



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

**«Επιστήμες της Αγωγής και της Διά Βίου Μάθησης:
Εκπαιδευτική Διοίκηση και Ηγεσία»**

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

**ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ**

**VIEWS OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS CONCERNING THE
BURNOUT**

της

ΜΩΡΑΪΤΗ ΗΛΙΑΝΑΣ (Α.Μ. LLL20027)

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του
μεταπτυχιακού διπλώματος στις

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

Σεπτέμβριος, 2022

© ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ, 2022

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία (Μ.Δ.Ε.), η οποία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών: Επιστήμες της Αγωγής και της Διά 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 και τον συγγραφέα και το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, όπου εκπονήθηκε η Μ.Δ.Ε. καθώς και τον Επιβλέποντα Καθηγητή και την Επιτροπή Αξιολόγησης.

Τριμελής Επιτροπή

1. Ανδρούτσου Δέσποινα, Επιστημονικός Συνεργάτης, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
2. Βαλκάνος Ευθύμιος, Καθηγητής, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
3. Γιαννούλη Βασιλική, Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη.....	ix
Abstract.....	x
Πρόλογος.....	xi
Εισαγωγή.....	1

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

1. Εννοιολογική προσέγγιση επαγγελματικής εξουθένωσης.....	7
1.1.Ορισμοί επαγγελματικής εξουθένωσης.....	8
2. Ιστορική αναδρομή.....	9
3. Θεωρητικά μοντέλα.....	10
3.1.Το μοντέλο του Cherniss.....	10
3.2.Το μοντέλο των Edelwich και Brodsky (1980).....	11
3.3.Το μοντέλο των Pines και Aronson (1988).....	12
3.4.Το μοντέλο των Shirom και Melamed (2003).....	13
3.5.Το μοντέλο των Maslach και Jackson (1982).....	14
3.6.Το μοντέλο της Κοπεργάγης (2005).....	15
3.7.Το μοντέλο των Demerouti και των συνεργατών του (2001)	16
4. Επαγγελματική εξουθένωση και άγχος.....	17
4.1.Άγχος και εκπαιδευτικοί.....	18
4.2.Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση.....	20
5. Επιπτώσεις και καταπολέμηση της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	25
5.1.Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	25
5.2. Καταπολέμηση της επαγγελματικής εξουθένωσης	30
6. Επαγγελματική εξουθένωση και εκπαιδευτικοί.....	36
7. Έρευνες σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση.....	38

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

8. Σκοπός έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα.....	41
---	----

8.1.Ερευνητικό εργαλείο και δείγμα έρευνας.....	43
8.2.Διαδικασία έρευνας.....	46
8.3.Συνθήκες έρευνας	47
8.4.Αξιοπιστία και εγκυρότητα έρευνας.....	47
8.5. Βιβλιογραφική ανασκόπηση.....	49
9. Αποτελέσματα έρευνας.....	50
9.1.Περιγραφική ανάλυση.....	50
9.2.Μονοπαραγοντική ανάλυση.....	61
10. Συμπεράσματα.....	75
10.1.Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών βάσει των υποκλιμάκων του συνδρόμου.....	76
10.2. Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με το φύλο.....	78
10.3. Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με την οικογενειακή κατάσταση.....	79
10.4. Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με τα χρόνια υπηρεσίας.....	81
10.5. Προτάσεις για περαιτέρω έρευνες.....	83
10.6. Πρακτικές εφαρμογές έρευνας.....	84
10.7. Περιορισμοί της έρευνας.....	86
11. Βιβλιογραφία.....	88
12. Παράρτημα.....	103

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης.....	28
Πίνακας 2: Ερωτήσεις ερωτηματολογίου ανά διάσταση.....	45
Πίνακας 3: Ανάλυση αξιοπιστίας των κλιμάκων.....	48
Πίνακας 4: Φύλο των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.....	50
Πίνακας 5: Ηλικία των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.....	50
Πίνακας 6: Οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.....	51
Πίνακας 7: Χρόνος υπηρεσίας των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης..	51
Πίνακας 8: Δημογραφικά και κοινωνικά στοιχεία των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.....	52
Πίνακας 9: Ώρες εργασίας των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ανά εβδομάδα.....	54
Πίνακας 10: Κατηγοριοποίηση υποκλιμάκων σε επίπεδα.....	56
Πίνακας 11: Κλίμακες επαγγελματικής εξουθένωσης.....	57
Πίνακας 12: Κατηγοριοποίηση επαγγελματικής εξουθένωσης.....	59
Πίνακας 13: Κλίμακες επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με το φύλο.....	61
Πίνακας 14: Κλίμακες επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση.....	65
Πίνακας 15: Κλίμακες επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας...69	
Πίνακας 16: Συσχέτιση κλιμάκων επαγγελματικής εξουθένωσης.....	73
Πίνακας 17: Κοινωνικά – δημογραφικά στοιχεία ερωτηθέντων.....	107
Πίνακας 18: Ώρες εβδομαδιαίας εργασίας.....	110
Πίνακας 19: Κλίμακες επαγγελματικής εξουθένωσης βάσει του τομέα εργασίας.....	110

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1: φύλο εκπαιδευτικών.....	54
Γράφημα 2: οικογενειακή κατάσταση εκπαιδευτικών.....	55
Γράφημα 3: έτη υπηρεσίας εκπαιδευτικών.....	55
Γράφημα 4: συναισθηματική εξάντληση εκπαιδευτικών.....	57
Γράφημα 5: αποπροσωποποίηση εκπαιδευτικών.....	58
Γράφημα 6: προσωπική επίτευξη εκπαιδευτικών.....	58
Γράφημα 7: κατηγοριοποίηση συναισθηματικής εξάντλησης εκπαιδευτικών.....	60
Γράφημα 8: κατηγοριοποίηση αποπροσωποποίησης εκπαιδευτικών.....	60
Γράφημα 9: κατηγοριοποίηση αποδοτικότητας εκπαιδευτικών.....	61
Γράφημα 10: συναισθηματική εξάντληση εκπαιδευτικών βάσει φύλου.....	63
Γράφημα 11: αποπροσωποποίηση εκπαιδευτικών βάσει φύλου.....	64
Γράφημα 12: αποδοτικότητα εκπαιδευτικών βάσει φύλου.....	64
Γράφημα 13: συναισθηματική εξάντληση εκπαιδευτικών βάσει οικογενειακής κατάστασης.....	67
Γράφημα 14: κυνισμός εκπαιδευτικών βάσει οικογενειακής κατάστασης.....	68
Γράφημα 15: αποδοτικότητα εκπαιδευτικών βάσει οικογενειακής κατάστασης.....	68
Γράφημα 16: αίσθημα κόπωσης εκπαιδευτικών βάσει χρόνων υπηρεσίας.....	71
Γράφημα 17: κυνισμός εκπαιδευτικών βάσει χρόνων υπηρεσίας.....	72
Γράφημα 18: αποδοτικότητα εκπαιδευτικών βάσει χρόνων υπηρεσίας.....	72
Γράφημα 19: συσχέτιση συναισθηματικής κόπωσης και αποπροσωποποίησης.....	74
Γράφημα 20: συσχέτιση συναισθηματικής εξάντλησης και προσωπικής επίτευξης.....	74
Γράφημα 21: συσχέτιση αποπροσωποποίησης και προσωπικής επίτευξης.....	75
Γράφημα 22: συναισθηματική εξάντληση εκπαιδευτικών βάσει εργασιακού τομέα...111	
Γράφημα 23: αποπροσωποποίηση εκπαιδευτικών βάσει εργασιακού τομέα.....111	
Γράφημα 24: αποδοτικότητα εκπαιδευτικών βάσει εργασιακού τομέα.....112	

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1: Η επαγγελματική εξουθένωση σε στάδια.....	9
Εικόνα 2: Ατομικοί, οργανωτική και συναλλακτικοί παράγοντες.....	25

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα είναι αδιαμφισβήτητα δύσκολη για τους εκπαιδευτικούς της, οι οποίοι καλούνται να είναι συνεπείς και αποτελεσματικοί τόσο στον παιδαγωγικό τους ρόλο, όσο και σε πληθώρα άλλων εργασιών. Οι απαιτητικές και στρεσογόνες συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών, τους οδηγούν προς την ψυχοσωματική τους εξάντληση και προς τη βίωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Στον ελληνικό χώρο έχει διεξαχθεί πληθώρα ερευνών που σχετίζεται με την εμφάνιση του συνδρόμου στους Έλληνες εκπαιδευτικούς, γεγονός που πιστοποιεί το ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας προς το σύνδρομο, αλλά και τη σημαντικότητά του και την επιρροή του πάνω στον άνθρωπο. Το θεωρητικό μέρος της παρούσας εργασίας αφορά στην εννοιολογική προσέγγιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, αφού έγινε προσπάθεια να καταγραφούν μεταξύ άλλων, οι λόγοι εμφάνισης και η συμπτωματολογία του συνδρόμου, καθώς και οι τρόποι αντιμετώπισής του.

Σκοπός της έρευνας αποτελεί η διεξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με το αν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης βιώνουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Επιπλέον, διερευνήθηκε η επιρροή των δημογραφικών παραγόντων του φύλου, της οικογενειακής κατάστασης και των χρόνων υπηρεσίας των ερωτηθέντων, με το σύνδρομο. Η έρευνα διεκπεραιώθηκε με τη χρήση του διαδεδомένου ερευνητικού εργαλείου των Maslach, Jackson & Schwab (1996), στην έκδοση που απευθύνεται στους εκπαιδευτικούς. Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε με τη βοήθεια του διαδικτύου στις ηλεκτρονικές διευθύνσεις των σχολείων της δευτεροβάθμιας, ενώ το δείγμα αποτελείται από 112 εκπαιδευτικούς διαφόρων περιοχών της Ελλάδας. Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν, ότι οι εκπαιδευτικοί της χώρας δε βιώνουν την επαγγελματική εξουθένωση. Στις δύο από τις τρεις συνιστώσες του συνδρόμου, και πιο συγκεκριμένα στη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση, οι μέσες τιμές βρίσκονται σε χαμηλά επίπεδα. Στην τρίτη συνιστώσα, τη μειωμένη προσωπική επίτευξη, η μέση τιμή βρίσκεται σε μέτρια επίπεδα. Όσον αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και την επίδρασή τους στην επαγγελματική εξουθένωση η παρούσα έρευνα δε φανέρωσε κάποια σημαντική συσχέτιση.

Λέξεις – κλειδιά: επαγγελματική εξουθένωση, δευτεροβάθμια εκπαίδευση, Maslach, Jackson & Schwab (1996)

ABSTRACT

The Greek educational reality is undeniably difficult for its teachers, who are required to be consistent and effective both in their pedagogical role and in a multitude of other tasks as well. The demanding and stressful working conditions of teachers lead them to psychosomatic exhaustion and to the experience of burnout syndrome. Regarding Greece, a lot of research has been conducted related to the appearance of the syndrome in Greek teachers, a fact that certifies the interest of the scientific community towards the syndrome, but also its importance and its influence on human beings. The theoretical part of the present paper refers to the conceptual clarification to occupational burnout, since an attempt was made to record, among other things, the reasons for the developing and the symptomatology of the syndrome, as well as the ways of dealing with it.

The purpose of the research is to draw conclusions regarding whether or not Greek secondary school teachers experience burnout syndrome. In addition, the influence of demographic factors, of gender, of marital status and of years of service of the respondents with the syndrome were investigated. The survey was conducted using the popular survey instrument of Maslach, Jackson & Schwab (1996), in the version aimed for teachers. The questionnaire was sent with the help of the internet to the e-mail addresses of the secondary schools, while the sample consists of 112 teachers from different regions of Greece. The research findings showed that the teachers of the country do not experience burnout. In two of the three components of the syndrome, and more specifically in emotional exhaustion and depersonalization, the mean values are at low levels. In the third component, that is reduced personal achievement, the mean value is at moderate level. Regarding demographic characteristics and its effect on burnout, this research did not reveal any significant correlation.

Keywords: burnout, secondary education, Maslach, Jackson & Schwab (1996)

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών που τιτλοφορείται «Επιστήμες της Αγωγής και της Διά Βίου Μάθησης: Εκπαιδευτική Διοίκηση και Ηγεσία», της Σχολής Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Κεντρικό θέμα της εργασίας αποτελεί η μελέτη του πολυδιάστατου συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Σε πρώτο επίπεδο επιχειρήθηκε η αποκωδικοποίηση του φαινομένου, η σχέση του με το άγχος, αλλά και με το επάγγελμα των εκπαιδευτικών. Εν συνεχεία, έγινε απόπειρα καταγραφής των παραγόντων που οδηγούν στην εμφάνιση του συνδρόμου, τις επιπτώσεις του σε ψυχικό και σωματικό επίπεδο και στον τρόπο αντιμετώπισής του. Το ερευνητικό μέρος της παρούσας εργασίας ήλπιζε να συμπληρώσει την ήδη υπάρχουσα έρευνα. Η ποσοτική έρευνα ολοκληρώθηκε με τη χρήση ερωτηματολογίου και επιχειρούσε να αναδείξει αρχικά, τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης των Ελλήνων εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας και έπειτα, τη συσχέτιση των δημογραφικών παραγόντων με το σύνδρομο.

Η ολοκλήρωση της εργασίας αποτέλεσε μια απαιτητική διαδικασία, την οποία δεν θα έφερνα εις πέρας χωρίς τη βοήθεια των δικών μου ανθρώπων. Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτρια, κυρία Ανδρούτσου Δέσποινα, για την ύψιστη συμβολή της καθ' όλη τη διάρκεια της διπλωματικής εργασίας. Το ενδιαφέρον, η κατανόηση και η καθοδήγησή της έδρασαν καταλυτικά για την ολοκλήρωση της παρούσας έρευνας.

Επιπλέον, εκφράζω τα ευχαριστήριά μου στον κύριο Βαλκάνο Ευθύμιο και την κυρία Γιαννούλη Βασιλική, για την πολύτιμη συμβολή τους τόσο ως επόπτες της παρούσας εργασίας, αλλά και ως εκπαιδευτικό προσωπικό του μεταπτυχιακού προγράμματος.

Ακόμα, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους εκπαιδευτικούς που αφιέρωσαν λίγο από τον πολύτιμο χρόνο τους για να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο και να βοηθήσουν με αυτόν τον τρόπο στην συγκέντρωση του δείγματος και την εκπόνηση της έρευνας.

Τέλος, το μεγαλύτερο και ειλικρινέστερο ευχαριστώ, το χρωστάω στην οικογένεια μου. Στους ανθρώπους εκείνους, που καθημερινά με στήριζαν και με παρακινούσαν να συνεχίσω και των οποίων η βοήθεια υπήρξε πολύτιμη και πραγματικά συγκινητική.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η σύγχρονη εποχή χαρακτηρίζεται από ταχύτατες εξελίξεις και αλληπάλληλες μεταβολές, ιδιαίτερα λόγω της πανδημίας του κορωνοϊού. Ο εργασιακός τομέας δεν έμεινε ανεπηρέαστος από την έξαρση του ιού, αφού διαμορφώθηκαν ιδιαίζουσες συνθήκες εργασίας, κάτι που για πολλούς αποτέλεσε την αρχή μιας πρωτόγνωρης και αγχώδους περιόδου. Αναντίρρητα, οι εκπαιδευτικοί ήρθαν αντιμέτωποι με συχνές τροποποιήσεις, που αύξησαν σημαντικά τον φόρτο εργασίας και εξάντλησαν τα ενεργειακά τους αποθέματα, με ποικίλες ψυχοσωματικές επιπτώσεις. Τόσο στην Ελλάδα, όσο και στο εξωτερικό, το εκπαιδευτικό προσωπικό βίωσε, όχι απλώς τον κάματο, αλλά το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ως έννοια η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται στα 1970 και συμπίπτει χρονικά με τις εργασιακές μεταβολές της περιόδου, καθώς πραγματοποιείται το πέρασμα προς τη μεταβιομηχανική εποχή. Μια πρώτη προσπάθεια ερμηνείας της επαγγελματικής εξουθένωσης έγινε στα 1974, από τον Freudenberger, ο οποίος τη συνέδεσε, χωρίς να την ταυτίσει, με το αίσθημα της εργασιακής αποτυχίας· ο εργαζόμενος, μολονότι εργάζεται έντονα, δεν εκπληρώνει τους στόχους λόγω της υπερεργασίας (Ελευθεράκης & Κοντονασάκη, 2021). Από τότε, το σύνδρομο δεν έπαψε να προκαλεί το ενδιαφέρον των ερευνητών, οι οποίοι επιχειρήσαν και συνεχίζουν να προσπαθούν να το δια φωτίσουν ολοκληρωτικά. Πλήθος μελετών αποσαφηνίζουν εννοιολογικά το σύνδρομο, εντοπίζουν τους παράγοντες που το πυροδοτούν και καταγράφουν τις επιπτώσεις του και τους τρόπους αντιμετώπισης τους. Αρχικά, ο Freudenberger (1974b), έστρεψε την προσοχή του στους εργαζομένους των επαγγέλμάτων ψυχικής υγείας, ενώ αργότερα οι έρευνες προσανατολίστηκαν όχι μόνο στους εργαζομένους του ιατρικού κλάδου και τους κοινωνικούς λειτουργούς (Θεοφίλου, 2009), αλλά και στους εκπαιδευτικούς (Αντωνίου, 2007· Αντωνίου & Ντάλλα, 2010). Σε επαγγέλματα συνεπώς, που σχετίζονται με την κοινωνική μέριμνα. Οι έρευνες μάλιστα που αφορούν στους εκπαιδευτικούς φαίνεται να ξεπερνούν εκείνες που εστιάζουν την προσοχή τους σε άλλου είδους επαγγέλματα με επίκεντρο τον άνθρωπο (Κάμτσιος & Λώλης, 2016).

Η παρούσα εργασία επομένως, αποπειράται να στηρίξει την ήδη υπάρχουσα έρευνα, προσεγγίζοντας σε πρώτο στάδιο θεωρητικά το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η έρευνα, απευθυνόμενη στους Έλληνες

εκπαιδευτικούς που υπηρετούν στη δευτεροβάθμια, επιχειρεί να εντοπίσει τον βαθμό εξουθένωσής τους, αλλά και τη σχέση των δημογραφικών παραγόντων με το σύνδρομο. Η περίοδος διεξαγωγής της έρευνας ήταν ιδιάζουσα, λόγω της πανδημίας και της σημαντικής αύξησης του φόρτου εργασίας, κάτι που ενδεχομένως να επιδράσει στον βαθμό εξουθένωσης του δείγματος. Παρουσιάζει λοιπόν ενδιαφέρον η ύπαρξη ή μη, του συνδρόμου σε μια τόσο ιδιαίτερη χρονική περίοδο. Επιπλέον, οι προϋπάρχουσες έρευνες δεν έχουν καταλήξει στο αν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως είναι το φύλο ή οικογενειακή κατάσταση, επιδρούν στην επαγγελματική εξουθένωση. Συνεπώς, τα ευρήματα της έρευνας θα έρθουν να συμφωνήσουν ή και να διαφωνήσουν, να συμπληρώσουν ή να αντιταχθούν με τη βιβλιογραφία και τα πορίσματα διεθνών ερευνών.

Είναι γεγονός ότι τα επαγγέλματα που προσφέρουν κοινωνικές υπηρεσίες, όπως εκείνα του εκπαιδευτικού και του ιατρού, είναι ιδιαίτερος αγχογόνα (Cooper et al. 1988). Καθώς λοιπόν, ο κλάδος των εκπαιδευτικών αποτελεί έναν από τους πιο στρεσογόνους, αυξάνεται η πιθανότητα βίωσης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης (Lambert et al., 2009). Οι σχέσεις που αναπτύσσει ο εκπαιδευτικός με το λοιπό εκπαιδευτικό προσωπικό και τους μαθητές (Παππά, 2006), η διεκπεραίωση διοικητικών καθηκόντων που όμως δεν αντιστοιχούν στη μισθοδοσία (Κάτσικας, 2016, όπως αναφέρεται στους Ελευθεράκη & Κοντονασάκη, 2021), ο φόρτος εργασίας, η σύγκρουση ρόλων (Kyriakou & Sutcliffe, 1977), έχουν ως αποτέλεσμα το έντονο άγχος, το οποίο συνδέεται άμεσα με το σύνδρομο (Κάντας, 1995). Επιπλέον, ίσως από τις απαιτητικότερες ευθύνες του εκπαιδευτικού αποτελεί όχι η μεταλαμπάδευση γνώσεων αλλά αξιών (Παππά, 2006), μια ευθύνη που μπορεί να αποδειχθεί ιδιαίτερα απαιτητική. Οι εκπαιδευτικοί, γνωρίζοντας ότι και στα σχολεία διαπλάθεται η προσωπικότητα των μαθητών, νιώθουν πίεση, ώστε να τους μεταδώσουν ηθικές αξίες, για να γίνουν χρήσιμα μέλη της κοινωνίας.

Για να βιώσει ένας εκπαιδευτικός την επαγγελματική εξουθένωση ακολουθεί μια εξελικτική πορεία. Αρχικά, αισθάνεται συναισθηματικά εξαντλημένος, καθώς δεν είναι σε θέση να φέρει εις πέρας τις υποχρεώσεις του, με αποτέλεσμα να νιώθει απογοητευμένος. Εν συνεχεία, ως αμυντικός μηχανισμός του άγχους, έρχεται η αποπροσωποποίηση, και τέλος, αισθάνεται μη αποδοτικός, νιώθει ότι δεν πετυχαίνει όσα ήθελε, γεγονός που αποδεικνύει την απουσία προσαρμογής του εργαζομένου στα

υψηλά επίπεδα άγχους (Maslach & Jackson, 1986, όπως αναφέρεται στους Ελευθεράκη και Κοντονασάκη, 2021· Maslach, 1993, Maslach & Leiter, 1997).

Ενδεικτικά συμπτώματα της ύπαρξης του συνδρόμου αποτελούν η έλλειψη χιούμορ και ενθουσιασμού, η ατονία, η απουσία αυτοπεποίθησης (McGee-Cooper, Trammell & Lau, 1990), η καταθλιπτική συμπεριφορά, αλλά και το αποπνικτικό αίσθημα της παγίδευσης που νιώθει ο εργαζόμενος στο εργασιακό του χώρο (Greenberg & Baron, 2013).

Άμεση απόρροια των παραπάνω, πολλές φορές αποτελεί είτε η παραίτηση του εκπαιδευτικού είτε η καταναγκαστική και εξουθενωτική παραμονή του, που τελικά βρίσκει τον εργαζόμενο να μετρά μέρες μέχρι τη συνταξιοδότηση (Carter, όπως αναφέρεται στην Τσιπά, 2019). Η ψυχοσωματική του υγεία καταπονείται συλλήβδην, ενώ επηρεάζονται και οι διαπροσωπικές και εργασιακές του σχέσεις. Σε αυτό το σημείο, είναι πιο ευερέθιστος και ονειροπόλος, δε συγκεντρώνεται εύκολα, ενώ οι απουσίες από τον εργασιακό του χώρο αποτελούν σύνθητες φαινόμενο (Δεληχάς και συν., 2012). Η επαγγελματική εξουθένωση παρουσιάζει όμοια χαρακτηριστικά με την κατάθλιψη, όπως για παράδειγμα την αποστασιοποίηση και τον εκνευρισμό, ωστόσο οι δύο έννοιες δεν πρέπει να ταυτίζονται (Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007). Η κατάθλιψη μπορεί να αποτελέσει απόρροια της επαγγελματικής εξουθένωσης, δεν μπορεί όμως να ισχύσει το αντίστροφο, αφού η κατάθλιψη έχει τη δύναμη να συμβάλλει και όχι να ευθύνεται ολοκληρωτικά για το σύνδρομο (Glass et al., 1993). Επιπλέον, οι επαγγελματικά εξουθενωμένοι εργαζόμενοι δεν μπορούν να ιαθούν φαρμακευτικά, δυνατότητα που παρέχεται στους ανθρώπους που υποφέρουν από κατάθλιψη (Δεμερούτη, 2001). Κατά το ίδιο μήκος κύματος, υπάρχει ακόμα η λανθασμένη ταύτιση του άγχους με την επαγγελματική εξουθένωση (Χατζημιχαλάκη, 2019) . Πράγματι, οι εκπαιδευτικοί βιώνουν έντονα επίπεδα στρες (Stoeber&Rennert, 2008), και μάλιστα αποτελεί το δεύτερο πιο συχνό πρόβλημα υγείας που αφορά στην εργασία. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση περίπου το 28% των ανθρώπων που εργάζονται αντιμετωπίζουν το εργασιακό άγχος (ΕΛ.Ι.ΝΥ.Α.Ε., 2007, όπως αναφέρεται στη Μουστάκα και συν., 2010). Ωστόσο, το στρες μολονότι επηρεάζει ψυχοσωματικά τον εργαζόμενο έχει παροδικό χαρακτήρα (Brill, 1984), δεν επιφέρει δυσλειτουργικές συμπεριφορές, όπως συμβαίνει με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Δανηλίδου, 2013).

Σίγουρα, η καλύτερη αντιμετώπιση του συνδρόμου θα ήταν η πρόληψη, όπου όμως αυτή δεν είναι εφικτή, προτείνεται η συνεργασία μεταξύ εργαζομένου και εργασιακού περιβάλλοντος. Ταυτόχρονα, είναι σκόπιμο να μην λησμονείται και ένας από τους βασικότερους ρυθμιστικούς παράγοντες του συνδρόμου, η επαγγελματική ικανοποίηση, η οποία μπορεί να αυξηθεί μέσω της δημιουργικότητας (Δεληχάς και συν, 2012).

Πιο αναλυτικά, σε ατομικό επίπεδο, η αντιμετώπιση του συνδρόμου αφορά άμεσα τον αυτοέλεγχο και τη συμπεριφορά του εργαζομένου (Δεληχάς και συν., 2012), απέναντι σε στρεσογόνες συνθήκες. Ατομικά, ο κάθε εργαζόμενος είναι αναγκαίο να παρατηρήσει την καθημερινότητά του και να εντοπίσει τα στρεσογόνα στοιχεία, για να μπορεί να τα καταπολεμήσει (Needl, 1980, όπως αναφέρεται στον Αλμπάνη, 2018). Ο επαναπροσδιορισμός των στόχων, η αναζήτηση βοήθειας από αγαπημένους φίλους και ειδικούς θα επιφέρει θετικά αποτελέσματα, ενώ και η αποτελεσματικότερη διαχείριση του χρόνου (Δεληχάς και συν., 2012), μπορεί να μειώσει το στρες.

Σε οργανωσιακό επίπεδο, κρίνεται απαραίτητη, μεταξύ άλλων, ο χαμηλός εργασιακός φόρτος, η ευχάριστη εργασιακή κουλτούρα και το θετικό κλίμα (Δεληχάς και συν., 2012), η αποσαφήνιση των ρόλων και ο σωστός προγραμματισμός (Δανηλίδου, 2013).

Σε μεγάλες ευρωπαϊκές χώρες, όπως είναι η Γερμανία και η Γαλλία, το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς είναι πραγματικά υπαρκτό (Δανηλίδου, 2013). Το 60% του εκπαιδευτικού προσωπικού που παραιτήθηκε στην Ολλανδία είχε βιώσει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2011). Ωστόσο, στην Ελλάδα οι έρευνες που μετρούν το σύνδρομο δείχνουν κυρίως ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν σε χαμηλά και μέτρια επίπεδα την εξουθένωση (Platsidou & Agaliotis, 2008· Αμαραντίδου, 2010), μολονότι έρευνα των Κάμτσιο και Λώλη (2016), απέδειξε το αντίθετο.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να προσθέσει επιπλέον ευρήματα για τη βίωση ή την απουσία του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης από τους Έλληνες εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας, αλλά και για τη σχέση του συνδρόμου με δημογραφικούς παράγοντες. Για ένα σοβαρό και πολυδιάστατο φαινόμενο, όπως αυτό της επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι σημαντικό η έρευνα να μην παύσει ποτέ, αλλά να συνεχίσει αβασάνιστα. Με

αυτόν τον τρόπο τα πορίσματα θα αποσαφηνίζουν περισσότερο το σύνδρομο, συμβάλλοντας στην κατανόησή του και την αντιμετώπισή του. Η παρούσα εργασία συνεπώς, προσδοκά να συμβάλλει στην ερμηνεία του συνδρόμου, σε μια ιδιόμορφη εποχή, αυτή του κορωνοϊού. Για την έρευνα χρησιμοποιήθηκε το ιδιαίτερα διαδεδομένο για την ελληνική κοινότητα, ερωτηματολόγιο αυτό-αναφοράς των Maslach, Jackson & Schwab (1996). Τα ερευνητικά ερωτήματα διαμορφώθηκαν κατ' αυτόν τον τρόπο:

1. Σε ποιον βαθμό οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης βιώνουν την επαγγελματική εξουθένωση, βάσει των τριών υποκλιμάκων του συνδρόμου και σύμφωνα με το ερωτηματολόγιο των Maslach και των συνεργατών της (1996);
2. Υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στο φύλο του εκπαιδευτικού και στην επαγγελματική εξουθένωση;
3. Υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στην οικογενειακή κατάσταση του εκπαιδευτικού και στην επαγγελματική εξουθένωση;
4. Υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στα χρόνια υπηρεσίας του εκπαιδευτικού και στην επαγγελματική εξουθένωση;

Στο πρώτο μέρος της εργασίας, προσεγγίζεται θεωρητικά το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αρχικά, επιχειρείται η εννοιολογική προσέγγιση του συνδρόμου, αλλά και η διαδρομή του στον επιστημονικό χωροχρόνο, ώστε να γίνει πιο προσιτό και κατανοητό. Εν συνεχεία, γίνεται αναφορά στα μοντέλα μέτρησης του συνδρόμου, σε μια προσπάθεια να αναδειχθούν οι ομοιότητες και οι πιθανές διαφορές τους. Έπειτα, μελετάται η σχέση του άγχους με την επαγγελματική εξουθένωση, αλλά και ειδικότερα, η σχέση του άγχους με την εργασιακή ομάδα των εκπαιδευτικών. Καταγράφονται επίσης οι παράγοντες που φαίνεται να επιδρούν στο σύνδρομο, αλλά και οι επιπτώσεις του στον εργαζόμενο και οι τρόποι αντιμετώπισης του. Τέλος, γίνεται ιδιαίτερη μνεία στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης και τη σχέση του με τους εκπαιδευτικούς, ενώ ακολουθεί αναφορά σε έρευνες και στα πορίσματα τους σχετικές με το σύνδρομο και τους Έλληνες εκπαιδευτικούς.

Το δεύτερο μέρος της εργασίας αφορά στην έρευνα που διεξήχθη. Αρχικά, αναφέρεται ο σκοπός της έρευνας σε συνδυασμό με την καταγραφή των ερευνητικών ερωτημάτων. Έπειτα, αποσαφηνίζεται το ερευνητικό εργαλείο, το δείγμα, αλλά και η

διαδικασία της έρευνας και οι συνθήκες κατά τις οποίες έλαβε χώρα, ενώ ακολουθεί ο τρόπος με τον οποίο συλλέχθηκε η βιβλιογραφία. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα τόσο με τη μορφή της περιγραφικής ανάλυσης όσο και με εκείνη της μονοπαραγοντικής ανάλυσης. Έπονται τα συμπεράσματα, τα οποία απαντούν στα ερευνητικά ερωτήματα. Τέλος, προτείνεται σχετική θεματολογία για περαιτέρω μελέτη, ενώ καταγράφονται οι πρακτικές εφαρμογές και οι περιορισμοί της παρούσας έρευνας.

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

1. Εννοιολογική προσέγγιση επαγγελματικής εξουθένωσης

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

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

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

1.1. Ορισμοί επαγγελματικής εξουθένωσης

Σύμφωνα με τον Αντωνίου (2007), χαρακτηριστικό γνώρισμα της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η ταχεία εξάντληση των ψυχικών και σωματικών αποθεμάτων ενός εργαζομένου με απόρροια τη μείωση της απόδοσής του. Παρομοίως και οι Pines και Aronson (1981), όρισαν την εργασιακή εξουθένωση ως τη σωματική, συναισθηματική αλλά και διανοητική κούραση. Η Δανηλίδου (2013), αναφέρει ότι η Pines συνέδεσε το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης με την έμφυτη ανάγκη των ανθρώπινων όντων να θεωρούν πως το καθετί που πράττουν έχει και κάποια χρησιμότητα. Ο άνθρωπος δηλαδή προσπαθεί να νοηματοδοτήσει τη ζωή του και μέσω της εργασίας του· αν δεν το καταφέρει, τότε πιθανόν να φτάσει στην επαγγελματική εξουθένωση. Παρόμοια κατάληξη είναι πιθανόν να έχουν και οι επαγγελματίες που επένδυσαν στην εργασία τους.

