

**ΤΟ ΣΥΝΔΡΟΜΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ
ΔΟΜΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ**

Της Ιωάννας Δημητρά

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία που υποβάλλεται
στο καθηγητικό σώμα για την μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων
απόκτησης του μεταπτυχιακού τίτλου του Μεταπτυχιακού Προγράμματος
«Οργάνωση και Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων» του Τμήματος
Οργάνωσης και Διαχείρισης του Παν/μίου Πελοποννήσου στην κατεύθυνση
«Οργάνωση και Διαχείριση Αθλητισμού για Άτομα με Αναπηρίες».

ΣΠΑΡΤΗ

2021

Εγκεκριμένο από το Καθηγητικό σώμα:

1ος Επιβλέπων: Αθανάσιος Στρίγκας, Αναπλ. Καθηγητής

2ος Μέλος: Μάριος-Δανιήλ Παπαλουκάς, Καθηγητής

3ος Μέλος: Γεώργιος Κυπραίος, Καθηγητής

Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 18 (Λόγοι και διαδικασία διαγραφής από το ΠΜΣ) του Κανονισμού Λειτουργίας Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, δηλώνω υπεύθυνα ότι για τη συγγραφή της Μεταπτυχιακής Διπλωματικής μου Εργασίας (ΜΔΕ) δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται αναφορά στην πηγή προέλευσης (βιβλίο, άρθρο από εφημερίδα ή περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Ημερομηνία: .../.../2021

Η Δηλούσα

Ιωάννα Δημητρά

Copyright © Ιωάννα Δημητρά, 2021

Με επιφύλαξη κάθε δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ιωάννα Δημητρά: Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης Εργαζομένων σε Δομές Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ατόμων με Αναπηρίες (Με την Επίβλεψη του κ. Αθανάσιου Στρίγκα, Αν. Καθηγητή)

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν η αξιολόγηση του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης (ΣΕΕ) σε εργαζόμενους σε δομές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης Ατόμων με Αναπηρίες (ΑμεΑ). Οι επιμέρους στόχοι της έρευνας αφορούσαν στην αναζήτηση πιθανής σχέσης μεταξύ του συνδρόμου, ως εξαρτημένη μεταβλητή και δημογραφικών-κοινωνικών μεταβλητών των συμμετεχόντων όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η ύπαρξη παιδιών στην οικογένεια, η ειδικότητα, τα χρόνια εργασίας, το είδος της απασχόλησης και το επίπεδο σπουδών ως ανεξάρτητες μεταβλητές. Το δείγμα ήταν ευκολίας και επελέγη με βάση την πρόσβαση της ερευνήτριας σε διάφορες αντίστοιχες εκπαιδευτικές δομές του νομού Αττικής. Το δείγμα αποτελείται από 172 εργαζόμενους/νες σε δομές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ΑμεΑ, οι οποίοι συμπλήρωσαν ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς. Τα συγκεκριμένα ερωτηματολόγια αποτελούνταν από συνοδευτική επιστολή που παρουσίαζε τα προσωπικά στοιχεία της ερευνήτριας, παρείχε πληροφορίες για το σκοπό και τους στόχους της έρευνας, επισήμανε τον εθελοντικό και προαιρετικό χαρακτήρα της συμμετοχής και ενημέρωνε για την ανωνυμία των απαντήσεων, για τη μη χρήση ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων και τον καθαρά ακαδημαϊκό τρόπο χρήσης των απαντήσεων από τη μεριά της ερευνήτριας και του τμήματος. Αποτελούνταν από δημογραφικό ερωτηματολόγιο με τις προαναφερθείσες δημογραφικές μεταβλητές, καθώς και το κύριο ερευνητικό εργαλείο, το Ερωτηματολόγιο του ΣΕΕ *Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS)* (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996) στην ελληνική του έκδοση (Αντωνίου & Ξένου, 2008). Για τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* (IBM SPSS Statistics, Version 26.0. Armonk, NY). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι άνδρες εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης από τις γυναίκες, οι εργαζόμενοι γονείς παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα μειωμένων προσωπικών επιτευγμάτων σε σχέση με τους μη έχοντες παιδιά, οι ωρομίσθιοι εργαζόμενοι παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα μειωμένων προσωπικών επιτευγμάτων σε σχέση με τους μόνιμους και τους μερικής απασχόλησης και τέλος οι με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης εργαζόμενοι εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα μειωμένων προσωπικών επιτευγμάτων σε σχέση με τους χαμηλότερου επιπέδου εκπαίδευσης.

Λέξεις κλειδιά: Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης, Στρες, Ευεξία

ABSTRACT

Ioanna Dimitra: The Burnout Syndrome of Employees in Vocational Education and Training Structures for People with Disabilities

(Under the supervision of Mr Athanasios Strigas, Ass. Prof.)

The purpose of this study was to evaluate the Burnout Syndrome (BS) in employees in vocational education and training structures for People with Disabilities (PWDs). The objectives of the research were to search for a possible relationship between the syndrome, and sociodemographic variables such as gender, age, marital status, presence of children in the family, specialty, years of work, type of employment and level of education as independent variables. The sample was of convenience and was selected based on the access of the researcher to various respective educational structures in the prefecture of Attica. The sample consists of 172 employees in vocational education and training structures for the disabled, who completed self-report questionnaires. The specific questionnaires consisted of a cover letter that presented the personal data of the researcher, provided information on the purpose and objectives of the research, pointed out the voluntary nature of the participation and informed about the anonymity of the answers, about not using sensitive personal data and the purely academic way of using the answers by the researcher and the department. It consisted of a demographic questionnaire with the aforementioned demographic variables, as well as the main research tool, the Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) Questionnaire (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996) in its Greek edition (Antoniou & Xenou, 2008). Statistical Package for Social Sciences (SPSS) (IBM SPSS Statistics, Version 26.0. Armonk, NY) was used for statistical analysis of the data. The results showed that men have higher levels of depersonalization than women, working parents have higher levels of reduced personal achievement than those without children, hourly workers have higher levels of reduced personal achievement than permanent and part-time employees. Finally, employees with a higher level of education show higher levels of reduced personal achievement compared to those with a lower level of education.

Keywords: *Occupational Exhaustion Syndrome, Stress, Wellness*

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η ολοκλήρωση της συγκεκριμένης εργασίας, αποτελεί την ολοκλήρωση της φοίτησής μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών «Οργάνωση και Διαχείριση Αθλητικών Δραστηριοτήτων για Άτομα με Αναπηρίες (Α.μεΑ.)». Γι' αυτό, στο σημείο αυτό, κρίνω σκόπιμο να ευχαριστήσω όλους τους ανθρώπους που με βοήθησαν άμεσα ή έμμεσα στην ολοκλήρωση του προγράμματος.

Στους γονείς μου και τον αδελφό μου, για την αμέριστη συμπαράσταση όλα αυτά τα χρόνια. Στον επιβλέποντά μου κ. Αθανάσιο Στρίγκα για τη συμβολή του και τη συνεργασία για την ολοκλήρωση αυτής της εργασίας.

Τέλος, σε όλους τους καθηγητές του Τμήματος και στους συμφοιτητές μου, που με βοήθησαν και αυτοί με τη σειρά τους όλα αυτά τα χρόνια, καθώς και στους συναδέλφους που συνέβαλλαν ως συμμετέχοντες σε αυτή την ερευνητική προσπάθεια.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	iv
ABSTRACT.....	v
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	vi
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	vii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	x
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ	xii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ.....	xii
I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε Εκπαιδευτές των Ατόμων με Αναπηρίες	1
Προσδιορισμός και οριοθέτηση του προβλήματος.....	3
Σκοπός της έρευνας	3
Ερευνητικές υποθέσεις	4
Μηδενικές υποθέσεις	4
Εναλλακτικές υποθέσεις	5
Οριοθετήσεις - Περιορισμοί	6
Ορισμοί Όρων και Εννοιών	6
II. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ	7
Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	7
Η Έννοια του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης (ΣΕΕ)	7
Ορισμοί και Θεωρητικές Προσεγγίσεις του ΣΕΕ	10
Θεωρητικά Μοντέλα του ΣΕΕ	14
Ερευνητικά Εργαλεία Μέτρησης και Εκτίμησης του ΣΕΕ.....	19
Παράγοντες Κινδύνου Εμφάνισης και Εξέλιξης του ΣΕΕ	21
Επιπτώσεις της εμφάνισης του ΣΕΕ	28

ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	30
Η επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση των ΑμεΑ στην Ελλάδα	30
Κέντρα Δημέρευσης και Ημερήσιας Φροντίδας (ΚΔΥΦ).....	30
Στέγες Υποστηριζόμενης Διαβίωσης (ΣΥΔ)	31
Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών με Αναπηρίες (ΚΔΑΠμεΑ)	31
III. ΜΕΘΟΔΟΣ	33
Δείγμα	33
Μέσα συλλογής δεδομένων	33
Διαδικασία συλλογής δεδομένων	34
Στατιστική ανάλυση.....	34
IV. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	36
Χαρακτηριστικά του δείγματος	36
Επιβεβαιωτική Παραγοντική Ανάλυση του Ερωτηματολογίου Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης, Έλεγχος Εγκυρότητας και Αξιοπιστίας του Ερωτηματολογίου	38
Έλεγχος Εγκυρότητας και Αξιοπιστίας του Ερωτηματολογίου Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης	40
Αποτελέσματα Ελέγχου Στατιστικών Υποθέσεων	43
Αποτελέσματα Σχετικά με τις Ανεξάρτητες Μεταβλητές της Οικογενειακής Κατάστασης, του Είδους της Εργασίας και της Ειδικότητας	47
Αποτελέσματα Αναλύσεων Σχετικά με τις Μεταβλητές της Ηλικίας και των Ετών στην Ίδια Θέση Εργασίας	48
V. ΣΥΖΗΤΗΣΗ	50
VI. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	54
VII. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	56
Ξενόγλωσση.....	56
Ελληνική	73
VIII. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	75

Δημογραφικό Ερωτηματολόγιο	76
Ερωτηματολόγιο Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	77

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς τη Μεταβλητή του Φύλου.....	33
Πίνακας 2. Ηλικία και Έτη Εργασίας των Εργαζομένων	36
Πίνακας 3. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς την Οικογενειακή Κατάσταση	36
Πίνακας 4. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς την Ύπαρξη Παιδιών στην Οικογένεια.....	36
Πίνακας 5. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς το Είδος Σχέσης Εργασίας	37
Πίνακας 6. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς την Ειδικότητα	37
Πίνακας 7. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς τα Επίπεδα Εκπαίδευσης	37
Πίνακας 8. Έλεγχος Καταλληλότητας και Σφαιρικότητας του Δείγματος	38
Πίνακας 9. Ιδιοτιμές των Τριών Παραγόντων του Ερωτηματολογίου Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	38
Πίνακας 10. Φορτίσεις ερωτημάτων πριν από την περιστροφή (Component Matrix ^a).	39
Πίνακας 11. Φορτίσεις ερωτημάτων μετά την περιστροφή (Rotated Component Matrix ^a).....	40
Πίνακας 12. Φορτίσεις των Ερωτημάτων ανά Ερώτημα και ανά Παράγοντα.....	41
Πίνακας 13. Έλεγχος Εγκυρότητας της Υποκλίμακας της Συναισθηματικής Εξουθένωσης.....	42
Πίνακας 14. Έλεγχος Εγκυρότητας της Υποκλίμακας της Αποπροσωποποίησης	42
Πίνακας 15. Έλεγχος Εγκυρότητας της Υποκλίμακας των Προσωπικών Επιτευγμάτων	42
Πίνακας 16. Μέσοι όροι, Τυπικές Αποκλίσεις και Εσωτερική Εγκυρότητα των Υποκλιμάκων του Ερωτηματολογίου	43
Πίνακας 17. Συσχετίσεις των υποκλιμάκων του Ερωτηματολογίου Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	43
Πίνακας 18. Μέσοι όροι και Τυπικές αποκλίσεις του Φύλου σε σχέση με την εξαρτημένη μεταβλητή και τις διαστάσεις της	44
Πίνακας 19. Μέσοι όροι και Τυπικές αποκλίσεις της μεταβλητής των Παιδιών σε σχέση με την εξαρτημένη μεταβλητή και τις διαστάσεις της	45
Πίνακας 20. Μέσοι όροι και Τυπικές αποκλίσεις της μεταβλητής της Εκπαίδευσης σε σχέση με την εξαρτημένη μεταβλητή και τις διαστάσεις της	46

Πίνακας 21. Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις για την Ηλικία, το ΣΕΕ και τις Υποκλίμακές του	48
Πίνακας 22. Συσχετίσεις Μεταξύ της Ανεξάρτητης Μεταβλητής της Ηλικίας και της Εξαρτημένης Μεταβλητής και των Υποκλιμάκων της	49
Πίνακας 23. Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις για τα Έτη Εργασίας, το ΣΕΕ και τις Υποκλίμακές του	49
Πίνακας 24. Συσχετίσεις Μεταξύ της Ανεξάρτητης Μεταβλητής των Ετών Εργασίας και της Εξαρτημένης Μεταβλητής και των Υποκλιμάκων της	49

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 1. Το μοντέλο εμφάνισης και εξέλιξης των Leiter και Maslach (1988).....	15
Σχήμα 2. Μοντέλο εμφάνισης κι Εξέλιξης των Συμπτωμάτων του ΣΕΕ Σύμφωνα με τους Leiter, 1993; Lee & Ashforth, 1993.....	15
Σχήμα 3. Μοντέλο εμφάνισης κι Εξέλιξης των Συμπτωμάτων του ΣΕΕ Σύμφωνα με τους Golembiewski, R.T., Boudreau, R.A., Munzenrider, R.F. & Luo, H. (1996).	16
Σχήμα 4. Μοντέλο εμφάνισης κι Εξέλιξης των Συμπτωμάτων του ΣΕΕ Σύμφωνα με τους Van Dierendonck, D., Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2001).	17
Σχήμα 5. Μοντέλο εμφάνισης κι Εξέλιξης των Συμπτωμάτων του ΣΕΕ Σύμφωνα με τους Taris, T. W., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2005).....	17
Σχήμα 6. Καμπύλη διακύμανσης των Ιδιοτιμών των Παραγόντων του Ερωτηματολογίου Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	39

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

ΑμεΑ: Άτομα με Αναπηρίες

ΚΔΗΦ: Κέντρα Δημέρευσης και Ημερήσιας Φροντίδας

ΚΔΑΠ: Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών

ΚΔΑΠμεΑ: Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών με Αναπηρίες

ΣΕΕ: Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης

ΣΥΔ: Στέγες Υποστηριζόμενης Διαβίωσης

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε Εκπαιδευτές των Ατόμων με Αναπηρίες

Περίπου μισό αιώνα μετά την πρώτη αναφορά στο Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης (ΣΕΕ), το ερευνητικό ενδιαφέρον, όχι απλά δεν έχει καμφθεί, αλλά εντείνεται με τη συνεχή και αδιάληπτη εξάπλωση της έρευνας σε διαφορετικά εργασιακά πεδία, σε διαφορετικές οργανωσιακές κουλτούρες και σε μεγαλύτερα βάθη, εξετάζοντας τη σχέση του με διαφορετικές ατομικές, εργασιακές, ψυχολογικές και κοινωνικές παραμέτρους. Ο πολυσχιδής χαρακτήρας του ΣΕΕ και η πολυπλοκότητα των σχέσεων με τους προαναφερθέντες παράγοντες διαμορφώνει ένα σχεσιακό πλέγμα που καθιστά τη διερεύνησή του μία πρόκληση για κάθε επιστήμονα του πεδίου. Η έρευνα, εφαρμοσμένη ή σε ακαδημαϊκό επίπεδο, είναι ιδιαίτερης σημασίας και τα αποτελέσματά της είναι πάντοτε σημαντικά, τόσο σε πρακτικό όσο και θεωρητικό επίπεδο. Στην πράξη, γιατί συμβάλλουν στην ανακάλυψη δυσλειτουργιών και των αιτίων τους, οι οποίες εάν και εφόσον διορθωθούν, θα βελτιώσουν όλους τους παράγοντες που σχετίζονται με την εργασιακή ζωή και την ποιότητας ζωής του εργαζόμενου, καθώς και τη σχέση μεταξύ εργαζόμενου – εργοδότη, αλλά και της ίδιας της επιχείρησης-οργανισμού, όπου στο τέλος όλοι θα είναι κερδισμένοι. Σε ακαδημαϊκό επίπεδο τα αποτελέσματα θα ανεξίτηλα τη θεωρητική σκέψη και θα εδραιώσουν ένα στέρεο θεωρητικό υπόβαθρο με κοινά και καθολικά αποδεκτούς εννοιολογικούς ορισμούς και μοντέλα. Ωστόσο, η απόσταση που πρέπει να καλυφθεί είναι μεγάλη, αλλά η προσπάθεια συνεχίζεται.

Λόγω του πολυπαραγοντικού χαρακτήρα του ΣΕΕ καθώς και της δυναμικής του μέσα στον συνεχώς διαφοροποιούμενο εργασιακό χώρο, δεν θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί οποιαδήποτε έρευνα σε στατικό περιβάλλον. Ο χρόνος, οι κοινωνικές, οι οικονομικές και οι ατομικές συνθήκες, ειδικά στην εποχή της παγκοσμιοποίησης συνεχώς μεταβάλλονται. Αυτό σημαίνει ότι ο σχεδιασμός μίας έρευνας ακόμα και προοπτικής σε μεγάλους πληθυσμούς θα θεωρούνταν ξεπερασμένη ως προς τα αποτελέσματα όταν αυτή θα ολοκληρωνόταν, καθώς θα την είχαν προλάβει οι εξελίξεις. Η διεξαγωγή όμως πολλών επί μέρους ερευνών σε διαφορετικούς εργασιακούς κλάδους, μπορεί να δώσει αποτελέσματα, που εάν συνδυαστούν θα δώσουν χρήσιμα συμπεράσματα.

Τα συγκεκριμένα συμπεράσματα μπορούν να γίνουν οδηγός για τη βελτίωση των σχέσεων μεταξύ του εργαζόμενου και της εργασίας τους, του εργαζόμενου και της επιχείρησης – οργανισμού, καθώς και του εργαζόμενου και του κοινωνικού του περιβάλλοντος, τόσο του

στενού όσο και του ευρύτερου. Σε μία ολιστική προσέγγιση του ΣΕΕ, της αναγνώρισης των παραγόντων που συμβάλλουν στην εμφάνισή του και της εξάλειψης ή της μείωσης της επίδρασής του, τα κέρδη θα είναι σημαντικά για το άτομο, την εργασία αλλά και για ευαίσθητους κοινωνικούς τομείς.

Μεταξύ των ευαίσθητων κοινωνικών τομέων που σχετίζονται με το συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον είναι και η εκπαίδευση. Η προετοιμασία του νέου εργατικού δυναμικού είναι μία μακροχρόνια διαδικασία, κοστοβόρα και επίπονη. Η κατάρτιση των νέων ως μελλοντικών εργαζομένων, πραγματοποιείται στα διαφορετικά εκπαιδευτικά επίπεδα, από το προσχολικό, την πρωτοβάθμια και υποχρεωτική εκπαίδευση, μέχρι την τριτοβάθμια, τους μεταπτυχιακούς κύκλους σπουδών και την μεταδιδακτορική ερευνητική δραστηριότητα και δεν σταματάει ποτέ. Στη συγκεκριμένη διαδρομή, σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι εκπαιδευτικοί, οι οποίοι καλούνται πολλές φορές κάτω από αντίξοες συνθήκες και χωρίς τις απαραίτητες υλικοτεχνικές υποδομές να στηρίζουν το εκπαιδευτικό έργο και τη διαδικασία και να παραδώσουν στην κοινωνία τους νέους εργαζόμενους.

Η εκπαίδευση όμως, ως δικαίωμα του κάθε πολίτη και ως υποχρέωση του κράτους, αναφέρεται στο σύνολο των πολιτών χωρίς διαχωρισμό και έχει καθολικό χαρακτήρα. Ωστόσο, ιδιαίτερη κρατική μέριμνα λαμβάνεται σε ειδικές - εξαιρετικές περιπτώσεις, όπως αυτές των Ατόμων με Αναπηρία (ΑμεΑ). Αντίστοιχα και οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής δραστηριοποιούνται μέσα σε δύσκολες και στρεσογόνες πολλές φορές συνθήκες για να φέρουν εις πέρας το έργο τους.

Το Ελληνικό κράτος προβλέπει την εκπαίδευση των ΑμεΑ μέσα από ένα εξειδικευμένο νομικό πλαίσιο ώστε να εξασφαλίσει την ισότητα στην πρόσβαση στην εκπαιδευτική διαδικασία και ειδικότερα στην επαγγελματική κατάρτιση και την εκπαίδευσή τους. Εντός του συγκεκριμένου πλαισίου, προβλέπεται μία πληθώρα ειδικοτήτων εκπαιδευτών, περιεχομένου και διαδικασιών, με απώτερο σκοπό την καλύτερη δυνατή εκπαίδευση των συγκεκριμένων ατόμων. Η συμβολή των εκπαιδευτών της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης των ΑμεΑ είναι κρίσιμης σημασίας για την ενσωμάτωση των ατόμων στο κοινωνικό σύνολο με τις καλύτερες προοπτικές για αυτά τα άτομα.

Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλέπεται το γεγονός των αντικειμενικών δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στις συγκεκριμένες δομές. Εκτός του διδακτικού – εκπαιδευτικού φόρτου, έχουν να αντιμετωπίσουν και το έλλειμμα ικανοτήτων και δεξιοτήτων των ΑμεΑ. Κάτι τέτοιο μπορεί να οδηγήσει τους εργαζόμενους του κλάδου, να βιώνουν συχνά άγχος, που σε χρόνια βάση μπορεί να εξελιχθεί σε χρόνιο στρες και με τη σειρά του να οδηγήσει στην εμφάνιση του ΣΕΕ, με τις αντίστοιχες επιπτώσεις, τόσο στην εργασία και τη

δομή εξυπηρέτησης των ΑμεΑ, όσο και στην προσωπική ζωή τους. Γι' αυτούς τους λόγους, η παρούσα εργασία προσπάθησε να κάνει μία αρχική προσέγγιση στην εκτίμηση του ΣΕΕ σε εργαζόμενους σε δομές παροχής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ΑμεΑ και στους πιθανούς κοινωνικοδημογραφικούς παράγοντες που σχετίζονται με αυτό.

Προσδιορισμός και οριοθέτηση του προβλήματος

Όπως προαναφέρθηκε ο κλάδος της εκπαίδευσης αποτελεί ένα πρόσφορο για έρευνα εργασιακό πεδίο σε σχέση με το ΣΕΕ. Πολλές έρευνες έχουν παρουσιάσει τα ερευνητικά τους αποτελέσματα στην ξενόγλωσση (Calegari & Bonantini, 2021; Mancini, Mameli, & Biolcati, 2021; Montoya, Glaz, Pereira, & Loturco, 2021; Seibt & Kreuzfeld, 2021; Taşkın & Bahadır, 2021) αλλά και την ελληνική βιβλιογραφία (Γρηγορόπουλος & Καπαλτσίδου, 2019; Κάμτσιος & Λώλης 2016; Νιέτος, Παπαβαγγέλη, Ζουρνατζή, & Κουστέλιος, 2018; Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης 2017) σε σχέση με την εμφάνιση του ΣΕΕ σε εκπαιδευτικούς όλων των βαθμίδων. Ειδικότερα, μία πληθώρα ερευνών έχουν παρουσιαστεί σε παγκόσμιο επίπεδο αλλά και στην ελληνική επικράτεια σχέση με τους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010; Cappe, Bolduc, Poirier, Popa-Roch, & Boujut, 2017; Νιθαυριανάκη & Παπαδούρης, 2020; De Stasio, Fiorilli, Benevene, Uusitalo-Malmivaara, & Chiacchio, 2017; Jovanović, Karić, Mihajlović, Džamonja-Ignjatović, & Hinić, 2019; Σταθοπούλου & Βλαχάκη, 2020).

Παρ' όλα αυτά δεν υπάρχουν μέχρι στιγμής ερευνητικά αποτελέσματα που να αναφέρονται στη διερεύνηση του ΣΕΕ σε εκπαιδευτικούς σε δομές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, όπως αυτές ορίζονται και καθορίζονται από το υπάρχον νομικό πλαίσιο της Ελλάδας. Η πρωτοτυπία της παρούσας έρευνας έγκειται στη διερεύνηση του συγκεκριμένου φαινομένου στο συγκεκριμένο εργασιακό κλάδο και πιο συγκεκριμένα στις δομές που αναφέρονται ως *Κέντρα Δημέρευσης και Ημερήσιας Φροντίδας (ΚΔΗΦ)* και *Στέγες Υποστηριζόμενης Διαβίωσης (ΣΥΔ)*.

Σκοπός της έρευνας

Ο βασικός σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να διερευνήσει την πιθανότητα ύπαρξης του ΣΕΕ σε εργαζόμενους σε δομές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ΑμεΑ. Εκτός όμως από το βασικό σκοπό, υπήρξαν και δευτερεύοντες οι οποίες αναφέρονταν σε πιθανές σχέσεις κοινωνικών και δημογραφικών μεταβλητών ως παράγοντες πρόκλησης του ΣΕΕ. Ως ανεξάρτητες μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν κατά το σχεδιασμό της έρευνας το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η ύπαρξη παιδιών στην οικογένεια του εργαζόμενου, η

σχέση εργασίας του με τον εργοδότη, η ειδικότητα του εκάστοτε εργαζόμενου, τα διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης και τα έτη εργασίας.

Ερευνητικές υποθέσεις

Οι ερευνητικές υποθέσεις που παρατίθενται, αναφέρονται στα αναμενόμενα αποτελέσματα. Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα εννοούνται ως αναμενόμενα μετά από την ενδελεχή μελέτη της βιβλιογραφίας, όπου η ερευνήτρια διαπίστωσε ότι για τα αντίστοιχα ερευνητικά ερωτήματα, υπήρχαν αντίστοιχες απαντήσεις, στις πλειοψηφία των οποίων οι απαντήσεις δεν ήταν καθολικά αποδεκτές από την ερευνητική κοινότητα, αλλά τα αποτελέσματα εμφάνιζαν διαφορές και σε αρκετές περιπτώσεις αντιθέσεις.

Οι συγκεκριμένες ερευνητικές υποθέσεις προέκυψαν από τη μελέτη σε σχέση με τις ανεξάρτητες μεταβλητές των οποίων ο ρόλος ως προς το ΣΕΕ μελετάται στην παρούσα μελέτη. Κατ' αυτήν την έννοια οι ερευνητικές υποθέσεις διαμορφώθηκαν ως εξής:

α) Αναμένεται να βρεθούν διαφορές μεταξύ των δύο φύλων ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

β) Αναμένεται να βρεθούν διαφορές λόγω διαφορετικής ηλικίας ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

γ) Αναμένεται να βρεθούν διαφορές λόγω διαφορετικής οικογενειακής κατάστασης ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

δ) Αναμένεται να βρεθούν διαφορές μεταξύ αυτών που έχουν παιδί/ά κι αυτών που δεν έχουν ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

ε) Αναμένεται να βρεθούν διαφορές μεταξύ των διαφορετικών συμβάσεων εργασίας κάτω από τις οποίες εργάζονται ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

στ) Αναμένεται να υπάρχουν διαφορές μεταξύ των διαφορετικών ειδικοτήτων ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

ζ) Αναμένεται να υπάρχουν διαφορές μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων εκπαίδευσης ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

η) Αναμένεται να υπάρχουν διαφορές μεταξύ των διαφορετικών ετών εργασίας ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

Μηδενικές υποθέσεις

H₀1: Δεν θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των μέσων όρων της μεταβλητής του φύλου ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

H₀₂: Δεν θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών ηλικιακών ομάδων ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

H₀₃: Δεν θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων της μεταβλητή της οικογενειακής κατάστασης ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

H₀₄: Δεν θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων της μεταβλητή της της ύπαρξης παιδιού στην οικογένεια ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

H₀₅: Δεν θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων της μεταβλητής του είδους της εργασίας ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

H₀₆: Δεν θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών ειδικοτήτων ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

H₀₇: Δεν θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων εκπαίδευσης ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

H₀₈: Δεν θα υπάρχει διαφορά της μεταβλητής των ετών εργασίας ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

Εναλλακτικές υποθέσεις

H₁₁: Θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των μέσων όρων της μεταβλητής του φύλου ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

H₁₂: Θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών ηλικιακών ομάδων ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

H₁₃: Θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων της μεταβλητή της οικογενειακής κατάστασης ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

H₁₄: Θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων της μεταβλητή της της ύπαρξης παιδιού στην οικογένεια ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

H₁₅: Θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων της μεταβλητής του είδους της εργασίας ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

H₁₆: Θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών ειδικοτήτων ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

H₁₇: Θα υπάρχει διαφορά μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων εκπαίδευσης ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

H₁₈: Θα υπάρχει διαφορά της μεταβλητής των ετών εργασίας ως προς το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του.

