

Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας



**Μεταπτυχιακό πρόγραμμα Διοίκηση
Ανθρώπινου Δυναμικού, Επικοινωνία και Ηγεσία
σε Οργανισμούς/Επιχειρήσεις**

Σχολή Οικονομικών Επιστημών

**Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και
Τεχνολογίας**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

***«Διερεύνηση του συνδρόμου επαγγελματικής
εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της Α/θμιας και
Β/θμιας εκπαίδευσης στη Δυτική Μακεδονία»***

Γκουντούλας Κωνσταντίνο Α.Μ.: ΕΡ 22

**(υποβλήθηκε στο Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας –
Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας)**

KOZANH 2023

Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας

**Μεταπτυχιακό πρόγραμμα Διοίκηση
Ανθρώπινου Δυναμικού, Επικοινωνία και Ηγεσία**

Σχολή Οικονομικών Επιστημών

**Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και
Τεχνολογίας**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

***«Διερεύνηση του συνδρόμου επαγγελματικής
εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της Α/θμιας και
Β/θμιας εκπαίδευσης στη Δυτική Μακεδονία***

Γκουντούλας Κωνσταντίνο Α.Μ.: 22

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια:

Τσακίριδου Ελένη, Καθηγήτρια- Κοσμήτορας της Σχολής Οικονομικών
Επιστημών

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή :

Τσακίριδου Ελένη, Καθηγήτρια – Κοσμήτορας

Σπινθηρόπουλος Κωνσταντίνος, Αν. καθηγητής

Βέζου Μαρίνα, ΕΔΙΠ

«ΔΗΛΩΣΗ ΜΗ ΛΟΓΟΚΛΟΠΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ»

Με πλήρη επίγνωση των συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων, δηλώνω ενυπογράφως ότι είμαι αποκλειστικός συγγραφέας της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας, για την ολοκλήρωση της οποίας κάθε βοήθεια είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται λεπτομερώς στην εργασία αυτή. Έχω αναφέρει πλήρως και με σαφείς αναφορές, όλες τις πηγές χρήσης δεδομένων, απόψεων, θέσεων και προτάσεων, ιδεών και λεκτικών αναφορών, είτε κατά κυριολεξία είτε βάσει επιστημονικής παράφρασης. Αναλαμβάνω την προσωπική και ατομική ευθύνη ότι σε περίπτωση αποτυχίας στην υλοποίηση των ανωτέρω δηλωθέντων στοιχείων, είμαι υπόλογος έναντι λογοκλοπής, γεγονός που σημαίνει αποτυχία στην Διπλωματική Εργασία μου και κατά συνέπεια αποτυχία απόκτησης του Διπλώματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, πέραν των λοιπών συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων. Δηλώνω, συνεπώς, ότι αυτή η εργασία μου προετοιμάστηκε και ολοκληρώθηκε από εμένα προσωπικά και αποκλειστικά και ότι, αναλαμβάνω πλήρως όλες τις συνέπειες του νόμου στην περίπτωση κατά την οποία αποδειχθεί, διαχρονικά, ότι η εργασία αυτή ή τμήμα της δεν μου ανήκει διότι είναι προϊόν λογοκλοπής άλλης πνευματικής ιδιοκτησίας.

Όνομα & Επώνυμο Συγγραφέα:

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΓΚΟΥΝΤΟΥΛΑΣ

Υπογραφή:



Ημερομηνία (Ημέρα – Μήνας – Έτος): 6-3-2024

Περίληψη

Η Επαγγελματική Εξουθένωση περιγράφεται ως μια ψυχολογική διαταραχή με ψυχολογικά και σωματικά συμπτώματα και συνδέεται άμεσα με την εργασιακή απόδοση του ατόμου. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών είναι ένα σύνδρομο που δημιουργείται από παρατεταμένο στρες και χαρακτηρίζεται από σωματική και συναισθηματική εξάντληση και αλλαγή συμπεριφοράς. Η σύγχρονη έρευνα στις ΗΠΑ, στην Αυστραλία και στην Ευρώπη έχει καταδείξει ότι το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί τα τελευταία χρόνια ένα σημαντικό πρόβλημα στους δασκάλους και στους καθηγητές. Η Επαγγελματική Εξουθένωση χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξουθένωση, αποπροσωποποίηση και έλλειψη προσωπικής επίτευξης. Οι περισσότερες διεθνείς αλλά και ελληνικές έρευνες καθώς και η παρούσα, χρησιμοποιούν το ερευνητικό εργαλείο της Maslach (MBI) για να ερευνήσουν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα ποσοστά της επαγγελματικής εξουθένωσης αυξάνεται συνεχώς τις τελευταίες δεκαετίες σε συνδυασμό με τις ραγδαίες αλλαγές των επαγγελμάτων. Πολλές έρευνες έχουν διεξαχθεί προσπαθώντας να εξηγήσουν την επαγγελματική εξουθένωση των Ελλήνων εκπαιδευτικών. Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει τη βίωση ή την απουσία του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης από τους Έλληνες εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Περιφέρεια της Δυτικής Μακεδονίας. Στην έρευνα συμμετείχαν 200 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης οι οποίοι εργάζονται σε δημόσια σχολεία της περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας. Το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε ήταν ένα Ερωτηματολόγιο, που περιείχε το ερωτηματολόγιο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (MBI), καθώς και κάποια δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών. Από τη στατιστική ανάλυση του σχετικού ερωτηματολογίου που αφορούσε τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας, τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα (χαμηλή συναισθηματική εξάντληση, χαμηλή αποπροσωποποίηση και υψηλή προσωπική επίτευξη). Συνεπώς, το επίπεδο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών διαφέρει ανάλογα με τις επιμέρους πτυχές. Συγκεκριμένα ως προς την διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης το 44,0% των εκπαιδευτικών βιώνει χαμηλή συναισθηματική εξάντληση, το 52,5% βιώνει χαμηλή αποπροσωποποίηση και το 45,5% βιώνει υψηλή προσωπική επίτευξη. Με βάση τα παρατηρηθέντα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και στις τρεις συνιστώσες, εξάγεται το συμπέρασμα ότι ο πληθυσμός των εκπαιδευτικών στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας δεν είναι επαγγελματικά εξουθενωμένος. Το αποτέλεσμα αυτό έρχεται σε συμφωνία με άλλες μελέτες που διεξήχσαν και συγκρίθηκαν στον Ελληνικό χώρο.

Λέξεις Κλειδιά: Ενεργοί εκπαιδευτικοί, Επαγγελματική Εξουθένωση, Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση, Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, Maslach Burnout Inventory (MBI), συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, προσωπική επίτευξη.

Abstract

Professional Burnout is described as a disorder with psychological and physical symptoms and is directly related to the performance in the workplace. The burnout of teachers is a syndrome that is caused by prolonged stress and is characterised by physical and emotional exhaustion and behavior change. Recent research in the USA, in Australia and Europe indicates that this phenomenon is a serious problem for teachers of all grades. It is characterized by emotional exhaustion, impersonalisation and lack of personal achievement. Most international and Greek surveys as well as the current one, use the Maslach (MBI) instrument to examine the levels of the professional burnout. The rate is constantly increasing over the last few decades in combination with the radical changes linked with different kinds of professions. A great number of surveys have been conducted in order to determine the extent of the burnout especially among Greek teachers. The goal of the current paper is to research the presence or absence of this syndrome within Greek teachers of primary and secondary education in the Region of West Macedonia. Two hundred teachers participated in the research all of them working in public primary or high schools in the region of West Macedonia. The research tool that was used was a Questionnaire, that consisted of Maslach Burnout Inventory (MBI) in addition to some demographics regarding the teachers. The findings of the statistical analysis of the questionnaire indicate that the professional burnout among first and second grade teachers is relatively low (low emotional exhaustion, low impersonalisation and high personal achievement). Therefore, the level of burnout differs depending on various aspects. Particularly, 44 % of the teachers experience low emotional exhaustion, 52,5% low impersonalisation and 45,5% experience high personal achievement. Based on these rates, it can be assumed that the majority of the teachers in the region of West Macedonia are not professionally burnout. The result is in accordance with other similar surveys conducted in the Greek territory.

Keywords: Active educators, primary education, secondary education, Maslach Burnout Inventory (MBI), Emotional Exhaustion, Depersonalization, Personal Accomplishment.

Αντί Προλόγου

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «**Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Επικοινωνία & Ηγεσία σε Οργανισμούς/Επιχειρήσεις**» του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, του ακαδημαϊκού έτους 2023-2024.

Το κίνητρό μου για την ενασχόληση με το θέμα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών που διδάσκουν στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας, πηγάζει αφενός από την ιδιαίτερη εκτίμηση που τρέφω για τους εκπαιδευτικούς, αναγνωρίζοντας τη σπουδαιότητα και τη δυσκολία του έργου που επιτελούν και αφετέρου από το προσωπικό ενδιαφέρον για τη διερεύνηση του φαινομένου στη συγκεκριμένη περιοχή, δεδομένου ότι διδάσκω σε σχολεία της περιοχής αυτής.

Η ολοκλήρωση της εργασίας αυτής πραγματοποιήθηκε με την υποστήριξη της επιβλέπουσας Καθηγήτριας κυρίας Τσακιρίδου Ελένης, Κοσμήτορα της σχολής Οικονομικών επιστημών, την οποία ευχαριστώ θερμά για την κατανόηση και τις πολύτιμες συμβουλές της. Επίσης, ευχαριστώ τα μέλη της συμβουλευτικής επιτροπής, τον κ. Σπινθηρόπουλο Κωνσταντίνο, Αναπληρωτή Καθηγητή και την κυρία Βέζου Μαρίνα, ΕΔΙΠ για τη συμβολή τους στην προσπάθεια μου αυτή.

Επιπροσθέτως, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους συναδέλφους εκπαιδευτικούς που δέχθηκαν με προθυμία να με βοηθήσουν στη διεξαγωγή της έρευνάς μου.

Τέλος, θα ήθελα να εκφράσω ένα μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένειά μου, που ο καθένας με τον δικό του τρόπο με στήριξε και με συμπαράσταθηκε καθ' όλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών.

*Αφιερώνεται στην
Όλγα
την Ευθυμία και
την Παναγιώτα*

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Περίληψη	iv
Abstract.....	v
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΙΝΑΚΩΝ	x
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ.....	xi
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΣΧΗΜΑΤΩΝ.....	xi
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	xii
1	Κεφάλαιο 1 ^ο : Επαγγελματική Εξουθένωση..... 1
1.1	Εννοιολογική προσέγγιση επαγγελματικής εξουθένωσης 1
1.2	Ορισμοί επαγγελματικής εξουθένωσης..... 2
1.3	Ιστορική αναδρομή..... 4
1.4	Θεωρητικά μοντέλα..... 4
1.4.1	Το μοντέλο του Cherniss (1980)..... 5
1.4.2	Το μοντέλο των Edelwich και Brodsky (1980)..... 5
1.4.3	Το μοντέλο των Maslach και Jackson (1982) 7
1.4.4	Το μοντέλο των Pines και Aronson (1988) 9
1.4.5	Το μοντέλο των Demerouti και των συνεργατών του (2001)..... 9
1.4.6	Το μοντέλο των Shirom και Melamed (2003) 10
1.4.7	Το μοντέλο της Κοπεγχάγης (2005)..... 10
1.5	Επαγγελματική εξουθένωση και άγχος..... 11
1.6	Άγχος και εκπαιδευτικοί..... 12
1.7	Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση 13
1.8	Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης..... 17
1.9	Πρόληψη και αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης..... 21
1.9.1	Παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο 26
1.9.2	Παρεμβάσεις σε διοικητικό επίπεδο 26
2	Κεφάλαιο 2 ^ο : Επαγγελματική εξουθένωση και εκπαιδευτικοί..... 28
2.1	Ο ρόλος του εκπαιδευτικού, η έννοια της επαγγελματικής του εξουθένωσης και τα επίπεδα αυτής στον Ελλαδικό χώρο..... 30
2.2	Ο κατάλογος επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών MBI-ES 32
2.3	Αποτελέσματα ερευνών για την εξουθένωση των εκπαιδευτικών 33

2.3.1	Τα βασικότερα αίτια.....	33
2.3.2	Συμπτώματα και συνέπειες.....	36
2.3.3	Πρόληψη και αντιμετώπιση.....	38
2.3.4	Παρεμβάσεις σε ατομικό και διαπροσωπικό επίπεδο.....	38
2.3.5	Παρεμβάσεις σε οργανωτικό και διοικητικό επίπεδο.....	40
2.4	Συμπεράσματα βιβλιογραφικής ανασκόπησης.....	41
2.5	Έρευνες σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση.....	43
3	ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο Μεθοδολογία Ανάλυσης.....	45
3.1	Σκοπός της έρευνας.....	45
3.2	Ερευνητικά ερωτήματα και ερευνητικές υποθέσεις.....	45
3.3	Μέθοδος συλλογής δεδομένων, δείγμα της έρευνας.....	46
3.4	Δεοντολογία.....	47
3.5	Περιγραφή ερευνητικού εργαλείου.....	47
3.5.1	Εγκυρότητα και αξιοπιστία του ερευνητικού εργαλείου.....	49
4	ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	51
4.1	Περιγραφική στατιστική.....	51
4.1.1	Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	51
4.1.2	Επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.....	56
4.1.3	Συσχέτιση των δημογραφικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών με την επαγγελματική εξουθένωση.....	58
5	ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ^ο : Συζήτηση - Συμπεράσματα.....	83
5.1	Κύρια ευρήματα έρευνας.....	83
5.2	Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με το φύλο.....	83
5.3	Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με την ηλικία.....	84
5.4	Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με την οικογενειακή κατάσταση.....	85
5.5	Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με το μορφωτικό επίπεδο.....	87
5.6	Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με τη βαθμίδα εργασίας.....	87
5.7	Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με τα Χρόνια Προϋπηρεσίας.....	88
5.8	Συσχέτιση της Σχέσης εργασίας με την επαγγελματική εξουθένωση.....	89
5.9	Περιορισμοί έρευνας - Προτάσεις.....	89
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	91
	ΥΠΟΜΝΗΜΑ.....	101

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης	19
Πίνακας 2: Δομή και ερμηνεία του Maslach Burnout Inventory – Educators Survey....	49
Πίνακας 3: Δείκτης αξιοπιστίας της υποκλίμακας Συναισθηματική εξάντληση	50
Πίνακας 4: Δείκτης αξιοπιστίας της υποκλίμακας Αποπροσωποποίηση	50
Πίνακας 5: Δείκτης αξιοπιστίας της υποκλίμακας Προσωπική επίτευξη	50
Πίνακας 6: Δείκτης αξιοπιστίας ολόκληρου του ερωτηματολογίου.....	50
Πίνακας 7: Φύλο	51
Πίνακας 8: Βαθμίδα Εκπαίδευσης.....	51
Πίνακας 9: Κατανομή των εκπαιδευτικών στις ΠΕ.....	51
Πίνακας 10: Ηλικία	52
Πίνακας 11: Οικογενειακή κατάσταση	52
Πίνακας 12: Αριθμός τέκνων	52
Πίνακας 13: Εκπαιδευτικός Κλάδος - Ειδικότητα.....	53
Πίνακας 14: Χρόνια προϋπηρεσίας στην εκπαίδευση	54
Πίνακας 15: Σχολική μονάδα εργασίας	54
Πίνακας 16: Ποια είναι η θέση εργασίας σας στο σχολείο.....	55
Πίνακας 17: Κατέχετε κάποια Θέση Ευθύνης στην εκπαίδευση	55
Πίνακας 18: Θέση Ευθύνης	55
Πίνακας 19: Χρόνια υπηρεσίας στην παρούσα θέση.....	55
Πίνακας 20: Επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (N=200)	56
Πίνακας 21: t Test Επαγγελματική εξουθένωση ως προς το φύλο.....	58
Πίνακας 22: Επαγγελματική εξουθένωση ως προς το φύλο.....	60
Πίνακας 23: One way ANOVA Επαγγελματική εξουθένωση ως προς την ηλικία	60
Πίνακας 24: Αποτελέσματα επιμέρους συγκρίσεων.....	63
Πίνακας 25: : Επαγγελματική εξουθένωση ως προς την ηλικία	65
Πίνακας 26: Test ANOVA_ Οικογενειακή κατάσταση και επαγγελματική εξουθένωση	66
Πίνακας 27: Οικογενειακή κατάσταση και επαγγελματική εξουθένωση	68
Πίνακας 28: Test ANOVA_ Μορφωτικό επίπεδο και επαγγελματική εξουθένωση.....	69
Πίνακας 29: Μορφωτικό επίπεδο και επαγγελματική εξουθένωση	70
Πίνακας 30: Βαθμίδα εργασίας και επαγγελματική εξουθένωση	73
Πίνακας 31: Βαθμίδα εργασίας και επαγγελματική εξουθένωση (Independent Samples Test)	74
Πίνακας 32: One way ANOVA Προϋπηρεσία σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση	76
Πίνακας 33: Προϋπηρεσία σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση	78
Πίνακας 34: One way ANOVA Σχέση εργασίας και επαγγελματική εξουθένωση.....	79
Πίνακας 35: Σχέση εργασίας και επαγγελματική εξουθένωση.....	81

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1: Επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.....	57
Γράφημα 2: Η ηλικία σε σχέση με την συνιστώσα της συναισθηματικής εξάντλησης.	61
Γράφημα 3: Η ηλικία σε σχέση με την συνιστώσα της αποπροσωποποίησης.....	62
Γράφημα 4: Η ηλικία σε σχέση με την συνιστώσα της προσωπικής επίτευξης.....	62
Γράφημα 5: Οικογενειακή κατάσταση συναρτήσει της Συναισθηματικής εξάντλησης	67
Γράφημα 6: Οικογενειακή κατάσταση συναρτήσει της Αποπροσωποποίησης	67
Γράφημα 7: Οικογενειακή κατάσταση συναρτήσει της Προσωπικής επίτευξης.....	67
Γράφημα 8: Μορφωτικό επίπεδο και Συναισθηματική εξάντληση	72
Γράφημα 9: Μορφωτικό επίπεδο και Αποπροσωποποίηση	72
Γράφημα 10: Μορφωτικό επίπεδο και Προσωπική επίτευξη	72
Γράφημα 11: Προϋπηρεσία σε σχέση με την Συναισθηματική εξάντληση.	76
Γράφημα 12: Προϋπηρεσία σε σχέση με την Αποπροσωποποίηση	77
Γράφημα 13: Προϋπηρεσία σε σχέση με την Προσωπική επίτευξη	77
Γράφημα 14: Σχέση εργασίας και Συναισθηματική εξάντληση	80
Γράφημα 15: Σχέση εργασίας και Αποπροσωποποίηση	80
Γράφημα 16: Σχέση εργασίας και Προσωπική επίτευξη	82

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 1: Τα στάδια επαγγελματικής εξουθένωσης των Edelwich και Brodsky	6
Σχήμα 2: Οι τρεις διαστάσεις «συνιστώσες» της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	8

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η επαγγελματική εξουθένωση (Burnout) είναι ένα φαινόμενο, το οποίο γίνεται όλο και πιο δημοφιλές τα τελευταία χρόνια και προκαλεί αμφιλεγόμενες συζητήσεις, τόσο στον επιχειρηματικό, όσο και στον επιστημονικό τομέα. Σύγχρονες μελέτες δείχνουν μια ταχεία αύξηση των ψυχικών ασθενειών μεταξύ των εργαζομένων σε πολλές χώρες. Σύμφωνα με μια μελέτη του WIFO (Leoni, 2019), οι ψυχικές ασθένειες σαν αιτίες αναρρωτικών αδειών ή συντάξεων αναπηρίας αυξάνονται ραγδαία και το ποσοστό αυτών που οφείλονται στο Burnout είναι ανάλογο.

Ως έννοια η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται στα 1970 και συμπίπτει χρονικά με τις εργασιακές μεταβολές της περιόδου, καθώς πραγματοποιείται το πέρασμα προς τη μεταβιομηχανική εποχή. Μια πρώτη προσπάθεια ερμηνείας της επαγγελματικής εξουθένωσης έγινε στα 1974, από τον Freudenberger, ο οποίος τη συνέδεσε, χωρίς να την ταυτίσει, με το αίσθημα της εργασιακής αποτυχίας· ο εργαζόμενος, μολονότι εργάζεται έντονα, δεν εκπληρώνει τους στόχους λόγω της υπερεργασίας (Ελευθεράκης & Κοντονασάκη, 2021). Από τότε, το σύνδρομο δεν έπαψε να προκαλεί το ενδιαφέρον των ερευνητών, οι οποίοι επιχειρήσαν και συνεχίζουν να προσπαθούν να το διαφωτίσουν ολοκληρωτικά. Πλήθος μελετών αποσαφηνίζουν εννοιολογικά το σύνδρομο, εντοπίζουν τους παράγοντες που το πυροδοτούν και καταγράφουν τις επιπτώσεις του και τους τρόπους αντιμετώπισης τους.

Αρχικά, ο Freudenberger (1974b), έστρεψε την προσοχή του στους εργαζομένους των επαγγεμάτων ψυχικής υγείας, ενώ αργότερα οι έρευνες προσανατολίστηκαν όχι μόνο στους εργαζομένους του ιατρικού κλάδου και τους κοινωνικούς λειτουργούς (Θεοφίλου, 2009), αλλά και στους Εκπαιδευτικούς (Αντωνίου, 2007·Αντωνίου & Ντάλλα, 2010). Σε επαγγέλματα συνεπώς, που σχετίζονται με την κοινωνική μέριμνα. Οι έρευνες μάλιστα που αφορούν στους εκπαιδευτικούς φαίνεται να ξεπερνούν εκείνες που εστιάζουν την προσοχή τους σε άλλου είδους επαγγέλματα με επίκεντρο τον άνθρωπο (Κάμτσιος & Λώλης, 2016).

Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών κατά τον Kyriacou (1978) είναι ένα σύνδρομο που δημιουργείται από παρατεταμένο στρες και χαρακτηρίζεται από σωματική και συναισθηματική εξάντληση και αλλαγή συμπεριφοράς. Η σύγχρονη έρευνα στις ΗΠΑ, στην Αυστραλία και στην Ευρώπη έχει καταδείξει ότι το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί τα τελευταία χρόνια ένα σημαντικό πρόβλημα στους δασκάλους και στους καθηγητές.

Η παρούσα εργασία έχει ως **σκοπό** να διερευνήσει τη βίωση ή την απουσία του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης από τους Έλληνες εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Περιφέρεια της Δυτικής Μακεδονίας. Επιπρόσθετα να μελετήσει τη σχέση του συνδρόμου με δημογραφικούς παράγοντες. Η παρούσα εργασία συνεπώς, φιλοδοξεί να συμβάλει στην ερμηνεία του συνδρόμου, όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς.

Η μεθοδολογία της παρούσας έρευνας βασίζεται σε συστηματική συλλογή και ανάλυση δεδομένων με στόχο την κατανόηση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στην Πρωτοβάθμια και τη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι οποίοι συμμετείχαν στην έρευνα μέσω του ερωτηματολόγιο αυτό-αναφοράς των Maslach, Jackson & Schwab (1996), το οποίο επιλέχθηκε ως εργαλείο έρευνας.

Αναλυτικά η εργασία είναι δομημένη στα ακόλουθα πέντε κεφάλαια:

Στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας, το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης προσεγγίζεται θεωρητικά. Αρχικά, επιχειρείται η εννοιολογική προσέγγιση του συνδρόμου, αλλά και η διαδρομή του στον επιστημονικό χωροχρόνο, ώστε να γίνει πιο προσιτό και κατανοητό. Εν συνεχεία, γίνεται αναφορά στα μοντέλα μέτρησης του συνδρόμου, σε μια προσπάθεια να αναδειχθούν οι ομοιότητες και οι πιθανές διαφορές τους. Επιπλέον, παρουσιάζονται τα αίτια και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνισή της, τα στάδια, τα συμπτώματα που προκαλεί, τις επιπτώσεις που επιφέρει, τους τρόπους αντιμετώπισής της, αλλά και στις έρευνες που έχουν γίνει σχετικά με αυτή, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στο εξωτερικό.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού και στη συσχέτισή του με την επαγγελματική εξουθένωση. Επίσης γίνεται λόγος για τον ρόλο του εκπαιδευτικού, την έννοια της επαγγελματικής του εξουθένωσης και τα επίπεδα αυτής στον Ελλαδικό χώρο. Επιπρόσθετα αναφέρονται οι παράγοντες που συνδέονται με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, καθώς και οι επιπτώσεις τους στους δασκάλους, καθηγητές, μαθητές κ.λπ. Όλα αυτά αποσκοπούν στο να βρεθούν οι κατάλληλες στρατηγικές για την αντιμετώπιση και κυρίως την πρόληψη του εν λόγω συνδρόμου.

Συγκεκριμένα, στο τρίτο κεφάλαιο, με το οποίο ξεκινά η εμπειρική προσέγγιση, διατυπώνονται ο σκοπός, οι στόχοι και τα ερευνητικά ερωτήματα που θα εξεταστούν στο πλαίσιο της εργασίας αυτής και αναφέρονται η αναγκαιότητα, η σπουδαιότητα και οι προϋποθέσεις της έρευνας. Επιπροσθέτως, δίνονται πληροφορίες για την εκτέλεση της έρευνας, το δείγμα, το μέσο συλλογής δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε, τα είδη δεδομένων και την αξιοπιστία του μέσου, καθώς και πληροφορίες για τις στατιστικές τεχνικές μέτρησης και ανάλυσης των αποτελεσμάτων.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα ερευνητικά δεδομένα που προέκυψαν από τις απαντήσεις του δείγματος στο ερωτηματολόγιο. Ακολουθούν η περιγραφική στατιστική ανάλυση των κατανομών και η στατιστική ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων με συσχετίσεις μεταβλητών.

Τέλος, στο πέμπτο και τελευταίο κεφάλαιο της εργασίας γίνεται συζήτηση των αποτελεσμάτων αναφορικά με τον σκοπό και τα ερευνητικά ερωτήματα που είχαν αρχικά τεθεί, παραθέτοντας πιθανές ερμηνείες των αποτελεσμάτων και σχολιάζοντάς τα σε συσχέτιση με αντίστοιχες προϋπάρχουσες έρευνες. Εν κατακλείδι

παρουσιάζονται τα συμπεράσματα και το τελευταίο αυτό κεφάλαιο, αλλά και η εργασία συνολικά, ολοκληρώνεται με προτάσεις για περαιτέρω διερεύνηση.

ΜΕΡΟΣ Α΄ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

1 Κεφάλαιο 1^ο: Επαγγελματική Εξουθένωση

1.1 Εννοιολογική προσέγγιση επαγγελματικής εξουθένωσης

Η έρευνα σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση έχει προκαλέσει το παγκόσμιο ενδιαφέρον εδώ και αρκετές δεκαετίες. Ο όρος επαγγελματική εξουθένωση ή όπως εντοπίζεται στην ξενόγλωσση βιβλιογραφία «burnout» αρχικά προήλθε από τον χώρο των ναρκωτικών, για να δηλώσει την εξαντλητική επίδραση τους στους χρόνια χρήστες ουσιών (Pedersen, 1998). Ήδη όμως από το 1961 η έκφραση «to burn oneself out» σήμαινε την υπερβολική εργασία και τον γρήγορο θάνατο (Patridge, 1961).

Η καθοριστική εισαγωγή του όρου στον ακαδημαϊκό χώρο έγινε το 1974 από τον κλινικό ψυχολόγο Herbert Freudenberger. Ο ίδιος επιχειρήσε να περιγράψει το σύνολο των συμπτωμάτων που εμφάνισαν εθελοντές και επαγγελματίες οι οποίοι εργάζονταν στον χώρο της ψυχικής υγείας. Το 1980, περιέγραψε το συγκεκριμένο φαινόμενο ως μία κατάσταση κούρασης και απογοήτευσης, όταν το άτομο αφοσιώνεται σε έναν σκοπό, σε έναν συγκεκριμένο τρόπο ζωής, δίχως την προσδοκώμενη ανταμοιβή. (Αγγελοπούλου, 2023). Πιο συγκεκριμένα, η Επαγγελματική Εξουθένωση, η οποία συχνά αναφέρεται και ως σύνδρομο της εξάντλησης, χαρακτηρίζει στη σύγχρονη εποχή τα άτομα, των οποίων οι επαγγελματικές υποχρεώσεις σχετίζονται με την προσφορά υπηρεσιών και βοήθειας στα μέλη του κοινωνικού συνόλου (Freudenberger, 1980).

Αργότερα όμως, ο κλινικός ψυχολόγος Freudenberger (1974a), ήταν ο πρώτος που ενέπνευσε την ερευνητική προσέγγιση του burnout, συσχετίζοντάς το με την επαγγελματική εξουθένωση. Ειδικότερα, περιέγραψε την εργασιακή εξάντληση ως τη ψυχοσωματική κούραση, που ακολουθεί τη διάψευση των προσδοκιών ενός εργαζομένου, σε σχέση με την ανταμοιβή που θα περίμενε να έχει λόγω της προσφοράς του (Freudenberger, 1980). Μάλιστα, το πιο πιθανό να έρθουν αντιμέτωποι με την επαγγελματική εξουθένωση είναι εκείνοι οι εργαζόμενοι, οι οποίοι αντιμετωπίζουν την εργασία τους με αφοσίωση. Οι απορροφημένοι με το επάγγελμά τους άνθρωποι αισθάνονται πίεση τόσο εσωτερικά, ώστε να προσφέρουν και να συνεισφέρουν, όσο και εξωτερικά, ώστε να αποδίδουν. Ωστόσο, όταν ένας επαγγελματίας βιώνει από τον προϊστάμενό του μια επιπλέον πίεση, τότε ενδεχομένως να οδηγηθεί στην ενοχή, η οποία με τη σειρά της θα τον στρέψει στην υπερπροσπάθεια και τέλος, στην εργασιακή εξουθένωση (Freudenberger, 1974a).

Άλλοι ερευνητές περιγράφουν την επαγγελματική εξουθένωση ως την «προοδευτική απώλεια του ιδεαλισμού, της ενέργειας και του σκοπού, η οποία βιώνεται από ανθρώπους που εργάζονται σε επαγγέλματα προσφοράς, ως αποτέλεσμα της εργασίας τους» (Sturgess et al, 1983). Οι Breznjak και Ben Ya'ir

(1989) πιστεύουν ότι οφείλεται στην ανισορροπία μεταξύ των δυνατοτήτων, των αξιών, των προσδοκιών και των απαιτήσεων του περιβάλλοντος.

Επιπροσθέτως, σύμφωνα με την Maslach (1993), η οποία επίσης έχει συνδεθεί άμεσα με την επιστημονική προσέγγιση του burnout, η επαγγελματική εξουθένωση δεν είναι απλώς μια εδραιωμένη κατάσταση, αλλά μια πολυμορφική διαδικασία, η οποία εξελίσσεται και οδηγεί τον άνθρωπο σε ένα σημείο που να μην μπορεί πια να εργαστεί. Οι Maslach και Jackson (1986), καταλήγουν ότι οι τρεις βασικοί παράγοντες που προκαλούν το σύνδρομο burnout, είναι:

- η συναισθηματική εξουθένωση,
- η αποπροσωποποίηση και
- η μειωμένη αίσθηση προσωπικής επίτευξης.

Η Cristina Maslach (1976), γνωστή για την έρευνά της σχετικά με την Επαγγελματική Εξουθένωση, χρησιμοποίησε τον όρο για να περιγράψει μια υπερένταση του εαυτού, η οποία εξελίσσεται σε μία σοβαρή απώλεια ενέργειας και περιορισμού της απόδοσης του ατόμου. Επιπρόσθετα, ορίζεται ως η συνέπεια του παρατεταμένου εργασιακού άγχους (Maslach & Jackson, 1981). Σύμφωνα με την Kyriacou (2001) και τους Maslach et al. (2001), ο όρος συνδέεται συχνά ως όρος της ιατρικής της εργασίας, καθώς η εξουθένωση είναι ένα πρόβλημα υγείας που συνδέεται συχνά με την εργασία και τον επαγγελματικό τρόπο ζωής. Ωστόσο, πλήττει κυρίως άτομα που εργάζονται σε επαγγελματικούς τομείς, οι οποίοι συνδέονται με σωματικά, συναισθηματικά και συμπεριφορικά συμπτώματα, όπως είναι τα επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών.

1.2 Ορισμοί επαγγελματικής εξουθένωσης

Σύμφωνα με τον Αντωνίου (2007), χαρακτηριστικό γνώρισμα της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η ταχεία εξάντληση των ψυχικών και σωματικών αποθεμάτων ενός εργαζομένου με απόρροια τη μείωση της απόδοσής του. (Εικόνα 1)

Παρομοίως, οι Pines και Aronson (1981), όρισαν την εργασιακή εξουθένωση ως τη σωματική, συναισθηματική αλλά και διανοητική κούραση.

Η Δανιηλίδου (2013), αναφέρει ότι η Pines συνέδεσε το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης με την έμφυτη ανάγκη των ανθρώπινων όντων να θεωρούν πως το καθετί που πράττουν έχει και κάποια χρησιμότητα. Ο άνθρωπος δηλαδή προσπαθεί να δώσει νόημα στη ζωή του μέσω της εργασίας του. Όταν δεν το καταφέρει, είναι πιθανόν να φτάσει στην επαγγελματική εξουθένωση. Παρόμοια κατάληξη, υπάρχει πιθανότητα είναι πιθανόν να έχουν και οι επαγγελματίες που επένδυσαν στην εργασία τους.

Σύμφωνα με την Seuntjens (1982) η επαγγελματική εξουθένωση είναι «η εξασθένηση μια ψυχολογικής κατάστασης η οποία προκαλείται από την διάψευση των επαγγελματικών ελπίδων, με αποτέλεσμα την μειωμένη αποδοτικότητα και το

χαμηλό ηθικό, τα οποία οδηγούν σε απουσίες της εργασίας, ψυχοσωματικές αρρώστιες ή και αποχώρηση από την εργασία».

Σύμφωνα με τους Sturgess και Poulsen (1983) η επαγγελματική εξουθένωση είναι «μια προοδευτική απώλεια του ιδεαλισμού, της ενέργειας και του σκοπού, η οποία βιώνεται από τους ανθρώπους που εργάζονται σε επαγγέλματα προσφοράς, ως αποτέλεσμα της εργασίας τους».

Στο ίδιο μήκος κύματος, ο Brill (1984), περιέγραψε την εργασιακή εξουθένωση ως μια δυσλειτουργική και δυσάρεστη κατάσταση, κατά την οποία ο εργαζόμενος, ενώ απέδιδε ικανοποιητικά σε μια θέση εργασίας για ένα χρονικό διάστημα πλέον δεν μπορεί να είναι το ίδιο αποδοτικός, αν δεν του δοθεί κάποια εξωτερική βοήθεια ή αν δεν αλλάξει το περιβάλλον.

Επιπρόσθετα, οι Sarros και Densten (1989), αναφέρθηκαν στο burnout ως έναν μη προσαρμοστικό μηχανισμό αντιμετώπισης στρεσογόνων και ιδιαιτέρως απαιτητικών εργασιακών συνθηκών.

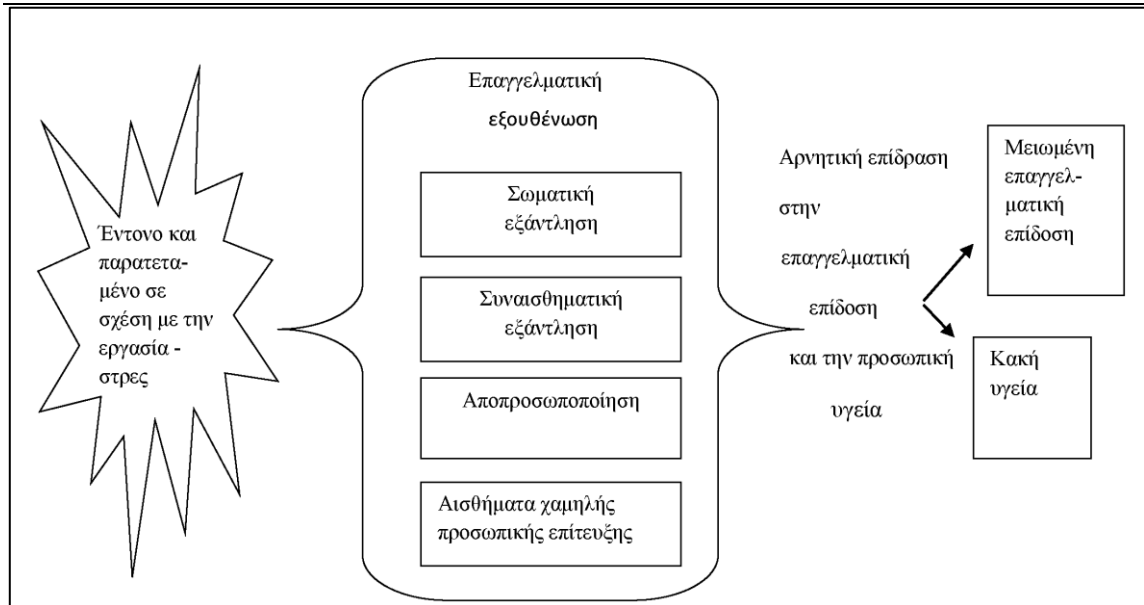
Αργότερα, οι Maslach και Schaufelli (1993) αναφέρθηκαν στην εργασιακή εξουθένωση ως την αδυναμία προσαρμογής του εργαζομένου στις απαιτήσεις της δουλειά του, εξαιτίας του έντονου και χρόνιου άγχους που βιώνει.

Η επαγγελματική εξουθένωση αναγνωρίζεται ως μία κατάσταση παρατεταμένης έκθεσης σε διαπροσωπικούς και συναισθηματικούς αγχογόνους παράγοντες μέσα στον εργασιακό χώρο. Η αποπροσωποποίηση, η συναισθηματική εξάντληση αλλά και η αναποτελεσματικότητα αποτελούν τα βασικά χαρακτηριστικά της έννοιας της επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Τέλος, δεν είναι λίγοι οι ερευνητές οι οποίοι θεωρούν ότι το σύνδρομο αυτό είναι μια αφηρημένη σύλληψη και όχι κάτι το συγκεκριμένο. Το συσχετίζουν άμεσα με έννοιες όπως το εργασιακό στρες, η λανθασμένη διαχείριση του οποίου ενδεχομένως να οδηγεί στην εξάντληση. (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010, επιμ. Χ. Καρακιουλάφη, Μ. Σπυριδάκης)

Οι Στάγια και Ιορδανίδης (2014) τονίζουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση συνδέεται με την εμφάνιση σωματικών, συναισθηματικών αλλά και συμπεριφορικών συμπτωμάτων. Σύμφωνα με τους Maslach και Jackson (1986, οπ. αναφ. στο Δαβράζος, 2013, σ.1176) το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης ορίζεται σαν μία “συνεχή μεταβολή των αισθημάτων” που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί ως “συναισθηματική εξουθένωση, αποπροσωποποίηση και χαμηλή προσωπική επίτευξη”.

Οι παραπάνω ορισμοί επιδιώκουν τον διαχωρισμό της επαγγελματικής εξουθένωσης από το εργασιακό στρες. Βέβαια η εργασιακή εξάντληση αποτελεί μια μορφή του εργασιακού στρες (Κάντας, 1996), αλλά όπως αναφέρει η Δανιηλίδου (2013), δεν ταυτίζεται απόλυτα με τον όρο «εργασιακή κόπωση» ή και με την «κατάθλιψη».



Εικόνα 1: Η επαγγελματική εξουθένωση σε στάδια (Greenberg & Baron, 2013).

1.3 Ιστορική αναδρομή

Το σύνδρομο burnout ως όρος χρησιμοποιήθηκε πρώτη φορά τη δεκαετία του 1960 για να αποδώσει τις συνέπειες της χρήσης τοξικών ουσιών (Pedersen, 1998). Στα τέλη της δεκαετίας ο όρος χρησιμοποιήθηκε για αναφορά σε επαγγέλματα, τα σχετικά με την παροχή βοήθειας (Bradley, 1969).

Λίγα χρόνια αργότερα, στη δεκαετία του 1970 ο ψυχολόγος Freudenberger ήταν αυτός που ανέδειξε το σύνδρομο. Στη διάρκεια εργασίας του σε μια κλινική απεξάρτησης χρηστών ναρκωτικών ουσιών παρατήρησε, ότι μια μερίδα συναδέλφων του παρουσίαζαν συμπτώματα, όπως η καχυποψία και η νευρική κατάσταση, που ενδεχομένως οδηγούσαν και στην εμφάνιση συμπτωμάτων όμοιων με την κατάθλιψη. Συνεπώς, για να περιγράψει την παραπάνω επικρατούσα κατάσταση χρησιμοποίησε τον όρο burnout (Δανιηλίδου, 2013). Η Maslach (1976), στη συνέχεια, αναφέρθηκε διεξοδικά στο παραπάνω σύνδρομο.

Στη δεκαετία του 1980 η έρευνα γίνεται πια πιο συστηματική. Ξεκινά η διανομή ερωτηματολογίων και η συγκέντρωση μεγαλύτερου δείγματος. Στην περίοδο αυτή κατασκευάζονται και εδραιώνονται διεθνώς εγκεκριμένα ερευνητικά εργαλεία του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα ονόματα των Maslach και Pines συνδέονται στενά με την συγκεκριμένη περίοδο (Αμαραντίδου, 2010).

Τέλος, στις πρώτες δεκαετίες του 21^{ου} αιώνα η μελέτη γύρω από την εργασιακή εξουθένωση συνεχίζει να ακμάζει, όχι μόνο στους τομείς υγείας απ' όπου ξεκίνησε, αλλά και σε ένα ευρύ φάσμα ανθρωπίνων επαγγελμάτων.

1.4 Θεωρητικά μοντέλα

Τα πιο ευρέως διαδεδομένα ερευνητικά εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι, κατά χρονολογική σειρά, το μοντέλο του Cherniss (1980), των

Edelwich και Brodsky (1980), των Maslach και Jackson (1982), των Pines και Aronson (1988), των Shirom – Melamed (2003) και τέλος, το μοντέλο των Kristensen et al, (2005), της Κοπεγχάγης.

1.4.1 Το μοντέλο του Cherniss (1980)

Σύμφωνα με το διαδραστικό μοντέλο του Cherniss (1980, όπως αναφέρεται στη Δανιηλίδου, 2013), η εργασιακή εξουθένωση δεν αποτελεί απλώς ένα συμβάν που τελέστηκε μια φορά, αλλά είναι μια διαδικασία, η οποία σχετίζεται με την προσφορά και την ανταπόδοση που νιώθουν οι εργαζόμενοι. Πιο αναλυτικά, η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται ως συνέπεια της αναντιστοιχίας που φαίνεται να νιώθουν οι εργαζόμενοι αναφορικά με όσα προσφέρουν στους αποδέκτες των υπηρεσιών τους και στην ανταπόδοση που πραγματικά έχουν. Το μοντέλο του Cary Cherniss περιγράφει μια τριφασική διαδικασία.

Το πρώτο στάδιο αποτελεί η φάση του εργασιακού στρες. Μπορεί να την αντιμετωπίζει κάθε εργαζόμενος, δεν είναι απαραίτητο να καταλήξει στο σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης. Οι διαθέσιμοι πόροι δεν βρίσκονται στο ίδιο επίπεδο με τους απαιτούμενους και γι' αυτό δεν μπορούν να ικανοποιήσουν ούτε τους στόχους του εργαζομένου ούτε όμως και τις απαιτήσεις του επαγγελματικού περιβάλλοντος. Το αποτέλεσμα είναι, ο εργαζόμενος να βιώνει εργασιακό στρες.

Η φάση της εξάντλησης αποτελεί το δεύτερο στάδιο και αφορά στη συναισθηματική ανταπόκριση του εργαζομένου στην πρώτη φάση. Συνήθη σημάδια εξάντλησης είναι εκτός από το στρες, η κόπωση, η απάθεια, αλλά και η συνεχής ένταση. Πλέον, ο χώρος εργασίας ταυτίζεται με την εξάντληση και ο εργαζόμενος στρέφει το ενδιαφέρον του σε γραφειοκρατικές διαδικασίες της εργασίας του. Τελικά, αν ο εργαζόμενος δεν καταφέρει να διαχειριστεί ορθά την έντασή του, δυνητικά θα φτάσει στην παραίτηση.