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

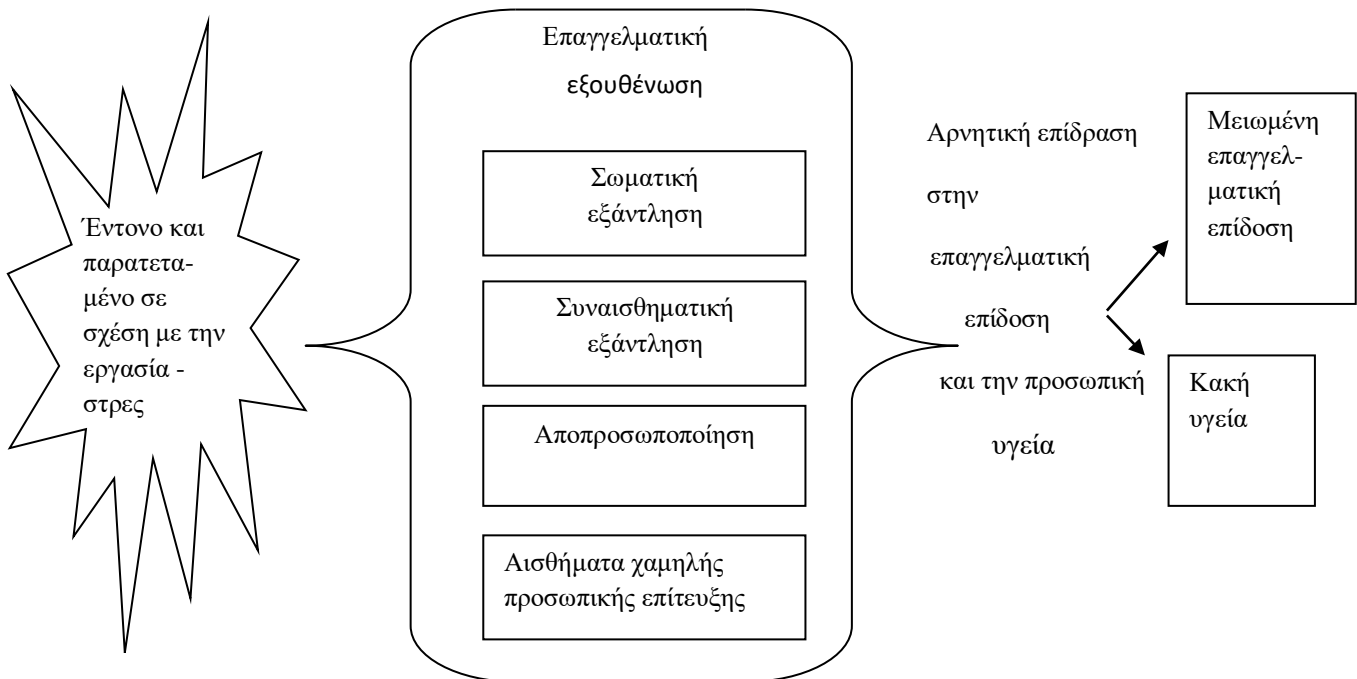
Στο ίδιο μήκος κύματος, ο Brill (1984), περιέγραψε την εργασιακή εξουθένωση ως μια δυσλειτουργική και δυσάρεστη κατάσταση, κατά την οποία ο εργαζόμενος, ενώ απέδιδε ικανοποιητικά σε μια θέση εργασίας για ένα χρονικό διάστημα πλέον δεν μπορεί να είναι το ίδιο αποδοτικός, αν δεν του δοθεί κάποια εξωτερική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

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

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

Οι παραπάνω ορισμοί επιδιώκουν τον διαχωρισμό της επαγγελματικής εξουθένωσης από το εργασιακό στρες. Έγινε αντιληπτό ότι η εργασιακή εξάντληση αποτελεί μια μορφή του εργασιακού στρες (Κάντας, 1996) και όπως αναφέρει η

Δανιηλίδου (2013), δεν ταυτίζεται απόλυτα με τον όρο «εργασιακή κόπωση» ή και με την «κατάθλιψη».



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

2. Ιστορική αναδρομή

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

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

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

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

3. Θεωρητικά μοντέλα

Τα πιο ευρέως διαδεδομένα ερευνητικά εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι, κατά χρονολογική σειρά, το μοντέλο του Cherniss (1980), των Edelwich και Brodsky (1980), των Maslach και Jackson (1982), των Pines και Aronson (1988), των Shirom – Melamed (2003) και τέλος, το μοντέλο των Kristensen et al, (2005), της Κοπεγχάγης.

3.1. Το μοντέλο του Cherniss (1980)

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

Το πρώτο στάδιο αποτελεί η φάση του εργασιακού στρες· μια φάση που αν και μπορεί να την αντιμετωπίζει κάθε εργαζόμενος, δεν είναι απαραίτητο να καταλήξει πάντα στο σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης. Στην παρούσα περίοδο, οι διαθέσιμοι πόροι δεν βρίσκονται στο ίδιο επίπεδο με τους απαιτούμενους και γι' αυτό δεν μπορούν να ικανοποιήσουν ούτε τους στόχους του εργαζομένου ούτε όμως και τις

απαιτήσεις του επαγγελματικού περιβάλλοντος, με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να βιώνει εργασιακό στρες.

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

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

Είναι λοιπόν κατανοητό πως, τόσο τα προσωπικά γνωρίσματα ενός ανθρώπου όσο και ο εργασιακός χώρος μπορούν να προκαλέσουν άγχος. Ωστόσο, αν οι εργαζόμενοι δεν καταφέρουν να το διαχειριστούν, τότε θα οδηγηθούν στην επαγγελματική εξουθένωση.

3.2. Το μοντέλο των Edelwich και Brodsky (1980)

Οι Edelwich και Brodsky υποστήριζαν ότι η εργασιακή εξουθένωση είναι το τέλος μιας διαδικασίας τεσσάρων σταδίων, η οποία ξεκινά ήδη από τα πρώτα επαγγελματικά βήματα του εργαζομένου. Είναι μια διαδικασία κατά την οποία ο άνθρωπος από-ιδανικοποιεί την πραγματικότητα του, αφού δε φαίνεται να ανταποκρίνεται στους στόχους που έχει θέσει.

Το πρώτο στάδιο περιλαμβάνει τον ενθουσιασμό. Ένας άνθρωπος στην αρχή της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας θέτει υψηλούς στόχους και, όχι σπάνια, μη ρεαλιστικούς. Ο εργαζόμενος υπερ-επενδύει στην εργασία του· αφιερώνει μεγάλο ποσοστό του χρόνου του σε αυτήν αλλά και στις σχέσεις με τους «πελάτες» του. Όταν όμως συνειδητοποιεί ότι το παραγόμενο έργο του δεν ικανοποιεί τις προσδοκίες του, τότε νιώθει απογοήτευση.

Στο δεύτερο στάδιο εδρεύει η αμφιβολία και η αδράνεια. Ο εργαζόμενος, αφού συνειδητοποιήσει ότι η εργασία του δεν καλύπτει τις ανάγκες του, κατηγορεί τον εαυτό του γι' αυτήν την κατάληξη. Αρχίζει λοιπόν να υπερ-επενδύει στην εργασία του, να εντατικοποιεί τους ρυθμούς του, να επιμορφώνεται, δίχως όμως το επιθυμητό αποτέλεσμα. Προσπαθεί, συνεπώς, να εντοπίσει τα αίτια της απογοήτευσής του στο κοντινό του περιβάλλον και όχι στον ίδιο του τον εαυτό. Ενδεχομένως, να θεωρήσει ότι ευθύνονται οι οικονομικές απολαβές ή οι εργασιακές σχέσεις. Ωστόσο, δεν αναθεωρεί τις υψηλές απαιτήσεις και στόχους που είχε θέσει.

Στο τρίτο στάδιο εντοπίζεται η απογοήτευση και η ματαίωση. Ο εργαζόμενος βιώνει μια πνιγηρή κατάσταση. Για να ξεφύγει από το αδιέξοδο και την απογοήτευση που του προκάλεσε η κατανόηση πως η ολοκλήρωση δεν έρχεται με την εργασία του είναι αναγκαίο είτε να αναθεωρήσει τους στόχους του είτε να παραιτηθεί.

Στο τέταρτο στάδιο ο εργαζόμενος αισθάνεται απάθεια. Προσπαθεί να βρει τρόπο να αντιταχθεί στην απογοήτευση που νιώθει από την εργασία του αλλά παράλληλα δεν επενδύει ενεργειακά σε αυτήν, καθώς εργάζεται απλώς για να βιοποριστεί και όχι για να σταθεί ικανός απέναντι στις εργασιακές του υποχρεώσεις (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999· Μεταλληνού, 2000· Δανιηλίδου, 2013· Σφυρής, 2019). Επομένως, σύμφωνα με την Κουδιγκέλη (2017), ο εργαζόμενος αισθάνεται απογοητευμένος, καθώς η ολοκλήρωσή του δεν επέρχεται από την εργασία του και καταλήγει να την αντιμετωπίζει μόνο βιοποριστικά χωρίς να την θέτει ως προτεραιότητα.

3.3. Το μοντέλο των Pines και Aronson (1988)

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

Κατά τη διάρκεια διαμόρφωσης του εργαλείου μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης, του Burnout Measure (BM), ο ορισμός της εργασιακής εξουθένωσης αναδιαμορφώθηκε και κατέληξε στο να θεωρείται ως ένα σύνδρομο που

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

3.4. Το μοντέλο των Shirom και Melamed (2003)

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

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

3.5. Το μοντέλο των Maslach και Jackson (1982)

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

Αναλυτικότερα, η συναισθηματική εξάντληση σχετίζεται με τη ψυχική κούραση που αισθάνεται ο εργαζόμενος και κατά συνέπεια δεν μπορεί να ολοκληρώσει την εργασία του (Maslach & Jackson, 1986). Η μείωση της ενέργειάς του οδηγεί στη διάψευση των προσδοκιών του με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να νιώθει ότι δεν είναι αποτελεσματικός (Παναγιώτου, 2018). Τα αισθήματα του εργαζομένου σταδιακά μειώνονται, ώστε φτάνει στο σημείο να μην μπορεί να προσφέρει συναισθηματικά στους «πελάτες» του (Κάντας, 1995). Βιώνει επομένως, τη συναισθηματική εξάντληση.

Δεύτερος κύριος παράγοντας του συνδρόμου είναι η αποπροσωποποίηση, που αφορά στην κυνική αντιμετώπιση των «πελατών», οι οποίοι δεν αντιμετωπίζονται ως άνθρωποι, αλλά ως αντικείμενα (Κάντας, 1995). Ο εργαζόμενος είναι αρνητικός απέναντι στην εργασία του, δε νιώθει ενθουσιασμό, ενώ παράλληλα καταβάλλει την ελάχιστη προσπάθεια. Η στάση αυτή έχει ως αποτέλεσμα την αρνητική ή ουδέτερη συναισθηματική κατάσταση του ανθρώπου προς τους αποδέκτες των υπηρεσιών του, κάτι που τον οδηγεί στην αποπροσωποποίηση (Παναγιώτου, 2018). Ένα παράδειγμα αποπροσωποποίησης από τον χώρο της ιατρικής αποτελεί το ότι συχνά ο ασθενής δεν αναφέρεται με το όνομά του, αλλά με την ασθένεια του (Κάντας, 1995). Η αποπροσωποποίηση μάλιστα, λίγα χρόνια αργότερα μετονομάστηκε σε «κυνισμός», μολοντί αφορούσε στα ίδια συμπτώματα (Shirom & Melamed, 2008). Ωστόσο, ο νέος αυτός ορισμός προκάλεσε προβλήματα, καθώς στον τομέα της ψυχολογίας ο «κυνισμός» αναφέρεται σε ένα σύνολο αρνητικών συμπεριφορών, όπως είναι η δυσπιστία και η απογοήτευση (Andersson & Bateman, 1997).

Τέλος, ως τρίτη διάσταση του συνδρόμου burnout αναφέρεται η έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων, η μειωμένη αποδοτικότητα δηλαδή και η άρνηση εύρεσης ενός αποτελεσματικού χειρισμού επίλυσης των προβλημάτων (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001). Η μειωμένη προσωπική επίτευξη οδηγεί τον εργαζόμενο σε

μια αρνητική αυτό-αξιολόγηση σε σχέση με την εργασία του κάτι που του προκαλεί δυσάρεστα συναισθήματα (Κάντας, 1995). Η τρίτη αυτή διάσταση ονομάστηκε εκ νέου ως «αναποτελεσματικότητα» ή «μειωμένη αποτελεσματικότητα», ώστε να αναφέρεται τόσο στη χαμηλή αυτοαποτελεσματικότητα όσο και στην απουσία παραγωγικότητας και ανικανότητας (Leiter & Maslach, 2001).

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

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

Η κλίμακα αξιολόγησης της εργασιακής εξουθένωσης της Maslach, MBI, είναι ευρέως διαδεδομένη καθώς το περίπου 90% των σχετικών ερευνών καταφεύγουν σε αυτήν (Δανιηλίδου, 2013), και μετρά τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (Αμαραντίδου, 2010), όπως αναλύθηκαν παραπάνω.

3.6. Το μοντέλο της Κοπεγχάγης (2005)

Το μοντέλο της Κοπεγχάγης αποτελεί ένα από τα πιο πρόσφατα ερευνητικά εργαλεία που αξιολογούν την επαγγελματική εξουθένωση και προτάθηκε από τους Kristensen et al (2005), ως απάντηση της οξείας κριτικής του σχετικά με τις αδυναμίες του ερωτηματολογίου MBI της Maslach και των συνεργατών της, το οποίο φαίνεται να έχει ταυτιστεί με τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Δανιηλίδου, 2013). Το Copenhagen Burnout Inventory δε θεωρεί τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, δηλαδή την αποπροσωποποίηση, τη συναισθηματική εξάντληση και την μειωμένη επίτευξη, ως συστατικά της στοιχεία, αλλά ως επιπτώσεις. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε τρεις κλίμακες, με κοινό πυρήνα την εξουθένωση: την προσωπική εξουθένωση, την επαγγελματική εξουθένωση και την εξουθένωση που αφορά στην ανθρώπινη επαφή και τις διαπροσωπικές σχέσεις και μπορεί να συμπληρωθεί από του εργαζομένους όλων την

επαγγελματικών πεδίων (Kristensen et al, 2005). Τέλος, όπως επισημαίνει η Δανιηλίδου (2013), είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι το CBI μπορεί να προβλέψει και την εμφάνιση διαταραχών ύπνου και άλλων ασθενειών ή και την πρόθεση των ανθρώπων να παραιτηθούν από την εργασία τους. Αν και σχετικά πρόσφατο, θεωρείται ένα αξιόπιστο ερευνητικό εργαλείο για την επαγγελματική εξουθένωση.

3.7. Το μοντέλο των Demerouti και των συνεργατών του (2001)

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

Στη δεύτερη ομάδα των χαρακτηριστικών του περιβάλλοντος εργασίας βρίσκονται οι εργασιακοί πόροι. Ειδικότερα, οι εργασιακοί πόροι έχουν τη δυνατότητα να αντισταθμίσουν τις εργασιακές απαιτήσεις και συνεπώς τον ψυχολογικό αντίκτυπο που έχουν στον εργαζόμενο. Επιπροσθέτως, οι πόροι της εργασίας συμβάλλουν τόσο στην εκπλήρωση των εργασιακών στόχων όσο και στη τόνωση και ενθάρρυνση της ατομικής ανάπτυξης του εργαζομένου (Hakanen et al., 2006). Οι εργασιακοί πόροι περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων την αμοιβή και την εργασιακή ασφάλεια, οι οποίοι αφορούν στην «ψυχική απομάκρυνση» (Βακόλα & Νικολάου, 2019).

Οι δύο αυτές πτυχές της εργασίας υποκινούν δύο ψυχολογικές διαδικασίες (Κεπενού, 2015). Από την μια πλευρά, οι εργασιακές απαιτήσεις εξασθενούν τον εργαζόμενο σωματικά και ψυχικά, καταβάλλοντας συλλήβδην την υγεία του, ενώ από την άλλη, οι εργασιακοί πόροι τον παρακινούν να συνεχίσει, οδηγώντας τον στην επαγγελματική δέσμευση (Schaufeli & Bakker, 2003· Αυτζόγλου, 2020). Τελικά,

σύμφωνα με τους Hakanen et al. (2006), το άγχος που βιώνει ο εργαζόμενος αποτελεί απόρροια της ανισορροπίας μεταξύ των απαιτήσεων που έχουν οι υπεύθυνοι προς αυτόν και των πόρων που έχει στη διάθεση του.

4. Επαγγελματική εξουθένωση και άγχος

Οι συνθήκες διαβίωσης στις μέρες μας είναι αρκετά δύσκολες για τον σύγχρονο άνθρωπο, κάτι που αποτελεί πηγή άγχους γι' αυτόν. Το στρες δεν είναι μόνο η ανθρώπινη αντίδραση σε δεδομένες συνθήκες. Είναι περισσότερο μια ψυχική δραστηριότητα που σχετίζεται με την προσωπική και επαγγελματική ζωή του ανθρώπου, στην οποία παρατηρούνται συγκρούσεις (Μούζουρα, 2005).

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

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

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

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

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

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

4.1. Άγχος και εκπαιδευτικοί

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

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

Οι εκπαιδευτικοί φαίνεται πως έρχονται αντιμέτωποι με το άγχος σε υψηλότερο βαθμό συγκριτικά με άλλα επαγγέλματα (Borg & Riding, 1991· Adeyemo & Ogunyemi, 2005), ενώ στην Ελλάδα το ποσοστό στρες των εκπαιδευτικών αγγίζει το 55% (E.A.S.H.W., 2009). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως συνέπεια της χρόνιας έκθεσης του εργαζομένου στο εργασιακό άγχος (Maslach & Jackson, 1981a), σχετίζεται άμεσα με τους εκπαιδευτικούς, λόγω της πολύπλευρης φύσης του επαγγέλματός τους. Τη στιγμή που ο εκπαιδευτικός νιώθει ότι έχει υπερβεί

τις δυνάμεις του, απομακρύνεται συναισθηματικά και ψυχολογικά, από την εργασία του, ώστε να προφυλάξει την εναπομείνουσα ενέργεια και να διαχειριστεί την εξάντλησή του (Στάγια & Ιορδανίδης, 2014).

Οι παράγοντες που προκαλούν άγχος στους εκπαιδευτικούς μπορεί να είναι εξωγενείς ή ενδογενείς. Ειδικότερα, οι εξωγενείς παράγοντες αφορούν στον υπερβολικό εργασιακό φόρτο ή και στο άσχημο κλίμα εργασίας, ενώ οι ενδογενείς αφορούν στην ιδιοσυγκρασία, στα προσωπικά χαρακτηριστικά του ανθρώπου και στα συναισθήματά του, όπως είναι ο θυμός που ενδεχομένως νιώσει ένας εκπαιδευτικός όταν έρχεται αντιμέτωπος με υψηλές εργασιακές προσδοκίες (Kyriacou & Sutcliffe (1978). Συνεπώς, ως στρεσογόνοι παράγοντες θεωρούνται η έλλειψη πειθαρχίας των μαθητών (Schaarschmidt, 2005, όπως αναφέρεται στο E.A.S.H.W., 2008), αλλά και η έλλειψη συνεργασίας και υποστήριξης (Cox & Griffiths, 1995).

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

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

4.2. Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση

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

Το σύνδρομο burnout έχει προκαλέσει το επιστημονικό ενδιαφέρον, αφού μπορεί να καταβάλει κάθε εργαζόμενο προκαλώντας άμεσες επιπτώσεις. Μερίδα ερευνητών θεωρεί ότι ένα εργασιακό περιβάλλον, στο οποίο κυριαρχεί αρνητικό κλίμα, ευθύνεται σε μεγαλύτερο βαθμό για την εξουθένωση του εργαζομένου απ' ότι ευθύνονται τα ατομικά γνωρίσματά του, τα οποία σχετίζονται μονάχα με τη στιγμή της εκδήλωσης της εξουθένωσης (Pines, 1986· Schaufeli & Enzmann, 1998, όπως αναφέρεται στην Παναγιώτου, 2018). Αντίθετα, ομάδα μελετητών υποστηρίζει ότι οι προσδοκίες του εργαζομένου σχετικά με τον ίδιο αλλά και με τον εργασιακό του χώρο είναι αυτές που προκαλούν κυρίως την επαγγελματική εξουθένωση (Firth-Cozens & Payne, 1999 όπως αναφέρεται στη Δανηλίδου, 2013). Η επιστημονική κοινότητα, κατά τη διάρκεια μελέτης του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης, στην προσπάθειά της να εντοπίσει τους παράγοντες που την προκαλούν, έχει προτείνει ποικίλες κατηγοριοποιήσεις.

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

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

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

Σε παρόμοια ομαδοποίηση των παραγόντων που οδηγούν στην εξουθένωση κατέληξαν και οι Brewer και Clippard (2002, όπως αναφέρεται στην Αμαραντίδου, 2010), οι οποίοι ταξινόμησαν τους παράγοντες σε οργανωτικούς/περιβαλλοντικούς, ατομικούς και δημογραφικούς. Στους οργανωτικούς παράγοντες εντοπίζεται ο αυξημένος φόρτος εργασίας, ο οποίος και αποτελεί τη σημαντικότερη ίσως αιτία του συνδρόμου εξαιτίας της συσχέτισής του με την έλλειψη χρόνου ή και πόρων για την διεκπεραίωση της εργασίας (Αμαραντίδου, 2010). Στην ίδια κατηγορία ανήκει η ασάφεια ή και η σύγκρουση ρόλων, η οποία επηρεάζει αρνητικά τον εργαζόμενο. Ειδικότερα, η ασάφεια ρόλων αφορά την έλλειψη κατανόησης των εργασιακών απαιτήσεων από τον εργαζόμενο (Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007), και δύναται να έχει τέσσερις διαστάσεις. Η πρώτη διάσταση αφορά την ασάφεια στόχων/προσδοκιών και υπευθυνότητας και συγκεκριμένα στο τι θα έπρεπε να γίνει. Η δεύτερη σχετίζεται με την ασάφεια διαδικασιών/στόχων· ακολουθεί η ασάφεια των προτεραιοτήτων και τέλος, η ασάφεια συμπεριφοράς, η οποία αναφέρεται στον τρόπο

που περιμένει να δράσει ο εργαζόμενος ανάλογα με τις καταστάσεις (Αμαραντίδου, 2010). Μια νέα εργασία ή οι ιεραρχικές αλλαγές ενδεχομένως να προκαλέσουν ασάφεια ρόλων, καθώς ο άνθρωπος δε θα έχει ακριβή εικόνα των στόχων και των προσδοκιών της εταιρείας ούτε και των εργασιακών του ορίων, με αποτέλεσμα να έχει μειωμένη παρακίνηση και πρόθεση παραίτησης από την εργασία του (Βακόλα & Νικολάου, 2019). Η σύγκρουση ρόλων αναφέρεται στις διαφορετικές προσδοκίες τόσο του περιγύρου του εργαζομένου όσο και του ίδιου του εργαζομένου προς τον εαυτό του, καθώς συχνά βιώνει αλληλοσυγκρουόμενες απαιτήσεις αφού ενδεχομένως παραβαίνει τις ατομικές του αξίες χάριν των απαιτήσεων που έχουν οι υπόλοιποι από αυτόν (Αμαραντίδου, 2010). Ακόμα, η σύγκρουση ρόλων γίνεται αντιληπτή όταν ο εργαζόμενος υποχρεώνεται να κάνει κάτι που δεν πιστεύει ότι αποτελεί καθήκον του ή δεν το ενστερνίζεται, γεγονός που οδηγεί σε αυξημένα επίπεδα άγχους. Η σύγκρουση αλλά και η ασάφεια ρόλων, επομένως, διαδραματίζουν σπουδαίο ρόλο στην πρόκληση του συνδρόμου σε ομάδες όπως είναι οι δάσκαλοι, αλλά και οι λογιστές και οι επαγγελματίες υγείας (Βακόλα & Νικολάου, 2019). Τέλος, στους οργανωτικούς παράγοντες συγκαταλέγεται και η υποστήριξη ή η έλλειψη αυτής από τους διευθυντές (Αμαραντίδου, 2010). Η συνεχής πίεση για μέγιστες επιδόσεις μπορεί να οδηγήσει τους εργαζομένους στην αναποτελεσματικότητα, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται προστριβές και άγχος (Sosik & Godshalk, 2000). Αναφορικά με τους εκπαιδευτικούς, οι περιβαλλοντικοί παράγοντες είναι κυρίως τέσσερις και αφορούν στην ανήσυχη συμπεριφορά των μαθητών, την έλλειψη προθυμίας προς τη μάθηση, τις δυσμενείς εργασιακές συνθήκες και τη χρονική πίεση για την ολοκλήρωση του έργου τους σε σχέση με το «ήθος» των μαθητών (Δανηλίδου, 2013).

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

Σχετικά με τους δημογραφικούς παράγοντες, στους οποίους συγκαταλέγονται το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση και η ηλικία, η έρευνα δίνει αμφίσημα αποτελέσματα. Άλλοτε καταλήγει στο ότι τα δημογραφικά στοιχεία δε συσχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση, ενώ άλλοτε φαίνεται να επιδρούν σε αυτήν (Αμαραντίδου, 2010). Αναλυτικότερα, οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έχουν περισσότερες πιθανότητες να εμφανίσουν το σύνδρομο burnout συγκριτικά με τους πιο πεπειραμένους (Brewer & Shepard, 2004), ενώ οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερη

συναισθηματική εξάντληση σε σχέση με τους άνδρες (Maslach & Jackson, 1981b). Τέλος, σύμφωνα με τον Κάντας (1996), οι άγαμοι και διαζευγμένοι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν την επαγγελματική εξουθένωση σε υψηλότερο βαθμό σε σχέση με τους έγγαμους.

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

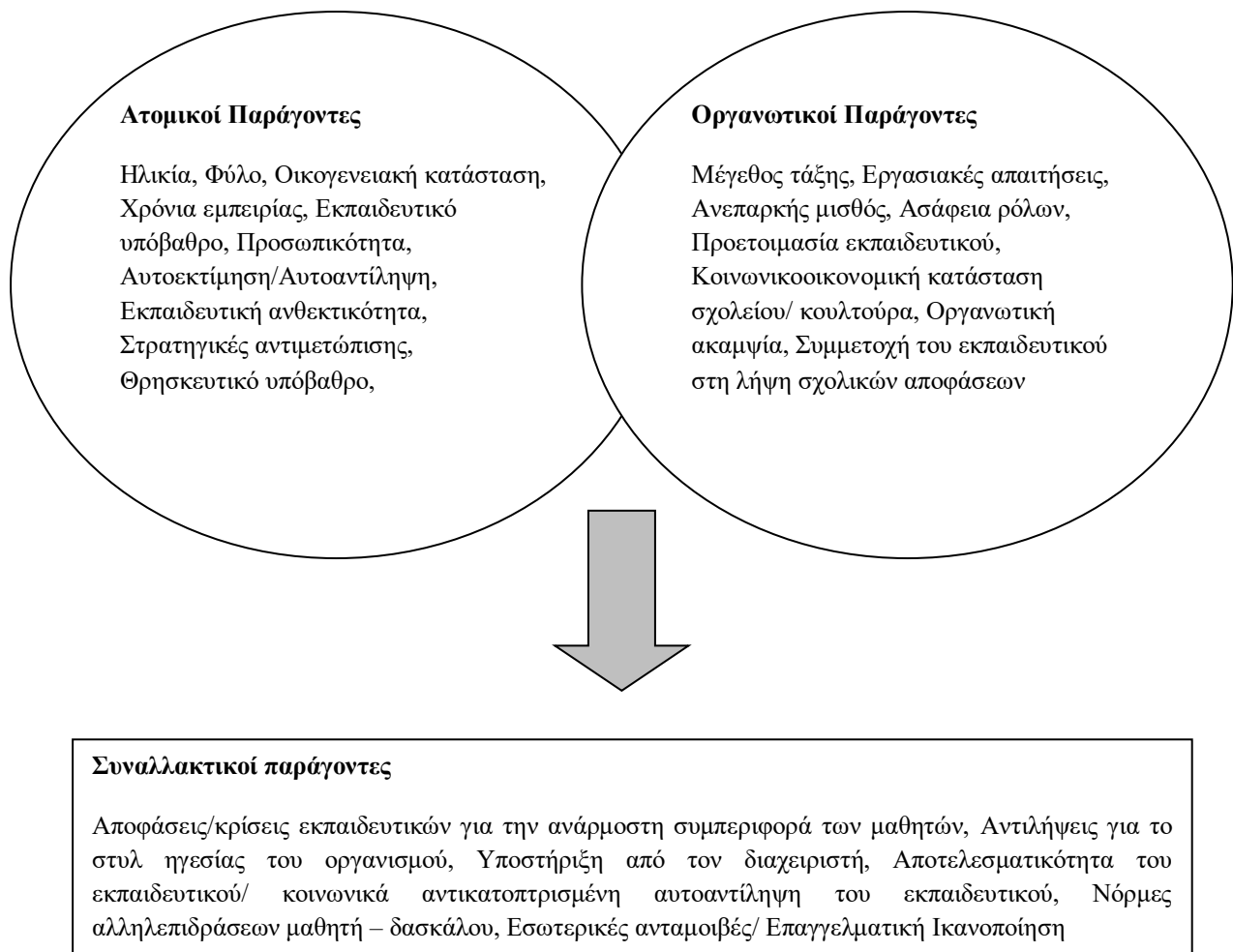
Τριμερής είναι και η κατάταξη των παραγόντων που οδηγούν στην εμφάνιση του συνδρόμου των Αναγνωστόπουλου και Παπαδάτου (1992). Η πρώτη ομάδα σχετίζεται με τους παράγοντες που εξηγούν το σύνδρομο ως αποτέλεσμα δυσμενών εργασιακών συνθηκών, η δεύτερη με αυτούς που το εξηγούν ως το αποτέλεσμα περιβαλλοντικών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

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

και η ανεπάρκεια χρόνου, συντελούν στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης (Sarro, 1988).

Παρατηρείται λοιπόν πως η επαγγελματική εξουθένωση δεν πηγάζει αποκλειστικά απ' τον εργαζόμενο, αλλά αφορά άμεσα και τον χώρο εργασίας. Το επιβαρυνόμενο επαγγελματικό πρόγραμμα του εργαζομένου και η απουσία συναδελφικής αλληλεγγύης κάνουν – μεταξύ άλλων – πιθανή την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach & Leiter, 2001). Συνεπώς, είναι απαραίτητο ο άνθρωπος να μπορεί να αναγνωρίζει τα σημάδια του συνδρόμου, για να μη χρειαστεί να έρθει αντιμέτωπος με τις θλιβερές συνέπειες.

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



Εικόνα 2: Ατομικοί, οργανωτική και συναλλακτικοί παράγοντες. Προσαρμογή από Chang (2009).

5. Επιπτώσεις και καταπολέμηση της επαγγελματικής εξουθένωσης

5.1. Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης

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

Οι Cordes και Dougherty (1993 όπως αναφέρεται στον Κάντας, 1995), προχώρησαν σε τριμερή κατηγοριοποίηση των συνεπειών της επαγγελματικής εξουθένωσης, με την πρώτη κατηγορία να αφορά στις επιπτώσεις στην ανθρώπινη υγεία. Τόσο η σωματική όσο και η ψυχική υγεία του εργαζομένου κλονίζεται, καθώς αντιμετωπίζουν συχνούς πονοκεφάλους και αϋπνίες, ευερεθιστότητα, σωματικό κάματο, ακόμα και κατάθλιψη. Η δεύτερη κατηγορία αφορά στις διαπροσωπικές σχέσεις και αναφέρεται στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που βιώνουν την εξουθένωση είναι πιθανό να αντιμετωπίσουν επιπλέον δυσχέρειες στις προσωπικές τους σχέσεις,

αλλά και στις σχέσεις με τους συναδέλφους τους. Τέλος, η τρίτη κατηγορία που επηρεάζεται από το σύνδρομο είναι η εργασιακή συμπεριφορά, καθώς οι εξουθενωμένοι εργαζόμενοι απουσιάζουν ή επιθυμούν να φύγουν από την εργασία τους σε υψηλότερα επίπεδα συγκριτικά με τους μη εξουθενωμένους ή εμφανίζουν έντονη δυσαρέσκεια προς το εργασιακό τους αντικείμενο.

