



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

Η εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών στα σχολεία. (Η περίπτωση των δομών φιλοξενίας προσφύγων ΔΥΕΠ-ΜΗ ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ)

Teachers' Burnout in Schools. (The case of refugee camps DYEP-NON GOVERNMENTAL ORGANISATIONS)

του/της

ΠΙΝΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

Επιβλέπων Καθηγητής

Κιλιπίρης Φώτιος

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης στη διοίκηση & οργάνωση εκπαιδευτικών μονάδων

Θεσσαλονίκη, Σεπτέμβριος 2019



Η παρούσα Διπλωματική Εργασία καλύπτεται στο σύνολό της νομικά από δημόσια άδεια πνευματικών δικαιωμάτων CreativeCommons:

Αναφορά Δημιουργού - Μη Εμπορική Χρήση - Παρόμοια Διανομή



Μπορείτε να:

- Μοιραστείτε: αντιγράψετε και αναδιανέμετε το παρόν υλικό με κάθε μέσο και τρόπο
- Προσαρμόστε: αναμείξτε, τροποποιήστε και δημιουργήστε πάνω στο παρόν υλικό

Υπό τους ακόλουθους όρους:

- Αναφορά Δημιουργού: Θα πρέπει να καταχωρίσετε αναφορά στο δημιουργό, με σύνδεσμο της άδειας, και με αναφορά αν έχουν γίνει αλλαγές. Μπορείτε να το κάνετε αυτό με οποιονδήποτε εύλογο τρόπο, αλλά όχι με τρόπο που να υπονοεί ότι ο δημιουργός αποδέχεται το έργο σας ή τη χρήση που εσείς κάνετε.
- Μη Εμπορική Χρήση: Δε μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το υλικό για εμπορικούς σκοπούς.
- Παρόμοια Διανομή: Αν αναμείζετε, τροποποιήσετε, ή δημιουργήσετε πάνω στο παρόν υλικό, πρέπει να διανείμετε τις δικές σας συνεισφορές υπό την ίδια άδεια CreativeCommonsόπως και το πρωτότυπο.

Αναλυτικές πληροφορίες νομικού κώδικα στην ηλεκτρονική διεύθυνση:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode>

Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τον Κανονισμό Σπουδών του Μεταπτυχιακού Προγράμματος στη Διοίκηση & Οργάνωση Εκπαιδευτικών Μονάδων του Αλεξάνδρειου ΤΕΙ Θεσσαλονίκης, δηλώνω υπεύθυνα ότι:

- Η παρούσα Διπλωματική Εργασία αποτελεί έργο αποκλειστικά δικής μου δημιουργίας, έρευνας, μελέτης και συγγραφής.
- Για τη συγγραφή της Διπλωματικής μου Εργασίας δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται σαφής αναφορά στην πηγή προέλευσης(βιβλίο, άρθρο από επιστημονικό περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Θεσσαλονίκη, Πέμπτη, Αύγουστος, 2019

Ο Δηλών: Πένκης Ιωάννης

Περίληψη

Η εργασιακή εξουθένωση είναι ένα φαινόμενο που καταβάλλει σε μεγαλύτερο ή σε μικρότερο βαθμό τους εργαζομένους. Οι εκπαιδευτικοί είναι μια κατηγορία εργαζομένων όπου το Σύνδρομο Burnout τους καταβάλλει συχνά. Τα συμπτώματα της εργασιακής εξουθένωσης είναι πολλά και εκδηλώνονται με διαφορετικό τρόπο στον κάθε εργαζόμενο. Καθώς έχει διαπιστωθεί ερευνητικό κενό στην βιβλιογραφία αναφορικά με την εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις ΔΥΕΠ επιλέχθηκε ως θέμα της παρούσας διπλωματικής εργασίας προς ανάλυση.

Πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα σε δείγμα 100 ατόμων που αποτελούνταν από εκπαιδευτικούς δομών φιλοξενίας, με χρήση ερωτηματολογίου. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως οι εκπαιδευτικοί δεν παρουσιάζουν μεγάλη εργασιακή εξουθένωση από το εκπαιδευτικό τους έργο. Ωστόσο τα προβλήματα της οργάνωσης των δομών φιλοξενίας δυσχεραίνουν σε μεγάλο βαθμό το έργο των εκπαιδευτικών.

Λέξεις/Φράσεις κλειδιά: εργασιακή εξουθένωση, εργασιακό άγχος, σχολικό κλίμα, εργασιακή εξουθένωση εκπαιδευτικών, ΔΥΕΠ

Abstract

Burnout is a phenomenon that is more or less paid to workers. Teachers are a category of workers where Burnout Syndrome often makes them. The symptoms of work-related burnout are many and manifested differently in each worker. As a research gap has been identified in the bibliography regarding the labor exhaustion of teachers working in the EDIC, the subject of this diploma thesis was selected.

A quantitative survey was carried out on a sample of 100 teachers that working in EDIC, using a questionnaire. The results of the survey showed that teachers do not have a lot of work-related exhaustion from their educational work. However, the problems of organizing the EDIC hamper the work of teachers.

Key Words/Phrases: Burnout, job stress, school climate, educator's burnout

Περιεχόμενα

Μπορείτε να:	2
Υπό τους ακόλουθους όρους:	2
Περίληψη.....	4
Abstract	4
Κατάλογος Πινάκων	6
Εισαγωγή	7
Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	9
Κεφάλαιο 1- Η εργασιακή Εξουθένωση.....	9
1.1 Ιστορική αναδρομή του φαινομένου.....	9
1.2 Ορισμός και χαρακτηριστικά	11
1.3 Πηγές επαγγελματικής εξουθένωσης	14
1.4 Συμπτώματα	17
1.5 Τρόποι παρέμβασης.....	20
1.6 Εργασιακή εξουθένωση εκπαιδευτικών	27
Κεφάλαιο 2- Επαγγελματικό άγχος.....	30
2.1 Ορισμός και χαρακτηριστικά	30
2.2 Θεωρίες και μοντέλα του εργασιακού άγχους.....	31
2.3 Εργασιακό άγχος εκπαιδευτικών	37
Κεφάλαιο 3- Σχολικό κλίμα	39
3.1. Ορισμός και τύποι σχολικού κλίματος.....	39
3.2 Συνθήκες λειτουργίας και σχολικό κλίμα.....	40
Κεφάλαιο 4 - ΔΥΕΠ	43
4.1 Ορισμός, σύσταση και σκοπός λειτουργίας.....	43
4.2 Ο ρόλος των μη κυβερνητικών οργανισμών στην εκπαίδευση των προσφύγων και η διαχείριση των εκπαιδευτικών σε αυτές.	45
Ερευνητικό Μέρος.....	47
Κεφάλαιο 5. Μεθοδολογία	47
Κεφάλαιο 6. Αποτελέσματα	55
Κεφάλαιο 7. Συζήτηση.....	81
Κεφάλαιο 8. Συμπεράσματα	86
Βιβλιογραφία	93
Παράρτημα Ι.....	105

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση	55
Πίνακας 2: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση	55
Πίνακας 3: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση	56
Πίνακας 4: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση	58
Πίνακας 5: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση	60
Πίνακας 6: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση	61
Πίνακας 7: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση	62
Πίνακας 8: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση	63
Πίνακας 9: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση	64
Πίνακας 10: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση	65
Πίνακας 11: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση	66
Πίνακας 12: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση	67
Πίνακας 13: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση	69
Πίνακας 14: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση	70
Πίνακας 15: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση	70
Πίνακας 16: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση	71
Πίνακας 17: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση	72
Πίνακας 18: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση	73
Πίνακας 19: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση	75
Πίνακας 20: : Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση	77
Πίνακας 21: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση	77
Πίνακας 22: Πίνακας αξιοπιστίας Cronbach's alpha για τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου	79

Εισαγωγή

Η εργασιακή εξουθένωση, γνωστή και ως σύνδρομο Burnout έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης για πλήθος ερευνητών, καθώς συνιστά ένα φαινόμενο που ταλαιπωρεί πολλούς εργαζομένους. Συχνά, τα άτομα που πάσχουν από το εν λόγω σύνδρομο εμφανίζουν ψυχολογικά αλλά και σωματικά συμπτώματα. Σε ορισμένες περιπτώσεις ο πάσχων μπορεί να οδηγηθεί σε ακόμη και βαριάς μορφής κατάθλιψη, να αποσυρθεί κοινωνικά και να εκδηλώσει καρδιακές νόσους. Στην πραγματικότητα τα αίτια είναι πολλά και διαφέρουν από άτομο σε άτομο. Σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να οφείλεται σε ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου και σε άλλες περιπτώσεις μπορεί να οφείλεται σε χαρακτηριστικά και παράγοντες του οργανισμού ή της επιχειρήσεις όπου δραστηριοποιείται το άτομο. Ο επαγγελματικός κλάδος των εκπαιδευτικών, είναι ένας χώρος με αυξημένο φόρτο εργασίας και μεγάλη ευθύνη. Οι εκπαιδευτικοί συγκαταλέγονται μεταξύ των επαγγελματιών όπου η εργασιακή εξουθένωση βρίσκει πρόσφορο έδαφος και εδραιώνεται.

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η διερεύνηση του φαινομένου της εργασιακής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε Δομές Φιλοξενίας Προσφύγων. Όπως είναι γνωστό, τα τελευταία χρόνια έχει φτάσει στην Ελλάδα μεγάλο κύμα προσφύγων από χώρες που έχουν πληγεί από τον πόλεμο. Η πολιτεία προκειμένου να βοηθήσει αυτούς τους ανθρώπους και να υπερασπιστεί το δικαίωμά τους στην εκπαίδευση έχει αναπτύξει εκπαιδευτικά τμήματα για την διδασκαλία των προσφυγόπουλων εντός των καταυλισμών φιλοξενίας τους. Σε ένα τέτοιο τμήμα εργάζομαι και ο ίδιος ως εκπαιδευτικός, και το γεγονός αυτό υπήρξε το έναυσμα για την επιλογή του θέματος της παρούσας εργασίας.

Ενώ οι επιμέρους στόχοι της έρευνας είναι οι εξής και παρατίθενται υπό την μορφή **ερευνητικών ερωτημάτων**:

- Οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε ΔΥΕΠ διέπονται από εργασιακή εξουθένωση;
- Η εργασία των εκπαιδευτικών σε ΔΥΕΠ τους προκαλεί άγχος;
- Οι εκπαιδευτικοί των ΔΥΕΠ είναι σε θέση να διαχειριστούν τα προβλήματα που επικρατούν στην τάξη;
- Η εργασία των εκπαιδευτικών σε ΔΥΕΠ τους προκαλεί θετικά συναισθήματα σε σχέση με τους ίδιους, το έργο τους αλλά και τους μαθητές τους;

-Υπάρχουν οργανωτικά προβλήματα στις δομές που τους προκαλούν εξάντληση και άγχος;

Αναφορικά με την ερευνητική μέθοδο που εφαρμόζεται, αρχικά αξιοποιείται η βιβλιογραφική ανασκόπηση στα πλαίσια της οποίας μελετάται εύρος βιβλιογραφικών πηγών, αποσκοπώντας στην κατανόηση των πτυχών του υπό μελέτη θέματος. Εν συνεχεία, εκπονείται πρωτογενής, ποσοτική έρευνα με σκοπό να διερευνηθεί η εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών στις Δομές Φιλοξενίας Προσφύγων. Το δείγμα αποτέλεσαν 100 εκπαιδευτικοί και τα δεδομένα αναλύθηκαν μέσω της χρήσης στατιστικού προγράμματος.

Σχετικά με την δομή της εργασίας, στο πρώτο μέρος που αποτελεί την βιβλιογραφική ανασκόπηση αναλύονται βασικές έννοιες όπως είναι η εργασιακή ικανοποίηση, το εργασιακό άγχος και το σχολικό κλίμα. Επιπροσθέτως, γίνεται αναφορά στις ΔΥΕΠ, τις ΜΚΟ και το ρόλο τους στο ελληνικό πλαίσιο.

Το δεύτερο μέρος της εργασίας αποτελεί την έρευνα αυτής. Ειδικότερα, περιγράφεται η μεθοδολογία της έρευνας και ακολουθεί η παρουσίαση και ο σχολιασμός των αποτελεσμάτων, ύστερα από την συλλογή και την στατιστική τους ανάλυση. Στην συνέχεια υπάρχει το κεφάλαιο της συζήτησης, το οποίο περιλαμβάνει τις παρατηρήσεις που προέκυψαν από την στατιστική ανάλυση. Ακολουθούν τα συμπεράσματα που πάρθηκαν κατά την διάρκεια υλοποίησης της έρευνας, μαζί με τις προτάσεις και τις μελλοντικές έρευνες που θα μπορούσαν να διεξαχθούν στο πλαίσιο αυτής. Τέλος, παρατίθεται η βιβλιογραφία που χρησιμοποιήθηκε για την εκπόνηση της εργασίας και το παράρτημα το οποίο περιέχει το ερωτηματολόγιο της έρευνας.

Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

Κεφάλαιο 1- Η εργασιακή Εξουθένωση

1.1 Ιστορική αναδρομή του φαινομένου.

Η εργασιακή εξουθένωση ως φαινόμενο πιθανότατα υπήρχε ανέκαθεν και σε όλες τις κουλτούρες. Στη λογοτεχνία υπάρχουν περιγραφές για αυτό που ονομάζουμε σήμερα burnout, ακόμη και στην Παλαιά Διαθήκη. Επιπλέον, οι ιερείς κάνουν λόγο για την «κόπωση του Ηλία». Ακόμη, στο μεγάλο μυθιστόρημα Buddenbrooks του Thomas Mann εντοπίζεται ο όρος της εξουθένωσης. Ενώ, ο όρος «burnout» χρησιμοποιείται και από τον Σαίξπηρ στα τέλη του δέκατου έκτου αιώνα (Kaschka et al., 2011).

Το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης περιεγράφηκε για πρώτη φορά σε δύο επιστημονικές μελέτες, που δημοσιεύθηκαν το έτος 1974. Ειδικότερα, η μια μελέτη δημοσιεύθηκε από τον Herbert Freudenberger (1974) και η άλλη από τον Sigmund Ginsburg (1974). Κατά τα επόμενα χρόνια, ο Freudenberger, ένας Αμερικανός ψυχολόγος και ψυχοθεραπευτής, πραγματοποίησε περαιτέρω έρευνα και δημοσίευσε σχετικά άρθρα (Freudenberger, 1975, 1977a, 1977b; Freudenberger & Richelson, 1980).

Έτσι λοιπόν, θεωρείται ευρέως ως ο πατέρας της εν λόγω έννοιας. Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ο Freudenberger δεν εκπόνησε τις έρευνές του προκειμένου να ορίσει την εργασιακή εξουθένωση. Αντίθετα, πραγματοποίησε μελέτες με σκοπό να περιγράψει και να αναλύσει μια ψυχική κατάσταση, η οποία παρατηρήθηκε σε μερικούς από τους συναδέλφους του και τον ίδιο. Με άλλα λόγια ο όρος χρησιμοποιήθηκε για να περιγράψει μια συγκεκριμένη εμπειρία και ψυχική κατάσταση στο χώρο εργασίας.

Στο αρχικό άρθρο του, ο Freudenberger περιγράφει την εργασιακή εξουθένωση (burnout) ως *" την εξάντληση που οφείλεται στις υπερβολικές απαιτήσεις σε ενέργεια, δύναμη ή πόρους "* (Freudenberger, 1974: 159). Σύμφωνα με τον ίδιο, η εργασιακή εξουθένωση χαρακτηρίζεται από σωματικά συμπτώματα όπως εξάντληση, κόπωση, συχνούς πονοκεφάλους, γαστρεντερικές διαταραχές, αϋπνία και βραχνάδα στην αναπνοή. Εκτός από τα ανωτέρω, η εργασιακή εξουθένωση χαρακτηρίζεται και από συμπτώματα συμπεριφοράς συμπεριλαμβανομένων της απογοήτευσης, του θυμού, της ύποπτης στάσης, της υπερβολικής χρήσης ηρεμιστικών και της κατάθλιψης. Ο

Freudenberger δεν περιγράφει μόνο τα συμπτώματα της εξουθένωσης, αλλά και τους παράγοντες της προσωπικότητας που προδιαθέτουν τους ανθρώπους να υποφέρουν από εξάντληση. Πιο συγκεκριμένα, η υπερβολική αφοσίωση είναι πιθανόν να οδηγήσει στην εκδήλωση εργασιακής εξουθένωσης (Freudenberger, 1974). Καθίσταται αξιοσημείωτο, πως οι απόψεις του για την εξάντληση βασίστηκαν σε παρατηρήσεις και ενδοσκόπηση σε ένα ιδιαίτερα απαιτητικό εργασιακό περιβάλλον και πιο συγκεκριμένα σε μια ελεύθερη κλινική στην πόλη της Νέας Υόρκης.

Αυτή η πρώτη δημοσίευση σχετικά με την εργασιακή εξουθένωση σηματοδότησε μεγάλο μέρος της έρευνας που επρόκειτο να διεξαχθεί κατά τα επόμενα 40 χρόνια. Το αρχικό έργο του Freudenberger ακολουθήθηκε από σημαντικό αριθμό ψυχολογικών και ιατρικών μελετών, ξεκινώντας από την έρευνα της Christina Maslach και των συνεργατών της στα τέλη της δεκαετίας του 1970 και στις αρχές της δεκαετίας του 1980 (Maslach, 1976; Maslach & Jackson, 1981; Pines & Maslach, 1978).

Η Maslach ήταν μια από τους πρωτοπόρους στην έρευνα για την εργασιακή εξουθένωση και είναι ακόμα ένας από τους πιο διακεκριμένους μελετητές στον τομέα αυτό. Μάλιστα, η έρευνα της Maslach επικεντρώθηκε στη μέτρηση της εξουθένωσης με βάση τρεις διαστάσεις την, την εξάντληση, τον κυνισμό, και την αναποτελεσματικότητα. Για τη μέτρηση αυτών των διαστάσεων ανέπτυξε το τεστ Burnout Maslach Inventory (MBI), το οποίο εξακολουθεί να είναι το πιο ευρέως χρησιμοποιούμενο ερωτηματολόγιο για τη μέτρηση της εργασιακής εξουθένωσης, ακόμη και σήμερα (Maslach & Jackson, 1981). Επιπροσθέτως, το έργο της Maslach και των συνεργατών της και ειδικότερα το MBI, σηματοδότησε ένα σημείο καμπής στην έρευνα σχετικά με την εργασιακή εξουθένωση και την ευκολότερη μέτρηση της ψυχικής κατάστασης σε διαφορετικούς πληθυσμούς και επαγγέλματα.

Στο άρθρο τους οι Maslach, Schaufeli, και Leiter (2001) διακρίνουν μια πρωτοποριακή φάση στην έρευνα για την εργασιακή εξουθένωση και μια εμπειρική φάση. Η πρώτη φάση τοποθετείται χρονικά στα μέσα της δεκαετίας του '70 με στόχο την περιγραφή και την ονομασία αυτού του νέου "συνδρόμου". Σε αυτό το στάδιο, η έρευνα βασίστηκε κυρίως σε παρατηρήσεις και συνεντεύξεις στον τομέα των υπηρεσιών υγείας και της υγειονομικής περίθαλψης. Μετά την ανάπτυξη του MBI, στις αρχές της δεκαετίας του '80, η εστίαση της έρευνας για την εργασιακή εξουθένωση άλλαξε και το σύνδρομο έγινε εμφανές σε όλο και περισσότερα επαγγέλματα, όπως παραδείγματος χάριν στους

εκπαιδευτικούς (Belcastro & Gold, 1983), στο στρατιωτικό προσωπικό (Shirom & Ezrachi, 2003), στους αξιωματικούς της αστυνομίας (McCarty et al., 2007), στους διευθυντές (Langelaan, et al., 2007), και στους ποδοσφαιριστές (Hill, et al., 2008). Ακόμη, στα πλαίσια της περιγραφής του όρου «εργασιακή εξουθένωση» χρησιμοποιήθηκαν καθιερωμένες έννοιες της ψυχολογίας, όπως «άγχος εργασίας», «ικανοποίηση από την εργασία» και «οργανωσιακή δέσμευση» (Maslach et al., 2001).

Τουλάχιστον τα τελευταία 10 χρόνια, η εργασιακή εξουθένωση έχει καταστεί αντικείμενο όλο και περισσότερων ερευνών και έχει προσελκύσει το ενδιαφέρον τόσο της επιστημονικής κοινότητας όσο και των εργαζομένων. Οι κλινικοί ψυχολόγοι, ειδικότερα, άρχισαν να υιοθετούν την εργασιακή εξουθένωση ως διάγνωση και να προσπαθήσουν όχι μόνο να την εκτιμήσουν, αλλά και να διακρίνουν αν είναι θεραπεύσιμη ή μη θεραπεύσιμη κατά περίπτωση (Schaufeli, et al., 2009). Σήμερα, η εργασιακή εξουθένωση εντοπίζεται μέσω μιας καθιερωμένης ιατρικής διάγνωσης, η οποία παραμένει αμφισβητούμενη και συζητείται ευρέως. Εντούτοις, δεν έχει αναγνωριστεί επίσημα από τα συστήματα υγείας (Heinemann & Heinemann, 2017).

1.2 Ορισμός και χαρακτηριστικά

Η εργασιακή εξουθένωση, που καλείται και ως burnout, αποτελεί ένα ψυχολογικό σύνδρομο που αναδύεται ως παρατεταμένη απάντηση σε χρόνιους, διαπροσωπικούς στρεσογόνους παράγοντες στην εργασία. Οι τρεις βασικές διαστάσεις αυτής της αντίδρασης είναι μια συντριπτική εξάντληση, αισθήματα κυνισμού και απόσπασης από τη δουλειά καθώς επίσης και αίσθηση αναποτελεσματικότητας και έλλειψης ολοκλήρωσης. Η σημασία αυτού του μοντέλου είναι, ότι τοποθετεί σαφώς την ατομική εμπειρία του στρες σε ένα κοινωνικό πλαίσιο και περιλαμβάνει τόσο το ίδιο το άτομο όσο και τους άλλους (Maslach & Leiter, 2016).

Σύμφωνα με τους Maslach & Leiter (2016) και Cherniss (1980) το σύνδρομο burnout συνιστά την αδυναμία του εργαζομένου να προσαρμοστεί στις επαγγελματικές συνθήκες και υποχρεώσεις. Έπονται τα στάδια της εργασιακής εξουθένωσης:

Στάδιο 1- εργασιακό άγχος. Σε αυτό το στάδιο, υπάρχει σύγκρουση μεταξύ των διαθέσιμων και των αναγκαίων πόρων. Έτσι λοιπόν, διαταράσσεται η ισορροπία του ατόμου.

Στάδιο 2- εξάντληση. Εξαιτίας της προαναφερθείσας διατάραξης, ο εργαζόμενος εισέρχεται σε κατάσταση συναισθηματικής εξάντλησης, γεγονός που συμβάλλει στην ανάπτυξη αισθήματος απογοήτευσης και κόπωσης.

Στάδιο 3- αμυντική κατάληξη. Στα τρίτο στάδιο, το άτομο οδηγείται σε αλλαγή της συμπεριφοράς του, εκδηλώνοντας αρνητισμό προκειμένου να καταφέρει να αμυνθεί στην ψυχολογική πίεση που βιώνει.

Οι αιτιολογικοί παράγοντες της εργασιακής εξουθένωσης μπορεί να είναι εσωτερικοί (προσωπικότητα) και εξωτερικοί (περιβαλλοντικοί) (Kaschka et al., 2011):

- Εσωτερικοί παράγοντες - χαρακτηριστικά προσωπικότητας

-Υψηλές προσδοκίες του ατόμου για τον εαυτό του, υψηλές φιλοδοξίες, τελειομανία.

-Αυξημένη ανάγκη αναγνώρισης.

-Επιθυμία του ατόμου να ικανοποιεί τους άλλους ανθρώπους, καταπιέζοντας τις δικές του ανάγκες.

-Απουσία επιθυμίας να αντικαταστήσουν κάτι.

-Σκληρή δουλειά και αφοσίωση σε σημείο υπερεκτίμησης του εαυτού και υπερβολική επιβάρυνση.

-Λειτουργία της εργασίας ως υποκατάστατο της κοινωνικής ζωής.

- Εξωτερικοί παράγοντες

-Υψηλές απαιτήσεις στην εργασία.

-Προβλήματα ηγεσίας και συνεργασίας.

-Αντιφατικές οδηγίες.

-Πίεση χρόνου.

-Άσχημο κλίμα στην εργασία.

-Εργασιακός εκφοβισμός.

-Έλλειψη ελευθερίας σε ότι αφορά στην λήψη αποφάσεων.

-Έλλειψη επιρροής στην οργάνωση της εργασίας.

- Λίγες ευκαιρίες συμμετοχής.
- Χαμηλή αυτονομία.
- Προβλήματα ιεραρχίας.
- Κακή εσωτερική επικοινωνία (εργοδότες, εργαζόμενοι).
- Διοικητικοί περιορισμοί.
- Πίεση από τους ανώτερους.
- Αύξηση της ευθύνης.
- Κακή οργάνωση της εργασίας.
- Έλλειψη πόρων (προσωπικό, χρηματοδότηση).
- Προβληματικοί θεσμικοί κανόνες και δομές.
- Έλλειψη αντιληπτών ευκαιριών ανέλιξης.
- Έλλειψη σαφήνειας σχετικά με τους ρόλους.
- Έλλειψη θετικής ανατροφοδότησης.
- Κακή ομαδική εργασία.
- Απουσία κοινωνικής στήριξης.

Σύμφωνα με τους Bianchi et al. (2015), ενώ η εργασιακή εξουθένωση δεν εμφανίζεται στην 5η έκδοση του Διαγνωστικού και Στατιστικού Εγχειριδίου Ψυχικών Διαταραχών DSM-5, έχει διαπιστωθεί ως δικαιολογημένη αιτιολόγηση της άδειας ασθένειας σε πολλές χώρες, όπως για παράδειγμα στη Σουηδία. Μια άλλη απεικόνιση της αυξανόμενης αναγνώρισης που δίνεται στο σύνδρομο είναι ότι ο καρκίνος έχει αναγνωριστεί ως παράγοντας που επηρεάζει την κατάσταση υγείας και την επαφή με τις υπηρεσίες υγείας στην 10η έκδοση της Διεθνούς Ταξινόμησης των Ασθενειών (ICD-10), όπου η εργασιακή εξουθένωση κωδικοποιείται με Z73.0 και ορίζεται ως κατάσταση ζωτικής εξάντλησης. Μάλιστα, οι ίδιοι υποστηρίζουν την κατάταξη της εργασιακής εξάντλησης στην κατάσταση της νοσολογικής κατηγορίας στα συστήματα ταξινόμησης, που βρίσκονται υπό προετοιμασία.

Ακόμη, τα άτομα με εργασιακή εξουθένωση έχει βρεθεί ότι παρουσιάζουν πολλά καταθλιπτικά συμπτώματα, όπως οι κλινικά καταθλιπτικοί ασθενείς, υπογραμμίζοντας την ποιοτική και ποσοτική συσχέτιση των δύο καταστάσεων. Σε μια μελέτη όπου συμμετείχαν 5575 άτομα, το 90% των ατόμων που ταξινομήθηκαν ως άτομα με burnout πληρούσαν τα κριτήρια για μια προσωρινή διάγνωση της κατάθλιψης. Είναι ενδιαφέρον, πως η άτυπη κατάθλιψη και η εργασιακή εξουθένωση έχουν άμεση συσχέτιση (Bianchi et al., 2015).

Ακόμη, οι Lopez et al. (2010) διεξήγαγαν έρευνα με σκοπό να προσδιορίσουν τους κύριους προγνωστικούς παράγοντες της εργασιακής εξάντλησης, δυσαρέσκειας και άγχους των εκπαιδευτικών. Το δείγμα αποτέλεσαν 1.386 εκπαιδευτικοί από την υποχρεωτική δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Τα αποτελέσματα από την στατιστική ανάλυση υποστηρίζουν έντονα την ύπαρξη προσωπικών και ψυχοκοινωνικών καθοριστικών παραγόντων που οδηγούν στις ανωτέρω αρνητικές καταστάσεις. Συγκεκριμένα, η υποστήριξη από τους συναδέλφους, η αισιοδοξία, η σκληρότητα, οι καθημερινές ενοχλήσεις και τα γεγονότα της καθημερινής ζωής καθιστούν παράγοντες πρόκλησης άγχους, εξάντλησης και δυσαρέσκειας στους καθηγητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Άλλες μεταβλητές, όπως είναι η οικογενειακή υποστήριξη και η ευσυνειδησία φάνηκε ότι διαδραματίζουν επίσης ρόλο στο φαινόμενο burnout.

1.3 Πηγές επαγγελματικής εξουθένωσης

Η εν λόγω κατάσταση αναπτύσσεται προοδευτικά και προκύπτει από διαφορές που υπάρχουν μεταξύ των προσδοκιών των εργαζομένων και της πραγματικότητας της επαγγελματικής ζωής. Το Burnout παρουσιάζει συχνά έναν χαρακτήρα αυτοτροφοδοτούμενου μηχανισμού λόγω έλλειψης αποτελεσματικών στρατηγικών αντιμετώπισης του στρες (Moczyłowska, 2016).

Σε τούτο το σημείο είναι σημαντικό να αναφερθεί, πως δεν είναι δυνατόν να οριστούν επαγγέλματα ή επαγγελματικοί ρόλοι που απαλλάσσουν το άτομο από τον κίνδυνο εργασιακής εξάντλησης. Αλλά, στην εκδήλωσή του συνδρόμου εμπλέκεται ένας πολύπλοκος συνδυασμός ατομικών, ψυχολογικών και περιβαλλοντικών παραγόντων (Mojsa-Kaja et al., 2015).

Επίσης, η εργασιακή εξουθένωση μπορεί να αγγίξει και τους εργαζομένους που δεν δύνανται να ανταπεξέλθουν στα έντονα συναισθήματα. Οι πιο ευάλωτοι υπάλληλοι είναι εκείνοι των οποίων η εργασία απαιτεί συνεχή επαφή με ανθρώπους και είναι κατά

κάποιον τρόπο υπεύθυνοι για εκείνους, Σε αυτή την περίπτωση η δουλειά τους φέρει συναισθηματικό φόρτο (Moczyłowska, 2016).

Οι παράγοντες που οδηγούν σε εργασιακή εξουθένωση έχουν επισημανθεί σε πολλές μελέτες κατά τα τελευταία χρόνια (Ghorpade et al., 2007). Αν και οι αρνητικές συνέπειες της εξουθένωσης έχουν αποτελέσει αντικείμενο για πολυάριθμες μελέτες κατά τις τελευταίες δεκαετίες, το ερώτημα παραμένει ως προς το γιατί ορισμένοι εργαζόμενοι σε μια οργάνωση «ανθίζουν», ενώ κάποιιοι άλλοι αναφέρουν ότι αισθάνονται εξαντλημένοι και ανήσυχοι, και αντιλαμβάνονται λιγότερα προσωπικά επιτεύγματα (Beheshtifar & Omidvar, 2013).

Συχνά στην εκδήλωση του συνδρόμου Burnout διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο διάφοροι οργανωτικοί παράγοντες, όπως είναι το στυλ διοίκησης, οι άκαμπτοι κανόνες εργασίας, η έλλειψη ασφάλειας εργασίας και οι λίγες ευκαιρίες ανάπτυξης (WHO, 1998).

Επίσης, προσδιορίστηκαν δύο ομάδες παραγόντων που κυριαρχούν στο άτομο πριν από την εργασιακή εξουθένωση. Η πρώτη ομάδα καλείται ως προγνωστικοί παράγοντες κατάστασης, όπου περιλαμβάνονται τα εξής: (1) ο φόρτος εργασίας, (2) ο έλεγχος, (3) η απονομή, (4) το κοινωνικό δίκτυο, (5) η δικαιοσύνη και (6) οι αξίες. Στην δεύτερη ομάδα περιλαμβάνονται μεμονωμένα ατομικά στοιχεία όπως είναι η ηλικία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση και η εμπειρία ((Beheshtifar & Omidvar, 2013).

Ακολουθούν οργανωτικοί παράγοντες που συμβάλλουν στην εργασιακή εξουθένωση του ατόμου (Beheshtifar & Omidvar, 2013):

-Έλλειψη ελέγχου. Καθώς οι οργανώσεις γίνονται μεγάλες και απρόσωπες, οι εργαζόμενοι, συχνά, συμμετέχουν λιγότερο στη λήψη αποφάσεων. Ακόμα και απλές εργασίες μπορούν να περατωθούν καθυστερημένα λόγω νομικών υπαγορεύσεων, διοικητικής πολιτικής ή έλλειψης κεφαλαίων. Η συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων προάγει θετικές στάσεις εργασίας και μεγαλύτερο κίνητρο για αποτελεσματικές επιδόσεις.

-Έλλειψη επαγγελματικών σχολίων και επικοινωνίας. Οι εργαζόμενοι θέλουν να γνωρίζουν τις προσδοκίες του οργανισμού, τις συμπεριφορές που θα είναι επιτυχείς ή ανεπιτυχείς στην ικανοποίηση των απαιτήσεων της εργασίας, σε οποιονδήποτε φυσικό και ψυχολογικό κίνδυνο μπορεί να υπάρχει και την ασφάλεια της εργασίας. Η

εκπαίδευση των εργαζομένων χρειάζεται ανατροφοδότηση για να αναπτύξουν αξίες, προσδοκίες, στόχους και επιτεύγματα. Η έλλειψη σαφών και συνεπών πληροφοριών μπορεί να προκαλέσει δυσφορία. Εάν η αξιολόγηση γίνεται μόνο μία ή δύο φορές το χρόνο χωρίς τακτική και περιοδική ανατροφοδότηση, η πιθανότητα άγχους αυξάνεται όσο το άτομο εργάζεται υπό κενό. Όσον αφορά την επικοινωνία, οι οργανωτικές δομές που την καλλιεργούν με θετικό, ανοικτό και εποικοδομητικό τρόπο, είναι δυνατόν να αποκομίσουν μεγάλο όφελος από την επίδοση των εργαζομένων.

-Υπερφόρτωση ή υποφόρτωση εργασίας. Οι ερευνητές έχουν διαπιστώσει υψηλά επίπεδα πίεσης μεταξύ των ατόμων που έχουν υπερβολικό φόρτο εργασίας. Οι πολλές ή/και οι απρόβλεπτες ώρες εργασίας, οι πάρα πολλές ευθύνες, η εργασία με ιδιαίτερα ταχύ ρυθμό, η εξυπηρέτηση «δύσκολων» ανθρώπων και η συνεχής εποπτεία μπορεί να οδηγεί σε εργασιακή εξουθένωση. Επιπλέον, η βαρετή και χωρίς ποικιλία εργασία μπορεί να προκαλέσει άγχος και εξουθένωση στον εργαζόμενο.