Τρίτη και τελευταία φάση είναι αυτή της «αμυντικής κατάληξης». Ο εργαζόμενος αλλάζει τον τρόπο συμπεριφοράς του, από-επενδύει σιγά σιγά από την εργασία του και παρουσιάζει κυνική συμπεριφορά, με αποτέλεσμα τη μείωση των ψυχοσωματικών προβλημάτων που πλησιάζουν, ούτως ώστε ο εργαζόμενος να μπορέσει να επιβιώσει στον εργασιακό στίβο (Δανιηλίδου, 2013-Παπαντωνίου, 2018-Σφυρής, 2019).

Είναι λοιπόν κατανοητό πως, η πρόκληση του άγχους μπορεί να επιτευχθεί τόσο από τα προσωπικά γνωρίσματα ενός ανθρώπου όσο και από τον εργασιακό χώρο. Εάν, λοιπόν οι εργαζόμενοι δεν καταφέρουν να το διαχειριστούν, τότε θα οδηγηθούν στην επαγγελματική εξουθένωση.

1.4.2 Το μοντέλο των Edelwich και Brodsky (1980)

Οι Edelwich και Brodsky υποστήριξαν ότι η εργασιακή εξουθένωση είναι το τέλος μιας διαδικασίας τεσσάρων σταδίων, η οποία ξεκινά ήδη από τα πρώτα επαγγελματικά

βήματα του εργαζομένου. Είναι μια διαδικασία όπου ο άνθρωπος από-ιδανικοποιεί την πραγματικότητα του, καθώς αυτή δε φαίνεται να ανταποκρίνεται στους στόχους που έχει θέσει.

Το πρώτο στάδιο, είναι το στάδιο του ενθουσιασμού (enthusiasm). Ο νέος εργαζόμενος ξεκίνα τον εργασιακό του βίο με όνειρα, αισιοδοξία και θέτει υψηλούς στόχους που πολλές φορές δεν είναι ρεαλιστικοί (Ζιάκας, 2021). Ο εργαζόμενος υπερ-επενδύει στην εργασία του. Αφιερώνει μεγάλο ποσοστό του χρόνου του σε αυτήν αλλά και στις σχέσεις με τους «πελάτες» του. Όταν όμως συνειδητοποιεί ότι το παραγόμενο έργο του δεν ικανοποιεί τις προσδοκίες του, τότε νιώθει απογοήτευση.

Στο δεύτερο στάδιο κυριαρχεί η αμφιβολία και η αδράνεια (stagnation). Ο εργαζόμενος, αφού συνειδητοποιήσει ότι η εργασία του δεν καλύπτει τις ανάγκες του, κατηγορεί τον εαυτό του γι' αυτήν την κατάληξη. Αρχίζει λοιπόν να υπερ-επενδύει στην εργασία του, να εντατικοποιεί τους ρυθμούς του, να επιμορφώνεται, χωρίς όμως να φτάνει στο επιθυμητό αποτέλεσμα. Στη συνέχεια προσπαθεί, να εντοπίσει τα αίτια της απογοήτευσής του στο κοντινό του περιβάλλον. Ενδεχομένως, τότε να θεωρήσει ότι ευθύνονται οι οικονομικές απολαβές ή οι εργασιακές σχέσεις. Ωστόσο, δεν αναθεωρεί τις υψηλές απαιτήσεις και τους στόχους που είχε θέσει, χωρίς όμως να οδηγείται σε κάποιο αποτέλεσμα. Όλη αυτή η διαδικασία οδηγεί τον εργαζόμενο στην αδράνεια (Δεληχάς, Τούκας και Σπυρούλη, 2012).



Σχήμα 1: Τα στάδια επαγγελματικής εξουθένωσης των Edelwich και Brodsky

Το τρίτο στάδιο είναι το στάδιο της απογοήτευσης και της ματαίωσης (frustration). Σε αυτό το στάδιο ο εργαζόμενος οδηγείται αναπόφευκτα σε μία κατάσταση μόνιμης απογοήτευσης και άγχους, καθώς νιώθει ότι δεν μπορεί να ολοκληρωθεί τόσο επαγγελματικά όσο και ως προσωπικότητα, βλέποντας ότι συνεχώς οι στόχοι του να διαψεύδονται. Ως μοναδικές λύσεις, φαντάζουν πλέον, η ή αλλαγή του επαγγέλματός του ή η μείωση των στόχων που έχουν τεθεί. Για να ξεφύγει λοιπόν, είναι αναγκαίο είτε να αναθεωρήσει τους στόχους του, είτε να παραιτηθεί.

Τέλος, το τέταρτο στάδιο της θεωρίας αυτής είναι το στάδιο της απάθειας (apathy). Προσπαθεί να βρει τρόπο να αντιταχθεί στην απογοήτευση που νιώθει από την εργασία του αλλά παράλληλα δεν επενδύει ενεργειακά σε αυτήν, καθώς εργάζεται απλώς για να βιοποριστεί και όχι για να σταθεί ικανός απέναντι στις εργασιακές του υποχρεώσεις (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999· Μεταλληνού,

2000· Δανηλίδου, 2013· Σφυρής, 2019). Εν κατακλείδι και σύμφωνα με την Κουδιγκέλη (2017), ο εργαζόμενος πλέον νιώθει ανεπαρκής, αδιαφορεί για τους συναθρώπους, αισθάνεται απογοητευμένος και εργάζεται μόνο για οικονομικούς λόγους εκτελώντας μηχανικά τα καθήκοντά του.

Παρέμβαση. Το τελευταίο στάδιο σημαίνει οποιοδήποτε βήμα μπορεί να επιχειρήσει ο εργαζόμενος, ως αντίδραση στην εξουθένωση, που μπορεί να τον οδηγήσει στη διαφυγή από τη συνεχή απογοήτευση. Τότε επικεντρώνεται περισσότερο στην ιδιωτική του ζωή, πηγαίνει διακοπές, βρίσκει νέους φίλους, αλλάζει σπίτι, αρχίζει να μελετά κάτι νέο ή επανεκτιμά τις σχέσεις του προς την εργασία, τους πελάτες, τους συναδέλφους και τους φίλους. Το τελευταίο στάδιο απαιτεί την αναζήτηση επαγγελματικής βοήθειας, γιατί σε αυτό το στάδιο δεν είναι δυνατό οι άνθρωποι να ξεπεράσουν την εξουθένωση μόνοι τους, ανεξάρτητα από το πόσο σκληρά προσπαθούν (Κυρατζή, 2019).

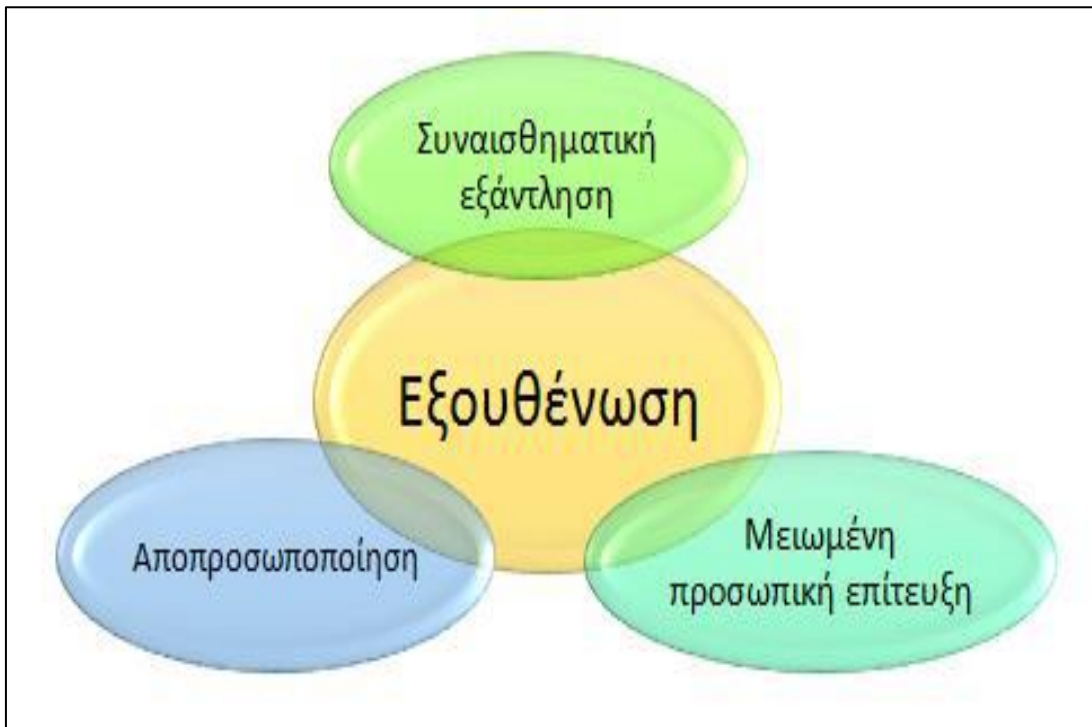
1.4.3 Το μοντέλο των Maslach και Jackson (1982)

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω η συστηματική έρευνα της Maslach σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση την οδήγησε στο συμπέρασμα πως η εξουθένωση είναι το αποτέλεσμα τριών συστατικών στοιχείων·της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και της μειωμένης προσωπικής επίτευξης (Shirom & Melamed, 2008).

Αναλυτικότερα, η συναισθηματική εξάντληση σχετίζεται με τη ψυχική κούραση που αισθάνεται ο εργαζόμενος και κατά συνέπεια δεν μπορεί να ολοκληρώσει την εργασία του (Maslach & Jackson, 1986). Η μείωση της ενέργειάς του οδηγεί στη διάψευση των προσδοκιών του με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να νιώθει ότι δεν είναι αποτελεσματικός (Παναγιώτου, 2018). Τα αισθήματα του εργαζομένου σταδιακά μειώνονται, ώστε φτάνει στο σημείο να μην μπορεί να προσφέρει συναισθηματικά στους «πελάτες» του (Κάντας, 1995). Βιώνει επομένως, τη συναισθηματική εξάντληση. Δεύτερος κύριος παράγοντας του συνδρόμου είναι η αποπροσωποποίηση, που αφορά στην κυνική αντιμετώπιση των «πελατών», οι οποίοι δεν αντιμετωπίζονται ως άνθρωποι, αλλά ως αντικείμενα (Κάντας, 1995). Ο εργαζόμενος είναι αρνητικός απέναντι στην εργασία του, δε νιώθει ενθουσιασμό, ενώ παράλληλα καταβάλλει την ελάχιστη προσπάθεια. Η στάση αυτή έχει ως αποτέλεσμα την αρνητική ή ουδέτερη συναισθηματική κατάσταση του ανθρώπου προς τους αποδέκτες των υπηρεσιών του, κάτι που τον οδηγεί στην αποπροσωποποίηση (Παναγιώτου, 2018).

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποπροσωποποίησης από τον χώρο της ιατρικής αποτελεί το ότι συχνά ο ασθενής δεν αναφέρεται με το όνομά του, αλλά με την ασθένειά του (Κάντας, 1995). Η αποπροσωποποίηση μάλιστα, λίγα χρόνια αργότερα μετονομάστηκε «κυνισμός», μολονότι αφορούσε στα ίδια συμπτώματα (Shirom & Melamed, 2008). Ωστόσο, ο νέος αυτός ορισμός προκάλεσε προβλήματα, καθώς στον τομέα της ψυχολογίας ο «κυνισμός» αναφέρεται σε ένα σύνολο αρνητικών

συμπεριφορών, όπως είναι η δυσπιστία και η απογοήτευση (Andersson & Bateman, 1997).



Σχήμα 2: Οι τρεις διαστάσεις «συνιστώσες» της επαγγελματικής εξουθένωσης

Τέλος, ως τρίτος σημαντικός παράγοντας αναφέρεται η έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων, η μειωμένη αποδοτικότητα δηλαδή και η άρνηση εύρεσης ενός αποτελεσματικού χειρισμού επίλυσης των προβλημάτων (Κουστέλιος & Κουστέλιος, 2001). Η μειωμένη προσωπική επίτευξη οδηγεί τον εργαζόμενο σε μια αρνητική αυτο-αξιολόγηση σε σχέση με την εργασία του κάτι που του προκαλεί δυσάρεστα συναισθήματα (Κάντας, 1995). Η τρίτη αυτή διάσταση ονομάστηκε αργότερα «αναποτελεσματικότητα» ή «μειωμένη αποτελεσματικότητα», ώστε να αναφέρεται τόσο στη χαμηλή αυτοαποτελεσματικότητα όσο και στην απουσία παραγωγικότητας και ανικανότητας (Leiter & Maslach, 2001).

Τελικά, η Maslach (όπως αναφέρεται στον Κάντας, 1995) υποστηρίζει ότι εμφανίζεται πρώτα η συναισθηματική εξάντληση, ενώ στη συνέχεια ως αμυντικός μηχανισμός εμφανίζεται η αποπροσωποποίηση. Ωστόσο, όταν ο εργαζόμενος συνειδητοποιεί τον κυνισμό του και συγκρίνει την τωρινή του κατάσταση με τα όσα φαντάζονταν στην αρχή της καριέρας του, οδηγείται στο αίσθημα της αποτυχίας.

Αντίθετα, οι Golembiewski et al. (1986), θεωρούν ότι προηγείται η αποπροσωποποίηση, η οποία σε υψηλό βαθμό έχει ως απόρροια την μειωμένη επίτευξη του ατόμου. Ο συνδυασμός των δύο παραπάνω διαστάσεων οδηγεί τον άνθρωπο στη συναισθηματική εξουθένωση.

Η κλίμακα αξιολόγησης της εργασιακής εξουθένωσης της Maslach, MBI, είναι ευρέως διαδεδομένη καθώς το περίπου 90% των σχετικών ερευνών καταφεύγουν σε

αυτήν (Δανιηλίδου, 2013), και μετρά τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (Αμαραντίδου, 2010), όπως αναλύθηκαν παραπάνω.

1.4.4 Το μοντέλο των Pines και Aronson (1988)

Σύμφωνα με τις Pines και Aronson (1988), η εργασιακή εξουθένωση είναι μια κατάσταση ψυχοσωματικής και συναισθηματικής εξάντλησης λόγω της μακροχρόνιας συμμετοχής των ανθρώπων σε συναισθηματικά απαιτητικές περιστάσεις. Ο όρος δεν χρησιμοποιήθηκε μόνο στον τομέα των εργασιακών σχέσεων (Pines et al., 1981), αλλά και σε ένα ευρύ φάσμα πεδίων που περιλάμβανε ακόμα και την πολιτική (Pines, 1993).

Κατά τη διάρκεια διαμόρφωσης του εργαλείου μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης, του Burnout Measure (BM), ο ορισμός της εργασιακής εξουθένωσης αναδιαμορφώθηκε και κατέληξε στο να θεωρείται ως ένα σύνδρομο που περιλαμβάνει την ταυτόχρονη εμφάνιση συμπτωμάτων, όπως είναι η αδυναμία, η νευρική κατάσταση, η μειωμένη αυτοεκτίμηση και η πνιγηρότητα (Pines, 1993), χωρίς αυτό να σημαίνει ότι ο ένας ορισμός καλύπτει τον άλλον και αντίστροφα. Παρατηρήθηκε επίσης, ότι κανένα από τα παραπάνω συμπτώματα δεν οφείλεται στις σχέσεις που αναπτύσσονται στον εργασιακό χώρο (Shirom & Melamed, 2008). Για την Pines (1986, όπως αναφέρεται στη Δανιηλίδου, 2013), το περιβάλλον εργασίας διαδραματίζει σπουδαιότερο ρόλο στην επαγγελματική εξουθένωση σε σχέση με την ιδιοσυγκρασία και τα κίνητρα του εργαζομένου, τα οποία θα την πυροδοτήσουν, όμως δε θα ευθύνονται εξολοκλήρου για αυτήν. Από το BM προκύπτει μία βαθμολογία της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς αποτελεί ένα μονοδιάστατο όργανο.

1.4.5 Το μοντέλο των Demerouti και των συνεργατών του (2001)

Το μοντέλο των Demerouti et al. (2001) ή αλλιώς μοντέλο εργασιακών απαιτήσεων – πόρων, κατηγοριοποιεί σε δύο ομάδες τις συνθήκες εργασίας, οι οποίες αντιπροσωπεύουν σωματικές, κοινωνικές, οργανωτικές και ψυχολογικές πλευρές της εργασίας (Αλμπάνης 2018). Σύμφωνα με τους Βακόλα & Νικολάου (2019), στην πρώτη ομάδα βρίσκονται οι εργασιακές απαιτήσεις, οι οποίες αφορούν στη συναισθηματική κόπωση. Πιο συγκεκριμένα, ο χώρος εργασίας επιζητά μόνιμη ψυχοσωματική προσπάθεια από τον εργαζόμενο και γι' αυτό το λόγο έχει κάποιο ψυχολογικό κόστος (Demerouti et al., 2001). Αναλυτικά, όσο αυξάνονται οι απαιτήσεις της εργασίας προς τον εργαζόμενο τόσο ο ίδιος υπερπροσπαθεί για να αντεπεξέλθει (Schaufeli & Bakker, 2004), κάτι που τελικά τον οδηγεί προς την εξουθένωση. Σε αυτήν την ομάδα εντάσσεται ο εργασιακός φόρτος, η χρονική πίεση αλλά και οι βάρδιες (Βακόλα & Νικολάου, 2019).

Στη δεύτερη ομάδα των χαρακτηριστικών του περιβάλλοντος εργασίας βρίσκονται οι εργασιακοί πόροι. Ειδικότερα, οι εργασιακοί πόροι έχουν τη δυνατότητα να αντισταθμίσουν τις εργασιακές απαιτήσεις και συνεπώς τον

ψυχολογικό αντίκτυπο που έχουν στον εργαζόμενο. Επιπροσθέτως, οι πόροι της εργασίας συμβάλλουν τόσο στην εκπλήρωση των εργασιακών στόχων όσο και στη τόνωση και ενθάρρυνση της ατομικής ανάπτυξης του εργαζομένου (Hakanen et al., 2006). Οι εργασιακοί πόροι περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων την αμοιβή και την εργασιακή ασφάλεια, οι οποίοι αφορούν στην «ψυχική απομάκρυνση» (Βακόλα & Νικολάου, 2019).

Οι δύο αυτές πτυχές της εργασίας υποκινούν δύο ψυχολογικές διαδικασίες (Κεπενού, 2015). Από την μια πλευρά, οι εργασιακές απαιτήσεις εξασθενούν τον εργαζόμενο σωματικά και ψυχικά, καταβάλλοντας συλλήβδην την υγεία του, ενώ από την άλλη, οι εργασιακοί πόροι τον παρακινούν να συνεχίσει, οδηγώντας τον στην επαγγελματική δέσμευση (Schaufeli & Bakker, 2003·Αυτζόγλου, 2020). Τελικά, σύμφωνα με τους Hakanen et al. (2006), το άγχος που βιώνει ο εργαζόμενος αποτελεί απόρροια της ανισορροπίας μεταξύ των απαιτήσεων που έχουν οι υπεύθυνοι προς αυτόν και των πόρων που έχει στη διάθεση του.

1.4.6 Το μοντέλο των Shirom και Melamed (2003)

Το ερευνητικό εργαλείο Shirom – Melamed Burnout Measure, SMBM, βασίζεται στο ερευνητικό έργο της Maslach και των συνεργατών της αλλά και της Pines και των συνεργατών της, σχετικά με την προσέγγιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η εξάντληση αναφέρεται στην ψυχολογική κατάσταση του ανθρώπου, ο οποίος νιώθει πως έχει εξαντλήσει τη ψυχοσωματική και γνωσιακή του ενέργεια. Η εξουθένωση τελικά έρχεται ως άμεση απόρροια της μακροχρόνιας έκθεσης του ανθρώπου στο στρες (Shirom & Melamed, 2008).

Το SMBM σχετίζεται όμως και με τη Θεωρία Διατήρησης των Πόρων, Conservation of Resources (COR), του Hobfoll (1989, 1998). Βασιζόμενοι στη θεωρία COR (Hobfoll & Shirom, 1993, 2000) οι Hobfoll και Shirom (2000), όρισαν την επαγγελματική εξουθένωση ως τον συνδυασμό συναισθηματικής εξάντλησης, γνωσιακής και σωματικής κόπωσης. Σχετίζεται δηλαδή με την ενεργειακή εξάντληση του εργαζομένου. Πιο συγκεκριμένα, οι Shirom και Melamed (2008), αναφέρουν ότι η συναισθηματική εξάντληση αφορά στην αδυναμία και έλλειψη ενέργειας που νιώθουν οι εργαζόμενοι για να επενδύσουν στις ανθρώπινες σχέσεις. Η γνωσιακή κόπωση σχετίζεται με τη μειωμένη νοητική ικανότητα ενώ, η σωματική κούραση αφορά στα χαμηλά ενεργειακά επίπεδα που έχει ο άνθρωπος, ώστε να ανταπεξέλθει επιτυχώς στις καθημερινές εργασιακές υποχρεώσεις.

1.4.7 Το μοντέλο της Κοπεγχάγης (2005)

Το μοντέλο της Κοπεγχάγης αποτελεί ένα από τα πιο πρόσφατα ερευνητικά εργαλεία που αξιολογούν την επαγγελματική εξουθένωση και προτάθηκε από τους Kristensen et al (2005), ως απάντηση της οξείας κριτικής του σχετικά με τις αδυναμίες του ερωτηματολογίου MBI της Maslach και των συνεργατών της, το οποίο φαίνεται να έχει

ταυτιστεί με τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Δανιηλίδου, 2013). Το Copenhagen Burnout Inventory δε θεωρεί την αποπροσωποποίηση, τη συναισθηματική εξάντληση και την μειωμένη επίτευξη, ως συστατικά της στοιχεία, αλλά ως επιπτώσεις. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε τρεις κλίμακες, με κοινό πυρήνα την εξουθένωση: την προσωπική εξουθένωση, την επαγγελματική εξουθένωση και την εξουθένωση που αφορά στην ανθρώπινη επαφή και τις διαπροσωπικές σχέσεις και μπορεί να συμπληρωθεί από του εργαζομένους όλων των επαγγελματικών πεδίων (Kristensen et al, 2005). Τέλος, όπως επισημαίνει η Δανιηλίδου (2013), είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι το CBI μπορεί να προβλέψει και την εμφάνιση διαταραχών ύπνου και άλλων ασθενειών ή και την πρόθεση των ανθρώπων να παραιτηθούν από την εργασία τους. Αν και σχετικά πρόσφατο, θεωρείται ένα αξιόπιστο ερευνητικό εργαλείο για την επαγγελματική εξουθένωση.

1.5 Επαγγελματική εξουθένωση και άγχος

Οι συνθήκες διαβίωσης τη σημερινή εποχή παρουσιάζουν σημαντικές δυσκολίες για τον σύγχρονο άνθρωπο, κάτι που αποτελεί μόνιμη πηγή άγχους. Το στρες δεν είναι μόνο η ανθρώπινη αντίδραση σε δεδομένες συνθήκες. Είναι περισσότερο μια ψυχική δραστηριότητα που σχετίζεται με την προσωπική και επαγγελματική ζωή του ανθρώπου, στην οποία παρατηρούνται συγκρούσεις (Μούζουρα, 2005).

Το άγχος ή αλλιώς στρες δεν έχει περιγραφεί πλήρως σε έναν ορισμό, η βιβλιογραφία επομένως που προσπαθεί να το ορίσει είναι εκτενής (Borg, 1990). Το περιεχόμενο του ορισμού ποικίλει μάλιστα, ανάλογα και με τον επιστημονικό κλάδο στον οποίο εξετάζεται (Σπυρόμητρος & Ιορδανίδης, 2017).

Το εργασιακό στρες, η εξουθένωση, ακόμα και η κατάθλιψη μπορούν να εκδηλωθούν λόγω του κακού σχεδιασμού και διαχείρισης της εργασίας (OSHA, 2007). Σύμφωνα με τους Ganster και Rosen (2013), το εργασιακό στρες αφορά μια διαδικασία κατά την οποία ποικίλοι παράγοντες άγχους προκαλούν αλλαγές στην κοινωνική και ψυχική ανθρώπινη υγεία και επηρεάζουν την ευεξία του ατόμου.

Επιπλέον, ο Kyriacou (2001), υποστηρίζει ότι το εργασιακό στρες είναι η εμπειρία βίωσης αρνητικών συναισθημάτων σχετικών με το εργασιακό περιβάλλον. Για παράδειγμα, αρνητικά συναισθήματα θεωρούνται τόσο η απογοήτευση όσο και η αποθάρρυνση.

Παρομοίως, ο Κάντας (1995), ισχυρίζεται ότι το άγχος είναι η πίεση που ασκείται στον άνθρωπο από το περιβάλλον του και πηγάζει από τη μεταξύ τους σχέση. Μάλιστα, οι ίδιες συνθήκες δεν είναι στρεσογόνες για όλους τους ανθρώπους, καθώς ο τρόπος που επιδρούν επάνω τους σχετίζεται και με άλλες παραμέτρους, όπως είναι οι πεποιθήσεις του ανθρώπου αλλά και το πόσο σοβαρή είναι η κατάσταση (Glowinkowski & Cooper, 1985).

Μολονότι η επαγγελματική εξουθένωση φαίνεται να συνδέεται στενά με το εργασιακό άγχος, είναι δύο έννοιες που δεν πρέπει να συγχέονται. Σύμφωνα με τον

Brill (1984), το στρες αφορά σε μια προσωρινή διαδικασία προσαρμογής, όπου το άτομο έρχεται αντιμέτωπο με ψυχοσωματικά προβλήματα. Στην επαγγελματική εξουθένωση όμως, η διαδικασία προσαρμογής καταρρέει και ο άνθρωπος αντιμετωπίζει χρόνιες δυσλειτουργίες. Οι επιδόσεις του δεν είναι πια ίδιες και δεν μπορεί να φτάσει στα ίδια επίπεδα χωρίς εξωτερική βοήθεια. Επομένως, όπως υποστηρίζουν οι Maslach και Schaufeli (1993), το στρες και η εξουθένωση διαφέρουν στη διαδικασία και όχι στα συμπτώματα που παρουσιάζει ο εργαζόμενος.

1.6 Άγχος και εκπαιδευτικοί

Παρατηρήθηκε πως το άγχος αποτελεί παράγοντα που ενδεχομένως να συμπίπτει, όχι όμως απόλυτα, με την επαγγελματική εξουθένωση, καθώς υψηλά ποσοστά συναισθηματικής εξάντλησης αυξάνουν το άγχος και εξασθενούν την ικανότητα των ανθρώπων να το αντιμετωπίζουν (Winnubst, 1993). Παρομοίως, οι εκπαιδευτικοί που έρχονται αντιμέτωποι με το εργασιακό στρες, σημειώνουν υψηλότερη βαθμολογία στη συναισθηματική εξάντληση, τον κυνισμό, αλλά και την μειωμένη απόδοση (Τσιπά, 2019), και συνεπώς, είναι πιθανότερο να αισθανθούν επαγγελματικά εξουθενωμένοι.

Σύμφωνα με τους Kyriacou και Sutcliffe (1978), το επαγγελματικό άγχος στους εκπαιδευτικούς σχετίζεται με την αντίδραση ενός εκπαιδευτικού, όπως είναι ο θυμός, η λύπη ακόμα και η κατάθλιψη, πάνω σε αρνητικές επιδράσεις της εργασίας του. Οι αντιδράσεις του εκπαιδευτικού μπορεί να περιλαμβάνουν βιοχημικές και ψυχολογικές αλλαγές, όπως είναι η αύξηση των καρδιακών παλμών, και επηρεάζονται άμεσα από τις απαιτήσεις προς τους εκπαιδευτικούς, οι οποίες φαίνονται πια απειλητικές για την ευημερία του. Τέλος, ο εκπαιδευτικός προσπαθεί να δραστηριοποιηθεί, να βρει δηλαδή έναν τρόπο ώστε να μειώσει την απειλή που νιώθει.

Οι εκπαιδευτικοί φαίνεται πως έρχονται αντιμέτωποι με το άγχος σε υψηλότερο βαθμό συγκριτικά με άλλα επαγγέλματα (Borg & Ridning, 1991· Adeyemo & Ogunyemi, 2005), ενώ στην Ελλάδα το ποσοστό στρες των εκπαιδευτικών αγγίζει το 55% (E.A.S.H.W., 2009). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως συνέπεια της χρόνιας έκθεσης του εργαζομένου στο εργασιακό άγχος (Maslach & Jackson, 1981a), σχετίζεται άμεσα με τους εκπαιδευτικούς, λόγω της πολύπλευρης φύσης του επαγγέλματός τους. Τη στιγμή που ο εκπαιδευτικός νιώθει ότι έχει υπερβεί τις δυνάμεις του, απομακρύνεται συναισθηματικά και ψυχολογικά, από την εργασία του, ώστε να προφυλάξει την εναπομείνουσα ενέργεια και να διαχειριστεί την εξάντλησή του (Στάγια & Ιορδανίδης, 2014).

Οι παράγοντες που προκαλούν άγχος στους εκπαιδευτικούς μπορεί να είναι εξωγενείς ή ενδογενείς. Ειδικότερα, οι εξωγενείς παράγοντες αφορούν στον υπερβολικό εργασιακό φόρτο ή και στο άσχημο κλίμα εργασίας, ενώ οι ενδογενείς αφορούν στην ιδιοσυγκρασία, στα προσωπικά χαρακτηριστικά του ανθρώπου και στα συναισθήματά του, όπως είναι ο θυμός που ενδεχομένως νιώσει ένας εκπαιδευτικός όταν έρχεται αντιμέτωπος με υψηλές εργασιακές προσδοκίες (Kyriacou & Sutcliffe

(1978). Συνεπώς, ως στρεσογόνοι παράγοντες θεωρούνται η έλλειψη πειθαρχίας των μαθητών (Schaarschmidt, 2005, όπως αναφέρεται στο E.A.S.H.W., 2008), αλλά και η έλλειψη συνεργασίας και υποστήριξης (Cox & Griffiths, 1995).

Όσον αφορά στην ελληνική πραγματικότητα, ο εκπαιδευτικός εκτός από το εργασιακό στρες, έρχεται αντιμέτωπος και με τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης, όχι μόνο στην προσωπική του ζωή αλλά και στην επαγγελματική, αφού η εκπαίδευση είναι ένα από τα πεδία που επλήγησαν αρκετά (OECD, 2013). Οι οικονομικές απολαβές των εκπαιδευτικών αλλά και οι δαπάνες για την εκπαίδευση μειώθηκαν κατά 40% και 20% αντίστοιχα (E.T.U.C.E., 2013, όπως αναφέρεται στους Στάγια & Ιορδανίδη, 2014), ενώ τα επιδόματα για τους εκπαιδευτικούς είτε μειώθηκαν είτε καταργήθηκαν ((N.3833/2010, N.3845/2010). Τέλος, συνθήκες όπως η ανάθεση μαθημάτων άλλης ειδικότητας ή των μαθημάτων β' ανάθεσης, αλλά και η άκαιρη τοποθέτηση των εκπαιδευτικών στα σχολεία (Μούζουρα, 2005), η διδασκαλία απείθαρχων μαθητών, οι απαιτητικές σχέσεις με τη διοίκηση και οι αλλαγές, δυσκολεύουν τους καθηγητές στο έργο τους. Το άγχος, ωστόσο, που θα νιώσει κάθε εκπαιδευτικός δεν είναι το ίδιο, αλλά μορφοποιείται ανάλογα με τις στρεσογόνες πηγές και την ιδιοσυγκρασία του εκάστοτε ανθρώπου (Κυριάκου, 2001).

Τελικά, αξίζει να αναφερθεί πως, όπως υπογραμμίζουν οι Κυριάκου και Pratt (1985), οι εκπαιδευτικοί που δεν παρουσιάζουν έντονο άγχος είναι συνήθως αυτοί, που βρίσκονται για μεγάλο χρονικό διάστημα στην εκπαίδευση και είναι κατάλληλα προετοιμασμένοι για τη διδασκαλία. Επιπρόσθετα, έχουν διαμορφώσει την προσωπικότητά τους και έχουν σχετικά καλή οικογενειακή ζωή.

1.7 Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση

Η επαγγελματική εξουθένωση δεν είναι μια μονοδιάστατη έννοια, αλλά χαρακτηρίζεται τόσο από αντικειμενικούς και υποκειμενικούς παράγοντες, που οδηγούν στο στρες, όσο και από κοινωνικούς παράγοντες, οι οποίοι δρουν με τέτοιο τρόπο, ώστε ο εργαζόμενος να μη βιώνει πια στρες αλλά να έχει περάσει στο επόμενο επίπεδο, αυτό της επαγγελματικής εξουθένωσης (Αντωνίου, 2007).

Το σύνδρομο burnout έχει προκαλέσει έντονο επιστημονικό ενδιαφέρον, καθώς είναι δυνατό να οδηγήσει σε καταβολή κάθε εργαζόμενο, προκαλώντας άμεσες επιπτώσεις. Μερίδα ερευνητών θεωρεί ότι ένα εργασιακό περιβάλλον, στο οποίο κυριαρχεί αρνητικό κλίμα, ευθύνεται σε μεγαλύτερο βαθμό για την εξουθένωση του εργαζομένου απ' ότι ευθύνονται τα ατομικά γνωρίσματά του, τα οποία σχετίζονται μονάχα με τη στιγμή της εκδήλωσης της εξουθένωσης (Pines, 1986· Schaufeli & Enzmann, 1998, όπως αναφέρεται στην Παναγιώτου, 2018). Αντίθετα, ομάδα μελετητών υποστηρίζει ότι οι προσδοκίες του εργαζομένου σχετικά με τον ίδιο αλλά και με τον εργασιακό του χώρο είναι αυτές που προκαλούν κυρίως την επαγγελματική εξουθένωση (Firth-Cozens & Payne, 1999 όπως αναφέρεται στη Δανιηλίδου, 2013). Η

επιστημονική κοινότητα, κατά τη διάρκεια μελέτης του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης, στην προσπάθειά της να εντοπίσει τους παράγοντες που την προκαλούν, έχει προτείνει ποικίλες κατηγοριοποιήσεις.

Ο Κάντας (1995), αναφέρεται στους παράγοντες που επιδρούν στην επαγγελματική εξουθένωση χωρίζοντάς τους σε δύο κατηγορίες. Αρχικά, αναφέρεται στον ρόλο που διαδραματίζουν τα χαρακτηριστικά της εργασίας. Η συνεχής τριβή με τους «πελάτες», οι οποίοι συνήθως αντιμετωπίζουν δυσκολίες, μπορεί να προκαλέσει το σύνδρομο, καθώς οι συναντήσεις τους λαμβάνουν μέρος σε δύσκολα συναισθηματικά συνθήκες, όπως λόγου χάριν στα νοσοκομεία και επειδή το κλίμα είναι επιβαρυνμένο, ο εργαζόμενος θεωρεί ότι είναι ο μόνος άνθρωπος που μπορεί να λύσει τα όποια προβλήματα έχουν οι αποδέκτες των υπηρεσιών του. Η αντίληψη αυτή όμως, αποτελεί ένα πολύ βαρύ φορτίο που επωμίζεται. Επιπλέον, πολύ συχνά εξαιτίας αυτών των συνθηκών, ο εργαζόμενος αντιμετωπίζει την ασάφεια ή και τη σύγκρουση ρόλων. Δεν είναι σίγουρος μέχρι που μπορεί να φτάσει για να βρει, αν είναι δυνατόν, μια λύση ούτε πόσο μπορεί να προχωρήσει σε θέση, για παράδειγμα, οικογενειακού συμβούλου. Ίσως τελικά η αποστασιοποίηση του εργαζομένου να μοιάζει αναμενόμενη.

Έπειτα, η δεύτερη ομάδα που επιδρά στην εργασιακή εξουθένωση, σύμφωνα με τον Κάντα (1995), είναι τα χαρακτηριστικά του ανθρώπου. Γνωρίσματα, όπως η ηλικία αλλά και η εργασιακή πείρα και όχι τόσο το φύλο, είναι αυτά που σχετίζονται με την εξουθένωση. Οι λιγότερο πεπειραμένοι εργαζόμενοι παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά εξουθένωσης, κυρίως λόγω της διάψευσης των προσδοκιών τους σε σχέση με τους έμπειρους συναδέλφους τους. Όσο όμως περνούν τα χρόνια οι εργαζόμενοι φαίνεται να προσαρμόζονται στη συναισθηματική εξάντληση, αλλά και στην αίσθηση της αποτυχίας. Τελικά, είναι αξιοπρόσεκτο ότι, όταν ο εργαζόμενος νιώθει τη στήριξη από το οικογενειακό, κοινωνικό ή και εργασιακό περιβάλλον του, τότε το σύνδρομο δεν βρίσκεται πλέον σε υψηλά επίπεδα (Κάντας, 1995).

Σε μια επιπλέον κατηγοριοποίηση των παραγόντων που προκαλούν την εκδήλωση του συνδρόμου προχώρησε η Παππά (2006), η οποία έκανε λόγο για τρεις ομάδες. Η πρώτη ομάδα αφορά στους δημογραφικούς παράγοντες του εργαζομένου. Αναφέρεται συνεπώς, στο πώς επιδρούν το φύλο, η ηλικία αλλά και τα κίνητρα και η ιδιοσυγκρασία του εργαζομένου στην επαγγελματική εξουθένωση. Η δεύτερη ομάδα αφορά στις διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ του εργαζομένου και των συναδέλφων του, αλλά και των «πελατών» του και τέλος, η τρίτη ομάδα αφορά στους οργανωτικούς παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος, όπως λόγου χάριν το ωράριο εργασία και ο φόρτος.

Σε παρόμοια ομαδοποίηση των παραγόντων που οδηγούν στην εξουθένωση κατέληξαν και οι Brewer και Clippard (2002, όπως αναφέρεται στην Αμαραντίδου, 2010), οι οποίοι ταξινόμησαν τους παράγοντες σε οργανωτικούς/περιβαλλοντικούς, ατομικούς και δημογραφικούς. Στους οργανωτικούς παράγοντες εντοπίζεται ο

αυξημένος φόρτος εργασίας, ο οποίος και αποτελεί τη σημαντικότερη ίσως αιτία του συνδρόμου εξαιτίας της συσχέτισής του με την έλλειψη χρόνου ή και πόρων για την διεκπεραίωση της εργασίας (Αμαραντίδου, 2010). Στην ίδια κατηγορία ανήκει η ασάφεια ή και η σύγκρουση ρόλων, η οποία επηρεάζει αρνητικά τον εργαζόμενο. Ειδικότερα, η ασάφεια ρόλων αφορά την έλλειψη κατανόησης των εργασιακών απαιτήσεων από τον εργαζόμενο (Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007), και δύναται να έχει τέσσερις διαστάσεις. Η πρώτη διάσταση αφορά την ασάφεια στόχων/προσδοκιών και υπευθυνότητας και συγκεκριμένα στο τι θα έπρεπε να γίνει. Η δεύτερη σχετίζεται με την ασάφεια διαδικασιών/στόχων· ακολουθεί η ασάφεια των προτεραιοτήτων και τέλος, η ασάφεια συμπεριφοράς, η οποία αναφέρεται στον τρόπο που περιμένει να δράσει ο εργαζόμενος ανάλογα με τις καταστάσεις (Αμαραντίδου, 2010). Μια νέα εργασία ή οι ιεραρχικές αλλαγές ενδεχομένως να προκαλέσουν ασάφεια ρόλων, καθώς ο άνθρωπος δε θα έχει ακριβή εικόνα των στόχων και των προσδοκιών της εταιρείας ούτε και των εργασιακών του ορίων, με αποτέλεσμα να έχει μειωμένη παρακίνηση και πρόθεση παραίτησης από την εργασία του (Βακόλα & Νικολάου, 2019). Η σύγκρουση ρόλων αναφέρεται στις διαφορετικές προσδοκίες τόσο του περιγύρου του εργαζομένου όσο και του ίδιου του εργαζομένου προς τον εαυτό του, καθώς συχνά βιώνει αλληλοσυγκρουόμενες απαιτήσεις, αφού ενδεχομένως παραβαίνει τις ατομικές του αξίες χάριν των απαιτήσεων που έχουν οι υπόλοιποι από αυτόν (Αμαραντίδου, 2010). Ακόμα, η σύγκρουση ρόλων γίνεται αντιληπτή όταν ο εργαζόμενος υποχρεώνεται να κάνει κάτι που δεν πιστεύει ότι αποτελεί καθήκον του ή δεν το ενστερνίζεται, γεγονός που οδηγεί σε αυξημένα επίπεδα άγχους. Η σύγκρουση αλλά και η ασάφεια ρόλων, επομένως, διαδραματίζουν σπουδαίο ρόλο στην πρόκληση του συνδρόμου σε ομάδες όπως είναι οι δάσκαλοι, αλλά και οι λογιστές και οι επαγγελματίες υγείας (Βακόλα & Νικολάου, 2019). Τέλος, στους οργανωτικούς παράγοντες συγκαταλέγεται και η υποστήριξη ή η έλλειψη αυτής από τους διευθυντές (Αμαραντίδου, 2010). Η συνεχής πίεση για μέγιστες επιδόσεις μπορεί να οδηγήσει τους εργαζομένους στην αναποτελεσματικότητα, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται προστριβές και άγχος (Sosik & Godshalk, 2000). Αναφορικά με τους εκπαιδευτικούς, οι περιβαλλοντικοί παράγοντες είναι κυρίως τέσσερις και αφορούν στην ανήσυχη συμπεριφορά των μαθητών, την έλλειψη προθυμίας προς τη μάθηση, τις δυσμενείς εργασιακές συνθήκες και τη χρονική πίεση για την ολοκλήρωση του έργου τους σε σχέση με το «ήθος» των μαθητών (Δανιηλίδου, 2013).

Στα ατομικά χαρακτηριστικά που φαίνεται να ενισχύουν την επαγγελματική εξουθένωση είναι η ανυπομονησία, η εσωστρέφεια, η ευαισθησία, ο ιδεαλισμός αλλά και ο υπερβολικός ενθουσιασμός (Αμαραντίδου, 2010).

Σχετικά με τους δημογραφικούς παράγοντες, στους οποίους συγκαταλέγονται το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση και η ηλικία, η έρευνα δίνει αμφίσημα αποτελέσματα. Άλλοτε καταλήγει στο ότι τα δημογραφικά στοιχεία δε συσχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση, ενώ άλλοτε φαίνεται να επιδρούν σε αυτήν (Αμαραντίδου, 2010). Αναλυτικότερα, οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έχουν περισσότερες

πιθανότητες να εμφανίσουν το σύνδρομο burnout συγκριτικά με τους πιο πεπειραμένους (Brewer & Shepard, 2004), ενώ οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση σε σχέση με τους άνδρες (Maslach & Jackson, 1981b). Τέλος, σύμφωνα με τον Κάντας (1996), οι άγαμοι και διαζευγμένοι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν την επαγγελματική εξουθένωση σε υψηλότερο βαθμό σε σχέση με τους έγγαμους.

Επιπρόσθετα, μια κατηγορία παραγόντων που προκαλούν εργασιακή εξουθένωση είναι οι παράγοντες συναλλαγής, αυτοί δηλαδή που προκύπτουν από την αλληλεπίδραση των οργανωτικών και ατομικών παραγόντων. Η εικόνα που έχει σχηματίσει ένας εκπαιδευτικός για τον εαυτό του αλλά και αυτή που αντανακλά προς τα έξω, ο τρόπος με τον οποίο αλληλεπιδρά με τον μαθητή αλλά και πώς αντιμετωπίζει την απειθαρχία, αποτελούν παράγοντες συναλλαγής (Δανιηλίδου, 2013). Οπωσδήποτε, σημαντική αιτία για την εμφάνιση ή όχι του συνδρόμου αποτελεί η αλληλεπίδραση του εκπαιδευτικού με τον μαθητή (Evers, Tomic & Brouwers, 2004). Οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν την εξουθένωση λόγω των πεποιθήσεων και αντιλήψεων τους σχετικά με τις δύσκολες συμπεριφορές και όχι λόγω της τριβής τους με αυτές (Chang, 2009). Η Pines (2002), ισχυρίζεται ότι η απουσία ενδιαφέροντος για το μάθημα προκαλεί εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς και εξαιτίας αυτού αισθάνονται ανεπαρκείς και αναποτελεσματικοί. Τέλος, σύμφωνα με τον Σφυρή (2019), ακόμα και η αντίληψη του εκπαιδευτικού πως έχει υπερ-επενδύσει στον σχολικό οργανισμό, ταυτόχρονα με τις χαμηλές μαθητικές επιδόσεις, φαίνεται να υποβοηθά την εμφάνιση του συνδρόμου.