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

Αντίθετα, η ανασκόπηση 18 μελετών, που μετρούσαν την κατάθλιψη και την επαγγελματική εξουθένωση, που πραγματοποιήθηκε από τους Glass και McKnight (1996, όπως αναφέρεται στους Shirom & Melamed, 2008), κατέληξε στο συμπέρασμα, πως οι δύο καταστάσεις μπορεί να εμφανίζουν κοινή αιτιολογία και ότι η κοινή διακύμανση τους ενδεχομένως να οφείλεται στην ταυτόχρονη παρουσία τους, όμως η συμπτωματολογία της κατάθλιψης με αυτή του συνδρόμου burnout δεν ταυτίζεται. Η επαγγελματική εξουθένωση αφορά τον εργασιακό χώρο του ανθρώπου, ενώ η κατάθλιψη δεν αφορά μόνο αυτόν (Iacovides et al., 2003) Παρομοίως, οι Schaufeli και Enzmann (1998, όπως αναφέρεται στους Shirom & Melamed, 2008),

συμπεράναν πως οι δύο αυτές ορολογίες δεν είναι απόλυτα ίδιες καθώς δεν αναφέρονται στην ίδια δυσχερή κατάσταση. Η μεταξύ τους σχέση είναι αμοιβαία, όχι όμως αιτιώδης (McKnight & Glass, 1995), ενώ δεν είναι απίθανο η επαγγελματική εξουθένωση να εξελιχθεί σε κατάθλιψη (Glass et al., 1993). Στην έρευνα των Bakker, Schaufeli, Demerouti et al. (2000), η οποία αφορούσε τη σχέση της εργασιακής εξουθένωσης και την κατάθλιψη στους δασκάλους, αποδείχθηκε, ότι η απουσία αμοιβαιότητας στη σχέση ενός ανθρώπου με τον σύντροφο του αποτελεί παράγοντα σχετικό με την κατάθλιψη και όχι με την εργασιακή εξουθένωση, ενώ η απουσία αμοιβαιότητας στη σχέση με τους μαθητές αποτελεί παράγοντα πρόβλεψης του συνδρόμου burnout και όχι της κατάθλιψης. Ο Κλεφτάρας (2000) λοιπόν, προτείνει την παράλληλη έρευνα του άγχους και της κατάθλιψης με ψυχοπαθολογικούς παράγοντες, ώστε τα αποτελέσματα να είναι πιο έγκυρα.

Συμπερασματικά, οι δύο έννοιες φαίνεται να διαφέρουν, διότι η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται κυρίως με τον εργασιακό τομέα, ενώ η κατάθλιψη μπορεί να επιδρά σε περισσότερους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας. Φυσικά, παρουσιάζουν κάποια κοινά χαρακτηριστικά, χωρίς όμως να θεωρούνται δύο ταυτόσημες έννοιες.

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

Εκτός από τις συνέπειες στην ψυχική υγεία των εργαζομένων οι Shirom & Melamed (2008), αναφέρονται και σε μια δεύτερη κατηγορία συνεπειών, στις σωματικές. Η ενεργειακή εξάντληση, μία από τις βασικότερες διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι μια υποβόσκουσα αιτία για ποικίλα σωματικά προβλήματα. Ασθένειες όπως ο διαβήτης, οι μυοσκελετικές διαταραχές, τα λοιμώδη νοσήματα, αλλά και η ρευματοειδής αρθρίτιδα αποτελούν κάποιες από τις συνέπειες που αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος λόγω της μακροχρόνιας έκθεσής του στο στρες (Dougall & Baum, 2001· Shirom, 2003, όπως αναφέρεται στους Shirom & Melamed, 2008), όπως επίσης και οι κεφαλαλγίες και οι πόνοι της μέσης (Belcastro, 1982). Οι Melamed et al. (1992), υποστήριξαν ότι το δίπτυχο επαγγελματική εξουθένωση και ένταση οδήγησε σε μεγαλύτερα επίπεδα τη χοληστερόλη και τα τριγλυκερίδια, καταλήγοντας πως η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται με τους παράγοντες εκείνους που οδηγούν σε καρδιαγγειακή ασθένεια. Ακόμα, οι εργαζόμενοι που

βίωναν την εξουθένωση ήταν περισσότερο νευρικοί και ευέξαπτοι ενώ παρουσίαζαν και διαταραχές ύπνου (Melamed et al, 1999). Ο ύπνος δεν τους αναζωογονούσε ή ίσως να ταλανίζονταν από αϋπνίες, κάτι που ενδεχομένως να ερμηνεύει την παρατεταμένη κόπωση που νιώθουν. Επιπρόσθετα, παρατηρήθηκε πως άνδρες με προβλήματα στειρότητας παρουσίασαν υψηλά επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης, (Shirom & Melamed, 2008), καθώς το άγχος είναι ένας από τους παράγοντες που δρουν αρνητικά στην ποιότητα του σπέρματος (Clarke, 1999).

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

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

Συνοψίζοντας, ο Freudenberger (1974a), περιέγραψε τον εξουθενωμένο εργαζόμενο ως έναν δογματικό και αμετάβλητο άνθρωπο, καταθλιπτικό και αρνητή των γόνιμων αλλαγών, αφού για να πραγματοποιηθούν οι αλλαγές χρειάζονται και την ανάλογη μεγάλη προσπάθεια.

Στον παρακάτω πίνακα των Δεληγά, Τούκα και Σπυρούλη (2012), καταγράφονται ομαδοποιημένα τα συμπτώματα του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης:

Πίνακας 1: Συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης

Σωματικά	Ψυχολογικά	Συμπεριφορικά
Μυϊκοϊόννοι/υπερένταση	Εκνευρισμός, θυμός και ισχύγυση	Συναισθηματικές εκρήξεις

Έλκος / γαστρεντερικά προβλήματα	Άγχος, δυσκαμψία στις αλλαγές/έλλειψη ελαστικότητας	Χαμηλή απόδοση/ικανοποίηση
Αυξημένη αρτηριακή πίεση	Χάσιμο αυτοσεβασμού και συναισθησης, αίσθημα ταιριότητας	Παραίτηση, απομάκρυνση από φίλους/οικογένεια
Σωματική κόπωση/εξάντληση, υπερκόπωση	Έλλειψη ενδιαφέροντος στην εργασία, αποτυχία διεκπεραίωσης ευθυνολογίων	Έλλειψη ακρίβειας, αποφυγή ευθυνολογίων/ροπή σε ατυχήματα
Γαστρεντερικά προβλήματα	Συναισθήματα ανεπάρκειας, έλλειψης βοήθειας και ενочής	Έλλειψη ικανότητας για κριτική αξιολόγηση
Πονοκέφαλοι	Ανησυχία, αποθάρρυνση, αποτελμάτωση	Ανικανότητα συγκέντρωσης
Διαταραχές ύπνου (αϋπνία ή υπερβολικός ύπνος)	Κατάθλιψη, ανία	Συχνοί απουσιασμοί
Διαταραχές μιλίας	Αισθήματα ενοχής, αποτυχίας	Συνεχής/αυξανόμενη χρήση αλκοόλης άλλων ουσιών (φαρμάκων, ναρκωτικών)
Αναπνευστικά προβλήματα	Συχνές αλλαγές στη διάθεση/κυνισμός	Δυσκολίες επικοινωνίας, προβλήματα/αυξανόμενες οικογενειακές συγκρούσεις
Αύξηση ή μείωση βάρους	Αίσθημα αποτυχίας/αποξένωση	Μείωση εργασιακής δραστηριότητας/χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση
Σεξουαλική δυσλειτουργία	Καχυποψία/ανησυχία για το μέλλον	Ανικανότητα προσαρμογής σε αλλαγές

Παρατεταμένη ασθένεια / συχνές ασθένειες	Χαμηλή αυτοεκτίμηση/ Μειωμένη αυτοπεποίθηση / υπερβολική αυτοπεποίθηση – ανάληψη πολύ υψηλών ρίσκων	Εργασιομανία/ έλλειψη ενθουσιασμού/νω θρότητα
Αυξημένα επίπεδα χοληστερόλης, σ ακχάρου	Έλλειψη υπομονής/ευερεθιστότητα	Αυξημένα παράπονα/απαξίωση της εργασίας

5.2. Καταπολέμηση της επαγγελματικής εξουθένωσης

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

Από την μια πλευρά, ο εργαζόμενος πρέπει πρωτίστως να διακρίνει την πηγή του άγχους, τι είναι αυτό που το προκαλεί δηλαδή, ώστε να καταφέρει να βρει τον τρόπο επίλυσής του. Ένας συνήθης παράγοντας, που οδηγεί τελικά στην επαγγελματική εξουθένωση είναι, όπως αναφέρθηκε, ο φόρτος εργασίας και η εξάντληση που ακολουθεί. Ο εργαζόμενος δεν έχει πια τις ικανότητες που είχε πριν εξουθενωθεί, αλλά ούτε και το σθένος να αντιμετωπίσει άλλη μια μέρα εργασιακών απαιτήσεων. Δεν πρέπει να λησμονείται, ότι ο εργασιακός φόρτος ενισχύεται και από την υπερβολική διαθεσιμότητα, αφού πολλοί εργαζόμενοι είναι πρόθυμοι για ανάληψη ευθυνών κάτι που αφήνει το περιθώριο στους υπεύθυνους να τους παραχωρούν παραπάνω υποχρεώσεις από όσες μπορούν να διαχειριστούν. Ο εργαζόμενος τελικά αποθαρρύνεται και εξαντλείται (Leiter & Maslach 2007). Ένας από τους βασικότερους τρόπους διαχείρισης του άγχους είναι η ικανότητα των εργαζομένων να λένε «όχι», ούτως ώστε να μην οδηγηθούν σε έναν μεγάλο όγκο υποχρεώσεων, στις συγκρούσεις και τελικά, στο μη διαχειρίσιμο στρες. (Βακόλα & Νικολάου, 2019). Ο εργαζόμενος, επειδή έχει υπό την ευθύνη του πολλές υποχρεώσεις, πρέπει να

προγραμματίζει τον χρόνο του, να θέτει προτεραιότητες και να ιεραρχεί τα καθήκοντά του (Τσέτσος, 2016), για να τηρεί ένα βασικό πλάνο, να μεταβιβάζει καθήκοντα, αλλά και να φροντίζει να έχει λίγο χρόνο εκτός ροής, για να μπορέσει να ολοκληρώσει κάποιο έργο ή να επικεντρωθεί σε ένα μόνο θέμα αντί να ασχολείται με πολλαπλές αρμοδιότητες και να μένουν ανολοκλήρωτες (Leiter & Maslach, 2007). Ο προγραμματισμός φυσικά, δε σταματά στον ημερήσιο σχεδιασμό, αλλά μπορεί να προχωρά και σε εβδομαδιαίο, μηνιαίο ή και ετήσιο ορίζοντα (Κριθαριώτης, 2009). Ακόμα, είναι απαραίτητο να εντοπίσει τους χρονοκλέφτες, τις ασχολίες δηλαδή που του σπαταλούν πολύτιμο χρόνο, χωρίς να πραγματώνεται ουσιαστικά κάτι. Για παράδειγμα, πολλοί υπάλληλοι παραδέχονται πως ένα μέρος του χρόνου τους δαπανάται στη διαδικτυακή πλοήγηση και σε άλλα προγράμματα του υπολογιστή. Επομένως, καλό είναι τα προγράμματα που αποσπούν την προσοχή των εργαζομένων να αφαιρούνται (Leiter & Maslach, 2007). Συνεπώς, η διαχείριση χρόνου, επηρεάζει τον εργαζόμενο, ελαττώνοντας το άγχος του εργαζομένου, καθώς συντελεί στον ορθότερο προγραμματισμό των υποχρεώσεων (Κεραμιδά, χ.χ.). Η αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου, σύμφωνα με την Lang (2002, όπως αναφέρεται στη Δανιηλίδου, 2013), οδηγεί σε χαμηλότερα επίπεδα άγχους και κατάθλιψης, είναι απαραίτητο, όμως, να λειτουργεί συνδυαστικά με άλλες τεχνικές ρύθμισης της εξουθένωσης, όπως είναι η χαλάρωση και η υποστήριξη από τον κοινωνικό περίγυρο (Nicholson, 1995). Επιπλέον, προτείνεται η συζήτηση με τον υπεύθυνο, με σκοπό τη μείωση του φόρτου εργασίας, κάτι που για να έχει τα επιθυμητά αποτελέσματα πρέπει να συνοδεύεται από τους σωστούς λόγους, όπως είναι η καλύτερη ποιότητα της εργασίας όταν ο φόρτος δεν είναι δυσβάσταχτος. Φυσικά, ο εργαζόμενος πρέπει να παρακολουθεί την πρόοδο του, η οποία δεν είναι απαραίτητο ότι θα είναι άμεσα προφανής (Leiter & Maslach, 2007).

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

προβλήματα (Bruning & Frew, 1987), ενώ συγχρόνως να προσέχει τη διατροφή του και να μεριμνά για την ξεκούρασή του (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999).

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

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

Συνοψίζοντας, ο εργαζόμενος είναι αναγκαίο να οργανώσει και να διαχειριστεί αποτελεσματικότερα τον χρόνο του, να δώσει έμφαση στον περίγυρο του, για να νιώσει την απαραίτητη στήριξη, αλλά και να αυξήσει την σωματική του άσκηση. Με τις ατομικές αυτές τεχνικές, ο εξουθενωμένος εργαζόμενος θα προσπαθήσει ο ίδιος του να μειώσει το άγχος που βιώνει, κάτι που κρίνεται απαραίτητο στις περιπτώσεις εκείνες, που ο οργανισμός δε δείχνει το ανάλογο ενδιαφέρον (Βακόλα & Νικολάου, 2019).

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

Ένα από τα προβλήματα που οδηγεί τους εργαζομένους στην κούραση είναι η αναποτελεσματικότητα των ομάδων, οι οποίες συχνά δεν έχουν τον έλεγχο, με αποτέλεσμα να αποκλείονται οι συμμετέχοντες από τη λήψη των αποφάσεων. Πρέπει, συνεπώς, κάθε μέλος της να νιώθει ότι έχει ένα μέρος του ελέγχου πάνω του, κάτι που για να γίνει πρέπει να υπάρχει επικοινωνία. Οι αποτελεσματικές ομάδες

συζητούν τις ιδέες τους και ακόμα και όταν διαφωνούν δεν καταλήγουν σε συγκρούσεις, ενώ οι αποφάσεις λαμβάνονται από κοινού. Αν η εργασιακή κοινότητα είναι καταπιεστική τότε είναι πιθανόν ο εργαζόμενος να βιώσει την επαγγελματική εξουθένωση. Το πρώτο βήμα για την ανατροπή της δυσμενούς αυτής κατάστασης είναι η παραδοχή των συγκρούσεων και στη συνέχεια η προσπάθεια επίλυσης των διαφορών. Για την επίλυση των συγκρούσεων είναι χρήσιμο να υπενθυμίζεται στους εργαζομένους ότι όλοι όσοι βρίσκονται εκεί έχουν κοινούς στόχους. Ένα νέο σχέδιο, που θα περιλαμβάνει τη συνεργασία διαφόρων τομέων της εταιρείας θα φέρει πιο κοντά τους εργαζομένους και θα τους ενώσει, ώστε να επιτύχουν τον στόχο τους. Συχνά, η κακή επικοινωνία οφείλεται στη μυστικοπαθή διοίκηση και στη τάση της να λειτουργεί κρυφά, χωρίς διαφάνεια και ειλικρίνεια, χρειάζεται επομένως χρόνος και διάθεση, ώστε να αλλάξει αυτή η κατάσταση, καθώς η επικοινωνία αποτελεί ένα από τους βασικότερους παράγοντες για την επιτυχή έκβαση των εργασιών (Leiter & Maslach, 2007).

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

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

Ακόμα ένα από τα προβλήματα που κουράζουν τον εργαζόμενο και τον απομακρύνουν από τη χαρά και τη δημιουργικότητα της εργασίας είναι η αναποτελεσματική ηγεσία, η οποία δημιουργεί ένα αβέβαιο εργασιακό περιβάλλον, ενώ δεν εμπνέει τους εργαζομένους, αλλά παρεμβάλλεται στην εργασία τους. Για να αντιμετωπιστεί το παραπάνω πρόβλημα, ο εργαζόμενος πρέπει να αναδείξει τις ικανότητες του με τρόπο που να μην απειλεί τον προϊστάμενο. Μπορεί λοιπόν να ζητήσει να διεκπεραιώσει μερικές από τις εργασίες που φαίνονται εγκαταλελειμμένες ή και να ζητήσει να ετοιμάσει μια αναφορά η οποία θα προτείνει νέες ευθύνες, με ταπεινό όμως τρόπο. Έτσι, θα προσπαθήσει να πετύχει μια πιο κατανομημένη ηγεσία (Leiter & Maslach, 2007).

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

Στη δευτερογενή παρέμβαση περιλαμβάνονται δραστηριότητες που προωθούν τον υγιεινό τρόπο ζωής και προσπαθούν να μεταποιήσουν τις επιβλαβείς συμπεριφορές. Επιπλέον, κάποιες από τις δραστηριότητες στοχεύουν σε ένα σχέδιο ελέγχου του

συνδρόμου burnout από τους εξουθενωμένους εργαζομένους. Επομένως, περιλαμβάνονται και τα προγράμματα διαχείρισης και οργάνωσης του χρόνου και ανάπτυξης των ικανοτήτων εκείνων, που βοηθούν στην επίλυση των προβλημάτων (Δανηλίδου, 2013).

Έπειτα, το τριτογενές επίπεδο αφορά στη προσπάθεια τόνωσης και βελτίωσης της ψυχικής υγείας των εργαζομένων, οι οποίοι έχουν έκδηλα τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης (Herburn et al., 2007, όπως αναφέρεται στη Λαμπριανίδου, 2017). Η ανάρρωση των εξουθενωμένων εργαζομένων περιλαμβάνει τη συμβουλευτική αλλά και την ενθάρρυνση του εργαζομένου, για να αντιμετωπίσει τα προβλήματά του (Δανηλίδου, 2013).

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

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

Συνεπώς, είναι κατανοητό πως τόσο ο οργανισμός όσο και ο ίδιος ο άνθρωπος οφείλει να προβεί στις απαραίτητες ενέργειες για να διαχειριστεί τις στρεσογόνες καταστάσεις και να μειώσει τα επίπεδα άγχους, αφού η μακροχρόνια έκθεση του σε αυτό οδηγεί στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Μάλιστα, έχει υποστηριχτεί ότι όταν ένας άνθρωπος νιώθει ότι βρίσκεται σε μια κατάσταση εξαιτίας των πράξεών του τότε υιοθετεί ενεργές στρατηγικές. Αντίθετα, όταν νιώθει ότι είναι αποτέλεσμα εξωγενών παραγόντων τότε υιοθετεί στρατηγικές συναισθηματικής ρύθμισης (Μούζουρα, 2005). Τέλος, δεν πρέπει να λησμονείται ότι, σύμφωνα με τον Naughton (1997), οι ποικίλες πρακτικές αντιμετώπισης του στρες επηρεάζουν αλλά και επηρεάζονται από παράγοντες, όπως είναι οι ψυχολογικοί, σωματικοί και κοινωνικοί.

6. Επαγγελματική εξουθένωση και εκπαιδευτικοί

Μολονότι πολλοί είναι αυτοί που θεωρούν ότι το επάγγελμα των εκπαιδευτικών δεν παρουσιάζει ιδιαίτερες δυσκολίες λόγω των «διακοπών» που έχουν μες στη χρονιά, ωστόσο παρατηρείται ένα υψηλό ποσοστό να αντιμετωπίζει την επαγγελματική εξουθένωση. Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού αποτελεί ένα από τα τρία πιο στρεσογόνα επαγγέλματα σε παγκόσμιο επίπεδο (Travers & Cooper, 1993· Johnson et al., 2005· O.E.C.D., 2013, όπως αναγράφεται στους Στάγια & Ιορδανίδη, 2014), ενώ η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται από τα σοβαρότερα προβλήματα των εκπαιδευτικών (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001), αφού όταν ένας εκπαιδευτικός νιώσει ότι ξεπερνά τις δυνάμεις του, αποστασιοποιείται από την εργασία του, ώστε να διατηρήσει την ενέργεια που του έχει απομείνει (Steinhardt et al., 2011).

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

Σύμφωνα με τον Farber (1984, όπως αναφέρεται στην Αμαραντίδου, 2010), η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί ένα κοινωνικό πρόβλημα, αφού οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται απομονωμένοι, θεωρώντας ότι δεν έχουν κάποια αποστολή. Φαίνεται, επομένως, πως και η προσωπικότητα του ανθρώπου

διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ύπαρξη του στρες. Για παράδειγμα, η συναισθηματική εξάντληση σχετίζεται με το πόσο ψυχολογικά φορτισμένος είναι ο άνθρωπος, η αποπροσωποποίηση, με την κυνική του στάση στις κοινωνικές του συναναστροφές και η μειωμένη επίτευξη, με τη χαμηλή αυτοεκτίμηση του σχετικά με την αποτελεσματικότητά του (Μπλέκα, 2018).

Εξάλλου το στρες που νιώθει ένας εκπαιδευτικός δεν προκαλείται μόνο από τον επαγγελματικό του τομέα, αλλά και από την ιδιωτική του ζωή. Το κόστος ζωής, η δυσβάσταχτη φορολογία, η ανεργία είναι μερικοί από τους παράγοντες που μείωσαν το βιοτικό επίπεδο των Ελλήνων (Kondilis et al, 2013). Αν και ο μισθός των εκπαιδευτικών είναι αντιστρόφως ανάλογος της σπουδαιότητας του επαγγέλματός τους, οι Έλληνες εκπαιδευτικοί ήρθαν αντιμέτωποι με μείωση μισθού έως και 40% (Στάγια & Ιορδανίδης, 2014).

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

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

Αλλά και η προσωπική ζωή των εκπαιδευτικών επηρεάζεται από την εμφάνιση του συνδρόμου, καθώς μπορεί να εμφανίσουν ποικίλα οικογενειακά προβλήματα, αλκοολισμό ή και τοξικομανία αλλά και εργασιακή παραίτηση (Klis & Kosseswska, 1998, όπως αναφέρεται στη Μούζουρα, 2005).

Ο Hendrickson (1979), ορίζει την επαγγελματική εξουθένωση ως τον συνδυασμό της σωματικής, ψυχολογικής και συναισθηματικής εξάντλησης λόγω της απουσίας ενδιαφέροντος του εκπαιδευτικού για τη διδασκαλία, ενώ οι Lee και Ashforth (1996), θεωρούν ότι η χρονική πίεση και ο εργασιακός φόρτος οδηγούν στο σύνδρομο. Επίσης, πολύ συχνά την πρόκληση του συνδρόμου υποβοηθάει και η διαφορά μεταξύ του ιδανισμού του πανεπιστημίου και της σκληρής σχολικής πραγματικότητας, αλλά και το γεγονός ότι το επάγγελμα των εκπαιδευτικών διακρίνεται για την επαναληπτικότητά του, τις ευθύνες, την απουσία ανατροφοδότησης και τη μειωμένη συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων (Κάμτσιος & Λώλης, 2016).

Επιπροσθέτως, οι Κάμτσιος και Λώλης (2016), αναφέρουν ότι η εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών σχετίζεται με τη μεταβολή των συναισθημάτων τους, τα οποία σχετίζονται με τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και τη μειωμένη επίτευξη. Όσον αφορά στους εκπαιδευτικούς η αποπροσωποποίηση εκδηλώνεται, όχι απλά ως αρνητισμός προς τους μαθητές, αλλά και γενικότερα ως αντιπαιδαγωγική στάση, κάτι που οδηγεί στην μειωμένη επίτευξη. Όσο αυξάνει η αποπροσωποποίηση τόσο οι εκπαιδευτικοί απογοητεύονται από τα εργασιακά τους κατορθώματα, με αποτέλεσμα νιώθουν ότι αποτυγχάνουν. Οι ευθύνες μετατίθενται πια στον μαθητή, αφού ο καθηγητής τους κατηγορεί για τη δική του αποτυχία. Οι ενοχές, η ανία αλλά και η ψυχολογική κατάρρευση μπορεί να είναι καθημερινά φαινόμενα. Σύμφωνα με τη Maslach et al. (1996, όπως αναφέρεται στην Παναγιώτου, 2018), η μειωμένη επίτευξη σχετίζεται με τη διάψευση των προσδοκιών των εκπαιδευτικών από την εργασία τους, κάτι που οδηγεί στην απουσία της επιθυμίας για την διεκπεραίωση των υποχρεώσεών τους απέναντι στους μαθητές τους.

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

7. Έρευνες σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση

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

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

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

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

Το 2003 αποτελεί την αρχή μιας ευρωπαϊκής έρευνας μεταξύ 11 χωρών, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας, σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Οι Pomaki και Anagnostopoulou (2003), με τη συμβολή του μοντέλου των Karasek και Theorell (1990), κατέληξαν στο ότι οι εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα ναι μεν εργάζονται υπό πίεση, ωστόσο δεν εντοπίζονται υψηλά επίπεδα συναισθηματικής κόπωσης. Η εξήγηση σχετίζεται με τον χαρακτήρα του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος, που προωθεί τη μονοτονία και την επανάληψη της ίδιας ύλης, αλλά και την απουσία αξιολόγησης και τη σιγουριά της μόνιμης εργασίας.

Αντίθετα, έρευνα που διεξήχθη από τους Κάμτσιο και Λώλη (2016), και αφορούσε στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Ελλάδας, έδειξε ότι τα επίπεδα του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στη

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

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

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

8. Σκοπός έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

Όπως έχει γίνει ήδη αντιληπτό από τα προειρημένα, το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει απασχολήσει ιδιαίτερα τους μελετητές, αφού επηρεάζει τόσο την επαγγελματική, όσο και την καθημερινή ζωή των ανθρώπων. Σε παγκόσμιο, αλλά και σε εθνικό επίπεδο, οι έρευνες έχουν εστιάσει την προσοχή τους στη σχέση που φαίνεται να αναπτύσσει η επαγγελματική εξουθένωση με την επαγγελματική ικανοποίηση, χωρίς όμως να παραβλέπεται και η σχέση του συνδρόμου με παράγοντες, όπως είναι το άγχος και η αποτελεσματικότητα (Αμαραντίδου, 2010· Κεπενού, 2013). Η πιθανή σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με δημογραφικά στοιχεία, όπως είναι το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση λειτουργεί συμπληρωματικά στα ευρήματα, αποκαλύπτοντας επιπλέον πτυχές του συνδρόμου.

Έρευνες που εξέταζαν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα έχουν κατά κανόνα παρόμοια πορίσματα. Πιο συγκεκριμένα, πληθώρα ερευνών απέδειξε το γεγονός ότι το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν φαίνεται να ταλανίζει τους εκπαιδευτικούς της χώρας. Τα ποσοστά του συνδρόμου κυμαίνονται από χαμηλά προς μέτρια επίπεδα (Αβεντισιάν – Παγοροπούλου, Κουμπιάς & Γιαβρίμης, 2002· Pomaki & Anagnostopoulou, 2003· Αμαραντίδου, 2010· Χατζηπαντελή, 2016· Καραγιάννη, 2018).

Σκοπός της παρούσας έρευνας αποτελεί η κατανόηση του βαθμού της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, αλλά και η διερεύνηση των παραγόντων που πυροδοτούν και προκαλούν την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Θα δοθεί, λοιπόν, προσοχή στην αποπροσωποποίηση, τη μειωμένη αποτελεσματικότητα και την συναισθηματική εξουθένωση. Ακόμα, θα εξεταστεί η σχέση του συνδρόμου με τους δημογραφικούς παράγοντες. Επομένως, η ολοκλήρωση της έρευνας αποσκοπεί στο να συνεισφέρει επιπλέον ευρήματα στο πλήθος ερευνών, σε μια εποχή μάλιστα, που η κοινότητα των εκπαιδευτικών δοκιμάζεται από πρωτόγνωρες συνθήκες, όπως η πανδημία του κορωνοϊού και οι σαρωτικές αλλαγές που έφερε στην εκπαίδευση και τα σχολεία.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, τα ερευνητικά ερωτήματα προέκυψαν ως εξής:

1. Σε ποιον βαθμό οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης βιώνουν την επαγγελματική εξουθένωση, βάσει των τριών υποκλιμάκων του συνδρόμου και σύμφωνα με το ερωτηματολόγιο των Maslach και των συνεργατών της (1996);
2. Υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στο φύλο του εκπαιδευτικού και στην επαγγελματική εξουθένωση;
3. Υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στην οικογενειακή κατάσταση του εκπαιδευτικού και στην επαγγελματική εξουθένωση;
4. Υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στα χρόνια υπηρεσίας του εκπαιδευτικού και στην επαγγελματική εξουθένωση;

Οι υποθέσεις που σχετίζονται με τα αποτελέσματα της έρευνας αφορούν πρωτίστως τον βαθμό της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι εκπαιδευτικοί της χώρας δεν έχουν υψηλά ποσοστά εξουθένωσης, συνεπώς αναμένεται η παρούσα έρευνα να επιβεβαιώσει τις προϋπάρχουσες μελέτες (Κάντας, 1996· Kokkinos, 2007· Platsidou & Agaliotis, 2008· Σφυρής, 2019). Κατά το ίδιο μήκος κύματος, οι δύο από τις τρεις υποκλίμακες του συνδρόμου – η συναισθηματική εξάντληση και η αποπροσωποποίηση – αναμένεται να βρίσκονται σε μέτρια ή και χαμηλά επίπεδα, ενώ το αίσθημα προσωπικής εκπλήρωσης να είναι στο μεσαίο επίπεδο, όπως άλλωστε έχουν δείξει και προγενέστερες έρευνες (Αλμπάνης, 2018· Τσιπά, 2019).

Τα πορίσματα της εργασίας όσον αφορά τη συσχέτιση του φύλου του εκπαιδευτικού με την εμφάνιση και την ένταση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, αναμένεται να φανερώσουν υψηλότερο βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης στις γυναίκες εκπαιδευτικούς (Κάντας, 1996), τουλάχιστον στο επίπεδο της συναισθηματικής εξάντλησης (Μούζουρα, 2005· Σπυροόμητρος & Ιορδανίδης, 2017), μολοντί η έρευνα του Σκαρλάτου (2019), δε φανέρωσε συσχέτιση μεταξύ φύλου και εξουθένωσης.

Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών και τη σχέση της με την εξουθένωση, τα πορίσματα θα παρουσιάσουν ενδιαφέρον, καθώς οι μέχρι τώρα έρευνες έχουν αμφίσημα αποτελέσματα. Ειδικότερα, οι Κάμτσιος και Λώλης (2016), απέδειξαν ότι, ενώ οι παντρεμένοι εκπαιδευτικοί έχουν συγκεντρώσει υψηλότερο

βαθμό προσωπικής επίτευξης, οι άγαμοι βρίσκονται σε υψηλά επίπεδα στην αποπροσωποποίηση. Παρομοίως, οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί δεν παρουσιάζουν τόσο έντονα σημάδια καταθλιπτικού συναισθήματος σε σχέση με τους άγαμους (Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007). Αντίθετα, οι έρευνες της Χατζηπαντελή (2016), και του Σκαρλάτου (2019), δε φανέρωσαν σημαντική συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με την οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών. Αναμένεται, επομένως, η παρούσα έρευνα να φανερώσει την απουσία συσχέτισης μεταξύ του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης και της οικογενειακής κατάστασης των εκπαιδευτικών.

Τέλος, όσον αφορά τα χρόνια υπηρεσίας οι εκπαιδευτικοί με μακροχρόνια εμπειρία φαίνεται να βρίσκονται όχι μόνο στα χαμηλότερα επίπεδα της συναισθηματικής εξάντλησης, αλλά επιπλέον να βρίσκονται στα υψηλά επίπεδα της προσωπικής επίτευξης (Κάμτσιος & Λώλης, 2016), κάτι που αναμένεται να επιβεβαιωθεί από την παρούσα έρευνα.

8.1. Ερευνητικό εργαλείο και δείγμα έρευνας

Για την εκπόνηση της εργασίας, υπήρχε η σκέψη της εκπόνησης ποιοτικής έρευνας μέσω συνεντεύξεων ως ερευνητικό εργαλείο, ωστόσο απορρίφθηκε ως ακατάλληλη επιλογή, λόγω της έξαρσης του κορωνοϊού, ο οποίος αύξησε την εργασία των εκπαιδευτικών και μείωσε τη διάθεση τους για περαιτέρω ενέργειες. Επομένως, επιλέχθηκε η διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας, αφού και τα αποτελέσματά της μπορούν να γενικευτούν στον ευρύ πληθυσμό. Στα θετικά στοιχεία της ποσοτικής έρευνας περιλαμβάνεται η συλλογή δεδομένων με τη χρήση ενός εύκολου και ανέξοδου μέσου, του ερωτηματολογίου, οι απαντήσεις του οποίου αποκαλύπτονται χάρη στη στατιστική. Ιδιαίτερα σημαντικό είναι ότι ο ερευνητής δεν μπορεί να επηρεάσει και να επέμβει στη συλλογή δεδομένων, αλλά επιθυμεί να συλλέξει πληροφορίες αμερόληπτα, εξετάζοντας δειγματοληπτικά ομάδες ανθρώπων και όχι μεμονωμένα περιστατικά (Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2016). Συνεπώς, ιδιαίτερα για τις ανθρωπιστικές επιστήμες, η ποσοτική έρευνα αποτελεί την ορθότερη επιλογή για την αξιολόγηση των πεποιθήσεων κοινωνικών ομάδων (Creswell, 2011).