-Υπερφόρτωση επαφών. Η υπερφόρτωση επαφών προκύπτει από την ανάγκη συχνών συναντήσεων με άλλους ανθρώπους, προκειμένου να εκτελεστούν λειτουργίες εργασίας. Ορισμένα επαγγέλματα (διδασκαλία, συμβουλευτική κ.ά.) απαιτούν πολλές συναντήσεις που είναι δυσάρεστες και ως εκ τούτου επέρχεται η εργασιακή εξουθένωση του ατόμου. Αυτοί οι εργαζόμενοι ξοδεύουν μεγάλο μέρος του χρόνου εργασίας τους αλληλεπιδρώντας με ανθρώπους σε διάφορες καταστάσεις κινδύνου. Η συχνή επαφή υπερφορτώνει, επίσης, το άτομο αφήνοντάς του ελάχιστες ευκαιρίες ή ενέργεια για επικοινωνία και υποστήριξη από άλλους υπαλλήλους ή για την αναζήτηση προσωπικών και επαγγελματικών ευκαιριών ανάπτυξης.

-Ασάφεια και σύγκρουση ρόλων. Αν και η σύγκρουση ρόλων και η ασάφεια μπορεί να συμβούν ανεξάρτητα, και οι δύο αναφέρονται στην αβεβαιότητα για το τι αναμένεται να κάνει κανείς στα πλαίσια της εργασίας. Η σύγκρουση ρόλων μπορεί να οριστεί ως η ταυτόχρονη εμφάνιση δύο ή περισσότερων αντίθετων πιέσεων, ώστε η ανταπόκριση σε μια από αυτές να καθιστά αδύνατη τη συμμόρφωση με την άλλη. Οι πιο συχνές συγκρούσεις ρόλων είναι (1) εκείνες μεταξύ των αξιών του ατόμου και εκείνων του ανωτέρου ή της οργάνωσης όπου εργάζεται (2) εκείνες μεταξύ των απαιτήσεων του χώρου εργασίας και της προσωπικής ζωής του εργαζόμενου και (3) εκείνες μεταξύ των ικανοτήτων των εργαζομένων και των οργανωτικών προσδοκιών. Σε πολλές μελέτες, η σύγκρουση ρόλων έχει συνδεθεί με τη χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση, την

απογοήτευση, την μειωμένη εμπιστοσύνη και τον σεβασμό, την χαμηλή εμπιστοσύνη στην οργάνωση, τα προβλήματα ηθικής και τα αυξημένα επίπεδα άγχους.

Η ασάφεια του ρόλου μπορεί να οριστεί ως η έλλειψη σαφήνειας σχετικά με την εργασία, δηλαδή, μια διαφορά μεταξύ των διαθέσιμων πληροφοριών στον εργαζόμενο και των απαιτήσεων για την επιτυχή απόδοση της εργασίας. Σε σύγκριση με τη σύγκρουση ρόλων, η ασάφεια του ρόλου έχει την υψηλότερη συσχέτιση με την εργασιακή δυσαρέσκεια.

Εκτός από τους οργανωτικούς παράγοντες, υπάρχουν και προσωπικοί παράγοντες όπως η οικονομική σταθερότητα, η οικογενειακή ικανοποίηση, η υπερβολική συστολή, η έλλειψη ευελιξίας και το αυξημένο στρες που επηρεάζουν συνολικά το άτομο, οδηγώντας το ακόμη και σε εργασιακή εξουθένωση. Η αμοιβαία αλληλεπίδραση και η συσσώρευση τόσο του προσωπικού όσο και του επαγγελματικού άγχους μπορεί να συμβάλλει στην εκδήλωση του Συνδρόμου Burnout.

Αναφορικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, σχετική έρευνα αποκάλυψε επτά σημαντικούς παράγοντες που σχετίζονται με την εργασιακή εξουθένωση και είναι η ηλικία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, ο αριθμός των παιδιών, η ειδικότητα, η εργασιακή εμπειρία και η θέση εργασίας. Το φύλο καθιστά έναν από τους πιο σημαντικούς παράγοντες που σχετίζονται με την εξάντληση των εργαζομένων και παρατηρείται σε μεγαλύτερο βαθμό στις γυναίκες. Επίσης, οι ηλικιωμένοι παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης σε σχέση με τους νέους εργαζομένους (Azam et al., 2017).

1.4 Συμπτώματα

Όπως προαναφέρθηκε συνοπτικά, η εργασιακή εξουθένωση μπορεί να εκδηλωθεί με διάφορες μορφές και να έχει πληθώρα επιπτώσεων για το άτομο. Μάλιστα, οι εν λόγω επιπτώσεις είναι αρκετές και μπορεί να εκδηλωθούν τόσο σε πνευματικό και βιολογικό επίπεδο όσο και σε γνωστικό (Pines, 2002). Ειδικότερα, οι επιπτώσεις μπορεί να είναι είτε σωματικές είτε ψυχικές, όπως είναι παραδείγματος χάριν η εξασθένηση του ανοσοποιητικού συστήματος του εργαζομένου, εκδήλωση διαβήτη, καρδιαγγειακών νοσημάτων, γαστρεντερικών προβλημάτων αλλά και διατροφικές διαταραχές και κατάθλιψη (Αντωνίου, 2008). Επιπλέον, συχνά μπορεί να εκδηλωθούν πονοκέφαλοι, αυξημένη πίεση, αίσθημα κόπωσης, αλλά και υπερκατανάλωση αλκοόλ (Kitaoka-

Higashiguchi et al, 2009). Ενώ, ενδέχεται να εκδηλωθούν ακόμη και ψυχικά προβλήματα υγείας (Parathanasiou 2015).

Σύμφωνα με τον De Siln και τους συνεργάτες του (2009), τα άτομα με εργασιακή εξουθένωση συχνά αναφέρουν αυξημένο άγχος, κόπωση, ανία αλλά και αισθήματα θυμού, δυσαρέσκειας και κατάθλιψης. Επίσης, η εκδήλωση ψυχοσωματικών συμπτωμάτων συνιστά επίπτωση του συνδρόμου εργασιακής εξουθένωσης. Ο πάσχων μπορεί να κάνει κατάχρηση ουσιών και να έρθει σε ρήξη με κοντινά του άτομα ή να απομακρυνθεί από αυτά. Ο Freudenberger (1974) τονίζει, πως δεν υπάρχουν μόνο τα φυσικά σημάδια αλλά και τα σημάδια της συμπεριφοράς. Αναφερόμενος στα φυσικά σημάδια, εννοεί εκείνα τα οποία καθίστανται εύκολα αναγνωρίσιμα, συμπεριλαμβανομένης της αυξημένης κόπωσης, την εκδήλωση συχνών πονοκεφάλων και γαστρεντερικών ενοχλήσεων αλλά και αϋπνία. Να σημειωθεί, πως τα προαναφερθέντα συγκαταλέγονται στις σωματικές λειτουργίες.

Ενώ, ως σημάδια συμπεριφοράς αναγνωρίζονται εκείνα τα οποία αφορούν στην έντονη και άμεση αντίδραση του ατόμου στα ερεθίσματα και τον θυμό. Είναι αξιοσημείωτο, πως ο εργαζόμενος ο οποίος πάσχει από επαγγελματική εξουθένωση δεν είναι σε θέση να συγκρατήσει τα αρνητικά συναισθήματα που βιώνει. Ενδεχομένως, να ξεσπάσει σε κλάματα και να φωνάζει. Τούτο είναι δυνατόν να οδηγήσει ακόμη και σε παράνοια.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, το άτομο μπορεί να αισθάνεται πως ο περίγυρός και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι θέλουν να του κάνουν κακό. Μάλιστα, η παρανοϊκή κατάσταση όπου μπορεί να βρίσκεται ένας εργαζόμενος λόγω της εργασιακής εξουθένωσης, ενδέχεται να συμβάλλει στην ανάπτυξη αισθήματος παντοδυναμίας. Με άλλα λόγια, αυξάνεται υπερβολικά η αυτοπεποίθησή του, γεγονός που τον κάνει να φαίνεται ανόητος στους γύρω του. Η εν λόγω συμπεριφορά μπορεί να οδηγήσει το άτομο ακόμη και στην αυξημένη χρήση ηρεμιστικών φαρμάκων. Εκτός από τα ανωτέρω το άτομο μπορεί να γίνει ιδιαίτερα αρνητικό και κυνικό ως προς την προσαρμογή σε οποιαδήποτε αλλαγή. Ενώ, αν και εργάζεται περισσότερες ώρες, η απόδοση και η παραγωγικότητά του μειώνονται εμφανώς.

Τα συμπτώματα του συνδρόμου εργασιακής εξουθένωσης ταξινομούνται στις εξής κατηγορίες (Δίβιου, 2018):

1) Φυσικά συμπτώματα, όπου συγκαταλέγονται η σωματική εξάντληση του εργαζομένου, η εκδήλωση ελαφρών ασθενειών, κεφαλαλγίας, άλγους στην πλάτη, και άλλες διαταραχών όπως γαστρεντερικές διαταραχές και διαταραχές ύπνου.

2) Συμπεριφορικά συμπτώματα, όπου συγκαταλέγεται η ευερεθιστότητα του εργαζομένου, το υπερβολικό αίσθημα θυμού και η χρήση ναρκωτικών ουσιών ή αλκοόλ. Ακόμη, το άτομο αδυνατεί να προσαρμοστεί στο εκάστοτε περιβάλλον ή σε πιθανές μεταβολές και δεν δύναται να λάβει αποφάσεις προκειμένου να επιλύσει τα προβλήματά του. Συχνά μπορεί να αποστασιοποιηθεί από τους συναδέλφους του.

3) Γνωστικά και συναισθηματικά συμπτώματα, όπου συγκαταλέγεται το συναισθηματικό μούδιασμα, το αίσθημα απαισιοδοξίας και απελπισίας καθώς επίσης και η κατάθλιψη.

Ο Suner-Soler και οι συνεργάτες του (2014) πραγματοποίησαν μελέτη όπου συμμετείχαν 11.500 άτομα. Τα αποτελέσματα έδειξαν, πως η επαγγελματική εξουθένωση συνοδεύεται από συμπεριφορές και συμπτώματα, όπως η συχνή απουσία από την εργασία, η διεξαγωγή σφαλμάτων, η προσωπική φθορά και η φθορά των διαπροσωπικών σχέσεων με το οικογενειακό και φιλικό περιβάλλον, όπως και η εκδήλωση προβλημάτων ψυχικής υγείας.

Ακόμη, οι εργαζόμενοι εξουθενώνονται όταν διαπιστώσουν πως χάνουν την ενέργειά τους και δεν δύναται να την αναπληρώσουν, είτε αυτή είναι σωματική είτε συναισθηματική είτε γνωσιακή. Έτσι λοιπόν, στο άτομο που φτάνει σε τούτο το στάδιο, καθίσταται πιθανόν να εκδηλωθεί η κατάθλιψη και να βιώνει φόβο, απόγνωση και θυμό.

Ειδικότερα, σε ότι αφορά στους εκπαιδευτικούς, οι επιπτώσεις της εργασιακής εξουθένωσης είναι δυνατόν να χωριστούν στο γνωστικό επίπεδο και το συναισθηματικό. Το πρώτο περικλείει ένα προσωπικό αλλά και επαγγελματικό αίσθημα αποτυχίας. Ενώ το δεύτερο περικλείει ένα αίσθημα υπερφόρτωσης καθώς και εξάντλησης σε συναισθηματικό πλαίσιο. Τα ανωτέρω επίπεδα μεμονωμένα ή σε συνδυασμό είναι δυνατόν να οδηγήσουν τον εργαζόμενο σε εγκατάλειψη της θέσης του (Δίβιου, 2018).

1.5 Τρόποι παρέμβασης

Καθώς η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί μια άσχημη κατάσταση, δεν επηρεάζει μόνο το ίδιο το άτομο που την βιώνει, αλλά και τους υπόλοιπους εργαζόμενους και σαφώς τον οργανισμό. Εξαιτίας αυτών των αρνητικών επιπτώσεων που συνοδεύουν την επαγγελματική εξουθένωση, οι Robbins και Judge (2011) πρότειναν πως καθίσταται αναγκαίο να ενισχυθεί η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων ώστε να είναι περισσότερο ευτυχημένοι. Τούτο μπορεί να επιτευχθεί μέσω της δίκαιης και ικανοποιητικής αμοιβής τους. Σε αυτό το σημείο, αξίζει να τονιστεί πως πολλές φορές οι εργαζόμενοι νιώθουν δυσαρέσκεια με την εργασία τους, θεωρώντας ότι η αμοιβή τους δεν είναι δίκαια και δεν είναι ανάλογη της απόδοσής τους. Είναι απαραίτητο να διευκρινιστεί, πως στην αμοιβή δεν συγκαταλέγεται μόνο ο μισθός. Όμως, περιλαμβάνονται και άλλες παροχές.

Επιπλέον, ιδιαίτερα σημαντικό είναι να βελτιωθεί ο έλεγχος και η εποπτεία στους οργανισμούς. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι βιώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση όταν νιώθουν πως αντιμετωπίζονται από τον επόπτη τους με σεβασμό και όταν νιώθουν πως υπάρχει επικοινωνία μεταξύ τους. Εξίσου σημαντική είναι και η ελευθερία των εργαζομένων να εκφράζουν την γνώμη τους και να λαμβάνουν μέρος στην διαδικασία της λήψης αποφάσεων στον οργανισμό όπου εργάζονται (Korunca et al., 2010).

Από αρκετούς ερευνητές έχουν προταθεί διάφορες παρεμβάσεις, όχι μόνο σε ατομικό επίπεδο αλλά και σε οργανωτικό επίπεδο. Αναφορικά με τα προγράμματα τα οποία σχετίζονται με ατομικές παρεμβάσεις, αφορούν μετρήσεις τόσο σε γνωστικό όσο και σε συμπεριφορικό επίπεδο προκειμένου να αυξηθεί η ικανότητα εργασίας και οι ατομικές δεξιότητες, μέσω της κοινωνικής υποστήριξης και ασκήσεων χαλάρωσης.

Σε ότι αφορά στις οργανωτικές παρεμβάσεις, αφορούν μεταβολές στις εργασιακές διαδικασίες, συμπεριλαμβανομένης της αναδιάρθρωσης, αξιολόγησης και ελέγχου της εργασίας, ώστε να μειωθεί η ζήτηση εργασίας, να ενισχυθεί ο έλεγχος καθώς επίσης και το επίπεδο στη λήψη αποφάσεων. Έτσι λοιπόν, οι εργαζόμενοι ενδυναμώνονται και κατά συνέπεια μειώνονται τα επίπεδα άγχους τους (Awa, et al., 2010).

Ακόμη, από τους Chan & Hui (1995) διερευνήθηκαν και αξιολογήθηκαν διάφορες στρατηγικές για την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Στην έρευνά τους, το δείγμα αποτέλεσαν 415 Κινέζοι εκπαιδευτικοί οι οποίοι εργάζονταν σε σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην περιοχή του Χονγκ Κονγκ. Στις εν λόγω

στρατηγικές συγκαταλέγονταν ο αυτοέλεγχος του εργαζομένου, η κοινωνική του υποστήριξη καθώς επίσης και η θετική επανεκτίμηση.

Όπως αναφέρει ο Farber (2000) υφίστανται τρεις διαφορετικοί τύποι επαγγελματικής εξουθένωσης. Ειδικότερα, παρατηρεί την καταπόνηση, στα πλαίσια της οποίας ο εργαζόμενος οδηγείται σε παραίτηση, την εξάντληση όπου το άτομο δεν δύναται να ανταποκριθεί στην αντιμετώπιση του άγχους και την κλασική επαγγελματική εξουθένωση, στα πλαίσια της οποίας το άτομο εργάζεται με μεγάλη δυσκολία, ώστε να αντιμετωπίσει το άγχος και νιώθει αυξημένη υποτονικότητα. Μέσω της εν λόγω κατηγοριοποίησης, οι κλινικοί γιατροί δε θα πρέπει να αντιμετωπίζουν όλες τις περιπτώσεις κατά τον ίδιο τρόπο. Αλλά, η θεραπεία είναι σημαντικό να προσαρμόζεται στον τύπο εργασιακής εξουθένωσης που παρουσιάζει το εκάστοτε άτομο.

Είναι αξιοσημείωτο, πως σε 535 έρευνες που έγιναν, ορισμένοι τρόποι αντιμετώπισης υπήρξαν η γνωστική συμπεριφορική εκπαίδευση, η ψυχοθεραπεία και η συμβουλευτική, η εκπαίδευση με σκοπό την ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων καθώς επίσης και η μουσική με σκοπό την αναψυχή του εργαζομένου. Άλλοι σημαντικοί τρόποι αντιμετώπισης της εργασιακής εξουθένωσης καθίστανται η συζήτηση τόσο με τους συναδέλφους όσο και με την οικογένεια, η σωματική άσκηση και το διάβασμα (Δίβιου, 2018).

Σε μια παλαιότερη έρευνά του, ο Kyriacou (1987) μελέτησε πολλές προγενέστερες έρευνες και κατέληξε στο συμπέρασμα, πως για την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορούν να τεθούν σε εφαρμογή δύο σημαντικές στρατηγικές. Σχετικά με την πρώτη βασική στρατηγική, πρόκειται για την άμεση δράση και συγκαταλέγεται η θετική ενασχόληση του ατόμου με μια πηγή που του προκαλεί άγχος. Ως χαρακτηριστικό παράδειγμα μπορεί να αναφερθεί, η αφιέρωση χρόνου στις προθεσμίες της αξιολόγησης.

Σχετικά με την δεύτερη στρατηγική, αφορά στην χρήση παρηγορητικών τεχνικών με σκοπό την αποδοχή των πηγών άγχους. Οι εν λόγω τεχνικές διακρίνονται σε δύο κατηγορίες και ειδικότερα στις ψυχικές τεχνικές οι οποίες μεταβάλλουν την αντίληψη του εργαζομένου και μπορεί να είναι μεταξύ άλλων οι ασκήσεις χαλάρωσης, τα παιχνίδια κ.ά.. Ωστόσο, αν και οι προαναφερθείσες τεχνικές θεωρούνται αποτελεσματικές, σε περίπτωση που εξακολουθεί να υπάρχει η πηγή άγχους μπορεί να μην οδηγήσουν στο επιθυμητό, θετικό αποτέλεσμα.

Τα αποτελέσματα διαφόρων ερευνών αποδυναμώνουν τα προσβεβλημένα άτομα, ενισχύοντας έτσι την κατάσταση εξάντλησης (Kakiashvili et al., 2013). Τα προγράμματα θεραπείας είναι ποικίλα και συχνά ασαφή. Οι θεραπείες για το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης περιλαμβάνουν την ενθάρρυνση για υγιεινή διατροφή, τη λήψη συμπληρωμάτων βιταμινών, τη μείωση της κατανάλωσης αλκοόλ, τις θεραπείες χαλάρωσης και ευαισθητοποίησης, την γυμναστική, τον αθλητισμό, το μασάζ, τις δημιουργικές δραστηριότητες, τη θεραπεία με ζώα κ.α. (Hillert, 2012a).

Συχνά, τα άτομα με εργασιακή εξουθένωση υποβάλλονται σε αγωγή και θεραπείες που έχουν σχεδιαστεί για τη θεραπεία της κατάθλιψης (Ahola et al., 2005 , Kakiashvili et al., 2013). Στην πραγματικότητα, τα συνηθέστερα φάρμακα που χορηγούνται στη θεραπεία της εξουθένωσης είναι αντικαταθλιπτικά (Kakiashvili et al., 2013). Ωστόσο, η γενική θεραπεία στοχεύει επίσης στον μετριασμό των προσωπικών ή περιβαλλοντικών αιτιών του συνδρόμου, όπως η ανάπτυξη δεξιοτήτων αντιμετώπισης ή η ανάπτυξη οργανωτικών αλλαγών στην εργασία (Kakiashvili et al., 2013).

Το περιεχόμενο των διαφόρων θεραπειών περιλαμβάνει συχνά τρία μέρη: την γενική ενίσχυση, την χαλάρωση και την επαγγελματική υποστήριξη (Hillert, 2012b) με τη μορφή μειωμένης ζήτησης εργασίας, αύξησης του ελέγχου της εργασίας ή του βαθμού συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων (Awa et al., 2010). Το περιεχόμενο, ωστόσο, συνήθως δεν επιλέγεται με βάση τα εμπειρικά ευρήματα, αλλά με βάση τις υποκειμενικές εμπειρίες της κλινικής και τις δυνατότητες της αντίστοιχης θεραπείας (Hillert, 2012b). Ακολουθεί η παράθεση των πιο διαδεδομένων τρόπων αντιμετώπισης της εργασιακής εξουθένωσης.

➤ Ιατρική αντιμετώπιση

Η ιατρική αντιμετώπιση της εξουθένωσης είναι ως επί το πλείστον συμπτωματική. Ειδικότερα, περιλαμβάνει μέτρα για την πρόληψη και τη θεραπεία των συμπτωμάτων. Όπως ήδη αναφέρθηκε, τα συμπτώματα ποικίλλουν ανάλογα με το βαθμό βαρύτητας τους, από άτομο σε άτομο. Έτσι, υπάρχει μια ατομική προσέγγιση στην ανάπτυξη μιας θεραπευτικής παρέμβασης, η οποία στοχεύει στην εμφάνιση των συμπτωμάτων καθώς και τις συνοδευτικές διαταραχές όπως το άγχος, η ανησυχία, ο πονοκέφαλος, οι διαταραχές του ύπνου, τα προβλήματα που σχετίζονται με την συγκέντρωση, η συνεχής αίσθηση κόπωσης, η ευερεθιστότητα, η μεγάλη κατάθλιψη, η αυξημένη ευαισθησία στον πόνο, η ευαισθησία σε λοιμώξεις, η τάση των μυών, η ζάλη, οι γαστρεντερικές

διαταραχές, η υπέρταση, τα καρδιαγγειακά προβλήματα και άλλες διαταραχές (Kakiashvili et al., 2013).

Τα συμπτώματα του στρες μπορούν να ανακουφιστούν προσωρινά με φάρμακα, αν και δεν εξαλείφεται με τον τρόπο αυτόν η αιτία του στρες. Το θεραπευτικό όφελος των αγχολυτικών και των ηρεμιστικών είναι καθιερωμένο. Τα αγχολυτικά και τα ηρεμιστικά προκαλούν καταστολή με τη μείωση της ευερεθιστότητας και της ψυχοκινητικής ανάδευσης. Τα αγχολυτικά συνταγογραφούνται όταν τα αναμενόμενα οφέλη τους στη θεραπεία υπερβαίνουν τους δυνητικούς κινδύνους. Εντούτοις, ενέχει ο κίνδυνος ανάπτυξης εξάρτησης από την αυξημένη και παρατεταμένη χρήση τους (Kakiashvili et al., 2013).

➤ Άσκηση

Μια σειρά μελετών δηλώνει, ότι οι παρεμβάσεις που βασίζονται στη σωματική δραστηριότητα ενδείκνυται στη θεραπεία της εξουθένωσης σε επαγγελματικό περιβάλλον. Ο θετικός αντίκτυπος της σωματικής δραστηριότητας αναφέρεται συχνά. Η επίδραση της σωματικής δραστηριότητας στην εργασιακή εξουθένωση μπορεί να αποδοθεί στις ψυχολογικές αλλαγές. Η σωματική δραστηριότητα μπορεί να θεωρηθεί ως απόσπαση της συμπεριφοράς από τις αγχωτικές καταστάσεις και με αυτόν τον τρόπο να υποβαθμίσει τις ψυχολογικές επιπτώσεις μιας κατάστασης (Altshuler and Ruble, 1989).

Η σωματική δραστηριότητα ενθαρρύνει την ανάπτυξη αντιλήψεων, όπως είναι η γνώση και η αυτό-αποτελεσματικότητα και συνεπώς έχει την ικανότητα να μειώνει την ευαισθησία στα αρνητικά ερεθίσματα. Οι φυσιολογικές αλλαγές που προκύπτουν από την φυσική δραστηριότητα θα μπορούσαν να μειώσουν τη φυσιολογική ευαισθησία των ατόμων στο χρόνιο στρες (π.χ. εξάντληση). Αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε ταχύτερη φυσική ανάκαμψη μετά από μια αγχωτική εμπειρία και συνεπώς στη μείωση του κινδύνου εργασιακής εξουθένωσης (Klaperski et al., 2014).

Μάλιστα, είναι σαφές ότι η τακτική σωματική δραστηριότητα έχει προληπτική δράση σε διάφορες ασθένειες. Για παράδειγμα, έχει αποδειχθεί θετική επίδραση στις διαταραχές άγχους και στην κατάθλιψη (Pedersen and Saltin, 2015). Επιπλέον, η αερόβια σωματική δραστηριότητα μειώνει το άγχος που εμφανίζεται σε ένα επαγγελματικό πλαίσιο. Είναι αξιοσημείωτο, πως υφίσταται μια θετική σχέση μεταξύ της σωματικής δραστηριότητας και της συναισθηματικής ευημερίας. Ενώ, η

προληπτική επίδραση της σωματικής άσκησης αυξάνεται με την εξέλιξη στην ένταση και τη διάρκεια της άσκησης (Ochentel, et al., 2018).

Στα πλαίσια μιας μελέτης φάνηκε, πως περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες με ήπια έως μέτρια ή σοβαρή κατάθλιψη, παρουσίασαν μείωση των συμπτωμάτων κατάθλιψης μετά από μια παρέμβαση άσκησης βασισμένη στο τρέξιμο. Μια άλλη μελέτη πιο πρόσφατη, δείχνει ότι η άσκηση έχει θετικές επιπτώσεις στην κόπωση που σχετίζεται με την εργασία και στην ευημερία των εργαζομένων (de Vries et al., 2017; Ochentel, et al., 2018).

Επιπλέον, έχει αποδειχθεί ότι η άσκηση έχει αντικαταθλιπτικό αποτέλεσμα. Αυτό το εύρημα υποστηρίζεται από τον Blumenthal, ο οποίος αποδίδει ένα αποτέλεσμα στην άσκηση που είναι συγκρίσιμο με εκείνο της κατάλληλης ψυχο-φαρμακολογικής θεραπείας (Blumenthal et al, 1999). Ο τύπος άθλησης ή άσκησης δεν φαίνεται να είναι καθοριστικός για την αποτελεσματικότητα της θεραπείας με βάση την άσκηση.

Η υπάρχουσα βιβλιογραφία περιγράφει τις επιδράσεις της σωματικής δραστηριότητας στα συμπτώματα και τις συννοσηρότητες της εξουθένωσης. Ωστόσο, το αναφερόμενο θεραπευτικό περιεχόμενο δεν έχει μια υψηλής ποιότητας, εμπειρική βάση τεκμηρίωσης. Μια αυστηρή αξιολόγηση των ποιοτικών μελετών σχετικά με την αποτελεσματικότητα της θεραπείας της εξουθένωσης μέσω της σωματικής δραστηριότητας εξακολουθεί να εκλείπει. Μια πρώτη απόπειρα έγινε με τη συστηματική ανασκόπηση των Naczenski et al. (2017), οι οποίοι καταλήγουν στο συμπέρασμα, ότι η σωματική δραστηριότητα φαίνεται να είναι αποτελεσματική στη μείωση της εργασιακής εξουθένωσης. Ωστόσο, αυτό το συμπέρασμα βασίζεται στα ευρήματα μόνο δύο τυχαιοποιημένων ελεγχόμενων δοκιμασιών και οκτώ μη τυχαιοποιημένων, μη ελεγχόμενων μελετών παρέμβασης ή προοπτικών μελετών παρατήρησης και συνεπώς θα πρέπει να αντιμετωπίζονται με προσοχή.

➤ Γνωστική-Συμπεριφορική θεραπεία

Η γνωστική-συμπεριφορική θεραπεία (CBT) αναφέρεται σε μια κατηγορία παρεμβάσεων που μοιράζονται τη βασική προϋπόθεση, ότι οι ψυχικές διαταραχές και η ψυχολογική δυσφορία διατηρούνται από γνωστικούς παράγοντες. Η βασική προϋπόθεση αυτής της θεραπευτικής προσέγγισης, υποστηρίζει ότι οι κακές προσαρμογές συνεισφέρουν στη διατήρηση των συναισθηματικών δυσκολιών και των προβλημάτων συμπεριφοράς. Αυτές οι κακές προσαρμογές περιλαμβάνουν γενικές

πεποιθήσεις ή σχήματα για τον κόσμο, τον εαυτό και το μέλλον, δημιουργώντας συγκεκριμένες και αυτόματες σκέψεις σε συγκεκριμένες καταστάσεις. Το βασικό μοντέλο υποδηλώνει, ότι οι θεραπευτικές στρατηγικές για την αλλαγή αυτών των δυσπροσαρμοστικών γνωστικών προσεγγίσεων οδηγούν σε αλλαγές στη συναισθηματική δυσφορία και τις προβληματικές συμπεριφορές. Έτσι αναπτύχθηκαν διάφορα ειδικά πρωτόκολλα CBT για τις διαταραχές που αφορούν ειδικά σε γνωστικούς και συμπεριφορικούς παράγοντες συντήρησης των διαφόρων διαταραχών. Αν και αυτά τα ειδικά πρωτόκολλα θεραπείας παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές σε ορισμένες από τις συγκεκριμένες τεχνικές θεραπείας, όλα μοιράζονται το ίδιο βασικό μοντέλο και τη γενική προσέγγιση της θεραπείας ((Hofmann et al., 2012).

Σύμφωνα με το ιατρικό μοντέλο της ψυχιατρικής, ο γενικός στόχος της θεραπείας είναι η μείωση των συμπτωμάτων, η βελτίωση της λειτουργίας του ατόμου και η εξάλειψη της διαταραχής. Προκειμένου να επιτευχθεί αυτός ο στόχος, ο ασθενής γίνεται ενεργός συμμετέχων σε μια συνεργατική διαδικασία επίλυσης προβλημάτων, για να εξετάσει και να αμφισβητήσει την εγκυρότητα των δυσπροσαρμοστικών γνωστικών προσεγγίσεων αλλά και να τροποποιήσει τα μη προσαρμοστικά πρότυπα συμπεριφοράς.

Η σύγχρονη CBT αναφέρεται σε μια οικογένεια παρεμβάσεων που συνδυάζουν μια ποικιλία γνωστικών και συμπεριφορικών τεχνικών. Αν και οι στρατηγικές αυτές δίνουν μεγάλη έμφαση στους γνωστικούς παράγοντες, αναγνωρίζονται επίσης φυσιολογικά, συναισθηματικά και συμπεριφορικά στοιχεία για το ρόλο που διαδραματίζουν στη διατήρηση της διαταραχής (Hofmann et al., 2012).

Η ισχυρότερη υποστήριξη υπάρχει για την CBT των διαταραχών άγχους, των διαταραχών σωματοποίησης, της βουλιμίας, των προβλημάτων ελέγχου θυμού και του γενικού στρες. Είναι αξιοσημείωτο, πως η CBT εμφάνισε υψηλότερα ποσοστά ανταπόκρισης και βελτίωσης της κατάστασης των ατόμων που πάσχουν από ψυχογενείς διαταραχές (Hofmann et al., 2012).

➤ Θεραπεία μέσω της τέχνης

Η θεραπεία μέσω της τέχνης ή αλλιώς Art Therapy αξιοποιεί τις καλές τέχνες ως μέσο, όπως είναι η ζωγραφική, η γλυπτική και η μοντελοποίηση αργίλου. Το επίκεντρο είναι η διαδικασία δημιουργίας και συνακόλουθης εμπειρίας, με στόχο τη διευκόλυνση της έκφρασης αναμνήσεων, συναισθημάτων και σκέψεων, τη βελτίωση του αυτό-

προβληματισμού και την ανάπτυξη και εφαρμογή νέων δεξιοτήτων αντιμετώπισης (Abbing, et al., 2018).

Η Art Therapy (AT) πιστεύεται, ότι υποστηρίζει ασθενείς με άγχος και εξουθένωση στην αντιμετώπιση των συμπτωμάτων τους και στη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους. Οι ειδικοί AT περιγράφουν ότι αυτό το είδος θεραπείας μπορεί να βελτιώσει την αρνητική ψυχολογική κατάσταση του ατόμου και την αυτο-δόμηση δεξιοτήτων. Ακόμη, μπορεί να αυξήσει την αυτογνωσία και ανακλαστικές ικανότητες (Abbing et al., 2018).

Μια σχετική μελέτη σχεδιάστηκε για να καθορίσει εάν η θεραπεία τέχνης έχει κάποια επίδραση στο άγχος και την εξουθένωση των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι πριν και μετά την θεραπεία της τέχνης στην ομάδα μελέτης, για 24 ώρες η κατάσταση άγχους μειώθηκε σημαντικά. Αυτά τα ευρήματα δείχνουν ότι η θεραπεία μέσω της τέχνης είναι ένα προληπτικό μέτρο για τα άτομα που έρχονται αντιμέτωπα με καταστάσεις άγχους και εξουθένωσης. Επιπρόσθετα, αποτελεί και ένα είδος θεραπείας, εκτός από μέτρο πρόληψης, βελτιώνοντας έτσι την ποιότητα ζωής με δημιουργικά μέσα (Visnola et al., 2010).

➤ Μουσικοθεραπεία

Η μουσικοθεραπεία είναι μια κατευθυνόμενη και θεραπευτική προσέγγιση στην οποία η μουσική χρησιμοποιείται για να βελτιώσει, να διατηρήσει και να αποκαταστήσει μια κατάσταση ευημερίας στα άτομα. Η μουσικοθεραπεία περιλαμβάνει τη χρήση μουσικής για τη διατήρηση και βελτίωση της γενικής ευημερίας των ανθρώπων. Είναι μια θεραπευτική αλληλεπίδραση που ενισχύει την ψυχολογική, σωματική, συναισθηματική και κοινωνική ευημερία τους. Η μουσική έχει αναγνωριστεί ως προσέγγιση μη ιατρικής θεραπείας για προβλήματα συμπεριφοράς και υγείας. Ακόμη, η μουσική αναφέρεται ως θεραπευτική, επειδή μειώνει τις διαταραχές της δραστηριότητας, την επιθετικότητα και το άγχος στους ασθενείς. Μάλιστα, η αποτελεσματικότητα της μουσικής δεν βοηθά μόνο στη χαλάρωση και την βελτίωση της διάθεσης, αλλά μπορεί να χρησιμεύσει και ως ενισχυτικό για τις μη μουσικές παρεμβάσεις (Ogba et al., 2019).

