



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΤΟΜΕΑΣ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: Εφαρμοσμένη Παιδαγωγική
ΥΠΟΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: Διδακτική-Προγράμματα Σπουδών

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ: «Η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης».

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΟ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑΣ: ΚΑΡΑΧΑΛΙΟΥ ΒΑΣΙΛΙΚΗ
Α.Μ.: 216209

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΜΠΑΜΠΑΛΗΣ ΘΩΜΑΣ- ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

ΜΕΛΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ: ΒΡΕΤΤΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ- ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ
ΤΣΩΛΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ-ΕΠΙΚΟΥΡΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ

ΑΘΗΝΑ 2020

ΑΦΙΕΡΩΣΕΙΣ

Η παρούσα διπλωματική εργασία αφιερώνεται στους γονείς μου, Ηλία και Γεωργία, για την ενθάρρυνση και στήριξη που προσφέρουν σε κάθε επιλογή μου.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα αρχικά, να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή της διπλωματικής μου εργασίας, καθηγητή κύριο Θωμά Μπαμπάλη, για την καθοδήγηση και τις πολύτιμες συμβουλές του, σε όλα τα στάδια συγγραφής της. Επίσης θερμές ευχαριστίες οφείλω στην επίκουρη καθηγήτρια κυρία Κωνσταντίνα Τσώλη που υπήρξε βάση ασφάλειας και στήριξης στο πρόσωπό μου, χαρίζοντάς μου, την οργανωτικότητα και τη μεθοδικότητά που τη διακρίνουν.

Ακόμα οφείλω να ευχαριστήσω όλους τους εκπαιδευτικούς, που δέχτηκαν να συμπληρώσουν τα ερωτηματολόγια, βοηθώντας με να διεκπεραιώσω την έρευνά μου, που σκοπό της έχει τη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου και της ποιότητας ζωής των σύγχρονων εκπαιδευτικών. Η συμβολή τους υπήρξε αναπόσπαστο κομμάτι αυτής της εργασίας.

Τέλος ευχαριστώ την οικογένειά μου, που πάντοτε με στηρίζει, με εμπιστεύεται και μου δίνει δύναμη και ώθηση να ξεπεράσω τις εκάστοτε δυσκολίες που εμφανίζονται στο δρόμο μου, καθώς και τους συμφοιτητές μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα, που υπήρξαν συνοδοιπόροι μου σε αυτό το ταξίδι...

Αθήνα, 2020

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού κατέχει μια από τις πιο υψηλές θέσεις ,ανάμεσα σε άλλα «στρεσογόνα» επαγγέλματα. Η επαγγελματική εξουθένωση(Burnout Syndrome) είναι ένα σύνδρομο σωματικής και ψυχικής εξάντλησης. Ο εκπαιδευτικός κυριεύεται από συναισθήματα άγχους, έλλειψη ενδιαφέροντος και θετικών αισθημάτων για τους μαθητές του, διαμορφώνει αρνητική εικόνα για τον εαυτό του και αδυνατεί να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που ανακύπτουν κατά την εκπαιδευτική διαδικασία. Η επαγγελματική εξουθένωση στο επάγγελμα των εκπαιδευτικών πρέπει να προλαμβάνεται και να αντιμετωπίζεται άμεσα, αφού η παραγωγή έργου είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς συνδέεται με την απόκτηση και βελτίωση των γνώσεων των μαθητών.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών που υπηρετούν σήμερα στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. Στην παρούσα έρευνα, πέρα από την απάντηση του κεντρικού ερωτήματος, εάν δηλαδή οι Έλληνες δάσκαλοι πάσχουν από τη «νόσο» της επαγγελματικής εξουθένωσης, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και η σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τα δημογραφικά στοιχεία που μελετούνται.

Λέξεις κλειδιά: Επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, εργασιακό άγχος, νόσος των εκπαιδευτικών, συμπτώματα, ενδείξεις, αντιμετώπιση

ABSTRACT

The vocation of teachers is considered as one of the most stressful professions. The Burnout Syndrome is a syndrome of physical and mental exhaustion. A teacher is seized by a sense of stress, lack of interest and positive feelings for his/her students, while he/she molds a negative impression about himself/herself and cannot face the issues derive during the teaching process. Considering the importance of the teaching process and its correlation with the acquisition and improvement of the students' knowledge, the Burnout Syndrome in teachers, must be prevented and counteracted immediately.

The objective of this thesis, is to investigate the Burnout Syndrome of elementary education teachers. In the present research, apart from the answer to the main question -if the Greek Teachers are suffering by the Burnout Syndrome- it is also investigated the correlation between the Burnout Syndrome and the demographics.

Key words: Teachers Burnout Syndrome, work stress, Teachers' disease, symptoms, counteract

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: Η προβληματική της μελέτης	11
1.1 Η διατύπωση του προβλήματος	11
1.2 Σκοπός-στόχοι και υποθέσεις της μελέτης.....	11
1.3 Επισκόπηση ερευνών σχετικών με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.....	12
1.4 Αναγκαιότητα-σημαντικότητα της μελέτης.....	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ	16
2.1 Ορισμός της έννοιας.....	16
2.2 Εννοιολογικές οριοθετήσεις.....	18
2.2.1 Επαγγελματική ικανοποίηση.....	19
2.2.2 Επαγγελματική εξουθένωση και Εργασιακό άγχος.....	20
2.3 Ιστορική αναδρομή.....	22
2.4 Χαρακτηριστικά και στάδια.....	23
2.5 Συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ	28
3.1 Το διαδραστικό μοντέλο του Cherniss(1980).....	28
3.2 Το μοντέλο των Edelwich & Brodsky (1980).....	29
3.3 Το μοντέλο των τριών διαστάσεων των Maslach& Jackson(1981).....	30
3.3.1 Η συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion).....	30
3.3.2 Η αποπροσωποποίηση (Depersonalization).....	31
3.3.3 Η μειωμένη προσωπική επίτευξη (reduced feeling of personal accomplishment)	31
3.4 Το μοντέλο των φάσεων του Golembiewski.....	32
3.5 Το μοντέλο των Pines& Aronson(1988).....	33
3.6 Η θεωρία της διατήρησης των πόρων των Hobfoll.....	34
3.7 Το μοντέλο της Κοπεγχάγης.....	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ	37
4.1 Παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση.....	37
4.2 Παράγοντες που συνδέονται με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.....	39
4.2.1 Ατομικοί παράγοντες.....	40

4.2.2	Οργανωτικοί παράγοντες.....	42
4.2.3	Παράγοντες συναλλαγής.....	42
4.3	Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	43
4.3.1	Επιπτώσεις στον οργανισμό.....	43
4.3.2	Επιπτώσεις τις διαπροσωπικές σχέσεις.....	44
4.3.3	Επιπτώσεις στο άτομο-Σωματικά συμπτώματα.....	44

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ: ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ.....46

5.1	Πρόληψη και αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	46
5.1.1	Παρέμβαση σε ατομικό επίπεδο.....	46
5.1.2	Παρέμβαση σε οργανωτικό – διοικητικό επίπεδο.....	47
5.1.3	Παρεμβάσεις διαχείρισης και αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	48

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ.....50

6.1	Σκοπός-στόχοι της έρευνας.....	50
6.2	Ερευνητικά ερωτήματα.....	51
6.3	Αναγκαιότητα-σημαντικότητα της έρευνας.....	51
6.4	Εργαλεία συλλογής δεδομένων.....	52
6.5	Διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	54
6.6	Το δείγμα της έρευνας.....	55
6.7	Μέθοδος στατιστικής ανάλυσης των ερευνητικών δεδομένων.....	55

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ: Η ΕΡΕΥΝΑ.....56

7.1	Χαρακτηριστικά του δείγματος.....	56
7.2	Τα αποτελέσματα της έρευνας.....	59
7.3	Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.....	65
7.3.1	Διερεύνηση της επιρροής των χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων στις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης	65
7.3.2	Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	65
7.3.3	Εργασιακά χαρακτηριστικά.....	69
7.3.4	Ανακεφαλαίωση των αποτελεσμάτων.....	75

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΩΟ: ΣΥΖΗΤΗΣΗ- ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....77

8.1	Συζήτηση- Συμπεράσματα.....	77
8.2	Περιορισμοί της έρευνας.....	80
8.3	Προτάσεις.....	82

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....86

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....96

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στην εποχή μας ο ρόλος του σύγχρονου εκπαιδευτικού είναι πολυσύνθετος, πολυδιάστατος και πολύπλοκος, ένα πρόσωπο που αποτελεί βασική συνιστώσα της εκπαίδευσης. Ο δάσκαλος οφείλει, όχι μόνο να παρέχει γνώσεις, αλλά να ασκεί παιδαγωγικό έργο και να δημιουργεί αληθινές παιδαγωγικές σχέσεις που να βασίζονται στην αλληλοεκτίμηση και το σεβασμό ανάμεσα στα εμπλεκόμενα μέλη.

Στην καθημερινότητα ο εκπαιδευτικός θα πρέπει να αναπτύξει ποικίλες ικανότητες, όπως αυτές του σωστού προγραμματισμού και σχεδιασμού, της επιλογής των κατάλληλων εργασιών που θα προσελκύσουν το ενδιαφέρον των μαθητών, της άγρυπνης προσοχής και των οξυμένων αντανακλαστικών, ώστε να αντιλαμβάνονται τι ακριβώς συμβαίνει στην τάξη, της λήψης ευφυών και γρήγορων αποφάσεων, της σωστής αντιμετώπισης των παρεκτροπών καθώς και της δημιουργίας ευνοϊκών σχέσεων μέσα στην τάξη.

Κι ενώ ο ρόλος του εκπαιδευτικού είναι τόσο ευρύς, η οικονομική κρίση, οι πολιτικές αλλαγές που οδηγούν τακτικά σε εκπαιδευτικές αλλαγές, οι διαρκώς αυξανόμενες απαιτήσεις από τα στελέχη της εκπαίδευσης, τους γονείς καθώς και τους ίδιους τους μαθητές, οι ραγδαίες εξελίξεις στην τεχνολογία, η έκρηξη γνώσεων και πληροφοριών και πολλοί άλλοι παράγοντες οδηγούν τον εκπαιδευτικό να βιώνει έντονο εργασιακό στρες με μεγάλη πιθανότητα να οδηγηθεί στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης. Έρευνες έχουν δείξει ότι περίπου το ένα τρίτο των εκπαιδευτικών θεωρεί το επάγγελμα στρεσογόνο, ενώ σε σύγκριση με άλλους επαγγελματίες οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα άγχους (Borg & Riding, 1991).

Αν και στη χώρα μας, η κοινή γνώμη θεωρεί τους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ιδιαίτερα προνομιούχους, λόγω του εργασιακού ωραρίου αλλά και των εκτεταμένων περιόδων διακοπών, οι έρευνες αποδεικνύουν ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, ένα από τα κατεξοχήν κοινωνικο-ανθρωποκεντρικά επαγγέλματα, θεωρείται από τα πλέον στρεσογόνα και συχνά οι εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων, σε όλο τον κόσμο, οδηγούνται στην επαγγελματική εξουθένωση (Παππά, 2006).

Στην Ελλάδα της οικονομικής κρίσης η εκπαίδευση αποτέλεσε ένας από τους τομείς που δέχτηκαν βαθύτατες περικοπές, αιφνιδιαστικές και συνεχείς. Πολλές σχολικές μονάδες συγχωνεύτηκαν, ενώ παράλληλα μειώθηκαν οι δαπάνες για την Παιδεία και οι προσλήψεις εκπαιδευτικών. Όλες οι παραπάνω αλλαγές καθώς και πολλές επιπλέον, ακόμα και στην ιδιωτική ζωή των εκπαιδευτικών, φαίνεται να δημιούργησαν ένα επιπλέον άγχος, αίσθημα ανασφάλειας και νευρικότητας στον Έλληνα και την Ελληνίδα εκπαιδευτικό της κρίσης, με κίνδυνο να οδηγηθούν στην επαγγελματική εξουθένωση.

Η μάθηση στο σχολείο προάγεται από την στρατηγική ή τον τρόπο, με τον οποίο ο εκπαιδευτικός θα φέρει σε επαφή το μαθητή με τη διδακτέα ύλη. Αυτός ο τρόπος διδασκαλίας δεν μπορεί να είναι τυχαίος ή συμπτωματικός, ένα προϊόν έμπνευσης της

στιγμής ή αυτοσχεδιασμού. Η αγωγή δεν είναι ένα σταθερό έδαφος, είναι κινούμενη άμμος που προκαλεί και προκαλείται καθημερινά από τον παιδαγωγό. Και όλοι αφήνουμε τα ίχνη μας στην άμμο.

Οι παραπάνω αντιφατικές παρατηρήσεις, από τη μία πλευρά ο πολυδιάστατος ρόλος του εκπαιδευτικού, το σπουδαίο έργο του, τα θετικά «ίχνη» που ο κάθε εκπαιδευτικός ονειρεύεται να αφήσει στην άμμο, και από την άλλη ο κίνδυνος της επαγγελματικής εξουθένωσης του εκπαιδευτικού με τις αρνητικές συνέπειες τις οποίες επιφέρει, υπήρξαν η αφορμή για την συγγραφή της παρούσας διπλωματικής εργασίας, που σκοπό έχει την διερεύνηση των αιτιών και των συμπτωμάτων της επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς και των τρόπων πρόληψης κι αντιμετώπισής της.

Καραγάλιου Βασιλική

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) εμφανίζεται ολοένα και περισσότερο τα τελευταία χρόνια και έχει απασχολήσει ιδιαίτερα τους ψυχολόγους, τους κοινωνιολόγους, αλλά και τους ειδικούς του μάνατζμεντ, καθώς έχουν αναγνωρίσει τις σημαντικές της επιπτώσεις στο άτομο, στον οργανισμό και γενικότερα στην οικονομία και την παραγωγή. Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί ένα ιδιαίτερα διαδεδομένο αντικείμενο έρευνας και έχει αποτελέσει το επίκεντρο μιας ταχέως αυξανόμενης διεπιστημονικής βιβλιογραφίας.

Ο ορισμός του άγχους και της εξουθένωσης, τα συμπτώματά τους και η διαχείρισή τους διαφέρουν από χώρα σε χώρα, ανάλογα με το πολιτισμικό συγκείμενο, την κουλτούρα του εκάστοτε λαού, την οργανωσιακή κουλτούρα στο χώρο εργασίας, αλλά και την υποστήριξη που λαμβάνει ο κάθε «παθόντας» για αυτό που του συμβαίνει (Montgomery, 2014; Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009).

Στην Ελλάδα έχουν διεξαχθεί πολλές έρευνες γύρω από το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης (Γιαννακίδου, 2014; Δανιηλίδου, 2013; Κάντας, 1996; Παππά, 2006; Πατσάλης & Παπουτσάκη, 2010; Στάγια, 2014; Χαραλάμπους, 2012). Η παρούσα εργασία έδωσε έμφαση στον σύγχρονο εκπαιδευτικό, με τον πολυδιάστατο ρόλο, που καλείται να ανταπεξέλθει σε ιδιαίτερα μεγάλες απαιτήσεις και προσδοκίες και συνεχίζει το έργο του παρ' όλες τις αντιξοότητες της σύγχρονης ελληνικής κοινωνίας.

Ειδικότερα η ερευνήτρια, στηριζόμενη σε δημοφιλείς θεωρίες άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης, ακολούθησε την ποσοτική μέθοδο έρευνας, διανέμοντας ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Όπως προέκυψε από την ανάλυση των αποτελεσμάτων, οι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν υψηλού επιπέδου επαγγελματική εξουθένωση (υψηλά επίπεδα Συναισθηματικής Εξουθένωσης, Αποπροσωποποίησης και Προσωπικών Επιτευγμάτων). Επίσης η σχέση της εξουθένωσης με τα δημογραφικά στοιχεία αποδείχθηκε σχετικά ισχυρή.

Στο πρώτο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας δίνεται η προβληματική της μελέτης ενώ παράλληλα πραγματοποιείται μια βιβλιογραφική επισκόπηση των ερευνών που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

Στο δεύτερο κεφάλαιο ερευνάται το θεωρητικό υπόβαθρο της έρευνας αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση. Αναλύεται ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» καθώς και ο συσχετισμός του με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική ικανοποίηση.

Παράλληλα με την εννοιολογική προσέγγιση της έννοιας, παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά, τα στάδια και τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύονται πολλά από τα μοντέλα που χρησιμοποιήθηκαν για τη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Βέβαια δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στο μοντέλο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα, το μοντέλο των τριών διαστάσεων των Maslach&Jackson (1981). Μάλιστα, στο παρόν κεφάλαιο, αναλύονται οι τρεις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, μειωμένη προσωπική επίτευξη).

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύονται οι παράγοντες που βρέθηκαν ότι συμβάλλουν στο σύνδρομο και παρουσιάζονται οι επιπτώσεις που προκαλεί στο άτομο και τον οργανισμό γενικότερα.

Στο πέμπτο κεφάλαιο αναλύονται οι τρόποι πρόληψης, διαχείρισης και αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης και οι παρεμβάσεις που μπορούν να πραγματοποιηθούν σε ατομικό και οργανωτικό-διοικητικό επίπεδο.

Στο έκτο κεφάλαιο αναφέρονται οι σκοποί, οι στόχοι, οι υποθέσεις, περιγράφεται το δείγμα της παρούσας έρευνας και παρουσιάζεται η μέθοδος στατιστικής ανάλυσης των ερευνητικών δεδομένων.

Στο έβδομο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που βρέθηκαν μετά τη στατιστική ανάλυση των ερωτηματολογίων και ανακεφαλαίωση όλων των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Στο τελευταίο κεφάλαιο γίνεται συζήτηση των αποτελεσμάτων της έρευνας, δίνονται τα συμπεράσματα και η εργασία ολοκληρώνεται με προτάσεις για μελλοντικές έρευνες και πιθανές χρήσεις της παρούσας έρευνας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: Η προβληματική της μελέτης

1.1 Η διατύπωση του προβλήματος

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα πρόβλημα που εμφανίζεται σε πολλά επαγγέλματα, κυρίως όμως σε κοινωνικά, λόγω του ότι οι εργαζόμενοι έρχονται σε επαφή με περισσότερο κόσμο από ό,τι σε άλλα επαγγέλματα.

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, αλλά και ομάδες επαγγελματιών όπως οι δικαστικοί, οι γιατροί, το νοσηλευτικό προσωπικό, οι αστυνομικοί, οι υπάλληλοι κοινωνικών υπηρεσιών και άλλοι εργαζόμενοι οι οποίοι ασχολούνται με την προσφορά υπηρεσιών στον άνθρωπο, με τη διαχείριση ανθρωπίνων σχέσεων ή τη λήψη αποφάσεων, υπόκεινται σε μεγάλη προσωπική και ψυχολογική εμπλοκή στην εργασία τους. Τα παραπάνω ανθρωπιστικά επαγγέλματα έρχονται αντιμέτωποι με συνθήκες έντονου στρες, καθώς έχουν το πρόσθετο φορτίο της ευθύνης της ευημερίας των άλλων. Μετά από κάποιο χρονικό διάστημα, κάποιοι εργαζόμενοι είναι πιθανό να παρουσιάζουν έντονα προβλήματα κόπωσης, και να οδηγούνται σε επαγγελματική εξουθένωση.

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, αποτελεί ένα από τα κατ' εξοχήν κοινωνικοανθρωποκεντρικά επαγγέλματα και η επαγγελματική εξουθένωση πλήττει ένα μεγάλο ποσοστό επαγγελματιών όλων των βαθμίδων σε όλες τις χώρες του κόσμου. Η επαγγελματική εξουθένωση είναι το σύνδρομο με το οποίο οι εκπαιδευτικοί αντιδρούν στους στρεσογόνους παράγοντες του επαγγέλματός τους.

Υπήρξε έτσι η ανάγκη για περαιτέρω έρευνα του προβλήματος της επαγγελματικής εξουθένωσης στους επαγγελματίες του χώρου της εκπαίδευσης, με στόχο τη διερεύνηση των συναισθημάτων και των στάσεων τους ως προς την εργασία τους, την άμεση αναγνώριση του προβλήματος, την πρόληψη και αντιμετώπισή του .

1.2 Σκοπός - στόχοι και υποθέσεις της μελέτης

Η παρούσα μελέτη έχει ως σκοπό να εξετάσει τα συναισθήματα, τις στάσεις των εκπαιδευτικών ως προς την εργασία τους και το βαθμό της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ειδικότερα στοχεύει στη συσχέτιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης με τα δημογραφικά τους στοιχεία (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, υπηρεσία σε ιδιωτικό ή δημόσιο σχολείο, επιπλέον πτυχίο, έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση, θέση υπηρεσίας, σύμβαση εργασίας, ειδικότητα), καθώς και να εντοπίσει τις

διαφορές, ως προς τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ εκπαιδευτικών που υπηρετούν στην εκπαίδευση σε περιοχές της επαρχίας και μεγάλων αστικών κέντρων.

Οι ερευνητικές υποθέσεις που διατυπώνονται είναι οι ακόλουθες:

1. Οι εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε κάθε μια από τις τρεις συνιστώσες της (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, μειωμένη προσωπική επίτευξη),
2. Οι δημόσιοι εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από τους εκπαιδευτικούς της ιδιωτικής εκπαίδευσης,
3. Οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε μεγάλα αστικά κέντρα βιώνουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από τους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν σε σχολικές μονάδες της επαρχίας,
4. Τα δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, υπηρεσία σε ιδιωτικό ή δημόσιο σχολείο, επιπλέον πτυχίο, έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση, θέση υπηρεσίας, σύμβαση εργασίας, ειδικότητα) συσχετίζονται στατιστικά σημαντικά με τις τρεις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης.

1.3 Επισκόπηση ερευνών σχετικών με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών

Το επαγγελματικό άγχος, και ειδικότερα αυτό των εκπαιδευτικών, άρχισε να απασχολεί τους ερευνητές το δεύτερο μισό του 20ου αιώνα, κυρίως εξαιτίας της επίδρασης που έχει πάνω στην ψυχική και σωματική υγεία των εκπαιδευτικών, στοχεύοντας στην εξεύρεση τρόπων και τεχνικών αποτελεσματικής διαχείρισης και αντιμετώπισής του. Σύμφωνα με έρευνες φαίνεται ότι το ποσοστό των εκπαιδευτικών που αναφέρουν μέτριο ή υψηλό άγχος και μπορεί να βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση, αγγίζει το 33% στη Βρετανία και το 70% στην Αμερική (Travers & Cooper, 1996). Πολλές από τις αιτίες είναι οι πολυάριθμες τάξεις, οι αυξανόμενες απαιτήσεις του επαγγέλματος, η συμπεριφορά των μαθητών, η έλλειψη βιβλίων, η ένταξη μαθητών με μαθησιακές δυσκολίες στην τάξη, η γραφειοκρατία αλλά και το νέο αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών. Διαπιστώθηκε πως το άγχος, η πίεση από τον έλεγχο των σχολικών συμβούλων, οι απαιτήσεις και ο φόρτος εργασίας, είναι κάποιοι από τους λόγους που ωθούν πολλούς εκπαιδευτικούς σε παραίτηση ή αλλαγή εργασίας. Αξιοσημείωτο επίσης είναι, πως πολλές φορές οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται παγιδευμένοι στις εργασίες τους και παραμένουν εκεί, επειδή η πιθανότητα της εύρεσης μιας άλλης εργασίας δεν προσφέρει τις ίδιες αποδοχές.

Στη χώρα μας σύμφωνα με έρευνα που παρουσίασε το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ) το 2000, αναφέρεται ότι από τα πλέον συνήθη

προβλήματα που σχετίζονται με την εργασία είναι το άγχος σε ποσοστό 28% και η επαγγελματική εξουθένωση σε ποσοστό 23%. Σε άλλη έρευνα (Κάντας, 1998) αναφέρονται ως κυριότερες πηγές άγχους και εξουθένωσης ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, η έλλειψη κονδυλίων, η οργανωτική και διοικητική δομή του σχολείου, το επίπεδο των μαθητών, ο χαμηλός μισθός, η έλλειψη σεβασμού και η έλλειψη ευκαιριών για επιμόρφωση.

Στην Ελλάδα, τα γενικά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης στην επαγγελματική ομάδα των εκπαιδευτικών φαίνεται να κυμαίνονται από μέτρια έως χαμηλά, συγκριτικά με άλλες χώρες, με τους καθηγητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης να δηλώνουν περισσότερο εξουθενωμένοι από τους δάσκαλους της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (Κάντας, 1996· Μόττη-Στεφανίδη, 2000· Παγοροπούλου-Αβεντισιάν, Κουμπιάς & Γιαβρίμης, 2002· Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2008). Τα συμπτώματα που παρουσιάζει ένας επαγγελματικά εξουθενωμένος εκπαιδευτικός συνήθως περιλαμβάνουν την ψυχική και σωματική εξάντληση, όπως και τη χαμηλή απόδοση στο σχολικό περιβάλλον (Bauer et al., 2005· Farber, 1984· Pierce & Molloy, 1990). Η αποστασιοποίηση του εκπαιδευτικού από τους μαθητές του φαίνεται ότι αποτελεί μια απεγνωσμένη προσπάθεια του πρώτου να συνεχίσει να λειτουργεί ικανοποιητικά στον σχολικό χώρο, χωρίς φαινομενικά να επηρεάζεται από αυτόν (Μόττη - Στεφανίδη, 2000). Επίσης, σύμφωνα με προηγούμενες έρευνες στην Ελλάδα (Κάντας, 1998), οι εκπαιδευτικοί που είχαν κάτω από 16 χρόνια προϋπηρεσία ανέφεραν μικρότερη προσωπική επίτευξη συγκρινόμενοι με συναδέλφους που διέθεταν περισσότερα χρόνια υπηρεσίας στην εκπαίδευση.

Σημαντικός αριθμός ερευνών στην Ελλάδα αναφέρει ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί, παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους, πιθανό λόγω έλλειψης ψυχικών αποθεμάτων (Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006).

Σε έρευνα των Παγοροπούλου, Γιαβρίμη, Κουμπιά (2002), σχετικά με το χρόνιο στρες των δασκάλων και τη μετεξέλιξη του σε επαγγελματική εξουθένωση, βρέθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί με πτυχίο Παιδαγωγικής Ακαδημίας παρουσίασαν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση, αίσθημα αποπροσωποποίησης για τους μαθητές τους και μειωμένο αίσθημα προσωπικής επίτευξης σε σχέση με τους συναδέλφους τους που έχουν πτυχίο Παιδαγωγικών Τμημάτων Δημοτικής Εκπαίδευσης. Το αίσθημα της αποπροσωποποίησης ήταν αυξημένο στους άγαμους εκπαιδευτικούς που δίδασκαν στις μικρότερες τάξεις σε σχέση με τους έγγαμους. Οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί, ανεξαρτήτως φύλου, είχαν μεγαλύτερο αίσθημα προσωπικής επίτευξης από τους άγαμους συναδέλφους τους. Τέλος, οι εκπαιδευτικοί που επέλεξαν οικειοθελώς να ασκήσουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού παρουσίασαν μικρότερη συναισθηματική εξάντληση σε

σύγκριση με τους συναδέλφους τους που δεν επέλεξαν το επάγγελμα αυτό με τη θέλησή τους. Οι τελευταίοι, αν τους δινόταν η ευκαιρία, θα επέλεγαν διαφορετικό επάγγελμα (Παγοροπούλου κ.ά., 2002).

Χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης βρέθηκαν και σε έρευνα των Κουστέλιου και Κουστέλιου (2001), με δείγμα 100 εκπαιδευτικούς Α/θμιας και Β/θμιας εκπαίδευσης που εργάζονταν σε σχολεία της Θεσσαλονίκης, στην οποία χρησιμοποιήθηκε, ως όργανο συλλογής των δεδομένων, το ερωτηματολόγιο επαγγελματικής εξουθένωσης των Maslach & Jackson (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001).

Σε επόμενη έρευνα των Τικταπανίδου & Κορωναίου (2007) που διενήργησαν σχετικά με το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης, σε 28 σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της ευρύτερης περιοχής της Αττικής, με ερωτηματολόγιο και συνεντεύξεις, στην οποία συμμετείχαν πάνω από 350 εκπαιδευτικοί, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι κυριαρχούν η γενική επαγγελματική κόπωση, η ψυχική φθορά και η βαθιά κοινωνική απαξίωση των εκπαιδευτικών, οι οποίες εκδηλώνονται, όπως οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν, κυρίως με προβλήματα στη συμπεριφοράς τους. Προεξάρχοντα συμπτώματα είναι: ο εκνευρισμός, οι καβγάδες με τους μαθητές, το κλείσιμο στον εαυτό, η έλλειψη επαφής με τους μαθητές, αλλά και η απώλεια ενδιαφέροντος, η απάθεια, οι προσωπική πληρότητα μέσα από την εργασία τους. Γενικά οι μεγαλύτεροι εκπαιδευτικοί είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από το επάγγελμα τους απ' ό,τι οι νεότεροι τους.

