



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
“ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ”

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑ
ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ
ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

της

ΔΕΣΠΟΙΝΑΣ ΑΓΓΕΛΟΠΟΥΛΟΥ

Εξεταστική Επιτροπή

1. Ανδρούτσου Δέσποινα, Καθηγήτρια, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
2. Αναστασίου Αδάμος, Καθηγητής, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
3. Βαλκάνος Ευθύμιος, Καθηγητής, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Θεσσαλονίκη, 2023

© ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ, 2023.

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία (Μ.Δ.Ε.), η οποία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών: Διοίκηση και Ηγεσία στις Επιστήμες της Εκπαίδευσης και της Διά Βίου Μάθησης και τα λοιπά αποτελέσματα αυτής αποτελούν συνιδιοκτησία του Πανεπιστημίου Μακεδονίας και της φοιτήτριας, 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 το συγγραφέα και το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, όπου εκπονήθηκε η Μ.Δ.Ε. καθώς και την Επιβλέπουσα Καθηγήτρια και την Επιτροπή Αξιολόγησης.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες στην αγαπημένη μου οικογένεια και στον ευρύτερο κύκλο των συγγενών μας, οι οποίοι με στηρίζουν και με ενθαρρύνουν σε κάθε βήμα μου. Είναι η αγάπη, η υπομονή και η εκτίμηση που μου προσφέρουν καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής μου που με κινητοποιούν και με εμπνέουν.

Επιπρόσθετα, θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες προς την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου, κα Δέσποινα Ανδρούτσου, η οποία από την αρχή της συνεργασίας μας, με υποστήριξε με συνεχή και ουσιαστικό τρόπο. Η συνεργασία μας με βοήθησε να οργανώσω και να προχωρήσω βήμα-βήμα στην ακαδημαϊκή μου προσπάθεια με μεθοδικότητα και επιτυχία. Ευχαριστώ επίσης τους επόπτες της εργασίας μου, κ. Ευθύμιο Βαλκάνο και κ. Αδάμο Αναστασίου, για τις πολύτιμες παρατηρήσεις και συμβουλές τους που συνέβαλαν στη βελτίωση της έρευνάς μου.

Με όλη μου την ευγνωμοσύνη, ολοκληρώνοντας αυτήν τη μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία, αναγνωρίζω τη σημασία της υποστήριξης και της συνεργασίας σε κάθε επιτυχημένο επιστημονικό εγχείρημα. Η αναζήτηση της γνώσης είναι μια συλλογική προσπάθεια, και με την πολύτιμη σας βοήθεια, αισθάνομαι περήφανη για το έργο που έχουμε επιτύχει. Συνεχίζοντας από εδώ, είμαι πεπεισμένη ότι θα συνεχίσουμε να συμβάλλουμε στην ανάπτυξη της γνώσης και της επιστήμης για το κοινό καλό.

Πρόλογος

Η εκπαιδευτική διαδικασία αποτελεί έναν από τους θεμελιώδεις πυλώνες της κοινωνίας μας, καθώς διαμορφώνει το μέλλον και τις προσδοκίες των νέων γενεών. Ο ρόλος των εκπαιδευτικών στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι κρίσιμος, καθώς αναλαμβάνουν το σημαντικό έργο της εκπαίδευσης αυτών των γενεών. Αυτό που κάνει τον ρόλο τους τόσο κρίσιμο είναι ότι δε περιορίζεται μόνο στη μεταφορά γνώσης, αλλά περιλαμβάνει επιπρόσθετα τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που επηρεάζει την επαγγελματική ζωή τους. Η παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία, εκπονήθηκε κατά τη διάρκεια του Δ' εξαμήνου, στο πλαίσιο του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Επιστήμες της Αγωγής και της Δια βίου Μάθησης: Εκπαιδευτική Διοίκηση και Ηγεσία», το οποίο υλοποιήθηκε από το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας στη Θεσσαλονίκη, και εξετάζει αυτό το σημαντικό θέμα. Η θεματική που πραγματεύεται, αφορά την Επαγγελματική Εξουθένωση και Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ειδικότερα, αναλύονται οι συνιστώσες της πρώτης, οι οποίες είναι η Συναισθηματική Εξάντληση, η Προσωπική Επίτευξη και η Αποπροσωποποίηση, και της δεύτερης, που είναι η Επαγγελματική Εξουθένωση, η Ικανοποίηση Συμπόνιας, και το Δευτερεύον Τραυματικό Στρες. Στόχος είναι να επιχειρηθεί να δοθούν εμπειριστατωμένες απαντήσεις σε ερωτήματα που απασχολούν όχι μόνο την εκπαιδευτική κοινότητα αλλά και την ευρύτερη κοινωνία.

Περίληψη

Η παρούσα μελέτη επικεντρώθηκε στη διερεύνηση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών που εργάζονται τόσο στην Πρωτοβάθμια όσο και στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Πιο συγκεκριμένα, διερευνήθηκε το επίπεδο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης τους, αλλά και το επίπεδο Ικανοποίησης Συμπόνιας, Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες. Επιπλέον, μελετήθηκε η ύπαρξη συσχέτισης ανάμεσα στα δημογραφικά στοιχεία και την Επαγγελματική Εξουθένωσή τους. Στη συνέχεια, ερευνήθηκε η ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της Ποιότητας Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν 230 εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από όλη την Ελλάδα. Προκειμένου να συλλεχθούν τα δεδομένα, επιλέχθηκε η ποσοτική ερευνητική μέθοδος και γι' αυτό χρησιμοποιήθηκαν το Maslach Burnout Inventory (1996) στη μεταφρασμένη του στα ελληνικά έκδοση για εκπαιδευτικούς από τον Kokkinos (2002), και το ερωτηματολόγιο της Ποιότητας Επαγγελματικής ζωής (ProQoL) της Stamm (2009), επίσης μεταφρασμένο στα ελληνικά. Η στατιστική ανάλυση που ακολούθησε έγινε με την αξιοποίηση του στατιστικού λογισμικού Jamovi. Από την επεξεργασία των δεδομένων προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που έλαβαν μέρος στην έρευνα έχουν μέτριο επίπεδο Συναισθηματικής Εξάντλησης, χαμηλό επίπεδο Αποπροσωποποίησης και υψηλό επίπεδο Προσωπικής Επίτευξης. Επιπρόσθετα, βρέθηκε ότι αισθάνονται Ικανοποίηση Συμπόνιας σε σχετικά υψηλά επίπεδα, ενώ εμφανίζουν μικρότερα επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες. Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν υψηλότερα επίπεδα Συναισθηματικής Εξάντλησης σε σχέση με τους άνδρες, και ότι οι μεγαλύτεροι/-ες σε ηλικία εκπαιδευτικοί έχουν μικρότερη Συναισθηματική Εξάντληση σε σχέση με τους/τις νεότερους/-ες εκπαιδευτικούς. Διαφάνηκε, ότι η οικογενειακή κατάσταση έχει σημαντική επίδραση στη Συναισθηματική Εξάντληση και την Προσωπική Επίτευξη τους. Οι εκπαιδευτικοί που έχουν οικογένεια ενδέχεται να αντιμετωπίζουν πρόσθετο άγχος και πίεση για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Επιπροσθέτως, σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης, διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα σε αυτό και την Επαγγελματική Εξουθένωσή τους, ενώ, ανεξάρτητα από τον εργασιακό τομέα στον οποίο ανήκουν και από το αν εργάζονται σε Πρωτοβάθμια ή Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, αντιμετωπίζουν παρόμοια

επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Επιπρόσθετα, οι εκπαιδευτικοί με μόνιμη θέση εργασίας φάνηκε να αντιμετωπίζουν υψηλότερα επίπεδα Συναισθηματικής Εξάντλησης. Τέλος, προέκυψε ότι η επαγγελματική υπηρεσία επηρεάζει τη Συναισθηματική Εξάντληση των εκπαιδευτικών, και ότι όσο υψηλότερη είναι η Επαγγελματική Εξουθένωση, τόσο χαμηλότερη είναι η Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής τους, και αντιστρόφως.

Λέξεις-κλειδιά: Επαγγελματική Ποιότητα Ζωής, Εκπαιδευτικός, Ικανοποίηση Συμπόνιας, Επαγγελματική Εξουθένωση, Δευτερεύον Τραυματικό Στρες, Συναισθηματική Εξάντληση, Προσωπική Επίτευξη, Αποπροσωποποίηση

Abstract

The present study focused on the exploration of Professional Burnout and the Quality of Professional Life among primary and secondary education teachers. More precisely, it delved into their levels of Professional Burnout, as well as their levels of Compassion Satisfaction, Professional Burnout, and Secondary Traumatic Stress. Furthermore, the study examined the correlation between demographic variables and the teachers' Professional Burnout. Subsequently, it aimed to identify any correlations between professional burnout and the quality of professional life among them. The study sample comprised 230 teachers from all over Greece. In order to collect data, a quantitative research method was employed, utilizing the Maslach Burnout Inventory (1996) in its Greek-translated version for teachers by Kokkinos (2002), and the Professional Quality of Life (ProQoL) questionnaire by Stamm (2009), also translated into Greek. The statistical analysis that ensued was conducted using the statistical software Jamovi. The data analysis revealed that the participants exhibited a moderate level of emotional exhaustion, a low level of depersonalization, and a high level of personal accomplishment. Additionally, they reported relatively high levels of compassion satisfaction, while displaying lower levels of burnout and secondary traumatic stress. Furthermore, it was discovered that female teachers experienced higher levels of emotional exhaustion compared to their male counterparts, and older teachers displayed lower levels of emotional exhaustion in comparison to their younger counterparts. It was evident that family status had a significant impact on emotional exhaustion and personal accomplishment. Teachers who have families may experience additional stress and pressure to achieve a balance between their professional and family life. Moreover, in relation to the level of education, no statistically significant relationship was found between it and their professional burnout. Regardless of the specific sector they worked in (primary or secondary education), the teachers faced similar levels of professional burnout. Furthermore, teachers with permanent employment positions appeared to experience higher levels of emotional exhaustion. Finally, it emerged that professional tenure influenced the emotional exhaustion of teachers and that the higher the level of professional burnout, the lower the quality of their professional life, and vice versa.

Keywords: Professional Quality of Life, Teacher, Compassion Satisfaction, Professional Burnout, Secondary Traumatic Stress, Emotional Exhaustion, Personal Accomplishment, Depersonalization

Πίνακας περιεχομένων

Ευχαριστίες	3
Πρόλογος.....	4
Περίληψη	5
Abstract	7
Κατάλογος Διαγραμμάτων	11
Κατάλογος Πινάκων	12
Εισαγωγή.....	14
Α' Μέρος: Θεωρητικό Πλαίσιο.....	19
Κεφάλαιο 1 ^ο : Επαγγελματική Εξουθένωση	19
1.1 Ορισμός της Επαγγελματικής Εξουθένωσης	19
1.2 Μοντέλα Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	20
1.3 Η Επαγγελματική Εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς.....	21
1.4 Η Επαγγελματική Εξουθένωση στους Έλληνες εκπαιδευτικούς	24
1.5 Συνέπειες της Επαγγελματικής Εξουθένωσης στην Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών.....	25
Κεφάλαιο 2 ^ο : Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής.....	27
2.1 Ορισμός της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής.....	27
2.2 Θεωρητικές προσεγγίσεις και προσδιοριστικοί παράγοντες της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής.....	29
2.3 Η Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών	32
2.4 Η Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα.....	33
Κεφάλαιο 3 ^ο : Η Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών και η Ποιότητα της Επαγγελματικής τους Ζωής.....	36
Β' Μέρος: Ερευνητικό Πλαίσιο	40
Κεφάλαιο 4 ^ο : Μεθοδολογικό Πλαίσιο (Τμήμα Β1)	40
4.1 Ερευνητικά Ερωτήματα	40
4.2 Μέθοδος	41
4.3 Δείγμα	42
4.4 Ερευνητικά Εργαλεία.....	43
4.5 Διαδικασία της έρευνας και της επεξεργασίας των δεδομένων	45
4.6 Εγκυρότητα και Αξιοπιστία	46
4.7 Μεθοδολογία βιβλιογραφικής ανασκόπησης.....	48
Κεφάλαιο 5 ^ο : Παρουσίαση των Αποτελεσμάτων (Τμήμα Β2)	50
5.1 Δημογραφικά Στοιχεία.....	50
5.2 Αξιοπιστία των κλιμάκων	55

5.3 Το επίπεδο Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	55
5.4 Το επίπεδο Ικανοποίησης Συμπόνιας, Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	57
5.5 Συσχέτιση ανάμεσα στα δημογραφικά στοιχεία και την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	59
5.6 Σχέση μεταξύ Επαγγελματικής Εξουθένωσης και ποιότητας επαγγελματικής ζωής των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.....	76
Γ' Μέρος: Ερμηνεία/ Συζήτηση των Πορισμάτων – Συμπερασματικές Παρατηρήσεις – Προτάσεις.....	79
Κεφάλαιο 6 ^ο : Ερμηνεία/ Συζήτηση των Πορισμάτων της έρευνας.....	79
6.1 Κύρια ευρήματα έρευνας	79
6.2 Σύνδεση με προηγούμενες έρευνες – Πιθανές ερμηνείες	80
6.3 Πρακτικότητα των αποτελεσμάτων – Προτάσεις πρακτικής εφαρμογής	87
6.5 Περιορισμοί – Αδυναμίες έρευνας.....	90
Βιβλιογραφικές Αναφορές.....	92
Παράρτημα	98

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1: Φύλο.....	50
Διάγραμμα 2: Ηλικία.....	51
Διάγραμμα 3: Οικογενειακή Κατάσταση.....	51
Διάγραμμα 4: Επίπεδο Εκπαίδευσης.....	52
Διάγραμμα 5: Εργασιακός Τομέας.....	53
Διάγραμμα 6: Βαθμίδα Εκπαιδευτικής Εργασίας.....	53
Διάγραμμα 7: Σχέση Εργασίας.....	53
Διάγραμμα 8: Επαγγελματική Υπηρεσία (σε έτη).....	54

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: Αξιοπιστία κλιμάκων με χρήση Cronbach's alpha.....	55
Πίνακας 2: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση των τριών μεταβλητών για την Επαγγελματική Εξουθένωση.....	57
Πίνακας 3: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση των τριών μεταβλητών για την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής.....	58
Πίνακας 4: Ανεξάρτητη δοκιμή με t-test για το φύλο.....	60
Πίνακας 5: Έλεγχος Ομοιογένειας των Διακυμάνσεων με Levene's test για το φύλο...60	
Πίνακας 6: Σχέση του φύλου με τις τρεις μεταβλητές για την Επαγγελματική Εξουθένωση.....	61
Πίνακας 7: Μονοδιάστατη Ανάλυση Διακύμανσης (One-Way ANOVA) για την ηλικία.....	63
Πίνακας 8: Σχέση της ηλικίας με τις τρεις μεταβλητές για την Επαγγελματική Εξουθένωση.....	64
Πίνακας 9: Έλεγχος Ομοιογένειας των Διακυμάνσεων με Levene's test για την ηλικία.....	64
Πίνακας 10: Μονοδιάστατη Ανάλυση Διακύμανσης (One-Way ANOVA) για την οικογενειακή κατάσταση.....	66
Πίνακας 11: Έλεγχος Ομοιογένειας των Διακυμάνσεων με Levene's test για την οικογενειακή κατάσταση.....	66
Πίνακας 12: Σχέση της οικογενειακής κατάστασης με τις τρεις μεταβλητές για την Επαγγελματική Εξουθένωση.....	67
Πίνακας 13: Μονοδιάστατη Ανάλυση Διακύμανσης (One-Way ANOVA) για το επίπεδο εκπαίδευσης.....	68
Πίνακας 14: Έλεγχος Ομοιογένειας των Διακυμάνσεων με Levene's test για το επίπεδο εκπαίδευσης.....	68
Πίνακας 15: Σχέση του επιπέδου εκπαίδευσης με τις τρεις μεταβλητές για την Επαγγελματική Εξουθένωση.....	69
Πίνακας 16: Ανεξάρτητη δοκιμή με t-test για τον εργασιακό τομέα.....	70
Πίνακας 17: Έλεγχος Ομοιογένειας των Διακυμάνσεων με Levene's test για τον εργασιακό τομέα.....	71

Πίνακας 18: Σχέση του εργασιακού τομέα με τις τρεις μεταβλητές για την Επαγγελματική Εξουθένωση.....	71
Πίνακας 19: Ανεξάρτητη δοκιμή με t-test για τη βαθμίδα εκπαιδευτικής εργασίας.....	72
Πίνακας 20: Έλεγχος Ομοιογένειας των Διακυμάνσεων με Levene's test για τη βαθμίδα εκπαιδευτικής εργασίας.....	72
Πίνακας 21: Σχέση της βαθμίδας εκπαιδευτικής εργασίας με τις τρεις μεταβλητές για την Επαγγελματική Εξουθένωση.....	72
Πίνακας 22: Μονοδιάστατη Ανάλυση Διακύμανσης (One-Way ANOVA) για τη σχέση εργασίας.....	73
Πίνακας 23: Σχέση της σχέσης εργασίας με τις τρεις μεταβλητές για την Επαγγελματική Εξουθένωση.....	74
Πίνακας 24: Έλεγχος Ομοιογένειας των Διακυμάνσεων με Levene's test για τη σχέση εργασίας.....	74
Πίνακας 25: Μονοδιάστατη Ανάλυση Διακύμανσης (One-Way ANOVA) για την επαγγελματική υπηρεσία.....	75
Πίνακας 26: Έλεγχος Ομοιογένειας των Διακυμάνσεων με Levene's test για την επαγγελματική υπηρεσία.....	75
Πίνακας 27: Σχέση της επαγγελματικής υπηρεσίας με τις τρεις μεταβλητές για την Επαγγελματική Εξουθένωση.....	76
Πίνακας 28: Συντελεστές συσχέτισης.....	78

Εισαγωγή

Η παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία ερευνά και αναλύει τη σχέση μεταξύ της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το ζήτημα αυτό είναι εξαιρετικά σημαντικό, καθώς η Επαγγελματική Εξουθένωση αποτελεί ένα σημαντικό πρόβλημα για τους εκπαιδευτικούς και έχει αρνητικό αντίκτυπο στην υγεία, την ποιότητα ζωής και την απόδοσή τους.

Επιπρόσθετα, η έρευνα αυτή είναι ενδιαφέρουσα, διότι η ποιότητα της εκπαίδευσης εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τους εκπαιδευτικούς και την επαγγελματική τους απόδοση. Η ανάλυση των παραγόντων, οι οποίοι επηρεάζουν την Επαγγελματική Εξουθένωση και την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών, μπορεί να συμβάλλει στη βελτίωση της επαγγελματικής τους ζωής και, κατά συνέπεια, στην αναβάθμιση της ποιότητας της εκπαίδευσης, την οποία παρέχουν. Επιπλέον, η έρευνα είναι σε θέση να παρέχει στοιχεία και προτάσεις που σχετίζονται με τη βελτίωση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της ποιότητας ζωής των εκπαιδευτικών. Μερικές προτάσεις, οι οποίες μπορούν να προκύψουν από την έρευνα, είναι η ενίσχυση της επαγγελματικής κατάρτισης και ανάπτυξης των εκπαιδευτικών, η αύξηση της υποστήριξης και των πόρων που διατίθενται στους εκπαιδευτικούς, η βελτίωση των συνθηκών εργασίας, όπως η μείωση του φόρτου εργασίας και η αύξηση της αναγνώρισης της εργασίας τους. Επιπλέον, η έρευνα μπορεί να παρέχει στοιχεία για την ανάπτυξη πολιτικών και προγραμμάτων, τα οποία αποβλέπουν στη βελτίωση της επαγγελματικής ζωής των εκπαιδευτικών. Για παράδειγμα, μπορεί να υποδείξει την ανάγκη για αλλαγές στις πολιτικές σχετικά με την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και τη διαχείριση του φόρτου εργασίας τους.

Συνολικά, η έρευνα αυτή είναι σημαντική για τη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης, η οποία παρέχεται στους μαθητές/τριες, και των συνθηκών εργασίας των εκπαιδευτικών, καθώς η ποιότητα της εκπαίδευσης εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών, όπως γίνεται αντιληπτό από τον Ingersoll (2001). Σύμφωνα με τον ίδιο, η τάση των εκπαιδευτικών προς αποχώρηση από την εργασία τους σχετίζεται με μειωμένη ποιότητα εκπαίδευσης. Επιπλέον, ισχυρίζεται ότι οι εκπαιδευτικοί που αισθάνονται ότι έχουν λιγότερο χρόνο και υποστήριξη για τη διδασκαλία και την επαγγελματική ανάπτυξή τους είναι πιο πιθανό να αποχωρήσουν από την εργασία τους (Ingersoll, 2001). Σύμφωνα άλλωστε και με τους Αναστασιάδη, Αναστασιάδου και Κατσίρη (2017), σε περίπτωση που οι

εκπαιδευτικοί αισθάνονται εξαντλημένοι και δυσαρεστημένοι από την εργασία τους, αυτό μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ποιότητα της εκπαίδευσης που παρέχουν στους μαθητές/τριες τους. Προσθέτως, σύμφωνα με τη μελέτη των Skaalvik, E. M. και Skaalvik, S. (2018), η βελτίωση της ποιότητας ζωής των εκπαιδευτικών είναι σημαντική για τη διατήρηση και την προσέλκυση περισσότερων και πιο ταλαντούχων ανθρώπων στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Αυτό μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις στην ποιότητα της εκπαίδευσης που παρέχεται στους μαθητές, καθώς έμπειροι και καταρτισμένοι εκπαιδευτικοί μπορούν να παρέχουν σαφώς καλύτερη εκπαίδευση στους μαθητές/τριες.

Η βελτίωση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της Ποιότητας Ζωής των εκπαιδευτικών είναι σημαντική για τη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης και για τη βελτίωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας συνολικά (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Άλλωστε, κατά τους Hakanen, Bakker και Schaufeli (2006), όταν οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται υποστηριζόμενοι, ενθαρρυμένοι και έχουν μια ικανοποιητική ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής ζωής τους, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη παραγωγικότητα και καλύτερη απόδοση τους στον χώρο της εκπαίδευσης. Οι συγγραφείς διερευνούν τον συσχετισμό μεταξύ της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και του έντονου εργασιακού ενδιαφέροντος (work engagement) στους εκπαιδευτικούς. Τα αποτελέσματα της μελέτης δείχνουν ότι η ευζωνική επαγγελματική ικανοποίηση και η αίσθηση υποστήριξης στην εργασία είναι θετικά συσχετισμένες με το έντονο εργασιακό ενδιαφέρον και την παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών. Επιπρόσθετα, η μελέτη αυτού του ζητήματος μπορεί να οδηγήσει στην αναγνώριση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί και στην ανάπτυξη πρακτικών και πολιτικών προτάσεων για τη βελτίωση της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής τους. Η ανάπτυξη προγραμμάτων υποστήριξης και ενθάρρυνσης των εκπαιδευτικών και η δημιουργία ενός ευνοϊκότερου περιβάλλοντος εργασίας για αυτούς σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης θεωρούνται επίσης πιθανά αποτελέσματα.

Όσον αφορά σχετικές έρευνες και θεωρητικές προσεγγίσεις που έχουν αναπτυχθεί σχετικά με το θέμα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών, είναι γεγονός ότι το θέμα αυτό έχει απασχολήσει πολλές έρευνες στο παρελθόν. Η έρευνα των Maslach και Jackson (1981) είναι μία από τις πιο διαδεδομένες και συχνά αναφερόμενες στη βιβλιογραφία. Αυτή η έρευνα αναπτύχθηκε στη βάση του μοντέλου των Maslach και Leiter (1997), το οποίο αποτελεί τη θεωρητική βάση για πολλές άλλες έρευνες σχετικά με την Επαγγελματική Εξουθένωση. Εκτός από αυτήν την έρευνα, έχουν αναπτυχθεί και άλλες θεωρητικές

προσεγγίσεις για την Επαγγελματική Εξουθένωση, όπως η θεωρία της κοινωνικής αλληλεπίδρασης (Hobfoll, 1989), η θεωρία του ρόλου (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964), η θεωρία της αυτοαποδοχής (Seligman, 1975), η θεωρία της ανθεκτικότητας (Masten, 2001) και η θεωρία της αυτοενισχυτικής προφητείας (Merton, 1948). Αυτές οι θεωρίες προσεγγίζουν διαφορετικές πτυχές της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και εξηγούν τους παράγοντες που επηρεάζουν την ανάπτυξή της. Επιπρόσθετα, η έρευνα έχει τονίσει τη σημασία των παραγόντων, όπως οι σχέσεις με συναδέλφους, αλλά και με τους μαθητές, οι προσδοκίες της κοινωνίας και των πολιτικών αρχών, καθώς και οι δομές του σχολείου και της εκπαίδευσης γενικότερα.

Σχετικά με την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών, έχουν αναπτυχθεί πολλές θεωρητικές προσεγγίσεις και έρευνες. Η μία από αυτές είναι η θεωρία των επαγγελματικών αξιών (Super, 1957), η οποία εξετάζει την επίδραση των προτεραιοτήτων και των αξιών του εκπαιδευτικού στην επαγγελματική ικανοποίηση και την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής του. Άλλες προσεγγίσεις περιλαμβάνουν τη θεωρία της επαγγελματικής αυτοαποτελεσματικότητας (Bandura, 1977), η οποία επικεντρώνεται στην πίστη του εκπαιδευτικού στον εαυτό του και στη δυνατότητά του να επηρεάσει την επίδοσή του. Τέλος, η θεωρία της ενσυναίσθησης (Hochschild, 1983), ασχολείται με το πώς οι εκπαιδευτικοί αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους και τη σχέση τους με τους συναδέλφους τους στην εργασία τους.

Επιπροσθέτως, έχει εξετασθεί η σημασία της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής ζωής και της προσωπικής ζωής των εκπαιδευτικών, ο αντίκτυπος της έλλειψης ισορροπίας στην Επαγγελματική Εξουθένωση και η γενικότερη Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής τους. Πολλές έρευνες έχουν δείξει ότι η έλλειψη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο άγχος, εξουθένωση, κατάθλιψη και επαγγελματική καταπόνηση. Αντίθετα, η ισορροπία μεταξύ των δύο αυτών πτυχών της ζωής μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της ευημερίας και της ικανοποίησης του εκπαιδευτικού στην εργασία του (Greenhaus & Powell, 2006). Σύμφωνα με παρόμοια έρευνα των Greenhaus, Collins και Shaw (2003), η ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής ζωής και της προσωπικής ζωής αποτελεί σημαντικό παράγοντα για τη βελτίωση της ποιότητας της ζωής των ανθρώπων.

Η διερεύνηση του βαθμού της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αποτελεί στόχο της παρούσας έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, θα διερευνηθεί η σχέση μεταξύ της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών στην Πρωτοβάθμια και τη Δευτεροβάθμια

εκπαίδευση. Επιπρόσθετα, θα εξεταστούν οι παράγοντες που επηρεάζουν την Επαγγελματική Εξουθένωση και την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, όπως οι συνθήκες εργασίας, ο εργασιακός φόρτος, η υποστήριξη από το σχολικό περιβάλλον και οι προσωπικές παράμετροι των εκπαιδευτικών.

Όσον αφορά τα ερευνητικά ερωτήματα, αυτά έχουν ως εξής:

1. Ποιο είναι το επίπεδο Ικανοποίησης Συμπόνιας, Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;
2. Υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στα δημογραφικά στοιχεία και την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;
3. Υπάρχει σχέση μεταξύ της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της ποιότητας επαγγελματικής ζωής των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;

Η μεθοδολογία της παρούσας έρευνας βασίζεται σε συστηματική συλλογή και ανάλυση δεδομένων με στόχο την κατανόηση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών στην Πρωτοβάθμια και τη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Οι συμμετέχοντες είναι εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας και της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το εργαλείο της έρευνας είναι το ερωτηματολόγιο, με σκοπό τη συλλογή δεδομένων, και απευθύνεται στους εκπαιδευτικούς των προαναφερθεισών βαθμίδων εκπαίδευσης για να καταγραφούν οι απόψεις και οι εμπειρίες τους σχετικά με την Επαγγελματική Εξουθένωση και την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής τους. Όσον αφορά την Επαγγελματική Εξουθένωση θα χρησιμοποιηθεί το Maslach Burnout Inventory (1996) στη μεταφρασμένη του στα ελληνικά έκδοση για εκπαιδευτικούς από τον Kokkinos (2002), και για την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής το ερωτηματολόγιο της Ποιότητας Επαγγελματικής ζωής (ProQoL) της Stamm (2009), επίσης μεταφρασμένο στα ελληνικά.

Η παρούσα έρευνα μπορεί να συμβάλει στην ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών και των αρμόδιων αρχών για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί σχετικά με την Επαγγελματική Εξουθένωση και την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής τους στην Πρωτοβάθμια και τη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Επιπλέον, μπορεί να καταστεί δυνατή η υποστήριξη της εκπαίδευσης και της κατάρτισης των εκπαιδευτικών, προκειμένου να αναπτύξουν τις δεξιότητες και τις

ικανότητές τους για την αντιμετώπιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και τη βελτίωση της ποιότητας της επαγγελματικής τους ζωής. Μια επιπρόσθετη πιθανή περιοχή αξιοποίησης των αποτελεσμάτων της έρευνας είναι η ανάπτυξη προγραμμάτων υποστήριξης και παροχής προσωπικής βοήθειας στους εκπαιδευτικούς που αντιμετωπίζουν Επαγγελματική Εξουθένωση. Αυτά τα προγράμματα μπορούν να περιλαμβάνουν συνεδρίες συμβουλευτικής, σεμινάρια για την αντιμετώπιση του στρες και της εξουθένωσης, και εκπαίδευση σχετικά με τη διατήρηση μιας υγιούς ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής ζωής και της προσωπικής ζωής. Επιπρόσθετα, μπορούν να αναπτυχθούν προγράμματα εκπαίδευσης για τους διευθυντές/ντρίες και τους εκπαιδευτικούς που ασχολούνται με τη διοίκηση των σχολείων, με σκοπό να διασφαλιστεί η υποστήριξη και η ενίσχυση των εκπαιδευτικών που αντιμετωπίζουν Επαγγελματική Εξουθένωση. Αυτά τα προγράμματα εκπαίδευσης μπορούν να περιλαμβάνουν τεχνικές διαχείρισης στρες, καθώς και εκπαίδευση σχετικά με την αναγνώριση και αντιμετώπιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

Α' Μέρος: Θεωρητικό Πλαίσιο

Κεφάλαιο 1^ο: Επαγγελματική Εξουθένωση

1.1 Ορισμός της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Η Επαγγελματική Εξουθένωση έχει αναδειχθεί ως ένας συχνός τρόπος για να αναφερθούμε στις εργασιακές πιέσεις, και στη γενικότερη κατάσταση του ατόμου όταν αισθάνεται ότι έχει εξαντλήσει τις σωματικές, ψυχολογικές και/ή συναισθηματικές του δυνάμεις λόγω της εργασίας του (Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996). Σύμφωνα με τη μελέτη των Maslach, Schaufeli και Leiter (2001), συνήθως συμβαίνει όταν οι απαιτήσεις της εργασίας υπερβαίνουν την ικανότητα ενός ατόμου να τις αντιμετωπίσει, είτε λόγω του όγκου της δουλειάς, είτε λόγω της δυσκολίας των απαιτήσεων, είτε λόγω του χρόνου που δαπανάται στην εργασία. Σύμφωνα με τον Smith (1986), οι περισσότεροι ορισμοί της Επαγγελματικής Εξουθένωσης περιγράφουν ένα σύνδρομο άγχους που προκαλείται από σωματικά, ψυχολογικά και νοητικά συμπτώματα. Πρόκειται για μια ολική εξάντληση των σωματικών και ψυχικών αποθεμάτων του ατόμου και προκαλείται από την υπερβολική προσπάθεια του ατόμου να εκπληρώσει μη πραγματικούς στόχους στην εργασία του (Smith, 1986).

