

Διερεύνηση του συνδρόμου εξουθένωσης του προσωπικού σχολικών μονάδων ειδικής αγωγής

Νίκη Παναγούλη¹, Ευαγγελία Μεϊμέτη², Πέτρος Γαλάνης³, Μαρία Τσιαχρή⁴,
Παγώνα Κουτσογιάννη⁵, Άρης Υφαντής⁶, Ιωάννης Μωύσογλου⁶

1. Νοσηλεύτρια,

2. Νοσηλεύτρια, MSc, PhD, Διοίκηση 1ης ΥΠΕ,

3. Νοσηλεύτης, MSc, PhD, Εργαστήριο Οργάνωσης και Αξιολόγησης Υπηρεσιών Υγείας, Τμήμα Νοσηλευτικής, ΕΚΠΑ,

4. Νηπιαγωγός, MSc, Νηπιαγωγείο Λιθανατών

5. Λογοθεραπεύτρια, MSc, Κέντρο Ψυχικής Υγείας Χαλανδρίου, Νοσοκομείο «Γεώργιος Γεννηματάς»,

6. Νοσηλεύτης, MSc, PhD (c), Αυτοτελές Τμήμα Ελέγχου Ποιότητας, Έρευνας και Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης, Γενικό Νοσοκομείο Λαμίας.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Το εργασιακό περιβάλλον των σχολικών μονάδων ειδικής αγωγής είναι δυνατό να οδηγήσει στην εμφάνιση του συνδρόμου της εξουθένωσης του προσωπικού που απασχολείται σε αυτές.

Σκοπός: Η διερεύνηση του επιπέδου εξουθένωσης του προσωπικού σχολικών μονάδων ειδικής αγωγής, καθώς επίσης και των παραγόντων που επηρεάζουν στην εμφάνιση του συνδρόμου.

Μεθοδολογία: Πραγματοποιήθηκε μία συγχρονική μελέτη, με δειγματοληψία ευκολίας, με τη συμμετοχή 346 ατόμων προσωπικού σχολικών μονάδων ειδικής αγωγής. Η μέτρηση του επιπέδου εξουθένωσης πραγματοποιήθηκε με το εργαλείο "The Copenhagen Burnout Inventory".

Αποτελέσματα: Ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha για την υποκλίμακα «προσωπική εξουθένωση» ήταν 0,85, για την υποκλίμακα «εργασιακή εξουθένωση» ήταν 0,73 και για την υποκλίμακα «εξουθένωση σε σχέση με μαθητές» ήταν 0,83. Το 45% των συμμετεχόντων ήταν εκπαιδευτικοί, το 23,7% ήταν σχολικοί νοσηλευτές, το 12,9% ήταν λογοθεραπευτές και το 18,4% ήταν άλλης ειδικότητας. Οι μέσες τιμές και στις τρεις υποκλίμακες του εργαλείου ήταν <50, γεγονός που δηλώνει χαμηλού βαθμού εξουθένωση. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προέκυψε ότι οι μόνιμοι (Συντελεστής $b=8,0$, 95% ΔΕ=3,2 έως 12,9, $p=0,001$) και οι συμβασιούχοι (Συντελεστής $b=15,4$, 95% ΔΕ=8,4 έως 22,4, $p<0,001$) είχαν μεγαλύτερο σκορ προσωπικής εξουθένωσης σε σχέση με τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς. Οι μόνιμοι (Συντελεστής $b=8,9$, 95% ΔΕ=3,9 έως 13,9, $p=0,001$) και οι συμβασιούχοι (Συντελεστής $b=10,0$, 95% ΔΕ=2,9 έως 17,2, $p=0,006$) είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία εργασιακής εξουθένωσης σε σχέση με τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς. Τέλος, η αύξηση των ετών συνολικής προϋπηρεσίας στην ειδικότητα σχετιζόταν με μεγαλύτερη βαθμολογία εξουθένωσης σε σχέση με τους μαθητές (Συντελεστής $b=0,4$, 95% ΔΕ=0,01 έως 0,7, $p=0,042$).

Συμπεράσματα: Οι εργαζόμενοι στις σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής βιώνουν χαμηλά επίπεδα εξουθένωσης. Προτείνεται μελλοντικά η πραγματοποίηση μελετών, όπου εκτός από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, θα διερευνηθούν και άλλοι παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση του συνδρόμου της εξουθένωσης, όπως οι παράγοντες του εργασιακού τους περιβάλλοντος.

Υπεύθυνος Αλληλογραφίας: Ιωάννης Μωύσογλου
email: giannismois@gmail.com

Ημερομηνία υποβολής: 09/01/2019
Ημερομηνία δημοσίευσης: Ιούλιος 2019

Αναφορά του άρθρου ως: Παναγούλη Ν., Μεϊμέτη Ε., Γαλάνης Π., Τσιαχρή Μ., Κουτσογιάννη Π., Υφαντής Α. & Μωύσογλου Ι. (2019). Διερεύνηση του συνδρόμου εξουθένωσης του προσωπικού σχολικών μονάδων ειδικής αγωγής. Ελληνικό Περιοδικό Νοσηλευτικής Επιστήμης 12(3): 44-52, DOI: <https://doi.org/10.24283/hjns.2019.3.5>

