



ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Ειδική Αγωγή»

## ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Η Σύγκρουση Εργασίας-Οικογένειας σε σχέση με την Επαγγελματική  
Εξουθένωση και την Εργασιακή Δέσμευση σε Εκπαιδευτικούς  
Ειδικής Αγωγής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης**

**Μαρία Χατζημαρινάκη**

Επιβλέπων καθηγητής: Αλέξανδρος-Σταμάτιος Αντωνίου

Αθήνα, Ιούνιος 2018



Μαρία Χατζημαρινάκη, Η Σύγκρουση Εργασίας-Οικογένειας σε σχέση με την Επαγγελματική - Εξουθένωση και την Εργασιακή Δέσμευση σε Εκπαιδευτικούς Ειδικής Αγωγής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Στον αδερφό μου, Γιάννη



## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν η διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση και την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής που εργάζονται στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. Επιπρόσθετο σκοπό της μελέτης αποτέλεσε και η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης και της Εργασιακής Δέσμευσης. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 139 δάσκαλοι/δασκάλες Ειδικής Αγωγής, εκ των οποίων οι 121 ήταν γυναίκες (87,1%) και οι 18 ήταν άνδρες (12,9%). Ο μέσος όρος ηλικίας ήταν τα 35,4 έτη και η τυπική απόκλιση τα 8,9 έτη. Για τη συλλογή των ερευνητικών δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν τα κάτωθι εργαλεία: (1) το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory, MBI), (2) το Ερωτηματολόγιο Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης (Work-Family Conflict Scale -WAFCS) και (3) το Ερωτηματολόγιο Εργασιακής Δέσμευσης - Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17). Από τα αποτελέσματα φάνηκε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στην Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση (και το αντίστροφο αυτής) με την Επαγγελματική Εξουθένωση και τις τρεις διαστάσεις της, την Συναισθηματική Εξάντληση, την Αποπροσωποποίηση και το Αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης. Επίσης, διαπιστώθηκε σημαντική συσχέτιση της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης και των τριών διαστάσεων αυτής με την Εργασιακή Δέσμευση. Από τις Αναλύσεις Πολλαπλής Παλινδρόμησης που πραγματοποιήθηκαν με σκοπό να διερευνηθεί η πιθανότητα επίδρασης της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης στην Επαγγελματική Εξουθένωση και στις επιμέρους διαστάσεις της, διαπιστώθηκε ότι η επίδρασή της ήταν στατιστικώς σημαντική, καθώς μπορούσε να εξηγήσει μεγάλα ποσοστά της διακύμανσης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και των τριών εκφάνσεων αυτής. Προτείνεται η επανάληψη της μελέτης σε δείγμα με ισοπληθείς ομάδες με σκοπό να διερευνηθούν πιθανές διαφορές φύλου καθώς και να εντοπιστούν μεταβλητές που πιθανόν να παρεμβαίνουν στην εξεταζόμενη σχέση.

**Λέξεις - κλειδιά:** Επαγγελματική Εξουθένωση, Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση, Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση, Εργασιακή Δέσμευση, Συναισθηματική Εξάντληση, Δάσκαλοι/ες Ειδικής Αγωγής



## ABSTRACT

The aim of this study was to investigate the relationship between Work-Family Conflict and Professional Burnout of Special Education Teachers working in Primary Education. An additional purpose of the study was to investigate the relationship between Work-Family Conflict and Work Engagement. The sample of the survey consisted of 139 special education teachers, 121 of them were women (87.1%) and 18 were men (12.9%). The average age was 35.4 years and the standard deviation was 8.9 years. For the purpose of the present study the following psychometric tools were used: (1) the Maslach Burnout Inventory (MBI), (2) the Work-Family Conflict Scale (WFC), and (3) the Questionnaire Utrecht Work Engagement Scale (UWES). The results showed that there is a positive correlation between Work/Family Conflict (and vice versa) with Professional Burnout and its three dimensions, Emotional Exhaustion, Depersonalization, and Feeling of Reduced Personal Achievement. Also, there was a significant correlation of Work/Family Conflict and its three dimensions with Work Engagement. From the Multiple Regression Analysis conducted to investigate the likelihood of the Work/Family Conflict impact on Burnout and its individual dimensions, it was found that its effect was statistically significant as it could explain large rates of variation in Professional Burnout and the three aspects of it. It is proposed to repeat the study in a sample with same number groups in order to investigate possible gender differences as well as to identify variables likely to interfere with the examined relationship.

**Keywords:** *Professional Burnout, Work/Family Conflict, Family/Work Conflict, Work Engagement, Emotional Exhaustion, Special Education Teachers*



## Πίνακας περιεχομένων

|                                                                                                                   |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....</b>                                                                                              | <b>3</b>  |
| <b>ABSTRACT.....</b>                                                                                              | <b>4</b>  |
| <b>ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....</b>                                                                                     | <b>7</b>  |
| <b>ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ .....</b>                                                                                          | <b>8</b>  |
| <b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....</b>                                                                                             | <b>9</b>  |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup> : ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ .....</b>                                                    | <b>11</b> |
| 1.1 Περιγραφή φαινομένου- Εννοιολογική προσέγγιση .....                                                           | 11        |
| 1.2. Θεωρητικά Μοντέλα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....                                                        | 13        |
| 1.3 Το Μοντέλο των τριών διαστάσεων της Maslach (1981).....                                                       | 16        |
| 1.4 Εργαλεία Αξιολόγησης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....                                                      | 18        |
| 1.5 Η Επαγγελματική Εξουθένωση στην Ειδική Εκπαίδευση .....                                                       | 21        |
| 1.5.1 Διαστάσεις Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Εκπαιδευτικοί Ειδικής Αγωγής....                                  | 23        |
| 1.5.2 Συνέπειες Επαγγελματικής Εξουθένωσης στους Εκπαιδευτικούς Ειδικής Αγωγής                                    | 26        |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ.....</b>                                                                       | <b>29</b> |
| 2.1 Θεωρητικό υπόβαθρο και ορισμός Εργασιακής Δέσμευσης.....                                                      | 29        |
| 2.2 Οι Διαστάσεις της Εργασιακής Δέσμευσης και η κλίμακα μέτρησης της<br>Ουτρέχτης(UWES-17) .....                 | 31        |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup> : ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ .....</b>                                        | <b>33</b> |
| 3.1 Περιγραφή του φαινομένου της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης .....                                        | 33        |
| 3.2 Θεωρητικό υπόβαθρο της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης.....                                               | 34        |
| 3.1.1 Η Εργασιακή – Οικογενειακή Σύγκρουση (Work Interference Family - WIF) .....                                 | 35        |
| 3.1.2 Η Οικογενειακή – Εργασιακή Σύγκρουση (Family Interference Work – FIW) .....                                 | 36        |
| 3.2 Επιμέρους Διαστάσεις Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης και<br>Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης.....      | 37        |
| 3.3 Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση στην Εκπαίδευση – Σύντομη αναφορά στους<br>παράγοντες που την προκαλούν..... | 39        |
| 3.4 Η Σχέση της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης με την Επαγγελματική<br>Εξουθένωση .....                      | 41        |
| 3.5 Η Σχέση της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης με την Εργασιακή Δέσμευση...                                  | 44        |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....</b>                                                                 | <b>46</b> |
| 4.1 Σκοπός της μελέτης και ερευνητικά ερωτήματα .....                                                             | 46        |



|                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.2 Μέθοδος δειγματοληψίας και περιγραφή του δείγματος .....                                  | 46        |
| 4.3 Εργαλεία συλλογής ερευνητικών δεδομένων .....                                             | 47        |
| 4.3.1 Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory, MBI) .....               | 48        |
| 4.3.2 Κλίμακα Εργασιακής/ Οικογενειακής Σύγκρουσης (Work–Family Conflict Scale - WAFCS) ..... | 49        |
| 4.3.3 Κλίμακα Εργασιακής Δέσμευσης - Utrecht Work Engagement Scale (UWES).....                | 50        |
| 4.4 Διαδικασία συλλογής ερευνητικών δεδομένων .....                                           | 51        |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup> : ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ .....</b>                                            | <b>52</b> |
| Εισαγωγή .....                                                                                | 52        |
| 5.1 Συσχετίσεις .....                                                                         | 53        |
| 5.2 Αναλύσεις Παλινδρόμησης .....                                                             | 59        |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup> : ΣΥΖΗΤΗΣΗ .....</b>                                                | <b>64</b> |
| Εισαγωγή .....                                                                                | 64        |
| 6.1 Η Σχέση της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης με την Επαγγελματική Εξουθένωση .....     | 64        |
| 6.2 Η Σχέση της Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης με την Επαγγελματική Εξουθένωση .....     | 67        |
| 6.3 Η Σχέση της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης με την Εργασιακή Δέσμευση...              | 69        |
| 6.4 Η Σχέση της Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης με την Εργασιακή Δέσμευση...              | 70        |
| <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7<sup>ο</sup> : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....</b>                                             | <b>71</b> |
| <b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ .....</b>                                                        | <b>74</b> |



## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

|                                                                                                                                                                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Πίνακας 1:</b> Μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις, ελάχιστη και μέγιστη τιμή των βαθμολογιών των συμμετεχόντων που σημειώθηκαν στα τρία ερωτηματολόγια της έρευνας (N=139).....                                                | 52 |
| <b>Πίνακας 2:</b> Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson (r) ανάμεσα στις δημογραφικές μεταβλητές και τις μεταβλητές που αξιολογήθηκαν με τα τρία ερωτηματολόγια της έρευνας.....                                                   | 54 |
| <b>Πίνακας 3:</b> Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson (r) ανάμεσα στην Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση και τις τρεις διαστάσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, την Εργασιακή Δέσμευση καθώς και τις διαστάσεις αυτής .....     | 55 |
| <b>Πίνακας 4:</b> Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson (r) ανάμεσα στις επιμέρους διαστάσεις της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης και την Επαγγελματική Εξουθένωση, την Εργασιακή Δέσμευση καθώς και τις εκφάνσεις αυτών ..... | 57 |
| <b>Πίνακας 5:</b> Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson (r) ανάμεσα στις επιμέρους διαστάσεις της Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης και την Επαγγελματική Εξουθένωση, την Εργασιακή Δέσμευση καθώς και τις εκφάνσεις αυτών ..... | 58 |
| <b>Πίνακας 6:</b> Αποτελέσματα ανάλυσης παλινδρόμησης για τη στατιστική πρόβλεψη των τριών διαστάσεων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης από τις διαστάσεις της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης (N = 139).....                | 61 |
| <b>Πίνακας 7:</b> Αποτελέσματα ανάλυσης παλινδρόμησης για τη στατιστική πρόβλεψη των τριών διαστάσεων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης από τις διαστάσεις της Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης (N = 139).....                | 63 |



## ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα μελέτη εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «Ειδική Αγωγή» του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του Εθνικού Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου, Αλέξανδρο-Σταμάτιο Αντωνίου, για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε και τον χρόνο που διέθεσε καθώς και τους υπόλοιπους καθηγητές του μεταπτυχιακού προγράμματος της Ειδικής Αγωγής του ΕΚΠΑ για τις πολύτιμες γνώσεις που μου μετέδωσαν.

Ευχαριστώ τους συναδέλφους/ισσες δασκάλους/ες Ειδικής Αγωγής που βοήθησαν στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου για τη διεξαγωγή της συγκεκριμένης έρευνας.

Ευχαριστώ θερμά τον θείο μου Μανώλη που συνέβαλε με τον τρόπο του στην εξέλιξη της ακαδημαϊκής μου καριέρας καθώς και τους πολύτιμους φίλους μου που με στήριξαν αυτά τα δύο χρόνια. Επίσης, τον δάσκαλό μου Μανόλη για τη συμπαράσταση και τις πολύτιμες συμβουλές του.

Μεγάλο ευχαριστώ στη φίλη και συνάδελφό μου, Αουρέλα, για την πολύτιμη στήριξη και βοήθεια που μου πρόσφερε και για όλα όσα μου έμαθε κατά την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας.

Το μεγαλύτερο ευχαριστώ το οφείλω στους γονείς μου, οι οποίοι υπήρξαν ανεκτίμητο και σταθερότερο στήριγμα για μένα σε κάθε στάδιο της ζωής μου, και στους οποίους οφείλω όλη τη διαδρομή των σπουδών μου μέχρι σήμερα. Η πίστη τους στις δυνατότητές μου αλλά και η αμέριστη συμπαράστασή τους κατά τη διάρκεια των σπουδών μου συνέβαλαν σε μεγάλο βαθμό στην επιτυχή ολοκλήρωση των επιθυμιών μου.

Τη διπλωματική μου εργασία την αφιερώνω στον αδερφό μου Γιάννη που έφυγε νωρίς.



## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ένα από τα επαγγέλματα που προσανατολίζονται στον άνθρωπο είναι και το επάγγελμα του εκπαιδευτικού Ειδικής Αγωγής. Οι εκπαιδευτικοί της Ειδικής Αγωγής αντιμετωπίζουν το δύσκολο έργο της διδασκαλίας μαθητών με δυσκολίες στο πλαίσιο απαιτητικών εργασιακών περιβαλλόντων. Το γεγονός αυτό, τους καθιστά μια επαγγελματική κατηγορία υψηλού κινδύνου για εκδήλωση Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Η Επαγγελματική Εξουθένωση, η οποία τα τελευταία χρόνια απασχολεί τους ερευνητές, θεωρείται χαρακτηριστικό των επαγγελματιών υγείας και εκπαίδευσης και γενικότερα των επαγγελματιών που σχετίζονται άμεσα με τον άνθρωπο.

Από την άλλη, η οικογενειακή και η επαγγελματική ζωή είναι δύο σημαντικά πεδία που επηρεάζουν το ένα το άλλο, γεγονός που συνεπάγεται την εμφάνιση του φαινομένου της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης. Η εργασία μπορεί να διαταράξει την οικογενειακή ζωή (Συγκρούσεις Εργασίας - Οικογένειας) ενώ η οικογένεια μπορεί να εμποδίσει την επαγγελματική ζωή (Συγκρούσεις Οικογένειας-Εργασίας). Και οι δύο συγκρούσεις οδηγούν σε αρνητικά αποτελέσματα την επαγγελματική και οικογενειακή ζωή, ένα εκ των οποίων θεωρείται η Επαγγελματική Εξουθένωση.

Παρόλο που η διεπαφή της σύγκρουσης αυτής σχετικά με την Επαγγελματική Εξουθένωση έχει απασχολήσει αρκετούς ερευνητές, ωστόσο η βιβλιογραφία των ερευνών σχετικά με το θέμα αυτό σε εκπαιδευτικούς Ειδικής Αγωγής είναι σχεδόν ανύπαρκτη. Αυτό στάθηκε η αφορμή του ενδιαφέροντος της διερεύνησης μου με το συγκεκριμένο θέμα, ούσα υποψήφια πλέον εκπαιδευτικός Ειδικής Αγωγής. Σκοπός συνεπώς της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση και την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής που εργάζονται στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση.



Η μελέτη αυτή απαρτίζεται από επτά κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η έννοια της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, τα θεωρητικά μοντέλα αυτής και διάφορα εργαλεία αξιολόγησής της. Δίνεται έμφαση στο θεωρητικό μοντέλο των τριών διαστάσεων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (1981) στο οποίο στηρίχτηκε η παρούσα μελέτη. Στη συνέχεια του κεφαλαίου, πραγματοποιείται αναλυτική περιγραφή του φαινομένου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, των διαστάσεων και συνεπειών αυτού όσον αφορά τον χώρο της Ειδικής Αγωγής. Στο δεύτερο κεφάλαιο, γίνεται αναφορά στην Εργασιακή Δέσμευση και τις διαστάσεις της, το θεωρητικό της υπόβαθρο και την κλίμακα μέτρησης στην οποία στηρίχτηκε αυτή η μελέτη. Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται εκτενής παρουσίαση του φαινομένου της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης (και αντίστροφα) και της διαστάσεις αυτής σύμφωνα με το θεωρητικό μοντέλο στο οποίο βασίστηκε η παρούσα μελέτη. Αναφέρονται επίσης, οι παράγοντες που το προκαλούν και οι σχέσεις της Εργασιακής/Οικογενειακής σύγκρουσης με την Επαγγελματική Εξουθένωση και την Εργασιακή Δέσμευση σύμφωνα με άλλες έρευνες. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται ο βασικός σκοπός της παρούσας μελέτης και διατυπώνονται τα ερευνητικά ερωτήματα. Αναφέρονται επίσης, και τα ερευνητικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν καθώς και η διαδικασία που τηρήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων. Το πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζει τα αποτελέσματα της έρευνας, όπως προέκυψαν από την περιγραφική και επαγωγική ανάλυση των συλλεχθέντων δεδομένων. Στο έκτο κεφάλαιο γίνεται ο σχολιασμός των αποτελεσμάτων αρχίζοντας με την εξαγωγή γενικών συμπερασμάτων και ακολουθώντας μια πιο λεπτομερή αναφορά στις σχέσεις των μεταβλητών μεταξύ τους. Τέλος, στο έβδομο κεφάλαιο διατυπώνονται τα συμπεράσματα και αναφέρονται οι περιορισμοί της έρευνας καθώς και προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup> : ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

### 1.1 Περιγραφή φαινομένου- Εννοιολογική προσέγγιση

Η εμπειρία της Επαγγελματικής Εξουθένωσης αποτελεί το επίκεντρο πολλών ερευνών τις τελευταίες δεκαετίες. Τα τρέχοντα θέματα που έχουν ιδιαίτερη σημασία περιλαμβάνουν τις προσπάθειες επαναπροσδιορισμού της εξουθένωσης για την επικινδυνότητά της και τη σχετική έλλειψη αξιολογικής έρευνας σχετικά με πιθανές παρεμβάσεις για τη θεραπεία ή την πρόληψή της.

Για πολλά χρόνια, έχει αναγνωριστεί ως επαγγελματικός κίνδυνος για διάφορα επαγγέλματα και κυρίως αυτά που προσανατολίζονται στον άνθρωπο, όπως αυτά που αφορούν την εκπαίδευση και την υγειονομική περίθαλψη. Οι θεραπευτικές ή υπηρεσιακές σχέσεις που αναπτύσσουν οι εργαζόμενοι με τους αποδέκτες απαιτούν συνεχή και έντονη προσωπική και συναισθηματική επαφή. Παρόλο που τέτοιες σχέσεις μπορούν να προσφέρουν, να ανταμείψουν και να δημιουργήσουν θετική εμπλοκή στην εργασία, ωστόσο μπορούν να αποβούν και αρκετά στρεσογόνες και να δημιουργήσουν αρκετά προβλήματα (Maslach & Leiter, 2016).

Ο όρος Επαγγελματική Εξουθένωση (burnout) χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον Αμερικανό ψυχαναλυτή Freudenberg (1974) στην προσπάθειά του να περιγράψει τη διαδικασία της σωματικής και πνευματικής φθοράς στον εργασιακό τομέα (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Ωστόσο, σύμφωνα με τους Maslach και Leiter (2016) η Επαγγελματική Εξουθένωση ή αλλιώς «burn-out», είναι ένα ψυχολογικό σύνδρομο που εμφανίζεται ως αντίδραση στους χρόνιους διαπροσωπικούς στρεσογόνους παράγοντες στην εργασία. Αποτελεί μια προέκταση της έννοιας του επαγγελματικού στρες που μπορεί να βιώσει ένας εργαζόμενος για πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα και η οποία μπορεί να έχει αρνητική επίπτωση στην ψυχική και σωματική υγεία αυτού. Εφόσον δεν έχουν αναπτυχθεί οι κατάλληλες στρατηγικές ελέγχου της επίδρασης αυτής του στρες αυτό οδηγεί σε



Επαγγελματική Εξουθένωση και η κατάσταση αυτή ενδεχομένως να φτάσει στα όρια της ψυχικής και πνευματικής ανισορροπίας (Antoniou, Polychroni & Walters, 2000).

Από την άλλη, οι Schaufeli και Greenglass (2001) όρισαν το φαινόμενο ως μείωση της ενέργειας ή της ικανότητας των εργαζομένων για παραγωγική εργασία με την πάροδο του χρόνου, όταν το περιβάλλον εργασίας παρέχει ανεπαρκείς πόρους όντας ταυτόχρονα εξαιρετικά απαιτητικό. Σε τελικό στάδιο μπορεί συνεπώς να προκύψει μία κατάσταση σωματικής, πνευματικής και επαγγελματικής εξάντλησης από την οποία ο εργαζόμενος είναι δύσκολο να ανακάμψει (Schaufeli & Greenglass, 2001).

Ακόμα, η Επαγγελματική Εξουθένωση μπορεί να οριστεί ως ένα σύνδρομο σωματικής και ψυχικής εξάντλησης, στο πλαίσιο του οποίου ο εργαζόμενος χάνει το ενδιαφέρον και τα θετικά συναισθήματα που είχε ως τώρα, καθώς παύει να είναι ικανοποιημένος από τη δουλειά και την απόδοση του και σχηματίζει αρνητική εικόνα για τον εαυτό του (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Το σύνδρομο αυτό, φαίνεται να είναι φυσική συνέπεια όταν τα άτομα δεν έχουν επαρκείς πόρους για να αντιμετωπίσουν τις απαιτήσεις της ζωής (Thompson, 2017).

Επιπλέον, μια άλλη εννοιολογική τοποθέτηση, ορίζει την Επαγγελματική Εξουθένωση ως ένα μη ψυχιατρικό σύνδρομο που χαρακτηρίζεται από γνωστική επιδείνωση, που τη διακρίνει η απώλεια ενθουσιασμού για την εργασία, συναισθηματική επιδείνωση, δηλαδή ψυχολογική εξάντληση, στάσεις και συμπεριφορές αδιαφορίας και απόσυρσης και ενίοτε χαρακτηρίζεται μέσω σωματικών συμπτωμάτων, όπως λιποθυμία. Επίσης, σε ορισμένες περιπτώσεις, η αρνητική στάση απέναντι στην εργασία και ιδιαίτερα προς τους ανθρώπους με τους οποίους ο εργαζόμενος δημιουργεί εργασιακές σχέσεις, οδηγεί σε υψηλά συναισθήματα ενοχής ως σύμπτωμα της εξουθένωσης (Olivares-Faundez, Gil-Monte & Figueredo-Ferraz, 2014).

Συμπερασματικά, η Επαγγελματική Εξουθένωση συνιστά μια χρόνια κατάσταση, κατά την οποία ο εργαζόμενος αισθάνεται έλλειψη ενέργειας, αυτοπεποίθησης και ενθουσιασμού. Η κατάσταση αυτή μπορεί να επιφέρει σοβαρή κρίση στη ζωή του και



να φέρει τον εργαζόμενο αντιμέτωπο με πολλά οργανωσιακά, σωματικά, συμπεριφορικά και ψυχολογικά προβλήματα.

## 1.2. Θεωρητικά Μοντέλα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Στη βιβλιογραφία υπάρχει πληθώρα θεωρητικών μοντέλων, τα οποία περιγράφουν την έννοια της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Ωστόσο, στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας θα αναφερθούν συνοπτικά τα βασικότερα εξ αυτών.

### ▪ Το θεωρητικό μοντέλο της Pines (1988)

Η Pines και οι συνεργάτες της (1988· 1993, όπως αναφέρεται στον Αντωνίου, 2008) όρισαν την Επαγγελματική Εξουθένωση ως μια κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και ψυχικής εξάντλησης που προκύπτει από τη μακροχρόνια συμμετοχή σε συναισθηματικά απαιτητικές καταστάσεις. Δεν περιόρισαν την έννοια της εξουθένωσης στον εργασιακό τομέα αλλά και στις οικογενειακές σχέσεις και στα επακόλουθα πολιτικών συγκρούσεων. Προσανατολίστηκαν σε ένα εμπειρικό ορισμό της εξουθένωσης όπου το θεώρησαν ως σύνδρομο συμπτωμάτων απόγνωσης, αίσθησης παγίδευσης, μείωσης ενθουσιασμού, ευερεθιστότητας και χαμηλής αυτοεκτίμησης. Αυτό σημαίνει ότι πλέον τα συμπτώματα δεν είχαν τις ρίζες τους στις εργασιακές σχέσεις. Όπως θα δούμε και παρακάτω, η κλίμακα μέτρησης της εξουθένωσης που πρότεινε η Pines (Burnout Measure, BM) θεωρείται ένα μονοδιάστατο όργανο μέτρησης το οποίο δίνει μόνο μια σύνθετη βαθμολογία της εξουθένωσης.

