



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ  
ΤΕΧΝΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

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

**Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία**

**ΨΥΧΙΚΗ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ  
ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

της

ΜΙΡΑΝΤΑΣ

ΜΠΑΚΟΓΙΑΝΝΗ

**Τριμελής Επιτροπή**

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Ανδρούτσου Δέσποινα, *Επιστημονική  
Συνεργάτιδα Πανεπιστημίου Μακεδονίας*

Β' Επόπτης: Αναστασίου Αδάμος, *Επιστημονικός Συνεργάτης  
Πανεπιστημίου Μακεδονίας*

Γ' Επόπτης: Βαλκάνος Ευθύμιος, *Καθηγητής Πανεπιστημίου Μακεδονίας*

Σεπτέμβριος, 2023

**©ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ, 2023**

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

## Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία επικεντρώνεται στον βαθμό Ψυχικής Ανθεκτικότητας και Επαγγελματικής Εξουθένωσης εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Διεξήχθη, επομένως, μια ποσοτική έρευνα σε διακόσιους τρεις εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Επιμέρους στόχοι της έρευνας ήταν η διερεύνηση του κατά πόσο τα δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία) επηρεάζουν ή όχι τον βαθμό Ψυχικής Ανθεκτικότητας και Επαγγελματικής Εξουθένωσής τους, καθώς και το πώς επιδρά η Επαγγελματική Εξουθένωση στην Ψυχική Ανθεκτικότητα (θετικά ή αρνητικά).

Από τα αποτελέσματα προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί διαθέτουν ικανοποιητικό βαθμό Ψυχικής Ανθεκτικότητας και δε βιώνουν Επαγγελματική Εξουθένωση στην καθημερινότητά τους. Σχετικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, φύλο, ηλικία, συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία, τα αποτελέσματα που προέκυψαν όσον αφορά την Ψυχική Ανθεκτικότητα είναι ότι δεν υπάρχουν διαφορές στο φύλο σε αντίθεση με την ηλικία και την συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία όπου υπάρχει. Σε σχέση με την Επαγγελματική Εξουθένωση δεν προέκυψαν διαφορές ούτε στο φύλο, ούτε στην ηλικία, ούτε στην συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία. Τέλος, οι δύο έννοιες Ψυχική Ανθεκτικότητα-Επαγγελματική Εξουθένωση από τα αποτελέσματα προέκυψε να μην επηρεάζει η μια την άλλη.

**Λέξεις-Κλειδιά:** Επαγγελματική Εξουθένωση, Ψυχική Ανθεκτικότητα, εκπαιδευτικοί

## **Abstract**

This thesis focuses on the degree of Resilience and Professional Burnout in primary teachers' education. A quantitative survey was therefore conducted on two hundred and three Primary Education teachers. Individual objectives of the research were investigating whether the demographics (gender, age, overall educational service) affect or not the degree of Mental Endurance and their Occupational Burnout, as well as how Occupational Burnout affects Burnout in Mental Stamina (positive or negative).

From the results, it emerged that the teachers have a satisfactory degree of Mental Resilience and do not experience Burnout in their everyday life. Regarding demographic characteristics, gender, age and total educational service, the results obtained with respect to Mental Resilience are that there are no gender differences in contrast to age and the total educational service where available. Regarding

Professional Burnout, no differences emerged either in gender or in age, nor in the overall educational service. Finally, the two concepts of Psyche Endurance-Occupational Burnout from the results do not affect each other.

**Keywords:** Mental Resilience, Professional Burnout, educators

## Περιεχόμενα

Περίληψη.....	i
Εισαγωγή.....	1
Α΄ Μέρος: Θεωρητικό Πλαίσιο.....	3
ΨΥΧΙΚΗ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ.....	3
1.1 Εννοιολογική προσέγγιση της Ψυχικής Ανθεκτικότητας.....	3
1.2 Χαρακτηριστικά-Παράγοντες που συμβάλλουν στην Ψυχική Ανθεκτικότητα.....	5
1.3. Εκφάνσεις και ανάπτυξη Ψυχικής Ανθεκτικότητας.....	8
1.4 Η Ψυχική Ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών.....	9
1.5 Έρευνες για την Ψυχική Ανθεκτικότητα των Εκπαιδευτικών.....	12
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ.....	15
2.1 Εννοιολογική προσέγγιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	15
2.2 Παράγοντες που συμβάλλουν στην Επαγγελματική Εξουθένωση.....	16
2.3 Επιπτώσεις που επιφέρει η Επαγγελματική Εξουθένωση.....	18
2.4 Πρόληψη και αντιμετώπιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	20
2.4.1 Αντιμετώπιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε ατομικό επίπεδο.....	21
2.5 Η Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών.....	22
2.6 Έρευνες για την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών.....	24
Β΄ Μέρος: Ερευνητικό Πλαίσιο.....	26
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	26
3.1 Σκοπός και στόχοι της έρευνας.....	26
3.2 Μέθοδος.....	26
3.3 Ερευνητικά εργαλεία.....	28
3.4 Διαδικασία της έρευνας.....	30
ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....	32
4.1 Περιγραφική παρουσίαση των ερωτήσεων προσωπικών ικανοτήτων της 1 <sup>ης</sup> υποκλίμακας (Ψυχική Ανθεκτικότητα).....	32
4.2 Περιγραφική στατιστική των ερωτήσεων πνευματικές επιδράσεις της 2 <sup>ης</sup> υποκλίμακας (Ψυχική Ανθεκτικότητα).....	38
4.3 Περιγραφική στατιστική των ερωτήσεων οικογενειακή συνοχή της 3 <sup>ης</sup> υποκλίμακας (Ψυχική Ανθεκτικότητα).....	40
4.4 Περιγραφική στατιστική των ερωτήσεων Κοινωνικές δεξιότητες και υποστήριξη από ομότιμους της 4 <sup>ης</sup> υποκλίμακας (Ψυχική Ανθεκτικότητα).....	44
4.5 Περιγραφική παρουσίαση των ερωτήσεων Συναισθηματική εξάντληση της 1 <sup>ης</sup> υποκλίμακας (Επαγγελματική Εξουθένωση).....	49

4.6 Περιγραφική παρουσίαση των ερωτήσεων Αποπροσωποποίηση της 2 <sup>ης</sup> υποκλίμακας (Επαγγελματική Εξουθένωση).....	56
4.7 Περιγραφική παρουσίαση των ερωτήσεων Προσωπική επίτευξη της 3 <sup>ης</sup> υποκλίμακας (Επαγγελματική Εξουθένωση).....	60
4.8 Περιγραφική παρουσίαση της κλίμακας και των υποκλιμάκων της Ψυχικής Ανθεκτικότητας .....	66
4.9 Περιγραφική παρουσίαση της κλίμακας και των υποκλιμάκων Επαγγελματική Εξουθένωση.....	67
4.10 Επίδραση των δημογραφικών στοιχείων σε σχέση με τις δύο υποκλίμακες (Ψυχική Ανθεκτικότητα, Επαγγελματική Εξουθένωση).....	69
4.10.1 Η επίδραση του προσωπικού στοιχείου φύλο στην αντιμετώπιση της Ψυχικής Ανθεκτικότητας και της Επαγγελματικής εξουθένωσης .....	69
4.10.2 Επίδραση του προσωπικού στοιχείο ηλικία και συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία στην αντιμετώπιση της Ψυχικής Ανθεκτικότητας και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	70
4.11 Συσχέτιση των δυο κλιμάκων (Ψυχική Ανθεκτικότητα-Επαγγελματική Εξουθένωση) αλλά και των υποκλιμάκων .....	74
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	77
5.1 Συζήτηση .....	77
5.2 Συμπερασματικές παρατηρήσεις.....	80
5.3 Περιορισμοί και αδυναμίες της έρευνας.....	81
5.4 Μελλοντικές προεκτάσεις της έρευνας .....	82
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....	83
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	89

## Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: Φύλο .....	27
Πίνακας 2: Ηλικία .....	27
Πίνακας 3: Επιστημονική Συγκρότηση.....	27
Πίνακας 4: Συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία (σε χρόνια).....	28
Πίνακας 5: Cronbach's Alpha κλιμάκων και υποκλιμάκων.....	30
Πίνακας 6: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Είμαι ικανός/ή να προσαρμόζομαι όταν συμβαίνουν αλλαγές.» .....	32
Πίνακας 7: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Υπό καθεστώς πίεσης, παραμένω συγκεντρωμένος/η και σκέφτομαι καθαρά.».....	33
Πίνακας 8: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Προτιμώ να αναλαμβάνω την ευθύνη στη λύση προβλημάτων παρά να αφήνω άλλους να λαμβάνουν όλες τις αποφάσεις.» .....	33
Πίνακας 9: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Δεν απογοητεύομαι εύκολα από την αποτυχία.».....	34
Πίνακας 10: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Θεωρώ τον εαυτό μου ως δυνατό άτομο όταν αντιμετωπίζω τις προκλήσεις και τις δυσκολίες της ζωής.».....	35
Πίνακας 11: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Μπορώ να λαμβάνω μη δημοφιλείς ή δύσκολες αποφάσεις που επηρεάζουν άλλα άτομα, αν είναι απαραίτητο.» .....	35
Πίνακας 12: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Είμαι σε θέση να χειρίζομαι δυσάρεστα ή επίπονα συναισθήματα όπως λύπη, φόβο ή θυμό.».....	36
Πίνακας 13: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση:«Μου αρέσουν οι προκλήσεις.».....	37
Πίνακας 14: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Προσπαθώ να πετυχαίνω τους στόχους μου, όσα εμπόδια και να αντιμετωπίζω.»..	37
Πίνακας 15: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Όταν δε διαφαίνονται καθαρές λύσεις στα προβλήματά μου, η Μοίρα ή ο Θεός μπορεί να βοηθήσουν.» .....	38
Πίνακας 16: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Είτε καλώς, είτε κακώς, πιστεύω ότι τα περισσότερα πράγματα έχουν λόγο που συμβαίνουν.» .....	39

Πίνακας 17: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Όταν αντιμετωπίζεις τα προβλήματα της ζωής κάποιες φορές πρέπει να ενεργείς δαισθητικά χωρίς να ξέρεις γιατί.» .....	39
Πίνακας 18: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Η αντίληψη της οικογένειάς μου για το τι είναι σημαντικό στη ζωή είναι παρόμοια με τη δική μου.».....	40
Πίνακας 19: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι πολύ χαρούμενος/η με την οικογένεια μου.» .....	41
Πίνακας 20: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Η οικογένειά μου χαρακτηρίζεται από υγιή συνοχή.» .....	42
Πίνακας 21: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Σε δύσκολες περιόδους η οικογένειά μου διατηρεί μια θετική προοπτική για το μέλλον.».....	42
Πίνακας 22: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Όταν αντιμετωπίζει άλλους ανθρώπους, η οικογένειά μου λειτουργεί για τα μέλη της με πίστη/αφοσίωση ο ένας προς τον άλλον.» .....	43
Πίνακας 23: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Στην οικογένειά μου μας αρέσει να κάνουμε πράγματα μαζί.» .....	44
Πίνακας 24: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Στον επαγγελματικό μου χώρο απολαμβάνω να είμαι μαζί με άλλους ανθρώπους.»44	44
Πίνακας 25: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Οι νέες φιλίες στον επαγγελματικό μου χώρο είναι κάτι που κάνω εύκολα.» .....	45
Πίνακας 26: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Το να γνωρίζω καινούριους ανθρώπους στο χώρο εργασίας μου είναι κάτι στο οποίο είμαι καλός/ή.».....	46
Πίνακας 27: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Μέσα στο εργασιακό μου περιβάλλον μπορώ να συζητήσω προσωπικά θέματα με τους συναδέλφους μου.».....	46
Πίνακας 28: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Οι δεσμοί ανάμεσα σε μένα και τους συναδέλφους μου είναι δυνατοί.» .....	47
Πίνακας 29: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Μέσα στο χώρο του σχολείου λαμβάνω υποστήριξη από τους συναδέλφους μου.» 48	48
Πίνακας 30: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Όταν χρειάζεται υπάρχει πάντα κάποιος συνάδελφος που μπορεί να με βοηθήσει.»48	48



Πίνακας 31: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου, μου προκαλεί συναισθηματική εξάντληση.» .....	49
Πίνακας 32: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι εξουθενωμένος /η στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας.» .....	50
Πίνακας 33: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι κουρασμένος/η όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα στη δουλειά.».....	51
Πίνακας 34: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Το να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα πραγματικά μου προκαλεί ένταση.».....	51
Πίνακας 35: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με εξουθενώνει.» .....	52
Πίνακας 36: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με απογοητεύει.» .....	53
Πίνακας 37: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση:« Αισθάνομαι ότι δουλεύω υπερβολικά σκληρά στη δουλειά μου.».....	53
Πίνακας 38: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι ότι το να δουλεύω άμεσα με τους ανθρώπους μου προκαλεί υπερβολικό στρες.» .....	54
Πίνακας 39: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση:« Αισθάνομαι ότι έχω φτάσει στα όρια μου.» .....	55
Πίνακας 40: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι ότι μεταχειρίζομαι μερικούς μαθητές σαν να είναι απρόσωπα αντικείμενα.» .....	56
Πίνακας 41: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Έχω γίνει ασυμπαθής στους ανθρώπους από τότε που ξεκίνησα αυτή τη δουλειά.»	57
Πίνακας 42: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Ανησυχώ ότι η δουλειά αυτή με κάνει όλο και πιο σκληρό /ή συναισθηματικά.»...	57
Πίνακας 43: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Πραγματικά αδιαφορώ για το τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές.» .....	58
Πίνακας 44: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι ότι οι μαθητές με κατηγορούν για μερικά προβλήματά τους.».....	59
Πίνακας 45: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Μπορώ εύκολα να κατανοήσω το πώς αισθάνονται οι μαθητές μου για διάφορα πράγματα.».....	60

Πίνακας 46: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών μου.».....	61
Πίνακας 47: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου επιδρά θετικά στη ζωή των άλλων ανθρώπων.».....	61
Πίνακας 48: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι γεμάτος /η ενέργεια».....	62
Πίνακας 49: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Δημιουργώ εύκολα άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου.» .....	63
Πίνακας 50: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι ενθουσιασμό έχοντας συνεργαστεί στενά με τους μαθητές μου».....	63
Πίνακας 51: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Έχω πετύχει αξιόλογα πράγματα σ' αυτό το επάγγελμα.».....	64
Πίνακας 52: Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Στη δουλειά μου αντιμετωπίζω ήρεμα προβλήματα συναισθηματικής φύσης.».....	65
Πίνακας 53: Μέσος όρος Κλίμακας Ψυχικής Ανθεκτικότητας και υποκλιμάκων της	66
Πίνακας 54: Μέσος Όρος Κλίμακας Επαγγελματικής Εξουθένωσης και των υποκλιμάκων της.....	67
Πίνακας 55: Έλεγχος T-test Ψυχικής Ανθεκτικότητας με το φύλο .....	69
Πίνακας 56: Έλεγχος T-test Επαγγελματικής Εξουθένωσης με το φύλο .....	70
Πίνακας 57: Έλεγχος Ανονα Ψυχικής Ανθεκτικότητας με την ηλικία .....	71
Πίνακας 58: Έλεγχος Ανονα Επαγγελματικής Εξουθένωσης με την ηλικία .....	71
Πίνακας 59: Έλεγχος Ανονα Ψυχικής Ανθεκτικότητας με την συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία .....	72
Πίνακας 60: Έλεγχος Ανονα Επαγγελματικής Εξουθένωσης με την συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία.....	73
Πίνακας 61: Πίνακας συσχετίσεων κλιμάκων και υποκλιμάκων .....	74

## Εισαγωγή

Η παρούσα διπλωματική εργασία επικεντρώνεται στο θέμα της Ψυχικής Ανθεκτικότητας και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Η ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών είναι κάτι που απασχόλησε αρκετούς ερευνητές τα τελευταία χρόνια. Αυτή εκφράζεται στους εκπαιδευτικούς με αίσθημα κόπωσης, μειωμένης ενεργητικότητας καθώς και μη αποτελεσματικής διαχείρισης προβλημάτων. Όταν τα συναισθήματα αυτά υπάρχουν για αρκετό καιρό τότε οι εκπαιδευτικοί δεν μπορούν να ανταποκριθούν στον εκπαιδευτικό τους ρόλο, με αποτέλεσμα να μην δίνεται στους μαθητές η γνώση που απαιτείται (Κάντας, 2001).

Η ενίσχυση των εκπαιδευτικών στον τρόπο διδασκαλίας και σωστής διαχείρισης της τάξης, μέσω κατάλληλων προγραμμάτων οδηγούν σε καλύτερα μαθησιακά αποτελέσματα. Η κατάλληλη κατάρτιση των εργαζομένων σε θέματα άγχους, θέματα διαχείρισης συμπεριφοράς στην τάξη και ο κατάλληλος χειρισμός δύσκολων καταστάσεων μπορούν να βοηθήσουν στην αύξηση της ψυχικής ανθεκτικότητας (Vakili et al., 2014).

Όσον αφορά την επαγγελματική εξουθένωση, αυτή αναδεικνύει τη μη καλή λειτουργία του ατόμου στον εργασιακό του χώρο αλλά και του εαυτού του. Οι μεγάλες προσδοκίες που έχουν τα άτομα για τον εαυτό τους, αλλά και για τη δουλειά τους και η μη επίτευξη αυτών των στόχων, οδηγούν τους εκπαιδευτικούς και γενικότερα τα άτομα σε επιπτώσεις που επιβαρύνουν το συναισθηματικό και το σωματικό τους επίπεδο. Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, δεν ξεκινά ξαφνικά στον εργαζόμενο, αλλά νιώθει σταδιακά να απογοητεύεται από τη δουλειά του και όλο αυτό γίνεται πιο έντονο, όταν πλέον δεν έχει σταματήσει από κάποιο εσωτερικό ή εξωτερικό παράγοντα (Βασιλόπουλος, 2012).

Σύμφωνα με τους Maslach και Jackson (1981), όσο αυξάνεται ο βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης, εμφανίζονται τα παρακάτω συμπτώματα α) ο εκπαιδευτικός νιώθει ψυχική κόπωση που έχει ως συνέπεια να μη διαθέτει ενέργεια για την εργασία του β) αποπροσωποποίηση του εκπαιδευτικού, με την εκδήλωση άρνησης επαφής με άλλα άτομα και γ) μειωμένη απόδοση και μη προσπάθεια για τη λύση των προβλημάτων του.

Το σύγχρονο και το ανταγωνιστικό περιβάλλον μέσα στο οποίο θα πρέπει να ανταπεξέλθει ο εργαζόμενος, ο χρόνος και η ποιότητα της εργασίας του, οι υψηλές προσδοκίες που έχει για τον εαυτό του και για τη δουλειά του, είναι παράγοντες που οδηγούν τον εργαζόμενο στην εμφάνιση συμπτωμάτων ψυχικής διαταραχής.

Τέλος, η εργασία αυτή αποτελείται από δύο μέρη. Το πρώτο είναι το θεωρητικό και το δεύτερο είναι το ερευνητικό. Όσον αφορά, το πρώτο μέρος του θεωρητικού περιλαμβάνεται η εννοιολογική προσέγγιση της ψυχικής ανθεκτικότητας, οι παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτή, οι εκφάνσεις και η ανάπτυξή της, η ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών και τέλος έρευνες που αναφέρονται στην ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών.

Σχετικά με το δεύτερο μέρος του θεωρητικού, περιλαμβάνεται η εννοιολογική προσέγγιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, οι παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτή, οι επιπτώσεις που επιφέρει, η πρόληψη και αντιμετώπισή της, η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών και τέλος οι έρευνες που αναφέρονται στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

Αναφορικά με το δεύτερο μέρος της εργασίας, που είναι το ερευνητικό, περιλαμβάνεται ο σκοπός και οι στόχοι της έρευνας, η μέθοδος, τα ερευνητικά εργαλεία, η διαδικασία της έρευνας, η παρουσίαση των αποτελεσμάτων και τα συμπεράσματα αυτής.

## **Α΄ Μέρος: Θεωρητικό Πλαίσιο**

### **ΠΡΩΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ**

#### **ΨΥΧΙΚΗ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ**

##### **1.1 Εννοιολογική προσέγγιση της Ψυχικής Ανθεκτικότητας**

Τα τελευταία χρόνια, η ψυχική ανθεκτικότητα συνιστά έναν από τους βασικούς τομείς έρευνας στο πεδίο της θετικής ψυχολογίας. Η έννοια της ανθεκτικότητας προήλθε από τους κλάδους της ψυχιατρικής και της αναπτυξιακής ψυχολογίας ως αποτέλεσμα της αυξανόμενης προσοχής στα προσωπικά εκείνα χαρακτηριστικά που επέτρεψαν σε ορισμένα παιδιά, αν και είχαν ταξινομηθεί ως κινδυνεύοντας να έχουν αρνητικά αποτελέσματα στη ζωή, να προσαρμοστούν θετικά και να ευδοκιμήσουν παρά τις σημαντικές αντιξοότητες που βίωναν. Η δεκαετία του 1980 σηματοδότησε την παραδειγματική αλλαγή στην έννοια της ανθεκτικότητας, εστιάζοντας σε θετικές ιδιότητες και δυνάμεις. Τις επόμενες δύο δεκαετίες, στο επίκεντρο της έρευνας για την ανθεκτικότητα τέθηκε ο εντοπισμός προσωπικών χαρακτηριστικών και προστατευτικών παραγόντων όπως επίσης, η διερεύνηση των υποκείμενων προστατευτικών διαδικασιών, δηλαδή πώς αυτοί οι παράγοντες μπορούν να συμβάλουν σε θετικά αποτελέσματα (Gu & Day, 2007).

Οι Zhang, Bai και Li (2020) σημειώνουν ότι η έννοια της ψυχικής ανθεκτικότητας περιγράφηκε ως ένα αναπτυξιακό φαινόμενο ατόμων που έχουν βιώσει ή συνεχίζουν να βιώνουν στρεσογόνες και αντίξοες καταστάσεις, αλλά δεν έχουν πληγεί από τη δυσμενή κατάσταση. Ο Ungar (2012) κάνει λόγο για μία πολυδιάστατη κατασκευή η οποία περιλαμβάνει την ενεργοποίηση πολλαπλών προσωπικών και συμφραζόμενων πόρων. Ειδικότερα, όρισε τη (γενική) ανθεκτικότητα ως μια διαδικασία κατά την οποία τα άτομα αξιοποιούν προσωπικούς και συμφραζόμενους πόρους για να αντιμετωπίσουν με επιτυχία τις δύσκολες περιστάσεις.

Ο Masten (2014) όρισε την ανθεκτικότητα ως την ικανότητα ενός δυναμικού συστήματος να προσαρμόζεται επιτυχώς σε διαταραχές που απειλούν τη λειτουργία, τη βιωσιμότητα ή την ανάπτυξη του συστήματος. Ένα σύστημα μπορεί να αναφέρεται σε ένα άτομο, αλλά θα μπορούσε να είναι μια οικογένεια, ένα σχολείο,

μια κοινότητα (Masten 2014). Μέσα σε ένα τέτοιο σύστημα, η ανθεκτικότητα είναι η διαδικασία αξιοποίησης των πόρων προκειμένου να προσαρμοστεί το άτομο με επιτυχία (Ungar 2012).

Στη βάση αυτή, όπως παρατηρούν η Νικολαου και οι συνεργάτες της (2021), οι ορισμοί της ανθεκτικότητας έχουν αλλάξει με τη στροφή στη συστημική σκέψη. Γεγονότα όπως η κλιματική αλλαγή, οι φυσικές καταστροφές, ο πόλεμος και η πανδημία έχουν οδηγήσει σε αυτήν την εννοιολογική αλλαγή. Σε ανάλογη κατεύθυνση με τον ορισμό του Masten (2014) και του Ungar (2012) κινείται και ο ορισμός που παρατίθεται από τους Ratanasiripong et al., (2020) σύμφωνα με τους οποίους, η ανθεκτικότητα ορίζεται ως η ικανότητα του ατόμου να προσαρμοστεί θετικά σε στρεσογόνες καταστάσεις, επισημαίνοντας συμπληρωματικά ότι τα ανθεκτικά άτομα τείνουν να προσαρμόζονται με επιτυχία στην έκθεση σε στρεσογόνους παράγοντες, μειώνοντας κατά αυτόν τον τρόπο δυσπροσαρμοστικές απαντήσεις και αρνητικές συνέπειες.

Συνεκτιμώντας τους προαναφερθέντες ορισμούς η Νικολαου και οι συνεργάτες της (2021), παρατηρούν ότι η ψυχολογική ανθεκτικότητα ως έννοια ορίζεται ως ένα χαρακτηριστικό, μια διαδικασία, ένα αποτέλεσμα, ένα πρότυπο, μια πορεία ζωής ή ένα ευρύ εννοιολογικό πλαίσιο που περιλαμβάνει όλα τα παραπάνω. Πρόκειται για ένα χαρακτηριστικό τόσο των ατόμων όσο και των οικογενειών, της οικονομίας, των οικοσυστημάτων και των οργανισμών. Σύμφωνα με αυτήν την άποψη, η ικανότητα προσαρμογής του ατόμου στις προκλήσεις εξαρτάται από τις σχέσεις του/της με τους άλλους και τα συστήματα.

