσωπική φροντίδα για τους εαυτούς τους και τους εργαζόμενους τους συμπεριλαμβάνοντας την καλή διατροφή, ποιοτικό ύπνο και συστηματική άσκηση. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να περιορίζουν την πρόσληψη καφεΐνης και νικοτίνης. Οι επιβλέποντες θα πρέπει να ενισχύουν την ψυχολογία των εργαζομένων και να θέτουν ρεαλιστικούς στόχους σε αυτούς καθώς επίσης και να τους ενθαρρύνουν προκειμένου να ισορροπούν την προσωπική και την εργασιακή τους ζωή (Puig et al., 2012 ' Stamm, 2002).

Το εργασιακό άγχος δεν είναι ασθένεια για να βρούμε το κατάλληλο φάρμακο για τη θεραπεία του. Πολλοί επιστήμονες έχουν διατυπώσει κατά καιρούς διάφορες τεχνικές κατάλληλες για τη μείωση του άγχους. Παρακάτω αναφέρονται τρόποι με τους οποίους μπορεί ένα άτομο να αντιμετωπίσει το άγχος του τόσο ατομικά όσο και σε επίπεδο επιχείρησης:

A) Ατομικοί τρόποι

Η αντιμετώπιση του άγχους από το άτομο σύμφωνα με το Ζαβλανό (2002) μπορεί να γίνει με:

1. την άσκηση: με διάφορες σωματικές ασκήσεις όπως ποδήλατο, περπάτημα.

2. τη χαλάρωση: όπως συλλογισμός, μουϊκή χαλάρωση.
3. τη διασκέδαση: διαφορές εκδηλώσεις ψυχαγωγίας που δεν έχουν να κάνουν με την εργασία όπως το σινεμά.
4. τον προγραμματισμό του χρόνου, δηλαδή να μάθει το άτομο να προγραμματίζει σωστά την εργασία του, για να μην αγχώνεται.
5. την αλλαγή της εργασίας: αν δεν μπορεί να μειώσει το άγχος του με αυτούς τους τρόπους, ο καλύτερος τρόπος είναι να αλλάξει εργασία.

B) Επιχειρησιακοί τρόποι

Η αντιμετώπιση του άγχους σε επιχειρησιακό επίπεδο περιλαμβάνει τις ακόλουθες μεθόδους:

1. την επιλογή: Η διαδικασία της επιλογής του προσωπικού θα πρέπει να γίνεται με πολύ προσοχή, έτσι ώστε ο κάθε υπάλληλος να διαθέτει τα κατάλληλα προσόντα για να μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της εργασίας του.
2. την εκπαίδευση: Τα άτομα πρέπει να εκπαιδεύονται συνέχεια για να μπορούν να ανταποκριθούν στις νέες εξελίξεις.
3. τη φυσική κατάσταση: Οι οργανισμοί θα πρέπει να κατασκευάζουν μέσα στους οργανισμούς γυμναστήρια για να γυμνάζουν τους υπαλλήλους τους.
4. την ανοιχτή επικοινωνία: Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι γνώστες όλων των θεμάτων της επιχείρησης έτσι ώστε να μειώνονται οι συγκρούσεις.
5. την ψυχολογική υποστήριξη: Οι οργανισμοί έχουν ψυχολόγους για να υποστηρίζουν τα άτομα όποτε τους έχουν ανάγκη.
6. την ομαδική εργασία.
7. τον σχεδιασμό της εργασίας

Εκτός από τις παραπάνω μεθόδους που εφαρμόζονται στο εργασιακό περιβάλλον, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του εργαζόμενου όπως για παράδειγμα οι προσωπικές φιλοδοξίες, τρέχοντα θέματα υγείας προσωπικά ή οικογενειακά που πρέπει να αντιμετωπιστούν,

καθώς συνδέονται με τη συμπεριφορά και την απόδοση του εργαζομένου εργασίας (Αυγενάκης, Παπαδάκη, & Τοράκη, 2012). Οι επιπρόσθετες παροχές καθώς και η τόνωση του ενδιαφέροντος επιδρούν θετικά στην αποδοτικότητα του εργαζομένου.

Οι παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο αναφέρονται στις προσπάθειες που μπορεί να κάνει ο ίδιος ο επαγγελματίας σύμφωνα με τους Αυγενάκη, Παπαδάκη, & Τοράκη, 2012 και Δημητριάδου, 2015:

1. Έγκαιρη αναγνώριση των συμπτωμάτων
2. Επανεκτίμηση των προσωπικών στόχων και προσδοκιών.
3. Αναζήτηση υποστήριξης
4. Ενασχόληση με ενδιαφέροντα και δραστηριότητες εκτός εργασίας.
5. Προσωπική επιλογή της θέσης εργασίας.
6. Επιλογή νέας θέσης εργασίας

Η διοίκηση της επιχείρησης θα πρέπει να λάβει υπόψη τη σοβαρότητα του συνδρόμου, ώστε να υπάρχει ποιότητα στις υπηρεσίες υγείας και να προληφθεί το κόστος από τις επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Παρακάτω αναφέρονται οι ενέργειες στις οποίες θα πρέπει να προβαίνει η διοίκηση μιας μονάδας:

1. Η σωστή επιλογή προσωπικού ώστε να υπάρχει υψηλή ταύτιση των προσόντων του εργαζόμενου με τη θέση εργασίας, γεγονός που γενικά οδηγεί σε αυξημένη απόδοση αλλά και καλύτερη ποιότητα της παρεχόμενης υπηρεσίας.
2. Η διευκρίνηση των εργασιακών απαιτήσεων και των καθηκόντων του εργαζόμενου.
3. Η εργασία να περιλαμβάνει εναλλαγές και διαφορετικά καθήκοντα, ώστε να μην είναι επαναλαμβανόμενη και μονότονη.
4. Η παροχή αδειών αλλά και η εφαρμογή μικρής χρονικής ανάπαυσης στην εργασία.
5. Η αξιοκρατική και δίκαια εξέλιξη των εργαζομένων.
6. Η ύπαρξη αρμόδιου επιστήμονα για την ψυχολογική ενίσχυση-στήριξη των εργαζομένων.
7. Η εφαρμογή προγραμμάτων και σεμιναρίων επιμόρφωσης και κατάρτισης
8. Η ενθάρρυνση της συνεργασίας και της επικοινωνίας των εργαζομένων

(Αυγενάκης Παπαδάκη, & Τοράκη, 2012 ' Δημητριάδου, 2015)

1.7. Η δραματική τέχνη

Η δραματική τέχνη αποτελεί μία νέα προσέγγιση της διδασκαλίας στο χώρο του σχολείου και όχι μόνο, με καινοτόμους μεθόδους μάθησης που έχει ως επίκεντρο το μαθητή που με τη διδασκαλία του δασκάλου – εμπυχωτή κάνει τη μάθηση πιο εύκολη και το γνωστικό αντικείμενο πιο εύκολο να κατανοηθεί από το μαθητή. Ο εμπυχωτής με τη χρήση των τεχνικών της δραματικής τέχνης κατανοεί, βλέπει και προσδιορίζει τις ανάγκες των μαθητών κατά περίπτωση και προχωρά σε διαφορετικές παρεμβάσεις, ανάλογα με την ηλικία των μαθητών και το χώρο που βρίσκονται (Κοντογιάννη, 2000).

Με βάση τη δραματική τέχνη οι συμμετέχοντες και οι μαθητές συμμετέχουν σε μία ελεύθερη δραματοποίηση την οποία έχει οργανώσει ο εμπυχωτής που συντελεί στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, ευαισθησιών και ικανοτήτων με τη συνεργασία των μαθητών και των καθηγητών. Μετά από τη δράση αμφοτεροί μαθητές και δάσκαλοι έχουν καλύτερες σχέσεις μεταξύ τους, ενώ η μαθησιακή διαδικασία επιδρά ευεργετικά (Κοντογιάννη, 2008).

Επίσης η δραματική τέχνη έχει πολύ μεγάλη δυναμική, αφού εκτός των συναισθηματικών και γνωστικών στόχων, συντελεί και στην ανάδυση, την επεξεργασία και τη διαμόρφωση της ηθικής διάστασης που μπορεί να πάρει ένα θέμα (Κοντογιάννη, 2008).

Όπως αναφέρει χαρακτηριστικά και ο Τσιάρας: *«Η δραματική μάθηση οριοθετεί τις γνώσεις, τις δεξιότητες, τα συναισθήματα και τις προδιαθέσεις των συμμετεχόντων σε τέσσερις κατηγορίες: α) Δραματικές συμπεριφορές και θεατρικές δεξιότητες β) Εφευρετικότητα και φαντασία γ) Ανάπτυξη της ομάδας και δ) Σύνδεση φαντασίας και δράσης.»* Σε αυτό το μεγάλο αντικείμενο της ανάπτυξης οι μαθητές μαθαίνουν νέα πράγματα, καλλιεργούν δεξιότητες που ήδη έχουν, οριοθετούν τα συναισθήματά τους, ενώ οριοθετείται η εφευρετικότητα, η φαντασία, η αίσθηση της ομάδας σε συνδυασμό με τη φαντασία και τη δράση (Τσιάρας, 2016:43).

Επιπρόσθετα η δραματική τέχνη αφήνει το παιδί να εκφράσει τα συναισθήματά του σε ένα ασφαλές πλαίσιο στήριξης από τον εμπυχωτή, χωρίς να φοβάται αν θα κριθεί με οποιοδήποτε τρόπο από τους συμμαθητές του, που συμμετέχουν στη δράση.

Έτσι οι μαθητές αποφορτίζονται συναισθηματικά, εκφράζουν απόψεις ή και πεποιθήσεις που έχουν μέσα τους, αναθεωρούν στάσεις και φαινόμενα που

παρουσιάζονται στη ζωή τους, έχοντας πίστη στον εαυτό τους, αφού λένε τις απόψεις τους δίχως κοινωνικούς περιορισμούς (Κοντογιάννη, 2012).

Είναι πολύ σημαντικό ο μαθητής να έρθει σε επαφή με τον διαφορετικό τρόπο που σκέφτεται και εκφράζει το περιβάλλον και οι συμμαθητές του. Με τον τρόπο αυτό αναπτύσσει τις ικανότητες που έχει για να εκφράζεται δημιουργικά, αναπτύσσοντας παράλληλα γλωσσικές και εκφραστικές του δυνατότητες, όπως η αφήγηση ιστοριών και παραμυθιών, η περιγραφή συνθηκών και τοπίων και ο διάλογος μέσω του οποίου το παιδί μαθαίνει να είναι πομπός και δέκτης ιδεών και αξιών (Αυδή, & Χατζηγεωργίου, 2007).

Τα προγράμματα και οι δράσεις της δραματικής τέχνης στην εκπαίδευση μπορούν να περιλαμβάνουν πολλές ασκήσεις που βοηθούν το παιδί – μαθητή να αναπτύξει την προφορική του έκφραση, όπως οι τηλεφωνικές συνδιαλέξεις, η τηλεοπτική εκπομπή, οι ιστορίες και τα δρώμενα και οι συζητήσεις μετά τα εργαστήρια, όπου γίνεται και ανασκόπηση του θέματος (Κοντογιάννη, 2008) .

Συμπερασματικά, η δραματική τέχνη βοηθά το παιδί μέσω των παραπάνω να αναπτύξει, να ενδυναμώσει και να καλλιεργήσει την προφορική του έκφραση σημαντικά, να του διευρύνει τη φαντασία και να το φέρει σε θέση να εκφράζεται καλύτερα και με μεγαλύτερη σαφήνεια (Κοντογιάννη, 1992) .

1.8. Ορισμός της δραματικής τέχνης

Η δραματική τέχνη βοηθά το παιδί, τον μαθητή και το άτομο που συμμετέχει στις συνεδρίες των εργαστηρίων να βιώσει μία καινοτόμου είδους μάθηση με πολλές διαφορετικές τεχνικές και ασκήσεις που αποσκοπούν στην καλλιέργεια πολλών συναισθημάτων. Ως ορισμός της δραματικής τέχνης μπορούμε να πούμε ότι είναι οι πολλαπλές ασκήσεις και τεχνικές που βοηθούν με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους τους συμμετέχοντες να αναπτύξουν και να αναδείξουν πτυχές της δικής τους θεώρησης για το πώς βλέπουν και βιώνουν τον κόσμο γύρω τους (Κοντογιάννη, 2008).

Οι Αυδή και Χατζηγεωργίου δίνουν έναν ορισμό για το εκπαιδευτικό δράμα που προσομοιάζει της αρχές της Δραματικής τέχνης και ασπάζεται τις τεχνικές της όπως διατυπώνεται παρακάτω: *«Το Εκπαιδευτικό Δράμα (Drama in Education) είναι μια μορφή θεατρικής τέχνης με καθαρά παιδαγωγικό χαρακτήρα. Μπορεί να διδαχθεί είτε ως ανεξάρτητο μάθημα τέχνης είτε παράλληλα να αξιοποιηθεί ως μέσο για τη*

διδασκαλία διαφόρων μαθημάτων του προγράμματος σπουδών» (Αυδή, & Μ. Χατζηγεωργίου, 2007).

1.9. Εργαλεία της δραματικής τέχνης

Τα εργαλεία και οι τεχνικές που μας δίνει η δραματική τέχνη είναι πολλά και μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε πολλές περιπτώσεις, από ένα σχολείο μέχρι μία ομάδα ενηλίκων. Ανάλογα με το πρόγραμμα που έχει εκπονήσει ο εμπνευστής για τις συνεδρίες, χρησιμοποιούνται διαφορετικά εργαστήρια, ακόμα και το κουκλοθέατρο. Όπως φαίνεται και στα εργαστήρια της ερευνητικής ομάδας, το κουκλοθέατρο είναι ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο, όχι μόνο για μικρούς, αλλά και πιο μεγάλους σε ηλικία.

Οι παραστάσεις που δίνονται από επαγγελματίες κουκλοπαίκτες ή θεατρολόγους ή εκπαιδευτικούς εντός του σχολείου, έχουν ως στόχο να ευαισθητοποιήσουν τους συμμετέχοντες και το κοινό σε ένα συγκεκριμένο θέμα. Οι συμμετέχοντες παρακολουθούν μια καθιερωμένη, οργανωμένη παράσταση με αρχή, μέση και τέλος. Υπάρχει σκηνή στην οποία παίζουν οι εμπνευστές κρυμμένοι από πίσω και το κοινό τους παρακολουθεί από μπροστά (Maija, 2012).

Απέναντί τους βρίσκονται οι θεατές που παρακολουθούν και σε ορισμένες περιπτώσεις δέχονται ερωτήσεις από τις κούκλες και παρεμβαίνουν με αυτό τον ενεργό τρόπο στο έργο. Μέσω αυτής της διαδικασίας οι συμμετέχοντες είναι ελεύθεροι να εκφράσουν τη γνώμη τους και να αποκαλύψουν κάποια θέση ή στάση τους στο θέμα της παράστασης του κουκλοθεάτρου συμμετέχοντας με ενεργητική ακρόαση και ελεύθερο λόγο.

Ακόμα η δραματική τέχνη μάς παραχωρεί και άλλα εργαλεία όπως οι τηλεφωνικές συνδιαλέξεις, η παντομίμα, οι παγωμένες εικόνες, η αφήγηση ιστορίας, η τηλεοπτική εκπομπή, οι ιστορίες και τα δρώμενα και οι συζητήσεις μετά τα εργαστήρια, όπου γίνεται και συζήτηση του θέματος.

Από τα εργαστήρια που παρατίθεται παρακάτω μπορούμε να διακρίνουμε πολλά εργαλεία της δραματικής τέχνης και τη χρήση όλων των εργαλείων.

Μεθοδολογία

2.1. Η σημαντικότητα του θέματος

Η πρώτη χρήση του όρου «burnout», αναφερόταν στις επιπτώσεις που είχαν τα άτομα από την παρατεταμένη χρησιμοποίηση ψυχοδραστικών ουσιών (Δανηλίδου, 2013).

Σημείο κλειδί στην εμφάνιση του συνδρόμου αυτού αποτελεί ο σύγχρονος τρόπος ζωής, οι έντονοι ρυθμοί στην επαγγελματική ζωή του κάθε εργαζομένου, αλλά και ο μεγάλος ανταγωνισμός για το βάθρο της επιτυχίας, που αναμφίβολα αποτελεί ένα στοιχείο που ολοένα και περισσότερο παρατηρείται σε όλους τους τομείς της επαγγελματικής απασχόλησης (Maslach, 1982).

Σε αρχική έρευνα της Maslach (1976), γίνεται διάκριση σε εξωγενείς και ενδογενείς παράγοντες, οι οποίοι επιδρούν στην προσωπικότητα του ατόμου.

- I. Εξωγενείς Παράγοντες: είναι αυτοί που επηρεάζουν το άτομο στο εργασιακό του περιβάλλον. Διακρίνονται σε:
 1. **Εργασιακή αφοσίωση**: αφορά στο κατά πόσο το άτομο είναι επικεντρωμένο και προσηλωμένο σε αυτό που κάνει, πόσο αποδίδει, και αν οι προσπάθειές του είναι καρποφόρες ώστε να διεκπεραιώσει σωστά τα καθήκοντά του.
 2. **Εργασιακή ικανοποίηση**: αναφέρεται στο αν το άτομο είναι ευχαριστημένο με την απασχόληση που έχει επιλέξει και επιπλέον αν είναι ευχαριστημένο με τις απολαβές του, είτε είναι υλικές είτε είναι συναισθηματικές.
 3. **Προβλήματα ρόλων**: αναφέρεται στο αν επικρατεί σύγχυση μεταξύ των εργαζομένων για τις αρμοδιότητες και τις ευθύνες που έχει ο καθένας και αν τα παραπάνω περιπλέκονται και δημιουργούν εντάσεις και διαπληκτισμούς.
- II. Ενδογενείς Παράγοντες: είναι πώς αντιλαμβάνεται το άτομο τις επιρροές και τις συνθήκες του εργασιακού χώρου, ανάλογα με την ψυχοσύνθεσή του.
- III. Διακρίνονται σε:
 1. **Προσωπικότητα**: αν το άτομο διαθέτει στοιχεία στο χαρακτήρα του που να επιτρέπουν να χειρίζεται με επιτυχία καταστάσεις άγχους και στρες. Τέτοια χαρακτηριστικά είναι η εξωστρέφεια, η ευσυνειδησία, η

προσήνεια και η δεκτικότητα του σε νέα πράγματα και αλλαγές, όποιες και αν είναι αυτές.

2. **Βιολογική και ψυχολογική ευεξία:** αναφέρεται στη διατήρηση της υγείας και της φυσικής κατάστασης του ατόμου, έτσι ώστε να νιώθει πληρότητα και ικανοποίηση.
3. **Κεντρικός μηχανισμός αυτό-αξιολογήσεων:** με ποια έννοια αντιλαμβάνεται το άτομο τα επιτεύγματα του και πώς τα κρίνει. Είναι μήπως αρκετά αυστηρός με τον εαυτό του ή έχει υπερβολικές απαιτήσεις χωρίς να το αντιλαμβάνεται και έτσι δεν ικανοποιείται;

Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης (burnout) συναντάται σε διευθυντές και μη. Όμως παρατηρείται ότι οι διευθυντές και περισσότερο οι γυναίκες, όσον αφορά τις απαιτήσεις και τον έλεγχο της δουλειάς τους, σημειώνουν υψηλές βαθμολογίες, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει στο σύνδρομο αυτό. Επιπλέον, οι διευθύντριες εάν δεν έχουν τον έλεγχο της κατάστασης αυτής έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να αποκτήσουν το σύνδρομο burnout απ' ότι οι άντρες συνάδελφοί τους στην ίδια θέση (Blom et al., 2016).

Από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας προκύπτει ότι ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να κάνει διάφορα απλά πράγματα που θα τον βοηθήσουν. Μέσα σε αυτά συμπεριλαμβάνονται: η διαχείριση του χρόνου και η τοποθέτηση ενός συγκεκριμένου στόχου (Demir, Ulusoy, & Ulusoy, 2003), η θετική σκέψη και η αποφυγή των αρνητικών σκέψεων (Espeland, 2006 ' Maslach, & Leiter, 1997), η χρήση τεχνικών χαλάρωσης, η ενίσχυση του χιούμορ και των εξωτερικών δραστηριοτήτων (Demir, Ulusoy, & Ulusoy, 2003).

Επιπλέον, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης και το επάγγελμα είναι παράγοντες που σχετίζονται τόσο με το σύνδρομο όσο και με την εργασιακή ικανοποίηση. Δεν παρουσιάζεται σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων στην εργασιακή ικανοποίηση (Tarcan, Tarcan, & Top, 2016 ' Αναγνωστόπουλος, & Παπαδάτου, 1992; Αλεξιάς, Αναγνωστόπουλος, & Πιλάτης, 2010).

2.2. Ερευνητικός πληθυσμός

Για τους σκοπούς της ερευνητικής εργασίας επιλέχτηκε η θεατρική ομάδα της εταιρίας πολιτισμού και κοινωνικής ψυχαγωγίας «Προσκήνιο» που έχει έδρα το Ναύπλιο. Το δείγμα των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα (N) ήταν 17 άνδρες και γυναίκες. Η συνολική διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας μέσα στην ομάδα ήταν δύο μήνες και η συχνότητα των παρεμβάσεων ήταν ανάλογα με το πρόγραμμα των προβών περίπου δύο φορές την εβδομάδα. Η συχνότητα των παρεμβάσεων ήταν δύο φορές την εβδομάδα. Σκέφτηκα ότι ο ερευνητικός μου πληθυσμός θα μπορούσε να προέλθει από τα μέλη της εταιρίας πολιτισμού και κοινωνικής ψυχαγωγίας «Προσκήνιο ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ». Αυτή η κινηματοθεατρική ομάδα δημιουργήθηκε το 2015 από τον ποιητή και συγγραφέα Κωνσταντίνο Σπηλιώτη και βρίσκεται υπό την αιγίδα του μη κερδοσκοπικού οργανισμού «UNESCO». Η ομάδα στελεχώνεται από επαγγελματίες και μη ηθοποιούς και μουσικούς και δρα κυρίως στην περιοχή της Αργολίδας, συγκεκριμένα η έδρα της βρίσκεται στο Ναύπλιο. Επίσης η Εταιρεία είναι ο βασικός φορέας παρουσίασης των έργων των μελών της Ένωσης Συγγραφέων & Λογοτεχνών Αργολίδας.

Τα τελευταία δύο χρόνια συνεργάζομαι στενά με αυτή την εταιρία με την ιδιότητα του Θεατρολόγου σε παραστάσεις που ανεβάζει, καλλιτεχνικά φεστιβάλ στα οποία συμμετέχει, παρουσιάσεις βιβλίων και άλλων πολιτιστικών δρωμένων που βάση τους έχουν την Αργολίδα. Αρχικά εξέφρασε στον καλλιτεχνικό διευθυντή της ομάδας Κωνσταντίνο Σπηλιώτη την επιθυμία μου να κάνω τη μεταπτυχιακή μου διατριβή στην εταιρεία και συγκεκριμένα σε μια ομάδα μελών της. Του εξήγησα λεπτομερώς όλη τη διαδικασία και τα στάδιά της. Ο κύριος Σπηλιώτης έδειξε ενδιαφέρον και ήταν θετικός στο να γίνει η έρευνά μου στην εταιρεία του.

Συζητήσαμε ότι το burnout ή αλλιώς η επαγγελματική εξουθένωσή θα είναι ένα θέμα που ταιριάζει και απασχολεί άμεσα την ομάδα. Είχαμε παρατηρήσει και οι δύο ότι τα μέλη της ομάδας έρχονταν κουρασμένα και εξουθενωμένα στις βραδινές πρόβες λόγω της κύριας εργασίας τους την υπόλοιπη μέρα. Το ερώτημά μας ήταν γιατί αυτοί οι άνθρωποι ενώ έχουν ολοκληρώσει το εργασιακό ωράριο της ημέρας και είναι κουρασμένοι δεν πηγαίνουν να ξεκουραστούν, αλλά επιλέγουν από μόνοι τους να έρθουν και να ασχοληθούν με το θέατρο. Ακολούθησε τις επόμενες μέρες μια συζήτηση με τα μέλη της ομάδας που θα έπαιρναν μέρος στην έρευνα.

Εξήγησα στην ομάδα ότι παράλληλα με την παράσταση που ανεβάζαμε, θα πραγματοποιούσα και την έρευνά μου. Αφού δέχτηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα ξεκίνησα τις παρεμβάσεις.

Την περίοδο που πήραν μέρος στις παρεμβάσεις, η εταιρία «Προσκήνιο» δούλευε πάνω στην τριλογία της «Ορέστειας» του Αισχύλου. Για να ανεβεί η συγκεκριμένη παράσταση γίνονταν τέσσερις με τρεις πρόβες την εβδομάδα. Οι ρόλοι που είχα αναλάβει στη συγκεκριμένη θεατρική παραγωγή ήταν του βοηθού σκηνοθέτη και του ηθοποιού. Έτσι σε συνεργασία με τον καλλιτεχνικό διευθυντή και ιδρυτή της εταιρίας Κωνσταντίνο Σπηλιώτη ορίσαμε ότι σε δύο πρόβες της εβδομάδας θα γίνονται οι παρεμβάσεις, οι οποίες θα διαρκούσαν εξήντα λεπτά η κάθε μία. Δηλαδή πριν από τις πρόβες είχαμε μια ώρα για το πρόγραμμα που λειτουργούσε παράλληλα και σαν προθέρμανση για τους ηθοποιούς, καθώς χρησιμοποιούσα τα εργαλεία της δραματικής τέχνης.

2.3. Μέσα συλλογής δεδομένων

Για τη μέτρηση των ερευνητικών δεδομένων (Δημητρόπουλος, & Λέγγας, 1994) που πραγματοποιήθηκε από το δείγμα (N) των δεκαεπτά συμμετεχόντων, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο της Maslach Burnout Inventory και παρατίθεται μέσα στην ερευνητική εργασία. Το ερωτηματολόγιο της Maslach αποτελείται από είκοσι δύο προσωπικές ερωτήσεις αξιολόγησης που μετρούν τη συχνότητα με την οποία νιώθουν οι συμμετέχοντες ένα συναίσθημα. Οι εννέα ερωτήσεις που υπάρχουν μέσα στο ερωτηματολόγιο αφορούν την επαγγελματική εξάντληση, οι πέντε από αυτές την αποπροσωποποίηση και υπάρχουν οκτώ ερωτήσεις που αφορούν την προσωπική επίτευξη. Οι ερωτήσεις είναι κλειστού τύπου με απαντήσεις στην κλίμακα Likert σε επταβάθμια μέτρηση. Ο αριθμός 1 ισοδυναμεί με «ποτέ», ο αριθμός 2 με «μερικές φορές το χρόνο», ο αριθμός 3 με «μια φορά το μήνα», ο αριθμός 4 με «μερικές φορές το μήνα», ο αριθμός 5 με «μια φορά την εβδομάδα», ο αριθμός 6 με «μερικές φορές την εβδομάδα» και ο αριθμός 7 ισοδυναμεί με «κάθε μέρα». Επιπρόσθετα ο ερευνητής κράτησε προσωπικό ημερολόγιο, έκανε καταγραφή, παρατήρηση την ώρα των παρεμβάσεων και πραγματοποίησε «focus group» και συνεντεύξεις.

Στις τελευταίες πέντε συναντήσεις ζητούσα δύο συμμετέχοντες που μπορούσαν να έρθουν πριν την έναρξη του εργαστηρίου και άλλους δύο να

παραμείνουν μετά το τέλος για να μου δώσουν ατομικές συνεντεύξεις. Έτσι βάσει της διαθεσιμότητάς τους δημιουργήθηκε ένα πρόγραμμα σχετικά με το πότε θα γίνουν οι συνεντεύξεις. Κάθε μία διαρκούσε περίπου δέκα λεπτά.

Εκεί τους ζητούσα την άδεια να καταγράψω μέρη των απαντήσεών τους. Ορισμένες από τις ερωτήσεις που τους έκανα ήταν οι εξής: Τι είναι το θέατρο για σένα; Έχεις ξανασυμμετάσχει σε θεατροπαιδαγωγικό πρόγραμμα; Πώς αισθάνεσαι με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας; Παρατήρησες κάποιες αλλαγές στη ζωή και την καθημερινότητά σου από τότε που ξεκινήσαμε το συγκεκριμένο πρόγραμμα παρεμβάσεων;

Στην πρώτη συνάντηση με την ομάδα μοιράστηκαν αριθμημένα τα ερωτηματολόγια στους συμμετέχοντες και τους δόθηκαν δέκα λεπτά για να τα συμπληρώσουν. Δεν χρειάστηκε η διαδικασία της γνωριμίας καθώς δουλεύω με τη συγκεκριμένη ομάδα τα τελευταία δύο χρόνια και με τα μέλη της γνωρίζομαστε πριν από τις παρεμβάσεις. Τα ερωτηματολόγια ήταν δεκαεπτά, όσα ακριβώς δηλαδή και τα μέλη της ομάδας, ένα για τον καθένα. Αφού απαντήθηκαν τα ερωτηματολόγια ακολούθησε η διαδικασία του «focus group», μιας ομαδικής συζήτησης σε κύκλο με θέματα το θέατρο σαν χόμπι και το burnout ή αλλιώς η επαγγελματική εξουθένωση.

2.4. Ερευνητικά αποτελέσματα και ερευνητική υπόθεση

Στόχος είναι να διερευνηθεί το πόσο η δραματική τέχνη και οι παρεμβάσεις του ερευνητή και εμπυχωτή έχουν θετικό αντίκτυπο στους συμμετέχοντες,

Οι ερευνητικοί στόχοι της παρούσας έρευνας είναι:

1^{ος} Ερευνητικός στόχος

Να διαπιστωθεί εάν οι παρεμβάσεις οδήγησαν σε μεταβολή του βαθμού συναισθηματικής εξάντλησης.

2^{ος} Ερευνητικός στόχος

Να διαπιστωθεί εάν οι παρεμβάσεις οδήγησαν σε μεταβολή του βαθμού αποπροσωποποίησης.

3^{ος} Ερευνητικός στόχος

Να διαπιστωθεί εάν οι παρεμβάσεις οδήγησαν σε μεταβολή του βαθμού προσωπικής επίτευξης.

3. Ανάλυση

3.1. Δημογραφικά Δείγματος

Στην παρούσα ενότητα της ανάλυσης παρουσιάζονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά της πειραματικής ομάδας.

Σχετικά με το φύλο, παρατηρούμε από τον πίνακα 1 ότι η ομάδα αποτελείται από 9 άνδρες που εκπροσωπούν το 52.9% του δείγματος και από 8 γυναίκες που εκπροσωπούν το 47.1 % του δείγματος.

Πίνακας 1: Σύνθεση της πειραματικής ομάδας σύμφωνα με το φύλο

ΦΥΛΟ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΝΔΡΑΣ	9	52.9	52.9	52.9
	ΓΥΝΑΙΚΑ	8	47.1	47.1	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Η σύνθεση του δείγματος σύμφωνα με το φύλο μπορεί να γίνει καλύτερα κατανοητή από το διάγραμμα 1.



Διάγραμμα 1: Σύνθεση της πειραματικής ομάδας σύμφωνα με το φύλο

Σχετικά με την ηλικία του δείγματος, παρατηρούμε από τον πίνακα 2 ότι η πειραματική ομάδα αποτελείται από ένα μεγάλο ηλικιακό φάσμα. Όπως φαίνεται στον πίνακα η ελάχιστη ηλικία είναι 20 χρονών ενώ η μέγιστη είναι 60 ετών. Η μέση ηλικία της ομάδας είναι τα 35.06 έτη. Η διασπορά της ηλικίας παρουσιάζεται στο διάγραμμα 2.

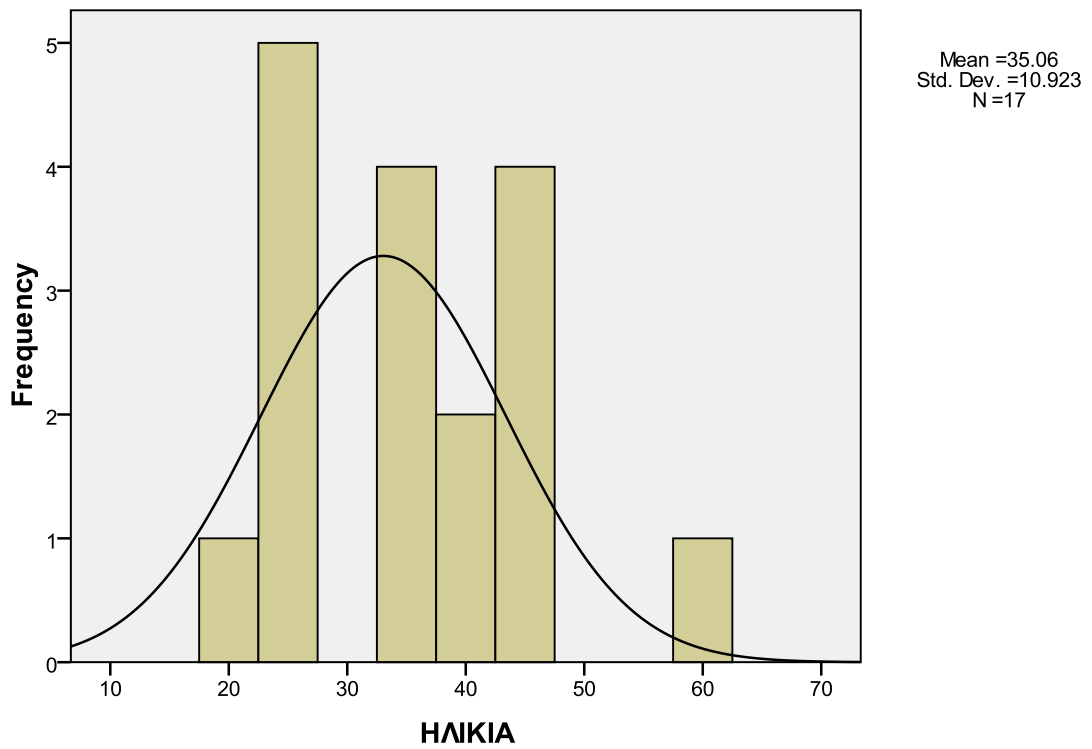
Πίνακας 2: Σύνοψη της πειραματικής ομάδας σύμφωνα με την ηλικία

Statistics

ΗΛΙΚΙΑ

N	Valid	17
	Missing	0
Mean		35.06
Std. Deviation		10.923
Range		40
Minimum		20
Maximum		60

Histogram



Διάγραμμα 2: Σύνοψη της πειραματικής ομάδας σύμφωνα με την ηλικία

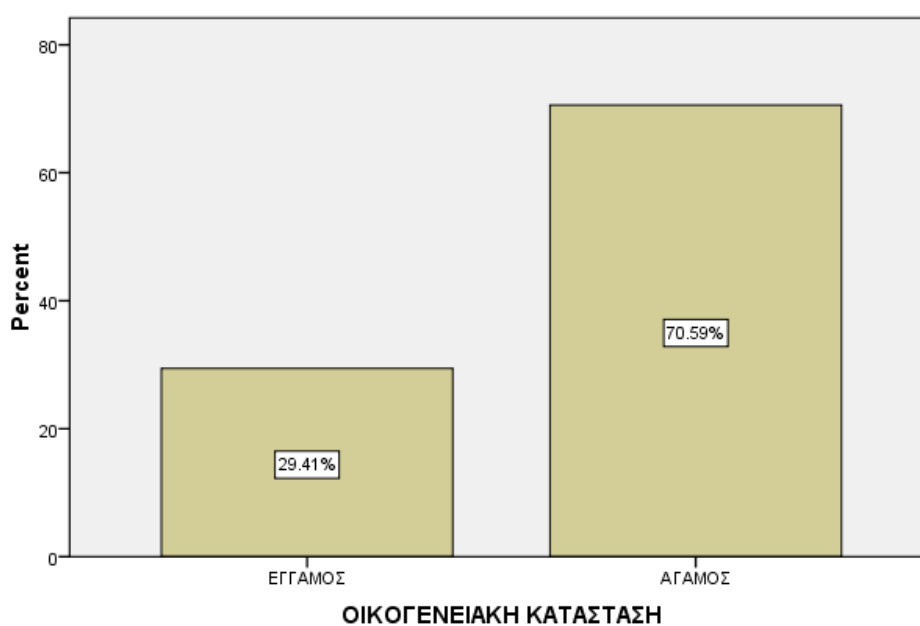
Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση, παρατηρούμε ότι έγγαμοι είναι μόνο 5 από τα 17 άτομα της ομάδας, που εκπροσωπούν το 29.4% του συνόλου, ενώ άγαμοι δήλωσαν οι υπόλοιποι 12 που αποτελούν το 70.6%, όπως φαίνεται στον πίνακα 3 και το διάγραμμα 3.