### ▪ Το διαδραστικό μοντέλο του Cherniss (1980)

Σύμφωνα με τον Cherniss (1980), η Επαγγελματική Εξουθένωση αποτελεί περισσότερο μια «διαδικασία» παρά ένα μεμονωμένο «συμβάν» και η οποία ακολουθεί τρία στάδια, τα οποία περιγράφονται παρακάτω:

**Φάση του «εργασιακού στρες»:** Πρόκειται για μία διατάραξη ανάμεσα στους απαιτούμενους και τους διαθέσιμους πόρους. Το εργασιακό στρες είναι το



αποτέλεσμα της διατάραξης αυτής στο εξωτερικό και εσωτερικό περιβάλλον του εργαζόμενου, η οποία δημιουργείται όταν οι διαθέσιμοι πόροι δεν επαρκούν για να ικανοποιήσουν με κατάλληλο τρόπο τους προσωπικούς στόχους και τα αιτήματα που προέρχονται από το εργασιακό περιβάλλον. Αυτή η διατάραξη της ισορροπίας μπορεί να συμβεί σε οποιονδήποτε εργαζόμενο, χωρίς να οδηγήσει απαραίτητα σε επαγγελματική εξουθένωση.

**Φάση «εξάντλησης»:** Πρόκειται για τη συγκινησιακή ανταπόκριση στην προηγούμενη διατάραξη της ισορροπίας, η οποία εκδηλώνεται με τη μορφή συναισθηματικής εξάντλησης, στρες, κόπωσης, ανίας, έλλειψης ενδιαφέροντος και απάθειας. Ο εργασιακός χώρος αποτελεί για τον εργαζόμενο πηγή εξάντλησης, ενώ η προσοχή του στρέφεται περισσότερο σε γραφειοκρατικές πλευρές παρά σε κλινικές παραμέτρους. Ο εργαζόμενος βρίσκεται σε μία κατάσταση συνεχούς έντασης που, αν δεν καταφέρει να τη διαχειριστεί σωστά, ενδέχεται να οδηγήσει σε απογοήτευση και παραίτηση.

**Φάση «αμυντικής κατάληξης»:** Πρόκειται για το στάδιο όπου πραγματοποιούνται αλλαγές στη στάση και τη συμπεριφορά του εργαζομένου, ο οποίος σταδιακά αποεπενδύει συναισθηματικά την εργασία του και εκδηλώνει κυνισμό και απάθεια για τους άλλους. Οι αλλαγές αυτές συμβάλλουν στη μείωση των σωματικών και ψυχολογικών συνεπειών που επέρχονται, με την ελπίδα να μπορέσει ο εργαζόμενος να επιβιώσει επαγγελματικά.

▪ **Το Μοντέλο των εργασιακών απαιτήσεων και των πόρων (JD-R)  
(Demerouti et al., 2001)**

Το μοντέλο αυτό, θεωρεί ότι η πίεση ή το στρες είναι το αποτέλεσμα μιας διαταραχής της ισορροπίας μεταξύ των απαιτήσεων στις οποίες εκτίθενται οι εργαζόμενοι και των πόρων που έχουν στη διάθεσή τους. Οι εργασιακές απαιτήσεις ίσως γίνουν παράγοντας στρες σε καταστάσεις, που απαιτούν υψηλή προσπάθεια για να διατηρηθεί ένα αναμενόμενο επίπεδο απόδοσης με αποτέλεσμα την επαγγελματική εξουθένωση. Από την άλλη οι πόροι της εργασίας αναφέρονται σε αυτές τις σωματικές, ψυχολογικές, κοινωνικές ή οργανωσιακές πτυχές της εργασίας, που



πιθανό να μειώσουν τις απαιτήσεις εργασίας και το συνακόλουθο ψυχολογικό κόστος ώστε να συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων της εργασίας, και να τονώσουν την προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006).

Σύμφωνα, λοιπόν, με αυτό το μοντέλο, η ανάπτυξη της Επαγγελματικής Εξουθένωσης ακολουθεί δύο διαδικασίες. Η πρώτη διαδικασία περιλαμβάνει τις απαιτητικές πτυχές της εργασίας που οδηγούν σε συνεχή και υπερβολική επιβάρυνση και τελικά στην εξάντληση. Η δεύτερη διαδικασία, αφορά την έλλειψη πόρων η οποία περιπλέκει την ικανοποίηση των αιτημάτων εργασίας και οδηγεί κατά συνέπεια στην απόσυρση. Η μακροπρόθεσμη συνέπεια αυτής της απόσυρσης είναι η απεμπλοκή από την εργασία. Θεωρητικά, μπορεί κανείς να υποστηρίξει ότι η αλληλεπίδραση μεταξύ ζήτησης εργασιακών απαιτήσεων και πόρων είναι πιο σημαντική για την ανάπτυξη της εξουθένωσης, δηλαδή της εξάντλησης και της αποδέσμευσης (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001).

#### ▪ Το θεωρητικό μοντέλο των Shirom και Melamed

Ο Shirom (1989· 2003, όπως αναφέρεται στους Shirom & Melamed, 2006) έδωσε μια εναλλακτική εννοιολογική προσέγγιση για την Επαγγελματική Εξουθένωση, θεωρώντας ότι αυτή η κατάσταση σχετίζεται με τα αισθήματα σωματικής, συναισθηματικής και γνωστικής εξάντλησης των ατόμων, εστιάζοντας έτσι στη συνεχή εξάντληση των ενεργειακών πόρων των ατόμων που προκύπτουν από τη χρόνια έκθεση τους σε επαγγελματικό στρες. Αυτή η εννοιολογική προσέγγιση οδήγησε στην κατασκευή της κλίμακας μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης, Burnout Shirom-Melamed (SMBM). Θεωρητικά, το SMBM βασίζεται στη θεωρία της Hobfoll (1989· 1998) για τη διατήρηση πόρων (COR). Οι βασικές αρχές της θεωρίας COR είναι ότι οι άνθρωποι έχουν ένα βασικό εσωτερικό κίνητρο να αποκτήσουν, να διατηρήσουν και να προστατεύσουν τους πόρους που εκτιμούν. Υπάρχουν διάφοροι τύποι πόρων που εκτιμούν οι άνθρωποι, συμπεριλαμβανομένων υλικών, κοινωνικών και ενεργειακών πόρων. Η έννοια SMBM (Hobfoll & Shirom, 1993· 2000) αναφέρεται μόνο σε ενεργειακούς πόρους.



Εν κατακλείδι, αυτά ήταν ορισμένα από τα θεωρητικά μοντέλα που περιγράφουν την έννοια της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Γενικά, υπάρχουν αρκετές θεωρίες που μελετούν το σύνδρομο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης συγκλίνοντας στην ολιστική προσέγγιση των αιτιών αποδίδοντάς τα όχι μόνο στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος, αλλά και στις ατομικές επιρροές (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Παρακάτω, ακολουθεί το μοντέλο των τριών διαστάσεων της Maslach (1981) στο οποίο βασίστηκε η συγκεκριμένη έρευνα.

### 1.3 Το Μοντέλο των τριών διαστάσεων της Maslach (1981)

Σύμφωνα με τη Maslach, η Επαγγελματική Εξουθένωση θεωρείται ως σύνδρομο που αποτελείται από τρεις βασικές διαστάσεις. Αυτές είναι (1) η Συναισθηματική εξάντληση, (2) η Αποπροσωποποίηση ή αλλιώς τα αισθήματα κυνισμού και τέλος (3) η Αίσθηση αναποτελεσματικότητας ή το Αίσθημα μειωμένης προσωπικής ολοκλήρωσης (Maslach & Leiter, 2016).

Η πρώτη διάσταση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, η συναισθηματική εξάντληση, χαρακτηρίζεται από την αδυναμία αποδοχής και διαχείρισης νέων συναισθηματικών καταστάσεων, σχετίζεται επίσης με την χρόνια κόπωση που προκαλείται από την υπερβολική εργασία, απώλεια ενέργειας και εξασθένιση. Η δεύτερη διάσταση, ο κυνισμός ή αποπροσωποποίηση, χαρακτηρίζεται από την απομάκρυνση του ατόμου από την εργασία του και έχει περιγραφεί ως στρατηγική για την αντιμετώπιση των στρεσογόνων γεγονότων, ευερεθιστότητα, απώλεια ιδεαλισμού και απόσυρση. Έχει επίσης χαρακτηριστεί ως αρνητική ή ακατάλληλη στάση απέναντι στους ανθρώπους με τους οποίους το άτομο δημιουργεί εργασιακές σχέσεις. Τέλος, η τρίτη διάσταση του συνδρόμου, η έλλειψη επαγγελματικής εκπλήρωσης οδηγεί το άτομο σε αισθήματα ματαιότητας σε σχέση με την εργασία του και έλλειψη εμπιστοσύνης στις δικές του ικανότητες (Maslach & Leiter, 2008).



Η διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης έχει περιγραφεί επίσης ως φθορά, απώλεια ενέργειας, εξασθένιση και κόπωση (Maslach & Leiter, 2016) και αναφέρεται στην εξάντληση ή αποστράγγιση των συναισθηματικών πόρων, πιθανώς προκαλούμενων από τις διαπροσωπικές απαιτήσεις (Salanova et al., 2005). Οι πρόσφατες έρευνες τείνουν να επικεντρώνονται κυρίως στη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001 · Maslach & Leiter, 2008 · Purvanova & Muros, 2010). Κατά συνέπεια, η συναισθηματική εξάντληση και η αποπροσωποποίηση θεωρούνται πλέον ως τα βασικά συστατικά της εξουθένωσης. Η διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης θεωρείται ότι είναι το βασικό ατομικό στρεσογόνο στοιχείο του συνδρόμου (Maslach et al., 2001).

Η διάσταση του κυνισμού ονομάστηκε αρχικά αποπροσωποποίηση, δεδομένης της φύσης των επαγγελματιών που είναι προσανατολισμένα στον άνθρωπο, αλλά χαρακτηρίστηκε επίσης και ως αρνητική ή ακατάλληλη στάση απέναντι στους αποδέκτες, ευερεθιστότητα, απώλεια ιδεαλισμού και απόσυρση (Maslach & Leiter, 2016) και αντανάκλα την αδιάφορη ή απόμακρη στάση που έχει το άτομο απέναντι στην εργασία του. Περιλαμβάνει εκδηλώσεις «διανοητικής αποστασιοποίησης» σχετικά με το ευρύτερο πλαίσιο της ίδιας της εργασίας (κυνισμός), και προς τους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζεται (αποπροσωποποίηση) (Salanova, Llorens, García, Burriel, Bresó & Schaufeli, 2005). Πρόκειται για μια μετατόπιση του τρόπου με τον οποίο κάποιος σχετίζεται με τους άλλους, είτε μέσω της ψυχρής αδιαφορίας, του κυνισμού, της κακής αγανάκτησης, της απώλειας του ιδεαλισμού, της ευερεθιστότητας ή των αρνητικών στάσεων απέναντι στους άλλους (Emery & Vandenberg, 2010). Η αποπροσωποποίηση ή αλλιώς κυνισμός, αντιπροσωπεύει το διαπροσωπικό στοιχείο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach & Leiter, 2016).

Τέλος, η τρίτη διάσταση της αναποτελεσματικότητας, αρχικά ονομάστηκε μειωμένη προσωπική ολοκλήρωση και περιγράφηκε επίσης ως μειωμένη παραγωγικότητα ή ικανότητα, χαμηλό ηθικό και αδυναμία αντιμετώπισης (Maslach & Leiter, 2016). Το άτομο έχει την πεποίθηση ότι δεν είναι ικανό να εκπληρώσει τα καθήκοντα και τις ευθύνες του απέναντι στην εργασία (Maslach et al., 1996). Η μειωμένη προσωπική



επίτευξη, αναφέρεται στο αίσθημα του ατόμου ότι έχει μειωθεί η αποδοτικότητα και παραγωγικότητά του καθώς και στην έλλειψη επαγγελματικής αποτελεσματικότητας και περιλαμβάνει τόσο κοινωνικές όσο και μη κοινωνικές πτυχές της επαγγελματικής ολοκλήρωσης (Salanova et al., 2005). Η διάσταση αυτή αντιπροσωπεύει το στοιχείο της αυτοαξιολόγησης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach, 1998).

Η Επαγγελματική Εξουθένωση ως προς τις τρεις διαστάσεις θεωρείται ότι προκύπτει με διαδοχικά στάδια. Πρώτα, αναπτύσσεται η συναισθηματική εξάντληση, που οφείλεται στις υψηλές απαιτήσεις και την υπερφόρτωση εργασίας, και αυτή με τη σειρά της οδηγεί στη συνέχεια σε αδιαφορία και αρνητικές αντιδράσεις απέναντι στους ανθρώπους και στην εργασία (αποπροσωποποίηση ή κυνισμό). Εάν αυτό συνεχιστεί, τότε το επόμενο στάδιο θα είναι αισθήματα ανεπάρκειας και αποτυχίας δηλαδή μειωμένη προσωπική ολοκλήρωση και επαγγελματική αναποτελεσματικότητα (Maslach & Leiter, 2016).

Τέλος, να τονιστεί ότι η κλίμακα μέτρησης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, που η διαδικασία κατασκευής της, οδήγησε στην παραπάνω θεωρία, έγινε το πιο δημοφιλές όργανο μέτρησης για την Επαγγελματική Εξουθένωση στην εμπειρική έρευνα (Αντωνίου, 2008).

#### 1.4 Εργαλεία Αξιολόγησης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Το πρώτο εργαλείο μέτρησης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης που βασίστηκε σε ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα ψυχομετρικής έρευνας ήταν το Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach & Jackson, 1981· Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Το MBI σχεδιάστηκε ειδικά για να αξιολογήσει τις τρεις διαστάσεις της εμπειρίας από την εξουθένωση που προέκυψε από προηγούμενη ποιοτική έρευνα. Έχει θεωρηθεί ως το βασικό εργαλείο για την έρευνα στον τομέα αυτό και έχει μεταφραστεί και επικυρωθεί σε τέσσερις γλώσσες Αντίθετα, άλλα αρχικά εργαλεία αξιολόγησης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης εστίασαν μόνο στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης (Freudenberger & Richelson, 1980· Pines, Aronson & Kafry, 1981, όπως αναφέρεται στους Maslach & Leiter, 2016). Αυτή η διάκριση



μεταξύ των εργαλείων που αξιολογούν διάφορες διαστάσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και εκείνων που εκτιμούν τη μοναδική διάστασή της, δηλαδή τη συναισθηματική εξάντληση, συνεχίζει μέχρι σήμερα και αντικατοπτρίζει διαφορετικές αντιλήψεις για την έννοια της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach & Leiter, 2016). Τα BM (Burnout measure) της Pines και των συνεργατών της (1988, όπως αναφέρεται στον Αντωνίου, 2008), θεωρείται ένα μονοδιάστατο όργανο μέτρησης το οποίο δίνει μια μόνο σύνθετη βαθμολογία της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

Ένα άλλο εργαλείο μέτρησης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης είναι το Bergen Burnout Inventory (BBI), το οποίο αξιολογεί τρεις διαστάσεις: εξάντληση στην εργασία, κυνισμό προς το νόημα της εργασίας και αίσθηση ανεπάρκειας στην εργασία (Feldt et al., 2014). Από την άλλη, το Oldenburg (OLBI) αξιολογεί τις δύο διαστάσεις της εξάντλησης και της αποδέσμευσης από την εργασία (Halbesleben & Demerouti, 2005).

Ωστόσο, υπάρχουν ορισμένα εργαλεία αξιολόγησης, τα οποία εστιάζουν αποκλειστικά στην εξάντληση, αν και διαφοροποιούν τις διάφορες πτυχές αυτής. Ειδικότερα, το εργαλείο με την ονομασία Burnout Shirom-Melamed (SMBM) περιλαμβάνει τη σωματική κόπωση, τη συναισθηματική εξάντληση και τη νοητική κούραση (Shirom & Melamed, 2006, όπως αναφέρεται στους Maslach & Leiter, 2016), ενώ το εργαλείο μέτρησης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Κοπεγχάγης (CBI) κάνει μια διάκριση μεταξύ φυσικής και ψυχολογικής εξάντλησης (Kristensen, Borritz, Villadsen, et al., 2005).

Υπήρξαν και άλλες αλλαγές και τροποποιήσεις των μετρήσεων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης κατά τη διάρκεια των ετών. Επειδή η αρχική ανησυχία για το θέμα αυτό προέκυψε από τα επαγγέλματα φροντίδας, όπως η υγειονομική περίθαλψη και οι υπηρεσίες προσανατολισμένες στον άνθρωπο, οι κλίμακες που αναπτύχθηκαν στη δεκαετία του 1980 τείνουν να αντικατοπτρίζουν την εμπειρία αυτών των επαγγελματιών. Αργότερα, όμως, άλλες επαγγελματικές ομάδες έδειξαν ανησυχία για την εμφάνιση εξουθένωσης, αλλά είχαν κάποιες δυσκολίες να προσαρμόσουν τα



υπάρχοντα μέτρα στην κατάστασή τους. Για το MBI, η λύση ήταν η ανάπτυξη μιας Γενικής Έρευνας (MBI-GS), (Schaufeli, Leiter & Maslach, 1996) που θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί σε οποιοδήποτε επάγγελμα (Maslach & Leiter, 2016). Έτσι, η διάσταση της αποπροσωποποίησης, η οποία ήταν πιο συγκεκριμένη στις υπηρεσίες που απευθύνονται στον άνθρωπο, διευρύνθηκε για να αναφερθεί σε μια αρνητική απόσπαση από την εργασία και μετονομάστηκε σε κυνισμό και η διάσταση του προσωπικού επιτεύγματος διευρύνθηκε επίσης και μετονομάστηκε σε επαγγελματική αποτελεσματικότητα. Τα πιο πρόσφατα εργαλεία αξιολόγησης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης χρησιμοποίησαν από την αρχή περισσότερη ουδέτερη διατύπωση στην ορολογία (Maslach & Leiter, 2016).

Ωστόσο, μερικά εργαλεία μέτρησης προσέθεσαν επίσης κάποιες νέες διαστάσεις στην έννοια της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Έτσι, το Ισπανικό Burnout Inventory (Monte & Ferraz, 2013) αποτελείται από τέσσερις διαστάσεις: (1) ενθουσιασμό προς την εργασία, (2) ψυχολογική εξάντληση, (3) λιποθυμία και (4) ενοχή. Εν τω μεταξύ, ορισμένοι ερευνητές ανησυχούσαν ότι η πιο ουδέτερη ορολογία σήμαινε την απώλεια των συγκεκριμένων διαπροσωπικών ζητημάτων για τους εργαζόμενους στον τομέα των ανθρωπίνων υπηρεσιών, έτσι ανέπτυξαν ένα νέο εργαλείο μέτρησης της διαπροσωπικής έντασης (Borgogni et al., 2012, όπως αναφέρεται στους Maslach & Leiter, 2016). Ωστόσο, παραμένει ακόμα ανοιχτό το ερώτημα εάν αυτά τα πρόσθετα στοιχεία αποτελούν βασικά συστατικά της Επαγγελματικής Εξουθένωσης ή αν αξιολογούν εμπειρίες ή συνθήκες που συχνά συνοδεύουν την εμπειρία της εξουθένωσης (Maslach & Leiter, 2016).

Όπως αναφέρθηκε αρχικά, η Επαγγελματική Εξουθένωση λαμβάνει χώρα κυρίως σε επαγγέλματα που έχουν άμεση σχέση με τον άνθρωπο. Για αυτό, στη συνέχεια θα προσεγγίσουμε το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης από τη σκοπιά της εκπαίδευσης και συγκεκριμένα της εκπαίδευσης στην Ειδική Αγωγή.



### 1.5 Η Επαγγελματική Εξουθένωση στην Ειδική Εκπαίδευση

Παρόλο που το σύνδρομο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης μπορεί να εμφανιστεί σε οποιοδήποτε επάγγελμα, πιο συχνή εμφάνιση προκύπτει σε επαγγέλματα που αφορούν έντονες κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, όπως είναι τα εκπαιδευτικά επαγγέλματα που θεωρούνται από τα πιο στρεσογόνα (Kyriacou, 2001). Οι εκπαιδευτικοί έχουν τα υψηλότερα επίπεδα στρες και Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε σύγκριση με τους εργαζόμενους σε άλλες υπηρεσίες ανθρώπινου δυναμικού και άλλες θέσεις εργασίας (Johnson, Cooper, Cartwright, Donald, Taylor & Millet, 2005). Η εξουθένωση του δασκάλου έρχεται όταν υποβάλλεται σε στρες για μεγάλο χρονικό διάστημα και βιώνει συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και έλλειψη προσωπικής ολοκλήρωσης (Maslach, 2003). Κυρίως, το στρες που συναντούν οι εκπαιδευτικοί, υπερνικά τους πόρους και τις ικανότητές τους να αντεπεξέλθουν επαρκώς, οδηγώντας τους να αισθάνονται εξαντλημένοι, κυνικοί ή ατελείς στο έργο τους (Hakanen et al., 2006). Πιέζονται από τη σύγκρουση και την ασάφεια των ρόλων τους στην εκπαίδευση, τις σχέσεις με τους μαθητές και συναδέλφους, το φόρτο εργασίας, τα μακρά ωράρια και την εργασιακή ένταση και όλα αυτά τους προκαλούν ψυχική και σωματική εξάντληση και παθητικές ή αδιάφορες στάσεις προς την εργασία τους (Yankelevich et al., 2012).

Οι κατάλληλες εκπαιδευτικές δεξιότητες αποτελούν σημαντικό μέρος της Ειδικής Αγωγής. Στην περίπτωση των εκπαιδευτικών που είναι αφοσιωμένοι στην προσωπική και πνευματική ανάπτυξη των μαθητών τους, μπορεί να προκύψει εξουθένωση όταν αισθάνονται επιβαρυνμένοι από τις απαιτήσεις εργασίας και πιστεύουν ότι οι προκλήσεις στο περιβάλλον εργασίας τους, εμποδίζουν την ικανότητα να επιτύχουν τους επαγγελματικούς τους στόχους (Purvanova & Muros, 2010). Οι εκπαιδευτικοί με εξουθένωση έχουν χαμηλό ηθικό, χαμηλή αυτοεκτίμηση και συναισθηματική εξάντληση (Roloff & Brown, 2011). Αυτό το αποτέλεσμα προκύπτει κυρίως διότι έχουν την ευθύνη να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον αρκετά ευέλικτο για να ικανοποιήσουν τις ποικίλες ανάγκες των μαθητών, προκειμένου να καλύψουν τις εξατομικευμένες ανάγκες τους μέσω εξειδικευμένων υπηρεσιών (Kaur, 2017).



Σε γενικές γραμμές, από τα ευρήματα ανασκοπικής έρευνας που διεξήχθη μεταξύ 1979 και 2013 διαπιστώθηκε ότι οι σημαντικότεροι παράγοντες στην εξουθένωση που ανέφεραν εκπαιδευτικοί Ειδικής Αγωγής ήταν η διδακτική εμπειρία, η αναπηρία των μαθητών, η σύγκρουση ρόλων, η αμφισημία των ρόλων και η έλλειψη διοικητικής υποστήριξης (Brunsting, Sreckovic, & Lane, 2014). Πράγματι, η φύση της διδασκαλίας της Ειδικής Εκπαίδευσης απαιτεί την πλήρη χρήση εξειδικευμένων δεξιοτήτων και πόρων για την κάλυψη διαφορετικών επιπέδων ικανότητας και την ικανοποίηση των ολοένα και πιο διαφορετικών κοινωνικοεπιχειρησιακών και μαθησιακών αναγκών εκ μέρους των μαθητών (Stasio, Fiorilli & Chiacchio, 2017). Επαγγέλματα εκπαίδευσης και κυρίως το επάγγελμα του δασκάλου σε παιδιά με δυσκολίες, δε θεωρούνται ως επαγγέλματα που κατέχουν υψηλή κοινωνική θέση στην κοινωνία σε σύγκριση με άλλα επαγγέλματα. Αυτό το γεγονός μπορεί να οδηγήσει το δάσκαλο σε ματαίωση, απογοήτευση, αισθήματα χαμηλής αυτοεκτίμησης και χαμηλό ηθικό (Antonίου, Polychroni & Walters, 2000).

Οι δάσκαλοι Ειδικής Αγωγής έχουν να αντιμετωπίσουν πολλές φορές την υψηλή απογοήτευση, τη διάψευση των προσδοκιών τους και τη δυσαρέσκεια. Αυτό συμβαίνει διότι υπάρχουν μαθητές με πολλαπλές αναπηρίες, ποικίλες αιτιολογίες, ασυνεπής συμπτωματολογία και κακές προγνώσεις για σημαντική πρόοδο. Πολλές φορές τα διαθέσιμα αρχεία για αυτούς τους μαθητές είναι ανακριβή ή τουλάχιστον ελλιπή. Οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί Ειδικής Εκπαίδευσης έχουν συχνά υπό την ευθύνη τους, ποικιλία παιδιών που χαρακτηρίζονται διαταραγμένα και τα οποία μπορεί να είναι απείθαρχα ή μη συνεργάσιμα. Κάθε ένας από αυτούς τους μαθητές απαιτεί ένα εξατομικευμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα καθώς και σημαντική ατομική προσοχή και υποστήριξη. Το διδακτικό υλικό που παρέχεται στους εκπαιδευτικούς αυτούς, είναι συχνά ακατάλληλο ή πρέπει να προσαρμοστεί στις ανάγκες και δυνατότητες του κάθε μαθητή, κάτι που δημιουργεί ένα επιπλέον ρόλο (Stasio et al., 2017).