ΒΑΣΙΚΑ ΣΗΜΕΙΑ

- Το εργαλείο μελέτης (The Copenhagen Burnout Inventory, CBI) παρουσίασε υψηλή αξιοπιστία σύμφωνα με τον συντελεστή εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha.
- Οι εργαζόμενοι στις σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής παρουσίασαν χαμηλά επίπεδα εξουθένωσης.
- Οι μόνιμοι και οι συμβασιούχοι εκπαιδευτικοί, συγκριτικά με τους αναπληρωτές, παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα προσωπικής και επαγγελματικής εξουθένωσης.
- Τα έτη προϋπηρεσίας στην ειδικότητα σχετίζονται με το βαθμό εξουθένωσης αναφορικά με τους μαθητές.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η διερεύνηση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) ξεκίνησε στα μέσα της δεκαετίας του 1970, στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής (ΗΠΑ). Η αρχική αναφορά έγινε από τον Αμερικανό ψυχίατρο Herbert Freudenberger, όχι ως αποτέλεσμα ερευνών ή ακαδημαϊκών μελετών, αλλά μέσα από τις παρατηρήσεις του ως ένα κοινωνικό πρόβλημα. Ο Freudenberger, στον φορέα υγείας όπου εργαζόταν, παρατήρησε σε αρκετούς εθελοντές συνεργάτες μία σταδιακή συναισθηματική εξάντληση, έλλειψη κινήτρων και δέσμευσης προς την εργασία. Αυτή η ψυχική κατάσταση των εργαζομένων ήταν αποτέλεσμα μίας διεργασίας διάρκειας σχεδόν ενός έτους και για να την περιγράψει, υιοθέτησε τη λέξη burnout, που μέχρι τότε χρησιμοποιούνταν για να αποδοθούν οι επιπτώσεις της χρόνιας χρήσης ναρκωτικών (Freudenberger 1974).

Παράλληλα, η Maslach, κοινωνική ψυχολόγος, και οι συνεργάτες της μελέτησαν τους τρόπους διαχείρισης της επαγγελματικής εξουθένωσης από τους εργαζομένους στις κοινωνικές υπηρεσίες. Η μελέτη έδειξε ότι αυτοί οι εργαζόμενοι συχνά ένοιωθαν συναισθηματική εξάντληση, ανέπτυσαν αρνητικά αισθήματα και αντιλήψεις για τους πελάτες και ασθενείς τους, με αποτέλεσμα να επηρεάζεται η ικανότητα τους στην άσκηση του επαγγέλματος τους (Schaufeli et al. 2009). Από τη συστηματική μελέτη του φαινομένου αυτού, η Maslach ανέπτυξε ένα εργαλείο αξιολόγησης της επαγγελματικής εξουθένωσης, το The Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach & Jackson 1981). Η ανάπτυξη της κλίμακας MBI είχε ως αποτέλεσμα την συστηματική, αξιόπιστη και έγκυρη πλέον διερεύνηση του φαινομένου της εξουθένωσης μέσα από το εννοιολογικό της πλαίσιο και αποτελεί μέχρι σήμερα το πιο διαδεδομένο εργαλείο για τη μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα τελευταία χρόνια έχουν αναπτυχθεί και άλλα εργαλεία, όπως το Copenhagen Burnout Inventory (CBI), το οποίο δημιουργήθηκε από ερευνητές του Εθνικού Ινστιτούτου Υγείας της Εργασίας της Δανίας (Kristensen et al. 2005). Η κλίμακα CBI έχει μεταφραστεί και έχει χρησιμοποιηθεί σε πολλές μελέτες διεθνώς με περισσότερες από 1300 ετεροαναφορές (Lin & Lin 2013, Sestili et al. 2018, Walters et al. 2018).

Μολονότι, αρχικά η διερεύνηση της εξουθένωσης περιορίστηκε στους εργαζομένους στις κοινωνικές υπη-

ρεσίες, ωστόσο οι μελέτες διευρύνθηκαν και έδειξαν την επίπτωση του φαινομένου σε διαφορετικά επαγγελματικά και επιστημονικά πεδία, όπως αυτό της εκπαίδευσης. Ο φόρτος εργασίας, η ασάφεια ρόλου, η έλλειψη υποστήριξης από το διευθυντή του σχολείου, το στρες και η σύγκρουση ρόλων έχουν αναδειχθεί σε μερικούς από τους σημαντικότερους παράγοντες που οδηγούν στην εμφάνιση της εργασιακής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς, γενικής και ειδικής αγωγής, επηρεάζοντας την αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού τους έργου (Embich 2001, Antoniou et al. 2006, Aloe et al. 2014, Brunsting et al. 2014, Boujut et al. 2017). Οι μελέτες αυτές, ωστόσο, περιορίζονται σχεδόν αποκλειστικά στο εκπαιδευτικό προσωπικό, αποκλείοντας τους υπόλοιπους επαγγελματίες που εργάζονται στον τομέα της ειδικής αγωγής, όπως οι νοσηλευτές, φυσικοθεραπευτές, λογοθεραπευτές, κοινωνικοί λειτουργοί και ειδικό βοηθητικό προσωπικό.

Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η διερεύνηση του επιπέδου της εξουθένωσης των εργαζομένων σε σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής, καθώς επίσης και των παραγόντων που επηρεάζουν την εξουθένωση αυτή.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Σχεδιασμός

Πραγματοποιήθηκε μία συγχρονική μελέτη με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου κλειστών ερωτήσεων. Η μέθοδος συλλογής δεδομένων ήταν η δειγματοληψία ευκολίας. Το δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν εργαζόμενοι στις σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής, πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, της Ελλάδας. Συνολικά διανεμήθηκαν ή στάλθηκαν ηλεκτρονικά 500 ερωτηματολόγια σε σχολικές μονάδες και συνελέχθησαν συμπληρωμένα 346 (ποσοστό ανταπόκρισης 69,2%). Η διάρκεια της μελέτης ήταν 2 μήνες, από 1η Μαΐου έως και 31 Ιουνίου 2018.

