



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ**

**ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ**

**ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**

***ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ –***

***ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ***

Διπλωματική εργασία

**«Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης»**

**Ευτυχία Χαραβιτσίδου**

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Τσακιρίδου Ελένη, Καθηγήτρια, Π.Δ.Μ.

Εξεταστές: 1. Ιορδανίδης Γεώργιος, Καθηγητής, Π.Δ.Μ.  
2. Κουτούζης Μανώλης, Καθηγητής, Ε.Α.Π

Φλώρινα 2021

## **Ευχαριστίες**

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου κ. Τσακιρίδου Ελένη για την συνεχή υποστήριξη της και τις πολύτιμες συμβουλές που μου παρείχε, καθώς και τη δυνατότητα που μου έδωσε να παρουσιάσω αυτήν την εργασία. Επίσης θέλω να ευχαριστήσω τα μέλη της εξεταστικής επιτροπής κ. Ιορδανίδη Γιώργο και κ. Κουτούζη Μανώλη για την ορθή κατάρτηση και βοήθεια κατά τη διάρκεια των σπουδών μου. Τέλος θέλω να ευχαριστήσω την κόρη μου για την παρότρυνση και συμπαράσταση της σε αυτό το εγχείρημα.

Copyright © Χαραβιτσίδου Ευτυχία, 2021.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν στη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

**Όνοματεπώνυμο:Χαραβιτσίδου Ευτυχία**

**A.E.M.:985**

**Ηλεκτρονική διεύθυνση:efchar@hotmail.com**

**Έτος εισαγωγής:2019**

**Τίτλος διπλωματικής εργασίας: «Η επαγγελματική εξουθένωση  
εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.»**

Δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής, είναι προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας, η βιβλιογραφία και οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα με παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή. Επισημαίνεται πως η συγκεκριμένη επιλογή βοηθά στον περιορισμό της λογοκλοπής διασφαλίζοντας έτσι τη συγγραφέα.

Ημερομηνία 26- 2 - 2021

Η δηλούσα

*Χαραβιτσίδου Ευτυχία*

## Περιεχόμενα

Κατάλογος Πινάκων .....	8
Κατάλογος Γραφημάτων.....	9
Περίληψη.....	10
Abstract .....	11
Κεφάλαιο 1 – Εισαγωγή.....	12
1.1 Το πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	12
1.2 Η σημαντικότητα και ο στόχος της έρευνας.....	15
1.2.1 Στόχοι έρευνας .....	16
Κεφάλαιο 2 – Η Επαγγελματική Εξουθένωση.....	17
2.1 Ο όρος της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	17
2.2 Ιστορική αναδρομή .....	18
2.3 Στάδια εξέλιξης – Θεωρητικά Μοντέλα.....	20
2.3.1 Το διδιάστατο μοντέλο Maslach και Jackson .....	20
2.3.2 Τα πέντε στάδια και το μοντέλο των Edelwich και Brodsky .....	21
2.3.3 Τα δώδεκα στάδια και το μοντέλο των Freudenberger και North .....	23
2.3.4 Μοντέλο Cherniss .....	26
2.3.5 Μοντέλο Pines.....	27
2.3.6 Μοντέλο της Κοπεγχάγης.....	27
2.3.7 Μοντέλο Karasek .....	27
2.3.8 Μοντέλο των Βιταμινών.....	28
2.4 Συμπτώματα.....	28
2.4.1 Ψυχολογικά συμπτώματα .....	29
2.4.2 Σωματικά συμπτώματα.....	30
2.4.3 Συμπεριφορικά συμπτώματα .....	30
2.5 Επαγγελματική Ικανοποίηση και Επαγγελματική Εξουθένωση.....	31

2.5.1 Η περίπτωση της Σουηδίας .....	36
Κεφάλαιο 3 – Παράγοντες – Επιπτώσεις – Πρόληψη .....	38
3.1 Τα αίτια και οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση .....	38
3.2 Οι επιπτώσεις .....	41
3.3 Τρόπος πρόληψης και αντιμετώπισης .....	42
3.3.1 Παρεμβάσεις στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης .....	42
3.3.2 Δραστηριότητες στα σχολεία για την αποτροπή της επαγγελματικής εξουθένωσης .....	43
3.4 Σχετικές έρευνες .....	46
3.4.1 Μελέτες που εντοπίζουν τους καλύτερους δείκτες πρόβλεψης της επαγγελματικής εξουθένωσης .....	49
3.4.2 Οικονομική κρίση και επαγγελματική εξουθένωση .....	51
3.5 Εργαλείο αξιολόγησης Επαγγελματικής εξουθένωσης Maslach .....	51
Κεφάλαιο 4 – Έρευνα .....	55
4.1 Μεθοδολογία .....	55
4.1.1 Ερευνητικός σκοπός-ερωτήματα .....	55
4.1.2 Σχεδιασμός έρευνας .....	55
4.1.3 Πληθυσμός-Δείγμα .....	55
4.1.4 Ερωτηματολόγιο έρευνας .....	56
4.1.5 Μέθοδοι Στατιστικής ανάλυσης .....	56
4.1.6 Αξιοπιστία δεδομένων .....	57
4.1.7 Ηθικά Ζητήματα .....	57
4.1.8 Περιορισμοί-Προτάσεις .....	58
Κεφάλαιο 5 - Αποτελέσματα Έρευνας .....	59
5.2.1 Περιγραφική Στατιστική .....	59
5.2.2 Επαγωγική Στατιστική .....	74
Κεφάλαιο 6 - Συμπεράσματα .....	85
Κεφάλαιο 7 - Συζήτηση-Προτάσεις .....	87

Βιβλιογραφία .....	90
Παράρτημα .....	97

## Κατάλογος Πινάκων

<b>Πίνακας 1:</b> Ανάλυση αξιοπιστίας.....	57
<b>Πίνακας 1:</b> Δημογραφικά (ποιοτικά) στοιχεία .....	59
<b>Πίνακας 2:</b> Ειδικότητα.....	64
<b>Πίνακας 3:</b> Δημογραφικά (ποσοτικά) στοιχεία .....	66
<b>Πίνακας 4:</b> Συναισθηματική εξάντληση .....	68
<b>Πίνακας 5:</b> Αποπροσωποποίηση .....	71
<b>Πίνακας 6:</b> Επιτεύγματα .....	73
<b>Πίνακας 8:</b> Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των παραγόντων .....	75
<b>Πίνακας 9:</b> Έλεγχοι independent samples t-test για παράγοντες ως προς το φύλο....	76
<b>Πίνακας 10:</b> Αποτελέσματα ελέγχου κανονικότητας των παραγόντων και της ηλικίας, με χρήση του ShapiroWilktest .....	76
<b>Πίνακας 11:</b> Συσχετίσεις Spearman των παραγόντων με την ηλικία των συμμετεχόντων	77
<b>Πίνακας 12:</b> Έλεγχοι KruskalWallis και ANOVA για τους παράγοντες ως προς το μορφωτικό επίπεδο .....	77
<b>Πίνακας 13:</b> Έλεγχοι KruskalWallis για τους παράγοντες ως προς την ειδικότητα ...	78
<b>Πίνακας 14:</b> Συσχετίσεις Spearman των παραγόντων με τα έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων ως εκπαιδευτικοί.....	78
<b>Πίνακας 15:</b> Έλεγχοι KruskalWallis και ANOVA για τους παράγοντες ως προς την οικογενειακή κατάσταση .....	79
<b>Πίνακας 16:</b> Στατιστικά σημαντικές διαφορές μέσω βαθμίδων για «Αποπροσωποποίηση» * Οικογενειακή κατάσταση.....	79
<b>Πίνακας 17:</b> Συσχετίσεις Spearman των παραγόντων με τον αριθμό τέκνων των συμμετεχόντων	80
<b>Πίνακας 18:</b> Έλεγχοι KruskalWallis και ANOVA για τους παράγοντες ως προς τη θέση στο σχολείο .....	81
<b>Πίνακας 19:</b> Έλεγχοι KruskalWallis και ANOVA για τους παράγοντες ως προς τη σχέση εργασίας .....	81
<b>Πίνακας 20:</b> Στατιστικά σημαντικές διαφορές μέσω βαθμίδων για «Συναισθηματική εξάντληση» και «Αποπροσωποποίηση» ως προς τη σχέση εργασίας .....	82
<b>Πίνακας 21:</b> Συσχετίσεις Spearman των παραγόντων με τον αριθμό σχολείων στα οποία διδάσκουν .....	83
<b>Πίνακας 25:</b> Συσχετίσεις Spearman των παραγόντων με το χρόνο μετάβασης των συμμετεχόντων από τη μόνιμη κατοικία στο σχολείο σε λεπτά .....	84



## Κατάλογος Γραφημάτων

<b>Γράφημα 1:</b> Φύλο .....	61
<b>Γράφημα 2:</b> Μορφωτικό επίπεδο .....	61
<b>Γράφημα 3:</b> Οικογενειακή κατάσταση .....	62
<b>Γράφημα 4:</b> Θέση στο σχολείο .....	62
<b>Γράφημα 5:</b> Σχέση εργασίας .....	63
<b>Γράφημα 6:</b> Αριθμός τέκνων .....	63
<b>Γράφημα 7:</b> Αριθμός σχολείων στα οποία διδάσκετε .....	64
<b>Γράφημα 8:</b> Ειδικότητα.....	66
<b>Γράφημα 9:</b> Ηλικία.....	67
<b>Γράφημα 10:</b> Έτη προϋπηρεσίας ως εκπαιδευτικός.....	67
<b>Γράφημα 11:</b> Χρόνος μετάβασης από τη μόνιμη κατοικία στο σχολείο σε λεπτά .....	68
<b>Γράφημα 12:</b> Συναισθηματική εξάντληση.....	70
<b>Γράφημα 13:</b> Αποπροσωποποίηση.....	72
<b>Γράφημα 14:</b> Επιτεύγματα.....	74
<b>Γράφημα 15:</b> Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των παραγόντων .....	75
<b>Γράφημα 16:</b> Στατιστικά σημαντικές διαφορές μέσω βαθμίδων για «Αποπροσωποποίηση» * Οικογενειακή κατάσταση.....	80
<b>Γράφημα 17:</b> Στατιστικά σημαντικές διαφορές μέσω βαθμίδων για «Συναισθηματική εξάντληση» * Σχέση εργασίας.....	82
<b>Γράφημα 18:</b> Στατιστικά σημαντικές διαφορές μέσω βαθμίδων για «Αποπροσωποποίηση» * Σχέση εργασίας .....	83

## Περίληψη

Η παρούσα μελέτη ερευνά το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο νομό της Φλώρινας, εξετάζοντας τις απόψεις 131 εκπαιδευτικών διαφόρων ειδικοτήτων από τους οποίους οι 77 ήταν γυναίκες και οι 54 άνδρες, με την πλειοψηφία να ανήκει στην κατηγορία των έγγαμων και το 50% να ανήκει στην κατηγορία των οικογενειών με τέκνα. Ο μέσος όρος ηλικίας του δείγματος ήταν 49 ετών. Ο μέσος όρος προϋπηρεσίας ήταν εκπαιδευτικοί με 19 έτη προϋπηρεσίας, όπου με βάση μια σειρά μεταβλητών οι οποίες ήταν: φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, η ειδικότητα, προϋπηρεσία, οικογενειακή κατάσταση, ο αριθμός των τέκνων, η θέση στο σχολείο, ο αριθμός σχολείων στα οποία διδάσκουν και ο χρόνος μετάβασης από τη μόνιμη κατοικία στο σχολείο σε λεπτά, μελετήθηκε η συσχέτιση και τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ήταν το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματική Εξουθένωσης Maslach (Maslach Burnout Inventory) με βάση τους παράγοντες της συναισθηματικής εξουθένωσης, της αποπροσωποποίησης, της προσωπικής επιτυχίας, καθώς και ένα ερωτηματολόγιο 11 ερωτήσεων για τον έλεγχο των δημογραφικών στοιχείων. Τα ευρήματα της μελέτης αυτής κατέδειξαν αυξημένο τον βαθμό της Συναισθηματικής εξουθένωσης σε συσχέτιση με την Ηλικία των εκπαιδευτικών, τον αυξημένο βαθμό της Συναισθηματικής εξουθένωσης καθώς και της Αποπροσωποποίησης σε συσχέτιση με την Προϋπηρεσία καθώς και την Σχέση εργασίας ως προς τους μονίμους εκπαιδευτικούς, τον αυξημένο βαθμό της Αποπροσωποποίησης σε συσχέτιση με την έγγαμη οικογενειακή κατάσταση.

Λέξεις κλειδιά: επαγγελματική εξουθένωση, συναισθηματική εξουθένωση, αποπροσωποποίηση, εκπαιδευτικοί, ερωτηματολόγιο Maslach

## **Abstract**

This research studies the burn out syndrome of secondary school teachers in Florina, and examines 131 teachers of various specialties, which of them 77 are women and 54 men, with the majority of them being in the married status category and the 50% being in the category of families with children. The average age of the sample was 49 years and the average previous experience as a teacher was 19 years of service, where a series of variables (gender, age, educational level, qualifications, employment, marital status, number of children, position at school, number of schools they teach and the time that they need to move from permanent residence to school in minutes) were studied in association with burn out syndrome. The two questionnaires that were used to assess teachers were the Maslach Professional Equipment Questionnaire (Maslach Burnout Inventory) based on the factors of emotional burn out, depersonalization, personal success, and a questionnaire of 11 questions on demographic data control. The findings of this study showed an increased degree of Emotional Exhaustion in relation to the Age of teachers, an increased level of Emotional Exhaustion and Depersonalization in relation to Work Experience and the Employment Relationship (Permanent Teachers), an increased level of Depersonalization in relation to Marital Status.

**Keywords:** burn out, emotional exhaustion, depersonalization, teachers, Maslach questionnaire

## Κεφάλαιο 1 – Εισαγωγή

### 1.1 Το πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού θεωρείται ιστορικά ως ένα επάγγελμα που έχει βασικό στοιχείο την αγάπη. Δυστυχώς, η πραγματικότητα της ζωής μέσα σε μια τάξη έχει κάνει τη διδασκαλία ένα επάγγελμα αγχωτικό. Οι εκπαιδευτικοί σήμερα αναμένεται να θεραπεύσουν τα δεινά της κοινωνίας προετοιμάζοντας τους νέους να ζήσουν σε μια πολύπλοκη, τεχνολογική κοινωνία και πρέπει να τα καταφέρουν αυτά με ένα μισθό που δεν αντιστοιχεί στο επίπεδο της εκπαίδευσης τους και του έργου τους. Ως συνέπεια των συνθηκών εργασίας, πολλοί εκπαιδευτικοί διαπιστώνουν ότι τα συναισθήματά τους για τους ίδιους τους τους εαυτούς, για τους μαθητές και για το επάγγελμά τους, είναι πιο αρνητικά από ότι ήταν αρχικά. Αυτοί οι εκπαιδευτικοί είναι πιο ευάλωτοι στην ανάπτυξη χρόνιας συναισθηματικής εξάντλησης και κόπωσης, σε αρνητικές συμπεριφορές απέναντι στους μαθητές τους και στην απώλεια της αίσθησης της επιτυχίας ως προς την εργασία τους. Η διδασκαλία δεν είναι μια εύκολη εργασία. Κατά την πάροδο των χρόνων οι μαθητές και οι οικογένειες γίνονται όλο ένα και πιο επικριτικοί και απαιτητικοί απέναντι στους εκπαιδευτικούς. Οι μαθητές έχουν δημιουργήσει πολλές προσδοκίες, οι τάξεις είναι υπερπλήρεις, με αποτέλεσμα ο φόρτος εργασίας των δασκάλων να έχει αυξηθεί δραματικά (Habib, 2012).

Ο όρος «Burnout» εισήχθη για πρώτη φορά το 1974 από τον Freudenberger, για να περιγράψει την ανικανότητα αποτελεσματικής εργασίας, ως συνέπεια του παρατεταμένου και εκτεταμένου άγχους που σχετίζεται με την εργασία. Έκτοτε, τα περιστατικά και η έρευνα για το άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση αυξάνονται, ιδίως εκείνα που αφορούν στους εργαζομένους στον τομέα των υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών λειτουργών, των νοσοκόμων, των δασκάλων, των δικηγόρων, των ιατρών και των αστυνομικών (Dorman, 2003). Έχουν εντοπιστεί περισσότερες από σαράντα αιτίες από τις οποίες μπορεί να προέλθει η επαγγελματική εξουθένωση, οι οποίες συγκεντρώθηκαν σε δυο κύριες κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία σχετίζεται με τους ατομικούς παράγοντες τόσο τους κοινωνικούς όσο και τους προσωπικούς, όπως είναι η ηλικία, το φύλο και η οικογενειακή κατάσταση. Η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει περιβαλλοντικούς παράγοντες που σχετίζονται με τον χώρο εργασίας και τους τρόπους οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας (Swider, 2010). Βέβαια η πλειονότητα των μελετών διαπίστωσε αρνητική συσχέτιση μεταξύ ηλικίας και επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς κατά την εκκίνηση της καριέρας τους, οι εκπαιδευτικοί είναι πιο ευάλωτοι σε εξωτερικές πιέσεις ενώ στην πορεία της καριέρας τους συνηθίζουν το αγχωτικό κλίμα του εργασιακού χώρου τους. Όσον αφορά

στο φύλο, έχει αποδειχτεί ότι οι γυναίκες είναι πιο ευάλωτες στην επαγγελματική εξουθένωση για διάφορους λόγους, όπως ο διπλός φόρτος εργασίας (εργασία και οικογένεια) στον οποίο υποβάλλονται (McCraine, 1987). Άλλες μελέτες έδειξαν πως οι άνδρες είναι πιο πιθανό να αναπτύξουν υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης, ενώ οι γυναίκες τείνουν να υποφέρουν από εξάντληση, δείχνοντας, επίσης, ένα μειωμένο αίσθημα προσωπικής επίτευξης (Aftab & Khatoon, 2012). Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση, τα αποτελέσματα είναι αντίθετα. Ενώ ορισμένες μελέτες δεν έδειξαν σημαντικές διαφορές, άλλες βρήκαν θετική συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου επαγγελματικής εξουθένωσης και της άγαμης οικογενειακής κατάστασης, χωρίς παιδιά (Maslach & Jackson, 1981). Από την άλλη μεριά το επίπεδο εκπαίδευσης είναι καθοριστικό για την ανάπτυξη επαγγελματικής εξουθένωσης. Στην πραγματικότητα, όσο χαμηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης, τόσο μικρότερη είναι η πιθανότητα για κάποιο άτομο να βιώσει επαγγελματική εξουθένωση. Οι άνθρωποι που δεν έχουν φτάσει σε επίπεδο υψηλής εκπαίδευσης δεν θέτουν σημαντικούς στόχους για να επιτύχουν, με αποτέλεσμα να μην αντιλαμβάνονται το άγχος κατά την εκτέλεση των δραστηριοτήτων τους (Κουτούζης, 1999). Όσον αφορά στα χρόνια εργασιακής δραστηριότητας πριν την συνταξιοδότηση, οι βιβλιογραφικές μελέτες που επικεντρώθηκαν σε αυτή την πτυχή οδήγησαν σε απογοητευτικά αποτελέσματα. Μερικές από αυτές έδειξαν ότι τα πιο ευάλωτα άτομα ως προς την επαγγελματική εξουθένωση είναι εκείνα που βρίσκονται στην αρχή της σταδιοδρομίας τους, στα οποία είναι πιο πιθανό να αυξηθούν τα επίπεδα του άγχους τους λόγω της μικρότερης επαγγελματικής εμπειρίας (Chullen, 2014). Αυτό πολύ πιθανόν συμβαίνει διότι τα άτομα αυτά μπορεί να έχουν επιτύχει τους πρωταρχικούς τους στόχους, δηλαδή να έχουν αναπτυχτεί επαγγελματικά σε σημείο κάλυψης των αναγκών τους για επαγγελματική αυτό-πραγμάτωση.

Αντίθετα, άλλες έρευνες έδειξαν ότι η πιθανότητα να βιώσει κανείς επαγγελματική εξουθένωση αυξάνεται με την πάροδο των χρόνων, επειδή οι εκπαιδευτικοί αυξάνουν την ενέργεια που επενδύουν στην εργασία τους. Πολλές μελέτες τονίζουν τη σχέση μεταξύ προσωπικότητας και επαγγελματικής εξουθένωσης (Swider, 2010). Μεταξύ των περιβαλλοντικών αιτιών της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι παράγοντες άγχους που σχετίζονται με το φυσικό περιβάλλον όπως είναι ο θόρυβος, οι μεταβολές στη θερμοκρασία, η υγρασία και η κακή περιβαλλοντική υγιεινή, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο. Οι γενικοί αυτοί παράγοντες άγχους αναλύθηκαν σε πολλές μελέτες οι οποίες αφορούν στην επαγγελματική εξουθένωση. Μεταξύ των καθοριστικών παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης υπάρχουν επίσης και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των καθηκόντων που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί. Πολλοί ερευνητές εξέτασαν τον αριθμό των ωρών εργασίας και τον αριθμό των μαθητών. Τα αποτελέσματα επιβεβαίωσαν τον τρόπο με τον οποίο η πίεση λόγω του μικρού χρόνου που διατίθεται για την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης

εργασίας είναι ένα στοιχείο που σχετίζεται ισχυρά και σταθερά με την επαγγελματική εξουθένωση (Demerouti, 2001).

Οι οργανωτικοί παράγοντες που συμβάλλουν στην πίεση που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί περιλαμβάνουν διαρθρωτικά και οργανωτικά χαρακτηριστικά, όπως η οργάνωση της εργασίας, η χρονική κατανομή της, οι δραστηριότητες σχεδιασμού της, η αναβάθμιση και η εκπαίδευση. Η Maslach και οι συνεργάτες της (2001) εντόπισαν έξι τύπους οργανωτικού στρες: υπερφόρτωση εργασίας, έλλειψη ελέγχου (καταστάσεις σύγκρουσης ή ασάφεια ρόλων), ανεπαρκής ικανοποίηση, κατάρρευση της αίσθησης της κοινότητας και του «ανήκειν» (όταν απουσιάζει η ομαδική εργασία και κατά συνέπεια, υπάρχει επίσης έλλειψη σεβασμού), άνιση μεταχείριση στο πλαίσιο της ίδιας οργάνωσης (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Αρκετοί συγγραφείς έδειξαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται με την έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης. Όταν δεν υπάρχει αρκετή υποστήριξη από τους επόπτες και τους συναδέλφους, αυξάνεται η πιθανότητα ενός εκπαιδευτικού να βιώσει συναισθηματική εξάντληση. Αντιθέτως, μια καλή σχέση με το αφεντικό και τους συναδέλφους μπορεί να επηρεάσει και τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, εμποδίζοντας την έναρξή της. Ακόμη και η δυνατότητα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων μπορεί να προστατεύσει τον εκπαιδευτικό (Lee & Ashforth, 1993). Οι οργανωτικές προκλήσεις που σχετίζονται με την ορθή διαχείριση των ανθρώπινων πόρων είναι, επομένως, εξαιρετικά περίπλοκες, ωστόσο είναι σημαντικό να επικεντρωθούν στο πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Τα τελευταία χρόνια το συγκεκριμένο θέμα αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο ως διαδεδομένο πρόβλημα και ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» χρησιμοποιείται στο επάγγελμα των εκπαιδευτικών περισσότερο από κάθε άλλο επάγγελμα. Η επαγγελματική εξουθένωση έχει οριστεί διαφορετικά από πολλαπλές οπτικές ερευνητών. Ωστόσο οι ορισμοί συμμαρύνονται την έννοια της εξουθένωσης ως μια διαρκή κατάσταση ψυχικής, συναισθηματικής και σωματικής εξάντλησης που προκαλείται από χρόνιο στρες και οδηγεί σε αρνητικά αισθήματα για την επαγγελματική αυτοαποτελεσματικότητα ενός ατόμου (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Ο Κυριακού επισήμανε τις κύριες πηγές άγχους για τους εκπαιδευτικούς οι οποίες είναι, η παιδαγωγική ανικανότητα του σχολείου, η απείθαρχη συμπεριφορά των μαθητών, οι φτωχές ευκαιρίες σταδιοδρομίας, το χαμηλό εισόδημα, η έλλειψη εκπαιδευτικού εξοπλισμού, οι φτωχές εγκαταστάσεις και οι μεγάλες τάξεις. Επίσης σημαντικές πηγές είναι οι χρονικές πιέσεις, οι σύντομες προθεσμίες, η χαμηλή κοινωνική αναγνώριση του επαγγέλματος, οι συγκρούσεις με τους συνάδελφους και τους επόπτες, η ταχεία εξέλιξη των εκπαιδευτικών απαιτήσεων και η προσαρμογή στα σχολικά προγράμματα (Habib, 2012).

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια πολυδιάστατη κατάσταση που συνοδεύεται κυρίως από κυνισμό και αδιαφορία για τη δουλειά, καθώς και αισθήματα διαπροσωπικής αποκόλλησης

κατά τη διάρκεια της εργασίας (Larivee, 2012). Οι Maslach και Schaufeli (1993) χρησιμοποίησαν τρεις υποθέσεις για να εξηγήσουν τη φύση της σχέσης αυτής α) η επαγγελματική εξουθένωση συνδέεται με μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία β) η μη ικανοποίηση από την εργασία συνδέεται με επαγγελματική εξουθένωση και γ) η επαγγελματική εξουθένωση και η μη ικανοποίηση από την εργασία μπορεί να σχετίζεται με μια τρίτη μεταβλητή, όπως οι κακές συνθήκες εργασίας (Maslach & Schaufeli, 1993).

Οι Maslach και Jackson (1986) περιέγραψαν τους ανθρώπους που βιώνουν τα συναισθήματα αυτά και υποφέρουν από επαγγελματική εξουθένωση με την πιο ευρέως αποδεκτή έννοια. Προσδιόρισαν την εξάντληση ως ένα τρισδιάστατο σύνδρομο που αποτελείται από συναισθηματική εξουθένωση, χαμηλή προσωπική επίτευξη και αποπροσωποποίηση. Ειδικότερα, οι επαγγελματίες που εργάζονται σε υπηρεσίες οι οποίες αφορούν στους ανθρώπους, π.χ. εκπαιδευτικοί, ιατροί, κοινωνικοί λειτουργοί και νοσηλευτές, είναι ευάλωτοι στην εργασιακή εξουθένωση. Συγκεκριμένα, η συναισθηματική εξουθένωση αναφέρεται στα αισθήματα συναισθηματικής αποστράγγισης από την έντονη επαφή με άλλους ανθρώπους. Η αποπροσωποποίηση αναφέρεται στην αρνητική στάση ή στις επικριτικές αντιδράσεις προς τους ανθρώπους και η μειωμένη προσωπική επίτευξη αναφέρεται στη μείωση της ικανότητας και στην αποτυχία συνεργασίας με τους άλλους ανθρώπους (Maslach & Jackson, 1986).

## **1.2 Η σημαντικότητα και ο στόχος της έρευνας**

Λαμβάνοντας υπόψη το ευρέως διαδεδομένο φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, είναι σημαντικό να πραγματοποιούνται έρευνες πάνω στο θέμα και να μελετώνται τα στοιχεία για να κατανοήσουμε καλύτερα την έκταση του προβλήματος αλλά και για να δημιουργηθούν και να προσδιοριστούν στρατηγικές πρόληψης και αντιμετώπισης. Σκοπός είναι να εστιάζουμε λιγότερο στην ύπαρξη, την διάδοση και στο τι είναι η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, αλλά να εστιάζουμε περισσότερο στην επίλυση του προβλήματος. Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί θέμα εργασιακής ασφάλειας και κοινωνικής ευθύνης. Η έρευνα αυτή δεν είναι σημαντική μόνο για το γεγονός ότι διερευνά ένα κοινωνικό πρόβλημα αλλά επειδή συμμετέχει στην βελτίωση της ποιότητας ζωής και εργασιακής αποδοτικότητας των εκπαιδευτικών ερευνώντας τον τρόπο αντιμετώπισης του προβλήματος. Στην έρευνα αυτή σκοπός μας είναι να αναδείξουμε τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, εξετάζοντας ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα από το Νομό της Φλώρινας και με βάση τα αποτελέσματα να δώσουμε κάποιες προτάσεις – λύσεις για την ορθή αντιμετώπιση.

### 1.2.1 Στόχοι έρευνας

Σκοπός αυτής της μελέτης για την εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών είναι:

1. Να παρουσιάσει και να εξηγήσει την έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης και να τη διευκρινίσει σε σχέση με τον εκπαιδευτικό κλάδο και πιο συγκεκριμένα την Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.
2. Να μελετήσει τη βιβλιογραφία και τις σχετικές έρευνες που διεξήχθησαν καθώς και να τονίσει τα στάδια εξέλιξης και τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών.
3. Να προσδιορίσει τα αίτια, τους παράγοντες, τις επιπτώσεις και τον τρόπο πρόληψης και αντιμετώπισης της.



## Κεφάλαιο 2 – Η Επαγγελματική Εξουθένωση

### 2.1 Ο όρος της επαγγελματικής εξουθένωσης

Μέχρι σήμερα, "δεν υπάρχει έγκυρος, διεθνώς συμφωνημένος ορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης". Παρά ταύτα, ψυχολόγοι, ψυχίατροι και ερευνητές προσπαθούν να εξηγήσουν το σύνδρομο βασιζόμενοι σε κοινά χαρακτηριστικά αυτής της έννοιας. Για την ψυχολόγο Christina Maslach, είναι ένα σύνδρομο συναισθηματικής εξουθένωσης, αποπροσωποποίησης και μειωμένης προσωπικής επίτευξης που μπορεί να προκύψει μεταξύ ατόμων, που εργάζονται με αλλά άτομα (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Σύμφωνα με τον ορισμό που έδωσε ο Herbert J. Freudenberger κατά τη δεκαετία του 1970, το σύνδρομο της εξουθένωσης είναι μια κατάσταση ψυχικής και σωματικής εξάντλησης που προκαλείται από την επαγγελματική ζωή κάποιου (Kraft, 2006). Ο Δανός ερευνητής Tage S. Kristensen ορίζει την εξάντληση με παρόμοιο τρόπο ως "ένα βαθμό σωματικής και ψυχολογικής κόπωσης και εξάντλησης που βιώνει το άτομο". Καθώς έχει προχωρήσει ο χρόνος, κάθε ειδικός έχει καταλήξει στον δικό του ορισμό. Ωστόσο, το περιεχόμενό τους είναι περίπου το ίδιο δηλαδή ότι η εξάντληση συνοδεύεται από αρνητικά συμπτώματα όπως άγχος, διανοητική και σωματική εξάντληση, κόπωση, απώλεια ενθουσιασμού ή κινήτρων, απελπισία, απάθεια, βαρεμάρα, που συσχετίζεται με το φόρτο εργασίας. Εξ' αιτίας του περιεχομένου των εν λόγω ορισμών, ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» νοείται γενικά ως μια δέσμη σωματικών και διανοητικών δυσκολιών που προκύπτουν από ένα μακροπρόθεσμο, υπερβολικό φόρτο εργασίας. Ο όρος αυτός εισήχθη στην ψυχολογία από τον Αμερικανό ψυχολόγο Herbert J. Freudenberger και την Christina Maslach στα μέσα της δεκαετίας του 1970. Το 1974 ο Freudenberger παρουσίασε τον όρο σε ένα περιοδικό με τίτλο «Ημερολόγιο Κοινωνικών Υποθέσεων». Ως εργαζόμενος σε ένα επάγγελμα προσανατολισμένο στους ανθρώπους, συνάντησε άτομα που βίωναν εξάντληση, κόπωση και απώλεια κινήτρων. Για να προσδιορίσει αυτά τα συμπτώματα χρησιμοποίησε την έκφραση «burn out» που αρχικά χρησιμοποιούνταν για να χαρακτηρίσουν τοξικομανή άτομα (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Εκτός από τον Freudenberger, η Maslach στη μελέτη της συνεργάστηκε επίσης με πολλούς ανθρώπους, ειδικά με εκείνους που βίωσαν ψυχική εξάντληση (Maslach & Schaufeli, 1993). Τελικά, ανακάλυψε μια σχέση ανάμεσα στα αρνητικά συναισθήματα των ανθρώπων και τις δουλειές τους. Για την επισήμανση αυτών των συμπτωμάτων, χρησιμοποίησε την ήδη γνωστή έκφραση μεταξύ των δικηγόρων, «burn out». Έτσι, το 1976, γεννήθηκε μια νέα καθομιλουμένη έκφραση που υιοθετήθηκε από πολλούς επαγγελματίες (Maslach & Schaufeli,

1993). Αρχικά όπως προαναφέρθηκε, ο όρος «burn out» αναφερόταν στους ναρκομανείς και την αβάσιμη κατάστασή τους. Πιο πρόσφατα, ο όρος χρησιμοποιήθηκε σε συνδυασμό με το επάγγελμα. Μέχρι πρόσφατα, η επαγγελματική εξουθένωση θεωρούνταν ένα κοινωνικό πρόβλημα, όχι όμως ως ακαδημαϊκό κατασκεύασμα (Maslach & Schaufeli, 1993), αλλά με την ταχεία ανάπτυξη καταστάσεων άγχους στο εργασιακό περιβάλλον, οι ακαδημαϊκοί έχουν ενδιαφερθεί περισσότερο για το θέμα αυτό.