Στην παρούσα έρευνα έλαβαν μέρος εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, στους οποίους κοινοποιήθηκε μέσω e-mail το διαδεδωμένο

ερωτηματολόγιο για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των Maslach, Jackson & Schwab (1996), στην έκδοση που απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς. Η συμμετοχή στην έρευνα ήταν εθελοντική, ενώ η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε από 112 εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η ηλεκτρονική φόρμα του ερωτηματολογίου διαμορφώθηκε με το google forms, κάτι που διαφύλαττε την ανωνυμία της διαδικασίας, ενώ απέτρεπε την αποστολή ημιτελών ερωτηματολογίων, που θα δυσχέραιναν την ολοκλήρωση της έρευνας.

Στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αυτοσυμπλήρωσης, οι εκπαιδευτικοί κρίνουν τόσο το επάγγελμά τους όσο και τους ανθρώπους που συναναστρέφονται και συνεργάζονται.

Το ερωτηματολόγιο συνόδευαν, αρχικά, ερωτήσεις κυρίως δημογραφικού τύπου. Ζητήθηκε από τους ερωτηθέντες να συμπληρώσουν το φύλο και την ηλικία τους, την οικογενειακή τους κατάσταση αλλά και τις σπουδές τους. Ακόμα, ήταν αναγκαίο να αναφερθούν στον τομέα εργασίας τους – δημόσιος ή ιδιωτικός –, στον τύπο σχολείου που υπηρετούν, αλλά και στον χρόνο υπηρεσίας τους. Τέλος, για την ολοκλήρωση του πρώτου μέρους του ερωτηματολογίου ζητήθηκε από τους εκπαιδευτικούς να συμπληρώσουν την περιοχή του σχολείου που υπηρετούν –αγροτική, αστική, ημιαστική –, όπως επίσης και τις ώρες που εργάζονταν εβδομαδιαίως.

Το ερωτηματολόγιο των Maslach, Jackson & Schwab (1996), αποτελείται από 22 ερωτήσεις, οι οποίες έχουν κατηγοριοποιηθεί στις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πιο συγκεκριμένα, οι ερωτήσεις 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 αφορούν στη συναισθηματική εξάντληση που ενδεχομένως να νιώθουν οι ερωτηθέντες, στη συχνότητα του αισθήματος κόπωσης που νιώθουν εξαιτίας του επαγγέλματός τους. Έπειτα, οι ερωτήσεις 5, 10, 11, 15, 22 αφορούν στην αποπροσωποποίηση, στον κυνισμό και την αδιαφορία απέναντι στα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας. Τέλος, οι ερωτήσεις 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 αφορούν στην προσωπική επίτευξη και ειδικότερα, στο αίσθημα αποδοτικότητας των εκπαιδευτικών στον χώρο εργασίας τους. Παρακάτω, στον πίνακα 1 καταγράφονται οι ερωτήσεις του ερευνητικού εργαλείου και η διάσταση την οποία μετρούν.

Οι απαντήσεις δίνονται σε κλίμακα Likert. Έτσι, το 0 αντιστοιχεί στο ποτέ, το 1 στο μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, το 2 στο μια φορά το μήνα ή λιγότερο, το 3 στο

μερικές φορές το μήνα, το 4 στο μια φορά την εβδομάδα, το 5 στο μερικές φορές την εβδομάδα και το 6 στο κάθε μέρα.

Μετά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου προσθέτουμε τους βαθμούς των απαντήσεων. Προκύπτουν τρεις ξεχωριστές βαθμολογίες, μια για κάθε διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ωστόσο, θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην κλίμακα της επίτευξης καθώς βαθμολογείται αντίστροφα: οι υψηλές βαθμολογίες φανερώνουν χαμηλότερα επίπεδα εξουθένωσης. Τέλος, καθώς το ερωτηματολόγιο προσφέρει τρεις διαφορετικές βαθμολογίες, κάθε εκπαιδευτικός μπορεί να έχει διαφορετικό επίπεδο – χαμηλό, μέτριο, υψηλό – για κάθε διάσταση.

Πίνακας 2: Ερωτήσεις ερωτηματολογίου ανά διάσταση

Συναισθηματική Εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης
Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου, μου προκαλεί συναισθηματική εξάντληση	Αισθάνομαι ότι μεταχειρίζομαι μερικούς μαθητές σαν να είναι απρόσωπα αντικείμενα	Μπορώ εύκολα να κατανοήσω το πώς αισθάνονται οι μαθητές μου για διάφορα πράγματα
Αισθάνομαι εξουθενωμένος /η στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας	Έχω γίνει ασυμπαθής στους ανθρώπους από τότε που ξεκίνησα αυτή τη δουλειά	Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών μου
Αισθάνομαι κουρασμένος/ η όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα στη δουλειά	Ανησυχώ ότι η δουλειά αυτή με κάνει όλο και πιο σκληρό /ή συναισθηματικά	Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου επιδρά θετικά στη ζωή των άλλων ανθρώπων
Το να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα πραγματικά μου προκαλεί ένταση	Πραγματικά αδιαφορώ για το τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές	Αισθάνομαι γεμάτος /η ενέργεια
Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με εξουθενώνει	Αισθάνομαι ότι οι μαθητές με κατηγορούν για μερικά	Δημιουργώ εύκολα άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές

	προβλήματά τους	μου
Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με απογοητεύει		Αισθάνομαι ενθουσιασμό έχοντας συνεργαστεί στενά με τους μαθητές μου
Αισθάνομαι ότι δουλεύω υπερβολικά σκληρά στη δουλειά μου		Έχω πετύχει αξιόλογα πράγματα σ' αυτό το επάγγελμα
Αισθάνομαι ότι το να δουλεύω άμεσα με τους ανθρώπους μου προκαλεί υπερβολικό στρες		Στη δουλειά μου αντιμετωπίζω ήρεμα προβλήματα συναισθηματικής φύσης
Αισθάνομαι ότι έχω φτάσει στα όρια μου		

8.2. Διαδικασία έρευνας

Για τη διαδικασία της έρευνας ακολουθήθηκε αναλυτικό σχεδιάγραμμα των υποχρεώσεων. Αφού αποφασίστηκε το ερευνητικό εργαλείο, συντάχθηκε κατάλογος με τις ηλεκτρονικές διευθύνσεις των σχολείων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ανάλογα με τον τύπο σχολείου – γυμνάσιο ή λύκειο – ανά γεωγραφικό διαμέρισμα. Στη συνέχεια, τα ερωτηματολόγια στάλθηκαν μέσω e-mail στα σχολεία και όταν έγινε αντιληπτό ότι οι απαντήσεις δεν αρκούν για να υπάρχει αντιπροσωπευτικό δείγμα, το ερωτηματολόγιο κοινοποιήθηκε στις εναπομείναντες σχολικές μονάδες. Με την ολοκλήρωση της συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε η ανάλυση των δεδομένων βάσει στατιστικών τεχνικών.

Για την στατιστική ανάλυση χρησιμοποιήθηκε το λογισμικό IBMSPSS 23.0. Οι ποιοτικές μεταβλητές περιγράφονται με σχετικές και απόλυτες συχνότητες, ενώ οι ποσοτικές με την μέση τιμή, την τυπική απόκλιση, τη διάμεσο και το ενδοτεταρτημοριακό εύρος. Εφόσον η υπόθεση της κανονικότητας δεν πληρείται για τις περισσότερες από τις συνεχείς μεταβλητές, οι στατιστικοί έλεγχοι που διεξάχθηκαν είναι μη παραμετρικοί. Συγκεκριμένα, για τον έλεγχο της διαφοράς μιας

ποσοτικής μεταβλητής ανάμεσα σε 2 ανεξάρτητα δείγματα διεξάχθηκε ο έλεγχος Mann-Whitney, ενώ για τον έλεγχο της διαφοράς μια ποσοτικής μεταβλητής ανάμεσα σε περισσότερα από 2 ανεξάρτητα δείγματα διεξάχθηκε ο έλεγχος Kruskal-Wallis. Για τη συσχέτιση συνεχών μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης του Spearman. Το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε να είναι το 5%.

8.3. Συνθήκες έρευνας

Η χρονική περίοδος εκπόνησης της εργασίας δεν ήταν ιδανική εξαιτίας της πανδημίας. Πολλοί καθηγητές λόγω της εντατικοποίησης της εργασίας τους και των νέων συνθηκών δεν μπορούσαν να αφιερώσουν τον απαιτούμενο χρόνο για το ερωτηματολόγιο. Επιπλέον, τα πανεπιστήμια και οι βιβλιοθήκες παρέμειναν κλειστά για μεγάλο χρονικό διάστημα, ύστερα από απόφαση της κυβέρνησης. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να προκύψουν δυσκολίες τόσο στην εύρεση βιβλιογραφίας όσο και στην επικοινωνία με τους καθηγητές. Όσον αφορά το πρώτο σκέλος, το διαδίκτυο στάθηκε αρωγός στην βιβλιογραφία, ωστόσο, έκανε τη συστηματική και καθημερινή μελέτη ιδιαίτερα επίπονη. Σχετικά με το δεύτερο σκέλος, οι καθηγητές φάνηκαν πρόθυμοι να βοηθήσουν με όποιον τρόπο μπορούσαν, ενώ απαντούσαν γρήγορα και με σαφήνεια στις απορίες που προέκυπταν για την εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας. Σίγουρα η διαζώσης επικοινωνία με το εκπαιδευτικό προσωπικό δεν αναπληρώνεται, ωστόσο τα προβλήματα ξεπεράστηκαν χάριν της τεχνολογίας και της καλής διάθεσης των εμπλεκομένων.

8.4. Αξιοπιστία και εγκυρότητα έρευνας

Για τη δημοσίευση της παρούσας έρευνας κρίθηκε σκόπιμο να εξεταστεί η αξιοπιστία και η εγκυρότητά της. «Η πρώτη αναφέρεται στη συνέπεια ή τη σταθερότητα των απαντήσεων στην κλίμακα και η δεύτερη στην εξακρίβωση του αν η κλίμακα μετράει πράγματι αυτό για το οποίο έχει κατασκευαστεί» (Μάρκος, 2012, σελ. 2).

Πιο αναλυτικά, η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας των μετρήσεων ενός ερευνητικού εργαλείου αφορά στον βαθμό συσχέτισης που έχουν οι ερωτήσεις που εξετάζουν το ίδιο χαρακτηριστικό μεταξύ τους, αλλά και με τη συνοχή που έχουν με αυτό (Μάρκος, 2012). Για την ανάλυση αξιοπιστίας των πορισμάτων της έρευνας

χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής α του Cronbach. Ο δείκτης αυτός είναι από τους πιο διαδεδομένους για τη μελέτη της αξιοπιστίας των αποτελεσμάτων, ενώ τιμές μεγαλύτερες του 0,7 είναι συχνά αρκετές (Μάρκος, 2012), για να θεωρηθούν αξιόπιστα τα πορίσματα. Σύμφωνα με τους Maslach και Jackson (1986, όπως αναφέρεται στην Τσιπά, 2019), ο δείκτης της συναισθηματικής εξάντλησης πρέπει να είναι 0,90, του κυνισμού 0,79 και τέλος, της προσωπικής επίτευξης 0,71.

Πίνακας 3: Ανάλυση αξιοπιστίας των κλιμάκων

Κλίμακα	Cronbach's α
Συναισθηματική εξάντληση, αίσθημα κόπωσης	0,917
Αποπροσωποποίηση, κυνισμός, αδιαφορία απέναντι στα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας	0,688
Προσωπική επίτευξη, αποδοτικότητα στον χώρο εργασίας	0,718

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του Πίνακα 3 παρατηρούμε ότι για την κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης – η οποία αποτελείται από 9 ερωτήσεις – ο συντελεστής είναι αρκετά υψηλός ($\alpha=0,917$), κάτι που σημαίνει ότι υπάρχει πολύ υψηλό επίπεδο εσωτερικής εγκυρότητας της κλίμακας. Για την κλίμακα της αποπροσωποποίησης – η οποία αποτελείται από 5 ερωτήσεις – ο συντελεστής είναι σχετικά χαμηλός ($\alpha=0,688$), το οποίο δηλώνει πως η εσωτερική εγκυρότητα της κλίμακας είναι υπό αμφισβήτηση. Τέλος, για την κλίμακα της προσωπικής επίτευξης – η οποία αποτελείται από 8 ερωτήσεις – ο συντελεστής έχει υψηλή τιμή ($\alpha=0,718$), το οποίο δηλώνει πως η εσωτερική αξιοπιστία της κλίμακας είναι αποδεκτή. Να τονιστεί στο σημείο αυτό πως η αφαίρεση οποιασδήποτε ερώτησης από οποιαδήποτε από τις τρεις κλίμακες δεν βελτιώνει την τιμή του συντελεστή α του Cronbach, συνεπώς ο συνδυασμός ερωτήσεων για τον σχηματισμό των κλιμάκων είναι βέλτιστος.

Η εγκυρότητα του διανεμημένου ερωτηματολογίου συνδέεται άμεσα με την αξιοπιστία του, καθώς εάν οι τιμές δεν είναι αξιόπιστες, τότε δεν είναι και έγκυρες (Robson, 2010). Τα παραπάνω αποτελέσματα φαίνεται να συμφωνούν με τους δείκτες που αναφέρονται στους Maslach και Jackson (1986, όπως αναφέρεται στην Τσιπά),

κάτι που επιβεβαιώνει και την εγκυρότητα του ως ερευνητικού εργαλείου. Επιπλέον, η ακριβής, χωρίς ασάφειες διατύπωση των ερωτήσεων συμβάλλει στην εγκυρότητά του, καθώς οι ερωτηθέντες δεν αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη συμπλήρωσή τους (Robson, 2010). Το γεγονός αυτό αποδεικνύεται και από την εν λόγω έρευνα, καθώς δεν στάλθηκαν στην ερευνήτρια ηλεκτρονικά μηνύματα με απορίες. Τέλος, πλήθος ερευνών (Kyriacou, 1987· Kantas & Vassilaki, 1997· Kokkinos 2000, όπως αναφέρεται στην Τσιπά, 2019), απέδειξαν την εγκυρότητα του ερευνητικού εργαλείου.

8.5. Βιβλιογραφική ανασκόπηση

Όπως ήδη αναφέρθηκε, ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα, που ήταν αναγκαίο να διευθετηθεί κατά την εκπόνηση της εργασίας, αφορούσε την εύρεση επαρκούς βιβλιογραφίας, τη στιγμή που τα πανεπιστημιακά ιδρύματα της χώρας αλλά και περισσότερες βιβλιοθήκες παρέμεναν κλειστά. Αρχικά, χρησιμοποιήθηκαν βιβλία από την προσωπική μου βιβλιοθήκη και τη βιβλιοθήκη φίλων και συγγενών, οι οποίοι έχουν μελετήσει για το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Παράλληλα, αξιοποιήθηκε το διαδίκτυο και ποικίλες ηλεκτρονικές πηγές, όπως είναι τα ηλεκτρονικά περιοδικά, όπου υπήρχαν αναρτημένα άρθρα σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση. Επιπλέον, εντοπίστηκε πλούσιο και χρήσιμο υλικό από διατριβές και εργασίες που εκπονήθηκαν σε πολλά πανεπιστήμια της χώρας, όπως στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, στο Πανεπιστήμιο Πατρών. Τέλος, με το άνοιγμα των πανεπιστημίων πραγματοποιήθηκε δανεισμός βιβλίων από τις βιβλιοθήκες των πανεπιστημίων της Θεσσαλονίκης, κυρίως.

9. Αποτελέσματα έρευνας

9.1. Περιγραφική ανάλυση

Η παρούσα έρευνα αποκαλύπτει ενδιαφέροντα δημογραφικά δεδομένα σχετικά με τους εκπαιδευτικούς που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο. Η επεξεργασία και ανάλυση των δημογραφικών παραγόντων επιδιώκει να αναδείξει την ενδεχόμενη σχέση με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Πίνακας 4: Φύλο των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

Μεταβλητή		N	%
Φύλο	Άνδρας	26	23,2
	Γυναίκα	86	76,8

Σύμφωνα με τον πίνακα 4, οι γυναίκες ήταν αυτές που στην πλειοψηφία τους απάντησαν το ερωτηματολόγιο, ενώ οι άνδρες ήταν σημαντικά λιγότεροι. Πιο συγκεκριμένα, 86 γυναίκες και μόλις 26 άνδρες συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο. Επομένως, οι γυναίκες καλύπτουν το 76,8% των ερωτηματολογίων, ενώ οι άνδρες το 23,2%.

Πίνακας 5: Ηλικία των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

Μεταβλητή		N	%
Ηλικία	Έως 24	1	0,9
	25-35 έτη	19	17,0
	36-45 έτη	37	33,0
	46-55 έτη	46	41,1
	56 έτη και άνω	9	8,0

Ο πίνακας 5 αφορά στην ηλικία των εκπαιδευτικών που απάντησαν το ερωτηματολόγιο. Ένας μόλις εκπαιδευτικός της ηλικιακής ομάδας έως 24 χρονών συμπλήρωσε το ερωτηματολόγιο, 19 εκπαιδευτικοί ανήκαν στην ομάδα 25-35 έτη, 37 στην ομάδα 36-45, 46 στην ομάδα 46-55 και 9 στην ομάδα 56 και άνω. Συνεπώς, το 41,1% των εκπαιδευτικών έχει ηλικία από 46 έως 55 χρόνια, ενώ το μικρότερο ποσοστό -0,9%- έχει ηλικία μικρότερη των 24 χρόνων.

Πίνακας 6: Οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

Μεταβλητή		N	%
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η (με/ χωρίς παιδιά)	34	30,4
	Έγγαμος/η (με/ χωρίς παιδιά)	65	58,0
	Διαζευγμένος/η (με/ χωρίς παιδιά)	13	11,6

Σύμφωνα με τον πίνακα 6, 65 εκπαιδευτικοί – ποσοστό της τάξης του 58% – είναι έγγαμοι, 34 είναι άγαμοι (το 30,4%) και τέλος, 13 εκπαιδευτικοί (το 11,6%) είναι διαζευγμένοι.

Πίνακας 7: Χρόνος υπηρεσίας των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

Μεταβλητή		N	%
Χρόνος υπηρεσίας σε έτη (γενικά)	Έως 5	24	21,4
	6-10	8	7,1
	11-15	23	20,5
	16-20	26	23,2

	21-25	15	13,4
	26 και άνω	16	14,3

Βάσει του πίνακα 7, το 23,2% των εκπαιδευτικών που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο υπηρετούν σε σχολεία από 16-20 χρόνια, το 20,5% από 11 έως 15. Μικρότερα ποσοστά εκπαιδευτικών έχουν εμπειρία από 21 χρόνια και πάνω, το 7,1% έχει από 6 έως 10 χρόνια και το 21,4% έχει εμπειρία μόλις 5 χρόνων.

Πίνακας 8: Δημογραφικά και κοινωνικά στοιχεία των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

Μεταβλητή		N	%
Πρόσθετες σπουδές	Όχι	13	11,6
	Σεμινάριο/ Επιμόρφωση	15	13,4
	Δεύτερο πτυχίο/ Μεταπτυχιακό Διδακτορικό	84	75,0
Σε ποιον τομέα εργάζεστε	Δημόσιο	84	75,0
	Ιδιωτικό	28	25,0
Τύπος μονάδας που υπηρετείτε τώρα	Ακαδημαϊκός	1	0,9
	Εσπερινό Γυμνάσιο	2	1,8
	Εσπερινό ΕΠΑΛ	1	0,9
	Ημερήσιο Γυμνάσιο	51	45,5
	Ημερήσιο Γυμνάσιο	1	0,9

	και Λύκειο		
	Ημερήσιο ΕΠΑΛ	6	5,4
	Ημερήσιο Λύκειο	40	35,7
	Φροντιστήριο/ Ιδιαίτερα	7	6,3
	Καλλιτεχνικό Γυμνάσιο/ Λύκειο	1	0,9
	Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας	2	1,8
Περιοχή σχολείου	Αγροτική (έως 15.000 κάτοικοι)	30	26,8
	Ημιαστική (από 15.000 έως 50.000 κάτοικοι)	22	19,6
	Αστική (από 50.000 κάτοικοι και άνω)	60	53,6

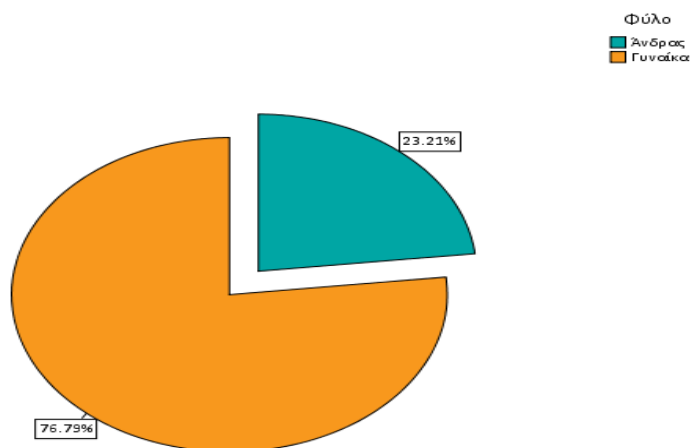
Όσον αφορά περαιτέρω δημογραφικά και κοινωνικά στοιχεία παρατηρείται ότι 84 από τους 112 εκπαιδευτικούς είναι κάτοχοι δεύτερου πτυχίου, μεταπτυχιακού ή διδακτορικού, ενώ μόνο 13 εκπαιδευτικοί δεν έχουν κάποια επιπλέον επιμόρφωση. Επιπλέον, 84 εκπαιδευτικοί εργάζονται στο δημόσιο, ενώ 28 στον ιδιωτικό τομέα. Ακόμα, οι περισσότεροι εργάζονται είτε σε ημερήσιο γυμνάσιο είτε σε ημερήσιο λύκειο, σε ποσοστό 45,5% και 35,7% αντίστοιχα. Τέλος, λίγο παραπάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς και πιο συγκεκριμένα 60 εκπαιδευτικοί εργάζονται σε αστική περιοχή, 22 σε ημιαστική και 30 σε αγροτική περιοχή (πίνακας 8)

Πίνακας 9: Ώρες εργασίας των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ανά βδομάδα

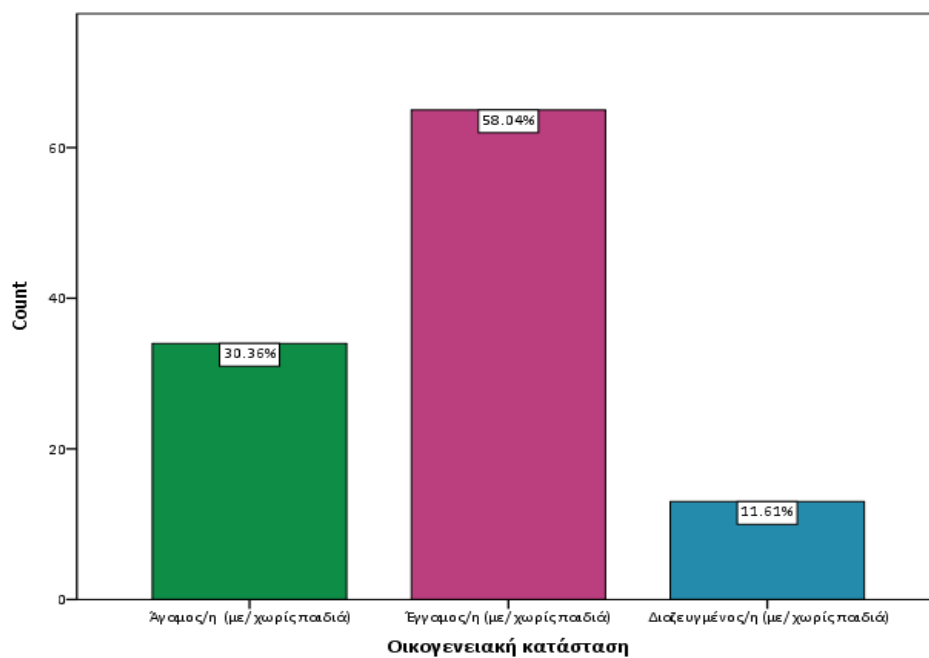
	Μέση τιμή	SD	Διάμεσος	Q1-Q3
Πόσες ώρες την εβδομάδα εργάζεστε;	24,53	8,95	21,00	20,00-30,00

Σύμφωνα με τον πίνακα 9, οι Έλληνες εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση εργάζονται κατά μέσο όρο 24,53 ώρες την εβδομάδα.

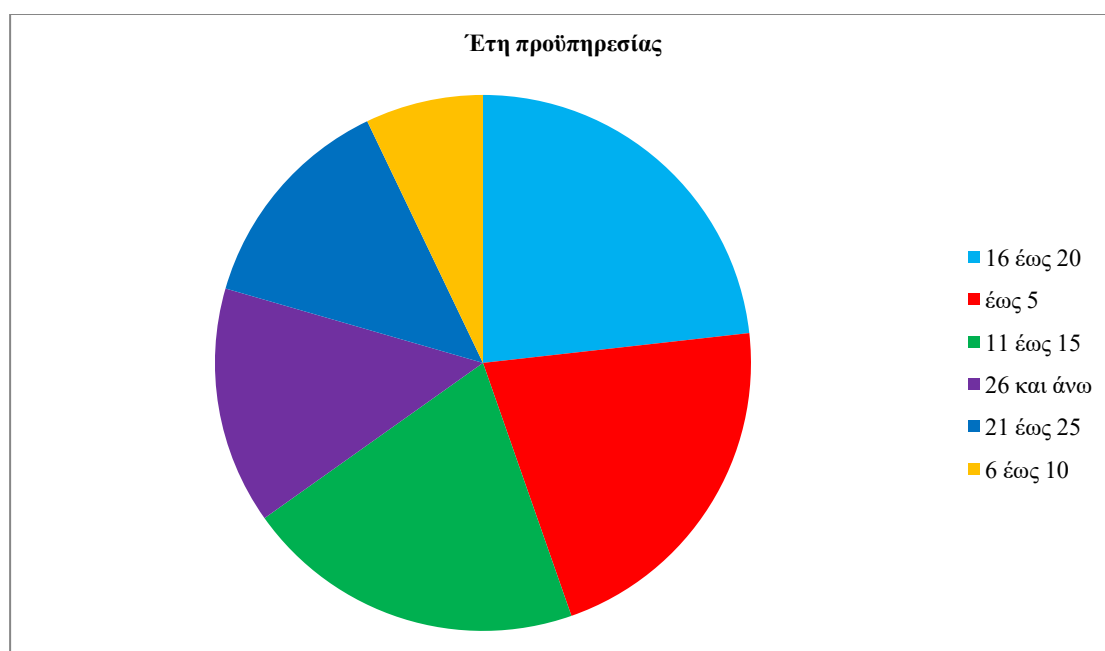
Παρακάτω, ακολουθούν τα δημογραφικά δεδομένα υπό τη μορφή γραφημάτων:



Γράφημα 1: φύλο εκπαιδευτικών



Γράφημα 2: οικογενειακή κατάσταση εκπαιδευτικών



Γράφημα 3: έτη υπηρεσίας εκπαιδευτικών

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, το πρώτο ερευνητικό ερώτημα της παρούσας εργασίας επιθυμεί να αναδείξει το επίπεδο εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Για να εξαχθεί το εν λόγω συμπέρασμα είναι απαραίτητο να οριστεί η μέση τιμή της καθεμίας από τις τρεις κλίμακες της

επαγγελματικής εξουθένωσης, της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και της προσωπικής επίτευξης. Εν συνεχεία, για την κάθε υποκλίμακα γίνεται κατηγοριοποίηση σε χαμηλά, μεσαία και υψηλά επίπεδα, δίπλα από τα οποία καταγράφεται ο αριθμός των ερωτηθέντων. Υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και μειωμένης προσωπικής επίτευξης, φανερώνουν την ύπαρξη του συνδρόμου. Συνεπώς, με αυτόν τον τρόπο γίνεται αντιληπτό αν και κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί βιώνουν την επαγγελματική εξουθένωση.

Επιπλέον, είναι χρήσιμο να καταγραφεί η κατηγοριοποίηση των κλιμάκων σε χαμηλό, μεσαίο, υψηλό επίπεδο ανά υποκλίμακα της επαγγελματικής εξουθένωσης (πίνακας 10). Υπενθυμίζεται ότι η συνιστώσα της μειωμένης επίτευξης βαθμολογείται αντιστρόφως, συγκριτικά με τις άλλες διαστάσεις.