Υπό αυτό το πρίσμα, η έννοια της ανθεκτικότητας αντανακλά την ικανότητα προσαρμογής του ατόμου στις προκλήσεις του παρόντος ή του μέλλοντος, σε μια δεδομένη στιγμή. Η ψυχική ανθεκτικότητα δεν είναι απλώς ένα χαρακτηριστικό, αν και οι ατομικές διαφορές στην προσωπικότητα ή στις γνωστικές δεξιότητες συμβάλλουν στην προσαρμοστικότητα. Οι υποστηρικτικές σχέσεις διαδραματίζουν εξίσου σημαντικό ρόλο. Η ανθεκτικότητα σε έναν αναπτυσσόμενο οργανισμό είναι πολύπλοκη και δυναμική. Αλλάζει επειδή το άτομο και τα πλαίσια αλλάζουν συνεχώς, ως αποτέλεσμα των πολλαπλών αλληλεπιδράσεων μεταξύ των ατόμων και των πλαισίων (Νικολαου, κ.ά., 2021). Συμπεραίνουμε, λοιπόν, ότι η ανθεκτικότητα ενός ατόμου αποτελεί σημαντικό παράγοντα για να αντιμετωπίζει κανείς δύσκολες καταστάσεις στην καθημερινή του ζωή.

## 1.2 Χαρακτηριστικά-Παράγοντες που συμβάλλουν στην Ψυχική Ανθεκτικότητα

Ψυχική ανθεκτικότητα ορίζεται ως η δυνατότητα του ατόμου να μπορεί να αντεπεξέρχεται σε δύσκολες καταστάσεις που προκύπτουν στη ζωή του. Αναφέρεται, δηλαδή, σε καταστάσεις όπου το άτομο μπορεί και προσαρμόζεται εύκολα σε αντίξοες και επικίνδυνες καταστάσεις. Οι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν χαρακτηριστικά όπως αυτοπεποίθηση, δυνατότητα διαχείρισης συναισθημάτων, θετική διάθεση, ικανότητα να προσαρμόζονται σε καταστάσεις, θέληση αυτοβελτίωσης και αποδοχή του λάθους ως μάθηση (Βάσιου κ.ά., 2019).

Βασικά χαρακτηριστικά της ανθεκτικότητας:

- *Ικανότητα ελέγχου και ρύθμισης του συναισθήματος.* Αναφέρεται στην ικανότητα των ατόμων να μπορούν να ελέγχουν τα συναισθήματα τους ακόμα και σε δύσκολες καταστάσεις.
- *Ικανότητα ελέγχου των παρορμήσεων.* Αναφέρεται στην ικανότητα των ατόμων να μην παίρνουν γρήγορες και βιαστικές αποφάσεις.
- *Αισιοδοξία.* Αναφέρεται στα άτομα που έχουν θετικές σκέψεις για το μέλλον.
- *Ευέλικτη σκέψη.* Αναφέρεται στα άτομα που παίρνουν αποφάσεις μετά από εναλλακτικές λύσεις που υπήρχαν.
- *Ενσυναίσθηση.* Αναφέρεται στα άτομα που καταλαβαίνουν και μπορούν να μπουν στη θέση κάποιου άλλου.
- *Αυτοαποτελεσματικότητα.* Αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να γνωρίζει τις δυνατότητες και τις αδυναμίες του και με βάση αυτές να λύνει προβλήματα που αντιμετωπίζει.
- *Ικανότητα ρίσκου.* Αναφέρεται στα άτομα που παίρνουν αποφάσεις χωρίς να φοβούνται την πιθανότητα του λάθους αφού αποτελεί και αυτό μέρος της ζωής μας (Reivich, 2002, όπ. αναφ. στο Κουδιγκέλη, 2017).

Σε μία προσπάθεια να αναδειχθούν οι παράγοντες εκείνοι που συμβάλλουν στην ψυχική ανθεκτικότητα είναι σημαντικό να γίνονται επισημάνσεις που αφορούν τις διαφοροποιήσεις που παρουσιάζουν οι αρχικοί ορισμοί που διατυπώθηκαν για την ψυχική ανθεκτικότητα σε σύγκριση με αυτούς που διατυπώθηκαν μεταγενέστερα. Σε αυτό το πλαίσιο η Herrman και οι συνεργάτες της (2011), σημειώνουν ότι οι πρώτοι

ορισμοί που διατυπώθηκαν εστίαζαν στο να αναδείξουν πως η ανθεκτικότητα συνιστά ένα προσωπικό χαρακτηριστικό το οποίο εμφανίζεται και λειτουργεί μετά από ένα βραχύβιο τραύμα.

Στη βάση αυτή η πρώιμη έρευνα για την ανθεκτικότητα επικεντρώθηκε στις επιλεκτικές δυνάμεις ή πλεονεκτήματα, όπως είναι η νοητική λειτουργικότητα που βοηθά τους ανθρώπους να επιβιώσουν από αντιξοότητες. Με την πάροδο του χρόνου και τη συστηματοποίηση των ερευνών διευρύνθηκαν τα είδη των αντιξοοτήτων, συμπεριλαμβάνοντας αρνητικά συμβάντα σε όλη τη διάρκεια της ζωής που σχετίζονται στατιστικά με δυσκολίες προσαρμογής ή επακόλουθες ψυχικές διαταραχές. Αυτά τα γεγονότα περιλάμβαναν ελλιπή γονική μέριμνα, φτώχεια, έλλειψη στέγης, τραυματικά γεγονότα, φυσικές καταστροφές, βία, πόλεμο και σωματικές ασθένειες (Herrman et al., 2011).

Οι μετέπειτα ερευνητές εστίασαν στη συμβολή των συστημάτων (οικογένειες, υπηρεσίες, ομάδες και κοινότητες) για να βοηθήσουν τους ανθρώπους να αντιμετωπίσουν τις αντιξοότητες. Συνακόλουθα, ο ορισμός της ανθεκτικότητας και των παρεμβάσεων ανθεκτικότητας επεκτάθηκε, αναδεικνύοντας τις δυνάμεις προστασίας και ευπάθειας σε πολλαπλά επίπεδα επιρροής (Herrman et al., 2011). Υπό το πρίσμα αυτό πρόκειται για ένα πολυδιάστατο χαρακτηριστικό που ποικίλλει ανάλογα με το πλαίσιο, τον χρόνο, την ηλικία, το φύλο και την πολιτισμική προέλευση, καθώς και μέσα σε ένα άτομο που υπόκειται σε διαφορετικές συνθήκες ζωής (Masten 2014· Nikolaou et al., 2021· Ungar 2012).

Συνεπώς, υπάρχουν πολλαπλές συνιστώσες που σχετίζονται με την ανθεκτικότητα. Μεταξύ αυτών των συνιστωσών συγκαταλέγονται αφενός, βιολογικές και ψυχολογικές παράμετροι και αφετέρου, παράμετροι που σχετίζονται με τη διάθεση, την κοινωνική υποστήριξη όπως επίσης και με άλλα χαρακτηριστικά των κοινωνικών συστημάτων (Afek et al., 2021). Να σημειωθεί στο σημείο αυτό, ότι ενώ εντοπίζονται διαφοροποιήσεις στους ορισμούς που κατά καιρούς έχουν διατυπωθεί, εντοπίζονται σε αυτούς κάποια βασικά κοινά χαρακτηριστικά τα οποία βρίσκονται σε άμεση συνάρτηση με τους παράγοντες που καθορίζουν και επηρεάζουν την ψυχική ανθεκτικότητα (Zarobe & Bungay, 2017).

Οι παράγοντες αυτοί μπορούν να διακριθούν σε δύο γενικές κατηγορίες εκ των οποίων η πρώτη είναι οι εγγενείς παράγοντες, ενώ η δεύτερη είναι οι εξωγενείς παράγοντες. Οι εγγενείς παράγοντες σχετίζονται με το ίδιο το άτομο και περιλαμβάνουν το αίσθημα του ανήκειν, την αυτοαποτελεσματικότητα και την



αυτοεκτίμηση. Οι εξωγενείς παράγοντες από την άλλη πλευρά, συνδέονται με διαπροσωπικές σχέσεις του ατόμου αλλά και την ευρύτερη υποστήριξη που λαμβάνει από το κοινωνικό περιβάλλον ενώ δε θα πρέπει να παραληφθεί ο καθοριστικός ρόλος των εμπειριών του ατόμου όπως αυτές διαμορφώνονται από την αλληλεπίδραση που αναπτύσσει το εκάστοτε άτομο με τον κοινωνικό περίγυρο (Zarobe & Bungay, 2017).

Αναλυτικότερα, χαρακτηριστικά προσωπικότητας (ανοιχτότητα, εξωστρέφεια και συμφιλίωση), εσωτερική εστία ελέγχου, κυριαρχία, αυτο-αποτελεσματικότητα, αυτοεκτίμηση, γνωστική αξιολόγηση (θετική ερμηνεία γεγονότων και συνεκτική ενσωμάτωση των αντιξοοτήτων στην αυτο-αφήγηση) και αισιοδοξία συμβάλλουν στην ανθεκτικότητα (Gu & Day, 2007· Herrman et al., 2011). Ο Afek και οι συνεργάτες του (2021) τονίζουν ότι ο ανασταλτικός έλεγχος, το συστατικό της εκτελεστικής λειτουργίας που αποτελεί τη βάση της ικανότητας κάποιου να διατηρεί στοχευμένη συμπεριφορά, ενώ αγνοεί άσχετες πληροφορίες, έχει προταθεί ως βασικό συστατικό που βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με την ψυχολογική ανθεκτικότητα.

Σε διαφορετικά περιβάλλοντα και δείγματα, εγγενή χαρακτηριστικά όπως τα γνωστικά στυλ αντιμετώπισης έχουν αποδειχθεί σύμφωνα με τους Tseliou και Ashfield-Watt (2022) ότι μετριάζουν τις πιθανές επιπτώσεις των δυσμενών εμπειριών, λειτουργώντας ως προστατευτικοί παράγοντες για την ψυχική ευεξία. Συμπληρωματικά προς τα παραπάνω, οι Shrivastava και Desousa (2016) αναφέρονται στη γνωστική ευελιξία που επιτρέπει σε ένα άτομο να προσαρμοστεί δυναμικά. Αυτή η γνωστική ευελιξία συνιστά απόρροια της επίκτητης γνώσης που αναπτύχθηκε σε όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου. Αυτή η αποκτηθείσα γνώση επιτρέπει στο άτομο να δημιουργήσει μια δεξαμενή σημαντικών πληροφοριών που του παρέχουν ένα πλαίσιο μέσω του οποίου μπορεί να επεξεργαστεί νέα ερεθίσματα (Shrivastava & Desousa, 2016).

Από την άλλη πλευρά, η ανθεκτικότητα έχει περιγραφεί ως ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο σύστημα που προκύπτει από αλληλεπιδράσεις, πέρα από τους εγγενείς παράγοντες του ατόμου (Shrivastava & Desousa, 2016). Ενώ η έννοια της ανθεκτικότητας που αναπτύχθηκε στον κλάδο της ψυχολογίας βοηθά στην αποσαφήνιση των εσωτερικών παραγόντων και των προσωπικών χαρακτηριστικών των ατόμων, οι έρευνες στο πεδίο της κοινωνικής εργασίας προώθησαν μια προοπτική που αναδεικνύει την ανθεκτικότητα ως πολυδιάστατη και πολυκαθορισμένη, η οποία καθίσταται καλύτερα κατανοητή ως μια δυναμική μέσα σε ένα κοινωνικό σύστημα αλληλεπιδράσεων (Gu & Day, 2007). Στη βάση αυτή,

αναγνωρίζεται ότι το κοινωνικό περιβάλλον και συγκεκριμένα η ποιότητα της κοινωνικής υποστήριξης επηρεάζει σημαντικά την ικανότητα του ατόμου για ανθεκτικότητα. Σε μικροπεριβαλλοντικό επίπεδο, η κοινωνική υποστήριξη, συμπεριλαμβανομένων των σχέσεων με την οικογένεια και τους συνομηλίκους, συσχετίζεται με την ανθεκτικότητα (Shrivastava & Desousa, 2016).

Η κοινωνική υποστήριξη μπορεί να προέλθει από θετικούς συνομηλίκους, υποστηρικτικούς εκπαιδευτικούς και άλλους ενήλικες καθώς και από την άμεση οικογένεια. Σε μακροσυστημικό επίπεδο, κοινοτικοί παράγοντες, όπως το σχολείο, οι κοινοτικές υπηρεσίες, οι αθλητικές και καλλιτεχνικές ευκαιρίες, οι πολιτισμικοί παράγοντες, η έλλειψη έκθεσης στη βία, συμβάλλουν στην ανθεκτικότητα. Ωστόσο, δε θα πρέπει να παραληφθούν οι βιολογικοί παράγοντες. Οι αλλαγές στον εγκέφαλο και άλλες βιολογικές διεργασίες μπορούν να επηρεάσουν την ικανότητα μετριασμού των αρνητικών συναισθημάτων και, ως εκ τούτου, να επηρεάσουν την ανθεκτικότητα στις αντιξοότητες (Herrman et al., 2011). Όσο πιο υποστηρικτικό είναι το περιβάλλον (οικογένεια, σχολείο, συνομήλικοι) τόσο πιο ανθεκτικό σε δύσκολες καταστάσεις μπορεί να είναι ένα άτομο.

### **1.3. Εκφάνσεις και ανάπτυξη Ψυχικής Ανθεκτικότητας**

Τα χαμηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας με βάση τα σύγχρονα βιβλιογραφικά δεδομένα επηρεάζουν ποικιλοτρόπως και πολυεπίπεδα την ψυχική υγεία του ατόμου (Shrivastava & Desousa, 2016· Tseliou & Ashfield-Watt, 2022). Όπως σημειώνουν χαρακτηριστικά και οι Vakili et al., (2014), παρατηρούνται υψηλά επίπεδα επιπολασμού διαταραχών που σχετίζονται με το στρες, όπως η διαταραχή μετατραυματικού στρες, οι αγχώδεις διαταραχές και η κατάθλιψη.

Για τον λόγο αυτόν, πολλά από τα εκπαιδευτικά προγράμματα ενδυνάμωσης της ψυχικής ανθεκτικότητας στηρίζονται σε έναν συνδυασμό τριών βασικών στρατηγικών: κατάλληλη κατάρτιση των εκπαιδευτικών για θέματα άγχους, μορφές γνωσιακής- συμπεριφορικής θεραπείας και έλεγχος σε προκλήσεις ενός ερεθίσματος. Αυτού του είδους τα προγράμματα θέτουν στο επίκεντρο τη διδασκαλία και την ενίσχυση δεξιοτήτων διαχείρισης και αντιμετώπισης, όπως επίσης δεξιοτήτων αυτορρύθμισης, καθώς τα ερευνητικά δεδομένα συνηγορούν στο ότι οι δεξιότητες

αυτές έχουν καταλυτικό θετικό αντίκτυπο στις περιπτώσεις ατόμων που παρουσιάζουν διαταραχές άγχους (Vakili et al., 2014)

Σύμφωνα με τον Hornor (2017), η προώθηση της ανθεκτικότητας είναι ένα σύνθετο ζήτημα που περιλαμβάνει παρεμβάσεις τόσο σε μακροεπίπεδο όσο και σε μικροεπίπεδο. Οι παρεμβάσεις μικροσυστημάτων παρέχουν το πλαίσιο για προγράμματα που απευθύνονται στην κοινότητα, την οικογένεια και το άτομο (Hornor, 2017). Για παράδειγμα, όπως αναφέρουν οι Zarobe και Bungay (2017), η συμμετοχή σε δημιουργικές δραστηριότητες και συνακόλουθα σε προγράμματα ενδυνάμωσης της ανθεκτικότητας που βασίζονται στην αξιοποίηση των τεχνών αυξάνουν την αυτοεκτίμηση, την αίσθηση του επιτεύγματος, ενώ παράλληλα διασφαλίζουν την ενδυνάμωση κοινωνικών δεξιοτήτων και προάγουν την κοινωνική δέσμευση. Τα προαναφερθέντα συνιστούν χαρακτηριστικά τα οποία έχουν συνδεθεί με την ανθεκτικότητα. Δε θα πρέπει να παραληφθεί ότι υπάρχουν ερευνητικά δεδομένα σε παιδιά και νέους, από τα οποία διαφαίνεται ότι η συμμετοχή σε δημιουργικές δράσεις επιφέρει θετικές αλλαγές στη συμπεριφορά (Zarobe & Bungay, 2017).

Από την άλλη μεριά, οι παρεμβάσεις των μακροσυστημάτων επικεντρώνονται στο επίπεδο της οικονομίας και της κοινωνικής πολιτικής με στόχο τη δημιουργία κοινοτικών περιβαλλόντων, στάσεων και συμπεριφορών που προάγουν την ασφάλεια, την υγεία και την υποστήριξη. Οι παρεμβάσεις των μακροσυστημάτων στοχεύουν στην ενίσχυση της ανθεκτικότητας ολόκληρου του πληθυσμού και επικεντρώνονται στην πρωτογενή πρόληψη δυσμενών εμπειριών (Hornor, 2017). Σε κάθε περίπτωση καθίσταται έκδηλο ότι οι παρεμβάσεις είναι σημαντικό να κινούνται σε διαφορετικά επίπεδα τόσο σε μικρό επίπεδο όσο και σε μακροεπίπεδο, αναγνωρίζοντας τα πολλαπλά οφέλη που η καθεμιά από αυτές έχει για το άτομο αλλά και για το κοινωνικό σύνολο.

#### **1.4 Η Ψυχική Ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών**

Η διδασκαλία και συνακόλουθα το επάγγελμα του εκπαιδευτικού αποτελεί αναμφίβολα ένα από τα πιο απαιτητικά και πολύπλοκα επαγγέλματα. Το στοιχείο

αυτό βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με το γεγονός ότι το εκπαιδευτικό έργο συνεπάγεται την παροχή υπηρεσιών νοητικής και συναισθηματικής φύσεως. Σε αυτή τη βάση, οι εκπαιδευτικοί ως «πυλώνες των κοινωνιών» πρέπει να γνωρίζουν, τι να διδάξουν, πώς να διδάξουν και παράλληλα, να αντιμετωπίσουν τις εκπαιδευτικές αντιξοότητες και προκλήσεις (Sikma, 2021). Αυτό δικαιολογεί την αναγκαιότητα επικέντρωσης του επιστημονικού ενδιαφέροντος στην ψυχολογία και τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών. Καθώς αυτοί μεταφέρουν τα δικά τους συναισθήματα και αξίες στην τάξη, η φροντίδα για την ψυχική τους ευεξία και τις εσωτερικές τους καταστάσεις είναι υψίστης σημασίας σε όλα τα εκπαιδευτικά πλαίσια (Zhang & Zhang, 2020).

Ωστόσο, στην πραγματικότητα, εμφανίζονται πολυάριθμες προκλήσεις στη διδασκαλία που προκαλούν «φθορές», απογοήτευση, άγχος και εξάντληση των εκπαιδευτικών, ειδικά κατά τα πρώτα 5 χρόνια της διδασκαλίας που είναι γνωστή ως «η περίοδος ευπάθειας» κατά την οποία το 40-50% των εκπαιδευτικών εγκαταλείπουν το επάγγελμα (Gallant & Riley, 2014). Αυτό, σύμφωνα με τους Kelly et al., (2018) μπορεί να συμβεί λόγω υψηλού φόρτου εργασίας, περιορισμένης υποστήριξης, φόβου για προκλήσεις, έλλειψης διαχείρισης χρόνου και έλλειψης γνώσης για τον έλεγχο της συμπεριφοράς των μαθητών και την ικανοποίηση των αναγκών τους. Αντίστοιχες είναι και οι επισημάνσεις από μέρος του Kountoura (2022), σύμφωνα με τον οποίο οι προκλήσεις που καλούνται να διαχειριστούν οι εκπαιδευτικοί κατά τη θητεία τους στο επάγγελμα σχετίζονται μεταξύ άλλων με την έλλειψη πόρων, την ανάπτυξη, τις ευκαιρίες, τις σχέσεις με τους/τις μαθητές/τριες και τους γονείς.

Οι δυσκολίες αυτές σε συνδυασμό με την αύξηση του φόρτου εργασίας και τη μείωση του προσωπικού χρόνου αυξάνουν το άγχος και την εξάντληση που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί με αποτέλεσμα να αισθάνονται πιο απομονωμένοι και αναποτελεσματικοί. Ωστόσο, φαίνεται ότι ορισμένοι είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν με επιτυχία αυτές τις επαγγελματικές προκλήσεις με θετική προοπτική παρά τις αντιξοότητες που αντιμετωπίζουν. Η ανθεκτικότητα δίνει τη δυνατότητα στους εκπαιδευτικούς να διατηρήσουν την ικανότητά τους να διδάσκουν σε δύσκολα περιβάλλοντα, ενώ τους βοηθά να αντιμετωπίσουν το άγχος και την εξάντληση (Kountouras, 2022).

Ο Gu (2014), υποστηρίζει ότι η ανθεκτικότητα στα εκπαιδευτικά πλαίσια δεν είναι απλώς ένα έμφυτο χαρακτηριστικό, αλλά επηρεάζεται από ατομικές ιδιότητες σε

αλληλεπίδραση με συμφραζόμενες επιρροές στις οποίες ενσωματώνεται η εργασία και η ζωή των εκπαιδευτικών. Η πολυδιάστατη φύση της ανθεκτικότητας είναι εμφανής στο ότι για να λειτουργήσει, οι ερευνητές έχουν μετρήσει μια ποικιλία δομών όπως η αυτοαποτελεσματικότητα, η συναισθηματική νοημοσύνη, οι σχέσεις εκπαιδευτικού-μαθητή, ο φόρτος εργασίας, η σχολική κουλτούρα και υποστήριξη και η συμπεριφορά των μαθητών (Hascher et al., 2021).

Κοινή συνισταμένη των μελετών (Kountouras, 2022· Xie & Derakhshan, 2021· Wang, 2021) που έχουν διενεργηθεί σε αυτήν την κατεύθυνση, είναι το γεγονός ότι η ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών και συνακόλουθα η ικανότητά τους να αντιστέκονται στους φυσικούς στρεσογόνους παράγοντες είναι υψίστης σημασίας και συνυφαίνεται με πολυάριθμα θετικά αποτελέσματα. Ειδικότερα, η ψυχική ανθεκτικότητα και κατ' επέκταση, η ενδυνάμωση αυτής, βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με την αύξηση των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης όπως επίσης, με την ενίσχυση του βαθμού ανταπόκρισης των εκπαιδευτικών στα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις τους αλλά και με την αύξηση του επιπέδου αποτελεσματικότητας στις απαιτήσεις του εκπαιδευτικού έργου. Ο θετικός αντίκτυπος της ψυχικής ανθεκτικότητας αντανακλάται με ανάγλυφο τρόπο, μεταξύ άλλων, στην ικανότητα των εκπαιδευτικών να οικοδομούν υγιείς διαπροσωπικές σχέσεις, να παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας και να διακρίνονται από αισιοδοξία, θέτει συναίσθημα αλλά και ενσυναίσθηση (Xie & Derakhshan, 2021· Wang, 2021).

Ως εκ τούτου, η ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών αποτελεί ένα χαρακτηριστικό που τους επιτρέπει να διατηρήσουν την αφοσίωσή τους στο επάγγελμα και συνακόλουθα στις εκπαιδευτικές πρακτικές που αξιοποιούν σε μία κατεύθυνση να υποστηρίξουν πολυεπίπεδα και ποικιλοτρόπως το μαθητικό δυναμικό ενόψει δύσκολων καταστάσεων. Σε κάθε περίπτωση, αναγνωρίζεται ότι η ανθεκτικότητα στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού δεν μπορεί να νοηθεί ανεξάρτητα από την αποτελεσματικότητά τους και στο κατά πόσο μπορούν να διαχειριστούν με τρόπο δυναμικό και ευέλικτο δυσλειτουργικές καταστάσεις στην καθημερινή διδακτική τους πρακτική. Στην πράξη, αυτό συνεπάγεται ότι οι ανθεκτικοί εκπαιδευτικοί έχουν την τάση να αντιδρούν με εποικοδομητικό τρόπο σε απαιτητικές τάξεις και εν γένει σχολικά περιβάλλοντα, αξιοποιώντας επιτυχημένες πρακτικές που διασφαλίζουν την επίτευξη των επιδιωκόμενων στόχων (Tait, 2008· Xue, 2022). Το επάγγελμα, επομένως, του εκπαιδευτικού αποτελεί ένα από τα πιο στρεσογόνα επαγγέλματα και για τον λόγο αυτόν θα πρέπει οι εκπαιδευτικοί να διαχειρίζονται με δυναμικό και

ευέλικτο τρόπο καταστάσεις με τις οποίες έρχονται αντιμέτωποι στην καθημερινότητά τους.

### **1.5 Έρευνες για την Ψυχική Ανθεκτικότητα των Εκπαιδευτικών**

Οι έρευνες που εξετάζουν την ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών έχουν αυξηθεί τα τελευταία 15 χρόνια. Η έννοια έχει εξεταστεί από πολλαπλές προοπτικές μέσω ενός συνδυασμού διαφορετικών μεθοδολογικών προσεγγίσεων. Όπως παρατηρούν οι Hascher et al., (2021), η κατανόηση της ανθεκτικότητας των εκπαιδευτικών απαιτεί την κατανόηση της ανθεκτικότητας γενικά. Η πρόσφατη έρευνα για την ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών έχει βασιστεί στον ολοκληρωμένο ορισμό της ανθεκτικότητας του Ungar (2012) για να τονίσει τις κοινωνικό-οικολογικές επιρροές στην ανθεκτικότητα.