Πίνακας 3: Σύνθεση της πειραματικής ομάδας σύμφωνα με την οικογενειακή κατάσταση

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΕΓΓΑΜΟΣ	5	29.4	29.4	29.4
	ΑΓΑΜΟΣ	12	70.6	70.6	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ



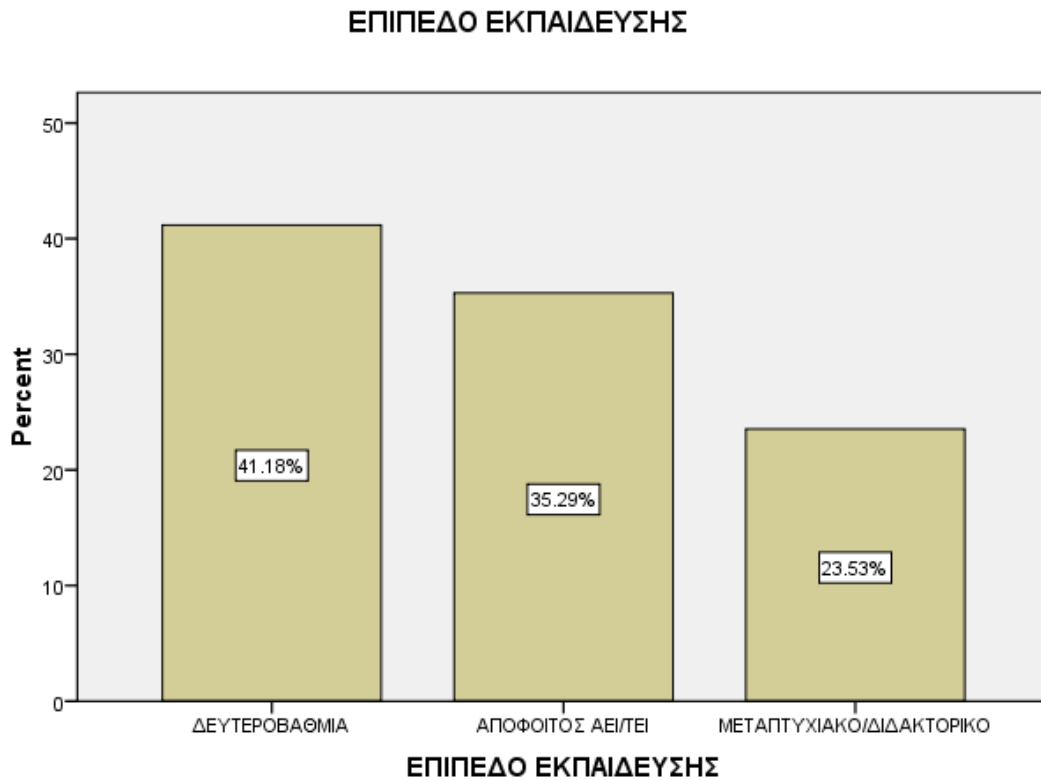
Διάγραμμα 3: Σύνθεση της πειραματικής ομάδας σύμφωνα με την οικογενειακή κατάσταση

Σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης (βλέπε πίνακα 4 και διάγραμμα 4), το μεγαλύτερο ποσοστό της ομάδας, δηλαδή 7 άτομα που αποτελούν το 41.2% του συνόλου, είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ δήλωσαν 6 άτομα που αποτελούν το 35.3 % της ομάδας. Τα υπόλοιπα 4 άτομα της ομάδας είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού/διδακτορικού με την κατηγορία αυτή να αποτελεί το 23.5% της πειραματικής ομάδας.

Πίνακας 4: Σύθεση της πειραματικής ομάδας σύμφωνα με το επίπεδο εκπαίδευσης

ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ	7	41.2	41.2	41.2
ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ ΑΕΙ/ΤΕΙ	6	35.3	35.3	76.5
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ/ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	4	23.5	23.5	100.0
Total	17	100.0	100.0	



Διάγραμμα 4: Σύσταση της πειραματικής ομάδας σύμφωνα με το επίπεδο εκπαίδευσης

3.2. Ανάλυση Αξιοπιστίας

Χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης alpha cronbach για να αξιολογηθεί η αξιοπιστία της συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων, ανά ενότητα ερωτήσεων. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται παρακάτω:

Ερωτήσεις συναισθηματικής εξάντλησης

(Ερ. 1,2,3,6,8,13,14,16,20)

Πίνακας 5: Δείκτης alpha cronbach ερωτήσεων συναισθηματικής εξάντλησης

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	9

Ερωτήσεις αποπροσωποποίησης

(Ερ. 5,10,11,15,22)

Πίνακας 6: Δείκτης alpha cronbach ερωτήσεων αποπροσωποποίησης

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	5

Ερωτήσεις προσωπικής επίτευξης

(Ερ. 4,7,9,12, 17,18,19,21)

Πίνακας 7: Δείκτης alpha cronbach ερωτήσεων προσωπικής επίτευξης

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	8

Παρατηρούμε ότι ο δείκτης αξιοπιστίας λαμβάνει τιμές μεγαλύτερες του 0.70 σε όλες τις ομάδες ερωτήσεων, συνεπώς η αξιοπιστία είναι υψηλή.

Παρατίθεται σχετικός πίνακας αξιολόγησης του δείκτη:

Πίνακας 8: Δείκτης alpha cronbach, χαρακτηρισμός αξιοπιστίας

Cronbach's alpha	Αξιοπιστία
$\alpha \geq 0.9$	Άριστη
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Καλή
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Αποδεκτή
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Αμφισβητούμενη
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Φτωχή
$0.5 > \alpha$	Μη αποδεκτή

Πηγή: Προσαρμογή από Wikipedia (https://en.wikipedia.org/wiki/Cronbach%27s_alpha)

3.3. Περιγραφική Στατιστική

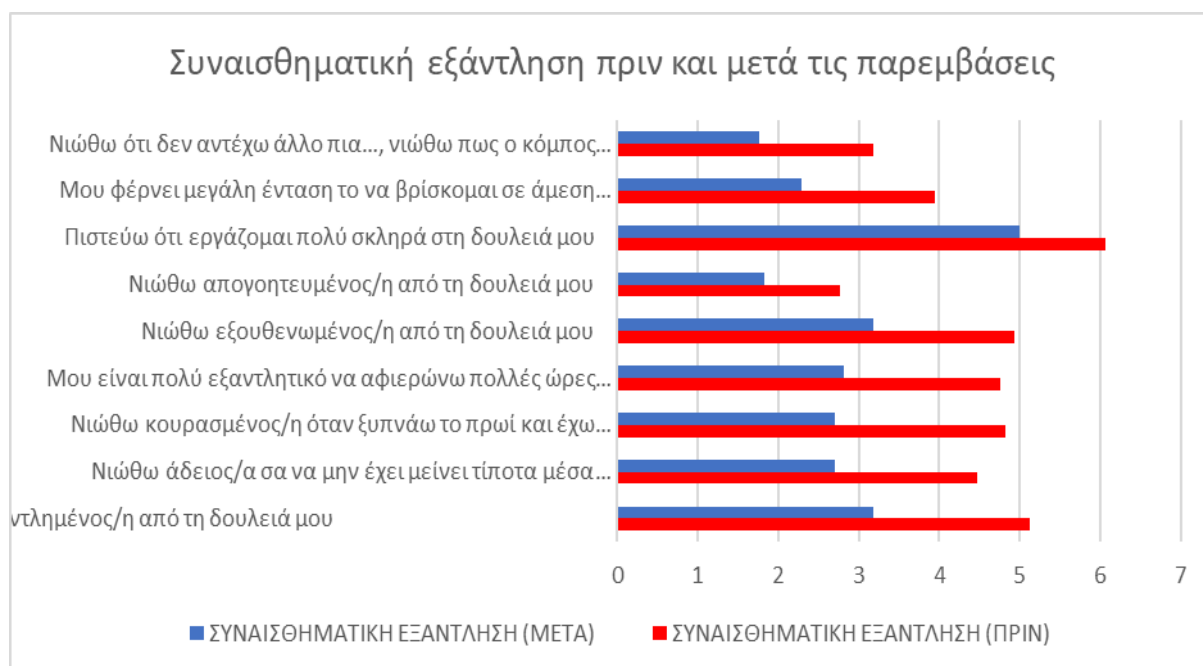
Παρουσιάζονται οι 3 διαστάσεις της εργασιακής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, προσωπική επίτευξη) σύμφωνα με το ερωτηματολόγιο που δόθηκε πριν και μετά τις συνεδρίες. Για την καλύτερη κατανόηση των μεταβολών έχουν υπολογιστεί οι μέσοι όροι και η τυπική απόκλιση σε κάθε ερώτηση, όπως απαντήθηκε από τα 17 άτομα της ομάδας. Στους πίνακες που ακολουθούν ο όρος «ΠΡΙΝ» αναφέρεται στις βαθμολογίες όπως αρχικά δόθηκαν από τους ερωτηθέντες ενώ ο όρος «ΜΕΤΑ» αναφέρεται στις βαθμολογίες για τις ίδιες ερωτήσεις, μετά από τις συνεδρίες. Υπενθυμίζουμε ότι ο ερωτηθείς μπορούσε να βαθμολογήσει από 1 (χαμηλό) μέχρι 7 (υψηλό), σύμφωνα με το βαθμό συμφωνίας του σε κάθε ερώτημα.

Πίνακας 9: Μέσος όρος συναισθηματικής εξάντλησης πριν και μετά τις παρεμβάσεις

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ (ΠΡΙΝ)	ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ
Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου	5.12	1.166

Νιώθω άδειος/α σα να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου, την ώρα που σχολάω από τη δουλειά	4.47	1.546
Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμα μια μέρα στη δουλειά	4.82	1.334
Μου είναι πολύ εξαντλητικό να αφιερώνω πολλές ώρες στην εργασία μου	4.76	1.602
Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου	4.94	1.391
Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου	2.76	1.921
Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου	6.06	.556
Μου φέρνει μεγάλη ένταση το να βρίσκομαι σε άμεση επαφή με πελάτες/συναδέλφους	3.94	2.045
Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια..., νιώθω πως ο κόμπος έφτασε στο χτένι	3.18	2.007
ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ (ΜΕΤΑ)		
	ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ
Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου	3.18	1.704
Νιώθω άδειος/α σα να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου, την ώρα που σχολάω από τη δουλειά	2.71	1.490
Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμα μια μέρα στη δουλειά	2.71	1.359
Μου είναι πολύ εξαντλητικό να αφιερώνω πολλές ώρες στην εργασία μου	2.82	1.380
Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου	3.18	1.551
Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου	1.82	1.074
Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου	5.00	1.275
Μου φέρνει μεγάλη ένταση το να βρίσκομαι σε άμεση επαφή με πελάτες/συναδέλφους	2.29	1.532
Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια..., νιώθω πως ο κόμπος έφτασε στο χτένι	1.76	1.300

Στον πίνακα 9 που παρουσιάζεται ο βαθμός συναισθηματικής εξάντλησης, οι υψηλές βαθμολογίες υποδηλώνουν αρνητικά συναισθήματα, ενώ οι χαμηλές βαθμολογίες αντικατοπτρίζουν θετικό συναίσθημα. Παρατηρώντας τον πίνακα αυτό, φαίνεται ότι η διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης που αποτυπώνεται στην ερώτηση «Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμα μια μέρα στη δουλειά», παρουσίασε τη μεγαλύτερη βελτίωση μετά τις παρεμβάσεις. Τα άτομα της ομάδας δείχνουν βελτιωμένη διάθεση καθώς υπάρχει μείωση της εξάντλησης κατά 2,11 μονάδες, καθώς ο δείκτης από το 4,82 έπεσε στο 2,71. Αυτό είναι εμφανές και στο διάγραμμα 5. Επίσης σημαντική μείωση φάνηκε στην ερώτηση «Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου», με 1,94 μονάδες, καθώς και στην ερώτηση «Μου είναι πολύ εξαντλητικό να αφιερώνω πολλές ώρες στην εργασία μου» με ίδια μείωση 1,94 μονάδες. Οι παραπάνω μειώσεις είναι εμφανείς και στο διάγραμμα 5.



Διάγραμμα 5: Μέσος όρος συναισθηματικής εξάντλησης πριν και μετά τις παρεμβάσεις

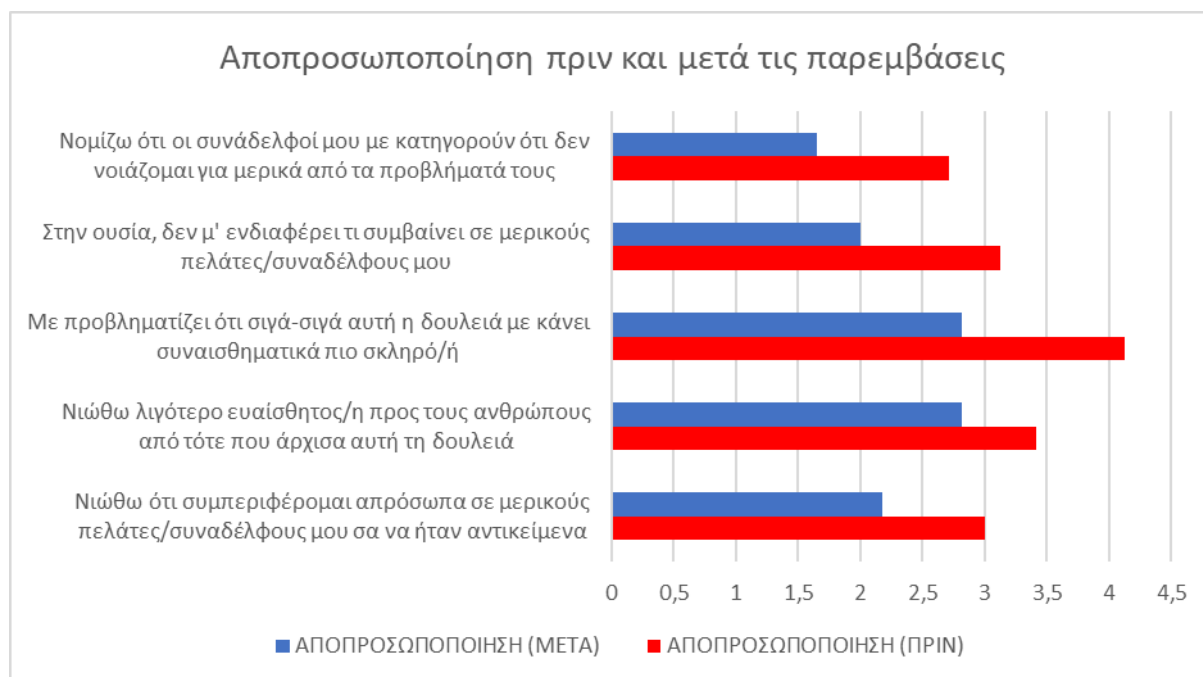
Στο διάγραμμα 5 με κόκκινο χρωματισμό φαίνεται ο βαθμός συμφωνίας στις παραπάνω προτάσεις της συναισθηματικής εξάντλησης που εμπεριέχουν αρνητικά συναισθήματα. Μετά τις συνεδρίες σημειώνεται με μπλε χρωματισμό η νέα βαθμολογία, η οποία σημειώνει βελτίωση (μείωση).

Πίνακας 10: Μέσος όρος αποπροσωποποίησης πριν και μετά τις παρεμβάσεις

ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ (ΠΡΙΝ)	ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ
Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς πελάτες/συναδέλφους μου σα να ήταν αντικείμενα	3.00	1.871
Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά	3.41	1.938
Με προβληματίζει ότι σιγά-σιγά αυτή η δουλειά με κάνει συναισθηματικά πιο σκληρό/ή	4.12	2.058
Στην ουσία, δεν μ' ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς πελάτες/συναδέλφους μου	3.12	2.233
Νομίζω ότι οι συνάδελφοί μου με κατηγορούν ότι δεν νοιάζομαι για μερικά από τα προβλήματά τους	2.71	1.759
ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ (ΜΕΤΑ)	ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ
Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς πελάτες/συναδέλφους μου σα να ήταν αντικείμενα	2.18	1.380
Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά	2.81	1.682
Με προβληματίζει ότι σιγά-σιγά αυτή η δουλειά με κάνει συναισθηματικά πιο σκληρό/ή	2.82	1.551
Στην ουσία, δεν μ' ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς πελάτες/συναδέλφους μου	2.00	1.541
Νομίζω ότι οι συνάδελφοί μου με κατηγορούν ότι δεν νοιάζομαι για μερικά από τα προβλήματά τους	1.65	.786

Από τον πίνακα 10, διαπιστώνεται ότι η διάσταση της αποπροσωποποίησης σύμφωνα με την ερώτηση «Με προβληματίζει ότι σιγά-σιγά αυτή η δουλειά με κάνει συναισθηματικά πιο σκληρό/ή», παρουσίασε σημαντική βελτίωση (αποτυπώνεται με

μείωση) μετά τις παρεμβάσεις. Τα άτομα της ομάδας δείχνουν βελτιωμένη συναισθηματική διάθεση καθώς υπάρχει μείωση κατά 1,3 μονάδες, καθώς ο δείκτης από το 4,12 έπεσε στο 2,82. Αυτό είναι εμφανές και στο διάγραμμα 5. Επίσης σημαντική μείωση φάνηκε στην ερώτηση «Στην ουσία, δεν μ' ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς πελάτες/συναδέλφους μου», με 1,06 μονάδες.



Διάγραμμα 6: Μέσος όρος αποπροσωποποίησης πριν και μετά τις παρεμβάσεις

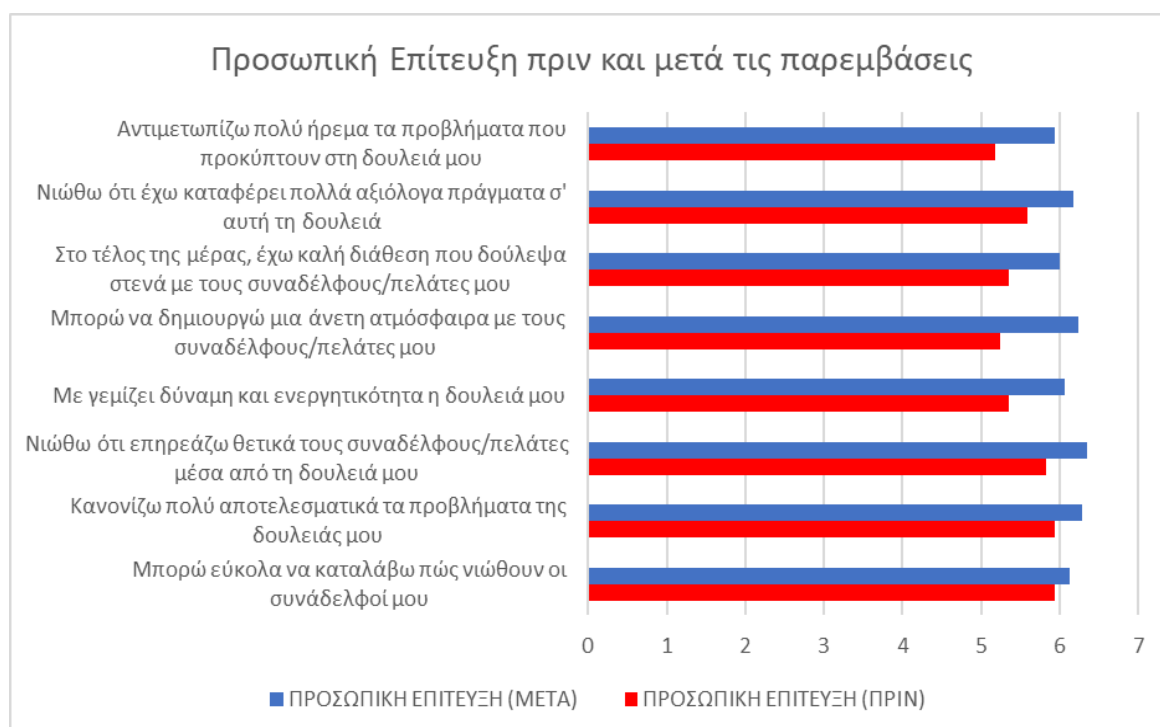
Στο διάγραμμα 6 με κόκκινο χρωματισμό φαίνεται ο βαθμός συμφωνίας στις παραπάνω προτάσεις που εμπεριέχουν αρνητικά συναισθήματα. Μετά τις συνεδρίες σημειώνεται με μπλε χρωματισμό η νέα βαθμολογία, η οποία σημειώνει βελτίωση (μείωση).

Πίνακας 11: Μέσος όρος προσωπικής επίτευξης πριν και μετά τις παρεμβάσεις

ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΠΙΤΕΥΞΗ (ΠΡΙΝ)	Mean	Std. Deviation
Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν οι συνάδελφοί μου	5.94	1.144
Κανονίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα της δουλειάς μου	5.94	.966
Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά τους συναδέλφους/πελάτες μέσα από τη δουλειά μου	5.82	1.237
Με γεμίζει δύναμη και ενεργητικότητα η δουλειά μου	5.35	1.498
Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα με τους συναδέλφους/πελάτες μου	5.24	1.437
Στο τέλος της μέρας, έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους συναδέλφους/πελάτες μου	5.35	1.367
Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σ' αυτή τη δουλειά	5.59	1.502
Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου	5.18	1.468
Valid N (listwise)		
ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΠΙΤΕΥΞΗ (ΜΕΤΑ)	Mean	Std. Deviation
Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν οι συνάδελφοί μου	6.12	1.166
Κανονίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα της δουλειάς μου	6.29	.920
Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά τους συναδέλφους/πελάτες μέσα από τη δουλειά μου	6.35	.862
Με γεμίζει δύναμη και ενεργητικότητα η δουλειά μου	6.06	1.144
Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα με τους συναδέλφους/πελάτες μου	6.24	.831
Στο τέλος της μέρας, έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους συναδέλφους/πελάτες μου	6.00	1.000

ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΠΙΤΕΥΞΗ (ΠΡΙΝ)	Mean	Std. Deviation
Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σ' αυτή τη δουλειά	6.18	.809
Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου	5.94	.966
Valid N (listwise)		

Στον πίνακα 11 της προσωπικής επίτευξης, οι υψηλές βαθμολογίες υποδηλώνουν θετικά συναισθήματα, ενώ χαμηλή βαθμολογία σημαίνει αρνητικό συναίσθημα. Από τον πίνακα 11, διαπιστώνεται ότι η διάσταση της προσωπικής επίτευξης σύμφωνα με την ερώτηση «Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα με τους συναδέλφους/πελάτες μου», παρουσίασε σημαντική βελτίωση μετά τις παρεμβάσεις. Τα άτομα της ομάδας δείχνουν βελτιωμένη συναισθηματική διάθεση εφόσον υπάρχει αύξηση κατά 1 μονάδα, καθώς ο δείκτης από το 5,24 ανέβηκε στο 6,24. Αυτό είναι εμφανές και στο διάγραμμα 5. Επίσης σημαντική αύξηση φάνηκε στην ερώτηση «Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου», με 0,76 μονάδες.



Διάγραμμα 7: Μέσος όρος προσωπικής επίτευξης πριν και μετά τις παρεμβάσεις

3.4. Έλεγχος ερευνητικών υποθέσεων

Για να ελεγχθεί αν οι μεταβολές στη συναισθηματική εξάντληση είναι στατιστικά σημαντικές για τις 3 διαστάσεις της εργασιακής εξουθένωσης, πραγματοποιείται έλεγχος μέσων όρων κατά ζεύγη (paired samples t-test). Αρχικά γίνεται ο έλεγχος κανονικότητας για τις μεταβλητές που θα συμμετέχουν στον έλεγχο ερευνητικών υποθέσεων, μέσω της διαδικασίας 1-sample KS του προγράμματος SPSS.

Πίνακας 12: Έλεγχος κανονικότητας με τη διαδικασία One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		ΣΥΝ ΕΞΑΝΤΛ_ ΠΡΙΝ	ΣΥΝ ΕΞΑΝΤΛ_ ΜΕΤΑ	ΑΠΟΠΡΟΣΩΠ ΠΡΙΝ	ΑΠΟΠΡΟΣΩΠ ΜΕΤΑ	ΠΡΟΣΩΠ ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ ΠΡΙΝ	ΠΡΟΣΩΠ ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ ΜΕΤΑ
N		17	17	17	17	17	17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.4510	2.8301	3.2706	2.2706	5.5515	6.1471
	Std. Deviation	1.07975	1.10632	1.37285	.97709	1.09067	.71839
Most Extreme Differences	Absolute	.212	.185	.225	.153	.233	.252
	Positive	.212	.185	.225	.153	.143	.142
	Negative	-.141	-.109	-.089	-.097	-.233	-.252
Kolmogorov-Smirnov Z		.873	.763	.928	.632	.960	1.041
Asymp. Sig. (2-tailed)		.431	.606	.355	.820	.316	.229

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Παρατηρούμε από την τελευταία γραμμή του πίνακα ότι σε όλες τις μεταβλητές (διαστάσεις του burnout) ο δείκτης asymp. sig λαμβάνει τιμές μεγαλύτερες του 0.05. Έτσι γίνεται δεκτό ότι οι μεταβλητές ακολουθούν την κανονική κατανομή στο 95% επίπεδο εμπιστοσύνης.

Στη συνέχεια, ακολουθεί ο έλεγχος των ερευνητικών υποθέσεων.

1^η Ερευνητική υπόθεση

H1,0: Οι συνεδρίες δεν οδήγησαν σε μεταβολή του βαθμού συναισθηματικής εξάντλησης

H1,1: Οι συνεδρίες οδήγησαν σε μεταβολή του βαθμού συναισθηματικής εξάντλησης

Πραγματοποιείται ο έλεγχος της ερευνητικής υπόθεσης μέσω της εντολής paired samples t-test του SPSS. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται παρακάτω:

Πίνακας 13: Μέσοι όροι στη μεταβλητή συναισθηματική εξάντληση πριν και μετά τις παρεμβάσεις

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 ΣΥΝ_ΕΞΑΝΤΛ_ΠΡΙΝ	4.4510	17	1.07975	.26188
ΣΥΝ_ΕΞΑΝΤΛ_ΜΕΤΑ	2.8301	17	1.10632	.26832

Πίνακας 14: Συσχέτιση της συναισθηματικής εξάντλησης πριν και μετά τις παρεμβάσεις

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 ΣΥΝ_ΕΞΑΝΤΛ_ΠΡΙΝ & ΣΥΝ_ΕΞΑΝΤΛ_ΜΕΤΑ	17	.584	.014

Πίνακας 15: Έλεγχος πρώτης ερευνητικής υπόθεσης H1

Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 ΣΥΝ_ΕΞΑΝΤΛ_ΠΡΙΝ - ΣΥΝ_ΕΞΑΝΤΛ_ΜΕΤΑ	1.62092	.99773	.24198	1.10793	2.13390	6.698	16	.000

Παρατηρούμε από τον δείκτη $\text{sig}=0.000 < 0.05$ ότι επιβεβαιώνεται η H1. Πιο συγκεκριμένα, ο μέσος όρος στη συναισθηματική εξάντληση «μετά» ο οποίος είναι 2.83/7 έχει στατιστικά σημαντική διαφορά από τον μέσο όρο της συναισθηματικής εξάντλησης «πριν» τις συνεδρίες, ο οποίος είναι 4.45/7. Διαπιστώνεται έτσι ότι μετά τις συνεδρίες ο δείκτης συναισθηματικής εξάντλησης είναι σημαντικά χαμηλότερος

και τα άτομα της ομάδας φαίνεται ότι έχουν αποφορτιστεί συναισθηματικά διαμέσου των συνεδριών και της θεατρικής τέχνης.

2^η Ερευνητική υπόθεση

H2,0: Οι συνεδρίες δεν οδήγησαν σε μεταβολή του βαθμού αποπροσωποποίησης

H2,1: Οι συνεδρίες οδήγησαν σε μεταβολή του βαθμού αποπροσωποποίησης

Πίνακας 16: Μέσοι όροι στη μεταβλητή αποπροσωποποίησης πριν και μετά τις παρεμβάσεις

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 ΑΠΟΠΡΟΣΩΠ_ΠΡΙΝ	3.2706	17	1.37285	.33296
ΑΠΟΠΡΟΣΩΠ_ΜΕΤΑ	2.2706	17	.97709	.23698

Πίνακας 17: Συσχέτιση της αποπροσωποποίησης πριν και μετά τις παρεμβάσεις

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 ΑΠΟΠΡΟΣΩΠ_ΠΡΙΝ & ΑΠΟΠΡΟΣΩΠ_ΜΕΤΑ	17	.626	.007

Πίνακας 18: Έλεγχος δεύτερης ερευνητικής υπόθεσης H2

Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 ΑΠΟΠΡΟΣΩΠ_ΠΡΙΝ - ΑΠΟΠΡΟΣΩΠ_ΜΕΤΑ	1.00000	1.07703	.26122	.44624	1.55376	3.828	16	.001

Παρατηρούμε από τον δείκτη $\text{sig}=0.001 < 0.05$ ότι επιβεβαιώνεται η H1. Πιο συγκεκριμένα, ο συνολικός μέσος όρος στη διάσταση της αποπροσωποποίησης

«μετά» ο οποίος είναι 2.27/7 έχει στατιστικά σημαντική διαφορά από τον μέσο όρο της αποπροσωποποίησης «πριν» τις συνεδρίες, ο οποίος είναι 3.26/7. Διαπιστώνεται έτσι ότι μετά τις συνεδρίες ο δείκτης αποπροσωποποίησης είναι σημαντικά χαμηλότερος. Τα άτομα της ομάδας φαίνεται ότι είναι λιγότερο αποστασιοποιημένα και περισσότερο ενεργά και σημαντικά στην ομάδα τους, μετά τις συνεδρίες και τα μαθήματα θεατρικής τέχνης.

3^η Ερευνητική υπόθεση

H3,0: Οι συνεδρίες δεν οδήγησαν σε μεταβολή του βαθμού προσωπικής επίτευξης

H3,1: Οι συνεδρίες οδήγησαν σε μεταβολή του βαθμού προσωπικής επίτευξης

Πίνακας 19: Μέσοι όροι στη μεταβλητή προσωπικής επίτευξης πριν και μετά τις παρεμβάσεις

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 ΠΡΟΣΩΠ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΠΡΙΝ	5.5515	17	1.09067	.26453
ΠΡΟΣΩΠ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΜΕΤΑ	6.1471	17	.71839	.17424

Πίνακας 20: Συσχέτιση της προσωπικής επίτευξης πριν και μετά τις συνεδρίες

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 ΠΡΟΣΩΠ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΠΡΙΝ & ΠΡΟΣΩΠ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΜΕΤΑ	17	.293	.254

Πίνακας 21: Έλεγχος δεύτερης ερευνητικής υπόθεσης

		Paired Differences							
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
					Lower	Upper			
Pair 1	ΠΡΟΣΩΠ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΠΡΙΝ - ΠΡΟΣΩΠ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΜΕΤΑ	-.59559	1.11675	.27085	-1.16977	-.02141	-2.199	16	.043

Παρατηρούμε από τον δείκτη $sig=0.043 < 0.05$ ότι επιβεβαιώνεται η H1. Πιο συγκεκριμένα, ο μέσος όρος στην προσωπική επίτευξη «μετά» τις συνεδρίες ο οποίος είναι 6.14/7 έχει στατιστικά σημαντική διαφορά από τον μέσο όρο της αποπροσωποποίησης «πριν» τις συνεδρίες, ο οποίος είναι 5.55/7. Διαπιστώνεται έτσι ότι μετά τις συνεδρίες η αίσθηση προσωπικής επίτευξης είναι υψηλότερη. Τα άτομα της ομάδας φαίνεται να αισθάνονται ότι ολοκληρώνονται καλύτερα μέσω της εργασίας τους και πετυχαίνουν περισσότερα πράγματα στην καθημερινότητα και στη διαδικασία των προβών.

Ως γενικό συμπέρασμα από τον στατιστικό έλεγχο των διαφορών πριν και μετά τις συνεδρίες παρατηρούμε ότι η μεγαλύτερη μεταβολή παρουσιάστηκε στη συναισθηματική εξάντληση όπου αυτή μειώθηκε σημαντικά κατά 1,6 μονάδες μετά τις συνεδρίες. Αυτό το γεγονός υποδηλώνει ότι η δραματική τέχνη έφερε περισσότερο κοντά τους συμμετέχοντες, κάτι που οδήγησε σε μείωση φόρτισης και συνεπώς συναισθηματικής εξάντλησης.

Παρεμβάσεις - Συνεδρίες

Οι θεατροπαιδαγωγικές παρεμβάσεις είχαν όλες έναν ενιαίο σκελετό – κορμό. Πρώτο μέρος ήταν προθέρμανση, δεύτερο ήταν εισαγωγικές θεατρικές δραστηριότητες, τρίτο ήταν το κύριο μέρος με τη δραματοποίηση και τελευταίο ήταν η χαλάρωση και ο αναστοχασμός της ομάδας.

Πιο αναλυτικά αρχίζαμε πάντα με την προθέρμανση που εμπεριέχει την συγκέντρωση και την προετοιμασία – «ζέσταμα» του σώματος και της φωνής. Ένα πολύ σημαντικό κομμάτι γιατί πρέπει να εντάξει την ομάδα από τον έξω κόσμο της πραγματικότητας στο θέατρο και στη διαδικασία που θα ακολουθήσει. Ως εμπνευστής καλούμουν να δημιουργήσω μια κοινή ενέργεια στο χώρο με δεκαεπτά ανθρώπους που έφερναν κάθε φορά τη δική τους ανάλογα με την καθημερινότητα που είχαν. Για παράδειγμα, τα μέλη της ομάδας έρχονταν με διαφορετικά αισθήματα όπως κούραση, εκνευρισμό, λύπη, χαρά, ενθουσιασμό. Αυτό το κομμάτι των παρεμβάσεων μας έπαιρνε τα δέκα πρώτα λεπτά.

Στο δεύτερο μέρος είχαμε τις εισαγωγικές θεατρικές ασκήσεις. Αυτές οι δραστηριότητες έχουν ως στόχο την ευαισθητοποίηση, τη σωματική έκφραση και την κιναισθητική ανταπόκριση της ομάδας. Για παράδειγμα οι συμμετέχοντες κινούνται στο χώρο και αλληλεπιδρούν με τα υπόλοιπα μέλη και συγχρόνως αντιδρούν σε ηχητικά και άλλα ερεθίσματα που συμβαίνουν εκείνη τη στιγμή. Ακόμα σε αυτό το στάδιο έχουμε τις πρώτες αναπαραστάσεις δραματικών χαρακτήρων και τη δημιουργία δραματικών σεναρίων. Ο χρόνος που χρειαζόταν ήταν είκοσι λεπτά. Το κύριο μέρος ήταν η δραματοποίηση. Έδινα διαφορετικές συνθήκες – θέμα ή άλλα ερεθίσματα – στην ομάδα για να προετοιμάσει και να παρουσιάσει μια δραματική αναπαράσταση σε μικρές ομάδες ή ζευγάρια. Αυτή η διαδικασία διαρκούσε είκοσι λεπτά.

Στο τέλος το θεατροπαιδαγωγικό πρόγραμμα έκλεινε με μια άσκηση χαλάρωσης συνδυασμένη με ένα μικρό αναστοχασμό. Όλα τα μέλη έκαναν ένα μικρό σχόλιο ή ακόμα έλεγαν μια λέξη για όσα προηγήθηκαν. Αυτό γινόταν είτε σε κύκλο πριν τη χαλάρωση ή κατά τη διάρκεια της χαλάρωσης με το άγγιγμα του εμπνευστή ή συμμετέχοντες έλεγαν μια λέξη που τους άφηνε το εργαστήριο. Η χαλάρωση διαρκούσε δέκα λεπτά από το σύνολο των εξήντα του προγράμματος.

Ερωτηματολόγια - Focus Group

Στην πρώτη συνάντηση με την ομάδα μοιράστηκαν αριθμημένα τα ερωτηματολόγια στους συμμετέχοντες και τους δόθηκαν δέκα λεπτά για να τα συμπληρώσουν. Δεν χρειάστηκε η διαδικασία της γνωριμίας, καθώς δουλεύω με τη συγκεκριμένη ομάδα τα τελευταία δύο χρόνια και με τα μέλη της γνωρίζομαστε πριν από τις παρεμβάσεις. Τα ερωτηματολόγια ήταν δεκαεπτά όσα ακριβώς δηλαδή και τα μέλη της ομάδας, ένα για τον καθένα. Αφού απαντήθηκαν τα ερωτηματολόγια ακολούθησε η διαδικασία του «focus group», μιας ομαδικής συζήτησης σε κύκλο με θέματα το θέατρο σαν χόμπι και το burnout ή αλλιώς η επαγγελματική εξουθένωση. Η ομάδα έδειξε να αναγνωρίζει το φαινόμενο και τα επακόλουθα του burnout. Την πρώτη ημέρα δεν ήταν προγραμματισμένο να γίνει το θεατροπαιδαγωγικό πρόγραμμα για να δοθεί ο απαραίτητος χρόνος για τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων αλλά και για τη μετέπειτα συζήτηση.

Αναλυτικά οι παρεμβάσεις – συνεδρίες

1^η Παρέμβαση

Στη δεύτερη συνάντηση με την ομάδα πραγματοποιήθηκε το πρώτο θεατροπαιδαγωγικό πρόγραμμα, που ήταν κυρίως αναγνωριστικού τύπου.

Όπως προείπα σε κάθε παρέμβαση ξεκινούσαμε με την προθέρμανση. Είναι μια σημαντική διαδικασία και με αυτή οι συμμετέχοντες είναι έτοιμοι για τα επόμενα στάδια της διαδικασίας. Η προθέρμανση χωρίζεται σε δύο μέρη, στην προθέρμανση και τη χαλάρωση του σώματος και της φωνής. Αρχικά, τους ζήτησα να ξαπλώσουν όλοι ανάσκελα στο ξύλινο πάτωμα της σκηνής του θεάτρου, να κλείσουν τα μάτια τους και να ξεκινήσουν να παίρνουν διαφραγματικές ανάσες. Έπαιρναν βαθιά εισπνοή από τη μύτη και εκπνοή από το στόμα. Στην εκπνοή από το στόμα ο αέρας βγαίνει μαζί με το σύμφωνο σίγμα για να ελέγχεται καλύτερα η ροή του αέρα. Επίσης όσοι δεν γνώριζαν τον τρόπο για τη διαφραγματική αναπνοή, τους βοήθησε να βάλουν τα χέρια τους στην κοιλιακή χώρα και να νιώθουν πως γεμίζει και αδειάζει αντίστοιχα ο αέρας από το διάφραγμα και όχι από το στήθος. Αυτό βοήθησε στο να ρυθμίσουν όλοι την αναπνοή τους, να ηρεμήσουν και να συγκεντρωθούν. Αφού δόθηκε ο χρόνος για να πάρουν αρκετές ανάσες, τους ζήτησα να γυρίσουν στην εμβρυακή στάση και από εκεί να σηκωθούν σιγά σιγά. Στη συνέχεια σε κύκλο

κάναμε διάφορες διατάσεις για να ζεστάνουμε και να ξεκλειδώσουμε τους μύες του σώματός μας. Από την άλλη για να ζεστάνουμε τη φωνή χρησιμοποιούσαμε φωνητικές ασκήσεις, «παίζοντας» με σύμφωνα και γλωσσοδέτες. Η διαδικασία αυτή επαναλαμβανόταν σε κάθε παρέμβαση.

