



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΑΤΡΩΝ
UNIVERSITY OF PATRAS

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης Επιχειρήσεων

Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης & Τεχνολογίας

Διεύθυνση: Μεγάλου Αλεξάνδρου 1, 263 34 ΠΑΤΡΑ

Τηλ.: 2610 369217, Φαξ: 2610 396184,

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ



ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

EDUCATION MANAGEMENT

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Διοίκησης Εκπαίδευσης / Education Management»

Διπλωματική Εργασία

«Επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας
Εκπαίδευσης Ζακύνθου»

«Burnout of primary teachers in Zakynthos»

Σφυρής Χρήστος-Νεκτάριος

Επιτροπή Επίβλεψης Διπλωματικής Εργασίας

Επιβλέπων Καθηγητής: Δρ Πιερρακέας Χρήστος	
Α' Συν-Επιβλέπων Καθηγητής Δρ Παναγιωτόπουλος Γεώργιος	Β' Συν-Επιβλέπων Καθηγητής: Δρ Μητρόπουλος Ιωάννης

Πάτρα, Αύγουστος 2019

Υπέθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1599/1986 και τα άρθρα 2,4,6 παρ. 3 του Ν. 1256/1982, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας και δεν προσβάλλει κάθε μορφής πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον.

© Πανεπιστήμιο Πατρών, 2019

Η παρούσα Εργασία καθώς και τα αποτελέσματα αυτής, αποτελούν συνιδιοκτησία του Πανεπιστημίου Πατρών και του φοιτητή, ο καθένας από τους οποίους έχει το δικαίωμα ανεξάρτητης χρήσης, αναπαραγωγής και αναδιανομής τους (στο σύνολο ή τμηματικά) για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, σε κάθε περίπτωση αναφέροντας τον τίτλο και τον συγγραφέα της Εργασίας καθώς και το όνομα του Πανεπιστημίου Πατρών όπου εκπονήθηκε.

*Στην οικογένειά μου
και στην Ιουλία*

Πίνακας περιεχομένων

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	6
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	7
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	8
ABSTRACT.....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ.....	13
2.1 :ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ	13
2.2: ΘΕΩΡΗΤΙΚΑ ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ.....	16
2.2.1:ΔΙΑΔΡΑΣΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ CHERNISS (1980).....	16
2.2.2: ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΩΝ EDELWICH ΚΑΙ BRODSKY(1980).....	17
2.2.3: ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΩΝ ΤΡΙΩΝ ΔΙΑΣΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ MASLACH (1982).....	19
2.2.4: ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΩΝ PINES ΚΑΙ ARONSON(1988)	21
2.3 :ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΥΜΒΑΛΛΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ.....	22
ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ.....	22
2.3.1:ΑΤΟΜΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ.....	23
2.3.2:ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ.....	24
2.3.3: ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΣΥΝΑΛΛΑΓΗΣ.....	25
2.4: ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	30
3.1: ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	30
3.2: ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΣΤΟΧΟΙ	30
3.3: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ.....	30
3.4: ΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	31
3.5: ΜΕΘΟΔΟΣ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	31

3.6: ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ.....	31
3.7: ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ	31
3.8: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	54
4.1: ΕΠΙΠΕΔΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ.....	54
4.2: ΣΧΕΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΜΕ ΤΑ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	55
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ.....	57
5.1: ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΑΛΛΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ	57
5.2: ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΜΕ ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΛΛΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ	61
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	66
6.1: ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....	66
6.2: ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ	68
6.3: ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ	69
6.4: ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ.....	71
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	72
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	81

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 3-1. Κατηγοριοποίηση επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach,1982).	33
Πίνακας 3-2. Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (N=172).....	35
Πίνακας 3-3. Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (ποσοτικές μεταβλητές)	36
Πίνακας 3-4. Συναισθηματική εξάντληση	38
Πίνακας 3-5. Επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης	39
Πίνακας 3-6. Συσχέτιση συναισθηματικής εξάντλησης με δημογραφικά χαρακτηριστικά ...	40
Πίνακας 3-7. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις συναισθηματικής εξάντλησης ανά φύλο..	41
Πίνακας 3-8. T-test για ανεξάρτητα δείγματα ως προς το φύλο	41
Πίνακας 3-9. Επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης ανά δημογραφικό χαρακτηριστικό	42
Πίνακας 3-10. One-way anova ως προς την ειδικότητα	43
Πίνακας 3-11. Αποπροσωποποίηση.....	43
Πίνακας 3-12. Επίπεδα αποπροσωποποίησης.....	44
Πίνακας 3-13. Συσχέτιση αποπροσωποποίησης με δημογραφικά χαρακτηριστικά	45
Πίνακας 3-14. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις αποπροσωποποίησης ανά φύλο	46
Πίνακας 3-15. T-test για ανεξάρτητα δείγματα ως προς το φύλο	46
Πίνακας 3-16. Επίπεδο αποπροσωποποίησης ανά δημογραφικό χαρακτηριστικό	47
Πίνακας 3-17. One-way anova ως προς την ειδικότητα	48
Πίνακας 3-18. Προσωπική επίτευξη	48
Πίνακας 3-19. Επίπεδα προσωπικής επίτευξης.....	49
Πίνακας 3-20. Συσχέτιση προσωπικής επίτευξης με δημογραφικά χαρακτηριστικά	50
Πίνακας 3-21. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις προσωπικής επίτευξης ανά φύλο	51
Πίνακας 3-22. T-test για ανεξάρτητα δείγματα ως προς το φύλο	51
Πίνακας 3-23. Επίπεδο προσωπικής επίτευξης ανά δημογραφικό χαρακτηριστικό.....	52
Πίνακας 3-24. One-way anova ως προς την ειδικότητα	53
Πίνακας 3-25. Συσχέτιση διαστάσεων επαγγελματικής εξουθένωσης	53
Πίνακας 4-1. Επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης	54

Πίνακας 4-2. Συσχέτιση των τριών διαστάσεων με δημογραφικά χαρακτηριστικά	55
Πίνακας 4-3. P-value ανά δημογραφικό χαρακτηριστικό	56

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 3.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (N=172).....	377
Διάγραμμα 3.2. Συναισθηματική εξάντληση	39
Διάγραμμα 3.3. Αποπροσωποποίηση.....	44
Διάγραμμα 3.4. Προσωπική επίτευξη	49

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο που εμφανίστηκε σχετικά πρόσφατα σαν όρος και απασχολεί όλο και περισσότερους επιστήμονες και όχι μόνο, καθώς οι συνέπειές της μπορεί να είναι ολέθριες για τους εργαζομένους. Ο χώρος της εκπαίδευσης δε θα μπορούσε να αποτελεί εξαίρεση. Άλλωστε τα ανθρωπιστικά επαγγέλματα, όπως είναι και αυτό του εκπαιδευτικού συγκεντρώνουν πολλά στρεσογόνα στοιχεία.

Στην παρούσα μελέτη αρχικά θα παρουσιαστούν η έννοια, τα αίτια και οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σκοπός της έρευνας είναι να εξετάσει τον βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης, ως προς τις τρεις διαστάσεις της, στους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Ζακύνθου. Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 172 εκπαιδευτικούς που εργάζονταν σε σχολεία αυτής της περιοχής, ενώ το ερωτηματολόγιο που επιλέχτηκε ως καταλληλότερο ήταν αυτό της Maslach (MBI)- Maslach & Jackson (1986), που έχει μεταφραστεί και προσαρμοστεί στα Ελληνικά από τον Κόκκινο (2006).

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ζακύνθου είναι χαμηλά (αποπροσωποποίηση και προσωπική επίτευξη) έως μέτρια (συναισθηματική εξάντληση). Στην προσωπική επίτευξη παρουσιάστηκε σημαντική διαφοροποίηση ως προς το φύλο. Οι άντρες παρουσιάζουν υψηλότερη βαθμολογία στα προσωπικά επιτεύγματα σε σχέση με τις γυναίκες. Τέλος, έγινε και σύγκριση των αποτελεσμάτων με αυτά άλλων σχετικών ερευνών.

Λέξεις-κλειδιά: επαγγελματική εξουθένωση, σύνδρομο, εκπαιδευτικοί, στρες, επιπτώσεις .

ABSTRACT

Burnout is a syndrome which appeared relatively recently as a term and is of great concern not only for scientists but also for all the parties involved, as its consequences can be devastating for employees. Education could not be an exception. After all, the humanitarian professions, such as that of the teacher, have a lot of stressful elements.

The present study will present the concept, the causes and the effects of burnout. This research aims to examine the degree of burnout in its three dimensions in primary education teachers in Zakynthos. The research sample consisted of 172 educators working in schools of this region and the questionnaire chosen, as the most appropriate, was Maslach's (MBI)-Maslach & Jackson (1986), translated and adapted into Greek By Kokkinos (2006).

The results show that the level of burnout of primary teachers in Zakynthos is low (depersonalization and personal accomplishment) to medium (emotional exhaustion). Significant gender differentiation was observed in personal accomplishment. Men are rated higher than women. Finally, the results were compared with those of other relevant researches.

Keywords: burnout, syndrome, teachers, stress, effects .

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στη σύγχρονη εποχή οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν όλο και περισσότερες πιεστικές καταστάσεις και κατά συνέπεια, διαρκώς αυξανόμενο άγχος. Ιδιαίτερα τα επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται από την άμεση επαφή με τους ανθρώπους και ειδικότερα με τα παιδιά κρίνονται ιδιαίτερα στρεσογόνα. Ο εκπαιδευτικός εξάλλου είναι 'υπεύθυνος' για την ασφάλεια των παιδιών, τη μαθησιακή και κοινωνική ανάπτυξή τους. Έτσι, αυτή η πίεση, το στρες, αλλά και άλλοι παράγοντες μπορούν να συμβάλουν στην επαγγελματική εξουθένωση, δηλαδή **το σύνδρομο σωματικής και ψυχικής εξάντλησης, στα πλαίσια του οποίου ο εργαζόμενος χάνει το ενδιαφέρον και τα θετικά συναισθήματα που είχε για τους πελάτες (ανθρώπους που εξυπηρετεί), παύει να είναι ικανοποιημένος από τη δουλειά και την απόδοσή του και αναπτύσσει μια αρνητική εικόνα για τον εαυτό του (Maslach, 1982).**

Όλο και περισσότεροι ερευνητές ασχολούνται με το συγκεκριμένο θέμα, καθώς έχει πολύ μεγάλο ενδιαφέρον τόσο για τους ίδιους τους εργαζομένους όσο και για την κοινωνία γενικότερα. Φυσικά, ο χώρος της εκπαίδευσης δε θα μπορούσε να αποτελεί εξαίρεση. Ιδιαίτερα στρεσογόνα επαγγέλματα θεωρούνται όλα εκείνα των κοινωνικών υπηρεσιών, όπως είναι οι εκπαιδευτικοί, οι γιατροί και το νοσηλευτικό προσωπικό (Cooper, Woo και Dunkelberg, 1988). Επίσης, στοιχεία και από άλλες έρευνες δείχνουν ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού βρίσκεται ανάμεσα σε αυτά που θεωρούνται υψηλού άγχους επαγγέλματα (Kyriacou, 2001). Άλλωστε, οι εκπαιδευτικοί καλούνται να αντιμετωπίσουν πολλές προκλήσεις που ενδέχεται να τους οδηγήσουν και στην επαγγελματική τους εξουθένωση (Lambert, McCarthy, O'Donnell & Wang, 2009). Υπάρχουν έρευνες που δείχνουν ότι στην Ελλάδα οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν μέτρια ή χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με άλλες χώρες (Κάντας, 1996; Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007). Όλα αυτά δείχνουν ότι είναι πολύ σημαντική η μελέτη του φαινομένου, γιατί οι εκπαιδευτικοί για να είναι και αποτελεσματικοί, είναι σημαντικό να είναι υγιείς ψυχικά, να έχουν μακρά αντοχή και αντλούν ικανοποίηση από το εκπαιδευτικό τους έργο.

Σκοπός της έρευνας είναι η μελέτη, η διαπίστωση και η ανάλυση των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ζακύνθου. Πρέπει να σημειωθεί ότι η κλίμακα αποτελείται από τρεις υποκλίμακες: τη συναισθηματική εξάντληση, που αναφέρεται στην κούραση και το αίσθημα εξάντλησης που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί, τα προσωπικά επιτεύγματα, που σχετίζονται με τον βαθμό ικανότητας και

επίτευξης σε σχέση με την εργασία, την αποπροσωποποίηση, η οποία αναφέρεται στην αρνητική στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στους μαθητές τους (Maslach,1982).

Επιμέρους στόχοι της έρευνας είναι:

1. Να βρεθούν τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και προσωπικών επιτευγμάτων.
2. Να γίνει συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τα δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, προϋπηρεσία κλπ).
3. Να γίνει σύγκριση του επιπέδου επαγγελματικής εξουθένωσης με άλλες έρευνες.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που απαντούν στον σκοπό και στους στόχους είναι:

1. Ποια είναι τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ζακύνθου;
2. Ποια είναι τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και προσωπικών επιτευγμάτων των ίδιων εκπαιδευτικών;
3. Ποια είναι η σχέση επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς κάθε δημογραφικό χαρακτηριστικό (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση κλπ.);
4. Ποια είναι η σχέση του επιπέδου επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ζακύνθου σε σχέση με εκπαιδευτικούς άλλων ερευνών;

Η επαγγελματική εξουθένωση ή αλλιώς burnout μπορεί να οδηγήσει σε ψυχικές ή και σωματικές ασθένειες. Για αυτό χρειάζεται μεγάλη προσοχή, καθώς μπορεί να έχει επιπτώσεις τόσο στην επαγγελματική όσο και στην προσωπική ζωή του εκπαιδευτικού. Για να μελετηθούν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Νομού Ζακύνθου χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα έντυπο ερωτηματολόγιο και πιο συγκεκριμένα το ερωτηματολόγιο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (MBI)- Maslach & Jackson (1986) μεταφρασμένο στα Ελληνικά και με προσαρμογή της κλίμακας για εκπαιδευτικούς (Kokkinos,2006). Φυσικά οι απαντήσεις ήταν ανώνυμες και ακολούθησε ανάλυσή τους για να μπορούν να εξαχθούν κάποια χρήσιμα συμπεράσματα.

Τα τελευταία χρόνια έχουν λάβει χώρα πολλές μελέτες για το συγκεκριμένο φαινόμενο, γεγονός που δείχνει τη μεγάλη του σημασία για τον χώρο της εκπαίδευσης, τόσο για τους

ίδιους τους εκπαιδευτικούς όσο και για την εκπαιδευτική διαδικασία. Ειδικά στα χρόνια της (οικονομικής) κρίσης που είναι πιο έντονες οι πιέσεις και το άγχος αυξάνεται καθίσταται αναγκαία η συνεχής παρακολούθηση του φαινομένου. Επιλέχθηκε σαν μελέτη περίπτωσης ο νομός τη Ζακύνθου, επειδή είναι μια περιοχή που δεν έχει μελετηθεί ερευνητικά ιδιαίτερα. Επίσης, στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση της Ζακύνθου η αναλογία αναπληρωτών- μονίμων, καθώς και νέων-πιο έμπειρων εκπαιδευτικών είναι αρκετά κοντινή, γεγονός που θα βοηθήσει να γίνουν πιο εύκολα και αποτελεσματικά συγκρίσεις ανάμεσα σε αυτές τις υπο-ομάδες του πληθυσμού των εκπαιδευτικών. Είναι πολύ χρήσιμο να εντοπιστεί το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης για να μπορούν να διαμορφωθούν πιο αποτελεσματικές πολιτικές στον χώρο της Παιδείας.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας και πιο συγκεκριμένα στο δεύτερο κεφάλαιο θα παρουσιαστεί το θεωρητικό υπόβαθρο της έρευνας αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, έχοντας ως βάση την ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία. Θα γίνει εννοιολογική προσέγγιση της επαγγελματικής εξουθένωσης και παρουσίαση των επικρατέστερων θεωρητικών μοντέλων. Επίσης, θα παρουσιαστούν και θα αναλυθούν οι αιτίες και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, Στη συνέχεια, θα αναφερθούν οι άσχημες συνέπειες, δηλαδή οι επιπτώσεις αυτού του συνδρόμου.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας θα γίνει η παρουσίαση της μεθοδολογίας της έρευνας, η οποία ακολουθήθηκε. Πιο συγκεκριμένα, θα αναφερθούν με ποιον τρόπο συλλέχθηκαν και επεξεργάστηκαν τα δεδομένα. Αναλύεται το δείγμα που συμμετείχε. Στη συνέχεια, θα παρουσιαστεί με ποιον τρόπο θα γίνει η ανάλυση των δεδομένων (τεχνικές και λογισμικό).

Στη συνέχεια, θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα, δηλαδή τα ευρήματα που προέκυψαν για το συγκεκριμένο θέμα μέσω της έρευνας με τη συγκεκριμένη διαχείριση του υλικού. Στη συνέχεια αυτά τα αποτελέσματα θα συγκριθούν με αντίστοιχα άλλων ερευνών που έχουν διεξαχθεί με εκπαιδευτικούς διάφορων περιοχών στην Ελλάδα για το ίδιο θέμα φυσικά.

Τέλος, θα παρουσιαστούν τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την επιχειρούμενη ανάλυση. Αναφέρονται τα οφέλη και οι περιορισμοί της παρούσας μελέτης, ενώ γίνονται και κάποιες προτάσεις για μελλοντικές έρευνες για την καλύτερη και πληρέστερη ανάλυση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

2.1: ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο της σύγχρονης εποχής το οποίο απασχολεί όλο και περισσότερους ερευνητές. Ο όρος αυτός χρησιμοποιείται για να περιγράψει την ψυχοσωματική κατάσταση, καθώς και την εργασιακή απόδοση ενός ατόμου ή ομάδας ατόμων στον χώρο εργασίας ή στη λεγόμενη παραγωγική διαδικασία. Ο Bradley (1969) είναι ο πρώτος που χρησιμοποιεί την επαγγελματική εξουθένωση (burnout) ως ψυχολογικό όρο για να αποσαφηνίσει το φαινόμενο που λαμβάνει χώρα σε επαγγέλματα που σχετίζονται με την παροχή βοήθειας.

Ο πρώτος που δίνει σαφή ορισμό είναι ο Herbert Freudenberger (1974), κλινικός ψυχολόγος, ο οποίος εργαζόταν σε κλινική απεξάρτησης τοξικομανών. Παρατηρώντας τον δικό του εργασιακό βίο, αλλά και των συναδέλφων του διαπίστωσε ότι πολλοί εθελοντές της κλινικής παρουσίαζαν απώλεια κινήτρων, καθώς και εξάντληση ενέργειας συνοδευόμενες από ψυχοσωματικά συμπτώματα. Αυτό το φαινόμενο το περιέγραψε με τον όρο burnout, που έως τότε τον χρησιμοποιούσαν στην καθημερινή γλώσσα για να εξηγήσουν τα αποτελέσματα της μακροχρόνιας χρήσης εξαρτησιογόνων ουσιών. Έτσι, κατέληξε ότι κάποιος εξουθενώνεται επειδή επηρεάζουν την ενέργειά του, τη δύναμη και τους πόρους του ακραίες απαιτήσεις. Ο ίδιος λίγα χρόνια αργότερα (1980) περιέγραψε την εξουθένωση σαν μια κατάσταση κόπωσης ή απογοήτευσης, η οποία εμφανίζεται με την αφοσίωση σε συγκεκριμένο σκοπό, σε έναν τρόπο ζωής ή αποτυγχάνοντας να επιτευχθεί η αναμενόμενη ανταμοιβή.

Οι διάφοροι ορισμοί της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν ως κύριο σκοπό να διαχωρίσουν την έννοια αυτή από το επαγγελματικό άγχος (Κάντας, 1996). Οι Spaniol & Caputo (1979) κατηγοριοποιούν τις εκφάνσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης σε προσωπικές και σε οργανωσιακές. Σύμφωνα με τον Dolan (1987) η επαγγελματική εξουθένωση είναι μία βασική αιτία να αισθάνονται οι άνθρωποι τόσο προσωπική όσο και επαγγελματική δυσαρέσκεια (dissatisfaction).

Οι προσωπικές περιλαμβάνουν σωματικά (ζαλάδα, κόπωση κλπ) και ψυχολογικά συμπτώματα (κατάθλιψη, θυμός, αποξένωση κλπ). Οι οργανωσιακές εκφάνσεις εκφράζονται με την άσχημη απόδοση στην εργασία, έλλειψη ενθουσιασμού, αποτυχία στην επικοινωνία, ακόμα και με απουσία από τη δουλειά. Στο ίδιο μήκος κύματος, ο Farber (1991) επισημαίνει

ότι η επαγγελματική εξουθένωση έχει τις πηγές της σε παράγοντες άγχους, που εμφανίζονται και σε προσωπικό και σε περιβαλλοντικο-οργανωσιακό επίπεδο.

Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών ορίζεται από τον Kyriacou (1987) ως αντίδραση αρνητικού συναισθήματος από τον εκπαιδευτικό (πχ. οργή, κατάθλιψη) η οποία συνοδεύεται από ενδεχόμενες αρνητικές φυσικές μεταβολές (πχ. ταχυπαλμία) σαν αποτέλεσμα των απαιτήσεων προς τον διδάσκοντα σε σχέση με τον επαγγελματικό του ρόλο. Περιγράφει την εξουθένωση των εκπαιδευτικών ως μια εξάντληση σωματική, συναισθηματική και εξάντληση συμπεριφοράς (behavioral). Κατά την άποψή του, περιλαμβάνει καταστάσεις που σχετίζονται με την ένταση, την απογοήτευση, την ανησυχία, την κατάθλιψη και, σε κάποιες ακραίες περιπτώσεις, ακόμα και με την ψυχική κατάρρευση (mental breakdown).

Οι Pines και Aronson (1988) περιγράφουν την επαγγελματική εξουθένωση ως μια κατάσταση φυσικής, συναισθηματικής και πνευματικής εξάντλησης, η οποία προκαλείται από τη μακροχρόνια δράση σε απαιτητικές συναισθηματικά καταστάσεις. Η έλλειψη ενέργειας, η διαρκής κόπωση και η αδυναμία χαρακτηρίζουν τη φυσική εξάντληση. Αισθήματα απόγνωσης, αδυναμίας και παγίδευσης, που μάλιστα ενδέχεται να οδηγήσουν και σε νευρικό κλονισμό, υποδηλώνουν τη συναισθηματική εξάντληση. Τέλος, η ανάπτυξη αρνητικών στάσεων απέναντι στον εαυτό, στην εργασία, αλλά και τη ζωή γενικότερα χαρακτηρίζουν την πνευματική εξάντληση.

Σύμφωνα με τους Gold και Roth (1993) η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο το οποίο πηγάζει από τις ίδιες τις αντιλήψεις του ατόμου για τις ανάγκες που δεν έχουν ικανοποιηθεί, καθώς και για τις προσδοκίες που δεν έχουν εκπληρωθεί. Τη χαρακτηρίζουν η σταδιακή απογοήτευση και ποικίλα ψυχοσωματικά συμπτώματα, που μειώνουν την αυτοεκτίμηση. Οι επαγγελματικά εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί επηρεάζουν αρνητικά τον ίδιο τους τον εαυτό, τους μαθητές τους, καθώς και το εκπαιδευτικό σύστημα γενικότερα (Hughes, 2001). Το σύνδρομο αυτό συνδέεται με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού λόγω της σύνθετης και ιδιαίτερης φύσης του επαγγέλματος. Όταν ο εκπαιδευτικός νιώθει ότι ξεπερνά τις δυνάμεις του, απομακρύνεται τόσο συναισθηματικά όσο και γνωστικά από το αντικείμενό του σε μια προσπάθεια να διαχειριστεί την κόπωση που νιώθει και να προστατεύσει τα ενεργειακά αποθέματα που του έχουν απομείνει (Steinhardt, Smith-Jaggars, Faulk & Gloria, 2011).