Τα δεδομένα ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί σε διεθνές επίπεδο καταδεικνύουν ότι η ψυχική ανθεκτικότητα βοηθά το άτομο να ανακάμψει από καταστάσεις άγχους, όταν βιώνει για παρατεταμένα χρονικά διαστήματα έντονα στρεσογόνα γεγονότα (Liang & Cheng, 2012). Πέραν τούτου, τα αποτελέσματα εμπειρικών μελετών επιβεβαιώνουν μεταξύ άλλων, τη στενή σχέση μεταξύ της ανθεκτικότητας και της ψυχικής υγείας, καταδεικνύοντας τις σημαντικές αρνητικές προγνωστικές επιπτώσεις που έχει η ανθεκτικότητα στα συμπτώματα ψυχικής υγείας όπως είναι για παράδειγμα η μοναξιά, η κατάθλιψη, το άγχος και ο φόβος (Zhang et al., 2020).

Τα ευρήματα της έρευνας που διενήργησαν οι Zhang et al., (2020) σε εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής έδειξαν ότι ως σχετικά σταθερό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας, η ανθεκτικότητα είχε στενή αρνητική σχέση με την ψυχική υγεία και είχε σημαντική επίδραση στα συμπτώματα ψυχικής υγείας. Τα αποτελέσματα έδειξαν επίσης, ότι η ανθεκτικότητα ήταν ένας σημαντικός προστατευτικός παράγοντας για την ατομική ψυχική υγεία και συνακόλουθα, οι τέσσερις παράγοντες, δηλαδή αυτοί της αποδοχής, της ικανότητας οικοδόμησης σχέσεων, της προσωπικότητας και της αισιοδοξίας διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο στη διαδικασία προαγωγής της ψυχικής υγείας των εκπαιδευτικών. Ως εκ τούτου, η αύξηση του

επιπέδου ψυχικής υγείας των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής, εκτός από τον σχεδιασμό προγραμμάτων που αποβλέπουν στην ενίσχυση της ψυχικής ανθεκτικότητας προϋποθέτει μεταξύ άλλων, τη μείωση των εμποδίων εκείνων που θα διασφαλίσουν τη βελτίωση των συνθηκών διδασκαλίας, διασφαλίζοντας παράλληλα τη συνεχή υποστήριξη και καθοδήγηση των εκπαιδευτικών να διαχειριστούν τις δυσκολίες εκείνες που αντιμετωπίζουν στην καθημερινή διδακτική πρακτική.

Αναφορά αξίζει να γίνει και στα δεδομένα τα οποία προέκυψαν από την έρευνα που υλοποίησε ο Kountouras (2022) σε εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και συγκεκριμένα σε σχολεία της περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης. Τα στοιχεία της έρευνας αυτής κατέδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί χαρακτηρίζονται από αρκετά υψηλά επίπεδα ανθεκτικότητας, γεγονός που συνεπάγεται ότι παρά τις αποτυχίες παραμένουν ενθουσιώδεις, δημιουργούν θετικές προσδοκίες από τη διδασκαλία και χρησιμοποιούν αποτελεσματικές μεθόδους διδασκαλίας. Αυτό τους κάνει πιο επιτυχημένους στην εργασία τους. Στα ίδια συμπεράσματα κατέληξε και η έρευνα της Δανηλίδου (2018), όπου τα επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας ήταν μέτρια προς υψηλά.

Αξίζει να αναφερθεί το γεγονός ότι χαρακτηριστικό των εκπαιδευτικών που διακρίνονται από υψηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας είναι η αποδοχή της αποτυχίας αλλά και το να είναι πρόθυμο το άτομο να μάθει μέσα από τα λάθη. Ωστόσο, αυτό καθορίζεται και από άλλες παραμέτρους οι οποίες συμβάλλουν στην ενίσχυση της ανθεκτικότητας του εκπαιδευτικού προσωπικού. Σε αυτούς τους παράγοντες συγκαταλέγεται η ανοιχτή ηγεσία, η δίκαιη κατανομή των πόρων, η ενθάρρυνση, η αναγνώριση, η δίκαιη συμμετοχή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και οι ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη (Kountouras, 2022).

Ένα άλλο στοιχείο το οποίο αναδείχθηκε από την έρευνα αυτή σχετίζεται με το γεγονός ότι δεν εντοπίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στα επίπεδα ανθεκτικότητας ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών όπως είναι το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης, τα χρόνια υπηρεσίας και η οικογενειακή κατάσταση. Κοινή συνισταμένη της έρευνας του Kountoura (2022) και των Zhang et al., (2020) αποτελεί ο σχεδιασμός προγραμμάτων που αποβλέπουν στην ενίσχυση των προστατευτικών παραγόντων και στη μείωση των παραγόντων κινδύνου, με απώτερο σκοπό να υποστηριχθούν οι εκπαιδευτικοί ώστε να καθίστανται όλο και πιο αποτελεσματικοί στο εκπαιδευτικό τους έργο.

Εστιάζοντας στο σημείο αυτό, στα στοιχεία που αναδεικνύονται μέσα από τη μελέτη των Birchinnall et al., (2019), διαπιστώνεται ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν κατά τη θητεία τους υψηλά επίπεδα άγχους, στοιχείο το οποίο έχει ως αποτέλεσμα το να απουσιάζουν από το σχολείο για μεγάλα χρονικά διαστήματα ή να εγκαταλείπουν το επάγγελμα. Οι παράγοντες άγχους στους εκπαιδευτικούς είναι πολύπλευροι. Σε αυτούς συγκαταλέγονται τα χαρακτηριστικά της ίδιας της εργασίας όπως επίσης παράμετροι που συνυφαίνονται με τις συναισθηματικές και συμπεριφορικές αντιδράσεις των εκπαιδευτικών απέναντι στις πολλαπλές προκλήσεις που συνοδεύουν το επάγγελμα αυτό.

Πέραν τούτου, οι πρακτικές που υιοθετούν τα σχολικά περιβάλλοντα δημιουργούν μία συστημική πίεση η οποία προσθέτει επιπλέον άγχος στους εκπαιδευτικούς. Τα δεδομένα αυτά προτάσσουν τη σημασία και την αναγκαιότητα ενδυνάμωσης της ψυχικής τους ανθεκτικότητας. Τα παραπάνω εναρμονίζονται με τα ευρήματα της μελέτης που διενεργήθηκε στην Κίνα από την Wang (2021). Προτάσσεται το ζήτημα της παροχής ευκαιριών επαγγελματικής ανάπτυξης και εξέλιξης στο εκπαιδευτικό προσωπικό και ειδικότερα ο σχεδιασμός και η υλοποίηση δράσεων που να προσανατολίζονται στη διδακτική και συναισθηματική πρόοδο των εκπαιδευτικών.

Με βάση των όσων προηγήθηκαν, στα πλαίσια της βιβλιογραφικής ανασκόπησης και των ερευνών που παρατέθηκαν, παρατηρούμε ότι η έννοια της ψυχικής ανθεκτικότητας είναι πολύπλευρη και αποτελεί σημαντικό χαρακτηριστικό των εκπαιδευτικών. Στο επόμενο κεφάλαιο, θα παρουσιαστεί η επίσης σημαντική έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης, βιβλιογραφικά και μέσω ορισμένων ερευνών.



## ΔΕΥΤΕΡΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

### ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

#### 2.1 Εννοιολογική προσέγγιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Στη σύγχρονη κοινωνία στην οποία ζούμε οι απαιτήσεις είναι όλο και μεγαλύτερες με συνέπεια τα άτομα να καταβάλλονται από εργασιακό άγχος με αποτέλεσμα την επαγγελματική τους εξουθένωση (Αντωνίου & Νταλλά, 2010).

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού χαρακτηρίζεται ως ανθρωποκεντρικό και για τον λόγο αυτόν αποτελεί ένα από τα πιο στρεσογόνα επαγγέλματα. Ένας εκπαιδευτικός έχει αρκετά θέματα να διαχειριστεί όπως είναι το ωρολόγιο πρόγραμμα, τις σχέσεις με τους/τις μαθητές/τριες, τους γονείς αλλά και τους συναδέλφους. Όλα τα παραπάνω, δημιουργούν στρες και άγχος με αποτέλεσμα τη μη ικανοποίηση των επαγγελματικών υποχρεώσεων και κατά συνέπεια τη δημιουργία επαγγελματικής εξουθένωσης (Burnout). Ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» χρησιμοποιήθηκε πρώτη φορά από τον Freudenbergger για να περιγράψει την ψυχική και σωματική εξουθένωση που νιώθουν τα άτομα στο εργασιακό τους περιβάλλον (Antonioni et al., 2006· Capel, 1991).

Πιο συγκεκριμένα, ο όρος αναφέρεται στην ψυχοσυναισθηματική κατάσταση ενός ατόμου ενταγμένο στην εργασία. Αυτό σημαίνει ότι το άτομο νιώθει πλήρως εξαντλημένο στην επαγγελματική του ζωή. Ορισμένα προβλήματα που μπορεί να παρουσιάσει είναι ενοχλήσεις στο στομάχι, πονοκέφαλο, καταθλιπτική διάθεση, χαμηλή αυτοεκτίμηση και κακή διάθεση απέναντι στους μαθητές/τριες του/της. Επιπλέον, τα άτομα που εμφανίζουν εξουθένωση είναι λιγότερο παραγωγικά, δε θέλουν να πηγαίνουν στην δουλειά τους και κάποιοι από αυτούς, να οδηγηθούν σε παραίτηση (Βασιλόπουλος, 2012· McGee-Cooper et al., 1990).

Τα τελευταία χρόνια, ο όρος επαγγελματική εξουθένωση έχει απασχολήσει αρκετά το επιστημονικό πεδίο των ψυχολόγων, κοινωνιολόγων, βιολόγων και γενικότερα επιστημόνων που σχετίζονται με το συγκεκριμένο πεδίο. Οι έρευνες για την επαγγελματική εξουθένωση έχουν αποκτήσει μεγάλο ενδιαφέρον και κυρίως σε επαγγέλματα όπως κοινωνικοί λειτουργοί, εκπαιδευτικοί, ιατροί και νοσηλεύτες. Το

κοινό χαρακτηριστικό των επαγγελματιών αυτών είναι η συναισθηματική εμπλοκή του εργαζόμενου. Τα άτομα, λοιπόν, όπου διαταράσσεται η ψυχοσυναισθηματική τους ευεξία εμφανίζουν μειωμένη παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα στον εργασιακό τους χώρο. (Αντωνίου & Νταλλά, 2010· Hendrickson, 1979).

Η Maslach (1982, οπ. αναφ. στο Αντωνίου & Νταλλά, 2010) ορίζει την επαγγελματική εξουθένωση ενός ατόμου ως μια κατάσταση σωματικής και ψυχικής εξάντλησης από την προσπάθεια που κατέλαβε για την ικανοποίηση των αποδεκτών του (π.χ. μαθητές/τριες) με αποτέλεσμα, όμως, ο ίδιος να μη νιώθει ικανοποιημένος από τη δουλειά του και την αποτελεσματικότητά του. Αυτό έχει ως συνέπεια, το άτομο να δημιουργεί αρνητική εικόνα για τον εαυτό του. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με την Maslach (1983, οπ. αναφ. στο Αντωνίου & Νταλλά, 2010), η επαγγελματική εξουθένωση δεν είναι μια προσωρινή κατάσταση αλλά αντίθετα μια διαδικασία που μεγαλώνει και διογκώνεται με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να φτάσει στο σημείο να μη θέλει να πάει στη δουλειά του.

Σύμφωνα με έρευνες που έχουν γίνει, οι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν έντονο στρες που τους οδηγεί στην εξουθένωση και στο σημείο να εγκαταλείψουν κάποιες φορές το επάγγελμά τους (Βασιλόπουλος, 2012). Στους εκπαιδευτικούς υπάρχει μεγάλη πιθανότητα εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης μιας και εργάζονται με περίπου 25-30 παιδιά για μεγάλα χρονικά διαστήματα. Ωστόσο, πολλοί ερευνητές υποστηρίζουν ότι ο όρος επαγγελματική εξουθένωση είναι μια αφηρημένη έννοια, με τις έννοιες όπως η κατάθλιψη ή το εργασιακό στρες να μπορούν να αλληλοκαλύψουν την παραπάνω έννοια (Αντωνίου & Νταλλά, 2010). Επομένως, ένα άτομο που νιώθει επαγγελματική εξουθένωση χρειάζεται βοήθεια και υποστήριξη για να μπορέσει να ανταποκριθεί στις δύσκολες καταστάσεις που βιώνει.

## **2.2 Παράγοντες που συμβάλλουν στην Επαγγελματική Εξουθένωση**

Η επαγγελματική εξουθένωση οφείλεται σε ένα σύνολο στρεσογόνων καταστάσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι με αποτέλεσμα τη σωματική και ψυχική εξάντληση του ατόμου (Πατσάλης & Παπουτσάκη, 2010). Η επαγγελματική εξουθένωση δεν αποτελεί ένα μονοδιάστατο φαινόμενο αλλά ένα φαινόμενο πολυπαραγοντικό. Αρκετοί ερευνητές υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική

εξουθένωση οφείλεται σε στρεσογόνες επαγγελματικές συνθήκες όπως είναι το φορτωμένο αναλυτικό πρόγραμμα που πρέπει να ακολουθήσουν ή η αυστηρή διοίκηση του επαγγέλματός τους (Pines, 1996). Άλλοι ερευνητές υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση οφείλεται στις προσδοκίες που έχει το άτομο για τον εαυτό του αλλά και για τη δουλειά του (Antoniou et al., 2006).

Εφόσον, η εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης του ατόμου με το περιβάλλον, είναι σαφές ότι εμπλέκονται τόσο περιβαλλοντικοί όσο και ατομικοί παράγοντες. Όσον αφορά τους περιβαλλοντικούς παράγοντες, σε αυτούς εντάσσονται οι πιεστικές και οι αντίξοες συνθήκες εργασίας αλλά και οι «σκληρές» συνθήκες εργασίας που περιλαμβάνουν μεγάλο φόρτο εργασίας, προβλήματα στην τήρηση των ωραρίων, οι συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας αλλά και προβλήματα που αφορούν τις υποδομές και τον εξοπλισμό. Συνεπώς, όλα τα παραπάνω αποτελούν κυρίαρχες αιτίες για τη δημιουργία επαγγελματικού στρες και κατά συνέπεια οδηγούν στην επαγγελματική εξουθένωση. Πιο συγκεκριμένα, οι περιβαλλοντικοί παράγοντες που επηρεάζουν και συμβάλλουν στη εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι:

- Συμβάντα που διαδραματίζονται στον χώρο εργασίας
- Κατά πόσο το άτομο είναι οργανωτικό στον χώρο εργασίας
- Οι σχέσεις που αναπτύσσει το άτομο με τους συναδέλφους του
- Η ανάπτυξη της σταδιοδρομίας του
- Το εργασιακό κλίμα και οι δομές οργάνωσης
- Προβλήματα σχολείου και οικογένειας (Αντωνίου & Νταλλά, 2010).

Στους ατομικούς παράγοντες εντάσσονται τα ατομικά χαρακτηριστικά καθώς και οι ενδοατομικοί και διαπροσωπικοί παράγοντες. Πιο συγκεκριμένα, συγκαταλέγεται το φύλο, η ηλικία, τα χρόνια υπηρεσίας, η μορφωτική κατάσταση και το μορφωτικό επίπεδο (Αβεντισιάν κ.ά. 2002· Κάντας, 1996). Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν τα πράγματα με περισσότερη ενσυναίσθηση από τους άνδρες με αποτέλεσμα να νιώθουν περισσότερη συναισθηματική κόπωση (Maslach & Jackson, 1981). Ακόμη, η εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης οφείλεται στους λόγους που ένα άτομο επέλεξε το επάγγελμά του αλλά και στις προσδοκίες που είχε το άτομο από τον εργασιακό του χώρο. Επομένως, ένα άτομο δεν είναι ευχαριστημένο με τη δουλειά του, δηλαδή οι προσδοκίες που είχε δεν πληρούνται, τότε το άτομο εμφανίζει

επαγγελματικό στρες το οποίο οδηγεί στην επαγγελματική εξουθένωση (Αντωνίου & Νταλλά, 2010).

Σύμφωνα με έρευνα του Βασιλόπουλου (2012), οι εκπαιδευτικοί που βιώνουν υψηλό ποσοστό κοινωνικού άγχους χωρίς επαρκή υποστήριξη, παρουσίασαν μεγαλύτερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης. Επιπρόσθετα, πολλές έρευνες έχουν δείξει ότι τα άτομα που βιώνουν υψηλό ποσοστό επαγγελματικής εξουθένωσης είναι άτομα που είναι τελειομανείς. Έτσι, κάθε αποτυχία που μπορεί να έχουν είτε πίεση που μπορεί να βιώνουν από γονείς και μαθητές/τριες, τους οδηγεί στην επαγγελματική εξουθένωση (Stoeber & Rennert, 2008).

Επομένως, οι παράγοντες που μπορεί να συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να είναι το φορτωμένο αναλυτικό πρόγραμμα που πρέπει να ακολουθήσουν, η αυστηρή διοίκηση του επαγγέλματός τους, αλλά και οι προσδοκίες που έχει το άτομο για τον εαυτό του αλλά και για τη δουλειά του.

### **2.3 Επιπτώσεις που επιφέρει η Επαγγελματική Εξουθένωση**

Προκειμένου να κατανοήσει κανείς τη σημασία που έχει ο όρος επαγγελματική εξουθένωση για τον άνθρωπο, θα πρέπει αρχικά να κατανοήσει τα συμπτώματα που εμφανίζει, το άτομο που βρίσκεται σε μια τέτοια κατάσταση. Η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει αρνητικά τη ζωή του ατόμου, δημιουργώντας αρνητικά συναισθήματα, επηρεάζοντας την κοινωνική και οικογενειακή ζωή του με αποτέλεσμα να έχει επιπτώσεις και στον εργασιακό του χώρο (Hellesoy et al., 2000).

Η επαγγελματική εξουθένωση γίνεται αντιληπτή όταν το άτομο είναι πλήρως απογοητευμένο και δυσαρεστημένο τόσο από τη δουλειά του όσο και από τον εαυτό του εμφανίζοντας ένα σύνολο συμπτωμάτων που αφορούν το ψυχοσυναισθηματικό, γνωστικό και κοινωνικό του επίπεδο. Οι επιπτώσεις που επιφέρει η επαγγελματική εξουθένωση σε οργανωσιακό επίπεδο εμφανίζουν προβλήματα και στο περιβάλλον στο οποίο εργάζεται το άτομο, γεγονός που έχει επιπτώσεις γενικότερα στην οικονομία και την παραγωγή. Συνεπώς, κρίνονται αναγκαίες οι απαραίτητες ενέργειες για την πρόληψη του φαινομένου αυτού (Αντωνίου & Νταλλά, 2010).

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, τα συμπτώματα που δημιουργεί η επαγγελματική εξουθένωση σε ατομικό επίπεδο επηρεάζουν την παραγωγικότητα του ατόμου, δεδομένο που έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση της ποιότητας των υπηρεσιών του (διδασκαλία). Τα άτομα που εμφανίζουν υψηλό ποσοστό επαγγελματικής εξουθένωσης δεν προσπαθούν για την καλύτερη ποιότητα και αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών, αλλά αρκούνται στα βασικά και ουσιαστικά καθήκοντα. Επίσης, είναι αποξενωμένα από τους συναδέλφους τους μιας και δεν έχουν διάθεση συνεργασίας και αρμονίας μαζί τους. Συν τοις άλλοις, τα άτομα που εμφανίζουν υψηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης δεν έχουν όνειρα και φιλοδοξίες για να αναλάβουν μια ανώτερη θέση από αυτή που βρίσκονται (Αντωνίου & Νταλλά, 2010).

Τέλος, τα προβλήματα που βιώνει το άτομο στον εργασιακό του χώρο, τα εξωτερικεύει και στην προσωπική του ζωή. Αυτό γιατί, το άτομο μεταφέρει προβλήματα και δυσάρεστες καταστάσεις που συμβαίνουν στον εργασιακό του χώρο, στο οικογενειακό του περιβάλλον και στον περίγυρό του. Συνεπώς, το άτομο ξεκινά να έχει αρνητικές συνήθειες όπως η κατανάλωση αλκοόλ και καφέ αλλά και η αύξηση του καπνίσματος (Schwarzer & Hallum, 2008).

Καταλήγουμε, στο συμπέρασμα ότι τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν αρνητικές επιπτώσεις για το άτομο. Επιπλέον το άτομο δημιουργεί μια αρνητική εικόνα για τον ίδιο του τον εαυτό, γεγονός που μπορεί να τον οδηγήσει στο στάδιο της κατάθλιψης (Maslach et al., 2008). Σχετικά με το εργασιακό περιβάλλον, οι επιπτώσεις αφορούν προβλήματα που σχετίζονται με κακές σχέσεις του ίδιου του ατόμου με συναδέλφους αλλά και με τον διευθυντή/ντρια, η μη ύπαρξη ενδιαφέροντος για κάθε είδους καθηκόντων, η μειωμένη απόδοση αλλά και οι αδικαιολόγητες και συνεχείς απουσίες από τη δουλειά (Brotheridge & Grandey, 2002).

Σύμφωνα με έρευνες, η επαγγελματική εξουθένωση που βιώνει ένας εκπαιδευτικός έχει επιπτώσεις και στον κοινωνικό περίγυρο (Shukla & Trivedi, 2008). Αυτό συμβαίνει γιατί τα συναισθήματα που νιώθει ο εκπαιδευτικός, επηρεάζει τον τρόπο διδασκαλίας του και την εξέλιξη των μαθητών/τριών του διότι ο ίδιος αποτελεί πολλές φορές πρότυπο για τον/την μαθητή/τρια αλλά και ως ένα βαθμό υπεύθυνος για την κοινωνικοποίησή του (Tanhan, 2014).

Κατά συνέπεια, ένας εκπαιδευτικός με τα παραπάνω χαρακτηριστικά δεν μπορεί να φέρει εις πέρας το εκπαιδευτικό του έργο και να αποτελέσει θετικό παράδειγμα για

τους/τις μαθητές/τριες του με αποτέλεσμα τη μη σωστή προετοιμασία αυτών των παιδιών ως αυριανοί πολίτες (Shukla & Trivedi, 2008).

Συμπερασματικά, η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει σημαντικά πολλούς τομείς του ανθρώπου. Για τον λόγο αυτόν, θα πρέπει να ληφθούν κατάλληλα μέτρα πρόληψης που στην ουσία θα υποστηρίξουν και θα βοηθήσουν το άτομο που είναι στα πρόθυρα της επαγγελματικής εξουθένωσης.

## **2.4 Πρόληψη και αντιμετώπιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης**

Για την αντιμετώπιση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης, υπάρχουν διάφορες παρεμβάσεις που μπορούν να γίνουν τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωτικό επίπεδο, οι οποίες είναι περισσότερο ή λιγότερο αποδοτικές ανάλογα βέβαια και με τα ατομικά χαρακτηριστικά των ατόμων. Στρατηγικές για την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η σωματική άσκηση ή η εκμάθηση τεχνικών χαλάρωσης, ώστε το άτομο να μπορεί να μειώσει το στρες του. Υπάρχουν, όμως, και στρατηγικές που έχουν ως στόχο μια καλή και ισορροπημένη σχέση του ατόμου με το κοινωνικό του περιβάλλον, το οποίο μπορεί να γίνει μέσα από τεχνικές υποστήριξης αλλά και με κατάλληλη διαχείριση του χρόνου από το ίδιο το άτομο (Αντωνίου & Νταλλά, 2010).

Όσον αφορά το οργανωσιακό επίπεδο, το άτομο θα μπορεί να οργανώνει καλύτερα τον χώρο στον οποίο εργάζεται, να προγραμματίζει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα καθήκοντά του, να συμβάλλει στη λήψη αποφάσεων, να υπάρχει σαφής και κατανοητή περιγραφή για τον ρόλο που έχει αναλάβει και να υπάρχει διαρκής επιμόρφωση, ώστε να μπορεί να αντεπεξέρχεται στις αλλαγές που απαιτεί η σύγχρονη κοινωνία. Τέλος, κρίνεται απαραίτητη η ύπαρξη κατάλληλων ανθρώπων (σύμβουλοι υποστήριξης) για τη συνεχή υποστήριξη των ατόμων σε περιπτώσεις που αντιμετωπίζουν προβλήματα και δυσκολίες (Marhalala, 2014).

#### 2.4.1 Αντιμετώπιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε ατομικό επίπεδο

Κάθε άτομο έχει τις δικές του ικανότητες και δεξιότητες για να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που προκαλούνται από το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Βασικός, όμως, στόχος για την αντιμετώπιση του φαινομένου είναι το άτομο να κατανοήσει την ύπαρξη του και τους λόγους που τον έχουν οδηγήσει στο σημείο αυτό. Στη συνέχεια, να μπορεί ο/η ίδιος/α να κατανοήσει ποιες είναι οι εργασίες που πρέπει να φέρει εις πέρας και τι μπορεί να διαχειριστεί. Με βάση τα παραπάνω, θα πρέπει να επιλέξει τη στρατηγική που θα είναι πιο αποτελεσματική στο δικό του προφίλ.

Ενώ παλιότερα για την αντιμετώπιση του φαινομένου λαμβάνονταν τα κατάλληλα μέτρα μετά την εμφάνισή του, πλέον γίνεται λόγος για σύγχρονες στρατηγικές που λειτουργούν προληπτικά, δηλαδή πριν γίνει εμφανές το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Skaalvik & Skaalvik, 2009).