Για εισαγωγική άσκηση κάναμε τον «χτύπο της καρδιάς». Παραθέτω την περιγραφή της άσκησης. Στον κύκλο όρθιοι όλοι κρατάνε τα χέρια των διπλανών τους και εγώ ως εμπυχώτρια σφίγγω το χέρι του συμμετέχοντα που βρίσκεται δίπλα μου. Ο διπλανός μου τώρα θα πρέπει να σφίξει με τη σειρά του το χέρι του διπλανού του. Αυτό θα το κάνουν όλοι μέχρι να φτάσει πάλι στον εμπυχωτή ο πρώτος παλμός. Στη συνέχεια ζήτησα από την ομάδα να κλείσουν όλοι τα μάτια τους. Ο εμπυχωτής τώρα μπορεί να στείλει περισσότερους χτύπους από τα δεξιά και από τα αριστερά του. Αυτή η άσκηση βοήθησε στη συγκέντρωση της ομάδας και στην ομαδικότητα, γιατί όλοι είχαν έναν κοινό σκοπό και μαζί τον έφεραν εις πέρας.

Για δραματοποίηση τους δόθηκε να παίξουν σκηνές από την «Ορέστεια» του Αισχύλου, που ανέβαζε εκείνη την περίοδο η ομάδα. Μόνο που αυτή την φορά όλοι άλλαξαν ρόλους από αυτούς που ήδη είχαν. Για παράδειγμα ο ηθοποιός που έπαιζε τον Ορέστη υποδυόταν τώρα τον Αίγισθο και η Ηλέκτρα υποδυόταν την Κλυταιμνήστρα και ανάποδα. Η συγκεκριμένη άσκηση τους κίνησε το ενδιαφέρον γιατί δεν είχαν ξανακάνει κάτι αντίστοιχο. Επίσης μου είπαν κάποιοι συμμετέχοντες ότι το να δουν κάποιον άλλο να παίζει τον χαρακτήρα τους τους βοήθησε να βρουν και άλλα στοιχεία για τον ρόλο τους.

Καθιστοί σε κύκλο κάναμε ένα μικρό αναστοχασμό σχετικά με το πώς φάνηκε στην ομάδα η πρώτη μας συνάντηση. Με τη σειρά ένας ένας έπαιρνε τον λόγο και εξέφραζε τις εντυπώσεις του αλλά και τις προσδοκίες του για τη συνέχεια των παρεμβάσεων. Κλείσαμε με άσκηση χαλάρωσης κάνοντας μασάζ ο ένας στον άλλον.

Η πρώτη μέρα της παρέμβασης πήγε ικανοποιητικά. Η διαδικασία της ένταξης των παρεμβάσεων κατά τη διάρκεια των προβών της ομάδας ήταν ομαλή και θετική. Η ομάδα ήταν άνετη και λειτούργησε καλά με τις δραστηριότητες, που ήταν κατάλληλες για πρώτη παρέμβαση καθώς δεν είχαν ιδιαίτερες κινησιολογίες και εκφραστικές απαιτήσεις.

2^η Παρέμβαση

Στη δεύτερη παρέμβαση ασχοληθήκαμε με το θέμα του ήχου, του ρυθμού και γενικότερα της μουσικής. Έφερα μαζί μου διαφορά κρουστά μουσικά όργανα (ντέφι, τρίγωνο, μαράκες, καστανιέτες, σέικερ αυγά, μουσικά κουδουνάκια, ξυλάκια).

Η προθέρμανση ακολούθησε τη διαδικασία που ανέλυσα στην 1^η παρέμβαση.

Στη συνέχεια έμαθα στην ομάδα το ρεφρέν ενός βραζιλιάνικου τραγουδιού του «Dona Canô». Το συνδύασαμε με επαναλαμβανόμενες κινήσεις που πρότειναν οι συμμετέχοντες και με τους ήχους των κρουστών που είχαν επιλέξει και έπαιξαν αντίστοιχα με τον ρυθμό που τους έδειξα. Τα μουσικά όργανα μοιράστηκαν διαδοχικά σε όλους στον κύκλο. Παραθέτω εδώ τους στίχους του τραγουδιού «Dona Canô»:

Dona Canô chamou

Eu vou

Dona Canô chamou

Eu já me vou Dona Canô

Στη συνέχεια παίξαμε τον «τραγουδιστή μπαλάντας». Χωρίστηκαν τυχαία σε τέσσερις ομάδες, η κάθε ομάδα επέλεξε ένα τραγούδι και το παρουσίασε στις άλλες. Μέσα στην ομάδα μοιράστηκαν ρόλοι κάποιιοι θα τραγουδούσαν και κάποιιοι άλλοι θα παρουσίαζαν το τραγούδι με το σώμα τους και τη χρήση τεχνικών της παντομίμας.

Στη δραματοποίηση παρέμειναν στις ίδιες ομάδες και τους μοιράστηκε μια σελίδα από το θεατρικό κείμενο της «Ορέστειας» και συγκεκριμένα από το τρίτο και τελευταίο έργο, τις «Ευμενίδες». Καλέστηκαν να μελοποιήσουν τα κομμάτια του χορού με όποιο μουσικό στυλ και ρυθμό ήθελαν και να τα παρουσιάσουν μπροστά στην ομάδα. Οι ομάδες ζήτησαν να χρησιμοποιήσουν κάποια από τα κρουστά όργανα. Τα όργανα βοήθησαν στο τελικό αποτέλεσμα και οι συμμετέχοντες κατάφεραν να τα ενσωματώσουν στον ρυθμό της μουσικής τους. Για χαλάρωση ξανατραγουδήσαμε το τραγούδι «Dona Canô».

Η δεύτερη παρέμβαση με άφησε πολύ ικανοποιημένη με τα αποτελέσματα της. Όλοι έφυγαν από το θέατρο πολύ ευδιάθετοι και κατά τη διάρκεια της παρέμβασης το ενδιαφέρον και η όρεξη των συμμετεχόντων ήταν αμείωτο. Η μουσική βοήθησε πολύ την ομάδα στο να χαλαρώσει, να δημιουργήσει και να παίξει.

Στη δραματοποίηση, η μελοποίηση του χωρικού από τις «Ευμενίδες» έκανε τους ηθοποιούς να αντιμετωπίσουν και να δουλέψουν πάνω στο κείμενο με ένα διαφορετικό τρόπο. Ανακάλυψαν με τη μουσική έναν άλλο ρυθμό του κειμένου και έδωσαν άλλη δυναμική και ποιότητα στις λέξεις.

3^η Παρέμβαση

Στην τρίτη παρέμβαση είχαμε θέμα το σωματικό θέατρο. Οι δραστηριότητες είχαν να κάνουν με την ισορροπία των σωμάτων, τη σχέση του σώματός μας με του άλλου και τη μεταφορά/μετατόπιση βάρους.

Στην προθέρμανση όπως πάντα ακολουθήσαμε τη συνηθισμένη διαδικασία των παρεμβάσεων, με διαφραγματικές αναπνοές σε ανάσκελη θέση, διατάσεις και διάφορες φωνητικές ασκήσεις όρθιοι στον κύκλο.

Η πρώτη δραστηριότητα ήταν το «άγγιγμα και μεταφορά». Όρθιοι στον κύκλο με κλειστά μάτια και κρατώντας ο ένας το χέρι του άλλου δίνουμε παλμό στο διπλανό ανάλογα με το τι προτείνει ο εμπνευστής π.χ. ως κύμα σηκώνοντας τα χέρια σε μια κίνηση που θυμίζει τα κύματα της θάλασσας ή με κινήσεις που θυμίζουν το ηλεκτρικό ρεύμα με κοφτές γρήγορες κινήσεις που συνοδεύονται με τον ήχο *τζιιιζ* ή ως αέρας κάνοντας την κίνηση πιο αέρινη και φυσώντας στον διπλανό μας. Οι μεταφορές που κάναμε ήταν κύμα (επαναλαμβανόμενες), αέρα (αέρινες), ηλεκτρικό ρεύμα (κοφτές).

Στη συνέχεια χώρισα την ομάδα ανά ζευγάρια ανάλογα με τον σωματότυπο του καθενός. Για να λειτουργήσει καλύτερα η συγκεκριμένη άσκηση για πρώτη φορά θέλει ζευγάρια με παρόμοια σωματοδομή. Δούλεψαν ανά δύο με τη μεταφορά και την ανταλλαγή βάρους. Δηλαδή οι συμμετέχοντες χρησιμοποίησαν διάφορους σωματικούς συνδυασμούς για να στηρίξουν και να μεταφέρουν με το σώμα και το βάρος τους ο ένας τον άλλο. Στην αρχή οι συνδυασμοί ήταν πιο εύκολοι μόνο με τα χέρια και την πλάτη και στη συνέχεια τους κάλεσα να χρησιμοποιήσουν και άλλα μέρη όπως τα πόδια, το κεφάλι και την κοιλιά. Παρατήρησα ότι κάποια ζευγάρια όπου οι συμμετέχοντες ήταν πιο οικείοι με το σωματικό θέατρο έβγαλαν πιο πολλούς και περίπλοκους συνδυασμούς. Όμως και οι θεωρητικά πιο βαριοί και σφιγμένοι συμμετέχοντες κατάφεραν να εμπιστευτούν έως έναν ικανοποιητικό βαθμό τα σώματά τους στο ταίρι τους.

Για δραματοποίηση τους χώρισα σε τρεις τυχαίες ομάδες και τους ζήτησα να αναπαραστήσουν με τα σώματά τους τις μορφές των Ερινυών όπως τις φαντάζονται με βάση την περιγραφή του Αισχύλου στην τρίτη πράξη της «Ορέστειας», «Ευμενίδες». Οι οδηγίες που τους έδωσα αρχικά ήταν να ξεκινήσουν από μονάδες, δηλαδή ο καθένας πώς θα αναπαριστούσε μια Ερινύα με το σώμα του. Στη συνέχεια τους ζήτησα να ενώσουν τα σώματα τους για να δημιουργήσουν ένα ομαδικό γλυπτό που θα αναπαριστούσε το χορό των Ερινυών.

«Ευμενίδες» από την μετάφραση: *«Και μπροστά του κοπάδι γυναίκες, στα τέσσερα σημεία απλωμένες, κοιμόνταν. Όχι γυναίκες. Γοργόνες θα ήταν. Ούτε Γοργόνες. Γοργόνες και ακόμα χειρότερα. Τέτοιες σε ζωγραφιά τις είδα να κλέβουν του Φινέα το δείπνο. Πουλιά. Και τα άρπαζαν. Αφτερες τούτες. Και μαύρες. Στα μαύρα. Ολόκληρο σίχαμα. Ρόγχο ανέπνεαν. Ξεφυσώντας. Πληγές που κινούνταν τα μάτια τους. Στάζοντας αίμα. Και ντυμένες ανόσια. Από βωμούς κι από στέγες. Θεέ μου, απόμακρα. Μίασμα είναι. Δεν την ξέρω τη γενιά τους, δεν τις ξανάδα. Ούτε ποια χώρα τις έθρεψε δίχως να πάθει.»*

Για χαλάρωση έγινε η δραστηριότητα της «ντουζιέρας» που έχει να κάνει άμεσα με το σωματικό θέατρο. Ένας συμμετέχων μπήκε στη μέση του κύκλου και αφού έκλεισε τα μάτια του η υπόλοιπη ομάδα γύρω του του έκανε ένα εικονικό μπάνιο, με ήχους και με άγγιγμα. Ως εμψυχωτής τους καθοδήγησα λέγοντας πρώτα ότι ξεκινάμε ρίχνοντας ζεστό νερό, μετά βάζουμε σαπούνι, ξεπλένουμε με κρύο νερό και τέλος όλοι φυσάνε για να τον στεγνώσουν. Ήταν σημαντικό να εξηγήσω στην ομάδα ότι όλα αυτά πρέπει να γίνουν με απαλές και ήρεμες κινήσεις για να χαλαρώσει το κεντρικό μέλος που δέχεται το μπάνιο-μασάζ. Ακόμα οι ήρεμες κινήσεις βοηθούν στο να επιτευχθεί και μια χαλάρωση για όλους τους συμμετέχοντες. Κατά τη διάρκεια της «ντουζιέρας» ζήτησα από όποιο μέλος θέλει και όταν αισθάνεται έτοιμο να λέει μια λέξη για το πώς αισθάνθηκε μετά τη σημερινή παρέμβαση.

4^η Παρέμβαση

Στην τέταρτη παρέμβαση χρησιμοποίησα τεχνικές του «θεάτρου του καταπιεσμένου» και της δραματικής τέχνης στην εκπαίδευση.

Με το «θέατρο του καταπιεσμένου» οι θεατές αποκτούν έναν πιο ενεργητικό ρόλο καθώς μπορούν να διακόψουν και να παρέμβουν ανά πάσα στιγμή στη ροή της παράστασης και να υποδυθούν οι ίδιοι τον πρωταγωνιστικό ρόλο. Αυτό το είδος

θεάτρου, το οποίο πρωτοξεκίνησε ο Augusto Boal, χρειάζεται και έναν συντονιστή που βοηθάει και υποστηρίζει την διαδικασία. Αυτόν τον ρόλο τον ανέλαβα εγώ. Το θέμα μας ήταν τα προβλήματα που μπορούν να εμφανιστούν σε έναν εργασιακό χώρο σε σχέση με τους συνεργάτες/συναδέλφους μας και τους εργοδότες/προϊσταμένους μας. Συγκεκριμένα ήταν για μια στιγμή στον εργασιακό χώρο όπου αισθάνθηκαν έντονη αδικία και βίωσαν καταπίεση στην οποία όμως δεν κατάφεραν να αντιδράσουν. Ο στόχος μετά από κάθε δραματοποίηση των ιστοριών αυτών ήταν η εύρεση τρόπων προσέγγισης και επίλυσης τους.

Τους χώρισα σε τρεις τυχαίες ομάδες. Στην ομάδα του ο καθένας έλεγε ένα φαινόμενο καταπίεσης που είχε βιώσει ο ίδιος ή κάποιος άλλος από τον επαγγελματικό του χώρο. Τους ζήτησα να βρουν διαφορές και ομοιότητες σε αυτές τις ιστορίες. Στη συνέχεια, οι ομάδες έπρεπε να προετοιμάσουν μια τρίλεπτη σκηνή, δραματοποιώντας μια από τις ιστορίες ή κάνοντας μια σύνθεση από όλες ή μερικές από αυτές. Στις δραματοποιήσεις τους εξήγησα ότι χρειάζεται να παρουσιάσουν μόνο το πρόβλημα της ιστορίας και όχι τη λύση του, αν υπήρχε. Αφού παρουσίασε η πρώτη ομάδα ζήτησα από τους θεατές, δηλαδή τις υπόλοιπες ομάδες, να μου περιγράψουν το πρόβλημα που είδαν. Μετά η ομάδα ξανάπαιζε την ίδια σκηνή και όποτε ήθελε κάποιος από τους θεατές μπορούσε να σηκώσει το χέρι του και να σταματήσει τη δράση. Πρώτα ο θεατής πρότεινε μια αλλαγή τη δεδομένη στιγμή της ιστορίας και μετά αντικαθιστούσε τον ηθοποιό που έπαιζε τον κύριο ρόλο στη δράση. Με αυτοσχεδιαστικό τρόπο ο θεατής που πλέον ήταν στη σκηνή και έπαιζε προσπαθούσε να αλλάξει την έκβαση της ιστορίας αλληλεπιδρώντας με τους άλλους χαρακτήρες που έχουν παραμείνει οι ίδιοι.

Από αυτή τη διαδικασία της δραματοποίησης βγήκαν πολύ ενδιαφέρουσες εκβάσεις των ιστοριών. Πολλές φορές οι συμμετέχοντες κατέφεραν με τις παρεμβάσεις τους στις δράσεις των άλλων ομάδων να φέρουν λύσεις και ιδέες για ενεργούς τρόπους αντιμετώπισης. Το θετικό ήταν ότι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία αρχικά να προτείνουν μια αλλαγή και στη συνέχεια να τη δοκιμάσουν στην πράξη, συμμετέχοντας οι ίδιοι στη δράση και παίζοντας το ρόλο του καταπιεσμένου.

5^η Παρέμβαση

Στην πέμπτη συνάντηση ως κύρια δραματοποίηση είχαμε το παιχνίδι του ραδιοφωνικού σταθμού.

Για εισαγωγική δραστηριότητα φουσκώσαμε πολύχρωμα μπαλόνια. Στην συνέχεια έδωσε ο καθένας από ένα στο κάτω μέρος του ποδιού του. Στόχος του παιχνιδιού ήταν να πατήσεις και να σκάσεις τα μπαλόνια των υπολοίπων αλλά χωρίς να σου σκάσουν το δικό σου πρώτα γιατί θα έχανες. Τους επέτρεψα να κινούνται σε ένα συγκεκριμένο οριοθετημένο χώρο. Στο τέλος, έμειναν δύο και έγινε ο τελικός σε χώρο με μικρότερα όρια. Αυτός που έσκασε πρώτος το μπαλόνι του άλλου ανακηρύχτηκε νικητής. Με αυτό το παιχνίδι η ομάδα ενεργοποιήθηκε, ζέστανε το σώμα με την έντονη κίνηση και τη φωνή με το φούσκωμα του μπαλονιού. Η ομάδα έδειξε να διασκεδάζει και να εκτονώνεται.

Για το κύριο μέρος της δραματοποίησης τους χώρισα σε τρεις τυχαίες ομάδες. Στις ομάδες τους οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να προετοιμάσουν και να παρουσιάσουν μια ραδιοφωνική εκπομπή με τρία θέματα. Η πρώτη ομάδα είχε ως θέμα εκπομπής τα καλύτερα τραγούδια της εβδομάδας, η δεύτερη τα ζώδια της εβδομάδας και η τρίτη τις ταινίες της εβδομάδας. Για να τους βοηθήσω τους μοίρασα διάφορα αποκόμματα από άρθρα πάνω στα συγκεκριμένα θέματα. Μέσα στις ομάδες χωρίστηκαν αρμοδιότητες και ρόλοι, των παρουσιαστών, των ειδικών, των ακροατών και των χορηγών-διαφημίσεων της εκπομπής. Η κάθε ομάδα έπρεπε να δημιουργήσει μια μουσική έναρξη της εκπομπής, ένα γενικό πλάνο και ένα σενάριο διαφήμισης που θα ακουγόταν εμβόλιμα στην εκπομπή. Χρειάστηκαν δεκαπέντε λεπτά για να προετοιμαστούν οι ομάδες και κατά τη διάρκεια βοηθούσα και έλυνα τυχόν απορίες.

Οι παρουσιάσεις ήταν ευφάνταστες, είχαν πολλά κωμικά στοιχεία και προκάλεσαν πολλά γέλια στις ομάδες. Ήταν μια πιο ανάλαφρη και διασκεδαστική παρέμβαση, που φάνηκε ότι την είχε ανάγκη η ομάδα, ειδικά μετά από την παρέμβαση με το «θεάτρου του καταπιεσμένου».

6^η Παρέμβαση

Στην έκτη παρέμβαση ασχοληθήκαμε με τη μετανάστευση στις μέρες μας, κυρίως για οικονομικούς λόγους και όσον αφορά τους νέους και την προσπάθεια εύρεσης θέσης εργασίας. Ξεκινήσαμε κανονικά με την καθιερωμένη προθέρμανση σωματική και φωνητική.

Στη συνέχεια σε κύκλο καθιστοί όλοι ανέφεραν την πρώτη σκέψη που τους έρχεται στο μυαλό όταν ακούν τη λέξη μετανάστευση. Με αυτό τον τρόπο έγινε η εισαγωγή στο θέμα της μετανάστευσης και ακολούθησε ένα παιχνίδι μνήμης. Όλοι είπαν με την σειρά τους ένα αντικείμενο που θα επέλεγαν να πάρουν μαζί τους αν μετανάστευαν στο εξωτερικό. Κάθε φορά ο επόμενος ανέφερε όλα τα προηγούμενα αντικείμενα που ειπώθηκαν και πρόσθετε το δικό του. Η άσκηση έγινε πιο εύκολη όταν οι συμμετέχοντες άρχισαν να συνδέουν τα αντικείμενα με το πρόσωπο που τα ανέφερε. Αυτή η άσκηση βοήθησε στη μνήμη και τη συγκέντρωση της ομάδας.

Η κεντρική δραστηριότητα της παρέμβασης ήταν ο «διάδρομος συνείδησης». Τοποθέτησα τους συμμετέχοντες σε δύο ισάριθμες σειρές εκτός από έναν που του έδωσα τα ρόλο του άνεργου νέου. Ανέθεσα στη μια σειρά να σκεφτεί λόγους για τους οποίους ο νέος αυτός πρέπει να μείνει στη χώρα του και να αναζητήσει μια θέση εργασίας εκεί. Αντίθετα από την άλλη ομάδα ζήτησα να σκεφτεί λόγους για τους οποίους θα ήταν προτιμότερο να μεταναστεύσει σε μια άλλη χώρα για τον ίδιο σκοπό. Δηλαδή είχαμε δύο σειρές που η κάθε μια υποστήριζε μια διαφορετική στάση, υπέρ και κατά του θέματος της οικονομικής μετανάστευσης. Στη συνέχεια έβαλα τον συμμετέχοντα που έπαιζε τον ρόλο του άνεργου νέου, να περπατήσει ανάμεσα στις δύο σειρές και καθώς πέρναγε οι υπόλοιποι συμμετέχοντες του έλεγαν με τη σειρά τους λόγους που είχαν σκεφτεί προηγουμένως. Μόλις ολοκληρώθηκε το πρώτο πέρασμα έγινε και ένα δεύτερο, εκεί τους ζήτησα να πούνε όλοι ταυτόχρονα και δυνατά τους λόγους. Μετά από αυτό ο άνεργος νέος ανέφερε τον σημαντικότερο λόγο που άκουσε από κάθε μεριά και τι αισθήματα του προκάλεσαν αυτά τα δύο περάσματα. Οι συμμετέχοντες ανεξαρτήτου σειράς ψήφισαν για το αν θα ήταν προτιμότερο για το μέλλον του νέου, να μείνει ή να φύγει ως οικονομικός μετανάστης στο εξωτερικό. Το αποτέλεσμα ήταν εννέα ψήφοι υπέρ του να μείνει και επτά υπέρ του να φύγει. Τέλος κάλεσα τον ίδιο τον συμμετέχοντα να αποφασίσει για το τι θα διάλεγε ο ρόλος του. Ως ρόλος διάλεξε ότι θα προτιμούσε να αναζητήσει μια θέση στο εξωτερικό λόγω της καλύτερης ποιότητας ζωής, των περισσότερων επιλογών και των μεγαλύτερων δυνατοτήτων επαγγελματικής εξέλιξης που θα είχε σε μια πιο ανεπτυγμένη δυτική χώρα της Ευρώπης.

Στο τέλος αντί για χαλάρωση κάναμε έναν ομαδικό αναστοχασμό καθιστοί σε κύκλο. Συζητήσαμε για αυτά που διαδραματίστηκαν στον «διάδρομο συνείδησης» και περαιτέρω θέματα για την οικονομική μετανάστευση και για την κρίση

7^η Παρέμβαση

Στην έβδομη παρέμβαση δουλέψαμε με ασκήσεις που αναπτύσσουν την εμπιστοσύνη και τη σωματική οικειότητα με τον άλλο.

Η προθέρμανση έγινε σε όρθια θέση, οι συμμετέχοντες πήραν διαφραγματικές αναπνοές και έκαναν τις αναγκαίες σωματικές διατάσεις υπό την καθοδήγησή μου. Σε ζευγάρια δουλέψαμε με τη μεταφορά βάρους, με διάφορες θέσεις και με την ισορροπία των σωμάτων τους.

Για την επόμενη άσκηση τους χώρισα σε δύο ομάδες. Έκαναν δύο κλειστούς κύκλους όρθιοι και ο καθένας με τη σειρά του έμπαινε μέσα στον κύκλο της ομάδας του, έκλεινε τα μάτια του και σταδιακά άρχιζε να αφήνει το βάρος προς μια σαφή κατεύθυνση. Οι υπόλοιποι της ομάδας συνεργάζονταν έτσι ώστε να πιάνουν το σώμα του συμπαίκτη τους απαλά και να το επαναφέρουν στην όρθια ευθεία θέση. Ζήτησα από τις ομάδες να είναι αρκετά συγκεντρωμένες και να μη μιλούν ώστε να βγει σωστά η άσκηση.

Παρατήρησα ότι οι περισσότεροι ενώ ξεκινούσαν διστακτικά στη συνέχεια άφηναν ολοένα και περισσότερο το σώμα τους ελεύθερο και εμπιστεύονταν καλύτερα την ομάδα. Υπήρχαν και δύο μέλη που στην αρχή αισθάνθηκαν ανασφάλεια και δεν άφηναν το σώμα τους. Μετά από κάποιες δοκιμές άφησαν έστω για λίγο το σώμα τους και τη δεύτερη φορά που πέρασαν από τον κύκλο είχαν μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στην ομάδα βλέποντας τη δουλειά που έγινε με τα υπόλοιπα μέλη.

Άλλη μια δραστηριότητα που δουλέψαμε ήταν ο «τυφλός-καθοδηγητής». Χώρισα τυχαία την ομάδα σε ζευγάρια. Ο ένας από τους δύο έδενε τα μάτια του με ένα φουλάρι ή μια μπλούζα ώστε να μη βλέπει και να είναι σαν τυφλός. Ο άλλος αναλάμβανε να καθοδηγήσει τον «τυφλό» συμπαίκτη του μέσα στην αίθουσα του θεάτρου και συγκεκριμένα στην πλατεία. Αρχικά τους είπα να ξεκινήσουν αργά και πολύ προσεκτικά, να προσπαθούν να καθοδηγούν το ζευγάρι τους μόνο με τα χέρια και το σώμα τους και όχι μέσω της ομιλίας. Ο καθοδηγητής προσπαθεί με απαλές κινήσεις να ωθήσει τον «τυφλό» παρτενέρ του να ακουμπήσει επιφάνειες και αντικείμενα μέσα στο χώρο και να τα καταλάβει από την επαφή. Στη συνέχεια, αφού τους είχα δώσει τον απαραίτητο χρόνο να εξοικειωθούν τους ζήτησα να αλλάξουν ρόλους. Είναι μια άσκηση που βοηθάει πολύ στην εμπιστοσύνη, καθώς αφήνεις να καθοδηγήσει το σώμα σου κάποιος άλλος. Ακόμα, οι συμμετέχοντες μου είπαν ότι

χάνοντας της όρασή τους για λίγα λεπτά τούς όξυνε αρκετά τις άλλες τους αισθήσεις και ιδιαίτερα αυτή της αφής.

8^η Παρέμβαση

Σε αυτήν την παρέμβαση επειδή ήμασταν στα μέσα του κύκλου των παρεμβάσεων ήθελα να επιτύχω ψυχολογική αποφόρτιση και αναπτέρωση των συμμετεχόντων. Χρησιμοποίησα διάφορα εργαλεία της δραματικής τέχνης στην εκπαίδευση που θα τα χαρακτήριζα ως παιχνίδια. Ο στόχος ήταν οι συμμετέχοντες να παίξουν και να διασκεδάσουν σε αυτή την συνάντηση, που δεν αφορούσε κάποιο κοινωνικό ζήτημα.

Αντί για την κλασική προθέρμανση με τις διαφραγματικές αναπνοές, τις διατάσεις και τις φωνητικές ασκήσεις, τραγουδήσαμε το τραγούδι «χόκι-πόκι». Σε αυτό το τραγούδι κάνεις ότι λένε οι στίχοι. Είναι μια πολύ απλή χορογραφία που την έδειξα στην ομάδα και την έμαθε γρήγορα μαζί με τους στοίχους. Με αυτό τον τρόπο οι συμμετέχοντες ζέσταναν τη φωνή τους τραγουδώντας και το σώμα τους χορεύοντας. Παραθέτω εδώ τους στοίχους του τραγουδιού «χόκι-πόκι»:

Με το ένα χέρι εδώ το ένα χέρι εκεί, το ένα χέρι εδώ και το κουνάω όπως μπορώ και κάνω χόκι – πόκι και χοροπηδώ όπως το θέλω εγώ!

Και το άλλο χέρι εδώ το άλλο χέρι εκεί, το άλλο χέρι εδώ και το κουνάω όπως μπορώ και κάνω χόκι – πόκι και χοροπηδώ όπως το θέλω εγώ!

Το ένα πόδι εδώ το ένα πόδι εκεί, το ένα πόδι εδώ και το κουνάω όπως μπορώ και κάνω χόκι – πόκι και χοροπηδώ όπως το θέλω εγώ!

Και το άλλο πόδι εδώ και το άλλο πόδι εκεί, και το άλλο πόδι εδώ και το κουνάω όπως μπορώ και κάνω χόκι – πόκι και χοροπηδώ όπως το θέλω εγώ!

Και το κεφάλι εδώ και το κεφάλι εκεί, και το κεφάλι εδώ και το κουνάω όπως μπορώ και κάνω χόκι – πόκι και χοροπηδώ όπως το θέλω εγώ!

Και την κοιλιά εδώ και την κοιλιά εκεί, και την κοιλιά εδώ και την κουνάω όπως μπορώ και κάνω χόκι – πόκι και χοροπηδώ όπως το θέλω εγώ!

Και τον ποπό εδώ και τον ποπό εκεί, και τον ποπό εδώ και τον κουνάω όπως μπορώ και κάνω χόκι – πόκι και χοροπηδώ όπως το θέλω εγώ!

Και όλο το σώμα εδώ και όλο το σώμα εκεί, και όλο το σώμα εδώ και το κουνάω όπως μπορώ και κάνω χόκι-πόκι και χοροπηδώ όπως το θέλω εγώ!

Στη συνέχεια τους ζήτησα να περπατήσουν χαλαρά στον χώρο και να προσπαθούν να γεμίσουν όλη την σκηνή του θεάτρου. Αφού έγινε αυτό, τους έδωσα κάποια νούμερα που ήταν ρυθμοί για συγκεκριμένα τέμπο βηματισμού.

- 1) Το ένα είναι το πάρα πολύ αργό.
- 2) Το δύο είναι αργό αλλά λίγο πιο γρήγορο από το προηγούμενο.
- 3) Το τρία είναι το καθημερινό, κανονικό μας βάδισμα.
- 4) Το τέσσερα είναι ένας λίγο πιο γρήγορος βηματισμός από τον καθημερινό μας.
- 5) Στο πέντε βιαζόμαστε να πάμε κάπου και είναι γρήγορο βάδισμα.
- 6) Το έξι είναι ακόμα πιο γρήγορο γιατί θέλουμε να προλάβουμε κάτι.
- 7) Στο επτά τρέχουμε για τη ζωή μας.

Ως εμπυχώτρια τους ξεκίνησα με το τέμπο 3) το κανονικό βάδισμα και ανά διαστήματα άλλαζα τέμπο. Συνήθως πήγαινα από του αργούς βηματισμούς στους γρήγορους και το αντίστροφο. Η ομάδα εκτονώθηκε και ενεργοποιήθηκε με τη συγκεκριμένη άσκηση.

Η επόμενη δραστηριότητα ήταν η «ασπίδα-δολοφόνος». Οι συμμετέχοντες ήταν διασκορπισμένοι στη σκηνή χωρίς να μιλούν και ο καθένας επέλεγε μυστικά ένα άτομο που θα ήταν ο δολοφόνος του και ένα άλλο που θα ήταν η ασπίδα του και θα τον προστάτευε από το δολοφόνο αν βρισκόταν ανάμεσά τους. Το παιχνίδι αρχίζει. Όλοι περπατούν με ένα τέμπο 4) δηλαδή ένα λίγο πιο γρήγορο βηματισμό από τον καθημερινό μας. Ο κάθε παίκτης φρόντιζε η «ασπίδα» του να βρίσκεται ανάμεσα στον ίδιο και τον «δολοφόνο» του, ταυτόχρονα όμως προσέχοντας να μην αφήσουν τα άτομα που έχουν επιλέξει να το καταλάβουν. Έπειτα από λίγο τους σταματώ με ένα παλαμάκι κλαπ και όλοι έπρεπε να παγώσουν. Όποιον άγγιζα μου έδειχνε ποιον είχε επιλέξει για ασπίδα του και βλέπαμε αν είχε καταφέρει να τον έχει ανάμεσα στον ίδιο και το «δολοφόνο» του. Αυτό έγινε με τρεις συμμετέχοντες και μετά ζήτησα να επιλέξουν καινούριους δολοφόνους και ασπίδες και ξεκινήσαμε πάλι. Η άσκηση είχε πολύ κίνηση και ένταση γιατί όλοι περιφέρονταν στη σκηνή προσπαθώντας να τους προστατεύει η ασπίδα τους. Πολλές φορές έτυχε οι παίκτες να έχουν επιλέξει για ασπίδα παίκτη που τους είχε επιλέξει για δολοφόνο ή για ασπίδα και εκεί γινόταν πολύ ενδιαφέρον το παιχνίδι και δεν έλειψαν τα γέλια και η παιχνιδιάρικη διάθεση. Ήταν μια άσκηση που αποφόρτισε την ομάδα και την βοήθησε να παίξει και να ξεχάσει άλλες έγνοιες και σκέψεις της καθημερινότητας. Οι συμμετέχοντες μου είπαν ότι αισθάνθηκαν παιδιά κατά την διάρκεια αυτού του παιχνιδιού-δραστηριότητας.

Το τελευταίο παιχνίδι ήταν η «φρουτοσαλάτα» και έπαιξα και εγώ μαζί με την ομάδα. Καθήσαμε σε κύκλο με καρέκλες, πέρασα από όλους και τους έδωσα ένα όνομα από φρούτο που πήγαινε εναλλάξ πορτοκάλι, μπανάνα και μήλο. Έτσι είχαμε τρεις ισάριθμες ομάδες φρούτων. Έβγαλα τη μια καρέκλα ώστε να μένει κάποιος όρθιος στο τέλος κάθε γύρου. Ο όρθιος που ήμουν εγώ για τον πρώτο γύρο φώναζε ένα φρούτο. Όσοι ήταν το συγκεκριμένο φρούτο άλλαζαν θέση. Όποιος έμενε χωρίς καρέκλα ήταν η σειρά του να φωνάζει ένα φρούτο. Αφού παίξαμε κάποιους γύρους τους είπα ότι πλέον αυτός που μένει χωρίς καρέκλα έχει τη δυνατότητα να πει φρουτοσαλάτα. Αυτό σημαίνει ότι πλέον όλα τα φρούτα αλλάζουν καρέκλες.

9^η Παρέμβαση

Σε αυτή τη παρέμβαση, σε αντίθεση με όλες τις άλλες παρεμβάσεις, προηγήθηκε η πρόβα της ομάδας και έτσι δεν χρειάστηκε να κάνουμε προθέρμανση. Ξεκινήσαμε με συζήτηση σε κύκλο με θέμα το τρίτο έργο της τριλογίας της «Ορέστειας», «Ευμενίδες». Στη συνέχεια, δραματοποιήσαμε όλοι μαζί πώς θα ήταν η σκηνή της δίκης του Ορέστη, αν γινόταν ζωντανά στην τηλεόραση. Τους χώρισα σε τρεις ομάδες, η πρώτη ήταν οι συνήγοροι, η δεύτερη το σώμα των ενόρκων και η τρίτη οι Ερινύες. Επίσης χρησιμοποίησα μια από τις τεχνικές της δραματικής τέχνης που λέγετε «εμψυχωτής σε ρόλο». Με την τεχνική αυτή ο εμψυχωτής μπορεί να παίξει και αυτός ρόλους στις δραματοποιήσεις μαζί με τους συμμετέχοντες. Έτσι ως εμψυχώτρια ανέλαβα τον ρόλο της θεάς Αθηνάς και του συντονιστή της δραματοποίησης. Στο τέλος, της συνεδρίας λόγω σωματικής κούρασης της ομάδας, πραγματοποιήσαμε αναστοχασμό και έγιναν συνεντεύξεις.

10^η Παρέμβαση

Η συγκεκριμένη παρέμβαση είχε ως θέμα την παρέμβαση του ανθρώπου στο περιβάλλον και μέχρι πιο βαθμό μπορεί να είναι επιτρεπτή. Τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν ήταν η δημιουργική γραφή και η «αδεοθύελλα».

Ζήτησα από τους συμμετέχοντες να περπατήσουν ελεύθερα στο χώρο με ένα τέμπο 3), καθημερινό βάδην, μέχρι να ακούσουν το παλαμάκι μου και να σταματήσουν εκεί που βρίσκονται. Τότε έδωσα σε έναν συμμετέχοντα ένα κουβάρι και στη συνέχεια αφού το έπιασε από την άκρη του νήματος, του ζήτησα να πει μια λέξη σχετική με την ανθρώπινη παρέμβαση στο περιβάλλον, την οποία κατέγραφα.

Αφού είπε την λέξη πέταξε το κουβάρι στον απέναντί του. Αυτή η διαδικασία συνεχίστηκε και από τους υπόλοιπους, έτσι το νήμα μπλέχτηκε μεταξύ των συμμετεχόντων. Καθώς ξεμπλέκονταν από τον ιστό, τους χώρισα σε τρεις ομάδες.

Με βάση τις λέξεις που ειπώθηκαν στην προηγούμενη άσκηση, τους ζήτησα να πάρουν έμπνευση από αυτές και ενώ βρίσκονται στις ομάδες τους να γράψουν τις σκέψεις τους για περιστατικά και καταστάσεις όπου ο άνθρωπος έχει παρέμβει στο περιβάλλον ενώ δεν θα έπρεπε. Για τη συγκεκριμένη δραστηριότητα τους έδωσα ένα χρονικό περιθώριο δέκα λεπτών.

Αφού τελείωσαν όλοι, τους ζήτησα να μοιραστούν με τα μέλη της ομάδας τους αυτά που έγραψαν και στη συνέχεια να δημιουργήσουν μια ιστορία εμπνευσμένη από όσα ειπώθηκαν. Η κάθε ομάδα δραματοποίησε και παρουσίασε την ιστορία της στις υπόλοιπες.

Η συγκεκριμένη παρέμβαση είχε ως στόχο τον προβληματισμό και την ευαισθητοποίηση της ομάδας μέσω της δραματικής τέχνης για τα περιβαλλοντικά προβλήματα. Επίσης οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να ανταλλάξουν τις εμπειρίες και τις απόψεις τους πάνω στα συγκεκριμένα ζητήματα.

