



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

**ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ:
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ**

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

**ΤΟ ΣΥΝΔΡΟΜΟ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΣΤΗΝ
ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΚΑΙ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ. ΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ
ΑΠΟΨΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΛΕΥΚΑΔΑΣ**

της

ΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΙΣΗ

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού διπλώματος στις

**ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ:
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ**

Θεσσαλονίκη, Ιανουάριος 2023

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Επιβλέπουσα Καθηγήτρια:
Παπαδήμα Γενοβέφα

2. Μέλος επιτροπής:
Μαλέτσκος Αθανασιος

3. Μέλος επιτροπής:
Καπαχτσή Βενετία

©ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ, 2023

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία (Μ.Δ.Ε), η οποία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών: Επιστήμες της Αγωγής και της Δια βίου Μάθησης: Εκπαιδευτική Διοίκηση και Ηγεσία και τα λοιπά αποτελέσματα αυτής αποτελούν συνιδιοκτησία του Πανεπιστημίου Μακεδονίας και του φοιτητή, ο καθένας από τους οποίους έχει το δικαίωμα ανεξάρτητης χρήσης και αναπαραγωγής τους (στο σύνολο ή τμηματικά) για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, σε κάθε περίπτωση αναφέροντας τον τίτλο, τον συγγραφέα και το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, όπου εκπονήθηκε η Μ.Δ.Ε καθώς και την Επιβλέπουσα Καθηγήτρια και την Επιτροπή Αξιολόγησης.

ΔΗΛΩΣΗ ΛΟΓΟΚΛΟΠΗΣ

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις της παραγράφου 7 του Άρθρου 5.2 (Υποχρεώσεις Φοιτητών) του Κανονισμού Λειτουργίας του Π.Μ.Σ. Επιστήμες της Αγωγής και της Δια Βίου Μάθησης: Εκπαιδευτική Διοίκηση και Ηγεσία και δηλώνω υπεύθυνα ότι στη συγγραφή της διπλωματικής μου εργασίας, η οποία είναι προϊόν αποκλειστικά προσωπικής μου εργασίας, δεν εμπεριέχονται στοιχεία λογοκλοπής και γενικότερα δεν παραβιάζονται οι διατάξεις περί διανοητικής ιδιοκτησίας. Δεν χρησιμοποιήθηκαν πηγές πέραν αυτών που περιλαμβάνονται στις βιβλιογραφικές αναφορές. Παρέχω τη συναίνεσή μου, ώστε ένα ηλεκτρονικό αντίγραφο της διπλωματικής εργασίας μου να υποβληθεί σε ηλεκτρονικό έλεγχο για τον εντοπισμό τυχόν στοιχείων προσβολής πνευματικής ιδιοκτησίας.

Ημερομηνία: 24/01/2023

Η Δηλούσα

Παρίση Αλίκη

Πρόλογος-Ευχαριστίες

Η μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Επιστήμες της Αγωγής και της Δια βίου Μάθησης: Εκπαιδευτική Διοίκηση και Ηγεσία. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα προσφέρεται από το τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, της σχολής Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών. Η θεματική που πραγματεύεται, αφορά την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Λευκάδας. Ειδικότερα, ο ερευνητικός σκοπός της εργασίας, ήταν η διερεύνηση και σύγκριση των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του νομού, η ανίχνευση των επιπέδων των τριών διαστάσεων αυτής στους εκπαιδευτικούς και τέλος η επίδραση κάποιων δημογραφικών παραγόντων (ηλικία, φύλο και έτη προϋπηρεσίας) στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών.

Επιβλέπουσα ήταν η Καθηγήτρια κα. Παπαδήμα Γενοβέφα, την οποία ευχαριστώ θερμά τόσο για την ανάθεση του θέματος της παρούσας εργασίας, όσο και για την πολύτιμη βοήθεια της και τη στήριξη που προσέφερε όλο το διαστημα της συγγραφής. Τις ευχαριστίες μου θα ήθελα ακόμα να απευθύνω στους άλλους δύο επόπτες της εργασίας, κο. Μαλέτσκο Αθανάσιο, και κα. Καπαχτή Βενετία για τις συμβουλές και τα σχόλιά τους, τα οποία συνέβαλαν καθοριστικά στην ολοκλήρωση της ερευνητικής αυτής απόπειρας.

Τις πιο θερμές μου ευχαριστίες οφείλω, όμως, στην οικογένειά μου και στον ευρύτερο οικογενειακό και φιλικό μου κύκλο που με υποστηρίζει και ενθαρρύνει κάθε μου εγχείρημα δίνοντάς μου όλα εκείνα τα κίνητρα, τα οποία είναι απαραίτητα για την εκπλήρωση των στόχων και των ονείρων μου.

Τέλος, δεδομένων των δυσμενών υγειονομικών συνθηκών, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά, όλους τους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Λευκάδας οι οποίοι ανταποκρίθηκαν θετικά στην έρευνά μου, καθώς χωρίς την συνδρομή τους δεν θα ήταν εφικτό να επιτευχθεί η παρούσα εργασία.

Ο μέτριος δάσκαλος μιλάει
Ο καλός δάσκαλος εξηγεί.
Ο εξαιρετικός δάσκαλος δείχνει.
Ο μεγάλος δάσκαλος εμπνέει.

-William Arthur Ward-

Στην καθηγήτρια μου,

Κατερίνα

Περίληψη

Η εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης σε πολλά επαγγέλματα, αλλά κυρίως σε αυτό των εκπαιδευτικών έχει λάβει ανησυχητικές διαστάσεις τις τελευταίες δεκαετίες, όχι μόνο στην Ελλάδα, αλλά και σε διεθνές επίπεδο. Η παρούσα έρευνα υλοποιήθηκε με σκοπό να διερευνήσει τα επίπεδα των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπική επίτευξη) των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λευκάδας και να πραγματοποιηθεί μια σύγκριση μεταξύ αυτών ώστε να διαπιστωθεί ποια από τις δύο αυτές εκπαιδευτικές βαθμίδες συγκεντρώνει υψηλότερα επίπεδα του συγκεκριμένου συνδρόμου. Ένας ακόμη στόχος της έρευνας ήταν να διεξαχθούν συμπεράσματα σχετικά με την επιρροή που ασκούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά φύλο, ηλικία, έτη προϋπηρεσίας στην εκπαίδευση, επίπεδο σπουδών και οικογενειακή κατάσταση στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Για τη συλλογή των ερευνητικών δεδομένων έγινε χρήση του ερωτηματολογίου που δημιούργησαν οι Maslach, Jackson & Schwab (1996) και μεταφράστηκε στην ελληνική γλώσσα από τον Κόκκινο (2012), προσαρμοσμένο με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορεί να απαντηθεί από εκπαιδευτικούς. Το δείγμα αποτέλεσαν 120 εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λευκάδας, κατά τη σχολική περίοδο 2021-2022. Από την ανάλυση των δεδομένων των ερωτηματολογίων που συγκεντρώθηκαν διαπιστώθηκε ότι το εν λόγω δείγμα παρουσιάζει μέτρια προς υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και μέτρια επίπεδα αποπροσωποποίησης. Ως προς την προσωπική επίτευξη η στάση των εκπαιδευτικών ήταν ιδιαίτερα θετική. Συνεπώς, στο υπό μελέτη δείγμα τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης ήταν μέτρια. Έπειτα, παρατηρήθηκε ότι τα επίπεδα της συναισθηματικής εξάντλησης και των προσωπικών επιτευγμάτων δε διαφέρουν ανάλογα με τη βαθμίδα εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών, εν αντιθέσει με τα επίπεδα αποπροσωποποίησης που εμφανίστηκαν υψηλότερα στους καθηγητές από ότι στους δασκάλους. Ως προς το φύλο, στη συνέχεια, δεν υπάρχει διαφορά ως προς τα επίπεδα των προσωπικών επιτευγμάτων. Τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης, ωστόσο, εμφανίζονται υψηλότερα στους άνδρες εκπαιδευτικούς σε σχέση με τις γυναίκες. Τα έτη προϋπηρεσίας, η ηλικία και το επίπεδο σπουδών, επιπλέον, όπως διαπιστώθηκε, δεν έχουν κάποια επίδραση σε κάποιο από τα τρία επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Βάσει της οικογενειακής

κατάστασης επιρροή εμφανίζεται να υπάρχει μόνο ως προς το επίπεδο των προσωπικών επιτευγμάτων, παρουσιάζοντας τους έγγαμους εκπαιδευτικούς να έχουν θετικότερη στάση ως προς τα προσωπικά τους επιτεύγματα εν συγκρίσει με τους άγαμους.

Λέξεις – κλειδιά: επαγγελματική εξουθένωση, συναισθηματική εξάντληση, προσωπική επίτευξη, αποπροσωποποίηση

Abstract

The appearance of burnout syndrome in many professional fields, but especially in the field of teaching, has been alarmingly spread during the last decades, not only in Greece but also internationally. This particular research has been implemented in order to analyze the levels of the three burnout aspects (emotional exhaustion, depersonalization and personal achievement) that teachers of basic and advanced education, have in Lefkada district. Another purpose was for a comparison to be illustrated between those two education levels in the interest of establishing which one has the highest rank of this particular syndrome. One more aim of this research was to conduct conclusions regarding the influence that demographic features have (sex, age, years of educational experience, study levels and marital status) on the appearance of burnout. As to collect searching facts the use of a questionnaire, which was created by Maslach, Jackson & Schwab (1996) and was translated in Greek language by Kokkino (2012), came first. This specific questionnaire was adapted in a way that it could be answered by teachers of all levels. The data sample consisted of 120 teachers of basic and advanced education in Lefkada district, during the academic year 2021-2022. Throughout the analysis of the questionnaire's data which were collected, it was ascertained that this particular sample shows average to high levels of emotional exhaustion and also average levels of depersonalization. As for the personal achievement teachers kept a really positive attitude. Therefore, the sample that was in consideration proves the levels of burnout being average. Later on, it was noticed that the levels of emotional exhaustion and of personal achievement do not differ depending on teacher's levels of education. On the other hand, the levels of depersonalization turned out to be higher at professors than at teachers. Afterwards, referring to sex, there is no difference at levels of personal achievement. However, levels of emotional exhaustion and depersonalization appear to be higher at male teachers compared to female teachers. Furthermore, as it was proved, years of educational experience, age and study levels do not have an impact on any of those three levels of burnout. On the basis of marital status an impact is developed at the level of personal achievement showing that married teachers have a more positive aspect as for their personal achievements than unmarried teachers have.

Key words: burnout, emotional exhaustion, personal achievement, depersonalization

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη.....	vii
Abstract	ix
Κατάλογος πινάκων – διαγραμμάτων.....	xiv
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ	4
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ.....	4
Εννοιολογική προσέγγιση της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	4
1.1. Θεωρητικά μοντέλα επαγγελματικής εξουθένωσης	7
1.1.1. Το διαδραστικό μοντέλο του Cherniss (1980)	7
1.1.2. Το μοντέλο των Edelwich & Brodsky (1980).....	9
1.1.3. Το μοντέλο των τριών διαστάσεων των Maslach και Jackson (1982)	10
1.1.4. Το μοντέλο των Pines & Aronson (1988).....	12
1.1.5. Το μοντέλο των Shirom & Melamed (2003)	13
1.1.6. Το μοντέλο της Κοπεγχάγης (Kristensen et al., 2005)	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ	15
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΗΣ, ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ, ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ	15
2.1. Παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών	15
2.1.1. Ατομικοί παράγοντες	17
2.1.2. Οργανωτικοί παράγοντες	18
2.1.3. Παράγοντες συναλλαγής.....	19
2.2. Επιπτώσεις επαγγελματικής εξουθένωσης	20
2.2.1. Σωματικά συμπτώματα.....	21
2.2.2. Ψυχολογικά συμπτώματα.....	22
2.2.3. Συμπεριφορικά συμπτώματα	23
2.3. Πρόληψη και αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	23
2.3.1. Παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο	24
2.3.2. Παρεμβάσεις σε οργανωτικό-διοικητικό επίπεδο.....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ	28

ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ	28
3.1. Έρευνες σχετικές με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στο εξωτερικό.....	28
3.2. Έρευνες σχετικές με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών σε Ελλάδα και Κύπρο.....	31
3.3. Συμπεράσματα βιβλιογραφικής ανασκόπησης και πρωτοτυπία της παρούσας έρευνας.....	34
Β΄ ΜΕΡΟΣ – ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ	35
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	35
4.1. Σκοπός και στόχοι έρευνας.....	35
4.2. Ερευνητικά ερωτήματα	35
4.3. Μέθοδος συλλογής δεδομένων	36
4.3.1. Το ερευνητικό εργαλείο	36
4.4. Δείγμα – Συμμετέχοντες έρευνας.....	37
4.4.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	38
4.5. Ερευνητική διαδικασία	39
4.6. Δεοντολογία.....	40
4.7. Ανάλυση	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ	42
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	42
5.1. Αποτελέσματα Περιγραφικής Στατιστικής	42
5.1.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά εκπαιδευτικών	42
5.1.2. Επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών	45
5.2. Αποτελέσματα Επαγωγικής Στατιστικής	52
5.2.1. Διαφοροποίηση επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ανάλογα με τη βαθμίδα εκπαίδευσής τους.....	53
5.2.2. Διαφοροποίηση επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ανάλογα με το φύλο τους	54
5.2.3. Διαφοροποίηση επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας τους.....	56
5.2.4. Διαφοροποίηση επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ανάλογα με την ηλικία τους	57

5.2.5. Διαφοροποίηση επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση	59
5.2.6. Διαφοροποίηση επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ανάλογα με το επίπεδο σπουδών τους	60
5.3. Σύνοψη αποτελεσμάτων της έρευνας.....	61
5.3.1. Σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και της βαθμίδας εκπαίδευσης που εργάζονται.....	62
5.3.2. Σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και του φύλου τους	63
5.3.3. Σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και των ετών προϋπηρεσίας τους.....	63
5.3.4. Σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και της ηλικίας τους.....	64
5.3.5. Σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και της οικογενειακής τους κατάστασης.....	64
5.3.6. Σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και του επιπέδου σπουδών τους.....	65
Γ' ΜΕΡΟΣ – ΕΡΜΗΝΕΙΑ/ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΠΟΡΙΣΜΑΤΩΝ –	
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	66
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ.....	66
ΣΥΖΗΤΗΣΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	66
6.1. Συμπεράσματα πρώτου ερευνητικού ερωτήματος.....	68
6.2. Συμπεράσματα δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος.....	68
6.3. Συμπεράσματα τρίτου ερευνητικού ερωτήματος.....	69
6.4. Πρακτικές εφαρμογής έρευνας.....	70
6.5. Προτάσεις μελλοντικής έρευνας.....	71
6.6. Περιορισμοί έρευνας.....	73
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	74
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	86

Κατάλογος πινάκων – διαγραμμάτων

Πίνακας 1: Απόλυτες - σχετικές συχνότητες και μέτρα θέσης και διασποράς στις ερωτήσεις της συναισθηματικής εξάντλησης

Πίνακας 2: Απόλυτες - σχετικές συχνότητες και μέτρα θέσης και διασποράς στις ερωτήσεις της αποπροσωποποίησης

Πίνακας 3: Απόλυτες - σχετικές συχνότητες και μέτρα θέσης και διασποράς στις ερωτήσεις των προσωπικών επιτευγμάτων

Πίνακας 4: Περιγραφικά μέτρα για τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης

Πίνακας 5: Αποτελέσματα t-test για ανεξάρτητα δείγματα ανάμεσα στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και της βαθμίδας εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών

Πίνακας 6: Αποτελέσματα t-test για ανεξάρτητα δείγματα ανάμεσα στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και του φύλου των εκπαιδευτικών

Πίνακας 7: Αποτελέσματα άνοια ανάμεσα στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και των ετών προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών στην εκπαίδευση

Πίνακας 8: Αποτελέσματα άνοια ανάμεσα στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και της ηλικίας των εκπαιδευτικών

Πίνακας 9: Αποτελέσματα t-test για ανεξάρτητα δείγματα ανάμεσα στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και της οικογενειακής κατάστασης των εκπαιδευτικών

Πίνακας 10: Αποτελέσματα t-test για ανεξάρτητα δείγματα ανάμεσα στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και του επιπέδου μόρφωσης των εκπαιδευτικών

Διάγραμμα 1: Κατανομή του φύλου των εκπαιδευτικών (N=120)

Διάγραμμα 2: Κατανομή της ηλικίας των εκπαιδευτικών (N=120)

Διάγραμμα 3: Κατανομή της οικογενειακής κατάστασης των εκπαιδευτικών (N=120)

Διάγραμμα 4: Κατανομή του επιπέδου σπουδών των εκπαιδευτικών (N=120)

Διάγραμμα 5: Κατανομή της προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών (N=120)

Διάγραμμα 6: Κατανομή της βαθμίδας εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών (N=120)

Διάγραμμα 7: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση βαθμολογιών στις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο όρος επαγγελματική εξουθένωση ή burnout, όπως συνηθίζεται να αποκαλείται διαφορετικά εισήχθη περίπου το τελευταίο τέταρτο του 20^{ου} αιώνα για να περιγράψει την κατάσταση αυτή της εξάντλησης και της ψυχοσωματικής αδυναμίας, κατά την οποία ο εργαζόμενος και στην παρούσα περίπτωση ο εκπαιδευτικός αδυνατεί να ανταποκριθεί σε απαιτητικές καταστάσεις και στις υψηλές προσδοκίες του εργασιακού του περιβάλλοντος (Freudenberger, 1974).

Πιο συστηματικές έρευνες άρχισαν από το 1980 και έπειτα, καθώς υπήρχαν πλέον τα κατάλληλα εργαλεία για την αποκωδικοποίηση του φαινομένου. Στο εξωτερικό, όπου και ξεκίνησε να μελετάται το φαινόμενο πιο ενδελεχώς έρευνες έδειξαν ότι δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως η ηλικία το φύλο και ο βαθμός διδασκαλίας επηρεάζουν καθοριστικά τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών (Russell, Altmaier & Van Velzen, 1987). Η οικογενειακή κατάσταση, επίσης, έχει σημαντικό ρόλο. Οι παντρεμένοι εκπαιδευτικοί συνήθως είναι πιο επιρρεπείς στην εμφάνιση εξουθένωσης συγκριτικά με αυτούς που δεν είναι παντρεμένοι ή είναι δεσμευμένοι (Gamsjager & Buschmann, 1999· De Haus & Diekstra, 1999· Bauer et al., 2006). Ως προς το φύλο, έρευνες φανέρωσαν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης συγκριτικά με τους άνδρες (Benevere & Fiorilli, 2015· Shaheen & Mahmood, 2016). Τα αποτελέσματα, ωστόσο, των όποιων ερευνών έχουν διενεργηθεί δεν είναι δυνατό να οδηγήσουν σε ολοκληρωμένα συμπεράσματα διότι κάποιες εξ αυτών εντόπισαν συσχέτιση ως προς την ηλικία και την προϋπηρεσία ενώ άλλες όχι.

Στην Ελλάδα, εν αντιθέσει με το εξωτερικό, οι έρευνες πάνω στο θέμα αυτό είναι σαφώς λιγότερες και πιο πρόσφατες. Από τους πρώτους ερευνητές που ασχολήθηκαν με την επαγγελματική εξουθένωση στην χώρα μας ήταν ο Κάντας (1996). Οι περισσότερες έρευνες επιδίωξαν την έρευνα αποτελεσμάτων σχετικά με τα τρία επίπεδα του φαινομένου (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπική επίτευξη). Τα αποτελέσματα μεταξύ των ερευνών διέφεραν. Συγκεκριμένα, κατά τον Κάντα (1996) τα επίπεδα ως προς την αποπροσωποποίηση και την προσωπική επίτευξη των εκπαιδευτικών είναι χαμηλά, ενώ της συναισθηματικής εξάντλησης είναι σε υψηλό βαθμό. Ως προς τα επίπεδα αποπροσωποποίησης συμφωνούν και άλλες έρευνες (Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης,

2017· Κόκκινος, 2000· Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006). Η έρευνα των Πολυχρόνη & Αντωνίου (2006) φανέρωσε, όμως, ότι τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και προσωπικής επίτευξης είναι μέτρια. Οι Κάμτσιου & Λώλη (2016) σε έρευνά τους φανέρωσαν ότι τα επίπεδα αποπροσωποποίησης στους εκπαιδευτικούς είναι μέτρια προς υψηλά.

Το επάγγελμα, έτσι, του εκπαιδευτικού κατέχει, αν όχι την πρώτη, μια από τις πρώτες θέσεις στον κατάλογο των επαγγελμάτων που προκαλούν στρες. Οι εκπαιδευτικοί είναι μάλιστα επαγγελματίες που θεωρούνται επιρρεπείς στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Χατζηπέμου, 2016). Αρνητικές είναι επομένως οι συνέπειες που προκύπτουν όταν κάποιος είναι επαγγελματικά εξουθενωμένος τόσο στην επαγγελματική του ζωή, όσο και σε ατομικό και οικογενειακό επίπεδο (Hellesoy et al. 2000). Κρίνεται απαραίτητη, άρα, η αντιμετώπιση αυτού του συνδρόμου και ακόμα πιο σημαντική η πρόληψή του. Για να μπορέσει όμως ο εκάστοτε εκπαιδευτικός να το αντιμετωπίσει οφείλει να το εντοπίσει προτίστως.

Η μελέτη, λοιπόν, και η καταγραφή των επιπέδων της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λευκάδας αποσκοπεί στο να καταστήσει κατανοητό σε αυτούς, αν τα επίπεδα είναι υψηλά, ότι πρέπει να αφυπνιστούν ώστε να το αντιμετωπίσουν έγκαιρα προτού η κατάσταση επιβαρυνθεί περισσότερο. Θα διεξαχθούν επίσης συμπεράσματα σχετικά με την επιρροή που ασκούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά: φύλο, ηλικία, έτη προϋπηρεσίας στην εκπαίδευση, επίπεδο σπουδών και οικογενειακή κατάσταση στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Τα ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία βασίζονται στην βιβλιογραφική ανασκόπηση, είναι στην ουσία τρία. Το πρώτο αποσκοπεί στον εντοπισμό και στην σύγκριση των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Το δεύτερο επιδιώκει την εύρεση των επιπέδων των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπική επίτευξη). Το τρίτο και τελευταίο σχετίζεται με τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα εκπαιδευτικών και ειδικότερα στο πώς επιδρούν οι παράγοντες αυτοί στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών.

Η σημαντικότητα της παρούσας μελέτης, έγκειται στο γεγονός πως τα αποτελέσματά της θα συμβάλλουν στην ενίσχυση των ευρημάτων σχετικά με το φαινόμενο αυτό που μαστίζει το επάγγελμα των εκπαιδευτικών στη χώρα μας, αλλά και παγκοσμίως. Θα βοηθήσει, επιπλέον, εφόσον διαπιστωθεί ότι τα επίπεδα είναι υψηλά, στην ενεργοποίηση των εκπαιδευτικών του νομού σχετικά με τα μέτρα που μπορούν να λάβουν ώστε να το αντιμετωπίσουν εγκαίρως.

Ολοκληρώνοντας, η παρούσα εργασία απαρτίζεται από τρία διαφορετικά μέρη και τα επιμέρους κεφάλαια και τις υποενότητες. Το πρώτο μέρος, αποτελεί το θεωρητικό υπόβαθρο της εργασίας, σύμφωνα βεβαίως με την υφιστάμενη βιβλιογραφία. Ειδικότερα γίνεται μια εννοιολογική προσέγγιση της επαγγελματικής εξουθένωσης και επισημαίνονται τα κυριότερα θεωρητικά μοντέλα της. Έπειτα ακολουθούν οι παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση του συνδρόμου αυτού, οι οποίοι διακρίνονται σε ατομικούς, οργανωτικούς και παράγοντες συναλλαγής, οι επιπτώσεις και φυσικά οι τρόποι πρόληψης και αντιμετώπισής του. Τέλος, όσον αφορά το μέρος αυτό, επιτυγχάνεται μια ανασκόπηση των ερευνητικών ευρημάτων για την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

Το δεύτερο μέρος, σχετίζεται με το ερευνητικό πλαίσιο και ειδικότερα τον σκοπό και τους στόχους της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα, τη μέθοδο συλλογής δεδομένων, το ερευνητικό εργαλείο, το δείγμα της έρευνας, την ερευνητική διαδικασία και την δεοντολογία. Ακολουθεί έπειτα ένα κεφάλαιο το οποίο περιλαμβάνει τα αποτελέσματα της έρευνας (περιγραφική και επαγωγική στατιστική).

Στο τρίτο μέρος της εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει την ερμηνεία των αποτελεσμάτων, γίνεται αναφορά σε κάθε ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε συγκριτικά με τη βιβλιογραφική ανασκόπηση και στις πρακτικές εφαρμογές της έρευνας. Διατυπώνονται συμπερασματικά προτάσεις και οι περιορισμοί της έρευνας

Η εργασία, τέλος, ολοκληρώνεται με την παράθεση της σχετικής βιβλιογραφίας, καθώς και του παραρτήματος

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

Εννοιολογική προσέγγιση της επαγγελματικής εξουθένωσης

Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί ένα πολυδιάστατο και δυναμικό φαινόμενο, διότι μπορεί να λάβει διαφορετικές ερμηνείες βάσει παραγόντων όπως η οπτική που την αντιλαμβάνεται κανείς, η κοινωνία στην οποία συζητείται, το επάγγελμα ή θέση εργασίας και το έτος αναφοράς. Κατά συνέπεια, ο εννοιολογικός προσδιορισμός του συγκεκριμένου φαινομένου δε θα μπορούσε να είναι κάτι απλό και μονοδιάστατο, όπως, βέβαια, αποδεικνύεται και από το πλήθος ορισμών που έχουν δοθεί από επιστήμονες τα τελευταία περίπου 48 χρόνια και ειδικότερα από το 1974, όταν αναφέρθηκε για πρώτη φορά ο όρος της Επαγγελματικής Εξουθένωσης από τον Freudenberger (1974). Το «burnout syndrome» δανείστηκε από έναν χαρακτηρισμό που χρησιμοποιούνταν για τους τοξικομανείς περί τη δεκαετία του 1960 και σκοπός ήταν να υπάρχει παραλληλισμός της έννοιας του burnout με ένα κατεστραμμένο από πυρκαγιά κτίριο (Freudenberger, 1974).

Ο ψυχίατρος Freudenberger ασχολήθηκε λόγω της ειδικότητάς του με την επαγγελματική εξουθένωση χαρακτηρίζοντάς την ως μια κατάσταση, η οποία εσωκλείει τρεις διαστάσεις στην εργασία: το αίσθημα της αποπροσωποποίησης, την συναισθηματική και πνευματική κόπωση και την μείωση της αποτελεσματικότητας. Την εκλαμβάνει, επίσης, ως κατάσταση κόπωσης που προέρχεται από την προσήλωση σε έναν στόχο ή σκοπό, ο οποίος δεν εκπληρώνεται στον βαθμό ή με τον τρόπο που ο εργαζόμενος προσδοκούσε.