Ο ρόλος της διοίκησης του σχολείου είναι σαφέστατα σημαντικός και κρίσιμος για την κατεύθυνση αυτήν. Αυτό συμβαίνει διότι, τα τελευταία χρόνια οι εργασίες και τα καθήκοντα είναι ολοένα και περισσότερα και ο χρόνος για ξεκούραση και αποφόρτιση ολοένα και λιγότερος. Αυτό έχει ως συνέπεια, τα άτομα να αισθάνονται μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση με μικρότερη επαγγελματική ικανοποίηση, το οποίο έχει ως αποτέλεσμα την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Skaalvik & Skaalvik, 2009).

Σύμφωνα με το Marhalala (2014), πρακτικές μείωσης εργασιακού άγχους είναι ο σωστός τρόπος οργάνωσης και κατανομής των καθηκόντων, η ενδυνάμωση και συμβουλευτική υποστήριξη όπως για παράδειγμα υποστήριξη για καλύτερη διαχείριση χρόνου αλλά και τεχνικές βελτίωσης της διδασκαλίας, η κατάλληλη προσοχή για τις ανάγκες των εκπαιδευτικών όπως και η εξέταση των συνθηκών εργασίας από διοικητικές δομές με βασικό στοιχείο τον διάλογο, την αμφίδρομη επικοινωνία και την συλλογική λήψη αποφάσεων για την καλύτερη αντιμετώπιση των προβλημάτων.

Ακόμη, ο ρόλος της οικογένειας και του κοινωνικού περιβάλλοντος είναι εξίσου σημαντικός με τον επαγγελματικό. Αυτό γιατί όσο πιο βοηθητικό και υποστηρικτικό είναι το περιβάλλον στο οποίο ζει το άτομο, τόσο πιο εύκολα μπορεί να διαχειριστεί το άγχος και γενικότερα στρεσογόνες καταστάσεις που προκαλούνται από το

φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Steinhardt et al., 2011). Και οι εκπαιδευτικοί βέβαια θα πρέπει να δίνουν χρόνο στον εαυτό τους να ξεκουράζονται, να ενημερώνονται για τις επιπτώσεις που προκαλεί το άγχος, να κάνουν καλό προγραμματισμό και να έχουν οργάνωση, να θέτουν εφικτούς στόχους και να μην έχουν παράλογες απαιτήσεις από τον εαυτό τους, να μιλούν για τα προβλήματα που τους απασχολούν, να προσέχουν τη διατροφή τους και να αθλούνται (Marhalala, 2014). Όλα τα παραπάνω, θα βοηθήσουν το άτομο να μπορέσει να αντεπεξέρχεται καλύτερα σε στρεσογόνες καταστάσεις που δημιουργούνται από το εργασιακό του περιβάλλον και γενικότερα να γίνει πιο αποδοτικό.

## **2.5 Η Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών**

Τα τελευταία χρόνια όλα και μεγαλύτερα είναι τα ποσοστά των εκπαιδευτικών που βιώνουν άγχος, στρες και συναισθηματική εξάντληση με συνέπεια την επαγγελματική εξουθένωση. Από έρευνες που έχουν γίνει, έχει αποδειχθεί ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι από τα πιο αγχώδη επαγγέλματα. Ακόμη, έρευνες έχουν δείξει πως πολλοί εκπαιδευτικοί συνταξιοδοτούνται νωρίτερα λόγω ψυχικών προβλημάτων (Αντωνίου & Νταλλά, 2010).

Πολλοί είναι οι εκπαιδευτικοί που θεωρούν πως το να διδάσκει είναι δύσκολο και πιεστικό. Κύριοι λόγοι που τους οδηγούν σε αυτό το συμπέρασμα είναι η μη ενεργή εμπλοκή των μαθητών και η έλλειψη κινήτρων για μάθηση, τα προβλήματα που δημιουργούνται καθημερινά και ζητούν επίλυση, η έλλειψη πειθαρχίας των παιδιών, η δυσκολία συνεννόησης μαζί τους και τέλος η έλλειψη εξοπλισμού που μπορεί να υπάρχει σε ένα σχολείο αλλά και η κακή υποδομή του. Η επαγγελματική εξουθένωση του εκπαιδευτικού συνήθως εκδηλώνεται με συχνές απουσίες από τη δουλειά, με σύγχυση αλλά και μείωση της απόδοσης τόσο του ίδιου του εκπαιδευτικού όσο και των μαθητών του (Νιέτος κ.α., 2018).

Παράγοντες που μπορούν να βοηθήσουν τους εκπαιδευτικούς στο φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι οι καλές σχέσεις με τους συναδέλφους τους και η δημιουργία ενός καλού και υγιούς περιβάλλοντος. Όταν ένας εκπαιδευτικός έχει



αρνητικά συναισθήματα και δείχνει δυσαρέσκεια προς το περιβάλλον, αυτό μπορεί να οφείλεται:

- Στις κακές σχέσεις με τους συναδέλφους αλλά και στις συγκρούσεις που μπορεί να υπάρξουν μεταξύ τους
- Στη διοίκηση η οποία δε δίνει την κατάλληλη προσοχή και υποστήριξη που μπορεί να αναζητά ένας εκπαιδευτικός
- Και τέλος, στη μη συμμετοχή του εκπαιδευτικού για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τον/την ίδιο/α, κάτι που οδηγεί στο φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης. (Brouwers & Tomic, 2000).

Επιπρόσθετα, έρευνες έχουν δείξει πως η αυτοαποτελεσματικότητα επηρεάζει αρνητικά και προκαλεί επιπτώσεις στη συναισθηματική εξάντληση και στη μη επίτευξη των στόχων με αποτέλεσμα την αποπροσωποποίηση των εκπαιδευτικών απέναντι στους/στις μαθητές/τριές τους (Brouwers & Tomic, 2000).

Σύμφωνα με τον Kyriacou (1987), η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών ορίζεται ως αρνητική συμπεριφορά όπως είναι η κατάθλιψη και αυτό έχει ως αποτέλεσμα να εμφανίζονται στο άτομο αρνητικές μεταβολές όπως η ταχυπαλμία λόγω των επαγγελματικών του απαιτήσεων. Οι εκπαιδευτικοί πολλές φορές πιέζονται, με αποτέλεσμα να ξεπερνούν τα προσωπικά τους όρια και να φτάνουν στο σημείο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πιο αναλυτικά, οι απαιτήσεις των εκπαιδευτικών όπως η συνεχής εργασία, οι μειωμένοι μισθοί, η μη συμμετοχή των μαθητών στην εκπαιδευτική διαδικασία, ο μεγάλος αριθμός παιδιών σε μια τάξη, οι απαιτητικοί γονείς, οι ελλείψεις στην υλικοτεχνική υποδομή και στον εξοπλισμό, οι απαιτήσεις από τη διοίκηση, οι μεγάλες αποστάσεις για να πηγαίνουν οι εκπαιδευτικοί στο σχολείο αλλά και η κριτική που ασκεί η κοινωνία για τους εκπαιδευτικούς και την εργασία τους είναι κάποιοι από τους λόγους που οδηγούν στην επαγγελματική εξουθένωση. Όλα τα παραπάνω, δημιουργούν στον εκπαιδευτικό άγχος και δυσαρέσκεια με αποτέλεσμα να νιώθει εξουθενωμένος από τη δουλειά του.

## 2.6 Έρευνες για την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών

Έρευνες σχετικά με το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν γίνει πολλές όσον αφορά το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και κατά πόσο τα τελευταία επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί.

Σύμφωνα με την έρευνα της Δανιηλίδου (2018), όπου πραγματοποιήθηκε σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης γενικής και ειδικής αγωγής έδειξε πως οι εκπαιδευτικοί έχουν χαμηλά επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Επιπλέον, σύμφωνα με μια φιλανδική έρευνα των Rasku & Kinnunen (2003), το 55% των εργαζομένων βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση με το 27% από αυτούς να είναι εκπαιδευτικοί. Επίσης, μια άλλη έρευνα που έγινε στην Ολλανδία, έδειξε πως το 60% των εκπαιδευτικών που παραιτήθηκαν από τη δουλειά τους είχαν βιώσει το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Papastylianou et al., 2009).

Σύμφωνα με μια άλλη έρευνα των Maslach & Jackson (1986), που είχε ως βασικό παράγοντα το φύλο, έδειξε πως οι άνδρες έχουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης σε σχέση με τις γυναίκες, διότι οι τελευταίες αντιμετωπίζουν φαινόμενα και καταστάσεις με περισσότερη ευαισθησία και φροντίδα. Συμπληρωματικά των παραπάνω, η έρευνα των Grennglass και Burke (2003) κατέληξε στο ίδιο συμπέρασμα με την έρευνα των Maslach & Jackson (1986) δηλαδή ότι οι άνδρες έχουν μεγαλύτερο επίπεδο αποπροσωποποίησης από τις γυναίκες. Τελειώνοντας, οι πιο πρόσφατες έρευνες που έχουν γίνει και έχουν ως βασικό στοιχείο το φύλο έδειξαν ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες αντιμετωπίζουν τον ίδιο κίνδυνο να υποστούν επαγγελματική εξουθένωση.

Όσον αφορά τον παράγοντα της ηλικίας, ευρήματα έχουν δείξει ότι όσο πιο νέος είναι ένας εκπαιδευτικός, τόσο υψηλότερα επίπεδα άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης αντιμετωπίζει από έναν εκπαιδευτικό σε μεγαλύτερη ηλικία. Αυτό διότι, ένας νέος εκπαιδευτικός δίνει όση περισσότερη ενέργεια μπορεί για να επιτύχει τους στόχους του με αποτέλεσμα τα πιέζεται και να έχει συνεχώς απαιτήσεις από τον εαυτό του (Antonioni et al., 2006).

Με βάση των όσων προηγήθηκαν, στα πλαίσια της βιβλιογραφικής ανασκόπησης και των ερευνών που παρατέθηκαν, παρατηρούμε ότι η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί μια από τις σημαντικότερες έννοιες που απασχολεί την εκπαιδευτική κοινότητα.

Στο επόμενο κεφάλαιο, όλα τα παραπάνω, θα αποτελέσουν ερευνητικά ερωτήματα και στην παρούσα έρευνα, δηλαδή κατά πόσο ένας εκπαιδευτικός είναι ψυχικά ανθεκτικός σε δυσκολίες που του προκύπτουν αλλά και σε ποιον βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης βρίσκεται. Τέλος, θα ερευνηθεί κατά πόσο τα δημογραφικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν τις δύο προηγούμενες έννοιες.

## **Β' Μέρος: Ερευνητικό Πλαίσιο**

### **ΤΡΙΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ**

#### **ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

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

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφική αναφορά που προηγήθηκε, η αποτελεσματική διοίκηση και η εύρυθμη λειτουργία μιας σχολικής μονάδας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ψυχική ανθεκτικότητα και την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

Στόχος της έρευνας είναι να μελετήσει με ερευνητικό τρόπο τη Ψυχική Ανθεκτικότητα αλλά και την Επαγγελματική Εξουθένωση εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, καθώς επίσης και τη συσχέτιση μεταξύ τους.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν είναι τα παρακάτω:

- Ποιο είναι το επίπεδο της ψυχικής ανθεκτικότητας των εκπαιδευτικών;
- Ποιο είναι το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών;
- Υπάρχει σχέση των δημογραφικών στοιχείων των εκπαιδευτικών με το επίπεδο της ψυχικής τους ανθεκτικότητας;
- Υπάρχει σχέση των δημογραφικών στοιχείων των εκπαιδευτικών με το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης;
- Πώς επηρεάζει η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών την ψυχική τους ανθεκτικότητα;

##### **3.2 Μέθοδος**

Συμμετέχοντες

Στην έρευνα συμμετείχαν διακόσιοι τρεις (203) εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Από αυτούς οι 176 (86,7%) ήταν γυναίκες και οι 27 (13,3 %) άνδρες

όπως φαίνεται και στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 1). Μπορούμε εύκολα να συμπεράνουμε ότι οι γυναίκες υπερτερούν κατά ένα πολύ μεγάλο ποσοστό στη συγκεκριμένη έρευνα.

**Πίνακας 1: Φύλο**

<b>Φύλο</b>	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστά</b>
Άντρας	27	13,3%
Γυναίκα	176	86,7%
Σύνολο	203	100,0%

Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα άνηκαν στην ηλικιακή κλίμακα >51 με αριθμό 90 (44,4%) ενώ λιγότερες απαντήσεις είχαμε στην κατηγορία <30 όπου ήταν 26 (12,8%).

**Πίνακας 2: Ηλικία**

<b>Ηλικία</b>	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστά</b>
22-30	26	12,8%
31-40	45	22,2%
41-50	42	20,7%
51-60	86	42,4%
>60	4	2,0%
Σύνολο	203	100,0%

Στον επόμενο πίνακα (Πίνακα 3), αποτυπώνεται η επιστημονική συγκρότηση των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών της έρευνας, με τους εκατό (49,3%) εκπαιδευτικούς να διαθέτουν επιπλέον σπουδές (μεταπτυχιακό, διδακτορικό, άλλο), πέραν του βασικού τους πτυχίου, που είναι απαραίτητο προσόν για το διορισμό τους ως εκπαιδευτικοί.

**Πίνακας 3: Επιστημονική Συγκρότηση**

<b>Σπουδές</b>	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστά</b>
Τμήμα ΤΕΙ	4	2,0%
Τμήμα ΑΕΙ	99	48,8%
Μεταπτυχιακό	92	45,3%
Διδακτορικό	5	2,5%
Άλλο	3	1,5%

Η συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα κατανέμεται σε όλες τις κατηγορίες της διδακτικής εμπειρίας, όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4). Οι εκατόν δεκαεννέα (58,6%) από τους διακόσους τρεις (203) εκπαιδευτικούς, έχουν μεγάλη εμπειρία στα σχολεία, δηλαδή, από δεκαέξι (16) χρόνια και πάνω, ενώ οι υπόλοιποι ογδόντα τέσσερις (41,3 %) έως και δεκαπέντε χρόνια (15).

**Πίνακας 4:** Συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία (σε χρόνια)

Συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία	Συχνότητα	Ποσοστά
1-5	48	23,6%
6-10	13	6,4%
11-15	23	11,3%
16-20	27	13,3%
21-25	40	19,7%
>25	52	25,6%
Σύνολο	203	100,0%

### 3.3 Ερευνητικά εργαλεία

Για τη διεξαγωγή της συγκεκριμένης έρευνας και τη συλλογή των ερευνητικών δεδομένων, χρησιμοποιήθηκε ένα ανώνυμο ερωτηματολόγιο (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ), το οποίο σε μορφή Googleform στάλθηκε σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Στη συνέχεια, η ανάλυση των δεδομένων και η στατιστική τους επεξεργασία έγινε μέσω του λογισμικού του PSPP.

Για τη μέτρηση της Ψυχικής Ανθεκτικότητας αξιοποιήθηκε η κλίμακα των «Teacher Resilience Scale» των Mansfield & Wosnitsa (2015), το οποίο έχει μεταφραστεί από Daniilidou και Platsidou (2018) και αποτελείται από 26 ερωτήσεις κλειστού τύπου. Η κλίμακα έχει πεντάβαθμη διαβάθμιση Likert όπου το 1 αντιστοιχεί στο «Καθόλου Αληθές», το 2 στο «Σπανίως Αληθές», το 3 στο «Μερικές φορές Αληθές», το 4 στο «Συχνά Αληθές» και το 5 που αντιστοιχεί στο «Σχεδόν πάντα αληθές». Επιπλέον, το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε 4 διαστάσεις οι οποίες είναι: α) Προσωπικές ικανότητες και επιμονή όπου ανήκουν οι προτάσεις 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, β) Πνευματικές επιδράσεις όπου ανήκουν οι 2, 3, 10, γ) Οικογενειακή συνοχή

όπου ανήκουν οι 17, 18, 19, 20, 21, 22 και δ) Κοινωνικές δεξιότητες και υποστήριξη από ομότιμους όπου ανήκουν οι προτάσεις 13, 14, 15, 23, 24, 25, 26.

Για τη μέτρηση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών αξιοποιήθηκε το εργαλείο των Maslach, Jackson & Schwab (1996), το οποίο έχει μεταφραστεί από Kokkinos (2002) και αποτελείται από 22 ερωτήσεις κλειστού τύπου. Η κλίμακα έχει επτάβαθμη διαβάθμιση Likert όπου το 0 αντιστοιχεί στο «Ποτέ», το 1 στο «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», το 2 στο «Μία φορά το μήνα ή λιγότερο», το 3 στο «Μερικές φορές το μήνα», το 4 στο «Μία φορά την εβδομάδα», το 5 στο «Μερικές φορές την εβδομάδα» και το 6 που αντιστοιχεί στο «Κάθε Μέρα». Τέλος, το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε 3 διαστάσεις οι οποίες είναι: α) Συναισθηματική Εξάντληση όπου ανήκουν οι προτάσεις 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20, β) Αποπροσωποποίηση όπου ανήκουν οι προτάσεις 5, 10, 11, 15, 22 και γ) Προσωπική Επίτευξη όπου ανήκουν οι 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. Να σημειωθεί πως πραγματοποιήθηκε αντιστροφή των ερωτήσεων 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (οι οποίες έχουν θετική διατύπωση) προκειμένου όλες να μετρούν την επαγγελματική εξουθένωση προς την ίδια κατεύθυνση (δηλ. αρνητική).

Όσον αφορά τον έλεγχο της αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας των μεταβλητών ψυχικής ανθεκτικότητας, επαγγελματικής εξουθένωσης και των υποκλίμακων τους χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης  $\alpha$  του Cronbach (Πίνακας 5). Πιο συγκεκριμένα, για την κλίμακα ψυχικής ανθεκτικότητας, ο δείκτης ήταν 0.87 και για τις υποκλίμακες: α) προσωπικές ικανότητες και επιμονή 0.84, β) πνευματικές επιδράσεις 0.56, γ) οικογενειακή συνοχή 0.92 και δ) κοινωνικές δεξιότητες και υποστήριξη από ομότιμους 0.85. Σχετικά με την κλίμακα επαγγελματική εξουθένωση, ο δείκτης  $\alpha$  του Cronbach έδειξε 0.87 και για τις υποκλίμακες: α) συναισθηματική εξάντληση 0.93, β) αποπροσωποποίηση 0.47 και γ) προσωπική επίτευξη 0.80 όπως φαίνονται και στον παρακάτω πίνακα. Να σημειωθεί ότι όταν ο δείκτης είναι πάνω από 0.7 τότε στις απαντήσεις υπάρχει υψηλή συνοχή (Μάρκος, 2012). Στη συγκεκριμένη περίπτωση, οι κλίμακες ψυχική ανθεκτικότητα και επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζουν ικανοποιητικό δείκτη, ενώ οι υποκλίμακες τους όχι, μιας και δεν έχουν όλες πάνω από 0,7. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι η υποκλίμακα πνευματικές επιδράσεις όπου έχει δείκτη 0,56 που σχετίζεται με τη Μοίρα και τον Θεό, δεν επιδρά στον τρόπο σκέψης και συμπεριφοράς όλων των εκπαιδευτικών, σε καταστάσεις που αντιμετωπίζουν στο σχολείο και γενικότερα στη ζωή τους. Το ίδιο μπορεί να συμβαίνει και με την υποκλίμακα αποπροσωποποίηση, δηλαδή ότι μερικά άτομα

μπορεί να απομακρύνονται από άλλους ενώ κάποια άλλα όχι. Σύμφωνα με την Platsidou & Daniilidou (2016, όπ. αναφ. στο Δανηλίδου, 2018) ο δείκτης της αποπροσωποποίησης κυμαίνεται από 0,53 έως 0,63. Στη συγκεκριμένη έρευνα, ο δείκτης ήταν πιο χαμηλός και αυτό οφείλεται στην προσωπικότητα του καθενός και το πώς αντιμετωπίζει διάφορες καταστάσεις στη ζωή του.

**Πίνακας 5:** Cronbach's Alpha κλιμάκων και υποκλιμάκων

	<b>Cronbach's Alpha</b>
<b>Ψυχική ανθεκτικότητα</b>	0,87
Προσωπικές ικανότητες και επιμονή	0,84
Πνευματικές επιδράσεις	0,56
Οικογενειακή συνοχή	0,92
Κοινωνικές δεξιότητες και υποστήριξη από ομότιμους	0,85
<b>Επαγγελματική εξουθένωση</b>	0,87
Συναισθηματική Εξάντληση	0,93
Αποπροσωποποίηση	0,47
Προσωπική επίτευξη	0,80

### **3.4 Διαδικασία της έρευνας**

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το διάστημα Μαρτίου – Ιουνίου 2023. Πιο συγκεκριμένα, μετά τη διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων, επιλέχθηκαν τα ερευνητικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν και προέκυψε η δημιουργία του ερωτηματολογίου, προσθέτοντας και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Στην αρχή του ερωτηματολογίου προστέθηκαν οι βασικές πληροφορίες της έρευνας καθώς



επίσης, πριν από κάθε ενότητα συμπεριλήφθησαν οι οδηγίες για την συμπλήρωση του.

Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε σε ηλεκτρονική μορφή μέσω googleforms σε περίπου 3500 σχολεία Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης σε όλη την Ελλάδα. Από τα 3500 σχολεία, συλλέχθηκαν 203 απαντήσεις οι οποίες αποτελούν και το δείγμα της έρευνας. Οι απαντήσεις των ερωτηματολογίων ήταν ανώνυμες. Μετά τη συλλογή των απαντήσεων έγινε ανάλυση με το στατιστικό πρόγραμμα PSPP.

## ΤΕΤΑΡΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

### ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Στην συγκεκριμένη ενότητα του ερευνητικού πλαισίου, θα παρουσιαστούν οι απαντήσεις που έδωσαν οι εκπαιδευτικοί στα δύο ερευνητικά εργαλεία. Ακόμη, θα παρουσιαστούν οι μέσοι όροι των κλιμάκων και των υποκλιμάκων καθώς και τα αποτελέσματα, μέσω της επαγωγικής στατιστικής, σχετικά με την επίδραση ή μη των προσωπικών χαρακτηριστικών (φύλο, ηλικία, συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία) των εκπαιδευτικών, όσον αφορά την ψυχική ανθεκτικότητα και την επαγγελματική τους εξουθένωση. Τέλος, θα παρουσιαστεί η συσχέτιση ή μη ανάμεσα στις δύο έννοιες (ψυχική ανθεκτικότητα – επαγγελματική εξουθένωση).

#### 4.1 Περιγραφική παρουσίαση των ερωτήσεων προσωπικών ικανοτήτων της 1<sup>ης</sup> υποκλίμακας (Ψυχική Ανθεκτικότητα)

Στην ενότητα αυτή θα γίνει περιγραφική στατιστική για όλες τις ερωτήσεις που αφορούν την 1<sup>η</sup> υποκλίμακα της ψυχικής ανθεκτικότητας. Οι ερωτήσεις που ανήκουν στην υποκλίμακα (Προσωπικές ικανότητες) είναι 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12.

**Πίνακας 6:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Είμαι ικανός/ή να προσαρμόζομαι όταν συμβαίνουν αλλαγές.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	0	0%
Σπανίως αληθές	1	,5%
Μερικές φορές αληθές	32	15,8%
Συχνά αληθές	105	51,7%
Σχεδόν πάντα αληθές	65	32,0%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 0 εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» (0%), στην ερώτηση ότι είναι ικανοί να προσαρμόζονται στις αλλαγές, 1 απάντησε «Σπανίως αληθές» (0,5%), 32 απάντησαν «Μερικές φορές αληθές» (15,8%), 105 απάντησαν «Συχνά αληθές» (51,7%) και 65 (32%) απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά στο ότι είναι ικανοί να προσαρμόζονται όταν συμβαίνουν αλλαγές με ποσοστό 83,7% (170 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 7:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Υπό καθεστώς πίεσης, παραμένω συγκεντρωμένος/η και σκέφτομαι καθαρά..»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	8	3,9%
Σπανίως αληθές	16	7,9%
Μερικές φορές αληθές	57	28,1%
Συχνά αληθές	97	47,8%
Σχεδόν πάντα αληθές	25	12,3%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 8 εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» (3,9%) στην ερώτηση ότι μπορούν να παραμένουν συγκεντρωμένοι κι να σκέφτονται καθαρά, υπό καθεστώς πίεσης, 16 απάντησαν «Σπανίως αληθές» (7,9%), 57 απάντησαν «Μερικές φορές αληθές» (28,1%), 97 απάντησαν «Συχνά αληθές» (47,8%) και 25 απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές» (12,3%). Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά στο ότι υπό καθεστώς πίεσης παραμένουν συγκεντρωμένοι και σκέφτονται καθαρά με ποσοστό 60,1% (122 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 8:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Προτιμώ να αναλαμβάνω την ευθύνη στη λύση προβλημάτων παρά να αφήνω άλλους να λαμβάνουν όλες τις αποφάσεις.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	1	,5%
Σπανίως αληθές	6	3,0%
Μερικές φορές αληθές	38	18,7%
Συχνά αληθές	85	41,9%
Σχεδόν πάντα αληθές	73	36,0%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 1 εκπαιδευτικός απάντησε «Καθόλου αληθές» (0,5%) για το αν προτιμά να αναλαμβάνει την ευθύνη στην λύση προβλημάτων παρά να αφήνει άλλους, 6 απάντησαν «Σπανίως αληθές» (3%), 38 απάντησαν «Μερικές φορές αληθές» (18,7%), 85 απάντησαν «Συχνά αληθές» (41,9%) και 73 απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές» (36%). Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά στο ότι προτιμούν να αναλαμβάνουν την ευθύνη στην λύση προβλημάτων παρά να αφήνουν άλλους με ποσοστό 77,9% (158 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 9:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Δεν απογοητεύομαι εύκολα από την αποτυχία.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	6	3,0%
Σπανίως αληθές	29	14,3%
Μερικές φορές αληθές	81	39,9%
Συχνά αληθές	65	32,0%
Σχεδόν πάντα αληθές	22	10,8%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 6 εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» (3%) ότι δεν απογοητεύονται εύκολα, 29 απάντησαν «Σπανίως αληθές» (14,3%), 81 απάντησαν «Μερικές φορές αληθές» (39,9%), 65 απάντησαν «Συχνά αληθές» (32%) και 22 απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές» (10,8%). Δηλαδή, το 42,8%

(87 εκπαιδευτικοί) απάντησε θετικά, το 17,3% (35 εκπαιδευτικοί) απάντησε αρνητικά και το 39,9% (81 εκπαιδευτικοί) απάντησε ότι μερικές φορές απογοητεύονται από την αποτυχία και άλλες όχι.