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

Η Cristina Maslach (1976), κοινωνική ψυχολόγος και επίτιμη καθηγήτρια ψυχολογίας στο Πανεπιστήμιο της Καλιφόρνια στο Μπέρκλεϋ, γνωστή για την έρευνά της σχετικά με την Επαγγελματική Εξουθένωση, χρησιμοποίησε τον όρο για να περιγράψει μια υπερένταση του εαυτού, η οποία εξελίσσεται σε μία σοβαρή απώλεια ενέργειας και περιορισμού της απόδοσης του ατόμου. Επιπρόσθετα, ορίζεται ως η συνέπεια του παρατεταμένου εργασιακού άγχους (Maslach & Jackson, 1981). Σύμφωνα

με την Kyriacou (2001) και τους Maslach et al. (2001), ο όρος συνδέεται συχνά ως όρος της ιατρικής της εργασίας, καθώς η εξουθένωση είναι ένα πρόβλημα υγείας που συνδέεται συχνά με την εργασία και τον επαγγελματικό τρόπο ζωής. Ωστόσο, πλήττει κυρίως άτομα που εργάζονται σε επαγγελματικούς τομείς, οι οποίοι συνδέονται με σωματικά, συναισθηματικά και συμπεριφορικά συμπτώματα, όπως είναι τα επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών.

1.2 Μοντέλα Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Τα μοντέλα Επαγγελματικής Εξουθένωσης προσπαθούν να εξηγήσουν την επίδραση του επαγγελματικού περιβάλλοντος στην υγεία και την ευεξία των ατόμων. Είναι σχεδιασμένα για να συμβάλλουν στην κατανόηση των παραγόντων που συνδέονται με την εξουθένωση και την κόπωση στην εργασία. Το μοντέλο των τριών διαστάσεων των Maslach και Jackson (1982) είναι αυτό που θα μας απασχολήσει στην παρούσα εργασία. Πρόκειται για ένα μοντέλο το οποίο αναπτύχθηκε από την Christina Maslach και τους συνεργάτες της. Περιγράφει την εξουθένωση ως ένα τρισδιάστατο φαινόμενο αποδίδοντας την ως μία συνισταμένη τριών αλληλεπιδρόμενων αλλά διακριτών καταστάσεων, της Συναισθηματικής Εξάντλησης, της Αποπροσωποποίησης και της μειωμένης Προσωπικής Επίτευξης (Maslach & Jackson, 1982). Αυτό το μοντέλο εστιάζει στην αντίληψη των ατόμων για την εργασία τους και την αλληλεπίδρασή τους με το περιβάλλον τους. Αφορά την ανάλυση των συναισθηματικών αντιδράσεων των ανθρώπων στην εργασία τους, καθώς και των συνθηκών που επηρεάζουν αυτές τις αντιδράσεις. Όσον αφορά τη Συναισθηματική Εξάντληση, πρόκειται για την αντίληψη του ατόμου ότι η ενέργειά του έχει εξαντληθεί και ότι δε μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της εργασίας του. Η εξάντληση αυτή μπορεί να εκδηλωθεί ως αποθάρρυνση και απώλεια της ενθουσιώδους διάθεσης. Έπειτα, η Αποπροσωποποίηση αναφέρεται στην αντίληψη του ατόμου ότι δε μπορεί να επικεντρωθεί στην εργασία του και να συνδεθεί με τον κόσμο γύρω του. Εκδηλώνεται συνήθως ως αδιαφορία, εχθρικότητα ή κακή συμπεριφορά. Τέλος, η αίσθηση της μειωμένης Προσωπικής Επίτευξης σχετίζεται με την αίσθηση ότι η εργασία δεν είναι αποδοτική και ότι δεν υπάρχει καμία πρόοδος ή αποτελέσματα που αντιστοιχούν στην προσπάθεια που καταβάλλεται. Αυτή η διάσταση επηρεάζει την αυτοεκτίμηση του ατόμου και μπορεί να οδηγήσει σε απογοήτευση, αποθάρρυνση και απώλεια της ενθουσιώδους διάθεσης.

1.3 Η Επαγγελματική Εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς

Μελετώντας το ζήτημα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης στον τομέα της εκπαίδευσης, ειδικότερα στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, κρίνεται σημαντικό να γίνει αναφορά στο γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν υψηλά επίπεδα στρες και αναλώνονται συναισθηματικά. Κατά συνέπεια, η επαγγελματική τους απόδοση και η διδασκαλία τους επηρεάζονται. Πολλές μελέτες έχουν αποδείξει ότι η Επαγγελματική Εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών και στην επαγγελματική φθορά (Kyriacou, 2001). Ειδικά τα τελευταία χρόνια, οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν αυξανόμενες προκλήσεις και απαιτήσεις στη διαδικασία της εκπαίδευσης και στο σχολικό περιβάλλον, καθώς και στην κοινωνία γενικότερα. Παρόλο που ο τελικός στόχος είναι η παροχή υψηλής ποιότητας εκπαίδευσης, οι δυσκολίες αυξάνονται συνεχώς και δημιουργούν ένα κλίμα άγχους και επαγγελματικής εξάντλησης για τους εκπαιδευτικούς. Αυτό συμβαίνει καθώς οι απαιτήσεις αυξάνονται, χωρίς να παρέχονται αντίστοιχοι πόροι για να ανταποκριθούν σε αυτές (García-Arroyo, Osca, & Peiró, 2019).

Επιπρόσθετα, οι Koustelios και Tsigilis (2005), ερμηνεύουν την Επαγγελματική Εξουθένωση ως το σημείο όπου οι επαγγελματικές απαιτήσεις και η δυσαρέσκεια που αντιμετωπίζει το άτομο στην εργασία του οδηγούν σε μια σταδιακή απώλεια των ψευδαισθήσεων που είχε σχετικά με την επαγγελματική του ζωή, μέχρι το σημείο που να φτάνει στο τέλος της διαδικασίας αυτής. Στην ίδια κατεύθυνση, ο Chang (2009) αναφέρει ότι στοιχεία που διαμορφώθηκαν έπειτα από έρευνες στις αρχές της δεκαετίας του 1980, βοήθησαν ώστε να γίνει αντιληπτό ότι οι βασικές αιτίες του στρες και της εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς συσχετίζονται με δημογραφικά στοιχεία, όπως είναι το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, τα χρόνια διδακτικής εμπειρίας και το επίπεδο εκπαίδευσης. Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση, για παράδειγμα, οι Bayram, Gürsakal και Bilgel (2010) στην έρευνα τους διέκριναν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση τους. Επιπλέον, σύμφωνα με τους Schaufeli, Maslach και Marek (2017), πέραν από τα δημογραφικά στοιχεία, υπάρχουν και χαρακτηριστικά της εργασίας, όπως ο υπερβολικός φόρτος και η πίεση χρόνου, τα οποία ενδέχεται να επιταχύνουν την ανάπτυξη της εξουθένωσης.

Από τη δεκαετία του '80 και μετά, η επαγγελματική εξάντληση έχει προκαλέσει ενδιαφέρον για περαιτέρω έρευνα. Σύμφωνα με τους Kloska και Raemasut (1985), οι βασικοί λόγοι που προκαλούν στρες στους εκπαιδευτικούς είναι η έλλειψη κινήτρων από τους μαθητές/τριες, η έλλειψη πειθαρχίας των μαθητών, η έλλειψη χρόνου για την

επίλυση προβλημάτων που προκύπτουν καθημερινά, η δυσκολία συνεννόησης μεταξύ των διδασκόντων και η έλλειψη απαραίτητων τεχνολογικών εργαλείων. Στα τέλη της δεκαετίας του '80, οι έρευνες συνέχισαν να αναλύουν τους παράγοντες που σχετίζονται με την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Αυτοί οι παράγοντες περιλαμβάνουν την αναλογία δασκάλων-μαθητών/τριών, τη βαθμίδα εκπαίδευσης και τον φόρτο εργασίας. Μια πιο σύγχρονη προσέγγιση αναγνωρίζει πολλούς άλλους παράγοντες που προκαλούν στρες και Επαγγελματική Εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς. Αυτοί οι παράγοντες περιλαμβάνουν την έλλειψη πόρων, την υπερφόρτωση ρόλου, την επαγγελματική ανάπτυξη, την ασάφεια και σύγκρουση ρόλων, τις φτωχές σχέσεις με τους συναδέλφους, τις χαμηλές αποδοχές, την απρεπή συμπεριφορά των μαθητών, τις σχέσεις με τους γονείς, την πίεση από τη διεύθυνση, την έλλειψη επικοινωνίας, την έλλειψη κύρους και την κοινωνική αμφισβήτηση προς τους εκπαιδευτικούς (Griffith, Steptoe, & Copley, 1999· Δημητρόπουλος, 1998· Κάντας, 2001).

Κρίνεται σημαντικό να γίνει αναφορά και σε άλλες έρευνες που εξέτασαν τη σχέση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης με ορισμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Αρχικά, η μελέτη των Yuan, Wang L., Zhao, Li και Wang F. (2019), επικεντρώθηκε στη διερεύνηση της επίπτωσης του επαγγελματικού στρες και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης στην ικανοποίηση της εργασίας των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής στην Κίνα. Οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι δεν υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στα επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης μεταξύ εκπαιδευτικών που εργάζονται σε δευτεροβάθμια ή πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Με τη σειρά τους, οι Lu, Lin, Wu, Hsieh και Chang (2012) ασχολήθηκαν με τη σχέση μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης στους νέους νοσηλευτές. Παρόλο που δεν εστιάζει αποκλειστικά στους εκπαιδευτικούς, η μελέτη αναφέρει την έλλειψη στατιστικά σημαντικής σχέσης μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Έπειτα, οι Kyriacou, Hultgren και Stephens (2019) εξέτασαν το επίπεδο εργασιακού άγχους, της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της ευεξίας σε εκπαιδευτικούς στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Η μελέτη περιλαμβάνει συγκρίσεις μεταξύ των δύο τομέων και αναλύει παράγοντες, όπως τα δημογραφικά στοιχεία, ο τύπος του σχολείου και το σχολικό κλίμα. Επισημαίνεται ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στην Επαγγελματική Εξουθένωση ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.

Εν συνεχεία, οι Zurlo, Pes και Cooper (2007) επικεντρώθηκαν στο θέμα του επαγγελματικού στρες μεταξύ Ιταλών εκπαιδευτικών. Οι ερευνητές πραγματοποίησαν

μια μελέτη για να εξετάσουν τους παράγοντες που επηρεάζουν το στρες στο επάγγελμα των εκπαιδευτικών, ειδικότερα στην Ιταλία. Η έρευνα εξετάζει διάφορους παράγοντες που συμβάλλουν στα επίπεδα στρες μεταξύ των εκπαιδευτικών και αναφέρεται στις παραγωγικές αιτίες στρες που αντιμετωπίζουν. Στην εν λόγω έρευνα ένας από τους παράγοντες του επαγγελματικού στρες μεταξύ των εκπαιδευτικών αποτέλεσε το υψηλό επίπεδο Προσωπικής Επίτευξης. Συνήθως, ένα υψηλό επίπεδο Προσωπικής Επίτευξης υποδηλώνει ότι οι άνθρωποι έχουν την αίσθηση ότι επιτυγχάνουν τους προσωπικούς τους στόχους και έχουν έναν θετικό συναισθηματικό αντίκτυπο από αυτήν την επίτευξη. Ωστόσο, η έρευνα εξετάζει το επίπεδο Προσωπικής Επίτευξης ως ένα πιθανό αίτιο επαγγελματικού στρες για τους εκπαιδευτικούς και προσδιορίζει τη σχέση του με άλλους παράγοντες στρες. Οι εκπαιδευτικοί με μόνιμη θέση εργασίας έχουν υψηλή Προσωπική Επίτευξη και υποστηρίζεται ότι η μονιμότητα είναι συνδεδεμένη με την αδιάφορη στάση που εμφανίζουν οι εκπαιδευτικοί. Τέλος, οι Guglielmi και Tatrov (1998), εξέτασαν τη σχέση μεταξύ του επαγγελματικού στρες, της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της υγείας των εκπαιδευτικών. Στη μελέτη αυτή, βρέθηκε ότι η επαγγελματική υπηρεσία έχει θετική συσχέτιση με τη Συναισθηματική Εξάντληση των εκπαιδευτικών. Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί που έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική υπηρεσία μπορεί να αντιμετωπίζουν υψηλότερα επίπεδα Συναισθηματικής Εξάντλησης. Ωστόσο, δε βρέθηκε στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής υπηρεσίας και της Αποπροσωποποίησης και της Προσωπικής Επίτευξης των εκπαιδευτικών. Αυτό σημαίνει ότι η επαγγελματική υπηρεσία δε φαίνεται να επηρεάζει σημαντικά αυτές τις δύο πτυχές της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

Εν κατακλείδι, η Επαγγελματική Εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς μπορεί να οφείλεται σε πολλούς διαφορετικούς παράγοντες στη σημερινή εποχή. Αν και οι παράγοντες αυτοί είναι παρόμοιοι με αυτούς που έχουν αναφερθεί σε προηγούμενες έρευνες, συνήθως υπάρχει μια σύνθετη συνύπαρξη πολλών διαφορετικών παραγόντων που επηρεάζουν την εξουθένωση. Γενικά, η αναφορά σε έρευνες που εξετάζουν τη σχέση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης με δημογραφικά χαρακτηριστικά είναι σημαντική για την κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν το στρες και την ευεξία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών. Οι παραπάνω μελέτες προσφέρουν μια ποικιλία πληροφοριών και αποτελεσμάτων που συμβάλλουν στην επιστημονική γνώση σχετικά με το θέμα.

1.4 Η Επαγγελματική Εξουθένωση στους Έλληνες εκπαιδευτικούς

Σύμφωνα με τη μελέτη των Kalamara και Richardson (2021), η οποία διεξήχθη στην Ελλάδα σχετικά με την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών, οι Έλληνες εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν υψηλά επίπεδα Συναισθηματικής Εξάντλησης, αλλά δεν αναφέρουν υψηλά επίπεδα αίσθησης αποτυχίας, αναποτελεσματικότητας και Αποπροσωποποίησης. Μια ανάλυση που ακολούθησε την έρευνα των Kalamara και Richardson (2021) συγκρίνει τα επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών σε 36 χώρες. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το ποσοστό των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα που αναφέρουν Συναισθηματική Εξάντληση είναι χαμηλό, ενώ το ποσοστό της Αποπροσωποποίησης είναι επίσης χαμηλό. Αντίθετα, το ποσοστό της Προσωπικής Επίτευξης φαίνεται να είναι υψηλότερο στους εκπαιδευτικούς στην Ελλάδα σε σχέση με άλλες χώρες σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο (García-Arroyo et al., 2019). Άλλες έρευνες, όπως αυτές των Galanakis, Graki, Dimitriadou, Kalemaki, Kalogirou, Kourbeli και Chouliara (2020a) και των Anastasiou και Anagnostou (2019), αναφέρουν ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί ηλικίας μεταξύ 31-40 ετών, που έχουν σχετικά λίγα χρόνια υπηρεσίας (6-10 έτη), βιώνουν τη μεγαλύτερη Συναισθηματική Εξάντληση. Η Αποπροσωποποίηση είναι επίσης σημαντικός παράγοντας, ενώ δε φαίνεται να επηρεάζονται από το φύλο τους ή τον αριθμό των μαθητών/τριών στην τάξη.

Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά ειδικά την ηλικία, σύμφωνα με την έρευνα των Παγοροπούλου, Κουμπιά και Γιαβρίμη (2002), οι μικρότερης ηλικίας εκπαιδευτικοί βρίσκονται σε χαμηλά επίπεδα Συναισθηματικής Εξάντλησης, Αποπροσωποποίησης και Προσωπικής Επίτευξης. Αυτό υποδηλώνει ότι οι νεότεροι/-ες εκπαιδευτικοί ενδέχεται να αντιμετωπίζουν λιγότερο άγχος, να διατηρούν καλύτερη αίσθηση αυτοαναγνώρισης και να απομακρύνονται λιγότερο από τους μαθητές/τριες στην εκπαιδευτική διαδικασία. Στη συνέχεια, οι Purranova και Muros (2010) έχουν υπογραμμίσει ότι υπάρχει διαφοροποίηση στο επίπεδο Επαγγελματικής Εξουθένωσης μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες φαίνεται να αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο συναισθηματικό κόπο και να βιώνουν υψηλότερα επίπεδα Αποπροσωποποίησης. Αντιθέτως, οι έρευνες των Κάμτσιου και Λώλη (2016), δε βρήκαν διαφορές στα επίπεδα Συναισθηματικής Εξάντλησης ή Επαγγελματικής Εξουθένωσης μεταξύ των δύο φύλων. Συνεπώς, υπάρχει μια αντίφαση στα αποτελέσματα των ερευνών σχετικά με τη σχέση μεταξύ φύλου και Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

Συνολικά, στο πλαίσιο αυτής της ενότητας, έχουμε εξερευνήσει την Επαγγελματική Εξουθένωση στους Έλληνες εκπαιδευτικούς, βασιζόμενοι σε μια σειρά

σημαντικών μελετών και ερευνών. Οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν προκλήσεις στον τομέα της Συναισθηματικής Εξάντλησης, αλλά δεν εμφανίζουν υψηλά επίπεδα αίσθησης αποτυχίας, αναποτελεσματικότητας και Αποπροσωποποίησης. Επομένως, οι εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα είναι σε γενικές γραμμές ανθεκτικοί στην Επαγγελματική τους Εξουθένωση. Είναι σημαντικό να συνεχίσουμε τη διερεύνηση, προκειμένου να κατανοήσουμε πλήρως την επίδραση τους στην εμπειρία των εκπαιδευτικών και να αναπτύξουμε αποτελεσματικές πρακτικές και πολιτικές που θα υποστηρίζουν την ευημερία τους κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής τους διαδρομής.

1.5 Συνέπειες της Επαγγελματικής Εξουθένωσης στην Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών

Η Επαγγελματική Εξουθένωση επηρεάζει το άτομο σε πολλαπλές διαστάσεις και μπορεί να έχει σοβαρές συνέπειες στην επαγγελματική και προσωπική ζωή του. Στον εργασιακό χώρο, η εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει σε συνεχείς απουσίες, αποτυχίες και ανικανότητα του ατόμου να αποδώσει στο έπακρο τις εργασιακές του ευθύνες. Ωστόσο, η Επαγγελματική Εξουθένωση επηρεάζει και την προσωπική ζωή του ατόμου, μειώνοντας την αυτοπεποίθησή του, προκαλώντας ψυχολογικά προβλήματα, ακόμα και διαταραχές ύπνου (Αναγνωστόπουλος & Παπαδάτου, 1992). Επιπρόσθετα, είναι σημαντικό να αναγνωρίζουμε ότι οι εργαζόμενοι, οι οποίοι αντιμετωπίζουν Επαγγελματική Εξουθένωση, γίνονται λιγότερο δημιουργικοί και δυσκολεύονται στην επίλυση προβλημάτων. Αυτό έχει σοβαρές συνέπειες στην απόδοσή τους και μπορεί να οδηγήσει σε ποικίλα πνευματικά και σωματικά προβλήματα. Μια ακόμη συνέπεια της Επαγγελματικής Εξουθένωσης αφορά την υγεία και την απόδοση των εργαζομένων. Η εξάντληση και η κούραση που προκαλεί μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο κίνδυνο για διάφορα προβλήματα υγείας, όπως η καρδιαγγειακή νόσος, η κατάθλιψη, και η αγχώδης διαταραχή (Schaufeli, Taris, & Rhenen, 2019).

Επιπλέον, η Επαγγελματική Εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο αριθμό ατυχημάτων στην εργασία λόγω της μειωμένης προσοχής και συγκέντρωσης των εργαζομένων (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014). Είναι φανερό ότι η Επαγγελματική Εξουθένωση συνδέεται ακόμη και με τη μείωση της αυτοεκτίμησης, της ικανοποίησης στην εργασία και της ποιότητας ζωής των εργαζομένων (Maslach et al., 2001). Πέραν από τις προαναφερθείσες συνέπειες, η Επαγγελματική Εξουθένωση μπορεί να επηρεάσει την απόδοση του ίδιου του οργανισμού, καθώς οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν Επαγγελματική Εξουθένωση μπορεί να έχουν μειωμένη

παραγωγικότητα και απόδοση (Bakker et al., 2014). Επομένως, είναι απαραίτητο να επικεντρωθούμε στη διαχείριση και την αντιμετώπιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και να ενισχύσουμε τις πρακτικές διαχείρισής της.

Συνολικά, η Επαγγελματική Εξουθένωση αποτελεί μια σημαντική πρόκληση για τους εκπαιδευτικούς και άλλους επαγγελματίες. Οι συνέπειές της επηρεάζουν τόσο την επαγγελματική όσο και την προσωπική ζωή των ατόμων, με σοβαρές επιπτώσεις στην υγεία, την απόδοση και την ποιότητα ζωής τους. Είναι, συνεπώς, αναγκαίο να δοθεί προτεραιότητα στην αντιμετώπιση αυτού του φαινομένου μέσω προληπτικών και διαχειριστικών πρακτικών.

Συνοψίζοντας, στο παρόν κεφάλαιο, εξετάσαμε με διεξοδικό τρόπο την Επαγγελματική Εξουθένωση και τις σημαντικές ενότητες που την απαρτίζουν. Αρχίσαμε με τον ορισμό της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Στη συνέχεια, διερευνήσαμε διάφορα μοντέλα Επαγγελματικής Εξουθένωσης και μελετήσαμε την Επαγγελματική Εξουθένωση στον κόσμο των εκπαιδευτικών. Κατόπιν, εξετάσαμε την Επαγγελματική Εξουθένωση στους Έλληνες εκπαιδευτικούς, εστιάζοντας στο πλαίσιο της ελληνικής εκπαιδευτικής πραγματικότητας. Τέλος, διερευνήσαμε τις συνέπειες της Επαγγελματικής Εξουθένωσης στην Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών.

Κεφάλαιο 2^ο: Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής

2.1 Ορισμός της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής

Η Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής αναφέρεται στην ποιότητα της ζωής που έχει το άτομο στην εργασία του και περιλαμβάνει διάφορους παράγοντες, όπως η ικανοποίηση από την εργασία, η ισορροπία μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής, η αυτονομία και ο έλεγχος του ατόμου στην εργασία του, η ποιότητα των σχέσεων με τους συναδέλφους και τους επικεφαλείς, και η σταθερότητα και η ασφάλεια της εργασίας (Diener, Oishi, & Lucas, 2003). Η Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής επηρεάζει την ευημερία και την υγεία του ατόμου και μπορεί να επηρεάσει την απόδοση στην εργασία, την προσήλωση και την ανταπόκριση του στις απαιτήσεις της εργασίας. Μια υψηλή Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής συνήθως οδηγεί σε μεγαλύτερη ικανοποίηση, ευτυχία και ενέργεια στην εργασία και μπορεί να βελτιώσει την παραγωγικότητα και την απόδοση στην εργασία (Warr, 1990). Οι παράγοντες που επηρεάζουν την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής είναι πολλοί και διαφορετικοί για κάθε άτομο.

Σύμφωνα με τη Stamm (2010), η Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής αποτελεί την ποιότητα που αισθάνεται κάποιος σχετικά με τη δουλειά του ως βοηθός. Τόσο οι θετικές όσο και οι αρνητικές πτυχές της εκτέλεσης της εργασίας επηρεάζουν την Επαγγελματική Ποιότητα Ζωής. Οι άνθρωποι που εργάζονται σε επαγγέλματα βοήθειας μπορούν να ανταποκριθούν σε ατομικές, κοινοτικές, εθνικές και ακόμη και διεθνείς κρίσεις. Οι βοηθοί συναντώνται σε επαγγέλματα υγειονομικής περίθαλψης, κοινωνικών υπηρεσιών, δασκάλων, δικηγόρων, αστυνομικών, πυροσβεστών, κληρικών, σε πλήρωμα αεροπορικών μέσων και άλλων υπαλλήλων μεταφοράς, σε ομάδες καθαρισμού καταστροφών και σε άλλους που προσφέρουν βοήθεια κατά τη διάρκεια του γεγονότος ή αργότερα. Η Επαγγελματική Ποιότητα Ζωής συμπεριλαμβάνει δύο πτυχές, τη θετική (Ικανοποίηση Συμπόνιας) και την αρνητική (Κόπωση Συμπόνιας). Η Κόπωση Συμπόνιας διακρίνεται σε δύο μέρη. Το πρώτο μέρος αφορά την κούραση, την αποθάρρυνση, την οργή και την κατάθλιψη που είναι χαρακτηριστικά της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, και το δεύτερο αφορά το Δευτερεύον Τραυματικό Στρες, που είναι μια αρνητική αίσθηση που οδηγείται από τον φόβο και το τραύμα που σχετίζεται με την εργασία. Μερικά τραύματα στην εργασία μας μπορεί να είναι άμεσα (πρωτογενή) τραύματα. Σε άλλες περιπτώσεις, το εργασιακό τραύμα μπορεί να είναι συνδυασμός και πρωτογενούς και δευτερογενούς τραύματος. Πιο αναλυτικά, σύμφωνα

με τους Geoffrion, Lamothe, Morizot και Giguere (2019), η Stamm ορίζει την Επαγγελματική Εξουθένωση ως την ύπαρξη απελπισίας και κόπωσης που επηρεάζει τη δυνατότητα αποτελεσματικής απόδοσης στην εργασία. Τα συμπτώματα της μπορεί να περιλαμβάνουν το αίσθημα ότι το άτομο είναι παγιδευμένο, υπερφορτωμένο, γεμάτο υποχρεώσεις και χωρίς ικανοποίηση από την εργασία του. Οι εργαζόμενοι που βιώνουν το Δευτερεύον Τραυματικό Στρες, περιγράφονται ως απασχολημένοι με σκέψεις για τους ανθρώπους που έχουν βοηθήσει. Οι βοηθοί αναφέρονται ως παγιδευμένοι, επισφαλείς, εξαντλημένοι, καταβεβλημένοι και μολυσμένοι από το τραύμα των άλλων. Τα συμπτώματα του Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες μπορεί να περιλαμβάνουν φόβο, δυσκολία ύπνου, ενοχλητικές, αδιάκριτες εικόνες και αποφυγή τραυματικών αφηγήσεων. Η Stamm επιμένει ότι το Δευτερεύον Τραυματικό Στρες και η Επαγγελματική Εξουθένωση είναι δύο διακριτές, αλλά συνδεδεμένες έννοιες, καθώς μετρούν και οι δύο αρνητικά συναισθήματα, αλλά είναι σαφώς διαφορετικές. Η Επαγγελματική Εξουθένωση δεν αντιμετωπίζει τον φόβο, ενώ το Δευτερεύον Τραυματικό Στρες το κάνει.

Το πλαίσιο της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής, ωστόσο, δεν ασχολείται μόνο με τις αρνητικές συνέπειες της βοήθειας σε άλλους. Επιδιώκει, επιπρόσθετα, να αποτυπώσει τα θετικά αποτελέσματα της φροντίδας (Geoffrion et al., 2019). Πράγματι, έρευνες έχουν δείξει ότι δε βιώνουν όλοι οι βοηθοί αναπόφευκτα την Κόπωση Συμπόνιας (Søndenaa, Lauvrud, Sandvik, Nonstad, & Whittington, 2013). Για παράδειγμα, χρησιμοποιώντας ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα 532 αυτοαποκαλούμενων ψυχοθεραπευτών, οι Sprang και Craig (2015) διαπίστωσαν ότι μόλις το 5,0% των ανταποκρινομένων θεωρήθηκε ότι βρίσκεται σε υψηλό κίνδυνο να εκδηλώσει Κόπωση Συμπόνιας. Μια πιθανή εξήγηση για αυτά τα ευρήματα είναι ότι, όπως υποστηρίζει η Stamm (2002), οι εργαζόμενοι μπορεί να αναπτύξουν Ικανοποίηση Συμπόνιας αντί για Κόπωση Συμπόνιας, όπου η Ικανοποίηση Συμπόνιας αναφέρεται στην ευχαρίστηση που απολαμβάνει κανείς από το να βοηθά άλλους. Πράγματι, ακόμα και υπό στρεσογόνες συνθήκες, η εργασία με αυτήν την ομάδα πελατών μπορεί να φέρει μεγάλη ικανοποίηση (Voss Horrell, Holohan, Didion, & Vance, 2011). Για παράδειγμα, πιστεύεται ότι οι κλινικοί γιατροί με υψηλά επίπεδα Ικανοποίησης Συμπόνιας είναι πιο ανθεκτικοί (Burnett & Wahl, 2015). Επιπρόσθετα, έχει δειχθεί ότι η Ικανοποίηση Συμπόνιας συσχετίζεται αρνητικά τόσο με το Δευτερεύον Τραυματικό Στρες όσο και με την Επαγγελματική Εξουθένωση (Burnett & Wahl, 2015· Stamm, 2010). Αυτό σημαίνει ότι όταν οι επαγγελματίες που παρέχουν φροντίδα και υποστήριξη σε άλλους βιώνουν υψηλό επίπεδο Ικανοποίησης Συμπόνιας, τότε έχουν χαμηλότερο επίπεδο

Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες και Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Πιο συγκεκριμένα, όταν οι επαγγελματίες αντιλαμβάνονται ότι η βοήθεια που παρέχουν είναι αποτελεσματική και προκαλεί ικανοποίηση, τότε έχουν λιγότερη πιθανότητα να βιώνουν τα συμπτώματα του Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

Σύμφωνα με τους Bride, Robinson και Yegneswaran (2016), το Δευτερεύον Τραυματικό Στρες μπορεί να είναι αποτέλεσμα διαφόρων παραγόντων, όπως η υπερεργασία, η ανεπαρκής υποστήριξη από τη διοίκηση, η ανεπαρκής εκπαίδευση, και η ανασφάλεια στην εργασία. Η αντιμετώπιση είναι καιρία για την προστασία της υγείας και της ευημερίας των εργαζομένων. Επιπροσθέτως, η κατανόηση της Κοπώσεως Συμπόνιας, όπως αναφέρουν και οι Lim, Bogossian και Ahern (2020), είναι σημαντική για την αντιμετώπιση της συναισθηματικής και ψυχολογικής επιβάρυνσης που μπορεί να προκαλέσει η εργασία στο άτομο. Οι ενέργειες, οι οποίες μπορούν να βελτιώσουν την κατάσταση, συμπεριλαμβάνουν την ενίσχυση της υποστήριξης από τη διοίκηση, τη βελτίωση της επικοινωνίας και της συνεργασίας στον χώρο εργασίας, τη διασφάλιση επαρκούς ανάπαυσης και τη διάθεση πόρων για την πρόληψη της υπερεργασίας και της κόπωσης. Όλα τα παραπάνω μπορούν με τη σειρά τους να συμβάλλουν στη βελτίωση της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών και να μειώσουν τον κίνδυνο εμφάνισης της εργασιακής κούρασης και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Συνολικά, η Επαγγελματική Ποιότητα Ζωής είναι ένα μείζον θέμα για την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων. Η έλλειψη ικανοποίησης και η υπερβολική κόπωση μπορεί να οδηγήσει σε σοβαρά προβλήματα υγείας, όπως το άγχος, η κατάθλιψη, οι καρδιακές παθήσεις, ακόμα και οι επιπλοκές στο ανοσοποιητικό σύστημα (Greenhouse & Allen, 2011).