Εργαλείο έρευνας

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με την κλίμακα Copenhagen Burnout Inventory (CBI). Η κλίμακα CBI δημιουργήθηκε το 2005 στο πλαίσιο της προοπτικής μελέτης PUMA (Project on Burnout, Motivation and Job Satisfaction) σε εργαζομένους των κοινωνικών υπηρεσιών της Δανίας (Kristensen et al. 2005). Το CBI αποτελεί ένα αξιόπιστο και έγκυρο εργαλείο αξιολόγη-

σης του βαθμού εξουθένωσης και έχει χρησιμοποιηθεί σε μελέτες και στον χώρο της εκπαίδευσης (Milfont et al. 2008, Tomás et al. 2017). Άδεια για τη μετάφραση και χρήση του ερωτηματολογίου ελήφθη από τον Tage S. Kristensen, συν-δημιουργό του CBI.

Το CBI αποτελείται από 19 προτάσεις, στις οποίες οι συμμετέχοντες καλούνται να δηλώσουν, σε μία κλίμακα τύπου Likert, τη συχνότητα εμφάνισης τους (ποτέ, σπάνια, μερικές φορές, συχνά, πάντα) ή τον βαθμό εμφάνισης τους (σε πολύ μικρό βαθμό, σε μικρό βαθμό, λίγο, σε μεγάλο βαθμό σε πολύ μεγάλο βαθμό). Κάθε μία απάντηση βαθμολογείται από 0 (ποτέ/σε πολύ μικρό βαθμό) έως 100 (πάντα/σε πολύ μεγάλο βαθμό). Υψηλότερη βαθμολογία δηλώνει ψηλότερο βαθμό εξουθένωσης. Το CBI αποτελείται από 3 υποκλίμακες. Η πρώτη υποκλίμακα, προσωπική εξουθένωση (personal burnout), αποτελείται από 6 προτάσεις. Σκοπός της υποκλίμακας είναι ν' απαντήσει στο ερωτήματα πόσο κουρασμένο ή εξαντλημένο είναι το άτομο. Ως προσωπική εξουθένωση ορίζεται ο βαθμός της σωματικής και ψυχολογικής κούρασης και εξάντλησης που βιώνει ένα άτομο. Η δεύτερη υποκλίμακα, εργασιακή εξουθένωση (work-related burnout), αποτελείται από 7 προτάσεις και ορίζεται ως ο βαθμός της σωματικής και ψυχολογικής κούρασης και εξάντλησης την οποία αντιλαμβάνεται το άτομο ότι σχετίζεται με την εργασία του. Η τρίτη υποκλίμακα, εξουθένωση σχετιζόμενη με τους μαθητές, αποτελείται από 6 ερωτήσεις και ορίζεται ως ο βαθμός της σωματικής και ψυχολογικής κούρασης και εξάντλησης την οποία αντιλαμβάνεται το άτομο ότι σχετίζεται με την εργασία του με τους μαθητές.

Δεν πραγματοποιήθηκε factor analysis του ερωτηματολογίου, καθώς σύμφωνα με τους δημιουργούς του, οι τρεις υποκλίμακες είναι ξεχωριστές όχι για λόγους στατιστικούς, αλλά θεωρητικούς και μεθοδολογικούς. Επίσης, οι υποκλίμακες δύναται να χρησιμοποιηθούν και μεμονωμένες (Kristensen et al. 2005). Στο ερωτηματολόγιο, που διανεμήθηκε στους συμμετέχοντες, και σύμφωνα με τις αναφορές των δημιουργών του, οι προτάσεις δεν παρουσιάστηκαν κατά υποκλίμακα, αλλά τοποθετήθηκαν σε τυχαία σειρά, για την αποφυγή στερεοτυπικών απαντήσεων. Εκτός από το CBI, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δηλώσουν μία σειρά από δημογραφικά δεδομένα.

Στατιστική ανάλυση

Οι κατηγορικές μεταβλητές παρουσιάζονται ως απόλυτες (n) και σχετικές (%) συχνότητες, ενώ οι ποσοτικές μεταβλητές παρουσιάζονται ως μέση τιμή, τυπική απόκλιση, διάμεσος, ελάχιστη τιμή και μέγιστη τιμή. Ο έλεγχος των Kolmogorov-Smirnov και τα διαγράμματα κανονικότητας χρησιμοποιήθηκαν για τον έλεγχο της κανονικής κατανομής των ποσοτικών μεταβλητών.

Ως ανεξάρτητες μεταβλητές ορίστηκαν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, ενώ ως εξαρτημένες μεταβλητές

οι βαθμολογίες στις εξής κλίμακες στο ερωτηματολόγιο εξουθένωσης: (α) προσωπική εξουθένωση, (β) εργασιακή εξουθένωση και (γ) εξουθένωση σε σχέση με μαθητές. Για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ μιας ποσοτικής μεταβλητής και μιας διχοτόμου μεταβλητής χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος t (student's t-test). Για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ μιας ποσοτικής μεταβλητής και μιας κατηγορικής μεταβλητής χρησιμοποιήθηκε η ανάλυση διασποράς (analysis of variance). Για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ μιας ποσοτικής μεταβλητής που ακολουθεί την κανονική κατανομή και μιας ποσοτικής μεταβλητής που δεν ακολουθεί την κανονική κατανομή χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης του Spearman (Spearman's correlation coefficient). Για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ δυο ποσοτικών μεταβλητών που ακολουθούν την κανονική κατανομή χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης του Pearson (Pearson's correlation coefficient).