**Πίνακας 10:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Θεωρώ τον εαυτό μου ως δυνατό άτομο όταν αντιμετωπίζω τις προκλήσεις και τις δυσκολίες της ζωής.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	0	0%
Σπανίως αληθές	12	5,9%
Μερικές φορές αληθές	46	22,7%
Συχνά αληθές	99	48,8%
Σχεδόν πάντα αληθές	46	22,7%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 0 (0%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» στο αν θεωρούν τον εαυτό τους ως δυνατό άτομο όταν αντιμετωπίζουν προκλήσεις και δυσκολίες της ζωής, 12 (5,9%) απάντησαν «Σπανίως αληθές», 46 (22,7%) απάντησαν «Μερικές φορές αληθές», 99 (48,8%) απάντησαν «Συχνά αληθές» και οι 46 (22,7%) απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά στο ότι θεωρούν τον εαυτό τους ως δυνατό άτομο όταν αντιμετωπίζουν προκλήσεις και δυσκολίες της ζωής με ποσοστό 71,5% (145 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 11:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Μπορώ να λαμβάνω μη δημοφιλείς ή δύσκολες αποφάσεις που επηρεάζουν άλλα άτομα, αν είναι απαραίτητο.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	12	5,9%
Σπανίως αληθές	27	13,3%

Μερικές φορές αληθές	72	35,5%
Συχνά αληθές	70	34,5%
Σχεδόν πάντα αληθές	22	10,8%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 12 (5,9%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» στο ότι μπορούν να λαμβάνουν μη δημοφιλής ή δύσκολες αποφάσεις που επηρεάζουν αλλά άτομα, 27 (13,3%) απάντησαν «Σπανίως αληθές», 72 (35,5%) απάντησαν «Μερικές φορές αληθές», 70 (34,5%) απάντησαν «Συχνά αληθές» και οι 22 (10,8%) απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, το 45,3% (92 εκπαιδευτικοί) απάντησε θετικά, το 19,2% (39 εκπαιδευτικοί) απάντησαν αρνητικά και το 35,5% (72 εκπαιδευτικοί) απάντησε ότι ορισμένες φορές λαμβάνουν μη δημοφιλείς ή δύσκολες αποφάσεις που επηρεάζουν άλλα άτομα.

**Πίνακας 12:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Είμαι σε θέση να χειρίζομαι δυσάρεστα ή επίπονα συναισθήματα όπως λύπη, φόβο ή θυμό.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	3	1,5%
Σπανίως αληθές	16	7,9%
Μερικές φορές αληθές	60	29,6%
Συχνά αληθές	94	46,3%
Σχεδόν πάντα αληθές	30	14,8%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 3 (1,5%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» στο να διαχειρίζονται δυσάρεστα ή επίπονα συναισθήματα όπως λύπη, φόβο ή θυμό, 16 (7,9%) απάντησαν «Σπανίως αληθές», 60 (29,6%) απάντησαν «Μερικές φορές αληθές», 94 (46,3%) απάντησαν «Συχνά αληθές» και οι 30 (14,8%) απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί

απάντησαν θετικά στο ότι διαχειρίζονται δυσάρεστα ή επίμονα συναισθήματα όπως λύπη, φόβο ή θυμό με ποσοστό 61,1% (124 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 13:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Μου αρέσουν οι προκλήσεις.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	11	5,4%
Σπανίως αληθές	29	14,3%
Μερικές φορές αληθές	75	36,9%
Συχνά αληθές	68	33,5%
Σχεδόν πάντα αληθές	20	9,9%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 11 (5,4%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» στο ότι τους αρέσουν οι προκλήσεις, 29 (14,3%) απάντησαν «Σπανίως αληθές», 75 (36,9%) απάντησαν «Μερικές φορές αληθές», 68 (33,5%) απάντησαν «Συχνά αληθές» και οι 20 (9,9%) απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, το 43,4% (88 εκπαιδευτικοί) απάντησε θετικά, το 19,7% (40 εκπαιδευτικοί) απάντησε αρνητικά και το 36,9% (75 εκπαιδευτικοί) απάντησε ότι ορισμένες φορές τους αρέσουν οι προκλήσεις.

**Πίνακας 14:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Προσπαθώ να πετυχαίνω τους στόχους μου, όσα εμπόδια και να αντιμετωπίζω.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	0	0%
Σπανίως αληθές	1	,5%
Μερικές φορές αληθές	37	18,2%
Συχνά αληθές	103	50,7%
Σχεδόν πάντα αληθές	62	30,5%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 0 (0, %) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» στο να προσπαθούν να πετυχαίνουν τους στόχους τους όσα εμπόδια και αν αντιμετωπίζουν, 1 (0,5%) απάντησε «Σπανίως αληθές», 37 (18,2%) απάντησαν «Μερικές φορές αληθές», 103 (50,7%) απάντησαν «Συχνά αληθές» και οι 62 (30,5%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά στο ότι προσπαθούν να πετυχαίνουν τους στόχους τους όσα εμπόδια και αν αντιμετωπίζουν με ποσοστό 81,2% (165 εκπαιδευτικοί).

#### 4.2 Περιγραφική στατιστική των ερωτήσεων πνευματικές επιδράσεις της 2<sup>ης</sup> υποκλίμακας (Ψυχική Ανθεκτικότητα)

Σε αυτή την ενότητα θα γίνει περιγραφική στατιστική για όλες τις ερωτήσεις που αφορούν την 2<sup>η</sup> υποκλίμακα της ψυχικής ανθεκτικότητας. Οι ερωτήσεις που ανήκουν στην υποκλίμακα (Πνευματικές επιδράσεις) είναι οι 2, 3, 10.

**Πίνακας 15:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Όταν δε διαφαίνονται καθαρές λύσεις στα προβλήματά μου, η Μοίρα ή ο Θεός μπορεί να βοηθήσουν.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	76	37,4%
Σπανίως αληθές	56	27,6%
Μερικές φορές αληθές	36	17,7%
Συχνά αληθές	24	11,8%
Σχεδόν πάντα αληθές	11	5,4%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 76 (37,4%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» στην ερώτηση όταν δεν διαφαίνονται καθαρές λύσεις στα



προβλήματα τους, η Μοίρα ή ο Θεός μπορεί να τους βοηθήσει, 56 (27,6%) απάντησαν «Σπανίως αληθές», 36 (17,7%) απάντησαν «Μερικές φορές αληθές», 24 (11,8%) απάντησαν «Συχνά αληθές», και 11 (5,4%) απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, οι περισσότεροι απάντησαν αρνητικά στο ότι όταν δεν διαφαίνονται καθαρές λύσεις στα προβλήματα τους, η Μοίρα ή ο Θεός μπορεί να τους βοηθήσει, με ποσοστό 65% (132 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 16:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Είτε καλώς, είτε κακώς, πιστεύω ότι τα περισσότερα πράγματα έχουν λόγο που συμβαίνουν.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	14	6,9%
Σπανίως αληθές	27	13,3%
Μερικές φορές αληθές	68	33,5%
Συχνά αληθές	66	32,5%
Σχεδόν πάντα αληθές	28	13,8%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 14 (6,9%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» στο ότι καλώς ή κακώς τα περισσότερα πράγματα έχουν λόγο που συμβαίνουν, 27 (13,3%) απάντησαν «Σπανίως αληθές», 68 (33,5%) απάντησαν «Μερικές φορές αληθές», 66 (32,5%) απάντησαν «Συχνά αληθές», και 28 (13,8%) απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, το 46,3% (94 εκπαιδευτικοί) απάντησε θετικά, το 20,2% (41 εκπαιδευτικοί) απάντησε αρνητικά και το 33,5% (68 εκπαιδευτικοί) απάντησε ότι ορισμένες φορές μπορεί τα περισσότερα πράγματα να έχουν λόγο που συμβαίνουν.

**Πίνακας 17:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Όταν αντιμετωπίζεις τα προβλήματα της ζωής κάποιες φορές πρέπει να ενεργείς διαισθητικά χωρίς να ξέρεις γιατί.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	4	2,0%
Σπανίως αληθές	27	13,3%
Μερικές φορές αληθές	86	42,4%
Συχνά αληθές	69	34,0%
Σχεδόν πάντα αληθές	17	8,4%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 4 (2%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» στην ερώτηση ότι όταν αντιμετωπίζεις τα προβλήματα της ζωής κάποιες φορές πρέπει να ενεργείς διαισθητικά χωρίς να ξέρεις γιατί, 27 (13,35%) απάντησαν «Σπανίως αληθές», 86 (42,4%) απάντησαν «Μερικές φορές αληθές», 69 (34%) απάντησαν «Συχνά αληθές» και 17 (8,4%) απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, το 42,4% (86 εκπαιδευτικοί) απάντησε θετικά, το 15,3% (31 εκπαιδευτικοί) απάντησε αρνητικά και το 42,4% (86 εκπαιδευτικοί) απάντησε ότι ορισμένες φορές θα πρέπει να ενεργείς διαισθητικά όταν αντιμετωπίζεις τα προβλήματα της ζωής.

### 4.3 Περιγραφική στατιστική των ερωτήσεων οικογενειακή συνοχή της 3<sup>ης</sup> υποκλίμακας (Ψυχική Ανθεκτικότητα)

Στην ενότητα αυτή θα γίνει περιγραφική στατιστική για όλες τις ερωτήσεις που αφορούν την 3<sup>η</sup> υποκλίμακα της ψυχικής ανθεκτικότητας. Οι ερωτήσεις που ανήκουν στην υποκλίμακα (Οικογενειακή συνοχή) είναι 17, 18, 19, 20, 21, 22.

**Πίνακας 18:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Η αντίληψη της οικογένειάς μου για το τι είναι σημαντικό στη ζωή είναι παρόμοια με τη δική μου.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
---------------	-----------	---------

Καθόλου αληθές	7	3,4%
Σπανίως αληθές	11	5,4%
Μερικές φορές αληθές	64	31,5%
Συχνά αληθές	76	37,4%
Σχεδόν πάντα αληθές	45	22,2%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 7 (3,4%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» σχετικά με την αντίληψη της οικογένειας τους για το τι είναι σημαντικό στη ζωή και αν αυτή είναι παρόμοια με τη δικιά τους, 11 (5,45%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Σπανίως αληθές», 64 (31,5%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Μερικές φορές αληθές», 76 (37,4%) απάντησαν «Συχνά αληθές» και 45 (22,2%) απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, το 59,6% (121 εκπαιδευτικοί) απάντησε θετικά, το 8,8% (18 εκπαιδευτικοί) απάντησε αρνητικά και το 31,5% (64 εκπαιδευτικοί) απάντησε ότι ορισμένες φορές η αντίληψη της οικογένειας τους για το τι είναι σημαντικό στη ζωή και αν αυτή είναι παρόμοια με τη δικιά τους.

**Πίνακας 19:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι πολύ χαρούμενος/η με την οικογένεια μου.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	2	1,0%
Σπανίως αληθές	9	4,4%
Μερικές φορές αληθές	22	10,8%
Συχνά αληθές	71	35,0%
Σχεδόν πάντα αληθές	99	48,8%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 2 (1%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» στο αν αισθάνονται χαρούμενοι με την οικογένεια τους, 9 (4,4%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Σπανίως αληθές», 22 (10,8%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Μερικές φορές αληθές», 71 (35%) απάντησαν «Συχνά αληθές» και 99 (48,8%)

απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, οι περισσότεροι απάντησαν θετικά στο αν αισθάνονται χαρούμενοι με την οικογένεια τους με ποσοστό 83,8% (170 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 20:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Η οικογένειά μου χαρακτηρίζεται από υγιή συνοχή.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	5	2,5%
Σπανίως αληθές	8	3,9%
Μερικές φορές αληθές	32	15,8%
Συχνά αληθές	67	33,0%
Σχεδόν πάντα αληθές	91	44,8%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 5 (2,5%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» στην ερώτηση στο αν η οικογένεια τους χαρακτηρίζεται από υγιή συνοχή, 8 (3,9%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Σπανίως αληθές», 32 (15,8%) απάντησαν «Μερικές φορές αληθές», 67 (33%) απάντησαν «Συχνά αληθές» και 91 (44,8%) απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά στο ότι η οικογένεια τους χαρακτηρίζεται από υγιή συνοχή με ποσοστό 77,8% (158 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 21:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Σε δύσκολες περιόδους η οικογένειά μου διατηρεί μια θετική προοπτική για το μέλλον.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	5	2,5%
Σπανίως αληθές	7	3,4%
Μερικές φορές αληθές	40	19,7%
Συχνά αληθές	84	41,4%

Σχεδόν πάντα αληθές	67	33,0%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του προκύπτει ότι 5 (2,5%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» ότι σε δύσκολες περιόδους η οικογένεια τους διατηρεί μια θετική προοπτική για το μέλλον, 7 (3,4%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Σπανίως αληθές», 40 (19,7%) απάντησαν «Μερικές φορές αληθές», 84 (41,4%) απάντησαν «Συχνά αληθές» και 67 (33%) απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά στο ότι σε δύσκολες περιόδους η οικογένεια τους διατηρεί μια θετική προοπτική για το μέλλον με ποσοστό 74,4% (151 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 22:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Όταν αντιμετωπίζει άλλους ανθρώπους, η οικογένειά μου λειτουργεί για τα μέλη της με πίστη/αφοσίωση ο ένας προς τον άλλον.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	4	2,0%
Σπανίως αληθές	10	4,9%
Μερικές φορές αληθές	25	12,3%
Συχνά αληθές	72	35,5%
Σχεδόν πάντα αληθές	92	45,3%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 4 (2%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» στο ότι η οικογένεια τους λειτουργεί με πίστη/αφοσίωση ο ένας προς τον άλλον όταν αντιμετωπίζει άλλους ανθρώπους, 10 (4,9%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Σπανίως αληθές», 25 (12,3%) απάντησαν «Μερικές φορές αληθές», 72 (35,5%) απάντησαν «Συχνά αληθές» και 92 (45,3%) απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, οι περισσότεροι απάντησαν θετικά στο ότι η οικογένεια τους λειτουργεί με πίστη/αφοσίωση ο ένας προς τον άλλον όταν αντιμετωπίζει άλλους ανθρώπους με ποσοστό 80,8% (164 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 23:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Στην οικογένειά μου μας αρέσει να κάνουμε πράγματα μαζί.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	3	1,5%
Σπανίως αληθές	11	5,4%
Μερικές φορές αληθές	41	20,2%
Συχνά αληθές	80	39,4%
Σχεδόν πάντα αληθές	68	33,5%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 3 (1,5%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» στο αν αρέσει να κάνουν πράγματα μαζί με την οικογένεια τους, 11 (5,4%) απάντησαν «Σπανίως αληθές», 41 (20,2%) απάντησαν «Μερικές φορές αληθές», 80 (39,4%) απάντησαν «Συχνά αληθές» και 68 (33,5%) απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά στο αν αρέσει να κάνουν πράγματα μαζί με την οικογένεια τους με ποσοστό 72,9% (148 εκπαιδευτικοί).

#### **4.4 Περιγραφική στατιστική των ερωτήσεων Κοινωνικές δεξιότητες και υποστήριξη από ομότιμους της 4<sup>ης</sup> υποκλίμακας (Ψυχική Ανθεκτικότητα)**

Στην ενότητα αυτή θα γίνει περιγραφική στατιστική για όλες τις ερωτήσεις που αφορούν την 4<sup>η</sup> υποκλίμακα της ψυχικής ανθεκτικότητας. Οι ερωτήσεις που ανήκουν στην υποκλίμακα (Κοινωνικές δεξιότητες και υποστήριξη από ομότιμους είναι 13, 14, 15, 23, 24, 25, 26.

**Πίνακας 24:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Στον επαγγελματικό μου χώρο απολαμβάνω να είμαι μαζί με άλλους ανθρώπους.»

<b>Ετικέτα τιμής</b>	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστά</b>
Καθόλου αληθές	1	,5%
Σπανίως αληθές	4	2,0%
Μερικές φορές αληθές	29	14,3%
Συχνά αληθές	74	36,5%
Σχεδόν πάντα αληθές	95	46,8%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 1 (0,5%) εκπαιδευτικός απάντησε «Καθόλου αληθές» στην ερώτηση όταν είναι με άλλους ανθρώπους στον επαγγελματικό του χώρο το απολαμβάνει, 4 (2%) απάντησαν «Σπανίως αληθές», 29 (14,3%) απάντησαν «Μερικές φορές αληθές», 74 (36,5%) απάντησαν «Συχνά αληθές» και 95 (46,8%) απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά στο ότι όταν είναι με άλλους ανθρώπους στον επαγγελματικό τους χώρο το απολαμβάνουν με ποσοστό 83,3% (169 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 25:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Οι νέες φιλίες στον επαγγελματικό μου χώρο είναι κάτι που κάνω εύκολα.»

<b>Ετικέτα τιμής</b>	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστά</b>
Καθόλου αληθές	2	1,0%
Σπανίως αληθές	16	7,9%
Μερικές φορές αληθές	56	27,6%
Συχνά αληθές	77	37,9%
Σχεδόν πάντα αληθές	52	25,6%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 2 (1%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» στην ερώτηση ότι στον επαγγελματικό τους χώρο κάνουν εύκολα φιλίες, 16 (7,9%) απάντησαν «Σπανίως αληθές», 56 (27,6%) απάντησαν «Μερικές φορές αληθές», 77 (37,9%) απάντησαν «Συχνά αληθές» και 52 (25,6%) απάντησαν

«Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά στο ότι στον επαγγελματικό τους χώρο κάνουν εύκολα φιλίες με ποσοστό 63,5% (129 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 26:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Το να γνωρίζω καινούριους ανθρώπους στο χώρο εργασίας μου είναι κάτι στο οποίο είμαι καλός/ή.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	1	,5%
Σπανίως αληθές	10	4,9%
Μερικές φορές αληθές	43	21,2%
Συχνά αληθές	90	44,3%
Σχεδόν πάντα αληθές	59	29,1%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 1 (0,5%) εκπαιδευτικός απάντησε «Καθόλου αληθές» στην ερώτηση το να γνωρίζει καινούριους ανθρώπους στο χώρο εργασίας του είναι κάτι που κάνει εύκολα, 10 (4,9%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Σπανίως αληθές», 43 (21,2%) απάντησαν «Μερικές φορές αληθές», 90 (44,3%) απάντησαν «Συχνά αληθές» και 59 (29,1%) απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά στο ότι να γνωρίζουν καινούριους ανθρώπους στο χώρο εργασίας τους είναι κάτι που κάνουν εύκολα με ποσοστό 73,4% (149 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 27:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Μέσα στο εργασιακό μου περιβάλλον μπορώ να συζητήσω προσωπικά θέματα με τους συναδέλφους μου.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	11	5,4%
Σπανίως αληθές	44	21,7%



Μερικές φορές αληθές	72	35,5%
Συχνά αληθές	59	29,1%
Σχεδόν πάντα αληθές	17	8,4%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 11 (5,4%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» στην ερώτηση ότι μέσα στον εργασιακό τους χώρο μπορούν να συζητούν προσωπικά τους θέματα, 44 (21,7%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Σπανίως αληθές», 72 (35,5%) απάντησαν «Μερικές φορές αληθές», 59 (29,1%) απάντησαν «Συχνά αληθές», και 17 (8,4%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, το 37,5% (76 εκπαιδευτικοί) απάντησε θετικά, το 27,1% (55 εκπαιδευτικοί) απάντησε αρνητικά και το 35,5% (72 εκπαιδευτικοί) απάντησε ότι ορισμένες φορές στη ζωή του στον εργασιακό του χώρο μπορεί να συζητά προσωπικά του θέματα.

**Πίνακας 28:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Οι δεσμοί ανάμεσα σε μένα και τους συναδέλφους μου είναι δυνατοί.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	10	4,9%
Σπανίως αληθές	20	9,9%
Μερικές φορές αληθές	80	39,4%
Συχνά αληθές	74	36,5%
Σχεδόν πάντα αληθές	19	9,4%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 10 (4,9%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» στην ερώτηση ότι οι δεσμοί ανάμεσα σε εκείνους και τους συναδέλφους είναι δυνατοί, 20 (9,9) απάντησαν «Σπανίως αληθές», 80 (39,4%) απάντησαν «Μερικές φορές αληθές», 74 (36,5%) απάντησαν «Συχνά αληθές» και οι 19 (9,4%) απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, το 45,9% (93 εκπαιδευτικοί) απάντησε θετικά, το 14,8% (30 εκπαιδευτικοί) απάντησε αρνητικά και το 39,4% (80

εκπαιδευτικοί) απάντησε ότι ορισμένες φορές οι δεσμοί ανάμεσα σε εκείνους και τους συναδέλφους είναι δυνατοί.

**Πίνακας 29:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Μέσα στο χώρο του σχολείου λαμβάνω υποστήριξη από τους συναδέλφους μου.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	5	2,5%
Σπανίως αληθές	14	6,9%
Μερικές φορές αληθές	50	24,6%
Συχνά αληθές	93	45,8%
Σχεδόν πάντα αληθές	41	20,2%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 5 (2,5%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» στην ερώτηση για το αν μέσα στο χώρο του σχολείου λαμβάνουν υποστήριξη από τους συναδέλφους, 14 (6,9%) απάντησαν «Σπανίως αληθές», 50 (24,6%) απάντησαν «Μερικές φορές αληθές», 93 (45,8%) απάντησαν «Συχνά αληθές» και 41 (20,2%) «Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά ότι μέσα στο χώρο του σχολείου λαμβάνουν υποστήριξη από τους συναδέλφους με ποσοστό 66% (134 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 30:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Όταν χρειάζεται υπάρχει πάντα κάποιος συνάδελφος που μπορεί να με βοηθήσει.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Καθόλου αληθές	5	2,5%
Σπανίως αληθές	10	4,9%
Μερικές φορές αληθές	61	30,0%
Συχνά αληθές	77	37,9%
Σχεδόν πάντα αληθές	50	24,6%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 5 (2,5%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Καθόλου αληθές» στην ερώτηση ότι όταν χρειάζεται βοήθεια πάντα υπάρχει κάποιος για να τον βοηθήσει, 10 (4,9%) απάντησαν «Σπανίως αληθές», 61 (30%) απάντησαν «Μερικές φορές αληθές», 77 (37,9%) απάντησαν «Συχνά αληθές» και οι 50 (24,6%) απάντησαν «Σχεδόν πάντα αληθές». Δηλαδή, οι περισσότεροι απάντησαν θετικά στο ότι όταν χρειάζονται βοήθεια πάντα υπάρχει κάποιος για να τους βοηθήσει με ποσοστό 62,5% (127 εκπαιδευτικοί).

#### 4.5 Περιγραφική παρουσίαση των ερωτήσεων Συναισθηματική εξάντληση της 1<sup>ης</sup> υποκλίμακας (Επαγγελματική Εξουθένωση)

Στην ενότητα αυτή θα γίνει περιγραφική στατιστική όλων των ερωτήσεων που αφορούν την 1 η υποκλίμακα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Οι ερωτήσεις που ανήκουν στην υποκλίμακα (Συναισθηματική εξάντληση) είναι 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

**Πίνακας 31:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου, μου προκαλεί συναισθηματική εξάντληση.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Ποτέ	5	2,5%
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	36	17,7%
Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	13	6,4%
Μερικές φορές το μήνα	52	25,6%
Μια φορά την εβδομάδα	21	10,3%
Μερικές φορές την εβδομάδα	58	28,6%
Κάθε μέρα	18	8,9%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 5 (2,5%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Ποτέ» στην ερώτηση ότι η δουλειά τους, τους προκαλεί συναισθηματική εξάντληση, 36 (17,7%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 13 (6,4%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», 52 (25,6%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα», 21 (10,3%) απάντησαν «Μια φορά την εβδομάδα», 58 (28,6%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και 18 (8,9%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, το 47,8% (97 εκπαιδευτικοί) απάντησε θετικά, το 26,6% (54 εκπαιδευτικοί) απάντησε αρνητικά και το 25,6% (52 εκπαιδευτικοί) απάντησε ότι ορισμένες φορές το μήνα η δουλειά τους, τους προκαλεί συναισθηματική εξάντληση.