Επίσης είναι ενδιαφέροντα κάποια αποτελέσματα έρευνας για το προσωπικό Ειδικών Σχολείων. Η Χατζηπαντελή (2016) πραγματοποίησε έρευνα για την επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων στα Ειδικά Σχολεία. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι στα ειδικά σχολεία βιώνουν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Εμφανίζουν σχετικά χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης ενώ τα επίπεδα αίσθησης προσωπικής επίτευξης είναι υψηλά. Όσοι δήλωσαν προϋπηρεσία σε γενικό σχολείο εμφάνισαν πολύ μικρότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και στις τρεις διαστάσεις της.

Συμπερασματικά, τα αποτελέσματα των ελληνικών μελετών έχουν δείξει, ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από τους ξένους συναδέλφους τους (Papastyliou, Kaila & Polychronopoulos, 2009). Η επαγγελματική εξουθένωση δεν εμφανίζεται αυτόματα, ξαφνικά και αναίτια, αλλά αποτελεί την τελική εκδήλωση μιας σειράς χρόνιων συμπτωμάτων και συνδέεται τόσο με σωματικούς και ψυχοσωματικούς όσο και με περιβαλλοντικούς παράγοντες. Όπως σημειώνουν αρκετοί ερευνητές (ενδεικτικά βλ. Schaufeli & Buunk, 2003· Shiron &

Melamed, 2005. Leiter, & Maslach, 2007), η επαγγελματική εξουθένωση δεν οφείλεται σε ένα μεμονωμένο στρεσογόνο γεγονός, αλλά είναι αποτέλεσμα συσσωρευμένου μακροχρόνιου στρες που οδηγεί προοδευτικά στην εξασθένηση των ψυχικών και σωματικών αποθεμάτων του ατόμου. Επομένως ως πρόταση των ερευνών προκύπτει η σύσταση οργανωμένης από εξειδικευμένο προσωπικό συμβουλευτικής υπηρεσίας, με στόχο την υγιή ανάπτυξη των προσωπικών σχέσεων, την παροχή στήριξης στα μέλη του εκπαιδευτικού οργανισμού, η οποία θα συνέβαλε σημαντικά στην ανακούφιση των οποιονδήποτε συμπτωμάτων δημιουργούνται εξαιτίας του εργασιακού άγχους και οδηγούν σε επαγγελματική εξουθένωση (Αθανασούλα-Ρέππα κ.ά., 1999).

1.4 Αναγκαιότητα-σημαντικότητα της μελέτης

Ο σύγχρονος εκπαιδευτικός «επωμίζεται» τον ρόλο του παιδαγωγού, του εκπαιδευτικού, του αξιολογητή και του φύλακα. Συχνά, του αποδίδονται και οι ρόλοι του ψυχολόγου, του ανανεωτή, του συμβούλου, του ψυχοπλάστη κ.ά. Επίσης, δεν περιορίζεται στην απλή μετάδοση της γνώσης αλλά, με αφετηρία τα συγκεκριμένα προβλήματα των μαθητών, γίνεται ρόλος συμβουλευτικός, συνεργατικός, παρωθητικός στην κοινωνικό-γνωστική περιπέτεια των μαθητών (Παπάς, 1997. Κοσσυβάκη, 2006). Ο ρόλος του εκπαιδευτικού στην εποχή μας, είναι πολυδιάστατος, πολυσύνθετος και πολυρολικός, αφού ο εκπαιδευτικός καλείται να επιτελέσει ταυτόχρονα πολλούς επιμέρους ρόλους. Παράλληλα στη διεθνή βιβλιογραφία το επάγγελμα του εκπαιδευτικού χαρακτηρίζεται ως ένα από τα πιο στρεσογόνα και απαιτητικά της σύγχρονης κοινωνίας.

Επομένως γίνεται αντιληπτό ότι οι σύγχρονοι εκπαιδευτικοί καλούνται να αντιμετωπίσουν μια σειρά προκλήσεων που μπορούν να οδηγήσουν στην επαγγελματική εξουθένωση. Οι παραπάνω δύο αναφορές, ο συνδυασμός του πολυδιάστατου ρόλου του εκπαιδευτικού και οι διεθνείς έρευνες που αποκαλύπτουν μεγάλα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, φανέρωσε την αναγκαιότητα διεξαγωγής αυτής της έρευνας, που σκοπό έχει τη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα και τα συμπτώματα που οι ίδιοι εμφανίζουν. Η έρευνα είναι ανάγκη να διερευνήσει τα συναισθήματα και τις στάσεις των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της χώρας μας ως προς την εργασία τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

2.1 Ορισμός της έννοιας

Η εργασία δεν αποτελεί μόνο τον τρόπο για να εξασφαλίσει κάποιος τα προς το ζειν, αλλά και ένα βασικό στοιχείο της κοινωνικής θέσης του ατόμου καθώς και πηγή νοήματος για τη ζωή του. Η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης εμφανίζεται ολοένα και περισσότερο τα τελευταία χρόνια, αφού οι απαιτητικοί και γρήγοροι ρυθμοί εργασίας, η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και η σύγχρονη κουλτούρα, έχουν οδηγήσει στην εξάπλωσή του και τη διάδοσή του σε ολοένα και περισσότερα εργασιακά πλαίσια, έχουν αναδείξει τη σημαντικότητα μελέτης του συνδρόμου και έχει απασχολήσει ιδιαίτερα τους ψυχολόγους, τους κοινωνιολόγους, αλλά και τους ειδικούς της διοίκησης, καθώς έχουν αναγνωρίσει τις σημαντικές της επιπτώσεις τόσο στο ίδιο το άτομο, όσο και στον οργανισμό και γενικότερα στην οικονομία και την παραγωγή.

Στη διεθνή βιβλιογραφία η επαγγελματική εξουθένωση αναφέρεται με τον όρο «burn out». Στις αρχές του προηγούμενου αιώνα η φράση «to burn oneself out» περιέγραφε το να δουλεύεις πολύ και να πεθαίνεις γρήγορα (Partridge, 1961). Σήμερα ο όρος «burnout» χρησιμοποιείται για να υποδηλώσει μια κατάσταση συναισθηματικής και σωματικής εξάντλησης στο πλαίσιο της εργασίας, και σημαίνει «αναλώνομαι προοδευτικά εκ των έδων μέχρι του σημείου της εξουθένωσης» (Maslach & Jackson, 1986).

Έχει επισημανθεί πως το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να προκύψει σε άτομα τα οποία απασχολούνται στον τομέα της παροχής υπηρεσιών σε ανθρώπους. Ερευνητές περιέγραψαν την εργασιακή κόπωση ως ένα σύνδρομο σωματικής και ψυχικής εξάντλησης στα πλαίσια του οποίου ο εργαζόμενος χάνει το ενδιαφέρον του και παύει να αντλεί ικανοποίηση από τη δουλειά του, ενώ παράλληλα αναπτύσσει αρνητικά συναισθήματα για τον εαυτό του και την εργασία του (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001:30-39).

Οι διάφοροι ορισμοί που προσπάθησαν να δοθούν για την επαγγελματική εξουθένωση χωρίζονται σε δυο κατηγορίες: α) σε αυτούς που την περιγράφουν ως κατάσταση (Maslach & Jackson, 1986, Pines & Aronson, 1988) και β) στους ορισμούς που την περιγράφουν ως δυναμική διαδικασία (Cherniss, 1980, Edelwich & Brodsky, 1980). Οι ορισμοί που αναφέρονται στην επαγγελματική εξουθένωση ως κατάσταση, παρουσιάζουν τα εξής κοινά χαρακτηριστικά: δίνεται έμφαση στα ψυχικά συμπτώματα και στη συμπεριφορά, συμπτώματα όπως συναισθηματική εξάντληση, κούραση και κατάθλιψη τα οποία σχετίζονται με την εργασία. Επίσης, υπάρχει το αίσθημα μειωμένης αποτελεσματικότητας και επαγγελματικής απόδοσης, το οποίο δεν οφείλεται στην ανικανότητα του ατόμου, αλλά στην αρνητική στάση και συμπεριφορά του (Schaufeli & Buunk, 1996). Οι ορισμοί που περιγράφουν την επαγγελματική εξουθένωση ως

διαδικασία, έχουν ως κατάληξη την αλλαγή στη συμπεριφορά των εργαζομένων και περνά από κάποια στάδια, τα οποία έχουν σαν αφετηρία τους το εργασιακό στρες, δηλαδή την ανισορροπία των απαιτήσεων της εργασίας και των ψυχικών αποθεμάτων του ατόμου.

Ο πιο ευρέως αναφερόμενος ορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι αυτός της ψυχολόγου Christine Maslach (1982), το όνομα της οποίας έχει από πολύ νωρίς συνδεθεί με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης:

«Η απώλεια ενδιαφέροντος για τους ανθρώπους με τους οποίους κάποιος εργάζεται, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής εξάντλησης και χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση όπου ο επαγγελματίας δεν έχει πλέον καθόλου θετικά αισθήματα συμπάθειας ή σεβασμού για τους πελάτες ή ασθενείς».

Ο ψυχίατρος Freudenberger, ο πρώτος που ανέδειξε το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (1974) όρισε ως επαγγελματική εξουθένωση το βίωμα της αποτυχίας και της εξάντλησης που παρατήρησε στους κοινωνικούς λειτουργούς μετά από ένα χρόνο ενασχόλησής τους στα ιδρύματα αυτά. Η κατάσταση αυτή, αποτυχία, φθορά, ή εξάντληση είναι αποτέλεσμα των υπέρμετρων απαιτήσεων της δουλειάς σε ενέργεια, προσπάθεια και προσόντα. Αργότερα ο Freudenberger (1980) περιέγραψε την εξουθένωση ως μια κατάσταση κόπωσης ή απογοήτευσης που επέρχεται με την αφοσίωση σε ένα σκοπό, στον τρόπο ζωής, ή με την αποτυχία να αποκτηθεί η αναμενόμενη ανταμοιβή.

Ο ορισμός των Edelwich και Brodsky (1980) για το burnout, είναι από τους πιο περιεκτικούς. Σύμφωνα με αυτόν, το φαινόμενο του burnout αναφέρεται στην «βαθμιαία απώλεια του ιδεαλισμού, της ενέργειας, του σκοπού και του ενδιαφέροντος ως αποτέλεσμα των εργασιακών συνθηκών».

Σύμφωνα με τον Κάντα (1995), η εξουθένωση είναι μια ιδιαίτερη μορφή επαγγελματικού στρες. Η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται μια μορφή παρατεταμένου, χρόνιου, επαγγελματικού στρες που κατακλύζει τον επαγγελματία και τον κάνει να αισθάνεται ότι τα ψυχικά αποθέματα δεν επαρκούν για να αντεπεξέλθει στην πίεση του εργασιακού χώρου. Δεν εμφανίζεται ξαφνικά ούτε οφείλεται σε κάποιο μεμονωμένο γεγονός που προκαλεί υπερβολικό στρες. Είναι αποτέλεσμα μιας μακροχρόνιας διαδικασίας που καταλήγει σε αδυναμία προσαρμογής του ατόμου στο επαγγελματικό άγχος που νιώθει (Κάντας, 1996:71-85).

Η Pines (1981), υποστηρίζει ότι η επαγγελματική εξουθένωση συνδέεται με την ανάγκη του ατόμου να πιστεύει ότι η ζωή του έχει νόημα και ό,τι κάνει είναι χρήσιμο και

χρήζει σημασίας. Θεωρεί επίσης ότι οι άνθρωποι που είναι αφοσιωμένοι και έχουν επενδύσει στο επάγγελμά τους έχουν περισσότερες πιθανότητες να εμφανίσουν τα συμπτώματα του συνδρόμου.

Σήμερα ο πιο διαδεδομένος και αποδεκτός ορισμός για την επαγγελματική εξουθένωση είναι αυτός που έδωσαν οι Maslach και Jackson (1986) ότι αποτελεί ένα σύνδρομο που προσδιορίζεται από τρεις διαστάσεις: τη συναισθηματική εξάντληση (*emotional exhaustion*) που αναφέρεται στη συναισθηματική υπερένταση και κατάρπωση που απορρέει από την εργασία, την αποπροσωποποίηση (*depersonalization*) που αναφέρεται στην κυνική στάση που μπορεί να αναπτύξει ο εργαζόμενος για τα άτομα που είναι αποδέκτες των υπηρεσιών του και την μειωμένη προσωπική επίτευξη (*loss of personal accomplishment*) που αφορά στην αίσθηση επάρκειας, αποδοτικότητας και επαγγελματικής απόδοσης.

Συμπερασματικά μπορούμε να αναφέρουμε ότι οι ορισμοί για την επαγγελματική εξουθένωση ως κατάσταση, παρουσιάζουν τα εξής κοινά χαρακτηριστικά: δίνεται έμφαση στα ψυχικά συμπτώματα και στη συμπεριφορά, συμπτώματα όπως συναισθηματική εξάντληση, κούραση και κατάθλιψη τα οποία σχετίζονται με την εργασία. Επίσης, υπάρχει το αίσθημα μειωμένης αποτελεσματικότητας και επαγγελματικής απόδοσης, το οποίο δεν οφείλεται στην ανικανότητα του ατόμου, αλλά στην αρνητική στάση και συμπεριφορά του (Schaufeli & Buunk, 1996:311-346). Συνεπώς, η επαγγελματική εξουθένωση, θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως ένα είδος άμυνας του ατόμου, η οποία εκδηλώνεται με απάθεια, αλαζονεία και συναισθηματική αποστασιοποίηση (Hughes, 2001:288-298).

2.2 Εννοιολογικές οριοθετήσεις

Η επαγγελματική ικανοποίηση θεωρείται μια πολύ σημαντική έννοια καθώς ταυτίζεται με την εκπλήρωση των ανθρώπινων αναγκών στο χώρο εργασίας. Η επαγγελματική ικανοποίηση έχει συνδεθεί με την αποδοτικότητα, την παραγωγικότητα, την ψυχική υγεία και την επαγγελματική εξουθένωση. Έρευνες έχουν δείξει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται με την επαγγελματική εξουθένωση καθώς χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης συσχετίζονται ή ακόμα και μπορούν να προβλεφθούν από υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης (Platsidou&Agaliotis 2008:61-76). Οι Κουστέλιος και Κουστέλιου(2001) επισημαίνουν ότι ανάμεσα στην επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση υπάρχει μια διττή σχέση. Η έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης μπορεί να μελετηθεί ως αιτία επαγγελματικής εξουθένωσης αλλά και το αντίθετο.

Πολύ συχνά η επαγγελματική εξουθένωση συγγέεται με το εργασιακό άγχος. Παρά τη φαινομενική ομοιότητά τους, οι δύο έννοιες δεν είναι ταυτόσημες. Το εργασιακό άγχος μπορεί να εμφανιστεί σε κάθε είδους επαγγέλματα ενώ επαγγελματική εξουθένωση είναι πιο πιθανό να εμφανίσουν άτομα που το επάγγελμά τους περιλαμβάνει συναναστροφή με άλλους ανθρώπους. Το εργασιακό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση διαφέρουν περισσότερο ως προς τη διαδικασία, παρά ως προς τα φυσικά συμπτώματα(Maslach&Schaufeli, 1993).

2.2.1.Επαγγελματική ικανοποίηση

Η επαγγελματική ικανοποίηση δεν είναι μονοδιάστατη έννοια, το άτομο είναι ικανοποιημένο ή όχι από την εργασία του. Αν και η επαγγελματική ικανοποίηση έχει εκτιμηθεί με διαφορετικούς τρόπους, όλοι οι ορισμοί συμφωνούν ότι είναι μια πολυδιάστατη έννοια (Koustelios,1991).

Ο Vroom (1964) ανέφερε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι συνάρτηση όσων το άτομο πιστεύει ότι αποκομίζει από την εργασία του, στο βαθμό που τα αποτελέσματα αυτά είναι όντως επιθυμητά (ή ανεπιθύμητα) για το άτομο. Ο Locke (1976), παρουσιάζει την επαγγελματική ικανοποίηση, ως μια θετική συναισθηματική απόκριση προς το συγκεκριμένο έργο (job), και πηγάζει από την εκτίμηση ότι παρέχει στο άτομο εκπλήρωση των εργασιακών αξιών του. Πολύ απλά, όρισε την επαγγελματική ικανοποίηση, ως μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση ως αποτέλεσμα της αξιολόγησης της εργασίας ή της εργασιακής εμπειρίας κάποιου.

Οι Danna & Griffin (1999) επεσήμαναν ότι σε γενικές γραμμές, «η έννοια της ευημερίας θα έπρεπε να περιλαμβάνει τη διερεύνηση τόσο της ικανοποίησης από τη ζωή και την ευτυχία σε ένα γενικότερο επίπεδο, όσο και στο επίπεδο του οργανισμού, της ικανοποίησης από την εργασία και την ψυχολογική σύνδεση των εργαζομένων με την εργασία τους, με την ταυτόχρονη διερεύνηση επιμέρους πλευρών της ικανοποίησης από την εργασία, όπως είναι για παράδειγμα, η ικανοποίηση των εργαζομένων από το μισθό τους ή τους συναδέλφους τους» (Danna & Griffin, 1999:364).

Ο Κάντας(1998) θεωρεί ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί συνολική και ενιαία στάση του ατόμου απέναντι στην εργασία του, η οποία όμως αποτελείται από διαφορετικά επιμέρους στοιχεία. Για να γίνει συνολική μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης πρέπει να ληφθούν υπόψη όλα τα επιμέρους στοιχεία, δηλαδή τόσο οι ενδογενείς όσο και οι εξωγενείς παράγοντες.

2.2.2.Επαγγελματική εξουθένωση και εργασιακό άγχος

Η επαγγελματική εξουθένωση, αποτελεί συγκεκριμένη ψυχολογική διαδικασία παρόμοια αλλά όχι εντελώς ίδια με το εργασιακό άγχος, παρότι συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με αυτό. Ο διαχωρισμός ανάμεσα στις δυο έννοιες δεν είναι ευδιάκριτος καθώς παρουσιάζουν πολλές ομοιότητες μεταξύ τους.

Ο ορισμός της επαγγελματικής κόπωσης, χρησιμοποιείται συχνά, ως ταυτόσημος του εργασιακού άγχους, προκαλώντας εννοιολογικές συγχύσεις και παρερμηνείες. Το γεγονός αυτό συνδυάζεται με την ιδιότητα του στρες να οδηγεί στην εμφάνιση burnout, ιδιαίτερα σε κάποια επαγγέλματα, όπως αυτό του εκπαιδευτικού, όπου η εργασία περιλαμβάνει την αλληλεπίδραση με το ανθρώπινο στοιχείο.

Οι Schaufeli, Maslach & Marek (1993) στο άρθρο τους σχετικά με την ιστορική και εννοιολογική ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης, αναφέρουν ότι μία σημαντική διάκριση της με το στρες, μπορεί να γίνει αν ληφθεί υπόψη ο παράγοντας χρόνος. Αναλυτικότερα, το burnout χαρακτηρίζεται από μονιμότητα και μακροχρόνια παθολογική κατάσταση ενώ το στρες μπορεί να ειπωθεί πως είναι παροδικό και περιστασιακό (Kokkinos & Davazoglou, 2009). Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να θεωρηθεί ως το παρατεταμένο εργασιακό άγχος, για παράδειγμα στις απαιτήσεις της εργασίας οι οποίες υπερβαίνουν τις δυνατότητες των ατόμων. Σύμφωνα με τους Jackson και Maslach (1982), το στρες σχετίζεται με το burnout, και συγκεκριμένα το σύνδρομο του burnout διαρκεί μεγάλο χρονικό διάστημα και σχηματίζεται από παρατεταμένο καθημερινό στρες. Επομένως, ως αποτέλεσμα η επαγγελματική κόπωση προκύπτει από την εξάντληση της αντοχής των εργαζομένων και την κατάρρευση των αντιστάσεων τους απέναντι στη συνεχή συναισθηματική πίεση και το διαρκές στρες καθώς επίσης παρουσιάζει κλιμάκωση με το πέρασμα του χρόνου.

Σπουδαία διαφορά, είναι πως το στρες μπορεί να λειτουργήσει και με θετικό τρόπο, ως ερέθισμα για τη δραστηριοποίηση και κινητοποίηση του ατόμου, ως κινητήρια δύναμη για την αντιμετώπιση των προκλήσεων. Αντίθετα στο burnout υπάρχει η αίσθηση του αδιεξόδου, δεν υπάρχουν παράγοντες εξουδετέρωσης και το άτομο έχει ανάγκη από υποστήριξη (Farber, 1984). Επιπλέον το burnout αναπτύσσεται σταδιακά (Skaalvik & Skaalvik, 2009) και εμπεριέχει τρεις διακριτές διαστάσεις, οι οποίες μαρτυρούν την ευρύτητα της έννοιας έναντι της μεγαλύτερης εννοιολογικής στενότητας του στρες (Maslach & Goldberg, 1998).

Οι Schaufeli και Buunk (1996) αναφέρουν ακόμη μια διαφορά ανάμεσα στο burnout και το εργασιακό άγχος, όταν το burnout αντιμετωπίζεται ως ένα πολυδιάστατο σύνδρομο που περιλαμβάνει την ανάπτυξη δυσλειτουργικών στάσεων και συμπεριφορών

στην εργασία, ενώ το εργασιακό άγχος παρουσιάζει τα ίδια συμπτώματα αλλά όχι δυσλειτουργικές στάσεις και συμπεριφορές.

Η Pines (1993) συμφωνεί στο γεγονός ότι τα άτομα που εμφανίζουν εργασιακό άγχος, δεν είναι σίγουρο ότι θα βιώσουν επαγγελματική εξουθένωση και επισημαίνει πως το εργασιακό άγχος από μόνο του δεν οδηγεί σε επαγγελματική εξουθένωση. Σχετικά με τις διαφορές της επαγγελματικής εξουθένωσης και του εργασιακού άγχους, η Pines (1993) υποστηρίζει επιπλέον ότι το στρες μπορεί να το βιώσει ο καθένας, ενώ η επαγγελματική εξουθένωση προκύπτει μόνο σε ανθρώπους που ξεκινούν την επαγγελματική τους καριέρα με υψηλούς στόχους, προσδοκίες και κίνητρα και που προσδοκούν να αποκομίσουν μία αίσθηση σημαντικότητας μέσα από την εργασία τους. Τα άτομα που δεν έχουν αυτές τις προσδοκίες, μπορεί να βιώσουν επαγγελματικό άγχος αλλά όχι επαγγελματική εξουθένωση.

Ο Bril (1984) υποστηρίζει ότι το στρες μπορεί να είναι το αποτέλεσμα μειωμένης απόδοσης, δυσφορίας ή φυσικής συμπτωματολογίας, όπου μπορεί να μείνει είτε σταθερό, είτε να βελτιωθεί. Η εξουθένωση όμως διαφέρει από το στρες στο ότι, μπορεί να χειροτερεύει ή να αποτυγχάνει ο οργανισμός να προσαρμοστεί χωρίς εξωτερική βοήθεια ή περιβαλλοντικές αναπροσαρμογές. Το στρες που ξεκινά από ένα επαγγελματικό ζήτημα, δεν είναι απαραίτητο να οδηγήσει στη επαγγελματική εξουθένωση. Αντίθετα, η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί μια ιδιαίτερη αντίδραση του στρες, μια ιδιάζουσα μορφή παρατεταμένου, χρόνιου επαγγελματικού στρες, ένα ξεχωριστό μηχανισμό που διαθέτει κάποιες συγκεκριμένες διαστάσεις (Cherniss, 1980).

Οι Schaufeli, Maslach και Marek (1993) συμπεραίνουν επίσης, ότι το στρες και η εξουθένωση δεν μπορούν να διακριθούν στη βάση των συμπτωμάτων τους, αλλά μόνο στην βάση της διαδικασίας τους, δηλαδή ανάλογα με το αν το άτομο έχει ή όχι επιστρέψει στα φυσιολογικά επίπεδα λειτουργίας του.

Το φαινόμενο του επαγγελματικής κόπωσης διαφοροποιείται επίσης και από την κατάθλιψη. Η κατάθλιψη διαποτίζει κάθε έκφανση της ανθρώπινης δραστηριότητας και τα αίτια της μπορούν να εντοπιστούν σε οποιονδήποτε τομέα της ζωής, είναι γενικευμένη και ανεξάρτητη από ένα δεδομένο πλαίσιο. Αντίθετα η επαγγελματική κόπωση σχετίζεται με την εργασία και ειδικότερα με ένα συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον ανθρωπιστικού προσανατολισμού (Maslach & Goldberg, 1998).

Το στρες που ξεκινά από ένα επαγγελματικό ζήτημα, δεν είναι απαραίτητο να οδηγήσει στη επαγγελματική εξουθένωση. Αντίθετα, η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί μια ιδιαίτερη αντίδραση του στρες, μια ιδιάζουσα μορφή παρατεταμένου, χρόνιου επαγγελματικού στρες, ένα ξεχωριστό μηχανισμό που διαθέτει κάποιες συγκεκριμένες διαστάσεις (Cherniss, 1980).

Οι Schaufeli, Maslach και Marek (1993) συμπεραίνουν επίσης, ότι το στρες και η εξουθένωση δεν μπορούν να διακριθούν στη βάση των συμπτωμάτων τους, αλλά μόνο στην βάση της διαδικασίας τους, δηλαδή ανάλογα με το αν το άτομο έχει ή όχι επιστρέψει στα φυσιολογικά επίπεδα λειτουργίας του.

Το φαινόμενο του επαγγελματικής κόπωσης διαφοροποιείται επίσης και από την κατάθλιψη. Η κατάθλιψη διαποτίζει κάθε έκφανση της ανθρώπινης δραστηριότητας και τα αίτια της μπορούν να εντοπιστούν σε οποιονδήποτε τομέα της ζωής, είναι γενικευμένη και ανεξάρτητη από ένα δεδομένο πλαίσιο. Αντίθετα η επαγγελματική κόπωση σχετίζεται με την εργασία και ειδικότερα με ένα συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον ανθρωπιστικού προσανατολισμού (Maslach & Goldberg, 1998).

2.3. Ιστορική αναδρομή

Ο όρος «burnout» χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1960, προκειμένου να περιγράψουν οι ειδικοί τα αποτελέσματα της χρόνιας χρήσης εξαρτησιογόνων ουσιών (Pedersen, 1998). Αυτός όμως που αναφέρθηκε για πρώτη φορά στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης ήταν ο κλινικός ψυχολόγος H. Freudenberger (1974), όταν εργαζόταν σε κλινική απεξάρτησης τοξικομανών, για να περιγράψει ένα σύνδρομο που παρατήρησε κατά τον εργασιακό βίο του ίδιου και των συναδέλφων του. Συγκεκριμένα παρατήρησε ότι κατά την επαφή τους με τους αποδέκτες των υπηρεσιών τους, πολλοί από τους συναδέλφους τους βίωναν συμπτώματα μειωμένης κινητικότητας, γίνονταν ευέξαπτοι, καχύποπτοι και μεροληπτικοί, με αρνητικές στάσεις απέναντι στην εργασία τους. Το γεγονός αυτό, πολλές φορές, οδηγούσε και στην εμφάνιση καταθλιπτικών συμπτωμάτων.

Σημαντική συμβολή στην ανάπτυξη των ερευνών σχετικά με το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης είχε ο κλάδος της βιομηχανικής ψυχολογίας, όπου θεωρήθηκε ότι το σύνδρομο αντιπροσωπεύει το εργασιακό στρες και σχετίζεται με την ικανοποίηση, την αφοσίωση στην εργασία και τις απογοητεύσεις που πηγάζουν από τις εργασιακές και διαπροσωπικές σχέσεις στον χώρο εργασίας, αλλά και τις γενικότερες συνθήκες εργασίας (Pines, 2002).

Από τη δεκαετία του 1980 και έπειτα οι επιστημονικές έρευνες αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση άρχισαν να παίρνουν μια πιο συστηματική μορφή, κυρίως μετά την κατασκευή και στάθμιση έγκυρων και αξιόπιστων εργαλείων μέτρησης του φαινομένου. Έκαναν, λοιπόν, την εμφάνισή τους διάφορα μοντέλα και θεωρίες που επιχείρησαν να αναλύσουν τις συνιστώσες του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, να εντοπίσουν τους παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνισή της και, γενικά, να δώσουν μια πιο σφαιρική και ολοκληρωμένη εικόνα του συνδρόμου.

