



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

**Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΔΑΣΚΑΛΩΝ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ  
ΦΛΩΡΙΝΑΣ:  
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΔΡΑΣΗΣ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ  
ΑΘΑΝΑΣΙΑΣ ΚΟΜΠΟΤΗ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ  
ΜΕΝΕΛΑΟΣ ΤΖΙΦΟΠΟΥΛΟΣ

ΦΛΩΡΙΝΑ  
ΜΑΙΟΣ, 2024

## **Στο απέραντο γαλάζιο...**

Ειλικρινείς ευχαριστίες στον Επιβλέπων Καθηγητή μου κ.Τζιφόπουλο Μενέλαο για την συνεργασία και την πολύτιμη συμβολή του στην ολοκλήρωση της εργασίας.

Επίσης, ευχαριστώ όλους εκείνους τους εκπαιδευτικούς – γνωστούς και αγνώστους – οι οποίοι πρόθυμα αφιέρωσαν χρόνο ώστε να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο της έρευνας αυτής.

## Φύλλο Εξέτασης:

1. Επόπτης: \_\_\_\_\_

Βαθμός: \_\_\_\_\_

Υπογραφή:

Ημερομηνία:

2. Δεύτερος Βαθμολογητής: \_\_\_\_\_

Υπογραφή:

Ημερομηνία:

Η συγγραφέας ΚΟΜΠΟΤΗ ΑΘΑΝΑΣΙΑ βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και ότι έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στις εργασίες τρίτων, όπου κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας.

Υπογραφή:

Ημερομηνία:

## Περιεχόμενα

<i>Περίληψη</i> .....	6
<i>ABSTRACT</i> .....	7
<i>Εισαγωγή</i> .....	8
<i>Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup>: Το σύνδρομο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης</i> .....	10
1.1 Γενική επισκόπηση του φαινομένου.....	10
1.2 Ιστορική ανασκόπηση.....	10
1.3 Οι διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης σύμφωνα με το μοντέλο της Maslach .....	13
1.3.1 Η αποπροσωποποίηση και ο κυνισμός .....	14
1.4 Τρόποι εκδήλωσης του συνδρόμου.....	15
<i>Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup>: Επαγγελματική Εξουθένωση εκπαιδευτικών</i> .....	17
2.1 Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	17
2.2 Παράγοντες και αιτίες επαγγελματικής εξουθένωσης εκπαιδευτικών.....	19
2.2.1 Παράγοντες που αφορούν τα ιδιαίτερα ατομικά χαρακτηριστικά .....	19
2.2.2 Οι δημογραφικοί παράγοντες.....	20
2.2.3 Άλλοι επιβαρυντικοί παράγοντες.....	20
2.3 Ευρήματα ερευνών .....	22
2.4 Τρόποι αντιμετώπισης του φαινομένου .....	24
<i>Ερευνητικό μέρος</i> .....	26
<i>Κεφάλαιο 3<sup>ο</sup>: Μεθοδολογία έρευνας</i> .....	26
3.1 Σκοπός και στόχοι έρευνας .....	26
3.2 Συμμετέχοντες/ουσες .....	26
3.3 Διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	26
3.4 Περιγραφή δείγματος.....	28
3.5 Επαγγελματική εξουθένωση (Συναισθηματική εξουθένωση, Προσωπικά επιτεύγματα & Αποπροσωποποίηση) .....	32

3.6 Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης και δημογραφικών στοιχείων .....	33
<i>Κεφάλαιο 4<sup>ο</sup>: Συζήτηση-Συμπεράσματα έρευνας</i> .....	44
4.1 Συζήτηση αποτελεσμάτων .....	44
4.2 Περιορισμοί έρευνας.....	46
4.3 Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.....	46
<i>Βιβλιογραφία</i> .....	48
Ελληνική βιβλιογραφία.....	48
Ξένη βιβλιογραφία .....	50
<i>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ</i> .....	58

## Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1. Φύλο .....	27
Πίνακας 2. Ηλικία.....	28
Πίνακας 3. Εκπαίδευση .....	28
Πίνακας 4. Έτη προϋπηρεσίας .....	29
Πίνακας 5. Υπηρεσιακή κατάσταση .....	30
Πίνακας 6. Οριακές τιμές που αντιστοιχούν σε χαμηλά μέτρια και υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης .....	31
Πίνακας 7. Μέσες τιμές επαγγελματική εξουθένωσης .....	32
Πίνακας 8. Μέσες τιμές Συναισθηματικής εξάντλησης ανά Φύλο .....	33
Πίνακας 9. Μέσες τιμές Αποπροσωποποίησης ανά Φύλο .....	33
Πίνακας 10. Μέσες τιμές Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων ανά Φύλο.....	34
Πίνακας 11. Μέσες τιμές Συναισθηματικής εξάντλησης Ηλικία .....	35
Πίνακας 12. Μέσες τιμές Αποπροσωποποίησης ανά Ηλικία .....	36
Πίνακας 13. Μέσες τιμές Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων ανά Ηλικία .....	36
Πίνακας 14. Μέσες τιμές Συναισθηματικής εξάντλησης ανά Εκπαίδευση .....	37
Πίνακας 15. Μέσες τιμές Αποπροσωποποίησης ανά Εκπαίδευση .....	38
Πίνακας 16. Μέσες τιμές Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων ανά Εκπαίδευση .....	38
Πίνακας 17. Μέσες τιμές Συναισθηματικής εξάντλησης ανά Έτη προϋπηρεσίας .....	39
Πίνακας 18. Μέσες τιμές Αποπροσωποποίησης ανά Έτη προϋπηρεσίας .....	40
Πίνακας 19. Μέσες τιμές Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων ανά Έτη προϋπηρεσίας.....	41
Πίνακας 20. Μέσες τιμές Συναισθηματικής εξάντλησης ανά Υπηρεσιακή κατάσταση .....	42
Πίνακας 21. Μέσες τιμές Αποπροσωποποίησης ανά Υπηρεσιακή κατάσταση .....	42
Πίνακας 22. Μέσες τιμές Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων ανά Υπηρεσιακή κατάσταση .....	43

## Κατάλογος Γραφημάτων

Γράφημα 1. Φύλο .....	27
Γράφημα 2. Ηλικία.....	28
Γράφημα 3. Εκπαίδευση .....	29
Γράφημα 4. Έτη προϋπηρεσίας .....	30
Γράφημα 5. Υπηρεσιακή κατάσταση .....	30
Γράφημα 6. Μέσες τιμές επαγγελματική εξουθένωσης .....	32
Γράφημα 7. Μέσες τιμές Συναισθηματικής εξάντλησης ανά Φύλο .....	33
Γράφημα 8. Μέσες τιμές Αποπροσωποποίησης ανά Φύλο .....	34
Γράφημα 9. Μέσες τιμές Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων ανά Φύλο.....	34
Γράφημα 10. Μέσες τιμές Συναισθηματικής εξάντλησης Ηλικία .....	35
Γράφημα 11. Μέσες τιμές Αποπροσωποποίησης ανά Ηλικία .....	36
Γράφημα 12. Μέσες τιμές Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων ανά Ηλικία .....	36
Γράφημα 13. Μέσες τιμές Συναισθηματικής εξάντλησης ανά Εκπαίδευση .....	37
Γράφημα 14. Μέσες τιμές Αποπροσωποποίησης ανά Εκπαίδευση .....	38
Γράφημα 15. Μέσες τιμές Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων ανά Εκπαίδευση .....	39
Γράφημα 16. Μέσες τιμές Συναισθηματικής εξάντλησης ανά Έτη προϋπηρεσίας .....	40
Γράφημα 17. Μέσες τιμές Αποπροσωποποίησης ανά Έτη προϋπηρεσίας .....	40
Γράφημα 18. Μέσες τιμές Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων ανά Έτη προϋπηρεσίας.....	41
Γράφημα 19. Μέσες τιμές Συναισθηματικής εξάντλησης ανά Υπηρεσιακή κατάσταση .....	42
Γράφημα 20. Μέσες τιμές Αποπροσωποποίησης ανά Υπηρεσιακή κατάσταση .....	42
Γράφημα 21. Μέσες τιμές Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων ανά Υπηρεσιακή κατάσταση .....	43

## Περίληψη

Σκοπός της παρούσας πτυχιακής εργασίας είναι η διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης οι οποίοι/ες εργάζονται σε δημοτικά σχολεία του Δήμου Φλώρινας. Η εργασία διαρθρώνεται σε τέσσερα κεφάλαια. Αναλυτικότερα, στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται και αναλύεται η έννοια και ο ορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς και μια ιστορική ανασκόπηση, οι διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης σύμφωνα με το μοντέλο της Maslach, τα αίτια και οι τρόποι εκδήλωσής του. Το δεύτερο κεφάλαιο εστιάζει στα χαρακτηριστικά της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Εξετάζει τους παράγοντες και τα αίτια εμφάνισης του εργασιακού άγχους, παρουσιάζει στοιχεία ερευνών, καθώς και τρόπους αντιμετώπισης του φαινομένου. Στην συνέχεια, στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η έρευνα, η μεθοδολογία της έρευνας που ακολουθήθηκε προκειμένου να ολοκληρωθεί η έρευνα, καθώς και τα ευρήματα που προκύπτουν από την έρευνα σε πίνακες και γραφήματα. Στο τελευταίο, τέταρτο κεφάλαιο συζητούνται τα ευρήματα αυτής της έρευνας

**Λέξεις-κλειδιά:** Επαγγελματική εξουθένωση, συμπτώματα, εργασιακό άγχος, εκπαιδευτικοί, δημογραφικά χαρακτηριστικά

## **ABSTRACT**

The aim of this research is to explore the job burn-out level among education teachers of the primary education sector in primary schools of Florina. A multidimensional phenomenon, with three dimensions that constitute the phenomenon, the study, it was completed through four chapters. The first analyzed the concept of occupational burnout, its causes, symptoms, a Historical overview, models, and the ways addressing this. The second chapter delves into the characteristics of teacher burnout. It examines the factors and causes of work-related stress, presents research findings, and discusses ways to address the phenomenon. Subsequently, the third chapter presents in detail the research methodology that was followed to complete the study, as well as the findings that emerged from the research, presented in tables and graphs. The fourth and final chapter discusses the conclusions that were drawn.

**Keywords:** Burnout, symptoms, work- Stress, general education teachers, demographic characteristics.



## Εισαγωγή

Οι άνθρωποι συχνά ξεκινούν μια νέα καριέρα με μεγάλες φιλοδοξίες, ιδεαλιστικές προοπτικές και έντονο κίνητρο. Ωστόσο, όταν η δουλειά που κάνουν αποτυγχάνει να έχει ουσιαστικό αντίκτυπο στον κόσμο ή στους ίδιους, μπορεί να αισθάνονται πιεσμένοι, κουρασμένοι ή απογοητευμένοι. Αυτά τα συναισθήματα μπορεί να επιμείνουν, οδηγώντας σε εξάντληση και τελικά σε διαταραχή (Schaufeli & Greenglass, 2001). Η εξουθένωση έχει σοβαρές επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική υγεία του ατόμου (Hakanen et al., 2006), με αποτέλεσμα τη χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση (Skaalvik & Skaalvik, 2011). Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να προκληθεί από τον χώρο εργασίας, αλλά συνήθως εξαρτάται από τη νοοτροπία του εργαζομένου και τους συναισθηματικούς μηχανισμούς αντιμετώπισης του να το χειριστεί (Πολυχρονόπουλος, 2008). Όταν οι πιέσεις της δουλειάς ξεπερνούν τις δυνατότητες, την ευελιξία ή τα προσωπικά όρια κάποιου, μπορεί να έχουν ως αποτέλεσμα την εξουθένωση (Khatun, 2013).

Φαίνεται από την σχετική βιβλιογραφία (Farber, 1991) ότι η επαγγελματική εξουθένωση συχνά σχετίζεται με έλλειψη κινήτρων, ενθουσιασμού, υπομονής και θετικότητας απέναντι σε ένα επάγγελμα. Αυτή η κατάσταση μπορεί να κλιμακωθεί για άτομα που αισθάνονται συναισθηματικά εξουθενωμένα, αυξάνοντας τον αρνητισμό τους. Η μείωση της αποδοτικότητας στην εργασία μπορεί επίσης να συμβάλει σε πρόσθετη απογοήτευση. Σε αντίδραση, τα άτομα μπορεί να καταφύγουν σε απρόσωπη, κυνική συμπεριφορά, χωρίς ενσυναίσθηση, για αυτοσυντήρηση, όπως αποδεικνύεται από την ανάλυση των Maslach και Leiter (1997).

Σε διάφορους κλάδους, ιδιαίτερα αυτούς που επικεντρώνονται γύρω από τη συνεπή δέσμευση με τους καταναλωτές, το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης παρατηρείται ότι είναι συνηθισμένο. Βάσει βιβλιογραφίας (Pines, 1993) παρατηρήθηκε ότι εντός της εκπαιδευτικής σφαίρας είναι διαδεδομένο μεταξύ των εκπαιδευτικών που πρέπει να αναλάβουν διοικητικούς και εκπαιδευτικούς ρόλους και να είναι υπεύθυνοι για την ανατροφή και την προστασία των μαθητών. Οι ευρείες και συχνές αλληλεπιδράσεις με διαφορετικά πλήθη όπως συναδέλφους, μαθητές και γονείς αυξάνουν την ευαλωτότητά τους. Η επαγγελματική εξουθένωση τείνει να αναπτύσσεται ως αποτέλεσμα υπερπροσπάθειας λόγω των αυξημένων συναισθηματικών απαιτήσεων εργασίας, του φόρτου εργασίας, των εργασιακών

ευθυνών και του εργασιακού άγχους, όπως επιβεβαιώνεται από ειδικούς του πεδίου (Burke & Greenglass, 1993).

Εν μέσω της παγκόσμιας οικονομικής ύφεσης, η ενασχόληση με τη διδασκαλία - με το δικό της σύνολο ασυνήθιστων χαρακτηριστικών - αντιμετώπισε παρόμοιες αρνητικές επιπτώσεις, συμπεριλαμβανομένων αυτών που λαμβάνουν χώρα στην Ελλάδα. Εξαιτίας αυτού, κάθε είδους εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών, έχουν υποστεί ζημιά στις συνθήκες εργασίας και τα δικαιώματά τους. Αυτό έχει οδηγήσει τους εργαζόμενους να υπομένουν ένα επιπλέον φόρτο εργασίας, ενώ λαμβάνουν λιγότερη αμοιβή, προκαλώντας τελικά μια αίσθηση εξάντλησης και κόπωσης (Kamtsios & Lolis, 2016).

Έχουν πραγματοποιηθεί πολλαπλές ερευνητικές μελέτες για την εξουθένωση των εκπαιδευτικών, αντιστατώντας τις πιέσεις και τις υποχρεώσεις που συνδέονται με το πεδίο, οι οποίες έχουν επιδεινωθεί από διάφορες εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις που έχουν τεθεί σε εφαρμογή σε όλη την ιστορία. Αυτές οι μεταρρυθμίσεις διαμορφώνονται από τις κοινωνικοπολιτικές επιρροές και τις προτεραιότητες όσων βρίσκονται στην εξουσία, επηρεάζοντας την εκπαίδευση στο σύνολό της, αλλά και μεμονωμένους τομείς (Κάμτσιος & Λώλης, 2016).

# ***Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup>: Το σύνδρομο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης***

## **1.1 Γενική επισκόπηση του φαινομένου**

Η κατάσταση γνωστή ως επαγγελματική εξουθένωση προκύπτει όταν ένα άτομο υποβάλλεται σε παρατεταμένες περιόδους έντονης σωματικής, συναισθηματικής και ψυχικής εξάντλησης. Αυτό το αίσθημα εξουθένωσης συνήθως προκύπτει από τη συμμετοχή σε συναισθηματικά ψυχοφθόρες καταστάσεις που απαιτούν σημαντική προσπάθεια για εκτεταμένη χρονική περίοδο (Harrison, 1996· Schaufeli & Enzmann, 1998· Schaufeli & Greenglass, 2001· Pines & Aronson, 1988). Η επαγγελματική εξουθένωση είναι το υποπροϊόν του παρατεταμένου και συντριπτικού στρες, τόσο ψυχολογικού όσο και συχνά σωματικού και οι επιπτώσεις του ποικίλλουν από άτομο σε άτομο, ανάλογα με το πώς αντιλαμβάνονται τους στρεσογόνους παράγοντες στο επαγγελματικό τους περιβάλλον (Evers et al., 2004). Το φαινόμενο γνωστό ως επαγγελματική εξουθένωση βρίσκεται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος της ψυχολογίας, της κλινικής εργασίας και της ψυχολογίας του στρες (Etzion et al., 1982). Έχει αποτελέσει αντικείμενο πολλαπλών μελετών λόγω των επιπτώσεών του στην ψυχική και σωματική υγεία όσων το βιώνουν. Τα συμπτώματα περιλαμβάνουν αρνητικά συναισθήματα όπως θυμό, φόβο, φθόνο, άγχος, απογοήτευση και κατάθλιψη, καθώς και σωματικά συμπτώματα όπως υψηλή αρτηριακή πίεση, πονοκεφάλους, διαταραχές ύπνου και πεπτικά προβλήματα (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1995· Richards, 2012· Pines & Aronson, 1988). Δυστυχώς, αυτό το σύνδρομο γίνεται ολοένα και πιο συχνό μεταξύ των εργαζομένων.