Η μουσικοθεραπεία βελτιώνει τις καταστάσεις διάθεσης, μειώνει τα συμπτώματα της σοβαρής ψυχικής ασθένειας καθώς και τις διαταραχές συμπεριφοράς. Επίσης, η μουσικοθεραπεία ενθαρρύνει τους ασθενείς με εγκεφαλικές βλάβες και νευρολογικές

ασθένειες να συμμετέχουν σε ασκήσεις και δραστηριότητες. Είναι αξιοσημείωτο, ότι έχει αναφερθεί και ως η κατάλληλη παρέμβαση για τη θεραπεία ατόμων με πόνους. Δεδομένης της σημασίας της, η έκθεση των ασθενών στους φωνητικούς αυτοσχεδιασμούς, τη μίμηση και τις ασκήσεις αναπνοής θα μπορούσαν να βελτιώσουν τη γνωστική και συναισθηματική χαλάρωση, καθιστώντας τους λιγότερο επιρρεπείς σε στρεσογόνες καταστάσεις, ακόμη και στα πλαίσια της εργασίας τους (Ogba et al., 2019).

➤ Ψυχοθεραπεία

Ως ψυχοθεραπεία καλείται η αξιοποίηση διαφόρων ψυχολογικών μεθόδων προκειμένου να περιοριστούν οι αρνητικές σκέψεις και τα αρνητικά συναισθήματα με απώτερο σκοπό την ευημερία του ατόμου. Η ψυχοθεραπεία αντιμετωπίζεται συχνά ως θεραπεία πρώτης γραμμής, διότι οι ασθενείς και οι θεραπευτές θεωρούν αυτόν τον τρόπο θεραπείας αβλαβή σε σύγκριση σε άλλες θεραπείες, όπως είναι για παράδειγμα η θεραπεία με φάρμακα. (Linden & Schermuly-Haupt, 2014).

Σε σχετική έρευνα που εκπονήθηκε με σκοπό να διερευνηθεί η αποτελεσματικότητα της ψυχοθεραπείας στην αντιμετώπιση του άγχους που σχετίζεται με την εργασία, παρατηρήθηκε σημαντική μείωση των επιπέδων εργασιακού άγχους (Dumitrescu, 2014).

1.6 Εργασιακή εξουθένωση εκπαιδευτικών

Η κατανόηση της εργασιακής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών είναι ιδιαίτερα σημαντική, διότι έχει διαπιστωθεί πως όταν εκδηλωθεί σε εκείνους, τότε υπάρχουν σημαντικές συνέπειες όχι μόνο για την ικανοποίηση και το κίνητρο εργασίας τους, αλλά και για τη συμπεριφορά των μαθητών και την διαδικασία της μάθησης γενικότερα. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν επιτυχώς το εργασιακό άγχος. Ωστόσο, η εργασιακή εξουθένωση μπορεί να είναι το τελικό στάδιο της ανεπιτυχούς αντιμετώπισης του χρόνιου άγχους (Skaalvik and Skaalvik, 2010).

Είναι αξιοσημείωτο, πως οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν υψηλές απαιτήσεις και αυξημένες ευθύνες στην εργασία τους, συμπεριλαμβανομένου του μεγάλου φόρτου εργασίας και της πίεσης του χρόνου (Skaalvik & Skaalvik, 2010). Αυτά, συχνά, σε συνδυασμό με την έλλειψη υποδομών και την περιορισμένη κοινωνική στήριξη από

τους γονείς, τους διευθυντές και τους συναδέλφους τους οδηγούν στην εξουθένωση τους.

Σε έρευνά τους οι (Pyhäältö et al,2011) διαπίστωσαν, πως τόσο περιβαλλοντικοί όσο και ατομικοί παράγοντες συμβάλλουν στην εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Για παράδειγμα, ο αυξημένος φόρτος εργασίας και η έλλειψη κοινωνικών και ορισμένων ακόμη χαρακτηριστικών προσωπικότητας έχουν αναγνωριστεί ως προγνωστικοί παράγοντες για την εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

Μια ακόμη έρευνα που διεξήχθη με σκοπό τον προσδιορισμό των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης στους καθηγητές που εργάζονται στα σχολεία του Denizli, κατέληξε στο συμπέρασμα, πως οι ανεπαρκείς μισθοί των εκπαιδευτικών αποτελούν σημαντικό παράγοντα εξουθένωσης. Επίσης, ένα ακόμη εύρημα της εν λόγω έρευνας είναι, ότι οι πιο έμπειροι εκπαιδευτικοί έχουν υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης. Ακόμη, διαπιστώθηκε πως οι συνθήκες εργασίας επηρεάζουν την εξουθένωση στην εργασία (BARUTÇU & SERİNKAN, 2013).

Σε μια άλλη έρευνα, όπου συμμετείχαν 132 δάσκαλοι διαπιστώθηκε, ότι πάνω από το 1/3 αυτών εκδηλώνουν εμφανή χαρακτηριστικά υψηλού επιπέδου εργασιακής εξουθένωσης. Αυτό συνδυάζεται με μια σειρά προσωπικών χαρακτηριστικών, χαρακτηριστικών συμπεριφοράς καθώς και με μια συναισθηματική ανταπόκριση του εκπαιδευτικού στις συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος, που υποδηλώνει την ανάγκη για ανάπτυξη και συστηματική εφαρμογή προληπτικών προγραμμάτων και καταπολέμησης της εργασιακής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών (Bulatevych, 2017).

Επίσης, διεξήχθη πρόσφατα στη χώρα μας σχετική έρευνα για να διερευνηθεί η εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών τόσο πρωτοβάθμιας όσο και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, η εν λόγω έρευνα εξέτασε την επίδραση που έχει η εκπαιδευτική βαθμίδα στην εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Ειδικότερα, το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 430 δάσκαλοι δημοτικού σχολείου και καθηγητές που εργάζονται στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση σε διάφορα σχολεία της Ελλάδας. Από τα αποτελέσματα της έρευνας φάνηκε, πως υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση της εκπαιδευτικής βαθμίδας στην εξουθένωση του εκπαιδευτικού. Πιο συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης φάνηκε, ότι

εκδηλώνουν υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης συγκριτικά με τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (Νιέτος και συν., 2018).

Κεφάλαιο 2- Επαγγελματικό άγχος

2.1 Ορισμός και χαρακτηριστικά

Ο Hans Selye εισήγαγε για πρώτη φορά τον όρο "stress" στη γλώσσα της ψυχολογίας της υγείας το 1926, αναφέροντας πως συνιστά το άθροισμα όλων των μη ειδικών αλλαγών που πραγματοποιούνται εντός ενός οργανισμού και οδηγούν σε εκδήλωση κάποιας βλάβης. Δηλαδή, με πιο απλά λόγια, το άγχος είναι το ποσοστό φθοράς στο ανθρώπινο σώμα. Το άγχος δεν αποτελεί μια νέα εμπειρία και μάλιστα θεωρείται ως ασθένεια της σύγχρονης κοινωνίας, καθώς οι περισσότεροι άνθρωποι υποφέρουν είτε βραχυπρόθεσμα είτε μακροπρόθεσμα από το αίσθημα δυσφορίας (Baqutayan, 2015).

Οι εργαζόμενοι συχνά αισθάνονται άγχος, στην περίπτωση που αντιληφθούν την απουσία ισορροπίας μεταξύ των απαιτήσεων της δουλειάς τους και των πόρων που είναι αναγκαίοι ώστε να ικανοποιηθούν οι εκάστοτε απαιτήσεις. Ένας από τους κυριότερους παράγοντες που οδηγεί σε εκδήλωση επαγγελματικού άγχους καθίσταται ο χώρος εργασίας, ο οποίος κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών παρουσιάζει ραγδαίες μεταβολές λόγω μιας σειράς παραγόντων, όπως είναι η εμφάνιση των ΤΠΕ, η πληθώρα πληροφοριών που μεταδίδονται μέσω του διαδικτύου και η παγκοσμιοποίηση. Συνεπώς, καθίσταται σαφές πως το εργασιακό άγχος εκδηλώνεται ή ενισχύεται, όταν οι επαγγελματικές απαιτήσεις είναι αυξημένες και ο εργαζόμενος δεν δύναται να τις αντιμετωπίσει. Να σημειωθεί, οι παράγοντες εργασιακού άγχους δεν είναι κοινοί για όλους τους ανθρώπους (Κουτροβίδης, 2007).

Σύμφωνα με τον ορισμό που δημοσιεύθηκε από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (2017) *«το άγχος που σχετίζεται με την εργασία είναι η απάντηση που μπορεί να έχουν οι άνθρωποι όταν παρουσιάζονται απαιτήσεις εργασίας και πιέσεις που δεν ταιριάζουν στις γνώσεις και τις ικανότητές τους και που δεν είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν»*.

Στην Ευρώπη, το 28% των εργαζομένων, δηλαδή περισσότεροι από 40 εκατομμύρια άνθρωποι πάσχουν από άγχος που συνδέεται με την εργασία. Το άγχος που σχετίζεται με την εργασία συνδέεται με διάφορες ασθένειες, όπως είναι οι καρδιαγγειακές παθήσεις (Fishta & Backé, 2015), οι μυοσκελετικές διαταραχές και ιδιαίτερα ο πόνος στην πλάτη (Feyer et al., 2000), το άγχος, η κατάθλιψη (Harvey et al., 2017), η κόπωση (Kompier, et al., 2012 ; Rahman, et al., 2016), η αϋπνία (Kompier, et al., 2012) και η κατάχρηση αλκοόλ (Colell et al, 2014.).

Επιπροσθέτως, το άγχος το οποίο σχετίζεται με την εργασία συμβάλλει σε σημαντικές οικονομικές απώλειες. Για παράδειγμα, το κόστος του εργασιακού άγχους εκτιμάται ότι ανήλθε σε 20 δισεκατομμύρια ευρώ ετησίως το 2002 στην Ευρώπη (EE-15), ενώ η κατάθλιψη σε σχέση με την εργασία υπολογίστηκε σε 617 δις. ευρώ ετησίως το 2013 στην Ευρώπη (EE-27). Αυτές οι απώλειες αναφέρονται σε χαμένη παραγωγικότητα, κόστος υγειονομικής περίθαλψης και κόστος κοινωνικής πρόνοιας (Hassard et al., 2014 ; Hassard et al., 2017).

Επιπλέον, το άγχος που σχετίζεται με την εργασία μπορεί να προκληθεί από διάφορους αιτιώδεις παράγοντες. Ειδικότερα, μπορεί να προκληθεί από εγγενείς στη δουλειά παράγοντες, όπως είναι ο φόρτος εργασίας, η προκατάληψη και οι επικίνδυνες συνθήκες εργασίας. Ακόμη, μπορεί να οφείλεται στο ρόλο που έχει το άτομο σε μια οργάνωση, τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, τις εργασιακές σχέσεις με συναδέλφους, προϊσταμένους και υφισταμένους καθώς επίσης και με την οργανωτική δομή αλλά και το κλίμα εργασίας (Balayssac, et al., 2017).

2.2 Θεωρίες και μοντέλα του εργασιακού άγχους

Προτού γίνει παράθεση τόσο των μοντέλων όσο και των θεωριών, καθίσταται μείζονος σημασίας να οριστούν οι εν λόγω όροι. Έτσι λοιπόν, στα πλαίσια της επιστήμης, ένα μοντέλο αποτελεί ένα αντίγραφο κάποιου φαινομένου ή διαδικασίας. Η θεωρία αν και μοιάζει αρκετά με ένα μοντέλο είναι πιο αφηρημένη. Συγκεκριμένα, μια θεωρία παρουσιάζει μια σειρά ιδεών και προτάσεων για κάτι, ενώ ένα μοντέλο αντιπροσωπεύει μια λεπτομερή περιγραφή του τρόπου με τον οποίο οι ιδέες συμπίπτουν για να εξηγηθούν κάποιες διαδικασίες και φαινόμενα (Barling et al., 2005).

Τόσο στις κοινωνικές όσο και τις συμπεριφορικές επιστήμες, τα μοντέλα και οι θεωρίες είναι χρήσιμα όχι μόνο για τους ερευνητές, αλλά και για τα άτομα τα οποία εφαρμόζουν ερευνητικά ευρήματα σε πραγματικές συνθήκες. Σε ότι αφορά στους ερευνητές, τα μοντέλα και οι θεωρίες συνδράμουν στην καθοδήγηση των ερευνών και συνιστούν σημεία αναφοράς βάσει των οποίων μπορούν να αξιολογηθούν τα ευρήματα της εκάστοτε έρευνας. Πολλές ερευνητικές μελέτες είναι είτε άμεσες δοκιμές μοντέλων ή θεωριών είτε χρήση μοντέλων και θεωριών για τη ανάπτυξή τους. Είναι σύνηθες να αξιολογούνται τα ευρήματα της έρευνας με βάση το εάν συνάδουν ή όχι με κάποιο μοντέλο ή θεωρία (McLachlan et al., 2011).

Αναφορικά με το εργασιακό άγχος έχουν αναπτυχθεί μοντέλα αλλά και θεωρίες. Ωστόσο, πριν γίνει η περιγραφή των συγκεκριμένων μοντέλων και θεωριών που χρησιμοποιούνται στην έρευνα για τον εργασιακό στρες, είναι αναγκαίο να γίνει αναφορά στον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιούνται σε αυτόν τον τομέα. Όπως και σε άλλους τομείς της ψυχολογίας, τα μοντέλα και οι θεωρίες χρησιμοποιούνται για να κατευθύνουν την εργασιακή καταπόνηση και να αξιολογούν τα ερευνητικά ευρήματα. Όμως, σε αντίθεση με τους ερευνητές άλλων περιοχών λίγοι ερευνητές εργασιακού άγχους διεξάγουν άμεσες δοκιμές μοντέλων. Ο πιο πιθανός λόγος είναι ότι τα μοντέλα και οι θεωρίες στο εργασιακό άγχος είναι γενικά και επομένως είναι δύσκολο να χρησιμοποιηθούν για να προκύψουν άμεσα δοκιμαστικές υποθέσεις.

Κατά την περιγραφή μοντέλων και θεωριών, μπορεί να γίνει διάκριση μεταξύ γενικών πλαισίων, γενικών μοντέλων και δοκιμαστικών θεωριών. Τα γενικά πλαίσια είναι γενικές θεωρίες ή θεωρητικές προτάσεις που κατευθύνουν την έρευνα, αλλά δεν μπορούν να δοκιμαστούν εμπειρικά. Τα γενικά μοντέλα αντιπροσωπεύουν ένα υψηλότερο επίπεδο εξειδίκευσης από τα γενικά πλαίσια, καθώς περιγράφουν συγκεκριμένα βήματα στη διαδικασία του στρες. Παρόλο που τα γενικά μοντέλα μπορούν να δοκιμαστούν, σπάνια γίνεται αυτό είτε επειδή τα συστατικά των μοντέλων αυτών είναι τόσο γενικά είτε επειδή τα μοντέλα είναι ιδιαίτερα περίπλοκα. Οι δοκιμαστικές θεωρίες είναι οι πιο συγκεκριμένες και υπό αυτήν την έννοια αντιπροσωπεύουν τις μόνες πραγματικά επαληθεύσιμες υποθέσεις στον τομέα του εργασιακού άγχους.

- Γενικά πλαίσια

Ως «πατέρας του stress» αναγνωρίζεται ο Hans Selye, ο οποίος υπήρξε ιατρός, ερευνητής και μελετούσε τις ορμόνες φύλου, καταλήγοντας στο Γενικό Σύνδρομο Προσαρμογής (GAS) ως απάντηση στους παράγοντες άγχους και αυτό έγινε ένα κοινό γενικό πλαίσιο για την έρευνα αναφορικά με το άγχος (Buchner et al., 2017).

Σύμφωνα με το GAS (General Adaptation Syndrome) όταν ένα άτομο αντιμετωπίζει έναν στρεσογόνο παράγοντα, ο οργανισμός θα προχωρήσει σε τρία στάδια: 1) συναγερμός, 2) αντίσταση και 3) εξάντληση. Στο στάδιο συναγερμού, τα φυσιολογικά συστήματα του οργανισμού αντιδρούν σε έναν παράγοντα άγχους ή απειλή στο περιβάλλον. Αυτό αντιπροσωπεύεται από αυξημένους ρυθμούς καρδιάς και αναπνοής,

καθώς και αυξημένη παραγωγή ορμονών επινεφριδίων. Κατά μία έννοια, το σώμα προετοιμάζεται για μάχη (Selve, 1950).

Στο στάδιο της αντίστασης, το σώμα συνεχίζει να αγωνίζεται με την απειλή του άγχους χρησιμοποιώντας τους ίδιους μηχανισμούς που ξεκίνησαν να λειτουργούν στο στάδιο συναγερμού. Σε ορισμένες περιπτώσεις, η προσπάθεια που καταβάλλει το σώμα στο στάδιο αντίστασης είναι αρκετή για να μετριάσει ή τουλάχιστον να εξουδετερώσει τον παράγοντα άγχους ή την απειλή. Εάν αυτό δεν συμβεί και ο στρεσογόνος παράγοντας επιμένει, ο οργανισμός θα φτάσει τελικά στο τρίτο στάδιο, δηλαδή στην εξάντληση. Στο τελευταίο αυτό στάδιο, οι μηχανισμοί που χρησιμοποιεί το σώμα για την καταπολέμηση του στρεσογόνου παράγοντα θα φθαρούν και θα υποφέρουν από βλάβες. Παρόλο που το GAS δεν μπορεί να δοκιμαστεί άμεσα μπορεί να αποτελέσει ένα σημαντικό μέσο μέσω του οποίου θα κατανοηθεί η διαδικασία του άγχους (Selve, 1950 ; Buchner et al., 2017).

Μια άλλη ιδέα που επικρατεί στην έρευνα για το εργασιακό άγχος και μπορεί να θεωρηθεί ως γενικό πλαίσιο είναι η προσαρμογή του ατόμου στο περιβάλλον. Η βασική ιδέα της προσαρμοστικότητας του ατόμου στο εργασιακό περιβάλλον, που σίγουρα θα μπορούσε να εφαρμοστεί σε πολλούς τομείς της ψυχολογίας, είναι ότι οι άνθρωποι τείνουν να είναι πιο ευτυχισμένοι και να προσαρμόζονται καλύτερα όταν ταιριάζουν στο περιβάλλον στο οποίο δρουν (Dam, 2009).

Ειδικότερα, η έρευνα που ασχολείται με το επαγγελματικό άγχος επικεντρώθηκε στις απαιτήσεις δεξιοτήτων και ικανοτήτων των θέσεων εργασίας και στις δεξιότητες και τις ικανότητες που κατέχουν οι κατεστημένοι φορείς απασχόλησης. Όπως μπορεί να φανταστεί κανείς, οι πιο αγχωτικές καταστάσεις εργασίας είναι εκείνες στις οποίες ένας εργαζόμενος στερείται των δεξιοτήτων και ικανοτήτων για να εκτελέσει τη δουλειά του. Ενώ, η κατάσταση μπορεί να αποβεί προβληματική και στην περίπτωση που ένας εργαζόμενος διαθέτει δεξιότητες και ικανότητες οι οποίες είναι υψηλότερου επιπέδου από εκείνες που απαιτούνται στα πλαίσια της εργασίας που αυτός εκτελεί (Sulsky & Smith, 2005).

Αν και οι πρώτες εργασίες για την προσαρμογή του ατόμου στο περιβάλλον επικεντρώθηκαν στις δεξιότητες και τις ικανότητες, οι πιο πρόσφατες έρευνες επικεντρώθηκαν και σε άλλα σημεία, όπως η προσαρμογή στην οργανωσιακή κουλτούρα και η προσωπικότητα ενός ατόμου, η προσαρμογή του περιεχομένου

εργασίας και των συμφερόντων ενός ατόμου, μεταξύ συγκεκριμένων τύπων οργάνωσης της εργασίας, οι δεξιότητες και οι προτιμήσεις του εργαζομένου. Γενικά, η έρευνα έχει υποστηρίξει τη σχέση ατόμου-περιβάλλοντος.

Ακόμη, έχει διατυπωθεί και η κοινωνιολογική θεωρία, στα πλαίσια της οποίας οι κοινωνιολόγοι υποστηρίζουν ότι οι δομές εξουσίας, οι θεσμοθετημένες συγκρούσεις ενδιαφέροντος μεταξύ ασφάλειας και παραγωγικότητας, ο κοινωνικός καταμερισμός της εργασίας, οι εργασιακές σχέσεις και η πολιτική αποτελούν αιτίες εργασιακού άγχους (Sulsky & Smith, 2005).

- Γενικά μοντέλα

Το πιο δημοφιλές γενικό μοντέλο εργασιακού άγχους αναπτύχθηκε από τους ερευνητές του Ινστιτούτου Κοινωνικών Ερευνών (ISR) στο Πανεπιστήμιο του Michigan στις αρχές της δεκαετίας του 1960. Το μοντέλο ISR, όπως είναι γνωστό, αναπτύχθηκε για να χρησιμεύσει ως οδηγός για μία από τις πρώτες μεγάλης κλίμακας μελέτες για το εργασιακό άγχος, που χρηματοδοτήθηκαν από το Εθνικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας (Althaus et al., 2013).

Είναι αξιοσημείωτο, πως το μοντέλο ISR προτείνει ότι όλοι οι εργαζόμενοι σε οργανισμούς αντιμετωπίζουν αντικειμενικά χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος, όπως το μέγεθος της εργασίας που τους ανατίθεται. Αυτά τα αντικειμενικά χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος γίνονται αντιληπτά ή αξιολογούνται από τον εργαζόμενο και βάσει αυτής της αξιολόγησης υπάρχει κάποια βραχυχρόνια αντίδραση η οποία ενδέχεται να είναι ψυχολογική, σωματική ή συμπεριφοριστική. Εάν ένας υπάλληλος παρουσιάσει αυτές τις βραχυπρόθεσμες αντιδράσεις για μεγάλο χρονικό διάστημα, η ανταπόκρισή του μπορεί τελικά να οδηγήσει σε κακή ψυχική ή σωματική υγεία. Εκτός από την περιγραφή της διαδικασίας με την οποία το άγχος οδηγεί σε προβλήματα ψυχικής και σωματικής υγείας, το μοντέλο ISR προτείνει ότι κάθε βήμα αυτής της διαδικασίας μπορεί να επηρεαστεί από τα χαρακτηριστικά του ατόμου, συμπεριλαμβανομένων των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων της προσωπικότητας, εντός του εργασιακού περιβάλλοντος του ατόμου. Αυτή η πτυχή του μοντέλου έχει καταστεί αρκετά σημαντική, ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, διότι πολλές έρευνες για τον εργασιακό άγχος επικεντρώθηκαν στο πώς οι μεμονωμένες διαφορές επηρεάζουν τη διαδικασία του στρες (Althaus et al., 2013).

Λόγω του ότι οι ερευνητές του εργασιακού άγχους δεν έχουν επικεντρωθεί στη δοκιμή του μοντέλου ISR, η σημασία του στον τομέα του εργασιακού άγχους δεν μπορεί να υπερεκτιμηθεί. Η εστίασή στην ψυχολογική ερμηνεία του εργασιακού περιβάλλοντος, συγκεκριμένα, έχει επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο οι ερευνητές μετρούν τους στρεσογόνους παράγοντες. Συγκεκριμένα, οι περισσότεροι ερευνητές του εργασιακού άγχους αξιολογούν το άγχος που σχετίζεται με την εργασία, χρησιμοποιώντας τις αντιλήψεις των εργαζομένων για τις αγχωτικές πτυχές του εργασιακού περιβάλλοντος. Εντούτοις, η εστίαση στις αντιλήψεις οδήγησε τους ερευνητές να δώσουν ελάχιστη προσοχή στο αντικειμενικό περιβάλλον (Althaus et al., 2013).

Ένα ακόμη γενικό μοντέλο εργασιακού άγχους που επηρέασε την έρευνα περιεγράφηκε από τους Terry Beehr και John Newman στα πλαίσια μιας εκτεταμένης ανασκόπησης που δημοσιεύθηκε το 1978. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, τα χαρακτηριστικά του ατόμου αλληλοεπιδρούν με τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος μέσω της αντίληψης και της αξιολόγησης.

Με βάση την ακριβή φύση αυτής της αλληλεπίδρασης, μπορεί να υπάρχουν συνέπειες τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται. Για το άτομο, αυτές οι συνέπειες μπορεί να περιλαμβάνουν προβλήματα υγείας, ενώ οι οργανωσιακές συνέπειες μπορεί να περιλαμβάνουν μειωμένη παραγωγικότητα και αυξημένο κόστος υγειονομικής περίθαλψης. Το τελικό βήμα στο μοντέλο αντιπροσωπεύεται από προσαρμοστικές απαντήσεις τόσο από το άτομο όσο και από τον οργανισμό (Beehr, 1995).

Η τελική συνιστώσα του ανωτέρω μοντέλου των Beehr και Newman, περιλαμβάνει εκτός των άλλων στοιχείων, την χρονική στιγμή. Βάσει αυτού, όλα τα στάδια της διαδικασίας του άγχους είναι ενσωματωμένα σε ένα χρονικό πλαίσιο. Για παράδειγμα, σε ορισμένες περιπτώσεις, οι αγχωτικές συνθήκες στην εργασία μπορεί να εμφανιστούν ξαφνικά, λόγω χάριν από μια απροσδόκητη απολύμανση ή ένα βίαιο περιστατικό. Σε άλλες περιπτώσεις, οι συνθήκες άγχους χρειάζονται πολύ περισσότερο χρόνο για να εκδηλωθούν. Ως παράδειγμα μπορεί να αναφερθεί η επιδείνωση της σχέσης με έναν συνάδελφο με την πάροδο του χρόνου (Beehr, 1995).

- Δοκιμαστικά μοντέλα

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών, το πιο δοκιμασμένο μοντέλο επαγγελματικού άγχους υπήρξε το πρότυπο ελέγχου απαιτήσεων που ανέπτυξε ο

Robert Karasek στα τέλη της δεκαετίας του 1970. Η βασική ιδέα που παρουσιάζεται σε αυτό το μοντέλο είναι πολύ απλή και έχει ως εξής: Οι πιο αγχωτικές καταστάσεις είναι εκείνες στις οποίες οι εργαζόμενοι υποβάλλονται σε υψηλές απαιτήσεις εργασίας, αλλά έχουν χαμηλό έλεγχο επί των αποφάσεων που αφορούν το έργο τους. Ένας άλλος τρόπος να εξετάσουμε το μοντέλο ελέγχου απαιτήσεων είναι ότι οι απαιτήσεις και ο έλεγχος αλληλοεπιδρούν κατά τέτοιο τρόπο, ώστε οι απαιτήσεις εργασίας να σχετίζονται περισσότερο με την πίεση όταν ο έλεγχος είναι χαμηλός. Σε πολλούς εργασιακούς χώρους συμβαίνει αυτό. Δηλαδή, οι εργαζόμενοι αναμένεται να κάνουν ή να παραγάγουν πολλά, αλλά δεν έχουν τη δυνατότητα να εκφράσουν τη προσωπική τους άποψη σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο κάνουν τη δουλειά τους και την λειτουργία της εταιρείας ή του οργανισμού (Kain & Jex, 2010).

Δεδομένου ότι ο Karasek πρότεινε το μοντέλο ελέγχου των απαιτήσεων κατά τη δεκαετία του 1970, το μοντέλο τροποποιήθηκε με βάση τα ευρήματα της έρευνας. Συγκεκριμένα, οι έρευνες έχουν δείξει ότι η αλληλεπίδραση μεταξύ ζήτησης και ελέγχου είναι ισχυρότερη μεταξύ των εργαζομένων που δεν διαθέτουν υψηλά επίπεδα κοινωνικής υποστήριξης από άλλους. Έτσι, έχει γίνει συνηθισμένο για τους ερευνητές να αναφερθούν στο μοντέλο του Karasek ως μοντέλο ζήτησης-ελέγχου-υποστήριξης ή DCS (Demands – Control - Support). Ένας μικρός αριθμός εμπειρικών μελετών έχει δείξει ότι η αλληλεπίδραση είναι ισχυρότερη μεταξύ ατόμων με υψηλή αυτό-αποτελεσματικότητα. Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί, πως η αυτο-αποτελεσματικότητα αναφέρεται στην πεποίθηση ενός ατόμου ότι είναι ικανό να εκτελέσει κάποιο έργο. Τα άτομα με χαμηλή αυτό-αποτελεσματικότητα είναι λιγότερο πιθανό συγκριτικά με τα άτομα που διέπονται από αυτό-αποτελεσματικότητα να αντλούν τα πλεονεκτήματα του υψηλού ελέγχου (Kain & Jex, 2010).

Ωστόσο, η υποστήριξη για το μοντέλο ελέγχου των απαιτήσεων ήταν αρκετά διαφορετική, για διάφορους λόγους. Ίσως ο πιο σημαντικός λόγος είναι ότι δεν υπάρχει συμφωνία ως προς το τι ακριβώς υποστηρίζει το μοντέλο. Σύμφωνα με τον Karasek, η ελάχιστη υποστήριξη για το μοντέλο αντιπροσωπεύεται από τις επιπρόσθετες συνέπειες των απαιτήσεων και του ελέγχου των θέσεων εργασίας, ακόμη και αν δεν υποστηρίζεται η αλληλεπίδραση μεταξύ των δύο. Με αυτό το κριτήριο, το μοντέλο έχει λάβει άφθονη υποστήριξη. Μερικοί, όμως, θεωρούν την πραγματική δοκιμή ως την αλληλεπίδραση μεταξύ απαιτήσεων και ελέγχου. Εάν εφαρμοστεί αυτό το κριτήριο, η υποστήριξη είναι πολύ πιο μέτρια (Kain & Jex, 2010).

Ένα άλλο μοντέλο που έχει δοκιμαστεί στο παρελθόν, αν και δεν έχει δοκιμαστεί τόσο εκτενώς όσο το μοντέλο ελέγχου απαιτήσεων - είναι το μοντέλο απόδοσης-ανταμοιβής-ανισορροπίας που αναπτύχθηκε από τον Johannes Siegrist στη Γερμανία. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, οι άνθρωποι αξιολογούν την κατάσταση της εργασίας τους όσον αφορά την προσπάθεια που καταβάλλουν σε σχέση με τις ανταμοιβές που αποκομίζουν. Σε αγχωτικές καταστάσεις, οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι εργάζονται περισσότερο ή ότι κάνουν πολλά για την οργάνωσή τους, αλλά αισθάνονται ότι δεν λαμβάνουν ανταμοιβές που είναι ανάλογες με αυτές τις προσπάθειες (Siegrist, 2002).

Ένα τελικό μοντέλο που προτάθηκε, είναι το κυβερνητικό μοντέλο (cybernetic model) που αναπτύχθηκε από τον Jeff Edwards (1992). Ο Edwards πρότεινε στους εργαζόμενους να συγκρίνουν την τρέχουσα κατάσταση εργασίας τους με την κατάσταση εργασίας που επιθυμούν. Εάν η σύγκριση αυτή έχει ως αποτέλεσμα μια αρνητική απόκλιση ή εάν η τρέχουσα κατάσταση δεν είναι αυτό που θέλει ο εργαζόμενος, τότε βιώνει τη δουλειά του ως αγχωτική. Ωστόσο, το μοντέλο προχωράει περαιτέρω και περιγράφει τη διαδικασία με την οποία οι εργαζόμενοι επιχειρούν να αλλάξουν αυτή την αρνητική απόκλιση. Αν και η θεωρία του Edwards είναι περίπλοκη, είναι επίσης πολύ καλύτερη στην περιγραφή της διαδικασίας άγχους σε πραγματικό χρόνο από πολλές άλλες θεωρίες άγχους. Αυτή η θεωρία παρέχει αρκετές δυνατότητες στην έρευνα για το εργασιακό άγχος.

2.3 Εργασιακό άγχος εκπαιδευτικών

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού θεωρείται ως ένα άκρως αγχωτικό επάγγελμα. Οι εκπαιδευτικοί από πολλές χώρες αναφέρουν υψηλά επίπεδα άγχους. Η Ολλανδία αποτελεί μια χώρα, που το 2014, 1 στους 5 εκπαιδευτικούς παρουσίασε συμπτώματα άγχους. Οι δάσκαλοι ανέφεραν επίσης υψηλότερα επίπεδα εργασίας σε σύγκριση με άλλους επαγγελματίες (Hoofman et al., 2015).

Ιδιαίτερα, οι εκπαιδευτικοί που βρίσκονται στην αρχή της καριέρας τους φαίνεται να είναι πιο ευάλωτοι στις πιέσεις του επαγγέλματος σε σύγκριση με τους έμπειρους εκπαιδευτικούς. Μια πρόσφατη μελέτη που διεξήχθη στις ΗΠΑ έδειξε ότι το ένα τέταρτο των νέων εκπαιδευτικών διατρέχουν τον κίνδυνο για άγχος κατά το πρώτο έτος εργασίας τους (Fitchett, et al., 2018).

Να σημειωθεί, πως η εμπειρία υψηλού επιπέδου στρες φαίνεται να είναι επιζήμια για την ευημερία των εκπαιδευτικών και μπορεί να βλάψει έμμεσα τα επιτεύγματα των

μαθητών (Ronfeldt, et al., 2013). Φαίνεται, επίσης, ότι επηρεάζει την πρόθεση των εκπαιδευτικών να εγκαταλείψουν το επάγγελμα τους (Jones & Youngs, 2012).

Οι εκπαιδευτικοί καταβάλλονται από εύρος αιτιών άγχους σε καθημερινή βάση. Ορισμένες αιτίες άγχους για τους εκπαιδευτικούς είναι οι υψηλές απαιτήσεις εργασίας, η κακή συμπεριφορά των μαθητών, οι κακές συνθήκες εργασίας, οι κακές σχέσεις στην εργασία, η ασάφεια των ρόλων, η έλλειψη αυτονομίας, η κακή σχολική ηθική και η έλλειψη αναπτυξιακών ευκαιριών (Harmsen et al., 2018).

Επιπροσθέτως, άλλα σημαντικά αίτια που προκαλούν άγχος στους εκπαιδευτικούς είναι οι υψηλές απαιτήσεις ψυχολογικού έργου, οι αρνητικές κοινωνικές πτυχές, οι αρνητικές οργανωτικές πτυχές και οι αρνητικές πτυχές των μαθητών. Σημαντικές επιπτώσεις του εργασιακού στρες περιλαμβάνουν την ένταση, τη δυσαρέσκεια και τα αρνητικά συναισθήματα (Harmsen et al., 2018).