11^η Παρέμβαση

Σε αυτή την παρέμβαση ασχοληθήκαμε με το υποκριτικό κομμάτι και συγκεκριμένα με τη διδασκαλία του θεατρικού κειμένου και με δύο από τα στάδια ανάγνωσης του έργου. Ως θεατρολόγος που έχω τελειώσει την κατεύθυνση των παραστατικών τεχνών με μαθήματα σκηνοθεσίας και υποκριτικής στο τμήμα θεατρικών σπουδών Ναυπλίου, είναι μια πολύ σημαντική υπόθεση το κομμάτι της υποκριτικής αλλά και της επαφής των ηθοποιών με το κείμενο για την καλή πορεία μιας παράστασης.

Ξεκινήσαμε με τις καθιερωμένες εισαγωγικές ασκήσεις προθέρμανσης για το σώμα και τη φωνή. Αφού ολοκληρώθηκε η προθέρμανση δούλεψα με αποσπάσματα κειμένων που ήθελαν περισσότερη δουλειά για κάθε ρόλο. Το πρώτο στάδιο ανάγνωσης του κειμένου που χρησιμοποιήσαμε είναι να λέει ο ηθοποιός κάθε λέξη ξεχωριστά, καθαρά και δυνατά σαν να υπάρχει μετά από κάθε λέξη μια τελεία. Τους έδωσα μια συνθήκη, με κάθε λέξη που θα λένε να είναι σαν να δοκιμάζουν σοκολατάκια, δηλαδή σαν να «γεύονται» τα φωνήεντα και ειδικά τα σύμφωνα της κάθε λέξης, λέγοντας τα αργά και παρατείνοντάς τα. Καθώς άκουγα τους ηθοποιούς να λένε τις λέξεις του κείμενου, σημείωνα κάποιες από τις οποίες έκρινα ότι

χρειάζονταν καλύτερη προφορά ή έμφαση ή κάποιον τρόπο για να ξεχωρίσουν από το υπόλοιπο κείμενο. Όπως το να ειπωθούν πιο δυνατά ή πιο σιγά από τις άλλες λέξεις ή πιο γρήγορα ή πιο αργά ή να υπάρξει μια μικρή παύση πριν ή μετά τη λέξη. Μετά αφού είπα στους ηθοποιούς τις λέξεις που σημείωσα τους ζήτησα να πουν το κείμενο πλέον με κανονική ροή και να ξεχωρίσουν τις συγκεκριμένες λέξεις με έναν από τους τρόπους που προανέφερα.

Το δεύτερο στάδιο έχει να κάνει με την κινησιολογία των ρόλων και συγκεκριμένα την πιθανή εύρεση μιας κίνησης ή χειρονομίας που θα μπορούσε να ενσωματωθεί στην ερμηνεία των ηθοποιών. Ζήτησα από τους συμμετέχοντες – ηθοποιούς για κάθε λέξη του κείμενου που θα λένε να βρίσκουν μια χειρονομία ή έναν παραστατικό τρόπο ο οποίος θα αναπαριστά την εκάστοτε λέξη με το σώμα. Στη διαδικασία αυτή πάλι υπογράμμισα ορισμένες λέξεις τις οποίες οι κινήσεις που πρότειναν οι ηθοποιοί θα μπορούσαν μελλοντικά να ενταχθούν στην παράσταση. Αυτές τις λέξεις τις είπα και στους ηθοποιούς και στη συνέχεια έπαιζαν με κανονική ροή το κείμενο τους εντάσσοντας όμως και αυτές τις νέες χειρονομίες και κινήσεις στην ερμηνεία τους.

Στο τέλος όλοι έδειξαν σε κύκλο την αγαπημένη τους κίνηση ή χειρονομία που προέκυψε από τη συγκεκριμένη παρέμβαση.

12^η Παρέμβαση

Η παρακάτω παρέμβαση αποτέλεσε και εργασία στο πλαίσιο των μεταπτυχιακών μου σπουδών και την προσαρμοσα καταλλήλως για την ομάδα. Σε αυτή τη δράση που με αυτή θα ξεκινήσουμε το πρόγραμμα, ο εμπνευστής είναι ο ενεργητικός πομπός και οι συμμετέχοντες είναι οι παθητικοί δέκτες. Αρχικά, ο εμπνευστής παρουσιάζει την ιστορία στους συμμετέχοντες πίσω από μια σκηνή, ώστε να κρύβεται το σώμα του και να φαίνονται μόνο οι κούκλες από πάνω (Μαγουλιώτης, 1994).

Η ιστορία με θέμα το έργο και την παράσταση πηγαίνει ως εξής: Δύο κούκλες που από τα χαρακτηριστικά τους καταλαβαίνουμε ότι είναι από μια ξένη ήπειρο, η μια από την Αφρική, ο Αμπού και η άλλη από την Ασία, η Λιάν ξεκινούν να πάνε στο νέο τους σχολείο στην Ελλάδα. Και οι δύο συζητούν αγχωμένοι αλλά χαρούμενοι πως θα είναι αυτή η πρώτη τους μέρα. Οι προφορές των κούκλων δεν θυμίζουν την ελληνική αλλά μια άλλη αρκετά διαφορετική. Στην επόμενη σκηνή τους βλέπουμε να φεύγουν στεναχωρημένοι και να συζητάνε ότι οι νέοι τους

συμμαθητές δεν τους μιλούσαν, τους απέφευγαν και τους κορόιδευαν για τη διαφορετική εξωτερική εμφάνιση και την “αλλόκοτη” προφορά τους. Και οι δύο συμφώνησαν ότι δεν θέλουν να ξαναπάνε ποτέ στο σχολείο που τους προξενούσε τέτοια θλίψη.

Μετά συζητήσαμε με την ομάδα τι είδαν και τι συναισθήματα τους προκάλεσε αυτή η μικρή ιστορία. Έχουν ποτέ δει ή βιώσει παρόμοιες καταστάσεις; Η ιστορία συνδέεται με το ρατσισμό; Κάθε συμμετέχων μπήκε στον κύκλο και είπε μια λέξη που του έρχεται όταν ακούει τη λέξη του ρατσισμός. Στη δεύτερη δράση ζήτησα από μια ομάδα συμμετεχόντων να πάρουν κούκλες που μοιάζουν εξωτερικά με Έλληνες.

Πλέον οι συμμετέχοντες γίνονται ενεργητικοί δέκτες. Ο εμπυχωτής συνεχίζει να έχει τις δύο κούκλες των ξένων μαθητών. Τώρα σε κύκλο ξεκινάει ένας αυτοσχεδιασμός της σκηνής της πρώτης μέρας του Αμπού και της Λιάν στο καινούριο τους σχολείο όπως πιστεύουν οι συμμετέχοντες ότι φέρθηκαν οι νέοι τους συμμαθητές για να τους κάνουν να φύγουν θλιμμένοι. Συζητάμε τι θα μπορούσε να αλλάξει και αν πρέπει να αλλάξει αυτή η σκηνή. Μέσα στην ομάδα δόθηκαν προτάσεις για το πώς οι μαθητές θα ήταν καλό και σωστό να φερθούν στους νέους τους συμμαθητές με πλήρη και συνεχή κατανόηση.

Όταν ολοκληρώθηκε αυτή η δράση δώσαμε σε δύο συμμετέχοντες τις κούκλες του Αμπού και της Λιάν και σε μια άλλη ομάδα τις κούκλες των Ελλήνων μαθητών. Ξεκινάει ένας νέος αυτοσχεδιασμός με το πώς θα ήθελαν οι συμμετέχοντες να είχε εξελιχθεί αυτή η πρώτη μέρα. Μετά συζητήσαμε πώς τους φάνηκε αυτή η νέα εκδοχή και αν είχε άλλα αποτελέσματα στο τέλος. Έπειτα αλλάξαμε πάλι τις κούκλες για να περάσουν από όλη την ομάδα οι διαφορετικοί ρόλοι και να εξετάσουμε διαφορετικές εκδοχές.

Τέλος σε κύκλο συζητήσαμε, γιατί πρέπει να καλοδεχόμαστε τους νέους μαθητές στο σχολείο και παίζει ρόλο αν έχουν διαφορετική εμφάνιση ή προφορά από εμάς; Η διαφορετικότητα είναι ένα στοιχείο της κοινωνίας που πρέπει να το απωθήσουμε ή να το αγκαλιάσουμε; Τι προκαλεί ο ρατσισμός στους ανθρώπους και πώς μπορεί να εξαιρεθεί;

Στο εργαστήριο αυτό εκφράστηκαν πολλές απόψεις που ήταν κατά του ρατσισμού από όλους στην ομάδα. Αρκετά μέλη της θεατρικής ομάδας έκαναν αναφορά στο θέμα των προσφύγων και κάποιοι από αυτούς είχαν γονείς που ήταν πρόσφυγες, οι παππούδες τους ή οι πρόγονοί τους. Μάλιστα, πολλά μέλη της ομάδας

ήταν εθελοντές για τους πρόσφυγες ή είχαν βοηθήσει οικονομικά ή με είδη ανάγκης πολλούς πρόσφυγες.

13^η Παρέμβαση

Σε αυτήν τη συνεδρία είχα ζητήσει από την προηγούμενη συνάντηση από όλους τους συμμετέχοντες να φέρουν δύο φωτογραφίες από μια συγκεκριμένη περίοδο της ζωής τους που θα ήθελαν και θα αισθάνονταν άνετα να μοιραστούν με την ομάδα. Όλη η ομάδα είχε φέρει φωτογραφίες και στην αρχή δυσκολεύονταν να εκθέσουν τα συναισθήματά τους.

Στη συνέχεια, ο κάθε ένας εξηγούσε τι συμβόλιζε και τι σήμαινε η κάθε φωτογραφία που είχε φέρει. Πολλά από τα μέλη της ομάδας δάκρυσαν σκεπτόμενοι το παρελθόν και άλλοι ένιωσαν συναισθήματα που είχαν νιώσει πολλά χρόνια πριν. Ήταν σαν να αναπολεί ο καθένας τις παλιές στιγμές που είχε ζήσει.

Τέλος ζητήθηκε από όλη την ομάδα να συγκεντρώσει αυτά τα συναισθήματα, να τα γράψει σε ένα μεγάλο κομμάτι χαρτί και να στοχαστεί πάνω σε αυτά. Σε αυτή τη συνεδρία το κλίμα ήταν πάρα πολύ φορτισμένο και παρατήρησα πως πολλοί ηθοποιοί ένιωσαν καλύτερα στο τέλος της συνεδρίας και είχαν μεγαλύτερη διάθεση στην πρόβα.

14^η Παρέμβαση

Στις δύο τελευταίες παρεμβάσεις σύστησα στην ομάδα το θέατρο σκιών και πιο συγκεκριμένα τον Καραγκιόζη και τους βασικούς χαρακτήρες των ιστοριών του. Στην πρώτη από τις δύο συνεδρίες έγινε η γνωριμία με το συγκεκριμένο είδος θεάτρου και η κατασκευή της προσωπικής φιγούρας του καθενός.

Όλα τα μέλη της ομάδας κάθονται κάτω σε κύκλο και εγώ ως εμπνευστής τους παρουσίασα με λίγα λόγια τις φιγούρες, δηλαδή τι αντιπροσωπεύει η κάθε μία από αυτές και την ταυτότητά τους. Τους τις έδειξα μία μία και παράλληλα τους ρωτούσαν αν ξέρουν το όνομα των χαρακτήρων και τι ρόλο έχουν στο θέατρο του Καραγκιόζη. Μαζί μου είχα φέρει χάρτινες φιγούρες του Καραγκιόζη, του Χατζηαβάτη, της Αγλαΐας και του Μορφονιού, τις οποίες είχα κατασκευάσει εγώ η ίδια. Τους υπόλοιπους χαρακτήρες τους έδειξα με εικόνες, δηλαδή το Κολλητήρι, ο Κοπρίτης, ο Μυριγκόγκκος, ο Σιόρ Νιόνιος, ο Μπάρμπα- Γιώργος, ο Σταύρακας, ο Βεληγκέκας, ο Βεζίρης και η Βεζιροπούλα. Στη συνέχεια έδωσα τις φιγούρες να

περάσουν από όλους στον κύκλο και καθένας που την έπαιρνε έδινε μια κίνηση στη φιγούρα. Με τον τρόπο αυτό οι συμμετέχοντες εξοικειώθηκαν καλύτερα με την κούκλα και τη φιγούρα, τις κινήσεις που μπορούν να κάνουν αυτές και δημιούργησαν μία σχέση. Έτσι σε δεύτερο χρόνο ήταν εξοικειωμένοι με τη φιγούρα που θα έπαιζαν στη δραματοποίηση στην επόμενη συνάντηση.

Η δεύτερη δραστηριότητα ήταν η δημιουργία της δικιάς μας, πρωτότυπης, φιγούρας. Μοίρασα στους άνδρες της ομάδας ασπρόμαυρες φιγούρες του Καραγκιόζη και στις γυναίκες της Αγλαΐας εκτυπωμένες σε σκληρό χαρτί. Τους έδωσα μαρκαδόρους και τους ζήτησα να τις ζωγραφίζουν με όποιους χρωματικούς συνδυασμούς θέλουν και έπειτα τις έκοψαν για να μείνουν τα κομμάτια της φιγούρας. Μετά ένωσαν τα κομμάτια περνώντας πλαστικά διπλόκαρφα και στο πάνω μέρος της φιγούρας κόλλησαν ένα ξύλινο καλαμάκι από το οποίο θα παίζουν και θα δίνουν κίνηση στη φιγούρα τους. Έτσι είχαν έτοιμες όλες τις φιγούρες για την επόμενη συνάντηση που τους ζήτησα να τις φέρουν μαζί τους. Παρατήρησα έναν γενικό ενθουσιασμό από την ομάδα. Αν και το θέατρο σκιών στην Ελλάδα σήμερα προορίζεται κυρίως και είναι θέαμα για παιδιά, έδειξαν και οι ενήλικες να το διασκεδάζουν εξίσου. Τους άρεσε ιδιαίτερα η διαδικασία της χειροτεχνίας, που δεν είχε γίνει πάλι σε άλλη συνεδρία.

15^η Παρέμβαση

Στην τελευταία παρέμβαση είχαμε το δεύτερο μέρος για το θέατρο σκιών και τον Καραγκιόζη. Όλοι έφεραν τις φιγούρες τους που είχαμε κατασκευάσει στην προηγούμενη συνάντηση, οι άντρες τις φιγούρες του Καραγκιόζη και η γυναίκες της Αγλαΐας. Έτσι ο καθένας είχε τη δικιά του φιγούρα και τη σύστηνε στην ομάδα μέσω της κίνησης και του λόγου που της έδινε. Σε αυτό το στάδιο χρειάστηκε να δείξω στους συμμετέχοντες πώς να κρατούν και να κατευθύνουν τη φιγούρα, τις δυνατότητες που έχει και τις ποιότητες που μπορεί να πάρει αυτή η κίνηση. Επίσης, τους παρακίνησα να παίζουν με τη φωνή τους και να προσπαθήσουν να δώσουν μια διαφορετική φωνή στο χαρακτήρα που να μη θυμίζει τη δικιά τους, αλλά να ταιριάζει στον ήρωα που έχουν στο μυαλό τους. Σε κύκλο όλοι παρουσίασαν και σύστησαν την δημιουργία τους με κίνηση και φωνή.

Μετά τους σήκωσα από τον κύκλο και τους ζήτησα να περπατήσουν στον χώρο κρατώντας στα χέρια τους τις φιγούρες και όταν βαρούσα παλαμάκι έκαναν

γρήγορα ζευγάρι με έναν άλλο του αντίθετου φύλλου. Για παράδειγμα ένας που κράταγε τον Καραγκιόζη έβρισκε γρήγορα κάποια που είχε την Αγλαΐα και το αντίθετο. Αυτό το επανέλαβα τρεις φορές και στην τέταρτη τα ζευγάρια που δημιουργήθηκαν παρέμειναν έτσι για την επόμενη δραστηριότητα.

Είχαμε ζευγάρια που το καθένα έχει τη φιγούρα του Καραγκιόζη και της Αγλαΐας. Τους έδωσα δέκα λεπτά να προετοιμάσουν έναν μικρό διάλογο των δύο αυτών ηρώων με θέμα τον γάμο τους. Αυτοί που είχαν τις φιγούρες του Καραγκιόζη έπρεπε να υποστηρίξουν με επιχειρήματα ότι η κρίση δεν έχει επηρεάσει τον έγγαμο βίο τους ενώ αυτές που είχαν την Αγλαΐα έπρεπε να υποστηρίξουν το αντίθετο. Μόλις ολοκληρώθηκε αυτή η δραστηριότητα συζήτησα με την ομάδα ποια επιχειρήματα που άκουσαν και από τις δύο απόψεις τους άρεσαν περισσότερο. Αυτή η διαδικασία βοήθησε τους παρευρισκόμενους να εκφράσουν τον λόγο τους, να υποστηρίξουν μια άποψη, να καλλιεργήσουν την επιχειρηματολογία τους και τις δεξιότητές τους στην προφορική έκφραση.

Ως τελευταία άσκηση χαλάρωσης και αποφόρτισης τους ζήτησα να σηκωθούν όλοι όρθιοι και να κάνουν τις φιγούρες τους, να χορέψουν πάνω στην κλασσική εναρκτήρια μουσική του Καραγκιόζη που έβαλα να παίζει.

Χάρηκα πολύ όταν κάποιοι συμμετέχοντες μου είπαν ότι με αφορμή τις παρεμβάσεις δοκίμασαν να φτιάξουν φιγούρες και να παίζουν θέατρο σκιών με τα παιδιά τους στο σπίτι.

Ατομικές συνεντεύξεις

Στις τελευταίες πέντε συναντήσεις ζητούσα δύο συμμετέχοντες που μπορούσαν να έρθουν πριν την έναρξη του εργαστηρίου και άλλους δύο να παραμείνουν μετά το τέλος για να μου δώσουν ατομικές συνεντεύξεις. Έτσι βάσει της διαθεσιμότητάς τους δημιουργήθηκε ένα πρόγραμμα σχετικά με το πότε θα γίνουν οι συνεντεύξεις. Κάθε μία διαρκούσε περίπου δέκα λεπτά. Εκεί τους ζητούσα την άδεια να καταγράψω μέρη των απαντήσεών τους. Οι ερωτήσεις που τους έκανα ήταν οι εξής: Τι είναι το θέατρο για εσένα; Έχεις παρατηρήσει κάποιες αλλαγές στη ζωή και την καθημερινότητά σου από τότε που ξεκινήσαμε το συγκεκριμένο θεατροπαιδαγωγικό πρόγραμμα; Πώς αισθάνεσαι με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας;

Επιπλέον από τα συμπεράσματα οι παρατηρήσεις και οι συνεντεύξεις που πραγματοποίησε η ερευνήτρια συμφωνούν με την περιγραφική στατιστική.

Η ομάδα μετά το τέλος των παρεμβάσεων ήταν πιο δεμένη, πιο χαλαρή και πολλοί έκαναν αναφορά πως οι ασκήσεις της δραματικής τέχνης τους χαλαρώνουν και τους κάνουν να νιώθουν καλύτερα, όπως περιγράφονται παρακάτω στις διαπιστώσεις που έγιναν σύμφωνα και με τους συμμετέχοντες:

X: Αν δεν κάνω κάτι για μένα το βράδυ μετά την δουλειά δεν πέφτω για ύπνο. Θέλω να τελειώσει η μέρα μου ξέροντας ότι έχω ασχοληθεί με κάτι που μου αρέσει. Το θέατρο είναι από τα αγαπημένα μου χόμπι. Έχοντάς το στη ζωή μου πλέον με βοηθάει να εξελίσσω το εαυτό μου.

Ψ: Είναι μια διαφορετική εμπειρία που με χαλαρώνει. Επίσης, με κάνει να γνωρίζω ανθρώπους με διαφορετική εκπαίδευση και κουλτούρα από εμένα.

N: Το θέατρο με την ομάδα είναι ευχαρίστηση. Μου “ανοίγει” την ψυχή. Με ξεκλειδώνει σαν άνθρωπο. Μου καλλιεργεί ομαδικό πνεύμα.

Π: Εκτονώνομαι και ξεδίνω τώρα που ασχολούμαι με το θέατρο. Το επάγγελμά μου είναι στατικό, μέσω του θεάτρου και της κίνησης που προέρχεται από αυτό εκτονώνεται και η σωματική μου ενέργεια.

A: Είναι μια συναισθηματική έκφραση. Ένα μοίρασμα με την ομάδα. Λειτουργεί και σαν θεραπεία από τους στρεσογόνους παράγοντες που δημιουργούνται από την δύσκολη και πολυάσχολη καθημερινότητά μου.

E: Στην ομάδα συνάντησα ανθρώπους με κοινά ενδιαφέροντα με τα δικά μου. Όταν φεύγω από τις συναντήσεις αισθάνομαι ανακούφιση, χαλάρωση και αποφόρτιση.

Γ: Αγαπάω το θέατρο γιατί αισθάνομαι ότι με γεμίζει σαν άνθρωπο. Δεν θα προτιμούσα να ήμουν πουθενά αλλού στον ελεύθερο χρόνο μου. Αυτές τις εβδομάδες, την ώρα που παίζουμε θέατρο δεν σκέφτομαι τίποτα άλλο πχ. προβλήματα ή άλλες έγνοιες τις καθημερινότητας και της δουλειάς μου. Ακόμα και κουρασμένη να έρθω στη συνέχεια θα με ξεκουράσουν οι δραστηριότητες και τα παιχνίδια.

Τελικά συμπεράσματα

Με βάση την περιγραφική στατιστική υπήρξε βελτίωση σε όλες τις μεταβλητές και τις διαστάσεις του burnout.

Ο μέσος όρος στη συναισθηματική εξάντληση πριν και μετά τις συνεδρίες είναι σημαντικά χαμηλότερος πράγμα που σημαίνει ότι οι συμμετέχοντες φαίνεται πως έχουν αποφορτιστεί συναισθηματικά διαμέσου των συνεδριών και της δραματικής τέχνης.

Ο μέσος όρος στη διάσταση της αποπροσωποποίησης πριν και μετά τις συνεδρίες είναι σημαντικά χαμηλότερος που σημαίνει ότι τα άτομα τις ομάδας φαίνεται πως είναι λιγότερο αποστασιοποιημένα και πιο πολύ ενεργά και σημαντικά στην ομάδα τους.

Ο μέσος όρος στην προσωπική επίτευξη πριν και μετά τις συνεδρίες είναι υψηλότερος που σημαίνει ότι τα άτομα της ομάδας φαίνεται ότι αισθάνονται πως ολοκληρώνονται καλύτερα μέσω της εργασίας τους και πετυχαίνουν περισσότερα πράγματα στην καθημερινότητά τους, αλλά και στη διαδικασία των προβών.

Στο συμπέρασμα αυτό όσον αφορά τα υψηλά επίπεδα ενθάρρυνσης από την πλευρά της οικογένειας στην εργαζόμενη μητέρα φαίνεται να έχουν θετικό αντίκτυπο, μειώνοντας έτσι τις πιθανότητες εμφάνισης του συνδρόμου (Robinson, Magee, & Caruti, 2016).

Η δραματική τέχνη ενθαρρύνει και εμπνυχώνει τους συμμετέχοντες, χωρίς να τους αποθαρρύνει, πράγμα που περιγράφει και ο Robinson στην έρευνά του για τη μείωση του συνδρόμου στις εργαζόμενες μητέρες.

Επιπλέον από τα συμπεράσματα, οι παρατηρήσεις και οι συνεντεύξεις που πραγματοποίησε η ερευνήτρια συμφωνούν με την περιγραφική στατιστική.

Η ομάδα μετά το τέλος των παρεμβάσεων ήταν πιο δεμένη, πιο χαλαρή και πολλοί έκαναν αναφορά πως οι ασκήσεις της δραματικής τέχνης τους χαλαρώνουν και τους κάνουν να νιώθουν καλύτερα.

Επίσης οι παρεμβάσεις βοήθησαν τους συμμετέχοντες να λειτουργούν καλύτερα σε ομαδικό αλλά και ατομικό επίπεδο. Ήταν πλέον πιο άνετοι και απελευθερωμένοι και εμπιστεύονταν ευκολότερα το σώμα τους στα υπόλοιπα μέλη της ομάδας λόγω των κινησιολογικών και σωματικών ασκήσεων που χρησιμοποιήθηκαν στις παρεμβάσεις.

Μέσω των συζητήσεων και των «focus group» που πραγματοποιήθηκαν έμαθαν να ακούν, να κατανοούν και να συμφωνούν ή να διαφωνούν με εποικοδομητικό τρόπο με τις γνώμες, τις απόψεις και τις προτάσεις των άλλων μελών της ομάδας. Η πρόοδος της δημιουργίας της θεατρικής παράστασης αυξήθηκε μετά τις παρεμβάσεις. Η φαντασία και η ικανότητα τις ομάδας να ξεπερνάει θέματα, ζητήματα και προβλήματα που προέκυπταν στην καλλιτεχνική δημιουργία ήταν καλύτερη. Οι ηθοποιοί κατάφεραν να έρθουν σε μεγαλύτερη επαφή με τους ρόλους τους αλλά και των υπολοίπων, λόγω των ασκήσεων της δραματικής τέχνης.

Αφού κατάφεραν να μπουν και να κατανοήσουν τους ρόλους των άλλων κάποιοι ανέφεραν ότι προσπάθησαν να κάνουν το ίδιο και στην ζωή τους. Δηλαδή σε ορισμένες καταστάσεις που προκύπτουν προσπαθούν να μπαίνουν στις θέσεις των γύρων τους για να τους κατανοήσουν καλύτερα και να έρθουν σε καλύτερη επαφή και συνεργασία με αυτούς. Ακόμα οι παρεμβάσεις και οι τεχνικές της δραματικής τέχνης ήταν και ένα είδος ελάφρυνσης του άγχους για την ομάδα. Δηλαδή ενώ μπορεί να έρχονταν σε μια παρέμβαση με κακή διάθεση, κουρασμένοι και με αρκετό στρες από την καθημερινότητα και την δουλειά τους, μετά την παρέμβαση είχαν αποβάλει μεγάλο ποσοστό από αυτά. Η συνεργασία των μελών ήταν πιο εύκολη και κατάφεραν να είναι πιο συγκεντρωμένοι κατά τη διάρκεια των προβών.

Μετά την ολοκλήρωση της έρευνας συνεχίστηκε η χρήση των εργαλείων της δραματικής τέχνης στις πρόβες όπου η ερευνήτρια έκρινε ότι θα βοηθούσαν. Η ομάδα έδειξε μεγαλύτερη προθυμία και όρεξη να έρχεται στις πρόβες και απέδιδε καλύτερα σε όσες εντάχθηκαν τα συγκεκριμένα εργαλεία. Οι συμμετέχοντες έδειχναν ικανοποίηση και χαρά μετά το πέρας των παρεμβάσεων αφού απέδιδαν καλύτερα στις πρόβες αλλά και στην καθημερινότητά τους σε επαγγελματικό και προσωπικό επίπεδο κατά αναφορά των ιδίων.

Για μελλοντικές έρευνες προτείνεται η χρήση μεγαλύτερου δείγματος αλλά και η χρήση της δραματικής τέχνης σε διάφορους φορείς, συλλόγους και επαγγέλματα όπου οι συμμετέχοντες και εργαζόμενοι βιώνουν εργασιακό στρες. Η δραματική τέχνη με τις τεχνικές που μας προσφέρει και όντας μία διαφορετική μέθοδος προσέγγισης της διδασκαλίας, θα μπορούσε να ενταχθεί και σε άλλες τάξεις του Γυμνασίου, αλλά και του Λυκείου. Σε άλλες έρευνες το δείγμα μπορεί να είναι αρκετά μεγαλύτερο και να καλύψει ένα μεγαλύτερο φάσμα ερευνητικών ερωτημάτων, όπως η συμβολή της δραματικής τέχνης και στην ψυχολογία των δασκάλων – εμψυχωτών.

Ακόμα η δραματική τέχνη, εκτός από το σχολικό περιβάλλον θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί σε χώρους όπως θέατρα, δημόσιοι και κρατικοί οργανισμοί, ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις, αλλά και νοσοκομεία και ψυχιατρικές κλινικές σε όλη την Ελλάδα, με μεγαλύτερο δείγμα (N).

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση

- Beitler, L. A., Machowski, S., Johnson, S., & Zapf, D. (2016). Conflict management and age in service professions. *International Journal of Conflict Management*, 27(3), 302-330.
- Blom, V., Bodin, L., Bergström, G., & Svedberg, P. (2016). Applying the demand-control-support model on burnout in managers and non-managers, *International Journal of Workplace Health Management*, 9 (1), 110-122.
- Chiang, C., & Liu, B. (2017). Examining job stress and burnout of hotel room attendants: internal marketing and organizational commitment as moderators, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 16 (4), 367-383.
- Cook C. R., Miller F. , Frye M., & Fiat A. (2017). Promoting Secondary Teachers' Well-Being And Intentions To Implement Evidence-Based Practices: Randomized Evaluation Of The Achiever Resilience Curriculum. *Psychology in the Schools*, 54(1), 13-28.
- Demir, A., Ulusoy, M., & Ulusoy, M.F. (2003). Investigation of factors influencing burnout levels in the professional and private lives of nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 40(8), 807-827.
- Espeland, K. E. (2006). Overcoming burnout: How to revitalize your career. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 37(4), 178- 184.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Ho, S. K., (2017). The relationship between teacher stress and burnout in Hong Kong: positive humour and gender as moderators. *Educational Psychology*, 37 (3), 272-286.
- Huang, J., Wang, Y., Wu, G., & You, X. (2016). Crossover of burnout from leaders to followers: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(6), 849-861.
- Johnson S.M., & Naidoo A. V. (2016). A psychoeducational approach for prevention of burnout among teachers dealing with HIV/AIDS in South Africa. *AIDS Care*, 29(1), 1-6.
- Maija, B. (2012). *Κουκλοθέατρο! Τέχνη και Τεχνική-Εμπνευση και Δημιουργία*. Αθήνα: Πατάκης.

- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 9, 16-22.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C., Jackson, S.E., & Leiter, M.P. (1996). *MBI: The Maslach Burnout Inventory: Manual*. Palo Alto, CA.: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey Bass.
- Maxwell A., & Riley P., (2017). *Emotional demands, emotional labour and occupational outcomes in school principals: Modelling the relationships*. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(3), 484–502.
- McGregor, A., Magee, C. A., Caputi, P., & Iverson, D. (2016). A job demands resources approach to presenteeism. *Career Development International*, 21(4), 402-418.
- Newnham, M. P. (2017). A comparison of the enactment and consequences of emotional labor between frontline hotel workers in two contrasting societal cultures'. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 16 (2), 192-214.
- Puig, A., Baggs, A., Mixon, K. Park, Y.M., Kim, B.Y., & Lee, S.M. (2012). Relationship between job burnout and personal wellness in mental health professionals. *Journal of Employment Counseling*, 49, 98-109.
- Robinson, L. D., Magee, C., & Caputi, P. (2016). Burnout and the work-family interface: A two-wave study of sole and partnered working mothers. *Career Development International*, 21(1), 31-44.
- Ryan, W. (1971). *Blaming the victim*. New York: Pantheon.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school. *Journal of Social Psychology in Education*, 20(1), 15–37.
- Stamm, B.H. (2002). Measuring compassion satisfaction as well as fatigue: Developmental history of the compassion fatigue and satisfaction test. In C.R. Figley (Ed.), *Treating compassion fatigue* (pp.107-122). New York, NY: Brunner/Mazel.
- Tarcan, G. Y., Tarcan, M., Top, M. (2016). An analysis of relationship between burnout and job satisfaction among emergency health professionals, *Total Quality Management & Business Excellence*, 28 (11-12), 1339-1356.

Van Emmerik, H. (2004). For better or for worse? Adverse working conditions and the beneficial effects of mentoring. *Career Development International*, 9, 358-373.

Ελληνική

Αλεξιάς Γ., Αναγνωστόπουλος, Φ., & Πιλιάτης, Ι. (2010). Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση από την εργασία του ιατρικού προσωπικού δημοσίου νοσοκομείου των Αθηνών, *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 131 Α', 109-136.

Αναγνωστόπουλος Φ., & Παπαδάτου Δ., (1992), Παραγοντική σύνθεση και εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου καταγραφής επαγγελματικής εξουθένωσης σε δείγμα νοσηλευτριών. *Ψυχολογικά Θέματα*, 5(3), 183-202.

Αυγενάκης Α., Παπαδάκη Ε., & Τοράκη Μ. (2012), *Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης σε επαγγελματίες υγείας: επιπτώσεις στην ψυχική υγεία καθώς και στις επαγγελματικές και οικογενειακές σχέσεις*, Ανώτατο Εκπαιδευτικό Τεχνολογικό Ίδρυμα Κρήτης, Σχολή Σ.Ε.Υ.Π., Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας.

Αυδή, Α., & Χατζηγεωργίου, Μ. (2007). *Η τέχνη του δράματος στην εκπαίδευση. 48 προτάσεις για εργαστήρια θεατρικής αγωγής*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Δανιηλίδου, Α., (2013). *Η μελέτη της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης με τρία εναλλακτικά μοντέλα Μοντέλο της Maslach, το μοντέλο της Pines και το Μοντέλο της Κοπεγχάγης*. Διπλωματική Εργασία, ΠΜΣ Εκπαιδευτικής & Κοινωνικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Δεληχάς, Μ., Τούκας, Δ., Σπυρούλη, Α. (2012). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout). *Υγιεινή & Ασφάλεια της Εργασίας*, 50, 5-12.

Δημητριάδου, Χ. (2015). Η επαγγελματική εξουθένωση των Ελλήνων νοσηλευτών και η σχέση της με την σωματική και ψυχική τους υγεία, Διπλωματική εργασία, Τμήμα Κοινωνικής Επιστήμης, Πανεπιστήμιο Πειραιά.

Δημητρόπουλος, Ε., & Λέγγας, Σ. (1994). *Εισαγωγή στη μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας*. Αθήνα: Έλλην.

- Διλιντάς, Α. (2010), Μελέτη του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης στο προσωπικό ενός πανεπιστημιακού νοσοκομείου. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 27(3), 498-508.
- Ζαβλανός, Μ. (2002). *Οργανωτική Συμπεριφορά*. Αθήνα: Σταμούλης.
- Κοντογιάννη, Α. (1992). *Το βιβλίο της δραματοποίησης*. Αθήνα: Πεδίο.
- Κοντογιάννη, Α. (2000). *Η δραματική τέχνη στην εκπαίδευση*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κοντογιάννη, Α. (2008). *Μαύρη αγελάδα, Άσπρη αγελάδα. Δραματική τέχνη στην εκπαίδευση και διαπολιτισμικότητα*. Αθήνα: Τόπος.
- Κοντογιάννη, Α. (2012). *Η δραματική τέχνη στην εκπαίδευση*. Αθήνα: Πεδίο.
- Πετροπούλου, Β. (2012). Η εξουθένωση των επαγγελματιών υγείας στα δημόσια νοσοκομεία: Οι περιπτώσεις των ΓΝΠ Τζάνειο και ΕΑΠΝ Μεταξά. Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία, Πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών «Μεθοδολογία και Εφαρμογές στην Κοινωνική Πολιτική», Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής.
- Σαπουντζή-Κρέπια, Δ. (2000). *Stress Management: Η διαχείριση του στρες*. Αθήνα: Έλλην.
- Τσιάρας, Α. (2016). *Η αυτοσχέδια θεατρική έκφραση στη σχολική τάξη*. Αθήνα: Παπαζήσης.