Η επαγγελματική εξουθένωση εκλαμβάνεται από αρκετούς ως σύνδρομο. Ο όρος ή λέξη «burnout», που στην ελληνική γλώσσα αποδίδεται ως «επαγγελματική εξουθένωση», σημαίνει κυριολεκτικά «κάψιμο», μεταφορικά όμως αναφέρεται στην εξάντληση που αναπτύσσεται στα άτομα τα οποία έρχονται σε επαγγελματική σχέση με άλλα (Αναγνωστόπουλος & Παπαδάτου, 1992).

Με το πέρασμα των χρόνων και αποκτώντας όλο και μεγαλύτερη αναγνώριση έχουν δοθεί διάφοροι ορισμοί για την επαγγελματική εξουθένωση, όχι μόνο για

σχετικοί με επαγγέλματα που σχετίζονται με την υγεία και την πρόνοια, όπως συνέβαινε τα πρώτα χρόνια μετά τις έρευνες και τις μελέτες του Freudenberger, και μπορούν να διακριθούν σε αυτούς που την αποδίδουν ως μια δυναμική διαδικασία και σε αυτούς που την αποδίδουν ως μια κατάσταση. Στην πρώτη κατηγορία ανήκει ο ορισμός των Edelmich & Brodsky (1980), σύμφωνα με τους οποίους πρόκειται για προοδευτική απώλεια του ιδεαλισμού, της ενεργητικότητας και της φροντίδας για την εργασία, στοιχεία τα οποία προέκυψαν ως συνέπεια των συνθηκών εργασίας. Από την άλλη πλευρά, ως κατάσταση, περιγράφεται από τους Maslach et al. (1996) από τους οποίους εκλαμβάνεται ως απάντηση στο χρόνιο στρες που βιώνουν όσοι ασχολούνται με επαγγέλματα που παρέχουν υπηρεσίες σε ανθρώπους.

Οι ορισμοί που υπάρχουν είναι πολλοί, η κοινωνική ψυχολόγος Christina Maslach όμως ήταν εκείνη που ασχολήθηκε περισσότερο με το φαινόμενο αυτό και της οποία οι απόψεις λαμβάνουν μέχρι και σήμερα μεγάλη αποδοχή. Υποστηρίζει ότι επαγγελματική εξουθένωση είναι *«το σύνδρομο σωματικής και ψυχικής εξάντλησης, κατά το οποίο ο εργαζόμενος χάνει το ενδιαφέρον και τα θετικά συναισθήματα για τους ανθρώπους που εξυπηρετεί, παύει να είναι ικανοποιημένος από την εργασία και την απόδοσή του και διαμορφώνει μια αρνητική εικόνα για τον εαυτό του»* (Maslach, 1982, σ.18). Το συγκεκριμένο φαινόμενο περιλαμβάνει τις ακόλουθες τρεις διαστάσεις: α) τη συναισθηματική εξάντληση, β) την αποπροσωποποίηση και γ) τη χαμηλή προσωπική επίτευξη ή έλλειψη αυτής.

Λίγα χρόνια αργότερα οι Pines & Aronson (1988) εισάγουν την διάσταση του χρόνου και ορίζουν την επαγγελματική εξουθένωση ως σύνδρομο σωματικής, συναισθηματικής & ψυχικής εξάντλησης των εργαζομένων που συνοδεύεται από χρόνια κόπωση. Οι εργαζόμενοι συμμετέχουν για αρκετό χρονικό διάστημα σε εργασιακές καταστάσεις που είναι συναισθηματικά απαιτητικές και έτσι οδηγούνται στη φθορά. Η διάσταση αυτή του χρόνου υιοθετήθηκε και από άλλους μελετητές του συνδρόμου. Πιο αναλυτικά η επαγγελματική εξουθένωση περιγράφεται ως *διαταραχή η οποία έρχεται με το χρόνο καθώς παρατήρησαν ότι δεν εμφανίζεται αμέσως στους εργαζομένους, αλλά εξελίσσεται σταδιακά όταν η εξάντληση υπερνικά την ενέργεια που έχουν, η αποτελεσματικότητά τους μειώνεται ραγδαία με αποτέλεσμα να επέλθει κνισμός και αδιαφορία* (Maslach & Leiter, 1997, σ. 24).

Πέραν αυτών και οι Devos & al. (2006) συμφωνούν με τη διάσταση του χρόνου, θεωρώντας ότι το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης αφορά το άγχος που εξελίσσεται σταδιακά και δεν είναι κάτι που προκύπτει μέσα σε μια στιγμή. Επιπλέον, υποστηρίζουν, πως είναι ένα φαινόμενο που εμφανίζεται σε επαγγέλματα που παρέχουν υπηρεσίες, όπως οι εκπαιδευτικοί, οι υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών, οι κοινωνικοί λειτουργοί, οι νοσηλευτές κ.α. Στο ίδιο πλαίσιο κινούνται και οι Σαλμάν & Πλατσίδου (2011), οι οποίοι υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι που συναναστρέφονται με ανθρώπους μπορεί να βιώσουν την επαγγελματική εξουθένωση, να χάσουν το ενδιαφέρον τους και τα θετικά συναισθήματα για τους ανθρώπους που εξυπηρετούν, την ικανοποίηση από την εργασία τους, την αποτελεσματικότητά τους και τη θετική εικόνα για τον εαυτό τους.

Άλλοι ερευνητές επικεντρώθηκαν στη διάσταση της αφοσίωσης. Ένας από αυτούς είναι ο Cherniss (1980), σύμφωνα με τον οποίο επαγγελματική εξουθένωση είναι η «αρρώστια των υπεραφοσιωμένων». Κατά την άποψή του οι υψηλές απαιτήσεις και οι μεγάλες πιέσεις που ασκούνται στους ανθρώπους στον χώρο εργασίας τους, έχουν ως αποτέλεσμα να απομακρύνονται ψυχολογικά από αυτή και κατ' επέκταση να εμφανίζουν την εν λόγω «αρρώστια». Την άποψη αυτή περί αφοσίωσης ενστερνίστηκε και ο Freudenberger (1989) σημειώνοντας πως το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει σχετίζεται άμεσα με τον βαθμό αφοσίωσης του εργαζομένου στην εργασία του και την απογοήτευση που αυτός νιώθει όταν δεν πετυχαίνει τους στόχους του. Η εξάντληση αυτή που νιώθει ο εργαζόμενος προκαλείται λόγω της αφοσίωσης του τελευταίου σε κάτι από το οποίο αναμένει να λάβει επιβράβευση.

Κατά τα πρώτα χρόνια του 21^{ου} αιώνα υπήρξαν διάφοροι μελετητές οι οποίοι έδωσαν μεγαλύτερη βαρύτητα στις έννοιες της αποδέσμευσης και της εξάντλησης. Αρχικά ο Hughes (2001) αποδίδει την επαγγελματική εξουθένωση ως άμυνα του ατόμου ώστε να είναι απαθές και αποστασιοποιημένο συναισθηματικά. Έπειτα, ένα χρόνο αργότερα, σύμφωνα με τους Demerouti et al. (2002), τα αισθήματα αποστασιοποίησης και υποβάθμισης της εργασιακής εμπειρίας δικαιολογούνται από τον κυνισμό, τον οποίον αποδίδουν ως αποδέσμευση. Τέλος, η ενεργοποίηση του κυνισμού προστατεύει τους εργαζόμενους από το να εξαντληθούν σε πολύ υψηλό βαθμό, μέχρι αυτοί να φέρουν σε ισορροπία τον εαυτό τους με την εργασιακή τους ζωή (Leiter & Maslach, 2004).

1.1. Θεωρητικά μοντέλα επαγγελματικής εξουθένωσης

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ιδιαίτερα πολυσυζητημένο και έχει μελετηθεί κατά καιρούς από πολλούς επιστήμονες. Αποτέλεσμα αυτών των μελετών δεν θα μπορούσε να ήταν άλλο από την εμφάνιση αρκετών και την εδραίωση κάποιων εξ αυτών θεωρητικών μοντέλων. Κάποια από αυτά τα μοντέλα έχουν περισσότερα κοινά στοιχεία, ενώ άλλα λιγότερα. Επίσης, διαφορά εντοπίζεται και στην σκοπιά βάσει της οποίας προσεγγίζει ο καθένας το φαινόμενο αυτό, κάτι απολύτως φυσιολογικό αναλογιζόμενοι ότι πρόκειται για μια έννοια πολυδιάστατη.

Τα μοντέλα και οι θεωρητικές προσεγγίσεις που έχουν αναπτυχθεί τα τελευταία σαράντα περίπου χρόνια είναι πολλά. Χαρακτηριστικά και κατά χρονολογική σειρά αναφέρονται τα εξής: η προσέγγιση της επεξεργασίας των κοινωνικών πληροφοριών (Salancik & Pfeffer, 1978), το μοντέλο των τριών φάσεων (Munzenrider & Munzenrider, 1981), το συναλλακτικό μοντέλο του στρες και της αντιμετώπισής του από τους Lazarus & Folkman (1984), η θεωρία διατήρησης των πόρων (Hobfoll, 1988; Hobfoll, 1989), το μοντέλο ανισορροπίας προσπάθειας-ανταμοιβής (Siegrist, 1996), η θεωρία του αυτοπροσδιορισμού (Deci & Ryan, 2000), το μοντέλο της αυτοαποτελεσματικότητας (Wheatly, 2002), το μοντέλο των εργασιακών απαιτήσεων και των πόρων (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006).

Τα παραπάνω θεωρητικά μοντέλα – προσεγγίσεις αναφέρθηκαν ονομαστικά, στη συνέχεια όμως αυτά που θα αναλυθούν περαιτέρω διότι είχαν την μεγαλύτερη απήχηση και εδραιώθηκαν είναι έξι: το διαδραστικό μοντέλο του Cherniss (1980), το μοντέλο των Edelwich & Brodsky (1980), το μοντέλο των τριών διαστάσεων (Maslach & Jackson, 1981), το μοντέλο των Pines & Aronson (1988), το μοντέλο των Shirom-Melamed (2005), το οποίο εισάγει τον όρο «γνωστική φθορά» και το μοντέλο της Κοπεγχάγης (Kristensen et al., 2005).

1.1.1. Το διαδραστικό μοντέλο του Cherniss (1980)

Ο Cherniss περιγράφει την επαγγελματική εξουθένωση σε ατομικό, οργανωτικό και κοινωνικό επίπεδο. Το μοντέλο αυτό θεωρεί την επαγγελματική εξουθένωση ως μια διαδικασία και όχι ως μεμονωμένο συμβάν. Πιο συγκεκριμένα, η επαγγελματική εξουθένωση προκύπτει από την απουσία διασύνδεσης μεταξύ των όσων

αντιλαμβάνονται τα άτομα ότι προσφέρουν στην εργασία και αυτών που λαμβάνουν από αυτήν. Σύμφωνα με τον Cherniss (1980) δύναται να διακριθεί σε τρία στάδια:

1^ο στάδιο: Φάση του εργασιακού στρες

Πρόκειται για μια αναντιστοιχία ανάμεσα στους διαθέσιμους και απαιτούμενους πόρους. Συνεπώς, η παραπάνω συνθήκη προκαλεί εργασιακό στρες καθώς ο εργαζόμενος αδυνατεί να πραγματοποιήσει τις ανάγκες του λόγω της απουσίας ή της ανεπάρκειας των απαραίτητων πόρων. Βέβαια, αυτή η ανακολουθία δεν συνεπάγεται ότι ο εργαζόμενος θα καταλήξει αναμφίβολα με αισθήματα εξάντλησης και εργασιακό στρες αλλά υπάρχουν αρκετές πιθανότητες η συγκεκριμένη φάση να αποτελέσει την αφορμή για την εκδήλωση τους.

2^ο στάδιο: Φάση εξάντλησης

Πρόκειται για την συγκινησιακή αντίδραση στην προηγούμενη διατάραξη της ισορροπίας κατά την οποία ο εργαζόμενος εκδηλώνει συναισθηματική εξάντληση, άγχος, κόπωση, αδιαφορία για το αντικείμενο του και γενικότερα διατηρεί μια εντελώς παθητική στάση χωρίς κανένα δείγμα ενθουσιασμού, κινητοποίησης και δημιουργικότητας. Συνεπώς, ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται το εργασιακό του περιβάλλον ως μια συνθήκη έντονου άγχους, που του ασκεί σημαντική πίεση. Η συνεχής αυτή ένταση ενδέχεται επακόλουθα να οδηγήσει σε απογοήτευση και κατ' επέκταση σε παραίτηση αφού αδυνατεί να προβεί σε επαναπρογραμματισμό των δραστηριοτήτων του βάσει των διαθέσιμων πόρων. Είναι απαραίτητο, λοιπόν, να προβεί στις απαραίτητες ενέργειες προκειμένου να αντιμετωπίσει την παρούσα κατάσταση και να αποφύγει την μετάβαση του στην επόμενη και τελευταία φάση.

3^ο στάδιο: Φάση αμυντικής κατάληξης

Η συγκεκριμένη φάση διακρίνεται για τις τροποποιήσεις που πραγματοποιεί ο εργαζόμενος στην θέση και την συμπεριφορά του. Με την πάροδο του χρόνου παύει πλέον να καταβάλει την απαραίτητη προσπάθεια και αποδεσμεύεται συναισθηματικά από την εργασία του. Παρουσιάζει απάθεια, κυνισμό και αδιαφορία προς το εργασιακό του περιβάλλον και τους συναδέλφους του. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι παραπάνω αλλαγές στην στάση του εργαζόμενου λειτουργούν ως άμυνα προκειμένου να ανταπεξέλθει στις συνθήκες που βιώνει ώστε να συνεχίσει να εργάζεται κανονικά παρά την δυσαρέσκεια που τον διακατέχει.

1.1.2. Το μοντέλο των Edelmich & Brodsky (1980)

Δεύτερο χρονολογικά μοντέλο εμφανίζεται αυτό των Edelmich & Brodsky (1980). Οι υποστηρικτές – ιδρυτές του μοντέλου αυτού αναφέρουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί μια διαδικασία κατά την οποία ο εργαζόμενος αρχίζει με την πάροδο του χρόνου να αντιλαμβάνεται ότι η πραγματικότητα διαφέρει από τα δικά του ιδανικά. Σύμφωνα, λοιπόν, με το συγκεκριμένο μοντέλο ο εργαζόμενος από την αρχή της καριέρας του θα περάσει από τέσσερα στάδια ανάπτυξης της επαγγελματικής εξουθένωσης .

1ο στάδιο: Ενθουσιασμός

Κάθε εργαζόμενος αρχίζει την καριέρα του με ενθουσιασμό και όρεξη να προσφέρει ότι καλύτερο. Σε αυτό το πρώτο στάδιο, ο εργαζόμενος διακατέχεται από θετικά συναισθήματα, είναι διατεθειμένος να επενδύσει στο καινούργιο εργασιακό του περιβάλλον και να ενισχύσει τις διαπροσωπικές του σχέσεις. Αντιμετωπίζει κάθε πρόκληση με ενθουσιασμό και καταβάλει σημαντικές προσπάθειες προκειμένου να κατακτήσει τους στόχους του ακόμη και αν φαντάζουν μη ρεαλιστικοί. Βέβαια, παρά τον ενθουσιασμό του αρχίζει να αντιλαμβάνεται πως όλα όσα προσφέρει δεν αρκούν ώστε να κατακτήσει τους στόχους που έχει θέσει και έτσι εμφανίζονται οι πρώτες ενδείξεις απογοήτευσης (Edelmich & Brodsky, 1980).

2ο στάδιο: Αμφιβολία και αδράνεια

Αφού ο ενθουσιασμός αρχίζει να εξαφανίζεται, έρχεται το δεύτερο στάδιο όπου ο εργαζόμενος ξεκινά να υιοθετεί παθητικές συμπεριφορές και κυριεύεται από αμφιβολίες. Ενώ επενδύει σημαντικά στην εργασία του, δεν λαμβάνει από την εργασία του την αντίστοιχη ικανοποίηση και «δικαίωση» του έργου που παρείχε. Σε πρώτη φάση, ο εργαζόμενος θεωρεί τον εαυτό του υπαίτιο για την αναποτελεσματικότητά του και επιχειρεί με διάφορους τρόπους την αυτοβελτίωσή του. Στην συνέχεια, όμως, εφόσον δεν έχει υπάρξει κάποια εξέλιξη στα δεδομένα, ξεκινά να θεωρεί την εργασία του υπεύθυνη για την απογοήτευση που αισθάνεται. Εκφράζει έτσι παράπονα που αφορούν κυρίως το μισθό και το ωράριο εργασίας και δεν προβαίνει σε κάποια αναθεώρηση των αρκετά υψηλών και πολλές φορές παράλογων απαιτήσεων και προσδοκιών του (Edelmich & Brodsky, 1980).

3ο στάδιο: Απογοήτευση και ματαίωση

Στο συγκεκριμένο στάδιο, ο εργαζόμενος θεωρεί ότι βρίσκεται σε αδιέξοδο και αισθάνεται ότι αδυνατεί να ξεφύγει από την δυσάρεστη πραγματικότητα που βιώνει. Γεμάτος αμφιβολία και βρισκόμενος σε αδράνεια είναι λογικό να επέλθουν συναισθήματα όπως η απογοήτευση και η ματαίωση. Συνεπώς, προκειμένου να αντιμετωπίσει τα γεγονότα που διαδραματίζονται, χρειάζεται είτε να αναλογιστεί κατά πόσο οι στόχοι του είναι ρεαλιστικοί και να τους διορθώσει είτε να εγκαταλείψει το εργασιακό του περιβάλλον που του δημιουργεί αισθήματα άγχους (Edelwich & Brosky, 1980).

4ο στάδιο: Απάθεια

Στο τέταρτο και τελευταίο στάδιο, ο εργαζόμενος υιοθετεί μια στάση που χαρακτηρίζεται από απάθεια και αδιαφορία. Επιλέγει να επενδύει ελάχιστα στην εργασία του και αποκτά μη παραγωγικές συνήθειες, καθώς πλέον νιώθει ανεπαρκής να ανταποκριθεί σε αυτήν. Καταληκτικά, αντιμετωπίζει τις υποχρεώσεις του στο εργασιακό του περιβάλλον καθαρά επιφανειακά και το θεωρεί μόνο ως ένα μέσο βιοπορισμού (Αναγνωστόπουλος & Παπαδάτου, 1992).

1.1.3. Το μοντέλο των τριών διαστάσεων των Maslach και Jackson (1982)

Σύντομα χρονικά, αλλά μετά από πολλά έτη ερευνών της Maslach και των συνεργατών της αναπτύχθηκε πιθανόν η πιο δημοφιλής έως σήμερα προσέγγιση. Πολλοί είναι οι εργαζόμενοι που δεν μπορούν να αντιμετωπίσουν το άγχος που απορρέει από το περιβάλλον εργασίας τους με συνέπεια να μειώνεται σταδιακά η αντοχή τους σε αυτό και να οδηγούνται σε επαγγελματική εξουθένωση (Maslach & Schaufeli, 1993).

Κατά τους Maslach & Jackson (1986) υπάρχουν τρεις διαστάσεις που περιγράφουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, αντιπροσωπεύουν διαφορετικές κατηγορίες συμπτωμάτων και είναι οι ακόλουθες:

1^ο στάδιο: Συναισθηματική Εξάντληση

Στη φάση αυτή οι εργαζόμενοι στερούνται ενέργειας και νιώθουν ότι τα ψυχολογικά τους αποθέματα έχουν εξαντληθεί. Σε όσο υψηλότερα επίπεδα βρίσκεται η συναισθηματική εξάντληση, τόσο περισσότερο αισθάνονται ότι δεν είναι ικανοί να ανταπεξέλθουν όπως θα ήθελαν στον χώρο που εργάζονται και απέναντι στους συναδέλφους τους. Η συναισθηματική αυτή εξάντληση σχετίζεται άμεσα τόσο με τις απαιτήσεις που έχει το ίδιο το άτομο, όσο και με τις απαιτήσεις που απορρέουν από τον εργασιακό χώρο.

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού ειδικότερα είναι ένα εκ των οποίων χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση και η οποία μάλιστα διαφαίνεται στο αίσθημα που κυριεύει πολλούς εξ αυτών ότι δεν δύνανται να προσφέρουν άλλο στην εργασία και στους μαθητές τους (Maslach & Jackson, 1986).

2^ο στάδιο: Αποπροσωποποίηση

Η αποπροσωποποίηση συνδέεται άμεσα με το στάδιο της συναισθηματικής εξάντλησης που αναφέρθηκε, καθώς είναι συνέπεια της και μηχανισμός άμυνας απέναντι της, αλλά και με το στάδιο της προσωπικής επίτευξης που θα ακολουθήσει (Κάντας, 1995). Τη θέση του στρες, της πίεσης και της κόπωσης παίρνουν πλέον συναισθήματα ουδέτερα ή αρνητικά και έτσι ο εργαζόμενος απομακρύνεται από αυτούς που δέχονται τις υπηρεσίες του (Maslach & Jackson, 1986). Γίνεται αγενής, χάνει την ευαισθησία του και γενικότερα η συμπεριφορά του δεν είναι η αρμόζουσα (Maslach, 1993).

Οι εκπαιδευτικοί βρισκόμενοι στο στάδιο αυτό έχουν αρνητική στάση απέναντι στους μαθητές τους (Maslach & Leiter, 1997).

3^ο στάδιο: Προσωπική Επίτευξη

Το αίσθημα της μειωμένης προσωπικής επίτευξης αφορά το μειωμένο επιθυμητό αίσθημα ικανοποίησης του ατόμου από την εργασία του. Κατά την Maslach (1993), ο άνθρωπος δεν μπορεί να προσαρμοστεί σε ένα περιβάλλον όπου το επαγγελματικό στρες είναι σε υψηλά επίπεδα και ανεβαίνει διαρκώς, κάτι που τον οδηγεί και στην επαγγελματική εξουθένωση. Θεωρεί ότι τα επιτεύγματά του δεν είναι

τα επιδιωκόμενα και συνεπώς καταλαμβάνεται από δυστυχία και απογοήτευση, θεωρώντας τον εαυτό του ως αποτυχημένο (Κάντας, 1995).

Η μειωμένη προσωπική επίτευξη στο επάγγελμα των εκπαιδευτικών συνδέεται με τις προσδοκίες του εκάστοτε εξ αυτών για το επάγγελμα, επιθυμούν δηλαδή να προσφέρουν και να βοηθήσουν τους μαθητές και εν τέλει απογοητεύονται όταν δεν μπορούν να το πετύχουν (Maslach et al., 1996).

Η σειρά των τριών προαναφερθέντων σταδίων που οδηγούν τον εργαζόμενο στην επαγγελματική εξουθένωση δεν είναι απόλυτη, με την έννοια ότι κατά τους Maslach & Jackson (1986), προηγείται η συναισθηματική εξάντληση, ακολουθεί η αποπροσωποποίηση και τέλος έρχεται η έλλειψη προσωπικής επίτευξης, ενώ από τη άλλη πλευρά κατά τους Golembiewski et al. (1986), η αποπροσωποποίηση προηγείται των άλλων δύο σταδίων.

Για την αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζομένων σύμφωνα με το μοντέλο της Maslach χρησιμοποιείται η κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach Burnout Measure – MBI). Πρόκειται για ένα εργαλείο εξαιρετικά διαδεδομένο αφού έχει χρησιμοποιηθεί σε ποσοστό υψηλότερο του 90% των ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί για την επαγγελματική εξουθένωση (Kristensen, 2005). Έτσι και στην Ελλάδα οι περισσότερες έρευνες που είχαν ως σκοπό την μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης χρησιμοποίησαν και συνεχίζουν μέχρι και σήμερα να χρησιμοποιούν το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο (Βασιλόπουλος, 2012; Platsidou & Agalioitis, 2008; Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007; Κάντας, 1996).

1.1.4. Το μοντέλο των Pines & Aronson (1988)

Για την Pines και τους συνεργάτες της η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια κατάσταση εξάντλησης. Η εξάντληση αυτή μπορεί να είναι σωματική, συναισθηματική και πνευματική και είναι αποτέλεσμα έκθεσης για πολύ καιρό σε απαιτητικές συναισθηματικά συνθήκες (Pines & Aronson, 1988). Παρόλ' αυτά θεωρούν ότι επαγγελματική εξουθένωση δεν υφίσταται μόνο οι επαγγελματίες υγείας, όπως θεωρούνταν στην αρχή, αλλά εφαρμόζεται και σε άλλους τομείς, όπως οι οικογενειακές σχέσεις και οι συγκρούσεις πολιτικού περιεχομένου (Pines, 1993).

Σύμφωνα με την Pines (1986), το εργασιακό περιβάλλον έχει σημαντικό ρόλο, ενώ η προσωπικότητα και τα κίνητρα απλά καθορίζουν την βαρύτητα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Μάλιστα υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι που επιδεικνύουν μεγαλύτερη αφοσίωση είναι αυτοί που συνήθως «πλήττονται» από πιο βαριές μορφές εξουθένωσης. Αισθάνονται την ανάγκη να δώσουν νόημα στη ζωή τους και καθώς η εργασία δεν φέρει το επιθυμητό αποτέλεσμα ως προς αυτό οδηγούνται στην επαγγελματική εξουθένωση. Ο λόγος μάλιστα για τον οποίο η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται περισσότερο σε άτομα που επιλέγουν ιδεαλιστικά επαγγέλματα είναι ότι αυτά συνήθως δεν εκπληρώνουν τις προσδοκίες τους.

Το εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης που χρησιμοποιεί το μοντέλο αυτό απέχει αρκετά από την αρχική θεώρηση του συνδρόμου, αξιολογώντας τις πτυχές της (σωματική, πνευματική, συναισθηματική) και εξάγοντας ένα ενιαίο σκορ από όλες τις ερωτήσεις (Enzmann, 2008; Pines & Aronson, 1988). Υπάρχουν, ωστόσο και αυτοί που θεωρούν ότι ένα τέτοιο σύνδρομο δεν είναι δυνατό να αξιολογηθεί με ένα σκορ από το σύνολο των ερωτήσεων λόγω της πολυδιαστατικότητάς του. Γι' αυτό το λόγο προτάθηκε ξεχωριστή αξιολόγηση για την κάθε υποκλίμακα (Shirom & Ezrachi, 2003).

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο είναι πολύ δημοφιλές και χρησιμοποιείται έως και σήμερα σε διεθνείς έρευνες εξαιτίας της αξιοπιστίας του όσον αφορά τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Enzmann 2008; Schaufeli & Enzmann, 1993).

1.1.5. Το μοντέλο των Shirom & Melamed (2003)

Οι Maslach, Pines και οι συνεργάτες τους συνέβαλαν καθοριστικά στη δημιουργία του μοντέλου των Shirom & Melamed, όπως επίσης και στο ερωτηματολόγιο αυτών.

Το SMBQ φανερά επηρεασμένο από το μοντέλο του Hobfoil (Hobfoil et al., 1993) εκλαμβάνει την επαγγελματική εξουθένωση ως συναισθηματική κατάσταση που αποτελείται από τρεις πτυχές: σωματική κόπωση, συναισθηματική εξάντληση και γνωστική κόπωση-φθορά (Shirom & Melamed, 2006). Με τη σωματική κόπωση

εννοείται ένα αίσθημα κούρασης και μειωμένης ενέργειας, με τη συναισθηματική εξάντληση αποδίδεται η έλλειψη ενέργειας όσον αφορά την έκφραση συναισθημάτων συμπάθειας απέναντι σε άλλους και με την τρίτη πτυχή, αυτή της γνωστικής κόπωσης-φθοράς περιγράφεται η ελαττωμένη διανοητική ευκινησία (Shirom & Melamed, 2006).