Κεφάλαιο 3- Σχολικό κλίμα

3.1. Ορισμός και τύποι σχολικού κλίματος

Το σχολικό κλίμα έχει αναφερθεί ως η ποιότητα και ο χαρακτήρας της σχολικής ζωής και είναι διαμορφωμένα με βάση τα πρότυπα των εμπειριών των ανθρώπων στο σχολείο. Ταυτόχρονα αντικατοπτρίζει τους κανόνες, τους στόχους, τις αξίες, τις διαπροσωπικές σχέσεις, τις πρακτικές διδασκαλίας και εκμάθησης και τις οργανωτικές δομές.

Έτσι, το κλίμα του σχολείου περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα διαστάσεων και μετρήσεων (Kohl et al., 2013). Σε μια ολοκληρωμένη ανασκόπηση, οι Thapa, et al. (2013) εντοπίζουν πέντε διαστάσεις του σχολικού κλίματος: ασφάλεια, σχέσεις, διδασκαλία και μάθηση, θεσμικό περιβάλλον και διαδικασία βελτίωσης του σχολείου. Παρομοίως, οι Cohen et al. (2009) αναγνωρίζουν τέσσερις διαστάσεις: ασφάλεια, διδασκαλία και εκμάθηση, σχέσεις και περιβάλλον του σχολείου.

Σύμφωνα με τον Αποστολάκη (2015) υπάρχουν έξι κατηγορίες σχολικού κλίματος, που είναι οι παρακάτω:

-Ανοιχτό σχολικό κλίμα. Στις σχολικές μονάδες στις οποίες επικρατεί ο συγκεκριμένος τύπος κλίματος, υπάρχει στενή συνεργασία μεταξύ του διευθυντή και των εκπαιδευτικών. Σε αυτήν την περίπτωση, οι σχέσεις τους διακρίνονται από ειλικρίνεια καθώς επίσης και ελευθερία. Επίσης, οι διευθυντές υποστηρίζουν σε μεγάλο βαθμό τους εκπαιδευτικούς και δεν υιοθετούν κατευθυντικό ρόλο.

-Αυτόνομο σχολικό κλίμα. Σε ένα σχολικό πλαίσιο όπου επικρατεί αυτόνομο κλίμα, η ομαδικότητα προκύπτει σαν αποτέλεσμα της ικανοποίησης των μελών του. Ενώ, δεν υπάρχει σημαντικός έλεγχος από την πλευρά του διευθυντή προς τους εκπαιδευτικούς.

- Ελεγχόμενο σχολικό κλίμα. Σε τούτη την κατηγορία, οι εκπαιδευτικοί δρουν με απώτερο σκοπό την υλοποίηση του εκπαιδευτικού τους έργου. Να σημειωθεί πως στην συγκεκριμένη περίπτωση οι εκπαιδευτικοί δεν στοχεύουν στην ικανοποίησή τους.

- Οικείο σχολικό κλίμα. Σε αυτό το πλαίσιο υπάγονται σχολικές μονάδες όπου κυριαρχεί φιλικό κλίμα, ενώ δεν ασκείται αυστηρός έλεγχος από την πλευρά του διευθυντή προς τους εκπαιδευτικούς, με απώτερο στόχο την εργασιακή ικανοποίηση όλων των μελών της σχολικής μονάδας.

-Πατερναλιστικό σχολικό κλίμα. Σε αυτήν την περίπτωση ο διευθυντής λειτουργεί κατά έναν τρόπο που μπορεί να χαρακτηριστεί εγωκεντρικός γεγονός που είναι δυνατόν να οδηγήσει στην δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών.

-Κλειστό σχολικό κλίμα. Στην τελευταία περίπτωση οι σχέσεις μεταξύ του διευθυντή και των εκπαιδευτικών είναι αυστηρές και τυπικές.

Μια βασική διάσταση του σχολικού κλίματος σχετίζεται με τη δημιουργία σχέσεων εμπιστοσύνης μεταξύ μαθητών και εκπαιδευτικών. Οι δάσκαλοι αντιπροσωπεύουν μία από τις πρώτες κοινωνικές συναναστροφές στο κοινωνικό πλαίσιο εκτός της οικογένειας, με τους οποίους τα παιδιά έχουν συχνή επαφή. Επομένως, οι εμπειρίες των συναντήσεων με τους εκπαιδευτικούς θα μπορούσαν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο για το βαθμό ανάπτυξης εμπιστοσύνης στους ανθρώπους που πρόκειται να γνωρίσουν (Delhey et al, 2011).

3.2 Συνθήκες λειτουργίας και σχολικό κλίμα

Το σχολικό κλίμα αντικατοπτρίζει την ποιότητα ζωής σε μια μονάδα τυπικής ή μη τυπικής εκπαίδευσης, τόσο των μαθητών και των γονέων, όσο και των εκπαιδευτικών αλλά και των διευθυντών. Είναι μια έννοια που αφορά μια πολυδιάστατη πτυχή της εκπαιδευτικής εμπειρίας ενός εκπαιδευόμενου και άλλων ενδιαφερομένων. Το σχολικό κλίμα αντικατοπτρίζει τις συνθήκες λειτουργίας ενός οργανισμού. Επιπλέον, το σχολικό κλίμα επηρεάζεται και επηρεάζει την συλλογική διάθεση και την ηθική συμπεριφορά μιας ομάδας ανθρώπων. Είναι αξιοσημείωτο, πως ένα σχολείο που διέπεται από καλό κλίμα είναι ένα καλύτερο σχολείο και αυτή η θετική στάση επηρεάζει την ποιότητα της διδασκαλίας (Gorgonio, 2017).

Ακόμη, η ακαδημαϊκή επιτυχία συνδέεται στενά με το σχολικό κλίμα. Στο αποτελεσματικό σχολικό κλίμα, οι φορείς του σχολείου συνεργάζονται μεταξύ τους για να υλοποιήσουν το όραμα και την αποστολή τους στην παραγωγή ποιοτικών αποφοίτων με δεξιότητες του 21ου αιώνα. Το σχολικό κλίμα βασίζεται στις εμπειρίες των μαθητών, των γονέων και των εκπαιδευτικών στο σχολικό περιβάλλον και αντανakλά τους κανόνες, τους στόχους, τις αξίες, τις διαπροσωπικές σχέσεις, τις πρακτικές διδασκαλίας και μάθησης αλλά και τις οργανωτικές δομές. Είναι προφανές ότι εάν οι εκπαιδευτικοί και οι ηγέτες των σχολείων αμελήσουν τα σχολικά προβλήματα κλίματος, μπορεί να επέλθουν σοβαρές συνέπειες.

Το θετικό σχολικό κλίμα επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τους εκπαιδευτικούς. Ειδικότερα, το περιβάλλον εργασίας, οι σχέσεις των συμμαθητών και τα συναισθήματα ένταξης και σεβασμού των εκπαιδευτικών είναι σημαντικές πτυχές του θετικού σχολικού κλίματος. Όταν οι δάσκαλοι αισθάνονται ότι υποστηρίζονται τόσο από τον διευθυντή όσο και από τους συναδέλφους καθίστανται πιο αφοσιωμένοι στο επάγγελμά τους (Gorgonio, 2017).

Το θετικό σχολικό κλίμα συσχετίζεται, επίσης, με την ανάπτυξη των πεποιθήσεων των εκπαιδευτικών ότι μπορούν να επηρεάσουν θετικά τη μάθηση των μαθητών (Hoy et al., 1993). Επιπλέον, σχετική έρευνα έχει δείξει ότι το κλίμα του σχολείου ενισχύει ή ελαχιστοποιεί τη συναισθηματική εξάντληση του εκπαιδευτικού προσωπικού, το άγχος, τα αισθήματα χαμηλής προσωπικής επίτευξης και την τριβή (Grayson et al., 2008).

Διάφοροι υπο-παράγοντες του σχολικού κλίματος έχει βρεθεί ότι ασκούν ισχυρό αντίκτυπο στα ακαδημαϊκά επιτεύγματα. Για παράδειγμα, η ακαδημαϊκή έμφαση, η ακαδημαϊκή αισιοδοξία και οι ισχυρές σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικού και εκπαιδευόμενου έχει βρεθεί ότι ασκούν ιδιαίτερη επιρροή. Συγκεκριμένα, οι σχέσεις σπουδαστών-εκπαιδευτικών λειτουργούν αποτελεσματικά ως προστατευτικός παράγοντας προσαρμογής στο σχολείο, συμπεριλαμβανομένων των ακαδημαϊκών επιδόσεων, των συμπεριφορών και των προβλημάτων συμπεριφοράς, ειδικά για εφήβους που έρχονται για πρώτη φορά στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Longobardi et al., 2016).

Επιπροσθέτως, είναι σημαντική και η μέτρηση των προοπτικών του προσωπικού για το σχολικό κλίμα για διάφορους λόγους. Πρώτον, διαπιστώθηκαν αποκλίσεις μεταξύ των αντιλήψεων των μαθητών και των εκπαιδευτικών. Οι αξιολογήσεις των εκπαιδευτικών είναι πιο ευαίσθητες σε παράγοντες της τάξης και οι μαθητές είναι πιο ευαίσθητοι σε σχολικούς παράγοντες (Mitchell et al., 2010 ; Wang & Eccles, 2014). Οι εκπαιδευτικοί αξιολογούν επίσης τις σχέσεις εκπαιδευτικών και μαθητών πιο θετικά σε σχέση με τους μαθητές. Δεύτερον, οι εκπαιδευτικοί έχουν τον μεγαλύτερο αντίκτυπο στη μάθηση των μαθητών από όλες τις πρωτοβουλίες μεταρρύθμισης του σχολείου. Ως εκ τούτου, η μέτρηση των αντιλήψεων του προσωπικού ενδέχεται να εκθέσει περιοχές για μεταρρυθμίσεις και παρέμβαση (Maxwell et al., 2017).

Μια σχετική μελέτη διερευνά τις επιπτώσεις των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών για το σχολικό κλίμα και τα επιτεύγματα των σπουδαστών (Brand et al., 2008). Υπήρξαν τρία ιδιαίτερα σημαντικά ευρήματα. Πρώτον, οι αντιλήψεις του σχολικού κλίματος των δασκάλων συνδέονταν σημαντικά με τα αποτελέσματα ανάγνωσης και μαθηματικών των μαθητών. Δεύτερον, οι αναφορές των εκπαιδευτικών σχετικά με τον προσανατολισμό και με τα επιτεύγματα των μαθητών συσχετίζονταν σημαντικά με την επίτευξη των μαθηματικών μαθημάτων και την απόδοση ανάγνωσης. Τρίτον, οι αντιλήψεις για το κλίμα των εκπαιδευτικών ήταν σημαντικοί παράγοντες πρόβλεψης λιγότερο ισχυρών μέτρων επίτευξης, όπως η ακαδημαϊκή αποτελεσματικότητα των μαθητών.

Είναι μείζονος σημασίας να τονιστεί, πως οι αντιλήψεις καθώς επίσης και οι στάσεις των εκπαιδευτικών έναντι των μαθητών επηρεάζουν τη συμπεριφορά των μαθητών τους στην τάξη. Συνεπώς, οι συνθήκες λειτουργίας επηρεάζουν το σχολικό κλίμα αλλά και επηρεάζονται από αυτό. Δηλαδή υπάρχει μια αμφίροπη σχέση (Gorgonio, 2017).

Κεφάλαιο 4 - ΔΥΕΠ

4.1 Ορισμός, σύσταση και σκοπός λειτουργίας

Βάσει διαθέσιμων στατιστικών στοιχείων, στην χώρα μας κατέφτασε το 2015 σημαντικός αριθμός προσφύγων, εκ των οποίων το 57% ήταν Σύριοι (UNHCR, 2015δ). Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να γίνει αναφορά και στο γεγονός, πως η Ελλάδα καθιστά κύριο σημείο εισόδου προς την υπόλοιπη Ευρώπη, λόγω της γεωγραφικής θέσης όπου βρίσκεται (Γιαννοπούλου, 2017).

Ωστόσο, στις περισσότερες χώρες όπου φιλοξενούνται πρόσφυγες οι οικονομικές συνθήκες δεν ευνοούν με αποτέλεσμα να καθίσταται δύσκολη ή ακόμη και αδύνατη η περίθαλψη των πληθυσμών αυτών και η κάλυψη υλικών (πχ. στέγη και τροφή) αλλά και μη υλικών αγαθών (εκπαίδευση). Σε ότι αφορά στην Ελλάδα, συγκαταλέγεται σε αυτήν την κατηγορία οικονομιών, όπου οι κρατικοί μηχανισμοί δεν δύνανται να καλύψουν τις ανωτέρω ανάγκες των προσφύγων (UNICEF, 2016α).

Μεταξύ των προσφύγων, φυσικά, συγκαταλέγονται και παιδιά τα οποία αναγκάστηκαν να φύγουν από την χώρα και την οικία τους εξαιτίας των πολεμικών βιαιοπραγιών. Το γεγονός αυτό ευθύνεται για την στέρηση σημαντικών αγαθών για την ανάπτυξη τους. Επίσης, στερούνται σημαντικών δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης. Σύμφωνα με στοιχεία της UNICEF τα παιδιά – πρόσφυγες έχουν πενταπλάσιες πιθανότητες να μην ενταχθούν στο σχολικό πλαίσιο σε σχέση με τον γηγενή πληθυσμό, λόγω του ρατσισμού, των διακρίσεων και του bullying που δέχονται, έχοντας ως επακόλουθο την απόσυρσή τους από την παρακολούθηση των μαθημάτων. Επιπροσθέτως, παρατηρούνται και εκτός του σχολικού περιβάλλοντος φραγμοί οι οποίοι παρεμποδίζουν αυτά τα παιδιά να έχουν ίση πρόσβαση σε υπηρεσίες σε σχέση με τα παιδιά που ανήκουν στον γηγενή πληθυσμό (UNICEF, 2016β).

Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να πραγματοποιηθεί αναφορά στην Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Παιδιού, η οποία προβλέπει την ίση μεταχείριση και προστασία όλων των παιδιών, ανεξαρτήτου καταγωγής, λαμβάνοντας υπόψιν και τα ανθρώπινα δικαιώματα. Μάλιστα, ένα βασικό δικαίωμα καθίσταται εκείνο το οποίο κατοχυρώνεται από το Άρθρο 29 και το Άρθρο 29 της συγκεκριμένης Σύμβασης και σχετίζεται με την εφαρμογή της υποχρεωτικής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ειδικότερα, προβλέπεται η ελεύθερη πρόσβαση σε αυτήν, προκειμένου να αρθεί τόσο η άγνοια όσο και ο αναλφαριθμητισμός. Μέσω αυτής της Σύμβασης, λοιπόν,

κατοχυρώνεται ένα είδος εκπαίδευσης, το οποίο συντελεί στην ανάπτυξη και την ενίσχυση των ατομικών δυνατοτήτων, το βλέμμα στραμμένο στο σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και στη διαφορετικότητα ως προς τη γλώσσα, τη φυλή, την θρησκεία, την καταγωγή κλπ. (UNHCR, 1989).

Αναφορικά με τα προσφυγόπουλα που ήρθαν στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια, είχαν παραμείνει εκτός εκπαίδευσης για διάστημα τουλάχιστον ενός έτους. Μάλιστα, εξαιρουμένων κάποιων οικογενειών που διαμένουν σε διαμερίσματα ή ξενοδοχεία, σημαντικός αριθμός διαμένει και στα κέντρα φιλοξενίας. Τα ανωτέρω στοιχεία διαφοροποιούν σε μεγάλο βαθμό τα προσφυγόπουλα από τα παιδιά αλλοδαπών αλλά και παλιννοστούντων τα οποία πηγαίνουν στα ελληνικά σχολεία. Μάλιστα, γι' αυτά λειτουργούν Τάξεις Υποδοχής, ώστε να ενταχθούν στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα. Επίσης, στις Τάξεις Υποδοχής μπορούν να τοποθετηθούν και τα παιδιά πρόσφυγες που επιθυμούν να ενταχθούν πλήρως στο ελληνικό σχολείο και την ελληνική κοινωνία (Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής, 2016).

Εντούτοις, οι περισσότεροι πρόσφυγες διαμένουν σε κέντρα φιλοξενίας και γι' αυτόν τον λόγο, το σχολικό έτος 2016-2017 λειτούργησε προπαρασκευαστικά έτσι ώστε τα παιδιά αυτά να επανενταχθούν στη σχολική κουλτούρα και να τους δοθούν τα απαραίτητα εφόδια προκειμένου να εισέλθουν ομαλά στην κοινωνική ζωή είτε διαμείνουν στην Ελλάδα είτε μεταβούν σε κάποιο άλλο κράτος (Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής, 2016).

Έτσι λοιπόν, εντός αυτού του πλαισίου, συστάθηκαν οι Δομές Υποδοχής Εκπαίδευσης Προσφύγων (ΔΥΕΠ) (άρθρο 38 του Ν. 4415/2016, Α' 159) για να μην επιβαρύνονται οι σχολικές μονάδες. Πιο συγκεκριμένα, ο Νόμος που προαναφέρθηκε προέβλεπε την σύσταση εβδομαδιαίου εκπαιδευτικού προγράμματος διάρκειας είκοσι ωρών, για να διδαχθούν τα προσφυγόπουλα την ελληνική γλώσσα αλλά και της αγγλικής, μαθηματικά καθώς επίσης και ΤΠΕ. Επιπροσθέτως, στις ΔΥΕΠ παρέχονται και αθλητικές καθώς και καλλιτεχνικές δραστηριότητες.

Αναφορικά με τη λειτουργία τους, οι Δομές Υποδοχής Εκπαίδευσης Προσφύγων λειτουργούν στα κέντρα φιλοξενίας προσφύγων αλλά και στα σχολεία τις απογευματινές ώρες. Σύμφωνα με τον εν λόγω Νόμο, προβλέφθηκε η οργάνωση των ΔΥΕΠ με τέτοιο τρόπο ώστε να καλύπτουν τις εκπαιδευτικές ανάγκες των προσφυγόπουλων, συνδράμοντας στην σχολική τους επιτυχία στο μέλλον. Είναι

αξιοσημείωτο, πως η πολιτεία αποβλέπει μέσω των ΔΥΕΠ στην ομαλή ανάπτυξη όλων παιδιών και την επίτευξη του αισθήματος ασφάλειας. Μέσω της ίδρυση των ΔΥΕΠ προβλέπεται η ομαλή και ουσιαστική ένταξη των προσφυγόπουλων. Αν και η προσφυγική κρίση αποτέλεσε ένα ζήτημα ιδιαίτερα περίπλοκο, η ελληνική πολιτεία φρόντισε ώστε να μην τεθεί σε αναμονή η εκπαίδευση αυτών των παιδιών στερώντας τους το εν λόγω δικαίωμα (Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής, 2016).

4.2 Ο ρόλος των μη κυβερνητικών οργανισμών στην εκπαίδευση των προσφύγων και η διαχείριση των εκπαιδευτικών σε αυτές.

Αν και η διατήρηση των εκπαιδευτικών αποτελεί πρόκληση για την ανάπτυξη, το προσφυγικό ζήτημα και το περιβάλλον των καταστάσεων έκτακτης ανάγκης, είναι ιδιαίτερα περίπλοκη στις τελευταίες συνθήκες. Στις δομές μη τυπικής εκπαίδευσης, οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν τους πολιτικούς, οικονομικούς και υλικοτεχνικούς περιορισμούς της ανθρωπιστικής κρίσης. Η χρηματοδότηση της Ύπατης Αρμοστείας του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες (UNHCR) και την εκπαίδευση τους σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης είναι περιορισμένη. Έτσι λοιπόν, οι εκπαιδευτικοί πρέπει να καταβάλλουν σημαντική προσπάθεια διδασκαλίας, αλλά και διασφάλισης βασικών αγαθών όπως είναι τα τρόφιμα, τα καταφύγια και το νερό. Να σημειωθεί, πως σε παρατεταμένες καταστάσεις έκτακτης ανάγκης, τα εκπαιδευτικά πρότυπα χαμηλής ποιότητας είναι συχνά αποδεκτά, καθώς δίνεται προτεραιότητα για τη χρηματοδότηση σε νεότερες καταστάσεις έκτακτης ανάγκης σε σχέση με τις υπάρχουσες.

Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί που στρατολογούνται για να διδάξουν τα παιδιά προσφύγων μπορεί να είναι μόνιμοι κάτοικοι, ενήλικες σε μια κοινότητα που έχει καταστραφεί από τις συνέπειες του πολέμου και η πιστοποίηση καθώς επίσης και η επαγγελματική εξέλιξη αποτελούν πρόκληση. Επίσης, η πρόσληψη των εκπαιδευτικών μπορεί να γίνει από Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, από τον ΟΗΕ ή την τοπική κυβέρνηση. Τέλος, η αμοιβή των εκπαιδευτικών, συχνά, μπορεί να είναι ανύπαρκτη (Ring & West, 2015).

Ωστόσο, όπως έχει δείξει πρόσφατη έρευνα, όπου συμμετείχαν 20 Σύριοι καθώς και Κούρδοι πρόσφυγες και ειδικότερα γονείς προσφυγόπουλων που διαμένουν σε δομές φιλοξενίας της χώρας μας, μόνο οι μισοί από αυτούς θέλουν να διδαχθούν τα παιδιά τους την ελληνική γλώσσα. Το γεγονός αυτό, σαφώς, δυσχεραίνει την κατάσταση και

προκαλεί προβλήματα και αρνητικά συναισθήματα (πχ άγχος) στους εκπαιδευτικούς οι οποίοι εργάζονται σε αυτές τις δομές (Σιαβίκη, 2018).

Παρόμοια αποτελέσματα εξήχθησαν και στα πλαίσια μιας ακόμη έρευνας. Ειδικότερα, η (Paparastolou 2018), διαπίστωσε στα πλαίσια της έρευνάς της, πως τα περιβάλλοντα διδασκαλίας προσφύγων στην χώρα μας αποτελούν πρόκληση για τους εκπαιδευτικούς που δραστηριοποιούνται σε αυτούς τους χώρους είτε εθελοντικά είτε επαγγελματικά. Οι ίδιοι αντιμετωπίζουν εύρος δυσκολιών όχι μόνο σε πρακτικό επίπεδο αλλά και σε κοινωνικό και πολιτισμικό επίπεδο.

Σε αυτό το σημείο πρέπει να τονιστεί, πως η έρευνα για την εκπαίδευση στις ΔΥΕΠ βρίσκεται σε πρώιμο στάδιο, καθώς συνιστά ένα νέο στοιχείο για τα δεδομένα της ελληνικής πραγματικότητας. Συνεπώς, τα διαθέσιμα δεδομένα δεν είναι επαρκή αναφορικά με της εξουθένωση και το άγχος των εκπαιδευτικών που διδάσκουν σε πρόσφυγες στις ΔΥΕΠ.

Σχετικά με τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ) δεν υπάρχει ακριβής ορισμός, καθώς έχουν διατυπωθεί διάφοροι ορισμοί που διαφέρουν ως προς το τι συνιστά ΜΚΟ. Οι ΜΚΟ παραμένουν εκπληκτικά δύσκολες και ένας σημαντικός λόγος για αυτό είναι ότι αποτελούν ποικιλόμορφες ομάδες οργανώσεων που αψηφούν τη γενίκευση και κυμαίνονται από μικρές άτυπες ομάδες έως μεγάλες επίσημες υπηρεσίες (Lewis. 2010).

Οι ΜΚΟ διαδραματίζουν διαφορετικούς ρόλους και παίρνουν διαφορετικά σχήματα εντός μιας κοινωνίας αλλά και μεταξύ διαφορετικών κοινωνιών. Παραδείγματος χάριν, παρά το γεγονός ότι οι ΜΚΟ δεν διαχειρίζονται ούτε από κυβερνήσεις ούτε οδηγούνται από το κίνητρο κέρδους, υπάρχουν ορισμένες ΜΚΟ που λαμβάνουν υψηλά επίπεδα κρατικής χρηματοδότησης. Όσον αφορά στη δομή τους, οι ΜΚΟ ενδέχεται να είναι μεγάλες ή μικρές, επίσημες ή ανεπίσημες, γραφειοκρατικές ή ευέλικτες. Όσον αφορά τη χρηματοδότηση, πολλές χρηματοδοτούνται εξωτερικά, ενώ άλλες εξαρτώνται από τοπικούς πόρους (Lewis, 2010).

Είναι σημαντικό να αναφερθεί, πως η Ύπατη Αρμοστεία των Ηνωμένων Εθνών για τους Πρόσφυγες (UNHCR) βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στις Μη- Κυβερνητικές Οργανώσεις για την υλοποίηση ενός ευρέος φάσματος έργων, όπως η διανομή βοήθειας, η προστασία, η υλικοτεχνική υποδομή, τα καταφύγια, η υγεία, η υγιεινή, τα προγράμματα διατροφής και εκπαίδευσης (UNHCR, 2019).

Ερευνητικό Μέρος

Κεφάλαιο 5. Μεθοδολογία

Η σημασία της έρευνας

Κατά την κατανόηση της ποσοτικής μεθοδολογίας, είναι σκόπιμο να δούμε μια γενική εικόνα της έρευνας. Έτσι λοιπόν, η έρευνα ασχολείται με την αναζήτηση της γνώσης. Δεδομένου ότι η έρευνα λαμβάνει χώρα στα πλαίσια της ακαδημαϊκής δραστηριότητας, είναι σκόπιμο να οριστεί πιο διεξοδικά. Ο Kothari (2004) περιγράφει την έρευνα ως επιστημονική και συστηματική αναζήτηση κατάλληλων πληροφοριών σχετικά με ένα συγκεκριμένο θέμα. Η έρευνα περιλαμβάνει επίσης τη δημιουργικότητα που μεταφέρεται με συστηματικό τρόπο προκειμένου να βελτιωθεί η γνώση, εμπλουτίζοντας την ανθρώπινη γνώση, τον πολιτισμό και την κοινωνία. Αυτό σημαίνει ότι η έρευνα χρησιμοποιείται να διερευνηθούν γεγονότα, να επιβεβαιωθούν τα αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών, να δοθούν λύσεις για υπάρχοντα ή νέα θέματα, να υποστηριχθούν θεωρίες και να συσταθούν ακόμη και νέες θεωρίες. Επιπλέον, η έρευνα περιλαμβάνει τη δημιουργία γνώσεων, προκειμένου να γνωστοποιηθεί η αιτία και το αποτέλεσμα κάποιου ζητήματος, καθώς και να δοθεί η βάση για περαιτέρω μελέτες. Επιπλέον, η έρευνα συνιστά μια διαδικασία συγκεκριμένων βημάτων που χρησιμοποιούνται για τη συλλογή και ανάλυση πληροφοριών, προκειμένου να ενισχυθεί η κατανόηση ενός θέματος ή ενός προβλήματος.

Η παρούσα έρευνα αποσκοπεί στη διερεύνηση του φαινομένου της εργασιακής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε δομές φιλοξενίας προσφύγων. Επίσης, εξετάζονται οι παράγοντες οι οποίοι συνδράμουν στην εκδήλωση του φαινομένου. Η σπουδαιότητα της έρευνας έγκειται στο γεγονός, πως ο εντοπισμός και η επιβεβαίωση των παραγόντων που οδηγούν σε εργασιακή εξουθένωση μπορεί να βοηθήσουν σημαντικά στην αντιμετώπιση του προβλήματος, δεδομένου ότι το εργασιακή εξουθένωση συνδέεται άμεσα με το εργασιακό άγχος το οποίο έχει αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική υγεία του ατόμου.

Επίσης, καθότι η σύσταση των ΔΥΕΠ είναι σχετικά πρόσφατη λόγω του κύματος προσφύγων που κατέφτασε στην χώρα τα τελευταία χρόνια, δεν έχει διεξαχθεί επαρκής αριθμός ερευνών αναφορικά με το εν λόγω ζήτημα. Έτσι λοιπόν, κρίνεται αναγκαία η

διερεύνηση του φαινομένου προκειμένου να καλυφθεί του ερευνητικό έλλειμμα που υπάρχει στην αρθρογραφία και να ανοίξει ο δρόμος για μελλοντική έρευνα.

Ερευνητικά ερωτήματα

Ακολουθούν τα ερευνητικά ερωτήματα:

- Οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε ΔΥΕΠ διέπονται από εργασιακή εξουθένωση;
- Η εργασία των εκπαιδευτικών σε ΔΥΕΠ τους προκαλεί άγχος;
- Οι εκπαιδευτικοί των ΔΥΕΠ είναι σε θέση να διαχειριστούν τα προβλήματα που επικρατούν στην τάξη;
- Η εργασία των εκπαιδευτικών σε ΔΥΕΠ τους προκαλεί θετικά συναισθήματα σε σχέση με τους ίδιους, το έργο τους αλλά και τους μαθητές τους;
- Υπάρχουν οργανωτικά προβλήματα στις δομές που τους προκαλούν εξάντληση και άγχος;

Ερευνητικές υποθέσεις

Ακολουθούν οι ερευνητικές υποθέσεις:

- Οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε δομές φιλοξενίας προσφύγων παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους.
- Οι συνθήκες εργασίας στις ΔΥΕΠ είναι ιδιαίτερα στρεσογόνες για τους εκπαιδευτικούς.
- Οι συμμετέχοντες δυσκολεύονται να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα που επικρατούν στην τάξη.
- Τα οργανωτικά προβλήματα στις ΔΥΕΠ είναι μείζονα και συντελούν στην εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

Ποσοτική έρευνα και πληθυσμός

Για την υλοποίηση της έρευνας που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας, διενεργήθηκε πρωτογενής, ποσοτική έρευνα με την χρήση

ερωτηματολογίου. Τα ερωτηματολόγια διατέθηκαν για συμπλήρωση μέσω της υπηρεσίας Google Forms και τα αποτελέσματα που συλλέχθηκαν, εισήχθησαν στο στατιστικό πρόγραμμα IBM SPSS Statistics Version 23 προκειμένου να πραγματοποιηθεί η στατιστική τους ανάλυση και να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν.

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας δόθηκε προς συμπλήρωση σε εκπαιδευτικούς δομών φιλοξενίας στους Νομούς Κιλκίς, Θεσσαλονίκης, Ημαθίας, Λάρισας, Τρικάλων και Αθηνών. Ακόμα, μοιράστηκε και σε εκπαιδευτικούς σε τάξεις υποδοχής μεταναστών και ΔΥΕΠ στους ίδιους Νομούς μέσω των συντονιστών εκπαίδευσης. Το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από 100 άτομα, τα οποία αποτελούν και το τελικό δείγμα της έρευνας.

Οι Leedy & Ormrod (2001) και Williams (2007) περιγράφουν τη μεθοδολογία της έρευνας ως τα βήματα που χρησιμοποιεί ένας ερευνητής στα πλαίσια της ανάληψης μιας ερευνητικής εργασίας. Επομένως, μια ποσοτική ερευνητική μέθοδος ασχολείται με την ποσοτικοποίηση και την ανάλυση μεταβλητών, προκειμένου να εξαχθούν αντικειμενικά και σαφή αποτελέσματα. Περιλαμβάνει τη χρησιμοποίηση και την ανάλυση αριθμητικών δεδομένων χρησιμοποιώντας συγκεκριμένα στατιστικά στοιχεία και τεχνικές για να απαντηθούν ερωτήσεις όπως «ποιος;», «πόσο;», «τι;», «πού;», «πότε;», «πόσοι;» και «πώς;».

Ακόμη, οι Aliaga και Gunderson (2002), περιγράφουν τις μεθόδους ποσοτικής έρευνας ως εξήγηση ενός θέματος ή φαινομένου μέσω της συλλογής δεδομένων σε αριθμητική μορφή και την ανάλυσή τους με τη βοήθεια μαθηματικών μεθόδων. Το επόμενο χαρακτηριστικό στον παραπάνω ορισμό είναι ότι στην ποσοτική έρευνα τα αριθμητικά δεδομένα συλλέγονται και αναλύονται χρησιμοποιώντας στατιστικές μέθοδοι.

Ο Aruke (2017) αναφέρει, ότι η ποσοτική έρευνα περιλαμβάνει τη συλλογή δεδομένων έτσι ώστε οι πληροφορίες να μπορούν να ποσοτικοποιηθούν και να υποβληθούν σε στατιστική επεξεργασία προκειμένου να υποστηριχθούν ή να αμφισβητηθούν διάφοροι ισχυρισμοί. Ο Williams (2007) παρατηρεί ότι η ποσοτική έρευνα ξεκινά με τη δήλωση ενός προβλήματος, τη δημιουργία μιας υπόθεσης ή ερευνητικής ερώτησης, την ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας και την ποσοτική ανάλυση των δεδομένων.

Στα πλαίσια της παρούσας διπλωματικής εργασίας επιλέχθηκε η ποσοτική έρευνα, καθότι παρουσιάζει τα παρακάτω στοιχεία σε σχέση με την ποιοτική έρευνα (Salvador, 2016):

-Η ποσοτική έρευνα χρησιμοποιεί τον αφαιρετικό παράγοντα, είναι περισσότερο αντικειμενική ως προς τα αποτελέσματά της και θετική καθώς περιλαμβάνει την ποσοτικοποίηση των δεδομένων που συλλέγονται. Ενώ, η ποιοτική έρευνα είναι μια επαγωγική μέθοδος και αξιολογείται για την ανάγνωση των εμπειριών των ανθρώπων προς τα κοινωνικά φαινόμενα.

-Στην ποσοτική έρευνα χρησιμοποιεί μεγαλύτερο και αντιπροσωπευτικότερο δείγμα πληθυσμού σε σχέση με την ποιοτική έρευνα.

-Στην ποσοτική έρευνα επιλέγονται μετρήσιμα δεδομένα, ενώ στην ποιοτική έρευνα συλλέγονται λεκτικά δεδομένα.

-Η ποσοτική έρευνα εξετάζει τη σχέση αιτίου-αποτελέσματος μεταξύ των μεταβλητών.

Το ερωτηματολόγιο ως ερευνητικό εργαλείο

Το ερωτηματολόγιο επινοήθηκε από τον Sir Francis Galton, βρετανό επιστήμονα, εξερευνητή και στατιστικό στο τέλος της δεκαετίας του 1800. Το ερωτηματολόγιο αποτελεί τη ραχοκοκαλιά οποιασδήποτε έρευνας και η επιτυχία της έγκειται στο σχεδιασμό ενός ερωτηματολογίου. Ως ερωτηματολόγιο καλείται ένας κατάλογος με διατυπωμένα ερωτήματα που συμπληρώνονται από τον ερωτώμενο για να δηλώσει τη γνώμη του. Το ερωτηματολόγιο καθιστά το κύριο μέσο συλλογής δεδομένων στα πλαίσια των ποσοτικών ερευνών. Να σημειωθεί, πως ένα ερωτηματολόγιο επιτρέπει την συλλογή ποσοτικών δεδομένων με τυποποιημένο τρόπο, έτσι ώστε τα δεδομένα να είναι εσωτερικά συνεπή προς ανάλυση. Τα ερωτηματολόγια πρέπει πάντα να έχουν συγκεκριμένο σκοπό που να σχετίζεται με τους στόχους της έρευνας (Roopa & Rani, 2017).