**Πίνακας 32:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι εξουθενωμένος /η στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Ποτέ	3	1,5%
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	30	14,8%
Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	11	5,4%
Μερικές φορές το μήνα	47	23,2%
Μια φορά την εβδομάδα	18	8,9%
Μερικές φορές την εβδομάδα	60	29,6%
Κάθε μέρα	34	16,7%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 3 (1,5%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Πότε» στην ερώτηση ότι αισθάνονται εξουθενωμένοι στο τέλος μια εργάσιμης μέρας, 30 (14,8%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 11 (5,4%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», 47 (23,2%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα», 18 (8,9%) απάντησαν «Μια φορά την εβδομάδα», 60 (29,6%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και οι 34 (16,7%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, οι περισσότεροι απάντησαν θετικά στο ότι αισθάνονται εξουθενωμένοι στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας με ποσοστό 55,2% (112 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 33:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι κουρασμένος/η όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα στη δουλειά.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Ποτέ	16	7,9%
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	50	24,6%
Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	31	15,3%
Μερικές φορές το μήνα	34	16,7%
Μια φορά την εβδομάδα	16	7,9%
Μερικές φορές την εβδομάδα	42	20,7%
Κάθε μέρα	14	6,9%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 16 (7,9%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Ποτέ» στην ερώτηση ότι αισθάνονται κουρασμένοι το πρωί έχοντας να αντιμετωπίσουν άλλη μια μέρα στη δουλειά, 50 (24,6%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 31 (15,3%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα η λιγότερο», 34 (16,7%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα», 16 (7,9%) απάντησαν «Μια φορά την εβδομάδα», 42 (20,7%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και 14 (6,9%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, το 35,5% (72 εκπαιδευτικοί) απάντησε θετικά, το 47,8% (97 εκπαιδευτικοί) απάντησε αρνητικά και το 16,7% (34 εκπαιδευτικοί) απάντησε ότι ορισμένες φορές το μήνα αισθάνονται κουρασμένοι το πρωί έχοντας να αντιμετωπίσουν άλλη μια μέρα στη δουλειά.

**Πίνακας 34:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Το να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα πραγματικά μου προκαλεί ένταση.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Ποτέ	33	16,3%
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	54	26,6%
Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	29	14,3%

Μερικές φορές το μήνα	35	17,2%
Μια φορά την εβδομάδα	10	4,9%
Μερικές φορές την εβδομάδα	32	15,8%
Κάθε μέρα	10	4,9%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 33 (16,3%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Ποτέ» στην ερώτηση ότι το να δουλεύουν με ανθρώπους όλη μέρα τους προκαλεί ένταση, 54 (26,6%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 29 (14,3%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», 35 (17,2%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα», 10 (4,9%) απάντησαν «Μια φορά την εβδομάδα», 32 (15,8%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και 10 (4,9%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν αρνητικά στο ότι το να δουλεύουν με ανθρώπους όλη μέρα τους προκαλεί ένταση με ποσοστό 57,2% (116 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 35:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με εξουθενώνει.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Ποτέ	17	8,4%
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	41	20,2%
Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	17	8,4%
Μερικές φορές το μήνα	29	14,3%
Μια φορά την εβδομάδα	19	9,4%
Μερικές φορές την εβδομάδα	51	25,1%
Κάθε μέρα	29	14,3%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 17 (8,4%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Ποτέ» στην ερώτηση ότι αισθάνονται ότι η δουλειά τους, τους εξουθενώνει, 41 (20,2%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 17 (8,4%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», 29 (14,3%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα»,

19 (9,4%) απάντησαν «Μια φορά την εβδομάδα», 51 (25,1%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και 29 (14,3%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, ένα μεγάλο ποσοστό 48,8% (99 εκπαιδευτικοί) απάντησε θετικά στο ότι αισθάνονται ότι η δουλειά τους, τους εξουθενώνει.

**Πίνακας 36:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με απογοητεύει.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Ποτέ	33	16,3%
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	69	34,0%
Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	23	11,3%
Μερικές φορές το μήνα	35	17,2%
Μια φορά την εβδομάδα	9	4,4%
Μερικές φορές την εβδομάδα	27	13,3%
Κάθε μέρα	7	3,4%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 33 (16,3%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Ποτέ» στην ερώτηση ότι η δουλειά τους, τους απογοητεύει, 69 (34%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 23 (11,3%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», 35 (17,2%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα», 9 (4,4%) απάντησαν «Μια φορά την εβδομάδα», 27 (13,3%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και 7 (3,4%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν αρνητικά στο ότι η δουλειά τους, τους απογοητεύει με ποσοστό 61,6% (125 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 37:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι ότι δουλεύω υπερβολικά σκληρά στη δουλειά μου.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Ποτέ	14	6,9%

Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	20	9,9%
Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	24	11,8%
Μερικές φορές το μήνα	27	13,3%
Μια φορά την εβδομάδα	11	5,4%
Μερικές φορές την εβδομάδα	49	24,1%
Κάθε μέρα	58	28,6%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 14 (6,9%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Ποτέ» στην ερώτηση ότι δουλεύουν υπερβολικά σκληρά, 20 (9,9%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 24 (11,8%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», 27 (13,3%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα», 11 (5,4%) απάντησαν «Μια φορά την εβδομάδα», 49 (24,1%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και 58 (28,6%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά στο ότι δουλεύουν υπερβολικά σκληρά με ποσοστό 58,1% (118 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 38:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι ότι το να δουλεύω άμεσα με τους ανθρώπους μου προκαλεί υπερβολικό στρες.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Ποτέ	57	28,1%
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	51	25,1%
Μερικές φορές το μήνα ή λιγότερο	27	13,3%
Μερικές φορές το μήνα	30	14,8%
Μια φορά την εβδομάδα	11	5,4%
Μερικές φορές την εβδομάδα	19	9,4%
Κάθε μέρα	8	3,9%
Σύνολο	203	100,0%



Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 57 (28,1%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Ποτέ» στην ερώτηση ότι το να δουλεύουν άμεσα με άλλους ανθρώπους τους προκαλεί υπερβολικό στρες, 51 (25,1%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 27 (13,3%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», 30 (14,8%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα», 11 (5,4%) απάντησαν «Μια φορά την εβδομάδα», 19 (9,4%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και 8 (3,9%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν αρνητικά στο ότι το να δουλεύουν άμεσα με άλλους ανθρώπους τους προκαλεί υπερβολικό στρες με ποσοστό 66,5% (135 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 39:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι ότι έχω φτάσει στα όρια μου.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Ποτέ	20	9,9%
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	62	30,5%
Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	29	14,3%
Μερικές φορές το μήνα	31	15,3%
Μια φορά την εβδομάδα	13	6,4%
Μερικές φορές την εβδομάδα	31	15,3%
Κάθε μέρα	17	8,4%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 20 (9,9%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Ποτέ» στην ερώτηση ότι έχουν φτάσει στα όρια τους, 62 (30,5%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 29 (14,3%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», 31 (15,3%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα», 13 (6,4%) απάντησαν «Μια φορά την εβδομάδα», 31 (15,3%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και 17 (8,4%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν αρνητικά στο ότι αισθάνονται ότι έχουν φτάσει στα όρια τους με ποσοστό 54,7% (111 εκπαιδευτικοί).

#### 4.6 Περιγραφική παρουσίαση των ερωτήσεων Αποπροσωποποίηση της 2<sup>ης</sup> υποκλίμακας (Επαγγελματική Εξουθένωση)

Στην ενότητα αυτή θα γίνει περιγραφική στατιστική για όλες τις ερωτήσεις που αφορούν την 2<sup>η</sup> υποκλίμακα της ψυχικής ανθεκτικότητας . Οι ερωτήσεις που ανήκουν στην υποκλίμακα (Αποπροσωποποίηση) είναι 5, 10, 11, 15, 22.

**Πίνακας 40:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι ότι μεταχειρίζομαι μερικούς μαθητές σαν να είναι απρόσωπα αντικείμενα..»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Ποτέ	151	74,4%
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	28	13,8%
Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	7	3,4%
Μερικές φορές το μήνα	9	4,4%
Μια φορά την εβδομάδα	2	1,0%
Μερικές φορές την εβδομάδα	6	3,0%
Κάθε μέρα	0	0%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 151 (74,4%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Ποτέ» στην ερώτηση ότι μεταχειρίζονται τους μαθητές τους σαν απρόσωπα αντικείμενα, 28 (13,8%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 7 (3,4%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», 9 (4,4%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα», 2 (1%) απάντησαν «Μια φορά την εβδομάδα», 6 (3%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και 0 (0%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν αρνητικά στο ότι μεταχειρίζονται τους μαθητές τους σαν απρόσωπα αντικείμενα με ποσοστό 91,6% (186 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 41:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Έχω γίνει ασυμπαθής στους ανθρώπους από τότε που ξεκίνησα αυτή τη δουλειά.»

<b>Ετικέτα τιμής</b>	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστά</b>
Ποτέ	78	38,4%
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	45	22,2%
Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	9	4,4%
Μερικές φορές το μήνα	12	5,9%
Μια φορά την εβδομάδα	5	2,5%
Μερικές φορές την εβδομάδα	29	14,3%
Κάθε μέρα	25	12,3%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 78 (38,4%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Ποτέ» στην ερώτηση ότι έχουν γίνει ασυμπαθής στους ανθρώπους από τότε που ξεκίνησαν αυτή τη δουλειά, 45 (22,2%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 9 (4,4%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», 12 (5,9%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα», 5 (2,5%) απάντησαν «Μια φορά την εβδομάδα», 29 (14,3%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και 25 (12,3%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν αρνητικά στο ότι έχουν γίνει ασυμπαθής στους ανθρώπους από τότε που ξεκίνησαν αυτή τη δουλειά με ποσοστό 65% (132 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 42:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Ανησυχώ ότι η δουλειά αυτή με κάνει όλο και πιο σκληρό /ή συναισθηματικά.»

<b>Ετικέτα τιμής</b>	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστά</b>
Ποτέ	97	47,8%
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	60	29,6%
Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	16	7,9%
Μερικές φορές το μήνα	16	7,9%
Μια φορά την εβδομάδα	2	1,0%
Μερικές φορές την εβδομάδα	9	4,4%

Κάθε μέρα	3	1,5%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 97 (47,8%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Ποτέ» στην ερώτηση ότι η δουλειά τους, τους κάνει πιο σκληρούς συναισθηματικά, 60 (29,6%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 16 (7,9%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», 16 (7,9%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα», 2 (1%) απάντησαν «Μια φορά την εβδομάδα», 9 (4,4%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και 3 (1,5%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν αρνητικά στο ότι η δουλειά τους, τους κάνει πιο σκληρούς συναισθηματικά με ποσοστό 85,3% (173 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 43:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Πραγματικά αδιαφορώ για το τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Ποτέ	165	81,3%
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	29	14,3%
Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	4	2,0%
Μερικές φορές το μήνα	3	1,5%
Μια φορά την εβδομάδα	0	0%
Μερικές φορές την εβδομάδα	2	1,0%
Κάθε μέρα	0	0%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 165 (81,3%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Ποτέ» στην ερώτηση ότι αδιαφορούν για το τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές, 29 (14,3%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 4 (2%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», 3 (1,5%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα», 0 (0%) απάντησαν «Μια φορά την εβδομάδα», 2 (1%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και 0 (0%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, οι περισσότεροι

εκπαιδευτικοί απάντησαν αρνητικά στο ότι αδιαφορούν για το τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές με ποσοστό 97,6% (198 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 44:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι ότι οι μαθητές με κατηγορούν για μερικά προβλήματά τους.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Ποτέ	104	51,2%
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	62	30,5%
Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	13	6,4%
Μερικές φορές το μήνα	16	7,9%
Μια φορά την εβδομάδα	3	1,5%
Μερικές φορές την εβδομάδα	4	2,0%
Κάθε μέρα	1	,5%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 104 (51,2%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Ποτέ» στην ερώτηση ότι οι μαθητές τους τους κατηγορούν για μερικά προβλήματα τους, 62 (30,5%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 13 (6,4%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», 16 (7,9%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα», 3 (1,5%) απάντησαν «Μια φορά την εβδομάδα», 4 (2%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και 1 (0,5%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν αρνητικά στο ότι οι μαθητές τους, τους κατηγορούν για μερικά προβλήματα τους με ποσοστό 88,1% (179 εκπαιδευτικοί).

#### 4.7 Περιγραφική παρουσίαση των ερωτήσεων Προσωπική επίτευξη της 3<sup>ης</sup> υποκλίμακας (Επαγγελματική Εξουθένωση)

Στην ενότητα αυτή θα γίνει περιγραφική στατιστική για όλες τις ερωτήσεις που αφορούν την 3<sup>η</sup> υποκλίμακα της ψυχικής ανθεκτικότητας. Οι ερωτήσεις που ανήκουν στην (Προσωπική επίτευξη) είναι 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

**Πίνακας 45:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Μπορώ εύκολα να κατανοήσω το πώς αισθάνονται οι μαθητές μου για διάφορα πράγματα.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Ποτέ	0	0%
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	0	0%
Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	0	0%
Μερικές φορές το μήνα	10	4,9%
Μια φορά την εβδομάδα	11	5,4%
Μερικές φορές την εβδομάδα'	77	37,9%
Κάθε μέρα	105	51,7%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 0 (0%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Ποτέ» στην ερώτηση ότι μπορούν εύκολα να κατανοήσουν πως αισθάνονται οι μαθητές τους για διάφορα πράγματα, 0 (0%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 0 (0%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», 10 (4,9%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα», 11 (5,4%) απάντησαν «Μια φορά την εβδομάδα», 77 (37,9%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και 105 (51,7%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά στο ότι μπορούν εύκολα να κατανοήσουν πως αισθάνονται οι μαθητές τους για διάφορα πράγματα με ποσοστό 95% (193 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 46:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών μου.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Ποτέ	1	,5%
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	0	0%
Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	10	4,9%
Μερικές φορές το μήνα	20	9,9%
Μια φορά την εβδομάδα	11	5,4%
Μερικές φορές την εβδομάδα	94	46,3%
Κάθε μέρα	67	33,0%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 1 (0,5%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Ποτέ» στην ερώτηση ότι μπορούν να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών τους, 0 (0%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 10 (4,9%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», 20 (9,9%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα», 11 (5,4%) απάντησαν «Μια φορά την εβδομάδα», 94 (46,3%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και 67 (33%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά στο ότι μπορούν να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών τους με ποσοστό 84,7% (172 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 47:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου επιδρά θετικά στη ζωή των άλλων ανθρώπων.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Ποτέ	1	,5%
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	4	2,0%
Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	8	3,9%

Μερικές φορές το μήνα	18	8,9%
Μια φορά την εβδομάδα	18	8,9%
Μερικές φορές την εβδομάδα	82	40,4%
Κάθε μέρα	72	35,5%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 1 (0,5%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Ποτέ» στην ερώτηση ότι η δουλειά τους επιδρά θετικά στη ζωή των άλλων ανθρώπων, 4 (2%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 8 (3,9%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», 18 (8,9%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα», 18 (8,9%) απάντησαν «Μια φορά την εβδομάδα», 82 (40,4%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και 72 (35,5%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά στο ότι η δουλειά τους επιδρά θετικά στη ζωή των άλλων ανθρώπων με ποσοστό 84,8% (172 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 48:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι γεμάτος /η ενέργεια»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Ποτέ	6	3,0%
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	9	4,4%
Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	13	6,4%
Μερικές φορές το μήνα	30	14,8%
Μια φορά την εβδομάδα	22	10,8%
Μερικές φορές την εβδομάδα	83	40,9%
Κάθε μέρα	40	19,7%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 6 (3%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Ποτέ» στην ερώτηση ότι αισθάνονται γεμάτοι ενέργεια, 9 (4,4%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 13 (6,4%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», 30 (14,8%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα», 22 (10,8%) απάντησαν «Μια φορά



την εβδομάδα», 83 (40,9%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και 40 (19,7%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά στο ότι αισθάνονται γεμάτοι ενέργεια με ποσοστό 71,4% (145 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 49:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Δημιουργώ εύκολα άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Πότε	0	0%
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	0	0%
Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	3	1,5%
Μερικές φορές το μήνα	7	3,4%
Μια φορά την εβδομάδα	10	4,9%
Μερικές φορές την εβδομάδα	51	25,1%
Κάθε μέρα	132	65,0%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 0 (0%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Ποτέ» στην ερώτηση ότι δημιουργούν άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές τους, 0 (0%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 3 (1,5%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», 7 (3,4%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα», 10 (4,9%) απάντησαν «Μια φορά την εβδομάδα», 51 (25,1%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και 132 (65%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά στο ότι δημιουργούν άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές τους με ποσοστό 95% (193 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 50:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Αισθάνομαι ενθουσιασμό έχοντας συνεργαστεί στενά με τους μαθητές μου»

<b>Ετικέτα τιμής</b>	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστά</b>
Ποτέ	0	0%
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	0	0%
Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	2	1,0%
Μερικές φορές το μήνα	9	4,4%
Μια φορά την εβδομάδα	13	6,4%
Μερικές φορές την εβδομάδα	45	22,2%
Κάθε μέρα	134	66,0%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 0 (0%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Ποτέ» στην ερώτηση ότι αισθάνονται ενθουσιασμό έχοντας συνεργαστεί στενά με τους μαθητές τους, 0 (0%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 2 (1%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», 9 (4,4%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα», 13 (6,4%) απάντησαν «Μια φορά την εβδομάδα», 45 (22,2%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και 134 (66%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά στο ότι αισθάνονται ενθουσιασμό έχοντας συνεργαστεί στενά με τους μαθητές τους με ποσοστό 94,6% (192 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 51:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Έχω πετύχει αξιολογικά πράγματα σ' αυτό το επάγγελμα.»

<b>Ετικέτα τιμής</b>	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστά</b>
Ποτέ	0	0%
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	4	2,0%
Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	7	3,4%
Μερικές φορές το μήνα	26	12,8%
Μια φορά την εβδομάδα	22	10,8%
Μερικές φορές την εβδομάδα	75	36,9%
Κάθε μέρα	69	34,0%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 0 (0%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Ποτέ» στην ερώτηση ότι έχουν πετύχει αξιόλογα πράγματα σε αυτό το επάγγελμα, 4 (2%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 7 (3,4%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», 26 (12,8%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα», 22 (10,8%) απάντησαν «Μια φορά την εβδομάδα», 75 (36,9%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και 69 (34%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά στο ότι έχουν πετύχει αξιόλογα πράγματα σε αυτό το επάγγελμα με ποσοστό 81,7% (166 εκπαιδευτικοί).

**Πίνακας 52:** Κατανομή των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στην ερώτηση: «Στη δουλειά μου αντιμετωπίζω ήρεμα προβλήματα συναισθηματικής φύσης.»

Ετικέτα τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά
Ποτέ	1	,5%
Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	19	9,4%
Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	13	6,4%
Μερικές φορές το μήνα	32	15,8%
Μια φορά την εβδομάδα	20	9,9%
Μερικές φορές την εβδομάδα	61	30,0%
Κάθε μέρα	57	28,1%
Σύνολο	203	100,0%

Από τα δεδομένα του πίνακα προκύπτει ότι 1 (0,5%) εκπαιδευτικοί απάντησαν «Ποτέ» στην ερώτηση ότι στην δουλειά τους αντιμετωπίζουν ήρεμα προβλήματα συναισθηματικής φύσεως, 19 (9,4%) απάντησαν «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο», 13 (6,4%) απάντησαν «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», 32 (15,8%) απάντησαν «Μερικές φορές το μήνα», 20 (9,9%) απάντησαν «Μια φορά την εβδομάδα», 61 (30%) απάντησαν «Μερικές φορές την εβδομάδα» και 57 (28,1%) απάντησαν «Κάθε μέρα». Δηλαδή, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά στο ότι στην δουλειά τους αντιμετωπίζουν ήρεμα προβλήματα συναισθηματικής φύσεως με ποσοστό 68% (138 εκπαιδευτικοί).

#### 4.8 Περιγραφική παρουσίαση της κλίμακας και των υποκλιμάκων της Ψυχικής Ανθεκτικότητας

Σε αυτή την ενότητα θα παρουσιαστεί ο μέσος όρος κλίμακας και υποκλιμάκων της ψυχικής ανθεκτικότητας.

**Πίνακας 53:** Μέσος όρος Κλίμακας Ψυχικής Ανθεκτικότητας και υποκλιμάκων της

	<b>N</b>	<b>Μέσος Όρος</b>	<b>TA</b>
<b>Ψυχική ανθεκτικότητα</b>	203	3,71	,45
Προσωπικές ικανότητες και επιμονή	203	3,71	,58
Πνευματικές επιδράσεις	203	2,96	,78
Οικογενειακή συνοχή	203	4,04	,80
Κοινωνικές δεξιότητες	203	3,72	,68

Από την ανάλυση δεδομένων του πίνακα των μέσων όρων προέκυψε πως οι εκπαιδευτικοί έχουν ικανοποιητικά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας μιας και οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών ήταν ουδέτερες προς θετικές (Μ.Ο.= 0,71, Τ.Α.=0,45). Πιο συγκεκριμένα, από την πρώτη υποκλίμακα συμπεραίνουμε ότι οι προσωπικές ικανότητες και η επιμονή, δηλαδή δεξιότητες που εμφανίζει ένας εκπαιδευτικός αλλά και η θέληση που έχει για να αντεπεξέρχεται σε δύσκολες καταστάσεις, βοηθούν στην ψυχική του ανθεκτικότητα μιας και έδωσαν ουδέτερες προς θετικές απαντήσεις. Αυτό προκύπτει από τον παραπάνω πίνακα (Πίνακας 53), διότι ο μέσος όρος είναι Μ.Ο.=3,71 δηλαδή είναι ανάμεσα στο 3 (Μερικές φορές αληθές) και στο 4 (Συχνά αληθές). Σχετικά με την υποκλίμακα οικογενειακή συνοχή, από τον παραπάνω πίνακα (Πίνακας 53) φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί έδωσαν θετικές απαντήσεις. Αυτό σημαίνει ότι η οικογένεια παίζει σημαντικό ρόλο στην ψυχική ανθεκτικότητα, δηλαδή το κατά πόσο η οικογένεια στηρίζει το άτομο σε συνδυασμό με το κλίμα που επικρατεί μέσα σε αυτή. Αυτό προκύπτει διότι ο μέσος όρος είναι

M.O.=4,04 δηλαδή πολύ κοντά στο 4 που σημαίνει «Συχνά αληθές». Ακόμη, η υποκλίμακα κοινωνικές δεξιότητες, το κατά πόσο δηλαδή ένας εκπαιδευτικός είναι εξωστρεφής, συνεργάζεται και επικοινωνεί θετικά με τους συναδέλφους του είναι και αυτός ένας παράγοντας που είναι σημαντικός στην ψυχική ανθεκτικότητά του κάτι που προκύπτει από τις θετικές απαντήσεις. Αυτό φαίνεται από τον παραπάνω πίνακα (Πίνακας 53), διότι ο μέσος όρος είναι M.O.=3,72 δηλαδή ανάμεσα στο 3 (Μερικές φορές αληθές) και στο 4 (Συχνά αληθές). Τέλος, ουδέτερη στάση εμφανίζει η υποκλίμακα πνευματικές επιδράσεις, δηλαδή κατά πόσο ο Θεός ή η Μοίρα μπορούν να βοηθήσουν έναν εκπαιδευτικό στην βελτίωση της ψυχικής ανθεκτικότητάς του. Αυτό προκύπτει διότι ο μέσος όρος είναι M.O.=2,96 δηλαδή πολύ κοντά στο 3 όπου σημαίνει «Μερικές φορές αληθές».

#### **4.9 Περιγραφική παρουσίαση της κλίμακας και των υποκλιμάκων Επαγγελματική Εξουθένωση**

Σε αυτή την ενότητα θα παρουσιαστεί ο μέσος όρος κλίμακας και υποκλιμάκων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

**Πίνακας 54:** Μέσος Όρος Κλίμακας Επαγγελματικής Εξουθένωσης και των υποκλιμάκων της

	<b>N</b>	<b>Μέσος Όρος</b>	<b>TA</b>
<b>Επαγγελματική εξουθένωση</b>	203	2,79	,81
Συναισθηματική εξάντληση	203	3,91	1,45
Αποπροσωποποίηση	203	1,95	,82
Προσωπική επίτευξη	203	2,07	,78

Από την ανάλυση του πίνακα των μέσων όρων προέκυψαν χαμηλά επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης, μιας και οι απαντήσεις ήταν αρνητικές αφού ο δείκτης ήταν 2,79 δηλαδή κοντά στο 2 που σημαίνει «Μερικές φορές τα χρώνα ή

λιγότερο» και κοντά στο 3 που σημαίνει «Μια φορά το μήνα ή λιγότερο», δηλαδή οι ίδιοι δεν νιώθουν επαγγελματική εξουθένωση σε καθημερινή βάση (Μ.Ο.=2,79, Γ.Α.=0,81) (Πίνακας 54). Πιο συγκεκριμένα, στις υποκλίμακες της Επαγγελματικής Εξουθένωσης εμφάνισαν τα εξής αποτελέσματα: στην πρώτη υποκλίμακα, συναισθηματική εξάντληση, οι εκπαιδευτικοί έδωσαν ουδέτερες απαντήσεις όσον αφορά τη συναισθηματική τους εξάντληση. Αυτό προκύπτει από τον παραπάνω πίνακα (Πίνακας 54) που ο δείκτης είναι Μ.Ο.=3,91, δηλαδή κοντά στο 4 που σημαίνει «Μερικές φορές το μήνα». Δηλαδή, οι εκπαιδευτικοί νιώθουν μερικές φορές το μήνα ότι η δουλειά τους, τους προκαλεί συναισθηματική εξάντληση, δηλαδή ότι νιώθουν κουρασμένοι στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας, ότι μπορεί να μην θέλουν να πάνε στην δουλειά τους το πρωί και αυτό να τους προκαλεί το συναίσθημα κούρασης. Επιπρόσθετα, το γεγονός ότι δουλεύουν καθημερινά με άλλους ανθρώπους να τους προκαλεί ένταση. Σχετικά με την αποπροσωποποίηση, οι εκπαιδευτικοί έδωσαν αρνητικές απαντήσεις. Αυτό προκύπτει από τον παραπάνω πίνακα (Πίνακας 54) όπου ο δείκτης είναι Μ.Ο.=1,95 δηλαδή κοντά στο 2 που σημαίνει «Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο». Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί δε νιώθουν να απομακρύνονται από τους άλλους ή ότι έχουν γίνει ασυμπαθείς ή ότι η δουλειά τους, τους έχει κάνει πιο σκληρούς συναισθηματικά και αν συμβεί κάτι τέτοιο, θα είναι μερικές φορές το χρόνο. Τέλος, η προσωπική επίτευξη έδωσε και αυτή θετικές απαντήσεις. Αυτό προκύπτει από τον παραπάνω πίνακα (Πίνακας 54) όπου ο δείκτης είναι Μ.Ο.=2,07 που είναι κοντά στο 2 και σημαίνει «Μερικές φορές την εβδομάδα» (διότι στην υποκλίμακα προσωπική επίτευξη έχει γίνει αντιστροφή του βαθμού). Δηλαδή, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να καταλάβουν τις περισσότερες φορές το πώς αισθάνονται οι μαθητές τους ή μπορούν να λύσουν αποτελεσματικά προβλήματα των μαθητών τους. Ακόμη, μπορούν να δημιουργήσουν άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές τους ή να νιώσουν ενθουσιασμό έχοντας συνεργαστεί στενά μαζί τους.