Τριμερής είναι και η κατάταξη των παραγόντων που οδηγούν στην εμφάνιση του συνδρόμου των Αναγνωστόπουλου και Παπαδάτου (1992). Η πρώτη ομάδα σχετίζεται με τους παράγοντες που εξηγούν το σύνδρομο ως αποτέλεσμα δυσμενών εργασιακών συνθηκών, η δεύτερη με αυτούς που το εξηγούν ως το αποτέλεσμα περιβαλλοντικών εργασιακών συνθηκών και τέλος, η τρίτη, με αυτούς που το εξηγούν βασιζόμενοι στους ατομικούς παράγοντες.

Μερικές επιπλέον αιτίες εμφάνισης του συνδρόμου, που εμφανίζονται στη βιβλιογραφία, αποτελούν οι βάρδιες της εργασίας – καθώς επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων αλλά και την οικογενειακή τους ζωή – το ρίσκο, που ενδεχομένως να αυξήσει τα επίπεδα άγχους, η εργασιακή ανασφάλεια και η απειλή της απόλυσης προκαλούν συχνά πίεση και στρες (Νικολάου & Βακόλα, 2019). Ακόμα, η έλλειψη συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων (Μούζουρα, 2005), ο εργασιακός φόρτος, αλλά και η ανεπάρκεια χρόνου, συντελούν στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης (Sarros, 1988).

Παρατηρείται λοιπόν πως η επαγγελματική εξουθένωση δεν πηγάζει αποκλειστικά απ' τον εργαζόμενο, αλλά αφορά άμεσα και τον χώρο εργασίας. Το επιβαρυσμένο επαγγελματικό πρόγραμμα του εργαζομένου και η απουσία συναδελφικής αλληλεγγύης κάνουν, μεταξύ άλλων, πιθανή την εμφάνιση της

επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach & Leiter, 2001). Συνεπώς, είναι απαραίτητο ο άνθρωπος να μπορεί να αναγνωρίζει τα σημάδια του συνδρόμου, για να μη χρειαστεί να έρθει αντιμέτωπος με τις θλιβερές συνέπειες.

Παρ' όλα αυτά, τόσο ο εργασιακός χώρος όσο και η ιδιοσυγκρασία του ανθρώπου μπορεί να λειτουργήσει και προστατευτικά έναντι του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πράγματι, η υποστήριξη των ανωτέρων βοηθά στη μείωση των επιπέδων εξουθένωσης, αντίθετα με τις συγκρούσεις ρόλων που αυξάνουν τα επίπεδα (Kickul & Posig, 2001). Συνεπώς, το ηγετικό στίλ του οργανισμού αποτελεί βασικό παράγοντα για την εμφάνιση ή όχι του εργασιακού στρες (Βακόλα & Νικολάου, 2019). Επιπλέον, οι άνθρωποι που χαρακτηρίζονται για την αισιοδοξία τους και αντιλαμβάνονται τα θετικά στοιχεία μιας περίπτωσης χειρίζονται αποτελεσματικότερα το άγχος σε σχέση με όσους είναι απαισιόδοξοι, οι οποίοι δεν μπορούν να αποδεχτούν τις αγχογόνες καταστάσεις και γι' αυτό καταπονείται το σώμα τους (Βακόλα & Νικολάου, 2019). Τέλος, σε ατομικό επίπεδο, οι άνθρωποι που χαρακτηρίζονται από ανθεκτικότητα αντέχουν σε μεγαλύτερα επίπεδα το άγχος και μπορούν να το αντιμετωπίσουν ευκολότερα (Βακόλα & Νικολάου, 2019), καθώς σύμφωνα με τον Baumgartner (2002), επιδιώκουν την επίλυση και όχι την αποφυγή των προβλημάτων.

1.8 Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι, λοιπόν, πολυδιάστατο και δεν αρκεί ένας μόνο παράγοντας για να το προκαλέσει. Είναι δυνατόν όμως, πολλοί παράγοντες να «συνεργαστούν», άλλος σε μεγαλύτερο και άλλος σε μικρότερο βαθμό, ώστε τελικά ο εργαζόμενος να εξουθενωθεί (Maslach, 1989), παρουσιάζοντας άμεσα επιπτώσεις.

Οι Cordes και Dougherty (1993 όπως αναφέρεται στον Κάντας, 1995), προχώρησαν σε τριμερή κατηγοριοποίηση των συνεπειών της επαγγελματικής εξουθένωσης, με την πρώτη κατηγορία να αφορά στις επιπτώσεις στην ανθρώπινη υγεία. Τόσο η σωματική όσο και η ψυχική υγεία του εργαζομένου κλονίζεται, καθώς αντιμετωπίζουν συχνούς πονοκεφάλους και αϋπνίες, ευερεθιστότητα, σωματικό κάματο, ακόμα και κατάθλιψη. Η δεύτερη κατηγορία αφορά στις διαπροσωπικές σχέσεις και αναφέρεται στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που βιώνουν την εξουθένωση είναι πιθανό να αντιμετωπίσουν επιπλέον δυσχέρειες στις προσωπικές τους σχέσεις, αλλά και στις σχέσεις με τους συναδέλφους τους. Τέλος, η τρίτη κατηγορία που επηρεάζεται από το σύνδρομο είναι η εργασιακή συμπεριφορά, καθώς οι εξουθενωμένοι εργαζόμενοι απουσιάζουν ή επιθυμούν να φύγουν από την εργασία τους σε υψηλότερα επίπεδα συγκριτικά με τους μη εξουθενωμένους ή εμφανίζουν έντονη δυσαρέσκεια προς το εργασιακό τους αντικείμενο.

Οι Shirom & Melamed, (2008), διαχωρίζουν τις συνέπειες του συνδρόμου σε ψυχικές και σωματικές. Οι επιπτώσεις στην ανθρώπινη ψυχική υγεία περιλαμβάνουν,

μεταξύ άλλων, τις αυτοκτονικές τάσεις (Samuelson et al, 1997), τα μειωμένα επίπεδα εργασιακής αφοσίωσης (Maslach & Leiter, 1997), το άγχος αλλά και την καταθλιπτική συμπτωματολογία. Πιο αναλυτικά, η καταθλιπτική συμπτωματολογία, η οποία διαφέρει από την κλινική κατάθλιψη, χαρακτηρίζεται από συναισθήματα λύπης, δυσφορίας, απελπισίας, μειωμένης ενέργειας (Shirom & Melamed, 2008), η οποία μάλιστα, σύμφωνα με τους Schaufeli & Buunk (2003), μπορεί να σημαίνει, ότι η εργασιακή εξουθένωση και η κατάθλιψη εν μέρει συγκλίνουν. Πράγματι, εκτιμήσεις έχουν δείξει ότι οι δύο παραπάνω έννοιες παρουσιάζουν κοινό, ένα σημαντικό ποσοστό της διακύμανσής τους. Αρχικά, εμφανίζουν κοινές αιτίες πρόκλησης, όπως είναι για παράδειγμα το χρόνιο στρες (Shirom & Melamed, 2008). Επιπλέον, η καταθλιπτική συμπτωματολογία αποτελεί συστατικό στοιχείο του νευρωτισμού (McCrae & John, 1992, όπως αναφέρεται στους Shirom & Melamed, 2008), ενός σημαντικού χαρακτηριστικού της ανθρώπινης προσωπικότητας, το οποίο έχει άμεση σύνδεση με την εργασιακή εξουθένωση (Zellars et al, 2000). Στο ίδιο μήκος κύματος, οι Leiter & Durgup (1994), ισχυρίζονται ότι η συναισθηματική εξάντληση του MBI συγκλίνει με τη χρόνια κούραση και τη μειωμένη ενέργεια, δύο συμπτώματα που εντοπίζονται και στην κατάθλιψη.

Αντίθετα, η ανασκόπηση 18 μελετών, που μετρούσαν την κατάθλιψη και την επαγγελματική εξουθένωση, που πραγματοποιήθηκε από τους Glass και McKnight (1996, όπως αναφέρεται στους Shirom & Melamed, 2008), κατέληξε στο συμπέρασμα, πως οι δύο καταστάσεις μπορεί να εμφανίζουν κοινή αιτιολογία και ότι η κοινή διακύμανση τους ενδεχομένως να οφείλεται στην ταυτόχρονη παρουσία τους, όμως η συμπτωματολογία της κατάθλιψης με αυτή του συνδρόμου burnout δεν ταυτίζεται. Η επαγγελματική εξουθένωση αφορά τον εργασιακό χώρο του ανθρώπου, ενώ η κατάθλιψη δεν αφορά μόνο αυτόν (Iacovidis et al., 2003) Παρομοίως, οι Schaufeli και Enzmann (1998, όπως αναφέρεται στους Shirom & Melamed, 2008), συμπέραναν πως οι δύο αυτές ορολογίες δεν είναι απόλυτα ίδιες καθώς δεν αναφέρονται στην ίδια δυσχερή κατάσταση. Η μεταξύ τους σχέση είναι αμοιβαία, όχι όμως αιτιώδης (McKnight & Glass, 1995), ενώ δεν είναι απίθανο η επαγγελματική εξουθένωση να εξελιχθεί σε κατάθλιψη (Glass et al., 1993). Στην έρευνα των Bakker, Schaufeli, Demerouti et al. (2000), η οποία αφορούσε τη σχέση της εργασιακής εξουθένωσης και την κατάθλιψη στους δασκάλους, αποδείχθηκε, ότι η απουσία αμοιβαιότητας στη σχέση ενός ανθρώπου με τον σύντροφο του αποτελεί παράγοντα σχετικό με την κατάθλιψη και όχι με την εργασιακή εξουθένωση, ενώ η απουσία αμοιβαιότητας στη σχέση με τους μαθητές αποτελεί παράγοντα πρόβλεψης του συνδρόμου burnout και όχι της κατάθλιψης. Ο Κλεφτάρας (2000) λοιπόν, προτείνει την παράλληλη έρευνα του άγχους και της κατάθλιψης με ψυχοπαθολογικούς παράγοντες, ώστε τα αποτελέσματα να είναι πιο έγκυρα.

Συμπερασματικά, οι δύο έννοιες φαίνεται να διαφέρουν, διότι η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται κυρίως με τον εργασιακό τομέα, ενώ η κατάθλιψη μπορεί να επιδρά σε περισσότερους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας. Φυσικά,

παρουσιάζουν κάποια κοινά χαρακτηριστικά, χωρίς όμως να θεωρούνται δύο ταυτόσημες έννοιες.

Πίνακας 1: Συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης

Σωματικά	Ψυχολογικά	Συμπεριφορικά
Μυϊκοί πόνοι/υπερένταση	Εκνευρισμός, θυμός και σύγχυση	Συναισθηματικές εκρήξεις
Έλκος/γαστρεντερικά προβλήματα	Άγχος, δυσκαμψία στις αλλαγές/έλλειψη ελαστικότητας	Χαμηλή απόδοση/ικανοποίηση
Αυξημένη αρτηριακή πίεση	Χάσιμο αυτοσεβασμού και συναίσθησης, αίσθηση ματαιότητας	Παραίτηση, απομάκρυνση από φίλους/οικογένεια
Σωματική κόπωση/εξάντληση, υπερκόπωση	Έλλειψη ενδιαφέροντος στην εργασία, αποτυχία διεκπεραίωσης υπευθυνότητων	Έλλειψη ακρίβειας, αποφυγή υπευθυνότητων / ροπή σε ατυχήματα
Γαστρεντερικά προβλήματα	Συναισθήματα ανεπάρκειας, έλλειψης βοήθειας και ενοχής	Έλλειψη ικανότητας για κριτική αξιολόγηση
Πονοκέφαλοι	Ανησυχία, αποθάρρυνση, αποτελμάτωση	Ανικανότητα συγκέντρωσης
Διαταραχές ύπνου (αϋπνία ή υπερβολικός ύπνος)	Κατάθλιψη, ανία	Συχνοί απουσιασμοί
Διαταραχές ομιλίας	Αισθήματα ενοχής, αποτυχίας	Συνεχής/αυξανόμενη χρήση αλκοόλης άλλων ουσιών (φαρμάκων, ναρκωτικών)
Αναπνευστικά προβλήματα	Συχνές αλλαγές στη διάθεση/κυνισμός	Δυσκολίες επικοινωνίας, προβλήματα/αυξανόμενες οικογενειακές συγκρούσεις
Αύξηση ή μείωση βάρους	Αίσθηση αποτυχίας/αποξένωση	Μείωση εργασιακής δραστηριότητας/χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση
Σεξουαλική δυσλειτουργία	Καχυποψία/ανησυχία για το μέλλον	Ανικανότητα προσαρμογής σε αλλαγές
Παρατεταμένη ασθένεια / συχνές ασθένειες	Χαμηλή αυτοεκτίμηση/Μειωμένη αυτοπεποίθηση / υπερβολική αυτοπεποίθηση ανάληψη πολύ υψηλών ρίσκων	Εργασιομανία/Έλλειψη ενθουσιασμού/νωθρότητα
Αυξημένα Επίπεδα χοληστερόλης, σακχάρου	Έλλειψη υπομονής/ευερεδιστότητα	Αυξημένα παράπονα/απαξίωση της εργασίας

Μεταξύ των επιπτώσεων της εξουθένωσης στον ψυχισμό των εργαζομένων εντάσσονται και τα συναισθήματα αποτυχίας και αναποτελεσματικότητας, τα οποία έχουν σημαντική επίδραση στην αυτοπεποίθησή τους (Schaufeli & Buunk, 1996).

Εκτός από τις συνέπειες στην ψυχική υγεία των εργαζομένων οι Shirom & Melamed (2008), αναφέρονται και σε μια δεύτερη κατηγορία συνεπειών, στις σωματικές. Η ενεργειακή εξάντληση, μία από τις βασικότερες διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι μια υποβόσκουσα αιτία για ποικίλα σωματικά προβλήματα. Ασθένειες όπως ο διαβήτης, οι μυοσκελετικές διαταραχές, τα λοιμώδη νοσήματα, αλλά και η ρευματοειδής αρθρίτιδα αποτελούν κάποιες από τις συνέπειες που αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος λόγω της μακροχρόνιας έκθεσής του στο στρες (Dougall & Baum, 2001· Shirom, 2003, όπως αναφέρεται στους Shirom & Melamed, 2008), όπως επίσης και οι κεφαλαλγίες και οι πόνοι της μέσης (Belcastro, 1982). Οι Melamed et al. (1992), υποστήριξαν ότι το δίπτυχο επαγγελματική εξουθένωση και ένταση οδήγησε σε μεγαλύτερα επίπεδα τη χοληστερόλη και τα τριγλυκερίδια, καταλήγοντας πως η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται με τους παράγοντες εκείνους που οδηγούν σε καρδιαγγειακή ασθένεια. Ακόμα, οι εργαζόμενοι που βίωναν την εξουθένωση ήταν περισσότερο νευρικοί και ευέξαπτοι ενώ παρουσίαζαν και διαταραχές ύπνου (Melamed et al, 1999). Ο ύπνος δεν τους αναζωογονούσε ή ίσως να ταλανίζονταν από αϋπνίες, κάτι που ενδεχομένως να ερμηνεύει την παρατεταμένη κόπωση που νιώθουν. Επιπρόσθετα, παρατηρήθηκε πως άνδρες με προβλήματα στειρότητας παρουσίασαν υψηλά επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης, (Shirom & Melamed, 2008), καθώς το άγχος είναι ένας από τους παράγοντες που δρουν αρνητικά στην ποιότητα του σπέρματος (Clarke, 1999).

Ανάμεσα στις συνέπειες του συνδρόμου της εργασιακής εξουθένωσης συγκαταλέγονται και η εμφάνιση ψυχοσωματικών ασθενειών, όπως είναι οι αλλεργίες (Παναγιώτου, 2018), αλλά και η χρήση ουσιών, όπως είναι η καφεΐνη ή το αλκοόλ (Maslach & Jackson, 1986, όπως αναφέρεται στην Παπαθανασίου, 2007), η απουσία σωματικής άσκησης και το κάπνισμα (Shirom & Melamed, 2008).

Τέλος, και στον εργασιακό τομέα γίνονται εμφανείς οι συνέπειες του burnout, αφού οι εργαζόμενοι αιτούνται συχνές άδειες και επομένως, παρατηρείται η απομάκρυνση από τον χώρο εργασίας, αλλά και η γενικότερη αποστασιοποίηση από το οικογενειακό περιβάλλον (Παναγιώτου, 2018). Επιπλέον, δημιουργούνται προβλήματα και στις συναδελφικές σχέσεις αλλά και στις σχέσεις με τους «πελάτες» (Pines & Maslach, 1978). Οι εντάσεις στο εργασιακό και ιδιωτικό περιβάλλον του εργαζομένου, όπως επίσης και η μειωμένη παραγωγικότητα και η παραίτηση από τη δουλειά του, μπορούν να χαρακτηριστούν ως τα συμπεριφορικά συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης (Δανιηλίδου, 2013).

Συνοψίζοντας, ο Freudenberger (1974a), περιέγραψε τον εξουθενωμένο εργαζόμενο ως έναν δογματικό και αμετάβλητο άνθρωπο, καταθλιπτικό και αρνητή

των γόνιμων αλλαγών, αφού για να πραγματοποιηθούν οι αλλαγές χρειάζονται και την ανάλογη μεγάλη προσπάθεια, που αυτός δεν είναι διατεθειμένος να καταβάλλει.

Στον παραπάνω Πίνακα 1 των Δελιχά, Τούκα και Σπυρούλη (2012), καταγράφονται ομαδοποιημένα τα συμπτώματα του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης:

1.9 Πρόληψη και αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι κάτι που, όπως έγινε κατανοητό, επηρεάζει αρνητικά, όχι μόνο τον άνθρωπο, αλλά και τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται. Συνεπώς, είναι χρήσιμο και οι δύο πλευρές να λάβουν υπόψη τους πρακτικές αντιμετώπισης της εξουθένωσης (Βακόλα & Νικολάου, 2019). Ίσως, μάλιστα, το σημαντικότερο βήμα προς την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί η έγκαιρη αναγνώρισή της, η οποία θα οδηγήσει στην άμεση υιοθέτηση τεχνικών για την επιτυχή αντιμετώπισή της (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999).

Από την μια πλευρά, ο εργαζόμενος πρέπει πρωτίστως να διακρίνει την πηγή του άγχους, τι είναι αυτό που το προκαλεί δηλαδή, ώστε να καταφέρει να βρει τον τρόπο επίλυσής του. Ένας συνήθης παράγοντας, που οδηγεί τελικά στην επαγγελματική εξουθένωση είναι, όπως αναφέρθηκε, ο φόρτος εργασίας και η εξάντληση που ακολουθεί. Επίσης ο εργασιακός φόρτος ενισχύεται και από την υπερβολική διαθεσιμότητα, αφού πολλοί εργαζόμενοι είναι πρόθυμοι για ανάληψη ευθυνών, κάτι που αφήνει το περιθώριο στους υπεύθυνους να τους παραχωρούν παραπάνω υποχρεώσεις από όσες μπορούν να διαχειριστούν. Ο εργαζόμενος τελικά αποθαρρύνεται και εξαντλείται (Leiter & Maslach 2007). Ένας από τους βασικότερους τρόπους διαχείρισης του άγχους είναι η ικανότητα των εργαζομένων να λένε «όχι», ούτως ώστε να μην οδηγηθούν σε έναν μεγάλο όγκο υποχρεώσεων, στις συγκρούσεις και τελικά, στο μη διαχειρίσιμο στρες. (Βακόλα & Νικολάου, 2019). Ο εργαζόμενος, επειδή έχει υπό την ευθύνη του πολλές υποχρεώσεις, πρέπει να προγραμματίζει τον χρόνο του, να θέτει προτεραιότητες και να ιεραρχεί τα καθήκοντά του (Τσέτσος, 2016), για να τηρεί ένα βασικό πλάνο, να μεταβιβάζει καθήκοντα, αλλά και να φροντίζει να έχει λίγο χρόνο εκτός ροής, για να μπορέσει να ολοκληρώσει κάποιο έργο ή να επικεντρωθεί σε ένα μόνο θέμα αντί να ασχολείται με πολλαπλές αρμοδιότητες και να μένουν ανολοκλήρωτες (Leiter & Maslach, 2007). Ο προγραμματισμός φυσικά, δε σταματά στον ημερήσιο σχεδιασμό, αλλά μπορεί να προχωρά και σε εβδομαδιαίο, μηνιαίο ή και ετήσιο ορίζοντα (Κριθαριώτης, 2009). Ακόμα, είναι απαραίτητο να εντοπίσει τους χρονοκλέφτες, τις ασχολίες δηλαδή που του σπαταλούν πολύτιμο χρόνο, χωρίς να πραγματώνεται ουσιαστικά κάτι. Για παράδειγμα, πολλοί υπάλληλοι παραδέχονται πως ένα μέρος του χρόνου τους δαπανάται στη διαδικτυακή πλοήγηση και σε άλλα προγράμματα του υπολογιστή. Επομένως, καλό είναι τα προγράμματα που αποσπούν την προσοχή των εργαζομένων να αφαιρούνται (Leiter & Maslach,

2007). Συνεπώς, η διαχείριση χρόνου, επηρεάζει τον εργαζόμενο, ελαττώνοντας το άγχος του εργαζομένου, καθώς συντελεί στον ορθότερο προγραμματισμό των υποχρεώσεων (Κεραμιδά, χ.χ.). Η αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου, σύμφωνα με την Lang (2002, όπως αναφέρεται στη Δανιηλίδου, 2013), οδηγεί σε χαμηλότερα επίπεδα άγχους και κατάθλιψης, είναι απαραίτητο, όμως, να λειτουργεί συνδυαστικά με άλλες τεχνικές ρύθμισης της εξουθένωσης, όπως είναι η χαλάρωση και η υποστήριξη από τον κοινωνικό περίγυρο (Nicholson, 1995). Επιπλέον, προτείνεται η συζήτηση με τον υπεύθυνο, με σκοπό τη μείωση του φόρτου εργασίας, κάτι που για να έχει τα επιθυμητά αποτελέσματα πρέπει να συνοδεύεται από τους σωστούς λόγους, όπως η καλύτερη ποιότητα της εργασίας. Φυσικά, ο εργαζόμενος πρέπει να παρακολουθεί την πρόοδο του, η οποία δεν είναι απαραίτητο ότι θα είναι άμεσα προφανής (Leiter & Maslach, 2007).

Επίσης, ο εργαζόμενος είναι χρήσιμο να προσαρμοστεί στις απαιτητικές εργασιακές καταστάσεις μέσω τεχνικών, όπως είναι η ενίσχυση της φυσικής αντοχής. Η διατήρηση καλής φυσικής κατάστασης βοηθά στη χαλάρωση από τις ψυχολογικές εντάσεις και ο εργαζόμενος σταδιακά αντέχει περισσότερες απαιτήσεις χωρίς να οδηγείται στην εξουθένωση, η οποία σηματοδοτεί χαμηλά ποσοστά ανθεκτικότητας (Leiter & Maslach 2007). Πρέπει, λοιπόν, ο εργαζόμενος να εξοικονομήσει χρόνο για άθληση, ώστε να αποφορτιστεί από την καθημερινότητα και τα εργασιακά προβλήματα (Bruning & Frew, 1987), ενώ συγχρόνως να προσέχει τη διατροφή του και να μεριμνά για την ξεκούρασή του (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999).

Παράλληλα με τη σωματική, ο εργαζόμενος οφείλει να δώσει προσοχή και στην ψυχική του υγεία, καθώς η συναισθηματική εξάντληση πολλές φορές αποτελεί μεγαλύτερο κίνδυνο από τη σωματική. Είναι λοιπόν χρήσιμο να συμμετέχει σε προγράμματα συναισθηματικής ανθεκτικότητας και νοημοσύνης (Leiter & Maslach, 2007).

Συμπληρωματικά, ένας υπάλληλος είναι σκόπιμο να επιδιώκει υγιείς διαπροσωπικές σχέσεις, οι οποίες συμβάλλουν τόσο στη διασκέδαση όσο και στην εκμυστήρευση των ανησυχιών και των προβλημάτων του (Βακόλα & Νικολάου, 2019). Πολύ συχνά, ο επανακαθορισμός των προσωπικών προσδοκιών συνδράμει στην αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, αφού ο εργαζόμενος φαίνεται να υιοθετεί μια διαφορετική στάση για την εργασία του, ενώ και η επιλογή του χώρου ή της θέσης εργασίας δρα θετικά, επειδή ο άνθρωπος νιώθει πως έχει τον έλεγχο των αποφάσεών του. Εντούτοις, η απόφαση για αλλαγή χώρου εργασίας δεν πρέπει να λαμβάνεται παρορμητικά αλλά να είναι προϊόν ώριμης σκέψης και συνειδητής επιλογής (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999).

Συνοψίζοντας, ο εργαζόμενος είναι αναγκαίο να οργανώσει και να διαχειριστεί αποτελεσματικότερα τον χρόνο του, να δώσει έμφαση στον περίγυρο του, για να νιώσει την απαραίτητη στήριξη, αλλά και να αυξήσει την σωματική του άσκηση. Με τις ατομικές αυτές τεχνικές, ο εξουθενωμένος εργαζόμενος μπορεί να οδηγηθεί σε

μείωση του άγχους που βιώνει, κάτι που κρίνεται απαραίτητο στις περιπτώσεις εκείνες, που ο οργανισμός δε δείχνει το ανάλογο ενδιαφέρον (Βακόλα & Νικολάου, 2019).

Από την άλλη πλευρά, είναι απαραίτητο και ο οργανισμός να υιοθετήσει και να εφαρμόσει τις πρακτικές εκείνες που θα δημιουργήσουν ένα κλίμα φιλικό προς την ψυχοσωματική υγεία του ανθρώπου.

Ένα από τα προβλήματα που οδηγεί τους εργαζομένους στην κούραση είναι η αναποτελεσματικότητα των ομάδων, οι οποίες συχνά δεν έχουν τον έλεγχο, με αποτέλεσμα να αποκλείονται οι συμμετέχοντες από τη λήψη των αποφάσεων. Πρέπει, συνεπώς, κάθε μέλος της να νιώθει ότι έχει ένα μέρος του ελέγχου πάνω του, κάτι που για να γίνει πρέπει να υπάρχει επικοινωνία. Οι αποτελεσματικές ομάδες συζητούν τις ιδέες τους και ακόμα και όταν διαφωνούν δεν καταλήγουν σε συγκρούσεις, ενώ οι αποφάσεις λαμβάνονται από κοινού. Αν η εργασιακή κοινότητα είναι καταπιεστική τότε είναι πιθανόν ο εργαζόμενος να βιώσει την επαγγελματική εξουθένωση. Το πρώτο βήμα για την ανατροπή της δυσμενούς αυτής κατάστασης είναι η παραδοχή των συγκρούσεων και στη συνέχεια η προσπάθεια επίλυσης των διαφορών. Για την επίλυση των συγκρούσεων είναι χρήσιμο να υπενθυμίζεται στους εργαζομένους ότι όλοι όσοι βρίσκονται εκεί έχουν κοινούς στόχους. Ένα νέο σχέδιο, που θα περιλαμβάνει τη συνεργασία διαφόρων τομέων της εταιρείας θα φέρει πιο κοντά τους εργαζομένους και θα τους ενώσει, ώστε να επιτύχουν τον στόχο τους. Συχνά, η κακή επικοινωνία οφείλεται στη μυστικοπαθή διοίκηση και στη τάση της να λειτουργεί κρυφά, χωρίς διαφάνεια και ειλικρίνεια, χρειάζεται επομένως χρόνος και διάθεση, ώστε να αλλάξει αυτή η κατάσταση, καθώς η επικοινωνία αποτελεί ένα από τους βασικότερους παράγοντες για την επιτυχή έκβαση των εργασιών (Leiter & Maslach, 2007).

Η επιτυχής αντιμετώπιση του άγχους επιτυγχάνεται, σύμφωνα με τον Κάντα (1995), με τη συμβολή του οργανισμού και τις αναχαιτήσεις του στον τομέα της οργάνωσης αλλά και στη σχεδίαση των θέσεων εργασίας. Ενδεικτικά αναφέρει, πως πρέπει ο χώρος εργασίας να είναι σχεδιασμένος με τέτοιο τρόπο, ώστε να μειωθούν τα μυοσκελετικά προβλήματα των εργαζομένων, να παρέχεται σαφής περιγραφή των καθηκόντων, για να αποφεύγεται η σύγκρουση ρόλων, να υπάρχει μέριμνα για τα παιδιά των εργαζομένων με τον σχεδιασμό ειδικών χώρων, και τέλος, να παρέχεται επιπλέον κατάρτιση στους εργαζομένους, η δουλειά των οποίων άλλαξε μορφή λόγω των εξελίξεων, ώστε να μη χρειαστεί να αλλάξουν χώρο εργασίας. Ένας οργανισμός είναι αναγκαίο να επιλέγει τους πιο κατάλληλους υποψηφίους για τις κενές θέσεις εργασίας, αλλά και να τους εκπαιδεύει, ώστε να είναι πιο σίγουρο, ότι θα μπορέσουν να ανταποκριθούν στις εργασιακές απαιτήσεις, κάτι που θα οδηγήσει στη μείωση του άγχους τους. Κρίνεται απαραίτητο οι εταιρείες να γνωστοποιούν τους επιδιωκόμενους στόχους στους εργαζομένους τους, οι στόχοι να είναι συγκεκριμένοι και επιτεύξιμοι, ενώ είναι καλό να παρέχεται και ανατροφοδότηση. Ακόμα, είναι χρήσιμο να συμμετέχουν και οι εργαζόμενοι στη λήψη αποφάσεων. Βεβαίως, σε αυτές τις

περιπτώσεις η διοίκηση οφείλει να αναλογιστεί ποιοι είναι οι εργαζόμενοι που μπορούν να αποδώσουν σε τέτοιες συνθήκες και ποιοι προτιμούν πιο σταθερές και προβλέψιμες εργασίες, οπότε και θα πράξουν αναλόγως. Επιπροσθέτως, είναι σημαντική παγίωση προγραμμάτων υποστήριξης των εργαζομένων. Τα προγράμματα αυτά με την αρωγή της συμβουλευτικής βοηθούν τους εργαζομένους να αντιμετωπίσουν μέρος των προβλημάτων που τους ταλανίζουν. Ταυτόχρονα, είναι απαραίτητο οι εταιρείες να τηρούν ένα αυστηρό πρωτόκολλο, ώστε ο εργασιακός χώρος να προστατεύει τη ψυχοσωματική υγεία του ανθρώπου και να μην την υπονομεύει (Βακόλα & Νικολάου, 2019).

Ακόμα, σημαντικό πρόβλημα εργασιακής εξουθένωσης είναι η αναποτελεσματική ηγεσία, η οποία δημιουργεί ένα αβέβαιο εργασιακό περιβάλλον και ταυτόχρονα δεν εμπνέει τους εργαζομένους, αλλά παρεμβάλλεται στην εργασία τους. Για να αντιμετωπιστεί το παραπάνω πρόβλημα, ο εργαζόμενος είναι σημαντικό να αναδείξει τις ικανότητες του με τρόπο που να μην απειλεί τον προϊστάμενο. Μπορεί λοιπόν να ζητήσει να διεκπεραιώσει μερικές από τις εργασίες που φαίνονται εγκαταλελειμμένες ή και να ζητήσει να ετοιμάσει μια αναφορά η οποία θα προτείνει νέες ευθύνες, με ταπεινό όμως τρόπο. Έτσι, θα προσπαθήσει να πετύχει μια πιο κατανοητή ηγεσία (Leiter & Maslach, 2007).

Σύμφωνα με τον Murphy (2003), υπάρχουν τρεις προσεγγίσεις για την επιτυχή αντιμετώπιση του άγχους και της εξουθένωσης. Στην πρωτογενή παρέμβαση επιδιώκεται η επίτευξη μιας υγιούς σχέσης μεταξύ του εργαζομένου και του οργανισμού, μέσω της εναρμόνισης των ατομικών αναγκών του υπαλλήλου με τις εργασιακές του υποχρεώσεις (Elkin & Rosch, 1990). Η προσέγγιση μπορεί να λειτουργεί είτε προληπτικά, παρεμποδίζοντας τους αγχογόνους παράγοντες να δημιουργήσουν πρόβλημα, είτε αντιδραστικά, επιδιώκοντας την επίλυση στρεσογόνων καταστάσεων και περιλαμβάνει τεχνικές, όπως είναι η συμμετοχή στη διοίκηση, ο καθορισμός στόχων και ο επανασχεδιασμός της εργασίας (Δανιηλίδου, 2013). Η παρούσα προσέγγιση επιδιώκει τον χειρισμό των πηγών του άγχους και όχι αποκλειστικά των αποτελεσμάτων του (Murphy, 2003).

Στη δευτερογενή παρέμβαση περιλαμβάνονται δραστηριότητες που προωθούν τον υγιεινό τρόπο ζωής και προσπαθούν να μεταποιήσουν τις επιβλαβείς συμπεριφορές. Επιπλέον, κάποιες από τις δραστηριότητες στοχεύουν σε ένα σχέδιο ελέγχου του συνδρόμου burnout από τους εξουθενωμένους εργαζομένους. Επομένως, περιλαμβάνονται και τα προγράμματα διαχείρισης και οργάνωσης του χρόνου και ανάπτυξης των ικανοτήτων εκείνων, που βοηθούν στην επίλυση των προβλημάτων (Δανιηλίδου, 2013).

Έπειτα, το τριτογενές επίπεδο αφορά στη προσπάθεια τόνωσης και βελτίωσης της ψυχικής υγείας των εργαζομένων, οι οποίοι έχουν έκδηλα τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης (Herburn et al., 2007, όπως αναφέρεται στη Λαμπριανίδου, 2017). Η ανάρρωση των εξουθενωμένων εργαζομένων περιλαμβάνει

τη συμβουλευτική αλλά και την ενθάρρυνση του εργαζομένου, για να αντιμετωπίσει τα προβλήματά του (Δανιηλίδου, 2013).

Επιπλέον, για τη μείωση του εργασιακού άγχους οι Ross & Altmaier (1994), υποστήριξαν, ότι σημαντικό ρόλο διαδραματίζει ο κοινωνικός περίγυρος του ανθρώπου. Παρομοίως, ο Κάντας (1995), αναφέρεται στην σημαντική επίδραση των κοινωνικών σχέσεων στο οικογενειακό αλλά και εργασιακό περιβάλλον του ανθρώπου για τη μείωση του στρες.

Τελικά, σύμφωνα με τον Κάντα (1995), ο εργαζόμενος πρέπει να φροντίσει για τη μείωση του άγχους του καθώς το εργασιακό στρες δεν είναι αντικειμενική διαδικασία, αλλά υποκειμενική, ενώ σύμφωνα με τους Maslach et al (2001), οι οργανικοί παράγοντες συγκριτικά με τους ατομικούς φαίνεται να διαδραματίζουν σπουδαιότερο ρόλο στην εργασιακή εξουθένωση.

Συνεπώς, είναι κατανοητό πως τόσο ο οργανισμός όσο και ο ίδιος ο άνθρωπος οφείλει να προβεί στις απαραίτητες ενέργειες για να υπάρξει επιτυχής διαχείριση των στρεσογόνων καταστάσεων και να μειωθούν τα επίπεδα άγχους. Μάλιστα, έχει υποστηριχτεί ότι όταν ένας άνθρωπος νιώθει ότι βρίσκεται σε μια κατάσταση εξαιτίας των πράξεών του τότε υιοθετεί ενεργές στρατηγικές. Αντίθετα, όταν νιώθει ότι είναι αποτέλεσμα εξωγενών παραγόντων τότε υιοθετεί στρατηγικές συναισθηματικής ρύθμισης (Μούζουρα, 2005). Τέλος, δεν πρέπει να λησμονείται ότι, σύμφωνα με τον Naughton (1997), οι ποικίλες πρακτικές αντιμετώπισης του στρες επηρεάζουν αλλά και επηρεάζονται από παράγοντες, όπως είναι οι ψυχολογικοί, σωματικοί και κοινωνικοί.

Η καταγραφή των αιτιών και των επιπτώσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι απαραίτητη προκειμένου να μπορέσουν να εντοπιστούν οι κατάλληλοι τρόποι αντιμετώπισης του συνδρόμου. Το πρώτο βήμα, δηλαδή η έγκαιρη ανίχνευση του προβλήματος, είναι και το πιο σημαντικό. Μάλιστα, σύμφωνα με τους Hogan & McKnight (2007), η επαγγελματική εξουθένωση ιδανικά πρέπει να προβλεφθεί πριν ακόμα εκδηλωθεί. Η Maslach ήταν από τους πρώτους επιστήμονες που τόνισαν την ανάγκη της έγκαιρης αναγνώρισης του φαινομένου, της πρόληψης και των οργανωμένων στρατηγικών αντιμετώπισής του, μέσω συνεχόμενων παρεμβάσεων. Συγκεκριμένα, διαχώρισε αυτές τις παρεμβάσεις ανάλογα με το πεδίο εφαρμογής τους, σε παρεμβάσεις σε ατομικό και σε οργανωτικό-διοικητικό επίπεδο (Maslach et al., 2001). Οι πρώτες αφορούν τις συμπεριφορές και τα συναισθήματα του εργαζομένου και οι δεύτερες την οργάνωση και τον τρόπο λειτουργίας της επιχείρησης. Μάλιστα, την άποψη για την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης τόσο σε ατομικό όσο και σε διοικητικό επίπεδο, έχουν εκφράσει πολλοί ειδικοί (Κυργιάκου, 2001). Ωστόσο, το ιδανικό σύμφωνα με την Maslach (2003), είναι οι παρεμβάσεις να γίνονται ταυτόχρονα και συνδυασμένα και στα δύο επίπεδα (Νικολακόπουλος, 2020).

1.9.1 Παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο

Οι Δημητρόπουλος και Φιλίππου (2006), στο άρθρο τους για την επαγγελματική εξουθένωση στην υγεία, αναφέρουν κάποια μέτρα προφύλαξης και αντιμετώπισης του φαινομένου σε ατομικό επίπεδο, τα οποία έχουν εφαρμογή τόσο στον χώρο της υγείας όσο και σε λοιπούς χώρους εργασίας. Αρχικά, αναφέρουν τη σημαντικότητα της έγκαιρης αναγνώρισης των συμπτωμάτων από το ίδιο το άτομο. Όταν αυτά γίνουν αντιληπτά, το άτομο θα πρέπει να επαναπροσδιορίσει τους στόχους και τις προσδοκίες του, με σκοπό να αντλήσει ικανοποίηση από την πιθανή επίτευξη των νέων στόχων. Αν εξαρτάται από τον ίδιο τον εργαζόμενο και στον βαθμό που είναι εφικτό, η επιλογή της θέσης εργασίας ή ακόμα και η αλλαγή της δουλειάς μπορεί να βοηθήσει προς αυτή την κατεύθυνση. Από εκεί και πέρα, σημαντική βοήθεια προσφέρουν και ο τρόπος ζωής και οι δραστηριότητες εκτός δουλειάς. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η διατήρηση της υγείας και της ευεξίας μέσω της άθλησης ή της άσκησης και της υγιεινής διατροφής, συνήθειες που βοηθούν στη μείωση του άγχους (Constable & Russell, 1986). Τέλος, σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, σύμφωνα με τους Δημητρόπουλο και Φιλίππου (2006), παίζει η αναζήτηση υποστήριξης από τον εξουθενωμένο εργαζόμενο, είτε από επαγγελματίες ειδικούς σε θέματα ψυχικής υγείας, είτε από συναδέλφους, φίλους ή πρόσωπα της οικογένειάς του. Την υποστήριξη των εργαζομένων, ως μέτρο αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης, αναφέρουν και άλλοι επιστήμονες, όπως η Maslach (2002) και η Μαλικιώση-Λοΐζου (2013). Η τελευταία μάλιστα εστιάζει στον ρόλο της συμβουλευτικής. Θεωρεί πως η συμβουλευτική από επαγγελματία μπορεί να βοηθήσει τον εργαζόμενο να είναι πιο υπεύθυνος, να βελτιώσει τον έλεγχο των συναισθημάτων του, να έχει αυτογνωσία αναγνωρίζοντας λάθη και αδυναμίες, να ορίζει νέους στόχους, κ.α.

1.9.2 Παρεμβάσεις σε διοικητικό επίπεδο

Σε οργανωτικό και διοικητικό επίπεδο, είναι υψίστης σημασίας να παρθούν οι κατάλληλες στρατηγικές αντιμετώπισης των αρνητικών συναισθημάτων που βιώνει ένας εργαζόμενος, καθώς αν αυτές αποδειχθούν ανεπαρκείς, η εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης είναι πολύ πιθανή (Antoniou, 1999; Leiter & Maslach, 2007). Ο Κάντας (1995) κάνει λόγο για τη σημασία της επαγγελματικής ικανοποίησης και πως η μείωση αυτής μπορεί να προκαλέσει την επαγγελματική εξουθένωση. Ωστόσο, διαχωρίζει τις δύο καταστάσεις, αναφέροντας πως η πρώτη δεν είναι απαραίτητο πως πάντα θα επιφέρει τη δεύτερη. Θεωρεί επίσης τις εργασιακές συνθήκες υπεύθυνες και για τις δύο καταστάσεις. Για να αυξηθεί η επαγγελματική ικανοποίηση, παίζουν ρόλο τα κίνητρα, ο μισθός, η συμμετοχή στις αποφάσεις, οι σχέσεις με συναδέλφους και προϊσταμένους και γενικά το καλό εργασιακό περιβάλλον.

Η Maslach (1982) αναφέρει διοικητικές παρεμβάσεις όπως η δημιουργία συνθηκών για ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των εργαζομένων και ο καταμερισμός των

ευθυνών τους. Οι Brouwers & Tomic (2000) τονίζουν τη σημασία της συνεχούς επαγγελματικής εκπαίδευσης στη μείωση του άγχους των εργαζομένων, ειδικά τα πρώτα χρόνια εργασίας τους. Επιπλέον, σημαντικό μέτρο που μπορεί να λάβει μια επιχείρηση για την πρόληψη και αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι στρατηγικές που βοηθούν στη διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων, μιας και τέτοιου είδους ανισορροπία συμβάλλει στην ανάπτυξη του συνδρόμου (Zis et al, 2014). Τέλος, οι Δημητρόπουλος και Φιλίππου (2006), εκτός από τις παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο, καταγράφουν και αρκετές σε διοικητικό-οργανωτικό. Μερικές εξ αυτών είναι η δημιουργία ενός πολυμορφικού εργασιακού περιβάλλοντος, η παροχή κινήτρων στους εργαζομένους, η συνεχιζόμενη εκπαίδευσή τους, ο σαφής προσδιορισμός των ρόλων και των καθηκόντων τους, η οργάνωση ενδοεταιρικών συναντήσεων για ανταλλαγές απόψεων και βελτίωση των συναδελφικών σχέσεων, κ.α.

2 Κεφάλαιο 2^ο: Επαγγελματική εξουθένωση και εκπαιδευτικοί

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού αποτελεί ένα από τα τρία πιο στρεσογόνα επαγγέλματα σε παγκόσμιο επίπεδο (Travers & Cooper, 1993; Johnson et al., 2005; O.E.C.D., 2013, όπως αναγράφεται στους Στάγια & Ιορδανίδη, 2014), ενώ η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται από τα σοβαρότερα προβλήματα των εκπαιδευτικών (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001), αφού όταν ένας εκπαιδευτικός νιώσει ότι ξεπερνά τις δυνάμεις του, αποστασιοποιείται από την εργασία του, ώστε να διατηρήσει την ενέργεια που του έχει απομείνει (Steinhardt et al., 2011).