Το εν λόγω ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιείται στην περίπτωση που οι πόροι είναι περιορισμένοι, δεδομένου ότι το ερωτηματολόγιο μπορεί να είναι αρκετά φθινό ως προς το σχεδιασμό και τη διαχείριση του. Ταυτόχρονα, διασφαλίζεται η προστασία του ιδιωτικού απορρήτου των συμμετεχόντων, καθώς οι συμμετέχοντες θα απαντήσουν

ειλικρινά μόνο εάν η ταυτότητά τους είναι διατηρείται απόρρητη (Roopa & Rani, 2017).

Υπάρχουν δύο βασικοί τύποι ερωτήσεων που περιλαμβάνονται στα ερωτηματολόγια:

-Ερωτήσεις κλειστού τύπου.

-Ερωτήσεις ανοιχτού τύπου.

Το ερωτηματολόγιο το οποίο χρησιμοποιείται στα πλαίσια της παρούσας έρευνας περιλαμβάνει ερωτήματα κλειστού τύπου και οι συμμετέχοντες καλούνται να επιλέξουν απαντήσεις μεταξύ «ναι» και «όχι» και απαντήσεις κλίμακας.

Ειδικότερα, το ερωτηματολόγιο το οποίο χρησιμοποιήθηκε δημιουργήθηκε από τον ερευνητή της παρούσας εργασίας με σκοπό την εξαγωγή των αποτελεσμάτων που θα βοηθήσουν την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 21 ερωτήσεις κλειστού τύπου οι οποίες χωρίζονται σε τρία μέρη. Ειδικότερα, το πρώτο μέρος, το οποίο αποτελείται από 3 ερωτήσεις αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Το δεύτερο μέρος, το οποίο αποτελείται από 12 ερωτήσεις, διερευνά την εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών σε δομές φιλοξενίας. Το τρίτο μέρος, το οποίο αποτελείται από 6 ερωτήσεις, σχετίζεται με τους οργανωτικούς παράγοντες των δομών φιλοξενίας οι οποίοι συμβάλουν στην αύξηση της εργασιακής εξουθένωσης. Οι ερωτήσεις του πρώτου μέρους, που αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, σχετίζονται με το φύλο, την ηλικία και την προϋπηρεσία των ερωτώμενων. Οι απαντήσεις του δεύτερου μέρους στηρίζονται στην συχνότητα στην οποία οι ερωτώμενοι βιώνουν συγκεκριμένα αισθήματα και καταστάσεις σε μία κλίμακα 7 βαθμών που κυμαίνεται από το Ποτέ έως το Κάθε μέρα. Οι ερωτήσεις του δεύτερου μέρους εντάσσονται σε 3 υπο-κατηγορίες, οι οποίες είναι η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση και η μειωμένη αίσθηση προσωπικού επιτεύγματος. Οι ερωτήσεις του τρίτου μέρους βασίζονται στην συχνότητα με τον ίδιο τρόπο με τις ερωτήσεις του δεύτερου μέρους του ερωτηματολογίου. Οι ερωτήσεις είναι γραμμένες σε πρώτο ενικό πρόσωπο με την μορφή δήλωσης. Το ερωτηματολόγιο είχε ηλεκτρονική μορφή και κατασκευάστηκε μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας Google Forms και έπειτα στάλθηκε στους ερωτώμενους μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, οι οποίοι απάντησαν επίσης ηλεκτρονικά.

Βήματα της έρευνας

Για τη διεξαγωγή μιας έρευνας απαιτείται συγκεκριμένη διαδικασία, προκειμένου ο ερευνητής να καταλήξει στα συμπεράσματά του και να επιβεβαιώσει ή να καταρρίψει τις ερευνητικές του υποθέσεις. Αφού διατυπώθηκε ο σκοπός και τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας που έπεται, η διαδικασία που εφαρμόστηκε έχει ως εξής:

- Σύνταξη ερωτηματολογίου.
- Διανομή ερωτηματολογίου και συγκέντρωση απαντήσεων.
- Εισαγωγή δεδομένων στο στατιστικό πρόγραμμα SPSS.
- Εξαγωγή και ανάλυση αποτελεσμάτων.
- Εξαγωγή συμπερασμάτων.

Δεοντολογία της έρευνας

Η ακαδημαϊκή έρευνα σε διάφορους κλάδους, ειδικά στις κοινωνικές επιστήμες, αντιμετωπίζει πολλά ηθικά ζητήματα. Ενώ έχει υπάρξει μια αυξανόμενη κωδικοποίηση της δεοντολογίας της έρευνας, οι απόψεις σχετικά με τις ηθικές συνέπειες διαφόρων ερευνητικών μεθόδων και πρακτικών ποικίλλουν μεταξύ των κλάδων και σε διαφορετικά πολιτιστικά περιβάλλοντα.

Οι κυριότερες αρχές δεοντολογίας, που περιγράφονται στη βιβλιογραφία είναι οι εξής (Vanclay, et al., 2013) :

Σεβασμός προς τους συμμετέχοντες. Ο ερευνητής θα πρέπει πάντα να επιδεικνύει σεβασμό όσον αφορά τις αλληλεπιδράσεις του με τους συμμετέχοντες.

Ενημερωμένη συναίνεση. Η συμμετοχή θα πρέπει να είναι εθελοντική και να βασίζεται σε επαρκείς πληροφορίες και επαρκή κατανόηση της έρευνας και των συνεπειών της συμμετοχής σε αυτήν. Αυτό συνεπάγεται ότι ο ερευνητής πρέπει να αποκαλύψει όλες τις σχετικές πληροφορίες και τους πιθανούς κινδύνους συμμετοχής.

Εθελοντική συμμετοχή και χωρίς εξαναγκασμό. Η συμμετοχή πρέπει να είναι εθελοντική και να μην υπόκειται σε κανέναν εξαναγκασμό ή απειλή βλάβης λόγω μη συμμετοχής.

Δεν γίνεται χρήση εξαπάτησης. Η διατήρηση του σεβασμού των συμμετεχόντων συνεπάγεται ότι η χρήση μεθόδων εξαπάτησης ή συγκεκριμένων μεθόδων δεν είναι αποδεκτή.

Διατήρηση της ανωνυμίας. Είναι σημαντικό να διατηρείται η ανωνυμία των συμμετεχόντων και να χρησιμοποιούνται μόνο οι απαντήσεις τους για ερευνητικούς σκοπούς. Μάλιστα, αυτός είναι και ο λόγος που η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων είναι ανώνυμη.

Καταλληλότητα της ερευνητικής μεθοδολογίας. Ο σεβασμός των συμμετεχόντων καθώς και η επαγγελματική ακεραιότητα σημαίνει, ότι η ερευνητική διαδικασία πρέπει να διέπεται από αξιοπιστία και εγκυρότητα.

Πλήρης αναφορά μεθόδων. Οι ερευνητικές μέθοδοι και οι αναλυτικές διαδικασίες πρέπει να αποκαλύπτονται πλήρως ώστε να επιτρέπουν την αναπαραγωγή της έρευνας από έναν άλλο ερευνητή.

Σύμφωνα με τα προαναφερθέντα αλλά και τον κώδικα δεοντολογίας του British Educational Research Association (BERA, 2000 – Ethical Guidelines), η παρούσα εργασία έδειξε σεβασμό στους συμμετέχοντες και τήρησε τον κώδικα δεοντολογίας. Όλοι οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν σχετικά με τον σκοπό και την χρήση του ερωτηματολογίου και της έρευνας, όπως επίσης και για την σπουδαιότητα της συμμετοχής τους. Τα στοιχεία των συμμετεχόντων είναι απόρρητα προκειμένου να τηρηθεί η ανωνυμία και η εχεμύθεια. Ακόμα, πρέπει να αναφερθεί πως η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων δεν ήταν υποχρεωτική, αλλά εθελοντική. Όλα τα στοιχεία τα οποία συλλέχθηκαν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας.

Περιορισμοί της έρευνας

Όλες οι μελέτες έχουν περιορισμούς κατά την διεξαγωγή τους. Στην παρούσα εργασία τέθηκαν οι εξής περιορισμοί:

-Όλοι οι συμμετέχοντες έπρεπε να είναι εκπαιδευτικοί σε δομές φιλοξενίας προσφύγων και όχι εκπαιδευτικοί σε κάποια άλλη εκπαιδευτική μονάδα.

-Οι συμμετέχοντες έπρεπε να εργάζονται τουλάχιστον έξι μήνες σε δομές φιλοξενίας προσφύγων ως εκπαιδευτικοί.

-Από την διαδικασία εξαιρέθηκαν εκπαιδευτικοί που εργάζονται στις δομές φιλοξενίας προσφύγων έχοντας διοικητικές θέσεις.

Κεφάλαιο 6. Αποτελέσματα

Στην συγκεκριμένη ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα τα οποία πάρθηκαν από την στατιστική ανάλυση των απαντήσεων των συμμετεχόντων της έρευνας. Οι στατιστικοί πίνακες (πίνακες συχνοτήτων) οι οποίοι χρησιμοποιούνται είναι δημιουργημένοι από το στατιστικό πρόγραμμα IBM SPSS Statistics και χρησιμοποιούνται για την καλύτερη κατανόηση των αποτελεσμάτων και συνεπώς των παρατηρήσεων από τους αναγνώστες της έρευνας. Αξίζει να σημειωθεί πως, καθώς το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 100 άτομα, ο αριθμός των απαντήσεων κάθε ερώτησης είναι ίδιος με το επί τοις εκατό ποσοστό του.

Α. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Αρχικά θα γίνει η παρουσίαση των αποτελεσμάτων των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων, τα οποία περιλαμβάνονται στις 3 ερωτήσεις που αποτελούν το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ανδρας	31	31.0	31.0
	Γυναίκα	69	69.0	69.0
	Total	100	100.0	100.0

Πίνακας 1: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση "Φύλο".

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 1, ο οποίος παρουσιάζει τα αποτελέσματα στην ερώτηση που σχετίζεται με το φύλο, οι 31 των ερωτώμενων είναι άνδρες και οι 69 είναι γυναίκες.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30	52	52.0	52.0
	31 - 40	41	41.0	93.0
	41 - 50	7	7.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0

Πίνακας 2: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση "Ηλικία".

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 2, στον οποίο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ερώτησης που σχετίζεται με την ηλικία των ερωτώμενων, οι 52 από αυτούς είχαν ηλικία από 20 έως 30 ετών, οι 41 είχαν ηλικία από 31 έως 40 ετών και οι 7 είχαν ηλικία από 41 έως 50 ετών.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0 - 5	65	65.0	65.0	65.0
11 - 15	9	9.0	9.0	74.0
16 - 20	2	2.0	2.0	76.0
6 - 10	24	24.0	24.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Πίνακας 3: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση "Ηλικία".

Όσον αφορά τα έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων, τα οποία φαίνονται στον Πίνακα 3, οι 65 από αυτούς είχαν έως 5 έτη προϋπηρεσίας, οι 24 είχαν από 6 έως 10 έτη, οι 9 είχαν από 11 έως 15 έτη και οι 2 είχαν από 16 έως 20 έτη προϋπηρεσίας.

Σύμφωνα με τους παραπάνω πίνακες, το δείγμα αποτελείται κυρίως από γυναίκες οι οποίες έχουν ηλικία μικρότερη των 40 ετών και ειδικότερα, περισσότερα από τα μισά άτομα του δείγματος είχαν ηλικία μικρότερη των 30 ετών. Ακόμα, υπάρχει μικρή προϋπηρεσία στο σύνολο του δείγματος, καθώς φαίνεται πως μόλις 11 άτομα έχουν περισσότερα από 10 χρόνια προϋπηρεσίας και 35 άτομα έχουν περισσότερα από 5 έτη προϋπηρεσίας. Τα στοιχεία αυτά φανερώνουν πως το προσωπικό το οποίο εργάζεται στις συγκεκριμένες θέσεις αποτελείται από ανθρώπους μικρής ηλικίας, οι οποίοι έχουν κυρίως μικρή προϋπηρεσία. Αποτελεί δηλαδή μια λύση ή ευκαιρία για άνεργους ανθρώπους, καθώς δεν υπάρχει η απαίτηση για προϋπηρεσία. Ακόμα, θα μπορούσε να ισχύει πως η εν λόγω εργασία, λόγω συνθηκών, δεν αποτελεί επιλογή εργαζόμενων οι οποίοι ήδη έχουν προϋπηρεσία και επομένως έχουν πιο εύκολη πρόσβαση σε κάποια νέα θέση εργασίας, αλλά πιθανότερο είναι να απευθύνεται σε ανθρώπους οι οποίοι έχουν άμεση ανάγκη για εργασία ή ακόμα θα μπορούσε να ειπωθεί πως οι εν λόγω θέσεις εργασίας, σύμφωνα με τα παραπάνω, αποτελούν τις λιγότερο δημοφιλείς ή τις τελευταίες επιλογές στην αγορά εργασίας από την πλευρά των εργαζόμενων.

Βέβαια, το εν λόγω χαρακτηριστικό του νεαρού της ηλικίας θα μπορούσε να σχετίζεται και με την προτίμηση των εργοδοτών να χρησιμοποιήσουν εργατικό προσωπικό το οποίο ανήκει σε νέους τρόπους σκέψεις και νέους ορίζοντες που αποτελούν προτίμηση, από την πλευρά των εργοδοτών. Δηλαδή, η νοοτροπία και ο χαρακτήρας του εκάστοτε οργανισμού συμβαδίζει περισσότερο με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά των νέων ανθρώπων, τα οποία είναι πιο σπάνια σε μεγαλύτερες ηλικίες. Τα χαρακτηριστικά αυτά θα μπορούσαν να είναι η μεγαλύτερη ευαισθησία στις ανάλογες κοινωνικές ομάδες, η

πολιτική και ιδεολογική τάση που εμφανίζουν οι νέοι άνθρωποι, όπως και οι κοινωνικές και οικονομικές καταστάσεις που βίωσαν σε σύγκριση με τις παλιότερες γενιές. Κάποια ακριβέστερα συμπεράσματα σχετικά με τα εν λόγω χαρακτηριστικά του δείγματος απαιτούν περαιτέρω έρευνα η οποία να επικεντρώνεται στις αιτίες που τα άτομα με αυτά τα γνωρίσματα προτίμησαν τις εν λόγω θέσεις εργασίας. Μια τέτοιου είδους έρευνα θα μπορούσε να επικεντρωθεί στην εργασιακή και οικονομική κατάσταση των εργαζόμενων, σε στοιχεία της ιδεολογίας τους και σε ψυχολογικούς ή κοινωνικούς παράγοντες, ώστε να εντοπιστούν τα κοινά χαρακτηριστικά των ατόμων που επιλέγουν την εν λόγω εργασία, τα κίνητρα και τα εμπόδια που τους ώθησαν ή τους απέτρεψαν να την επιλέξουν.

B. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΕ ΔΟΜΕΣ ΦΙΛΟΞΕΝΙΑΣ

Σε αυτό το σημείο θα γίνει η παρουσίαση των αποτελεσμάτων του δεύτερου μέρους του ερωτηματολογίου το οποίο διερευνά την εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών στις δομές φιλοξενίας μέσα από τους τρεις άξονες (συναισθηματική εξάντληση – αποπροσωποίηση – μείωση αίσθησης προσωπικού επιτεύγματος).

Ο Πίνακας 4 απεικονίζει τα αποτελέσματα σχετικά με την ερώτηση “Αισθάνομαι εξουθενωμένος τόσο στην αρχή όσο και το τέλος μιας εργάσιμης μέρας”. Όπως φαίνεται, 4 ερωτώμενοι νιώθουν κάθε μέρα εξουθενωμένοι στην αρχή και το τέλος της μέρας, 29 το αισθάνονται αυτό μερικές φορές την εβδομάδα, 19 μερικές φορές την μήνα ή λιγότερο, 21 μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο, 15 άτομα το αισθάνονται μια φορά την εβδομάδα, 7 μια φορά τον μήνα και λιγότερο 5 άτομα δεν το αισθάνονται ποτέ.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ποτέ	5	5.0	5.0	5.0
Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο	21	21.0	21.0	26.0
Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	7	7.0	7.0	33.0
Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο	19	19.0	19.0	52.0
Μια φορά την εβδομάδα	15	15.0	15.0	67.0
Μερικές φορές την εβδομάδα	29	29.0	29.0	96.0
Κάθε μέρα	4	4.0	4.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Πίνακας 4: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση
“Αισθάνομαι εξουθενωμένος τόσο στην αρχή όσο και το τέλος μιας εργάσιμης μέρας”.

Είναι φανερό πως τα περισσότερα άτομα του δείγματος νιώθουν εξαντλημένα στην αρχή και στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας και ειδικότερα, οι περισσότεροι δήλωσαν την αίσθηση αυτής της εξάντλησης από μερικές φορές τον μήνα έως μερικές φορές την εβδομάδα. Μεγάλο ποσοστό του δείγματος είναι συμπυκνωμένο σε αυτές τις συχνότητες και πιο συγκεκριμένα το 63%. Η εξουθένωση αυτή μπορεί να οφείλεται σε πολλούς παράγοντες, όπως οι εργασιακές συνθήκες ή, αν ληφθούν υπόψη οι παρατηρήσεις που έγιναν στα δημογραφικά, σε περιπτώσεις που η εν λόγω εργασία αποτελούσε από τις τελευταίες επιλογές για τους ερωτώμενους, τότε αυτό θα μπορούσε να μεταφράζεται ως εργασία η οποία δεν είναι επιθυμητή αλλά γίνεται σε μεγάλο

βαθμό ή ακόμα και τελείως, για λόγους επιβίωσης. Δηλαδή, οι εργαζόμενοι δεν ικανοποιούνται σε καμία άλλη ανάγκη πέραν της οικονομικής. Έτσι, στις απαιτητικές συνθήκες εργασίας μπορεί να προστεθεί και η εξουθένωση η οποία πηγάζει από ψυχολογικούς παράγοντες. Στην ψυχολογική εξουθένωση, θα μπορούσε να συμβάλει και η απογοήτευση των εργαζομένων λόγω απαιτήσεων και συνθηκών της εργασίας και συνεπώς της επαγγελματικής τους καριέρας αλλά και της μελλοντικής ζωής τους.

Αν οι απαντήσεις αυτής της ερώτησης παρατηρηθούν μεμονωμένα, φαίνεται πως η δεύτερη δημοφιλέστερη είναι μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο, δηλαδή η δεύτερη χαμηλότερη συχνότητα. Με το ίδιο σκεπτικό, το δείγμα φαίνεται να είναι κατανομημένο σχεδόν σε όλες τις απαντήσεις, γεγονός που οδηγεί στην σκέψη πως οι απαντήσεις που έδωσαν οι ερωτώμενοι οφείλονται σε προσωπικά χαρακτηριστικά τα οποία δεν διερευνώνται στην παρούσα εργασία. Επομένως, σε αυτή την περίπτωση, η συγκεκριμένη ερώτηση δεν συσχετίζεται καθόλου ή συσχετίζεται σε μικρό βαθμό με την εργασία των ερωτώμενων.

Αξίζει να αναφερθεί το μικρό ποσοστό της μικρότερης και της μεγαλύτερης συχνότητας, το οποίο κυμαίνεται σε πολύ μικρά νούμερα. Αυτό θα μπορούσε να υποδεικνύει πως δεν υπάρχουν απόλυτες ή ακραίες καταστάσεις και οι απαντήσεις δηλώνουν μια μέτρια συχνότητα η οποία θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ακόμα και φυσιολογική για οποιονδήποτε μέσο εργαζόμενο.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ποτέ	46	46.0	46.0	46.0
Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο	31	31.0	31.0	77.0
Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	6	6.0	6.0	83.0
Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο	6	6.0	6.0	89.0
Μια φορά την εβδομάδα	6	6.0	6.0	95.0
Μερικές φορές την εβδομάδα	4	4.0	4.0	99.0
Κάθε μέρα	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**Πίνακας 5: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση
“Αισθάνομαι ότι συμπεριφέρομαι σε κάποιους μαθητές σαν να ήταν άψυχα αντικείμενα και δεν καταλαβαίνω πως αισθάνονται”.**

Στον Πίνακα 5 φαίνεται πως 46 από τους ερωτώμενους ποτέ δεν συμπεριφέρονται σε μαθητές σαν άψυχα αντικείμενα και δεν καταλαβαίνουν πως αισθάνονται, 31 από τους ερωτώμενους μερικές φορές τον χρόνο, 6 ερωτώμενοι μια φορά τον μήνα ή λιγότερο, 6 ερωτώμενοι μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο, 6 ερωτώμενοι μια φορά την εβδομάδα, 4 ερωτώμενοι μερικές φορές την εβδομάδα και 1 ερωτώμενος κάθε μέρα.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν σε αυτή την ερώτηση, είναι εμφανής η κυριαρχία αυτών στις μικρότερες συχνότητες. Αυτό μειώνει την αποπροσωποποίηση. Ειδικότερα, θα μπορούσε να εξαχθεί το συμπέρασμα πως, καθώς κανείς ερωτώμενος δεν αντιμετωπίζει τους μαθητές σαν άψυχα αντικείμενα ή δεν καταλαβαίνει πως αισθάνονται, ανεξαρτήτως των συνθηκών και της προσωπικής κατάστασης διέπονται από τις παιδαγωγικές αρχές του επαγγέλματος τους και τις τηρούν. Είτε τα αποτελέσματα της έρευνας δείξουν θετική είτε αρνητική επίπτωση της εν λόγω εργασίας στους ερωτώμενους, αυτοί πάντα κατανοούν και αντιμετωπίζουν τους μαθητές ως ανθρώπους. Επίσης, θα μπορούσε αυτό να αποτελεί και αποτέλεσμα της σωστής επιλογής εργαζόμενων από τον οργανισμό, ωστόσο σε αυτή την περίπτωση θα πρέπει να ερευνηθούν τα κριτήρια με τα οποία ξεκινά η εργασία του εκάστοτε ατόμου. Αξίζει να σημειωθεί πως σχεδόν το μισό ποσοστό του δείγματος, ειδικότερα το 46%, ποτέ δεν νιώθει τα χαρακτηριστικά αυτής της υπόθεσης. Με αυτόν τον τρόπο μπορεί να δημιουργηθεί το συμπέρασμα πως στο εν λόγω επάγγελμα η αποπροσωποποίηση, εφόσον υπάρχει, δεν επηρεάζει καθόλου το συγκεκριμένο γνώρισμα. Οι συνθήκες, ακόμα και στην περίπτωση που θεωρηθούν κάκιστες, δεν αφαιρούν από τους εργαζόμενους τον χαρακτήρα του εκπαιδευτικού, την επιθυμία για παιδαγώγηση και

την διεξαγωγή της δουλειάς τους με τον σωστό τρόπο. Ενδιαφέρουσα θα ήταν μια συγκριτική έρευνα η οποία θα σύγκρινε αυτό το χαρακτηριστικό στους εκπαιδευτικούς δομών φιλοξενίας και σε εκπαιδευτικούς της ελληνικής εκπαίδευσης, με σκοπό να διερευνηθεί αν υπάρχουν διαφορές σε αυτό, αλλά και σε άλλα χαρακτηριστικά και ποιοι είναι οι παράγοντες που οδηγούν σε αυτές τις διαφορές.

Σύμφωνα με τον Πίνακα 6, 13 από τους ερωτώμενους δεν αισθάνονται ποτέ πως είναι μεγάλος κόπος το να εργάζονται με ανθρώπους όλη μέρα και τους προκαλεί άγχος, 31 από τους ερωτώμενους το αισθάνονται μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο, 8 από τους ερωτώμενους το αισθάνονται μια φορά τον μήνα ή λιγότερο, 26 από τους ερωτώμενους μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο, 2 ερωτώμενοι μια φορά την εβδομάδα, 16 ερωτώμενοι μερικές φορές την εβδομάδα και 4 ερωτώμενοι κάθε μέρα.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ποτέ	13	13.0	13.0	13.0
Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο	31	31.0	31.0	44.0
Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	8	8.0	8.0	52.0
Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο	26	26.0	26.0	78.0
Μια φορά την εβδομάδα	2	2.0	2.0	80.0
Μερικές φορές την εβδομάδα	16	16.0	16.0	96.0
Κάθε μέρα	4	4.0	4.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Πίνακας 6: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση

“Το να εργάζομαι με ανθρώπους όλη μέρα είναι μεγάλος κόπος για μένα και μου προκαλεί πολύ άγχος”.

Οι απαντήσεις των ερωτώμενων σε αυτή την ερώτηση κυριαρχούν στις μικρότερες συχνότητες και κυρίως στις μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο. Το γεγονός αυτό δεν αποτελεί έκπληξη, διότι η επιλογή του κλάδου του εκπαιδευτικού που επέλεξαν κάποια στιγμή στο παρελθόν τους θα περιείχε δίχως αμφιβολία επαφή με άλλους ανθρώπους. Επομένως, πρόκειται για άτομα τα οποία επιθυμούσαν και επέλεξαν την επαφή με άλλους ανθρώπους στο επάγγελμά τους και συνεπώς δεν τους είναι κόπος και πηγή άγχους. Επιπροσθέτως, όποια αρνητική επιρροή αν έχει η εργασία στα συγκεκριμένα άτομα, δεν πηγάζει από την επαφή με άλλους ανθρώπους και σε αυτό εντάσσονται τόσο συνάδελφοι, άτομα των οργανισμών, μαθητές αλλά και οποιαδήποτε άλλη ομάδα. Φαίνεται, λοιπόν, πως το ανθρώπινο δυναμικό, τουλάχιστον από την πλευρά των εκπαιδευτικών, δεν δυσχεραίνει το έργο στις δομές φιλοξενίας, αντίθετα θα μπορούσε να το κάνει πιο εύκολο και ευχάριστο. Μια ακόμα παρατήρηση που μπορεί να γίνει με

αυτά τα δεδομένα, είναι πως οι άνθρωποι, με βάση αυτή την ανάλυση, είναι θετικοί όσον αφορά την εργασία όπου υφίσταται οποιουδήποτε είδους επαφή με άλλους ανθρώπους, τουλάχιστον στον τομέα των εκπαιδευτικών. Θα μπορούσε ακόμα και να θεωρηθεί κίνητρο για την διεξαγωγή του λειτουργήματός τους. Ωστόσο, προκειμένου να επιβεβαιωθεί αυτό, θα πρέπει να γίνει έρευνα σε επιπλέον χώρους και κλάδους και από επιπλέον τομείς.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο	2	2.0	2.0	2.0
Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	7	7.0	7.0	9.0
Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο	8	8.0	8.0	17.0
Μια φορά την εβδομάδα	10	10.0	10.0	27.0
Μερικές φορές την εβδομάδα	51	51.0	51.0	78.0
Κάθε μέρα	22	22.0	22.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Πίνακας 7: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση
 “Χειρίζομαι τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά”.

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 7, 2 από τους ερωτώμενους δήλωσαν πως χειρίζονται τα προβλήματα των μαθητών αποτελεσματικά μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο, 7 δήλωσαν μία φορά τον μήνα ή λιγότερο, 8 δήλωσαν μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο, 10 δήλωσαν μια φορά την εβδομάδα, 51 δήλωσαν μερικές φορές την εβδομάδα και 22 δήλωσαν κάθε μέρα. Κανέναν από τα άτομα του δείγματος δεν δήλωσε πως ποτέ δεν διαχειρίζεται πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών.

Η συντριπτική πλειοψηφία δηλώνει πως χειρίζεται τα προβλήματα των μαθητών πολύ αποτελεσματικά σε συχνότητα μικρότερη της εβδομάδας. Από αυτές τις δηλώσεις είναι ολοφάνερη η αυτοπεποίθηση των εκπαιδευτικών καθώς μάλιστα δεν υπήρχε ούτε ένας που να δήλωσε «ποτέ». Αυτή η δήλωση θα μπορούσε να αποτελεί απόρροια επαγγελματικής ικανοποίησης, διότι αυτή θα μπορούσε να αποφέρει περισσότερη προθυμία και προσπάθεια και συνεπώς αποτελεσματικότητα στον χειρισμό των προβλημάτων. Το ερώτημα που θα δημιουργούσε μεγάλο ενδιαφέρον είναι αν οι εκπαιδευτικοί των σχολικών μονάδων απαντούσαν παρόμοια στην ίδια ερώτηση και αν τα αποτελέσματα ήταν αρνητικά, ποιοι παράγοντες διαφοροποιούν τις δύο καταστάσεις και αυξομειώνουν την ικανοποίηση μεταξύ τους.

Δεν θα πρέπει να παραβλέπεται το γεγονός ότι αυτές οι απαντήσεις δόθηκαν από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς και έτσι αποτελούν την προσωπική τους ματιά. Επιπροσθέτως, η διαχείριση των προβλημάτων πιθανώς να αναφέρεται σε άλλου είδους προβλήματα σε σχέση με τις σχολικές μονάδες, των οποίων τα μεγαλύτερα προβλήματα ίσως να αποτελούν την βέλτιστη κατάσταση των δομών φιλοξενίας.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ποτέ	4	4.0	4.0	4.0
Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο	22	22.0	22.0	26.0
Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	11	11.0	11.0	37.0
Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο	11	11.0	11.0	48.0
Μια φορά την βδομάδα	9	9.0	9.0	57.0
Μερικές φορές την βδομάδα	33	33.0	33.0	90.0
Κάθε μέρα	10	10.0	10.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Πίνακας 8: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση
 “Αισθάνομαι υπερκόπωση λόγω πολύ σκληρής δουλειάς στην εργασία μου”.

Οι 4 από τους ερωτηθέντες του δείγματος δήλωσαν πως ποτέ δεν αισθάνονται υπερκόπωση λόγω πολύ σκληρής δουλειάς στην εργασία, οι 22 μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο, οι 11 μια φορά τον μήνα ή λιγότερο, οι 11 μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο, οι 9 μια φορά την εβδομάδα, οι 33 μερικές φορές την εβδομάδα και οι 10 κάθε μέρα. Τα αποτελέσματα αυτά φαίνονται στον Πίνακα 8.

Στην συγκεκριμένη ερώτηση, οι απαντήσεις που έδωσαν οι ερωτώμενοι είναι μοιρασμένες σε όλες τις συχνότητες με μια μικρή κλίση προς τις μεγαλύτερες. Θα μπορούσαμε να συμπεράνουμε πως το εν λόγω χαρακτηριστικό εξαρτάται από την προσωπικότητα και τον χαρακτήρα του κάθε συμμετέχοντα, ωστόσο η γενική εικόνα δείχνει ότι το φαινόμενο αυτό υφίσταται είτε λίγο είτε πολύ στα άτομα της έρευνας. Φυσικά, αυτό μπορεί να αποτελεί φαινόμενο το οποίο παρουσιάζεται σε όλα τα είδη εργασίας από όλους του εργαζόμενους ή τουλάχιστον από τον κλάδο των εκπαιδευτικών. Αξίζει να αναφερθεί πως μόνο 4 άτομα δήλωσαν πως ποτέ δεν αισθάνονται υπερκόπωση λόγω πολύ σκληρής δουλειάς και πως τα δύο υψηλότερα ποσοστά σημειώνουν η δεύτερη υψηλότερη και η δεύτερη χαμηλότερη συχνότητα.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο	8	8.0	8.0	8.0
Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	5	5.0	5.0	13.0
Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο	16	16.0	16.0	29.0
Μια φορά την εβδομάδα	6	6.0	6.0	35.0
Μερικές φορές την εβδομάδα	28	28.0	28.0	63.0
Κάθε μέρα	37	37.0	37.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**Πίνακας 9: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση
“Αισθάνομαι ότι επηρεάζω θετικά τη ζωή άλλων ανθρώπων μέσω της εργασίας μου”.**

Στον Πίνακα 9, στον οποίο φαίνονται τα αποτελέσματα της ερώτησης “Αισθάνομαι ότι επηρεάζω θετικά τη ζωή των άλλων ανθρώπων μέσω της εργασίας μου”, οι 8 ερωτώμενοι δήλωσαν μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο, 5 δήλωσαν μια φορά τον μήνα ή λιγότερο, 16 ερωτώμενοι δήλωσαν μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο, 6 ερωτώμενοι δήλωσαν μια φορά την εβδομάδα, 28 ερωτώμενοι δήλωσαν μερικές φορές την εβδομάδα και 37 δήλωσαν κάθε μέρα. Κανένας από του συμμετέχοντες δεν δήλωσε πως δεν αισθάνεται ποτέ την δήλωση της σχετικής ερώτησης.

Σε αυτή την ερώτηση οι ερωτώμενοι, σύμφωνα με τις απαντήσεις τους, φανερώνουν ικανοποίηση αλλά και ευχαρίστηση μέσα από το έργο τους. Τα μεγαλύτερα ποσοστά τα συγκέντρωσαν οι δύο υψηλότερες συχνότητες και αυτή που ακολουθεί στην συνέχεια δεν ξεπερνάει τον μήνα σε διάρκεια. Οι υπόλοιπες αποτελούνται από μονοψήφια ποσοστά. Φαίνεται από τις απαντήσεις αυτές πως οι εργαζόμενοι της έρευνας είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους, σχετικά με το αίσθημα ότι προσφέρουν. Το αίσθημα αυτό ενισχύεται, πιθανώς, από τις διάφορες ομάδες με τις οποίες συναναστρέφεται και τις οποίες εξυπηρετεί, όπως παιδιά και μετανάστες. Σε αυτές τις ομάδες, ακόμα και το μικρό λιθαράκι που μπορεί να παρέχει ο κάθε εκπαιδευόμενος ή εργαζόμενος οποιασδήποτε ειδικότητας, μπορεί να του δημιουργεί την αίσθηση της παροχής βοήθειας ακόμα περισσότερο από τους εργαζόμενους των σχολικών μονάδων. Ακόμα, ο τομέας της εκπαίδευσης δεν θα μπορούσε παρά να συνδυάζεται με την αίσθηση της θετικής επιρροής στις ζωές των άλλων ανθρώπων, λόγω του χαρακτήρα του εν λόγω λειτουργήματος.