Πίνακας 10: Κατηγοριοποίηση υπο-κλιμάκων σε επίπεδα

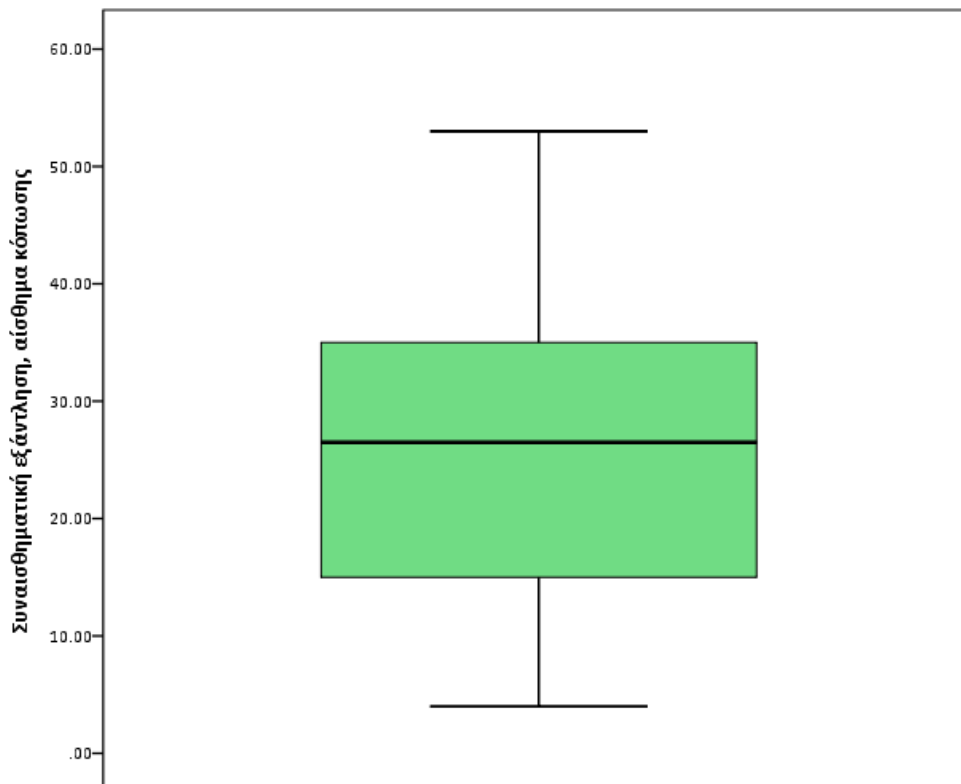
	Χαμηλό επίπεδο	Μεσαίο επίπεδο	Υψηλό επίπεδο
Συναισθηματική εξάντληση	0-16	17-26	27 και άνω
Αποπροσωποποίηση	0-8	9-13	14 και άνω
Μειωμένη αποδοτικότητα	37 και άνω	31-36	0-30

Πίνακας 11: Κλίμακες επαγγελματικής εξουθένωσης

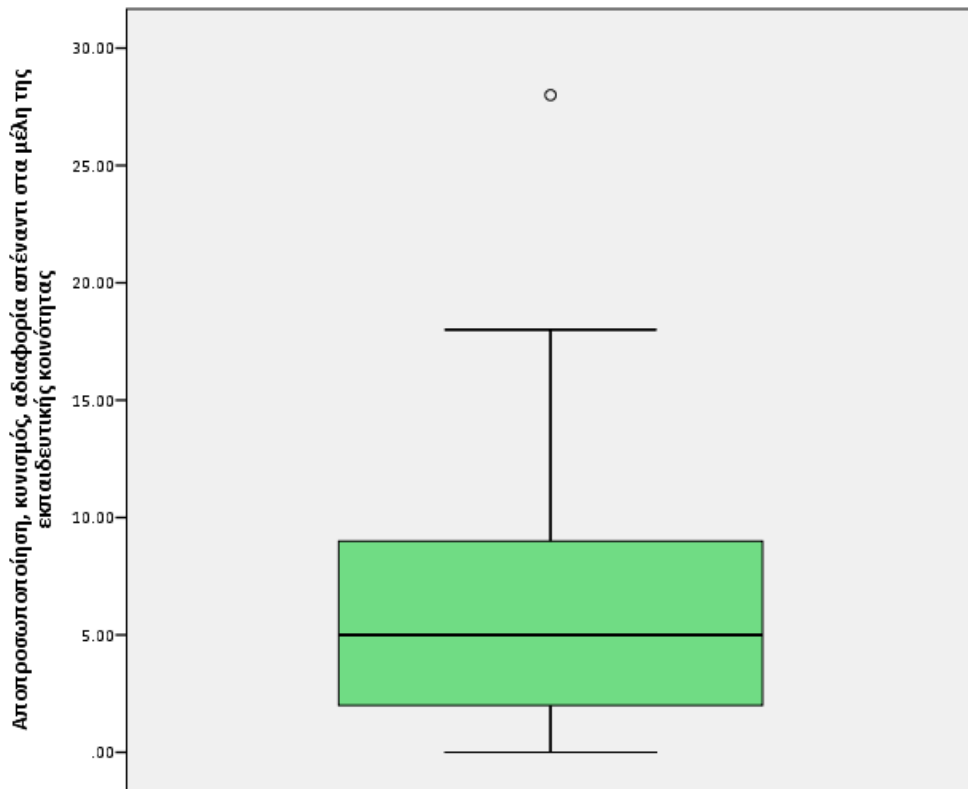
	Μέση τιμή	SD	Διάμεσος	Q1-Q3
Συναισθηματική εξάντληση, αίσθημα κόπωσης	25,37	11,88	26,50	15,00-35,00

Αποπροσωποποίηση, κυνισμός, αδιαφορία απέναντι στα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας	6,47	5,14	5,00	2.00-9,00
Προσωπική επίτευξη, αποδοτικότητα στον χώρο εργασίας	34,64	5,49	35,00	30.00-38,00

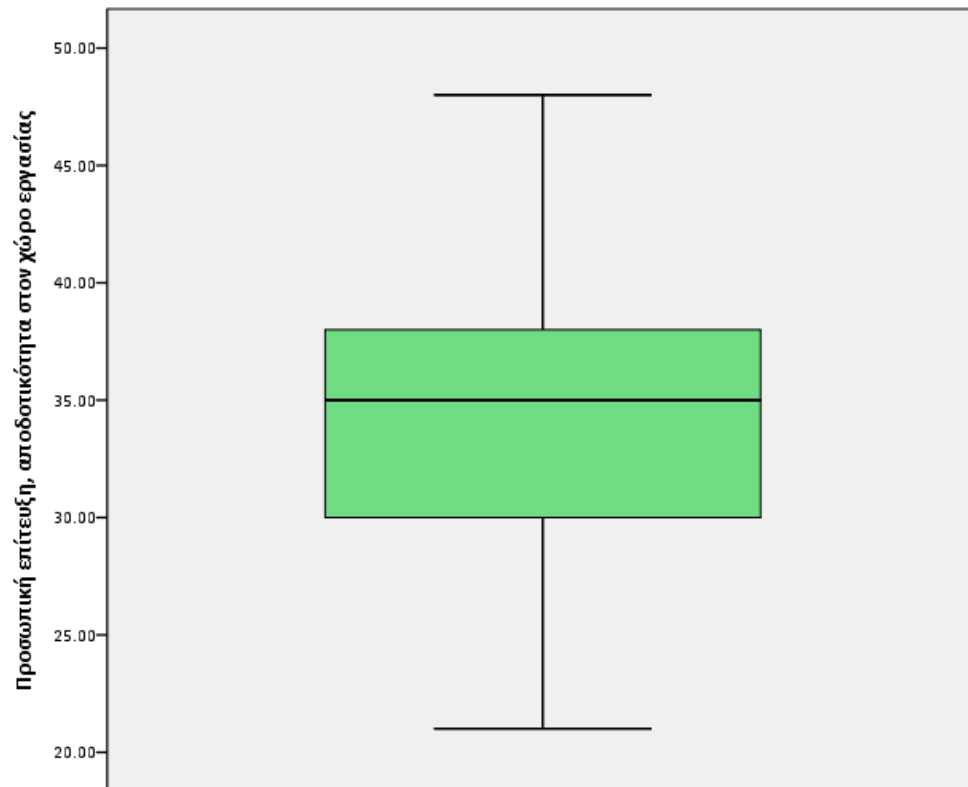
Η μέση συναισθηματική εξάντληση ισούται με 25,37 και τυπική απόκλιση 11,88, ο μέσος βαθμός αποπροσωποποίησης ισούται με 6,47 και τυπική απόκλιση 5,14, ενώ ο μέσος βαθμός προσωπικής επίτευξης ισούται με 34,64 και τυπική απόκλιση 5,49. Στα γραφήματα 4, 5 και 6 γίνεται η σχεδιαγραμματική απεικόνισή τους.



Γράφημα 4: συναισθηματική εξάντληση εκπαιδευτικών



Γράφημα 5: αποπροσωποποίηση εκπαιδευτικών

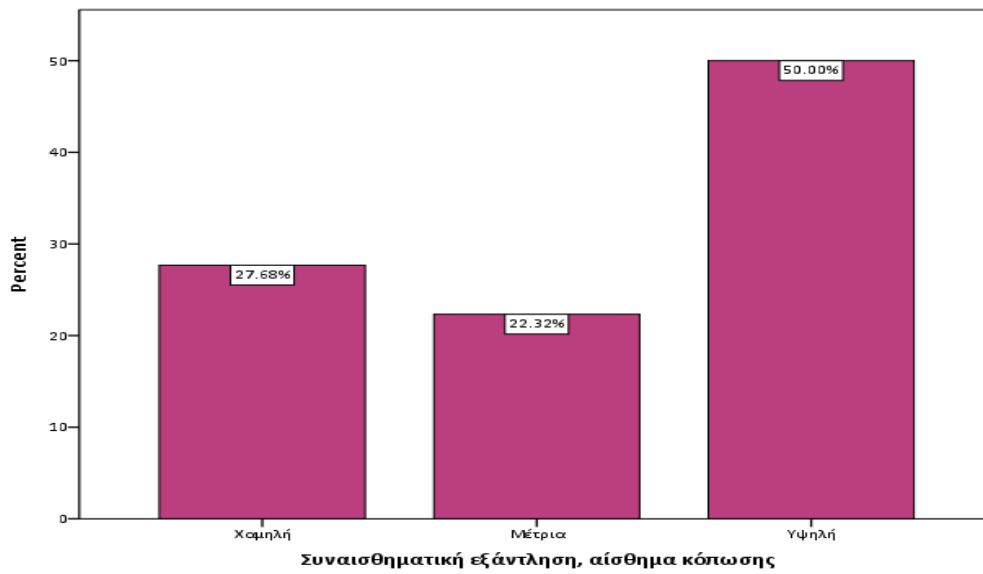


Γράφημα 6: προσωπική επίτευξη εκπαιδευτικών

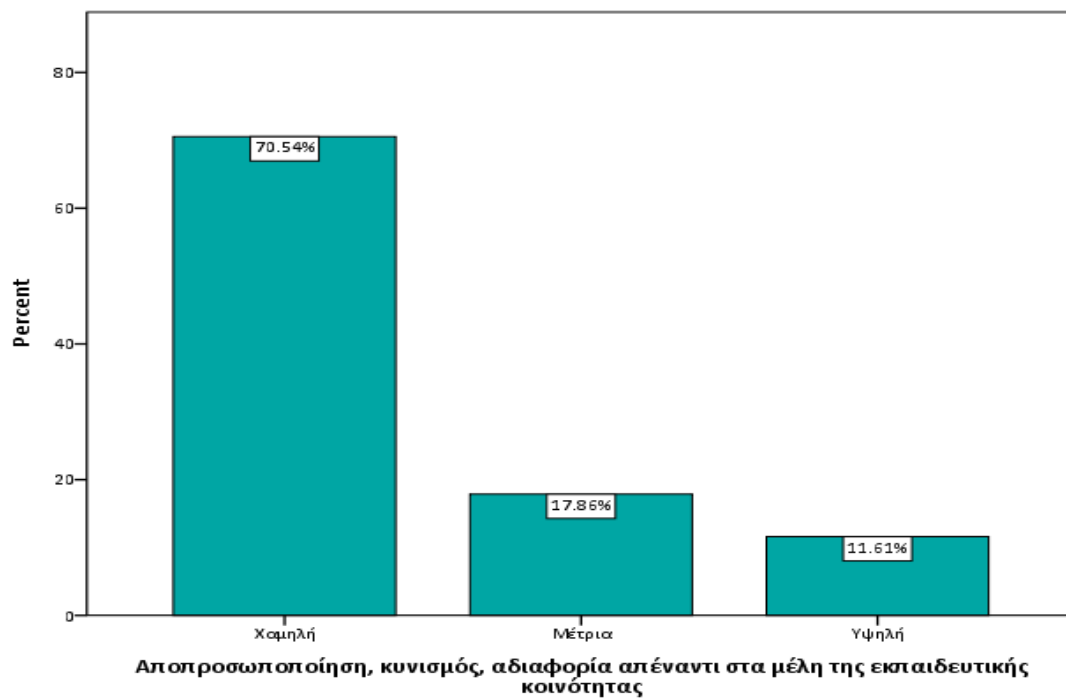
Πίνακας 12: Κατηγοριοποίηση επαγγελματικής εξουθένωσης

		N	%
Συναισθηματική εξάντληση, αίσθημα κόπωσης	Χαμηλή	31	27,7
	Μέτρια	25	22,3
	Υψηλή	56	50,0
Αποπροσωποποίηση, κυνισμός, αδιαφορία απέναντι στα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας	Χαμηλή	79	70,5
	Μέτρια	20	17,9
	Υψηλή	13	11,6
Προσωπική επίτευξη, αποδοτικότητα στον χώρο εργασίας	Χαμηλή	44	39,3
	Μέτρια	38	33,9
	Υψηλή	30	26,8

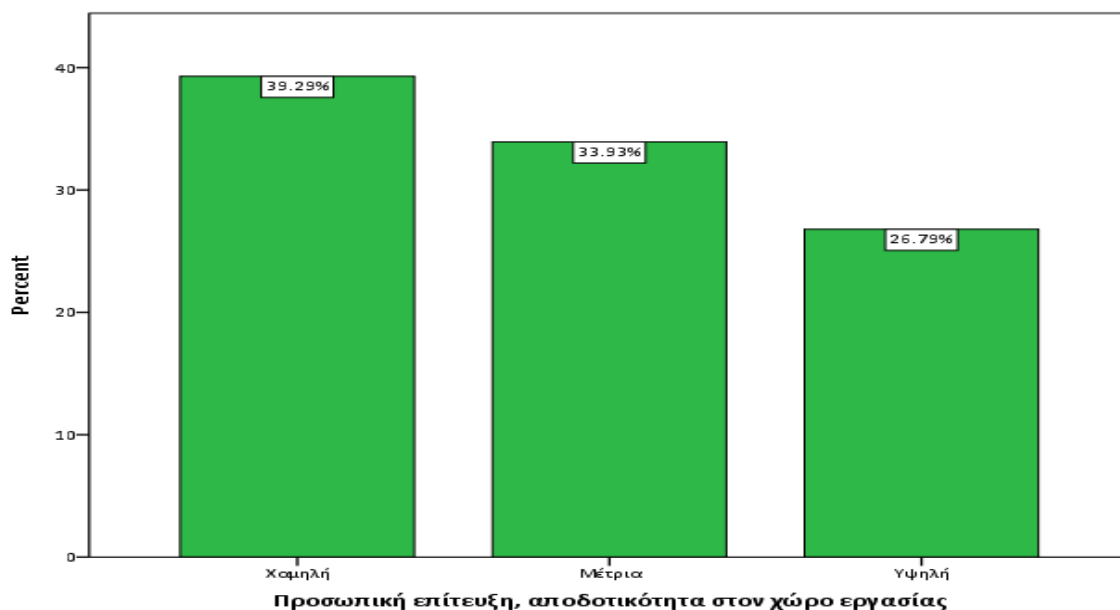
Από το σύνολο του δείγματος, το 50,0% των ατόμων βρέθηκε με υψηλή συναισθηματική εξάντληση και αίσθημα κόπωσης, ενώ το 27,7% φαίνεται να μην παρουσιάζει ιδιαίτερα έντονη εξάντληση, καθώς αυτή κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα. Επιπλέον, το 70,5% βρέθηκε με χαμηλό αίσθημα αποπροσωποποίησης, κυνισμού και αδιαφορίας προς τα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας και μόλις το 11,6% παρουσιάζει υψηλή αποπροσωποποίηση, ενώ το 17,9% κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα κυνισμού. Έπειτα, το 39,3% βρέθηκε με χαμηλό αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης και αποδοτικότητας στον χώρο εργασίας. Ακολουθεί με 33,9% το ποσοστό των εκπαιδευτικών που βρίσκεται στα μέτρια επίπεδα της αποδοτικότητας και τέλος, λίγο παραπάνω από το ένα τέταρτο των εκπαιδευτικών (26,8%) παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα μειωμένης προσωπικής επίτευξης (πίνακας 12). Ακολουθούν τα γραφήματα (7,8,9) για την κάθε συνιστώσα του συνδρόμου.



Γράφημα 7: κατηγοριοποίηση συναισθηματικής εξάντλησης εκπαιδευτικών



Γράφημα 8: κατηγοριοποίηση αποπροσωποποίησης εκπαιδευτικών



Γράφημα 9: κατηγοριοποίηση αποδοτικότητας εκπαιδευτικών

9.2. Μονοπαραγοντική ανάλυση

Κλίμακες επαγγελματικής εξουθένωσης ανά φύλο

Για να εξεταστεί καλύτερα και πολύπλευρα η σχέση του συνδρόμου με το φύλο των εκπαιδευτικών είναι απαραίτητη η μελέτη αυτού με την κάθε υποκλίμακα της εξουθένωσης. Κατ' αυτόν τον τρόπο θα γίνει αντιληπτό ποιο από τα δύο φύλα σημειώνει υψηλότερη βαθμολογία σε καθεμία από τις τρεις συνιστώσες του συνδρόμου. Είναι επομένως πιθανόν σε μια υποκλίμακα οι άντρες να είναι αυτοί που θα κυμαίνονται στα υψηλά επίπεδα, ενώ στην επόμενη να είναι οι γυναίκες.

Πίνακας 13: Κλίμακες επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με το φύλο

		Μέση τιμή	SD	Διάμεσος	Q1-Q3	Mann-Whitney p-value
Συναισθηματική εξάντληση,	Άνδρας	26,96	12,80	27,50	13,00-36,00	0,480

αίσθημα κόπωσης	Γυναίκα	24,88	11,62	26,00	15,00- 33,00	
Κυνισμός,	Άνδρας	8,19	5,82	8,00	4,00- 10,00	0,052
	Γυναίκα	5,95	4,83	5,00	2,00- 8,00	
Προσωπική επίτευξη, αποδοτικότητα στον χώρο εργασίας	Άνδρας	34,19	5,68	33,50	30,00- 37,00	0,537
	Γυναίκα	34,78	5,46	35,00	30,00- 38,00	

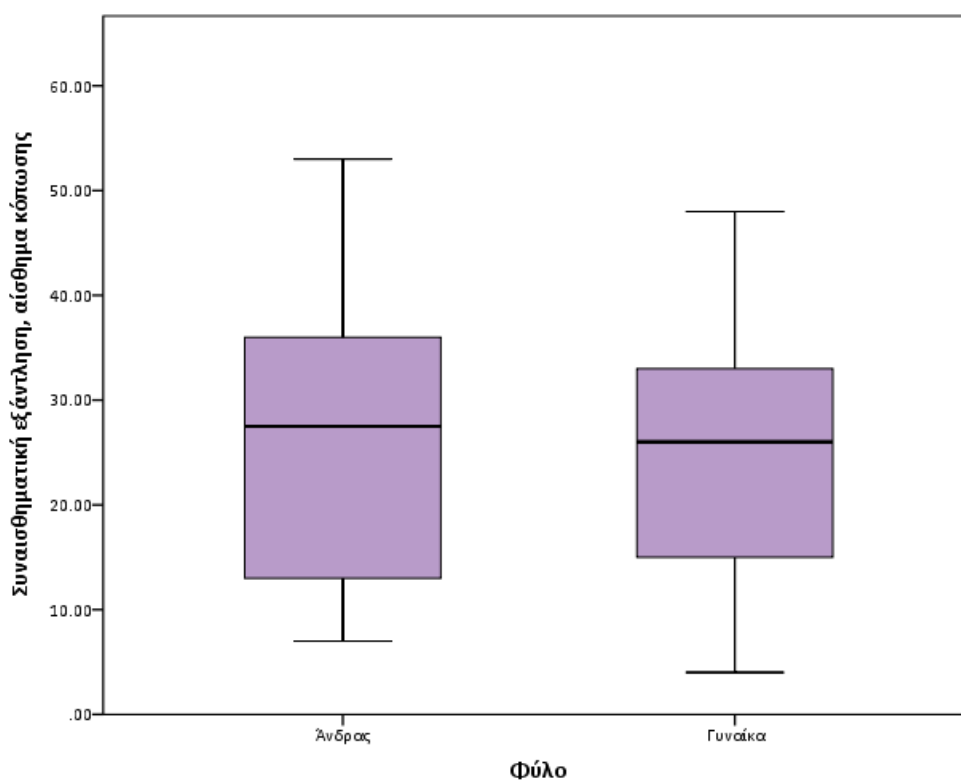
Η μέση τιμή στην κλίμακα της συναισθηματικής εξουθένωσης στους άνδρες είναι 26,96 με τυπική απόκλιση 12,80, ενώ στις γυναίκες είναι χαμηλότερη. Πιο συγκεκριμένα, ισούται με 24,88 με τυπική απόκλιση 11,62. Σύμφωνα με τον έλεγχο Mann-Whitney για ανεξάρτητα δείγματα τους σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% η συναισθηματική εξουθένωση δε διαφέρει στατιστικά σημαντικά ανάλογα με το φύλο. Ο έλεγχος Mann-Whitney αφορά στη σύγκριση ενός ποσοτικού μεγέθους ανάμεσα σε δύο ομάδες. Αν το μέγεθος ακολουθούσε κανονική κατανομή θα κάναμε έλεγχο t-test για δυο ανεξάρτητα δείγματα. Εφόσον στην παρούσα ανάλυση οι κλίμακες δεν ακολουθούν κανονική κατανομή διαλέγουμε να διεξάγουμε τον μη παραμετρικό έλεγχο Mann-Whitney ο οποίος είναι αντίστοιχος του t-test.

Η μέση τιμή στην κλίμακα της αποπροσωποποίησης στους άνδρες είναι 8,19 με τυπική απόκλιση 5,82, ενώ στις γυναίκες είναι ίση με 5,95 με τυπική απόκλιση 4,83. Βάσει των Mann-Whitney για ανεξάρτητα δείγματα σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% ο βαθμός αποπροσωποποίησης δε διαφέρει στατιστικά σημαντικά ανάλογα με το φύλο. Ωστόσο, διαφέρει σημαντικά σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 10%, συνεπώς η διαφορά είναι ενδεικτική. Το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας έχει οριστεί να είναι 5%. Όταν ένας έλεγχος δεν πιάνει αυτό το

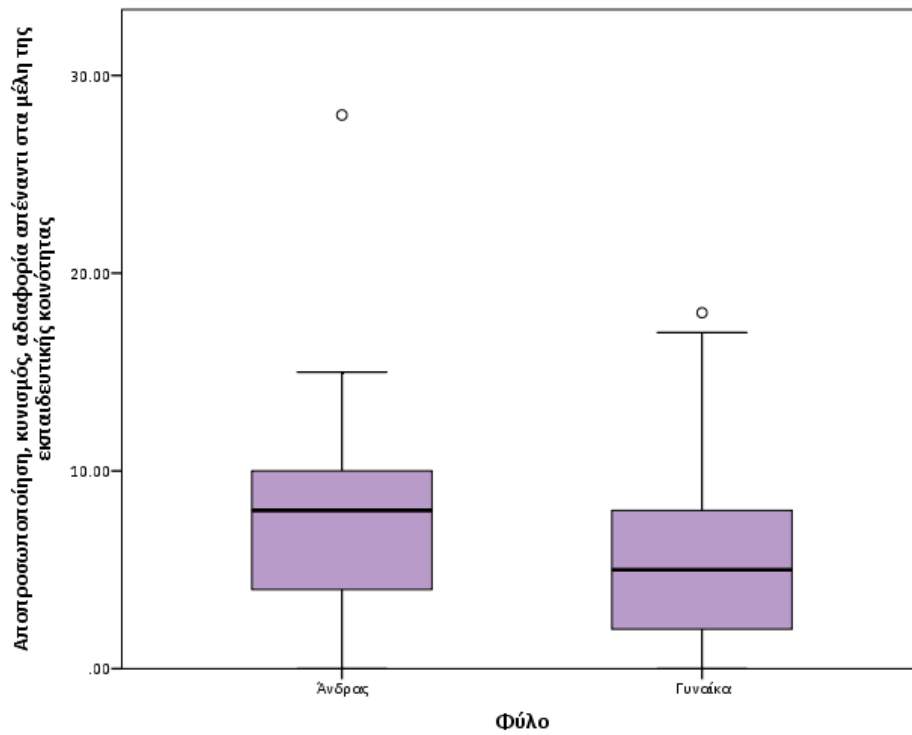
επίπεδο, αλλά είναι αρκετά κοντά (όπως στο παράδειγμα μας που είναι $5,2\%=0,052$) καλό είναι να το αναφέρουμε. Ωστόσο, η μηδενική υπόθεση δεν απορρίπτεται.

Τέλος, η μέση τιμή στην κλίμακα της προσωπικής επίτευξης στους άνδρες είναι 34,19 με τυπική απόκλιση 5,68, ενώ ελαφρώς υψηλότερη είναι στις γυναίκες, αφού είναι ίση με 34,78 με τυπική απόκλιση 5,46 και σύμφωνα με τον έλεγχο Mann-Whitney για ανεξάρτητα δείγματα σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% ο βαθμός προσωπικής επίτευξης δε διαφέρει στατιστικά σημαντικά ανάλογα με το φύλο.

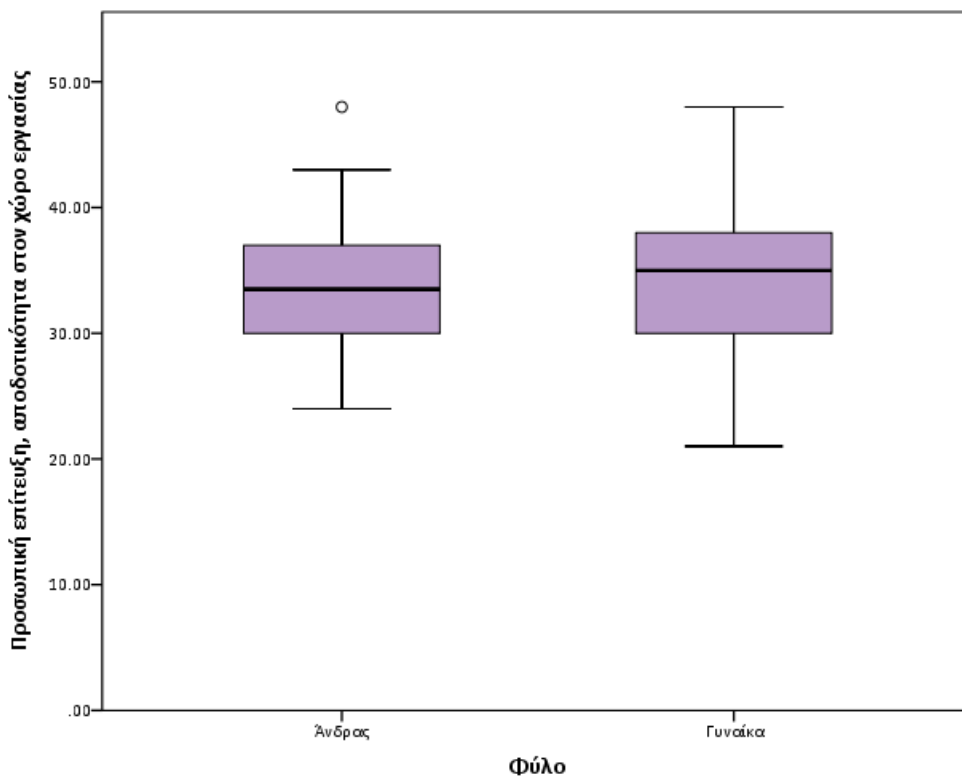
Ακολουθούν τα γραφήματα που απεικονίζουν τη συσχέτιση καθεμιάς από τις τρεις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης με το φύλο των ερωτηθέντων.



Γράφημα 10: συναισθηματική εξάντληση εκπαιδευτικών βάσει φύλου



Γράφημα 11: αποτροσωποποίηση εκπαιδευτικών βάσει φύλου



Γράφημα 12: αποδοτικότητα εκπαιδευτικών βάσει φύλου

Το τρίτο ερευνητικό ερώτημα αφορούσε στο αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης των εκπαιδευτικών με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Στον παρακάτω πίνακα καταγράφεται η μέση τιμή της συναισθηματικής εξάντλησης, του κυνισμού και της προσωπικής επίτευξης για τους άγαμους εκπαιδευτικούς, τους διαζευγμένους ή τους έγγαμους, με σκοπό να διαφανεί αν η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζει το σύνδρομο.

Πίνακας 14: Κλίμακες επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση

		Μέση τιμή	Τυπική Απόκλιση	Διάμεσος	Q1-Q3	Kruskal-Wallis p-value
Συναισθηματική εξάντληση, αίσθημα κόπωσης	Άγαμος/η (με/χωρίς παιδιά)	28,76	11,54	29,00	19,00-39,00	0,164
	Διαζευγμένος/η (με/χωρίς παιδιά)	23,31	9,50	22,00	15,00-31,00	
	Έγγαμος/η (με/χωρίς παιδιά)	24,00	12,26	25,00	12,00-34,00	
Αποπροσωποποίηση, κυνισμός,	Άγαμος/η (με/χωρίς παιδιά)	7,82	5,70	6,00	4,00-10,00	0,104
	Διαζευγμένος/η (με/χωρίς παιδιά)	6,77	4,34	8,00	4,00-8,00	
	Έγγαμος/η (με/χωρίς παιδιά)	5,71	4,89	4,00	2,00-9,00	
Προσωπική επίτευξη	Άγαμος/η (με/χωρίς παιδιά)	33,12	5,67	32,50	28,00-38,00	0,113

	Διαζευγμένος/η (με/ χωρίς παιδιά)	36,08	6,09	37,00	32,00- 40,00	
	Έγγαμος/η (με/ χωρίς παιδιά)	35,15	5,18	35,00	31,00- 38,00	

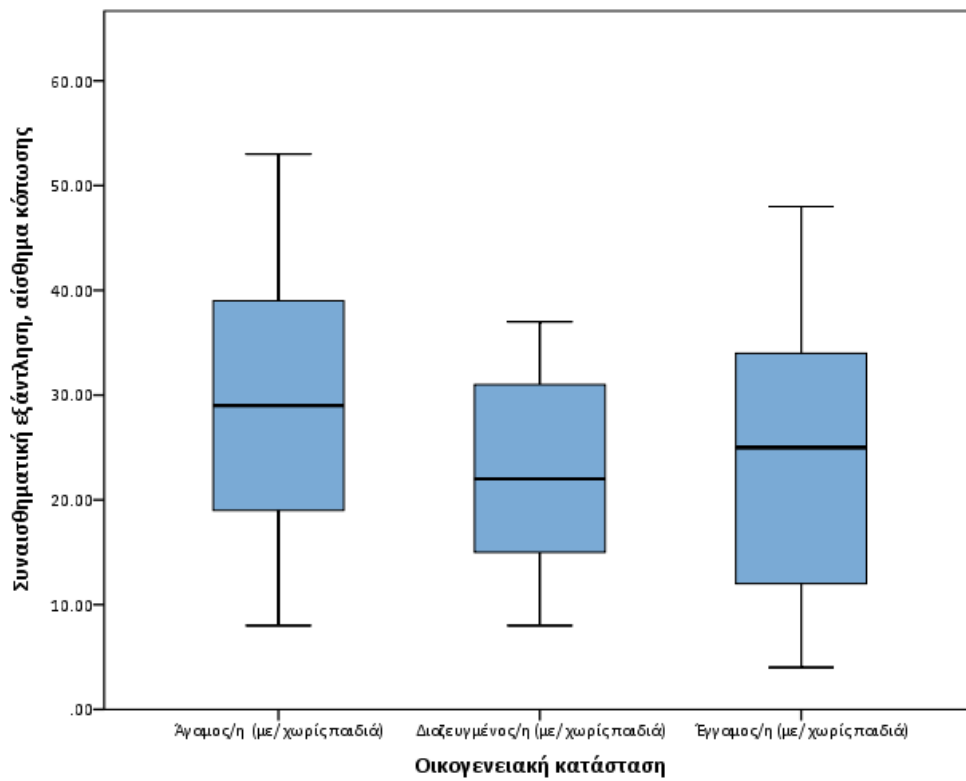
Η μέση συναισθηματική εξουθένωση είναι υψηλότερη στους άγαμους (με ή χωρίς παιδιά), καθώς ισούται με 28,76 (SD=11,54). Ακολουθούν οι έγγαμοι (με ή χωρίς παιδιά) με μέση τιμή ίση με 24,00 (SD=12,26), ενώ τελευταίοι εντοπίζονται οι διαζευγμένοι (με ή χωρίς παιδιά) με μέση τιμή ίση με 23,31 (SD=9,50). Σύμφωνα με τον έλεγχο Kruskal-Wallis σε επίπεδο στατιστική σημαντικότητας 5% η συναισθηματική εξουθένωση δε διαφέρει στατιστικά σημαντικά ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση.

Ο μέσος βαθμός αποπροσωποποίησης στους άγαμους (με ή χωρίς παιδιά) ισούται με 7,52 (SD=5,70), στους διαζευγμένους (με η χωρίς παιδιά) ισούται με 6,77 (SD=4,34), ενώ στους έγγαμους (με ή χωρίς παιδιά) ισούται με 5,71 (SD=4,89), και σύμφωνα με τον έλεγχο Kruskal-Wallis σε επίπεδο στατιστική σημαντικότητας 5% ο βαθμός αποπροσωποποίησης δε διαφέρει στατιστικά σημαντικά ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση.

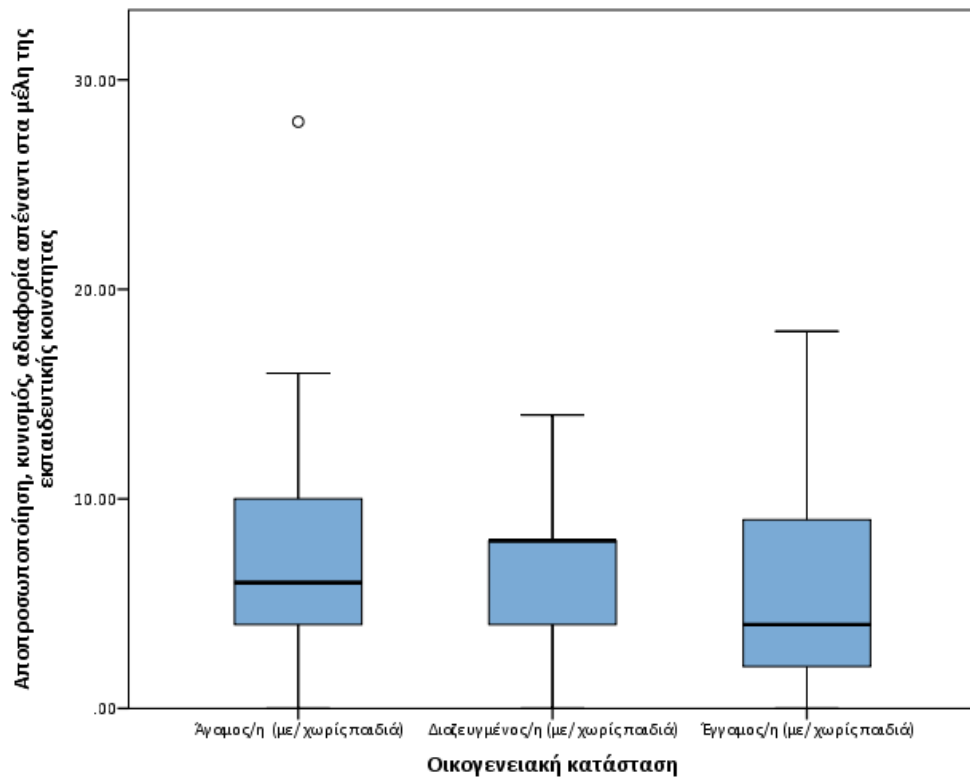
Τέλος, τα επίπεδα μειωμένης προσωπικής επίτευξης είναι χαμηλότερα στους άγαμους (με ή χωρίς παιδιά) με μέση τιμή ίση με 33,12 (SD=5,67) και στους έγγαμους (με ή χωρίς παιδιά), καθώς η μέση τιμή ισούται με 35,15 (SD=5,18). Στους διαζευγμένους, το μέσο επίπεδο προσωπικής επίτευξης (με η χωρίς παιδιά) ισούται με 36,08 (SD=6,09), τιμή λίγο υψηλότερη από εκείνη των έγγαμων. Συνεπώς, οι άγαμοι είναι εκείνοι που αισθάνονται εντονότερα ότι δεν επιτυγχάνουν στην εργασία τους, ενώ οι διαζευγμένοι και οι έγγαμοι παρουσιάζονται ως πιο ικανοποιημένοι με την απόδοσή τους.