2.4.Χαρακτηριστικά και στάδια

Σύμφωνα με τον Figley (1995, 1997, 2001) τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και οι τομείς της λειτουργικότητας του ατόμου που επηρεάζονται από το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι τα παρακάτω επτά:

α) *Γνωσιακά*, όπου το βίωμα του ατόμου σε αυτόν τον τομέα μεταφράζεται με έντονη αποπροσανατολιστική συμπεριφορά. Η συγκέντρωση στην διεκπεραίωση της εργασίας του μειώνεται συνεχώς. Το άτομο οδηγείται σε εσωτερική σύγκρουση εξαιτίας της χαμηλής εκτίμησης των δυνατοτήτων του, της απάθειας και της τελειομανίας.

β) *Συναισθηματικού επιπέδου*, όπου το άτομο εμφανίζει αισθήματα αδυναμίας, ενοχής, θυμού, φόβου, θλίψης και ματαίωσης. Αυτά συνοδεύονται από έντονο συναισθηματικό μούδιασμα και απότομες αλλαγές στην διάθεση του.

γ) *Συμπεριφοριστικά*, όπου το άτομο παρουσιάζει ανυπομονησία στην πραγμάτωση των «θέλω» του, κοινωνική απόσυρση και διαταραχές ύπνου με έντονους επιπτώσεις.

δ) *Σε υπαρξιακό επίπεδο*, το άτομο βιώνει την πλήρη έλλειψη νοήματος για την ίδια την ζωή, αμφισβητώντας τον σκοπό για τον οποίο ζει, χάνοντας την ελπίδα του και τη σύνδεση του με τη δυνατότητα αποτίμησης της κατάστασής του.

ε) *Στις διαπροσωπικές του σχέσεις*, το άτομο μπορεί να αρχίσει να απομονώνεται και να χάνει το ενδιαφέρον του για τη δημιουργία επαφών ή την διατήρηση αυτών που έχει ήδη οικοδομήσει. Γίνεται υπερπροστατευτικός γονέας ή σύντροφος προβάλλοντας στους άλλους τον θυμό του. Νιώθει συνήθως έντονη μοναξιά και εμπλέκεται σε συχνούς διαπροσωπικούς διαπληκτισμούς.

στ) *Στο ψυχοσωματικό κομμάτι*, τα συμπτώματα που παρουσιάζει το άτομο είναι έντονη εφίδρωση, επιτάχυνση του ρυθμού της αναπνοής, δύσπνοια, μυϊκούς πόνους, γαστρεντερικές διαταραχές και άλλα σωματοποιημένα συμπτώματα.

ζ) *Ως προς την εργασία του*, το άτομο έχει χαμηλό ηθικό, χάνει σταδιακά τα κίνητρά του, δίνει υπερβολική σημασία στην πραγμάτωση επουσιωδών λεπτομερειών, αποφεύγοντας να εκπληρώσει τα καθήκοντά του. Σταδιακά χάνει τη σύνδεση του με το αντικείμενο της εργασίας του, η ποιότητα της απόδοσής του είναι χαμηλή, γίνεται ευερέθιστο και εμπλέκεται σε συνεχείς διαπληκτισμούς με τους συναδέλφους του.

Όσον αφορά την εξελικτική πορεία της επαγγελματικής εξουθένωσης στο άτομο, διαπιστώνεται ότι τα στάδια που αναπτύσσεται είναι τα ακόλουθα, σύμφωνα με τις παρατηρήσεις των Παπαδάτου και Αναγνωστόπουλου (1995, σ. 243-245):

Κατά το **πρώτο στάδιο** του ενθουσιασμού, ο επαγγελματίας εισέρχεται στο χώρο της εργασίας έχοντας θέσει μη ρεαλιστικούς στόχους. Διακατέχεται από μεγάλες προσδοκίες, αντιμετωπίζοντας την εργασία του σαν το μείζον κομμάτι της ζωής του, από το οποίο θα αντλήσει κάθε δυνατή ικανοποίηση και ηθική ανταμοιβή. Ο μικρόκοσμος της εργασίας

του προβάλλεται έντονα παραγκωνίζοντας έτσι τις όποιες άλλες μη επαγγελματικές του δραστηριότητες.

Στο **δεύτερο στάδιο**, ο επαγγελματίας αρχίζει να συνειδητοποιεί ότι, ενώ προσφέρει πολλά, η εργασία δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες και τις προσδοκίες του. Από το σημείο αυτό ξεκινά μια φάση κατά την οποία αναρωτιέται μήπως φταίει ο ίδιος και προσπαθεί να καλύψει την απογοήτευσή του αυξάνοντας τους ρυθμούς της εργασίας του. Εκφράζει παράπονα για τον χαμηλό του μισθό, για τη μη αναγνώριση που βιώνει, η οποία, κατά τον ίδιο, έρχεται σε ευθεία αντίθεση με τη δική του προσφορά.

Στο **τρίτο στάδιο**, ο επαγγελματίας αναρωτιέται αν και κατά πόσο αξίζει να κάνει μια δουλειά που του δημιουργεί τόσο άγχος και από την οποία δεν αντλεί την ικανοποίηση που προσδοκούσε. Αποθαρρύνεται και βιώνει έντονα συναισθήματα θλίψης. Η πραγματικότητα που ζει μεταφράζεται σε ένα αδιέξοδο, στο οποίο ο ίδιος αισθάνεται ασφυκτικά εγκλωβισμένος. Σε αυτό το στάδιο, η ίδια η μορφή της απογοήτευσης που βιώνει του προσφέρει τη δυνατότητα να αναθεωρήσει τους μη ρεαλιστικούς του στόχους, να αλλάξει και να αναπροσαρμόσει μη λειτουργικές συμπεριφορές, χτίζοντας ένα διαφορετικό πλαίσιο επαγγελματικής οπτικής.

Στο τελευταίο, **τέταρτο στάδιο**, ο επαγγελματίας εισέρχεται στην φάση της απάθειας και της απομάκρυνσης από το αντικείμενο της εργασίας του. Ο κυνισμός απέναντι στις επαγγελματικές του υποθέσεις, έχει καταλάβει το μεγαλύτερο κομμάτι της εργασιακής του καθημερινότητας. Οχυρώνεται μέσα στις προσωπικές άμυνες που δημιουργεί, εμφανίζοντας ένα προφίλ αδιαφορίας και ειρωνείας για τη φύση της εργασίας του, επικρίνοντας ταυτόχρονα όποιον συνάδελφο του εκφράσει αρνητική κριτική για τη συμπεριφορά του. Στην ουσία, η συμπεριφορά αυτή λειτουργεί ως αυτοπροστασία, ως δεσμευτής του ανεξέλεγκτου άγχους του.

Συμπεραίνουμε ότι η επαγγελματική εξουθένωση εκδηλώνεται σταδιακά και ξεκινάει από τους ανέφικτους στόχους που θέτει το ίδιο το άτομο, για να καταλήξει, μέσα από μια προοδευτική κλιμάκωση, στην πλήρη αποξένωσή του από το αντικείμενο εργασίας και στην υιοθέτηση ειρωνικών και απαξιωτικών χαρακτηρισμών, τόσο για την εργασία όσο και για τους συναδέλφους του. Ένα επιπλέον συμπέρασμα είναι ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι το τελικό αποτέλεσμα από ένα κουρασμένο σώμα και ένα κουρασμένο μυαλό.

2.5 Συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης

Η επαγγελματική εξουθένωση δεν είναι νόσημα, με συγκεκριμένα συμπτώματα, θεωρείται σύνδρομο με συμπτώματα, που συνήθως εμφανίζονται μαζί, γι' αυτό το λόγο η

αναγνώρισή της παρουσιάζει δυσκολία. Οι στάσεις και συμπεριφορές των εργαζομένων είναι αυτές που την οριοθετούν, ενώ συνήθως συνδυάζονται με συμπτώματα σε οργανικό, συναισθηματικό, γνωστικό ή συμπεριφοριστικό επίπεδο. Μέσα από πολλές έρευνες έχουν αναφερθεί διάφορα συμπτώματα. Επομένως φαίνεται ολοκάθαρα η έλλειψη μιας σαφούς εικόνας για την εννοιολογική κατασκευή της επαγγελματικής εξουθένωσης και η πολυμορφία της, αφού βιώνεται με διαφορετικό τρόπο από κάθε άτομο.

Πολλοί επιστήμονες έχουν προτείνει διαφορετικές κατηγοριοποιήσεις των συμπτωμάτων, ανάλογα με τη θεωρητική τους προσέγγιση και το λειτουργικό ορισμό που διατυπώνουν για το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ο Block (1978) και ο Freudenberger (1983) είχαν προσδιορίσει πολλά από τα συμπτώματα που συσχετίζονται με την εξουθένωση, τα οποία μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε τρεις ομάδες: **σωματικά** (π.χ., εξάντληση, παρατεταμένο αίσθημα ρίγους, συχνοί πονοκέφαλοι, γαστρεντερικές διαταραχές, απώλεια βάρους, αϋπνίες και ανεπάρκεια αναπνοής), **ψυχολογικά** (π.χ., ευμετάβλητη διάθεση, οξυθυμία, κατάθλιψη, μείωση ενδιαφέροντος για τους ανθρώπους, κυνική συμπεριφορά, αυξημένη απογοήτευση, συναισθήματα ανικανότητας, συμπεριφορές που θέτουν σε κίνδυνο το επάγγελμα τους (κάπνισμα, διάθεση φυγής με τη χρήση αλκοόλ και άλλων ουσιών ή φαρμάκων), και αναφερόμενα στη **συμπεριφορά** (π.χ. επιδείνωση στην απόδοση εργασίας και τη συστηματική αποχή από την εργασία). Οι διάφοροι συνδυασμοί των παραπάνω αντιπροσωπεύουν τις εκδηλώσεις της εξουθένωσης.

Οι Maslach και Jackson (1986) συσχετίζουν την επαγγελματική εξουθένωση με συμπεριφορές, όπως την παραίτηση, τις απουσίες και το χαμηλό ηθικό, αλλά και την αϋπνία, την κατάχρηση αλκοόλ και ναρκωτικών ουσιών καθώς και σε οικογενειακά προβλήματα.

Τα τελευταία χρόνια πολλές έρευνες έχουν εστιάσει το ενδιαφέρον στην κόπωση των εκπαιδευτικών. Ο εκπαιδευτικός στο σημερινό σχολείο περιέρχεται σε δύσκολη θέση, αφού η τάξη φαίνεται να «γκρεμίζει» την αυθεντία του, εξαιτίας κυρίως της πολλαπλότητας των πηγών πληροφόρησης που έχει στη διάθεσή του ο μαθητής, αλλά και εξαιτίας των γενικότερων κοινωνικο-οικονομικών αλλαγών. Ταυτόχρονα ο δάσκαλος δέχεται τη δριμεία κριτική για τα φτωχά αποτελέσματα της εκπαίδευσης και της χαμηλής εικόνας της νεολαίας, εκπροσωπώντας εκούσια ή ακούσια το εκπαιδευτικό σύστημα. Σε όλα τα παραπάνω, αν προστεθεί και η έλλειψη υποστήριξης από τους αρμόδιους φορείς και προϊσταμένους, ο εκπαιδευτικός οδηγείται σε μια κατάσταση «φθοράς», που συντελείται σταδιακά και εμφανίζεται συνήθως στα άτομα που ασχολούνται με την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών (Παπαστυλιανού, 1997).

Έτσι λοιπόν, τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης ταξινομούνται σε τρεις κατηγορίες:

- *ψυχοσωματικά και οργανικά συμπτώματα* (πονοκέφαλοι, διαταραχές ύπνου και διατροφής, στομαχικά έλκη και καρδιακές ασθένειες, συχνά κρυολογήματα, απώλεια βάρους, κούραση)
- *αλλαγές στη συμπεριφορά, συναισθηματικά και νοητικά συμπτώματα* (αυξημένη κατανάλωση αλκοόλ, καφεΐνης και νικοτίνης, κατάθλιψη, φοβίες, επιθετικότητα, χαμηλή αυτοεκτίμηση, αίσθημα αποτυχίας, δυσκολίες στη συγκέντρωση, εναλλαγές διάθεσης)
- *αλλαγές στην απόδοση στην δουλειά* (μειωμένη παραγωγικότητα, ενώ ξοδεύεται περισσότερος χρόνος, έλλειψη ενδιαφέροντος, αλλαγή επαγγέλματος και άλλες αρνητικές στάσεις απέναντι στην εργασία) (Furnham, 1997· Δεμερούτη, 2001· Αναγνωστόπουλος & Παπαδάτου 1997).

Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης κατηγοριοποιούνται σύμφωνα με τον Αντωνίου (2006) σε σωματικά, ψυχολογικά, και συμπεριφορικά. Στα σωματικά συγκαταλέγονται οι πονοκέφαλοι, τα γαστρεντερικά προβλήματα, δυσκολίες στον ύπνο. Υπέρταση, σεξουαλική δυσλειτουργία, διαταραχές διατροφής, μυοσκελετικοί πονοκέφαλοι κ.ά. (Tyler & Cashway, 1998· Αντωνίου, 2006). Τα ψυχολογικά συμπτώματα περιλαμβάνουν εκνευρισμό, κατάθλιψη, αίσθημα αποξένωσης, ανησυχία, έλλειψη συναισθηματικού ελέγχου, ενώ τα συμπεριφορικά άπτονται σε επικοινωνιακά προβλήματα, ροπή για απουσίες από την εργασία, αδυναμία συγκέντρωσης, εργασιομανία κ.ά. Στον πίνακα που ακολουθεί φαίνονται αναλυτικά τα συμπτώματα ανά κατηγορία όπως προσαρμόστηκαν από τον Don Unger, (*“Superintendent Burnout : Myth or Reality”* (1980) καταγράφονται στον Αντωνίου, 2006):

Πίνακας 1. Σωματικά, Ψυχολογικά και Συμπεριφορικά συμπτώματα του burn-out

Σωματικά	Ψυχολογικά	Συμπεριφορικά
Σωματική εξάντληση	Δυσκαμψία στις αλλαγές/ έλλειψη ελαστικότητας	Χαμηλή εργασιακή απόδοση
Σωματική κούραση	Έλλειψη ενδιαφέροντος και συναισθημάτων/ απάθεια	Χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση
Κατάθλιψη	Κυνισμός/ αρνητική διάθεση	Μειωμένη επικοινωνία
Αϋπνία και υπερβολικός ύπνος	Συναισθηματική εξάντληση/ έλλειψη συναισθηματικού ελέγχου	Παραίτηση
Πονοκέφαλοι	Χαμηλό ηθικό/ αίσθηση	Υψηλά επίπεδα παραίτησης

	ματαιότητας	
Γαστρεντερικά προβλήματα/ έλκος	Έλλειψη υπομονής/ ευερεθιστικότητα	Αυξημένα επίπεδα απουσίας
Παρατεταμένη ασθένεια	Αδυναμία αντιμετώπισης ανεπιθύμητων καταστάσεων	Αυξημένη χρήση φαρμάκων
Αύξηση ή μείωση του βάρους	στρες	Έλλειψη ενθουσιασμού για εργασία
Αναπνευστικά προβλήματα	Ανία	Αυξημένες οικογενειακές συγκρούσεις
Υπερένταση	Μειωμένη αυτοπεποίθηση	Υπερβολική χρήση αλκοόλ
Αυξημένα επίπεδα χοληστερόλης	Αποπροσωποποίηση ασθενών	Αδυναμία συγκέντρωσης
Στεφανιαία νόσος	Εκνευρισμός	Ροπή σε ατυχήματα
Διαταραχές ομιλίας	Αδυναμία λήψης αποφάσεων	Αυξημένα παράπονα για την εργασία
Σεξουαλική δυσλειτουργία	Αισθήματα αδυναμίας	Εργασιομανία
	Καχυποψία	
	Αισθήματα ενοχής/αποτυχίας	
	Κατάθλιψη	
	αποξένωση	
	Αυξημένη ανησυχία	
	Υπερβολική αυτοπεποίθηση	
	Λήψη ασυνήθιστα υψηλών ρίσκων	
	αποτελμάτωση	

Τα άτομα που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση δεν εμφανίζουν οπωσδήποτε όλα τα παραπάνω συμπτώματα. Αν και κάθε άτομο ενδέχεται να βιώσει διαφορετικά το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι ουσιώδεις διαστάσεις του, η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση και η μειωμένη προσωπική επίτευξη συνήθως εμφανίζονται πάντα. Ο ίδιος ο όρος «σύνδρομο» υποδηλώνει ότι η ύπαρξη του ενός συμπτώματος αυξάνει την πιθανότητα να εμφανιστούν και τα άλλα δύο. Τέλος η επαγγελματική εξουθένωση, παρουσιάζει πολλές ομοιότητες και υψηλούς δείκτες συνάφειας με την κατάθλιψη. Τα δύο φαινόμενα εκδηλώνονται με αίσθημα εξάντλησης, μείωση της ενέργειας και της δύναμης της προσδοκίας, καθώς και με τάση αποφυγής (Schaufeli & Buunk, 1996).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

3.1 Το διαδραστικό μοντέλο του Cherniss(1980)

Η επαγγελματική εξουθένωση κατά τον Cary Cherniss (1980) βασίστηκε σε έρευνα του ίδιου και των συνεργατών του, η οποία αφορούσε την έρευνα σε τρεις ομάδες διαφορετικών επαγγεμάτων, των επαγγελματιών ψυχικής υγείας, των νοσηλευτών, και των δικηγόρων του δημοσίου δικαίου. Σύμφωνα με τον Cherniss η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί περισσότερο μία «διαδικασία» παρά ένα μεμονωμένο «συμβάν». Η επαγγελματική εξουθένωση δημιουργείται από την αναντιστοιχία ανάμεσα στην ανταπόδοση που πιστεύουν ότι παίρνουν τα άτομα από την εργασία τους και σε αυτό που προσφέρουν στους άλλους.

Κατά τον Cherniss ο εργασιακός προσανατολισμός, ο φόρτος εργασίας, τα ερεθίσματα, το είδος επαφής με τους πελάτες, η συμφωνία στόχων με την πραγματικότητα, η αυτονομία, η ηγεσία- η εποπτεία και η κοινωνική απομόνωση αποτελούν τα βασικά χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος, τα οποία οδηγούν σε επαγγελματική ικανοποίηση ή επαγγελματική εξουθένωση.

Παράλληλα αναγνωρίζει έξι είδη αρνητικών αλλαγών στη συμπεριφορά του ατόμου. Πιο συγκεκριμένα οι αρνητικές αλλαγές αφορούν τους μειωμένους εργασιακούς στόχους, τη μειωμένη προσωπική ευθύνη για τα αποτελέσματα της εργασίας, τον μειωμένο ιδεαλισμό, τη συναισθηματική αποστασιοποίηση, την αποξένωση από την εργασία και τέλος ο αυξημένος ατομικισμός (Burke & Greenglass, 1989).

Η διαδικασία προς την επαγγελματική εξουθένωση κατά τον Cary Cherniss περιγράφεται ως μια διαδικασία που ακολουθεί τρία στάδια:

α) 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(Μεσημέρης, 1980). Αυτή η διατάραξη της ισορροπίας μπορεί να συμβεί σε οποιονδήποτε εργαζόμενο, χωρίς να οδηγήσει απαραίτητα σε επαγγελματική εξουθένωση.

β) 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 τελικά απάθειας. Ο επαγγελματικός χώρος φαίνεται να είναι για τον εργαζόμενο πηγή εξάντλησης, ενώ η προσοχή του στρέφεται γύρω από γραφειοκρατικές πλευρές του επαγγέλματος. Σε αυτή τη φάση ο εργαζόμενος βιώνει μια κατάσταση συνεχούς έντασης που ενδέχεται να τον οδηγήσει σε απογοήτευση και παραίτηση.

γ) Φάση «αμυντικής κατάληξης».

Στο στάδιο αυτό πραγματοποιούνται αλλαγές στη στάση και τη συμπεριφορά του εργαζομένου, ο οποίος σταδιακά απομακρύνεται συναισθηματικά από 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.

3.2 Το μοντέλο των Edelwich & Brodsky (1980)

Η επαγγελματική εξουθένωση για τους Edelwich & Brodsky (1980) αφορά μια προοδευτική διαδικασία από-ιδανικοποίησης της πραγματικότητας που δεν ανταποκρίνεται στους υψηλούς στόχους και τα ιδανικά του εργαζόμενου. Περιέγραψαν τέσσερα στάδια τα οποία ακολουθεί ο εργαζόμενος από το ξεκίνημα της καριέρας του.

Το πρώτο στάδιο είναι ο «ενθουσιασμός». Ο εργαζόμενος ξεκινάει την καριέρα του με ενθουσιασμό, έχει υπερβολικά υψηλούς στόχους και συχνά μη ρεαλιστικές προσδοκίες. Ο μικρόκοσμος της εργασίας του, γίνεται ολόκληρος ο κόσμος του και αφιερώνει το χρόνο και την «ψυχή» του.

Στο δεύτερο στάδιο της «αμφιβολίας- αδράνειας» ο εργαζόμενος διαπιστώνει ότι το έργο που παράγει δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του και απογοητεύεται. Οι προσδοκίες του καθημερινά, διαψεύδονται και ο εργαζόμενος κατηγορεί τον εαυτό του για την αποτυχία. Προσπαθεί ακόμη περισσότερο να επενδύσει στο επάγγελμά του, χωρίς όμως θετικό αποτέλεσμα. Έτσι, σταδιακά απομυθοποιεί την εργασία του, μη έχοντας όμως ακόμα αναθεωρήσει τις προσδοκίες του.

Στο τρίτο στάδιο της «απογοήτευσης και ματαιώσης» ο εργαζόμενος αισθάνεται την κατάσταση ως αδιέξοδη και ο ίδιος νιώθει παγιδευμένος καθώς βλέπει τις προσπάθειές του να ακυρώνονται. Το στάδιο αυτό είτε θα τον οδηγήσει στην αναθεώρηση των η ρεαλιστικών του στόχων ή στο τελευταίο στάδιο της απάθειας.

Στο τέταρτο στάδιο ο εργαζόμενος αποφεύγει κάθε υπευθυνότητα απέναντι στους άλλους, προσπαθεί να καταπολεμήσει την απογοήτευση και τη ματαίωση που του προκαλεί το επάγγελμά του. Συνεχίζει να εργάζεται για βιοποριστικούς λόγους, επενδύοντας ελάχιστη ενέργεια στα καθήκοντά του και αγνοεί τις ανάγκες των ασθενών/πελατών του, για να καλύψει την ανεπάρκεια που νιώθει απέναντί τους (Μεταλληνού, 2000:133-155). Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης γίνονται συνήθως αντιληπτά κατά τα δυο τελευταία στάδια και εκδηλώνονται σε οργανικό, ψυχικό και κοινωνικό επίπεδο (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1997).

3.3 Το μοντέλο των τριών διαστάσεων των Maslach & Jackson (1981)

Οι Maslach & Jackson υποστήριξαν ότι το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν εμφανίζεται ξαφνικά, αλλά είναι το αποτέλεσμα παρατεταμένης εργασίας υπό πίεση. Οι επανειλημμένες αποτυχίες στην αντιμετώπιση καταστάσεων άγχους στο εργασιακό περιβάλλον, μπορεί να οδηγήσουν το άτομο σε αυξανόμενο επαγγελματικό άγχος. Η μείωση της αντοχής στο επαγγελματικό άγχος, φέρει ως αποτέλεσμα την επαγγελματική εξουθένωση (Maslach & Schaufeli, 1993).

Σύμφωνα με το μοντέλο των Maslach & Jackson (1986) αναδεικνύονται τρεις κύριες διαστάσεις του συνδρόμου, που αντιπροσωπεύουν και διαφορετικές κατηγορίες συμπτωμάτων: Η πρώτη διάσταση, «συναισθηματική εξάντληση», περιλαμβάνει αισθήματα ψυχικής και σωματικής κόπωσης, καθώς και απώλεια ενέργειας. Η δεύτερη διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης, η «αποπροσωποποίηση», χαρακτηρίζεται από απομάκρυνση και αποξένωση του εργαζόμενου από τους ασθενείς/πελάτες του και εγκαθίδρυση απρόσωπων, επιθετικών και κυνικών σχέσεων με αυτούς. Η τρίτη διάσταση ονομάζεται «έλλειψη προσωπικής επίτευξης» και αναφέρεται στην αίσθηση που αποκτά ο εργαζόμενος ότι είναι ανίκανος να προσφέρει στον χώρο εργασίας του και στη συνεπαγόμενη μείωση της απόδοσής του.

3.3.1 Η συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion).

Η συναισθηματική εξάντληση χαρακτηρίζεται από έλλειψη ενέργειας, με κυρίαρχη την αίσθηση, ότι έχουν εξαντληθεί τα συναισθηματικά αποθέματα. Παράλληλα, δεν υπάρχουν πηγές ανανέωσης. Το άτομο αισθάνεται ότι δεν διαθέτει πια την απαιτούμενη ενέργεια και διάθεση, ώστε να επενδύσει συναισθηματικά στη δουλειά του, και καταβάλλεται από τις απαιτήσεις των ασθενών/πελατών και του εργασιακού του περιβάλλοντος. Ένα κοινό σύμπτωμα που εκδηλώνεται είναι να αντιμετωπίζει με δέος την προοπτική ότι την επόμενη ημέρα θα πρέπει να ξαναπάει στην εργασία του (Κάντας, 1995). Οι επαγγελματίες αισθάνονται, ότι δεν μπορούν να αποδώσουν εξίσου

αποτελεσματικά και υπεύθυνα όσο στο παρελθόν, και συχνά υιοθετούν συμπεριφορές απομάκρυνσης (φυσική ή συναισθηματική) από την ίδια την εργασία, που τη θεωρούν πηγή της εξάντλησής τους (Greenglass & Burke, 2003).

Όσο η συναισθηματική εξάντληση αυξάνεται, τα άτομα νιώθουν ότι δεν είναι πλέον ικανά να δώσουν κάτι από τον εαυτό τους στους άλλους ή ότι δεν είναι τόσο υπεύθυνα στην εργασία τους όσο παλιότερα. Πιο συγκεκριμένα οι εκπαιδευτικοί, όταν βιώνουν συναισθηματική εξάντληση, αισθάνονται ότι δεν μπορούν να προσφέρουν άλλο από τον εαυτό τους, στην εργασία και στους μαθητές τους όπως έκαναν κάποτε (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Ως αποτέλεσμα αυτής της αίσθησης είναι η απροθυμία του ατόμου να πηγαίνει στην εργασία του (Κάντας, 1996:71-85).

Από μελέτες έχει, επίσης, διαπιστωθεί, ότι η συναισθηματική εξάντληση έχει άμεση σχέση με τις υψηλές απαιτήσεις του εργασιακού χώρου και τις υψηλές προσδοκίες του ίδιου του ατόμου (Cordes & Dougherty, 1993).

3.3.2 Η αποπροσωποποίηση (Depersonalization).

Η αποπροσωποποίηση αποτελεί άμεση συνέπεια της συναισθηματικής εξάντλησης και έναν μηχανισμό άμυνας απέναντι σε αυτή. Εκδηλώνεται με συναισθηματική απομάκρυνση, απόσυρση και αποστασιοποίηση από την εργασία, με αδιαφορία και κυνισμό προς τα άτομα, που αντιμετωπίζονται ως «αντικείμενα» και χάνουν την ανθρώπινη υπόστασή τους (Κάντας, 1995). Παράλληλα, οι επαγγελματίες προσπαθούν να απομακρυνθούν από την εργασία με παρατεταμένα διαλείμματα και συζητήσεις με τους συναδέλφους. Η ανάπτυξη της αποπροσωποποίησης σχετίζεται με την εμπειρία της συναισθηματικής εξάντλησης, αφού στη συνέχεια δημιουργούνται στο άτομο αισθήματα αποτυχίας και μειωμένης επίτευξης (Maslach, 1982). Αυτή η αρνητική συμπεριφορά εκδηλώνεται με αγένεια, υποτιμητική συμπεριφορά απέναντι στους αποδέκτες των υπηρεσιών του εργαζόμενου, έλλειψη ευαισθησίας ή ανάρμοστη συμπεριφορά (Maslach, 1997). Οι εκπαιδευτικοί, οι οποίοι βιώνουν τη διάσταση της αποπροσωποποίησης, δεν αισθάνονται κανένα θετικό συναίσθημα για τους μαθητές τους ενώ διατηρούν αρνητική στάση και φυσικές αποστάσεις από αυτούς (Maslach, Jackson & Leiter, 1996).