## **1.2 Ιστορική ανασκόπηση**

Η επαγγελματική εξουθένωση που βιώνουν οι επαγγελματίες στον χώρο εργασίας είναι μια πραγματική ανησυχία και ένα αυξανόμενο ζήτημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί. Ο Herbert Freudenberger, κλινικός ψυχολόγος, ήταν ο πρώτος που εντόπισε τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης, τα οποία εισήγαγε τόσο στην επιστημονική κοινότητα όσο και στο κοινό τη δεκαετία του 1970 (Maslach & Pines,

1977· Langle, 2003). Ο Freudenberger και άλλοι νέοι, ιδεαλιστές εθελοντές που ήταν αφοσιωμένοι στη δουλειά τους με νεαρούς τοξικομανείς εργάστηκαν μαζί ως μη αμειβόμενοι ψυχίατροι σε μια εναλλακτική υπηρεσία υγειονομικής περίθαλψης στη Νέα Υόρκη. Στη μελέτη του το 1974, ο Freudenberger παρατήρησε ότι πολλοί εθελοντές, συμπεριλαμβανομένου του ίδιου, παρουσίασαν σταδιακή εξάντληση ενέργειας, απώλεια κινήτρων και δέσμευσης και διάφορα σωματικά και ψυχικά συμπτώματα. Μάλιστα, οι προσωπικές εμπειρίες του Freudenberger με την εξουθένωση, τις οποίες είχε υπομείνει δύο φορές, τον παρακίνησαν να πραγματοποιήσει αυτή τη μελέτη. Ένα από τα συμπτώματα που περιέγραψε ήταν ο εκνευρισμός και η κυνική στάση των εθελοντών εργαζομένων απέναντι στους ασθενείς που φρόντιζαν, εκτός από την εξάντληση.

Η προέλευση αυτών των συμπτωμάτων μπορεί να αναχθεί σε εκτεταμένες περιόδους εργασίας και επίπονο φόρτο εργασίας, καθώς και σε υπερβολική αύξηση της έντασης εργασίας (Freudenberger, 1974· Brewer & McMahan, 2003· Dworkin, 1987· Yong & Yue, 2007). Για να διατυπώσει τα συναισθήματα που ένιωθε τόσο ο ίδιος όσο και οι συνάδελφοί του, ο Freudenberger εισήγαγε τον όρο ‘Burnout’ το 1974. Αυτός ο όρος, που αρχικά χρησιμοποιήθηκε για να περιγράψει τις συνέπειες του εθισμού στα ναρκωτικά, έγινε η νέα ορολογία για τη συναισθηματική και σωματική εξάντληση που βιώνουν άτομα σε υψηλό στρες εργασιακά περιβάλλοντα. Αυτή η υιοθέτηση του όρου επαγγελματική εξουθένωση έχει έκτοτε αναγνωριστεί και συζητηθεί στη σύγχρονη βιβλιογραφία για το θέμα, όπως το έργο των Maslach, Leiter και Schaufeli το 2008.

Έρευνα (Freudenberger, 1975) έδειξε ότι τα άτομα που διαθέτουν αυξημένη αίσθηση καθήκοντος, ευθύνης, δέσμευσης, αφοσίωσης και συνεισφοράς στην εργασία τους είναι τα πιο ευαίσθητα στην εμπειρία της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ο Freudenberger εξέτασε το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης μέσα από έναν ψυχαναλυτικό φακό, με έμφαση στη συναισθηματική εξάντληση (Κόκκινος, 2006).

Το 1976, η Cristina Maslach συνέχισε την έρευνα για το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης, χρησιμοποιώντας τόσο ψυχολογικά όσο και κοινωνικά μοντέλα για να επικεντρωθεί στις εμπειρίες εκείνων που υποφέρουν από επαγγελματική εξάντληση. Η εξουθένωση είναι μια κατάσταση που επηρεάζει τα άτομα σε πνευματικό, σωματικό και νοητικό επίπεδο, όπως παρατηρήθηκε από τους Maslach, Schaufeli και Leiter το 2001. Τα άτομα που βιώνουν εξουθένωση είναι συχνά καταπονημένα, υποφέρουν από

έντονη εργασιακή πίεση και στερούνται ευχαρίστησης στη δουλειά τους. Ως αποτέλεσμα, αναπτύσσουν μια αμυντική, αποστασιοποιημένη και κυνική στάση απέναντι στους ανθρώπους που φροντίζουν, λόγω συναισθηματικής εξάντλησης (Maslach, 1982· Maslach & Leiter, 1997). Αυτή η αρνητική στάση διαποτίζει την εικόνα του εαυτού τους, καθώς αισθάνονται ότι δεν αποδίδουν ικανοποιητικά στην εργασία τους (Maslach, 1976· Maslach et al., 2001· Maslach & Jackson, 1981). Σταδιακά, το ενδιαφέρον και τα κίνητρά τους για εργασία μειώνονται και χάνουν το σεβασμό για τον εαυτό τους και τους άλλους, με αποτέλεσμα τη μείωση της παραγωγικότητας και την έλλειψη δέσμευσης για την εργασία τους (Maslach & Jackson, 1981). Αυτή είναι μια ακραία κατάσταση που εμφανίζεται συνήθως μετά από χρόνια έκθεσης σε έντονη εργασιακή πίεση και συναισθηματικό στρες (Pines & Aronson, 1988· Perlman & Hartman, 1982).

Σύμφωνα με την Maslach, το φαινόμενο που είναι γνωστό ως 'Burnout' πλήττει κατά κύριο λόγο τους υπαλλήλους που εργάζονται σε θέσεις που περιλαμβάνουν συχνή αλληλεπίδραση και πιθανές συγκρούσεις με άλλα άτομα, ιδιαίτερα στους τομείς της εξυπηρέτησης πελατών και των διαπροσωπικών υπηρεσιών. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι αυτοί οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε εκτενή επικοινωνία και ψυχολογική δέσμευση με αυτούς που εξυπηρετούν, κάτι που μπορεί να είναι χρονοβόρο και συναισθηματικά επιβαρυντικό. Κατά συνέπεια, αυτά τα επαγγέλματα είναι συχνά πολύ ψυχοφθόρα και μπορούν να οδηγήσουν σε συναισθηματική εξάντληση μεταξύ των εργαζομένων, όπως σημειώνεται από τους Angerer (2003), Pines (1993) και Maslach et al. (2001).

Τα έργα των Freudenberger και Maslach συνέβαλαν καθοριστικά στον εντοπισμό και την περιγραφή των συμπτωμάτων της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σε αυτό το σύνδρομο δόθηκε μια επιστημονική βάση τη δεκαετία του 1980, με πολυάριθμες ερευνητικές μελέτες, δημοσιεύσεις και γραπτά από τους Schaufeli & Buunk (2003), που οδήγησαν τους ερευνητές να επικεντρωθούν στην αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και στη δημιουργία κλιμάκων για την ποσοτικοποίησή της (Angerer, 2003, Pines, 1993· Maslach et al., 2001). Η έρευνα συνεχίζει να επικεντρώνεται σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, ιδιαίτερα σε εκείνα που περιλαμβάνουν ανθρώπινες υπηρεσίες, όπως η εκπαίδευση (Pines, 2002).

### **1.3 Οι διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης σύμφωνα με το μοντέλο της Maslach**

Το 1997, οι Maslach και Leiter έδωσαν έναν ορισμό της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το περιέγραψαν ως τη σταδιακή απώλεια δέσμευσης, όπου μια κάποτε ενδιαφέρουσα και σημαντική ενασχόληση γίνεται πηγή εκνευρισμού και δυσαρέσκειας. Η εξουθένωση είναι αποτέλεσμα της εξάντλησης που αντικαθιστά τον ενθουσιασμό, ο κυνισμός που αντικαθιστά την αισιοδοξία και την προθυμία για συμμετοχή και η αναποτελεσματικότητα που αντικαθιστά την αίσθηση της αποτελεσματικότητας.

Αυτός ο ορισμός φαίνεται να έχει υιοθετηθεί ευρέως, και η ανάπτυξη ενός εργαλείου για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει παίξει σημαντικό ρόλο σε αυτή την αποδοχή. Η κλίμακα Maslach Burnout Inventory (MBI), που δημιουργήθηκε από τους Maslach και Jackson το 1981, έπαιξε καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση αυτής της κατανόησης.

Η κλίμακα MBI έχει υιοθετηθεί από τους ερευνητές ως εργαλείο για τη μέτρηση της ψυχολογικής κατάστασης της επαγγελματικής εξουθένωσης σε τρεις διακριτές διαστάσεις. Αυτές οι διαστάσεις περιλαμβάνουν συναισθηματική εξάντληση, κυνισμό και αναποτελεσματικότητα.

Η συναισθηματική εξάντληση είναι μια κατάσταση ύπαρξης που χαρακτηρίζεται από μια βαθιά εξάντληση των συναισθηματικών αποθεμάτων κάποιου. Η πιο σημαντική και εμφανής ένδειξη της επαγγελματικής εξουθένωσης - ένα προκλητικό και πολύπλοκο σύνδρομο - είναι η συναισθηματική εξάντληση. Αυτό το στοιχείο είναι αυτό που τα άτομα που επηρεάζονται από την πάθηση συχνά τονίζουν όταν προσπαθούν να περιγράψουν την κατάστασή τους (Maslach et al., 2001). Οι ερευνητές που στοχεύουν να κατανοήσουν την εξουθένωση συχνά την περιγράφουν ως μια αίσθηση συναισθηματικής υπερέκτασης, που οδηγεί σε εξάντληση των συναισθηματικών πόρων (Evers et al., 2004). Οι Schwarzer et al. (2000) περιέγραψαν συστατικά της επαγγελματικής εξουθένωσης, συμπεριλαμβανομένης της κόπωσης, της απώλειας ενέργειας και της φθοράς, τα οποία είναι όλα χαρακτηριστικά συμπτώματα της συναισθηματικής εξάντλησης.

Η συναισθηματική κόπωση είναι αναμφίβολα ένα ψυχολογικό και ατομικό ζήτημα, δεν περιλαμβάνει το σύνολο των συμπεριφορών που ευθυγραμμίζονται με την

επαγγελματική εξουθένωση. Η αποπροσωποποίηση θα μπορούσε να είναι μια άλλη διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης που συνδέεται με τη συναισθηματική εξάντληση (Maslach, 1976).

### **1.3.1 Η αποπροσωποποίηση και ο κυνισμός**

Αυτές οι πτυχές μπορούν να οδηγήσουν σε μια γενική αίσθηση αποστασιοποίησης και σε μια στάση σκεπτικισμού απέναντι στους άλλους. Η Maslach (1976) σημείωσε ότι τα άτομα σε επαγγέλματα κοινωνικής υπηρεσίας και εκπαίδευσης που βιώνουν εξουθένωση τείνουν να αναπτύσσουν μια αδιάφορη στάση απέναντι σε αυτούς που υπηρετούν, καθώς και στους συναδέλφους τους. Αυτή η στάση, που χαρακτηρίζεται από κυνισμό και αποπροσωποποίηση, χαρακτηρίζεται από αναισθησία, αγένεια και δυσπιστία προς τους άλλους. Το άτομο υιοθετεί αυτή τη συμπεριφορά ως μέσο για να αποστασιοποιηθεί από τους αποδέκτες των υπηρεσιών του σε μια προσπάθεια να προστατευτεί από τη συναισθηματική εξάντληση. Οι Maslach (1976), Maslach et al. (2001) και οι Evers et al. (2004) όλοι έχουν σημειώσει αυτό το φαινόμενο της αρνητικής στάσης και της αδιαφορίας προς τους άλλους ως βασικό χαρακτηριστικό της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Το θέμα της αναποτελεσματικότητας και της μειωμένης προσωπικής επιτυχίας είναι επίσης μια σημαντική ανησυχία που χρήζει προσοχής. Η εργασιακή οξυδέρκεια ενός υπαλλήλου μπορεί να πληγεί λόγω εξάντλησης και αποπροσωποποίησης. Μπορεί να χάσουν την πίστη τους στην ικανότητά τους να εκτελούν τα καθήκοντά τους, κάτι που με τη σειρά του βλάπτει τα προσωπικά τους επιτεύγματα. Όταν αισθάνεται ανεπαρκής και υποτιμημένος, ένας υπάλληλος δεν θα είναι σε θέση να αξιολογήσει τη δική του απόδοση αντικειμενικά. Κατά συνέπεια, εμφανίζεται μια αίσθηση αναποτελεσματικότητας. Αναφορικά με την αυτοπεποίθηση ενός εργαζομένου στην ευέλικτη προσέγγισή του ως προς τον χειρισμό μιας κατάστασης, επινοήθηκε η ιδέα της αυτοαποτελεσματικότητας (Bandura, 1997). Ένας εκπαιδευτής που αντιμετωπίζει προκλήσεις που προκαλούν ένα αίσθημα ανεπάρκειας μπορεί να χάσει την πίστη του στην ικανότητά του να αντιμετωπίζει προβλήματα κατά τη διάρκεια των διαλέξεών του ή άλλων καθηκόντων που σχετίζονται με τη διδασκαλία. Ως αποτέλεσμα, η απόδοση της εργασίας τους μπορεί τελικά να υποφέρει, σύμφωνα με την σχετική βιβλιογραφία (Maslach et al. 2001).

Οι ανεπαρκείς πόροι μπορεί συχνά να είναι η ρίζα της αναποτελεσματικότητας. Επιπλέον, η συναισθηματική εξάντληση και η αποπροσωποποίηση μπορούν να αναχθούν σε μεγάλο φόρτο εργασίας και κοινωνικές σχέσεις που είναι πάντα ταραχώδεις - με αποτέλεσμα επαναλαμβανόμενες συγκρούσεις.

#### **1.4 Τρόποι εκδήλωσης του συνδρόμου**

Η εκδήλωση του συνδρόμου της είναι πολύπλοκη και εμπλέκονται πολυάριθμοι συντελεστές. Στο χώρο εργασίας, όταν το άγχος είναι παρατεταμένο και έντονο, μπορεί να εμφανιστεί μια κατάσταση γνωστή ως επαγγελματική εξουθένωση. Αυτό οδηγεί σε σωματική και συναισθηματική εξάντληση και έλλειψη εκπλήρωσης. Αυτά τα συμπτώματα είναι προβληματικά και μπορεί να μειώσουν την εργασιακή ικανοποίηση, να αυξήσουν τις απουσίες και να οδηγήσουν σε χαμηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας. Από τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ περιβαλλοντικών παραγόντων, ατομικών συμπεριφορών και εργασιακών περιβαλλόντων, η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να εκδηλωθεί με πολλούς τρόπους (Cox & Brockley, 1978· Koustelios & Koustelios, 2001· Kokkinos, 2007· Kandas, 1996).

Και άλλοι επιστήμονες (Maslach et al., 2001, Friedman, 2000 & Pines, 1993) συμφωνούν με τον Freudenberger (1974) ότι η επαγγελματική εξουθένωση προκύπτει κυρίως από υπερκόπωση. Η εξουθένωση συνδέεται σταθερά με την απαιτητική και αγχωτική εργασία που συνεχίζεται για παρατεταμένο χρονικό διάστημα, προκαλώντας μείωση της συνολικής ανθρώπινης λειτουργίας. Η εξάντληση είναι ένα κοινό σύμπτωμα της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς ο έντονος φόρτος εργασίας καταπονεί τα άτομα τόσο σωματικά όσο και συναισθηματικά, μειώνοντας τα συνολικά τους επίπεδα ενέργειας. Σύμφωνα με μελέτες, οι εργαζόμενοι που αναλαμβάνουν περισσότερα από το μερίδιο που τους αναλογεί μπορεί να υποφέρουν από επαγγελματική εξουθένωση ακόμη πιο σοβαρά. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι εργάζονται περισσότερο και σκληρότερα (Freudenberger, 1974· Anderson & Iwanicki, 1984).

Το αίσθημα της επαγγελματικής εξουθένωσης εντοπίζεται συχνά στην έλλειψη προσωπικής ελευθερίας και στην επιρροή στο εταιρικό περιβάλλον. Ο επαγγελματισμός συνήθως εξαρτάται από την ενδυνάμωση του υπαλλήλου να κάνει επιλογές αυτόνομα στην εργασία του. Δυστυχώς, τα αυστηρά χρονοδιαγράμματα, τα



οργανωτικά εμπόδια και η συμμόρφωση με τους υποχρεωτικούς κανονισμούς είναι πολύ τυπικά στο σημερινό εργατικό δυναμικό. Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι αισθάνονται εξαντλημένοι, καθώς προσπαθούν να ανταποκριθούν σε αυτά τα αδιαπραγμάτευτα πρότυπα που ορίζονται από την ανώτερη διοίκηση, γεγονός που αποκλείει τη δική τους συμμετοχή και επιρροή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων (Cherniss, 1988). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα συχνά οι εργαζόμενοι να αισθάνονται ότι δεν έχουν την ικανότητα να αντιδράσουν ή να προσαρμοστούν.