Σύμφωνα με τον έλεγχο Kruskal-Wallis σε επίπεδο στατιστική σημαντικότητας 5%ο βαθμός προσωπικής επίτευξης δε διαφέρει στατιστικά σημαντικά ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση. Ο έλεγχος Kruskal-Wallis είναι και αυτός μη παραμετρικός έλεγχος και τον χρησιμοποιούμε για να συγκρίνουμε ένα ποσοτικό μέγεθος ανάμεσα σε περισσότερες από δύο ομάδες. Αν το μέγεθος ακολουθούσε

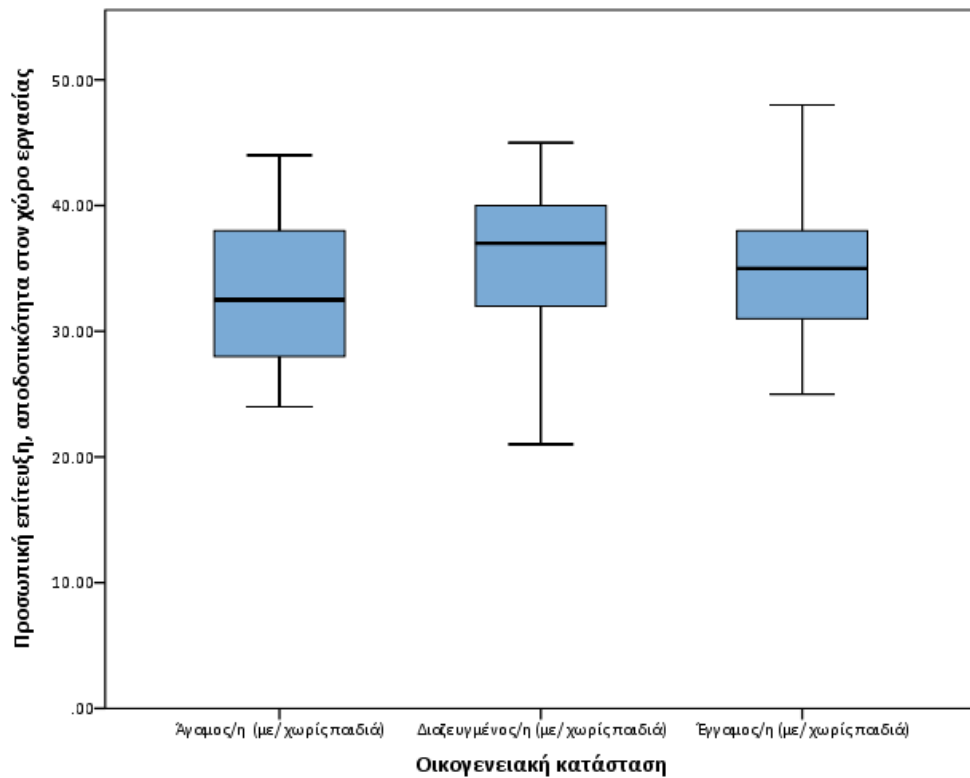
κανονική κατανομή θα διεξάγαμε ANOVA. Ωστόσο, αφού το μέγεθος στην παρούσα ανάλυση δεν ακολουθεί κανονική κατανομή, διεξάγουμε μη παραμετρικό έλεγχο Kruskal-Wallis.



Γράφημα 13: συναισθηματική εξάντληση εκπαιδευτικών βάσει οικογενειακής κατάστασης



Γράφημα 14: κνισμός εκπαιδευτικών βάσει οικογενειακής κατάστασης



Γράφημα 15: αποδοτικότητα εκπαιδευτικών βάσει οικογενειακής κατάστασης

Το τέταρτο και τελευταίο ερευνητικό ερώτημα επιχειρεί να εξακριβώσει αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και των χρόνων υπηρεσίας των εκπαιδευτικών. Αφού έγινε η κατηγοριοποίηση των εκπαιδευτικών βάσει των ετών υπηρεσίας, βρέθηκε – για κάθε ομάδα – η μέση τιμή της συναισθηματικής εξάντλησης, του κυνισμού και της προσωπικής επίτευξης. Στη συνέχεια, έγινε η σύγκριση της μέσης τιμής κάθε ομάδας – σε κάθε συνιστώσα του συνδρόμου –, ούτως ώστε να φανεί η σχέση των ετών υπηρεσίας με την εξουθένωση.

Πίνακας 15: Κλίμακες επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας

		Μέση τιμή	SD	Διάμεσος	Q1-Q3	Kruskal -Wallis p-value
Συναισθηματική εξάντληση	έως 5	27,83	12,99	30,00	18,00-37,50	0,239
	6-10	26,50	12,34	29,00	17,00-33,50	
	11-15	25,13	12,90	25,00	14,00-39,00	
	16-20	24,31	9,46	26,00	18,00-30,00	
	21-25	19,47	12,36	16,00	8,00-30,00	
	26 και άνω	28,69	10,93	33,00	17,50-36,50	
Αποπροσωποποίηση	έως 5	7,50	6,92	5,00	2,50-12,00	0,463
	6-10	7,25	5,90	5,50	2,50-13,50	
	11-15	5,30	4,96	4,00	1,00-9,00	
	16-20	7,19	4,12	8,00	4,00-10,00	
	21-25	4,93	4,13	4,00	2,00-8,00	

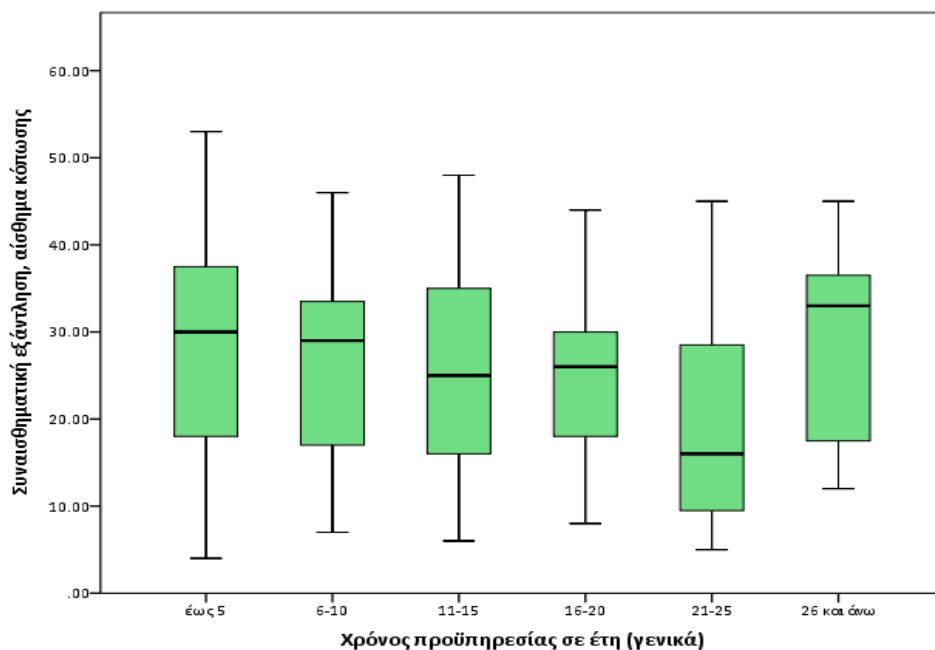
	26 και άνω	6,50	4,23	5,00	4,00-8,00	
Προσωπική επίτευξη	έως 5	33,42	5,78	32,50	29,50-37,00	0,479
	6-10	36,63	6,14	36,50	32,50-39,50	
	11-15	34,48	5,98	35,00	29,00-39,00	
	16-20	33,69	5,61	34,50	30,00-38,00	
	21-25	35,73	4,40	35,00	32,00-39,00	
	26 και άνω	36,25	4,61	36,00	33,00-37,00	

Η μέση τιμή της συναισθηματικής εξάντλησης στα άτομα με έως 5 έτη υπηρεσίας ισούται με 27,83 (SD=12,99), στα άτομα με 6-10 έτη υπηρεσίας ισούται με 26,50 (SD=12,34), στα άτομα με 11-15 έτη υπηρεσίας ισούται με 25,13 (SD=12,90), στα άτομα με 16-20 έτη υπηρεσίας ισούται με 24,31 (SD=9,46), στα άτομα με 21-25 έτη υπηρεσίας ισούται με 19,47 (SD=12,36), ενώ στα άτομα με 26 και άνω έτη υπηρεσίας ισούται με 28,69 (SD=10,93). Παρατηρείται επομένως, ότι όσο λιγότερα χρόνια υπηρεσίας έχει ένας εκπαιδευτικός τόσο μεγαλύτερες τιμές συναισθηματικής εξάντλησης εμφανίζει. Εξάιρεση φαίνεται να αποτελεί η περίπτωση των καθηγητών με τουλάχιστον 26 χρόνια εμπειρίας. Τελικά, σύμφωνα με το έλεγχο Kruskal-Wallis σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% η συναισθηματική εξάντληση δε διαφέρει στατιστικά σημαντικά ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας.

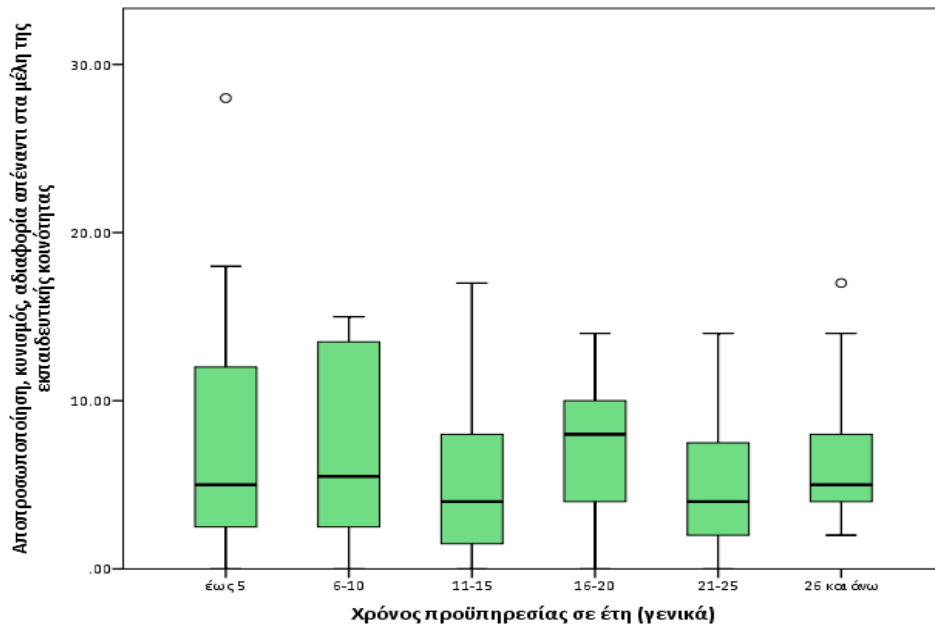
Η μέση τιμή του βαθμού αποπροσωποποίησης στα άτομα με έως 5 έτη υπηρεσίας ισούται με 7,50 (SD=6,92), στα άτομα με 6-10 έτη υπηρεσίας ισούται με 7,25 (SD=5,90), ποσοστό λίγο μικρότερο συγκριτικά με την προηγούμενη κατηγορία. Στους εκπαιδευτικούς με 11-15 έτη υπηρεσίας η μέση τιμή του βαθμού αποπροσωποποίησης ισούται με 5,30 (SD=4,96), ενώ στα άτομα με 16-20 έτη υπηρεσίας η τιμή ανεβαίνει στα 7,19 (SD=4,12). Στα άτομα με 21-25 έτη υπηρεσίας η μέση τιμή αποπροσωποποίησης πέφτει στο 4,93 (SD=4,13), ενώ στα άτομα με 26 και

άνω έτη υπηρεσίας ισούται με 6,50 (SD=4,23). Σύμφωνα με το έλεγχο Kruskal-Wallis σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% ο βαθμός αποπροσωποποίησης δε διαφέρει στατιστικά σημαντικά ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας.

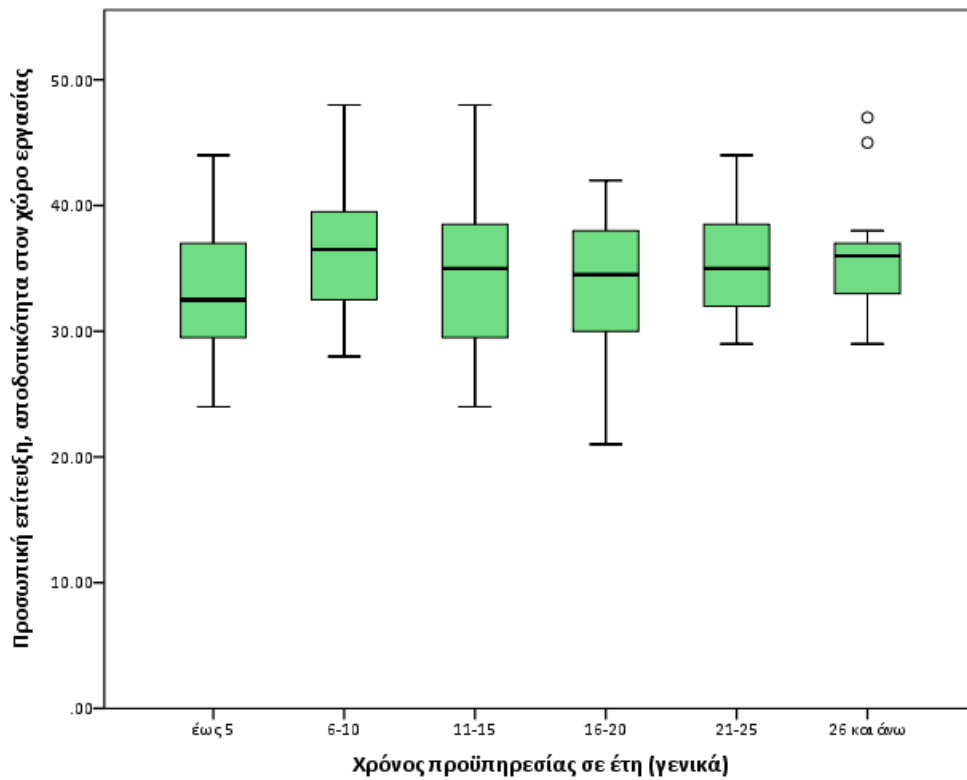
Τέλος, η μέση τιμή του βαθμού προσωπικής επίτευξης στα άτομα με έως 5 έτη υπηρεσίας ισούται με 33,42 (SD=5,78), στα άτομα με 6-10 έτη υπηρεσίας ανεβαίνει στην υψηλότερη τιμή που εντοπίζεται βάσει των απαντήσεων του ερωτηματολογίου, δηλαδή στο 36,63 (SD=6,14). Στους εκπαιδευτικούς με 11-15 έτη υπηρεσίας ισούται με 34,48 (SD=5,98), στα άτομα με 16-20 έτη υπηρεσίας πέφτει στο 33,69 (SD=5,61), στα άτομα με 21-25 έτη υπηρεσίας ισούται με 35,73 (SD=4,40), ενώ στα άτομα με 26 και άνω έτη υπηρεσίας ισούται με 36,25 (SD=4,61). Σύμφωνα με το έλεγχο Kruskal-Wallis σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5% ο βαθμός προσωπικής επίτευξης δε διαφέρει στατιστικά σημαντικά ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας.



Γράφημα 16: αίσθημα κόπωσης εκπαιδευτικών βάσει χρόνων υπηρεσίας



Γράφημα 17: κνισμός εκπαιδευτικών βάσει χρόνων υπηρεσίας



Γράφημα 18: αποδοτικότητα εκπαιδευτικών βάσει χρόνων υπηρεσίας

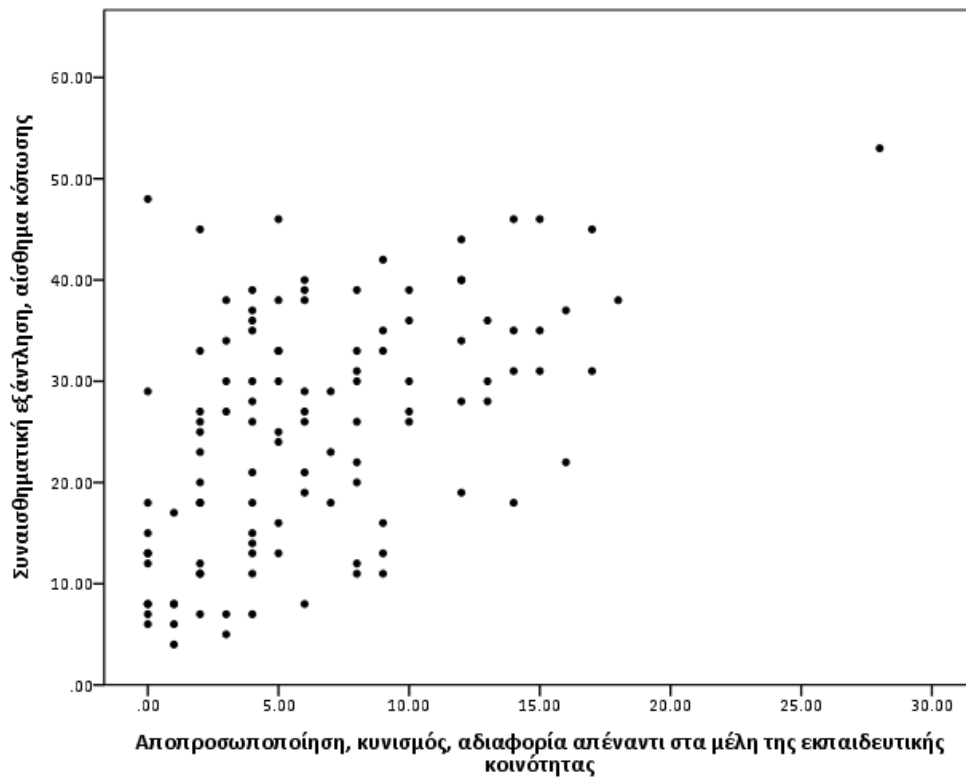
Πίνακας 16: Συσχέτιση κλιμάκων επαγγελματικής εξουθένωσης

	Αποπροσωποποίηση		Προσωπική επίτευξη	
Συναισθηματική εξάντληση	Spearman's rho	0,510	Spearman's rho	-0,267
	p-value	<0,001	p-value	0,004
Προσωπική επίτευξη	Spearman's rho	-0,332		
	p-value	<0,001		

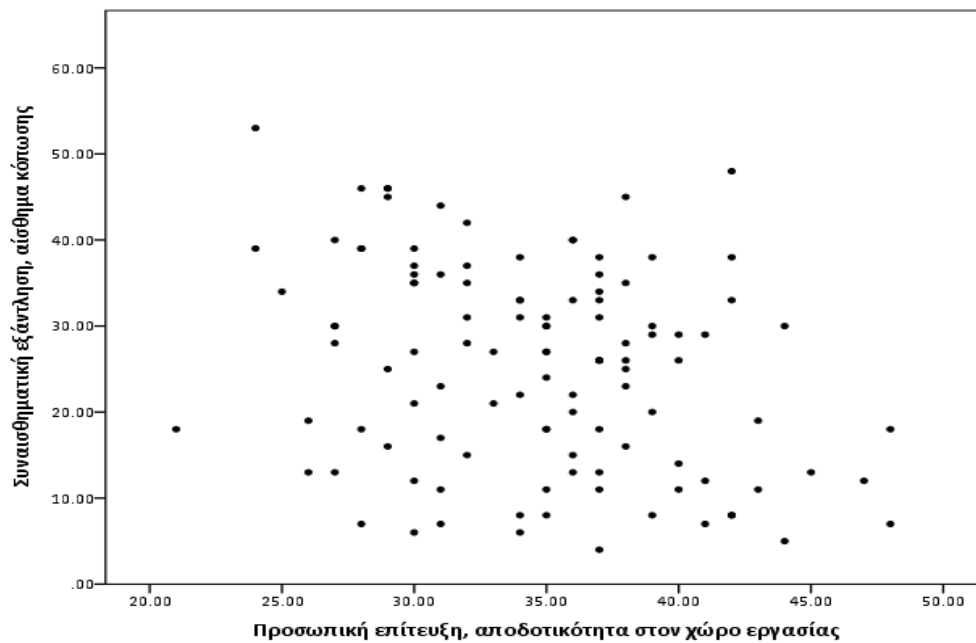
Σύμφωνα με τον συντελεστή συσχέτισης του Spearman υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ των κλιμάκων της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης. Ο συντελεστής συσχέτισης του Spearman (μη παραμετρικός) χρησιμοποιείται για να ελέγξουμε τη γραμμική συσχέτιση μεταξύ δύο ποσοτικών μεγεθών. Αν τα μεγέθη ακολουθούν κανονική κατανομή χρησιμοποιούμε τον συντελεστή συσχέτισης του Pearson. Ωστόσο, εδώ που τα μεγέθη δεν ακολουθούν κανονική κατανομή, χρησιμοποιούμε τον μη παραμετρικό συντελεστή συσχέτισης του Spearman. Αναλυτικότερα, όσο η βαθμολογία στην κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης αυξάνεται, τόσο αυξάνεται και η βαθμολογία στην κλίμακα της αποπροσωποποίησης.

Ακόμα, βρέθηκε σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ των κλιμάκων της αποπροσωποποίησης και της προσωπικής επίτευξης. Ειδικότερα, όσο η βαθμολογία στην κλίμακα της αποπροσωποποίησης αυξάνεται τόσο μειώνεται η βαθμολογία στην κλίμακα της προσωπικής επίτευξης.

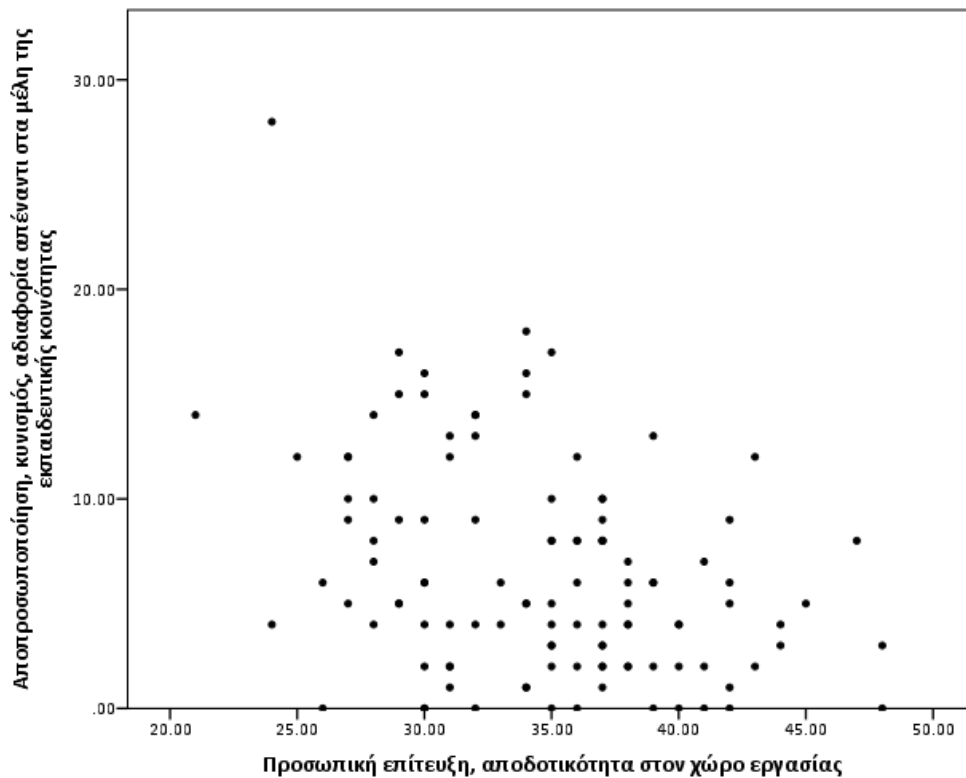
Τέλος, βρέθηκε σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ των κλιμάκων της συναισθηματικής εξάντλησης και της προσωπικής επίτευξης. Πιο συγκεκριμένα, όσο η βαθμολογία στην κλίμακα της προσωπικής εξάντλησης αυξάνεται τόσο μειώνεται η βαθμολογία στην κλίμακα της προσωπικής επίτευξης.



Γράφημα 19: συσχέτιση συναισθηματικής κόπωσης και αποπροσωποποίησης



Γράφημα 20: συσχέτιση συναισθηματικής εξάντλησης και προσωπικής επίτευξης



Γράφημα 21: συσχέτιση αποπροσωποποίησης και προσωπικής επίτευξης

Έγινε επομένως μια πρώτη προσπάθεια διερεύνησης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης μέσα από τα ερευνητικά δεδομένα. Το ενδιαφέρον της παρούσας έρευνας αρχικά επικεντρώθηκε στο να αποσαφηνίσει αν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης βιώνουν την εξουθένωση αλλά και σε ποιον βαθμό. Στη συνέχεια, έγινε προσπάθεια ομαδοποίησης των δεδομένων που συλλέχθηκαν, ώστε να εξακριβωθεί η ύπαρξη ή η απουσία συσχέτισης των δημογραφικών παραγόντων με το σύνδρομο. Από τα παραπάνω δεδομένα, προκύπτουν συμπεράσματα τα οποία έρχονται να συμπληρώσουν την πολυπληθή έρευνα της χώρας σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση στον κλάδο των εκπαιδευτικών.

10. Συμπεράσματα

Σύμφωνα με τα προειρημένα, σκοπό της παρούσας ερευνητικής πρότασης αποτελεί η διερεύνηση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στους Έλληνες εκπαιδευτικούς που υπηρετούν στη δευτεροβάθμια, αλλά και η σχέση αυτού με

δημογραφικούς παράγοντες, όπως είναι το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση και τα έτη υπηρεσίας των εκπαιδευτικών. Έγινε λοιπόν μια προσπάθεια να καταγραφεί ο βαθμός των τριών κλιμάκων της εξουθένωσης - της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και του αισθήματος της μειωμένης προσωπικής επίτευξης - , μέσω του ερωτηματολογίου των Maslach, Jackson & Schwab (1996). Παρακάτω ερμηνεύονται τα πορίσματα της έρευνας σχετικά με τα ερευνητικά ερωτήματα βάσει της σχετικής βιβλιογραφίας.

10.1. Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών βάσει των υποκλιμάκων του συνδρόμου

Αρχικά, όσον αφορά τη συναισθηματική εξάντληση και το αίσθημα κούρασης, το 50% των εκπαιδευτικών που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο εμφάνισε υψηλά επίπεδα και το 27,7% χαμηλά επίπεδα ψυχικής εξουθένωσης. Αντίθετα, παραπάνω από τα 2/3 των εκπαιδευτικών βρέθηκε σε χαμηλά επίπεδα της αποπροσωποποίησης και του κυνισμού, με μόλις 13 άτομα να εμφανίζουν υψηλή αδιαφορία προς τα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας. Τα δεδομένα συμφωνούν με τη μέχρι πρότινος βιβλιογραφία, σύμφωνα με την οποία η αποπροσωποποίηση έρχεται ως αμυντικός μηχανισμός για τη συναισθηματική εξάντληση (Κάντας, 1996). Επομένως, αφού το 50% των εκπαιδευτικών βρίσκονται στο χαμηλό και μεσαίο επίπεδο της συναισθηματικής εξουθένωσης, είναι αναμενόμενο η αποπροσωποποίηση να μην βρίσκεται στον υψηλότερο βαθμό, καθώς για να υφίσταται η εργασιακή εξουθένωση η υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα (Παναγιώτου, 2018). Επιπλέον, σύμφωνα με τους Κάμτσιο και Λώλη (2016), αυξημένος κυνισμός συνεπάγεται σε μειωμένη προσωπική εκπλήρωση και αυτοεκτίμηση. Τέλος, το 39,3% των εκπαιδευτικών νιώθει υψηλή αποδοτικότητα στον εργασιακό χώρο, ενώ το 33,9% και το 26,8% βρίσκεται στο μεσαίο και υψηλό επίπεδο της μειωμένης προσωπικής επίτευξης αντίστοιχα. Στην παρούσα έρευνα, μεγάλη μερίδα εκπαιδευτικών τοποθετείται στο χαμηλό επίπεδο της μειωμένης προσωπικής επίτευξης, αφού το ποσοστό της αποπροσωποποίησης ήταν ιδιαίτερα χαμηλό. Συνοπτικά, βάσει των μέσων τιμών τόσο η συναισθηματική εξάντληση όσο και η αποπροσωποποίηση κυμαίνονται σε χαμηλά επίπεδα, ενώ η προσωπική επίτευξη βρίσκεται στο μεσαίο επίπεδο. Από τα παραπάνω φαίνεται ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί δεν παρουσιάζουν σε έντονο βαθμό

το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, πόρισμα που συμφωνεί τόσο με την πληθώρα ερευνών που αφορούν τη χώρα μας (Kantas & Vassiliaki, 1997· Platsidou & Agaliotis, 2008· Αμαραντίδου, 2010), όσο και με την υπόθεση που είχε γίνει παραπάνω σχετικά με το χαμηλό ή και μέτριο βαθμό εμφάνισης της εξουθένωσης στους Έλληνες εκπαιδευτικούς.

Οι λόγοι για τους οποίους οι εκπαιδευτικοί δεν είναι στη συντριπτική πλειονότητά τους εξουθενωμένοι ίσως να σχετίζονται με τις διακοπές που έχουν (Κάντας, 1995), χάριν των οποίων μπορούν και αποφορτίζονται από τον εκάστοτε εργασιακό χώρο. Ακόμα, το οικογενειακό και ευρύτερο φιλικό περιβάλλον, οι κοινωνικοί δεσμοί δηλαδή, ενδέχεται να δρουν ευεργετικά στη ζωή των εκπαιδευτικών, ώστε να τους απομακρύνει από αισθήματα θλίψης και κάματος, αλλά και από την εξουθένωση (Bakker et al. 2000· Μόττη-Στεφανίδη, 2000). Επιπλέον, μεγάλη ομάδα εκπαιδευτικών φαίνεται να έχει παρακολουθήσει ακόμα και περισσότερα των πέντε σεμινάρια σχετικά με το αντικείμενο εργασίας τους (Παπαοικονόμου, 2015), κάτι που ενδεχομένως αυξάνει τόσο τη σιγουριά τους για τις ικανότητές τους, όσο και την επιθυμία τους να κάνουν πράξη όλα όσα έμαθαν, και επομένως, τους απομακρύνει από την εξουθένωση. Ωστόσο, ακριβώς αυτή η προσπάθεια των καθηγητών να εφαρμόσουν στην τάξη τις νεοαποκτηθείσες γνώσεις που αποκόμισαν μπορεί να τους οδηγεί στην υπερπροσπάθεια, αλλά και την απογοήτευση όταν οι στόχοι τους δεν πραγματοποιούνται. Έτσι, μπορεί να δικαιολογηθεί και το πόρισμα της παρούσας έρευνας που φανερώνει μεσαίου επιπέδου προσωπική επίτευξη. Ωστόσο, η έρευνα των Κάμτσιο και Λώλη (2016), φανερώνει σχετικά υψηλά επίπεδα εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς της χώρας.