1.1.6. Το μοντέλο της Κοπεγχάγης (Kristensen et al., 2005)

Το μοντέλο αυτό, όπως και το ομώνυμο ερευνητικό εργαλείο μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης εμφανίστηκε το 2005 από τον Kristensen και τους συνεργάτες του (Kristensen et al., 2005).

Όπως και το προηγούμενο μοντέλο, έτσι και αυτό περιλαμβάνει τρεις υποκλίμακες: την προσωπική εξουθένωση, την επαγγελματική εξουθένωση και την εξουθένωση που έχει σχέση με την επαφή με ανθρώπους (συναδέλφους, μαθητές κτλ.). Οι ερωτήσεις του είναι διαμορφωμένες κατά τέτοιο τρόπο ώστε να είναι δυνατό να μπορούν να τις απαντήσουν εργαζόμενοι κάθε επαγγέλματος.

Οι δημιουργοί του μοντέλου αυτού έθεσαν στον πυρήνα του CBI την εξάντληση και την εξουθένωση συμπεριλαμβάνοντας βέβαια τους τρεις παραπάνω παράγοντες. Τα δύο στοιχεία, της εξάντλησης και της εξουθένωσης προέρχονται από τον ορισμό που έδωσε ο Schaufeli στην επαγγελματική εξουθένωση, θεωρώντας την ως «μια κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και πνευματικής κόπωσης που προκύπτει από τη μακροχρόνια έκθεση σε εργασιακές καταστάσεις που είναι συναισθηματικά απαιτητικές» (Schaufeli et al., 2001).

Οι τρεις προαναφερθέντες υποκλίμακες κάνουν προβλέψεις για εμφάνιση ασθενειών στο μέλλον και υψηλή πρόθεση των εργαζομένων για εγκατάλειψη της εργασίας τους. Αναφορικά με το μοντέλο αυτό και το ερωτηματολόγιό του για τη μέτρηση του συνδρόμου αυτού τα στοιχεία δεν είναι πολλά διότι είναι σχετικά πρόσφατο στο χώρο και δεν έχει χρησιμοποιηθεί σε αρκετές έρευνες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΗΣ, ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ, ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

2.1. Παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών

Τα περισσότερα μοντέλα επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως γίνεται κατανοητό και από το κεφάλαιο που προηγήθηκε, επιδιώκουν την εξήγηση της ανάπτυξης του συνδρόμου αυτού μέσα από τον τρόπο που αλληλεπιδρά η προσωπικότητα του εκάστοτε εργαζόμενου με το περιβάλλον (Cooper et al., 1988).

Ο αριθμός των μελετών που έχουν επιδιώξει την καταγραφή των παραγόντων που πιθανόν οδηγούν στην δημιουργία επαγγελματικής εξουθένωσης είναι τεράστιος. Μέσω αυτών επιδιώκεται η συνεισφορά ώστε να βρεθούν τρόποι πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου.

Πολλοί είναι οι ερευνητές, έτσι, που υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται κατά κύριο λόγο σε άτομα που κατέχουν θέσεις εργασίας οι οποίες περιλαμβάνουν ένταση και έχουν ως προαπαιτούμενο την συνεχή αλληλεπίδραση με άλλα άτομα. Γι' αυτό το λόγο οι πρώτες σχετικές μελέτες διεξήχθησαν σε εργαζόμενους του τομέα υγείας (Maslach & Jackson, 1986). Σύμφωνα με την Θεοφίλου (2009), οι έρευνες επαγγελματικής εξουθένωσης σε εργαζομένους στον κλάδο της υγείας έχουν αυξηθεί διότι αυτού του είδους η εργασία προϋποθέτει προσόντα, ενέργεια και έντονη και διαρκή προσπάθεια. Τα παραπάνω χαρακτηριστικά όμως δεν προαπαιτούνται μόνο για τα επαγγέλματα που σχετίζονται με την υγεία, αλλά και για το επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Άρα συνηθίζεται ότι ισχύει για τους πρώτους να ισχύει και για τους εκπαιδευτικούς, ίσως με κάποιες μικρές διαφοροποιήσεις ορισμένες φορές.

Όπως έχει ήδη προαναφερθεί, οι θεωρητικές απόψεις για το πώς ορίζεται και πώς πρέπει να εξετάζεται η επαγγελματική εξουθένωση ποικίλουν παρά το γεγονός

ότι έχουν συνήθως αρκετά κοινά σημεία. Αντιστοίχως ποικίλουν και οι προσεγγίσεις όσον αφορά τους παράγοντες που προκαλούν την επαγγελματική εξουθένωση. Το μακροχρόνιο και παρατεταμένο άγχος είναι μια αιτία που γίνεται αποδεκτή από τους περισσότερους, αν όχι όλους τους επιστήμονες (Capel, 1991; Maslach et al, 2001; Schaufeli & Buunk, 2003; Schwarzer & Hallum, 2008; Shirom & Melamed, 2005). Ωστόσο, τα πραγματικά αίτια πρέπει να αναζητηθούν στο τι προκαλεί αυτό το άγχος.

Προτού, ωστόσο, γίνει αναφορά στις στρεσογόνες συνθήκες είναι απαραίτητο να καταστεί κατανοητός ο όρος στρες. Ο επικρατέστερος ορισμός της τελευταίας έννοιας, η οποία μάλιστα στις μέρες μας έχει γίνει σημαντικό θέμα έρευνας σε παγκόσμιο επίπεδο, είναι αυτός των Kyriacou & Sutcliffe (1977) σύμφωνα με τους οποίους το στρες των εκπαιδευτικών είναι *η εμπειρία δυσάρεστων και αρνητικών συναισθημάτων: όπως ο θυμός, η ένταση, η απογοήτευση και η κατάθλιψη που προκύπτουν από τις απαιτήσεις που εγείρει ο ρόλος τους ως δασκάλων.*

Σύμφωνα με την Pines (1986), τέτοιες στρεσογόνες συνθήκες είναι το εξαιρετικά φορτωμένο πρόγραμμα, η έλλειψη αυτονομίας και εξουσίας, η μη επαρκής ψυχολογική υποστήριξη και η αυταρχική διοίκηση του οργανισμού. Σε άλλες ερευνητικές μελέτες ως πηγές του στρες για την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών έχουν οριστεί τα εξής: οι συνθήκες εργασίας, η επαγγελματική ανάπτυξη, η έλλειψη πόρων, οι μη ικανοποιητικές έως και χαμηλές αποδοχές, η σύγκρουση των ρόλων, οι ανεπαρκείς επαγγελματικές σχέσεις με τους συναδέλφους, η συμπεριφορά των μαθητών που δεν είναι η πρόβλεψη, οι σχέσεις με τους γονείς, οι προσδοκίες που έχουν οι εκπαιδευτικοί, η απουσία επικοινωνίας, το γεγονός ότι αμφισβητούνται κοινωνικά και φυσικά οι πιέσεις που δέχονται από την ηγεσία του εκπαιδευτικού φορέα (Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006; Κάντας, 2001). Κατά την Maslach (1989) η επαγγελματική εξουθένωση είναι συνδυασμός πολλών αιτιών και δεν μπορεί κανένας παράγοντας μόνος του να την προκαλέσει.

Από την άλλη πλευρά έρευνες έχουν αποδείξει ότι το στρες των εκπαιδευτικών δύναται να μετριαστεί από την εμπειρία, την στήριξη του κοινωνικού περιγύρου, την ύπαρξη ενός ευχάριστου περιβάλλοντος εργασίας, το κατά πόσο είναι επαγγελματικά ικανοποιημένος και ασφαλώς το τι πιστεύουν οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί για τα επίπεδα επίτευξης (Κάντας, 2001; Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001). Οι παράγοντες αυτοί συνδέονται άμεσα με την επαγγελματική εξουθένωση (Maslach &

Schaufeli, 1993) και την βίωση συναισθημάτων δυσάρεστου περιεχομένου στον εργασιακό χώρο (Kyriacou, 1987).

Τα αίτια εκδήλωσης αυτού του φαινομένου στους εκπαιδευτικούς έχουν μελετηθεί βάσει των δημογραφικών χαρακτηριστικών (φύλο, ηλικία και οικογενειακή κατάσταση), των συνθηκών στην εργασία τους, των ατομικών παραγόντων που έχουν σχέση με τον εργαζόμενο (προσωπικότητα) και της αλληλεπίδρασης μεταξύ των παραπάνω παραμέτρων.

Οι παράγοντες οι οποίοι συμβάλλουν στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες: στους ατομικούς, στους οργανωτικούς και στους παράγοντες συναλλαγής (Chang, 2009).

2.1.1. Ατομικοί παράγοντες

Έρευνες έχουν δείξει ότι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην εκδήλωση επαγγελματικής εξουθένωσης. Πιο συγκεκριμένα, το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο και η προϋπηρεσία συμβάλλουν με διάφορους τρόπους στην εμφάνιση αυτού του συνδρόμου (Κάντας, 1996; Friedman, 1991; Antoniou et al., 2000; Maslach & Jackson, 1981; Sari, 2004).

Αρχικά, όσον αφορά την ηλικία -παράγοντας εξαιρετικά σημαντικός- έχει αποδειχθεί ότι οι νέοι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης από ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία συνάδελφοί τους (Κάντας, 1996). Με τα αποτελέσματα της παραπάνω έρευνας συμφωνεί και η έρευνα του Friedman (1991), ο οποίος προβαίνει σε μια πιο ακριβή προσέγγιση αναφέροντας συγκεκριμένα ότι παρουσιάζουν πιο μεγάλα ποσοστά του συνδρόμου αυτού οι εκπαιδευτικοί ηλικίας από 20 έως 30 ετών.

Σχετικά με τα χρόνια προϋπηρεσίας υπάρχουν κάποιες αντιφάσεις. Ορισμένες μελέτες έχουν δείξει ότι ο παράγοντας αυτός συμβάλλει στην εμφάνιση του συνδρόμου στους εκπαιδευτικούς (Antoniou et al., 2000). Ειδικότερα, εκπαιδευτικοί με περισσότερα από 25 έτη προϋπηρεσίας εμφανίζουν υψηλότερο αίσθημα

προσωπικής επίτευξης και αυτοεκτίμησης συγκριτικά με αυτούς που «υπηρετούν» στον κλάδο της εκπαίδευσης από 13 έως 24 έτη συνολικά (Antonίου et al., 2000).

Σε ότι αφορά το φύλο των εκπαιδευτικών και την επαγγελματική εξουθένωση υπάρχουν διάφορα αποτελέσματα ερευνών. Οι περισσότερες εξ αυτών αναφέρουν ότι οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς στο να εμφανίσουν επαγγελματική εξουθένωση και μάλιστα υποστηρίζεται ότι το ανδρικό φύλο τείνει να υιοθετεί συμπεριφορές αποπροσωποποίησης ενώ οι γυναίκες παρουσιάζουν κυρίως συναισθηματική εξάντληση (Sari, 2004).

Τέλος, σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών έρευνες δείχνουν ότι η μεταβλητή αυτή είναι σε μεγάλο βαθμό σταθερή και μάλιστα ότι οι άγαμοι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν υψηλότερη επαγγελματική εξουθένωση από τους έγγαμους (Κάντας, 1996). Αυτό έχει επιβεβαιωθεί και από έρευνες που έχουν υλοποιηθεί σε άλλα επαγγέλματα και επιβεβαιώνεται και στις τρεις διαστάσεις του συνδρόμου.

2.1.2. Οργανωτικοί παράγοντες

Αν και οι απόψεις για την επίδραση των ατομικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών όσον αφορά την εμφάνιση συμπτωμάτων εξουθένωσης δεν συγκλίνουν, δεν συμβαίνει το ίδιο με την επίδραση των οργανωτικών χαρακτηριστικών.

Πηγές του εργασιακού στρες θα μπορούσαν να θεωρηθούν οι διοικητικές υποχρεώσεις που έχει ο καθένας και μάλιστα όταν είναι ιδιαίτερα αυξημένες. Η απειθαρχία, επίσης, των μαθητών, όπως και η διασπαστική συμπεριφορά τους ενέχουν καθοριστικό παράγοντα στην εμφάνιση του στρες. Αυτά, όπως και άλλα βεβαίως, σε συνδυασμό με την απουσία της ιδανικής και επαρκούς επαγγελματικής κατάρτισης και τις δυσκολίες που εμφανίζονται κατά την αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών αναγκών των μαθητών οδηγούν σε αύξηση του εργασιακού άγχους (Καραγιάννη, 2018).

Τα άτομα εργάζονται σε ένα περιβάλλον το οποίο τους οδηγεί στο σύνδρομο που ονομάζεται επαγγελματική εξουθένωση. Η τελευταία συνεπώς δεν είναι ατομικό

πρόβλημα. Αναλυτικότερα, στο εκάστοτε εργασιακό περιβάλλον οι εργαζόμενοι αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και η αλληλεπίδραση αυτή επηρεάζεται από της συνθηκες εργασίας (Travers & Cooper, 1996). Όταν δεν λαμβάνει την αναγνώριση που της αρμόζει η ανθρώπινη πλευρά της εργασίας, τότε υπάρχει αυξημένη πιθανότητα εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης και το κόστος θα είναι τεράστιο τόσο για την υπηρεσία ή τον οργανισμό, όπως και για τον εργαζόμενο (Maslach & Leiter, 1997).

Κατά την έρευνα των Kyriakou & Sutcliffe (1977), τέσσερις είναι οι περιβαλλοντικοί παράγοντες που έχουν επίδραση στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πρώτος παράγοντας είναι η ανήσυχη συμπεριφορά και οι αταξίες των μαθητών. Ακολουθεί η απροθυμία των μαθητών για τη μάθηση και οι κακές εργασιακές συνθήκες και τέλος η πίεση αναφορικά με το χρόνο κατά τον οποίο πρέπει να ολοκληρώσουν το εκπαιδευτικό έργο.

Οι περιβαλλοντικοί παράγοντες τονίζονται και στην έρευνα των Phillips & Lee (1980), όπως και στις έρευνες των Kremer-Hayon & Kurtz (1985). Οι εκπαιδευτικοί δέχονται μεγάλη πίεση με αποτέλεσμα να οδηγηθούν στην εξουθένωση, η οποία έχει ως επακόλουθο την πτώση της απόδοσής τους στην εργασία (Farber & Miller, 1981).

Τέλος, όσον αφορά το είδος του σχολείου στο οποίο εργάζονται, η εικόνα που προκύπτει από τα ευρήματα των ερευνών δεν είναι τόσο ξεκάθαρη και αυτό διότι υπάρχουν έρευνες που δείχνουν ότι οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε σχολεία ειδικής αγωγής εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από ότι συνάδελφοί τους που εργάζονται σε σχολεία γενικής εκπαίδευσης, από την άλλη πλευρά, ωστόσο, σύμφωνα με την έρευνα των Platsidou & Agaliotis (2008) τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης δεν είναι υψηλότερα στους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής.

2.1.3. Παράγοντες συναλλαγής

Η τρίτη κατηγορία, αυτή των παραγόντων συναλλαγής, προκύπτει από την αλληλεπίδραση των δύο παραπάνω κατηγοριών παραγόντων, των ατομικών και των οργανωτικών.

Οι παράγοντες συναλλαγής που μπορούν να εκληφθούν ως πηγές επαγγελματικής εξουθένωσης είναι: η αυτοεικόνα τους, η εικόνα που αντανακλούν στην κοινωνία, η αλληλεπίδραση εκπαιδευτικού-μαθητή και ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης από την εργασία τους (Bibou-Nakou et al., 1999; Blase, 1982; Maslach & Jackson, 1986). Είναι εύλογο μέσα σε κάθε σχολική μονάδα να δημιουργούνται κρίσεις, ο τρόπος διαχείρισης των οποίων από τους εκπαιδευτικούς ασκεί επιρροή στο βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσής τους (Καραγιάννη, 2018).

Στην πρόσφατη σχετικά έρευνα του Βασιλόπουλου (2012), διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί που κατακλίζονταν από κοινωνικό άγχος και δεν είχαν επαρκή υποστήριξη είχαν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από εκείνους στους οποίους το κοινωνικό άγχος ήταν χαμηλότερο και η υποστήριξή τους δεν ήταν ελλιπής.

Όπως είναι γνωστό και αποδεκτό οι εκπαιδευτικοί δημιουργούν σχέσεις και συναναστρέφονται τόσο με τον διευθυντή του σχολείου, όσο και με τους άλλους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην ίδια σχολική μονάδα και τους γονείς των μαθητών. Όταν, λοιπόν, οι σχέσεις αυτές δεν είναι καλές και επικρατεί το αίσθημα ότι η προσπάθειά και το έργο του δεν αναγνωρίζονται, τότε ασφαλώς η πιθανότητα εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης είναι αυξημένη (Taris et al., 2004).

2.2. Επιπτώσεις επαγγελματικής εξουθένωσης

Η επαγγελματική εξουθένωση, η οποία εκλαμβάνεται ως φυσικό επακόλουθο του συνεχούς εργασιακού άγχους, έχει αρνητικές συνέπειες όχι μόνο στην επαγγελματική ζωή του εκάστοτε εκπαιδευτικού στη συγκεκριμένη περίπτωση, αλλά και σε ατομικό και οικογενειακό επίπεδο (Hellesoy et al., 2000). Όταν οι συνθήκες μέσα στις οποίες εργάζεται ο κάθε άνθρωπος είναι ιδιαίτερα πιεστικές και αντίξοες είναι εύλογο και αναμενόμενο ότι θα προκληθεί σε αυτόν υπερκόπωση και εξάντληση. Οι επιπτώσεις της εξάντλησης αυτής δεν θα φανούν μόνο στο τρόπο με τον οποίο συμπεριφέρεται στην εργασία και στην προσωπική του ζωή, αλλά και στην φυσική του κατάσταση.

Οι εργαζόμενοι, λοιπόν, που έχουν έρθει αντιμέτωποι με το υπό μελέτη σύνδρομο εμφανίζουν κάποια συμπτώματα, τα οποία χωρίζονται σε τρεις ομάδες (σωματικά, ψυχολογικά και συμπεριφορικά), ώστε να γίνονται πιο εύκολα κατανοητά (Don Urger, 1980). Έχοντας γνώση των επιπτώσεων και των συμπτωμάτων, οι οργανισμοί, τα σχολεία στην συγκεκριμένη περίπτωση, μπορούν να εντοπίσουν πιο εύκολα τους εργαζομένους που βιώνουν αυτή την κατάσταση και να πάρουν κατάλληλα μέτρα, μέσω των οποίων θα καταφέρουν να βοηθήσουν και τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς και το εκάστοτε σχολείο, το οποίο φυσικά δεν μένει ανεπηρέαστο όταν μέλη του βιώνουν αυτό το σύνδρομο.

Σαφώς, η επαγγελματική εξουθένωση δεν προκαλεί τα ίδια πράγματα σε όλους τους εργαζόμενους. Ωστόσο, υπάρχουν κάποια συμπτώματα τα οποία είναι πιο συνηθισμένα και σύμφωνα με την παγκόσμια βιβλιογραφία είναι τα εξής:

2.2.1. Σωματικά συμπτώματα

Στην ομάδα αυτή των συμπτωμάτων συμπεριλαμβάνονται όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά τα οποία αφορούν στο κάθε πρόβλημα ή δυσλειτουργία που προκαλεί η επαγγελματική εξουθένωση στον οργανισμό των εκπαιδευτικών ειδικότερα και των ανθρώπων γενικότερα.

Οι τυπικές εκδηλώσεις του στρές και του άγχους είναι αυτές που εσωκλείονται σε αυτή την ομάδα των συμπτωμάτων. Βέβαια, είναι υψίστης σημασίας να γίνει κατανοητό ότι οι δύο αυτές έννοιες δεν είναι ταυτόσημες, ανήκουν όμως σημασιολογικά σε ομόκεντρους κύκλους (Αργυροπούλου, 1998). Από τη μία πλευρά το άγχος είναι μια εσωτερική κατάσταση αγωνίας και ανησυχίας που δύναται να προέρχεται από το έργο, το ρόλο ή από το φυσικό ή κοινωνικό περιβάλλον ή και από τον ίδιο τον οργανισμό και από τη στάση του προς το εργασιακό περιβάλλον (Μαρούδας, 1996). Από την άλλη πλευρά το στρες, για το οποίο έχει γίνει αναφορά και παραπάνω, αφορά τους τρόπους που αντιδρούν οι άνθρωποι στις εξωτερικές συνθήκες (Μαρούδας, 1996). Σύμφωνα με τους Cullent et al. (1985) πρόκειται για μια ψυχολογική δυσφορία ή ένταση, που προέρχεται από την έκθεση σε στρεσογόνους παράγοντες, οι οποίοι θέτουν υπερβολικές απαιτήσεις σε ένα άτομο.

Οι δύο προαναφερθείσες έννοιες, έτσι, εκδηλώνονται μέσω των επακόλουθων: δυσκολίες ύπνου, διαταραχές στην διατροφή, πόνοι στα κόκκαλα, προβλήματα γαστρεντερικής φύσεως και το πιο σύνηθες που είναι οι πονοκεφάλι και οι ημικρανίες (Tyler & Cushway, 1998). Άλλα προβλήματα που προκύπτουν, επίσης, είναι ο διαβήτης τύπου 2, οι μυοσκελετικοί πόνοι (Salvagioni et al., 2017), υψηλή πίεση και χοληστερόλη και συχνές λιποθυμίες (Troman & Woods, 2001).

Πέραν αυτών υπάρχουν και κάποια ακόμη συμπτώματα, τα οποία όμως δεν εκδηλώνονται σε τόσο υψηλή συχνότητα όσο τα παραπάνω, αλλά η εμφάνισή τους οδηγεί στην εξ ολοκλήρου εκμηδένιση της επαγγελματικής υπόστασης του ατόμου. Η αναφορά αυτή αφορά ενδεχόμενες καρδιαγγειακές παθήσεις, έλκος στο στομάχι και μια σημαντική σωματική κόπωση (Burke et al., 1996).

2.2.2. Ψυχολογικά συμπτώματα

Καθώς επηρεάζεται η σωματική υγεία των εργαζομένων και πιο συγκεκριμένα των εκπαιδευτικών, τους οποίους αφορά και η παρούσα έρευνα, είναι λογικό και αναμενόμενο ότι επιπτώσεις θα εμφανιστούν και στην ψυχική τους υγεία.

Συμπτώματα που επιβεβαιώνουν τα παραπάνω είναι το έντονο στρες, η ανία, η ευερεθιστότητα και ο εκνευρισμός. Επιπλέον, συχνά αδυνατούν να συγκεντρωθούν στην εργασία και μειώνεται το ενδιαφέρον τους σε συνδυασμό πάντα με τα αισθήματα δυσαρέσκειας που τους κατακλύζουν (Hogan & McKnight, 2007). Η αδιαφορία για τα οικεία τους πρόσωπα και τις διαπροσωπικές τους σχέσεις, όπως και η εκδήλωση καταθλιπτικών συμπτωμάτων εμφανίζονται επίσης συχνά σύμφωνα με την έρευνα των Bianchi & Mayor (2016).

Συνοψίζοντας, δεν πρέπει να παραληφθεί ότι τα προαναφερθέντα δεν είναι φυσικά όλα τα ψυχολογικά συμπτώματα που βιώνουν οι εργαζόμενοι και ειδικότερα οι εκπαιδευτικοί, είναι όμως τα πιο αντιπροσωπευτικά, αυτά που εμφανίζονται τακτικότερα και στους περισσότερους και δεν τους επιτρέπουν να έχουν μια καλή ποιότητα ζωής. Σύμφωνα με τους Shirom & Melamed (2005), σε αυτή την κατηγορία συμπτωμάτων συμπεριλαμβάνεται μεταξύ άλλων η κατάθλιψη και η απομόνωση που βιώνει ο εξουθενωμένος εργαζόμενος.

2.2.3. Συμπεριφορικά συμπτώματα

Όταν μεταφέρονται τα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος από τον χώρο εργασίας στο οικογενειακό περιβάλλον και στα άτομα με τα οποία συναναστρέφεται αυξάνονται οι εντάσεις στις σχέσεις του με τα άτομα αυτά και μειώνεται ή χάνεται ολοκληρωτικά το ενδιαφέρον του για κοινωνικές συναναστροφές (Griffith et al., 1999).

Ο εξουθενωμένος εργαζόμενος συχνά θεωρεί πως τόσο οι συνάδελφοί, όσο και οι φίλοι και οι οικείοι του είναι υπεύθυνοι για ότι βιώνει και κάθε συμβουλή ή οδηγία την βλέπει ως κριτική ή επίπληξη (Shukla & Trivedi, 2008). Η επαγγελματική εξουθένωση δύναται να επηρεάζει ακόμα και την απόδοση του ατόμου, αφού τα άτομα τα οποία τη βιώνουν εμφανίζουν μείωση ως προς τον βαθμό παραγωγικότητάς τους, αρχίζουν να απουσιάζουν από τον εργασιακό χώρο και εν τέλει σταδιακά παραιτούνται από το επάγγελμά τους (Maslach et al., 2001).

Στην ομάδα αυτήν των συμπτωμάτων που αφορούν την συμπεριφορά συγκαταλέγεται και η αύξηση του καπνίσματος και της κατανάλωσης καφέ και αλκοόλ, συνήθειες βλαβερές για την υγεία του ατόμου (Griffith et al., 1999).

2.3. Πρόληψη και αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης

Απαραίτητη προϋπόθεση για να αντιμετωπιστεί η επαγγελματική εξουθένωση είναι η αναγνώριση της ύπαρξής της. Δεν είναι λίγοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι δεν αναγνωρίζουν το πρόβλημα αν τα συμπτώματα και οι διαταραχές στην ψυχική και σωματική τους υγεία δεν έχουν εκδηλωθεί σε αρκετά υψηλό βαθμό. Είναι ζωτικής σημασίας έτσι για όλους τους εργαζόμενους και στη συγκεκριμένη περίπτωση για τους εκπαιδευτικούς η συζήτηση του προβλήματος και η αναζήτηση λύσης του όταν οι εργασιακές συνθήκες είναι πιεστικές και δεν μπορούν να ανταποκριθούν σε αυτές.

Η Maslach και οι συνεργάτες της (2001) 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, για την αντιμετώπιση του συνδρόμου αυτού με αποτελεσματικότητα πρότεινε κάποιες παρεμβάσεις σε ατομικό και σε οργανωτικό-διοικητικό επίπεδο ανάλογα με το πεδίο εφαρμογής τους. Οι πρώτες αφορούν τις συμπεριφορές και τα συναισθήματα που έχει ο εργαζόμενος και οι δεύτερες την οργάνωση και τον τρόπο που λειτουργεί η επιχείρηση ή ο οργανισμός (σχολείο) στην παρούσα περίπτωση. Ασφαλώς υπάρχουν και άλλοι ειδικοί, οι οποίοι έχουν εκφράσει την άποψή τους για την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης τόσο σε ατομικό όσο και σε διοικητικό επίπεδο (Κυργιάκου, 2001). Ωστόσο, το ιδανικό σύμφωνα με την Maslach (2003), είναι οι παρεμβάσεις να γίνονται ταυτόχρονα και συνδυασμένα και στα δύο επίπεδα.