3.3.3 Η μειωμένη προσωπική επίτευξη (reduced feeling of personal accomplishment)

Η μειωμένη προσωπική επίτευξη αφορά την προσωπική γνώμη του ατόμου, σχετικά με την απόδοση και τα επιτεύγματά του, τα οποία θεωρεί πως έχουν ασθενήσει και συνδέονται με αρνητικά αποτελέσματα και μείωση της απόδοσης. Σύμφωνα με αυτή τη

διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης, τα άτομα αισθάνονται δυστυχισμένα και απογοητευμένα για τα επιτεύγματά τους (Κάντας, 1996), με αποτέλεσμα να επιβάλλουν στον εαυτό τους την άποψη ότι είναι αποτυχημένοι. Ο επαγγελματίας αμφισβητεί την επαγγελματική του δραστηριότητα και βιώνει αισθήματα απαισιοδοξίας αλλά και απαξίωσης (Αντωνίου, 2001). Βαθμιαία, αναπτύσσεται κατάθλιψη, η οποία μπορεί να οδηγήσει είτε στην αναζήτηση βοήθειας από κάποιον ειδικό, είτε στην εγκατάλειψη της συγκεκριμένης εργασίας (Maslach, 1997).

3.4 Το μοντέλο των φάσεων του Golembiewski

Η θεωρία αυτή επικεντρώνεται στην χρονική στιγμή εμφάνισης κάθε διάστασης της εξουθένωσης και θεωρεί ως πρώτο έκδηλο χαρακτηριστικό αυτό της αποπροσωποποίησης, το οποίο έχει διαδοχικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα και στο αίσθημα προσωπικής επίτευξης. Το μοντέλο αυτό περιγράφει μια διαβάθμιση οχτώ αναπτυξιακών φάσεων, από τις οποίες περνά το άτομο καθώς βιώνει την εξουθένωση και οι οποίες χαρακτηρίζονται από συνδυασμούς υψηλών και χαμηλών ενδείξεων σε κάθε μια διάσταση.

Ο Golembiewski (1981) τονίζει ότι η επαγγελματική εξουθένωση έχει ως έναυσμα τους στρεσογόνους παράγοντες μέσα στον εργασιακό χώρο και εξελίσσεται σταδιακά με σωματικά συμπτώματα και μείωση της επίδοσης. Ο Golembiewski (Golembiewski et al., 1986) συμφωνεί με το μοντέλο των τριών διαστάσεων της Maslach (1982) αλλά διαφωνεί με τη σειρά εμφάνισής τους. Σε αντίθεση με την άποψη της Maslach (1982) ο Golembiewski υποστηρίζει ότι η επαγγελματική εξουθένωση ξεκινάει με την αποπροσωποποίηση, συνεχίζεται με την απώλεια της αίσθησης της προσωπικής επίτευξης και καταλήγει στη συναισθηματική εξάντληση. Η συναισθηματική εξάντληση είναι ένα κρίσιμο στοιχείο για την επιβεβαίωση της επαγγελματικής εξουθένωσης, συμβαίνει όμως πρώτο και όχι τελευταίο στην ιεραρχία των διαστάσεων. Επομένως οι στρεσογόνες διαπροσωπικές επαφές με πελάτες ή άλλους ανθρώπους οδηγεί σε συναισθηματική εξάντληση του εργαζόμενου παρόχου ανθρωπιστικών υπηρεσιών. Η συναισθηματική εξάντληση πυροδοτεί με τη σειρά της την αποπροσωποποίηση, καθώς ο εργαζόμενος αγωνίζεται να αντιμετωπίσει αυτά τα συναισθήματα και λειτουργεί σαν ένας μηχανισμός άμυνας σε αυτές τις απαιτήσεις. Λειτουργώντας όμως η αποπροσωποποίηση, το άτομο νιώθει αναποτελεσματικό, αφού η στάση και η συμπεριφορά του υπονομεύουν τις επαγγελματικές αξίες και τους στόχους του.

Ο Golembiewski (Golembiewski et al., 1986) υποστηρίζει ότι η αποπροσωποποίηση αποτελεί απαραίτητο αμυντικό μηχανισμό κι αν αυτή υπερβεί κάποια όρια τότε το άτομο θα παρουσιάσει μειωμένη επίδοση, αίσθημα αποτυχίας και τελικά συναισθηματική εξάντληση.

3.5 Το μοντέλο των Pines & Aronson (1988)

Η Pines και οι συνεργάτες της ορίζουν την επαγγελματική εξουθένωση ως μία κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και πνευματικής εξάντλησης που προκαλείται από τη μακροχρόνια έκθεση σε συναισθηματικά απαιτητικές συνθήκες (Pines & Aronson, 1988). Ωστόσο, δεν περιορίζουν την εφαρμογή της επαγγελματικής εξουθένωσης σε επαγγελματίες υγείας, όπως είχε προταθεί αρχικά, αλλά επέκτειναν την έρευνα και στον οικογενειακό (Pines & Aronson, 1996) και στον πολιτικό τομέα (Pines, 1993). Πιο συγκεκριμένα, η Pines (1986) τονίζει περισσότερο τον ρόλο του εργασιακού περιβάλλοντος, ενώ υποστηρίζει ότι τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας και τα κίνητρα παίζουν ρόλο μόνο για την πυροδότηση και τον καθορισμό της βαρύτητας του συνδρόμου. Ωστόσο, τονίζει ότι οι περισσότερο αφοσιωμένοι εργαζόμενοι εμφανίζουν βαρύτερες μορφές εξουθένωσης. Η αιτία της εξουθένωσης είναι υπαρξιακή και οφείλεται στην ανάγκη του ατόμου να δώσει νόημα στη ζωή του. Όταν η εργασία αποτυγχάνει να το κάνει, η επαγγελματική εξουθένωση είναι αναπόφευκτη (Pines, 1986). Έτσι, σύμφωνα με το υπαρξιακό μοντέλο της Pines και των συνεργατών της (1988), η επαγγελματική εξουθένωση εξαρτάται κυρίως από τα κίνητρα του εργαζόμενου.

Τα άτομα με υψηλά κίνητρα εφορούν στον επαγγελματικό τους χώρο έχοντας υψηλούς προσωπικούς στόχους και αυξημένες απαιτήσεις από την απόδοσή τους. Σύμφωνα με την Pines (1993), το άτομο με υψηλά κίνητρα είναι εφικτό να πετύχει τους στόχους του, εάν το εργασιακό του περιβάλλον είναι υποστηρικτικό, καθώς παρέχει στο άτομο αυτονομία και στήριξη. Έτσι, οι εργαζόμενοι ασκούν το επάγγελμά τους με αυτονομία, νιώθουν ότι υποστηρίζονται, μπορούν να αναπτύξουν καλές σχέσεις με τους συνεργάτες τους και όλα αυτά συντελούν στο να αισθάνονται επιτυχημένοι.

Από την άλλη μεριά, όταν τα άτομα βρίσκονται σε κάποιο στρεσογόνο εργασιακό περιβάλλον με πολλά εμπόδια, μικρές αμοιβές και λίγη στήριξη, δεν δύνανται να εργαστούν, όπως θα έπρεπε και θα ήθελαν και έτσι στερούνται της ευκαιρίας να υλοποιήσουν τους στόχους τους. Συνεπώς, σε αυτή την περίπτωση, το άτομο αντί να βιώσει επιτυχία, θα εισπράξει το αίσθημα της αποτυχίας, που μακροπρόθεσμα θα το οδηγήσει στην επαγγελματική εξουθένωση.

Το εργαλείο μέτρησης που χρησιμοποιεί το μοντέλο αυτό (Burnout Measure) (Pines & Aronson, 1988) απομακρύνεται από την αρχική θεώρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης ως συνδρόμου που εμφανίζεται με συμπτώματα απελπισίας, απόγνωσης και μειωμένης αυτοπεποίθησης. Αξιολογεί τρεις πτυχές της επαγγελματικής εξουθένωσης, τη σωματική, την πνευματική και τη συναισθηματική. Η αξιολόγηση

προκύπτει με την εξαγωγή ενός σκορ από όλες τις ερωτήσεις, όπως προτείνουν οι Enzmann, Schaufeli, Janssen & Rozeman (1998). Άλλοι ερευνητές όπως ο Shirom, υπογράμμισαν ότι η αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης με ένα σκορ που προκύπτει από το άθροισμα των ερωτήσεων είναι δυσλειτουργική, καθώς το σύνδρομο είναι πολυδιάστατο. Έτσι, πρότεινε να γίνεται αξιολόγηση της κάθε υποκλίμακας ξεχωριστά (Shirom & Ezrachi, 2003).

3.6 Η θεωρία της διατήρησης των πόρων των Hobfoll

Το μοντέλο διατήρησης των πόρων του Hobfoll (1988, 1989) στηρίζεται στην εξής βασική αρχή: *όλοι οι άνθρωποι προσπαθούν ιδιαίτερα για να διατηρήσουν, να προστατέψουν ή/και να επανακτήσουν τους πόρους τους* (Hobfoll, 1988, 1989, Sonnentag, 2000). Το στρες προκαλείται, όταν για κάποιο λόγο οι πηγές ενέργειας ενός ατόμου απειλούνται ή χάνονται ή είναι αδύνατο να ανακτηθούν (στην περίπτωση που για κάποιο λόγο προηγουμένως είχαν επενδυθεί) (Hobfoll, 1988, 1989· Sonnentag, 2000). Η θεωρία αυτή επικεντρώνεται περισσότερο στη διαδικασία και τις συνθήκες κάτω από τις οποίες προκύπτει το στρες και η εξουθένωση του ατόμου και υπογραμμίζει τους περιβαλλοντικούς παράγοντες που πιθανόν συμβάλλουν σ' αυτή.

Εξουθένωση κατ' αναλογία υφίσταται το άτομο, όταν νιώθει ότι έχασε πολύτιμα αποθέματα, όταν αισθάνεται ότι δεν διαθέτει τα απαραίτητα αποθέματα για να αντεπεξέλθει στις απαιτήσεις που αντιμετωπίζει ή ακόμα κι όταν βλέπει ότι τα αποθέματα που επένδυσε δεν απέφεραν το επιθυμητό αποτέλεσμα. Επιπλέον, η εξουθένωση σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, είναι το αποτέλεσμα μιας συνεχούς διαδικασίας απώλειας της ενέργειας του ατόμου ή ένας συνδυασμός σωματικής κόπωσης, συναισθηματικής εξάντλησης και γνωστικής φθοράς, η οποία αυξάνει με το χρόνο. Το αποτέλεσμα της αλόγιστης σπατάλης πόρων είναι η συναισθηματική εξάντληση, η οποία ορίζεται ως μια χρόνια κατάσταση φυσικής και συναισθηματικής κατάρπτωσης λόγω υπερβολικών εργασιακών απαιτήσεων και εντάσεων (Shirom, 1989).

Η συναισθηματική εξάντληση, στην οποία οδηγεί το στρες (Wright, & Cropanzano, 1998), σχετίζεται με φυσιολογικές δυσλειτουργίες, όπως αϋπνίες, στομαχικές διαταραχές και ημικρανίες (Belcastro, 1982· Belcastro & Hays, 1984). Επηρεάζει ακόμη αρνητικά την ψυχολογική ευημερία (psychological well being), την ποιότητα ζωής και την απόδοση του εργαζομένου (Cherniss, 1993· Cordes & Dougherty, 1993· Maslach, 1982) και αναπόφευκτα οδηγεί σε παραίτηση από την εργασία, αντιπαραγωγική συμπεριφορά και αρνητική εργασιακή στάση (Jackson, Schwab & Schuler, 1986· Jones, 1981· Leiter, & Maslach, 1988· Quattrocchi – Tubin, Jones, & Breedlove, 1983· Wol-pin, Burke, & Greenglass, 1991). Αυτό που πρέπει να κάνει το άτομο στην περίπτωση αυτή, κατά τον Hobfoll (1988, 1989), είναι να αναζητήσει εναλλακτικές πηγές ενέργειας πάνω στις οποίες και θα μπορούσε να επενδύσει (Sonnentag, 2000). Τα χρονικά διαστήματα (π.χ. το

διάλειμμα από την εργασία) που επιτρέπουν στα άτομα να αξιοποιήσουν ή να αναζητήσουν τις εναλλακτικές πηγές ενέργειας (π.χ. επιπρόσθετος χρόνος ή κοινωνική υποστήριξη), τους παρέχουν τη δυνατότητα να επανακτήσουν τους χαμένους πόρους (Hobfoll, 1988, 1989· Sonnentag, 2000).

Αργότερα οι Hobfoll & Shirom (2001) υποστήριξαν ότι τα άτομα, προκειμένου να εμποδίσουν την απώλεια των πηγών ενέργειάς τους, πρέπει να προσπαθήσουν να τις ανανεώνουν σε τακτά χρονικά διαστήματα και ανεξαρτήτως των απαιτήσεων της εργασίας (Riulli & Savicki, 2003). Τα άτομα που διαθέτουν περισσότερες πηγές ενέργειας φαίνεται να είναι πολύ πιο ικανά στην ανανέωσή τους σε σχέση με εκείνα που διαθέτουν λιγότερες πηγές ενέργειας. Τα τελευταία, συνεπώς, είναι πολύ πιο επιρρεπή στην απώλεια των πηγών ενέργειάς τους. Σημαντικό, επίσης, είναι ότι τα άτομα, στο ενδεχόμενο να αποκτήσουν ακόμη περισσότερες πηγές ενέργειας, εισέρχονται σε διαδικασίες με τις οποίες ρισκάρουν τις διαθέσιμες τους πηγές (Riulli & Savicki, 2003).

Σύμφωνα με τη θεωρία διατήρησης πόρων, ο εκπαιδευτικός που έρχεται αντιμέτωπος με δυσμενείς καταστάσεις, όπως για παράδειγμα μια απρεπή συμπεριφορά, ενώ παράλληλα διατηρεί το κίνητρό του και τους εργασιακούς πόρους, πιθανόν να επιτύχει την εργασιακή δέσμευση. Για τους εκπαιδευτικούς, τόσο η αλληλεπίδραση όσο και ο προσανατολισμός σε ένα στόχο αποτελούν παράγοντες που συμβάλλουν στην απόκτηση εργασιακής δέσμευσης (Konermann, 2011).

3.7. Το μοντέλο της Κοπεγχάγης

Το μοντέλο της Κοπεγχάγης, προτάθηκε το 2005 από τους Tage Kristensen, Marianne Borritz, Ebbe Villadsen και Karl B. Christensen και αποτελεί το πιο καινούριο μοντέλο για την επαγγελματική εξουθένωση. Οι δημιουργοί του συγκεκριμένου μοντέλου, κατασκεύασαν το ομώνυμο ερευνητικό εργαλείο για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Στην πραγματικότητα, το μοντέλο της Κοπεγχάγης ήταν η απάντηση του Kristensen και των συνεργατών του στην έντονη κριτική που άσκησαν οι ίδιοι αλλά και άλλοι ερευνητές στο μοντέλο και κυρίως στο ερευνητικό εργαλείο της Maslach και των συνεργατών της. Πιο αναλυτικά, υποστήριξαν ότι το Maslach Burnout Inventory, που είναι το δημοφιλέστερο ερευνητικό εργαλείο για τη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, παρουσιάζει μία σειρά από αδυναμίες, παρόλο το 90% των εμπειρικών ερευνών πραγματοποιούνται με τη χρήση του.

Έτσι το 2005 δημιούργησαν ένα μοντέλο επαγγελματική εξουθένωσης και ένα ερωτηματολόγιο με τρεις υποκλίμακες: την προσωπική εξουθένωση, την επαγγελματική εξουθένωση και την εξουθένωση που σχετίζεται με την επαφή με ανθρώπους (πελάτες,

συναδέλφους, ασθενείς, μαθητές). Οι ερωτήσεις είναι διαμορφωμένες ώστε να μπορούν να απαντηθούν από όλους τους εργαζόμενους, κάθε επαγγέλματος. Η θεωρητική βάση του μοντέλου προέρχεται από τον ορισμό που έδωσαν στην επαγγελματική εξουθένωση οι Schaufeli & Greenglass, οι οποίοι όρισαν την επαγγελματική εξουθένωση ως «μια κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και πνευματικής κόπωσης που προκύπτει από τη μακροχρόνια έκθεση σε εργασιακές καταστάσεις που είναι ιδιαίτερα απαιτητικές» (Schaufeli & Greenglass,2001:501). Ο ορισμός αυτός τους οδήγησε να θέσουν στον πυρήνα του CBI την εξάντληση και την εξουθένωση σε σχέση με την προσωπική εξουθένωση, την επαγγελματική εξουθένωση και την εξουθένωση που σχετίζεται με την επαφή με ανθρώπους. Οι τρεις υποκλίμακες του μοντέλου προβλέπουν τη μελλοντική εμφάνιση ασθενειών, προβλημάτων στον ύπνο, χρήση αναλγητικών και υψηλή πρόθεση από τους εργαζόμενους να εγκαταλείψουν την εργασία τους.

Για το μοντέλο της Κοπεγχάγης και το ερωτηματολόγιό του, για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, δεν έχουμε πολλά ευρήματα καθώς είναι πρόσφατο στον επιστημονικό χώρο και δεν έχει χρησιμοποιηθεί σε πολλές έρευνες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

4.1 Παράγοντες που συμβάλουν στην επαγγελματική εξουθένωση

Τα περισσότερα από τα μοντέλα της επαγγελματικής εξουθένωσης προσπαθούν να εξηγήσουν την ανάπτυξή της, μέσω της αλληλεπίδρασης της προσωπικότητας και του περιβάλλοντος (Cox, 1978; Cooper & Rout, 1989; Harrison, 1978; O'Brien & Page, 1994). Μερικοί ερευνητές τονίζουν τη σημασία των πειστικών συνθηκών στην εργασία και τα προβλήματα που αφορούν τις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων (Constable et al., 1986 Duxbury et al, 1984). Άλλοι ερευνητές υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση οφείλεται κυρίως σε στρεσογόνες και δυσμενείς επαγγελματικές συνθήκες, όπως το ιδιαίτερα φορτωμένο πρόγραμμα, η έλλειψη αυτονομίας και εξουσίας, η ανεπαρκής ψυχολογική υποστήριξη και η αυταρχική διοίκηση του οργανισμού (Pines, 1986). Άλλοι ερευνητές (Leiter & Maslach, 1988· Dekker & Schaufeli, 1995· Antoniou, 1999) τονίζουν τη σημασία των ατομικών παραγόντων, υποστηρίζοντας ότι η επαγγελματική εξουθένωση εξαρτάται από τις προσδοκίες, που ο επαγγελματίας έχει από τον ίδιο του τον εαυτό αλλά και από το χώρο στον οποίο εργάζεται (Firth- Cozens & Payne, 1999).

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι η αντίδραση στις στρεσογόνες καταστάσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στον εργασιακό τους χώρο. Τα άτομα που υποφέρουν από εξουθένωση, κρύβουν συνήθως το πρόβλημά τους επειδή αισθάνονται την ενοχή και τη ντροπή για τη συμπεριφορά τους, τις στάσεις τους και την πνευματική τους κατάσταση. Τα συναισθήματα που προκαλούνται από τον ανεπαρκή έλεγχο της εργασίας, οι ματαιωμένες ελπίδες και προσδοκίες κάποιου και το συναίσθημα της απώλειας της έννοιας της ζωής, φαίνεται να είναι *αυτοτελείς αιτίες* της εξουθένωσης, μια έκφραση που περιγράφει μια κατάσταση επαγγελματικής εξάντλησης.

Οι περισσότερες θεωρητικές προσεγγίσεις, που προσπαθούν να ερμηνεύσουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, αναζητούν τα αίτια στη δυναμική αλληλεπίδραση του ατόμου με το εργασιακό του περιβάλλον και στους παράγοντες που οδηγούν σε μεταστροφή του δημιουργικού σε προβληματικό στρες στο χώρο εργασίας. Οι παράγοντες αυτοί κατατάσσονται σε δύο κατηγορίες:

Περιβαλλοντικοί παράγοντες. Σε αυτή την κατηγορία ανήκουν οι παράγοντες που σχετίζονται με το περιβάλλον εργασίας του εργαζόμενου, όπως η ασάφεια των ρόλων του, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, το ωράριο, η έλλειψη προσωπικού και η άκαμπτη και αυταρχική διοίκηση (Belicki & Woolcott, 1996; Cordes & Dougherty, 1993; Gabris & Ihrke, 1996). Η έλλειψη ψυχολογικής στήριξης των εργαζομένων (από τους άμεσους προϊστάμενους, τους συνεργάτες, ειδικούς φορείς ή τη διοίκηση), οι υψηλοί ρυθμοί εργασίας, θεωρούνται καθοριστικοί παράγοντες για την εμφάνιση του συνδρόμου.

Επιπρόσθετα, αθροίζονται και οι ιδιαιτερότητες του κάθε χώρου εργασίας, η δομή και η οργάνωση του εργασιακού περιβάλλοντος.

Ο υπερβολικός φόρτος εργασίας αναφέρεται ως μία κατάσταση κατά την οποία οι απαιτήσεις που έχει το περιβάλλον από τους εργαζόμενους υπερβαίνουν την ικανότητά τους να τις αντιμετωπίσουν. Γενικότερα ορισμένοι τομείς της ζωής είναι υπερβολικά απαιτητικοί. Όταν οι απαιτήσεις αυτές υπερβούν την ικανότητά τους να τις ικανοποιήσουν αισθάνονται εξαντλημένοι. Οι τέσσερις σημαντικότεροι παράγοντες του υπερβολικού φόρτου εργασίας είναι: η πίεση του χρόνου, οι υπερβολικές ευθύνες και υποχρεώσεις, η έλλειψη υποστήριξης και οι υπερβολικές απαιτήσεις από τον εαυτό τους και από τους γύρω τους. Οποιοσδήποτε από αυτούς τους παράγοντες ή οποιοσδήποτε συνδυασμός μεταξύ τους, μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση του εργαζόμενου.

Ατομικοί παράγοντες. Πρόκειται για παράγοντες που ανήκουν και συσχετίζονται περισσότερο με τον εργαζόμενο ως άτομο και ως προσωπικότητα. Ο τρόπος χειρισμού του άγχους, το είδος των προσδοκιών που έχει από τον εργασιακό του χώρο, η επάρκεια του μισθού, ακόμη και τα κίνητρα επιλογής του συγκεκριμένου επαγγέλματος, εντάσσονται στην κατηγορία αυτή. Η ανθεκτικότητα που εμφανίζουν ορισμένοι επαγγελματίες στο άγχος και η ικανότητα μετατροπής του σε πρόκληση, η αυξημένη αίσθηση ελέγχου και η ύπαρξη γνωστής εμπειρίας και δυνατότητας διαχείρισης του εργασιακού στρες αποτελούν προστατευτικούς παράγοντες για την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ο Corey (1996), διατύπωσε ότι η εξουθένωση προκύπτει από έναν συνδυασμό παραγόντων, όπως και ότι η αναγνώριση των αιτιών της εξουθένωσης μπορεί να είναι ένα βήμα αντιμετώπισης της. Γίνεται καλύτερα κατανοητό το σύνδρομο με την εξέταση των ατομικών, διαπροσωπικών, και οργανωτικών παραγόντων που συμβάλλουν σ' αυτή την κατάσταση. Ως αιτίες της εξουθένωσης, ο Corey αναφέρει:

την εκτέλεση του ίδιου τύπου εργασίας με λίγη ποικιλία, την συναλλαγή του εργαζόμενου προσωπικά και να μην εκτιμάται αρκετά η προσπάθεια που καταβάλλεται, την έλλειψη της αίσθησης της επίτευξης και ενός ιδιαίτερου νοήματος της εργασίας, τη συνεργασία με έναν δύσκολο πληθυσμό, όπως εκείνοι που είναι ιδιαίτερα αντιδραστικοί ή που παρουσιάζουν πολύ λίγη πρόοδο, τις συγκρούσεις και εντάσεις μεταξύ του προσωπικού, την απουσία υποστήριξης από τους συναδέλφους, την άφθονη κριτική. Ακόμα στις αιτίες της επαγγελματικής εξουθένωσης συγκαταλέγονται η έλλειψη εμπιστοσύνης μεταξύ του επόπτη και των εργαζομένων, η έλλειψη ευκαιριών για προσωπική έκφραση και η αντιμετώπιση των μη ρεαλιστικών απαιτήσεων σπαταλώντας χρόνο και ενέργεια.

4.2 Παράγοντες που συνδέονται με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών

Ως πηγές στρες για την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών έχουν καταγραφεί σε πολλές έρευνες (Δημητρόπουλος, 1998·Griffith, Steptoe & Cropley, 1999· Κάντας 1996, 2001· Michelson & Harvey,2000 · Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006· Τσιπλητάρης, 2002) η υπερφόρτωση ρόλου, οι εργασιακές συνθήκες, η επαγγελματική ανάπτυξη, η έλλειψη πόρων, οι φτωχές επαγγελματικές σχέσεις με συναδέλφους, οι χαμηλές αποδοχές, η ασάφεια και σύγκρουση ρόλων, η απρεπής συμπεριφορά των μαθητών, οι σχέσεις με τους γονείς, οι προσδοκίες των εκπαιδευτικών, οι πιέσεις που ασκούνται από την εκπαιδευτική ηγεσία, η έλλειψη επικοινωνίας, η κοινωνική αμφισβήτηση και δυσπιστία κ.α.

Από την αντίθετη πλευρά οι έρευνες μαρτυρούν ότι το στρες των εκπαιδευτικών περιορίζεται από την εμπειρία, την κοινωνική στήριξη, το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον, τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, καθώς και από τις αντιλήψεις των ίδιων των εκπαιδευτικών για τα επίπεδα επίτευξης της ικανότητάς τους(Δημητρόπουλος,1998·Κάντας,1996,2001·Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001). Οι παραπάνω παράγοντες έχουν συνδεθεί με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης και τη βίωση δυσάρεστων συναισθημάτων στο χώρο της εργασίας(Kyriakou,1987).

Οι αιτίες για την εκδήλωση της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών έχουν μελετηθεί σε συνάρτηση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (π.χ. φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση),με τις συνθήκες εργασίας (οργανωτικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος , εργασιακό περιβάλλον), τους ατομικούς παράγοντες που σχετίζονται με τον εργαζόμενο(π.χ. προσωπικότητα) και τέλος μέσω της αλληλεπίδραση ανάμεσα στις πιο πάνω παραμέτρους , η οποία μπορεί να διευκολύνει ή να εμποδίσει την εκδήλωση του φαινομένου.

Οι παράγοντες της εργασιακής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών πιστεύεται ότι είναι πολύπλευροι (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Η Chang (2009) έχει κατατάξει τους παράγοντες που συνδέονται με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών σε τρεις κύριες κατηγορίες με βάση τις έρευνες που έγιναν για να εντοπιστούν οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών: στους ατομικούς παράγοντες (Individual factors), στους οργανωτικούς παράγοντες (Organizational factors) και στους παράγοντες συναλλαγής (Transactional factors).

4.2.1. Ατομικοί παράγοντες

Οι ατομικοί παράγοντες περιλαμβάνουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ειδικότερα περιλαμβάνουν, την ηλικία, το φύλο, τα χρόνια διδακτικής εμπειρίας, την προσωπικότητα κτλ. (Friedman, 2000; Chang 2009). Οι οργανωτικοί παράγοντες περιλαμβάνουν τα θεσμικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά όπως: κοινωνικοοικονομικό επίπεδο του σχολείου, υποστήριξη από τη διοίκηση, μεγάλες απαιτήσεις της εργασίας(Chang,2009).

Η Chang (2009) αναφέρει σε άρθρο της ότι, με αφορμή το γεγονός ότι οι περισσότερες έρευνες που αφορούν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, απέδειξαν ότι η εξουθένωση τους είναι αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ των ατομικών και οργανωτικών παραγόντων, ονόμασε τον τρίτο παράγοντα ως παράγοντα συναλλαγής. Οι παράγοντες συναλλαγής αναφέρει, περιλαμβάνουν τις αλληλεπιδράσεις των ατομικών παραγόντων με τους οργανωτικούς ή και τους κοινωνικούς παράγοντες, όπως είναι οι αντιλήψεις των εργαζομένων για το στυλ της διοίκησης, την στάση των εκπαιδευτικών ως προς την απειθαρχία των μαθητών κλπ.

Όσον αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών που επηρεάζουν και συμβάλλουν στην ανάπτυξη του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης οι έρευνες μας δίνουν αντιφατικά στοιχεία. Συμπερασματικά όμως, η ηλικία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο και τα χρόνια προϋπηρεσίας επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση.

Σε σχέση με τα άλλα δημογραφικά χαρακτηριστικά, αυτό που φαίνεται να έχει την υψηλότερη συσχέτιση με την επαγγελματική εξουθένωση είναι η **ηλικία** (Maslach, 1982). Διεθνείς έρευνες οι οποίες συσχέτισαν την ηλικία των εργαζομένων με την επαγγελματική εξουθένωση έδειξαν ότι, οι νέοι εκπαιδευτικοί μεταξύ 20 και 30 ετών, παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης (Farber, 1984), σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς ηλικίας μεταξύ 30 και 40 ετών (Schaufeli & Enzmann, 1998), ειδικά στον τομέα της συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης. Οι εκπαιδευτικοί με ηλικία άνω των 45, ανέφεραν χαμηλότερα σημαντικά επίπεδα προσωπικής επίτευξης (Friedman & Farber, 1992).