Το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον έχει υποστεί σημαντικές αλλαγές τις τελευταίες δεκαετίες, οι οποίες είχαν αρνητικές επιπτώσεις στους εργαζόμενους. Μία από τις κύριες αιτίες της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η συσχέτιση μεταξύ μη ρεαλιστικά υψηλών προσδοκιών εργασίας και ανεπαρκούς αμοιβής. Στον σημερινό ανταγωνιστικό κόσμο, οι εργοδότες απαιτούν περισσότερα από τους υπαλλήλους τους χωρίς αντίστοιχη αύξηση των αμοιβών. Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι αναμένεται να χειριστούν μεγαλύτερο όγκο και πολυπλοκότητα εργασίας, αλλά οι μισθοί παραμένουν στάσιμοι ή ακόμη και μειώνονται. Στο σημερινό εργατικό δυναμικό, η εξασφάλιση ισόβιας απασχόλησης γίνεται ολοένα και πιο σπάνια καθώς οι εργαζόμενοι προσλαμβάνονται περιοδικά με μερική απασχόληση, ελεύθερους επαγγελματίες ή με σύμβαση. Δυστυχώς, αυτή η τάση συμβάλλει στην εργασιακή ανασφάλεια για τους υπαλλήλους που αναγκάζονται να εργαστούν σκληρότερα, οδηγώντας τελικά σε αισθήματα απογοήτευσης, μειωμένα κίνητρα και εξάντληση αν δεν αντιμετωπιστούν. Αυτό το σύνηθες φαινόμενο έχει εξεταστεί σε διάφορες ερευνητικές μελέτες (Angerer, 2003 και Tomic & Tomic, 2008), με αξιοσημείωτα παραδείγματα.

Ένα από τα σημαντικά προβλήματα στο χώρο εργασίας είναι η επαγγελματική εξουθένωση και ένα κρίσιμο συστατικό που συμβάλλει σε αυτό είναι η ανεπαρκής επικοινωνία. Αυτό ισχύει για τις σχέσεις με ανωτέρους, συναδέλφους και πελάτες. Μελέτες έχουν δείξει ότι η κοινωνική βοήθεια στο χώρο εργασίας μπορεί να εμποδίσει τη διαδικασία εξουθένωσης, ενώ η έλλειψή της μπορεί να την επιδεινώσει (Friedman, 2000). Οι επιβλαβείς σχέσεις μπορεί να οδηγήσουν σε αισθήματα μοναξιάς, αίσθησης υποτίμησης στη δουλειά και αμφισβήτησης της ικανότητας κάποιου να ολοκληρώσει τα εργασιακά καθήκοντά του.

Η μονοτονία, η έλλειψη ευκαιριών ανάπτυξης, το άγχος, η αποδιοργάνωση και οι χρονικοί περιορισμοί είναι όλα πιθανοί παράγοντες που συμβάλλουν στην εξουθένωση.

Η επαγγελματική εξουθένωση επίσης, φαίνεται να είναι μια εξαιρετικά εξατομικευμένη εμπειρία που επηρεάζεται από τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται και περιηγούνται τους στρεσογόνους παράγοντες στο χώρο εργασίας τους (Cordes and Dougherty, 1993, Burke and Richardsen, 1996 & Lee and Ashforth, 1993). Ως εκ τούτου, αυτό που ένας εργαζόμενος μπορεί να βρει ανεκτό μπορεί να οδηγήσει έναν άλλο στο χείλος του γκρεμού (Evers et al., 2004). Τα προσωπικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν και αυτή την εξίσωση, επηρεάζοντας την ευαισθησία ενός εργαζομένου και τον βαθμό στον οποίο επηρεάζονται (Cano-Garcia et al., 2005).

Η οικογενειακή κατάσταση, το φύλο και η ηλικία είναι προσωπικοί παράγοντες στους οποίους οι μελετητές έχουν εμβαθύνει ως πιθανούς συνδέσμους με την επαγγελματική εξουθένωση. Οι συναισθηματικές τάσεις των γυναικών και οι μεγαλύτερες οικογενειακές ευθύνες τις οδήγησαν στο να έχουν περισσότερες πιθανότητες να βιώσουν συναισθηματική εξάντληση σε σύγκριση με τους άνδρες (Rubino, Volpone & Avery, 2013· Kandas, 1996). Από την άλλη πλευρά, τα παντρεμένα άτομα είναι λιγότερο επιρρεπή στην επαγγελματική εξουθένωση, καθώς η οικογενειακή υποστήριξη και η συμμετοχή προσφέρουν μια αίσθηση ανάπαυσης (Kandas, 1996). Μελέτες σχετικά με την ηλικία και το επαγγελματικό άγχος έχουν δώσει ασαφή αποτελέσματα, με ορισμένες να δείχνουν ότι οι έμπειροι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι μπορεί να είναι πιο ανθεκτικοί στην επαγγελματική εξουθένωση (Kantas, 1996· Kantas & Vasilaki, 1997· Polychronopoulos, 2008· Karagian· 2018). Αντίθετα, άλλες έρευνες υποδεικνύουν ότι η χρόνια κόπωση μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας (Αντωνίου & Ντάλα, 2010).

## ***Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup>: Επαγγελματική Εξουθένωση εκπαιδευτικών***

### **2.1 Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης**

Υπάρχουν ερευνητικά δεδομένα για τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Η συναισθηματική και σωματική εξάντληση, η μείωση της προσωπικής επιτυχίας ή αποτελεσματικότητας και η αίσθηση αποστασιοποίησης ή κυνισμού προς την εργασία συνθέτουν αυτές τις ενδείξεις. Ερευνητές που μελετούσαν την επαγγελματική εξουθένωση του εκπαιδευτικού προσωπικού εντόπισαν το

φαινόμενο αφού τέθηκε υπόψη τους. Οι εκπαιδευτικοί βρέθηκαν να είναι η πιο ομοιογενής ομάδα σε σύγκριση με άλλες επαγγελματικές κατηγορίες (Pines, 2002). Το άγχος που σχετίζεται με τη διδασκαλία κάνει πολλούς από αυτούς να υποφέρουν από σωματικές και συναισθηματικές επιπλοκές στην υγεία τους (Dick & Wagner, 2001· Πομάκη & Αναγνωστοπούλου, 2001). Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού μπορεί να είναι συντριπτικό λόγω του μεγάλου όγκου απαιτητικής εργασίας (Kahill, 1988· Turner & Turner, 2005). Η εξουθένωση μπορεί να εκδηλωθεί μέσα στο πρώτο έτος καθώς οι δάσκαλοι αγωνίζονται να προσαρμοστούν στις αυξημένες απαιτήσεις (Fives et al., 2007). Αυτές οι συνθήκες επιβαρύνουν τους εκπαιδευτικούς.

Μελέτες (Farber & Miller, 1981) εντόπισαν συμπτώματα κατάθλιψης, κυνισμού, κόπωσης, ανησυχίας, άγχους, πλήξης, ψυχοσωματικών αντιδράσεων, θυμού και ενοχής που συχνά οδηγούν σε εξάντληση του εκπαιδευτικού προσωπικού. Αφοσιώνοντας τον εαυτό τους εξ ολοκλήρου στη δουλειά τους, οι δάσκαλοι που υποφέρουν από επαγγελματική εξουθένωση παρουσιάζουν μια σαφή έλλειψη ορμής, ανθεκτικότητας και αισιοδοξίας προς το επάγγελμά τους (Farber, 1991). Η εξουθένωση των εκπαιδευτικών περιγράφεται ως μια υπέρμετρη αίσθηση εξάντλησης (Anderson & Iwanicki, 1984), όπου οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ότι έχουν εξαντλήσει όλη την ενέργεια και τους πόρους τους χωρίς να έχει απομείνει τίποτα να δώσουν. Ουσιαστικά, η επαγγελματική εξουθένωση αφήνει τους εκπαιδευτικούς να νιώθουν ότι τα έχουν δώσει όλα και δεν έχουν τίποτα περισσότερο να προσφέρουν.

Έχει παρατηρηθεί ότι αυτοί που αναπτύσσουν συναισθηματική αποσύνδεση από τους μαθητές τους συχνά επιδεικνύουν δυσάρεστη, αντιπαθητική, ακόμη και σκληρή συμπεριφορά απέναντί τους. Η έρευνα δείχνει ότι οι εκπαιδευτικοί που βιώνουν εξουθένωση τείνουν να δείχνουν μειωμένη ενσυναίσθηση προς τους μαθητές τους (Κόκκινος κ.ά., 2005) και μπορεί να γίνουν δυσανεκτικοί ακόμη και σε μικρά εμπόδια στη μαθησιακή διαδικασία (Aloe, Amo & Shanahan το 2014). Μικρή απόκλιση από τον κανόνα είναι εμφανής μεταξύ αυτών των δασκάλων, που οδηγεί σε μειωμένη δέσμευση και παραγωγικότητα (Farber & Miller, 1981· Καντάς, 2001). Επιμένουν στην καθημερινή τους επαγγελματική ρουτίνα, ακολουθώντας δογματικές αρχές στη δουλειά τους.

Οι εκπαιδευτικοί μπορεί να αναπτύξουν αρνητικά αισθήματα ανεπαρκούς επίδοσης με την πάροδο του χρόνου όταν πιστεύουν ότι οι προσπάθειές τους είναι

αναποτελεσματικές για την εκπλήρωση των ευθυνών τους στη διδασκαλία, τη μάθηση και τη διαχείριση του σχολείου. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε νευρωτικά και ψυχοσωματικά συμπτώματα, απουσίες και πρόωρη συνταξιοδότηση. Ευρήματα ερευνών (Kyriakou & Sutcliffe, 1979 και Schaufeli, Leiter & Maslach 2008) δείχνουν τον αντίκτυπο τέτοιων αρνητικών συναισθημάτων και διερευνούν τις πιθανές συνέπειες.

## **2.2 Παράγοντες και αιτίες επαγγελματικής εξουθένωσης εκπαιδευτικών**

Πολυάριθμες έρευνες έχουν προσπαθήσει να αποσαφηνίσουν την προέλευση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Η ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης εξαρτάται από διάφορους παράγοντες. Αυτοί οι παράγοντες μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε ατομικούς, οργανωτικούς και συναλλακτικούς, όπως ταξινομήθηκαν από τον Chang (2009). Οι ατομικοί παράγοντες αποτελούνται από προσωπικά, δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά. Οι οργανωτικοί παράγοντες σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας και τα στοιχεία ειδικά για το εκπαιδευτικό έργο, ενώ οι συναλλακτικοί παράγοντες σχετίζονται με τη δυναμική των αλληλεπιδράσεων εντός της σχολικής κοινότητας.

### **2.2.1 Παράγοντες που αφορούν τα ιδιαίτερα ατομικά χαρακτηριστικά**

Η κατηγορία των ενδοπροσωπικών χαρακτηριστικών περιλαμβάνει μια σειρά από χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την αυτογνωσία, τη συναισθηματική νοημοσύνη και τις προσωπικές αξίες και πεποιθήσεις ενός ατόμου.

Η εξουθένωση έχει αποδειχθεί ότι συσχετίζεται με ορισμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας. Τα άτομα που διαθέτουν εσωστρεφή χαρακτηριστικά, περιορισμένη αυτοεκτίμηση, έλλειψη αυτοπεποίθησης και δυσπιστία στη δική τους κρίση τείνουν να είναι πιο επιρρεπή σε ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης (Pierce & Molloy 1990). Επιπλέον, τα άτομα που επιδεικνύουν υψηλό βαθμό εργασιακής δέσμευσης και αφοσίωσης, καθώς και εκείνοι που έχουν υψηλούς επαγγελματικούς στόχους, διατρέχουν αυξημένο κίνδυνο να βιώσουν εξάντληση με την πάροδο του χρόνου (Freudenberger, 1975· Maslach et al., 2001).

## **2.2.2 Οι δημογραφικοί παράγοντες**

Η επαγγελματική εξουθένωση έχει συχνά αποδοθεί σε δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η ηλικία και η οικογενειακή κατάσταση. Ωστόσο, η έρευνα δεν έχει δημιουργήσει σταθερά σαφή αποτελέσματα προς υποστήριξη αυτού του ισχυρισμού. Τα ευρήματα της έρευνας σχετικά με τη συσχέτιση μεταξύ του φύλου και του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ασυνεπή, με ορισμένες μελέτες να δείχνουν ότι οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση και τείνουν να σημειώνουν υψηλότερη βαθμολογία στα μέτρα εξουθένωσης (Gold, 1985· Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017). Αυτή η τάση μπορεί να αποδοθεί στις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες όσον αφορά την εξισορρόπηση των εργασιακών και οικογενειακών ευθυνών. Αντίθετα, οι άνδρες είναι πιο πιθανό να βιώσουν έντονο κυνισμό, σύμφωνα με σχετικές έρευνες (Maslach & Jackson, 1986· Kantas & Vassilaki, 1997· Greenglass & Burke, 1993).

Συνακόλουθα, η επαγγελματική εξουθένωση βρέθηκε να έχει θετική συσχέτιση με την οικογενειακή κατάσταση. Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί που δεν είναι παντρεμένοι μπορεί να είναι πιο επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση, καθώς η υποστήριξη ενός οικογενειακού περιβάλλοντος που βοηθά στην πρόληψη και την ανακούφιση της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν υπάρχει στη ζωή τους. Το συμπέρασμα αυτό υποστηρίζεται από τα ευρήματα του Κάντα (1996) και του Βασιλόπουλου (2012).

Η αιτία του συνδρόμου της επαγγελματικής της εξουθένωσης μπορεί να αποδοθεί σε δύο βασικούς παράγοντες: τον αριθμό των ετών που πέρασε στην εργασία και την ηλικία του ατόμου. Αξίζει να σημειωθεί ότι η ηλικία είναι ένας σημαντικός παράγοντας συσχέτισης με τα εργασιακά χαρακτηριστικά που αναπτύσσονται με την πάροδο του χρόνου.

## **2.2.3 Άλλοι επιβαρυντικοί παράγοντες**

Σύμφωνα με μελέτες (Kahn et al., 2006), τα επιτεύγματά και η εμπειρία των εκπαιδευτικών μπορούν να χρησιμεύσουν ως εργαλείο για τη διαχείριση της εξουθένωσης στο επάγγελμά τους. Αυτό συμβαίνει γιατί το εκπαιδευτικό τους

υπόβαθρο τους εξοπλίζει με τις απαραίτητες δεξιότητες και αυτοπεποίθηση για να χειριστούν τις απαιτήσεις της δουλειάς τους.

Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να προκύψει λόγω διαφόρων οργανωτικών παραγόντων, συμπεριλαμβανομένων των συμφορημένων τάξεων και των προκλήσεων που σχετίζονται με τη διαχείρισή τους (Cherniss, 1993· Kyriacou & Sutcliffe, 1978· Menda, 2014). Επιπλέον, οι ίδιοι συχνά υποβάλλονται σε εξαντλητικές καταστάσεις που προκύπτουν από την ανάρμωση και ασεβή συμπεριφορά των μαθητών. Απαιτείται να χειριστούν τέτοιες περιστάσεις, οι οποίες δεν επιλύονται πάντα με επιτυχία (Hastings & Bham, 2003· Ratcliff, Jones, Conster, Savage-Davis & Hunt, 2010· Howard & Johnson).

Όπως αναφέρθηκε, οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν μια επιπλέον πηγή άγχους λόγω του πιεστικού χρονικού περιορισμού της ολοκλήρωσης του προγράμματος σπουδών. Βάσει σχετικής έρευνας (Κυριάκου, 2001) λειτουργεί μόνο αρνητικά στα ήδη υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους.

Η έλλειψη κινήτρων και ενδιαφέροντος που εκδηλώνουν οι μαθητές μπορεί να επιδεινώσει τις προκλήσεις της μαθησιακής εμπειρίας και μπορεί να κάνει τη ζωή ακόμη πιο δύσκολη για τους εκπαιδευτικούς (Καραβάς, 2010). Επιπλέον, προβλήματα με τη φυσική υποδομή του σχολείου, καθώς και η απουσία υλικοτεχνικής υποστήριξης, μπορούν να επιδεινώσουν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί. Σε τέτοιες περιπτώσεις, οι εκπαιδευτικοί συχνά καλούνται να αντιμετωπίσουν πολλαπλά ζητήματα χωρίς τα απαραίτητα εργαλεία και πόρους (Κουστέλιος & Κουστελίου, 1998· Παπακωνσταντίνου & Αναστασίου, 2013).

Αντίθετα, η χρηματική αποζημίωση των εκπαιδευτικών, που είναι χαμηλή σε σύγκριση με άλλα επαγγέλματα, δεν μπορεί να χρησιμεύσει ως επαρκές αντίβαρο στις προαναφερθείσες πιέσεις. Αντίθετα, ο ανεπαρκής μισθός επιδεινώνει την κούραση που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί και καλλιεργεί ακόμη και μια πιο κυνική άποψη που, σε κάποιο βαθμό, τους θωρακίζει παρά τους εξαντλεί (Αλεξόπουλος, 1990· Μπάλιου, 2005).

Οι συνεχιζόμενες αλλαγές και μεταρρυθμίσεις στην εκπαίδευση και στο πρόγραμμα σπουδών συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Αυτές οι αλλαγές απαιτούν από τους εκπαιδευτικούς να ενημερώνουν συνεχώς τις γνώσεις τους για να ανταποκρίνονται στις νέες απαιτήσεις, χωρίς πάντα να τους παρέχεται η

απαραίτητη συστηματική και επαρκής κατάρτιση (Παππάς, 2006). Αυτές οι αλλαγές επηρεάζουν επίσης τα επιδόματα απασχόλησης, όπως ιατρικές και φαρμακευτικές παροχές και συνταξιοδοτικά προγράμματα (N.4354/2015) και το σύστημα αξιολόγησης που επηρεάζει την εξέλιξη των μισθών και των βαθμών, γεγονός που αυξάνει περαιτέρω τα επίπεδα άγχους των εκπαιδευτικών (Zurlo et al., 2007· Stagia & Ιορδανίδης, 2014· Καμτσιος & Λώλης, 2016).