## 2.2 Ιστορική αναδρομή

Το σύνδρομο της εξουθένωσης περιγράφηκε για πρώτη φορά σε δύο επιστημονικά άρθρα που δημοσιεύθηκαν το 1974, ένα από τον Herbert Freudenberger (1974) και ένα από τον Sigmund Ginsburg (1974). Τα επόμενα χρόνια, ο Freudenberger, γερμανικής καταγωγής ψυχολόγος και ψυχοθεραπευτής, ήταν αυτός που έκανε τον όρο δημοφιλή σε πολλές άλλες εκδόσεις. Επομένως, θεωρείται ευρέως ως ο ιδρυτής της ιδέας. Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ο Freudenberger δεν εφηύρε τον όρο αυτό. Αντ' αυτού, αξίζει εύσημα για το γεγονός ότι περιγράφει και αναλύει συστηματικά μια ψυχική κατάσταση που παρατήρησε σε μερικούς από τους συναδέλφους του αλλά και την οποία βίωσε ο ίδιος, καθώς και ότι οι συνάδελφοί του περιέγραψαν την κατάσταση στην οποία ένιωσαν ότι «καήκαν» (Freudenberger, 1974). Με άλλα λόγια, ο όρος χρησιμοποιήθηκε για να περιγράψει μια συγκεκριμένη εμπειρία και ψυχική κατάσταση στο χώρο εργασίας πριν ακόμη γίνει μια ψυχολογικά και κλινικά σχετική κατάσταση. Στο αρχικό του άρθρο το 1974, ο Freudenberger περιγράφει την κατάσταση της εξουθένωσης ως "το να είναι κάποιος εξαντλημένος από την υπερβολική κατανάλωση ενέργειας, δύναμης ή πόρων που απαιτεί η εργασία του" (Freudenberger, 1974). Σύμφωνα με τον Freudenberger, η επαγγελματική εξουθένωση χαρακτηρίζεται από σωματικά συμπτώματα όπως εξάντληση, κόπωση, συχνές κεφαλαλγίες και γαστρεντερικές διαταραχές, αϋπνία και δύσπνοια. Τα σημάδια επαγγελματικής εξουθένωσης στη συμπεριφορά περιλαμβάνουν απογοήτευση, θυμό, ύποπτη συμπεριφορά, αίσθημα παντοδυναμίας, υπερβολική χρήση ηρεμιστικών, κυνισμό και σημάδια κατάθλιψης. Ο Freudenberger όχι μόνο περιέγραψε τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης αλλά και ανέφερε παράγοντες προσωπικότητας ανθρώπων με προδιάθεση στο σύνδρομο αυτό. Είναι κυρίως τα άτομα που αφοσιώνονται και αφιερώνονται σε κάτι περισσότερο από άλλα, αυτά τα άτομα είναι πιθανότερο να βιώσουν το σύνδρομο της εξουθένωσης (Freudenberger, 1974). Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η μελέτη του για την επαγγελματική εξουθένωση βασίστηκε σε παρατηρήσεις ενός ιδιαίτερα απαιτητικού περιβάλλοντος εργασίας, σε μια κλινική ελεύθερας εισόδου στη Νέα Υόρκη.

Γενικότερα, για τον ίδιο, η επαγγελματική εξουθένωση διαδραματίζεται σε περιβάλλοντα που απαιτούν σημαντικό βαθμό συναισθηματικής δουλειάς και ενσυναίσθησης, προσωπικής συμμετοχής και κινήτρων. Ταυτόχρονα, αυτού του είδους η εργασία δεν είναι πολύ καλά αμειβόμενη και είναι αρκετά εξαντλητική, τέτοιες συνθήκες εργασίας είναι χαρακτηριστικές στους τομείς της υγείας, της κοινωνικής εργασίας και της εκπαίδευσης. Ο Freudenberger όχι μόνο περιέγραψε το σύνδρομο της εξουθένωσης αλλά πρότεινε και προληπτικά μέτρα. Επειδή πίστευε ότι η επαγγελματική εξουθένωση συνδέεται ιδιαίτερα με συγκεκριμένα περιβάλλοντα εργασίας και οργανωτικά πλαίσια, πρότεινε την παρέμβαση σε οργανωτικό παρά σε ατομικό επίπεδο. Οι συστάσεις του περιελάμβαναν μείωση του ωραρίου εργασίας, τακτική εναλλαγή εργασίας, συχνή επίβλεψη και εκπαίδευση του προσωπικού. Αυτή η πρώτη δημοσίευση σχετικά με την εξουθένωση προβλέπει μεγάλο μέρος της έρευνας που επρόκειτο να διεξαχθεί τα επόμενα 40 χρόνια.

Το αρχικό έργο του Freudenberger ακολούθησε σημαντικός αριθμός ψυχολογικών μελετών, ξεκινώντας με την έρευνα της Christina Maslach και των συναδέλφων της στα τέλη της δεκαετίας του 1970 και στις αρχές της δεκαετίας του 1980 (Maslach & Jackson, 1986), (Maslach & Schaufeli, 1993), (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) Η Maslach ήταν μια από τους πρωτοπόρους στην έρευνα με θέμα την επαγγελματική εξουθένωση και εξακολουθεί να είναι μια από τους πιο διακεκριμένους μελετητές σε αυτόν τον τομέα. Σε αντίθεση με την ποιοτική μελέτη του Freudenberger, η κοινωνική ψυχολόγος Maslach επικεντρώθηκε στη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Με βάση το τρισδιάστατο μοντέλο της εξουθένωσης, ανέπτυξε το Maslach Burnout Inventory (MBI), το οποίο εξακολουθεί να είναι το πιο διαδεδομένο και χρησιμοποιούμενο ερωτηματολόγιο για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης σήμερα (Maslach & Jackson, 1981). Το έργο της Maslach και των συναδέλφων της και ιδιαίτερα το ερωτηματολόγιο MBI, σηματοδότησαν ένα σημείο καμπής στην έρευνα της επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς με αυτό είναι πλέον δυνατόν να μετρηθεί εύκολα η ψυχική κατάσταση σε διαφορετικούς πληθυσμούς και επαγγέλματα. Στο άρθρο το οποίο άσκησε την περισσότερη επιρροή, οι Maslach, Schaufeli και Leiter (2001) ξεχώρισαν κατά την πρωτοποριακή περίοδο της έρευνας για την επαγγελματική εξουθένωση. Η πρώτη φάση ήταν στα μέσα της δεκαετίας του 1970 που αποσκοπούσε στην περιγραφή και τον ορισμό του νέου αυτού "συνδρόμου." Εκείνη την εποχή, η έρευνα βασίστηκε κυρίως σε παρατηρήσεις και συνεντεύξεις στους τομείς των κοινωνικών υπηρεσιών και της υγείας. Μετά την ανάπτυξη του MBI στις αρχές της δεκαετίας του 1980, το επίκεντρο της έρευνας άλλαξε, και το σύνδρομο έγινε εμφανές σε όλο και περισσότερα επαγγέλματα, όπως για παράδειγμα, στους εκπαιδευτικούς (Belcastro & Gold, 1983), στους στρατιωτικούς (Shirom & Ezrachi, 2003), στους αστυνομικούς, στους διευθυντές, και στους φοιτητές. Τα τελευταία 10 χρόνια, η επαγγελματική εξουθένωση έχει γίνει αντικείμενο ολοένα αυξανόμενου ενδιαφέροντος για τους επιστήμονες, τους

επαγγελματίες και το εργατικό δυναμικό. Οι κλινικοί ψυχολόγοι, ειδικότερα, άρχισαν να υιοθετούν την επαγγελματική εξουθένωση ως διάγνωση, και προσπάθησαν να διακρίνουν περιπτώσεις μεταξύ περιπτώσεων επαγγελματικής εξουθένωσης και περιπτώσεων που δεν έπασχαν από επαγγελματική εξουθένωση, (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Σήμερα, η εξάντληση αποτελεί τεκμηριωμένη ιατρική διάγνωση σε ελάχιστες μόνο χώρες όπως η Ολλανδία και η Σουηδία. Στις περισσότερες (εκβιομηχανισμένες) χώρες, παραμένει μια αμφισβητούμενη διάγνωση που συζητείται ευρέως αλλά δεν αναγνωρίζεται επίσημα στο σύστημα υγειονομικής περίθαλψης.

### **2.3 Στάδια εξέλιξης – Θεωρητικά Μοντέλα**

Το Σύνδρομο της Εξουθένωσης (Burn Out syndrome) όπως προαναφέραμε είναι μια σταδιακή διαδικασία, η οποία δεν εμφανίζεται σε μια ημέρα (Kraft 2006, 31). Εξαρτάται από το άτομο, αλλά συνήθως είναι μια διαδικασία που διαρκεί μήνες ή χρόνια, η οποία μπορεί να χωριστεί σε διάφορα στάδια. Οι περισσότεροι ειδικοί συμφωνούν για το περιεχόμενο των σταδίων, αλλά αυτό που διαφέρει είναι ο αριθμός τους, τα χωρίζουν σε 3 έως και 12 στάδια.

#### **2.3.1 Το διδιάστατο μοντέλο Maslach και Jackson**

- Στάδιο πρώτο - Συναισθηματική εξουθένωση

Η συναισθηματική εξουθένωση αντιστοιχεί στην έννοια της καταπόνησης, καθώς έχει συνδεθεί με την ένταση, το άγχος, τη σωματική κόπωση, την αϋπνία. Έτσι, η συναισθηματική εξουθένωση συσχετίζεται με ψυχολογική και σωματική καταπόνηση. (Ashforth, 1991)

- Στάδιο δεύτερο - Αποπροσωποποίηση

Η αποπροσωποποίηση αναφέρεται στην έννοια της διαχείρισης και της προσπάθειας του ατόμου να ανταπεξέλθει. Μέσω της αποπροσωποποίησης, το άτομο προσπαθεί να σταματήσει την συναισθηματική και ψυχική του εξάντληση αντιμετωπίζοντας τους άλλους ως αντικείμενα ή αριθμούς αντί ως ανθρώπους. Ο Ashford και ο Lee (1990) υποστήριξαν ότι η αποπροσωποποίηση αποτελεί μια μορφή αμυντικής συμπεριφοράς, η οποία ορίζεται από αντιδραστικές και προστατευτικές ενέργειες με σκοπό την αποφυγή ανεπιθύμητων απαιτήσεων ή τη μείωση της υποτιθέμενης απειλής (Ashforth, 1991).

- Στάδιο τρίτο - Το αίσθημα της μειωμένη προσωπικής επίτευξης

Η μειωμένη προσωπική επίτευξη θεωρείται ότι είναι αποτέλεσμα της συνεχούς αγχώδους και εξουθενωτικής προσπάθειας που καταβάλλει το άτομο για να αντιμετωπίσει την κατάσταση στην οποία βρίσκεται. Το προσωπικό επίτευγμα αντιπροσωπεύει μια πτυχή της αυτοαποτελεσματικότητας και συνδέεται επομένως με την προσαρμογή σε απαιτητικές καταστάσεις (Ashforth, 1991).



Εικόνα 1 Οι τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης - (Κυρατζή, 2019)

### 2.3.2 Τα πέντε στάδια και το μοντέλο των Edelvich και Brodsky

Η διαίρεση σε πέντε στάδια από τους συγγραφείς Edelvich και Brodsky (1980) χρησιμοποιείται συχνότερα (Kraft, 2006):

- Στάδιο πρώτο – Ενθουσιασμός

Στην αρχή υπάρχει ενθουσιασμός και υπερωρίες. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι προσμένουν να εργαστούν και είναι γεμάτοι ελπίδα, αλλά συχνά έχουν μη ρεαλιστικές προσδοκίες. Στον ελεύθερο χρόνο τους εξακολουθούν να είναι αφοσιωμένοι στην εργασία και σταδιακά η εργασία γίνεται το σημαντικότερο κομμάτι της ζωής τους. Με αποτέλεσμα, ο τρόπος που αντιλαμβάνονται την αίσθηση για την ζωή αντικατοπτρίζεται μόνο μέσα από τον φακό της εργασίας τους και τίποτα άλλο.

- Στάδιο δεύτερο - Στασιμότητα και αμφιβολία

Το δεύτερο στάδιο συνοδεύεται συνήθως από έλλειψη ενθουσιασμού για την εργασία. Οι εργαζόμενοι πλέον γνωρίζουν τι μπορούν να περιμένουν από την εργασία τους και γι' αυτό η εργασία δεν είναι πλέον τόσο ελκυστική γι' αυτούς. Τα όρια και οι περιορισμοί εμφανίζονται, οι άνθρωποι αναγνωρίζουν την πραγματικότητα, και ιδίως ότι η εργασία δεν είναι το σημαντικότερο

πράγμα στη ζωή τους. Με αποτέλεσμα να φροντίζουν περισσότερο τον ελεύθερο χρόνο τους, τους φίλους και την οικογένειά τους. Το ενδιαφέρον τους για αυτές τις ανάγκες έρχεται στο προσκήνιο, καθώς και το ενδιαφέρον τους για τον χρόνο που εργάζονται και την επαγγελματική τους ανάπτυξη. Σε αυτό το στάδιο υπάρχουν μεγαλύτερες πιθανότητες ανάκαμψης από την επαγγελματική εξουθένωση.

- Στάδιο τρίτο – Απογοήτευση

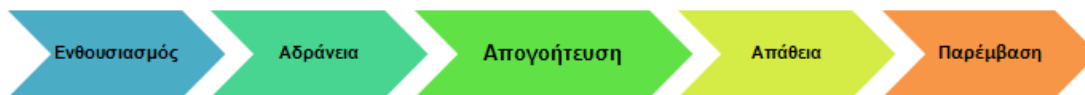
Ένα τυπικό χαρακτηριστικό αυτού του σταδίου είναι η αναζήτηση της αίσθησης του προσωπικού επιτεύγματος. Το τρίτο στάδιο συνοδεύεται συνήθως από έλλειψη εμπιστοσύνης. Σε αυτό το στάδιο, οι εργαζόμενοι υποτιμούν τα επιτεύγματα του παρελθόντος, την επιρροή και τη συμβολή τους στο μέλλον. Αν και υπάρχουν συνεισφορές, πείθονται για την ανυπαρξία τους. Οι σωματικές και συναισθηματικές δυσκολίες καθώς και άλλα προβλήματα εμφανίζονται στην κοινωνική τους ζωή, όπως για παράδειγμα συγκρούσεις εντός σχέσεων, με φίλους τους ή με μέλη από την οικογένειά τους, καθώς και με έναν ανώτερο ή συναδέλφους στον χώρο εργασίας τους.

- Στάδιο τέταρτο - Απάθεια

Η απάθεια θεωρείται ως αντίδραση σε μια μακροχρόνια απογοήτευση. Τα άτομα στο στάδιο αυτό είναι απογοητευμένα από την δουλειά τους και δεν έχουν την δυνατότητα να διαχειριστούν αυτή την κατάσταση. Η εργασία θεωρείται πλέον μόνο ως μια πηγή εισοδήματος, γι' αυτό εξακολουθούν να εργάζονται, αλλά το μόνο που περιμένουν είναι ο μισθός τους. Κάνουν ακριβώς αυτό που πρέπει να κάνουν, προσπαθώντας να διατηρήσουν τη δουλειά τους, χωρίς να καταβάλουν καμία επιπλέον προσπάθεια. Συνήθως, τα άτομα αυτά αποφεύγουν τις νέες προκλήσεις, όπως τα νέα έργα.

- Στάδιο πέμπτο - Παρέμβαση

Σε αυτό το στάδιο περιλαμβάνεται η κάθε προσπάθεια του ατόμου και το κάθε βήμα του που έχει ως στόχο την αποφυγή του από την μόνιμη απογοήτευση και γίνεται ως αντίδραση στην επαγγελματική εξουθένωση. Τα άτομα σε αυτό το στάδιο επικεντρώνονται περισσότερο στην ιδιωτική τους ζωή, πηγαίνουν διακοπές, βρίσκουν νέους φίλους, αλλάζουν σπίτια, αφιερώνουν χρόνο στην μελέτη μια νέας ενασχόλησης, επαναξιολογούν τις σχέσεις τους προς την εργασία, τους πελάτες, τους συναδέλφους και τους φίλους τους. Το τελευταίο στάδιο απαιτεί την αναζήτηση επαγγελματικής βοήθειας, διότι σε αυτό το στάδιο δεν είναι δυνατόν οι άνθρωποι να ξεπεράσουν την εξουθένωση μόνοι τους, όσο σκληρά και αν προσπαθούν.



Εικόνα 2 Τα στάδια επαγγελματικής εξουθένωσης των Edelwich και Brodsky – (Κουρατζή, 2019)

### 2.3.3 Τα δώδεκα στάδια και το μοντέλο των Freudenberger και North

Ο καλύτερος διαχωρισμός των σταδίων του Συνδρόμου της Εξουθένωσης παρέχεται από τον ψυχολόγο Freudenberger και τη συνεργάτιδα του, Gail North, που σκέφτηκαν τον «κύκλο του Συνδρόμου της Εξουθένωσης» (Burnout cycle) που περιέχει 12 στάδια. Αυτή η διαίρεση παρέχει τον καλύτερο τρόπο κατανόησης της διαδικασίας της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς και τη δυνατότητα έγκαιρης διάγνωσης αυτής της ασθένειας (Kraft, 2006). Στο σημείο αυτό, είναι απαραίτητο να διευκρινιστεί ότι τα στάδια αυτά δεν χρειάζεται να ακολουθούν μια συγκεκριμένη σειρά καθώς δεν υπάρχει κάποια αλληλουχία. Σύμφωνα με τους Freudenberger και North, πολλά άτομα παρακάμπτουν συγκεκριμένα στάδια, άλλα βρίσκονται ταυτόχρονα σε αρκετά από αυτά (Kraft 2006, 31). Τα στάδια της επαγγελματικής εξουθένωσης που αναφέρονται από τους Freudenberger και North είναι (Kraft, 2006):

- Στάδιο πρώτο – Ο ψυχαναγκασμός και η προσπάθεια να αποδείξουν την αξία τους

Το πρώτο στάδιο χαρακτηρίζεται ως μια κατάσταση στην οποία η φιλοδοξία διαδραματίζει τον κύριο ρόλο. Οι άνθρωποι όχι μόνο πρέπει να αποδείξουν στον εαυτό τους ότι κάνουν εξαιρετική δουλειά, αλλά πρέπει επίσης να το αποδείξουν και στους συναδέλφους τους. Τελικά, η ανάγκη να αποδείξουν την αξία τους μετατρέπεται σε αποφασιστικότητα και καταναγκασμό με δυστυχή συναισθήματα.

- Στάδιο δεύτερο – Σκληρότερη εργασία

Ο κύριος στόχος των ατόμων σε αυτό το στάδιο είναι να εργαστούν πιο σκληρά, ειδικά για να ανταποκριθούν στις υψηλές προσωπικές προσδοκίες. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο αναλαμβάνουν περισσότερη εργασία και παθαίνουν να χειρίζονται τα πάντα μόνοι τους, γεγονός που με τη σειρά του καταδεικνύει την ιδέα ότι είναι αναντικατάστατοι.

- Στάδιο τρίτο – Παραμέληση των αναγκών τους

Τα άτομα σε αυτό το στάδιο εργάζονται όλη μέρα και η μόνη τους ενασχόληση είναι η δουλειά τους, αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να απορροφώνται από αυτή σε σημείο να αγνοούν την κάλυψη των βασικών τους αναγκών, όπως ο ύπνος ή το φαγητό. Συνήθως εμφανίζεται έλλειψη της θέλησης για διατήρηση σχέσεων με άλλους, ιδίως με μέλη της οικογένειας, συναδέλφους και φίλους.

- Στάδιο τέταρτο – Μετατόπιση των συγκρούσεων

Σε αυτό το στάδιο, τα άτομα κατανοούν την ύπαρξη κάποιας δυσλειτουργίας και την ύπαρξη ενός προβλήματος αλλά αδυνατούν να αναγνωρίσουν τον παράγοντα που δημιουργεί αυτήν την κατάσταση. Καθώς και δεν μπορούν να αντιληφθούν τις αιτίες τους άγχους τους και της δυσφορίας στην ζωή τους. Είναι το στάδιο στο οποίο εμφανίζονται τα πρώτα σωματικά συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης.

- Στάδιο πέμπτο - Αναθεώρηση των αξιών τους

Απορρίπτοντας και αγνοώντας τις βασικές ανάγκες και σχέσεις τους, τα άτομα πρέπει να δηλώσουν άλλες αξίες, οι οποίες συνδέονται μόνο με την εργασία καθώς και εκτιμούν τον εαυτό τους μόνο ανάλογα με τα επιτεύγματά τους πάνω σε αυτή, έχοντας ως αποτέλεσμα την συναισθηματική αποστράγγιση.

- Στάδιο έκτο - Άρνηση αναδυόμενων προβλημάτων

Οι άνθρωποι γίνονται πιο επιθετικοί και κυνικοί και αντιλαμβάνονται τους συναδέλφους τους ως ανόητους, τεμπέληδες ή απείθαρχους και συνεχίζουν να είναι ο χειρότερος εχθρός τους. Σε αυτό το στάδιο, αποδίδουν όλο και περισσότερα προβλήματα στην πίεση του χρόνου και στον όγκο της εργασίας τους.

- Στάδιο έβδομο – Κοινωνική απόσυρση

Η μείωση των κοινωνικών επαφών και η απομόνωση αποτελούν τα τυπικά χαρακτηριστικά της κατάστασης αυτής. Τα άτομα σε αυτό το στάδιο αισθάνονται ανίκανα και απελπισμένα, κάτι που αρκετές φορές οδηγεί στην χρήση ηρεμιστικών καθώς και άλλων τρόπων που καταλήγουν σε εθισμούς.

- Στάδιο όγδοο – Εμφανείς συμπεριφορικές αλλαγές

Άτομα από τον οικογενειακό τους κύκλο καθώς και συνάδελφοι τους, είναι σε θέση να διακρίνουν τις αλλαγές στη συμπεριφορά του συναδέλφου τους, του συζύγου τους, του πατέρα τους,



ενώ τα θύματα της επαγγελματικής εξουθένωσης απαξιούν και αγνοούν εντελώς τα άτομα αυτά, γίνονται απαθή καθώς φοβισμένα, ντροπαλά και ανίκανα.

- Στάδιο ένατο - Αποπροσωποποίηση

Σε αυτό το στάδιο εκτός από την απώλεια επαφής με άλλους, τα άτομα χάνουν την επαφή με τον ίδιο τους τον εαυτό. Αντιλαμβάνονται τη ζωή ως μια διαδικασία μηχανικών λειτουργιών και δεν θεωρούν τους εαυτούς τους πολύτιμο μέλος της ανθρώπινης κοινωνίας.

- Στάδιο δέκατο - Εσωτερική κενότητα

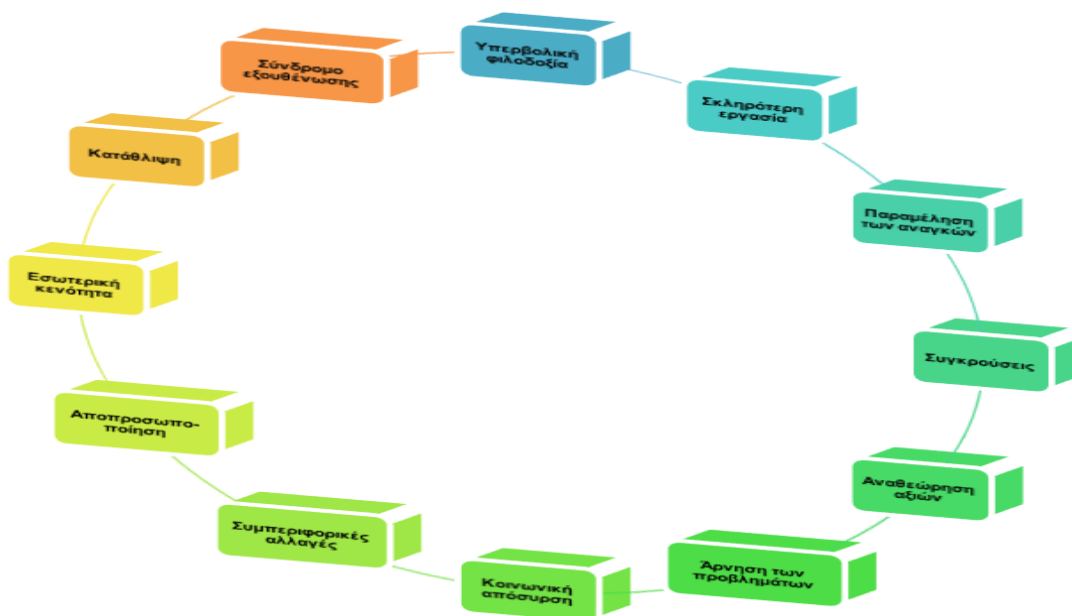
Το εσωτερικό κενό που τους διακατέχει επεκτείνεται αδυσώπητα. Για να ξεπεράσουν αυτό το συναίσθημα, αναζητούν απεγνωσμένα κάποια δραστηριότητα. Σε αυτό το σημείο εμφανίζονται υπερβολικές αντιδράσεις, όπως υπερβολική σεξουαλικότητα, υπερφαγία και χρήση ναρκωτικών ή αλκοόλ. Ο χρόνος αναψυχής και διακοπών είναι για αυτούς χρόνος χαμένος και δεν δίνουν καμία σημασία σε αυτόν.

- Στάδιο εντεκάτο - Κατάθλιψη

Σύμφωνα με το όνομα αυτού του σταδίου, είναι προφανές ότι σχετίζεται με την κατάθλιψη. Τα άτομα σε αυτό το στάδιο εξαντλούνται, θλίβονται, χωρίς να έχουν ελπίδες για το μέλλον και τους διακατέχει αδιαφορία. Με αποτέλεσμα η ζωή τους να μην έχει νόημα γι' αυτούς.

- Στάδιο δωδέκατο - Σύνδρομο εξουθένωσης

Όλα τα προαναφερθέντα στάδια οδηγούν αναπόφευκτα σε μια κατάσταση εξουθένωσης, η οποία συνοδεύεται από σκέψεις αυτοκτονίας ως αποτέλεσμα της διαφυγής από την κατάσταση αυτή. Με τελικό αποτέλεσμα να υποφέρουν από πλήρη πνευματική και σωματική κατάρρευση. Τα άτομα σε αυτή τη φάση χρειάζονται άμεση ιατρική φροντίδα.



Εικόνα 3 Τα στάδια της επαγγελματικής εξουθένωσης των Freudenberg και North - (Κυρατζή, 2019)

### 2.3.4 Μοντέλο Cherniss

Στάδιο 1 <sup>ο</sup>	Διατάραξη	Ατομικό επίπεδο	Όταν το εργασιακό περιβάλλον καθώς και οι πόροι που διαθέτει δεν είναι αρκετοί για την ικανοποίηση των ατομικών στόχων του εκπαιδευτικού.
Στάδιο 2 <sup>ο</sup>	Εξάντληση	Οργανωτικό επίπεδο	Όταν ο εκπαιδευτικός αρχίζει να απογοητεύεται και να αποστασιοποιείται καθώς αντιλαμβάνεται την εκπαιδευτική μονάδα σαν μια πηγή εξάντλησης.
Στάδιο 3 <sup>ο</sup>	Αμυντική κατάληξη	Κοινωνικό επίπεδο	Όταν η συμπεριφορά και η στάση του εκπαιδευτικού αλλάζει όχι μόνο ως προς την εργασία

			του αλλά και ως προς τον κοινωνικό περίγυρο του εκδηλώνοντας απάθεια και κυνισμό.
--	--	--	---

### 2.3.5 Μοντέλο Pines

Συμφωνά με το μοντέλο Pines (2003) η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται ως μια κατάσταση εξάντλησης η οποία χωρίζεται ως εξής:

- Σωματική εξάντληση, με αποτέλεσμα της την αίσθηση μιας μόνιμης κούρασης, αυξημένης πίεσης καθώς και πονοκεφάλων.
- Συναισθηματική εξάντληση, με αποτέλεσμα του έντονου αισθήματος ενοχής, ανεπάρκειας και αποθάρρυνσης.
- Πνευματική εξάντληση, με αποτέλεσμα κενών μνήμης, διάσπαση της προσοχής καθώς και αναποτελεσματικότητας.

Το μοντέλο αυτό χρησιμοποιεί το δεύτερο πιο γνωστό και αξιόπιστο εργαλείο μέτρησης του συνδρόμου της εξουθένωσης, μετά από MBI.

### 2.3.6 Μοντέλο της Κοπεγχάγης

Πρόκειται για ένα αρκετά πρόσφατο μοντέλο, το οποίο χρησιμοποιεί το δικό του εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης το Copenhagen Burnout Inventory (CBI). Ένα εργαλείο το οποίο έχει αποδειχτεί να είναι αρκετά αξιόπιστο μιας και συνδυάζει το ατομικό επίπεδο, το επαγγελματικό επίπεδο και το επίπεδο εξουθένωσης που παρουσιάζει από τις κοινωνικές σχέσεις.

### 2.3.7 Μοντέλο Karasek

Το μοντέλο αυτό ορίζει την υγεία του άτομου με βάση τους παρακάτω παράγοντες:

- Τον έλεγχο που του ασκείται στον εργασιακό χώρο.
- Την μορφή εργασίας και τα καθήκοντα του.
- Τις κοινωνικές σχέσεις με άτομα που εργάζονται στον ίδιο χώρο.

Προκειμένου να προκληθεί το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης σε ένα άτομο, πρέπει να υπάρχει συνδυασμός των παραγόντων που προαναφέρθηκαν (Karasec, 1979).

### **2.3.8 Μοντέλο των Βιταμινών**

Σύμφωνα με το Warr (1987) τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος παρομοιάζονται με τις απαραίτητες βιταμίνες για το ανθρωπινό σώμα. Για παράδειγμα, όπως ένα σώμα έχει ανάγκη την βιταμίνη D, έτσι και ο εργαζόμενος έχει ανάγκη για επιβράβευση. Είναι βασικό όμως να διατηρείται η ισορροπία και η σωστή δοσολογία. Όταν δηλαδή ένα σώμα λαμβάνει παραπάνω βιταμίνες, τότε μπορεί να προκληθεί υπερβιταμίνωση δημιουργώντας αρνητικά αποτελέσματα, έτσι ακριβώς γίνεται με τους ψυχολογικούς παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος.

- Οι εργασιακοί παράγοντες συμφωνά με το μοντέλο των βιταμινών είναι:
- Η ευκαιρία να λαμβάνει ο εργαζόμενος αποφάσεις
- Να του δίνεται η ευκαιρία να αξιοποιεί τις γνώσεις του καθώς και τις δυνατότητες του
- Η παροχή ανάλογης και ικανοποιητικής αμοιβής
- Να υπάρχει σαφήνεια στο ρόλο του καθώς και στόχους
- Να αναγνωρίζεται και να επιβραβεύεται
- Να υπάρχει διαπροσωπική επικοινωνία

### **2.4 Συμπτώματα**

Η λέξη «σύνδρομο» ορίζεται ως μια ομάδα συμπτωμάτων τα οποία παρουσιάζονται ταυτόχρονα και αφορούν μια συγκεκριμένη ασθένεια. Τα συμπτώματα του συνδρόμου της εξουθένωσης επηρεάζουν την ψυχή του ατόμου, έχοντας αντίκτυπο στις φυσικές πτυχές της ανθρώπινης ζωής και στις σχέσεις με τους άλλους ανθρώπους, μέσα στην οικογένεια αλλά και στο χώρο εργασίας. Είναι αδύνατο να ορίσουμε τη σειρά με την οποία εμφανίζονται τα συμπτώματα. Ακριβώς όπως οι αιτίες, έτσι τα συμπτώματα και η ανάπτυξή τους εξαρτώνται αποκλειστικά από τα χαρακτηριστικά του ατόμου. Αρκετοί ψυχολόγοι και άλλοι ειδικοί έφεραν στο φως τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Για παράδειγμα, ο ψυχολόγος Kebza (1998) διακρίνει τρεις ομάδες συμπτωμάτων οι οποίες είναι (Šebková, 2015):

### **2.4.1 Ψυχολογικά συμπτώματα**

Η κατάσταση του συνδρόμου της εξουθένωσης, κυριαρχείται από ψυχολογικής απόψεως από την αίσθηση ότι η μακροχρόνια και επίπονη προσπάθεια που έχει καταβάλλει το άτομο έχει διαρκέσει λίγο περισσότερο, ενώ η αποτελεσματικότητα της δεν είναι αρκετά υψηλή σε σύγκριση με την εξουθενωτική υπερ-προσπάθεια. Με αποτέλεσμα να υπερισχύουν τα συναισθήματα της κατάθλιψης, όπως είναι η θλίψη, η απογοήτευση, η απελπισία ή η απόγνωση (Nurja, 2009), ενώ ταυτόχρονα αναδύεται μια έντονη πεποίθηση για την ανικανότητα του. Τα άτομα που διαγνώστηκαν με το σύνδρομο της εξουθένωσης βιώνουν πνευματική κόπωση, συναισθηματική εξάντληση και τους διακατέχει σημαντική μείωση των κινήτρων και μείωση αυθορμητισμού, δημιουργικότητας και πρωτοβουλίας. Γενικό τους γνώρισμα είναι η λύπηση για τον εαυτό τους. Υπάρχει επίσης μείωση ενδιαφέροντος σε συγκεκριμένους τομείς της εργασίας, δηλαδή εργασίες που αφορούν θέματα που σχετίζονται με το επάγγελμά τους, καθώς έχουν αναπτύξει μια δυνητικά αρνητική γνώμη του οργανισμού στον οποίο εργάζονται. Όσον αφορά τις σχέσεις με τους ανθρώπους (πελάτες, ασθενείς, συνάδελφους), υπάρχει συνήθης αρνητισμός, κυνισμός και εχθρότητα απέναντί τους.