Οι παρούσες επαγγελματικές συνθήκες, οι κοινωνικές και σχολικές απαιτήσεις, οι οικονομικές συγκυρίες φαίνεται να οδηγούν σε έντονο άγχος και στρες (Κάμτσιος & Λώλης, 2016), κάτι που όταν υφίσταται για μακρά χρονική περίοδο οδηγεί στην εργασιακή εξουθένωση. Μάλιστα, η Ελλάδα με ποσοστό 55% έχει την πρωτιά στο εργασιακό άγχος μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών (European Agency for Safety and Health at work, 2009), ενώ το 1/3 των εκπαιδευτικών πιστεύουν, ότι το επάγγελμά τους είναι αρκετά αγχώδες (Jepson & Forrest, 2006). Ο εργασιακός φόρτος, η έλλειψη πόρων, ο μειωμένος ή ανύπαρκτος χρόνος για την επίλυση των καθημερινών προβλημάτων, ο μεγάλος αριθμός μαθητών στη τάξη και η κακή σχέση που αναπτύσσουν με αυτούς, η απουσία κινήτρων, η κακή σχέση με τους γονείς, οι σχέσεις μεταξύ του διευθυντή και του εκπαιδευτικού, η απουσία πειθαρχίας των μαθητών, η ανάθεση μαθημάτων β' ανάθεσης και οι χαμηλές απολαβές είναι μερικούς από τους στρεσογόνους παράγοντες που πρέπει να αντιμετωπίσουν οι εκπαιδευτικοί (Κυργιάκου, 2001; Στάγια & Ιορδανίδη, 2014). Οι καινούργιες ή και άγνωστες εργασιακές απαιτήσεις, η ασάφεια και η σύγκρουση ρόλων, η πεποίθηση του εκπαιδευτικού ότι δεν μπορεί να αντεπεξέλθει στις υποχρεώσεις του και η μειωμένη ικανότητά του στο να τις διεκπεραιώσει, αλλά και λόγοι που δεν αφορούν στο επάγγελμά του, μπορεί να του προκαλέσουν έντονο στρες (Αμαραντίδου, 2010).

Σύμφωνα με τον Farber (1984), όπως αναφέρεται στην Αμαραντίδου, (2010), η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί ένα κοινωνικό πρόβλημα. Φαίνεται, επίσης πως και η προσωπικότητα του ανθρώπου διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ύπαρξη του στρες. Για παράδειγμα, η συναισθηματική εξάντληση σχετίζεται φανερότατα με το πόσο ψυχολογικά φορτισμένος είναι ο άνθρωπος, η αποπροσωποποίηση, με την κυνική του στάση στις κοινωνικές του συναναστροφές και η μειωμένη επίτευξη, με τη χαμηλή αυτοεκτίμηση του σχετικά με την αποτελεσματικότητά του (Μπλέκα, 2018).

Το στρες που νιώθει ένας εκπαιδευτικός δεν προκαλείται, φυσικά, μόνο από τον επαγγελματικό του τομέα, αλλά και από την ιδιωτική του ζωή. Το κόστος ζωής, η δυσβάσταχτη φορολογία, η ανεργία είναι μερικοί από τους παράγοντες που μείωσαν το βιοτικό επίπεδο των Ελλήνων (Kondilis et al, 2013). Αν και ο μισθός των εκπαιδευτικών είναι αντιστρόφως ανάλογος της σπουδαιότητας του επαγγέλματός

τους, οι Έλληνες εκπαιδευτικοί ήρθαν αντιμέτωποι με μείωση μισθού έως και 40% (Στάγια & Ιορδανίδης, 2014).

Το στρες που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί έχει ως συνέπεια παθογόνες μεταβολές, όπως η ταχυπαλμία, αλλά και αρνητικό θυμικό, όπως η οργή. Η σωματική αλλά και ψυχική τους υγεία πλήττεται, οι ίδιοι αισθάνονται δυσαρέσκεια, παρουσιάζουν τάσεις παραίτησης από την εργασία τους, ενώ και η επαγγελματική τους ικανοποίηση επηρεάζεται αρνητικά από το χρόνιο στρες, οδηγώντας τελικά στην εμφάνιση του συνδρόμου (Κάμτσιος & Λώλης, 2016). Επιπλέον, μπορεί να αισθάνονται ατονία, δυσκολεύονται να συγκεντρωθούν, νιώθουν ανικανοποίητοι και χάνουν το χιούμορ τους (McGee-Cooper et al., 1990).

Ταυτόχρονα, το σύνδρομο επηρεάζει και την απόδοση των εκπαιδευτικών, με άμεση συνέπεια να επηρεάζεται η ακαδημαϊκή πορεία των μαθητών (Blandford, 2000). Η ποιότητα της διδασκαλίας τους και συνεπώς, η εκπαίδευση των μαθητών επηρεάζεται άμεσα από την ψυχοσωματική υγεία του εκπαιδευτικού (Kyriacou & Sutcliffe, 1978). Η εξουθένωση μειώνει εν γένει την αποτελεσματικότητα της συνεργασίας των εκπαιδευτικών με τους υπόλοιπους (Leiter & Maslach, 2005).

Αλλά και η προσωπική ζωή των εκπαιδευτικών επηρεάζεται από την εμφάνιση του συνδρόμου, καθώς μπορεί να εμφανίσουν ποικίλα οικογενειακά προβλήματα, αλκοολισμό ή και τοξικομανία αλλά και εργασιακή παραίτηση (Klis & Kosseswska, 1998, όπως αναφέρεται στη Μούζουρα, 2005). Ο Hendrickson (1979), ορίζει την επαγγελματική εξουθένωση ως τον συνδυασμό της σωματικής, ψυχολογικής και συναισθηματικής εξάντλησης λόγω της απουσίας ενδιαφέροντος του εκπαιδευτικού για τη διδασκαλία, ενώ οι Lee και Ashforth (1996), θεωρούν ότι η χρονική πίεση και ο εργασιακός φόρτος οδηγούν στο σύνδρομο. Επίσης, πολύ συχνά την πρόκληση του συνδρόμου υποβοηθάει και η διαφορά μεταξύ του ιδανισμού του πανεπιστημίου και της σκληρής σχολικής πραγματικότητας, αλλά και το γεγονός ότι το επάγγελμα των εκπαιδευτικών διακρίνεται για την επαναληπτικότητά του, τις ευθύνες, την απουσία ανατροφοδότησης και τη μειωμένη συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων (Κάμτσιος & Λώλης, 2016).

Τέλος οι Κάμτσιος και Λώλης (2016), αναφέρουν ότι η εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών σχετίζεται με τη μεταβολή των συναισθημάτων τους, τα οποία σχετίζονται με τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και τη μειωμένη επίτευξη. Όσον αφορά στους εκπαιδευτικούς η αποπροσωποποίηση εκδηλώνεται, όχι απλά ως αρνητισμός προς τους μαθητές, αλλά και γενικότερα ως αντιπαιδαγωγική στάση, κάτι που οδηγεί στην μειωμένη επίτευξη. Όσο αυξάνει η αποπροσωποποίηση τόσο οι εκπαιδευτικοί απογοητεύονται από τα εργασιακά τους κατορθώματα, με αποτέλεσμα να νιώθουν ότι αποτυγχάνουν. Οι ευθύνες μετατίθενται πια στον μαθητή, αφού ο καθηγητής τους κατηγορεί για τη δική του αποτυχία. Οι ενοχές, η ανία αλλά και η ψυχολογική κατάρρευση μπορεί να είναι καθημερινά φαινόμενα. Σύμφωνα με τη Maslach et al. (1996, όπως αναφέρεται στην

Παναγιώτου, 2018), η μειωμένη επίτευξη σχετίζεται με τη διάψευση των προσδοκιών των εκπαιδευτικών από την εργασία τους, κάτι που οδηγεί στην απουσία της επιθυμίας για την διεκπεραίωση των υποχρεώσεών τους απέναντι στους μαθητές τους.

Εν κατακλείδι, σύμφωνα με τους De Heus και Diekstra (1999), και τους Naring et al. (2006), η διδασκαλία και το επάγγελμα του εκπαιδευτικού σχετίζονται με υψηλά επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης.

2.1 Ο ρόλος του εκπαιδευτικού, η έννοια της επαγγελματικής του εξουθένωσης και τα επίπεδα αυτής στον Ελλαδικό χώρο

Στις μέρες μας, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού θεωρείται από πολλούς εύκολο και προνομιούχο λόγω του ωραρίου του, των καλοκαιρινών και εορταστικών αδειών, κ.τ.λ. Στην πραγματικότητα όμως, ο εκπαιδευτικός έχει σύνθετο και πολλαπλό ρόλο στην τάξη, ο οποίος δε σταματά «στην απλή μετάδοση της γνώσης αλλά γίνεται ρόλος συμβουλευτικός, συνεργατικός, παρωθητικός στην κοινωνικογνωστική περιπέτεια των μαθητών» (Κοσσυβάκη, 1997). Ο Δημητρόπουλος (1998) αναφέρει σχετικά με το έργο που επιτελεί ο εκπαιδευτικός, ότι *“σκοπός και βασική αρχή της παιδείας είναι η πολύπλευρη ανάπτυξη και η αυθυπαρξία του ατόμου”*. Επιπλέον, όλο και περισσότεροι εκπαιδευτικοί ενδιαφέρονται για το έργο τους και αναζητούν τρόπους και μεθόδους διδασκαλίας ώστε να γίνουν πιο αποδοτικοί (Χατζηδήμου, 2011). Ωστόσο, συχνά η σπουδαιότητα του έργου και οι δυσκολίες του παραβλέπονται από την κοινωνία και η συνεισφορά των εκπαιδευτικών συχνά δεν αναγνωρίζεται στον βαθμό που θα έπρεπε (Ξωχέλλης, 2006). Μάλιστα, έρευνες έχουν δείξει πως είναι ανάμεσα στα τρία επαγγέλματα με το περισσότερο άγχος παγκοσμίως (Lambert, et al., 2009, Stoeber & Rennert, 2008).

Το γεγονός αυτό, δηλαδή το ότι είναι από τα πιο στρεσογόνα επαγγέλματα, το κατατάσσει ως ένα από τα πιο συζητημένα και διερευνημένα επαγγέλματα ως προς το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Jackson et al., 1986). Μάλιστα, οι μελέτες που αφορούν το συγκεκριμένο επάγγελμα, είναι περισσότερες από αυτές που αναφέρονται σε αντίστοιχα επαγγέλματα προσφοράς υπηρεσιών με βασικό αποδέκτη τον άνθρωπο, όπως αυτά στον χώρο της υγείας και της πρόνοιας (Maslach et al., 2001). Σύμφωνα με τον Kyriacou (1987), η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών είναι η φυσική, συναισθηματική και συμπεριφορική εξάντλησή τους, ενώ σε έναν άλλο, πιο ολοκληρωμένο ορισμό, ο Hendrickson (1979) την αναφέρει ως τη σωματική, συναισθηματική και ψυχολογική εξάντληση, η οποία ξεκινά να εμφανίζεται όταν ο εκπαιδευτικός αρχίζει να βιώνει ένα συναίσθημα απώλειας του ενδιαφέροντός του για τη διδασκαλία.

Η σοβαρότητα του επαγγελματικού άγχους διαφέρει από εκπαιδευτικό σε εκπαιδευτικό και σύμφωνα με τον Kyriacou (2001), ενώ οι πηγές του άγχους συνήθως είναι εύκολο να εντοπιστούν, δεν ισχύει το ίδιο για τον τρόπο που το διαχειρίζεται ο

εκάστοτε εκπαιδευτικός και τις ανησυχίες που αυτό του προκαλεί. Ο ίδιος ερευνητής αναφέρει πως οι διαφορές αυτές δεν εξαρτώνται μόνο από τη διαφορετικότητα του ατόμου, αλλά και από τα χαρακτηριστικά της εκάστοτε τοπικής κοινωνίας, την κουλτούρα του κράτους καθώς και από το υπάρχον εκπαιδευτικό σύστημα. Στη σημασία του εκπαιδευτικού συστήματος και του σχολικού πλαισίου αναφέρεται και ο Betoret (2009), ο οποίος θεωρεί πως αυτά επηρεάζουν τους παράγοντες που προκαλούν άγχος στον εκπαιδευτικό, οι οποίοι είναι δυναμικοί και επιρρεπείς σε μεταβολή.

Στον ελλαδικό χώρο, αρκετές έρευνες έχουν δείξει ότι η επαγγελματική εξουθένωση τόσο στους δάσκαλους της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης όσο και στους καθηγητές της δευτεροβάθμιας, βρίσκεται σε χαμηλά έως και μέτρια επίπεδα, με τους δεύτερους να βιώνουν κατά μέσο όρο μεγαλύτερη εξουθένωση από τους πρώτους (Κάντας, 1996, Μόττη-Στεφανίδη και Τσιάντης, 2000, Παγοροπούλου-Αβεντισιάν και συν., 2002). Ωστόσο, οι Πολύχρονη και Αντωνίου (2006) εμφάνισαν διαφορετικά αποτελέσματα σε έρευνά τους σε 493 Έλληνες εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από σχολεία διάφορων μεγάλων πόλεων, πλην της Αθήνας. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιώντας το ερωτηματολόγιο καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (αναλύεται εκτενώς στην επόμενη ενότητα), Maslach Burnout Inventory – MBI (Maslach & Jackson, 1986), βρήκαν πως οι δάσκαλοι βίωναν σε μεγαλύτερο βαθμό από τους καθηγητές, τόσο συναισθηματική εξάντληση, όσο και έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων, ενώ δεν εντόπισαν στατιστικά σημαντική διαφορά στο κομμάτι της αποπροσωποποίησης. Ακόμα μια έρευνα που επιβεβαιώνει τα χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των Ελλήνων εκπαιδευτικών, είναι αυτή των Κουστέλιος & Κουστέλιου (2001). Οι συγκεκριμένοι ερευνητές χρησιμοποίησαν επίσης το ερωτηματολόγιο MBI με σκοπό να μετρήσουν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης 100 δασκάλων και καθηγητών που εργάζονταν σε 10 διαφορετικά σχολεία της πόλης της Θεσσαλονίκης. Επιπλέον, επιχείρησαν να προβλέψουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών μέσα από την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα ως προς το πρώτο κομμάτι έδειξαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση των ερωτηθέντων Ελλήνων εκπαιδευτικών ήταν αρκετά χαμηλή.

Τέλος, αρκετές είναι οι έρευνες που έχουν εστιάσει σε εκπαιδευτικούς συγκεκριμένης ειδικότητας, όπως αυτοί της ειδικής αγωγής, της φυσικής αγωγής κ.α. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η μελέτη των Αμαραντίδου και Κουστέλιος (2009), όπου εξετάστηκαν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε δείγμα 112 εκπαιδευτικών φυσικής αγωγής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Βρέθηκε πως οι συγκεκριμένοι εκπαιδευτικοί παρουσίαζαν χαμηλή συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση και υψηλή προσωπική επίτευξη, δηλαδή συνολικά χαμηλά επίπεδα εξουθένωσης. Οι Αντωνίου & Ντάλλα (2010), στη μελέτη τους για την επαγγελματική εξουθένωση και την ικανοποίηση συνολικά 1.682 Ελλήνων εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, έλεγξαν χωριστά τα

επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των 293 δασκάλων ειδικής αγωγής. Στα αποτελέσματά τους εντόπισαν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης στους δασκάλους ειδικής αγωγής σε σχέση με τους δασκάλους γενικής αγωγής και τους καθηγητές. Επιπλέον, οι άντρες δάσκαλοι ειδικής αγωγής σημείωσαν τον χαμηλότερο μέσο όρο προσωπικών επιτευγμάτων.

Σε άλλη έρευνα για δασκάλους ειδικής αγωγής, οι Antoniou, Polychroni & Walters (2000) χρησιμοποιώντας δείγμα 110 εκπαιδευτικών της συγκεκριμένης ειδίκευσης από σχολεία της Αθήνας, βρήκαν μέτρια έως υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, μέτρια επίπεδα αποπροσωποποίησης και χαμηλή προσωπική επίτευξη. Στις δύο επόμενες ενότητες γίνεται αρχικά εκτενής αναφορά στο πιο δημοφιλές και κοινά αποδεκτό εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης Maslach Burnout Inventory, τόσο στη γενική όσο και στην ειδικά προσαρμοσμένη μορφή του για τους εκπαιδευτικούς. Στη συνέχεια, παρατίθενται βάσει ξενόγλωσσης και ελληνόγλωσσης βιβλιογραφικής επισκόπησης τα βασικότερα αίτια, παράγοντες, που συνδέονται με την επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς, καθώς και τα συμπτώματα και οι συνέπειες που έχουν καταγραφεί στις πολυπληθείς σχετικές έρευνες. Τέλος, και σύμφωνα με τα ευρήματα της ανωτέρω βιβλιογραφίας, γίνεται η καταγραφή και αξιολόγηση των μεθόδων και στρατηγικών πρόληψης και αντιμετώπισης του εν λόγω συνδρόμου.

2.2 Ο κατάλογος επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών MBI-ES

Στην προσπάθεια για ποσοτικοποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, έχουν δημιουργηθεί αρκετά εργαλεία από διάφορους ερευνητές. Ωστόσο, το πιο δημοφιλές και αποδεκτό εργαλείο από την επιστημονική κοινότητα που ασχολείται με το συγκεκριμένο φαινόμενο, είναι το Maslach Burnout Inventory- MBI, των Maslach & Jackson (1986). Μάλιστα, το συγκεκριμένο εργαλείο μετρά την εξουθένωση όπως αυτή ορίζεται και από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, δηλαδή βάσει των διαστάσεων της α) συναισθηματικής ή σωματικής εξάντλησης, β) της νοητικής απομάκρυνσης από την εργασία ή αρνητικών και κυνικών συναισθημάτων και γ) της μειωμένης επαγγελματικής αποτελεσματικότητας (WHO, 2019).

Το MBI, πέρα από τη μορφή του για γενική χρήση (MBI-GS), έχει διαμορφωθεί και για τους εργαζόμενους σε ανθρώπινες υπηρεσίες (MBI-HSS), για ιατρικό προσωπικό (MBI-HSS(MP)), για μαθητές (MBI-GS (S)) και για Εκπαιδευτικούς (MBI-ES). Το Maslach Burnout Inventory – Educators Survey (ES), από τους Maslach, Jackson & Schwab (1996), είναι μια έκδοση του αρχικού MBI για χρήση του επαγγέλματος των εκπαιδευτικών, συμπεριλαμβανομένων των δασκάλων, καθηγητών, διευθυντών, άλλων μελών του προσωπικού αλλά και εθελοντών που εργάζονται σε οποιοδήποτε εκπαιδευτικό περιβάλλον. Η βασική διαφορά της έκδοσης MBI-ES σε σχέση με την αρχική, είναι πως αντικαθιστά τη λέξη «πελάτης» με τη λέξη «μαθητής».

Το MBI είναι ένα ερωτηματολόγιο που αποτελείται από 22 ερωτήσεις - δηλώσεις και μετράει τις τρεις διαστάσεις της εξουθένωσης. Οι 9 από αυτές αφορούν τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, οι 5 τη διάσταση της αποπροσωποποίησης και 8 τη διάσταση της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων. Οι ερωτήσεις που αφορούν την κάθε διάσταση δεν είναι σε σειρά, ωστόσο αποτελούν ξεχωριστή κλίμακα μέτρησης, και οι εργαζόμενοι καλούνται να απαντήσουν πόσο συχνά νιώθουν πως βιώνουν μια κατάσταση σχετική με την εργασία τους. Το MBI μετρά λοιπόν την πρώτη διάσταση που εμφανίζεται κατά την επαγγελματική εξουθένωση, τη συναισθηματική εξάντληση, δηλαδή το αίσθημα της ψυχικής κόπωσης και έλλειψης συναισθηματικής ενέργειας. Για τον εκπαιδευτικό, αυτή η εξάντληση εμφανίζεται ως η αίσθηση ανικανότητας να προσφέρει στους μαθητές του τα απαραίτητα στοιχεία ώστε να εκπληρώσει αποτελεσματικά το διδακτικό του έργο (Maslach, Jackson & Leiter, 1996).

Μετρά επίσης την αποπροσωποποίηση, η οποία ακολουθεί τη συναισθηματική εξάντληση, δηλαδή την πνευματική και συναισθηματική απομάκρυνση του εργαζόμενου από το έργο του, ως μια μορφή άμυνας και προφύλαξης του εαυτού του. Για τον εκπαιδευτικό, η αποπροσωποποίηση μεταφράζεται ως η απώλεια θετικών συναισθημάτων για τους μαθητές του, η απρόσωπη μεταχείριση και ο αυξημένος εκνευρισμός απέναντί τους (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Τέλος, μετρά την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων(ή προσωπικής επίτευξης), δηλαδή την αίσθηση του εργαζομένου για την αποδοτικότητά του στην εργασία. Για τον εκπαιδευτικό, η έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων αφορά την ακύρωση των προσδοκιών του και την απογοήτευση που νιώθει όταν συνειδητοποιεί πως δεν μπορεί να προσφέρει αυτά που ο ίδιος επιθυμεί για τους μαθητές του (Maslach, Jackson & Leiter, 1996).

2.3 Αποτελέσματα ερευνών για την εξουθένωση των εκπαιδευτικών

2.3.1 Τα βασικότερα αίτια

Όπως ήδη αναφέρθηκε, υπάρχουν πολλές μελέτες που έχουν καταγράψει τα αίτια που συμβάλλουν στη δημιουργία της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πολλές από αυτές έχουν επικεντρωθεί στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού, λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών και δυσκολιών που έχει, εξαιτίας της συνεχούς αλληλεπίδρασης με άλλα άτομα και κυρίως με παιδιά και εφήβους. Ωστόσο, κανένα αίτιο από μόνο του δεν είναι ικανό να προκαλέσει την επαγγελματική εξουθένωση, παρά μόνο ο συνδυασμός τους (Maslach, 1989). Το σύνολο των αιτιών-παραγόντων που εντοπίστηκαν από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, μπορεί να διαχωριστεί σε δύο κατηγορίες: α) στους εργασιακούς – διαπροσωπικούς και β) στους δημογραφικούς – ατομικούς παράγοντες.

2.3.1.1 Διαπροσωπικοί και εργασιακοί παράγοντες

Ένα μεγάλο μέρος των εργασιακών παραγόντων αφορά τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους συναδέλφους τους, τους μαθητές και τους γονείς. Σύμφωνα με έρευνα των Pierce & Molloy (1990) σε 1018 εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και χρησιμοποιώντας το Maslach Burnout Inventory, η κακή ποιότητα αυτών των σχέσεων αυξάνει την εξουθένωση ως προς τη διάσταση της αποπροσωποποίησης. Οι Burke & Greenglass (1993) και η Maslach (1982) βρίσκουν πως η έλλειψη κινήτρων και ένα στενό εύρος διαπροσωπικών επαφών συσχετίζονται με την αυξημένη ψυχολογική εξάντληση των εκπαιδευτικών. Σύμφωνα με τον Blase (1986), η απειθαρχία κάποιων μαθητών που οδηγεί σε κακό κλίμα στην τάξη αλλά και οι χαμηλές επιδόσεις τους, είναι ακόμα ένας παράγοντας. Στο ίδιο πλαίσιο, οι Travers & Cooper (1996) θεωρούν ότι η διδασκαλία σε τάξεις άνω των 30 μαθητών παράλληλα με τη μακροχρόνια εργασία, οδηγεί στη συναισθηματική εξάντληση των εκπαιδευτικών και ταυτόχρονα σε πολλές αρνητικές επιπτώσεις για τους ίδιους και τους μαθητές τους.

Ένα άλλο μέρος αφορά τις εργασιακές συνθήκες και την πίεση που αυτές ασκούν. Οι Pierce & Molloy (1990) αναφέρουν πως συχνά ο χρόνος που διαθέτουν οι εκπαιδευτικοί δεν επαρκεί για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους, με αποτέλεσμα την πιθανή εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς και τις τρεις διαστάσεις της. Την ίδια επίδραση έχουν και οι υψηλές απαιτήσεις του επαγγέλματος σε συνδυασμό με τους περιορισμένους συχνά διαθέσιμους πόρους (Demerouti et al, 2001; Hakanen et al., 2006). Άλλοι παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς που αφορούν το ευρύτερο εργασιακό, θεσμικό και κοινωνικό περιβάλλον, είναι οι χαμηλοί μισθοί (Abel & Sewell, 1999), οι συνεχείς εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις (Calderhead, 2001), η έλλειψη υλικοτεχνικής υποδομής και οι ανεπαρκείς ή ακατάλληλες κτιριακές εγκαταστάσεις (Carson, 2006). Τέλος, αξίζει να αναφερθεί και η έρευνα των Majeed, Zia-ur-Rehman και Rashid (2011) σε εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, όπου βρέθηκε πως οι εκπαιδευτικοί που εργάζονταν στην επαρχία βίωναν πιο έντονο άγχος από αυτούς που εργάζονταν σε πόλη.

2.3.1.2 Δημογραφικοί - ατομικοί παράγοντες

Σχετικά με τους δημογραφικούς - ατομικούς παράγοντες δημιουργίας της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, πολλές είναι οι μελέτες που έχουν εστιάσει στο φύλο. Αποτελέσματα έχουν δείξει ότι ενώ οι άνδρες παρουσιάζουν μεγαλύτερα επίπεδα εξουθένωσης ως προς την αποπροσωποποίηση και την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων (Burke & Greenglass, 1993; Maslach et al., 2001), οι γυναίκες εμφανίζουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση (Κάντας, 1996; Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006; Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017). Επιπλέον, ανεξάρτητα από τη διάσταση επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, μελέτες έχουν δείξει πως αυτή σχετίζεται με το φύλο και συγκεκριμένα πως οι

γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς από τους άνδρες (Leiter et al., 2014). Εντούτοις, υπάρχουν και έρευνες που δεν έχουν δείξει κάποια σημαντική διαφορά στην επαγγελματική εξουθένωση ως προς τα δύο φύλα (Βασιλόπουλος, 2012; Maslach & Jackson, 1981).

Ένα άλλο δημογραφικό χαρακτηριστικό που έχει διερευνηθεί, είναι η ηλικία των εκπαιδευτικών. Βασιζόμενες στο Maslach Burnout Inventory, κάποιες έρευνες έχουν δείξει πως ως προς τη συναισθηματική εξάντληση, οι νεότεροι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα (Αντωνίου et al., 2013; Maslach et al., 2001) ενώ άλλες καταλήγουν στο αντίθετο συμπέρασμα (Κοκκίνος, 2006; Maslach & Jackson, 1981) ως αποτέλεσμα της μεγαλύτερης περιόδου έκθεσης σε στρεσογόνες συνθήκες. Σημαντικές διαφορές προκύπτουν και στη διάσταση της προσωπικής επίτευξης, με τους νεότερους εκπαιδευτικούς να δείχνουν περισσότερο εξουθενωμένοι (Αντωνίου et al., 2013; Βασιλόπουλος, 2012; Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017). Αυτό πιθανόν συμβαίνει λόγω του ότι όταν οι νέοι εκπαιδευτικοί ξεκινούν να διδάσκουν, έχει περάσει συνήθως πολύς καιρός από τη συμμετοχή τους στην εκπαιδευτική διαδικασία και δυσκολεύονται να προσαρμοστούν στα νέα για αυτούς δεδομένα (Αντωνίου et al., 2013). Ως προς τα χρόνια προϋπηρεσίας, που συχνά συνδέονται και με την ηλικία των εκπαιδευτικών, οι Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης (2017) στη μελέτη τους βρήκαν ότι εκπαιδευτικοί με περισσότερα από 20 έτη υπηρεσίας, παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης. Σύμφωνα με τους Maslach et al. (2001) ωστόσο, το ξεκίνημα της σταδιοδρομίας των δασκάλων κρύβει περισσότερους κινδύνους για την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτό οφείλεται στην απειρία και στην αδυναμία εύρεσης των κατάλληλων στρατηγικών αντιμετώπισης του επαγγελματικού άγχους (Van Dick & Wagner, 2001). Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγουν και οι Leiter et al. (2014), δηλαδή πως οι λιγότερο έμπειροι εκπαιδευτικοί, ως προς τα έτη προϋπηρεσίας, είναι πιο επιρρεπείς στην εξουθένωση.

Ένα ακόμα πιθανό αίτιο που έχει εξεταστεί από τους μελετητές της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, είναι το εκπαιδευτικό – μορφωτικό επίπεδο. Στην έρευνά τους, οι Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης (2017) διαπίστωσαν πως αυτό δεν είναι στατιστικά σημαντικός παράγοντας, εύρημα που συμφωνεί και με τους Maslach & Jackson (1981). Ωστόσο, η μελέτη των Maslach et al. (2001) έδειξε πως άτομα με επιπλέον πτυχία, πέρα από το βασικό τους, είναι πιο πιθανό να εμφανίσουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτό πιθανόν οφείλεται στο ότι αυτά τα άτομα συνήθως εργάζονται σε θέσεις με μεγαλύτερες υποχρεώσεις και ευθύνες αλλά και στις μεγαλύτερες προσδοκίες που έχουν και όταν αυτές δεν εκπληρώνονται, απογοητεύονται.

Η οικογενειακή κατάσταση είναι επίσης πιθανό αίτιο δημιουργίας ή ενδυνάμωσης της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αρκετές έρευνες, όπως αυτές των Βασιλόπουλου (2012), Bauer et al. (2006), Maslach & Jackson (1981) και Maslach et al. (2001), έχουν δείξει πως οι άγαμοι εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης από τους έγγαμους. Μάλιστα, οι τελευταίοι τονίζουν ότι

οι άνδρες άγαμοι εκπαιδευτικοί είναι πιο πιθανό να εμφανίσουν επαγγελματική εξουθένωση από τις άγαμες γυναίκες. Μία πιθανή εξήγηση για το θετικό αντίκτυπο του γάμου είναι ότι η οικογένεια μπορεί να είναι μια μορφή υποστήριξης προς τον εκπαιδευτικό που κινδυνεύει να παρουσιάσει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, περιορίζοντας το άγχος του και βοηθώντας τον να αντιμετωπίσει τα όποια προβλήματα στο σχολείο (Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017).

Ένα ακόμα χαρακτηριστικό που έχει εξεταστεί σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, είναι η σχέση εργασίας που έχουν και συγκεκριμένα αν είναι αναπληρωτές ή μόνιμοι. Εδώ η βιβλιογραφία καταλήγει κατά κόρον στο ίδιο συμπέρασμα, δηλαδή στο γεγονός ότι οι αναπληρωτές παρουσιάζουν κατά μέσο όρο μεγαλύτερα επίπεδα εξουθένωσης. Οι Bauer et al. (2006) και Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης (2017) βρίσκουν πως οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί έχουν λιγότερο άγχος. Αυτό, σύμφωνα με τους Antoniou et al. (2006), μπορεί να οφείλεται στη δυσκολία που έχουν να προσαρμοστούν οι νέοι στη διδασκαλία εκπαιδευτικοί, οι οποίοι είναι κατά κύριο λόγο αναπληρωτές.

Ο Graves (2001) αναφέρει πως οι νέοι στο χώρο εκπαιδευτικοί αισθάνονται επαγγελματικά και συναισθηματικά απομονωμένοι. Παρά την καθημερινή συναναστροφή με άλλους συναδέλφους, συνήθως αποφεύγουν να μοιραστούν προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην τάξη και περιορίζονται σε επιφανειακές συζητήσεις. Επιπλέον, οι ευθύνες και οι υποχρεώσεις τους αυξάνονται απότομα σε μικρό χρονικό διάστημα. Μια άλλη οπτική για το ζήτημα έχουν οι Koustelios et al. (2004), σύμφωνα με τους οποίους η διαφορά στα επίπεδα εξουθένωσης οφείλεται τόσο στην ασάφεια του ρόλου των αναπληρωτών όσο και στην αβεβαιότητα που υπάρχει σχετικά με τη μονιμοποίησή τους. Τέλος, πιθανά αίτια για τα παραπάνω θα μπορούσαν να είναι οι σημαντικές διαφορές μεταξύ αναπληρωτών και μόνιμων στον μισθό, στην ασφαλιστική ικανότητα, στις άδειες, κ.λπ. (Ανδρέου & Κουτούζης, 2002).

2.3.2 Συμπτώματα και συνέπειες

Πολλοί είναι οι μελετητές της επαγγελματικής εξουθένωσης που αναφέρουν στις έρευνές τους (π.χ. Astrauskaite et al., 2011; Chang, 2009) ότι για τους εκπαιδευτικούς είναι τόσο μεγάλες οι καθημερινές απαιτήσεις και προκλήσεις στο σχολείο, με αποτέλεσμα συχνά να παρουσιάζουν προβλήματα στη σωματική και ψυχική τους υγεία. Αν προσθέσουμε σε αυτές τις δύο κατηγορίες και τα προβλήματα συμπεριφοράς, τα οποία εν μέρει μπορούν να συμπεριληφθούν και στα ψυχολογικά συμπτώματα, έχουμε τις τρεις βασικές κατηγορίες συμπτωμάτων της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών που προκύπτουν σύμφωνα με τη βιβλιογραφική ανασκόπηση.

Μεταξύ των σωματικών συμπτωμάτων που έχουν εντοπίσει διάφοροι μελετητές (Black, 2003; Cedoline, 1982; Cunnigham, 1982; Leiter & Maslach, 2001), είναι η διαρκής αίσθηση κόπωσης και η έλλειψη ενεργητικότητας, συχνόι πονοκέφαλοι,

στομαχόπονοι, υπέρταση, αϋπνίες, μείωση σεξουαλικής επιθυμίας, διάφορα νευρολογικά, μυοσκελετικά, αναπνευστικά και καρδιαγγειακά προβλήματα, κ.α. Σε μια επίσης πρόσφατη έρευνα της δημοφιλούς, με δεκάδες δημοσιεύσεις για την επαγγελματική εξουθένωση, Christina Maslach, αναφέρεται ότι η εξουθένωση που επέρχεται λόγω του μακροχρόνιου άγχους, ενδέχεται να αυξάνει τις πιθανότητες που έχει ο εργαζόμενος για προσβολή από διαβήτη (Maslach & Leiter, 2010). Τα ψυχολογικά συμπτώματα περιλαμβάνουν θυμό και έλλειψη υπομονής, χρόνιο άγχος, κρίσεις πανικού, απογοήτευση, έλλειψη αυτοπεποίθησης, κατάθλιψη, κ.α. (Black, 2003; Cedoline, 1982; Sari, 2004; Wood, 2002). Τέλος, όπως αναφέρουν οι Maslach et al. (2001), ο Cedoline (1982) κ.α., μερικά από τα προβλήματα συμπεριφοράς που παρουσιάζονται εξαιτίας του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η απομόνωση, η συνεχής αντιπαράθεση με συναδέλφους και λοιπά άτομα στο χώρο εργασίας, η συχνή απουσία από τον χώρο εργασίας ή το σχολείο συγκεκριμένα, η ευερεθιστικότητα κ.α.

Ένας άλλος ενδιαφέρον διαχωρισμός των συμπτωμάτων που βιώνουν οι εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί, είναι αυτός του Unger (1980), ο οποίος κάνει λόγο για συμπτώματα και συνέπειες σε α) γνωστικό επίπεδο, β) σε συναισθηματικό επίπεδο και γ) σε επίπεδο συμπεριφοράς. Ως προς το γνωστικό επίπεδο, ο εκπαιδευτικός δυσκολεύεται να συγκεντρωθεί στην τάξη, ξεχνάει τα ονόματα των μαθητών και νιώθει αναποτελεσματικός, με αποτέλεσμα να θεωρεί πως κάνει κακό στους μαθητές του. Σε συναισθηματικό επίπεδο βιώνει έντονα τα συναισθήματα της ενοχής και της αδικίας, αποθαρρύνεται εύκολα και αισθάνεται ανεπαρκής να επιτελέσει σωστά το εκπαιδευτικό έργο του. Τέλος, σε επίπεδο συμπεριφοράς, ο εκπαιδευτικός παρουσιάζει απρόσωπη και ψυχρή συμπεριφορά, αδιαφορώντας για τους μαθητές του, έρχεται συχνά σε διαπληκτισμούς με τους συναδέλφους του ή και με γονείς μαθητών του, και γενικά δυσκολεύεται να κρατήσει τις διαπροσωπικές του σχέσεις υγιείς.

Όλα τα προαναφερθέντα συμπτώματα και συμπεριφορές φυσικά δεν είναι απαραίτητο πως θα εμφανιστούν σε κάθε εκπαιδευτικό που νιώθει εξουθένωση. Ωστόσο, είναι πολύ πιθανό να βιώσει κάποια από αυτά, είτε για μικρό είτε για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Αυτό έχει σοβαρές συνέπειες τόσο για τους ίδιους όσο και για τους μαθητές τους. Πρωτίστως διακυβεύεται η σωματική, ψυχική, συναισθηματική και ψυχοσωματική εν γένει υγεία των εκπαιδευτικών, κάτι που επηρεάζει και την απόδοση των μαθητών και μπορεί να υπονομεύσει την ακαδημαϊκή τους πορεία (Blandford, 2000). Εξάλλου, σύμφωνα με την Maslach (2001), η επαγγελματική εξουθένωση χειροτερεύει γενικά το εργασιακό κλίμα, ως αποτέλεσμα της ευερεθιστικότητας, της κακής συνεργασίας και της μειωμένης αποδοτικότητας. Σε μια παλαιότερη έρευνα, οι Farber & Miller (1981) διαπιστώνουν πως πιθανές συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών είναι η χειροτέρευση ή διάλυση των επαγγελματικών και κοινωνικών τους σχέσεων, καθώς και η συχνή απουσία από το σχολείο ή η παραίτηση και αναζήτηση άλλης φύσεως εργασίας.

Μάλιστα, όπως αναφέρουν οι Steinhardt et al. (2011), η έντονη συναισθηματική φόρτιση και το δυσβάσταχτο άγχος που βιώνει ο εκπαιδευτικός, τον κάνει να θέλει να απομακρυνθεί από το έργο του, προκειμένου να προφυλάξει τον εαυτό του. Επιπλέον, ο Hendrickson (1979) κάνει λόγο για έλλειψη ενθουσιασμού, ενέργειας και διάθεσης για διδασκαλία που προκαλεί η επαγγελματική εξουθένωση στον εκπαιδευτικό. Τα ανωτέρω σε συνδυασμό με όλα τα αρνητικά συναισθήματα που βιώνει ο εκπαιδευτικός, έχουν ως αποτέλεσμα τη μειωμένη αποδοτικότητα και την έλλειψη της απαιτούμενης φροντίδας προς τους μαθητές, λόγω της συναισθηματικής εξάντλησης (Chan, Lai, Ko & Boey, 2000).

Τέλος, οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης φυσικά και κάνουν την εμφάνισή τους και στους Έλληνες εκπαιδευτικούς. Σε μια έρευνα των Τικταπανίδου & Κορωναίου (2007) για την επαγγελματική εξουθένωση, η οποία έγινε με ερωτηματολόγιο που δόθηκε σε πάνω από 350 εκπαιδευτικούς από 28 σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Αττικής, διαπιστώνεται ότι οι εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί νιώθουν διαρκή κούραση, ψυχική φθορά και κοινωνική απαξίωση. Τα παραπάνω εκδηλώνονται με αλλαγή στη συμπεριφορά τους. Πιο συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν ότι συχνά νιώθουν εκνευρισμένοι, τσακώνονται με τους μαθητές τους, νιώθουν αδυναμία να επικοινωνήσουν ουσιαστικά μαζί τους, κλείνονται στον εαυτό τους, δεν έχουν ενέργεια και διάθεση, χάνουν το ενδιαφέρον τους για την εργασία τους, κ.α.

2.3.3 Πρόληψη και αντιμετώπιση

Η ουσία της καταγραφής των παραγόντων που συνδέονται με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, καθώς και των επιπτώσεων αυτής στους δασκάλους, καθηγητές, μαθητές κ.λπ., είναι να βρεθούν οι κατάλληλες στρατηγικές για την αντιμετώπιση και κυρίως την πρόληψη του εν λόγω συνδρόμου. Εξάλλου, το ιδανικό είναι η επαγγελματική εξουθένωση να πρέπει να προβλεφθεί πριν ακόμα εκδηλωθεί (Hogan & McKnight, 2007). Όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενη ενότητα, οι παρεμβάσεις που λαμβάνουν (ή οφείλουν να λάβουν) χώρα με σκοπό την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, κατηγοριοποιούνται ανάλογα με το πεδίο εφαρμογής τους, σε ατομικό-διαπροσωπικό και σε οργανωτικό-διοικητικό επίπεδο (Maslach et al., 2001). Μάλιστα, η πιθανότητα να υπάρχουν θετικά αποτελέσματα αυξάνεται όταν αυτές οι παρεμβάσεις γίνονται ταυτόχρονα και συνδυασμένα και στα δύο επίπεδα (Maslach, 2003). Η βιβλιογραφική επισκόπηση δείχνει πως ο ίδιος διαχωρισμός ισχύει και στην περίπτωση των εκπαιδευτικών.

2.3.4 Παρεμβάσεις σε ατομικό και διαπροσωπικό επίπεδο

Το πρώτο και ένα από τα πιο σημαντικά στοιχεία απέναντι στην επαγγελματική εξουθένωση που πρέπει να διαθέτει ένας εκπαιδευτικός, όπως και κάθε άλλος εργαζόμενος, είναι να γνωρίζει τα συμπτώματα, τις συνέπειες και τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης του εν λόγω φαινομένου (Παππά, 2006). Στη συνέχεια και αφού

είναι πλέον ικανός να αναγνωρίσει την ύπαρξη του συνδρόμου αν και όταν αυτό εμφανιστεί, θα μπορεί να επιλέξει την καταλληλότερη για εκείνον στρατηγική αντιμετώπισης, σύμφωνα με τον χαρακτήρα του και τις τρέχουσες συνθήκες (Burke & Richardson, 2000).

Ο Kyriacou (2001), σε δημοσίευσή του για το άγχος των εκπαιδευτικών, προτείνει δύο ατομικές στρατηγικές οι οποίες μπορούν να φανούν χρήσιμες σε κάθε εκπαιδευτικό προκειμένου να διαχειριστεί το υπερβολικό άγχος. Η πρώτη αφορά στρατηγικές άμεσης δράσης οι οποίες αναφέρονται σε πράγματα που ένας δάσκαλος μπορεί να κάνει για να εξαλείψει την πηγή του άγχους του. Αυτό βέβαια συνεπάγεται πως αρχικά ο δάσκαλος πρέπει να συλλογιστεί και να καθορίσει αυτή την πηγή και στη συνέχεια να δράσει. Οι τεχνικές, αναλόγως την περίπτωση, μπορεί να περιλαμβάνουν απλή διαχείριση ή οργάνωση του εαυτού του πιο αποτελεσματικά, ανάπτυξη νέων γνώσεων, δεξιοτήτων και εργασιακών πρακτικών, διαπραγμάτευση με συναδέλφους, κ.α. Η δεύτερη στρατηγική δεν αφορά τις πηγές του άγχους αλλά τη μείωση του άγχους μέσω πνευματικών και φυσικών τεχνικών, όπως η προσπάθεια να δει με άλλη οπτική μια κατάσταση που βιώνει (πνευματική τεχνική) και η ενασχόληση με δραστηριότητες που τον βοηθάνε να χαλαρώσει και να διώξει το στρες (φυσική τεχνική). Εξάλλου, πολλοί μελετητές (π.χ.. Borrelli et al., 2014; Buonomo et al., 2017; De Stasio et al., 2017; Fiorilli et al., 2017; Ramaci et al., 2016) υποστηρίζουν πως οι εκπαιδευτικοί με πιο προηγμένες συναισθηματικές ικανότητες, είναι καλύτερα εξοπλισμένοι για να χειριστούν την πίεση και το συναισθηματικό φορτίο αλλά και να κατανοήσουν τις αντιδράσεις τους σε συνθήκες άγχους.

Στο ίδιο πλαίσιο, ο Fontana (1995) αναφέρει πως στην προσπάθεια για διατήρηση του ελέγχου της τάξης, παράλληλα με τις όποιες δεξιότητες διαθέτει ο εκπαιδευτικός, μπορεί να χρησιμοποιήσει βοηθητικές τεχνικές, όπως το να προσπαθεί να διαχειριστεί τον θυμό που νιώθει, να χρησιμοποιεί το χιούμορ στην τάξη σε άβολες στιγμές, να μην έχει υπερβολικές προσδοκίες από τους μαθητές αλλά και από τον εαυτό του, να συζητά τα προβλήματα της τάξης με τους συναδέλφους του, κ.α. Για τις προσπάθειες μείωσης του επαγγελματικού άγχους μέσω εφαρμογής τεχνικών εντός της τάξης, κάνει λόγο και ο Sutton (2005). Χαρακτηριστικά αναφέρει μερικές διαδεδομένες τεχνικές, όπως η καταγραφή από τον εκπαιδευτικό των αρνητικών του συναισθημάτων προς αναζήτηση και καταπολέμηση των αιτιών που τα προκαλούν, καθώς και η δημιουργία θετικού κλίματος στην τάξη μέσα από τον αλληλοσεβασμό, την ομαδικότητα και τη συνεργασία.