Η Επαγγελματική Εξουθένωση σε αυτούς που εργάζονται στον χώρο της Ειδικής Αγωγής μπορεί να προκαλέσει την παραίτηση τους, προβλήματα υγείας και αρνητικά αποτελέσματα επίδοσης των μαθητών. Οι εκπαιδευτικοί Ειδικής Αγωγής διατρέχουν υψηλό κίνδυνο, καθώς οι συνθήκες εργασίας τους ευθυγραμμίζονται με πολλούς



παράγοντες που σχετίζονται με την εξουθένωση (Brunsting et al., 2014). Υπάρχει, ωστόσο, μια οριοθέτηση του στρες και της δυσαρέσκειας από την εξουθένωση. Αυτή η οριοθέτηση είναι τόσο εννοιολογικά απαραίτητη όσο και πρακτικά σημαντική, καθώς τα άτομα αντιδρούν διαφορετικά στο στρες. Κάποιοι αποδίδουν αποτελεσματικότερα, άλλοι είναι αδιάφοροι και άλλοι αντιμετωπίζουν την εξουθένωση με την πάροδο του χρόνου (Farber, 2000).

#### 1.5.1 Διαστάσεις Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Εκπαιδευτικοί Ειδικής Αγωγής

Σε σύγκριση με άλλες επαγγελματικές ομάδες, οι εκπαιδευτικοί είναι αυτοί που παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και κυνισμού, που όπως προαναφέρθηκε, είναι οι κρίσιμες διαστάσεις του συνδρόμου (Maslach et al., 2001). Η εξουθένωση των δασκάλων έχει πολύ αρνητική επίδραση στη συναισθηματική τους κατάσταση είτε πρόκειται για νέο δάσκαλο είτε όχι (Berg & Cornell, 2016).

Συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί Ειδικής Αγωγής συχνά δεν επενδύουν στους μαθητές τους και έχουν μειωμένα κίνητρα, παρουσιάζουν έλλειψη ενέργειας και φόβο εργασίας και αυτό τους οδηγεί πολλές φορές στην τυπική και όχι ευέλικτη ανταπόκριση στις σχολικές απαιτήσεις. Όλα αυτά συνεπάγονται τη βίωση της συναισθηματικής εξάντλησης (Emery & Vandenberg, 2010). Η συμπεριφορά στην τάξη μπορεί να οδηγήσει σε στρες στην προσπάθεια διδασκαλίας όλων των μαθητών και διαχείρισης της τάξης. Αισθάνονται μεγαλύτερη ανησυχία και φόβο εξαιτίας της κακής πειθαρχίας των μαθητών τους που συχνά εκδηλώνουν αντίθεση προς τη διδασκαλία και αδιαφορία. Αυτοί οι δάσκαλοι αρχίζουν να εμφανίζουν συμπτώματα τόσο συναισθηματικής εξάντλησης όσο και της αποπροσωποποίησης (Yu et al., 2015).

Βέβαια, για ορισμένους εκπαιδευτικούς, η προσαρμογή στην εργασία με μαθητές που έχουν σύνθετες αναπηρίες, επηρεάζει τη συναισθηματική τους προσαρμογή. Εκείνοι που διαθέτουν κοινωνική υποστήριξη (ακρόαση, επαγγελματική υποστήριξη, συναισθηματική υποστήριξη) είναι λιγότερο πιθανό να βιώσουν εξάντληση



(Antoniou, Polychroni & Walters, 2000). Οι δάσκαλοι σε σχολεία με περισσότερους μαθητές μειονοτήτων και μαθητές με χαμηλό εισόδημα βιώνουν μεγαλύτερη θυματοποίηση, ίσως ως αποτέλεσμα των λιγότερων πόρων στο σχολείο, της αυξημένης έκθεσης στη βία και των πιο στρεσογόνων συμβάντων ζωής (Berg & Cornell, 2016). Είναι υπεύθυνοι για τη μάθηση, αλλά και για την κοινωνική και συναισθηματική ευημερία των μαθητών. Η συνεργασία με μαθητές που χρειάζονται πόρους, οι οποίοι μπορεί να έχουν κακοποιηθεί, παραμεληθεί ή να έχουν ζήσει τραυματικά γεγονότα, μπορεί να προκαλέσουν στον εκπαιδευτικό συναισθηματική κόπωση (Bride, Radey & Figley, 2007). Ως αποτέλεσμα νιώθουν την αίσθηση της απομόνωσης, της αδυναμίας και της σύγχυσης (Figley, 2002), που μπορεί επίσης να οδηγήσει σε δευτερογενή συμπτώματα διαταραχής μετατραυματικού στρες (Craig & Sprang, 2010) καθώς και έλλειψης ενσυναίσθησης (Thompson, 2017).

Η ικανοποίηση από την εργασία και η συναισθηματική εξάντληση είναι ξεχωριστές δομές, καθώς μπορεί ο δάσκαλος να μην είναι ικανοποιημένος με τις πολλαπλές πτυχές της δουλειάς του (μισθός, ώρες, υποστήριξη από τους συναδέλφους) χωρίς να αισθάνεται συναισθηματική εξάντληση, κυνισμό ή έλλειψη προσωπικής επίτευξης (Brunsting, Sreckovic & Lane, 2014). Ωστόσο, η συναισθηματική εξάντληση είναι μια βασική πτυχή του συνδρόμου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και τα άτομα που τη βιώνουν σε υψηλό επίπεδο θεωρούν ότι δεν είναι ικανοί να αντεπεξέλθουν σε ψυχολογικό επίπεδο.

Ευρήματα μελετών έχουν δείξει ότι οι δάσκαλοι Ειδικής Αγωγής παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και νιώθουν υπερβολικά εκτεθειμένοι στη δουλειά τους (Antoniou, Polychroni & Walters, 2014). Ένας από τους πρωταρχικούς λόγους που οδηγούνται σε αυτό το αποτέλεσμα είναι διότι ασχολούνται τόσο με τη ζωή των παιδιών με δυσκολίες όσο και με τη διαδικασία επίλυσης των προβλημάτων τους, πολύ περισσότερο από όσο δύναται ένας συνηθισμένος δάσκαλος (Bozgeyikli, 2016).

Η αποπροσωποποίηση, η δεύτερη συνιστώσα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, είναι μια προσπάθεια προστασίας από την εξάντληση, μέσω μιας ψυχολογικής αποστασιοποίησης από τους άλλους. Στην τάξη, η αποπροσωποποίηση μπορεί να



παρεμβαίνει στις συνεργατικές εργασιακές σχέσεις του δασκάλου με μαθητή, γονείς, συναδέλφους και διευθυντή (Emery & Vandenberg, 2010). Μπορεί να οδηγήσει τους δασκάλους στην υιοθέτηση αρνητικών και κυνικών στάσεων απέναντι στους μαθητές τους και να τις θεωρήσουν ως «άξιες» των προβλημάτων τους (Antonioni et al., 2000). Οι εκπαιδευτικοί δείχνουν απροθυμία συνεργασίας με γονείς τους οποίους θεωρούν υπερβολικά απαιτητικούς και αποστασιοποιούνται. Μπορεί επίσης να γίνουν περισσότερο απρόθυμοι να εργαστούν κάτω από δύσκολες συλλογικές και διοικητικές σχέσεις και πολιτικές (Emery & Vandenberg, 2010).

Η τρίτη και τελευταία διάσταση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, το μειωμένο αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης είναι η διάσταση αυτοαξιολόγησης της εξουθένωσης και αναφέρεται στην αποδυνάμωση και στην υποτίμηση των ατομικών δυνατοτήτων, της δουλειάς τους και ενδεχομένως στον εαυτό τους. Ένας δάσκαλος που έχει εξουθένωση δεν θα είναι πλέον συναισθηματικά διαθέσιμος στους μαθητές του και μπορεί να αναπτύξει αρνητικές στάσεις απέναντί τους. Αυτός ο δάσκαλος μπορεί να θεωρήσει ότι δεν μπορεί πλέον να επιφέρει σημαντικούς μετασχηματισμούς και θετικές αλλαγές στους μαθητές και οδηγείται στην ματαίωση, στην έλλειψη αυτοπεποίθησης και στην απογοήτευση (Maslach et al., 1996).

Επίσης, στην τρίτη συνιστώσα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης οι εκπαιδευτικοί που βιώνουν μειωμένο αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης μπορεί να αισθάνονται λιγότερο ικανοί και παραγωγικοί. Μπορεί ακόμη να αισθάνονται ότι χάνουν επαγγελματικά έδαφος και να αμφιβάλλουν για την αποτελεσματικότητά τους στον τομέα της διδασκαλίας (Emery & Vandenberg, 2010). Το άτομο έχει την τάση να κρίνει αρνητικά τον εαυτό του και τη δουλειά του και διακατέχεται από συναίσθημα λύπης και απογοήτευσης για την αποτελεσματικότητά του ενώ παράλληλα εμφανίζει χαμηλή αυτοεκτίμηση (Antonioni, Polychroni & Walters, 2000). Ωστόσο, σύμφωνα με μελέτη, φάνηκε ότι παρά τα υψηλά επίπεδα στρες, Έλληνες εκπαιδευτικοί Ειδικής Αγωγής, δεν είχαν χάσει την αίσθηση της αυτοπεποίθησης, της ικανότητας και της προσωπικής επίτευξης (Antonioni et al., 2000).



### 1.5.2 Συνέπειες Επαγγελματικής Εξουθένωσης στους Εκπαιδευτικούς Ειδικής Αγωγής

Όλοι σχεδόν οι δάσκαλοι απογοητεύονται κάποια στιγμή από τη εργασία τους ή παρουσιάζουν αρνητικά αισθήματα για αυτήν. Ωστόσο, ορισμένοι δάσκαλοι αντιμετωπίζουν αυτά τα συναισθήματα πιο έντονα ή με μεγαλύτερη συχνότητα (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Η ψυχολογική πίεση από υψηλό στρες, συχνά προκαλεί επαγγελματική δυσαρέσκεια, απουσία από την εργασία και παραίτηση (Yu et al., 2015). Η κατάρρευση επιφέρει συνέπειες όπως απουσίες από την εργασία, παραίτηση, ενώ παράλληλα προκαλεί διάφορες ανεπιθύμητες αντιδράσεις που είναι ψυχολογικές (άγχος και κατάθλιψη), σωματικές (πονοκέφαλος, ταχυκαρδία, υπερβολικό άγχος και υπέρταση) ή συμπεριφορικές (αλκοολισμός και προβλήματα ύπνου) (Friedman-Krauss et al., 2014· Lian et al., 2014· Roeser et al., 2013· Torsheim & Wold, 2001).

Επιπλέον, ο δάσκαλος που έχει υποστεί Επαγγελματική Εξουθένωση μειώνει το ενδιαφέρον των μαθητών για τη σχολική φοίτηση και αυξάνει το ποσοστό παραίτησης. Οι εκπαιδευτικοί Ειδικής Αγωγής που βιώνουν Επαγγελματική Εξουθένωση, μπορεί να αποστασιοποιηθούν από τους μαθητές και τους συναδέλφους τους και να αρχίσουν να αισθάνονται συναισθηματική κατάθλιψη. Χάνουν το πάθος τους για διδασκαλία διότι πλέον πιστεύουν ότι δεν μπορούν να δώσουν περισσότερα στους μαθητές τους (Iyer, 2016).

Μέχρι το 2013 οι περισσότεροι ερευνητές μελέτησαν την Επαγγελματική Εξουθένωση ως εξαρτημένη μεταβλητή, δηλαδή μελέτησαν τον τρόπο με τον οποίο η Ειδική Αγωγή επηρέαζε τους εκπαιδευτικούς αντί να μελετήσουν το πώς οι εκπαιδευτικοί αυτοί πλήττονται από την Ειδική Εκπαίδευση. Στη συνέχεια, το 2013, δύο μελέτες διερεύνησαν την επιρροή της εξουθένωσης εκπαιδευτικών της Ειδικής Αγωγής ως προς τα μαθησιακά αποτελέσματα.

Από τα ευρήματα μιας εκ των μελετών διαπιστώθηκε ειδικότερα ότι η εξουθένωση των δασκάλων της Ειδικής Εκπαίδευσης συσχετίζεται με την χαμηλή ποιότητα των υπηρεσιών τους και το χαμηλό επίτευγμα στόχου (Brunsting et al., 2014). Η σχολική ένταξη των μαθητών με αναπηρίες απαιτεί από τους εκπαιδευτικούς να εφαρμόσουν



σημαντικές διαρθρωτικές αλλαγές (εκπαιδευτικό σχεδιασμό και οργάνωση, διαχείριση τάξεων) που αυξάνουν σημαντικά το φόρτο εργασίας τους. Αυτές οι απαιτήσεις συχνά συγκρούονται με την έλλειψη γνώσης ή ικανότητας αντιμετώπισης των αναπηριών ή μπορούν να θεωρηθούν ότι χρειάζονται συγκεκριμένες προσωπικές ιδιότητες (Busby et al., 2012).

Οι δυσκολίες που παρουσιάζουν οι μαθητές με Διαταραχή Φάσματος Αυτισμού (ΔΦΑ) είναι συχνά σοβαρές και επηρεάζουν τις γνωστικές διαδικασίες, τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και την επικοινωνία (Ruble & McGrew, 2013). Τα προβλήματα συμπεριφοράς προκύπτουν συχνά από αυτές τις αναπηρίες. Αυτές οι προκλητικές συμπεριφορές και οι αναπηρίες αποτελούν τους βασικούς καθοριστικούς παράγοντες του στρες στον χώρο εργασίας και της ψυχικής υγείας των δασκάλων (Geving, 2007· Ingersoll & Smith, 2003· Major, 2012). Επιπλέον, η συμπερίληψη παιδιών με διαταραχές στο φάσμα του αυτισμού σε γενική τάξη απαιτεί από τους εκπαιδευτικούς να προσαρμόσουν τις συνήθειες πρακτικές διδασκαλίας τους. Κατά συνέπεια, οι εκπαιδευτικοί που συμμετέχουν σε αυτό είναι εκτεθειμένοι σε επαγγελματικό στρες και Επαγγελματική Εξουθένωση (Hastings & Brown, 2002· Lecavalier, Leone & Wiltz, 2006· Ruble & McGrew, 2013).

Οι εκπαιδευτικοί Ειδικής Αγωγής φαίνεται απίθανο να συνειδητοποιήσουν ότι η προσωπική συναισθηματική εξάντληση μπορεί να έχει επιβλαβείς συνέπειες για τους μαθητές τους. Κατά ειρωνικό τρόπο, η δέσμευσή τους προς τους μαθητές συχνά τους εμποδίζει να φροντίζουν για τη συναισθηματική τους ευημερία. Συνίσταται να γνωρίζουν τις αρνητικές επιπτώσεις της συναισθηματικής τους εξάντλησης για τους μαθητές και να διδάσκονται στρατηγικές αντιμετώπισης έτσι ώστε να φροντίζουν καλύτερα τους εαυτούς τους συναισθηματικά και να αποδίδουν καλύτερα στις απαιτήσεις των μαθητών τους (Brunsting et al., 2014).

Για αποτελεσματικές επιδόσεις είναι επίσης σημαντικό να λαμβάνεται υπόψη η ψυχολογική ευημερία τους. Μερικές από τις μεταβλητές που βελτιώνουν την ψυχολογική τους ευεξία είναι η ευχάριστη και ενθαρρυντική ατμόσφαιρα, η καλή ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων, η επαρκής επικοινωνία και η αμοιβή. Από την άλλη πλευρά, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, το χαμηλό σχολικό κλίμα και η



υποστήριξη από τους συναδέλφους, καθώς και οι εκτεταμένες προσπάθειες που καταβάλλουν για να μεγιστοποιήσουν την απόδοσή τους για την ανάπτυξη των ικανοτήτων των παιδιών με αναπηρίες, προκαλούν στρες και Επαγγελματική Εξουθένωση (Kaur, 2017).



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ

### 2.1 Θεωρητικό υπόβαθρο και ορισμός Εργασιακής Δέσμευσης

Μια σημαντική εξέλιξη, στις αρχές του 21ου αιώνα, ήταν ότι οι ερευνητές προσπάθησαν να διευρύνουν την κατανόησή τους για την Επαγγελματική Εξουθένωση, εστιάζοντας στη θετική της αντίθεση. Αυτή η θετική κατάσταση έχει ονομαστεί ως "δέσμευση". Παρόλο που υπάρχει γενική συμφωνία ότι η Εργασιακή Δέσμευση αντιπροσωπεύει μια παραγωγική και ικανοποιητική κατάσταση εντός του επαγγέλματος, υπάρχουν διαφορές στον ορισμό της (Maslach & Leiter, 2016).

Η Εργασιακή Δέσμευση προσεγγίστηκε από διαφορετικές θεωρητικές προοπτικές. Μεταξύ των πρώτων, ο Kahn (1990) θεώρησε τους αφοσιωμένους εργαζόμενους ως πλήρως σωματικά, διανοητικά και συναισθηματικά συνδεδεμένους με τους ρόλους εργασίας τους. Αργότερα, οι Harter και συνεργάτες (2002) καθόρισαν τη δέσμευση ως συμμετοχή των εργαζομένων, ικανοποίηση και ενθουσιασμό προς την εργασία. Οι Macey και οι συνεργάτες του (2009) χαρακτήρισαν τη δέσμευση ως τη σκόπιμη και συγκεντρωμένη ενέργεια προς τους οργανωτικούς στόχους (όπως αναφέρεται στους Mäkikangas, Feldt, Kinnunen & Tolvanen, 2012).

Από την άλλη, οι Maslach και Leiter (1997) όρισαν την Εργασιακή Δέσμευση ως το αντίθετο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι με δέσμευση χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα ενέργειας αντί της συναισθηματικής εξάντλησης, εμπλοκή στην εργασία σε αντιπαράθεση με τον κυνισμό της εξουθένωσης και αποτελεσματικότητα αντί της αναποτελεσματικότητας.

Ωστόσο, ο Schaufeli και οι συνεργάτες του (2002) έδωσαν τον πιο συγκεκριμένο ορισμό της Εργασιακής Δέσμευσης. Σύμφωνα με αυτούς, η Εργασιακή Δέσμευση είναι μια θετική, ικανοποιητική και μάλλον σταθερή νοοτροπία εργασιακής κατάστασης που χαρακτηρίζεται από ενεργητικότητα/σθένος, αφοσίωση και απορρόφηση. Το σθένος χαρακτηρίζεται από υψηλά επίπεδα ενέργειας και



διανοητικής ανθεκτικότητας κατά την εργασία, προθυμία επένδυσης προσπάθειών σε αυτήν και επιμονή ακόμα και όταν οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες. Η αφοσίωση δημιουργεί αισθήματα ενθουσιασμού, πρόκλησης και ενδιαφέροντος. Τέλος, η απορρόφηση χαρακτηρίζεται από το αίσθημα της πλήρους συγκέντρωσης στην εργασία και της ευχαρίστησης της απορρόφησης σε αυτήν, με αποτέλεσμα ο χρόνος να περνάει γρήγορα και να δυσκολεύεται ο εργαζόμενος να αποχωριστεί από την εργασία του (Schaufeli et al., 2002).

Οι Harter και οι συνεργάτες του (2002) θεώρησαν την Εργασιακή Δέσμευση ως την ικανοποίηση του ατόμου στην εμπλοκή του με την εργασία του με συνακόλουθο ενθουσιασμό για αυτήν, ενώ η Anitha (2014) την όρισε ως το επίπεδο εμπλοκής του ατόμου προς την εργασία και τις αξίες της, τη γνώση της ευθύνης ως προς τους στόχους που θέτει σε αυτήν, την κινητοποίησή του και παράλληλα την κινητοποίηση των συναδέλφων του για την επιτυχία των στόχων αυτών.

Να σημειωθεί εδώ ότι για ορισμένους ερευνητές, η Εργασιακή Δέσμευση θεωρείται ότι είναι το αντίθετο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και ορίζεται με όρους των ίδιων τριών διαστάσεων, αλλά το θετικό αποτέλεσμα αυτών. Από αυτή την προοπτική, η Εργασιακή Δέσμευση συνίσταται ως μια κατάσταση υψηλής ενέργειας, ισχυρής συμμετοχής και αίσθησης αποτελεσματικότητας (Maslach & Leiter, 1999).

Ωστόσο, μια διαφορετική προσέγγιση έχει ορίσει την Εργασιακή Δέσμευση ως μια επίμονη, θετική συναισθηματικά-κινητήρια κατάσταση ικανοποίησης. Από αυτή την άποψη, η δέσμευση στην εργασία είναι μια ανεξάρτητη και ξεχωριστή έννοια, η οποία δεν είναι το αντίθετο της εξουθένωσης αν και έχει αποδειχτεί ότι σχετίζεται αρνητικά με αυτήν (Schaufeli et al, 2006). Συνεπώς, υπάρχουν δύο διαφορετικές απόψεις σχετικά με τη σχέση Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Εργασιακής Δέσμευσης (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2005).

Φαινομενολογικά, η Επαγγελματική Εξουθένωση και η Εργασιακή Δέσμευση είναι δίδυμες έννοιες, δεδομένου ότι είναι οι αντίθετοι πόλοι μιας συνέχειας και για αυτόν τον λόγο θα μπορούσε και η Εργασιακή Δέσμευση να μετρηθεί με το εργαλείο αξιολόγησης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (MBI) της Maslach και συνεργατών



της (2001). Από την άλλη, ο Schaufeli και οι συνεργάτες του (2002), ισχυρίστηκαν ότι η Εργασιακή Δέσμευση δεν θα μπορούσε να μετρηθεί με το εν λόγω εργαλείο μέτρησης (MBI), καθώς η απουσία εξουθένωσης δεν συνεπάγεται αυτόματα την παρουσία της δέσμευσης. Έτσι, αναπτύχθηκε η κλίμακα μέτρησης Εργασιακής Δέσμευσης της Ουτρέχτης (Utrecht Work Engagement Scale - UWES) που περιλαμβάνει τις τρεις διαστάσεις της Εργασιακής Δέσμευσης, την ενέργεια, αφοσίωση και απορρόφηση. Σε μεγάλο βαθμό η εννοιολογία αυτή καλύπτει τις ίδιες υποκείμενες διαστάσεις της εξουθένωσης όπου η εξάντληση και η ενέργεια αναφέρονται στη συνιστώσα της ευημερίας των εργαζομένων, ενώ ο κυνισμός/αποπροσωποποίηση και η αφοσίωση αναφέρονται στην εμπλοκή τους με την εργασία. Δεν υπάρχει κάτι ανάλογο για την απορρόφηση στο εργαλείο αξιολόγησης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (MBI) και παραμένει ασαφές αν αυτή η διάσταση ανήκει στην Εργασιακή Δέσμευση (Taris, Schaufeli & Shimazu, 2009). Τέλος, στην πράξη πολλές μελέτες επικεντρώνονται στην Εργασιακή Δέσμευση περιλαμβάνοντας μόνο τις δύο διαστάσεις θεωρώντας ότι αυτές αποτελούν τον πυρήνα αυτής (Taris, Ybema & Beek, 2017).

## 2.2 Οι Διαστάσεις της Εργασιακής Δέσμευσης και η κλίμακα μέτρησης της Ουτρέχτης(UWES-17)

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, ο Schaufeli και οι συνεργάτες του (2002) ήταν αυτοί που διατύπωσαν την τρισδιάστατη έννοια της Εργασιακής Δέσμευσης αναφέροντας ότι περιλαμβάνει την ενεργητικότητα/σθένος, την αφοσίωση και την απορρόφηση.

Η ενεργητικότητα/σθένος αναφέρεται σε υψηλά επίπεδα πνευματικής ενέργειας και ψυχικής ανθεκτικότητας κατά τη διάρκεια της εργασίας, προσωπικής επένδυσης στην εργασία και επιμονής ενόψει δυσκολιών (Schaufeli et al., 2002). Ο εργαζόμενος που αισθάνεται μεγάλη δύναμη και ενέργεια κατά τη διάρκεια της εργασίας του είναι αποκλειστικά υποκινημένος από το περιεχόμενο αυτής (Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2007).



Η αφοσίωση αφορά την έντονη ψυχολογική δέσμευση του εργαζόμενου στο έργο που κάνει, η οποία δημιουργεί το αίσθημα της σημαντικότητας, του ενθουσιασμού, της υπερηφάνειας και της πρόκλησης. Τέλος, η απορρόφηση αφορά τη βύθιση του εργαζόμενου σε αυτό που κάνει, όπου ο χρόνος δεν έχει καμιά σημασία πλέον για αυτόν (Schaufeli et al., 2002).

Παρόλο που παραδοσιακά οι ανωτέρω θεωρήθηκαν οι τρεις διαστάσεις της Εργασιακής Δέσμευσης, οι εμπειρικές μελέτες κατέδειξαν ότι ο πυρήνας της δέσμευσης σχηματίζεται από την ενέργεια και την αφοσίωση και ότι η απορρόφηση πιθανό να είναι η συνέπεια της δέσμευσης (Schaufeli et al., 2002). Μελέτες (Schaufeli et al., 2002· Schaufeli & Salanova, 2008) έχουν διερευνήσει τις σχέσεις μεταξύ εργασιακής εμπλοκής και άλλων παραγόντων, όπως πόρους εργασίας, προσωπικούς πόρους, οργανωτικές συμπεριφορές και υγεία των εργαζομένων (Simbula, Gugliemi, Schaufeli & Depolo, 2013).