2.3.1. Παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο

Όσοι εκπαιδευτικοί επιθυμούν να «ξεφύγουν» από το σύνδρομο το οποίο ονομάζεται επαγγελματική εξουθένωση συνήθως κατευθύνονται προς την εκμάθηση τεχνικών χαλάρωσης και διαχείρισης του χρόνου, αλλά και σε διάφορα προγράμματα που αφορούν την σωματική άσκηση (Καραγιάννη, 2018).

Η έγκαιρη αναγνώριση των συμπτωμάτων και η έγκαιρη λήψη αποφάσεων και στρατηγικών για την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης προϋποθέτει την επανεκτίμηση των προσωπικών στόχων και προσδοκιών που έχει ο εκπαιδευτικός από τον ίδιο τον εαυτό του, τους μαθητές του, τη διεύθυνση του σχολείου που υπηρετεί και τους συναδέλφους του. Με αυτόν τον τρόπο αλλάζει η στάση του απέναντι στην εργασία και προλαμβάνει την επαγγελματική εξουθένωση (Αναγνωστόπουλος & Παπαδάτου, 1992).

Οι γνωστικές στρατηγικές σε συνδυασμό με την υποστήριξη από φιλικά πρόσωπα, συνεργάτες και ειδικούς επί του θέματος της ψυχικής υγείας έχει αποδειχθεί ότι ενέχουν καθοριστικό ρόλο στην αποφυγή του συνδρόμου αυτού, το οποίο αποκαλείται διαφορετικά -όπως έχει ήδη αναφερθεί- «burnout». Δεχόμενος ο κάθε άνθρωπος την υποστήριξη αυτή μειώνεται το άγχος που βιώνει και προστατεύεται περισσότερο (Cohen & Williamson, 1991). Από εκεί και πέρα, σημαντική βοήθεια προσφέρουν και ο τρόπος ζωής και οι δραστηριότητες εκτός δουλειάς, τα οποία βοηθούν το άτομο να εκτονώνεται και να κοινωνικοποιείται.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η διατήρηση της υγείας και της ευεξίας μέσω της άθλησης ή άσκησης και της υγιεινής διατροφής, συνήθειες που βοηθούν και συμβάλουν καθοριστικά στη πρόληψη από το συγκεκριμένο σύνδρομο και ασφαλώς στο να προστατευτεί ο εργαζόμενος από τις συνέπειες που πιθανόν φέρει ένα στρες που υπάρχει για μεγάλο χρονικό διάστημα. (Constable & Russell, 1986).

Σε περίπτωση που δεν μπορεί να καταβληθεί κάποια διαφορετική προσπάθεια, επιλέγεται ακόμη και η αλλαγή του χώρου εργασίας ως μια εναλλακτική μέθοδος αντιμετώπισης της εξουθένωσης που προκαλείται μέσα στον εργασιακό χώρο (Δημητρόπουλος & Φιλίππου, 2008).

2.3.2. Παρεμβάσεις σε οργανωτικό-διοικητικό επίπεδο

Όσον αφορά το επίπεδο της οργάνωσης, η μέθοδος που υιοθετείται πιο συχνά είναι αυτή της τοποθέτησης του κατάλληλου επαγγελματία στην κατάλληλη θέση. Πέραν αυτού, ωστόσο, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και η αποσαφήνιση των καθηκόντων των εργαζομένων είναι εξίσου ενέργειες απαραίτητες. Επιπροσθέτως σημαντική είναι και η συμβολή του χώρου εργασίας, ο οποίος πρέπει να έχει σχεδιαστεί κατάλληλα και βέβαια να παρέχεται η δυνατότητα συμβουλευτικής υποστήριξης στους εργαζόμενους εκπαιδευτικούς που αντιμετωπίζουν προβλήματα (Καραγιάννη, 2018).

Εκτός αυτών, βέβαια, έχει γίνει και μια πιο λεπτομερής αναφορά, κατά την οποία η διαχείριση και η αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης πραγματοποιείται βάσει τριών προσεγγίσεων, την πρωτογενή, την δευτερογενή και την τριτογενή παρέμβαση (Murphy, 2003).

Πρωτογενής παρέμβαση

Σε αυτό το επίπεδο παρέμβασης η επαγγελματική εξουθένωση στο χώρο της εργασίας, η οποία προκαλείται αν τα άτομα δεν έχουν προσαρμοστεί στο περιβάλλον, αντιμετωπίζεται μέσω της πρόσληψης. Επιδιώκεται με αυτό τον τρόπο η αποκατάσταση της σχέσης μεταξύ εργαζόμενου και περιβάλλοντος ώστε να καταστεί υγιής.

Σύμφωνα με την Murphy (2003), στην πρωτογενή παρέμβαση η προσέγγιση δύναται να είναι αντιδραστική ή προληπτική. Με την έννοια «αντιδραστική» εννοείται ο χειρισμός του προβλήματος του στρες που υπάρχει ήδη, ενώ, από την άλλη πλευρά, χαρακτηρίζεται προληπτική όταν επιδιώκει να αποτρέψει την μετατροπή των συνθηκών εργασίας σε πρόβλημα.

Είναι μια διαδικασία η οποία θα μπορούσε να χαρακτηριστεί πολύπλοκη και κατά την οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν διάφορες μέθοδοι, οι πιο χαρακτηριστικές από τις οποίες είναι: ο επανασχεδιασμός της ίδιας της εργασίας και του οργανωτικού περιβάλλοντος, ο καθορισμός των στόχων και η καθιέρωση εργασιακών πολιτικών που θα εξασφαλίζουν την δικαιοσύνη. Επιπλέον, είναι σημαντικό να καθιερώνονται ελαστικά προγράμματα εργασίας, να ενθαρρύνονται οι εργαζόμενοι να συμμετέχουν στη διοίκηση και τέλος να αναλύονται οι εργασιακοί ρόλοι (Καραγιάννη, 2018).

Δευτερογενής παρέμβαση

Στο δευτεροβάθμιο επίπεδο παρέμβασης, προς αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, υιοθετούνται τεχνικές επίγνωσης και εκπαιδευτικές δραστηριότητες, όπως για παράδειγμα η εκπαίδευση στη συναισθηματική νοημοσύνη (Nicolaou & Tsaousis, 2002).

Στοχεύοντας στη δημιουργία ενός σχεδίου ελέγχου της επαγγελματικής εξουθένωσης από τους ίδιους τους εργαζόμενους αναπτύσσονται τόσο προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων προς επίλυση των προβλημάτων, όσο και προγράμματα συμβουλευτικής με σκοπό να τροποποιηθεί η συμπεριφορά στην εργασία και ο τρόπος ζωής του εκάστοτε εργαζόμενου που μπορεί να λειτουργούν με βλαπτικό τρόπο για αυτόν (Cooper et al., 2001).

Τριτογενής παρέμβαση

Όταν πλέον τα προβλήματα έχουν εκδηλωθεί τίθεται σε εφαρμογή αυτό το επίπεδο παρέμβασης αποσκοπώντας στην θεραπεία της ψυχικής υγείας των εργαζομένων και στην παρούσα περίπτωση των εκπαιδευτικών (Herburn, 1997).

Σύμφωνα με τους Berridge & Cooper (1993), αφού εντοπιστεί το άτομο του οποίου η ψυχική υγεία είναι σε άσχημη κατάσταση, του παρέχεται η κατάλληλη συμβουλευτική, όχι φυσικά με τη μορφή εντολών, αλλά μέσω της ενθάρρυνσης αυτού να αντιμετωπίσει το πρόβλημά του. Τα αποτελέσματα, όμως, ερευνών, τονίζουν ότι η οποιαδήποτε παρέμβαση οφείλει να αποσκοπεί και να επιδιώκει να απομακρύνει τις πηγές άγχους από τον εκάστοτε οργανισμό (Burke & Greenglass, 1995).

Έτσι, μέσα από τις συμβουλευτικές υπηρεσίες οι εργαζόμενοι έχουν την δυνατότητα να αναρρώσουν και να επανέλθουν πιο «δυνατοί» και πιο αποτελεσματικοί στα καθήκοντά τους, έχοντας εξασφαλίσει και τη δική τους ευημερία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Το ενδιαφέρον για τον όλο και πιο υψηλό αριθμό εκπαιδευτικών που πλήττονται από το φαινόμενο που λέγεται επαγγελματική εξουθένωση έχει γίνει πιο έντονο τα τελευταία χρόνια. Σύμφωνα με την Maslach et al. (2001) η εκπαίδευση είναι ένας χώρος που χαρακτηρίζεται από πολύ υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Το φαινόμενο αυτό στους εκπαιδευτικούς είναι απόρροια των δημογραφικών, οργανωτικών και διαπροσωπικών παραγόντων οι οποίοι μάλιστα αλληλεπιδρούν μεταξύ τους (Παππά, 2006). Στο δημογραφικό πλαίσιο υπάρχουν δείκτες όπως η ηλικία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση και το μορφωτικό επίπεδο. Το οργανωτικό πεδίο εσωκλείει δείκτες όπως οι οικονομικές απολαβές, η οργάνωση του σχολικού περιβάλλοντος και το μέγεθος των τμημάτων. Τέλος, όσον αφορά τους διαπροσωπικούς παράγοντες περιλαμβάνονται οι σχέσεις που δημιουργούνται και αναπτύσσονται ανάμεσα στα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας (καθηγητές, μαθητές, διευθυντές) (Skaalvik & Skaalvik, 2009).

3.1. Έρευνες σχετικές με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στο εξωτερικό

Μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί σε αρκετές χώρες δείχνουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι τα τελευταία χρόνια ένα εξαιρετικά σημαντικό πρόβλημα τόσο για τους δασκάλους όσο και για τους καθηγητές. Οι εκπαιδευτικοί είναι αρκετά ευάλωτοι στο έντονο στρες που βιώνουν όταν ασκούν το επάγγελμα τους.

Ειδικότερα, στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής έχει υπολογιστεί ότι το 15-25% των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αισθάνονται εξουθένωση κάποια στιγμή κατά τη διάρκεια της καριέρας τους (Farber, 1991). Σύμφωνα μάλιστα με τους Milner & Woolfolk Hoy (2003) ένα αρκετά υψηλό ποσοστό εκπαιδευτικών, της τάξεως του 25% εγκαταλείπει τη διδασκαλία προτού συμπληρώσει το τρίτο έτος και ιδιαίτερα αυξημένο είναι επίσης το ποσοστό αυτών των εκπαιδευτικών που εγκαταλείπουν το επάγγελμα κατά τα πέντε πρώτα χρόνια της διδασκαλίας (40%). Παραμένοντας μακριά από τον χώρο της Ευρώπης και συγκεκριμένα στην Αυστραλία έρευνες επιβεβαιώνουν ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από το γενικό πληθυσμό (Kyriakou, 1987). Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και έρευνα που διεξήχθη στην Νέα Ζηλανδία (Whitehead, Ryba & O'Driscoll, 2000).

Σε άλλες μελέτες το φύλο αποδείχθηκε ένα στοιχείο το οποίο διαφοροποιεί τα μοντέλα των χαρακτηριστικών της εξουθένωσης καθώς οι άνδρες εμφάνισαν υψηλότερη βαθμολογία σε όλα τα επίπεδα της αποπροσωποποίησης, ενώ από την άλλη πλευρά οι γυναίκες εμφάνισαν υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση και μειωμένη προσωπική επίτευξη. Τα αποτελέσματα αυτά, αξίζει να επισημανθεί, προέρχονται από ένα αρκετά μεγάλο δείγμα αφού συμμετείχαν 1797 καθηγητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από 45 σχολεία. Το γενικό συμπέρασμα στην έρευνα, λοιπόν, αυτή στους καθηγητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του Χονγκ Κονγκ είναι ότι τα δημογραφικά στοιχεία επηρεάζουν σε μικρό βαθμό την εξάντλησή τους (Lau, Yuen & Chan, 2005).

Στον ευρωπαϊκό χώρο και συγκεκριμένα στην Γερμανία λιγότερο από το 10% των εκπαιδευτικών παραμένουν μέχρι τη συνταξιοδότησή τους και στην Μ. Βρετανία το ποσοστό των εκπαιδευτικών που εγκαταλείπουν το επάγγελμά τους είναι μεγαλύτερο από αυτό όσων παραμένουν ωσότου συνταξιοδοτηθούν (Macdonald, 1999).

Δεν είναι λίγες φυσικά και οι μελέτες που έχουν εξετάσει πληροφορίες δημογραφικού περιεχομένου, όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, ο χρόνος διδακτικής εμπειρίας και το επίπεδο εκπαίδευσης ως παράγοντες που πιθανόν σχετίζονται με την εξουθένωση των εκπαιδευτικών (Chang, 2009). Έρευνες των Russell, Altmaier & Van Velzen (1987) έδειξαν ότι η ηλικία, το φύλο και η βαθμίδα

διδασκαλίας επιδρούν στην εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Οι παντρεμένοι εκπαιδευτικοί διαπιστώθηκε ότι δεν ήταν τόσο ευάλωτοι στην εξουθένωση έναντι αυτών που ήταν διαζευγμένοι σύμφωνα με έρευνα των Gamsjager και Buschmann (1999). Οι De Haus & Diekstra (1999) διαπίστωσαν, επίσης, ότι οι έγγαμοι άνδρες βίωναν λιγότερη εξουθένωση και τα επίπεδα αποπροσωποποίησης ήταν χαμηλότερα σε σύγκριση με τα μεμονωμένα άτομα. Πέραν αυτών, μια άλλη έρευνα αποκάλυψε ότι η οικογενειακή κατάσταση είναι μια από τις ισχυρότερες μεταβλητές. Ειδικότερα οι εκπαιδευτικοί που ήταν παντρεμένοι έδειξαν χαμηλότερο ποσοστό εξάντλησης (Bauer et al., 2006).

Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημανθεί ότι τα αποτελέσματα των διαφόρων ερευνών δεν μπορούν να οδηγήσουν σε ολοκληρωμένα συμπεράσματα διότι κάποιες εκ των μελετών δεν εντόπισαν συσχέτιση ανάμεσα στην ηλικία ή την προϋπηρεσία με την εξουθένωση, ενώ άλλες έχουν διαπιστώσει συσχετίσεις.

Προτού παρέλθει η πρώτη δεκαετία του 21^{ου} αιώνα, το 2007, πραγματοποιήθηκε έρευνα σε καθηγητές που έκαναν την πρακτική τους εξάσκηση σε σχολείο. Υπήρχαν σημαντικές αυξήσεις στην αποτελεσματικότητά τους στη διδασκαλία και στη μείωση των συμπτωμάτων εξουθένωσης όσο περνούσαν τα χρόνια. Οι εκπαιδευτικοί αυτοί, οι οποίοι ταυτόχρονα ήταν σπουδαστές, ήταν ευάλωτοι στην εμπειρία της εξουθένωσης καθώς λόγω του ότι ήταν νέοι στο επάγγελμα δεν είχαν την εμπειρία και τις κατάλληλες στρατηγικές ώστε να την αντιμετωπίσουν. Βέβαια, παρατηρήθηκε αλληλεπίδραση σε αρκετά σημαντικό βαθμό μεταξύ των τριών διαστάσεων της εξουθένωσης με την παρέμβαση της καθοδήγησης της ομάδας (Fives, Hamman & Olivarez, 2007).

Πλησιάζοντας περισσότερο στο σήμερα έρευνα των Benevere & Fiorilli (2015) φανέρωσε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είχαν υψηλότερο κίνδυνο εξουθένωσης από τους άνδρες συναδέλφους τους. Αντίστοιχη έρευνα το 2016 έδειξε ότι στατιστικά δεν υπήρχαν σημαντικές διαφορές στην αποπροσωποποίηση και την προσωπική επίτευξη (Κάμτσιου & Λώλη, 2016). Το ίδιο έτος έρευνα αποκάλυψε ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν επίσης υψηλότερο βαθμό εξουθένωσης, μικρότερο, ωστόσο, βαθμό προσωπικής επίτευξης και ικανοποίησης (Shaheen & Mahmood (2016). Ως προς την προσωπική επίτευξη ίδια αποτελέσματα έδειξε και η έρευνα της Πανάγου (2017).

3.2. Έρευνες σχετικές με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών σε Ελλάδα και Κύπρο

Στην Ελλάδα, εν αντιθέσει με το εξωτερικό, οι σχετικές με την επαγγελματική εξουθένωση ερευνητικές μελέτες είναι λιγότερες και σαφώς πιο πρόσφατες. Συγκεκριμένα, ένας από τους πρώτους ερευνητές που ασχολήθηκε και εξέτασε το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης ήταν ο Κάντας (1996).

Ο τελευταίος πραγματοποίησε έρευνα πάνω στο αντικείμενο αυτό συμπεριλαμβάνοντας διάφορες επαγγελματικές ομάδες . Φυσικά, ανάμεσα στις επαγγελματικές αυτές ομάδες δεν θα μπορούσαν να απουσιάζουν οι εκπαιδευτικοί. Συμμετείχαν συνολικά 217 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η συμμετοχή των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας ήταν μεγαλύτερη και ανήλθε στα 143 άτομα, ενώ από την δευτεροβάθμια εκπαίδευση συμμετείχαν 74 εκπαιδευτικοί. Τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης τόσο στους δασκάλους όσο και στους καθηγητές ήταν αρκετά υψηλά σύμφωνα με τα αποτελέσματα και ειδικότερα για το 21% και 25% αυτών αντίστοιχα. Όσον αφορά την αποπροσωποποίηση, υψηλά ποσοστά εμφανίζονται σε μικρότερο ποσοστό εκπαιδευτικών (3% των δασκάλων και 5% των εκπαιδευτικών). Τέλος αναφορικά με την προσωπική επίτευξη εντοπίζονται χαμηλά επίπεδα στο 7% των δασκάλων και στο 15% των καθηγητών (Κάντας, 1996).

Ένα χρόνο αργότερα, το 1997, πραγματοποιήθηκε μια διεθνής έρευνα κατά την οποία έγινε σύγκριση των επιπέδων εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα με εκπαιδευτικούς άλλων ευρωπαϊκών χωρών. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί είναι λιγότερο εξουθενωμένοι συγκριτικά με τους συναδέλφους τους από άλλες χώρες της Ευρώπης (Kantas & Vassiliaki, 1997). Για το εύρημα αυτό θα μπορούσαν να δοθούν πολλές εξηγήσεις, όπως ότι οι καθημερινές συνθήκες εργασίας στα εκπαιδευτικά ιδρύματα της Ελλάδας είναι πολύ ελαφρύτερες (μειωμένη παρουσία στο σχολείο) και η διάρκεια των διακοπών είναι μεγαλύτερη, στοιχεία που συμβάλουν στη μείωση της συναισθηματικής εξάντλησης. Η ίδια έρευνα έδειξε ακόμα ότι οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης εμφανίζουν χαμηλότερα ποσοστά αποπροσωποποίησης σε σχέση με αυτούς της δευτεροβάθμιας. Αυτό ενδεχομένως οφείλεται στο γεγονός ότι οι δάσκαλοι εργάζονται όχι με τόσο δύσκολους και απαιτητικούς μαθητές όσο οι καθηγητές.

Μόλις 4 χρόνια αργότερα, το 2001, υλοποιήθηκε άλλη μια μελέτη του συνδρόμου αυτού, αυτή τη φορά όμως σε συνάρτηση με την επαγγελματική ικανοποίηση. Το δείγμα ήταν μικρό και ανέρχονταν μόλις σε 100 εκπαιδευτικούς του νομού Θεσσαλονίκης. Με τη βοήθεια της κλίμακας της Maslach διαπιστώθηκε ότι ο βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης που βίωναν οι εκπαιδευτικοί ήταν χαμηλός σύμφωνα με τις νόρμες των Maslach και Jackson. Ακόμη διαπιστώθηκε ότι ο μοναδικό προβλεπτικός παράγοντας για την συναισθηματική εξάντληση και για την αποπροσωποποίηση ήταν αυτός της εργασίας και όχι τα χαρακτηριστικά που φέρουν ως άτομα οι εκπαιδευτικοί (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001).

Την επόμενη χρονιά, το 2002, έρευνα έδειξε ότι το 1/10 των Ελλήνων αισθάνεται αποδυναμωμένο, απόμακρο και τελείως ξένο με τους μαθητές και την σχολική τάξη αφού βιώνει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Περισσότεροι ακόμα από τους μισούς νιώθουν υποβαμισμένοι ατομικά, ανασφαλείς κοινωνικά και τραυματισμένοι συναισθηματικά (Τσιπλητάρη, 2002).

Σε έρευνα, έπειτα, που έφεραν εις πέρας οι Koustelios & Tsigilis (2005) διαπιστώθηκε ότι οι καθηγητές φυσικής αγωγής στην Ελλάδα είχαν χαμηλά επίπεδα εξουθένωσης. Οι παράγοντες της προσωπικής επίτευξης και της συναισθηματικής εξάντλησης είναι οι πιο σημαντικοί για την εξουθένωση σε αυτή την ειδικότητα εκπαιδευτικών.

Αντίστοιχη έρευνα με δείγμα Έλληνες εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης φανέρωσε ότι ως προς τη συναισθηματική εξάντληση και την έλλειψη προσωπικής επίτευξης τα επίπεδα είναι μέτρια, ενώ ως προς την αποπροσωποποίηση είναι χαμηλά. Λαμβάνοντας υπόψη το φύλο, διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί βιώνουν το άγχος σε μεγαλύτερο βαθμό, όπως επίσης υψηλός είναι και ο βαθμός συναισθηματικής εξάντλησης, συγκριτικά πάντα με το άνδρες εκπαιδευτικούς. Οι εκπαιδευτικοί νεότερης ηλικίας εμφάνισαν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης και συναισθηματικής εξάντλησης και οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι είχαν θέση διοικητική είχαν πιο υψηλά επίπεδα άγχους σε σύγκριση με άλλους συναδέλφους τους (Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006).

Σε άλλη μελέτη διαπιστώθηκε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί είχαν χαμηλότερη ικανοποίηση από την εργασία τους και μικρότερη επίτευξη. Στην επίδραση όμως της

σύγκρουσης ρόλων στην ψυχική τους υγεία μέσα και έξω από την εργασία δεν βρέθηκε διαφοροποίηση των δύο φύλων (Kafetsios, 2007).

Το 2009 σε έρευνα των Papastylianou, Kaila & Polychronopoulos σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που δίδασκαν μάλιστα σε τάξεις όπου ο αριθμός των αλλοδαπών μαθητών ήταν αυξημένος μόνο η αποπροσωποποίηση εκ των τριών παραγόντων συσχετίστηκε με τις στάσεις και τις συμπεριφορές των εκπαιδευτικών προς τους μαθητές τους. Ακόμα και σε αυτήν την περίπτωση, ωστόσο, τα επίπεδα εξουθένωσης ήταν χαμηλά έως μέτρια (Papastylianou, Kaila & Polychronopoulos, 2009).

Μια αρκετά μεγάλη έρευνα που πραγματοποιήθηκε στη χώρα μας σχετικά με το σύνδρομο αυτό που κατακλύζει όχι μόνο το επάγγελμα των εκπαιδευτικών αλλά και πολλά άλλα είναι αυτή των Κάμτσιου & Λώλη (2016). Συμμετείχαν 1447 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από όλες τις ειδικότητες και από όλους τους νομούς της Ελλάδας και φανέρωσε ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλές τιμές στη συναισθηματική εξάντληση (56,47%), μέτριες προς υψηλές τιμές στην αποπροσωποποίηση (53%) και χαμηλές στην προσωπική επίτευξη (36,7%).

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε 211 εκπαιδευτικούς του Νομού Θεσσαλονίκης διαπιστώθηκε ότι τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης ήταν χαμηλά. Όσον αφορά το φύλο στην κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης, βέβαια, διαπιστώθηκε σημαντική διαφοροποίηση από τους άντρες, με τους τελευταίους να εμφανίζουν μικρότερη συναισθηματική εξάντληση (Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017).

Αντίστοιχα και στην Κύπρο κατά τα πρώτα χρόνια του 21^{ου} αιώνα τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης ήταν χαμηλά στις δύο συνιστώσες και υψηλά στην άλλη μία. Έρευνα πραγματοποιήθηκε σε 447 εκπαιδευτικούς στους οποίους η συναισθηματική εξάντληση και η αποπροσωποποίηση ήταν σε μειωμένα επίπεδα, ενώ η προσωπική επίτευξη ήταν πιο ανεβασμένη (Κόκκινος, 2000).

3.3. Συμπεράσματα βιβλιογραφικής ανασκόπησης και πρωτοτυπία της παρούσας έρευνας

Με την παραπάνω βιβλιογραφική ανασκόπηση παρουσιάστηκαν οι έρευνες που έχουν υλοποιηθεί τόσο εντός των συνόρων, όσο και εκτός και οι οποίες αφορούν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Συμπερασματικά προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν επαγγελματική και κυρίως συναισθηματική εξάντληση. Οι περισσότερες εκ των ερευνών που έχουν διεξαχθεί αφορούν συγκριτικά και τις δύο βαθμίδες εκπαίδευσης. Δεν υπάρχει όμως ικανοποιητικός αριθμός ερευνών που να επιδιώκει διάκριση μεταξύ καθηγητών Γυμνασίου από αυτούς του Λυκείου, ούτε βέβαια τους μόνιμους από τους αναπληρωτές.

Στα πλαίσια αυτά, λοιπόν, ως πεδίο έρευνας επιλέγεται ο χώρος της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ώστε να επιτευχθεί μια ακόμη σύγκριση. Η πρωτοτυπία της έρευνας έγκειται στο γεγονός ότι το δείγμα προέρχεται από το νομό Λευκάδας, το οποίο δεν έχει μελετηθεί μέχρι στιγμής από άλλον ερευνητή και παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον αφού πρόκειται για ένα νησί το οποίο ταυτόχρονα «δεν έχει τη νοοτροπία του νησιού» αφού συνδέεται άμεσα με την ηπειρωτική Ελλάδα και βρισκόμενο σε απόσταση αναπνοής από αυτή.

Ειδικότερα θα επιχειρηθεί μια σύγκριση μεταξύ καθηγητών και δασκάλων και του βαθμού εργασιακής εξουθένωσης που εμφανίζουν. Θα καταβληθεί επίσης προσπάθεια ώστε να εξαχθούν συμπεράσματα σχετικά με την επιρροή που ασκούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης.

Β΄ ΜΕΡΟΣ – ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

4.1. Σκοπός και στόχοι έρευνας

Η παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση συνέβαλε ώστε να οδηγηθεί η ερευνήτρια στον σχεδιασμό της συγκεκριμένης έρευνας, η οποία έχει ως πρωταρχικό σκοπό τη μελέτη και την καταγραφή των επιπέδων της επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας και της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λευκάδας και έπειτα τη διεξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με το πώς επηρεάζεται η εμφάνιση αυτού του συνδρόμου από κάποια δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η ηλικία, τα έτη προϋπηρεσίας στην εκπαίδευση, το επίπεδο σπουδών και την οικογενειακή κατάσταση.