#### **2.4.1.1 Η κατάθλιψη και το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης**

Όπως και το άγχος, το σύνδρομο της εξουθένωσης μπορεί επίσης να παρερμηνευθεί ως κατάθλιψη. Η κατάθλιψη μπορεί να χαρακτηριστεί από τα αρνητικά συναισθήματά της όπως η θλίψη, η απώλεια κινήτρων ή ενέργειας και άλλα που αναφέρθηκαν προηγουμένως. Είναι προφανές ότι η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται με την κατάθλιψη, αλλά μεταξύ τους υπάρχουν σαφείς διαφορές. Πρώτον, τα αρνητικά συναισθήματα που γίνονται αισθητά κατά την επαγγελματική εξουθένωση στοχεύουν στην εργασιακή ζωή σε αντίθεση με την κατάθλιψη, όπου οι άνθρωποι αισθάνονται αρνητικά συναισθήματα για κάθε πτυχή της ζωής τους (Šebková, 2015). Επίσης, η κατάθλιψη μπορεί να εμφανιστεί μεταξύ των ανθρώπων που εργάζονται, καθώς και μεταξύ των ανέργων ή και ατόμων που δεν εργάστηκαν ποτέ. Η κατάθλιψη είναι ένα σύμπτωμα του συνδρόμου της εξουθένωσης, αλλά μπορεί να εξελιχθεί και ανεξάρτητα από αυτό (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

## **2.4.2 Σωματικά συμπτώματα**

Τα σωματικά συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν αντίκτυπο στη σωστή λειτουργία των εσωτερικών οργάνων και συνοδεύονται από καταστάσεις σωματικής κόπωσης, απάθειας και αδυναμίας. Το εσωτερικό όργανο που επηρεάζεται κυρίως από το σύνδρομο της εξουθένωσης είναι η καρδιά, διότι όσοι βιώνουν αυτή την κατάσταση αισθάνονται πόνο στην καρδιά, έχουν ακανόνιστο καρδιακό ρυθμό ή δυσκολία στην αναπνοή και άλλες διαταραχές που συνδέονται με αυτήν (ανικανότητα για επαρκή αναπνοή). Ωστόσο, ο πόνος δεν είναι απαραίτητο να εμφανίζεται μόνο στην καρδιά, αλλά και στους μύες καθώς η επαγγελματική εξουθένωση παρεμβαίνει στο ρυθμό, τη συχνότητα και την ένταση της σωματικής δραστηριότητας. Άλλα σημεία που μπορεί να προκύψουν τουλάχιστον εν μέρει από το σύνδρομο εξάντλησης είναι η δυσπεψία, η κεφαλαλγία, οι διαταραχές της αρτηριακής πίεσης, τα επεισόδια κρυολογήματος ή γρίπης, οι αλλεργίες, το ατοπικό έκζεμα και οι διαταραχές του ύπνου (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Τέλος, το σύνδρομο της εξουθένωσης μπορεί να οδηγήσει σε εθισμούς κάθε είδους, επειδή οι άνθρωποι τείνουν να κάνουν χρήση ναρκωτικών ουσιών, οινοπνευματωχών ποτών ή να λαμβάνουν χάπια ως λύση στα προβλήματα τους.

### **2.4.2.1 Εξάντληση και επαγγελματική εξουθένωση**

Όπως το άγχος και η κατάθλιψη, το σύνδρομο της εξουθένωσης συνοδεύεται επίσης από την αίσθηση της εξάντλησης. Συνήθως η σωματική εξάντληση εξαφανίζεται μετά από χαλάρωση και ξεκούραση. Αντιθέτως, η εξάντληση που βιώνουν τα άτομα κατά την διάρκεια του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, διαδραματίζεται με διαφορετικό τρόπο σε συνδυασμό με τα αισθήματα αποτυχίας. Με άλλα λόγια, τα άτομα αυτά σπάνια απαλλάσσονται, από την εξάντληση που νιώθουν μόνο με την ξεκούραση.

### **2.4.3 Συμπεριφορικά συμπτώματα**

Οι άνθρωποι είναι κοινωνικά όντα, και γι' αυτό όλοι αισθάνονται την ανάγκη για ανθρώπινη επαφή, τουλάχιστον κατά καιρούς. Από την άποψη αυτή, η εξάντληση χαρακτηρίζεται από πλήρη ύφεση της κοινωνικότητας. Υπάρχει ισχυρή τάση να μειώνεται η επαφή με όλα τα άτομα που σχετίζονται με την εργασία τους, πράγμα που σημαίνει έλλειψη ενδιαφέροντος για τους πελάτες ή τους συναδέλφους, καθώς και στην αξιολόγηση τους από αυτούς. Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να φαίνεται ως εμφανής απροθυμία για την άσκηση του επαγγέλματος και οτιδήποτε σχετίζεται με αυτό (επεξεργασία των αποτελεσμάτων, συμφωνία για νέα ή εναλλακτική ημερομηνία

των συνεδριάσεων). Επίσης είναι μια κατάσταση στην οποία το άτομο εμφανίζει μειωμένη ενσυναίσθηση, ιδίως τα άτομα που ήταν αρκετά ευαίσθητα και συναισθηματικά πριν μουν στην κατάσταση του συνδρόμου, έχοντας ως αποτέλεσμα την κλιμάκωση των συγκρούσεων που οφείλονται στην έλλειψη ενδιαφέροντος, στην αδιαφορία και στην κοινωνική απάθεια ως προς τον κοινωνικό τους περίγυρο.

## **2.5 Επαγγελματική Ικανοποίηση και Επαγγελματική Εξουθένωση**

Η επαγγελματική εξουθένωση προκαλεί σωματική και συναισθηματική κόπωση, δυσαρέσκεια στην εργασία, με αποτέλεσμα μειωμένη αποτελεσματικότητα και αίσθημα αποξένωσης από τους συναδέλφους. Καθώς, η εργασιακή ικανοποίηση έχει σημαντικό αντίκτυπο στις συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία, όπως η απουσία και η απόδοση της εργασίας. Η εργασιακή ικανοποίηση υπήρξε θέμα έντονου ενδιαφέροντος κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Θα μπορούσε να οριστεί μια θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την αξιολόγηση της εργασιακής κατάστασης του ατόμου και συνδέεται με τα χαρακτηριστικά και τις απαιτήσεις του έργου του. Επίσης το ενδιαφέρον για το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης αυξήθηκε ραγδαία καθώς και η γνώση πάνω στο θέμα αυτό. Η επαγγελματική εξουθένωση ορίζεται ως μια αρνητική εμπειρία που αποτελεί αντίδραση των ανθρώπων στο άγχος που σχετίζεται και αυτή με την εργασία (Γραμματικού, 2010).

Δεδομένου ότι η έλλειψη δασκάλων αποτελεί διεθνές πρόβλημα, η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών χρήζει μεγαλύτερης προσοχής γιατί όχι μόνο σχετίζεται στενά με τη διατήρηση των εκπαιδευτικών στα σχολεία, αλλά συμβάλλει επίσης στην ευημερία των εκπαιδευτικών και των μαθητών τους, στη συνολική σχολική συνοχή και στην ενίσχυση της θέσης του εκπαιδευτικού επαγγέλματος. Πιο συγκεκριμένα, ο φόρτος εργασίας των εκπαιδευτικών, η συνεργασία των εκπαιδευτικών και η αντίληψη των μαθητών για τη σχολική πειθαρχία είναι οι παράγοντες που συνδέονται περισσότερο με την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Όσον αφορά στα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών, οι δάσκαλοι με την μεγαλύτερη έκθεση στην επαγγελματική ανάπτυξη και ακόμα οι πιο αποτελεσματικοί δάσκαλοι τείνουν να έχουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Έχει διαπιστωθεί ότι η σχέση μεταξύ του βαθμού της συνεργασίας των εκπαιδευτικών και της ικανοποίησης από την εργασία είναι πιο έντονη για τους άνδρες δασκάλους, ενώ η πειθαρχία των μαθητών είναι πιο σημαντική για την εργασιακή ικανοποίηση των δασκάλων με χαμηλότερες πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας (Saeidi, Izanloo, & Izanlou, 2020).

Αν και ο ρόλος της εργασίας των εκπαιδευτικών για τα αποτελέσματα των μαθητών αναγνωρίζεται ευρέως, το ερώτημα κατά πόσον οι εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι με το εργασιακό τους περιβάλλον συχνά παραβλέπεται. Εν τω μεταξύ, η ικανοποίηση από την εργασία των εκπαιδευτικών έχει πολλές σημαντικές επιπτώσεις και θετικά αποτελέσματα. Πρώτον, συμβάλλει στην ευημερία των εκπαιδευτικών, καθώς οι ικανοποιημένοι δάσκαλοι είναι λιγότερο ευαίσθητοι στο άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση. Υπάρχουν ενδείξεις ότι οι μαθητές που είναι ικανοποιημένοι με τη δουλειά των εκπαιδευτικών τους, αισθάνονται επίσης καλύτερα καθώς οι ικανοποιημένοι καθηγητές προσφέρουν υψηλότερη εκπαιδευτική ποιότητα και καλύτερη υποστήριξη μάθησης για τους μαθητές τους. Τέλος, οι καθηγητές επιδεικνύουν ισχυρότερη δέσμευση όσον αφορά στην εργασία τους και είναι λιγότερο επιρρεπείς στην παραίτηση του επαγγέλματος. Σύμφωνα με διεθνείς έρευνες, η μείωση του κύρους του εκπαιδευτικού επαγγέλματος και το μη ικανοποιητικό εργασιακό περιβάλλον αποτελούν τον κύριο λόγο για τον κύκλο εργασιών των εκπαιδευτικών, με τους μισθούς να αποτελούν μόνο μια μικρή πηγή δυσαρέσκειας. Επιπλέον, οι ανεπαρκείς συνθήκες εργασίας ενός σχολείου υπονομεύουν το καθεστώς του επαγγέλματος και καθιστούν δύσκολη την πρόσληψη νέων δασκάλων. Ωστόσο, ακόμη και η πρόσληψη περισσότερων δασκάλων ενδέχεται να μην επιλύσει το πρόβλημα, διότι είναι μεγάλος ο αριθμός των νέων δασκάλων που εγκαταλείπουν τα σχολεία, λόγω δυσαρέσκειας για την επαγγελματική τους κατάσταση και το εργασιακό περιβάλλον (Karavasilis, 2019). Επιπλέον, όπως ανέφερε ο Ronfeldt (Ronfeldt et al. 2013), η πρόσληψη και η κατάρτιση νέων δασκάλων απαιτεί σημαντικές οικονομικές δαπάνες. Το κόστος αυτό απομυζεί πόρους που διαφορετικά θα μπορούσαν να δαπανηθούν για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος των σχολείων, το οποίο είναι ένα κρίσιμο βήμα για τη διατήρηση των ειδικευμένων δασκάλων. Ως εκ τούτου, τα μέτρα πολιτικής για την αντιμετώπιση της κρίσης των εκπαιδευτικών στρέφονται όλο και περισσότερο προς τις προσπάθειες διατήρησης των εκπαιδευτικών. Οι προσπάθειες αυτές είναι ιδιαίτερα κρίσιμες για τους καθηγητές θετικών και τεχνολογικών επιστημών, οι οποίοι διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης σε σύγκριση με άλλες ομάδες δασκάλων. Η αύξηση του άγχους και της απογοήτευσης των εκπαιδευτικών έχει συνδεθεί με την μεγαλύτερη έμφαση στην απόδοση και την υποχρέωση λογοδοσίας των εκπαιδευτικών, σε συνδυασμό με την αύξηση του φόρτου εργασίας (Ronfeldt, Loeb, & Wyckoff, 2013). Ο ορισμός της εργασιακής ικανοποίησης που έδωσε η Evans (1997), την περιγράφει ως μια ψυχική κατάσταση που καθορίζεται από το βαθμό στον οποίο το άτομο αντιλαμβάνεται ότι πρέπει να ικανοποιηθεί από την εργασία του. Επιπλέον, αναγνωρίζονται δύο βασικές συνιστώσες της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών: άνεση εργασίας και εκπλήρωση εργασίας. Η πρώτη αναφέρεται στο πόσο ικανοποιητικές είναι οι συνθήκες εργασίας για ένα άτομο, ενώ η δεύτερη αναφέρεται στο βαθμό ικανοποίησης του ατόμου από τα προσωπικά επιτεύγματα



εντός σημαντικών πτυχών της εργασίας (Evans, 1997). Στην ανασκόπηση του σχολικού εργασιακού περιβάλλοντος, οι Bascia και Rottmann (2011) τονίζουν τη σημασία των συνθηκών εργασίας στα σχολεία όχι μόνο για την παροχή κινήτρων, την αποτελεσματικότητα και την ικανοποίηση από την εργασία των εκπαιδευτικών, αλλά και για τις ευκαιρίες των μαθητών να μάθουν (Bascia & Rottmann, 2011). Η προηγούμενη έρευνα έχει αναγνωρίσει ορισμένους από τους πιο κρίσιμους παράγοντες, οι οποίοι εξασφαλίζουν την ποιότητα της εργασίας των εκπαιδευτικών (επαρκείς πόροι, εφικτός φόρτος εργασίας, συλλογική συνεργασία, ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη, ηγετική στήριξη και ευκαιρίες λήψης αποφάσεων). Σε διεθνές πλαίσιο, ο Sims (2017, 2018) ανέλυσε τα στοιχεία των εκπαιδευτικών σε 35 χώρες παγκοσμίως από τη Διεθνή Έρευνα για τη Διδασκαλία και τη Μάθηση, μια διεθνή μελέτη για το περιβάλλον της σχολικής μάθησης και τις συνθήκες εργασίας. Διαπιστώθηκε ότι η ακαδημαϊκή πειθαρχία και η συνεργασία των εκπαιδευτικών συνδέονται θετικά με την ικανοποίηση των θέσεων εργασίας των εκπαιδευτικών σε όλες τις χώρες (Sims S. , 2017). Στις ΗΠΑ διεξήχθη σημαντική έρευνα σχετικά με τον ρόλο των συνθηκών εργασίας των εκπαιδευτικών. Για παράδειγμα, η Ingersoll (2001), βάσει ενός εθνικά αντιπροσωπευτικού συνόλου δεδομένων πάνω από 6.000 καθηγητών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης των ΗΠΑ, ανακάλυψε ότι τα σχολεία με υψηλότερα επίπεδα ηγετικής στήριξης, καλύτερη μαθητική πειθαρχία και υψηλότερα ποσοστά αυτονομίας και ευκαιριών λήψης αποφάσεων είχαν χαμηλότερα ποσοστά ανταλλαγής εκπαιδευτικών (Sims S. , 2017). Στην μετά-ανάλυση 63 παραγόντων που μετριάζουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στις ΗΠΑ, οι Borman and Dowling (2008), διαπίστωσαν ότι τα σχολεία στα οποία προσέφεραν διοικητική υποστήριξη, καθοδηγώντας προγράμματα σε πρώιμα στάδια της σταδιοδρομίας και ευκαιρίες δικτύωσης και συνεργασίας, είχαν υψηλότερα ποσοστά εκπαίδευσης σε σύγκριση με τα σχολεία χωρίς αυτά τα χαρακτηριστικά.

Οι Johnson, Kraft και Payay (2012), διερεύνησαν τις επιπτώσεις στις συνθήκες εργασίας στα σχολεία σε σχέση με την ικανοποίηση των δασκάλων και τις προθέσεις τους για σταδιοδρομία στις ΗΠΑ. Η μελέτη τους αποκάλυψε ότι ο πιο σημαντικός παράγοντας ήταν ο κοινωνικός παράγοντας, μεταξύ άλλων, όπως ήταν οι συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών και η απολαβές.

Με βάση τα στοιχεία του TALIS 2013 για την Αγγλία, ο Sims (2017) προσδιόρισε τη σχολική ηγεσία, τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας και τη μαθητική πειθαρχία ως σημαντικές συσχετίσεις της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Πρόσφατα, διεξήχθη στη Φινλανδία μια μελέτη των συνθηκών εργασίας στα σχολεία για την ικανοποίηση και την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών (Sims S. , 2017). Σύμφωνα με την μελέτη των 642 καθηγητών γυμνασίου της Φινλανδίας, η έρευνα ανακάλυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που αξιολογούσαν τη συνεργασία των εκπαιδευτικών και τη συμπεριφορά των μαθητών θετικά ,σε υψηλότερα επίπεδα στις αρχές του σχολικού έτους, ήταν πιο ικανοποιημένοι με τις δουλειές τους στο τέλος του σχολικού έτους. Η

σχολική σύνθεση είναι ένας σημαντικός περιβαλλοντικός παράγοντας για την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, καθώς, σε συνδυασμό με τις γνώσεις και τις δεξιότητες των εκπαιδευτικών, διαμορφώνει το ακαδημαϊκό και κοινωνικό κλίμα στο σχολείο. Ο Sims (2017) παρουσίασε διακρατικά στοιχεία που δείχνουν ότι η ηλικία των δασκάλων συσχετιζόταν ασθενώς με την εργασιακή ικανοποίηση, ενώ το φύλο δεν είχε καμία επίδραση. Μελέτες σχετικά με την εναλλαγή εκπαιδευτικών από τις ΗΠΑ δείχνουν ότι οι νέοι εκπαιδευτικοί εγκαταλείπουν τα σχολεία με υψηλότερο ποσοστό από τους μεσήλικες συναδέλφους τους και ότι οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να εγκαταλείπουν το επάγγελμα. Τα αποτελέσματα αυτά μπορούν να αποδοθούν κυρίως στο γεγονός ότι νεαρές γυναίκες εκπαιδευτικοί εγκαταλείπουν το σχολείο για οικογενειακούς λόγους ωστόσο, αυτοί οι δάσκαλοι είναι πιο επιρρεπείς στο να επιστρέψουν στη διδασκαλία μετά (Sims S. , 2017).

Γενικά, η έρευνα σχετικά με το φύλο των εκπαιδευτικών και την ικανοποίηση από την εργασία χαρακτηρίζεται από μεγάλο βαθμό ασυνέπειας ακόμη και στο ίδιο εθνικό πλαίσιο. Έτσι, μια μελέτη της ικανοποίησης των καθηγητών δεν αποκάλυψε σημαντικές διαφορές μεταξύ των φύλων, ενώ σε μια άλλη, διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες ήταν πιο ικανοποιημένες από τη διδασκαλία. Στο ίδιο πνεύμα, τα ευρήματα διαφόρων μελετών στις ΗΠΑ και στον Καναδά σχετικά με τη σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και φύλου των εκπαιδευτικών κάθε άλλο παρά συμφωνούν. Αν και τα ανάμεικτα αυτά αποτελέσματα θα μπορούσαν να αποδοθούν κυρίως στις διαφορετικές λειτουργίες της επαγγελματικής ικανοποίησης και σε άλλα χαρακτηριστικά του σχεδιασμού των σπουδών, οι ανωτέρω μελέτες συμφώνησαν στην εξήγηση των διαφορών που προκύπτουν ως προς το φύλο. Έτσι, οι διαφορές στην ικανοποίηση από την εργασία στις μελέτες αυτές αποδόθηκαν κυρίως στις διαφορές στην αντίληψη των συνθηκών εργασίας των εκπαιδευτικών. Για παράδειγμα, διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες αντιλαμβάνονται τα προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών και τον φόρτο εργασίας ως πιο αγχωτικό και, κατά συνέπεια, είχαν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία. Με εξαίρεση τη μελέτη της Poppleton & Riseborough (1990), η οποία αναγνωρίζει πολύπλοκους κοινωνικό-πολιτιστικούς παράγοντες που εμπλέκονται στην αντίληψη των εκπαιδευτικών για την επαγγελματική ικανοποίηση, η πλειονότητα των αναθεωρημένων μελετών έχει αγνοήσει την πολυπλοκότητα του φύλου ως κοινωνικό κατασκευάσμα, το οποίο μπορεί επίσης να ποικίλλει ανάλογα με το διάστημα και το χρόνο. Ως σημαντικά στοιχεία της επαγγελματικής εμπειρογνωμοσύνης, η γνώση του αντικειμένου των εκπαιδευτικών, η διδακτική εμπειρία και η επαγγελματική ανάπτυξη μπορεί να επηρεάσουν την επαγγελματική ικανοποίηση και ως εκ τούτου, την τάση να μετακινούνται μεταξύ σχολείων ή να εγκαταλείπουν τελείως το επάγγελμα (Poppleton & Riseborough, 1990). Οι δάσκαλοι που ειδικεύονται στα μαθήματα STEM (επιστήμη, τεχνολογία, μηχανική και μαθηματικά) είναι λιγότερο πιθανό να μετακινηθούν μεταξύ σχολείων, ενώ δεν υπήρχε συσχετισμός μεταξύ των μαθητών των STEM στα μαθήματα STEM και της εργασιακής

ικανοποίησης. Μια ανασκόπηση 91 μελετών των εκπαιδευτικών στις ΗΠΑ παρουσίασε περιορισμένα στοιχεία σχετικά με τη γνώση του αντικειμένου ή την πιστοποίηση των εκπαιδευτικών που επηρεάζουν θετικά τη διατήρηση των εκπαιδευτικών στο επάγγελμα αυτό, ενώ οι μελέτες παρείχαν μέτρια στοιχεία για τους καθηγητές θετικών επιστημών που είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν τη διδασκαλία από τους δασκάλους σε άλλα μαθήματα. Όμως οι έρευνες παρουσίασαν επίσης ισχυρά στοιχεία για το ότι οι καθηγητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι πιο επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση από τους δασκάλους πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στην Αγγλία, πρόσφατα στοιχεία υποδηλώνουν υψηλότερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης για μαθηματικούς, επιστήμονες και καθηγητές ξένων γλωσσών. Οι μελέτες αφορούσαν ειδικότερα στην αυτοαποτελεσματικότητα, η οποία αποτελεί κεντρική έννοια της κοινωνικής γνωσιακής θεωρίας. Ένα βασικό χαρακτηριστικό των κοινωνικών επαγγελμάτων είναι ότι οι πεποιθήσεις περί αυτοαποτελεσματικότητας καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται και χειρίζονται τις προκλήσεις και αντιμετωπίζουν τις αποτυχίες (Sims, 2018). Η έρευνα σχετικά με τους καθοριστικούς παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών έχει διαπιστώσει μειωμένα αποτελέσματα των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας τους στο αγχωτικό σχολικό περιβάλλον εργασίας διεθνώς, π.χ. στην Ισπανία, τη Νορβηγία και τον Καναδά. Τα υψηλότερα επίπεδα των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών συνδέονταν επίσης με την υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση. Επιπλέον, οι Klassen και Chiu (2011) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η αυτοαποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού μετριάζει την επίδραση των συνθηκών εργασίας που προκαλούν άγχος στην επαγγελματική δέσμευση του εκπαιδευτικού (Klassen & Chiu, 2011).

Ομοίως, οι Collie et al. (2012), σε μια μελέτη που πραγματοποίησαν σε Καναδούς δασκάλους που αφορούσε στο άγχος των εκπαιδευτικών, στην αυτοαποτελεσματικότητα και στην εργασιακή ικανοποίηση, επιβεβαιώθηκε ότι, όταν οι συνθήκες εργασίας υπό άγχος συνδυάζονται με μια ισχυρή αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών, θεωρείται ότι μπορούν να ξεπεραστούν, και επομένως δεν επηρεάζουν αρνητικά την εργασιακή ικανοποίηση. Πολλές μελέτες έχουν διερευνήσει την αλληλεπίδραση μεταξύ των προσωπικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών και των επαγγελματικών προσόντων (Collie, Shapka, & Perry, 2012). Οι Ingersoll, Merrill (2014) εξέτασαν την αλληλεπίδραση μεταξύ της διδακτικής εμπειρίας και των τίτλων των εκπαιδευτικών για να καταλήξουν στο συμπέρασμα ότι για την διατήρηση των δασκάλων, το πτυχίο και η πιστοποίηση είχαν μικρή σημασία, ενώ η εκπαίδευση στις μεθόδους διδασκαλίας ήταν κρίσιμη (Ingersoll, Merrill, & Stuckey, 2014). Επιπλέον, οι Klassen και Chiu (2011) πρότειναν ότι η αυτοαποτελεσματικότητα μπορεί να αλληλεπιδράσει με τη διδακτική εμπειρία. Κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι τα επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών είναι χαμηλά για τους

άπειρους εκπαιδευτικούς, βρίσκονται στο αποκορύφωμά τους για τους διδάσκοντες μεσαίας σταδιοδρομίας και σε παρακμή για τους δασκάλους στο στάδιο της προ-συνταξιοδότησης (Klassen & Chiu, 2011).

### 2.5.1 Η περίπτωση της Σουηδίας

Στη Σουηδία, ο ρόλος των συνθηκών εργασίας στα σχολεία για την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών δεν έχει λάβει της προσοχής που του αξίζει. Υπάρχουν λίγες μόνο μελέτες που έχουν ασχοληθεί με το ρόλο των συνθηκών εργασίας στα σχολεία για την επαγγελματική ευημερία των εκπαιδευτικών. Για παράδειγμα, οι Jacobsson, Pousette και Thylefors (2001), ανέλυσαν προβλέψεις για το άγχος των δασκάλων μεταξύ περίπου 1000 εκπαιδευτικών από 27 σχολεία. Σε μια ανάλυση που περιελάμβανε 12 σχολικούς παράγοντες, η κακή συμπεριφορά των μαθητών, οι απαιτήσεις εργασίας και η αρνητική ανατροφοδότηση από τους μαθητές, τους συναδέλφους και τον διευθυντή, αποδείχθηκαν οι ισχυρότεροι προκάτοχοι του στρες των δασκάλων (Jacobsson, Pousette, & Ingela, 2001). Οι Allodi και Fischbein (2012) διερεύνησαν τις αντιλήψεις για τις συνθήκες εργασίας για περισσότερους από 700 σουηδούς δασκάλους γυμνασίου από 32 σχολεία. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι γυναίκες ήταν λιγότερο ικανοποιημένες από το διδακτικό φόρτο εργασίας τους και ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί αντιλαμβάνονταν ότι είχαν μικρότερη επαγγελματική αυτονομία από τους πιο έμπειρους συναδέλφους τους. Επιπρόσθετα, η μελέτη ανακάλυψε διαφορές μεταξύ σχολείων ως προς την αντίληψη των εκπαιδευτικών για το εργασιακό περιβάλλον, ειδικά σε ό,τι αφορά στις πτυχές ανταμοιβής και φόρτου εργασίας, υποδηλώνοντας ότι οι Σουηδοί εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν συνθήκες εργασίας διαφορετικής ποιότητας. Η αντίληψη των εκπαιδευτικών για το φόρτο εργασίας τους είχε άμεση και σημαντική σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, αλλά δεν συσχετιζόταν με άλλες πτυχές των συνθηκών εργασίας ή με τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών (Allodi & Fischbein, 2012). Τα ευρήματα αυτά είναι σύμφωνα με τα αποτελέσματα των Skaalvik και Skaalvik (2016), οι οποίοι βρήκαν ότι ένας υπερβολικός φόρτος εργασίας σχετίζεται άμεσα με τη συναισθηματική εξάντληση και το κίνητρο για την εγκατάλειψη της διδασκαλίας, αλλά δεν σχετίζεται με τις πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας των δασκάλων. Σε προηγούμενες μελέτες είχε ήδη εκφραστεί ανησυχία για τον υπερβολικό φόρτο εργασίας των σουηδών εκπαιδευτικών (Skaalvik & Skaalvik, 2016). Η συνεργασία των εκπαιδευτικών και η μαθησιακή πειθαρχία αποδείχθηκαν επίσης σημαντικές για την αντίληψη των εκπαιδευτικών για την εργασιακή ικανοποίηση, αποτέλεσμα που επιβεβαιώθηκε από την προηγούμενη έρευνα των Borgman & Dowling, (2008). Επιπλέον, στη μελέτη μας οι παράγοντες αυτοί συσχετιζόνταν, πράγμα που μπορεί να αποδοθεί στο γεγονός ότι και οι δύο αντικατοπτρίζουν

το σχολικό κοινωνικό κλίμα, το οποίο χαρακτηρίζεται από αμοιβαίες υποστηρικτικές σχέσεις μεταξύ μαθητών και εκπαιδευτικών. Τέλος, η σύνθεση των μαθητών δεν σχετίζεται με την ικανοποίηση των καθηγητών. Αυτό συνάδει με ορισμένες μελέτες στις οποίες έχει αναφερθεί είτε η απουσία επίδρασης της σύνθεσης των μαθητών στην ικανοποίηση των θέσεων εργασίας των εκπαιδευτικών είτε η εξαφάνισή της μετά τον έλεγχο άλλων πτυχών του σχολικού περιβάλλοντος (Borman & Dowling, 2008).

## Κεφάλαιο 3 – Παράγοντες – Επιπτώσεις – Πρόληψη

### 3.1 Τα αίτια και οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση.

Πρόσφατες μελέτες εξέτασαν τις πηγές της επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως αυτές ορίζονται από τους Maslach και Jackson (1981), τόσο σε εκπαιδευτικούς όσο και σε ανθρωπιστικούς οργανισμούς. Οι μελέτες αυτές αποκαλύπτουν τις κύριες πηγές της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι οποίες σχετίζονται με τις οργανωτικές συνθήκες που επικρατούν και τα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος. Πιο συγκεκριμένα όσον αφορά στο επάγγελμα των εκπαιδευτικών, στις οργανωτικές συνθήκες συμπεριλαμβάνονται παράγοντες που αφορούν αποκλειστικά ένα εκπαιδευτικό ίδρυμα δηλαδή το σύστημα με το οποίο λειτουργεί. Τα προσωπικά χαρακτηριστικά αφορούν στα χαρακτηριστικά εκείνα που είναι μοναδικά για κάθε άτομο στον οργανισμό (Iwanicki & Schwab, 1982).

- Συνθήκες οργανισμού

Κατά την εξέταση των οργανωτικών παραγόντων που συμβάλλουν στο άγχος το οποίο δημιουργείται από την εργασία, πολυάριθμες μελέτες προσδιόρισαν τη σύγκρουση και την ασάφεια των ρόλων ως σημαντικούς παράγοντες. Ως σύγκρουση ρόλων χαρακτηρίζεται η σύγκρουση μεταξύ δυο ή περισσότερων ρόλων ενός ατόμου ή ασύμβατων χαρακτηριστικών στο πλαίσιο του ιδίου του ρόλου του. Ασάφεια ρόλων είναι η έλλειψη σαφών και συνεπών πληροφοριών σχετικά με τα δικαιώματα, τα καθήκοντα και τις ευθύνες της εργασίας καθώς και τον τρόπο με τον οποίο αυτά τα καθήκοντα/ευθύνες μπορούν να εκτελεστούν καλύτερα (Rizzo, House, & Lirtz, 1970).