Οι Maslach και Jackson (1986) περιγράφουν την επαγγελματική εξουθένωση ως ένα σύνδρομο το οποίο περιλαμβάνει τρία μέρη και ουσιαστικά εξηγεί το χρόνιο στρες που βιώνουν οι εργαζόμενοι σε επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών σε ανθρώπους. Τα τρία μέρη αποτελούν η συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion), η αποπροσωποποίηση (depersonalization) και η έλλειψη προσωπικής εκπλήρωσης (lack of personal accomplishment). Στο ίδιο μήκος κύματος και οι Maslach & Leiter (2008), που αναλύουν αυτές τις τρεις διαστάσεις. Πιο συγκεκριμένα, η συναισθηματική εξάντληση αφορά την ελάττωση της συναισθηματικής δύναμης ενός ατόμου, την ανικανότητα αποδοχής και διαχείρισης νέων συναισθηματικών καταστάσεων, καθώς και τον περιορισμό των συναισθηματικών του πόρων. Τέλος, η έλλειψη προσωπικής εκπλήρωσης ορίζει τη γενικότερη έλλειψη εμπιστοσύνης στις δυνατότητές του, το αίσθημα της αποτυχίας και της ανεπάρκειας που μπορεί να αισθάνεται κάποιος σε σχέση με την απόδοσή του στην εργασία.

Ο Hendrickson (1979) επισημαίνει, ότι ένας εξουθενωμένος δάσκαλος χάνει ή έχει χάσει την ενέργεια και τον ενθουσιασμό που χρειάζεται για να διδάξει τα παιδιά. Το άγχος των εκπαιδευτικών είναι ένα θέμα που έχει προσελκύσει το ερευνητικό ενδιαφέρον και αρκετές μελέτες έχουν δείξει ότι η επαγγελματική εξουθένωση, η δυσαρέσκεια από την εργασία, η κατάθλιψη, το άγχος και μια σειρά από σωματικές συνέπειες για την υγεία είναι εμφανείς σε αρκετούς εκπαιδευτικούς, ως αποτέλεσμα των χαρακτηριστικών της θέσης εργασίας τους (Pomaki & Anagnostopoulou, 2003). Ο Friedman (2000) περιγράφει την επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς σαν μια διαδικασία κατά την οποία γίνεται αναμέτρηση των υψηλών επιπέδων ιδεαλισμού και δέσμευσης στο επάγγελμα των νέων και αρχάριων εκπαιδευτικών με την πραγματικότητα της τάξης. Έτσι, γίνεται φανερό η διαφορά ανάμεσα στην αναμενόμενη επαγγελματική αποτελεσματικότητα και την παρατηρούμενη αποτελεσματικότητα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να καλλιεργείται μια αίσθηση απογοήτευσης, μη επίτευξης στόχων και εξάντλησης που οδηγεί στην επαγγελματική εξουθένωση.

Είναι εύκολα αντιληπτό ότι δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός για την επαγγελματική εξουθένωση. Άλλωστε πρόκειται για ένα σχετικά σύγχρονο φαινόμενο που αντιμετωπίζεται με ιδιαίτερο και αυξανόμενο ενδιαφέρον. Ίσως ο επικρατέστερος θεωρείται αυτός των Maslach και Jackson (1986) που προαναφέρθηκε. Πάντως σε αυτό το κεφάλαιο έγινε προσπάθεια να διαφανούν όλες οι πτυχές εννοιολόγησης του όρου πριν αναφερθούν τα θεωρητικά μοντέλα της επαγγελματικής εξουθένωσης.

2.2: ΘΕΩΡΗΤΙΚΑ ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Πολλοί και σημαντικοί ερευνητές έχουν μελετήσει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης προσπαθώντας να το αναλύσουν και να το ερμηνεύσουν όσο το δυνατόν καλύτερα και πληρέστερα. Μέσα στο πέρασμα του χρόνου έχουν διατυπωθεί διάφορα θεωρητικά μοντέλα. Όμως τέσσερα από αυτά έχουν επικρατήσει κυρίως. Πρόκειται για το διαδραστικό μοντέλο του Cherniss (1980), το μοντέλο των Edelwich και Brodsky(1980), το μοντέλο των τριών διαστάσεων της Maslach (1982) και το μοντέλο των Pines και Aronson (1988). Στη συνέχεια θα γίνει περιγραφή και ανάλυση αυτών των μοντέλων που είναι και τα πιο διαδεδομένα διεθνώς. Τέλος, προς αποφυγή παρερμηνειών πρέπει να τονιστεί ότι θα αναλυθούν με χρονολογική σειρά

2.2.1:ΔΙΑΔΡΑΣΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ CHERNISS (1980)

Ο Cary Cherniss (1980) θεωρεί ότι η εξουθένωση αποτελεί περισσότερο μια «διαδικασία» παρά ένα μεμονωμένο «συμβάν». Δημιουργείται από την αναντιστοιχία ανάμεσα σε αυτό που θεωρούν ότι προσφέρουν τα άτομα στους υπόλοιπους και στην ανταπόδοση που νιώθουν ότι λαμβάνουν από την εργασία τους. Ουσιαστικά αυτό το μοντέλο βασίζεται στην ανάλυση των παραγόντων που συντελούν στην επαγγελματική εξουθένωση, καθώς και των προσδοκιών που έχουν τα άτομα όταν εισέρχονται στον χώρο εργασίας τους. Το μοντέλο του Cherniss περιγράφεται σαν μια διαδικασία που έχει τρία στάδια:

(α) Φάση του «εργασιακού στρες»

Πρόκειται για μια παρέκκλιση ανάμεσα στους διαθέσιμους και τους απαιτούμενους πόρους. Το εργασιακό στρες είναι το αποτέλεσμα της διατάραξης στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον του εργαζόμενου και δημιουργείται όταν οι πόροι που διατίθενται δεν είναι επαρκείς για την ικανοποίηση με τρόπο κατάλληλο των προσωπικών στόχων, αλλά και των αιτημάτων που προέρχονται από το εργασιακό περιβάλλον. Αυτή η διατάραξη της ισορροπίας μπορεί να συμβεί σε κάθε εργαζόμενο. Αυτό όμως δε σημαίνει ότι θα οδηγήσει απαραίτητα και στην επαγγελματική εξουθένωση.

(β) Φάση «εξάντλησης»

Πρόκειται για τη συγκινησιακή ανταπόκριση στη διατάραξη ισορροπίας που αναφέρθηκε πριν. Εκδηλώνεται με τη μορφή συναισθηματικής εξάντλησης, κόπωσης, άγχους – στρες, έλλειψης ενδιαφέροντος, ανίας, ακόμα και απάθειας. Ο χώρος εργασίας αποτελεί για το άτομο πηγή εξάντλησης. Ταυτόχρονα, το ενδιαφέρον και η προσοχή του στρέφονται

περισσότερο σε γραφειοκρατικές πτυχές αντί για κλινικές παραμέτρους. Ο εργαζόμενος διακατέχεται από συνεχή ένταση γεγονός που αν δεν το διαχειριστεί με σωστό τρόπο, είναι πιθανό να τον οδηγήσει σε απογοήτευση και παραίτηση. Αυτό θα έχει ως συνέπεια να αδυνατεί να προγραμματίσει ξανά τη δραστηριότητα με βάση τους διαθέσιμους πόρους.

(γ) Φάση «αμυντικής κατάληξης»

Πρόκειται για το στάδιο κατά το οποίο πραγματοποιούνται και παρατηρούνται μεταβολές στη συμπεριφορά και τη γενικότερη στάση του ατόμου. Ο εργαζόμενος σταδιακά δεν επενδύει συναισθηματικά στη δουλειά του και παρουσιάζει κυνισμό και απάθεια για τους άλλους. Αυτές οι αλλαγές συντελούν στη μείωση τόσο των σωματικών όσο και των ψυχολογικών επιπτώσεων που επέρχονται, με την ελπίδα ότι ο εργαζόμενος θα μπορέσει να επιβιώσει επαγγελματικά.

Το μοντέλο του Cherniss περιγράφει την επαγγελματική εξουθένωση σε τρία επίπεδα : ατομικό, οργανωτικό και κοινωνικό. Θεωρούσε ότι οι διάφορες πτυχές του εργασιακού περιβάλλοντος και τα ατομικά χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου μπορούν να λειτουργήσουν ως πηγές άγχους. Οι εργαζόμενοι επιχειρούν να ελαττώσουν τις πιέσεις που δέχονται με διάφορους τρόπους, όπως για παράδειγμα η μείωση των στόχων της εργασίας. Αν δεν επιτευχθεί αυτό, τότε βιώνουν την επαγγελματική εξουθένωση.

2.2.2: ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΩΝ EDELWICH ΚΑΙ BRODSKY (1980)

Σύμφωνα με τους Edelwich και Brodsky (1980) η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια προοδευτική διαδικασία κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν εξιδανικεύει πλέον την πραγματικότητα, επειδή δεν ανταποκρίνεται στους υψηλούς στόχους και τα ιδανικά του. Περιέγραψαν τέσσερα στάδια ανάπτυξης της επαγγελματικής εξουθένωσης, τα οποία ακολουθεί το άτομο από την αρχή της εργασιακής του σταδιοδρομίας.

Στάδιο 1 – Ενθουσιασμός: Ο εργαζόμενος αρχίζει την καριέρα του με ενθουσιασμό. Έχει υπερβολικά υψηλούς στόχους και συχνά μη ρεαλιστικές προσδοκίες, καθώς μόλις έχει μπει στην επαγγελματική ζωή. Προσπαθεί ο εργαζόμενος να αντλήσει κάθε δυνατή ικανοποίηση από τη δουλειά του, επενδύει στην εργασία του αφιερώνοντας χρόνο ακόμα και την ψυχή του, ενώ επενδύει σε μεγάλο βαθμό στις σχέσεις που αναπτύσσει με αυτούς που είναι

αποδέκτες των υπηρεσιών του (μαθητές, πελάτες, ασθενείς κλπ). Διαπιστώνοντας, όμως, ότι το έργο που παράγει δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του, αρχίζει να απογοητεύεται.

Στάδιο 2 – Αμφιβολία και αδράνεια: Με την απογοήτευση περνάει στο δεύτερο στάδιο, αυτό της αμφιβολίας και της αδράνειας. Ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται ότι ενώ ο ίδιος επενδύει πολλά στην εργασία του, εκείνη διαψεύδει τις προσδοκίες του, κάτι που έχει σαν αποτέλεσμα να μην καλύπτονται οι ανάγκες του μέσω της εργασίας του. Κατηγορεί τον εαυτό του για αυτή την αποτυχία και επιχειρεί ακόμη πιο πολύ να επενδύσει στο επάγγελμά του. Θεωρεί ότι αν εργαστεί πιο εντατικά θα καλύψει αυτό το κενό και για αυτό αφιερώνει περισσότερο χρόνο στην εργασία του, παρακολουθεί διάφορα σεμινάρια, συνέδρια και προγράμματα επιμόρφωσης και κατάρτισης, χωρίς όμως να έχει το αναμενόμενο θετικό αποτέλεσμα. Έτσι, ξεκινά σταδιακά να ψάχνει αιτίες της απογοήτευσής του στο εγγύς περιβάλλον και όχι στον εαυτό του. Ενοχλείται από πράγματα που πρώτα δεν τον απασχολούσαν. Μπορεί για παράδειγμα να παραπονεθεί για τον μισθό ή το ωράριο εργασίας. Συνειδητοποιεί ότι η εργασία του πλέον δεν καλύπτει ούτε τα κενά της προσωπικής του ζωής. Παύει να θεωρεί την εργασία του ιδανική, αλλά δεν έχει αναθεωρήσει ακόμα τις προσδοκίες του.

Στάδιο 3- Απογοήτευση και ματαιώση: Σε αυτό το στάδιο την αμφιβολία και την αδράνεια διαδέχονται η απογοήτευση και η ματαιώση. Ο εργαζόμενος νιώθει παγιδευμένος μέσα στην πραγματικότητα που έχει δημιουργηθεί. Παρατηρεί ότι οι προσπάθειές του για ολοκλήρωση μέσα από τη δουλειά του δεν καρποφορούν, αλλά ματαιώνονται και έτσι οδηγείται στην αποθάρρυνση και την απογοήτευση. Επιχειρώντας να ξεφύγει από το αδιέξοδο πρέπει ή να αναθεωρήσει τις προσδοκίες του ή να απομακρυνθεί από τον χώρο εργασίας του, δηλαδή από την πηγή του στρες.

Στάδιο 4- Απάθεια: Πρόκειται για το τελευταίο στάδιο της επαγγελματικής εξουθένωσης, το οποίο περιγράφεται ως απάθεια. Το άτομο αποφεύγει κάθε υπευθυνότητα σε σχέση με τους άλλους, ενώ παράλληλα επιχειρεί να καταπολεμήσει την απογοήτευση και τη ματαιώση που του προκαλεί η εργασία του. Συνεχίζει να εργάζεται για καθαρά βιοποριστικούς λόγους, χωρίς να επενδύει πολλή ενέργεια, ενώ ταυτόχρονα δε νιώθει επαρκής για να ανταποκριθεί στο επάγγελμά του (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος,1999; Μεταλληνού,2000).

2.2.3: ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΩΝ ΤΡΙΩΝ ΔΙΑΣΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ MASLACH (1982)

Η Maslach (1982) αναφέρθηκε στις κύριες διαστάσεις του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι οποίες αντιπροσωπεύουν και διαφορετικές κατηγορίες συμπτωμάτων. Αυτές οι διαστάσεις είναι τρεις : συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και έλλειψη προσωπικής επίτευξης. Πιο συγκεκριμένα:

(α) Συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion): Περιλαμβάνει αισθήματα σωματικής και ψυχικής κόπωσης, που συνοδεύονται με απώλεια ενέργειας και διάθεσης. Αναλυτικότερα, το άτομο νιώθει ότι έχουν στερήσει τα συναισθηματικά του αποθέματα, ενώ δεν υπάρχει και ανανέωση. Αισθάνεται ότι δεν έχει πλέον την ικανότητα να ανταπεξέλθει αποτελεσματικά στον εργασιακό χώρο, αλλά και απέναντι στους άλλους συναδέλφους του. Ένα συνηθισμένο σύμπτωμα είναι ο φόβος ότι την επόμενη μέρα θα πρέπει να πάει πάλι στην εργασία του (Κάντας,1996). Μελέτες έχουν δείξει ότι η συναισθηματική εξάντληση έχει στενή σχέση με τις υψηλές προσδοκίες του ατόμου, αλλά και τις υψηλές απαιτήσεις από τον εργασιακό χώρο (Cordes & Dougherty, 1993). Ειδικότερα για τους εκπαιδευτικούς, η συναισθηματική εξάντληση έχει να κάνει με το συναίσθημα της μη προσφοράς πλέον στην εργασία και στους μαθητές τους (Maslach, Jackson & Leiter, 1996).

(β) Αποπροσωποποίηση (depersonalization): Με αυτόν τον όρο περιγράφεται η απομάκρυνση και αποξένωση του ατόμου από τους πελάτες τους, καθώς και η υιοθέτηση απρόσωπων, επιθετικών και κυνικών σχέσεων με αυτούς. Αναλυτικότερα, η αποπροσωποποίηση είναι ουσιαστικά συνέπεια της συναισθηματικής εξάντλησης και αποτελεί ταυτόχρονα έναν μηχανισμό άμυνας απέναντί της (Κάντας,1996). Πρόκειται για την ανάπτυξη ουδέτερων, ακόμα και αρνητικών συναισθημάτων, καθώς και απομάκρυνση του εργαζόμενου από τους αποδέκτες των υπηρεσιών του (Maslach & Jackson,1986). Πιο ειδικά, η αποπροσωποποίηση στους εκπαιδευτικούς εκφράζεται ως αρνητική στάση προς τους μαθητές (Maslach & Leiter,1997). Αναφέρεται και άλλη μια θεώρηση ότι η αποστασιοποίηση λειτουργεί κατά κάποιον τρόπο προληπτικά προς την επαγγελματική εξουθένωση. Λειτουργεί δηλαδή σαν μηχανισμός που δημιουργεί απόσταση ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς και μαθητές, όταν οι εκπαιδευτικοί ήδη νιώθουν ότι είναι εξαντλημένοι συναισθηματικά (Tschannen-Moran, Uline, Woolfolk-Hoy & Mackley, 2000). Η διάσταση της αποπροσωποποίησης συνδέεται στενά με τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης , που προηγήθηκε, αλλά και με τη διάσταση της έλλειψης προσωπικής επίτευξης που ακολουθεί.

(γ) Έλλειψη προσωπικής επίτευξης (a reduced feeling of personal accomplishment): Αναφέρεται στην αίσθηση που αποκτά το άτομο ότι δεν έχει την ικανότητα να προσφέρει στον εργασιακό χώρο, γεγονός που σημαίνει και μείωση της απόδοσής του (Leiter & Maslach, 2005). Πρόκειται για την τελευταία διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης εκφράζεται στο μειωμένο επιθυμητό, αλλά και επιδιωκόμενο αίσθημα ικανοποίησης του ατόμου από την εργασία του (Jimmieson, 2000). Ο εργαζόμενος έχει την τάση να αποτιμά αρνητικά τον εαυτό του σε σχέση με την εργασία του και έτσι αισθάνεται δυστυχία και απογοήτευση από τα επιτεύγματά του (Κάντας, 1996). Όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς, το αίσθημα της έλλειψης προσωπικής επίτευξης συνδέεται με τις προσδοκίες τους από το ίδιο τους το επάγγελμα, όταν εισέρχονται στον εργασιακό στίβο. Αφορά την επιθυμία τους για προσφορά και βοήθεια προς τους μαθητές, καταλήγει όμως με την απογοήτευσή τους όταν διαπιστώνουν ότι δεν καταφέρνουν να το πετύχουν (Maslach et al., 1997).

Οι τρεις αυτές διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης σχετίζονται φυσικά με διάφορους τρόπους με τις μεταβλητές του εργασιακού χώρου. Το αίσθημα της εξάντλησης και η αποπροσωποποίηση τείνουν να εμφανίζονται λόγω της εργασιακής υπερφόρτωσης και των κοινωνικών συγκρούσεων. Από την άλλη το αίσθημα της αναποτελεσματικότητας και της έλλειψης προσωπικής επίτευξης συνδέεται με την έλλειψη πόρων στην άσκηση του επαγγέλματος, όπως είναι η έλλειψη εργαλείων ή επάρκειας χρόνου (Maslach, 2003). Αυτό το τρισδιάστατο μοντέλο έρχεται σε αντίθεση με τη μονοδιάστατη αντίληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πλέον δε γίνεται αναφορά μόνο στην εμπειρία του εργασιακού άγχους ή στρες, που εκφράζεται κυρίως με τη συναισθηματική εξάντληση, αλλά και η ανταπόκριση του ατόμου στην εργασία, με τη διάσταση της αποπροσωποποίησης, καθώς και προς τον ίδιο του τον εαυτό, με τη διάσταση της έλλειψης προσωπικής επίτευξης (Maslach, 2003).

Τέλος, πρέπει να αναφερθεί ότι αυτό το μοντέλο είναι ευρέως αποδεκτό στη διεθνή βιβλιογραφία και δεν είναι λίγοι οι ερευνητές που στηρίζουν τις μελέτες τους πάνω σε αυτό και επιχειρούν να κάνουν βελτιώσεις για την καλύτερη και αναλυτικότερη μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης.

2.2.4: TO MONTEΛO ΤΩΝ PINES ΚΑΙ ARONSON(1988)

Η επαγγελματική εξουθένωση ορίζεται σαν μια κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και πνευματικής εξάντλησης, η οποία προκαλείται από τη μακροχρόνια έκθεση σε απαιτητικές συνθήκες για τον συναισθηματικό τομέα (Pines & Aronson,1988). Αρχικά η μελέτη της επαγγελματική εξουθένωσης αφορούσε τα επαγγέλματα υγείας, όμως δεν περιορίστηκαν εκεί και τη διερεύνησαν και σε άλλους τομείς της καθημερινότητας, όπως είναι οι πολιτικές συγκρούσεις (Pines,1993), αλλά και οι οικογενειακές σχέσεις (Pines,1996). Κατά την Pines (1986) τα προσωπικά χαρακτηριστικά και κίνητρα παίζουν ρόλο μόνο για τη λεγόμενη «πυροδότηση» του συνδρόμου και για να καθορίσουν τη δυναμική του. Ενώ τονίζεται περισσότερο ο ρόλος του εργασιακού περιβάλλοντος σαν καταλυτικός παράγοντας. Θεωρεί ότι όσοι εργάζονται με περισσότερη αφοσίωση παρουσιάζουν και πιο βαριές μορφές εξουθένωσης. Όταν η εργασία δεν καταφέρνει να δώσει πραγματικό νόημα στη ζωή του ατόμου, η εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης μοιάζει να είναι αναπόφευκτη (Pines,1993).

Η μέτρηση (burnout measure) που χρησιμοποιείται σε αυτό το μοντέλο (Pines & Aronson,1988) ουσιαστικά ξεφεύγει από την πρότερη θεώρηση ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο που εμφανίζεται μαζί με συμπτώματα απόγνωσης και μειωμένης αυτοπεποίθησης. Γίνεται αξιολόγηση τριών πτυχών της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πιο συγκεκριμένα αξιολογούνται η σωματική, η πνευματική και η συναισθηματική πτυχή, αλλά το αποτέλεσμα προκύπτει από μια ενιαία βαθμολογία λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο των ερωτήσεων. Παρουσιάστηκε δηλαδή σαν μονοδιάστατη έννοια, ενώ πολλοί ερευνητές θεωρούν ότι πρόκειται για ένα πολυδιάστατο σύνδρομο, οπότε η μια και ενιαία κλίμακα βαθμολόγησης φαντάζει μάλλον δυσλειτουργική.

Πρέπει να τονιστεί ότι πολλές διεθνείς έρευνες είναι βασισμένες σε αυτό το μοντέλο. Θεωρείται το δεύτερο δημοφιλέστερο στη διεθνή βιβλιογραφία και είναι άξιο αναφοράς ότι έχει χρησιμοποιηθεί στο Ισραήλ για πολλά επαγγέλματα. Αντίθετα, στην Ελλάδα δεν προτιμάται στη διεξαγωγή ερευνών.

Η ανάλυση των διάφορων θεωρητικών μοντέλων δείχνει ξεκάθαρα ότι υπάρχει τεράστιο ενδιαφέρον από πολλούς ερευνητές για να μελετήσουν το συγκεκριμένο σύνδρομο, καθώς και ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι πολυδιάστατη. Γεγονός που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για την ορθότερη και πληρέστερη μελέτη του συνδρόμου. Σε αυτό θα βοηθήσει σίγουρα και η ανάλυση των παραγόντων που συμβάλλουν στην εμφάνισή του.