4.2. Ερευνητικά ερωτήματα

Ειδικότερα, τα ερευνητικά ερωτήματα που φιλοδοξούν να συνδράμουν στο να επιτευχθεί ο σκοπός της έρευνας βασίζονται στη βιβλιογραφική ανασκόπηση και διαμορφώνονται ως εξής:

1. Οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ή οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης;
2. Ποια είναι τα επίπεδα των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών του νομού Λευκάδας;
3. Πώς επιδρούν οι δημογραφικοί παράγοντες: ηλικία, φύλο, έτη προϋπηρεσίας, επίπεδο σπουδών και οικογενειακή κατάσταση στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών;

4.3. Μέθοδος συλλογής δεδομένων

Στην ενότητα αυτή αναλύεται η ερευνητική διαδικασία που εφαρμόστηκε, ο τρόπος που συλλέχθηκαν τα ερευνητικά δεδομένα, καθώς επίσης και οι συνθήκες συλλογής του υλικού της έρευνας. Η συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη χρήση της ποσοτικής μεθόδου έρευνας και ειδικότερα με τη χρήση ερωτηματολογίου που δημιούργησαν οι Maslach, Jackson & Schwab (1996) και μεταφράστηκε στην ελληνική γλώσσα από τον Κόκκινο (2012), προσαρμοσμένο με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορεί να απαντηθεί από εκπαιδευτικούς. Το ερωτηματολόγιο θεωρήθηκε ως κατάλληλο εργαλείο για τη συλλογή δεδομένων διότι είναι ανώνυμο και συνεπώς οι συμμετέχοντες απαντούν πιο αυθόρμητα και με μεγαλύτερη ειλικρίνεια. Εξασφαλίζονται επίσης αξιόπιστες και έγκυρες απαντήσεις σε σύντομο χρονικό διάστημα με μικρό οικονομικό κόστος (Cohen, Dey & Lys, 2008).

4.3.1. Το ερευνητικό εργαλείο

Το ερευνητικό εργαλείο που αξιοποιήθηκε για να συλλεχθεί το ερευνητικό υλικό εφαρμόστηκε σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Λευκάδας και είχε τη μορφή ερωτηματολογίου κλειστού τύπου, αφού οι απαντήσεις ήταν πολλαπλής επιλογής και δεν απαιτούσαν συμπλήρωση και ανάπτυξη έκφρασης από τον εκάστοτε συμμετέχοντα. Ο διαμοιρασμός του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε στους χώρους των σχολικών μονάδων. Συγκεκριμένα η ερευνήτρια επικοινωνήσε τηλεφωνικά με την Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας του νησιού με σκοπό να ενημερώσει τον Διευθυντή της εκάστοτε Διεύθυνσης για την έρευνα που υλοποιεί και να πάρει έγκριση ώστε να απευθυνθεί στους εκπαιδευτικούς των σχολείων για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Αφού ολοκληρώθηκε με επιτυχία το αρχικό αυτό στάδιο μετέβη σε κάθε σχολική μονάδα, τόσο στην πόλη όσο και στα χωριά της Λευκάδας και εξασφαλίζοντας την συγκατάθεση των Διευθυντών απευθύνθηκε στους εκπαιδευτικούς. Οι τελευταίοι έχοντας ενημερωθεί για το θέμα της έρευνας, την επαγγελματική δηλαδή εξουθένωση των εκπαιδευτικών, κλήθηκαν να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από δύο μέρη. Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει ερωτήσεις που αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών και πιο

λεπτομερώς το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο σπουδών, την οικογενειακή κατάσταση, την προϋπηρεσία στην εκπαίδευση και την βαθμίδα εκπαίδευσης. Το δεύτερο μέρος αποτελείται από 22 ερωτήσεις – δηλώσεις στις οποίες καλούνται να απαντήσουν οι εκπαιδευτικοί με βάση το κατά πόσο έχουν αισθανθεί σύμφωνα με τον τρόπο που περιγράφει η κάθε δήλωση. Έτσι κυκλώνοντας έναν αριθμό από το «0» έως το «6» δηλώνουν τη συχνότητα. Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημανθεί ότι οι 22 ερωτήσεις – δηλώσεις διαχωρίζονται σε τρεις κατηγορίες βάσει των τριών φάσεων του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι ερωτήσεις – δηλώσεις 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 αφορούν τη συναισθηματική εξάντληση. Οι ερωτήσεις – δηλώσεις 5, 10, 11, 15, 22 αφορούν την αποπροσωποποίηση και οι ερωτήσεις – δηλώσεις 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 την έλλειψη προσωπικής επίτευξης (Maslach & Jackson, 1986). Ακολουθεί παρακάτω το ερωτηματολόγιο όπως ακριβώς δόθηκε προς συμπλήρωση στους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς.

4.4. Δείγμα – Συμμετέχοντες έρευνας

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο ως εργαλείο έχει χρησιμοποιηθεί σε ευρύ βαθμό διεθνώς για την μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και ενώ αρχικά αφορούσε επαγγέλματα που συνεπάγονται άμεση επαφή με ανθρώπους, αργότερα τροποποιήθηκε ώστε να μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε περισσότερα εργασιακά περιβάλλοντα.

Στόχος της παρούσας έρευνας ήταν να υπάρχει αντιπροσωπευτικό δείγμα και με σκοπό την ενίσχυση της αξιοπιστίας και της εγκυρότητας διατηρήθηκε στο δείγμα των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών όσο το δυνατόν μεγαλύτερη αναλογία ως προς το φύλο. Βέβαια, καθώς οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι περισσότερες δεν ήταν εφικτό να διατηρηθεί μια αναλογία του βαθμού 50-50. Αναλυτικότερα, συμμετείχαν εκπαιδευτικοί από 10 δημοτικά σχολεία, 5 γυμνάσια και 5 λύκεια του νομού Λευκάδας. Η επιλογή των σχολικών μονάδων που εδρεύουν σε ένα και μόνο νομό έγινε με σκοπό τη συλλογή δεδομένων από εκπαιδευτικούς που προσφέρουν έργο στο νομό αυτό, ένα νησί στο οποίο δεν έχει υλοποιηθεί αντίστοιχη έρευνα στο παρελθόν. Επίσης, η γεωγραφική αυτή περιοχή είναι ο τόπος καταγωγής και διαμονής της

ερευνήτριας και έτσι, πέραν της διευκόλυνσης των μετακινήσεων, το ενδιαφέρον για την επίδραση αυτού του συνδρόμου σε άτομα που ζουν στο νησί ήταν ιδιαίτερα αυξημένο.

Το δείγμα αποτελείται από 120 εκπαιδευτικούς εκ των οποίων οι 74 ήταν γυναίκες και οι 46 ήταν άνδρες. Αναλογία επιδιώχθηκε και επιτεύχθηκε σε ικανοποιητικό βαθμό στη επιλογή εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (66 εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και 54 εκπαιδευτικοί Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης).

4.4.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Τα δημογραφικά δεδομένα της έρευνας που συλλέχθηκαν σχετίζονται με το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο σπουδών, την οικογενειακή κατάσταση, την προϋπηρεσία στην εκπαίδευση και τη βαθμίδα εκπαίδευσης. Στην παρούσα έρευνα το δείγμα αποτέλεσαν 120 εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λευκάδας. Κατά προσέγγιση το 61,7% του φύλου του δείγματος αποτέλεσαν γυναίκες και το υπόλοιπο 38,3% ήταν άνδρες. Αναφορικά με την ηλικιακή ομάδα στην οποία ανήκουν οι συμμετέχοντες υπάρχει μια ποικιλία. Ειδικότερα, στην πρώτη ηλικιακή ομάδα (25 – 35 ετών) ανήκουν 26 εκπαιδευτικοί. Στην δεύτερη (36 – 45 ετών) και τρίτη (46 – 55 ετών) ηλικιακή ομάδα, που είναι και οι πολυπληθέστερες, ανήκουν 34 και 32 εκπαιδευτικοί αντίστοιχα. Στην τελευταία ομάδα (56 και άνω) όσον αφορά την ηλικία εντοπίζονται 28 εκπαιδευτικοί. Έπειτα, σχετικά με το επίπεδο σπουδών, η πλειοψηφία και με ακρίβεια 87 εκπαιδευτικοί από τους 120 που συμμετείχαν διαθέτουν πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ, ενώ μεταπτυχιακό τίτλο διαθέτουν 33. Κανένας εκ των συμμετεχόντων δεν είναι απόφοιτος Διδασκαλείου και δεν είναι κάτοχος διδακτορικού τίτλου. Επιπλέον, στην οικογενειακή κατάσταση κατά προσέγγιση τα 2/3 είναι έγγαμοι (78 εκπαιδευτικοί), ενώ το υπόλοιπο 1/3 είναι άγαμοι. Αξίζει να γίνει αναφορά και στα χρόνια προϋπηρεσίας στην εκπαίδευση. Συγκεκριμένα 24 εκπαιδευτικοί έχουν την μικρότερη προϋπηρεσία και η οποία φτάνει μέχρι τα 5 έτη, ενώ πολύ κοντά σε αυτόν τον αριθμό κυμαίνεται και αυτός των συμμετεχόντων που ανήκουν στο άλλο άκρο έχοντας εργαστεί στην εκπαίδευση για πάνω από 16 έτη (21 εκπαιδευτικοί). 35 και 40 εκπαιδευτικοί συγκεντρώνουν 6 – 10 έτη και 11 – 15 έτη προϋπηρεσίας αντίστοιχα. Τέλος, ως προς την βαθμίδα

εκπαίδευσης οι περισσότεροι υπηρετούν στην Πρωτοβάθμια (66 εκπαιδευτικοί), ενώ 54 στην Δευτεροβάθμια. Σαφώς δεν υπάρχει πολύ μεγάλη απόκλιση αναλογικά και έτσι μπορεί να επιτευχθεί η σύγκριση μεταξύ των δύο βαθμίδων.

4.5. Ερευνητική διαδικασία

Αρχικά, έπειτα από αναζήτηση της ερευνήτριας για εύρεση ερωτηματολογίου σχετικού με το θέμα της διπλωματικής εργασίας που επέλεξε, την επαγγελματική εξουθένωση, αποφασίστηκε η χρήση του ερωτηματολογίου των Maslach, Jackson & Schwab (1996) μεταφρασμένο από τον Κόκκινο (2012). Η επιλογή αυτή δεν ήταν τυχαία, αλλά επήλθε ύστερα από λεπτομερή έλεγχο άλλων ερωτηματολογίων και με την σύμφωνη γνώμη της επιβλέπουσας επιλέχθη αυτό ως ιδανικότερο για το επάγγελμα των εκπαιδευτικών το οποίο αφορούσε η παρούσα έρευνα.

Διαμορφώνοντας τις ερωτήσεις που αφορούν τα δημογραφικά στοιχεία με τέτοιο τρόπο ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της έρευνας και διατηρώντας το δεύτερο μέρος όπως ακριβώς ήταν μοιράστηκε το ερωτηματολόγιο στους εκπαιδευτικούς προς συμπλήρωση. Δόθηκαν 140 ερωτηματολόγια σε διάστημα ενός μήνα και συγκεκριμένα τον Μάιο του 2022. Η διάρκεια συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν κατά προσέγγιση 4 με 6 λεπτά. Η σχετικά μικρή έκταση του ερωτηματολογίου και η παρουσία της ερευνήτριας στο χώρο της σχολικής μονάδας κατά τον διαμοιρασμό και τη συμπλήρωσή του συνέβαλε καθοριστικά στην συμμετοχή μεγάλου αριθμού εκπαιδευτικών, στην μικρή δηλαδή απόκλιση των 20 ατόμων (120 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια από τα 140 που διανεμήθηκαν). Ολοκληρώνοντας την διαδικασία, συλλέγοντας δηλαδή τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια, παρέχονταν ευχαριστίες τόσο στον Διευθυντή της κάθε σχολικής μονάδας όσο και στους εκπαιδευτικούς για τη συμμετοχή τους και τον πολύτιμο χρόνο που αφιέρωσαν για τη διεξαγωγή της έρευνας.

4.6. Δεοντολογία

Για τη διασφάλιση της ανωνυμίας, της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων στην έρευνα, καθώς και της άδειας χρήσης των δεδομένων που προκύπτουν από τις απαντήσεις για τις ανάγκες της εργασίας υπήρχε στην αρχή του ερωτηματολογίου ένα εισαγωγικό σημείωμα. Σε αυτό υπήρχαν πληροφορίες σχετικά με το θέμα της έρευνας, τον στόχο, τη διαδικασία της έρευνας, την εξασφάλιση της ανωνυμίας και της εχεμύθειας και την εθελοντική συμμετοχή. Όλοι οι συμμετέχοντες κλήθηκαν με επισήμανση της ερευνήτριας να το διαβάσουν πρώτου αρχίσουν τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου ώστε να έχουν γνώση για τα παραπάνω.

4.7. Ανάλυση

Η εφαρμογή της ποσοτικής μεθόδου αποβλέπει στον έλεγχο των θεωρητικών υποθέσεων της έρευνας και, βασισμένη στη δειγματοληπτική έρευνα μέσα από τη χρήση τυποποιημένου ερωτηματολογίου, παρέχει τη δυνατότητα στον ερευνητή να προσεγγίσει ένα αρκετά μεγάλο μέρος του πληθυσμού ώστε να ελέγξει τη θεωρία (Καραγιάννη, 2018).

Η ολοκλήρωση μιας αξιόπιστης ποσοτικής έρευνας επιτυγχάνεται με την ανάλυση του ερευνητικού υλικού. Μόλις πραγματοποιηθεί η συλλογή δεδομένων από τον ερευνητή, το αμέσως επόμενο βήμα στην συγκεκριμένη περίπτωση όπου τα ερωτηματολόγια απαιτούσαν χειρόγραφη συμπλήρωση, ήταν να περαστούν οι απαντήσεις σε ένα αρχείο excel ώστε να μπορούν να αναλυθούν και να προκύψουν απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα. Η ανάλυση του περιεχομένου του ερωτηματολογίου είναι ένα πολύ σημαντικό κομμάτι της έρευνας, αν όχι το σημαντικότερο, διότι είναι μια διαδικασία μέσα από την οποία προσδίδεται το νόημα, η ουσία και οι τελικοί στόχοι της έρευνας. Στην ποσοτική έρευνα, εν αντιθέσει με την ποιοτική, η ανάλυση επιτυγχάνεται μέσω στατιστικών αναλύσεων και γραφημάτων σύγκρισης. Από τα στοιχεία που θα προκύψουν από την ανάλυση αυτή δύναται ο ερευνητής να οδηγηθεί σε συμπεράσματα. Η στατιστική ανάλυση έγινε με το πακέτο SPSS και τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στην επόμενη ενότητα.

Πέραν, ωστόσο, της επιλογής δείγματος, η οποία, όπως έχει αναφερθεί, δεν καθιστά δυνατή τη γενίκευση των συμπερασμάτων στο επίπεδο των εκπαιδευτικών άλλων γεωγραφικών περιοχών, καθώς επίσης και το σχετικά μικρό αριθμό δείγματος, θεωρούμε ότι δεν υπάρχουν άλλοι περιορισμοί στην έρευνα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

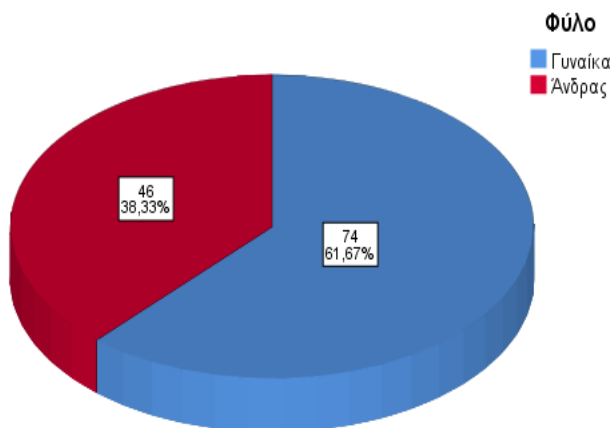
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1. Αποτελέσματα Περιγραφικής Στατιστικής

Στην πρώτη υποενότητα του πέμπτου κεφαλαίου υπολογίστηκαν τα κατάλληλα περιγραφικά μέτρα για όλες τις μεταβλητές που συμπεριλήφθηκαν στο ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε. Αναλυτικότερα, υπολογίστηκαν οι απόλυτες και οι σχετικές συχνότητες για κάθε κατηγορία των ποιοτικών μεταβλητών. Για τις διατακτικές μεταβλητές, υπολογίστηκαν τόσο οι απόλυτες και οι σχετικές συχνότητες για κάθε κατηγορία τους, όσο και η μέση τυπική και η τυπική τους απόκλιση.

5.1.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά εκπαιδευτικών

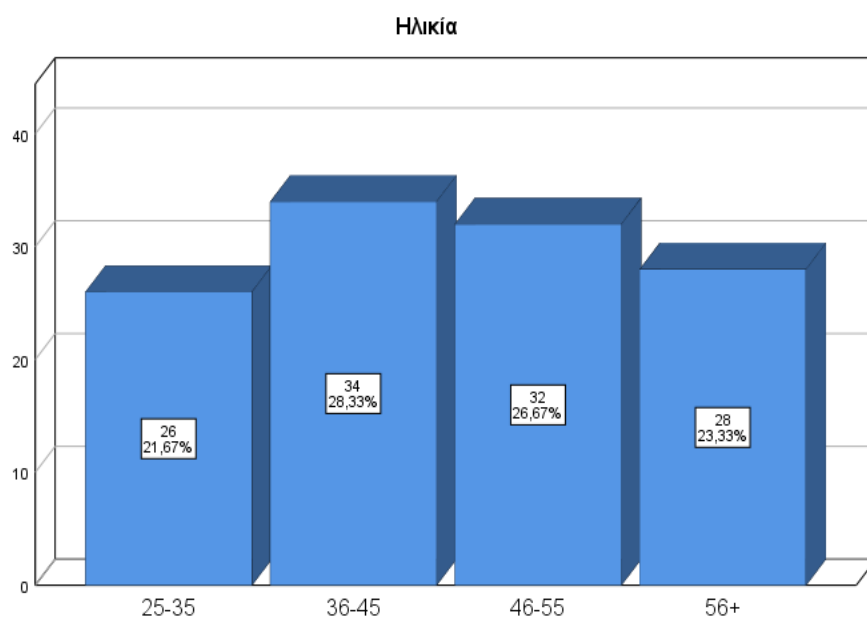
Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 120 εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Λευκάδας. Εξ αυτών, όπως φαίνεται από το Διάγραμμα 1, 74 (61,67%) εκπαιδευτικοί ήταν γυναίκες και 46 (38,33%) ήταν άνδρες.



Διάγραμμα 1: Κατανομή του φύλου των εκπαιδευτικών (N=120)

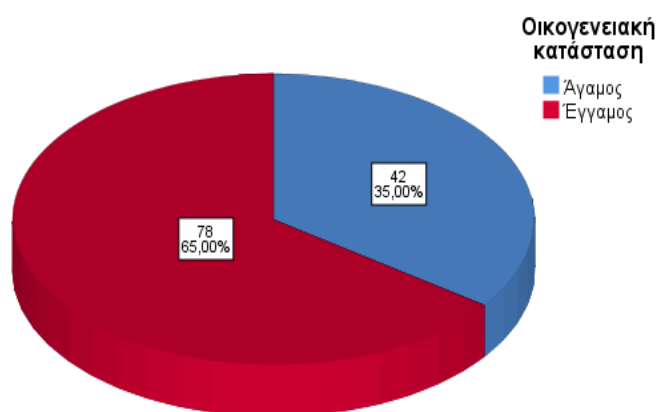
Στη συνέχεια, στο Διάγραμμα 2 απεικονίζεται η κατανομή της ηλικίας των εκπαιδευτικών. Από το διάγραμμα αυτό παρατηρείται ότι 34 (28,33%) εκπαιδευτικοί

ήταν 36-45 ετών, 32 (26,67%) ήταν 46-55 ετών, 28 (23,33%) ήταν 56 ετών και άνω και 26 (21,67%) ήταν 25-35 ετών.



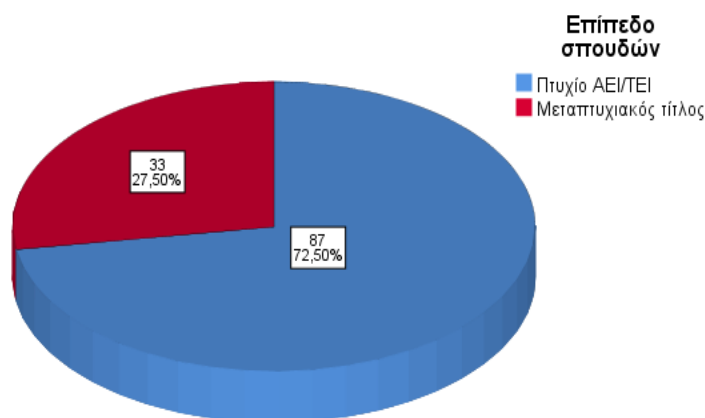
Διάγραμμα 2: Κατανομή της ηλικίας των εκπαιδευτικών (N=120)

Έπειτα, διερευνήθηκε η οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών. Από το Διάγραμμα 3 προκύπτει ότι 78 (65%) εκπαιδευτικοί ήταν έγγαμοι και 42 (35%) ήταν άγαμοι.



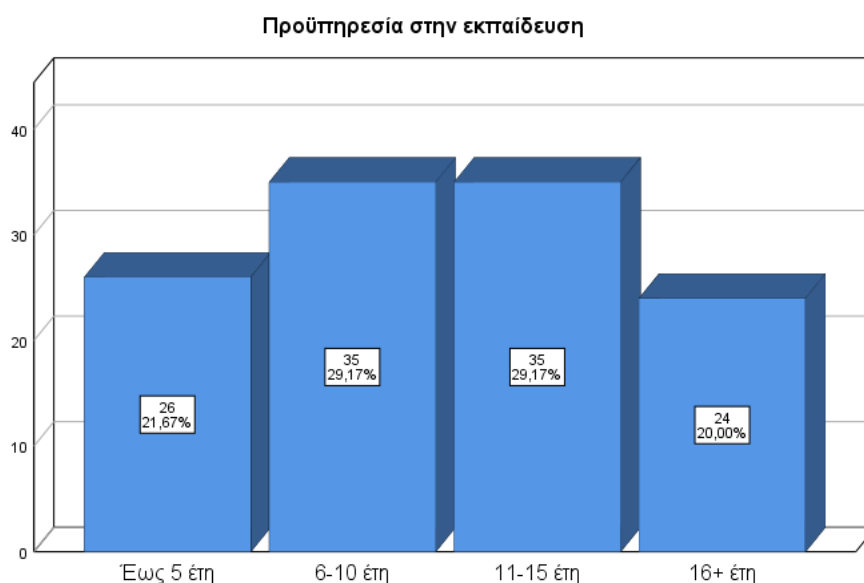
Διάγραμμα 3: Κατανομή της οικογενειακής κατάστασης των εκπαιδευτικών (N=120)

Επίσης, όσον αφορά το επίπεδο σπουδών των συμμετεχόντων, διαπιστώθηκε ότι 87 (72,5%) εκπαιδευτικοί ήταν κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ και 33 (27,5%) ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών (Διάγραμμα 4).



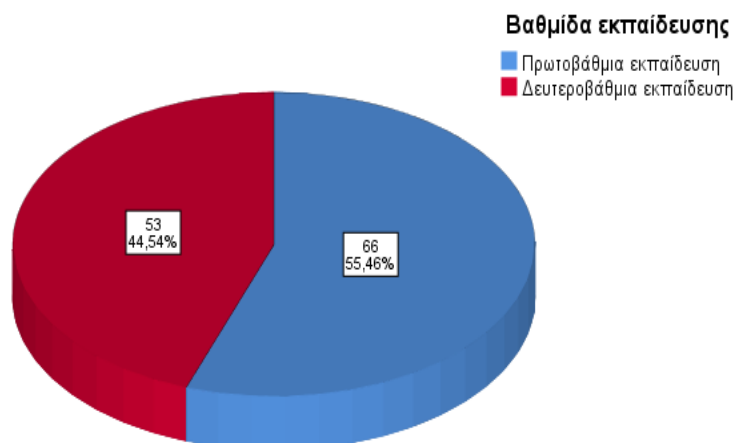
Διάγραμμα 4: Κατανομή του επιπέδου σπουδών των εκπαιδευτικών (N=120)

Ακόμα, διερευνήθηκαν τα έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων στην εκπαίδευση. Από το Διάγραμμα 5 προκύπτει ότι 35 (29,17%) εκπαιδευτικοί διέθεταν 6-10 έτη προϋπηρεσίας, 35 (29,17%) διέθεταν 11-15 έτη, 26 (21,67%) διέθεταν έως 5 έτη και 24 (20%) διέθεταν 16+ έτη προϋπηρεσίας.



Διάγραμμα 5: Κατανομή της προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών (N=120)

Τέλος, αναφορικά με τη βαθμίδα εκπαίδευσης, 66 (55,46%) εκπαιδευτικοί εργάζονταν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και 53 (44,54%) εργάζονταν στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Διάγραμμα 6).



Διάγραμμα 6: Κατανομή της βαθμίδας εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών (N=120)

5.1.2. Επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών

Ακολούθως, μελετήθηκαν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Όπως προαναφέρθηκε, οι 22 ερωτήσεις που περιλαμβάνονται στο ερωτηματολόγιο του Maslach, συνιστούν τρεις διαστάσεις: τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και τα προσωπικά επιτεύγματα. Έτσι, στη συνέχεια, πρόκειται να δοθούν οι απόλυτες και οι σχετικές συχνότητες για τις ερωτήσεις που απαρτίζουν την εκάστοτε κλίμακα, καθώς επίσης, τα μέτρα θέσης και διασποράς τους.

Αρχικά, στον Πίνακα 1 δίνονται οι απόλυτες - σχετικές συχνότητες και τα μέτρα θέσης και διασποράς στις ερωτήσεις της συναισθηματικής εξάντλησης. Από τα αποτελέσματα αυτά διαφαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί «μια φορά την εβδομάδα» αισθάνονται ότι έχουν φτάσει στα όρια τους (Μ.Τ. = 4,40, Τ.Α.= 1,44), αισθάνονται εξουθενωμένοι /ες στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας (Μ.Τ. = 4,00, Τ.Α.= 1,61) και αισθάνονται ότι η δουλειά τους, τους προκαλεί συναισθηματική εξάντληση (Μ.Τ. = 3,88, Τ.Α.= 1,65).

Ακόμα, «μερικές φορές τον μήνα» αισθάνονται κουρασμένοι/ες όταν σηκώνονται το πρωί και έχουν να αντιμετωπίσουν άλλη μια μέρα στη δουλειά (Μ.Τ.