Στην περίπτωση που περισσότερες από δύο ανεξάρτητες μεταβλητές προέκυπταν στατιστικά σημαντικές στο επίπεδο του 0,2 ($p < 0,2$) στη διμεταβλητή ανάλυση, εφαρμόστηκε πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση (multivariate linear regression) με εξαρτημένη μεταβλητή τις βαθμολογίες. Στην περίπτωση αυτή, εφαρμόστηκε η μέθοδος της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με την προς τα πίσω διαγραφή των μεταβλητών (backward stepwise linear regression). Αναφορικά με την πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση, παρουσιάζονται οι συντελεστές b (coefficients' beta), τα αντίστοιχα 95% διαστήματα εμπιστοσύνης και οι τιμές p. Το αμφίπλευρο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε ίσο με 0,05. Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το στατιστικό πακέτο για τις κοινωνικές επιστήμες IBM SPSS 21.0 (Statistical Package for Social Sciences).

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Ο μελετώμενος πληθυσμός περιλάμβανε 346 συμμετέχοντες. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες (88,4%) και χωρίς παιδιά (63,6%). Το 45% ήταν εκπαιδευτικοί, το 23,7% ήταν νοσηλευτές, το 12,9% ήταν λογοθεραπευτές και το 18,4% ήταν οποιουδήποτε άλλου επαγγέλματος. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων παρουσιάζονται στον πίνακα 1.

Ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha για την κλίμακα «προσωπική εξουθένωση» ήταν 0,85, για την κλίμακα «εργασιακή εξουθένωση» ήταν 0,73 και για την κλίμακα «εξουθένωση σε σχέση με μαθητές» ήταν 0,83 γεγονός που δηλώνει εξαιρετική αξιοπιστία του ερωτηματολογίου για την εξουθένωση.

Στον πίνακα 2 παρουσιάζονται τα περιγραφικά αποτελέσματα για τις τρεις υποκλίμακες του ερωτηματολογίου για την εξουθένωση. Οι μέσες τιμές και στις τρεις υποκλίμακες ήταν κάτω από 50, γεγονός που δηλώνει

χαμηλού βαθμού εξουθένωση. Ο μεγαλύτερος βαθμός εξουθένωσης αφορούσε την προσωπική εξουθένωση και ακολούθως την εργασιακή εξουθένωση και τέλος την εξουθένωση σε σχέση με τους μαθητές.

Παράλληλα, πραγματοποιήθηκαν διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στις ανεξάρτητες μεταβλητές και στις βαθμολογίες των τριών υποκλιμάκων. Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψαν σημαντικές σχέσεις στο επίπεδο του 0,2 ($p < 0,2$) μεταξύ των βαθμολογιών των τριών υποκλιμάκων και των ανεξάρτητων μεταβλητών. Για το λόγο αυτό, πραγματοποιήθηκαν πολυμεταβλητές γραμμικές παλινδρομήσεις, τα αποτελέσματα των οποίων παρουσιάζονται στους πίνακες 3, 4 και 5, αντίστοιχα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης του πίνακα 3, προκύπτει ότι οι μόνιμοι και οι συμβασιούχοι επαγγελματίες είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία προσωπικής εξουθένωσης, δηλαδή μεγαλύτερη εξουθένωση σε σχέση με τους αναπληρωτές. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης του πίνακα 4, προκύπτει ότι οι μόνιμοι και οι συμβασιούχοι επαγγελματίες είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία εργασιακής εξουθένωσης, δηλαδή μεγαλύτερη εξουθένωση σε σχέση με τους αναπληρωτές. Και τέλος, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης του πίνακα 5, προκύπτει ότι η αύξηση των ετών συνολικής προϋπηρεσίας στην ειδικότητα σχετιζόταν με μεγαλύτερη βαθμολογία εξουθένωσης σε σχέση με τους μαθητές, δηλαδή με μεγαλύτερη εξουθένωση.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η παρούσα μελέτη αφορά στη διερεύνηση της εξουθένωσης του συνόλου των επαγγελματιών που απασχολούνται στις σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής, και όχι αποκλειστικά του εκπαιδευτικού προσωπικού. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, οι εργαζόμενοι βιώνουν χαμηλού βαθμού εξουθένωση, καθώς η βαθμολογία ήταν χαμηλή (< 50) και στις τρεις υποκλίμακες του εργαλείου μέτρησης της εξουθένωσης, με χαμηλότερη τη βαθμολογία αναφορικά με την εξουθένωση σε σχέση με τους μαθητές και υψηλότερη τη βαθμολογία στο πεδίο της προσωπικής εξουθένωσης. Τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης συμφωνούν με ευρήματα μελέτης που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα σε 127 άτομα εκπαιδευτικό προσωπικό ειδικής αγωγής (Platsidou & Agaliotis 2008), η οποία έδειξε χαμηλά επίπεδα εξουθένωσης του προσωπικού. Σε παλαιότερη μελέτη (Καντάς 1996) με τη συμμετοχή εκπαιδευτικών και επαγγελματιών υγείας, βρέθηκαν επίσης χαμηλά ποσοστά εξουθένωσης. Θα πρέπει να αναφερθεί, ωστόσο, ότι η μελέτη αυτή δεν πραγματοποιήθηκε αποκλειστικά σε σχολικές μονάδες, αλλά σε διαφορετικούς εργασιακούς χώρους. Σύμφωνα με διεθνή μελέτη των Boujut et al. (2016), συγκρίνοντας τα δεδομένα