2.3 :ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΥΜΒΑΛΛΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ

ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Η εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης συνδέεται ιστορικά και με τις κοινωνικές αλλαγές αυτή της περιόδου. Οι επαγγελματικές θέσεις έχουν γίνει ρευστές, το ίδιο και η φύση της εργασίας στη σύγχρονη κοινωνία. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η γενικότερη κρίση και τα αυξημένα καθήκοντα έχουν αλλάξει πλήρως τους όρους εργασίας. Το γεγονός αυτό προκαλεί συναισθηματικές μεταβολές στους εργαζομένους. Άλλωστε και τα αισθήματα αβεβαιότητας, άγχους, ακόμα και φόβου για την επαγγελματική σταθερότητα συντελούν στο ίδιο. Επίσης, σε όλα τα επίπεδα της καπιταλιστικής κοινωνίας εκδηλώθηκε ταυτόχρονα η καλλιέργεια μιας «ναρκισσιστικής» κουλτούρας, δηλαδή μιας κουλτούρας που στηρίζεται στον ατομικισμό, τον υπερβολικό αυτο-θαυμασμό και την έλλειψη κατανόησης των συναισθημάτων των άλλων. Αυτή είναι η κουλτούρα που μεγιστοποίησε το αίσθημα ανασφάλειας που προερχόταν από τις συνθήκες εργασίας και μέσω της εσωτερίκευσης προκάλεσε στον εργαζόμενο σαν άτομο έλλειψη αυτοπεποίθησης, πανικό (συναισθηματικό) και εσωτερική ένταση. Αυτά είναι και τα χαρακτηριστικά που αποδόθηκαν στον όρο «επαγγελματική εξουθένωση» (Lasch, 2002).

Σύμφωνα με την Pines (1986), η επαγγελματική εξουθένωση οφείλεται κυρίως σε στρεσογόνες και δύσκολες επαγγελματικές συνθήκες, ειδικά στα επαγγέλματα υγείας και υπηρεσιών (εκπαιδευτικοί). Τέτοιες είναι το φορτωμένο πρόγραμμα, η έλλειψη αυτονομίας και ψυχολογικής υποστήριξης, καθώς και η ενδεχόμενη αυταρχική διοίκηση. Στον χώρο της εκπαίδευσης ο πολυσύνθετος ρόλος του εκπαιδευτικού, δεν τελειώνει με τη διδασκαλία μόνο του γνωστικού αντικείμενου, αλλά περιλαμβάνει και τη μεταβίβαση αξιών, καθώς και την καλλιέργεια κοινωνικών δεξιοτήτων στους μαθητές. Το απαιτητικό αυτό πλαίσιο φαίνεται ότι είναι υπεύθυνο για την εμφάνιση ολοένα και περισσότερο της επαγγελματικής εξουθένωσης, υπονομεύοντας επί της ουσίας και την ίδια τη διδακτική πράξη (Παππά, 2006). Στο ίδιο μήκος κύματος, οι Πατσάλης και Παπουτσάκη (2010) επισημαίνουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι το επακόλουθο των στρεσογόνων καταστάσεων που καλείται να αντιμετωπίσει το άτομο στον χώρο εργασίας του. Στην έρευνά τους προκύπτει ότι οι δάσκαλοι γενικής αγωγής βιώνουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και μέτρια επίπεδα προσωπικής επίτευξης. Σε όλα αυτά πρέπει να προστεθεί και η θεσμική διαφοροποίηση του ρόλου τους εκπαιδευτικού στις ανεπτυγμένες χώρες, όπου η πληθώρα ψηφιακών μέσων τείνει να υποκαταστήσει τον γνωστικό ρόλο του

σχολείου. Έτσι, ο εκπαιδευτικός επιβαρύνει τη θέση του με ένα νέο και δύσκολο καθήκον. Να συναγωνιστεί τα ποικίλα μέσα και τη δυναμική των νέων τεχνολογιών, που λειτουργούν πλέον διαμορφωτικά για τον σύγχρονο μαθητή (Μλεκάνης, 2005).

Οι παράγοντες που συνδέονται με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών είναι ποικίλοι. Οι Kyriacou και Sutcliffe (1979) παρουσιάζουν τέσσερις βασικούς παράγοντες που οδηγούν στο άγχος, το οποίο προκαλεί και την επαγγελματική εξουθένωση: α) ανήσυχη συμπεριφορά και αταξίες μαθητών, β) απροθυμία για μάθηση, γ) άσχημες συνθήκες εργασίας και δ) πίεση χρόνου συνδυασμένη με χαμηλή επίδοση των μαθητών. Η Chang (2009) χώρισε αυτούς τους παράγοντες σε τρεις κατηγορίες. Τους ατομικούς, τους οργανωτικούς και τους παράγοντες συναλλαγής. Στη συνέχεια θα γίνει ανάλυση αυτών των τριών κατηγοριών.

2.3.1: ΑΤΟΜΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Σύμφωνα με την Chang (2009) οι ατομικοί παράγοντες απαντούν στην ερώτηση «ποιοι εκπαιδευτικοί είναι ευάλωτοι στην επαγγελματική εξουθένωση». Θεωρεί ότι η ηλικία, το φύλο, τα χρόνια προϋπηρεσίας, το μορφωτικό επίπεδο και η γενικότερη προσωπικότητα του κάθε εκπαιδευτικού παίζουν τον δικό τους ρόλο στην επαγγελματική εξουθένωση.

Όσον αφορά την ηλικία, η επαγγελματική εξουθένωση συναντάται σε υψηλότερα επίπεδα σε εργαζομένους νεαρότερης ηλικίας, δηλαδή μεταξύ 20 και 30 ετών (Maslach et al., 2001). Αντίθετα οι εκπαιδευτικοί άνω των 45 ετών τείνουν να έχουν χαμηλότερα επίπεδα προσωπικής εκπλήρωσης (Friedman & Farber, 1992). Για την προϋπηρεσία, φαίνεται ότι η εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης είναι πιθανότερη στους νέους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι βρίσκονται στην αρχή του εργασιακού τους βίου (Maslach et al., 2001). Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί είναι πιο ευάλωτοι λόγω της μη χρήσης κατάλληλων στρατηγικών αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους ή λόγω της απαιτούμενης προσαρμογής στο επάγγελμα. Για αυτό και δεν παρουσιάζουν μακροχρόνιες επιπτώσεις (Van Dick & Wagner, 2001).

Η σχέση φύλου-επαγγελματικής εξουθένωσης έχει μικτά αποτελέσματα στις διάφορες έρευνες. Οι άνδρες δείχνουν να έχουν υψηλότερα ποσοστά στη διάσταση της αποπροσωποποίησης και στη μειωμένη προσωπική ολοκλήρωση, ενώ οι γυναίκες έχουν προβάδισμα με υψηλότερα επίπεδα τιμών στη συναισθηματική εξάντληση (Maslach et al., 2001; Burke, Greenglass & Schwarzer, 1996). Από την άλλη, υπάρχουν και ερευνητικά

ευρήματα που δείχνουν υψηλότερες τιμές συναισθηματικής εξάντλησης στους άντρες (Bibou-Nakou, Stogiannidou & Kiosseoglou, 1999).

Οι εκπαιδευτικοί με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο είναι πιο ευάλωτοι στην επαγγελματική εξουθένωση. Αυτό ερμηνεύεται επειδή εργαζόμενοι περισσότερα προσόντα καταλαμβάνουν πιο εύκολα θέσεις ιεραρχίας, που σαφώς έχουν περισσότερες ευθύνες και μεγαλύτερη πίεση. Επίσης, έχουν περισσότερες προσδοκίες για την εργασία τους, με αποτέλεσμα να απογοητεύονται πιο εύκολα όταν δεν μπορούν να τις εκπληρώσουν (Maslach et al., 2001).

2.3.2: ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Οι οργανωτικοί παράγοντες απαντούν στην ερώτηση «τι προκαλεί την επαγγελματική εξουθένωση». Οι αυξημένες απαιτήσεις της εργασίας και η ευθύνη της λήψης αποφάσεων συντελούν ξεκάθαρα σε αυτή την κατεύθυνση. Επίσης, οι δυσκολίες στην επικοινωνία και συνεργασία με τους άλλους εκπαιδευτικούς ή/και με τους γονείς είναι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση (Chang, 2009).

Ο Calderhead (2001) θεωρεί ότι οι μεταρρυθμίσεις στην εκπαίδευση αποτελούν πηγές αβεβαιότητας και άγχους, επειδή οι εκπαιδευτικοί νιώθουν ότι χάνουν τη σιγουριά ότι κάνουν όπως πρέπει τη δουλειά τους, γιατί αλλάζουν τα δεδομένα. Σημαντικό ρόλο παίζει και το ίδιο το περιβάλλον εργασίας. Οι ακατάλληλοι χώροι εργασίας, οι κακές συνθήκες εργασίας και ο συνωστισμός συνδέονται άρρηκτα με το burnout (Carson, 2006).

Επίσης, υπάρχουν κοινωνικοί παράγοντες, οι οποίοι επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Τέτοιοι παράγοντες είναι οι συχνές μεταβολές στο νομοθετικό πλαίσιο, οι χαμηλές οικονομικές απολαβές τους, η χαμηλή κοινωνική αναγνώριση (Drago, 2006).

Σε έρευνα που έχει γίνει την Ελλάδα έχουν βρεθεί και άλλοι παράγοντες που προκαλούν ένταση στους εκπαιδευτικούς, και κατ'επέκταση μπορούν να οδηγήσουν στην επαγγελματική εξουθένωση. Συγκεκριμένα, η καθυστέρηση υπηρεσιακών μεταβολών (μεταθέσεις-αποσπάσεις) και τοποθέτησης αναπληρωτών, η διδασκαλία διαφορετικών μαθημάτων, η έλλειψη γνώσεων για να χειριστούν προβλήματα μάθησης και συμπεριφοράς, ακόμα και η καθυστέρηση αποστολής βιβλίων και οδηγιών για τη διδακτέα ύλη (Μούζουρα, 2005).

Άλλο ένα στοιχείο που πρέπει να αναφερθεί είναι ότι τα στελέχη εκπαίδευσης γενικότερα, αλλά και η διεύθυνση του σχολείου ειδικότερα οφείλουν να προσέχουν τις συνθήκες

εργασίας των διδασκόντων. Οι υποχρεώσεις και οι αναθέσεις εργασιών (φόρτος εργασίας) αυξάνονται τα τελευταία χρόνια, με αποτέλεσμα ο χρόνος που διαθέτουν οι εκπαιδευτικοί για ξεκούραση και ανάκαμψη ελαττώνεται. Αυτό έχει σαν συνέπεια να αυξάνεται η συναισθηματική εξάντληση, να μειώνεται από την άλλη η ικανοποίηση από την εργασία και αυτός ο συνδυασμός προκαλεί την επαγγελματική εξουθένωση (Skaalvik & Skaalvik, 2009).

2.3.3: ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΣΥΝΑΛΛΑΓΗΣ

Σύμφωνα με την Chang (2009) οι παράγοντες συναλλαγής απαντούν στη διπλή ερώτηση «ποιοί/ες καθίστανται επαγγελματικά εξουθενωμένοι/ες και υπό ποιες συνθήκες». Η αλληλεπίδραση ατομικών και οργανωτικών παραγόντων δημιουργούν αυτούς τους παράγοντες. Υποδεικνύουν, μάλιστα, και την περιοχή αλληλοεπικάλυψης μεταξύ τους. Για παράδειγμα, η εικόνα που αντανακλούν στην κοινωνία οι εκπαιδευτικοί καθώς και ο βαθμός ικανοποίησης από την εργασία τους είναι πηγές επαγγελματικής εξουθένωσης (Friedman & Farber, 1992).

Αναμφισβήτητα, σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών παίζει και η σχέση τους με τους μαθητές (Evers, Tomic & Brouwers, 2004). Η ανυπακοή των μαθητών, η ανήσυχη συμπεριφορά τους και η έλλειψη ενδιαφέροντος και προσοχής στο μάθημα δημιουργούν εργασιακό άγχος στους εκπαιδευτικούς και αίσθημα αποτυχίας και ανεπάρκειας (Pines, 2001). Βέβαια, δεν επηρεάζονται όλοι οι εκπαιδευτικοί το ίδιο από τη συμπεριφορά των μαθητών. Και αυτό γιατί δεν αισθάνονται απαραίτητα εξουθενωμένοι λόγω της ενασχόλησής τους με άσχημες συμπεριφορές, αλλά πιθανόν λόγω των αντιλήψεων, των εκτιμήσεων και των συναισθημάτων τους σχετικά με αυτές τις συμπεριφορές (Chang, 2009).

Ακόμα, οι απόψεις των εκπαιδευτικών για τις σχέσεις τους με τους μαθητές τους, τους συναδέλφους τους και το σχολείο το ίδιο σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση. Η αίσθηση ότι προσφέρουν περισσότερα από όσα παίρνουν και ότι επενδύουν πιο πολλά στη σχολική μονάδα από αυτά που θεωρούν ότι έπρεπε, καθώς και η χαμηλή και μη προσδοκώμενη επίδοση των μαθητών συντελούν στο burnout (Taris et al., 2004).

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάστηκαν αναλυτικά οι αιτίες της επαγγελματικής εξουθένωσης, δηλαδή οι παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτήν. Είναι φανερό ότι είναι πολλοί και σημαντικοί οι λόγοι που μπορούν να οδηγήσουν έναν εκπαιδευτικό στο burnout και να έχουν ολέθριες συνέπειες για τον ίδιο. Αυτές τις επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης θα γίνει προσπάθεια να αναλυθούν στο κεφάλαιο που ακολουθεί.

2.4: ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Το παρατεταμένο εργασιακό άγχος, όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, οδηγεί στην επαγγελματική εξουθένωση, η οποία έχει αρνητικές συνέπειες στην ατομική, οικογενειακή και επαγγελματική ζωή των εργαζόμενων (Hellesoy, Gronhaug & Kvitastein , 2000). Εκδηλώνεται ως ταυτόχρονη ψυχική και σωματική εξάντληση στο εργασιακό περιβάλλον, γεγονός που επιφέρει σημαντικές μεταβολές στη γενικότερη συμπεριφορά και ψυχοσύνθεση του ατόμου. Η έκθεση σε αγχογόνες εργασιακές συνθήκες και η μακρά βίωση του στρες συντελούν στην εμφάνιση αυτού του συνδρόμου (Leiter & Maslach,2000).

Αρχικά συμπτώματα είναι η δυσθυμία και η αδυναμία διάκρισης του προβλήματος. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα όσοι βιώνουν αυτή την κατάσταση στην αρχή να την αποδίδουν σε προβλήματα των άλλων ή σε εργασιακές συγκυρίες. Η ευερεθιστότητα, η καχυποψία και η ιδιοτελής μεροληψία είναι συμπτώματα που ακολουθούν και αν συνοδεύονται και από στοιχεία κατάθλιψης οδηγούν στην ταχύτερη και ασφαλέστερη διάγνωση (Shukla & Trivedi, 2008). Αντίστοιχα οι Rajesh & Suganthi (2013) θεωρούν ότι βασικό σύμπτωμα είναι αδυναμία δέσμευσης του εργαζομένου, η εσωστρέφεια και η απομάκρυνσή του από άλλα άτομα και τα ενδιαφέροντα της εργασίας. Όταν εξελίσσονται σε κινισμό και ψυχοσωματική εξάντληση γίνεται εύκολα αντιληπτό το πρόβλημα.

Οι Burke και Greenglass (2001) παρατήρησαν ότι αρχικό σύμπτωμα σε αυτούς που νιώθουν επαγγελματικά εξουθενωμένοι είναι ότι νιώθουν απογοήτευση και ένα συναισθηματικό «στέγνωμα» από τα περιστατικά της ημέρας. Γενικότερα, αισθάνονται κόπωση και δεν μπορούν να συνεργαστούν και να επικοινωνήσουν επαρκώς με τους συναδέλφους τους στον εργασιακό χώρο. Αυτό έχει σαν συνέπεια να βλέπουν την εργασία σαν αναπόφευκτο κακό, ενώ πολλές φορές δεν μπορούν να αναπτύξουν στενότερες ανθρώπινες σχέσεις με άτομα που επιζητούν την επιστημονική, αλλά και συναισθηματική τους υποστήριξη. Αντίθετα, επιχειρούν να κρατήσουν μια απόσταση ασφαλείας από άλλους ανθρώπους τους οποίους θεωρούν πηγή της εξάντλησής τους. Έτσι υποστηρίζεται ότι το πρώτο στάδιο επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η συναισθηματική εξάντληση, η οποία οδηγεί στην αποπροσωποποίηση και την έλλειψη προσωπικής επίτευξης.

Βέβαια, το burnout δεν έχει τις ίδιες επιπτώσεις σε όλους. Μελετώντας, όμως, τη διεθνή βιβλιογραφία τα σημαντικότερα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης κατηγοριοποιούνται σε : **σωματικά, ψυχολογικά και συμπεριφορικά** (Unger, 1980).

A) *Σωματικά*, που περιλαμβάνουν τις επιπτώσεις στον οργανισμό του ατόμου. Δηλαδή πονοκέφαλος, υπερένταση, δυσκολία ύπνου, διαταραχές διατροφής, σεξουαλική δυσλειτουργία, μυοσκελετικοί πόνοι κλπ. (Tyler & Cushway, 1998).

B) *Ψυχολογικά*, με κυρίαρχο σύμπτωμα το έντονο στρες. Επίσης, συμπεριλαμβάνονται η ανία και το χαμηλό ηθικό, καθώς και ο εκνευρισμός. Η έλλειψη συγκέντρωσης στην εργασία, όπως και ο μειωμένος ενθουσιασμός και η έλλειψη ενδιαφέροντος σε συνάρτηση με αισθήματα δυσαρέσκειας (Hogan & McKnight, 2007) είναι μερικά ακόμα συμπτώματα.

Γ) *Συμπεριφορικά*, στα οποία πλήττεται η προσωπική και κοινωνική ζωή του εργαζομένου, ο οποίος μεταφέρει τα προβλήματα του εργασιακού του περιβάλλοντος στην οικογένεια και στον κοινωνικό του περίγυρο. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να αυξάνονται οι εντάσεις στις σχέσεις με τα άλλα άτομα και ταυτόχρονα μειώνεται το ενδιαφέρον για τις κοινωνικές συναναστροφές (Griffith et al., 1999). Ακόμα, παρατηρείται άρνηση δημιουργίας διαπροσωπικών σχέσεων, καθώς και η αρνητική μεταβολή των ήδη υπάρχουσών σχέσεων στον εργασιακό χώρο. Σε προχωρημένο στάδιο το άτομο βλέπει τους άλλους εργαζομένους σαν εχθρούς του, που τον υπονομεύουν.

Όταν τα συμπτώματα φτάσουν σε προχωρημένο στάδιο, ο εργαζόμενος οδηγείται στην κατάθλιψη, γεγονός που κάνει επιτακτική την ανάγκη για λήψη ψυχοθεραπευτικής ή ακόμα και φαρμακευτικής βοήθειας. Πολλοί ερευνητές θεωρούν ότι το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης εμφανίζεται σε τρία στάδια και όχι άμεσα με ένα έντονο επεισόδιο. Το πρώτο στάδιο είναι η ανησυχία που εμποδίζει και τη λειτουργικότητά του. Το δεύτερο είναι το στάδιο της απομάκρυνσης από τους άλλους και το κλείσιμο στον εαυτό του (απομόνωση). Σε αυτό το στάδιο οδηγείται και στην περιθωριοποίηση. Τρίτο και τελευταίο στάδιο είναι φυσικά αυτό της εξουθένωσης. Το άτομο βιώνει πολύ έντονα την κόπωση και τον εκνευρισμό.

Είναι εύκολα αντιληπτό από όσα έχουν αναφερθεί ότι η επαγγελματική εξουθένωση έχει πολλές αρνητικές συνέπειες (επιπτώσεις) στους εργαζομένους. Αυτές οι συνέπειες σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία μπορούν να χωριστούν σε τρεις κατηγορίες: **Συνέπειες που αφορούν το άτομο, διαπροσωπικές συνέπειες και συνέπειες που αφορούν τον οργανισμό.**

A) *Συνέπειες που αφορούν το άτομο.* Η επαγγελματική εξουθένωση και πιο συγκεκριμένα η εμφάνισή της συνδέεται με ποικίλα προβλήματα που αφορούν τόσο τη σωματική όσο και την

πνευματική υγεία των εργαζομένων (Maslach & Pines, 1977). Σωματικά, ο εργαζόμενος παρουσιάζει κόπωση, πονοκεφάλους, πόνους στη μέση, αϋπνία και γαστρεντερικές διαταραχές (Freudenberger, 1974; Foxall et al., 1990; Pines & Kanner, 1982). Όσον αφορά την πνευματική υγεία, χαρακτηρίζεται από φθίνουσα πορεία της αυτοεκτίμησης, ανασφάλεια, ξεσπάσματα (συναισθηματικά), εκνευρισμό, καθώς και από αισθήματα ανικανότητας και αποτυχίας στην εργασία. Το άτομο θεωρεί ότι προσφέρει περισσότερα από την αμοιβή που λαμβάνει, ενώ έχει την αίσθηση ότι δεν του παρέχεται η απαραίτητη βοήθεια και δεν έχει τη δύναμη να βρει εναλλακτικές λύσεις (Foxall, Zimmerman, Standley & Bené, 1990).

B) *Διαπροσωπικές συνέπειες.* Η επιδείνωση των οικογενειακών και κοινωνικών σχέσεων, αλλά και οι διαπροσωπικές συγκρούσεις, τόσο στον χώρο της εργασίας, όσο και εκτός. Ο εργαζόμενος δηλαδή αρχίζει να απομονώνεται, να χάνει το ενδιαφέρον του για τη δημιουργία ή τη διατήρηση σχέσεων. Επηρεάζεται η προσωπική και οικογενειακή ζωή του, αφού μεταφέρει τα προβλήματα της εργασίας του στην οικογένεια και τον κοινωνικό περίγυρο, με αποτέλεσμα να αυξάνονται οι εντάσεις στις σχέσεις του και να μειώνεται το ενδιαφέρον του για κοινωνικές συναναστροφές (Griffith et al., 1999). Άλλη μια συνέπεια του burnout είναι η επιθυμία του ατόμου να δαπανά λιγότερες ώρες για τα κοινά, καθώς και να συνάπτει πιο επιφανειακές σχέσεις με τους συνεργάτες του (Maslach & Jackson, 1986).

Γ) *Συνέπειες που αφορούν τον οργανισμό.* Η επαγγελματική εξουθένωση φαίνεται να είναι παράγοντας που ευνοεί τις παραιτήσεις του προσωπικού, τις συχνές απουσίες από την εργασία και τη χαμηλή ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών (Maslach & Jackson, 1986). Επίσης, η ανάπτυξη αρνητικής στάσης από τον εργαζόμενο προς τους συναδέλφους του, την εργασία, αλλά και τον ίδιο τον οργανισμό (Freudenberger 1974; Pines & Kanner 1982). Ο εργαζόμενος παρουσιάζει εκνευρισμό και χαμηλό ηθικό, δε βρίσκει εύκολα κίνητρο. Από τη μια είναι αυξημένα τα επίπεδα μη ικανοποίησης από την εργασία και από την άλλη παρουσιάζονται μειωμένα τα επίπεδα συμμετοχής των εργαζομένων στις δραστηριότητες της υπηρεσίας (Leiter & Maslach 1988).

Η επαγγελματική εξουθένωση του εκπαιδευτικού έχει πρόσθετες επιπτώσεις στην κοινωνία, και αυτό γιατί η κατάσταση της ψυχικής του υγείας έχει άμεσες συνέπειες στην εκπαιδευτική διαδικασία. Ένας εκπαιδευτικός που έχει χαμηλό ηθικό, υψηλή απογοήτευση, προφανώς δεν μπορεί να είναι το ίδιο αποτελεσματικός στην τάξη. Η επαγγελματική εξουθένωση δεν είναι ένα ασήμαντο πρόβλημα, αλλά ένα σημαντικό βαρόμετρο μιας μεγάλης κοινωνικής δυσλειτουργίας στον χώρο εργασίας (Shukla & Trivedi, 2008).