= 3,25, T.A.= 1,75) και αισθάνονται ότι η δουλειά τους, τους εξουθενώνει (M.T. = 2,92, T.A.= 1,43). Επίσης, «μερικές φορές τον μήνα» πραγματικά τους προκαλεί ένταση, το να δουλεύουν με ανθρώπους όλη μέρα (M.T. = 2,83, T.A.= 1,50) και αισθάνονται ότι δουλεύουν υπερβολικά σκληρά στη δουλειά τους (M.T. = 2,81, T.A.= 1,58).

Τέλος, «μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο» αισθάνονται ότι το να δουλεύουν άμεσα με τους ανθρώπους, τους προκαλεί υπερβολικό στρες (M.T. = 1,38, T.A.= 1,34) και αισθάνονται ότι η δουλειά τους, τους απογοητεύει (M.T. = 1,23, T.A.= 1,29).

Πίνακας 1: Απόλυτες - σχετικές συχνότητες και μέτρα θέσης και διασποράς στις ερωτήσεις της συναισθηματικής εξάντλησης

Συναισθηματική εξάντληση	Συχνότητα (Ποσοστό %)							M.T. (T.A.)
	Ποτέ	Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο	Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	Μερικές φορές τον μήνα	Μια φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα	
Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου, μου προκαλεί συναισθηματική εξάντληση.	0,0%	20,8%	0,8%	10,0%	11,7%	51,7%	5,0%	3,88 (1,65)
Αισθάνομαι εξουθενωμένος/η στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας.	0,0%	16,7%	4,2%	8,3%	12,5%	50,0%	8,3%	4,00 (1,61)

Αισθάνομαι κουρασμένος/η όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα στη δουλειά.	0,0%	29,2%	10,0%	10,8%	8,3%	40,0%	1,7%	3,25 (1,75)	
Το να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα πραγματικά μου προκαλεί ένταση.	8,3%	15,0%	10,0%	35,8%	14,2%	16,7%	0,0%	2,83 (1,50)	
Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με εξουθενώνει.	6,7%	10,0%	12,5%	45,8%	10,0%	10,8%	4,2%	2,92 (1,43)	
Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με απογοητεύει.	32,5%	42,5%	4,2%	10,8%	10,0%	0,0%	0,0%	1,23 (1,29)	
Αισθάνομαι ότι δουλεύω υπερβολικά σκληρά στη δουλειά μου.	0,0%	30,0%	20,0%	12,5%	16,7%	18,3%	2,5%	2,81 (1,58)	
Αισθάνομαι ότι το να δουλεύω άμεσα με τους ανθρώπους μου προκαλεί υπερβολικό στρες.	30,0%	34,2%	15,0%	12,5%	65,0%	4	3,3%	00,0%	1,38 (1,34)
Αισθάνομαι ότι έχω φτάσει στα όρια μου.	0,0%	6,7%	32,5%	14,2%	26,7%	20,8%	29,2%	4,40 (1,44)	

***Μ.Τ.: Μέση τιμή, Τ.Α.: Τυπική απόκλιση**

Έπειτα, στον Πίνακα 2 δίνονται οι απόλυτες - σχετικές συχνότητες και τα μέτρα θέσης και διασποράς στις ερωτήσεις της αποπροσωποποίησης. Από τα

αποτελέσματα αυτά παρατηρείται ότι «μια φορά την εβδομάδα» οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ότι οι μαθητές τους κατηγορούν για μερικά προβλήματα τους (Μ.Τ. = 4,32, Τ.Α. = 1,12). Επίσης, «μια με μερικές φορές τον μήνα» ανησυχούν ότι η δουλειά αυτή τους κάνει όλο και πιο σκληρούς/ές συναισθηματικά (Μ.Τ. = 2,53, Τ.Α. = 1,53).

Ακόμα, «μια φορά τον μήνα ή λιγότερο» φαίνεται πραγματικά να αδιαφορούν για το τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές (Μ.Τ. = 1,68, Τ.Α. = 1,50) και να μην είναι συμπαθείς στους ανθρώπους από τότε που ξεκίνησαν αυτή τη δουλειά (Μ.Τ. = 1,49, Τ.Α. = 0,81). Τέλος, «μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο», οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ότι μεταχειρίζονται μερικούς μαθητές σαν να είναι απρόσωπα αντικείμενα (Μ.Τ. = 1,38, Τ.Α. = 1,32).

Πίνακας 2: Απόλυτες - σχετικές συχνότητες και μέτρα θέσης και διασποράς στις ερωτήσεις της αποπροσωποποίησης

Αποπροσωποποίηση	Συχνότητα (Ποσοστό %)							Μ.Τ. (Τ.Α.)
	Ποτέ	Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο	Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	Μερικές φορές τον μήνα	Μια φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα	
Αισθάνομαι ότι μεταχειρίζομαι μερικούς μαθητές σαν να είναι απρόσωπα αντικείμενα.	30,0%	36,7%	8,3%	15,0%	10,0%	0,0%	0,0%	1,38 (1,32)
Δεν είμαι συμπαθής στους ανθρώπους από τότε που ξεκίνησα αυτή τη δουλειά.	12,5%	31,7%	51,7%	2,5%	1,7%	0,0%	0,0%	1,49 (0,81)

Ανησυχώ ότι η δουλειά αυτή με κάνει όλο και πιο σκληρό/ή συναισθηματικά.	0,0%	27,5%	39,2%	8,3%	8,3%	10,8%	5,8%	2,53 (1,53)
Πραγματικά αδιαφορώ για το τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές.	23,3%	35,0%	15,0%	10,0%	10,8%	5,8%	0,0%	1,68 (1,50)
Αισθάνομαι ότι οι μαθητές με κατηγορούν για μερικά προβλήματα τους.	0,0%	0,0%	0,8%	28,3%	30,0%	20,0%	20,8%	4,32 (1,12)

***Μ.Τ.: Μέση τιμή, Τ.Α.: Τυπική απόκλιση**

Στη συνέχεια, στον Πίνακα 3 δίνονται οι απόλυτες - σχετικές συχνότητες και τα μέτρα θέσης και διασποράς στις ερωτήσεις των προσωπικών επιτευγμάτων. Από τα αποτελέσματα αυτά διαφαίνεται ότι «μια φορά την εβδομάδα» οι εκπαιδευτικοί μπορούν εύκολα να κατανοήσουν το πώς αισθάνονται οι μαθητές τους για διάφορα πράγματα (Μ.Τ. = 4,14, Τ.Α. = 1,00). Επιπλέον, «μερικές φορές τον μήνα» με «μια φορά την εβδομάδα» αισθάνονται ότι η δουλειά τους επιδρά θετικά στη ζωή των άλλων ανθρώπων (Μ.Τ. = 3,49, Τ.Α. = 1,19) και αντιμετωπίζουν πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών τους (Μ.Τ. = 3,48, Τ.Α. = 1,17).

Ακόμα, «μερικές φορές τον μήνα» αντιμετωπίζουν στη δουλειά τους ήρεμα προβλήματα συναισθηματικής φύσης (Μ.Τ. = 3,23, Τ.Α. = 1,68), έχουν πετύχει αξιόλογα πράγματα σ' αυτό το επάγγελμα (Μ.Τ. = 3,20, Τ.Α. = 2,01), δημιουργούν εύκολα άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές τους (Μ.Τ. = 3,18, Τ.Α. = 1,62) και αισθάνονται γεμάτου/ες ενέργεια (Μ.Τ. = 2,93, Τ.Α. = 1,15). Τέλος, «μια με μερικές φορές τον μήνα» αισθάνονται ενθουσιασμό έχοντας συνεργαστεί στενά με τους μαθητές τους (Μ.Τ. = 2,53, Τ.Α. = 1,43).

Πίνακας 3: Απόλυτες - σχετικές συχνότητες και μέτρα θέσης και διασποράς στις ερωτήσεις των προσωπικών επιτευγμάτων

Προσωπικά επιτεύγματα	Συχνότητα (Ποσοστό %)								Μ.Τ. (Τ.Α.)
	Ποτέ	Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο	Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	Μερικές φορές τον μήνα	Μια φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα		
Μπορώ εύκολα να κατανοήσω το πώς αισθάνονται οι μαθητές μου για διάφορα πράγματα.	0,0%	3,4%	5,1%	8,5%	40,7%	42,4%	0,0%	4,14 (1,00)	
Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών μου.	0,0%	6,7%	10,0%	37,5%	20,0%	25,8%	0,0%	3,48 (1,17)	
Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου επιδρά θετικά στη ζωή των άλλων ανθρώπων.	0,0%	1,7%	23,3%	26,7%	23,3%	22,5%	2,5%	3,49 (1,19)	
Αισθάνομαι γεμάτος/η ενέργεια.	0,0%	8,3%	30,0%	36,7%	10,8%	14,2%	0,0%	2,93 (1,15)	
Δημιουργώ εύκολα άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου.	2,5%	11,7%	19,2%	37,5%	4,2%	10,8%	14,2%	3,18 (1,62)	
Αισθάνομαι ενθουσιασμό έχοντας συνεργαστεί στενά με τους μαθητές μου.	0,0%	30,0%	28,3%	16,7%	10,8%	12,5%	1,7%	2,53 (1,43)	
Έχω πετύχει αξιόλογα πράγματα σ' αυτό το επάγγελμα.	0,0%	30,8%	19,2%	5,8%	10,8%	10,0%	23,3%	3,20 (2,01)	

Στη δουλειά μου αντιμετωπίζω ήρεμα προβλήματα συναισθηματικής φύσης.	0,0%	19,2%	22,5%	13,3%	20,0%	11,7%	13,3%	3,23 (1,68)
--	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	----------------

*Μ.Τ.: Μέση τιμή, Τ.Α.: Τυπική απόκλιση

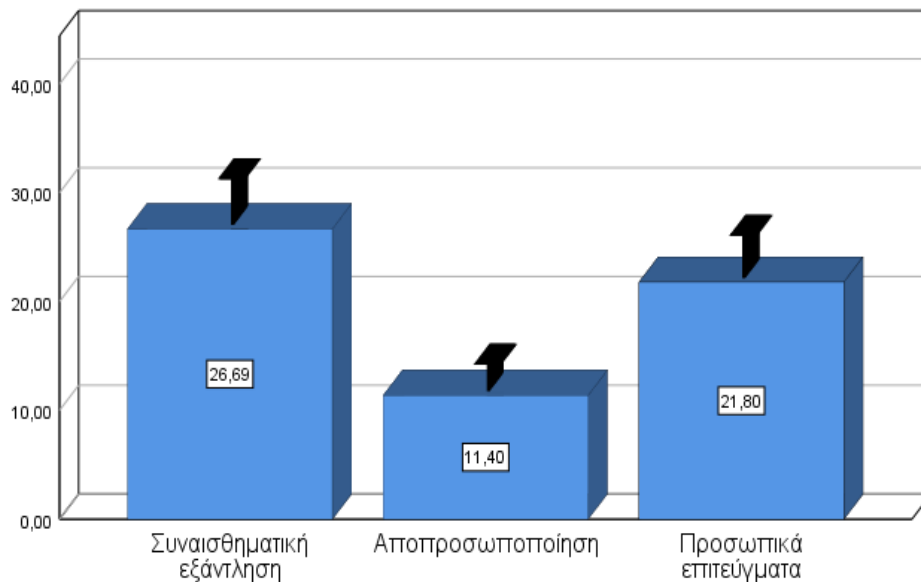
Στον Πίνακα 4 και το Διάγραμμα 7 παρουσιάζονται ποικίλα περιγραφικά μέτρα για τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών του νομού Λευκάδας. Από τον πίνακα αυτόν παρατηρείται ότι η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «Συναισθηματική εξάντληση» ήταν 26,69, με τυπική απόκλιση 4,37, ελάχιστη τιμή 14 και μέγιστη 39. Επίσης, διαπιστώνεται ότι η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «Αποπροσωποποίηση» ήταν 11,40, με τυπική απόκλιση 2,60, ελάχιστη τιμή 6 και μέγιστη 18. Όσον αφορά την κλίμακα «Προσωπικά επιτεύγματα», η μέση βαθμολογία αυτής ήταν 21,80, με τυπική απόκλιση 4,05, ελάχιστη τιμή 12 και μέγιστη 33.

Από τα αποτελέσματα αυτά, εξάγεται το συμπέρασμα ότι το υπό μελέτη δείγμα παρουσιάζει μέτρια προς υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και μέτρια επίπεδα αποπροσωποποίησης. Επίσης, οι εκπαιδευτικοί φαίνεται να έχουν εξαιρετικά θετική στάση ως προς τα προσωπικά τους επιτεύγματα. Συνεπώς, εντοπίζονται μέτρια επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης στο εν λόγω δείγμα εκπαιδευτικών.

Πίνακας 4: Περιγραφικά μέτρα για τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης

Κλίμακα και Υποκλίμακες	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή
Συναισθηματική εξάντληση	26,69	4,37	14	39

Αποπροσωποποίηση	11,40	2,60	6	18
Προσωπικά επιτεύγματα	21,80	4,05	12	33



Διάγραμμα 7: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση βαθμολογιών στις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης

5.2. Αποτελέσματα Επαγωγικής Στατιστικής

Στη δεύτερη υποενότητα του πέμπτου κεφαλαίου, διερευνώνται τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν τα οποία αφορούσαν πιθανές συσχετίσεις μεταξύ των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης και των δημογραφικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων. Προκειμένου να επιλεγεί το είδος των ελέγχων (παραμετρικοί ή μη παραμετρικοί) που ενδείκνυται για τη διερεύνησή τους, αρχικά εξετάστηκε αν οι ποσοτικές μεταβλητές ακολουθούσαν κανονική κατανομή σε κάθε επίπεδο των κατηγορικών μεταβλητών, με τη χρήση του ελέγχου Kolmogorov – Smirnov σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%, αλλά και μέσω κατάλληλων διαγραμμάτων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η προϋπόθεση της κανονικότητας πληρούταν κι έτσι αξιοποιήθηκαν οι παραμετρικοί έλεγχοι.

5.2.1. Διαφοροποίηση επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ανάλογα με τη βαθμίδα εκπαίδευσής τους

Εν συνεχεία, διερευνήθηκε αν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών διαφέρουν ανάλογα με τη βαθμίδα εκπαίδευσης στην οποία εργάζονται. Για τον σκοπό αυτό, πραγματοποιήθηκε t-test για ανεξάρτητα δείγματα, καθώς η κατηγορική μεταβλητή διέθετε δύο επίπεδα και οι προϋποθέσεις εφαρμογής του εν λόγω ελέγχου ίσχυαν.

Αρχικά, βάσει των αποτελεσμάτων που αναπαρίστανται στον Πίνακα 5, παρατηρείται ότι η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «συναισθηματική εξάντληση» ήταν 26,83 για τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, με τυπική απόκλιση 4,68 και 26,53 για τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, με τυπική απόκλιση 4,05. Η διαφορά αυτή δε βρέθηκε να είναι στατιστικά σημαντική ($t(118) = 0,37, p = 0,708$).

Επιπλέον, η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «αποπροσωποποίηση» ήταν 10,80 για τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, με τυπική απόκλιση 2,82 και 12,09 για τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, με τυπική απόκλιση 2,10. Η διαφορά αυτή ήταν στατιστικά σημαντική ($t(118) = -2,77, p = 0,007$). Ειδικότερα, παρατηρείται ότι οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση σημείωσαν υψηλότερη μέση βαθμολογία στην κλίμακα της αποπροσωποποίησης, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Άρα, οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση τείνουν σε υψηλότερο βαθμό να υιοθετούν συμπεριφορές αποπροσωποποίησης, εν συγκρίσει με τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση.

Τέλος, η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «προσωπικά επιτεύγματα» ήταν 22,00 για τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, με τυπική απόκλιση 4,39 και 21,49 για τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, με τυπική απόκλιση 3,62. Ωστόσο, η διαφορά αυτή δε φάνηκε να είναι στατιστικά σημαντική ($t(118) = 0,68, p = 0,489$).

Συμπεραίνοντας, απορρέει ότι τα επίπεδα της συναισθηματικής εξάντλησης και των προσωπικών επιτευγμάτων, δε διαφέρουν ανάλογα με τη βαθμίδα

εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών, ενώ τα επίπεδα της αποστασιοποίησης, φαίνεται να διαφέρουν.

Πίνακας 5: Αποτελέσματα t-test για ανεξάρτητα δείγματα ανάμεσα στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και της βαθμίδας εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών

Κλίμακες	Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	t (117)	p
	M.T. (T.A.)	M.T. (T.A.)		
Συναισθηματική εξάντληση	26,83 (4,68)	26,53 (4,05)	0,37	0,708
Αποπροσωποποίηση	10,80 (2,82)	12,09 (2,10)	-2,77	0,007
Προσωπικά επιτεύγματα	22 (4,39)	21,49 (3,62)	0,68	0,489

*M.T.: Μέση τιμή, T.A.: Τυπική απόκλιση

5.2.2. Διαφοροποίηση επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ανάλογα με το φύλο τους

Στη συνέχεια, μελετήθηκε η επίδραση του φύλου των εκπαιδευτικών στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν. Για τον σκοπό αυτό, πραγματοποιήθηκε t-test για ανεξάρτητα δείγματα, καθώς η κατηγορική μεταβλητή διέθετε δύο επίπεδα και οι προϋποθέσεις εφαρμογής του εν λόγω ελέγχου ίσχυαν.

Αρχικά, βάσει των αποτελεσμάτων που αναπαρίστανται στον Πίνακα 6, παρατηρείται ότι η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «συναισθηματική εξάντληση» ήταν 28,06 για τους άνδρες εκπαιδευτικούς, με τυπική απόκλιση 4,30 και 25,84 για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς, με τυπική απόκλιση 4,22. Η διαφορά αυτή ήταν στατιστικά σημαντική ($t(118) = -2,79, p = 0,006$). Ειδικότερα, παρατηρείται ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί σημείωσαν υψηλότερη μέση βαθμολογία στην κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης σε σχέση με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς. Επομένως, οι

άνδρες εκπαιδευτικοί φαίνεται να βιώνουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, εν συγκρίσει με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς.

Επιπλέον, η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «αποπροσωποποίηση» ήταν 12,20 για τους άνδρες εκπαιδευτικούς, με τυπική απόκλιση 2,79 και 10,90 για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς, με τυπική απόκλιση 2,36. Η διαφορά αυτή βρέθηκε να είναι στατιστικά σημαντική ($t(118) = -2,61, p = 0,011$). Πιο συγκεκριμένα, παρατηρείται ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί σημείωσαν υψηλότερη μέση βαθμολογία στην κλίμακα της αποπροσωποποίησης σε σχέση με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς, υποδηλώνοντας έτσι ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης σε σχέση με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς.

Τέλος, η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «προσωπικά επιτεύγματα» ήταν 21,80 για τους άνδρες εκπαιδευτικούς, με τυπική απόκλιση 3,70 και 21,80 για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς, με τυπική απόκλιση 4,28. Η εν λόγω διαφορά δε βρέθηκε να είναι στατιστικά σημαντική ($t(118) = -0,01, p = 0,993$).

Επομένως, εξάγεται το συμπέρασμα ότι τα επίπεδα των προσωπικών επιτευγμάτων, δε διαφέρουν ανάλογα με το φύλο των εκπαιδευτικών, ενώ τα επίπεδα της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποστασιοποίησης, φάνηκε να διαφέρουν.

Πίνακας 6: Αποτελέσματα t-test για ανεξάρτητα δείγματα ανάμεσα στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και του φύλου των εκπαιδευτικών

Κλίμακες	Άνδρας	Γυναίκα	t (118)	p
	M.T. (T.A.)	M.T. (T.A.)		
Συναισθηματική εξάντληση	28,06 (4,30)	25,84 (4,22)	-2,79	0,006
Αποπροσωποποίηση	12,20 (2,79)	10,90 (2,36)	-2,61	0,011
Προσωπικά επιτεύγματα	21,80 (3,70)	21,79 (4,28)	-0,01	0,993

*M.T.: Μέση τιμή, T.A.: Τυπική απόκλιση

5.2.3. Διαφοροποίηση επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας τους

Ακόμα, διερευνήθηκε η επίδραση των ετών προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν. Έτσι, πραγματοποιήθηκε ανovatest, καθώς η κατηγορική μεταβλητή διέθετε περισσότερα από δύο επίπεδα και οι προϋποθέσεις εφαρμογής του εν λόγω ελέγχου ίσχυαν.

Αρχικά, παρατηρώντας τον Πίνακα 7, διαφαίνεται ότι η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «συναισθηματική εξάντληση» ήταν 26,88 για τους εκπαιδευτικούς που διέθεταν έως 5 έτη προϋπηρεσίας, με τυπική απόκλιση 4,49 και 27,54 για τους εκπαιδευτικούς με 6-10 έτη προϋπηρεσίας, με τυπική απόκλιση 4,35. Επίσης, η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «συναισθηματική εξάντληση» ήταν 26,60 για τους εκπαιδευτικούς που διέθεταν 11-15 έτη προϋπηρεσίας, με τυπική απόκλιση 4,21 και 25,37 για τους εκπαιδευτικούς με 16+ έτη προϋπηρεσίας, με τυπική απόκλιση 4,45. Ωστόσο, η διαφορά αυτή δεν ήταν στατιστικά σημαντική ($F(3,116) = 1,19, p = 0,315$).

Εν συνεχεία, η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «αποστασιοποίηση» ήταν 11,38 για τους εκπαιδευτικούς που διέθεταν έως 5 έτη προϋπηρεσίας, με τυπική απόκλιση 2,94 και 11,63 για τους εκπαιδευτικούς με 6-10 έτη προϋπηρεσίας, με τυπική απόκλιση 2,41. Ακόμα, η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «αποστασιοποίηση» ήταν 11,37 για τους εκπαιδευτικούς που διέθεταν 11-15 έτη προϋπηρεσίας, με τυπική απόκλιση 2,13 και 11,12 για τους εκπαιδευτικούς με 16+ έτη προϋπηρεσίας, με τυπική απόκλιση 3,18. Η διαφορά αυτή δεν ήταν στατιστικά σημαντική ($F(3,116) = 0,18, p = 0,911$).

Τέλος, η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «προσωπικά επιτεύγματα» ήταν 21,88 για τους εκπαιδευτικούς που διέθεταν έως 5 έτη προϋπηρεσίας, με τυπική απόκλιση 4,05 και 21,43 για τους εκπαιδευτικούς με 6-10 έτη προϋπηρεσίας, με τυπική απόκλιση 4,67. Η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «προσωπικά επιτεύγματα» ήταν 21,86 για τους εκπαιδευτικούς που διέθεταν 11-15 έτη προϋπηρεσίας, με τυπική απόκλιση 4,00 και 22,17 για τους εκπαιδευτικούς με 16+ έτη προϋπηρεσίας, με τυπική απόκλιση 3,27. Εν τούτοις, η διαφορά αυτή δε φάνηκε να είναι στατιστικά σημαντική ($F(3,116) = 0,17, p = 0,919$).

Συμπεραίνοντας, καθίσταται σαφές ότι τα επίπεδα της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποστασιοποίησης και των προσωπικών επιτευγμάτων, δε διαφέρουν ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 7: Αποτελέσματα άνοια ανάμεσα στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και των ετών προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών στην εκπαίδευση

Κλίμακες	Έως 5	6-10	11-15	16+	F (3,116)	P
	M.T.	M.T.	M.T.	M.T.		
	(T.A.)	(T.A.)	(T.A.)	(T.A.)		
Συναισθηματική εξάντληση	26,88 (4,49)	27,54 (4,35)	26,60 (4,21)	25,37 (4,45)	1,19	0,315
Αποπροσωποποίηση	11,38 (2,94)	11,63 (2,41)	11,37 (2,13)	11,12 (3,18)	0,18	0,911
Προσωπικά επιτεύγματα	21,88 (4,05)	21,43 (4,67)	21,86 (4,00)	22,17 (3,27)	0,17	0,919

*M.T.: Μέση τιμή, T.A.: Τυπική απόκλιση

5.2.4. Διαφοροποίηση επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ανάλογα με την ηλικία τους

Επίσης, διερευνήθηκε η επίδραση της ηλικίας των εκπαιδευτικών στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν. Ομοίως, κρίθηκε δόκιμο να εφαρμοστεί ανovatest, καθώς η κατηγορική μεταβλητή διέθετε περισσότερα από δύο επίπεδα και οι προϋποθέσεις εφαρμογής του εν λόγω ελέγχου ίσχυαν.

Σύμφωνα με τον Πίνακα 8, διαφαίνεται ότι η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «συναισθηματική εξάντληση» ήταν 27,38 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν 25-35 ετών, με τυπική απόκλιση 3,69 και 27,26 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν 36-45 ετών, με τυπική απόκλιση 4,69. Επίσης, η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «συναισθηματική εξάντληση» ήταν 26,09 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν 46-55 ετών, με τυπική απόκλιση 4,34 και 26,03 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν 56+ ετών,

με τυπική απόκλιση 4,62. Ωστόσο, η διαφορά αυτή δεν ήταν στατιστικά σημαντική ($F(3,116) = 0,82, p = 0,487$).

Ακολούθως, η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «αποστασιοποίηση» ήταν 11,61 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν 25-35 ετών, με τυπική απόκλιση 2,43 και 11,21 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν 36-45 ετών, με τυπική απόκλιση 2,34. Ακόμα, η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «αποπροσωποποίηση» ήταν 11,06 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν 46-55 ετών, με τυπική απόκλιση 2,99 και 11,82 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν 56+ ετών, με τυπική απόκλιση 2,62. Η διαφορά αυτή δεν ήταν στατιστικά σημαντική ($F(3,116) = 0,54, p = 0,655$).

Η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «προσωπικά επιτεύγματα» ήταν 21,69 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν 25-35 ετών, με τυπική απόκλιση 3,27 και 21,68 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν 36-45 ετών, με τυπική απόκλιση 4,70. Ακόμα, η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «προσωπικά επιτεύγματα» ήταν 22,28 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν 46-55 ετών, με τυπική απόκλιση 4,13 και 21,50 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν 56+ ετών, με τυπική απόκλιση 3,92. Η διαφορά αυτή δεν ήταν στατιστικά σημαντική ($F(3,116) = 0,21, p = 0,886$).

Συνοψίζοντας, εξάγεται το συμπέρασμα ότι τα επίπεδα της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποστασιοποίησης και των προσωπικών επιτευγμάτων, δε διαφέρουν ανάλογα με την ηλικία των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 8: Αποτελέσματα ανομα ανάμεσα στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και της ηλικίας των εκπαιδευτικών

Κλίμακες	25-35	36-45	46-55	56+	F (3,116)	P
	M.T.	M.T.	M.T.	M.T.		
	(T.A.)	(T.A.)	(T.A.)	(T.A.)		
Συναισθηματική εξάντληση	27,38 (3,69)	27,26 (4,69)	26,09 (4,34)	26,03 (4,62)	0,82	0,487
Αποπροσωποποίηση	11,61 (2,43)	11,21 (2,34)	11,06 (2,99)	11,82 (2,62)	0,54	0,655

Προσωπικά επιτεύγματα	21,69 (3,27)	21,68 (4,70)	22,28 (4,13)	21,50 (3,92)	0,21	0,886
-----------------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	------	-------

*Μ.Τ.: Μέση τιμή, Τ.Α.: Τυπική απόκλιση

5.2.5. Διαφοροποίηση επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση

Ακολούθως, διερευνήθηκε η επίδραση της οικογενειακής κατάστασης των εκπαιδευτικών στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν. Για τον σκοπό αυτό, εφαρμόστηκε t-test για ανεξάρτητα δείγματα, καθώς η κατηγορική μεταβλητή διέθετε δύο επίπεδα και οι προϋποθέσεις εφαρμογής του εν λόγω ελέγχου ίσχυαν.