μεταξύ ειδικής και γενικής αγωγής, οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής βρέθηκε να βιώνουν χαμηλότερα ποσοστά εξουθένωσης σε σχέση με τους συναδέλφους τους της γενικής αγωγής. Τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης συμφωνούν και με τα αποτελέσματα μελέτης που πραγματοποιήθηκε σε φροντιστές κέντρων ειδικής αγωγής στη Γερμανία. Στη μελέτη συμμετείχαν νοσηλευτές, κοινωνικοί λειτουργοί και βοηθητικό προσωπικό, οι οποίοι στην πλειοψηφία τους (63,5%) βρέθηκε να δηλώνουν χαμηλά ποσοστά εξουθένωσης (Kowalski et al. 2010). Άλλη μελέτη σε φροντιστές ατόμων με ειδικές ανάγκες στην Ταϊβάν, με τη χρήση του εργαλείου CBI, έδειξε μεσαίου βαθμού εξουθένωση (Lin & Lin 2013).

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των παλινδρομήσεων της παρούσας μελέτης, βρέθηκε αυξημένη βαθμολογία εξουθένωσης στην προσωπική και επαγγελματική υποκλίμακα στους μόνιμους και συμβασιούχους επαγγελματίες συγκριτικά με τους αναπληρωτές, καθώς και αυξημένη εξουθένωση σχετικά με την εργασία με μαθητές στους εργαζομένους με περισσότερα έτη προϋπηρεσίας στην ειδικότητα τους. Τα ευρήματα σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις δεν δύναται να συγκριθούν με αυτά της εγκύριας ή διεθνούς βιβλιογραφίας, καθώς οι μεταβλητές των εργασιακών σχέσεων δεν έχουν μελετηθεί. Η ερμηνεία που μπορεί να δοθεί σχετίζεται με τις απαιτήσεις που απορρέουν από την εργασιακή κατάσταση. Οι απαιτήσεις της διεύθυνσης της σχολικής μονάδας από τους μόνιμους εργαζομένους, αναφορικά με τα παιδαγωγικά καθήκοντα και τις εξωδιδασκτικές τους υποχρεώσεις, πιθανώς είναι μεγαλύτερες συγκριτικά με τους αναπληρωτές, καθώς οι δεύτεροι, πολύ πιθανό δεν θα βρίσκονται στην ίδια σχολική μονάδα την επόμενη χρονιά είτε εργάζονται σε διαφορετικές σχολικές μονάδες την ίδια σχολική χρονιά για την κάλυψη του ωραρίου τους. Επίσης, οποιαδήποτε έλλειψη πόρων της σχολικής μονάδας, όπως υποστελέχωση, παιδαγωγικό υλικό, εγκαταστάσεις κ.α., πιθανόν επηρεάζει σε μεγαλύτερο βαθμό το μόνιμο προσωπικό που καλείται να διαχειριστεί την κατάσταση αυτή. Οι απαιτήσεις από την εργασία και η έλλειψη πόρων συμβάλλουν στην εμφάνιση της εξουθένωσης σύμφωνα με μελέτες της διεθνούς βιβλιογραφίας (Alarcon 2011, Barkhuizen et al. 2014, Trépanier et al. 2014).

Η προϋπηρεσία στην ειδικότητα βρέθηκε στην παρούσα μελέτη να σχετίζεται με την εμφάνιση της εξουθένωσης σχετιζόμενης με τους μαθητές, με τους εκπαιδευτικούς με περισσότερα από 20 έτη εμπειρίας να έχουν υψηλότερη βαθμολογία εξουθένωσης (Williams & Dikes 2015, Williams 2015). Ο εργασιακός χώρος των σχολικών μονάδων ειδικής αγωγής χαρακτηρίζεται από αυξημένες απαιτήσεις, οι οποίες επηρεάζουν τους εργαζομένους στην εμφάνιση εργασιακής εξουθένωσης. Η έλλειψη υποστήριξης από τη διεύθυνση του σχολείου, η διαχείριση της συμπεριφοράς των μαθητών, οι αυξημένες

απαιτήσεις και η γραφειοκρατία συνθέτουν μερικές από τις αιτίες εμφάνισης της εξουθένωσης (Brunsting et al. 2014). Ανάμεσα στις σημαντικότερες αιτίες που οδηγούν στην εμφάνιση της εξουθένωσης έχει αναδειχθεί ο ρόλος του διευθυντή της σχολικής μονάδας. Ειδικότερα, η δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος από το διευθυντή με σαφή καθορισμό των καθηκόντων και υποχρεώσεων, η προαγωγή της συνεργασίας και ο έλεγχος του φόρτου εργασίας του προσωπικού, συμβάλλουν στην πρόληψη της εμφάνισης του συνδρόμου της εξουθένωσης του προσωπικού (Embich 2001, Borritz et al. 2005, Garwood et al. 2017).