Στην βιβλιογραφία τα ευρήματα, σχετικά με την **προϋπηρεσία** ως προβλεπτικό παράγοντα της επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι αντιφατικά. Σε κάποιες έρευνες η προϋπηρεσία δεν φαίνεται να αποτελεί σημαντικό παράγοντα ενώ άλλες μελέτες αναφέρουν ότι ο παράγοντας της προϋπηρεσίας επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών (Anderson & Iwanchki,1984). Άλλες μελέτες έδειξαν ότι ο παράγοντας της προϋπηρεσίας μπορεί να επηρεάσει την επαγγελματική εξουθένωση

(Antoniou, et al.,2000). Εκπαιδευτικοί με 13-24 χρόνια συνολικής προϋπηρεσίας εμφανίζουν χαμηλότερο αίσθημα προσωπικής επίτευξης κι αυτοεκτίμησης σε σύγκριση με συναδέλφους τους που έχουν περισσότερα από 25 χρόνια συνολικής προϋπηρεσίας (Anderson&Iwanchki,1984). Το φαινόμενο της κόπωσης που εμφανίζεται στην αρχή της σταδιοδρομίας του εκπαιδευτικού δεν είναι τίποτε άλλο παρά προβλήματα αρχικής προσαρμογής, τα οποία όμως δεν έχουν μακροχρόνιες συνέπειες (Bibou-pakou et al., 1999).

Έρευνες σχετικά με το **φύλο** και την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών έχουν δώσει ποικίλα αποτελέσματα. Αρκετές έρευνες δεν έδειξαν διαφορές στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών σε σχέση με το φύλο (Farber, 1984). Ωστόσο, άλλες το αντίθετο. Ανάμεσα στις μελέτες στις οποίες βρέθηκαν διαφορές μεταξύ των δύο φύλων, ευρήματα έδειξαν ότι οι άντρες εκπαιδευτικοί αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης ενώ οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης (Schaufeli & Enzmann, 1998). Αξιοσημείωτη είναι η παρατήρηση των Jackson & Maslach (1981) που αναφέρουν μεγαλύτερη συναισθηματική κόπωση στις γυναίκες απ' ότι στους άντρες. Ταυτόχρονα, η έρευνα επισημαίνει ότι οι όποιες διαφορές μπορεί να οφείλονται σε στερεότυπα σχετικά με τον ρόλο των δύο φύλων.

Σε ό,τι σχετίζεται με την **οικογενειακή κατάσταση** των εκπαιδευτικών, οι έρευνες δείχνουν ότι η μεταβλητή αυτή είναι σχετικά σταθερή. Οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν χαμηλότερη επαγγελματική εξουθένωση από τους άγαμους (Kantas,1996).

Σε αρκετές έρευνες όπου συσχετίζεται η επαγγελματική εξουθένωση με την **προσωπικότητα** του ατόμου, αναφέρεται ότι οι καλύτεροι και οι πιο ιδεαλιστές επαγγελματίες είναι επιρρεπείς στη επαγγελματική εξουθένωση, επειδή είναι αφιερωμένοι στην εργασία τους και καταλήγουν να κάνουν πάρα πολλά για να υποστηρίξουν τα ιδανικά τους. Αν δεν πετύχουν τους στόχους, τότε νιώθουν ότι οι θυσίες τους δεν ήταν αρκετές (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Άλλα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας τα οποία μπορούν να προβλέψουν την επαγγελματική εξουθένωση είναι η χαμηλή ανθεκτικότητα των ατόμων δηλαδή η χαμηλή εμπλοκή στις δραστηριότητες, η λιγότερη διάθεση για αλλαγές κτλ (Maslach et al., 2001), η προσωπικότητα τύπου A (ανταγωνιστικότητα, πιεσμένος τρόπος ζωής, έντονη ανάγκη για έλεγχο) (Cherniss, 1980; Maslach et al. 2001), η χαμηλή αυτοεκτίμηση (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), και οι υψηλές προσδοκίες (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Σε έρευνες αναφέρεται επίσης ότι η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζει σημαντική συσχέτιση με το μοντέλο προσωπικότητας «Big Five» (μοντέλο των πέντε παραγόντων). Η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζει συσχέτιση με τη διάσταση της εσωστρέφειας

και του νευρωτισμού, ο οποίος περιλαμβάνει τα στοιχεία της ανησυχίας, της εχθρότητας, της κατάθλιψης, του άγχους, της αυτοεπίγνωσης και της ευπάθειας (Maslach et al., 2001).

4.2.2. Οργανωτικοί παράγοντες

Οι οργανωτικοί παράγοντες αναφέρονται στα θεσμικά και τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά όπως: κοινωνικοοικονομικό επίπεδο του σχολείου, υποστήριξη από τη διοίκηση κ.ά. (Brissie et al., 1998· Evers et al., 2004· Farber 1984· Maslach et al., 2001· Chang 2009). Όπως διατυπώθηκε παραπάνω τα αποτελέσματα των ερευνών σχετικά με την επίδραση των ατομικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι αντιφατικά. Όμως εκείνα που αναφέρονται στην επίδραση των οργανωτικών χαρακτηριστικών φαίνεται να συγκλίνουν.

Στην έρευνα της η Chang (2009) αναφέρει πως στους παράγοντες που θεωρείται ότι συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, συμπεριλαμβάνονται η έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης από τους συναδέλφους και την διοίκηση (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), το χαμηλό κοινωνικοοικονομικό επίπεδο του σχολείου, η οργανωτική ακαμψία, η γραφειοκρατία (Brissie et al. 1988), οι υπερβολικές εργασιακές απαιτήσεις, ο ανεπαρκής μισθός ή πόροι, η έλλειψη κατάλληλης και επαρκούς επαγγελματικής κατάρτισης για την διαχείριση προβλημάτων πειθαρχίας των μαθητών καθώς και για την αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών αναγκών των μαθητών (Farber 1984), η μειωμένη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη αποφάσεων του σχολείου (Brissie et al., 1988) και άλλοι φυσικοί παράγοντες όπως ο μεγάλος αριθμός μαθητών στις τάξεις και οι κακές συνθήκες εργασίας.

4.2.3 Παράγοντες συναλλαγής

Οι παράγοντες συναλλαγής περιλαμβάνουν τις αλληλεπιδράσεις των ατομικών παραγόντων με τους οργανωτικούς ή και κάποιους κοινωνικούς παράγοντες, όπως η στάση των εκπαιδευτικών στην απειθαρχία των μαθητών, η εικόνα που έχουν οι εκπαιδευτικοί για τον εαυτό τους, η εικόνα που αντανακλούν στην κοινωνία, ο τρόπος που επιλέγουν ώστε να αντιμετωπίσουν την απειθαρχία των μαθητών, οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για το στυλ της διοίκησης και ο βαθμός της επαγγελματικής ικανοποίησης από την εργασία τους. (Bibou- Nakou et al., 1999).

Έρευνες οι οποίες συσχέτισαν τον τρόπο που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί τα προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών, βρήκαν ότι οι εκπαιδευτικοί που δεν παίρνουν επί προσωπικού επιπέδου την ανυπακοή των μαθητών, αλλά αποδίδουν την ανυπακοή σε εσωτερικούς παράγοντες των ιδίων των μαθητών, παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα

επαγγελματικής εξουθένωσης (Bibou-nakou et al., 1999). Οι ενέργειες για τιμωρία των μαθητών συσχετίστηκαν με μειωμένη προσωπική επίτευξη.

Η Pines (1993), υποστηρίζει ότι η ανήσυχη και διασπαστική συμπεριφορά των μαθητών προκαλεί μεγάλο στρες στους εκπαιδευτικούς, διότι η έλλειψη ενδιαφέροντος από τους μαθητές και η ελλιπής προσοχή τους στο μάθημα, τους κάνει να νιώθουν ανεπαρκείς και αποτυχημένοι. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι εκπαιδευτικοί να παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης και μειωμένης προσωπικής επίτευξης.

Άλλοι παράγοντες που συσχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση είναι ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης και οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών ως προς τις κοινωνικές τους σχέσεις. Με τον αυτό εννοούνται οι σχέσεις που προκύπτουν από τη συναναστροφή του εκπαιδευτικού με τους μαθητές, το διευθυντή του σχολείου, τους συναδέλφους, ακόμα και τους γονείς των μαθητών. Όταν ο εκπαιδευτικός δεν έχει καλές σχέσεις με τους συναδέλφους, όταν οι αποδόσεις των μαθητών είναι χαμηλότερες από ότι προσδοκούσε και κυρίως όταν αισθάνεται ότι η δουλειά του και το έργο του δεν εκτιμώνται και δεν αναγνωρίζονται, τότε υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να εμφανίσει επαγγελματική εξουθένωση (Horn et al., 1999).

4.3 Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, έχει αρνητικές συνέπειες στην ατομική, οικογενειακή και επαγγελματική ζωή των εργαζομένων (Hellesoy et al, 2000). Οι συνέπειες αυτές δεν αφορούν μόνο στη φυσική κατάσταση του ατόμου, αλλά και στη συμπεριφορά του τόσο στην εργασία όσο και στην προσωπική του ζωή (Hogan & McKnight, 2007).

4.3.1.Επιπτώσεις στον οργανισμό

Η επαγγελματική εξουθένωση έχει συσχετισθεί με διάφορες μορφές αρνητικών στάσεων της εργασίας, όπως είναι η εθελούσια αποχώρηση από την εργασία, η καταγραφή πολλαπλών απουσιών, η χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση, η μειωμένη αφοσίωση προς το επάγγελμα, η χαμηλή εργασιακή παραγωγικότητα και αποδοτικότητα (Maslach & Jackson, 1982), η αδυναμία συγκέντρωσης στην εργασία (Pines, 1993), επιπτώσεις στην υγεία και η χαμηλή δημιουργικότητα, ικανότητα επίλυσης προβλημάτων και καινοτομίες (Hogan & McKnight, 2007).

Σε έρευνες που έγιναν σε εκπαιδευτικούς, τα συμπτώματα που σημειώθηκαν από την επαγγελματική εξουθένωση ήταν: η εκδήλωση μειωμένης ποιότητας στην διδασκαλία, η συνεχής ενασχόληση με την προοπτική εγκατάλειψης της εργασίας τους, ο μειωμένος ενθουσιασμός και ενδιαφέρον, τα αισθήματα δυσαρέσκειας και αποξένωσης και το χαμηλότερο επίπεδο εργασιακής δέσμευσης (Hogan & McKnight, 2007).

4.3.2.Επιπτώσεις στις διαπροσωπικές σχέσεις

Τα άτομα που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση έχουν επιπτώσεις και στις διαπροσωπικές τους σχέσεις με αποτέλεσμα να επιδρούν αρνητικά στους συναδέλφους τους, προκαλώντας προσωπικές συγκρούσεις και αποσπώντας τους από τα επαγγελματικά τους καθήκοντα (Pines, 1993). Εκτός όμως από τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους, επηρεάζεται επίσης η προσωπική και κοινωνική ζωή του εργαζομένου, αφού μεταφέρει τα προβλήματα της εργασίας του στην οικογένεια και στον κοινωνικό του περίγυρο, με αποτέλεσμα να αυξάνονται οι εντάσεις στις σχέσεις του και να μειώνεται το ενδιαφέρον για κοινωνικές συναναστροφές (Hogan & McKnight, 2007). Αντίθετα, έχει αναφερθεί ότι η συναδελφική υποστήριξη, επιβραδύνει την ανάπτυξη άγχους των εκπαιδευτικών και του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης σε σύγκριση με άλλες πηγές κοινωνικής υποστήριξης (π.χ. οικογένεια, φίλοι) ενισχύοντας τις ενδείξεις που υπάρχουν για τη θετική επίδραση των καλών συναδελφικών σχέσεων και του ευχάριστου σχολικού κλίματος στην ψυχική υγεία των εκπαιδευτικών (Hogan & McKnight, 2007).

Επιπλέον σχετικά με τις διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων με επαγγελματική εξουθένωση αναφέρονται στη βιβλιογραφία και οι ακόλουθες επιπτώσεις: η τάση να ρίχνουν ευθύνες στους άλλους, η ανάπτυξη κυνικής στάσης (Pines, 1993), να αποσύρονται από τους φίλους τους, να μειώνουν την κοινωνικότητα τους, να δαπανούν λιγότερο χρόνο για τα κοινά και να συνάπτουν επιφανειακές σχέσεις με τους συνεργάτες τους (Maslach & Jackson, 1986).

4.3.3.Επιπτώσεις στο άτομο –Σωματικά συμπτώματα

Οι επιπτώσεις από την επαγγελματική εξουθένωση στο άτομο είναι: α) σωματικές και περιλαμβάνουν τις τυπικές εκδηλώσεις του στρες στη σωματική υγεία όπως: αϋπνίες, πονοκεφάλους, γαστρεντερικά προβλήματα, δυσκολίες ύπνου, αίσθημα σωματικής κόπωσης, σεξουαλική δυσλειτουργία, διαταραχές διατροφής, υπερένταση, μυοσκελετικοί πόνοι (Hogan & McKnight, 2007), β) ψυχολογικές όπως: άγχος, κατάθλιψη, μειωμένη αυτοεκτίμηση (Maslach et al., 2001) και γ) συμπεριφορικές, όπου περιλαμβάνονται οι επιπτώσεις στις διαπροσωπικές σχέσεις όπως αναφέρθηκαν πιο πάνω, αλλά και κάποιες άλλες συμπεριφορές όπως, η υπερβολική χρήση αλκοόλ, φαρμάκων, η εργασιομανία κ.α.

Ο εκπαιδευτικός που βιώνει επαγγελματική εξουθένωση αισθάνεται ατονία, έλλειψη ενθουσιασμού, διακατέχεται από ένα συναίσθημα ανικανοποίητου, δυσκολεύεται να συγκεντρωθεί, δεν έχει αυτοπεποίθηση και χάνει το χιούμορ του (Παπά, 2006). Η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει σημαντικά την αντοχή του εκπαιδευτικού σε

προβλήματα πειθαρχίας των παιδιών μέσα στην τάξη. Οι εκπαιδευτικοί με υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους χειρίζονται λανθασμένα τα προβλήματα που προκύπτουν με συνέπεια τη συνέχιση της προβληματικής συμπεριφοράς των μαθητών (Kokkinos, et al, 2005).

Ο εκπαιδευτικός ως μέρος της διαδικασίας κοινωνικοποίησης των μικρών μαθητών, επιφορτίζεται και με άλλους αγχογόνους παράγοντες. Οι προσδοκίες των γονέων, ο αντισταθμιστικός και εξισορροπητικός σκοπός της Παιδείας, η ανεπαρκής επιμόρφωση, η διεύρυνση των γνωστικών αντικειμένων, οι μεταβολές της διδακτικής μεθοδολογίας, προσθέτουν πηγές άγχους που πιθανόν θα προκαλέσουν επαγγελματική εξουθένωση (Παπάνης & Γιαβρίμης, 2007).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ: ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

5.1 Πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης και αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι προτιμότερο να προβλεφθεί πριν να εμφανιστεί (Hogan & McKnight, 2007). Η εξουθένωση θεωρείται ένα είδος χρόνιας αντίδρασης στο μακροχρόνιο επαγγελματικό στρες όταν ξεπερνιούνται τα όρια αντοχής του ατόμου ή οι δυνατότητες του να το αντιμετωπίσει (Hogan & McKnight, 2007), που σημαίνει ότι οι παρεμβάσεις πρόληψης αφορούν πρώτα την αντιμετώπιση του επαγγελματικού στρες.

Η πολιτεία θα πρέπει να λάβει τα κατάλληλα προληπτικά αλλά και θεραπευτικά μέτρα, σύμφωνα με άρθρο των Πατσάλη και Παπουτσάκη (2010) ώστε να προφυλάξει τους εκπαιδευτικούς της, παρεμβαίνοντας σε ατομικό επίπεδο (με έγκαιρη αναγνώριση των συμπτωμάτων κ.ά.) και σε οργανωτικό/διοικητικό επίπεδο (με ίδρυση υπηρεσίας ετοιμότητας, βελτίωση των συνθηκών εργασίας, με επιμόρφωση κ.ά.).

Οι ερευνητές έχουν προτείνει μια σειρά παρεμβάσεων τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και στο επίπεδο οργάνωσης, για την αντιμετώπιση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το σημαντικότερο στάδιο για την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η αναγνώριση της ύπαρξής της. Πολλοί εργαζόμενοι δεν καταφέρνουν να αναγνωρίσουν ότι έχουν πρόβλημα, παρά μόνο όταν είναι ήδη αργά και έχουν ήδη εκδηλώσει συμπτώματα και διαταραχές στην ψυχοσωματική τους υγεία. Είναι σημαντικό λοιπόν τα άτομα να είναι σε θέση να αντιλαμβάνονται τα όριά τους και να αναζητούν βοήθεια, όταν δεν μπορούν πια να ανταπεξέλθουν στις πιεστικές συνθήκες της εργασίας τους.

5.1.1. Παρέμβαση σε ατομικό επίπεδο

Οι Παπαδάτου και Αναγνωστόπουλος (1999) αναφέρονται σε στρατηγικές αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης των νοσηλευτών οι οποίες μπορούν να εφαρμοστούν και στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού και είναι οι ακόλουθες:

α) Έγκαιρη αναγνώριση των συμπτωμάτων που οδηγούν στην επαγγελματική εξουθένωση. Το άτομο όταν αναγνωρίσει τα συμπτώματα καλείται να αναθεωρήσει ορισμένες επιλογές και συνήθειες που έχει υιοθετήσει στην ζωή του πριν οδηγηθεί προοδευτικά στην επαγγελματική εξουθένωση. Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελούν προειδοποίηση δυσλειτουργίας στην βιοψυχοκοινωνική υπόσταση του ατόμου

β) Επανεκτίμηση των προσωπικών στόχων και προσδοκιών του εκπαιδευτικού σε σχέση με τον εαυτό του, τους μαθητές, τους συναδέλφους και την διοίκηση του σχολείου. Ο επαναπροσδιορισμός των προσωπικών προσδοκιών, αναγκών και στόχων του κάθε επαγγελματία συμβάλλει στην αλλαγή της στάσης του απέναντι στην εργασία και επομένως στην πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης.

γ) Αναγνώριση των στρατηγικών αντιμετώπισης οι οποίες έχουν αποτελεσματικό αντίκτυπο στην ρύθμιση των συναισθημάτων και στην επίλυση προβλημάτων που προκύπτουν στον επαγγελματικό χώρο.

δ) Αναζήτηση υποστήριξης από φίλους, συνεργάτες αλλά και από επαγγελματίες ψυχικής υγείας, η οποία μπορεί να συμβάλει στην πρόληψη και αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Είναι σημαντικό να υπάρχει ένα υποστηρικτικό δίκτυο. Η υποστήριξη μπορεί να λειτουργήσει προληπτικά αλλά και θεραπευτικά στο άτομο. Ένας ίσως από τους βασικότερους τρόπους για να ανταπεξέλθουν στις στρεσογόνες συνθήκες που βιώνουν, είναι να μοιραστούν τα συναισθήματα και τους προβληματισμούς τους και να νιώσουν ότι υποστηρίζονται σε δύσκολες στιγμές. Τόσο η συχνότητα, όσο και η ποιότητα της υποστήριξης αποτελούν καθοριστικό παράγοντα της αποτελεσματικότητάς της. Η διαθεσιμότητα ενός υποστηρικτικού δικτύου στον κάθε χώρο και ταυτόχρονα ο προγραμματισμός κάποιου χρόνου αποσυμπύεσης ή δραστηριότητας (π.χ. ενασχόληση με χόμπι, βόλτα κ.λ.π.) συμβάλλουν στην ενδεχόμενη συναισθηματική εκφόρτιση και επιτρέπουν στον εργαζόμενο μια ηπιότερη μετάβαση από τον χώρο εργασίας στον χώρο του σπιτιού.

ε) Σωστή διατροφή, άσκηση καθώς και η επάρκεια ανάπαυσης συμβάλλουν στην πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης και στην προστασία από τις επιπτώσεις του χρόνιου στρες.

στ) Προσωπική επιλογή της συγκεκριμένης εργασίας ή η αλλαγή χώρου εργασίας αυξάνει την αίσθηση προσωπικού ελέγχου και έτσι ο επαγγελματίας νιώθει ο ίδιος υπεύθυνος για τις αποφάσεις του. Η αλλαγή χώρου εργασίας αποτελεί μια εναλλακτική μέθοδο αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης, όταν όμως δεν γίνεται παρορμητικά σαν αντίδραση φυγής, αλλά συνοδεύεται από διεργασία αυτογνωσίας. Η αυτογνωσία είναι απαραίτητη διότι διαφορετικά ο εκπαιδευτικός διατρέχει τον κίνδυνο να οδηγηθεί ξανά στην επαγγελματική εξουθένωση καθώς η όποια αλλαγή δεν συνοδεύεται από την τροποποίηση αντιλήψεων, στόχων, προσδοκιών, στάσεων και συμπεριφορών.

5.1.2. Παρέμβαση σε οργανωτικό / διοικητικό επίπεδο

Οι μέθοδοι πρόληψης και αντιμετώπισης θα πρέπει να έχουν στόχο την βελτίωση των συστημάτων κοινωνικής υποστήριξης και τη μείωση της δράσης των στρεσογόνων

παραγόντων. Στα προληπτικά μέτρα συμπεριλαμβάνονται οι διαλέξεις σχετικά με το εργασιακό στρες και τον τρόπο αντιμετώπισης του, η εκπαίδευση των επαγγελματιών και των στελεχών διοίκησης στο πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης, η απομάκρυνση του εργαζομένου από τον εργασιακό χώρο για αρκετό χρονικό διάστημα και η υποστήριξη του από την ομάδα. Αυτά αποτελούν τα βασικότερα μέτρα αντιμετώπισης του συνδρόμου.

Παράλληλα, οι διοικήσεις μπορούν να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν αλλαγές μετά από έρευνα. Η έρευνα αυτή να αποτελείται από συστηματική συλλογή στοιχείων που να αφορούν την επαγγελματική εξουθένωση, τη λήψη μέτρων για την πρόληψη του συνδρόμου και την εκτίμηση των αποτελεσμάτων από τα εφαρμοζόμενα μέτρα με τη συλλογή επιπρόσθετων δεδομένων (Αδάλη, 2002).

5.1.3. Παρεμβάσεις διαχείρισης και αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης

Ο Murphy (2003), αναφέρει τρεις προσεγγίσεις όσον αφορά την διαχείριση και αντιμετώπιση του επαγγελματικού στρες και κατά συνέπεια της επαγγελματικής εξουθένωσης. Την πρωτογενή, την δευτερογενή και την τριτογενή παρέμβαση.

Πρωτογενής παρέμβαση

Η πρωτογενής παρέμβαση, αφού όπως αναφέραμε η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται μετά από χρόνια έκθεση του ατόμου στους παράγοντες στρες (Maslach, 1999), αφορά την αναγνώριση και την μείωση των πηγών που προκαλούν στρες στους εργαζόμενους και επικεντρώνεται στην προσπάθεια εξάλειψης αυτών των παραγόντων (Burke & Greenglass, 1993).

Το επίπεδο αυτό πρόληψης και διαχείρισης θεωρεί την επαγγελματική εξουθένωση ως επακόλουθο της έλλειψης προσαρμογής των ατόμων στο περιβάλλον και θέτει ως βασικό στόχο της πρωτογενούς παρέμβασης την αποκατάσταση μιας υγιούς σχέσης ανάμεσα στο δύο μέρη (Burke & Greenglass, 1993). Η προσέγγιση μπορεί να είναι είτε αντιδραστική (reactive), δηλαδή να χειρίζεται ένα ήδη υπάρχον πρόβλημα του στρες, είτε προληπτική (proactive), δηλαδή να εμποδίζει τις στρεσογόνες συνθήκες εργασίας να μετατραπούν σε πρόβλημα, με αποτέλεσμα να χειρίζεται κατευθείαν τις πηγές του στρες και όχι μόνο το αποτέλεσμα αυτών (Murphy, 2003).

Άλλες πρωτογενείς παρεμβάσεις στο περιβάλλον εργασίας, εκτός από την απομάκρυνση των στρεσογόνων παραγόντων που έχουμε ήδη αναφέρει είναι, η συμμετοχική λήψη αποφάσεων, ο επανασχεδιασμός της εργασίας και του οργανωτικού περιβάλλοντος, ο προγραμματισμός και εμπλουτισμός της και οι αυτόνομες ομάδες εργασίας (Burke & Greenglass, 1993).

Δευτερογενής παρέμβαση

Η δευτερογενής παρέμβαση αφορά την εκπαίδευση των ατόμων στην διαχείριση της επαγγελματικής εξουθένωσης και είναι επικεντρωμένη στην προσπάθεια μείωσης των αρνητικών συναισθημάτων που προκαλεί το στρες, μέσω σωματικής άσκησης, τεχνικών χαλάρωσης (Nicolaou & Tsaousis, 2002), γνωστικές στρατηγικές αντιμετώπισης καταστάσεων έντασης, ανάπτυξη δεξιοτήτων για την επίλυση προβλημάτων, οργάνωσης του χρόνου, υποστήριξης, ενθάρρυνσης για την παρατήρηση οργανικών λειτουργιών όπως επίσης και η εκπαίδευση της συναισθηματικής νοημοσύνης (Nicolaou & Tsaousis, 2002).

Τμήμα της δευτερογενούς παρέμβασης αποτελούν τα προγράμματα βελτίωσης της υγείας τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν δραστηριότητες που έχουν ως στόχο να τροποποιηθούν τα επιβλαβή μοντέλα συμπεριφοράς, όπως η εισαγωγή προγραμμάτων καρδιαγγειακής ευεξίας, τα προγράμματα διακοπής του καπνίσματος και η συμβουλευτική για το χειρισμό του ενδεδειγμένου τρόπου ζωής (Nicolaou & Tsaousis, 2002).

Τριτογενής παρέμβαση

Η τριτογενής παρέμβαση αποτελεί την πιο κοινή προσέγγιση αντιμετώπισης όπως αναφέρει ο Murphy (2003), η οποία προσέγγιση παρέχει υπηρεσίες θεραπείας στους ήδη πάσχοντες εργαζομένους, συνήθως με την μορφή προγραμμάτων βοήθειας και συμβουλευτικών υπηρεσιών. Είναι μία αντιδραστική προσέγγιση (reactive approach), η οποία εφαρμόζεται όταν τα προβλήματα υγείας έχουν ήδη εκδηλωθεί και οι προσπάθειες εστιάζονται στην θεραπεία της υγείας του εργαζομένου, μέσω της παροχής βοήθειας από ειδικούς (Murphy, 2003).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

6.1 Σκοπός-στόχοι της έρευνας

Πολλές έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στην Ελλάδα με σκοπό να διερευνήσουν την επαγγελματική εξουθένωση των Ελλήνων εκπαιδευτικών έρχονται σε αντίθεση με έρευνες που διεξήχθησαν στο εξωτερικό, αφού καταδεικνύουν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σύγκριση με άλλες χώρες (Κουμπιάς & Γαβρίμης, 2002 · Kokkinos, 2007 · Κάντας, 1996 · Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007). Στη διεθνή βιβλιογραφία η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών καταγράφεται αρκετά υψηλή. Αντίθετα έρευνες που πραγματοποιήθηκαν σε Έλληνες εκπαιδευτικούς δεν φανερώνουν κάτι τέτοιο. Για αυτό το σκοπό σχεδιάστηκε η παρούσα έρευνα, ώστε να εξετάσει εκ νέου την επαγγελματική εξουθένωση των Ελλήνων εκπαιδευτικών και συγκεκριμένα των δασκάλων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η παρούσα μελέτη έχει ως σκοπό να εξετάσει τα συναισθήματα, τις στάσεις των εκπαιδευτικών ως προς την εργασία τους και το βαθμό της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ειδικότερα στοχεύει στη συσχέτιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης με τα δημογραφικά τους στοιχεία (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, υπηρεσία σε ιδιωτικό ή δημόσιο σχολείο, επιπλέον πτυχίο, έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση, θέση υπηρεσίας, σύμβαση εργασίας, ειδικότητα, τόπος υπηρεσίας).

Η παρούσα έρευνα βασίστηκε στο θεωρητικό μοντέλο των Maslach & Jackson που χρησιμοποιείται διεθνώς σε έρευνες για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών.

Οι επιμέρους στόχοι της παρούσας έρευνας είναι:

1. Η αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σύμφωνα με το μοντέλο Maslach & Jackson.
2. Η διερεύνηση του εάν και με ποιον τρόπο τα προσωπικά και εργασιακά στοιχεία των εκπαιδευτικών (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, σχολείο υπηρεσίας, υπηρεσιακή σχέση, χρόνια προϋπηρεσίας, θέση στο σχολείο, ειδικότητα, τόπος υπηρεσίας και επίπεδο σπουδών), σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση.