Η διδασκαλία καθιστά τεράστιες απαιτήσεις τόσο στο μυαλό όσο και στα συναισθήματα του εκπαιδευτικού. Υπάρχει ένας συνεχής κίνδυνος της υπερφόρτωσης του ρόλου, γι' αυτό και πρέπει να έχει επίγνωση του προσωπικού στρες (Maphalala, 2014). Οι εκπαιδευτικοί, που βιώνουν την επαγγελματική εξουθένωση, αισθάνονται δυσαρεστημένοι και εξαντλημένοι, αποξενώνουν τους εαυτούς τους από τους συναδέλφους και τους μαθητές τους, αποδεικνύονται λιγότερο παραγωγικοί και αντιμετωπίζουν σοβαρότερα προβλήματα υγείας (Maslach et al, 2001; Steinhardt, et al., 2011). Επίσης, νιώθουν θύματα, έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση και δεν έχουν μακροπρόθεσμους στόχους, ώστε να αγωνιστούν για τον εαυτό τους, συχνά παίρνουν εκτεταμένες αναρρωτικές άδειες ή κάνουν αιτήσεις για μετάταξη (Maslach, 1993).

Συνοψίζοντας, οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσιάζονται στη διεθνή βιβλιογραφία ως ιδιαίτερα σημαντικές για όλους τους εργαζομένους γενικότερα, αλλά και για τους εκπαιδευτικούς ειδικότερα. Γεγονός που αποδεικνύει τη χρησιμότητα των ερευνών γύρω από το θέμα για τη λεπτομερέστερη μελέτη του φαινομένου και την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων που θα οδηγήσουν στον περιορισμό του συνδρόμου για το καλό των ίδιων των εργαζομένων, των υπηρεσιών, αλλά και της κοινωνίας σε ευρύτερο πλαίσιο. Στη συνέχεια θα γίνει ανάλυση της έρευνας που πραγματοποιήθηκε για την επαγγελματική εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Νομού Ζακύνθου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

3.1: ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της έρευνας είναι η μελέτη, η διαπίστωση και η ανάλυση των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ζακύνθου. Πρέπει να σημειωθεί ότι η κλίμακα αποτελείται από τρεις υποκλίμακες: τη συναισθηματική εξάντληση, που αναφέρεται στην κούραση και το αίσθημα εξάντλησης που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί, τα προσωπικά επιτεύγματα, που σχετίζονται με τον βαθμό ικανότητας και επίτευξης σε σχέση με την εργασία, την αποπροσωποποίηση, η οποία αναφέρεται στην αρνητική στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στους μαθητές τους (Maslach, 1982).

3.2: ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΣΤΟΧΟΙ

Επιμέρους στόχοι της έρευνας είναι:

1. Να βρεθούν τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και προσωπικών επιτευγμάτων.
2. Να γίνει συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τα δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, προϋπηρεσία).
3. Να γίνει σύγκριση του επιπέδου επαγγελματικής εξουθένωσης με άλλες έρευνες.

3.3: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Τα ερευνητικά ερωτήματα που απαντούν στον σκοπό και στους στόχους είναι:

1. Ποια είναι τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ζακύνθου;
2. Ποια είναι τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και προσωπικών επιτευγμάτων των ίδιων εκπαιδευτικών;
3. Ποια είναι η σχέση επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς κάθε δημογραφικό χαρακτηριστικό (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση κλπ.);
4. Ποια είναι η σχέση του επιπέδου επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ζακύνθου σε σχέση με εκπαιδευτικούς άλλων ερευνών;

3.4: ΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 172 εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης που υπηρετούν στον νομό Ζακύνθου. Για τον σκοπό της μελέτης διανεμήθηκαν 220 ερωτηματολόγια σε έντυπη μορφή, από τα οποία επεστράφησαν ορθώς συμπληρωμένα 172. Η διανομή και η συλλογή των δεδομένων έλαβε χώρα τους μήνες Μάιο και Ιούνιο του 2019.

3.5: ΜΕΘΟΔΟΣ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Για τη συλλογή των στοιχείων ακολουθήθηκε η μέθοδος της συμπλήρωσης ανώνυμου ερωτηματολογίου. Πρόκειται για μια μέθοδο, η οποία θεωρείται η πιο κατάλληλη για τη συλλογή δεδομένων που αφορούν απόψεις, στάσεις, πεποιθήσεις και αξίες. Κατά τη διανομή του έντυπου ερωτηματολογίου προηγήθηκε φυσικά προφορική ενημέρωση στους εκπαιδευτικούς σχετικά με τον σκοπό της έρευνας και πληροφορίες για το μεταπτυχιακό πρόγραμμα για το οποίο διεξάγεται η έρευνα. Είναι αυτονόητο ότι ζητήθηκε η εθελοντική συμπλήρωση των ερωτηματολογίων και η επιστροφή τους μετά από 15 ημέρες. Η χρονική διάρκεια συμπλήρωσης δεν ξεπερνούσε τα 10 λεπτά. Οι πληροφορίες που συλλέχτηκαν κωδικοποιήθηκαν και αναλύθηκαν με το στατιστικό πρόγραμμα SPSS18. Η καταγραφή των δεδομένων της έρευνας και η δημιουργία των πινάκων και διαγραμμάτων έγιναν για να παρουσιαστούν τα αποτελέσματα πιο κατανοητά και ευκρινέστερα.

3.6: ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

Σε κάθε ερωτηματολόγιο υπήρχε στην αρχή ένα εισαγωγικό σημείωμα το οποίο εξηγούσε στους ερωτώμενους ότι τα στοιχεία που δίνουν παραμένουν εμπιστευτικά, ενώ τηρούνται και οι αρχές της ανωνυμίας και του απόρρητου των προσωπικών δεδομένων σύμφωνα με τη δεοντολογία διεξαγωγής ερευνών.

3.7: ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ

Για τη συγκεκριμένη έρευνα μελετώντας την ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία επιλέχτηκε ως καταλληλότερο το ερωτηματολόγιο επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach (MBI)-Maslach & Jackson (1986). Έχει μεταφραστεί και προσαρμοστεί στα Ελληνικά από τον Κόκκινο (2006). Αποτελεί το πλέον ευρέως αναγνωρισμένο ερωτηματολόγιο και για αυτό υιοθετήθηκε. Θεωρείται αξιόπιστο εργαλείο καθώς σε επαναλαμβανόμενες μετρήσεις στο ίδιο δείγμα σε διάφορες στιγμές παρουσιάζει τα ίδια αποτελέσματα. Επίσης, θεωρείται έγκυρο, καθώς οι πληροφορίες που εξάγονται από τα δεδομένα είναι σχετικές με τους

στόχους και τα ερευνητικά ερωτήματα και έχουν χρησιμοποιηθεί πολλάκις και με επιτυχία στους πληθυσμούς για τους οποίους έχει σχεδιαστεί ερευνητικά.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 2 ενότητες:

Η πρώτη ενότητα περιλαμβάνει 9 ερωτήσεις κλειστού τύπου που αφορούν τα λεγόμενα δημογραφικά στοιχεία. Πιο συγκεκριμένα υπάρχουν ερωτήσεις για το φύλο, την ηλικία, την ειδικότητα, τα έτη προϋπηρεσίας, τις πρόσθετες σπουδές, τη σχέση εργασίας, τον τύπο σχολείου εργασίας, την οικογενειακή κατάσταση, καθώς και τον αριθμό των τέκνων.

Η δεύτερη ενότητα περιλαμβάνει 22 ερωτήσεις κλειστού τύπου που μετρούν τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι οποίες σύμφωνα με τη δομή του MBI (Maslach & Jackson, 1986) χωρίζονται σε 3 υποκλίμακες.

- **Η υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης** αποτελείται από 9 ερωτήσεις (1,2,3,6,8,13,14,16,20), η οποία μετρά τη συχνότητα συναισθηματικής υπερέντασης και σωματικής εξάντλησης λόγω της εργασίας. Η βαθμολογία μπορεί να κυμανθεί από 0 έως 54.
- **Η υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης** αποτελείται από 5 ερωτήσεις (5,10,11,15,22), η οποία εξετάζει την κυνική και αδιάφορη στάση και απρόσωπη αντιμετώπιση των μαθητών. Η βαθμολογία μπορεί να κυμανθεί από 0 έως 30.
- **Η υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης** αποτελείται από 8 ερωτήσεις (4,7,9,12,17,18,19,21), η οποία αφορά το αίσθημα ικανότητας και επίτευξης σε σχέση με την εργασία πάντα. Η βαθμολογία μπορεί να κυμανθεί από 0 έως 48.

Για κάθε ερώτηση-δήλωση οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να σημειώσουν με βάση μια επταβάθμια κλίμακα Likert, που εκτείνεται από το 0 «ποτέ» έως και το 6 «κάθε μέρα», τη συχνότητα με την οποία έχουν νιώσει τα συναισθήματα που περιγράφει η κάθε δήλωση. Η βαθμολογία υπολογίζεται ξεχωριστά για κάθε υποκλίμακα και όχι συνολικά. Συγκεκριμένα, η βαθμολογία της κάθε διάστασης προκύπτει από την πρόσθεση των βαθμών των επιμέρους απαντήσεων που ανήκουν σε αυτή. Η υψηλή βαθμολογία στις διαστάσεις της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης αντικατοπτρίζουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και αποτελεί ένδειξη υψηλού κινδύνου για την ανάπτυξη του συνδρόμου. Αντίθετα, υψηλή βαθμολογία στη διάσταση της προσωπικής επίτευξης σημαίνει χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (πίνακας 1).

Πίνακας 3-1. Κατηγοριοποίηση επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach,1982)

Υποκλίμακα	Υψηλή	Μέτρια	Χαμηλή
Συναισθηματική εξάντληση	≥ 27	17-26	≤ 16
Αποπροσωποποίηση	≥ 14	9-13	≤ 8
Προσωπική επίτευξη	≤ 30	31-36	≥ 37

3.8: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ

Μετά τη συλλογή των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε έλεγχος για την πληρότητά τους και την ορθότητα των απαντήσεων. Στη συνέχεια ακολούθησε η δημιουργία βάσης δεδομένων με τη βοήθεια του στατιστικού λογισμικού SPSS18 για να εισαχθούν οι κωδικοποιημένες πληροφορίες των ερωτηματολογίων. Κάθε γραμμή της βάσης δεδομένων αντιπροσωπεύει τις απαντήσεις ενός ερωτωμένου, ενώ κάθε στήλη αντιπροσωπεύει τις απαντήσεις όλων σε μια ερώτηση του ερωτηματολογίου ή εναλλακτικά τα στοιχεία όλων για κάθε μεταβλητή. Κάθε ερώτηση, ανάλογα με τη φύση της, είναι μια μεταβλητή που ανήκει σε ένα από τα παρακάτω είδη:

- **Κατηγορική:** Γίνεται κατάταξη των ερωτηθέντων σε σαφώς διακριτές κατηγορίες ως προς κάποιο χαρακτηριστικό (πχ. Φύλο, οικογενειακή κατάσταση κλπ.).
- **Ιεραρχική:** Γίνεται κατάταξη των ερωτηθέντων με βάση διατεταγμένες αριθμητικές τιμές (π.χ. κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης).
- **Αριθμητική:** Διαθέτει αριθμητικές τιμές οι οποίες αντιστοιχούν σε μετρήσεις ποσοτικών μεγεθών (πχ. Ηλικία, έτη εργασίας κλπ.).

Ανάλογα με το είδος της μεταβλητής απαιτείται διαφορετικός τρόπος στατιστικής ανάλυσης και επεξεργασίας των δεδομένων.

Για τις κατηγορικές μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν τα ακόλουθα εργαλεία ανάλυσης:

1. Διαγράμματα: Ραβδογράμματα, γραφήματα πίτας.

2. Περιγραφική Στατιστική: Πίνακες συχνοτήτων-ποσοστών.

Για τις ιεραρχικές μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν τα ακόλουθα εργαλεία ανάλυσης:

1. Διαγράμματα: Ραβδογράμματα μέσω όρων.
2. Περιγραφική στατιστική: Μέση τιμή, τυπική απόκλιση, ελάχιστο, μέγιστο.
3. Συσχέτιση: Συντελεστής γραμμικής συσχέτισης Pearson με τιμές από -1 έως και +1, δηλαδή από απόλυτη αρνητική συσχέτιση έως και απόλυτη θετική.
4. Επαγωγική στατιστική: T-tests για τη σύγκριση μέσω όρων διαφορετικών ομάδων του δείγματος (δύο ομάδες) και one-way anova για τη σύγκριση τριών ή περισσότερων ομάδων.

Για τις αριθμητικές μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν τα ακόλουθα εργαλεία ανάλυσης:

1. Περιγραφική στατιστική: Μέση τιμή, τυπική απόκλιση, διαγράμματα.

Η αξιοπιστία των 3 υποκλιμάκων της επαγγελματικής εξουθένωσης διερευνήθηκε με τον συντελεστή Cronbach's Alpha. Τιμές του συντελεστή $>0,7$ επιβεβαίωσαν την αξιοπιστία της κάθε υποκλίμακας. Για όλο το ερωτηματολόγιο συνολικά ο συντελεστής Cronbach's Alpha μετρήθηκε $0,718 >0,7$. Η αξιοπιστία ανήλθε δηλαδή σε ικανοποιητικά επίπεδα. Για κάθε διάσταση ξεχωριστά η τιμή του συντελεστή θα αναφερθεί στην ανάλυση παρακάτω.

Πίνακας 3-2. Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (N=172)

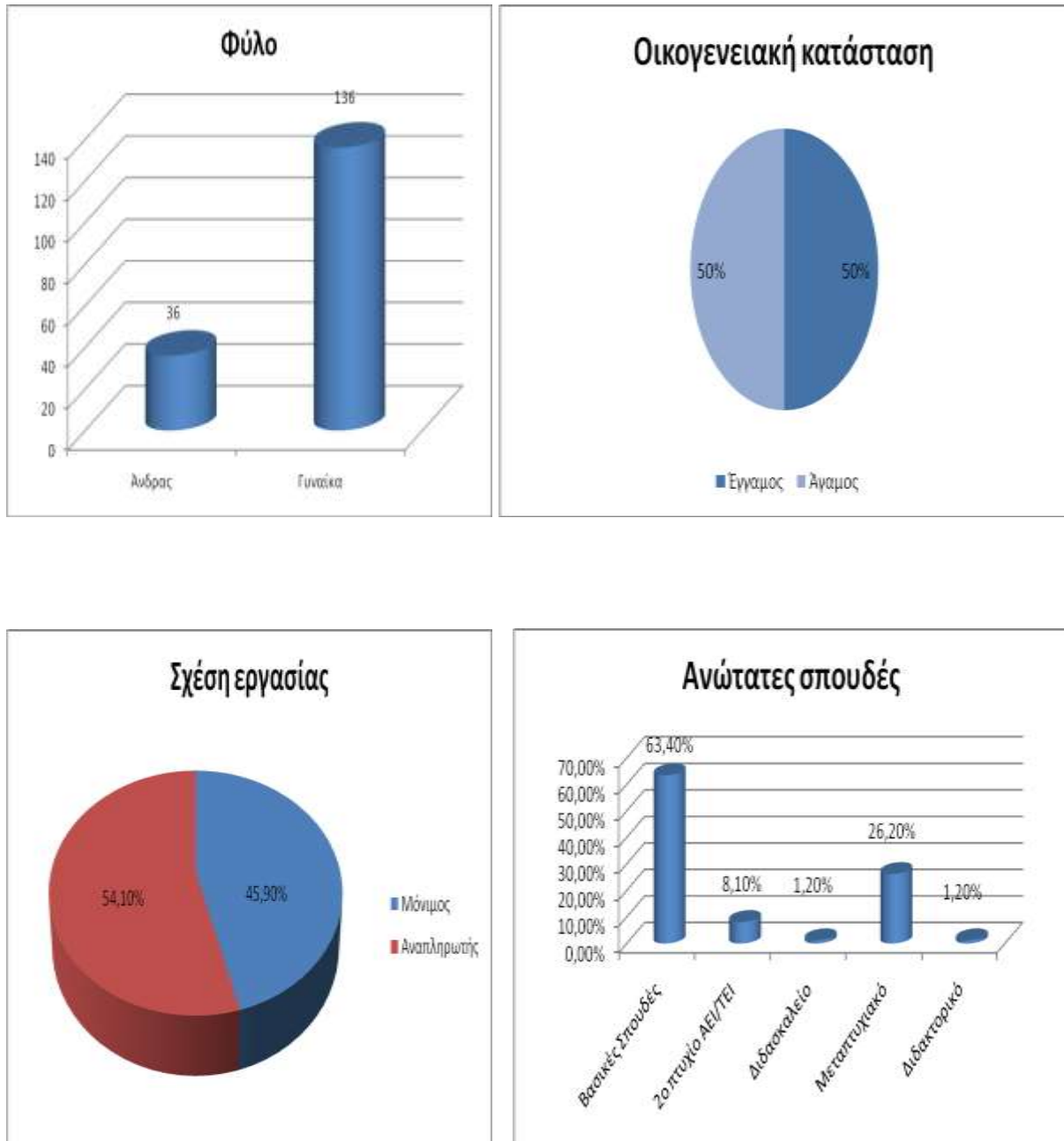
		ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ (N)	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
ΦΥΛΟ	<i>Άνδρας</i>	36	20,9
	<i>Γυναίκα</i>	136	79,1
ΤΥΠΟΣ ΣΧΟΛΕΙΟΥ	<i>Νηπιαγωγείο</i>	31	18,0
	<i>Δημοτικό</i>	141	82,0
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	<i>Μόνιμος</i>	79	45,9
	<i>Αναπληρωτής</i>	93	54,1
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	<i>Άγαμος/η</i>	86	50
	<i>Έγγαμος/η</i>	86	50
ΑΝΩΤΑΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ	<i>Βασικές Σπουδές</i>	109	63,4
	<i>2^ο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ</i>	14	8,1
	<i>Διδασκαλείο</i>	2	1,2
	<i>Μεταπτυχιακό</i>	45	26,2
	<i>Διδακτορικό</i>	2	1,2
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	<i>ΠΕ70</i>	92	53,5
	<i>ΠΕ60</i>	28	16,3
	<i>ΠΕ06</i>	12	7,0
	<i>ΠΕ11</i>	8	4,7
	<i>ΠΕ86</i>	5	2,9
	<i>ΠΕ08</i>	5	2,9
	<i>ΠΕ79.01</i>	1	0,6
	<i>ΠΕ91.01</i>	2	1,2
	<i>ΠΕ70.50</i>	7	4,1
	<i>ΠΕ71</i>	7	4,1
	<i>ΠΕ60.50</i>	3	1,7
	<i>ΠΕ05</i>	1	0,6
	<i>ΠΕ07</i>	1	0,6

Πίνακας 3-3. Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (ποσοτικές μεταβλητές)

ΗΛΙΚΙΑ	Μέση τιμή	Τ.Α.
	38,33	9,901
ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ	Μέση τιμή	Τ.Α.
	0,73	0,966
ΕΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Μέση τιμή	Τ.Α.
	12,71	9,353

Το δείγμα αποτελείται από περισσότερες γυναίκες (79,1%), ενώ το ποσοστό των ανδρών είναι 20,9%. Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των ερωτώμενων εκπαιδευτικών, οι μισοί (50%) είναι έγγαμοι και οι υπόλοιποι μισοί (50%) είναι άγαμοι. Σχετικά μοιρασμένα είναι και τα αποτελέσματα για τη σχέση εργασίας. Το 45,9% είναι μόνιμοι, ενώ το 54,1% είναι αναπληρωτές. Όσον αφορά τις σπουδές οι 109 (63,4%) έχουν μόνο το πτυχίο που ήταν απαραίτητο προσόν διορισμού. Το 8,1% έχει και δεύτερο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ. Το 1,2 % έχει παρακολουθήσει επιτυχώς το Διδασκαλείο, ενώ άλλο 1,2% έχει διδακτορικό. Αξιοσημείωτο είναι ότι περίπου 1 στους 4 (26,2%) έχει στην κατοχή του μεταπτυχιακό. Τέλος, η μέση ηλικία του δείγματος είναι 38,33 έτη και τα έτη εργασίας ανέρχονται κατά μέσο όρο σε 12,71 έτη.

Διάγραμμα 3.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (N=172)

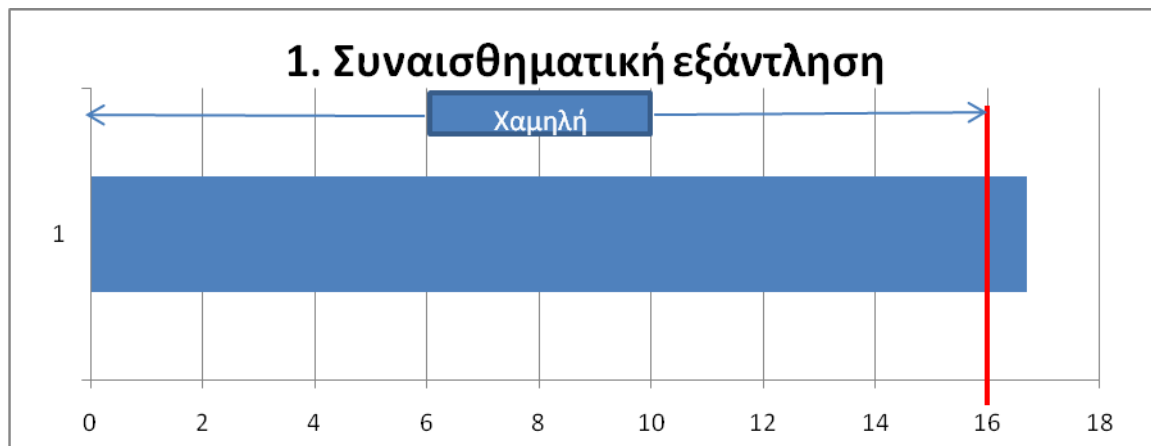


Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών μπορεί να μετρηθεί μέσω του ερωτηματολογίου MBI που διαθέτει τρεις υποκλίμακες-διαστάσεις. Στην πρώτη υποκλίμακα, αυτή της συναισθηματικής εξάντλησης, όσο πιο μεγάλη είναι η βαθμολογία, τόσο μεγαλύτερη είναι και η συναισθηματική εξάντλησή τους. Επομένως, τόσο πιο έντονη θα είναι και η επαγγελματική εξουθένωση.

Πίνακας 3-4. Συναισθηματική εξάντληση

A/A EP.	MBI – Εξάντληση	Συναισθηματική	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.T.	T.A.
B1	Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου.	0	5	2,57	1,601	
B2	Νιώθω άδειος/α, σαν να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου, στο τέλος μιας σχολικής ημέρας.	0	6	1,52	1,606	
B3	Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμη μία μέρα στο σχολείο.	0	6	1,90	1,606	
B6	Μου είναι πολύ κουραστικό να δουλεύω με μαθητές όλη την ημέρα.	0	6	1,31	1,362	
B8	Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου.	0	6	2,09	1,616	
B13	Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου.	0	6	1,47	1,554	
B14	Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο σχολείο.	0	6	3,91	1,901	
B16	Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση το να εργάζομαι στενά με μαθητές.	0	5	1,03	1,359	
B20	Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια... νιώθω πως ο κόμπος έφτασε στο χτένι.	0	6	0,88	1,341	
ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΣΚΟΡ			0	40	16,70	8,812
Cronbach's Alpha			0,808			

Διάγραμμα 3.2. Συναισθηματική εξάντληση



Η μέση συνολική βαθμολογία αυτής της διάστασης είναι 16,70 και υποδεικνύει ότι η συναισθηματική εξάντληση των εκπαιδευτικών της Ζακύνθου είναι ανάμεσα στα ανώτατα όρια της χαμηλής και στα κατώτατα της μέτριας. Η μεγαλύτερη μεμονωμένη βαθμολογία παρουσιάζεται στην πίστη των εκπαιδευτικών ότι εργάζονται πολύ σκληρά στο σχολείο, με 3,91. Ενώ η χαμηλότερη μεμονωμένη βαθμολογία εμφανίζεται στην παρατήρηση ότι οι εκπαιδευτικοί νιώθουν ότι δεν αντέχουν άλλο πια και ότι ο κόμπος έφτασε στο χτένι με 0,88. Η αξιοπιστία ανήλθε σε πολύ ικανοποιητικά επίπεδα αφού ο δείκτης Cronbach's Alpha=0.808>0,7.