## 4.10 Επίδραση των δημογραφικών στοιχείων σε σχέση με τις δύο υποκλίμακες (Ψυχική Ανθεκτικότητα, Επαγγελματική Εξουθένωση)

Στην ενότητα αυτή, με την βοήθεια της επαγωγικής στατιστικής θα εξεταστεί κατά πόσο τα προσωπικά στοιχεία όπως το φύλο, η ηλικία και η συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία επηρεάζουν την ψυχική ανθεκτικότητα αλλά και την επαγγελματική τους εξουθένωση.

### 4.10.1 Η επίδραση του προσωπικού στοιχείου φύλο στην αντιμετώπιση της Ψυχικής Ανθεκτικότητας και της Επαγγελματικής εξουθένωσης

Όσον αφορά το φύλο έγινε έλεγχος ανεξάρτητων δειγμάτων T-Test (ανάμεσα στην κλίμακα της ψυχικής ανθεκτικότητας με το φύλο και ανάμεσα στην κλίμακα της επαγγελματικής εξουθένωσης με το φύλο) για να διαπιστωθούν ή όχι τυχόν διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα. Έλεγχος T-test (έλεγχος ισότητας τιμών) ονομάζεται η παραμετρική στατιστική που ελέγχει στατιστικά την σημαντικότητα των διαφορών των μέσων όρων: α) δυο δειγμάτων στην ίδια περίπτωση (ανεξάρτητα δείγματα) ή δύο δειγμάτων σε δυο διαφορετικές περιπτώσεις (εξαρτημένα δείγματα) (Εμβαλωτής, κ.α., 2006). Πιο συγκεκριμένα, συγκρίνουμε δυο πληθυσμούς ανεξάρτητους μεταξύ τους, έχοντας μια ποσοτική μεταβλητή και θέλουμε να κάνουμε έλεγχο για το αν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις δυο ομάδες υποκειμένων.

**Πίνακας 55:** Έλεγχος T-test Ψυχικής Ανθεκτικότητας με το φύλο

	Φύλο	N	Μέσος Όρος	Τυπ. Απόκλιση
Ψυχική	Άντρας	27	3,81	,38
Ανθεκτικότητα	Γυναίκα	176	3,70	,46

$$t(201)=1,24$$

$$p=0,132>0,05$$

**Πίνακας 56:** Έλεγχος T-test Επαγγελματικής Εξουθένωσης με το φύλο

	Ομάδα	N	Μέσος Όρος	Τυπ. Απόκλιση
Επαγγελματική	Άντρας	27	2,79	,78
Εξουθένωση	Γυναίκα	176	2,79	,82

$$t(201)=-0,4$$

$$p=0,734>0,05$$

Στους παραπάνω πίνακες 55 και 56 έγινε έλεγχος T-test για το αν οι ομάδες του φύλου (Άνδρας, Γυναίκα) παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις κλίμακες ψυχική ανθεκτικότητα και επαγγελματική εξουθένωση. Στον πίνακα 55, όπου συγκρίνεται η ψυχική ανθεκτικότητα με το φύλο, το p είναι  $p=0,132$  που είναι μεγαλύτερο από το 0.05, δηλαδή δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στον άνδρα και στην γυναίκα σχετικά με την ψυχική τους ανθεκτικότητα. Όσον αφορά τον πίνακα 56, συγκρίνεται η επαγγελματική εξουθένωση με το φύλο, όπου το p είναι  $p=0,734$  όπου είναι μεγαλύτερο από το 0.05 δηλαδή δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στον άνδρα και στην γυναίκα όσον αφορά την επαγγελματική εξουθένωση.

#### **4.10.2 Επίδραση του προσωπικού στοιχείο ηλικία και συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία στην αντιμετώπιση της Ψυχικής Ανθεκτικότητας και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης**

Στην ενότητα αυτή έγινε έλεγχος ανάλυσης Ανοva (ανάμεσα στην ηλικία και την κλίμακα της ψυχικής ανθεκτικότητας, ανάμεσα στην ηλικία και την κλίμακα της



επαγγελματικής εξουθένωσης, ανάμεσα στην συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία με την κλίμακα της ψυχικής ανθεκτικότητας και ανάμεσα στην συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία με την κλίμακα της επαγγελματικής εξουθένωσης) για τυχόν ή μη διαφορές ανάμεσα στην ηλικία και συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία με τις δύο κλίμακες, ψυχική ανεκτικότητα και επαγγελματική εξουθένωση. Έλεγχος Ανονα (ανάλυση διασποράς) είναι η διαδικασία όπου ελέγχουμε αν υπάρχει στατιστική σημαντική διαφορά ανάμεσα σε ομάδες υποκειμένων, συνήθως πάνω από δύο, σε σχέση με μια ποσοτική μεταβλητή (Λαμπράκης, 1989).

**Πίνακας 57:** Έλεγχος Ανονα Ψυχικής Ανθεκτικότητας με την ηλικία

	Ηλικία	N	Μέσος Όρος	Τυπ. Απόκλιση
Ψυχική	22-30	26	3,37	,52
Ανθεκτικότητα	31-40	45	3,67	,44
	41-50	42	3,77	,46
	51-60	86	3,79	,36
	>60	4	4,29	,35
	Σύνολο	203	3,71	,45

$$F(4,198)= 7,10$$

$$p=0,000<0,05$$

**Πίνακας 58:** Έλεγχος Ανονα Επαγγελματικής Εξουθένωσης με την ηλικία

	Ηλικία	N	Μέσος Όρος	Τυπ. Απόκλιση
Επαγγελματική	22-30	26	2,93	,85
Εξουθένωση	31-40	45	2,75	,77
	41-50	42	2,71	,77
	51-60	86	2,81	,85
	>60	4	2,80	,65
	Σύνολο	203	2,79	,81

$$F(4,198)=0,34$$

$$p=0,854>0,05$$

Στη συνέχεια, στους πίνακες 57 και 58 έγινε έλεγχος απονα για τις κλίμακες της ψυχικής ανθεκτικότητας και της επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με την ηλικία των εκπαιδευτικών. Πιο συγκεκριμένα, στον πίνακα 57 όπου συγκρίνεται η ψυχική ανθεκτικότητα με την ηλικία παρατηρούμε ότι το  $p$  είναι  $p=0,000$  το οποίο είναι μικρότερο από το 0.05, όποτε είναι σημαντικά στατιστικό στοιχείο. Δηλαδή, η ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών επηρεάζεται από την ηλικία τους. Αυτό σημαίνει ότι ανάλογα την ηλικία που έχει ένας εκπαιδευτικός αντιμετωπίζει διαφορετικά καταστάσεις στη ζωή. Από τον παραπάνω πίνακα, βλέπουμε ότι μεγαλύτερο  $M.O.=4,29$  έχει η ηλικιακή ομάδα  $>60$  που αυτό σημαίνει ότι έχουν μεγαλύτερη ψυχική ανθεκτικότητα. Ακόμη, όσο μικραίνει η ηλικιακή ομάδα τόσο μικρότερο μέσο όρο έχει. Δηλαδή, η ηλικιακή ομάδα 51-60 έχει  $M.O.=3,79$ , 41-50 έχει  $M.O.=3,77$ , 31-40 έχει  $M.O.=3,67$  και 22-30 έχει  $M.O.=3,37$ . Συνεπώς, όσο μεγαλύτερος είναι ένας εκπαιδευτικός τόσο πιο ανθεκτικός είναι σε καταστάσεις που αντιμετωπίζει. Επίσης, στον πίνακα 58, όπου συγκρίνεται η επαγγελματική εξουθένωση με την ηλικία, παρατηρούμε ότι το  $p$  είναι  $p=0,854$  το οποίο είναι μεγαλύτερο από το 0.05 οπότε δεν είναι σημαντικά στατιστικό στοιχείο. Δηλαδή, η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών δεν επηρεάζεται από την ηλικία. Αυτό σημαίνει ότι δεν υπάρχει διαφορά στο αίσθημα της εξουθένωσης που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί από τη δουλειά τους σε σχέση με τον παράγοντα ηλικία.

**Πίνακας 59:** Έλεγχος Απονα Ψυχικής Ανθεκτικότητας με την συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία

	Συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία (σε χρόνια)	N	Μέσος Όρος	Τυπ. Απόκλιση
Ψυχική	1-5	48	3,49	,46
Ανθεκτικότητα	6-10	13	3,43	,52
	11-15	23	3,73	,45
	16-20	27	3,84	,50

21-25	40	3,82	,36
>25	52	3,84	,35
Σύνολο	203	3,71	,45

$F(5,197)=5,65$

$p=0,000<0,05$

**Πίνακας 60:** Έλεγχος Απονα Επαγγελματικής Εξουθένωσης με την συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία

	Συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία (σε χρόνια)	N	Μέσος Όρος	Τυπ. Απόκλιση
Επαγγελματική	1-5	48	2,74	,79
Εξουθένωση	6-10	13	3,07	,71
	11-15	23	2,58	,80
	16-20	27	2,79	,91
	21-25	40	2,84	,90
	>25	52	2,83	,74
	Σύνολο	203	2,79	,81

$F(5,197)=0,71$

$p=0,614>0,05$

Στη συνέχεια, στους πίνακες 59 και 60 έγινε έλεγχος απονα για τις κλίμακες της ψυχικής ανθεκτικότητας και της επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με την συνολική υπηρεσία των εκπαιδευτικών. Πιο συγκεκριμένα, στον πίνακα 59, όπου συγκρίνεται η ψυχική ανθεκτικότητα με τη συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία παρατηρούμε ότι το  $p$  είναι  $p=0,000$  το οποίο είναι μικρότερο από το 0.05 όποτε είναι σημαντικά στατιστικό στοιχείο. Δηλαδή, η ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών επηρεάζεται από τα χρόνια υπηρεσίας τους. Αυτό σημαίνει ότι ανάλογα με τα χρόνια

που έχουν στο τομέα της εκπαίδευσης έχουν και διαφορετικό βαθμό ψυχικής ανθεκτικότητας. Από το παραπάνω πίνακα, προκύπτει ότι μεγαλύτερο M.O.= 3,84 έχει η ομάδα με περισσότερα από 25 έτη υπηρεσίας και η ομάδα με 16-20 έτη. Στη συνέχεια, ακολουθεί με ελάχιστη διαφορά 0,02 η ομάδα με 21-25 έτη υπηρεσίας με M.O.=3,82, έπειτα η ομάδα με 1-5 έτη με M.O.=3,49 και τέλος η ομάδα με 6-10 έτη με M.O.=3,43. Συνεπώς, από τα παραπάνω καταλαβαίνουμε ότι όσοι έχουν πάνω από 16 έτη σχολικής υπηρεσίας είναι πιο ανθεκτικοί σε καταστάσεις που αντιμετωπίζουν στη ζωή τους. Επίσης, στον πίνακα 60, όπου συγκρίνεται η επαγγελματική εξουθένωση με την συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία παρατηρούμε ότι το  $p$  είναι  $p=0,614$  το οποίο είναι μεγαλύτερο από το 0.05 οπότε δεν είναι σημαντικά στατιστικό στοιχείο. Δηλαδή, η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών δεν επηρεάζεται από τα χρόνια υπηρεσίας. Αυτό σημαίνει ότι τα χρόνια υπηρεσίας δεν παίζουν ρόλο στο αίσθημα εξάντλησης που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί από τη δουλειά τους.

#### 4.11 Συσχέτιση των δυο κλιμάκων (Ψυχική Ανθεκτικότητα-Επαγγελματική Εξουθένωση) αλλά και των υποκλιμάκων

Στην ενότητα αυτή θα γίνει συσχέτιση ανάμεσα στις δύο κλίμακες και στις υποκλίμακες για το αν υπάρχει θετική ή αρνητική συσχέτιση ανάμεσα τους.

**Πίνακας 61:** Πίνακας συσχετίσεων κλιμάκων και υποκλιμάκων

Ψυχική Ανθεκτικότητα	Επαγγελματική Εξουθένωση	Προσωπικές Ικανότητες	Πνευματική Οικονομική	Κοινωνική Δεξιότητα	Συναισθηματική Εξάντληση	Αποπροσανατολισμός
Επαγγελματική Εξουθένωση	-.432**					
Προσωπικές Ικανότητες		.667**				
Πνευματική Οικονομική			-.402**			
Κοινωνική Δεξιότητα						
Συναισθηματική Εξάντληση						
Αποπροσανατολισμός						

---

ες και								
επιμονή								
Πνευματ	,335**	-,056	-,009					
ικές								
επιδράσε								
ις								
Οικογενε,	,718**	-,244**	,265**	,122				
ιακή								
συνοχή								
Κοινωνι	,736**	-,307**	,244**	,185	,347**			
κές								
δεξιότητ								
ες								
Συναισθ	-,279**	,895**	-,274**	-,058	-,132	-,206**		
ηματική								
εξάντλησ								
η								
Αποπροσ-	-,255**	,546**	-,163*	-,060	-,203**	-,177*	,282**	
ωποποίη								
ση								
Προσωπι-	-,483**	,623**	-,469**	,002	-,287**	-,328**	,275**	,311**
κή								
επίτευξη								

---

Παρατηρούμε από τον πίνακα 61 ότι όλες οι υποκλίμακες όσο και η κλίμακα της ψυχικής ανθεκτικότητας σχετίζεται αρνητικά με την κλίμακα και τις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης και εμφανίζουν στατιστικά σημαντικές τιμές. Αυτό προκύπτει από το αρνητικό πρόσημο που υπάρχει μπροστά από κάθε κλίμακα ή υποκλίμακα σε σχέση με αυτό που θέλουμε να συγκρίνουμε. Πιο συγκεκριμένα, η ψυχική ανθεκτικότητα σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζει δείκτη -0,432, δηλαδή σχετίζονται αρνητικά μεταξύ τους. Αυτό σημαίνει ότι δεν επηρεάζεται ο βαθμός της ψυχικής ανθεκτικότητας που έχει ένα άτομο από την επαγγελματική εξουθένωση αλλά ούτε και το αντίθετο, δηλαδή ο βαθμός της

Επαγγελματικής Εξουθένωσης από την ψυχική ανθεκτικότητα. Ακόμη, οι υποκλίμακες της ψυχικής ανθεκτικότητας με την επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζουν αρνητική συσχέτιση μιας και ο δείκτης είναι: α) Προσωπικές ικανότητες και επιμονή: -0,402, β) Πνευματικές επιδράσεις: -0,056, γ) Οικογενειακή συνοχή: -0,244 και δ) Κοινωνικές δεξιότητες: -0,307. Δηλαδή, ο βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης δεν επηρεάζεται από τις υποκλίμακες της ψυχικής ανθεκτικότητας. Το ίδιο προκύπτει και με τις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης με την κλίμακα της ψυχικής ανθεκτικότητας, δηλαδή υπάρχει αρνητική συσχέτιση. Πιο συγκεκριμένα, ο δείκτης της ψυχικής ανθεκτικότητας με τις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι: α) Συναισθηματική εξάντληση: -0,279, β) Αποπροσωποποίηση: -0,255 και γ) Προσωπική Επίτευξη: -0,483. Δηλαδή, ο βαθμός της ψυχικής ανθεκτικότητας δεν επηρεάζεται από τις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης.

## Γ' Μέρος: Συζήτηση-Συμπερασματικές Παρατηρήσεις – Περιορισμοί και αδυναμίες της έρευνας – Μελλοντικές Προεκτάσεις

### ΠΕΜΠΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

#### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο, θα παρουσιαστούν τα συμπεράσματα που προέκυψαν όσον αφορά τα ερευνητικά ερωτήματα που είχαν τεθεί εξ αρχής σε συνδυασμό-σύγκριση με άλλες έρευνες. Η έρευνα είχε ως βασικό στόχο τη διερεύνηση του επιπέδου της ψυχικής ανθεκτικότητας και της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Επίσης, εξετάστηκε αν υπάρχει θετική ή αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στις δυο αυτές έννοιες αλλά και κατά πόσο τα δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, έτη υπηρεσίας) επηρεάζουν την ψυχική ανθεκτικότητα και την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Τέλος, παρουσιάζονται κάποιοι περιορισμοί της έρευνας αλλά και ιδέες που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν ως προέκταση της έρευνας.

#### 5.1 Συζήτηση

Η παρουσίαση των συμπερασμάτων θα γίνει σύμφωνα με τη σειρά των ερευνητικών ερωτημάτων που τέθηκαν παραπάνω. Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά το πρώτο ερευνητικό ερώτημα το οποίο ήταν «**Ποιο είναι το επίπεδο ψυχικής ανθεκτικότητας των εκπαιδευτικών;**», από τα αποτελέσματα που προέκυψαν φάνηκε πως έχουν μέτριο προς υψηλό επίπεδο ψυχικής ανθεκτικότητας. Το ίδιο ισχύει και για τις υποκλίμακες, δηλαδή προσωπικές ικανότητες και επιμονή, πνευματικές επιδράσεις, οικογενειακή συνοχή και κοινωνικές δεξιότητες. Τα παραπάνω αποτελέσματα συμφωνούν με εκείνα του Kountoura (2022) και Δανιηλίδου (2018), όπου έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί διαθέτουν μέτριο προς υψηλό επίπεδο ψυχικής ανθεκτικότητας. Όπως έχει αναφερθεί και παραπάνω, το υψηλό

επίπεδο ψυχικής ανθεκτικότητας συνδέεται με την αποδοχή της αποτυχίας αλλά και την προθυμία του ατόμου να μαθαίνει μέσα από τα λάθη του (Kountouras, 2022). Ακόμη, ο θετικός αντίκτυπος της ψυχικής ανθεκτικότητας αντανακλά την ικανότητα των εκπαιδευτικών να δημιουργούν υγιείς διαπροσωπικές σχέσεις, να παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας και να διαθέτουν αισιοδοξία. (Xie & Derakhshan, 2021· Wang, 2021). Δηλαδή, η ανθεκτικότητα αποτελεί χαρακτηριστικό που τους επιτρέπει να διατηρούν την αφοσίωση τους στο επάγγελμα ακόμη και σε δύσκολες καταστάσεις. Οι ανθεκτικοί άνθρωποι, λοιπόν, μπορούν να αντεπεξέρχονται εποικοδομητικά σε απαιτητικές τάξεις και γενικότερα σε δύσκολα περιβάλλοντα (Tait, 2008· Xue, 2022).

Άρα, το συμπέρασμα που προκύπτει από την συγκεκριμένη έρευνα οφείλεται στο γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν είναι άτομα ικανά να αναγνωρίζουν την αποτυχία και να μπορούν να μαθαίνουν μέσα από τα λάθη τους. Έτσι, τους βοηθά να αντεπεξέρχονται στις δύσκολες καταστάσεις που αντιμετωπίζουν καθημερινά στο σχολείο.

Σχετικά με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα το οποίο ήταν «**Ποιο είναι το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών;**», από τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών προέκυψε ότι βιώνουν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτό συμφωνεί με τα ευρήματα της Δανιηλίδου, (2018), αλλά έρχεται σε αντίθεση με τα ευρήματα των Rasku & Kinnunen (2003), όπου κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι μεγάλο ποσοστό εκπαιδευτικών βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση. Παράγοντες που οδηγούν τους εκπαιδευτικούς στο φαινόμενο επαγγελματικής εξουθένωσης είναι οι απαιτήσεις που έχουν όπως είναι η συνεχής εργασία, η μη συμμετοχή των παιδιών στην εκπαιδευτική διαδικασία, η διαχείριση μεγάλου αριθμού παιδιών σε μία τάξη, οι απαιτήσεις των γονέων, οι ελλείψεις που υπάρχουν στην υλικοτεχνική υποδομή αλλά και στον εξοπλισμό κ.α. (Kyriacou, 1987).

Οι εκπαιδευτικοί, λοιπόν, για να αντιμετωπίσουν το φαινόμενο επαγγελματικής εξουθένωσης θα πρέπει να δίνουν χρόνο στον εαυτό τους να ξεκουράζονται, να κάνουν καλό προγραμματισμό και οργάνωση, να βάζουν ρεαλιστικούς στόχους και να μιλούν για τα προβλήματα τους, είναι μερικές από τις ενδεδειγμένες συμβουλές (Marhalala, 2014).

Στην παρούσα έρευνα, οι εκπαιδευτικοί δεν βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση το οποίο μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί ήταν άτομα πάνω από σαράντα χρονών και με περισσότερα από έντεκα χρόνια



εκπαιδευτικής υπηρεσίας το οποίο σημαίνει ότι είναι άτομα που έχουν περάσει αρκετά χρόνια στο σχολείο αντιμετωπίζοντας δύσκολες καταστάσεις με αποτέλεσμα να μην διαθέτουν υψηλό βαθμό Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

Όσον αφορά το τρίτο ερευνητικό ερώτημα το οποίο ήταν **«Υπάρχει σχέση των δημογραφικών στοιχείων των εκπαιδευτικών με το επίπεδο της ψυχικής τους ανθεκτικότητας;»** από τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών προέκυψαν ότι στο φύλο δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά σε αντίθεση με την ηλικία και την συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία όπου υπάρχει. Αυτό συμφωνεί εν μέρει με τα αποτελέσματα της έρευνας Kountouras (2022), όπου έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά σχετικά με το φύλο και τα χρόνια υπηρεσίας. Επίσης, συμφωνεί με την έρευνα της Δανηλίδου (2018), όπου στην έρευνα της δε βρέθηκε στατιστική σημαντική διαφορά όσον αφορά το φύλο.

Το συμπέρασμα ότι δεν υπάρχει σημαντική στατιστική διαφορά στο φύλο σε αντίθεση με την ηλικία και την συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία όπου υπάρχει να οφείλεται κατά πάσα πιθανότητα στο γεγονός ότι το φύλο δεν παίζει ρόλο στο πόσο ανθεκτικός είναι ένας άνθρωπος. Αντίθετα, η ηλικία επηρεάζει την ψυχική ανθεκτικότητα διότι όσο μεγαλύτερος είναι ένας εκπαιδευτικός έχει περισσότερα βιώματα και εμπειρίες άρα μπορεί να ανταπεξέρχεται καλύτερα σε δύσκολα περιβάλλοντα. Το ίδιο μπορεί να συμβαίνει και με τον παράγοντα συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία, δηλαδή όσο πιο πολλά χρόνια έχει ένας εκπαιδευτικός στο χώρο της εκπαίδευσης τόσο πιο ανθεκτικός μπορεί να γίνει μιας και έχει αντιμετωπίσει παρόμοιες και δύσκολες καταστάσεις.

Σχετικά με το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα το οποίο ήταν **«Υπάρχει σχέση των δημογραφικών στοιχείων των εκπαιδευτικών με το επίπεδο επαγγελματικής τους εξουθένωσης;»**, από τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών προέκυψαν ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές τιμές ούτε στο φύλο, ούτε στην ηλικία, ούτε στα χρόνια υπηρεσίας. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με τα ευρήματα των Greenglass και Burke (2003) και Maslach και Jackson (1986), οι οποίοι υποστήριξαν ότι οι άνδρες έχουν μεγαλύτερο επίπεδο αποπροσωποποίησης από τις γυναίκες. Αυτό σημαίνει ότι οι άνδρες έχουν μεγαλύτερα επίπεδα ανθεκτικότητας. Επίσης, όσον αφορά την ηλικία, ο Polychroni και Vlachakis (2006) υποστήριξαν ότι ένας νέος εκπαιδευτικός αντιμετωπίζει μεγαλύτερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης απ' ό τι οι εκπαιδευτικοί μεγαλύτερης ηλικίας.