Οριοθετήσεις - Περιορισμοί

Οι οριοθετήσεις και οι περιορισμοί της παρούσας έρευνας σχετίζονται με τον σχεδιασμό, τη δειγματοληψία, τη γεωγραφική κατανομή του δείγματος, αλλά και τους ίδιους τους συμμετέχοντες. Αρχικά ο σχεδιασμός αναφέρει ότι ως ανεξάρτητες μεταβλητές θα χρησιμοποιηθούν μόνο δημογραφικές-κοινωνικές μεταβλητές. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να μπορούν να διερευνηθούν οι σχέσεις μεταξύ των συγκεκριμένων μεταβλητών και του ΣΕΕ και να εξαιρεθούν αυτόματα από τη μελέτη διάφοροι εργασιακοί παράγοντες που σχετίζονται με την οργανωτική συμπεριφορά και την οργανωσιακή κουλτούρα του κάθε ιδιαίτερου εργασιακού περιβάλλοντος και του κάθε εργοδότη και προϊστάμενου της δομής. Η επιλογή του δείγματος έγινε με βάση τις γνωριμίες της ερευνήτριας σε αντίστοιχες δομές στις οποίες και ίδια εργαζόταν και εργάζεται επί σειρά ετών. Η συγκεκριμένη διαδικασία ορίζει το δείγμα ως δείγμα ευκολίας. Σχετικά με την επιλογή του δείγματος, αυτή πραγματοποιήθηκε σε δομές οι οποίες υπάρχουν εντός της Αττικής. Τέλος, σχετικά με τους συμμετέχοντες, όπως συμβαίνει σε κάθε τέτοιου τύπου έρευνα, είναι αδύνατον να ελεγχθεί η ειλικρίνεια των απαντήσεων.

Για όλους τους παραπάνω λόγους, τα αποτελέσματα θα αφορούν μόνο των πληθυσμό των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα, δεν μπορούν να γενικευθούν ούτε πληθυσμιακά, ούτε γεωγραφικά και όλα αυτά με την προϋπόθεση που γίνεται από πριν αποδεκτή από την ερευνήτρια ότι οι συμμετέχοντες απαντάνε με κάθε ειλικρίνεια.

Ορισμοί Όρων και Εννοιών

Λόγω του πολυσχιδούς χαρακτήρα του ΣΕΕ, καθώς και των διαφορετικών ερευνητικών προσεγγίσεων και διαμόρφωσης αντίστοιχα πολλών μοντέλων, δεν υπάρχει καθολικά αποδεκτός ορισμός από την ερευνητική κοινότητα. Ωστόσο, ο αρχικός ορισμός που δόθηκε από τη Christina Maslach, αναφέρει το ΣΕΕ ως: «...*μια διαρκής απάντηση σε χρόνια συναισθηματικά και διαπροσωπικά στρεσογόνα ερεθίσματα που σχετίζονται με την εργασία, το οποίο ορίζεται από τρεις διαστάσεις, της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης ή κωνισμού και της επαγγελματικής αναποτελεσματικότητας*» (Maslach & Leiter, 2016).

Κατά καιρούς έχουν δοθεί πολλοί και διαφορετικοί ορισμοί για τα ΑμεΑ. Ωστόσο, ο Νόμος 4488/2017 στο Άρθρο 60 ορίζει τα ΑμεΑ ως « ... *τα άτομα με μακροχρόνιες σωματικές, ψυχικές, διανοητικές ή αισθητηριακές δυσχέρειες, οι οποίες σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια, ιδίως θεσμικά, περιβαλλοντικά ή εμπόδια κοινωνικής συμπεριφοράς, δύναται να παρεμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή των ατόμων αυτών στην κοινωνία σε ίση βάση με τους άλλους.*» (Ν. 4488/2017).

II. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Η Έννοια του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης (ΣΕΕ)

Το ΣΕΕ περιγράφεται από τους επιστήμονες του πεδίου ως μία ψυχοσωματική κατάσταση στην οποία περιέρχεται το άτομο από την παρατεταμένη εξάντληση της ενέργειάς του (Shirom, 1989). Χαρακτηριστικά στοιχεία του συνδρόμου αποτελούν η Συναισθηματική Εξουθένωση (ΣΕ), τα μειωμένα Προσωπικά Επιτεύγματα (ΠΕ) καθώς και το αίσθημα ανικανότητας και Αποπροσωποποίησης (ΑΠ) (Melamed, Shirom, Toker, & Shapira, 2006). Είναι η προσωπική και ιδιαίτερη αντίδραση του ατόμου, το οποίο χρησιμοποιεί συναισθηματικά στοιχεία για να ανταπεξέλθει στο χρόνια στρες και το οποίο εκδηλώνεται με ψυχοσωματικά συμπτώματα (Ahola, Toppinen-Tanner, Huutanen, Koskinen, & Väänänen 2009; Melamed et al., 2006).

Το ΣΕΕ αποτελεί μία δυναμική έννοια η οποία συνεχώς εξελίσσεται τόσο σε σχέση με την πάροδο του χρόνου αλλά και την κοινωνική-εργασιακή εξέλιξη (Schaufeli & Enzman, 1998) και το δεδομένο αυτό αποτελεί και έναν από τους λόγους για τους οποίους δεν υπάρχει ένας κοινώς αποδεκτός ορισμό του στην παγκόσμια ερευνητική και ακαδημαϊκή κοινότητα (Korczak, Huber, & Kister, 2010).

Σε ιστορική βάση η αναφορά στο ΣΕΕ, είτε ως σύνολο συμπτωμάτων, είτε ως αναφορά, ακόμα και χωρίς να ορίζεται ευκρινώς, υπάρχει στην παγκόσμια βιβλιογραφία και τη λογοτεχνία από αρχαιότατων χρόνων, καθώς και σε μελέτες περίπτωσης στα νεότερα χρόνια. Χαρακτηριστική είναι η αναφορά στην Παλαιά Διαθήκη στην Κόπωση του Προφήτη Ησαΐα, όπου αναφέρεται ότι, αν και πραγματοποίησε σειρά θαυμάτων στο όνομα του Κυρίου, μία σειρά από μεγάλα εμπόδια τον οδήγησαν να βιώσει απόγνωση και απελπισία με αποτέλεσμα να επιζητά το θάνατο. Η ερμηνεία που δίνεται από σύγχρονους θεολόγους αποδίδει τα αποτελέσματα αυτά στην έντονη δέσμευση που οδήγησε σε εξάντληση, στην απογοήτευση και στην κοινωνική απομόνωση. Επίσης, αναφορά στον όρο *burn out* γίνεται και από κεντρικούς χαρακτήρες των ποιημάτων του Shakespeare όπως ακριβώς και σε κεντρικό χαρακτήρα του βιβλίου του Thomas Mann το 1901 «*The Buddenbrooks*», ενώ κάτι αντίστοιχο παρουσιάζεται και στη νουβέλα του Greene (1960) «*A Burnt-Out Case*». Επίσης ο Beard το 1879 αναφέρθηκε σε ένα ψυχιατρικό σύνδρομο κατά το οποίο οι ασθενείς παρουσίασαν συμπτώματα κόπωσης,

άγχους, πονοκεφάλους, νευραλγιών και γενικότερων συμπτωμάτων κατάθλιψης. Το 1911 ο Schneider και το 1953 οι Schwartz και Will παρουσίασαν μελέτες περίπτωσης ασθενών που είχαν συμπτωματολογία παρόμοια με αυτή του ΣΕΕ (Muheim, 2013).

Η αρχική επίσημη αναφορά και περιγραφή του συνδρόμου έγινε από τον Bradley (1969), ο οποίος περιέγραψε ένα ψυχολογικό φαινόμενο που παρατήρησε σε υπαλλήλους ελέγχου της παραβατικότητας των εφήβων. Ωστόσο, ως πατέρας του όρου θεωρείται ο Freudenberger ο οποίος το 1974 στο άρθρο που δημοσίευσε με τον τίτλο «*Staff Burnout*», το οποίο αποτελεί την εισαγωγή στη διερεύνηση του συνδρόμου. Τη συγκεκριμένη εποχή ο Freudenberger εργαζόταν ως ψυχίατρος σε μία κλινική απεξάρτησης της Νέας Υόρκης. Η συγκεκριμένη κλινική στελεχωνόταν από νέους εθελοντές με υψηλά ιδεαλιστικά κίνητρα. Με το πέρασμα του χρόνου παρατήρησε μία προοδευτική απώλεια ενέργειας, σημαντική απώλεια των κινήτρων και της δέσμευσης και μίας ευρείας έκτασης εκδήλωση διανοητικών, και ψυχοφυσιολογικών συμπτωμάτων στους εθελοντές. Για να αποδώσει το αίσθημα της εξουθένωσης, η οποία γινόταν εμφανής περίπου μετά από ένα χρόνο, χρησιμοποίησε έναν όρο της αργκό που περιγράφει το αποτέλεσμα της χρόνιας χρήσης ναρκωτικών από κάποιο άτομο: *Burnout*.

Σχεδόν παράλληλα και πιο συγκεκριμένα το 1976, η ερευνήτρια κοινωνικής ψυχολογίας Christina Maslach άρχισε να ενδιαφέρεται για τους τρόπους με τους οποίους οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν τα στρεσογόνα ερεθίσματα στο χώρο εργασίας τους. Το ερευνητικό της ενδιαφέρον στράφηκε στον εργασιακό κλάδο των δικηγόρων οι οποίοι παρουσίαζαν σημάδια προοδευτικής εξάντλησης, κυνικών συμπεριφορών και αδιαφορίας έναντι του κοινωνικού και εργασιακού τους κύκλου. Για την απόδοση ενός όρου στη συγκεκριμένη κατάσταση η Maslach και η ομάδα της χρησιμοποίησαν τον όρο *Burnout*, όπως των χρησιμοποιούσαν και οι εργαζόμενοι του συγκεκριμένου κλάδου στην καθομιλουμένη, αποδίδοντας τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά στο σύνολο των επαγγελματιών παροχής υπηρεσιών προς τους ανθρώπους (Maslach, 1976).

Οι συγκεκριμένοι ερευνητές ξεκίνησαν σχεδόν παράλληλα την ερευνητική δραστηριότητα στο πεδίο του ΣΕΕ. Ο πρώτος από τη μεριά της κλινικής προσέγγισης, όπου το κλινικό περιεχόμενο της έρευνάς του ασχολείται με την αξιολόγηση, την πρόληψη και τη θεραπεία του συνδρόμου κατά κύριο λόγο με θέματα που σχετίζονται με την ψυχοπνευματική ισορροπία και ευεξία του ατόμου, ενώ η δεύτερη εστιάζοντας στην κοινωνική πλευρά του φαινομένου, στην προοπτική της διερεύνησής του και της δημιουργίας θεωρητικού υποβάθρου, με αναφορά στις σχέσεις που διαμορφώνονται μεταξύ του παρόχου και του

αποδέκτη των υπηρεσιών μέσα στο εργασιακό πλαίσιο της παροχής υπηρεσιών (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Οι διαφορετικές ερευνητικές τροχιές των δύο επιστημόνων, χαρακτήρισαν την φάση της πρωτοπορίας της έρευνας στο ΣΕΕ. Σκοπός και των δύο ήταν να παρουσιάσουν το φαινόμενο και τη δομή του και βασικά την ύπαρξή του, κυρίως σε επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών, κατά κύριο λόγο προς άτομα που είχαν ανάγκη βοήθειας και περίθαλψης. Με αυτόν τον τρόπο το ερευνητικό ενδιαφέρον περιορίστηκε αρχικά στα επαγγέλματα παροχής κοινωνικών υπηρεσιών και υπηρεσιών υγείας, τα οποία χαρακτηρίζονται από συναισθηματικούς και διαπροσωπικούς στρεσογόνους παράγοντες, οι οποίοι βρίσκονται στη βάση της διερεύνησης του ΣΕΕ μεταξύ των παρόχων και των αποδεκτών των συγκεκριμένων υπηρεσιών (Buunk & Schaufeli 1993; Maslach, 1993; Maslach 1976; Freudenberger, 1975).

Στη συγκεκριμένη φάση οι ερευνητικοί σχεδιασμοί βασιζόνταν στην προσέγγιση του φαινομένου στη βάση των ατομικών διαπροσωπικών σχέσεων του εργαζομένου με την εργασία του, βασισμένο στο συναίσθημα, στα κίνητρα του και στις αξίες του (Bolanowski 2005; Leiter 2008). Η έρευνα χαρακτηριζόταν από την περιγραφική και ποιοτική της μορφή, βασιζόμενη σε συνεντεύξεις, μελέτες περίπτωσης ή μέσω της παρατήρησης από τον ίδιο τον ερευνητή (Maslach et al., 2001; Buunk & Schaufeli 1993).

Από τη δεκαετία του '80 πραγματοποιείται μία στροφή στη συστηματική εμπειρική έρευνα, με την εισαγωγή των πρώτων ερευνητικών εργαλείων (ερωτηματολογίων) και ερευνητικούς σχεδιασμούς που συμπεριλαμβάνουν μεγάλα πληθυσμιακά δείγματα. Σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση του επιπολασμού και της έντασης του ΣΕΕ στους εργασιακούς κλάδους (Maslach & Jackson, 1981; Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005). Επιπλέον και σε συνδυασμό με τα αποτελέσματα των αρχικών ερευνητικών προσεγγίσεων της κλινικής και κοινωνικής ψυχολογικής προσέγγισης του φαινομένου, η βιομηχανική οργανωσιακή ψυχολογία έρχεται να συμβάλει στην εξέλιξη της έρευνας με σταθμισμένα ερευνητικά εργαλεία και νέους ερευνητικούς σχεδιασμούς (Golembiewski et al., 1986; Cherniss, 1980b). Η εμπειρική φάση της έρευνας του ΣΕΕ όπως χαρακτηρίζεται μετατοπίζει το κέντρο βάρους της έρευνας προσεγγίζοντας το φαινόμενο ως μία μορφή του εργασιακού στρες και το συνδέει με έννοιες όπως η εργασιακή ικανοποίηση, η δέσμευση με τον οργανισμό και η πρόθεση αποχώρησης από μέρος του εργαζόμενου (Cherniss, 1980b; Golembiewski et al., 1986; Maslach et al., 2001).

Τη δεκαετία του '90 εμφανίζονται νέα ερευνητικά εργαλεία και εξειδικευμένοι ερευνητικοί σχεδιασμοί και χρησιμοποιούνται στατιστικά εργαλεία με σκοπό την πολυπαραγοντική διερεύνηση του ΣΕΕ σε σχέση με παράγοντες της οργανωτικής

συμπεριφοράς μεταξύ των οποίων είναι ο έλεγχος της εργασίας ή ο έλεγχος υποστήριξης (Golembiewski & Munzenrieder 1988; Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009). Πραγματοποιείται η χρήση δομικών μοντέλων του συνδρόμου που σκοπό έχουν να μελετήσουν το φαινόμενο σε προοπτικές μελέτες διαχρονικά, με σκοπό τη μελέτη της επίδρασης του εργασιακού περιβάλλοντος και των ατομικών παραγόντων των εργαζομένων ((Maslach et al., 2001; Firth & Britton, 1989).

Στις αρχές τις νέας χιλιετίας το ερευνητικό ενδιαφέρον επεκτείνεται και σε άλλους εργασιακούς κλάδους πέραν των επαγγελματιών παροχής υπηρεσιών προς τους ανθρώπους. Υπάρχει πλέον μια σχετικά κοινώς αποδεκτή δομή του ΣΕΕ στην ερευνητική κοινότητα παρόλες τις συνεχείς διαφορές και αυξάνεται η αξιοπιστία των ερευνητικών εργαλείων, ενώ ενισχύεται η πεποίθηση ότι πρόκειται για ένα σύνδρομο που σχετίζεται κατεξοχήν με την εργασία (Gencay & Gencay 2011; Lim & Pinto 2009; Wiggins, Lai, & Deiters, 2005). Παρουσιάζονται ερευνητικά αποτελέσματα που σχετίζονται τόσο με την πρόληψη αλλά και τη θεραπεία του ΣΕΕ (Awa, Plaumann, & Walter, 2010; Weber and Jaekel-Reinhard, 2000), αλλά και του διαχωρισμού του από άλλες ψυχολογικές έννοιες των οποίων οι συνιστώσες αλληλεπικαλύπτονται (Kaschka, Korczak, & Broich, 2011).

Ορισμοί και Θεωρητικές Προσεγγίσεις του ΣΕΕ

Αν και η έρευνα στο πεδίο του ΣΕΕ μετράει ήδη πάνω από μισό αιώνα, δεν υπάρχει κοινός τόπος μεταξύ των επιστημόνων και των ερευνητών σχετικά με τους μηχανισμούς πρόκλησης, την αιτιολογία του, την πρόληψη και τη θεραπεία του, ενώ οι θεωρητικές προσεγγίσεις της έννοιας, σχετικά με έναν κοινά αποδεκτό ορισμό, την μέτρησή του και τη δομή του, συνεχώς πολλαπλασιάζονται (Rotenstein, Torre, Ramos, Rosales, Guille, Sen, & Douglas, 2018). Καθώς ο επιπολασμός του φαινομένου μεγαλώνει, δημιουργώντας αντιστοίχως μεγαλύτερα προβλήματα στο εργατικό δυναμικό, τόσο στην εργασία του όσο και στην φυσική, πνευματική και κοινωνική του ευεξία, η προσπάθεια για την απόδοση ενός, όσο το δυνατόν, ορισμού αποδεκτό από τη πλειοψηφία των ενδιαφερομένων μερών αποτελεί επιτακτική ανάγκη (Aronsson, Theorell, Grape, Hammarström, Hogstedt, Marteinsdottir, et al., 2017; Rodrigues, Cobucci, Oliveira, Cabral, Medeiros, Gurgel, et al., 2018).

Πρώτος ο Freudenberger το 1974 περιέγραψε το ΣΕΕ ως τις φυσικές και συμπεριφορικές αντιδράσεις των εργαζομένων ως τη συμπτωματολογία του φαινομένου. Παράλληλα κατέγραψε τις συγκεκριμένες συμπεριφορές, δίνοντας λεπτομέρειες για διαταραχές που σχετίζονταν με εμφάνιση κόπωσης και εξάντλησης, συνοδευόμενες από

πονοκεφάλους, γαστρεντερικές διαταραχές, αϋπνία και αναπνευστική δυσφορία, ενώ παράλληλα εμφανίζονταν ευερέθιστοι, με εξάρσεις θυμού αλλά και συναισθήματα απογοήτευσης (Freudenberger, 1974).

Το 1976 η Christina Maslach, αναφέρεται στο χρόνιο στρες που βιώνουν οι εργαζόμενοι λόγω του έντονου χαρακτήρα της εργασίας τους, όταν αυτή σχετίζεται με άλλα άτομα όπως η παροχή υπηρεσιών. Συνεχίζοντας δηλώνει ότι οι εργαζόμενοι που δεν είναι σε θέση να διαχειριστούν στο συνεχόμενο συναισθηματικό στρες, εμφανίζουν το ΣΕΕ. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να συνεχίσουν μεν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους, αλλά χωρίς να διακατέχονται από αίσθημα ενδιαφέροντος και γενικότερα χωρίς οποιοδήποτε πιθανό συναίσθημα είχαν στο παρελθόν για αυτούς στους οποίους προσφέρουν τις υπηρεσίες τους, ενώ η συμπεριφορά τους απέναντί τους χαρακτηρίζεται ως αποστασιοποιημένη και πολλές φορές απάνθρωπη. Η στάση των εργαζομένων απέναντι σε αυτούς που έχουν την ανάγκη τους γίνεται κυνική και πολλές φορές αρνητική. Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι εμφανίζουν σημάδια εξάντλησης, αρρωσταίνουν συχνότερα και συχνά ταλαιπωρούνται από αϋπνία, στομαχικά και όχι μόνο έλκη, πονοκεφάλους και ημικρανίες, ενώ εκδηλώνουν και άλλες σοβαρότερες ασθένειες. Γενικότερα, το αποτέλεσμα της εμφάνισης του ΣΕΕ, πλήττει την φυσική ευεξία του εργαζόμενου (Maslach, 1976).

Το 1980 οι Pines και Maslach, προχώρησαν σε μία πιο αναλυτική περιγραφή της εμφάνισης, της εξέλιξης και των επιπτώσεων του ΣΕΕ. Περιέγραψαν το σύνδρομο με βάση τα χαρακτηριστικά της συναισθηματικής εξουθένωσης και του κυνισμού που προκύπτει στους εργαζομένους όταν εργάζονται για μεγάλο χρονικό διάστημα και με ιδιαίτερη ένταση με άλλους ανθρώπους που έχουν ανάγκη τις υπηρεσίες τους. Περιλαμβάνει επίσης την προοδευτική απώλεια ενδιαφέροντος και την εκδήλωση σκληρότητας και απάνθρωπης συμπεριφοράς, καθώς και τα αρνητικά συναισθήματα εκ μέρους των εργαζομένων για τους άλλους ανθρώπους, όπως πχ. στο πεδίο της παροχής υπηρεσιών υγείας προς ασθενείς. Η συναισθηματική κόπωση του εργαζόμενου μπορεί να έχει καταστροφικά αποτελέσματα στην εργασιακή του απόδοση, καθώς μεταξύ άλλων εκδηλώνονται χαμηλότερα επίπεδα ηθικής συμπεριφοράς, συχνές απουσίες από την εργασία και αύξηση των λαθών. Επίσης, κλονίζεται η υγεία του εργαζόμενου καθώς εμφανίζει και φυσική εξουθένωση, ψυχοσωματικές διαταραχές και γίνεται πιο ευάλωτος στην εμφάνιση ασθενειών. Εκτός από την έλλειψη φυσικής ευεξίας, κλονίζεται τόσο η πνευματική-διανοητική όσο και η κοινωνική της διάσταση. Ο εργαζόμενος καθίσταται ανίκανος να δημιουργήσει οποιαδήποτε κοινωνική συναναστροφή (Pines & Maslach, 1980).

Την ίδια χρονιά με τις Pines και Maslach, ο Cherniss περιγράφει το ΣΕΕ ως πολυπαραγοντικό σύνδρομο. Τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά του αναφέρονται στο άγχος, την πίεση, την πλήξη, την αμφιβολία, τη δυσαρέσκεια, την ανασφάλεια, την απογοήτευση και τον εκνευρισμό που βιώνει ο εργαζόμενος. Παράλληλα δηλώνει ότι εκδηλώνεται στο νεοεισερχόμενο εργατικό δυναμικό, σε μεγάλους δημόσιους οργανισμούς με μεγάλη και εκτεταμένη γραφειοκρατική δομή (Cherniss, 1980).

Οι ερευνητικές ομάδες των Maslach και Jackson και Maslach, Jackson και Leiter πραγματοποιούν μία σειρά ερευνών για μία περίπου δεκαπενταετία. Με βάση τα ερευνητικά αποτελέσματα των ερευνών, επιβεβαιώνεται η εμφάνιση της εξουθένωσης και της προοδευτικής αύξησης των επιπέδων της καθώς και του κυνισμού, ειδικά σε εργαζόμενους που εργάζονται στο πεδίο της παροχής υπηρεσιών προς άλλους ανθρώπους. Χρησιμοποιώντας την θεωρία των πόρων, προσπαθεί να ερμηνεύσει την εμφάνιση του ΣΕΕ ως μία αντίδραση στη συνεχή επένδυση αυτών και τη συνεχή μη αντικατάστασή τους, με αποτέλεσμα να μην μπορούν και να μην θέλουν πλέον να δώσουν άλλους, υιοθετώντας μία αμυντική στάση. Η προαναφερθείσα διαδικασία, έχει τεκμηριωθεί σε πληθώρα ερευνητικών αποτελεσμάτων ειδικότερα στον τομέα της παροχής υπηρεσιών υγείας. Το νεότερο όμως στοιχείο που έρχεται να ενσωματωθεί στην υπάρχουσα θεωρητική προσέγγιση είναι τα χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με τη το τι προσφέρουν οι εργαζόμενοι, αξιολογώντας τους ίδιους τους εαυτούς αρνητικά ως την επίτευξη των προσωπικών τους επιτευγμάτων σε σχέση με την εργασία τους. Παράλληλα αναπτύσσονται τα ερευνητικά εργαλεία για την αξιολόγηση του ΣΕΕ (Maslach & Jackson, 1981, 1986; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996).

Το 1989 ο Shirom προσεγγίζει το φαινόμενο σε ατομικό επίπεδο. Συμφωνεί ότι πρόκειται για μία χρόνια αρνητική συναισθηματική εμπειρία, η οποία έχει ως αρχή την εξάντληση των φυσικών, συναισθηματικών και γνωστικών του πόρων, που με τη σειρά της οδηγεί σε φυσική κόπωση, συναισθηματική εξάντληση και γνωστικό έλλειμμα. Ωστόσο τονίζει ότι δεν αποτελεί χαρακτηριστικό μόνο των επαγγελματιών που έρχονται σε στενή επαφή με άλλα άτομα για να τους προσφέρουν τις υπηρεσίες τους, ειδικά σε αυτούς που είναι σε μεγάλη ανάγκη όπως οι ασθενείς και δεν πρέπει να συνδέεται αποκλειστικά και μόνο με τους συγκεκριμένους επαγγελματικούς κλάδους. Παράλληλα παρουσιάζει ερευνητικά αποτελέσματα που συσχετίζει την εκδήλωση και την εξέλιξη του ΣΕΕ με παράγοντες της οργανωσιακής συμπεριφοράς όπως η εργασιακή συμμετοχή και η εργασιακή δέσμευση (Shirom, 1989).

Οι Schaufeli και Enzmann παρουσιάζουν μία πληθώρα συμπτωμάτων του ΣΕΕ τα οποία κατηγοριοποιούν σε πέντε μεγάλες κατηγορίες: συναισθηματικά, γνωστικά, φυσικά,

συμπεριφορικά και κινήτρων και σε τρία επίπεδα: ατομικά, διαπροσωπικά και οργανωσιακά. Παράλληλα, από την αξιολόγηση των ήδη υπαρχόντων ορισμών τους κατηγοριοποιούν και αυτούς σε δύο κατηγορίες: ανάλογα με τα συμπτώματα και ανάλογα με τη διαδικασία. Οι τύποι των ορισμών αναφέρονται ως αλληλένδετοι και αλληλοσυμπληρούμενοι καθώς τα συμπτώματα αποτελούν το αποτέλεσμα της διαδικασίας εμφάνισης και της εξέλιξης του φαινομένου (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Το 2001 οι Demerouti, Bakker, Nachreiner, και Schaufeli, (2001) αναφέρουν ότι είναι μία διχοτομική έννοια καθώς μπορεί να μετρηθεί και να κατηγοριοποιηθεί σε χαμηλό, μέτριο και υψηλό επίπεδο, ενώ η Gundersen (2001) εκτός των χαρακτηριστικών της κόπωσης και της εξάντλησης, αναφέρει την αδυναμία συγκέντρωσης, την κατάθλιψη, το άγχος, την αϋπνία, την ευερεθιστότητα και τη συχνή χρήση ναρκωτικών ουσιών και αλκοόλ.

Στην εξέλιξη της ερευνητικής διαδικασίας και για τις ανάγκες της δημιουργίας ερευνητικού υπόβαθρου για τη δημιουργία ενός νέου ερευνητικού εργαλείου (Copenhagen Burnout Inventory, CBI), οι Kristensen, Borritz, Villadsen, και Christensen (2005), δηλώνουν ότι ο πυρήνας του συνδρόμου αποτελείται από την κόπωση και την εξάντληση, χωρίς να είναι τα μοναδικά χαρακτηριστικά του. Προσθέτοντας νέες μεταβλητές στην εξίσωση, δίνουν επιμέρους ορισμούς, από τη μία για αυτό που χαρακτηρίζουν ως ΣΕΕ συσχετιζόμενο με την εργασία ως «...ο αντιλαμβανόμενος από το άτομο βαθμός φυσικής και ψυχολογικής κόπωσης και εξάντλησης που σχετίζεται με την εργασία του...», ενώ από την άλλη το ορίζουν ως «...ο αντιλαμβανόμενος από το άτομο βαθμός φυσικής και ψυχολογικής κόπωσης και εξάντλησης που σχετίζεται με την εργασία του με πελάτες...», όταν αυτό σχετίζεται με τη διάδραση μεταξύ εργαζομένου – πελάτη.