Παράρτημα

Περιγραφική στατιστική ανάλυση

Πίνακες συχνοτήτων, ερωτήσεις εργασιακής εξουθένωσης πριν τις παρεμβάσεις, ανά ερώτηση του ερωτηματολογίου

Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.9	5.9	5.9
	3	1	5.9	5.9	11.8
	4	1	5.9	5.9	17.6
	5	6	35.3	35.3	52.9
	6	8	47.1	47.1	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Νιώθω άδειος/α σα να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου, την ώρα που σχολάζω από τη δουλειά

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	17.6	17.6	17.6
	3	1	5.9	5.9	23.5
	4	5	29.4	29.4	52.9
	5	1	5.9	5.9	58.8
	6	7	41.2	41.2	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω
ακόμα μια μέρα στη δουλειά**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	11.8	11.8	11.8
	4	3	17.6	17.6	29.4
	5	7	41.2	41.2	70.6
	6	4	23.5	23.5	94.1
	7	1	5.9	5.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς
πελάτες/συναδέλφους μου σα να ήταν αντικείμενα**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	23.5	23.5	23.5
	2	5	29.4	29.4	52.9
	3	2	11.8	11.8	64.7
	4	2	11.8	11.8	76.5
	5	2	11.8	11.8	88.2
	6	1	5.9	5.9	94.1
	7	1	5.9	5.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Μου είναι πολύ εξαντλητικό να αφιερώνω πολλές ώρες στην εργασία μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	35.3	35.3	35.3
	4	2	11.8	11.8	47.1
	5	2	11.8	11.8	58.8
	6	4	23.5	23.5	82.4
	7	3	17.6	17.6	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Κανονίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα της δουλειάς μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	5.9	5.9	5.9
	5	2	11.8	11.8	17.6
	6	10	58.8	58.8	76.5
	7	4	23.5	23.5	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	23.5	23.5	23.5
	4	2	11.8	11.8	35.3
	5	4	23.5	23.5	58.8
	6	5	29.4	29.4	88.2
	7	2	11.8	11.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά τους συναδέλφους/πελάτες μέσα από τη δουλειά μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.9	5.9	5.9
	5	4	23.5	23.5	29.4
	6	7	41.2	41.2	70.6
	7	5	29.4	29.4	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που
άρχισα αυτή τη δουλειά**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	17.6	17.6	17.6
	2	4	23.5	23.5	41.2
	3	2	11.8	11.8	52.9
	4	4	23.5	23.5	76.5
	6	3	17.6	17.6	94.1
	7	1	5.9	5.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Με προβληματίζει ότι σιγά-σιγά αυτή η δουλειά με κάνει συναισθηματικά
πιο σκληρό/ή**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	17.6	17.6	17.6
	2	2	11.8	11.8	29.4
	3	1	5.9	5.9	35.3
	4	1	5.9	5.9	41.2
	5	6	35.3	35.3	76.5
	6	2	11.8	11.8	88.2
	7	2	11.8	11.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Με γεμίζει δύναμη και ενεργητικότητα η δουλειά μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.9	5.9	5.9
	3	1	5.9	5.9	11.8
	4	3	17.6	17.6	29.4
	5	2	11.8	11.8	41.2
	6	6	35.3	35.3	76.5
	7	4	23.5	23.5	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	35.3	35.3	35.3
	2	3	17.6	17.6	52.9
	3	4	23.5	23.5	76.5
	5	2	11.8	11.8	88.2
	6	1	5.9	5.9	94.1
	7	1	5.9	5.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	2	11.8	11.8	11.8
	6	12	70.6	70.6	82.4
	7	3	17.6	17.6	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Στην ουσία, δεν μ' ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς πελάτες/συναδέλφους μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	35.3	35.3	35.3
	2	3	17.6	17.6	52.9
	3	2	11.8	11.8	64.7
	5	3	17.6	17.6	82.4
	6	1	5.9	5.9	88.2
	7	2	11.8	11.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Μου φέρνει μεγάλη ένταση το να βρίσκομαι σε άμεση επαφή με
πελάτες/συναδέλφους**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	5.9	5.9	5.9
	2	5	29.4	29.4	35.3
	3	3	17.6	17.6	52.9
	4	1	5.9	5.9	58.8
	5	1	5.9	5.9	64.7
	6	4	23.5	23.5	88.2
	7	2	11.8	11.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα με τους
συναδέλφους/πελάτες μου**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.9	5.9	5.9
	3	1	5.9	5.9	11.8
	4	2	11.8	11.8	23.5
	5	6	35.3	35.3	58.8
	6	3	17.6	17.6	76.5
	7	4	23.5	23.5	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Στο τέλος της μέρας, έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους
συναδέλφους/πελάτες μου**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.9	5.9	5.9
	3	1	5.9	5.9	11.8
	4	1	5.9	5.9	17.6
	5	5	29.4	29.4	47.1
	6	6	35.3	35.3	82.4
	7	3	17.6	17.6	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σ' αυτή τη δουλειά

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	11.8	11.8	11.8
	5	3	17.6	17.6	29.4
	6	8	47.1	47.1	76.5
	7	4	23.5	23.5	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια..., νιώθω πως ο κόμπος έφτασε στο χτένι

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	23.5	23.5	23.5
2	4	23.5	23.5	47.1
3	3	17.6	17.6	64.7
4	2	11.8	11.8	76.5
6	3	17.6	17.6	94.1
7	1	5.9	5.9	100.0
Total	17	100.0	100.0	

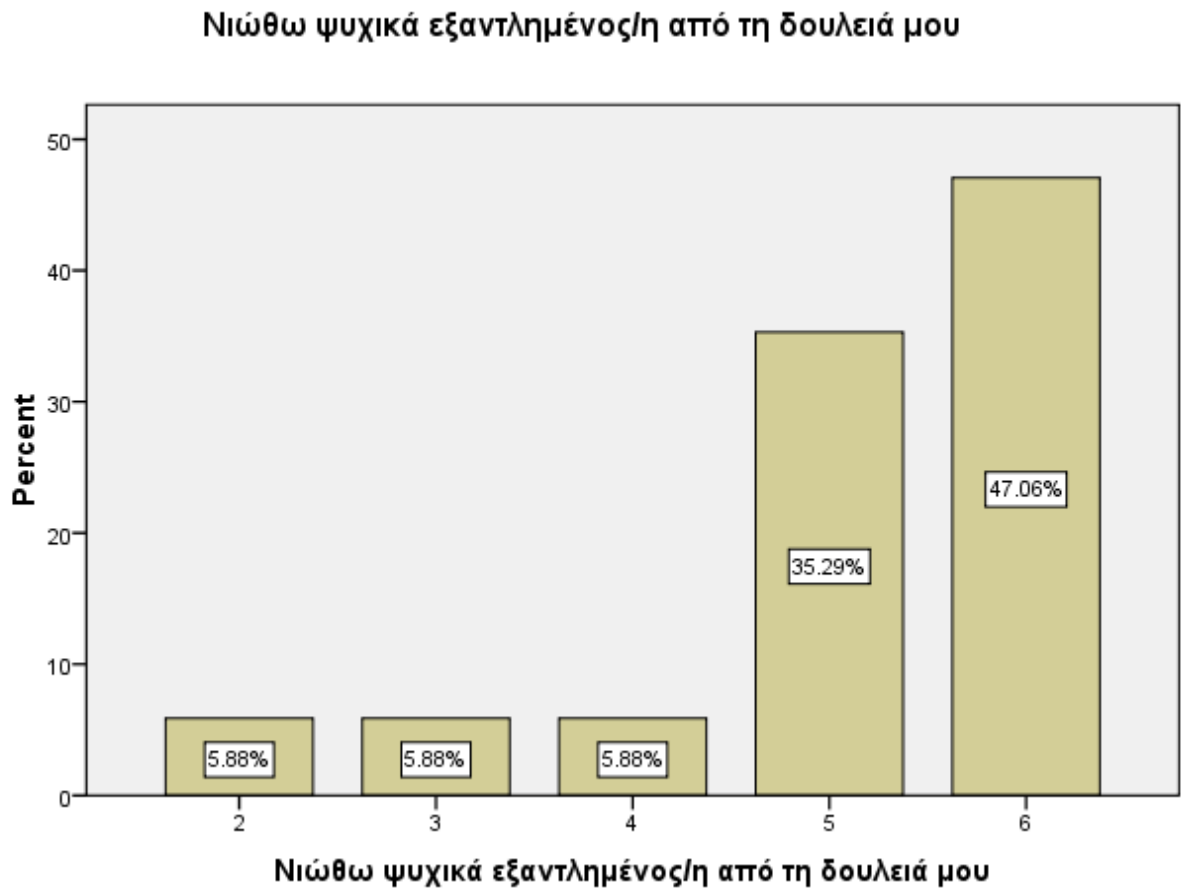
Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	11.8	11.8	11.8
4	2	11.8	11.8	23.5
5	4	23.5	23.5	47.1
6	7	41.2	41.2	88.2
7	2	11.8	11.8	100.0
Total	17	100.0	100.0	

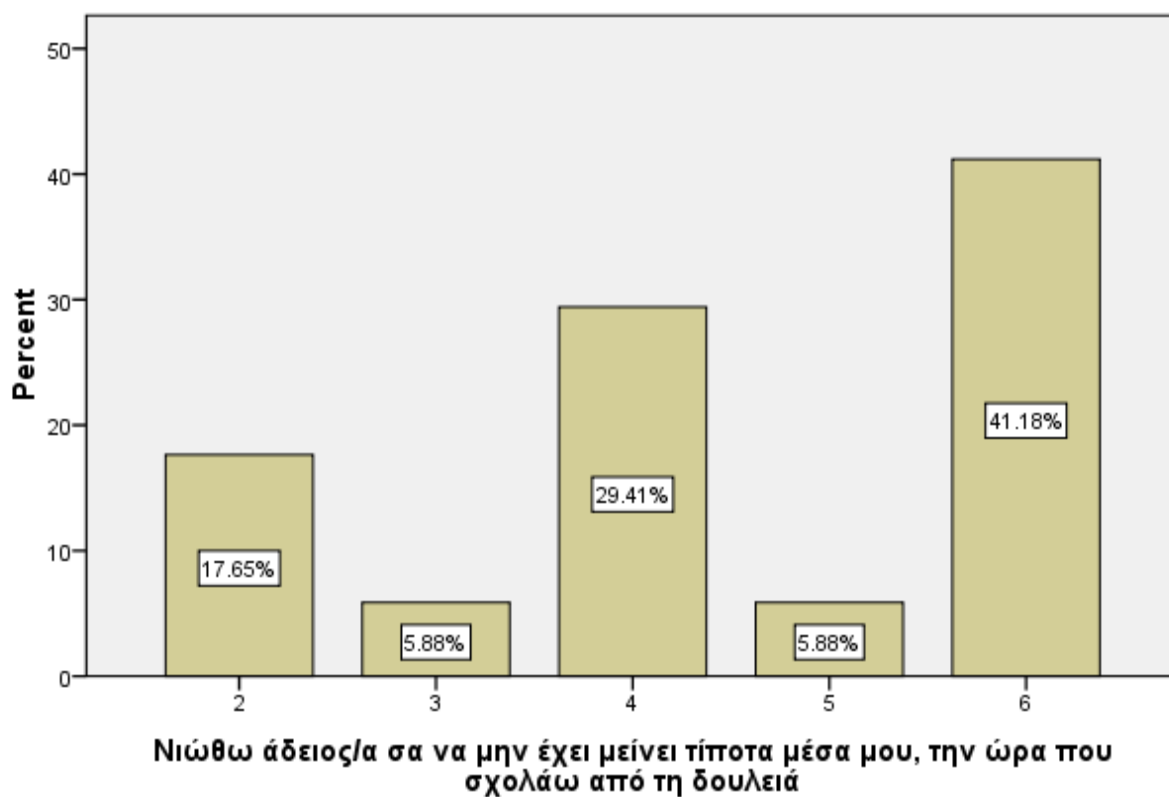
Νομίζω ότι οι συνάδελφοί μου με κατηγορούν ότι δεν νοιάζομαι για μερικά από τα προβλήματά τους

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	29.4	29.4	29.4
2	5	29.4	29.4	58.8
3	3	17.6	17.6	76.5
5	2	11.8	11.8	88.2
6	2	11.8	11.8	100.0
Total	17	100.0	100.0	

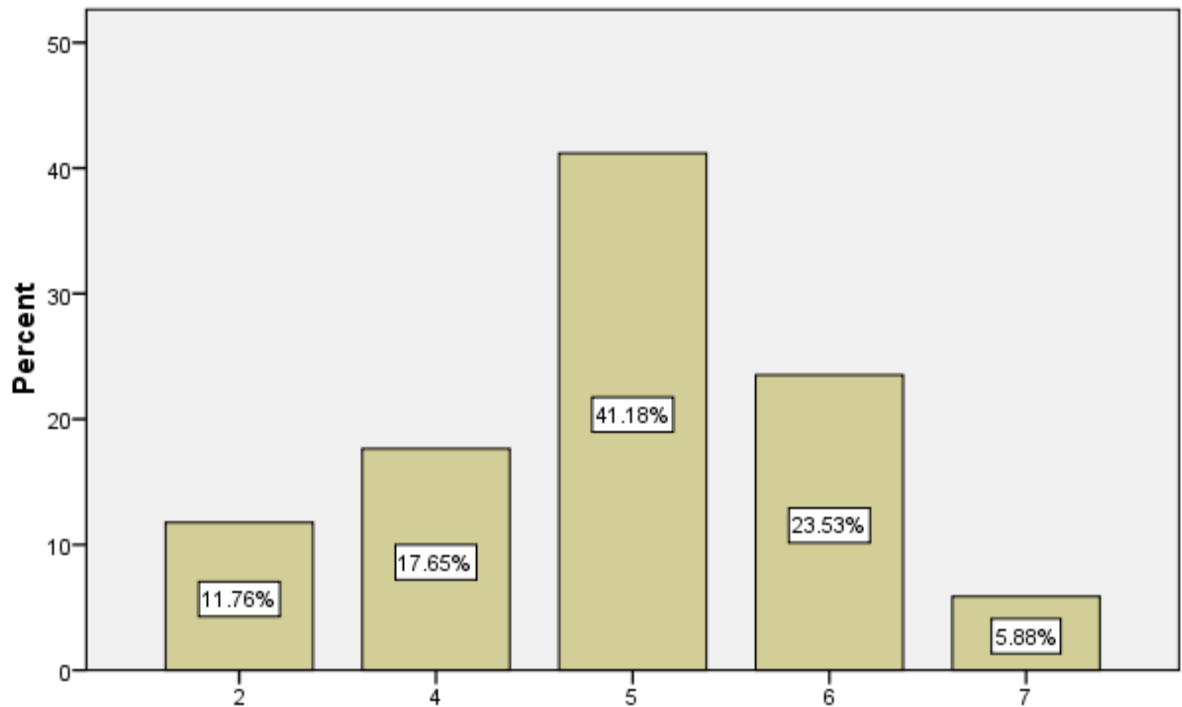
Ραβδογράμματα ερωτήσεων εργασιακής εξουθένωσης πριν τις παρεμβάσεις, ανά ερώτηση του ερωτηματολογίου



Νιώθω άδειος/α σα να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου, την ώρα που σχολάζω από τη δουλειά

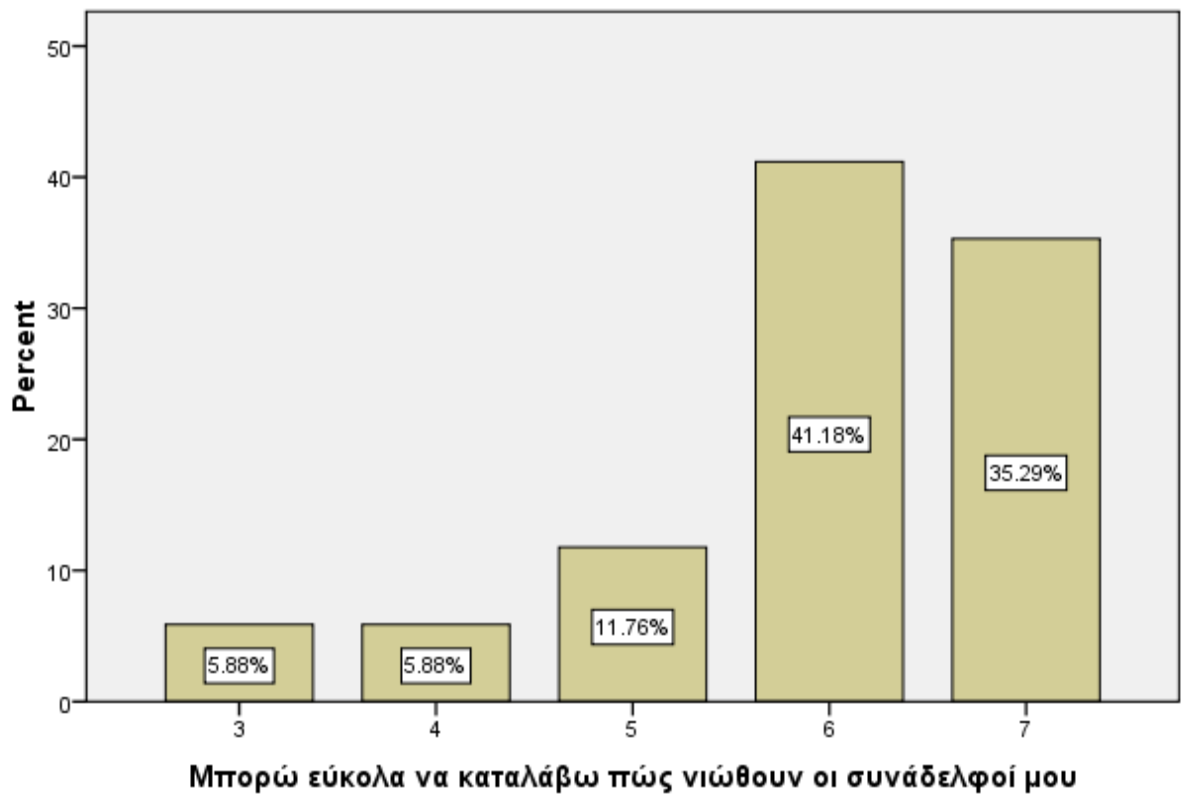


Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμα μια μέρα στη δουλειά

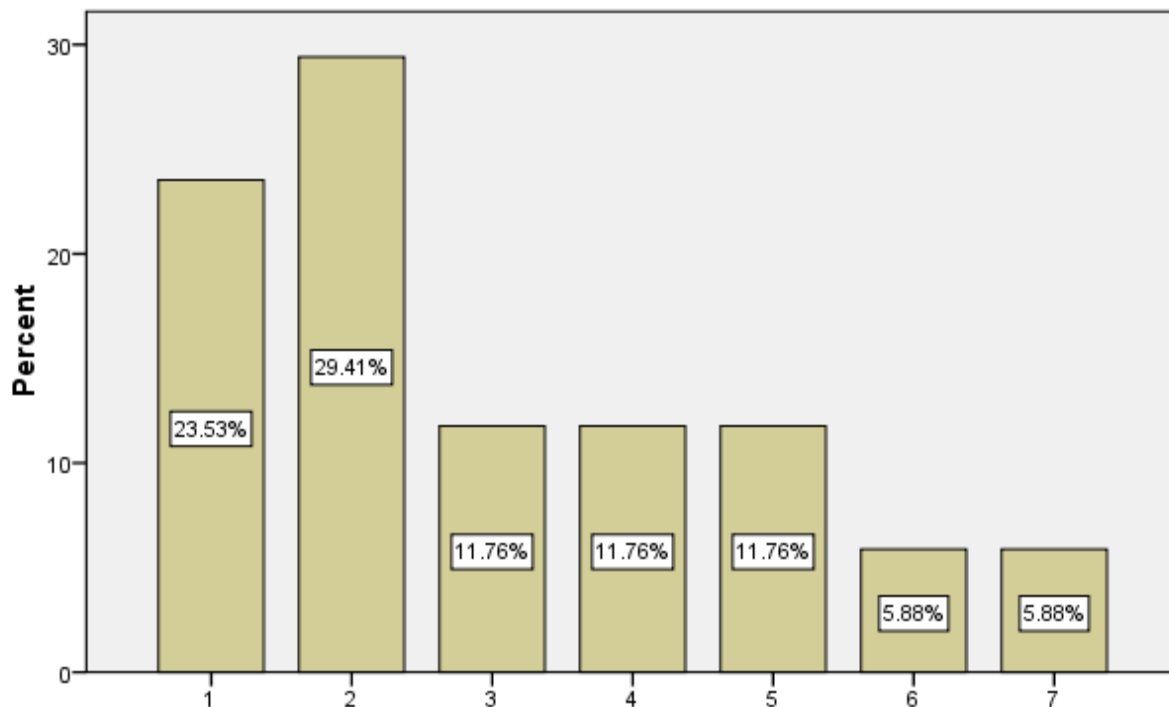


Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμα μια μέρα στη δουλειά

Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν οι συνάδελφοί μου

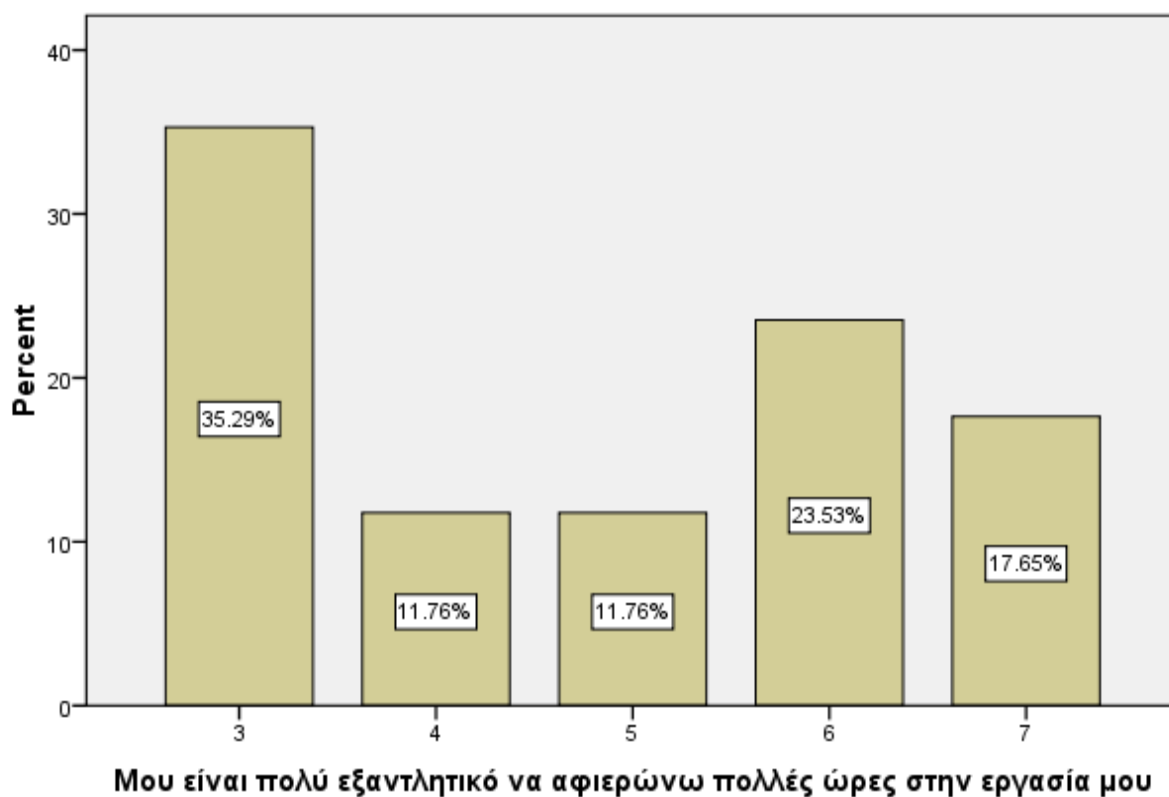


Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς πελάτες/συναδέλφους μου σα να ήταν αντικείμενα

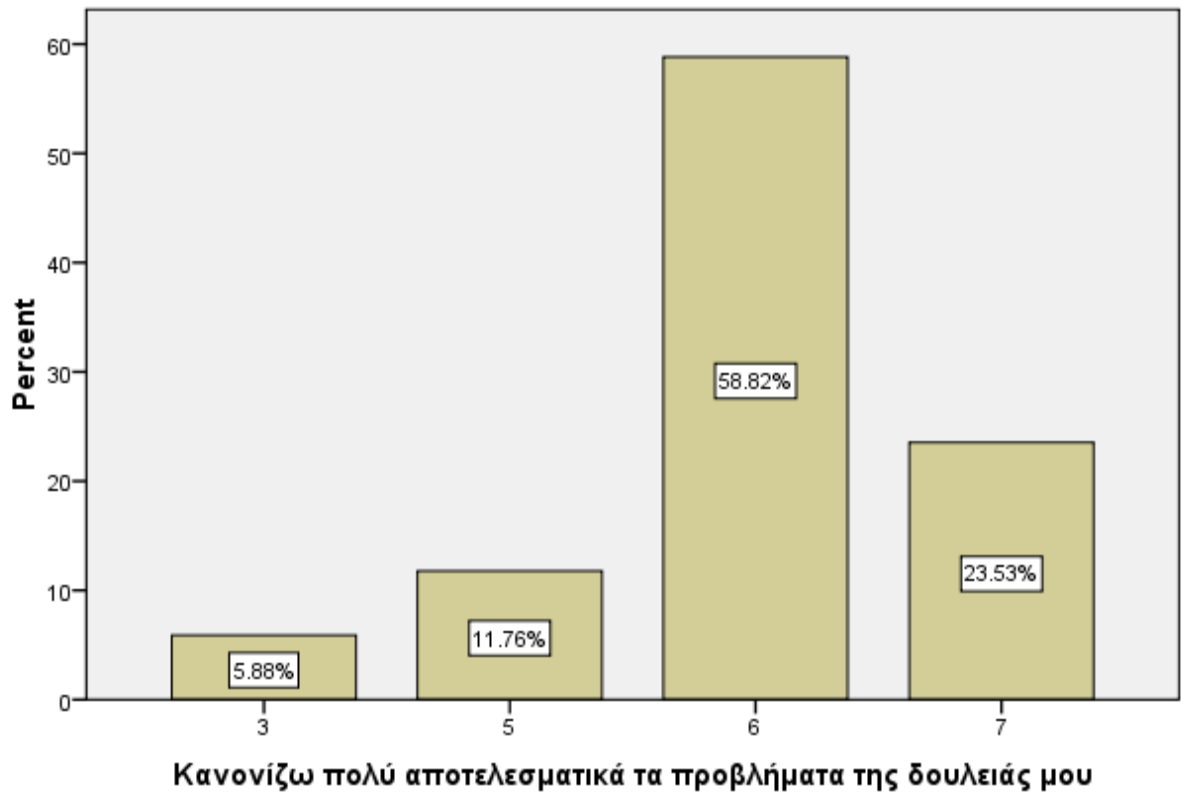


Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς πελάτες/συναδέλφους μου σα να ήταν αντικείμενα

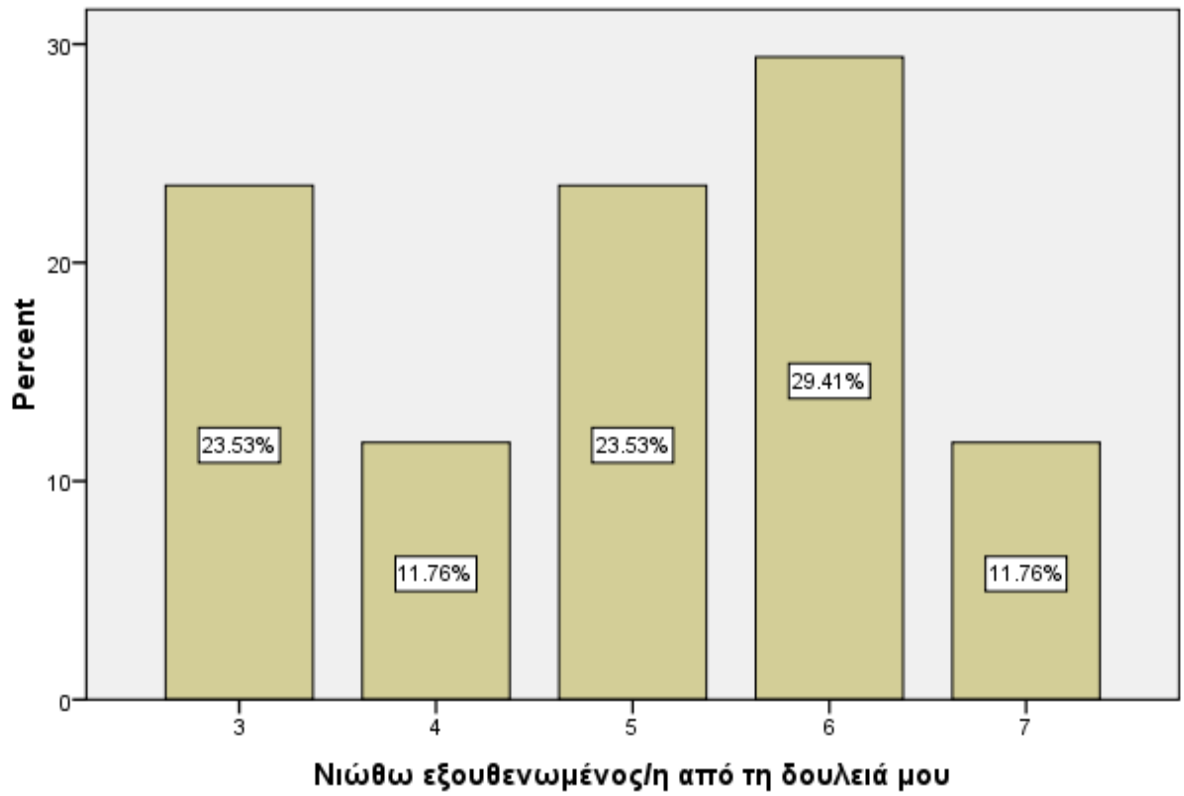
Μου είναι πολύ εξαντλητικό να αφιερώνω πολλές ώρες στην εργασία μου



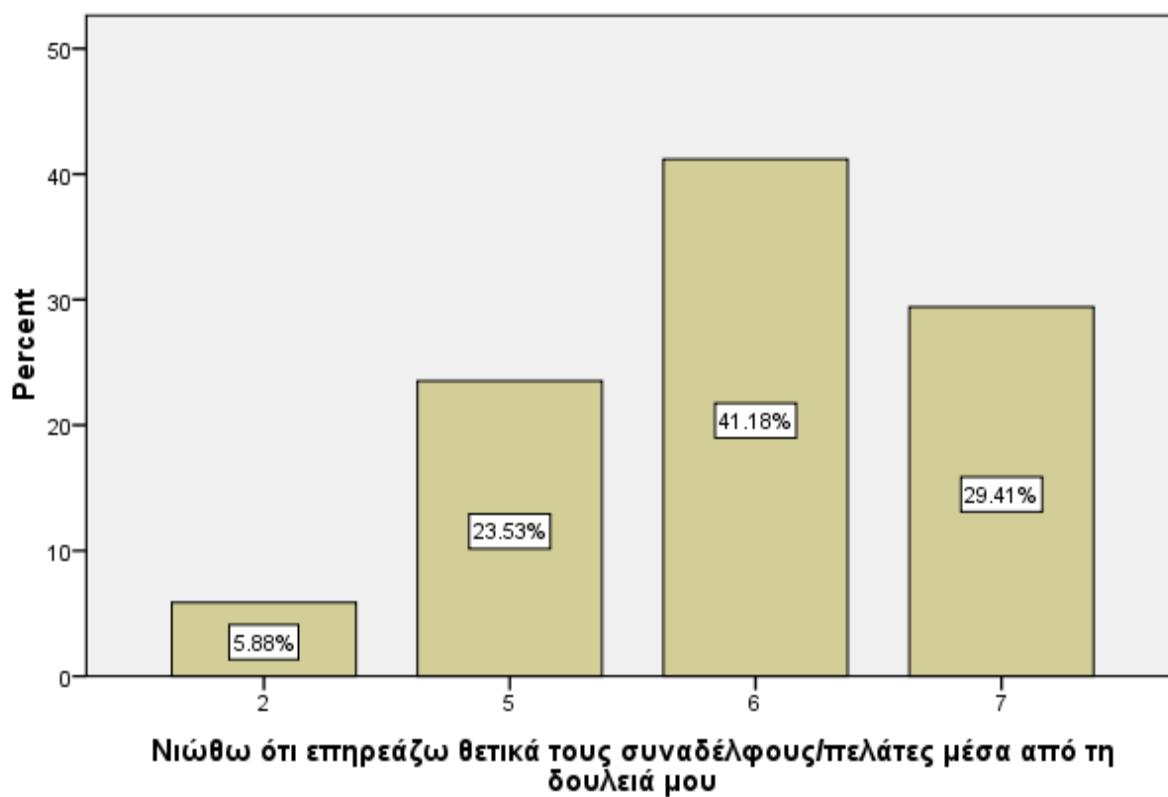
Κανονίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα της δουλειάς μου



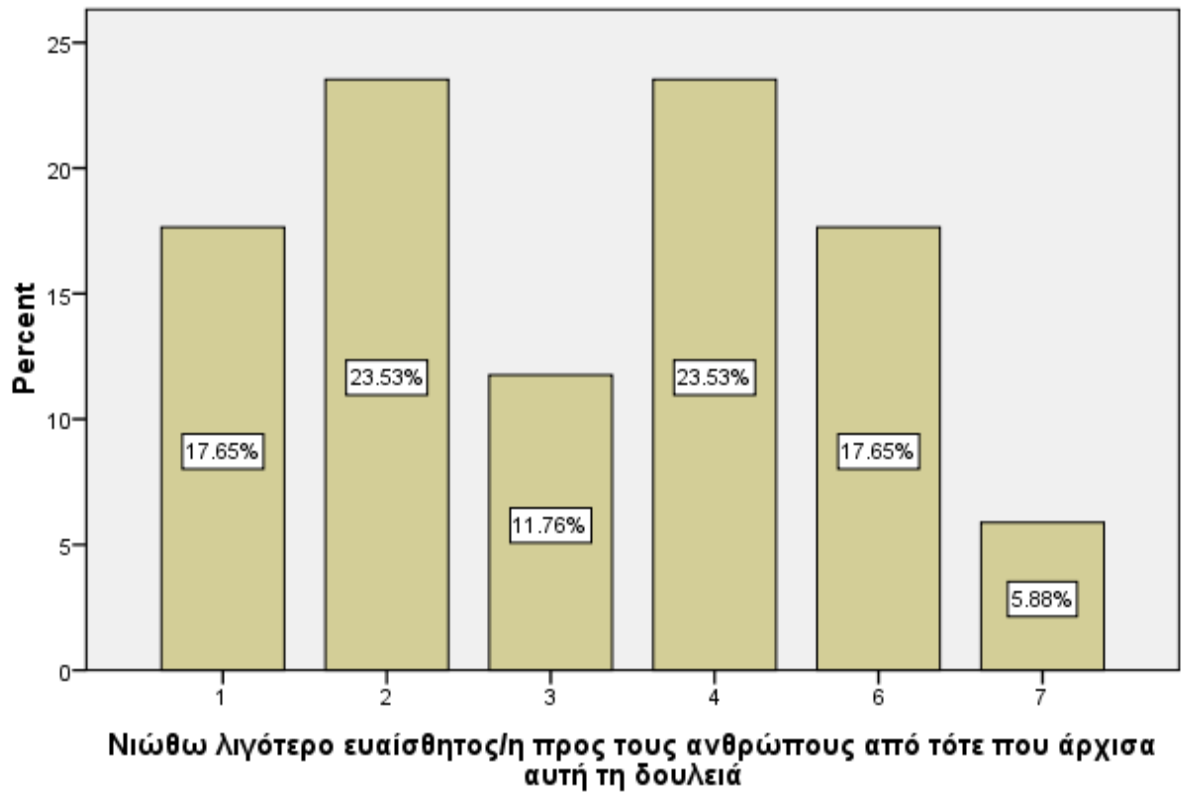
Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου



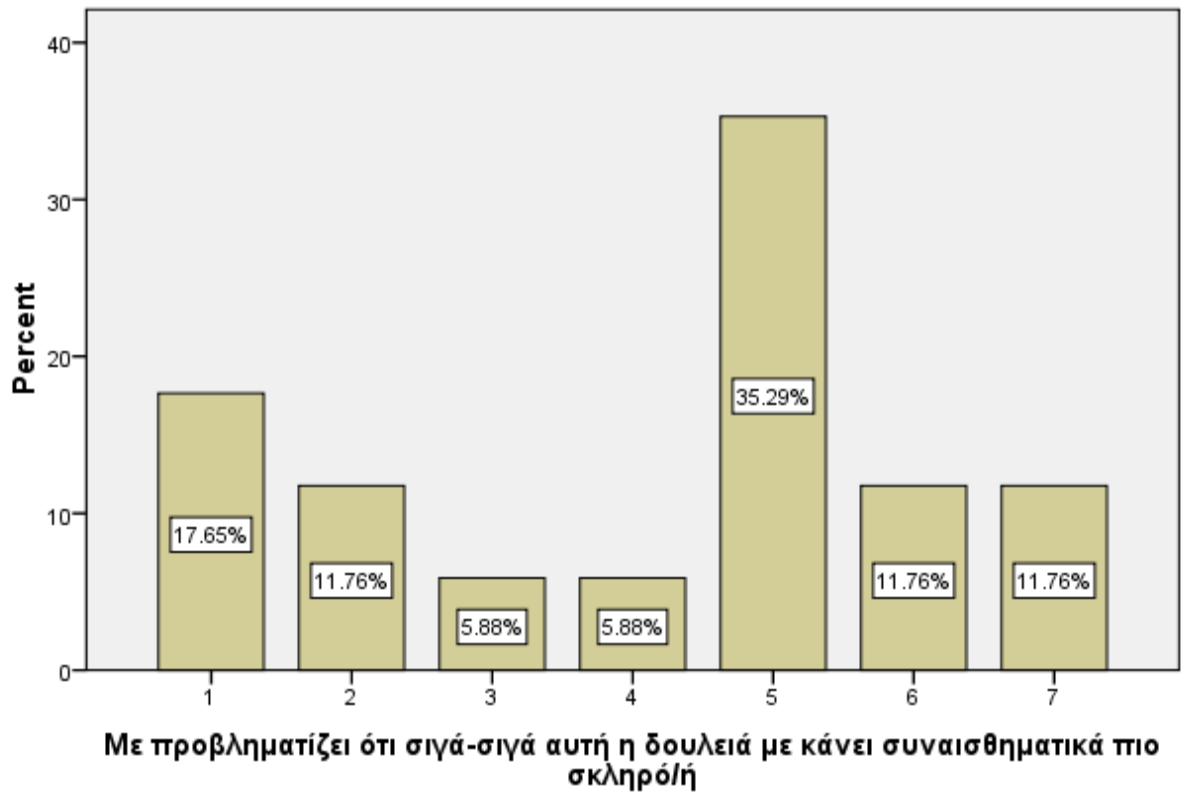
Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά τους συναδέλφους/πελάτες μέσα από τη δουλειά μου



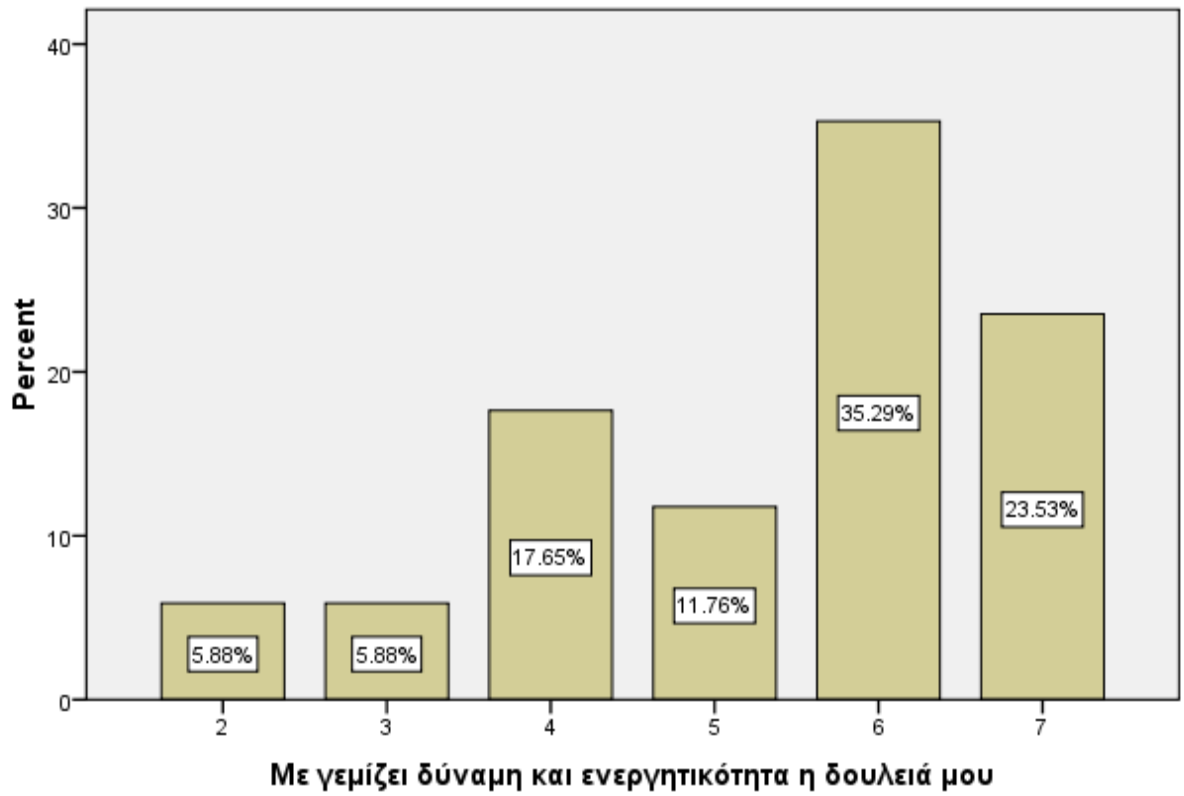
Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά



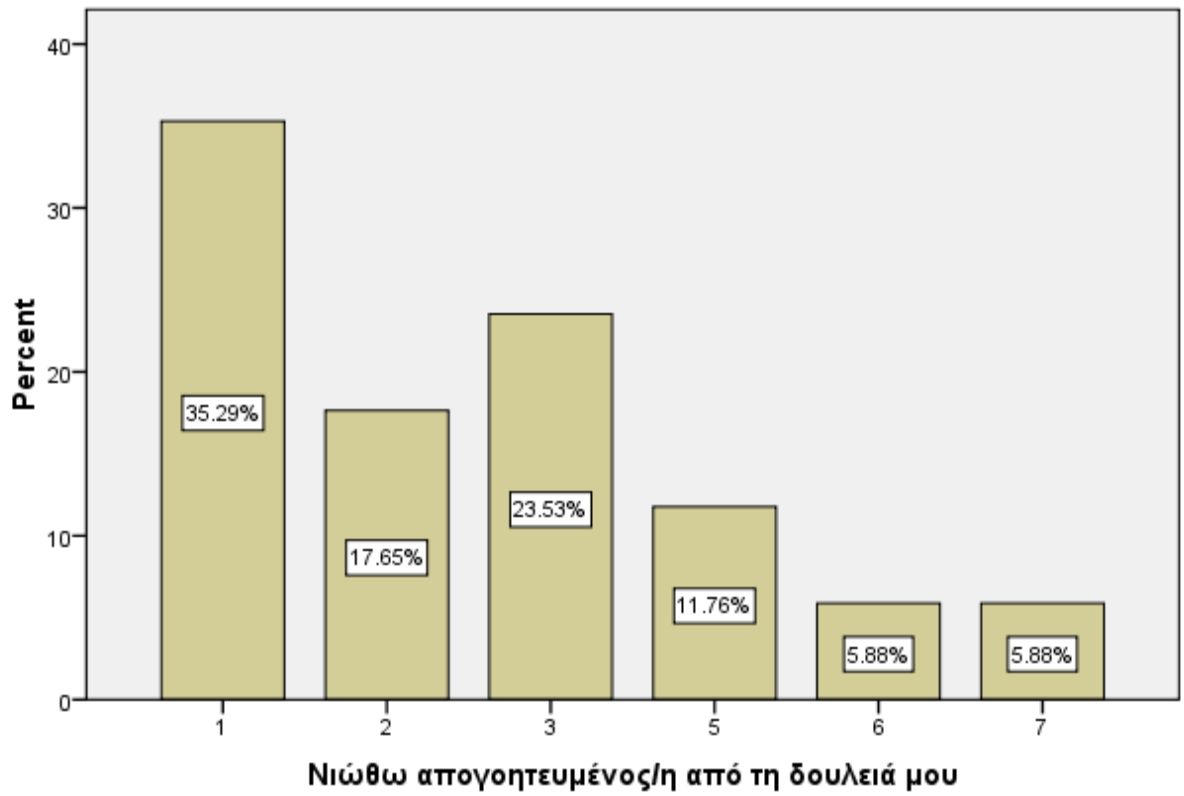
Με προβληματίζει ότι σιγά-σιγά αυτή η δουλειά με κάνει συναισθηματικά πιο σκληρό/ή



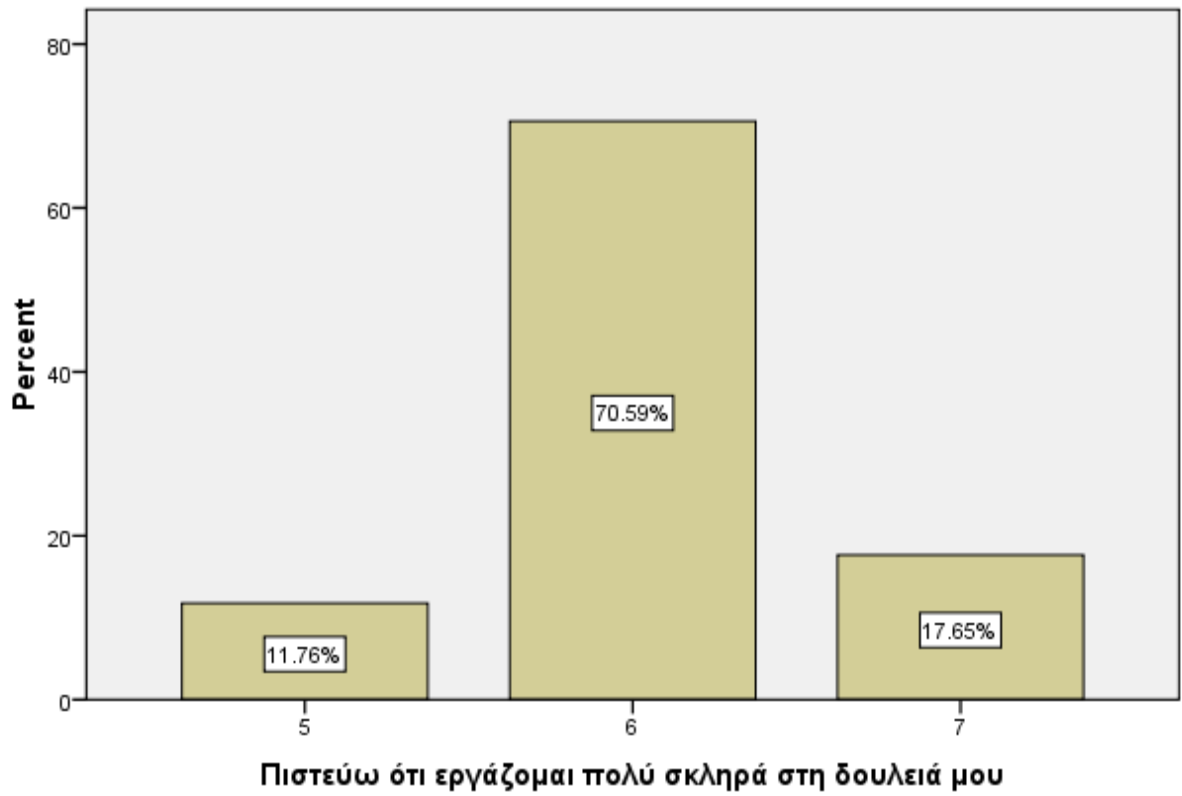
Με γεμίζει δύναμη και ενεργητικότητα η δουλειά μου



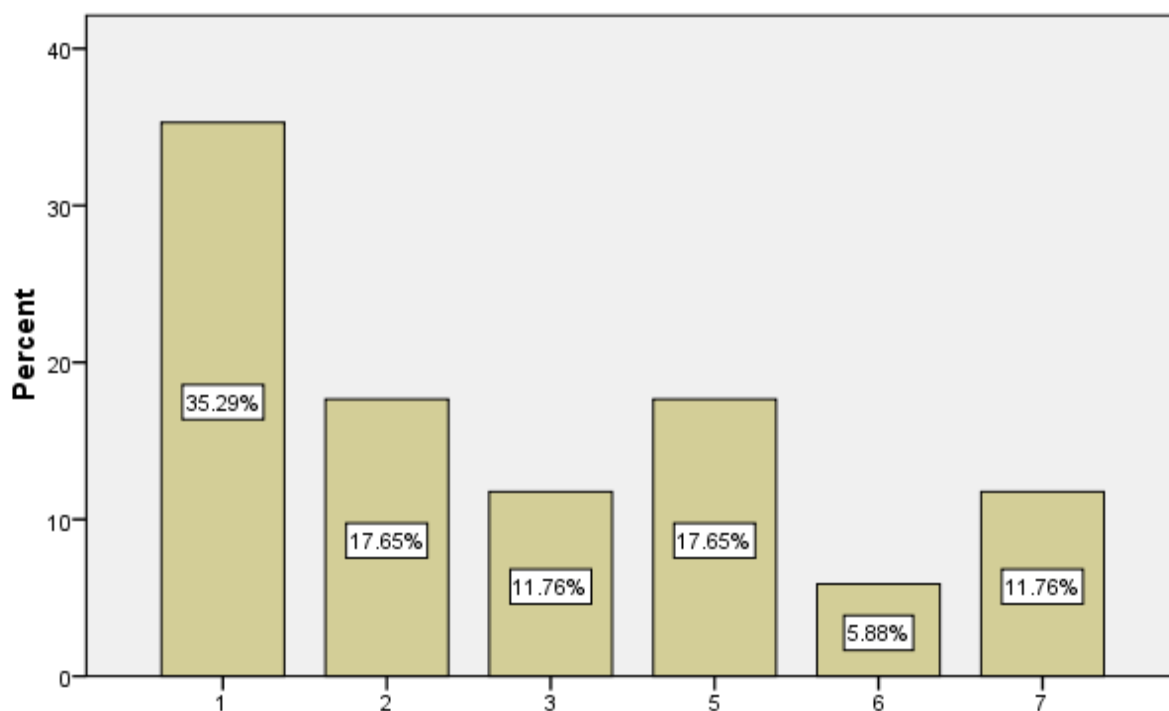
Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου



Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου

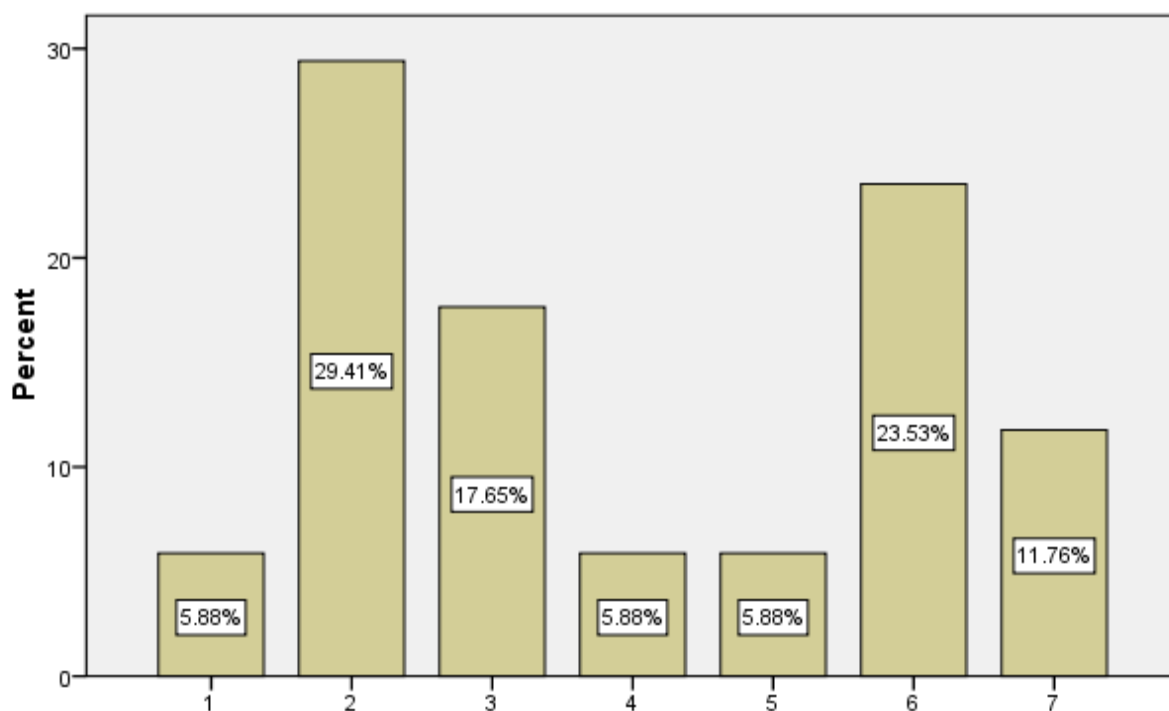


Στην ουσία, δεν μ' ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς πελάτες/συναδέλφους μου



Στην ουσία, δεν μ' ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς πελάτες/συναδέλφους μου

Μου φέρνει μεγάλη ένταση το να βρίσκομαι σε άμεση επαφή με πελάτες/συναδέλφους

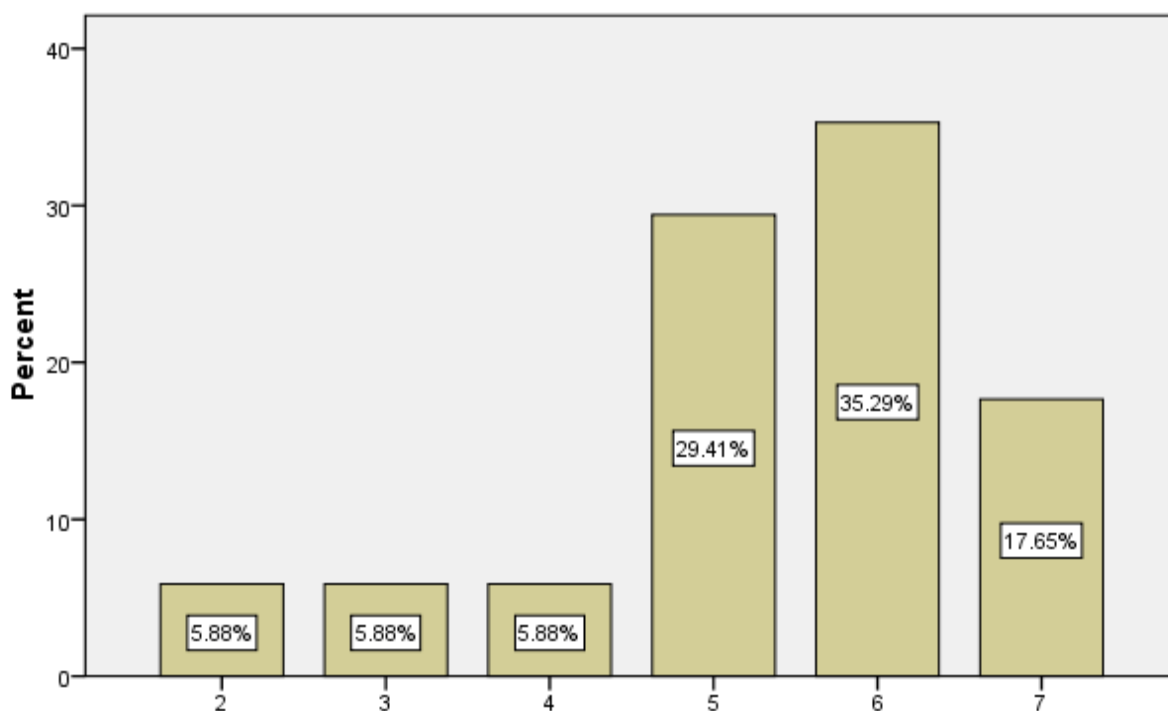


Μου φέρνει μεγάλη ένταση το να βρίσκομαι σε άμεση επαφή με πελάτες/συναδέλφους

Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα με τους συναδέλφους/πελάτες μου

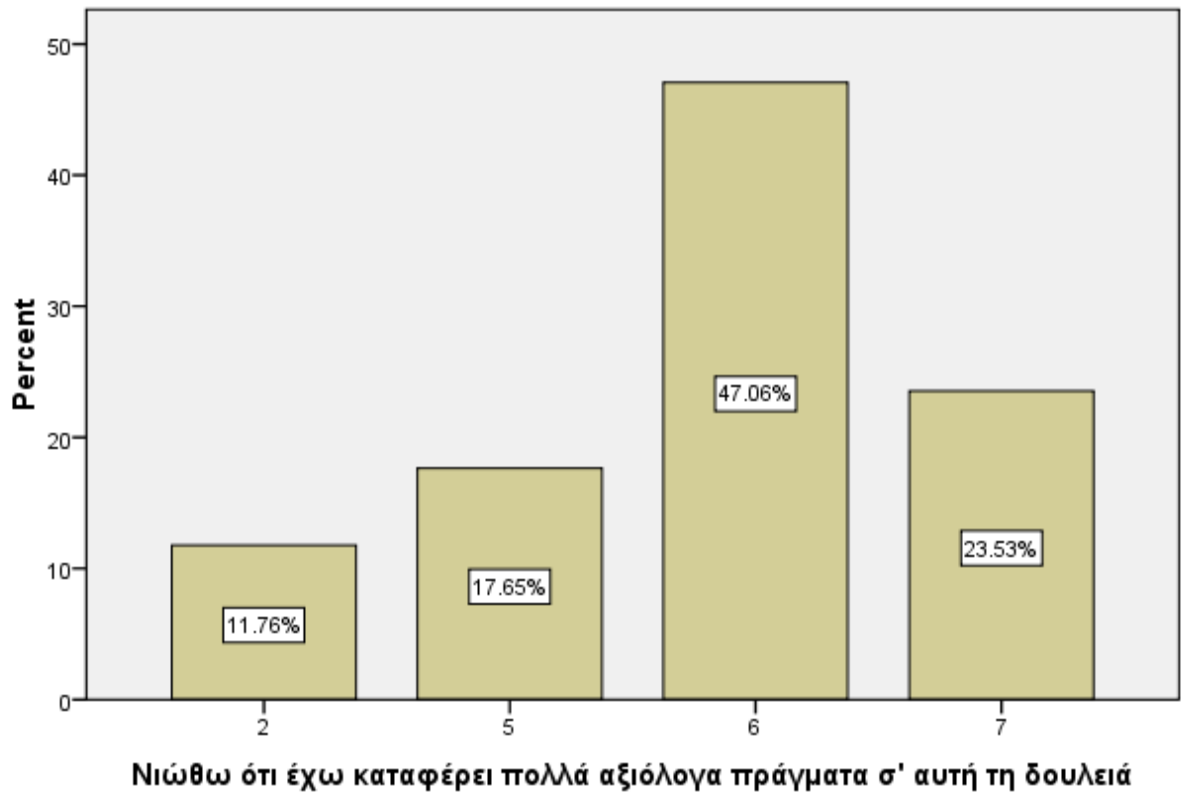


Στο τέλος της μέρας, έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους συναδέλφους/πελάτες μου

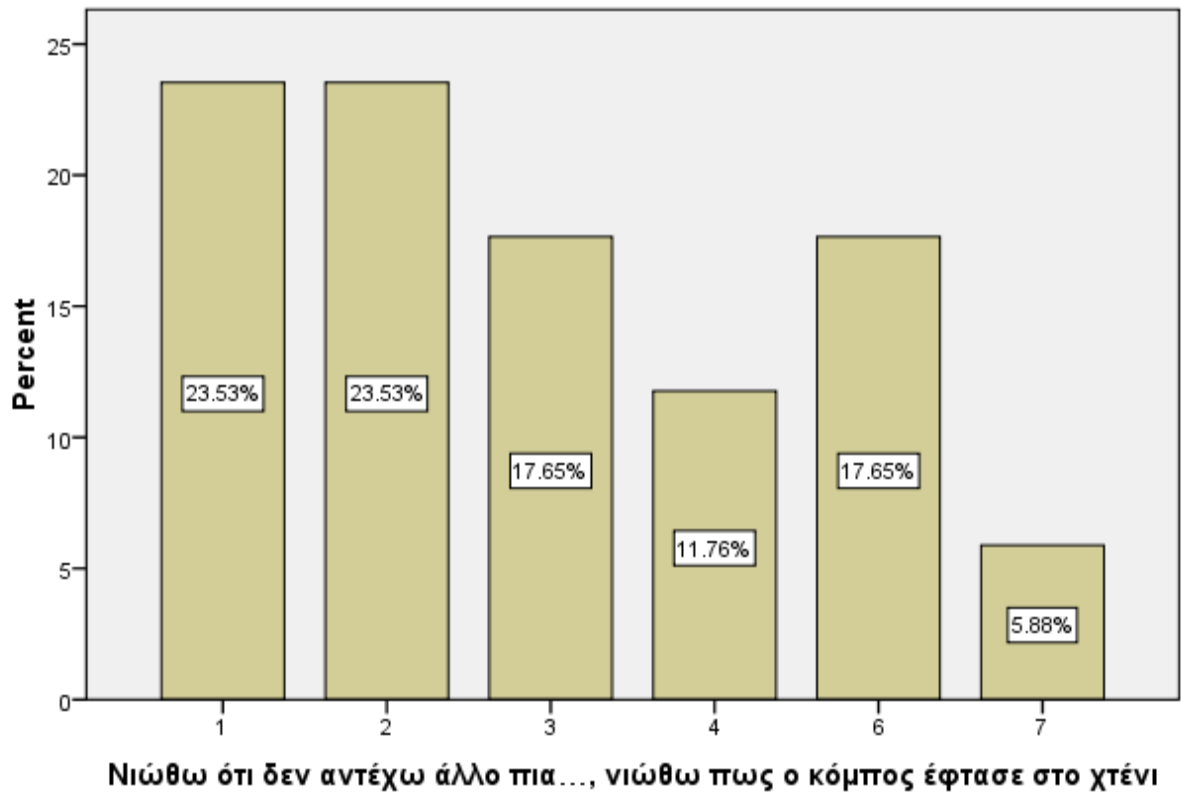


Στο τέλος της μέρας, έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους συναδέλφους/πελάτες μου

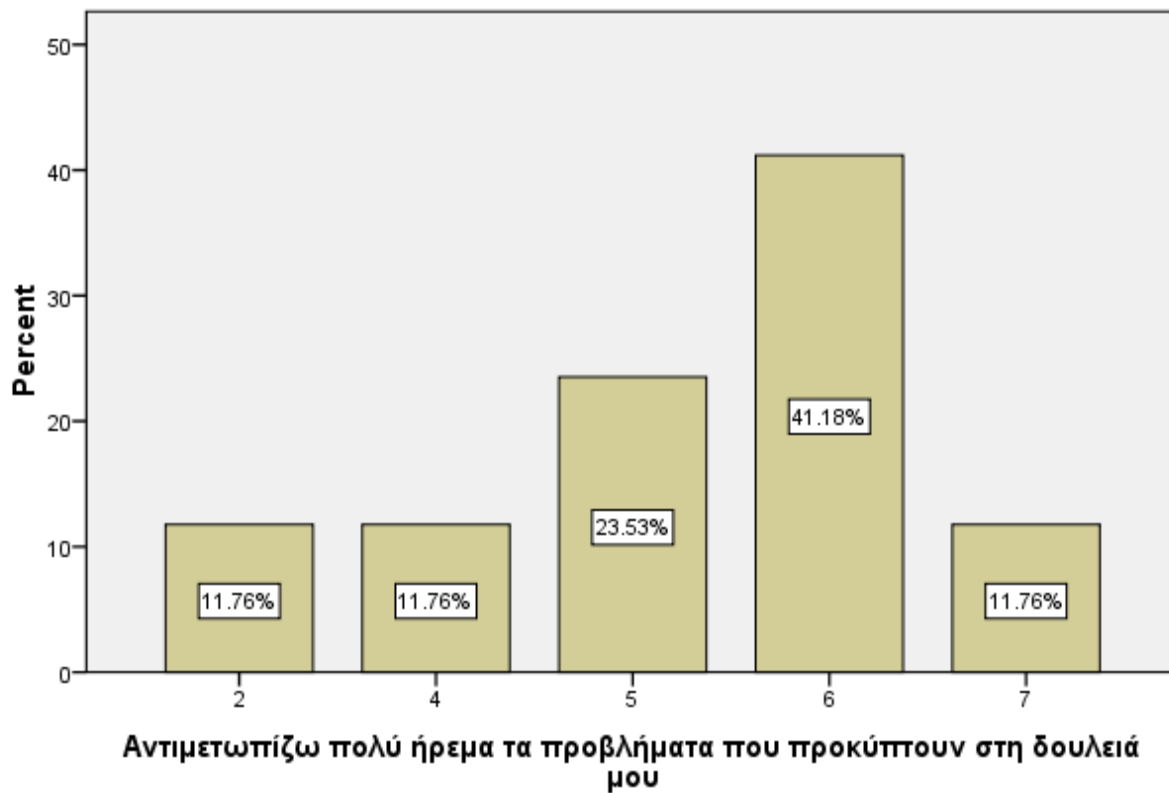
Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σ' αυτή τη δουλειά



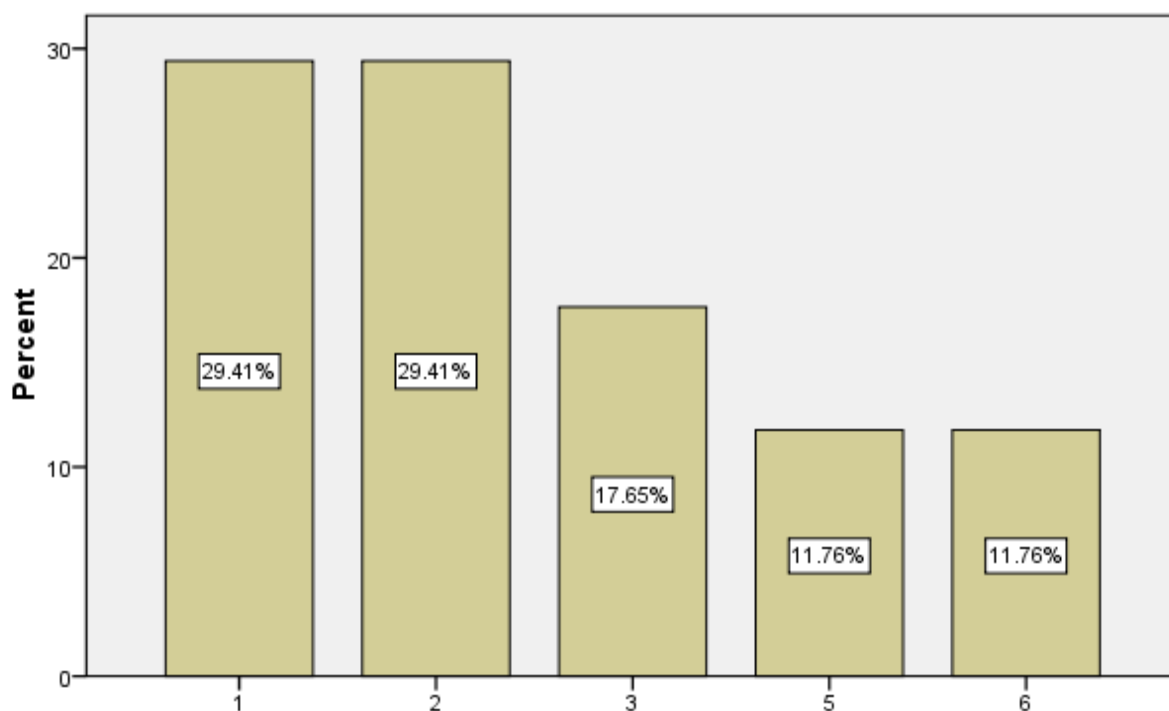
Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια..., νιώθω πως ο κόμπος έφτασε στο χτένι



Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου



Νομίζω ότι οι συνάδελφοί μου με κατηγορούν ότι δεν νοιάζομαι για μερικά από τα προβλήματά τους



Νομίζω ότι οι συνάδελφοί μου με κατηγορούν ότι δεν νοιάζομαι για μερικά από τα προβλήματά τους

Πίνακες συχνοτήτων, ερωτήσεις εργασιακής εξουθένωσης μετά τις παρεμβάσεις, ανά ερώτηση του ερωτηματολογίου

Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	5.9	5.9	5.9
	4	1	5.9	5.9	11.8
	5	2	11.8	11.8	23.5
	6	7	41.2	41.2	64.7
	7	6	35.3	35.3	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Νιώθω άδειος/α σα να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου, την ώρα που σχολάζω από τη δουλειά

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	23.5	23.5	23.5
	2	5	29.4	29.4	52.9
	3	3	17.6	17.6	70.6
	4	3	17.6	17.6	88.2
	5	1	5.9	5.9	94.1
	6	1	5.9	5.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω
ακόμα μια μέρα στη δουλειά**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	11.8	11.8	11.8
	2	8	47.1	47.1	58.8
	3	3	17.6	17.6	76.5
	4	2	11.8	11.8	88.2
	5	1	5.9	5.9	94.1
	6	1	5.9	5.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν οι συνάδελφοί μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	5.9	5.9	5.9
	6	10	58.8	58.8	64.7
	7	6	35.3	35.3	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς πελάτες/συναδέλφους μου σα να ήταν αντικείμενα

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	41.2	41.2	41.2
2	5	29.4	29.4	70.6
3	2	11.8	11.8	82.4
4	1	5.9	5.9	88.2
5	2	11.8	11.8	100.0
Total	17	100.0	100.0	

Μου είναι πολύ εξαντλητικό να αφιερώνω πολλές ώρες στην εργασία μου

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	5.9	5.9	5.9
2	9	52.9	52.9	58.8
3	3	17.6	17.6	76.5
4	1	5.9	5.9	82.4
5	2	11.8	11.8	94.1
6	1	5.9	5.9	100.0
Total	17	100.0	100.0	

Κανονίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα της δουλειάς μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	1	5.9	5.9	5.9
	5	2	11.8	11.8	17.6
	6	5	29.4	29.4	47.1
	7	9	52.9	52.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά τους συναδέλφους/πελάτες μέσα από τη δουλειά μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	1	5.9	5.9	5.9
	5	1	5.9	5.9	11.8
	6	6	35.3	35.3	47.1
	7	9	52.9	52.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα
αυτή τη δουλειά**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	23.5	25.0	25.0
	2	5	29.4	31.3	56.3
	3	2	11.8	12.5	68.8
	4	1	5.9	6.3	75.0
	5	3	17.6	18.8	93.8
	6	1	5.9	6.3	100.0
	Total	16	94.1	100.0	
Missing	System	1	5.9		
Total		17	100.0		

Με γεμίζει δύναμη και ενεργητικότητα η δουλειά μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	5.9	5.9	5.9
	5	4	23.5	23.5	29.4
	6	4	23.5	23.5	52.9
	7	8	47.1	47.1	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	47.1	47.1	47.1
2	6	35.3	35.3	82.4
3	2	11.8	11.8	94.1
5	1	5.9	5.9	100.0
Total	17	100.0	100.0	

Στην ουσία, δεν μ' ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς πελάτες/συναδέλφους μου

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	64.7	64.7	64.7
2	1	5.9	5.9	70.6
3	1	5.9	5.9	76.5
4	2	11.8	11.8	88.2
5	2	11.8	11.8	100.0
Total	17	100.0	100.0	

**Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα με τους
συναδέλφους/πελάτες μου**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	1	5.9	5.9	5.9
	5	1	5.9	5.9	11.8
	6	8	47.1	47.1	58.8
	7	7	41.2	41.2	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

**Στο τέλος της μέρας, έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους
συναδέλφους/πελάτες μου**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	5.9	5.9	5.9
	5	2	11.8	11.8	17.6
	6	9	52.9	52.9	70.6
	7	5	29.4	29.4	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια..., νιώθω πως ο κόμπος έφτασε στο χτένι

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	64.7	64.7	64.7
	2	3	17.6	17.6	82.4
	4	2	11.8	11.8	94.1
	5	1	5.9	5.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

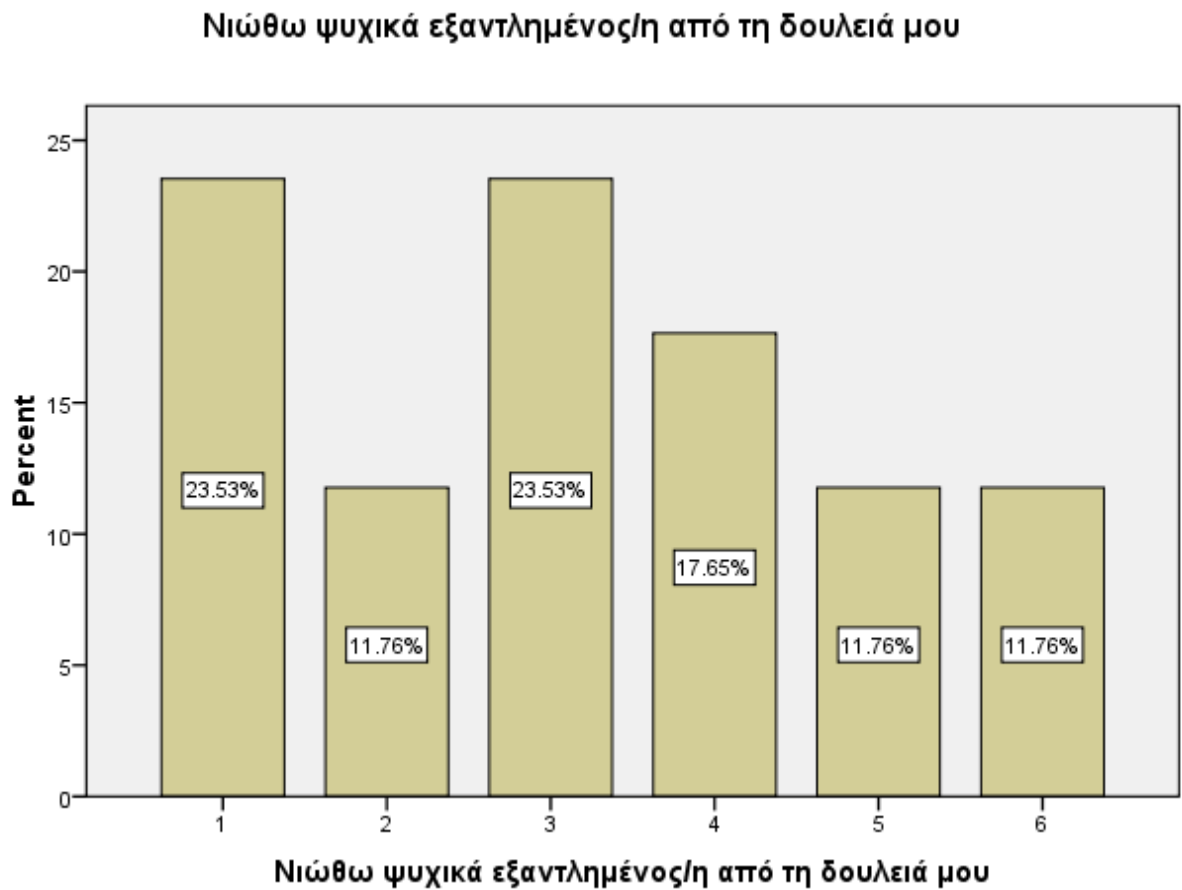
Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	2	11.8	11.8	11.8
	5	2	11.8	11.8	23.5
	6	8	47.1	47.1	70.6
	7	5	29.4	29.4	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

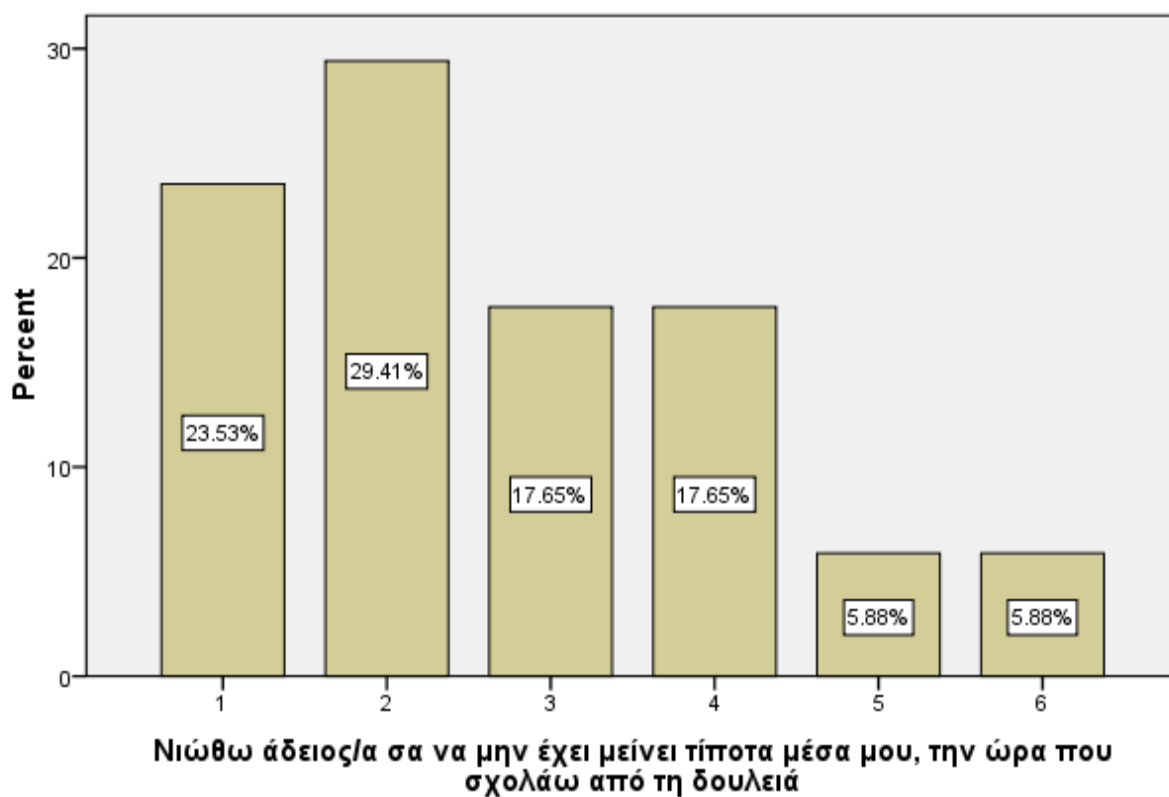
**Νομίζω ότι οι συνάδελφοί μου με κατηγορούν ότι δεν νοιάζομαι για μερικά
από τα προβλήματά τους**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	52.9	52.9	52.9
2	5	29.4	29.4	82.4
3	3	17.6	17.6	100.0
Total	17	100.0	100.0	