Στην έρευνα των Schwab and Iwanicki (1982), η οποία αφορούσε στο άγχος που δημιουργούν οι ρόλοι μέσα σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς, διαπιστώθηκε ότι, όπου υπήρχαν υψηλά επίπεδα σύγκρουσης ρόλων καθώς και ασάφεια ρόλων, οι εκπαιδευτικοί βίωσαν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και κόπωσης, καθώς και είχαν αρνητική στάση ως προς τους μαθητές. Μεταξύ της σύγκρουσης και της ασάφειας των ρόλων, η σύγκρουση ρόλων αποτελούσε μεγαλύτερο κομμάτι του προβλήματος. Όσον αφορά στο αίσθημα της προσωπικής επιτυχίας, η επιρροή της ασάφειας των ρόλων σε αυτό, ήταν αρκετά σημαντική εν αντιθέση με τη σύγκρουση των ρόλων όπου η επιρροή ήταν σχεδόν μηδαμινή (Iwanicki & Schwab, 1982). Οι Crane και Iwanicki (1983) ανέφεραν παρόμοια αποτελέσματα σε επανάληψη της μελέτης των Schwab και Iwanicki, της οποίας το αντιπροσωπευτικό δείγμα ήταν εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής (Crane & Iwanicki, 1983). Αρκετοί

ερευνητές έχουν επισημάνει ότι η έλλειψη έλεγχου ή αυτονομίας στη δουλειά κάποιου συμβάλλει στην επαγγελματική εξουθένωση. Ο έλεγχος περιλαμβάνει την αντίληψη του εργαζομένου για την επιρροή του στη λήψη αποφάσεων σχετικά με θέματα όπως ο προγραμματισμός της εργασίας και η ανάπτυξη πολιτικών που επηρεάζουν άμεσα το περιβάλλον εργασίας (Maslach & Pines, *The Burnout Syndrome in the Daycare Setting*, 1977).

Η έρευνα της Jackson (1983), δείχνει ότι η αύξηση της συμμετοχής των εργαζομένων στη διαδικασία της λήψης των αποφάσεων είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος για την πρόληψη του άγχους που σχετίζεται με την εργασία ή τουλάχιστον για την ελαχιστοποίηση του αποτελέσματος της. Αυτό συμβαίνει εν μέρει επειδή η συμμετοχή ενισχύει τον έλεγχο που έχουν οι εργαζόμενοι στο εργασιακό περιβάλλον τους. Η απουσία μιας ομάδας υποστήριξης μπορεί επίσης να οδηγήσει στην επαγγελματική εξουθένωση (Jackson, 1983). Μια αποτελεσματική ομάδα υποστήριξης περιλαμβάνει άτομα που παρέχουν συναισθηματική άνεση, αντιμετωπίζουν το άτομο με κατανόηση όταν οι συμπεριφορές του ατόμου είναι ακατάλληλες, παρέχουν υποστήριξη σε τομείς που σχετίζονται με την εργασία, παρουσιάζουν προκλήσεις που ενθαρρύνουν την ατομική ανάπτυξη, λειτουργούν ως ενεργοί ακροατές και μοιράζονται παρόμοιες αξίες, πεποιθήσεις και αντιλήψεις της πραγματικότητας (Pines, Nunes, Rodrigue, & Utasi, 2000). Αυτά τα δίκτυα υποστήριξης μπορούν να προκύψουν από τη διοίκηση του οργανισμού, από τους συναδέλφους του ή από άλλους εκτός του περιβάλλοντος. Στην ουσία, οι ομάδες υποστήριξης μπορούν να βοηθήσουν τους εργαζομένους με δυο βασικούς τρόπους, παρέχοντας πληροφορίες σχετικά με τα καθήκοντα (ομάδες υποστήριξης εργασιών) και παρέχοντας ανεπιφύλακτη θετική αποδοχή (ομάδες κοινωνικής υποστήριξης) (House, 1981). Οι ομάδες υποστήριξης εργασιών είναι επωφελείς, καθώς μπορούν να συμβάλλουν στη μείωση ή ελαχιστοποίηση ορισμένων οργανωτικών συνθηκών που προκαλούν επαγγελματική εξουθένωση όπως για παράδειγμα σύγκρουση ρόλων. Οι ομάδες κοινωνικής υποστήριξης είναι επωφελείς καθώς μπορούν να ελαχιστοποιήσουν τις επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στα άτομα (House, 1981).

Οι δομές και ο τρόπος επιβράβευσης αλλά και επίπληξης στους οργανισμούς έχει επίσης συνδεθεί με την επαγγελματική εξουθένωση, κυρίως μέσω του αντίκτυπου τους στην προσωπική επιτυχία και την αποπροσωποποίηση. Για πολλούς εργαζομένους, η είσπραξη της επιβράβευσης ή και της επίπληξης είναι ο μόνος τρόπος να γνωρίζουν πόσο καλά τα πάνε και τι πιστεύουν οι άλλοι για την εργασία τους. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι ενδέχεται να μην λαμβάνουν καν τέτοιου είδους πληροφορίες και ανατροφοδότηση. Αυτό συμβαίνει επειδή οι εποπτικές αρχές, οι οποίες είναι η κύρια πηγή επιβράβευσης και επίπληξης για πολλούς εργαζομένους, συνήθως δεν παρέχουν αυτές τις πληροφορίες (απόδοση των εργαζομένων) συστηματικά ανά τακτά χρονικά διαστήματα. Μόνο μέσω της επιβράβευσης μπορούν οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν πόσο καλά τα πάνε και πόσο ο

οργανισμός εκτιμάει την εργασία που προσφέρουν. Μόνο μέσω της συνεχούς επιβολής κυρώσεων οι εργαζόμενοι μπορούν να γνωρίζουν τι κάνουν λάθος και με αυτόν τον τρόπο γνωρίζουν και πως θα μπορούσαν να βελτιωθούν προκειμένου να λάβουν ενδεχόμενες επιβραβεύσεις και ανταμοιβές (Podsakoff, Todor, Grover, & Huber, 1984).

- Ιστορικό και προσωπικά χαρακτηριστικά

Ένα δεύτερο σύνολο παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να κατηγοριοποιηθεί ως προσωπικές μεταβλητές ή μεταβλητές υπόβαθρου. Οι μεταβλητές με βάση το υπόβαθρο του ατόμου περιλαμβάνουν παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία, η εκπαίδευση και ο τύπος των ατόμων που έρχονται σε επαφή στον εργασιακό του χώρο (ο τύπος πελάτη που εξυπηρετούν). Στις προσωπικές μεταβλητές περιλαμβάνονται τόσο οι ατομικές προσδοκίες για το πώς θα ήταν η δουλειά τους όσο και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου.

Η ηλικία του εκπαιδευτικού έχει συνδεθεί με την επαγγελματική εξουθένωση. Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί τείνουν να βιώνουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης και κόπωσης. Οι Schwab και Iwanicki ανακάλυψαν επίσης ότι το φύλο και η Παιδεία σχετίζονται με το συναίσθημα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι άνδρες εκπαιδευτικοί βρέθηκαν να έχουν πιο αρνητική στάση απέναντι στους μαθητές σε σχέση με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς. Οι εκπαιδευτικοί Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είχαν μια πιο αρνητική στάση απέναντι στους μαθητές και σπανιότερα το αίσθημα της επιτυχίας σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς Δημοτικής εκπαίδευσης (Iwanicki & Schwab, 1982). Αν και οι μεταβλητές που προαναφέραμε με βάση το ιστορικό του ατόμου σχετίζονται σημαντικά με την επαγγελματική εξουθένωση, άλλες όπως είναι η οικογενειακή κατάσταση, το είδος της κοινότητας που διδάσκονται (αστική, αγροτική, προαστιακή), το επίπεδο εκπαίδευσης και η προϋπηρεσία δεν σχετίζονται ιδιαίτερα με την επαγγελματική εξουθένωση. Ένα από τα προσωπικά προσόντα που έχει υποτεθεί ότι επηρεάζει το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης ενός ατόμου είναι οι προσδοκίες που έχει για το τι μπορεί να επιτευχθεί στη δουλειά. Οι περισσότεροι που εργάζονται σε τομείς που αφορούν κοινωνικές υπηρεσίες συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών, εισέρχονται στο επάγγελμά τους με δέσμευση απέναντι στους ανθρώπους και με προσδοκία ότι η εργασία τους θα οδηγήσει σε ανάπτυξη και αλλαγή για όσους την υπηρετούν. Πολλοί αναμένουν ότι με τη σειρά του αυτό θα αλλάξει και θα βελτιώσει την κοινωνία. Όταν όμως συνειδητοποιούν την πραγματικότητα, κάποιοι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι απέτυχαν και κατηγορούν τον εαυτό τους. Οι προσδοκίες επίσης περιλαμβάνουν τους στόχους σταδιοδρομίας που θέτουν. Οι εκπαιδευτικοί που θέτουν μη ρεαλιστικούς ή υψηλούς στόχους σταδιοδρομίας μπορεί να αναπτύξουν μια αίσθηση αποτυχίας όταν διαπιστώσουν ότι δεν μπορούν



να επιτύχουν τέτοιους στόχους. Αυτά τα αισθήματα ανεπάρκειας χαρακτηρίζουν ένα άτομο με χαμηλή αίσθηση προσωπικής επιτυχίας (Maslach & Jackson, 1981).

### 3.2 Οι επιπτώσεις

Οι συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης επηρεάζουν τόσο τον οργανισμό όσο και τον εργαζόμενο. Μια από τις πρώτες αντιδράσεις των ατόμων που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση είναι η απόσυρση. Οι αντιδράσεις απόσυρσης περιλαμβάνουν όσο το δυνατόν λιγότερο χρόνο στη δουλειά, μεγαλύτερο χρονικό διάστημα διακοπών, όσο το δυνατόν μεγαλύτερο βαθμό αποστασιοποίησης από τη δουλειά. Η απόσυρση μπορεί να είναι σωματική, δηλαδή με το να μην παρίστανται στο χώρο εργασίας ή ψυχολογική όπου για παράδειγμα ο εκπαιδευτικός είναι σωματικά πάρων αλλά πνευματικά κάπου αλλού (Maslach & Jackson, 1982).

Οι Jackson και Maslach ανακάλυψαν ότι η επιθυμία της απόσυρσης σχετίζεται όχι μόνο με συμπεριφορές στη δουλειά αλλά και με αντιδράσεις απέναντι στην οικογένεια και στους φίλους. Η επαγγελματική εξουθένωση οδηγεί σε συμπεριφορές οι οποίες έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην ποιότητα της επαγγελματικής ζωής κάποιου καθώς και οδηγεί σε συμπεριφορές που προκαλούν επιδείνωση της ποιότητας της κοινωνικής ζωής και της ζωής μέσα στο οικογενειακό περιβάλλον. Σε μια μελέτη τους, η οποία αφορούσε οικογένειες αστυνομικών, η επαγγελματική εξουθένωση αξιολογήθηκε με βάση 142 παντρεμένους αστυνομικούς άντρες, όπου ζητήθηκε από τις συζύγους τους να περιγράψουν πως συμπεριφέρονταν οι άντρες τους στο σπίτι κατά την διάρκεια αλληλεπίδρασης με τις οικογένειες τους. Οι αστυνομικοί οι οποίοι έπασχαν από επαγγελματική εξουθένωση χαρακτηρίστηκαν από τις συζύγους τους ως ανήσυχoi, αγχωμένοι, θυμωμένοι, συνεχώς παραπονούμενοι για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στη δουλειά τους. Επίσης, οι αστυνομικοί αυτοί προτιμούσαν περισσότερο να απομονώνονται όσο βρίσκονταν στο σπίτι παρά να μοιράζονται χρόνο με την οικογένεια τους. Οι εκθέσεις των συζυγών τους αποκάλυψαν επίσης ότι οι αστυνομικοί οι οποίοι είχαν αναπτύξει αρνητική στάση απέναντι στο κοινωνικό τους περίγυρο (αποπροσωποποίηση) είχαν φτάσει σε σημείο να έχουν λιγότερους στενούς φίλους. Όπως επεσήμαναν οι Jackson και Maslach, οι αρνητικές επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στην οικογενειακή ζωή κάποιου μπορεί να είναι ιδιαίτερα επιζήμιες, διότι, με την πάροδο του χρόνου, τα μέλη της οικογένειας είναι πιθανό να δυσκολεύονται όλο και περισσότερο να παραμείνουν υποστηρικτικά προς τον πληγέντα γονέα/σύζυγο. Τέλος, η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί τελικά να οδηγήσει σε προβλήματα υγείας. Στη μελέτη των οικογενειών της αστυνομίας, τα θύματα της επαγγελματικής εξουθένωσης ήταν πιο πιθανό να υποφέρουν από αϋπνία με αποτέλεσμα την χρήση φαρμάκων διαφόρων ειδών. Οι αστυνομικοί ανέφεραν ότι χρησιμοποιούσαν αλκοόλ για

να ανταπεξέλθουν στο σύνδρομο της εξουθένωσης τους. Μια μελέτη που αφορούσε γυναίκες οι οποίες εξασκούσαν το επάγγελμα της νοσηλευτικής αποκάλυψε παρόμοια σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και της κατανάλωσης αλκοόλ (Maslach & Jackson, 1979).

### **3.3 Τρόπος πρόληψης και αντιμετώπισης**

#### **3.3.1 Παρεμβάσεις στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης**

Τα προγράμματα παρέμβασης είτε αντιμετωπίζουν τα άτομα που πάσχουν από το σύνδρομο, είτε αποτρέπουν το άτομο να φτάσει στο σημείο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι ερευνητές συμφωνούν ότι είναι ευκολότερο να αποτραπεί ένα άτομο να βιώσει την επαγγελματική εξουθένωση, παρά να βγει από τον λαβύρινθο αυτό από την στιγμή που θα μπει. Η παρεμβάσεις στην επαγγελματική εξουθένωση τείνουν να χρησιμοποιούν τεχνικές παρόμοιες με εκείνες που χρησιμοποιούνται για τις περισσότερες διαταραχές που σχετίζονται με το άγχος, όπως το να εκπαιδευτεί κάποιος στο πώς να χαλαρώνει, ο διαλογισμός, η άσκηση, οι δεξιότητες διαχείρισης του χρόνου και η ενίσχυση των ικανοτήτων αντιμετώπισης. Οι ειδικοί επεσήμαναν ότι αυτού του είδους οι παρεμβάσεις μπορούν να βοηθήσουν τα άτομα να μετριάσουν τη συναισθηματική εξουθένωση. Ωστόσο δεν αντιμετωπίζουν τις άλλες δυο διαστάσεις του συνδρόμου δηλαδή της αποπροσωποποίησης και των συναισθημάτων χαμηλής προσωπικής επιτυχίας, επειδή δεν αντιμετωπίζουν την αντίληψη της ασυνέπειας που είναι μια ουσιαστική πτυχή της εξάντλησης (Wood & McCarthy, 2002).

Επιπλέον, εφόσον οι παράγοντες που είναι ανάλογοι της κατάστασης φαίνεται να διαδραματίζουν βασικό ρόλο στην επαγγελματική εξουθένωση, οι περισσότεροι ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι παρεμβάσεις δεν είναι αποτελεσματικές όταν στοχεύουν μόνο στην ανάπτυξη ατομικών ικανοτήτων αντιμετώπισης. Συνεπώς, οι ερευνητές πρότειναν ότι οι παρεμβάσεις που αφορούν το σύνδρομο της εξουθένωσης πρέπει να επικεντρώνονται τόσο στην αλλαγή του σχολικού περιβάλλοντος για την μείωση των χρόνιων παραγόντων άγχους όσο και στην ενίσχυση των πόρων των εκπαιδευτικών για την αντιμετώπιση του άγχους (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Οι περισσότεροι ερευνητές συμφωνούν ότι οι ατομικές παρεμβάσεις είναι πιο αποτελεσματικές από τις ομαδικές. Πρώτον, οι μεμονωμένες παρεμβάσεις μπορούν να προσαρμοστούν στην προσωπικότητα και τις μοναδικές συνθήκες εργασίας κάθε εκπαιδευτικού. Δεύτερον, οι μεμονωμένες παρεμβάσεις είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν τις ειδικές διαστάσεις ή τη σοβαρότητα της εξάντλησης που βιώνει κάθε δάσκαλος. Τρίτον, ο ρυθμός των παρεμβάσεων μπορεί να προσαρμοστεί σε κάθε εκπαιδευτικό και να προγραμματιστεί χωρίς καμία διακοπή της

καθημερινής του ρουτίνας. Τέλος οι μεμονωμένες παρεμβάσεις προστατεύουν την ιδιωτική ζωή των εκπαιδευτικών (Farber, 1982). Τα πορίσματα της έρευνας σχετικά με την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων στην επαγγελματική εξουθένωση είναι ανάμικτα, αλλά οι περισσότερες μελέτες έχουν δείξει θετικά αποτελέσματα. Σε ορισμένες περιπτώσεις αναφέρθηκε μείωση της συναισθηματικής εξουθένωσης, αλλά οι άλλες δυο συνιστώσες της όπως η αποπροσωποποίηση και η αίσθηση προσωπικής επίτευξης δεν φαίνεται να ωφελήθηκαν (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Οι Brown και Uehara (1999), αναφέρθηκαν σε δυο μελέτες που εξέτασαν τις μακροπρόθεσμες επιπτώσεις των παρεμβάσεων στην επαγγελματική εξουθένωση. Τα πορίσματα και των δυο μελετών έδειξαν ότι τα προγράμματα ήταν επιτυχημένα αλλά ότι οι αρχικές βελτιώσεις ξεθώριασαν ένα χρόνο μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος. Οι Brown και Uehara (1999) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι εν λόγω μελέτες καταδεικνύουν τη σημασία της ανάπτυξης και της εφαρμογής τεχνικών παρέμβασης που είναι ικανές να διατηρήσουν τις επιπτώσεις του προγράμματος για παρατεταμένη χρονική περίοδο (Brown & Uehara, 1999).

### **3.3.2 Δραστηριότητες στα σχολεία για την αποτροπή της επαγγελματικής εξουθένωσης**

Στο μέτρο του δυνατού, οι διευθυντές των σχολείων έχουν την ευθύνη να ελαχιστοποιούν το άγχος στο σχολικό περιβάλλον. Ωστόσο τα περισσότερα σχολεία δεν έχουν επίσημο πλαίσιο για τη θεραπεία της επαγγελματικής εξουθένωσης. Παρακάτω αναφέρονται μερικές δραστηριότητες που μπορούν τα σχολεία να υιοθετήσουν για να εξαλείψουν το σύνδρομο της εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και να μειώσουν το χρόνιο άγχος που σχετίζεται με την εργασία (Abernethy & Brownell, 1997).

Όλο το σχολικό προσωπικό, συμπεριλαμβανόμενου του διοικητικού προσωπικού και των σύμβουλων, θα πρέπει να είναι εκπαιδευμένο ώστε να εντοπίζει τα πρώτα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Προκειμένου να προσδιοριστούν οι πηγές της, οι διευθυντές των σχολείων θα πρέπει να διεξάγουν συνεντεύξεις με τους υπάλληλους, να είναι ανοιχτοί στην λήψη καταγγελιών, να γνωρίζουν τη φήμη του σχολείου εντός της κοινότητας, να παρακολουθούν τις συζητήσεις για τα ενδο-κοινωνικά δίκτυα των εργαζομένων και να λαμβάνουν ανατροφοδότηση από αξιολογήσεις που γίνονται από κάθε οπτική γωνιά. Είναι σημαντικό να υπάρχει η δυνατότητα για το προσωπικό να εκφράσει τις απόψεις του σχετικά με τις πολιτικές και τις διαδικασίες στο χώρο εργασίας (Heathfield, 2009).

Ένα πολύ σημαντικό κομμάτι είναι και η διαχείριση του άγχους. Οι ομάδες διαχείρισης του άγχους διδάσκουν στους συμμετέχοντες αποτελεσματικές στρατηγικές για την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Μερικές από αυτές είναι:

- Οι συνεδρίες ευαισθητοποίησης για το άγχος παρέχουν στους εκπαιδευτικούς πληροφορίες σχετικά με τις αιτίες και τα συμπτώματα του. Τα θέματα περιλαμβάνουν την αναγνώριση εργασιακών καταστάσεων που προκαλούν άγχος, τον εντοπισμό σωματικών και συναισθηματικών αντιδράσεων, αυτοκαταστροφικών σκέψεων που συμβάλλουν στην αύξηση των επιπέδων του άγχους (Brown & Uehara, 1999).
- Οι εκπαιδευτικοί να διδάσκονται σωματικές στρατηγικές αντιμετώπισης, συμπεριλαμβανομένης της μυϊκής χαλάρωσης, του διαλογισμού και των αναπνευστικών τεχνικών (Cooley & Yovanoff, 1996).
- Οι συμμετέχοντες διδάσκονται τις γνωστικές δεξιότητες που απαιτούνται για την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους και τους παρέχονται ευκαιρίες για την εξάσκηση αυτών των δεξιοτήτων. Οι στρατηγικές για την απόκτηση γνωστικών δεξιοτήτων αντιμετώπισης καταστάσεων περιλαμβάνουν τη χρήση τεχνικών επίλυσης προβλημάτων αντί αποφυγής συγκρούσεων και τον προσδιορισμό των μεταβλητών πτυχών σε μια κατάσταση άγχους (Cooley & Yovanoff, 1996).

Οι Omdahl και Fritz (2006) διαπίστωσαν ότι η χρήση δυο στρατηγικών αντιμετώπισης συνδέονταν με τη σημαντική μείωση και των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης, την επίλυση προβλημάτων και την επαναξιολόγηση (Fritz & Omdahl, 2006).

- Πολύ σημαντική είναι και η εκπαίδευση στην διαχείριση του χρόνου τους. Οι εκπαιδευτικές ομάδες διαχείρισης του χρόνου βοηθούν τους εκπαιδευτικούς να αντιμετωπίσουν μια από τις κυριότερες πηγές εργασιακού άγχους. Οι εκπαιδευτικοί μαθαίνουν να παρακολουθούν πως περνούν το χρόνο τους χρησιμοποιώντας λίστες εργασιών, εβδομαδιαία χρονοδιαγράμματα και ημερολόγια μηνιαίου σχεδιασμού (Kokkinos, 2011).

Όσον αφορά στην επαγγελματική ανάπτυξη, οι μελέτες δείχνουν ότι η επαγγελματική ανάπτυξη μπορεί να αποτελέσει έναν αποτελεσματικό τρόπο για την καταπολέμηση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η συμμετοχή σε δραστηριότητες που προωθούν την επαγγελματική δέσμευση, την αυτοαποτελεσματικότητα και την αντίληψη της επαγγελματικής επιτυχίας φαίνεται να αποτελούν το κλειδί της πρόληψης της επαγγελματικής εξουθένωσης (Kokkinos, 2007). Οι τύποι δραστηριοτήτων επαγγελματικής ανάπτυξης που μπορούν να αποτρέψουν ή να μειώσουν την επαγγελματική εξουθένωση περιλαμβάνουν:

- Την τακτική καθοδήγηση και δικτύωση, οι οποίες δημιουργούν ένα αίσθημα ολοκλήρωσης και μια πιο ολοκληρωμένη επαγγελματική ταυτότητα για τους δάσκαλους (Bivona, 2002).
- Επαγγελματικές ευκαιρίες ανάπτυξης, όπως συνέδρια, εκπαιδευτικά εργαστήρια και προγράμματα επαγγελματικού σχεδιασμού και ανάπτυξης (Bivona, 2002).
- Ομάδες υποστήριξης συναδέλφων. Έρευνες έχουν δείξει ότι τα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης είναι μικρότερα όταν οι εκπαιδευτικοί εκφράζουν, αναλύουν και μοιράζονται προσωπικά συναισθήματα με συναδέλφους τους (Landeche, 2009).
- Ανατροφοδότηση και αναγνώριση. Η ανατροφοδότηση είναι ο παράγοντας που έχει διαπιστωθεί ότι σχετίζεται περισσότερο με την εργασιακή ικανοποίηση. Εάν η αξιολόγηση γίνεται μόνο μια ή δυο φορές το χρόνο και δεν περιλαμβάνει σαφή αντικειμενικά πρότυπα, οι εκπαιδευτικοί δεν μπορούν να είναι σίγουροι για το βαθμό στον οποίο εκπληρώνουν τους στόχους τους καθώς και δεν έχουν επίγνωση των επιδόσεων τους οδηγώντας σε υψηλότερα επίπεδα άγχους (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Οι διευθυντές των σχολείων θα πρέπει να γνωρίζουν τους εκπαιδευτικούς τόσο με επίσημο όσο και με ανεπίσημο τρόπο ώστε να νιώθουν ότι εκτιμούνται. Οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να επαινούνται για τις επιδόσεις και τον σχεδιασμό δημιουργικών μαθημάτων (Heathfield, 2009).

Στο μέτρο του δυνατού τα σχολεία θα πρέπει να παρέχουν επαρκείς εγκαταστάσεις, οικονομικούς και υλικούς πόρους για την υποστήριξη της εργασίας των εκπαιδευτικών. Οι ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η έλλειψη πόρων δημιουργεί άγχος και χαμηλό ηθικό (Bivona, 2002).

Το άτομο με τη μεγαλύτερη ικανότητα να αποτρέψει την κατάρρευση των δασκάλων είναι ο διευθυντής του σχολείου. Οι μελέτες δείχνουν ότι οι διοικητικές ικανότητες του διευθυντή έχουν μεγάλη επίδραση στα επίπεδα του άγχους που καταβάλλουν τους εκπαιδευτικούς. Τα σχολεία με χαμηλότερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης διευθύνονται από διευθυντές που ασχολούνται με τις ακόλουθες δραστηριότητες (Landeche, 2009):

- Την δημιουργία ενός κλίματος υποδοχής, την ενθάρρυνση της αμοιβαίας υποστήριξης και της αίσθησης της κοινότητας.
- υποστήριξη των καθηγητών
- αντιμετώπιση του προσωπικού με δικαιοσύνη και συνέπεια
- παροχή ευκαιριών στους εκπαιδευτικούς να λαμβάνουν αποφάσεις
- βοήθεια των δασκάλων στην ανάπτυξη ουσιαστικών στόχων που είναι συμβατοί με τους στόχους του σχολείου
- δίνοντας την ευκαιρία στους εκπαιδευτικούς να αναπτυχθούν

- να παρέχει όποτε είναι δυνατόν ανακούφιση του αυξημένου φόρτου εργασίας και γραφειοκρατίας
- να παρέχει έγκαιρες απαντήσεις στα ερωτήματα και τις ανησυχίες των εκπαιδευτικών
- ελαχιστοποίηση του αριθμού των κανόνων που διέπουν τη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών

Το σημαντικότερο είναι ότι οι διευθυντές θα πρέπει να συμπεριλαμβάνουν τους δάσκαλους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων όταν πρόκειται για τους τομείς της ειδικότητας τους. Μελέτες έχουν δείξει ότι οι εκπαιδευτικοί είναι πιο ευάλωτοι στην επαγγελματική εξουθένωση όταν αποκλείονται από αποφάσεις που επηρεάζουν τις θέσεις εργασίας τους (Bivona, 2002).

Αν και η επαγγελματική απομόνωση είναι κοινή μεταξύ εκπαιδευτικών, οι μελέτες έχουν ανακαλύψει ότι η δημιουργία συλλογικών σχέσεων μειώνει τα επίπεδα άγχους των εκπαιδευτικών. Οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν σε εποικοδομητικό διάλογο, να αλληλοϋποστηρίζονται και να μοιράζονται ιδέες και υλικό (Cooley & Yovanoff, 1996).

### 3.4 Σχετικές έρευνες

Η επαγγελματική εξουθένωση έχει μελετηθεί και διαγνωστεί σε διάφορα άτομα από διαφορετικά επαγγέλματα όπως ιατρούς, νοσηλευτές, εκπαιδευτικούς, κοινωνικούς λειτουργούς και τα άτομα που εργάζονται στον χρηματοπιστωτικό τομέα. Ορισμένες μελέτες αναφέρουν ποσοστά επικράτησης του συνδρόμου της εξουθένωσης έως 69% σε ένα δεδομένο πληθυσμό, για παράδειγμα, περίπου 30% σε δασκάλους (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2005), 31% σε φοιτητές ιατρικής (Santen, Holt, Kemp, & Hemphill, 2010), και μεταξύ 44% και 68,6% σε ιατρούς και πιο συγκεκριμένα σε ιατρούς ογκολογίας (Glasberg, 2007).

Πέρα από τις μελέτες που προαναφέρθηκαν, παρακάτω αναφέρονται μερικές ακόμα από τις πρώτες μελέτες που έγιναν πάνω στην επαγγελματική εξουθένωση :

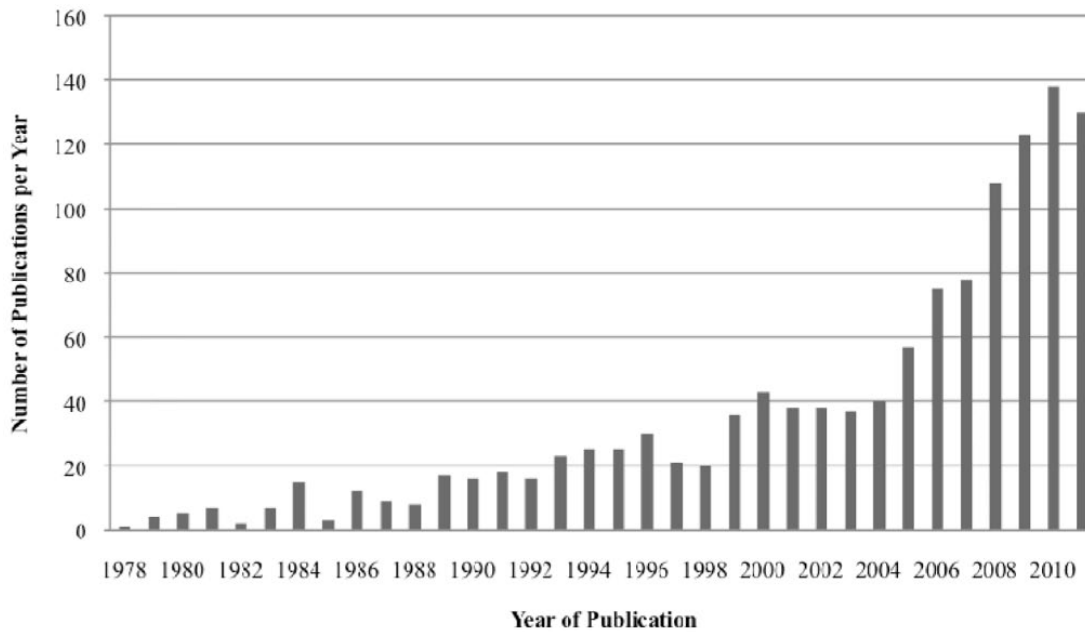
Ο Metz (1979) συνέκρινε εκπαιδευτικούς (δασκάλους) οι οποίοι χαρακτήριζαν τους εαυτούς τους είτε ως επαγγελματικά εξουθενωμένους είτε ως επαγγελματικά ικανοποιημένους. Μερικά από τα σημαντικότερα ευρήματα της έρευνας ήταν ότι η μεγαλύτερη πηγή ικανοποίησης για όσους χαρακτηρίζονταν ως επαγγελματικά ικανοποιημένοι ήταν ότι εργάζονταν λίγο, ότι οι περισσότεροι άνδρες ηλικίας μεταξύ 30 και 49 ετών αυτο-κατηγοριοποιήθηκαν στην ομάδα των επαγγελματικά εξουθενωμένων, ενώ οι περισσότερες γυναίκες της ίδιας ηλικίας αυτο-κατηγοριοποιήθηκαν στην ομάδα των επαγγελματικά ικανοποιημένων. Οι εκπαιδευτικοί που χαρακτήρισαν τους εαυτούς τους ως επαγγελματικά ικανοποιημένοι αντιλαμβάνονταν την διοικητική παρέμβαση, τις αλληλεπιδράσεις και τις σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων τους ως σημαντικές πηγές επαγγελματικής ικανοποίησης

και ανανέωσης σε σύγκριση με την αυτο-προσδιορισθείσα ομάδα των επαγγελματικά εξουθενωμένων (Metz, 1979).

Ο Gann (1979) εστίασε στα ατομικά χαρακτηριστικά προσωπικοτήτων που θεωρούνταν σημαντικά για την κατανόηση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η οποία δεν βρέθηκε να σχετίζεται με την ηλικία του ή την δυσαρέσκεια του ως προς την εργασία του, αλλά με την χρονική διάρκεια της απασχόλησης. Επίσης οι εργαζόμενοι με υψηλό επίπεδο του «ego», δηλαδή της αυτοπεποίθησης τους, ήταν πιο θετικοί ως προς τους «πελάτες». Η αλληλεπίδραση των επιπέδων αυτοπεποίθησης και εργασιακών μεταβλητών βοήθησε στην βελτίωση της πρόληψης της επαγγελματικής εξουθένωσης αλλά μόνο όσον αφορά στο κομμάτι της συναισθηματικής εξουθένωσης (Gann, 1979).