Όπως αναφέρθηκε στην αμέσως προηγούμενη υποενότητα με σκοπό την αξιολόγηση της θετικής αυτής κατάστασης, δημιουργήθηκε η Κλίμακα Εργασιακής Δέσμευσης της Ουτρέχτης (UWES) (Schaufeli et al, 2006). Η κλίμακα αυτή αναπτύχθηκε με βάση τον ορισμό της Εργασιακής Δέσμευσης. Η αρχική εκδοχή αυτού του εργαλείου συνίστατο σε 24 δηλώσεις/υποθέσεις, αλλά μετά την ψυχομετρική αξιολόγηση, καταργήθηκαν επτά από αυτές. Η προκύπτουσα κλίμακα (UWES-17) αποτελείται πλέον από 17 δηλώσεις/υποθέσεις και περιλαμβάνει τις τρεις διαστάσεις της Εργασιακής Δέσμευσης: σθένος/ενεργητικότητα (έξι στοιχεία), αφοσίωση (πέντε στοιχεία) και απορρόφηση (έξι στοιχεία) (Schaufeli et al., 2002).



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup> : ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ

### 3.1 Περιγραφή του φαινομένου της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης

Η εργασία και η οικογένεια είναι δύο σημαντικοί τομείς για κάθε άτομο που δεν χωρίζονται εύκολα, ιδιαίτερα στον 21ο αιώνα. Αυτοί οι δύο τομείς έχουν εξελιχθεί σε σημαντικό ζήτημα καθώς απαιτείται απεριόριστος χρόνος και υπερβολική ενέργεια για την εκπλήρωση των αναγκών και ευθυνών αυτών των δύο τομέων. Η αποτυχία ενός ατόμου να διατηρήσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού πεδίου θα οδηγήσει σε σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (Rathi & Barath, 2013).

Η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας έχει οριστεί ως «μια μορφή διαμάχης μεταξύ των ρόλων, που προέρχεται από τις «ταυτόχρονες πιέσεις των εργασιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων, οι οποίες από μερική άποψη είναι αμοιβαία ασυμβίβαστες» (Greenhaus & Beutell, 1985, σελ.77). Η οικογενειακή και επαγγελματική ζωή είναι δύο στοιχεία που αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και οι ρόλοι του ατόμου σε αυτούς τους τομείς μπορεί να οδηγήσουν σε συγκρούσεις (Erdamar & Demirel, 2014).

Η Εργασιακή-Οικογενειακή Σύγκρουση έχει πολυδιάστατο χαρακτήρα διότι και στις δύο περιπτώσεις, οι απαιτήσεις βρίσκονται σε άμεσο και αμοιβαίο ανταγωνισμό (Bragger et al., 2005). Η εξισορρόπηση μεταξύ εργασίας και οικογένειας είναι το πιο δύσκολο έργο, κυρίως όσον αφορά τα παντρεμένα ζευγάρια. Πρέπει να επικεντρωθούν στην οικογένειά τους, καθώς οι εργασιακοί ρόλοι τους προκαλούν δυσκολίες στην εξισορρόπηση των απαιτήσεων της εργασίας καθώς και των οικογενειακών απαιτήσεων (Amstad et al., 2011). Η κατάσταση αυτή συμβαίνει επειδή υπάρχει έλλειψη ισορροπίας μεταξύ των εργασιακών ευθυνών και της κάλυψης των αναγκών της οικογένειας. Η σύγκρουση μπορεί να διαταράξει την ισορροπία της εργασίας και της προσωπικής ζωής ενός εργαζομένου και θα οδηγήσει σε εσωτερική δυσαρμονία. Τέλος, η σύγκρουση αυτή θα προκύψει στη ζωή των περισσότερων ανθρώπων χωρίς την προειδοποίηση και τη γνώση τους (Akintayo, 2010).



Η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας προκύπτει όταν οι απαιτήσεις χρόνου, πίεσης και συμπεριφοράς ενός ρόλου σε έναν άλλο τομέα καθιστούν δύσκολη την ικανοποίηση των απαιτήσεων του άλλου τομέα (εργασία - οικογένεια) (Bragger et al., 2005). Ο Gutek και οι συνεργάτες του (1991, όπως αναφέρεται στους Carlson et al., 2000) υποστήριξαν ότι κάθε μια από τις τρεις αυτές μορφές σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας έχει δύο κατευθύνσεις: τη σύγκρουση εργασίας που παρεμβαίνει στην οικογένεια (WIF) και τη σύγκρουση οικογένειας που παρεμβαίνει στην εργασία (FIW). Παρακάτω θα αναφερθούν πιο αναλυτικά οι δυο σημαντικότερες διαστάσεις της εν λόγω σύγκρουσης.

### 3.2 Θεωρητικό υπόβαθρο της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης

Η σύνδεση μεταξύ των τομέων της εργασίας και της οικογένειας έχει ερευνηθεί με τη χρήση ποικίλων τύπων θεωριών. Οι βασικότερες που εντάσσονται στο μοντέλο σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας είναι οι εξής:

- **Το μοντέλο της «Υπερχείλισης»**

Η υπερχείλιση (spillover) εμφανίζεται, όταν οι εμπειρίες από την εργασιακή ζωή την οικογενειακή μεταφέρονται από το άτομο, από τον ένα χώρο δραστηριότητάς του στον άλλο, επηρεάζοντας την απόδοσή του στους ρόλους καθώς και τις υποχρεώσεις του (Stevens, Kiger & Riley, 2006). Συνεπώς, οι εμπειρίες από την εργασιακή ζωή μεταφέρονται στην οικογενειακή και αντίστροφα. Η υπερχείλιση μπορεί να είναι είτε αρνητική είτε θετική. Η αρνητική, αναφέρεται στον βαθμό που η συμμετοχή στον ένα χώρο επηρεάζει αρνητικά τη συμμετοχή και αποδοτικότητα του ατόμου στον άλλο χώρο (Edwards & Rothbard, 2000· Frone, 2003).

- **Μοντέλο Σύγκρουσης Ρόλων (Role-Conflict Model) (Lewis & Cooper, 1999)**

Το μοντέλο της σύγκρουσης ρόλων βασίζεται στην υπόθεση πως όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των ρόλων στους οποίους εμπλέκεται ένα άτομο, τόσο μεγαλύτερη η πιθανότητα να εκδηλώσει στρες και υπερκόπωση, εξαιτίας των ασυμβίβαστων απαιτήσεων που επιβάλλονται από τους διαφορετικούς ρόλους καθώς και από τις



διαφορετικές ευθύνες οι οποίες απαιτούν χρόνο και ενέργεια (Duxbury & Higgins, 2003). Οι πιέσεις των ρόλων από την εργασία και την οικογένεια κάποιες φορές οδηγούν σε σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (work-family conflict) όταν οι πιέσεις της εργασίας υπεισέρχονται στην οικογενειακή ζωή και σε σύγκρουση οικογένειας-εργασίας (family-work conflict) όταν οι οικογενειακές ευθύνες παρεισφρέουν στις απαιτήσεις της εργασίας (Αντωνίου, 2010).

▪ ***Το μοντέλο Εργασιακής-Οικογενειακής Σύγκρουσης (Greenhaus & Beutell, 1985)***

Η θεωρία αυτή αφορά τη σύγκρουση που προέρχεται από τις ταυτόχρονες πιέσεις λόγω των οικογενειακών και εργασιακών απαιτήσεων, οι οποίες είναι ασυμβίβαστες. Έχουν εντοπιστεί τρεις μορφές της σύγκρουσης: με βάση τον χρόνο, την ένταση και τη συμπεριφορά. Παρακάτω ακολουθεί διεξοδική αναφορά στο εν λόγω μοντέλο, εφόσον σε αυτή τη θεωρία στηρίζεται και η παρούσα έρευνα.

### 3.1.1 Η Εργασιακή – Οικογενειακή Σύγκρουση (Work Interference Family - WIF)

Ο όρος Εργασιακή-Οικογενειακή Σύγκρουση (WIF) χρησιμοποιείται για τον προσδιορισμό σύγκρουσης/παρεμβολής που ρέει από τον τομέα εργασίας στον οικογενειακό τομέα (Allen et al., 2012). Η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας συμβαίνει όταν η εργασία προκαλεί δυσκολίες στην ιδιωτική ζωή του ατόμου. Η σύγκρουση αυτή, μπορεί να οφείλεται στο γεγονός επένδυσης χρόνου στην εργασία περισσότερο από ό,τι στην οικογένεια καθώς και στο άστατο ωράριο εργασίας. Τα προβλήματα που προκύπτουν από αυτή τη μορφή σύγκρουσης είναι η μη ικανοποίηση από την εργασία, η παραίτηση και μη ικανοποίηση από τον γάμο και τη ζωή γενικότερα (Erdamar & Demirel, 2014). Εκτός αυτών, έχει βρεθεί ότι η Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση συνδέεται με την κακή ψυχολογική υγεία του εργαζόμενου (Allen et al., 2000) και την κακή σωματική υγεία (Frone et al., 1997).



### 3.1.2 Η Οικογενειακή – Εργασιακή Σύγκρουση (Family Interference Work – FIW)

Οι ερευνητές αρχικά μελετούσαν τη σύγκρουση ως προς τη μια κατεύθυνση. Δηλαδή, μελετούσαν τη σύγκρουση που δημιουργείται όταν η εργασία παρεμβαίνει στην οικογένεια (Greenhaus & Beutell, 1985). Πιο πρόσφατα, οι ερευνητές άρχισαν να αναγνωρίζουν τη δυαδικότητα της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας εξετάζοντας και τις δύο κατευθύνσεις: εργασιακή παρέμβαση στην οικογένεια και οικογενειακή παρέμβαση στην εργασία (Carlson et al., 2000). Για να γίνει πλήρως κατανοητή η διεπαφή εργασίας-οικογένειας, πρέπει να εξεταστούν και οι δύο κατευθύνσεις της σύγκρουσης (Frone et al., 1992· Greenhaus & Beutell, 1985). Επομένως, ο όρος Οικογενειακή-Εργασιακή Σύγκρουση (FIW) χρησιμοποιείται για τον προσδιορισμό σύγκρουσης/παρεμβολής που ρέει από τον οικογενειακό τομέα στον τομέα εργασίας (Allen et al., 2012).

Τα οικογενειακά ζητήματα μπορεί εξίσου να επηρεάσουν το εργασιακό περιβάλλον. Η Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση έχει διαπιστωθεί ότι επηρεάζει την κατάσταση υγείας και ευημερίας του εργαζόμενου (Beauregard, 2006· Peeters et al., 2005). Στο τέλος αυτής της μορφής της σύγκρουσης, προκύπτουν συγκρούσεις του ατόμου με την οικογένεια, έλλειψη υποστήριξης από το άλλο συζυγικό μέλος, μεγάλος αριθμός ευθυνών στο σπίτι, ερχομός ενός μωρού ή περισσότερων παιδιών που μπορεί αν προκαλέσουν προβλήματα στην εργασία. Τα κυριότερα από αυτά είναι η δυσαρέσκεια εργασίας, καθυστέρηση στη δουλειά, απουσίες και κακή απόδοση (Kirchmeyer & Cohen, 1999).

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι ευρήματα μελετών έχουν δείξει ότι οι μεταβλητές εργασίας σχετίζονται περισσότερο με τη σύγκρουση εργασίας με την οικογένεια, από ότι οι οικογενειακές μεταβλητές με τη σύγκρουση οικογένειας με την εργασία (Byron, 2005).



### 3.2 Επιμέρους Διαστάσεις Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης και Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης

Όπως αναφέρθηκε όταν οι τρεις μορφές (*απαιτήσεις χρόνου, πίεση και συμπεριφορά*) και οι δύο κατευθύνσεις (*Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση και Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουσης*) συνδυάζονται, έξι διαστάσεις της σύγκρουσης προκύπτουν: Εργασιακή Σύγκρουση (WIF) με βάση τον χρόνο, Οικογενειακή Σύγκρουση (FIW) με βάση τον χρόνο, Εργασιακή Σύγκρουση (WIF) με βάση την ένταση, Οικογενειακή Σύγκρουση (FIW) με βάση την ένταση, Εργασιακή Σύγκρουση (WIF) με βάση τη συμπεριφορά και Οικογενειακή Σύγκρουση (FIW) με βάση τη συμπεριφορά (Carlson et al., 2000). Οι έρευνες έχουν χρησιμοποιήσει σταθερά αυτές τις τρεις διαστάσεις για να αξιολογήσουν τα αίτια και τις συνέπειες της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000 · Edwards & Rothbard, 2000 · Michel et al., 2010).

Τα άτομα βιώνουν συγκρούσεις που βασίζονται κυρίως στον χρόνο και την ένταση σε σύγκριση με τη σύγκρουση που βασίζεται στη συμπεριφορά. Η κατάσταση αυτή συμβαίνει καθώς υπάρχει συχνά παρεμβολή ρόλων μεταξύ εργασίας και οικογένειας, η οποία συμβαίνει λόγω παραγόντων που σχετίζονται με τον χρόνο (πολλές ώρες εργασίας, εργασιακή και οικογενειακή εμπλοκή) και την ένταση (ασάφεια ρόλου, στρες εργασίας και οικογένειας, σύγκρουση ρόλου και οικογενειακές απαιτήσεις). Βέβαια, οι πιέσεις των ρόλων και από τους δύο τομείς μπορούν να προκύψουν ταυτόχρονα και προς τις δύο κατευθύνσεις (Isa et al., 2018).

#### ▪ *Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση με βάση τον Χρόνο*

Οι υπερβολικές απαιτήσεις από τον εργασιακό τομέα (δηλαδή οι ώρες εργασίας, τα άκαμπτα χρονοδιαγράμματα εργασίας) μπορεί να οδηγήσουν σε σύγκρουση εργασίας με την οικογένεια. Η υπερβολική ζήτηση ρόλων από οικογενειακό τομέα (οικιακές εργασίες, καθήκοντα παιδιών) μπορεί να οδηγήσει σε σύγκρουση εργασίας με οικογένεια. Η σύγκρουση που βασίζεται στον χρόνο προκαλείται από χρονικούς περιορισμούς του ατόμου για την εκτέλεση των ευθυνών διαφορετικών ρόλων, έτσι ώστε ο χρόνος για να κάνει μια δραστηριότητα σε έναν ρόλο δεν μπορεί να



εφαρμοστεί για τις δραστηριότητες ενός άλλου ρόλου (Isa et al., 2018). Η σύγκρουση ρόλων που βασίζεται στον χρόνο μπορεί να αφορά υπερωρίες που αφαιρούν ή μειώνουν τις ώρες που ένας γονέας μπορεί να ξοδέψει με τα παιδιά του (σύγκρουση εργασίας με την οικογένεια) και η ασθένεια ενός μέλους της οικογένειας μπορεί να περιορίσει τις ώρες εργασίας (σύγκρουση οικογένειας με εργασία) (Kossek & Lee, 2017). Η σύγκρουση που βασίζεται στο χρόνο μπορεί να υπάρχει σε δύο μορφές, (α) οι απαιτήσεις χρόνου που σχετίζονται με τον ένα ρόλο μπορούν να καταστήσουν φυσικά αδύνατη την ικανοποίηση των προσδοκιών στον άλλο ρόλο και (β) οι απαιτήσεις χρόνου μπορούν να δώσουν μια σταθεροποίηση σε ένα ρόλο ενώ προσπαθούν να ικανοποιήσουν και τις απαιτήσεις στον άλλο ρόλο (Greenhaus & Beutell, 1985).

#### ▪ *Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση με βάση την Ένταση*

Οι εντάσεις από τους ρόλους μπορεί να προκαλέσουν συγκρούσεις που βασίζονται στην πίεση ως αποτέλεσμα εργασιακών και οικογενειακών στρεσογόνων παραγόντων, όπως το στρες ενός ρόλου που έχει καταστροφικές επιπτώσεις στην απόδοση του ατόμου σε έναν άλλο ρόλο (Isa et al., 2018). Διαπιστώθηκε ότι η εξάντληση και το στρες από την εργασία μπορούν να μεταφερθούν στην οικογένεια ή τον τομέα ζωής (σύγκρουση μεταξύ εργασίας) που περιορίζει την απόδοση των ατόμων (Kinman & Jones, 2001). Από την άλλη πλευρά, οι νέοι γονείς μπορεί να μην έχουν αρκετό ύπνο, λόγω των γονικών τους υποχρεώσεων, επηρεάζοντας την επαγγελματική τους απόδοση (σύγκρουση οικογένειας με εργασία) (Kossek & Lee, 2017). Οι εργασιακοί παράγοντες του στρες, όπως ο ρυθμός των αλλαγών στο εργασιακό περιβάλλον, η έλλειψη ή η ανεπαρκής επικοινωνία, η εργασιακή ανασφάλεια και η συγκέντρωση που απαιτούνται στην εργασία, έχουν επίσης συνδεθεί με αυτή τη μορφή σύγκρουσης (Voydanoff, 2005).

#### ▪ *Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση με βάση τη συμπεριφορά*

Τέλος, αλλά όχι λιγότερο σημαντικό, τα μοντέλα συμπεριφοράς ενός ρόλου βρίσκονται σε σύγκρουση με τα πρότυπα συμπεριφοράς ενός άλλου ρόλου. Όταν ένα άτομο αδυνατεί να εκπληρώσει τις συμπεριφοριστικές προσδοκίες ενός ρόλου,



υποβάλλεται σε συγκρούσεις που βασίζονται στη συμπεριφορά (Isa et al., 2018). Κατ' επέκταση, η συμπεριφορά που αναπτύσσεται σε οποιοδήποτε ρόλο μπορεί να επηρεάσει την απόδοση σε έναν άλλο ρόλο. Ο τρόπος αντιμετώπισης μιας προβληματικής κατάστασης στην εργασία μπορεί να είναι αποτελεσματικός, αλλά αν τον εφαρμόσουμε σε προβλήματα που σχετίζονται με την οικογένεια μπορεί να αποδειχτεί αναποτελεσματικός (Greenhaus & Beutell, 1985). Ορισμένοι μελετητές υποστηρίζουν ότι η σύγκρουση εργασιακής-οικογενειακής συμπεριφοράς μπορεί να μην είναι σχετική με τα περισσότερα επαγγέλματα (Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2006).

### 3.3 Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση στην Εκπαίδευση – Σύνοψη αναφορά στους παράγοντες που την προκαλούν

Βασικοί παράγοντες που ευθύνονται για τη Εργασιακή-Οικογενειακή Σύγκρουση είναι η εργασιακή εξάντληση και οι συνεχείς αλλαγές που συμβαίνουν στην επαγγελματική ζωή, οι οποίες παίζουν σημαντικό ρόλο στην οικογενειακή ζωή. Υπάρχει θετική σχέση μεταξύ εργασιακού στρες και σύγκρουσης εργασίας - οικογένειας. Η υπερφόρτωση ρόλων, η ασάφεια ρόλων και η σύγκρουση ρόλων, έχουν επίδραση στη συμπεριφορά, τη συναισθηματική εξάντληση, τη συμπεριφορά στην εργασία, και στις διαπροσωπικές συγκρούσεις (Rimi & Rubel, 2013).

Ο έντονος φόρτος εργασίας, οι αυξανόμενες απαιτήσεις και οι απαιτήσεις εργασίας μπορούν να οδηγήσουν τους εκπαιδευτικούς στην εμπειρία της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης. Στο σπίτι οι δάσκαλοι ασχολούνται με τις εργασιακές τους ευθύνες, όπως η βαθμολόγηση των γραπτών και η προετοιμασία του μαθήματος για την επόμενη μέρα. Πρέπει να αφιερώσουν χρόνο για εργασιακές ευθύνες εκτός των ωρών διδασκαλίας, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα μικρότερο χρόνο ποιότητας για την οικογένεια και τα παιδιά (Erdamar & Demirel, 2014).

Η υπερφόρτωση ρόλων συμβαίνει όταν οι ρόλοι εργασίας απαιτούν από τον εργαζόμενο να κάνει περισσότερη προσπάθεια και να αφιερώσει περισσότερο χρόνο από ό, τι έχει, επομένως οι ρόλοι δεν μπορούν να εκτελεστούν ικανοποιητικά και



άνετα (Michel et al., 2010). Όταν υπάρχει υπερφόρτωση ρόλων, οι δάσκαλοι παραμερίζουν τη βασική τους δουλειά και η απόδοσή τους δεν είναι ικανοποιητική ως προς τους τομείς που καταπιάνονται (Abas et al., 2014).

Ένας άλλος παράγοντας είναι η ασάφεια του ρόλου που οδηγεί στο εργασιακό στρες. Όταν ένας εργαζόμενος δεν έχει σαφείς πληροφορίες σχετικά με το τι αναμένεται στην εργασία και δεν υπάρχουν πληροφορίες σχετικά με τον στόχο εργασίας ή τις ευθύνες ή όταν δεν γνωρίζουν τι αναμένει ο επιβλέπων, μπορεί να οδηγηθεί σε υψηλότερα επίπεδα στρες. Η μεγαλύτερη ασάφεια των ρόλων μπορεί να οδηγήσει σε χαμηλότερο επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία και αυτοπεποίθησης, αλλά και υψηλότερο επίπεδο έντασης εργασίας (Beigi et al., 2012). Πολλοί πρόσθετοι ρόλοι έχουν μεταφερθεί σε εκπαιδευτικούς εφόσον η διδασκαλία δεν είναι ο μόνος τομέας τους. Η κατοχή αυτών των επιπρόσθετων ρόλων θα μπορούσε να αποβεί εις βάρος τους, καθώς ενδέχεται να μην έχουν αρκετό χρόνο για να επικεντρωθούν τόσο στην τάξη όσο και στην οικογένεια (Moss, 2015).

Αξίζει να σημειωθεί ότι η σύγκρουση ρόλων αποτελεί σημαντικό παράγοντα σε εκπαιδευτικούς Ειδικής Αγωγής, καθώς είναι ένα από τα βασικότερα χαρακτηριστικά που συμβάλλουν στην εξουθένωσή τους. Όταν υπάρχει ταυτόχρονη εμφάνιση δύο ή περισσότερων συνόλων πίεσης, θα δημιουργηθεί σύγκρουση ρόλων (Beigi et al., 2012). Οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν σύγκρουση ρόλων όταν αναμένεται να προσπαθήσουν και να κάνουν κάτι που θα δημιουργούσε σύγκρουση με τις προσωπικές τους αξίες. Η σύγκρουση ρόλων μπορεί να εξηγηθεί ως αποτέλεσμα της αβεβαιότητας σχετικά με τον ρόλο που πρέπει να διαδραματίσει ένα άτομο στη δουλειά του (Gilbert, Winne & Sels, 2011).

Τέλος, η έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης είναι θετικά συνδεδεμένη με την Εργασιακή-Οικογενειακή Σύγκρουση. Οι εργαζόμενοι συχνά αντιμετωπίζουν υψηλές απαιτήσεις χρόνου και ενέργειας που μπορούν να δημιουργήσουν στρες και σύγκρουση εντός και μεταξύ των εργασιακών και οικογενειακών τομέων. Η κοινωνική υποστήριξη μπορεί να επηρεάσει θετικά τον εργαζόμενο, περιορίζοντας τον αντίκτυπο των αγχωτικών και απαιτητικών εργασιακών ή οικογενειακών περιβαλλόντων (Arshadi, 2011· Ismail et al., 2013). Η κοινωνική υποστήριξη αφορά



δύο διαφορετικές κατηγορίες, των ανωτέρων και των συναδέλφων. Οι σχέσεις με τις σχολικές αρχές και τους συναδέλφους θεωρούνται ότι έχουν πιο αρνητικές επιπτώσεις από τις αρνητικές αλληλεπιδράσεις με τους μαθητές. Οι σχέσεις των μαθητών και των εκπαιδευτικών μπορεί να προκαλέσουν στρες, αλλά οι σχέσεις με τους συναδέλφους και τους ανώτερους μπορούν να προκαλέσουν πιο καταστροφικό στρες (Sass et al., 2010).

### 3.4 Η Σχέση της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης με την Επαγγελματική Εξουθένωση

Στη βιβλιογραφία εντοπίζονται αρκετές μελέτες που είχαν ως βασικό τους στόχο τη διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση και την Επαγγελματική Εξουθένωση. Με την πάροδο του χρόνου, η Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση έχει γίνει ένας αναγνωρισμένος παράγοντας εμφάνισης Επαγγελματικής Εξουθένωσης για πολλούς ανθρώπους/εργαζόμενους (Bragger et al., 2005 · Cinamon, Rich & Westman, 2007).