6.2 Ερευνητικές υποθέσεις

Οι έρευνες που διεξήχθησαν στην Ελλάδα με σκοπό τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης διαπίστωσαν σε αυτούς χαμηλά επίπεδα του συνδρόμου (Κουμπιάς & Γαβρίμης, 2002 · Kokkinos, 2007· Κάντας, 1996· Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007). Επίσης, τα προσωπικά στοιχεία των ερωτηθέντων φαίνεται ότι συσχετίζονται στατιστικώς σημαντικά με τις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης (Chang, 2009).

Λαμβάνοντας υπόψη τα βιβλιογραφικά και ερευνητικά δεδομένα, οι ερευνητικές υποθέσεις που διατυπώνονται στην παρούσα έρευνα είναι οι ακόλουθες:

1. Οι εκπαιδευτικοί σήμερα βιώνουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε κάθε μια από τις τρεις συνιστώσες της (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, μειωμένη προσωπική επίτευξη).
2. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί θα εμφανίζουν υψηλότερη επαγγελματική εξουθένωση από τους άντρες εκπαιδευτικούς.
3. Οι εκπαιδευτικοί με μεγαλύτερη ηλικία και μεγαλύτερη προυπηρεσία θα εμφανίζουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση από τους νεότερους εκπαιδευτικούς.
4. Οι δημόσιοι εκπαιδευτικοί θα βιώνουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από τους εκπαιδευτικούς της ιδιωτικής εκπαίδευσης.
5. Οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε μεγάλα αστικά κέντρα θα βιώνουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από τους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν σε σχολικές μονάδες της επαρχίας.
6. Οι εκπαιδευτικοί με επιπλέον εκπαίδευση θα παρουσιάζουν μικρότερη επαγγελματική εξουθένωση από τους εκπαιδευτικούς που είναι κάτοχοι μόνο του πτυχίου του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης .

6.3 Αναγκαιότητα-σημαντικότητα της έρευνας

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα πρόβλημα που εμφανίζεται σε πολλά επαγγέλματα, κυρίως όμως σε κοινωνικά, λόγω του ότι οι εργαζόμενοι έρχονται σε επαφή με περισσότερο κόσμο από ότι σε άλλα επαγγέλματα.

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, αλλά και ομάδες επαγγελματιών όπως οι δικαστικοί, οι γιατροί, το νοσηλευτικό προσωπικό, οι αστυνομικοί, οι υπάλληλοι κοινωνικών υπηρεσιών και άλλοι εργαζόμενοι οι οποίοι ασχολούνται με την προσφορά υπηρεσιών στον άνθρωπο, με τη διαχείριση ανθρωπίνων σχέσεων ή τη λήψη αποφάσεων,

υπόκεινται σε μεγάλη προσωπική και ψυχολογική εμπλοκή στην εργασία τους. Τα παραπάνω ανθρωπιστικά επαγγέλματα υπόκεινται σε συνθήκες έντονου στρες, καθώς έχουν το πρόσθετο φορτίο της ευθύνης της ευημερίας των άλλων. Μετά από κάποιο χρονικό διάστημα, οι εργαζόμενοι παρουσιάζουν έντονα προβλήματα κόπωσης, και οδηγούνται σε επαγγελματική εξουθένωση.

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, αποτελεί ένα από τα κατ' εξοχήν κοινωνικοανθρωποκεντρικά επαγγέλματα και η επαγγελματική εξουθένωση πλήττει ένα μεγάλο ποσοστό επαγγελματιών όλων των βαθμίδων σε όλες τις χώρες του κόσμου. Η επαγγελματική εξουθένωση είναι το σύνδρομο με το οποίο οι εκπαιδευτικοί αντιδρούν στους στρεσογόνους παράγοντες του επαγγέλματός τους.

Υπάρχει έτσι η ανάγκη για περαιτέρω έρευνα του προβλήματος της επαγγελματικής εξουθένωσης στους επαγγελματίες του χώρου της εκπαίδευσης, με στόχο τη διερεύνηση των συναισθημάτων και των στάσεων τους ως προς την εργασία τους, την άμεση αναγνώριση του προβλήματος, την πρόληψη και αντιμετώπισή του. Η επαγγελματική εξουθένωση είναι προτιμότερο να προβλεφθεί πριν να εμφανιστεί (Hogan & McKnight, 2007), επομένως η αναγκαιότητα της παρούσας έρευνας μόλις φανερώνεται. Η παρούσα εργασία που ερευνά τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που παρουσιάζουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης θα βοηθήσει στη λήψη των κατάλληλων προληπτικών και θεραπευτικών μέτρων για την προφύλαξή τους, τόσο από ατομικό επίπεδο, όσο και από πλευράς της πολιτείας.

6.4 Εργαλεία συλλογής δεδομένων

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο ως μέθοδος συλλογής των δεδομένων της έρευνας. Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης στους Έλληνες εκπαιδευτικούς, ήταν η Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (Maslach Burnout Inventory - MBI) των Maslach & Jackson (1986) και πιο συγκεκριμένα η τροποποιημένη έκδοση του ερωτηματολογίου (MSB-ES, 1996), η οποία έχει προσαρμοστεί έτσι ώστε να απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς. Το ερωτηματολόγιο αυτό έχει ευρέως χρησιμοποιηθεί για τη διερεύνηση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης σε διάφορες κατηγορίες εργαζομένων. Η μετάφραση και προσαρμογή του ερωτηματολογίου στα ελληνικά έγινε από τον Kokkinos (2006), ενώ έχει ελεγχθεί η εγκυρότητα του ερωτηματολογίου στον ελληνικό πληθυσμό από παλαιότερους ερευνητές (Κάντας, 1996 · Αναγνωστόπουλος & Παπαδάτου, 1992 · Kokkinos, 2006 · Μούζουρα, 2005).

Το ερωτηματολόγιο Maslach αποτελείται από 22 ερωτήσεις. Σε κάθε μια από τις ερωτήσεις ο συμμετέχοντας αξιολογεί πόσο συχνά νιώθει μια κατάσταση ή ένα συναίσθημα χρησιμοποιώντας μια επταβάθμια κλίμακα Likert με τιμές από 0: ποτέ έως 6: κάθε μέρα (σε κάποιες εκδόσεις οι τιμές είναι από 1: ποτέ έως 7: κάθε μέρα). Πιο συγκεκριμένα, οι 22 ερωτήσεις χωρίζονται σε τρεις υποκλίμακες: 9 δηλώσεις (οι ερωτήσεις 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 και 20) για τη συναισθηματική εξάντληση (π.χ. «Είναι πολύ κουραστικό για εμένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη την μέρα»), 5 θέματα (οι ερωτήσεις 5, 10, 11, 15 και 22) για την αποπροσωποποίηση (π.χ. «Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματά τους»), και 8 (οι ερωτήσεις 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 και 21) για την προσωπική επίτευξη (π.χ. «Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά»).

Πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι δεν υπολογίζεται κάποιος γενικός βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης, αλλά η αξιολόγηση γίνεται για κάθε επιμέρους συνιστώσα, οι οποίες ουσιαστικά αποτελούν τις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Κάθε υποκλίμακα θεωρείται ανεξάρτητη και γι' αυτό η μέτρηση γίνεται ξεχωριστά για την κάθε μια. Όσο υψηλότερη βαθμολογία σημειώνεται στις υποκλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης, τόσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, ενώ όσο υψηλότερη είναι η βαθμολογία στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης τόσο χαμηλότερος είναι ο βαθμός της επαγγελματικής τους εξουθένωσης. Η κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης παρατίθεται στο παράρτημα, Βλ.(σελ. 96).

Η βαθμολογία σε κάθε συνιστώσα προκύπτει από το άθροισμα των απαντήσεων στις αντίστοιχες ερωτήσεις. Στη συνέχεια, ανάλογα με το άθροισμα σε κάθε συνιστώσα μπορούν να εξαχθούν αντίστοιχα συμπεράσματα και συγκεκριμένα ο κάθε συμμετέχοντας να καταταχθεί στο αντίστοιχο επίπεδο εξουθένωσης. Συγκεκριμένα τα τρία επίπεδα εξουθένωσης για κάθε συνιστώσα, τα όρια των οποίων παρουσιάζονται στον Πίνακα 1.

Πίνακας 1

Κατηγοριοποίηση των επιπέδων για κάθε συνιστώσα επαγγελματικής εξουθένωσης

Συνιστώσα	Υψηλό	Μέσο	Χαμηλό
Συναισθηματική Εξάντληση	≥ 27	17-26	0-16
Αποπροσωποποίηση	≥ 14	9-13	0-8
Προσωπικά Επιτεύγματα	0-30	31-36	≥ 37

Πηγή: Προσαρμογή από τους Walter et al. (2009), όπως αναφέρεται στη Χαραλάμπους (2012)

Αναφορικά με τον παραπάνω πίνακα πρέπει να σημειωθεί ότι τα επίπεδα της συνιστώσας των Προσωπικών Επιτευγμάτων υπολογίζονται στην αντίθετη κατεύθυνση από αυτά της Συναισθηματικής Εξάντλησης και της Αποπροσωποποίησης. Με άλλα λόγια τα υψηλότερα σκορ στην συνιστώσα των Προσωπικών Επιτευγμάτων κατατάσσει τον συμμετέχοντα σε υψηλότερο επίπεδο. Τέλος, να σημειωθεί ότι οι τιμές των παραπάνω ορίων αντιστοιχούν για την περίπτωση που η επταβάθμια κλίμακα παίρνει τιμές από 0 έως 6.

Τέλος το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου αφορούσε προσωπικά και υπηρεσιακά στοιχεία των εκπαιδευτικών όπως φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, σχολείο υπηρεσίας (ιδιωτικό ή δημόσιο), υπηρεσιακή σχέση, χρόνια προϋπηρεσίας, θέση στο σχολείο, ειδικότητα, τόπος υπηρεσίας (επαρχία ή αστικό κέντρο) και επίπεδο σπουδών πέρα του βασικού πτυχίου. Ο λόγος που έγινε η επιλογή των παραπάνω προσωπικών και υπηρεσιακών στοιχείων είναι ότι προηγούμενες έρευνες έχουν καταδείξει συσχετίσεις ανάμεσα σε αυτά και την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

6.5. Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η διακίνηση του ερωτηματολογίου έγινε διαδικτυακά. Χρησιμοποιήθηκε η διαδικτυακή εφαρμογή της Google, Google Docs και δημιουργήθηκε ένα διαδικτυακό ερωτηματολόγιο μέσω του Google Forms. Έτσι, διασφαλίστηκε η πιο έγκυρη συμπλήρωσή τους και ο μεγαλύτερος αριθμός επιστροφών μέσω της ηλεκτρονικής φόρμας των ερωτηματολογίων. Στα ερωτηματολόγια συμπεριλαμβανόταν εισαγωγικό σημείωμα παρουσιάζόταν το προφίλ της ερευνήτριας και της έρευνας, ενημερώνονταν τα υποκείμενα της έρευνας για στοιχεία που αφορούν στην ανωνυμία, την εθελοντική συμμετοχή και τη διάχυση των αποτελεσμάτων και δίνονταν τα στοιχεία επικοινωνίας της ερευνήτριας. Τονίστηκε ότι δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις και ότι τα αποτελέσματα θα χρησιμοποιηθούν για καθαρά επιστημονικούς σκοπούς. Οι ερωτήσεις ήταν σαφείς, σύντομες και όπου χρειαζόταν υπήρχαν οδηγίες για την πλήρη κατανόηση και αποφυγή λάθους. Ζητήθηκε να συμπληρωθούν από τους εκπαιδευτικούς χωρίς καμία συζήτηση της θεματολογίας κατά τη συμπλήρωση και με απόλυτη ειλικρίνεια σε όλα τα ζητούμενα στοιχεία.

Αν και συγκεντρώθηκε μικρότερος αριθμός ερωτηματολογίων από αυτά που εστάλησαν και παρόλο που δεν υπήρξε προσωπική επαφή με τους ερωτηθέντες, τα δεδομένα συγκεντρώθηκαν σε ικανοποιητικό χρονικό διάστημα, χωρίς καμία απώλεια λόγω ελλιπούς συμπλήρωσης, αφού η ηλεκτρονική φόρμα η οποία δημιουργήθηκε, μέσω των Google Docs δεν επέτρεπε την αποστολή των ερωτηματολογίων αν δεν είχαν συμπληρωθεί όλες οι απαντήσεις. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε τον Μάιο του 2019 και

ολοκληρώθηκε τον Αύγουστο του ίδιου έτους. Το ερωτηματολόγιο απευθυνόταν σε εκπαιδευτικούς που υπηρετούσαν στα σχολεία κατά το σχολικό έτος 2018-2019.

6.6 Το δείγμα της έρευνας

Ο πληθυσμός της έρευνας αναφέρεται στο τμήμα του ευρύτερου πληθυσμού, που μπορεί να συμμετέχει στην έρευνα, δηλαδή τα υποψήφια στοιχεία, που μπορούν να επιλεγούν για τη δημιουργία του δείγματος (Creswell, 2013). Στην παρούσα έρευνα ο πληθυσμός στόχος είναι οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το δείγμα της έρευνας ήταν δείγμα 151 εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και η λήψη του έγινε τυχαία και διαδικτυακά.

6.7 Μέθοδος στατιστικής ανάλυσης των ερευνητικών δεδομένων

Η ανάλυση των δεδομένων που παρείχε η έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του λογισμικού SPSS v21.

Για την ανάλυση των δεδομένων και την παρουσίαση των αποτελεσμάτων έγινε χρήση:

- Πινάκων συχνοτήτων και ραβδογραμμάτων.
- Συγκριτικής στατιστικής ανάλυσης για την διαπίστωση τυχόν στατιστικής σημαντικότητας μεταξύ των μεταβλητών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ: Η ΕΡΕΥΝΑ

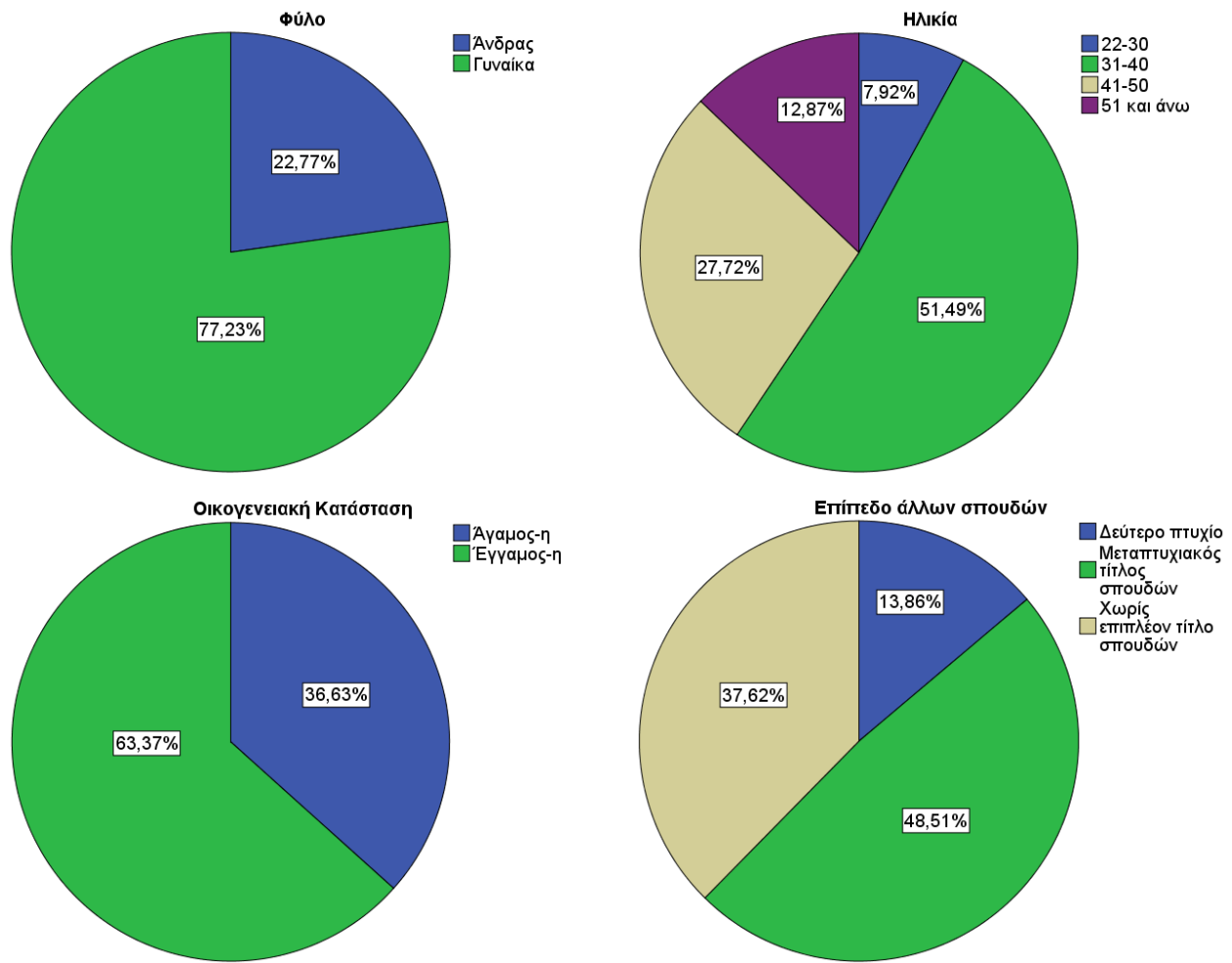
7.1 Χαρακτηριστικά του δείγματος

Η συγκέντρωση των ερωτηματολογίων έγινε μέσω της εφαρμογής google forms (<https://www.google.com/forms/about/>). Στην έρευνα τελικά συμμετείχαν 151 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Για την ανάλυση των αποτελεσμάτων, οι απαντήσεις των ερωτηματολογίων εισήχθησαν στο λογισμικό SPSS v21.

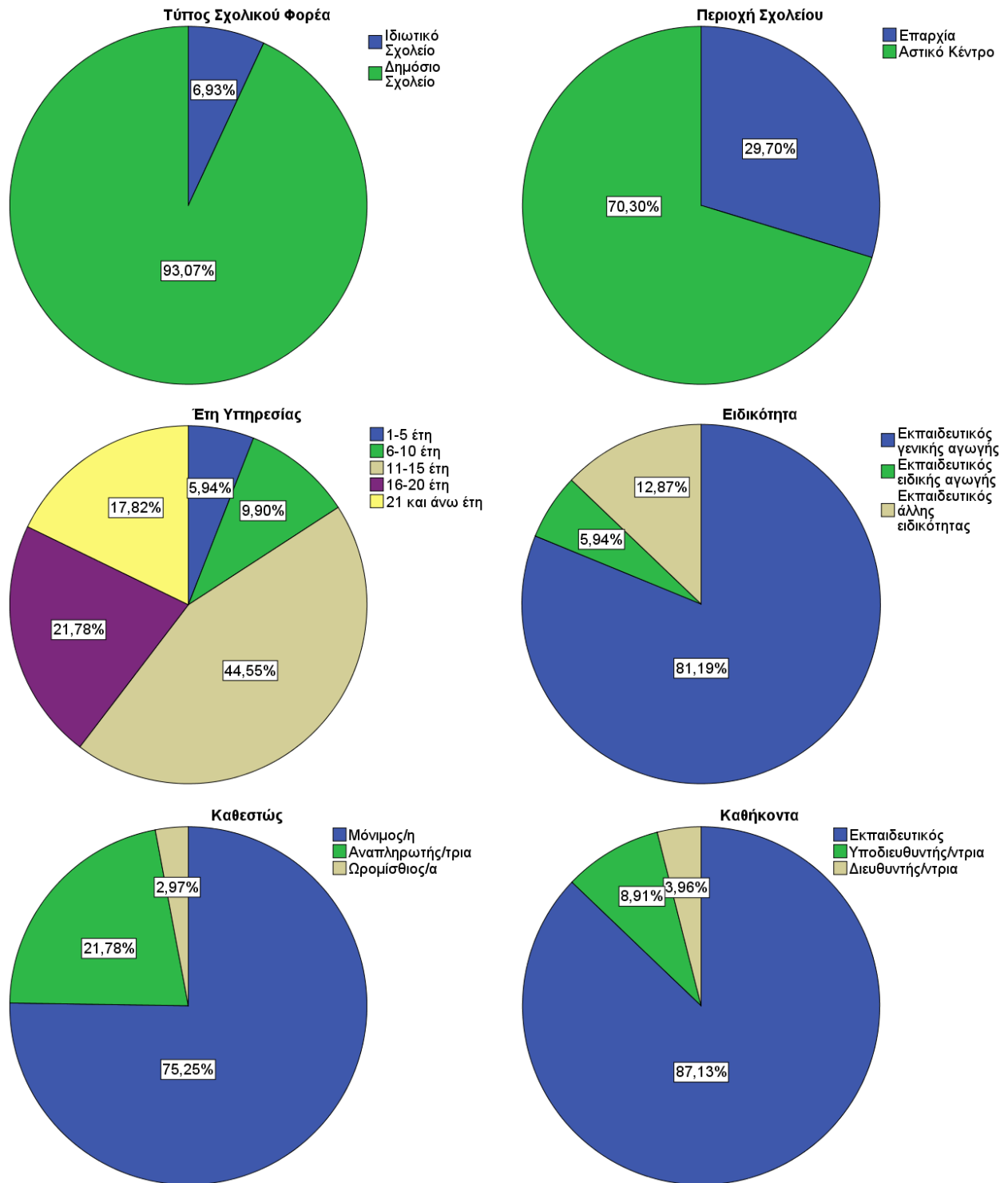
Από τους παραπάνω συμμετέχοντες, οι 117 ήταν γυναίκες (ποσοστό 77,23%) και οι 34 ήταν άνδρες (ποσοστό 22,77%). Ως προς την ηλικία, οι συμμετέχοντες ταξινομήθηκαν σε τέσσερις ηλικιακές ομάδες. Πιο συγκεκριμένα, το 7,92% ήταν από 22 έως 30 ετών, το 51,49% από 31 έως 40 ετών, το 27,72% από 41 έως 50 ετών και τέλος το 12,87% ήταν από 51 ετών και άνω. Αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση το 63,37% ήταν έγγαμοι και το 36,63% άγαμοι. Οι συμμετέχοντες επίσης ρωτήθηκαν και για το επίπεδο των επιπλέον σπουδών τους πέρα του βασικού τίτλου. Οι 73 από τους 151 συμμετέχοντες (ποσοστό 48,51%) δήλωσαν ότι κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, ενώ 21 συμμετέχοντες (ποσοστό 13,86%) δήλωσαν ότι κατέχουν δεύτερο (βασικό) τίτλο σπουδών. Τέλος, 57 συμμετέχοντες (ποσοστό 37,62%) δήλωσαν ότι δεν κατέχουν κάποιον επιπλέον τίτλο σπουδών πέρα του βασικού τους πτυχίου.

Αναφορικά με τα εργασιακά χαρακτηριστικά, η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (ποσοστό 93,07%) εργάζεται σε δημόσιο σχολείο, ενώ μόλις το 6,93% εργάζεται σε ιδιωτικό σχολείο. Επίσης, για το 70,30% των συμμετεχόντων η σχολική μονάδα στην οποία υπηρετεί βρίσκεται σε αστικό κέντρο, ενώ για το 29,70% στην επαρχία. Ως προς την εμπειρία, οι συμμετέχοντες ταξινομήθηκαν σε πέντε ομάδες. Συγκεκριμένα, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (ποσοστό 44,55%) δήλωσε ότι έχει 11 έως 15 έτη εμπειρίας. Από την άλλη πλευρά, το 21,78% των συμμετεχόντων είχε 16 έως 20 έτη εμπειρίας, το 17,82% είχε πάνω από 21 έτη εμπειρίας και το 9,90% από 6 έως 10 έτη εμπειρίας. Τέλος, ένα ποσοστό 5,94% είχε έως πέντε έτη εμπειρίας. Επιπλέον η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (ποσοστό 81,19%) ήταν εκπαιδευτικοί γενικής αγωγής. Αντίθετα το 12,87% ήταν εκπαιδευτικοί άλλης ειδικότητας (π.χ. γυμναστές, ξένων γλωσσών κ.λπ.) ενώ το 5,94% ήταν εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής (Γράφημα 1).

Τέλος, ως προς το καθεστώς εργασίας περίπου οι τρεις στους τέσσερις συμμετέχοντες (ποσοστό 75,25%) δήλωσαν ότι είναι μόνιμοι. Από την άλλη πλευρά το 21,78% δήλωσε ότι είναι σε καθεστώς αναπληρωτή και μόλις το 2,97% σε καθεστώς ωρομίσθιου. Αναφορικά με τα καθήκοντα, το 87,13% δήλωσε ότι κατέχει μόνο τη θέση του εκπαιδευτικού. Από την άλλη πλευρά, το 8,91% δήλωσε ότι στη σχολική μονάδα που εργάζεται είναι υποδιευθυντής/ντρια ενώ το 3,96% κατέχει τη θέση του διευθυντή/ντριας (Γράφημα 2).



Γράφημα 1: Δημογραφικά χαρακτηριστικά συμμετεχόντων



Γράφημα 2: Εργασιακά χαρακτηριστικά συμμετεχόντων

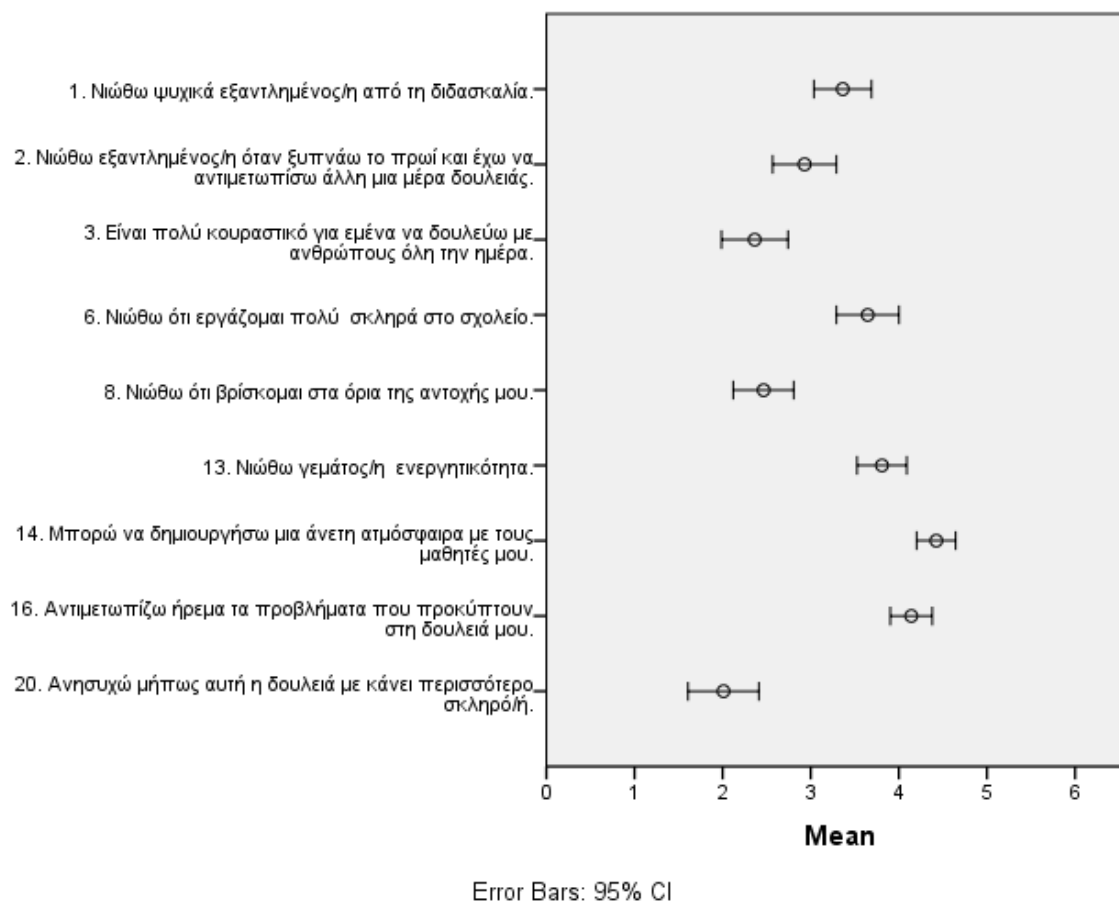
7.2 Τα αποτελέσματα της έρευνας

Στην παρούσα έρευνα έλαβαν μέρος 101 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι βαθμολογίες που προέκυψαν από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στις ερωτήσεις που αφορούσαν την συνιστώσα της Συναισθηματικής Εξουθένωσης παρουσιάζονται στον Πίνακα 2 και στο Γράφημα 3. Πιο συγκεκριμένα στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται τα μέτρα θέσης και διασποράς (ελάχιστη και μέγιστη τιμή, μέση τιμή και τυπική απόκλιση) της βαθμολογίας σε κάθε ερώτηση. Αντίστοιχα στο Γράφημα 3 παρουσιάζονται εποπτικά οι μέσες τιμές και τα αντίστοιχα διαστήματα εμπιστοσύνης για επίπεδο 95% (95% Confidence Interval).