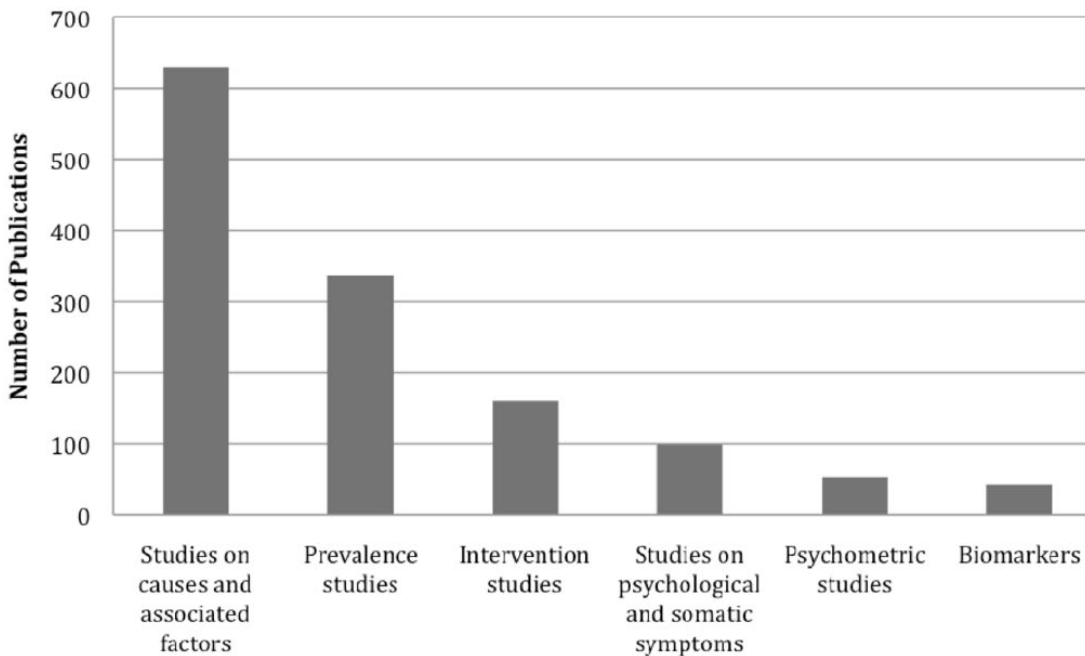
Η Westerhouse (1980) μελέτησε την επιρροή που είχε η μονιμότητα της εργασίας, η σύγκρουση των ρόλων αλλά και τα αποτελέσματα τα οποία αφορούν στην εργασία και την επαγγελματική εξουθένωση 141 νέων, μορφωμένων εκπαιδευτικών οι οποίοι δούλευαν σε ιδιωτικά σχολεία. Η συχνότητα της σύγκρουσης των ρόλων ήταν μια σημαντική και απρόσμενη μεταβλητή της επαγγελματικής εξουθένωσης, ιδίως η αντιπαράθεση των ρόλων μεταξύ εκπαιδευτικού και μαθητών σχετικά για τα διαγωνίσματα και τους βαθμούς. Τέλος, η μονιμότητα των εκπαιδευτικών δεν συσχετιζόταν θετικά με την επαγγελματική εξουθένωση (Westerhouse, 1980).

Στην παρακάτω εικόνα διακρίνουμε την πορεία των ερευνών ανά χρονολογία και την ραγδαία αύξηση των μελετών που πραγματοποιούνται σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση από το 2004 και μετά.



Εικόνα 4 Αριθμός δημοσιεύσεων του συνδρόμου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης από το 1978 έως το 2011 - (Heinemann & Heinemann)

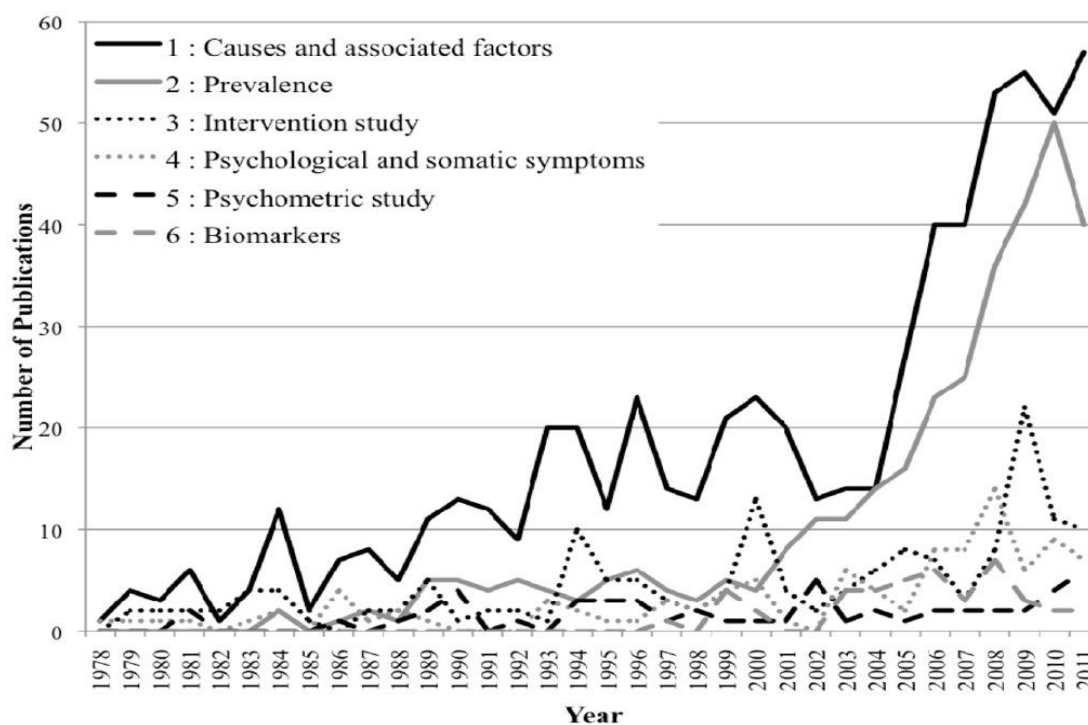
Στην Εικόνα 5 οι έρευνες χωρίζονται ανά κατηγορίες ερευνών σε συσχέτιση με των αριθμό των δημοσιευμάτων, όπου διακρίνουμε την κατηγορία των μελετών ως προς τα αίτια και τους σχετικούς παράγοντες, να κατέχει την πρώτη θέση με πάνω από 600 δημοσιεύματα.



Εικόνα 5 Κατηγορίες ερευνών στο Σύνδρομο της Εξουθένωσης σε συσχέτιση με τα δημοσιεύματα - (Heinemann & Heinemann)



Στο παρακάτω διάγραμμα γίνεται συσχετισμός του αριθμού των δημοσιευμάτων, των κατηγοριών των μελετών και της χρονολογικής περιόδου 1978 έως 2011. Τα αποτελέσματα αυτής της συσχέτισης φανερώνουν την ανάγκη να κατανοηθούν τα αίτια και οι παράγοντες που προκαλούν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης.



Εικόνα 6 Κατηγορίες ερευνών του συνδρόμου της Εξουθένωσης από το 1978 – 2011

Πολλά ερωτήματα απομένουν να απαντηθούν, όπως εάν τα αίτια της επαγγελματικής εξουθένωσης, το ιστορικό της, η επίπτωση της, η ένταση της, η συνάφεια της καθώς και ο καλύτερος τρόπος πρόληψης και αντιμετώπισης του προβλήματος αυτού, καταφέρουν να κατανοηθούν. (Heinemann & Heinemann).

### 3.4.1 Μελέτες που εντοπίζουν τους καλύτερους δείκτες πρόβλεψης της επαγγελματικής εξουθένωσης

Έχουν διεξήχθη μελέτες για να καθοριστεί ποιοι εκπαιδευτικοί είναι πιο ευάλωτοι στην επαγγελματική εξουθένωση και πως διαφέρουν από τους συναδέλφους τους. Οι περισσότεροι ερευνητές έχουν διαπιστώσει ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι αποτέλεσμα αλληλεπίδρασης μεταξύ των μεταβλητών της περίπτωσης και των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας. Ωστόσο, οι μελέτες κατέδειξαν αντιφατικά ευρήματα σχετικά με τις μεταβλητές που διαδραματίζουν τον σημαντικότερο ρόλο στην ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ορισμένες μελέτες έχουν αναφέρει ότι οι περιβαλλοντικοί παράγοντες είναι καλύτεροι δείκτες πρόβλεψης του συνδρόμου σε

σχέση με τα προσωπικά χαρακτηριστικά. Άλλοι, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι τα προσωπικά χαρακτηριστικά συμβάλλουν περισσότερο στην εξήγηση του συνδρόμου από τους παράγοντες που εμφανίζονται αναλόγως την περίπτωση.

Στην μελέτη του Leithwood (2001) με δείγμα 331 καθηγητές της περιοχής του Τορόντο αναφέρθηκαν τρεις ομάδες μεταβλητών οι οποίες εξηγούν το 30% της διακύμανσης της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών: οι οργανωτικοί παράγοντες, οι ηγετικοί παράγοντες και οι προσωπικοί παράγοντες. Οι οργανωτικοί παράγοντες εξηγούν περίπου το 50% του κομματιού αυτού, οι ηγετικοί παράγοντες εξηγούν το 33% και οι προσωπικοί παράγοντες εξηγούν περίπου το 17%. Οι ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι οργανωτικοί και ηγετικοί παράγοντες ήταν καλύτεροι δείκτες πρόβλεψης από τους προσωπικούς παράγοντες.

Παρομοίως, η μελέτη του Labone (2002) με 800 τυχαία επιλεγμένους Αυστραλούς δάσκαλους βρήκε ότι τόσο η αυτοαποτελεσματικότητα όσο και η υποστήριξη της ηγεσίας στους εκπαιδευτικούς, σχετίζονταν με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Η υποστήριξη της ηγεσίας συνέβαλε περισσότερο σε σχέση με την αυτοαποτελεσματικότητα. Με άλλα λόγια, η έλλειψη ηγετικής στήριξης μπορεί να προκαλέσει επαγγελματική εξουθένωση ανεξάρτητα από τα επίπεδα αυτο-αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών. Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε άμεση αντίθεση με εκείνα του Byrne (1994). Ο Byrne ανέφερε ότι οι προσωπικοί παράγοντες, ιδιαίτερα η αυτοεκτίμηση, δρουν ως ένας κρίσιμος και ελεγχόμενος παράγοντας στην προδιάθεση των εκπαιδευτικών για επαγγελματική εξουθένωση. Επίσης λειτουργούν ως μια ουσιαστική μεταβλητή μέσω της οποίας φιλτράρονται οι επιπτώσεις των περιβαλλοντικών και οργανωτικών παραγόντων. Δυο μελέτες που εξέτασαν τους παράγοντες οι οποίοι είναι πιθανότερο να οδηγήσουν σε μια από τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξουθένωση, αποπροσωποποίηση και αισθήματα προσωπικής αποτυχίας), κατέληξαν σε διαφορετικά συμπεράσματα.

Η μελέτη του Κόκκινου (2007) σε 447 εκπαιδευτικούς δημοτικής εκπαίδευσης στην Κύπρο έδειξε ότι, η συναισθηματική εξάντληση προέρχονταν κυρίως από περιβαλλοντικούς αγχωτικούς παράγοντες, η αποπροσωποποίηση προέρχονταν σχεδόν εξίσου από περιβαλλοντικά και προσωπικά χαρακτηριστικά και τα συναισθήματα προσωπικής επιτυχίας, από τα προσωπικά χαρακτηριστικά.

Σε αντίθεση με τα ευρήματα του Κόκκινου (2007), η μελέτη του Cano- Garcia και των συναδέλφων του (2004) σε 99 εκπαιδευτικούς δημοσίων και ιδιωτικών σχολείων στην Ισπανία διαπίστωσε ότι ένας συνδυασμός προσωπικών και περιβαλλοντικών μεταβλητών προέβλεψε σημαντικά τα επίπεδα στις διαστάσεις της συναισθηματικής εξουθένωσης και της αίσθησης της προσωπικής επιτυχίας. Η αποπροσωποποίηση προβλεπόταν καλύτερα από προσωπικές και όχι

περιβαλλοντικές μεταβλητές. Η έλλειψη δεκτικότητας ήταν ο καλύτερος δείκτης πρόβλεψης των υψηλών επιπέδων αποπροσωποποίησης.

### **3.4.2 Οικονομική κρίση και επαγγελματική εξουθένωση**

Οι Αναστασίου Σοφία και Αναστασίου Λαμπρινή (2020) μελέτησαν την επαγγελματική εξουθένωση και την οικονομική κρίση στην Ελλάδα. Σκοπός της έρευνας αυτής ήταν η αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και των οικονομικών δυσκολιών των δασκάλων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην πόλη της Άρτας της Ηπείρου κατά την διάρκεια του σχολικού έτους 2017-2018.

Συγκεντρώθηκαν 125 ερωτηματολόγια από δεκαέξι σχολεία, όπου το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης εκτιμήθηκε με βάση μιας τροποποιημένης ελληνικής έκδοσης του MBI και το επίπεδο των οικονομικών δυσκολιών εκτιμήθηκε με τη χρήση του ερωτηματολογίου Barrera Economic Hardship. Οι εκπαιδευτικοί ομαδοποιήθηκαν σε τρεις ομάδες ( Χαμηλή, Μεσαία και Υψηλή) σύμφωνα με τις βαθμολογίες τους όσον αφορά στη συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και την προσωπική επιτυχία.

Τα αποτελέσματα ήταν ότι η εργασιακή εμπειρία και η ηλικία σχετίζονταν με διαφορετικά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης. Οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 31-40 ετών είχαν 10,9% αυξημένη παρουσία στην ομάδα υψηλού επιπέδου συναισθηματικής εξάντλησης. Οι δάσκαλοι με εμπειρία 6-10 ετών είχαν 31,8% στην ομάδα της υψηλού επιπέδου συναισθηματικής εξάντλησης. Παρατηρήθηκαν σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης ( $r=0,321$ ,  $P<0,01$ ). συναισθηματική εξάντληση και προσωπική ολοκλήρωση ( $r=-0,42$ ,  $P<0,01$ ). αποπροσωποποίηση και προσωπική ολοκλήρωση ( $r=-0,431$ ,  $P<0,01$ ). αποπροσωποποίηση και δυσκολία εκπλήρωσης των υποχρεώσεων χρέους ( $r=0,198$ ,  $P<0,05$ ). αποπροσωποποίηση και δυσκολία αγοράς βασικών προϊόντων ( $r=0,206$ ,  $P<0,05$ ). Η ηλικιακή ομάδα των δασκάλων που παρουσίασαν υψηλό επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης είναι η ομάδα που αντιμετωπίζει μακρά διδακτική σταδιοδρομία μέχρι τη συνταξιοδότηση (Anastasiou & Anastasiou, 2020).

### **3.5 Εργαλείο αξιολόγησης Επαγγελματικής εξουθένωσης Maslach**

Το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης Maslach (Maslach Burnout Inventory, MBI) είναι ένα μέσο ψυχολογικής αξιολόγησης που περιλαμβάνει 22 στοιχεία σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση. Η αρχική μορφή του MBI αναπτύχθηκε από την Christina Maslach και

τη Susan E. Jackson με στόχο την αξιολόγηση της εμπειρίας ενός ατόμου από την εξουθένωση. Το ερωτηματολόγιο αυτό χρειάζεται 10 λεπτά για να ολοκληρωθεί. Το MBI μετρά τρεις διαστάσεις εξουθένωσης: τη συναισθηματική εξουθένωση, την αποπροσωποποίηση, και τη προσωπική επιτυχία.

Μετά τη δημοσίευση του MBI το 1981, αναπτύχθηκαν σταδιακά νέες εκδόσεις του για την εφαρμογή σε διαφορετικές ομάδες. Υπάρχουν πλέον πέντε εκδόσεις του MBI για την αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης του Κοινωνικού τομέα (MBI-HSS), του τομέα της Υγείας (MBI-HSS (MP)), του Εκπαιδευτικού τομέα (MBI-ES), για γενική αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης (MBI-GS), και για γενική αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε σπουδαστές (MBI-GS [S]).

### **3.5.1 Χρήσεις του εργαλείου αξιολόγησης της επαγγελματικής εξουθένωσης Maslach:**

Αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης επαγγελματιών του Κοινωνικού, Επιχειρηματικού, Εκπαιδευτικού και Κρατικού τομέα.

Για καλύτερη κατανόηση του συνδρόμου καθώς και για τη δημιουργία αποτελεσματικών παρεμβάσεων.

### **3.5.2 Κλίμακες επαγγελματικής εξουθένωσης**

- Συναισθηματική εξουθένωση

Η κλίμακα Συναισθηματικής Εξουθένωσης 9 στοιχείων μετρά τα συναισθήματα υπερεκτίμησης και εξάντλησης από την εργασία κάποιου. Οι υψηλότερες βαθμολογίες αντιστοιχούν σε μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση.

- Αποπροσωποποίηση

Η κλίμακα αποπροσωποποίησης 5 στοιχείων μετρά την αρνητική και απόμακρη στάση προς τους τα άτομα που συναντάνε στο περιβάλλον εργασίας τους. Υψηλότερες βαθμολογίες δείχνουν υψηλότερο βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης.

- Επιτυχία

Η κλίμακα Προσωπικής επιτυχίας 8 στοιχείων μετρά τα συναισθήματα ικανότητας και επιτυχούς επίτευξης στο έργο ενός ατόμου. Οι χαμηλότερες βαθμολογίες αντιστοιχούν σε μεγαλύτερη επαγγελματική εξάντληση.

- Κυνισμός

Η κλίμακα του κυνισμού των 5 στοιχείων μετρά την αδιαφορία ή την αρνητική στάση απέναντι στο έργο του. Μοιάζει με την κλίμακα αποπροσωποποίησης. Ο κυνισμός που μετριέται από αυτή την κλίμακα είναι ένας μηχανισμός αντιμετώπισης της αποστασιοποίησής του από τις εξαντλητικές απαιτήσεις των θέσεων εργασίας. Οι υψηλότερες βαθμολογίες αντιστοιχούν σε μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση.

- Επαγγελματική αποτελεσματικότητα

Η κλίμακα αποτελεσματικότητας 6 στοιχείων μετρά την αίσθηση ικανότητας και επιτυχούς επίτευξης στο έργο του ατόμου. Μοιάζει με την κλίμακα Προσωπικού Επιτεύγματος. Αυτή η αίσθηση προσωπικής επιτυχίας δίνει έμφαση στην αποτελεσματικότητα και στην επιτυχία που έχουν οι ευεργετικές επιδράσεις στους ανθρώπους. Οι χαμηλότερες βαθμολογίες αντιστοιχούν σε μεγαλύτερη εξάντληση.

### **3.5.3 Εναλλακτικές μορφές του ερωτηματολογίου επαγγελματικής εξουθένωσης Maslach**

Το MBI διαθέτει πέντε διαφορετικές εκδοχές αποτελούμενες από 16-22 στοιχεία για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης οι οποίες είναι:

- Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI-HSS)

Το MBI-HSS αποτελείται από 22 στοιχεία και αποτελεί την πρωτότυπη και ευρέως χρησιμοποιούμενη έκδοση του MBI. Σχεδιάστηκε για επαγγελματίες του Κοινωνικού τομέα και είναι κατάλληλο για άτομα που εργάζονται σε ένα ευρύ φάσμα επαγγελμάτων, συμπεριλαμβανομένων νοσοκόμων, ιατρών, κοινωνικών λειτουργών, θεραπευτών, αστυνομικών και άλλων τομέων που εστιάζονται στο να βοηθούν τους ανθρώπους να ζουν καλύτερες ζωές παρέχοντας καθοδήγηση και βελτιώνοντας σωματικά, συναισθηματικά ή νοητικά προβλήματα.

- Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey for Medical Personnel (MBI-HSS (MP))

Το MBI-HSS (MP) είναι μια παραλλαγή του MBI-HSS προσαρμοσμένης για ιατρικό προσωπικό. Η πιο αξιοσημείωτη αλλαγή είναι ότι αυτή η φόρμα αναφέρεται σε ασθενείς.

- Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI-ES)

Το MBI-ES αποτελείται από 22 στοιχεία και αποτελεί μια παραλλαγή του αρχικού MBI για χρήση στους εκπαιδευτικούς. Σχεδιάστηκε για δασκάλους, διοικητικούς υπαλλήλους, άλλα μέλη του προσωπικού και εθελοντές που εργάζονται σε οποιοδήποτε εκπαιδευτικό περιβάλλον.

- Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS)

Το MBI-GS αποτελείται από 16 στοιχεία και έχει σχεδιαστεί για χρήση σε διάφορες άλλες επαγγελματικές ομάδες συμπεριλαμβανομένων εκείνων που εργάζονται σε εργασίες όπως είναι η εξυπηρέτηση πελατών, η συντήρηση, η κατασκευή, η διαχείριση μπορεί να χρησιμοποιηθεί στα περισσότερα επαγγέλματα.

- Maslach Burnout Inventory - General Survey for Students (MBI-GS (S))

Το MBI-GS (S) είναι μια παραλλαγή του MBI-GS που έχει σχεδιαστεί για την αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των φοιτητών. Διατίθεται για χρήση, αλλά οι ψυχομετρικές του ιδιότητες δεν έχουν ακόμη τεκμηριωθεί..

### 3.5.4 Τρόπος βαθμολόγησης

Όλα τα στοιχεία MBI βαθμολογούνται με τη χρήση βαθμολογίας συχνότητας 7 επιπέδων από "ποτέ" σε "καθημερινά". Το MBI έχει τρεις κλίμακες στοιχείων: συναισθηματική εξάντληση (9 στοιχεία), αποπροσωποποίηση (5 στοιχεία) και προσωπική επιτυχία (8 στοιχεία). Κάθε κλίμακα μετρά τη δική της μοναδική διάσταση της εξουθένωσης. Οι κλίμακες δεν πρέπει να συνδυάζονται για να σχηματίσουν μία ενιαία κλίμακα εξουθένωσης. Οι Maslach, Jackson και Leiter περιέγραψαν την βαθμολογία των στοιχείων από 0 έως 6. Υπάρχουν περιοχές βαθμολογίας που ορίζουν χαμηλά, μέτρια και υψηλά επίπεδα κάθε κλίμακας με βάση την βαθμολογία 0-6.

Η κλίμακα συχνότητας 7 επιπέδων για όλες τις κλίμακες MBI έχει ως εξής:

1. Ποτέ
2. Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο
3. Μία φορά το μήνα ή λιγότερο
4. Μερικές φορές το μήνα
5. Μία φορά την εβδομάδα
6. Μερικές φορές την εβδομάδα
7. Κάθε ημέρα

## Κεφάλαιο 4 – Έρευνα

### 4.1 Μεθοδολογία

#### 4.1.1 Ερευνητικός σκοπός-ερωτήματα

Σκοπός αυτής της έρευνας είναι μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του νομού της Φλώρινας. Μελετώνται επίσης οι δημογραφικοί και επαγγελματικοί παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα ερευνητικά ερωτήματα της μελέτης διατυπώνονται παρακάτω:

- 1) Ποια τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών;
- 2) Ποια η επίδραση του δημογραφικού προφίλ στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών;

#### 4.1.2 Σχεδιασμός έρευνας

Διεξήχθη μία ποσοτική έρευνα με χρήση ερωτηματολογίου κλειστού τύπου το οποίο αποτελούνταν κυρίως από διατακτικές ερωτήσεις κλίμακας Likert. Ο συγκεκριμένος σχεδιασμός θεωρήθηκε κατάλληλος, καθώς η επαγγελματική εξουθένωση είναι μετρήσιμη έννοια μέσω των παραγόντων της συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και έλλειψης επιτευγμάτων. Συνεπώς, ο ερευνητής με αντικειμενικό τρόπο, μέσω της ποσοτικής έρευνας χρησιμοποιώντας μαθηματικές και στατιστικές μεθόδους είναι σε θέση να μετρήσει τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών αλλά και να διερευνήσει την σχέση των μεταβλητών της εξουθένωσης με τις δημογραφικές μεταβλητές (Cohen, Lawrence, & Keith, 2007), κάτι που είναι απαραίτητο σύμφωνα με το 2<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα. Μεγάλο πλεονέκτημα των ποσοτικών ερευνών είναι η δυνατότητα επεξεργασίας μεγάλου όγκου δεδομένων αλλά και η γενίκευση των συμπερασμάτων, εφόσον το δείγμα είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού (Creswell, 2013).

#### 4.1.3 Πληθυσμός-Δείγμα

Πληθυσμός της έρευνας θεωρείται το σύνολο των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Αναφορικά με το δείγμα, στην έρευνα συμμετείχαν 131 εκπαιδευτικοί του νομού Φλώρινας. Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών της έρευνας ήταν γυναίκες, έγγαμα άτομα με τους μισούς περίπου να έχουν 1-2 παιδιά. Οι εκπαιδευτικοί της έρευνας είναι μέσης ηλικίας 49 ετών και έχουν 19 έτη προϋπηρεσίας κατά μέσο όρο. Περίπου οι μισοί κατέχουν Μεταπτυχιακό και είναι

Φιλολόγοι, Μαθηματικοί ή καθηγητές Αγγλικής. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί έχουν θέση καθηγητή στο σχολείο, είναι μόνιμοι υπάλληλοι, διδάσκουν σε 1 σχολείο και χρειάζονται 20 λεπτά, ως μέσο χρόνο να μεταβούν από τη μόνιμη κατοικία τους στο σχολείο όπου εργάζονται.

#### **4.1.4 Ερωτηματολόγιο έρευνας**

Χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων το οποίο περιλάμβανε 11 ερωτήσεις και το ερωτηματολόγιο Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach & Jackson, 1981). Τα δημογραφικά στοιχεία που μελετήθηκαν είναι το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, η ειδικότητα, τα έτη προϋπηρεσίας ως εκπαιδευτικός, η οικογενειακή κατάσταση, ο αριθμός τέκνων, η θέση στο σχολείο, η σχέση εργασίας, ο αριθμός σχολείων στα οποία διδάσκουν και ο χρόνος μετάβασης από τη μόνιμη κατοικία στο σχολείο σε λεπτά. Το ερωτηματολόγιο MBI είναι επτά-βάθμιας κλίμακας Likert 0-6. (0: Ποτέ, 1: Μερικές φορές το χρόνο, 2: Μια φορά το μήνα, 3: Μερικές φορές το μήνα, 4: Μια φορά την εβδομάδα, 5: Μερικές φορές την εβδομάδα, 6: Κάθε μέρα). Το ερωτηματολόγιο MBI αναφέρεται στην Συναισθηματική εξάντληση, Αποπροσωποποίηση και Προσωπικά επιτεύγματα. Η δειγματοληψία ήταν απλή τυχαία και η διανομή του ερωτηματολογίου έγινε μέσω της εφαρμογής google forms. Η διάρκεια συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου υπολογίζεται στα 5 λεπτά.

#### **4.1.5 Μέθοδοι Στατιστικής ανάλυσης**

Για την στατιστική επεξεργασία των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα IBMSPSS 24. Χρησιμοποιήθηκε επίσης το λογισμικό Microsoft Office Excel 2016 για την δημιουργία ραβδο-γραμμάτων ποσοστών και μέσων τιμών.

Οι ποσοτικές-συνεχείς και ισοδιαστημικές μεταβλητές της έρευνας παρουσιάστηκαν με μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις, ελάχιστες και μέγιστες τιμές. Οι ονομαστικές μεταβλητές παρουσιάστηκαν με συχνότητες και ποσοστά.

Ο έλεγχος υποθέσεων πραγματοποιήθηκε σε στάθμη σημαντικότητας 5%. Για σύγκριση μέσων τιμών σε 2 ανεξάρτητα μεγάλα δείγματα ( $n \geq 30$ ), χρησιμοποιήθηκε παραμετρικός έλεγχος independentsamplest-test. Η αρχική υπόθεση του ελέγχου είναι πως οι μέσες τιμές είναι ίσες και η εναλλακτική υπόθεση είναι ότι διαφέρουν. Για σύγκριση μέσων τιμών σε 3 ή περισσότερα ανεξάρτητα δείγματα που ακολουθούν την κανονική κατανομή χρησιμοποιήθηκε ο παραμετρικός έλεγχος ANOVA. Η αρχική υπόθεση του ελέγχου είναι πως οι μέσες τιμές είναι ίσες και η εναλλακτική υπόθεση είναι ότι διαφέρουν. Για σύγκριση κατανομών σε 3 ή περισσότερα ανεξάρτητα δείγματα που δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή χρησιμοποιήθηκε ο μη



παραμετρικός έλεγχος KruskalWallis. Η αρχική υπόθεση του ελέγχου είναι ότι τα k-δείγματα προέρχονται από τον ίδιο πληθυσμό και η εναλλακτική ότι προέρχονται από διαφορετικούς πληθυσμούς. Ο έλεγχος κανονικότητας των μεταβλητών έγινε με χρήση του ShapiroWilktest. Η αρχική υπόθεση του ελέγχου είναι ότι οι μεταβλητές ακολουθούν την κανονική κατανομή και η εναλλακτική ότι δεν την ακολουθούν. Τέλος, για έλεγχο συσχέτισης ποσοτικών μεταβλητών που δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή χρησιμοποιήθηκε ο μη παραμετρικός συντελεστής συσχέτισης Spearman. Η αρχική υπόθεση του ελέγχου είναι ότι οι μεταβλητές είναι γραμμικά συσχετισμένες και η εναλλακτική ότι είναι γραμμικά ασυσχετίστες (Σιώμοκος & Μαύρος, 2008).

#### 4.1.6 Αξιοπιστία δεδομένων

Η αξιοπιστία των δεδομένων και του εργαλείου ελέγχθηκε με χρήση του συντελεστή Cronbach Alpha, όπου ικανοποιητικές θεωρούνται οι τιμές άνω του 0,7 (Nunnaly & Bernstein, 1994). Ο συντελεστής CronbachAlpha δείχνει την εσωτερική συνέπεια του εργαλείου, δηλαδή τον βαθμό στον οποίο παρόμοιες ερωτήσεις απαντήθηκαν με τον ίδιο τρόπο. Η αξιοπιστία σε μία έρευνα είναι απαραίτητη, προκειμένου να είναι επιτρεπτή η δημιουργία παραγόντων στην στατιστική ανάλυση αλλά και για να εξασφαλιστεί ότι τα δεδομένα είναι αληθινά.

Στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης αξιοπιστίας για τους παράγοντες. Προκύπτει ότι για τη «Συναισθηματική εξάντληση» είναι  $\alpha=0,909$ , για την «Αποπροσωποποίηση»  $\alpha=0,777$  και για την «Έλλειψη επιτευγμάτων» είναι  $\alpha=0,852$ .

**Πίνακας 1:** Ανάλυση αξιοπιστίας

Παράγοντες	Ερωτήσεις	Cronbach Alpha
Συναισθηματική εξάντληση	1,2,3,6,8,13,14,16,20	0,909
Αποπροσωποποίηση	5,10,11,15,22	0,777
Έλλειψη επιτευγμάτων	4R,7R,9R,12R,17R,18R,19R,21R	0,852

#### 4.1.7 Ηθικά Ζητήματα

Τηρήθηκαν οι κανόνες ηθικής δεοντολογίας που διέπουν μία έρευνα και οφείλει να συμπεριλάβει ο ερευνητής (Koocher & Keith - Spiegel, 1998). Συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί ενημερώθηκαν για τον ερευνητικό σκοπό της μελέτης και ότι οι απαντήσεις τους θα

χρησιμοποιηθούν μόνο για την επίτευξη αυτού του σκοπού. Τηρήθηκε η ανωνυμία και διευκρινίστηκε η εθελοντική συμμετοχή και δυνατότητα αποχώρησης. Η συλλογή των δεδομένων έγινε μετά από την συγκατάθεση των εκπαιδευτικών και την άδεια της διοίκησης των σχολείων. Ο ερευνητής γνωστοποίησε τα προσωπικά του στοιχεία στους συμμετέχοντες σε περίπτωση που αυτοί επιθυμήσουν να ενημερωθούν για τα αποτελέσματα της μελέτης. Τέλος, η διεξαγωγή της έρευνας έγινε δεκτή από τον Ιδρυματικό φορέα και τον επόπτη καθώς χαρακτηρίστηκε χρήσιμη για την επιστημονική κοινότητα.