Από την άλλη πλευρά, οι εκπαιδευτικοί που σημείωσαν υψηλή βαθμολογία στις τρεις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης ενδεχομένως να βιώνουν παρατεταμένο άγχος λόγω ποικίλων παραγόντων. Οι αιτίες του χρόνιου αυτού άγχους είναι αναγκαίο να αναζητηθούν τόσο στις κακές συνθήκες εργασίας, τη συμπεριφορά των μαθητών (Kyriacou & Sutcliffe, 1978), στο σχολικό κλίμα και τον γενικότερο ρόλο που διαδραματίζει ο εκπαιδευτικός, όσο και σε κοινωνικούς παράγοντες (Travers & Cooper, 1996), όπως η αρνητική αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών από το κοινωνικό περίγυρο με την επίρριψη ευθυνών λόγω των δεινών της εκπαίδευσης (Κάντας, 2001). Συνεπώς, επιβεβαιώνεται η υπόθεση σχετικά με την απουσία υψηλού επιπέδου εξουθένωσης των εκπαιδευτικών.

10.2. Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με το φύλο

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

Τα παραπάνω πορίσματα φαίνεται να συμφωνούν εν μέρει με τις έρευνες που έχουν γίνει στην Ελλάδα και το εξωτερικό. Αρχικά, η ένταξη των γυναικών στον εργασιακό στίβο σήμανε ταυτόχρονα και την αύξηση του φόρτου εργασίας, καθώς ήταν πια υπεύθυνες τόσο για τη φροντίδα του σπιτιού όσο και για τη διεκπεραίωση των εργασιακών της καθηκόντων (Παναγιώτου, 2018), γεγονός που θα μπορούσε να δικαιολογήσει υψηλά επίπεδα στρες και άγχους. Μάλιστα, σύμφωνα με την έρευνα της Γιαννακίδου (2014), οι γυναίκες εκπαιδευτικοί βιώνουν εντονότερο στρες συγκριτικά με τους άνδρες, καθώς έρχονται αντιμέτωπες με πολλούς και συγκρουόμενους ρόλους, με αποτέλεσμα τον εργασιακό φόρτο και την πίεση. Λογικό επακόλουθο των παραπάνω ενδεχομένως να είναι η εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι Κάντας (1996) και οι Lau, Yuen και Chan (2005), υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες συγκεντρώνουν υψηλότερη βαθμολογία στη συναισθηματική εξουθένωση, κάτι που δεν αποδεικνύεται από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, ίσως λόγω του ότι οι γυναίκες φαίνεται να αφιερώνουν λιγότερο χρόνο στην προετοιμασία των μαθημάτων συγκριτικά με τους άνδρες και άρα αποφορτίζονται και επενδύουν τον χρόνο τους στις προσωπικές τους ασχολίες (Παπαοικονόμου, 2015). Από την άλλη πλευρά, υποστηρίζεται ότι το ανδρικό φύλο είναι αυτό που βιώνει κατά κύριο λόγο έντονο άγχος και χρόνιο στρες, λόγω των υψηλών θέσεων εργασίας που αναλαμβάνει (Baruch, Beiner & Barnet, 1987), και επομένως, είναι πιο επιρρεπές στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Μάλιστα, σύμφωνα με την έρευνα του Παπαοικονόμου (2015), οι άντρες επιθυμούν να ανελιχθούν ιεραρχικά περισσότερο συγκριτικά με τις γυναίκες. Οι Κάντας (1996), Schwab και Iwanicki (1982), και οι Κάμτσιος και Λώλης (2016), επισημαίνουν ότι οι

άνδρες εμφανίζουν υψηλότερη αποπροσωποποίηση, γεγονός που γίνεται τεκμαρτό και από την παρούσα έρευνα.

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

Τελικά, δεδομένου των βαθμολογιών των δύο φύλων παρατηρείται ότι καμία από τις τρεις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης δε διαφέρει στατιστικά σημαντικά ανάλογα με το φύλο του εκπαιδευτικού. Το άνωθεν συμπέρασμα συμφωνεί με μια πλειάδα ερευνών (Κάντας, 1995· Yilmaz et al. 2015· Σκαρλάτος, 2019· Τσιπά, 2019), που υπογραμμίζουν τη μη συσχέτιση του φύλου με το εν λόγω σύνδρομο, ενώ αντιτίθεται σε άλλες (Σταμάτης, 2010· Δανηλίδου, 2013· Παπαδοπούλου, 2018), που θέλουν το φύλο να επιδρά στο σύνδρομο. Η υπόθεση της παρούσας ερευνάς που πιθανολογούσε ότι οι γυναίκες θα έχουν υψηλότερη βαθμολογία στην υποκλίμακα της επαγγελματικής εξουθένωσης, καταρρίπτεται.

10.3. Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με την οικογενειακή κατάσταση

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

Ειδικότερα, συγκριτικά με τους έγγαμους αλλά και τους διαζευγμένους, οι τιμές που συγκεντρώνουν οι άγαμοι είναι υψηλότερες στη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση και χαμηλότερες στην προσωπική επίτευξη, κάτι που πιθανόν να σημαίνει ότι δε νιώθουν το ίδιο αποδοτικοί, καθώς η υποκλίμακα αυτή μετράται αντίστροφα, πόρισμα που συμφωνεί με προηγούμενες έρευνες (Maslach & Jackson, 1981a· Βασιλόπουλος, 2012). Θα μπορούσαν ενδεχομένως, οι έγγαμοι να είναι σε μικρότερο βαθμό εξουθενωμένοι σε σχέση με τους άγαμους, λόγω της υποστήριξης των συντρόφων και της οικογένειας που έχουν δημιουργήσει, οι οποίοι βοηθούν στη συναισθηματική αποφόρτιση των εργαζομένων (Σπυρόμητρος & Ιορδανίδης, 2017). Μία ακόμη πιθανή εξήγηση αφορά την κοινωνική ζωή των έγγαμων σε συνδυασμό με την ανατροφή των παιδιών, που τους κάνει ανθεκτικότερους στην εμφάνιση του συνδρόμου (Βασιλειάδης, 2018). Ίσως έτσι να εξηγείται και το γεγονός ότι οι έγγαμοι, αν και δαπανούν παραπάνω χρόνο συγκριτικά με τους άγαμους στην προετοιμασία των μαθημάτων (Παπαοικονόμου, 2015), δεν φαίνεται να τους επηρεάζει συναισθηματικά ούτε να τους εξουθενώνει. Όσον αφορά τη συνιστώσα της μειωμένης προσωπικής επίτευξης και απόδοσης στον εργασιακό χώρο για τους έγγαμους, αυτή βρίσκεται σε μεσαία επίπεδα, ίσως λόγω του άγχους που βιώνουν για την επαρκή κάλυψη των οικογενειακών αναγκών και υποχρεώσεων (Μούζουρα, 2005).

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

Ωστόσο, σύμφωνα με τη Maslach et al. (2001), οι άγαμοι είναι πιο πιθανό να έρθουν αντιμέτωποι με το σύνδρομο σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους, κάτι που όμως δεν αποδεικνύεται από την παρούσα έρευνα, στην οποία οι άγαμοι έχουν μόνο τη συναισθηματική εξάντληση σε υψηλό επίπεδο. Μάλιστα, έρευνα του Αλμπάνη (2018), αποδεικνύει τη συσχέτιση μεταξύ του συνδρόμου επαγγελματικής

εξουθένωσης και της οικογενειακής κατάστασης των εκπαιδευτικών, σε μερικές ή σε όλες τις συνιστώσες του συνδρόμου. Ωστόσο, είναι αναγκαίο να ληφθεί υπόψη ότι, αν και έγινε χρήση του ίδιου ερωτηματολογίου, το δείγμα αφορούσε εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και μόνο ενός συγκεκριμένου νομού. Επομένως, είναι πιθανόν τα πορίσματα που αφορούν τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης να διαφέρουν σημαντικά.

Εν κατακλείδι, η υπόθεση σχετικά με την απουσία συσχέτισης της οικογενειακής κατάστασης των εκπαιδευτικών και της επαγγελματικής εξουθένωσης, επαληθεύεται σύμφωνα με τα πορίσματα της παρούσας έρευνας. Τόσο οι έγγαμοι όσο και οι άγαμοι αλλά και οι διαζευγμένοι εκπαιδευτικοί είναι πιθανόν να εμφανίσουν το σύνδρομο.

10.4. Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης με τα χρόνια υπηρεσίας

Αναφορικά με το αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης και των χρόνων υπηρεσίας ενός εκπαιδευτικού, η παρούσα έρευνα δεν έδειξε στατιστικά σημαντική σχέση. Το εν λόγω πόρισμα φαίνεται να συμφωνεί με την ήδη υπάρχουσα βιβλιογραφία (Snibber et al. 1989· Σπυρόμητρος & Ιορδανίδης, 2017· Σφυρής, 2019), μολονότι υπάρχουν έρευνες που να φανερώνουν συσχέτιση μεταξύ του συνδρόμου και της υπηρεσίας (Antonίου, Ploumpi & Ntalla, 2013· Κάμτσιος & Λώλης, 2016).

Σύμφωνα με τους Maslach et al. (2001), και την Kilpatrick (1989), η επαγγελματική εξουθένωση είναι συνηθέστερη στους ηλικιακά μικρότερους εκπαιδευτικούς, κάτι που όμως δεν αποδεικνύεται από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, αν ληφθεί υπόψη ότι οι καθηγητές με μικρότερη εργασιακή εμπειρία θα είναι και ηλικιακά μικρότεροι. Σαφώς, πρέπει να αναλογιστεί κανείς το ιδιαίτερο σύστημα διορισμών της Ελλάδας, στο οποίο οι εκπαιδευτικοί δεν αναλαμβάνουν πάντα υπηρεσία αμέσως μετά την αποφοίτησή τους. Πράγματι, ένας εκπαιδευτικός με 15 χρόνια εμπειρίας ενδεχομένως να είναι ηλικιακά μικρότερος από έναν εκπαιδευτικό με 5 χρόνια εμπειρίας, ο οποίος λόγω της μικρότερης εργασιακής του πείρας, θα ήταν πιθανότερο να αντιμετωπίσει την επαγγελματική εξουθένωση. Πιο συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί με υπηρεσία χρόνων από 0 έως 10 έτη και οι εκπαιδευτικοί με εμπειρία 26 χρόνων και άνω έρχονται αντιμέτωποι με υψηλού βαθμού συναισθηματική εξάντληση. Μάλιστα,

στους εκπαιδευτικούς με υπηρεσία των 26 και άνω χρόνων εντοπίζεται η υψηλότερη βαθμολογία για τη συναισθηματική εξάντληση, εύρημα που συμφωνεί και με την έρευνα των Σπυρόμητρο και Ιορδανίδη (2017), αλλά αντιτίθεται με τους Koruklu et al. (2012), οι οποίοι κατέδειξαν ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν εντονότερα την εξουθένωση και τον κάματο. Πράγματι, στην παρούσα έρευνα, οι εκπαιδευτικοί με υπηρεσία από 0 έως 5 χρόνια συγκεντρώνουν τη δεύτερη υψηλότερη βαθμολογία στην εξάντληση μετά την ομάδα των εκπαιδευτικών που έχουν υπηρεσία άνω των 26 ετών.

Επιπροσθέτως, σύμφωνα με τα παρόντα ευρήματα, οι εκπαιδευτικοί με υπηρεσία από 0 έως 10 χρόνια βιώνουν εντονότερα την αποπροσωποποίηση και τον κυνισμό. Είναι πιθανόν, η μείωση της τάξης του 40% που έγινε στον μισθό τους (Στάγια & Ιορδανίδης, 2014), να τους απομάκρυνε από τα συναισθήματα χαράς και προσφοράς και να τους οδήγησε σε αδιαφορία προς το σύνολο της εκπαιδευτικής κοινότητας.

Πιο αναλυτικά, για τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν πάνω από 21 χρόνια παρατηρείται μια αύξηση στη βαθμολογία της προσωπικής επίτευξης –με εξαίρεση όσους διδάσκουν από 6 έως 10 χρόνια – σε σχέση με τις προηγούμενες ομάδες. Οι εκπαιδευτικοί λοιπόν που έχουν υπηρεσία τουλάχιστον 21 χρόνων αισθάνονται αρκετά αποδοτικοί και ικανοποιημένοι με την εργασία τους. Συνεπώς, το εκπαιδευτικό προσωπικό με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας και εμπειρίας, έχει μάθει να χειρίζεται τα ζητήματα εκπαιδευτικής φύσεως που προκύπτουν και με αυτόν τον τρόπο αισθάνεται πιο ευχάριστα με την εργασία του, κάτι που οδηγεί στη θετική του αντίληψη για τις ικανότητές του (Γιαννακίδου, 2014). Παρομοίως, σύμφωνα με τους Κάμτσιο και Λώλη (2016), όσο αυξάνονται τα χρόνια υπηρεσίας ενός εκπαιδευτικού τόσο πιο έντονα νιώθει την επίτευξη, ότι τα καταφέρνει. Οι εκπαιδευτικοί με μεγάλη εργασιακή εμπειρία συχνά νιώθουν ικανοποίηση με τη δουλειά τους και επειδή επέλεξαν τη σωστή εργασία αλλά και επειδή έχουν αποδεχτεί τις ιδιαιτερότητές της, με αποτέλεσμα να αισθάνονται πιο αποδοτικοί. Επιπλέον, έχουν αποκτήσει μεγαλύτερη εμπειρία, γνωρίζουν καλύτερη τη φύση της δουλειά τους και δρουν πιο αποτελεσματικά σε συνθήκες άγχους (Κάμτσιος & Λώλης, 2016). Μάλιστα, η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών όχι μόνο επιθυμεί, αλλά και φοιτά ήδη στο πανεπιστήμιο για να διευρύνει τις γνώσεις της (Παπαοικονόμου, 2015), κάτι που οδηγεί στην προσωπική τους εξέλιξη. Συνεπώς, αφού αποκτούν ολοένα και περισσότερα εφόδια και γνώσεις μέσω της δια βίου μάθησης, είναι πιθανό να

αντιμετωπίζουν πιο ορθά τις εργασιακές τους υποχρεώσεις και άρα, να αισθάνονται πιο αποδοτικοί.

Αντιθέτως, τη χαμηλότερη βαθμολογία για τη μειωμένη προσωπική επίτευξη – που σημαίνει εντονότερα αισθήματα ανικανοποίητου – σημείωσαν οι εκπαιδευτικοί με χρόνια υπηρεσίας 0 έως 5. Σύμφωνα με τους Maslach και Jackson (1984, όπως αναφέρεται στη Μούζουρα, 2005), οι εκπαιδευτικοί στην έναρξη του επαγγελματικού τους στίβου νιώθουν μεγαλύτερη χαρά και ενθουσιασμό, ενώ έχουν και υψηλές προσδοκίες, οι οποίες όμως διαψεύδονται από τη σκληρή πραγματικότητα. Ίσως λοιπόν έτσι εξηγείται και το αίσθημα της μειωμένης απόδοσης.

Τελικά, τα ευρήματα της παρούσας έρευνας από τη μια πλευρά επιβεβαίωσαν την υπόθεση που είχε γίνει σχετικά με το υψηλό αίσθημα προσωπικής επίτευξης και απόδοσης στους καθηγητές με μεγαλύτερη εμπειρία, από την άλλη όμως δεν ανέδειξαν χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης στους ίδιους εκπαιδευτικούς.

10.5. Προτάσεις για περαιτέρω έρευνες

Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας απέδειξαν ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εμφανίζουν κατά κύριο λόγο μέτρια προς χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Επιπλέον, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών, όπως είναι το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση και τα χρόνια υπηρεσίας, δεν επηρεάζουν σημαντικά το σύνδρομο. Ωστόσο, είναι χρήσιμο να συνεχίσουν να διεξάγονται έρευνες, ώστε τα αποτελέσματα να διαλευκάνουν τις πτυχές αυτού του πολυδιάστατου φαινομένου.

Ειδικότερα, οι μελλοντικές έρευνες μπορούν να εστιάσουν σε καθένα από τα γεωγραφικά διαμερίσματα της χώρας και αφού ολοκληρωθεί αυτό το εγχείρημα να διεξαχθεί μια έρευνα, η οποία θα συγκρίνει τις μελέτες αυτές. Έτσι, θα γίνει αντιληπτό σε ποια περιοχή της Ελλάδος εντοπίζονται οι περισσότεροι εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί και εν συνεχεία, είναι αναγκαίο να μελετηθούν οι λόγοι για τους οποίους καθίστανται παραπάνω εξαντλημένοι.

Επίσης, είναι απαραίτητο η μελέτη του συνδρόμου να γίνει με τη χρήση ενός άλλου ερευνητικού εργαλείου ή και συνδυασμού εργαλείων ή ακόμα και μέσω ποιοτικών ερευνών. Η ποιοτική έρευνα με τη χρήση ημι-δομημένης συνέντευξης για

παράδειγμα, μπορεί να αποκαλύψει σπουδαία ευρήματα σχετικά με το πώς νοσηματοδοτούν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης οι εκπαιδευτικοί αλλά και τους λόγους εξάντλησης τους και τον τρόπο που οι ίδιοι αντιμετωπίζουν την εξουθένωση. Κατ' αυτόν τον τρόπο τα πορίσματα θα ανταποκρίνονται περισσότερο στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα, αφού οι εκπαιδευτικοί θα μπορούν να εκφράσουν με περισσότερη ακρίβεια τις σκέψεις και τα συναισθήματά τους.

Ακόμα, είναι απαραίτητο να συνεχίσει η έρευνα σχετικά με την επίδραση των δημογραφικών παραγόντων στο σύνδρομο, καθώς τα ευρήματα μέχρι στιγμής δημιουργούν ένα θολό τοπίο. Επιπλέον, θα μπορούσε να διερευνηθεί και η επιρροή του είδους του σχολείου (δημόσιο – ιδιωτικό) αλλά και η σχέση του εκπαιδευτικού (μόνιμος – αναπληρωτής) με αυτό. Για τα ιδιωτικά σχολεία –αλλά και για τα δημόσια -, η διάκριση μπορεί να αφορά τους εργαζομένους πλήρους ή μειωμένου ωραρίου.

Επιπροσθέτως, κρίνεται σκόπιμο να δοθεί έμφαση και στην εποχή κατά την οποία διεξάγεται η έρευνα. Πιο συγκεκριμένα, η έναρξη της σχολικής χρονιάς και οι περίοδοι αμέσως μετά την παύση για τα Χριστούγεννα και το Πάσχα, ίσως δεν είναι οι ενδεικτικότερες για τη μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης, αφού οι εκπαιδευτικοί έχουν λίγο χρόνο να αποφορτιστούν. Θα μπορούσε όμως να διεξαχθεί μια έρευνα, η οποία θα εξετάζει το σύνδρομο στις διάφορες περιόδους του σχολικού έτους. Με αυτόν τον τρόπο θα εντοπιστούν οι πιο στρεσογόνες εποχές, ενώ θα πρέπει να γίνει και επιπλέον μελέτη για τους λόγους που αισθάνονται οι εκπαιδευτικοί πιο εξουθενωμένοι.

10.6. Πρακτικές εφαρμογές έρευνας

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως αναφέρθηκε, δε φάνηκε να επηρεάζει σε έντονο βαθμό τους Έλληνες εκπαιδευτικούς, κάτι που όμως δεν πρέπει να οδηγεί στην υπονόμευσή του. Για τη διατήρηση των χαμηλών επιπέδων της εξουθένωσης είναι απαραίτητο να ληφθούν σχετικά μέτρα.

1. Αρχικά, είναι αναγκαίο να οργανωθούν ημερίδες και επιμορφωτικά σεμινάρια και συνέδρια για την ενημέρωση των εκπαιδευτικών επί του θέματος. Πολλοί εκπαιδευτικοί δε γνωρίζουν την ύπαρξη του συνδρόμου και ενδεχομένως, με τη βίωσή του να νιώθουν μειονεκτικά, σαν να επρόκειτο για δικό τους λάθος. Συνεπώς, οι εκπαιδευτικοί οφείλουν να γνωρίζουν τόσο την ύπαρξη και τα

χαρακτηριστικά της επαγγελματικής εξουθένωσης, όσο και τους τρόπους αντιμετώπισής τους. Έτσι, θα μπορούν να αναγνωρίσουν τα προειδοποιητικά σημάδια και να προβούν σε τρόπους επίλυσής τους.

2. Επιπλέον, μολονότι τα αντίστοιχα τμήματα σπουδών είναι αναγκαίο να εντάξουν στα προγράμματά τους μαθήματα που να σχετίζονται ολιστικά με την επαγγελματική εξουθένωση, δεν πρέπει να εφησυχάζουν. Είναι απαραίτητο να συνεχίσουν να αναφέρονται διεξοδικώς στο φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης, αποκωδικοποιώντας το σύνδρομο και μεριμνώντας για τη διδαχή τεχνικών αντιμετώπισής της, τονίζοντας τη σημαντικότητα της προσωπικής ευεξίας και τη ψυχικής ανθεκτικότητας για την πρόοδο των εκπαιδευτικών. Συνεπώς, οι σπουδαστές είναι χρήσιμο να γνωρίζουν πρακτικές επίλυσης των στρεσογόνων καταστάσεων, για να είναι σε θέση να μειώνουν το άγχος τους και να ελαχιστοποιούν την πιθανότητα εμφάνισης του συνδρόμου.
3. Έπειτα, η ηγεσία της χώρας μπορεί να μεριμνήσει για τη δημιουργία δομών υποστήριξης των εκπαιδευτικών με πλήρως ενημερωμένο και καταρτισμένο προσωπικό. Φυσικά, οι εν λόγω δομές είναι αναγκαίο να βρίσκονται σε κάθε νομό και περιοχή, ώστε να έχουν εύκολα πρόσβαση οι εκπαιδευτικοί. Παράλληλα, κρίνεται χρήσιμη η αδιάκοπη λειτουργία γραμμών υποστήριξης για το εκπαιδευτικό προσωπικό, ενώ και οι σχολικοί ψυχολόγοι θα πρέπει να τοποθετούνται σε κάθε σχολείο για την ενημέρωση και την πρόληψη του φαινομένου. Αναφορικά με την ηγεσία της χώρας, είναι χρήσιμο να εντοπίσουν και να λάβουν υπόψη τους αχχογενείς παράγοντες των εκπαιδευτικών, ώστε να δράσουν ευεργετικά, βελτιώνοντας για παράδειγμα, τις συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών. Συνεπώς, μπορούν να μεριμνήσουν μεταξύ άλλων, για την αύξηση του μισθού, την έγκαιρη τοποθέτησή τους σε σχολεία –αν όχι την μονιμοποίησή τους - και την ορθή ανάληψη μαθημάτων, ώστε να μειώσουν τις συχνότερες στρεσογόνες καταστάσεις των εκπαιδευτικών.
4. Επιπλέον, οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί οφείλουν να φροντίζουν τον εαυτό τους και να μην παραβλέπουν πιθανά σημάδια εξουθένωσης, ώστε να προλάβουν την εμφάνιση του συνδρόμου. Ταυτόχρονα, είναι απαραίτητο να αποφεύγουν όσο είναι δυνατόν τους στρεσογόνους παράγοντες και να αφιερώνουν χρόνο στην αυτοφροντίδα και τη χαλάρωσή τους, για να μεριμνήσουν για την ψυχική τους υγεία.

5. Τέλος, ακόμα και η ηγεσία ενός εκπαιδευτικού οργανισμού μπορεί να συμβάλλει στην πρόληψη αλλά και την αντιμετώπιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Κρίνεται απαραίτητο για τη διοίκηση να στέκεται αρωγός στο έργο του εκπαιδευτικού, να αφουγκράζεται τους προβληματισμούς του, να τον συμβουλεύει, αλλά και να τον παρακινεί. Επομένως, ο εκπαιδευτικός θα γνωρίζει ότι έχει την απαραίτητη στήριξη, με αποτέλεσμα τη μείωση του άγχους του και τη συναισθηματική του αποφόρτιση.

10.7. Περιορισμοί της έρευνας

Μολονότι η παρούσα έρευνα συμφωνεί με προγενέστερες έρευνες, είναι αναγκαίο να μην υπάρχει εφησυχασμός, λόγω ποικίλων περιορισμών. Αρχικά, λόγω της πανδημίας του κορωνοϊού, οι εκπαιδευτικοί της χώρας βρέθηκαν αντιμέτωποι με ραγδαίες αλλαγές και αποφάσεις, που πολύ συχνά έρχονταν σε αντίφαση μεταξύ τους, χωρίς τελικά να διευκρινίζεται με σαφήνεια τι ακριβώς πρέπει να γίνει. Η κατάσταση αυτή, σε συνδυασμό με την ανεπάρκεια των υπεύθυνων για τη στήριξη των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης, αλλά και τη λήψη αποφάσεων που δεν ανταποκρίνονται στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα, οδήγησε τους εκπαιδευτικούς στην υπερεργασία και σε μια συνεχή προσπάθεια εύρεσης μιας ικανοποιητικής λύσης για τους διδάσκοντες και τους διδασκόμενους. Μέσα σε ένα κλίμα συνεχών αλλαγών και πίεσης, λίγοι ήταν οι εκπαιδευτικοί που αφιέρωσαν αυτά τα λίγα λεπτά που χρειάστηκαν για να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο. Η λήψη ικανοποιητικού δείγματος άργησε να ολοκληρωθεί, αφού πρώτα χρειάστηκε να σταλούν αρκετά ερωτηματολόγια στα σχολεία της χώρας σε διαφορετικές χρονικές περιόδους μέσα στη χρονιά. Είναι επομένως πιθανόν όσοι συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο κατά τη διάρκεια της χρονιάς να βίωναν μεγαλύτερη εξάντληση, ενώ εκείνοι που βρίσκονταν στην έναρξή της να ένιωθαν πιο ευχάριστα συναισθήματα, κάτι που δρα αρνητικά στην εγκυρότητα του δείγματος. Επιπλέον, υπάρχει το ενδεχόμενο της βιαστικής και χωρίς την απαραίτητη προσοχή συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου. Μάλιστα, καθώς η διανομή του ερωτηματολογίου έγινε μέσω του διαδικτύου, ευνοούνται τα εν λόγω περιστατικά, αφού δεν υπάρχει ο απαραίτητος έλεγχος.

Αναφορικά με το ερωτηματολόγιο ενδεχομένως να υπήρξαν ερωτήσεις και παρερμηνείες, που όμως να μην κοινοποιήθηκαν στην ερευνήτρια και επομένως, να

έγιναν λάθη κατά τη συμπλήρωσή του. Υπήρξε ασφαλώς και η περίπτωση που το επεξηγηματικό κείμενο που συνόδευε το ερωτηματολόγιο σε συνδυασμό με τα στοιχεία επικοινωνίας έδωσαν τη λύση. Έπειτα, το ερωτηματολόγιο αποτελεί ένα ερευνητικό εργαλείο αυτο-αναφοράς, κάτι που σημαίνει ότι, μολονότι είναι αξιόπιστο, στηρίζεται στην αυτογνωσία των ερωτηθέντων και την προσωπική τους κρίση. Δεν είναι σπάνιο φαινόμενο οι άνθρωποι να απαντούν βάσει του πώς θα ήθελαν να είναι οι ίδιοι στην εργασία τους ή του πώς θα ήθελαν να τους αντιμετωπίζουν οι υπόλοιποι συνάνθρωποι. Όμως, η παραπάνω στάση δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα με αποτέλεσμα τη λανθασμένη συλλογή δεδομένων και κατά συνέπεια την εξαγωγή λάθος ευρημάτων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αβεντισιάν – Παγοροπούλου, Α., Κουμπιάς, Ε., & Γιαβρίμης, Π. (2002). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξη του σε επαγγελματική εξουθένωση. *Μέντορας*, 5.

Adeyemo, D. A., & Ogunyemi, B. (2005). Emotional intelligence and self-efficacy as predictors of occupational stress among academic staff in a Nigerian university. *E-Journal of Organizational Learning and Leadership*, 4 (1).

Αλμπάνης, Ι. Χ. (2018). *Επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών και ο ρόλος της εκπαιδευτικής ηγεσίας* (Διπλωματική Μελέτη). Χαλκίδα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Αμαραντίδου, Σ. Α. (2010). *Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών: μια διαχρονική μελέτη* (Διδακτορική Διατριβή). Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

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

Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18(5).

Antoniou, A. S., Ploumpi, A., & Ntalla, M. (2013). Occupational stress and professional burnout in teachers of primary and secondary education: the role of coping strategies. *Psychology*, 4 (3A).

Αντωνίου, Α. Σ. (2007). *Πηγές εργασιακού στρες: Το σύνδρομο «Mobbing». Το σύνδρομο «Burn-out»*. Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Ελληνικό Ινστιτούτο Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας. Αθήνα: Λιβάνη ΑΒΕ.

Αντωνίου, Α. Σ., & Ντάλλα, Μ. (2010). Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση από το επάγγελμα Ελλήνων δασκάλων (ειδικής και γενικής αγωγής) και καθηγητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: συγκριτική μελέτη. Στο Χ. Καρακιουλάφη, & Μ. Σπυριδάκης (Επ.), *Εργασία & Κοινωνία*. Εκδόσεις Διόνικος.

Αυτζόγλου, Ζ. (2020). *Job demands – resources model: μελέτη εφαρμογής του μοντέλου εργασιακών απαιτήσεων - εργασιακών πόρων στο περιβάλλον πολυεθνικής*

εταιρείας στην Ελλάδα (Διπλωματική Μελέτη). Αθήνα: Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Demerouti, E., Janssen, P. P. M., Hulst, R. V. D., & Brouwer, J. (2000). Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. *Anxiety, Stress & Coping, 13*.

Βακόλα, Μ., & Νικολάου, Ι. (2019). *Οργανωσιακή ψυχολογία & συμπεριφορά*. Αθήνα: Rosili.

Baruch, G. K., Biener, L., & Barnett, R. C. (1987). Women and gender in research of work and family stress. *American Psychologist, 42*(1).

Βασιλειάδης, Π. Π. (2018). 'Επαγγελματική εξουθένωση' και 'επαγγελματική ικανοποίηση': διερεύνηση απόψεων φιλολόγων (Διπλωματική Μελέτη). Φλώρινα: Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας.

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

Baumgartner, F. (2002). The effect of hardiness in the choice of coping strategies in stressful situations. *Studia Psychologica, 44* (1).

Beicastro, P. A. (1982). Burnout and its Relationship to Teacher's Somatic Complaints and Illnesses. *Psychological Reports, 50*.

Blandford, S. (2000) *Managing Professional Development in Schools*. London: Routledge.

Borg, G. (1990). Psychophysical scaling with applications in physical work and the perception of exertion. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 16* (1).

Borg, M., & Riding, R. (1991). Occupational stress and satisfaction in teaching. *British educational research journal, 17* (3).

Bradley, H. B. (1969). Community-based Treatment for Young Adult Offenders. *Crime & Delinquency, 15*(3).

Brewer, E. W., & Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human Resource Development Review, 3* (1).

Brill, P. L. (1984). The need for an operational definition of burnout. *Family & Community Health: The Journal of Health Promotion & Maintenance*, 6 (4).

Bruning, N. S., & Frew, D. R. (1987). Effects of exercise, relaxation, and management skills training on physiological stress indicators: A field experiment. *Journal of Applied Psychology*, 72 (4).

Γιαννακίδου, Χ. (2014). *Επαγγελματική εξουθένωση, πηγές επαγγελματικού στρες και αυτοαποτελεσματικότητα στους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης* (Διπλωματική Μελέτη). Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

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

Clarke, R. N. (1999). Relationship between psychological stress and semen quality among in-vitro fertilization patients. *Human Reproduction*, 14(3).

Cooper, A. C., Woo, C. Y., & Dunkelberg, W. C. (1988). Entrepreneurs' Perceived Chances for Success. *Journal of Business Venturing*, 3 (2).

Cox, T., & Griffiths, A. J. (1995). *Occupation stress and burn-out of teachers: A review*. Sectoral Activities Programme Working Paper 84, Switzerland.

Creswell, J. W. (2011). *Έρευνα στην εκπαίδευση. Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και της ποιοτικής έρευνας*. Αθήνα: Έλλην.

Δανιηλίδου, Α. (2013). *Η μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης με τρία εναλλακτικά μοντέλα: Το μοντέλο της Maslach, το μοντέλο της Pines και το μοντέλο της Κοπεγχάγης* (Διπλωματική Μελέτη). Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονία.

DeHeus, P., & Diekstra, P. R. F. (1999). Do teachers burn out more easily? A Comparison of teachers with other social professions on work stress and burnout symptoms. Στο R. Vandenberghe, & A. M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*. UK: Cambridge University Press.

Δελιγάς, Μ., Τούκα, Δ., & Σπυρούλη, Α. (2012). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (burn-out). *Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας*, 50.

Δεμερούτη, Ε. (2001). Επαγγελματική εξουθένωση: ορισμός και σχέση της με τις εργασιακές συνθήκες σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς. Στο Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα, & Η. Μπεζεβέγκη (Επ.), *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3).

Ελευθεράκης, Θ., & Κοντονασάκη, Σ. (2021). Εκπαιδευτικοί και σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: Οι απόψεις εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Ν. Αττικής. Στο Θ. Β. Θάνος, & Α. Κυρίδης (Επ.), *Εκπαίδευση και Κοινωνία στην Ελλάδα*. Αθήνα: Gutenberg.