Εμπειρικά, αρκετοί ερευνητές έχουν εντοπίσει σημαντική θετική σχέση μεταξύ της Σύγκρουσης Εργασίας-Οικογένειας και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Διαπιστώθηκε ότι τα υψηλά επίπεδα σύγκρουσης μεταξύ εργασίας και οικογένειας συσχετίστηκαν με υψηλά επίπεδα εξουθένωσης (Allen, et al., 2000 · Blanch & Aluja, 2012 · Brauchli, Bauer, & Hämmig, 2011 · Rupert et al., 2009). Ωστόσο, στη μελέτη των Blanch και Aluja (2012) η Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση δεν έδειξε συσχετισμό με την Επαγγελματική Εξουθένωση. Επίσης, ο Peeters και οι συνεργάτες του (2005) διενήργησαν μια διατομεακή μελέτη, τα ευρήματα της οποίας έδειξαν ότι η παρεμβολή της εργασίας στην οικογένεια και το αντίστροφο, είχε διαμεσολαβητικό ρόλο στην Επαγγελματική Εξουθένωση, ενώ από τα ευρήματα της μελέτης των Demerouti, Bakker και Butters (2004), διαπιστώθηκε ότι η εργασιακή σύγκρουση είναι αιτία της συναισθηματικής εξάντλησης.

Επιπρόσθετα, στη μετα-ανάλυση που διενήργησαν ο Amstad και οι συνεργάτες του (2011), η Επαγγελματική Εξουθένωση και μια εκ των διαστάσεων αυτής, η



συναισθηματική εξάντληση, συσχετίστηκαν και με τις δυο κατευθύνσεις της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης. Ως προς το ανωτέρω, τα ευρήματα της μελέτης των Mete, Unal και Bilen (2014) έδειξαν ότι τόσο η Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση όσο και η Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση έχουν θετικές και σημαντικές συσχετίσεις με την Επαγγελματική Εξουθένωση. Ακόμα, αποτελέσματα άλλης έρευνας σε δασκάλους (Noor & Zainuddin, 2011), ανέφεραν ότι η Επαγγελματική Εξουθένωση εκδηλώνεται μέσω της οδού της εργασιακής/οικογενειακής σύγκρουσης, με υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και μέτρια επίπεδα αποπροσωποποίησης. Με λίγα λόγια, οι συναισθηματικές απαιτήσεις στον χώρο της εκπαίδευσης μεταφέρονται από την εργασία στην οικογένεια αυξάνοντας τη σύγκρουση και κατά συνέπεια την επαγγελματική εξουθένωση.

Η Επαγγελματική Εξουθένωση και κυρίως η συναισθηματική εξάντληση που αποτελεί τη βασική της διάσταση, έχουν αποδειχτεί ως αποτέλεσμα της Εργασιακής-Οικογενειακής Σύγκρουσης (Bragger et al., 2005). Συνηγόρησαν σε αυτό και τα ευρήματα μελέτης, όπου τόσο η εργασιακή όσο και η οικογενειακή σύγκρουση συνδέθηκαν θετικά με τη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση. Η Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση ήταν αρνητικά συνδεδεμένη με την επαγγελματική αποτελεσματικότητα, την τρίτη διάσταση της εξουθένωσης (Wang et al., 2012).

Από την άλλη, η Επαγγελματική Εξουθένωση και η συναισθηματική εξάντληση συνδέθηκαν θετικά με την Εργασιακή/Οικογενειακή σύγκρουση, αλλά η συσχέτισή τους με την Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση δεν ήταν σημαντική. Επιπρόσθετα, η σχέση μεταξύ αποπροσωποποίησης και εργασιακής σύγκρουσης δεν ήταν σημαντική, αλλά υπήρξε μια αρνητικά σημαντική σχέση μεταξύ αποπροσωποποίησης και οικογενειακής σύγκρουσης (Bagherzadeh et al., 2016). Μερικές μελέτες έχουν δείξει μια σημαντική σχέση ανάμεσα στην Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση με τη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση, αλλά αγνόησαν τον αμφίδρομο χαρακτήρα της σύγκρουσης (Farhadi et al., 2013 · Sholi et al., 2011). Ο χρόνος και η ένταση ως διαστάσεις της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης



σχετίζονται με τη συναισθηματική εξάντληση, αλλά ο χρόνος και η ένταση ως διαστάσεις της Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης δεν σχετίζονται με τη συναισθηματική εξάντληση. Η σχέση αποπροσωποποίησης και εργασιακής σύγκρουσης έχει αποδειχθεί σημαντική ενώ με την οικογενειακή σύγκρουση η σχέση δείχνει αρνητική. Ο κυνισμός έχει δείξει να επηρεάζεται από τη διάσταση της έντασης τόσο στην εργασία όσο και στην οικογένεια (Burke & Greenglass, 2001).

Τέλος, έχει βρεθεί ότι η επαγγελματική αποτελεσματικότητα σχετίζεται με τον χρόνο εργασίας και την ένταση στην οικογένεια. Όσο υψηλότερος είναι ο χρόνος εργασιακής σύγκρουσης τόσο μεγαλύτερη η επαγγελματική αποτελεσματικότητα. Εάν ένας δάσκαλος ξοδεύει περισσότερο χρόνο στο σχολείο πιθανότατα θα είναι επιτυχημένος στη δουλειά του. Ίσως η επαγγελματική αποτελεσματικότητα συνεπάγεται προτεραιότητα στην εργασία από ότι στην οικογένεια και έτσι προκύπτει η σύγκρουση (Burke & Greenglass, 2001).

Αξίζει να αναφερθεί ότι έχει διαπιστωθεί από ευρήματα ερευνών, η Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση να σχετίζεται με ορισμένες από τις συνέπειες της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Αυξημένα επίπεδα εργασιακής σύγκρουσης προέβλεψαν αύξηση των προθέσεων για παραίτηση από την εργασία σε αντίθεση με την οικογενειακή σύγκρουση που δεν επηρέαζε την παραίτηση. Βρέθηκε ωστόσο αμοιβαίο αποτέλεσμα όπου οι προθέσεις για διακοπή του επαγγέλματος προέβλεπαν αύξηση τόσο της εργασιακής όσο και της οικογενειακής σύγκρουσης (Nohe & Sanntag, 2014). Η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας έχει συσχετιστεί με τη σωματική επιβάρυνση, τη μη ικανοποίηση από της εργασία, την παραίτηση και την ένταση εργασίας (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996 · Noor & Zainuddin, 2011· Simbula, 2010). Οι νέοι δάσκαλοι βιώνουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής σύγκρουσης σε σύγκριση με τους πιο έμπειρους, πιθανό επειδή οι εμπειρότεροι έχουν μάθει πώς να αντιμετωπίζουν τις ανταγωνιστικές απαιτήσεις από την εργασία και το σπίτι (Cinamon & Rich, 2005). Ωστόσο, έχει βρεθεί ότι η εργασιακή σύγκρουση να υφίσταται περισσότερο στους δασκάλους εκείνους που διαθέτουν εργασιακή εμπειρία ετών (Noor & Zainuddin, 2011).



Συμπερασματικά, το γεγονός ότι έχει βρεθεί σημαντική θετική σχέση μεταξύ της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Ahmad, 2010) αποτελεί σημαντικό εύρημα, καθώς η Επαγγελματική Εξουθένωση σχετίζεται αρνητικά με την Εργασιακή Δέσμευση (Schaufeli et al., 2002).

### 3.5 Η Σχέση της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης με την Εργασιακή Δέσμευση

Η βιβλιογραφία σχετικά με τη σχέση της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης και της Εργασιακής Δέσμευσης δεν είναι μεγάλη. Ωστόσο, έχει φανεί ότι η Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση είναι ένας σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης της Εργασιακής Δέσμευσης, καθώς τα υψηλά επίπεδα εργασιακής/οικογενειακής σύγκρουσης συσχετίζονται με τα χαμηλότερα επίπεδα της εργασιακής εμπλοκής (Opie & Henn, 2013).

Ευρήματα προηγούμενων μελετών έδειξαν επίσης αρνητική σχέση ανάμεσα στην Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση και τα διάφορα οργανωσιακά αποτελέσματα όπως ικανοποίηση από την εργασία, οργανωσιακή δέσμευση και απόδοση (Allen, Herbst, Bruck & Sutton, 2000 · Hassan et al., 2010 · Streich et al., 2008). Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, τα άτομα με Εργασιακή Δέσμευση έχουν υψηλά επίπεδα ενέργειας, αισθήματα εμπλοκής στην εργασία τους, ενθουσιασμό, αφοσίωση και πλήρη συγκέντρωση σε αυτό που κάνουν (Bakker & Demerouti, 2008· De Braine & Roodt, 2011· Rothmann & Rothmann, 2010). Ως εκ τούτου, τα άτομα που αντιμετωπίζουν Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση ως αποτέλεσμα των ασυμβίβαστων απαιτήσεων στην εργασία και την οικογενειακή ζωή ενδέχεται να μην εμφανίζουν Εργασιακή Δέσμευση. Το στρες που σχετίζεται με την Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση μπορεί να εμποδίσει τα άτομα να επιτύχουν την πλήρη συγκέντρωση και να αφιερώνουν τον απαραίτητο χρόνο και την ενέργειά τους στους εργασιακούς ρόλους. Ουσιαστικά, η Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση είναι πιθανό να μειώσει την έκταση που ένα άτομο ασχολείται με την εργασία του (Opie & Henn, 2013).



Επιπλέον, εργαζόμενοι που έχουν θετική ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας (και αντίστροφα) παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής εμπλοκής σε σύγκριση με εκείνους που δεν έχουν θετική αλληλεπίδραση μεταξύ των δύο διαφορετικών τομέων ζωής (Montgomery, Peeters, Schaufeli & Den Ouden, 2003). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, τα άτομα με υψηλά επίπεδα Εργασιακής Δέσμευσης να είναι πιο ικανά να χειριστούν τις όποιες εργασιακές απαιτήσεις (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2009). Τέλος, ευρήματα έρευνας έδειξαν ότι η Οικογενειακή/Εργασιακή σύγκρουση αποτελεί σημαντικό προβλεπτικό παράγοντα της διάστασης Ενεργητικότητας/σθένος της Εργασιακής Δέσμευσης (Cinamon, Rich & Westman, 2007).



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

### 4.1 Σκοπός της μελέτης και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπό της παρούσας έρευνας αποτελεί η διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην Εργασιακή/Οικογενειακή (και το αντίστροφο) και την Επαγγελματική Εξουθένωση καθώς και την Εργασιακή Δέσμευση των εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Επιπρόσθετος σκοπός είναι και η διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην Εργασιακή/Οικογενειακή (και το αντίστροφο) και τις τρεις διαστάσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, τη Συναισθηματική Εξάντληση, την Αποπροσωποποίηση και το Αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης. Συνεπώς, διαμορφώνονται τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

- 1) Υπάρχει σχέση ανάμεσα στην Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση και την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης;
- 2) Υπάρχει σχέση ανάμεσα στην Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση και την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης;
- 3) Υπάρχει σχέση ανάμεσα στην Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση με την Εργασιακή Δέσμευση των εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης;
- 4) Υπάρχει σχέση ανάμεσα στην Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση με την Εργασιακή Δέσμευση των εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης;

### 4.2 Μέθοδος δειγματοληψίας και περιγραφή του δείγματος

Στην έρευνα έλαβαν μέρος εκπαιδευτικοί που εργάζονται στον τομέα της Ειδικής Αγωγής στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. Η επιλογή των συμμετεχόντων πραγματοποιήθηκε βάσει σχετικά τυχαίας δειγματοληψίας καθώς το ηλεκτρονικό



πακέτο των τριών ερωτηματολογίων αναρτήθηκε σε διάφορες ομάδες εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής στο μέσο κοινωνικής δικτύωσης, facebook. Το σύνολο των συμμετεχόντων που συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια ανήλθε στα 139 άτομα μεταξύ των οποίων 121 γυναίκες (87,1%) και 18 άνδρες (12,9%). Ο μέσος όρος ηλικίας ήταν τα 35,4 έτη και η τυπική απόκλιση τα 8,9 έτη. Η μικρότερη τιμή που σημειώθηκε στην ηλικία ήταν τα 23 έτη και η μέγιστη τα 57 έτη. Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση, 70 άτομα ήταν ανύπαντρα (50,4%), 58 ήταν παντρεμένα ή συζούσαν (41,7%) και 11 δήλωσαν χωρισμένα (7,9%). Ακόμα, σε σχέση με το επίπεδο σπουδών αναφέρθηκε ότι με Βασικό Πτυχίο στην Ειδική Αγωγή ήταν 39 άτομα (28,1%), με Μεταπτυχιακό στην Ειδική Αγωγή ήταν 84 άτομα (60,4%), με Διδακτορικό στην Ειδική Αγωγή ήταν 5 άτομα (3,6%), με το Σεμινάριο στην Ειδική Αγωγή ήταν 10 άτομα (7,2%) και 1 άτομο δήλωσε σπουδές στο Μαράσλειο Διδασκαλείο ΠΤΔΕ. Ως προς τα έτη προϋπηρεσίας παρατηρήθηκε ότι η ελάχιστη τιμή ήταν το 0 (μηδενική προϋπηρεσία) και η μέγιστη τιμή ήταν τα 30 έτη (μέσος όρος 6,7 έτη και τυπική απόκλιση 5,9 έτη).

#### 4.3 Εργαλεία συλλογής ερευνητικών δεδομένων

Το ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε αποτελείται από τέσσερα τμήματα ερωτήσεων. Το πρώτο τμήμα περιλαμβάνει προσωπικά και εργασιακά στοιχεία των αποκρινόμενων (5 ερωτήσεις) που αφορούν το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, καθώς και τα έτη προϋπηρεσίας. Το δεύτερο τμήμα συνιστά την Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης (MBI) των Maslach και Jackson (1986). Το τρίτο τμήμα αφορά την Κλίμακα Μέτρησης Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης των Carlson, Kacmar και Williams (2000) και το τέταρτο τμήμα περιλαμβάνει την κλίμακα Εργασιακής Δέσμευσης της Ουτρέχτης (UWES-17) των Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma και Bakker (2002). Στην παρούσα μελέτη η επιμέλεια της μετάφρασης των τριών κλιμάκων, οι οποίες περιγράφονται αναλυτικότερα παρακάτω, έγινε από τον Α-Σ Αντωνίου.



#### 4.3.1 Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory, MBI)

Το πρώτο ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη μέτρηση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε Έλληνες εκπαιδευτικούς ήταν η Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (Maslach Burnout Inventory, MBI) των Maslach και Jackson (1986) και συγκεκριμένα η τροποποιημένη έκδοση MBI-ED (1996), η οποία έχει προσαρμοστεί ώστε να απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς. Η προσαρμογή της κλίμακας στα ελληνικά έχει γίνει από τον Kokkinos (2006).

Το εργαλείο αυτό αποτελείται από 22 δηλώσεις που χωρίζονται σε τρεις υποκλίμακες και αξιολογεί, σε ισο-διαστημική κλίμακα 7 σημείων τύπου Likert, με άκρα τις έννοιες «ποτέ» και «κάθε μέρα», τις τρεις διαστάσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, δηλαδή: α) εννέα δηλώσεις για τη συναισθηματική εξάντληση (π.χ. «μου δημιουργεί πολύ στρες το ότι στη δουλειά μου έχω άμεση επαφή με ανθρώπους» β) πέντε για την αποπροσωποποίηση (π.χ. «νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς μαθητές μου απρόσωπα, σα να είναι αντικείμενα» και γ) οκτώ για την αίσθηση της μειωμένης προσωπικής επίτευξης (π.χ. «μπορώ να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές του»). Όσο υψηλότερη βαθμολογία συγκεντρώνεται από τους αποκρινόμενους στην υποκλίμακα αποπροσωποποίησης και συναισθηματικής εξάντλησης, τόσο υψηλότερα είναι τα επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσής τους. Το αντίθετο ισχύει για την υποκλίμακα της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων όπου όσο χαμηλότερη είναι η βαθμολογία της κλίμακας τόσο υψηλότερο είναι το επίπεδο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Ενδεικτικά, οι δείκτες αξιοπιστίας για τις τρεις επιμέρους κλίμακες έχουν δείξει 0,72, 0,90 και 0,82 αντίστοιχα (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010) 0,85, 0,60 και 0,73 (Kokkinos, 2007).

Στην παρούσα έρευνα ο δείκτης Cronbach α για τις επιμέρους κλίμακες είχε τις εξής τιμές αντίστοιχα: για την Συναισθηματική Εξάντληση 0,88, αρκετά υψηλός, για την Αποπροσωποποίηση 0,71 (ικανοποιητικός) και για την κλίμακα Αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης ήταν 0,85, δηλαδή αρκετά υψηλός.



#### 4.3.2 Κλίμακα Εργασιακής/ Οικογενειακής Σύγκρουσης (Work–Family Conflict Scale - WAFCS)

Για τη μέτρηση της Εργασίας/Οικογένειας Σύγκρουσης επιλέχθηκε η κλίμακα των 18 στοιχείων των Carlson, Kacmar και Williams (2000). Η κλίμακα αυτή εξετάζει την κατεύθυνση της σύγκρουσης εργασίας/οικογένειας (WIF) και οικογένειας/εργασίας (FIW) και το είδος της σύγκρουσης που μπορεί να προέρχεται από την έλλειψη χρόνου, την πίεση και τη συμπεριφορά. Περιλαμβάνει 6 διαφορετικές υποκλίμακες οι οποίες μετρούν τις 6 (έξι) διαστάσεις της εργασιακής/οικογενειακής σύγκρουσης: εργασιακή/οικογενειακή σύγκρουση με βάση τον χρόνο (π.χ. «η εργασία μου με κρατάει μακριά από τις δραστηριότητες της οικογένειάς μου, περισσότερο από ό,τι θα ήθελα»), την πίεση (π.χ. «συχνά επιστρέφοντας σπίτι από την εργασία μου είμαι συναισθηματικά άδειος και αυτό με αποτρέπει από το να συνεισφέρω στην οικογένεια») και τη συμπεριφορά (π.χ. «η συμπεριφορά που είναι αποτελεσματική και αναγκαία στην εργασία μου είναι μη παραγωγική στο σπίτι μου») καθώς επίσης και την οικογενειακή/εργασιακή σύγκρουση με βάση τον χρόνο (π.χ. «ο χρόνος που αφιερώνω για την οικογένειά μου, πολλές φορές είναι η αιτία να μην αφιερώνω χρόνο σε δραστηριότητες της εργασίας μου που θα ήταν ωφέλιμο για την καριέρα μου»), την πίεση (π.χ. «εξαιτίας του οικογενειακού στρες είμαι συχνά αφηρημένος με οικογενειακά θέματα στην εργασία») και τη συμπεριφορά (π.χ. «η συμπεριφορά για την επίλυση προβλημάτων που είναι αποτελεσματική στο σπίτι, δε φαίνεται να είναι εξίσου χρήσιμη στην εργασία μου»). Χρησιμοποιήθηκε 6-βάθμια κλίμακα τύπου Likert, η οποία κλιμακώνεται από το 1 (διαφωνώ απολύτως) έως το 6 (συμφωνώ απολύτως).

Τέλος, ο δείκτης Cronbach  $\alpha$  για την παρούσα έρευνα είχε ως εξής: για την κλίμακα Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση 0,89 (πάρα πολύ υψηλός) και για την κλίμακα Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση ήταν 0,87. Όσον αφορά στις υποκλίμακες με βάση τον χρόνο, την ένταση και την συμπεριφορά ο δείκτης Cronbach  $\alpha$  είχε τα ακόλουθα αποτελέσματα: για την υποκλίμακα Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση λόγω χρόνου ήταν 0,92, για την υποκλίμακα Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση λόγω έντασης ήταν 0,86, για την υποκλίμακα Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση



λόγω συμπεριφοράς ήταν 0,81, για την υποκλίμακα Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση λόγω χρόνου ήταν 0,76, για την Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση λόγω έντασης ήταν 0,87 και για την υποκλίμακα Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση λόγω συμπεριφοράς ήταν 0,90. Παρατηρείται ότι ο δείκτης Cronbach  $\alpha$  ήταν πάρα πολύ υψηλός για όλες τις κλίμακες του ερωτηματολογίου στην παρούσα μελέτη.

#### 4.3.3 Κλίμακα Εργασιακής Δέσμευσης - Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Το εργαλείο μέτρησης της Εργασιακής Δέσμευσης είναι το Utrecht Work Engagement Scale (UWES), το οποίο αναπτύχθηκε από τους Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma και Bakker (2002) ως μια κλίμακα με 17 ερωτήσεις που αφορούν το πώς αισθάνεται το άτομο στην εργασία του. Σκοπός του είναι να αξιολογήσει τις τρεις διαστάσεις της Εργασιακής Δέσμευσης: ενέργεια/σθένος, αφοσίωση και απορρόφηση σε 7-βάθμια κλίμακα, από «ποτέ» έως «κάθε μέρα») όπου όσο μεγαλύτερη είναι η βαθμολογία που συγκεντρώνει κάθε μια από τις παραπάνω μεταβλητές τόσο πιο μεγάλα είναι τα επίπεδα της Εργασιακής Δέσμευσης. Η διάσταση *ενέργεια/σθένος* αξιολογείται από 6 στοιχεία (π.χ. «στη δουλειά μου αισθάνομαι να πλημμυρίζω από ενεργητικότητα»), η διάσταση *αφοσίωση* αξιολογείται από 5 (π.χ. «η εργασία που κάνω είναι χρήσιμη και γεμάτη νόημα») και η τελευταία διάσταση *απορρόφηση* αξιολογείται από 6 στοιχεία (π.χ. «μου είναι δύσκολο να αποσπάσω τον εαυτό μου από τη δουλειά μου»).

Αρχικά το UWES περιλάμβανε 24 ερωτήσεις, αλλά ύστερα από ψυχομετρική αξιολόγηση, 7 ερωτήσεις αφαιρέθηκαν και τελικά παρέμειναν οι 17 (Schaufeli, Salanova, et al., 2002) προκειμένου οι ερωτηθέντες να απαντούν πιο αξιόπιστα στο λιγότερο αριθμό ερωτήσεων. Παράλληλα, ο δείκτης αξιοπιστίας (Cronbach  $\alpha$ ) συνήθως κυμαίνεται μεταξύ 0,80 και 0.90 (Demerouti, Bakker, Janssen & Schaufeli, 2001·Montgomery, Peeters, Schaufeli & Ouden, 2003·Schaufeli & Bakker, 2004).

Η προσαρμογή στην Ελληνική γλώσσα του ερευνητικού αυτού εργαλείου πραγματοποιήθηκε από τους Xanthopoulou, Bakker, Kantas και Demerouti (2012).



Τέλος, όσον αφορά τον δείκτη Cronbach α για την παρούσα έρευνα ήταν 0,97 (πάρα πολύ υψηλός) και για τις επιμέρους κλίμακες του ερωτηματολογίου είχε ως εξής: για την υποκλίμακα Ενέργεια/σθένος ήταν 0,91, για την υποκλίμακα Αφοσίωση ήταν 0,93 και για την υποκλίμακα Απορρόφηση ήταν 0,87. Παρατηρείται ότι ο δείκτης αξιοπιστίας ήταν πολύ υψηλός για το ερωτηματολόγιο στο σύνολό του καθώς και τις υποκλίμακές του.

#### 4.4 Διαδικασία συλλογής ερευνητικών δεδομένων

Η συλλογή των δεδομένων της παρούσας μελέτης πραγματοποιήθηκε τους μήνες Μάρτιο και Απρίλιο του 2018. Το πακέτο των τριών ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων δημιουργήθηκε μέσω της εφαρμογής Google Forms και αναρτήθηκε σε ιστοσελίδες ομάδων εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Επιπλέον, μοιράστηκαν έντυπα ερωτηματολόγια στα εξής σχολεία: 10<sup>ο</sup> Ειδικό Δημοτικό Σχολείο Αθηνών (Μαράσλειο) και 2<sup>ο</sup> Δημοτικό Σχολείο ΕΛΕΠΑΠ. Η συμμετοχή των εκπαιδευτικών είχε εθελοντικό χαρακτήρα και δεν προβλεπόταν κάποιο αντάλλαγμα. Επίσης, τα ερωτηματολόγια συμπληρώνονταν ανώνυμα καθώς δεν περιλάμβαναν στοιχεία προσωπικού χαρακτήρα παρά μόνο το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο σπουδών και τα έτη προϋπηρεσίας Στην πρώτη σελίδα του ηλεκτρονικού πακέτου υπήρχε ένα εισαγωγικό κείμενο, το περιεχόμενο του οποίου αφορούσε στους σκοπούς της έρευνας και το πλαίσιο στο οποίο διεξαγόταν. Ο χρόνος συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων κυμαινόταν από 10 έως 15 λεπτά.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup> : ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

### Εισαγωγή

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας, τα οποία προέκυψαν από τις περιγραφικές και επαγωγικές αναλύσεις, οι οποίες πραγματοποιήθηκαν με τη βοήθεια του Στατιστικού Πακέτου IBM SPSS Statistics V24.0. Συγκεκριμένα, αναφέρονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις καθώς και η ελάχιστη και μέγιστη τιμή των βαθμολογιών των συμμετεχόντων που σημειώθηκαν στο ερωτηματολόγιο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης και της Εργασιακής Δέσμευσης. Στη συνέχεια αναφέρονται τα αποτελέσματα από τις αναλύσεις συσχετίσεων, οι οποίες πραγματοποιήθηκαν με την βοήθεια του συντελεστή συσχέτισης *pearson r*. Ακολουθούν οι αναλύσεις παλινδρόμησης προκειμένου να διαπιστωθεί η επίδραση της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης και της Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης στην Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής. Ο Πίνακας 1 που ακολουθεί παρουσιάζει τους μέσους όρους, τις τυπικές αποκλίσεις, τις ελάχιστες και μέγιστες τιμές των απαντήσεων των συμμετεχόντων στα τρία ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης.