Τέλος, σημαντικό ρόλο στην πρόληψη και αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης παίζει και το οικογενειακό περιβάλλον, μέσω της στήριξης που μπορεί να προσφέρει στον εκάστοτε εκπαιδευτικό. Στη μελέτη τους για την επαγγελματική εξουθένωση και την ικανοποίηση από το επάγγελμα Ελλήνων δασκάλων (ειδικής και γενικής αγωγής) και καθηγητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι Αντωνίου & Ντάλλα (2010) αναφέρουν ότι οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί δήλωσαν πως η οικογένειά τους αποτελεί στήριγμα για την αντιμετώπιση του επαγγελματικού άγχους και της έντασης

της εργασίας. Παράλληλα με αυτό, πρόσθεσαν ως σημαντικό στοιχείο την αναζήτηση κοινωνικής υποστήριξης. Ωστόσο, τόσο η οικογενειακή όσο και η κοινωνική στήριξη, αποτελούν διαπροσωπικές τεχνικές που βοηθάνε στη διαχείριση του επαγγελματικού άγχους και όχι στην αποφυγή του (Θαλερίτης, 2010). Σε μια ακόμα έρευνα στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση στην Κύπρο, οι Τσιάκκικρος & Πασιαρδής (2002) διαπίστωσαν πως οι εκπαιδευτικοί χρησιμοποιούν διαπροσωπικές στρατηγικές όπως η δημιουργία καλών σχέσεων με τους συναδέλφους και τους γονείς των μαθητών, ο καλός προγραμματισμός στη διδασκαλία, η προσπάθεια να βλέπουν τις καταστάσεις από μια θετική πλευρά και η συζήτηση των προβληματισμών τους με φίλους και οικογένεια.

2.3.5 Παρεμβάσεις σε οργανωτικό και διοικητικό επίπεδο

Σε οργανωτικό και διοικητικό επίπεδο, οι παρεμβάσεις μπορούν να αφορούν τόσο τον ευρύτερο κρατικό μηχανισμό του εκπαιδευτικού συστήματος, όσο και τον τρόπο λειτουργίας του κάθε σχολείου και της διοίκησής του. Η παροχή διοικητικής βοήθειας, αλλά και η εκπαίδευση των εκπαιδευτικών πάνω σε μεθόδους αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους και του τρόπου συμπεριφοράς απέναντι στους μαθητές και σε πιθανές καθημερινές δυσκολίες που προκύπτουν στον έλεγχο της τάξης, είναι σημαντικά για την πρόληψη και αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Ben-Ari et al., 2003). Οι Μπαρμπούτη και συν. (2009) αναφέρουν τη σημασία της ενίσχυσης της υλικοτεχνικής υποδομής σε σχολεία που υπάρχει ανάγκη, καθώς και του κύρους των εκπαιδευτικών, επάγγελμα που συχνά υποτιμάται η αξία του και οι καθημερινές δυσκολίες του. Στα μέτρα αντιμετώπισης περιλαμβάνονται η βελτίωση των εκπαιδευτικών σε τεχνικές κοινωνικών δεξιοτήτων, καθώς και η γενικότερη επιμόρφωσή τους, όπως και η αύξηση των οικονομικών τους απολαβών.

Θα μπορούσε επιπλέον να καθιερωθεί η υποστήριξη των εκπαιδευτικών σε κοινωνικό επίπεδο μέσω της δυνατότητας για συμμετοχή σε διαφόρων τύπου δραστηριότητες, κάτι που θα βοηθούσε στην ανάπτυξη ατομικών ενδιαφερόντων ή/και προσωπικών σχέσεων με συναδέλφους (Bell, 2003). Σε παρεμβάσεις με στόχο την κοινωνική υποστήριξη αναφέρονται και οι Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος (1995), με τη λογική ότι το ευχάριστο εργασιακό κλίμα και οι καλές σχέσεις με τους συναδέλφους μειώνουν το καθημερινό άγχος στο σχολείο και προστατεύουν τον εκπαιδευτικό από την ανάπτυξη του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης (Θαλερίτης, 2010). Πιο συγκεκριμένα, μια τέτοια παρέμβαση θα μπορούσε να είναι η παροχή συμβουλευτικών σεμιναρίων από εξειδικευμένους επιστήμονες, που θα συνέβαλαν τόσο στην προσωπική στήριξη των εκπαιδευτικών όσο και στη σύσφιξη των συναδελφικών σχέσεων (Αθανασούλα-Ρέππα και συν. 1999). Είναι σημαντικό επίσης να αναφερθεί πως η εκτεταμένη βιβλιογραφία υποστηρίζει τον σχετικό ρόλο του προϊσταμένου/ διευθυντή και των συναδέλφων στη βοήθεια των εκπαιδευτικών στις προκλήσεις της σχολικής τους ζωής (Day and Leiter, 2014). Τέλος, για την αντιμετώπιση του άγχους στο σχολείο κάνει αναφορά και ο Kyriacou (2001),

παραθέτοντας ως σημαντικές παραμέτρους την καλή επικοινωνία μεταξύ των δασκάλων, τις ενιαίες σχολικές πολιτικές που θα είναι κατανοητές και εύκολο να ακολουθηθούν, τον σαφή προσδιορισμό του ρόλου και των προσδοκιών του κάθε εκπαιδευτικού, την ύπαρξη κρατικών πόρων για την υποστήριξη των εκπαιδευτικών και τη βελτίωση των υποδομών, τη μείωση της γραφειοκρατίας, κ.α.

2.4 Συμπεράσματα βιβλιογραφικής ανασκόπησης

Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί ένα πολυδιάστατο φαινόμενο - σύνδρομο το οποίο απασχολεί την κοινωνία εδώ και πολλά χρόνια, ωστόσο, σχετικά πρόσφατα έχει απασχολήσει και τον επιστημονικό κόσμο. Από την πρώτη φορά που αναφέρθηκε ο όρος το 1974 από τον ψυχίατρο Freudenbergger έχουν δοθεί αρκετοί ορισμοί και έχουν γίνει προσπάθειες για αποσαφήνιση της έννοιας του εν λόγω φαινομένου. Η δημοφιλέστερη προσέγγιση είναι αυτή της Maslach, όπου μετά από χρόνια ερευνών με συνεργάτες της, κατέληξε στη θεωρία πως η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να διακριθεί σε τρία στάδια – διαστάσεις, αυτά της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και της έλλειψης προσωπικής επίτευξης. Το παραπάνω μοντέλο χρησιμοποιεί ως εργαλείο μέτρησης την κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης Maslach Burnout Inventory ή MBI, η οποία αξιολογεί αυτές τις τρεις διαστάσεις. Μάλιστα, στην πορεία η Maslach και οι συνεργάτες της διαμόρφωσαν κατάλληλα το συγκεκριμένο εργαλείο δημιουργώντας νέες εκδόσεις του, ώστε να εφαρμόζεται σε διάφορα επαγγέλματα. Για το επάγγελμα του εκπαιδευτικού (δάσκαλοι, καθηγητές, διευθυντές, κ.λπ.), η έκδοση αυτή είναι η MBI-ES (Educators Survey).

Πολλές μελέτες έχουν επιχειρήσει να καταγράψουν τους παράγοντες που ωθούν τον εργαζόμενο στην επαγγελματική εξουθένωση, αλλά και τις επιπτώσεις που αυτή έχει για αυτόν, συμβάλλοντας στην κατανόηση του φαινομένου και συνεισφέροντας στην εύρεση τρόπων πρόληψης και αντιμετώπισής του.

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι συνδυασμός πολλών αιτιών και δεν μπορεί να προκληθεί από έναν μόνο παράγοντα. Τα αίτια αυτά μπορούν να διακριθούν σε δυο ευρείες κατηγορίες, τα περιβαλλοντικά αίτια, τα οποία προκύπτουν από το εργασιακό και το οικογενειακό περιβάλλον, και τα ατομικά αίτια, τα οποία αφορούν την προσωπικότητα του εργαζομένου και τον τρόπο που μπορεί να διαχειρίζεται τα συναισθήματά του και τις καταστάσεις.

Οι επιπτώσεις του συνδρόμου είναι πολλές και συχνά σοβαρές, και αφορούν τόσο την σωματική, όσο και την ψυχική υγεία του ατόμου. Διακρίνονται σε δυο ευρείες κατηγορίες. Η πρώτη αφορά τις επιπτώσεις στην προσωπική ζωή των εργαζομένων (προβλήματα στις προσωπικές σχέσεις, κατάθλιψη, καταχρήσεις, κ.λπ.), ενώ η δεύτερη περιλαμβάνει τις επιπτώσεις στο εργασιακό περιβάλλον (συχνά λάθη, μειωμένη απόδοση, άσχημη συμπεριφορά, απέναντι στους συναδέλφους, αποξένωση, κ.λπ.).

Τέλος, σχετικά με τρόπους πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου, η έγκαιρη ανίχνευση του προβλήματος είναι το πρώτο και πιο σημαντικό βήμα. Στη συνέχεια προτείνονται παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο, δηλαδή μέτρα που μπορεί να πάρει το ίδιο το άτομο, αλλά και παρεμβάσεις σε διοικητικό - οργανωτικό επίπεδο, δηλαδή στρατηγικές αντιμετώπισης των αρνητικών συναισθημάτων που βιώνει ένας εργαζόμενος, τις οποίες καλείται να εφαρμόσει η εκάστοτε επιχείρηση μέσω των διοικητικών στελεχών της. Σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, πέρα από τα όσα αναφέρθηκαν στην προηγούμενη παράγραφο και ισχύουν γενικά για τους εργαζομένους (επομένως και για τους εκπαιδευτικούς), μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση και τα αποτελέσματα ερευνών, εντοπίστηκαν τα βασικότερα αίτια, πιθανά συμπτώματα και συνέπειες αλλά και τρόποι πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου για το συγκεκριμένο επάγγελμα.

Ως προς τα αίτια, αυτά μπορεί να αναφέρονται σε εργασιακούς – διαπροσωπικούς ή δημογραφικούς – ατομικούς παράγοντες. Οι πρώτοι μπορεί να αφορούν την κακή ποιότητα της σχέσης των εκπαιδευτικών με τους συναδέλφους τους, τους μαθητές και τους γονείς, τις δύσκολες εργασιακές συνθήκες, τον περιορισμένο συχνά χρόνο και υλικό εξοπλισμό για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους, το θεσμικό πλαίσιο, τους χαμηλούς μισθούς κ.α. Οι δεύτεροι αφορούν δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η ηλικία, η προϋπηρεσία, το μορφωτικό επίπεδο, η οικογενειακή κατάσταση, κ.α.

Ως προς τις επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς, αυτές παρουσιάζονται με τη μορφή προβλημάτων στη σωματική και στην ψυχική τους υγεία, καθώς και με προβλήματα συμπεριφοράς. Μερικά από αυτά είναι η διαρκής αίσθηση κόπωσης και έλλειψη ενεργητικότητας, συχνόι πονοκέφαλοι, στομαχόπονοι, υπέρταση, αϋπνίες, μείωση σεξουαλικής επιθυμίας, νευρολογικά, μυοσκελετικά, αναπνευστικά και καρδιαγγειακά προβλήματα, θυμός, έλλειψη υπομονής, μειωμένη αποδοτικότητα, χρόνιο άγχος, κρίσεις πανικού, απογοήτευση, έλλειψη αυτοπεποίθησης, κατάθλιψη, έλλειψη της απαιτούμενης φροντίδας προς τους μαθητές, απομόνωση, συνεχής αντιπαράθεση με συναδέλφους, συχνή απουσία από το σχολείο, κ.λπ.

Τέλος, σχετικά με τρόπους πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου, το ιδανικό είναι η επαγγελματική εξουθένωση να προβλεφθεί πριν ακόμα εκδηλωθεί. Οι παρεμβάσεις κατηγοριοποιούνται ανάλογα με το πεδίο εφαρμογής τους, σε ατομικό-διαπροσωπικό και σε οργανωτικό-διοικητικό επίπεδο, ενώ τα θετικά αποτελέσματα αυξάνονται όταν αυτές οι παρεμβάσεις γίνονται παράλληλα και στα δύο επίπεδα. Σε ατομικό-διαπροσωπικό επίπεδο, ο εκπαιδευτικός πρέπει να γνωρίζει τα συμπτώματα, τις συνέπειες και τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου, ώστε όταν εμφανιστεί να μπορεί να επιλέξει την καταλληλότερη στρατηγική αντιμετώπισης, σύμφωνα με τον χαρακτήρα του και τις τρέχουσες συνθήκες. Μερικές από αυτές είναι η οργάνωση του εαυτού του, η ανάπτυξη νέων γνώσεων, δεξιοτήτων και εργασιακών πρακτικών, η διαπραγμάτευση με συναδέλφους, η προσπάθεια να δει με άλλη οπτική

μια κατάσταση που βιώνει, η χρησιμοποίηση του χιούμορ και η δημιουργία θετικού κλίματος στην τάξη, η αναζήτηση στήριξης από την οικογένειά του, κ.λπ. Σε οργανωτικό-διοικητικό επίπεδο, οι παρεμβάσεις μπορούν να αφορούν τον ευρύτερο κρατικό μηχανισμό του εκπαιδευτικού συστήματος (βελτίωση της υλικοτεχνικής υποδομής στα σχολεία, μείωση της γραφειοκρατίας, ανύψωση του κύρους των εκπαιδευτικών, επιμόρφωσή τους, αύξηση των οικονομικών τους απολαβών, κ.λπ.), καθώς και τη λειτουργία και διοίκηση του σχολείου (καλή επικοινωνία με τον διευθυντή και τους συναδέλφους, σαφής προσδιορισμός του ρόλου και των προσδοκιών του κάθε εκπαιδευτικού, κ.λπ.).

2.5 Έρευνες σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση

Αναφέρθηκε ήδη ότι το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης προσέλκυσε το ενδιαφέρον πληθώρας μελετητών, προσφέροντας στην επιστημονική κοινότητα σπουδαία ευρήματα.

Ο Κάντας (1996), μελέτησε την εργασιακή εξουθένωση σε ποικίλες επαγγελματικές ομάδες, μεταξύ άλλων και στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Τα πορίσματα που αφορούσαν στους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας απέδειξαν υψηλά ποσοστά εξουθένωσης. Πιο συγκεκριμένα, το 25% των καθηγητών είχε υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, το 5% είχε υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης και το 15% είχε χαμηλά επίπεδα επίτευξης. Κατέληξε στο ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί συγκριτικά με άλλες χώρες βιώνουν σε μικρότερο βαθμό την επαγγελματική εξουθένωση, λόγω των υποστηρικτικών σχέσεων που αναπτύσσονται στην ελληνική οικογένεια, αλλά και στους εργασιακούς χώρους.

Λίγα χρόνια αργότερα, έρευνα των Κουστέλιου και Κουστέλιου (2001), σχετικά με τη σχέση της επαγγελματικής ικανοποίησης με την επαγγελματική εξουθένωση, έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί της Ελλάδας δεν αντιμετωπίζουν σε μεγάλο βαθμό την εξουθένωση.

Σύμφωνα με τους Kantas και Vassilaki (1997), οι εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα φαίνεται να είναι λιγότερο εξουθενωμένοι συγκριτικά με τους συναδέλφους τους στην Ευρώπη. Παρομοίως, και η έρευνα των Στάγια και Ιορδανίδη (2014), έδειξε χαμηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας της Θεσσαλονίκης, ενώ και η έρευνα του Κόκκινου (2002, όπως αναφέρεται στην Αμαραντίδου, 2010), στην Κύπρο έδειξε ότι η επαγγελματική εξουθένωση δεν επηρεάζει ιδιαίτερα τους εκπαιδευτικούς.

Το 2003 αποτελεί την αρχή μιας ευρωπαϊκής έρευνας μεταξύ 11 χωρών, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας, σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Οι Romaki και Anagnostopoulou (2003), με τη συμβολή του μοντέλου των Karasek και Theorell (1990), κατέληξαν στο ότι οι εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα να μην εργάζονται υπό πίεση, ωστόσο δεν εντοπίζονται υψηλά επίπεδα συναισθηματικής κούρασης. Η εξήγηση σχετίζεται με τον χαρακτήρα

του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος, που προωθεί τη μονοτονία και την επανάληψη της ίδιας ύλης, αλλά και την απουσία αξιολόγησης και τη σιγουριά της μόνιμης εργασίας.

Αντίθετα, έρευνα που διεξήχθη από τους Κάμτσιο και Λώλη (2016), και αφορούσε στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Ελλάδας, έδειξε ότι τα επίπεδα του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στη συγκεκριμένη επαγγελματική ομάδα της χώρας μας είναι μέτρια προς υψηλά. Ειδικότερα, ποσοστό μεταξύ του 50% και 60% παρουσίασε υψηλή βαθμολογία στη συναισθηματική εξάντληση, κάτι που υποδηλώνει το σύνδρομο, και μέτρια βαθμολογία στην αποπροσωποποίηση. Σχετικά με τη μειωμένη επίτευξη, ένα ποσοστό 36.7% σημείωσε χαμηλή βαθμολογία. Τα υψηλά επίπεδα στη συναισθηματική εξάντληση σε συνδυασμό με τα μέτρια επίπεδα της αποπροσωποποίησης και τα χαμηλά στη μειωμένη επίτευξη φανερώνουν υψηλά επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης. Τα εν λόγω πορίσματα ενδεχομένως να ερμηνεύονται λόγω της οικονομικής κρίσης που βίωσε η Ελλάδα. Η οικονομική αβεβαιότητα που επικρατούσε προκαλούσε στους εκπαιδευτικούς ανασφάλεια και άγχος για το μέλλον, κάτι που πιθανώς να τους οδηγούσε σε μια ουδέτερη στάση απέναντι στην εργασία τους.

Έγινε λοιπόν κατανοητό από τα παραπάνω, ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο το οποίο μπορεί να επηρεάσει όχι μόνο τους εκπαιδευτικούς αλλά και μεγάλη ομάδα επαγγελματιών, που σχετίζονται με την ανθρώπινη διάδραση. Το γεγονός ότι επιδρά αρνητικά και στη σωματική αλλά και στην ψυχική υγεία των εργαζομένων είναι αναγκαίο να κινητοποιήσει όχι μόνο τον πάσχοντα, αλλά και τον χώρο εργασίας του, ώστε να την αντιμετωπίσει επιτυχώς. Σχετικά με τους εκπαιδευτικούς στην Ελλάδα, οι έρευνες που έγιναν κατά καιρούς δε συμφωνούν απόλυτα ως προς τα επίπεδα εξουθένωσης τους. Η διχογνωμία αυτή γίνεται η αφορμή για την παρούσα έρευνα, η οποία επιθυμεί να στηρίξει με τα πορίσματα της τα ήδη υπάρχοντα αποτελέσματα.

ΜΕΡΟΣ Β' - ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

3 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο Μεθοδολογία Ανάλυσης

3.1 Σκοπός της έρευνας.

Σκοπός της παρούσας έρευνας αποτελεί η κατανόηση του βαθμού της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, αλλά και η διερεύνηση των παραγόντων που πυροδοτούν και προκαλούν την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Θα δοθεί, λοιπόν, προσοχή στην αποπροσωποποίηση, τη μειωμένη αποτελεσματικότητα και την συναισθηματική εξουθένωση. Ακόμα, θα εξεταστεί η σχέση του συνδρόμου με τους δημογραφικούς παράγοντες. Επομένως, η ολοκλήρωση της έρευνας αποσκοπεί στο να συνεισφέρει επιπλέον ευρήματα στο πλήθος ερευνών που διεξήχθησαν με παρόμοιο αντικείμενο.

3.2 Ερευνητικά ερωτήματα και ερευνητικές υποθέσεις

Στην έρευνα αυτή θα διερευνηθούν και θα απαντηθούν τα εξής ερωτήματα:

1. Ποια είναι τα κοινωνικό-δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών Α/θμιας και Β/θμιας εκπαίδευσης της περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας
2. Ποια είναι τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Α/θμιας και Β/θμιας εκπαίδευσης της περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας ως προς τις τρεις «συνιστώσες» (διαστάσεις) της (συναισθηματικής εξάντλησης, προσωπικής επίτευξης και αποπροσωποποίησης);
3. Τα δημογραφικά (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση), εκπαιδευτικά (μορφωτικό επίπεδο) και τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά (χρόνια προϋπηρεσίας, σχέση εργασίας) των των εκπαιδευτικών Α/θμιας και Β/θμιας εκπαίδευσης της περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση;

Οι ερευνητικές υποθέσεις (μηδενικές και εναλλακτικές) της παρούσας μελέτης καθίστανται ως εξής:

- ✚ Μηδενική Υπόθεση($H_{1,0}$): Το φύλο δεν επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση.
- ✚ Εναλλακτική Υπόθεση($H_{1,1}$): Το φύλο επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση.
- ✚ Μηδενική Υπόθεση($H_{2,0}$): Η ηλικία δεν επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση.
- ✚ Εναλλακτική Υπόθεση ($H_{2,1}$): Η ηλικία επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση.

- ✚ Μηδενική Υπόθεση ($H_{3,0}$): Η οικογενειακή κατάσταση δεν επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση.
- ✚ Εναλλακτική Υπόθεση ($H_{3,1}$): Η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση.
- ✚ Μηδενική Υπόθεση ($H_{4,0}$): Το μορφωτικό επίπεδο δεν επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση.
- ✚ Εναλλακτική Υπόθεση ($H_{4,1}$): Το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση.
- ✚ Μηδενική Υπόθεση ($H_{5,0}$): Τα έτη προϋπηρεσίας δεν επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση.
- ✚ Εναλλακτική Υπόθεση ($H_{5,1}$): Τα έτη προϋπηρεσίας επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση.
- ✚ Μηδενική Υπόθεση ($H_{6,0}$): Η σχέση εργασίας δεν επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση.
- ✚ Εναλλακτική Υπόθεση ($H_{6,1}$): Η σχέση εργασίας επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση.

3.3 Μέθοδος συλλογής δεδομένων, δείγμα της έρευνας.

Η μέθοδος συλλογής των δεδομένων στην παρούσα έρευνα είναι ποσοτική και πραγματοποιήθηκε με τη χρήση ερωτηματολογίου, προκειμένου να μπορέσουν να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα. Η συμπλήρωση ερωτηματολογίου ως ερευνητικό εργαλείο, επιλέχθηκε ως μια τεχνική που διερευνά γεγονότα, συμπεριφορές, κίνητρα, στάσεις και απόψεις γύρω από ένα θέμα. Με αυτό τον τρόπο, οι απαντήσεις μπορούν να αξιολογηθούν με βάση τα ατομικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων και να εξαχθούν πολύτιμα συμπεράσματα (Ζαφειρόπουλος, 2005). Η επιλογή της ποσοτικής έρευνας εξυπηρετεί καλύτερα τον σκοπό της συγκεκριμένης έρευνας από ότι η ποιοτική, διασφαλίζοντας σε σημαντικό βαθμό την επιστημονική της αξιοπιστία και τη δυνατότητα για (προσεκτική) γενίκευση των αποτελεσμάτων. Μάλιστα, η βιβλιογραφική ανασκόπηση έδειξε ότι οι περισσότεροι ερευνητές που διερεύνησαν το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης, χρησιμοποίησαν την ποσοτική έρευνα. Επιπλέον, η ποσοτική έρευνα είναι η πιο αξιόπιστη επιλογή για εξαγωγή συμπερασμάτων, όταν αυτή αφορά ανθρωπιστικές και κοινωνικές επιστήμες (Creswell & Guetterman, 2018).

Στη συγκεκριμένη έρευνα, ο πληθυσμός που μελετάται είναι οι εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας. Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε και καταχωρήθηκε ηλεκτρονικά μέσω της επιλογής του **Google Forms**. Η επιλογή της διαδικτυακής έρευνας κρίθηκε η καταλληλότερη για τη συγκεκριμένη μελέτη, λόγω των αρκετών πλεονεκτημάτων της έναντι των συμβατικών ερευνών, τα οποία παραθέτουν και οι Λιναρδής και άλλοι. (2011). Τα πιο σημαντικά από αυτά είναι η εξοικονόμηση πόρων, η ευκολία στην παράδοση και παραλαβή του ερωτηματολογίου, η ορθή εισαγωγή των δεδομένων και

αποφυγή τυχόν σφαλμάτων που μπορεί να έκανε ο ερευνητής, ο εύκολος και μικρός χρόνος διαχείρισης των δεδομένων, η εύρεση ατόμων με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, η εξασφάλιση της ανωνυμίας των ερωτώμενων και η επιλογή που τους δίνεται για συμπλήρωση του ερωτηματολογίου στο χρόνο και μέρος που αυτοί διευκολύνονται, η απουσία μεροληπτικότητας από τον ερευνητή αφού δεν παρίσταται στην συνέντευξη, η πρόσβαση σε πληθυσμούς από συγκεκριμένες γεωγραφικές περιοχές, κ.α. Από την άλλη, η διαδικτυακή έρευνα έχει και κάποια μειονεκτήματα, τα οποία σύμφωνα με τους ανωτέρω ερευνητές είναι τα πιθανά σφάλματα κάλυψης του πληθυσμού, η δυσκολία στην αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος, η έλλειψη προσωπικής επαφής με τον ερωτώμενο, η οποία καθιστά αδύνατο τον έλεγχο εγκυρότητας των απαντήσεων και τη δυνατότητα για επεξηγήσεις προς τους ερωτώμενους, και τέλος, πιθανά τεχνικά προβλήματα που μπορεί να προκύψουν.

Στη συνέχεια, στάλθηκε ο σύνδεσμος για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου σε διευθυντές δημόσιων Δημοτικών Γυμνασίων και Λυκείων της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας, οι οποίοι με τη σειρά τους ενημέρωσαν και τους καθηγητές των σχολείων τους και τους προώθησαν τον σύνδεσμο. Η επιλογή των σχολείων ήταν τυχαία και αφορούσε και τους τρεις νομούς της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας. Το δείγμα αποτελείται από 200 εκπαιδευτικούς, ενώ η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου ήταν φυσικά προαιρετική.

3.4 Δεοντολογία

Είναι απαραίτητο επίσης να αναφερθεί πως η συγκεκριμένη ερευνητική μελέτη ανταποκρίθηκε στις θεμελιώδεις δεοντολογικές αρχές, οι οποίες διέπουν τη διεξαγωγή μιας έρευνας. Καταρχήν, για λόγους προστασίας των προσωπικών δεδομένων και εναρμόνισης με τα πρότυπα του G.D.P.R., δεν αναφέρονται τα εν λόγω σχολεία. Επιπλέον, από τη στιγμή που το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε ηλεκτρονικά και σε αυτό δε ζητήθηκαν προσωπικά στοιχεία, όπως ονοματεπώνυμο, αριθμός τηλεφώνου, email, κ.λπ., τηρήθηκε πλήρως η ανωνυμία των συμμετεχόντων. Οι απαντήσεις των ερωτηματολογίων αξιοποιήθηκαν αποκλειστικά και μόνο για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας και για την εξαγωγή των απαραίτητων αποτελεσμάτων. Μάλιστα, οι ερωτώμενοι πριν τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου ενημερώθηκαν με ένα εισαγωγικό σημείωμα σχετικά με το περιεχόμενό του και πως οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν αυστηρά για επιστημονικούς σκοπούς, όπως επίσης για την τήρηση των αρχών της εμπιστευτικότητας, της ανωνυμίας και του απόρρητου των προσωπικών τους δεδομένων, σύμφωνα με τη δεοντολογία διεξαγωγής ερευνών (βλ. Παράρτημα).

3.5 Περιγραφή ερευνητικού εργαλείου

Η δομή του ερωτηματολογίου ήταν απλή και ξεκάθαρη και ο χρόνος συμπλήρωσής του περίπου 4-7 λεπτά, με σκοπό οι ερωτώμενοι να απαντήσουν με περισσότερη

διάθεση και ειλικρίνεια. Φυσικά, στην εισαγωγή του ερωτηματολογίου ενημερώθηκαν για τον σκοπό της συγκεκριμένης έρευνας και την αναγκαιότητα της ορθής και ειλικρινούς συμπλήρωσής του. Η διατύπωση των ερωτήσεων ήταν όσο το δυνατόν πιο ξεκάθαρη, ώστε να μη χρειάζονται περαιτέρω διευκρινήσεις. Όλες οι απαντήσεις αφορούσαν την τρέχουσα σχολική χρονιά, ήταν υποχρεωτικές και σχεδόν όλες κλειστού τύπου. Επιπλέον, πριν την οριστική υποβολή του ερωτηματολογίου, ο ερωτώμενος μπορούσε να επιστρέψει σε οποιαδήποτε ερώτηση και να αλλάξει την απάντησή του.

Ως προς τη δομή του ερωτηματολογίου, αυτή αποτελείτο από 2 διακριτά μέρη. Το πρώτο μέρος περιείχε 12 ερωτήσεις δημογραφικού και επαγγελματικού περιεχομένου. Συγκεκριμένα, ζητήθηκε από τους εκπαιδευτικούς να δώσουν στοιχεία για το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση (άγαμος/η, έγγαμος/η, διαζευγμένος/η, χήρος/α), των αριθμών παιδιών, το επίπεδο ολοκληρωμένων σπουδών (βασικό πτυχίο, μεταπτυχιακό, διδακτορικό), τα έτη προϋπηρεσίας στην εκπαίδευση, τη σχέση εργασίας (μόνιμοι, αναπληρωτές ή ωρομίσθιοι), τη θέση ευθύνης (διευθυντής/τρια, υποδιευθυντής/τρια, τομεάρχης κ.ά.), την ειδικότητά, τον νομό εργασίας και την περιοχή εργασίας (αστική/πόλη, ημιαστική/κωμόπολη, αγροτική/χωριό).

Το δεύτερο μέρος περιλάμβανε 22 ερωτήσεις αυτοαξιολόγησης σύμφωνα με το Maslach Burnout Inventory – Educators Survey (M.B.I.-E.S.) των Maslach et al. (1996), από τις οποίες 9 αφορούν τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, 8 τη διάσταση της προσωπικής εκπλήρωσης/ επίτευξης και 5 τη διάσταση της αποπροσωποποίησης (βλ. Πίνακα 2). Οι απαντήσεις δόθηκαν σε επταβάθμια κλίμακα Likert, στο ερώτημα: “πόσο συχνά σας εκφράζει η κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις” (0=Ποτέ, 1=μερικές φορές τον χρόνο, 2=μία φορά τον μήνα, 3=μερικές φορές τον μήνα, 4= μία φορά την εβδομάδα, 5=μερικές φορές την εβδομάδα, 6=κάθε μέρα). Το άθροισμα των απαντήσεων από κάθε διάσταση βγάζει ένα συνολικό σκορ για κάθε μια από τις τρεις κλίμακες και χρησιμοποιείται για την ερμηνεία σε υψηλά, μέτρια ή χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Όπως φαίνεται και στον Πίνακα 2, σύμφωνα με τους κατασκευαστές του ερωτηματολογίου, υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης έχει ο εκπαιδευτικός που από τις 9 αντίστοιχες ερωτήσεις συγκεντρώνει σκορ μεγαλύτερο ή ίσο του 31. Αντίθετα, αν συγκεντρώσει 21 έως 30 μονάδες τον διακατέχει μέτρια συναισθηματική εξάντληση και για λιγότερες από 21 μονάδες το αποτέλεσμα υποδεικνύει χαμηλά επίπεδα. Ως προς τη διάσταση της Αποπροσωποποίησης, σκορ μεγαλύτερο ή ίσο από 11 μονάδες υποδηλώνει υψηλά επίπεδα Αποπροσωποποίησης και επομένως εξουθένωσης, 6 έως 10 μονάδες μέτρια επίπεδα και λιγότερο από 5 μονάδες συνεπάγεται χαμηλά επίπεδα. Η ερμηνεία της Προσωπικής επίτευξης λειτουργεί αντίστροφα από τις άλλες δύο διαστάσεις. Υψηλότερο σκορ σημαίνει χαμηλότερη επαγγελματική εξουθένωση ως προς αυτή τη διάσταση. Συγκεκριμένα, μέχρι 35 μονάδες θεωρείται πως ο εκπαιδευτικός βιώνει υψηλή εξουθένωση, από 36 έως 41

μονάδες η εξουθένωση βρίσκεται σε μέτρια επίπεδα ενώ για σκορ μεγαλύτερο ή ίσο των 42 μονάδων, η επαγγελματική εξουθένωση είναι υψηλή για το συγκεκριμένο άτομο – εκπαιδευτικό.

Πίνακας 2: Δομή και ερμηνεία του Maslach Burnout Inventory – Educators Survey

Διάσταση επαγγελματικής εξουθένωσης	Αριθμοί ερώτησης ανά διάσταση	Συνολικό σκορ διάστασης	Επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης
Συναισθηματική εξάντληση	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	0 – 20	Χαμηλό
		21 – 30	Μέτριο
		31 – 54	Υψηλό
Αποπροσωποποίηση	5, 10, 11, 15, 22	0 – 5	Χαμηλό
		6 – 10	Μέτριο
		11 – 30	Υψηλό
Προσωπική επίτευξη	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	0 – 35	Υψηλό
		36 – 41	Μέτριο
		42 – 48	Χαμηλό

3.5.1 Εγκυρότητα και αξιοπιστία του ερευνητικού εργαλείου

Η χρησιμοποίηση του Maslach Burnout Inventory (MBI), αλλά και της έκδοσης για τους εκπαιδευτικούς είναι ευρεία σε παγκόσμιο επίπεδο. Η πλειοψηφία του επιστημονικού κόσμου αποδέχεται το συγκεκριμένο εργαλείο για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ωστόσο υπάρχουν και ελάχιστες ενστάσεις, όπως αυτή των Kristensen et al. (2005).

(Maslach & Jackson, 1986). Για την Ελλάδα, η στάθμιση του εργαλείου αρχικά πραγματοποιήθηκε από τους Kantas & Vassilaki (1997) σε 220 εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, η οποία και επιβεβαίωσε την τριπλή παραγοντική δομή της εν λόγω κλίμακας, αποδεικνύοντας την ανεξαρτησία της από πολιτισμικούς παράγοντες. Οι επιμέρους δείκτες αξιοπιστίας μετρήθηκαν με τον δείκτη Cronbach's alpha. Για τη συναισθηματική εξάντληση η τιμή του δείκτη ήταν 0,81, για την αποπροσωποποίηση 0,60 και για την προσωπική επίτευξη 0,86.

Επιπλέον, στην προσαρμογή του Kokkinos (2006) σε έρευνα που αφορούσε 430 εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα και 771 Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από την Κύπρο, ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's alpha υπολογίστηκε 0,85 για τη συναισθηματική εξάντληση, 0,63 για την αποπροσωποποίηση και 0,79 για την προσωπική επίτευξη. Οι Κόκκινος και Δαβάζογλου (2009) υπολογίζουν τις τιμές του δείκτη αξιοπιστίας αντίστοιχα σε 0.80, 0.68 και 0.90 για τους εκπαιδευτικούς Γενικής αγωγής και σε 0.86, 0.59 και 0.74 για τους εκπαιδευτικούς Ειδικής αγωγής. Επίσης, οι Antoniou et al. (2013) δίνουν τις τιμές 0.84, 0.67 και 0.78 αντίστοιχα για τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Στην παρούσα έρευνα, ο δείκτης συνέπειας Cronbach's α υπολογίστηκε ίσος με 0.903 για τη συναισθηματική εξάντληση (Πίνακας 3), 0.622 για την

αποπροσωποποίηση (Πίνακας 4) και 0.834 για την προσωπική επίτευξη (Πίνακας 5). Με εξαίρεση την τιμή του δείκτη για την αποπροσωποποίηση, η οποία αγγίζει τα χαμηλότερα επίπεδα τα οποία δύναται να είναι αποδεκτά σε μια έρευνα, οι άλλες δυο τιμές θεωρούνται υψηλές για την συνέπεια απαντήσεων ενός ερωτηματολογίου. Επιπλέον, και οι τρεις τιμές που υπολογίστηκαν είναι πολύ κοντά σε αυτές των Kantas & Vassilaki (1997) και Kokkinos (2006).

Πίνακας 3: Δείκτης αξιοπιστίας της υποκλίμακας Συναισθηματική εξάντληση

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0.903	0.903	9

Πίνακας 4: Δείκτης αξιοπιστίας της υποκλίμακας Αποπροσωποποίηση

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0.622	0.657	5

Πίνακας 5: Δείκτης αξιοπιστίας της υποκλίμακας Προσωπική επίτευξη

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0.805	0.816	8

Πίνακας 6: Δείκτης αξιοπιστίας ολόκληρου του ερωτηματολογίου

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0.736	0.692	22

4 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

4.1 Περιγραφική στατιστική

Στην παρούσα έρευνα διερευνήθηκαν οι απόψεις των ενεργών εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας για το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Για τον σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκε κατάλληλο ερωτηματολόγιο το οποίο αποτελείται από 4 ενότητες. Η 1^η ενότητα περιλαμβάνει τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων, η 2^η ασχολείται με την Συναισθηματική Εξάντληση, η 3^η με την Αποπροσωποίηση και τέλος η 4^η με την Προσωπική Επίτευξη.

4.1.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Σε αυτήν την ενότητα αναλύονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών. Στον Πίνακα 7, παρατίθεται το φύλο των εκπαιδευτικών με το 60% να είναι γυναίκες και το υπόλοιπο 40% του δείγματος να αποτελείται από άνδρες. Όπως φαίνεται και στον Πίνακα 8, 108 (54%) εργάζονται στην Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ στην Πρωτοβάθμια εργάζονται 92 (46%) των εκπαιδευτικών. Από τους 200 εκπαιδευτικούς οι 119 (59,5%) εργάζονται στην ΠΕ Κοζάνης, οι 42 ή 21% στην ΠΕ Γρεβενών, ενώ στις άλλες δύο ΠΕ είναι σχεδόν ίδιος ο αριθμός των εκπαιδευτικών δηλ 20 (10%) στην ΠΕ Φλώρινας και 19 (9,5%) στην ΠΕ Καστοριάς (Πίνακας 9).

Πίνακας 7: Φύλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΝΔΡΑΣ	80	40,0	40,0	40,0
	ΓΥΝΑΙΚΑ	120	60,0	60,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Πίνακας 8: Βαθμίδα Εκπαίδευσης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ	92	46,0	46,0	46,0
	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ	108	54,0	54,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Πίνακας 9: Κατανομή των εκπαιδευτικών στις ΠΕ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΓΡΕΒΕΝΩΝ	42	21,0	21,0	21,0
	ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ	19	9,5	9,5	30,5
	ΚΟΖΑΝΗΣ	119	59,5	59,5	90,0
	ΦΛΩΡΙΝΑΣ	20	10,0	10,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Στον Πίνακα 10, παρουσιάζεται η ηλικία των ερωτηθέντων. Το 56,5% των εκπαιδευτικών ανήκει στην κατηγορία των 51-60 ετών, το 26.5% είναι ηλικίας από 41 έως 50 ετών, ενώ στο 7% κυμαίνεται η ηλικιακή ομάδα 31 έως 40 ετών, το 6% είναι ηλικίας μεγαλύτερη των 60 ετών, ενώ μόλις το 4% είναι κάτω των 31 ετών.

Πίνακας 10: Ηλικία

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	<31	8	4,0	4,0	4,0
	31-40	14	7,0	7,0	11,0
	41-50	53	26,5	26,5	37,5
	51-60	113	56,5	56,5	94,0
	>60	12	6,0	6,0	100,0
	<i>Total</i>	<i>200</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	

Στον Πίνακα 11 παρουσιάζεται η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων στην έρευνα. Το 88.5% είναι έγγαμοι/ες και μόλις το 8% είναι άγαμοι/ες, ενώ στην έρευνα συμμετείχαν και τέσσερεις διαζευμένοι/ες και τρεις χήρες.

Πίνακας 11: Οικογενειακή κατάσταση

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Έγγαμος/η	177	88,5	88,5	88,5
	Άγαμος/η	16	8,0	8,0	96,5
	Διαζευγμέν ⁴		2,0	2,0	98,5
	Χήρος/α	3	1,5	1,5	100,0
	<i>Total</i>	<i>200</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	

Στον Πίνακα 12 παρουσιάζεται ο αριθμός των τέκνων των συμμετεχόντων στην έρευνα. Το 51.5% έχουν δύο τέκνα, το 19,5 έχει ένα, το 15,5% έχει τρία τέκνα, 12% δήλωσε ότι δεν έχει παιδιά και μόλις 1,5% είναι αυτοί/ες που έχουν από τέσσερα παιδιά και πάνω.

Πίνακας 12: Αριθμός τέκνων

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	0	24	12,0	12,0	12,0
	1	39	19,5	19,5	31,5
	2	103	51,5	51,5	83,0
	3	31	15,5	15,5	98,5
	>=4	3	1,5	1,5	100,0
	<i>Total</i>	<i>200</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	

Πίνακας 13: Εκπαιδευτικός Κλάδος - Ειδικότητα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΛΛΗ...ΠΕ...	1	,5	,5	,5
	ΠΕ01	6	3,0	3,0	3,5
	ΠΕ02	28	14,0	14,0	17,5
	ΠΕ03	13	6,5	6,5	24,0
	ΠΕ04.01	5	2,5	2,5	26,5
	ΠΕ04.04	1	,5	,5	27,0
	ΠΕ04.05	6	3,0	3,0	30,0
	ΠΕ05	8	4,0	4,0	34,0
	ΠΕ06	8	4,0	4,0	38,0
	ΠΕ07	6	3,0	3,0	41,0
	ΠΕ08	1	,5	,5	41,5
	ΠΕ11	13	6,5	6,5	48,0
	ΠΕ23	1	,5	,5	48,5
	ΠΕ60	1	,5	,5	49,0
	ΠΕ70	64	32,0	32,0	81,0
	ΠΕ71	2	1,0	1,0	82,0
	ΠΕ78	2	1,0	1,0	83,0
	ΠΕ79.01	7	3,5	3,5	86,5
	ΠΕ80	5	2,5	2,5	89,0
	ΠΕ81	1	,5	,5	89,5
	ΠΕ82	1	,5	,5	90,0
	ΠΕ84	1	,5	,5	90,5
	ΠΕ86	15	7,5	7,5	98,0
	ΠΕ87	2	1,0	1,0	99,0
	ΠΕ88	2	1,0	1,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Στον πίνακα 13 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των εκπαιδευτικών που έλαβαν μέρος στην έρευνα σε ποιον εκπαιδευτικό κλάδο ανήκουν. Οι περισσότεροι/ες συμμετέχοντες ανήκουν στον κλάδο των δασκάλων (ΠΕ70) σε ποσοστό 32% (64), ακολουθούν οι εκπαιδευτικοί που ανήκουν στην κατηγορία των φιλολόγων (ΠΕ02) σε ποσοστό 14% (28), έπονται οι εκπαιδευτικοί του κλάδου της πληροφορικής ΠΕ86 σε ποσοστό 7,5% (15), μετά οι εκπαιδευτικοί που ανήκουν στην κατηγορία των καθηγητών/τριών φυσικής αγωγής ΠΕ11 σε ποσοστό 6,5% (13) σε ίδιο ποσοστό με τους εκπαιδευτικούς του κλάδου των μαθηματικών ΠΕ03. Το 6% ανήκει στον ενιαίο κλάδο των Φυσικών επιστημών (ΠΕ04), χωρίς τη συμμετοχή ούτε ενός χημικού. Οι υπόλοιποι κλάδοι συμμετέχουν με πολύ μικρά ποσοστά και ένας/μια δεν δήλωσε τον κλάδο που ανήκει.

Πίνακας 14: Χρόνια προϋπηρεσίας στην εκπαίδευση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5	12	6,0	6,0	6,0
	5-10	17	8,5	8,5	14,5
	11-20	45	22,5	22,5	37,0
	21-30	85	42,5	42,5	79,5
	>30	41	20,5	20,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Στον πίνακα 14 παρουσιάζονται τα χρόνια προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών που έλαβαν μέρος στην έρευνα. Οι εκπαιδευτικοί χωρίστηκαν σε πέντε ομάδες. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί έχουν προϋπηρεσία από 21-30 χρόνια σε ποσοστό 42,5% (85), ακολουθούν οι εκπαιδευτικοί με προϋπηρεσία από 11-20 χρόνια σε ποσοστό 22,5% (45) και έπεται η ομάδα που έχει προϋπηρεσία μεγαλύτερη από 30 χρόνια σε ποσοστό 20,5%. (41) Το 8,5% (17) ανήκει στην ομάδα από 5-10 χρόνια και μόλις το 6% (12) έχει προϋπηρεσία μικρότερη από πέντε(5) χρόνια.