Elkin, A., & Rosch, P. (1990). Promoting mental health in the work-place: The prevention side of stress management. *Occupational Medicine: State of the Art Review*, 5.

European Agency for Safety and Health at Work (2008). *E-fact 31: Prevention of work-related stress in the education sector*. Ανακτήθηκε στις 1-9-2022 από: <https://osha.europa.eu/en/publications/e-fact-31-prevention-work-related-stress-education-sector>

European Agency for Safety and Health at Work (2009). *OSH in figures: stress at work-facts and figures*. Ανακτήθηκε στις 1-9-2022 από: <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-figures-stress-work-facts-and-figures-0>

Evers, W. J. G., Tomic, W., & Brouwers, A. (2004). Burnout among teachers: Students' and teachers' perceptions compared. *School Psychology International*, 25 (2).

Freudenberger, H. J. (1974a). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1).

Freudenberger, H. (1974b). *Burnout*. New York: Doubleday.

Freudenberger, H. J. (1980). *Burnout*. New York: Doubleday.

Ganster, D., & Rosen, C. (2013). Work stress and employee health: a multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39 (5).

Glass, D., McKnight, J. D., & Valdimarsdottir, H. (1993). Depression, burnout, and perceptions of control in hospital nurses. *Journal of Consulting & Clinical Psychology, 61* (1).

Glowinkowski, S. P., & Cooper, C. L. (1985). Current issues in organizational stress research. *Bulletin of the British Psychological Society, 38*.

Golembiewski, R. T., Muzenrider, R. F., & Stevenson, J. G. (1986). *Stress in organizations. Toward a phase model of burnout*. New York: Praeger.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (2013). Οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά. Αθήνα: Gutenberg.

Hakanen, J. J., Bakker, B. A., & Schaufeli, B. W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*.

Hendrickson, B. (1979). Teacher Burnout: How to Recognize it? What to do about it. *Learning, 7* (5).

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*.

Hobfoll, S. E. (1998). The Psychology and Philosophy of Stress. *Culture and Community*. New York: Plenum.

Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (1993). Stress and burnout in work organizations. Στο R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organization behavior*. New York: Dekker.

Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: applications to stress and management in the workplace. Στο R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organization behavior* (2nd rev edn). New York: Dekker.

Θεοφίλου, Π. (2009). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στο χώρο της υγείας. *e - Περιοδικό Επιστήμης & Τεχνολογίας, 4*(4). Ανακτήθηκε στις 1-9-2022 από: http://ejst.uniwa.gr/issues/issue_13_2009/Theofilou_13.pdf

Iacovides A., Fountoulakis K., Kaprinis S., & Kaprinis G. (2003). The relationship between job stress, burnout and clinical depression. *Journal Affective Disorders, 75*.

Jepson, E., & Forrest, S. (2006). Individual contributory factors in teacher stress: The role of achievement striving and occupational commitment. *The British Journal of Educational Psychology, 76*.

Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P.J., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of managerial psychology*, 20(2).

Κάμτσιος, Σ., & Λώλης, Θ. (2016). Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση; ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των καθημερινών στρεσογόνων ερεθισμάτων. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 9(1).

Κάντας, Α. (1995). *Οργανωτική - βιομηχανική ψυχολογία* (μέρος 3^ο). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κάντας, Α. (1996). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Ψυχολογία*, 3(2).

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

Kantas, A., & Vassilaki, E. (1997). Burnout in Greek teachers: Main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory. *WorkandStress*, 11.

Καραγιάννη, Λ. (2018). *Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς γενικής και ειδικής αγωγής στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση* (Διπλωματική Μελέτη). Θεσσαλονίκη: Αλεξάνδρειο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα.

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Κεπενού, Ε. (2015). *Επαγγελματική εξουθένωση, ικανοποίηση και ψυχικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών* (Διπλωματική Μελέτη). Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών.

Κεραμιδά, Κ. (χ.χ.). *Η διαχείριση του χρόνου ως παράγοντας αποδοτικότητας στη σχολική μονάδα: ο ρόλος του σύγχρονου διευθυντή*. Θεσσαλονίκη.

Kickul, J., & Posing, M. (2001). Supervisory emotional support and burnout: An explanation of reverse buffering effects. *Journal of Managerial Issues*, 13.

Kilpatrick, A. O. (1989). Burnout correlates and validity of research designs in a large panel of studies. *Journal of health and human resources administration, Summer*.

Κλεφτάρας, Γ. (2000). Γνωστική ιδιαιτερότητα κατάθλιψης και άγχους: Μεθοδολογικά θέματα και ερευνητικά δεδομένα. *Ψυχολογία, 7*.

Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology, 77*.

Kondilis, E., Giannakopoulos, S., Gavana, M., Ierodiakonou, I., Waitzkin, E., & Benos, A. (2013). Economic crisis, restrictive policies and the population's health and health care: the Greek case. *American Journal of Public Health, 103 (6)*.

Koruklu, N., Feyzioglu, B., Ozenoglu-Kiremit, H., & Aladag, E. (2012). Teachers' Burnout Levels in Terms of Some Variables. *Educational Sciences: Theory and Practice, 12 (3)*.

Κουδιγκέλη, Δ. Φ. (2017). [Ψυχική ανθεκτικότητα και επαγγελματική εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης](#) (Διδακτορική Διατριβή). Αθήνα: Πάντειον Πανεπιστήμιον.

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

Κριθαριώτης, Α. (2009). *Προγράμματα επιμόρφωσης Νεοπραχθέντων Διευθυντών Σχολείων Δημοτικής & Μέσης Εκπαίδευσης (209-2010)*. Λευκωσία: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου.

Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations, 19 (3)*.

Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review, 53 (1)*.

Kyriacou, C., & Pratt, J. (1985). Teacher stress and psychoneurotic symptoms. *British Journal of Educational Psychology, 55*.

Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1977). Teacher Stress: A review. *Educational Review, 29 (4)*.

- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teachers stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48.
- Lambert, R. G., McCarthy, C., O' Donnell, M., & Wang, C. (2009). Measuring elementary teacher stress and coping in the classroom: Validity evidence for the classroom appraisal of resources and demands. *Psychology in the Schools*, 46.
- Λαμπριανίδου, Σ. (2017). *Επαγγελματική Εξουθένωση των Αξιωματικών του Στρατού Ξηράς» (Διπλωματική Μελέτη)*. Χίος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Lau, P. S., Yuen, M. T., & Chan, R. M. (2005). Do demographic characteristics make a difference among Hong Kong secondary school teachers? *Social Indicators Research*, 71.
- Lee, R.T., & Ashforth, B.E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81 (2).
- Leiter, M. P., & Durup, J. (1994). The discriminant validity of burnout and depression: a confirmatory factor analytic study. *Anxiety, Stress, and Coping*, 7.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2001). Burnout and Health. Στο A. Baum, T. A. Revenson, & J. E. Singer (Eds.), *Handbook of health psychology*. New Jersey: Erlbaum.
- Leiter, P. M., & Maslach, C. (2005). *Banishing Burnout*. Wiley John and Sons, Inc.
- Leiter, M. P., Maslach, C., & Αντωνίου, Α. Σ. (2007). *Πώς να αντιμετωπίσετε την επαγγελματική εξουθένωση: έξι στρατηγικές για τη βελτίωση της σχέσης σας με την εργασία*. Αθήνα: Κλειδάριθμος.
- Μάρκος, Α. (2012). *Οδηγός Ανάλυσης Αξιοπιστίας και Εγκυρότητας Ψυχομετρικών Κλιμάκων με το SPSS. Σημειώσεις του μαθήματος «Πολυμεταβλητή Στατιστική Ανάλυση»*. Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης. Αλεξανδρούπολη: Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Relations*, 9(5).
- Maslach, C. (1989). Stress, Burnout and Workaholism. In R. Kilburg (Ed.), *Professionals in Distress*. Washington: American Psychological Association.

- Maslach, C. (1993). «Burnout: A multidimensional perspective». Στο W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: recent developments in research and theory*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981a). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981b). *The Maslach burnout inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). Manual Maslach Burnout Inventory (2nd ed.), *Consulting Psychologists Press*, Palo Alto, California.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. (1993). Job Burnout. *Annual Reviews*, 52.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burn-out. Στο W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Washington: Taylor and Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52.
- McGee-Cooper, A., Trammell, D., & Lau, B. (1990). *You Don't Have to Go Home From Work Exhausted: The Energy Engineering Approach*. Dallas: Bowen&Rogers.
- McKnight, J. D., & Glass, D. C. (1995). Perceptions of control, burnout and depressive symptomatology: a replication and extension. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 63.
- Melamed, S., Kushnir, T., & Shirom, A. (1992). Burnout and risk factors for Cardiovascular disease. *Behavioral Medicine*, 18.
- Melamed, S., Ugarten, U., Shirom, A., Kahana, L., Lerman, Y., & Froom, P. (1999). Chronic burnout, somatic arousal and elevated cortisol levels. *Journal of Psychometric Research*, 46.
- Μεταλληνού, Ό. (2000). Στήριξη των Επαγγελματιών Υγείας. Στο Γ. Κουλιεράκης, Ό. Μεταλληνού, & Π. Πάντζου, *Κοινωνιολογική και Ψυχολογική Προσέγγιση των*

Νοσοκομείων/Υπηρεσιών Υγείας (τόμος Β'). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Μόττη-Στεφανίδη, Φ. (2000). Επαγγελματική εξουθένωση ειδικού προσωπικού σχολικών μονάδων ατόμων με ειδικές ανάγκες και μελών ομάδων ιατροπαιδαγωγικών κέντρων. Στο Α. Καλαντζή Αζίτζι, & Η. Μπεζεβέγκης (Επιμ.), *Θέματα Επιμόρφωσης Ευαισθητοποίησης Στελεχών Ψυχικής Υγείας Παιδιών και Εφήβων*. Αθήνα: ΕλληνικάΓράμματα.

Μούζουρα, Ε. Ι. (2005). *Πηγές και αντιμετώπιση επαγγελματικού – συναισθηματικού φόρτου εκπαιδευτικών: σύνδεση ατομικών και κοινωνικών συνθηκών έντασης* (Διδακτορική Διατριβή). Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

Μπλέκα, Α. (2018). *Επαγγελματική εξουθένωση στους επαγγελματίες υγείας* (Διπλωματική Μελέτη). Αθήνα: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Murphy, L. R. (2003). Stress Management at Work: Secondary Prevention of Stress, Στο M. J. Schabracq, J. A. M Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology* (2nd ed.). WestSussex: JohnWiley&SonsLtd.

Näring, G., Briët, M., & Brouwers, A. (2006). Beyond demand-control. Emotional labour and symptoms of burnout in teachers. *Work & Stress*, 20 (4).

Naughton, F. O. (1997). *Stress and Coping*. California State University, Northridge.

Nicholson, N. (1995). *The Blackwell Encyclopaedic Dictionary of Organisational Behaviour*. Oxford, UK: Blackwell.

O.E.C.D. (2013). *Education at a Glance 2013: Highlights*. Ανακτήθηκε στις 1-9-2022 από: http://dx.doi.org/10.1787/eag_highlights-2013-en.

OSHA (2007). *Psychosocial risks and stress at work*.

European Agency for Safety and Health at Work. Ανακτήθηκε στις 1-9-2022 από: [Psychosocial risks and stress at work | Safety and health at work EU-OSHA \(europa.eu\)](https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial)

Παναγιώτου, Α. Κ. (2018). *Εργασιακή Εξουθένωση και Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Γενικής και Ειδικής Αγωγής*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελίκρανον.

Παπαδάτου, Δ., & Αναγνωστόπουλος, Φ. (1999). *Η ψυχολογία στο χώρο της υγείας*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

- Παπαδοπούλου, Α. Θ. (2018). *Επιμόρφωση και Επαγγελματική Εξουθένωση εκπαιδευτικών. Μελέτη Περίπτωσης σε ιδιωτικά σχολεία της Ελλάδας* (Διπλωματική Μελέτη). Αθήνα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Παπαθανασίου, Μ. (2007). Η επαγγελματική εξουθένωση σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας και η σχέση της με δημογραφικές μεταβλητές και την ψυχική υγεία. *Ψυχολογία*, 14 (1).
- Παπαναστασίου, Ε., & Παπαναστασίου, Κ. (2016). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Λευκωσία: Παπαναστασίου – Μυράλη.
- Παπαντωνίου, Μ. (2018). *Η επαγγελματική εξουθένωση και η επαγγελματική ικανοποίηση και η σχέση τους με τις συνθήκες εργασίας των παιδαγωγών προσχολικής αγωγής (νηπιαγωγών). Μια εμπειρική διερεύνηση στην περιφερειακή ενότητα Κοζάνης* (Διπλωματική Μελέτη). Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Παπαοικονόμου, Α. (2015). Η επαγγελματική εξέλιξη του Έλληνα εκπαιδευτικού: Εμπειρική προσέγγιση. *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό «εκπ@ιδευτικός κύκλος»*, 3 (1).
- Παπαστυλιανού, Α., & Πολυχρονόπουλος, Μ. (2007). Επαγγελματική εξουθένωση, κατάθλιψη, ασάφεια και σύγκρουση ρόλων στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Ψυχολογία*, 14 (4).
- Παππά, Β. (2006). Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο*, 11.
- Partridge, E. A. (1961). *Dictionary of Slang and Unconventional English* (5th ed.). London: Routledge&KeganPaul.
- Pedersen, S. (1998). *Teacher Burn-out in America: A Study of One Public and Two Private Schools in Iowa*.
- Pines, A. M. (1986). Who is to blame for helper's burnout? Environmental impact. Στο C. D. Scott, & J. Hawk (Eds.), *Heal Thyself: The Health of Health Care Professionals*. New York: Bruner/Mazel Publications.
- Pines, A. (1993). Burnout. Στο L. Goldberger, & S. Breznitz (Eds), *Handbook of stress* (2nd edn). New York: The Free Press.

- Pines, A. M. (2002). Teacher Burnout: A psychodynamic existential perspective. *Teachers and Teaching, 8* (2).
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures*. New York: Free Press.
- Pines, A., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). *Burnout: From Tedium to Personal Growth*. New York: The Free Press.
- Pines, A., & Maslach C. (1978). Characteristics of Staff Burnout in Mental Health Settings. *Hospital & Community Psychiatry, 29*.
- Platsidou, M., & Agaliotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in Greek special education teachers. *International journal of disability, development and education, 55* (1).
- Pomaki, G., & Anagnostopoulou, T. (2003). A test and extension of the demand/control/social support model: Prediction of health and work-related outcomes in Greek teachers. *Psychology & Health, 18*.
- Ross, R. R., & Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress*. London: Sage.
- Samuelson, M., Gustavsson, J. P., Petterson, I. L., Arentz, B., & Asberg, M. (1997). Suicidal feelings and work environment in psychiatric nursing personnel. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 32*.
- Sarros, J. C., & Densten, I. L. (1989). Undergraduate students stress and coping strategies. *Higher Education Research and Development, 8*.
- Sarros, J. C. (1988). Schools administrators write about burnout: individual and organizational implications. *British Educational Research Journal, 14*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3).
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (1996). Professional Burnout. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: Wiley.

Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: an overview of 25 years of research and theorizing. Στο M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology* (2nd edn.). Chichester Wiley.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*, Occupational Health Psychology Unit. Utrecht: Utrecht University.

Schwab, R. L., & Iwanicki, E. F. (1982). Who are our burned out teachers? *Educational Research Quarterly*, 7 (2).

Shirom, A., & Melamed, S. (2008). Επηρεάζει η επαγγελματική εξουθένωση τη σωματική υγεία; Ανασκόπηση των σύγχρονων στοιχείων. Στο Α. Σ. Αντωνίου (Επ.), *Burnout. Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης. Ερευνητικές προσεγγίσεις*. Θεσσαλονίκη: University Studio Press.

Σκαρλάτος, Κ. (2019). *Επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακό άγχος και διδακτική αποτελεσματικότητα αναπληρωτών καθηγητών ειδικής αγωγής Τμημάτων Ένταξης και Παράλληλης Στήριξης της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης* (Διπλωματική Μελέτη). Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Snibber, J. R., Radcliffe, T., Weisberger, C., Richards, M., & Kelly, J. (1989). Burnout among Primary Care Physicians and Mental Health Professionals in a Managed Health Care Setting. *Psychological Reports*, 65, 7.

Sosik, J. J., & Godshalk, V. M. (2000). Leadership Styles, Mentoring Functions Received, and Job-Related Stress: A Conceptual Model and Preliminary Study. *Journal of Organizational Behavior*, 21 (4).

Σπυρόμητρος, Α., & Ιορδανίδης, Γ. (2017). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: η περίπτωση της περιφέρειας δυτικής Θεσσαλονίκης. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 10 (1).

Στάγια, Δ., & Ιορδανίδης, Γ. (2014). Το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην εποχή της οικονομικής κρίσης. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 7.

Σταμάτης, Ι. (2010). *Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης* (Διπλωματική Μελέτη). Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.

Steinhardt, M., Smith-Jaggars, S., Faulk, K., & Gloria, C. (2011). Chronic work stress and depressive symptoms: assessing the mediating role of teacher burnout. *Stress and health, 27*.

Stoeber, J., & Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, Stress, & Coping, 21*.

Σφυρής, Χ. Ν. (2019). *Επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ζακύνθου (Διπλωματική Μελέτη)*. Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών.

Travers, C.J., & Cooper, C.L. (1993). Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers. *Work and stress, 7*.

Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1996). *Teachers under pressure*. London: Routledge.

Τσέτσος, Σ. (2016). Η διαχείριση του χρόνου ως σημαντικής παραμέτρου για την αποτελεσματική διοίκηση των εκπαιδευτικών οργανισμών. *Εκπ@ιδευτικός Κύκλος, 4*, (3).

Τσιπά, Α. (2019). «Διερεύνηση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών των επαγγελματικών λυκείων. *Η περίπτωση της Α' Αθήνας*», «Investigation of the phenomenon of teachers' burnout working in vocational high schools. The case of A' Athens» (Διπλωματική Μελέτη). Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.

Yilmaz, K., Altinkurt, Y., Guner, M., & Sen, B. (2015). The Relationship between Teachers' Emotional Labor and Burnout Level. *Eurasian Journal of Educational Research, 59*.

Winnubst, J. (1993). Organizational structure, social support, and burnout. Στο W. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Washington, DC: Taylor & Francis.

Χατζημιχαλάκη, Μ. (2019). *Εργασιακό Άγχος και Επαγγελματική Εξουθένωση – Η Περίπτωση του Τραπεζικού Κλάδου* (Διπλωματική Μελέτη). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Χατζηπαντελή, Α. (2016). *Επαγγελματική Εξουθένωση των εργαζομένων στα ειδικά σχολεία,*

Burnout in special school staff (Διπλωματική Μελέτη). Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

Zellars, K. L., Perrewé, P. L., & Hochwarter, W. A. (2000). Burnout in health care: the role of the five factors of personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30.

NΟΜΟΙ

Ν. 3833/2010, «Προστασία της εθνικής οικονομίας - Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης», Εφημερίδα της Κυβέρνησης (ΦΕΚ Α-40/15-03-2010).

Ν.3845/2010, «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη - μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο», Εφημερίδα της Κυβέρνησης (ΦΕΚ 65/Α/6-5-2010).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο

Έρευνα σε Εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης

Αξιότιμες/οι κυρίες/κύριοι,

Το παρόν ερωτηματολόγιο διανέμεται στο πλαίσιο της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας με θέμα «Απόψεις των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για την επαγγελματική εξουθένωση», στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών «Επιστήμες της Αγωγής και της Δια Βίου Μάθησης: Εκπαιδευτική Διοίκηση και Ηγεσία» του Πανεπιστημίου Μακεδονίας.

Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι αναγκαία, ωστόσο είναι προαιρετική. Ο εκτιμώμενος χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου είναι περίπου 6 λεπτά. Τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα, και τα στοιχεία που θα προκύψουν από αυτά θα είναι εμπιστευτικά και θα παρουσιαστούν αποκλειστικά στο πλαίσιο αυτής της διπλωματικής εργασίας.

Για τυχόν διευκρινίσεις σχετικά με το ερωτηματολόγιο, μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου στο email: 11120027@uom.edu.gr

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συνεργασία σας.

Με εκτίμηση,

Μωραΐτη Ηλιάννα

Δημογραφικά Στοιχεία

Παρακαλώ σημειώστε ένα X στο κουτάκι που σας αφορά:

1. ΦΥΛΟ:

Άνδρας

Γυναίκα

2. ΗΛΙΚΙΑ:

25-35

36-45

46-55

56 και πάνω

3. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ:

Άγαμος/η χωρίς παιδιά

Άγαμος/η με παιδιά

Έγγαμος/η χωρίς παιδιά

Έγγαμος/η με παιδιά

Διαζευγμένος/η χωρίς παιδιά

Διαζευγμένος/η με παιδιά

Χήρος/α με παιδιά

4. ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ:

Μεταπτυχιακός τίτλος

Διδακτορικός τίτλος

Δεύτερο πτυχίο

Μετεκπαίδευση

Άλλο: _____

5. ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΕ ΕΤΗ (ΓΕΝΙΚΑ):

έως 5

6 – 10

11 – 15

16-20

21-25

26 και άνω

6. ΤΥΠΟΣ ΜΟΝΑΔΑΣ ΠΟΥ ΥΠΗΡΕΤΕΙΤΕ ΤΩΡΑ:

Ημερήσιο Γυμνάσιο

Ημερήσιο Λύκειο

Πειραματικό Γυμνάσιο

Πειραματικό Λύκειο

Εσπερινό Γυμνάσιο

Εσπερινό Λύκειο

Ημερήσιο ΕΠΑΛ

Εσπερινό ΕΠΑΛ

7. ΣΕ ΠΟΙΟΝ ΤΟΜΕΑ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ;

Δημόσιο

Ιδιωτικό

8. ΠΟΣΕΣ ΩΡΕΣ ΤΗΝ ΒΔΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ;

9. ΠΕΡΙΟΧΗ ΣΧΟΛΕΙΟΥ:

Αστική (από 50.000 κάτοικοι και πάνω)

Ημιαστική (15.000 - 50.000 κατοίκους)

Αγροτική (έως 15.000 κατοίκους)

Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach, Jackson&Schwab, 1996)

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

0	1	2	3	4	5	6	
Ποτέ	Μερικές φορές το χρόνο λιγότερο	Μία φορά ή μήνα ή μήνα λιγότερο	Μερικές ή φορές μήνα	Μία φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα	
1. Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου, μου προκαλεί συναισθηματική εξάντληση.....	0	1	2	3	4	5	6
2. Αισθάνομαι εξουθενωμένος /η στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας.....	0	1	2	3	4	5	6
3. Αισθάνομαι κουρασμένος/ η όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα στη δουλειά.....	0	1	2	3	4	5	6
4. Μπορώ εύκολα να 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. Έχω γίνει ασυμπαθής στους ανθρώπους από τότε που ξεκίνησα αυτή τη δουλειά.....	0	1	2	3	4	5	6
11. Ανησυχώ ότι η δουλειά αυτή με κάνει όλο και πιο σκληρό /ή συναισθηματικά	0	1	2	3	4	5	6
12. Αισθάνομαι γεμάτος /η ενέργεια.....	0	1	2	3	4	5	6
13. Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με απογοητεύει.....	0	1	2	3	4	5	6
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 προβλήματά τους.....	0	1	2	3	4	5	6

Τρόπος αξιολόγησης – Βαθμολόγηση

Συναισθηματική Εξάντληση – ΣΕ- (9 δηλώσεις): 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20

Αποπροσωποποίηση (5 δηλώσεις): 5, 10, 11, 15, 22

Προσωπική Επίτευξη – ΠΕ- (8 δηλώσεις): 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

Κατηγοριοποίηση

ΣΕ: Υψηλή 27 και άνω. Μέτρια 17 – 26. Χαμηλή: 0 – 16

Α: Υψηλή 14 και άνω. Μέτρια 9 – 13. Χαμηλή: 0 – 8

ΠΕ*: Υψηλή 0 - 30. Μέτρια 31 - 36. Χαμηλή: 37 και άνω.

* Βαθμολογείται στην αντίθετη κατεύθυνση σε σχέση με τις δύο άλλες υποκλίμακες

Στατιστική ανάλυση των ερωτηματολογίων

Ακολουθούν πίνακες για τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτηθέντων, τις εβδομαδιαίες ώρες εργασίας τους, καθώς και για τη σχέση των υποκλιμάκων της επαγγελματικής εξουθένωσης με τον τομέα εργασίας τους.

Πίνακας 17: Κοινωνικά – δημογραφικά στοιχεία ερωτηθέντων

Μεταβλητή		N	%
Φύλο	Άνδρας	26	23,2

	Γυναίκα	86	76,8
Ηλικία	Έως 24	1	0,9
	25-35 έτη	19	17,0
	36-45 έτη	37	33,0
	46-55 έτη	46	41,1
	56 έτη και άνω	9	8,0
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η (με/ χωρίς παιδιά)	34	30,4
	Έγγαμος/η (με/ χωρίς παιδιά)	65	58,0
	Διαζευγμένος/η (με/ χωρίς παιδιά)	13	11,6
Πρόσθετες σπουδές	Όχι	13	11,6
	Σεμινάριο/ Επιμόρφωση	15	13,4
	Δεύτερο πτυχίο/ Μεταπτυχιακό Διδακτορικό	84	75,0
Χρόνος υπηρεσίας σε έτη (γενικά)	Έως 5	24	21,4
	6-10	8	7,1
	11-15	23	20,5
	16-20	26	23,2
	21-25	15	13,4

	26 και άνω	16	14,3
Σε ποιον τομέα εργάζεστε	Δημόσιο	84	75,0
	Ιδιωτικό	28	25,0
Τύπος μονάδας που υπηρετείτε τώρα	Ακαδημαϊκός	1	0,9
	Εσπερινό Γυμνάσιο	2	1,8
	Εσπερινό ΕΠΑΛ	1	0,9
	Ημερήσιο Γυμνάσιο	51	45,5
	Ημερήσιο Γυμνάσιο και Λύκειο	1	0,9
	Ημερήσιο ΕΠΑΛ	6	5,4
	Ημερήσιο Λύκειο	40	35,7
	Φροντιστήριο/ Ιδιαίτερα	7	6,3
	Καλλιτεχνικό Γυμνάσιο/ Λύκειο	1	0,9
	Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας	2	1,8
Περιοχή σχολείου	Αγροτική (έως 15.000 κάτοικοι)	30	26,8
	Ημιαστική (από 15.000 έως 50.000 κάτοικοι)	22	19,6
	Αστική (από 50.000 κάτοικοι και άνω)	60	53,6

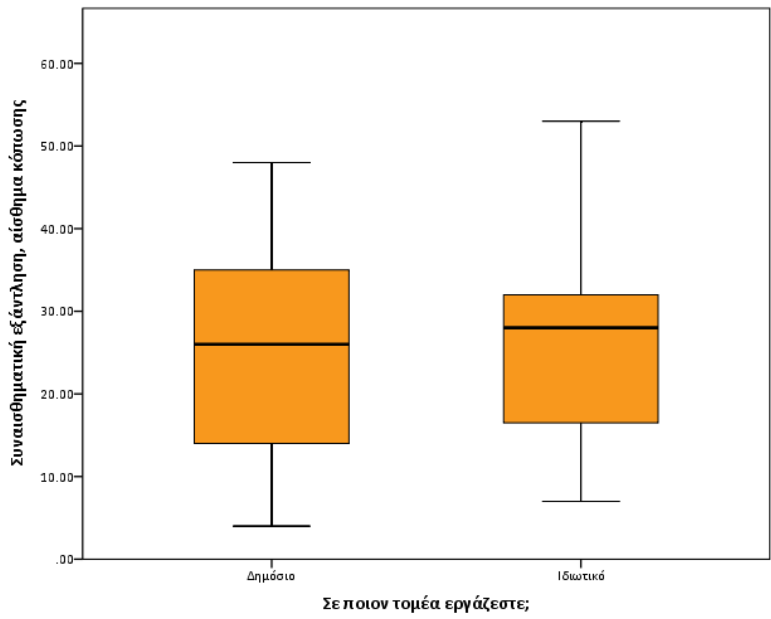
Πίνακας 18: Ώρες εβδομαδιαίας εργασίας

	Μέση τιμή	SD	Διάμεσος	Q1-Q3
Πόσες ώρες την εβδομάδα εργάζεστε;	24,53	8,95	21,00	20,00-30,00

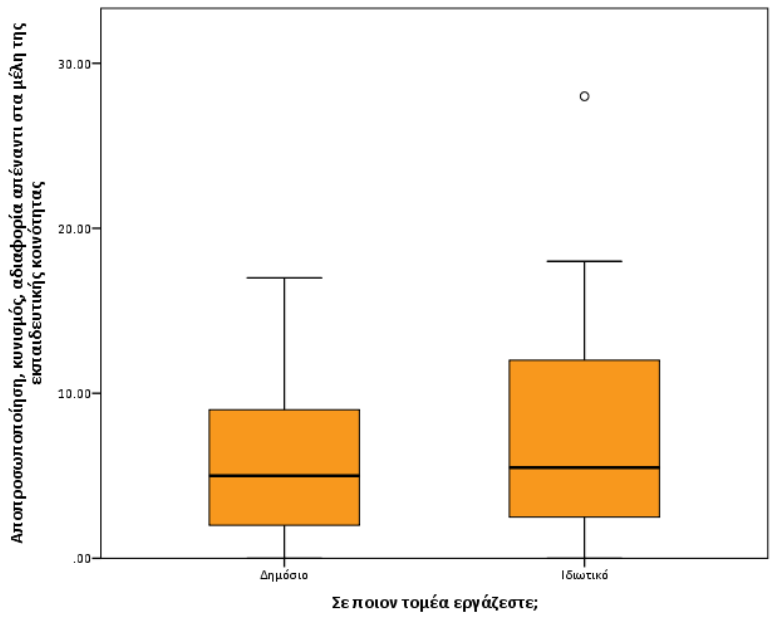
Πίνακας 19: Κλίμακες επαγγελματικής εξουθένωσης βάσει του τομέα εργασίας

		Μέση τιμή	SD	Διάμεσος	Q1-Q3	Mann-Whitney p-value
Συναισθηματική εξάντληση,	Δημόσιο	25,24	11,97	26,00	14,00-35,00	0,960
	Ιδιωτικό	25,75	11,82	28,00	16,50-32,00	
Κυνισμός	Δημόσιο	6,21	4,57	5,00	2,00-9,00	0,751
	Ιδιωτικό	7,25	6,58	5,50	2,50-12,00	
Προσωπική επίτευξη	Δημόσιο	34,31	5,04	35,00	30,00-37,50	0,281
	Ιδιωτικό	35,64	6,67	35,50	31,00-40,50	

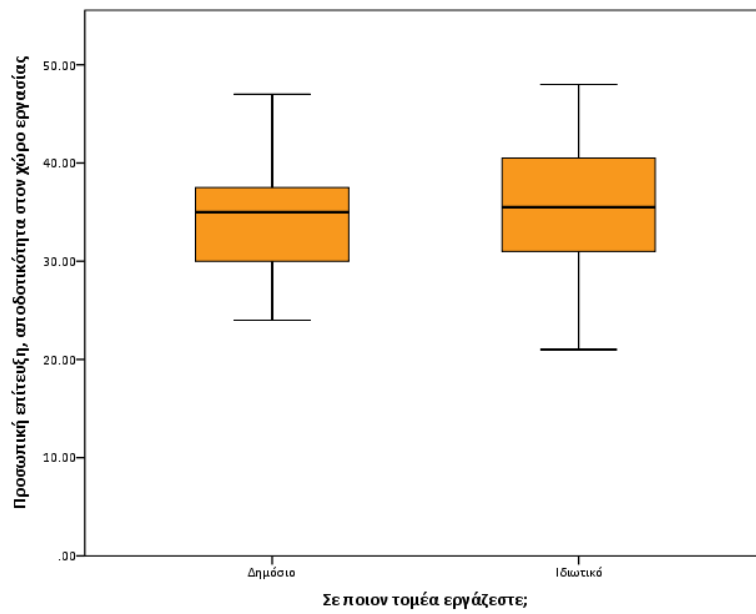
Ακολουθούν τα γραφήματα των υποκλιμάκων της εργασιακής εξουθένωσης αναλογικά με τον τομέα εργασίας:



Γράφημα 22: συναισθηματική εξάντληση εκπαιδευτικών βάσει εργασιακού τομέα



Γράφημα 23: αποπροσωποποίηση εκπαιδευτικών βάσει εργασιακού τομέα



Γράφημα 24:αποδοτικότητα εκπαιδευτικών βάσει εργασιακού τομέα