Η διοικητική υποστήριξη και η αποτελεσματικότητα της ομάδας των εκπαιδευτικών αποτελούν παράγοντες που επηρεάζουν τους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής στην απόφασή τους να αποχωρήσουν από το επάγγελμα (Conley & You 2017). Με τη δημιουργία ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος, αυξάνεται η ικανοποίηση των εργαζομένων και η εργασιακή τους ευημερία, δύο σημαντικές μεταβλητές οι οποίες αποτελούν προγνωστικούς παράγοντες εμφάνισης της εξουθένωσης (De Stasio et al. 2017). Μελέτες έχουν δείξει, επίσης, την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων για τη διαχείριση και τη μείωση των επιπέδων εξουθένωσης στη γενική και ειδική αγωγή (Pietarinen et al. 2013, Siu et al. 2014, Ugwoke et al. 2018).

Περιορισμοί Μελέτης

Ο αριθμός των συμμετεχόντων αποτελεί περιορισμό της μελέτης. Λόγω του μικρού αριθμού συμμετοχής των επαγγελματιών, εκτός των εκπαιδευτικών και των νοσηλευτών, τα αποτελέσματα αναφορικά με το επίπεδο εξουθένωσης θα πρέπει να αξιολογηθούν με προσοχή. Ο μικρός αριθμός των συμμετεχόντων, δεν επέτρεψε τη στατιστική ανάλυση του επιπέδου εξουθένωσης κατά επαγγελματική ομάδα ούτε βεβαίως να πραγματοποιηθεί σύγκριση του επιπέδου εξουθένωσης μεταξύ των διαφορετικών επαγγελματιών. Επίσης, πραγματοποιήθηκαν συσχετίσεις μόνο μεταξύ του επιπέδου της εξου-

θένωσης και των δημογραφικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων. Καθώς, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, τα επίπεδα εξουθένωσης επηρεάζονται σημαντικά από το εργασιακό περιβάλλον (οργάνωση και διοίκηση σχολικής μονάδας), απαιτούνται μελέτες που θα διερευνήσουν τη σχέση μεταξύ του επιπέδου εξουθένωσης και των χαρακτηριστικών του εργασιακού περιβάλλοντος.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η ειδική εκπαίδευση αποτελεί έναν ιδιαίτερα απαιτητικό επαγγελματικό και επιστημονικό κλάδο, όπου το προσωπικό είναι πιθανό να βιώσει κάποιου βαθμού εξουθένωση. Τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης έδειξαν την χαμηλή επίπτωση της εξουθένωσης στο σύνολο του προσωπικού των σχολικών μονάδων ειδικής αγωγής. Το εργαλείο της μελέτης βρέθηκε να έχει εξαιρετική αξιοπιστία και θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί μελλοντικά σε μελέτες, όπου εκτός από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, θα μπορούσαν να διερευνηθούν και άλλοι παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση του συνδρόμου εξουθένωσης στους εργαζομένους, όπως είναι οι παράγοντες του εργασιακού τους περιβάλλοντος.