Πίνακας 2

Μέτρα θέσης και διασποράς των απαντήσεων που αντιστοιχούν στην συνιστώσα της Συναισθηματικής Εξάντλησης

Ερώτηση	Ελάχιστη Τιμή	Μέγιστη Τιμή	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση
1. Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη διδασκαλία.	0	6	3,35	1,64
2. Νιώθω εξαντλημένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς.	0	6	2,90	1,81
3. Είναι πολύ κουραστικό για εμένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη την ημέρα.	0	6	2,37	1,89
6. Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο σχολείο.	0	6	3,68	1,79
8. Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου.	0	6	2,46	1,72
13. Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα.	0	6	3,80	1,41
14. Μπορώ να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου.	1	6	4,43	1,10
16. Αντιμετωπίζω ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου.	1	6	4,15	1,19
20. Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό/ή.	0	6	1,98	2,01



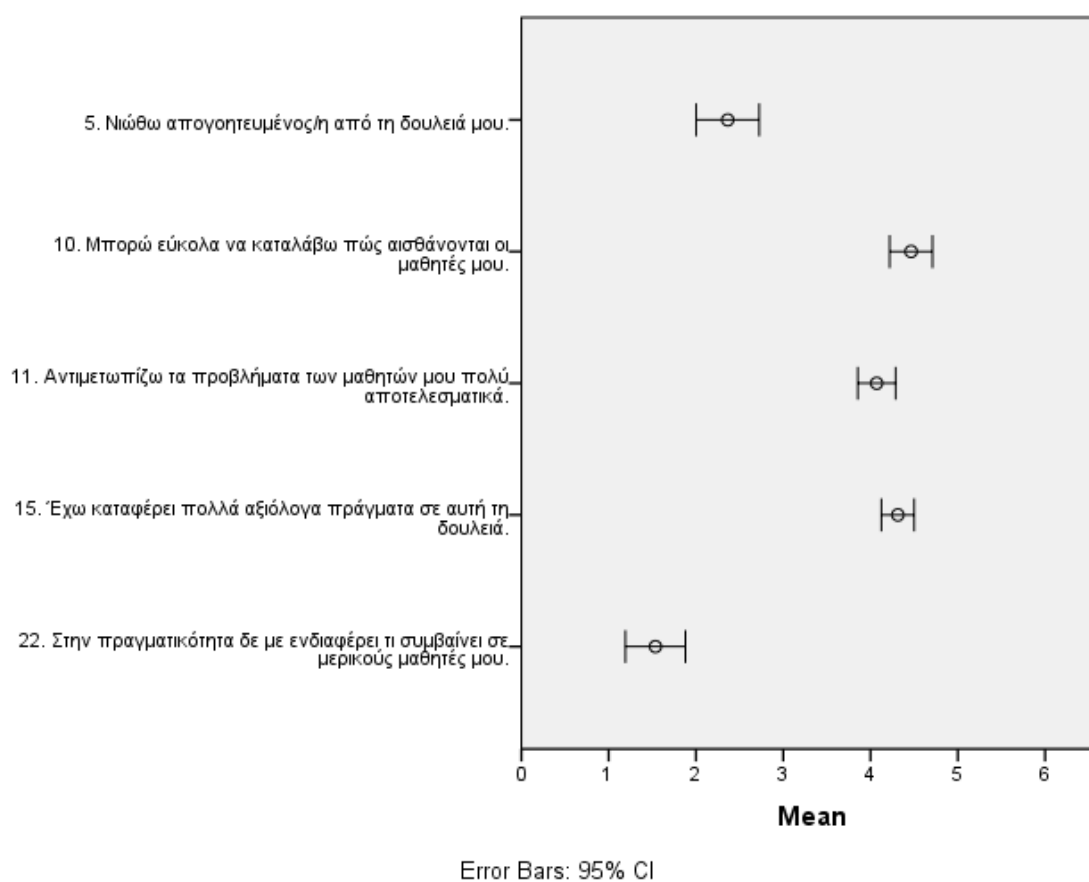
Γράφημα 3: 95% Διαστήματα εμπιστοσύνης για τις μέσες τιμές των απαντήσεων στις ερωτήσεις της συνιστώσας της **Συναισθηματικής Εξουθένωσης**

Τα αντίστοιχα αποτελέσματα που προέκυψαν για τις ερωτήσεις που συνθέτουν τις υποκλίμακες της Αποπροσωποποίησης και των Προσωπικών Επιτευγμάτων παρουσιάζονται στους Πίνακες 3 και 4 και στα Γραφήματα 4 και 5.

Πίνακας 3

Μέτρα θέσης και διασποράς των απαντήσεων που αντιστοιχούν στην συνιστώσα της **Αποπροσωποποίησης**

Ερώτηση	Ελάχιστη Τιμή	Μέγιστη Τιμή	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση
5. Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου.	0	6	2,38	1,84
10. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς αισθάνονται οι μαθητές μου.	1	6	4,47	1,23
11. Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά.	1	6	4,02	1,14
15. Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά.	2	6	4,29	0,96
22. Στην πραγματικότητα δε με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου.	0	5	1,52	1,72

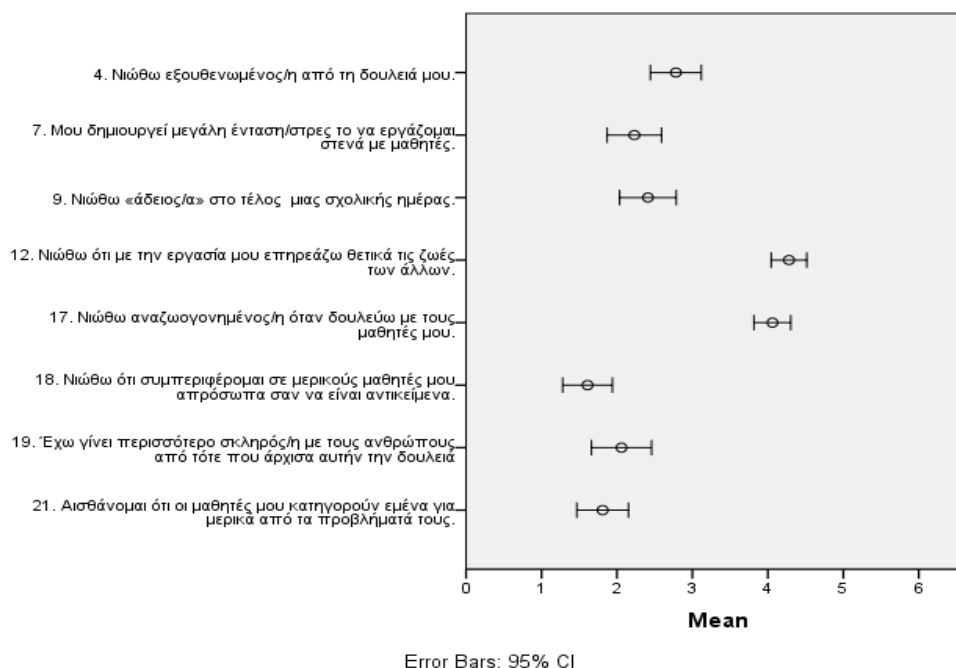


Γράφημα 4: 95% Διαστήματα εμπιστοσύνης για τις μέσες τιμές των απαντήσεων στις ερωτήσεις της συνιστώσας της **Αποπροσωποποίησης**

Πίνακας 4

Μέτρα θέσης και διασποράς των απαντήσεων που αντιστοιχούν στην συνιστώσα των **Προσωπικών Επιτευγμάτων**

Ερώτηση	Ελάχιστη Τιμή	Μέγιστη Τιμή	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση
4. Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου.	0	6	2,80	1,70
7. Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση/στρες το να εργάζομαι στενά με μαθητές.	0	6	2,22	1,81
9. Νιώθω «άδειος/α» στο τέλος μιας σχολικής ημέρας.	0	6	2,45	1,92
12. Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων.	0	6	4,30	1,20
17. Νιώθω αναζωογονημένος/η όταν δουλεύω με τους μαθητές μου.	0	6	4,07	1,23
18. Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς μαθητές μου απρόσωπα σαν να είναι αντικείμενα.	0	6	1,60	1,66
19. Έχω γίνει περισσότερο σκληρός/η με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτήν την δουλειά	0	6	2,06	2,00
21. Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματά τους.	0	5	1,79	1,73



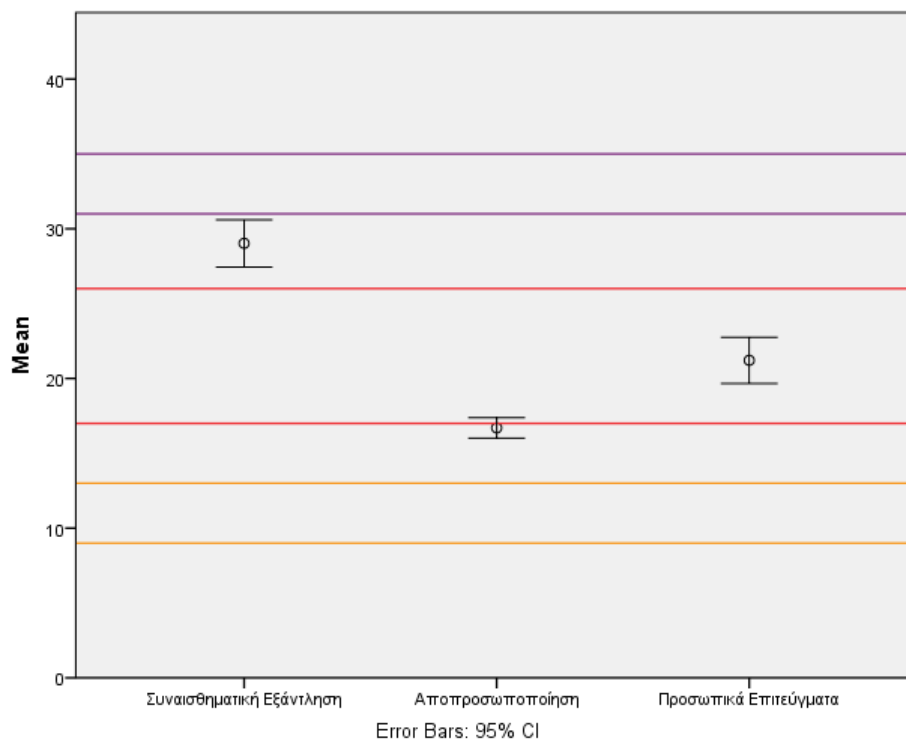
Γράφημα 5: 95% Διαστήματα εμπιστοσύνης για τις μέσες τιμές των απαντήσεων στις ερωτήσεις της συνιστώσας των **Προσωπικών Επιτευγμάτων**

Από τη σύνθεση (δηλ. άθροισμα) των απαντήσεων στις παραπάνω ερωτήσεις προκύπτουν τα επίπεδα εξουθένωσης για κάθε μία από τις υποκλίμακες του ερωτηματολογίου. Στον Πίνακα 5 παρουσιάζονται τα μέτρα θέσης και διασποράς για κάθε συνιστώσα καθώς και η κατάταξη των συμμετεχόντων της παρούσας έρευνας με βάση τα όρια του Πίνακα 1. Επίσης στο Γράφημα 6 παρουσιάζονται οι μέσες τιμές με τα αντίστοιχα διαστήματα εμπιστοσύνης. Να σημειωθεί ότι στο συγκεκριμένο Γράφημα οι γραμμές με κόκκινο χρώμα οριοθετούν τα επίπεδα για την συνιστώσα της Συναισθηματικής Εξουθένωσης, οι γραμμές με πορτοκαλί χρώμα οριοθετούν τα επίπεδα για την συνιστώσα της Αποπροσωποποίησης και τέλος οι γραμμές με μωβ χρώμα τα επίπεδα των Προσωπικών Επιτευγμάτων.

Πίνακας 5

Κατηγοριοποίηση συμμετεχόντων ανά συνιστώσα επαγγελματικής εξουθένωσης

Συνιστώσα	Ελάχιστη	Μέγιστη	Μέση	Τυπική	Επίπεδο
	Τιμή	Τιμή	Τιμή	Απόκλιση	
Συναισθηματική Εξάντληση	12	49	29,15	7,89	Υψηλό
Αποπροσωποποίηση	11	26	16,75	3,36	Υψηλό
Προσωπικά Επιτεύγματα	7	38	21,24	7,73	Υψηλό



Γράφημα 6: 95% Διαστήματα εμπιστοσύνης για τις μέσες τιμές κάθε συνιστώσας

Από τα παραπάνω αποτελέσματα προκύπτει ότι αναφορικά με την συνιστώσα της Συναισθηματικής Εξουθένωσης οι συμμετέχοντες συγκεντρώνουν μέση βαθμολογία ίση με 29,15 με τυπική απόκλιση ίση με 7,89. Συνεπώς, με βάση τα όρια του Πίνακα 1, οι συμμετέχοντες της παρούσας έρευνας εμφανίζουν κατά μέσο όρο *Υψηλό* επίπεδο *Συναισθηματικής Εξουθένωσης*. Αναφορικά με την Αποπροσωποποίηση η μέση βαθμολογία προέκυψε ίση με 16,75 με τυπική απόκλιση 3,36. Άρα οι συμμετέχοντες κατατάσσονται επίσης στο *Υψηλό* επίπεδο *Αποπροσωποποίησης*. Τέλος, ως προς τα Προσωπικά Επιτεύγματα, η μέση βαθμολογία ήταν ίση με 21,24 με τυπική απόκλιση 7,73. Συνεπώς και στην συνιστώσα των *Προσωπικών Επιτευγμάτων* οι συμμετέχοντες της παρούσας έρευνας κατατάσσονται στο *Υψηλό* επίπεδο.

7.3 Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων

7.3.1 Διερεύνηση της επιρροής των χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων στις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης

Εκτός από τον προσδιορισμό των τριών συνιστωσών της επαγγελματικής εξουθένωσης στους συμμετέχοντες της παρούσας έρευνας, επιχειρήθηκε και η διερεύνηση της επιρροής των χαρακτηριστικών (δημογραφικά και εργασιακά) σε κάθε συνιστώσα. Για να επιτευχθεί αυτό πραγματοποιήθηκαν κατάλληλοι στατιστικοί έλεγχοι στο λογισμικό SPSS v21.

Οι μεταβλητές οι οποίες αφορούν τις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελούν συνεχείς μεταβλητές. Από την άλλη πλευρά οι μεταβλητές που αφορούν τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων είναι διακριτές κατηγορικές μεταβλητές. Για να διερευνηθεί η επιρροή των χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων στη βαθμολογία κάθε συνιστώσας ελέγχθηκαν οι μέσες τιμές των βαθμολογιών για κάθε συνιστώσα, που παρουσιάστηκαν στην προηγούμενη ενότητα. Πιο συγκεκριμένα διερευνήθηκε το κατά πόσο η μέση τιμή της βαθμολογίας σε μια συνιστώσα διαφέρει (στατιστικά σημαντικά) μεταξύ των διαφόρων κατηγοριών συμμετεχόντων. Στην περίπτωση που ένα χαρακτηριστικό περιγραφόταν από μια κατηγορική μεταβλητή με δύο κατηγορίες, όπως π.χ. το φύλο (άνδρας/γυναίκα) εφαρμόστηκε ο έλεγχος t-test για ανεξάρτητα δείγματα (independent samples t-test). Από την άλλη πλευρά, για χαρακτηριστικά με περισσότερες από μια κατηγορίες (π.χ. ηλικία, επίπεδο σπουδών κ.λπ.) εφαρμόστηκε ο έλεγχος ANOVA.

7.3.2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Φύλο

Για τη διερεύνηση της επιρροής του φύλου στις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης πραγματοποιήθηκε έλεγχος t-test. Τα αποτελέσματα του ελέγχου αυτού παρουσιάζονται στον πίνακα 6.

Πίνακας 6

Έλεγχος συνιστωσών επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς το φύλο

Συνιστώσα	Φύλο	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση	T	df	p-value
Συναισθηματική Εξάντληση	Άνδρας	30,27	6,64	0,755	97	0,452
	Γυναίκα	28,83	8,22			
Αποπροσωποποίηση	Άνδρας	17,00	2,30	0,398	97	0,668
	Γυναίκα	16,68	3,48			
Προσωπικά Επιτεύγματα	Άνδρας	23,39	7,38	1,531	98	0,129
	Γυναίκα	20,60	7,77			

Από τον πίνακα 6 παρατηρείται ότι για καμία από τις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων. Συγκεκριμένα για τη Συναισθηματική Εξουθένωση προέκυψε $t = 0,755$ και $p\text{-value} = 0,452 > \alpha=0,05$, για την Αποπροσωποποίηση προέκυψε $t = 0,398$ και $p\text{-value} = 0,668 > \alpha=0,05$, ενώ για τα Προσωπικά Επιτεύγματα προέκυψε $t = 1,531$ και $p\text{-value} = 0,129 > \alpha=0,05$.

Ηλικία

Όπως έχει ήδη αναφερθεί οι συμμετέχοντες στην έρευνα κατηγοριοποιήθηκαν σε τέσσερις ηλικιακές ομάδες. Συνεπώς για τη διερεύνηση της επιρροής της ηλικίας στις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης πραγματοποιήθηκε έλεγχος ANOVA. Τα αποτελέσματα του συγκεκριμένου ελέγχου παρουσιάζονται στον πίνακα 7.

Πίνακας 7

Έλεγχος συνιστωσών επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την ηλικία

Συνιστώσα	Ηλικία	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση	F	p-value
Συναισθηματική Εξάντληση	22-30	32,50	6,99	1,584	0,198
	31-40	27,57	6,73		
	41-50	30,52	8,45		
	51 και άνω	30,46	9,98		
Αποπροσωποποίηση	22-30	17,75	4,43	2,993	0,035*
	31-40	15,94	3,15		
	41-50	17,04	3,18		
	51 και άνω	18,83	2,85		
Προσωπικά Επιτεύγματα	22-30	22,29	6,73	1,359	0,260
	31-40	19,92	6,68		
	41-50	21,96	8,13		
	51 και άνω	24,39	10,02		

*Στατιστικά σημαντικό για $\alpha=0,05$

Από τον πίνακα 7 δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των διαφόρων ηλικιακών ομάδων για τις συνιστώσες της Συναισθηματική Εξάντλησης ($F = 1,584$ και $p\text{-value} = 0,198 > \alpha=0,05$) και των Προσωπικών Επιτευγμάτων ($F = 1,359$ και $p\text{-value} = 0,260 > \alpha=0,05$). Αντίθετα για τη συνιστώσα της Αποπροσωποποίησης παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά στις μέσες τιμές μεταξύ των διαφόρων ηλικιακών ομάδων, αφού $F = 2,993$ και $p = 0,035 < \alpha=0,05$.

Για να διαπιστωθεί μεταξύ ποιων ηλικιακών ομάδων παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική διαφορά στη συνιστώσα της Αποπροσωποποίησης πραγματοποιήθηκε πολλαπλή σύγκριση μέσων όρων (Post Hoc test) κατά Tukey. Τα αποτελέσματα του ελέγχου αυτού παρουσιάζονται στον Πίνακα 8.

Πίνακας 8

Πολλαπλός έλεγχος κατά Tukey

Συνιστώσα	Ηλικία (I)	Ηλικία (J)	Διαφορά Μέσων Τιμών (I-J)	p- value
Αποπροσωποποίηση	22-30	31-40	1,81	0,468
		41-50	0,71	0,948
		51 και άνω	-1,08	0,886
	31-40	22-30	-1,81	0,468
		41-50	-1,10	0,487
		51 και άνω	-2,89	0,034*
	41-50	22-30	-0,71	0,948
		31-40	1,10	0,487
		51 και άνω	-1,80	0,386
	51 και άνω	22-30	1,08	0,886
		31-40	2,89	0,034*
		41-50	1,80	0,386

*Στατιστικά σημαντικό για $\alpha=0,05$

Από τον πίνακα 8 παρατηρείται ότι η διαφορά εντοπίζεται μεταξύ των ηλικιακών ομάδων 31-40 ετών και 51 ετών και άνω. Πιο συγκεκριμένα οι συμμετέχοντες που ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία 51 ετών και άνω εμφανίζουν στατιστικά σημαντικά μεγαλύτερη μέση τιμή αναφορικά με την Αποπροσωποποίηση. Μεταξύ των υπολοίπων ηλικιακών ομάδων δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Οικογενειακή Κατάσταση

Για τη διερεύνηση της επιρροής της οικογενειακής κατάστασης στις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης πραγματοποιήθηκε έλεγχος t-test. Τα αποτελέσματα του ελέγχου αυτού παρουσιάζονται στον πίνακα 9.

Πίνακας 9

Έλεγχος συνιστωσών επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Συνιστώσα	Οικογενειακή Κατάσταση	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση	t	df	p-value
Συναισθηματική Εξάντληση	Άγαμος-η	31,37	6,90	2,108	97	0,038*
Αποπροσωποποίηση	Έγγαμος-η	27,94	8,17			
	Άγαμος-η	17,46	3,39	1,641	97	0,104
	Έγγαμος-η	16,32	3,30			
Προσωπικά Επιτεύγματα	Άγαμος-η	22,58	7,47	1,308	98	0,194
	Έγγαμος-η	20,48	7,83			

*Στατιστικά σημαντικό για $\alpha=0,05$

Από τον πίνακα 9 παρατηρείται ότι για τη συνιστώσα της Συναισθηματικής Εξάντλησης προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των άγαμων και των έγγαμων συμμετεχόντων, αφού $t = 2,108$ και $p\text{-value} = 0,038 < \alpha=0,05$. Μάλιστα όπως παρατηρείται οι άγαμοι συμμετέχοντες παρουσιάζουν μεγαλύτερη μέση τιμή Συναισθηματικής Εξάντλησης σε σχέση με τους Έγγαμους.

Αντίθετα, δεν παρουσιάζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές για τις συνιστώσες της Αποπροσωποποίησης ($t = 1,641$ και $p\text{-value} = 0,104 > \alpha=0,05$) και των Προσωπικών Επιτευγμάτων ($t = 1,308$ και $p\text{-value} = 0,194 > \alpha=0,05$).

Επίπεδο Σπουδών

Για τη διερεύνηση της επιρροής του επιπέδου σπουδών στις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης πραγματοποιήθηκε έλεγχος ANOVA. Τα αποτελέσματα του συγκεκριμένου ελέγχου παρουσιάζονται στον πίνακα 10.

Πίνακας 10

Έλεγχος συνιστώσων επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Συνιστώσα	Επίπεδο Σπουδών	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση	F	p-value		
Συναισθηματική Εξάντληση	Δεύτερο Πτυχίο	29,10	9,40	0,637	0,531		
	Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών	27,92	6,24				
	Χωρίς Επιπλέον Τίτλο Σπουδών	30,92	9,27				
	Δεύτερο Πτυχίο	16,97	2,78				
Αποπροσωποποίηση	Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών	16,59	3,68	0,177	0,838		
	Χωρίς Επιπλέον Τίτλο Σπουδών	17,34	3,05				
	Δεύτερο Πτυχίο	21,67	9,09			0,124	0,884
	Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών	20,86	6,71				
Χωρίς Επιπλέον Τίτλο Σπουδών	22,42	9,02					

Από τον πίνακα 10 προκύπτει ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των επιπέδων σπουδών για καμία από τις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα τα αποτελέσματα του ελέγχου έδωσαν για τη Συναισθηματική Εξάντληση: $F = 0,637$ και $p\text{-value} = 0,531 > \alpha=0,05$, την Αποπροσωποποίηση: $F = 0,177$ και $p\text{-value} = 0,838 > \alpha=0,05$, και για τα Προσωπικά Επιτεύγματα: $F = 0,124$ και $p\text{-value} = 0,884 > \alpha=0,05$.

7.3.3 Εργασιακά χαρακτηριστικά

Τύπος Σχολικού Φορέα

Για τη διερεύνηση της επιρροής του τύπου του σχολικού φορέα (δημόσιο ή ιδιωτικό σχολείο) στις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης πραγματοποιήθηκε έλεγχος t-test. Τα αποτελέσματα του ελέγχου αυτού παρουσιάζονται στον πίνακα 11.

Πίνακας 11

Έλεγχος συνιστώσων επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τον τύπο του σχολικού φορέα

Συνιστώσα	Τύπος Σχολικού Φορέα	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση	t	df	p-value
Συναισθηματική Εξάντληση	Ιδιωτικό Σχολείο	31,14	8,30	0,691	97	0,491
Αποπροσωποποίηση	Δημόσιο Σχολείο	29,00	7,88			
	Ιδιωτικό Σχολείο	17,86	2,80	0,905	97	0,368
	Δημόσιο Σχολείο	16,66	3,40			
Προσωπικά Επιτεύγματα	Ιδιωτικό Σχολείο	19,83	8,73	-0,458	98	0,648
	Δημόσιο Σχολείο	21,33	7,71			

Από τον πίνακα 11 παρατηρείται ότι για καμία από τις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά αναφορικά με τον τύπο του σχολικού φορέα. Συγκεκριμένα για τη Συναισθηματική Εξουθένωση προέκυψε $t = 0,691$ και $p\text{-value} = 0,491 > \alpha=0,05$, για την Αποπροσωποποίηση προέκυψε $t = 0,905$ και $p\text{-value} = 0,368 > \alpha=0,05$, ενώ για τα Προσωπικά Επιτεύγματα προέκυψε $t = -0,458$ και $p\text{-value} = 0,648 > \alpha=0,05$.

Περιοχή Σχολείου

Για τη διερεύνηση της επιρροής της περιοχής του σχολείου (αστικό κέντρο ή επαρχία) στις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης πραγματοποιήθηκε έλεγχος t-test. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 12.

Πίνακας 12

Έλεγχος συνιστώσων επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την περιοχή του σχολείου

Συνιστώσα	Περιοχή Σχολείου	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση	t	df	p-value
Συναισθηματική Εξάντληση	Επαρχία	29,90	6,55	0,603	97	0,548
	Αστικό Κέντρο	28,84	8,40			
Αποπροσωποποίηση	Επαρχία	16,43	3,54	-0,611	97	0,543
	Αστικό Κέντρο	16,88	3,30			
Προσωπικά Επιτεύγματα	Επαρχία	22,27	6,62	0,868	98	0,387
	Αστικό Κέντρο	20,80	8,17			

Από τον πίνακα 12 παρατηρείται ότι για καμία από τις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάλογα με την περιοχή στην οποία βρίσκεται το σχολείο. Συγκεκριμένα για τη Συναισθηματική Εξουθένωση προέκυψε $t = 0,603$ και $p\text{-value} = 0,548 > \alpha=0,05$, για την Αποπροσωποποίηση προέκυψε $t = -0,611$ και $p\text{-value} = 0,543 > \alpha=0,05$, ενώ για τα Προσωπικά Επιτεύγματα προέκυψε $t = 0,868$ και $p\text{-value} = 0,387 > \alpha=0,05$.

Έτη Προϋπηρεσίας

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα κατηγοριοποιήθηκαν σε πέντε ομάδες ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας που έχουν στην εκπαίδευση. Συνεπώς για τη διερεύνηση της επιρροής των ετών της προϋπηρεσίας στις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης πραγματοποιήθηκε έλεγχος ANOVA. Τα αποτελέσματα του συγκεκριμένου ελέγχου παρουσιάζονται στον πίνακα 13.

Πίνακας 13

Έλεγχος συνιστωσών επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τα έτη προϋπηρεσίας

Συνιστώσα	Έτη Προϋπηρεσίας	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση	F	p-value
Συναισθηματική Εξάντληση	1-5 έτη	28,86	3,81	1,500	0,209
	6-10 έτη	32,24	6,43		
	11-15 έτη	28,82	7,56		
	16-20 έτη	27,57	8,35		
	21 και άνω έτη	31,16	9,34		
Αποπροσωποποίηση	1-5 έτη	14,14	2,80	4,378	0,003*
	6-10 έτη	18,88	4,03		
	11-15 έτη	16,29	2,80		
	16-20 έτη	16,24	3,55		
	21 και άνω έτη	18,51	2,83		
Προσωπικά Επιτεύγματα	1-5 έτη	20,71	4,07	0,808	0,523
	6-10 έτη	22,44	6,96		
	11-15 έτη	20,71	7,14		
	16-20 έτη	20,78	7,65		
	21 και άνω έτη	23,69	10,05		

*Στατιστικά σημαντικό για $\alpha=0,05$

Από τον πίνακα 13 δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ετών προϋπηρεσίας για τις συνιστώσες της Συναισθηματική Εξάντλησης ($F = 1,500$ και $p\text{-value} = 0,209 > \alpha=0,05$) και των Προσωπικών Επιτευγμάτων ($F = 0,808$ και $p\text{-value} = 0,523 > \alpha=0,05$). Αντίθετα για τη συνιστώσα της Αποπροσωποποίησης παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά στις μέσες τιμές μεταξύ των

συμμετεχόντων με διαφορετική προϋπηρεσία , αφού $F = 4,378$ και $p = 0,003 < \alpha = 0,05$.