**Πίνακας 1:** Μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις, ελάχιστη και μέγιστη τιμή των βαθμολογιών των συμμετεχόντων που σημειώθηκαν στα τρία ερωτηματολόγια της έρευνας (N=139)

| Μεταβλητές                          | Μέσος<br>όρος | Τυπική<br>απόκλιση | Ελάχιστη<br>τιμή | Μέγιστη<br>τιμή |
|-------------------------------------|---------------|--------------------|------------------|-----------------|
| Εργασιακή/Οικογενειακή<br>Σύγκρουση | 3,19          | 1,09               | 1,00             | 6,00            |
| Οικογενειακή/Εργασιακή<br>Σύγκρουση | 2,93          | 0,60               | 1,67             | 5,00            |
| Συναισθηματική εξάντληση            | 20,44         | 11,45              | 0,00             | 51,00           |
| Αποπροσωποποίηση                    | 5,23          | 5,35               | 0,00             | 26,00           |



|                                          |       |       |      |        |
|------------------------------------------|-------|-------|------|--------|
| Αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης   | 37,53 | 8,12  | 6,00 | 48,00  |
| Εργασιακή Δέσμευση (συνολική βαθμολογία) | 79,45 | 21,18 | 0,00 | 102,00 |
| Ενεργητικότητα/Σθένος                    | 28,18 | 7,43  | 0,00 | 36,00  |
| Αφοσίωση                                 | 24,96 | 6,57  | 0,00 | 30,00  |
| Απορρόφηση                               | 26,31 | 7,88  | 0,00 | 36,00  |

*Σημείωση:* Οι τιμές των κλιμάκων και υποκλιμάκων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της Εργασιακής Δέσμευσης κυμαίνονται από 0 μέχρι 6 όπου το 0 = ποτέ και το 6 = κάθε μέρα. Οι τιμές της κλίμακας Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση κυμαίνονται από 1 μέχρι 6 όπου το 1 = Διαφωνώ απόλυτα και το 6 = Συμφωνώ απόλυτα. Η κατηγορία «συνολική βαθμολογία» για την Εργασιακή Δέσμευση απεικονίζει το άθροισμα των απαντήσεων των συμμετεχόντων σε όλες τις ερωτήσεις ενώ για την Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση απεικονίζει τον μέσο όρο όλων των απαντήσεων των συμμετεχόντων σε όλες τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου.

## 5.1 Συσχετίσεις

Προκειμένου να διερευνηθούν πιθανές συσχετίσεις μεταξύ της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης (και αντίστροφα) και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Εργασιακής Δέσμευσης πραγματοποιήθηκαν στατιστικές αναλύσεις βασιζόμενες στον συντελεστή συσχέτισης Pearson  $r$ . Τα αποτελέσματα, τα οποία παρατίθενται στον Πίνακα 2, κατέδειξαν σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών της έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, οι αναλύσεις συσχέτισης που πραγματοποιήθηκαν μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος και όλων των μεταβλητών που αξιολογήθηκαν από τα τρία ερωτηματολόγια της έρευνας, έδειξαν ότι η ηλικία συσχετίζεται σημαντικά με την Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση ( $r = -.245$ ,  $p < .001$ ), με την Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση ( $r = -.169$ ,  $p < .05$ ), με τη Συναισθηματική εξάντληση ( $r = -.202$ ,  $p < .05$ ) και με την Αφοσίωση ( $r = -.174$ ,  $p < .05$ ). Η μεταβλητή φύλο εμφανίζει αρνητική συσχέτιση με την Αποπροσωποποίηση ( $r = -.174$ ,  $p < .05$ ) η οποία αποτελεί μία εκ των τριών διαστάσεων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Τέλος, σημαντική επίσης συσχέτιση παρουσιάζει η μεταβλητή Προϋπηρεσία στην Ειδική Αγωγή με τη μεταβλητή Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση ( $r = -.208$ ,  $p < .05$ ).



**Πίνακας 2:** Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson (*r*) ανάμεσα στις δημογραφικές μεταβλητές και τις μεταβλητές που αξιολογήθηκαν με τα τρία ερωτηματολόγια της έρευνας

|                                          | Φύλο          | Ηλικία         | Οικογενειακή κατάσταση | Επίπεδο εκπαίδευσης | Προϋπηρεσία στην Ειδική Αγωγή |
|------------------------------------------|---------------|----------------|------------------------|---------------------|-------------------------------|
| Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση         | .068          | <b>-.245**</b> | -.009                  | -.012               | <b>-.208*</b>                 |
| Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση         | -.016         | <b>-.169*</b>  | -.045                  | .009                | -.077                         |
| Συναισθηματική Εξάντληση                 | -.019         | <b>-.202*</b>  | .060                   | .028                | -.132                         |
| Αποπροσωποποίηση                         | <b>-.200*</b> | -.082          | .100                   | -.098               | -.019                         |
| Αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης   | .166          | -.114          | -.118                  | .128                | -.035                         |
| Εργασιακή Δέσμευση (συνολική βαθμολογία) | .166          | -.113          | -.132                  | .095                | -.061                         |
| Ενεργητικότητα/Σθένος                    | .151          | -.080          | -.134                  | .103                | -.037                         |
| Αφοσίωση                                 | .151          | -.080          | -.134                  | .103                | -.037                         |
| Απορρόφηση                               | .165          | -.083          | -.103                  | .062                | -.056                         |

\* $p < .05$  \*\*  $p < .001$

Επιπροσθέτως, με σκοπό τον εντοπισμό πιθανών συσχετίσεων ανάμεσα στις ανεξάρτητες μεταβλητές (*Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση και Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση*) διενεργήθηκαν στατιστικές αναλύσεις συσχέτισης με τη βοήθεια του δείκτη Pearson *r*. Τα αποτελέσματα, τα οποία παρουσιάζονται στον Πίνακα 3, δείχνουν σημαντικές στατιστικώς συσχετίσεις μεταξύ των ανωτέρω μεταβλητών. Πιο συγκεκριμένα, η *Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση* εμφανίζει σημαντική θετική συσχέτιση με την *Συναισθηματική εξάντληση* ( $r=.630$ ,  $p<.001$ ), την *Αποπροσωποποίηση* ( $r=.382$ ,  $p<.001$ ) ενώ με την *Αίσθημα της μειωμένης προσωπικής επίτευξης* παρουσιάζει αρνητική σημαντική συσχέτιση ( $r=-.272$ ,  $p<.001$ ). Από την άλλη, η *Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση* παρουσιάζει επίσης με τη *Συναισθηματική Εξάντληση* ( $r=.402$ ,  $p<.001$ ), με την *Αποπροσωποποίηση* ( $r=.595$ ,  $p<.001$ ) και με το *Αίσθημα της μειωμένης προσωπικής επίτευξης* ( $r=.199$ ,  $p<.05$ ).



Όσον αφορά την *Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση* φαίνεται σημαντική αρνητική συσχέτιση με την *Εργασιακή Δέσμευση* ( $r = -.305, p < .001$ ) καθώς και τις διαστάσεις αυτής. Συγκεκριμένα, εμφανίζει σημαντική αρνητική συσχέτιση με το *Σθένος/Ενεργητικότητα* ( $r = -.354, p < .001$ ), με την *Αφοσίωση* ( $r = -.268, p < .001$ ) και με την *Απορρόφηση* ( $r = -.263, p < .001$ ). Από την άλλη, η *Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση* δεν παρουσιάζει σημαντική συσχέτιση με την *Εργασιακή Δέσμευση* ( $r = .135, p > .05$ ), με το *Σθένος/Ενεργητικότητα* ( $r = .128, p > .05$ ), την *Αφοσίωση* ( $r = .141, p > .05$ ) και με την *Απορρόφηση* ( $r = .124, p > .05$ ).

**Πίνακας 3:** Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson ( $r$ ) ανάμεσα στην *Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση* και τις τρεις διαστάσεις της *Επαγγελματικής Εξουθένωσης*, την *Εργασιακή Δέσμευση* καθώς και τις διαστάσεις αυτής

|                                           | Εργασιακή/Οικογενειακή<br>Σύγκρουση | Οικογενειακή/Εργασιακή<br>Σύγκρουση |
|-------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Συναισθηματική<br>Εξάντληση               | <b>.630**</b>                       | <b>.402**</b>                       |
| Αποπροσωποποίηση                          | <b>.382**</b>                       | <b>.595**</b>                       |
| Αίσθημα μειωμένης<br>προσωπικής επίτευξης | <b>-.272**</b>                      | <b>.199*</b>                        |
| Εργασιακή Δέσμευση                        | <b>-.305**</b>                      | .135                                |
| Ενεργητικότητα/Σθένος                     | <b>-.354**</b>                      | .128                                |
| Αφοσίωση                                  | <b>-.268**</b>                      | .141                                |
| Απορρόφηση                                | <b>-.263**</b>                      | .124                                |

\* $p < .05$  \*\* $p < .001$

Για τη διερεύνηση πιθανών συσχετίσεων μεταξύ των διαστάσεων της *Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης* και των εξαρτημένων μεταβλητών, προκύπτουν τα ακόλουθα αποτελέσματα σύμφωνα με τις στατιστικές αναλύσεις συσχέτισης του δείκτη Pearson  $r$ , τα οποία παρατίθενται στον Πίνακα 4. Η



Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση λόγω του Χρόνου εμφανίζει σημαντική θετική συσχέτιση με τη Συναισθηματική Εξάντληση ( $r=.433$ ,  $p<.001$ ) και την Αποπροσωποποίηση ( $r=.225$ ,  $p<.001$ ). Αντίθετα, η Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση λόγω Χρόνου δεν παρουσιάζει σημαντική συσχέτιση με το Αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης ( $r=-.052$ ,  $p>.05$ ) ούτε με την Εργασιακή Δέσμευση ( $r=-.088$ ,  $p>.05$ ) και τις επιμέρους διαστάσεις αυτής, την Ενεργητικότητα/Σθένος ( $r=-.146$ ,  $p>.05$ ) την Αφοσίωση ( $r=-.049$ ,  $p>.05$ ) και την Απορρόφηση ( $r=-.058$ ,  $p>.05$ ).

Η Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση λόγω Έντασης, εμφανίζει σημαντική συσχέτιση με όλες τις εξαρτημένες μεταβλητές της έρευνας. Συγκεκριμένα, η Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση λόγω Έντασης έχει σημαντική συσχέτιση με τη Συναισθηματική Εξάντληση ( $r=.706$ ,  $p<.001$ ) την Αποπροσωποποίηση ( $r=.381$ ,  $p<.001$ ) και αρνητική σημαντική συσχέτιση με το Αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης ( $r=-.325$ ,  $p<.001$ ). Επίσης, αρνητική σημαντική συσχέτιση προκύπτει με την Εργασιακή Δέσμευση ( $r=-.343$ ,  $p<.001$ ) και τις τρεις διαστάσεις αυτής, την Ενεργητικότητα/Σθένος ( $r=-.398$ ,  $p<.001$ ), την Αφοσίωση ( $r=-.301$ ,  $p<.001$ ) και την Απορρόφηση ( $r=-.296$ ,  $p<.001$ ).

Σημαντικές συσχετίσεις εντοπίζονται επίσης, μεταξύ της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης λόγω Συμπεριφοράς και της Συναισθηματικής Εξάντλησης ( $r=.420$ ,  $p<.001$ ) καθώς και της Αποπροσωποποίησης ( $r=.355$ ,  $p<.001$ ). Επιπλέον, αρνητική σημαντική συσχέτιση της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης λόγω Συμπεριφοράς, προκύπτει με το Αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης ( $r=-.355$ ,  $p<.05$ ), την Εργασιακή Δέσμευση ( $r=-.361$ ,  $p<.001$ ), την Ενεργητικότητα/Σθένος ( $r=-.361$ ,  $p<.001$ ), την Αφοσίωση ( $r=-.354$ ,  $p<.001$ ) και την Απορρόφηση ( $r=-.334$ ,  $p<.001$ ).



**Πίνακας 4:** Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson (*r*) ανάμεσα στις επιμέρους διαστάσεις της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης και την Επαγγελματική Εξουθένωση, την Εργασιακή Δέσμευση καθώς και τις εκφάνσεις αυτών

|                                           | Εργασιακή/Οικογενειακή<br>Σύγκρουση λόγω<br>Χρόνου | Εργασιακή/Οικογενειακή<br>Σύγκρουση λόγω<br>Έντασης | Εργασιακή/Οικογενειακή<br>Σύγκρουση λόγω<br>Συμπεριφοράς |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Συναισθηματική<br>Εξάντληση               | <b>.433**</b>                                      | <b>.706**</b>                                       | <b>.420**</b>                                            |
| Αποπροσωποποίηση                          | <b>.225**</b>                                      | <b>.381**</b>                                       | <b>.355**</b>                                            |
| Αίσθημα μειωμένης<br>προσωπικής επίτευξης | -.052                                              | <b>-.325**</b>                                      | <b>-.335*</b>                                            |
| Εργασιακή Δέσμευση                        | -.088                                              | <b>-.343**</b>                                      | <b>-.361**</b>                                           |
| Ενεργητικότητα/Σθένος                     | -.146                                              | <b>-.398**</b>                                      | <b>-.361**</b>                                           |
| Αφοσίωση                                  | -.049                                              | <b>-.301**</b>                                      | <b>-.354**</b>                                           |
| Απορρόφηση                                | -.058                                              | <b>-.296**</b>                                      | <b>-.334**</b>                                           |

\* $p < .05$  \*\* $p < .001$

Τέλος, στατιστικές αναλύσεις συσχέτισης με τη βοήθεια του δείκτη Pearson *r* έγιναν με σκοπό τον εντοπισμό πιθανών συσχετίσεων ανάμεσα στις επιμέρους διαστάσεις της Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης και των εξαρτημένων μεταβλητών της έρευνας. Ειδικότερα, όπως φαίνεται στον Πίνακα 5, η Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση λόγω Χρόνου παρουσιάζει σημαντική συσχέτιση με τη Συναισθηματική Εξάντληση ( $r=.467$ ,  $p<.001$ ), την Αποπροσωποποίηση ( $r=.348$ ,  $p<.001$ ) και αρνητική σημαντική συσχέτιση με το Αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης ( $r=-.264$ ,  $p<.001$ ). Επίσης, προκύπτει αρνητική σημαντική συσχέτιση με την Εργασιακή Δέσμευση ( $r=-.314$ ,  $p<.001$ ) και της διαστάσεις αυτής, την Ενεργητικότητα/Σθένος ( $r=-.355$ ,  $p<.001$ ), την Αφοσίωση ( $r=-.271$ ,  $p<.001$ ) και την Απορρόφηση ( $r=-.283$ ,  $p<.001$ ).



Η Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση λόγω Έντασης εμφανίζει σημαντική συσχέτιση με τη Συναισθηματική Εξάντληση ( $r=.473$ ,  $p<.001$ ), την Αποπροσωποποίηση ( $r=.489$ ,  $p<.001$ ) και αρνητική σημαντική συσχέτιση με το Αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης ( $r=-.546$ ,  $p<.001$ ). Ακόμα, φαίνεται αρνητική σημαντική συσχέτιση με την Εργασιακή Δέσμευση ( $r=-.567$ ,  $p<.001$ ) και τις διαστάσεις αυτής, την Ενεργητικότητα/Σθένος ( $r=-.576$ ,  $p<.001$ ), την Αφοσίωση ( $r=-.510$ ,  $p<.001$ ) και την Απορρόφηση ( $r=-.555$ ,  $p<.001$ ).

Τέλος, η Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση λόγω Συμπεριφοράς παρουσιάζει σημαντική συσχέτιση με τη Συναισθηματική Εξάντληση ( $r=.423$ ,  $p<.001$ ) και την Αποπροσωποποίηση ( $r=.329$ ,  $p<.001$ ). Ωστόσο, εμφανίζει αρνητική σημαντική συσχέτιση με το Αίσθημα της μειωμένης προσωπικής επίτευξης ( $r=-.399$ ,  $p<.001$ ) καθώς και με την Εργασιακή Δέσμευση ( $r=-.408$ ,  $p<.001$ ) και τις εκφάνσεις αυτής, την Ενεργητικότητα/Σθένος ( $r=-.408$ ,  $p<.001$ ), την Αφοσίωση ( $r=-.400$ ,  $p<.001$ ) και την Απορρόφηση ( $r=-.379$ ,  $p<.001$ ).

**Πίνακας 5:** Αποτελέσματα συσχετίσεων Pearson ( $r$ ) ανάμεσα στις επιμέρους διαστάσεις της Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης και την Επαγγελματική Εξουθένωση, την Εργασιακή Δέσμευση καθώς και τις εκφάνσεις αυτών

|                                           | Οικογενειακή/Εργασιακή<br>Σύγκρουση λόγω<br>Χρόνου | Οικογενειακή/Εργασιακή<br>Σύγκρουση λόγω<br>Έντασης | Οικογενειακή/Εργασιακή<br>Σύγκρουση λόγω<br>Συμπεριφοράς |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Συναισθηματική<br>Εξάντληση               | <b>.467**</b>                                      | <b>.473**</b>                                       | <b>.423**</b>                                            |
| Αποπροσωποποίηση                          | <b>.348**</b>                                      | <b>.489**</b>                                       | <b>.329**</b>                                            |
| Αίσθημα μειωμένης<br>προσωπικής επίτευξης | <b>-.264**</b>                                     | <b>-.546**</b>                                      | <b>-.399**</b>                                           |
| Εργασιακή Δέσμευση                        | <b>-.314**</b>                                     | <b>-.567**</b>                                      | <b>-.408**</b>                                           |
| Ενεργητικότητα/Σθένος                     | <b>-.355**</b>                                     | <b>-.576**</b>                                      | <b>-.408**</b>                                           |
| Αφοσίωση                                  | <b>-.271**</b>                                     | <b>-.510**</b>                                      | <b>-.400**</b>                                           |
| Απορρόφηση                                | <b>-.283**</b>                                     | <b>-.555**</b>                                      | <b>-.379**</b>                                           |

\* $p < .05$  \*\*  $p < .001$



## 5.2 Αναλύσεις Παλινδρόμησης

Προκειμένου να διαπιστωθεί η επίδραση της *Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης* στην *Επαγγελματική Εξουθένωση* πραγματοποιήθηκε μία σειρά από Πολλαπλές Αναλύσεις Παλινδρόμησης με προβλεπτικές μεταβλητές τις *υποκλίμακες της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης* και της *Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης*.

Αρχικά, με σκοπό να διερευνηθεί πόσο τοις % στη διασπορά των διαστάσεων της *Επαγγελματικής Εξουθένωσης* ερμηνεύουν οι ανεξάρτητες μεταβλητές - η *Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση λόγω Χρόνου*, η *Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση λόγω Έντασης* και η *Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση λόγω Συμπεριφοράς* - πραγματοποιήθηκε Πολλαπλή Ανάλυση Παλινδρόμησης. Μετά τον έλεγχο των τιμών VIF και Tolerance διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει πρόβλημα πολυσυγγραμμικότητας. Τα αποτελέσματα για την *Συναισθηματική Εξάντληση*, τα οποία παρουσιάζονται στον Πίνακα 6, έδειξαν ότι ο δείκτης πολλαπλής συνάφειας ήταν ίσος με 0,71 και ο προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού  $R^2$  ήταν ίσος με 0,499. Δηλαδή, 49,9% της διασποράς της *Συναισθηματικής Εξάντλησης* μπορεί να ερμηνευθεί από την επίδραση των ανεξάρτητων μεταβλητών. Η κλίση της γραμμής παλινδρόμησης βρέθηκε να είναι σημαντικά διαφορετική του μηδενός,  $F(3, 135) = 44,89$   $p < 0,001$ . Από την επισκόπηση των συντελεστών παλινδρόμησης διαπιστώθηκε ότι μια (από τις τρεις) ανεξάρτητες μεταβλητές συμβάλλει σημαντικά στην πρόβλεψη της εξαρτημένης: η «*Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση λόγω Έντασης*» ( $\beta = 0,69$   $t = 7,87$ ,  $p < 0,001$ ).

Όσον αφορά τη δεύτερη διάσταση της *Επαγγελματικής Εξουθένωσης*, την *Αποπροσωποποίηση*, τα αποτελέσματα της Πολλαπλής Ανάλυσης Παλινδρόμησης (Πίνακας 6) έδειξαν ότι ο δείκτης πολλαπλής συνάφειας ήταν ίσος με 0,42 και ο προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού  $R^2$  ήταν ίσος με 0,174. Αυτό σημαίνει ότι το 17,4% της διασποράς της *Αποπροσωποποίησης* μπορεί να ερμηνευθεί από την επίδραση των ανεξάρτητων μεταβλητών. Η κλίση της γραμμής παλινδρόμησης



βρέθηκε να είναι σημαντικά διαφορετική του μηδενός,  $F(3, 135) = 9,47$   $p < 0,001$ . Από την επισκόπηση των συντελεστών παλινδρόμησης διαπιστώθηκε ότι δυο (από τις τρεις) ανεξάρτητες μεταβλητές συμβάλλουν σημαντικά στην πρόβλεψη της εξαρτημένης: η «Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση λόγω Έντασης» ( $\beta = 0,28$   $t = 2,44$ ,  $p < 0,05$ ) και η «Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση λόγω Συμπεριφοράς» ( $\beta = 0,21$   $t = 2,17$ ,  $p < 0,05$ ).

Τέλος, οι αναλύσεις που έγιναν για την τρίτη διάσταση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, την Αίσθηση μειωμένης προσωπικής επίτευξης, τα αποτελέσματα της Πολλαπλής Ανάλυσης Παλινδρόμησης (Πίνακας 6) έδειξαν ότι ο δείκτης πολλαπλής συνάφειας ήταν ίσος με 0,42 και ο προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού  $R^2$  ήταν ίσος με 0,173. Αυτό σημαίνει ότι το 17,3% της διασποράς της μεταβλητής Αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης μπορεί να ερμηνευθεί από την επίδραση των ανεξάρτητων μεταβλητών. Η κλίση της γραμμής παλινδρόμησης βρέθηκε να είναι σημαντικά διαφορετική του μηδενός,  $F(3, 135) = 9,43$   $p < 0,001$ . Από την επισκόπηση των συντελεστών παλινδρόμησης διαπιστώθηκε ότι και οι τρεις ανεξάρτητες μεταβλητές που συγκροτούν την έννοια της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης συμβάλλουν σημαντικά στην πρόβλεψη της εξαρτημένης: η «Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση λόγω Χρόνου» ( $\beta = 0,24$   $t = 2,36$ ,  $p < 0,05$ ), η «Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση λόγω Έντασης» ( $\beta = -0,34$   $t = -3,04$ ,  $p < 0,001$ ) και η «Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση λόγω Συμπεριφοράς» ( $\beta = -0,23$   $t = -2,37$ ,  $p < 0,05$ ).



**Πίνακας 6:** Αποτελέσματα ανάλυσης παλινδρόμησης για τη στατιστική πρόβλεψη των τριών διαστάσεων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης από τις διαστάσεις της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης ( $N = 139$ )

| Μεταβλητές πρόβλεψης                               | Συναισθηματική εξάντληση |           |          | Αποπροσωποποίηση |           |          | Αίσθημα μειωμένης επίτευξης |           |          |
|----------------------------------------------------|--------------------------|-----------|----------|------------------|-----------|----------|-----------------------------|-----------|----------|
|                                                    | <i>B</i>                 | <i>SE</i> | <i>b</i> | <i>B</i>         | <i>SE</i> | <i>b</i> | <i>B</i>                    | <i>SE</i> | <i>b</i> |
| Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση λόγω Χρόνου       | .03                      | .57       | .01      | -.04             | .34       | -.02     | 1,23                        | .52       | .24*     |
| +Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση λόγω Έντασης     | 6,07                     | .77       | .69**    | 1,13             | .46       | .28*     | -2,13                       | .70       | -.34**   |
| Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση λόγω Συμπεριφοράς | .31                      | .72       | .03      | .94              | .43       | .21*     | -1,55                       | .65       | -.23*    |

Σημείωση. \*  $p < 0,05$  \*\*  $p < 0,001$ .

Εξαρτημένη μεταβλητή: Συναισθηματική εξάντληση (μέθοδος enter).  $R^2 = 0,499$ ,  $F(3, 135) = 44,89$   $p < 0,001$ .