Συμβολή των συγγραφέων

Η ΝΠ είχε την ιδέα της μελέτης, συμμετείχε στον σχεδιασμό της και στην συλλογή των δεδομένων. Η ΕΜ συμμετείχε στη συλλογή των δεδομένων και στη συγγραφή του άρθρου. Ο ΠΓ συμμετείχε στην ανάλυση και ερμηνεία των δεδομένων. Η ΜΤ συμμετείχε στη συλλογή των δεδομένων και στη συγγραφή του άρθρου. Η ΠΚ συμμετείχε στον σχεδιασμό της μελέτης και στην συλλογή των δεδομένων. Ο ΑΥ συμμετείχε στον σχεδιασμό της μελέτης και στην συλλογή των δεδομένων. Ο ΙΜ είχε την ιδέα της μελέτης, επικοινωνήσε με τους δημιουργούς του εργαλείου της μελέτης, συμμετείχε στο σχεδιασμό της μελέτης και στη συγγραφή του άρθρου. Όλοι οι συγγραφείς μελέτησαν το περιεχόμενο και ενέκριναν την τελική έκδοση του προς δημοσίευση κειμένου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Alarcon G.M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2):549–562.
- Aloe A.M., Amo L.C. & Shanahan M.E. (2014). Classroom Management Self-Efficacy and Burnout: A Multivariate Meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 26(1):101–126.
- Barkhuizen N., Rothmann S. & van de Vijver F.J.R. (2014). Burnout and Work Engagement of Academics in Higher Education Institutions: Effects of Dispositional Optimism. *Stress and Health*, 30(4):322–332.
- Borritz M., Bültmann U., Rugulies R., Christensen K.B., Villadsen E. & Kristensen T.S. (2005). Psychosocial work characteristics as predictors for burnout: findings from 3-year follow up of the PUMA Study. *Journal of occupational and environmental medicine*, 47(10):1015–25.
- Boujut E., Dean A., Grouselle A. & Cappe E. (2016). Comparative Study of Teachers in Regular Schools and Teachers in Specialized Schools in France, Working with Students with an Autism Spectrum Disorder: Stress, Social Support, Coping Strategies and Burnout. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 46(9):2874–2889.
- Brunsting N.C., Sreckovic M.A. & Lane K.L. (2014). Special Education Teacher Burnout: A Synthesis of Research from 1979 to 2013. *Education and Treatment of Children*, 37(4):681–711.
- Conley S. & You S. (2017). Key influences on special education teachers' intentions to leave. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(3):521–540.
- Embich J.L. (2001). The Relationship of Secondary Special Education Teachers' Roles and Factors That Lead to Professional Burnout. *Teacher Education and Special Education*, 24(1):58–69.
- Freudenberger H.J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1):159–165.
- Garwood J.D., Werts M.G., Varghese C. & Gosey L. (2017). Mixed-Methods Analysis of Rural Special Educators' Role Stressors, Behavior Management, and Burnout. *Rural Special Education Quarterly*, 37(1):30–43.
- Joy Williams C.D. (2015). The Implications of Demographic Variables as Related to Burnout among a Sample of Special Education Teachers. *Education*, 135(3):337–345.
- Kowalski C., Driller E., Ernstmann N., Alich S., Karbach U., Ommen O., Schulz-Nieswandt F. & Pfaff H. (2010). Associations between emotional exhaustion, social capital, workload, and latitude in decision-making among professionals working with people with disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 31(2):470–479.
- Kristensen T.S., Borritz M., Villadsen E. & Christensen K.B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3):192–207.
- Lin L.P. & Lin J.D. (2013). Job burnout amongst the institutional caregivers working with individuals with intellectual and developmental disabilities: Utilization of the Chinese version of the Copenhagen Burnout Inventory survey. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 7(6):777–784.
- Maslach C. & Jackson S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2):99–113.
- Milfont T.L., Denny S., Ameratunga S., Robinson E. & Merry S. (2008). Burnout and Wellbeing: Testing the Copenhagen Burnout Inventory in New Zealand Teachers. *Soc Indic Res*, (89):169–177.
- Pietarinen J., Pyhältö K., Soini T. & Salmela-Aro K. (2013). Reducing teacher burnout: A socio-contextual approach. *Teaching and Teacher Education*, 35:62–72.
- Platsidou M. & Agaliotis I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in Greek special education teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 55(1):61–76.
- Schaufeli W.B., Leiter M.P. & Maslach C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3):204–220.
- Sestili C., Scalingi S., Cianfanelli S., Mannocci A., Del Cimmuto A., De Sio S., Chiarini M., Di Muzio M., Villari P., De Giusti M. & La Torre G. (2018). Reliability and Use of Copenhagen Burnout Inventory in Italian Sample of University Professors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(8):1708.
- Siu O.L., Cooper C.L. & Phillips D.R. (2014). Intervention studies on enhancing work well-being, reducing burnout, and improving recovery experiences among Hong Kong health care workers and teachers. *International Journal of Stress Management*, 21(1):69–84.
- De Stasio S., Fiorilli C., Benevene P., Uusitalo M., Malmivaara L. & Di Chiacchio C. (2017). Burnout in special needs teachers at kindergarten and primary school: Investigating the role of personal resources and work wellbeing. *Psychology in the Schools*, 54(5):472–486.
- Tomás J.M., de Los Santos S., Alonso-Andres A. & Fernández I. (2017). Validation of the Maslach Burnout Inventory-General Survey on a Representative Sample of Dominican Teachers: Normative Data. *The Spanish Journal of Psychology*, 19:E83.
- Trépanier S.G., Fernet C., Austin S., Forest J. & Vallerand R.J. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships? *Motivation and Emotion*, 38(3):353–366.
- Ugwoke S.C., Eseadi C., Onuigbo L.N., Aye E.N., Akaneme I.N., Oboegbulem A.I., Ezenwaji I.O., Nwobi A.U., Nwaubani O.O., Ezegbe B.N., Ede M.O., Orji C.T., Onuoha J.C., Onu E.U., Okeke F., Agu P., Omeje J.C., Omeke F., Ugwu R., Arumede F. & Eneh A. (2018). A rational-emotive stress management intervention for reducing job burnout and dysfunctional distress among special education teachers An effect study. *Medicine*, 97(17):e0475.
- Walters J.E., Brown A.R. & Jones A.E. (2018). Use of the Copenhagen Burnout Inventory with Social Workers: A Confirmatory Factor Analysis. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 42(5):437–456.
- Williams J. & Dikes C. (2015). The implications of demographic variables as related to burnout among a sample of special education teachers. *Education*, 135(3):337–345.
- Καντάς Α. (1996). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Ψυχολογία*, 3(3):71–85.

ΠΙΝΑΚΕΣ
Πίνακας 1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων (n=346).

Χαρακτηριστικό	N	%
Φύλο	346	
Άνδρες	40	11,6
Γυναίκες	306	88,4
Ηλικία	35,0 ^a	9,4 ^b
Οικογενειακή κατάσταση		
Άγαμοι	166	48,7
Έγγαμοι	151	44,3
Διαζευγμένοι/χήροι	24	7,0
Επάγγελμα		
Εκπαιδευτικοί	154	45,0
Νοσηλεύτες	81	23,7
Λογοθεραπευτές	44	12,9
Εργοθεραπευτές	7	2,0
Ψυχολόγοι	17	5,0
Κοινωνικοί λειτουργοί	18	5,3
Φυσικοθεραπευτές	4	1,2
Ειδικό βοηθητικό προσωπικό	14	4,1
Άλλο	3	0,9
Εκπαίδευση		
Απόφοιτοι γυμνασίου/λυκείου	19	5,5
Απόφοιτοι ΤΕΙ/ΑΕΙ	177	51,6
Μεταπτυχιακό δίπλωμα	143	41,7
Διδακτορικό δίπλωμα	4	1,2
Εργασιακή σχέση		
Μόνιμοι	137	40,3
Αναπληρωτές/ωρομίσθιοι	134	39,4
Συμβασιούχοι	69	20,3
Σχολική μονάδα		
Πρωτοβάθμια	175	58,3
Δευτεροβάθμια	125	41,7
Χρόνος εργασίας στην παρούσα σχολική μονάδα	4,3 ^a	5,6 ^b
Συνολική προϋπηρεσία στην ειδική αγωγή	5,7 ^a	5,7 ^b
Συνολική προϋπηρεσία στην ειδικότητα	10,4 ^a	9,2 ^b
Συνδρομητής σε κάποιο επιστημονικό περιοδικό		
Ναι	65	19,6
Όχι	267	80,4
Συνεχιζόμενη εκπαίδευση αναφορικά με την ειδική αγωγή		
0	105	30,3
1	84	24,3
2	76	22,0
3	34	9,8
4	47	13,6