Τα γεγονόσ ότι δεν προέκυψαν διαφορές όσον αφορά το φύλο, την ηλικία και τα χρόνια υπηρεσίας κατά πάσα πιθανότητα οφείλεται στο γεγονός ότι οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί ήταν πάνω από σαράντα χρονών και με περισσότερα από έντεκα χρόνια εκπαιδευτικής υπηρεσίας όπως αναφέρθηκε και παραπάνω.

Τέλος, σχετικά με το πέμπτο ερευνητικό ερώτημα το οποίο ήταν «**Πώς επηρεάζει η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών την ψυχική τους ανθεκτικότητα;**», από τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών προέκυψε αρνητική συσχέτιση (ψυχική ανθεκτικότητα-επαγγελματική εξουθένωση). Αυτό συμφωνεί με τα ευρήματα της Κουδιγκέλη (2017), όπου και στην έρευνα της έδειξε να υπάρχει αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στις δυο έννοιες. Αυτό σημαίνει ότι ο βαθμός ψυχικής ανθεκτικότητας ενός ατόμου, δηλαδή πόσο ανθεκτικός είναι ένας εκπαιδευτικός στην αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων, δεν επηρεάζεται από το βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσής του αλλά ούτε και το αντίθετο. Αυτό μπορεί να συμβαίνει διότι μιλάμε για δύο εντελώς αντίθετες έννοιες και για αυτόν τον λόγο δεν επηρεάζει η μια την άλλη, δηλαδή δεν συσχετίζονται μεταξύ τους.

## 5.2 Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Με λίγα λόγια τα συμπεράσματα της παρούσας έρευνας είναι:

- **«Ποιο είναι το επίπεδο ψυχικής ανθεκτικότητας των εκπαιδευτικών;»:** Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης διαθέτουν μέτριο προς υψηλό επίπεδο ψυχικής ανθεκτικότητας.
- **«Ποιο είναι το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών;»:** Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης βιώνουν χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης.
- **«Υπάρχει σχέση των δημογραφικών στοιχείων των εκπαιδευτικών με το επίπεδο ψυχικής ανθεκτικότητας τους;»:** Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι στο φύλο δεν υπάρχει στατιστική σημαντική διαφορά, ενώ στην ηλικία και στη συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία ότι υπάρχει.

- **«Υπάρχει σχέση των δημογραφικών στοιχείων των εκπαιδευτικών με το επίπεδο επαγγελματικής τους εξουθένωσης;»:** Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπάρχει στατιστική σημαντική διαφορά όσον αφορά το φύλο, την ηλικία και τη συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία.
- **«Πώς επηρεάζει η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών την ψυχική τους ανθεκτικότητα;»:** Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στις δυο έννοιες (ψυχική ανθεκτικότητα-επαγγελματική εξουθένωση).

### 5.3 Περιορισμοί και αδυναμίες της έρευνας

Στο σημείο αυτό οφείλουμε να παραδεχτούμε ορισμένους περιορισμούς που χαρακτηρίζουν την έρευνα που διεκπεραιώθηκε. Αρχικά, η έρευνα διεξήχθη σε περιορισμένο αριθμό ατόμων, διακόσια τρία (203) άτομα που δεν θα μπορούσε σαφώς να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό του συνόλου των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Επίσης, αποδείχθηκε πως η κατανομή του δείγματος υπήρξε άνιση, με τις γυναίκες να υπερέχουν σημαντικά έναντι των αντρών (176 γυναίκες και 27 άντρες). Η άνιση αυτή κατανομή, του παράγοντα φύλου, ασφαλώς επηρέασε την αντικειμενικότητα των αποτελεσμάτων της έρευνάς μας μιας και έχουμε ένα πολύ μικρό ποσοστό ανδρών να εκφράσουν τη γνώμη τους.

Ακόμη, αν και ο ηλεκτρονικός τρόπος αποστολής του ερωτηματολογίου είναι βολικός και χρήσιμος, για την διεξαγωγή της έρευνας τόσο για εκείνους/ες που διεξάγουν την έρευνα όσο και για τους ερωτηθέντες, θα μπορούσε να χαρακτηριστεί και ως περιορισμός μιας και η έλλειψη επαφής με τον ερωτηθέντα να δημιουργήσει πιθανές απορίες με αποτέλεσμα την απουσία διευκρινίσεων που θα προσέφερε η προσωπική επαφή.

Επίσης, θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί συνδυασμός ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας ώστε να υπάρχει προσωπική επαφή με τον ερωτηθέντα για τυχόν απορίες που δημιουργήθηκαν αλλά και για περισσότερη εμβάθυνση στις απαντήσεις των εκπαιδευτικών (ερωτηθέντων) για μεγαλύτερη ακρίβεια στα αποτελέσματα.

Τέλος, η χρήση του ηλεκτρονικού τρόπου αποστολής των ερωτηματολογίων, απαιτεί γνώση χειρισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών. Βέβαια με την εξέλιξη της

τεχνολογίας αλλά με την καθημερινή χρήση των Η/Υ στο σχολείο για την διεκπεραίωση καθημερινών υποχρεώσεων (π.χ. εισαγωγή απουσιών στο myschool) όλοι οι εκπαιδευτικοί διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις. Κατά τη διάρκεια και μετά την πανδημία του Covid-19 οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί υποχρεώθηκαν να χρησιμοποιούν σε βαθμό ικανοποιητικό τον Η/Υ.

## 5.4 Μελλοντικές προεκτάσεις της έρευνας

Παρακάτω θα αναφερθούν οι προεκτάσεις της έρευνας που θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν σε μελλοντικό χρόνο αξιοποιώντας τα παραπάνω συμπεράσματα. Σε μελλοντική έρευνα, θα μπορούσε να γίνει συνδυασμός ποσοτικής και ποιοτικής μεθόδου (μέθοδος συνέντευξης) σε μεγαλύτερο αριθμητικά δείγμα με σκοπό τη μεγαλύτερη αντικειμενικότητα των αποτελεσμάτων. Επίσης, και σε μεγαλύτερο όσο γίνεται αριθμητικά δείγμα ανδρών διότι στην συγκεκριμένη έρευνα ήταν ελάχιστοι οι άνδρες που συμμετείχαν. Ακόμη, θα μπορούσαν να ερωτηθούν εκπαιδευτικοί και του ιδιωτικού τομέα εκτός από του δημοσίου, δεδομένο το οποίο να χρησιμοποιηθεί για να γίνει σύγκριση ανάμεσα τους και να προκύψουν τυχόν διαφορές.

Επίσης, θα μπορούσε να γίνει σύγκριση των μεγάλων πόλεων π.χ. Θεσσαλονίκης ή Αθήνας με μικρότερες πόλεις-επαρχίες για να δούμε αν προκύψουν διαφορές ανάμεσα τους λόγω του τρόπου ζωής. Δηλαδή, παραδείγματος χάρη στην Θεσσαλονίκη ίσως κάποιος να χρειάζεται περισσότερη ώρα να πάει στην εργασία του λόγω των μεγάλων αποστάσεων αλλά και του παράγοντα μέσα μαζικής μεταφοράς.

Τέλος, το δείγμα της έρευνας θα μπορούσε να προερχόταν από όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης Πρωτοβάθμια, Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια και να γίνει σύγκριση των αποτελεσμάτων τους για να δούμε αν υπάρχουν διαφορές στην ψυχική ανθεκτικότητα και επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, δηλαδή αν παίζει ρόλο η ηλικία των παιδιών αλλά και το μέγεθος της τάξης.

## BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Afek, A., Ben-Avraham, R., Davidov, A., BerezinCohen, N., BenYehuda, A., Gilboa, Y. & Nahum, M. (2021). Psychological Resilience, Mental Health, and Inhibitory Control Among Youth and Young Adults Under Stress. *Frontiers in Psychiatry, 11*, 1-12.
- Antoniou, A.S., Polychroni, F., & Vlachakis, A.N. (2006). Gender and age differences in Occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology, 21*(7), 682-690.
- Birchinall, L., Spendlove, D., & Buck, R. (2019). In the moment: Does mindfulness hold the key to improving the resilience and wellbeing of pre-service teachers? *Teaching and Teacher Education, 86*, 1-8.
- Brotheridge, M.C., Grandey. A. (2002). Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives of “People Work”. *Journal of Vocational Behavior, 60*(1), 17-39.
- Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher education, 16* (2), 239-253.
- Capel, S. A. (1991). A longitudinal study of burnout in teachers. *British Journal of Educational Psychology, 61*, 36-45.
- Daniilidou, A., & Platsidou, M. (2018). Teachers’ resilience scale: An inergrated instrument for assessing protective factors. *Helenic Journal of Psychology, 15*, 15-39.
- Gallant, A., & Riley, P. (2014). Early career teacher attrition: new thoughts on an intractable problem. *Teacher Development, 18*(4), 562-580.
- Greenglass, E.R., & Burke, R.J. (2003). Teacher stress. In Dollard, M.F. and Winefield, A.H. (Eds), *Occupational Stress in the Service Professions*, 213-236. New York: Taylor and Francis.
- Gu, Q. (2014). The Role of Relational Resilience in Teachers’ Career-long Commitment and Effectiveness. *Teachers and Teaching: Theory and Practice, 20* (5), 502-529.
- Gu, Q., & Day, C. (2007). Teachers resilience: A necessary condition for effectiveness. *Teaching and Teacher Education, 23*(8), 1302-1316.

- Hascher, T., Beltman, S., & Mansfield, C. (2021) Teacher wellbeing and resilience: towards an integrative model. *Educational Research*, 63(4), 416-439.
- Hellesoy, O., Gronhaug, K., & Kvitastein, O. (2000). Burnout: conceptual issue and empirical findings from a new research setting. *Scandinavian journal of management*, 16, 233-247.
- Hendrickson, B. (1979). Teacher Burnout: How to Recognize It; What to Do about It. *Learning*, 7(5), 37-39.
- Herrman, H., Stewart, D.E., Diaz-Granados, N., Berger, E.L., Jackson, B. & Yuen, T. (2011). What Is Resilience? *La Revue canadienne de psychiatrie*, 56(5), 258-265.
- Honor, G. (2017). Resilience. *Journal of Pediatric Health Care*, 31(3), 384-390.
- Kelly, N., Sim, C., & Ireland, M. (2018). Slipping through the cracks: teachers who miss out on early career support. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 46(3), 292-316.
- Kountouras, G. (2022). Resilience in Primary Education teachers. *Scientific Educational Journal-educ@tional circle*, 10(1), 21-33.
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: an international review. *Educational Research*, 29(2), 146-152.
- Liang, B.Y. & Cheng, C. (2012). Psychological health diathesis assessment system: the development of resilient trait scale for Chinese adults. *Studies of Psychology and Behavior*, 10(4), 269-277.
- Mansfield, C. F., & Wosnitza, M. (2015). Multidimensional Teacher Resilience Scale. In M. Wosnitza, F. Peixoto, S. Beltman, & C. Mansfield (eds.). *Resilience in Education, Concepts, Contexts and Connections*. New York: Springer.
- Maphalala, C.M. (2014). The Manifestation of Occupational Stress in the Teaching Profession: The Unheeded Voices of Teachers. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(1), 77-88.
- Maslach, C., & Jackson S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Maslach, C., Jackson, S. E., & Schwab, R.L. (1996). Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES). In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *MBI Manual*. (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Leiter, M.P. & Schaufeli, W.B. (2008). *Measuring burnout*. In C.L.
- Masten, A. S. (2014). *Ordinary Magic: Resilience in Development*. New York: Guilford Press.
- McGee-Cooper, A., Trammell, D., & Lau, B. (1990). *You Don't Have to Go Home from Work Exhausted!: The Energy Engineering Approach*. Bowen & Rogers.
- Nikolaou, E., Papavasileiou, V., Andreadakis, N., Xanthis, A., Xanthacou, Y., & Kaila, M. (2021). Promoting ψυχολογικά resilience: preschool teachers' perspectives. *International E-Journal of Advances in Social Sciences*, VII, 19, 111-119.
- Papastylianou, A., Kaila, M., Polychronopoulos, M. (2009). Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology Education*, 12, 295–314.
- Pines, A.M. (1996). *Couple burnout*. New York: Routledge.
- Rasku, A. & Kinnunen, U. (2003). Job Conditions and Wellness among Finnish Upper Secondary School Teachers. *Psychology & Health*, 18(4), 441-456.
- Ratanasiripong, P., China, T., Ratanasiripong, N. T., & Toyama, S. (2020). Resiliency and mental health of school teachers in Okinawa. *Journal of Health Research*, 35(6), 470-481.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology*, 57, 152-171.
- Shrivastava, A., & Desousa, A. (2016). Resilience: A psychobiological construct for psychiatric disorders. *Indian Journal of Psychiatry*, 58(1), 38-43.
- Shukla, A., & Trivedi, T. (2008). Burnout in Indian Teachers. *Asia Pacific Education Review*, 9(3), 320-334.
- Sikma, L. (2021). Building resilience: using BRiTE with beginning teachers in the United States. In C. F. Mansfield (ed), *Cultivating Teacher Resilience*. (pp.85-101). Singapore: Springer.
- Skaalvik, M.E., Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25, 518-524.

- Steinhardt, A.M., Jaggars E.S.S., Faulk, E.K. & Gloria, T.C. (2011). Chronic Work Stress and Depressive Symptoms: *Assessing the Mediating Role of Teacher Burnout. Stress and Health, 27*, 420-429.
- Stoeber. J. & Rennert, D. (2008), Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, stress and coping, 21* (1), 37-53.
- Tait, M. (2008). Resilience as a contributor to novice teacher success, commitment and retention. *Teacher Education Quarterly, 57-75*.
- Tanhan, F. (2014). An Analysis of Factors Affecting Teachers' Irrational Beliefs. *Educational Sciences: Theory & Practice, 14*(2), 465-470.
- Tseliou, F., & Ashfield-Watt, P. (2022). The association between resilience resources, contextual factors and mental health status: a national population-based study. *BMC Public Health, 22*, 1-13.
- Ungar, M. (2012). Social Ecologies and Their Contribution to Resilience. In Ungar, M. (ed), *The Social Ecology of Resilience: A Handbook of Theory and Practice*. (pp. 13–31). Luxemburg: Springer Science+Business Media.
- Vakili, V., Brinkman, W.-P., Morina, N., & Neerinx, M. A. (2014). Characteristics of Successful Technological Interventions in Mental Resilience Training. *Journal of Medical Systems, 38*(9), 1-14.
- Wang, Y. (2021). Building Teachers' Resilience: Practical Applications for Teacher Education of China. *Frontiers in Psychology, 12*, 1-5.
- Xie, F., & Derakhshan, A. (2021). A Conceptual Review of Positive Teacher Interpersonal Communication Behaviors in the Instructional Context. *Frontiers in Psychology, 12*, 1-10.
- Xue Y. (2022). The Role of EFL Teachers' Self-Efficacy and Emotional Resilience in Appraisal of Learners' Success. *Frontiers in Psychology, 12*, 1-7.
- Zarobe, L., & Bungay, H. (2017). The role of arts activities in developing resilience and mental wellbeing in children and young people a rapid review of the literature. *Perspectives in Public Health, 137*(6), 337-347.
- Zhang, L. J., & Zhang, D. (2020). Dialogic discussion as a platform for constructing knowledge: student-teachers' interaction patterns and strategies in learning to teach English. *Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education, 5*(1), 1-24.



- Zhang, M., Bai, Y., & Li, Z. (2020). Effect of Resilience on the Mental Health of Special Education Teachers: Moderating Effect of Teaching Barriers. *Psychology Research and Behavior Management, Volume 13*, 537-544.
- Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Α., Κουμπιάς, Ε., Γιαβρίμης, Π. (2002). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση. *Μέντορας*, 5, 103-127.
- Αντωνίου, Α. Σ., & Νταλλά, Μ. (2010). Επαγγελματική Εξουθένωση και Ικανοποίηση από το επάγγελμα ελλήνων δασκάλων (ειδικής και γενικής αγωγής) και καθηγητών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης: Συγκριτική Μελέτη. Στο Χ. Καρακιουλάφη & Μ. Σπυριδάκη (Επιμ.), *Εργασία και Κοινωνία* (365-399).
- Βασιλόπουλος, Σ. Φ. (2012). Η Επαγγελματική Εξουθένωση και η σχέση της με το Εργασιακό Άγχος στους εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. *Hellenic Journal of Psychology*, 9, 18-44. Ανακτήθηκε 28 Σεπτεμβρίου, 2022, από [https://pseve.org/wp-content/uploads/2018/03/Volume09\\_Issue1\\_Vasilopoulos.pdf](https://pseve.org/wp-content/uploads/2018/03/Volume09_Issue1_Vasilopoulos.pdf)
- ΒΑΣΙΟΥ, Α., ΙΟΡΔΑΝΙΔΗΣ, Γ., & ΝΕΣΤΟΡΑ, Ι. (2019). Σχολικό κλίμα, συναισθηματική νοημοσύνη και ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών. *Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης*, 1, 63-71.
- Δανηλίδου, Α. (2018). Η διερεύνηση της ψυχικής ανθεκτικότητας των Ελλήνων εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας γενικής και ειδικής εκπαίδευσης: παράγοντες προστασίας και κινδύνου και στρατηγικές ενίσχυσης στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης.
- Εμβαλωτής Α., Κατσης Α., Σιδερίδης Γ. (2006). *Στατιστική μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Ιωάννινα: Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.
- Κάντας, Α. (1996). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Ψυχολογία: Το Περιοδικό της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας*, 3, 71-85.
- Κάντας, Α. (2001). Οι παράγοντες άγχους και η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς. Στο «*Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους*», (επιμ. Ε Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα, Η. Μπεξεβέγκης). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κόκκινος, Κ. Μ. (2002). Ερωτηματολόγιο Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach για Εκπαιδευτικούς. Στο Α. Σταλίκας, Σ. Τριλίβα &

- Π. Ρούσση (Επιμ.). *Τα Ψυχομετρικά Εργαλεία στην Ελλάδα*, σελ. 224–225.  
Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κουδιγκέλη, Φ. (2017). *Ψυχική Ανθεκτικότητα και Επαγγελματική Εξουθένωση σε Εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης*. Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών, Αθήνα.
- Λαμπράκης Δ. (1989). Ανάλυση διακύμανσης. Λήμμα στο *Παιδαγωγική-Ψυχολογική Εγκυκλοπαίδεια-Λεξικό*. Τ. 1. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 351-355.
- Μάρκος, Α. (2012). *Οδηγός Ανάλυσης Αξιοπιστίας και Εγκυρότητας Ψυχομετρικών Κλιμάκων με το SPSS. Σημειώσεις του μαθήματος «Πολυμεταβλητή Στατιστική Ανάλυση», Π.Τ.Δ.Ε., Δ.Π.Θ. Αλεξανδρούπολη: Αυτοέκδοση.*
- Νιέτος, Η. Φ., Παπαβαγγέλη, Σ., Ζουρνατζή, Ε., Κουστέλιος, Α. (2018). Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό Περιοδικό εκπαιδευτικός κύκλος*, 6(1), 50-64.
- Πατσάλης, Χ. & Παπουτσάκη, Κ. (2010). Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό Βήμα*, 14, 249-261.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### Ερωτηματολόγιο Ψυχικής Ανθεκτικότητας

A/A	Ερωτήσεις	Καθόλου αληθές	Σπανίως αληθές	Μερικές φορές αληθές	Συχνά αληθές	Σχεδόν πάντα αληθές
1.	Είμαι ικανός/ή να προσαρμόζομαι όταν συμβαίνουν αλλαγές.	1	2	3	4	5
2.	Όταν δε διαφαίνονται καθαρές λύσεις στα προβλήματά μου, η Μοίρα ή ο Θεός μπορεί να βοηθήσουν.	1	2	3	4	5
3.	Είτε καλώς, είτε κακώς, πιστεύω ότι τα περισσότερα πράγματα έχουν λόγο που συμβαίνουν.	1	2	3	4	5
4.	Υπό καθεστώς πίεσης, παραμένω συγκεντρωμένος /η και σκέφτομαι καθαρά.	1	2	3	4	5
5.	Προτιμώ να αναλαμβάνω την ευθύνη στη λύση προβλημάτων παρά να αφήνω άλλους να λαμβάνουν όλες τις αποφάσεις.	1	2	3	4	5
6.	Δεν απογοητεύομαι εύκολα από την αποτυχία.	1	2	3	4	5
7.	Θεωρώ τον εαυτό μου ως δυνατό άτομο όταν αντιμετωπίζω τις προκλήσεις και τις δυσκολίες της ζωής.	1	2	3	4	5

8.	Μπορώ να λαμβάνω μη δημοφιλείς ή δύσκολες αποφάσεις που επηρεάζουν άλλα άτομα, αν είναι απαραίτητο.	1	2	3	4	5
9.	Είμαι σε θέση να χειρίζομαι δυσάρεστα ή επίπονα συναισθήματα όπως λύπη, φόβο ή θυμό.	1	2	3	4	5
10.	Όταν αντιμετωπίζεις τα προβλήματα της ζωής κάποιες φορές πρέπει να ενεργείς διαισθητικά χωρίς να ξέρεις γιατί.	1	2	3	4	5
11.	Μου αρέσουν οι προκλήσεις.	1	2	3	4	5
12.	Προσπαθώ να πετυχαίνω τους στόχους μου, όσα εμπόδια και να αντιμετωπίζω.	1	2	3	4	5
13.	Στον επαγγελματικό μου χώρο απολαμβάνω να είμαι μαζί με άλλους ανθρώπους.	1	2	3	4	5
14.	Οι νέες φιλίες στον επαγγελματικό μου χώρο είναι κάτι που κάνω εύκολα.	1	2	3	4	5
15.	Το να γνωρίζω καινούριους ανθρώπους στον χώρο εργασίας μου είναι κάτι στο οποίο είμαι	1	2	3	4	5

	καλός/ή.					
16.	Όταν είμαι με άλλους ανθρώπους στη δουλειά μου γελάω εύκολα.	1	2	3	4	5
17.	Η αντίληψη της οικογένειάς μου για το τι είναι σημαντικό στη ζωή είναι παρόμοια με τη δική μου.	1	2	3	4	5
18.	Αισθάνομαι πολύ χαρούμενος/η με την οικογένειά μου.	1	2	3	4	5
19.	Η οικογένειά μου χαρακτηρίζεται από υγιή συνοχή.	1	2	3	4	5
20.	Σε δύσκολες περιόδους η οικογένειά μου διατηρεί μια θετική προοπτική για το μέλλον.	1	2	3	4	5
21.	Όταν αντιμετωπίζει άλλους ανθρώπους, η οικογένειά μου λειτουργεί για τα μέλη της με πίστη/αφοσίωση ο ένας προς τον άλλον.	1	2	3	4	5
22.	Στην οικογένειά μου, μας αρέσει να κάνουμε πράγματα μαζί.	1	2	3	4	5
23.	Μέσα στο εργασιακό μου περιβάλλον μπορώ να συζητήσω προσωπικά θέματα με τους συναδέλφους μου.	1	2	3	4	5

24.	Οι δεσμοί ανάμεσα σε μένα και τους συναδέλφους μου είναι δυνατοί.	1	2	3	4	5
25.	Μέσα στο χώρο του σχολείου λαμβάνω υποστήριξη από τους συναδέλφους μου.	1	2	3	4	5
26.	Όταν χρειάζεται υπάρχει πάντα κάποιος συνάδελφος που μπορεί να με βοηθήσει.	1	2	3	4	5

#### Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης

A/A	Ερωτήσεις	Ποτέ	Μερικές φορές τον χρόνο	Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο	Μερικές φορές το μήνα	Μια φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα
1.	Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου, μου προκαλεί συναισθηματική εξάντληση.	0	1	2	3	4	5	6
2.	Αισθάνομαι εξουθενωμένος /η στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας	0	1	2	3	4	5	6
3.	Αισθάνομαι κουρασμένος/ η όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα στη δουλειά	0	1	2	3	4	5	6
4.	Μπορώ εύκολα να	0	1	2	3	4	5	6

κατανοήσω το πώς αισθάνονται οι μαθητές μου για διάφορα πράγματα							
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/τριών 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	0	1	2	3	4	5	6

δουλειά							
11. Ανησυχώ ότι η δουλειά αυτή με κάνει όλο και πιο σκληρό /ή συναισθημα τικά	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/τριε ς	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/τριε ς μου	0	1	2	3	4	5	6
18. Αισθάνομαι ενθουσιασμ ό έχοντας συνεργαστεί στενά με	0	1	2	3	4	5	6



τους μαθητές/τριες μου							
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/τριες με κατηγορούν για μερικά προβλήματά τους	0	1	2	3	4	5	6

**ΦΥΛΟ:** Άνδρας

Γυναίκα

**ΗΛΙΚΙΑ:** 22-30  31-40  41-50  51-60  >60

**ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ:** Έγγαμος/η  Άγαμος/η   
 Διαζευγμένος/η

**ΣΠΟΥΔΕΣ:** Τμήμα ΤΕΙ  Τμήμα ΑΕΙ  Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

Άλλο

**ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ** (σε χρόνια):

1-5  6-10  11-15  16-20  21-25  >25

**ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΠΟΥ ΒΡΙΣΚΕΣΤΕ ΤΩΡΑ**(σε χρόνια):

1-5  6-10  11-15  16-20  21-25  >25

**ΜΕΓΕΘΟΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ που υπηρετείτε:**

Λιγότεροι από 100 μαθητές  100-250 μαθητές   
περισσότεροι από 250 μαθητές