Σχετικά πρόσφατα οι Hansez, Rusu, Firket και Braeckman (2019) ορίζουν το ΣΕΕ ως «...μια συνεχιζόμενη αρνητική κατάσταση του νου που σχετίζεται με την εργασία, σε «φυσιολογικά» άτομα, η οποία χαρακτηρίζεται από εξάντληση, αίσθημα αναποτελεσματικότητας, αποθάρρυνση, δυσλειτουργικές συμπεριφορές στην εργασία». Οι Schaufeli, De Witte και Desart (2020) στην πιο πρόσφατη ίσως ερευνητική και θεωρητική προσέγγιση της έννοιας, ορίζουν το ΣΕΕ ως «...μια κατάσταση που σχετίζεται με την εργασία και εμφανίζεται σε εκείνους που έχουν εργαστεί παραγωγικά και χωρίς προβλήματα για μεγάλο χρονικό διάστημα για να ικανοποιήσουν τον εαυτό τους και τους άλλους», τονίζοντας παράλληλα ότι τα κυρίαρχα χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης κατάστασης περιλαμβάνουν την υπερβολική κόπωση, καθώς και διαταραχές σε συναισθηματικές, γνωστικές και διανοητικές λειτουργίες.

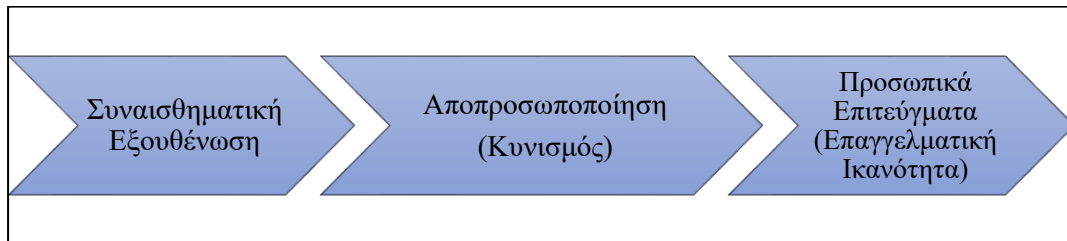
Ωστόσο, σε ανασκοπική έρευνα που πραγματοποιήθηκε και μελέτησε τις θεωρητικές προσεγγίσεις και τους ορισμούς του ΣΕΕ που χρησιμοποιήθηκαν κατά καιρούς σε σύνολο 248 ερευνών, έδειξε στα αποτελέσματά της ότι ο πιο κοινά αποδεκτός και χρησιμοποιούμενος ορισμός είναι αυτός με ποσοστό 76% μεταξύ των ερευνών παραμένει η δεύτερη αναθεώρηση του ορισμού των Maslach και Jackson (Canu, Marca, Dell'Oro, Balazs, Bergamaschi, Besse, et al., 2021). Σύμφωνα με αυτόν τον ορισμό το ΣΕΕ είναι «...*μια επίμονη, αρνητική, εργασιακή κατάσταση του νου σε «φυσιολογικά» άτομα που είναι κυρίως χαρακτηρίζεται από εξάντληση, η οποία συνοδεύεται από δυσφορία, αίσθηση μειωμένης αποτελεσματικότητας, μειωμένα κίνητρα και ανάπτυξη δυσλειτουργικών στάσεων και συμπεριφορών στη δουλειά. Αυτή η ψυχολογική κατάσταση αναπτύσσεται σταδιακά αλλά μπορεί να παραμείνει απαρατήρητη για πολύ χρόνο από το άτομο που εμπλέκεται. Είναι αποτέλεσμα μιας αναντιστοιχίας μεταξύ προθέσεων και πραγματικότητας στη δουλειά. Συχνά, η εξάντληση είναι διαρκής λόγω των ανεπαρκών στρατηγικών αντιμετώπισης που σχετίζονται με το σύνδρομο.*» (Maslach & Jackson, 1981, 1986; Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Στην παρούσα εργασία ο συγκεκριμένος ορισμός αποτελεί και τον λειτουργικό ορισμό του ΣΕΕ.

Θεωρητικά Μοντέλα του ΣΕΕ

Τα μοντέλα τα οποία αναφέρονται στο ΣΕΕ, σχετίζονται είτε με τη διαδικασία της εξέλιξης του φαινομένου, είτε με το θεωρητικό υπόβαθρο με το οποίο προσεγγίζεται και διερευνάται η έννοια. Σχετικά με τη διαδικασία της εμφάνισης και της εξέλιξης οι διαφορετικές προσεγγίσεις βασίζονται στην τρισδιάστατη υπόσταση του ΣΕΕ, το οποίο αποτελείται από τα τρία συστατικά του, της συναισθηματική εξουθένωση, την αποπροσωποποίηση και τα προσωπικά επιτεύγματα. Η αναγνώριση της διαδικασίας της εμφάνισης των πρώτων συμπτωμάτων και η διαδοχή των επομένων κατά την εξέλιξη του συνδρόμου, είναι ιδιαίτερος σημαντική. Σε πρακτικό επίπεδο κάτι τέτοιο θα επέτρεπε την αναγνώριση της εμφάνισης του ΣΕΕ σε αρχικά στάδια, θα βοηθούσε πιθανά στην αναγνώριση συγκεκριμένων ομάδων υψηλού κινδύνου και θα μπορούσε αν όχι να αποτρέψει την εμφάνισή του, τουλάχιστον να μετριάσει τη σοβαρότητα των συμπτωμάτων και των επιπτώσεων από αυτά (Diestel & Schmidt, 2010; Van Dierendonck, Schaufeli, & Buunk, 2001).

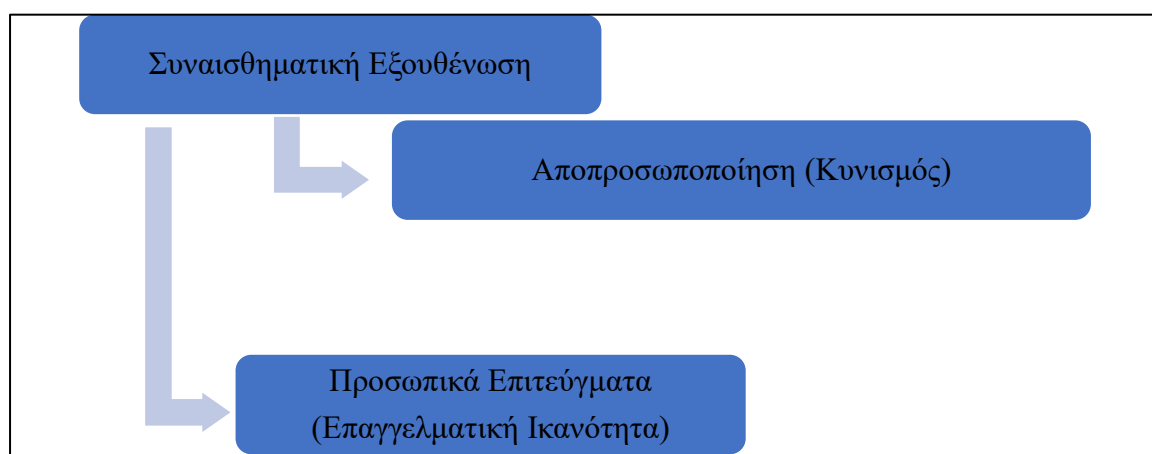
Πέντε πιθανά μοντέλα εμφάνισης κι εξέλιξης του ΣΕΕ με βάση τις τρεις διαστάσεις ως τις αντίστοιχες ακολουθίες συμπτωμάτων που παρουσιάζονται, οι οποίες βασίζονται σε μετρήσεις με το πρωτότυπο MBI ή με την έκδοση MBI-HSS για εργαζόμενους στην παροχή υπηρεσιών υγείας (Maslach et al., 1996). Το πρώτο μοντέλο που παρουσιάζεται είναι των

Leiter και Maslach (1988), το οποίο ερμηνεύει τη διαδικασία ως εξής: η συναισθηματική εξουθένωση αναπτύσσεται ως συνέπεια των υπερβολικών εργασιακών απαιτήσεων, κάτι που οδηγεί στην αντιμετώπιση της εξουθένωσης με την εκδήλωση της αποπροσωποποίησης, που τελικά έχει ως αποτέλεσμα τη σταδιακή μείωση των προσωπικών επιτευγμάτων. Το συγκεκριμένο μοντέλο έχει διερευνηθεί σε μία σειρά ερευνών και υποστηρίζεται από τα αποτελέσματα σε διαφορετικούς ερευνητικούς σχεδιασμούς (Bakker, Schaufeli, Sixma, Bosveld, & Van Dierendonck, 2000; Greenglass, Burke, & Konarski, 1997).



Σχήμα 1. Το μοντέλο εμφάνισης και εξέλιξης των Leiter και Maslach (1988).

Μία άλλη εκδοχή του συγκεκριμένου μοντέλου προτείνει τη σύνδεση της συναισθηματικής εξουθένωσης που οδηγεί στην αποπροσωποποίηση, ενώ τα μειωμένα προσωπικά επιτεύγματα αναπτύσσονται χωρίς να έχουν σχέση με την εξέλιξη και τη σύνδεση των άλλων δύο συμπτωμάτων (Leiter, 1993; Maslach & Goldberg, 1998), ενώ στο ίδιο μοντέλο γίνεται αναφορά στα προσωπικά επιτεύγματα ως συνέπεια της συναισθηματικής εξουθένωσης (Lee & Ashforth, 1993), ενώ έχει επιβεβαιωθεί και από αποτελέσματα εμπειρικών ερευνών (Neveu, 2007).



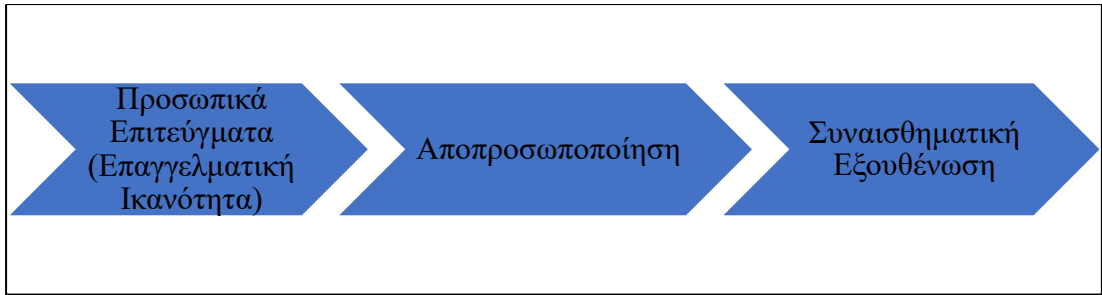
Σχήμα 2. Μοντέλο εμφάνισης κι Εξέλιξης των Συμπτωμάτων του ΣΕΕ Σύμφωνα με τους Leiter, 1993; Lee & Ashforth, 1993.

Το 1996 ο Golembiewski και η ερευνητική του ομάδα πρότειναν ένα μοντέλο διαδικασίας εξέλιξης του φαινομένου, όπου το αρχικό σύμπτωμα εκδήλωσης ήταν η αποπροσωποποίηση ως στρατηγική αντιμετώπισης κάποιων στρεσογόνων καταστάσεων που οδηγούσε σε μειωμένα προσωπικά επιτεύγματα εξαιτίας της μειωμένης απόδοσης και που είχαν ως αποτέλεσμα την συναισθηματική εξουθένωση. Το συγκεκριμένο μοντέλο είναι και το πρώτο που κατατάσσει και κατηγοριοποιεί σε τρία επίπεδα την κάθε διάσταση του ΣΕΕ ως χαμηλή, μέτρια και υψηλή, χρησιμοποιώντας όλους τους πιθανούς συνδυασμούς, οι οποίοι αντιπροσωπεύουν διαφορετικές φάσεις του ΣΕΕ που βιώνει ο εργαζόμενος (Golembiewski, Boudreau, Munzenrider, & Luo, 1996; Häätinen, Kinnunen, Mäkikangas, Kalimo, Tolvanen, & Pekkonen, 2009).



Σχήμα 3. Μοντέλο εμφάνισης κι Εξέλιξης των Συμπτωμάτων του ΣΕΕ Σύμφωνα με τους Golembiewski, R.T., Boudreau, R.A., Munzenrider, R.F. & Luo, H. (1996).

Οι Van Dierendonck και συν., (2001) παρουσίασαν μία άλλη εκδοχή της εμφάνισης και εξέλιξης των συμπτωμάτων. Η λειτουργία του μοντέλου που παρουσιάστηκε ξεκίνησε θεωρώντας τα προσωπικά επιτεύγματα ως εξαιρετικής σημασίας πόρο, του οποίου η έλλειψη οδηγεί στην αποπροσωποποίηση που με τη σειρά της πυροδοτεί την συναισθηματική εξάντληση.



Σχήμα 4. Μοντέλο εμφάνισης κι Εξέλιξης των Συμπτωμάτων του ΣΕΕ Σύμφωνα με τους Van Dierendonck, D., Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2001).

Υπάρχει όμως και η πρόταση ενός μοντέλου που προτείνει ένα συνδυασμό των προαναφερθέντων μοντέλων εκδήλωσης και εξέλιξης των συμπτωμάτων. Κατ' αυτό το μοντέλο η συναισθηματική εξουθένωση αποτελεί προβλεπτικό παράγοντα της αποπροσωποποίησης, ενώ η αποπροσωποποίηση σχετίζεται με τη μελλοντική εμφάνιση υψηλών επιπέδων εξουθένωσης και χαμηλών επιπέδων προσωπικών επιτευγμάτων. Το συγκεκριμένο μοντέλο μελετά προς όλες τις κατευθύνσεις την έννοια της αποπροσωποποίησης και τις σχέσεις της με τις άλλες δύο υποκλίμακες, δείχνει τη σε βάθος χρόνου επίδραση που έχει στην εξουθένωση και το αντίστροφο, καθώς και την επίδραση σε βάθος χρόνου και στα προσωπικά επιτεύγματα. Παράλληλα διάφορα ερευνητικά αποτελέσματα υποστηρίζουν το συγκεκριμένο μοντέλο (Diestel & Schmidt, 2010; Taris, Le Blanc, Schaufeli, & Schreurs, 2005).



Σχήμα 5. Μοντέλο εμφάνισης κι Εξέλιξης των Συμπτωμάτων του ΣΕΕ Σύμφωνα με τους Taris, T. W., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2005).

Εκτός από τα προαναφερθέντα μοντέλα που βασίζονται στην χρονική σειρά εμφάνισης και στη σχέση μεταξύ των τριών βασικών συμπτωμάτων του ΣΕΕ, υπάρχουν και άλλα μοντέλα που προσεγγίζονται με βάση παράγοντες οι οποίοι λειτουργούν ως προάγγελοι του ΣΕΕ, ως συνέπειές του, καθώς και κάποιοι παράγοντες της προσωπικότητας του ατόμου (Swider & Zimmerman, 2010). Η διερεύνηση του φαινομένου χωρίς την ενσωμάτωση των συγκεκριμένων παραγόντων στην έρευνα, θα καταργούσε τον πολυδιάστατο και πολυπαραγοντικό χαρακτήρα του συνδρόμου και θα διατηρούσε τα μοντέλα στη σφαίρα της θεωρίας, αφού δεν θα αξιολογούσε την κατάσταση του εργαζόμενου σε πραγματικές συνθήκες εντός του εργασιακού του χώρου στον οποίο ανήκει (Demerouti, Verbeke, & Bakker, 2005).

Σε σχέση με το θεωρητικό υπόβαθρο το οποίο χρησιμοποιείται για να ερμηνευτεί κάποιο από τα προαναφερθέντα μοντέλα, μία πληθώρα θεωριών χρησιμοποιείται, για την προσέγγιση της πηγής του συνδρόμου, της ερμηνείας του μοντέλου εξέλιξης καθώς και την πιθανή πρόβλεψη των επιπτώσεων. Καθώς το ΣΕΕ έχει προσδιοριστεί και ως μία συναισθηματική - συμπεριφορική αντίδραση στο χρόνιο στρες, οι κύριες θεωρητικές προσεγγίσεις στις οποίες βασίζονται οι ερευνητές και οι ακαδημαϊκοί του πεδίου σχετίζονται με τις θεωρίες του στρες και της αντιμετώπισης στρεσογόνων ερεθισμάτων, οι οποίες βασίζονται στη διάδραση μεταξύ των χαρακτηριστικών της εργασίας και του εργαζόμενου (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001). Πολλές από τις πρωτότυπες θεωρίες δεν έχουν διερευνηθεί μέσω εμπειρικών ερευνών, ενώ αντιθέτως οι περισσότερες των εμπειρικών ερευνών χρησιμοποιούν τις συγκεκριμένες θεωρίες για ως ερμηνευτικά εργαλεία των αποτελεσμάτων τους (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Μία από τις πρώτες θεωρίες αναφέρεται ως η Θεωρία Ατόμου – Περιβάλλοντος (Caplan & Van Harrison, 1993; Edwards, 1996; French, Caplan, & Van Harrison, 1982), όπου η ανισορροπία που προκαλείται μεταξύ των εργασιακών απαιτήσεων και των ευκαιριών εντός του εργασιακού περιβάλλοντος από τη μία και μεταξύ δεξιοτήτων και προσδοκιών από την πλευρά του εργαζόμενου από την άλλη, αποτελούν τους προάγγελους της εμφάνισης του εργασιακού στρες που ως αποτέλεσμα της ανισορροπίας, συμβάλει στον περιορισμό των επιπέδων της φυσικής, πνευματικής, ψυχολογικής και κοινωνικής ευεξίας του εργαζόμενου (French, et al., 1982). Ωστόσο η συγκεκριμένη θεωρία δεν συμπεριλαμβάνει τους πιθανούς ατομικούς παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του χρόνιου στρες. Τους παράγοντες αυτούς ήρθαν να συμπληρώσουν στη συγκεκριμένη θεωρία οι Lazarus και Folkman (1984), όπου πρόσθεσαν την ατομική αντίληψη και εκτίμηση της κατάστασης από το ίδιο το άτομο καθώς και τις πιθανότητες να βρει τρόπους διαχείρισης της συγκεκριμένης κατάστασης ή όχι. Μεταβλητών. Το 1936 ο Selye αναφέρθηκε στη σωματική αντίδραση του ατόμου για την

αντιμετώπιση στρεσογόνων ερεθισμάτων, ενώ στην προέκταση της συγκεκριμένης θεώρησης ο Lazarus (1966) αναφέρεται σε αυτήν σε μία γνωστική προοπτική ερμηνείας της. Κατ' αυτήν την έννοια το άτομο που αντιμετωπίζει μία στρεσογόνα κατάσταση, καλείται να την αξιολογήσει με βάση το πως την αντιλαμβάνεται, να ιεραρχήσει τις πιθανές απαντήσεις στο ερέθισμα και να απαντήσει με αυτήν που θεωρεί πιο σωστή (Ladegard, 2011).

Μία άλλη θεωρητική προσέγγιση βασίζεται στην θεωρία της Διατήρησης των Πόρων, όπου τα άτομα αξιολογούν και δραστηριοποιούνται με απώτερο σκοπό την απόκτηση, τη διατήρηση και την προστασία των πόρων τους. Οι πόροι μπορεί να είναι ο,τιδήποτε θεωρούν πολύτιμο γι' αυτούς, όπως αντικείμενα, καταστάσεις συνθήκες, προσωπικά χαρακτηριστικά, δραστηριότητες κλπ. Κατά τη διάρκεια οποιασδήποτε δράσης, συμπεριλαμβανομένης και της εργασίας, τα άτομα επενδύουν πόρους π.χ. συναισθηματικούς, τους οποίους ευελπιστούν να τους επανακτήσουν και ίσως να τους αυξήσουν. Σε περίπτωση αποτυχίας, πολλές φορές συνεχίζουν την επανεπένδυση με την ελπίδα ότι θα καταφέρουν να ανακτήσουν ότι έχασαν πριν, αλλά αυτός ο φαύλος κύκλος, τα βάζει σε ένα καθοδικό σπινάλ συνεχούς επανεπένδυσης και απώλειας με αποτέλεσμα να προκαλείται χρόνιο στρες και στη συνέχεια να εμφανίζεται το ΣΕΕ (Hobfoll & Freedy, 1993).

Μία άλλη θεωρητική προσέγγιση, βασίζεται στην ερμηνεία της σχέσης μεταξύ των εργασιακών απαιτήσεων, του ελέγχου της ανταμοιβής και της κοινωνικής υποστήριξης είναι αυτό των Karasek, (1979) και Karasek & Theorell (1990). Η θεωρία της Έντασης της Εργασίας ή αλλιώς των Απαιτήσεων και του Ελέγχου υποστηρίζει ότι ένας συνδυασμός υψηλών προσπαθειών από τη μεριά του εργαζόμενου με χαμηλά επίπεδα ελέγχου που μπορεί να ασκήσει ο ίδιος στην εργασία του, αυξάνει την πιθανότητα εμφάνισης υψηλών επιπέδων έντασης στην εργασία που οδηγούν σε στρες και ΣΕΕ. Αντίστοιχου τύπου θεωρία είναι και αυτή της Ανισορροπίας της Προσπάθεια με την Ανταμοιβή όπου ο συνδυασμός υψηλών προσπαθειών του εργαζόμενου με χαμηλές ανταμοιβές από την πλευρά του εργοδότη, αποτελεί απειλή για την ατομική ευεξία του εργαζομένου (Peter & Siegrist, 1997; Siegrist, 1996).

Ερευνητικά Εργαλεία Μέτρησης και Εκτίμησης του ΣΕΕ

Ανάλογα με την ανέλιξη της θεωρητικής προσέγγισης της έννοιας του ΣΕΕ, των μοντέλων εκδήλωσης και εξέλιξής του, εμφανίζεται και η αντίστοιχη εξέλιξη της προσπάθειας για μέτρηση των επιπέδων του. Στη διάρκεια της πενήντάχρονης πορείας της έρευνας, πολλά και διάφορα ήταν τα ερευνητικά εργαλεία που προτάθηκαν με απώτερο σκοπό την αξιολόγηση των επιπέδων του.

Στις αρχές της δεκαετίας του '80, η Christina Maslach και η ερευνητική της ομάδα παρουσιάζουν το Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach & Jackson, 1981), με σκοπό να μετρήσουν τόσο το επίπεδο του συνολικού ΣΕΕ όσο και τις επιμέρους υποκλίμακές του, της συναισθηματικής εξουθένωσης, της αποπροσωποποίησης και των προσωπικών επιτευγμάτων. Ακολούθως και στην εξέλιξη της έρευνας, δημιουργούνται τρεις νέες εκδόσεις με βάση το πρωτότυπο: το MBI-Human Services Survey (MBI-HSS) που αφορά τον εργασιακό χώρο της παροχής υπηρεσιών υγείας, το MBI-Educators Survey (MBI-ES) που αφορά τον εργασιακό χώρο των διδασκόντων και τέλος το MBI-General Survey (MBI-GS) το οποίο δημιουργήθηκε για να χρησιμοποιείται σε διάφορες κατηγορίες εργατικού δυναμικού. Και οι τέσσερις εκδόσεις βασίζονται στη δομή των τριών υποκλιμάκων, η οποία έχει επιβεβαιωθεί με επιβεβαιωτικές παραγοντικές αναλύσεις κατά καιρούς και έχει γίνει αποδεκτή (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2002; Bria, Spânu, Băban, Dumitrașcu, 2014; Qiao & Schaufeli, 2010).

Με βάση την κλίμακα της Maslach αναπτύσσεται από την Jones η κλίμακα ΣΕΕ προσωπικού (The Staff Burnout Scale for Health Professionals, SBS-HP0 (Jones, 1981). Χρησιμοποιώντας τις βασικές αρχές της Maslach, σχεδιάζει το ερωτηματολόγιο με 20 ερωτήματα που μετρούν το ΣΕΕ και 10 ερωτήματα ανίχνευσης ψεύδους για σκόπιμα θετικές απαντήσεις. Η κλίμακα έχει σχεδιαστεί για εργαζόμενους στο κλάδο παροχής υπηρεσιών υγείας και αξιολογεί γνωστικές, συναισθηματικές, συμπεριφορικές ψυχολογικές και κοινωνικές αντιδράσεις του ατόμου. Αποτελείται από τέσσερις υποκλίμακες που αξιολογούν την εργασιακή δυσαρέσκεια, την ψυχολογική και διαπροσωπική ένταση, την φυσική ασθένεια και τον κίνδυνο και τέλος την ελλιπή επαγγελματική σχέση μεταξύ παρόχου και αποδέκτη της υπηρεσίας.

Το 1988 οι Pines και Aronson παρουσιάζουν το Burnout Measure (BM). Το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο αναφέρεται στο σύνολο των εργαζομένων ανεξαρτήτως και ουσιαστικά αξιολογεί τη βασική υποκλίμακα του ΣΕΕ, την εξουθένωση σε τρεις μορφές: τη φυσική, τη συναισθηματική και διανοητική κόπωση των ατόμων. Το 2005 παρουσιάστηκε μία νέα εκδοχή της κλίμακας η οποία είναι πιο μικρή σε έκταση και πιο εύχρηστη (BMS). Αντίστοιχα και γι' αυτήν την κλίμακα υπάρχουν ερευνητικά αποτελέσματα επιβεβαιωτικών παραγοντικών αναλύσεων που επιβεβαιώνουν την τρισδιάστατη φύση της κλίμακας (Qiao & Schaufeli, 2010; Schaufeli, Bakker, Hoogduin, Schuur, 2016).

Στις αρχές της νέας χιλιετίας η Demerouti με την ερευνητική της ομάδα παρουσίασε μία καινούρια κλίμακα το Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), με βάση μία διαφορετική θεώρηση του MBI. Η δομή του συγκεκριμένου ερευνητικού εργαλείου αποτελείται από δύο

διαστάσεις, την εξουθένωση και την αποδέσμευση (Demerouti, Bakker, Vardakou, Kantas, 2003; Demerouti, Bakker, Schaufeli, 2001). Και στο συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο έχει πραγματοποιηθεί έλεγχος δομής με επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση και αναλύσεις σχετικά με την εγκυρότητα και την αξιοπιστία του και έχει επιβεβαιωθεί ο διδιάστατος χαρακτήρας του (Demerouti et al., 2003; Halbesleben & Demerouti, 2005; Reis, Xanthopoulou, & Tsaousis, 2015).

Το 2005 οι Kristensen και συν., (2005a) παρουσίασαν την Κλίμακα της Κοπεγχάγης (Copenhagen Burnout Inventory – CBI). Το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο κατασκευάστηκε και χρησιμοποιήθηκε για τη διεξαγωγή μιας προοπτικής μελέτης. Αν και η αρχική ιδέα ήταν να γίνει χρήση του MBI, τα θεωρητικά προβλήματα στην προσέγγιση της έννοιας έκαναν περισσότερο θολό το τοπίο παρά το ξεκαθάριζαν, δημιουργώντας μία αέναη συζήτηση γύρω από τη δομή του και τις σχέσεις των υποκλιμάκων μεταξύ τους και αφήνοντας σε δεύτερη μοίρα το βασικό εγχείρημα που ήταν η διεξαγωγή της έρευνας. Για το λόγο αυτό απορρίφθηκε το MBI και χρησιμοποιήθηκε το CBI.

Παρά την πληθώρα των ερευνητικών εργαλείων αποτελεί γεγονός ότι το MBI και οι διάφορες εκδόσεις του αποτελούν την πιο δημοφιλή επιλογή μεταξύ των ερευνητών για την αξιολόγηση του ΣΕΕ (Bria et al., 2014; Halbesleben & Buckley, 2004; Maslach et al., 2001; Schaufeli et al., 2016).

Παράγοντες Κινδύνου Εμφάνισης και Εξέλιξης του ΣΕΕ

Οι παράγοντες κινδύνου εμφάνισης του ΣΕΕ είναι υπεύθυνοι για την αύξηση της πιθανότητας εκδήλωσης και εξέλιξής του. Οι συγκεκριμένοι παράγοντες έχουν μελετηθεί εκτενώς και αποτελούν ένα ιδιαίτερα ελκυστικό πεδίο των ερευνητών (Maslach, 2003). Οι παράγοντες πρόκλησης του ΣΕΕ χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες: α) Οργανωσιακοί, β) Εργασιακοί και γ) Ατομικοί (Maslach et al., 2001).