Εξαρτημένη μεταβλητή: Αποπροσωποποίηση (μέθοδος enter).  $R^2 = 0,174$ ,  $F(3, 135) = 9,47$   $p < 0,001$ .

Εξαρτημένη μεταβλητή: Αίσθημα μειωμένης επίτευξης (μέθοδος enter).  $R^2 = 0,173$ ,  $F(3, 135) = 9,43$   $p < 0,001$ .

Ομοίως, για να διαπιστωθεί η επίδραση της Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης στην Επαγγελματική Εξουθένωση πραγματοποιήθηκε μία σειρά από Πολλαπλές Αναλύσεις Παλινδρόμησης με προβλεπτικές μεταβλητές τις υποκλίμακες της Οικογενειακής/Εργασιακής και εξαρτημένες μεταβλητές την κάθε επιμέρους κλίμακα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης: την Συναισθηματική εξάντληση, την Αποπροσωποποίηση και την μεταβλητή Αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης.

Αρχικά, με σκοπό να διερευνηθεί πόσο τοις % στη διασπορά των διαστάσεων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης ερμηνεύουν οι ανεξάρτητες μεταβλητές - η Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση λόγω Χρόνου, η Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση λόγω Έντασης και η Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση λόγω Συμπεριφοράς - πραγματοποιήθηκε Πολλαπλή Ανάλυση Παλινδρόμησης. Μετά τον έλεγχο των τιμών VIF και Tolerance διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει πρόβλημα πολυσυγγραμμικότητας. Τα αποτελέσματα για την Συναισθηματική Εξάντληση, τα οποία παρουσιάζονται στον Πίνακα 7, έδειξαν ότι ο δείκτης πολλαπλής συνάφειας



ήταν ίσος με 0,56 και ο προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού  $R^2$  ήταν ίσος με 0,315. Δηλαδή, 31,5% της διασποράς της Συναισθηματικής Εξάντλησης μπορεί να ερμηνευθεί από την επίδραση των ανεξάρτητων μεταβλητών. Η κλίση της γραμμής παλινδρόμησης βρέθηκε να είναι σημαντικά διαφορετική του μηδενός,  $F(3, 134) = 20,53$   $p < 0,001$ . Από την επισκόπηση των συντελεστών παλινδρόμησης διαπιστώθηκε ότι και οι τρεις ανεξάρτητες μεταβλητές συμβάλλουν σημαντικά στην πρόβλεψη της εξαρτημένης: η «Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση λόγω Χρόνου» ( $\beta = 0,23$   $t = 2,45$ ,  $p < 0,05$ ), η «Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση λόγω Έντασης» ( $\beta = 0,26$   $t = 3,01$ ,  $p < 0,001$ ) και η «Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση λόγω Συμπεριφοράς» ( $\beta = 0,21$   $t = 2,43$ ,  $p < 0,05$ ).

Όσον αφορά τη δεύτερη διάσταση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, την Αποπροσωποποίηση, τα αποτελέσματα της πολλαπλής ανάλυσης παλινδρόμησης (Πίνακας 7) έδειξαν ότι ο δείκτης πολλαπλής συνάφειας ήταν ίσος με 0,506 και ο προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού  $R^2$  ήταν ίσος με 0,256. Αυτό σημαίνει ότι το 25,6% της διασποράς της Αποπροσωποποίησης μπορεί να ερμηνευθεί από την επίδραση των ανεξάρτητων μεταβλητών. Η κλίση της γραμμής παλινδρόμησης βρέθηκε να είναι σημαντικά διαφορετική του μηδενός,  $F(3, 134) = 15,35$   $p < 0,001$ . Από την επισκόπηση των συντελεστών παλινδρόμησης διαπιστώθηκε ότι δυο (από τις τρεις) ανεξάρτητες μεταβλητές συμβάλλουν σημαντικά στην πρόβλεψη της εξαρτημένης: η «Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση λόγω Έντασης» ( $\beta = 0,40$   $t = 4,29$ ,  $p < 0,001$ ) καθώς και η «Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση λόγω Συμπεριφοράς» ( $\beta = 0,13$   $t = 1,45$ ,  $p < 0,05$ ).

Τέλος, οι αναλύσεις που έγιναν για την τρίτη διάσταση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, την Αίσθηση μειωμένης προσωπικής επίτευξης, τα αποτελέσματα της Πολλαπλής Ανάλυσης Παλινδρόμησης (Πίνακας 7) έδειξαν ότι ο δείκτης πολλαπλής συνάφειας ήταν ίσος με 0,581 και ο προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού  $R^2$  ήταν ίσος με 0,338. Αυτό σημαίνει ότι το 33,8% της διασποράς της μεταβλητής Αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης μπορεί να ερμηνευθεί από την επίδραση των ανεξάρτητων μεταβλητών. Η κλίση της γραμμής παλινδρόμησης βρέθηκε να είναι σημαντικά διαφορετική του μηδενός,  $F(3, 134) = 22,77$   $p < 0,001$ . Από την



επισκόπηση των συντελεστών παλινδρόμησης διαπιστώθηκε ότι δυο από τις τρεις ανεξάρτητες μεταβλητές που συγκροτούν την έννοια της Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης συμβάλλουν σημαντικά στην πρόβλεψη της εξαρτημένης: η «Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση λόγω Έντασης» ( $\beta = -0,52$   $t = -5,94$ ,  $p < 0,001$ ) και η «Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση λόγω Συμπεριφοράς» ( $\beta = -0,25$   $t = -2,97$ ,  $p < 0,05$ ).

**Πίνακας 7:** Αποτελέσματα ανάλυσης παλινδρόμησης για τη στατιστική πρόβλεψη των τριών διαστάσεων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης από τις διαστάσεις της Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης ( $N = 139$ )

| Μεταβλητές πρόβλεψης                                      | Συναισθηματική εξάντληση |           |          | Αποπροσωποποίηση |           |          | Αίσθημα μειωμένης επίτευξης |           |          |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------|-----------|----------|------------------|-----------|----------|-----------------------------|-----------|----------|
|                                                           | <i>B</i>                 | <i>SE</i> | <i>b</i> | <i>B</i>         | <i>SE</i> | <i>b</i> | <i>B</i>                    | <i>SE</i> | <i>b</i> |
| Οικογενειακή/<br>Εργασιακή Σύγκρουση<br>λόγω Χρόνου       | 2,09                     | .85       | .23*     | 0,31             | 0,41      | .07      | .92                         | .59       | .14      |
| Οικογενειακή/<br>Εργασιακή Σύγκρουση<br>λόγω Έντασης      | 2,52                     | .84       | .26**    | 1,75             | 0,40      | .40**    | -3,45                       | .58       | -.52**   |
| Οικογενειακή/<br>Εργασιακή Σύγκρουση<br>λόγω Συμπεριφοράς | 1,94                     | 0,79      | .21*     | 0,56             | .38       | .13*     | -1,65                       | .55       | -.25*    |

Σημείωση. \*  $p < 0,05$  \*\*  $p < 0,001$ .

Εξαρτημένη μεταβλητή: Συναισθηματική εξάντληση (μέθοδος enter).  $R^2 = 0,315$ ,  $F(3, 134) = 20,53$   $p < 0,001$ .

Εξαρτημένη μεταβλητή: Αποπροσωποποίηση (μέθοδος enter).  $R^2 = 0,256$ ,  $F(3, 134) = 15,35$   $p < 0,001$ .

Εξαρτημένη μεταβλητή: Αίσθημα μειωμένης επίτευξης (μέθοδος enter).  $R^2 = 0,338$ ,  $F(3, 134) = 22,77$   $p < 0,001$ .



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup> : ΣΥΖΗΤΗΣΗ

### Εισαγωγή

Βασικός στόχος της παρούσας έρευνας ήταν η μελέτη της σχέσης ανάμεσα στην Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση και Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση με την Επαγγελματική Εξουθένωση και την Εργασιακή Δέσμευση. Επιπλέον, μελετήθηκε η διπλή κατεύθυνση της σύγκρουσης με τις επιμέρους διαστάσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και το αίσθημα μειωμένης προσωπικής ολοκλήρωσης. Παρακάτω ακολουθούν βάσει των ερευνητικών ερωτημάτων που τέθηκαν στα αρχικά στάδια της εργασίας αυτής, ο σχολιασμός των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από τις στατιστικές αναλύσεις.

### 6.1 Η Σχέση της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης με την Επαγγελματική Εξουθένωση

Από τα ευρήματα της παρούσας έρευνας που αφορούν στη σχέση της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης με την Επαγγελματική Εξουθένωση, προκύπτει ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ τους, εύρημα που συνάδει με τα αποτελέσματα αρκετών μελετών που παρουσιάστηκαν στο θεωρητικό μέρος (Ahmad, 2010· Allen et al., 2000· Bragger et al., 2005· Bagherzdeh et al., 2016· Blanch & Aluja, 2012· Brauchli et al., 2011· Noor & Zainuddin, 2011· Reinardy, 2007· Rupert et al., 2009). Ειδικότερα, από τα ευρήματα της έρευνας που αφορούν στη σχέση της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης με τις επιμέρους διαστάσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, ήτοι Συναισθηματική Εξάντληση, Αποπροσωποποίηση και Αίσθημα μειωμένου προσωπικού επιτεύγματος, φάνηκαν τα παρακάτω:

Όσον αφορά τη Συναισθηματική Εξάντληση, φάνηκε να συσχετίζεται σημαντικά με την Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση. Συγκεκριμένα, η επίδραση της



Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης στη Συναισθηματική Εξάντληση φαίνεται στο εύρημα ότι μπορεί να ερμηνεύσει το 49,9% της συνολικής μεταβλητότητας της Συναισθηματικής Εξάντλησης των εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. Το αποτέλεσμα αυτό συμβαδίζει με τα ευρήματα της μελέτης των Demerouti, Bakker & Butters (2004), από τα οποία διαπιστώθηκε ότι η Εργασιακή Σύγκρουση είναι αιτία της Συναισθηματικής Εξάντλησης. Αυτό το εύρημα σημαίνει για τους/τις δασκάλους/ες Ειδικής Αγωγής ότι όσο αυξάνονται οι δυσκολίες που μεταφέρονται από την εργασία στην οικογένεια, αυξάνεται και η πιθανότητα εμφάνισης υψηλών επιπέδων συναισθηματικής εξάντλησης με όποιες συνέπειες μπορεί να συνεπάγεται αυτό. Ωστόσο, η μεταβλητή που συνεισφέρει περισσότερο στο παραπάνω ποσοστό είναι η Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση λόγω Έντασης. Αυτό συμφωνεί με τα αποτελέσματα της μελέτης των Burke και Greenglass (2001). Σε ένα πιο πρακτικό επίπεδο, αυτό σημαίνει ότι η ένταση που νιώθει ο δάσκαλος στην εργασία και τη μεταφέρει στην οικογένεια θα έχει ως αποτέλεσμα τη συναισθηματική του εξάντληση. Με λίγα λόγια, θα κατακλύζεται από απώλεια ενέργειας, εξασθένιση και κόπωση καθώς και από αδυναμία διαχείρισης συναισθηματικών καταστάσεων (Maslach & Leiter, 2016).

Επιπλέον, η Αποπροσωποποίηση φάνηκε να συσχετίζεται με την Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση. Ειδικότερα, η επίδραση της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης στην Αποπροσωποποίηση φαίνεται στο εύρημα ότι μπορεί να ερμηνεύσει το 17,4% της συνολικής μεταβλητότητας της Αποπροσωποποίησης των εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. Αυτό το εύρημα συμφωνεί με ευρήματα άλλων ερευνών (Burke & Greenglass, 2001· Wang et al., 2012) και δείχνει πως όσο αυξάνονται οι δυσκολίες που μεταφέρει η εργασία στην οικογένεια, αυξάνεται και η πιθανότητα εμφάνισης της αποπροσωποποίησης. Ωστόσο, οι μεταβλητές που συνεισφέρουν περισσότερο στο παραπάνω ποσοστό είναι η Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση λόγω Έντασης και λόγω Συμπεριφοράς. Αυτό συμφωνεί εν μέρει με τα αποτελέσματα της μελέτης των Burke και Greenglass (2001) όπου ο κυνισμός έδειξε να επηρεάζεται από τη διάσταση της Έντασης αλλά όχι της Συμπεριφοράς. Συμπεραίνουμε ότι η ένταση που



νιώθει εργασιακά ο/η δάσκαλος/α Ειδικής Αγωγής, αλλά και η συμπεριφορά που είναι αποτελεσματική στην εργασία του όταν μεταφέρονται στην οικογένεια θα έχουν ως αποτέλεσμα την αποπροσωποποίησή του. Συνεπώς, Θα μετατοπίσει τον τρόπο με τον οποίο σχετίζεται με τους ανθρώπους, είτε μέσω ψυχρής αδιαφορίας, κυνισμού, αγανάκτησης και ευερεθιστότητας είτε με αρνητική στάση απέναντί τους (Emery & Vandenberg, 2010).

Επίσης, η τρίτη διάσταση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, το Αίσθημα μειωμένου προσωπικού επιτεύγματος έδειξε να έχει σημαντική αρνητική συσχέτιση με την Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση και τις δυο διαστάσεις αυτής, της Έντασης και της Συμπεριφοράς. Συγκεκριμένα, η επίδραση της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης στο αίσθημα μειωμένης προσωπικής ολοκλήρωσης, φαίνεται στο εύρημα ότι μπορεί να ερμηνεύσει το 17,3% της συνολικής μεταβλητότητας της τρίτης αυτής διάστασης σε εκπαιδευτικούς Ειδικής Αγωγής στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. Οι μεταβλητές που συνεισφέρουν στο παραπάνω ποσοστό είναι και οι τρεις που συγκροτούν την έννοια της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης, δηλαδή ο Χρόνος, η Ένταση και η Συμπεριφορά. Η έρευνα των Burke και Greenglass (2001) έδειξε ως προς τα ευρήματα της, ότι το αίσθημα της μειωμένης προσωπικής επίτευξης/ολοκλήρωσης σχετίζεται με τον χρόνο εργασίας. Από την έρευνα των παραπάνω μελετητών διαπιστώθηκε πως όσο υψηλότερη είναι η εργασιακή/οικογενειακή σύγκρουση λόγω Χρόνου, τόσο μεγαλύτερη η επαγγελματική αποτελεσματικότητα. Η επαγγελματική αποτελεσματικότητα συνεπάγεται προτεραιότητα στην εργασία απ' ότι στην οικογένεια και έτσι προκύπτει η σύγκρουση. Το αποτέλεσμα της παρούσας έρευνας δείχνει πως, όσο αυξάνεται ο χρόνος, η ένταση και η συμπεριφορά που διατηρούν στο χώρο εργασίας και μεταφέρουν αυτά στην οικογένεια, μειώνεται και η πιθανότητα να αισθάνονται προσωπική ολοκλήρωση οι εκπαιδευτικοί του τομέα αυτού και νιώθουν αναποτελεσματικοί, έχουν χαμηλό ηθικό και μειωμένη παραγωγικότητα και αποδοτικότητα.

Εν κατακλείδι, τα ευρήματα της εν λόγω μελέτης ως προς τη σχέση της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης με την Επαγγελματική Εξουθένωση



σημαίνουν για τους δασκάλους Ειδικής Αγωγής ότι όσο αυξάνονται οι δυσκολίες που προκαλούνται από την εργασία στην οικογένεια, αυξάνεται και η πιθανότητα να εμφανίσουν υψηλά επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

## 6.2 Η Σχέση της Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης με την Επαγγελματική Εξουθένωση

Από τα ευρήματα της παρούσας έρευνας που αφορούν στη σχέση της Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης με την Επαγγελματική Εξουθένωση, προκύπτει ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ τους, εύρημα που συνάδει με τα αποτελέσματα μελετών που αναφέρθηκαν στο θεωρητικό μέρος (Allen et al., 2000 · Mete et al., 2014 · Peeters et al., 2005) αλλά όχι με τα ευρήματα της μελέτης των Blanch και Aluja (2012). Πιο συγκεκριμένα, τα ευρήματα της έρευνας που αφορούν στη σχέση της Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης με τις επιμέρους διαστάσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, δηλαδή τη Συναισθηματική Εξάντληση, την Αποπροσωποποίηση και το Αίσθημα μειωμένου προσωπικού επιτεύγματος, έδειξαν τα εξής:

Ως προς τη Συναισθηματική Εξάντληση, φάνηκε να συσχετίζεται σημαντικά με την Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση. Συγκεκριμένα, η επίδραση της Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης στη Συναισθηματική Εξάντληση διαπιστώνεται στο εύρημα ότι μπορεί να ερμηνεύσει το 31,5% της συνολικής μεταβλητότητας της συναισθηματικής εξάντλησης των εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. Το αποτέλεσμα αυτό συμβαδίζει με τα ευρήματα και άλλων μελετών (Bragger et al., 2005 · Noor & Zainuddin, 2011). Αυτό το εύρημα σημαίνει για τους/τις δασκάλους/ες Ειδικής Αγωγής ότι όσο αυξάνονται οι δυσκολίες που μεταφέρονται από την οικογένεια στην εργασία, αυξάνεται και η πιθανότητα εμφάνισης υψηλών επιπέδων συναισθηματικής εξάντλησης με όποιες συνέπειες μπορεί να συνεπάγεται αυτό. Ωστόσο, φάνηκε ότι και οι τρεις μεταβλητές της Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης (Χρόνος, Ένταση, Συμπεριφορά) συνεισφέρουν στο παραπάνω ποσοστό, ενώ στη μελέτη των Burke και Greenglass



(2001) τα ευρήματα έδειξαν ότι η συναισθηματική εξάντληση που προκύπτει ως αποτέλεσμα της οικογενειακής/εργασιακής σύγκρουσης δεν σχετίζεται με τον χρόνο και την ένταση παρά μόνο με τη συμπεριφορά. Σε ένα πιο πρακτικό επίπεδο, το αποτέλεσμα στην παρούσα έρευνα, σημαίνει ότι ο χρόνος, η ένταση και η συμπεριφορά που μεταφέρεται από το οικογενειακό περιβάλλον στο εργασιακό, θα έχει ως αποτέλεσμα τη συναισθηματική εξάντληση των δασκάλων Ειδικής Αγωγής.

Όσον αφορά την Αποπροσωποποίηση, διαπιστώθηκε επίσης σημαντική θετική συσχέτιση με την Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση. Ειδικότερα, η επίδραση της Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης στην Αποπροσωποποίηση, φαίνεται στο εύρημα ότι μπορεί να ερμηνεύσει το 25,6% της συνολικής μεταβλητότητας της αποπροσωποποίησης των εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. Αυτό το εύρημα δείχνει πως όσο αυξάνονται οι δυσκολίες που μεταφέρει ο/η δάσκαλος/α από την οικογένεια στην εργασία, αυξάνεται και η πιθανότητα εμφάνισης της αποπροσωποποίησης, γεγονός που δεν συνάδει με τα ευρήματα της έρευνας των Burke και Greenglass (2001) καθώς η συσχέτιση ήταν σημαντικά αρνητική ενώ στα αποτελέσματα της μελέτης των Noor και Zainuddin (2011) ήταν μέτρια τα επίπεδα αποπροσωποποίησης. Ωστόσο, στην παρούσα έρευνα οι μεταβλητές που συνεισφέρουν περισσότερο στο προαναφερθέν ποσοστό είναι η Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση λόγω Έντασης και Συμπεριφοράς. Αυτό συμφωνεί εν μέρει με τα αποτελέσματα της μελέτης των Burke και Greenglass (2001) ως προς την Οικογενειακή/Εργασιακή σύγκρουση λόγω Έντασης αλλά όχι λόγω Συμπεριφοράς. Ερμηνεύοντας πρακτικότερα τα ευρήματα της παρούσας έρευνας, διαπιστώνουμε ότι η ένταση και η συμπεριφορά που μεταφέρει ο/η δάσκαλος/α από την οικογένειά προς την εργασία, θα έχουν ως αποτέλεσμα την αποπροσωποποίησή του.

Τέλος, αρνητική σημαντική συσχέτιση διαπιστώθηκε ανάμεσα στην Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση και τις τρεις διαστάσεις αυτής με το Αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης. Ειδικότερα, η επίδραση της Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης στο Αίσθημα μειωμένης προσωπικής ολοκλήρωσης, διαπιστώνεται στο εύρημα ότι μπορεί να ερμηνεύσει το 33,8% της



συνολικής μεταβλητότητας του Αισθήματος της μειωμένης προσωπικής επίτευξης σε εκπαιδευτικούς Ειδικής Αγωγής στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. Να σημειωθεί ότι οι μεταβλητές που συνεισφέρουν περισσότερο στο παραπάνω ποσοστό είναι η Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση λόγω Έντασης και Συμπεριφοράς. Το εύρημα αυτό συμφωνεί εν μέρει με τα ευρήματα της μελέτης των Burke και Greenglass (2001) σύμφωνα με τα οποία η Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση λόγω Έντασης είχε μεγαλύτερη επίδραση στο Αίσθημα μειωμένης προσωπικής ολοκλήρωσης. Αυτό σημαίνει πως όσο αυξάνονται οι δυσκολίες της οικογένειας και μεταφέρονται στην εργασία, μειώνεται και η πιθανότητα για τους/της δασκάλους/ες Ειδικής Αγωγής να αισθάνονται προσωπική επίτευξη/ολοκλήρωση και κατά συνέπεια να διακατέχονται από χαμηλό ηθικό, μειωμένη παραγωγικότητα και χαμηλή απόδοση.

### 6.3 Η Σχέση της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης με την Εργασιακή Δέσμευση

Σύμφωνα με τα ευρήματα της παρούσας έρευνας που αφορούν στη σχέση της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης με την Εργασιακή Δέσμευση, προκύπτει σημαντική αρνητική συσχέτιση, καθώς και με τις διαστάσεις αυτής ήτοι ενεργητικότητα/σθένος, αφοσίωση και απορρόφηση. Τα ευρήματα αυτά συνάδουν με τα αποτελέσματα των μελετών που παρουσιάστηκαν στο θεωρητικό μέρος. Πιο συγκεκριμένα, η Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση είναι πιθανό να μειώσει την έκταση που το άτομο ασχολείται με την εργασία του (Opie & Henn, 2013). Παρόμοιο αποτέλεσμα είναι αυτό των Montgomery, Peeters, Schaufeli και Den Ouden (2003) όπου διαπίστωσαν ότι εργαζόμενοι που έχουν θετική ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας (και αντίστροφα) παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής εμπλοκής σε σύγκριση με εκείνους που δεν έχουν θετική αλληλεπίδραση μεταξύ των δυο αυτών τομέων ζωής.



#### 6.4 Η Σχέση της Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης με την Εργασιακή Δέσμευση

Όσον αφορά την Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση προέκυψε και σε αυτή την περίπτωση αρνητική σημαντική συσχέτιση με την Εργασιακή Δέσμευση. Επίσης, σημαντική αρνητική συσχέτιση φάνηκε μεταξύ της Οικογενειακής/Εργασιακής Σύγκρουσης και των διαστάσεων της Εργασιακής Δέσμευσης. Πιο συγκεκριμένα, η Εργασιακή Δέσμευση ως συνολική βαθμολογία εμφανίζει σημαντικές αρνητικές συσχετίσεις με την Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση λόγω χρόνου, έντασης και συμπεριφοράς. Αυτό το αποτέλεσμα συμφωνεί με το εύρημα προηγούμενης μελέτης (Opie & Henn, 2013). Όπως αναφέρθηκε στο θεωρητικό μέρος, τα άτομα με εργασιακή δέσμευση έχουν υψηλά επίπεδα ενέργειας, αισθήματα ενθουσιασμού, αφοσίωσης και πλήρους συγκέντρωσης στην εργασία τους (Bakker & Demerouti, 2008· De Braine & Roodt, 2011· Rothmann & Rothmann, 2010). Επίσης, ευρήματα έρευνας (Opie & Henn, 2013) επιβεβαιώνουν ότι τα άτομα που αντιμετωπίζουν ασυμβίβαστες απαιτήσεις τόσο στην εργασία όσο και στην οικογένεια, θα αντιμετωπίσουν τη σύγκρουση και από τις δυο κατευθύνσεις και ενδέχεται να μην εμφανίσουν εργασιακή δέσμευση. Ακόμα, η σύγκρουση μπορεί να εμποδίσει τα άτομα να επιτύχουν την πλήρη συγκέντρωση και να αφιερώσουν τον απαραίτητο χρόνο και την ενέργειά τους στους εργασιακούς ρόλους. Τέλος, ευρήματα έρευνας έδειξαν ότι η Οικογενειακή/Εργασιακή σύγκρουση αποτελεί σημαντικό προβλεπτικό παράγοντα της διάστασης *Ενεργητικότητας/σθένος* της Εργασιακής Δέσμευσης (Cinamon, Rich & Westman, 2007).



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7<sup>ο</sup> : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Βασικό σκοπό της παρούσας μελέτης αποτέλεσε η διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση (και το αντίστροφο αυτής) με την Επαγγελματική Εξουθένωση και την Εργασιακή Δέσμευση των εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής που εργάζονται στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση.