Πίνακας 3-5. Επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης

		ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ (N)	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
Συναισθηματική εξάντληση	<i>Χαμηλή</i>	96	55,8
	<i>Μέτρια</i>	49	28,5
	<i>Υψηλή</i>	27	15,7

Χειριζόμενοι τη βαθμολογία της συναισθηματικής εξάντλησης ως κατηγορική μεταβλητή, διαπιστώνουμε ότι μεγάλο τμήμα του δείγματος (55,8%), παραπάνω και από τους μισούς εκπαιδευτικούς παρουσιάζουν χαμηλή συναισθηματική εξάντληση και επομένως επαγγελματική εξουθένωση. Το 28,5% παρουσιάζει μέτρια, ενώ μόλις το 15,7% του δείγματος παρουσιάζει υψηλή συναισθηματική εξάντληση.

Στη συνέχεια γίνεται διερεύνηση της επιρροής των δημογραφικών χαρακτηριστικών (ποσοτικές μεταβλητές) στη συγκεκριμένη υποκλίμακα.

Πίνακας 3-6. Συσχέτιση συναισθηματικής εξάντλησης με δημογραφικά χαρακτηριστικά

	Συναισθηματική εξάντληση	
	R	P
Ηλικία	-0,060	0,434
Αριθμός παιδιών	-0,056	0,464
Έτη εργασίας	-0,024	0,752

Με βάση τον συντελεστή συσχέτισης Pearson, διαπιστώνεται εύκολα ότι τα επίπεδα της συναισθηματικής εξάντλησης δεν επηρεάζονται από την ηλικία, τον αριθμό παιδιών και τα έτη εργασίας των εκπαιδευτικών του δείγματος. Δηλαδή δεν υπάρχει συσχέτιση.

Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε ανάλυση t-test για τη μελέτη ύπαρξης στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ του φύλου, των σπουδών, της σχέσης εργασίας και της οικογενειακής κατάστασης, που ήταν οι ανεξάρτητες μεταβλητές, και της συναισθηματικής εξάντλησης που είχε τον ρόλο της εξαρτημένης μεταβλητής.

Από την ανάλυση προέκυψε ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερη μέση τιμή (17,02) σε σχέση με τους άντρες που παρουσιάζουν μέση τιμή=15,47. Μάλιστα, είναι εύκολα αντιληπτό ότι η μέση τιμή των γυναικών υποδηλώνει μέτρια επαγγελματική εξουθένωση, ενώ αυτή των αντρών χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση.

Επειδή η τιμή του sig. στο Levene's Test είναι μεγαλύτερη του 0,005 ($0,363 > 0,05$), μας οδηγεί στην ανάγνωση της πρώτης γραμμής των αποτελεσμάτων του t-test που ακολουθεί και

αναφέρεται στην υπόθεση ίσων διακυμάνσεων. Πάντως δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά καθώς $p=0,350>0,05$.

Πίνακας 3-7. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις συναισθηματικής εξάντλησης ανά φύλο

Φύλο		N	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση	Τυπικό σφάλμα
Συν.	Άνδρας	36	15,47	9,182	1,530
Εξάντλ.	Γυναίκα	136	17,02	8,717	0,748

Πίνακας 3-8. T-test για ανεξάρτητα δείγματα ως προς το φύλο

		Levene's Test		t-test		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Συναισθηματική εξάντληση	Υπόθεση ίσων διακυμάνσεων	0,833	0,363	-0,938	170	0,350
	Υπόθεση άνισων διακυμάνσεων			-0,910	52,912	0,365

Παρακάτω ακολουθεί πίνακας με την ανάλυση ως προς τα υπόλοιπα δημογραφικά χαρακτηριστικά.

Πίνακας 3-9. Επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης ανά δημογραφικό χαρακτηριστικό

		Συναισθ. Εξάντληση	Τυπική απόκλιση	Test	P-value
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	<i>Μόνιμος/η</i>	16,33	8,950	t-test	0,615
	<i>Αναπληρωτής /τρια</i>	17,01	8,730		
ΟΙΚΟΓΕΝ. ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	<i>Έγγαμος/η</i>	15,93	8,061	t-test	0,255
	<i>Άγαμος/η</i>	17,47	9,489		
ΑΝΩΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ	<i>Βασικές σπουδές</i>	16,44	8,016	t-test	0,637
	<i>Επιπλέον σπουδές</i>	17,14	10,096		
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	<i>Δάσκαλος/α</i>	15,86	8,486	ANOVA	0,286
	<i>Νηπιαγωγός</i>	17,94	9,872		
	<i>Υπόλοιπες ειδικότητες</i>	18,14	8,742		

Τα t-tests ως προς τα υπόλοιπα δημογραφικά χαρακτηριστικά φανερώνουν ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές, καθώς σε όλες τις περιπτώσεις $p > 0,05$. Πάντως εντύπωση προκαλεί η διαφορά στη μέση τιμή συναισθηματικής εξάντλησης ανάμεσα σε άγαμους (17,47) με μέτρια εξουθένωση και έγγαμους με μέση τιμή=15,93, δηλαδή χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση. Πρέπει να επισημανθεί ότι το ανώτερο επίπεδο σπουδών έχει κατηγοριοποιηθεί σε δύο μεγάλες ομάδες. Πρώτη κατηγορία οι βασικές σπουδές, δηλαδή το πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ, που ήταν και προσόν διορισμού ή πρόσληψης. Δεύτερη κατηγορία οι επιπλέον σπουδές, δηλαδή, δεύτερο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ, Διδασκαλείο, μεταπτυχιακό ή διδακτορικό.

Όσον αφορά την ειδικότητα, έγινε ομαδοποίηση σε τρεις κατηγορίες. Δάσκαλοι, όπου περιλαμβάνονται οι δάσκαλοι γενικής και ειδικής αγωγής. Οι νηπιαγωγοί, δηλαδή νηπιαγωγοί γενικής και ειδικής αγωγής. Τέλος, όλες οι υπόλοιπες ειδικότητες που διδάσκουν στην Πρωτοβάθμια αποτελούν την τρίτη κατηγορία. Επειδή αυτή η μεταβλητή αποτελείται από τρεις ομάδες έπρεπε να γίνει άλλο τεστ. Για αυτό προτιμήθηκε το one-way anova.

Πίνακας 3-10. One-way ANOVA ως προς την ειδικότητα

ANOVA

Συν. Εξάντληση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	195,245	2	97,623	1,261	,286
Within Groups	13083,034	169	77,414		
Total	13278,279	171			

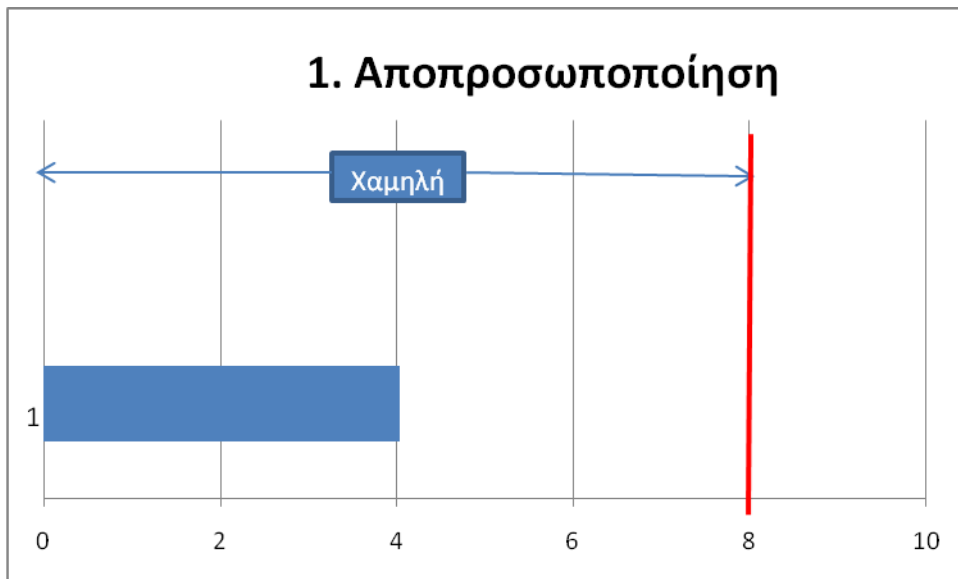
Από την ανάλυση διακύμανσης δε διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική επιρροή της ειδικότητας στη συναισθηματική εξάντληση, καθώς $p=0,286 > 0,05$. Βέβαια, παρατηρείται μια διαφορά στη μέση τιμή. Οι δάσκαλοι με 15,86 παρουσιάζουν χαμηλή τιμή για επαγγελματική εξουθένωση, ενώ νηπιαγωγοί και οι υπόλοιπες ειδικότητες με 17,94 και 18,14 αντίστοιχα παρουσιάζουν τιμές που φανερώνουν μέτρια επαγγελματική εξουθένωση.

Στη δεύτερη υποκλίμακα, αυτή της αποπροσωποποίησης, πάλι όσο πιο υψηλή είναι η βαθμολογία, τόσο πιο υψηλή είναι και η αποπροσωποποίηση των εκπαιδευτικών και υποδηλώνει και πιο μεγάλη επαγγελματική εξουθένωση.

Πίνακας 3-11. Αποπροσωποποίηση

A/A ΕΡ.	ΜΒΙ – Αποπροσωποποίηση	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μ.Τ.	Τ.Α.
B5	Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς από τους μαθητές μου σαν να ήταν αντικείμενα.	0	5	0,61	1,095
B10	Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα να διδάσκω.	0	6	0,83	1,510
B11	Με προβληματίζει ότι σιγά-σιγά αυτή η δουλειά με κάνει συναισθηματικά πιο σκληρό/η.	0	6	1,06	1,526
B15	Στην ουσία, δε με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου.	0	6	0,45	1,161
B22	Νομίζω ότι οι μαθητές μου επιρρίπτουν σε μένα ευθύνες για μερικά από τα προβλήματά τους.	0	6	1,07	1,569
ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΣΚΟΡ		0	24	4,03	4,706
Cronbach's Alpha		0,707			

Διάγραμμα 3.3. Αποπροσωποποίηση



Η μέση συνολική βαθμολογία αυτής της υποκλίμακας είναι 4,03, γεγονός που δηλώνει ότι η αποπροσωποποίηση των εκπαιδευτικών του δείγματος είναι χαμηλή. Το μεγαλύτερο μεμονωμένο σκορ παρουσιάζει ο προβληματισμός ότι οι μαθητές επιρρίπτουν στους ίδιους τους εκπαιδευτικούς ευθύνες για μερικά από τα προβλήματά τους (1,07), ενώ πολύ κοντά σε σκορ (1,06) εμφανίζεται ο προβληματισμός των εκπαιδευτικών ότι αυτή η δουλειά τους κάνει συναισθηματικά πιο σκληρούς. Αντίθετα, το χαμηλότερο μεμονωμένο σκορ (0,45) παρουσιάζει η παρατήρηση ότι ουσιαστικά δεν ενδιαφέρει τους εκπαιδευτικούς τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές τους. Η αξιοπιστία ανήλθε σε ικανοποιητικά επίπεδα, αφού ο δείκτης Cronbach's Alpha=0,707>0,7.

Πίνακας 3-12. Επίπεδα αποπροσωποποίησης

		ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ (N)	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
Αποπροσωπο- ποίηση	<i>Χαμηλή</i>	153	89,0
	<i>Μέτρια</i>	7	4,0
	<i>Υψηλή</i>	12	7,0

Χειριζόμενοι τη βαθμολογία στην αποπροσωποποίηση σαν κατηγορική μεταβλητή, διαπιστώνουμε ότι στη συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος (89%), αυτή η διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι χαμηλή. Αντιθέτως, υψηλή αποπροσωποποίηση που υποδηλώνει και υψηλή επαγγελματική εξουθένωση παρουσιάζει μόλις το 7%.

Στη συνέχεια διερευνάται κατά πόσο τα διάφορα δημογραφικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν τα επίπεδα της συγκεκριμένης διάστασης της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Πίνακας 3-13. Συσχέτιση αποπροσωποποίησης με δημογραφικά χαρακτηριστικά

	Αποπροσωποποίηση	
	R	P
Ηλικία	-0,021	0,784
Αριθμός παιδιών	-0,124*	0,104
Έτη εργασίας	-0,037	0,626

Με βάση τον συντελεστή συσχέτισης Pearson, διαπιστώνεται ότι τα επίπεδα αποπροσωποποίησης δεν εξαρτώνται από την ηλικία και τα έτη εργασίας των συμμετεχόντων στο δείγμα. Υπάρχει όμως μια χαμηλή αρνητική συσχέτιση με τον αριθμό των παιδιών. Αρνητική συσχέτιση σημαίνει ότι όσο μεγαλώνουν οι τιμές της μιας μεταβλητής (αριθμός παιδιών) μειώνεται η τιμή της άλλης (αποπροσωποποίηση).

Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε ανάλυση t-test για τη μελέτη ύπαρξης στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ του φύλου, των σπουδών, της σχέσης εργασίας και της οικογενειακής κατάστασης, που ήταν οι ανεξάρτητες μεταβλητές, και της αποπροσωποποίησης που είχε τον ρόλο της εξαρτημένης μεταβλητής.

Παρατηρώντας τον παρακάτω πίνακα είναι φανερό ότι οι άντρες παρουσιάζουν υψηλότερη μέση (4,61) σε σχέση με τις γυναίκες (3,88). Επειδή η τιμή του sig. στο Levene's Test είναι

μεγαλύτερη του 0,005 ($0,381 > 0,05$), μας οδηγεί στην ανάγνωση της πρώτης γραμμής των αποτελεσμάτων του t-test που ακολουθεί και αναφέρεται στην υπόθεση ίσων διακυμάνσεων. Από την ανάλυση του t-test δεν προκύπτει πάντως κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά, γιατί $p=0,406 > 0,05$.

Πίνακας 3-14. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις αποπροσωποποίησης ανά φύλο

Φύλο	N	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση	Τυπικό σφάλμα
Αποπρ. Άνδρας	36	4,61	5,484	0,914
Γυναίκα	136	3,88	4,488	0,385

Πίνακας 3-15. T-test για ανεξάρτητα δείγματα ως προς το φύλο

		Levene's Test		t-test		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Αποπροσωποποίηση	Υπόθεση ίσων διακυμάνσεων	0,770	0,381	0,834	170	0,406
	Υπόθεση άνισων διακυμάνσεων			0,742	48,117	0,462

Μετά την αναλυτική περιγραφή του t-test για ανεξάρτητα δείγματα ως προς το φύλο ακολουθεί πίνακας που παρουσιάζει την ανάλυση ως προς τα υπόλοιπα δημογραφικά χαρακτηριστικά με συνοπτικό τρόπο.

Πίνακας 3-16. Επίπεδο αποπροσωποποίησης ανά δημογραφικό χαρακτηριστικό

		Αποπροσωποποίηση	Τυπική απόκλιση	Test	P-value
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	<i>Μόνιμος/η</i>	4,09	4,498	t-test	0,879
	<i>Αναπληρωτής /τρια</i>	3,98	4,899		
ΟΙΚΟΓΕΝ. ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	<i>Έγγαμος/η</i>	3,45	3,943	t-test	0,109
	<i>Άγαμος/η</i>	4,60	5,323		
ΑΝΩΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ	<i>Βασικές σπουδές</i>	3,56	4,319	t-test	0,103
	<i>Επιπλέον σπουδές</i>	4,84	5,246		
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	<i>Δάσκαλος/α</i>	3,55	4,005	ANOVA	0,166
	<i>Νηπιαγωγός</i>	4,29	4,692		
	<i>Υπόλοιπες ειδικότητες</i>	5,26	6,331		

Τα t-tests ως προς τα υπόλοιπα δημογραφικά χαρακτηριστικά φανερώνουν ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές, καθώς σε όλες τις περιπτώσεις $p > 0,05$. Γεγονός που δείχνει ότι οι κατηγορικές μεταβλητές δεν επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την αποπροσωποποίηση.

Όπως και στη συναισθηματική εξάντληση έτσι και στην αποπροσωποποίηση χρησιμοποιήθηκε ως προς την ειδικότητα το one-way anova. Από την ανάλυση διακύμανσης δε διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική επιρροή της ειδικότητας στην αποπροσωποποίηση, καθώς $p = 0,166 > 0,05$. Βέβαια, παρατηρείται μια διαφορά στη μέση τιμή. Οι υπόλοιπες ειδικότητες παρουσιάζουν υψηλότερη μέση τιμή στην αποπροσωποποίηση (5,26) σε σχέση με δασκάλους και νηπιαγωγούς, που έχουν μέση τιμή 3,55 και 4,29 αντίστοιχα.

Πίνακας 3-17. One-way ANOVA ως προς την ειδικότητα

ANOVA

Αποπροσωποποίηση

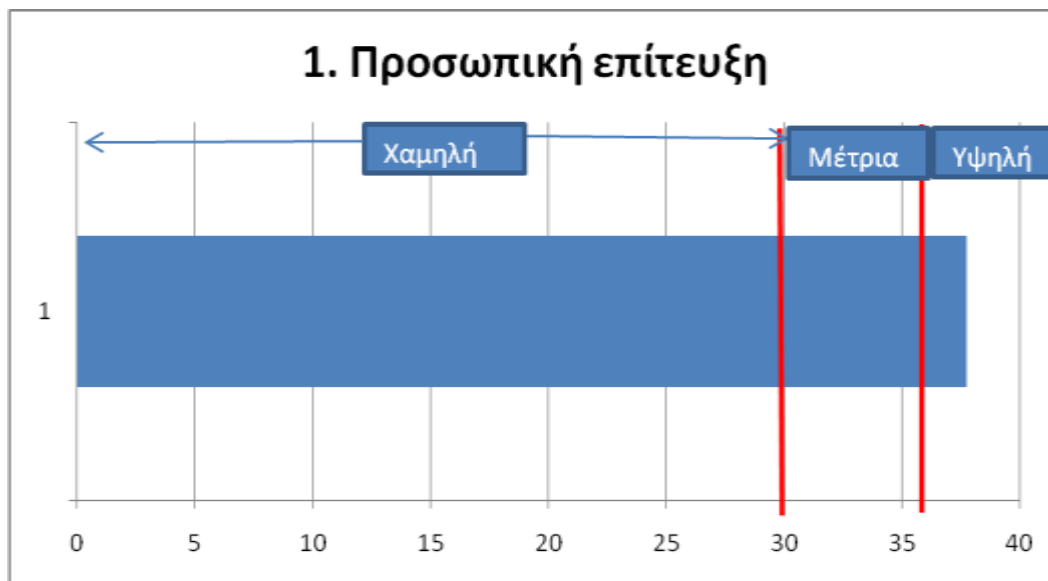
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	79,518	2	39,759	1,812	,166
Within Groups	3707,337	169	21,937		
Total	3786,855	171			

Στην τρίτη και τελευταία υποκλίμακα του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής εξουθένωσης, που είναι η προσωπική επίτευξη συμβαίνει το αντίθετο από τις άλλες δύο διαστάσεις. Όσο μεγαλύτερη είναι η βαθμολογία των ερωτηθέντων, τόσο μεγαλύτερα είναι τα προσωπικά επιτεύγματα, αλλά και τόσο χαμηλότερη η επαγγελματική εξουθένωσή τους.

Πίνακας 3-18. Προσωπική επίτευξη

A/A EP.	MBI – Προσωπική Επίτευξη	Ελάχιστο	Μέγιστο	M.T.	T.A.
B4	Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν οι μαθητές μου για όσα τους συμβαίνουν.	1	6	4,88	1,154
B7	Κανονίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών μου.	1	6	4,59	1,194
B9	Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά τη ζωή των μαθητών μου μέσα από τη διδασκαλία μου.	1	6	4,72	1,147
B12	Νιώθω γεμάτος/η δύναμη και ενεργητικότητα.	0	6	4,41	1,363
B17	Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου.	1	6	5,13	0,997
B18	Στο τέλος της ημέρας, έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους μαθητές μου.	1	6	5,03	0,911
B19	Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σ'αυτή τη δουλειά.	1	6	4,63	1,119
B21	Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν από τη δουλειά μου.	1	6	4,38	1,386
ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΣΚΟΡ		13	48	37,78	5,794
Cronbach's Alpha		0,771			

Διάγραμμα 3.4. Προσωπική επίτευξη



Η μέση συνολική βαθμολογία της διάστασης της προσωπικής επίτευξης είναι 37,78, που δηλώνει υψηλή βαθμολογία για τα προσωπικά επιτεύγματα και χαμηλή για την επαγγελματική εξουθένωση. Εντύπωση προκαλεί ότι στις περισσότερες ερωτήσεις-εκτός από μία- απάντησαν τουλάχιστον 1, δηλαδή μερικές φορές τον χρόνο ή λιγότερο, αλλά όχι ποτέ. Το μικρότερο μεμονωμένο σκορ παρουσιάζει η αντιμετώπιση με μεγάλη ηρεμία των προβλημάτων που προκύπτουν στη δουλειά (4,38). Ενώ το μεγαλύτερο μεμονωμένο σκορ εμφανίζεται στη διαπίστωση ότι οι εκπαιδευτικοί μπορούν να δημιουργήσουν μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές τους. Μάλιστα, παρουσιάζει ιδιαίτερα υψηλή βαθμολογία (5,13). Η αξιοπιστία ανήλθε σε ικανοποιητικά επίπεδα αφού ο δείκτης Cronbach's Alpha=0,771>0,7.

Πίνακας 3-19.Επίπεδα προσωπικής επίτευξης

		ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ (N)	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
Προσωπική επίτευξη	<i>Χαμηλή</i>	107	62,2
	<i>Μέτρια</i>	44	25,6
	<i>Υψηλή</i>	21	12,2

Χειριζόμενοι το σκορ που αφορά την προσωπική επίτευξη ως κατηγορική μεταβλητή, διαπιστώνουμε ότι πολύ μεγάλο μέρος του δείγματος (62,2%) παρουσιάζει υψηλή βαθμολογία στα προσωπικά επιτεύγματα, γεγονός που υποδηλώνει χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση. Αντίθετα, ένα πολύ μικρό ποσοστό (12,2%) παρουσιάζει χαμηλό σκορ στην προσωπική επίτευξη και επομένως υψηλή επαγγελματική εξουθένωση.

Στη συνέχεια διερευνάται κατά πόσο τα διάφορα δημογραφικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν τα επίπεδα της συγκεκριμένης διάστασης της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Πίνακας 3-20. Συσχέτιση προσωπικής επίτευξης με δημογραφικά χαρακτηριστικά

	Προσωπική Επίτευξη	
	R	P
Ηλικία	0,066	0,391
Αριθμός παιδιών	0,047	0,542
Έτη εργασίας	0,069	0,369

Με βάση τον συντελεστή συσχέτισης Pearson, διαπιστώνεται ότι τα επίπεδα της προσωπικής επίτευξης δεν εξαρτώνται από την ηλικία ή τον αριθμό των παιδιών ή τα έτη εργασίας των εκπαιδευτικών που συμμετέχουν στο δείγμα.

Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε ανάλυση t-test για τη μελέτη ύπαρξης στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ του φύλου, των σπουδών, της σχέσης εργασίας και της οικογενειακής κατάστασης, που ήταν οι ανεξάρτητες μεταβλητές, και της προσωπικής επίτευξης που είχε τον ρόλο της εξαρτημένης μεταβλητής.

Όπως φαίνεται και στον παρακάτω πίνακα, στην ανάλυση ως προς το φύλο οι άνδρες παρουσιάζουν υψηλότερη μέση τιμή στην προσωπική επίτευξη (40,33) και μάλιστα με μικρότερη τυπική απόκλιση (4,905) σε σχέση με τις γυναίκες που παρουσιάζουν μέση

τιμή=37,10 και τυπική απόκλιση=5,838. Πρέπει να σημειωθεί πάντως ότι η μέση βαθμολογία τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών φανερώνει υψηλό σκορ στην προσωπική επίτευξη κάτι που υποδηλώνει χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση.

Πίνακας 3-21. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις προσωπικής επίτευξης ανά φύλο

Φύλο		N	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση	Τυπικό σφάλμα
Πρ.	Άνδρας	36	40,33	4,905	0,817
Επίτ.	Γυναίκα	136	37,10	5,838	0,501

Επειδή η τιμή του sig. στο Levene's Test είναι μεγαλύτερη του 0,005 ($0,319 > 0,05$), μας οδηγεί στην ανάγνωση της πρώτης γραμμής των αποτελεσμάτων του t-test που ακολουθεί και αναφέρεται στην υπόθεση ίσων διακυμάνσεων. Η τιμή στην πρώτη γραμμή $p=0,003 < 0,05$ δείχνει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την προσωπική επίτευξη. Από αυτούς τους δύο πίνακες προκύπτει το συμπέρασμα ότι οι άνδρες εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης με στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τις γυναίκες, γεγονός που δείχνει και χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης για τους άνδρες.

Πίνακας 3-22. T-test για ανεξάρτητα δείγματα ως προς το φύλο

		Levene's Test		t-test		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Προσωπική Επίτευξη	Υπόθεση ίσων διακυμάνσεων	1,001	0,319	3,046	170	0,003
	Υπόθεση άνισων διακυμάνσεων			3,370	63,842	0,001

Μετά την αναλυτική περιγραφή του t-test για ανεξάρτητα δείγματα ως προς το φύλο ακολουθεί πίνακας που παρουσιάζει την ανάλυση ως προς τα υπόλοιπα δημογραφικά χαρακτηριστικά με συνοπτικό τρόπο.

Πίνακας 3-23. Επίπεδο προσωπικής επίτευξης ανά δημογραφικό χαρακτηριστικό

		Προσωπική Επίτευξη	Τυπική απόκλιση	Test	P-value
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	<i>Μόνιμος/η</i>	37,91	5,908	t-test	0,783
	<i>Αναπληρωτής /τρια</i>	37,67	5,724		
ΟΙΚΟΓΕΝ. ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	<i>Έγγαμος/η</i>	38,06	6,445	t-test	0,529
	<i>Άγαμος/η</i>	37,50	5,082		
ΑΝΩΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ	<i>Βασικές σπουδές</i>	37,76	5,765	t-test	0,958
	<i>Επιπλέον σπουδές</i>	37,81	5,888		
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	<i>Δάσκαλος/α</i>	38,46	5,041	ANOVA	0,106
	<i>Νηπιαγωγός</i>	37,29	6,669		
	<i>Υπόλοιπες ειδικότητες</i>	36,14	6,830		

Τα t-tests ως προς τα υπόλοιπα δημογραφικά χαρακτηριστικά φανερώνουν ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές, καθώς σε όλες τις περιπτώσεις $p > 0,05$. Γεγονός που δείχνει ότι οι υπόλοιπες κατηγορικές μεταβλητές δεν επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την προσωπική επίτευξη. Μάλιστα, είναι εύκολα αντιληπτό στον πίνακα ότι μέσες τιμές ως προς το κάθε κριτήριο δεν παρουσιάζουν μεγάλη διαφορά, δηλαδή έχουν πολύ κοντινές τιμές. Για παράδειγμα η μέση τιμή προσωπικής επίτευξης των μόνιμων εκπαιδευτικών είναι 37,91 και των αναπληρωτών 37,68.

Όπως και στις προηγούμενες υποκλίμακες έτσι και στην προσωπική επίτευξη έγινε one-way anova test ως προς την ειδικότητα, καθώς αυτή η κατηγορία αποτελείται από περισσότερες από δύο ομάδες. Από την ανάλυση διακύμανσης δε διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την ειδικότητα ειδικότητας στην προσωπική επίτευξη, καθώς $p = 0,106 > 0,05$. Παρατηρείται πάντως μια διαφορά στη μέση τιμή ειδικά αν γίνει σύγκριση ανάμεσα σε δασκάλους και υπόλοιπες ειδικότητες. Οι δάσκαλοι παρουσιάζουν μέση τιμή=38,46 και

τυπική απόκλιση=5,041 , ενώ οι υπόλοιπες ειδικότητες μέση τιμή προσωπικής επίτευξης=36,14 και τυπική απόκλιση=6,830.

Πίνακας 3-24. One-way ANOVA ως προς την ειδικότητα

ANOVA

Πρ. Επίτευξη

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	150,583	2	75,291	2,277	,106
Within Groups	5589,022	169	33,071		
Total	5739,605	171			

Πίνακας 3-25. Συσχέτιση διαστάσεων επαγγελματικής εξουθένωσης

ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ	Αποπροσωποποίηση	Προσωπική Επίτευξη	Συναισθηματική Εξάντληση
	R	R	R
Αποπροσωποποίηση	1		
Προσωπική επίτευξη	-0,223**	1	
Συναισθηματική Εξάντληση	0,541**	-0,307**	1

Τέλος, διερευνήθηκε η ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης, χρησιμοποιώντας τον συντελεστή Pearson. Είναι φανερό ότι η αποπροσωποποίηση σχετίζεται θετικά με τη συναισθηματική εξάντληση ($R=0,541$), ενώ η προσωπική επίτευξη σχετίζεται αρνητικά τόσο με την αποπροσωποποίηση ($R= -0,223$) όσο και με τη συναισθηματική εξάντληση ($R= -0,307$). Αυτή η αρνητική συσχέτιση της προσωπικής επίτευξης με τις άλλες δύο διαστάσεις εξηγείται επειδή υψηλή βαθμολογία στην προσωπική επίτευξη σημαίνει χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (σε αντίθεση με τις άλλες δύο διαστάσεις, που υψηλή βαθμολογία σημαίνει και υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Στο προηγούμενο κεφάλαιο παρουσιάστηκε η μεθοδολογία της έρευνας βήμα προς βήμα, καθώς και τα ευρήματα που προέκυψαν. Σε αυτό το κεφάλαιο θα γίνει η παρουσίαση των αποτελεσμάτων πιο κωδικοποιημένα με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα για να είναι πιο εύκολη η εύρεση και μελέτη τους από τον αναγνώστη.

4.1: ΕΠΙΠΕΔΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Σκοπός της έρευνας ήταν να μετρηθούν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης της Ζακύνθου. Επειδή πρόκειται για ένα πολυδιάστατο σύνδρομο η μέτρηση θα γινόταν για κάθε διάσταση-υποκλίμακα ξεχωριστά. Έτσι έγινε μέτρηση της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και της προσωπικής επίτευξης.

Πίνακας 4-1.Επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης

Υποκλίμακα	Μέση Τιμή
Συναισθηματική εξάντληση	16,70
Αποπροσωποποίηση	4,03
Προσωπική επίτευξη	37,78

Η μέση τιμή της βαθμολογίας των εκπαιδευτικών του δείγματος ήταν 16,70 και βρίσκεται ανάμεσα στα ανώτατα όρια της χαμηλής και στα κατώτατα της μέτριας. Η μέση τιμή της αποπροσωποποίησης που ήταν 4,03 υποδηλώνει ξεκάθαρα χαμηλή βαθμολογία στην αποπροσωποποίηση και επομένως χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Όσον αφορά την προσωπική επίτευξη πρέπει να επισημανθεί ότι υψηλή βαθμολογία σημαίνει χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση. Κάτι που συμβαίνει και στη συγκεκριμένη έρευνα, καθώς η μέση τιμή (37,78) είναι μια υψηλή βαθμολογία που υποδηλώνει χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ζακύνθου είναι χαμηλά.

4.2: ΣΧΕΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΜΕ ΤΑ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Ένα από τα ερευνητικά ερωτήματα ήταν να γίνει συσχέτιση των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης με τα διάφορα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Δηλαδή πόσο επηρεάζει το κάθε μεταβλητή που αναφέρεται στα δημογραφικά (πχ. Φύλο) τις τιμές των διαστάσεων.

Με βάση τον συντελεστή συσχέτισης Pearson γίνεται διερεύνηση της επιρροής των δημογραφικών χαρακτηριστικών (ποσοτικές μεταβλητές) στις τρεις διαστάσεις. Στον παρακάτω πίνακα φαίνεται ότι αυτές οι μεταβλητές δεν επηρεάζουν τις τρεις υποκλίμακες, δεν υπάρχει δηλαδή κάποια συσχέτιση. Μόνη εξαίρεση στην αποπροσωποποίηση που παρατηρείται μια χαμηλή αρνητική συσχέτιση με τον αριθμό των παιδιών, δηλαδή όσο μεγαλώνουν οι τιμές της μιας μεταβλητής (αριθμός παιδιών) μειώνεται η τιμή της άλλης (αποπροσωποποίηση).

Πίνακας 4-2. Συσχέτιση των τριών διαστάσεων με δημογραφικά χαρακτηριστικά

	<i>Συναισθηματική εξάντληση</i>	<i>Αποπροσωποποίηση</i>	<i>Προσωπική Επίτευξη</i>
	R	R	R
Ηλικία	-0,060	-0,021	0,066
Αριθμός παιδιών	-0,056	-0,124*	0,047
Έτη εργασίας	-0,024	-0,037	0,069

Όσον αφορά τα υπόλοιπα δημογραφικά χαρακτηριστικά έγιναν t-tests (για σύγκριση δύο ομάδων) και one-way anova (για σύγκριση 3 ή πάνω ομάδων). Για όλους τους ελέγχους υποθέσεων χρησιμοποιήθηκε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=0,05$. Κάτι που σημαίνει ότι όταν $p<0,05$ υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους μέσους όρους των εξεταζόμενων ομάδων. Δεν παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε γενικές γραμμές. Πρέπει όμως να σημειωθεί η περίπτωση που στην προσωπική επίτευξη παρουσιάστηκε σημαντική διαφοροποίηση ως προς το φύλο ($p= 0,003<0,05$). Οι άντρες παρουσιάζουν υψηλότερη βαθμολογία στα προσωπικά επιτεύγματα σε σχέση με τις γυναίκες.

Πίνακας 4-3. P-value ανά δημογραφικό χαρακτηριστικό
P-VALUE

	ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	ΑΠΟΠΡΟΣΩ- ΠΟΠΟΙΗΣΗ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΠΙΤΕΥΞΗ
ΦΥΛΟ	0,350	0,406	0,003*
ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	0,615	0,879	0,783
ΟΙΚΟΓΕΝ. ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	0,255	0,109	0,529
ΑΝΩΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ	0,637	0,103	0,958
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	0,286	0,166	0,106

Συμπερασματικά, αναλύοντας τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας δεν παρατηρείται σημαντική συσχέτιση των δημογραφικών χαρακτηριστικών με τις τρεις διαστάσεις επαγγελματικής εξουθένωσης εκτός από τις δύο εξαιρέσεις που προαναφέρθηκαν.

Το επόμενο ερευνητικό ερώτημα, δηλαδή ποια είναι η σχέση του επιπέδου επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ζακύνθου σε σχέση με εκπαιδευτικούς άλλων ερευνών, θα απαντηθεί στο επόμενο κεφάλαιο αξιοποιώντας τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας και συγκρίνοντάς τα με αποτελέσματα άλλων ερευνών για την επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ

Σε αυτό το κεφάλαιο θα παρουσιαστεί μια επισκόπηση άλλων ερευνών με θέμα την επαγγελματική εξουθένωση και θα γίνει σύγκριση των αποτελεσμάτων αυτής της έρευνας με αποτελέσματα άλλων ερευνών. Κάτι πολύ χρήσιμο για να βγουν συμπεράσματα για τη σπουδαιότητα και τη δυναμική αυτού του συνδρόμου.

5.1: ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΑΛΛΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ

Η επαγγελματική εξουθένωση απασχολεί τους ερευνητές περίπου 45 χρόνια. Το γεγονός ότι η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται όλο και περισσότερο αυτά τα χρόνια, επηρεάζοντας την αποδοτικότητα της εργασίας, ακόμα και την υγεία των εκπαιδευτικών στρέφει όλο και περισσότερους ερευνητές διεθνώς στη μελέτη του φαινομένου. Εξετάζουν την επαγγελματική εξουθένωση τόσο σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας, όσο και σε εκπαιδευτικούς Γενικής και Ειδικής αγωγής. Παρακάτω θα παρουσιαστούν συνοπτικά διάφορες έρευνες με θέμα την επαγγελματική εξουθένωση που έχουν πραγματοποιηθεί στο πέρασμα του χρόνου στην Ελλάδα και το εξωτερικό.

Ήδη από το 1978 οι Kyriacou και Sutcliffe πραγματοποιούν έρευνα σε σχολικές μονάδες της Αγγλίας, η οποία δείχνει ότι περίπου το 20% των εκπαιδευτικών του δείγματος παρουσιάζει πολύ έως υπερβολικό άγχος. Μάλιστα, οι ερευνητές καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι αυτό το αποτέλεσμα οφείλεται σε εργασιακούς παράγοντες (κακές συνθήκες εργασίες, πίεση χρόνου κλπ) με συνέπεια οι εκπαιδευτικοί να οδηγούνται στην εξάντληση και τη ματαίωση.

Η έρευνα των Malik, Mueller και Meinke (1991) εξετάζει πόσο επηρεάζουν η βαθμίδα εργασίας, καθώς και η διδακτική εμπειρία το εργασιακό άγχος εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε σχολεία του Οχάιο των Ηνωμένων Πολιτειών Αμερικής. Δεν υπάρχει επιρροή, σύμφωνα με την έρευνα, από τα χρόνια εργασίας, αλλά από την άλλη υπάρχει συσχέτιση με τη βαθμίδα εργασίας.

Οι εκπαιδευτικοί εμφανίζονται ιδιαίτερα ευάλωτοι στο έντονο εργασιακό άγχος. Στις ΗΠΑ υπολογίζεται ότι ένα όχι αμελητέο ποσοστό της τάξης του 15-25% των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας και της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης βιώνουν σε κάποιο χρονικό σημείο της καριέρας τους εξουθένωση (Farber, 1991).

Σε άλλη έρευνα που έλαβε χώρα στην Αμερική προκύπτει από τα ευρήματα ότι οι εκπαιδευτικοί σε δημόσιο σχολείο παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με τους ιδιωτικούς εκπαιδευτικούς. Επίσης, εμφανίζεται συσχέτιση ανάμεσα στα χρόνια προϋπηρεσίας και την αποπροσωποποίηση. Εκπαιδευτικοί με περισσότερη προϋπηρεσία εμφανίζουν υψηλότερη βαθμολογία στην αποπροσωποποίηση. Όσον αφορά το φύλο, οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα στην προσωπική επίτευξη και οι άντρες υψηλότερη βαθμολογία στην αποπροσωποποίηση και τη συναισθηματική εξάντληση. Προκύπτει δηλαδή ότι οι άντρες σε σχέση με τις γυναίκες βιώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό την επαγγελματική εξουθένωση. Τέλος, οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί σημειώνουν υψηλότερο σκορ στη συναισθηματική εξάντληση συγκριτικά με τους άγαμους εκπαιδευτικούς (Pedersen,1998).

Σε έρευνα των Verhoeven, Kraaij, Joekes & Maes (2003) προκύπτει ότι οι Ολλανδοί εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν υψηλότερο επίπεδο αποπροσωποποίησης συγκριτικά με εκπαιδευτικούς άλλων ευρωπαϊκών κρατών. Ταυτόχρονα εμφανίζουν περισσότερη προσωπική επίτευξη, αλλά δηλώνουν και λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς του δείγματος, οι πιο μεγάλοι ηλικιακά παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης. Πάντως, άλλες μελέτες έχουν δείξει τα αντίθετα αποτελέσματα. Αυτή η αντίφαση ίσως εξηγείται επειδή από τη μια οι νεότεροι είναι και λιγότερο έμπειροι και νιώθουν ότι έχουν σε μικρότερο βαθμό τον έλεγχο μιας κατάστασης, ενώ από την άλλη οι πιο μεγάλης ηλικίας εκπαιδευτικοί όντας και πιο έμπειροι, παρουσιάζουν λιγότερη ευελιξία, που μπορεί να οδηγήσει σε περισσότερες απαιτήσεις. Γεγονός που θα μπορούσε να οδηγήσει σε υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης τόσο νέους όσο και μεγαλύτερους ηλικιακά εκπαιδευτικούς.

Σε έρευνα του Dorman (2003) για τους προβλεπτικούς παράγοντες των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης, με δείγμα 246 εκπαιδευτικούς της Αυστραλίας, τα ευρήματα δείχνουν ότι το σχολικό περιβάλλον, το φορτωμένο ωράριο και πρόγραμμα γενικότερα, καθώς και η αποτελεσματικότητα της διδασκαλίας αποτελούν τους βασικούς παράγοντες που προβλέπουν την εμφάνιση του συνδρόμου του burnout.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η έρευνα των Goddard R. & Goddard M.(2006), που εξέτασαν τη σχέση επαγγελματικής εξουθένωσης με την πρόθεση εγκατάλειψης της δουλειάς. Το δείγμα αποτελούν εκπαιδευτικοί σε σχολεία της Αυστραλίας και μάλιστα στην

αρχή της καριέρας τους. Τα ευρήματα δείχνουν ότι όσοι εμφανίζουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσιάζουν και πιο έντονες προθέσεις για εγκατάλειψη του επαγγέλματος. Πιο συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί με πρόθεση εγκατάλειψης εμφανίζουν υψηλότερες τιμές στην αποπροσωποποίηση και τη συναισθηματική εξάντληση. Όσον αφορά τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης παρουσιάζουν χαμηλότερο επίπεδο, χωρίς όμως να υπάρχουν διαφορές στατιστικά σημαντικές.

Σχετικά με τη βαθμίδα εκπαίδευσης, οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης χρησιμοποιούν σε μεγαλύτερο βαθμό τον έλεγχο σε εκπαιδευτικές μεθόδους, τείνουν να αποπροσωποποιούν τους μαθητές τους και να εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης, αλλά και εργασιακής ικανοποίησης. Μάλιστα, υπάρχει και μεγαλύτερη πιθανότητα εγκατάλειψης του επαγγέλματος. Από την άλλη, οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης περνούν περισσότερες ώρες με τους ίδιους μαθητές και με μικρότερου μεγέθους τάξεις, κάτι που σημαίνει και λιγότερη αποπροσωποποίηση. Επίσης, οδηγούνται σε ποιοτικά καθημερινές ανταλλαγές που διαφέρουν, καθώς τα νέα παιδιά και οι έφηβοι παρουσιάζουν αναπτυξιακές διαφορές (Martin, Sass, Schmitt, 2012).

Στην Ελλάδα τη δεκαετία του 1990 αρχίζει η μελέτη του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι Kantas και Vasilaki(1997) εξετάζουν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, έχοντας ως δείγμα 220 άτομα. Αξίζει να αναφερθεί ότι μέσω της έρευνάς τους οδηγούνται στο συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα παρουσιάζουν χαμηλότερο επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης, επομένως και επαγγελματικής εξουθένωσης, σε σχέση με εκπαιδευτικούς άλλων χωρών. Επιπλέον, οι νεότεροι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν πιο έντονη επαγγελματική εξουθένωση συγκριτικά με μεγαλύτερους σε ηλικία εκπαιδευτικούς. Ενώ όσον αφορά τη βαθμίδα εργασίας, οι εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης εμφανίζουν περισσότερη ικανοποίηση από την εργασία και λιγότερη αποπροσωποποίηση σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς στη Δευτεροβάθμια.

Άλλη μια έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα και πιο συγκεκριμένα στη Θεσσαλονίκη ήταν αυτή από τους Κουστέλιο και Κουστέλιου (2001) με εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από τους

εκπαιδευτικούς των ΗΠΑ. Συμπεραίνουν ακόμα πως η εργασία αποτελεί τον μοναδικό παράγοντα που μπορεί να προβλέψει τις διαστάσεις της συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης.

Στην έρευνα των Παγοροπούλου, Κουμπιά και Γιαβρίμη (2002) που πραγματοποιήθηκε στον νομό Αττικής, και πιο συγκεκριμένα σε σχολεία της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (δημόσια και ιδιωτικά), τα ευρήματα παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους μέσους όρους και των τριών υποκλιμάκων με τις σπουδές. Αναλυτικότερα, οι εκπαιδευτικοί που είναι απόφοιτοι Παιδαγωγικής Ακαδημίας παρουσιάζουν υψηλότερη βαθμολογία στη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση και χαμηλότερη στην προσωπική επίτευξη σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που είναι απόφοιτοι των Παιδαγωγικών Τμημάτων του Πανεπιστημίου (τετραετούς φοίτησης). Επίσης, οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν υψηλότερο σκορ στην προσωπική επίτευξη από τους άγαμους.

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε εκπαιδευτικούς διάφορων ευρωπαϊκών κρατών προέκυψαν κάποια ενδιαφέροντα αποτελέσματα. Πιο συγκεκριμένα, οι Έλληνες εκπαιδευτικοί αναφέρουν καλύτερες συνθήκες εργασίας, αλλά και λιγότερο έλεγχο. Επιπλέον, εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης, καθώς και υψηλότερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης σε σχέση με άλλους Ευρωπαίους συναδέλφους τους. Γεγονός που δηλώνει και χαμηλότερη επαγγελματική εξουθένωση και μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση (Pomaki & Anagnostopoulou, 2003).

Ο Kokkinos (2007) πραγματοποιεί έρευνα για την επαγγελματική εξουθένωση σε 447 εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε σχολεία της Κύπρου. Τα ευρήματα δε δείχνουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Καταλήγει, πάντως, στο συμπέρασμα ότι η επαγγελματική εξουθένωση δεν επηρεάζεται μόνο από προσωπικούς παράγοντες, αλλά και από περιβαλλοντικούς στον χώρο εργασίας, όπως είναι ο περιορισμένος χρόνος και η πειθαρχία.

Είναι εύκολα αντιληπτό ότι πλήθος ερευνών έχουν γίνει στο πέρασμα του χρόνου για την επαγγελματική εξουθένωση τόσο στη χώρα μας όσο και στο εξωτερικό. Είναι άξιο αναφοράς το γεγονός ότι έχει μελετηθεί το συγκεκριμένο σύνδρομο από διάφορες πτυχές (παράγοντες που το προκαλούν, επιπτώσεις, επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και σύγκριση ως προς δημογραφικά χαρακτηριστικά). Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν και άλλες έρευνες που έχουν

πραγματοποιηθεί στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια για να πραγματοποιηθεί η σύγκριση με τα ευρήματα της παρούσας έρευνας.