Οι Maslach και Leiter (1997) αναφέρουν έξι παράγοντες που συντελούν στην εμφάνιση του ΣΕΕ: α) Ο εργασιακός φόρτος που σχετίζεται με την ένταση, τις χρονικές απαιτήσεις για την ολοκλήρωση, την πολυπλοκότητα, την ποιότητα και την ποσότητα της εργασίας, β) Η έλλειψη ελέγχου επάνω στην εργασία σχετικά με την οργάνωση και την ιεράρχηση της διαχείρισης της καθημερινής εργασιακής ρουτίνας, τη σύγκρουση και την επικάλυψη των ρόλων και την αυτονομία, γ) Οι ανεπαρκείς ανταμοιβές, θεσμικές, οικονομικές και κοινωνικές, που δημιουργούν το αίσθημα της ανισορροπίας μεταξύ της προσφοράς από μέρος του εργαζόμενου και της ανταπόδοσης από τον εργοδότη, δ) Το αίσθημα του ανήκειν και της

κοινότητας που σηματοδοτεί την κοινωνική υποστήριξη, και που όταν αυτό δεν γίνεται αντιληπτό, ο εργαζόμενος πιστεύει ότι επικρατούν απρόσωπες σχέσεις μεταξύ συναδέλφων και απόσταση, ε) Η έλλειψη δικαιοσύνης, που υπονομεύει την εμπιστοσύνη, την ειλικρίνεια και το σεβασμό στον εργασιακό χώρο και στ) Οι αντικρουόμενες αξίες που καλούνται να διαχειριστούν οι εργαζόμενοι, καθώς πιθανές αποφάσεις της διοίκησης – του οργανισμού, μπορεί να συγκρούονται με τις βασικές αρχές και το έργο των εργαζομένων. Ωστόσο, οι συγκεκριμένοι παράγοντες σχετίζονται με χαρακτηριστικά του εργασιακού χώρου και δεν είναι τα μόνα, καθώς και δεν γίνεται αναφορά σε ατομικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά που ίσως λειτουργούν ως παράγοντες και συμβάλουν στην εμφάνιση του ΣΕΕ.

Μια πιο ευρεία περιγραφή παραγόντων περιλαμβάνει τους περιβαλλοντικούς-εργασιακούς παράγοντες, οι οποίοι σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας και λειτουργικά χαρακτηριστικά του εργασιακού χώρου. Στην πρώτη κατηγορία συγκαταλέγονται ο εργασιακός φόρτος (Bakken & Winn, 2021; Gray-Stanley & Muramatsu 2011; Pappa, Ntella, Giannakas, Giannakoulis, Papoutsis, & Katsaounou, 2020), η έλλειψη ελέγχου επί της εργασίας (Kowalski et al. 2010), η μη ικανοποιητική ανταμοιβή (Sehlen et al. 2009), ο κατακερματισμός της εργασιακής κοινότητας (Devereux, Hastings, Noone, Firth, & Totsika, 2009), η απουσία δικαιοσύνης (Maslach & Leiter 2008), οι αντικρουόμενες αξίες (Maslach & Leiter 1997) και η εργασιακή ανασφάλεια που βιώνουν οι εργαζόμενοι (Laba, Bosman, & Buitendach, 2005; Pappa et al., 2020). Στη δεύτερη κατηγορία αναφέρεται στις συνθήκες εργασίας και στο φυσικό περιβάλλον μέσα στο οποίο πραγματοποιείται η εργασία και που έμμεσα ή άμεσα συμβάλει στην εμφάνιση του ΣΕΕ. Σε αυτήν την κατηγορία περιλαμβάνονται η διάδραση μεταξύ ατόμου και η/υ (Thomé, Dellve, Härenstam, & Hagberg, 2010), η διάδραση με άτομα-πελάτες (Emanuel et al. 2011), ο φωτισμός στο χώρο εργασίας (Alimoglu & Donmez 2005), η εργασία σε βάρδιες (Demerouti, Geurts, Bakker, & Euwema, 2004), ο θόρυβος (Sehlen et al. 2009) και ο συνωστισμός (Popa, Arafat, Purcărea, Lală, & Bobirnac, 2010).

Εκτός από τους προαναφερθέντες παράγοντες που αφορούν στο εργασιακό περιβάλλον, υπάρχουν και ατομικοί παράγοντες που αναφέρονται σε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας. Οι συγκεκριμένοι ατομικοί παράγοντες σχετίζονται με την ικανότητα των ατόμων τόσο να προσαρμόζονται στα στρεσογόνα ερεθίσματα που οδηγούν στο ΣΕΕ, όσο και στο να επιλέγουν κατάλληλες στρατηγικές αντιμετώπισης των συγκεκριμένων ερεθισμάτων (Shimizutani et al. 2008). Μεταξύ των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας που λειτουργούν ως παράγοντες του ΣΕΕ συμπεριλαμβάνονται ο νευρωτισμός (Armon, Shirom, & Melamed, 2012), η εξωστρέφεια (Ghorpade, Lackritz, & Singh, 2007), η συγκαταβατικότητα-καλοσύνη (Piedmont, 1993), η ειλικρίνεια (Gustafsson,

Persson, Eriksson, Norberg, & Strandberg, 2009), η ευσυνειδησία (Ghorpade et al., 2007; LePine, LePine, & Jackson, 2004), τα αρνητικά συναισθήματα (Alarcon, Eschleman, & Bowling, 2009), η σταθερότητα (Alarcon et al., 2009), η εστία ελέγχου (Gray-Stanley & Muramatsu, 2011), η αλεξιθυμία (Bratis et al., 2009), διάφοροι τύποι προσωπικότητας όπως ο Τύπος Α Συμπεριφοράς (Alarcon et al., 2009) ή Τύπος Δ Συμπεριφοράς-Προσωπικότητας (Mommersteeg, Denollet, & Martens, 2012), η τελειομανία (Cabell, 2021; Harari, Swider, Steed, & Breidenthal 2018; Hill & Curran, 2016; Spagnoli, Buono, Kovalchuk, Cordasco, & Esposito, 2021; Taris, Beek, & Schaufeli, 2010), η διάθεση αισιοδοξίας έναντι της απαισιοδοξίας (Alarcon et al., 2009; Malagón-Aguilera et al., 2020), η προληπτική προσωπικότητα (Alarcon et al., 2009; Öneren, Çetiner, Arar, & Yurdakul, 2019) και οι διαταραχές προσωπικότητας (Bianchi, Rolland, & Salgado, 2018; Emilia, Gómez-Urquiza, Cañadas, Albendín-García, Ortega-Campos, & Cañadas-De la Fuente, 2017).

Εκτός από τους προαναφερθέντες παράγοντες, οι πιο κοινώς χρησιμοποιούμενοι παράγοντες στην έρευνα και στη μελέτη του ΣΕΕ είναι οι δημογραφικοί-κοινωνικοί. Οι πιο δημοφιλείς από αυτούς είναι το Φύλο, η Ηλικία, η Οικογενειακή Κατάσταση, το Επίπεδο Εκπαίδευσης, το Είδος της Σχέσης Εργασίας, τα Χρόνια Εργασίας και τα Χρόνια στην Ίδια Θέση. Οι συγκεκριμένες μεταβλητές αποτέλεσαν και τις ανεξάρτητες μεταβλητές της παρούσας εργασίας.

Το Φύλο αποτελεί την πιο δημοφιλή ανεξάρτητη μεταβλητή η οποία διερευνάται ως προς τη σχέση της με το ΣΕΕ και τις επιμέρους συνιστώσες της. Πληθώρα ερευνητικών αποτελεσμάτων έχουν ανακοινωθεί μέσα σε μισό αιώνα έρευνας για τη συγκεκριμένη μεταβλητή. Ωστόσο, τα αποτελέσματα δεν συγκλίνουν με τέτοιο τρόπο ώστε να δημιουργήσουν κανόνα. Παρόλα αυτά δεν μπορεί να παραβλεφθεί το γεγονός ότι υπάρχουν διαφορές μεταξύ των δύο φύλων. Τα αποτελέσματα των ερευνών γενικώς δείχνουν πως οι γυναίκες παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα επίπεδα προδιαθεσικών παραγόντων του ΣΕΕ από τους άντρες (Huang, Lei, Xu, Liu, & Yu, 2020; Lai et al., 2019) και ιδιαίτερα υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης (Bekker, Croon, & Bressers, 2005; Jalili, Niroomand, Hadavand, Zeinali, & Fotouhi, 2021; Purvanova, & Muros, 2010; Redondo-Flórez, Tornero-Aguilera, Ramos-Campo, & Clemente-Suárez, 2020). Με αναφορά κυρίως στην ηλικιακή ομάδα των γυναικών έως και 35 ετών, παρατηρείται ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις, στις οποίες η γυναίκα κατά κύριο λόγο καλείται να ανταπεξέλθει, οδηγούν σε υψηλότερα επίπεδα συγκρούσεων μεταξύ εργασίας-οικογένειας, με αποτέλεσμα να οδηγούνται πιο εύκολα στην εμφάνιση συμπτωμάτων του ΣΕΕ από ότι οι άνδρες (Byron, 2005; Cinamon & Rich, 2002), ενώ διαφορές έχουν παρατηρηθεί και σε μεγαλύτερες ηλικίες (35-44)

πάλι με τις γυναίκες να εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα ΣΕΕ (Vetter, Vetter, & Fowler, 2020). Ακόμα όμως και σε μικρότερες ηλικίες, τα κορίτσια δείχνουν να εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα σε κάποιες από τις συνιστώσες του ΣΕΕ. Μια σειρά ερευνών με θέμα τη σχολική επίδοση δείχνει ότι τα κορίτσια εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης από τα αγόρια (Herrmann, Koeppen, & Kessels, 2019; Salmela-Aro, Muotka, Alho, Hakkarainen, & Lonka, 2016; Salmela-Aro & Tynkkynen, 2012). Επειδή όπως προαναφέρθηκε, ανάμεσα στα χαρακτηριστικά του ΣΕΕ είναι και η πολυπλοκότητα, υπάρχουν και αποτελέσματα που δείχνουν ότι σε συγκεκριμένα εργασιακά πεδία μπορεί τα αποτελέσματα να αντιστραφούν. Ερευνητικά αποτελέσματα έχουν δείξει ότι στον κλάδο των δασκάλων προσχολικής αγωγής οι άνδρες εμφάνισαν υψηλότερα επίπεδα ΣΕΕ και ιδιαίτερα στον εργασιακό κυνισμό (Mahmood, 2017; Sak, 2018). Πρέπει να σημειωθεί ότι τα συγκεκριμένα αποτελέσματα παρουσίασαν σχετικά χαμηλά επίπεδα επίδρασης του παράγοντα του φύλου, ενώ ίσως να σχετίζονται και με άλλους εργασιακούς, οργανωτικούς και κοινωνικούς παράγοντες όπως η χαμηλή αμοιβή, η έλλειψη πόρων ή ακόμα και το status του επαγγέλματος για τους άνδρες σε ένα γυναικοκρατούμενο εργασιακό χώρο. Τέλος, υπάρχουν και ερευνητικά δεδομένα που παρουσιάζουν την μη ύπαρξη διαφορών μεταξύ των δύο φύλων, ακόμα όταν και οι δύο ομάδες εμφανίζουν συμπτώματα του ΣΕΕ (Comber & Cormack, 2007; Farshi & Omranzadeh, 2014; Worly, Verbeck, Walker, Clinchot, Keder, & Steinauer, 2017).

Πάνω στις διαφορές που σχετίζονται με το φύλο, εδραιώνονται και οι διαφορές σχετικά με την γονική δραστηριότητα, καθώς αποτελεί τον πιο ξεκάθαρα οριοθετημένο ρόλο με βάση το φύλο (Roskam & Mikolajczak, 2020). Παρόλο που η ύπαρξη παιδιών αποτελεί το σημαντικότερο κομμάτι της οικογενειακής ζωής και η καθημερινότητα με τα παιδιά αποτελεί πηγή χαρά και ευχαρίστησης για τους γονείς (Nelson, Kushlev, & Lyubomirsky, 2014), εντούτοις αποτελεί μία συνεχή, πολύπλοκη και δύσκολη διαδικασία (Deater-Deckard, 2014). Οι κοινωνικές προσδοκίες με βάση το φύλο διαμορφώνουν μια ιδιαίτερη κατάσταση προς διαχείριση, που αφορά την ισορροπία μεταξύ της οικογένειας και των εργασιακών απαιτήσεων (Craig & Sawrikar, 2009). Η συγκεκριμένη κατάσταση αφορά κατά αναφέρεται ιδιαίτερα στις γυναίκες, όπου ο φόρτος εργασίας ως μέλος της οικογένειας και ως γονέας, περιλαμβάνει το υψηλότερο ποσοστό εργασιών εντός του σπιτιού (70%) και το μεγαλύτερο ποσοστό διευθέτησης ζητημάτων που αφορούν τα παιδιά (65%) σε σχέση με τους άνδρες (Champagne, Pailhé, & Solaz, 2015) ακόμα και εάν βρίσκονται σε καθεστώς πλήρους εργασιακής απασχόλησης (Lyonette & Crompton, 2015). Η διεύθυνση των συγκεκριμένων ζητημάτων που αναφέρονται και στα παιδιά αυξάνουν τον εργασιακό φόρτο, ο οποίος έχει αποδειχθεί ως ένας από τους παράγοντες που προκαλούν το ΣΕΕ (Koh et al., 2005). Αυτό είναι φανερό και

από τη διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χρόνο που διαθέτουν με τα παιδιά τους, καθώς οι γυναίκες διαθέτουν πολύ περισσότερο χρόνο ακόμα κι αν είναι εργαζόμενες, είτε ο συγκεκριμένος χρόνος αφορά στο διάβασμα των παιδιών, είτε σε εξωσχολικές και αθλητικές δραστηριότητες, είτε στη φροντίδα τους (Bianchi, Robinson, & Milke, 2006; Matud, 2004; Renk et al., 2003; Wheatley, 2013). Η σύγκριση διάφορων πληθυσμών εργαζομένων με εργαζόμενες μητέρες έχει δείξει ότι οι τελευταίες παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα σχετικού κινδύνου προσβολής από το ΣΕΕ, καθώς δαπανούν πολύ περισσότερη ενέργεια και χρόνο για να ανταπεξέλθουν και στους δύο ρόλους τους (Nomaguchi, 2012) – εργαζόμενες και μητέρες – ακόμα και από τις εργαζόμενες που δεν είναι μητέρες (Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005).

Κάποια ερευνητικά αποτελέσματα δεν παρουσιάζουν άμεση συσχέτιση μεταξύ ΣΕΕ και ύπαρξης παιδιών, οι εργαζόμενοι που δεν είναι γονείς δείχνουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε σχέση με την κατάχρηση ουσιών και τον έλεγχο για κατάθλιψη σε αντίθεση με αυτούς που είναι γονείς, δείχνοντας έμμεσα μία προστατευτική δράση του να είναι κάποιος γονιός (Vetter et al., 2020). Υπάρχουν όμως και αποτελέσματα που δείχνουν ευθεία σχέση μεταξύ της ύπαρξης παιδιών ή όχι και του ΣΕΕ. Ειδικότερα οι εργαζόμενοι που δεν είναι γονείς εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης και αποπροσωποποίησης σε σχέση με αυτούς που είναι γονείς (Kader, Elhusein, Elhassan, Alabdulla, Hammoudeh, & Hussein, 2021). Επίσης, αποτελέσματα ερευνών δείχνουν ότι υπάρχει μία γραμμική σχέση μεταξύ του αριθμού των παιδιών και του ΣΕΕ (Pamuk & Durmuş, 2015) η οποία ίσως να οφείλεται στις αυξημένες υποχρεώσεις που προκύπτουν από την ανατροφή των παιδιών, που έχει με τη σειρά της ως αποτέλεσμα λιγότερο και χαμηλότερης ποιότητας χρόνο μεταξύ των συντρόφων, μείωση της συχνότητας και της ποιότητας της επικοινωνίας μεταξύ τους, καθώς και τη δημιουργία πιθανών συγκρούσεων που προκύπτουν από τις ευθύνες της ανατροφής και της αποτελεσματικής διαχείρισής τους. Τα προσωπικά επιτεύγματα όπως αυτά αντικατοπτρίζονται στην επιτυχή εκπλήρωση των εργασιακών στόχων του εργαζόμενου, πιθανόν να μειώνονται λόγω των αυξημένων υποχρεώσεων όπως αυτές προκύπτουν από τις υποχρεώσεις του ρόλου ως γονείς, με αποτέλεσμα τη μειωμένη απόδοση και τη δημιουργία του αισθήματος των μειωμένων επαγγελματικών επιτευγμάτων.

Σχετικά με την Ηλικία τα ερευνητικά αποτελέσματα είναι και πάλι αντικρουόμενα. Διάφορα ερευνητικά αποτελέσματα δείχνουν άλλοτε να υπάρχει και άλλοτε να μην υπάρχει γραμμική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και του ΣΕΕ. Σε σχετικές έρευνες φαίνεται ότι στην αρχή και κατά τα πρώτα χρόνια του εργασιακού βίου υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και του ΣΕΕ, στη μέση ηλικία του εργασιακού βίου μειώνεται, ενώ στο τέλος

συσχετίζεται και πάλι θετικά (Marchand, Blanc, & Beauregard, 2018). Άλλα ερευνητικά δεδομένα παρουσιάζουν μία γραμμική αρνητική συσχέτιση του ΣΕΕ με την ηλικία, καθώς όσο μεγαλώνει η ηλικία μειώνεται σχετικά σταθερά το ΣΕΕ (Austria-Corrales, Cruz-Valdés, Herrera-Kiengelher, Vázquez-García, & Salas-Hernández, 2011; Marchand, Durand, Haines, & Harvey, 2015; Norlund, Reuterwall, Höög, Lindahl, Janlert, & Birgander, 2010), δίνοντας την εικόνα των υψηλότερων επιπέδων ΣΕΕ στις νεότερες ηλικίες με διαφορές ακόμα και στις επιμέρους συνιστώσες όπως η συναισθηματική εξουθένωση και η αποπροσωποποίηση είναι ιδιαίτερος στατιστικά σημαντικός υψηλότερες από τις τιμές που εμφανίζουν οι μεγαλύτερης ηλικίας (Amofo, Hanbali, Patel, & Singh, 2015; Bartosiewicz & Januszewicz, 2019; Kader et al., 2021; Kim & Yeom, 2018; Silva, Nunes, Santana, Reis, Machado Neto, & Lima, 2015; Zarei, Ahmadi, Sial, Hwang, Thu, & Usman, 2019). Άλλα πάλι ερευνητικά δεδομένα ότι δεν εμφανίζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές καθώς νεότεροι και μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι εμφανίζουν υψηλά επίπεδα ΣΕΕ (Cheng, Chen, Chen, Burr, & Hasselhorn, 2013), ενώ υπάρχουν και έρευνες που δείχνουν ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα επίπεδα ΣΕΕ από τους νεότερους (Verdonk, Hoofman, Van Veldhoven, Boelens, & Koppes, 2010). Όλα τα προαναφερθέντα αποτελέσματα ερμηνεύονται με βάση διαφορετικές θεωρήσεις. Η γραμμική αρνητική συσχέτιση που εμφανίζει στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ νεότερων και μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων σε σχέση με το ΣΕΕ ερμηνεύεται ως βελτίωση του δείκτη της εμπειρίας που αποκτά ο εργαζόμενος κατά την εξέλιξη του εργασιακού του βίου, καθώς και τη διαμόρφωση διαφορετικών συνθηκών στα διάφορα στάδια της καριέρας του εργαζόμενου, όπου διαφοροποιούνται τόσο οι περιβαλλοντικές εργασιακές συνθήκες, αλλά και οι διαθέσιμοι πόροι στα διαφορετικά στάδια της ζωής (Barling, Kelloway, & Frone, 2004). Οι νεότεροι εργαζόμενοι που ξεκινούν με μεγαλύτερο ενθουσιασμό και υψηλότερες προσδοκίες και επενδύουν πόρους, αρκετές φορές περισσότερους απ' τους απαιτούμενους, για την επιτυχία, αποτυγχάνουν να επιτύχουν τα προσδοκώμενα και εξουθενώνονται (Lim, Kim, Kim, Yang, & Lee, 2010), εκτός του ότι δεν διαθέτουν αρκετή εμπειρία που θα τους δώσει τη δυνατότητα να διαχειριστούν με καλύτερο τρόπο τα στρεσογόνα ερεθίσματα (Wang, Xie, Dai, Zhang, Huang, & Chen, 2014; Xu, Pan, Li, Lu, & Zhang, 2020). Επίσης, κατά το συγκεκριμένο στάδιο της ζωής, η δημιουργία οικογένειας και οι πιθανές προστριβές μεταξύ της οικογένειας και της εργασίας οδηγούν και πάλι στην εξουθένωση, ενώ αντίθετα στις μεγαλύτερες ηλικίες η εμπειρία στη διαχείριση της οικογένειας μειώνει σταδιακά τις συγκρούσεις μεταξύ οικογένειας-εργασίας, με αποτέλεσμα τα χαμηλότερα επίπεδα ΣΕΕ στις μεγαλύτερες ηλικίες (Matthews, Bulger, & Barnes-Farrell, 2010). Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί το ΣΕΕ ως

πολυπαραγοντικό φαινόμενο, επηρεάζεται και από το συνδυασμό των παραγόντων, οπότε μία μονοδιάστατη ερευνητική προσέγγιση και αντίστοιχα συμπεράσματα για μία και μόνη μεταβλητή όπως αυτή της ηλικίας, είναι παρακινδυνευμένη.

Η Οικογενειακή κατάσταση αποτελεί άλλη μία ιδιαίτερου ενδιαφέροντος μεταβλητή. Ερευνητικά αποτελέσματα δείχνουν να υπάρχει μια αρνητική σχέση μεταξύ των εγγάμων και των αγάμων με τους δεύτερους να εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα τόσο στο συνολικό ΣΕΕ (Zarei et al., 2019; Xu et al., 2020) όσο και σε επιμέρους μετρήσεις που αφορούσαν τη συναισθηματική εξάντληση, ενώ όσοι διαμένουν με άλλα μέλη της οικογένειας τους εμφανίζουν στατιστικώς σημαντικά υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης από αυτούς που δεν διαμένουν με την οικογένειά τους (Kader et al., 2021), ενώ υπάρχουν και δεδομένα όπου οι άγαμοι εμφανίζουν έως και τριπλάσια επίπεδα ΣΕΕ (Corrado, Ciardi, Fortunato, & Servodio Iammarrone, 2019; Tjldink, Vergouwen, & Smulders, 2014). Η οικογενειακή κατάσταση αξιολογείται ως παράγοντας εμφάνισης του ΣΕΕ καθώς το εργαζόμενο άτομο καλείται να ανταποκριθεί και σε διαφορετικούς ρόλους εντός της οικογένειας και της οικίας. Η ανισορροπία δημιουργείται όταν εμφανίζεται σύγκρουση μεταξύ των ρόλων εργαζόμενου-οικογενειάρχη-γονιού, καθώς οι περιορισμένοι πόροι σε χρόνο και ενεργεία δεν είναι ικανοί να καλύψουν στον επιθυμητό βαθμό και τους δύο χώρους που δραστηριοποιείται το άτομο. Αποτέλεσμα είναι η μείωση των πόρων του που οδηγεί προοδευτικά στο ΣΕΕ (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006; Greenhaus, Allen, & Spector, 2006; Langballe, Espnes, Falkum, & Aasland, 2008). Ωστόσο, υπάρχουν επίσης και αποτελέσματα ερευνών που δεν παρουσιάζουν στατιστικώς σημαντικές διαφορές μεταξύ διαφορετικών επιπέδων οικογενειακής κατάστασης και ειδικότερα μεταξύ εγγάμων και αγάμων (Al-Qaryoti & Al-Khateeb, 2006; Bayram, Gursakal, & Bilgel, 2010; Farshi & Omranzadeh, 2014).

Ένας άλλος από τους παράγοντες που συστηματικά μελετώνται σε πληθώρα ερευνητικών προσπαθειών είναι αυτός του επιπέδου εκπαίδευσης. Ειδικά η συναισθηματική εξουθένωση που θεωρείται το πρώτο και αρχικό στάδιο της εμφάνισης του ΣΕΕ σχετίζεται με το επίπεδο εκπαίδευσης του εργαζόμενου (De Paiva, Canário, De Paiva China, & Gonçalves, 2017). Κάποια αποτελέσματα δείχνουν ότι όσο αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης μειώνεται το ΣΕΕ (Girgin, 2020; Kim & Yeom, 2018; Nowacka, Piskorz, Wolfshaut-Wolak, Piątek, & Gniadek, 2018). Υπάρχουν όμως και ερευνητικά αποτελέσματα που δείχνουν μία θετική συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου σπουδών και του ΣΕΕ, καθώς όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο σπουδών τόσο υψηλότερα επίπεδα του ΣΕΕ παρουσιάζονται (Farshi & Omranzadeh, 2014; Sezer, 2012). Άλλες πάλι έρευνες δεν δείχνουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στη σχέση μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και του ΣΕΕ (Georgiou & Fotiou, 2019). Το φαινόμενο των

διαφορετικών αποτελεσμάτων σχετίζεται με τον πολυδιάστατο χαρακτήρα του ΣΕΕ, καθώς ίσως να υπάρχει επίδραση από κάποιες άλλες μεταβλητές. Για παράδειγμα, το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης συνήθως αντικατοπτρίζεται σε υψηλότερου κύρους αλλά και ευθυνών εργασιακές θέσεις, οι οποίες δημιουργούν και άλλα επίπεδα άγχους στους εργαζόμενους. Αντίστοιχα η μείωση του επιπέδου του ΣΕΕ με την αύξηση του επιπέδου εκπαίδευσης μπορεί να σχετίζεται με τη βελτίωση των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων του ατόμου που του δίνουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και ασφάλεια σχετικά με την εκτέλεση του έργου του και επομένως το κάνουν να λειτουργεί με μειωμένα επίπεδα άγχους. Τέλος, η μη ύπαρξη διαφορών μπορεί να σχετίζεται με το εργασιακό περιβάλλον ή ακόμα και το είδος της εργασίας.

Το είδος της εργασιακής σχέσης αποτελεί έναν ενδιαφέροντα παράγοντα προς διερεύνηση. Η μονιμότητα, η μερική απασχόληση και η ωρομισθία, δείχνουν σε κάποια ερευνητικά αποτελέσματα να αποτελούν παράγοντα κινδύνου ή ακόμα και πρόκλησης του ΣΕΕ. Ωστόσο τα αποτελέσματα δεν συμφωνούν καθολικά ως προς το ποιο είδος σχέσης εργασίας έχει τον υψηλότερο κίνδυνο εμφάνισης ΣΕΕ. Μία σειρά από ερευνητικά αποτελέσματα καταδεικνύει ότι εργαζόμενα άτομα με μόνιμη σύμβαση εργασίας εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα κινδύνου εμφάνισης του ΣΕΕ (Al-Qaryoti & Al-Khateeb, 2006; Pérez-Fuentesa, Molero-Juradoa, Gázquez-Linaresb, & Simón-Márqueza, 2019) ή ακόμα και σε κάποια από τις συνιστώσες του ΣΕΕ, όπως παραδειγματικά στη συναισθηματική εξουθένωση, όπου εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα από τους εργαζόμενους με ορισμένου χρόνου συμβάσεις (Hu, Liu, Zhao, Yao, Gao, & Wang, 2015; Jurado, Pérez-Fuentes, Linares, Márquez, & Martínez, 2018).

Ένας ακόμα σημαντικός παράγοντας στον οποίο ρίχνει βάρος η ερευνητική κοινότητα είναι τα χρόνια εργασίας. Η αρνητική συσχέτιση μεταξύ των ετών εργασίας, που μεταφράζονται σε χρόνια εμπειρίας και του ΣΕΕ και των συνιστωσών του, όπως η αποπροσωποποίηση, ίσως σηματοδοτεί τον τρόπο με τον οποίο η εμπειρία λειτουργεί ως αναστολέας της αρνητικής επίδρασης του εργασιακού στρες ως προάγγελου του ΣΕΕ (Hamid & Musa, 2017). Άλλα πάλι αποτελέσματα δεν δείχνουν να υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του ΣΕΕ και του χρόνου εργασίας (Karkar, Dammang, & Bouhaha, 2015).