Ωστόσο, όσον αφορά τις δομές φιλοξενίας, τα μεγάλα ποσοστά που σημειώνονται στις μεγάλες συχνότητες, μπορούν να φανερώνουν την σωστή μεταχείριση που δέχονται οι

φιλοξενούμενοι, αλλά και το γεγονός πως, από την στιγμή που οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ικανοποιημένοι, το ίδιο ικανοποιημένοι θα νιώθουν και οι εκπαιδευόμενοι και οι γονείς αυτών, ως μέλη μιας αμφίδρομης σχέσης. Η ικανοποίηση του ενός από τα δύο μέλη συμβάλει στην ικανοποίηση του άλλου και το αντίστροφο. Η γενική παρατήρηση είναι πως όσον αφορά την προσφορά και την θετική επιρροή μέσα από το επάγγελμά τους, οι εκπαιδευτικοί των δομών φιλοξενίας αισθάνονται σε πολύ μεγάλο βαθμό ικανοποίηση.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ποτέ	15	15.0	15.0	15.0
Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο	26	26.0	26.0	41.0
Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	11	11.0	11.0	52.0
Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο	18	18.0	18.0	70.0
Μια φορά την εβδομάδα	12	12.0	12.0	82.0
Μερικές φορές την εβδομάδα	14	14.0	14.0	96.0
Κάθε μέρα	4	4.0	4.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**Πίνακας 10: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση
“Ανησυχώ ότι αυτό το επάγγελμα με σκληραίνει συναισθηματικά”.**

Από το δείγμα της έρευνας, οι 15 συμμετέχοντες δήλωσαν πως ποτέ δεν ανησυχούν ότι αυτό το επάγγελμά τους σκληραίνει συναισθηματικά, οι 26 δήλωσαν πως το αισθάνονται μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο, οι 11 δήλωσαν πως το αισθάνονται μια φορά τον μήνα ή λιγότερο, οι 18 δήλωσαν μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο, οι 12 δήλωσαν μια φορά την εβδομάδα, οι 14 μερικές φορές την εβδομάδα και οι 4 κάθε μέρα. Τα στοιχεία αυτά απεικονίζονται στον Πίνακα 10.

Οι απαντήσεις είναι μοιρασμένες σε όλες τις συχνότητες με μια μικρή κλίση προς τις χαμηλές. Όπως και σε άλλες ερωτήσεις, το εν λόγω χαρακτηριστικό ίσως οφείλεται σε γνωρίσματα του κάθε ανθρώπινου χαρακτήρα και προσωπικότητας που απάντησε ή στην δομή φιλοξενίας στην οποία ανήκει ο κάθε ερωτώμενος. Προκειμένου να σχηματιστεί μια πιο πλήρης άποψη, η οποία θα περιλαμβάνει παρατηρήσεις, απαιτείται περαιτέρω έρευνα σχετικά με την εν λόγω ερώτηση.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ποτέ	19	19.0	19.0	19.0
Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο	24	24.0	24.0	43.0
Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	12	12.0	12.0	55.0
Valid Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο	21	21.0	21.0	76.0
Μια φορά την εβδομάδα	12	12.0	12.0	88.0
Μερικές φορές την εβδομάδα	11	11.0	11.0	99.0
Κάθε μέρα	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Πίνακας 11: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση
“Αισθάνομαι απογοητευμένος/η από την εργασία μου ”

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 11, 19 συμμετέχοντες δεν αισθάνονται ποτέ απογοητευμένοι από την εργασία τους, 24 αισθάνονται μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο, 12 μία φορά τον μήνα ή λιγότερο, 21 μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο, 12 μια φορά την εβδομάδα, 11 μερικές φορές την εβδομάδα και 1 από τους συμμετέχοντες κάθε μέρα.

Η συγκεκριμένη ερώτηση υποδεικνύει χαμηλή εργασιακή εξουθένωση. Τα χαμηλά ποσοστά απογοήτευσης που απάντησαν οι ερωτώμενοι οφείλονται σε καλές εργασιακές συνθήκες αλλά και σε χαμηλές προσδοκίες οι οποίες είτε διαψεύστηκαν, είτε ανταποκρίθηκαν. Επομένως, αυτό οδηγεί στην σκέψη πως ο τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζονται οι εκπαιδευτικοί στις δομές φιλοξενίας πολύ καλά, είτε σε οικονομικό επίπεδο, είτε σε επίπεδο διαπροσωπικών σχέσεων είτε σε οποιοδήποτε άλλο επίπεδο. Αξιοσημείωτο είναι πως μόνο ένα άτομο δήλωσε πως αισθάνεται κάθε μέρα απογοητευμένο από την εργασία του.

Η χαμηλή απογοήτευση διασφαλίζει και καλύτερη αποδοτικότητα στην εργασία. Μια σύγκριση αυτών των αποτελεσμάτων με έρευνες οι οποίες έχουν διεξαχθεί σε σχολικές μονάδες θα μπορούσε να προκαλέσει μεγάλο ενδιαφέρον.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ποτέ	80	80.0	80.0	80.0
Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο	13	13.0	13.0	93.0
Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	3	3.0	3.0	96.0
Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο	1	1.0	1.0	97.0
Μια φορά την εβδομάδα	3	3.0	3.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**Πίνακας 12: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση
“Πραγματικά δεν με ενδιαφέρει τι θα απογίνουν κάποιοι μαθητές μου”.**

Σύμφωνα με τον Πίνακα 12, 80 ερωτώμενοι ποτέ δεν αισθάνονται ότι δεν τους νοιάζει τι θα απογίνουν κάποιοι μαθητές τους, 13 το αισθάνονται μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο, 3 το αισθάνονται μια φορά τον μήνα ή λιγότερο, 1 το αισθάνεται μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο και 3 το αισθάνονται μια φορά την εβδομάδα. Κανέναν από τους ερωτώμενους δεν δήλωσε τις συχνότητες μερικές φορές την εβδομάδα και κάθε μέρα.

Η διαφορά ανάμεσα την απάντηση «ποτέ» η οποία επιλέχθηκε από 80 άτομα με την απάντηση «κάθε μέρα» η οποία δεν απαντήθηκε από κανένα άτομο καθιστά τις παρατηρήσεις αρκετά εμφανείς. Οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ενδιαφέρον για τους μαθητές τους και άρα καταβάλουν την ανάλογη προσπάθεια προκειμένου να επιτύχουν τα επιθυμητά αποτελέσματα. Αυτό έχει σαν συνέπεια την μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα από το έργο των εκπαιδευτών στις δομές φιλοξενίας. Ακόμα, γίνεται φανερή η προσωπική σχέση η οποία υπάρχει ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς και του μαθητές τους, αλλά και ο τρόπος με τον οποίο οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν το επάγγελμα τους. Στην περίπτωση που δεν υπάρχουν κριτήρια σχετικά με την επιλογή εκπαιδευτικών στις δομές φιλοξενίας, όσον αφορά τις εκπαιδευτικές τους ικανότητες, τότε φαίνεται η αγάπη για το εν λόγω επάγγελμα που διακατέχει αυτή την γενιά εκπαιδευτικών, καθώς οι περισσότεροι του δείγματος έχουν μικρή ηλικία. Ακόμα, καθώς πρόκειται για νεαρά άτομα με μικρή ή καθόλου προϋπηρεσία κατά κύριο λόγο, η συγκεκριμένη θέση εργασίας, με χρήση σωστής διαχείρισης και αντιμετώπισης, τους πρόσφερε την πρωτόγνωρη εργασιακά εμπειρία με τον καταλληλότερο τρόπο. Ακόμα μια υπόθεση που αξίζει να προστεθεί, σε αυτήν αλλά και σε άλλες ερωτήσεις της έρευνας, είναι η άποψη και η στάση των ατόμων απέναντι στις κοινωνικές ομάδες στις

οποίες εκτελούν το έργο τους. Μια περαιτέρω έρευνα σχετικά με τις απόψεις των Ελλήνων εκπαιδευτικών, οι οποίοι θα μπορούσαν να διαχωριστούν σε ομάδες σύμφωνα με δημογραφικά όπως τύπος καταγωγής ή οικονομική κατάσταση ή ακόμα και ιδεολογικά, σε αυτές τι κοινωνικές ομάδες θα αποτελούσε ενδιαφέρον και θα μπορούσε να ενισχύσει τις παρατηρήσεις και τα συμπεράσματα της παρούσας έρευνας. Σε περίπτωση όπου το δείγμα αποτελούνταν κυρίως από εκπαιδευτικούς μεγάλης ηλικίας και με πολλά χρόνια προϋπηρεσίας, τα αποτελέσματα ίσως να ήταν τελείως διαφορετικά.

Σε αυτό το σημείο, θα πρέπει να αναφερθεί πως η ιδεολογία αναφέρεται αρκετές φορές μέσα στις παρατηρήσεις που γίνονται, διότι αποτελεί σημαντικό παράγοντα σε μεταναστευτικά θέματα.

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 13, 1 άτομο από το σύνολο του δείγματος δήλωσε ότι μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο αισθάνεται χαρούμενο όταν εργάζεται στενά με τους μαθητές του και είναι εύκολο να δημιουργήσει καλή ατμόσφαιρα, 1 άτομο δήλωσε πως έχει αυτό το συναίσθημα μια φορά τον μήνα ή λιγότερο, 5 δήλωσαν μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο, 8 δήλωσαν μια φορά την εβδομάδα, 41 δήλωσαν μερικές φορές την εβδομάδα και 44 δήλωσαν κάθε μέρα. Κανένας ερωτώμενος δεν έδωσε την απάντηση “Ποτέ” σε αυτή την ερώτηση.

Σε αυτή την ερώτηση μόνο 7 ερωτήσεις ανήκουν στις κατηγορίες που αναφέρονται σε συχνότητα μικρότερη από εβδομάδα. Μάλιστα, οι δυο μεγαλύτερες συχνότητες φαίνεται πως καταλαμβάνουν το 85% του συνολικού δείγματος. Σε αυτή την περίπτωση θα μπορούσε να δημιουργηθεί η υπόθεση πως οι μαθητές οι οποίοι αποτελούν τους εκπαιδευόμενους των ερωτώμενων ανταποκρίνονται στις προσδοκίες αυτών. Οι προσδοκίες αυτές θα μπορούσαν να αφορούν είτε το επίπεδο ζωνηράδας είτε το επίπεδο της προσπάθειας για μόρφωση. Επίσης, γίνεται φανερό μια συνεργασία ανάμεσα στα δύο μέρη της εκπαιδευτικής αυτής διαδικασίας. Η συνεργασία αυτή θα μπορούσε να υποδεικνύει σωστή διαχείριση από τον εκάστοτε οργανισμό τόσο των εκπαιδευτικών όσο και των μαθητών. Επιπροσθέτως, ακόμα μια φορά γίνεται αισθητή η αυτοπεποίθηση των εκπαιδευτικών και η άποψη πως είναι αποτελεσματική στην εργασία τους. Ένα σχόλιο σχετικά με αυτό θα μπορούσε να είναι η σωστή δουλειά η οποία γίνεται στις σχολές ή σε διάφορα προγράμματα ώστε οι εκπαιδευτικοί να έχουν αυτές τις δεξιότητες όταν θα ξεκινήσουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία να

δημιουργήσουν το χαλαρό αυτό κλίμα. Αναφέρονται οι σχολές και όχι η εμπειρία διότι το δείγμα, όπως προαναφέρθηκε, αποτελείται από άτομα μικρής ηλικίας με μικρή ή καθόλου προϋπηρεσία. Ωστόσο, οι απαντήσεις οι οποίες δόθηκαν από τους ερωτώμενους σε αυτή την ερώτηση ίσως να οφείλονται στις χαμηλές απαιτήσεις που έχουν τα σχετικά μαθητικά τμήματα.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο	1	1.0	1.0	1.0
Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	1	1.0	1.0	2.0
Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο	5	5.0	5.0	7.0
Μια φορά την εβδομάδα	8	8.0	8.0	15.0
Μερικές φορές την εβδομάδα	41	41.0	41.0	56.0
Κάθε μέρα	44	44.0	44.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Πίνακας 13: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση
“Αισθάνομαι χαρούμενος/η όταν εργάζομαι στενά με τους μαθητές μου και μου είναι εύκολο να δημιουργήσω χαλαρή ατμόσφαιρα”.

Στον Πίνακα 14 φαίνεται πως 4 από τα άτομα του δείγματος αισθάνονται μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο πως έχουν πετύχει πολλά αξιόλογα πράγματα στην εργασία τους, 5 μια φορά τον μήνα ή λιγότερο, 17 μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο, 16 μια φορά την εβδομάδα, 37 μερικές φορές την μέρα και 21 κάθε μέρα. Κανένα από τα άτομα του δείγματος δεν δήλωσε “Ποτέ” σε αυτή την ερώτηση.

Για ακόμα μια φορά το δείγμα κατακλύζεται από απαντήσεις οι οποίες κατευθύνονται με μεγάλη διαφορά στις μεγάλες συχνότητες, όσον αφορά τις θετικές δηλώσεις. Δίχως να μπορεί να γίνει ξεκάθαρο τι θεωρούν οι ερωτώμενοι ως αξιόλογα πράγματα, λόγω του χαρακτήρα της έρευνας, φαίνεται πως οι προϋποθέσεις για αυτά υπάρχουν στην εν λόγω εργασία. Τα αξιόλογα πράγματα θα μπορούσαν να αναφέρονται σε οικονομικές απολαβές, κοινωνική συνεισφορά, συναισθηματική ικανοποίηση ή αίσθημα αλληλεγγύης. Ερώτημα αποτελεί κατά πόσο μπορεί να συνεχιστεί η εν λόγω επιτυχία στον εν λόγω χώρο εργασίας όταν οι εκπαιδευτικοί της έρευνας μεγαλώσουν ή αν θα μείνουν στάσιμοι.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο	4	4.0	4.0	4.0
Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	5	5.0	5.0	9.0
Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο	17	17.0	17.0	26.0
Μια φορά την εβδομάδα	16	16.0	16.0	42.0
Μερικές φορές την εβδομάδα	37	37.0	37.0	79.0
Κάθε μέρα	21	21.0	21.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Πίνακας 14: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση
“Έχω πετύχει πολλά αξιόλογα πράγματα στην εργασία μου”.

Στον Πίνακα 15 φαίνεται πως 5 ερωτώμενοι δήλωσαν πως ποτέ δεν αισθάνονται ότι εξαντλείται η υπομονή τους και δεν μπορούν να χειριστούν τα συναισθηματικά προβλήματα με ηρεμία, 27 δήλωσαν μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο, 14 δήλωσαν μια φορά τον μήνα ή λιγότερο, 24 δήλωσαν μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο, 12 δήλωσαν μια φορά την εβδομάδα, 14 δήλωσαν μερικές φορές την εβδομάδα και 4 δήλωσαν κάθε μέρα.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ποτέ	5	5.0	5.0	5.0
Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο	27	27.0	27.0	32.0
Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	14	14.0	14.0	46.0
Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο	24	24.0	24.0	70.0
Μια φορά την εβδομάδα	12	12.0	12.0	82.0
Μερικές φορές την εβδομάδα	14	14.0	14.0	96.0
Κάθε μέρα	4	4.0	4.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Πίνακας 15: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση
“Αισθάνομαι ότι εξαντλείται η υπομονή μου και δεν μπορώ να χειριστώ με ηρεμία τα συναισθηματικά προβλήματα”.

Φαίνεται πως αυτή είναι μία από τις περιπτώσεις στις οποίες έχουν επιλεγθεί όλες οι απαντήσεις με ποσοστά που πλησιάζουν μεταξύ τους. Οι δύο ακραίες απαντήσεις έχουν επιλεγθεί από τους λιγότερους συμμετέχοντες. Αυτό θα μπορούσε να δημιουργήσει το συμπέρασμα πως δεν είναι έντονο το φαινόμενο αυτό αλλά ούτε και άφαντο. Αντίθετα, κινείται σε επίπεδα φυσιολογικά για τον άνθρωπο και εξαρτάται, πιθανώς, από διάφορα χαρακτηριστικά των ερωτώμενων και των δομών φιλοξενίας που εργάζεται καθένας από αυτούς.

Γ. ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΩΝ ΔΟΜΩΝ ΦΙΛΟΞΕΝΙΑΣ ΠΟΥ ΣΥΜΒΑΛΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

Στην συγκεκριμένη ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των απαντήσεων που αφορούν το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου, το οποίο αφορά τους οργανωτικούς παράγοντες των δομών φιλοξενίας που συμβάλουν στην αύξηση της εργασιακής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ποτέ	1	1.0	1.0	1.0
Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο	7	7.0	7.0	8.0
Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	15	15.0	15.0	23.0
Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο	11	11.0	11.0	34.0
Μια φορά την εβδομάδα	5	5.0	5.0	39.0
Μερικές φορές την εβδομάδα	21	21.0	21.0	60.0
Κάθε μέρα	40	40.0	40.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Πίνακας 16: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση
 “Η διαφορετική γλώσσα και η έλλειψη διερμηνέα με δυσκολεύουν να φέρω εις πέρας το έργο μου”.

Στον Πίνακα 16 φαίνονται οι απαντήσεις σχετικά με την δυσκολία της διαφορετικής γλώσσας και της έλλειψης διερμηνέα. Ο ένας ερωτώμενος δήλωσε πως αυτό δεν δυσκολεύει ποτέ το έργο του, οι 7 δήλωσαν μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο, οι 15 δήλωσαν μια φορά τον μήνα ή λιγότερο, οι 11 δήλωσαν μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο, οι 5 δήλωσαν μια φορά την εβδομάδα, οι 21 δήλωσαν μερικές φορές την εβδομάδα και οι 40 δήλωσαν κάθε μέρα.

Σύμφωνα με αυτές τις απαντήσεις είναι φανερό πως η διαφορετική γλώσσα που υπάρχει στις δομές φιλοξενίας δυσκολεύει τους εκπαιδευτικούς να επιτελέσουν το έργο τους. Η δυσκολία αυτή ενισχύεται ακόμα περισσότερο από την έλλειψη διερμηνέα. Αυτά τα δύο χαρακτηριστικά συνεισφέρουν στην αύξηση της εργασιακής εξουθένωσης.

Σε ένα περιβάλλον όπου κύριο ρόλο έχουν η γλώσσα και η γραφή, η διαφορετική γλώσσα επικοινωνίας αποτελεί πολύ βασικό παράγοντα που δυσχεραίνει την εκπαίδευση. Οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να εφεύρουν νέους τρόπους επικοινωνίας ώστε οι μαθητές τους να μπορέσουν να τους κατανοήσουν και μάλιστα, σε ένα έργο όπως το εκπαιδευτικό, ανάμεσα στις τόσες ανάγκες που πρέπει να καλύψει, προστίθεται ακόμα

ένα σημείο το οποίο πρέπει να εξετάσουν και να αντιμετωπίσουν οι εκπαιδευτικοί. Η προσθήκη διερμηγέα αποτελεί ένα σημαντικό παράγοντα ο οποίος θα μπορούσε να διευκολύνει σε πολύ μεγάλο βαθμό το έργο τους. Ωστόσο, η έλλειψη τους θα πρέπει να αντικατασταθεί από την καλή διάθεση, την εφευρετικότητα, την υπομονή και την επιθυμία του εκπαιδευτικού να έχει αποτελεσματικότητα το έργο του και να αποκομίζουν οι μαθητές τα απαιτούμενα. Προκειμένου να υφίστανται αυτά σε ικανοποιητικό βαθμό θα πρέπει να υπάρχει όσο το δυνατόν λιγότερη εργασιακή εξουθένωση από άλλους παράγοντες και χαρακτηριστικά, καθώς δεν μπορεί να μειωθεί από την διαφορετική γλώσσα. Ικανοποιώντας τους εκπαιδευτικούς σε άλλους τομείς θα δημιουργηθεί η απαιτούμενη επιθυμία για ενίσχυση αυτών των χαρακτηριστικών. Θα πρέπει να τονιστεί πως πρόκειται για άκρως απαραίτητη προσθήκη αυτή του διερμηγέα, καθώς η γλώσσα θα μπορούσε να θεωρηθεί το κύριο εργαλείο ενός εκπαιδευτικού για να διδάξει.

Παρόλα αυτά, με μια δεύτερη σκέψη, χωρίς να υποβαθμίζεται φυσικά η σπουδαιότητα αυτής της προσθήκης, η απαίτηση αυτή που δημιουργείται στους εκπαιδευτικούς θα μπορούσε να τους παρέχει χρήσιμα εφόδια και εμπειρία για να μπορούν να ανταπεξέλθουν σε ακόμα πιο απαιτητικές περιστάσεις στο εργασιακό τους μέλλον, να έχουν μεγαλύτερη ικανότητα και περισσότερες δεξιότητες στην διδασκαλία ή ακόμα και να μάθουν από τους μαθητές τους την γλώσσα των ιδίων, η οποία θα μπορούσε να τους φανεί χρήσιμη σε παρόμοιες καταστάσεις.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ποτέ	2	2.0	2.0	2.0
Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο	12	12.0	12.0	14.0
Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	6	6.0	6.0	20.0
Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο	8	8.0	8.0	28.0
Μια φορά την βδομάδα	5	5.0	5.0	33.0
Μερικές φορές την βδομάδα	25	25.0	25.0	58.0
Κάθε μέρα	42	42.0	42.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Πίνακας 17: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση
 “Η έλλειψη προσωπικού και υλικοτεχνικής υποδομής δυσχεραίνει το έργο μου”.

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 17, 2 ερωτώμενοι δήλωσαν πως ποτέ η έλλειψη προσωπικού και υλικοτεχνικής υποδομής δυσχεραίνει το έργο τους, 12 δήλωσαν

μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο, 6 δήλωσαν μια φορά τον μήνα ή λιγότερο, 8 δήλωσαν μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο, 5 δήλωσαν μια φορά την εβδομάδα, 25 δήλωσαν μερικές φορές την εβδομάδα και 42 δήλωσαν κάθε μέρα.

Οι εκπαιδευτικοί χρειάζονται τις κατάλληλες υποδομές και το κατάλληλο προσωπικό για να μπορέσουν να εκτελέσουν το έργο τους ικανοποιητικά. Αυτό γίνεται φανερό και από τις απαντήσεις που δόθηκαν. 42 άτομα δήλωσαν πως η εργασία τους δυσχεραίνεται κάθε μέρα από αυτές τις ελλείψεις. Για την ικανοποιητική παιδεία έχουν δημιουργηθεί κατάλληλες υποδομές και έχουν στελεχωθεί μέλη με κριτήρια σε όλες τις αναπτυγμένες χώρες. Αυτό δείχνει πως είναι τομέας πολύ σημαντικός και απαιτεί ιδιαίτερες συνθήκες προκειμένου να μπορέσουν οι μαθητές και εκπαιδευτικοί να αναλάβουν τους ρόλους τους με όσο το δυνατόν καλύτερο τρόπο. Φυσικά, μια δομή φιλοξενίας δεν μπορεί να συγκριθεί με εγκαταστάσεις εκπαίδευσης οι οποίες υπάρχουν στις αναπτυγμένες χώρες εδώ και χρόνια, καθώς είναι κάτι πρόσφατο και η εκπαίδευση στις δομές φιλοξενίας ξεκίνησε μόλις μερικά χρόνια πριν. Ωστόσο, με τον καιρό θα πρέπει να εξελιχθούν και να βελτιωθούν οι εγκαταστάσεις ώστε να διευκολυνθεί το έργο των εκπαιδευτικών στις δομές φιλοξενίας.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο	7	7.0	7.0	7.0
Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	6	6.0	6.0	13.0
Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο	16	16.0	16.0	29.0
Μια φορά την εβδομάδα	2	2.0	2.0	31.0
Μερικές φορές την εβδομάδα	24	24.0	24.0	55.0
Κάθε μέρα	45	45.0	45.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

**Πίνακας 18: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση
“Αισθάνομαι επιβαρυνμένος από τον αριθμό των μαθητών ανά τάξη και από τις τάξεις πολλαπλών ταχυτήτων”.**

Στον Πίνακα 18 φαίνεται πως 7 ερωτώμενοι αισθάνονται επιβαρυνμένοι από τον αριθμό των μαθητών ανά τάξη και από τις τάξεις πολλαπλών ταχυτήτων μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο, 6 δήλωσαν μια φορά τον μήνα ή λιγότερο, 16 δήλωσαν μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο, 2 δήλωσαν μια φορά την εβδομάδα, 24 δήλωσαν μερικές φορές την εβδομάδα και 45 δήλωσαν κάθε μέρα.

Από τα αποτελέσματα του πίνακα συμπεραίνεται πως το κάθε τμήμα αποτελείται από περισσότερους μαθητές από αυτούς που μπορεί ο κάθε εκπαιδευτικός να ελέγξει. Το

μεγάλο νούμερο των μαθητών είναι από μόνο του παράγοντες δυσκολίας για κάθε εκπαιδευτικό, πόσο μάλλον σε μια κατάσταση που υφίστανται και άλλα χαρακτηριστικά που αναφέρονται σε αυτή την έρευνα, όπως η διαφορετική γλώσσα. Ο εκπαιδευτικός έρχεται αντιμέτωπος με καταστάσεις οι οποίες ξεπερνούν σε βαθμό δυσκολίας εκείνες ενός εκπαιδευτικού σε σχολικές μονάδες, σε μεγάλο βαθμό θα μπορούσε να υποθέσει κανείς. Όσο και αν οι εκπαιδευτικοί χαρακτηρίζονται από προθυμία, επιθυμία και προσπάθεια, οι περιστάσεις είναι αρκετά απαιτητικές ώστε να τους εξουθενώσουν. Αξίζει να υπενθυμίσουμε πως πρόκειται για νέους εκπαιδευτικούς, που σημαίνει πως είναι γεμάτοι με εφόδια και τον ενθουσιασμό της πρώτης εργασίας. Όσο θα περάσουν τα χρόνια και οι καταστάσεις θα τους εξουθενώνουν περισσότερο, θα υφίσταται ακόμα μικρότερη αποτελεσματικότητα και θα πρέπει είτε να βελτιωθούν οι συνθήκες είτε να υπάρξει μια συνεχής αντικατάσταση από προσωπικό το οποίο πληροί τις ίδιες προϋποθέσεις με το τωρινό όταν ξεκίνησε, δηλαδή το νεαρό της ηλικίας και την μικρή προϋπηρεσία. Μια έρευνα σχετικά με το αν οι ερωτώμενοι θα προτιμούσαν να εργαστούν σε άλλη δουλειά, σε συνάρτηση με την ηλικία, θα μπορούσε να εξάγει πολλά χρήσιμα και ενδιαφέροντα στοιχεία.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ποτέ	3	3.0	3.0	3.0
Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο	17	17.0	17.0	20.0
Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	6	6.0	6.0	26.0
Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο	7	7.0	7.0	33.0
Μια φορά την εβδομάδα	4	4.0	4.0	37.0
Μερικές φορές την εβδομάδα	22	22.0	22.0	59.0
Κάθε μέρα	41	41.0	41.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Πίνακας 19: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση
“Η μετακίνηση προς το camp και οι καταστάσεις – συνθήκες που επικρατούν εκεί με εξαντλούν”.

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 19, 3 συμμετέχοντες απάντησαν πως ποτέ δεν τους εξαντλεί η μετακίνηση προς το camp και οι συνθήκες που επικρατούν εκεί, 17 απάντησαν μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο, 6 απάντησαν μια φορά τον μήνα ή λιγότερο, 7 απάντησαν μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο, 4 απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 22 απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και 41 απάντησαν κάθε μέρα.

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος αισθάνεται πολύ συχνά εξάντληση από την μετακίνηση από και προς τις δομές φιλοξενίας, αλλά και από τις συνθήκες που επικρατούν εκεί. Θα μπορούσε να σχολιάσει κανείς ότι η εξάντληση ξεκινά να τους δημιουργείται πριν ακόμα ξεκινήσουν να εργάζονται, μόνο από την μετακίνηση, αλλά και παρατείνει την ξεκούραση αυτών. Βλέπουμε πως η αρχή και η το τέλος μιας εργασιακής μέρας αποτελούν από μόνα τους παράγοντες οι οποίοι δυσχεραίνουν το έργο και συνεισφέρουν στην εργασιακή εξουθένωση. Η εργασιακή εξουθένωση προστίθεται από τις συνθήκες των δομών φιλοξενίας και έτσι παρατηρείται η εξουθένωση των εκπαιδευτικών από πολλά μέσα. Αυτά είναι προβλήματα τα οποία θα πρέπει να αντιμετωπιστούν με τα χρόνια, έτσι ώστε η κατάσταση για τους εκπαιδευτικούς να βελτιώνεται. Για να συμβεί αυτό θα πρέπει να υφίσταται συνεχής βελτίωση και η εκπαίδευση θα πρέπει να αποτελεί από τις βασικές προτεραιότητες των δομών φιλοξενίας. Το έργο των εκπαιδευτικών θα πρέπει να διευκολύνεται από τους παράγοντες όπου είναι δυνατό έτσι ώστε να ισοσταθμίζεται η κατάσταση που δημιουργούν οι παράγοντες οι οποίοι δεν υπάρχει τρόπος να αλλάξουν και να βελτιωθούν, τουλάχιστον την δεδομένη χρονική στιγμή.

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 20, 9 από τους συμμετέχοντες αισθάνονται ικανοποιημένοι από τις σχέσεις με τους συναδέλφους σε συχνότητα μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο, 7 μια φορά τον μήνα ή λιγότερο, 16 μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο, 14 μια φορά την εβδομάδα, 21 μερικές φορές την εβδομάδα και 33 κάθε μέρα. Κανένας από τους συμμετέχοντες δεν απάντησε “Ποτέ” στην εν λόγω ερώτηση.

Όπως γίνεται φανερό η συντριπτική πλειοψηφία είναι ικανοποιημένη από τις σχέσεις με τους συναδέλφους. Αυτός ο παράγοντας θα μπορούσε να είναι το μέσο που αντισταθμίζει την δυσκολία που δημιουργούν οι συνθήκες, η γλώσσα και η μετακίνηση προς τις δομές φιλοξενίας, αλλά και άλλες συνθήκες. Η μικρή εργασιακή εξουθένωση που απαντήθηκε σε πολλές προηγούμενες ερωτήσεις, οι οποίες δεν σχετίζονται με την δομή φιλοξενίας καθ’ αυτή, ίσως να οφείλεται στις προσωπικές σχέσεις οι οποίες περιγράφονται από αυτόν τον πίνακα. Φυσικά, αυτό μπορεί να είναι και αποτέλεσμα των συνθηκών που υφίστανται στις δομές φιλοξενίας αλλά και από τον χαρακτήρα των ανθρώπων που επιλέγουν να εργάζονται στους εν λόγω χώρους εργασίας. Επίσης, οι διαπροσωπικές σχέσεις αποτελούν πολύ σημαντικό παράγοντα σε οποιονδήποτε χώρο εργασίας και μπορούν να μειώσουν την εργασιακή εξουθένωση αν είναι καλές. Δεν πρέπει να παραβλέπεται το γεγονός πως οι καταστάσεις είναι απαιτητικές στις δομές φιλοξενίας και ίσως ακόμα το γεγονός πως οι γύρω άνθρωποι διαφέρουν σε χαρακτηριστικά από τους εκπαιδευτικούς, όπως φυλή ή θρησκεία, μπορεί να ενδυναμώνει τις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ τους. Όπως επίσης το αίσθημα κοινού σκοπού θα μπορούσε να θεωρηθεί παράγοντας ενίσχυσης των καλών διαπροσωπικών σχέσεων. Σε κάθε περίπτωση, αυτές θα πρέπει να προωθούνται από όλα τα μέλη τα οποία βρίσκονται στις δομές φιλοξενίας, προκειμένου το έργο των εκπαιδευτικών να μπορεί να είναι για αυτούς όσο γίνεται ευκολότερο.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο	9	9.0	9.0	9.0
Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	7	7.0	7.0	16.0
Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο	16	16.0	16.0	32.0
Μια φορά την βδομάδα	14	14.0	14.0	46.0
Μερικές φορές την βδομάδα	21	21.0	21.0	67.0
Κάθε μέρα	33	33.0	33.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Πίνακας 20: : Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση
“Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις σχέσεις μου με τους συναδέλφους μου”.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ποτέ	1	1.0	1.0	1.0
Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο	2	2.0	2.0	3.0
Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	4	4.0	4.0	7.0
Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο	4	4.0	4.0	11.0
Μια φορά την βδομάδα	2	2.0	2.0	13.0
Μερικές φορές την βδομάδα	43	43.0	43.0	56.0
Κάθε μέρα	44	44.0	44.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Πίνακας 21: Αποτελέσματα απαντήσεων στην ερώτηση
“Η μετακίνηση ευθυνών από τον μάνατζερ/υπεύθυνο στους εκπαιδευτικούς δυσχεραίνει το έργο σας;”.

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 21, ένας από τους ερωτώμενους δήλωσε πως ποτέ δεν δυσχεραίνει το έργο του η μετακίνηση ευθυνών από τον μάνατζερ/υπεύθυνο στους εκπαιδευτικούς, 2 δήλωσαν μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο, 4 δήλωσαν μια φορά τον μήνα ή λιγότερο, 4 δήλωσαν μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο, 2 δήλωσαν μια φορά την εβδομάδα, 43 δήλωσαν μερικές φορές την εβδομάδα και 44 δήλωσαν κάθε μέρα.

Όπως διαπιστώνεται από τον Πίνακα 21, ο υπεύθυνος μεταφέρει ευθύνες οι οποίες επιβαρύνουν τους εκπαιδευτικούς στις δομές φιλοξενίας. Οι ευθύνες αυτές θα

μπορούσαν να αποτελούν πράγματα τα οποία δεν συγκαταλέγονται στην ευθύνη και το έργο ενός εκπαιδευτικού. Η κίνηση αυτή αυξάνει την εργασιακή τους εξουθένωση.

Η οργάνωση θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από κατάλληλο διαμοιρασμό ευθυνών ανάμεσα στα μέλη και ανάλογα με τον τομέα του καθενός. Οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να είναι αρμόδιοι μόνο για τις ευθύνες που αρμόζουν στους εκπαιδευτικούς και ειδικά σε καταστάσεις όπως αυτές των δομών φιλοξενίας, όπου οι εκπαιδευτικοί επιβαρύνονται από πολλά πράγματα, οι ευθύνες τους θα μπορούσαν ακόμα και να μειώνονται αντί να αυξάνονται. Μια ομάδα ανθρώπων σε δομές φιλοξενίας, οι οποία χαρακτηρίζεται από την καίρια συνεισφορά των εκπαιδευτικών, θα έπρεπε να οργανώνεται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Φυσικά, οι ευθύνες που αναφέρονται στην ερώτηση απαντήθηκαν κυρίως από άτομα τα οποία δεν έχουν εργασιακή εμπειρία και ο μεγάλος αριθμός ευθυνών ίσως να ήταν κάτι το οποίο δεν είχαν προβλέψει πριν κάνουν τα πρώτα εργασιακά τους βήματα. Επομένως, οποιαδήποτε ευθύνη να είχαν, στα πλαίσια της φυσιολογικής ευθύνης που χαρακτηρίζει κάθε εργασία, πιθανώς να ήταν πάλι δυσαρεστημένοι.