Πίνακας 15: Σχολική μονάδα εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Γυμνάσιο	56	28,0	28,0	28,0
	Γυμνάσιο, ΕΠΑΛ	3	1,5	1,5	29,5
	Γυμνάσιο, Λύκειο	10	5,0	5,0	34,5
	Γυμνάσιο, Λύκειο, ΕΠΑΛ	1	0,5	0,5	35,0
	Γυμνάσιο, ΣΔΕ	1	0,5	0,5	35,5
	Δημοτικό	88	44,0	44,0	79,5
	Δημοτικό, Γυμνάσιο	2	1,0	1,0	80,5
	ΕΠΑΛ	11	5,5	5,5	86,0
	Λύκειο	25	12,5	12,5	98,5
	Μουσικό Σχολείο	1	0,5	0,5	99,0
	ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΟ	1	0,5	0,5	99,5
	ΣΔΕ	1	0,5	0,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Στον πίνακα 15 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα όσον αφορά τη σχολική μονάδα εργασίας των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα. Το μεγαλύτερο ποσοστό εργάζεται σε Δημοτικό σχολείο, 44% (88). Ακολουθούν οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε Γυμνάσιο σε ποσοστό 28% (56), οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε Λύκειο αποτελούν το 12,5% (25). Οι εκπαιδευτικοί που απασχολούνται στην τεχνική εκπαίδευση (ΕΠΑΛ) αποτελούν το 5,5% (11), το 5% (10) εργάζεται και σε γυμνάσιο και σε Λύκειο. Τρεις εκπαιδευτικοί (1,5%) εργάζεται και σε γυμνάσιο και σε ΕΠΑΛ. Δύο εκπαιδευτικοί (1%) εργάζονται και σε Δημοτικό και σε Γυμνάσιο και στις υπόλοιπες

σχολικές μονάδες Νηπιαγωγείο, ΣΔΕ, μουσικό σχολείο κλπ εργάζεται από ένας εκπαιδευτικός (0,5%).

Πίνακας 16: Ποια είναι η θέση εργασίας σας στο σχολείο.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αναπληρωτής/τρια	20	10,0	10,0	10,0
	Αποσπασμένος/η	34	17,0	17,0	27,0
	Οργανική	146	73,0	73,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Στον πίνακα 16 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της σχέσης εργασίας των εκπαιδευτικών σε σχέση με τις σχολικές μονάδες της περιφέρειας όπου διεξήχθη η έρευνα. Σε πολύ μεγάλο ποσοστό και συγκεκριμένα το 73% των εκπαιδευτικών υπηρετούν εκεί που έχουν οργανική θέση, ένα 17% είναι αποσπασμένοι στις σχολικές μονάδες και σε μικρό ποσοστό κυμαίνονται οι αναπληρωτές που καταλαμβάνουν το 10% των θέσεων.

Πίνακας 17: Κατέχετε κάποια Θέση Ευθύνης στην εκπαίδευση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΝΑΙ	65	32,5	32,5	32,5
	ΟΧΙ	135	67,5	67,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Πίνακας 18: Θέση Ευθύνης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καμία Θέση Ευθύνης	135	67,5	67,5	67,5
	Διευθυντής	48	24,0	24,0	91,5
	Προϊσταμένη μονοθέσιου	1	0,5	0,5	92,0
	Σύμβουλος εκπαίδευσης	2	1,0	1,0	93,0
	Τομεάρχης	2	1,0	1,0	94,0
	Υπεύθυνος Εργαστηρίων	1	0,5	0,5	94,5
	Υποδιευθυντής	11	5,5	5,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Πίνακας 19: Χρόνια υπηρεσίας στην παρούσα θέση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Χρόνο	135	67,5	67,5	67,5
	>8 Χρόνια	20	10,0	10,0	77,5
	1-3 Χρόνια	15	7,5	7,5	85,0
	4-8 Χρόνια	11	5,5	5,5	90,5
	Total	19	9,5	9,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

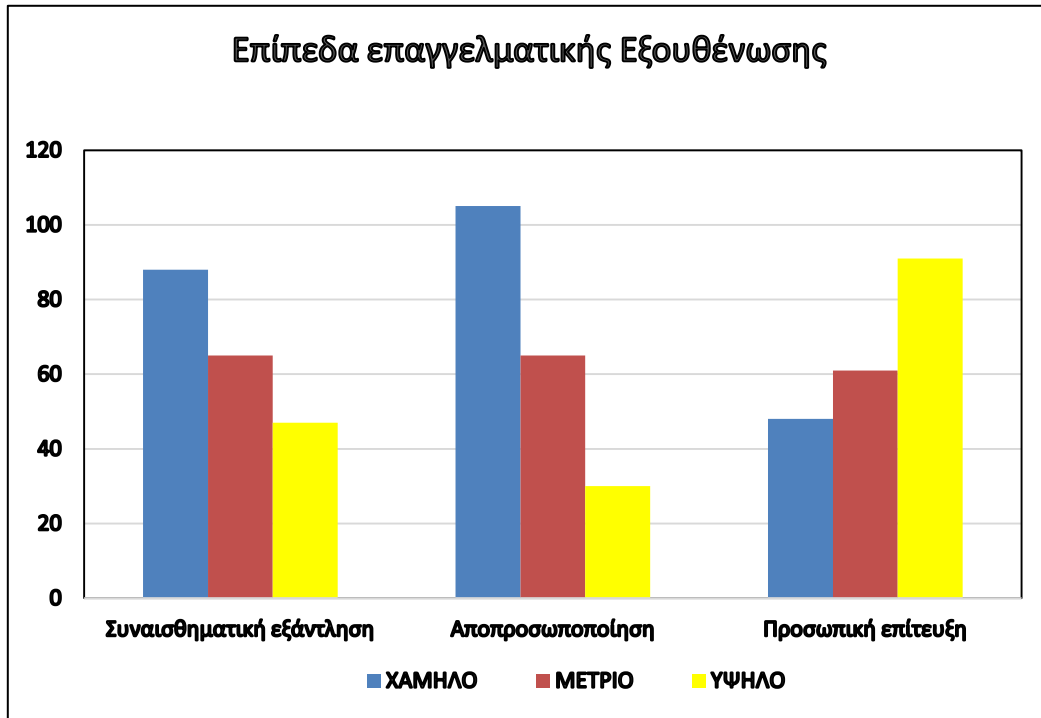
Ο πίνακας 17 σε συνάρτηση με τον Πίνακα 18 παρουσιάζουν το ποσοστό των συμμετέχοντες στην έρευνα, που κατέχουν θέση ευθύνης. Το 32.5% (65) κατέχει θέση ευθύνης και από αυτούς οι συντριπτική πλειοψηφία 48/65 είναι διευθυντές σχολικής μονάδας, 11 είναι υποδιευθυντές, ενώ συμμετείχαν στην έρευνα και δύο σύμβουλοι εκπαίδευσης, δύο τομεάρχες, ένας/μία υπεύθυνος/η εργαστηρίων καθώς και μία προισταμένη μονοθέσιου σχολείου. Στον Πίνακα 19 παρουσιάζονται τα χρόνια προυπηρεσίας σε θέση ευθύνης. Οι 20 έχουν λιγότερο από ένα χρόνο υπηρεσία σε θέση ευθύνης, ακολουθούν αυτοί/ες που έχουν 4-8 χρόνια προϋπηρεσία (19), έπονται όσοι/ες έχουν προϋπηρεσία μεγαλύτερη των οτώ ετών(15) και στην τελευταία θέση βρίσκονται όσοι/ες έχουν προϋπηρεσία 1-3 χρόνια (11).

4.1.2 Επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών

Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα (χαμηλή συναισθηματική εξάντληση, χαμηλή αποπροσωποποίηση και υψηλή προσωπική επίτευξη). Στην προσωπική επίτευξη όταν σημειώνεται **υψηλή βαθμολογία, τότε σημαίνει χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση**. Συγκεκριμένα ως προς την διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης το 44,0% των εκπαιδευτικών βιώνουν χαμηλή συναισθηματική εξάντληση. Ως προς την διάσταση της αποπροσωποποίησης το 52,5% βιώνουν χαμηλή αποπροσωποποίηση. Και ως προς την διάσταση της προσωπικής επίτευξης το 45,5% βιώνουν υψηλή προσωπική επίτευξη. (Πίνακας 19 & Γράφημα1).

Πίνακας 20: Επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (N=200)

Επαγγελματική Εξουθένωση	Χαρακτηρισμός	Συχνότητα	Ποσοστό %
Συναισθηματική εξάντληση	ΧΑΜΗΛΟ	88	44,0
	ΜΕΤΡΙΟ	65	32,5
	ΥΨΗΛΟ	47	23,5
Αποπροσωποποίηση	ΧΑΜΗΛΟ	105	52,5
	ΜΕΤΡΙΟ	65	32,5
	ΥΨΗΛΟ	30	15,0
Προσωπική επίτευξη	ΧΑΜΗΛΟ	48	24,0
	ΜΕΤΡΙΟ	61	30,5
	ΥΨΗΛΟ	91	45,5



Γράφημα 1: Επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης

4.1.3 Συσχέτιση των δημογραφικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών με την επαγγελματική εξουθένωση

4.1.3.1 Επαγγελματική εξουθένωση ως προς το φύλο

Πίνακας 21: t Test Επαγγελματική εξουθένωση ως προς το φύλο

		Levene's Test for Equality of		t-test for Equality of Means				95% Confidence Interval of the			
		F	Sig.	t	df	One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
ΣΥΝ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	Equal variances assumed	8,544	0,004	-0,871	198	0,193	0,385	-1,438	1,651	-4,694	1,819
	Equal variances not assumed			-0,830	141,440	0,204	0,408	-1,438	1,732	-4,861	1,986
Αποπροσωποποίηση	Equal variances assumed	0,213	0,645	1,764	198	0,040	0,079	1,175	0,666	-0,138	2,488
	Equal variances not assumed			1,751	165,056	0,041	0,082	1,175	0,671	-0,150	2,500
Προσωπική επίτευξη	Equal variances assumed	1,808	0,180	-0,477	198	0,317	0,634	-0,442	0,927	-2,269	1,386
	Equal variances not assumed			-0,460	147,992	0,323	0,646	-0,442	0,961	-2,341	1,457

Στον πίνακα 20 «Independent Samples Test» μας ενδιαφέρουν τα εξής:

- ✚ Levene's Test for Equality of Variances: είναι τεστ για την ισότητα των διασπορών.
 - αν $p > 0,05$ οι διασπορές είναι ίσες
 - αν $p < 0,05$ οι διασπορές είναι άνισες

Όταν οι διασπορές είναι ίσες, στην ανάγνωση του υπόλοιπου πίνακα (t-test for Equality of Means) κοιτάμε την πρώτη γραμμή (Equal variances assumed). Όταν είναι άνισες, κοιτάμε τη δεύτερη γραμμή (Equal variances not assumed) Στην περίπτωση μας: $p = 0,004$ δηλαδή $p < 0,05$ άρα οι διασπορές είναι άνισες και επομένως από εδώ και πέρα θα κοιτάμε μόνο τη δεύτερη γραμμή.

t-Test for Equality of Means

- ✚ δηλώνουμε πόσο είναι το t ($t = -0,830$)
- ✚ Significance (Two-Sided p): δηλώνουμε πόσο είναι το p ($p = 0,408$) και με βάση αυτό τον αριθμό δεχόμαστε ή απορρίπτουμε την H_0 .
- ✚ αν $p > 0,05$ δεν μπορούμε να απορρίψουμε την H_0
- ✚ αν $p < 0,05$ απορρίπτουμε την H_0 και δεχόμαστε την H_1

Στην περίπτωση μας $p > 0,05$ άρα δεχόμαστε την H_0 ($\mu_1 = \mu_2$).

Έχουμε $t=-0.830$, $df=141.44$ και $p=0.408>0.05$, οπότε δεν μπορούμε να απορρίψουμε την H_0 , δηλαδή, ότι η επαγγελματική εξουθένωση και συγκεκριμένα η συναισθηματική εξάντληση είναι ανεξάρτητη από το φύλο των εκπαιδευτικών.

Ως προς την διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης προέκυψε ότι **οι διασπορές είναι άνισες, αλλά δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες**. Συγκεκριμένα οι γυναίκες (Μ.Ο.:23.38 & Τ.Α.:10.44) παρουσιάζουν μεγαλύτερο επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης από τους άντρες (Μ.Ο.:21.94 & Τ.Α.:13.04), όπως μπορούμε να δούμε στον παρακάτω πίνακα 21.

Ως προς την διάσταση της αποπροσωποποίησης προέκυψε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις γυναίκες και στους άνδρες ($p>0.05$). Συγκεκριμένα η αποπροσωποποίηση στους άνδρες (Μ.Ο.:6.73 & Τ.Α.:4,72) είναι μεγαλύτερη από τις γυναίκες (Μ.Ο.:5.55 & Τ.Α.:4,54). Οι άνδρες & οι γυναίκες ανήκουν στην κατηγορία Μεσαία. Έχουμε $t=1.764$, $df=198$ και $p=0.079 >0.05$, οπότε δεν μπορούμε να απορρίψουμε την H_0 .

Ως προς την διάσταση της προέκυψε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις γυναίκες και στους άνδρες ($p>0.05$). Συγκεκριμένα η προσωπική επίτευξη στις γυναίκες (Μ.Ο.: 36.09 & Τ.Α.: 5.92) είναι μεγαλύτερη από τους άνδρες (Μ.Ο.: 35.65 & Τ.Α.: 7.11). Οι άνδρες και οι γυναίκες ανήκουν οριακά στην κατηγορία υψηλή. Έχουμε $t=-0.477$, $df=198$ και $p=0.634 >0.05$, οπότε δεν μπορούμε να απορρίψουμε την ($H_{1,0}$).

Αποδεχόμαστε την Υπόθεση($H_{1,0}$): Το φύλο δεν επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση.

Πίνακας 22: Επαγγελματική εξουθένωση ως προς το φύλο

	ΦΥΛΟ	N	Mean		Std. Deviation	Std. Error Mean
Συναισθηματική εξάντληση	ΑΝΔΡΑΣ	80	21,94	ΜΕΣΑΙΟ	13,040	1,458
	ΓΥΝΑΙΚΑ	120	23,38	ΜΕΣΑΙΟ	10,240	0,935
Αποπροσωποποίηση	ΑΝΔΡΑΣ	80	6,73		4,717	0,527
	ΓΥΝΑΙΚΑ	120	5,55		4,545	0,415
Προσωπική επίτευξη	ΑΝΔΡΑΣ	80	35,65		7,107	0,795
	ΓΥΝΑΙΚΑ	120	36,09		5,921	0,541

4.1.3.2 Επαγγελματική εξουθένωση ως προς την ηλικία

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης διακύμανσης Anova, τα οποία παρουσιάζονται στους Πίνακες 23 & 25 και στα Γραφήματα 2-4 συμπεραίνεται ως προς την διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με την ηλικία των εκπαιδευτικών ($p=0.011<0.05$).

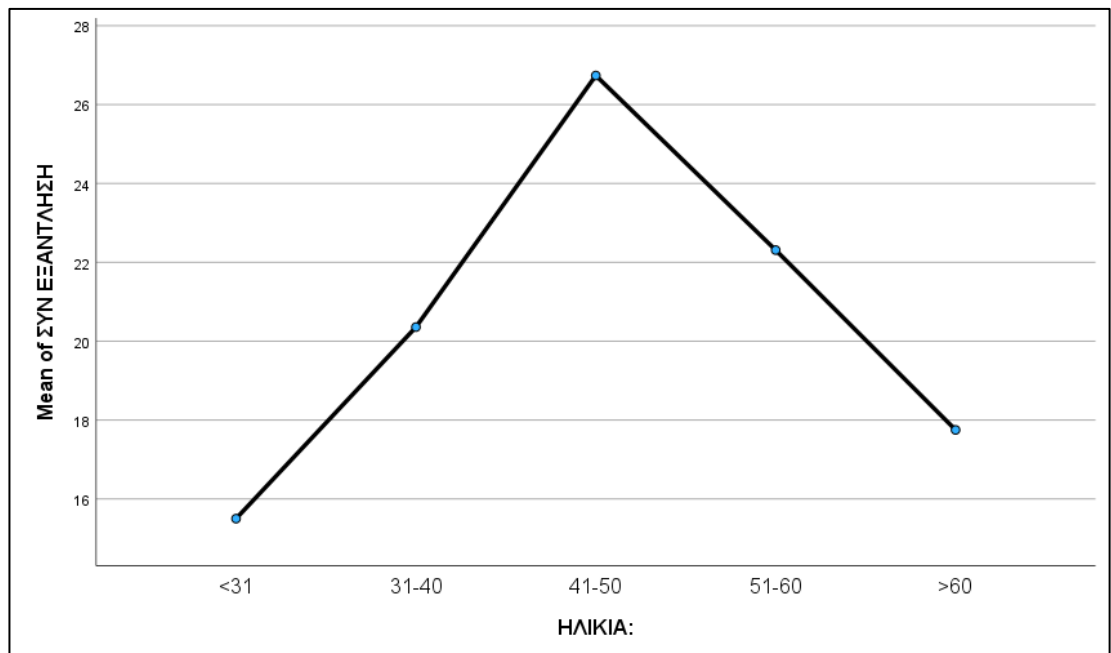
Πίνακας 23: One way ANOVA Επαγγελματική εξουθένωση ως προς την ηλικία

ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ΣΥΝ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	Between Groups	1664,075	4	416,019	3,332	0,011
	Within Groups	24345,925	195	124,851		
	Total	26010,000	199			
Αποπροσωποποίηση	Between Groups	88,238	4	22,059	1,026	0,395
	Within Groups	4193,682	195	21,506		
	Total	4281,920	199			
Προσωπική επίτευξη	Between Groups	721,974	4	180,493	4,725	0,001
	Within Groups	7449,581	195	38,203		
	Total	8171,555	199			

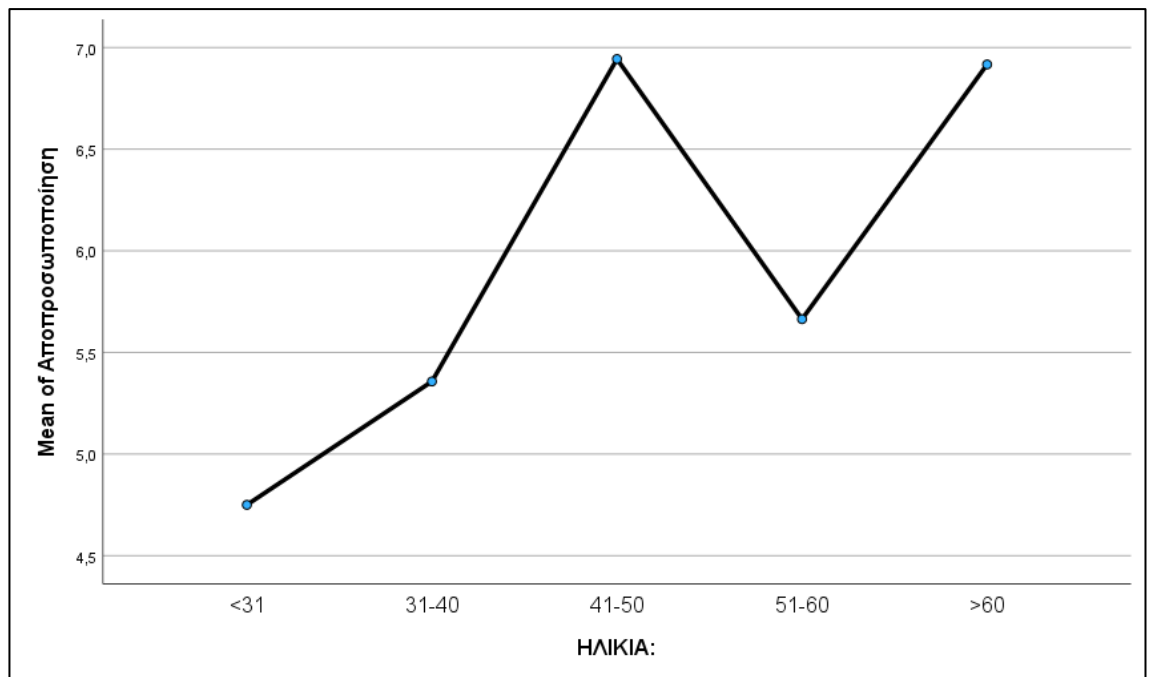
Συγκεκριμένα η συναισθηματική εξάντληση είναι μεγαλύτερη στην ηλικία 41-50, $M.O=26,74$ και μικρότερη στους εκπαιδευτικούς που είναι μικρότεροι των 31 χρόνων. Οι ηλικίες 41-50 και 51-60 νιώθουν μέτρια συναισθηματική εξάντληση, ενώ οι υπόλοιπες ηλικίες νιώθουν χαμηλή συναισθηματική εξάντληση. Επομένως γίνεται αποδεκτή Εναλλακτική Υπόθεση ($H_{2,1}$): Η ηλικία επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση ως προς τη συνιστώσα της συναισθηματικής εξάντλησης.

Ως προς την διάσταση της αποπροσωποποίησης προέκυψε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά με την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών ($p=0.395>0.05$). Συγκεκριμένα η αποπροσωποποίηση είναι μεγαλύτερη στους εκπαιδευτικούς που η ηλικία τους κυμαίνεται μεταξύ των 41-50 χρόνων(μέτρια), ενώ και πάλι μικρότερη στους εκπαιδευτικούς που είναι μικρότεροι των 31 χρόνων (χαμηλή). **Οπότε γίνεται αποδεκτή, η Μηδενική Υπόθεση($H_{2,0}$):** Η ηλικία δεν επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση ως προς τη συνιστώσα της αποπροσωποποίησης .

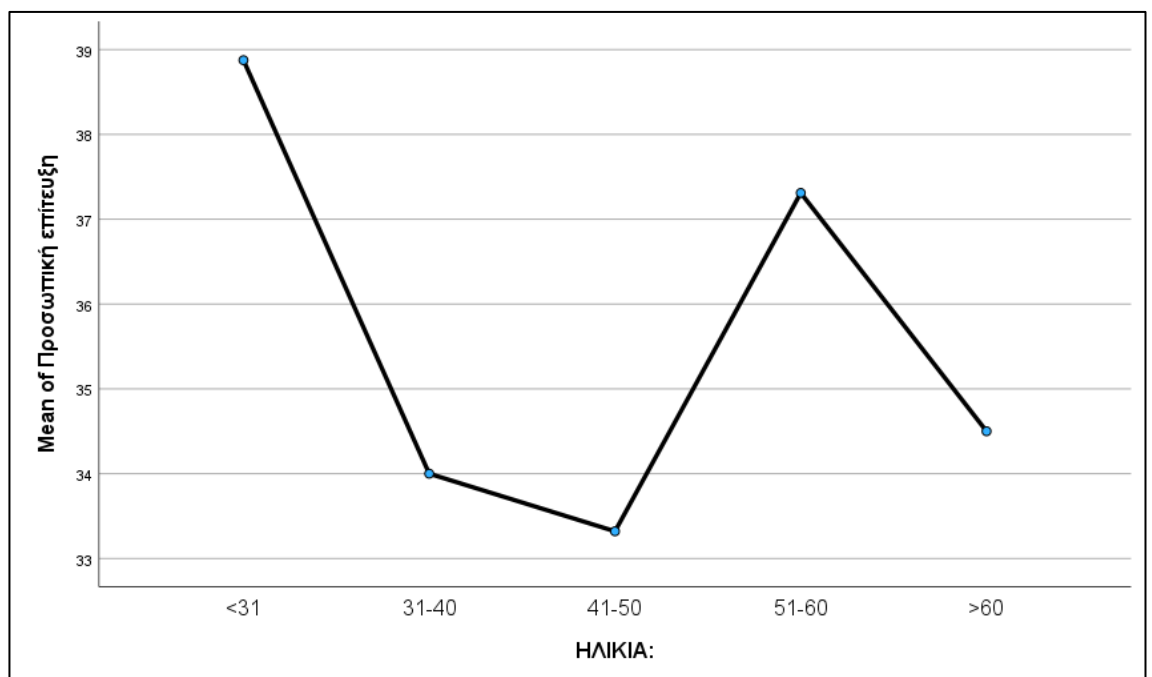
Σύμφωνα με την διάσταση της προσωπικής επίτευξης προέκυψε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με την ηλικία των εκπαιδευτικών ($p=0.001<0.05$). Συγκεκριμένα η προσωπικής επίτευξης είναι υψηλή σε όλες τις κατηγορίες των ηλικιών, εκτός από την ηλικία των εκπαιδευτικών <31 χρόνων, οι οποίοι αισθάνονται την προσωπική επίτευξη ως μέτρια. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία είναι λογικό να έχουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση για την εργασία και την αντιμετώπιση των προβλημάτων στη σχολική μονάδα σε αντίθεση με τους νέους. Επομένως γίνεται αποδεκτή Εναλλακτική Υπόθεση ($H_{2,1}$): Η ηλικία επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση ως προς τη συνιστώσα της προσωπικής επίτευξης.



Γράφημα 2: Η ηλικία σε σχέση με την συνιστώσα της συναισθηματικής εξάντλησης.



Γράφημα 3: Η ηλικία σε σχέση με την συνιστώσα της αποπροσωποποίησης



Γράφημα 4: Η ηλικία σε σχέση με την συνιστώσα της προσωπικής επίτευξης.

Για να δούμε μεταξύ ποιων δειγμάτων εντοπίζονται οι διαφορές, εργαζόμαστε ως εξής: Στο παράθυρο *One-Way ANOVA* κάνουμε κλικ στο *Post Hoc* και επιλέγουμε το κριτήριο *Bonferroni*. Τώρα στα αποτελέσματα θα πάρουμε και τον Πίνακα 24. Από τον πίνακα αυτό εύκολα προκύπτει ότι έχουμε στατιστικά σημαντικές διαφορές

μεταξύ των ομάδων (groups) ηλικίας 41-50 και 51-60 ($p = 0.001 < 0.05$) μόνο για τη συνιστώσα προσωπικής επίτευξης.

Πίνακας 24: Αποτελέσματα επιμέρους συγκρίσεων

<i>Dependent Variable</i>		<i>Mean Difference (I-J)</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Sig.</i>	<i>95% Confidence Interval</i>		
					<i>Lower Bound</i>	<i>Upper Bound</i>	
<i>Multiple Comparisons</i>							
<i>Bonferroni</i>							
<i>Συναισθηματική εξάντληση</i>	<31	31-40	-4,857	4,952	1,000	-18,92	9,20
		41-50	-11,236	4,238	0,087	-23,27	0,80
		51-60	-6,810	4,088	0,974	-18,42	4,80
		>60	-2,250	5,100	1,000	-16,73	12,23
	31-40	<31	4,857	4,952	1,000	-9,20	18,92
		41-50	-6,379	3,358	0,589	-15,91	3,15
		51-60	-1,953	3,166	1,000	-10,94	7,04
		>60	2,607	4,396	1,000	-9,87	15,09
	41-50	<31	11,236	4,238	0,087	-0,80	23,27
		31-40	6,379	3,358	0,589	-3,15	15,91
		51-60	4,426	1,860	0,183	-0,86	9,71
		>60	8,986	3,572	0,127	-1,16	19,13
	51-60	<31	6,810	4,088	0,974	-4,80	18,42
		31-40	1,953	3,166	1,000	-7,04	10,94
		41-50	-4,426	1,860	0,183	-9,71	0,86
		>60	4,560	3,393	1,000	-5,07	14,19
	>60	<31	2,250	5,100	1,000	-12,23	16,73
		31-40	-2,607	4,396	1,000	-15,09	9,87
		41-50	-8,986	3,572	0,127	-19,13	1,16
		51-60	-4,560	3,393	1,000	-14,19	5,07
<i>Αποπροσω- ποποίηση</i>	<31	31-40	-0,607	2,055	1,000	-6,44	5,23
		41-50	-2,193	1,759	1,000	-7,19	2,80
		51-60	-0,914	1,697	1,000	-5,73	3,90
		>60	-2,167	2,117	1,000	-8,18	3,84
	31-40	<31	0,607	2,055	1,000	-5,23	6,44
		41-50	-1,586	1,394	1,000	-5,54	2,37
		51-60	-0,307	1,314	1,000	-4,04	3,42
		>60	-1,560	1,824	1,000	-6,74	3,62
	41-50	<31	2,193	1,759	1,000	-2,80	7,19
		31-40	1,586	1,394	1,000	-2,37	5,54
		51-60	1,280	0,772	0,990	-0,91	3,47
		>60	0,027	1,483	1,000	-4,18	4,24
	51-60	<31	0,914	1,697	1,000	-3,90	5,73
		31-40	0,307	1,314	1,000	-3,42	4,04
		41-50	-1,280	0,772	0,990	-3,47	0,91
		>60	-1,253	1,408	1,000	-5,25	2,74

*Διερεύνηση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών
της Α/θμιας και Β/θμιας εκπαίδευσης στη Δυτική Μακεδονία*

	>60	<31	2,167	2,117	1,000	-3,84	8,18
		31-40	1,560	1,824	1,000	-3,62	6,74
		41-50	-0,027	1,483	1,000	-4,24	4,18
		51-60	1,253	1,408	1,000	-2,74	5,25
<i>Προσωπική επίτευξη</i>	<31	31-40	4,875	2,739	0,767	-2,90	12,65
		41-50	5,554	2,344	0,188	-1,10	12,21
		51-60	1,565	2,261	1,000	-4,86	7,99
		>60	4,375	2,821	1,000	-3,64	12,39
	31-40	<31	-4,875	2,739	0,767	-12,65	2,90
		41-50	0,679	1,857	1,000	-4,59	5,95
		51-60	-3,310	1,751	0,603	-8,28	1,66
		>60	-0,500	2,432	1,000	-7,40	6,40
	41-50	<31	-5,554	2,344	0,188	-12,21	1,10
		31-40	-0,679	1,857	1,000	-5,95	4,59
		51-60	-3,989*	1,029	0,001	-6,91	-1,07
		>60	-1,179	1,976	1,000	-6,79	4,43
	51-60	<31	-1,565	2,261	1,000	-7,99	4,86
		31-40	3,310	1,751	0,603	-1,66	8,28
		41-50	3,989*	1,029	0,001	1,07	6,91
		>60	2,810	1,877	1,000	-2,52	8,14
	>60	<31	-4,375	2,821	1,000	-12,39	3,64
		31-40	0,500	2,432	1,000	-6,40	7,40
		41-50	1,179	1,976	1,000	-4,43	6,79
		51-60	-2,810	1,877	1,000	-8,14	2,52

*. *The mean difference is significant at the 0.05 level.*

Πίνακας 25: : Επαγγελματική εξουθένωση ως προς την ηλικία

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ΣΥΝ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	<31	8	15,50	12,000	4,243	5,47	25,53	2	33
	31-40	14	20,36	10,135	2,709	14,51	26,21	6	39
	41-50	53	26,74	11,404	1,566	23,59	29,88	4	52
	51-60	113	22,31	11,030	1,038	20,25	24,37	0	52
	>60	12	17,75	12,114	3,497	10,05	25,45	3	43
	Total	200	22,80	11,433	0,808	21,21	24,39	0	52
Αποπροσωποποίηση	<31	8	4,75	6,159	2,177	-0,40	9,90	0	19
	31-40	14	5,36	5,813	1,553	2,00	8,71	1	18
	41-50	53	6,94	5,161	0,709	5,52	8,37	0	19
	51-60	113	5,66	4,050	0,381	4,91	6,42	0	18
	>60	12	6,92	4,926	1,422	3,79	10,05	0	14
	Total	200	6,02	4,639	0,328	5,37	6,67	0	19
Προσωπική επίτευξη	<31	8	38,88	7,530	2,662	32,58	45,17	28	48
	31-40	14	34,00	5,751	1,537	30,68	37,32	24	41
	41-50	53	33,32	6,566	0,902	31,51	35,13	14	46
	51-60	113	37,31	5,857	0,551	36,22	38,40	16	48
	>60	12	34,50	7,000	2,021	30,05	38,95	22	43
	Total	200	35,92	6,408	0,453	35,02	36,81	14	48

4.1.3.3 Επαγγελματική εξουθένωση σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης διακύμανσης (Ανοva), όπως παρουσιάζονται στους πίνακες 26 & 27 και στα Γραφήματα 5-7:

Ως προς την διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης προέκυψε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά με την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών ($p>0.05$). Συγκεκριμένα η συναισθηματική εξάντληση είναι μεγαλύτερη στους έγγαμους/ες εκπαιδευτικούς.

Ως προς την διάσταση της αποπροσωποποίησης προέκυψε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά με την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών ($p>0.05$). Συγκεκριμένα η αποπροσωποποίηση είναι μεγαλύτερη στους άγαμους/ες εκπαιδευτικούς.

Ως προς την διάσταση της προσωπικής επίτευξης προέκυψε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά με την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών ($p>0.05$). Συγκεκριμένα η προσωπικής επίτευξης είναι υψηλότερη στους άγαμους/ες και στους χήρους/ες εκπαιδευτικούς.

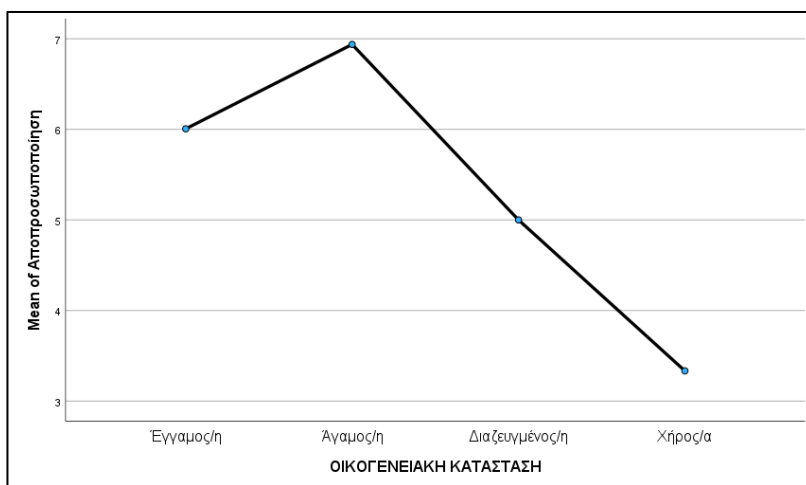
Πίνακας 26: Test ANOVA_Οικογενειακή κατάσταση και επαγγελματική εξουθένωση

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Συναισθηματική εξάντληση	Between Groups	806,020	3	268,673	2,089	0,103
	Within Groups	25203,980	196	128,592		
	Total	26010,000	199			
Αποπροσωποποίηση	Between Groups	39,321	3	13,107	0,606	0,612
	Within Groups	4242,599	196	21,646		
	Total	4281,920	199			
Προσωπική επίτευξη	Between Groups	97,687	3	32,562	0,790	0,501
	Within Groups	8073,868	196	41,193		
	Total	8171,555	199			

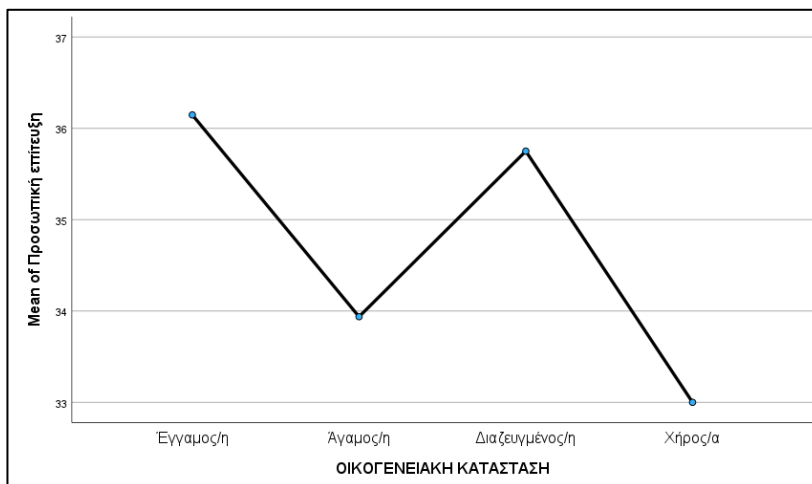
Επομένως, αποδεχόμαστε τη Μηδενική Υπόθεση($H_{3,0}$): Η οικογενειακή κατάσταση δεν επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση.



Γράφημα 5: Οικογενειακή κατάσταση συναρτήσει της Συναισθηματικής εξάντλησης



Γράφημα 6: Οικογενειακή κατάσταση συναρτήσει της Αποπροσωποποίησης



Γράφημα 7: Οικογενειακή κατάσταση συναρτήσει της Προσωπικής επίτευξης

Πίνακας 27: Οικογενειακή κατάσταση και επαγγελματική εξουθένωση

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Συναισθηματική εξάντληση	Έγγαμος/η	177	23,28	11,345	0,853	21,60	24,97	1	52
	Άγαμος/η	16	20,31	11,887	2,972	13,98	26,65	2	36
	Διαζευγμένος/η	4	10,00	10,677	5,339	-6,99	26,99	0	25
	Χήρος/α	3	24,67	6,658	3,844	8,13	41,21	17	29
	Total	200	22,80	11,433	0,808	21,21	24,39	0	52
Αποπροσωποποίηση	Έγγαμος/η	177	6,01	4,630	0,348	5,32	6,69	0	19
	Άγαμος/η	16	6,94	5,105	1,276	4,22	9,66	0	19
	Διαζευγμένος/η	4	5,00	4,546	2,273	-2,23	12,23	0	11
	Χήρος/α	3	3,33	2,887	1,667	-3,84	10,50	0	5
	Total	200	6,02	4,639	0,328	5,37	6,67	0	19
Προσωπική επίτευξη	Έγγαμος/η	177	36,15	6,320	0,475	35,21	37,08	14	48
	Άγαμος/η	16	33,94	7,793	1,948	29,78	38,09	16	48
	Διαζευγμένος/η	4	35,75	6,292	3,146	25,74	45,76	30	43
	Χήρος/α	3	33,00	2,646	1,528	26,43	39,57	30	35
	Total	200	35,92	6,408	0,453	35,02	36,81	14	48

4.1.3.4 Μορφωτικό επίπεδο σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης διακύμανσης Anova, όπως παρουσιάζονται και στους Πίνακες 28 & 29 και στα Γραφήματα 8-10:

- Ως προς την διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης προέκυψε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά με το επίπεδο εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών ($p>0.05$). Συγκεκριμένα η συναισθηματική εξάντληση είναι μεγαλύτερη στους εκπαιδευτικούς με κατοχή διδακτορικού.
- Ως προς την διάσταση της αποπροσωποποίησης προέκυψε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά με το επίπεδο εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών ($p>0.05$). Συγκεκριμένα η αποπροσωποποίηση είναι μεγαλύτερη στους εκπαιδευτικούς με κατοχή διδακτορικού (Μ.Ο.:4.25 & Τ.Α.:3.50).
- Ως προς την διάσταση της προσωπικής επίτευξης προέκυψε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά με το επίπεδο εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών ($p>0.05$). Συγκεκριμένα η αποπροσωποποίηση είναι μεγαλύτερη στην κατηγορία των εκπαιδευτικών, οι οποίοι είναι κάτοχοι δεύτερου πτυχίου και δύο μεταπτυχιακών διπλωμάτων, το επόμενο επίπεδο που παρουσιάζει μεγάλη Προσωπική επίτευξη είναι οι εκπαιδευτικοί με κατοχή δεύτερου πτυχίου (Μ.Ο.:37.67 & Τ.Α.: 5.42).
- Επομένως σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05 η **Μηδενική Υπόθεση(H_{4-0})** ισχύει:
Το μορφωτικό επίπεδο δεν επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση.