Επιπτώσεις της εμφάνισης του ΣΕΕ

Η εμφάνιση και η εξέλιξη του ΣΕΕ συνοδεύεται και από μία σειρά επιπτώσεων. Τα ανεπιθύμητα αποτελέσματα μπορεί με την εξέλιξη του φαινομένου να δημιουργήσουν σοβαρά προβλήματα σε πολλές εκφάνσεις της ζωής του εργαζόμενου. Τα συγκεκριμένα προβλήματα

σχετίζονται τόσο με το άτομο, όσο και με την εργασία και την κοινωνία και μπορούν να διαχωριστούν σε τρεις μεγάλες κατηγορίες: α) Τα προβλήματα που αφορούν στη φυσική υπόσταση του ατόμου, β) Τα προβλήματα που σχετίζονται με ψυχολογικές αντιδράσεις και συμπεριφορές του ατόμου και γ) Τα προβλήματα που σχετίζονται με τη σχέση του ατόμου και της εργασίας του.

Στο φυσικό-σωματικό επίπεδο, υπάρχει μία εκτεταμένη βιβλιογραφία που συσχετίζει την εμφάνιση και την εξέλιξη του ΣΕΕ με μία πληθώρα ασθενειών και ανθυγιεινών συμπεριφορών από μέρος του ατόμου. Μεταξύ των ασθενειών που συσχετίζονται με το σύνδρομο είναι οι καρδιαγγειακές παθήσεις με σοβαρότερη τη στεφανιαία νόσο (Toker, Melamed, Berliner, Zeltser, & Shapira, 2012), μαζί με τα χαρακτηριστικά συμπτώματα που οδηγούν σε τέτοιες παθήσεις όπως είναι η παχυσαρκία (Armon, Shirom, Berliner, Shapira, & Melamed, 2008), η υπερλιπιδαιμία-υπερχοληστερολαιμία (Kitaoka-Higashiguchi et al., 2009), ο διαβήτης τύπου II (Melamed, Shirom, Toker, & Shapira, 2006), το μεταβολικό σύνδρομο, η υπέρταση, ο υψηλός αριθμός τριακυλογλυκερολών (Shirom, Toker, Melamed, Berliner, & Shapira, 2013), η χαμηλή λιποπρωτεΐνη υψηλής πυκνότητας και η υψηλή χαμηλής πυκνότητας, τα υψηλά επίπεδα γλυκόζης νηστείας στο αίμα. Επίσης υπάρχει μία συσχέτιση μεταξύ του ΣΕΕ και σοβαρών τραυματισμών (Ahola, Salminen, Toppinen-Tanner, Koskinen, & Väänänen, 2013) ή ακόμα και πρόωρων θανάτων (Ahola, Väänänen, Koskinen, Kouvonen, & Shirom, 2010).

Σχετικά με τις ψυχολογικές επιπτώσεις του ΣΕΕ στο άτομο αυτές αναφέρονται στις διαταραχές ύπνου και στην αϋπνία (Jansson-Fröjmark & Lindblom, 2010; Kim, Ji, & Kao, 2011), στην εμφάνιση κατάθλιψης (Armon, Melamed, Toker, Berliner, & Shapira, 2014; Bianchi, Schonfeld, Schonfeld, & Laurent, 2015), στις διανοητικές-πνευματικές διαταραχές, καθώς και στη λήψη ψυχοτρόπων φαρμάκων και αντικαταθλιπτικής αγωγής (Leiter, Hakanen, Ahola, Toppinen-Tanner, Koskinen, & Väänänen, 2013; Madsen, Lange, Borritz, & Rugulies, 2015).

Τέλος, οι επιπτώσεις οι οποίες σχετίζονται με τον εργασιακό χώρο αναφέρονται στην ικανοποίηση από την εργασία (Figueiredo-Ferraz, Grau-Alberola, Gil-Monte, & García-Juesas, 2012; Lizano & Barak, 2015), στην απουσία από την εργασία (Borritz et al., 2010; Hallsten, Voss, Stark, & Josephson, 2011; Roelen, Van Hoffen, Groothoff, De Bruin, Schaufeli, & Van Rhenen, 2015), στη δυσκολία διαχείρισης των πόρων και των απαιτήσεων της εργασίας (Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli, & Hox, 2009; Wang, Huang, & You, 2016) και στην ανικανότητα για εργασία που οδηγεί σε πρόωρη συνταξιοδότηση (Ahola,

Gould, Virtanen, Honkonen, Aromaa, & Lönnqvist, 2009; Ahola, Toppinen-Tanner, Huutanen, Koskinen, A., & Väänänen, 2009).

ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Η επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση των ΑμεΑ στην Ελλάδα

Η εκπαίδευση στην Ελλάδα συμπεριλαμβάνεται στα ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα των πολιτών. Κατοχυρώνεται συνταγματικά με το Άρθρο 16 του Συντάγματος και με τις εννέα παραγράφους του. Μεταξύ άλλων αναφέρεται στο συγκεκριμένο άρθρο ότι η παιδεία αποτελεί βασική αποστολή του Κράτους, καθώς και την υποχρέωσή του να ενισχύσει σπουδαστές που έχουν ανάγκη από βοήθεια ή ειδική προστασία, ανάλογα με τις ικανότητές τους (Σύνταγμα της Ελλάδος).

Ειδικότερα, με τον Νόμο υπ. Αριθ. 3699/2008 όπως αυτός δημοσιεύτηκε στο ΦΕΚ 199/Α/2-10-2008, ορίζονται όλα τα σχετικά με την Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία ή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (Ν. 3699/2008). Μέσα στο συγκεκριμένο νομικό πλαίσιο αναφέρεται αναλυτικά ο σκοπός, οι στόχοι και η οργάνωση του συστήματος εκπαίδευσης των ΑμεΑ σε όλες τις βαθμίδες, καθώς και οι φορείς που παρέχουν τις συγκεκριμένες υπηρεσίες και η στελέχωσή τους από τις αντίστοιχες ειδικότητες.

Μεταξύ των φορέων που παρέχουν τέτοιου είδους υπηρεσίες αναφέρονται τα Κέντρα Δημέρευσης και Ημερήσιας Φροντίδας (ΚΔΗΦ) και οι Στέγες Υποστηριζόμενης Διαβίωσης/Οικοτροφεία (ΣΥΔ/Ο). Οι συγκεκριμένες δομές αποτελούν και το εργασιακό πεδίο με τους εργαζόμενους του οποίου ασχολείται η παρούσα έρευνα.

Κέντρα Δημέρευσης και Ημερήσιας Φροντίδας (ΚΔΗΦ)

Τα ΚΔΗΦ ορίζονται ως δομές αποκατάστασης – αποθεραπείας που παρέχουν αντίστοιχες υπηρεσίες σε ΑμεΑ, όπως αυτό ορίζεται από το Π.Δ. 395/1993, άρθρο 15, ΦΕΚ Α'166. Μεταξύ των παρεχομένων υπηρεσιών είναι η μετάβαση από και προς το κέντρο, η διαμονή και η διατροφή των ατόμων, πράξεις ειδικής αγωγής όπως εργοθεραπεία, λογοθεραπεία, φυσικοθεραπεία κλπ., ανάλογα με το είδος και το επίπεδο διαταραχής του ατόμου, άσκηση σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο, εκπαίδευση σε καθημερινές δραστηριότητες και στην αυτοεξυπηρέτηση, δράσεις δημιουργικής απασχόλησης και κοινωνικοποίησης και δραστηριότητες ψυχαγωγίας, πολιτισμού και αθλητισμού.

Στέγες Υποστηριζόμενης Διαβίωσης (ΣΥΔ)

Σχετικά πρόσφατα με την Κοινή Υπουργική Απόφαση Αριθμ. Δ12/ΓΠοικ. 13107/283/2019 όπως δημοσιεύτηκε στο ΦΕΚ 1160/Β/8-4-2019, σχετικά με τις Προϋποθέσεις ίδρυσης και λειτουργίας Στεγών Υποστηριζόμενης Διαβίωσης Ατόμων με Αναπηρίες, ορίστηκε το οργανωτικό πλαίσιο ίδρυσης και λειτουργίας των ΣΥΔ. Ως ΣΥΔ ορίζονται «...το σύνολο των χώρων που διατίθενται για την μόνιμη διαβίωση κατοικία των ατόμων με αναπηρία με οργανωμένη υποστήριξη από τον Φορέα, έτσι ώστε να διασφαλίζονται συνθήκες κατάλληλες για ύπνο, σωματική υγιεινή, καθαριότητα και αξιοπρεπή καθημερινή διαβίωση». Στη συγκεκριμένη υπουργική απόφαση παρουσιάζεται με λεπτομέρεια το σύνολο της οργάνωσης και της λειτουργίας των ΣΥΔ όπου εάν τα άτομα που διαμένουν είναι πέραν ενός ορισμένου αριθμού ονομάζονται Οικοτροφεία. Αντίστοιχα, ορίζονται και οι ειδικότητες οι οποίες πρέπει να υπάρχουν για την αποτελεσματική εκπαίδευση των ωφελουμένων.

Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών με Αναπηρίες (ΚΔΑΠμεΑ)

Στην εξέλιξη του θεσμού των Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ), δημιουργήθηκαν ανάλογες δομές για τα ΑμεΑ, τα Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών με Αναπηρίες (ΚΔΑΠμεΑ). Στις συγκεκριμένες δομές όπως και στις πρωτότυπες, η δράση αφορά τη δημιουργική απασχόληση των παιδιών εκτός ωρολογίου σχολικού προγράμματος εκπαίδευσης, τις απογευματινές ώρες για τα άτομα που παρακολουθούν πρωινή εκπαίδευση και τις πρωινές για τα άτομα που δεν παρακολουθούν πρωινή εκπαίδευση και με ποσοστό αναπηρίας 35% και άνω. Αναφέρεται σε παιδιά και εφήβους με νοητική υστέρηση και αναπηρίες. Οι συγκεκριμένες δομές σε συνεχή αλληλόδραση με τις σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής και συνήθως υπάγονται στις υπηρεσίες που παρέχονται από τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης.

Ο σκοπός των ΚΔΑΠμεΑ είναι η δημιουργική απασχόληση των παιδιών και των εφήβων μέσα σε ένα ασφαλές περιβάλλον, σε από εξειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό, αξιοποιώντας τον ελεύθερο χρόνο τους, σε ατομικές και ομαδικές δραστηριότητες. Ο σκοπός επιτυγχάνεται μέσω της παροχής υπηρεσιών προς τα παιδιά και τους εφήβους με αναπηρίες, που αποσκοπούν στην ανάπτυξη απλών καθημερινών δραστηριοτήτων αυτοεξυπηρέτησης, ψυχαγωγίας, βελτίωσης του λόγου και της έκφρασης, ανάπτυξης της κοινωνικοποίησης και των ατομικών δεξιοτήτων του ατόμου καθώς και βελτίωση των επιπέδων της φυσικής δραστηριότητάς τους.

III. ΜΕΘΟΔΟΣ

Δείγμα

Το δείγμα αποτέλεσαν 172 εργαζόμενοι/ες σε Κ.Δ.Η.Φ και Σ.Υ.Δ. με 52 άνδρες (30,2%) και 120 γυναίκες (69,8%) (Πίνακας 1).

Πίνακας 1. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς τη Μεταβλητή του Φύλου

Φύλο	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)
Άνδρας	52	30,2
Γυναίκα	120	69,8
Σύνολο	172	100

Μέσα συλλογής δεδομένων

Για τη διεξαγωγή της εν λόγω έρευνας δημιουργήθηκε ερωτηματολόγιο το οποίο αποτελούνταν από τρία μέρη. Το πρώτο μέρος αποτελούνταν από μια συνοδευτική επιστολή, στην οποία αναφέρονταν τα πλήρη στοιχεία και τα στοιχεία επικοινωνίας της ερευνήτριας, αναφέρονταν στους σκοπούς της ερευνητικής προσπάθειας, στην διαφύλαξη της ανωνυμίας των απαντήσεων και στη χρήση τους μόνο για ερευνητικούς σκοπούς από ην ερευνήτρια και το Τμήμα (Παράρτημα Α).

Το δεύτερο μέρος αποτελούνταν από το δημογραφικό ερωτηματολόγιο, το οποίο περιείχε ερωτήσεις σχετικά με τις ανεξάρτητες μεταβλητές του Φύλου, της Ηλικίας, της Οικογενειακής Κατάστασης, της Ύπαρξης Παιδιών, του Είδους της Σχέσης Εργασίας, της Ειδικότητας και τα Επίπεδα Εκπαίδευσης (Παράρτημα Β).

Το τρίτο μέρος αποτέλεσε το κυρίως ερευνητικό εργαλείο, το Ερωτηματολόγιο του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο είναι το Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996) στην ελληνική του έκδοση (Αντωνίου & Ξένου, 2008). Το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο έχει χρησιμοποιηθεί με επιτυχία σε διάφορες μελέτες στην Ελλάδα και είναι σχεδιασμένο και προσαρμοσμένο για χρήση σε διαφορετικούς εργασιακούς κλάδους, κάτι που το καθιστά κατάλληλο για το συγκεκριμένο χώρο διεξαγωγής της παρούσας έρευνας, αφού οι εκπαιδευτές στις συγκεκριμένες εκπαιδευτικές δομές είναι πολλών και διαφορετικών ειδικοτήτων.

Αποτελείται από 16 ερωτήματα, πέντε για τη Συναισθηματική Εξουθένωση (ΣΕ), έξι για την Αποπροσωποποίηση (Α) και πέντε για τα Προσωπικά Επιτεύγματα (ΠΕ), όπως αυτά αναφέρονται ως οι τρεις συνιστώσες του ΣΕΕ (Maslach & Jackson, 1981).

Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Σε πρώτη φάση η ερευνήτρια μελετώντας τη βιβλιογραφία, ανακάλυψε το ερευνητικό εργαλείο το οποίο ήταν καταλληλότερο για τη διερεύνηση του ΣΕΕ στο συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον και επικοινωνήσε με τον κ. Αλέξανδρο – Σταμάτιου Αντωνίου για να ζητήσει την άδειά του για τη χρήση του συγκεκριμένου ερευνητικού εργαλείου στην Ελληνική γλώσσα. Ο κ. Αντωνίου έδωσε την άδειά του για τη χρήση και τις ευχές του για καλή επιτυχία στην ερευνητική προσπάθεια.

Στη συνέχεια τύπωσε ένα σύνολο 100 ερωτηματολογίων που αποτελούνταν από τα τρία προαναφερθέντα μέρη, τη συνοδευτική επιστολή, το δημογραφικό ερωτηματολόγιο και το ερευνητικό εργαλείο. Ακολούθως, επικοινωνήσε με συναδέλφους της σε αντίστοιχες δομές και ζήτησε τη συνδρομή τους μέσω της συμμετοχής τους στην έρευνα ως μέρος του δείγματος. Η ερευνήτρια όρισε συναντήσεις με τους υποψήφιους συμμετέχοντες για να τους παραδώσει τα ερωτηματολόγια.

Κατά την παράδοση των ερωτηματολογίων εξηγούσε και προφορικά τα όσα έγραφε η συνοδευτική επιστολή και έδινε λεπτομερείς πληροφορίες και για τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε στην οικία του κάθε συμμετέχοντα και όχι στον εργασιακό χώρο για να έχει περισσότερη ηρεμία και συγκέντρωση το κάθε άτομο στον προσωπικό του χώρο και να είναι όσο το δυνατόν πιο αποστασιοποιημένοι από το εργασιακό περιβάλλον.

Ο χρόνος που έδωσε η ερευνήτρια στους συμμετέχοντες για τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων ήταν δύο εβδομάδες, ενώ σε περίπτωση που δεν είχαν αυτά επιστραφεί, έδινε μία εβδομάδα παράταση. Η διαδικασία της διανομής των ερωτηματολογίων και της συλλογής των απαντήσεων ξεκίνησε το Δεκέμβριο του 2020 και ολοκληρώθηκε τον Ιανουάριο του 2021. Από τα 200 ερωτηματολόγια που διένειμε η ερευνήτρια επεστράφησαν τα 172, με ποσοστό απόκρισης 86%.

Στατιστική ανάλυση

Σχετικά με τη στατιστική ανάλυση πραγματοποιήθηκε αρχικά περιγραφική στατιστική ανάλυση για την περιγραφή των χαρακτηριστικών του δείγματος, δίνοντας αποτελέσματα σε

απόλυτες και σχετικές συχνότητες, σε Μέσους Όρους (ΜΟ) και Τυπικές Αποκλίσεις (ΤΑ). Σχετικά με το ερευνητικό εργαλείο πραγματοποιήθηκαν παραγοντική ανάλυση και έλεγχος της εννοιολογικής εγκυρότητας του και της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου. Για τον έλεγχο των σχέσεων μεταξύ των ανεξάρτητων και των εξαρτημένων μεταβλητών πραγματοποιήθηκαν αναλύσεις με το στατιστικό κριτήριο *t*-test για ανεξάρτητα δείγματα, έγινε προσπάθεια για να πραγματοποιηθούν αναλύσεις διακυμάνσεις (ANOVA), αλλά λόγω στατιστικά σημαντικών διαφορών τόσο μεταξύ των πληθυσμών των ομάδων όσο και μεταξύ των διασπορών, διαπιστώθηκε ότι παραβιάζονταν οι προϋποθέσεις για τη χρήση του συγκεκριμένου στατιστικού κριτηρίου. Αντ' αυτού επιλέχθηκε το μη παραμετρικό στατιστικό κριτήριο *Kruskal-Wallis*, ενώ όπου χρειάστηκε περαιτέρω διερεύνηση για την αξιολόγηση πιθανών στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των ομάδων, χρησιμοποιήθηκε ανά ζεύγη το μη παραμετρικό κριτήριο *Mann-Whitney U*. Τέλος, χρησιμοποιήθηκε και το στατιστικό κριτήριο *r* του Pearson για την αξιολόγηση συσχετίσεων μεταξύ ανεξάρτητων και εξαρτημένων μεταβλητών.

IV. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Χαρακτηριστικά του δείγματος

Ο μέσος όρος ηλικίας των εργαζομένων ήταν $M.O. = 39,23$ έτη ($T.A. = 7,88$), η ελάχιστη ηλικία ήταν τα 24 έτη και η μέγιστη τα 62, ενώ ο μέσος όρος των ετών εργασίας στην παρούσα θέση ήταν $M.O. = 10,02$ έτη, με ελάχιστο χρόνο εργασίας το ένα έτος και μέγιστο χρόνο εργασίας τα 35 έτη ($T.A. = 6,63$) (Πίνακας 2).

Πίνακας 2. *Ηλικία και Έτη Εργασίας των Εργαζομένων*

	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.O.	T.A.	Κατανομή
Ηλικία	24	62	39,23	7,875	62,016
Έτη	1	35	10,02	6,630	43,959

Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων 97 ήταν έγγαμοι (56,4%), 58 ήταν άγαμοι/ες (33,7%), 9 ήταν διαζευγμένοι/ες (8,7%) και δύο άτομα ήταν σε χηρεία (1,2%) (Πίνακας 3).

Πίνακας 3. *Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς την Οικογενειακή Κατάσταση*

Οικογενειακή Κατάσταση	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)
	Έγγαμος/η	97
Άγαμος/η	58	33,7
Διαζευγμένος/η	15	8,7
Χήρος/α	2	1,2
Σύνολο	172	100,0

Σχετικά με την ύπαρξη παιδιών στην οικογένεια 86 άτομα δήλωσαν γονείς (50%), ενώ 86 δήλωσαν ότι δεν έχουν παιδιά (50%) (Πίνακας 4).

Πίνακας 4. *Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς την Ύπαρξη Παιδιών στην Οικογένεια*

Παιδιά	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)
		(%)
Ναι	86	50,0
Όχι	86	50,0
Σύνολο	172	100

Όσον αφορά στο είδος της σύμβασης εργασίας 43 εργαζόμενοι/ες ήταν μερικής απασχόλησης (25%), 120 ήταν πλήρους απασχόλησης (69,8%), ενώ 9 ήταν ωρομίσθιοι (5,2%) (Πίνακας 5).

Πίνακας 5. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς το Είδος Σχέσης Εργασίας

Είδος Απασχόλησης	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)
Μερική Απασχόληση	43	25,0
Πλήρης Απασχόληση	120	69,8
Ωρομίσθιο	9	5,2
Σύνολο	172	100

Σχετικά με τις ειδικότητες 20 ήταν Ψυχολόγοι (11,6%), 36 ήταν Εργοθεραπευτές (20,9%), οι 31 ήταν Καθηγητές/τριες Φυσικής Αγωγής (18%), 10 ήταν Κοινωνικοί Λειτουργοί (5,8%), 11 ήταν Μουσικοθεραπευτές (6,4%), 12 ήταν Λογοθεραπευτές (7%), 15 ήταν Νοσηλεύτριες (8,7%), 2 ήταν Φυσικοθεραπευτές (1,2%), 17 ήταν Φροντιστές (9,9%) και 18 ήταν Ειδικοί Παιδαγωγοί (10,5%) (Πίνακας 6).

Πίνακας 6. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς την Ειδικότητα

Ειδικότητα	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)
Ψυχολόγος	20	11,6
Εργοθεραπευτής	36	20,9
Γυμναστής	31	18,0
Κοινωνικός Λειτουργός	10	5,8
Μουσικοθεραπευτής	11	6,4
Λογοθεραπευτής	12	7,0
Νοσηλεύτρια	15	8,7
Φυσικοθεραπευτής	2	1,2
Φροντιστής	17	9,9
Ειδικός Παιδαγωγός	18	10,5
Σύνολο	172	100

Από το σύνολο των εργαζομένων οι 152 (88,4%) ήταν Πανεπιστημιακής – Τεχνολογικής και άνω εκπαίδευσης ενώ μόνο 20 (11,6%), ήταν έως δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Πίνακας 7).

Πίνακας 7. Κατανομή των Συμμετεχόντων ως προς τα Επίπεδα Εκπαίδευσης

Επίπεδο Σπουδών	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα (%)
Έως Δευτεροβάθμια	20	11,6
ΑΕΙ/ΤΕΙ & άνω	152	88,4
Σύνολο	172	100

Με σκοπό την επιλογή των κατάλληλων στατιστικών κριτηρίων για να πραγματοποιηθούν οι επιμέρους στατιστικές αναλύσεις, πραγματοποιήθηκε σε πρώτη φάση έλεγχος της καταλληλότητας και της σφαιρικότητας του δείγματος. Η καταλληλότητα του δείγματος φάνηκε να είναι σε ένα ικανοποιητικό επίπεδο ($KMO = .729$), Bartlett's Test of Sphericity $\chi^2_{(120)} = 1005,82$, $p = .000$ (Πίνακας 8).

Πίνακας 8. Έλεγχος Καταλληλότητας και Σφαιρικότητας του Δείγματος

<i>KMO and Bartlett's Test</i>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,729
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1005,818
	df	120
	Sig.	,000

Επιβεβαιωτική Παραγοντική Ανάλυση του Ερωτηματολογίου Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης, Έλεγχος Εγκυρότητας και Αξιοπιστίας του Ερωτηματολογίου

Για να διερευνηθεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης, πραγματοποιήθηκε επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση και έλεγχος αξιοπιστίας με βάση το δείκτη *Cronbach's alpha* (α), τόσο για τις επιμέρους συνιστώσες του ερωτηματολογίου όσο και για το συνολικό ΣΕΕ.

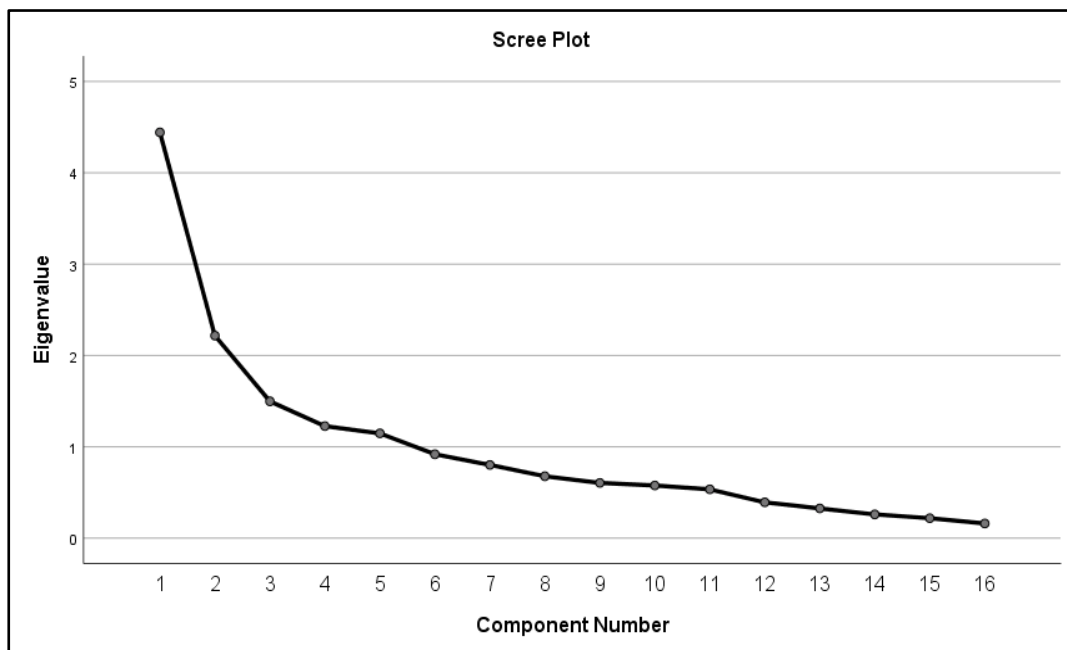
Τα αποτελέσματα της παραγοντικής ανάλυσης του ερωτηματολογίου του ΣΕΕ πραγματοποιήθηκε με σκοπό τον έλεγχο της εννοιολογικής δομής και της εγκυρότητας του ερευνητικού εργαλείου. Οι φορτίσεις των τριών παραγόντων επεξηγούν το 50,98% της διασποράς (Πίνακας 9).

Πίνακας 9. Ιδιοτιμές των Τριών Παραγόντων του Ερωτηματολογίου Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Component	Initial Eigenvalues	Extraction Sums of Squared Loadings	Rotation Sums of Squared Loadings
-----------	---------------------	--	--------------------------------------

	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,442	27,764	27,764	4,442	27,764	27,764	3,919	24,494	24,494
2	2,217	13,857	41,621	2,217	13,857	41,621	2,306	14,413	38,907
3	1,498	9,361	50,982	1,498	9,361	50,982	1,932	12,075	50,982

Extraction Method: Principal Component Analysis.



Σχήμα 6. Καμπύλη διακύμανσης των Ιδιοτιμών των Παραγόντων του Ερωτηματολογίου Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Πίνακας 10. Φορτίσεις ερωτημάτων πριν από την περιστροφή (*Component Matrix^a*)

	Component		
	1	2	3
E6	,814	-,303	-,078
E1	,763	-,207	-,147
E2	,751	-,196	-,140
E3	,749	-,247	-,112
E9	,702	,008	,425
E4	,640	-,293	-,132
E8	,596	,087	,320
E15	,486	,124	,406
E5	,272	,055	-,252
E10	,279	,603	-,420
E12	,057	,597	,086
E11	,045	,596	,117
E7	,404	,546	-,129

E16	,436	,541	-,417
E14	,223	,452	,435
E13	,132	,029	,576
Extraction Method: Principal Component Analysis.			
a. 3 components extracted.			

Πίνακας 11. Φορτίσεις ερωτημάτων μετά την περιστροφή (*Rotated Component Matrix^a*)

	Component		
	1	2	3
E6	,858	-,012	,155
E1	,794	,083	,097
E3	,788	,032	,114
E2	,777	,088	,102
E4	,714	-,034	,045
E5	,285	,215	-,114
E10	,125	,765	-,131
E16	,287	,753	-,086
E7	,182	,647	,162
E12	-,200	,518	,241
E11	-,219	,503	,264
E9	,510	,056	,641
E14	-,088	,313	,581
E13	-,043	-,140	,574
E15	,278	,105	,572
E8	,412	,134	,526

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Έλεγχος Εγκυρότητας και Αξιοπιστίας του Ερωτηματολογίου Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Σχετικά με την εσωτερική εγκυρότητα του ερωτηματολογίου αυτή φάνηκε να βρίσκεται σε ικανοποιητικό επίπεδο. Για τη Συναισθηματική Εξάντληση τα ερωτήματα παρουσίασαν συντελεστές από .86 έως και .71, για την Αποπροσωποποίηση από .64 έως .53, ενώ για τα Προσωπικά Επιτεύγματα από .77 έως .50 με εξαίρεση το ερώτημα «Μπορώ να αντιμετωπίσω αποτελεσματικά τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου» το οποίο εμφάνισε το χαμηλό στο .29 (Πίνακας 12).