Ε. ΕΛΕΓΧΟΣ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ

Παράγοντας	Αριθμός ερωτήσεων	Σύνολο ερωτήσεων	Δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's α
Συναισθηματική εξάντληση	4, 6, 8, 11, 15	5	0.837
Αποπροσωποποίηση	5, 10, 12	3	0.614
Μειωμένη αίσθηση προσωπικού επιτεύγματος	7, 9, 14, 13	4	0.779
Οργανωτικοί παράγοντες των δομών φιλοξενίας που συμβάλουν στην εργασιακή εξουθένωση	16, 17, 18, 19, 20, 21	6	0.724

Πίνακας 22: Πίνακας αξιοπιστίας Cronbach's alpha για τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου

Προκειμένου να ελεγχθεί η αξιοπιστία των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου που συλλέχθηκαν από το δείγμα της έρευνας, χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's alpha. Τα αποτελέσματα από αυτή την ανάλυση φαίνονται στον Πίνακα 22.

Όπως φαίνεται, οι ερωτήσεις του δεύτερου μέρους του ερωτηματολογίου οι οποίες υπάγονται στον άξονα «συναισθηματική εξάντληση» έχουν ποσοστό αξιοπιστίας 0.837. Δηλαδή τα αποτελέσματα αυτής της κατηγορίας ερωτήσεων παρουσιάζουν μεγάλη αξιοπιστία, σύμφωνα με τον δείκτη αξιοπιστίας Cronbach's alpha.

Οι ερωτήσεις του δεύτερου μέρους του ερωτηματολογίου οι οποίες υπάγονται στον άξονα «αποπροσωποποίηση» της εργασιακής εξουθένωσης σημείωσαν ποσοστό 0.614, το οποίο δεν είναι αρκετά υψηλό, ωστόσο βρίσκεται αρκετά κοντά στο 0.7, το οποίο θεωρείται πως είναι η βάση που πρέπει να ξεπεραστεί τα αποτελέσματα να είναι ικανοποιητικά, όσον αφορά την αξιοπιστία τους.

Οι ερωτήσεις του δεύτερου μέρους του ερωτηματολογίου οι οποίες υπάγονται στον άξονα «μειωμένη αίσθηση προσωπικού επιτεύγματος», έχουν σημειώσει ποσοστό αξιοπιστίας 0.779. Από αυτό φαίνεται πως τα αποτελέσματα της εν λόγω ομάδας ερωτήσεων είναι ικανοποιητικά αξιόπιστα, σύμφωνα με τον δείκτη αξιοπιστίας Cronbach's alpha.

Οι ερωτήσεις του τρίτου μέρους του ερωτηματολογίου έχουν ποσοστό αξιοπιστίας 0.724. Επομένως, η συγκεκριμένη ομάδα ερωτήσεων παρουσιάζει επίσης ικανοποιητική αξιοπιστία.

Με βάση τα παραπάνω αποτελέσματα, οι απαντήσεις που έδωσαν οι συμμετέχοντες στους οποίους μοιράστηκε το ερωτηματολόγιο, σημειώνουν ικανοποιητική αξιοπιστία σύμφωνα με τον δείκτη αξιοπιστίας Cronbach's alpha και επομένως η έρευνα που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της παρούσας εργασίας είναι αξιόπιστη.

Κεφάλαιο 7. Συζήτηση

Όπως αναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα, το δείγμα της έρευνας αποτελείται κυρίως από νέους σε ηλικία εκπαιδευτικούς οι οποίοι έχουν κυρίως λίγα ή καθόλου χρόνια προϋπηρεσίας πριν εργαστούν στις δομές φιλοξενίας. Αυτό συνεπάγεται μία σειρά από παράγοντες οι οποίοι πρέπει να ληφθούν υπόψη στις παρατηρήσεις και τα συμπεράσματα τα οποία δημιουργούνται από την έρευνα, όπως η απουσία εμπειρίας, οι προσδοκίες, η αδυναμία σύγκρισης με άλλους χώρους εργασίας και η πρώτη γνωριμία με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού.

Λαμβάνοντας υπόψη τις απαντήσεις που δόθηκαν στους τρεις άξονες εργασιακής εξουθένωσης στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποίηση και μείωση αίσθησης προσωπικού επιτεύγματος) καταλήγουμε στο συμπέρασμα πως δεν ισχύουν οι δύο πρώτες ερευνητικές υποθέσεις. Αυτό συμβαίνει διότι τα αποτελέσματα φανερώνουν κυρίως μια ουδετερότητα και πολλές φορές μια κλίση προς την μικρή συχνότητα των αρνητικών συναισθημάτων και σκέψεων που φαίνονται μέσα από τις δηλώσεις – ερωτήσεις. Αυτά εδώ τα στοιχεία θα μπορούσαν να είναι αποτέλεσμα μέτρων που λαμβάνουν οι οργανώσεις των δομών φιλοξενίας έτσι ώστε να μειώνεται η εργασιακή εξουθένωση μέσα από ικανοποίηση αναγκών, όπως υψηλές οικονομικές απολαβές και καλή συμπεριφορά. Ακόμα, το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα μπορεί να απαντηθεί, καθώς οι δομές φιλοξενίας δεν δημιουργούν περισσότερο άγχος στους εκπαιδευτικούς από ότι οποιαδήποτε άλλη ειδικότητα ή περιβάλλον εργασίας. Φυσικά, είναι απαραίτητη η σύγκριση με άλλες έρευνες οι οποίες θα διεξαχθούν σε εκπαιδευτικούς σχολικών μονάδων, προκειμένου να μπορέσουν να συσχετιστούν τα αποτελέσματα και να σχολιαστεί η όποια διαφορά αυτών σημειωθεί.

Συνεχίζοντας στην τρίτη ερευνητική υπόθεση η οποία αναφέρει πως οι εκπαιδευτικοί δυσκολεύονται να διαχειριστούν τα προβλήματα που δημιουργούνται μέσα στην τάξη. Λαμβάνοντας υπόψη τις απαντήσεις που δόθηκαν, οι οποίες χαρακτηρίζονται από ευχαρίστηση των εκπαιδευτικών όσον αφορά την συνεργασία με τους συμμαθητές, την δημιουργία ευχάριστου κλίματος στην τάξη και την αντιμετώπιση των μαθητών σαν πραγματικούς ανθρώπους και όχι σαν άψυχα όντα, οδηγούμαστε στην άποψη πως ούτε αυτή η ερευνητική υπόθεση δεν ισχύει. Παρά τις δυσκολίες οι οποίες απαντήθηκαν με μεγάλες συχνότητες στις ερωτήσεις του τρίτου μέρους του ερωτηματολογίου οι οποίες

αφορούσαν τμήματα με πολλά άτομα και διαφορετική γλώσσα, οι εκπαιδευτικοί σημείωσαν μικρά ποσοστά στον άξονα της αποπροσωποίησης και της μείωσης αίσθησης προσωπικού επιτεύγματος. Αντίθετα, η εικόνα που μπορεί να δημιουργηθεί για τους εκπαιδευτικούς του δείγματος είναι η εικόνα εργαζόμενων ανθρώπων που προσπαθούν για την εργασία τους και νιώθουν ευχαρίστηση και ικανοποίηση από αυτήν, που προσπαθούν συνεχώς να ανταποκριθούν στις δυσκολίες και να αντιμετωπίζουν τα εμπόδια που εμφανίζονται αλλά και που έχουν ως στόχο να φέρουν εις πέρας το έργο τους μέσα από οποιεσδήποτε καταστάσεις. Φυσικά, όπως έχει ήδη προαναφερθεί στην παρουσίαση των αποτελεσμάτων, θα πρέπει να διερευνηθούν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά του εκάστοτε εκπαιδευτικού ώστε να αποσαφηνιστούν οι λόγοι που επέλεξαν τις συγκεκριμένες απαντήσεις τους. Αυτό αναφέρεται διότι οι απαντήσεις είναι διαμοιρασμένες σε όλες τις επιλογές συχνοτήτων και προκειμένου να δημιουργηθεί μια πιο ξεκάθαρη εικόνα, θα πρέπει η κάθε απάντηση να συγκριθεί και να συσχετιστεί με ορισμένα χαρακτηριστικά, ώστε να εντοπιστεί ποια χαρακτηριστικά οδηγούν σε ποια απάντηση.

Το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα που έχει τεθεί αποπειράται να διερευνήσει αν οι εκπαιδευτικοί των δομών φιλοξενίας διακατέχονται από θετικά συναισθήματα προερχόμενα από την εργασία τους στον εν λόγω χώρο εργασίας, σχετικά με τους ίδιους το έργο τους και τους μαθητές τους. Η απάντηση είναι πως πράγματι, η συγκεκριμένη εργασία τους προσφέρει αυτά τα συναισθήματα. Μέσα από τις ερωτήσεις που αφορούν τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζουν τους μαθητές, τα προβλήματα τους, πως αισθάνονται για την συνεργασία τους και γενικότερα οι ερωτήσεις που έχουν να κάνουν με αυτά που αναφέρθηκαν, φαίνεται ξεκάθαρα η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος, μάλιστα, επέλεξε τις θετικές απαντήσεις, μειώνοντας τα ποσοστά της αποπροσωποίησης και της μείωσης της αίσθησης προσωπικού επιτεύγματος. Οι λόγοι για τους οποίους συμβαίνει αυτό μπορεί να εξαπλώνονται σε μεγάλο φάσμα απαντήσεων, ξεκινώντας από τις ίδιες τις δομές φιλοξενίας και από την διαχείριση του προσωπικού που υφίσταται σε αυτές. Ειδικότερα, οι εκπαιδευτικοί ίσως αμείβονται πάρα πολύ καλά ή ίσως το έργο τους να μην είναι απαιτητικό όσον αφορά το ίδιο το αποτέλεσμα. Δηλαδή, το έργο ενός εκπαιδευτικού ο οποίος πρέπει να αναλάβει την προετοιμασία ενός μαθητή της τρίτης Λυκείου για τις πανελλαδικές εξετάσεις, για παράδειγμα, συνεπάγεται πολλές απαιτήσεις και δυσκολίες οι οποίες έχουν να κάνουν με την ποσότητα και την δυσκολία

της ύλης, με τον περιορισμένο χρόνο και την ψυχολογική κατάσταση των ίδιων αλλά και των μαθητών τους, τον μεγάλο αριθμό εξεταζόμενων και ένα τόσο καθοριστικό αποτέλεσμα. Αντίθετα, ένας εκπαιδευτικός ο οποίος αναλαμβάνει να διδάξει σε μαθητές οι οποίοι δεν έχουν να αντιμετωπίσουν τόσο μεγάλες δυσκολίες και οι απαιτήσεις τους είναι μικρότερες, όσον αφορά το εκπαιδευτικό έργο, πιθανώς να κατευθύνεται σε μικρότερη καταβολή κόπου και προσπάθειας. Οι απαιτήσεις των εν λόγω τάξεων ίσως να εμφανίζουν περισσότερες δυσκολίες όσον αφορά την συνεννόηση, την διαφορετική κουλτούρα και γενικότερα πράγματα τα οποία δεν έχουν άμεση σύνδεση με την διδασκαλία της ύλης και αποτελούνται από λιγότερο απαιτητικούς μαθητές. Η εκπαίδευση των εν λόγω μαθητών, θα μπορούσε να υποθέσει κανείς, αφορά όχι την ίδια την μόρφωση και την μετάδοση γνώσης, αλλά περισσότερο το χτίσιμο χαρακτήρα και την διαμόρφωση της προσωπικότητας. Ωστόσο, αυτό αποτελεί μία υπόθεση η οποία θα πρέπει να διερευνηθεί μέσω άλλης έρευνας προκειμένου να επιβεβαιωθεί ή να καταργηθεί. Επιπροσθέτως, η θετική αυτή αίσθηση που δημιουργείται στους εκπαιδευτικούς θα μπορούσε να οφείλεται, όπως προαναφέρθηκε στην παρουσίαση των αποτελεσμάτων και στην πρώτη παράγραφο της συζήτησης, για νεαρούς και δίχως προηγούμενη εργασιακή εμπειρία εκπαιδευτικούς. Αυτό συνεπάγεται πως δεν μπορούν να συγκρίνουν τις συνθήκες εργασίας των δομών φιλοξενίας με αυτές μια σχολικής μονάδας ή ενός άλλου χώρου εργασίας εκπαιδευτικών ή ακόμα δεν έχουν μακροχρόνια ενασχόληση με το επάγγελμα ώστε να μπορέσουν να νιώσουν εξουθενωμένοι από τον χαρακτήρα αυτού. Αντίθετα, βρίσκονται στην αρχή της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, ασκούν, ίσως, για πρώτη φορά το επάγγελμά τους, λαμβάνουν για πρώτη φορά μισθό από αυτό και έχουν την δυνατότητα να αναπτύξουν την ζωή τους μέσα από τον τομέα που επέλεξαν να σπουδάσουν. Αυτό θα μπορούσε να δημιουργήσει ένα ενθουσιασμό και μια ελπίδα για το μέλλον, όπου κάθε νέος εργαζόμενος θα μπορούσε να έχει. Με αυτό τον τρόπο, θα μπορούσαν να λαμβάνουν μόνο τα θετικά και να τους δημιουργείται η θετική άποψη για τους εαυτούς τους, τους μαθητές τους και το έργο τους. Περαιτέρω έρευνα χρειάζεται προκειμένου να εντοπιστούν οι αιτίες και οι παράγοντες που συμβάλουν σε αυτό. Παρόλα αυτά, η παρούσα έρευνα παρατηρεί πως οι εκπαιδευτικοί των δομών φιλοξενίας διακατέχονται από θετικά συναισθήματα σχετικά με το έργο που παράγουν.

Το τελευταίο ερευνητικό ερώτημα προσπαθεί να ερευνήσει αν υπάρχουν οργανωτικά προβλήματα στις δομές φιλοξενίας τα οποία προκαλούν εξάντληση και άγχος στους

εκπαιδευτικούς. Προκειμένου να απαντηθεί αυτό το ερώτημα θα πρέπει να γίνει μια αναδρομή στο τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου, του οποίου οι ερωτήσεις αφορούν διάφορα στοιχεία της οργάνωσης των δομών φιλοξενίας που σχετίζονται με τους εκπαιδευτικούς. Μελετώντας αυτές τις απαντήσεις γίνεται ξεκάθαρο πως οι δομές φιλοξενίας εμποδίζουν πράγματι τους εκπαιδευτικούς να εκτελέσουν το έργο τους και μάλιστα σε μεγάλο βαθμό αν ληφθεί υπόψη πως η απάντηση «κάθε μέρα» καταλαμβάνει ποσοστό το οποίο κυμαίνεται γύρω από το 40% περίπου σε όλες τις ερωτήσεις. Αυτές αφορούν πράγματα όπως η διαφορετική γλώσσα και η έλλειψη διερμηνέα, η μετακίνηση από και προς την δομή φιλοξενίας και οι συνθήκες αυτών. Γίνεται φανερό πως οι δομές φιλοξενίας απαιτούν ακόμα την βελτίωση πολλών θεμάτων σχετικά με την οργάνωση τους για να μειωθούν οι επιπτώσεις στους εκπαιδευτικούς. Οι βελτιώσεις αυτές αποτελούν, πιθανώς, μέρος ενός δύσκολα διαχειρίσιμου έργου από κάθε άποψη, ωστόσο, αν αποτελεί στόχο η σωστή πραγματοποίηση της εκπαιδευτικής διαδικασίας, κρίνονται απαραίτητες. Φυσικά, υπάρχουν πιο σημαντικές ανάγκες οι οποίες πρέπει να αντιμετωπιστούν στις δομές φιλοξενίας, όπως είναι η εστίαση για παράδειγμα, οι οποίες έχουν προτεραιότητα για τους υπεύθυνους. Παρόλα αυτά, οι κοινωνίες οι οποίες δημιουργούνται σε αυτά τα μέρη θα πρέπει να αναπτύσσονται κατάλληλα με συνεχή βελτίωση όλων των τομέων, έτσι ώστε να μπορέσουν τα άτομα της στην συνέχεια να εναρμονιστούν με την κοινωνία η οποία βρίσκεται εκτός των δομών φιλοξενίας. Η εκπαίδευση αποτελεί έναν από τους βασικότερους τομείς αυτής της ανάπτυξης και θα πρέπει να λαμβάνει σοβαρή αντιμετώπιση. Η ενημέρωση του ανθρώπινου προσωπικού που βρίσκεται σε αυτές αλλά και μέσω αυτών, η ενημέρωση των ανθρώπων που δεν έχουν κάποια άμεση σχέση με τις δομές φιλοξενίας θα μπορούσε να συνεισφέρει στην βελτίωση και την αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων. Ο τρόπος με τον οποίο καθίσταται αυτό δυνατό είναι η μεγαλύτερη στελέχωση στις δομές φιλοξενίας αλλά και η ευαισθητοποίηση των ανθρώπων ώστε να είναι πρόθυμοι να βοηθήσουν.

Καθώς οι εκπαιδευτικοί δεν παρουσιάζουν εργασιακή εξουθένωση σε τομείς οι οποίοι είναι όμοιοι σε κάθε περιβάλλον στο οποίο υπάρχει εκπαίδευση, είναι δυνατή η ικανοποίηση αυτών με την βελτίωση της οργάνωσης των δομών φιλοξενίας. Μάλιστα, η οργάνωση η οποία θα προκαλούσε μικρή εργασιακή εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς θα μπορούσε να είχε ως αποτέλεσμα μια τεράστια μείωση στην εργασιακή εξουθένωση αυτών διότι, ουσιαστικά, οι παράγοντες της οργανωτικής

δομής είναι εκείνοι οι οποίοι παρουσιάζουν σημαντικά προβλήματα και άρα περισσότερη εργασιακή εξουθένωση για τους εκπαιδευτικούς. Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα παραπάνω, η απάντηση στο ερευνητικό ερώτημα που αποτελεί αντικείμενο αυτής της παραγράφου είναι πως η οργανωτική δομή των δομών φιλοξενίας συνεισφέρει και σε πολύ μεγάλο βαθμό μάλιστα στην εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών και χρίζουν αντιμετώπισης. Με αυτόν τον τρόπο η τελευταία ερευνητική υπόθεση της παρούσας έρευνας επιβεβαιώνεται.

Μετά από την ανάλυση των επιμέρους μερών της έρευνας, η γενική παρατήρηση είναι πως οι εκπαιδευτικοί των δομών φιλοξενίας δεν χαρακτηρίζονται από μεγάλη εργασιακή εξουθένωση αναφορικά με το εκπαιδευτικό έργο, αλλά αυτή αυξάνεται κυρίως από την οργάνωση των δομών φιλοξενίας. Οι αιτίες για τις οποίες ισχύουν αυτά απαιτούν περισσότερη έρευνα επί του θέματος προκειμένου να μελετηθούν και να διερευνηθούν και οποιαδήποτε σχετική πρόταση σε αυτή την έρευνα αποτελεί υπόθεση και αφορμή για μελλοντικές έρευνες. Αυτό που αξίζει να ειπωθεί είναι πως το ίδιο το έργο των εκπαιδευτικών φαίνεται πως αποτελεί ένα κίνητρο για αυτούς και μάλιστα είναι ευχαριστημένοι από το επάγγελμά τους και προσπαθούν να φέρουν εις πέρας το έργο τους παρά τις δύσκολες συνθήκες που υπάρχουν στις δομές φιλοξενίας.

Αυτό που αναφέρθηκε πολλές φορές στις προηγούμενες ενότητες είναι η ανάγκη για διερεύνηση των προσωπικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις δομές φιλοξενίας, όπως για παράδειγμα οικονομική κατάσταση, καταγωγή, κοινωνική τάξη και πολιτικές πεποιθήσεις, αλλά και των αιτιών που τους οδήγησαν να επιλέξουν την εν λόγω θέση εργασίας, όπως για παράδειγμα οικονομικοί λόγοι. Η αναφορά αυτή γίνεται διότι το προφίλ των εκπαιδευτικών που επιλέγουν να εργαστούν στις δομές φιλοξενίας μπορεί να φανεί χρήσιμο στην απασχόληση εκπαιδευτικών που παρουσιάζουν παρόμοια χαρακτηριστικά, για να υπάρχει καλύτερη εκπαιδευτική λειτουργία στις δομές φιλοξενίας και λιγότερη εργασιακή εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς. Επίσης, θα βοηθήσει τις ίδιες τις δομές φιλοξενίας να βελτιωθούν, τουλάχιστον στον τομέα της εκπαίδευσης, απασχολώντας κατάλληλους εκπαιδευτικούς και βελτιώνοντας τις συνθήκες στις οποίες αυτοί εργάζονται, με θετικά αποτελέσματα τα οποία θα μπορούσαν να γίνουν εμφανή τόσο εντός όσο και εκτός των ορίων των δομών φιλοξενίας.

Κεφάλαιο 8. Συμπεράσματα

Α. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗΣ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗΣ

Από την βιβλιογραφική ανασκόπηση που πραγματοποιήθηκε στο πρώτο μέρος της παρούσας διπλωματικής εργασίας, καθίσταται σαφές πως η εργασιακή εξουθένωση συνιστά ένα φαινόμενο το οποίο καταβάλλει εργαζομένους από διάφορους τομείς, μεταξύ άλλων και των εκπαιδευτικών. Συχνά, οι εργαζόμενοι βιώνουν άγχος και πίεση στα πλαίσια της εργασίας τους. Το εν λόγω φαινόμενο είναι γνωστό και συναντάται στην βιβλιογραφία και με τον όρο «Σύνδρομο Burnout».

Τα αίτια εκδήλωσής του ποικίλουν και μπορεί να είναι είτε ατομικά είτε οργανωτικά. Συχνά, μπορεί να οφείλεται στις αυξημένες ώρες εργασίας του ατόμου, στις πίεση που μπορεί να δέχεται από τους ανωτέρους του ή ακόμη και στις κακές εργασιακές σχέσεις που μπορεί να επικρατούν στον χώρο εργασίας ή ακόμη και στο περιβάλλον εκτός της εργασίας του.

Τα συμπτώματα της εργασιακής εξουθένωσης, επίσης, ποικίλουν από άτομο σε άτομο. Εντούτοις, οι εργαζόμενοι συχνά εκδηλώνουν αυξημένο άγχος, συμπτώματα κατάθλιψης και κοινωνικής αποξένωσης. Επιπλέον, η εργασιακή εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει και στην εκδήλωση σωματικών συμπτωμάτων, όπως είναι η αυπνία, ο πονοκέφαλος και οι μυαλγίες.

Όλα τα ανωτέρω επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό το βιοτικό επίπεδο του ατόμου, καθιστώντας το δυσλειτουργικό και δυστυχημένο. Γι' αυτόν τον λόγο κρίνεται αναγκαία η αντιμετώπιση του εν λόγω συνδρόμου μέσω διαφόρων παρεμβάσεων, όπου συγκαταλέγεται η ιατρική αντιμετώπιση με την χορήγηση φαρμάκων, η ψυχολογική παρέμβαση αλλά και η σωματική άσκηση. Ως αγχολυτική παρέμβαση μπορεί να λειτουργήσει και η θεραπεία μέσω της τέχνης καθώς επίσης και η μουσικοθεραπεία.

Όπως έχουν δείξει προγενέστερες έρευνες οι εκπαιδευτικοί αποτελούν μια κατηγορία εργαζομένων που πλήττονται, συχνά, από την εργασιακή εξουθένωση. Αν και έχει διεξαχθεί πλήθος ερευνών για το Σύνδρομο Burnout σε διάφορες εκπαιδευτικές βαθμίδες, δεν έχει διεξαχθεί ελληνική έρευνα για τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε Δομές Φιλοξενίας Προσφύγων. Ενδεχομένως, αυτό το κενό στην βιβλιογραφία να οφείλεται στο γεγονός πως οι Δομές Φιλοξενίας Προσφύγων συστάθηκαν κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών στην χώρα μας λόγω του μεγάλου κύματος προσφύγων

που κατέφθασαν εξαιτίας του πολέμου. Η πολιτεία κατανοώντας τις βιοτικές ανάγκες αυτών των ανθρώπων καθώς και τις εκπαιδευτικές ανάγκες που έχουν τα παιδιά, προχώρησε σε σύσταση ειδικών τμημάτων διδασκαλίας για αυτά είτε στις τυπικές σχολικές μονάδες, είτε στις μη τυπικές που βρίσκονται εντός των Δομών Φιλοξενίας και καλούνται ως Δομές Υποδοχής Εκπαίδευσης Προσφύγων (ΔΥΕΠ).

Μάλιστα, οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις καταβάλλουν μεγάλο αγώνα με σκοπό την παροχή εκπαίδευσης στα προσφυγόπουλα, ώστε να μπορέσουν να ενταχθούν στην ελληνική κοινωνία ή στην κοινωνία άλλων ευρωπαϊκών χωρών. Για τον λόγο αυτόν, στις ΔΥΕΠ, τα προσφυγόπουλα διδάσκονται εκτός από την ελληνική γλώσσα, την αγγλική γλώσσα, μαθηματικά, ΤΠΕ αλλά και σε κάποιες περιπτώσεις τη μητρική τους γλώσσα, προκειμένου να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις ανάγκες της σύγχρονης δυτικής κοινωνίας.

Το εν λόγω θέμα επιλέχθηκε προς διερεύνηση, καθότι εργάζομαι ο ίδιος ως εκπαιδευτικός σε έναν μη κυβερνητικό οργανισμό. Έτσι λοιπόν, διεξήχθη πρωτογενής, ποσοτική έρευνα με σκοπό να εξαχθούν αποτελέσματα που αφορούν στην εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών στους προαναφερθέντες χώρους. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας αναμένεται να εμπλουτίσουν την διαθέσιμη βιβλιογραφία αναφορικά με την εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών στις ΔΥΕΠ, διότι μέχρι σήμερα δεν έχει διερευνηθεί το εν λόγω θέμα από πολλούς ερευνητές, αφού η σύσταση των ΔΥΕΠ αποτελεί ένα σχετικά πρόσφατο δεδομένο για την Ελλάδα.

B. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το δείγμα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας αποτελείται κυρίως από άτομα μικρής ηλικίας με μικρή ή καθόλου προϋπηρεσία. Έτσι, είναι φανερό πως υπάρχουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά αυτής της ομάδας ανθρώπων τα οποία τους ωθούν να εργαστούν στον εν λόγω χώρο εργασίας. Αυτά μπορεί να είναι η ήδη εργασιακή αποκατάσταση των μεγαλύτερων ηλικιακά εργαζομένων, η αναγκαστική επιλογή των νέων εξαιτίας της μη εύρεσης εργασίας, η διαφορετική αντιμετώπιση των δομών φιλοξενίας που οφείλεται σε διαφορετικά χαρακτηριστικά των νεότερων ηλικιών ή οποιοσδήποτε άλλος παράγοντας.

Όσον αφορά την εργασιακή εξουθένωση, η έρευνα με βάση τους τρεις άξονες της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και της μειωμένης αίσθησης προσωπικού επιτεύγματος, έδειξε πως οι εκπαιδευτικοί των δομών φιλοξενίας δεν εμφανίζουν μεγάλη εργασιακή εξουθένωση. Ειδικότερα, η συναισθηματική εξουθένωση παρουσιάζει μία ποικιλία στο σύνολο των συμμετεχόντων, δηλαδή το δείγμα δεν συσσωρεύεται σε συχνή ή σπάνια συναισθηματική εξάντληση. Αντίθετα, το δείγμα εξαπλώνεται σε όλες τις διαφορετικές συχνότητες εμφάνισης συμπτωμάτων συναισθηματικής εξάντλησης. Οι διάφορες απαντήσεις, πιθανώς, οφείλονται στα διαφορετικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και του χαρακτήρα του κάθε ανθρώπου, αλλά ίσως και να αποτελούν μια ποικιλία η οποία εμφανίζεται σε οποιαδήποτε δουλειά ανάμεσα στο πλήθος των εργαζόμενων. Σχετικά με την αποπροσωποποίηση, οι ερωτώμενοι έδειξαν με τις απαντήσεις τους ότι αυτή δεν αυξάνεται στις δομές φιλοξενίας, αντίθετα αποτελεί, κυρίως, σπάνιο φαινόμενο, καθώς οι συχνότητες οι οποίες απαντήθηκαν στις ερωτήσεις που σχετίζονται με τα συμπτώματα που αφορούν την αποπροσωποποίηση ήταν πολύ χαμηλές. Όσον αφορά τον τρίτο άξονα της εργασιακής εξουθένωσης, το αίσθημα προσωπικού επιτεύγματος είναι αρκετά υψηλό στους εκπαιδευτικούς των δομών φιλοξενίας, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτώμενων.

Συνεπώς, οι εκπαιδευτικοί των δομών φιλοξενίας δεν αισθάνονται μεγάλη εργασιακή εξουθένωση. Ο βαθμός στον οποίο αυτή σημειώνεται αποτελεί φαινόμενο το οποίο κρίνεται ως φυσιολογικό για κάθε χώρο εργασίας. Ακόμα, οι περισσότερες απαντήσεις δείχνουν πως οι εκπαιδευτικοί είναι ευχαριστημένοι από την συγκεκριμένη εργασία, αισθάνονται μεγάλη προσωπική ικανοποίηση και προσωπικά επιτεύγματα.

Όσον αφορά τον βαθμό στον οποίο η οργανωτική δομή των δομών φιλοξενίας συμβάλει στην αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης, ο αριθμός είναι πολύ υψηλός. Οι απαντήσεις σε όλες τις ερωτήσεις που σχετίζονταν με αυτό το θέμα έκλιναν συντριπτικά προς τις υψηλότερες συχνότητες. Συνεπώς, οι δομές φιλοξενίας υστερούν σε πολύ σημαντικό βαθμό όσον αφορά τις υλικοτεχνικές υποδομές και την στελέχωση στον τομέα της εκπαίδευσης, με αποτέλεσμα να αποτελούν αιτία αύξησης της εργασιακής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Αξίζει να σημειωθεί πως, καθώς οι εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι από το ίδιο το επάγγελμά τους, αν επιτευχθεί η βελτίωση της οργάνωσης, τότε η εργασιακή εξουθένωση στις δομές φιλοξενίας θα είναι πάρα πολύ μικρή και μάλιστα θα μπορούσε να ισχύει και το αντίθετο, δηλαδή οι δομές

φιλοξενίας να αποτελούν επιθυμητό εργασιακό περιβάλλον για την τωρινή και τις επόμενες γενιές εκπαιδευτικών. Σε κάθε περίπτωση, το διάστημα μέσα στο οποίο οργανώθηκαν οι εν λόγω δομές ήταν σύντομο και με δύσκολες συνθήκες και για αυτό τον λόγο η ισχύουσα κατάσταση θα μπορούσε να θεωρείται αρκετά ικανοποιητική, καθώς υπάρχει ακόμα και η δυνατότητα παροχής εκπαίδευσης. Ωστόσο, πολλές βελτιώσεις μπορούν να πραγματοποιηθούν στο μέλλον όπου θα υπάρχει πλέον η βασική εγκατάσταση και μόνος δρόμος θα είναι η συνεχής εξέλιξη και βελτίωση των δομών αυτών.

Γ. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Το μεταναστευτικό αποτελεί κρίσιμο ζήτημα της σύγχρονης ελληνικής πραγματικότητας. Στις δομές φιλοξενίας μπορεί να διαμείνει ένας σημαντικός αριθμός μεταναστών και στην ουσία θα μπορούσε να ειπωθεί πως πρόκειται για μικρές κοινωνίες. Έτσι, όπως συμβαίνει σε κάθε κοινωνία, θα πρέπει να πραγματοποιηθούν οι κατάλληλες ενέργειες ώστε να λειτουργούν με βιώσιμο τρόπο οι βασικοί πυλώνες οι οποίοι τις συγκρατούν και ένας από αυτούς είναι η εκπαίδευση. Στις δομές φιλοξενίας υπάρχει ένα σύστημα εκπαίδευσης, το οποίο προκαλεί ικανοποίηση στους εργαζόμενους εκπαιδευτικούς. Ωστόσο, η οργανωτική δομή που υφίσταται σε αυτές προκαλεί προβλήματα σε αυτούς και δυσχεραίνει το έργο τους, με αποτέλεσμα την αύξηση της εργασιακής εξουθένωσης και συνεπώς ολόκληρης της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Προκειμένου να βρίσκεται η εκπαίδευση σε αυτούς τους χώρους σε ικανοποιητικά επίπεδα θα πρέπει να τεθεί σαν στόχος η συνεχής βελτίωση κάθε πτυχής αυτής. Αρχικά, θα πρέπει να αντιμετωπιστούν τα υλικοτεχνικά προβλήματα στα οποία θα συμβάλει σημαντικά η αύξηση των οικονομικών πόρων που θα αποσκοπούν σε αυτό. Η σωστή διαχείριση των οικονομικών ώστε να μπορέσουν να υπάρξουν κατάλληλες υποδομές, αρκετό και κατάλληλο προσωπικό με γνώση και εμπειρία πάνω στη διαπολιτισμική εκπαίδευση και την οργάνωση των εκπαιδευτικών μονάδων αποτελούν την βασική αρχή. Στην συνέχεια, καθώς οι δομές φιλοξενίας είναι ειδικοί χώροι και η μετακίνηση προς και από αυτές εξουθενώνει τους εκπαιδευτικούς, θα μπορούσε να συμβάλει η εγκατάσταση χώρων διαμονής αυτών εντός των δομών φιλοξενίας ή κοντά σε αυτές, οι οποίες θα χαρακτηρίζονται από καλές συνθήκες.