Στο εκπαιδευτικό σύστημα της Ελλάδας, η δύσκολη θέση επιδεινώνεται από το γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί αναμένεται να συμφωνήσουν σε οποιεσδήποτε τροποποιήσεις ή μετατροπές χωρίς να τους δοθεί η ευκαιρία να συμβάλουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Παρά το γεγονός ότι είναι οι πιο ικανοί να λάβουν αυτές τις αποφάσεις, καθώς διαθέτουν γνώση των ιδιαιτεροτήτων του διδακτικού τους υλικού, της ηλικιακής ομάδας των μαθητών τους και της τάξης που διδάσκουν, οι εκπαιδευτικοί αποκλείονται από τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων (Κάντας, 2001).

Ένας από τους πρωταρχικούς παράγοντες που συμβάλλουν στην εξουθένωση των εκπαιδευτικών είναι οι σχέσεις που διαμορφώνονται μέσα στη σχολική κοινότητα. Αυτές οι σχέσεις περιλαμβάνουν αυτές μεταξύ συναδέλφων, μαθητών, γονέων και διοίκησης. Η έλλειψη επικοινωνίας, συνεργασίας και αλληλεγγύης με τους συναδέλφους, καθώς και η έλλειψη υποστήριξης και ενθάρρυνσης από αυτούς και τη διοίκηση, συμβάλλουν σημαντικά στο σύνδρομο (Skaalvik & Skaalvik, 2011).

### **2.3 Ευρήματα ερευνών**

Στη Σουηδία, πραγματοποιήθηκε μια μελέτη (Jacobsson & Pousette, 2001) η οποία εξέτασε την καθημερινή χρήση πέντε οργανωτικών στρατηγικών σε τριάντα σχολεία. Η μελέτη είχε ως στόχο να αποκαλύψει οποιαδήποτε συσχέτιση μεταξύ αυτών των στρατηγικών, της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και των προβλημάτων συντονισμού μέσα στα σχολεία. Σύμφωνα με τα ευρήματα, ο σημαντικότερος παράγοντας ήταν η «επαγγελματική εκτίμηση - σεβασμός», ενώ η «προσπάθεια για επίτευξη στόχων» ήρθε στη δεύτερη θέση. Οι αντιλήψεις του εκπαιδευτικού προσωπικού αποκάλυψαν ότι η «αμοιβαία προσαρμογή» δεν θεωρούνταν απαραίτητη, αλλά σχεδόν όλοι οι δάσκαλοι θεώρησαν ότι δεν ήταν σημαντικό να «ακολουθούν τους κανόνες ρουτίνας» και «να υπακούουν στον ανώτερο». Επιπλέον, η μελέτη διαπίστωσε ότι η «επιδίωξη στόχων» παρουσίασε

λιγότερα προβλήματα συντονισμού και μικρότερο βαθμό εξουθένωσης σε σύγκριση με την «επαγγελματική εκτίμηση».

Το έτος 2014, οι Aloe, Shisler, Norris, Nickerson και Rinker συναντήθηκαν για να πραγματοποιήσουν μια εξελιγμένη μετα-ανάλυση εξετάζοντας τη σχέση μεταξύ της κακής συμπεριφοράς των μαθητών και της εξουθένωσης των δασκάλων – μέσα από μια πολυδιάστατη προοπτική. Τα ευρήματα της έρευνας υποδεικνύουν μια ισχυρή συσχέτιση που υπάρχει σε όλες τις διαστάσεις της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και της κακής συμπεριφοράς των μαθητών - αλλά ιδιαίτερα τόνισαν μια συναισθηματική εξάντληση που επηρεάζεται περισσότερο, ακολουθούμενη από την αποπροσωποποίηση και την αίσθηση της προσωπικής ολοκλήρωσης που κατατάσσεται τελευταία.

Στην Ελλάδα, σχετική έρευνα (Antonίου et al., 2006) διερεύνα τις αιτίες της εργασιακής πίεσης και της εξάντλησης που υπέστησαν οι δάσκαλοι στα σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Μια έρευνα δόθηκε σε 493 εκπαιδευτικούς που έπρεπε να αναφέρουν τους παράγοντες άγχους που σχετίζονται με την εργασία τους και να παράσχουν τα αποτελέσματά τους στο Maslach Burnout Inventory. Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν έδειξαν ότι οι σχέσεις δασκάλου-μαθητή, ο έλεγχος των προβληματικών μαθητών και οι απαθείς μαθητές ήταν οι κύριοι λόγοι για το άγχος. Οι νέοι δάσκαλοι είναι επιρρεπείς σε συναισθηματική εξάντληση και αποδέσμευση, που οδηγεί σε επεισόδια εξουθένωσης. Εν τω μεταξύ, οι γυναίκες συνήθως υπομένουν περισσότερο άγχος που σχετίζεται με την εργασία από την ενασχόληση με τους μαθητές και τους συνομηλίκους, την παρακολούθηση της προόδου των μαθητών, τη διαχείριση του φόρτου εργασίας και την αντιμετώπιση της συναισθηματικής εξάντλησης. Τέλος, οι ηλικιωμένοι δάσκαλοι αισθάνονται πιο ανήσυχοι για την κρατική υποστήριξη.

Το 2000, σε ανάλογη έρευνα (Κολιάδης κ.ά., 2000) που πραγματοποιήθηκε με θέμα την επαγγελματική εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η μελέτη της προσπάθησε να αποκαλύψει εάν αυτό το φαινόμενο υπήρχε στην πραγματικότητα. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι άνδρες εμφάνιζαν μεγαλύτερη τάση προς την αποπροσωποποίηση από τις γυναίκες. Επιπλέον, η μελέτη διαπίστωσε ότι οι δάσκαλοι γενικής αγωγής εμφάνιζαν αυξημένη ευαισθησία στη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση σε σύγκριση με εκείνους που εργάζονται στην



ειδική αγωγή. Ανάλογη έρευνα (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, 2002), στην οποία αξιοποιήθηκε και το MBI. Στην έρευνά συμμετείχαν 411 εκπαιδευτικούς από δημόσια και ιδιωτικά σχολεία της Ελλάδας. Σύμφωνα με την έρευνα, οι άγαμοι εκπαιδευτές σε χαμηλότερες τάξεις ένιωθαν πιο αποκομμένοι από την εργασία τους. Αντίθετα, και τα δύο φύλα είχαν μεγαλύτερη αίσθηση προσωπικής επιτυχίας αν παντρεύονταν.

Η συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τα ατομικά χαρακτηριστικά και τους καθημερινούς στρεσογόνους παράγοντες στο εκπαιδευτικό περιβάλλον ερεύνησαν οι Κάμτσιος και Λώλης (2016). Ερευνήθηκαν 1.447 εκπαιδευτικοί διαφορετικών ειδικοτήτων από σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η μελέτη έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί βίωσαν σημαντική εξουθένωση, με υψηλή συναισθηματική εξάντληση, μέτρια έως υψηλή αποπροσωποποίηση και χαμηλά προσωπικά επιτεύγματα. Παρατηρήθηκε επίσης ότι οι εκπαιδευτικοί γυμνασίου είχαν μεγαλύτερη αίσθηση αποπροσωποποίησης σε σύγκριση με συναδέλφους τους προσχολικής και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η μελέτη διαπίστωσε ότι οι βαθμολογίες προσωπικών επιτευγμάτων και αποπροσωποποίησης των ανδρών δασκάλων ξεπέρασαν αυτές των συναδέλφων τους. Είναι ενδιαφέρον ότι η αίσθηση της προσωπικής επιτυχίας παρατηρήθηκε να αυξάνεται με την πολυετή εμπειρία, σύμφωνα με την έρευνα. Αξίζει να σημειωθεί ότι δεν υπήρχαν σημαντικές διακρίσεις μεταξύ των φύλων όσον αφορά τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης.

## **2.4 Τρόποι αντιμετώπισης του φαινομένου**

Στο εκπαιδευτικό σύστημα, το άγχος και η εξουθένωση έχουν βαθιά επίδραση σε όσους προσπαθούν να έχουν θετικό αντίκτυπο στα πλαίσια της εργασίας τους και να εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους μέσα σε ασφυκτικά χρονικά πλαίσια. Η απόδοσή τους επηρεάζεται σοβαρά, γι' αυτό είναι σημαντικό για τους εκπαιδευτικούς να λαμβάνουν την κατάλληλη βοήθεια και να θέτουν σε εφαρμογή αποτελεσματικές τακτικές για την καταπολέμηση αυτών των ζητημάτων.

Οι συνέπειες του συνδρόμου και η φύση του επαγγέλματος απαιτούν μια κρίσιμη προσέγγιση για την αντιμετώπιση της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Μπορεί να προκύψουν βαθιές επιδράσεις για τα άτομα και το συλλογικό σύνολο. Οι ίδιοι μπορούν να αντιμετωπίσουν την εξουθένωση τόσο σε προσωπικό όσο και σε θεσμικό επίπεδο. Ο Blasé (1982) πρότεινε μια προσέγγιση στη διαχείριση των πόρων που σχετίζεται με

αυτό το ζήτημα. Οι πόροι που βοηθούν στη διαχείριση της εξουθένωσης αναφέρονται ως πόροι αντιμετώπισης. Είναι σημαντικό να θυμάται κανείς ότι εάν αυτοί οι πόροι είναι ανεπαρκείς ή ακατάλληλοι, το σύνδρομο δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά (Betoret, 2009).

Αρκετές βασικές στρατηγικές για την πρόληψη και τη διαχείριση της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών επισημάνθηκαν από τους Cole & Walker, όπως αναφέρονται στο έργο του Marhalala (2014). Για να αποφευχθούν προβλήματα που σχετίζονται με το άγχος, είναι σημαντικό να εφοδιαστούν τα άτομα με έγκαιρη επίγνωση. Το να μάθει κανείς πώς να διαχειρίζεται αποτελεσματικά το χρόνο, τους προσωπικούς στόχους και τις δεξιότητες επικοινωνίας είναι το κλειδί για αυτό. Πρέπει επίσης να δοθεί προτεραιότητα στον υγιεινό τρόπο ζωής, τη σωστή διατροφή, τον ποιοτικό ελεύθερο χρόνο και την αναγκαία ανάπαυση. Τέλος, είναι απαραίτητο να επανεξετάσει κανείς ποιες απαιτήσεις έχει κάποιος για να διατηρήσει μια ισορροπημένη ζωή.

Η αποφυγή της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ένας κρίσιμος στόχος της συμβουλευτικής, καθώς επιδιώκει να αντιμετωπίσει τα ζητήματα του επαγγελματικού άγχους. Εξοπλίζοντας τα άτομα για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων, η συμβουλευτική μπορεί να επιτύχει τους στόχους της. Μέσω της αυτογνωσίας και του αυτοέλεγχου που αποκτώνται υπό την καθοδήγηση ενός συμβούλου, τα άτομα αποκτούν κυριαρχία στις πράξεις τους, εντοπίζουν λάθη και θέτουν και εκτελούν στόχους αποτελεσματικά. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό σε εργασιακά περιβάλλοντα που απαιτούν επαγγελματική συμβουλευτική. Με τη διασφάλιση της βέλτιστης προσαρμογής στο εργασιακό περιβάλλον και τις απαιτήσεις του, καθώς και την προώθηση της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων, αυτή η προσέγγιση στοχεύει σε ζητήματα στο χώρο εργασίας και βελτιώνει την απόδοση των εργαζομένων.

Η καθιέρωση μιας συμβουλευτικής πρωτοβουλίας εξοπλίζει τους εκπαιδευτικούς με ικανότητες στη διαχείριση του άγχους, του χρόνου και των κοινωνικών σχέσεων (Δημητρόπουλος, 1999).

## **Ερευνητικό μέρος**

### ***Κεφάλαιο 3<sup>ο</sup>: Μεθοδολογία έρευνας***

#### **3.1 Σκοπός και στόχοι έρευνας**

Σκοπός της παρούσας πιλοτικής έρευνας είναι η διερεύνηση του επιπέδου της επαγγελματικής εξουθένωσης εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Δήμου της Φλώρινας. Παράλληλα, εξετάζεται και ο βαθμός επίδρασης των διαφορετικών δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που απορρέουν από τη σχετική βιβλιογραφία είναι τα ακόλουθα:

- 1) Ποιος είναι ο βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που υπηρετούν σε σχολεία της Φλώρινας;*
- 2) Ποιος είναι ο βαθμός επίδρασης των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που υπηρετούν σε σχολεία της Φλώρινας;*

#### **3.2 Συμμετέχοντες/ουσες**

Στην παρούσα εργασία συμμετείχαν συνολικά 36 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από σχολεία της Φλώρινας. Πιο αναλυτικά, συμμετείχαν 24 γυναίκες και 12 άνδρες. Το δείγμα είναι μη πιθανοτικό και η δειγματοληψία είναι ευκολίας (Bryman, 2017), καθώς η ερευνήτρια αξιοποίησε δασκάλους/ες από σχολεία της Φλώρινας, καθώς είχε πιο εύκολη πρόσβαση σ' αυτούς/ες. Συνεπώς, δεν μπορούμε να έχουμε γενικεύσιμα συμπεράσματα. Σ' αυτό, επίσης, δεν βοηθάει και ο πολύ μικρός αριθμός δείγματος.

#### **3.3 Διαδικασία συλλογής δεδομένων**

Ως στρατηγική έρευνας επιλέχθηκε η ποσοτική, καθώς θεωρείται αξιόπιστη στην συλλογή αποτελεσμάτων μεγάλου πλήθους δείγματος. Για την συλλογή των δεδομένων της έρευνας, χρησιμοποιήθηκε ένα δομημένο και ανώνυμο ερωτηματολόγιο ατομικής συμπλήρωσης (Bryman, 2017), το οποίο δημιουργήθηκε μέσω GoogleForms. Το

πλεονέκτημα των εργαλείων αυτών, είναι ότι διαμοιράζονται και απαντώνται online από τους συμμετέχοντες. Το χρονικό διάστημα διεξαγωγής της έρευνας ήταν από τον Ιανουάριο έως και τον Απρίλιο του 2024. Για λόγους ηθικής και δεοντολογίας οι συμμετέχοντες/ουσες ενημερώθηκαν για τον σκοπό της έρευνας και κλήθηκαν να συμπληρώσουν φόρμες ενημέρωσης και συγκατάθεσης (βλ. παράρτημα).

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από δυο μέρη. Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει 5 αυτοσχέδιες ερωτήσεις ατομικών και δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων. Πιο συγκεκριμένα, πληροφορίες που αφορούν το φύλο, την ηλικία, την εκπαίδευση, τα έτη προϋπηρεσίας και την υπηρεσιακή κατάσταση.

Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει το σταθμισμένο στα ελληνικά δεδομένα από τους Αναγνωστόπουλο & Παπαδάτου (1992) ερωτηματολόγιο καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach ( Maslach Burnout Inventory- MBI, 1986), το οποίο έχει μεταφραστεί και έχει εγκυροποιηθεί για την χρήση του σε ελληνικό πληθυσμό (Kokkinos, 2006)

Το ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach ( Maslach Burnout Inventory- MBI, 1986) αποτελείται από 22 ερωτήσεις, στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκαν μόνο οι 20, σε κλειστές ερωτήσεις τύπου likert (εύρος κλίμακας 0-6), οι οποίες κατανέμονται σε τρεις διαστάσεις:

- α) τη συναισθηματική εξάντληση
- β) την αποπροσωποποίηση
- γ) την έλλειψη προσωπικών συναισθημάτων

Στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντληση αντιστοιχούν 9 ερωτήσεις, οι 1,2,3,6,8,13,14,16 και 20, στην αποπροσωποποίηση αντιστοιχούν 5 ερωτήσεις, οι 5,10,11,15 και 22 και στην έλλειψη προσωπικών συναισθημάτων αντιστοιχούν 8 ερωτήσεις οι 4,7,9,12,17,18,19 και 21. Στο παρόν ερωτηματολόγιο στην υποκλίμακα της έλλειψης προσωπικών συναισθημάτων χρησιμοποιήθηκαν μόνο 6 ερωτήσεις, οι 9,12,17,18,19 και 21.

Για κάθε δήλωση αντιστοιχούν οι απαντήσεις: (0) ποτέ, (1) μερικές φορές τον χρόνο, (2) μια φορά τον μήνα, (3) μερικές φορές τον μήνα, (4) μια φορά την εβδομάδα, (5) μερικές φορές την εβδομάδα, (6) κάθε μέρα.

Η καταγραφή των δεδομένων της έρευνας έγινε στο περιβάλλον του Microsoft365 Excel. Οι πληροφορίες που συλλέχτηκαν, κωδικοποιήθηκαν και αναλύθηκαν με το στατιστικό πρόγραμμα SPSS (έκδοση 20.0.).