2.2 Θεωρητικές προσεγγίσεις και προσδιοριστικοί παράγοντες της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής

Οι θεωρητικές προσεγγίσεις και οι παράγοντες που επηρεάζουν την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής είναι ένα καιρίο ζήτημα για τους επαγγελματίες και τους ερευνητές. Οι Greenhaus, Callanan και Godshalk (2000) αναφέρθηκαν σε κάποιες θεωρητικές προσεγγίσεις της επαγγελματικής ζωής. Αυτές περιλαμβάνουν τη Θεωρία της Απόφασης στην Καριέρα (Career Decision Making Theory), τη Θεωρία της Αυτοαξιολόγησης (Self-Assessment Theory), τη Θεωρία του Σχεδιασμού της Καριέρας (Career Planning Theory), τη Θεωρία της Καριέρας και των Σταδίων της Ζωής (Career

and Life Stage Theory), τη Θεωρία της Αλλαγής της Καριέρας (Career Change Theory), τη Θεωρία της Προσαρμογής στην Καριέρα (Career Adaptability Theory), τη Θεωρία της Καριέρας και του Πορτφόλιο (Career and Portfolio Theory). Αρχικά, η Θεωρία της Απόφασης στην Καριέρα (Career Decision Making Theory) επικεντρώνεται στη διαδικασία της λήψης αποφάσεων σχετικά με την καριέρα. Η θεωρία αυτή αναλύει τους παράγοντες, οι οποίοι επηρεάζουν την απόφαση, και προτείνει τρόπους για τη βελτίωση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων. Στη συνέχεια, η Θεωρία της Αυτοαξιολόγησης (Self-Assessment Theory) αναφέρεται στη διαδικασία της αυτοανάλυσης και της αυτοαξιολόγησης των δεξιοτήτων, των ενδιαφερόντων και των αξιών ενός ατόμου, καθώς και της συνέπειας αυτών στην καριέρα του. Έπειτα, η Θεωρία του Σχεδιασμού της Καριέρας (Career Planning Theory) προωθεί τη σημασία του σχεδιασμού και της οργάνωσης της καριέρας, προκειμένου να γίνει εφικτή η επίτευξη των στόχων και των φιλοδοξιών του ατόμου. Επιπρόσθετα, η Θεωρία της Καριέρας και των Σταδίων της Ζωής (Career and Life Stage Theory) επικεντρώνεται στη συσχέτιση μεταξύ της καριέρας και των σταδίων της ζωής του ατόμου. Η θεωρία αυτή βασίζεται στη δήλωση ότι η καριέρα εξελίσσεται και δέχεται μεταβολές κατά τη διάρκεια της ζωής του ατόμου, και προτείνει την προσαρμογή της καριέρας στα διαφορετικά στάδια της ζωής.

Επιπλέον, η Θεωρία της Αλλαγής της Καριέρας (Career Change Theory) επικεντρώνεται στη διαδικασία της αλλαγής καριέρας. Η θεωρία αυτή προσεγγίζει την αλλαγή της καριέρας ως ένα σύνθετο και δύσκολο εγχείρημα, προτείνοντας τρόπους για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων. Εν συνεχεία, η Θεωρία της Προσαρμογής στην Καριέρα (Career Adaptability Theory) επικεντρώνεται στην ικανότητα του ατόμου να προσαρμοστεί σε αλλαγές και προκλήσεις στην καριέρα του. Η θεωρία αυτή προτείνει τρόπους για τη βελτίωση της προσαρμοστικότητας στην καριέρα, ώστε να αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά οι προκλήσεις και να επιτυγχάνονται οι στόχοι της καριέρας. Τέλος, η Θεωρία της Καριέρας και του Πορτφόλιο (Career and Portfolio Theory) σχετίζεται με τη διαχείριση της καριέρας ως ένα σύνολο εμπειριών, δεξιοτήτων και επιτευγμάτων. Προτείνεται η δημιουργία ενός πορτφόλιο καριέρας, με ειδικές δεξιότητες, επιτεύγματα, ακαδημαϊκές επιδόσεις και άλλα στοιχεία τα οποία αποτυπώνουν την εμπειρία και τις δεξιότητες του ατόμου. Η εν λόγω θεωρία προωθεί τη χρήση του πορτφολιού καριέρας, με σκοπό να βοηθήσει το άτομο να αξιολογήσει τις δεξιότητές του, να προωθήσει την ανάπτυξή του και να διαχειριστεί την καριέρα του (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2000). Γίνεται ευθέως αντιληπτό ότι σε γενικές γραμμές οι παραπάνω θεωρίες αναπτύχθηκαν για να βοηθήσουν τους ανθρώπους να κατανοήσουν τον τρόπο με τον οποίο διαμορφώνουν

και διαχειρίζονται την καριέρα τους. Αντιλαμβάνονται την καριέρα ως ένα δυναμικό στοιχείο της ζωής και δίνουν τον δικό τους αγώνα με σκοπό να προωθήσουν την αυτογνωσία, την αυτοαξιολόγηση και τη στρατηγική σκέψη στον τομέα της καριέρας και της επαγγελματικής ζωής του ατόμου.

Μια ακόμη θεωρητική προσέγγιση της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής του ατόμου βρίσκεται στο βιβλίο "Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice" του Spector (2008). Σύμφωνα με τον ίδιο, η σχέση μεταξύ της ποιότητας της εργασίας και της ευεξίας του εργαζομένου είναι σημαντική. Η ποιότητα της εργασίας, απ' τη μία, αναφέρεται στην αντίληψη του εργαζομένου για την ποιότητα της εργασίας του, συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών εργασίας, των σχέσεων με τους συναδέλφους, των ευκαιριών εξέλιξης και αναγνώρισης, της αυτονομίας και της προσωπικής ευεξίας που παρέχεται από την εργασία. Η ευεξία του εργαζομένου, απ' την άλλη, αναφέρεται στη γενική κατάσταση ευημερίας και ευτυχίας στη ζωή του, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής υγείας, της ψυχολογικής ευεξίας και της κοινωνικής υποστήριξης. Εν συνεχεία, όσον αφορά τους προσδιοριστικούς παράγοντες που επηρεάζουν την Επαγγελματική Ποιότητα Ζωής του ατόμου, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (World Health Organization, 2010), αναλύει τους παράγοντες που επηρεάζουν τα υγιή και ασφαλή εργασιακά περιβάλλοντα. Ανάμεσα σε αυτούς τους παράγοντες περιλαμβάνονται η οργανωτική κουλτούρα, η επικοινωνία στον χώρο εργασίας, η διαχείριση του στρες, η εναρμόνιση της εργασίας με την προσωπική ζωή, η επαγγελματική ανάπτυξη και η στήριξη από τους συναδέλφους και τους εργοδότες.

Επιπρόσθετα, η θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του Maslow (1943), περιλαμβάνει την ανάλυση της σημασίας των αναγκών των εργαζομένων και πώς αυτές επηρεάζουν την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής τους. Η θεωρία αυτή αναλύει τις ανθρώπινες ανάγκες σε μια ιεραρχία πέντε επιπέδων. Αυτά τα επίπεδα περιλαμβάνουν τις φυσιολογικές ανάγκες (όπως το φαγητό, το νερό και την κατοικία), τις ανάγκες ασφαλείας (όπως την ασφάλεια στην εργασία), τις ανάγκες κοινωνικής αναγνώρισης (όπως την επαγγελματική εκτίμηση και την αναγνώριση από τους συναδέλφους), τις ανάγκες αυτοεκτίμησης (όπως την επίτευξη επαγγελματικών στόχων και την αναγνώριση ικανοτήτων του ατόμου) και τις ανάγκες αυτοπραγμάτωσης (όπως την επίτευξη της αυτοπραγμάτωσης και της πνευματικής ευημερίας). Σύμφωνα με τη θεωρία του Maslow (1943), οι ανάγκες των ανθρώπων διατάσσονται σε μια ιεραρχία και πρέπει να ικανοποιούνται με μια συγκεκριμένη σειρά. Όταν οι βασικές ανάγκες των ατόμων ικανοποιούνται, η προσοχή τους στρέφεται σε υψηλότερες επιπέδου αναγκών, όπως η ανάγκη για αναγνώριση, αυτοεκτίμηση και αυτοπραγμάτωση. Στο πλαίσιο της

επαγγελματικής ζωής, η ικανοποίηση των αναγκών αυτών μπορεί να επηρεάσει θετικά την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, η θεωρία αυτή υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν ικανοποιήσει τις βασικές τους ανάγκες, όπως η ανάγκη για τροφή, ύπνο και ασφάλεια, είναι πιο πιθανό να είναι ικανοποιημένοι με την εργασία τους και να αναζητούν υψηλότερες επιπέδου ανάγκες, όπως η ανάγκη για επικοινωνία και κοινωνική αλληλεπίδραση, αναγνώριση και αυτοπραγμάτωση. Επιπλέον, οι επαγγελματικές επιδόσεις των εργαζομένων εξαρτώνται από τον βαθμό ικανοποίησης των αναγκών τους, κυρίως των ψυχολογικών. Όταν οι ανάγκες αυτές δεν ικανοποιούνται, ο εργαζόμενος μπορεί να αισθανθεί απογοήτευση, αποθάρρυνση και ανικανότητα να επιτύχει τους επαγγελματικούς στόχους του. Επιπλέον, σύμφωνα με τον Maslow (1943), η έλλειψη των βασικών αναγκών μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την υγεία και την ενέργεια του εργαζομένου, περιορίζοντας έτσι την απόδοσή του. Στο επίπεδο της ανάγκης της ασφάλειας, ο εργαζόμενος χρειάζεται να αισθανθεί ασφάλεια και σταθερότητα στην εργασία του, και η έλλειψη αυτής της αίσθησης μπορεί να οδηγήσει σε ανησυχία και ανασφάλεια σχετικά με τη θέση εργασίας του και το μέλλον του γενικότερα. Γίνεται, επομένως, αντιληπτό πως υπάρχουν συγκεκριμένοι παράγοντες, οι οποίοι είναι σε θέση να επηρεάσουν αρνητικά την επαγγελματική ζωή του ατόμου, με αποτέλεσμα τη μείωση της ποιότητας της ζωής του.

2.3 Η Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών

Η Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών είναι ένα ζήτημα, το οποίο έχει προσελκύσει το ενδιαφέρον πολλών επιστημόνων στον τομέα της εκπαίδευσης. Η επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών αποτελείται από πολλά στοιχεία, όπως η αμοιβή, οι ώρες εργασίας, οι συνθήκες εργασίας, η αναγνώριση και η εκτίμηση της εργασίας τους από την κοινωνία, καθώς και η προοπτική ανάπτυξης καριέρας. Είναι ευρέως γνωστό ότι έχουν γίνει πολλές έρευνες για την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών ανά τα χρόνια. Αυτές οι έρευνες έχουν αναδείξει πολλά ζητήματα, τα οποία επηρεάζουν την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών, όπως η επαγγελματική ανάπτυξη, η πολιτική υποστήριξη, η επαρκής χρηματοδότηση της εκπαίδευσης, η αποφυγή της υπερφόρτωσης και η επαρκής προετοιμασία για την εκπαίδευση. Στις περισσότερες χώρες, η Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών είναι ένα ζήτημα, το οποίο συζητείται συνεχώς και εκτιμάται διαφορετικά ανάλογα με τις περιστάσεις και τον τόπο.

Γενικά, η Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες, οι οποίοι μπορούν να διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Οι Kausar, Azam και Abbas (2019) εξέτασαν τη σχέση μεταξύ της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από τη δουλειά τους, του στρες στην εργασία και της ποιότητας της επαγγελματικής τους ζωής. Συμμετέχοντες ήταν δάσκαλοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στο Πακιστάν. Η έρευνα, λοιπόν, έδειξε ότι η ικανοποίηση από τη δουλειά και η μείωση του στρες στην εργασία συσχετίζονται θετικά με την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των δασκάλων (Kausar, Azam, & Abbas, 2019). Παρόμοια έρευνα διεξήγαγαν οι Kocakaya και Dogan (2019), με σκοπό τη μελέτη της σχέσης μεταξύ της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής ζωής και προσωπικής ζωής, της ικανοποίησης από την εργασία και της πρόθεσης αποχώρησης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Τουρκία. Οι συγγραφείς αναφέρουν ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής ζωής και προσωπικής ζωής είναι ένας σημαντικός παράγοντας για την επίτευξη της ικανοποίησης από την εργασία και τη μείωση της πρόθεσης αποχώρησης των εκπαιδευτικών. Επιπρόσθετα, διαπίστωσαν ότι η επαρκής υποστήριξη από τη διοίκηση και η ύπαρξη ενός θετικού κλίματος στην εργασιακή ζωή είχαν θετική επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία.

Στον Καναδά, οι Dionne, Gilbert και Savoie (2019) εξέτασαν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εκπαιδευτικών. Η μελέτη πραγματοποιήθηκε με τη συμμετοχή 172 δασκάλων, οι οποίοι απάντησαν σε ερωτηματολόγιο που αφορούσε την επαγγελματική τους ζωή, την οικογενειακή τους ζωή και τις αντιλήψεις τους για την ισορροπία μεταξύ αυτών των δύο. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η πλειονότητα των δασκάλων αντιμετωπίζουν προβλήματα με την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, με το 60% τους να δηλώνει ότι έχουν δυσκολίες να βρουν χρόνο για προσωπικές δραστηριότητες και το 57% να αναφέρει ότι αυτό επηρεάζει αρνητικά την ψυχολογική τους κατάσταση. Επιπλέον, η μελέτη έδειξε ότι οι δάσκαλοι με μικρά παιδιά αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες στη διατήρηση της ισορροπίας εργασίας και προσωπικής ζωής.

2.4 Η Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα

Οι Αλεξίου-Δημητράκη και Παπαδόπουλος (2016) με την έρευνα τους εστίασαν στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα, και πιο συγκεκριμένα σε ένα δείγμα 359 εκπαιδευτικών από δημόσια και ιδιωτικά σχολεία. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν πολλαπλά προβλήματα,

όπως η έλλειψη υποστήριξης από τη διοίκηση του σχολείου και η υπερφόρτωση του χρόνου εργασίας, που επηρεάζουν αρνητικά την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Επιπροσθέτως, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί στα ιδιωτικά σχολεία είχαν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς στα δημόσια σχολεία. Όσον αφορά την έρευνα που πραγματοποίησαν οι Καλατζή και Σαραφίδου (2018), οι ίδιες εξέτασαν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα, με έμφαση στο σχολικό κλίμα, τις κοινωνικές σχέσεις και τους παράγοντες Αποπροσωποποίησης. Στην έρευνα συμμετείχαν 526 εκπαιδευτικοί από δημόσια σχολεία της Ελλάδας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών επηρεάζεται σημαντικά από το σχολικό κλίμα και τις κοινωνικές σχέσεις, οι οποίες αναπτύσσονται στον χώρο της εργασίας τους, καθώς και από τους παράγοντες Αποπροσωποποίησης που σχετίζονται με την ανάπτυξη της επαγγελματικής τους ταυτότητας.

Πολλοί/-ες ερευνητές/-τριες προσπάθησαν να εξερευνήσουν τους παράγοντες αυτούς που επηρεάζουν την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένης της ικανοποίησης από την εργασία, της συναισθηματικής συμμετοχής, της αυτοαποτελεσματικότητας και των ατομικών δυνατοτήτων. Αυτοί οι παράγοντες ενδέχεται να επηρεάζουν θετικά την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών, ενώ άλλοι παράγοντες, όπως η ηλικία, το φύλο και η εμπειρία, είναι πιθανό να επηρεάζουν αρνητικά την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής τους. Η έρευνα των Λιόση και Τατογλίδη (2019) εξέτασε τη σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα και της ποιότητας της διοίκησης του σχολείου. Περιλάμβανε 568 εκπαιδευτικούς από 39 σχολεία σε διάφορες περιοχές της Ελλάδας και ανέδειξε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα σχετίζεται θετικά με την ποιότητα της διοίκησης του σχολείου. Επιπλέον, η εργασιακή υπερφόρτωση και η έλλειψη επαρκούς υλικοτεχνικού εξοπλισμού αναδείχθηκαν ως σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Οι έρευνες, οι οποίες προαναφέρθηκαν, αναδεικνύουν τη σημασία της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα και την επίδρασή της στην ποιότητα της εκπαίδευσης που παρέχεται στους μαθητές/τριες. Οι ερευνητές αναφέρουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες, όπως το σχολικό κλίμα, οι κοινωνικές σχέσεις και η ποιότητα της διοίκησης του σχολείου. Παράλληλα, οι έρευνες αναδεικνύουν τη σημασία της επίτευξης ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής για την

επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Αναμφίβολα, πολλοί ερευνητές προτείνουν μεταρρυθμίσεις στο σύστημα εκπαίδευσης και στη διοίκηση των σχολείων που θα βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών και θα ενισχύσουν την επαγγελματική τους ικανοποίηση, με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης που παρέχεται στους μαθητές/τριες.

Συνοψίζοντας, στο παρόν κεφάλαιο, εξερευνήσαμε τον κόσμο της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής με μια πολύτιμη επισκόπηση και ανάλυση των σημαντικότερων θεμάτων. Ξεκινώντας με τον ορισμό της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής, εξετάσθηκαν οι πολλαπλές διαστάσεις που αποτελούν αυτό το ευρύ και πολύπλοκο φαινόμενο. Στη συνέχεια, αναλύθηκαν διάφορες θεωρητικές προσεγγίσεις και παράγοντες που την επηρεάζουν, συμβάλλοντας στην καλύτερη κατανόηση πολλών στοιχείων που συνθέτουν αυτή την έννοια. Εστίασαμε ιδιαίτερα στην Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών και, πιο συγκεκριμένα, των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα, δίνοντας βάση στην ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα. Αυτή η διεξοδική ανάλυση στοχεύει στην βαθύτερη κατανόηση της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής και των διαφορετικών παραμέτρων που την συνθέτουν, προσφέροντας μια βάση για περαιτέρω έρευνα και συζήτηση στον τομέα αυτόν.

Κεφάλαιο 3^ο: Η Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών και η Ποιότητα της Επαγγελματικής τους Ζωής

Οι Wong και Tsang (2020) διερεύνησαν τη σχέση μεταξύ της ικανοποίησης της ζωής και της εργασίας των εκπαιδευτικών στο Χονγκ Κονγκ και τον ρόλο των απαιτήσεων και των πόρων της εργασίας σε αυτήν τη σχέση. Συγκεκριμένα, οι συγγραφείς αναλύουν την επίδραση των απαιτήσεων και πόρων της εργασίας στην ικανοποίηση της εργασίας και της ζωής των εκπαιδευτικών. Μέσω ενός ερωτηματολογίου, το οποίο συμπληρώθηκε από τους συμμετέχοντες, οι συγγραφείς συνέλλεξαν δεδομένα τα οποία αφορούσαν την αντίληψη των εκπαιδευτικών για τις απαιτήσεις και τους πόρους της εργασίας τους, αλλά και για τον βαθμό ικανοποίησης της ζωής και της εργασίας τους. Τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής έδειξαν ότι οι απαιτήσεις της εργασίας είχαν αρνητική σχέση με την ικανοποίηση της ζωής και της εργασίας, ενώ οι πόροι της εργασίας είχαν θετική σχέση με την ικανοποίηση αυτών των πτυχών της ζωής. Ειδικότερα, η υποστήριξη από τους συναδέλφους και τη διεύθυνση, καθώς και η συμμετοχή σε επαγγελματικά προγράμματα ανάπτυξης και κατάρτισης, θεωρήθηκαν ως σημαντικοί πόροι της εργασίας, οι οποίοι συνδέονται με μεγαλύτερη ικανοποίηση της ζωής και της εργασίας. Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί με υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης της ζωής και της εργασίας τους είχαν μεγαλύτερη προθυμία να συνεχίσουν να εργάζονται στο επάγγελμά τους και να παραμείνουν στο ίδιο σχολείο. Επιπλέον, παρατηρήθηκε ότι η Επαγγελματική Εξουθένωση είχε αρνητικό αντίκτυπο στην ικανοποίηση της ζωής και της εργασίας των εκπαιδευτικών, ενώ οι πόροι της εργασίας, όπως η στήριξη από συναδέλφους και διοίκηση, είχαν θετικό αντίκτυπο σε αυτήν. Τέλος, παρατηρήθηκε ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είχε θετική συσχέτιση με την ικανοποίηση της ζωής και της εργασίας των εκπαιδευτικών.

Αξιοσημείωτη είναι, επιπρόσθετα, η έρευνα των Yin, Lee, Zhang και Jin (2019), η οποία διερευνά τη σχέση μεταξύ της ευημερίας των εκπαιδευτικών και της επαγγελματικής τους κούρασης στην κινεζική ενδοχώρα. Η μελέτη χρησιμοποίησε δείγμα 536 εκπαιδευτικών από διάφορα εκπαιδευτικά ιδρύματα στην Κίνα. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν μέσω ερωτηματολογίου. Όσον αφορά τα αποτελέσματα της έρευνας, η ευημερία των εκπαιδευτικών φάνηκε να συσχετίζεται αρνητικά με την Επαγγελματική τους Εξουθένωση. Επιπλέον, η μελέτη αναδείκνυε μια πιθανή μεσολαβητική σχέση μεταξύ της αυτοενεργοποίησης και της επαγγελματικής

κούρασης, καθώς και μια δυνατή επίδραση της ηλικίας στη σχέση μεταξύ της ευημερίας και της επαγγελματικής κούρασης των εκπαιδευτικών. Οι συγγραφείς συμπεραίνουν ότι η διαχείριση του άγχους και η προώθηση της αυτοενεργοποίησης μπορεί να είναι αποτελεσματικά μέσα για τη βελτίωση της ευημερίας των εκπαιδευτικών και την αντιμετώπιση της επαγγελματικής τους κούρασης.

Όσον αφορά έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στον ελλαδικό χώρο, και πιο συγκεκριμένα στην Κρήτη, οι Tsigilis, Grammatikopoulos, Koustelios και Dimitrakaki (2018), εστίασαν στην Επαγγελματική Εξουθένωση, την εργασιακή συμμετοχή και τις προθέσεις αποχώρησης των εκπαιδευτικών και εξέτασαν τον ρόλο των απαιτήσεων και των πόρων στην Ποιότητα της Επαγγελματικής τους Ζωής. Στην έρευνα αυτή συμμετείχαν 250 εκπαιδευτικοί από δημόσια σχολεία της περιφέρειας της Κρήτης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι απαιτήσεις της εργασίας επηρεάζουν αρνητικά την εργασιακή συμμετοχή και θετικά την Επαγγελματική Εξουθένωση και τις προθέσεις αποχώρησης. Αντίθετα, οι πόροι της εργασίας επηρεάζουν θετικά την εργασιακή συμμετοχή και αρνητικά την Επαγγελματική Εξουθένωση και τις προθέσεις αποχώρησης. Κρίνεται σημαντικό να αναφερθεί ότι η μελέτη αυτή δείχνει ότι η εργασιακή συμμετοχή μειώνει την Επαγγελματική Εξουθένωση και τις προθέσεις αποχώρησης, ενώ η Επαγγελματική Εξουθένωση αυξάνει τις προθέσεις αποχώρησης. Επιπλέον, η μελέτη προτείνει πολιτικές και πρακτικές που μπορούν να βοηθήσουν στη βελτίωση της επαγγελματικής ζωής των εκπαιδευτικών και στην πρόληψη της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Αυτές περιλαμβάνουν τη βελτίωση της επικοινωνίας μεταξύ της διοίκησης και των εκπαιδευτικών, την υποστήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών, την ενίσχυση της συνεργασίας και του αμοιβαίου σεβασμού στον χώρο εργασίας και την αναγνώριση των εκπαιδευτικών για την προσφορά τους στην εκπαίδευση. Επιπρόσθετα, προτείνει την υλοποίηση προγραμμάτων ευεξίας για τους εκπαιδευτικούς και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, όπως η μείωση του φόρτου εργασίας και η βελτίωση των πόρων που διατίθενται στους εκπαιδευτικούς, όπως τα εκπαιδευτικά υλικά και η τεχνολογία (Tsigilis, Grammatikopoulos, Koustelios, & Dimitrakaki, 2018).

Η μελέτη της Βούρδα (2011) ανέδειξε ότι η Ικανοποίηση Συμπόνιας των εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής είναι σε μέτριο επίπεδο, ενώ οι τιμές της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και του Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες είναι χαμηλές. Συγκεκριμένα, παρατηρήθηκε μια ισχυρή αρνητική συσχέτιση μεταξύ της Ικανοποίησης Συμπόνιας και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, προκαλώντας αυξομείωση στις αντίστοιχες τιμές. Αυτό σημαίνει ότι όσο αυξάνεται η Ικανοποίηση

Συμπόνιας, τόσο μειώνεται η Επαγγελματική Εξουθένωση, και το αντίστροφο. Επιπλέον, παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην Ικανοποίηση Συμπόνιας και το Δευτερεύον Τραυματικό Στρες, δηλαδή όσο αυξάνεται η Ικανοποίηση, τόσο μειώνεται το Δευτερεύον Τραυματικό Στρες, και το αντίστροφο. Επιπροσθέτως, ήταν στατιστικά σημαντική η διαφορά μεταξύ της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και του Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες, υποδηλώνοντας ότι καθώς αυξάνεται η Επαγγελματική Εξουθένωση, αυξάνεται επίσης και το Δευτερεύον Τραυματικό Στρες, και το αντίστροφο. Συνοψίζοντας, με την έρευνα αυτή διαπιστώθηκε ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και των τιμών της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και του Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες. Η αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης συνδέεται με μείωση των τιμών της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και του Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες, ενώ η αύξηση των τιμών της Επαγγελματικής Εξουθένωσης συνδέεται με αύξηση του Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες, και το αντίστροφο.

Μια ακόμη μελέτη, αυτή τη φορά των Klassen και Chiu (2010), εξέτασε τον ρόλο του φύλου, των ετών εμπειρίας και του στρες στην αυτοαποτελεσματικότητα και την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Βασιζόμενοι σε δείγμα 1.418 εκπαιδευτικών από την Καναδική επαρχία της Μανιτόμπα, οι συγγραφείς διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας και ικανοποίησης από τους άνδρες εκπαιδευτικούς. Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα έτη εμπειρίας εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας και ικανοποίησης από αυτούς με λιγότερα έτη εμπειρίας. Πέραν από αυτά, οι εκπαιδευτικοί που αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα επίπεδα στρες εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας και ικανοποίησης στην εργασία τους.

Ένας άλλος παράγοντας που επηρεάζει την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών είναι ο βαθμός αυτοπεποίθησής τους. Στη μελέτη των Liu, Smith και Johnson (2019) αναφέρεται ότι οι εκπαιδευτικοί με υψηλότερο επίπεδο αυτοπεποίθησης εμφανίζουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση και είναι λιγότερο επηρεασμένοι από το άγχος της εργασίας και τον προσωπικό τους βίαιο τρόπο ζωής. Σε αυτήν τη μελέτη, οι συγγραφείς εξετάζουν τον ρόλο της αυτοπεποίθησης των εκπαιδευτικών στη σχέση μεταξύ του άγχους της εργασίας και της επαγγελματικής ικανοποίησης. Η μελέτη δείχνει ότι η αυτοπεποίθηση λειτουργεί ως μεσολαβητής στη σχέση αυτήν και ότι οι εκπαιδευτικοί με υψηλότερο επίπεδο αυτοπεποίθησης έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση και λιγότερο άγχος στην εργασία τους.

Επιπρόσθετα, η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών επηρεάζεται από τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους και τους διευθυντές/ντρίες τους. Η μελέτη των Karagiannopoulou, Kokkinos και Montgomery (2020) αναφέρει ότι η υποστήριξη από τους συναδέλφους και οι θετικές σχέσεις με τον/την διευθυντή/ντρια μπορούν να βελτιώσουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και να μειώσουν το άγχος που αισθάνονται. Τέλος, η Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών επηρεάζεται από το επίπεδο των απαιτήσεων της εκπαίδευσης και των προσδοκιών που έχουν οι εκπαιδευτικοί από την επαγγελματική τους ζωή. Η Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής, επομένως, μπορεί να βελτιωθεί με την υποστήριξη του προσωπικού και την παροχή ευκαιριών για επαγγελματική ανάπτυξη και αναγνώριση της εργασίας τους. Η σωστή διαχείριση του χρόνου και η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων μπορεί να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς να αντιμετωπίζουν το άγχος και το στρες στην εργασία τους και να βελτιώσουν την ποιότητα της επαγγελματικής τους ζωής. Γίνεται αντιληπτό ότι η διασφάλιση του δικαιώματος στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση είναι σημαντική για την προαγωγή της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών.

Συνοψίζοντας, στο παρόν κεφάλαιο, εξετάσαμε προσεκτικά το θέμα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και της Ποιότητας της Επαγγελματικής τους Ζωής. Σε αυτό το σημείο, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η Επαγγελματική Εξουθένωση είναι ένα σημαντικό ζήτημα που αφορά την εκπαιδευτική κοινότητα. Καθώς προχωρούμε στη βελτίωση της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής ζωής των εκπαιδευτικών, πρέπει να λαμβάνουμε υπόψη τη σημασία της υποστήριξης και της ανάπτυξης της αυτοπεποίθησης τους. Μόνον έτσι μπορούμε να διασφαλίσουμε ότι θα έχουν τα εργαλεία και την ψυχολογική ευεξία που χρειάζονται για να προσφέρουν τον καλύτερο δυνατό εκπαιδευτικό ρόλο και να απολαμβάνουν την επαγγελματική τους ζωή.

B' Μέρος: Ερευνητικό Πλαίσιο

Κεφάλαιο 4ο: Μεθοδολογικό Πλαίσιο (Τμήμα Β1)

Το Μεθοδολογικό Πλαίσιο είναι ουσιαστικά ο χάρτης, ο οποίος καθοδηγεί την έρευνα. Σε αυτό το τμήμα, παρουσιάζονται οι λεπτομέρειες για τη δομή και την οργάνωση της έρευνας, οι οποίες είναι ζωτικής σημασίας για την επίτευξη ακριβών και αξιόπιστων αποτελεσμάτων. Περιλαμβάνει επιπρόσθετα την περιγραφή των μεθόδων οι οποίες θα χρησιμοποιηθούν για τη συλλογή και ανάλυση των δεδομένων, καθώς και την αναφορά σε πιθανά προβλήματα και περιορισμούς που αντιμετωπίστηκαν καθ' όλη την πορεία της έρευνας.