Έπειτα, θα πρέπει να υπάρχει σωστή ενημέρωση σε ολόκληρη την χώρα σχετικά με το έργο που επιτελείται στις δομές φιλοξενίας. Θα πρέπει να γνωστοποιηθεί και πρωτίστως, φυσικά, να αποτελέσει στόχο των δομών φιλοξενίας η δημιουργία κοινωνιών οι οποίες έχουν σκοπό την εναρμόνιση τους με την εξωτερική κοινωνία της χώρας και η ενσωμάτωση τους σε αυτήν. Τα οποιαδήποτε προβλήματα δημιουργούνται από την εμφάνιση μεταναστών και όσα από αυτά προκαλούνται από την δική τους πλευρά θα μπορούσαν να μειωθούν και ακόμα να εξαλειφθούν με την χρήση του σπουδαίου εργαλείου της εκπαίδευσης. Αν αυτή λειτουργεί σωστά, τότε οι επόμενες γενιές μεταναστών θα βρίσκονται σε θέση να κατανοούν καλύτερα την νοοτροπία, τον χαρακτήρα και την κουλτούρα της χώρας και έτσι να θα μπορέσουν να προσαρμοστούν σε αυτήν πιο ομαλά και πιο εύκολα, δίχως τα προβλήματα που δημιουργήθηκαν αρχικά. Επίσης, η σωστή ενημέρωση θα μπορέσει να επηρεάσει και να ευαισθητοποιήσει τις νέες γενιές περισσότερο σχετικά με το εν λόγω ζήτημα. Έτσι, θα υπάρχει περισσότερο ανθρώπινο δυναμικό το οποίο επιλέγει να εργαστεί σε αυτούς τους χώρους και επίσης, ίσως, ακόμα πιο υψηλά καταρτισμένο προσωπικό. Επίσης, η ενημέρωση σχετικά με τις καταστάσεις που ισχύουν εκεί αλλά και με τις επερχόμενες βελτιώσεις, θα μπορούσαν να αποτελέσουν κίνητρα, όχι μόνο για την εργασία στις δομές φιλοξενίας, αλλά και για την καταβολή περισσότερης προσπάθειας για την εκτέλεση σωστού έργου. Ακόμα, θα δώσει την ώθηση για περισσότερες οικονομικές βοήθειες, μέρος των οποίων θα μπορούσε να προστεθεί στις αμοιβές των εκπαιδευτικών αλλά και στην βελτίωση των εργασιακών συνθηκών τους. Επιπροσθέτως, μέσα από την ενημέρωση αυτή, θα πρέπει να αναγνωρίζεται το έργο των εκπαιδευτικών των δομών φιλοξενίας, τόσο από την πλευρά της βαρύτητας του όσο και από την πλευρά των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί κατά την διδασκαλία τους στις δομές φιλοξενίας.

Φυσικά, πρόταση για καλύτερες εργασιακές συνθήκες των εκπαιδευτικών στις δομές φιλοξενίας είναι η διεξαγωγή περισσότερων ερευνών σχετικά με τον εν λόγω ζήτημα, καθώς αυτές αποτελούν καίριο μέσο για κάθε είδους ανάπτυξη.

Δ. ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ

Είναι μείζονος σημασίας να διεξαχθούν περισσότερες έρευνες στα πλαίσια της εργασιακής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στις δομές φιλοξενίας, προκειμένου να

εξαχθούν τα σωστά συμπεράσματα και κατά συνέπεια να γίνουν οι κατάλληλες ενέργειες για να βελτιωθεί η ισχύουσα κατάσταση. Το ζήτημα των δομών φιλοξενίας και ειδικότερα της εκπαίδευσης μέσα σε αυτές είναι αρκετά νέο και έτσι δεν υπάρχει αριθμός σχετικών ερευνών. Επομένως, κρίνεται απαραίτητη η έναρξη μιας σειράς ερευνών, μέρος των οποίων αποτελεί και η παρούσα, οι οποίες θα συνεισφέρουν στην μελέτη και κατανόηση του θέματος, των προβλημάτων του και θα παρέχουν προτάσεις αλλά και ιδέες τρόπων βελτίωσης αυτών.

Αρχικά, θα ήταν χρήσιμη η σύγκριση των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας με τα αποτελέσματα μιας έρευνας η οποία διερευνά την εργασιακή εξουθένωση σε άλλους χώρους, όπως δημόσια ή ιδιωτικά σχολεία. Με αυτόν τον τρόπο θα γίνουν εμφανείς οι περιπτώσεις στις οποίες τα δείγματα παρουσιάζουν διαφορές στις απαντήσεις που έδωσαν και θα μπορέσουν να διερευνηθούν οι παράγοντες οι οποίοι οδήγησαν σε αυτές τις διαφορές. Βέβαια, θα πρέπει να πραγματοποιηθούν ακόμα περισσότερες έρευνες με αρκετά όμοιο ή και ίδιο θέμα με αυτό, προκειμένου να υπάρξει μια πιο ξεκάθαρη και ολοκληρωμένη εικόνα, καθώς ο αριθμός των ερευνών της εργασιακής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών είναι μεγάλος.

Επιπροσθέτως, η παρούσα έρευνα θα μπορούσε να επεκταθεί, αυξάνοντας το δείγμα με εκπαιδευτικούς από περισσότερες δομές φιλοξενίας της χώρας. Όσο περισσότερες δομές τόσο πιο ολοκληρωμένη και σαφής θα είναι η εικόνα που θα δημιουργηθεί.

Ακόμα, η διεξαγωγή της ίδιας έρευνας στο ίδιο δείγμα μετά από ένα χρονικό διάστημα κάποιων χρόνων θα ήταν χρήσιμη. Όταν οι ερωτώμενοι δεν θα είναι πλέον μικροί σε ηλικία και χωρίς προϋπηρεσία, τα αποτελέσματα ίσως να άλλαζαν δραματικά. Η χρόνια εργασία σε μια δομή φιλοξενίας θα μπορούσε να αυξάνει σε τεράστιο βαθμό την εργασιακή εξουθένωση ή να την μειώνει λόγω βελτίωσης των συνθηκών. Σε κάθε περίπτωση, μια μελλοντική έρευνα σε μεγαλύτερο ηλικιακά δείγμα θα μπορούσε να εξάγει ενδιαφέροντα και χρήσιμα συμπεράσματα επί του θέματος.

Όσον αφορά το είδος των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις δομές φιλοξενίας, μια έρευνα οι οποία θα μελετά πολλά προσωπικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις δομές φιλοξενίας και η συσχέτιση αυτών με την εργασιακή εξουθένωση θα μπορούσε να οδηγήσει στην καταλληλότερη στελέχωση, δημιουργία ανάλογων συνθηκών και ενδιαφέρον από καταλληλότερους ενδιαφερόμενους.

Τέλος, η διεξαγωγή ποιοτικών ερευνών με συνεντεύξεις των εκπαιδευτικών των δομών φιλοξενίας ή παρατηρήσεις της διδασκαλίας θα είχαν την δυνατότητα να παρέχουν περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τα προβλήματα των εκπαιδευτικών τα οποία αυξάνουν την εργασιακή εξουθένωση και στην συνέχεια, η χρήση αυτών με την μορφή ερωτήσεων σε ερωτηματολόγια ποσοτικής έρευνας, θα μπορούσε να αποτελέσει το τελικό βήμα αυτής.

Σε κάθε περίπτωση η έρευνα αποτελεί χρήσιμο εργαλείο το οποίο συνεισφέρει σημαντικά στην βελτίωση κάθε τομέα. Σε ένα ζήτημα τόσο πρόσφατο και σημαντικό όσο αυτό των δομών φιλοξενίας, απαιτείται μεγάλος αριθμός ερευνών οι οποίες θα μπορέσουν να συνεισφέρουν στην ανάπτυξη της εκπαίδευσης. Η εξαφάνιση των εμποδίων θα μειώσει την εργασιακή εξουθένωση, η μείωση αυτή θα αποφέρει καλύτερο εκπαιδευτικό έργο και με αυτό τον τρόπο οι νέες γενιές θα μπορούν να εναρμονιστούν καταλληλότερα στην κοινωνία της χώρας. Είναι εμφανής η σημασία του ρόλου της εκπαίδευσης και το αντίκτυπο που έχει σε πολύ μεγαλύτερα όρια από αυτά των δομών φιλοξενίας, γεγονός που καθιστά απαραίτητη την έρευνα, την προσοχή, την βελτίωση και την ανάπτυξη αυτής.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

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

Αποστολάκης, Ι.Δ. (2015). *Το σχολικό κλίμα ως παράγοντας επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών σε σχολεία της Β/θμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα*.

Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Γιαννοπούλου, Μ.Θ. (2017). «Οι εκπαιδευτικές προσδοκίες των παιδιών προσφύγων».

Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Πατρών

Δίβιου, Ε. (2018). *Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα*.

Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο

Δυτικής Μακεδονίας

Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής (2016). *ΔΥΕΠ Δομές Υποδοχής και Εκπαίδευσης Προσφύγων*. Διαθέσιμο στο <http://iep.edu.gr/el/crossingbordersedu-anakoinwseis/dyep-domes-ypodoxis-kai-ekpaidefsis-prosfygon> [Ανακτήθηκε στις 7

Μαΐου 2019]

Κουτροβίδης, Π. (2007). *Διαχείριση Εργασιακού Άγχους / Εναρμόνιση Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής*. Αθήνα: ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ

Νιέτος, Φ. Η., Παπαβαγγέλη, Σ., Ζουρνατζή, Ε. & Κουστέλιος, Α. (2018). *Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης*. Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό, 6(1). 50-64

Σιαβίκη, Χ. (2018). «Στάσεις των Σύριων προσφύγων/γονέων απέναντι στην ένταξη και την εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας από τα παιδιά τους στο ελληνικό σχολείο».

Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Πατρών

Ξενόγλωσση

Abbing, A., Ponstein, A., van Hooren, S., de Sonnevile, L., Swaab, H. & Baars, E. (2018). *The effectiveness of art therapy for anxiety in adults: A systematic review of randomized and non-randomized controlled trials*. PlosONE, 13(12), e0208716

Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. & Lönnqvist J. (2005). *The relationship between job-related burnout and depressive disorders--results from the Finnish Health 2000 Study*. Journal of Affective Disorders, 88(1), 55-62.

Aliaga, M. & Gunderson, B. (2002). *Interactive Statistics*. USA: Sage Publications.

Althaus, V., Kop, J.L. & Grosjean, V. (2013). *Critical review of theoretical models linking work environment, stress and health: towards a meta-model*. Dans Le travail human, 76(2),81-103

Altshuler, J.L. & Ruble D.N. (1989). *Developmental changes in children's awareness of strategies for coping with uncontrollable stress*. Child Development, 60(6), 1337-1349

Apuke, D.O. (2017). *QUANTITATIVE RESEARCH METHODS A SYNOPSIS APPROACH*. Arabian Journal of Business and Management Review, 6 (10), 40-47

Awa, W.L., Plaumann, M. & Walter U. (2010). *Burnout prevention. A review of intervention programs*. Patient Education and Counseling, 78(2), 184-190

Azam, K., Khan, A. & Toqeer Alam, M. (2017). *Causes and Adverse Impact of Physician Burnout: A Systematic Review*. Journal of the College of Physicians and Surgeons Pakistan, 27 (8), 495-501

Baqutayan, S.M.S. (2015). *Stress and Coping Mechanisms: A Historical Overview*. Mediterranean Journal of Social Sciences,6(2), 479-488

Belcastro, P. A., & Gold, R. S. (1983). *Teacher stress and burnout: Implications for school health personnel*. The Journal of School Health, 53, 404-407

Balayssac, D., Pereira, B., Viot, J., Lambert, C., Collin, A., Alapini, D., Gagnaire, J., Authier, N., Cuny, D. & Vennat, B. (2017). *Work-related stress, associated comorbidities and stress causes in French community pharmacies: a nationwide cross-sectional study*. Peer Journal, 5, e3973.

- BARUTÇU, E. & SERİNKAN, C. (2013). *Burnout Syndrome of Teachers: An Empirical Study in Denizli in Turkey*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 89, 318 – 322
- Beehr, T. A. (1995). *Psychological stress in the workplace*. London: Routledge.
- Beheshtifar, M. & Omidvar, A. (2013). *Causes to Create Job Burnout in Organizations*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(6), 107-113
- Bianchi, R., Schonfeld, S.I. & Laurent, E. (2015). *Is it Time to Consider the “Burnout Syndrome” A Distinct Illness?*. *Front Public Health*, 3, 158.
- Blumenthal, J.A., Babyak, M.A., Moore, K.A., Craighead, W.E., Herman, S., Khatri, P., Waugh, R., Napolitano, M.A., Forman, L.M., Appelbaum, M., Doraiswamy, P.M., Krishnan, K.R. (1999). *Effects of exercise training on older patients with major depression*. *Archives of Internal Medicine*, 159(19), 2349-2356.
- Brand S., Felner R., Shim M., Seitsinger A., Dumas T. (2003). *Middle school improvement and reform: development and validation of a school-level assessment of climate, cultural pluralism, and school safety*. *J. Educ. Psychol*, 95(1),570.
- Buchner, S., Musser, J., Dankel, S., Jessee, M., Mattocks,, K. & Loenneke, J. (2017). *The General Adaptation Syndrome: Potential misapplications to resistance exercise*. *JSAMS*, 20(11), 1015-1017
- Bulatevych, N. (2017). *Teacher’s burnout syndrome: the phenomenology of the process*. *Pol J Public Health*, 127(2), 62-66
- Chan, D.W., & Hui, E.K.P. (1995). *Burnout and coping among Chinese secondary school teachers in Hong Kong*. *British Journal of Educational Psychology*, 65, 15-25.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: job stress in the human services*. Beverly Hills: Sage
- Colell, E., Sánchez-Niubò, A., Benavides, F.G., Delclos, G. & Domingo-Salvany, A. (2014). *Work-related stress factors associated with problem drinking: a study of the Spanish working population*. *American Journal of Industrial Medicine*, 57,837–846.

- Cohen, J., McCabe, L., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009). *School climate: Research, policy, practice, and teacher education*. *Teachers College Record*, 111(1), 180–213.
- Dam, K. (2009). *Employee adaptability to change at work: A multidimensional, resourcebased framework*. Available at: https://www.researchgate.net/publication/289396068_Employee_adaptability_to_change_at_work_A_multidimensional_resource-based_framework [Accessed 11 April 2019]
- Delhey, J., Newton, K., & Welzel, C. (2011). *How general is trust in 'most people'? Solving the radius of trust problem*. *American Sociological Review*, 76(5), 786–807.
- De Silva, P.V., Hewage, C.G., & Fonseka, P. (2009). *Burnout: an emerging occupational health problem*. *Galle Medical Journal*, 14(1), 52-55.
- de Vries, J.D., van Hooff, M.L., Guerts, S.A.E. & Kompier, M.A.J. (2017). *Exercise to reduce work-related fatigue among employees. A randomized controlled trial*. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(4), 337-349
- Dumitrescu, C. (2014). *Influence of psychotherapeutic interventions on occupational stress*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127, 696 – 701
- Farber, B.A. (2000). *Treatment Strategies for Different Types of Teacher Burnout*. *JCLP/In Session Psychotherapy in Practice*, 56(5), 675-689.
- Feyer, A.M., Herbison, P., Williamson, A.M., De Silva, I., Mandryk, J., Hendrie, L., Hely, M.C. (2000). *The role of physical and psychological factors in occupational low back pain: a prospective cohort study*. *Occupational and Environmental Medicine*, 57,116–120.
- Fishta, A. & Backé, E. (2015). *Psychosocial stress at work and cardiovascular diseases: an overview of systematic reviews*. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88, 997–1014.
- Freudenberger, H. J. (1974). *Staff burn-out*. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Freudenberger, H. J. (1975). *The staff burn-out syndrome in alternative institutions*. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12, 73-82.

- Freudenberger, H. J. (1977a). *Burn-out: Occupational hazard of the child care worker*. *Child Care Quarterly*, 6, 90-99.
- Freudenberger, H. J. (1977b). *Burn-out: The organizational menace*. *Training and Development Journal*, 31(7), 26-27.
- Freudenberger, H. J., & Richelson, G. (1980). *Burn-out: The high cost of achievement*. Garden City, NY: Anchor Press
- Fitchett, P. G., McCarthy, C. J., Lambert, R. G., & Boyle, L. (2018). *An examination of US first-year teachers' risk for occupational stress: Associations with professional preparation and occupational health*. *Teachers and Teaching*, 24, 99–118.
- Ghorpade, J., Lackritz, J. and Singh, G. (2007). *Burnout and Personality: Evidence From Academia*. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 240-256.
- Ginsburg, S. G. (1974). *The problem of the burned-out executive*. *Personnel Journal*, 48, 598-600
- Gorgonio, J. (2017). *School Climate Determinants: Perception and Implications*. *Asia Pacific Journal of Education, Arts and Sciences*, 4 (2), 31-37.
- Grayson, J. L., & Alvarez, H.K. (2008). *School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model*. *Teaching & Teacher Education*, 24(5), 1349-1363.
- Harmsen, R., Helms- Lorenz, M., Maulana, R. & van Veen, K. (2018). *The relationship between beginning teachers' stress causes, stress responses, teaching behaviour and attrition*. *Journal Teachers and Teaching theory and practice*, 24(6), 626-643
- Harvey, S.B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J.S, Tan, L., Mykletun, A., Bryant, R., Christensen, H. & Mitchell, P. (2017). *Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems*. *Occupational and Environmental Medicine*, 74, 301–310.
- HASSARD, J., TEOH, K., COX, T., DEWE, P., COSMAR, M., GRÜNDLER, R., FLEMMING, D., COSEMANS, B. & VAN DEN BROEK, K. (2014). *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Hassard, J., Teoh, K., Visockaite, G., Dewe, P., Cox, T. (2017). *The cost of work-related stress to society: a systematic review*. Journal of Occupational Health Psychology, 23(1),1-17

Heineman, V.L. & Heineman, T. (2017). *Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis*. SageOpen, 1-12. Doi: DOI: 10.1177/2158244017697154

Hill, A. P., Hall, H. K., Appleton, P. R., & Kozub, S. A. (2008). *Perfectionism and burnout in junior elite soccer players: The mediating influence of unconditional self-acceptance*. Psychology of Sport and Exercise, 9, 630-644.

Hillert, A. (2012). *Wie wird Burn-out behandelt? Zwischen Wellness, berufsbezogener Stressprävention, Psychotherapie und Gesellschaftskritik*. Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz 55(2), 190-196.

Hofmann, G.S., Asnaani, A., Vonk, I., Sawyer, T.A. & Fang, A. (2012). *The Efficacy of Cognitive Behavioral Therapy: A Review of Meta-analyses*. Cognit Ther Res., 36(5): 427–440.

Hoofman, W. E., Mars, G. M. J., Janssen, B., de Vroome, E. M. M., van den Bossche, S. N. J. (2015). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2014. Methodologie en globale resultaten*. Available at: <http://publications.tno.nl/publication/34616775/NPtzyl/hooftman-2015-nationale.pdf> [Accessed 6 April 2019]

Hoy, W.K., & Woolfolk, A.E. (1993). *Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools*. The Elementary School Journal, 93, 355-372.

Jones, N., & Youngs, P. (2012). *Attitudes and affect: Daily emotions and their association with the commitment and burnout of beginning teachers*. Teachers College Record, 114, 1–36.

Kakiashvili, T., Leszek, J. & Rutkowski K. (2013) *The medical perspective on burnout*. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health 26(3), 401-412.

Kaschka, P.W., Korczak, D. & Broich, K. (2011). *Burnout: a Fashionable Diagnosis*. Dtsch Arztebl Int.,108(46), 781–787.

Kain, J. & Jex, S. (2010). Karasek's (1979) job demands-control model: A summary of current issues and recommendations for future research, in Pamela L. Perrewé, Daniel C. Ganster (ed.) *New Developments in Theoretical and Conceptual Approaches to Job Stress* (Research in Occupational Stress and Well-being, Volume 8) Emerald Group Publishing Limited, pp.237 – 268.

Kitaoka-Higashiguchi, K., Morikawa, Y., Miura, K., Sakurai, M., Ishizaki, M., Kido, T., Naruse, Y., & Nakagawa, H. (2009). *Burnout and Risk Factors for Arteriosclerotic Disease: Follow-up Study*. *Journal of Occupational Health*, 51, 123-131.

Klaperski, S., von Dawans, B., Heinrichs, M. & Fuchs R. (2014). *Effects of a 12-week endurance training program on the physiological response to psychosocial stress in men. A randomized controlled trial*. *Journal of Behavioral Medicine* 37(6), 1118-1133.

Kohl, D., Recchia, S., & Steffgen, G. (2013). *Measuring school climate: An overview of measurement scales*. *Educational Research*, 55(4), 411–426

Kompier, M., Taris, T.W. & Van Veldhoven, M. (2012). *Tossing and turning—insomnia in relation to occupational stress, rumination, fatigue, and well-being*. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38,238–246

Korunka, C., Tement, S., Zdrehus, C., & Borza, A. (2010). *Burnout: Definition, Recognition and Prevention Approaches*. BOIT: Burnout Intervention Training for Managers and Team Leaders.

Kothari, C. R. (2004). *Research Methodology: Methods and techniques*. New Delhi: New Age International.

Kyriacou, C. (1987). *Teacher stress and burnout: an international review*. *Educational Research*, 29(2), 146-152

Langelaan, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., van Rhenen, W., & van Doornen, L. J. P. (2007). *Is burnout related to allostatic load?* *International Journal of Behavioral Medicine*, 14, 213-221.

Leedy, P. & Ormrod, J. (2001). *Practical research: Planning and design*. New Jersey: Upper Saddle River

Lewis, D. (2010). *Nongovernmental Organizations, Definition and History*. Available at:

https://www.researchgate.net/publication/302391474_Nongovernmental_Organizations_Definition_and_History [Accessed 9 May 2019]

Linden, M. & Schermuly-Haupt, M. (2014). *Definition, assessment and rate of psychotherapy side effects*. World Psychiatry, 13(3), 306–309.

Longobardi C., Prino L. E., Marengo D., Settanni M. (2016). *Student-teacher relationships as a protective factor for school adjustment during the transition from middle to high school*. Front. Psychol., 7,1988.

López, J., Bolaño,C.C., Mariño, M. & Pol, V.E. (2010). *Exploring Stress, Burnout, and Job Dissatisfaction in Secondary School Teachers*. International Journal of Psychology and Psychological Therapy, 10(1), 107-123

Lundberg, E. & Abdelzadeh, A. (2018). *The Role of School Climate in Explaining Changes in Social Trust Over Time*. Scandinavian Journal of Educational Research, 1-13.

Maslach, C. (1976). *Burned-out*. Human Behavior, 5, 16-22.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout*. Journal of Organizational Behavior, 2, 99-113.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout*. Annual Review of Psychology, 52, 397-422.

Maslach, C. & Leiter, P.M. (2016). *Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry*. World Psychiatry, 15(2), 103–111.

Maxwell, S., Reynolds, J.K., Lee, E., Subasic, E. & Bromhead, D. (2017). *The Impact of School Climate and School Identification on Academic Achievement: Multilevel Modeling with Student and Teacher Data*. Frontiers in Psychology, 8, 2069.

McCarty, W. P., Zhao, J. S., & Garland, B. E. (2007). *Occupational stress and burnout between male and female police officers: Are there any gender differences?.* An International Journal of Police Strategies & Management, 30, 672-691.

Mclachlan, S., Chan, D., Keatley, D. & Hagger, M. (2011). *Social psychological theories and models*. United Kingdom: University of Nottingham

- Mitchell M. M., Bradshaw C. P., Leaf P. J. (2010). *Student and teacher perceptions of school climate: a multilevel exploration of patterns of discrepancy*. J. Sch. Health, 80, 271–279
- Moczydłowska, I. (2016). *Organisational reasons of job burnout*. Economics and Management, 8(2), 7-12.
- Mojsa-Kaja, J., Golonka, K., & Marek, T. (2015). *Job burnout and engagement among teachers – worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work*. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 28(1), 102-119.
- Naczenski, M., Vries, J.D., de van Hooff, M. & Kompier, M. (2017). *Systematic review of the association between physical activity and burnout*. Journal of Occupational Health, 59(6), 477-494.
- Ochentel, O., Humphrey, C. & Pfeifer, K. (2018). *Efficacy of Exercise Therapy in Persons with Burnout. A Systematic Review and Meta-Analysis*. J Sports Sci Med.,17(3), 475–484.
- Ogba, F.N., Ede, M.O., Onyishi, C.N., Agu,P., Ikechukwu-Iloмуanya, A. (2019). *Effectiveness of music therapy with relaxation technique on stress management as measured by perceived stress scale*. Medicine, 98(15), 1-8.
- Pedersen, B.K. & Saltin B. (2015). *Exercise as medicine - evidence for prescribing exercise as therapy in 26 different chronic diseases*. Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports, 25(3), 1-72.
- Papapostolou, A. (2018). *“Challenges and needs of teachers and volunteers offering language support to refugee children and adolescents in the Greek context”*. Postgraduate Dissertation, Hellenic Open University
- Papathanasiou, I.V. (2015). *Work-Related Mental Consequences: Implications of Burnout on Mental Health Status among Health Care Providers*. Acta Inform Med, 23(1), 22-28.
- Pines, A., & Maslach, C. (1978). *Characteristics of staff burnout in mental health settings*. Hospital & Community Psychiatry, 29, 233-237.

- Pines, A.M. (2002). *Teacher Burnout: a psychodynamic existential perspective*. *Teachers and Teaching*, 8(2), 121-140.
- Pyhältö, K., Pietarinen, J., Salmela-Aro, K. (2011). *Teacherworking-Environment Fit As A Framework For Burnout Experienced By Finnish Teachers*. *Teaching and Teacher Education*, 27,1101-1110
- Rahman, H., Abdul-Mumin, K. & Naing, L. (2016). *A study into psychosocial factors as predictors of work-related fatigue*. *British Journal of Nursing*,25,757–763.
- Ring, & West, (2015). *Teacher retention in refugee and emergency settings: The state of the literature*. *The International Education Journal: Comparative Perspectives*, 14(3), 106-121.
- Robbins, P.S & Judge, A.T. (2011). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά*. Αθήνα: Κριτική
- Ronfeldt, M., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2013). *How teacher turnover harms student achievement*. *American Educational Research Journal*, 50, 4–36.
- Roopa, S. & Rani, MS. (2017). *Questionnaire Designing for a Survey*. *Journal Ind Orthod Soc*,46(4), 273-277
- Salvador, T.J. (2016). *Exploring Quantitative and Qualitative Methodologies: A Guide to Novice Nursing Researcher*. *European Scientific Journal*, 12 (18), 107-122
- Selve, H. (1950). *Stress and the General Adaptation Syndrome*. *Br Med Journal*, 1(4667), 1383–1392.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). *Burnout: 35 years of research and practice*. *Career Development International*, 14, 204-220
- Shirom, A., & Ezrachi, Y. (2003). *On the discriminant validity of burnout, depression and anxiety: A re-examination of the Burnout Measure*. *Anxiety, Stress, & Coping*, 16, 83-97
- Siegrist, J. (2002). *Effort-reward imbalance at work and health*. In P. Perrewe & D. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being: Vol. 2. Historical and current perspectives on stress and health* (pp. 261-291). Boston: JAI.
- Skaalvik, E.M. & Skaalvik, S. (2010). *Teacher Self-efficacy and Teacher Burnout:A Study of Relations*. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059-1069

- Sulsky, L., & Smith, C. (2005). *Εργασιακό άγχος*. Belmont, CA: Thomson / Wadsworth.
- Suner-Soler, R., Grau-Martin, A., Flichtentrei, D., Prats, M., Braga, F., Font-Mayolas, S., & Gras, E. (2014). *The consequences of burnout syndrome among healthcare professionals in Spain and Spanish speaking Latin American countries*. *Burnout Research*, 1(2), 82-89.
- Visnola, D., Sprūdža, D., Ārija Baīe, M. & Piīe, A. (2010). *EFFECTS OF ART THERAPY ON STRESS AND ANXIETY OF EMPLOYEES*. *PROCEEDINGS OF THE LATVIAN ACADEMY OF SCIENCES*,64(1/2), 85-91
- United Nations High Commissioner for Refugees (1989). *Convention on the Rights of the Child*. New York: UNCHR.
- United Nations High Commissioner for Refugees (2015δ). *Refugees/Migrants Emergency Response-Mediterranean*. Available at: <http://data.unhcr.org/mediterranean/country.php?id=83> [Accessed 26 April 2019]
- UNHCR (2019). *Non-Governmental Organizations*. Available at: <https://www.unhcr.org/non-governmental-organizations.html> [Accessed 18 April 2019].
- UNICEF (2016α). *Refugee and migrant children stuck in Greece face double crisis*. *Press release*. Available at: http://www.unicef.org/media/media_92675.html [Accessed 25 April 2019]
- UNICEF (2016β). *Uprooted: The growing crisis for refugee and migrant children*. New York: UNICEF.
- Vanclay, F., Baines, T.J. & Taylor, N. (2013). *Principles for ethical research involving humans: ethical professional practice in impact assessment Part I*. *Journal Impact Assessment and Project Appraisal*, 31 (4), 243-253
- Wang M. T., Eccles J. S. (2014). *Multilevel predictors of math classroom climate: a comparison study of student and teacher perceptions*. *J. Res. Adolesc*, 26, 617–634
- Williams, C. (2007). *Research methods*. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 5(3), 65-72

World Health Organisation (WHO) (1998). *Guidelines for the primary prevention of mental neurological and psychological disorders : Staff burnout. Division of Mental Health.* Geneva: WHO

World Health Organization (WHO) (2017). *World Health Organization (WHO) Stress at the workplace.* Geneva: World Health Organization.

Παράρτημα Ι

**Ερωτηματολόγιο για την εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών
σε δομές φιλοξενίας προσφύγων**

A. Δημογραφικά στοιχεία.

1. Φύλο

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία

20 – 30

31 – 40

41 – 50

50 – 60+

3. Έτη προϋπηρεσίας

0 – 5

6 – 10

11 – 15

16 – 20

21+

B. Εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών σε δομές φιλοξενίας.

Επιλέξτε τις απαντήσεις που πιστεύετε πως σας αντιπροσωπεύουν περισσότερο.

4. Αισθάνομαι εξουθενωμένος τόσο στην αρχή όσο και το τέλος μιας εργάσιμης μέρας.

- Ποτέ
- Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο
- Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο
- Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο
- Μια φορά την εβδομάδα
- Μερικές φορές την εβδομάδα
- Κάθε μέρα

5. Αισθάνομαι ότι συμπεριφέρομαι σε κάποιους μαθητές σαν να ήταν άψυχα αντικείμενα και δεν καταλαβαίνω πως αισθάνονται.

- Ποτέ
- Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο
- Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο
- Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο
- Μια φορά την εβδομάδα
- Μερικές φορές την εβδομάδα
- Κάθε μέρα

6. Το να εργάζομαι με ανθρώπους όλη μέρα είναι μεγάλος κόπος για μένα και μου προκαλεί πολύ άγχος.

- Ποτέ
- Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο
- Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο
- Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο
- Μια φορά την εβδομάδα
- Μερικές φορές την εβδομάδα
- Κάθε μέρα

7. Χειρίζομαι τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά.

- Ποτέ
- Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο
- Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο
- Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο
- Μια φορά την εβδομάδα
- Μερικές φορές την εβδομάδα
- Κάθε μέρα

8. Αισθάνομαι υπερκόπωση λόγω πολύ σκληρής δουλειάς στην εργασία μου.

- Ποτέ

- Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο
- Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο
- Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο
- Μια φορά την εβδομάδα
- Μερικές φορές την εβδομάδα
- Κάθε μέρα

9. Αισθάνομαι ότι επηρεάζω θετικά τη ζωή άλλων ανθρώπων μέσω της εργασίας μου.

- Ποτέ
- Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο
- Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο
- Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο
- Μια φορά την εβδομάδα
- Μερικές φορές την εβδομάδα
- Κάθε μέρα

10. Ανησυχώ ότι αυτό το επάγγελμα με σκληραίνει συναισθηματικά.

- Ποτέ
- Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο
- Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο

- Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο
- Μια φορά την εβδομάδα
- Μερικές φορές την εβδομάδα
- Κάθε μέρα

11. Αισθάνομαι απογοητευμένος/η από την εργασία μου.

- Ποτέ
- Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο
- Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο
- Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο
- Μια φορά την εβδομάδα
- Μερικές φορές την εβδομάδα
- Κάθε μέρα

12. Πραγματικά δεν με ενδιαφέρει τι θα απογίνουν κάποιοι μαθητές μου.

- Ποτέ
- Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο
- Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο
- Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο
- Μια φορά την εβδομάδα

- Μερικές φορές την βδομάδα
- Κάθε μέρα

13. Αισθάνομαι χαρούμενος/η όταν εργάζομαι στενά με τους μαθητές μου και μου είναι εύκολο να δημιουργήσω χαλαρή ατμόσφαιρα.

- Ποτέ
- Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο
- Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο
- Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο
- Μια φορά την βδομάδα
- Μερικές φορές την βδομάδα
- Κάθε μέρα

14. Έχω πετύχει πολλά αξιόλογα πράγματα στην εργασία μου.

- Ποτέ
- Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο
- Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο
- Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο
- Μια φορά την βδομάδα
- Μερικές φορές την βδομάδα
- Κάθε μέρα

15. Αισθάνομαι ότι εξαντλείται η υπομονή μου και δεν μπορώ να χειριστώ με ηρεμία τα συναισθηματικά προβλήματα.

- Ποτέ
- Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο
- Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο
- Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο
- Μια φορά την εβδομάδα
- Μερικές φορές την εβδομάδα
- Κάθε μέρα

Γ. Οργανωτικοί παράγοντες των δομών φιλοξενίας οι οποίοι συμβάλουν στην αύξηση της εργασιακής εξουθένωσης.

Επιλέξτε τις απαντήσεις με τις οποίες συμφωνείτε περισσότερο.

16. Η διαφορετική γλώσσα και η έλλειψη διερμηνέα με δυσκολεύουν να φέρω εις πέρας το έργο μου.

- Ποτέ
- Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο
- Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο
- Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο
- Μια φορά την εβδομάδα
- Μερικές φορές την εβδομάδα
- Κάθε μέρα

17. Η έλλειψη προσωπικού και υλικοτεχνικής υποδομής δυσχεραίνει το έργο μου.

- Ποτέ
- Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο
- Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο
- Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο
- Μια φορά την εβδομάδα
- Μερικές φορές την εβδομάδα
- Κάθε μέρα

18. Αισθάνομαι επιβαρυνμένος από τον αριθμό των μαθητών ανά τάξη και από τις τάξεις πολλαπλών ταχυτήτων.

- Ποτέ
- Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο
- Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο
- Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο
- Μια φορά την εβδομάδα
- Μερικές φορές την εβδομάδα
- Κάθε μέρα

19. Η μετακίνηση προς το camp και οι καταστάσεις – συνθήκες που επικρατούν εκεί με εξαντλούν.

- Ποτέ

- Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο
- Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο
- Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο
- Μια φορά την εβδομάδα
- Μερικές φορές την εβδομάδα
- Κάθε μέρα

20. Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις σχέσεις μου με τους συναδέλφους μου.

- Ποτέ
- Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο
- Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο
- Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο
- Μια φορά την εβδομάδα
- Μερικές φορές την εβδομάδα
- Κάθε μέρα

21. Η μετακίνηση ευθυνών από τον μάνατζερ/υπεύθυνο στους εκπαιδευτικούς δυσχεραίνει το έργο σας;

- Ποτέ
- Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο
- Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο

- Μερικές φορές τον μήνα ή λιγότερο
- Μια φορά την εβδομάδα
- Μερικές φορές την εβδομάδα
- Κάθε μέρα