Αρχικά, σύμφωνα με τον Πίνακα 9, η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «συναισθηματική εξάντληση» ήταν 27,33 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν άγαμοι, με τυπική απόκλιση 4,40 και 26,35 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν έγγαμοι, με τυπική απόκλιση 4,34. Η διαφορά αυτή δεν ήταν στατιστικά σημαντική ($t(118) = 1,18, p = 0,440$).

Ακόμα, η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «αποπροσωποποίηση» ήταν 11,79 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν άγαμοι, με τυπική απόκλιση 2,55 και 11,19 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν έγγαμοι, με τυπική απόκλιση 2,62. Ωστόσο, η εν λόγω διαφορά δεν ήταν στατιστικά σημαντική ($t(118) = 1,19, p = 0,235$).

Τέλος, η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «προσωπικά επιτεύγματα» ήταν 22,95 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν άγαμοι, με τυπική απόκλιση 3,98 και 21,18 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν έγγαμοι, με τυπική απόκλιση 3,97, με την εν λόγω διαφορά να είναι στατιστικά σημαντική ($t(118) = -2,33, p = 0,022$). Ειδικότερα, διαφαίνεται ότι οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί έχουν χαμηλότερη μέση βαθμολογία στην εν λόγω κλίμακα, υποδηλώνοντας έτσι ότι έχουν θετικότερη στάση ως προς τα προσωπικά τους επιτεύγματα, απ' ό,τι οι άγαμοι εκπαιδευτικοί.

Συμπεραίνοντας, απορρέει ότι τα επίπεδα της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποστασιοποίησης, δε διαφέρουν ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση

των εκπαιδευτικών, ενώ τα επίπεδα των προσωπικών επιτευγμάτων, βρέθηκε να διαφέρουν.

Πίνακας 9: Αποτελέσματα t-test για ανεξάρτητα δείγματα ανάμεσα στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και της οικογενειακής κατάστασης των εκπαιδευτικών

Κλίμακες	Άγαμος	Έγγαμος	t (118)	p
	M.T. (T.A.)	M.T. (T.A.)		
Συναισθηματική εξάντληση	27,33 (4,40)	26,35 (4,34)	1,18	0,240
Αποπροσωποποίηση	11,79 (2,55)	11,19 (2,62)	1,19	0,235
Προσωπικά επιτεύγματα	22,95 (3,98)	21,18 (3,97)	-2,33	0,022

*M.T.: Μέση τιμή, T.A.: Τυπική απόκλιση

5.2.6. Διαφοροποίηση επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ανάλογα με το επίπεδο σπουδών τους

Τέλος, εξετάστηκε ο ρόλος του επιπέδου μόρφωσης των εκπαιδευτικών στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν. Για τον σκοπό αυτό, εφαρμόστηκε t-test για ανεξάρτητα δείγματα, καθώς η κατηγορική μεταβλητή διέθετε δύο επίπεδα και οι προϋποθέσεις εφαρμογής του εν λόγω ελέγχου ίσχυαν.

Αρχικά, σύμφωνα με τον Πίνακα 10, η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «συναισθηματική εξάντληση» ήταν 26,48 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ, με τυπική απόκλιση 4,52 και 27,24 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, με τυπική απόκλιση 3,98. Η διαφορά αυτή δεν ήταν στατιστικά σημαντική ($t(118) = -0,85$, $p = 0,398$).

Επιπρόσθετα, η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «αποπροσωποποίηση» ήταν 11,31 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ, με τυπική απόκλιση 2,58 και 11,64 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού

τίτλου σπουδών, με τυπική απόκλιση 2,67. Ωστόσο, η εν λόγω διαφορά δεν ήταν στατιστικά σημαντική ($t(118) = -0,61, p = 0,542$).

Τέλος, η μέση βαθμολογία στην κλίμακα «προσωπικά επιτεύγματα» ήταν 22,03 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ, με τυπική απόκλιση 3,89 και 21,18 για τους εκπαιδευτικούς που ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, με τυπική απόκλιση 4,45. Η εν λόγω διαφορά δε βρέθηκε να είναι στατιστικά σημαντική ($t(118) = -1,03, p = 0,305$).

Συνοψίζοντας, εξάγεται το συμπέρασμα ότι τα επίπεδα της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποστασιοποίησης και των προσωπικών επιτευγμάτων, δε διαφέρουν ανάλογα με το επίπεδο σπουδών των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 10: Αποτελέσματα t-test για ανεξάρτητα δείγματα ανάμεσα στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και του επιπέδου μόρφωσης των εκπαιδευτικών

Κλίμακες	Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	Μεταπτυχιακός τίτλος	t (118)	p
	M.T. (T.A.)	M.T. (T.A.)		
Συναισθηματική εξάντληση	26,48 (4,52)	27,24 (3,98)	-0,85	0,398
Αποπροσωποποίηση	11,31 (2,58)	11,64 (2,67)	-0,61	0,542
Προσωπικά επιτεύγματα	22,03 (3,89)	21,18 (4,45)	-1,03	0,305

*M.T.: Μέση τιμή, T.A.: Τυπική απόκλιση

5.3. Σύνοψη αποτελεσμάτων της έρευνας

Αρχικά, κρίθηκε σκόπιμο να μελετηθούν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και βάσει των κατάλληλων περιγραφικών μέτρων που υπολογίστηκαν, εξήχθη το συμπέρασμα ότι το εν λόγω δείγμα παρουσιάζει

μέτρια προς υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και μέτρια επίπεδα αποπροσωποποίησης. Παράλληλα, οι εκπαιδευτικοί φαίνεται να έχουν εξαιρετικά θετική στάση ως προς τα προσωπικά τους επιτεύγματα. Συνεπώς, στο υπό μελέτη δείγμα, παρατηρήθηκαν μέτρια επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Σε παρόμοια συμπεράσματα κατέληξε η έρευνα του Κόκκινου (2000), στην οποία παρατηρήθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί παρουσίαζαν συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση σε χαμηλά επίπεδα, ενώ τα επίπεδα της προσωπικής τους επίτευξης ήταν υψηλότερα. Ακόμα, στην έρευνα των Σπυρομήτρου & Ιορδανίδη (2017), διαπιστώθηκε ότι τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης στους εκπαιδευτικούς ήταν χαμηλά. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα, διαφάνηκε ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν συναισθηματική εξάντληση σε υψηλό βαθμό, αποπροσωποποίηση σε μέτριο προς υψηλό βαθμό, ενώ τα επίπεδα της προσωπικής τους επίτευξης ήταν χαμηλά (Κάμτσιου & Λώλη, 2016).

5.3.1. Σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και της βαθμίδας εκπαίδευσης που εργάζονται

Εν συνεχεία, διερευνήθηκε αν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών διαφέρουν, ανάλογα με τη βαθμίδα εκπαίδευσής τους. Αρχικά, παρατηρήθηκε ότι τα επίπεδα της συναισθηματικής εξάντλησης και των προσωπικών επιτευγμάτων, δε διαφέρουν ανάλογα με τη βαθμίδα εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών. Αντιθέτως, τα επίπεδα της αποστασιοποίησης, φάνηκε να διαφέρουν ανάλογα με τη βαθμίδα εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών, με τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση να υιοθετούν σε υψηλότερο βαθμό συμπεριφορές αποπροσωποποίησης, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε συμφωνία με τα ευρήματα της έρευνας των Kantas & Vassiliaki (1997), στην οποία παρατηρήθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης εμφάνιζαν χαμηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης σε σχέση με αυτούς της δευτεροβάθμιας. Επίσης, στην έρευνα των Russell, Altmaier & VanVelzen (1987), διαπιστώθηκε ότι η βαθμίδα εκπαίδευσης επιδρά στην εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

5.3.2. Σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και του φύλου τους

Στη συνέχεια, μελετήθηκε η επίδραση του φύλου των εκπαιδευτικών στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα επίπεδα των προσωπικών επιτευγμάτων, δε διαφέρουν ανάλογα με το φύλο των εκπαιδευτικών. Εν τούτοις, τα επίπεδα της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης, βρέθηκε να διαφέρουν ανάλογα με το φύλο των συμμετεχόντων. Ειδικότερα, διαπιστώθηκε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί φαίνεται να βιώνουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, εν συγκρίσει με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς. Επίσης, οι άνδρες εκπαιδευτικοί φαίνεται να παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης, σε σχέση με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς. Τα ευρήματα αυτά έρχονται εν μέρει σε συμφωνία με τα ευρήματα της μελέτης των Lau, Yuen & Chan (2005), στη οποία διαφάνηκε ότι οι άνδρες εμφάνισαν υψηλότερη βαθμολογία στα επίπεδα της αποπροσωποποίησης, ενώ οι γυναίκες εμφάνισαν υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση και μειωμένη προσωπική επίτευξη. Σε ανάλογα αποτελέσματα κατέληξε η έρευνα των Σπυρομήτρου & Ιορδανίδη (2017), στην οποία διαπιστώθηκε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί παρουσίαζαν χαμηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, σε σχέση με τις γυναίκες. Προχωρώντας σε πιο σύγχρονες έρευνες, έχει φανεί ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί έχουν υψηλότερο κίνδυνο επαγγελματικής εξουθένωσης από τους άνδρες (Benevere & Fiorilli, 2015). Ομοίως, η έρευνα των Shaheen & Mahmood (2016) αποκάλυψε ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερο βαθμό εξουθένωσης, μικρότερο, ωστόσο, βαθμό προσωπικής επίτευξης και ικανοποίησης. Αντιθέτως, στην έρευνα των Κάμτσιου & Λώλη (2016), δεν ανευρέθηκε διαφοροποίηση των επιπέδων αποπροσωποποίησης και προσωπικής επίτευξης των εκπαιδευτικών ως προς το φύλο τους, γεγονός που εν μέρει συμφωνεί με την έρευνα της Πανάγου, στην οποία δεν εντοπίστηκε διαφοροποίηση ως προς τα επίπεδα προσωπικής επίτευξης, ανάλογα με το φύλο τους.

5.3.3. Σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και των ετών προϋπηρεσίας τους

Ακόμα, διερευνήθηκε η επίδραση των ετών προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν. Από τα αποτελέσματα που

προέκυψαν διαπιστώθηκε ότι τα επίπεδα της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποστασιοποίησης και των προσωπικών επιτευγμάτων, δε διαφέρουν ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών. Εν τούτοις, σε έρευνα που διεξήχθη σε εκπαιδευτικούς και εκπαιδευτικούς που έκαναν την πρακτική τους εξάσκηση σε σχολείο, διαπιστώθηκε ότι οι εκείνοι που ταυτόχρονα ήταν σπουδαστές, ήταν ευάλωτοι στην εμπειρία της εξουθένωσης. Το εύρημα αυτό ενδεχομένως οφείλεται στο γεγονός ότι ήταν νέοι στο επάγγελμα, και κατ' επέκταση, δεν είχαν την εμπειρία και τις κατάλληλες στρατηγικές για να διαχειριστούν την εξουθένωση που βίωναν (Fives, Hamman & Olivarez, 2007). Ακόμα, στην έρευνα των Antoniou et al. (2000) παρατηρήθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα από 25 έτη προϋπηρεσίας, εμφάνισαν υψηλότερο αίσθημα προσωπικής επίτευξης και αυτοεκτίμησης συγκριτικά με αυτούς που «υπηρετούν» στον κλάδο της εκπαίδευσης από 13 έως 24 έτη συνολικά.

5.3.4. Σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και της ηλικίας τους

Επίσης, διερευνήθηκε η επίδραση της ηλικίας των εκπαιδευτικών στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν. Από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας διαφάνηκε ότι τα επίπεδα της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποστασιοποίησης και των προσωπικών επιτευγμάτων, δε διέφεραν ανάλογα με την ηλικία των εκπαιδευτικών. Εν τούτοις, στην έρευνα των Πολυχρόνη & Αντωνίου (2006) διαφάνηκε ότι οι εκπαιδευτικοί νεότερης ηλικίας εμφάνισαν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης και συναισθηματικής εξάντλησης, σε σχέση με τους λοιπούς συναδέλφους τους (Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006). Επίσης, στην έρευνα των Russell, Altmaier & VanVelzen (1987), διαπιστώθηκε ότι η ηλικία επιδρά στην εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

5.3.5. Σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και της οικογενειακής τους κατάστασης

Ακολούθως, διερευνήθηκε η επίδραση της οικογενειακής κατάστασης των εκπαιδευτικών στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα επίπεδα της συναισθηματικής εξάντλησης και της

αποστασιοποίησης, δε διαφέρουν ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών. Εν τούτοις, τα επίπεδα των προσωπικών επιτευγμάτων διέφεραν λαμβάνοντας υπόψη την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών. Πιο συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί που ήταν έγγαμοι, φαίνεται να έχουν θετικότερη στάση ως προς τα προσωπικά τους επιτεύγματα, εν συγκρίσει με τους άγαμους εκπαιδευτικούς. Ωστόσο, στην έρευνα των Bauer et al. (2006) διαπιστώθηκε ότι οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί παρουσίαζαν χαμηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, σε σχέση με τους άγαμους εκπαιδευτικούς. Επίσης, σύμφωνα με την έρευνα των Gamsjager & Buschmann (1999), οι παντρεμένοι εκπαιδευτικοί ήταν λιγότερο ευάλωτοι στην εξουθένωση έναντι αυτών που ήταν διαζευγμένοι. Ακόμα, οι De Haus & Diekstra (1999) παρατήρησαν ότι οι έγγαμοι άνδρες βίωναν εξουθένωση σε μικρότερο βαθμό και τα επίπεδα αποπροσωπώσεώς τους, ήταν χαμηλότερα, σε σύγκριση με τα άτομα που δεν ήταν σε σχέση.

5.3.6. Σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και του επιπέδου σπουδών τους

Τέλος, εξετάστηκε ο ρόλος του επιπέδου σπουδών των εκπαιδευτικών στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν. Από τα αποτελέσματα της έρευνας, διαπιστώθηκε ότι τα επίπεδα της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποστασιοποίησης και των προσωπικών επιτευγμάτων, δε διέφεραν ανάλογα με το επίπεδο σπουδών των εκπαιδευτικών. Ωστόσο, προγενέστερες έρευνες έχουν δείξει ότι το μορφωτικό επίπεδο συμβάλλει με διάφορους τρόπους στην εμφάνιση αυτού του συνδρόμου (Κάντας, 1996; Friedman, 1991; Antoniou et al., 2000; Maslach & Jackson, 1981; Sari, 2004). Το γεγονός ότι στην παρούσα έρευνα δεν εντοπίστηκε διαφοροποίηση των επιπέδων της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ανάλογα με το μορφωτικό τους επίπεδο, ενδεχομένως είναι απόρροια της κατανομής της εν λόγω μεταβλητής στο δείγμα και ειδικότερα, της συμμετοχής κυρίως εκπαιδευτικών με μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών.

Γ΄ ΜΕΡΟΣ – ΕΡΜΗΝΕΙΑ/ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΠΟΡΙΣΜΑΤΩΝ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

ΣΥΖΗΤΗΣΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο το οποίο αναφέρθηκε για πρώτη φορά από τον Freudenberger (1974) και τα επόμενα χρόνια ακολούθησαν αρκετές προσπάθειες απόδοσης ορισμού του από πολλούς επιστήμονες, στοιχείο το οποίο το καθιστά ένα πολυδιάστατο φαινόμενο. Μεταξύ των ορισμών ξεχωρίζει μέχρι και σήμερα αυτός της Christina Maslach η οποία ασχολήθηκε πάρα πολύ με το φαινόμενο αυτό και υποστήριξε ότι είναι ένα σύνδρομο ψυχοσωματικής εξάντλησης κατά το οποίο χάνεται τόσο το ενδιαφέρον, όσο και τα θετικά συναισθήματα του εργαζομένου για τους ανθρώπους που εξυπηρετεί, σταματάει να ικανοποιείται από την εργασία του και σχηματίζει αρνητική εικόνα για τον εαυτό του (Maslach, 1982, σ.18). Διακρίνει μάλιστα και τις τρεις διαστάσεις (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και χαμηλή προσωπική επίτευξη ή έλλειψη αυτής), βάσει των οποίων υλοποιήθηκε η παρούσα έρευνα.

Η ενασχόληση με το φαινόμενο αυτό και η προσπάθεια του κάθε επιστήμονα ή ειδικού να αποδώσει έναν ορισμό σε αυτό οδήγησε, όπως θα ήταν αναμενόμενο, στην εμφάνιση και εδραίωση αρκετών θεωρητικών μοντέλων, άλλα με περισσότερα κοινά χαρακτηριστικά και άλλα με λιγότερα. Τα πιο διαδεδομένα εξ αυτών είναι έξι και μάλιστα ένα από αυτά, αυτό των τριών διαστάσεων των Maslach και Jackson (1982) είναι αυτό στο οποίο βασίστηκε και η συγκεκριμένη έρευνα καθότι είναι η πιο δημοφιλής προσέγγιση έως και σήμερα.

Όπως ποικίλουν οι ορισμοί που έχουν διατυπωθεί για το σύνδρομο αυτό, διαφορετικές είναι και οι προσεγγίσεις αναφορικά με τους παράγοντες που προκαλούν την επαγγελματική εξουθένωση. Μια αιτία που γίνεται αποδεκτή από πολλούς επιστήμονες (Capel, 1991; Maslach et al, 2001; Schaufeli & Buunk, 2003; Schwarzer & Hallum,

2008; Shirom & Melamed, 2005) είναι το άγχος. Στην εμφάνιση του συνδρόμου αυτού σημαντικό ρόλο ενέχουν και οι ατομικοί παράγοντες, οι οργανωτικοί παράγοντες και οι παράγοντες συναλλαγής (Chang, 2009).

Καθώς, λοιπόν, η επαγγελματική εξουθένωση είναι απόρροια του εργασιακού άγχους, οι συνέπειες θα είναι αρνητικές όχι μόνο στην επαγγελματική ζωή του εργαζόμενου, αλλά και σε ατομικό και οικογενειακό επίπεδο. Σαφώς οι συνέπειες δεν είναι ίδιες για όλους τους εργαζόμενους, υπάρχουν ωστόσο κάποια συμπτώματα τα οποία μπορούν να χαρακτηριστούν πιο συνηθισμένα. Τέτοια μπορεί να είναι τα σωματικά (Tyler & Cushway, 1998) , τα ψυχολογικά (Shirom & Melamed, 2005) και τα συμπεριφορικά (Maslach et al., 2001).

Κρίνεται επακόλουθα απαραίτητη η αντιμετώπιση αυτού του συνδρόμου, κάτι το οποίο μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο εάν αναγνωριστεί η ύπαρξή του. Παρεμβάσεις, έτσι, μπορούν και είναι ζωτικής σημασίας να γίνουν σε ατομικό επίπεδο, όπως η επανεκτίμηση των προσωπικών στόχων και προσδοκιών (Αναγνωστόπουλος & Παπαδάτου, 1992) και σε οργανωτικό – διοικητικό επίπεδο, όπως η δυνατότητα συμβουλευτικής υποστήριξης στους εργαζόμενους εκπαιδευτικούς που αντιμετωπίζουν προβλήματα (Καραγιάννη, 2018). Βέβαια, πριν την αντιμετώπιση προηγείται η πρόληψή του, κάτι που παραλείπεται από πολλούς εργαζόμενους (Maslach et al., 2001).

Σκοπός, λοιπόν, της παρούσας διπλωματικής εργασίας ήταν η μελέτη και η καταγραφή των επιπέδων της επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Λευκάδας και πώς αυτά επηρεάζονται από ορισμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Έτσι, επιδιώχθηκε να καταγραφούν τα επίπεδα των τριών διαστάσεων της εξουθένωσης, δηλαδή της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και του αισθήματος της μειωμένης προσωπικής επίτευξης, μέσω της διανομής του ερωτηματολογίου των Maslach, Jackson & Schwab (1996). Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 120 εκπαιδευτικοί του νομού Λευκάδας. Όσον αφορά τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά, η πλειονότητα αυτών ήταν γυναίκες, ηλικίας 36-55 ετών, έγγαμες, κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ, με 6-15 έτη προϋπηρεσίας, που εργάζονταν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση.

6.1. Συμπεράσματα πρώτου ερευνητικού ερωτήματος

Το πρώτο ερώτημα το οποίο τέθηκε και απασχόλησε την ερευνήτρια σχετιζόταν με τη βαθμίδα των εκπαιδευτικών και συγκεκριμένα αν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας ή οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Διαπιστώθηκε, λοιπόν, ότι τα επίπεδα της συναισθηματικής εξάντλησης και των προσωπικών επιτευγμάτων δεν διαφοροποιούνται βάσει της βαθμίδας εκπαίδευσης, κάτι το οποίο δεν συμβαίνει με τα επίπεδα της αποπροσωποποίησης αφού η τελευταία συγκεντρώνει υψηλότερα ποσοστά στους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από ότι σε αυτούς της πρωτοβάθμιας. Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε συμφωνία με αυτά του Κάντα (1996), κατά τον οποίο το ποσοστό αποπροσωποποίησης για τους δασκάλους ανέρχεται στο 3%, ενώ για τους καθηγητές στο 5%. Το ποσοστό είναι μόνον χαμηλό, υπάρχει ωστόσο αυτή η διαφορά η οποία πρέπει να σημειωθεί. Επιβεβαιώνεται έτσι ότι η βαθμίδα εκπαίδευσης επιδρά στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, όπως διαπιστώνεται μάλιστα και στην έρευνα των Russell, Altmaier & VanVelzen (1987).

6.2. Συμπεράσματα δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος

Το δεύτερο ερώτημα αφορά τα επίπεδα των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών του νομού Λευκάδος. Στο δείγμα που μελετήθηκε διαπιστώθηκαν μέτρια επίπεδα του συνδρόμου αυτού και ειδικότερα τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης είναι υψηλά, ενώ σε μέτριο βαθμό κυμαίνονται αυτά της αποπροσωποποίησης. Όσον αφορά τα προσωπικά τους επιτεύγματα η στάση των εκπαιδευτικών φαίνεται αρκετά θετική. Σε σύγκριση με τη βιβλιογραφία παρατηρείται ότι συμφωνεί με τα παραπάνω συμπεράσματα και η έρευνα του Κόκκινου (2000). Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα έρχονται, βέβαια, σε αντίθεση με αυτά των Σπυρομήτρου και Ιορδανίδη (2017), οι οποίοι στην έρευνά τους διαπίστωσαν χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης. Ως προς τα επίπεδα προσωπικής επίτευξης διαφέρουν και τα αποτελέσματα της έρευνας των Κάμτσιου & Λώλη (2016), κατά τους οποίους

βρίσκονται σε χαμηλά επίπεδα. Αναφορικά με τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης δεν εντοπίζεται κάποια διαφορά με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας.

6.3. Συμπεράσματα τρίτου ερευνητικού ερωτήματος

Το τρίτο και τελευταίο ερώτημα αφορά τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους.

Αρχικά, ως προς το φύλο διαπιστώθηκε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης συγκριτικά με τις γυναίκες, ενώ τα επίπεδα των προσωπικών επιτευγμάτων δεν εμφανίζουν διαφορά. Εν μέρει υπάρχει συμφωνία με τα αποτελέσματα της μελέτης των Lau, Yuen & Chan (2005), καθώς οι άνδρες συγκεντρώνουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης, ενώ οι γυναίκες υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης. Σε αντίστοιχα αποτελέσματα κατέληξε και η έρευνα των Σπυρομήτρου & Ιορδανίδη (2017), συμφωνώντας με την προηγούμενη ως προς τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης. Με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας ως προς τα επίπεδα της προσωπικής επίτευξης, τα οποία δεν διαφοροποιούνται αναλογικά με το φύλο, συμφωνούν και οι έρευνες των Κάμτσιου & Λώλη (2016) και της Πανάγου (2017).

Βάσει των ετών προϋπηρεσίας δεν διαπιστώθηκε κάποια διαφορά ως προς τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Στην έρευνα των Fives, Hamman & Olivarez (2007), ωστόσο, οι εκπαιδευτικοί που έκαναν την πρακτική τους άσκηση συγκέντρωσαν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, γεγονός το οποίο μπορεί να αποδοθεί στο ότι δεν είχαν πολλά χρόνια άσκησης του συγκεκριμένου επαγγέλματος και δεν είχαν, επίσης, την εμπειρία να διαχειριστούν την εξουθένωση που βίωναν.

Ένα άλλο δημογραφικό στοιχείο που διερευνήθηκε ήταν αυτό της ηλικίας, στο οποίο δεν εντοπιστηκε κάποια διαφορά στα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και προσωπικών επιτευγμάτων. Ένα τέτοιο αποτέλεσμα δεν εντοπίζεται στην έρευνα των Russell, Altmaier & VanVelzen (1987), κατά τους οποίους η ηλικία επιδρά στην επαγγελματική εξουθένωση.

Στη συνέχεια διερευνήθηκε κατά πόσο η οικογενειακή κατάσταση μπορεί να επηρεάσει τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Εκ των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης, μόνο αυτό της προσωπικής επίτευξης διαπιστώθηκε ότι επηρεάζεται βάσει της οικογενειακής κατάστασης των εκπαιδευτικών. Πιο αναλυτικά, οι άγαμοι εκπαιδευτικοί δεν εμφανίζουν τόσο θετική στάση όσον αφορά τα προσωπικά επιτεύγματα σε σύγκριση με τους έγγαμους. Από την έρευνα των Gamsjager & Buschmann (1999) προκύπτει ότι οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί δεν είναι τόσο ευάλωτοι στην επαγγελματική εξουθένωση, στοιχεία τα οποία βρίσκουν εν μέρει σύμφωνους και τους De Haus & Diekstra (1999), σύμφωνα με τους οποίους οι παντρεμένοι άνδρες εκπαιδευτικοί εμφανίζουν χαμηλότερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης συγκριτικά με αυτούς που δεν βρίσκονταν σε σχέση.

Τέλος, ως προς το επίπεδο σπουδών είναι απαραίτητο να σημειωθεί ότι δεν εντοπίζεται κάποια διαφορά σε κανένα εκ των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το εύρημα αυτό έρχεται, βέβαια, σε αντίθεση βάσει της βιβλιογραφίας με άλλες έρευνες, κατά τις οποίες το επίπεδο σπουδών επηρεάζει την εμφάνιση αυτού του συνδρόμου (Κάντας, 1996; Friedman, 1991; Antoniouet al., 2000; Maslach & Jackson, 1981; Sari, 2004).