5.2: ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΜΕ ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΛΛΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ

Ένας από τους στόχους της παρούσας έρευνας είναι να διαπιστωθεί και η σχέση των επιπέδων των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της Ζακύνθου με τα αντίστοιχα επίπεδα εκπαιδευτικών από άλλες έρευνες. Επίσης, να γίνει και συγκριτική ανάλυση των αποτελεσμάτων αυτής της έρευνας για την επαγγελματική εξουθένωση σε κάθε διάστασή της (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, προσωπική επίτευξη) ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά με τα αντίστοιχα αποτελέσματα άλλων ερευνών.

Η Γιαννακίδου (2014) έχοντας ως δείγμα 200 δασκάλους με τόπο εργασίας τον νομό Ξάνθης καταλήγει στα παρακάτω αποτελέσματα. Οι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν υψηλή βαθμολογία στην προσωπική επίτευξη, χαμηλή στην αποπροσωποποίηση και μέση για τη συναισθηματική εξάντληση. Αυτά τα ευρήματα υποδηλώνουν στο σύνολό τους μέτρια προς χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτή η έρευνα έχει πολλά κοινά στοιχεία με την παρούσα έρευνα, καθώς εμφανίζει παρόμοια σκορ σε μεγάλο βαθμό.

Επίσης, σε παρόμοια αποτελέσματα καταλήγει και ο Γαλάνης (2016) στην έρευνα του σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Τρικάλων. Πιο συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί του δείγματος παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης, ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης και χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης. Όσον αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, μόνο το φύλο παρουσιάζει μια σημαντική συσχέτιση ως προς τη συναισθηματική εξάντληση. Δηλαδή οι άντρες τη βιώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τις γυναίκες, κάτι που δεν παρατηρείται στην παρούσα έρευνα. Αντίθετα, το φύλο έχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ως προς την προσωπική επίτευξη στην παρούσα έρευνα, με τους άντρες να παρουσιάζουν υψηλότερο σκορ, γεγονός που υποδηλώνει, όμως, και πιο χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση. Στην έρευνα του Γαλάνη δεν παρατηρείται σε κάποιο άλλο δημογραφικό χαρακτηριστικό στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση στις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Από την άλλη, έρευνα που πραγματοποιήθηκε την ίδια χρονιά από τους Κάμτσιο και Λώλη (2016) σε 1.417 εκπαιδευτικούς τόσο Πρωτοβάθμιας όσο και Δευτεροβάθμιας παρουσιάζει εντελώς διαφορετικά αποτελέσματα. Αναλυτικότερα, οι συγκεκριμένοι εκπαιδευτικοί

παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, μέτρια και υψηλά στην αποπροσωποποίηση και μέτρια και χαμηλά στην προσωπική επίτευξη. Στο σύνολό τους αυτά τα ευρήματα υποδηλώνουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και έρχονται σε αντίθεση τόσο με τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας όσο και με πολλές άλλες έρευνες, ακόμα και με κάποιες που έγιναν την ίδια χρονική περίοδο, που παρουσιάζουν χαμηλά επίπεδα για το burnout. Ακόμα, οι Κάμτσιος και Λώλης καταλήγουν σε στατιστικά σημαντικές διαφορές των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, προϋπηρεσία, βαθμίδα εκπαίδευσης).

Υπάρχει και η έρευνα των Πολυχρόνη και Αντωνίου (2006) που έχοντας ως δείγμα 416 εκπαιδευτικούς τόσο Πρωτοβάθμιας όσο και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζει κάπως διαφορετικά αποτελέσματα συγκριτικά με τις άλλες έρευνες που αναφέρθηκαν προηγουμένως. Πιο συγκεκριμένα, προκύπτει ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί βιώνουν μέτρια επίπεδα στις διαστάσεις της συναισθηματικής εξάντλησης και της προσωπικής επίτευξης και χαμηλά επίπεδα για την αποπροσωποποίηση. Επιπλέον, οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση από τους άνδρες εκπαιδευτικούς, ενώ οι νεότεροι ηλικιακά εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης και συναισθηματικής εξάντλησης.

Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας μελέτης, ιδιαίτερα στην Ελλάδα που δεν έχουν πραγματοποιηθεί διορισμοί τα τελευταία δέκα χρόνια περίπου, για την επαγγελματική εξουθένωση είναι και η σχέση εργασίας. Η Παπαδοπούλου (2017) παρουσιάζει ότι οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί έχουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με τους μόνιμους. Όμως, οι διαφορές σε κάθε διάσταση δεν είναι στατιστικά σημαντικές. Καταλήγει δηλαδή σε παρόμοια αποτελέσματα με την παρούσα έρευνα.

Επίσης, σε έρευνα των Κυριακάκη και Λούπη (2016) σε 134 εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση σε μέτρια και υψηλά επίπεδα, ανάλογα και με το περιβάλλον εργασίας, καθώς και την εργασιακή σχέση (μόνιμοι, αναπληρωτές). Μάλιστα, τα ευρήματα δείχνουν ότι η σχέση εργασίας ασκεί σημαντική επιρροή στα επίπεδα του Burnout. Οι αναπληρωτές και ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με τους μόνιμους εκπαιδευτικούς. Συνεπώς είναι και πιο επιρρεπείς στην εμφάνιση του

σύνδρομου. Είναι εύκολα αντιληπτό ότι αυτά τα αποτελέσματα διαφέρουν από τα ευρήματα της τωρινής έρευνας.

Στη διπλωματική εργασία του Αλμπάνη (2018) που πραγματοποιεί έρευνα σε 202 εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Εύβοιας προκύπτουν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως και στην παρούσα έρευνα. Όσον αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, η οικογενειακή κατάσταση παρουσιάζει σημαντική διαφορά ως προς τη συναισθηματική εξάντληση και την προσωπική επίτευξη. Αναλυτικότερα, οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί του δείγματος της Εύβοιας εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, που υποδηλώνει και υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, αλλά και υψηλότερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης, που όμως υποδηλώνει χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Στην παρούσα έρευνα δε διαπιστώνεται στατιστικά σημαντική διαφορά στην οικογενειακή κατάσταση ως προς τις τρεις διαστάσεις.

Επίσης, στη διπλωματική εργασία του Ιωάννου (2018) με δείγμα 75 Διευθυντές σχολικών μονάδων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Αιτωλοακαρνανίας παρουσιάζονται χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και ως προς τις τρεις διαστάσεις της. Όσον αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά δεν προκύπτει κάποια σημαντική στατιστική διαφορά εκτός από τα έτη υπηρεσίας σε θέση ευθύνης (που δεν εξετάζεται στην παρούσα έρευνα).

Σχετικά πρόσφατες αναλύσεις φτάνουν στο συμπέρασμα ότι το φύλο δεν αποτελεί σπουδαίο παράγοντα στην επαγγελματική εξουθένωση (Buyukgoze-Kavas et al., 2014). Επίσης, οι Shukla & Trivedi (2008) τονίζουν ότι εκπαιδευτικοί δεν εμφανίζουν σημαντικές διαφορές στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς το φύλο. Δηλαδή, άνδρες και γυναίκες μοιράζονται τις ίδιες πιθανότητες να εμφανίσουν το σύνδρομο burnout. Η Παπαδοπούλου (2017) καταλήγει ότι οι άνδρες παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης, ενώ οι γυναίκες υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και προσωπικής επίτευξης χωρίς όμως να υπάρχουν σημαντικές διαφορές στατιστικά. Στην παρούσα έρευνα οι άνδρες εμφανίζουν υψηλότερη βαθμολογία στην αποπροσωποποίηση και στα προσωπικά επιτεύγματα και οι γυναίκες υψηλότερη βαθμολογία στη συναισθηματική εξάντληση. Στατιστικά σημαντική διαφορά υπάρχει μόνο για την προσωπική επίτευξη, όπου οι άντρες εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα από τις γυναίκες.

Υπάρχουν πάντως και έρευνες που δείχνουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζεται από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Σε έρευνα των Antoniou, Ploumpi & Ntalla

(2013), έχοντας ως δείγμα 388 εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε δημόσια σχολεία, προκύπτει το συμπέρασμα ότι η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζεται τόσο από το φύλο όσο και από τη διδακτική προϋπηρεσία. Αναλυτικότερα, οι γυναίκες παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης, όπως και στην παρούσα έρευνα. Όσον αφορά τη διδακτική εμπειρία, οι εκπαιδευτικοί με 11-15 έτη προϋπηρεσίας βιώνουν περισσότερη συναισθηματική εξάντληση, ενώ στην παρούσα έρευνα δεν προκύπτει κάποια σημαντική διαφορά ως προς τα έτη υπηρεσίας.

Αλλά και στην έρευνα του Σταμάτη (2010) με 150 εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζεται σημαντική στατιστικά διαφορά ως προς το φύλο. Μάλιστα, και στις τρεις διαστάσεις οι γυναίκες φαίνεται ότι παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Ομοίως και σε άλλα δημογραφικά χαρακτηριστικά εμφανίζεται στατιστικά σημαντική διαφορά στο συγκεκριμένο δείγμα. Πιο συγκεκριμένα, μεγαλύτερη ηλικία υποδηλώνει μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση. Όμως τα έτη προϋπηρεσίας δε φαίνεται να επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση. Ως προς την οικογενειακή κατάσταση, η οποία δεν έχει αναφερθεί σε πάρα πολλές μελέτες και έρευνες, οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί βιώνουν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με τους άγαμους. Έρχεται σε αντίθεση δηλαδή με τα ευρήματα από την έρευνα του Αλμπάνη που αναφέρθηκαν πιο πάνω. Τέλος, το επίπεδο σπουδών παρουσιάζεται και αυτό να ασκεί επιρροή στην επαγγελματική εξουθένωση. Οι εκπαιδευτικοί με περισσότερες σπουδές παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με αυτούς που έχουν λιγότερες σπουδές.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η σύγκριση των ευρημάτων της παρούσας έρευνας με τα αποτελέσματα της έρευνας της Κεπενού (2015) σε 113 εκπαιδευτικούς όλων των ειδικοτήτων της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Δήμου Πατρέων, ενός δήμου που εμφανίζει γεωγραφική εγγύτητα με τη Ζάκυνθο. Αναλυτικότερα, η ερευνήτρια καταλήγει ότι τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης είναι χαμηλά, τα επίπεδα της αποπροσωποποίησης αρκετά χαμηλά, ενώ είναι υψηλά τα επίπεδα για την προσωπική επίτευξη. Ταυτίζονται δηλαδή με τα ευρήματα της παρούσας έρευνας. Όσον αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, δεν εμφανίζεται κάποια σημαντική συσχέτιση με την ηλικία, τις σπουδές, αλλά και την ειδικότητα. Και σε αυτό το σημείο αυτή η έρευνα ταυτίζεται με τα ευρήματα της παρούσας έρευνας. Εμφανίζει, όμως, σημαντική συσχέτιση με την οικογενειακή κατάσταση. Πιο συγκεκριμένα, στη διάσταση της αποπροσωποποίησης οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί

παρουσιάζουν σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα συγκριτικά με τους άγαμους, κάτι που δεν προκύπτει από την τωρινή έρευνα.

Φυσικά, άξια αναφοράς είναι και η έρευνα του Φλάμπουρα-Νιέτου (2017) έχοντας ως δείγμα 430 εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εκ των οποίων αρκετοί (176) προέρχονται από τα Ιόνια Νησιά. Στη συγκεκριμένη έρευνα, όπως και στην παρούσα, τα ευρήματα δείχνουν ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Πάντως, στην έρευνα του Φλάμπουρα-Νιέτου παρατηρείται και διαφορά ως προς τη σχέση εργασίας. Εμφανίζεται στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ μονίμων και αναπληρωτών ως προς την επαγγελματική εξουθένωση με τους αναπληρωτές να βιώνουν υψηλότερα επίπεδα.

Κλείνοντας αυτό το κεφάλαιο, πρέπει να τονιστεί ο μεγάλος αριθμός των ερευνών που πραγματεύονται το θέμα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Μάλιστα, πολλές από αυτές έχουν λάβει χώρα πολύ πρόσφατα. Γεγονός που δείχνει το τεράστιο ενδιαφέρον που υπάρχει για το συγκεκριμένο σύνδρομο και τη διάθεση να μελετηθεί μέσα από διάφορες πτυχές και να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα. Από την παραπάνω επισκόπηση των ερευνών και τη σύγκριση με την παρούσα έρευνα γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι υπάρχουν πολλά κοινά αποτελέσματα σε πληθώρα ερευνών, αλλά υπάρχουν και σημεία διαφοράς κυρίως ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Τα συμπεράσματα της τωρινής έρευνας θα αναφερθούν αναλυτικά στο επόμενο κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η μελέτη, η διαπίστωση και η ανάλυση των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ζακύνθου. Η επαγγελματική εξουθένωση μελετάται μέσα από τις τρεις διαστάσεις της, τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και την προσωπική επίτευξη. Οι βαθμολογίες σε αυτές τις τρεις υποκλίμακες δηλώνουν τα επίπεδα των τριών διαστάσεων ξεχωριστά, αλλά και της επαγγελματικής εξουθένωσης συνολικά. Επίσης, στόχος της έρευνας είναι η σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, σχέση εργασίας κλπ), καθώς και η σύγκριση των ευρημάτων με αποτελέσματα άλλων ερευνών πάνω στο ίδιο θέμα.

Παρακάτω θα αναλυθούν τα συμπεράσματα που εξάγονται μέσω της συζήτησης των αποτελεσμάτων, ενώ θα γίνει αναφορά στους περιορισμούς της τωρινής έρευνας και θα γίνουν προτάσεις για μελλοντικές έρευνες και περαιτέρω ανάλυσης του συνδρόμου.

6.1: ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Στη συγκεκριμένη έρευνα επιλέχθηκε ως καταλληλότερο το ερωτηματολόγιο επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach (MBI)- Maslach & Jackson (1986), μεταφρασμένο και προσαρμοσμένο στα Ελληνικά από τον Κόκκινο (2006). Θεωρείται αξιόπιστο εργαλείο, ενώ αποτελεί το πλέον ευρέως αναγνωρισμένο ερωτηματολόγιο και για αυτό υιοθετήθηκε. Μετρά τα επίπεδα στις τρεις διαστάσεις και ανάλογα τη βαθμολογία προκύπτουν και τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Πρέπει να τονιστεί ότι χαμηλή βαθμολογία στη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση υποδηλώνουν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ χαμηλή βαθμολογία στην προσωπική επίτευξη υποδηλώνουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών του δείγματος κυμαίνονται σε χαμηλά επίπεδα, καθώς εμφανίζουν αρκετά χαμηλή βαθμολογία στην αποπροσωποποίηση με μέση τιμή= 4,03, χαμηλή (στα όρια με τη μέτρια) βαθμολογία για τη συναισθηματική εξάντληση με μέση τιμή =16,70 και υψηλή βαθμολογία στα προσωπικά επιτεύγματα, με μέση τιμή=37,78. Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας συμφωνούν με τα αποτελέσματα πλήθους ερευνών, που καταλήγουν ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (Κουστέλιος και Κουστέλιου,2001; Κεπενού,2015; Φλάμπουρας-Νιέτος,2017).

Βέβαια, υπάρχουν και κάποιες έρευνες που δεν επιβεβαιώνουν αυτά τα ευρήματα, με τα αποτελέσματα να δείχνουν ότι τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης κυμαίνονται από μέτρια έως υψηλά επίπεδα (Κάμτσιος & Λώλης,2016; Κυριακάκη & Λούπη,2016).

Όσον αφορά τη σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τα διάφορα δημογραφικά χαρακτηριστικά στην παρούσα έρευνα δεν προκύπτουν σημαντικές συσχετίσεις, με εξαίρεση δύο περιπτώσεις. Υπάρχει μια χαμηλή αρνητική συσχέτιση της αποπροσωποποίησης με τον αριθμό των παιδιών. Αρνητική συσχέτιση σημαίνει ότι όσο μεγαλώνουν οι τιμές της μιας μεταβλητής (αριθμός παιδιών) μειώνεται η τιμή της άλλης (αποπροσωποποίηση). Επίσης, στην προσωπική επίτευξη παρουσιάστηκε σημαντική διαφοροποίηση ως προς το φύλο ($p=0,003<0,05$). Συγκεκριμένα, οι άντρες παρουσιάζουν υψηλότερη βαθμολογία σε σχέση με τις γυναίκες.

Δεν είναι λίγοι οι ερευνητές που δε βρίσκουν στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά και την επαγγελματική εξουθένωση. Ο Singh κατέληξε ότι η επαγγελματική εξουθένωση οφείλεται στη φυσική και συναισθηματική ένταση, αφού πρώτα μελέτησε δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών (Shukla & Trivedi, 2008).

Πάντως τα τελευταία χρόνια υπάρχουν και έρευνες που δείχνουν ότι τα διάφορα δημογραφικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν τα επίπεδα των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αναλυτικότερα, η σχέση εργασίας που πολύς λόγος γίνεται τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας λόγω της αδιοριστίας είναι ένας τέτοιος παράγοντας. Οι αναπληρωτές εμφανίζονται να βιώνουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με τους μόνιμους (Παπαδοπούλου, 2017; Φλάμπουρας-Νιέτος,2017). Γεγονός που ερμηνεύεται και από την αβεβαιότητα και ανασφάλεια που νιώθουν οι αναπληρωτές για το εργασιακό τους περιβάλλον, καθώς από τη συχνή αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος. Επίσης, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση και οι σπουδές φαίνεται σε κάποιες έρευνες ότι επηρεάζουν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (Σταμάτης,2010). Με τους άνδρες, τους έγγαμους και αυτούς που έχουν περισσότερες σπουδές να παρουσιάζουν χαμηλότερη επαγγελματική εξουθένωση.

6.2: ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ

Όπως κάθε έρευνα, έτσι και η συγκεκριμένη υπόκειται σε κάποιους περιορισμούς, οι οποίοι εξαρτώνται από διάφορους παράγοντες και είναι επιβεβλημένο να αναφερθούν και να τύχουν προσεκτικής ερμηνείας.

Όσον αφορά το δείγμα (N=172), είναι μεγάλο για να εξετάσει τη μελέτη περίπτωσης της Ζακύνθου, που ο πληθυσμός των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας αποτελείται από 400 περίπου άτομα, αλλά είναι μικρό για να γίνουν γενικεύσεις σε όλη την ελληνική επικράτεια. Επίσης, ήταν πολύ μικρός ο αριθμός συμμετεχόντων από κάποιες ειδικότητες για να βγουν χρήσιμα συμπεράσματα για κάθε ειδικότητα ξεχωριστά. Εξάλλου, για αυτό προτιμήθηκε και η ομαδοποίηση των ειδικοτήτων, δάσκαλοι Γενικής και Ειδικής αγωγής, νηπιαγωγοί Γενικής και Ειδικής αγωγής και τέλος, υπόλοιπες ειδικότητες που διδάσκουν στα Δημοτικά σχολεία. Επίσης, η Ζάκυνθος έχει αναλογικά πολύ μεγάλο αριθμό αναπληρωτών εκπαιδευτικών σε σχέση με πολλούς άλλους νομούς της Ελλάδας.

Το ερωτηματολόγιο, όπως αναφέρθηκε και πριν, μπορεί να θεωρείται το πιο διαδεδομένο του είδους και να είναι και αξιόπιστο, δεν παύει όμως να αποτελεί ένα ερωτηματολόγιο αυτό-αναφοράς. Οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν υποκειμενικά, εκφράζοντας τις δικές τους προσωπικές απόψεις. Επομένως, παίζει σημαντικό ρόλο η αυτογνωσία των εκπαιδευτικών του δείγματος για την ειλικρινή και πιο ορθή συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Παρατηρείται συχνά το φαινόμενο κάποιοι ερωτώμενοι να απαντούν με βάση το πώς θα ήθελαν οι άλλοι να τους βλέπουν και όχι με βάση το πώς πραγματικά αισθάνονται. Εύκολα αντιλαμβάνεται κάποιος ότι τέτοιες απαντήσεις δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα και επηρεάζουν αρνητικά τα αποτελέσματα.

Επίσης, ένας περιορισμός σχετικός με τη μεθοδολογία σχετίζεται με τις κλίμακες μέτρησης των ερωτήσεων. Η κλίμακα Likert, που υιοθετείται από το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο, δίνει τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες να μη δώσουν απαραίτητα πραγματικές απαντήσεις εξαιτίας της σχετικότητας της κλίμακας.

Όσον αφορά τη χρονική περίοδο που πραγματοποιήθηκε η έρευνα, πρέπει να αναφερθεί ότι τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν τον Απρίλιο και Μάιο του 2019, αμέσως μετά τις διακοπές του Πάσχα και αρκετά κοντά στη λήξη των μαθημάτων. Επομένως οι απαντήσεις για την επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να μην ανταποκρίνονται ακριβώς στην πραγματικότητα

και αν είχαν διανεμηθεί τα ερωτηματολόγια σε άλλη περίοδο, για παράδειγμα 2-3 μήνες νωρίτερα, τα αποτελέσματα μπορεί να ήταν διαφορετικά.

Τέλος, ως περιορισμός μπορεί να αναφερθεί και το γεγονός ότι δεν είναι απίθανο κάποιοι συμμετέχοντες να συμπλήρωσαν βιαστικά και πρόχειρα το ερωτηματολόγιο μόνο και μόνο για να ολοκληρώσουν τάχιστα τη διαδικασία. Κάτι που θα είχε σαν αποτέλεσμα μη ειλικρινείς απαντήσεις και φυσικά θα προέκυπταν διαφορετικά αποτελέσματα. Από την άλλη υπάρχει και η πιθανότητα τα συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια εκπαιδευτικοί που δείχνουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για το αντικείμενό τους και να έχουν περισσότερη θετική στάση προς το επάγγελμά τους. Γεγονός που μπορεί να κάνει τις απαντήσεις πιο μεροληπτικές και λιγότερο αντιπροσωπευτικές. Αυτό, όμως, δεν ήταν εφικτό να ελεγχθεί. Για αυτό-όπως και για τους υπόλοιπους περιορισμούς- τα αποτελέσματα πρέπει να τύχουν προσεκτικής ανάγνωσης και ερμηνείας.

6.3: ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ

Όπως αναφέρθηκε και πριν, όλο και περισσότεροι ερευνητές ασχολούνται με την επαγγελματική εξουθένωση και εξετάζουν το θέμα μέσα από διάφορες πτυχές. Στο παρόν υποκεφάλαιο θα αναφερθούν κάποιες προτάσεις για την περαιτέρω μελέτη και ανάλυση του συνδρόμου.

Η παρούσα έρευνα παρουσίασε μια μελέτη περίπτωσης για τη Ζάκυνθο και βγήκαν τα συμπεράσματα για τους εκπαιδευτικούς αυτής της περιοχής συγκριτικά και με τους εκπαιδευτικούς άλλων περιοχών. Μια επόμενη έρευνα θα μπορούσε να περιλαμβάνει ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα εκπαιδευτικών όλων των ειδικοτήτων της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από όλους τους νομούς της Ελλάδας. Μια ακόμα πρόταση είναι αυτή η έρευνα να επεκταθεί πέρα από τα δημόσια σχολεία και σε ιδιωτικά και να γίνει συγκριτική ανάλυση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ανά την επικράτεια. Έτσι, θα μπορούσαν να εξαχθούν πολύ χρήσιμα συμπεράσματα για το σύνολο της χώρας. Μάλιστα, αυτά τα ευρήματα θα έχουν τη δυναμική να προκαλέσουν ακόμα και σημαντικές αλλαγές στον χώρο της Παιδείας.