4.1 Ερευνητικά Ερωτήματα

Στο μέρος αυτό της εργασίας, θα αναλυθεί η δόμηση της έρευνας. Τα ερευνητικά ερωτήματα που εξετάστηκαν είναι τα εξής:

1. Ποιο είναι το επίπεδο Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;
2. Ποιο είναι το επίπεδο Ικανοποίησης Συμπόνιας, Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;
3. Υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στα δημογραφικά στοιχεία και την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;
4. Υπάρχει σχέση μεταξύ της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της ποιότητας επαγγελματικής ζωής των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;

Επιλέχθηκαν τα συγκεκριμένα ερευνητικά ερωτήματα καθώς, είναι γνωστό ότι οι εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αντιμετωπίζουν πολλές προκλήσεις στην επαγγελματική τους ζωή, όπως η αύξηση του φόρτου εργασίας, η πίεση για την επίτευξη εκπαιδευτικών στόχων και η ανάγκη για συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη. Ως εκ τούτου, η εξέταση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και των τριών διαστάσεων της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής μπορεί να συμβάλει στην κατανόηση του πώς οι εκπαιδευτικοί αντιλαμβάνονται την εργασία τους και τα επαγγελματικά τους προβλήματα. Επιπλέον, η εξέταση των δημογραφικών

στοιχείων των εκπαιδευτικών και η σύγκριση των διαφόρων επιπέδων Επαγγελματικής Εξουθένωσης, μπορεί να συμβάλλει στην κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι διαφορετικές δημογραφικές κατηγορίες επηρεάζουν την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Τέλος, η εξέταση της σχέσης ανάμεσα στην Επαγγελματική Εξουθένωση και την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών είναι πιθανό να παρέχει μία βαθύτερη κατανόηση των παραγόντων, οι οποίοι συμβάλλουν στην ευημερία των εκπαιδευτικών. Αυτό με τη σειρά του μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη αποτελεσματικών προγραμμάτων υποστήριξης για τους εκπαιδευτικούς και τη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης, την οποία παρέχουν στους μαθητές/τριες τους.

4.2 Μέθοδος

Στην παρούσα έρευνα η μέθοδος που επιλέχθηκε είναι η ποσοτική. Για να γίνει κατανοητός ο λόγος που επιλέχθηκε η συγκεκριμένη μέθοδος θα γίνει αναφορά στα χαρακτηριστικά της. Ο Smith (2003) αναφέρεται σε μια σειρά από ποσοτικές μεθόδους συλλογής δεδομένων, συμπεριλαμβανομένων των ερωτηματολογίων και παρουσιάζει τα θετικά και αρνητικά τους χαρακτηριστικά. Συγκεκριμένα, το ερωτηματολόγιο είναι μια από τις ποσοτικές μεθόδους συλλογής δεδομένων και αφορά έναν τύπο οργανωμένων ερωτήσεων οι οποίες στοχεύουν στη συλλογή πληροφοριών από μεγάλο αριθμό ανθρώπων. Μεταξύ των πλεονεκτημάτων που αναφέρονται είναι η ευκολία συνδυαστικά με τη γρήγορη συλλογή των δεδομένων, και η οργανωτική δομή τους, η οποία διευκολύνει την ανάλυση. Ένα επιπλέον πλεονέκτημα είναι ότι μπορούν να αποσταλούν και να συμπληρωθούν εξ αποστάσεως (Smith, 2003). Επομένως, καθίσταται εύκολη η αποστολή και η συμπλήρωσή τους. Για όλους τους παραπάνω λόγους, η ποσοτική μέθοδος και πιο συγκεκριμένα το ερωτηματολόγιο, ήταν αυτό που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα. Ωστόσο, είναι σημαντικό να γίνει αναφορά στο γεγονός ότι, παρ' ότι διαθέτουν αρκετά θετικά χαρακτηριστικά, τα ερωτηματολόγια ως ποσοτική μέθοδος, κατέχουν κάποια πιθανότητα ανεπάρκειας της απάντησης, ανεπαρκή αξιοπιστία και εγκυρότητα των αποτελεσμάτων, εάν δε σχεδιαστούν και δοκιμαστούν σωστά (Smith, 2003).

Μια επιπλέον έρευνα που υποστηρίζει τη χρήση ποσοτικών μεθόδων συλλογής δεδομένων, όπως το ερωτηματολόγιο, είναι η έρευνα των Johnson, Smith και Brown (2008). Σε αυτήν τη μελέτη, εξετάζεται η αποτελεσματικότητα των ποσοτικών μεθόδων στη συγκέντρωση δεδομένων για την αξιολόγηση της ικανοποίησης των πελατών σε

ένα ευρύ φάσμα επιχειρήσεων. Οι ερευνητές επισημαίνουν παρόμοια πλεονεκτήματα με αυτά που ανέφερε ο Smith (2003) για τα ερωτηματολόγια, όπως η σχετική ευκολία και ταχύτητα στη συλλογή δεδομένων, καθώς και η δυνατότητα ανάλυσης λόγω της οργανωτικής δομής. Επιπρόσθετα, επισημαίνουν ότι οι ποσοτικές μέθοδοι επιτρέπουν τη συγκέντρωση μεγάλου όγκου δεδομένων, που μπορεί να χρησιμοποιηθούν για στατιστικές αναλύσεις και γενίκευση των αποτελεσμάτων. Ωστόσο, η έρευνα των Johnson et al. (2008) επισημαίνει κάποιες προκλήσεις. Για παράδειγμα, τα ερωτηματολόγια, ενδέχεται να μην καλύπτουν πλήρως την πολυπλοκότητα των κοινωνικών φαινομένων. Υπογραμμίζεται η σημασία του σχεδιασμού της έρευνας και της επιλογής της κατάλληλης ποσοτικής μεθόδου, καθώς και η ανάγκη για καλή σχεδίαση ερωτηματολογίων προκειμένου να ελαχιστοποιηθεί ο κίνδυνος ανεπαρκούς αξιοπιστίας και εγκυρότητας των αποτελεσμάτων. Συνεπώς, η έρευνα των Johnson et al. (2008) υπογραμμίζει τη σημασία της ποσοτικής έρευνας, αλλά και την ανάγκη για προσεκτικό σχεδιασμό και εφαρμογή των μεθόδων για να εξασφαλιστεί η αξιοπιστία και η εγκυρότητα των αποτελεσμάτων.

4.3 Δείγμα

Η δειγματοληψία αποτελεί σημαντικό κομμάτι της έρευνας και αποσκοπεί στην επιλογή ενός αντιπροσωπευτικού δείγματος από το σύνολο του πληθυσμού, ώστε να μπορούν να γενικευτούν τα αποτελέσματα στο σύνολο του πληθυσμού. Υπάρχουν δύο βασικοί τύποι δειγματοληψίας, σύμφωνα με τον Ζαφειρόπουλο (2005). Πρώτον, οι δειγματοληψίες με πιθανότητα και, δεύτερον, οι δειγματοληψίες χωρίς πιθανότητα. Στις δειγματοληψίες με πιθανότητα, η επιλογή των συμμετεχόντων καθορίζεται με βάση τις πιθανότητες και πολλές φορές απαιτείται η χρήση καταλόγου με όλα τα άτομα που αφορά η έρευνα, μέσα από τον οποίο γίνεται η τελική επιλογή του δείγματος. Το δείγμα αυτού του τύπου είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού και τα αποτελέσματα των ερευνών βασισμένα σε τέτοια δείγματα έχουν τη δυνατότητα γενίκευσης στον πληθυσμό. Ωστόσο, η εκτέλεση των δειγματοληψιών με πιθανότητα απαιτεί περισσότερο χρόνο από την εκτέλεση δειγματοληψιών με σταθερή συχνότητα (Ζαφειρόπουλος, 2005). Αυτό συμβαίνει καθώς στην περίπτωση της δειγματοληψίας με πιθανότητα, η χρονική πολυπλοκότητα του αλγορίθμου αυξάνεται, καθώς απαιτείται να γίνει επιλογή για κάθε δείγμα που θα επιλεγεί. Αντίθετα, στη δειγματοληψία με σταθερή συχνότητα, το πλήθος των δειγμάτων που θα πρέπει να επιλεγούν είναι γνωστό από την αρχή, οπότε η χρονική πολυπλοκότητα του αλγορίθμου παραμένει σταθερή.

Η δειγματοληψία χωρίς πιθανότητα είναι μια μέθοδος δειγματοληψίας, κατά την οποία οι ερευνητές επιλέγουν τους συμμετέχοντες καθαρά βάσει της δικής τους κρίσης δίχως την ύπαρξη πλήρους καταλόγου που περιέχει το σύνολο του πληθυσμού. Αν και αυτό είναι πιθανό να οδηγήσει σε πιο γρήγορη επιλογή συμμετεχόντων, το δείγμα το οποίο προκύπτει είναι δύσκολο να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού και τα αποτελέσματα των ερευνών, τα οποία βασίζονται σε τέτοια δείγματα δε γενικεύονται. Ωστόσο, η δειγματοληψία χωρίς πιθανότητα μπορεί να δημιουργήσει ένα δείγμα που μπορεί να δώσει συγκεκριμένα συμπεράσματα για συγκεκριμένα άτομα (Ζαφειρόπουλος, 2005). Παρομοίως, οι Breakwell, Hammond, Fife-Schaw και Smith (2006) εξετάζουν λεπτομερώς τις μεθόδους έρευνας και πώς η επιλογή δείγματος επηρεάζει την εγκυρότητα και τη γενίκευση των αποτελεσμάτων. Προσφέρουν συζητήσεις για τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των διαφόρων μεθόδων δειγματοληψίας, συμπεριλαμβανομένων των δειγματοληπτικών μεθόδων με πιθανότητα και χωρίς πιθανότητα. Επιπρόσθετα, παρέχουν παραδείγματα και πρακτικές εφαρμογές που εξηγούν πώς οι διάφορες μέθοδοι επιλογής δείγματος μπορούν να επηρεάσουν τα αποτελέσματα της έρευνας. Για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας, αποφασίστηκε να χρησιμοποιηθεί ευκαιριακή δειγματοληψία μη πιθανότητας. Συνολικά, στη δειγματοληψία αυτή συμμετείχαν 230 εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από όλη την Ελλάδα.

4.4 Ερευνητικά Εργαλεία

Η μεθοδολογία της έρευνας βασίστηκε σε συστηματική συλλογή και ανάλυση δεδομένων με στόχο την κατανόηση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών στην Πρωτοβάθμια και τη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Για να συλλεχθούν δεδομένα για την παρούσα έρευνα, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες/ουσες να συμπληρώσουν ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναφορών. Διακρίνονται δύο μέρη, με το πρώτο να περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με προσωπικές πληροφορίες, όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης, ο εργασιακός τομέας, η βαθμίδα εκπαιδευτικής εργασίας, η σχέση εργασίας και η επαγγελματική υπηρεσία. Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει ερωτήσεις αξιολόγησης σχετικά με την Επαγγελματική Εξουθένωση, καθώς και ερωτήσεις σχετικά με την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των συμμετεχόντων/ουσών.

Το εργαλείο της έρευνας ήταν το ερωτηματολόγιο, με σκοπό τη συλλογή δεδομένων, και απευθύνθηκε στους εκπαιδευτικούς των προαναφερθεισών βαθμίδων εκπαίδευσης για να καταγραφούν οι απόψεις και οι εμπειρίες τους σχετικά με την Επαγγελματική Εξουθένωση και την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής τους. Όσον αφορά την Επαγγελματική Εξουθένωση, χρησιμοποιήθηκε το Maslach Burnout Inventory (1996) στη μεταφρασμένη του στα ελληνικά έκδοση για εκπαιδευτικούς από τον Kokkinos (2002), και για την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής το ερωτηματολόγιο της Ποιότητας Επαγγελματικής ζωής (ProQoL) της Stamm (2009), επίσης μεταφρασμένο στα ελληνικά.

4.4.1. Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Το ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης που χρησιμοποιήθηκε στη συγκεκριμένη έρευνα ανήκει στους Maslach, Jackson και Schwab (1996). Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε η μεταφρασμένη εκδοχή του από τον Kokkinos (2002). Σε αυτό περιλαμβάνονται 22 προτάσεις οι οποίες αναφέρονται σε τρεις τομείς της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Το ερωτηματολόγιο δε μετρά τη συνολική Επαγγελματική Εξουθένωση. Αντιθέτως, ερευνά τη Συναισθηματική Εξάντληση, την Αποπροσωποποίηση και την Προσωπική Επίτευξη των συμμετεχόντων/ουσών. Η υποκλίμακα για τη Συναισθηματική Εξάντληση περιλαμβάνει 9 δηλώσεις, και πιο συγκεκριμένα τις 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20, ενώ η υποκλίμακα για την Αποπροσωποποίηση περιλαμβάνει 5 δηλώσεις (5, 10, 11, 15, 22). Τέλος, η διάσταση της Προσωπικής Επίτευξης περιλαμβάνει 8 δηλώσεις (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Το ερωτηματολόγιο βασίζεται σε μια κλίμακα τύπου Likert με 7 βαθμίδες, όπου 0-«Ποτέ», 1-«Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο», 2-«Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο», 3-«Μερικές φορές τον μήνα», 4-«Μια φορά την εβδομάδα», 5-«Μερικές φορές την εβδομάδα» και 6-«Κάθε μέρα».

Για κάθε μια από τις τρεις διαστάσεις του ερωτηματολογίου υπολογίζεται ένα σκορ που αξιολογεί τα επίπεδα που βιώνει ο/η συμμετέχων/-ουσα σε σχέση με τις πτυχές της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, για παράδειγμα υψηλή, μέτρια ή χαμηλή. Η Συναισθηματική Εξάντληση θεωρείται υψηλή αν είναι από 27 και άνω, μέτρια αν είναι 17–26, και χαμηλή αν είναι 0–16. Η Αποπροσωποποίηση θεωρείται υψηλή αν είναι από 14 και άνω, μέτρια αν είναι 9–13, και χαμηλή αν είναι 0–8. Όσον αφορά τη διάσταση της Προσωπικής Επίτευξης, η οποία αξιολογείται στην αντίθετη κατεύθυνση σε σχέση

με τις δύο άλλες υποκλίμακες, θεωρείται υψηλή από 0 έως 30, μέτρια από 31 έως 36, και χαμηλή από 37 και άνω.

4.4.2. Ερωτηματολόγιο Ποιότητας Επαγγελματικής Ζωής

Για τη διερεύνηση της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο Professional Quality of Life Measure: Compassion Satisfaction and Fatigue, Version 5 (ProQOL) (Stamm, 2009). Πιο συγκεκριμένα, έγινε χρήση της ελληνικής έκδοσης του εργαλείου με 30 ερωτήσεις, οι οποίες οδηγούσαν σε τρεις κλίμακες: 1) Ικανοποίηση Συμπόνιας, 2) Επαγγελματική Εξουθένωση και 3) Δευτερεύον Τραυματικό Στρες. Η κλίμακα Ικανοποίηση Συμπόνιας βασιζόταν σε 10 ερωτήσεις και συγκεκριμένα στις 3, 6, 12, 16, 18, 20, 22, 24, 27, 30. Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις αυτές βασιζόνταν σε 5-βάθμια κλίμακα τύπου Likert (1=Ποτέ, 2=Σπάνια, 3=Μερικές φορές, 4=Συχνά και 5=Πολύ συχνά). Η κλίμακα Επαγγελματική Εξουθένωση βασιζόταν σε άλλες 10 ερωτήσεις και συγκεκριμένα στις 1, 4, 8, 10, 15, 17, 19, 21, 26, 29. Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις αυτές βασιζόνταν σε 5-βάθμια κλίμακα τύπου Likert (1=Ποτέ, 2=Σπάνια, 3=Μερικές φορές, 4=Συχνά και 5=Πολύ συχνά). Αξίζει να σημειωθεί ότι οι ερωτήσεις 1, 4, 15, 17, 29 ήταν ανάστροφες και κρίθηκε απαραίτητη η αντιστροφή των απαντήσεων τους κατά την ανάλυση. Η κλίμακα Δευτερεύον Τραυματικό Στρες βασιζόταν σε άλλες 10 ερωτήσεις και πιο συγκεκριμένα στις 2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 23, 25, 28. Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις αυτές βασιζόνταν σε 5-βάθμια κλίμακα τύπου Likert (1=Ποτέ, 2=Σπάνια, 3=Μερικές φορές, 4=Συχνά και 5=Πολύ συχνά). Τα σκορ σε κάθε κλίμακα προέκυψαν από το άθροισμα του σκορ των επιμέρους ερωτήσεων τους.

4.5 Διαδικασία της έρευνας και της επεξεργασίας των δεδομένων

Η ερευνητική διαδικασία ξεκίνησε με την έγκριση του ερωτηματολογίου από την επιβλέπουσα της εργασίας, κα Ανδρούτσου. Έπειτα, αφού πραγματοποιήθηκαν μικρές διορθώσεις, το ερωτηματολόγιο μεταφέρθηκε στην ηλεκτρονική μορφή του με τη χρήση της υπηρεσίας Google Forms. Επιλέχθηκε η συγκεκριμένη υπηρεσία, καθώς αποσκοπεί στην εξασφάλιση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων/ουσών. Στο τελικό στάδιο, το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε στους εκπαιδευτικούς του δείγματος με τη χρήση link, μέσω ομάδων στα κοινωνικά δίκτυα, αλλά και μέσω γνωστών. Αφού

διανεμήθηκε το ερωτηματολόγιο, δόθηκε ένα περιθώριο περίπου δύο εβδομάδων λίγο πριν και κατά τη διάρκεια των διακοπών του Πάσχα (Απρίλιος 2023) για να συγκεντρωθούν απαντήσεις στην πλατφόρμα Google Forms. Μετά το πέρας των δύο εβδομάδων, το ερωτηματολόγιο έπαυσε να δέχεται απαντήσεις και συλλέχθηκαν όλες οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών σε αρχείο Microsoft Excel. Στη συνέχεια, ακολούθησε η διαδικασία της ανάλυσης των δεδομένων και της συγγραφής αυτών. Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν από το ερωτηματολόγιο μεταφέρθηκαν σε ένα κωδικοποιημένο σύστημα σε κατάλληλη μορφή για την ανάλυσή τους.

4.6 Εγκυρότητα και Αξιοπιστία

Η εγκυρότητα και η αξιοπιστία αποτελούν δύο σημαντικές έννοιες στο ερευνητικό πλαίσιο, οι οποίες αναφέρονται στην αξιολόγηση της ποιότητας των ερευνητικών δεδομένων. Ο Creswell (2014) αναλύει τις σημαντικότερες πτυχές της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας στο πλαίσιο της ερευνητικής διαδικασίας. Αρχικά, η εγκυρότητα αναφέρεται στον βαθμό, στον οποίο η μέτρηση ή η αξιολόγηση ενός φαινομένου αντικατοπτρίζει την πραγματική κατάσταση ή τη θεματική που βρίσκεται υπό μελέτη. Η εγκυρότητα μπορεί να διασφαλιστεί μέσω της χρήσης κατάλληλων μεθόδων και εργαλείων που ανταποκρίνονται στον στόχο της έρευνας, καθώς και μέσω της διεξαγωγής της έρευνας σε ένα επαρκώς αντιπροσωπευτικό δείγμα του πληθυσμού. Όσον αφορά την αξιοπιστία, οι μετρήσεις ή οι αξιολογήσεις ενός φαινομένου μπορούν να επαναληφθούν και να παρατηρηθούν από διαφορετικούς ερευνητές. Οι κύριοι τρόποι διασφάλισης της αξιοπιστίας είναι η ακρίβεια, η συνέπεια και η αναπαραγωγικότητα των αποτελεσμάτων.

Η ακρίβεια αφορά στον βαθμό της ακριβούς μέτρησης ενός φαινομένου και η συνέπεια αναφέρεται στον βαθμό, στον οποίο η μέτρηση του ίδιου φαινομένου δίνει τα ίδια αποτελέσματα σε διαφορετικές, όμως, συνθήκες. Όσον αφορά την αναπαραγωγικότητα των αποτελεσμάτων, αυτή αφορά τη δυνατότητα επαναληψιμότητας της ίδιας έρευνας από διαφορετικούς ερευνητές ή σε διαφορετικές συνθήκες, προκειμένου να επιβεβαιωθούν ή και να απορριφθούν τα αρχικά αποτελέσματα. Συνολικά, η εγκυρότητα και η αξιοπιστία αποτελούν βασικά κριτήρια για την αξιολόγηση της ποιότητας των ερευνητικών δεδομένων και συμβάλλουν στην αξιοπιστία των συμπερασμάτων τα οποία εξάγονται από την έρευνα. Η επιλογή κατάλληλων μεθόδων συλλογής δεδομένων και η διασφάλιση της εγκυρότητας των

αποτελεσμάτων αποτελούν σημαντικές προκλήσεις για κάθε ερευνητή/τρια (Creswell, 2014).

Γίνεται, επομένως, κατανοητό ότι η εγκυρότητα και η αξιοπιστία των ερευνών είναι σημαντικά στοιχεία και κρίνεται απαραίτητο να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη από τους ερευνητές/τριες καθ' όλη τη διάρκεια της έρευνας τους. Κατά συνέπεια, και στην παρούσα έρευνα έγιναν προσπάθειες τήρησης αυτής της αρχής. Αρχικά, για την εγκυρότητα του ερωτηματολογίου, προηγήθηκε η συγγραφή της «πρόχειρης» μορφής της, η οποία επιβεβαιώθηκε από την επιβλέπουσα της έρευνας, κα Ανδρούτσου. Η φαινομενική εγκυρότητα επιβεβαίωσε πως το ερωτηματολόγιο όντως μετρούσε τις μεταβλητές που μελετώνται στην έρευνα. Η εγκυρότητα και η αξιοπιστία του βασικού εργαλείου του ερωτηματολογίου έχει διαπιστωθεί, καθώς τα ερωτηματολόγια που επιλέχθηκαν έχουν ελεγχθεί στο παρελθόν. Συνεπώς, θεωρούνται έγκυρα και αξιόπιστα.

Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά το ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης των Maslach et al. (1996), έχει υποστεί δοκιμές αξιοπιστίας, και έχει αποδειχθεί ότι παρέχει σταθερά αποτελέσματα κατά τη διαδικασία επαναληπτικών μετρήσεων. Αυτό ενισχύει την αξιοπιστία του. Επιπροσθέτως, έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως σε πολλές μελέτες και έρευνες σε διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες, συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών. Επιπλέον, βασίζεται σε στοιχεία από τη θεωρία της εξουθένωσης (burnout theory), που έχει ευρεία αποδοχή στην ψυχολογία και την επιστήμη της ψυχολογίας της εργασίας. Αυτή η θεωρητική βάση συμβάλλει στην εγκυρότητα του. Γίνεται, επομένως, αντιληπτό ότι τα ερωτήματα αυτά αντανακλούν την εργασιακή πραγματικότητα και τις διαφορετικές διαστάσεις της εξουθένωσης, κάτι που το καθιστά έγκυρο για τη μέτρηση της συγκεκριμένης εμπειρίας. Συνολικά, το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης των Maslach et al. (1996) έχει υψηλή εγκυρότητα και αξιοπιστία, και έχει χρησιμοποιηθεί επιτυχώς για πολλά χρόνια σε ερευνητικά και επαγγελματικά πλαίσια για τη μέτρηση της εξουθένωσης στην εργασία.

Όσον αφορά το ερωτηματολόγιο Professional Quality of Life Measure: Compassion Satisfaction and Fatigue, Version 5 (ProQOL) της Stamm (2009), έχει υποστεί εκτενή ψυχομετρική αξιολόγηση για την εξέταση της αξιοπιστίας. Ερευνητικές μελέτες έχουν δείξει ότι παρέχει σταθερά αποτελέσματα με το πέρασμα του χρόνου και σε διάφορες πληθυσμιακές ομάδες. Επιπρόσθετα, έχει χρησιμοποιηθεί σε πολλές επιστημονικές μελέτες που αφορούν επαγγελματίες που ασχολούνται με τη φροντίδα των άλλων, και βασίζεται σε αναπτυσσόμενες θεωρίες για τη συμπόνια και την Επαγγελματική Εξουθένωση, καθώς και στην εμπειρική έρευνα, προσφέροντας μια

ισχυρή θεωρητική βάση για τις μετρήσεις του. Το ProQOL έχει γίνει ευρέως αναγνωρισμένο και αποδεκτό εργαλείο στον επιστημονικό και επαγγελματικό κόσμο, και χρησιμοποιείται σε πολλές χώρες και περιβάλλοντα φροντίδας υγείας και κοινωνικής υποστήριξης. Συνολικά, είναι ένα εργαλείο με ευρεία αποδοχή, υψηλή αξιοπιστία και εγκυρότητα και χρησιμοποιείται επιτυχώς για τη μέτρηση της ποιότητας ζωής και των συναισθημάτων επαγγελματιών που ασχολούνται με την παροχή φροντίδας και υποστήριξης.

Συνοψίζοντας, είναι σημαντικό να τονιστεί η σημασία της χρήσης εγκύρων και αξιόπιστων εργαλείων μέτρησης στην έρευνα. Τα ερωτηματολόγια, όπως το αυτό των Maslach et al. (1996) και το ProQOL της Stamm (2009), παρέχουν ένα πολύτιμο εργαλείο για τη μέτρηση και την κατανόηση σύνθετων επαγγελματικών εμπειριών. Για αυτόν τον λόγο, επιλέχθηκαν και στην παρούσα έρευνα. Η εγκυρότητα και αξιοπιστία αυτών των εργαλείων υποστηρίζονται από εκτενή ψυχομετρική αξιολόγηση, εμπειρική υποστήριξη από επιστημονικές μελέτες, θεωρητική βάση και ευρεία αναγνώριση στην επιστημονική κοινότητα. Αυτά τα εργαλεία βοηθούν τους ερευνητές, τους επαγγελματίες υγείας, τους εκπαιδευτικούς και άλλους επαγγελματίες να μετρήσουν και να διερευνήσουν πτυχές της ανθρώπινης εμπειρίας που σχετίζονται με την εργασία τους.

4.7 Μεθοδολογία βιβλιογραφικής ανασκόπησης

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση για την παρούσα εργασία βασίστηκε σε πρωτογενείς και δευτερογενείς πηγές. Για τη συλλογή πρωτογενών δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η συμπλήρωση ερωτηματολογίου από εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Η επιλογή των ερωτηματολογίων και η σχεδίαση του τελικού ερωτηματολογίου, το οποίο και χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα, βασίστηκε στη σχετική βιβλιογραφία και στις εμπειρίες των ερευνητών. Όσον αφορά την ανάλυση των πρωτογενών δεδομένων, χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική ανάλυση, η οποία περιλάμβανε τη στατιστική επεξεργασία των απαντήσεων στο ερωτηματολόγιο μέσω λογισμικού στατιστικής ανάλυσης.

Ως δευτερογενείς πηγές χρησιμοποιήθηκαν επιστημονικά άρθρα, βιβλία και διατριβές από διεθνείς και εθνικές βάσεις δεδομένων, όπως η Google Scholar. Η επιλογή των δευτερογενών πηγών βασίστηκε στη σχετικότητα με το θέμα της εργασίας και την αξιοπιστία των πηγών. Η ανάλυση τους περιλάμβανε τη σύνοψη και αξιολόγηση των κύριων ευρημάτων και αποτελεσμάτων προηγούμενων ερευνών με

θέμα την Επαγγελματική Εξουθένωση και την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

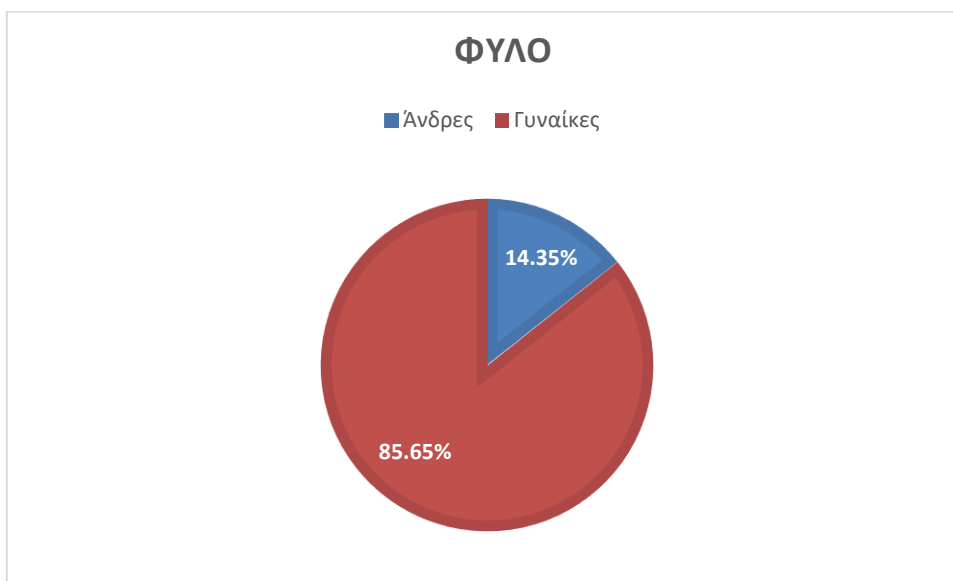
Συνολικά, η βιβλιογραφική ανασκόπηση συνδυάζει πρωτογενείς και δευτερογενείς πηγές για να αξιολογήσει και να παρουσιάσει τα κύρια ευρήματα σχετικά με την Επαγγελματική Εξουθένωση και την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Κεφάλαιο 5^ο: Παρουσίαση των Αποτελεσμάτων (Τμήμα Β2)

Όσον αφορά το δεύτερο τμήμα του Ερευνητικού Σχεδιασμού, την «Παρουσίαση των Αποτελεσμάτων», πρόκειται για τη δεύτερη σημαντική φάση στην εκπόνηση της παρούσας έρευνας. Σε αυτή τη φάση, η οποία με τη σειρά της χωρίζεται σε δύο κύρια τμήματα, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας. Το πρώτο τμήμα, παρουσιάζει τα δεδομένα και τα αποτελέσματα σε συσχέτιση με τα ερευνητικά ερωτήματα και το θεωρητικό πλαίσιο, το οποίο τηρήθηκε καθ' όλη την πορεία της έρευνας. Στο δεύτερο τμήμα, γίνονται σχόλια πρώτου επιπέδου χωρίς την ερμηνεία των ευρημάτων και τα δεδομένων που προέκυψαν. Με την παρουσίαση των αποτελεσμάτων, η έρευνα αποκτά ουσιαστική αξία και συμβάλλει στην απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων που τέθηκαν στην αρχή της έρευνας.

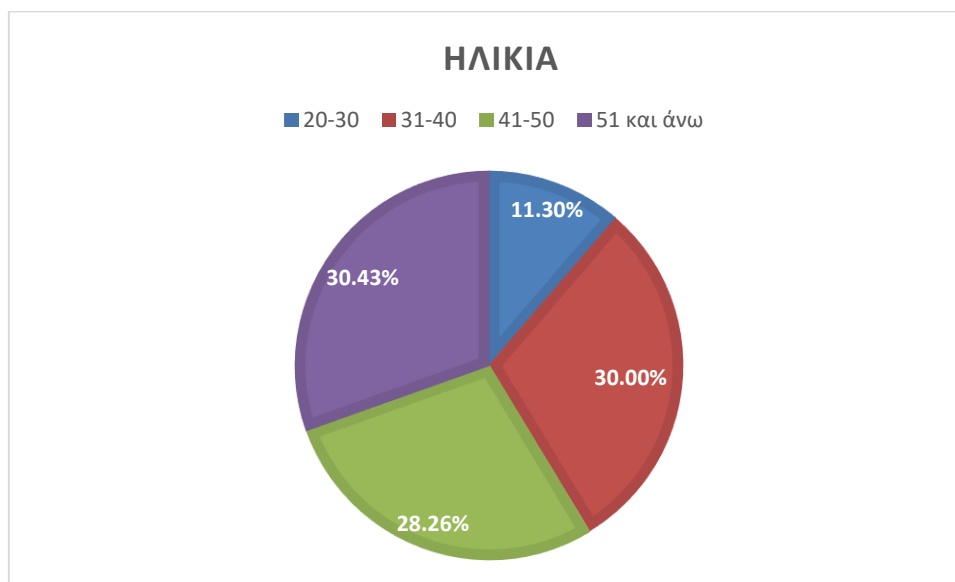
5.1 Δημογραφικά Στοιχεία

Το πρώτο βήμα στην ανάλυση των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος, το οποίο ανέρχεται συνολικά στους 230 εκπαιδευτικούς, είναι να δοθεί βάση στο φύλο των συμμετεχόντων/ουσών. Όπως αποκαλύπτει και το Διάγραμμα 1, το 85,7% του δείγματος είναι γυναίκες και το υπόλοιπο 14,3% είναι άνδρες.