Πίνακας 12. Φορτίσεις των Ερωτημάτων ανά Ερώτημα και ανά Παράγοντα

<i>Ερωτήματα</i>	<i>Υποκλίμακες ΣΕΕ</i>		
	<i>Συναισθηματική Προσωπικά</i>		<i>Αποπροσωποίηση</i>
	<i>Εξάντληση</i>	<i>Επιτεύγματα</i>	
Αισθάνομαι εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου	,858		
Αισθάνομαι συναισθηματικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου	,794		
Αισθάνομαι κουρασμένος/η όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμη μια εργάσιμη μέρα	,788		
Αισθάνομαι σωματική εξάντληση στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας	,777		
Μου δημιουργεί πραγματικά μεγάλη πίεση να δουλεύω όλη μέρα	,714		
Μπορώ να αντιμετωπίσω αποτελεσματικά τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου	,285		
Κατά τη γνώμη μου, είμαι καλός στη δουλειά μου		,765	
Στη δουλειά μου, αισθάνομαι σίγουρος ότι κάνω αυτά που πρέπει με αποτελεσματικό τρόπο		,753	
Αισθάνομαι ότι συμβάλλω αποτελεσματικά σε αυτά που κάνει ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω		,647	
Έχω επιτύχει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά		,518	
Αισθάνομαι χαρούμενος/η όταν επιτυγχάνω κάτι στη δουλειά μου		,503	
Σήμερα αντιμετωπίζω τη δουλειά μου με λιγότερο ενθουσιασμό			,641
Αναρωτιέμαι ολοένα και συχνότερα κατά πόσον η δουλειά μου συνεισφέρει σε οτιδήποτε			,581
Θέλω απλώς να κάνω τη δουλειά μου χωρίς να με ενοχλούν			,574
Αμφισβητώ την σπουδαιότητα της δουλειάς μου			,572
Σήμερα ενδιαφέρομαι λιγότερο για τη δουλειά μου σε σχέση με την εποχή που ξεκίνησα			,526

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Σχετικά με την αξιοπιστία της υποκλίμακας της Συναισθηματικής Εξάντλησης ελέγχθηκε η δομική της εγκυρότητα με τον δείκτη Cronbach's Alpha για κάθε ερώτημα εάν αυτό διαγραφεί (Πίνακας 13).

Πίνακας 13. Έλεγχος Εγκυρότητας της Υποκλίμακας της Συναισθηματικής Εξουθένωσης

	Scale M.O. if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
E1	10,33	42,385	,696	,848
E2	9,97	40,180	,714	,843
E3	10,28	40,214	,679	,852
E4	10,33	41,416	,612	,869
E6	10,49	38,684	,816	,818

Σχετικά με την αξιοπιστία της υποκλίμακας της Αποπροσωποποίησης ελέγχθηκε η δομική της εγκυρότητα με τον δείκτη Cronbach's Alpha για κάθε ερώτημα εάν αυτό διαγραφεί (Πίνακας 14).

Πίνακας 14. Έλεγχος Εγκυρότητας της Υποκλίμακας της Αποπροσωποποίησης

	Scale M.O. if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
E8	8,86	24,285	,433	,553
E9	8,69	23,197	,615	,467
E13	5,70	27,522	,218	,668
E14	8,55	27,512	,314	,612
E15	9,25	26,458	,399	,573

Σχετικά με την αξιοπιστία της υποκλίμακας των μειωμένων Προσωπικών Επιτευγμάτων ελέγχθηκε η δομική της εγκυρότητα με τον δείκτη Cronbach's Alpha για κάθε ερώτημα εάν αυτό διαγραφεί (Πίνακας 15).

Πίνακας 15. Έλεγχος Εγκυρότητας της Υποκλίμακας των Προσωπικών Επιτευγμάτων

	Scale M.O. if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
E5	3,88	13,483	,121	,659
E7	3,97	11,490	,450	,519
E10	4,20	12,455	,525	,516

E11	4,11	13,514	,256	,595
E12	3,69	11,901	,285	,592
E16	3,81	10,296	,523	,477

Η εσωτερική εγκυρότητα των υποκλιμάκων του ερωτηματολογίου ήταν από ικανοποιητική έως πάρα πολύ καλή με τη Συναισθηματική Εξάντληση στο .88, την Αποπροσωποποίηση στο .63 και τα Προσωπικά Επιτεύγματα στο .61. Τα συνολικά στατιστικά και των τριών υποκλιμάκων παρουσιάζονται στον Πίνακα 16.

Πίνακας 16. Μέσοι όροι, Τυπικές Αποκλίσεις και Εσωτερική Εγκυρότητα των Υποκλιμάκων του Ερωτηματολογίου

	M.O.	Διασπορά	T.A.	Cronbach's Alpha	N
Συναισθηματική Εξάντληση	12,85	61,451	7,839	,873	5
Αποπροσωποποίηση	10,26	36,908	6,075	,632	6
Προσωπικά Επιτεύγματα	4,73	16,279	4,035	,608	5

Τέλος, πραγματοποιήθηκε έλεγχος συσχέτισης μεταξύ των υποκλιμάκων του ερωτηματολογίου Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Από τον συγκεκριμένο έλεγχο προέκυψε συσχέτιση θετική συσχέτιση μεταξύ της Συναισθηματικής Εξουθένωσης και Αποπροσωποποίησης ($r = .435, p < .001$) και επίσης θετική συσχέτιση μεταξύ των Προσωπικών Επιτευγμάτων και της Αποπροσωποποίησης ($r = .333, p < .001$) (Πίνακας 17).

Πίνακας 17. Συσχετίσεις των υποκλιμάκων του Ερωτηματολογίου Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης

		ΣΕ	ΠΕ	ΑΠ
ΣΕ	Pearson Correlation	1	,018	,435**
	Sig. (2-tailed)		,813	,000
ΠΕ	Pearson Correlation		1	,333**
	Sig. (2-tailed)			,000
ΑΠ	Pearson Correlation			1
	Sig. (2-tailed)			

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

Αποτελέσματα Ελέγχου Στατιστικών Υποθέσεων

Για τον έλεγχο των υποθέσεων που σχετίζονταν με τα επίπεδα της ανεξάρτητης μεταβλητής του Φύλου (ΑΝΔΡΑΣ-ΓΥΝΑΙΚΑ) και της ανεξάρτητης μεταβλητής του ΣΕΕ καθώς και των επιμέρους συνιστωσών της (Συναισθηματική Εξάντληση, Αποπροσωποποίηση,

Προσωπικά Επιτεύγματα) πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι χρησιμοποιώντας το στατιστικό κριτήριο *t*-test ανεξαρτήτων δειγμάτων, ώστε να διαπιστωθεί η πιθανή ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών των Μέσων όρων των επιπέδων της ανεξάρτητης μεταβλητής ως τις προαναφερθείσες εξαρτημένες. Η ομάδα των ανδρών (N = 52) συσχετίστηκε με το ΣΕΕ *M.O.* = 1.95 (*T.A.* = .97) συγκριτικά με την ομάδα των γυναικών (N = 120) παρουσίασε υψηλότερη συσχέτιση *M.O.* = 1.76 (*T.A.* = .84). Αντίστοιχα για τη ΣΕ οι άνδρες παρουσίασαν ελαφρώς χαμηλότερη συσχέτιση *M.O.* = 2.40 (*T.A.* = 1.64) από τις γυναίκες *M.O.* = 2.64 (*T.A.* = 1.54) για την ΑΠ οι άνδρες *M.O.* = 2.49 (*T.A.* = 1.26) υψηλότερα από τις γυναίκες *M.O.* = 1.81 (*T.A.* = 1.24) και για τα ΠΕ οι άνδρες *M.O.* = .94 (*T.A.* = .77) υψηλότερα από τις γυναίκες *M.O.* = .82 (*T.A.* = .66) (Πίνακας 18).

Πίνακας 18. Μέσοι όροι και Τυπικές αποκλίσεις του Φύλου σε σχέση με την εξαρτημένη μεταβλητή και τις διαστάσεις της

	ΦΥΛΟ	N	M.O.	T.A.	M.T.Σ
ΣΕΕ	ΑΝΔΡΑΣ	52	1,9462	,96714	,13412
	ΓΥΝΑΙΚΑ	120	1,7559	,83715	,07642
ΣΕ	ΑΝΔΡΑΣ	52	2,4038	1,63994	,22742
	ΓΥΝΑΙΚΑ	120	2,6417	1,53697	,14031
ΑΠ	ΑΝΔΡΑΣ	52	2,4923	1,26396	,17528
	ΓΥΝΑΙΚΑ	120	1,8067	1,24020	,11321
ΠΕ	ΑΝΔΡΑΣ	52	,9423	,76688	,10635
	ΓΥΝΑΙΚΑ	120	,8194	,65983	,06023

Για τον έλεγχο της στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών μεταξύ των *M.O.* των επιπέδων του φύλου μέσω της υλοποίησης του *t*-test ανεξαρτήτων δειγμάτων, ελέγχθηκε η κανονικότητα της κατανομής των διακυμάνσεων των δύο ομάδων μέσω του στατιστικού κριτηρίου του Levene's *F* test για κάθε μία από τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Από τους επιμέρους ελέγχους διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων του Φύλου σε σχέση με το ΣΕΕ ($F_{(170)} = 3.42, p = .06, t_{(170)} = 1.31, p = .19$), ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων του Φύλου σε σχέση με τη ΣΕ ($F_{(170)} = .31, p = .39, t_{(170)} = .13, p = .90$), ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων του Φύλου σε σχέση με τον Μ ($F_{(170)} = 8.90, p = .58, t_{(170)} = -.91, p = .36$), ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων του Φύλου σε σχέση με την ΑΠ ($F_{(170)} = .88, p = .35, t_{(170)} = 3.31, p = .001$) και ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων του Φύλου σε σχέση με τα ΠΕ ($F_{(170)} = .52, p = .47, t_{(170)} = 1.07, p = .29$).

Για τον έλεγχο των υποθέσεων που σχετίζονταν με τα επίπεδα της ανεξάρτητης μεταβλητής της ύπαρξης Παιδιών (ΝΑΙ-ΟΧΙ) και της ανεξάρτητης μεταβλητής του ΣΕΕ καθώς και των επιμέρους συνιστωσών της (*Συναισθηματική Εξάντληση, Αποπροσωποποίηση, Προσωπικά Επιτεύγματα*) πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι χρησιμοποιώντας το στατιστικό κριτήριο *t-test* ανεξαρτητών δειγμάτων, ώστε να διαπιστωθεί η πιθανή ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών των Μέσων όρων των επιπέδων της ανεξάρτητης μεταβλητής ως τις προαναφερθείσες εξαρτημένες. Η ομάδα των εχόντων παιδιά (N = 86) συσχετίστηκε με το ΣΕΕ *M.O.* = 1.80 (*T.A.* = .82) συγκριτικά με την ομάδα των μη εχόντων παιδιά (N = 68) παρουσίασε χαμηλότερη συσχέτιση *M.O.* = 1.82 (*T.A.* = .94). Αντίστοιχα για τη ΣΕ οι έχοντες παρουσίασαν ελαφρώς υψηλότερη συσχέτιση *M.O.* = 2.69 (*T.A.* = 1.6) από τους μη έχοντες *M.O.* = 2.45 (*T.A.* = 1.57) για την ΑΠ οι έχοντες *M.O.* = 1.98 (*T.A.* = 1.36) χαμηλότερα από τους μη έχοντες *M.O.* = 2.05 (*T.A.* = 1.21) και για τα ΠΕ οι έχοντες *M.O.* = .74 (*T.A.* = .71) χαμηλότερα από τους μη έχοντες *M.O.* = 2.51 (*T.A.* = .73), για τις Δ οι έχοντες *M.O.* = 4.11 (*T.A.* = .77) υψηλότερα από τους μη έχοντες *M.O.* = .97 (*T.A.* = .66) (Πίνακας 19).

Πίνακας 19. Μέσοι όροι και Τυπικές αποκλίσεις της μεταβλητής των Παιδιών σε σχέση με την εξαρτημένη μεταβλητή και τις διαστάσεις της

	ΠΑΙΔΙΑ	N	M.O.	T.A.	M.T.Σ.
ΣΕΕ	ΝΑΙ	86	1,8027	,82132	,08857
	ΟΧΙ	86	1,8242	,93968	,10133
ΣΕ	ΝΑΙ	86	2,6907	1,56300	,16854
	ΟΧΙ	86	2,4488	1,57239	,16956
ΑΠ	ΝΑΙ	86	1,9791	1,36098	,14676
	ΟΧΙ	86	2,0488	1,20740	,13020
ΠΕ	ΝΑΙ	86	,7384	,71471	,07707
	ΟΧΙ	86	,9748	,65555	,07069

Για τον έλεγχο της στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών μεταξύ των *M.O.* των επιπέδων των Παιδιών μέσω της υλοποίησης του *t-test* ανεξαρτητών δειγμάτων, ελέγχθηκε η κανονικότητα της κατανομής των διακυμάνσεων των δύο ομάδων μέσω του στατιστικού κριτηρίου του Levene's *F test* για κάθε μία από τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Από τους επιμέρους ελέγχους διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων των Παιδιών σε σχέση με του ΣΕΕ ($F_{(170)} = 1.93, p = .17, t_{(170)} = -.16, p = .87$), ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων των Παιδιών σε σχέση με τη ΣΕ ($F_{(170)} = .154, p = .17, t_{(170)} = 1.01, p = .313$), ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων των Παιδιών σε σχέση με την

ΑΠ ($F_{(170)} = .58, p = .45, t_{(170)} = -.37, p = .72$) και ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων των Παιδιών σε σχέση με τα ΠΕ ($F_{(170)} = .14, p = .71, t_{(170)} = -2.26, p = .025$).

Για τον έλεγχο των υποθέσεων που σχετίζονταν με τα επίπεδα της ανεξάρτητης μεταβλητής του *Επιπέδου Σπουδών* (Έως δευτεροβάθμια – Τριτοβάθμια και άνω) και της ανεξάρτητης μεταβλητής του ΣΕΕ καθώς και των επιμέρους συνιστωσών της (*Συναισθηματική Εξάντληση, Αποπροσωποποίηση, Προσωπικά Επιτεύγματα*) πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι χρησιμοποιώντας το στατιστικό κριτήριο *t-test* ανεξαρτήτων δειγμάτων, ώστε να διαπιστωθεί η πιθανή ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών των Μέσων όρων των επιπέδων της ανεξάρτητης μεταβλητής ως τις προαναφερθείσες εξαρτημένες. Η ομάδα Έως δευτεροβάθμια (N = 20) συσχετίστηκε με το ΣΕΕ $M.O. = 1.51 (T.A. = .81)$ συγκριτικά με την ομάδα Τριτοβάθμια και άνω (N = 152) παρουσίασε χαμηλότερη συσχέτιση $M.O. = 1.85 (T.A. = .88)$. Αντίστοιχα για τη ΣΕ η ομάδα έως Δευτεροβάθμια παρουσίασε χαμηλότερη συσχέτιση $M.O. = 2.15 (T.A. = 1.66)$ από την ομάδα Τριτοβάθμια και άνω $M.O. = 2.63 (T.A. = 1.55)$, για την ΑΠ η ομάδα έως Δευτεροβάθμια $M.O. = 1.80 (T.A. = .84)$ χαμηλότερα από την ομάδα Τριτοβάθμια και άνω $M.O. = 2.04 (T.A. = 1.33)$ και για τα ΠΕ η ομάδα έως Δευτεροβάθμια $M.O. = .57 (T.A. = .71)$ χαμηλότερα από την ομάδα Τριτοβάθμια και άνω $M.O. = .90 (T.A. = .69)$ (Πίνακας 20).

Πίνακας 20. Μέσοι όροι και Τυπικές αποκλίσεις της μεταβλητής της Εκπαίδευσης σε σχέση με την εξαρτημένη μεταβλητή και τις διαστάσεις της

	ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ	N	M.O.	T.A.	M.T.Σ.
ΣΕΕ	ΕΩΣ	20	1,5056	,80698	,18045
	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ				
	ΑΕΙ/ΤΕΙ & ΑΝΩ				
ΣΕ	ΕΩΣ	20	2,1500	1,65672	,37045
	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ				
	ΑΕΙ/ΤΕΙ & ΑΝΩ				
ΑΠ	ΕΩΣ	20	1,8000	,83603	,18694
	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ				
	ΑΕΙ/ΤΕΙ & ΑΝΩ				
ΠΕ	ΕΩΣ	20	,5667	,71410	,15968
	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ				
	ΑΕΙ/ΤΕΙ & ΑΝΩ				

Για τον έλεγχο της στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών μεταξύ των M.O. των επιπέδων της Εκπαίδευσης μέσω της υλοποίησης του *t-test* ανεξαρτήτων δειγμάτων,

ελέγχθηκε η κανονικότητα της κατανομής των διακυμάνσεων των δύο ομάδων μέσω του στατιστικού κριτηρίου του Levene's F test για κάθε μία από τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Από τους επιμέρους ελέγχους διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων της Εκπαίδευσης σε σχέση με το ΣΕΕ ($F_{(170)} = .27, p = .60, t_{(170)} = -1.67, p = .09$), ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων της Εκπαίδευσης σε σχέση με τη ΣΕ ($F_{(170)} = .35, p = .85, t_{(170)} = -1.28, p = .20$), ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων της Εκπαίδευσης σε σχέση με την ΑΠ ($F_{(170)} = 8.01, p = .005, t_{(33,305)} = -1.12, p = .27$) και ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων των ομάδων της Εκπαίδευσης σε σχέση με τα ΠΕ ($F_{(170)} = .94, p = .76, t_{(21,197)} = -2.00, p = .047$).

Αποτελέσματα Σχετικά με τις Ανεξάρτητες Μεταβλητές της Οικογενειακής Κατάστασης, του Είδους της Εργασίας και της Ειδικότητας

Η αρχική προσέγγιση για τον έλεγχο των μηδενικών υποθέσεων σχετικά με τις ανεξάρτητες μεταβλητές της Οικογενειακής Κατάστασης (4 επίπεδα), του Είδους της Απασχόλησης (3 επίπεδα) και της Ειδικότητας (10 επίπεδα) σε σχέση με την εξαρτημένη μεταβλητή του ΣΕΕ και των τριών επιπέδων της βασίστηκε στην επιλογή του στατιστικού κριτηρίου της απλής ανάλυσης διακύμανσης (Analysis of Variance, ANOVA). Ωστόσο, κατά την αρχική εξέταση των προϋποθέσεων για την διεξαγωγή του συγκεκριμένου ελέγχου, διαπιστώθηκαν παραβιάσεις των προϋποθέσεων που αφορούσαν τόσο στην κανονική κατανομή του δείγματος όσο και τις ισότητες των διασπορών μεταξύ των ομάδων. Γι' αυτόν το λόγο και έγινε επιλογή του μη παραμετρικού κριτηρίου Kruskal-Wallis. Στις περιπτώσεις που εμφανίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των μέσων όρων των ομάδων, πραγματοποιήθηκαν επιμέρους έλεγχοι με το στατιστικό κριτήριο Mann-Whitney για τη διαπίστωση των διαφορών ανά ζεύγη.

Τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης με βάση το στατιστικό κριτήριο Kruskal-Wallis έδειξαν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά σε κανένα από τα επίπεδα της ανεξάρτητης μεταβλητής της Οικογενειακής Κατάστασης ούτε στο ΣΕΕ ($\Delta\mu = 1.60$), $H_{(3)}, \chi^2 = 4.5, p = .21$, ούτε στη ΣΕ ($\Delta\mu = 2.40$), $H_{(3)}, \chi^2 = 4.72, p = .19$, ούτε στην ΑΠ ($\Delta\mu = 1.60$), $H_{(3)}, \chi^2 = 4.5, p = .21$, ούτε στα ΠΕ ($\Delta\mu = .83$), $H_{(3)}, \chi^2 = 7.22, p = .065$.

Τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης με βάση το στατιστικό κριτήριο Kruskal-Wallis έδειξαν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στα επίπεδα της ανεξάρτητης μεταβλητής του Είδους Απασχόλησης ούτε στο ΣΕΕ ($\Delta\mu = 1.61$), $H_{(2)}, \chi^2 = 1.61, p = .45$, ούτε

στη ΣΕ ($\Delta\mu = 2.50$), $H_{(2)}$, $\chi^2 = 2.24$, $p = .33$, ούτε στην ΑΠ ($\Delta\mu = 1.60$), $H_{(2)}$, $\chi^2 = 2.04$, $p = .36$, αλλά παρουσίασε στατιστικά σημαντική διαφορά στα ΠΕ ($\Delta\mu = .83$), $H_{(2)}$, $\chi^2 = 8.97$, $p = .011$. Για τον επιμέρους έλεγχο των διαφορών ανά ζεύγη της ανεξάρτητης μεταβλητής πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι post-hoc με το κριτήριο Mann-Whitney U, συνολικά για το ΣΕΕ και για τις επιμέρους συνιστώσες της εξαρτημένης μεταβλητής.

Τα αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney U δεν εμφάνισαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της Μερικής Απασχόλησης και της Πλήρους Απασχόλησης στο επίπεδο των Προσωπικών Επιτευγμάτων της εξαρτημένης μεταβλητής $U = 2239.50$, $z = -1.29$, $p = .197$. Τα αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney U εμφάνισαν στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της Μερικής Απασχόλησης και της Ωρομίσθιας Απασχόλησης στο επίπεδο των Προσωπικών Επιτευγμάτων της εξαρτημένης μεταβλητής $U = 88.50$, $z = -2.256$, $p = .01$, με μία σχετικά μέτρια επίδραση $r = .17$. Τέλος, τα αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney U εμφάνισαν στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της Πλήρους Απασχόλησης και της Ωρομίσθιας Απασχόλησης στο επίπεδο των Προσωπικών Επιτευγμάτων της εξαρτημένης μεταβλητής $U = 249.50$, $z = -2.71$, $p = .007$, με μία σχετικά μέτρια επίδραση $r = .20$.

Τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης με βάση το στατιστικό κριτήριο Kruskal-Wallis έδειξαν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στα επίπεδα της ανεξάρτητης μεταβλητής της Ειδικότητας ούτε στο ΣΕΕ ($\Delta\mu = 1.61$), $H_{(9)}$, $\chi^2 = 16.17$, $p = .063$, ούτε στη ΣΕ ($\Delta\mu = 2.50$), $H_{(9)}$, $\chi^2 = 16.20$, $p = .063$, ούτε στην ΑΠ ($\Delta\mu = 1.60$), $H_{(9)}$, $\chi^2 = 11.81$, $p = .22$, ούτε και στα ΠΕ ($\Delta\mu = .83$), $H_{(9)}$, $\chi^2 = 8.53$, $p = .48$.

Αποτελέσματα Αναλύσεων Σχετικά με τις Μεταβλητές της Ηλικίας και των Ετών στην Ίδια Θέση Εργασίας

Για τον έλεγχο πιθανής συσχέτισης μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητή της Ηλικίας ($M.O. = 39.23$, $T.A. = 7.88$) και της εξαρτημένης μεταβλητή του ΣΕΕ ($M.O. = 1.81$, $T.A. = .88$) και των επιμέρους συνιστωσών του, ΣΕ ($M.O. = 2.57$, $T.A. = 1.57$), ΠΕ ($M.O. = .86$, $T.A. = .69$) και ΑΠ ($M.O. = 2.01$, $T.A. = 1.28$), πραγματοποιήθηκε ανάλυση συσχέτισης με χρήση του στατιστικού κριτηρίου r του Pearson.

Πίνακας 21. Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις για την Ηλικία, το ΣΕΕ και τις Υποκλίμακές του

	M.O.	T.A.	N
ΗΛΙΚΙΑ	39,23	7,875	172
ΣΕΕ	1,8134	,87997	172
ΣΕ	2,5698	1,56781	172

ΠΕ	,8566	,69396	172
ΑΠ	2,0140	1,28319	172

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν ότι η Ηλικία δεν παρουσιάζει καμία στατιστικά σημαντική συσχέτιση σε σχέση με το ΣΕΕ ($r = .058, p = .448$), με τη ΣΕ ($r = .095, p = .213$), με την ΑΠ ($r = .027, p = .729$) και με τα ΠΕ ($r = -.043, p = .571$).

Πίνακας 22. *Συσχετίσεις Μεταξύ της Ανεξάρτητης Μεταβλητής της Ηλικίας και της Εξαρτημένης Μεταβλητής και των Υποκλιμάκων της*

		ΗΛΙΚΙΑ	ΣΕΕ	ΣΕ	ΠΕ	ΑΠ
ΗΛΙΚΙΑ	Pearson Correlation	1	,058	,095	-,043	,027
	Sig. (2-tailed)		,448	,213	,571	,729
	N	172	172	172	172	172

Για τον έλεγχο πιθανής συσχέτισης μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητή των Ετών εργασίας στην ίδια θέση ($M.O. = 10.02, T.A. = 6.63$) και της εξαρτημένης μεταβλητή του ΣΕΕ ($M.O. = 1.81, T.A. = .88$) και των επιμέρους συνιστωσών του, ΣΕ ($M.O. = 2.57, T.A. = 1.57$), ΠΕ ($M.O. = .86, T.A. = .69$) και ΑΠ ($M.O. = 2.01, T.A. = 1.28$), πραγματοποιήθηκε ανάλυση συσχέτισης με χρήση του στατιστικού κριτηρίου r του Pearson.

Πίνακας 23. *Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις για τα Έτη Εργασίας, το ΣΕΕ και τις Υποκλίμακές του*

	M.O.	T.A.	N
ΕΤΗ	10,02	6,630	172
ΣΕΕ	1,8134	,87997	172
ΣΕ	2,5698	1,56781	172
ΠΕ	,8566	,69396	172
ΑΠ	2,0140	1,28319	172

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν ότι τα Έτη Εργασίας δεν παρουσιάζουν καμία στατιστικά σημαντική συσχέτιση σε σχέση με το ΣΕΕ ($r = .078, p = .312$), με τη ΣΕ ($r = .116, p = .129$), με την ΑΠ ($r = -.061, p = .430$) και με τα ΠΕ ($r = -.079, p = .301$).

Πίνακας 24. *Συσχετίσεις Μεταξύ της Ανεξάρτητης Μεταβλητής των Ετών Εργασίας και της Εξαρτημένης Μεταβλητής και των Υποκλιμάκων της*

		ΕΤΗ	ΣΕΕ	ΣΕ	ΠΕ	ΑΠ
ΕΤΗ	Pearson Correlation	1	,078	,116	-,079	,061
	Sig. (2-tailed)		,312	,129	,301	,430
	N	172	172	172	172	172

V. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Ο βασικός σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να αξιολογήσει το ΣΕΕ σε εργαζομένους σε συγκεκριμένες δομές, ΚΔΗΦ και ΣΥΔ, επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ΑμεΑ. Η αξιολόγηση βασίστηκε σε πιθανές σχέσεις μεταξύ κοινωνικών και δημογραφικών μεταβλητών ως παράγοντες πρόκλησης και του ΣΕΕ. Ως ανεξάρτητες μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν κατά το σχεδιασμό της έρευνας το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η ύπαρξη παιδιών στην οικογένεια του εργαζόμενου, η σχέση εργασίας του με τον εργοδότη, η ειδικότητα του εκάστοτε εργαζόμενου, τα διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης και τα έτη εργασίας.

Τα αποτελέσματα των αναλύσεων της παραγοντικής ανάλυσης του ερωτηματολογίου, έδειξαν την ύπαρξη τριών υποκλιμάκων που συνιστούν την κλίμακα του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης, της Συναισθηματικής Εξουθένωσης, της Αποπροσωποποίησης και των Προσωπικών Επιτευγμάτων, επιβεβαιώνοντας το μοντέλο των τριών διαστάσεων του ΣΕΕ, όπως αυτό παρουσιάζεται από τη Maslach στη διεθνή βιβλιογραφία και τον Αντωνίου στην Ελληνική, σε αντιστοίχιση με το ερευνητικό εργαλείο MBI-GS. Επίσης, η εγκυρότητα και η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου έδειξε να βρίσκονται σε ικανοποιητικά έως αρκετά καλά επίπεδα, με μόνη εξαίρεση ένα και μόνο ερώτημα, το οποίο παρόλα αυτά δεν διαγράφηκε και χρησιμοποιήθηκε στην περαιτέρω ανάλυση. Τα συγκεκριμένα ευρήματα επιβεβαιώνουν αυτά των Αντωνίου και Ξένου (2008), που πρώτοι προσαρμοσαν και στάθμισαν το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο στην Ελληνική γλώσσα και κουλτούρα.