Πίνακας 28: Test ANOVA_ Μορφωτικό επίπεδο και επαγγελματική εξουθένωση

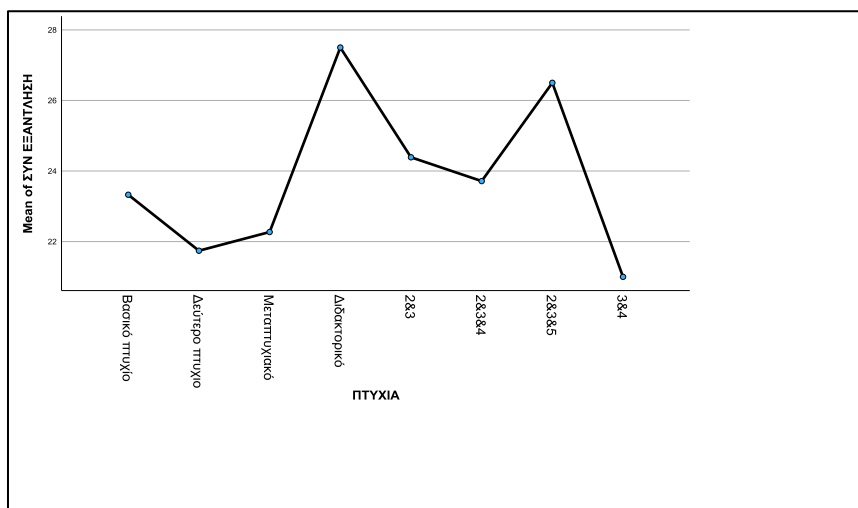
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Συναισθηματική εξάντληση	Between Groups	205,223	7	29,318	,218	,981
	Within Groups	25804,777	192	134,400		
	Total	26010,000	199			
Αποπροσωποποίηση	Between Groups	91,087	7	13,012	,596	,759
	Within Groups	4190,833	192	21,827		
	Total	4281,920	199			
Προσωπική επίτευξη	Between Groups	205,168	7	29,310	,706	,667
	Within Groups	7966,387	192	41,492		
	Total	8171,555	199			

Πίνακας 29: Μορφωτικό επίπεδο και επαγγελματική εξουθένωση

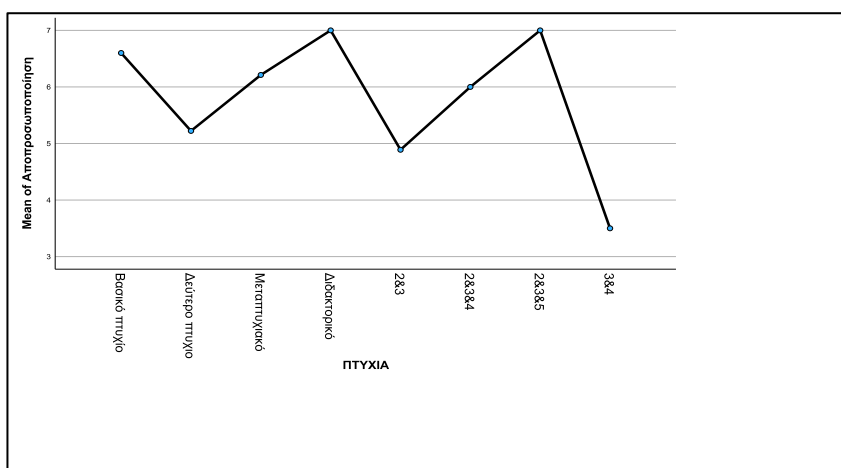
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Συναισθηματική Εξάντληση	Βασικό πτυχίο	55	23,33	11,675	1,574	20,17	26,48	0	52
	Δεύτερο πτυχίο	27	21,74	12,284	2,364	16,88	26,60	4	52
	Μεταπτυχιακό	85	22,27	11,197	1,214	19,86	24,69	1	49
	Διδακτορικό	2	27,50	14,849	10,500	-105,92	160,92	17	38
	Δεύτερο Πτυχίο + Μεταπτυχιακό	18	24,39	12,650	2,982	18,10	30,68	2	50
	Δεύτερο Πτυχίο + Μεταπτυχιακό + Διδακτορικό	7	23,71	5,057	1,911	19,04	28,39	18	30
	Δεύτερο Πτυχίο + 2 Μεταπτυχιακά	2	26,50	7,778	5,500	-43,38	96,38	21	32
	Μεταπτυχιακό + Διδακτορικό	4	21,00	16,693	8,347	-5,56	47,56	6	40
	Total	200	22,80	11,433	0,808	21,21	24,39	0	52
Αποπροσωποποίηση	Βασικό πτυχίο	55	6,60	5,141	0,693	5,21	7,99	0	19
	Δεύτερο πτυχίο	27	5,22	4,117	0,792	3,59	6,85	0	17
	Μεταπτυχιακό	85	6,21	4,789	0,519	5,18	7,24	0	19
	Διδακτορικό	2	7,00	0,000	0,000	7,00	7,00	7	7
	Δεύτερο Πτυχίο + Μεταπτυχιακό	18	4,89	3,954	0,932	2,92	6,86	0	17

Διερεύνηση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών
της Α/θμιας και Β/θμιας εκπαίδευσης στη Δυτική Μακεδονία

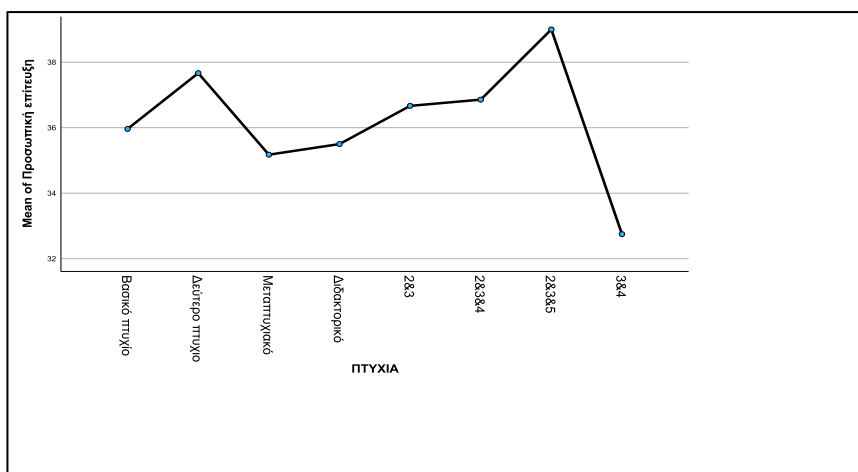
	Δεύτερο Πτυχίο + Μεταπτυχιακό +	7	6,00	3,742	1,414	2,54	9,46	1	13
	Δεύτερο Πτυχίο + 2 Μεταπτυχιακά	2	7,00	1,414	1,000	-5,71	19,71	6	8
	Μεταπτυχιακό + Διδακτορικό	4	3,50	3,873	1,936	-2,66	9,66	0	9
	<i>Total</i>	200	6,02	4,639	0,328	5,37	6,67	0	19
Προσωπική επίτευξη	Βασικό πτυχίο	55	35,96	7,333	0,989	33,98	37,95	16	48
	Δεύτερο πτυχίο	27	37,67	5,421	1,043	35,52	39,81	26	44
	Μεταπτυχιακό	85	35,18	6,760	0,733	33,72	36,63	14	48
	Διδακτορικό	2	35,50	3,536	2,500	3,73	67,27	33	38
	Δεύτερο Πτυχίο + Μεταπτυχιακό	18	36,67	4,352	1,026	34,50	38,83	28	42
	Δεύτερο Πτυχίο + Μεταπτυχιακό +	7	36,86	4,488	1,696	32,71	41,01	30	42
	Δεύτερο Πτυχίο + 2 Μεταπτυχιακά	2	39,00	0,000	0,000	39,00	39,00	39	39
	Μεταπτυχιακό + Διδακτορικό	4	32,75	1,258	0,629	30,75	34,75	31	34
	<i>Total</i>	200	35,92	6,408	0,453	35,02	36,81	14	48



Γράφημα 8: Μορφωτικό επίπεδο και Συναισθηματική εξάντληση



Γράφημα 9: Μορφωτικό επίπεδο και Αποπροσωποίηση



Γράφημα 10: Μορφωτικό επίπεδο και Προσωπική επίτευξη

4.1.3.5 Βαθμίδα εργασίας σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση

Στον πίνακα 31 «Independent Samples Test» μας ενδιαφέρουν τα εξής:

- ✚ Levene's Test for Equality of Variances: είναι τεστ για την ισότητα των διασπορών.
 - αν $p > 0,05$ οι διασπορές είναι ίσες
 - αν $p < 0,05$ οι διασπορές είναι άνισες

Όταν οι διασπορές είναι ίσες, στην ανάγνωση του υπόλοιπου πίνακα (t-test for Equality of Means) κοιτάμε την πρώτη γραμμή (Equal variances assumed). Όταν είναι άνισες, κοιτάμε τη δεύτερη γραμμή (Equal variances not assumed) Στην περίπτωση μας: $p = 0,004$ δηλαδή $p < 0,05$ άρα οι διασπορές είναι άνισες και επομένως από εδώ και πέρα θα κοιτάμε μόνο τη δεύτερη γραμμή.

t-Test for Equality of Means

- ✚ δηλώνουμε πόσο είναι το t ($t = -0,830$)
- ✚ Significance (Two-Sided p): δηλώνουμε πόσο είναι το p ($p = 0,408$) και με βάση αυτό τον αριθμό δεχόμαστε ή απορρίπτουμε την H_0 .
 - ✚ αν $p > 0,05$ δεν μπορούμε να απορρίψουμε την $H_{(5,0)}$
 - ✚ αν $p < 0,05$ απορρίπτουμε την $H_{(5,0)}$ και δεχόμαστε την $H_{(5,1)}$
 - ✚ Στην περίπτωση μας $p > 0,05$ άρα δεχόμαστε την $H_{(5,0)}$, ($\mu_1 = \mu_2$).

Ως προς την διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης προέκυψε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους/ις εργαζόμενους/ες στην πρωτοβάθμια είτε στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Συγκεκριμένα οι συμμετέχοντες στην έρευνα εκπαιδευτικοί στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση (Μ.Ο.:23.42 & Τ.Α.:11.52) παρουσιάζουν μεγαλύτερο επίπεδο από ότι στην δευτεροβάθμια (Μ.Ο.:22.27 & Τ.Α.:11.38), όπως παρατηρείτε στον παρακάτω πίνακα 31.

Πίνακας 30: Βαθμίδα εργασίας και επαγγελματική εξουθένωση

	Βαθμίδα Εργασίας	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Συναισθηματική εξάντληση	ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ	92	23,42	11,519	1,201
	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ	108	22,27	11,385	1,096
Αποπροσωποποίηση	ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ	92	5,67	4,931	0,514
	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ	108	6,31	4,376	0,421
Προσωπική επίτευξη	ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ	92	37,45	6,172	0,643
	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ	108	34,61	6,343	0,610

Πίνακας 31: Βαθμίδα εργασίας και επαγγελματική εξουθένωση (Independent Samples Test)

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	One- Sided p	Two- Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Συναισθηματική εξάντληση	Equal variances assumed	0,517	0,473	0,711	198	0,239	0,478	1,155	1,624	-2,047	4,358
	Equal variances not assumed			0,711	192,247	0,239	0,478	1,155	1,626	-2,051	4,362
Αποπροσωποποίηση	Equal variances assumed	0,677	0,412	-0,974	198	0,166	0,331	-0,641	0,658	-1,939	0,657
	Equal variances not assumed			-0,964	183,746	0,168	0,336	-0,641	0,665	-1,952	0,670
Προσωπική επίτευξη	Equal variances assumed	0,007	0,932	3,189	198	0,001	0,002	2,835	0,889	1,082	4,587
	Equal variances not assumed			3,196	194,508	0,001	0,002	2,835	0,887	1,085	4,584

Έχουμε $t=-0.711$, $df=198$ και $p=0.478>0.05$, οπότε δεν μπορούμε να απορρίψουμε την H_0 , δηλαδή, ότι η επαγγελματική εξουθένωση και συγκεκριμένα η συναισθηματική εξάντληση είναι ανεξάρτητη από την βαθμίδα εργασίας.

Ως προς την διάσταση της αποπροσωποποίησης προέκυψε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και της δευτεροβάθμιας ($p>0.05$). Συγκεκριμένα οι συμμετέχοντες στην έρευνα εργαζόμενοι/ες στην δευτεροβάθμια (Μ.Ο.:6.31 & Τ.Α.: 4.38) παρουσιάζουν μεγαλύτερο επίπεδο από ότι στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση (Μ.Ο.: 5.67 & Τ.Α.: 4.93). Έχουμε $t=-0.974$, $df=198$ και $p=0.331 >0.05$, οπότε δεν μπορούμε να απορρίψουμε την $H_{(5,0)}$.

Ως προς την διάσταση της Προσωπικής επίτευξης προέκυψε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και στους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ($p<0.05$). Συγκεκριμένα η προσωπική επίτευξη στην Α/θμια (Μ.Ο.: 37.45 & Τ.Α.: 6.17) είναι μεγαλύτερη από την Β/θμια (Μ.Ο.: 34.61 & Τ.Α.: 6.34). Είναι γνωστό ότι από 0-35 έχουμε Υψηλή προσωπική επίτευξη, ανήκουν οι εκπαιδευτικοί της Β/θμιας και από 36-41 έχουμε μέτρια προσωπική επίτευξη, εδώ ανήκουν οι εκπαιδευτικοί της Α/θμιας εκπαίδευσης. Όπως έχει ήδη γραφτεί η υψηλή προσωπική επίτευξη αντιστοιχεί στην μικρότερη επαγγελματική εξουθένωση. Έχουμε $t=3.189$, $df=198$ και $p=0.002<0.05$, οπότε απορρίπτεται η $H_{(5,0)}$, και γίνεται αποδεχτεί η $H_{(5,1)}$. **Αποδεχόμαστε δηλ, την Εναλλακτική Υπόθεση $H_{(5,1)}$,**

- ✚ **Η βαθμίδα εργασίας επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση ως προς τη συνιστώσα της Προσωπικής επίτευξης. Επομένως οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αντιλαμβάνονται πιο έντονα την επαγγελματική εξουθένωση.**

4.1.3.6 Χρόνια Προϋπηρεσία σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης διακύμανσης Anova, όπως παρουσιάζονται και στους Πίνακες 32 & 33 και στα Γραφήματα 11-13

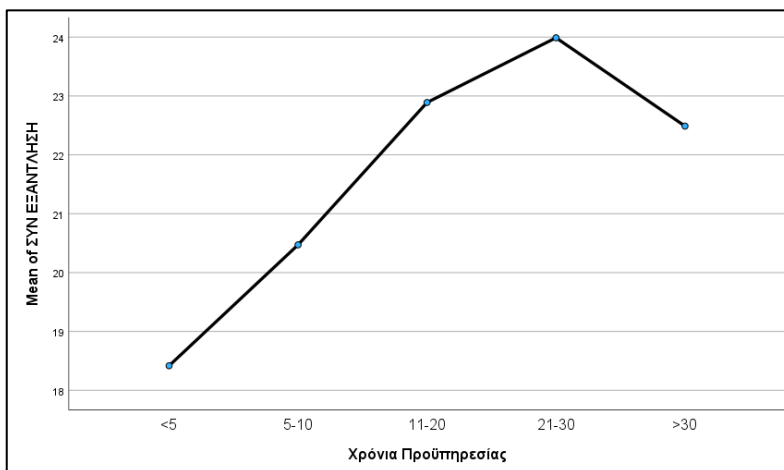
- ✚ Ως προς την διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης προέκυψε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά με τα χρόνια υπηρεσίας των εκπαιδευτικών ($p=0.493>0.05$). Συγκεκριμένα η συναισθηματική εξάντληση είναι μεγαλύτερη στους εκπαιδευτικούς που έχουν από 21-30 χρόνια προϋπηρεσία. (Μ.Ο.: 23.99 & Τ.Α.: 11.59)
- ✚ Ως προς την διάσταση της αποπροσωποποίησης προέκυψε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά με τα χρόνια υπηρεσίας των εκπαιδευτικών ($p=0.965>0.05$). Συγκεκριμένα η αποπροσωποποίηση είναι μεγαλύτερη όπως και η συναισθηματική εξάντληση στους εκπαιδευτικούς που έχουν από 21-30 χρόνια προϋπηρεσία. (Μ.Ο.: 6.20 & Τ.Α.: 4.358).

- Ως προς την διάσταση της προσωπικής επίτευξης προέκυψε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά με το επίπεδο εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών ($p=0.211>0.05$). Συγκεκριμένα η αποπροσωποποίηση είναι μεγαλύτερη στην κατηγορία των εκπαιδευτικών, οι οποίοι έχουν περισσότερα από τριάντα (30) χρόνια προϋπηρεσία. (Μ.Ο.: 37.68 & Τ.Α.: 4.977)
- Επομένως σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05 δεν μπορούμε να απορρίψουμε την Μηδενική Υπόθεση($H_{6,0}$): Τα έτη προϋπηρεσίας δεν επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση.

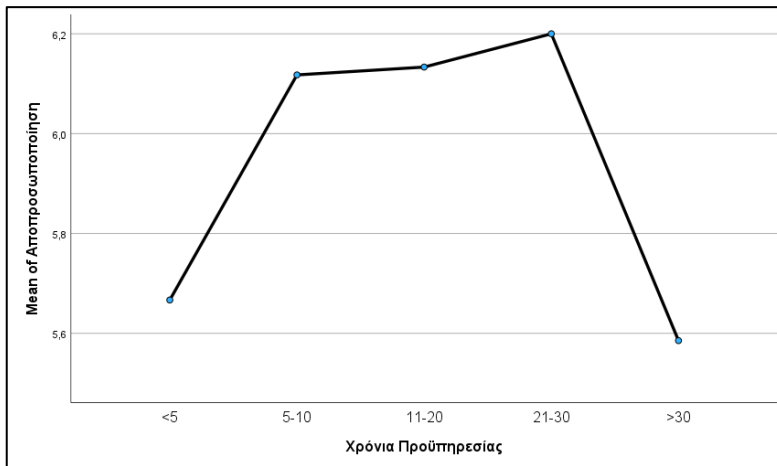
Πίνακας 32: One way ANOVA Προϋπηρεσία σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση

ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Συναισθηματική εξάντληση	Between Groups	447,171	4	111,793	0,853	0,493
	Within Groups	25562,829	195	131,091		
	Total	26010,000	199			
Αποπροσωποποίηση	Between Groups	12,737	4	3,184	0,145	0,965
	Within Groups	4269,183	195	21,893		
	Total	4281,920	199			
Προσωπική επίτευξη	Between Groups	239,857	4	59,964	1,474	0,211
	Within Groups	7931,698	195	40,675		
	Total	8171,555	199			

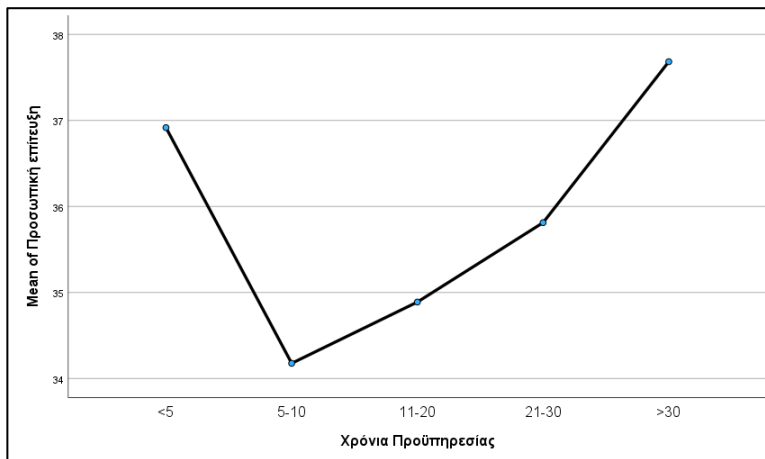
Στα Γραφήματα (11-13) παρουσιάζονται οι τιμές που συγκέντρωσε κάθε κατηγορία για την κάθε συνιστώσα. Αναλυτικά λοιπόν στο Γράφημα 11 η συναισθηματική εξάντληση αυξάνεται γραμμικά μέχρι την προϋπηρεσία των 30 χρόνων και μετά παρουσιάζεται μια μικρή κάμψη.



Γράφημα 11: Προϋπηρεσία σε σχέση με την Συναισθηματική εξάντληση.



Γράφημα 12: Προϋπηρεσία σε σχέση με την Αποπροσωποίηση



Γράφημα 13: Προϋπηρεσία σε σχέση με την Προσωπική επίτευξη

Στο Γράφημα 12 έχουμε μια παρόμοια εικόνα, η επαγγελματική εξουθένωση αυξάνει συναρτήσει των χρόνων μέχρι την προϋπηρεσία των 30 ετών και μετά έχουμε απότομη πτώση, όσον αφορά τη συνιστώσα της «Αποπροσωποίησης». Στο Γράφημα 13 όλες οι κατηγορίες ανήκουν στο υψηλό επίπεδο, πλην της κατηγορίας που έχει περισσότερα από 30 χρόνια προϋπηρεσία και τους εκπαιδευτικούς που έχουν λιγότερα από πέντε χρόνια, οι οποίες οριακά ανήκουν στο μέτριο επίπεδο της «Προσωπικής επίτευξης». Θα μπορούσε να εξαχθεί το συμπέρασμα όσα περισσότερα χρόνια υπηρεσίας τόσο μεγαλύτερος βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης παρατηρείται, χωρίς φυσικά να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά όσον αφορά την επαγγελματική εξουθένωση με τα χρόνια προϋπηρεσίας. **Οπότε γίνεται αποδεκτή, η Μηδενική Υπόθεση($H_{6,0}$): Τα έτη προϋπηρεσίας δεν επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση.**

Πίνακας 33: Προϋπηρεσία σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση

<i>Descriptives</i>		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Συναισθηματική εξάντληση	<5	12	18,42	12,079	3,487	10,74	26,09	2	37
	5-10	17	20,47	10,278	2,493	15,19	25,76	3	32
	11-20	45	22,89	10,984	1,637	19,59	26,19	0	49
	21-30	85	23,99	11,591	1,257	21,49	26,49	1	52
	>30	41	22,49	11,910	1,860	18,73	26,25	2	52
	Total	200	22,80	11,433	0,808	21,21	24,39	0	52
Αποπροσωποποίηση	<5	12	5,67	6,429	1,856	1,58	9,75	0	19
	5-10	17	6,12	5,830	1,414	3,12	9,11	0	18
	11-20	45	6,13	4,625	0,689	4,74	7,52	0	19
	21-30	85	6,20	4,358	0,473	5,26	7,14	0	19
	>30	41	5,59	4,284	0,669	4,23	6,94	0	17
	Total	200	6,02	4,639	0,328	5,37	6,67	0	19
Πρόσωπική επίτευξη	<5	12	36,92	7,537	2,176	32,13	41,71	26	48
	5-10	17	34,18	6,405	1,554	30,88	37,47	24	48
	11-20	45	34,89	5,789	0,863	33,15	36,63	14	44
	21-30	85	35,81	7,058	0,766	34,29	37,33	16	48
	>30	41	37,68	4,977	0,777	36,11	39,25	26	44
	Total	200	35,92	6,408	0,453	35,02	36,81	14	48

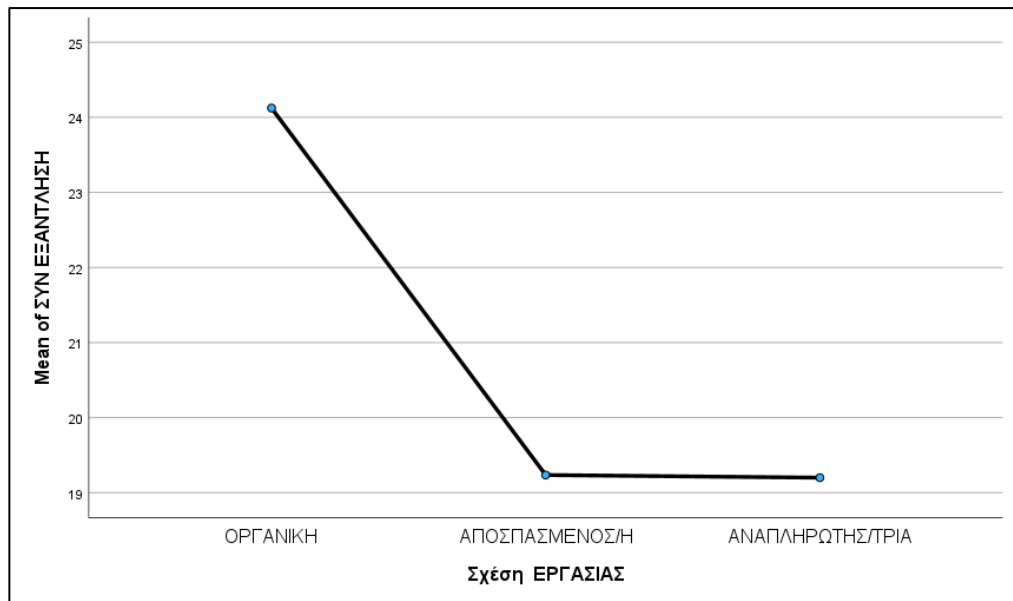
4.1.3.7 Σχέση εργασίας σε συνάρτηση με την επαγγελματική εξουθένωση

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης διακύμανσης Anova, όπως παρουσιάζονται και στους Πίνακες 34 & 35 και στα Γραφήματα 14-16

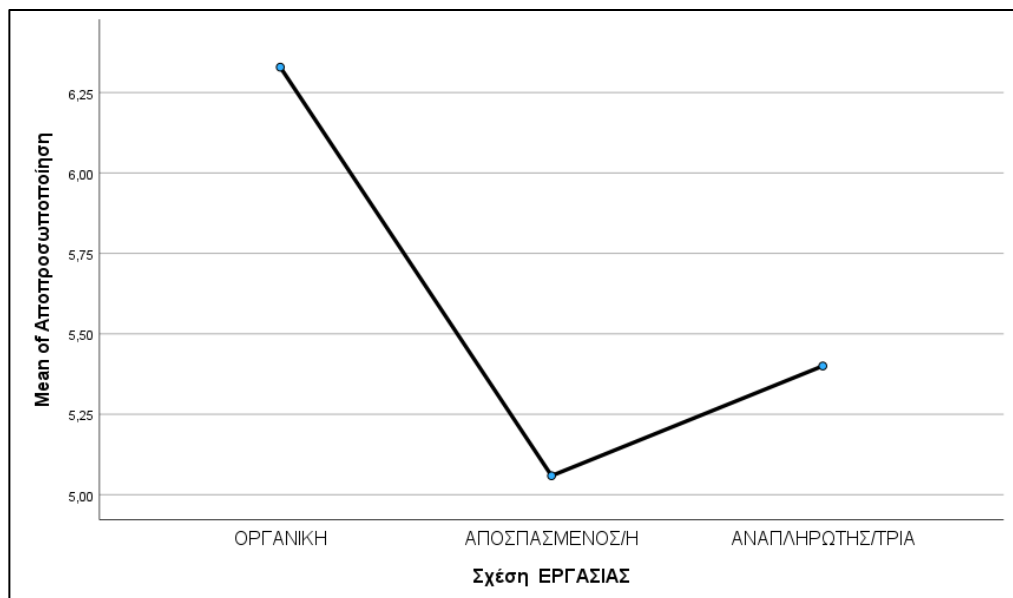
- ✚ Ως προς την διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης προέκυψε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά με σχέση εργασίας των εκπαιδευτικών ($p=0.026<0.05$). Συγκεκριμένα η συναισθηματική εξάντληση είναι μεγαλύτερη στους εκπαιδευτικούς που έχουν οργανική θέση στο σχολείο. (Μ.Ο.: 24.12 & Τ.Α.: 11.805) και κατατάσσονται στο μέτριο επίπεδο ενώ οι αναπληρωτές/τριες και οι αποσπασμένοι/ες ανήκουν στο χαμηλό.
- ✚ Ως προς την διάσταση της αποπροσωποποίησης προέκυψε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά με τη σχέση εργασίας των εκπαιδευτικών ($p=0.293>0.05$). Συγκεκριμένα η αποπροσωποποίηση είναι μεγαλύτερη όπως και η συναισθηματική εξάντληση στους εκπαιδευτικούς που έχουν οργανική θέση στη σχολική μονάδα. (Μ.Ο.: 6.33 & Τ.Α.: 4.845).
- ✚ Ως προς την διάσταση της προσωπικής επίτευξης προέκυψε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά με τη σχέση εργασίας των εκπαιδευτικών ($p=0.047<0.05$). Συγκεκριμένα η Προσωπική επίτευξη είναι μεγαλύτερη στην κατηγορία των εκπαιδευτικών, οι οποίοι είναι αποσπασμένοι/ες (Μ.Ο.: 38.26 & Τ.Α.: 5.288), Επομένως οι αποσπασμένοι νιώθουν πιο έντονα την επαγγελματική εξουθένωση ως προς την τρίτη συνιστώσα.

Πίνακας 34: One way ANOVA Σχέση εργασίας και επαγγελματική εξουθένωση

ANOVA		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Συναισθηματική εξάντληση	Between Groups	946,902	2	473,451	3,721	0,026
	Within Groups	25063,098	197	127,224		
	Total	26010,000	199			
Αποπροσωποποίηση	Between Groups	53,018	2	26,509	1,235	0,293
	Within Groups	4228,902	197	21,467		
	Total	4281,920	199			
Προσωπική επίτευξη	Between Groups	249,652	2	124,826	3,104	0,047
	Within Groups	7921,903	197	40,213		
	Total	8171,555	199			



Γράφημα 14: Σχέση εργασίας και Συναισθηματική εξάντληση

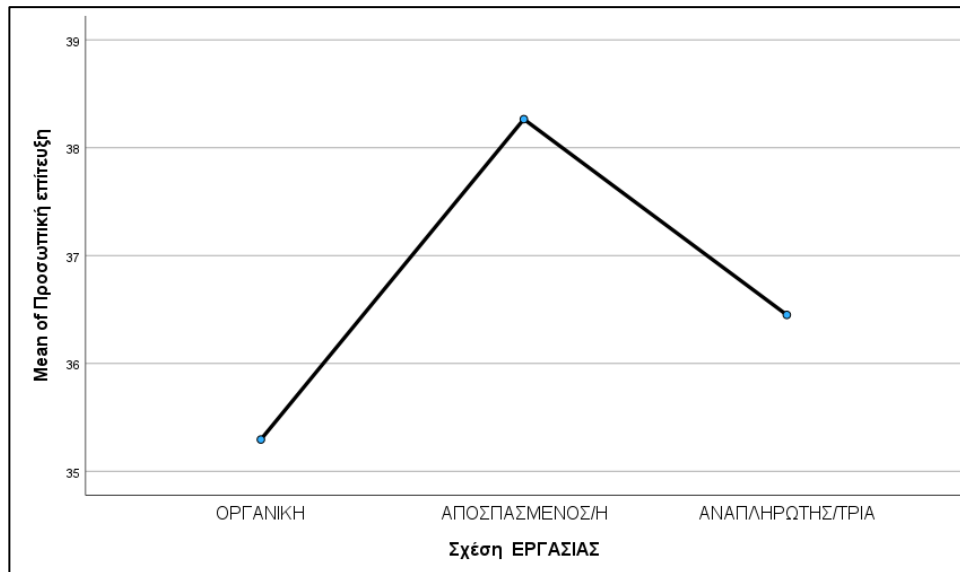


Γράφημα 15: Σχέση εργασίας και Αποπροσωπότητα

Πίνακας 35: Σχέση εργασίας και επαγγελματική εξουθένωση

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Συναισθηματική εξάντληση	ΟΡΓΑΝΙΚΗ	146	24,12	11,805	0,977	22,19	26,05	2	52
	ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΣ/Η	34	19,24	9,474	1,625	15,93	22,54	0	37
	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ/ΤΡΙΑ	20	19,20	9,987	2,233	14,53	23,87	2	33
	Total	200	22,80	11,433	0,808	21,21	24,39	0	52
Αποπροσωποποίηση	ΟΡΓΑΝΙΚΗ	146	6,33	4,845	0,401	5,54	7,12	0	19
	ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΣ/Η	34	5,06	3,293	0,565	3,91	6,21	0	12
	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ/ΤΡΙΑ	20	5,40	4,957	1,108	3,08	7,72	0	19
	Total	200	6,02	4,639	0,328	5,37	6,67	0	19
Προσωπική επίτευξη	ΟΡΓΑΝΙΚΗ	146	35,29	6,546	0,542	34,22	36,37	14	48
	ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΣ/Η	34	38,26	5,288	0,907	36,42	40,11	29	48
	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ/ΤΡΙΑ	20	36,45	6,436	1,439	33,44	39,46	24	48
	Total	200	35,92	6,408	0,453	35,02	36,81	14	48



Γράφημα 16: Σχέση εργασίας και Προσωπική επίτευξη

Στα Γράφηματα (14-16) παρουσιάζονται οι τιμές που συγκέντρωσε κάθε κατηγορία για την κάθε συνιστώσα. Αναλυτικά λοιπόν στο Γράφημα 14 η συναισθηματική εξάντληση είναι για όλες τις κατηγορίες σε χαμηλό επίπεδο πλην των εκπαιδευτικών που κατέχουν οργανική θέση στη σχολική μονάδα, όπου βρίσκεται σε μέτριο επίπεδο. Στο Γράφημα 15 έχουμε σχεδόν την ίδια εικόνα με τους εκπαιδευτικούς που κατέχουν οργανική θέση στη σχολική μονάδα να έχουν το μεγαλύτερο άθροισμα σε επίπεδο «Αποπροσωποποίησης», ακολουθούν οι αναπληρωτές και οι αποσπασμένοι είναι αυτοί που αισθάνονται λιγότερο την επαγγελματική εξουθένωση στη συγκεκριμένη συνιστώσα. Στο Γράφημα 16 το μικρότερο άθροισμα έχουν οι εκπαιδευτικοί που κατέχουν οργανική θέση στη σχολική μονάδα, έπονται οι εκπαιδευτικοί που είναι αποσπασμένοι/ες και το μεγαλύτερο άθροισμα παρουσιάζουν οι αναπληρωτές/τριες ανήκουν στο μέτριο επίπεδο της «Προσωπικής επίτευξης». Θα μπορούσε να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι οι έχοντες οργανική θέση νιώθουν πιο έντονη την επαγγελματική εξουθένωση ως προς τις δύο συνιστώσες, σε αντίθεση με τους αποσπασμένους και τους αναπληρωτές. Ως προς την τρίτη συνιστώσα που αφορά την Προσωπική επίτευξη, εδώ η κατάσταση είναι ακριβώς αντίθετη με τους έχοντας οργανική θέση να νιώθουν καλύτερα, ίσως επειδή υπηρετούν για χρόνια στο ίδιο σχολείο νιώθοντας εξοικειωμένοι με την υπάρχουσα κατάσταση σε αντίθεση με τους αναπληρωτές και τους αποσπασμένους. Επομένως σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05 δεν μπορούμε να απορρίψουμε την Μηδενική Υπόθεση ($H_{0,0}$): **Η σχέση εργασίας** δεν επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση ως προς την Αποπροσωποποίηση, ενώ για τις άλλες δύο συνιστώσες κάνουμε αποδεκτή την **Εναλλακτική Υπόθεση $H_{(6,1)}$** , δηλαδή **Η σχέση εργασίας επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση ως προς την συναισθηματική εξάντληση και την Προσωπική επίτευξη.**

5 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο: Συζήτηση - Συμπεράσματα

5.1 Κύρια ευρήματα έρευνας

Από τη στατιστική ανάλυση του σχετικού ερωτηματολογίου που αφορούσε τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας, τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα (χαμηλή συναισθηματική εξάντληση, χαμηλή αποπροσωποποίηση και υψηλή προσωπική επίτευξη). Συνεπώς, το επίπεδο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών διαφέρει ανάλογα με τις επιμέρους πτυχές. Συγκεκριμένα ως προς την διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης το 44,0% των εκπαιδευτικών βιώνει χαμηλή συναισθηματική εξάντληση, το 52,5% βιώνει χαμηλή αποπροσωποποίηση και το 45,5% βιώνει υψηλή προσωπική επίτευξη.

Με βάση τα παρατηρηθέντα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και στις τρεις συνιστώσες, εξάγεται το συμπέρασμα ότι ο πληθυσμός των εκπαιδευτικών στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας δεν είναι επαγγελματικά εξουθενωμένος. Το αποτέλεσμα αυτό έρχεται σε συμφωνία με άλλες μελέτες (Κάντας, 1996; Μόττη-Στεφανίδη και Τσιάντης, 2000; Παγοροπούλου–Αβεντισιάν κ.α., 2002).

5.2 Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με το φύλο

Τα αποτελέσματα της παρούσας ερευνητικής πρότασης έδειξαν, ότι οι γυναίκες σημείωσαν υψηλότερη βαθμολογία σε σχέση με τους άνδρες, στην κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης, αλλά μικρότερη στην κλίμακα της αποπροσωποποίησης. Παρομοίως, αν και με ελάχιστη διαφορά, οι άνδρες σημείωσαν χαμηλότερη βαθμολογία στην κλίμακα της προσωπικής επίτευξης και απόδοσης στον εργασιακό χώρο. Συνεπώς, η προσωπική τους εκτίμηση για την απόδοσή τους σε επαγγελματική βάση δεν είναι ιδιαίτερα ευνοϊκή, κάτι που επιδρά θετικά στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης

Τα παραπάνω πορίσματα φαίνεται να συμφωνούν εν μέρει με τις έρευνες που έχουν γίνει στην Ελλάδα και το εξωτερικό. Αρχικά, η ένταξη των γυναικών στον εργασιακό στίβο σήμανε ταυτόχρονα και την αύξηση του φόρτου εργασίας, καθώς ήταν πια υπεύθυνες τόσο για τη φροντίδα του σπιτιού όσο και για τη διεκπεραίωση των εργασιακών της καθηκόντων (Παναγιώτου, 2018), γεγονός που θα μπορούσε να δικαιολογήσει υψηλά επίπεδα στρες και άγχους. Μάλιστα, σύμφωνα με την έρευνα της Γιαννακίδου (2014), οι γυναίκες εκπαιδευτικοί βιώνουν εντονότερο στρες συγκριτικά με τους άνδρες, καθώς έρχονται αντιμέτωπες με πολλούς και συγκρουόμενους ρόλους, με αποτέλεσμα τον εργασιακό φόρτο και την πίεση. Λογικό επακόλουθο των παραπάνω ενδεχομένως να είναι η εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι Κάντας (1996) και οι Lau, Yuen και Chan (2005), υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες συγκεντρώνουν υψηλότερη βαθμολογία στη

συναισθηματική εξουθένωση, κάτι που αποδεικνύεται από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας Οι Κάντας (1996), Schwab και Iwanicki (1982), και οι Κάμτσιος και Λώλης (2016), επισημαίνουν ότι οι άνδρες εμφανίζουν υψηλότερη αποπροσωποποίηση, γεγονός που γίνεται τεκμαρτό και από την παρούσα έρευνα.

Ως προς το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης η έρευνα των Κάμτσιο και Λώλη (2016), έδειξε ότι οι άνδρες συγκεντρώνουν υψηλότερη βαθμολογία, αποτέλεσμα που έρχεται σε αντίθεση με τα πορίσματα της παρούσας έρευνας, καθώς οι γυναίκες είναι αυτές που –αν και με ελάχιστη διαφορά – αισθάνονται εργασιακά πιο αποδοτικές. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί, σε αντίθεση με τους άνδρες, παρακολουθούν περισσότερα σεμινάρια σχετικά με το αντικείμενο εργασίας τους (Παπαοικονόμου, 2015), κάτι που ενδεχομένως να τις κάνει να αισθάνονται περισσότερη αυτοπεποίθηση ότι μπορούν να ανταπεξέλθουν καλύτερα στις υποχρεώσεις τους. Επιπλέον, η διεύρυνση των γνώσεών τους μέσω των σεμιναρίων πιθανόν να λειτουργεί θετικά στην ψυχοσύνθεσή τους και να νιώθουν ότι αποδίδουν καλύτερα, αφού γνωρίζουν εις βάθος την εργασία τους. Αντίθετα, τα ερευνητικά πορίσματα των Χατζηπαντελή, (2016) και Τσιπά (2019), συμφωνούν με τα παρόντα ευρήματα, αφού το γυναικείο φύλο συγκέντρωσε υψηλότερη βαθμολογία στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξη.

Τελικά, δεδομένου των βαθμολογιών των δύο φύλων παρατηρείται ότι καμία από τις τρεις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης δε διαφέρει στατιστικά σημαντικά ανάλογα με το φύλο του εκπαιδευτικού. Το άνωθεν συμπέρασμα συμφωνεί με μια πλειάδα ερευνών (Κάντας, 1995·; Yilmaz et al. 2015; Σκαρλάτος, 2019; Τσιπά, 2019), που υπογραμμίζουν τη μη συσχέτιση του φύλου με το εν λόγω σύνδρομο, ενώ αντιτίθεται σε άλλες (Σταμάτης, 2010; Δανιηλίδου, 2013; Παπαδοπούλου, 2018), που θέλουν το φύλο να επιδρά στο σύνδρομο. Η υπόθεση της παρούσας ερευνάς που πιθανολογούσε τη μη συσχέτιση του φύλου με το εν λόγω σύνδρομο, της επαγγελματικής εξουθένωσης, επαληθεύεται. **Αναφορικά με το ερευνητικό ερώτημα, , όσον αφορά τη σχέση του φύλου με την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών προέκυψε, ότι *οι διασπορές είναι άνισες, επιπροσθέτως οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερη βαθμολογία από τους άντρες αλλά δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες.***

✚ **Λαμβάνεται υπόψη η Μηδενική Υπόθεση($H_{1,0}$): Το φύλο δεν επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση.**

5.3 Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με την ηλικία

Σχετικά με την ηλικία των εκπαιδευτικών, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης Επομένως γίνεται αποδεκτή Εναλλακτική Υπόθεση ($H_{2,1}$): Η ηλικία επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση ως προς τη συνιστώσα της συναισθηματικής εξάντλησης.

Ως προς τη διάσταση της αποπροσωποποίησης προέκυψε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με την ηλικία των εκπαιδευτικών. **Οπότε γίνεται αποδεκτή, η Μηδενική Υπόθεση($H_{2,0}$):** Η ηλικία δεν επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση ως προς τη συνιστώσα της αποπροσωποποίησης. Συγκεκριμένα η αποπροσωποποίηση είναι μεγαλύτερη στους εκπαιδευτικούς που η ηλικία τους κυμαίνεται μεταξύ των 41-50 χρόνων (μέτρια), ενώ και πάλι είναι μικρότερη στους εκπαιδευτικούς που η ηλικίας τους, είναι μικρότεροι των 31 χρόνων (χαμηλή).

Σύμφωνα με την διάσταση της προσωπικής επίτευξης προέκυψε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με την ηλικία των εκπαιδευτικών. Συγκεκριμένα η προσωπική επίτευξη είναι υψηλή σε όλες τις κατηγορίες των ηλικιών, εκτός από την ηλικία των εκπαιδευτικών <31 χρόνων, οι οποίοι αισθάνονται την προσωπική επίτευξη ως μέτρια. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία είναι πιθανόν να έχουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση για την εργασία και την αντιμετώπιση των προβλημάτων στη σχολική μονάδα σε αντίθεση με τους νέους. Επομένως γίνεται αποδεκτή Εναλλακτική Υπόθεση ($H_{2,1}$): Η ηλικία επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση ως προς τη συνιστώσα της προσωπικής επίτευξης.

Όσον αφορά την **ηλικία**, βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Τα ευρήματα έρχονται σε αντίθεση με την έρευνα της Τσιατά (2018), Γκολφινόπουλου (2017) και τις έρευνες των Holloman (1999), Zabel και Zabel, (2001). Ωστόσο παρατηρείται ότι οι εκπαιδευτικοί μεγαλύτερης ηλικίας σημείωσαν υψηλότερα επίπεδα στην προσωπική επίτευξη από τους νεότερους, ευρήματα που συμφωνούν με παρόμοιες έρευνες (Maslach & Jackson, 1981; Χαραλάμπους, 2012; Κάμτσιος & Λώλης, 2016). Ομοίως και στην διάσταση της αποπροσωποποίησης. Οι μικρότερης ηλικίας εκπαιδευτικοί παρουσίασαν χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και προσωπικής επίτευξης, όπως έδειξε και η έρευνα των Παγοροπούλου, Κουμπιά και Γιαβρίμη (2002).

5.4 Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με την οικογενειακή κατάσταση

Όσον αφορά στην οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών και την πιθανή συσχέτισή της με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, η παρούσα έρευνα δεν απέδειξε κάποια στατιστικά σημαντική σχέση. Οι τρεις κατηγορίες των εκπαιδευτικών – άγαμοι, διαζευγμένοι, έγγαμοι – παρουσίασαν χαμηλά ή μέτρια επίπεδα στις τρεις υποκλίμακες του συνδρόμου, με μόνη εξαίρεση την κατηγορία των άγαμων, που σημείωσε υψηλή βαθμολογία στη συναισθηματική εξάντληση.

Ειδικότερα, συγκριτικά με τους έγγαμους αλλά και τους διαζευγμένους, οι τιμές που συγκεντρώνουν οι άγαμοι είναι υψηλότερες στη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση και χαμηλότερες στην προσωπική επίτευξη, κάτι που πιθανόν να σημαίνει ότι δε νιώθουν το ίδιο αποδοτικοί, καθώς η υποκλίμακα αυτή μετράται αντίστροφα, πόρισμα που συμφωνεί με προηγούμενες έρευνες (Maslach &

Jackson, 1981a· Βασιλόπουλος, 2012). Θα μπορούσαν ενδεχομένως, οι έγγαμοι να είναι σε μικρότερο βαθμό εξουθενωμένοι σε σχέση με τους άγαμους, λόγω της υποστήριξης των συντρόφων και της οικογένειας που έχουν δημιουργήσει, οι οποίοι βοηθούν στη συναισθηματική αποφόρτιση των εργαζομένων (Σπυρόμητρος & Ιορδανίδης, 2017). Μία ακόμη πιθανή εξήγηση αφορά την κοινωνική ζωή των έγγαμων σε συνδυασμό με την ανατροφή των παιδιών, που τους κάνει ανθεκτικότερους στην εμφάνιση του συνδρόμου (Βασιλειάδης, 2018). Ίσως έτσι να εξηγείται και το γεγονός ότι οι έγγαμοι, αν και δαπανούν παραπάνω χρόνο συγκριτικά με τους άγαμους στην προετοιμασία των μαθημάτων (Παπαοικονόμου, 2015), δεν φαίνεται να τους επηρεάζει συναισθηματικά ούτε να τους εξουθενώνει. Όσον αφορά τη συνιστώσα της μειωμένης προσωπικής επίτευξης και απόδοσης στον εργασιακό χώρο για τους έγγαμους, αυτή βρίσκεται σε μεσαία επίπεδα, ίσως λόγω του άγχους που βιώνουν για την επαρκή κάλυψη των οικογενειακών αναγκών και υποχρεώσεων (Μούζουρα, 2005).

Τα πορίσματα της παρούσας ερευνητικής πρότασης συμφωνούν με τα πορίσματα πλήθους ερευνών (Μούζουρα, 2005; Χατζηπαντελή, 2016; Σκαρλάτος, 2019; Τσιπά, 2019), οι οποίες δε βρήκαν κάποια σημαντική σχέση μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης των εκπαιδευτικών και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η ελληνική οικογένεια – συγκριτικά με άλλες χώρες – κατά βάση αναπτύσσει υποστηρικτικούς και συνεκτικούς δεσμούς με τα μέλη της, με αποτέλεσμα αυτό να επιδρά θετικά και να εμποδίζει την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Κάντας, 1996). Συνεπώς, το άγχος που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί μπορεί να προέρχεται, όχι από την οικογένεια, αλλά από την ελλιπή οργάνωση και τη γραφειοκρατία (Κάντας, 1995).

Ωστόσο, σύμφωνα με τη Maslach et al. (2001), οι άγαμοι είναι πιο πιθανό να έρθουν αντιμέτωποι με το σύνδρομο σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους, κάτι που όμως δεν αποδεικνύεται από την παρούσα έρευνα, στην οποία οι άγαμοι έχουν μόνο τη συναισθηματική εξάντληση σε υψηλό επίπεδο. Μάλιστα, έρευνα του Αλμπάνη (2018), αποδεικνύει τη συσχέτιση μεταξύ του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης και της οικογενειακής κατάστασης των εκπαιδευτικών, σε μερικές ή σε όλες τις συνιστώσες του συνδρόμου. Ωστόσο, είναι αναγκαίο να ληφθεί υπόψη ότι, αν και έγινε χρήση του ίδιου ερωτηματολογίου, το δείγμα αφορούσε εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και μόνο ενός συγκεκριμένου νομού. Επομένως, είναι πιθανόν τα πορίσματα που αφορούν τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης να διαφέρουν σημαντικά.