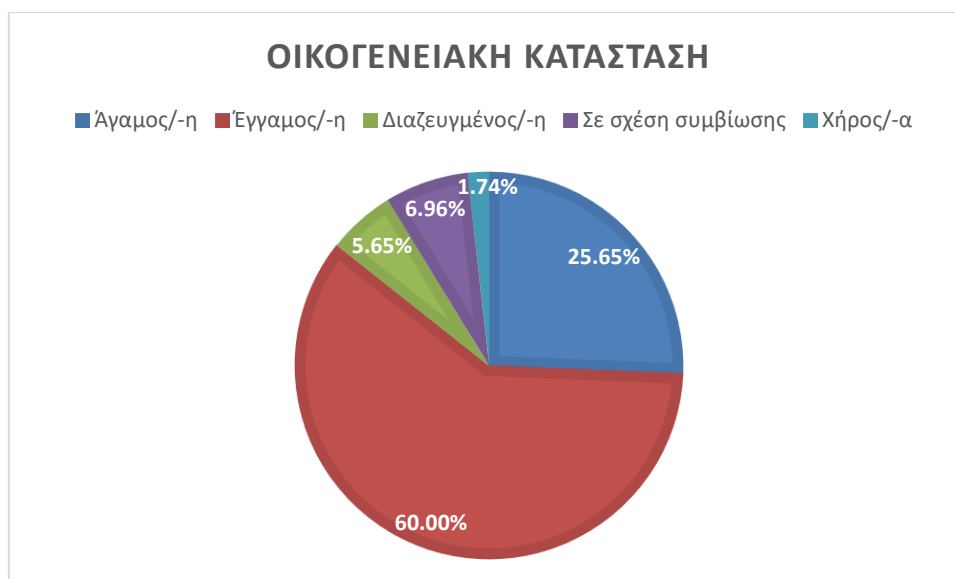
Διάγραμμα 1: Φύλο

Στη συνέχεια, αναλύεται η ηλικία των συμμετεχόντων/ουσών, η οποία χωρίστηκε στις ομάδες που παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 2. Σύμφωνα με τα δεδομένα, το 30,43% του δείγματος είναι 51 και άνω ετών. Επιπλέον, το 28,26% είναι 41-50 ετών και το 30% είναι 31-40 ετών. Τέλος, μόλις το 11,30% των εκπαιδευτικών είναι 20-30 ετών.



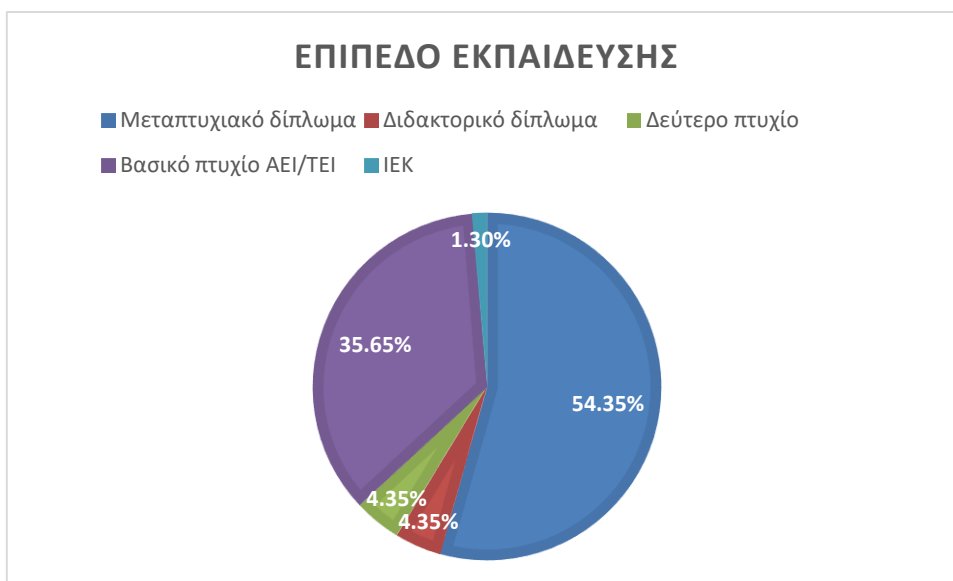
Διάγραμμα 2: Ηλικία

Στην περίπτωση της οικογενειακής κατάστασης, σύμφωνα με το Διάγραμμα 3, τα περισσότερα άτομα του δείγματος είναι έγγαμοι/-ες. Αναλυτικότερα, οι έγγαμοι/-ες καλύπτουν το 60% του δείγματος. Έπειτα, οι άγαμοι/-ες καλύπτουν το 25,65% του δείγματος.



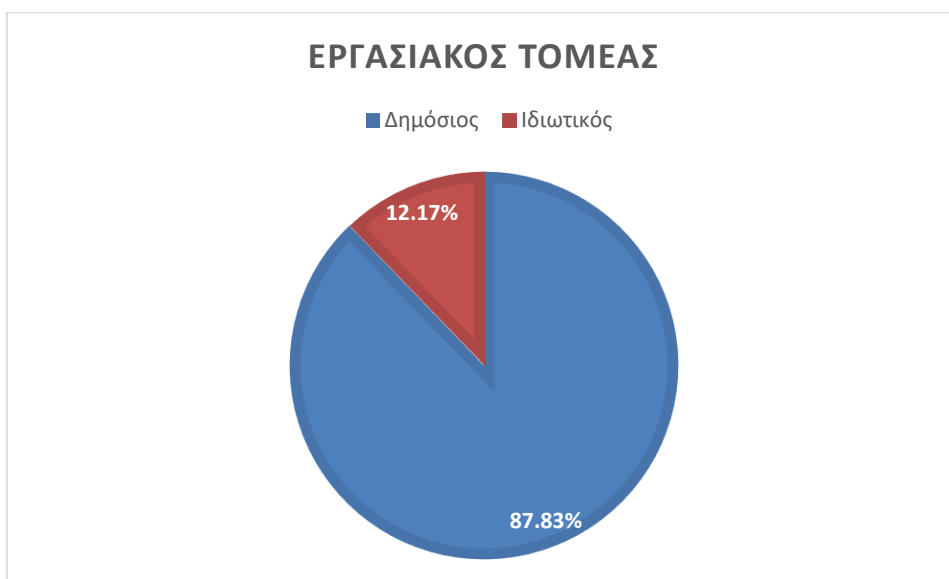
Διάγραμμα 3: Οικογενειακή Κατάσταση

Συνεχίζοντας την ανάλυση, ακολουθεί το επίπεδο εκπαίδευσης. Τα δεδομένα στο Διάγραμμα 4, δείχνουν ότι η πλειοψηφία του δείγματος, που φτάνει το 54,35% αντιστοιχεί σε εκπαιδευτικούς με μεταπτυχιακό δίπλωμα. Παρ' όλ' αυτά, το 35,65% των εκπαιδευτικών εξακολουθεί να κατέχει μόνο το βασικό πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ.



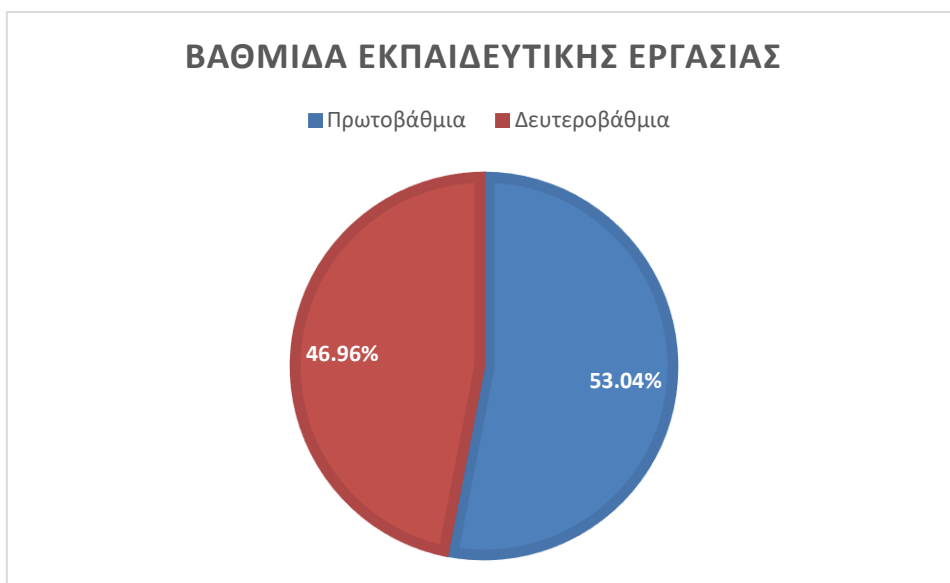
Διάγραμμα 4: Επίπεδο Εκπαίδευσης

Στη συνέχεια, λαμβάνοντας υπόψη το Διάγραμμα 5, στον εργασιακό τομέα των εκπαιδευτικών, παρατηρείται πως οι εκπαιδευτικοί στον δημόσιο τομέα υπερτερούν. Αναλυτικότερα, αυτοί αποτελούν το 87,83% του δείγματος, ενώ οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα αποτελούν μόλις το 12,17%.



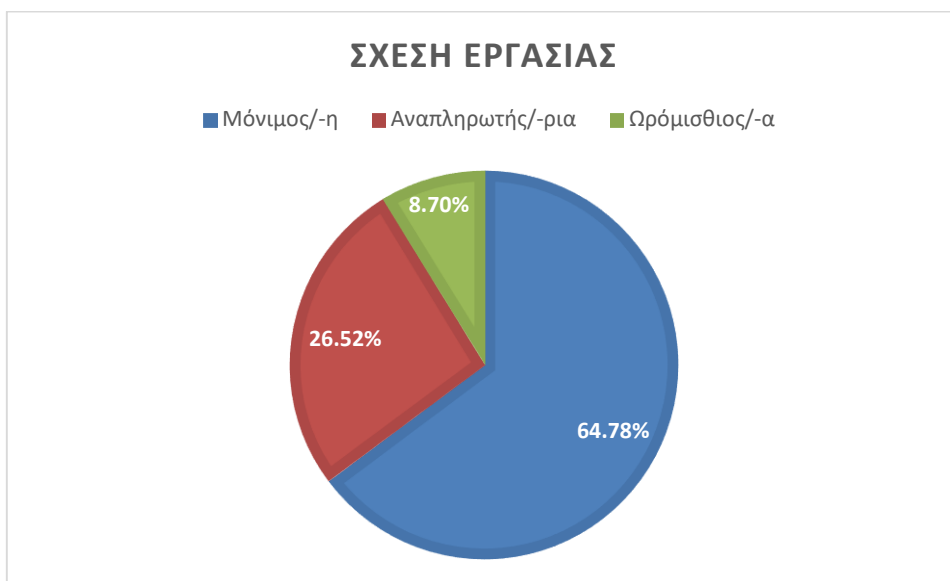
Διάγραμμα 5: Εργασιακός Τομέας

Παρατηρείται μια σχετική ισορροπία στη βαθμίδα εκπαιδευτικής εργασίας των εκπαιδευτικών. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με το Διάγραμμα 6, το 53,04% των εκπαιδευτικών εργάζεται στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση, ενώ το υπόλοιπο 46,96% εργάζεται στη Δευτεροβάθμια.



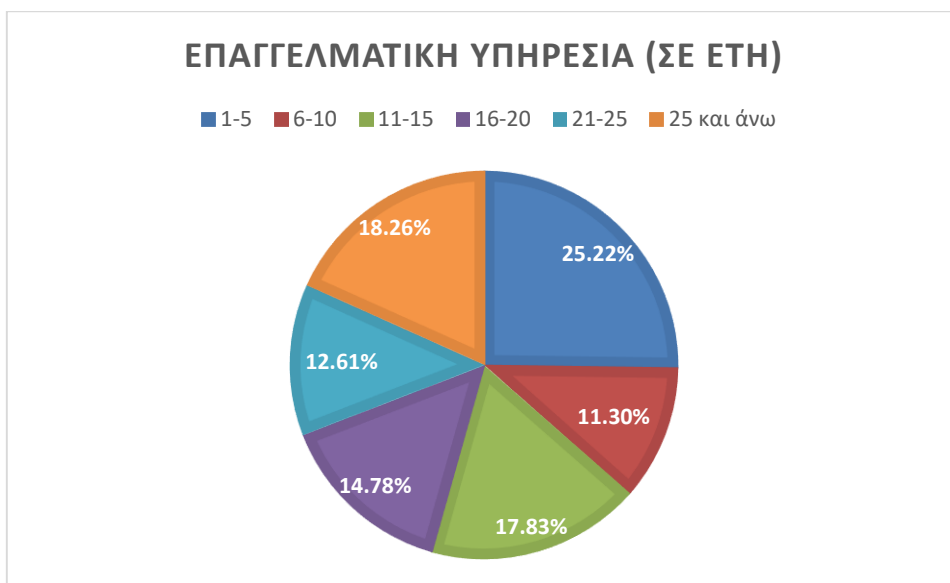
Διάγραμμα 6: Βαθμίδα Εκπαιδευτικής Εργασίας

Με βάση το Διάγραμμα 7, διαπιστώνεται ότι η συντριπτική πλειονότητα των εκπαιδευτικών στο δείγμα είναι μόνιμοι/-ες, αφού αντιπροσωπεύουν το 64,78%. Επιπλέον, υπάρχει ένας σημαντικός αριθμός αναπληρωτών/-ριών, που αποτελούν το 26,52% του δείγματος. Τέλος, οι ωρομίσθιοι/-ες εκπαιδευτικοί αποτελούν το υπόλοιπο 8,70%.



Διάγραμμα 7: Σχέση Εργασίας

Στο τμήμα των δημογραφικών στοιχείων του ερωτηματολογίου που συμπληρώθηκε από εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, η τελευταία ερώτηση αφορά τα έτη υπηρεσίας τους. Σύμφωνα με τα δεδομένα του Διαγράμματος 8, το 25,22% του δείγματος έχει υπηρεσία από 1 έως 5 έτη. Στη συνέχεια, οι εκπαιδευτικοί με 25 έτη και άνω υπηρεσίας αποτελούν το 18,26% του δείγματος, ενώ οι εκπαιδευτικοί με 11 έως 15 έτη υπηρεσίας αποτελούν το 17,83%. Οι εκπαιδευτικοί με 16 έως 20 έτη υπηρεσίας καλύπτουν το 14,78% του δείγματος, ενώ η 21-25 ομάδα είναι το 12,61% και η 6-10 ομάδα αντιστοιχεί στο 11,30% του δείγματος.



Διάγραμμα 8: Επαγγελματική Υπηρεσία (σε έτη)

5.2 Αξιοπιστία των κλιμάκων

Για την ενίσχυση της αξιοπιστίας των ερευνητικών εργαλείων χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης Cronbach's alpha στις κλίμακες τους. Ο δείκτης, όπως φαίνεται στον Πίνακα 1, παρουσίασε ανώτερες τιμές από το 0,700, το οποίο έχει καθοριστεί ως το κατώτερο όριο για την αξιοπιστία (Cronbach, 1951). Επομένως, οι κλίμακες και το ερωτηματολόγιο είναι αξιόπιστα και μπορούν να δημιουργηθούν οι μεταβλητές της έρευνας.

Πίνακας 1: Αξιοπιστία κλιμάκων με χρήση Cronbach's alpha

Κλίμακα	Ερωτήσεις	Cronbach's alpha
Συναισθηματική Εξάντληση	9	0,900
Προσωπική Επίτευξη	8	0,791
Αποπροσωποποίηση	5	0,678
Επαγγελματική Εξουθένωση	10	0,814
Ικανοποίηση Συμπόνιας	10	0,903
Δευτερεύον Τραυματικό Στρες	10	0,840

5.3 Το επίπεδο Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

Η παρούσα ενότητα αφορά τη διερεύνηση του πρώτου ερευνητικού ερωτήματος, το οποίο αφορά το επίπεδο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Για να απαντηθεί αυτό το ερώτημα θα διερευνηθεί το ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης που ανήκει στους Maslach et al. (1996). Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε η μεταφρασμένη εκδοχή του από τον Kokkinos (2002). Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο ερευνά τη Συναισθηματική Εξάντληση, την Αποπροσωποποίηση και την Προσωπική Επίτευξη των συμμετεχόντων/ουσών. Θεωρείται το πιο συνηθισμένο εργαλείο μέτρησης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, καθώς ανταποκρίνεται έγκυρα και με μεγάλη αξιοπιστία στην απόδοση των τριών υποκλιμάκων. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 22 δηλώσεις που περιγράφουν συναισθήματα που σχετίζονται με το επάγγελμα. Το ερωτηματολόγιο δεν αξιολογεί τη συνολική Επαγγελματική Εξουθένωση. Η υποκλίμακα για τη Συναισθηματική Εξάντληση περιλαμβάνει 9 δηλώσεις, και πιο συγκεκριμένα τις 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16,

20, ενώ η υποκλίμακα για την Αποπροσωποποίηση περιλαμβάνει 5 δηλώσεις (5, 10, 11, 15, 22). Τέλος, η διάσταση της Προσωπικής Επίτευξης περιλαμβάνει 8 δηλώσεις (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Το ερωτηματολόγιο βασίζεται σε μια κλίμακα τύπου Likert με 7 βαθμίδες, όπου 0-«Ποτέ», 1-«Μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο», 2-«Μια φορά τον μήνα ή λιγότερο», 3-«Μερικές φορές τον μήνα», 4-«Μια φορά την εβδομάδα», 5-«Μερικές φορές την εβδομάδα», 6-«Κάθε μέρα».

Για κάθε μια από τις τρεις διαστάσεις του ερωτηματολογίου υπολογίζεται ένα σκορ που αξιολογεί τα επίπεδα που βιώνει ο/η συμμετέχων/-ουσα σε σχέση με τις πτυχές της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (π.χ. υψηλή, μέτρια ή χαμηλή). Η Συναισθηματική Εξάντληση θεωρείται υψηλή αν είναι από 27 και άνω, μέτρια αν είναι 17-26, και χαμηλή, αν είναι 0-16. Η Αποπροσωποποίηση θεωρείται υψηλή αν είναι από 14 και άνω, μέτρια αν είναι 9-13, και χαμηλή, αν είναι 0-8. Όσον αφορά τη διάσταση της Προσωπικής Επίτευξης, η οποία αξιολογείται στην αντίθετη κατεύθυνση σε σχέση με τις δύο άλλες υποκλίμακες, θεωρείται υψηλή από 0 έως 30, μέτρια από 31 έως 36, και χαμηλή από 37 και άνω.

Σύμφωνα με τα δεδομένα του Πίνακα 2, η μέση τιμή της μεταβλητής Συναισθηματική Εξάντληση είναι 25.9, με μια τυπική απόκλιση 11.7. Αυτό υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες/-ουσες έχουν μέτριο επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης, με μεγάλη διακύμανση στις απαντήσεις τους. Κάποιοι/-ες από αυτούς/-ες εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα Συναισθηματικής Εξάντλησης, ενώ άλλοι/-ες έχουν χαμηλότερα επίπεδα. Έπειτα, η μέση τιμή της μεταβλητής Αποπροσωποποίηση είναι 5.70, με μια τυπική απόκλιση 5.12. Αυτό υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες/-ουσες έχουν σχετικά χαμηλό επίπεδο Αποπροσωποποίησης, με μικρή διακύμανση στις απαντήσεις τους. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι δεν αντιλαμβάνονται σε μεγάλο βαθμό την απώλεια της ανθρώπινης επαφής και της συναισθηματικής σύνδεσης με άλλα άτομα στον επαγγελματικό τους χώρο. Τέλος, η μέση τιμή της μεταβλητής Προσωπική Επίτευξη είναι 20.3, με μια τυπική απόκλιση 6.81, υποδηλώνοντας ότι οι συμμετέχοντες/-ουσες έχουν σχετικά υψηλό επίπεδο Προσωπικής Επίτευξης, με σημαντική διακύμανση στις απαντήσεις τους. Κάποιοι/-ες από αυτούς/-ες αισθάνονται ότι επιτυγχάνουν τους προσωπικούς τους στόχους και νιώθουν γεμάτοι/-ες ενέργεια, ενώ άλλοι/-ες μπορεί να έχουν χαμηλότερο αίσθημα επίτευξης.

Γενικά, τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι η συνολική Επαγγελματική Εξουθένωση διαφέρει ανάμεσα στις διάφορες πτυχές. Ενώ η Συναισθηματική

Εξάντληση είναι μετρίου επιπέδου, η Αποπροσωποποίηση είναι σχετικά χαμηλή και η Προσωπική Επίτευξη είναι υψηλή. Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι υπάρχει μεγάλη διακύμανση μεταξύ των απαντήσεων των συμμετεχόντων/-ουσών, υποδεικνύοντας ότι η Επαγγελματική Εξουθένωση μπορεί να επηρεάζει τους ανθρώπους διαφορετικά.

Πίνακας 2: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση των τριών μεταβλητών για την Επαγγελματική Εξουθένωση

	Συναισθηματική Εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Προσωπική Επίτευξη
Μέση τιμή	25.9	5.70	20.3
Τυπική απόκλιση	11.7	5.12	6.81

5.4 Το επίπεδο Ικανοποίησης Συμπόνιας, Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

Η παρούσα ενότητα αφορά τη διερεύνηση του δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος, το οποίο αφορά το επίπεδο της Ικανοποίησης Συμπόνιας, της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και του Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Για να απαντηθεί αυτό το ερώτημα θα διερευνηθεί το ερωτηματολόγιο Professional Quality of Life Measure: Compassion Satisfaction and Fatigue, Version 5 (ProQOL) (Stamm, 2009), πιο συγκεκριμένα, της ελληνικής έκδοσης του. Αυτό περιλαμβάνει 30 ερωτήσεις, οι οποίες οδηγούν στις 3 προαναφερθείσες κλίμακες: 1) Ικανοποίηση Συμπόνιας, 2) Επαγγελματική Εξουθένωση και 3) Δευτερεύον Τραυματικό Στρες. Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις αυτές βασίζονται σε 5-βάθμια κλίμακα τύπου Likert (1=Ποτέ, 2=Σπάνια, 3=Μερικές φορές, 4=Συχνά και 5=Πολύ συχνά). Αρχικά, η κλίμακα Ικανοποίηση Συμπόνιας βασίζεται σε 10 ερωτήσεις και συγκεκριμένα στις 3, 6, 12, 16, 18, 20, 22, 24, 27, 30. Η κλίμακα Επαγγελματική Εξουθένωση, σε άλλες 10 ερωτήσεις και συγκεκριμένα στις 1, 4, 8, 10, 15, 17, 19, 21, 26, 29. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι ερωτήσεις 1, 4, 15, 17, 29 ήταν ανάστροφες και κρίθηκε απαραίτητη η αντιστροφή των

απαντήσεων τους κατά την ανάλυση. Η κλίμακα Δευτερεύον Τραυματικό Στρες βασίζεται σε άλλες 10 ερωτήσεις, και πιο συγκεκριμένα στις 2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 23, 25, 28. Τα σκορ σε κάθε κλίμακα προέκυψαν από το άθροισμα του σκορ των επιμέρους ερωτήσεών τους.

Ο Πίνακας 3 παρουσιάζει τα επίπεδα της Ικανοποίησης Συμπόνιας, της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και του Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες. Για την Ικανοποίηση Συμπόνιας, η μέση τιμή ήταν 39,2 και η τυπική απόκλιση ήταν 7,05 μονάδες. Από τα παραπάνω, συμπεραίνεται πως η Ικανοποίηση Συμπόνιας των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κυμάνθηκε σε μέτρια και υψηλά επίπεδα, δεδομένου ότι τα μέτρια επίπεδα κυμαίνονται από 23 έως 41 μονάδες και τα υψηλά από 42 μονάδες και πάνω. Επιπροσθέτως, για την Επαγγελματική Εξουθένωση, η μέση τιμή ήταν 25.9 και η τυπική απόκλιση 6,26. Από τα παραπάνω, συμπεραίνεται πως η Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κυμάνθηκε σε μέτρια και χαμηλά επίπεδα δεδομένου ότι τα μέτρια επίπεδα κυμαίνονται από 23 έως 41 μονάδες και τα χαμηλά έως 22 μονάδες. Τέλος, για το Δευτερεύον Τραυματικό Στρες, η μέση τιμή ήταν 22,8 μονάδες και η τυπική απόκλιση ήταν 7,06 μονάδες. Συμπερασματικά, το Δευτερεύον Τραυματικό Στρες των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κυμάνθηκε σε μέτρια και χαμηλά επίπεδα δεδομένου ότι τα μέτρια επίπεδα κυμαίνονται από 23 έως 41 μονάδες και τα χαμηλά έως 22 μονάδες.

Πίνακας 3: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση των τριών μεταβλητών για την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής

	Επαγγελματική Εξουθένωση	Ικανοποίηση Συμπόνιας	Δευτερεύον Τραυματικό Στρες
Μέση τιμή	25.9	39.2	22.8
Τυπική απόκλιση	6.26	7.05	7.06

5.5 Συσχέτιση ανάμεσα στα δημογραφικά στοιχεία και την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

Η παρούσα ενότητα αφορά τη διερεύνηση του τρίτου ερευνητικού ερωτήματος, το οποίο αφορά τη συσχέτιση ανάμεσα στα δημογραφικά στοιχεία και την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Σε αυτό το ερώτημα, κέντρο του ενδιαφέροντος αποτελεί το ερωτηματολόγιο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Αρχικά, για να διερευνηθεί το ενδεχόμενο ύπαρξης συσχέτισης ανάμεσα στο φύλο των συμμετεχόντων/-ουσών και την επαγγελματική τους εξουθένωση, χρησιμοποιήθηκε η ανάλυση t-test. Το t-test είναι ένα στατιστικό εργαλείο που χρησιμοποιείται για να αξιολογήσει αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ δύο ομάδων σε μία συνεχή μεταβλητή. Αναλύει τη διακύμανση μεταξύ των δύο ομάδων και την πιθανότητα να παρατηρηθεί μια τέτοια διαφορά τυχαία. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, το t-test χρησιμοποιήθηκε για να αξιολογηθεί αν υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στα φύλα σχετικά με τις μεταβλητές Συναισθηματική Εξάντληση, Αποπροσωποποίηση και Προσωπική Επίτευξη.

Σύμφωνα με τον Πίνακα 4, υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα φύλα ως προς τη μεταβλητή Συναισθηματική Εξάντληση με βάση την ανάλυση t-test. Οι γυναίκες φαίνεται να έχουν υψηλότερα επίπεδα Συναισθηματικής Εξάντλησης σε σχέση με τους άνδρες. Επιπρόσθετα, δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα φύλα για τις μεταβλητές Αποπροσωποποίηση και Προσωπική Επίτευξη με βάση την ανάλυση t-test. Έπειτα, υπάρχει ετερογένεια διακύμανσης για τις μεταβλητές Συναισθηματική Εξάντληση, Αποπροσωποποίηση και Προσωπική Επίτευξη ανάμεσα στα φύλα, καθώς οι τιμές p του τεστ Levene είναι υψηλές. Αναλυτικότερα, οι τιμές p του Levene's test αξιολογούν την υπόθεση ομοιότητας των διακυμάνσεων μεταξύ δύο ομάδων. Σε αυτήν την περίπτωση, το γεγονός ότι οι τιμές p του Levene's test είναι υψηλές, όπως διαφαίνεται στον Πίνακα 5, σημαίνει ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις διακυμάνσεις ανάμεσα στα φύλα για τις συγκεκριμένες μεταβλητές. Αυτό υποδηλώνει ότι οι διακυμάνσεις των μετρήσεων για τη Συναισθηματική Εξάντληση, την Αποπροσωποποίηση και την Προσωπική Επίτευξη δε διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των φύλων. Αυτό μπορεί να συμβαίνει όταν οι διακυμάνσεις των μετρήσεων είναι παρόμοιες σε αμφότερες τις ομάδες, δείχνοντας ότι οι δύο ομάδες έχουν παρόμοιες διακυμάνσεις των παρατηρούμενων τιμών. Συνεπώς, παρόλο που υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των φύλων για τη Συναισθηματική Εξάντληση, οι διακυμάνσεις των μετρήσεων σε αυτήν τη μεταβλητή

είναι παρόμοιες ανάμεσα στα φύλα. Αντιθέτως, δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις διακυμάνσεις για την Αποπροσωποποίηση και την Προσωπική Επίτευξη μεταξύ των φύλων.

Συμπερασματικά, από τα αποτελέσματα φαίνεται ότι οι γυναίκες ενδέχεται να αντιμετωπίζουν υψηλότερα επίπεδα Συναισθηματικής Εξάντλησης σε σχέση με τους άνδρες. Ωστόσο, δεν παρατηρούνται σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα φύλα σε άλλες πτυχές της εργασιακής εμπειρίας, όπως η Αποπροσωποποίηση και η Προσωπική Επίτευξη. Αυτό σημαίνει ότι οι διακυμάνσεις στις μετρήσεις για αυτές τις πτυχές είναι παρόμοιες μεταξύ των φύλων στο συγκεκριμένο δείγμα. Τέλος, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι αυτά τα αποτελέσματα ισχύουν για το συγκεκριμένο δείγμα που μελετήθηκε και μπορεί να μην αντιπροσωπεύουν την πλήρη εικόνα του πληθυσμού.