#### **4.1.8 Περιορισμοί-Προτάσεις**

Τα αποτελέσματα της έρευνας είναι γενικεύσιμα μόνο για τον Νομό της Φλώρινας και για μόνιμους καθηγητές-εκπαιδευτικούς, μέσης ηλικίας 49 ετών, με 19 έτη μέση προϋπηρεσία στο συγκεκριμένο επάγγελμα. Επίσης, το μέγεθος του δείγματος, δεν επέτρεψε σε κάθε περίπτωση την εφαρμογή παραμετρικών ελέγχων οι οποίοι έχουν μεγαλύτερη στατιστική ισχύ. Προτείνεται μελλοντική Πανελλαδική έρευνα με δείγμα, το οποίο θα έχει μέγεθος, υπολογισμένο με βάση το μέγεθος του πληθυσμού. Τέλος, θα μπορούσε να γίνει μία συγκριτική μελέτη, μεταξύ διαφορετικών Νομών, προκειμένου να φανερωθούν οι Νομοί που έχουν την μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση.

## Κεφάλαιο 5 - Αποτελέσματα Έρευνας

### 5.2.1 Περιγραφική Στατιστική

#### Δημογραφικά στοιχεία

Στον Πίνακα 1 (και Γραφήματα 1-7) παρουσιάζονται τα δημογραφικά(ποιοτικά)στοιχεία των ερωτηθέντων. Το 58,8% (N=77) είναι γυναίκες και το 41,2% (N=54) άνδρες. Σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο, το 49,6% (N=65) έχει Μεταπτυχιακό, το 47,3% (N=62) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και το 3,1% (N=4) είναι κάτοχοι Διδακτορικού. Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση, το 67,9% (N=89) των συμμετεχόντων είναι έγγαμοι, το 23,7% (N=31) άγαμοι και το 8,4% (N=11) διαζευγμένοι. Η μεγάλη πλειοψηφία των ερωτηθέντων, το 84% (N=110) είναι Καθηγητές, το 9,9% (N=13) Διευθυντές και το υπόλοιπο 6,1% (N=8) Υποδιευθυντές. Σε ότι αφορά τη σχέση εργασίας, το 78,6% (N=103) είναι μόνιμοι εκπαιδευτικοί, το 16,8% (N=22) αναπληρωτές πλήρους και το 4,6% (N=6) αναπληρωτές μειωμένου. Σχετικά με τον αριθμό τέκνων, το 36,9% (N=48) δήλωσε 2 τέκνα, το 30% (N=39) κανένα, το 16,9% (N=22) 1 τέκνο, το 10,8% (N=14) 3 τέκνα, το 4,6% (N=6) 4 τέκνα και το 0,8% (N=1) 10 τέκνα. Τέλος, αναφορικά με τον αριθμό σχολείων που διδάσκουν, το 71,8% (N=94) δήλωσε 1 σχολείο, το 17,6% (N=23) 2 σχολεία, το 6,9% (N=9) 3 σχολεία, το 3,1% (N=4) 4 σχολεία και το 0,8% (N=1) 5 σχολεία.

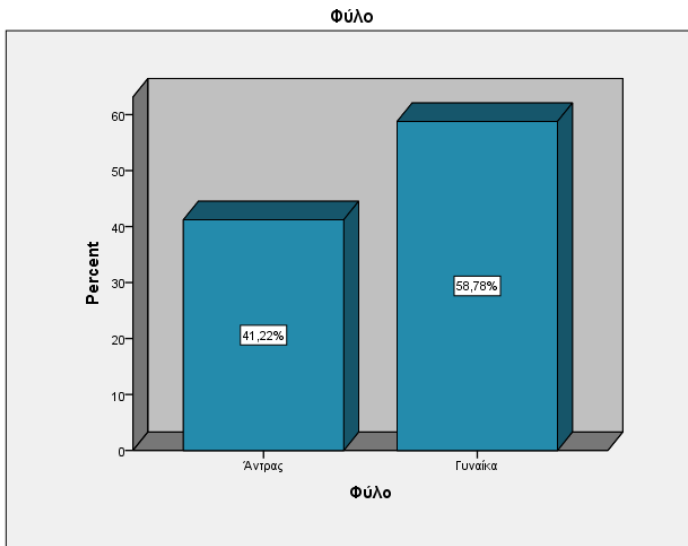
#### Πίνακας 2: Δημογραφικά (ποιοτικά) στοιχεία

Στοιχείο	Κατηγορία	N	f%
Φύλο	Άντρας	54	41,2
	Γυναίκα	77	58,8
Μορφωτικό επίπεδο	ΑΕΙ/ΤΕΙ	62	47,3
	Μεταπτυχιακό	65	49,6
Οικογενειακή κατάσταση	Διδακτορικό	4	3,1
	Άγαμος	31	23,7
	Έγγαμος	89	67,9

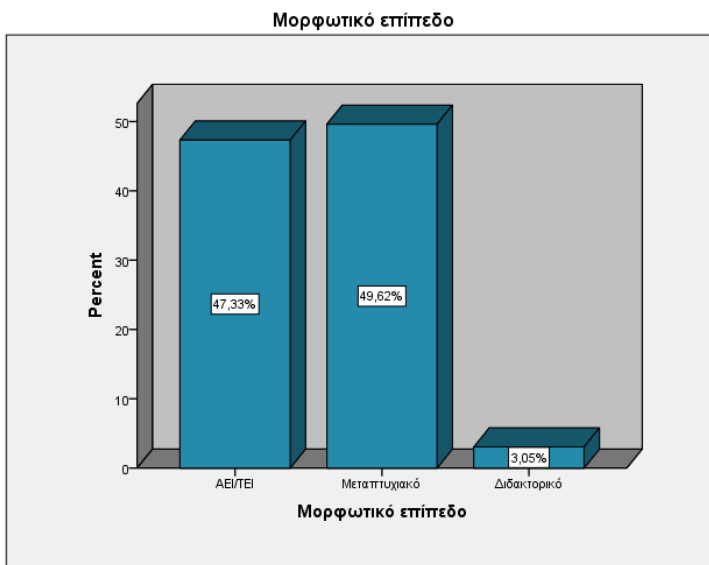
	Διαζευγμένος	11	8,4
Θέση στο σχολείο	Καθηγητής	110	84,0
	Υποδιευθυντής	8	6,1
	Διευθυντής	13	9,9
Σχέση εργασίας	Μόνιμος	103	78,6
	Αναπληρωτής πλήρους	22	16,8
	Αναπληρωτής μειωμένου	6	4,6
Αριθμός τέκνων	0	39	30,0
	1	22	16,9
	2	48	36,9
	3	14	10,8
	4	6	4,6
	10	1	0,8
Αριθμός σχολείων στα οποία διδάσκετε	1	94	71,8
	2	23	17,6
	3	9	6,9
	4	4	3,1
	5	1	0,8

---

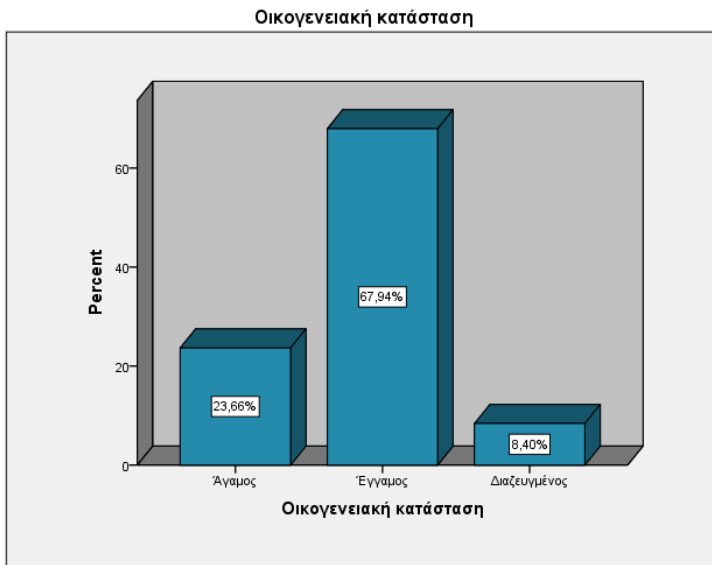
N: Συχνότητα, f%: Σχετική συχνότητα %



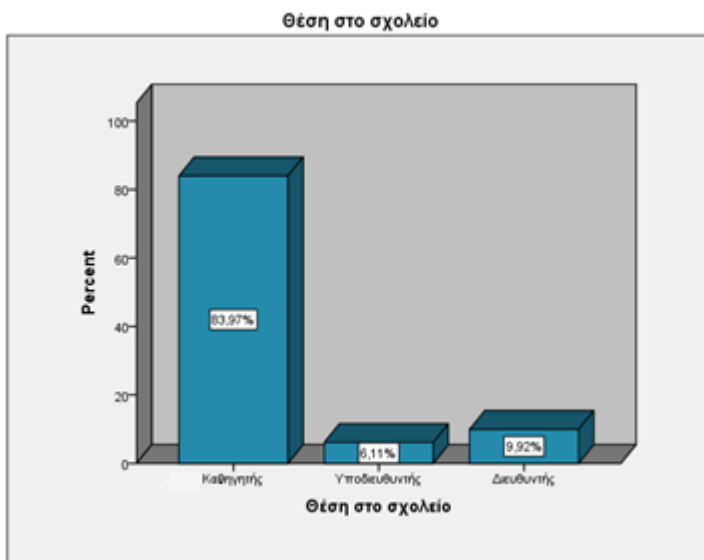
**Γράφημα 1: Φύλο**



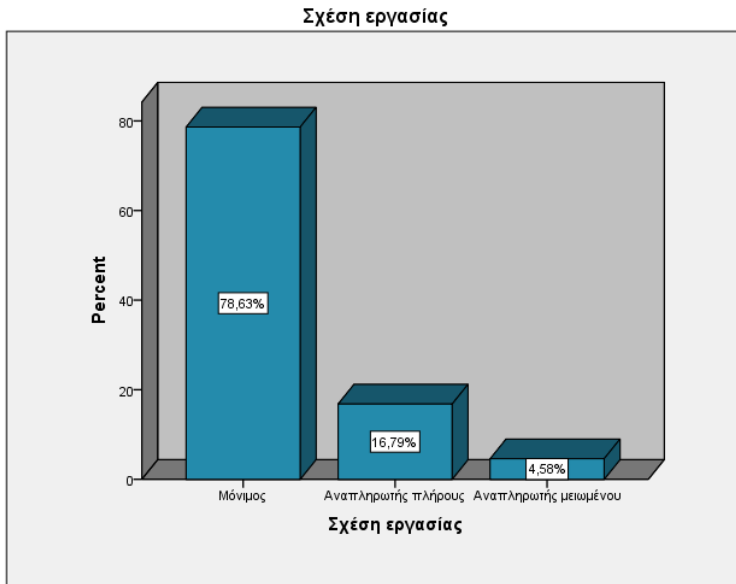
**Γράφημα 2: Μορφωτικό επίπεδο**



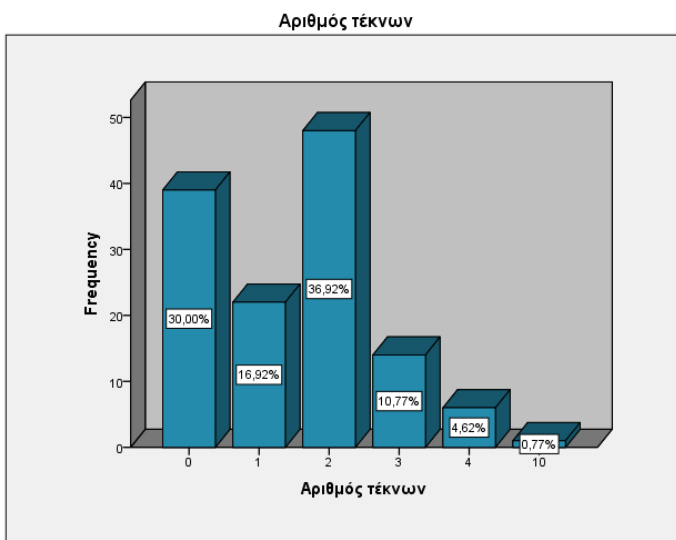
**Γράφημα 3:** Οικογενειακή κατάσταση



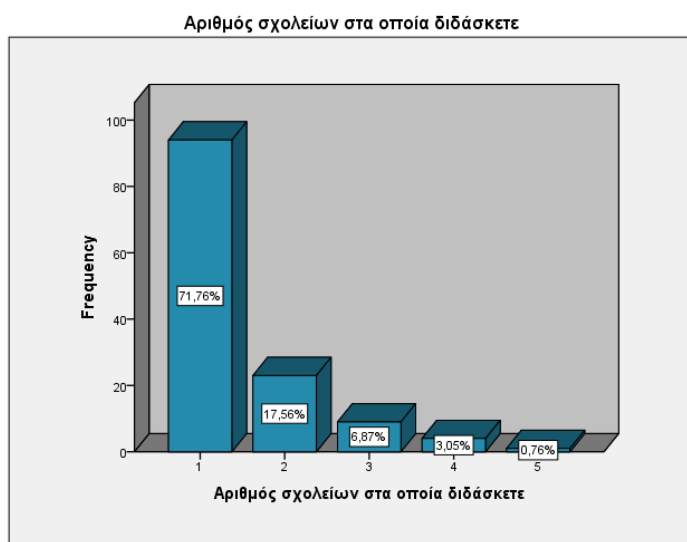
**Γράφημα 4:** Θέση στο σχολείο



**Γράφημα 5:** Σχέση εργασίας



**Γράφημα 6:** Αριθμός τέκνων



**Γράφημα 7:** Αριθμός σχολείων στα οποία διδάσκετε

Αναφορικά με την ειδικότητα, το 24,4% (N=32) είναι Φιλολόγοι, το 13,7% (N=18) Μαθηματικοί, το 12,2% (N=16) Αγγλικής, το 9,9% (N=13) ΠΕ Πληροφορικής, το 9,2% (N=12) Οικονομίας, το 4,6% (N=6) Φυσικοί ή Θεολόγοι, το 2,3% (N=3) Ηλεκτρολόγοι ή Φυσικής Αγωγής. Επίσης, το 1,5% (N=2) ανήκουν στην ειδικότητα των Κοινωνικών Επιστημών ή είναι Ηλεκτρονικοί Μηχανικοί ή Χημικοί ή απόφοιτοι της Γαλλικής ή Γερμανικής. Ακόμα, το 0,8% (N=1) του δείγματος είναι Γεωπόνος ή Αισθητικός ή απόφοιτος Καλλιτεχνικών ή Ζωικής παραγωγής ή Φυτικής παραγωγής ή Ηλεκτρολόγος ΤΕ ή Νοσηλεύτης/ρια ή Κοινωνική Λειτουργός ή Μηχανικός ή Γεωλόγος ή Βρεφονηπιοκόμος ή Εκπαιδευτικός έκαστος. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 2 (Γράφημα 8).

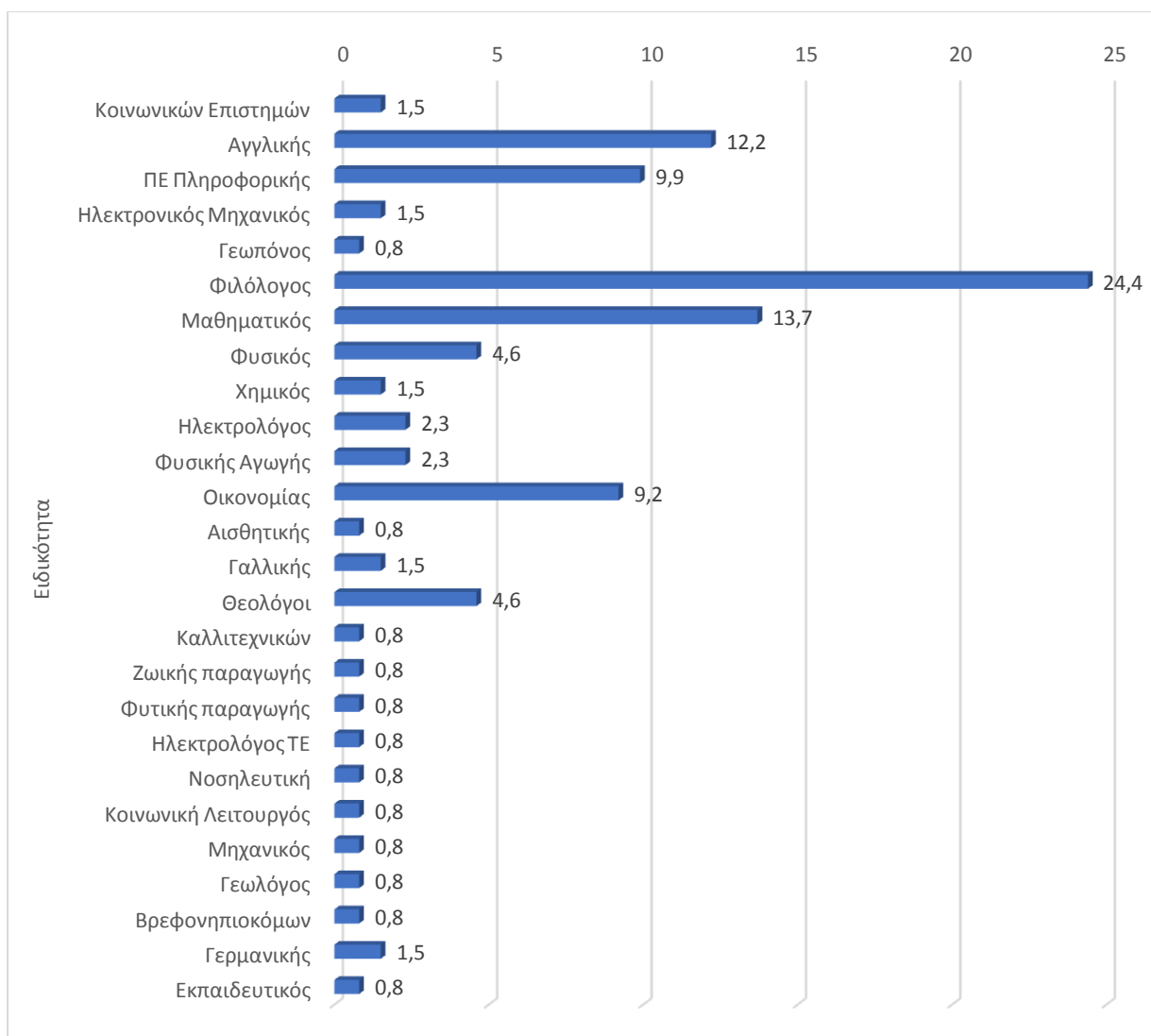
**Πίνακας 3:** Ειδικότητα

Στοιχείο	Κατηγορία	N	f%
Ειδικότητα	Κοινωνικών Επιστημών	2	1,5
	Αγγλικής	16	12,2
	ΠΕ Πληροφορικής	13	9,9
	Ηλεκτρονικός Μηχανικός	2	1,5



Γεωπόνος	1	0,8
Φιλολόγος	32	24,4
Μαθηματικός	18	13,7
Φυσικός	6	4,6
Χημικός	2	1,5
Ηλεκτρολόγος	3	2,3
Φυσικής Αγωγής	3	2,3
Οικονομίας	12	9,2
Αισθητικής	1	0,8
Γαλλικής	2	1,5
Θεολόγοι	6	4,6
Καλλιτεχνικών	1	0,8
Ζωικής παραγωγής	1	0,8
Φυτικής παραγωγής	1	0,8
Ηλεκτρολόγος ΤΕ	1	0,8
Νοσηλευτική	1	0,8
Κοινωνική Λειτουργός	1	0,8
Μηχανικός	1	0,8
Γεωλόγος	1	0,8
Βρεφονηπιοκόμων	1	0,8
Γερμανικής	2	1,5
Εκπαιδευτικός	1	0,8

---



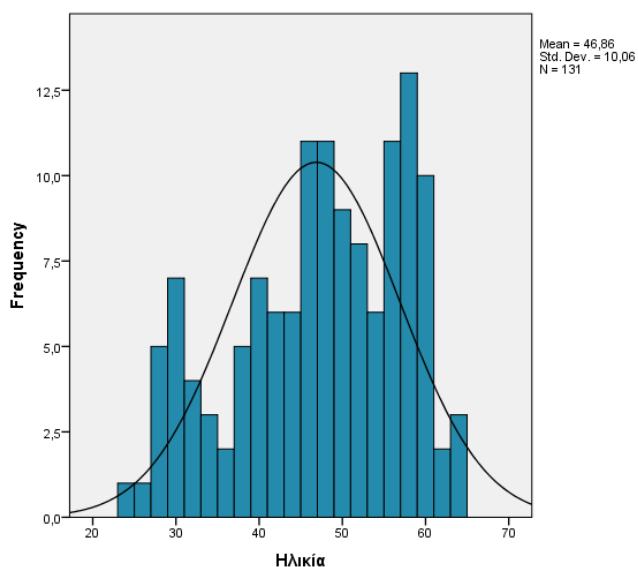
**Γράφημα 8:** Ειδικότητα

Στον Πίνακα 3 (Γραφήματα 9-11) παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σχετικά με τα δημογραφικά (ποσοτικά) στοιχεία των ερωτηθέντων. Αρχικά, προκύπτει ότι η μέση ηλικία είναι 49 έτη (Μ.Ο.=48,86 ± 10,06), η ελάχιστη τιμή 24 και η μέγιστη 63. Τα έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων ως εκπαιδευτικοί είναι κατά μέσο όρο 19 (Μ.Ο.=18,60 ± 9,54), με ελάχιστη τιμή το 1 έτος και μέγιστη τα 35. Τέλος, ο μέσος χρόνος μετάβασης από τη μόνιμη κατοικία στο σχολείο είναι 19 λεπτά (Μ.Ο.=19,35 ± 23,67), με ελάχιστο χρόνο το 1 λεπτό και μέγιστο τα 180 λεπτά.

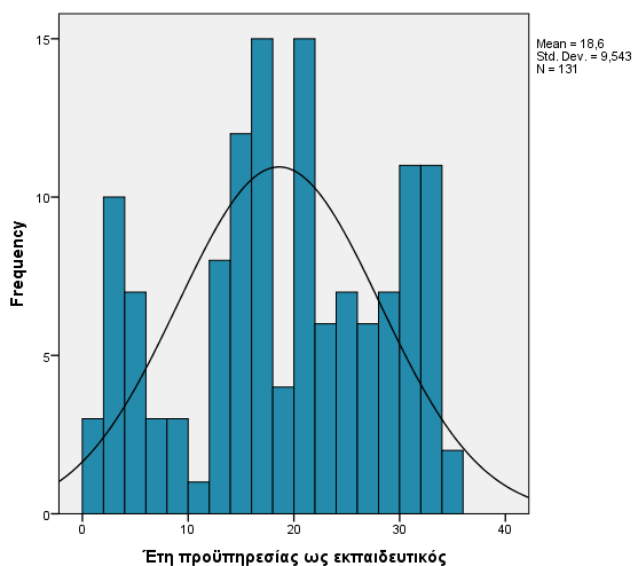
**Πίνακας 4:** Δημογραφικά (ποσοτικά) στοιχεία

Στοιχείο	Ελάχιστη	Μέγιστη	Μ.Ο.	Τ.Α.
----------	----------	---------	------	------

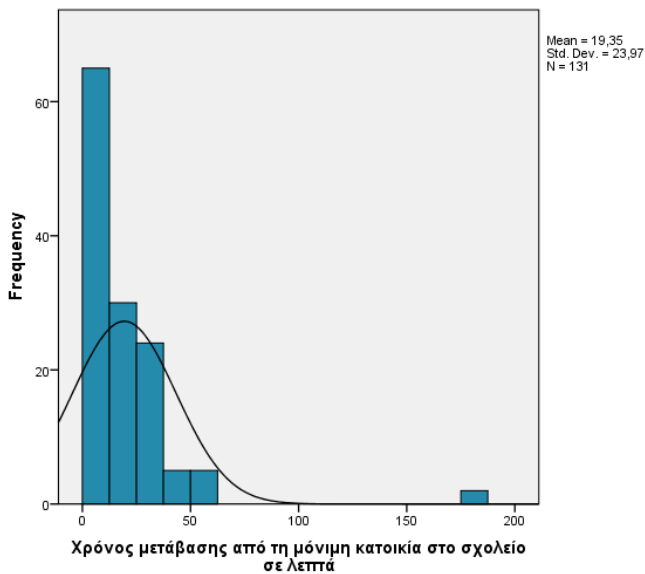
Ηλικία	24	63	48,86	10,06
Έτη προϋπηρεσίας ως εκπαιδευτικός	1	35	18,60	9,54
Χρόνος μετάβασης από τη μόνιμη κατοικία στο σχολείο σε λεπτά	1	180	19,35	23,97



**Γράφημα 9:** Ηλικία



**Γράφημα 10:** Έτη προϋπηρεσίας ως εκπαιδευτικός



**Γράφημα 11:** Χρόνος μετάβασης από τη μόνιμη κατοικία στο σχολείο σε λεπτά

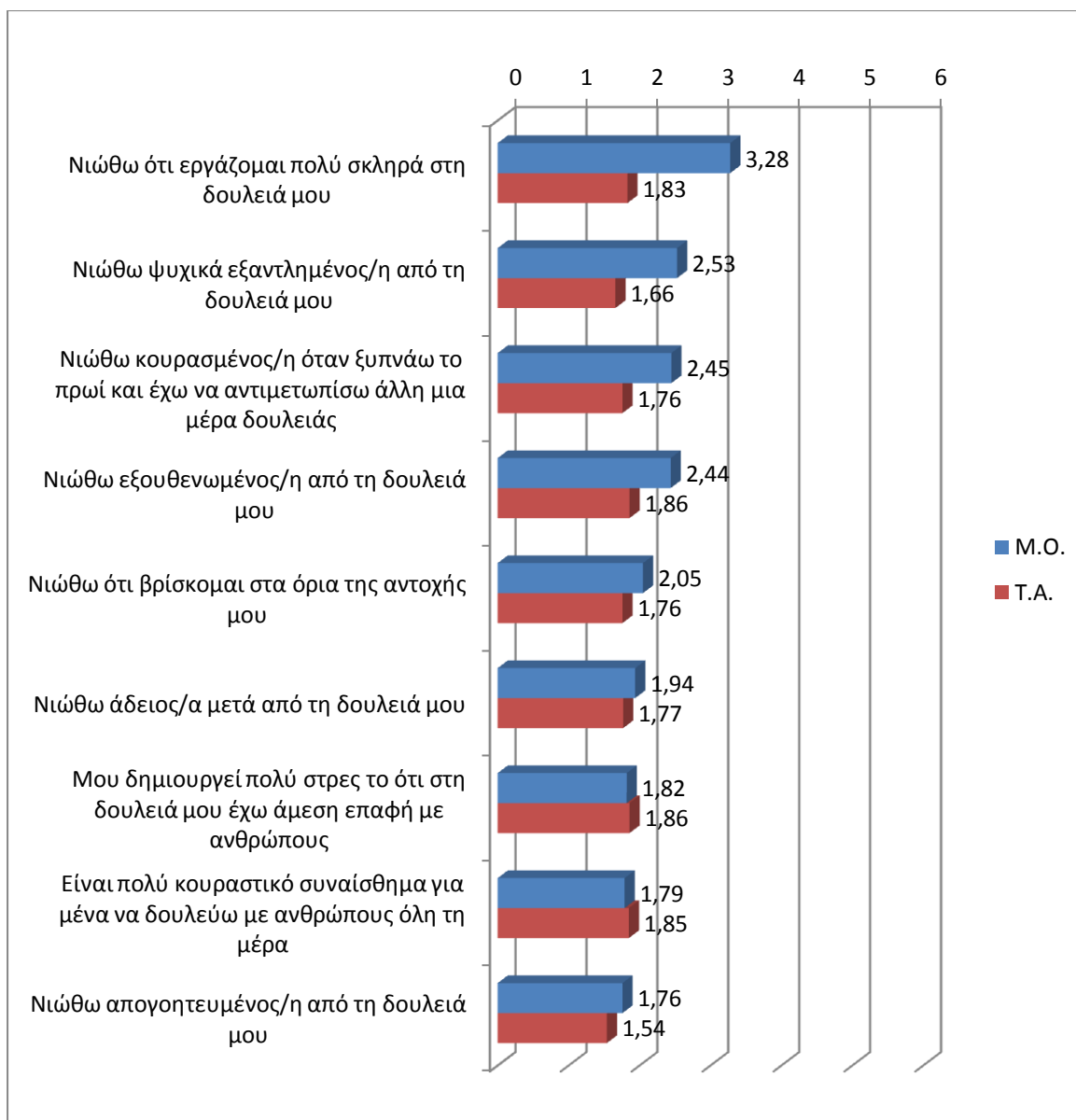
### Συναισθηματική εξάντληση

Παρακάτω παρατίθενται οι ερωτήσεις, οι οποίες αφορούν τη συναισθηματική εξάντληση των συμμετεχόντων και απαντώνται σε κλίμακα 0-6 (0=Ποτέ, 1=Μερικές φορές το χρόνο, 2=Μια φορά το μήνα, 3=Μερικές φορές το μήνα, 4=Μια φορά την εβδομάδα, 5= Μερικές φορές την εβδομάδα, 6= Κάθε μέρα), ανάλογα με το βαθμό συχνότητας στον οποίο συμβαίνουν οι εκάστοτε καταστάσεις.

Από τον Πίνακα 4 (Γράφημα 12) προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί μερικές φορές το μήνα νιώθουν ότι εργάζονται πολύ σκληρά στην εργασία τους (M.O.=3,28±1,83). Επίσης, μία φορά έως μερικές φορές το μήνα νιώθουν ψυχικά εξαντλημένοι από την εργασία τους (M.O.= 2,53 ±1,66), κουρασμένοι όταν ξυπνούν το πρωί και έχουν να αντιμετωπίσουν άλλη μια μέρα δουλειάς (M.O.= 2,45 ±1,76) και εξουθενωμένοι από τη δουλειά τους (M.O.= 2,44 ±1,86). Σε συχνότητα της τάξεως μία φορά το μήνα οι συμμετέχοντες απάντησαν πως νιώθουν ότι βρίσκονται στα όρια της αντοχής τους (M.O.= 2,05 ±1,76), αισθάνονται άδεια μετά από την εργασία τους (M.O.= 1,94 ±1,77), τους δημιουργεί πολύ στρες το ότι στη δουλειά τους έχουν άμεση επαφή με ανθρώπους (M.O.= 1,82 ±1,86), είναι πολύ κουραστικό συναίσθημα για τους ίδιους να δουλεύουν με ανθρώπους όλη τη μέρα (M.O.= 1,79 ±1,85) και τέλος νιώθουν απογοητευμένοι από τη δουλειά τους (M.O.= 1,76 ±1,54).

### Πίνακας 5: Συναισθηματική εξάντληση

<b>Προτάσεις</b>	<b>M.O.</b>	<b>T.A.</b>
Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου	3,28	1,83
Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου	2,53	1,66
Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς	2,45	1,76
Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου	2,44	1,86
Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου	2,05	1,76
Νιώθω άδειος/α μετά από τη δουλειά μου	1,94	1,77
Μου δημιουργεί πολύ στρες το ότι στη δουλειά μου έχω άμεση επαφή με ανθρώπους	1,82	1,86
Είναι πολύ κουραστικό συναίσθημα για μένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη τη μέρα	1,79	1,85
Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου	1,76	1,54



**Γράφημα 12:** Συναισθηματική εξάντληση

### Αποπροσωποποίηση

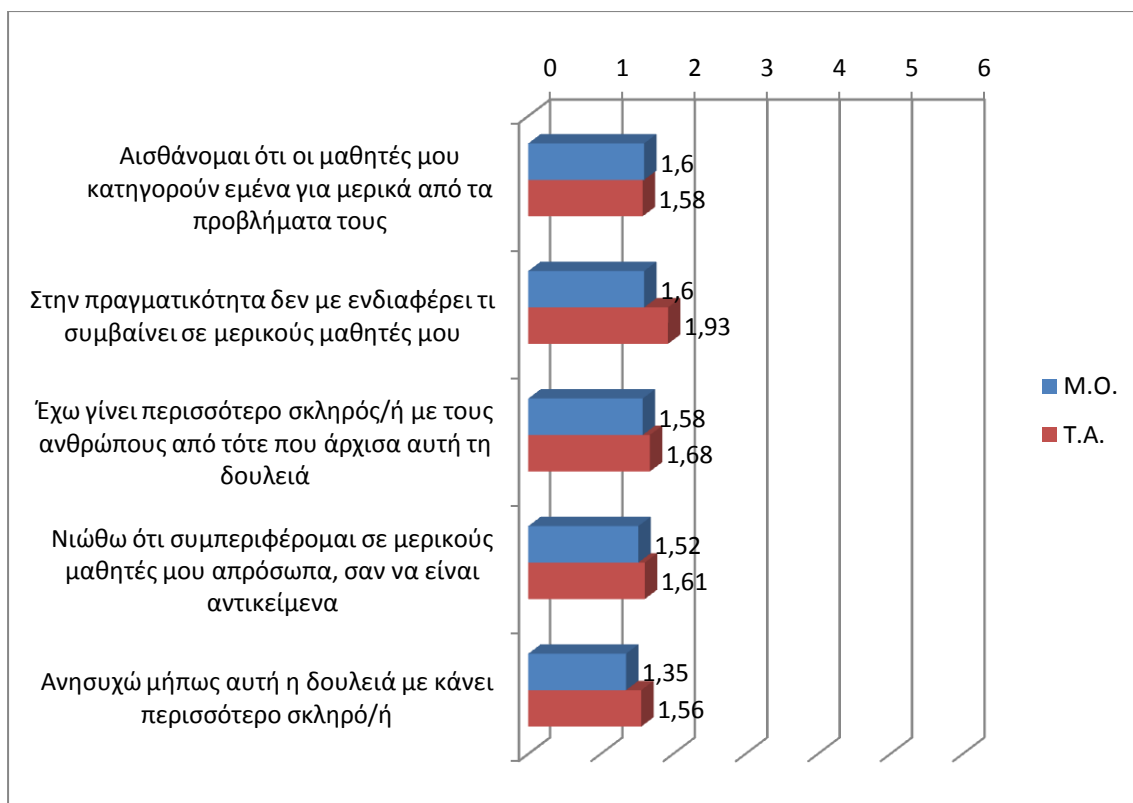
Παρακάτω παρατίθενται οι ερωτήσεις, οι οποίες αφορούν την αποπροσωποποίηση των συμμετεχόντων και απαντώνται σε κλίμακα 0-6 (0=Ποτέ, 1=Μερικές φορές το χρόνο, 2=Μια φορά το μήνα, 3=Μερικές φορές το μήνα, 4=Μια φορά την εβδομάδα, 5= Μερικές φορές την εβδομάδα, 6= Κάθε μέρα), ανάλογα με το βαθμό συχνότητας στον οποίο συμβαίνουν οι εκάστοτε καταστάσεις.