6.4. Πρακτικές εφαρμογής έρευνας

Κατ' αρχάς, η οργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων και ημερίδων που θα αφορούν την εμφάνιση του εν λόγω συνδρόμου στους εκπαιδευτικούς, κρίνεται απαραίτητη προκειμένου οι ενδιαφερόμενοι να κατανοήσουν την έκταση και τις συνέπειές του. Πιο συγκεκριμένα, έχει φανεί ότι σημαντικό ποσοστό των εκπαιδευτικών δε γνωρίζει την ύπαρξη της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως σύνδρομο που ταλανίζει το εν λόγω επάγγελμα, αλλά ούτε τα συμπτώματά της. Έτσι, η ενημέρωσή τους μέσω κατάλληλων επιμορφωτικών σεμιναρίων και ημερίδων, μπορεί να συνδράμει σημαντικά στην έγκαιρη αναγνώριση των συναφών συμπτωμάτων και την άμεση αντιμετώπισή τους.

Επιπλέον, η ηγεσία ενός εκπαιδευτικού οργανισμού δύναται να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην πρόληψη, αλλά και την αντιμετώπιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ειδικότερα, η ηγεσία οφείλει να είναι αρωγός στο έργο του εκπαιδευτικού, να του παρέχει τις κατάλληλες συμβουλές και να τον παρακινεί να εξελίσσεται διαρκώς, αφουγκράζοντας παράλληλα τους προβληματισμούς του. Έτσι, ο εκπαιδευτικός θα αισθάνεται ότι έχει την απαιτούμενη στήριξη για να εκτελεί το έργο του καθημερινώς, γεγονός που μπορεί να συνδράμει καθοριστικά στη μείωση των αρνητικών συμπτωμάτων που βιώνουν και κατ' επέκταση, στην επίτευξη της συναισθηματικής τους αποφόρτισης.

Ακόμα, σημαντική είναι η δημιουργία κατάλληλων δομών, στις οποίες οι εκπαιδευτικοί θα απευθύνονται για την παροχή ψυχολογικής υποστήριξης και θα είναι διαθέσιμες σε κάθε περιοχή της χώρας, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για αγροτική ή αστική περιοχή. Στην παροχή ψυχολογικής υποστήριξης, σημαντικό ρόλο μπορούν να διαδραματίσουν και οι σχολικοί ψυχολόγοι, οι οποίοι θα αναλάβουν την ενημέρωση των εκπαιδευτικών για το εν λόγω σύνδρομο και θα συνεισφέρουν στην αντιμετώπισή του, όταν κριθεί απαραίτητο.

Τέλος, η βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εκπαιδευτικών, η έγκαιρη μονιμοποίησή τους και η παροχή καλύτερων απολαβών, μπορούν να συνδράμουν σημαντικά στην πρόληψη του συνδρόμου αυτού, καθώς έμμεσα θα μειωθούν οι πηγές που πυροδοτούν το άγχος και την εξουθένωσή τους.

6.5. Προτάσεις μελλοντικής έρευνας

Αρχικά, προτείνεται η περαιτέρω μελέτη των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, μέσα από ένα ευρύ δείγμα εκπαιδευτικών που θα προέλθει από όλη την Ελλάδα. Με τον τρόπο αυτόν, μπορούν να εντοπιστούν οι γεωγραφικές περιοχές στις οποίες τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης είναι πολύ υψηλά ή πολύ χαμηλά στους εκπαιδευτικούς και έπειτα, να κατανοηθούν οι λόγοι που συμβάλλουν σε αυτά.

Εν συνεχεία, προτείνεται η περαιτέρω μελέτη των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί μέσα από την αξιοποίηση συνδυασμού ερευνητικών εργαλείων. Η εφαρμογή της μικτής μεθοδολογικής προσέγγισης, κατά την οποία διανέμεται ερωτηματολόγιο, αλλά διεξάγονται και συνεντεύξεις με τους συμμετέχοντες, θα μπορούσε να συνδράμει στην εξαγωγή επιπρόσθετων συμπερασμάτων, καθώς θα μπορούσαν να διαφανούν οι αιτίες που προκαλούν την εξουθένωση, αλλά και το πώς την αντιμετωπίζουν. Έτσι, τα αποτελέσματα που θα εξαχθούν, θα ανταποκρίνονται περισσότερο στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα, καθώς οι εκπαιδευτικοί θα μπορούν να διατυπώσουν με περισσότερη ακρίβεια τα συναισθήματα και τις σκέψεις τους.

Επίσης, κρίνεται απαραίτητη η περαιτέρω διερεύνηση του ρόλου των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς υπάρχουν αντικρουόμενα συμπεράσματα στη διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία. Επιπρόσθετοι δημογραφικοί παράγοντες που θα μπορούσαν να μελετηθούν είναι η σχέση εργασίας των εκπαιδευτικών (μόνιμοι/ αναπληρωτές/ ωρομίσθιοι), αλλά και το είδος του σχολείου (ιδιωτικό/ δημόσιο), προκειμένου να διαφανεί αν οι εν λόγω μεταβλητές επηρεάζουν τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί. Επιπλέον, εκτός από τη διερεύνηση του ρόλου των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης, κρίνεται απαραίτητο να μελετηθεί και η επίδραση ποικίλων οργανωσιακών παραγόντων, όπως είναι οι απολαβές, ο φόρτος εργασίας, το εργασιακό περιβάλλον, στην εμφάνισή της.

Τέλος, κρίνεται ενδιαφέρουσα η διερεύνηση των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί, σε διάφορες χρονικές περιόδους κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς. Ειδικότερα, καθίσταται σαφές ότι η περίοδος κατά την οποία διεξάγεται η εκάστοτε έρευνα σε ένα δείγμα εκπαιδευτικών, μπορεί να επηρεάσει άμεσα τα αποτελέσματα που θα προκύψουν από αυτή. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, η διερεύνηση των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης αμέσως μετά τις διακοπές των εκπαιδευτικών, δε θεωρείται απολύτως ενδεικτική περίοδος, καθώς οι εκπαιδευτικοί έχουν μπορέσει να αποφορτιστούν σε έναν βαθμό. Ως εκ τούτου, μέσω της διερεύνησης των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης σε διάφορες χρονικές περιόδους, μπορούν να εντοπιστούν οι περίοδοι που οι εκπαιδευτικοί

βιώνουν έντονη επαγγελματική εξουθένωση και να ανευρεθούν οι πηγές προέλευσής της.

6.6. Περιορισμοί έρευνας

Αρχικά, το ερωτηματολόγιο αποτελεί ένα ερευνητικό εργαλείο αυτοαναφοράς, γεγονός που μπορεί να συνδράμει στην εξαγωγή αναξιόπιστων αποτελεσμάτων, καθώς σχετίζεται άμεσα με το επίπεδο της αυτογνωσίας των συμμετεχόντων. Παράλληλα, η αποκλειστική χρήση κλειστού τύπου ερωτήσεων μπορεί να επηρεάσει την αντικειμενικότητα των αποτελεσμάτων, αφού οι εν λόγω ερωτήσεις καθοδηγούν έμμεσα τους συμμετέχοντες προς την επιλογή συγκεκριμένων απαντήσεων. Έτσι, μολονότι επιτυγχάνεται η εύκολη και άμεση επεξεργασία των δεδομένων, ενδέχεται να υπάρχει απώλεια πολύτιμης πληροφορίας για το υπό μελέτη θέμα.

Τέλος, αδυναμία της έρευνας συνιστά το δείγμα της, το οποία θεωρείται μικρό σε σχέση με το πλήθος των εκπαιδευτικών που απασχολείται σε σχολικές μονάδες της Ελλάδας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

Αναγνωστόπουλος, Φ. & Παπαδάτου, Δ. (1992). *Παραγοντική σύνθεση και εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου καταγραφής της επαγγελματικής εξουθένωσης σε δειγματοληπτικές νοσηλευτριών*. *Ψυχολογικά Θέματα*, 5, 183-202.

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.

Δημητρόπουλος, Χ., & Φιλίππου, Ν. (2008). *Η επαγγελματική εξουθένωση στο χώρο της υγείας*. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 25(5), 642-647.

Θεοφίλου, Π. (2009). *Το Σύνδρομο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης στο Χώρο της Υγείας*. *E-Journal of Science & Technology (e-JST)*, 13, 41-50.

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), 40-87.

Κάντας, Α. (1995). *Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία. Μέρος 3^ο Διεργασίες ομάδας – σύγκρουση – ανάπτυξη και αλλαγή – κουλτούρα – επαγγελματικό άγχος*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κάντας, Α. (1996). *Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και εργαζόμενους στα επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας*. *Ψυχολογία*, 3, 71-85.

Κάντας, Α. (2001). *Οι παραγόντες άγχους και η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς*. Στο Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα & Η. Μπαζεβέγκη. *Το στρες, το άγχος και αντιμετώπισή του*, 217-229. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Καραγιάννη, Ε. (2018). *Στρες και επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών*. Αθήνα: Εκδόσεις Ντουντούμη.

Κόκκινος, Κ. (2000). *Διαστάσεις του επαγγελματικού άγχους στους Κύπριους καθηγητές*. Στο Σ. Γεωργίου, Λ. Κυριακίδη & Κ. Χρίστου: *Σύγχρονη έρευνα στις επιστήμες της αγωγής (5-13)*, Λευκωσία.

Κόκκινος, Κ. (2012). Ερωτηματολόγιο καταγραφής επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach για εκπαιδευτικούς (Maslach Burnout Inventory[MBI] – Education Survey). Στο: Α. Σταλικάς, Σ. Τριλίβα & Π. Ρούσση (Επιμ.), *Τα ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα: Μια συλλογή και παρουσίαση των ερωτηματολογίων, δοκιμασιών και καταλόγων καταγραφής χαρακτηριστικών στον ελληνικό χώρο*. Νέα επαυξημένη και βελτιωμένη έκδοση (σ.486). Αθήνα: Πεδίο.

Κουστέλιος, Α. & Κουστέλιου, Ι. (2001). *Η επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση*. *Ψυχολογία*, 8(1), 30-39.

Πανάγου, Δ. (2017). *Το εργασιακό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των Φιλολόγων του Νομού Χανίων*.

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

Παππά, Β. (2006). *Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση*. *Επιθεώρηση εκπαιδευτικών θεμάτων*, 11, 135-142.

Πολυχρόνη, Φ. & Αντωνίου, Α. Σ. (2006). *Εργασιακό στρες και επαγγελματική εξουθένωση των Ελλήνων εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση*. Στο Χ. Παπαηλιού, Γ. Ξανθάκου & Σ. Χατζηχρήστου (Επιμ.), *Εκπαιδευτική Σχολική Ψυχολογία*, Γ', 161-186. Αθήνα: Ατραπός.

Σαλμάν, Λ. & Πλατσίδου, Μ. (2011). *Η επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση των δικηγόρων*. *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*, 15(60), 53-77.

Σπυρομήτρος, 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), 142-186.

Τσιπλητάρης, Α. (2002). *Η εκπαιδευτική δυναμικότητα του δασκάλου*. Στο Ν. Πολεμικός, Μ. Καϊλα & Φ. Καλαβάσης (Επιμ.), *Εκπαιδευτική, Οικογενειακή και Πολιτική Ψυχοπαθολογία*, Τόμος Δ', (σ. 203-204). Αθήνα: Ατραπός.

Χατζηπέμου, Θ. (2016). *Επαγγελματική εξουθένωση στην ειδική αγωγή: μια συνδυαστική μεθοδολογική προσέγγιση της επαγγελματικής εξουθένωσης του εκπαιδευτικού και του ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού* (Διδακτορική Διατριβή), Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, Τμήμα Εκπαίδευσης και Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία, (σ.1-238).

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

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

Bauer, J., Stamm, A., Virnich, K., Wissing, K., Muller, U., Wirsching, M. & Schaarschmidt, U. (2006). *Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers*. *International archives of occupational and environmental health*, 79(3), 199-204.

Benevere, P. & Fiorilli, C. (2015). *Burnout syndrome at school: A comparison study with lay and consecrated Italian teachers*. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 501.

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

Bianchi, R. & Mayor, E. (2016). *Burnout-depression overlap: A study of New Zealand schoolteachers*. *New Zealand Journal of Psychology*, 45 (3), 4-11.

Bibou-Nakou, I., Stogiannidou, A. & Kiosseoglou, G. (1999). *The relation between teacher burnout and teachers' attributions and practices regarding school behavior problems*. *School Psychology International*, 20, 209-217.

Blase, J. J. (1982). *A social-psychological grounded theory of teacher stress and burnout*. *Educational Administration Quarterly*, 18, 93-113.

Burke, R. J. & Greenglass, E. R. (1995). *Job stressors, type A behavior, coping responses and psychological burnout among teachers*. *International Journal of Stress Management*, 2, 45-57.

Burke, R. J., Greenglass, E. R. & Schwarzer, R. (1996). *Predicting teacher burnout over time: Effect, of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences*. *Anxiety, Stress and Coping*, 9, 261-275.

Capel, S. A. (1991). *A longitudinal study of burnout in teachers*. *British Journal of Educational Psychology*, 61, pp. 36-45.

Chang, M. L. (2009). *An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers*. *Educational Psychology Review*, 21, 193-218.

Cohen, S. & Williamson, G. M. (1991). *Stress and infectious disease in humans*. *Psychological Bulletin*.

Constable, J. F. & Russell, D. W. (1986). *The effect of social support and the work environment upon burnout among nurses*. *Journal of Human Stress*, 12(1), 20-26.

Cooper, C. L., Cooper, R. D. & Eaker, L. H. (1988). *Living with stress*. London: Penguin Books.

Cooper, C. L., Dewe, P. J. & O' Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. Sage: London.

Chang, M. L. (2009). *An appraisal Perspective of Teacher Burnout; Examining the Emotional Work of Teachers*. *Educational Psychology*, 21, 193-218.

Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human organization*. New York: Praeger Publisher.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). *The "what" and "why" of goal pursuits. Human needs and the self-determination of behavior*. *Psychological Inquiry*, 11, pp. 227–268.

De Heus, P. & Diekstra, R. F. W. (1999). *Do teachers burn out more easily? A comparison of teachers with other social professions on work stress and burnout symptoms*. In R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Eds.), *Understanding and*

preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice (pp. 269-284). Cambridge University Press.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I. and Kantas, A. (2002). *The convergent validity of two burnout instruments*. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), pp. 296-307

Devos, G., Bouckenooghe, D., Engels, N., Hotton, G. & Aelterman, A. (2006). *An assessment of wellbeing of principals in Flemish primary schools*. *Journal of Educational Administration*, 45(1), pp. 33-61.

Don E. Urger (1980). *Superintendent Burnout: Myth or Reality* (Ph.D dissertation, The Ohio State University, Columbus.

Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. New York: Human Services Press.

Enzmann, D. (2008). *Burnout: 35 years of research and practice*. Received 26 November 2008.

Farber, B. A. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher*. San Francisco: Jossey-Bass.

Farber, B. A. & Miller, J. (1981). *Teacher burnout: A psycho-educational perspective*. *Teachers College Psychology*, 56(5), 675-689.

Fives, H., Hamman, D., & Olivarez, A. (2007). *Does burnout begin with studentteaching? Analyzing efficacy, burnout, and support during the student-teaching semester*. *Teaching & Teacher Education*, 23(6), 916-934.

Freudenberger, H. J. (1974). *Staff burnout*. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.

Freudenberger, H. J. (1989). *Burnout: Past, present, and future concerns*. *Loss, Grief & Care*, 3(1-2), pp. 1-10.

Friedman, I. A. (1991). *High and Low Burnout Schools: School Culture Aspects of Teacher Burnout*. *Journal of Educational Research*, 84(6), 325-339.

Gamsjager, E., & Buschmann, I. (1999). *Determinants of teachers' burnout*. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 46, 281-292.

- Golembiewski, R. T., Munzenrider R. F. & Stevenson J. G. (1986). *Stress in Organizations. Toward a phase model burnout*. New York: Praeger.
- Griffith, J., Steptoe, A. & Cropley, M. (1999). *An investigation of coping strategies associated with job stress*. *British Journal of Educational Psychology*, 6(4), 517-531.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). *Burnout and work engagement among teachers*. *Journal of School Psychology*, 43, pp. 495-513.
- Hellesoy, O., Gronhaug, K. & Kvitastein, O. (2000). *Burnout: conceptual issues and empirical findings from a new research setting*. *Scandinavian journal of management*, 16, 233-247.
- Hepburn, A. (1997). *Conversation Analysis & Discourse Analysis*.
- Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. New York: Hemisphere.
- Hobfoll, S. E. (1989). *Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress*. *American Psychologist*, 44, pp. 513-524.
- Hobfoll, S. E., Shirom, A., Freedy, J. R. & Lilly, R. S. (1993). *Resource conservation as a strategy for community psychology*. *Journal of Community Psychology*, 21, pp.128-148.
- Hogan, R. L. & McKnight, M. A. (2007). *Exploring burnout among university online instructors: An initial investigation*. *Internet and Higher Education*, 10, 117-124.
- Hughes, R. E. (2001). *Deciding to leave but staying: teacher burnout, precursors and turnover*. *Journal of Human Resource Management*, 12(2), pp. 288-298.
- Kafetsios, K. (2007). *Work-family conflict and its relationship with job satisfaction and psychological distress: The role of affect at work and gender*. *Hellenic Journal of Psychology*, 4, 15-35.
- Kantas, A. & Vassilaki, E. (1997). *Burnout in Greek teachers: Main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory*. *Work & Stress*, 11(1), 94-100.

Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2005). *Relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: A multivariate approach*. *European Physical Education Review*, 11, 189-203.

Kremer-Hayon, L. & Kurtz, H. (1985). *The relation of personal and environmental variable to teacher burnout*. *Teaching and Teacher Education*, 1(3), 243-249.

Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K.B. (2005). *The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout*. *Work & Stress*, 19(3), pp. 192-207.

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

Kyriakou, C. (2001). *Teacher stress: Directions for future research*. *Educational Review*, 53(1), 27-35.

Kyriakou, C. & Sutcliffe, J. (1977). *Teachers stress: A review*. *Educational Review*, 29, 299-306.

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, 491-516.

Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York, USA: Springer.

Leiter, M. P. & Maslach, C. (2004). *Areas of worklife: a structured approach to organizational predictors of job burnout*. In Perrewe', P.L. and Ganster, D.C. (Eds), *emotional and physiological processes and positive interventions strategies research in occupational stress and well being*. Amsterdam: JAI Press, 3, pp. 91-134.

Macdonald, D. (1999). *Teacher attrition: A review of literature*. *Teaching and Teacher Education*, 15, 835-848.

Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Maslach, C. (1989). *Stress, Burnout and Workaholism*, in R. Kilburg (ed.), *Professionals in Distress*, Washington. American Psychological Association, pp. 53-75.

Maslach, C. (1993). *Burnout: A multidimensional perspective*. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (19-32). Washington, DC: Taylor & Francis.

Maslach, C. (2001). *What have we learned about burnout and health?* *Psychology & Health*, 16(5), 607-611.

Maslach, C. (2003). *New directions in research and intervention*. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.

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

Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., Jackson, S.E. & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual* (3rd ed.). Mountain View, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. New York. NY: Jossey-Bass.

Maslach, C. & Schaufeli, W.B. (1993). *Historical and conceptual development of burn-out*. In Schaufeli, W.B., Maslach, C. & Marek, T. (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(1), pp. 397–422.

Milner, H. R., & Woolfolk Hoy, A. (2003). *Teacher self-efficacy and retaining talented teachers: A case study of an African American teacher*. *Teaching and Teacher Education*, 19, 263-276.

Murphy, L. R. (2003). *Stress Management at Work: Secondary Prevention of Stress*, In: M. J., Schabracq, J. A. M. Winnubst, C. L. Cooper (επιμ.), *Handbook of Work and Health Psychology* (2nd ed), West Sussex: John Willey & Sons Ltd, 553-548.

Nicolaou, I. & Tsaousis, I. (2002). *Emotional Intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organization commitment*. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10 (4), 327-342.

Papastylianou, A., Kaila, M., Polychronopoulos, M. (2009). *Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict*. *Social Psychology of Education*, 12, 295-314.

Phillips, B. N. & Lee, M. (1980). *The changing role of the American teacher: Carrier and future sources of stress*, in C. L. Cooper & J. Marshall (Eds). *White collars and professional stress*, Chichester, John Wiley & Sons.

Pines, A. M. (1986). *Who is to blame for helper's burnout? Environmental impact*. In C. D. Scott & J. Hawk (Eds), *Heal Thyself: The Health of Health Care Professionals*. New York: Bruner/Mazel Publications.

Pines, A. M. (1993). *Burnout*. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds), *Handbook of stress* (2nd ed.), pp.386-403. New York: Free Press.

Pines, A. M. & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and cures*. New York: The Free Press.

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, 61-76.

Russell, D. W., Altmaier, E., & Van Velzen, D. (1987). *Job related stress, social support, and burnout among classroom teachers*. *Journal of Applied Psychology*, 72, 269-274.

Salancik, G. R. & Pfeffer, J. (1978). *A social information processing approach to job attitudes and task design*. *Administrative Science Quarterly*, 23, pp. 224-253.

Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L. & Andrade, S. M. (2017). *Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies*. *PLOS ONE*, 12(10).

Sari, H. (2004). *How do principals and teachers in Special Schools in Turkey Rate Themselves on Levels of Burnout, Job Satisfaction, and Locus of Control?* *The Alberta Journal of Educational Research*, Vol.51, No.2, 172-192.

Schaufeli, B.W., Enzmann, D. & Girault, N. (1993). *Measurement of Burnout: A review*. In: Schaufeli, B. W., Maslach, C. & Marek, T. (Eds.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, pp. 199-215. Washington: Taylor & Francis Publishers.

Schaufeli, W.B., Bakker, A. B., Hoogduin, K., Schaap, C. & Kladler, A. (2001). *On the clinical validity of the Maslach burnout inventory and the burnout measure*. *Psychology & Health*, 16(5), 565-582.

Schaufeli, W.B. & Buunk, B. P. (2003). *Burnout: An overview of 25 Years of Research and Theorizing Professional Burnout*. In Schabracq, M.J, Winnubst, J.A.M. & Cooper, C.L., (Eds.), *The Handbook of Work And Health Psychology*, Second Edition, England: John Wiley & Sons LTD.

Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). *Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses*. *Applied Psychology*, 57, pp. 152–171.

Shaheen, F. & Mahmood, N. (2016). *Demographic Variables as Determinants of Emotional Burout among Public School Teachers*. *Journal of Research & Reflections in Education (JRRE)*, 10(1).

Shirom, A. & Ezrachi, Y. (2003). *On the discriminant validity of Burnout, Depression and Anxiety: A re-examination of Burnout Measure*. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 16(1), 83-97.

Shirom, A. & Melamed, S. (2005). *Does burnout affect physical health? A review of the evidence*. In Antoniou, A.-S. & Cooper, C. L. (Eds.), *Research companion to organizational health psychology*. Northampton: Edward Elgar.

Shirom, A. & Melamed, S. (2006). *A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals*. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176-200.

Shukla, A., & Trivedi, T. (2008). *Burnout in Indian Teachers*. *Asia Pacific Education Review*, 9(3), 320-334.

Siegrist, J. (1996). *Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), pp. 27-41.

Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2009). *Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction*. *Teaching and teacher education*, 25(3), 518-524.

Taris, T. W., Van Horn, J. E., Schaufeli, W. B. & Schreurs, P. J. G. (2004). *Inequity, burnout and psychological withdrawal among teachers: A dynamic exchange model*. *Anxiety, Stress & Coping*, 17(1), 103-122.

Travers, C. J. & Cooper, C. L. (1996). *Teachers Under Pressure: Stress in the Teaching Profession*. London, Routledge.

Troman, G. & Woods, P. (2001). *Primary teacher's stress*. London: Routledge Falmer.

Tyler, P. & Cushway, D. (1998). *Stress and well-being in health-care staff: the role of negative affectivity, and perceptions of job demand and discretion*. *Stress Medicine*, 14, 99-107.

Wheatley, K. F. (2002). *The potential benefits of teacher efficacy doubts for educational reform*. *Teaching and Teacher Education*, 18(1), pp. 5-22.

Whitehead, A., Ryba, K., & O'Driscoll, M. (2000). *Burnout among New Zealand primary school teachers*. *New Zealand Journal of Psychology*, 29, 52-60.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Στο πλαίσιο της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας με τίτλο «Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Στάσεις και απόψεις εκπαιδευτικών του νομού Λευκάδας» για το μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών «Επιστήμες της Αγωγής και της Δια Βίου Μάθησης: Εκπαιδευτική Διοίκηση και Ηγεσία» του Πανεπιστημίου Μακεδονίας διεξάγεται έρευνα σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί που παρέχουν τις υπηρεσίες τους τόσο στα Δημοτικά σχολεία, όσο και στα Γυμνάσια και στα Λύκεια του νομού.

Στόχος του ερωτηματολογίου είναι να διερευνηθεί αν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του νομού εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως επίσης τα επίπεδα των τριων διαστάσεων αυτής και η επίδραση των δημογραφικών παραγόντων (ηλικία, φύλο και έτη προϋπηρεσίας) στα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών.

Η συμμετοχή σας στην έρευνα αν και πολύτιμη είναι μη δεσμευτική, προαιρετική και ανώνυμη. Ο μέσος εκτιμώμενος χρόνος που απαιτείται για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι 4 με 6 λεπτά. Όποιος από τους συμμετέχοντες το επιθυμεί, μπορεί να ενημερωθεί για τα αποτελέσματα που θα προκύψουν.

Όλες οι πληροφορίες που θα συλλεχθούν είναι εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τις ανάγκες της έρευνας. Απαντήστε αυθόρμητα στις ερωτήσεις με βάση την κλίμακα και να θυμάστε ότι δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις. Είναι σημαντικό να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις για να μπορεί να αξιοποιηθεί η συμμετοχή σας.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή και τον χρόνο σας.

Με εκτίμηση

Αλίκη Παρίση

Α. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

(Σημειώστε X στο κουτάκι που ισχύει)

1. Φύλο

Ανδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία

25 – 35

36 – 45

46 – 55

56 και άνω

3. Επίπεδο σπουδών

Διδασκαλείο

Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ

Μεταπτυχιακός τίτλος

Διδακτορικός τίτλος

4. Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμος

Έγγαμος

5. Προϋπηρεσία στην εκπαίδευση

Έως 5 έτη

6 με 10 έτη

11 με 15 έτη

16+ έτη

6. Βαθμίδα εκπαίδευσης

Πρωτοβάθμια εκπαίδευση

Δευτεροβάθμια εκπαίδευση

B. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

(Maslach, Jackson & Schwab, 1996)

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 = Ποτέ

1 = Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο

2 = Μια φορά το μήνα ή λιγότερο

3 = Μερικές φορές το μήνα

4 = Μια φορά την εβδομάδα

5 = Μερικές φορές την εβδομάδα

6 = 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	0	1	2	3	4	5	6

έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα στη δουλειά.

4. Μπορώ εύκολα να κατανοήσω το πώς 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. Δεν είμαι συμπαθής 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
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 σ' 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 με κατηγορούν για μερικά 0 1 2 3 4 5 6
προβλήματα τους.