Πίνακας 4: Ανεξάρτητη δοκιμή με t-test για το φύλο

		Statistic	df	P
Συναισθηματική Εξάντληση	Student's t	-4.2518	228	< .001
	Welch's t	-4.3670	44.4	< .001
Αποπροσωποποίηση	Student's t	-0.6955	228	0.487
	Welch's t	-0.7943	49.0	0.431
Προσωπική Επίτευξη	Student's t	0.0107	228	0.992
	Welch's t	0.0111	44.8	0.991

Πίνακας 5: Έλεγχος Ομοιογένειας των Διακυμάνσεων με Levene's test για το φύλο

	F	Df	df2	p
Συναισθηματική Εξάντληση	0.0891	1	228	0.766
Αποπροσωποποίηση	1.7929	1	228	0.182
Προσωπική Επίτευξη	0.3513	1	228	0.554

Πίνακας 6: Σχέση του φύλου με τις τρεις μεταβλητές για την Επαγγελματική Εξουθένωση

	Φύλο	N	Mean	Median	SD	SE
Συναισθηματική Εξάντληση	Γυναίκα	33	18.12	17.00	10.97	1.910
	Άνδρας	197	27.18	26.00	11.39	0.811
Αποπροσωποποίηση	Γυναίκα	33	5.12	5.00	4.35	0.757
	Άνδρας	197	5.79	5.00	5.24	0.374
Προσωπική Επίτευξη	Γυναίκα	33	20.30	20.00	6.51	1.134
	Άνδρας	197	20.29	20.00	6.88	0.490

Συνεχίζοντας, η μονοδιάστατη ανάλυση διακύμανσης (One-Way ANOVA) πραγματοποιήθηκε για την ηλικία για τις τρεις μεταβλητές Συναισθηματική Εξάντληση, Αποπροσωποποίηση και Προσωπική Επίτευξη, όπως φαίνεται και στον Πίνακα 7, ώστε να διερευνηθεί η συσχέτιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με την ηλικία τους. Η One-Way ANOVA είναι μια στατιστική μέθοδος που χρησιμοποιείται για να αξιολογήσει αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των μέσων τιμών τριών ή περισσότερων ομάδων. Αναφέρεται ως μονοδιάστατη ανάλυση διακύμανσης, καθώς εξετάζει τη διακύμανση των παρατηρήσεων μεταξύ των ομάδων. Η One-Way ANOVA υποθέτει ότι οι παρατηρήσεις που ανήκουν σε διάφορες ομάδες προέρχονται από κοινή πληθυσμιακή κατανομή με ίσα πραγματικά μέσα. Η μέθοδος αξιολογεί την εσωτερική διακύμανση των παρατηρήσεων εντός των ομάδων και την εξωτερική διακύμανση μεταξύ των ομάδων. Αν οι διαφορές μεταξύ των ομάδων είναι μεγαλύτερες από την εσωτερική διακύμανση, τότε υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων. Οι Πίνακες 7, 8 και 9 παρουσιάζουν τα αποτελέσματα για κάθε μεταβλητή.

Για τη μεταβλητή Συναισθηματική Εξάντληση, χρησιμοποιήθηκαν οι μέθοδοι Welch's και Fisher's. Πρόκειται για δύο διαδοσόμενες μεθόδους για την εκτέλεση της ανάλυσης διακύμανσης (ANOVA). Και οι δύο μέθοδοι χρησιμοποιούνται για να αξιολογήσουν αν υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των μέσων τιμών πολλαπλών ομάδων. Η πρώτη, είναι μια τροποποιημένη μέθοδος του κλασικού F-test, η οποία λαμβάνει υπόψη την ανισότητα των διακυμάνσεων (heteroscedasticity) μεταξύ των ομάδων. Χρησιμοποιείται όταν οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή του κλασικού F-test δεν ικανοποιούνται, ιδίως όταν οι διακυμάνσεις μεταξύ των ομάδων διαφέρουν

σημαντικά. Από την άλλη πλευρά, η μέθοδος Fisher's είναι ο κλασικός τρόπος υπολογισμού του F-στατιστικού και χρησιμοποιείται όταν οι προϋποθέσεις του κλασικού F-test είναι ικανοποιημένες, δηλαδή όταν οι διακυμάνσεις μεταξύ των ομάδων είναι πανομοιότυπες (homoscedasticity). Ο υπολογισμός του F-στατιστικού βασίζεται στην αναλογία των διακυμάνσεων μεταξύ των ομάδων και των εντός ομάδας διακυμάνσεων. Και οι δύο μέθοδοι χρησιμοποιούν την τιμή F για να ελέγξουν την υπόθεση μηδενικής υπόθεσης ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων. Η τιμή F συγκρίνεται με ένα κατώφλι (συνήθως από έναν πίνακα κρίσης ή υπολογίζεται η p-τιμή) για να αποφασιστεί εάν οι διαφορές είναι στατιστικά σημαντικές. Μια μικρή p-τιμή υποδηλώνει στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Οι τιμές F για τη Συναισθηματική Εξάντληση ήταν 2.819 και 3.110 αντίστοιχα, με αντίστοιχους βαθμούς ελευθερίας $df_1=3$ και $df_2=94.1$ για το Welch's και $df_2=226$ για το Fisher's. Οι p-τιμές (p-values) ήταν 0.043 και 0.027 αντίστοιχα. Οι μικρές p-τιμές υποδηλώνουν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην ηλικία μεταξύ των ομάδων για αυτήν τη μεταβλητή. Πιο συγκεκριμένα, οι μεγαλύτεροι/-ες σε ηλικία εκπαιδευτικοί φαίνεται να έχουν μικρότερη Συναισθηματική Εξάντληση σε σχέση με τους/τις νεότερους/-ες εκπαιδευτικούς. Για τη μεταβλητή Αποπροσωποποίηση, επίσης, χρησιμοποιήθηκαν οι μέθοδοι Welch's και Fisher's. Οι τιμές F ήταν 0.541 και 0.587 αντίστοιχα, με βαθμούς ελευθερίας $df_1=3$ και $df_2=90.9$ για το Welch's και $df_2=226$ για το Fisher's. Οι p-τιμές ήταν 0.656 και 0.624 αντίστοιχα. Οι ανώτερες p-τιμές υποδηλώνουν ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην ηλικία μεταξύ των ομάδων για αυτήν τη μεταβλητή. Όσον αφορά τη μεταβλητή Προσωπική Επίτευξη, οι τιμές F ήταν 2.175 και 2.139 για το Welch's και το Fisher's αντίστοιχα. Οι βαθμοί ελευθερίας ήταν $df_1=3$ και $df_2=90.5$ για το Welch's και $df_2=226$ για το Fisher's. Οι p-τιμές ήταν 0.096 για και τα δύο τεστ. Οι ανώτερες p-τιμές υποδηλώνουν ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην ηλικία μεταξύ των ομάδων για αυτήν τη μεταβλητή. Επιπρόσθετα, ο Πίνακας 8 παρουσιάζει τις μέσες τιμές (Mean), τις τυπικές αποκλίσεις (SD) και τα τυπικά σφάλματα (SE) για κάθε μεταβλητή και για κάθε ομάδα.

Τέλος, παρουσιάζεται και έλεγχος ομοιομορφίας των διακυμάνσεων με το Levene's test. Σύμφωνα με τα δεδομένα του Πίνακα 9, οι τιμές F ήταν 0.247, 0.516 και 1.960 για τις μεταβλητές Συναισθηματική Εξάντληση, Αποπροσωποποίηση και Προσωπική Επίτευξη αντίστοιχα. Οι βαθμοί ελευθερίας ήταν $df_1=3$ και $df_2=226$ για όλα τα τεστ. Οι p-τιμές ήταν 0.863, 0.671 και 0.121 αντίστοιχα. Οι ανώτερες p-τιμές

υποδηλώνουν ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις διακυμάνσεις μεταξύ των ομάδων για αυτές τις μεταβλητές.

Συνολικά, με βάση τα αποτελέσματα της One-Way ANOVA, παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές στην ηλικία μεταξύ των ομάδων για τη μεταβλητή Συναισθηματική Εξάντληση, ενώ δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές για τις μεταβλητές Αποπροσωποποίηση και Προσωπική Επίτευξη.

Πίνακας 7: Μονοδιάστατη Ανάλυση Διακύμανσης (One-Way ANOVA) για την ηλικία

		F	df1	df2	P
Συναισθηματική Εξάντληση	Welch's	2.819	3	94.1	0.043
	Fisher's	3.110	3	226	0.027
Αποπροσωποποίηση	Welch's	0.541	3	90.9	0.656
	Fisher's	0.587	3	226	0.624
Προσωπική Επίτευξη	Welch's	2.175	3	90.5	0.096
	Fisher's	2.139	3	226	0.096

Πίνακας 8: Σχέση της ηλικίας με τις τρεις μεταβλητές για την Επαγγελματική Εξουθένωση

	Ηλικία	N	Mean	SD	SE
Συναισθηματική Εξάντληση	20-30	26	25.92	10.90	2.137
	31-40	69	26.14	10.81	1.301
	41-50	65	28.89	11.79	1.462
	51 και άνω	70	22.81	12.36	1.477
Αποπροσωποποίηση	20-30	26	6.38	5.81	1.140
	31-40	69	5.86	5.10	0.614
	41-50	65	5.94	4.78	0.593
	51 και άνω	70	5.06	5.23	0.625
Προσωπική Επίτευξη	20-30	26	22.73	7.39	1.450
	31-40	69	20.62	6.35	0.764
	41-50	65	20.43	7.73	0.959
	51 και άνω	70	18.93	5.91	0.707

Πίνακας 9: Έλεγχος Ομοιογένειας των Διακυμάνσεων με Levene's test για την ηλικία

	F	df1	df2	P
Συναισθηματική Εξάντληση	0.247	3	226	0.863
Αποπροσωποποίηση	0.516	3	226	0.671
Προσωπική Επίτευξη	1.960	3	226	0.121

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση, πραγματοποιήθηκε, και σε αυτήν την περίπτωση, One-Way ANOVA. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της One-Way ANOVA, στον Πίνακα 10, υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων όσον αφορά τη Συναισθηματική Εξάντληση ($p=0.047$) και την Προσωπική Επίτευξη ($p=0.094$). Ωστόσο, όσον αφορά την Αποπροσωποποίηση, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ομάδων ($p > 0.05$). Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά τη Συναισθηματική Εξάντληση, οι ομάδες της οικογενειακής κατάστασης φαίνεται να

διαφέρουν στο επίπεδο Συναισθηματικής Εξάντλησης που αντιμετωπίζουν. Ενδέχεται να υπάρχουν επιπλέον παράγοντες που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση, όπως η οικογενειακή υποστήριξη, που επηρεάζουν το επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης των εκπαιδευτικών. Σχετικά με την Προσωπική Επίτευξη, επίσης παρατηρούνται σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων της οικογενειακής κατάστασης. Οι εκπαιδευτικοί μπορεί να αντιλαμβάνονται την Προσωπική τους Επίτευξη διαφορετικά, ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση και τους παράγοντες που επηρεάζουν την ψυχολογική τους ευεξία. Ωστόσο, όσον αφορά την Αποπροσωποποίηση, δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ομάδων. Αυτό σημαίνει ότι η οικογενειακή κατάσταση δε φαίνεται να επηρεάζει το επίπεδο Αποπροσωποποίησης των εκπαιδευτικών.

Συνολικά, με βάση τα παραπάνω αποτελέσματα, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η οικογενειακή κατάσταση μπορεί να έχει σημαντική επίδραση στη Συναισθηματική Εξάντληση και την Προσωπική Επίτευξη των εκπαιδευτικών, ενώ δε φαίνεται να επηρεάζει την Αποπροσωποποίηση τους. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι η στατιστική σημαντικότητα της Προσωπικής Επίτευξης ($p=0.094$) είναι χαμηλή. Αυτό σημαίνει ότι η πιθανότητα να παρατηρηθεί το συγκεκριμένο αποτέλεσμα λόγω της τυχαιότητας είναι σχετικά υψηλή. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι οι διαφορές που παρατηρούνται στην Προσωπική Επίτευξη μεταξύ των ομάδων οικογενειακής κατάστασης μπορεί να οφείλονται στην τυχαιότητα και όχι σε πραγματικές διαφορές που σχετίζονται με την οικογενειακή κατάσταση. Η στατιστική σημαντικότητα (ή p -value) χρησιμοποιείται για να αποφανθούμε εάν οι παρατηρούμενες διαφορές μεταξύ των ομάδων είναι πραγματικά σημαντικές ή απλώς προκύπτουν λόγω τυχαιότητας. Όταν η τιμή p είναι μικρή (συνήθως κάτω από ένα προκαθορισμένο κατώφλι, όπως το 0.05), τότε θεωρούμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά. Αντίθετα, όταν η τιμή p είναι υψηλή (πάνω από το κατώφλι), τότε δεν έχουμε αποδείξεις να υποστηρίξουμε την ύπαρξη σημαντικής διαφοράς. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, η τιμή p για την Προσωπική Επίτευξη είναι 0.094, που είναι μεγαλύτερη από το κατώφλι 0.05. Αυτό σημαίνει ότι δεν έχουμε ισχυρές αποδείξεις για να υποστηρίξουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην Προσωπική Επίτευξη μεταξύ των ομάδων οικογενειακής κατάστασης.

Για τη Συναισθηματική Εξάντληση, τα αποτελέσματα Welch's και Fisher's είναι 1.753 και 2.446 αντίστοιχα. Όσον αφορά την Προσωπική Επίτευξη, τα αποτελέσματα Welch's και Fisher's είναι 2.325 και 1.096 αντίστοιχα. Επιπρόσθετα, αναφορικά με την

ομοιομορφία των διακυμάνσεων (Levene's test), δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές στις διακυμάνσεις για τη Συναισθηματική Εξάντληση, την Αποπροσωποποίηση και την Προσωπική Επίτευξη ($p > 0.05$), όπως γίνεται αντιληπτό από τα δεδομένα του Πίνακα 12. Συνολικά, τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων όσον αφορά τη Συναισθηματική Εξάντληση και την Προσωπική Επίτευξη.

Πίνακας 10: Μονοδιάστατη Ανάλυση Διακύμανσης (One-Way ANOVA) για την οικογενειακή κατάσταση

		F	df1	df2	P
Συναισθηματική Εξάντληση	Welch's	1.753	4	17.1	0.185
	Fisher's	2.446	4	225	0.047
Αποπροσωποποίηση	Welch's	8.170	4	22.8	< .001
	Fisher's	1.749	4	225	0.140
Προσωπική Επίτευξη	Welch's	2.325	4	18.6	0.094
	Fisher's	1.096	4	225	0.359

Πίνακας 11: Έλεγχος Ομοιογένειας των Διακυμάνσεων με Levene's test για την οικογενειακή κατάσταση

	F	df1	df2	P
Συναισθηματική Εξάντληση	0.535	4	225	0.710
Αποπροσωποποίηση	1.194	4	225	0.314
Προσωπική Επίτευξη	1.520	4	225	0.197

Πίνακας 12: Σχέση της οικογενειακής κατάστασης με τις τρεις μεταβλητές για την Επαγγελματική Εξουθένωση

	Οικογενειακή Κατάσταση	N	Mean	SD	SE
Συναισθηματική Εξάντληση	Άγαμος/-η	59	25.83	11.84	1.541
	Έγγαμος/-η	138	25.64	11.22	0.955
	Σε σχέση συμβίωσης	13	32.46	14.18	3.931
	Διαζευγμένος/-η	16	26.25	11.66	2.915
	Χήρος/-α	4	12.25	12.23	6.115
Αποπροσωποποίηση	Άγαμος/-η	59	6.95	5.24	0.682
	Έγγαμος/-η	138	5.33	4.95	0.421
	Σε σχέση συμβίωσης	13	4.92	5.91	1.639
	Διαζευγμένος/-η	16	5.81	5.52	1.379
	Χήρος/-α	4	1.75	1.26	0.629
Προσωπική Επίτευξη	Άγαμος/-η	59	21.32	6.95	0.905
	Έγγαμος/-η	138	19.99	6.77	0.577
	Σε σχέση συμβίωσης	13	19.08	5.44	1.508
	Διαζευγμένος/-η	16	21.31	7.97	1.993
	Χήρος/-α	4	15.50	3.32	1.658

Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης, με βάση τα δεδομένα που παρουσιάζονται στους Πίνακες 13, 14 και 15, μπορούμε να εξάγουμε συγκεκριμένα συμπεράσματα σχετικά με τη συσχέτιση ανάμεσα στα δημογραφικά στοιχεία και την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Αρχικά, δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης και τη Συναισθηματική Εξάντληση. Οι τιμές p για όλες τις ομάδες είναι μεγαλύτερες από το επίπεδο σημαντικότητας 0,05. Εν συνεχεία, δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης και την Αποπροσωποποίηση. Οι τιμές p για όλες τις ομάδες είναι μεγαλύτερες από το επίπεδο σημαντικότητας 0,05. Τέλος, δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης και την Προσωπική Επίτευξη. Οι τιμές p για όλες τις ομάδες είναι μεγαλύτερες από το επίπεδο σημαντικότητας 0,05.

Συνολικά, βάσει αυτής της ανάλυσης, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης και την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών, όπως μετράται με βάση τις τρεις κλίμακες που αναφέρθηκαν. Αυτό σημαίνει ότι τα διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης δε συνδέονται απευθείας με την Επαγγελματική Εξουθένωση που αισθάνονται οι εκπαιδευτικοί.

Πίνακας 13: Μονοδιάστατη Ανάλυση Διακύμανσης (One-Way ANOVA) για το επίπεδο εκπαίδευσης

		F	df1	df2	P
Συναισθηματική Εξάντληση	Welch's	2.288	4	11.7	0.121
	Fisher's	2.700	4	225	0.032
Αποπροσωποποίηση	Welch's	2.659	4	11.6	0.087
	Fisher's	2.679	4	225	0.033
Προσωπική Επίτευξη	Welch's	2.764	4	11.5	0.079
	Fisher's	2.839	4	225	0.025

Πίνακας 14: Έλεγχος Ομοιογένειας των Διακυμάνσεων με Levene's test για το επίπεδο εκπαίδευσης

	F	df1	df2	P
Συναισθηματική Εξάντληση	1.134	4	225	0.341
Αποπροσωποποίηση	1.200	4	225	0.312
Προσωπική Επίτευξη	1.167	4	225	0.326

Πίνακας 15: Σχέση του επιπέδου εκπαίδευσης με τις τρεις μεταβλητές για την Επαγγελματική Εξουθένωση

	Επίπεδο Εκπαίδευσης	N	Mean	SD	SE
Συναισθηματική Εξάντληση	IEK	82	23.94	12.46	1.376
	Διδακτορικό	10	30.10	11.80	3.731
	Δεύτερο Πτυχίο	10	18.20	13.62	4.307
	Βασικό Πτυχίο	3	32.33	7.09	4.096
	Μεταπτυχιακό	125	27.28	10.83	0.969
Αποπροσωποποίηση	IEK	82	4.61	4.68	0.517
	Διδακτορικό	10	5.90	4.38	1.386
	Δεύτερο Πτυχίο	10	3.00	3.86	1.220
	Βασικό Πτυχίο	3	7.33	5.86	3.383
	Μεταπτυχιακό	125	6.57	5.38	0.481
Προσωπική Επίτευξη	IEK	82	19.16	5.99	0.662
	Διδακτορικό	10	19.30	5.50	1.739
	Δεύτερο Πτυχίο	10	15.60	5.68	1.796
	Βασικό Πτυχίο	3	21.00	8.00	4.619
	Μεταπτυχιακό	125	21.47	7.25	0.649

Όσον αφορά τον εργασιακό τομέα και τη σχέση του με την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών, σύμφωνα με τα δεδομένα των Πινάκων 16, 17 και 18, για τη μεταβλητή Συναισθηματική Εξάντληση, ο έλεγχος Student's t έχει p-value ίσο με 0.475, ενώ ο έλεγχος Welch's t έχει p-value ίσο με 0.465. Και οι δύο έλεγχοι δείχνουν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργασιακών τομέων. Επιπλέον, ο έλεγχος ομοιότητας των διακυμάνσεων (Levene's test) έχει p-value ίσο με 0.778, υποδεικνύοντας ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων είναι ομοιόμορφες. Έπειτα, για τη μεταβλητή Αποπροσωποποίηση, ο έλεγχος Student's t έχει p-value ίσο με 0.246, ενώ ο έλεγχος Welch's t έχει p-value ίσο με 0.315. Και οι δύο έλεγχοι δείχνουν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργασιακών τομέων. Ο έλεγχος ομοιότητας των διακυμάνσεων (Levene's test) έχει p-value ίσο με 0.137, υποδεικνύοντας ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ομοιόμορφες. Τέλος, για τη μεταβλητή Προσωπική Επίτευξη, ο έλεγχος Student's t έχει p-value ίσο με 0.363, ενώ ο έλεγχος Welch's t έχει p-value ίσο με 0.346. Και οι δύο ελέγχοι δείχνουν ότι δεν

υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργασιακών τομέων. Ο έλεγχος ομοιότητας των διακυμάνσεων (Levene's test) έχει p-value ίσο με 0.780, υποδεικνύοντας ότι οι διακυμάνσεις των ομάδων είναι ομοιόμορφες.

Συνολικά, βάσει των αποτελεσμάτων των t-tests, δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις μεταβλητές Συναισθηματική Εξάντληση, Αποπροσωποποίηση και Προσωπική Επίτευξη μεταξύ των εργασιακών τομέων. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι από τον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα δε διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους ως προς αυτές τις πτυχές της Συναισθηματικής Εξάντλησης, της Αποπροσωποποίησης και της Προσωπικής Επίτευξης. Άρα, από πρακτικής άποψης, οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από τον εργασιακό τομέα στον οποίο ανήκουν, φαίνεται να αντιμετωπίζουν παρόμοια επίπεδα Συναισθηματικής Εξάντλησης, Αποπροσωποποίησης και Προσωπικής Επίτευξης.

Πίνακας 16: Ανεξάρτητη δοκιμή με t-test για τον εργασιακό τομέα

		Statistic	df	P
Συναισθηματική Εξάντληση	Student's t	0.7154	228	0.475
	Welch's t	0.7388	35.7	0.465
Αποπροσωποποίηση	Student's t	-1.1635	228	0.246
	Welch's t	-1.0203	32.5	0.315
Προσωπική Επίτευξη	Student's t	-0.9124	228	0.363
	Welch's t	-0.9554	36.0	0.346

Πίνακας 17: Έλεγχος Ομοιογένειας των Διακυμάνσεων με Levene's test για τον εργασιακό τομέα

	F	df	df2	P
Συναισθηματική Εξάντληση	0.0799	1	228	0.778
Αποπροσωποποίηση	2.2311	1	228	0.137
Προσωπική Επίτευξη	0.0785	1	228	0.780

Πίνακας 18: Σχέση του εργασιακού τομέα με τις τρεις μεταβλητές για την Επαγγελματική Εξουθένωση

	Εργασιακός Τομέας	N	Mean	Median	SD	SE
Συναισθηματική Εξάντληση	Δημόσιος	202	26.09	26.00	11.81	0.831
	Ιδιωτικός	28	24.39	24.00	11.32	2.14
Αποπροσωποποίηση	Δημόσιος	202	5.55	5.00	5.00	0.351
	Ιδιωτικός	28	6.75	5.50	5.94	1.12
Προσωπική Επίτευξη	Δημόσιος	202	20.14	20.00	6.86	0.483
	Ιδιωτικός	28	21.39	21.00	6.46	1.22

Προχωρώντας στην παρουσίαση των αποτελεσμάτων που αφορούν τη σχέση της βαθμίδας εκπαιδευτικής εργασίας με την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών, με βάση τα αποτελέσματα των Πινάκων 19, 20 και 21, δε βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην Επαγγελματική Εξουθένωση ανάμεσα στις βαθμίδες της εκπαιδευτικής εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι η Επαγγελματική Εξουθένωση που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στις δύο βαθμίδες είναι παρόμοιες και δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ τους. Από πρακτικής άποψης, αυτό σημαίνει ότι η Επαγγελματική Εξουθένωση δεν επηρεάζεται από τη βαθμίδα της εκπαιδευτικής εργασίας. Επομένως, οι εργαζόμενοι στην εκπαίδευση, ανεξάρτητα από

το αν εργάζονται σε δευτεροβάθμια ή πρωτοβάθμια εκπαίδευση, αντιμετωπίζουν παρόμοια επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

Πίνακας 19: Ανεξάρτητη δοκιμή με t-test για τη βαθμίδα εκπαιδευτικής εργασίας

		Statistic	df	p
Συναισθηματική Εξάντληση	Student's t	-0.4078	228	0.684
	Welch's t	-0.4063	221	0.685
Αποπροσωποποίηση	Student's t	-0.0291 ^a	228	0.977
	Welch's t	-0.0288	211	0.977
Προσωπική Επίτευξη	Student's t	1.3116	228	0.191
	Welch's t	1.3055	219	0.193

Πίνακας 20: Έλεγχος Ομοιογένειας των Διακυμάνσεων με Levene's test για τη βαθμίδα εκπαιδευτικής εργασίας

	F	Df	df2	P
Συναισθηματική Εξάντληση	0.402	1	228	0.527
Αποπροσωποποίηση	4.613	1	228	0.033
Προσωπική Επίτευξη	0.967	1	228	0.326

Πίνακας 21: Σχέση της βαθμίδας εκπαιδευτικής εργασίας με τις τρεις μεταβλητές για την Επαγγελματική Εξουθένωση

	Βαθμίδα Εκπαιδευτικής Εργασίας	N	Mean	Median	SD	SE
Συναισθηματική Εξάντληση	Δευτεροβάθμια	108	25.55	24.50	12.13	1.168
	Πρωτοβάθμια	122	26.18	26.00	11.43	1.035
Αποπροσωποποίηση	Δευτεροβάθμια	108	5.69	4.00	5.57	0.536
	Πρωτοβάθμια	122	5.70	5.00	4.71	0.427
Προσωπική Επίτευξη	Δευτεροβάθμια	108	20.92	20.00	7.07	0.680
	Πρωτοβάθμια	122	19.74	19.50	6.56	0.594

Όσον αφορά τη συσχέτιση της σχέσης εργασίας των εκπαιδευτικών με την Επαγγελματική Εξουθένωση τους σύμφωνα με τα αποτελέσματα του Πίνακα 23, για την Συναισθηματική Εξάντληση, οι εργαζόμενοι σε μόνιμη θέση έχουν το υψηλότερο μέσο όρο συναισθηματικής εξάντλησης (26.42), ακολουθούμενοι από τους αναπληρωτές/αναπληρώτριες (25.80) και τους ωρομισθίους/ωρομίσθιες (22.10). Για την Αποπροσωποποίηση, οι εργαζόμενοι σε μόνιμη θέση έχουν το χαμηλότερο μέσο όρο Αποπροσωποποίησης (5.31), ακολουθούμενοι από τους ωρομισθίους/ωρομίσθιες (6.25) και τους αναπληρωτές/αναπληρώτριες (6.46). Τέλος, για την Προσωπική Επίτευξη, οι εργαζόμενοι σε μόνιμη θέση έχουν τον υψηλότερο μέσο όρο προσωπικής επίτευξης (19.91), ακολουθούμενοι από τους ωρομισθίους/ωρομίσθιες (20.20) και τους αναπληρωτές/αναπληρώτριες (21.26). Αυτή η ανάλυση μας δίνει μια εικόνα των διαφορετικών επιπέδων των μετρούμενων παραγόντων (Συναισθηματική Εξάντληση, Αποπροσωποποίηση και Προσωπική Επίτευξη) ανάλογα με τη σχέση εργασίας.

Πίνακας 22: Μονοδιάστατη Ανάλυση Διακόμανσης (One-Way ANOVA) για τη σχέση εργασίας

		F	df1	df2	P
Συναισθηματική Εξάντληση	Welch's	1.162	2	49.5	0.321
	Fisher's	1.198	2	227	0.304
Αποπροσωποποίηση	Welch's	1.124	2	47.1	0.334
	Fisher's	1.223	2	227	0.296
Προσωπική Επίτευξη	Welch's	0.809	2	48.9	0.451
	Fisher's	0.858	2	227	0.425

Πίνακας 23: Σχέση της σχέσης εργασίας με τις τρεις μεταβλητές για την Επαγγελματική Εξουθένωση

	Σχέση Εργασίας	N	Mean	SD	SE
Συναισθηματική Εξάντληση	Αναπληρωτής/-ρια	61	25.80	11.70	1.498
	Μόνιμος/-η	149	26.42	11.73	0.961
	Ωρομίσθιος/-α	20	22.10	11.85	2.651
Αποπροσωποποίηση	Αναπληρωτής/-ρια	61	6.46	5.46	0.699
	Μόνιμος/-η	149	5.31	4.85	0.398
	Ωρομίσθιος/-α	20	6.25	5.93	1.326
Προσωπική Επίτευξη	Αναπληρωτής/-ρια	61	21.26	7.08	0.907
	Μόνιμος/-η	149	19.91	6.69	0.548
	Ωρομίσθιος/-α	20	20.20	6.97	1.559

Πίνακας 24: Έλεγχος Ομοιογένειας των Διακυμάνσεων με Levene's test για τη σχέση εργασίας

	F	df1	df2	P
Συναισθηματική Εξάντληση	0.05882	2	227	0.943
Αποπροσωποποίηση	1.29713	2	227	0.275
Προσωπική Επίτευξη	0.17778	2	227	0.837

Ως προς τη σχέση της επαγγελματικής υπηρεσίας (σε έτη) των εκπαιδευτικών με την Επαγγελματική Εξουθένωση τους, τα αποτελέσματα των πινάκων 25, 26 και 27, δείχνουν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων όσον αφορά τη Συναισθηματική Εξάντληση ($p < 0.05$). Αυτό υποδηλώνει ότι η επαγγελματική υπηρεσία επηρεάζει το επίπεδο Συναισθηματικής Εξάντλησης των εκπαιδευτικών. Έπειτα, δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων όσον αφορά την Αποπροσωποποίηση ($p > 0.05$). Αυτό σημαίνει ότι η επαγγελματική υπηρεσία δε φαίνεται να επηρεάζει το επίπεδο Αποπροσωποποίησης των εκπαιδευτικών. Τέλος, δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων όσον αφορά την Προσωπική Επίτευξη ($p > 0.05$). Αυτό υποδηλώνει ότι η επαγγελματική υπηρεσία δε φαίνεται να επηρεάζει το επίπεδο Προσωπικής Επίτευξης των εκπαιδευτικών. Συνολικά, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η επαγγελματική

υπηρεσία φαίνεται να έχει επίδραση στη Συναισθηματική Εξάντληση των εκπαιδευτικών, αλλά δε φαίνεται να επηρεάζει την Αποπροσωποποίηση και την Προσωπική Επίτευξη τους.

Πίνακας 25: Μονοδιάστατη Ανάλυση Διακύμανσης (One-Way ANOVA) για την επαγγελματική υπηρεσία

		F	df1	df2	P
Συναισθηματική Εξάντληση	Welch's	2.493	5	93.3	0.036
	Fisher's	2.529	5	224	0.030
Αποπροσωποποίηση	Welch's	0.183	5	94.2	0.968
	Fisher's	0.192	5	224	0.966
Προσωπική Επίτευξη	Welch's	2.049	5	94.0	0.079
	Fisher's	1.904	5	224	0.095

Πίνακας 26: Έλεγχος Ομοιογένειας των Διακυμάνσεων με Levene's test για την επαγγελματική υπηρεσία

	F	df1	df2	p
Συναισθηματική Εξάντληση	1.484	5	224	0.196
Αποπροσωποποίηση	0.167	5	224	0.975
Προσωπική Επίτευξη	0.879	5	224	0.496

Πίνακας 27: Σχέση της επαγγελματικής υπηρεσίας με τις τρεις μεταβλητές για την Επαγγελματική Εξουθένωση

	Επαγγελματική υπηρεσία	N	Mean	SD	SE
Συναισθηματική Εξάντληση	1-5	58	24.40	10.59	1.390
	11-15	41	28.98	10.08	1.574
	16-20	34	27.65	13.90	2.383
	21-25	29	29.21	11.95	2.219
	25 και άνω	42	21.74	12.18	1.880
	6-10	26	25.00	10.94	2.146
Αποπροσωποποίηση	1-5	58	5.90	5.25	0.690
	11-15	41	5.98	5.22	0.816
	16-20	34	5.94	5.22	0.895
	21-25	29	5.07	5.51	1.023
	25 και άνω	42	5.31	4.78	0.738
	6-10	26	5.81	5.02	0.985
Προσωπική Επίτευξη	1-5	58	21.52	7.43	0.976
	11-15	41	21.12	6.29	0.982
	16-20	34	20.21	6.65	1.140
	21-25	29	21.48	6.83	1.269
	25 και άνω	42	18.17	5.66	0.873
	6-10	26	18.46	7.46	1.463

5.6 Σχέση μεταξύ Επαγγελματικής Εξουθένωσης και ποιότητας επαγγελματικής ζωής των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

Για να ερμηνευθούν τα αποτελέσματα της συσχέτισης μεταξύ της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών, εξετάστηκαν οι συντελεστές συσχέτισης που υπολογίστηκαν από τον πίνακα συσχέτισης (correlation matrix) στο πρόγραμμα Jamonί. Σύμφωνα με τον Πίνακα 28, η Συναισθηματική Εξάντληση έχει θετική σημαντική συσχέτιση με την Αποπροσωποποίηση ($r=0.412$, $p < 0.001$), την Προσωπική Επίτευξη ($r=0.365$, $p < 0.001$) και την Επαγγελματική Εξουθένωση ($r=0.776$, $p < 0.001$). Η Αποπροσωποποίηση έχει θετική σημαντική συσχέτιση με την Προσωπική Επίτευξη ($r=0.496$, $p < 0.001$) και την Επαγγελματική Εξουθένωση ($r=0.372$, $p < 0.001$).