^a μέση τιμή

^b τυπική απόκλιση

Πίνακας 2. Περιγραφικά αποτελέσματα για τις τρεις κλίμακες του ερωτηματολογίου για την εξουθένωση.

Κλίμακα	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Διάμεσος	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή
Προσωπική εξουθένωση	49,6	17,8	50	0	100
Εργασιακή εξουθένωση	41,4	18,7	42,9	0	100
Εξουθένωση σε σχέση με μαθητές	34,6	20,4	33,3	0	100

Πίνακας 3. Αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη διάσταση «προσωπική εξουθένωση».

Ανεξάρτητη μεταβλητή	Συντελεστής b	95% διάστημα εμπιστοσύνης για τον b	Τιμή p
Μόνιμοι σε σχέση με αναπληρωτές/ωρομίσθιους	8,0	3,2 έως 12,9	0,001
Συμβασιούχοι σε σχέση με αναπληρωτές/ωρομίσθιους	15,4	8,4 έως 22,4	<0,001

Πίνακας 4. Αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη διάσταση «εργασιακή εξουθένωση».

Ανεξάρτητη μεταβλητή	Συντελεστής b	95% διάστημα εμπιστοσύνης για τον b	Τιμή p
Μόνιμοι σε σχέση με αναπληρωτές/ωρομίσθιους	8,9	3,9 έως 13,9	0,001
Συμβασιούχοι σε σχέση με αναπληρωτές/ωρομίσθιους	10,0	2,9 έως 17,2	0,006

Πίνακας 5. Αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία στη διάσταση «εξουθένωση σε σχέση με μαθητές».

Ανεξάρτητη μεταβλητή	Συντελεστής b	95% διάστημα εμπιστοσύνης για τον b	Τιμή p
Συνολική προϋπηρεσία στην ειδικότητα	0,4	0,01 έως 0,7	0,042

Burnout syndrome in the professionals employed in special education schools

Niki Panagouli¹, Evangelia Meimeti², Petros Galanis³, Maria Tsiachri⁴,
Pagona Koutsogianni⁵, Aris Yfantis⁶, Ioannis Moisoglou⁶

1. RN

2. RN, MSc, PhD, Administration Office, 1st Regional Health Authority, Athens

3. RN, MSc, PhD, Center for Health Services Management and Evaluation, Faculty of Nursing, National and Kapodistrian University, Athens,

4. Kindergarden Teacher, MSc, Livanates Public Kindergarden, Fthiotis,

5. Speech Therapist, MSc, Mental Health Center, "G. Gennimatas" Hospital, Athens,

6. RN, MSc, PhD (c), Department of quality control, research and continuing education, General Hospital of Lamia

ABSTRACT

Introduction: The working environment in special education school units may lead to personnel burnout syndrome for the various professionals working in such field.

Objective: To investigate the extent of burnout syndrome among special education school units' personnel and the factors affecting its manifestation.

Methodology: A cross-sectional study was conducted, with a convenience sample of 346 people, working at special education school units. The Copenhagen Burnout Inventory was used for data collection.

Results: Cronbach's alpha internal consistency value was 0.85 regarding personal burnout, 0.73 regarding professional burnout, and 0.83 regarding burnout related to students. As for the participants, 45% were teachers, 23.7% school nurses, 12.9% speech therapists and 18.4% other professionals. The average on all three subscales of the inventory was <50, which shows a low level of burnout. According to the results of the multivariate linear regression, permanent (coefficient $b=8.0$, 95% CI=3.2-12.9, $p=0.001$) and contract staff (coefficient $b=15.4$, 95% CI=8.4-22.4, $p<0.001$) presented higher levels of personal burnout, in comparison to substitute personnel. Permanent staff (coefficient $b=8.9$, 95% CI=3.9-13.9, $p=0.001$) and contract staff (coefficient $b=10.0$, 95% CI=2.9-17.2, $p=0.006$) presented higher levels of professional burnout, in comparison to substitute staff. Finally, the higher the work experience in the specialty, the higher the level of burnout related to students (coefficient $b=0.4$, 95% CI=0.01-0.7, $p=0.042$).

Conclusions: The special education school units' personnel go presented low levels of burnout. It is proposed that more studies would be conducted in the future, where, apart from the demographic characteristics of the participants, other factors that contribute to personnels' burnout syndrome would be examined, such as work environment characteristics.

Keywords: Burnout, Professionals, School, Special education

Corresponding author: Ioannis Moisoglou
e-mail: giannismois@gmail.com

Submission date: 09/01/2019
Publication date: July 2019

Citation: Panagouli N., Meimeti E., Galanis P., Tsiachri M., Koutsogianni P., Yfantis A. & Moisoglou I. (2019). Burnout syndrome in the professionals employed in special education schools. *Hellenic Journal of Nursing Science* 12(3): 44-52, DOI: <https://doi.org/10.24283/hjns.2019.3.5>