Σχετικά με την πρώτη ερευνητική υπόθεση που αφορούσε σε πιθανές διαφορές στο ΣΕΕ και στις επιμέρους συνιστώσες του σε σχέσης με τη μεταβλητή του φύλου, βρέθηκε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά στο συνολικό ΣΕΕ, στη Συναισθηματική Εξουθένωση και στα Προσωπικά Επιτεύγματα και γίνεται αποδεκτή η μηδενική υπόθεση. Αντίθετα, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών στην υποκλίμακα της Αποπροσωποποίησης, όπου απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση που αφορά στην συγκεκριμένη υποκλίμακα και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική καθώς οι άνδρες φαίνεται να παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα. Το αποτέλεσμα στο συγκεκριμένο σημείο ταυτίζεται με τα αποτελέσματα και άλλων ερευνών, καθώς οι άνδρες παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης, καθώς οι γυναίκες δείχνουν να είναι πιο υποστηρικτικές και πιο σχετικές με την ανατροφή ως ρόλος που αποδίδεται στο κοινωνικό

τους φύλο, καλλιεργώντας μία πιο στενή σχέση στο χώρο της εκπαίδευσης (Kulberg, 2019; Rumschlag, 2017). Επίσης, οι άνδρες πιθανότατα να αναπτύσσουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης ως μηχανισμό άμυνας έναντι της συναισθηματικής εξουθένωσης από ότι οι γυναίκες (Rumschlag, 2017).

Αναφορικά με τη δεύτερη ερευνητική υπόθεση που αναφέρεται στη σχέση της ηλικίας με το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του, δεν βρέθηκε καμία στατιστικά σημαντική συσχέτιση και επομένως γίνεται αποδεκτή η μηδενική υπόθεση. Αν και πολλά ερευνητικά αποτελέσματα έχουν παρουσιάσει διάφορα είδη συσχέτισης μεταξύ των δύο μεταβλητών, τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας συμφωνούν με αντίστοιχα ερευνητικά ευρήματα (Jovanović et al., 2019).

Όσον αφορά στην τρίτη ερευνητική υπόθεση που αφορούσε στη σχέση μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής της Οικογενειακής Κατάστασης και των επιπέδων της με το ΣΕΕ και τις υποκλίμακές του, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της ανεξάρτητης και της εξαρτημένης μεταβλητής, συνεπώς γίνεται δεκτή η μηδενική υπόθεση. Παρόμοια αποτελέσματα άλλων ερευνών έχουν δείξει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των διαφορετικών τύπων οικογενειακής κατάστασης και στις τρεις διαστάσεις του ΣΕΕ (Capri & Guler, 2018; Kulberg, 2019). Η ερμηνεία που δίνεται για τη μη ύπαρξη διαφορών μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων της οικογενειακής κατάστασης είναι πιθανώς η κοινή έκθεση στους ίδιους παράγοντες πρόκλησης ΣΕΕ, του χαρακτηριστικού της ανεξάρτητης μεταβλητής. Ωστόσο, υπάρχουν και ερευνητικά αποτελέσματα που παρουσιάζουν τους έγγαμους να παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα τόσο του ΣΕΕ όσο και των υποκλιμάκων του σε σχέση με τις άλλες κατηγορίες της μεταβλητής. Η ερμηνεία που δίνεται στα συγκεκριμένα αποτελέσματα σχετίζεται με την υποστήριξη από την οικογένεια ή την/τον σύντροφο που απολαμβάνει ο εργαζόμενος και η οποία σχετίζεται με όρους κοινωνικής, συναισθηματικής και οικονομικής ασφάλειας (Bataineh & Alsaghe, 2012; Jovanović et al., 2019).

Η τέταρτη ερευνητική υπόθεση αφορούσε τη σχέση της ύπαρξης Παιδιού/ών στην οικογένεια και τη μεταβλητή του ΣΕΕ με τις υποκλίμακές της, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των εχόντων και μη παιδιών στο συνολικό ΣΕΕ, στη συναισθηματική εξουθένωση και την αποπροσωποποίηση, οπότε γίνεται αποδεκτή η μηδενική υπόθεση. Ωστόσο, για την υποκλίμακα των Προσωπικών Επιτευγμάτων εμφανίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο επιπέδων της ανεξάρτητης μεταβλητής, με αποτέλεσμα να απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση και να υιοθετείται η εναλλακτική, καθώς οι μη έχοντες παιδιά στην οικογένεια εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα

προσωπικών επιτευγμάτων. Αποτελέσματα παλιότερων ερευνών έχουν δείξει ότι οι μη έχοντες παιδιά εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης και αποπροσωποποίησης (Kader, Elhusein, Elhassan, Alabdulla, Hammoudeh, & Hussein, 2021). Τα αποτελέσματα της παρούσας δείχνουν αντίστοιχη διαφορά μεταξύ των δύο επιπέδων της ανεξάρτητης μεταβλητής, αλλά μόνο στην υποκλίμακα των προσωπικών επιτευγμάτων.

Ως προς την πέμπτη ερευνητική υπόθεση που αναφερόταν στην πιθανή σχέση μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων της ανεξάρτητης μεταβλητής του Είδους της Εργασιακής Σχέσης και του ΣΕΕ και των υποκλιμάκων του, δεν βρέθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά όσον αφορά το συνολικό ΣΕΕ, της συναισθηματικής εξουθένωσης και της αποπροσωποποίησης με αποτέλεσμα να γίνει αποδεκτή η μηδενική υπόθεση. Αντίθετα απορρίφθηκε η μηδενική υπόθεση και έγινε αποδεκτή η εναλλακτική σε σχέση με την υποκλίμακα των προσωπικών επιτευγμάτων καθώς βρέθηκαν στατιστικώς σημαντικές διαφορές μεταξύ του επιπέδου της ωρομίσθιας εργασίας και των άλλων δύο επιπέδων της πλήρους απασχόλησης και της μερικής απασχόλησης.

Για την έκτη ερευνητική υπόθεση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν βρέθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής της Ειδικότητας και του ΣΕΕ και των αντίστοιχων υποκλιμάκων του. Η ειδική αγωγή και εκπαίδευση σε όλες τις βαθμίδες της, χαρακτηρίζεται από μία ποικιλία στόχων και σκοπιμοτήτων. Η κινητοποίηση, η κοινωνικοποίηση, ο προγραμματισμός, η έκφραση των ΑμεΑ μέσω της εκπαίδευσης αποτελούν κάποιους από τους πολλούς σκοπούς. Για να επιτευχθούν οι συγκεκριμένοι σκοποί, ένα επιτελείο διαφορετικών ειδικοτήτων συνδράμει στην εκπαιδευτική δραστηριότητα για να τη φέρει εις πέρας. Εκτός κάποιων διαφορών μεταξύ των ειδικοτήτων, όλοι οι εργαζόμενοι, συνεργάζονται και εργάζονται με τα ίδια άτομα και κάτω από τις ίδιες συνθήκες. Οπότε η μη εύρεση διαφορών μεταξύ ειδικοτήτων ίσως σημαίνει ότι η ειδικότητα δεν αποτελεί παράγοντα διαμόρφωσης συνθηκών πρόκλησης του ΣΕΕ, αλλά άλλοι παράγοντες συμβάλλουν προς αυτήν την κατεύθυνση.

Στην έβδομη ερευνητική υπόθεση γίνεται αποδεκτή η μηδενική υπόθεση που αναφέρεται στη μη ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ των επιπέδων της ανεξάρτητης μεταβλητής της εκπαίδευσης και των επιπέδων της και του ΣΕΕ και των υποκλιμάκων της συναισθηματικής εξουθένωσης και της αποπροσωποποίησης. Σχετικά με την υποκλίμακα των προσωπικών επιτευγμάτων, η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική καθώς υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο επιπέδων της ανεξάρτητης μεταβλητής, με αυτούς που έχουν υψηλότερο επίπεδο σπουδών να

εμφανίζουν και στατιστικά σημαντικά υψηλότερα επίπεδα μειωμένων προσωπικών επιτευγμάτων.

Τέλος, σχετικά με την όγδοη ερευνητική υπόθεση που αφορούσε στη συσχέτιση μεταξύ των Ετών Εργασίας και του ΣΕΕ και των υποκλιμάκων του, δεν παρατηρήθηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά, με αποτέλεσμα να γίνει αποδεκτή η μηδενική υπόθεση. Τα αποτελέσματα της παρούσας εργασίας διαφέρουν από ευρήματα παλιότερων ερευνητικών αποτελεσμάτων, καθώς η αρχαιότητα σε μία θέση εργασίας έχει παρατηρηθεί ότι κάποιες φορές λειτουργεί ως παράγοντας διαμόρφωσης συνθηκών για την εμφάνιση του ΣΕΕ. Χαρακτηριστικά αποτελέσματα στον κλάδο των εκπαιδευτών της ειδικής αγωγής έχουν δείξει μία γραμμική συσχέτιση μεταξύ των ετών αρχαιότητας στον εργασιακό χώρο και στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης, καθώς οι με λιγότερα χρόνια στην ίδια θέση εργαζόμενοι παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικώς χαμηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης από τους αρχαιότερους συναδέλφους τους, ενώ όσο περισσότερα τα χρόνια στην παρούσα θέση, τόσο υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης (Nuri, Demirok, & Direktör, 2017; Nuri & Tezer 2018).

VI. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η συγκεκριμένη έρευνα ασχολήθηκε με την αξιολόγηση των κοινωνικών και δημογραφικών ανεξάρτητων μεταβλητών ως πιθανών παραγόντων πρόκλησης και εξέλιξης του ΣΕΕ. Ωστόσο, ο ίδιος ο χαρακτήρας του φαινομένου ως πολυπαραγοντικός υποδεικνύει ότι υπάρχουν και άλλοι πιθανοί παράγοντες που διαμορφώνουν τις συνθήκες για τη γένεση του χρόνιου στρες και κατ' επέκταση του ΣΕΕ. Ειδικά σε ένα περιβάλλον εκπαίδευσης όπως αυτό της ειδικής αγωγής, γενικής ή επαγγελματικής, οι ιδιαιτερότητες των συνθηκών και των ίδιων των εκπαιδευόμενων, διαμορφώνουν αντιστοίχως ιδιαίτερες καταστάσεις κατά την εκπαιδευτική διαδικασία. Η αναλογία μαθητών-εκπαιδευτών, ο επιπλέον εργασιακός φόρτος λόγω συνθηκών, καθώς και η διάδραση μεταξύ εκπαιδευτών-γονέων-διοικητικών υπαλλήλων, αποτελούν ευαίσθητα σημεία ιδιαίτερης προσοχής, τα οποία αξίζει να διερευνηθούν ως πιθανοί παράγοντες πρόκλησης του ΣΕΕ.

Θα ήταν εξαιρετικής σημασίας για το συγκεκριμένο εργασιακό πεδίο, να σχεδιαστούν από τους αρμόδιους φορείς, μία σειρά από προοπτικές μελέτες πάνω στο συγκεκριμένο εργασιακό δυναμικό του ευαίσθητου αυτού εκπαιδευτικού κλάδου. Τέτοιες μελέτες σε βάθος χρόνου θα μπορούσαν να συμπεριλαμβάνουν επιπλέον παράγοντες, οι οποίοι θεωρούνται κομβικής σημασίας. Τέτοια θα μπορούσαν να είναι κάποιοι οργανωτικοί παράγοντες, η εργασιακή κουλτούρα και το κλίμα, ακόμα και η συνεργασία με τους γονείς στη μακρόχρονη πορεία της εκπαίδευσης των ΑμεΑ, καθώς και το είδος και η ένταση της αναπηρίας των εκπαιδευόμενων ατόμων. Τέτοιου τύπου καλά σχεδιασμένες έρευνες μπορούν να δώσουν πολλές και ενδιαφέρουσες απαντήσεις για την εμφάνιση και την εξέλιξη του ΣΕΕ στους διδάσκοντες σε ΑμεΑ και σε διαφορετικές βαθμίδες.

Τα αποτελέσματα τέτοιου τύπου και τόσο καλού και μακροχρόνιου σχεδιασμού ερευνών, θα μπορούσαν να δώσουν πιο σαφή, έγκυρα και ακριβή αποτελέσματα, τα οποία θα χρησιμοποιούνται ως οδηγοί, αρχικά για την πρόληψη και στη συνέχεια για την καταπολέμηση στα πρώτα στάδια εμφάνισης του ΣΕΕ.

Τέλος, ένας σχεδιασμός μίας προοπτικής και μακροχρόνιας έρευνας θα μπορέσει να δώσει πιο αντικειμενικά αποτελέσματα, αίροντας τους περιορισμούς μιας διαστρωματικής μελέτης παρατήρησης όπως η παρούσα, στην οποία, λόγω του χαρακτήρα της, τα αποτελέσματα όπως και η ερμηνεία τους, σχετίζονται και κρίνονται με βάση τις απαντήσεις που δίνονται από τους συμμετέχοντες σε μία και μόνη χρονική στιγμή, με ότι αυτό μπορεί να

συνεπάγεται. Επίσης, μία τέτοιου τύπου έρευνα με τον αντίστοιχο σχεδιασμό, θα επιτύχει την ορθότερη διαδικασία δειγματοληψίας ώστε να εξασφαλίσει την τυχαιότητα της επιλογής του δείγματος και κατά συνέπεια την αντικειμενικότητά του. Αποτέλεσμα αυτού θα είναι η δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων στον ευρύτερο πληθυσμό.

VII. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενογλώσση

- Ahola, K., Gould, R., Virtanen, M., Honkonen, T., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2009). Occupational burnout as a predictor of disability pension: a population-based cohort study. *Occupational and environmental medicine*, 66(5), 284-290.
- Ahola, K., Salminen, S., Toppinen-Tanner, S., Koskinen, A., & Väänänen, A. (2013). Occupational burnout and severe injuries: An eight-year prospective cohort study among Finnish forest industry workers. *Journal of occupational health*, 13-0021.
- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., Huutonen, P., Koskinen, A., & Väänänen, A. (2009). Occupational burnout and chronic work disability: An eight-year cohort study on pensioning among Finnish forest industry workers. *Journal of Affective Disorders*, 115, 150–159.
- Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A., & Shirom, A. (2010). Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: a 10-year prospective register-linkage study. *Journal of psychosomatic research*, 69(1), 51-57.
- Al-Qaryoti, I. & Al-Khateeb, F. (2006). Jamming visual culture. *Literacy Learning in the Middle Years*, 11(2), 15-21.
- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & stress*, 23(3), 244-263.
- Alimoglu, M. K., & Donmez, L. (2005). Daylight exposure and the other predictors of burnout among nurses in a University Hospital. *International Journal of Nursing Studies*, 42(5), 549-555.
- Amofo, E., Hanbali, N., Patel, A., & Singh, P. (2015). What are the significant factors associated with burnout in doctors?. *Occupational Medicine*, 65(2), 117-121.
- Armon, G., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2014). Joint effect of chronic medical illness and burnout on depressive symptoms among employed adults. *Health Psychology*, 33(3), 264.
- Armon, G., Shirom, A., Berliner, S., Shapira, I., & Melamed, S. (2008). A prospective study of the association between obesity and burnout among apparently healthy men and women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 43.

- Armon, G., Shirom, A., & Melamed, S. (2012). The big five personality factors as predictors of changes across time in burnout and its facets. *Journal of Personality, 80*(2), 403-427.
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., ... & Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC public health, 17*(1), 1-13.
- Austria-Corrales, F., Cruz-Valdés, B., Herrera-Kiengelher, L., Vázquez-García, J. C., & Salas-Hernández, J. (2011). Burnout syndrome among medical residents during the influenza A H1N1 sanitary contingency in Mexico. *Gaceta medica de México, 147*(2), 97-103.
- Awa, W. L., Plaumann, M., & Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education and Counseling, 78*(2), 184–190.
- Bakken, B. K., & Winn, A. N. (2021). Clinician Burnout During COVID-19 Prior To Vaccine Administration. *Journal of the American Pharmacists Association*. (In Press).
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach burnout inventory-general survey: An internet study. *Anxiety, Stress & Coping, 15*(3), 245-260.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H. J., Bosveld, W., & Van Dierendonck, D. (2000). Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: A five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of organizational behavior, 21*(4), 425-441.
- Barling, J., Kelloway, E. K., & Frone, M. R. (Eds.). (2004). *Handbook of work stress*. Sage publications.
- Bartosiewicz, A., & Januszewicz, P. (2019). Readiness of polish Nurses for prescribing and the level of professional burnout. *International journal of environmental research and public health, 16*(1), 35.
- Bataineh, O. & Alsaghe, A. (2012). An Investigation of Social Support and Burnout among Special Education Teachers in United Arab Emirates. *International Journal of Special Education, 27*(2), 5–13. EJ982856.
- Bayram, N., Gursakal, S., & Bilgel, N. (2010). Burnout, vigor and job satisfaction among academic staff. *European Journal of Social Sciences, 17*(1), 41-53.
- Beard, G. M. (1879). Neurasthenia, or nervous exhaustion. *Boston Medical and Surgical Journal, III*, 217–221.
- Bekker, M. H., Croon, M. A., & Bressers, B. (2005). Childcare involvement, job characteristics, gender and work attitudes as predictors of emotional exhaustion and sickness absence. *Work & Stress, 19*(3), 221-237.
- Bianchi, S. M., Robinson, J. P., & Milke, M. A. (2006). *The changing rhythms of American family life*. Russell Sage Foundation.

- Bianchi, R., Rolland, J. P., & Salgado, J. F. (2018). Burnout, depression, and borderline personality: A 1,163-participant study. *Frontiers in Psychology*, 8, 2336.
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., Schonfeld, S., & Laurent, E. (2015). Burnout does not help predict depression among French school teachers. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 565-568.
- Borritz, M., Christensen, K. B., Bültmann, U., Rugulies, R., Lund, T., Andersen, I., ... & Kristensen, T. S. (2010). Impact of burnout and psychosocial work characteristics on future long-term sickness absence. Prospective results of the Danish PUMA Study among human service workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(10), 964-970.
- Bradley, H. B. (1969). Community-based treatment for young adult offenders. *Crime and Delinquency*, 15(3), 359–370.
- Bratis, D., Tselebis, A., Sikaras, C., Moulou, A., Giotakis, K., Zoumakis, E., & Ilias, I. (2009). Alexithymia and its association with burnout, depression and family support among Greek nursing staff. *Human Resources for Health*, 7(1), 1-6.
- Bria, M., Spânu, F., Băban, A., Dumitrașcu, D. L. (2014), Maslach Burnout Inventory General Survey Factorial Validity and Invariance Among Romanian Health Care Professionals. *Burnout Research*, 1(3), 103-111.
- Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1993). Burnout: A perspective from social comparison theory. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 53–69). New York: Taylor & Francis.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Calegari, V. F. Q., & Bonantini, C. A. (2021). Comparative Cohort Study of Burnout Syndrome in State Schools' Teachers. In *Psychiatry and Neuroscience Update* (pp. 487-496). Springer, Cham.
- Cabell, A. L. (2021). Factors Associated with the Work-Related Burnout of Residential Employees: An Examination of Perfectionism and Coping. *Journal of Human Services: Training, Research, and Practice*, 7(1), 4.
- Canu, G., Marca, S. C., Dell'Oro, F., Balazs, A., Bergamaschi, E., Besse, C., ... & Wahlen, A. (2021). Harmonized definition of occupational burnout: a systematic review, semantic analysis, and Delphi consensus in 29 countries. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(2), 95-107.

- Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1993). Person-environment fit theory: Some history, recent developments, and future directions. *Journal of Social Issues*, 49(4), 253-275.
- Cappe, E., Bolduc, M., Poirier, N., Popa-Roch, M. A., & Boujut, E. (2017). Teaching students with Autism Spectrum Disorder across various educational settings: The factors involved in burnout. *Teaching and Teacher Education*, 67, 498-508.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of vocational behavior*, 68(1), 131-164.
- Capri, B., & Guler, M. (2018). Evaluation of burnout levels in teachers regarding socio-demographic variables, job satisfaction and general self-efficacy. *Eurasian Journal of Educational Research*, 18(74), 123-144.
- Champagne, C., Pailhé, A., & Solaz, A. (2015). Le temps domestique et parental des hommes et des femmes: quels facteurs d'évolutions en 25 ans?. *Économie et statistique*, 478(1), 209-242.
- Cheng, Y., Chen, I. S., Chen, C. J., Burr, H., & Hasselhorn, H. M. (2013). The influence of age on the distribution of self-rated health, burnout and their associations with psychosocial work conditions. *Journal of psychosomatic research*, 74(3), 213-220.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger
- Cherniss, C. (1980b). *Staff burnout: Job stress in the human services*. Beverly Hills: Sage.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work–family conflict. *Sex roles*, 47(11), 531-541.
- Comber, B., & Cormack, P. (2007). *Constituting the teacher of reading in contemporary Australian literacy debates* (pp. 87-109). Information Age Publishing.
- Cooper, C., Dewe, P., & O'Driscoll, M. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research and applications*. Thousand Oaks: Sage.
- Corrado, B., Ciardi, G., Fortunato, L., & Servodio Iammarrone, C. (2019). Burnout syndrome among Italian physiotherapists: A cross-sectional study. *European Journal of Physiotherapy*, 21(4), 240-245.
- Craig, L., & Sawrikar, P. (2009). Work and family: how does the (gender) balance change as children grow?. *Gender, Work & Organization*, 16(6), 684-709.
- Deater-Deckard, K. (2014). *Parenting stress*. Yale: University Press.
- De Paiva, L. C., Canário, A. C. G., de Paiva China, E. L. C., & Gonçalves, A. K. (2017). Burnout syndrome in health-care professionals in a university hospital. *Clinics*, 72(5), 305-309.

- De Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Uusitalo-Malmivaara, L., & Chiacchio, C. D. (2017). Burnout in special needs teachers at kindergarten and primary school: Investigating the role of personal resources and work wellbeing. *Psychology in the Schools, 54*(5), 472-486.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology, 86*(3), 499.
- Demerouti, E., Geurts, S. A., Bakker, A. B., & Euwema, M. (2004). The impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health. *Ergonomics, 47*(9), 987-1002.
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International.*
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. (2001), The job demands resources model of burnout. *Applied Psychology, 86*(3), 499-512.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Vardakou, I., Kantas, A. (2003), The convergent validity of two burnout instruments. *European Journal of Psychological Assessment, 19*(1), 12-23.
- Demerouti, E., Verbeke, W. J., & Bakker, A. B. (2005). Exploring the relationship between a multidimensional and multifaceted burnout concept and self-rated performance. *Journal of management, 31*(2), 186-209.
- Devereux, J. M., Hastings, R. P., Noone, S. J., Firth, A., & Totsika, V. (2009). Social support and coping as mediators or moderators of the impact of work stressors on burnout in intellectual disability support staff. *Research in developmental disabilities, 30*(2), 367-377.
- Diestel, S., & Schmidt, K. H. (2010). Direct and interaction effects among the dimensions of the Maslach Burnout Inventory: Results from two German longitudinal samples. *International Journal of Stress Management, 17*(2), 159.
- Edwards, J. R. (1996). An examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress. *Academy of Management Journal, 39*, 292-339.
- Emilia, I., Gómez-Urquiza, J. L., Cañadas, G. R., Albendín-García, L., Ortega-Campos, E., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2017). Burnout and its relationship with personality factors in oncology nurses. *European Journal of Oncology Nursing, 30*, 91-96.
- Farshi, S. S., & Omranzadeh, F. (2014). The effect of gender, education level, and marital status on Iranian EFL teachers' burnout level. *International Journal of Applied Linguistics and English Literature, 3*(5), 128-133.

- Figueiredo-Ferraz, H., Grau-Alberola, E., Gil-Monte, P. R., & García-Juegas, J. A. (2012). Burnout and job satisfaction among nursing professionals. *Psicothema*, *24*(2), 271-276.
- Firth, H., & Britton, P. (1989). Burnout, absence and turnover among British nursing staff. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *62*(1), 55–59.
- French, J. R., Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1982). *The mechanisms of job stress and strain* (Vol. 7). Chichester [Sussex]; New York: J. Wiley.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, *30*, 159-65
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, *12*, 72–83.
- Gencay, S., & Gencay, O. A. (2011). Burnout among judo coaches in Turkey. *Journal of Occupational Health*, *53*(5), 365–370.
- Georgiou, Y., & Fotiou, A. (2019). Burnout factors in private health and fitness centers' sector: a case study in Greece. *Journal of Anthropology of Sport and Physical Education*, *3*(3), 25-29.
- Ghorpade, J., Lackritz, J., & Singh, G. (2007). Burnout and personality: Evidence from academia. *Journal of Career Assessment*, *15*, 240–256.
- Golembiewski, R.T., Boudreau, R.A., Munzenrider, R.F. & Luo, H. (1996). *Global burnout: a worldwide pandemic explored by the phase model*. Greenwich: JAI.
- Golembiewski, R. T., & Munzenrieder, R. (1988). *Phases of burnout. Developments in concepts and applications*. New York: Praeger.
- Golembiewski, R. T., Munzenrider, R. F., & Stevenson, J. G. (1986). *Phases of burnout: Developments in concepts and applications*. New York: Praeger.
- Gray-Stanley, J. A., & Muramatsu, N. (2011). Work stress, burnout, and social and personal resources among direct care workers. *Research in developmental disabilities*, *32*(3), 1065-1074.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Konarski, R. (1997). The impact of social support on the development of burnout in teachers: Examination of a model. *Work & Stress*, *11*(3), 267-278.
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). Health consequences of work–family conflict: The dark side of the work–family interface. In *Employee health, coping and methodologies*. Emerald Group Publishing Limited.
- Girgin, D. (2020). Motivation, Self-Efficacy and Attitude as Predictors of Burnout in Musical Instrument Education in Fine Arts High Schools. *Eurasian Journal of Educational Research*, *20*(85), 93-108.

- Greene, G. (1960/2004). *The Burnt-out Case*. London: Vintage.
- Gundersen, L. (2001). Physician burnout. *Annals of Internal Medicine*, *135*(2), 145-148.
- Gustafsson, G., Persson, B., Eriksson, S., Norberg, A., & Strandberg, G. (2009). Personality traits among burnt out and non-burnt out health-care personnel at the same workplaces: A pilot study. *International Journal of Mental Health Nursing*, *18*(5), 336-348.
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of management*, *30*(6), 859-879.
- Halbesleben, J. R. & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress*, *19*(3), 208-220.
- Hallsten, L., Voss, M., Stark, S., & Josephson, M. (2011). Job burnout and job wornout as risk factors for long-term sickness absence. *Work*, *38*(2), 181-192.
- Hamid, A. A., & Musa, S. A. (2017). The mediating effects of coping strategies on the relationship between secondary traumatic stress and burnout in professional caregivers in the UAE. *Journal of mental health*, *26*(1), 28-35.
- Hansez, I., Rusu, D., Firket, P., & Braeckman, L. (2019). Evolution 2010-2018 du burnout en Belgique et intérêt de l'utilisation conjointe de deux outils de diagnostic Rapport de recherche.
- Harari, D., Swider, B. W., Steed, L. B., & Breidenthal, A. P. (2018). Is perfect good? A meta-analysis of perfectionism in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, *103*(10), 1121–1144.
- Hätinen, M., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Kalimo, R., Tolvanen, A., & Pekkonen, M. (2009). Burnout during a long-term rehabilitation: comparing low burnout, high burnout–benefited, and high burnout–not benefited trajectories. *Anxiety, stress & coping*, *22*(3), 341-360.
- Herrmann, J., Koeppen, K., & Kessels, U. (2019). Do girls take school too seriously? Investigating gender differences in school burnout from a self-worth perspective. *Learning and Individual Differences*, *69*, 150-161.
- Hill, A. P., & Curran, T. (2016). Multidimensional perfectionism and burnout: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, *20*(3), 269–288.
- Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burn-out/ed. by WB Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. *Professional Burn-out: Recent Developments in Theory and Research*. London: Taylor and Francis, 115-122.