Επιπρόσθετα, η Προσωπική Επίτευξη έχει θετική σημαντική συσχέτιση με την Επαγγελματική Εξουθένωση ($r=-0.454$, $p < 0.001$) και αρνητική σημαντική συσχέτιση με την Ικανοποίηση Συμπόνιας ($r=-0.505$, $p < 0.001$). Επιπλέον, η Επαγγελματική Εξουθένωση έχει θετική σημαντική συσχέτιση με την Ικανοποίηση Συμπόνιας ($r=-0.684$, $p < 0.001$) και το Δευτερεύον Τραυματικό Στρες ($r=0.505$, $p < 0.001$). Τέλος, η Ικανοποίηση Συμπόνιας έχει αρνητική σημαντική συσχέτιση με το Δευτερεύον Τραυματικό Στρες ($r=-0.197$, $p < 0.01$).

Με βάση τα παραπάνω αποτελέσματα, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ της Συναισθηματικής Εξάντλησης και της Αποπροσωποποίησης, της Προσωπικής Επίτευξης και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Αυτό υποδηλώνει ότι η υψηλή Συναισθηματική Εξάντληση συνδέεται με αυξημένη Αποπροσωποποίηση, μειωμένη Προσωπική Επίτευξη και αυξημένη Επαγγελματική Εξουθένωση. Επιπρόσθετα, παρατηρείται θετική συσχέτιση μεταξύ της Αποπροσωποποίησης και της Προσωπικής Επίτευξης, καθώς και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Αυτό υποδηλώνει ότι όσο αυξάνεται η Αποπροσωποποίηση, μειώνεται η Προσωπική Επίτευξη και αυξάνεται η Επαγγελματική Εξουθένωση. Όσον αφορά την Προσωπική Επίτευξη, αυτή συσχετίζεται αρνητικά με την Επαγγελματική Εξουθένωση και την Ικανοποίηση Συμπόνιας, υποδηλώνοντας ότι όσο αυξάνεται η Προσωπική Επίτευξη, μειώνεται η Επαγγελματική Εξουθένωση και η Ικανοποίηση Συμπόνιας. Τέλος, παρατηρείται θετική συσχέτιση μεταξύ του Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες και της Συναισθηματικής Εξάντλησης, της Αποπροσωποποίησης και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Αυτό υποδεικνύει ότι όσο αυξάνεται το Δευτερεύον Τραυματικό Στρες, αυξάνονται η Συναισθηματική Εξάντληση, η Αποπροσωποποίηση και η Επαγγελματική Εξουθένωση. Συνολικά, αυτά τα ευρήματα υποδεικνύουν μια αρνητική σχέση μεταξύ της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της Ποιότητας Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών. Όσο υψηλότερη είναι η Επαγγελματική Εξουθένωση, τόσο χαμηλότερη είναι η Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής τους, και αντιστρόφως.

Πίνακας 28: Συντελεστές συσχέτισης

	Συναισθηματική Εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Προσωπική Επίτευξη	Επαγγελματική Εξουθένωση	Ικανοποίηση Συμπόνιας	Δευτερεύον Τραυματικό ό Στρες
Συναισθηματική Εξάντληση	—					
Αποπροσωποποίηση	0.412 ***	—				
Προσωπική Επίτευξη	0.365 ***	0.496 ***	—			
Επαγγελματική Εξουθένωση	0.776 ***	0.372 ***	-0.454 ***	—		
Ικανοποίηση Συμπόνιας	-0.505 ***	-0.337 ***	0.674 ***	-0.684 ***	—	
Δευτερεύον Τραυματικό Στρες	0.429 ***	0.383 ***	-0.217 ***	0.505 ***	-0.197 **	—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Γ' Μέρος: Ερμηνεία/ Συζήτηση των Πορισμάτων – Συμπερασματικές Παρατηρήσεις – Προτάσεις

Κεφάλαιο 6^ο: Ερμηνεία/ Συζήτηση των Πορισμάτων της έρευνας

6.1 Κύρια ευρήματα έρευνας

Το κύριο εύρημα του πρώτου ερευνητικού ερωτήματος που εξετάστηκε, είναι ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν μέτριο επίπεδο Συναισθηματικής Εξάντλησης, χαμηλό επίπεδο Αποπροσωποποίησης και υψηλό επίπεδο Προσωπικής Επίτευξης. Συνεπώς, το επίπεδο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών διαφέρει ανάλογα με τις επιμέρους πτυχές. Αναλύοντας το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, το κύριο εύρημα ήταν ότι οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται Ικανοποίηση Συμπόνιας σε σχετικά υψηλά επίπεδα, ενώ εμφανίζουν μικρότερα επίπεδα εξουθένωσης και Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες. Αναφορικά με το τρίτο ερευνητικό ερώτημα, συμπεραίνεται ότι, όσον αφορά τη σχέση του φύλου με την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών, οι γυναίκες ενδέχεται να αντιμετωπίζουν υψηλότερα επίπεδα Συναισθηματικής Εξάντλησης σε σχέση με τους άνδρες. Ωστόσο, δεν παρατηρούνται σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα φύλα σε άλλες πτυχές της εργασιακής εμπειρίας, όπως η Αποπροσωποποίηση και η Προσωπική Επίτευξη. Αναφορικά με τη σχέση της ηλικίας, οι μεγαλύτεροι/-ες σε ηλικία εκπαιδευτικοί φαίνεται να έχουν μικρότερη Συναισθηματική Εξάντληση σε σχέση με τους/τις νεότερους/-ες εκπαιδευτικούς. Παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές στην ηλικία μεταξύ των ομάδων για τη μεταβλητή Συναισθηματική Εξάντληση, ενώ δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές για τις μεταβλητές Αποπροσωποποίηση και Προσωπική Επίτευξη. Επιπρόσθετα, η οικογενειακή κατάσταση μπορεί να έχει σημαντική επίδραση στη Συναισθηματική Εξάντληση και την Προσωπική Επίτευξη των εκπαιδευτικών, ενώ δε φαίνεται να επηρεάζει την Αποπροσωποποίηση τους. Επιπρόσθετα, σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα σε αυτό και την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Το δεδομένο αυτό υποδεικνύει ότι τα διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης δε συνδέονται απευθείας με την Επαγγελματική Εξουθένωση που αισθάνονται οι εκπαιδευτικοί. Επιπλέον, για τον εργασιακό τομέα, δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις μεταβλητές Συναισθηματική Εξάντληση, Αποπροσωποποίηση και Προσωπική Επίτευξη μεταξύ των εργασιακών

τομέων. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι από τον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα δε διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους ως προς αυτές τις πτυχές της Συναισθηματικής Εξάντλησης, της Αποπροσωποποίησης και της Προσωπικής Επίτευξης. Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από τον εργασιακό τομέα στον οποίο ανήκουν, αντιμετωπίζουν παρόμοια επίπεδα Συναισθηματικής Εξάντλησης, Αποπροσωποποίησης και Προσωπικής Επίτευξης. Εν συνεχεία, αναφορικά με τη βαθμίδα εκπαιδευτικής εργασίας, η Επαγγελματική Εξουθένωση δεν επηρεάζεται από αυτήν. Επομένως, οι εκπαιδευτικοί, ανεξάρτητα από το αν εργάζονται σε πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση, αντιμετωπίζουν παρόμοια επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Προσθέτως, συμπεραίνεται ότι για τη σχέση εργασίας φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι με μόνιμη θέση εργασίας μπορεί να αντιμετωπίζουν υψηλότερα επίπεδα Συναισθηματικής Εξάντλησης. Ωστόσο, έχουν υψηλότερη Προσωπική Επίτευξη και συναισθηματική σύνδεση με την εργασία τους. Τέλος, όσον αφορά την επαγγελματική υπηρεσία και τη σχέση της με την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών, υπάρχει επίδραση στη Συναισθηματική Εξάντληση των εκπαιδευτικών, αλλά δε φαίνεται να επηρεάζει η επαγγελματική υπηρεσία την Αποπροσωποποίηση και την Προσωπική Επίτευξη τους. Παρουσιάζοντας το κύριο εύρημα του τέταρτου και τελευταίου ερευνητικού ερωτήματος, φαίνεται μια αρνητική σχέση μεταξύ της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της Ποιότητας Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών. Όσο υψηλότερη είναι η Επαγγελματική Εξουθένωση, τόσο χαμηλότερη είναι η Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής τους, και αντιστρόφως.

6.2 Σύνδεση με προηγούμενες έρευνες – Πιθανές ερμηνείες

Τα ευρήματα αυτής της έρευνας ενισχύουν και επεκτείνουν την υπάρχουσα γνώση στον τομέα της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και της Ποιότητας της Επαγγελματικής τους Ζωής. Συνδέονται με προηγούμενες έρευνες που έχουν εξετάσει παρόμοια ζητήματα και προσφέρουν περαιτέρω εμβάθυνση και κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την εξουθένωση στον εκπαιδευτικό τομέα και την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών. Αυτή η συνεισφορά στην υπάρχουσα γνώση είναι σημαντική για την ανάπτυξη πολιτικών και πρακτικών που θα βοηθήσουν στην ευζωία και την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών.

Όσον αφορά το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, στην παρούσα έρευνα εξήχθη το συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν μέτριο επίπεδο Συναισθηματικής Εξάντλησης,

χαμηλό επίπεδο Αποπροσωποποίησης και υψηλό επίπεδο Προσωπικής Επίτευξης. Συνεπώς, όπως προαναφέρθηκε, το επίπεδο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών διαφέρει ανάλογα με τις επιμέρους πτυχές. Συγκριτικά, σύμφωνα με τη μελέτη των Kalamara και Richardson (2021), οι Έλληνες εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν υψηλά επίπεδα Συναισθηματικής Εξάντλησης και χαμηλά επίπεδα Αποπροσωποποίησης. Παρατηρείται, επομένως, μια διαφορά μόνο στη Συναισθηματική Εξάντληση. Επιπλέον, σε μια άλλη ανάλυση που ακολούθησε την έρευνα των Kalamara και Richardson (2021), το ποσοστό των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα που αναφέρουν Συναισθηματική Εξάντληση είναι χαμηλό, ενώ το ποσοστό της Αποπροσωποποίησης είναι επίσης χαμηλό. Αντίθετα, το ποσοστό της Προσωπικής Επίτευξης φαίνεται να είναι υψηλότερο στους εκπαιδευτικούς στην Ελλάδα σε σχέση με άλλες χώρες σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο (García-Arroyo et al., 2019). Και σε αυτήν την περίπτωση παρατηρείται μια διαφορά στη Συναισθηματική Εξάντληση μόνο. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε παράγοντες όπως ο πολιτισμός, οι εκπαιδευτικές πρακτικές, και οι κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες.

Αναφορικά με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, η παρούσα έρευνα τόνισε ότι οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται Ικανοποίηση Συμπόνιας σε σχετικά υψηλά επίπεδα, ενώ εμφανίζουν μικρότερα επίπεδα Εξουθένωσης και Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες. Σύμφωνα με τη μελέτη της Βούρδα (2011), η Ικανοποίηση Συμπόνιας των εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής είναι σε μέτριο επίπεδο, ενώ οι τιμές της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και του Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες είναι χαμηλές. Συγκριτικά, εξάγεται το συμπέρασμα ότι η Ικανοποίηση Συμπόνιας στην παρούσα έρευνα βρέθηκε σε υψηλά επίπεδα, ενώ στη μελέτη της Βούρδα, σε μέτρια. Συνεπώς, οι εκπαιδευτικοί στην παρούσα έρευνα αντιμετωπίζουν υψηλότερα επίπεδα Ικανοποίησης Συμπόνιας σε σύγκριση με τη μελέτη της Βούρδα. Ωστόσο, οι τιμές της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και του Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες και στις δύο έρευνες είναι στα ίδια επίπεδα. Συνολικά, οι μελέτες αυτές καταδεικνύουν τη σημασία της Ικανοποίησης Συμπόνιας για τους εκπαιδευτικούς και επιβεβαιώνουν την ύπαρξη χαμηλών επιπέδων Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες σε αυτούς. Επιπλέον, είναι σημαντικό να γίνει αναφορά στο γεγονός ότι σύμφωνα με τους Burnett και Wahl (2015) και τη Stamm (2010), η Ικανοποίηση Συμπόνιας συσχετίζεται αρνητικά τόσο με το Δευτερεύον Τραυματικό Στρες όσο και με την Επαγγελματική Εξουθένωση. Αυτή η διαπίστωση συμφωνεί απόλυτα με το αποτέλεσμα της παρούσας έρευνας που αναφέρθηκε παραπάνω, αφού και στις δύο περιπτώσεις, όταν βιώνουν υψηλό επίπεδο Ικανοποίησης Συμπόνιας, τότε έχουν

χαμηλότερο επίπεδο Δευτερεύοντος Τραυματικού Στρες και Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

Προχωρώντας στη σύνδεση του αποτελέσματος του τρίτου ερευνητικού ερωτήματος με στοιχεία προηγούμενων ερευνών, επισημάνθηκε στην παρουσίαση του θεωρητικού μέρους ότι ο Chang (2009) αναφέρει ότι οι βασικές αιτίες της Επαγγελματικής Εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς συσχετίζονται με δημογραφικές πληροφορίες, όπως είναι το φύλο. Αυτή η τοποθέτηση επιβεβαιώνεται από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, στην παρούσα έρευνα βρέθηκε ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν υψηλότερα επίπεδα Συναισθηματικής Εξάντλησης σε σχέση με τους άνδρες. Παρομοίως, οι Rugganona και Muros (2010) έχουν υπογραμμίσει ότι υπάρχει διαφοροποίηση στο επίπεδο Επαγγελματικής Εξουθένωσης μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Συγκεκριμένα, αναφέρουν ότι οι γυναίκες φαίνεται να αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο συναισθηματικό κόπο. Συνολικά, οι μελέτες αυτές προσφέρουν συμπληρωματικές πληροφορίες και επιβεβαιώνουν τη σύνδεση μεταξύ Επαγγελματικής Εξουθένωσης και δημογραφικών χαρακτηριστικών, καθώς και τη διαφοροποίηση στο επίπεδο Επαγγελματικής Εξουθένωσης ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες.

Αναφορικά με τη σχέση της ηλικίας, στην παρούσα έρευνα παρουσιάστηκε το αποτέλεσμα ότι οι μεγαλύτεροι/-ες σε ηλικία εκπαιδευτικοί φαίνεται να έχουν μικρότερη Συναισθηματική Εξάντληση σε σχέση με τους/τις νεότερους/-ες εκπαιδευτικούς. Όσον αφορά τα επίπεδα της Αποπροσωποποίησης και Προσωπικής Επίτευξης για την ηλικία, στην παρούσα έρευνα δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές, δηλαδή η ηλικία δεν επηρεάζει σημαντικά τις μεταβλητές αυτές. Αντιθέτως, σύμφωνα με την έρευνα των Παγοροπούλου, Κουμπιά και Γιαβρίμη (2002), οι μικρότερης ηλικίας εκπαιδευτικοί παρουσίασαν χαμηλά επίπεδα Συναισθηματικής Εξάντλησης, Αποπροσωποποίησης και Προσωπικής Επίτευξης. Επιπρόσθετα, η οικογενειακή κατάσταση βρέθηκε στην παρούσα έρευνα ότι μπορεί να έχει σημαντική επίδραση στη Συναισθηματική Εξάντληση και την Προσωπική Επίτευξη των εκπαιδευτικών, ενώ δε φαίνεται να επηρεάζει την Αποπροσωποποίηση τους. Αντιθέτως, στην έρευνα των Bayram et al. (2010) δε βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στην Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

Επιπλέον, σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης, στην παρούσα έρευνα διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση ανάμεσα σε αυτό και την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Το ίδιο αποτέλεσμα βρέθηκε και από τους Lu et al. (2012). Στην έρευνά τους, παρόλο που δεν εστιάζουν αποκλειστικά στους

εκπαιδευτικούς, αναφέρουν την έλλειψη στατιστικά σημαντικής σχέσης μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Επιπλέον, για τον εργασιακό τομέα, στην παρούσα έρευνα παρουσιάστηκε ότι οι εκπαιδευτικοί ανεξάρτητα από τον εργασιακό τομέα στον οποίο ανήκουν, αντιμετωπίζουν παρόμοια επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Παρομοίως, οι Kyriacou et al. (2019), επισημαίνουν ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στην Επαγγελματική Εξουθένωση ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Εν συνεχεία, αναφορικά με τη βαθμίδα εκπαιδευτικής εργασίας, στην παρούσα έρευνα βρέθηκε ότι εκπαιδευτικοί, ανεξάρτητα από το αν εργάζονται σε πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση, αντιμετωπίζουν παρόμοια επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Από τη μεριά τους οι Yuan et al. (2019), διαπίστωσαν ότι δεν υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στα επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης μεταξύ εκπαιδευτικών που εργάζονται σε πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Προσθέτως, συμπεραίνεται ότι για τη σχέση εργασίας στην παρούσα έρευνα φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί με μόνιμη θέση εργασίας μπορεί να αντιμετωπίζουν υψηλότερα επίπεδα Συναισθηματικής Εξάντλησης, αλλά έχουν επίσης υψηλότερη Προσωπική Επίτευξη και συναισθηματική σύνδεση με την εργασία τους. Το υψηλό επίπεδο προσωπικής επίτευξης έρχεται σε συμφωνία με την έρευνα των Zurlo et al. (2007), που υποστηρίζει ότι η μονιμότητα είναι συνδεδεμένη με την αδιάφορη στάση που εμφανίζουν οι εκπαιδευτικοί. Τέλος, όσον αφορά την επαγγελματική υπηρεσία και τη σχέση της με την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών, στην παρούσα έρευνα, φαίνεται ότι υπάρχει επίδραση στη Συναισθηματική Εξάντληση των εκπαιδευτικών, αλλά η επαγγελματική υπηρεσία δεν επηρεάζει την Αποπροσωποποίηση και την Προσωπική Επίτευξη τους. Οι Guglielmi και Tatrow (1998), δεν εντόπισαν στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής υπηρεσίας και της Αποπροσωποποίησης και της Προσωπικής Επίτευξης των εκπαιδευτικών. Αυτό σημαίνει ότι η επαγγελματική υπηρεσία δε φαίνεται να επηρεάζει σημαντικά αυτές τις δύο πτυχές της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Συνεπώς, και η παρούσα έρευνα, αλλά και αυτή των Guglielmi και Tatrow (1998) συμφωνούν στο ότι η επαγγελματική υπηρεσία μπορεί να σχετίζεται με τη Συναισθηματική Εξάντληση των εκπαιδευτικών, αλλά δε φαίνεται να επηρεάζει την Αποπροσωποποίηση και την Προσωπική Επίτευξή τους.

Τέλος, παρουσιάζοντας τη σύνδεση του αποτελέσματος του τέταρτου ερευνητικού ερωτήματος με προηγούμενες έρευνες, στην παρούσα έρευνα φαίνεται μια αρνητική σχέση μεταξύ της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της Ποιότητας

Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών. Όσο υψηλότερη είναι η Επαγγελματική Εξουθένωση, τόσο χαμηλότερη είναι η Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής τους, και αντιστρόφως. Οι Kausar et al. (2019) σημείωσαν ότι η ικανοποίηση από τη δουλειά και η μείωση του στρες στην εργασία συσχετίζονται θετικά με την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των δασκάλων. Και η παρούσα έρευνα και η μελέτη των Kausar et al. (2019) δείχνουν ότι η υψηλή Επαγγελματική Εξουθένωση συσχετίζεται με χαμηλή Ποιότητα Επαγγελματικής Ζωής και αντιστρόφως. Και οι δύο έρευνες εστιάζουν στη σημασία της ικανοποίησης από την εργασία για την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών, και υποστηρίζουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία συσχετίζεται θετικά με την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών. Οι διαφορές τους αφορούν, αρχικά, το γεγονός ότι η παρούσα έρευνα εστιάζει στη σχέση ανάμεσα στην Επαγγελματική Εξουθένωση και την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα, ενώ η μελέτη των Kausar et al. (2019) διεξήχθη σε άλλη χώρα. Επιπλέον, η παρούσα έρευνα δεν αναφέρεται στη μείωση του στρες στην εργασία, όπως η μελέτη των Kausar et al. (2019), αλλά εστιάζει στην Επαγγελματική Εξουθένωση. Συνολικά, και οι δύο έρευνες παρέχουν σημαντική ένδειξη για τη σχέση ανάμεσα στην Επαγγελματική Εξουθένωση και την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών, ενισχύοντας έτσι τη συνολική κατανόηση του θέματος.

Συνοψίζοντας, η παρούσα έρευνα προσφέρει σημαντική συνεισφορά στον τομέα της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής τους. Τα ευρήματα επιβεβαιώνουν και εμπλουτίζουν τις προηγούμενες έρευνες σε αυτόν τον τομέα, παρέχοντας περαιτέρω κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την εξουθένωση και την επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών.

Οι πιθανές εξηγήσεις για τα αποτελέσματα μπορούν να συνδεθούν, για το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, με το θεωρητικό ερμηνευτικό σχήμα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, γνωστό και ως το μοντέλο των Maslach και Jackson (1981). Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, η Επαγγελματική Εξουθένωση αποτελείται από τρεις βασικές διαστάσεις: τη Συναισθηματική Εξάντληση, την Αποπροσωποποίηση και την Προσωπική Επίτευξη. Το εύρημα ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν μέτριο επίπεδο Συναισθηματικής Εξάντλησης υποδηλώνει ότι αισθάνονται κόπωση, αναλγησία και ένταση λόγω των απαιτήσεων της εργασίας τους. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε παράγοντες όπως η υπερφόρτωση εργασίας, η έλλειψη υποστήριξης και η έλλειψη ελέγχου επί των επαγγελματικών τους καθηκόντων. Η χαμηλή Αποπροσωποποίηση υποδηλώνει ότι οι εκπαιδευτικοί δεν αντιμετωπίζουν τους μαθητές ως ατομικά άτομα

με ανάγκες και συναισθήματα, αλλά μάλλον ως αντικείμενα που πρέπει να διαχειριστούν. Αυτό μπορεί να σχετίζεται με ένα αίσθημα αποστασιοποίησης ή αδιαφορίας έναντι των μαθητών/-τριών, ενδεχομένως λόγω της κόπωσης και της έλλειψης ενθουσιασμού στην εργασία. Το υψηλό επίπεδο Προσωπικής Επίτευξης υποδηλώνει ότι οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ικανοποίηση και επίτευξη από την εργασία τους. Μπορεί να αναφέρεται στην αίσθηση επιτυχίας και επίδοσης στη διδασκαλία και στην αλληλεπίδραση με τους μαθητές/-τριες. Επιπρόσθετα, όσον αφορά το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, όπου οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται Ικανοποίηση Συμπόνιας σε σχετικά υψηλά επίπεδα, αυτό υποδηλώνει ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν θετική στάση και συναισθηματική ανταπόκριση έναντι των αναγκών και των δυσκολιών των μαθητών/-τριών. Αυτό μπορεί να συνδέεται με την εμπειρία, την ευαισθησία και την επαγγελματική δέσμευση των εκπαιδευτικών.

Όσον αφορά το τρίτο ερευνητικό ερώτημα, που αναφέρει ότι οι γυναίκες ενδέχεται να αντιμετωπίζουν υψηλότερα επίπεδα Συναισθηματικής Εξάντλησης σε σχέση με τους άνδρες, αυτό υποδηλώνει μια δυνητική σχέση μεταξύ του φύλου και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Είναι γνωστό ότι οι γυναίκες μπορεί να αντιμετωπίζουν περισσότερες προκλήσεις και πιέσεις στον επαγγελματικό τομέα, όπως τις διπλές απαιτήσεις της οικογένειας και της καριέρας. Αυτό μπορεί να οδηγεί σε υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης. Όσον αφορά την ηλικία, το εύρημα ότι οι μεγαλύτεροι/-ες σε ηλικία εκπαιδευτικοί έχουν μικρότερη Συναισθηματική Εξάντληση μπορεί να ερμηνευθεί ως αποτέλεσμα της ανάπτυξης της αντοχής και της εμπειρίας που αποκτούν, καθώς περνούν χρόνο στον επαγγελματικό τομέα. Οι μεγαλύτεροι/-ες σε ηλικία εκπαιδευτικοί μπορεί να έχουν αναπτύξει καλύτερες δεξιότητες αυτοδιαχείρισης και αντιμετώπισης του στρες. Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση, το εύρημα ότι μπορεί να επηρεάζει τη Συναισθηματική Εξάντληση και την Προσωπική Επίτευξη των εκπαιδευτικών υποδηλώνει ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις και οι απαιτήσεις μπορεί να επηρεάζουν την εργασία και την ευεξία τους. Οι εκπαιδευτικοί που έχουν οικογένεια ενδέχεται να αντιμετωπίζουν πρόσθετο άγχος και πίεση για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης, το εύρημα ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση με την Επαγγελματική Εξουθένωση υποδηλώνει ότι το επίπεδο εκπαίδευσης μόνο του δεν είναι καθοριστικός παράγοντας για την εξάντληση των εκπαιδευτικών. Άλλοι παράγοντες, όπως οι εργασιακές συνθήκες και οι παράγοντες που σχετίζονται με την ψυχολογική και κοινωνική ευεξία, μπορεί να επηρεάζουν

περισσότερο την Επαγγελματική Εξουθένωση. Τέλος, όσον αφορά τον εργασιακό τομέα, το εύρημα ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις μεταβλητές της Συναισθηματικής Εξάντλησης, της Αποπροσωποποίησης και της Προσωπικής Επίτευξης μεταξύ των εργασιακών τομέων υποδεικνύει ότι οι αιτίες της Επαγγελματικής Εξουθένωσης δεν είναι αποκλειστικά συνδεδεμένες με τον τομέα εργασίας, αλλά είναι πιθανότερο να εξαρτώνται από παράγοντες που αφορούν την ίδια την εργασία, όπως οι απαιτήσεις, οι συνθήκες εργασίας και οι σχέσεις με τους συναδέλφους/-φισσες και τους μαθητές/-τριες.

Όσον αφορά το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα, η αρνητική σχέση μεταξύ Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Ποιότητας Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών μπορεί να εξηγηθεί με διάφορους τρόπους. Η Επαγγελματική Εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει σε υπερβολικό φόρτο εργασίας, έλλειψη ελεύθερου χρόνου και έλλειψη ισορροπίας μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής ζωής. Αυτό μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών, καθώς δεν έχουν αρκετό χρόνο και ενέργεια για να ασχοληθούν με τις προσωπικές τους ανάγκες και ενδιαφέροντα. Έπειτα, η Επαγγελματική Εξουθένωση μπορεί να συνδέεται με έλλειψη αναγνώρισης και εκτίμησης για το έργο που επιτελούν οι εκπαιδευτικοί. Η έλλειψη αυτής της αναγνώρισης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική ζωή τους και να μειώσει την ικανοποίησή τους από την εργασία τους.

Προσθέτως, η υψηλή Επαγγελματική Εξουθένωση μπορεί να σχετίζεται με έλλειψη πόρων και υποστήριξης από το σύστημα εκπαίδευσης και τη διοίκηση. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει έλλειψη κατάλληλου εκπαιδευτικού υλικού, έλλειψη εκπαιδευτικής τεχνολογίας, έλλειψη επαγγελματικής ανάπτυξης και έλλειψη υποστήριξης από τη διοίκηση σε θέματα που αφορούν την εργασία και την ευεξία των εκπαιδευτικών. Το εργασιακό περιβάλλον, με τη σειρά του, μπορεί να παίζει σημαντικό ρόλο στην Επαγγελματική Εξουθένωση και την Ποιότητα Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών. Παράγοντες όπως η ένταση στην εργασία, οι σχέσεις με τους συναδέλφους και τη διοίκηση, η αναγνώριση και αμοιβή, καθώς και οι ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη, μπορεί να επηρεάσουν την Επαγγελματική Εξουθένωση και την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους. Συνεπώς, η αρνητική σχέση μεταξύ Επαγγελματικής Εξουθένωσης και ποιότητας επαγγελματικής ζωής των εκπαιδευτικών μπορεί να ερμηνευτεί ως ένα αποτέλεσμα της δυσαρμονίας μεταξύ των απαιτήσεων και των πόρων που διαθέτουν οι εκπαιδευτικοί.

Συνολικά, τα ευρήματα υποδεικνύουν ότι η Επαγγελματική Εξουθένωση και η Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών είναι πολυδιάστατες καταστάσεις, που επηρεάζονται από πολλούς παράγοντες. Μια εναλλακτική εξήγηση που μπορεί να παρουσιαστεί για τα υπάρχοντα αποτελέσματα είναι η πιθανή επίδραση διαφόρων παραγόντων που δεν έχουν μελετηθεί ή δεν έχουν ληφθεί υπόψη στην παρούσα έρευνα. Για παράδειγμα, μπορεί να επηρεάζονται από άλλους παράγοντες, όπως η υποστήριξη από τη διοίκηση, οι συνθήκες εργασίας ή η υποκειμενική αντίληψη των εκπαιδευτικών για την εμπειρία τους.

Όσον αφορά τα νέα ερωτήματα που προκύπτουν και θα μπορούσαν να αποτελέσουν έναυσμα σε επόμενους ερευνητές, παραθέτονται τα εξής:

1. Ποιοι είναι οι παράγοντες που συνδέονται με τη Συναισθηματική Εξάντληση και την Αποπροσωποποίηση στον εκπαιδευτικό τομέα;
2. Πώς επηρεάζει η υποστήριξη από τη διοίκηση την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών;
3. Ποιος είναι ο ρόλος των συνθηκών εργασίας στην εμπειρία και την εξουθένωση των εκπαιδευτικών;
4. Πώς επηρεάζει η Προσωπική Επίτευξη των εκπαιδευτικών την Επαγγελματική Εξουθένωση και την ικανοποίηση;

Η ανάδειξη νέων ερωτημάτων που προκύπτουν από την παρούσα έρευνα αποτελεί έναν πολύτιμο πόρο για τους επόμενους ερευνητές και την πρακτική εκπαιδευτική κοινότητα. Τα ερωτήματα αυτά αποκαλύπτουν την ανάγκη για περαιτέρω μελέτη και ανάλυση των παραγόντων που επηρεάζουν την Επαγγελματική Εξουθένωση και την Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών. Συνδέοντας αυτά τα ερωτήματα με την πρακτικότητα, η απάντησή τους θα μπορούσε να παράσχει συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη πολιτικών και προγραμμάτων που θα βελτιώσουν την επαγγελματική εμπειρία των εκπαιδευτικών.