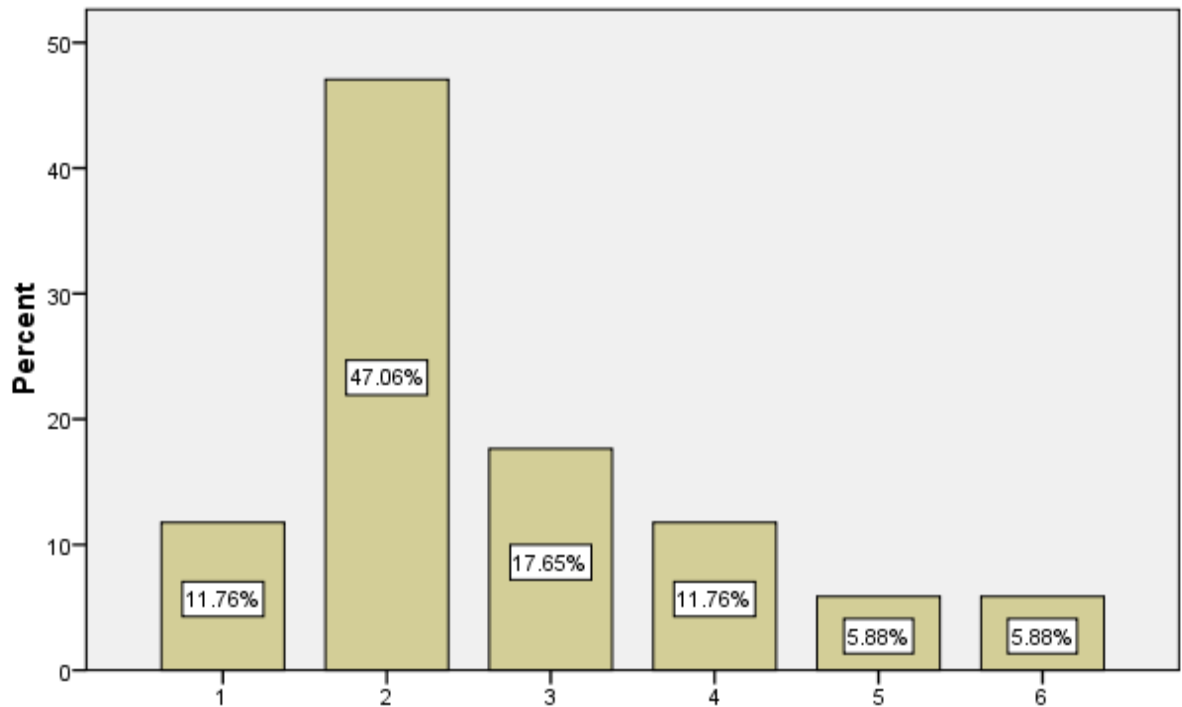
Ραβδογράμματα ερωτήσεων εργασιακής εξουθένωσης μετά τις παρεμβάσεις, ανά ερώτηση του ερωτηματολογίου



Νιώθω άδειος/α σα να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου, την ώρα που σχολάω από τη δουλειά

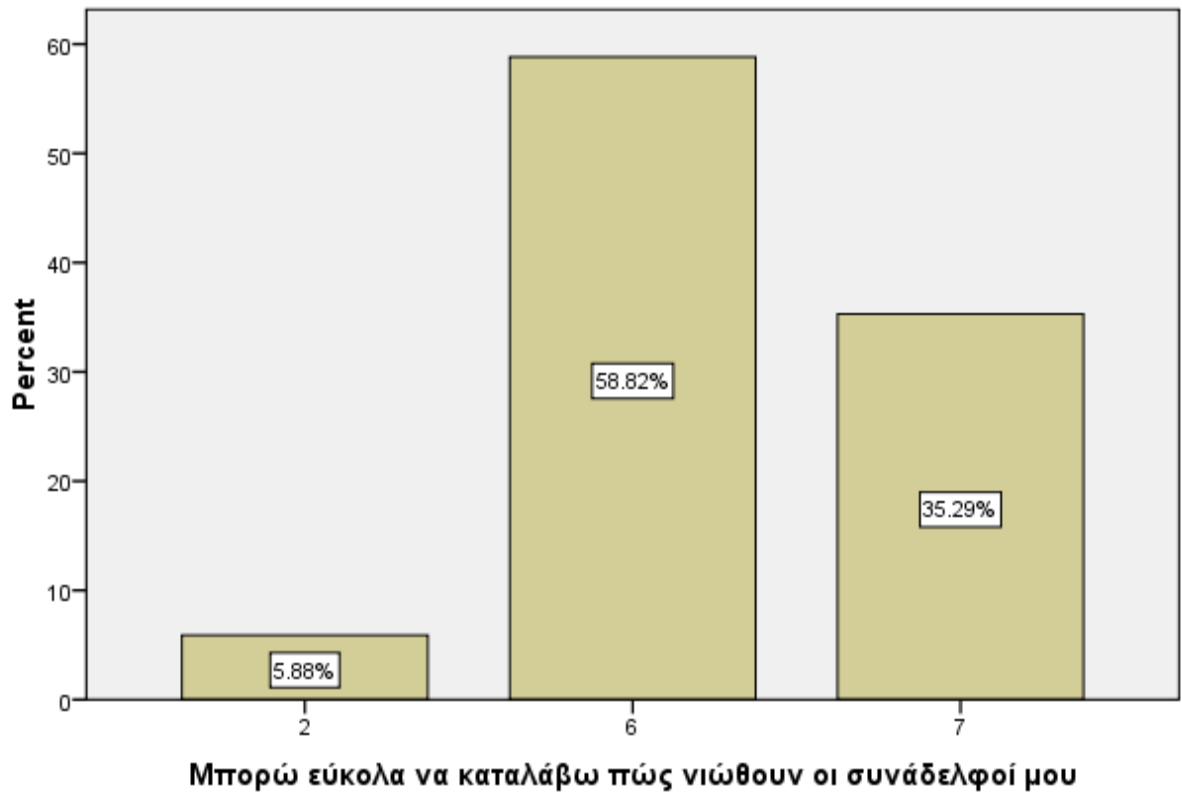


Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμα μια μέρα στη δουλειά

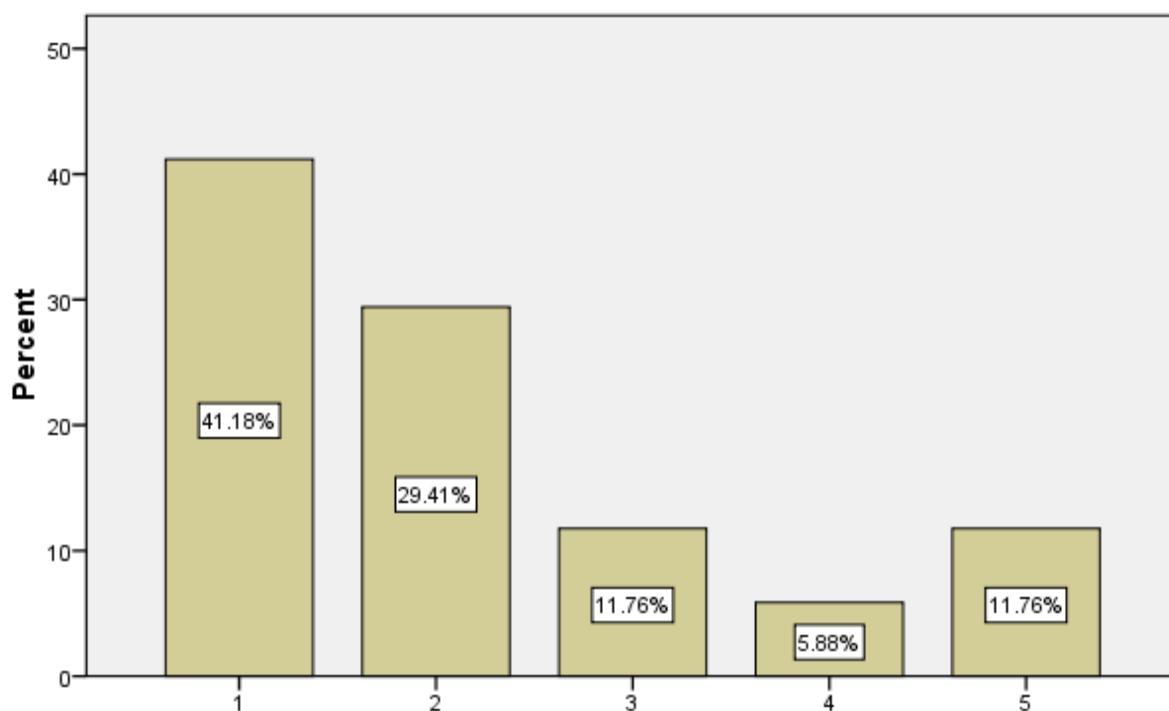


Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμα μια μέρα στη δουλειά

Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν οι συνάδελφοί μου

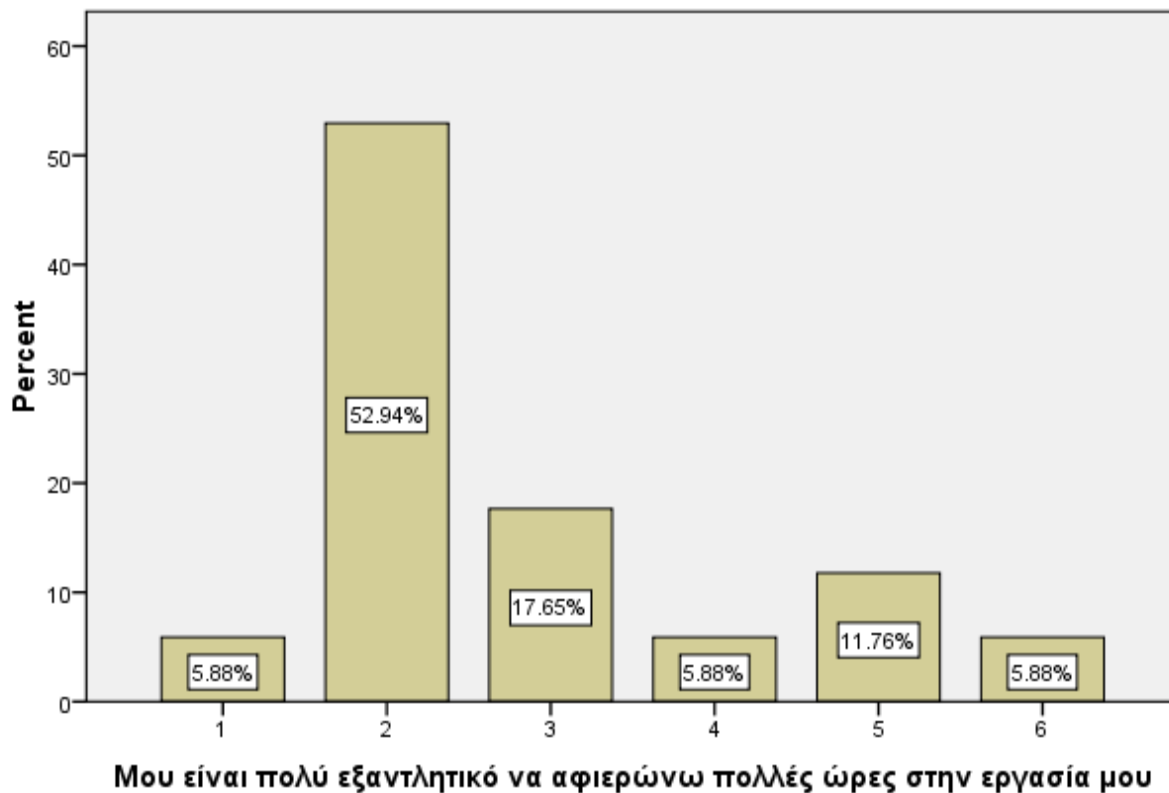


Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς πελάτες/συναδέλφους μου σα να ήταν αντικείμενα

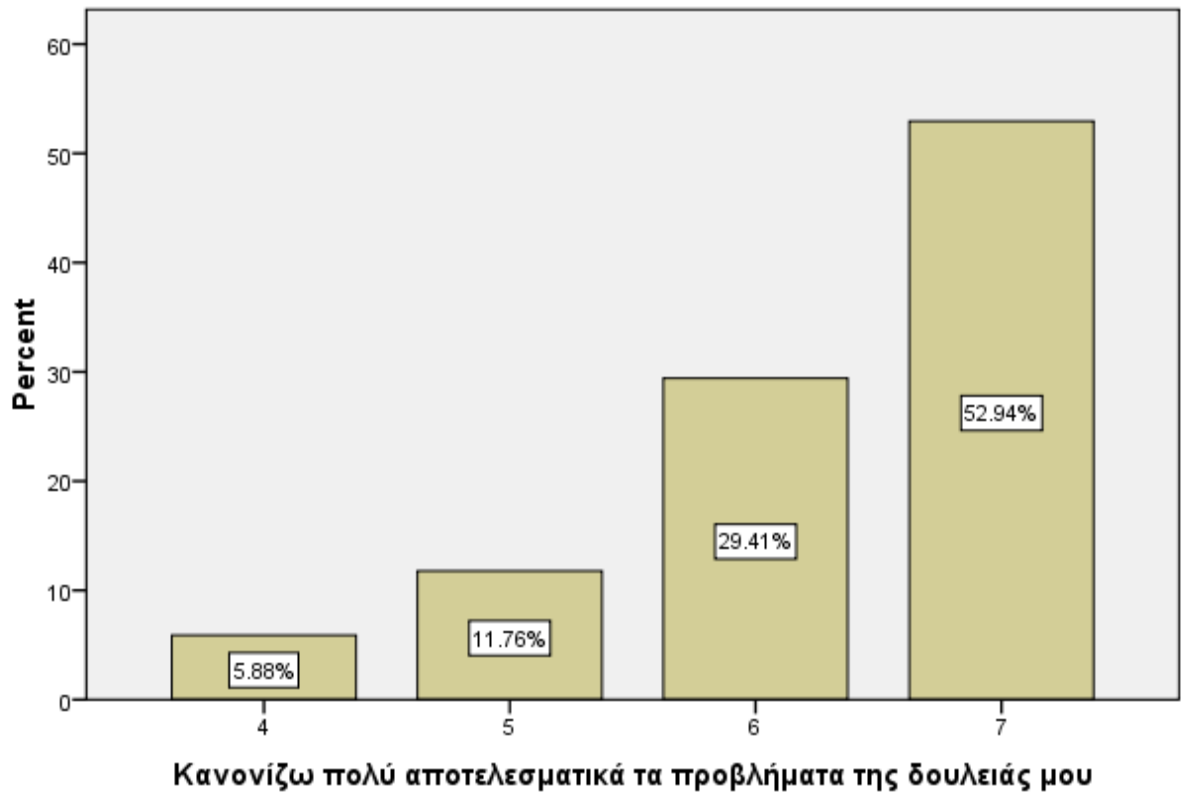


Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς πελάτες/συναδέλφους μου σα να ήταν αντικείμενα

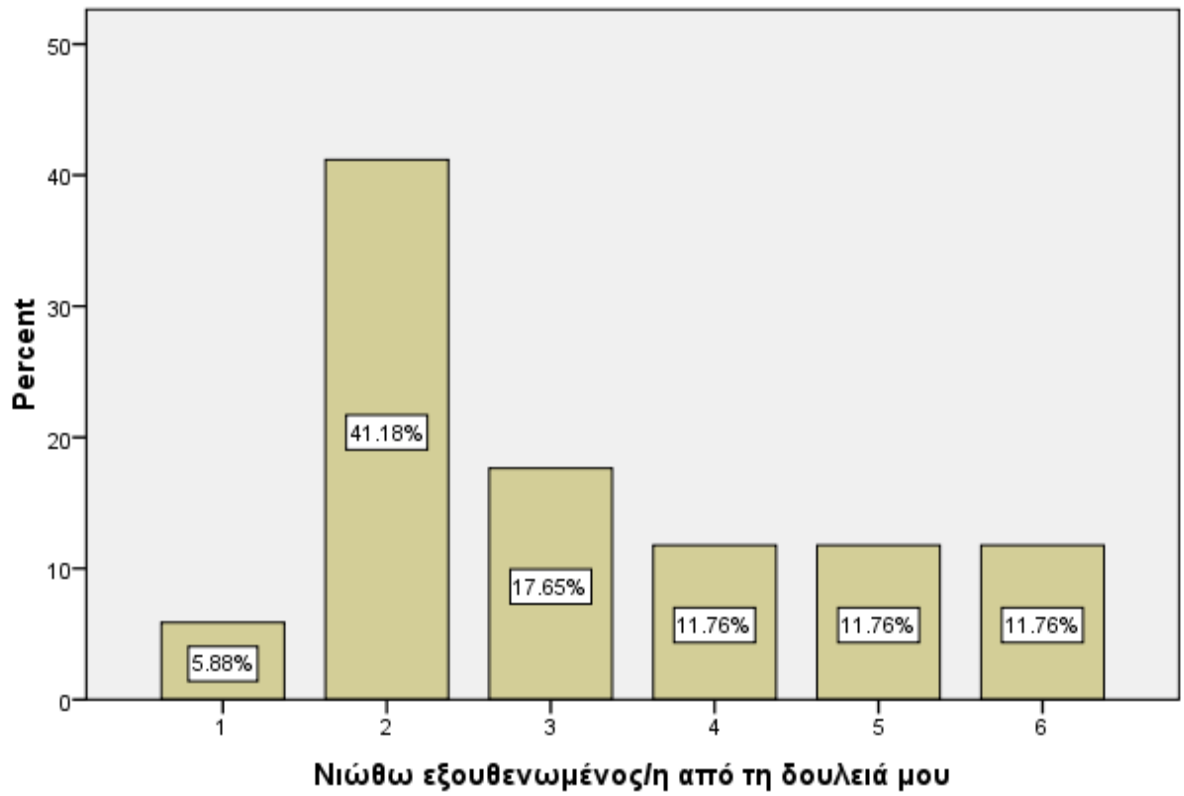
Μου είναι πολύ εξαντλητικό να αφιερώνω πολλές ώρες στην εργασία μου



Κανονίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα της δουλειάς μου



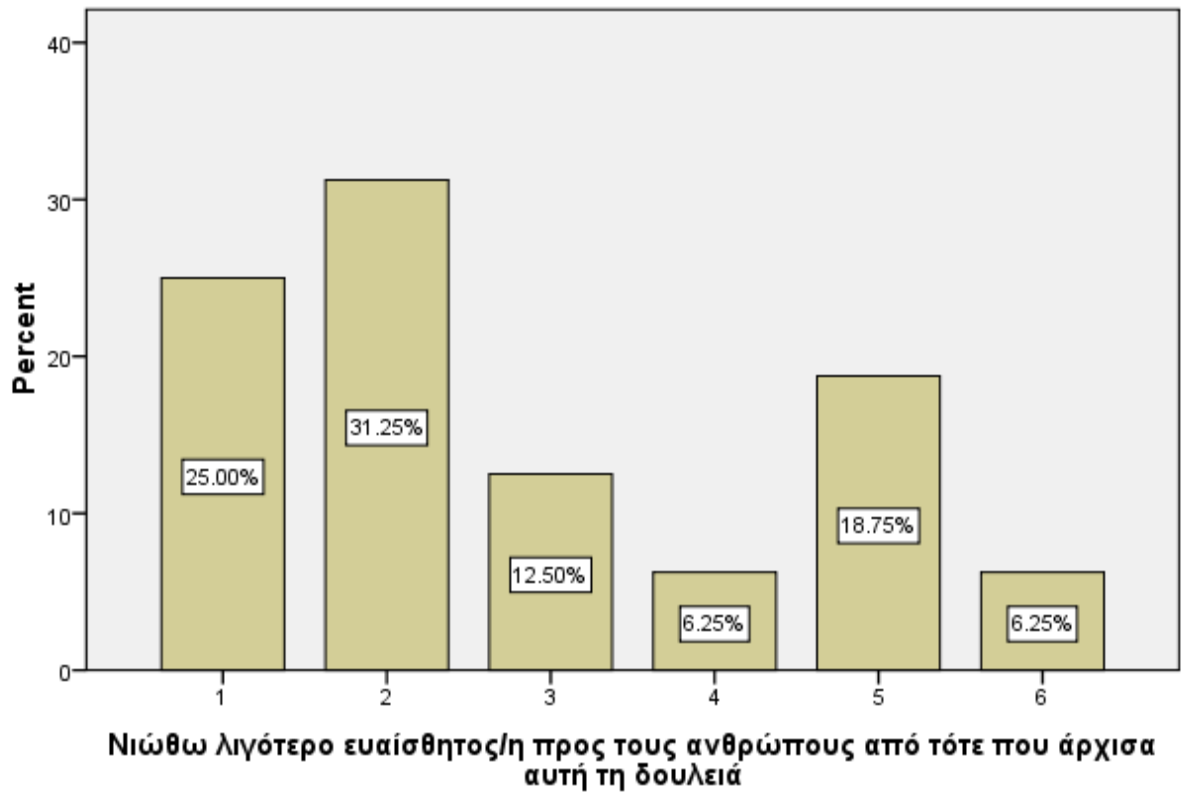
Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου



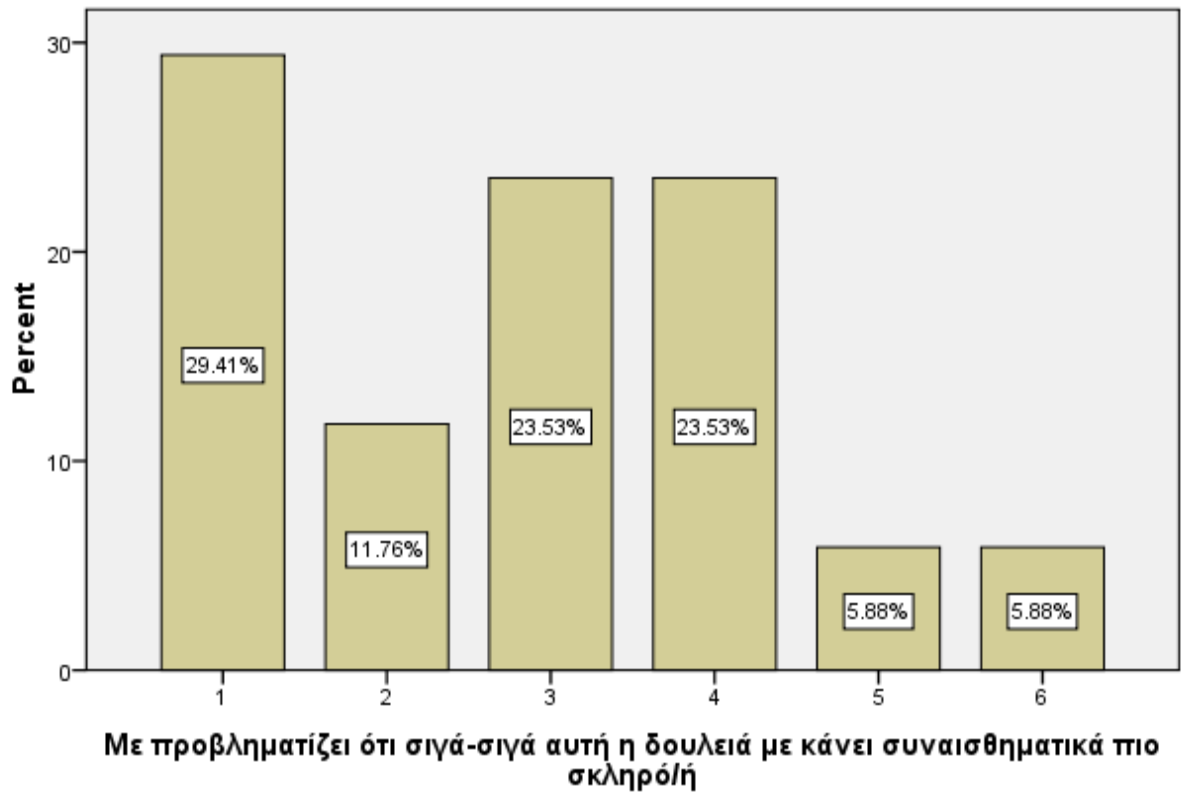
Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά τους συναδέλφους/πελάτες μέσα από τη δουλειά μου



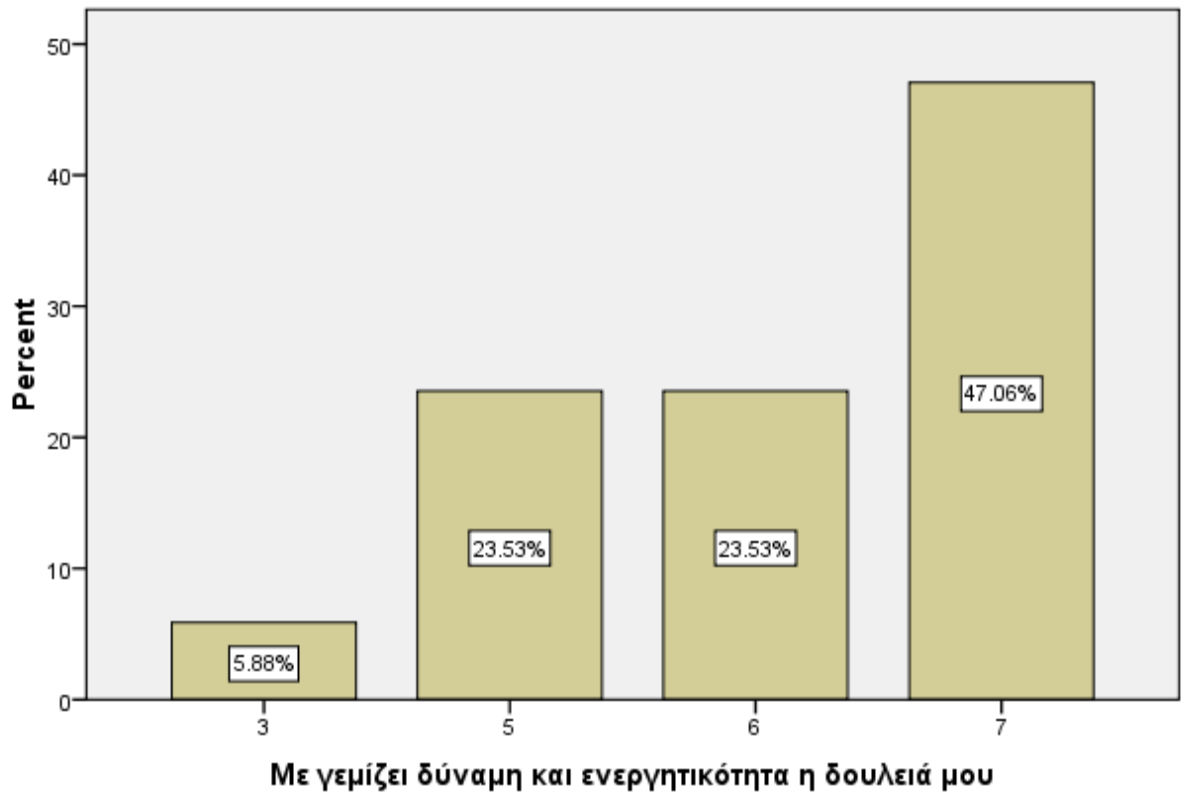
**Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα
αυτή τη δουλειά**



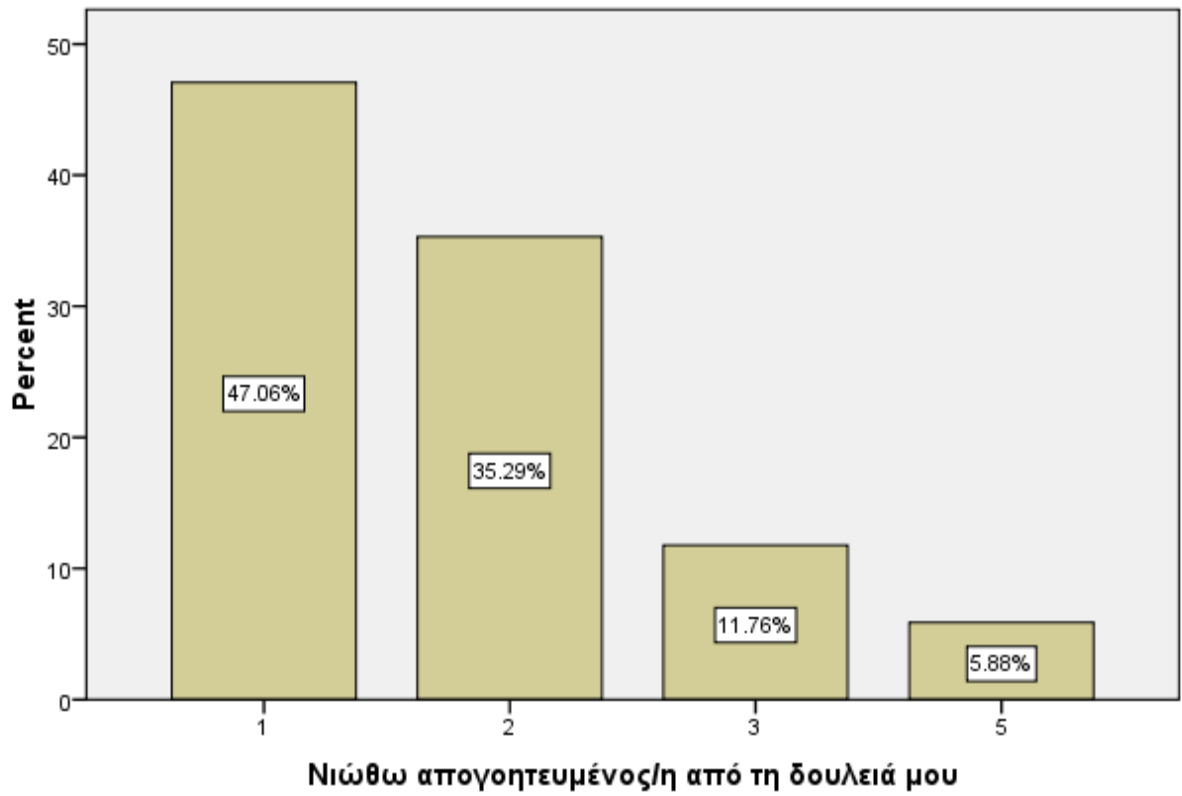
Με προβληματίζει ότι σιγά-σιγά αυτή η δουλειά με κάνει συναισθηματικά πιο σκληρό/ή



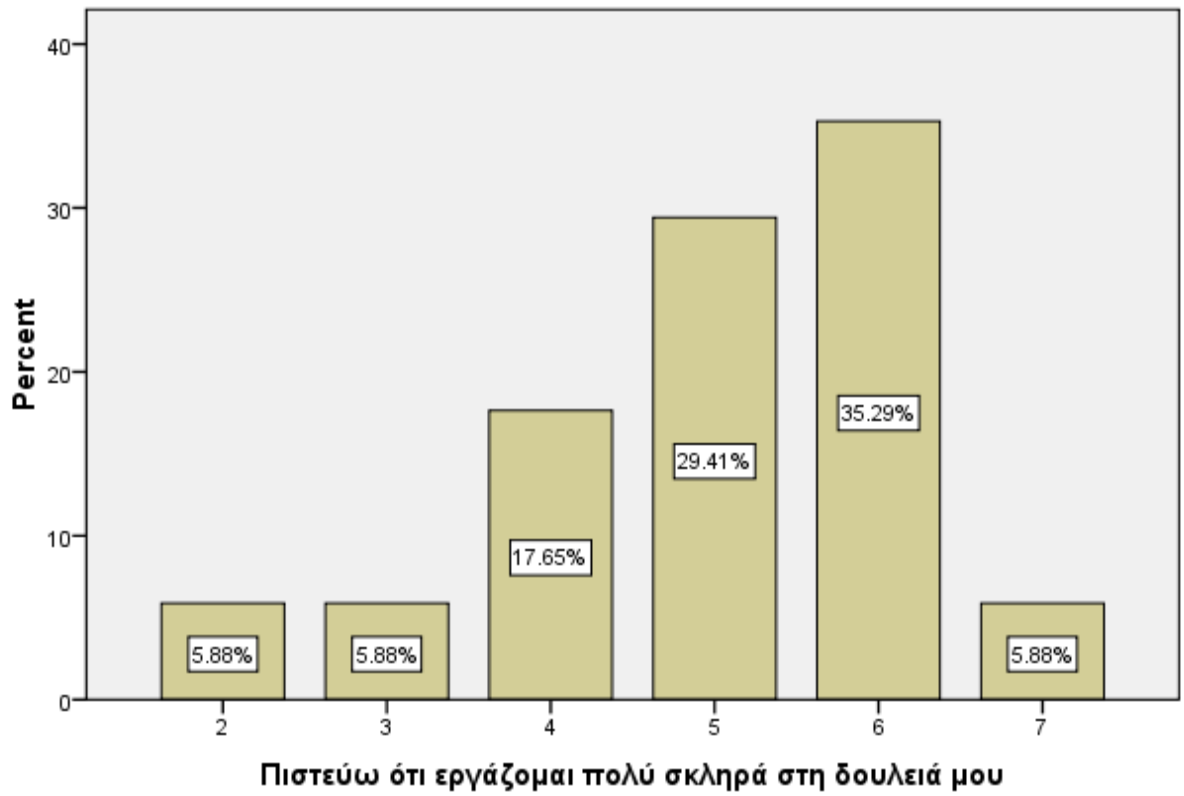
Με γεμίζει δύναμη και ενεργητικότητα η δουλειά μου



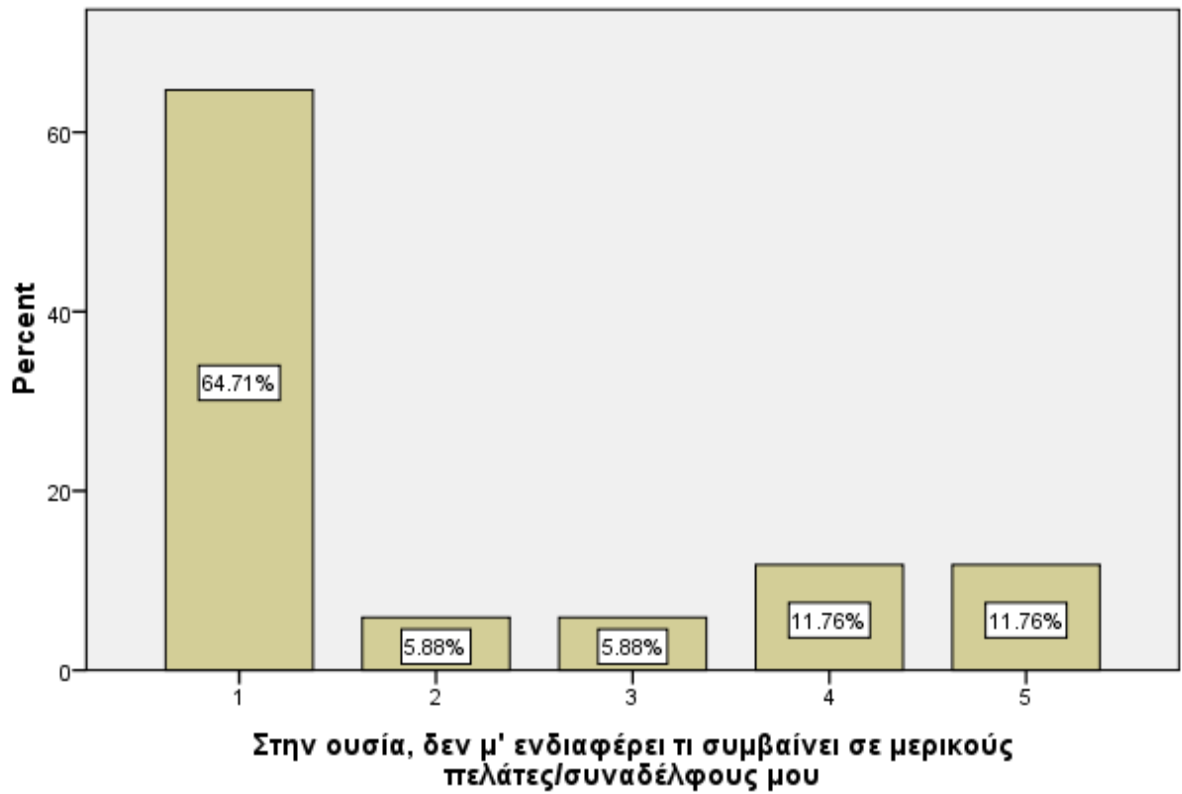
Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου



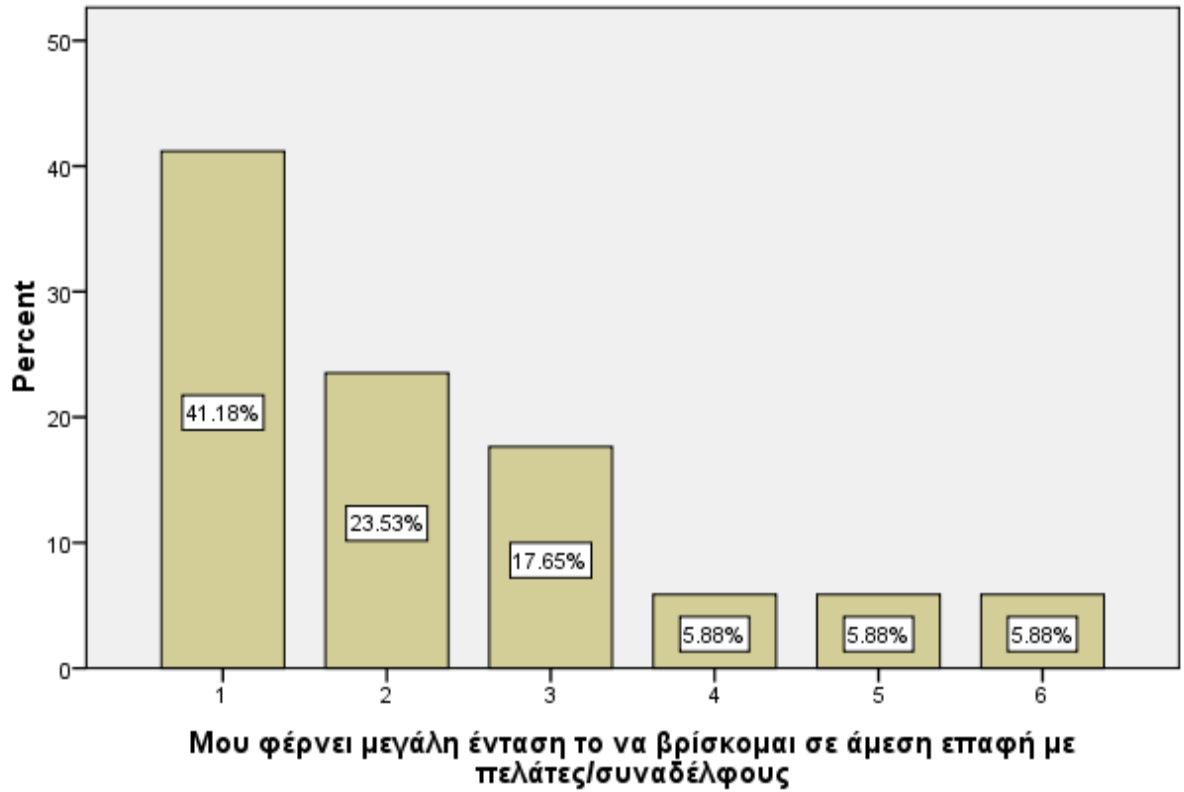
Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου



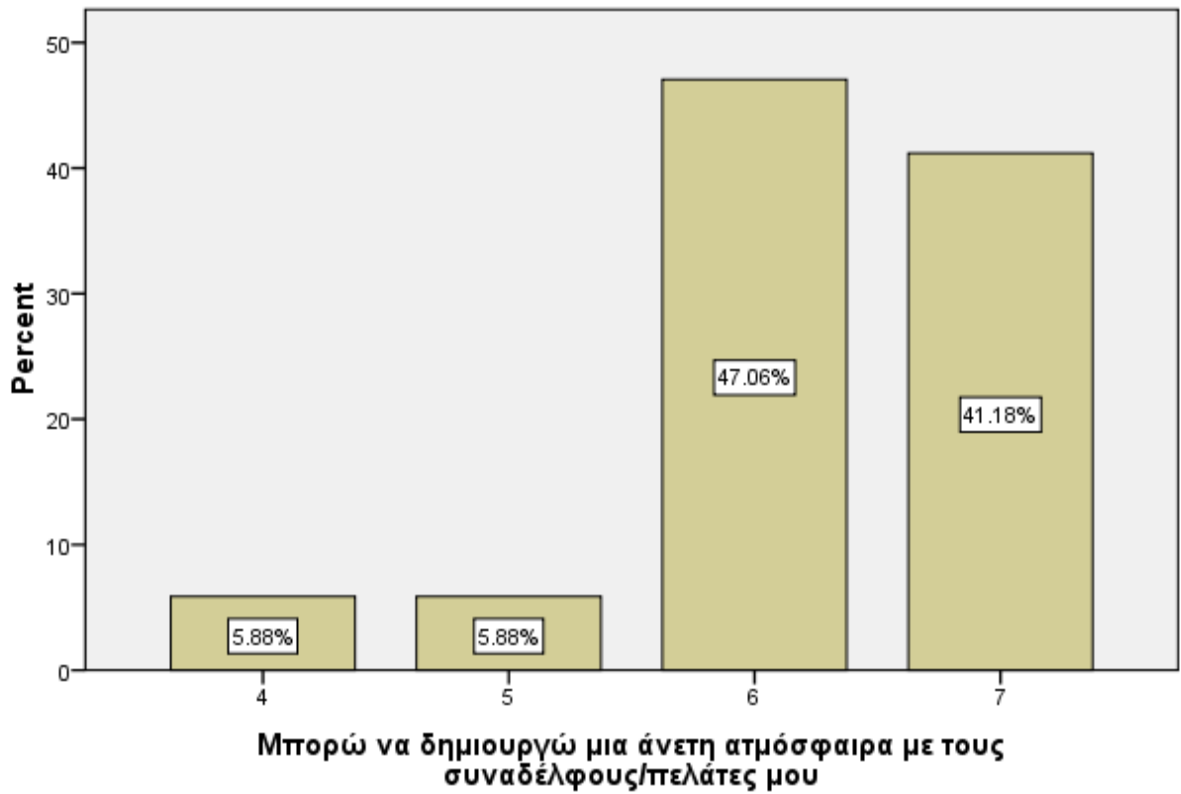
Στην ουσία, δεν μ' ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς πελάτες/συναδέλφους μου



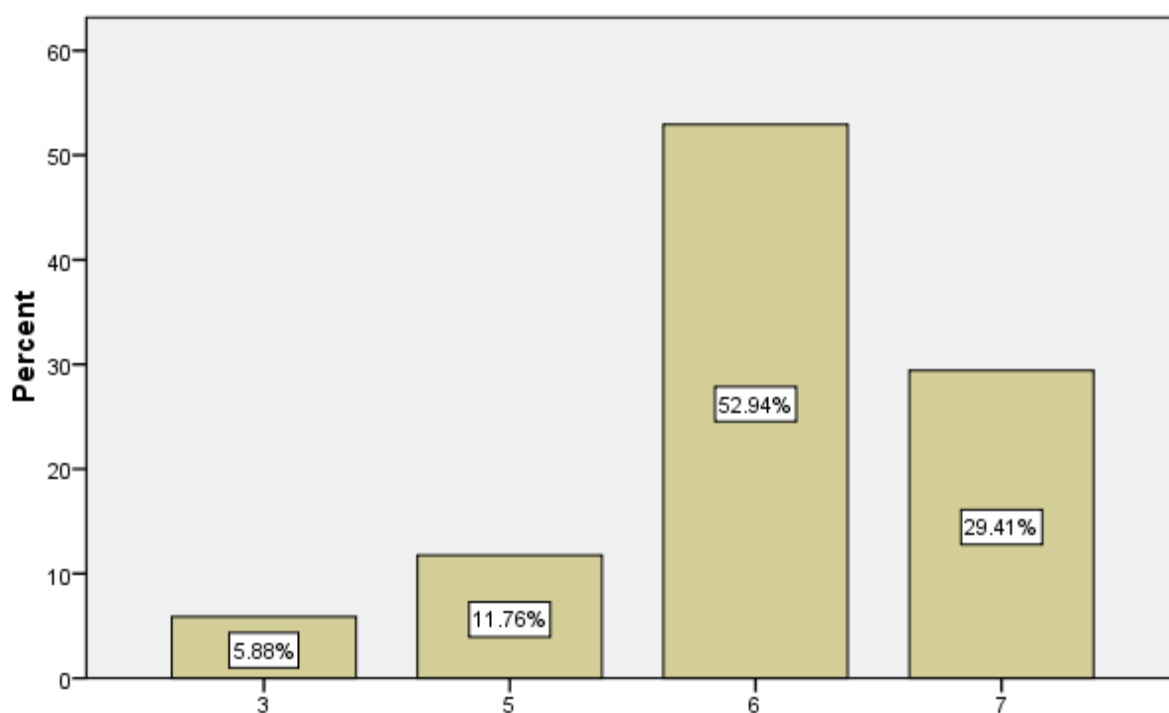
Μου φέρνει μεγάλη ένταση το να βρίσκομαι σε άμεση επαφή με πελάτες/συναδέλφους



Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα με τους συναδέλφους/πελάτες μου

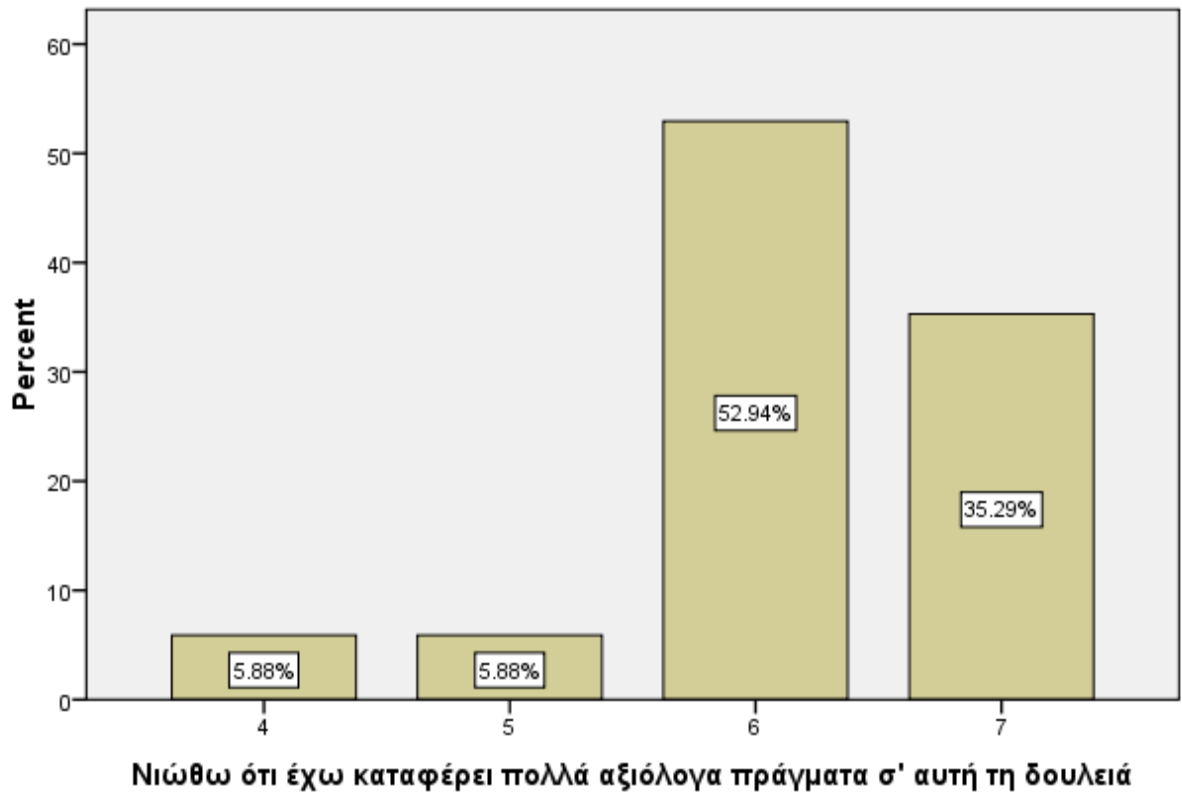


Στο τέλος της μέρας, έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους συναδέλφους/πελάτες μου

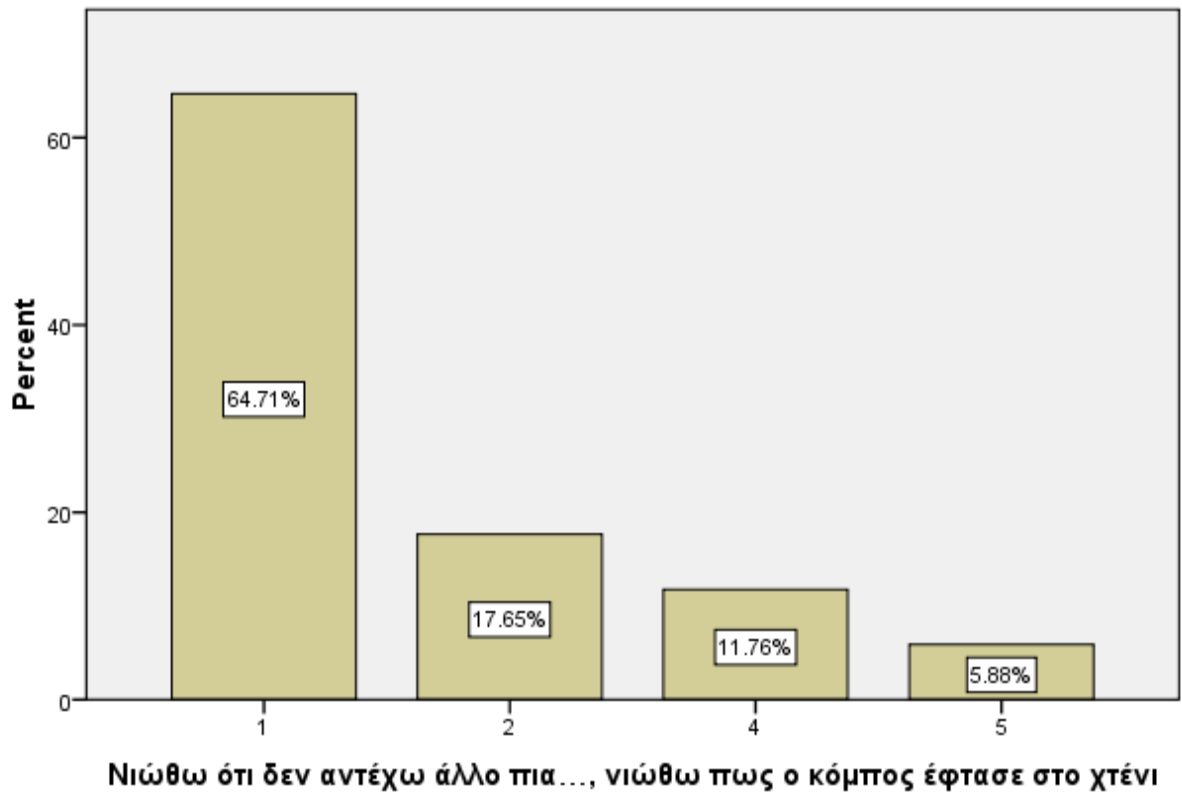


Στο τέλος της μέρας, έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους συναδέλφους/πελάτες μου

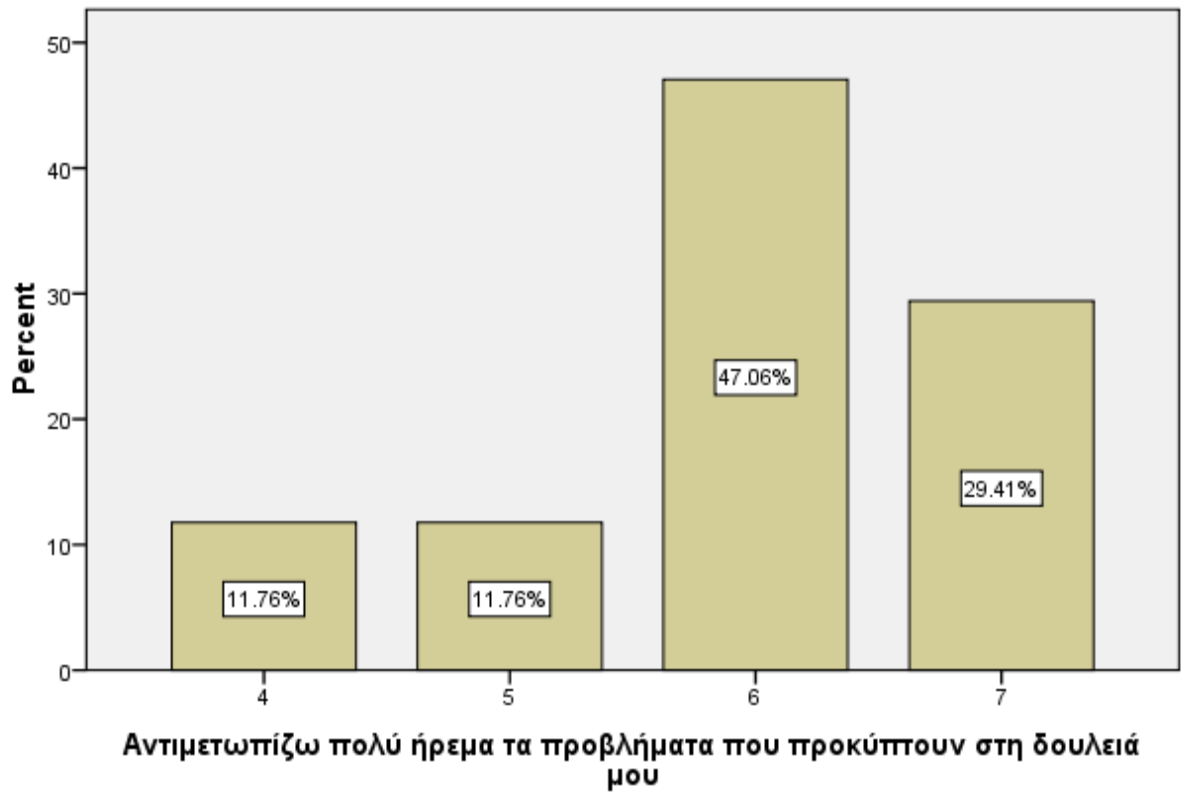
Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σ' αυτή τη δουλειά



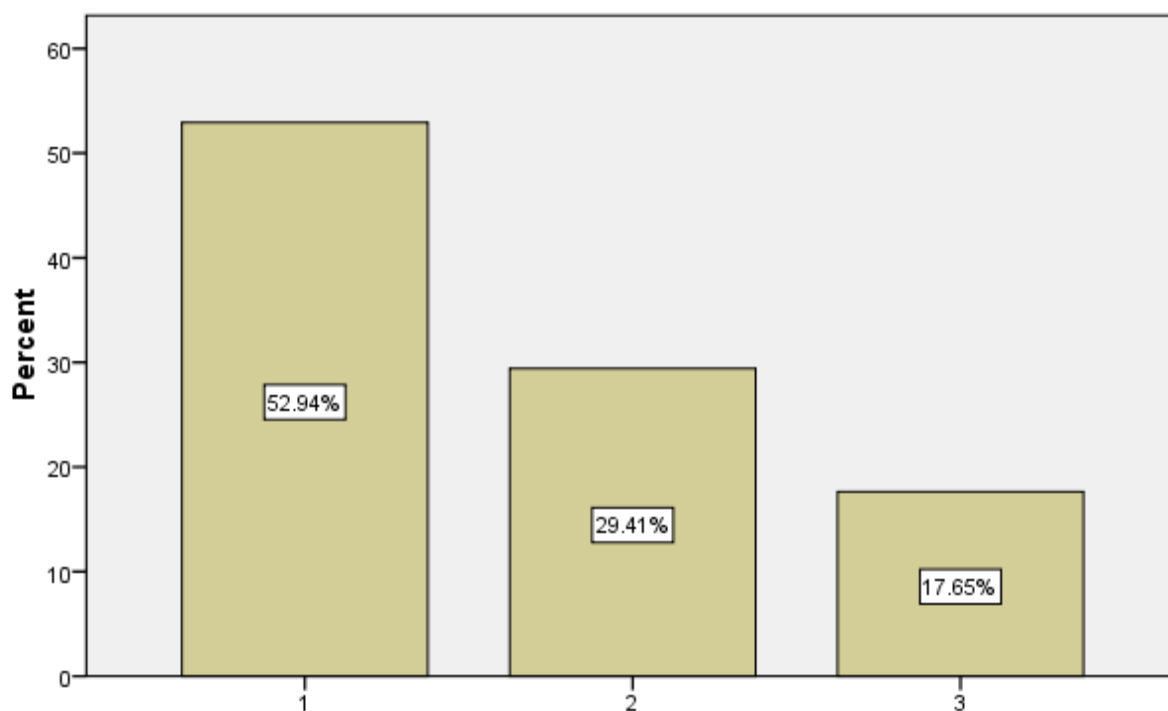
Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια..., νιώθω πως ο κόμπος έφτασε στο χτένι



Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου



Νομίζω ότι οι συνάδελφοί μου με κατηγορούν ότι δεν νοιάζομαι για μερικά από τα προβλήματά τους



Νομίζω ότι οι συνάδελφοί μου με κατηγορούν ότι δεν νοιάζομαι για μερικά από τα προβλήματά τους

Διαστάσεις εξουθένωσης, πίνακες συχνοτήτων πριν και μετά τις παρεμβάσεις, ανά διάσταση burnout

Frequency Table

ΣΥΝ_ΕΞΑΝΤΛ_ΠΡΙΝ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.78	1	5.9	5.9	5.9
	3.22	1	5.9	5.9	11.8
	3.33	1	5.9	5.9	17.6
	3.56	1	5.9	5.9	23.5
	3.89	4	23.5	23.5	47.1
	4.00	1	5.9	5.9	52.9
	4.11	1	5.9	5.9	58.8
	5.11	2	11.8	11.8	70.6
	5.22	1	5.9	5.9	76.5
	5.44	1	5.9	5.9	82.4
	5.78	1	5.9	5.9	88.2
	5.89	1	5.9	5.9	94.1
	6.56	1	5.9	5.9	100.0
Total		17	100.0	100.0	

ΣΥΝ_ΕΞΑΝΤΛ_ΜΕΤΑ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.33	2	11.8	11.8	11.8
	2.00	2	11.8	11.8	23.5
	2.33	1	5.9	5.9	29.4
	2.44	2	11.8	11.8	41.2
	2.56	1	5.9	5.9	47.1
	2.67	1	5.9	5.9	52.9
	2.78	2	11.8	11.8	64.7
	3.00	1	5.9	5.9	70.6
	3.11	1	5.9	5.9	76.5
	3.22	1	5.9	5.9	82.4
	3.56	1	5.9	5.9	88.2
	4.89	1	5.9	5.9	94.1
	5.67	1	5.9	5.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

ΑΠΟΠΡΟΣΩΠ_ΠΡΙΝ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.20	1	5.9	5.9	5.9
	1.80	1	5.9	5.9	11.8
	2.00	1	5.9	5.9	17.6
	2.20	1	5.9	5.9	23.5
	2.40	2	11.8	11.8	35.3
	2.60	1	5.9	5.9	41.2
	2.80	1	5.9	5.9	47.1
	3.00	3	17.6	17.6	64.7
	3.80	1	5.9	5.9	70.6
	4.40	1	5.9	5.9	76.5
	4.60	1	5.9	5.9	82.4
	4.80	1	5.9	5.9	88.2
	5.60	1	5.9	5.9	94.1
	6.00	1	5.9	5.9	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

ΑΠΟΠΡΟΣΩΠ_ΜΕΤΑ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	11.8	11.8	11.8
	1.20	1	5.9	5.9	17.6
	1.60	1	5.9	5.9	23.5
	1.80	3	17.6	17.6	41.2
	2.00	1	5.9	5.9	47.1
	2.20	2	11.8	11.8	58.8
	2.40	2	11.8	11.8	70.6
	2.60	1	5.9	5.9	76.5
	2.80	1	5.9	5.9	82.4
	3.20	1	5.9	5.9	88.2
	4.00	1	5.9	5.9	94.1
	4.60	1	5.9	5.9	100.0
Total		17	100.0	100.0	

ΠΡΟΣΩΠ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΠΡΙΝ

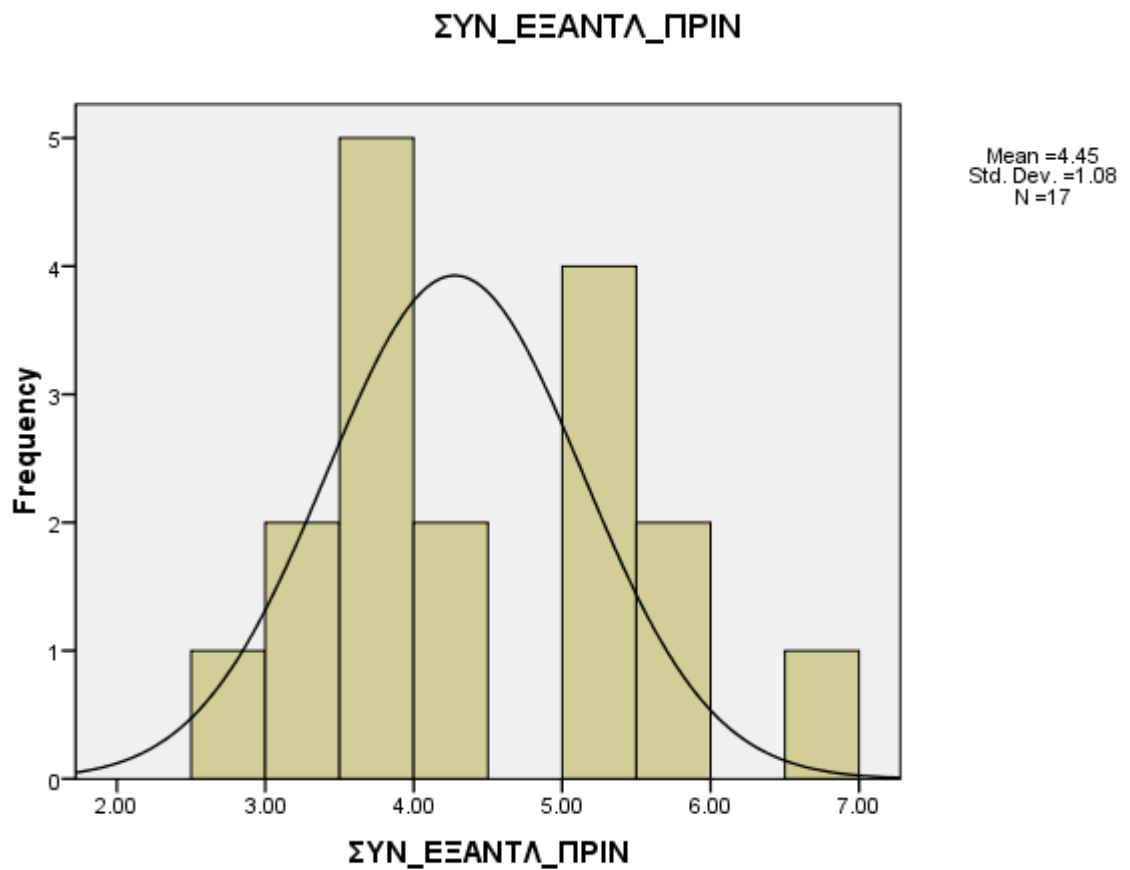
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.75	1	5.9	5.9	5.9
	3.50	1	5.9	5.9	11.8
	4.25	1	5.9	5.9	17.6
	5.13	1	5.9	5.9	23.5
	5.38	1	5.9	5.9	29.4
	5.63	1	5.9	5.9	35.3
	5.75	1	5.9	5.9	41.2
	5.88	3	17.6	17.6	58.8
	6.13	2	11.8	11.8	70.6
	6.25	3	17.6	17.6	88.2
	6.63	1	5.9	5.9	94.1
	6.75	1	5.9	5.9	100.0
Total		17	100.0	100.0	

ΠΡΟΣΩΠ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΜΕΤΑ

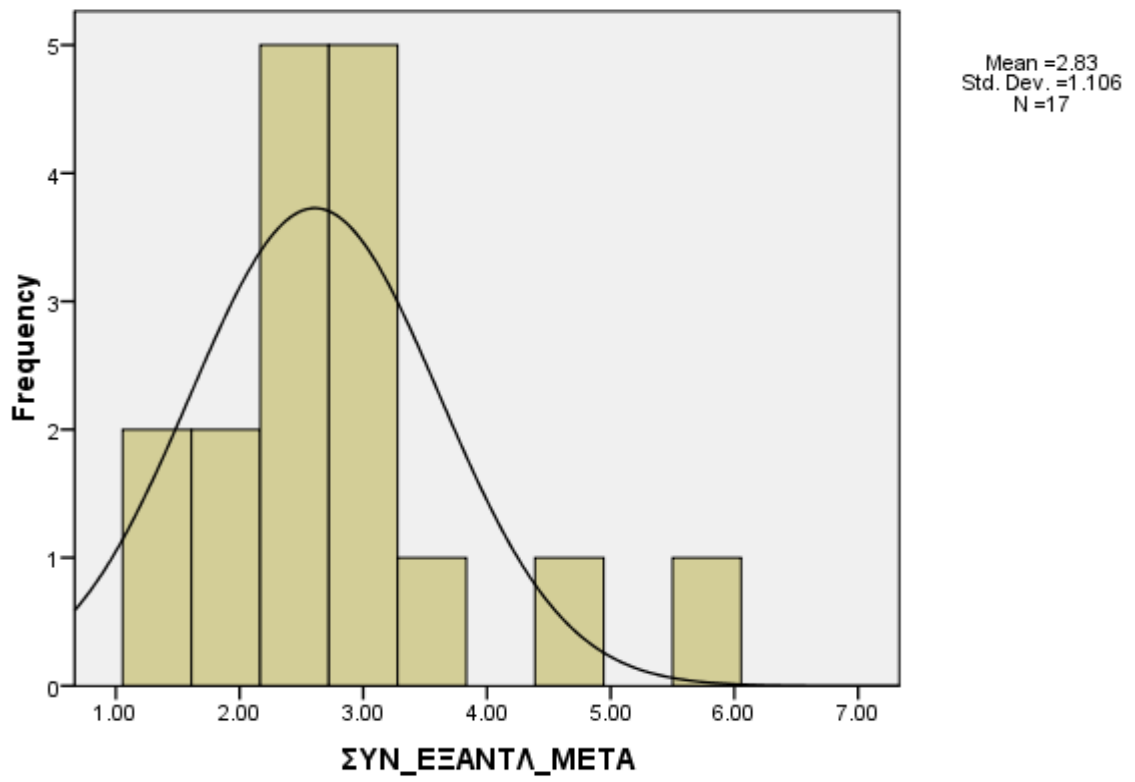
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.63	2	11.8	11.8	11.8
	5.25	1	5.9	5.9	17.6
	5.50	1	5.9	5.9	23.5
	6.13	2	11.8	11.8	35.3
	6.25	2	11.8	11.8	47.1
	6.50	3	17.6	17.6	64.7
	6.63	4	23.5	23.5	88.2
	6.75	1	5.9	5.9	94.1
	7.00	1	5.9	5.9	100.0
Total		17	100.0	100.0	

Διαστάσεις εξουθένωσης, ιστόγραμμα και μέσοι όροι πριν και μετά τις παρεμβάσεις, ανά διάσταση burnout

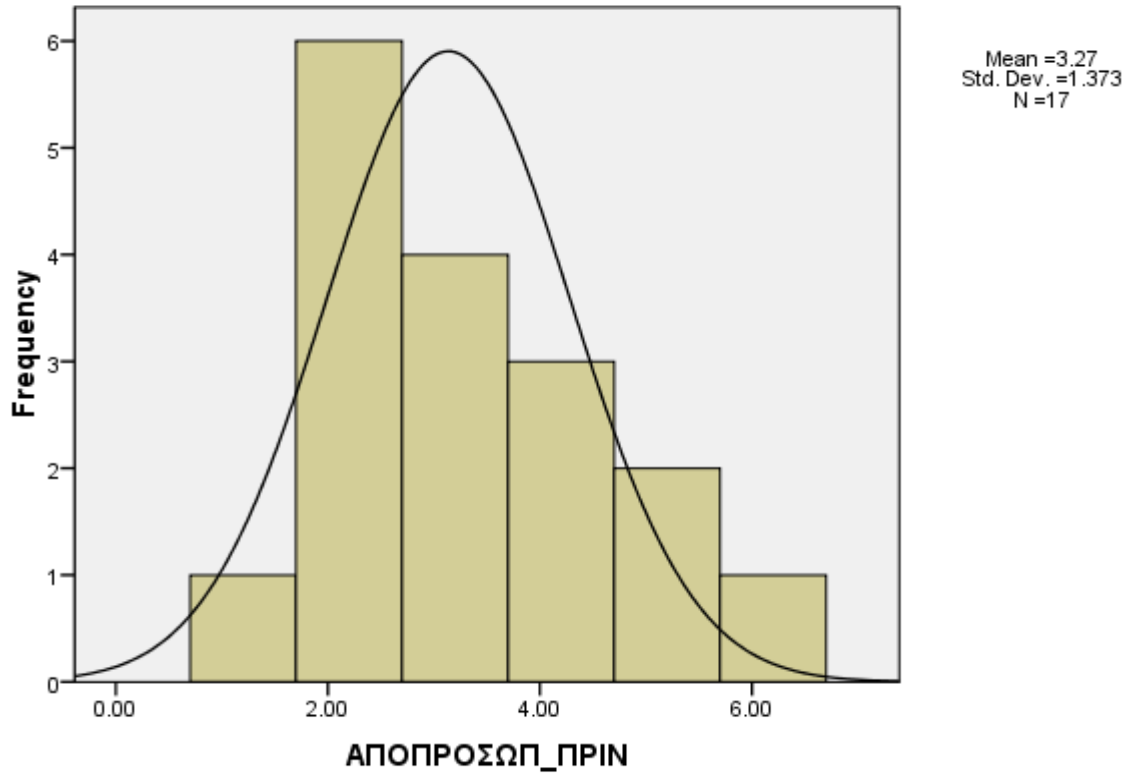
Histogram



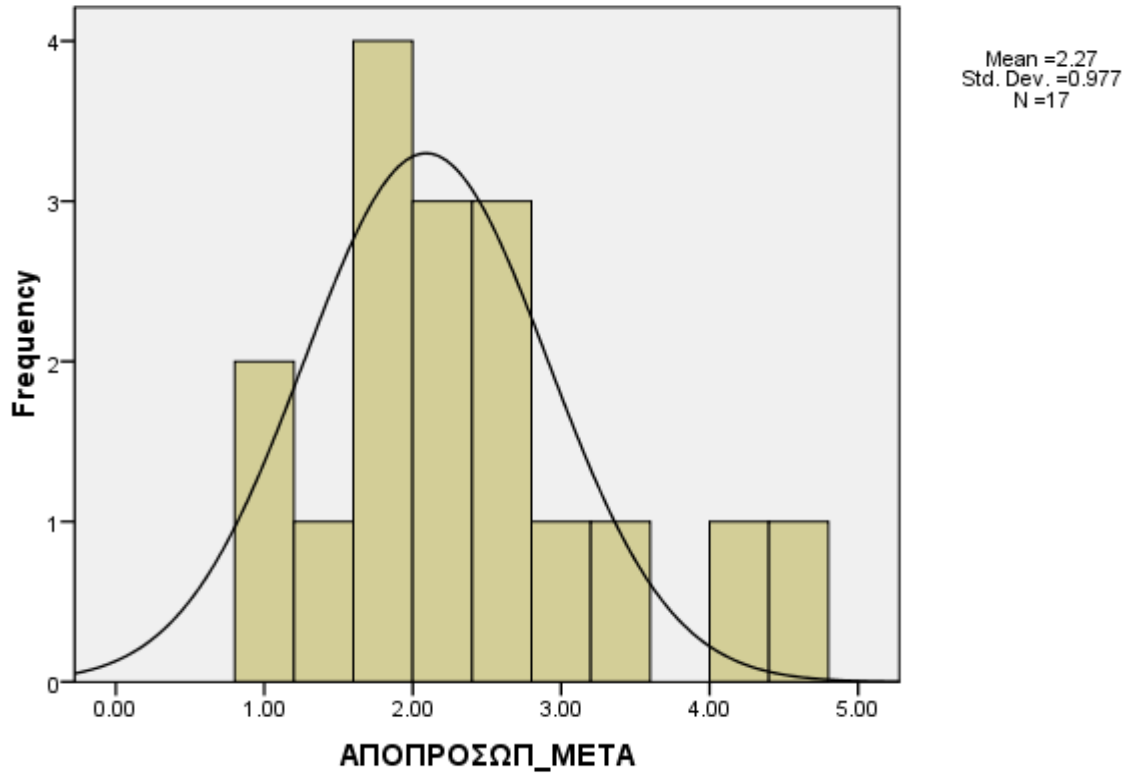
ΣΥΝ_ΕΞΑΝΤΛ_ΜΕΤΑ



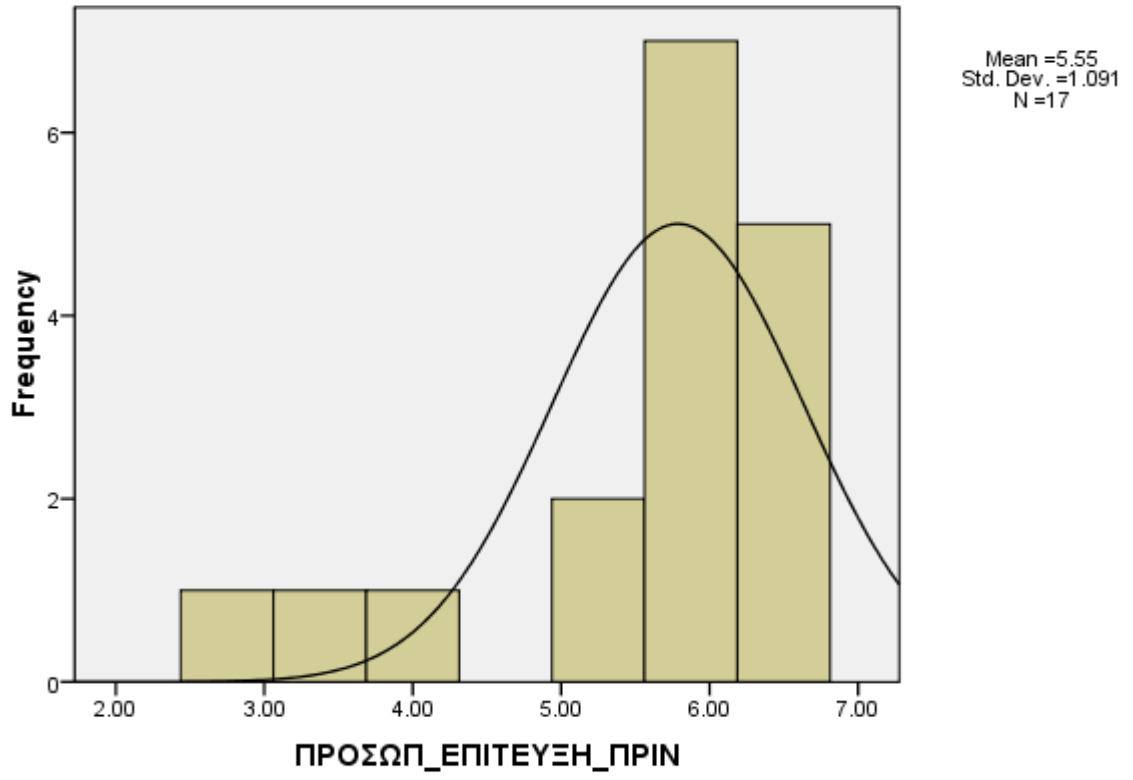
ΑΠΟΠΡΟΣΩΠ_ΠΡΙΝ



ΑΠΟΠΡΟΣΩΠ_ΜΕΤΑ



ΠΡΟΣΩΠ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΠΡΙΝ



ΠΡΟΣΩΠ_ΕΠΙΤΕΥΞΗ_ΜΕΤΑ