Διαπιστώθηκε ότι τόσο η Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση όσο και η Οικογενειακή/Εργασιακή Σύγκρουση συσχετίζονται σημαντικά με την Επαγγελματική Εξουθένωση και τις διαστάσεις αυτής, τη Συναισθηματική Εξάντληση, την Αποπροσωποποίηση και το Αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης/ολοκλήρωσης. Σε πιο πρακτικό επίπεδο, όσο αυξάνεται η παρέμβαση της εργασίας στην οικογένεια (και το αντίστροφο) και δημιουργεί σύγκρουση, αυξάνονται και οι πιθανότητες, οι δάσκαλοι/ες της Ειδικής Αγωγής να εμφανίσουν επαγγελματική εξουθένωση και υψηλά επίπεδα συμπτωμάτων συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και αισθήματος αναποτελεσματικότητας. Από την άλλη, η αρνητική σημαντική σχέση που προέκυψε ανάμεσα στην Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση (και αντίστροφα) με την Εργασιακή Δέσμευση σημαίνει πρακτικά πως όσο αυξάνεται η σύγκρουση ανάμεσα στην εργασία προς την οικογένεια και το αντίστροφο, τόσο μειώνονται οι πιθανότητες, οι δάσκαλοι/ες Ειδικής Αγωγής να βιώσουν εργασιακή δέσμευση υπό τη μορφή της ενεργητικότητας, της αφοσίωσης και της απορρόφησης.

Λαμβάνοντας υπόψη τα ευρήματα της εν λόγω μελέτης και γνωρίζοντας ότι σύμφωνα με τη θεωρία των Διαπροσωπικών σχέσεων (Maslach et al., 2001), τα ατομικά χαρακτηριστικά κάθε ατόμου αλληλεπιδρούν με το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο εργάζεται, καθορίζοντας σε μεγάλο βαθμό τα επίπεδα στρες που βιώνει, η συμβουλευτική υποστήριξη των εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής θα έπρεπε να αποτελεί πρωταρχικό μέλημα των θεσμικών αρχών.



Από την άλλη, η συλλογική υποστήριξη είναι ένα σημαντικό μέρος της πρόληψης της εξάντλησης στους εκπαιδευτικούς της Ειδικής Αγωγής. Ως προς το ανωτέρω, τα ηγετικά πρόσωπα των σχολικών μονάδων (π.χ. οι διευθυντές) μπορούν να βοηθήσουν τους ειδικούς εκπαιδευτικούς ενθαρρύνοντας και κατευθύνοντάς τους να βρουν έναν σύμβουλο με σκοπό την αντιμετώπιση των εργασιακών και οικογενειακών συγκρούσεων. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα οι εκπαιδευτικοί Ειδικής Αγωγής να αισθάνονται μεγάλη υποστήριξη (McDowell, 2017) και στη συνέχεια να μειώνεται η πιθανότητα να πάθουν Επαγγελματική Εξουθένωση.

Ένα άλλο εξίσου σημαντικό ζήτημα σχετικά με την υποστήριξη των εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής αποτελεί η ανάπτυξη της Συναισθηματικής Νοημοσύνης αυτών με σκοπό να καταστούν ικανοί να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά το εργασιακό ή οικογενειακό στρες καθώς και να επιλύουν τις όποιες εργασιακές και οικογενειακές συγκρούσεις προκύψουν. Το ανωτέρω θα είναι εφικτό να συμβεί, καθώς υποστηρίζεται ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη συνεισφέρει στη μείωση του εργασιακού στρες και των αρνητικών επιπέδων διάθεσης καθώς και στην εμφάνιση θετικών συναισθημάτων.

Εξάλλου, τα τελευταία χρόνια η Συναισθηματική Νοημοσύνη θεωρείται όλο και περισσότερο ως ένας χρήσιμος τρόπος για την ενίσχυση της αντοχής στο στρες και την ευημερία των εκπαιδευτικών (Mérida-López & Extremera, 2017), καθώς έχει βρεθεί ότι οι εκπαιδευτικοί με υψηλή Συναισθηματική Νοημοσύνη θα αισθανθούν ότι έχουν περισσότερο έλεγχο των στρεσογόνων καταστάσεων με αποτέλεσμα να χρησιμοποιούν πιο εποικοδομητικά πρότυπα σκέψης για να αντιμετωπίσουν το στρες και τις συγκρούσεις (Extremera et al., 2010).

Ωστόσο, επιβάλλεται σε αυτό το σημείο να αναφερθούν ορισμένοι περιορισμοί που εντοπίστηκαν στην παρούσα έρευνα. Ένας πρώτος περιορισμός αφορά στα ερευνητικά εργαλεία συλλογής δεδομένων, τα οποία αποτελούνταν από προτάσεις/δηλώσεις αυτοαναφοράς. Συνεπώς, τα δεδομένα εκφράζουν υποκειμενικές εκτιμήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα, γεγονός που επηρεάζει τον αντικειμενικό χαρακτήρα των αποτελεσμάτων καθώς και τη γενίκευσή τους στον



χώρο της Ειδικής Αγωγής. Επίσης, αν και αρχικά υπήρχε σκοπός διερεύνησης των έμφυλων διαφορών σε εκπαιδευτικούς Ειδικής Αγωγής - ως προς τα επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης που βιώνουν - αυτό δεν κατέστη δυνατό, καθώς υπήρχε μεγάλη διαφορά στον αριθμό των συμμετεχόντων στις δυο ομάδες, ανδρών και γυναικών. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες του δείγματος της παρούσας μελέτης ήταν περίπου επτά φορές περισσότερες από τους άνδρες του δείγματος. Συνεπώς, προτείνεται η διενέργεια παρόμοιας έρευνας με σκοπό να διερευνηθούν πιθανές διαφορές φύλου όχι μόνο ως προς την κάθε έννοια (Επαγγελματική Εξουθένωση, Εργασιακή Δέσμευση και Εργασιακή/Οικογενειακή Σύγκρουση), αλλά και τις σχέσεις αυτών.

Τέλος, συνίσταται η διεξαγωγή μελλοντικής έρευνας της διπλής κατεύθυνσης της Εργασιακής/Οικογενειακής Σύγκρουσης και της σχέσης της με την Επαγγελματική Εξουθένωση εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής για να διαπιστωθεί αν τα αποτελέσματα της τωρινής έρευνας συγκλίνουν με μελλοντικές μελέτες. Θα μπορούσε, ακόμα, να διερευνηθεί και η πιθανότητα να παρεμβαίνουν στην ανωτέρω σχέση άλλες μεταβλητές, ο εντοπισμός των οποίων θα είχε θετικά αποτελέσματα στην κατανόηση της εν λόγω σχέσης. Ως εκ τούτου, θα σχεδιάζονταν κατάλληλα παρεμβατικά προγράμματα ή ειδικές δράσεις που θα στοχεύουν στην ανάπτυξη στρατηγικών αντιμετώπισης των Εργασιακών/Οικογενειακών Συγκρούσεων και ως απόρροια της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στον ευαίσθητο τομέα της Ειδικής Αγωγής.



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ

Abas, L. W., Nurasyikin, H., Masood, M., & Esa, A. (2014). Job Satisfaction Among Life Skills Teachers in Secondary Schools of Kluang District, Johore. *Journal of Education*, 2(1), 1–12.

Ahmad, A. (2010). Work family conflict among junior physicians: Its mediating role in the relationship between role overload and emotional exhaustion. *Journal of Social Sciences*, 6(2), 265–271.

Akintayo, D. I. (2010). Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *International Journal of Psychology and Counselling*, 2(1), 1-8.

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278.

Allen, T. D., & Armstrong, J. (2006). Further examination of the link between work-family conflict and physical health: The role of health-related behaviors. *American Behavioral Scientist*, 49(9), 1204-1221.

Allen, D.T., Johnson, C.R., Saboe, N.K., Cho, E., Dumani, S. & S. Evans (2012). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 17-26.

Αντωνίου, Α.Σ. (2008). *Burnout. Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης. Ερευνητικές προσεγγίσεις*. University Studio Press. Θεσσαλονίκη.

Αντωνίου, Α.Σ. (2010). *Στρες. Προσωπική ανάπτυξη και ευημερία*. Εκδόσεις: Παπαζήση. Αθήνα.

Αντωνίου, Α. Σ., & Ντάλλα, Μ. (2010). Επαγγελματική Εξουθένωση και ικανοποίηση από το επάγγελμα Ελλήνων δασκάλων (Ειδικής και Γενικής Αγωγής) και καθηγητών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης: Συγκριτική Μελέτη. Στο Καρακιουλάφη, Χ. και Σπυριδάκης, Μ.(επιμ) «Εργασία και Κοινωνία», (σσ. 365-399). Αθήνα: Διόνικος.

Antoniou, A.S., Polychroni, F., & Walters, B. (2014). *Levels of occupational stressors & professional burnout experienced by Greek teachers of special educational need*. In A-S Antoniou (Ed.), *Promoting Work Well-being, Professional Burnout & Occupational Stress*. Broken Hill Publishers.

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta- analysis of work-family conflict and various outcomes with a special



emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–69.

Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323.

Arshadi, N. (2011). The relationships of perceived organizational support (POS) with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention: Mediating role of felt obligation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1103-1108.

Bagherzadeh, R., Taghizadeh, Z., Mohammadi, E., Ebadi, A. (2016). Relationship of work-family conflict with Burnout and marital satisfaction: cross domain or source attribution relations? *Health Promotion Perspectives*, 6(1), 31-36.

Bakker, A.B., Demerouti, E. & W.B. Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58(5), 661-689.

Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.

Beigi, M., Ershadi, S. M., & Shirmohammadi, M. (2012). Work-family conflict and its antecedents among Iranian operating room personnel. *Management Research Review*, 35(10), 958–973.

Berg, J. K., & Cornell, D. (2016). Authoritative school climate, aggression toward teachers, and teacher distress in middle school. *School Psychology Quarterly*, 31(1), 122–139.

Beauregard, T.A. (2006). Predicting interference between work and home. *Journal of Managerial Psychology*, 21(3), 244-264.

Bozgeyikli, H. (2016). Examination of Special Education Teachers' Professional Life Quality According to Demographic Features, *International Journal of Contemporary Educational Studies*, 2(1), 94-110.

Blanch, A., & Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work–family conflict, and burnout: Sex differences. *Human Relations*, 65(7), 811-833.

Bragger, J.D.N., Srednicki, O.R., Kutcher, E.J., Indovino, L. & E. Rosner (2005). Work-family conflict, Work-family Culture, And Organizational Citizenship Behavior Among Teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 303-324.



- Brauchli, R., Bauer, G. F., & Hämmig, O. (2011). Relationship between time-based work-life conflict and burnout. A cross-sectional study among employees in four large-scale Swiss enterprises. *Swiss Journal of Psychology*, 70, 165–174.
- Bride, B., Radey, M., & Figley, C. R. (2007). Measuring Compassion Fatigue. *Clinical Social Work Journal*, 35(3), 155–163.
- Brunsting, N. C., Sreckovic, M. A., & Lane, K. L. (2014). Special education teacher burnout: A synthesis of research from 1979 to 2013. *Education and treatment of children*, 37(4), 681–711.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychology & health*, 16(5), 583–594.
- Busby, R., Ingram, R., Bowron, R., Oliver, J., & Lyons, B. (2012). Teaching elementary children with autism: Addressing teacher challenges and preparation needs. *Rural Educator*, 33(2), 27–35.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198.
- Carlson, S. D., Kacmar, K. M., & L. J. Williams (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger Publisher.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005). Reducing teachers' work-family conflict from theory to practice. *Journal of Career Development*, 32(1), 91–103.
- Cinamon, R. G., Rich, Y., & Westman, M. (2007). Teachers' Occupation-Specific Work-Family Conflict. *The Career Development Quarterly*, 55(3), 249–261.
- Craig C. D. & Sprang, G. (2010). Compassion satisfaction, compassion fatigue, and burnout in a national sample of trauma treatment therapists. *Anxiety, Stress, & Coping*, 23(3), 319–339.
- De Braine, R., & Roodt, G. (2011). The Job Demands-Resources model as predictor of work identity and work engagement: A comparative analysis. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1–11.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499–512.



- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational behavior*, 64(1), 131-149.
- Duxbury, L. & Higgins, C. (2003). *Work-life conflict in Canada in the millennium: A status report*. Health Canada.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Emery, D. W., & Vandenberg, B. (2010). Special education teacher burnout and act. *International Journal of Special Education*, 25(3), 119-131.
- Erdamar, G., & Demirel, H. (2014). Investigation of work-family, family-work conflict of the teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 4919-4924.
- Extremera, N., & Rey, L. (2015). The moderator role of emotion regulation ability in the link between stress and well-being. *Frontiers in psychology*, 6, 1632.
- Farber, B. A. (2000). Treatment strategies for different types of teacher burnout. *Journal of Clinical psychology*, 56(5), 675-689.
- Farhadi, A., Movahedi, Y., Nalchi, M., Daraei, M., & Mohammadzadegan, R. (2013). The relationship between Work-family conflict, burnout dimensions and intention to leave among female nurses. *Iran Journal of Nursing*, 26(84), 34-43.
- Feldt, T., Rantanen, J., Hyvonen, K., Mäkikangas, A., Huhtala, M., Pihlajasaari, P., & Kinnunen, U. (2014). The 9-item Bergen Burnout Inventory: factorial validity across organizations and measurements of longitudinal data. *Industrial health*, 52(2), 102-112.
- Figley, C.R. (2002). Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self-care. *Journal of Clinical Psychology*, 58(11), 1433-1441.
- Freudenberger, HJ., Richelson, G. (1980). *Burn-out: the high cost of high achievement*. Garden City: Doubleday.
- Friedman-Krauss, A. H., Raver, C. C., Morris, P. A., & Jones, S. M. (2014). The role of classroom-level child behavior problems in predicting preschool teacher stress and classroom emotional climate. *Early Education and Development*, 25(4), 530-552.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-75.



- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), 325-335.
- Frone, M.R. (2003). Work-family balance. In J.C., Quick & Tercic, E. (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (143-162). Washington DC: American Psychological Association.
- Geving, A. M. (2007). Identifying the types of student and teacher behaviors associated with teacher stress. *Teaching and Teacher Education*, 23, 624-640.
- Gilbert, C., Winne, S. De, & Sels, L. (2011). Antecedents of front-line managers' perceptions of HR role stressors. *Personnel Review*, 40(5), 549-569
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350-370.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.
- Halbesleben, J. R., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress*, 19(3), 208-220.
- Harter, J.K., Shhmidt, F.L. & Hayes, T.L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Hassan, Z., Dollard, M.F., & Winefield, A.H. (2010). Work-family conflict in East vs Western countries. *Cross Cultural Management*, 17(1), 30-49.
- Hastings, R. P., & Brown, T. (2002). Behavioural knowledge, causal beliefs and self-efficacy as predictors of special educators' emotional reactions to challenging behaviours. *Journal of intellectual disability research*, 46(2), 144-150.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hobfoll, S.E. & Shirom, A. (1993). *Stress and burnout in work organizations* στο R.T. Golembiewski (ed.), *Handbook of organization behavior*, New York: Dekker, 41-61.



Hobfoll, S.E. & Shirom, A. (2000). *Conservation of resources theory: applications to stress and management in the workplace* στο R.T. Golembiewski (ed.), *Handbook of organization behavior*, 2<sup>nd</sup> rev. edn, New York: Dekker, 57-81.

Ingersoll, R. M., & Smith, T. M. (2003). The wrong solution to the teacher shortage. *Educational leadership*, 60(8), 30-33.

Iyer, R. D. (2016). A study of work engagement among teachers in India. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 8(1), 34-42.

Isa, N.M., Kaur, H., Singh, P.L., & Hashim, R. (2018). Job Stress, Work-to-Family Conflict and Social Support in the Education Industry, *Journal of Administrative Science*, 15(3), 1-17.

Ismail, A., Mohd, N. S., Yahya, Z., Ungku, Z. U. A., Ismail, Y., & Abu, S. A.J. (2013). Social support in job performance as an antecedent of work intrusion on family conflict: Empirical evidence. *Management-Journal*, 18(2), 37-55

Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of managerial psychology*, 20(2), 178-187.

Kaur, H. (2017). Burn out and Occupational Stress Among Speical Educators Working for Children with Hearning, Visual and Intellectual Disability: A Comparative Study. *Journal of Disability Management and Rehabilitation*, 1(1), 34-37.

Kinman, G., & Jones, F. (2001). The home-work interface. In F. Jones & J. Bright (Eds.), *Stress: Myth, theory and research* (pp. 199–220). London: Prentice Hall.

Kirchmeyer, C., & Cohen, A. (1999). Different strategies for managing the work non-work interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work & Stress*, 13(1), 59-73.

Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149.

Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367.

Kossek, E.E., & Lee, K.H. (2017). Work-Family Conflict and Work-Life Conflict. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*, 1-25.



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.

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

Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educ Rev*, 53(1), 27-35.

Lecavalier, L., Leone, S., & Wiltz, J. (2006). The impact of behaviour problems on caregiver stress in young people with autism spectrum disorders. *Journal of Intellectual Disability Research*, 50(3), 172-183.

Leiter, M. P., & Harvie, P. (1998). Conditions for staff acceptance of organizational change: Burnout as a mediating construct. *Anxiety, Stress, and Coping*, 11(1), 1-25.

Lewis, S., & Cooper, C. L. (1999). The work-family research agenda in changing contexts. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 382.

Lian, P., Sun, Y., Ji, Z., Li, H., & Peng, J. (2014). Moving away from exhaustion: How core self-evaluations influence academic burnout. *PLoS One*, 9(1), e87152.

Lorente L. P., Salanova, M. S., Martínez, I.M., & Schaufeli, W. (2008). Extension of the Job Demands-Resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema*, 20(3), 354-360.

Major, A. E. (2012). Job design for special education teachers. *Current issues in education*, 15(2).

Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U., & Tolvanen, A. (2012). Do low burnout and high work engagement always go hand in hand? Investigation of the energy and identification dimensions in longitudinal data. *Anxiety, Stress & Coping*, 25(1), 93-116.

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

Maslach, C. J. (1996). SE; & Leiter, MP (1996). Maslach burnout inventory manual (3rd edn.), Palo Alto CCPP: Maslach burnout inventory manual.



Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.

Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. *Theories of organizational stress*, 68.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1999). Burnout and engagement in the workplace: A contextual analysis. In T. Urdan (Ed.), *Advances in motivation and achievement* (Vol. 11 (275-302). Stamford, CT: JAI Press.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.

Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), 189-192.

Maslach, C. & Leiter, M.P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.

McDowell, J. R. (2017). Burning Out: The Effect of Burnout on Special Education. *BYU Educ. & LJ*, 99.

Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2006). Exploring work- and organization- based resources as moderators between work–family conflict, well-being, and job attitudes. *Work & Stress*, 20(3), 210–233.

Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: a longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149-171.

Mérida-López, S., & Extremera, N. (2017). Emotional intelligence and teacher burnout: A systematic review. *International Journal of Educational Research* 85, 121–130.

Mete, M., Ünal, Ö. F., & Bilen, A. (2014). Impact of work-family conflict and burnout on performance of accounting professionals. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 131, 264-270.

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2010). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 839–862.

Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Ouden, M. D. (2003).



Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress, and Coping*, 16(2), 195-211.

Moss, C. L. (2015). *Role Conflict and Role Ambiguity as Predictors of Burnout in Special and General Education Co- teachers*. ProQuest Dissertations Publishing. Walden University.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.

Nohe, C., & Sonntag, K. (2014). Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 1-12.

Noor, N. M., & Zainuddin, M. (2011). Emotional labor and burnout among female teachers: Work-family conflict as mediator. *Asian Journal of Social Psychology*, 14(4), 283-293.

Olivares-Faúndez, V. E., Gil-Monte, P. R., & Figueiredo-Ferraz, H. (2014). The mediating role of feelings of guilt in the relationship between burnout and the consumption of tobacco and alcohol. *Japanese Psychological Research*, 56(4), 340-348.

Opie, T. J., & Henn, C. M. (2013). Work-family conflict and work engagement among mothers: Conscientiousness and neuroticism as moderators. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 00-00.

Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43.

Pines, A., Aronson, E. & Kafry, D. (1981). *Burnout: from tedium to personal growth*. New York: Free Press.

Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168-185.

Rathi, N., & Barath, M. (2013), Work-family conflict and job and family satisfaction. *International Journal*, 32(4), 438-454.

Rimi, N. N., Ruber, M. R. B., & Rubel, M. R. B. (2013). Role Stressors as Predictors and Job Attitude and Turnover Intention as Outcomes of Work Family Conflict. *International Journal of Business and Innovation*, 1(1), 52-70.

Roeser, R. W., Schonert-Reichl, K. A., Jha, A., Cullen, M., Wallace, L., Wilensky, R., et al. (2013). Mindfulness training and reductions in teacher stress and burnout:



Results from two randomized, waitlist-control field trials. *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 787.

Roloff, M.E., & Brown, L.A. (2011). Extra-role time, burnout and commitment: The power of promises kept. *Business Communication Quarterly*, 74(4), 450–474.

Rothmann, S., & Rothmann, S. (2010). Factors associated with employee engagement in South Africa. *South African Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1–12.

Ruble, L., & McGrew, J. H. (2013). Teacher and child predictors of achieving IEP goals of children with autism. *Journal of autism and developmental disorders*, 43(12), 2748-2763.

Rupert, P. A., Stevanovic, P., & Hunley, H. A. (2009). Work-family conflict and burnout among practicing psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(1), 54.

Salanova, M., Llorens, S., García-Renedo, M., Burriel, R., Bresó, E., & Schaufeli, W. B. (2005). Towards a four-dimensional model of burnout: A multigroup factor-analytic study including depersonalization and cynicism. *Educational and Psychological Measurement*, 65(5), 807-819.

Sass, D. A., Seal, A. K., & Martin, N. K. (2011). Predicting teacher retention using stress and support variables. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 200-215.

Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & health*, 16(5), 501-510.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. B., & De Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond. *Op zoek naar de bevlogen werknemer [Does work make happy]*, 422-428.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.



- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2008). 18 Enhancing work engagement through the management of human resources. *The individual in the changing working life*, 380.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. (2009). Workaholism, burnout and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee wellbeing. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173–203.
- Shirom, A. & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two Burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13, 176-200.
- Sholi, S., Beshlideh, K., Hashemi Sheykhshabani, S., Arshadi, N. (2011). An investigation of the relationship between neuroticism, work-family conflict, role overload, procedural justice, distributive justice and job control with job burnout in employees of Ahvaz gas company. *Journal of Psychological Achievement*, 3, 47–72.
- Simbula, S. (2010). Daily fluctuations in teachers' well-being: A diary study using the Job Demands–Resources model. *Anxiety, Stress, & Coping*, 23(5), 563-584.
- Simbula, S. I. L. V. I. A., Guglielmi, D. I. N. A., Schaufeli, W., & Depolo, M. A. R. C. O. (2013). The Italian validation of the Utrecht Work Engagement Scale: Characterization of engaged groups in a sample of school teachers. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 268, 43-54.
- Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Uusitalo-Malmivaara, L., & Chiacchio, C. D. (2017). Burnout in special needs teachers at kindergarten and primary school: investigating the role of personal resources and work wellbeing. *Psychology in the Schools*, 54(5), 472-486.
- Stevens, D. P., Kiger, G., & Riley, P. J. (2006). His, hers, or ours? Work-to-family spillover, crossover, and family cohesion. *The Social Science Journal*, 43(3), 425-436.
- Streich, M., Casper, W. J., & Salvaggio, A. N. (2008). Examining couple agreement about work-family conflict. *Managerial Psychology*, 23(3), 252–272.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Shimazu, A. (2009). The push and pull of work: the differences between workaholism and work engagement. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 39– 53). New York: Psychology Press.
- Taris, T. W., Ybema, J. F., & van Beek, I. (2017). Burnout and engagement: Identical twins or just close relatives? *Burnout research*, 5, 3-11.



Thompson, K. (2017). "*Elementary Title I Teachers Perception of Stress, Burnout and the Impact on Retention*". Ed.D. Dissertations, Education Commons. Concordia University – Portland.

Torsheim, T., & Wold, B. (2001). School-related stress, school support, and somatic complaints: A general population study. *Journal of Adolescent Research*, 16(3), 293–303.

Voydanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict. *Journal of Family Issues*, 26(6), 707-725.

Wang, Y., Liu, L., Wang, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: the mediating role of psychological capital. *Journal of occupational health*, 54(3), 232-240.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*, 14(2), 121.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Kantas, A., & Demerouti, E. (2012). Measuring burnout and work engagement: Factor structure, invariance, and latent mean differences across Greece and the Netherlands. *International Journal of Business Science and Applied Management*, 7(2), 40-52.

Yankelevich, M., Broadfoot, A., Gillespie, M.A., & Guidroz, A. (2012). General job stress: A unidimensional measure and its non-linear relations with outcome variables. *Stress and Health*, 28(2), 137-148.

Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H., & Yang, Q. (2015). The effect of work stress on job burnout among teachers: The mediating role of self-efficacy. *Social Indicators Research*, 122(3), 701–708.