Μια πιο αποτελεσματική μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης θα γινόταν αν το ίδιο ερωτηματολόγιο μοιραζόταν στους ίδιους συμμετέχοντες τρεις φορές μέσα στην ίδια σχολική χρονιά, μια στην αρχή, μια στη μέση και μια στο τέλος. Με αυτόν τον τρόπο τα

αποτελέσματα θα αποτύπωναν πιο καθαρά την πραγματικότητα, καθώς δε θα υπήρχε η μεροληψία μιας συγκεκριμένης περιόδου.

Αν και πλήθος ερευνών καταλήγει ότι τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών είναι χαμηλά έως μέτρια, δεν πρέπει να υπάρξει εφησυχασμός. Άλλωστε πολλοί ερευνητές υποστηρίζουν ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι ιδιαίτερα αγχωτικό και απαιτεί συναισθηματική εργασία. Για αυτό καλό θα ήταν στο εγγύς μέλλον να διεξαχθεί ποιοτική έρευνα, όπου οι εκπαιδευτικοί θα αναφέρουν ποιοι παράγοντες τους ωθούν να νιώσουν εξουθενωμένοι, πώς ακριβώς αντιλαμβάνονται αυτό το φαινόμενο και ποιες αλλαγές θεωρούν ότι πρέπει να γίνουν για να επιτύχουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση.

Στα προηγούμενα κεφάλαια αναφέρθηκε ότι η σχέση των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τα διάφορα δημογραφικά χαρακτηριστικά παρουσιάζεται διαφορετικά στα αποτελέσματα διάφορων ερευνών. Κυρίως παλαιότερες έρευνες δείχνουν ότι δεν υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ δημογραφικών χαρακτηριστικών και επαγγελματικής εξουθένωσης. Σε μεγάλο βαθμό-και με ελάχιστες εξαιρέσεις- το ίδιο διαπιστώθηκε και στην παρούσα έρευνα. Υπάρχουν όμως και έρευνες που δείχνουν την επίδραση κάποιων δημογραφικών χαρακτηριστικών στην επαγγελματική εξουθένωση. Για την καλύτερη ανάλυση του θέματος μια ποιοτική έρευνα που οι εκπαιδευτικοί θα αιτιολογούσαν τις απαντήσεις τους θα οδηγούσε σε πιο ασφαλή συμπεράσματα.

Το πιο πολύτιμο και ακριβό μέρος ενός συστήματος εκπαίδευσης είναι οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί, αυτοί δηλαδή που διδάσκουν σε αυτό το σύστημα (Maslach & Leiter, 1999). Σε κάθε περίπτωση, για την ορθότερη και αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση οποιουδήποτε προβλήματος, θα πρέπει πρώτα να το έχουν συνειδητοποιήσει οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί. Για αυτό, ιδιαίτερο ενδιαφέρον θα είχαν οι απόψεις των εκπαιδευτικών σε πρότερο στάδιο της έρευνας για να εξεταστεί πώς αντιλαμβάνονται οι ίδιοι οι συμμετέχοντες την έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης και τις διάφορες διαστάσεις της. Έτσι, και οι απαντήσεις που θα δώσουν στη συνέχεια της έρευνας θα ανταποκρίνονται πιο κοντά στην πραγματικότητα.

6.4: ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ

Κάθε έρευνα πέρα από το όποιο θεωρητικό ενδιαφέρον έχει, είναι χρήσιμο να μπορεί να αξιοποιηθεί και πρακτικά. Τα ευρήματα της παρούσας μελέτης οδηγούν σε κάποια συμπεράσματα τα οποία δύνανται να έχουν πρακτική εφαρμογή στον χώρο της εκπαίδευσης. Αν και τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών παρουσιάζονται χαμηλά, δεν πρέπει να επικρατήσει εφησυχασμός. Εξάλλου, η καλύτερη αντιμετώπιση ενός προβλήματος είναι η πρόληψη. Τα στελέχη της διοίκησης είναι καλό να αναλαμβάνουν δράσεις με επιμορφωτικά σεμινάρια που θα βοηθούν κατάλληλα τους εκπαιδευτικούς να αναπτύξουν τις κατάλληλες δεξιότητες για προσαρμογή, συνεργασία και αντιμετώπιση προβληματικών καταστάσεων στον εργασιακό χώρο.

Η φύση του επαγγέλματος, αλλά και το συγκείμενο (οικονομική κρίση, συνθήκες διαβίωσης, φόρτος εργασίας) μπορούν να παίξουν σημαντικό ρόλο σε βάθος χρόνου. Άλλωστε το Burnout αποτελεί ένα είδος χρόνιας αντίδρασης στο διαρκές επαγγελματικό άγχος (Maslach, 1999). Για αυτό τα αποτελέσματα τέτοιων ερευνών πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη από την εκπαιδευτική διοίκηση, δηλαδή το Υπουργείο Παιδείας, τις Περιφερειακές Διευθύνσεις, αλλά και τις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης σε επίπεδο νομού για την καλύτερη χάραξη εκπαιδευτικής πολιτικής. Δηλαδή να εντοπίζονται οι στρεσογόνοι παράγοντες και να επιχειρείται η αντιμετώπισή τους ή ακόμα και η εξάλειψή τους.

Επίσης, η παρούσα μελέτη μπορεί να έχει πρακτική εφαρμογή στα προγράμματα σπουδών των Παιδαγωγικών Τμημάτων. Οι μελλοντικοί εκπαιδευτικοί πρέπει να είναι ενήμεροι για τα αποτελέσματα τέτοιων ερευνών, να γνωρίζουν μέσα από κάποιο μάθημα ποιοι είναι οι παράγοντες που μπορούν να οδηγήσουν στην επαγγελματική εξουθένωση και ποιος ο κατάλληλος τρόπος αντιμετώπισής τους. Πιο συγκεκριμένα, τα προγράμματα σπουδών θα ήταν χρήσιμο να περιλαμβάνουν στρατηγική διαχείρισης χρόνου, του στρες, αλλά και στρατηγικές αντιμετώπισης καταστάσεων έντασης.

Τέλος, τέτοια ερευνητικά ευρήματα μπορούν να αποτελέσουν χρήσιμο εργαλείο στα χέρια των συνδικαλιστικών οργανώσεων για πιο στοχευμένη και τεκμηριωμένη διεκδίκηση καλύτερων συνθηκών εργασίας. Η αύξηση των μισθών, η μείωση των μαθητών ανά τάξη, η έγκαιρη πραγματοποίηση υπηρεσιακών μεταβολών και διορισμών-προσλήψεων, η επιμόρφωση πάνω σε νέες εκπαιδευτικές μεθόδους είναι λίγες μόνο ενέργειες που θα περιόριζαν ακόμα περισσότερο την επαγγελματική εξουθένωση.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αλμπάνης, Ι.-Χρ. (2018). Επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών και ο ρόλος της εκπαιδευτικής ηγεσίας. Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Διατριβή. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Antoniou, A.S., Ploumpi, A. & Ntalla, M. (2013). Occupational stress and professional burnout in teachers of primary and secondary education: the role of coping strategies. *Psychology*, 4 (3A), 349-355.

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

Bradley, H. B. (1969). Community-based treatment for young adult offenders. *Crime and Delinquency*, 15, 359-370.

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

Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychological Health*, 32, 126-138.

Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, D.R., Güneri, O.Y., Autin, L.K. (2014). Job Satisfaction Among Turkish Teachers: Exploring Differences by School Level. *Journal of Career Assessment*, 22, 261-273.

Γαλάνης, Β. (2016). *Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και η επίδραση της οικονομικής κρίσης*. (Αδημοσίευτη Διπλωματική Εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Γιαννακίδου, Χ. (2014). *Επαγγελματική εξουθένωση, πηγές επαγγελματικού στρες και αυτοαποτελεσματικότητα στους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης*. (Διπλωματική Εργασία, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης). Διαθέσιμο από τη βάση δεδομένων του ΙΚΕΕ. (Κωδ. GRI-2015-14287).

Calderhead, J. (2001). Handbook of research on teaching. In V. Richardson (Eds.), *International experiences of teaching reform* (4th edition). Washington, DC: American Educational Research Association.

- Carson, R. L. (2006). *Exploring the episodic nature of teachers' emotions as it relates to teacher burnout*. Unpublished doctoral dissertation, Purdue University, West-Lafayette, Indiana.
- Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21, 193-218.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in the human service organizations*. New York: Praeger.
- Cooper, A. C., Woo, C. Y., & Dunkelberg, W. C. (1988). Entrepreneurs' Perceived Chances for Success. *Journal of Business Venturing*, 3(2), 97-108.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Dolan, N. (1987). "The Relationship between Burnout and Job-Satisfaction in Nurses". *Journal of Advanced Nursing* 12:3-12.
- Dorman, J. (2003). Testing a model for teacher burnout. *Australian Journal of Educational & Developmental Psychology*, 3, 35-47.
- Drago, R. (2006). Presente a future degli insegnanti: rassegna della ricerca internazionale. *Psicologia dell' Educazione e della Formazione*, 2, 199-223.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. New York: Human Services Press.
- Evers, W. J. G., Tomic, W., & Brouwers, A. (2004). Burnout among teachers: Students' and teachers' perceptions compared. *School Psychology International*, 25(2), 131-148.
- Farber, B. A. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in American teachers*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Foxall, M. J., Zimmerman, L., Standley, R., & Bené, B. (1990). A comparison of frequency and sources of nursing job stress perceived by intensive care, hospice and medical-surgical nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 15(5), 577-584.
- Freudenberger, H.J. (1974). "Staff burnout", *Journal of Social Issues*, Vol. 30, pp. 159-65.

Freudenberger, H.J. (1980). *Burn-out: The high cost of high achievement*. New York, Doubleday.

Friedman, I. A. (2000). Burnout in teachers: shattered dreams of impeccable professional performance. *Psychotherapy in practice*, 56(5), 595-606.

Friedman, I. A., & Farber, B. A. (1992). Professional self-concept as a predictor of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 86, 28-35.

Goddard, R., & Goddard, M. (2006). Beginning teacher burnout in Queensland schools: Associations with serious intentions to leave. *The Australian Educational Researcher*, 33(2), 61-75.

Gold, Y., & Roth, R. A. (1993). *Teachers managing stress and professional burnout: The professional health solution*. London: Falmer Press.

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.

Hellesoy, O., Gronhaug, K., & Kvitastein, O. (2000). Burnout: conceptual issues and empirical findings from a new research setting. *Scandinavian journal of management*, 16, 233-247.

Hendrickson, B. (1979). Teacher burnout: How to recognize it, what to do about it. *Learning*, 7(5), 36-37.

Hogan, R. L., & McKnight, M. A. (2007). Exploring burnout among university online instructors: An initial investigation. *The Internet and Higher Education*, 10(2), 117-124.

Hughes, R. E. (2001). Deciding to leave but staying: teacher burnout, precursors and turnover. *Journal of Human Resource Management*, 12 (2), 288-298.

Ιωάννου, Χρ. (2018). Επαγγελματική εξουθένωση διευθυντών σχολικών μονάδων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Αιτωλοακαρνανίας. Μεταπτυχιακή Διατριβή Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων Πάτρας. ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας.

Jimmieson, N. L. (2000). Employee reactions to behavioural control under conditions of stress: the moderating role of self-efficacy. *Work & Stress*, 14 (3), 262-280.

- Κάμτσιος, Σ., & Λώλης, Θ. (2016). Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση; ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των καθημερινών στρεσογόνων ερεθισμάτων. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Πανεπιστημίου Νηπιαγωγών Ιωαννίνων*, 9, 40-87.
- Κάντας, Α. (1996). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους στα επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Ψυχολογία*, 3(2), 71-85.
- Kantas, A., & Vassilaki, E. (1997). Burnout in Greek teachers: Main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory. *Work and Stress*, 11, 94-100.
- Κεπενού, Ε. (2015). Επαγγελματική εξουθένωση, ικανοποίηση και ψυχικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών. Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Διατριβή Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης, Σχολή Ανθρωπιστικών Σπουδών του Πανεπιστημίου Πατρών.
- Kokkinos, C. M. (2006). Factor structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory – Educators Survey among elementary and secondary school teachers in Cyprus. *Stress and Health*, 22 (1), 25-33.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), 229-243.
- Κουστέλιος, Α., & Κουστέλιου, Ι. (2001). Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. *Ψυχολογία*, 8(1), 30-39.
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: an international review. *Educational Research*, 29(2), 146-152.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53, 28-35.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1978) A model of teacher stress, *Educational studies*, 4, pp. 1-6
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1979). A note on teacher stress and locus of control. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 227-228.
- Κυριακάκη, Γ., Λούπη, Αικ. (2016). Η επαγγελματική εξουθένωση μόνιμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Διπλωματική Εργασία. Πανεπιστήμιο Πειραιά.

Lambert, R. G., McCarthy, C., O'Donnell, M., & Wang, C. (2009). Measuring elementary teacher stress and coping in the classroom: Validity evidence for the classroom appraisal of resources and demands. *Psychology in the Schools*, 46, 973-988.

Lasch, C. (2002). *Η κουλτούρα του ναρκισσισμού* (μτφ. Β. Τομανάς). Σκόπελος: Νησίδες.

Leiter, M., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behaviour*, 9, 297-308.

Leiter, M. & Maslach, C. (2000). Burnout and health. In A. Baum, T. Revenson, & J. Singer (Eds.), *Handbook of health psychology* (415-426). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). A mediation model of job burnout. In A. S. G. Antoniou, & C. L. Cooper (Eds.), *Research companion to organizational health psychology* (pp. 544–564). Cheltenham, United Kingdom: Edward Elgar.

Malik, J. K., Mueller, R. O., & Meinke, D. L. (1991). The effects of teaching experience and grade level taught on teacher stress: A LISREL analysis. *Teaching and Teacher Education*, 7(1), 57-62.

Maphalala, C.M. (2014). The Manifestation of Occupational Stress in the Teaching Profession: The Unheeded Voices of Teachers. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5 (1), 77-88.

Martin, K.N., Sass, A.D., Schmitt, A.T. (2012). Teacher efficacy in student engagement, instructional management, student stressors, and burnout: A theoretical model using in-class variables to predict teachers' intent-to-leave. *Teaching and Teacher Education*, 28, 546-559.

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

Maslach, C. (1993). Burnout: a multidimensional perspective. In Schaufeli, W.B., Maslach, C. and Marek, T. (Eds), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Washington, DC: Taylor & Francis, 19-32.

Maslach, C., (1999), Progress in understanding teacher burnout:, In: Vandenberghe, R., Huberman AM (eds), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*, Cambridge University Press, Cambridge UK

- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory: Second Edition*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual (3rd Edition)*. Palo Alto, California: Consulting Psychologist Press, Inc.
- Maslach, C., & Leiter, M.P. (1997). *The Truth about Burnout*. New York, NY: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1999). Teacher burnout: A research agenda. In R. Vandenburghe, & A. M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher stress: A sourcebook of international research and practice* (pp. 295-314). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). *The truth about Burnout: How organizations Cause Personal Stress and What To Do about it*. New York: John Wiley & Sons
- Maslach, C., & Pines, A. (1977), 'The burnout syndrome in the daycare setting', *Child Care Quarterly*, 6.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Μεταλληνού, Ό. (2000). Στήριξη των Επαγγελματιών Υγείας. Σε: Κουλιεράκης,Γ., Μεταλληνού, Ό., Πάντζου, Π., Κοινωνιολογική και Ψυχολογική Προσέγγιση των Νοσοκομείων/Υπηρεσιών Υγείας (τόμος Β'). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, σ. 142-143.
- Μλεκάνης, Γ. (2005). *Οι συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών*. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Μούζουρα, Ε. (2005). Πηγές και αντιμετώπιση επαγγελματικού – συναισθηματικού φόρτου εκπαιδευτικών: Σύνδεση ατομικών και κοινωνικών συνθηκών έντασης. Διδακτορική Διατριβή. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.
- Παγοροπούλου, Α., Κουμπιάς, Μ. Γιαβρίμης, Π.(2002). Το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση. *Μέντορας*, 5, 103- 127.

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

Παπαδοπούλου, Φ. (2017). Η επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών γενικής και ειδικής αγωγής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Διατριβή. Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας.

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

Παππά, Β. (2006). Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση, *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 11, 141 – 158.

Πατσάλης, Χ., & Παπουτσάκη, Κ. (2010). Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, *Επιστημονικό Βήμα*, 14, 249-261.

Pedersen, S.(1998). Teacher burnout in America: A study of one public and two private schools. The Norwegian University of science and technology.

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

Pines, A. M. (1993). Burnout-An existential perspective. In W. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Developments in theory and research* (pp. 33-52). Washington, DC.: Taylor & Francis.

Pines, A. M. (1996). *Couple burnout*. New York: Routledge.

Pines, A. M. (2001). Teacher burnout: A psychodynamic existential perspective. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 8(2), 121-140.

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

Pines, A.M., & Kanner, A. (1982). Nurses' burnout: Lack of positive conditions and presence of negative conditions as two independent sources of burnout. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 20(8), 30-35

- Πολυχρόνη, Φ., & Αντωνίου, Α. Σ. (2006). Εργασιακό στρες και επαγγελματική εξουθένωση των Ελλήνων εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Στο Χ. Παπαηλιού, Γ. Ξανθάκου, & Σ. Χατζηγηρήστου (Επιμ.), *Εκπαιδευτική Σχολική Ψυχολογία*. Τόμος Γ', (σ. 161-186). Αθήνα: Ατραπός.
- Pomaki, G. & Anagnostopoulou, T. (2003). A Test and Extension of the Demand/Control/Social Support Model: Prediction of Wellness/Health Outcomes in Greek Teachers. *Psychology & Health*, 18 (4), 537-550.
- Rajesh, J.I, & Suganthi, L. (2013). The satisfaction of teachers with their supervisors' interpersonal communication skills in relation to job burn-out and growth satisfaction in southern India, *Management in Education*, 27, 128-137.
- Shukla, A., & Trivedi, T. (2008). Burnout in Indian Teachers. *Asia Pacific Education Review*, 9 (3), 320-334.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25, 518-524.
- Spaniol, L., & Caputo, J. (1979). *Professional burnout: A personal survival kit*. Lexington, MA: Human Services Associates.
- Σταμάτης, Ι. (2010). Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Διπλωματική Εργασία. Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.
- Steinhardt, M., Smith-Jaggars, S., Faulk, K. & Gloria, C. (2011). Chronic work stress and depressive symptoms: assessing the mediating role of teacher burnout. *Stress and health*, 27, 420-429.
- Taris, T. W., Horn, J. E. V., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2004). Inequity, burnout and psychological withdrawal among teachers: A dynamic exchange model. *Anxiety, Stress & Coping*, 17(1), 103-122.
- Tschannen-Moran, M., Uline, C., Woolfolk-Hoy, A., & Mackley, T. (2000). Creating smarter schools through collaboration. *Journal of Educational Administration*, 38(3), 247-271.
- Tyler, P., & Cushway, D. (1998). Stress and well-being in health-care staff: the role of negative affectivity, and perceptions of job demand and discretion. *Stress Medicine*, 14, 99-107.

Unger, D. E. (1980). Superintendent Burnout: Myth or Reality. The Ohio State University, Columbus.

Van Dick , R., & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243-259.

Verhoeven, C., Kraaij, V., Joeke, K., Maes, S. (2003). Job conditions and wellness/health outcomes in Dutch secondary school teachers. *Psychology and Health*, 18(4), 473–487.

Φλάμπουρας-Νιέτος, Ηλίας (2017). Η σχέση της συναισθηματικής νοημοσύνης και της απόδοσης με την επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών. Διδακτορική Διατριβή. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
EDUCATION MANAGEMENT

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΤΜΗΜΑ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ, ΠΑΤΡΑΣ
Διεύθυνση: Μεγάλου Αλεξάνδρου 1, 263 34, ΠΑΤΡΑ

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί μέρος μιας έρευνας που έχει σκοπό να εξετάσει την επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Πρόκειται για το "Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (MBI) - Maslach & Jackson, 1986. Μετάφραση και Προσαρμογή στα Ελληνικά: Kokkinos (2006)". Είναι ανώνυμο και οι πληροφορίες που θα δώσετε θα παραμείνουν εμπιστευτικές.

Με εκτίμηση,
Σφυρής Χρήστος-Νεκτάριος

Φύλο: Άνδρας Γυναίκα

Ηλικία:

Ειδικότητα (π.χ. ΠΕ 70) :

Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση:

Πρόσθετες σπουδές: Δεύτερο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ Διδασκαλείο

Μεταπτυχιακό Διδακτορικό

Σχέση εργασίας: Μόνιμος Αναπληρωτής

Τύπος σχολείου: Νηπιαγωγείο Δημοτικό

Οικογ. Κατάσταση: Έγγαμος/η Άγαμος/η

Αριθμός παιδιών (αν έχετε):

Οι ερωτήσεις που ακολουθούν αφορούν στάσεις απέναντι σε εργασιακά και επαγγελματικά ζητήματα. Αφού διαβάσετε τις ερωτήσεις προσεκτικά, απαντήστε πόσο συχνά σας συμβαίνει καθεμιά από τις παρακάτω καταστάσεις, βάζοντας σε κύκλο έναν από τους αριθμούς δεξιά του θέματος. Παρακαλούμε απαντήστε σε όλες τις ερωτήσεις.

0	1	2	3	4	5	6
Ποτέ	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	Μερικές φορές το μήνα	Μια φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα

Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη διδασκαλία.	0	1	2	3	4	5	6
--	---	---	---	---	---	---	---

Νιώθω άδειος/α, σαν να μην έχει μείνει τίποτα μέσα μου, στο τέλος μιας σχολικής ημέρας.	0	1	2	3	4	5	6
Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω ακόμα μια μέρα στο σχολείο.	0	1	2	3	4	5	6
Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν οι μαθητές μου για όσα τους συμβαίνουν.	0	1	2	3	4	5	6
Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς από τους μαθητές μου, σαν να ήταν αντικείμενα.	0	1	2	3	4	5	6
Μου είναι πολύ κουραστικό να δουλεύω με μαθητές όλη την ημέρα.	0	1	2	3	4	5	6
Κανονίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών μου.	0	1	2	3	4	5	6
Νιώθω εξουθενωμένος από τη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
Νιώθω ότι επηρεάζω θετικά τη ζωή των μαθητών μου μέσα από τη διδασκαλία μου.	0	1	2	3	4	5	6
Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα να διδάσκω.	0	1	2	3	4	5	6
Με προβληματίζει ότι σιγά-σιγά αυτή η δουλειά με κάνει συναισθηματικά πιο σκληρό/η.	0	1	2	3	4	5	6
Νιώθω γεμάτος/η δύναμη και ενεργητικότητα.	0	1	2	3	4	5	6
Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
Πιστεύω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο σχολείο.	0	1	2	3	4	5	6
Στην ουσία, δε με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου.	0	1	2	3	4	5	6
Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση το να εργάζομαι στενά με μαθητές.	0	1	2	3	4	5	6
Μπορώ να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου.	0	1	2	3	4	5	6
Στο τέλος της ημέρας, έχω καλή διάθεση που δούλεψα στενά με τους μαθητές μου.	0	1	2	3	4	5	6
Νιώθω ότι έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σ' αυτή τη δουλειά.	0	1	2	3	4	5	6
Νιώθω ότι δεν αντέχω άλλο πια.....νιώθω πως ο κόμπος έφτασε στο χτένι.	0	1	2	3	4	5	6
Αντιμετωπίζω πολύ ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν από τη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
Νομίζω ότι οι μαθητές μου επιρρίπτουν σε μένα ευθύνες για μερικά από τα προβλήματά τους.	0	1	2	3	4	5	6

Σας ευχαριστούμε πολύ για τη συμμετοχή σας!!!