Από τον Πίνακα 5 (Γράφημα 13) προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί μία φορά το μήνα αισθάνονται ότι οι μαθητές τους κατηγορούν εκείνους για μερικά από τα προβλήματα τους (Μ.Ο.=1,60±1,58) και ότι

στην πραγματικότητα δεν τους ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές τους (M.O.= 1,60±1,93). Ακόμη, μερικές φορές το χρόνο έως και μία φορά το μήνα νιώθουν ότι έχουν γίνει περισσότερο σκληροί με τους ανθρώπους από τότε που άρχισαν αυτή τη δουλειά (M.O.= 1,58 ±1,68) και ότι συμπεριφέρονται σε μερικούς μαθητές τους απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα (M.O.= 1,52 ±1,61). Τέλος, οι συμμετέχοντες απάντησαν πως μερικές φορές το χρόνο ανησυχούν μήπως αυτή η δουλειά τους κάνει περισσότερο σκληρούς (M.O.= 1,35 ±1,56).

#### Πίνακας 6: Αποπροσωποποίηση

Προτάσεις	M.O.	T.A.
Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματα τους	1,60	1,58
Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου	1,60	1,93
Έχω γίνει περισσότερο σκληρός/ή με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά	1,58	1,68
Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς μαθητές μου απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα	1,52	1,61
Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό/ή	1,35	1,56



**Γράφημα 13:** Αποπροσωποποίηση

### Επιτεύγματα

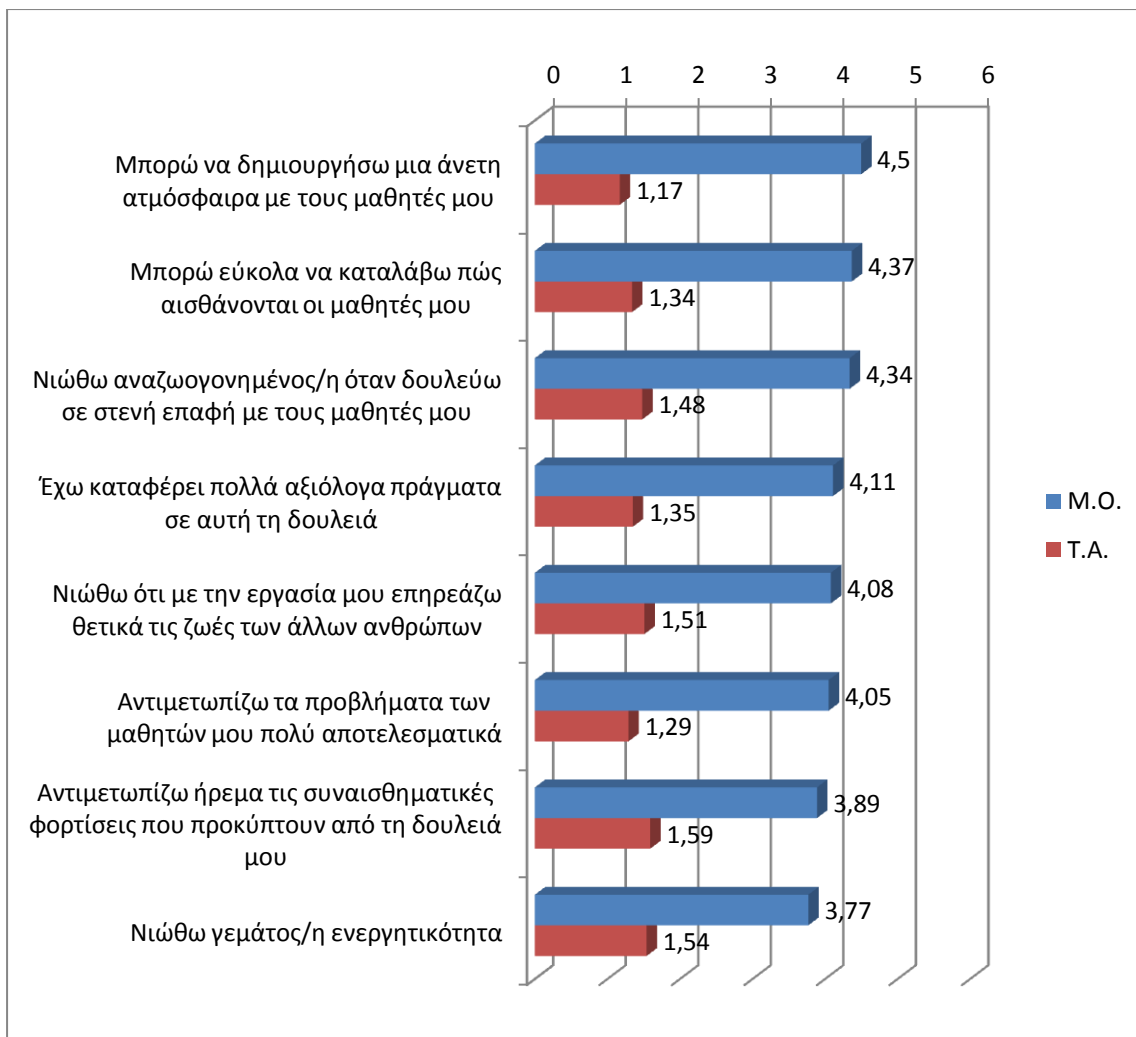
Παρακάτω παρατίθενται οι ερωτήσεις, οι οποίες αφορούν τα επιτεύγματα που ενδεχομένως να αισθάνονται οι συμμετέχοντες ότι επιτυγχάνουν και απαντώνται σε κλίμακα 0-6 (0=Ποτέ, 1=Μερικές φορές το χρόνο, 2=Μια φορά το μήνα, 3=Μερικές φορές το μήνα, 4=Μια φορά την εβδομάδα, 5= Μερικές φορές την εβδομάδα, 6= Κάθε μέρα), ανάλογα με το βαθμό συχνότητας στον οποίο συμβαίνουν οι εκάστοτε καταστάσεις.

Από τον Πίνακα 6 (Γράφημα 14) προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί μία έως μερικές φορές την εβδομάδα μπορούν να δημιουργήσουν μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές τους (M.O.=4,50±1,17). Ακόμη, οι ίδιοι απάντησαν πως μία φορά την εβδομάδα μπορούν εύκολα να καταλάβουν πώς αισθάνονται οι μαθητές τους (M.O.= 4,37±1,34), νιώθουν αναζωογονημένοι όταν δουλεύουν σε στενή επαφή με εκείνους (M.O.= 4,34 ±1,48), έχουν καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά (M.O.= 4,11 ±1,35), νιώθουν ότι με την εργασία τους επηρεάζουν θετικά τις ζωές των άλλων ανθρώπων (M.O.= 4,08 ±1,51), αντιμετωπίζουν τα προβλήματα των μαθητών τους πολύ αποτελεσματικά (M.O.= 4,05 ±1,29), αντιμετωπίζουν ήρεμα τις συναισθηματικές φορτίσεις που προκύπτουν από τη δουλειά τους (M.O.= 3,89 ±1,59) και τέλος νιώθουν γεμάτοι ενεργητικότητα (M.O.= 3,77 ±1,54).



### Πίνακας 7: Επιτεύγματα

Προτάσεις	M.O.	T.A.
Μπορώ να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου	4,50	1,17
Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς αισθάνονται οι μαθητές μου	4,37	1,34
Νιώθω αναζωογονημένος/η όταν δουλεύω σε στενή επαφή με τους μαθητές μου	4,34	1,48
Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά	4,11	1,35
Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων ανθρώπων	4,08	1,51
Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά	4,05	1,29
Αντιμετωπίζω ήρεμα τις συναισθηματικές φορτίσεις που προκύπτουν από τη δουλειά μου	3,89	1,59
Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα	3,77	1,54



**Γράφημα 14:** Επιτεύγματα

### 5.2.2 Επαγωγική Στατιστική

Στην ενότητα αυτή θα μελετηθούν τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα

1. Ποια τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών;
2. Ποια η επίδραση του δημογραφικού προφίλ στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών;

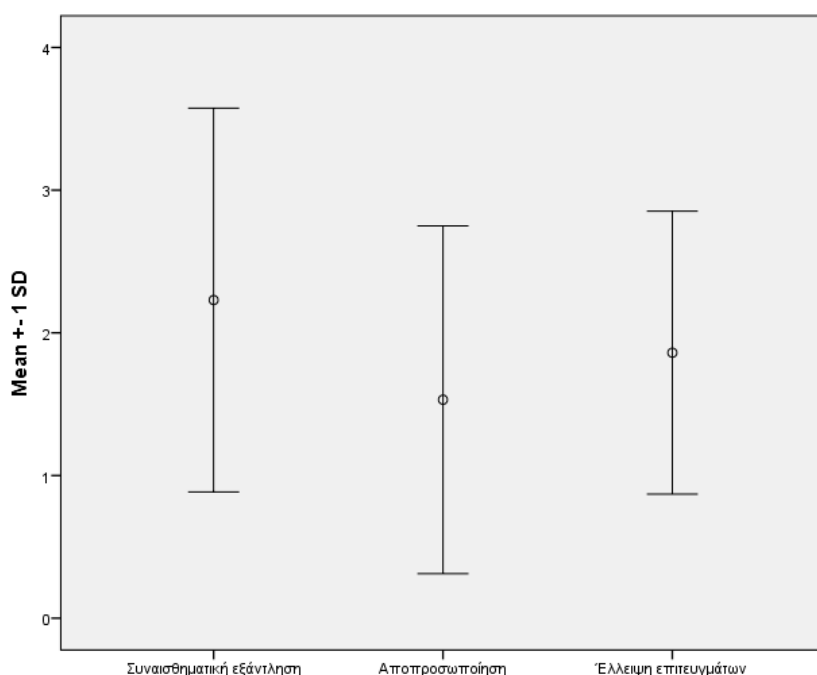
#### ➤ 1<sup>ο</sup> Ερευνητικό ερώτημα

Ποια τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών;

Ο Πίνακας 8 (Γράφημα 15) παρουσιάζει τα περιγραφικά στοιχεία των παραγόντων. Η κλίμακα των απαντήσεων είναι από το 0-6. Προκύπτει ότι οι ερωτηθέντες αισθάνονται μία φορά το μήνα συναισθηματική εξάντληση (M.O.=2,23 ± 1,34) και στην ίδια συχνότητα θεωρούν ότι έχουν έλλειψη επιτευγμάτων (M.O.=1,86 ± 0,99). Επίσης, οι ίδιοι μερικές φορές το χρόνο έως μία φορά το μήνα, πιστεύουν ότι υφίσταται αποπροσωποποίηση στην εργασία τους (M.O.=1,53 ± 1,22).

**Πίνακας 8:** Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των παραγόντων

Παράγοντες	M.O.	T.A.
Συναισθηματική εξάντληση	2,23	1,34
Έλλειψη επιτευγμάτων	1,86	0,99
Αποπροσωποποίηση	1,53	1,22



**Γράφημα 15:** Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις των παραγόντων

➤ **2° Ερευνητικό ερώτημα**

Ποια η επίδραση του δημογραφικού προφίλ στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών;

#### Φύλο

Ο Πίνακας 9 παρουσιάζει τα αποτελέσματα των ελέγχων independent samples t-test των παραγόντων ως προς το φύλο, όπου δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση των μέσων τιμών σε καμία περίπτωση ( $p \geq 0,345$ ).

**Πίνακας 9:** Έλεγχοι independent samples t-test για παράγοντες ως προς το φύλο

<b>Παράγοντες</b>	<b>t</b>	<b>df</b>	<b>p-value</b>
Συναισθηματική εξάντληση	-0,875	129	0,383
Αποπροσωποποίηση	0,948	129	0,345
Έλλειψη επιτευγμάτων	0,942	93,664	0,348

#### Ηλικία

Ο Πίνακας 10 παρουσιάζει τα αποτελέσματα του ελέγχου κανονικότητας με χρήση του ShapiroWilktest για τους παράγοντες και την ηλικία των συμμετεχόντων, όπου η κανονικότητα δεν ικανοποιήθηκε σε καμία περίπτωση ( $p \leq 0,43$ ).

**Πίνακας 10:** Αποτελέσματα ελέγχου κανονικότητας των παραγόντων και της ηλικίας, με χρήση του ShapiroWilktest

<b>Μεταβλητές</b>	<b>p-value</b>
Ηλικία	<b>&lt;0,001</b>
Συναισθηματική εξάντληση	<b>0,002</b>
Αποπροσωποποίηση	<b>&lt;0,001</b>
Έλλειψη επιτευγμάτων	<b>0,043</b>

Ο Πίνακας 11 παρουσιάζει τα αποτελέσματα των συσχετίσεων Spearman των παραγόντων με την ηλικία των συμμετεχόντων. Προκύπτει ότι η «Ηλικία» εμφανίζει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με τον παράγοντα «Συναισθηματική εξάντληση» ( $r=0,180$ ,  $p<0,05$ ).

**Πίνακας 11:** Συσχετίσεις Spearman των παραγόντων με την ηλικία των συμμετεχόντων

<b>Συσχετίσεις Spearman</b>	<b>Ηλικία</b>
Συναισθηματική εξάντληση	$r=0,180^*$
Αποπροσωποποίηση	$r=0,166$
Έλλειψη επιτευγμάτων	$r=0,071$

\*Στατιστικά σημαντική συσχέτιση σε στάθμη 5%

#### Μορφωτικό Επίπεδο

Ο Πίνακας 12 παρουσιάζει τα αποτελέσματα των ελέγχων KruskalWallis και ANOVA των παραγόντων ως προς το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, όπου δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση των μέσων τιμών και των μέσων βαθμίδων σε καμία περίπτωση ( $p\geq 0,685$ ).

**Πίνακας 12:** Έλεγχοι KruskalWallis και ANOVA για τους παράγοντες ως προς το μορφωτικό επίπεδο

<b>Παράγοντες</b>	<b>Έλεγχος</b>	<b>Στατιστικό</b>	<b>p-value</b>
Συναισθηματική εξάντληση	Kruskal Wallis	$H(2)=0,758$	0,685
Αποπροσωποποίηση	Kruskal Wallis	$H(2)=0,218$	0,897
Έλλειψη επιτευγμάτων	ANOVA	$F(2,128)=0,273$	0,762

#### Ειδικότητα

Ο Πίνακας 13 παρουσιάζει τα αποτελέσματα των ελέγχων KruskalWalliston παραγόντων ως προς την ειδικότητα των συμμετεχόντων, όπου δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση των μέσων βαθμίδων σε καμία περίπτωση ( $p \geq 0,284$ ).

**Πίνακας 13:** Έλεγχοι KruskalWallisγια τους παράγοντες ως προς την ειδικότητα

Παράγοντες	H(25)	p-value
Συναισθηματική εξάντληση	30,401	0,210
Αποπροσωποποίηση	25,558	0,431
Έλλειψη επιτευγμάτων	23,134	0,570

#### Έτη προϋπηρεσίας ως εκπαιδευτικός

Ο Πίνακας 14 παρουσιάζει τα αποτελέσματα των συσχετίσεων Spearmanτων παραγόντων με τα έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων ως εκπαιδευτικοί. Προκύπτει ότι τα «Έτη προϋπηρεσίας ως εκπαιδευτικός» εμφανίζουν στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με:

- τον παράγοντα «Συναισθηματική εξάντληση» ( $r= 0,229$ ,  $p<0,01$ ) και
- τον παράγοντα «Αποπροσωποποίηση» ( $r= 0,201$ ,  $p<0,05$ ).

**Πίνακας 14:** Συσχετίσεις Spearmanτων παραγόντων με τα έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων ως εκπαιδευτικοί

Συσχετίσεις Spearman	Έτη προϋπηρεσίας ως εκπαιδευτικός
Συναισθηματική εξάντληση	$r=0,229^{**}$
Αποπροσωποποίηση	$r=0,201^*$
Έλλειψη επιτευγμάτων	$r=0,072$

\*Στατιστικά σημαντική συσχέτιση σε στάθμη 5%

\*\*Στατιστικά σημαντική συσχέτιση σε στάθμη 1%

## Οικογενειακή κατάσταση

Ο Πίνακας 15 παρουσιάζει τα αποτελέσματα των ελέγχων KruskalWallis και ANOVAτων παραγόντων ως προς την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων, όπου εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση των μέσων βαθμίδων με τον παράγοντα «Αποπροσωποποίηση» ( $H(2)=7,881, p=0,019$ ).

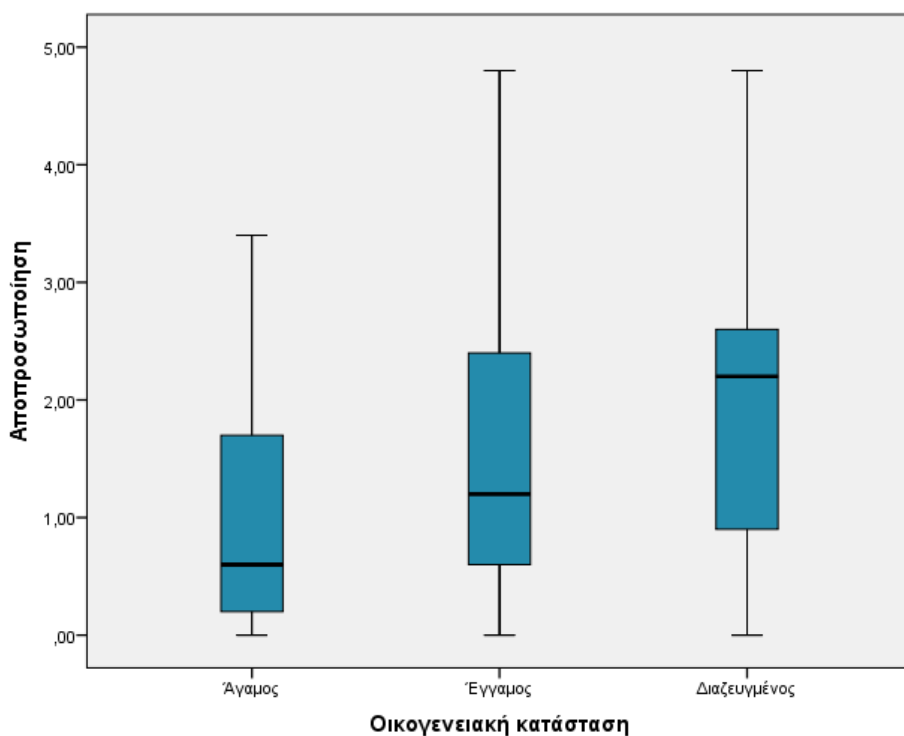
**Πίνακας 15:** Έλεγχοι KruskalWallis και ANOVAγια τους παράγοντες ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Παράγοντες	Έλεγχος	Στατιστικό	p-value
Συναισθηματική εξάντληση	Kruskal Wallis	H (2) =2,056	0,358
Αποπροσωποποίηση	Kruskal Wallis	H (2) =7,881	<b>0,019</b>
Έλλειψη επιτευγμάτων	ANOVA	F (2,128) =2,600	0,078

Από τον Πίνακα 16 (Γράφημα 16) προκύπτει ότι στον παράγοντα «Αποπροσωποποίηση» η μέση βαθμίδα των έγγαμων συμμετεχόντων (M.B.=69,83) είναι στατιστικά μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των άγαμων (M.B.=50,06,  $p=0,037$ ).

**Πίνακας 16:** Στατιστικά σημαντικές διαφορές μέσων βαθμίδων για «Αποπροσωποποίηση» \* Οικογενειακή κατάσταση

Παράγοντας	Κατηγορίες	N	M.B.	p
Αποπροσωποποίησ η	Άγαμος	31	50,06	<b>0,019</b>
	Έγγαμος	89	69,83	
	Διαζευγμένος	11	79,91	



**Γράφημα 16:** Στατιστικά σημαντικές διαφορές μέσω βαθμίδων για «Αποπροσωποποίηση» \* Οικογενειακή κατάσταση

### Αριθμός τέκνων

Ο Πίνακας 17 παρουσιάζει τα αποτελέσματα των συσχετίσεων Spearman των παραγόντων με τον αριθμό τέκνων των συμμετεχόντων. Προκύπτει ότι ο «Αριθμός τέκνων» δεν εμφανίζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με κανέναν από τους παράγοντες ( $p > 0,05$ ).

**Πίνακας 17:** Συσχετίσεις Spearman των παραγόντων με τον αριθμό τέκνων των συμμετεχόντων

Συσχετίσεις Spearman	Αριθμός τέκνων
Συναισθηματική εξάντληση	$r=0,060$
Αποπροσωποποίηση	$r=0,026$
Έλλειψη επιτευγμάτων	$r=-0,029$

### Θέση στο σχολείο



Ο Πίνακας 18 παρουσιάζει τα αποτελέσματα των ελέγχων KruskalWallis και ANOVA των παραγόντων ως προς τη θέση των συμμετεχόντων στο σχολείο, όπου δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση των μέσων βαθμίδων και των μέσων τιμών σε καμία περίπτωση ( $p > 0,05$ ).

**Πίνακας 18:** Έλεγχοι KruskalWallis και ANOVA για τους παράγοντες ως προς τη θέση στο σχολείο

Παράγοντες	Έλεγχος	Στατιστικό	p-value
Συναισθηματική εξάντληση	Kruskal Wallis	H (2) =0,576	0,750
Αποπροσωποποίηση	Kruskal Wallis	H (2) =0,053	0,974
Έλλειψη επιτευγμάτων	ANOVA	F (2,128) =0,415	0,661

#### Σχέση εργασίας

Ο Πίνακας 19 παρουσιάζει τα αποτελέσματα των ελέγχων KruskalWallis και ANOVA των παραγόντων ως προς τη σχέση εργασίας των συμμετεχόντων, όπου εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση των μέσων βαθμίδων με τους παράγοντες «Συναισθηματική εξάντληση» ( $H(2)=7,064$ ,  $p=0,029$ ) και «Αποπροσωποποίηση» ( $H(2)=8,438$ ,  $p=0,015$ ).

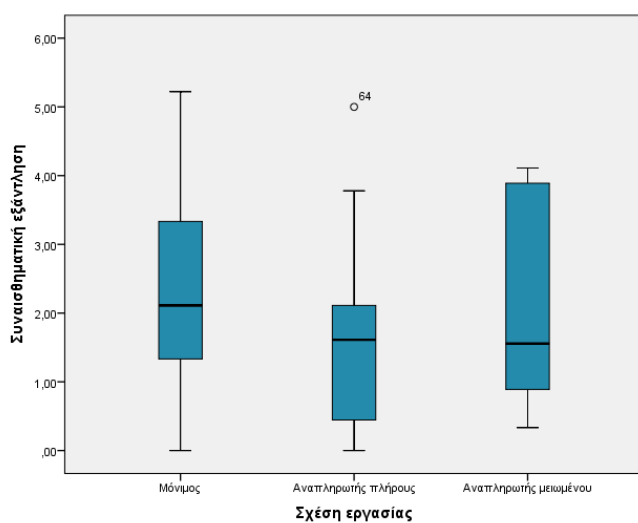
**Πίνακας 19:** Έλεγχοι KruskalWallis και ANOVA για τους παράγοντες ως προς τη σχέση εργασίας

Παράγοντες	Έλεγχος	Στατιστικό	p-value
Συναισθηματική εξάντληση	Kruskal Wallis	H (2) =7,064	<b>0,029</b>
Αποπροσωποποίηση	Kruskal Wallis	H (2) =8,438	<b>0,015</b>
Έλλειψη επιτευγμάτων	ANOVA	F (2,128) =1,033	0,359

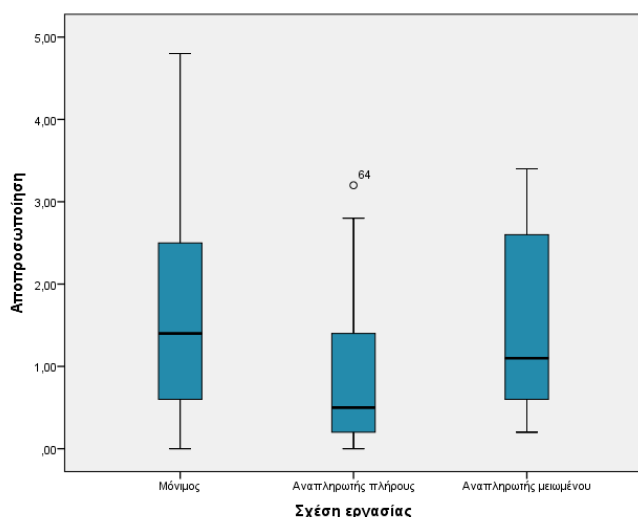
Από τον Πίνακα 20 (Γραφήματα 17 και 18) προκύπτει ότι στον παράγοντα «Συναισθηματική εξάντληση» η μέση βαθμίδα των συμμετεχόντων οι οποίοι είναι αναπληρωτές πλήρους (M.B.=46,93) είναι στατιστικά μικρότερη από την αντίστοιχη των μόνιμων εκπαιδευτικών (M.B.=70,39,  $p=0,025$ ). Επίσης, στον παράγοντα «Αποπροσωποποίηση» η μέση βαθμίδα των συμμετεχόντων οι οποίοι είναι αναπληρωτές πλήρους (M.B.=44,73) είναι στατιστικά μικρότερη από την αντίστοιχη των μόνιμων εκπαιδευτικών (M.B.=70,57,  $p=0,011$ ).

**Πίνακας 20:** Στατιστικά σημαντικές διαφορές μέσω των βαθμίδων για «Συναισθηματική εξάντληση» και «Αποπροσωποποίηση» ως προς τη σχέση εργασίας

Παράγοντας	Κατηγορίες	N	M.B.	p
Συναισθηματική εξάντληση	Μόνιμος	103	70,39	<b>0,029</b>
	Αναπληρωτής πλήρους	22	46,93	
	Αναπληρωτής μειωμένου	6	60,50	
Αποπροσωποποίηση	Μόνιμος	103	70,57	<b>0,015</b>
	Αναπληρωτής πλήρους	22	44,73	
	Αναπληρωτής μειωμένου	6	65,58	



**Γράφημα 17:** Στατιστικά σημαντικές διαφορές μέσω των βαθμίδων για «Συναισθηματική εξάντληση» \* Σχέση εργασίας



**Γράφημα 18:** Στατιστικά σημαντικές διαφορές μέσω βαθμίδων για «Αποπροσωποποίηση» \* Σχέση εργασίας

Αριθμός σχολείων στα οποία διδάσκετε

Ο Πίνακας 21 παρουσιάζει τα αποτελέσματα των συσχετίσεων Spearmanτων παραγόντων με τον αριθμό σχολείων στα οποία διδάσκουν οι συμμετέχοντες. Προκύπτει ότι ο «Αριθμός σχολείων στα οποία διδάσκετε» δεν εμφανίζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με κανέναν από τους παράγοντες( $p>0,05$ ).

**Πίνακας 21:** Συσχετίσεις Spearmanτων παραγόντων με τον αριθμό σχολείων στα οποία διδάσκουν

Συσχετίσεις Spearman	Αριθμός σχολείων στα οποία διδάσκετε
Συναισθηματική εξάντληση	$r=-0,071$
Αποπροσωποποίηση	$r=-0,059$
Έλλειψη επιτευγμάτων	$r= -0,061$

Χρόνος μετάβασης από τη μόνιμη κατοικία στο σχολείο σε λεπτά

Ο Πίνακας 22 παρουσιάζει τα αποτελέσματα των συσχετίσεων Spearmanτων παραγόντων με το χρόνο μετάβασης των συμμετεχόντων από τη μόνιμη κατοικία στο σχολείο σε λεπτά. Προκύπτει

ότι ο «Χρόνος μετάβασης από τη μόνιμη κατοικία στο σχολείο σε λεπτά» δεν εμφανίζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με κανέναν από τους παράγοντες ( $p > 0,05$ ).

**Πίνακας 22:** Συσχετίσεις Spearmanτων παραγόντων με το χρόνο μετάβασης των συμμετεχόντων από τη μόνιμη κατοικία στο σχολείο σε λεπτά

<b>Συσχετίσεις Spearman</b>	<b>Χρόνος μετάβασης από τη μόνιμη κατοικία στο σχολείο σε λεπτά</b>
Συναισθηματική εξάντληση	$r = -0,017$
Αποπροσωποποίηση	$r = -0,051$
Έλλειψη επιτευγμάτων	$r = 0,045$

## Κεφάλαιο 6 - Συμπεράσματα

Στην έρευνα συμμετείχαν 131 εκπαιδευτικοί Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σχεδόν στην πλειοψηφία τους γυναίκες. Οι συμμετέχοντες είναι άτομα μέσης ηλικίας 49 ετών, με 19 έτη προϋπηρεσίας κατά μέσο όρο. Οι περισσότεροι είναι έγγαμοι και οι μισοί δήλωσαν πως έχουν 1-2 τέκνα. Όσον αφορά το μορφωτικό τους επίπεδο, οι ερωτηθέντες είναι σχεδόν ισόποσα κατανομημένοι ως προς τους κατόχους Μεταπτυχιακού και τους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ, ενώ ελάχιστοι διαθέτουν Διδακτορικό. Ακόμη, οι εκπαιδευτικοί είναι πολλών διαφορετικών ειδικοτήτων, με τους μισούς να είναι Φιλολόγοι ή Μαθηματικοί ή Αγγλικής. Επίσης, στη συντριπτική τους πλειοψηφία οι ερωτηθέντες έχουν θέση Καθηγητού στο σχολείο και είναι μόνιμοι υπάλληλοι. Τέλος, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί ανέφεραν ότι διδάσκουν σε 1 σχολείο, ενώ χρειάζονται 19 λεπτά, ως μέσο χρόνο να μεταβούν από τη μόνιμη κατοικία τους στο σχολείο όπου εργάζονται.

Στο 1<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα μελετήθηκαν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Συγκεκριμένα, μελετήθηκαν τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και έλλειψης επιτευγμάτων.

Αρχικά, παρατηρήθηκε ότι οι ερωτηθέντες αισθάνονται σε χαμηλό βαθμό συναισθηματική εξάντληση. Για την ακρίβεια οι εκπαιδευτικοί απάντησαν πως μία φορά έως μερικές φορές το μήνα νιώθουν ψυχικά εξαντλημένοι και εξουθενωμένοι από τη δουλειά τους, όπως επίσης και κουρασμένοι όταν ξυπνούν το πρωί και έχουν να αντιμετωπίσουν άλλη μια μέρα δουλειάς. Ακόμη, οι ίδιοι έδειξαν να νιώθουν ότι μία φορά το μήνα βρίσκονται στα όρια της αντοχής τους, αισθάνονται άδειοι μετά από τη δουλειά τους, τους δημιουργεί πολύ στρες το ότι στη δουλειά τους έχουν άμεση επαφή με ανθρώπους, είναι πολύ κουραστικό συναίσθημα για τους ίδιους να δουλεύουν με ανθρώπους όλη τη μέρα και τέλος μία φορά τον μήνα νιώθουν απογοητευμένοι από τη δουλειά τους.