6.3 Πρακτικότητα των αποτελεσμάτων – Προτάσεις πρακτικής εφαρμογής

Η πρακτικότητα των αποτελεσμάτων αναφέρεται στη χρησιμότητα και την εφαρμοσιμότητά τους στον πραγματικό κόσμο και στην πρακτική εκπαιδευτική κοινότητα. Αυτό συνδέεται με την ικανότητα να εξαχθούν συγκεκριμένα

συμπεράσματα και να υποστηριχθούν αποφάσεις ή δράσεις με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας. Στην παρούσα έρευνα, η πρακτικότητα των αποτελεσμάτων αφορά την ικανότητα των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτικών φορέων να χρησιμοποιήσουν αυτές τις πληροφορίες για την κατανόηση και τη βελτίωση της επαγγελματικής τους κατάστασης και εμπειρίας. Η κατανόηση του γενικού προφίλ των εκπαιδευτικών σε σχέση με τη Συναισθηματική Εξάντληση, την Αποπροσωποποίηση, την Προσωπική Επίτευξη και την Ποιότητα Επαγγελματικής Ζωής μπορεί να βοηθήσει στον σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων υποστήριξης για τους εκπαιδευτικούς. Επιπρόσθετα, οι αποτελεσματικές πρακτικές και πολιτικές μπορούν να αναπτυχθούν για τη μείωση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και την προώθηση της Ποιότητας της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών. Τα αποτελέσματα μπορούν να βοηθήσουν τους εκπαιδευτικούς να κατανοήσουν καλύτερα την επαγγελματική τους εμπειρία, να αναγνωρίσουν τις πτυχές που επηρεάζουν την Επαγγελματική Εξουθένωση και την ποιότητα ζωής τους, και να αναπτύξουν στρατηγικές για τη βελτίωση της επαγγελματικής τους κατάστασης.

Επιπλέον, τα αποτελέσματα της έρευνας μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών και πρακτικών που στοχεύουν στην αντιμετώπιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των εκπαιδευτικών. Αυτές οι πολιτικές μπορεί να περιλαμβάνουν την παροχή υποστήριξης για τη μείωση του τραυματικού στρες, τη βελτίωση της υποστήριξης και της επαγγελματικής ανάπτυξης, καθώς και τη διασφάλιση ενός ισορροπημένου περιβάλλοντος εργασίας για τους εκπαιδευτικούς. Στο ίδιο μήκος κύματος, τα αποτελέσματα μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να ενθαρρυνθεί η περαιτέρω έρευνα σε σχετικά θέματα. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει πιο λεπτομερείς μελέτες για την κατανόηση των παραμέτρων που επηρεάζουν την Επαγγελματική Εξουθένωση και την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών, καθώς και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας πρακτικών υποστήριξης και πολιτικών που υιοθετούνται. Επιπρόσθετα, γίνεται δυνατή η αντιμετώπιση κοινωνικών και εκπαιδευτικών προβλημάτων που σχετίζονται με την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Με βάση τα ευρήματα, μπορούν να αναπτυχθούν προγράμματα και παρεμβάσεις που στοχεύουν στην πρόληψη της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και τη βελτίωση της εργασιακής εμπειρίας των εκπαιδευτικών. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει εκπαιδευτικά προγράμματα για την ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης του στρες, την προαγωγή της ψυχολογικής ευεξίας και την ενίσχυση της επαγγελματικής αυτοεκτίμησης.

Ως προς τις πιθανές μελλοντικές έρευνες, με σκοπό την αύξηση της γνώσης και την ανταπόκριση σε κοινωνικά/εκπαιδευτικά προβλήματα, μπορούν να διερευνηθούν πολλές πτυχές. Ορισμένα πιθανά ερευνητικά θέματα μπορεί να περιλαμβάνουν, αρχικά, την ανάλυση των παραγόντων που συνδέονται με την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών σε διάφορες χώρες και πολιτισμικά περιβάλλοντα, και τη μελέτη των παραγόντων που επηρεάζουν την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών και τη σχέση της με την Επαγγελματική Εξουθένωση. Επιπρόσθετα, γίνεται δυνατή η έρευνα για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας προγραμμάτων υποστήριξης και παρεμβάσεων για τη μείωση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και τη βελτίωση της ευεξίας των εκπαιδευτικών. Η μελέτη της επίδρασης των προγραμμάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής ανάπτυξης στην Επαγγελματική Εξουθένωση και την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών, αποτελεί εξίσου πιθανή μελλοντική έρευνα. Είναι σημαντικό να γίνει αναφορά και στην ανάλυση της επίδρασης των κοινωνικών παραγόντων, όπως η υποστήριξη από τους συναδέλφους και τη διοίκηση του σχολείου, στην Επαγγελματική Εξουθένωση και την ευεξία των εκπαιδευτικών. Ακόμα και η μελέτη της επίδρασης των παραγόντων του περιβάλλοντος εργασίας, όπως το φορτωμένο πρόγραμμα εργασίας και η έλλειψη πόρων, στην Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών, θα μπορούσε να αποτελέσει περιεχόμενο για μια πιθανή μελλοντική έρευνα. Τέλος, μπορεί να μελετηθεί η επίδραση των νέων τεχνολογιών και της ψηφιακής εκπαίδευσης στην Επαγγελματική Εξουθένωση και την ευεξία των εκπαιδευτικών.

Οι παραπάνω προτάσεις αποτελούν μόνο μερικά παραδείγματα πιθανών μελλοντικών ερευνών. Η συνεχής έρευνα σε αυτόν τον τομέα είναι σημαντική για να κατανοήσουμε καλύτερα τις ανάγκες και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί και να αναπτύξουμε αποτελεσματικές πρακτικές υποστήριξης. Σε γενικές γραμμές, χρήσιμο θα ήταν οι μελλοντικές έρευνες να επικεντρωθούν στην εξερεύνηση περαιτέρω παραγόντων που επηρεάζουν την Επαγγελματική Εξουθένωση και την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών, καθώς και στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας προγραμμάτων υποστήριξης και παρεμβάσεων. Επιπλέον, οι έρευνες θα πρέπει να είναι διασυνδεδεμένες με την πραγματικότητα των σχολείων και των εκπαιδευτικών, προσφέροντας συγκεκριμένες και εφαρμόσιμες προτάσεις για τη βελτίωση της εργασιακής εμπειρίας και της ευεξίας τους. Μπορούν να συμβάλλουν στην ανάπτυξη πολιτικών και πρακτικών που θα βοηθήσουν στην πρόληψη και διαχείριση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, στην προώθηση της ευεξίας και στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των εκπαιδευτικών. Επιπρόσθετα, μπορούν να παρέχουν

κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων και εκπαιδευτικών πολιτικών που θα προάγουν μια υγιή και ευεργετική εργασιακή περιβάλλον για τους εκπαιδευτικούς. Τέλος, η σύνδεση των ερευνητικών αποτελεσμάτων με την πράξη και την πραγματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος είναι κρίσιμη. Η συνεργασία με εκπαιδευτικούς, σχολικές διοικήσεις και πολιτικούς αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων και την εφαρμογή πρακτικών που θα επιφέρουν θετική αλλαγή στον τομέα της εκπαίδευσης. Η επικοινωνία και η διάδοση των αποτελεσμάτων σε αυτούς τους φορείς είναι σημαντική για να διασφαλιστεί η υιοθέτηση και η εφαρμογή των ευρημάτων στην πράξη.

Συνοψίζοντας, η πρακτικότητα των αποτελεσμάτων συνίσταται στην εφαρμογή και αξιοποίησή τους για τη βελτίωση της εργασιακής εμπειρίας, την πρόληψη και διαχείριση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και την προώθηση της ευεξίας των εκπαιδευτικών. Η διαδικασία αυτή μπορεί να συνεπάγεται την ανάπτυξη πολιτικών υποστήριξης, την προσαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων, την ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ ερευνητών, εκπαιδευτικών και πολιτικών, καθώς και τη διεξαγωγή περαιτέρω έρευνας για την ανακάλυψη νέων πτυχών και παραγόντων που επηρεάζουν την Επαγγελματική Εξουθένωση. Επομένως, η πρακτικότητα των αποτελεσμάτων εξαρτάται από την ικανότητά μας να μεταλαμπαδεύουν σε πρακτικές παρεμβάσεις, πολιτικές και προγράμματα που θα έχουν θετική επίδραση στην εργασιακή εμπειρία και την ευεξία των εκπαιδευτικών.

6.5 Περιορισμοί – Αδυναμίες έρευνας

Όπως άλλωστε σε κάθε έρευνα, έτσι και σε αυτήν, υπήρχαν περιορισμοί και αδυναμίες. Αρχικά, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η εργασία βασίστηκε αποκλειστικά στις δηλώσεις των συμμετεχόντων, χωρίς επαλήθευση των πληροφοριών με αντικειμενικά μέσα. Συνεπώς, δεν εξασφαλίστηκε απόλυτη αξιοπιστία των δεδομένων. Επιπρόσθετα, ενδέχεται να υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που δελήφθηκαν υπόψη στην έρευνα και μπορεί να επηρεάζουν τα αποτελέσματα. Οι παράγοντες αυτοί μπορεί να περιλαμβάνουν τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, τις πολιτικές αλλαγές ή άλλα στοιχεία που επηρεάζουν την Επαγγελματική Εξουθένωση και την Επαγγελματική Ποιότητα Ζωής των εκπαιδευτικών. Έπειτα, η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων είχε κάποιους περιορισμούς. Για παράδειγμα, οι εκπαιδευτικοί μπορεί να μην απάντησαν ειλικρινά ή να υπήρξε

προκατάληψη στις απαντήσεις τους στο ερωτηματολόγιο. Είναι σημαντικό να αναφερθεί επιπρόσθετα ότι η ανάλυση των δεδομένων και η ερμηνεία των αποτελεσμάτων μπορεί να περιλαμβάνει ορισμένη βαθμίδα υποκειμενικότητας. Τέλος, το γεγονός ότι η έρευνα έγινε σε ένα συγκεκριμένο χρονικό πλαίσιο οδηγεί στη διαπίστωση ότι αυτή μπορεί να μην αποτελεί την πλήρη εικόνα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της Ποιότητας Ζωής των εκπαιδευτικών σε διαφορετικές περιόδους ή συνθήκες. Ωστόσο, αν και υπάρχουν αυτοί οι περιορισμοί, η έρευνα αυτή παρέχει σημαντικές πληροφορίες και προσφέρει μια καλή αφετηρία για περαιτέρω έρευνα και ανάπτυξη στον τομέα της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Ελληνόγλωσσες

- Αλεξίου-Δημητράκη, Π., & Παπαδόπουλος, Ν. (2016). Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα: Έρευνα στο δημόσιο και ιδιωτικό σχολείο. *Εκπαιδευτική Πολιτική, Έρευνα και Πρακτική*, 11(2), 94-113.
- Αναστασιάδης, Π., Αναστασιάδου, Σ., & Κατσίρης, Ι. (2017). Ο ρόλος της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών στη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης. *Ελληνική Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 9(1), 39-56.
- Βούρδα, Α. (2011). *Διερεύνηση της ποιότητας επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων στο χώρο της ειδικής αγωγής: Μια πιλοτική έρευνα*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.
- Δημητρόπουλος, Ε. Γ. (1998). *Η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου και οι σχετικές θεωρίες*. Αθήνα: Γρηγόρη.
- Ζαφειρόπουλος, Κ. (2005). *Πώς γίνεται μια επιστημονική εργασία*. Αθήνα: Κριτική
- Καλατζή, Ε. & Σαραφίδου, Ν. (2018). Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα: Σχολικό κλίμα, κοινωνικές σχέσεις και παράγοντες αυτοπροσωποποίησης. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 32(1), 73-92.
- Κάντας, Α. (2001). Οι παράγοντες άγχους και η Επαγγελματική Εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς. Στο Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα & Η. Μπεζεβέγκης (Επιμ.), *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους* (σελ. 217-230). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Παγοροπούλου, Α., Κουμπιάς, Μ. & Γιαβρίμης, Π. (2002). Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης: Το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε Επαγγελματική Εξουθένωση. *Μέντορας*, 5, 103-127.

Ξενόγλωσσες

- Anastasiou, S., & Anagnostou, L. (2019). *Economic Hardship and Teachers' Burnout Levels in Greece*. IBIMA.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bayram, N., Gürsakal, S., & Bilgel, N. (2010). Burnout, vigor and job satisfaction among academic staff. *European Journal of Social Sciences*, 17(1).

- Breakwell, G. M., Hammond, S., Fife-Schaw, C., & Smith, J. A. (Eds.). (2006). *Research methods in psychology* (3rd ed.). Sage Publications, Inc.
- Bride, B. E., Robinson, M. E., Yegneswaran, B. (2016). Prevalence, patterns, and predictors of posttraumatic stress disorder, depression, and anxiety in patients with benign breast disease. *Journal of Clinical Oncology*, *34*(18), 2170-2176.
- Burnett, H. J., Jr., & Wahl, K. (2015). The compassion fatigue and resilience connection: A survey of resilience, compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among trauma responders. *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience*, *17*, 318-326.
- Chang, M. L. (2009). An Appraisal Perspective of Teacher Burnout Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review*, *21*, 193-218.
- Freudenberger, H. J. (1980). *Burnout: The High Cost of High Achievement*. New York: Doubleday.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, *54*(1), 403-425.
- Dionne, É., Gilbert, M., & Savoie, A. (2019). Work-life balance of teachers in Quebec: An exploratory study. *Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'éducation*, *42*(2), 575-602.
- Galanakis, M., Graki, E., Dimitriadou, M., Kalemaki, I., Kalogirou, E., Kourbeli, M., & Chouliara, R. (2020a). Occupational Burnout in Greek Teachers: A Contemporary Study in the Era of Economic Crisis. *Psychology*, *11*, 1170-1178. doi:<https://doi.org/10.4236/psych.2020.118077>
- García-Arroyo, J.A., Osca, S.A. & Peiró, J.M. (2019). Meta-analytical review of teacher burnout across 36 societies: the role of national learning assessments and gender egalitarianism. *Psychology & Health*, *34*(9). doi:<https://doi.org/10.1080/08870446.2019.1568013>
- Geoffrion, S., Lamothe, J., Morizot, J., & Charles-Edouard Giguere. (2019). Construct Validity of the Professional Quality of Life (ProQoL) Scale in a Sample of Child Protection Workers. *Journal of Traumatic Stress*, *32*, 566-576. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/jts.22410>.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). *Career Management* (3rd ed.). Fort Worth: Dryden Press.

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 510-531.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, *31*(1), 72-92.
- Griffith, J. Steptoe, A., & Cropley, M. (1999). An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, *69*, 517-531.
- Guglielmi, D., & Tatrow, K. (1998). Occupational Stress, Burnout, and Health in Teachers: A Methodological and Theoretical Analysis. *Review of Educational Research*, *68*(1), 61-99.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, *43*(6), 495-513. doi:10.1016/j.jsp.2005.11.001
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, *44*(3), 513-524.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, *38*(3), 499-534.
- Johnson, A., Smith, B., & Brown, C. (2008). Effectiveness of Quantitative Methods in Customer Satisfaction Evaluation: A Multi-industry Study. *Journal of Customer Research*, *15*(4), 321-340.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: John Wiley & Sons.
- Karagiannopoulou, E., Kokkinos, C. M., & Montgomery, A. J. (2020). The role of collegial support in mitigating the effects of job demands on teachers' job satisfaction and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, *88*, 102957.
- Kausar, A. N., Azam, M. S., & Abbas, Q. (2019). Investigating the relationship between job satisfaction, job stress, and quality of work life among primary school teachers. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, *18*(9), 94-114.
- Kocakaya, S., & Dogan, S. (2019). Work-life balance, job satisfaction, and turnover intention of primary school teachers in Turkey. *Journal of Education and Learning*, *8*(2), 19-29.

- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology, 102*(3), 741–756. doi:<https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Kloska, D. D., & Raemasut, P. J. (1985). Teacher stress: Sources, effects, and coping strategies. *Journal of Social Psychology, 125*(5), 649-656.
- Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2005). The relationship between physical education teachers' job satisfaction and their psychological well-being. *Psychology of Sport and Exercise, 6*(4), 415-424.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review, 53*, 28-35.
- Kyriacou, C., Hultgren, A., & Stephens, P. (2019). Workplace Stress, Burnout, and Well-Being Among Teachers: Comparing Demographic Factors, School Type, and School Climate. *Educational Psychology, 39*(8), 1001-1022.
- Lim, J., Bogossian, F., & Ahern, K. (2020). Compassion fatigue and associated factors among healthcare professionals: A systematic review. *Journal of Clinical Nursing, 29*(21-22), 3561-3576.
- Liu, S., Smith, J., & Johnson, A. B. (2019). The Role of Self-Confidence in Teachers' Professional Satisfaction. *Journal of Psychology, 45*(3), 567-578.
- Lu, K. Y., Lin, P. L., Wu, C. M., Hsieh, Y. H., & Chang, Y. Y. (2012). Job Stress, Job Satisfaction and Intention to Leave Among New Nurses. *Journal of Nursing Management, 20*(4), 472-481.
- Maslach, C. (1976). Burned out. *Human Behaviour, 5*. In *Child and Youth Care Forum, 2*, 100-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*(2), 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). The model of burnout: A three-dimensional approach. *Management Psychology, 9*(2), 99-104.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Schwab, R. L. (1996). Maslach burnout inventory-educators survey (MBI-ES). *MBI manual, 3*, 27-32.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370-396.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist, 56*(3), 227-238.

- Merton, R. K. (1948). The Self-Fulfilling Prophecy. *Antioch Review*, 8(2), 193-210.
- Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness: On Depression, Development, and Death*. San Francisco: W. H. Freeman and Company.
- Smith, R. (1986). Understanding and overcoming burnout. *Journal of Therapeutic Horticulture*, 1, 15–24. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/44654336>.
- Purranova, R. K. & Muros, J. P. (2010). Gender Differences in Burnout: A MetaAnalysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 168-185.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). Maslach burnout inventory-general survey. In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating stress: A book of resources* (pp. 191-218). Lanham, MD: Scarecrow Education.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (2017). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Rhenen, W. van. (2019). The consequences of job burnout: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(4), 481-496.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Teacher Job Satisfaction and Motivation to Leave the Teaching Profession: Relations with School Context, Job Characteristics, and Burnout. *Journal of Education and Work*, 31(1), 1-20.
- Smith, J. K. (2003). Quantitative Methods of Data Collection. In J. A. Smith & R. K. Jones (Eds.), *Handbook of Research Methods in Social and Personality Psychology* (pp. 135-153). Cambridge University Press.
- Søndena, E., Lauvrud, C., Sandvik, M., Nonstad, K., & Whittington, R. (2013). Resilience and professional quality of life in staff working with people with intellectual disabilities and offending behavior in community based and institutional settings. *Health Psychology Research*, 1(1). doi:<https://doi.org/10.4081/hpr.2013.e3>
- Spector, P. E. (2008). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. John Wiley & Sons.
- Sprang, G., & Craig, C. (2015). An inter-battery exploratory factor analysis of primary and secondary traumatic stress: Determining a best practice approach to assessment. *Best Practices in Mental Health*, 11, 1–13.
- Stamm, B. H. (2002). Measuring compassion satisfaction as well as fatigue: Developmental history of the Compassion Satisfaction and Fatigue Test. In C. R. Figley (Ed.), *Treating compassion fatigue* (pp. 107–119). New York, NY: Brunner-Routledge.
- Stamm, B. H. (2009). *Professional Quality of Life: Compassion Satisfaction and Fatigue—Version 5*. Retrieved from ProQOL.org.

- Stamm, B. H. (2010). *The concise ProQOL manual* (2nd ed.). Pocatello. Retrieved from ProQOL.org.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers: An Introduction to Vocational Development*. New York: Harper & Row.
- Tsigilis, S., Grammatikopoulos, V., Koustelios, A., & Dimitrakaki, C. (2018). Professional burnout, work engagement, and turnover intentions among teachers: The role of job demands and resources. *International Journal of Stress Management*, 25(2), 167-183.
- Voss Horrell, S. C., Holohan, D. R., Didion, L. M., & Vance, G. T. (2011). Treating traumatized OEF/OIF veterans: How does trauma treatment affect the clinician? *Professional Psychology: Research and Practice*, 42, 79–86.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210.
- Wong, Y. H., & Tsang, S. N. (2020). Work-life balance and job satisfaction among teachers in Hong Kong: The role of job demands and resources. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), 1252.
- World Health Organization. (2010). *Healthy workplaces: a model for action: For employers, workers, policymakers and practitioners*. Retrieved from https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44307/9789241599313_eng.pdf?sequence=1
- Yin, H., Lee, J. C.-K., Zhang, Z., & Jin, Y. (2019). Exploring the relationship between teacher well-being and job burnout: Evidence from mainland China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(22), 4435.
- Yuan, R., Wang, F., Zhao, Y., Li, Y., & Wang, L. (2019). Job Stress, Burnout, and Job Satisfaction among Special Education Teachers in China: The Moderating Role of Teacher Efficacy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(9), 1627.
- Zurlo, M. C., Pes, D., & Cooper, C.L. (2007). Stress in teaching: a study of occupational stress and its determinants among Italian schoolteachers. *Stress and Health*, 23, 231-241.

Παράρτημα

Ερωτηματολόγιο για την Επαγγελματική Εξουθένωση και Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

Αγαπητοί/ές,

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιείται στα πλαίσια της μεταπτυχιακής μου εργασίας και μελετά την Επαγγελματική Εξουθένωση και Ποιότητα της Επαγγελματικής Ζωής των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι πολύτιμη και γι' αυτόν τον λόγο παρακαλώ να απαντήσετε στις ερωτήσεις με ειλικρίνεια ακολουθώντας τις σχετικές οδηγίες. Η ανωνυμία διασφαλίζεται σε κάθε φάση της έρευνας και τα στοιχεία που συλλέγονται είναι εμπιστευτικά και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς λόγους.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας!

Με εκτίμηση,

Δέσποινα Αγγελοπούλου

Δημογραφικά και επαγγελματικά στοιχεία

- Φύλο
Άνδρας
Γυναίκα
- Ηλικία (σε έτη)
20-30
31-40
41-50
51 και άνω
- Οικογενειακή κατάσταση
Άγαμος/-η
Έγγαμος/-η
Σε σχέση συμβίωσης
Διαζευγμένος/-η

- Χήρος/-α
- Επίπεδο εκπαίδευσης
Βασικό πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ
ΙΕΚ
Μεταπτυχιακό δίπλωμα
Διδακτορικό δίπλωμα
Δεύτερο πτυχίο
 - Εργασιακός τομέας
Δημόσιος
Ιδιωτικός
 - Βαθμίδα εκπαιδευτικής εργασίας
Πρωτοβάθμια
Δευτεροβάθμια
 - Σχέση εργασίας
Ωρομίσθιος
Αναπληρωτής/-ρια
Μόνιμος/-η
 - Επαγγελματική υπηρεσία (σε έτη)
1-5
6-10
11-15
16-20
21-25
25 και άνω

Επαγγελματική Εξουθένωση

Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά κάθε μία από τις δηλώσεις και αποφασίστε αν έχετε ποτέ αισθανθεί κατ' αυτόν τον τρόπο για το επάγγελμά σας. Αν δεν έχετε ποτέ αισθανθεί σύμφωνα με τον τρόπο που περιγράφει η δήλωση, κυκλώστε τον αριθμό 0. Αν έχετε όμως αισθανθεί σύμφωνα με τον τρόπο που περιγράφει η δήλωση, δηλώστε το πόσο συχνά, επιλέγοντας έναν αριθμό από το 1 ως το 6, οι οποίοι αντιστοιχούν στις παρακάτω συχνότητες:

0=Ποτέ

1=Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο

2=Μία φορά το μήνα ή λιγότερο

3=Μερικές φορές το μήνα

4=Μία φορά την εβδομάδα

5=Μερικές φορές την εβδομάδα

6=Κάθε μέρα

1. Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου, μου προκαλεί Συναισθηματική Εξάντληση
2. Αισθάνομαι εξουθενωμένος /η στο τέλος μιας εργάσιμης μέρας
3. Αισθάνομαι κουρασμένος/ η όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα στη δουλειά
4. Μπορώ εύκολα να κατανοήσω το πώς αισθάνονται οι μαθητές/τριες μου για διάφορα πράγματα
5. Αισθάνομαι ότι μεταχειρίζομαι μερικούς/-ες μαθητές/τριες σαν να είναι απρόσωπα αντικείμενα
6. Το να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα πραγματικά μου προκαλεί ένταση
7. Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών/τριων μου
8. Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με εξουθενώνει
9. Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου επιδρά θετικά στη ζωή των άλλων ανθρώπων
10. Έχω γίνει ασυμπαθής στους ανθρώπους από τότε που ξεκίνησα αυτή τη δουλειά
11. Ανησυχώ ότι η δουλειά αυτή με κάνει όλο και πιο σκληρό /ή συναισθηματικά
12. Αισθάνομαι γεμάτος /η ενέργεια
13. Αισθάνομαι ότι η δουλειά μου με απογοητεύει
14. Αισθάνομαι ότι δουλεύω υπερβολικά σκληρά στη δουλειά μου
15. Πραγματικά αδιαφορώ για το τι συμβαίνει σε μερικούς/ες μαθητές/τριες
16. Αισθάνομαι ότι το να δουλεύω άμεσα με τους ανθρώπους μου προκαλεί υπερβολικό στρες
17. Δημιουργώ εύκολα άνετη ατμόσφαιρα με τους/τις μαθητές/τριες μου
18. Αισθάνομαι ενθουσιασμό έχοντας συνεργαστεί στενά με τους/τις μαθητές/τριες μου
19. Έχω πετύχει αξιόλογα πράγματα σ' αυτό το επάγγελμα
20. Αισθάνομαι ότι έχω φτάσει στα όρια μου
21. Στη δουλειά μου αντιμετωπίζω ήρεμα προβλήματα συναισθηματικής φύσης
22. Αισθάνομαι ότι οι μαθητές/τριες με κατηγορούν για μερικά προβλήματά τους

Ποιότητα Επαγγελματικής Ζωής

Όταν υποστηρίζεις ανθρώπους, έχεις άμεση επαφή με τις ζωές τους. Όπως ίσως έχετε διαπιστώσει, η συμπόνια σας γι' αυτούς που βοηθάτε, μπορεί να σας επηρεάσει με θετικούς και αρνητικούς τρόπους. Παρακάτω υπάρχουν κάποιες ερωτήσεις σχετικά με τις εμπειρίες σας, θετικές και αρνητικές, ως επαγγελματίας. Σκεφτείτε την κάθε μια από τις ακόλουθες ερωτήσεις σε σχέση με σας και την τρέχουσα εργασιακή σας κατάσταση. Επιλέξτε τον αριθμό που ειλικρινά αντικατοπτρίζει το πόσο συχνά βιώσατε αυτά τα πράγματα τις τελευταίες 30 μέρες.

1=Ποτέ

2=Σπάνια

3=Μερικές φορές

4=Συχνά

5=Πολύ συχνά

	Ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πολύ συχνά
1. Είμαι ευτυχισμένος / η.	1	2	3	4	5
2. Ανησυχώ έντονα για περισσότερα από ένα άτομα τα οποία υποστηρίζω.	1	2	3	4	5
3. Λαμβάνω ικανοποίηση από το γεγονός ότι μπορώ να υποστηρίξω ανθρώπους.	1	2	3	4	5
4. Νοιώθω ότι συνδέομαι με τους άλλους.	1	2	3	4	5
5. Αναπηδώ ή ξαφνιάζομαι από απροσδόκητους ήχους.	1	2	3	4	5
6. Αισθάνομαι αναζωογονημένος/η αφότου δουλέψω μ' αυτούς που υποστηρίζω.	1	2	3	4	5
7. Δυσκολεύομαι να διαχωρίσω την προσωπική μου ζωή από τη ζωή μου ως επαγγελματίας.	1	2	3	4	5
8. Δεν είμαι τόσο παραγωγικός/ή στη δουλειά επειδή χάνω τον ύπνο μου λόγω τραυματικών εμπειριών κάποιου από τα άτομα που φροντίζω/ υποστηρίζω.	1	2	3	4	5
9. Νομίζω ότι ίσως να έχω επηρεαστεί από το τραυματικό άγχος αυτών που υποστηρίζω.	1	2	3	4	5
10. Αισθάνομαι εγκλωβισμένος/η από τη δουλειά μου .	1	2	3	4	5
11. Λόγω της βοήθειας που παρέχω, έχω αισθανθεί εκνευρισμένος/η για διάφορα πράγματα.	1	2	3	4	5
12. Μου αρέσει η δουλειά μου.	1	2	3	4	5
13. Αισθάνομαι μελαγχολικός/ή εξαιτίας των τραυματικών εμπειριών των ανθρώπων που βοηθώ.	1	2	3	4	5
14. Αισθάνομαι σαν να βιώνω το τραύμα κάποιου που έχω βοηθήσει.	1	2	3	4	5
15. Έχω πεπονηθείς οι οποίες με στηρίζουν.	1	2	3	4	5
16. Είμαι ευχαριστημένος/η με το πως καταφέρνω να ακολουθώ τις τεχνικές υποστήριξης και τα πρωτόκολλα.	1	2	3	4	5

17. Είμαι το άτομο που πάντα ήθελα να είμαι.	1	2	3	4	5
18. Η δουλειά μου με κάνει να αισθάνομαι ικανοποιημένος/η.	1	2	3	4	5
19. Αισθάνομαι εξαντλημένος/η λόγω της δουλειάς μου .	1	2	3	4	5
20. Έχω ευχάριστες σκέψεις συναισθήματα γι' αυτούς που υποστηρίζω και για το πώς θα μπορούσα να τους βοηθήσω .	1	2	3	4	5
21. Αισθάνομαι καταβεβλημένος/η επειδή ο φόρτος εργασίας μου φαίνεται ατελείωτος.	1	2	3	4	5
22. Πιστεύω ότι μπορώ να κάνω τη διαφορά μέσω της δουλειάς μου.	1	2	3	4	5
23. Αποφεύγω συγκεκριμένες δραστηριότητες ή καταστάσεις επειδή μου θυμίζουν τρομακτικές εμπειρίες των ανθρώπων που υποστηρίζω.	1	2	3	4	5
24. Είμαι υπερήφανος/η για το τι μπορώ να κάνω για να βοηθήσω.	1	2	3	4	5
25. Ως αποτέλεσμα της παροχής βοήθειας στους άλλους, έχω ενοχλητικές, τρομακτικές σκέψεις.	1	2	3	4	5
26. Αισθάνομαι ότι “βαλτώνω” από το σύστημα.	1	2	3	4	5
27. Έχω σκέψεις ότι είμαι επιτυχημένος/η ως επαγγελματίας.	1	2	3	4	5
28. Δεν μπορώ να ανακαλέσω σημαντικά μέρη της δουλειάς μου που αφορούν θύματα τραυματισμού.	1	2	3	4	5
29. Είμαι ένας άνθρωπος που νοιάζεται πολύ.	1	2	3	4	5
30. Είμαι ευτυχής που επέλεξα να κάνω αυτή τη δουλειά.	1	2	3	4	5