### 3.4 Περιγραφή δείγματος

#### Δημογραφικά και επαγγελματικά στοιχεία

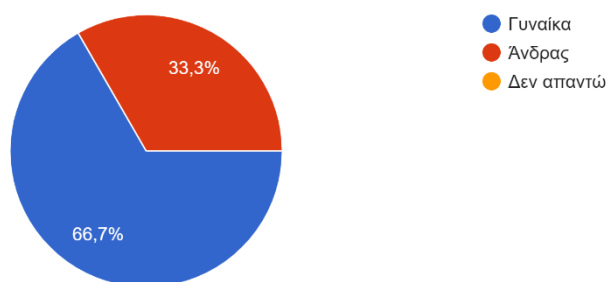
Στην ενότητα αυτή θα παρουσιαστούν με πίνακες και διαγράμματα τα δημογραφικά και επαγγελματικά στοιχεία του δείγματος το οποίο αποτελείται από 36 δασκάλους δημοτικών σχολείων.

#### ΦΥΛΟ

Φύλο				
	Συχνότητα	Ποσοστό %	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Άνδρας	12	33,3	33,3	33,3
Έγκυρα Γυναίκα	24	66,7	66,7	100,0
Σύνολο	36	100,0	100,0	

Πίνακας 1. Φύλο

1. Φύλο  
36 απαντήσεις



Γράφημα 1. Φύλο

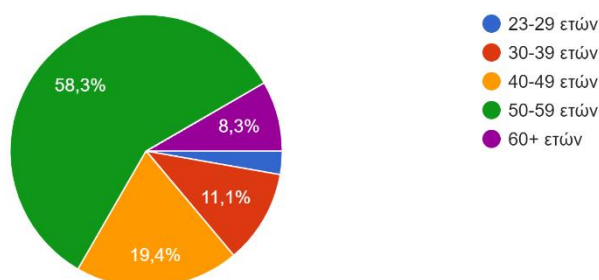
Συνολικά συμμετείχαν 36 εκπαιδευτικοί. Πιο συγκεκριμένα, 24 γυναίκες (33,3%) και 12 άνδρες (66,7%), το γυναικείο φύλο υπερτερεί του ανδρικού κατά το διπλάσιο αριθμό συμμετοχής.

## ΗΛΙΚΙΑ

		Ηλικία			
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	23-29	1	2,8	2,8	2,8
	30-39	4	11,1	11,1	13,9
	40-49	7	19,4	19,4	33,3
	50-59	21	58,3	58,3	91,7
	60+	3	8,3	8,3	100,0
	Σύνολο	36	100,0	100,0	

Πίνακας 2. Ηλικία

2. Ηλικία  
36 απαντήσεις



Γράφημα 2. Ηλικία

Αναφορικά με την ηλικία το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής (58,3%) είναι η ηλικιακή ομάδα των 50-59 ετών και ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα των 40-49 ετών (19,4%). Αξιοσημείωτο είναι το σχεδόν μηδενικό ποσοστό (1 συμμετοχή) της ηλικιακής ομάδας 23-29 ετών (2,8%), γεγονός που αντανακλά στις ελάχιστες προσλήψεις μόνιμου προσωπικού στο Δημόσιο Τομέα την τελευταία δεκαετία. Επίσης στην ηλικιακή ομάδα 60+ ετών καταγράφονται μόνο τρεις συμμετέχοντες.

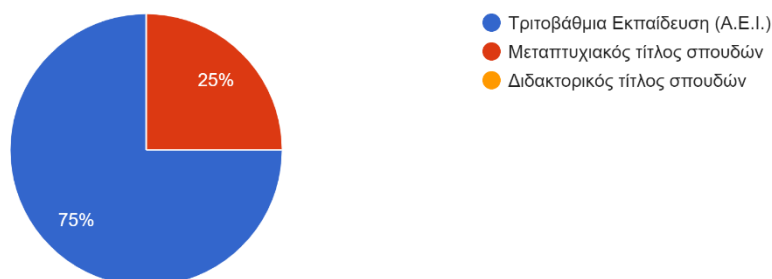
## ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

		Εκπαίδευση			
		Συχνότητα	Ποσοστό %	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (Α.Ε.Ι)	27	75,0	75,0	75,0

Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών	9	25,0	25,0	100,0
Σύνολο	36	100,0	100,0	

Πίνακας 3. Εκπαίδευση

3. Εκπαίδευση  
36 απαντήσεις



Γράφημα 3. Εκπαίδευση

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα ευρήματα ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης του δείγματος, το υψηλότερο ποσοστό (75%), δηλαδή 27 συμμετέχοντες καταγράφουν ότι είναι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και οι υπόλοιποι (25%) είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι κανένας από τους συμμετέχοντες δεν κατέχει Διδακτορικό τίτλο σπουδών.

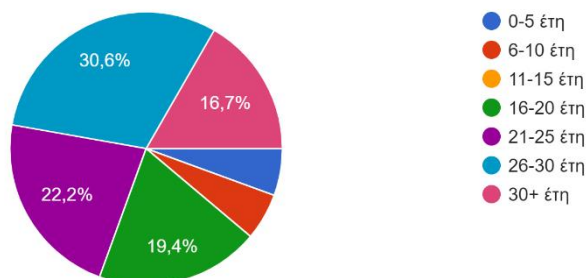
## ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

### Έτη προϋπηρεσίας

	Συχνότητα	Ποσοστό %	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
0-5 έτη	2	5,6	5,6	5,6
6-10 έτη	2	5,6	5,6	11,1
16-20 έτη	7	19,4	19,4	30,6
Έγκυρα 21-25 έτη	8	22,2	22,2	52,8
26-30 έτη	11	30,6	30,6	83,3
30+ έτη	6	16,7	16,7	100,0
Σύνολο	36	100,0	100,0	

#### Πίνακας 4. Έτη προϋπηρεσίας

Έτη προϋπηρεσίας  
36 απαντήσεις



#### Γράφημα 4. Έτη προϋπηρεσίας

Μεγάλο ποσοστό προϋπηρεσίας εμφανίζουν τα 26-30 έτη (30,6%) και ακολουθούν τα 21-25 (22,2) και 16-20 (19,4) έτη προϋπηρεσίας. Οι εργαζόμενοι των 30+ ετών κατέχουν το 16,7% του δείγματος και ακολουθούν τα έτη 0-5 και 6-10, τα οποία κατέχουν το μικρότερο ποσοστό προϋπηρεσίας (5,6%).

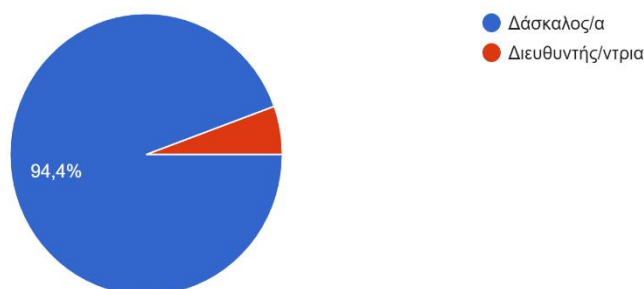
### ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

#### Υπηρεσιακή κατάσταση

	Συχνότητα	Ποσοστό %	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Διευθυντής/ντρια	2	5,6	5,6	5,6
Έγκυρα Δάσκαλος/α	34	94,4	94,4	100,0
Σύνολο	36	100,0	100,0	

#### Πίνακας 5. Υπηρεσιακή κατάσταση

Υπηρεσιακή κατάσταση  
36 απαντήσεις



#### Γράφημα 5. Υπηρεσιακή κατάσταση



Η συντριπτική πλειονότητα των συμμετεχόντων κατέχει την θέση του δασκάλου σε ποσοστό 94,4% του δείγματος, ενώ μόνο δύο εκπαιδευτικοί από τους συμμετέχοντες είναι διευθυντές/ντριες.

### 3.5 Επαγγελματική εξουθένωση (Συναισθηματική εξουθένωση, Προσωπικά επιτεύγματα & Αποπροσωποποίηση)

Αναλύθηκαν οι απαντήσεις των 20 ερωτήσεων οι οποίες ήταν διαβαθμισμένης κλίμακας και κατανεμημένες στις 3 παραπάνω διαστάσεις. Σκοπός της ανάλυσης είναι η παρουσίαση του επιπέδου της επαγγελματικής εξουθένωσης των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών, άλλα και το επίπεδο των διαστάσεων της συναισθηματικής εξάντλησης και των προσωπικών επιτευγμάτων.

Υποκλίμακα	Χαμηλή	Μέτρια	Υψηλή
Συναισθηματική εξάντληση	< 20	21-30	≥31
Προσωπικά επιτεύγματα	≥42	41-36	≤35
Αποπροσωποποίηση	≤5	6-10	≥11

Πίνακας 6. Οριακές τιμές που αντιστοιχούν σε χαμηλά μέτρια και υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Πηγή: Αναγνωστόπουλος – Παπαδάτου, 1992

Υψηλές τιμές στις υποκλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης, καθώς και χαμηλές τιμές στην υποκλίμακα των προσωπικών επιτευγμάτων δηλώνουν αυξημένα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Μέτριες τιμές και στις τρεις διαστάσεις αντιστοιχούν σε μέτρια εξουθένωση. Τέλος χαμηλές τιμές στις κλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και υψηλές τιμές σε αυτή των προσωπικών επιτευγμάτων αντιστοιχούν σε χαμηλού επιπέδου εξουθένωση.

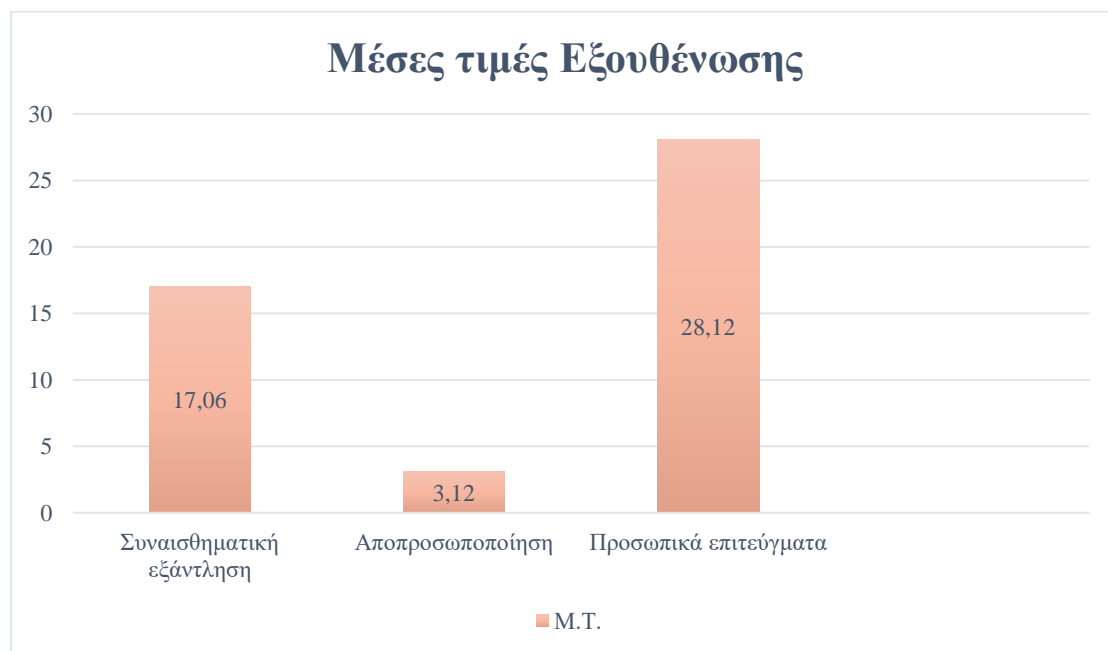
Ο βαθμός της επαγγελματικής εξουθένωσης του δείγματος διαπιστώνεται με την σύγκριση των τιμών της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και των προσωπικών επιτευγμάτων με τις αντίστοιχες οριακές τιμές του Πίνακα 6. Αρχικά υπολογίστηκαν οι μέσες τιμές για κάθε μία από τις 20 ερωτήσεις και στη συνέχεια αθροίστηκαν οι μέσες τιμές των ερωτήσεων που αντιστοιχούν σε κάθε μία από τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα αποτελέσματα δίνονται στον Πίνακα 7.

Κατηγορίες	Μ.Τ
Συναισθηματική εξάντληση	17,06
Αποπροσωποποίηση	3,12
Προσωπικά επιτεύγματα	28,12

Μ.Τ. = Μέσες Τιμές

Πίνακας 7. Μέσες τιμές επαγγελματικής εξουθένωσης

Συγκρίνοντας τις οριακές τιμές του Πίνακα 6. με τις μέσες τιμές του Πίνακα 7. συμπεραίνεται ότι η μέση τιμή της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης είναι 17,06 και 3,12 αντίστοιχα, δεν ξεπερνούν το ανώτατο όριο της χαμηλής εξουθένωσης. Τα προσωπικά επιτεύγματα είναι 28,12 λίγο πιο χαμηλά από το ανώτατο όριο της υψηλής τιμής. Συνεπώς οι μέσες τιμές και από τις τρεις υποκλίμακες αντιστοιχούν σε χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης.



Γράφημα 6. Μέσες τιμές εξουθένωσης ερωτηθέντων

### 3.6 Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης και δημογραφικών στοιχείων

Για την ανάλυση των απαντήσεων των συμμετεχόντων χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο T-test Independent-Samples, το οποίο άθροιζε τις μέσες τιμές ανά μεταβλητή και κατηγορία

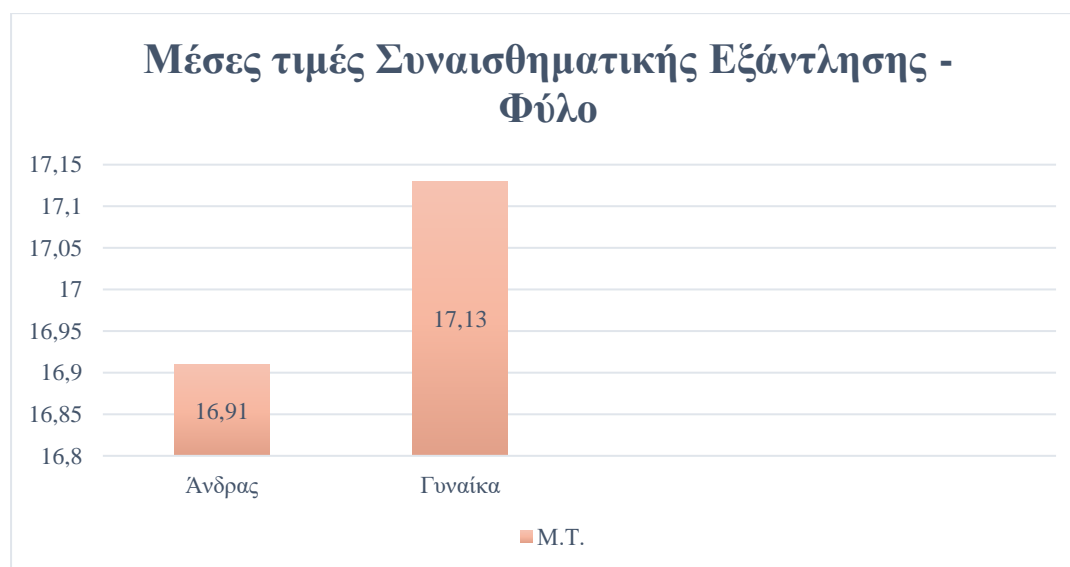
## ΦΥΛΟ

Αναφορικά με το φύλο των συμμετεχόντων, χωρίστηκαν σε δύο κατηγορίες:

- Άνδρας
- Γυναίκα

	Φύλο	M.T.
Συναισθηματική εξάντληση	Άνδρας	16,91
	Γυναίκα	17,13

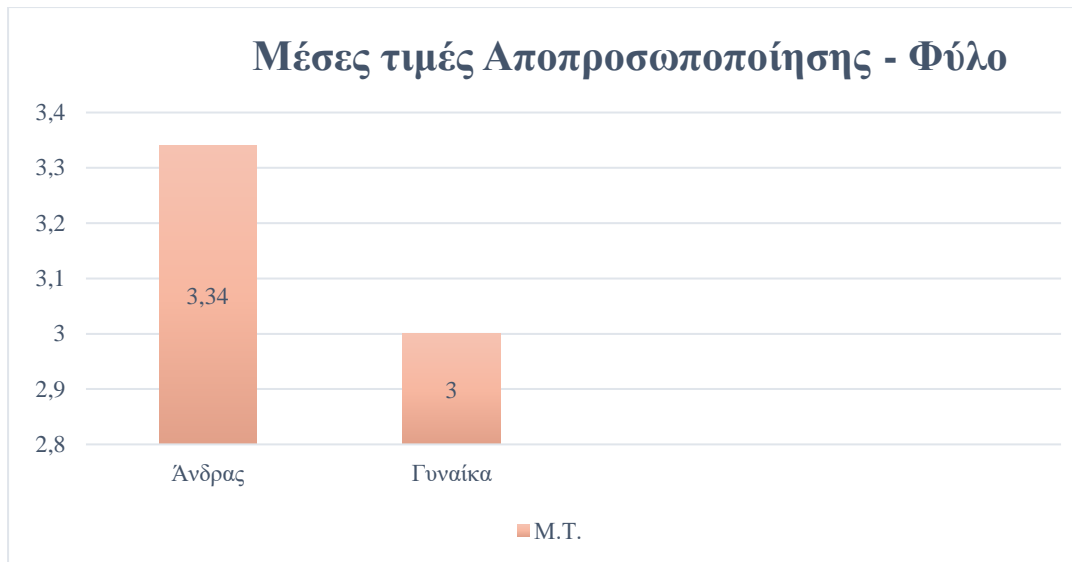
Πίνακας 8. Μέσες τιμές Συναισθηματικής εξάντληση ανά Φύλο