Η έρευνα διεξήγαγε το συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευτικοί θεωρούν σε υψηλό βαθμό ότι καταφέρνουν επιτεύγματα. Ακριβέστερα λοιπόν, οι συμμετέχοντες δήλωσαν πως μία έως μερικές φορές την εβδομάδα αντιλαμβάνονται ότι μπορούν να δημιουργήσουν μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές τους. Επιπλέον, μία φορά την εβδομάδα μπορούν εύκολα να καταλάβουν πώς αισθάνονται οι μαθητές τους, νιώθουν αναζωογονημένοι όταν δουλεύουν σε στενή επαφή με εκείνους, έχουν καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά, νιώθουν ότι με την εργασία τους επηρεάζουν θετικά τις ζωές των άλλων ανθρώπων, αντιμετωπίζουν τα προβλήματα των μαθητών τους πολύ αποτελεσματικά, ανταπεξέρχονται ήρεμα στις συναισθηματικές φορτίσεις που προκύπτουν από τη δουλειά τους και τέλος νιώθουν γεμάτοι ενεργητικότητα.

Στη συνέχεια, σε μικρότερη συχνότητα, φάνηκε ότι οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν στην ύπαρξη αποπροσωποποίησης στην εργασία τους. Συγκεκριμένα δήλωσαν ότι μία φορά τον μήνα οι μαθητές τους κατηγορούν εκείνους για μερικά από τα προβλήματα τους και ότι δεν τους ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές τους. Επίσης μία φορά τον μήνα ή μερικές φορές τον χρόνο νιώθουν ότι έχουν γίνει περισσότερο σκληροί με τους ανθρώπους από τότε που άρχισαν αυτή τη δουλειά και ότι συμπεριφέρονται σε μερικούς μαθητές τους απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα. Τέλος, οι συμμετέχοντες απάντησαν πως μερικές φορές το χρόνο ανησυχούν μήπως αυτή η δουλειά τους κάνει περισσότερο σκληρούς.

Στο 2<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα διερευνήθηκε η επίδραση του δημογραφικού προφίλ στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Παρατηρήθηκε λοιπόν ότι τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, όπως επίσης και εκείνα με περισσότερα έτη προϋπηρεσίας ως εκπαιδευτικοί εμφανίζουν συχνότερα συναισθηματική εξάντληση. Οι έχοντες μεγαλύτερη προϋπηρεσία στην εκπαίδευση έδειξαν επίσης να αισθάνονται συχνότερα το φαινόμενο της αποπροσωποποίησης στην εργασία τους. Στη συνέχεια, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί βιώνουν σε μεγαλύτερη συχνότητα την αποπροσωποποίηση, σε σύγκριση με τους άγαμους. Τέλος, οι συμμετέχοντες οι οποίοι είναι αναπληρωτές πλήρους ωραρίου, νιώθουν σπανιότερα συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση, συγκριτικά με τους μόνιμους εκπαιδευτικούς.

## Κεφάλαιο 7 - Συζήτηση-Προτάσεις

Το επάγγελμα των εκπαιδευτικών έχει υποτιμηθεί από την ελληνική κοινωνία (χαμηλοί μισθοί, σκληρές συνθήκες εργασίας, έλλειψη υλικών, φόρτος εργασίας κ.λπ.). Ο εκπαιδευτικός είναι το άτομο που μεταδίδει την παράδοση, τη γνώση και τα ιδανικά μιας κοινωνίας στη νεότερη γενιά. Η διδασκαλία είναι ένα από τα επαγγέλματα που συχνά συνδέονται με υψηλά επίπεδα άγχους λόγω των απαιτήσεων του τρέχοντος εκπαιδευτικού ρόλου και λόγω της συνεχούς αλλαγής και της ανάγκης για καινοτομία. Οι εκπαιδευτικοί είναι διαφορετικοί από άλλες επαγγελματικές κατηγορίες λόγω των απαιτήσεων και των πόρων τους που αφορούν τη διδασκαλία, εξ ου και η σημασία αυτής της μελέτης. Ο εκπαιδευτικός είναι μέρος αυτής της διαδικασίας κοινωνικοποίησης που βιώνουν οι νέοι και έχει μεγαλύτερο βάρος να επωμιστεί, δεδομένου ότι εργάζεται υπό τις πιο πιεστικές συνθήκες (δηλαδή πρέπει να αντιμετωπίσει τις προσδοκίες των γονέων, να επιτύχει εκπαιδευτικούς στόχους, να αντιμετωπίσει παιδιά με ειδικές ανάγκες ή μαθησιακές δυσκολίες, αλλαγές στο εκπαιδευτικό σύστημα και νέες πληροφορίες). Παράγοντες όπως η ικανοποίηση από την εργασία, το άγχος και η εξάντληση επηρεάζουν τις διδακτικές επιδόσεις του εκπαιδευτικού, καθώς και την αφοσίωσή του στην εκπαίδευση και το σχολικό περιβάλλον. Η προσαρμογή στην εργασία ενός εκπαιδευτικού είναι ένα προλειτουργικό φαινόμενο. Πρόκειται για συνδυασμό ψυχολογικών και κοινωνιολογικών παραμέτρων που επηρεάζουν τον εκπαιδευτή και έχουν αντίκτυπο στους μαθητές και τη δημόσια εκπαίδευση. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η δουλειά ενός εκπαιδευτικού είναι γεμάτη άγχος.

Η πρώτη εικόνα που αποκτήθηκε από την έρευνα είναι ότι δεν υπάρχει μια απλή εξήγηση για την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Η έρευνα δείχνει ότι πολλοί παράγοντες μπορούν να οδηγήσουν τους δασκάλους στην ανάπτυξη συμπτωμάτων εξουθένωσης. Επίσης, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να έχουν συμπτώματα εξουθένωσης χωρίς όμως να έχουν την επιθυμία να εγκαταλείψουν το επάγγελμα. Η έρευνα βρίσκει πολλά θέματα που αποδίδονται στην επαγγελματική εξουθένωση, αλλά δεν βιώνουν όλοι οι εκπαιδευτικοί παρόμοιες εργασιακές σχέσεις ή εμπειρίες. Συνεπώς, η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών μπορεί να είναι δύσκολο να επιλυθεί.

Η δεύτερη εικόνα που αποκτήθηκε από την έρευνα σύμφωνα με τα ευρήματα της είναι ότι τα υψηλότερα επίπεδα της Συναισθηματικής εξουθένωσης βρεθήκαν να σχετίζονται με την Ηλικία των εκπαιδευτικών, ένα αποτέλεσμα στο οποίο συμφωνούν και έχουν αφιερωθεί αρκετές μελέτες όπως είναι η μελέτη των Johnson, Machowski, Holdsworth, Kern και Zapf (2017) στην οποία μελετούν την ηλικία σε συνδυασμό με στρατηγικές για την ρύθμιση της συναισθηματικής εξουθένωσης

(Johnson, Machowski, Holdsworth, Kern, & Zapf, 2017). Υψηλότερα επίπεδα της Συναισθηματικής εξουθένωσης καθώς και της Αποπροσωποποίησης βρέθηκαν να σχετίζονται με την Προϋπηρεσία καθώς και τη Σχέση εργασίας αναφερόμενοι στους μόνιμους εκπαιδευτικούς κάτι το οποίο συμφωνεί με ορισμένες μελέτες, όπως οι Guedes και Gaspar (2016), οι οποίες ανέφεραν ότι είδαν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης σε παλαιότερους εκπαιδευτικούς (Guedes & Gaspar, 2016). Επίσης βρέθηκε αυξημένος ο βαθμός της Αποπροσωποποίησης σε συσχέτιση με την Έγγαμη οικογενειακή κατάσταση κάτι το οποίο έρχεται σύμφωνο με παρόμοιες έρευνες οι οποίες αφορούν την επαγγελματική εξουθένωση όπως είναι η μελέτη των Canadas, Ortega, Ramirez-Baena, Solana, Vargas και Gomez (2018) στην οποία ελέγχεται το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση και τα τέκνα στο επάγγελμα των νοσηλευτών (Canadas, Ortega, Ramirez, Solana, Vargas, & Gomez, 2018). Είναι βέβαια σημαντικό να τονιστεί ότι η παρούσα μελέτη είχε κάποιους περιορισμούς και ο σημαντικότερος από αυτούς ήταν ο τρόπος αξιολόγησης των μεταβλητών της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς η συλλογή δεδομένων έγινε διαδικτυακά κάτι το οποίο κατέστησε πιο δύσκολη την συλλογή δεδομένων, καθώς και την έγκαιρη πληροφόρηση των εμπλεκομένων για τυχόν αμφιβολίες ή ερωτήσεις που μπορεί να είχαν.

Η τρίτη εικόνα που αποκομίζεται από την έρευνα είναι ότι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν δεν εμφανίζουν χαμηλά επίπεδα Προσωπικής Επιτυχίας σε καμία περίπτωση, ένα αποτέλεσμα το οποίο γίνεται έναυσμα για περαιτέρω μελέτη ώστε να κατανοηθούν οι παράγοντες και να χρησιμοποιηθούν για τη πρόβλεψη αλλά και τη βοήθεια σε εκπαιδευτικούς που πάσχουν από χαμηλά επίπεδα προσωπικής επιτυχίας. Προτείνεται περαιτέρω μελέτη στις σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών των σχολικών μονάδων μιας και σύμφωνα με τη βιβλιογραφία είναι γνωστή η θετική συμβολή των υγιών σχέσεων στο χώρο εργασίας και η ικανότητά τους να μετριάζουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Επιπροσθέτως προτείνεται περαιτέρω έρευνα ως προς τις κύριες στρατηγικές ηγεσίας μιας και αποτελεί έναν κύριο παράγοντα στη αποτροπή της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς. Η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας διαπιστώνει ότι τα συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης συσχετίζονται με την αίσθηση της κοινότητας, τους διαθέσιμους πόρους, τους μισθούς, την εκπαιδευτική πολιτική, το φόρτο εργασίας και τον επαγγελματισμό. Επιπρόσθετα, το να επιτραπεί στους εκπαιδευτικούς να γνωρίζουν το όραμα που έχει ένας διευθυντής μπορεί να βοηθήσει στην προετοιμασία των δασκάλων για τις ευθύνες τους. Η συσχέτιση του πλαισίου Εποπτείας και Πληρωμών μπορεί να αποδοθεί στο ρόλο του επόπτη, δηλαδή του διευθυντή σχολείου στα ελληνικά σχολεία, ο οποίος μπορεί να ενισχύσει την αίσθηση των δασκάλων ότι εκτιμώνται για το έργο τους, όπως συμβαίνει με την πληρωμή. Επιπλέον, οι Κουτούζης και Μαλλιάρια (2017) έδειξαν ότι στις περιπτώσεις όπου η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων ενθαρρυνόταν από τους επόπτες, ενισχύθηκε η επαγγελματική ικανοποίηση των ελλήνο-



εκπαιδευτικών (Koutouzis & Malliara, 2017). Η ανοικτή επικοινωνία και η συνεργασία μεταξύ των διευθυντών και του προσωπικού μπορούν να δημιουργήσουν εμπιστοσύνη και ένα αίσθημα κοινότητας που θα μπορούσε να αποτρέψει την κατάρρευση των εκπαιδευτικών (Lambersky, 2016). Οι σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ συναδέλφων στο πλαίσιο ενός προγράμματος καθοδήγησης μπορούν να είναι ισχυρές για τους δασκάλους. Ορισμένα σχολεία δεν είναι σε θέση να παρέχουν τους ίδιους πόρους με άλλα σχολεία, αλλά οι ηγέτες θα πρέπει να παρέχουν τις καλύτερες συνθήκες εργασίας. Ένας τρόπος βελτίωσης των συνθηκών εργασίας είναι να ελέγχουν οι διευθυντές το προσωπικό στις τάξεις τους. Αυτή η μικρή χειρονομία διαπιστώθηκε ότι αύξησε την εκτίμηση των δασκάλων για τον διευθυντή τους (Iannucci, MacPhail, & Richards, 2018). Οι διευθυντές αναγνωρίζουν ότι οι μεγάλοι φόρτοι εργασίας ή η ανακούφιση των εκπαιδευτικών από περιττές εργασίες μπορούν να αποτρέψουν την επαγγελματική εξουθένωση. Η δεύτερη σύσταση για μελλοντική έρευνα είναι η μακροπρόθεσμη έρευνα για τα επίπεδα εξουθένωσης των εκπαιδευτικών σε όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους. Οι ερωτήσεις για την ερευνητική μελέτη μπορούν να περιλαμβάνουν τον τρόπο με τον οποίο αναπτύσσονται με την πάροδο του χρόνου τα συμπτώματα της εξουθένωσης μεταξύ διαφορετικών εκπαιδευτικών στο ίδιο ή σε διαφορετικό περιβάλλον. Ο έλεγχος των επιπέδων εξάντλησης πολλές φορές καθ' όλη τη διάρκεια του έτους μπορεί επίσης να βοηθήσει τους ερευνητές να κατανοήσουν εάν υπάρχει σχέση μεταξύ της εποχής του έτους και της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Η τρίτη σύσταση για μελλοντική έρευνα είναι να μελετηθούν συγκεκριμένα οι εκπαιδευτικοί με υψηλά επίπεδα εξάντλησης. Η καλύτερη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο μπορούν να μειωθούν τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να δώσει στους ερευνητές περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το πώς να βοηθήσουν αυτούς που την βιώνουν. Το να είναι κανείς σε θέση να βρει τρόπους για να μειώσει την εξουθένωση των εκπαιδευτικών μπορεί να κρατήσει τους δασκάλους στο επάγγελμα περισσότερο και να τους εμποδίσει να το εγκαταλείψουν. Ο Brito (2018) αναφέρει ότι η διδασκαλία αποτελεί μια κατάσταση, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση, γεγονός που δείχνει ότι υπάρχει ανάγκη εφαρμογής προγραμμάτων πρόληψης για τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας των συμμετεχόντων, βελτιώνοντας ταυτόχρονα τις συνθήκες εργασίας τους. Εν προκειμένω, η μελέτη μας ενισχύει ορισμένες επιπτώσεις που αναφέρθηκαν από πρόσφατες μελέτες, οι οποίες συνιστούν, στο πλαίσιο ενός υγιεινού τρόπου ζωής, την εφαρμογή προγραμμάτων τακτικής σωματικής άσκησης για τους εκπαιδευτικούς, συνοδευόμενων από την ανάπτυξη ικανοτήτων αναποτελεσματικότητας και ελέγχου του άγχους. Επιπλέον, προτείνεται τα εποπτικά ιδρύματα να λαμβάνουν μέτρα για την ενθάρρυνση αυτών των πρακτικών και τη μείωση του προβλήματος του άγχους. Όταν είναι δύσκολο να ελεγχθούν καταστάσεις που προκαλούν άγχος, μια κατάλληλη στρατηγική πρόληψης θα μπορούσε να είναι η βελτίωση της αναποτελεσματικότητας και των προγραμμάτων διαχείρισης του

άγχους, για παράδειγμα, μέσω της ανάπτυξης σχεδίων πρόληψης/κατάρτισης που ενισχύουν τις δεξιότητες διαχείρισης του άγχους. Ως εκ τούτου, υπογραμμίζουμε τη σημασία της διεξαγωγής μελετών αυτού του τύπου, οι οποίες προσδιορίζουν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και άγχους στους εκπαιδευτικούς και τις μεταβλητές που τους επηρεάζουν, ώστε να μπορούν να ληφθούν μέτρα για τη διευκόλυνση της εξάλειψης των συμπτωμάτων του συνδρόμου εξάντλησης σε αυτόν τον πληθυσμό. Αυτό καθίσταται ακόμη πιο σημαντικό εάν ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι το άγχος που σχετίζεται με την εργασία έχει υψηλό κόστος τόσο σε ανθρώπινο όσο και σε οικονομικό επίπεδο κάθε χρόνο, καθώς επηρεάζει τη σωματική και ψυχολογική υγεία των ανθρώπων και έχει αρνητικό αντίκτυπο στις οργανώσεις, προκαλώντας απουσίες, χαμηλή παραγωγικότητα, χαμηλές επιδόσεις, χαμηλά κίνητρα και αποθάρρυνση. Εν κατακλείδι, τα αποτελέσματα της έρευνας μέχρι στιγμής ενημερώνουν τους εκπαιδευτικούς τους εκπαιδευτικούς για τις αιτίες και τις συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης (Brito, 2018). Κατανοώντας ότι η εξουθένωση των εκπαιδευτικών είναι ειδική για κάθε εκπαιδευτικό καθώς και αποτελεί εξεζητημένη απειλή για το επάγγελμα του .

## **Βιβλιογραφία**

Abernethy, M. A., & Brownell, P. (1997). *Management control systems in research and development organizations: The role of accounting, behavior and personnel controls*. *Accounting, Organizations and Society*, 1997, vol. 22, issue 3-4, 233-248.

- Aftab, M., & Khatoon, T. (2012). *Demographic differences and occupational stress of secondary school teachers*. European Scientific Journal March edition vol. 8, No.5.
- Allodi, M., & Fischbein, S. (2012). *Teachers' Perceptions of their Work Environment in Swedish Junior High Schools*. Journal of Educational Research, 92(5), 287–293.
- Anastasiou, L., & Anastasiou, S. (2020). *Variability in Indices of Economic Hardship and Burnout Components of Primary School Teachers in Greece*. IBIMA Publishing, Vol. 2020 (2020), Article ID 303976, 11 pages, ISSEN: 1947-3788.
- Ashforth, B. E. (1991). *On the Meaning of Maslach's Three Dimensions of Burnout*. Journal of Applied Psychology.
- Bascia, N., & Rottmann, C. (2011). *What's so important about teachers' working conditions? The fatal flaw in North American educational reform*. Journal of Education Policy 26(6):787-802.
- Belcastro, P. A., & Gold, R. S. (1983). *Maslach Burnout Inventory: Factor Structures for Samples of Teachers*. Journal of School Health Volume 53, Issue 7.
- Bivona, K. N. (2002). *Teacher Morale: The Impact of Teaching Experience, Workplace Conditions, and Workload*. ERIC Number: ED467760.
- Borman, G., & Dowling, M. (2008). *Teacher Attrition and Retention: A Meta-Analytic and Narrative Review of the Research*. Review of Educational Research September 2008, Vol. 78, No. 3, pp. 367–409.
- Brito, J. (2018). *Educational quality in higher education institutions: Assessment of burnout syndrome in teachers*. RIDE Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ. 2018, 8, 516–534.
- Brown, Z. A., & Uehara, D. L. (1999). *Coping with Teacher Stress: A Research Synthesis for Pacific Educators*. Pacific Resources for Education and Learning, Honolulu, HI.
- Canadas, G., Ortega, E., Ramirez, L., Solana, E., Vargas, C., & Gomez, J. L. (2018). *Gender, Marital Status and Children as Risk Factors for Burnout in Nurses: A Meta-Analytic Study*. Int J Environ Res Public Health. 2018 Oct; 15(10): 2102.
- Chullen, C. L. (2014). *How Does Supervisor Burnout Affect Leader-Member Exchange? A Dyadic Perspective*. East Carolina University, US: International Business & Economics Research Journal – September/October 2014 Volume 13, Number 5.

- Cohen, L., Lawrence, M., & Keith, M. (2007). *Research Methods in Education*.
- Collie, R., Shapka, J., & Perry, N. (2012). *School Climate and Social-Emotional Learning: Predicting Teacher Stress, Job Satisfaction, and Teaching Efficacy*. *Journal of Educational Psychology* 104(4):1189.
- Cooley, E., & Yovanoff, P. (1996). *Supporting Professionals-at-Risk: Evaluating Interventions to Reduce Burnout and Improve Retention of Special Educators*. Volume: 62 issue: 4, page(s): 336-355.
- Crane, S., & Iwanicki, E. F. (1983). *The Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Perceived Levels of Burnout Among Special Education Teachers*. [Washington, D.C.] : Distributed by ERIC Clearinghouse, 1983 .
- Creswell, J. (2013). *Research design*.
- Demerouti, E. B. (2001). *Burnout and engagement at work as a function of demands and control*. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27,279—286.
- Dorman, J. (2003). *Relationship between school and classroom environment and teacher burnout: a LISREL analysis*. *Social Psychology of Education*, 6, 107-127.
- Dr.Yeltekin Demirel, N. G. (2005). *Burnout among High School Teachers in Turkey*. *Middle East Journal of Family Medicine*.
- Evans, L. (1997). *Understanding teacher morale and job satisfaction*. *Teaching and Teacher Education* Volume 13, Issue 8, 1997, Pages 831-845.
- Faraci, P. (2018). *TESTING FOR THE DIMENSIONALITY OF THE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) ON A SAMPLE OF HIGH SCHOOL TEACHERS*. *Clinical Neuropsychiatry*, Faculty of Human and Social Sciences - University of Enna “Kore”, Cittadella Universitaria – 94100 Enna, Italy.
- Farber, B. (1982). *The process and dimensions of burnout in psychotherapists*. April 1982 *Professional Psychology* 13(2):293-301.
- Freudenberger, H. J. (1974). *Staff Burn- Out*. *Journal of Social Issues* 30(1):159 - 165.
- Fritz, J. M., & Omdahl, B. L. (2006). *Problematic relationships in the workplace*. New York, NY: Peter Lang.

- Gann, M. L. (1979). *The role of personality factors and job characteristics in burnout: A study of social service workers*. University of California at Berkeley.
- Glasberg, J. (2007). *Prevalence of the burnout syndrome among Brazilian medical oncologists*. Rev Assoc Med Bras (1992).
- Guedes, D. P., & Gaspar, E. J. (2016). *Chronic work stress syndrome (burnout) in Brazilian physical education professionals*. Journal of sport psychology, Vol 25, No 2.
- Habib, M. N. (2012). *Teachers' Stress Management Competencies*. City University of Science and Information Technology.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). *Burnout and work engagement among teachers*. Journal of School Psychology.
- Heathfield, S. (2009). *Listen with Your Eyes. Tips for Understanding Nonverbal Communication*. About.com.: Human Resources, 2009. Web 28. 04. 2009.
- Heinemann, L. V., & Heinemann, T. *Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis*.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, Mass. : Addison-Wesley Pub. Co., ©1981.
- Iannucci, C., MacPhail, A., & Richards, A. (2018). *Development and initial validation of the Teaching Multiple School Subjects Role Conflict Scale (TMSS-RCS)*. Sage journals, Volume 25 Issue 4.
- Ingersoll, R., Merrill, L., & Stuckey, D. (2014). *Seven Trends: The Transformation of the Teaching Force*. Consortium for policy research in education.
- Iwanicki, E., & Schwab, R. L. (1982). *Who are our burned out teachers?* Educational Research Quarterly, 7(2), 5–16.
- Jackson, S. E. (1983). *Preventing employee burnout*. Personnel Mar-Apr 1983;60(2):58-68.
- Jacobsson, C., Pousette, A., & Ingela, T. (2001). *Managing stress and feelings of mastery among Swedish comprehensive school teachers*. Scandinavian Journal of Educational Research, 45(1), 37–53.

- Johnson, S., Machowski, S., Holdsworth, L., Kern, M., & Zapf, D. (2017). *Age, emotion regulation strategies, burnout and engagement in the service sector: Advantages of older workers*. Vol. 33. Issue 3.
- Karavasilis, G. (2019). *Work satisfaction or burnout and their impact on innovative work behavior of Greek teachers*. *Journal of Contemporary Education, Theory & Research* 3 (2019) 2, S. 3-10.
- Klassen, R., & Chiu, M. M. (2011). *The Occupational Commitment and Intention to Quit of Practicing and Pre-service Teachers: Influence of Self-efficacy, Job Stress, and Teaching Context*. *Fuel and Energy Abstracts* 36(2):114-129.
- Kokkinos, C. M. (2007). *Job stressors, personality and burnout in primary school teachers*. *British Journal of Educational Psychology, Democritus University of Thrace, Greece*.
- Kokkinos, C. M. (2011). *Job stressors, personality and burnout in primary school teachers*. *The British Psychological Society* Volume77, Issue1 Pages 229-243.
- Koocher, G., & Keith - Spiegel, P. (1998). *Ethics in psychology*. New York: Oxford University Press.
- Koutouzis, M., & Malliara, K. (2017). *Teachers' job satisfaction: The effect of principal's leadership and decision-making style*. 71–89. DOI:<http://www.macrothink.org/journal/index.php/ije/article/view/10272>.
- Kraft, U. (2006). *Burn Out*. *Scientific American Mind*.
- Lambersky, J. (2016). *Understanding the Human Side of School Leadership: Principals' Impact on Teachers' Morale, Self-Efficacy, Stress, and Commitment*. *Leadership and Policy in Schools* 15(4):1-27.
- Landeche, P. (2009). *The correlation between creativity and burnout in public school classroom teachers*. *LSU Master's Theses*. 2914.
- Larrivee, B. (2012). *Cultivating Teacher Renewal: Guarding Against Stress and Burnout*. MD: R&L Education.
- Lee, & Ashforth. (1993). *A longitudinal study of burnout among supervisors and managers: Comparisons between the Leiter and Maslach (1988) and Golembiewski et al. (1986) models*. *Organisational Behaviour and Human Decision Processes*, 54, 369-398.

- Maslach, C. (2003). *Burnout the cost of caring*. Malor Books Los Altos, CA.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1979). *Burned out cops and their families*. PSYCHOLOGY TODAY Volume:12 Issue:12 Dated:(MAY 1979) Pages:58-62.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1982). *Burnout in health professions: A social psychological analysis*. *social Psychology of Health and Illness*, Erlbanm, Hillsdale, 227-251.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory Palo Alto*. CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *The measurement of experienced burnout*. JOURNAL OF OCCUPATIONAL BEHAVIOUR. Vol. 2.99-113 .
- Maslach, C., & Pines, A. (1977). *The Burnout Syndrome in the Daycare Setting*. *Child Care Quarterly*, 62, 100-113.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. (1993). *Historican and conceptual development of burnout*. London: Taylor & Francis.
- Maslach, Schaufeli, & Leiter. (2001). *Job Burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- McCraine, E. L. (1987). *Work stress,hardiness, and burnout among hospital staff nurses*. *Nursing Research*. 36,374-378.
- Metz, P. (1979). *An exploratory study of professional burnout and renewal among educators*. University of Colorado at Boulder.Dissertation Abstracts International, 40, 4308A.
- Nunnaly, J., & Bernstein, I. (1994). *Psycometric Theory (3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill,inc.
- Nuria, A. (2009). *Burn out syndrome in educators*. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*.
- Pines, A., Nunes, R., Rodrigue, J. M., & Utasi, A. (2000). *Career burnout and couple burnout: A cross-cultural perspective*. *International Journal of Psychology*, 35(3-4),290-290.
- Podsakoff, P. M., Todor, . W., Grover, R. A., & Huber, V. L. (1984). *Situation modifiers of leader reward and punishment behaviors: Fact or fiction?* *Organizational Behavior & Human Performance*, 34(1), 21–63.

- Poppleton, P., & Riseborough, G. (1990). *A Profession in Transition: Educational Policy and Secondary School Teaching in England in the 1980s*. *Comparative Education*, v26 n2-3 p211-26 1990.
- Rizzo, J., House, R., & Lirtz, S. (1970). *Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations*. *Administrative Science Quarterly* Vol. 15, No. 2 (Jun., 1970), pp. 150-163 (14 pages).
- Ronfeldt, M., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2013). *How Teacher Turnover Harms Student Achievement*. *American Educational Research Journal*.
- Saeidi, R., Izanloo, A., & Izanlou, S. (2020). *A study of the Relationship between Job Satisfaction and Burnout among Neonatal Intensive Care Unit Staff*. *Iranian Journal of Neonatology*.
- Santen, S. A., Holt, D., Kemp, J. D., & Hemphill, R. R. (2010). *Burnout in Medical Students: Examining the Prevalence and Associated Factors*. *Southern medical journal* 103(8):758-63.
- Šebková, K. (2015). *Burnout Syndrome among Elementary School Teachers and Its Prevention*. Masaryk University.
- Shaughnessy, S. M., & Moore, T.-L. (2010). *An Interview with Tage S. Kristensen about Burnout*. *North American Journal of Psychology* Vol. 12, No. 3.
- 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(1):83-97.
- Sims. (2018). *Revolutionary STEM Education: Critical-reality Pedagogy and Social Justice in STEM Education for Black Males*. Volume 36 of *Educational psychology*.
- Sims, S. (2017). *TALIS 2013: Working Conditions, Teacher Job Satisfaction and Retention*. *Social Science in Government*.
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2016). *Teacher Stress and Teacher Self-Efficacy as Predictors of Engagement, Emotional Exhaustion, and Motivation to Leave the Teaching Profession*. *Creative Education* 07(13):1785-1799.
- Sophia ANASTASIOU, L. A. (2020). *Variability in Indices of Economic Hardship and Burnout Components of Primary School Teachers in Greece*. IBIMA Publishing, Hellenic Open University, Patras, Greece.



Swider, R. Z. (2010). *Born to Burnout: a meta analytic path model of personality, job Burnout and work outcomes*. Journal of Vocational Behavior, 76, 487-506.

Westerhouse, M. (1980). *The effects of tenure, role conflict and role conflict resolution on the work orientation and burnout of teachers*. University of California, Berkeley.

Wood, T., & McCarthy, C. (2002). *Understanding and Preventing Teacher Burnout*. RIC Clearinghouse on Teaching and Teacher Education, American Association of Colleges for Teacher Education, 1307 New York.

Γραμματικού, Κ. (2010). *Επαγγελματική Ικανοποίηση εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας*. Αθήνα: Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.

Κάμτσιος Σπυρίδων, Λ. Θ. (2016). *Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση; ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των καθημερινών στρεσογόνων ερεθισμάτων*. Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών.

Κουτούζης, Μ. (1999). *Γενικές αρχές μάνατζμεντ*. Πάτρα, ΕΑΠ.

Κυρατζή, Μ. (2019). *Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών ΕΠΑ.Α. του Νομού Αττικής. Μέτρα αποτροπής του φαινομένου*. Σχολή Επιστημών Υγείας και Πρόνοιας.

Νιέτος, Η. Φ. (2018). *Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης*. Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό " εκπαιδευτικός κύκλος".

Σιώμοκος, Γ., & Μαύρος, Δ. (2008). *Έρευνα Αγοράς*. Αθήνα: Σταμούλη.

Στάγια Δήμητρα, Ι. Γ. (2014). *Το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην εποχή της οικονομικής κρίσης*. Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών.

## Παράρτημα

### **ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ**

#### **ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ**

**1. Φύλο**

- Άντρας
- Γυναίκα

**2. Ηλικία.....**

**3. Μορφωτικό επίπεδο (επιλέγετε το μεγαλύτερο τίτλο που κατέχετε)**

- ΑΕΙ/ΤΕΙ
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό

**4. Ειδικότητα .....**

**5. Έτη προϋπηρεσίας ως εκπαιδευτικός.....**

**6. Οικογενειακή κατάσταση**

- Άγαμος
- Έγγαμος
- Διαζευγμένος
- Χήρος

**7. Αριθμός τέκνων .....**

**8. Θέση στο σχολείο**

- Δάσκαλος / Καθηγητής
- Υποδιευθυντής
- Διευθυντής

**9. Σχέση εργασίας**

- Μόνιμος
- Αναπληρωτής πλήρους
- Αναπληρωτής μειωμένου

**10. Αριθμός σχολείων στα οποία διδάσχετε.....**

**11. Χρόνος μετάβασης από τη μόνιμη κατοικία στο σχολείο σε λεπτά.....**

**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ**

<b>Πρόταση</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>1.</b> Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου							
<b>2.</b> Νιώθω άδειος/α μετά από τη δουλειά μου							
<b>3.</b> Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς							

4. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς αισθάνονται οι μαθητές μου										
5. Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς μαθητές μου απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα										
6. Είναι πολύ κουραστικό συναίσθημα για μένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη τη μέρα										
7. Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά										
8. Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου										
9. Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων ανθρώπων										
10. Έχω γίνει περισσότερο σκληρός/ή με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά										
11. Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό/ή										
12. Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα										
13. Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου										
14. Νιώθω ότι εργαζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου										
15. Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου										
16. Μου δημιουργεί πολύ στρες το ότι στη δουλειά μου έχω άμεση επαφή με ανθρώπους										
17. Μπορώ να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου										
18. Νιώθω αναζωογονημένος/η όταν δουλεύω σε στενή επαφή με τους μαθητές μου										
19. Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά										
20. Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου										
21. Αντιμετωπίζω ήρεμα τις συναισθηματικές φορτίσεις που προκύπτουν από τη δουλειά μου										
22. Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματα τους										