- Hu, H. X., Liu, L. T., Zhao, F. J., Yao, Y. Y., Gao, Y. X., & Wang, G. R. (2015). Factors related to job burnout among community nurses in Changchun, China. *Journal of Nursing Research, 23*(3), 172-180.
- Huang, L., Lei, W., Xu, F., Liu, H., & Yu, L. (2020). Emotional responses and coping strategies in nurses and nursing students during Covid-19 outbreak: A comparative study. *PLoS One, 15*(8), e0237303.
- IBM Corp. Released 2019. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 26.0. Armonk, NY: IBM Corp.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Falkum, E., & Aasland, O. G. (2008). Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress, 22*(1), 1-15.
- Jalili, M., Niroomand, M., Hadavand, F., Zeinali, K., & Fotouhi, A. (2021). Burnout among healthcare professionals during COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 1*-8.
- Jansson-Fröjmark, M., & Lindblom, K. (2010). Is there a bidirectional link between insomnia and burnout? A prospective study in the Swedish workforce. *International journal of behavioral medicine, 17*(4), 306-313.
- Jones, J. W. (1981). *The burnout syndrome: Current research, theory, interventions*. London House Press.
- Jovanović, V., Karić, J., Mihajlović, G., Džamonja-Ignjatović, T., & Hinić, D. (2019). Work-related burnout syndrome in special education teachers working with children with developmental disorders—possible correlations with some socio-demographic aspects and assertiveness. *European Journal of Special Needs Education, 34*(5), 692-701.
- Kader, N., Elhusein, B., Elhassan, N. M., Alabdulla, M., Hammoudeh, S., & Hussein, N. R. (2021). Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad Medical Corporation, Qatar. *Asian Journal of Psychiatry, 58*, 102619.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 28*5-308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karkar, A., Dammang, M. L., & Bouhaha, B. M. (2015). Stress and burnout among hemodialysis nurses: A single-center, prospective survey study. *Saudi Journal of Kidney Diseases and Transplantation, 26*(1), 12.

- Kaschka, W. P., Korczak, D., & Broich, K. (2011). Burnout: A fashionable diagnosis. *Deutsches Ärzteblatt International*, 108(46), 781–787.
- Kim, H., Ji, J., & Kao, D. (2011). Burnout and physical health among social workers: A three-year longitudinal study. *Social work*, 56(3), 258-268.
- Kim, H. S., & Yeom, H. A. (2018). The association between spiritual well-being and burnout in intensive care unit nurses: A descriptive study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 46, 92-97.
- Kitaoka-Higashiguchi, K., Morikawa, Y., Miura, K., Sakurai, M., Ishizaki, M., Kido, T., ... & Nakagawa, H. (2009). Burnout and risk factors for arteriosclerotic disease: follow-up study. *Journal of occupational health*, 0902030056-0902030056.
- Kulberg, J. (2019). Primary Factors Impacting Burnout in Special Education Teachers.
- Koh, D., Lim, M. K., Chia, S. E., Ko, S. M., Qian, F., Ng, V., ... & Fones, C. (2005). Risk perception and impact of severe acute respiratory syndrome (SARS) on work and personal lives of healthcare Workers in Singapore What can we Learn?. *Medical care*, 676-682.
- Korczak, D., Huber, B., & Kister, C. (2010). Differential diagnostic of the burnout syndrome. *GMS Health Technology Assessment*, 6 , Dec 09.
- Kowalski, C., Driller, E., Ernstmann, N., Alich, S., Karbach, U., Ommen, O., ... & Pfaff, H. (2010). Associations between emotional exhaustion, social capital, workload, and latitude in decision-making among professionals working with people with disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 31(2), 470-479.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.
- Laba, K., Bosman, J., & Buitendach, J. H. (2005). Job insecurity, burnout and organisational commitment among employees of a financial institution in Gauteng. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 32-40.
- Ladegard, G. (2011). Stress management through workplace coaching: The impact of learning experiences. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 9(1), 29–43.
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., ... & Hu, S. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA network open*, 3(3), e203976-e203976.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. New York: McGraw-Hill.

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *The Journal of Applied Psychology, 81* , 123–133.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1993). A longitudinal study of burnout among supervisors and managers: Comparisons between the Leiter and Maslach (1988) and Golembiewski et al.(1986) models. *Organizational behavior and human decision processes, 54*(3), 369-398.
- Leiter, M. P., Hakanen, J. J., Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., Koskinen, A., & Väänänen, A. (2013). Organizational predictors and health consequences of changes in burnout: A 12-year cohort study. *Journal of Organizational Behavior, 34*(7), 959-973.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment of burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior, 9* , 297–308.
- Lim, N., Kim, E. K., Kim, H., Yang, E., & Lee, S. M. (2010). Individual and work-related factors influencing burnout of mental health professionals: A meta-analysis. *Journal of Employment Counseling, 47*(2), 86-96.
- Lim, R. C., & Pinto, C. (2009). Work stress, satisfaction and burnout in New Zealand radiologists: Comparison of public hospital and private practice in New Zealand. *Journal of Medical Imaging and Radiation Oncology, 53*(2), 194–199.
- Lizano, E. L., & Barak, M. M. (2015). Job burnout and affective wellbeing: A longitudinal study of burnout and job satisfaction among public child welfare workers. *Children and Youth Services Review, 55*, 18-28.
- LePine, J. A., LePine, M. A., & Jackson, C. L. (2004). Challenge and hindrance stress: relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance. *Journal of applied psychology, 89*(5), 883.
- Lyonette, C., & Crompton, R. (2015). Sharing the load? Partners' relative earnings and the division of domestic labour. *Work, employment and society, 29*(1), 23-40.
- Madsen, I. E., Lange, T., Borritz, M., & Rugulies, R. (2015). Burnout as a risk factor for antidepressant treatment—a repeated measures time-to-event analysis of 2936 Danish human service workers. *Journal of psychiatric research, 65*, 47-52.
- Mahmood, S. M. R. (2017). Relationship between Preschool Teachers' Job Burnout Level and Organizational Cynicism Attitudes. *Unpublished Master Thesis. Yüzüncü Yıl University, Van*.
- Malagón-Aguilera, M. C., Suñer-Soler, R., Bonmatí-Tomas, A., Bosch-Farré, C., Gelabert-Viella, S., Fontova-Almató, A., ... & Juvinyà-Canal, D. (2020). Dispositional

- Optimism, Burnout and Their Relationship with Self-Reported Health Status among Nurses Working in Long-Term Healthcare Centers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 4918.
- Mancini, G., Mameli, C., & Biolcati, R. (2021). Burnout in Italian Primary Teachers: The Predictive Effects of Trait Emotional Intelligence, Trait Anxiety, and Job Instability.
- Mann, T. (1901/1999). *The Buddenbrooks* (Translated from the German by H. T. Lowe-Porter). London: Vintage Classics.
- Marchand, A., Blanc, M. E., & Beauregard, N. (2018). Do age and gender contribute to workers' burnout symptoms?. *Occupational Medicine*, 68(6), 405-411.
- Marchand, A., Durand, P., Haines, V., & Harvey, S. (2015). The multilevel determinants of workers' mental health: results from the SALVEO study. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 50(3), 445-459.
- Maslach C. (1976). Burn-out. *Human Behaviour*, 9, 16–22.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and preventive psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach C., Jackson S. E., & Leiter M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual 3rd ed.* Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The Maslach Burnout Inventory Manual*. Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C, Jackson, S. E. (1986). *The Maslach Burnout Inventory Manual (2 eds)*. Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. (1976). Burn-out. *Human Behavior*, 5, 16–22.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 19–32). New York: Taylor & Francis.
- Maslach, C. (2003). *Burnout: Cost of caring*. Cambridge: Malor Books.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 351-357). Academic Press.
- Maslach, C., Jackson S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual (3 eds)*. Mountain View, CA.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*, 397–422.
- Matthews, R. A., Bulger, C. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Work social supports, role stressors, and work–family conflict: The moderating effect of age. *Journal of Vocational Behavior*, *76*(1), 78-90.
- Matud, M. P. (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality and individual differences*, *37*(7), 1401-1415.
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of type 2 diabetes: A prospective study of apparently healthy employed persons. *Psychosomatic Medicine*, *86*(6), 863–869.
- Molero Jurado, M. D. M., Pérez-Fuentes, M. D. C., Gázquez Linares, J. J. G., Simón Márquez, M. D. M., & Martos Martínez, Á. (2018). Burnout risk and protection factors in certified nursing aides. *International journal of environmental research and public health*, *15*(6), 1116.
- Mommersteeg, P. M., Denollet, J., & Martens, E. J. (2012). Type D personality, depressive symptoms and work-related health outcomes. *Scandinavian journal of public health*, *40*(1), 35-42.
- Montoya, N. P., Glaz, L. C., Pereira, L. A., & Loturco, I. (2021). Prevalence of Burnout Syndrome for Public Schoolteachers in the Brazilian Context: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(4), 1606
- Muheim, F. (2013). Burnout: History of a phenomenon. In *Burnout for Experts* (pp. 37-46). Springer, Boston, MA.
- Nelson, S. K., Kushlev, K., & Lyubomirsky, S. (2014). The pains and pleasures of parenting: When, why, and how is parenthood associated with more or less well-being?. *Psychological bulletin*, *140*(3), 846.
- Neveu, J. P. (2007). Jailed resources: Conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *28*(1), 21-42.
- Nomaguchi, K. M. (2012). Marital status, gender, and home-to-job conflict among employed parents. *Journal of family issues*, *33*(3), 271-294.

- Norlund, S., Reuterwall, C., Höög, J., Lindahl, B., Janlert, U., & Birgander, L. S. (2010). Burnout, working conditions and gender-results from the northern Sweden MONICA Study. *BMC public health*, *10*(1), 1-9.
- Nowacka, A., Piskorz, A., Wolfshaut-Wolak, R., Piątek, J., & Gniadek, A. (2018). Selected socio-demographic and occupational factors of Burnout syndrome in nurses employed in medical facilities in Małopolska—Preliminary Results. *International journal of environmental research and public health*, *15*(10), 2083.
- Nuri, C., Demirok, M. S., & Direktör, C. (2017). Determination of Self-Efficacy and Burnout State of Teachers Working in the Special Education Field in Terms of Different Variables. *Journal of Education and Training Studies*, *5*(3), 160-166.
- Nuri, C., & Tezer, M. (2018). The relationship between burn-out and psychological resiliency levels of special education teachers in a developing economy. *Quality & Quantity*, *52*(2), 1305-1317.
- Öneren, M., Çetiner, N., Arar, T., & Yurdakul, G. (2019). The effect of proactive personality on the relationship between emotional intelligence and burnout syndrome: A case study on academic staff working in public universities of Aegean and central Anatolia regions.
- Pamuk, M., & Durmuş, E. (2015). Investigation of burnout in marriage. *Journal of Human Sciences*, *12*(1), 162-177.
- Pappa, S., Ntella, V., Giannakas, T., Giannakoulis, V. G., Papoutsis, E., & Katsaounou, P. (2020). Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Brain, behavior, and immunity*, *88*, 901-907.
- Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, *12*(1), 43.
- Pérez-Fuentes, M. del C., Molero-Jurado, M. del Mar., Gázquez-Linares, J. J., & Simón-Márqueza, M. del Mar. (2019). Analysis of Burnout Predictors in Nursing: Risk and Protective Psychological Factors. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, *11*(1), 33-40.
- Peter, R., & Siegrist, J. (1997). Chronic work stress, sickness absence, and hypertension in middle managers: general or specific sociological explanations?. *Social Science & Medicine*, *45*(7), 1111-1120.

- Piedmont, R. L. (1993). A longitudinal analysis of burnout in the health care setting: The role of personal dispositions. *Journal of personality assessment*, 61(3), 457-473.
- Pines, A., & Maslach, C. (1980). Combatting staff burn-out in a day care center: A case study. *Child care quarterly*, 9(1), 5-16.
- Popa, F., Arafat, R., Purcărea, V. L., Lală, A., & Bobirnac, G. (2010). Occupational Burnout levels in Emergency Medicine—a nationwide study and analysis. *Journal of medicine and life*, 3(3), 207.
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 77(2), 168-185.
- Qiao, H., & Schaufeli, W. B. (2011). The convergent validity of four burnout measures in a Chinese sample: A confirmatory factor-analytic approach. *Applied Psychology*, 60(1), 87-111.
- Redondo-Flórez, L., Tornero-Aguilera, J. F., Ramos-Campo, D. J., & Clemente-Suárez, V. J. (2020). Gender Differences in Stress-and Burnout-Related Factors of University Professors. *BioMed Research International*, 2020.
- Reis, D., Xanthopoulou, D., & Tsaousis, I. (2015). Measuring job and academic burnout with the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI): Factorial invariance across samples and countries. *Burnout Research*, 2(1), 8-18.
- Renk, K., Roberts, R., Roddenberry, A., Luick, M., Hillhouse, S., Meehan, C., ... & Phares, V. (2003). Mothers, fathers, gender role, and time parents spend with their children. *Sex roles*, 48(7), 305-315.
- Roelen, C. A. M., Van Hoffen, M. F. A., Groothoff, J. W., De Bruin, J., Schaufeli, W. B., & Van Rhenen, W. (2015). Can the Maslach Burnout Inventory and Utrecht Work Engagement Scale be used to screen for risk of long-term sickness absence?. *International archives of occupational and environmental health*, 88(4), 467-475.
- Rodrigues, H., Cobucci, R., Oliveira, A., Cabral, J. V., Medeiros, L., Gurgel, K., ... & Gonçalves, A. K. (2018). Burnout syndrome among medical residents: A systematic review and meta-analysis. *PloS one*, 13(11), e0206840.
- Roskam, I., & Mikolajczak, M. (2020). Gender differences in the nature, antecedents and consequences of parental burnout. *Sex Roles*, 83(7), 485-498.
- Rotenstein, S., L., Torre, M., Ramos, M. A., Rosales, C., Guille, C., Sen, S., & Douglas, M. (2018). Prevalence of Burnout Among Physicians: A Systematic Review. *JAMA-Journal of the American Medical Association*, 320, 1131-1150.

- Rumschlag, K. E. (2017). Teacher burnout: A quantitative analysis of emotional exhaustion, personal accomplishment, and depersonalization. *International Management Review*, 13(1), 22-36.
- Sak, R. (2018). Gender differences in Turkish early childhood teachers' job satisfaction, job burnout and organizational cynicism. *Early Childhood Education Journal*, 46(6), 643-653.
- Salmela-Aro, K., Muotka, J., Alho, K., Hakkarainen, K., & Lonka, K. (2016). School burnout and engagement profiles among digital natives in Finland: A person-oriented approach. *European Journal of Developmental Psychology*, 13(6), 704-718.
- Salmela-Aro, K., & Tynkkynen, L. (2012). Gendered pathways in school burnout among adolescents. *Journal of adolescence*, 35(4), 929-939.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., Hoogduin, K., Schaap, C. (2016), On the clinical validity of the Maslach burnout inventory and the burnout measure. *Psychology and Health*, 16(5), 565-582.
- Schaufeli, W. B., De Witte, H., & Desart, S. (2020). *Handleiding. Burnout Assessment Tool. Version 2.0*. Internal report. Belgium: KU Leuven.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D (1998). *The burnout companion to study & practice: A critical analysis*. Cox T, Griffiths A, editors. London: Taylor & Francis.
- Schwartz, M. S., & Will, G. T. (1953). Low morale and mutual withdrawal on a hospital ward. *Psychiatry*, 16, 337–353.
- Sehlen, S., Vordermark, D., Schäfer, C., Herschbach, P., Bayerl, A., Pigorsch, S., ... & Geinitz, H. (2009). Job stress and job satisfaction of physicians, radiographers, nurses and physicists working in radiotherapy: a multicenter analysis by the DEGRO Quality of Life Work Group. *Radiation oncology*, 4(1), 1-9.
- Seibt, R., & Kreuzfeld, S. (2021). Influence of Work-Related and Personal Characteristics on the Burnout Risk among Full-and Part-Time Teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1535.
- Selye, H. (1936). Syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, 138, 32.
- Sezer, F. (2012). Examining of Teacher Burnout Level in Terms of Some Variables. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(3).

- Shimizutani, M., Odagiri, Y., Ohya, Y., Shimomitsu, T., Kristensen, T. S., Maruta, T., & Imori, M. (2008). Relationship of nurse burnout with personality characteristics and coping behaviors. *Industrial health*, 46(4), 326-335.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organisations. In C. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 25–48). New York: Wiley.
- Shirom, A., Toker, S., Melamed, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2013). Burnout and vigor as predictors of the incidence of hyperlipidemia among healthy employees. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 5(1), 79-98.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–41.
- Silva, S. C. P. S., Nunes, M. A. P., Santana, V. R., Reis, F. P., Machado Neto, J., & Lima, S. O. (2015). Burnout syndrome in professionals of the primary healthcare network in Aracaju, Brazil. *Ciencia & Saude Coletiva*, 20, 3011-3020.
- Spagnoli, P., Buono, C., Kovalchuk, L. S., Cordasco, G., & Esposito, A. (2021). Perfectionism and burnout during the COVID-19 crisis: A two-wave cross-lagged study. *Frontiers in Psychology*, 11, 4087.
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational behavior*, 76(3), 487-506.
- Taris, T. W., Beek, I. V., & Schaufeli, W. B. (2010). Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The meditational effect of workaholism.
- Taris, T. W., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work & Stress*, 19(3), 238-255.
- Taşkın, C., & Bahadır, T. K. (2021). The Effect of School Climate on Pre-Service Physical Education Teachers' Burnout Syndrome: The Mediator and Regulatory Role of Class Level. *Journal of Education and Learning*, 10(2).
- Thomé, S., Dellve, L., Härenstam, A., & Hagberg, M. (2010). Perceived connections between information and communication technology use and mental symptoms among young adults-a qualitative study. *BMC Public Health*, 10(1), 1-14.
- Tijdink, J. K., Vergouwen, A. C., & Smulders, Y. M. (2014). Emotional exhaustion and burnout among medical professors; a nationwide survey. *BMC medical education*, 14(1), 1-7.

- Toker, S., Melamed, S., Berliner, S., Zeltser, D., & Shapira, I. (2012). Burnout and risk of coronary heart disease: a prospective study of 8838 employees. *Psychosomatic Medicine*, *74*(8), 840-847.
- Van Dierendonck, D., Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2001). Toward a process model of burnout: Results from a secondary analysis. *European journal of work and organizational psychology*, *10*(1), 41-52.
- Vetter, M. H., Vetter, M. K., & Fowler, J. M. (2020). Impact of parenthood on burnout in members of the Society of Gynecologic Oncology. *Gynecologic Oncology*, *159*, 302.
- Verdonk, P., Hooftman, W. E., Van Veldhoven, M. J., Boelens, L. R., & Koppes, L. L. (2010). Work-related fatigue: the specific case of highly educated women in the Netherlands. *International archives of occupational and environmental health*, *83*(3), 309-321.
- Wang, Y., Huang, J., & You, X. (2016). Personal resources influence job demands, resources, and burnout: a one-year, three-wave longitudinal study. *Social Behavior and Personality: an international journal*, *44*(2), 247-258.
- Wang, Z., Xie, Z., Dai, J., Zhang, L., Huang, Y., & Chen, B. (2014). Physician burnout and its associated factors: a cross-sectional study in Shanghai. *Journal of occupational health*, 13-0108.
- Weber, A., & Jaekel-Reinhard, A. (2000). Burnout syndrome: A disease of modern societies. *Occupational Medicine*, *50*, 512–517.
- Wheatley, D. (2013). Location, vocation, location? Spatial entrapment among women in dual career households. *Gender, Work & Organization*, *20*(6), 720-736.
- Wiggins, M. S., Lai, C., & Deiters, J. A. (2005). Anxiety and burnout in female collegiate ice hockey and soccer athletes. *Perceptual and Motor Skills*, *101*(2), 519–524.
- Worly, B., Verbeck, N., Walker, C., Clinchot, D., Keder, L., & Steinauer, J. (2017). Gender differences in medical Students' experience of burnout, perceived stress, and empathic concern. *Obstetrics & Gynecology*, *130*, 61S.
- Xu, W., Pan, Z., Li, Z., Lu, S., & Zhang, L. (2020). Job burnout among primary healthcare workers in rural China: a multilevel analysis. *International journal of environmental research and public health*, *17*(3), 727.
- Zarei, E., Ahmadi, F., Sial, M. S., Hwang, J., Thu, P. A., & Usman, S. M. (2019). Prevalence of burnout among primary health care staff and its predictors: A study in Iran. *International journal of environmental research and public health*, *16*(12), 2249.

Ελληνική

- Αντωνίου, Α. Σ. & Ξένου, Μ. (2008). Επιδράσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης στα Επίπεδα Γενικής Υγείας των Εργαζομένων και τις Στρατηγικές Αντιμετώπισης του Στρες, στο: *BURNOUT – Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης, Ερευνητικές Προσεγγίσεις*. (Επιμ. Αλέξανδρος-Σταμάτιος Αντωνίου). Θεσ/νίκη: University Studio Press
- Αντωνίου, Α. Σ., & Ντάλλα, Μ. (2010). Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση από το επάγγελμα Ελλήνων δασκάλων (ειδικής και γενικής αγωγής) και καθηγητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: Συγκριτική μελέτη. Σ. Αντωνίου (Επιμελητής Έκδοσης) Στρες: *Προσωπική Ανάπτυξη και Ευημερία*. Αθήνα: Εκδ. Παπαζήση.
- Γρηγορόπουλος, Η. Ν., & Καπαλτσίδου, Δ. (2019). Επαγγελματική εξουθένωση σε εργαζόμενους των παιδικών σταθμών του νομού Θεσσαλονίκης. Ο προβλεπτικός ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών. *Ερευνώντας τον κόσμο του παιδιού*, 16, 58-71.
- Κάμτσιος, Σ., & Λώλης, Θ. (2016). Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση; ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των καθημερινών στρεσογόνων ερεθισμάτων. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 9(1), 40-87.
- Κοινή Υπουργική Απόφαση Αριθμ. Δ12/ΓΠοικ. 13107/283/2019, ΦΕΚ 1160/Β/8-4-2019. Προϋποθέσεις ίδρυσης και λειτουργίας Στεγών Υποστηριζόμενης Διαβίωσης Ατόμων με Αναπηρίες. <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ygeia/koine-upourgike-apophase-d12-gp-oik-13107-283-2019.html>, Ανάσυρση 17/02/2021
- Ν. 3699/2008. ΦΕΚ 199/Α/2-10-2008: Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία ή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ekpaideuse/n-3699-2008.html>, Ανάσυρση 17/02/2021
- Νιέτος, Η., Παπαβαγγέλη, Σ., Ζουρνατζή, Ε., & Κουστέλιος, Α. (2018). Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό "εκπ@ιδευτικός κύκλος"*, 6(1), 50-64.
- Νιθαυριανάκη, Α., & Παπαδούρης, Π. (2020). Σχέση Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Αυτοαποτελεσματικότητας Εργαζομένων σε Δομές Ειδικής Αγωγής. *Επιστήμες Αγωγής*, 2020(3), 92-112.
- Νόμος 4488/2017, Άρθρο 60. <https://www.lawspot.gr/nomikes-pliροφοries/nomothesia/n-4488-2017/arthro-60-nomos-4488-2017-orismoi>, Ανάσυρση 17/02/2021

- Π.Δ. 395/1993, άρθρο 15, ΦΕΚ Α'166. (1993). Όροι, προϋποθέσεις και διαδικασία για την ίδρυση, λειτουργία και μεταβίβαση Κέντρων Αποθεραπείας και Αποκατάστασης από φυσικά ή Ν.Π.Ι.Δ.
https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1993/a/fek_a_166_1993.pdf&t=ae24b14f83ed7a51a70c54a9cedd3ae2, Ανάσυρση 17/02/2021
- Σπυρομήτρος, Α., & Ιορδανίδης, Γ. (2017). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: η περίπτωση της περιφέρειας δυτικής Θεσσαλονίκης. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 10(1), 142-186.
- Σταθοπούλου, Α., & Βλαχάκη, Λ. Χ. (2020). Η Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών της ΕΑΕ που εργάζονται με μαθητές με Νοητική Αναπηρία. *Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης*, 8, 1000-1011.
- Σύνταγμα της Ελλάδος. <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-16/>, Ανάσυρση 17/02/2021.

VIII. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΚΙΝΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΆΤΟΜΑ
ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ (ΑΜΕΑ)

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΣΤΡΙΓΚΑΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Ονομάζομαι Ιωάννα Δημητρά. Είμαι μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου στο Τμήμα Οργάνωσης & Διαχείρισης Αθλητισμού, στο πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών με τίτλο *Οργάνωση Και Διαχείριση Αθλητικών Δραστηριοτήτων Για Άτομα Με Αναπηρίες (ΑμεΑ)*. Επίσης, είμαι εργαζόμενη σε δομές εκπαίδευσης ΑμεΑ για πάνω από 10 χρόνια. Η παρούσα έρευνα αποτελεί μέρος της εκπλήρωσης των υποχρεώσεών μου για την ολοκλήρωση του μεταπτυχιακού μου προγράμματος σπουδών.

Σκοπός της έρευνάς μου είναι να διερευνηθεί εάν και σε πιο βαθμό εμφανίζεται το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης (ΣΕΕ) στους εργαζόμενους σε δομές εκπαίδευσης ΑμεΑ. Οι επιμέρους στόχοι αναφέρονται στις σχέσεις που διαμορφώνονται μεταξύ των κοινωνικών και δημογραφικών μεταβλητών και του ΣΕΕ.

Για τη διερεύνηση των συγκεκριμένων ερευνητικών ερωτημάτων, θα ήθελα να ζητήσω τη δική σας βοήθεια, μέσω της συμμετοχής σας. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων που ακολουθούν, θα αποτελέσει το σημαντικότερο παράγοντα για την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων για τον κλάδο των εργαζομένων σε εκπαιδευτικές δομές για ΑμεΑ. Αξίζει να σημειωθεί ότι η συμμετοχή είναι προαιρετική, οι απαντήσεις είναι ανώνυμες και εμπιστευτικές και η χρήση τους θα γίνει μόνο για τους ερευνητικούς σκοπούς του Πανεπιστημίου. Η συμμετοχή σας σημαίνει και αυτόματη συναίνεση. Τα αποτελέσματα θα δημοσιευτούν, ενώ μπορείτε να έχετε οποιαδήποτε πιθανή ενημέρωση για αυτά σε όλες τις φάσεις της έρευνας.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή και την πολύτιμη βοήθειά σας.

Υπεύθυνη εργασίας: Ιωάννα Δημητρά, Μεταπτυχιακή φοιτήτρια ΤΟΔΑ/ΠΑΠΕ Τηλ.: 6947844479.

Δημογραφικό Ερωτηματολόγιο

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Φύλο: Άνδρας Γυναίκα

Ηλικία _____

Οικογενειακή Κατάσταση: Παντρεμένος/η/συζώ Άγαμος/η Διαζευγμένος/η

Χήρος/α

Παιδιά Ναι _____ Όχι _____

Είδος Απασχόλησης: Μερική Απασχόληση Πλήρης Απασχόληση

Ωρομίσθιος

Ειδικότητα:

Επίπεδο Σπουδών Έως και Β΄ βάθμια ΑΕΙ-ΤΕΙ και άνω

Έτη εργασίας στη συγκεκριμένη δομή _____

Ερωτηματολόγιο Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Λαμβάνοντας υπόψη την ερμηνεία των αριθμών, παρακαλούμε βάλτε τον αριθμό που σας αντιπροσωπεύει μπροστά από τις παρακάτω προτάσεις.

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

Πόσο συχνά αισθάνεσθε τα παρακάτω:

1. Αισθάνομαι συναισθηματικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου
2. Αισθάνομαι σωματική εξάντληση στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας
3. Αισθάνομαι κουρασμένος/η όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμη μια εργάσιμη μέρα
4. Μου δημιουργεί πραγματικά μεγάλη πίεση να δουλεύω όλη μέρα
5. Μπορώ να αντιμετωπίσω αποτελεσματικά τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου
6. Αισθάνομαι εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου
7. Αισθάνομαι ότι συμβάλλω αποτελεσματικά σε αυτά που κάνει ο οργανισμός στον οποίο δουλεύω
8. Σήμερα ενδιαφέρομαι λιγότερο για τη δουλειά μου σε σχέση με την εποχή που ξεκίνησα
9. Σήμερα αντιμετωπίζω τη δουλειά μου με λιγότερο ενθουσιασμό
10. Κατά τη γνώμη μου, είμαι καλός στη δουλειά μου
11. Αισθάνομαι χαρούμενος/η όταν επιτυγχάνω κάτι στη δουλειά μου
12. Έχω επιτύχει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά
13. Θέλω απλώς να κάνω τη δουλειά μου χωρίς να με ενοχλούν
14. Αναρωτιέμαι ολοένα και συχνότερα κατά πόσον η δουλειά μου συνεισφέρει σε οτιδήποτε
15. Αμφισβητώ την σπουδαιότητα της δουλειάς μου
16. Στη δουλειά μου, αισθάνομαι σίγουρος ότι κάνω αυτά που πρέπει με αποτελεσματικό τρόπο