Γράφημα 7. Μέσες τιμές Συναισθηματικής Εξάντλησης ανά Φύλο

	Φύλο	M.T.
Αποπροσωποποίηση	Άνδρας	3,34
	Γυναίκα	3,00

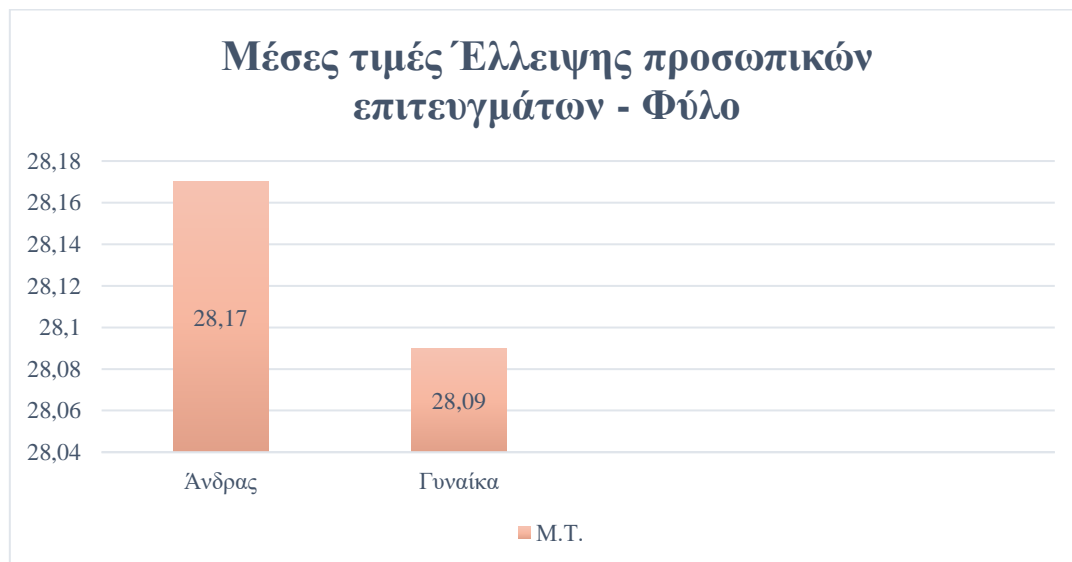
Πίνακας 9. Μέσες τιμές Αποπροσωποποίησης ανά Φύλο



Γράφημα 8. Μέσες τιμές Αποπροσωποποίησης ανά Φύλο

	Φύλο	Μ.Τ.
Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων	Άνδρας	28,17
	Γυναίκα	28,09

Πίνακας 10. Μέσες τιμές Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων ανά Φύλο



Γράφημα 9. Μέσες τιμές Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων ανά Φύλο

Συμπερασματικά, από τους παραπάνω πίνακες και γραφήματα προκύπτει ότι το δείγμα της έρευνας δεν παρουσιάζει μεγάλες αποκλίσεις στις μέσες τιμές των δύο κατηγοριών (Άνδρας, Γυναίκα) σε καμία μεταβλητή (Συναισθηματική εξάντληση, Αποπροσωποποίηση και Προσωπικών επιτευγμάτων).

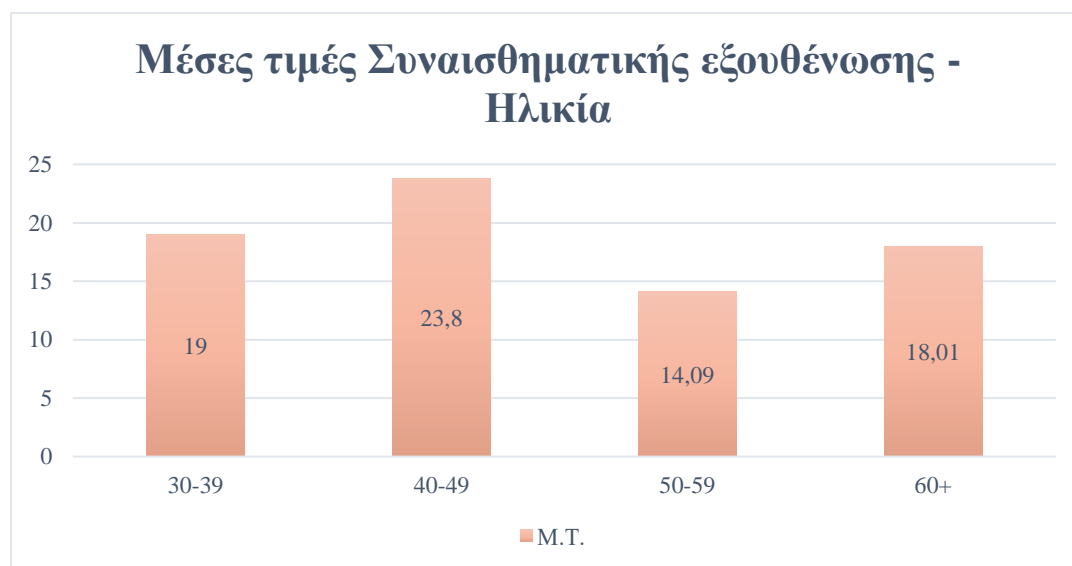
## ΗΛΙΚΙΑ

Σχετικά με την ηλικία των συμμετεχόντων, προέκυψε ότι μπορούν να χωριστούν στις εξής κατηγορίες:

- 23-29 έτη
- 30-39 έτη
- 40-49 έτη
- 50-59 έτη
- 60+ έτη

	Ηλικία	Μ.Τ.
Συναισθηματική εξουθένωση	23-29 έτη	-
	30-39 έτη	19
	40-49 έτη	23,8
	50-59 έτη	14,09
	60+ έτη	18,01

Πίνακας 11. Μέσες τιμές Συναισθηματικής εξουθένωσης ανά Ηλικία

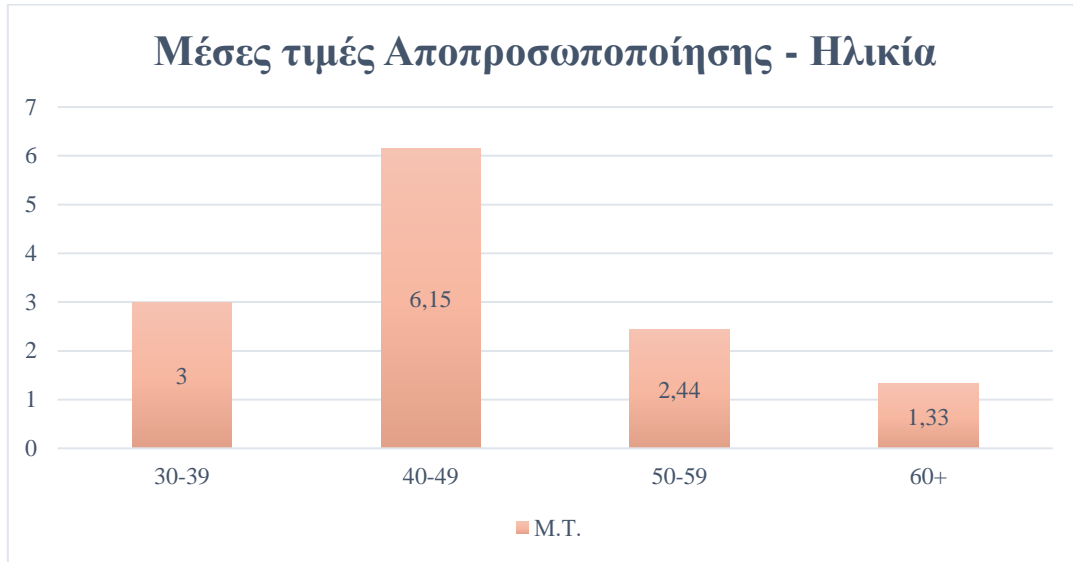


Γράφημα 10. Μέσες τιμές Συναισθηματικής εξουθένωσης ανά Ηλικία

	Ηλικία	Μ.Τ.
Αποπροσωποποίηση	30-39	3
	40-49	6,15

	50-59	2,44
	60+	1,33

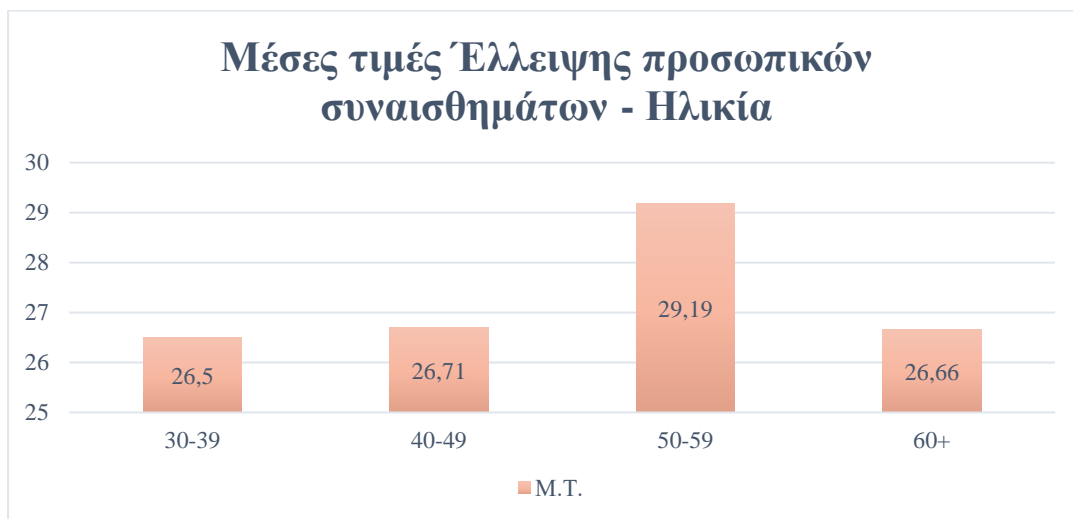
Πίνακας 12. Μέσες τιμές Αποπροσωποποίησης ανά Ηλικία



Γράφημα 11. Μέσες τιμές Αποπροσωποποίησης ανά Ηλικία

	Ηλικία	Μ.Τ.
Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων	30-39	26,5
	40-49	26,71
	50-59	29,19
	60+	26,66

Πίνακας 13. Μέσες τιμές Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων ανά Ηλικία



Γράφημα 12. Μέσες τιμές Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων ανά Ηλικία

Η κατηγορία 23-29 έτη δεν συμπεριλαμβάνεται στις μετρήσεις καθώς υπήρχε μόνο μια απάντηση και δεν μπορεί να θεωρηθεί αξιόπιστη τιμή στην διαδικασία διεξαγωγής συμπεράσματος – αποτελέσματος. Επιπλέον, δεν υπάρχουν μεγάλες αποκλίσεις στις τιμές των κατηγοριών, η κατηγορία 40-49 βρίσκεται στα πλαίσια της μέτριας εξουθένωσης στις υποκλίμακες της Συναισθηματική εξάντλησης και της Αποπροσωποποίησης. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι όλες οι μέσες τιμές σε όλες τις κατηγορίες στη μεταβλητή των Προσωπικών επιτευγμάτων είναι υψηλές, δείχνοντας ότι υπάρχει χαμηλό επίπεδο εξουθένωσης.

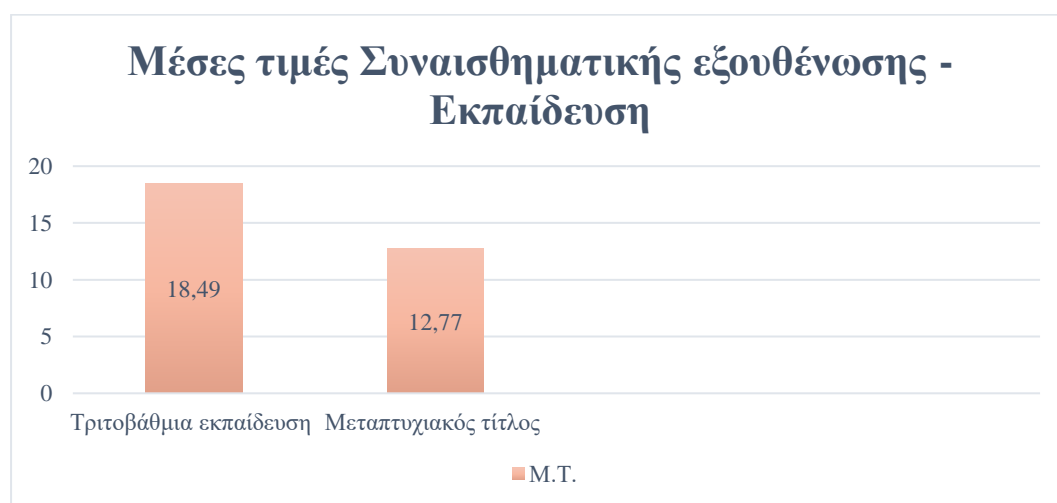
## ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Εστιάζοντας στο εκπαιδευτικό επίπεδο, προέκυψε ότι μπορούν να χωριστούν οι ερωτώμενοι στις εξής κατηγορίες:

- Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (Α.Ε.Ι)
- Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών
- Διδακτορικός τίτλος σπουδών

	Εκπαίδευση	Μ.Τ.
Συναισθηματική εξουθένωση	Τριτοβάθμια εκπαίδευση (Α.Ε.Ι)	18,49
	Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών	12,77

Πίνακας 14. Μέσες τιμές Συναισθηματικής εξουθένωσης ανά Εκπαίδευση



Γράφημα 13. Μέσες τιμές Συναισθηματικής εξουθένωσης ανά Εκπαίδευση

	Εκπαίδευση	Μ.Τ.
<b>Αποπροσωποποίηση</b>	Τριτοβάθμια εκπαίδευση (Α.Ε.Ι)	2,93
	Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών	3,66

Πίνακας 15. Μέσες τιμές Αποπροσωποποίησης ανά Εκπαίδευση



Γράφημα 14. Μέσες τιμές Αποπροσωποποίησης ανά Εκπαίδευση

	Εκπαίδευση	Μ.Τ.
<b>Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων</b>	Τριτοβάθμια εκπαίδευση (Α.Ε.Ι)	28,15
	Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών	27,99

Πίνακας 16. Μέσες τιμές Έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων ανά Εκπαίδευση





Γράφημα 15. Μέσες τιμές Έλλειψης προσωπικών συναισθημάτων ανά Εκπαίδευση

Με βάση τα παραπάνω γραφήματα και πίνακες, δεν εντοπίζεται κάποια σημαντική διαφοροποίηση ως προς τους άξονες της επαγγελματικής εξουθένωσης, μεταξύ των διαφορετικών εκπαιδευτικών επιπέδων.

#### ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

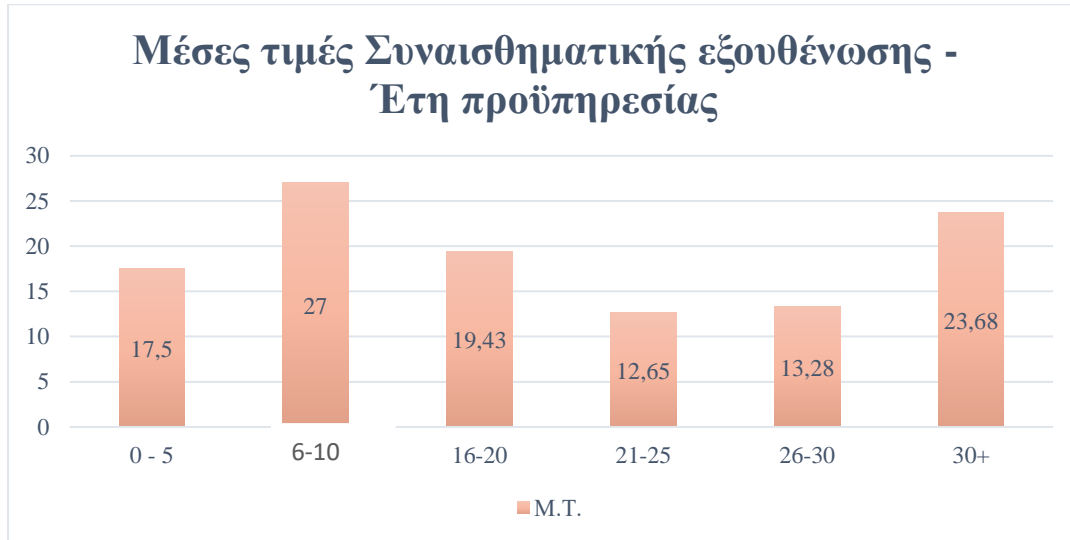
Τα έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων χωρίστηκαν στις εξής κατηγορίες:

- 0 έως 5 έτη
- 6 έως 10 έτη
- 11 έως 15 έτη
- 16 έως 20 έτη
- 20 έως 25 έτη
- 25 έως 30 έτη
- Άνω των 30 ετών

	Έτη προϋπηρεσίας	Μ.Τ.
<b>Συναισθηματική εξάντληση</b>	0-5	17,5
	6-10	27
	16-20	19,43
	21-26	12,65
	26-30	13,28

	30+	23,68
--	-----	-------

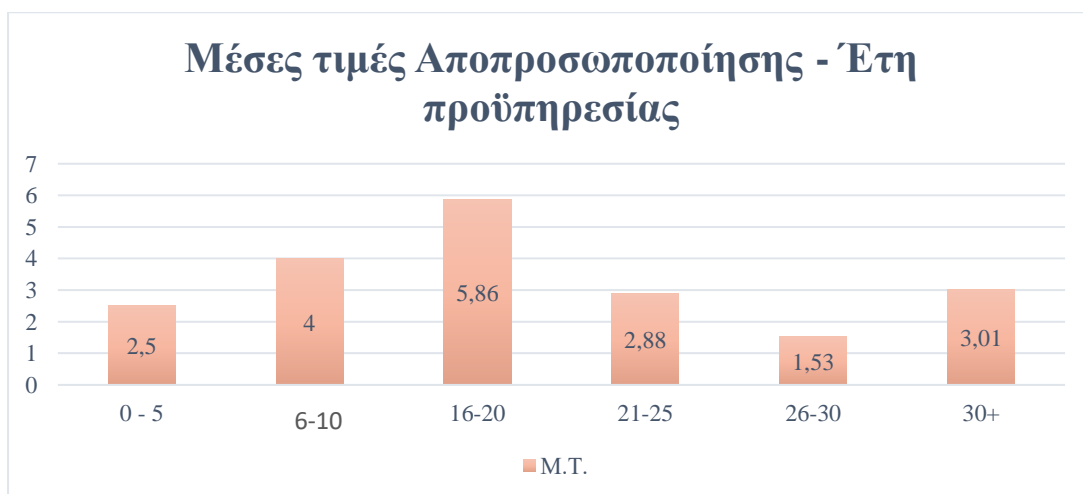
Πίνακας 17. Μέσες τιμές Συναισθηματικής εξουθένωσης ανά Έτη προϋπηρεσίας



Γράφημα 16. Μέσες τιμές Συναισθηματικής εξουθένωσης ανά Έτη προϋπηρεσίας

	Έτη προϋπηρεσίας	Μ.Τ.
<b>Αποπροσωποποίηση</b>	0-5	2,5
	6-10	4
	16-20	5,86
	21-26	2,88
	26-30	1,53
	30+	3,01

Πίνακας 18. Μέσες τιμές Αποπροσωποποίησης ανά Έτη προϋπηρεσίας



Γράφημα 17. Μέσες τιμές Αποπροσωποποίησης ανά Έτη προϋπηρεσίας

	Έτη προϋπηρεσίας	Μ.Τ.
Έλλειψη προσωπικών συναισθημάτων	0-5	25,5
	6-10	24,5
	16-20	28,71
	21-26	28,88
	26-30	27,9
	30+	28,84

Πίνακας 19. Μέσες τιμές Έλλειψης προσωπικών συναισθημάτων ανά Έτη προϋπηρεσίας



Γράφημα 18. Μέσες τιμές Έλλειψης προσωπικών συναισθημάτων ανά Έτη προϋπηρεσίας

Αναλυτικότερα, με βάση την συναισθηματική εξάντληση, ο μέσος όρος βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα εξουθένωσης, εκτός από τους ανθρώπους με έτη προϋπηρεσίας 6-10 και 30+, όπου τα επίπεδα εξουθένωσης είναι μέτρια. Στις υποκλίμακες αποπροσωποποίηση και έλλειψη συναισθημάτων δεν εντοπίζεται κάποια σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ των μέσων τιμών και των διαφορετικών ετών προϋπηρεσίας.

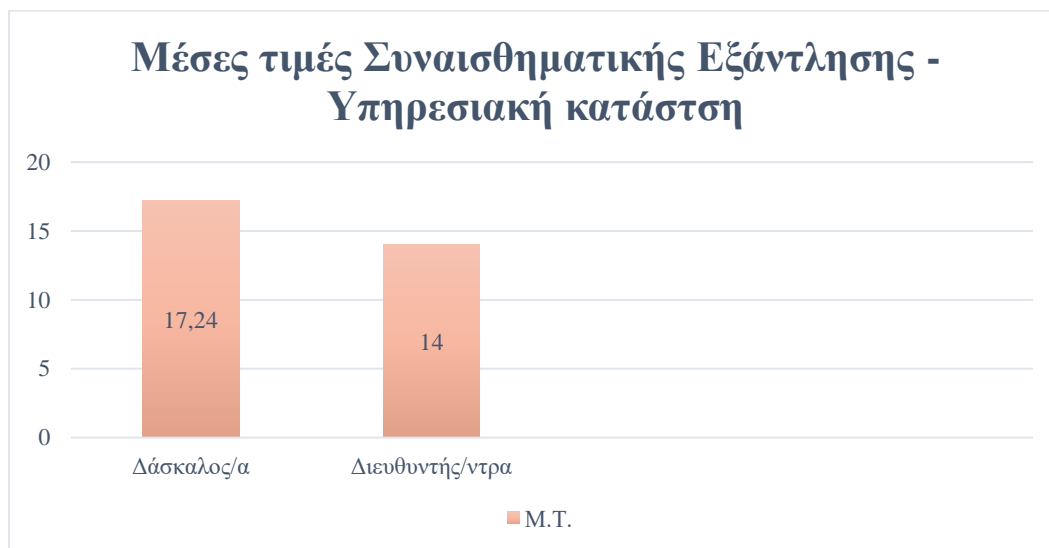
## ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Εξετάζοντας τις θέσεις ευθύνης που κατέχουν οι εργαζόμενοι σχολικών μονάδων, προέκυψε ότι μπορούν να χωριστούν οι ερωτώμενοι στις εξής κατηγορίες:

- Δάσκαλος/α
- Διευθυντής/ντρια

	Υπηρεσιακή κατάσταση	M.T.
Συναισθηματική εξάντληση	Δάσκαλος/α	17,24
	Διευθυντής/ντρια	14

Πίνακας 20. Μέσες τιμές Συναισθηματικής εξουθένωσης ανά Υπηρεσιακή κατάσταση



Γράφημα 19. Μέσες τιμές Συναισθηματικής εξάντλησης ανά Υπηρεσιακή κατάσταση

	Υπηρεσιακή κατάσταση	M.T.
Αποπροσωποποίηση	Δάσκαλος/α	2,86
	Διευθυντής/ντρια	7,5

Πίνακας 21. Μέσες τιμές Αποπροσωποποίησης ανά Υπηρεσιακή κατάσταση



Γράφημα 20. Μέσες τιμές Αποπροσωποποίησης ανά Υπηρεσιακή κατάσταση

	Υπηρεσιακή κατάσταση	Μ.Τ.
Έλλειψη προσωπικών συναισθημάτων	Δάσκαλος/α	28
	Διευθυντής/ντρια	28,11

Πίνακας 22. Μέσες τιμές Έλλειψης προσωπικών συναισθημάτων ανά Υπηρεσιακή κατάσταση



Γράφημα 21. Μέσες τιμές Έλλειψης προσωπικών συναισθημάτων ανά Υπηρεσιακή κατάσταση

Δεν εντοπίζεται κάποια στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση ως προς τους άξονες της επαγγελματικής εξουθένωσης, μεταξύ των διαφορετικών θέσεων ευθύνης στον εργασιακό χώρο, μόνο στην αποπροσωποποίηση οι Διευθυντές/ντριες παρουσιάζουν μέτριο επίπεδο εξουθένωσης.

## Κεφάλαιο 4<sup>ο</sup>: Συζήτηση-Συμπεράσματα έρευνας

### 4.1 Συζήτηση αποτελεσμάτων

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται τα κύρια συμπεράσματα της έρευνας όπως προέκυψαν από την στατιστική ανάλυση. Σύμφωνα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, η πλειονότητα των συμμετεχόντων (66,7%) είναι γυναίκες και το 58,3% δήλωσε την ηλικία των 50-59. Επιπλέον, το 75% κατέχει πτυχίο Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και κανένας από τους ερωτηθέντες δεν έχει Διδακτορικό τίτλο σπουδών, ενώ το 94,4% είναι δάσκαλοι/ες.

Στην στατιστική ανάλυση που πραγματοποιήθηκε και για τα δυο φύλα ο βαθμός εξουθένωσης είναι χαμηλός, αλλά οι γυναίκες έχουν υψηλότερο βαθμό εξουθένωσης στον άξονα της συναισθηματικής εξάντλησης από ότι οι άνδρες. Μερικές μελέτες έχουν δείξει ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι πιο συχνή στις γυναίκες από ό, τι στους άντρες (Bakker et al., 2002· Maslach & Jackson, 1981· Poulain & Walter, 1993).

Ως προς την μεταβλητή της ηλικίας στον άξονα της συναισθηματικής εξάντλησης, όλες οι κατηγορίες έχουν χαμηλό βαθμό εξουθένωσης, εκτός των συμμετεχόντων ηλικίας 40-49 οι οποίοι παρουσιάζουν μέτριο επίπεδο εξουθένωσης. Στην διάσταση της αποπροσωποποίησης οι συμμετέχοντες ηλικίας 40-49 εμφανίζουν μέτρια εξουθένωση συγκριτικά με τις υπόλοιπες κατηγορίες οι οποίες βρίσκονται στο χαμηλό επίπεδο εξουθένωσης. Τέλος, στον άξονα των προσωπικών συναισθημάτων σε όλες τις ηλικιακές κατηγορίες ο βαθμός εξουθένωσης είναι υψηλός. Σύμφωνα με τους Burke & Richardsen (2000) στα επαγγέλματα με επαφή με το κοινό υπάρχει ένα σταθερό μοτίβο χαμηλότερης εξουθένωσης στους μεγαλύτερους ηλικιακά εργαζόμενους.

Μεταξύ των διαφορετικών εκπαιδευτικών επιπέδων δεν εντοπίστηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση ως προς τους άξονες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συνεπώς η μεταβλητή του μορφωτικού επιπέδου δε σχετίζεται με τα διάφορα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πολλές έρευνες ωστόσο αναδεικνύουν τη θετική συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με το επίπεδο εκπαίδευσης (Maslach et al., 2001).

Στην διάσταση της προϋπηρεσίας η συναισθηματικής εξάντλησης φαίνεται να είναι σημαντική, καθώς οι υπάλληλοι με την χαμηλότερη εργασιακή εμπειρία (6-10 έτη) και την υψηλότερη (30+ έτη), φαίνεται να βιώνουν μεγαλύτερη εξουθένωση (μέτρια) από τους υπόλοιπους (χαμηλή). Πολλές μελέτες επιβεβαιώνουν την αρνητική σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την εργασιακή εμπειρία (Maslach et al., 2001, Schaufeli & Enzman, 1998, Bakker et al., 2002).

Τέλος, η μεταβλητή της υπηρεσιακής κατάστασης δεν εμφανίζει σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των επιπέδων της επαγγελματικής εξουθένωσης και των υπηρεσιακών θέσεων στο σχολικό περιβάλλον. Είναι αναγκαίο να σημειωθεί ότι στον άξονα της αποπροσωποποίησης οι Διευθυντές/ντρίες παρουσιάζουν μέτριο επίπεδο εξουθένωσης σε αντίθεση με τους Δασκάλους/ες οι οποίοι εμφανίζουν χαμηλό. Σε μελέτη των Cordes & Dougherty (1993) έχει διαπιστωθεί ότι η μετάβαση των

εργαζομένων σε ανώτερα επίπεδα διοίκησης και οι αυξανόμενες ευθύνες τους οδηγούν στην εξουθένωση.

Βάσει των αποτελεσμάτων η επαγγελματική εξουθένωση των υπαλλήλων των Δημοτικών σχολείων Φλώρινας, της περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας κυμάνθηκε σε χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και στις τρεις διαστάσεις.

## **4.2 Περιορισμοί έρευνας**

Βασικός περιορισμός της παρούσας έρευνας αποτελεί η μέθοδος δειγματοληψίας Όπως αναφέρθηκε, καθώς επιλέχθηκε δείγμα ευκολίας το οποίο αποτελεί οικονομικότερη και ταχύτερη επιλογή, δεν μπορούν να γενικευθούν στο σύνολο του πληθυσμού τα συμπεράσματα της έρευνας. Ακόμα, και ο αριθμός συμμετεχόντων δεν είναι αντιπροσωπευτικός, καθώς είναι πολύ μικρό και περιορίζει τη δυνατότητα γενίκευσης ενός συμπεράσματος για το σύνολο των εκπαιδευτικών της Φλώρινας.

Ο δεύτερος περιορισμός αφορά στη συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης αποκλειστικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Δεδομένου ότι τα αίτια της εξουθένωσης προκύπτουν από τη δυναμική αλληλεπίδραση του ατόμου με το εργασιακό του περιβάλλον, η διερεύνηση της σχέσης της επαγγελματικής εξουθένωσης με επαγγελματικούς και οργανωσιακούς παράγοντες θα μπορούσε να οδηγήσει σε πιο ασφαλή συμπεράσματα, στην επιλογή και εφαρμογή των καταλληλότερων μέτρων παρέμβασης.

## **4.3 Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες**

Η βιβλιογραφική έλλειψη ερευνών σε αντίστοιχο δείγμα καθιστά την παρούσα έρευνα μία πρώτη ερευνητική καταγραφή της επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζομένων σε σχολικές μονάδες Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Φλώρινας. Συνεπώς, προτείνεται να διεξαχθεί στο μέλλον η ίδια έρευνα, με το ίδιο σταθμισμένο ερωτηματολόγιο των 20 ερωτήσεων αξιολόγησης, σε δείγμα όμως που θα επιλεγεί με τη μέθοδο της απλής τυχαίας δειγματοληψίας, έτσι ώστε τα συμπεράσματα της έρευνας να γενικευθούν στο σύνολο του πληθυσμού και με μεγαλύτερο αριθμό συμμετεχόντων.

Επιπρόσθετα, η ανάπτυξη και προώθηση εργαλείων τα οποία να μπορούν να μετρούν με ακρίβεια την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, θα έχουν σαν άμεσο αποτέλεσμα την δημιουργία ενός σημαντικού πλαισίου αντιμετώπισης και μετρίασης των συμπτωμάτων του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, (Maslach & Leiter, 1999), ώστε να υπάρξει ελαχιστοποίηση της εξουθένωσης στον εργασιακό χώρο, με παρεμβάσεις τόσο σε ατομικό επίπεδο, όσο και σε οργανωτικό-διοικητικό επίπεδο.



## Βιβλιογραφία

### Ελληνική βιβλιογραφία

Αβεντισιάν - Παγοροπούλου, Α., Κουμπιάς, Μ., & Γιαβρίμης, Π. (2002). Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης: Το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση, *Μέντορας*, 5, 103-127.

Αθανασούλα-Ρέππα, Α., Ανθοπούλου Σ., Κατσουλάκης Σ. & Μαυρογιώργος Γ., (1999). *Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού*.

Αλεξόπουλος, Δ. Σ. (1990). Ο μεταβαλλόμενος ρόλος του καθηγητή της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα: Πηγές άγχους, άγχος από την εργασία και ικανοποίηση από αυτήν. *Νέα Παιδεία*, 56, 58-85.ύ, Τόμος Β', Πάτρα, Ε.Α.Π.

Αντωνίου, Α. Σ., Αναγνωστοπούλου, Θ. & Γάκη, Α. (2010). Επαγγελματική εξουθένωση σε δασκάλους ειδικών σχολείων. Στο Α.-Σ. Αντωνίου (Επιμ.), *Στρες: Προσωπική ανάπτυξη και ευημερία* (σελ. 137 - 200 ). Αθήνα: Παπαζήση.

Αντωνίου, Α.-Σ. & Γάκη, Α. (2013). Η εφαρμογή της υπαρξιακής προσέγγισης στην εκπαιδευτική διαδικασία: Το παράδειγμα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. *Ηώς*, 3(1), 99-116.

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. Σπυριδάκη (Επιμ.), *Εργασία και Κοινωνία* (365-399). Αθήνα: Διόνικος.

Βασιλόπουλος, Φ.Σ. (2012). Η επαγγελματική εξουθένωση και η σχέση της με το κοινωνικό άγχος στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Hellenic Journal of Psychology*, 9, 18-44.

Bryman, A. (2017). *Μέθοδοι κοινωνικής έρευνας* (1η έκδ.). Αθήνα: Gutenderg.

Δημητρόπουλος, Ε. Γ. (1998). *Η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου και οι σχετικές θεωρίες*.

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, 40-87.

Κάντας, Α. (2001). Οι παράγοντες άγχους και η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς. Στο Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα & Η. Μπεζεβέγκης (Επιμ.), *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους* (σελ. 217–230). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κολιάδης, Ε., Μυλωνάς, Κ., Κουμπιάς, Ε. Λ., Τσιναρέλλης, Γ., Βαλσάμη, Ν. & Βάρφη, Β. (2000). Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε Εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Γενικής & Ειδικής Αγωγής. Στο: Α. Παπάς, Α. Τσιπλητάρης, Ν. Πετρουλάκης, Κ. Χάρης, Σ. Νικόδημος, & Ν. Ζούκης (Επιμ.), *Πρακτικά, 2ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος, "Ελληνική Παιδαγωγική και Εκπαιδευτική Έρευνα" (Β' τόμος)*, (σσ. 282-297). Αθήνα: Εκδόσεις Ατραπός.