Εν κατακλείδι, η υπόθεση σχετικά με την απουσία συσχέτισης της οικογενειακής κατάστασης των εκπαιδευτικών και της επαγγελματικής εξουθένωσης, επαληθεύεται σύμφωνα με τα πορίσματα της παρούσας έρευνας

✚ Επαληθεύεται η Μηδενική Υπόθεση (H3,0): Η οικογενειακή κατάσταση δεν επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση.

5.5 Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με το μορφωτικό επίπεδο

Σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα σε αυτό και την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Το δεδομένο αυτό υποδεικνύει ότι τα διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης δε συνδέονται απευθείας με την Επαγγελματική Εξουθένωση που αισθάνονται οι εκπαιδευτικοί. Το ίδιο αποτέλεσμα βρέθηκε και από τους Lu et al. (2012). Στην έρευνά τους, παρόλο που δεν εστιάζουν αποκλειστικά στους εκπαιδευτικούς, αναφέρουν την έλλειψη στατιστικά σημαντικής σχέσης μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Στο ίδιο αποτέλεσμα κατέληξε και η έρευνα που διενεργήθηκε από την Αγγελοπούλου (2023). Επιπλέον, σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης, στην παρούσα έρευνα διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα σε αυτό και την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

✚ **Μηδενική Υπόθεση($H_{4,0}$): Το μορφωτικό επίπεδο δεν επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση.**

5.6 Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με τη βαθμίδα εργασίας

Ως προς τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης προέκυψε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους/ις εργαζόμενους/ες στην πρωτοβάθμια ή στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες στην έρευνα εκπαιδευτικοί στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση παρουσιάζουν μεγαλύτερο επίπεδο από ότι στην δευτεροβάθμια. Ως προς την διάσταση της αποπροσωποποίησης προέκυψε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και της δευτεροβάθμιας, ανεξάρτητα αν οι συμμετέχοντες στην έρευνα εργαζόμενοι/ες στην δευτεροβάθμια παρουσιάζουν μεγαλύτερο επίπεδο από ότι στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Όσον αφορά την Τρίτη συνιστώσα «η Προσωπική επίτευξη», προέκυψε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και στους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ($p < 0.05$). Συγκεκριμένα η προσωπική επίτευξη στην Α/θμια είναι μεγαλύτερη από την Β/θμια.

✚ Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι η επαγγελματική εξουθένωση και συγκεκριμένα οι δύο συνιστώσες «συναισθηματική εξάντληση» και «αποπροσωποποίηση» είναι ανεξάρτητες από την βαθμίδα εργασίας, ενώ η Τρίτη συνιστώσα «Προσωπική επίτευξη» εξαρτάται από την βαθμίδα εργασίας επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση και δη οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αντιλαμβάνονται πιο έντονα την επαγγελματική εξουθένωση.

Σύμφωνα με τους Yuan et al. (2019), διαπιστώθηκε ότι δεν υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στα επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης μεταξύ εκπαιδευτικών που εργάζονται σε πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

5.7 Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με τα Χρόνια Προϋπηρεσίας

Όσον αφορά στα χρόνια προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών και την πιθανή συσχέτισή της με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, η παρούσα έρευνα δεν απέδειξε κάποια στατιστικά σημαντική σχέση. Η συναισθηματική εξάντληση είναι για όλες τις κατηγορίες σε χαμηλό επίπεδο πλην της κατηγορίας με προϋπηρεσία 21-30, όπου βρίσκεται σε μέτριο επίπεδο. Όσον αφορά την αποπροσωποποίηση, έχουμε ακριβώς την ίδια εικόνα με όλες τις κατηγορίες να ανήκουν στο χαμηλό επίπεδο πλην και πάλι της κατηγορίας 21-30 που ανήκει στο μέτριο επίπεδο. Όσον αφορά την τρίτη συνιστώσα, όλες οι κατηγορίες ανήκουν στο υψηλό επίπεδο, πλην της κατηγορίας που έχει περισσότερα από 30 χρόνια προϋπηρεσία, η οποία ανήκει στο μέτριο επίπεδο της «προσωπικής επίτευξης». Συμπερασματικά θα μπορούσε να ειπωθεί, ότι όσα περισσότερα χρόνια υπηρεσίας έχει ο εκπαιδευτικός, τόσο μεγαλύτερος βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης παρατηρείται, χωρίς φυσικά να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά όσον αφορά την επαγγελματική εξουθένωση με τα χρόνια προϋπηρεσίας. Οι Platsidou & Agaliotis (2008) διαπίστωσαν ότι η προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών δεν αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

✚ Αποδείχθηκε ότι η Μηδενική Υπόθεση($H_{6,0}$): Τα έτη προϋπηρεσίας δεν επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση

Σύμφωνα με την έρευνα των Παγοροπούλου, Κουμπιά και Γιαβρίμη (2002), οι μικρότερης ηλικίας εκπαιδευτικοί παρουσίασαν χαμηλά επίπεδα Συναισθηματικής Εξάντλησης, Αποπροσωποποίησης και Προσωπικής Επίτευξης. Στην έρευνα των Bayram et al. (2010) δε βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στην Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

Οι Guglielmi και Tatrow (1998), δεν εντόπισαν στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής υπηρεσίας και της Αποπροσωποποίησης και της Προσωπικής Επίτευξης των εκπαιδευτικών. Αυτό σημαίνει ότι η επαγγελματική υπηρεσία δε φαίνεται να επηρεάζει σημαντικά αυτές τις δύο πτυχές της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Οι Guglielmi και Tatrow (1998) συμφωνούν στο ότι η επαγγελματική υπηρεσία μπορεί να σχετίζεται με τη Συναισθηματική Εξάντληση των εκπαιδευτικών, αλλά δε φαίνεται να επηρεάζει την Αποπροσωποποίηση και την Προσωπική Επίτευξή τους.

5.8 Συσχέτιση της Σχέσης εργασίας με την επαγγελματική εξουθένωση

Αναλυτικά λοιπόν η συναισθηματική εξάντληση είναι μεγαλύτερη για τους εκπαιδευτικούς που κατέχουν οργανική θέση στη σχολική μονάδα. Όσον αφορά το επίπεδο της Αποπροσωποποίησης παρουσιάζεται σχεδόν η ίδια εικόνα και πάλι οι εκπαιδευτικοί που κατέχουν οργανική θέση στη σχολική μονάδα, νιώθουν πιο έντονα την επαγγελματική εξουθένωση ως προς τη συγκεκριμένη συνιστώσα. Σε υψηλό επίπεδο ανήκουν οι εκπαιδευτικοί που κατέχουν οργανική θέση στη σχολική μονάδα, ενώ οι εκπαιδευτικοί που είναι αποσπασμένοι/ες ή είναι αναπληρωτές/τριες ανήκουν στο μέτριο επίπεδο της «Προσωπικής επίτευξης». Θα μπορούσε να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι οι έχοντες οργανική θέση νιώθουν πιο έντονη την επαγγελματική εξουθένωση ως προς τις δύο συνιστώσες, σε αντίθεση με τους αποσπασμένους και τους αναπληρωτές. Ως προς την τρίτη συνιστώσα που αφορά την Προσωπική επίτευξη, εδώ η κατάσταση είναι ακριβώς αντίθετη με τους έχοντας οργανική θέση να νιώθουν καλύτερα, ίσως επειδή υπηρετούν για χρόνια στο ίδιο σχολείο νιώθοντας εξοικειωμένοι με την υπάρχουσα κατάσταση σε αντίθεση με τους αναπληρωτές και τους αποσπασμένους.

Όσον αφορά το ερώτημα, εάν η σχέση εργασίας επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση, η παρούσα έρευνα απέδειξε ότι **Η σχέση εργασίας επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση ως προς τις δύο συνιστώσες την** συναισθηματική εξάντληση και την Προσωπική επίτευξη, ενώ ως προς την συνιστώσα της Αποπροσωποποίησης, **η σχέση εργασίας δεν επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση.**

5.9 Περιορισμοί έρευνας - Προτάσεις

Όπως σε κάθε έρευνα, έτσι και σε αυτήν, υπήρχαν περιορισμοί και αδυναμίες. Αρχικά, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η εργασία βασίστηκε αποκλειστικά στις δηλώσεις των συμμετεχόντων, χωρίς επαλήθευση των πληροφοριών με αντικειμενικά μέσα. Επομένως, δεν εξασφαλίστηκε απόλυτη αξιοπιστία των δεδομένων. Επιπρόσθετα, ενδέχεται να υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που δε λήφθηκαν υπόψη στην έρευνα και μπορεί να επηρεάζουν τα αποτελέσματα.

Πρώτα από όλα, το δείγμα που συμμετείχε στην έρευνα ήταν μικρό σε πληθυσμό.

Επομένως, δεν είναι δυνατόν τα αποτελέσματα να γενικευτούν. Η διεξαγωγή της έρευνας με μεγαλύτερο δείγμα θα μπορούσε να δώσει σαφέστερα αποτελέσματα και περισσότερες διαφορές ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς, ως προς τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Οι παράγοντες αυτοί μπορεί να περιλαμβάνουν τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, τις πολιτικές αλλαγές ή άλλα στοιχεία που επηρεάζουν την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Έπειτα, η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων είχε κάποιους περιορισμούς. Για παράδειγμα, οι

εκπαιδευτικοί μπορεί να μην απάντησαν ειλικρινά ή να υπήρξε προκατάληψη στις απαντήσεις τους στο ερωτηματολόγιο. Είναι σημαντικό να αναφερθεί επιπρόσθετα ότι η ανάλυση των δεδομένων και η ερμηνεία των αποτελεσμάτων μπορεί να περιλαμβάνει ορισμένη βαθμίδα υποκειμενικότητας.

Τέλος, το γεγονός ότι η έρευνα έγινε σε ένα συγκεκριμένο χρονικό πλαίσιο, η χορήγηση των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε κατά τους μήνες Νοέμβριο και Δεκέμβριο οδηγεί στη διαπίστωση ότι αυτή μπορεί να μην αποτελεί την πλήρη εικόνα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών σε διαφορετικές περιόδους ή συνθήκες. Ίσως τα αποτελέσματα να ήταν διαφορετικά, εάν η χορήγηση των ερωτηματολογίων γινόταν μετά της διακοπές των Χριστουγέννων. Ακόμα, θα είχε ιδιαίτερο ενδιαφέρον να χορηγηθούν τα ερωτηματολόγια σε τρεις διαφορετικές χρονικές περιόδους (αρχή, μέση και τέλος σχολικής χρονιάς), προκειμένου να εξαχθούν συγκριτικά αποτελέσματα και ακόμη πιο αντιπροσωπευτικό αν στις τρεις αυτές περιόδους απαντούσαν οι ίδιοι εκπαιδευτικοί!!!

Ωστόσο, αν και υπάρχουν αυτοί οι περιορισμοί, η έρευνα αυτή παρέχει σημαντικές πληροφορίες και προσφέρει μια καλή αφετηρία για περαιτέρω έρευνα και ανάπτυξη στον τομέα της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αβεντισιάν – Παγοροπούλου, Α., Κουμπιάς, Ε., & Γιαβρίμης, Π. (2002). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξη του σε επαγγελματική εξουθένωση. *Μέντορας*, 5.
- Αγγελοπούλου, Δ. (2023). Επαγγελματική Εξουθένωση και Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας (Πα.Μακ).
- Adeyemo, D. A., & Ogunyemi, B. (2005). Emotional intelligence and self-efficacy as predictors of occupational stress among academic staff in a Nigerian university. *E-Journal of Organizational Learning and Leadership*, 4 (1).
- Αλμπάνης, Ι. Χ. (2018). Επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών και ο ρόλος της εκπαιδευτικής ηγεσίας (Διπλωματική Μελέτη). Χαλκίδα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Αμαραντίδου, Σ. (2010). Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών: μια διαχρονική μελέτη [Π.Θ.]. <https://doi.org/10.12681/eadd/31416>
- Αναγνωστόπουλος, Φ., & Παπαδάτου, Δ. (1992). Παραγοντική σύνθεση και εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου καταγραφής επαγγελματικής εξουθένωσης σε δείγμα νοσηλευτριών. *Ψυχολογικά Θέματα*, 5.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5).
- Antonίου, Α. Σ., Πλουμπι, Α., & Ντάλλα, Μ. (2013). Occupational stress and professional burnout in teachers of primary and secondary education: the role of coping strategies. *Psychology*, 4 (3A).
- Αντωνίου, Α. Σ. (2007). Πηγές εργασιακού στρες: Το σύνδρομο «Mobbing». Το σύνδρομο «Burn-out». Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Ελληνικό Ινστιτούτο Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας. Αθήνα: Λιβάνη ΑΒΕ.
- Αντωνίου, Α. Σ., & Ντάλλα, Μ. (2010). Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση από το επάγγελμα Ελλήνων δασκάλων (ειδικής και γενικής αγωγής) και καθηγητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: συγκριτική μελέτη. Στο Χ. Καρακιουλάφη, & Μ. Σπυριδάκης (Επ.), *Εργασία & Κοινωνία*. Εκδόσεις Διόνικος.
- Αυτζόγλου, Ζ. (2020). Job demands – resources model: μελέτη εφαρμογής του μοντέλου εργασιακών απαιτήσεων - εργασιακών πόρων στο περιβάλλον πολυεθνικής εταιρείας στην Ελλάδα (Διπλωματική Μελέτη). Αθήνα: Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Demerouti, E., Janssen, P. P. M., Hulst, R. V. D., & Brouwer, J. (2000). Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. *Anxiety, Stress & Coping*, 13.
- Βακόλα, Μ., & Νικολάου, Ι. (2019). Οργανωσιακή ψυχολογία & συμπεριφορά. Αθήνα: Rosili.
- Baruch, G. K., Biener, L., & Barnett, R. C. (1987). Women and gender in research of work and family stress. *American Psychologist*, 421.
- Βασιλειάδης, Π. Π. (2018). 'Επαγγελματική εξουθένωση' και 'επαγγελματική ικανοποίηση': διερεύνηση απόψεων φιλολόγων (Διπλωματική Μελέτη).

Φλώρινα: Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας.

- Βασιλόπουλος, Σ. (2012). Η επαγγελματική εξουθένωση και η σχέση της με το κοινωνικό άγχος στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Hellenic Journal of Psychology*, 9.
- Baumgartner, F. (2002). The effect of hardiness in the choice of coping strategies in stressful situations. *Studia Psychologica*, 44 (1).
- Beicastro, P. A. (1982). Burnout and its Relationship to Teacher's Somatic Complaints and Illnesses. *Psychological Reports*, 50.
- Blandford, S. (2000) *Managing Professional Development in Schools*. London: Routledge.
- Borg, G. (1990). Psychophysical scaling with applications in physical work and the perception of exertion. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 16 (1).
- Borg, M., & Riding, R. (1991). Occupational stress and satisfaction in teaching. *British educational research journal*, 17 (3).
- Bradley, H. B. (1969). Community-based Treatment for Young Adult Offenders. *Crime & Delinquency*, 15(3).
- Brewer, E. W., & Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human Resource Development Review*, 3 (1). 90
- Brill, P. L. (1984). The need for an operational definition of burnout. *Family & Community Health: The Journal of Health Promotion & Maintenance*, 6 (4).
- Bruning, N. S., & Frew, D. R. (1987). Effects of exercise, relaxation, and management skills training on physiological stress indicators: A field experiment. *Journal of Applied Psychology*, 72 (4).
- Γιαννακίδου, Χ. (2014). Επαγγελματική εξουθένωση, πηγές επαγγελματικού στρες και αυτοαποτελεσματικότητα στους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (Διπλωματική Μελέτη). Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.
- Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21.
- Clarke, R. N. (1999). Relationship between psychological stress and semen quality among in-vitro fertilization patients. *Human Reproduction*, 14(3).
- Cooper, A. C., Woo, C. Y., & Dunkelberg, W. C. (1988). Entrepreneurs' Perceived Chances for Success. *Journal of Business Venturing*, 3 (2).
- Cox, T., & Griffiths, A. J. (1995). Occupation stress and burn-out of teachers: A review. Sectoral Activities Programme Working Paper 84, Switzerland.
- Creswell, J. W. (2011). *Η έρευνα στην εκπαίδευση. Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και της ποιοτικής έρευνας*. Αθήνα: Έλλην.
- Δανηλίδου, Α. (2013). Η μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης με τρία εναλλακτικά μοντέλα: Το μοντέλο της Maslach, το μοντέλο της Pines και το μοντέλο της Κοπεγχάγης (Διπλωματική Μελέτη). Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- DeHeus, P., & Diekstra, P. R. F. (1999). Do teachers burn out more easily? A Comparison of teachers with other social professions on work stress and burnout symptoms.

- Στο R. Vandenberghe, & A. M. Huberman (Eds.), Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice. UK: Cambridge University Press.
- Δελιχάς, Μ., Τούκα, Δ., & Σπυρούλη, Α. (2012). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (burn-out). Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, 50. 91
- Δεμερούτη, Ε. (2001). Επαγγελματική εξουθένωση: ορισμός και σχέση της με τις εργασιακές συνθήκες σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς. Στο Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα, & Η. Μπεζεβέγκη (Επ.), Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3).
- Ελευθεράκης, Θ., & Κοντονασάκη, Σ. (2021). Εκπαιδευτικοί και σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: Οι απόψεις εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Ν. Αττικής. Στο Θ. Β. Θάνος, & Α. Κυρίδης (Επ.), Εκπαίδευση και Κοινωνία στην Ελλάδα. Αθήνα: Gutenberg.
- Elkin, A., & Rosch, P. (1990). Promoting mental health in the work-place: The prevention side of stress management. *Occupational Medicine: State of the Art Review*, 5.
- European Agency for Safety and Health at Work (2008). E-fact 31: Prevention of work-related stress in the education sector. Ανακτήθηκε στις 1-9-2022 από: <https://osha.europa.eu/en/publications/e-fact-31-prevention-work-related-stress-education-sector>
- European Agency for Safety and Health at Work (2009). OSH in figures: stress at work-facts and figures. Ανακτήθηκε στις 1-9-2022 από: <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-figures-stress-work-facts-and-figures-0>
- Evers, W. J. G., Tomic, W., & Brouwers, A. (2004). Burnout among teachers: Students' and teachers' perceptions compared. *School Psychology International*, 25 (2).
- Freudenberger, H. J. (1974a). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1).
- Freudenberger, H. (1974b). Burnout. New York: Doubleday.
- Freudenberger, H. J. (1980). Burnout. New York: Doubleday.
- Ganster, D., & Rosen, C. (2013). Work stress and employee health: a multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39 (5). 92
- Glass, D., McKnight, J. D, & Valdimarsdottir, H. (1993). Depression, burnout, and perceptions of control in hospital nurses. *Journal of Consulting & Clinical Psychology*, 61 (1).
- Glowinkowski, S. P., & Cooper, C. L. (1985). Current issues in organizational stress research. *Bulletin of the British Psychological Society*, 38.
- Golembiewski, R. T., Muzenrider, R. F., & Stevenson, J. G. (1986). Stress in organizations. Toward a phase model of burnout. New York: Praeger.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). Οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά. Αθήνα: Gutenberg.
- Hakanen, J. J., Bakker, B. A., & Schaufeli, B. W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43.

- Hendrickson, B. (1979). Teacher Burnout: How to Recognize it? What to do about it. *Learning*, 7 (5).
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44.
- Hobfoll, S. E. (1998). *The Psychology and Philosophy of Stress. Culture and Community*. New York: Plenum.
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (1993). Stress and burnout in work organizations. Στο R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organization behavior*. New York: Dekker.
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: applications to stress and management in the workplace. Στο R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organization behavior (2nd rev edn)*. New York: Dekker.
- Θεοφίλου, Π. (2009). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στο χώρο της υγείας. *e - Περιοδικό Επιστήμης & Τεχνολογίας*, 4(4). Ανακτήθηκε στις 1-9-2022 από: http://ejst.uniwa.gr/issues/issue_13_2009/Theofilou_13.pdf
- Iacovides A., Fountoulakis K., Kaprinis S., & Kaprinis G. (2003). The relationship between job stress, burnout and clinical depression. *Journal Affective Disorders*, 75.
- Jepson, E., & Forrest, S. (2006). Individual contributory factors in teacher stress: The role of achievement striving and occupational commitment. *The British Journal of Educational Psychology*, 76. 93
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P.J., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of managerial psychology*, 20(2).
- Κάμτσιος, Σ., & Λώλης, Θ. (2016). Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση; ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των καθημερινών στρεσογόνων ερεθισμάτων. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 9(1).
- Κάντας, Α. (1995). *Οργανωτική - βιομηχανική ψυχολογία (μέρος 3ο)*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α. (1996). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Psychology: the Journal of the Hellenic Psychological Society*, 3(3), 71-85.
- Κάντας, Α. (1996). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Ψυχολογία*, 3(2).
- Κάντας, Α. (2001). Οι παράγοντες άγχους και η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς. Στο Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα, & Η. Μπεζεβέγκης (Επ.), *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Kantas, A., & Vassilaki, E. (1997). Burnout in Greek teachers: Main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory. *WorkandStress*, 11.
- Καραγιάννη, Λ. (2018). *Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς γενικής και ειδικής αγωγής στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση (Διπλωματική Μελέτη)*. Θεσσαλονίκη: Αλεξάνδρειο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the*

- reconstruction of working life. NewYork: BasicBooks.
- Κεπενού, Ε. (2015). Επαγγελματική εξουθένωση, ικανοποίηση και ψυχικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών (Διπλωματική Μελέτη). Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών.
- Κεραμιδά, Κ. (χ.χ.). Η διαχείριση του χρόνου ως παράγοντας αποδοτικότητας στη σχολική μονάδα: ο ρόλος του σύγχρονου διευθυντή. Θεσσαλονίκη.
- Kickul, J., & Posing, M. (2001). Supervisory emotional support and burnout: An explanation of reverse buffering effects. *Journal of Managerial Issues*, 13, 94
- Kilpatrick, A. O. (1989). Burnout correlates and validity of research designs in a large panel of studies. *Journal of health and human resources administration*, Summer.
- Κλεφτάρας, Γ. (2000). Γνωστική ιδιαιτερότητα κατάθλιψης και άγχους: Μεθοδολογικά θέματα και ερευνητικά δεδομένα. *Ψυχολογία*, 7.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77.
- Kondilis, E., Giannakopoulos, S., Gavana, M., Ierodiakonou, I., Waitzkin, E., & Benos, A. (2013). Economic crisis, restrictive policies and the population's health and health care: the Greek case. *American Journal of Public Health*, 103 (6).
- Κοντονασάκη, Σ., & Ελευθεράκης, Θ. (2023). Απόψεις των εκπαιδευτικών του Ν. Αττικής για την εφαρμογή της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης σε μαθητές/μαθήτριες προσχολικής ηλικίας. *Education Sciences*, 2023(2), 59-84.
- Koruklu, N., Feyzioglu, B., Ozenoglu-Kiremit, H., & Aladag, E. (2012). Teachers' Burnout Levels in Terms of Some Variables. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12 (3).
- Κουδιγκέλη, Δ. Φ. (2017). Ψυχική ανθεκτικότητα και επαγγελματική εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (Διδακτορική Διατριβή). Αθήνα: Πάντειον Πανεπιστήμιον.
- Κουστέλιος, Α., & Κουστέλιου, Ι. (2001). Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. *Ψυχολογία*, 8 (1).
- Κριθαριώτης, Α. (2009). Προγράμματα επιμόρφωσης Νεοπραχθέντων Διευθυντών Σχολείων Δημοτικής & Μέσης Εκπαίδευσης (209-2010). Λευκωσία: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 19 (3).
- Κυρατζή, Μ. (2019). *Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών ΕΠΑ.Λ. του Νομού Αττικής. Μέτρα αποτροπής του φαινομένου*. Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53 (1).
- Kyriacou, C., & Pratt, J. (1985). Teacher stress and psychoneurotic symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 55.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1977). Teacher Stress: A review. *Educational Review*, 29 (4). 95
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teachers stress: Prevalence, sources, and symptoms.

- British Journal of Educational Psychology, 48.
- Lambert, R. G., McCarthy, C., O' Donnell, M., & Wang, C. (2009). Measuring elementary teacher stress and coping in the classroom: Validity evidence for the classroom appraisal of resources and demands. *Psychology in the Schools*, 46.
- Λαμπριανίδου, Σ. (2017). Επαγγελματική Εξουθένωση των Αξιωματικών του Στρατού Ξηράς» (Διπλωματική Μελέτη). Χίος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Lau, P. S., Yuen, M. T., & Chan, R. M. (2005). Do demographic characteristics make a difference among Hong Kong secondary school teachers? *Social Indicators Research*, 71.
- Lee, R.T., & Ashforth, B.E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81 (2).
- Leiter, M. P., & Durup, J. (1994). The discriminant validity of burnout and depression: a confirmatory factor analytic study. *Anxiety, Stress, and Coping*, 7.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2001). Burnout and Health. Στο A. Baum, T. A. Revenson, & J. E. Singer (Eds.), *Handbook of health psychology*. New Jersey: Erlbaum.
- Leiter, P. M., & Maslach, C. (2005). *Banishing Burnout*. Wiley John and Sons, Inc.
- Leiter, M. P., Maslach, C., & Αντωνίου, Α. Σ. (2007). Πώς να αντιμετωπίσετε την επαγγελματική εξουθένωση: έξι στρατηγικές για τη βελτίωση της σχέσης σας με την εργασία. Αθήνα: Κλειδάριθμος.
- Μάρκος, Α. (2012). Οδηγός Ανάλυσης Αξιοπιστίας και Εγκυρότητας Ψυχομετρικών Κλιμάκων με το SPSS. Σημειώσεις του μαθήματος «Πολυμεταβλητή Στατιστική Ανάλυση». Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης. Αλεξανδρούπολη: Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Relations*, 9(5).
- Maslach, C. (1989). Stress, Burnout and Workaholism. In R. Kilburg (Ed.), *Professionals in Distress*. Washington: American Psychological Association. 96
- Maslach, C. (1993). «Burnout: A multidimensional perspective». Στο W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: recent developments in research and theory*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981a). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981b). *The Maslach burnout inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Manual Maslach Burnout Inventory (2nd ed.)*, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, California.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. (1993). Job Burnout. *Annual Reviews*, 52.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. Στο W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Washington: Taylor and Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52.

- McGee-Cooper, A., Trammell, D., & Lau, B. (1990). You Don't Have to Go Home From Work Exhausted: The Energy Engineering Approach. Dallas: Bowen&Rogers.
- McKnight, J. D., & Glass, D. C. (1995). Perceptions of control, burnout and depressive symptomatology: a replication and extension. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 63.
- Melamed, S., Kushnir, T., & Shirom, A. (1992). Burnout and risk factors for Cardiovascular disease. *Behavioral Medicine*, 18.
- Melamed, S., Ugarten, U., Shirom, A., Kahana, L., Lerman, Y., & Froom, P. (1999). Chronic burnout, somatic arousal and elevated cortisol levels. *Journal of Psychometric Research*, 46.
- Μεταλληνού, Ό. (2000). Στήριξη των Επαγγελματιών Υγείας. Στο Γ. Κουλιεράκης, Ό. Μεταλληνού, & Π. Πάντζου, Κοινωνιολογική και Ψυχολογική Προσέγγιση των 97 Νοσοκομείων/Υπηρεσιών Υγείας (τόμος Β'). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Μόττη-Στεφανίδη, Φ. (2000). Επαγγελματική εξουθένωση ειδικού προσωπικού σχολικών μονάδων ατόμων με ειδικές ανάγκες και μελών ομάδων ιατροπαιδαγωγικών κέντρων. Στο Α. Καλαντζή Αζίζι, & Η. Μπεζεβέγκης (Επιμ.), Θέματα Επιμόρφωσης Ευαισθητοποίησης Στελεχών Ψυχικής Υγείας Παιδιών και Εφήβων. Αθήνα: ΕλληνικάΓράμματα.
- Μούζουρα, Ε. Ι. (2005). Πηγές και αντιμετώπιση επαγγελματικού – συναισθηματικού φόρτου εκπαιδευτικών: σύνδεση ατομικών και κοινωνικών συνθηκών έντασης (Διδακτορική Διατριβή). Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.
- Μπλέκα, Α. (2018). Επαγγελματική εξουθένωση στους επαγγελματίες υγείας (Διπλωματική Μελέτη). Αθήνα: ΕθνικόκαιΚαποδιστριακόΠανεπιστήμιοΑθηνών.
- Murphy, L. R. (2003). Stress Management at Work: Secondary Prevention of Stress, Στο M. J. Schabracq, J. A. M Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology* (2nd ed.). WestSussex: JohnWiley&SonsLtd.
- Näring, G., Briët, M., & Brouwers, A. (2006). Beyond demand-control. Emotional labour and symptoms of burnout in teachers. *Work & Stress*, 20 (4).
- Naughton, F. O. (1997). Stress and Coping. California State University, Northridge.
- Nicholson, N. (1995). *The Blackwell Encyclopaedic Dictionary of Organisational Behaviour*. Oxford, UK: Blackwell.
- Νικολακόπουλος, Δ. (2020). *Επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας*. Πανεπιστήμιο Πατρών (Π.Π.).
- O.E.C.D. (2013). Education at a Glance 2013: Highlights. Ανακτήθηκε στις 1-9-2022 από: http://dx.doi.org/10.1787/eag_highlights-2013-en.
- OSHA (2007). Psychosocial risks and stress at work.
- European Agency for Safety and Health at Work. Ανακτήθηκε στις 1-9-2022 από: Psychosocial risks and stress at work | Safety and health at work EU-OSHA (europa.eu)
- Παναγιώτου, Α. Κ. (2018). Εργασιακή Εξουθένωση και Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Γενικής και Ειδικής Αγωγής. Αθήνα: Εκδόσεις Ελίκρανον.

- Παπαδάτου, Δ., & Αναγνωστόπουλος, Φ. (1999). Η ψυχολογία στο χώρο της υγείας. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα. 98
- Παπαδοπούλου, Α. Θ. (2018). Επιμόρφωση και Επαγγελματική Εξουθένωση εκπαιδευτικών. Μελέτη Περίπτωσης σε ιδιωτικά σχολεία της Ελλάδας (Διπλωματική Μελέτη). Αθήνα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Παπαθανασίου, Μ. (2007). Η επαγγελματική εξουθένωση σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας και η σχέση της με δημογραφικές μεταβλητές και την ψυχική υγεία. *Ψυχολογία*, 14 (1).
- Παπαναστασίου, Ε., & Παπαναστασίου, Κ. (2016). Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας. Λευκωσία: Παπαναστασίου – Μυράλη.
- Παπαντωνίου, Μ. (2018). Η επαγγελματική εξουθένωση και η επαγγελματική ικανοποίηση και η σχέση τους με τις συνθήκες εργασίας των παιδαγωγών προσχολικής αγωγής (νηπιαγωγών). Μια εμπειρική διερεύνηση στην περιφερειακή ενότητα Κοζάνης (Διπλωματική Μελέτη). Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Παπαοικονόμου, Α. (2015). Η επαγγελματική εξέλιξη του Έλληνα εκπαιδευτικού: Εμπειρική προσέγγιση. *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό «εκπ@ιδευτικός κύκλος»*, 3 (1).
- Παπαστυλιανού, Α., & Πολυχρονόπουλος, Μ. (2007). Επαγγελματική εξουθένωση, κατάθλιψη, ασάφεια και σύγκρουση ρόλων στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Ψυχολογία*, 14 (4).
- Παππά, Β. (2006). Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο*, 11.
- Partridge, E. A. (1961). *Dictionary of Slang and Unconventional English* (5th ed.). London: Routledge&KeganPaul.
- Pedersen, S. (1998). *Teacher Burn-out in America: A Study of One Public and Two Private Schools in Iowa*.
- Pines, A. M. (1986). Who is to blame for helper's burnout? Environmental impact. Στο C. D. Scott, & J. Hawk (Eds.), *Heal Thyself: The Health of Health Care Professionals*. New York: Bruner/Mazel Publications.
- Pines, A. (1993). Burnout. Στο L. Goldberger, & S. Breznitz (Eds), *Handbook of stress* (2nd edn). New York: The Free Press. 99
- Pines, A. M. (2002). Teacher Burnout: A psychodynamic existential perspective. *Teachers and Teaching*, 8 (2).
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures*. New York: Free Press.
- Pines, A., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). *Burnout: From Tedium to Personal Growth*. New York: The Free Press.
- Pines, A., & Maslach C. (1978). Characteristics of Staff Burnout in Mental Health Settings. *Hospital & Community Psychiatry*, 29.
- Platsidou, M., & Agaliotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in Greek special education teachers. *International journal of disability, development and education*, 55 (1).

- Pomaki, G., & Anagnostopoulou, T. (2003). A test and extension of the demand/control/social support model: Prediction of health and work-related outcomes in Greek teachers. *Psychology & Health*, 18.
- Ross, R. R., & Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress*. London: Sage.
- Samuelson, M., Gustavsson, J. P., Petterson, I. L., Arentz, B., & Asberg, M. (1997). Suicidal feelings and work environment in psychiatric nursing personnel. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 32.
- Sarros, J. C., & Densten, I. L. (1989). Undergraduate students stress and coping strategies. *Higher Education Research and Development*, 8.
- Sarros, J. C. (1988). Schools administrators write about burnout: individual and organizational implications. *British Educational Research Journal*, 14 .
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3).
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (1996). Professional Burnout. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: Wiley. 100
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: an overview of 25 years of research and theorizing. Στο M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology* (2nd edn.). Chichester Wiley.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*, Occupational Health Psychology Unit. Utrecht: Utrecht University.
- Schwab, R. L., & Iwanicki, E. F.(1982). Who are our burned out teachers? *EducationalResearchQuarterly*, 7 (2).
- Shirom, A., & Melamed, S. (2008). Επηρεάζει η επαγγελματική εξουθένωση τη σωματική υγεία; Ανασκόπηση των σύγχρονων στοιχείων. Στο Α. Σ. Αντωνίου (Επ.), *Burnout. Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης*. Ερευνητικές προσεγγίσεις. Θεσσαλονίκη: UniversityStudioPress.
- Σκαρλάτος, Κ. (2019). Επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακό άγχος και διδακτική αποτελεσματικότητα αναπληρωτών καθηγητών ειδικής αγωγής Τμημάτων Ένταξης και Παράλληλης Στήριξης της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Διπλωματική Μελέτη). Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Snibber, J. R., Radcliffe, T., Weisberger, C., Richards, M., & Kelly, J. (1989). Burnout among Primary Care Physicians and Mental Health Professionals in a Managed Health Care Setting. *Psychological Reports*, 65, 7.
- Sosik, J. J., & Godshalk, V. M. (2000). Leadership Styles, Mentoring Functions Received, and Job-Related Stress: A Conceptual Model and Preliminary Study. *Journal of Organizational Behavior*, 21 (4).
- Σπυρόμητρος, Α., & Ιορδανίδης, Γ. (2017). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: η περίπτωση της περιφέρειας δυτικής Θεσσαλονίκης. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 10 (1).
- Στάγια, Δ., & Ιορδανίδης, Γ. (2014). Το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην εποχή της οικονομικής κρίσης.

- Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, 7.
- Σταμάτης, Ι. (2010). Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (Διπλωματική Μελέτη). Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων. 101
- Steinhardt, M., Smith-Jaggars, S., Faulk, K., & Gloria, C. (2011). Chronic work stress and depressive symptoms: assessing the mediating role of teacher burnout. *Stress and health*, 27.
- Stoeber, J., & Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 21.
- Σφυρής, Χ. Ν. (2019). Επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ζακύνθου (Διπλωματική Μελέτη). Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών.
- Travers, C.J., & Cooper, C.L. (1993). Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers. *Work and stress*, 7.
- Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1996). *Teachers under pressure*. London: Routledge.
- Τσέτσος, Σ. (2016). Η διαχείριση του χρόνου ως σημαντικής παραμέτρου για την αποτελεσματική διοίκηση των εκπαιδευτικών οργανισμών. *Εκπ@ιδευτικός Κύκλος*, 4, (3).
- Τσιπά, Α. (2019). «Διερεύνηση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών των επαγγελματικών λυκείων. Η περίπτωση της Αθήνας», «Investigation of the phenomenon of teachers' burnout working in vocational high schools. The case of Athens» (Διπλωματική Μελέτη). Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Yilmaz, K., Altinkurt, Y., Guner, M., & Sen, B. (2015). The Relationship between Teachers' Emotional Labor and Burnout Level. *Eurasian Journal of Educational Research*, 59.
- Winnubst, J. (1993). Organizational structure, social support, and burnout. Στο W. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Χατζημιχαλάκη, Μ. (2019). Εργασιακό Άγχος και Επαγγελματική Εξουθένωση – Η Περίπτωση του Τραπεζικού Κλάδου (Διπλωματική Μελέτη). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Χατζηπαντελή, Α. (2016). Επαγγελματική Εξουθένωση των εργαζομένων στα ειδικά σχολεία, Α.Π.Θ.

ΥΠΟΜΝΗΜΑ

Αξιότιμες κυρίες και κύριοι,

Στο πλαίσιο της μεταπτυχιακής διπλωματικής μου εργασίας του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «**Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Επικοινωνία και Ηγεσία σε Οργανισμούς/Επιχειρήσεις**» του Τμήματος Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, διεξάγω έρευνα με θέμα την **Διερεύνηση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης (Burnout)¹ στους Εκπαιδευτικούς Α/θμιας και Β/θμιας Εκπαίδευσης.**

Ευελπιστώ στην ουσιαστική η συμβολή σας με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Εκτιμώμενη διάρκεια συμπλήρωσης 5-7 λεπτά:

Η έρευνα είναι ανώνυμη και οι πληροφορίες που συλλέγονται θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για ερευνητικούς σκοπούς, δίχως να υπάρχει ταυτοποίηση ανθρώπινου προσώπου στις αναφορές και την παρουσίαση των αποτελεσμάτων.

Σας ευχαριστώ θερμά εκ των προτέρων για τη συνεργασία.

Με εκτίμηση

Γκουντούλας Χρ. Κωνσταντίνος

ΠΕ04.05 – Γεωλόγος

¹ Το σύνδρομο Burnout είναι μια κατάσταση **συναισθηματικής, σωματικής και ψυχικής εξάντλησης**, η οποία προκαλείται από υπερβολικό και παρατεταμένο στρες, κυρίως εξαιτίας της εργασίας. Συνήθως, εμφανίζεται όταν κανείς αισθάνεται καταβεβλημένος, συναισθηματικά εξαντλημένος και ανίκανος να ανταποκριθεί στις συνεχείς απαιτήσεις.

A. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ
1. ΝΟΜΟΣ..... ΓΡΕΒΕΝΩΝ <input type="checkbox"/> ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ <input type="checkbox"/> ΚΟΖΑΝΗΣ <input type="checkbox"/> ΦΛΩΡΙΝΑΣ <input type="checkbox"/>
2. ΟΡΓΑΝΙΚΟΤΗΤΑ ΣΧΟΛΕΙΟΥ ΔΗΜΟΤΙΚΟ...../θέσιο Β/θμια Τμήματα.....
3. ΠΕΡΙΟΧΗ ΣΧΟΛΕΙΟΥ ΑΣΤΙΚΗ >10.000 <input type="checkbox"/> 10.000 < ΗΜΙΑΣΤΙΚΗ <2.000 <input type="checkbox"/> ΑΓΡΟΤΙΚΗ <2.000 <input type="checkbox"/>
B. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ
1. Φύλο: Άνδρας <input type="checkbox"/> Γυναίκα <input type="checkbox"/>
2. Ηλικία: <31 31-40 41-50 51-60 >60
3. Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμος/η Έγγαμος/η Διαζευγμένος/η Χήρος/α Αριθμός τέκνων.....
4. Ποια είναι η ειδικότητά σας; ΠΕ.....

5. Κατέχετε κάποια διευθυντική θέση στην εκπαίδευση;

Διευθυντής
Υποδιευθυντής
Τομεάρχης
Άλλο.....

ΕΑΝ ΝΑΙ, ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΕΡΩΤΗΣΗ

Πόσα χρόνια υπηρετείτε στην παρούσα θέση.....

6. Πόσα χρόνια προϋπηρεσίας έχετε στην εκπαίδευση ;

<5
5-10
11-20
21-30
>30

7. Υπηρετείτε σε ...

Γυμνάσιο
Λύκειο
ΕΠΑΛ
Δημοτικό
Άλλο.....

Θέση στο σχολείο

Οργανική
Απόσπαση
Αναπληρωτής/τρια

8. Άλλοι Τίτλοι Σπουδών εκτός του βασικού πτυχίου (συμπληρώστε όλους τους τίτλους που διαθέτετε)

Δεύτερος Τίτλος
Μεταπτυχιακό
Διδακτορικό
Άλλο.....

Γ Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης των Maslach, Jackson & Schwab (1996)- έκδοση για εκπαιδευτικούς. Μετάφραση: Kokkinos (2002).

Ο σκοπός αυτού του ερωτηματολογίου είναι να εξακριβώσει τον τρόπο με τον οποίο οι εκπαιδευτικοί κρίνουν το επάγγελμά τους και τους ανθρώπους με τους οποίους εργάζονται στενά. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 22 δηλώσεις που περιγράφουν συναισθήματα που σχετίζονται με το επάγγελμα. Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά κάθε μία από τις δηλώσεις και αποφασίστε αν έχετε ποτέ αισθανθεί κατ' αυτόν τον τρόπο για το επάγγελμά σας. Αν δεν έχετε ποτέ αισθανθεί σύμφωνα με τον τρόπο που περιγράφει η δήλωση, **κυκλώστε τον αριθμό 0**. Αν όμως έχετε αισθανθεί σύμφωνα με τον τρόπο που περιγράφει η δήλωση, δηλώστε το πόσο συχνά **κυκλώνοντας** έναν αριθμό από το 1 ως το 6 οι οποίοι αντιστοιχούν στις παρακάτω συχνότητες.

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

1 Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου, μου προκαλεί συναισθηματική εξάντληση.	0	1	2	3	4	5	6
2. Αισθάνομαι εξουθενωμένος/η στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας.	0	1	2	3	4	5	6
3. Αισθάνομαι κουρασμένος/η όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα στη δουλειά.	0	1	2	3	4	5	6
4 Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως αισθάνονται οι μαθητές μου για διάφορα πράγματα.	0	1	2	3	4	5	6
5 Αισθάνομαι ότι μεταχειρίζομαι μερικούς μαθητές σαν να είναι απρόσωπα αντικείμενα.	0	1	2	3	4	5	6
6 Το να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα πραγματικά μου προκαλεί ένταση.	0	1	2	3	4	5	6
7 Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών μου.	0	1	2	3	4	5	6
8 Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με εξουθενώνει	0	1	2	3	4	5	6
9 Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου επιδρά θετικά στη ζωή των άλλων ανθρώπων.	0	1	2	3	4	5	6
10 Έχω γίνει ασυμπαθής στους ανθρώπους από τότε που ξεκίνησα αυτή τη δουλειά.	0	1	2	3	4	5	6
11 Ανησυχώ ότι η δουλειά αυτή με κάνει όλο και πιο σκληρό/ή συναισθηματικά.	0	1	2	3	4	5	6
12 Αισθάνομαι γεμάτος/η ενέργεια.	0	1	2	3	4	5	6
13 Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με απογοητεύει.	0	1	2	3	4	5	6

Διερεύνηση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών
της Α/θμιας και Β/θμιας εκπαίδευσης στη Δυτική Μακεδονία

14 Αισθάνομαι ότι δουλεύω υπερβολικά σκληρά στη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
15 Πραγματικά αδιαφορώ για το τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές.	0	1	2	3	4	5	6
16 Αισθάνομαι ότι το να δουλεύω άμεσα με τους ανθρώπους μου προκαλεί υπερβολικό στρες.	0	1	2	3	4	5	6
17 Δημιουργώ εύκολα άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου.	0	1	2	3	4	5	6
18 Αισθάνομαι ενθουσιασμό έχοντας συνεργαστεί στενά με τους μαθητές μου.	0	1	2	3	4	5	6
19 Έχω πετύχει αξιόλογα πράγματα σε αυτό το επάγγελμα.	0	1	2	3	4	5	6
20 Αισθάνομαι ότι έχω φτάσει στα όρια μου.	0	1	2	3	4	5	6
21 Στη δουλειά μου αντιμετωπίζω ήρεμα προβλήματα συναισθηματικής φύσης.	0	1	2	3	4	5	6
22 Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατηγορούν εμένα για μερικά προβλήματά τους	0	1	2	3	4	5	6