Κορωναίου, Α. (2010). *Όταν η εργασία γίνεται ασθένεια. Το στρες των εκπαιδευτικών. Μια κοινωνιολογική μελέτη περίπτωσης*. Αθήνα: Πεδίο.

Κοσσυβάκη, Φ. (1997). *Κριτική επικοινωνιακή διδασκαλία: Κριτική προσέγγιση της διδακτικής πράξης*. Αθήνα: Gutenberg.

Μπάλιου, Ε. (2005). Οι απογοητεύσεις των καθηγητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από την εκπαιδευτική διαδικασία. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.

Παπαδάτου, Δ. & Αναγνωστόπουλος, Φ. (1995). Επαγγελματική εξουθένωση. Στο Δ.

Παπαδάτου, Δ. & Αναγνωστόπουλος, Φ. (Επιμ.), *Η ψυχολογία στο χώρο της υγείας* (σελ. 242-265). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Παπακωνσταντίνου, Γ. & Αναστασίου, Σ. (2013). Αρχές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Η διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού της εκπαίδευσης. Αθήνα: Gutenberg.

Παπαστυλιανού, Α. & Πολυχρονόπουλος, Μ. (2007). Επαγγελματική εξουθένωση, κατάθλιψη, ασάφεια και σύγκρουση ρόλων στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Ψυχολογία*, 14(4), 367-391.

Πολυχρονόπουλος, Μ.Κ. (2008). Παράγοντες ψυχικής υγείας του Έλληνα Δασκάλου και η σχέση τους με την επαγγελματική εξουθένωση (Διδακτορική Διατριβή). Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ρόδος.

Πομάκη, Γ. & Αναγνωστοπούλου, Τ. (2001). Το στρες στον εργασιακό χώρο. Στο Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα, & Η. Μπεζεβέγκης (Επιμ.), Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους (σελ. 259-277). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Σπυρομήτρος, Α. & Ιορδανίδης, Γ. (2017). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: η περίπτωση της περιφέρειας δυτικής Θεσσαλονίκης. *Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 10, 142-186.

Χαραλάμπους, Ε. (2012). Επαγγελματικές πηγές στρες και επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο νομό Αττικής (Μεταπτυχιακή εργασία). Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.

## **Ξένη βιβλιογραφία**

Aloe, A.M., Amo, L.C. & Shanahan, M.E. (2014). Classroom Management Self Efficacy and Burnout: A Multivariate Meta-Analysis. *Educational Psychology Review*, 26(1), 101-126.

Anderson, M.B. & Iwanicki, E.F. (1984). 'Teacher motivation and its relationship to burnout'. *educational administration quarterly*, 20(2), p109-132.

Angerer, J.M. (2003). Job burnout. *Journal of employment counselling*, 40, 98-196.

Antoniou A. S., Polychroni, F. & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682-690.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Berridge J., & Cooper C., (1993). The role of the Employee Assistance Programme. *Work and Stress*, 7(1), 89-102.

Betoret, F.D. (2009). Self-efficacy, school resources, job stressors and burnout among Spanish primary and secondary school teachers: a structural equation approach. *Educational Psychology*, 29 (1), 45-68.

- Brewer, E. W., & McMahan, J. (2003). Job stress and burnout among industrial and technical teacher educators. *Journal of Vocational Education Research, 28*(2), 125-140.
- Brouwers, A. & Tomic, W. (1999). Teacher Burnout, Perceived Self-Efficacy in Classroom Management, and Student Disruptive Behaviour in Secondary Education. *Curriculum and Teaching, 14*(2), 7-26.
- Brunori, L. & Raggi, C. (2000). Training in a community setting *Therapeutic Communities: The International Journal for Therapeutic and Supportive Organizations, 21*(1), 21-35.
- Burke, R.J. & Greenglass, E.R. (1993). Work stress, role conflict, social support and psychological burnout among teachers. *Psychological Reports, 73*(2), 371-380.
- Burke, R.J. & Richardsen, A.M. (1996). Stress, burnout, and health. In C. L. Cooper (Ed.), *Handbook of stress, medicine and health* (pp.101–117). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Cano-Garcia, F. J., Padilla-Munoz, E. M., & Carrasco-Ortiz, M. A. (2005). *Personality and contextual variables in teacher burnout. Personality and Individual Differences, 38*, 929-940.
- Chang, M. (2009). An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review, 21*, 193-218.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human organization*. New York: Praeger Publisher.
- Cherniss, C. (1988). Observed supervisory behavior and teacher burnout in special education. *Exceptional Children, 54*(5), 449–454.
- Cherniss, C. (1993). Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. In W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Ed.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp.135-149). Washington: Taylor and Francis.

- Cordes, C.L. & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *The Academy of Management Review*, 18(4), 621–656.
- Cox, T., & Brockley, T. (1984). The Experience and Effects of Stress in Teachers. *British Educational Research Journal*, 10(1), 83-87.
- Demerouti, E., Mostert, K. & Bakker, A.B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal Occupational Health Psychology*, 15(3), 209-222.
- Dick, R. & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243-259.
- Dworkin, A.G. (1987). *Teacher Burnout in the Public Schools: Structural Causes and Consequences for Children*. N. Y. State University of New York Press, Albany.
- Etzion, D., Kafry, D. & Pines, A. M. (1982). Tedium among managers: a cross cultural American-Israeli comparison. *Journal of psychology and Judaism*, 1, 30-41.
- Evers, W. J. G., Tomic, W., & Brouwers, A. (2004). Burnout among teachers: Students' and teachers' perceptions compared. *School Psychology International*, 25(2), 131-148.
- Farber, B.A. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in American teachers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Farber, B.A. & Miller, J. (1981). Teacher Burnout: A Psychoeducational Perspective. *Teachers College Record*, 83(2), 235-243.
- Fives, H., Hamman, D., & Olivarez, A. (2007). Does burnout begin with student teaching? Analyzing efficacy, burnout, and support during the student-teaching semester. *Teaching and Teacher Education*, 23(4), 916-934.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 1, 159-164.
- Freudenberger, H.J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice*, 12(1), 73-82.
- Friedman, I.A. (2000). Burnout in Teachers: Shattered Dreams of Impeccable Professional Performance. *Psychotherapy in Practice*, 56(5), 595-606.

- Gold, Y. (1985). Burnout: Causes and solutions. *The Clearing House*, 58(5), 210-212.
- Grayson, J. & Alvarez, H. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and teacher education*, 24(5), 1349-1363.
- Greenglass, E. & Burke, R.J. (1993). Work stress, role conflict, social support, and psychological burnout among teachers. *Psychological reports*, 63(2), 107-116.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Harrison, B. J. (1996). Are you destined to burn out? *Fund Raising Management*, 30(3), 25-27.
- Hastings, R.P. & Bham, M. S, (2003). The Relationship between Student Behaviour Patterns and Teacher Burnout. *School Psychology International*, 24(1), 115-127.
- Hogan, R. L., & McKnight, M. A. (2007). Exploring burnout among university online instructors: An initial investigation. *The Internet and Higher Education*, 10(2), 117-124.
- Howard, S. & Johnson, B. (2004). Resilient Teachers: Resisting Stress and Burnout. *Social Psychology of Education*, 7, 399-420.
- Jacobsson C. & Pousette, A. (2001). Coordinating work in Swedish schools. *Journal of Educational Administration*, 39(2), 147-161.
- Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 29(3), 284-297.
- Kahn, J. H., Schneider, K. T., Jenkins-Henkelman, T. M., & Moyle, L. L. (2006). Emotional social support and job burnout among high school teachers: is it all due to dispositional affectivity?. *Journal of Organizational Behavior*, 27(6), 793-807.
- Kantas, A. & Vassilaci, E. (1997). Burnout in Greek teachers: Main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory. *Work and Stress*, 11(1), 94-100.
- Khatun, R. (2013). Burnout of Secondary School Teachers in Relation to Some Personal Variables, *Asian Resonance*, 2(4).

- Klusmann, U., Richter, D., & Lüdtke, O. (2016). Teachers' emotional exhaustion is negatively related to students' achievement: Evidence from a large-scale assessment study. *Journal of Educational Psychology, 108*, 1193-1203.
- Kokkinos, C. M. (2006). Factor structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory-Educators Survey among elementary and secondary teachers in Cyprus. *Stress and Health, 22*(1), 25-33.
- Kokkinos, C.M., Panayiotou, G. & Davazoglou, A.M., (2005). Correlates of Teacher Appraisals of Student Behaviors. *Psychology in the Schools, 42*(1), 79-89.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review, 53*(1), 27-35.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources and symptoms. *The British Journal of Educational Psychology, 48*, 159-167.
- Ladstätter, F., & Garrosa, E. (2008). *Prediction of Burnout. An Artificial Neural Network Approach*. Hamburg: Diplomica Verlag.
- Langle, A. (2003). Burnout - existential meaning and possibilities of prevention. *European Psychotherapy, 4*(1), 107-121.
- Lee, R.T. & Ashforth, B.E. (1993). A longitudinal study of burnout among supervisors and managers: Comparisons between the Leiter and Maslach (1988) and Golembiewski et al. (1986) models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes 54*, 369-398.
- MacBeath, J. (2012). Future of teaching profession. University of Cambridge. Faculty of Education.
- Male, D.B. & May, D. (1997). Research Section: Stress, Burnout and Workload in Teachers of Children with Special Educational Needs. *British Journal of Special Education, 24*(3) 133-140.
- Maphalala, C.M. (2014). The Manifestation of Occupational Stress in the Teaching Profession: The Unheeded Voices of Teachers. *Mediterranean Journal of Social Sciences, 5* (1), 77-88.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior, 9*(5), 16-22.

- Maslach, C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. In W. S. Paine (Ed.), *Job stress and burnout* (pp. 29-40). Beverly Hills, CA: Sage
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W.B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Ed.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp.19-32). Washington: Taylor & Francis.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2,99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1996). *Maslach Burnout Inventory (Manual)*. (3rd ed). Palo Alto, Calif.: Consulting Psychological Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (Vol. 21, pp. 3463-3464). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists press.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Leiter, M.P. & Schaufeli, W.B. (2008). Measuring Burnout. In C.L. Cooper & S. Cartwright (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Wellbeing* (pp. 86-108). Oxford: Oxford University Press.
- Maslach, C., & Pines, A. (1977). The burnout syndrome in the day care setting. *Child Care Quarterly*, 6,100-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Mearns, J. & Cain, J.E. (2003). Relationships between teachers' occupational stress and their burnout and distress: Roles of coping and negative mood regulation expectancies. *Anxiety, stress and coping*, 16(1), 71-82.



- Menda, G. (2014). Teachers on fire: existential phenomenological analysis of teachers' burnout in Israel. Retrieved December 28, 2021, ανακτήθηκε από [https://eprints.mdx.ac.uk/13696/1/GMenda\\_thesis\\_EMBARGO.pdf](https://eprints.mdx.ac.uk/13696/1/GMenda_thesis_EMBARGO.pdf)
- Munt, V. (2004). The Awful Truth: a microhistory of teacher stress at Westwood High. *British Journal of Sociology of Education*, 25(5), 577-591.
- Perlman, B. & Hartman, E.A. (1982). Burnout: Summary and Future Research. *Human Relations*, 35, 283-305.
- Pines, A.M. (1993). Burnout. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects* (pp. 386–402). Free Press.
- Pines, A.M. (2002). Teacher Burnout: A psychodynamic existential perspective. *Teachers and Teaching, Theory and Practice*, 8(2), 121-140.
- Pines, A.M. & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Richards, J. (2012). Teacher stress and coping strategies: A national snapshot. *The Educational Forum*, 76(3), 299-316.
- Rubino, C., Volpone, S.D & Avery, D.R. (2013). Burnout on Mars and Venus: Exploring gender differences in emotional exhaustion. *Genderin Management: An International Journal*, 28(2), 74-93.
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology* (pp. 383-425). West Sussex, England: John Wiley & Sons.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Maslach, C. (2008). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220.
- Schwarzer, R., Schmitz, G. S., & Tang, C. (2000). Teacher Burnout in Hong Kong and Germany: A Cross-Cultural Validation of the Maslach Burnout Inventory. *Anxiety, Stress & Coping*, 13(3), 309-326.

Skaalvik, E.M. & Skaalvik, S. (2011). Teacher Job Satisfaction and Motivation to Leave the Teaching Profession: Relations with School Context, Feeling of Belonging, and Emotional Exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27, 1029-1038.

Talmor, R., Reiter, S. & Feigin, N. (2005). Factors relating to regular education teacher burnout in inclusive education. *European Journal of Special Needs Education*, 20(2) 215 – 229.

Tomic, E. & Tomic, W. (2008). Existential fulfillment and burnout among principals and teachers. *Journal of Beliefs and Values*, 29(1), 11-27.

Turner, H.A. & Turner, R.J. (2005). Understanding variations in exposure to social stress. *Health: An Interdisciplinary Journal for the Social Study of Health, Illness and Medicine*, 9(2), 209-240.

Van Maele D. & Van Houtte M. (2015). Trust in school: a pathway to inhibit teacher burnout? *Journal of Educational Administration*, 53(1), 93-115.

Yong, Z., & Yue, Y. (2007). Causes for burnout among secondary and elementary school teachers and preventive strategies. *Chinese Education and Society*, 40(5), 78-85.

Zurlo, M.C., Pes, D. & Cooper, C.L. (2007). Stress in teaching: a study of occupational stress and determinants among Italian schoolteachers. *Stress and Health*.23(4), 231-241.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Στον παρακάτω σύνδεσμο υπάρχει το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για την εκπόνηση της εργασίας αυτής.

<https://forms.gle/vgHBpQz6QBwNfw2b6>

### ΕΝΤΥΠΟ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΟΣ

Προτού συμφωνήσετε με τη συμμετοχή σας στη έρευνα, βεβαιωθείτε ότι:

- Έχετε διαβάσει και κατανοήσει το έντυπο ενημέρωσης σχετικά με τον σκοπό της εν λόγω έρευνας.
- Έχετε κατανοήσει σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών σας δεδομένων πως δεν θα διανεμηθούν σε τρίτους παρά μόνο σε όσους διενεργούν την έρευνα.
- Έχετε λάβει γνώση σχετικά με τη διάρκεια της έρευνας και τις διαδικασίες της.
- Έχετε κατανοήσει πως τα δεδομένα της συνέντευξης θα μπορούν να δημοσιευτούν σε ιστότοπους και σε πορίσματα ερευνών χωρίς να γίνεται καμία αναφορά στο όνομα σας.
- Έχετε λάβει γνώση ότι η συμμετοχή σας στην εν λόγω έρευνα είναι εθελοντική και μπορείτε ανά πάσα στιγμή να αποσυρθείτε χωρίς καμία συνέπεια και κύρωση, ανακαλώντας αν επιθυμείτε τη συγκατάθεση σας στο e- mail: [akompoti002@gmail.com](mailto:akompoti002@gmail.com)

Ημερομηνία:.....

Υπογραφή: .....

*Θα σας δοθεί αντίγραφο του Εντύπου Ενημέρωσης και της παρούσας δήλωσης συγκατάθεσης, όταν η τελευταία έχει υπογραφεί*

## **ΕΝΤΥΠΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ**

Αγαπητές και αγαπητοί εκπαιδευτικοί,

στο πλαίσιο της πτυχιακής μου εργασίας με θέμα: **Η επαγγελματική εξουθένωση δασκάλων του Ν. Φλώρινας: παράγοντες επίδρασης**, που διεξάγεται στο Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης της Φλώρινας, σας καλώ να συμμετέχετε στην εν λόγω πιλοτική έρευνα. Ο σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι/ες εργάζονται σε δημοτικά σχολεία του Δήμου Φλώρινας.

Πρόκειται για ένα ενδιαφέρον πεδίο έρευνας καθώς εξετάζει τον βαθμό εξουθένωσης των εργαζομένων, τα αίτια και τους τρόπους αντιμετώπισης.

Θα θέλαμε να σας ενημερώσουμε πως όλες οι πληροφορίες που θα ληφθούν από το ερωτηματολόγιο είναι εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς. Σε περίπτωση που τα αποτελέσματα της έρευνας δημοσιευθούν ή παρουσιαστούν σε συνέδρια δεν θα συμπεριληφθούν πληροφορίες που θα αποκαλύπτουν την ταυτότητα σας. Τα προσωπικά σας στοιχεία προστατεύονται και θα παραμείνουν απόρρητα.

Για την διεξαγωγή της έρευνας θα χρησιμοποιηθεί ερωτηματολόγιο και για τη συμπλήρωση του θα χρειαστεί να αφιερώσετε 10-15 λεπτά από τον χρόνο σας. Αφού διαβάσετε προσεκτικά την κάθε ερώτηση θα επιλέξετε την απάντηση που εκφράζει καλύτερα την άποψη σας. Με την ολοκλήρωση της έρευνας έχετε τη δυνατότητα να ενημερωθείτε για τα ευρήματά της.

Σας ευχαριστούμε θερμά που δεχτήκατε να συμμετέχετε στη έρευνα μας και για οποιαδήποτε απορία ή διευκρίνηση αναφορικά με τη έρευνα μην διστάσετε να επικοινωνήσετε μαζί μου.

E- mail επικοινωνίας: [akompoti002@gmail.com](mailto:akompoti002@gmail.com)

Με εκτίμηση

ΑΘΑΝΑΣΙΑ ΚΟΜΠΟΤΗ