Συνεπώς, όπως και στην περίπτωση της ηλικίας, για να διαπιστωθεί μεταξύ ποιων ομάδων παρουσιάζεται στατιστικά σημαντική διαφορά στη συνιστώσα της Αποπροσωποποίησης πραγματοποιήθηκε πολλαπλή σύγκριση μέσων όρων (Post Hoc test) κατά Tukey. Τα αποτελέσματα του ελέγχου αυτού παρουσιάζονται στον Πίνακα 14.

Πίνακας 14

Πολλαπλός έλεγχος κατά Tukey

Συνιστώσα	Έτη Προϋπηρεσίας (I)	Έτη Προϋπηρεσίας (J)	Διαφορά Μέσων Τιμών (I-J)	p- value
Αποπροσωποποίηση	1-5 έτη	6-10 έτη	-4,90	0,027*
		11-15 έτη	-1,68	0,737
		16-20 έτη	-1,50	0,839
		21 και άνω έτη	-3,91	0,076
	6-10 έτη	1-5 έτη	4,90	0,027*
		11-15 έτη	3,22	0,035*
		16-20 έτη	3,40	0,044*
		21 και άνω έτη	0,99	0,934
	11-15 έτη	1-5 έτη	1,68	0,737
		6-10 έτη	-3,22	0,035*
		16-20 έτη	0,18	0,999
		21 και άνω έτη	-2,23	0,105
	16-20 έτη	1-5 έτη	1,50	0,839
		6-10 έτη	-3,40	0,044*
		11-15 έτη	-0,18	0,999
		21 και άνω έτη	-2,41	0,133
21 και άνω έτη	1-5 έτη	3,91	0,076	
	6-10 έτη	-0,98	0,934	
	11-15 έτη	2,23	0,105	
	16-20 έτη	2,41	0,133	

*Στατιστικά σημαντικό για $\alpha = 0,05$

Από τον πίνακα 14 προκύπτει ότι οι συμμετέχοντες που έχουν 6 έως 10 έτη προϋπηρεσίας εμφανίζουν υψηλότερη μέση τιμή στη συνιστώσα της Αποπροσωποποίησης σε συγκριτικά με σχεδόν όλους τους υπόλοιπους συμμετέχοντες. Την μόνη εξαίρεση στο παραπάνω εύρημα αποτελούν οι συμμετέχοντες με 21 έτη προϋπηρεσίας και άνω, για τους οποίους δεν προκύπτει

στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τους συμμετέχοντες με 6 έως 10 έτη προϋπηρεσίας.

Ειδικότητα

Για τη διερεύνηση της επιρροής του ειδικότητας στις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης πραγματοποιήθηκε έλεγχος ANOVA. Τα αποτελέσματα του συγκεκριμένου ελέγχου παρουσιάζονται στον πίνακα 15.

Πίνακας 15

Έλεγχος συνιστωσών επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την ειδικότητα

Συνιστώσα	Ειδικότητα	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση	F	p-value
Συναισθηματική Εξάντληση	Γενικής Αγωγής	29,06	8,54	0,409	0,665
	Ειδικής Αγωγής	29,00	7,47		
Αποπροσωποποίηση	Άλλης Ειδικότητας	31,00	6,14	1,215	0,301
	Γενικής Αγωγής	16,79	3,25		
	Ειδικής Αγωγής	15,11	4,54		
Προσωπικά Επιτεύγματα	Άλλης Ειδικότητας	18,34	2,95	0,263	0,770
	Γενικής Αγωγής	21,54	8,21		
	Ειδικής Αγωγής	22,22	6,64		
	Άλλης Ειδικότητας	21,94	8,03		

Από τον πίνακα 15 προκύπτει ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές αναφορικά με τις διάφορες ειδικότητες των συμμετεχόντων για καμία από τις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα τα αποτελέσματα του ελέγχου έδωσαν για τη Συναισθηματική Εξάντληση: $F = 0,409$ και $p\text{-value} = 0,665 > \alpha=0,05$, την Αποπροσωποποίηση: $F = 1,215$ και $p\text{-value} = 0,301 > \alpha=0,05$, και για τα Προσωπικά Επιτεύγματα: $F = 0,263$ και $p\text{-value} = 0,770 > \alpha=0,05$.

Καθήκοντα

Για τη διερεύνηση της επιρροής των καθηκόντων (δηλαδή της θέσης που κατέχει ο/η συμμετέχων/ουσα στο σχολείο) στις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης πραγματοποιήθηκε έλεγχος ANOVA. Τα αποτελέσματα του συγκεκριμένου ελέγχου παρουσιάζονται στον πίνακα 16.

Πίνακας 16

Έλεγχος συνιστωσών επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τα καθήκοντα

Συνιστώσα	Καθήκοντα	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση	F	p-value
Συναισθηματική Εξάντληση	Εκπαιδευτικός	29,31	8,11	0,397	0,673
	Υποδιευθυντής/ντρια	31,00	9,48		
Αποπροσωποποίηση	Διευθυντής/ντρια	27,00	7,25	0,234	0,792
	Εκπαιδευτικός	16,89	3,32		
	Υποδιευθυντής/ντρια	17,64	3,39		
Προσωπικά Επιτεύγματα	Διευθυντής/ντρια	16,71	3,12	0,964	0,385
	Εκπαιδευτικός	22,04	7,73		
	Υποδιευθυντής/ντρια	16,71	10,25		
	Διευθυντής/ντρια	19,43	8,96		

Από τον πίνακα 16 προκύπτει ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές αναφορικά με τα καθήκοντα των συμμετεχόντων για καμία από τις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα τα αποτελέσματα του ελέγχου έδωσαν για τη Συναισθηματική Εξάντληση: $F = 0,397$ και $p\text{-value} = 0,673 > \alpha=0,05$, την Αποπροσωποποίηση: $F = 0,234$ και $p\text{-value} = 0,792 > \alpha=0,05$, και για τα Προσωπικά Επιτεύγματα: $F = 0,964$ και $p\text{-value} = 0,385 > \alpha=0,05$.

Καθεστώς Εργασίας

Για τη διερεύνηση της επιρροής του καθεστώτος εργασίας στις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης πραγματοποιήθηκε έλεγχος ANOVA. Τα αποτελέσματα του συγκεκριμένου ελέγχου παρουσιάζονται στον πίνακα 17.

Πίνακας 17

Έλεγχος συνιστωσών επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τα καθήκοντα

Συνιστώσα	Καθεστώς	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση	F	p-value
Συναισθηματική Εξάντληση	Μόνιμος/η	28,77	8,41	1,747	0,180
	Αναπληρωτής/τρια	32,37	7,21		
Αποπροσωποποίηση	Ωρομίσθιος/α	27,29	0,95	2,020	0,138
	Μόνιμος/η	16,73	3,23		
	Αναπληρωτής/τρια	18,17	3,67		
Προσωπικά Επιτεύγματα	Ωρομίσθιος/α	16,14	1,46	0,518	0,598
	Μόνιμος/η	21,20	8,29		
	Αναπληρωτής/τρια	23,46	7,28		
	Ωρομίσθιος/α	23,00	6,66		

Από τον πίνακα 17 προκύπτει ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές αναφορικά με το καθεστώς εργασίας των συμμετεχόντων για καμία από τις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα τα αποτελέσματα του ελέγχου έδωσαν για τη Συναισθηματική Εξάντληση: $F = 1,747$ και $p\text{-value} = 0,180 > \alpha=0,05$, την Αποπροσωποποίηση: $F = 2,020$ και $p\text{-value} = 0,138 > \alpha=0,05$, και για τα Προσωπικά Επιτεύγματα: $F = 0,518$ και $p\text{-value} = 0,598 > \alpha=0,05$.

7.3.4 Ανακεφαλαίωση των αποτελεσμάτων

A) Επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών

Τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης κυμαίνονται σε υψηλά επίπεδα. Συγκεκριμένα όσον αφορά τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, τα επίπεδα σύμφωνα με τις νόρμες των Maslach et al., (1996), ήταν υψηλά για τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, της προσωπικής επίτευξης και της αποπροσωποποίησης.

B) Συσχέτιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και των δημογραφικών στοιχείων

Σύμφωνα με την παρούσα έρευνα, το φύλο και το επίπεδο σπουδών φαίνεται να μη συσχετίζονται στατιστικώς σημαντικά με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, αφού δεν παρατηρήθηκε σε καμία από τις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά.

Μερικά από τα δημογραφικά στοιχεία φαίνεται πως συνδέονται με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης :

- η ηλικία των εκπαιδευτικών για τη συνιστώσα της Αποπροσωποποίησης παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφορά στις μέσες τιμές μεταξύ των διαφόρων ηλικιακών ομάδων. Παρατηρείται ότι η διαφορά εντοπίζεται μεταξύ των ηλικιακών ομάδων 31-40 ετών και 51 ετών και άνω. Πιο συγκεκριμένα οι συμμετέχοντες που ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία 51 ετών και άνω εμφανίζουν στατιστικά σημαντικά μεγαλύτερη μέση τιμή αναφορικά με την Αποπροσωποποίηση (αρνητική σχέση). Μεταξύ των υπολοίπων ηλικιακών ομάδων δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές.
- Για τη συνιστώσα της Συναισθηματικής Εξάντλησης προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των άγαμων και των έγγαμων συμμετεχόντων. Μάλιστα όπως παρατηρείται οι άγαμοι συμμετέχοντες παρουσιάζουν μεγαλύτερη μέση τιμή Συναισθηματικής Εξάντλησης (αρνητική σχέση) συγκριτικά με τους Έγγαμους. Αντίθετα, δεν παρουσιάζονται στατιστικά

σημαντικές διαφορές για τις συνιστώσες της Αποπροσωποποίησης και των Προσωπικών Επιτευγμάτων .

Γ) Συσχέτιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και των εργασιακών χαρακτηριστικών

Σύμφωνα με την έρευνα παρατηρείται πως ο σχολικός φορέας(ιδιωτικό ή δημόσιο σχολείο), η περιοχή όπου βρίσκεται το σχολείο στο οποίο εργάζεται ο εκπαιδευτικός, η ειδικότητα, τα καθήκοντα των εκπαιδευτικών και το καθεστώς εργασίας φαίνεται να μη συσχετίζονται στατιστικά σημαντικά με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, αφού δεν παρατηρήθηκε σε καμία από τις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά.

- Όσον αφορά τα έτη προϋπηρεσίας δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές για τις συνιστώσες της Συναισθηματική Εξάντλησης και των Προσωπικών Επιτευγμάτων. Αντίθετα για τη συνιστώσα της Αποπροσωποποίησης παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά στις μέσες τιμές μεταξύ των συμμετεχόντων με διαφορετική προϋπηρεσία. Συγκεκριμένα οι συμμετέχοντες που έχουν 6 έως 10 έτη προϋπηρεσίας εμφανίζουν υψηλότερη μέση τιμή στη συνιστώσα της Αποπροσωποποίησης συγκριτικά με σχεδόν όλους τους υπόλοιπους συμμετέχοντες. Την μόνη εξαίρεση στο παραπάνω εύρημα αποτελούν οι συμμετέχοντες με 21 έτη προϋπηρεσίας και άνω, για τους οποίους δεν προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά σε σχέση με τους συμμετέχοντες με 6 έως 10 έτη προϋπηρεσίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΩΟ: ΣΥΖΗΤΗΣΗ- ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

8.1 Συζήτηση- Συμπεράσματα

Η συζήτηση που ακολουθεί στοχεύει αρχικά στην προσπάθεια ερμηνείας των αποτελεσμάτων της έρευνας και στην αναζήτηση σχέσεων με τα εμπειρικά και θεωρητικά στοιχεία που παρέχει η βιβλιογραφία. Επίσης στοχεύει στον προβληματισμό σχετικά με τους περιορισμούς της έρευνας και στη διατύπωση προτάσεων για περαιτέρω έρευνα στο συγκεκριμένο ερευνητικό πεδίο με χρήση ποικίλων ερευνητικών μεθόδων. Η έρευνά μας βασίστηκε σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην ελληνική επικράτεια, διαφόρων ηλικιών και επιπέδου σπουδών και κατέληξε σε ορισμένα σημαντικά ευρήματα σε σχέση με τις προαναφερθείσες μεταβλητές.

Μέσω του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών (Maslach et al., 1996) υπολογίστηκαν τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών κι έτσι επιτεύχθηκε ο κύριος σκοπός της παρούσας μελέτης. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι εκπαιδευτικοί που έλαβαν μέρος στην παρούσα μελέτη βιώνουν εξουθένωση η οποία κυμαίνεται σε υψηλά επίπεδα. Συγκεκριμένα οι εκπαιδευτικοί φάνηκε να βιώνουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, προσωπικής επίτευξης και αποπροσωποποίησης. Το αποτέλεσμα αυτό έρχεται σε σύγκρουση με αποτελέσματα άλλων ερευνών που μέτρησαν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στις διάφορες βαθμίδες της εκπαίδευσης, τόσο στο διεθνή χώρο, όσο και στην Ελλάδα και βρέθηκαν να κυμαίνονται σε χαμηλά ή μέτρια επίπεδα, όμως επιβεβαιώνει την αρχική μας υπόθεση που υποστήριζε ότι σήμερα υπάρχει πιθανότητα οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης να βιώνουν εντονότερη επαγγελματική εξουθένωση απ' ότι παλιότερα.

Γενικότερα όμως τα αποτελέσματα όσον αφορά το βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί στις έρευνες στην Ελλάδα φαίνεται να δίστανται. Ο Κάντας, (1996), έχει δείξει ότι στον ελληνικό πληθυσμό οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης απ' ότι ισχύει σε πληθυσμούς άλλων χωρών, υποθέτοντας ότι αυτή η διαφορά μπορεί να οφείλεται στην ελληνική οικογένεια και στις υποστηρικτικές σχέσεις που υπάρχουν σε ποικίλους ελληνικούς επαγγελματικούς χώρους. Έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη Θεσσαλονίκη έδειξε πως ο βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης που βίωναν οι εκπαιδευτικοί ήταν χαμηλός (Κουστέλιος και Κουστέλιου, 2001). Στην Κύπρο ο Κόκκινος (2002) διαπίστωσε ανάλογα ότι οι εκπαιδευτικοί δεν εμφανίζονται ιδιαίτερα εξουθενωμένοι. Υπήρχαν χαμηλές τιμές εξουθένωσης στον παράγοντα αποπροσωποποίηση και δήλωναν υψηλή προσωπική επίτευξη ενώ βίωναν περισσότερο συναισθηματική εξάντληση. Οι αντιθέσεις στο βαθμό εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς εντός της

Ελλάδας πιθανόν να οφείλονται στις διαφορετικές χρονικές περιόδους που πραγματοποιούνται οι έρευνες και στις διαφορετικές βαθμίδες εκπαίδευσης.

Βέβαια, έναν «αντίλογο» στην διεθνή βιβλιογραφία παραθέτει ο Kapel, (1992, αναφ. στο Κάντας, 1996) ισχυριζόμενος ότι: «όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς, πρέπει να επισημανθεί ότι ενώ τα επίπεδα άγχους και εξουθένωσης που παρουσιάζουν σε διάφορες έρευνες είναι μερικές φορές υψηλά, δεν έχουμε κάποια στοιχεία που να δείχνουν ότι η επαγγελματική αυτή κατηγορία αντιμετωπίζει κάποια αυξημένα προβλήματα ψυχικής ή σωματικής υγείας. Φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί είτε υπερβάλλουν στα σχετικά ερωτηματολόγια είτε (που είναι και το πιθανότερο) οι μεγάλες περίοδοι διακοπών και η συναδελφική στήριξη είναι σωτηρία στην περίπτωση τους».

Στην παρούσα έρευνα, ο δείγμα και η χρονική περίοδος που πραγματοποιήθηκε αποτελούν δυο από τους παράγοντες, που μπορεί να λειτούργησαν περιοριστικά στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων, καθώς το μέγεθός του είναι μικρό για να καλύψει όλη την εκπαιδευτική κοινότητα και ο χρόνος πραγματοποίησης της έρευνας μικρός, αφού δεν καλύπτει όλο το σχολικό έτος. Αυτό συνεπάγεται ότι δεν έχει την ποικιλία το δείγμα μας, έτσι ώστε να μπορέσουμε να γενικεύσουμε τα αποτελέσματα. Επομένως, για να διεξαχθούν συμπεράσματα για όλη την εκπαιδευτική κοινότητα, που θα αποτελείται από αναπληρωτές και μόνιμους εκπαιδευτικούς, όλων των ειδικοτήτων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα χρειάζεται η διεξαγωγή μιας έρευνας με μια πιο αντιπροσωπευτική μέθοδο δειγματοληψίας, που θα μπορεί να καλύψει όλο τον πληθυσμό σε ευρύ χρονικό πλαίσιο .

Επιπλέον ένας παράγοντας που οδήγησε στη σύγκρουση τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, με τα αποτελέσματα παλαιότερων ερευνών είναι η ύπαρξη άλλων παραγόντων, που μπορεί να επιδρούν και να επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση. Τέτοιοι παράγοντες μπορεί να είναι το οικογενειακό κλίμα, οι σχέσεις με σημαντικούς άλλους, η υποστήριξη που λαμβάνουν από τα κοινωνικά τους δίκτυα, οι πολιτιστικές διαφορές, η κουλτούρα του καθενός, το σχολικό πλαίσιο, η αυτονομία, οι ευκαιρίες προώθησης, που έχουν στη δουλειά τους και πολλοί άλλοι παράγοντες. Συνεπώς, θα ήταν καλό να γίνει διερεύνηση και συγκριτική αξιολόγηση και άλλων μεταβλητών, προκειμένου να υπάρξει μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα γύρω από το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Σε γενικές γραμμές δεν συνδέεται η επίδραση όλων των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην πλειοψηφία των ερευνών, όπως και στην δική μας, με την πρόκληση συναισθηματικής εξουθένωσης (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Κουμπιάς, Γιαβρίμης, 2002). Παράλληλα εντοπίζεται ένας συσχετισμός μόνο με την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και τα έτη προϋπηρεσίας.

Επίσης, δεν έγινε κάποιος διαχωρισμός μεταξύ Γενικών και Ειδικών σχολείων. Η απόφαση αυτή στηρίχθηκε σε αποτελέσματα ερευνών, τα οποία έδειξαν ότι οι

εργαζόμενοι στα ειδικά σχολεία βιώνουν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (Κάντας, 1996. Μόττη-Στεφανίδου, 2000). Εμφανίζουν δηλαδή σχετικά χαμηλά (μέτρια και χαμηλά) επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης ενώ τα επίπεδα αίσθησης προσωπικής επίτευξης είναι ιδιαίτερα υψηλά.

Όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς, με εμπειρία μικρότερη των δέκα ετών έχουν χαμηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης. Συνεπώς, ένα βασικό εύρημα της παρούσας έρευνας είναι ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί δεν διαθέτουν, σε ικανό βαθμό, τα ψυχικά αποθέματα, τα οποία θα τους βοηθήσουν να αντεπεξέλθουν στις προκλήσεις και τις ιδιαιτερότητες της εκπαίδευσης. Η βιβλιογραφία αναφέρει ότι οι νεότεροι και περισσότερο ιδεολόγοι εκπαιδευτικοί είναι περισσότερο ευάλωτοι στην επαγγελματική εξουθένωση (Κάντας, 1995· Antoniou, Polychroni & Walters, 2000).

Επιπλέον αξίζει να επισημανθεί ότι η ανάλυση των δημογραφικών δεδομένων επιβεβαιώνει τα αποτελέσματα και άλλων ερευνών στον ελλαδικό αλλά και στον διεθνή χώρο για την «κυριαρχία» των γυναικών στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού (Κυπριανός, 2004· Neave, 1998· Παπαγιάννη, κ.ά., 2007). Η αυξημένη παρουσία των γυναικών σε κάποιο επάγγελμα, σύμφωνα με τις ισχύουσες στερεότυπες αντιλήψεις, οφείλεται αλλά και συμβάλλει στην υποβάθμιση και την υποτίμησή του στα μάτια της κοινής γνώμης (Βασιλού-Παπαγεωργίου, 1992· Δοδοντσάκης, 1994· Κατή, 1990· Ξανθάκου, κ.ά., 2006). Οι λόγοι που οδηγούν τις γυναίκες στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι πολλοί με κυριότερους το ότι επιτρέπει την απουσία τους από την εργασία για μακρύ διάστημα, ενώ η έλλειψη αυτονομίας και δυνατοτήτων για επαγγελματική εξέλιξη δεν ενοχλεί τις γυναίκες εργαζόμενες στην εκπαίδευση (Δοδοντσάκης, 1994· Χατζηπαντελή, 2016).

Συμπερασματικά, βασικό στοιχείο που προκύπτει από την έρευνά μας είναι ότι για να μην είναι εξουθενωμένοι οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να οικοδομήσουν ή να ενισχύσουν την ψυχική τους ανθεκτικότητα, τα θετικά τους συναισθήματα και την διδακτική τους αυτοαποτελεσματικότητα. Επίσης, υποδεικνύεται η αναγκαιότητα για προγράμματα ενίσχυσης της ψυχικής ανθεκτικότητας όλων των εκπαιδευτικών, προκειμένου να εφοδιαστούν με τις κατάλληλες στρατηγικές πρόληψης για την επαγγελματική εξουθένωση και τις νέες απαιτήσεις και προκλήσεις της εκπαίδευσης.

Ενώ πολλές έρευνες έχουν δείξει, και ιδίως στην Ελλάδα, ότι τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης είναι χαμηλά και ότι οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί βρίσκουν τη δουλειά τους εξαιρετικά ικανοποιητική, έχει επίσης αναγνωριστεί από πολλούς ερευνητές, ότι η διδασκαλία είναι μια αγχωτική εργασία. Ο Hargreaves θεωρεί ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού απαιτεί μια μορφή συναισθηματικής εργασίας στην καθημερινή του εκτέλεση. Οι εκπαιδευτικοί στις μέρες μας συχνά πρέπει να συνδυάσουν το βαρύ έργο της διδασκαλίας με την πρόσθετη ευθύνη της «ευαισθητοποίησης» των παιδιών προς την ενηλικίωση, όταν οι γονείς είναι

απασχολημένοι ή απουσιάζουν. Χρειάζεται να διατηρούν στενές σχέσεις με άλλους ανθρώπους και να λαμβάνουν ταχύτατα αποφάσεις, με αποτέλεσμα οι αποφάσεις, που λαμβάνονται, πολλές φορές να έχουν σοβαρές οικονομικές, κοινωνικές ή άλλες επιπτώσεις στις ζωές εκείνων που εμπλέκονται. Όπως γίνεται, λοιπόν, αντιληπτό, ο ρόλος του εκπαιδευτικού είναι πολύ σημαντικός, όχι μόνο για τη μετάδοση των γνώσεων στη νέα γενιά, αλλά και για τη σημαντική επίδραση, που ασκεί στη συμπεριφορά και στη ζωή των μαθητών και κατ' επέκταση σε όλη την κοινωνία. Ο εκπαιδευτικός είναι αυτός, που με τη στάση του δίνει το παράδειγμα και συμβάλλει στο χτίσιμο των αξιών, που θα αποτελέσουν τη βάση για το μέλλον. Συνεπώς, είναι ευχής έργον να συνεχίσουν να πραγματοποιούνται έρευνες, που θα εντοπίσουν τυχόν κενά και αδυναμίες του εκπαιδευτικού συστήματος και θα δώσουν έμφαση στην ψυχική υγεία και ανάπτυξη των εργαζομένων και θα τονίσουν τη σημασία εφαρμογής προγραμμάτων ενδυνάμωσης των εκπαιδευτικών.

Για όλους τους παραπάνω λόγους και δεδομένου ότι η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί ένα πολυδιάστατο φαινόμενο, που συναντάται σε πολλούς επαγγελματικούς χώρους, οι μελλοντικές μελέτες θα ήταν χρήσιμο να εστιάσουν, προς όφελος της υγιούς λειτουργίας των οργανισμών, εκπαιδευτικών ή μη, στη διασφάλιση της ψυχικής υγείας του ανθρώπινου δυναμικού, που στελεχώνει τους εν λόγω οργανισμούς, αλλά και για τη διασφάλιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

8.2 Περιορισμοί της έρευνας

Στην έρευνα εντοπίστηκαν ορισμένοι περιορισμοί, όπως το μέγεθος του δείγματος της έρευνας, όπου είναι ένας από τους παράγοντες, που μπορεί να λειτουργήσει περιοριστικά στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων. Καθώς το μέγεθος του παρόντος δείγματος είναι μικρό για να καλύψει όλη την εκπαιδευτική κοινότητα, αυτό συνεπάγεται ότι δεν έχει την ποικιλία ώστε να γενικεύσουμε τα αποτελέσματα. Επομένως, για να διεξαχθούν συμπεράσματα για όλη την εκπαιδευτική κοινότητα, χρειάζεται η διεξαγωγή μιας έρευνας με μια πιο αντιπροσωπευτική μέθοδο δειγματοληψίας, που θα μπορεί να καλύψει όλο τον πληθυσμό.

Ένας επιπλέον περιορισμός της μελέτης είναι το γεγονός ότι τα επίπεδα του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών μετρήθηκαν κατά τη διάρκεια των θερινών διακοπών, ενώ μέτρηση του συνδρόμου δεν υπήρξε κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς, όπου σύμφωνα με τη λογική τα επίπεδα εξουθένωσης αυξάνονται. Επομένως κρίνεται σκόπιμο σε επόμενες έρευνες να μετρηθούν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών σε διάφορες χρονικές στιγμές της σχολικής χρονιάς για να υπάρξει μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα σχετικά με τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της χώρας.

Κρίνεται απαραίτητο να αναπτυχθεί και να προωθηθεί χρήση των εργαλείων που να μπορούν με ακρίβεια να μετρήσουν την εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

Μια αδυναμία που επισήμανε ο Τσιγγίλης (2005) ήταν πως κατά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής εξουθένωσης αρκετοί συνάδελφοι παραπονήθηκαν για τη κατανόηση διαφόρων ερωτήσεων. Ανάλογες ερωτήσεις υπήρξαν κατά τη συμπλήρωση του παρόντος ερωτηματολογίου. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με τα διάφορα προβλήματα στη δομή του ερωτηματολογίου που κατά καιρούς εντοπίστηκαν στο χώρο της εκπαίδευσης, θα πρέπει να προβληματίσουν τους μελλοντικούς ερευνητές πριν τη χρήση του εργαλείου αυτού. Εξίσου σημαντική θεωρείται η βελτίωση του υπάρχοντος ή η εύρεση ενός νέου εργαλείου καταγραφής της επαγγελματικής εξουθένωσης με ισχυρά και σταθερά ψυχομετρικά χαρακτηριστικά, προσαρμοσμένου στα ελληνικά δεδομένα στο χώρο της εκπαίδευσης.

Επιπλέον, άλλος ένας περιορισμός για τη διεξαγωγή ακριβών συμπερασμάτων είναι η ύπαρξη άλλων παραγόντων, που μπορεί να επιδρούν και να επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση καθώς και τα ψυχικά τους χαρακτηριστικά. Τέτοιοι παράγοντες μπορεί να είναι το οικογενειακό κλίμα, οι σχέσεις με σημαντικούς άλλους, η υποστήριξη που λαμβάνουν από τα κοινωνικά τους δίκτυα, οι πολιτιστικές διαφορές, η κουλτούρα του καθενός, το σχολικό πλαίσιο, η αυτονομία, οι ευκαιρίες προώθησης, που έχουν στη δουλειά τους και πολλοί άλλοι παράγοντες. Συνεπώς, θα ήταν καλό να γίνει διερεύνηση και συγκριτική αξιολόγηση και άλλων μεταβλητών, προκειμένου να υπάρξει μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα γύρω από το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ένας ακόμα περιορισμός είναι ο διαδικτυακός τρόπος συλλογής των δεδομένων. Η συγκεκριμένη μέθοδος συλλογής παρουσιάζει κάποια μειονεκτήματα όπως, δυσκολία καθορισμού και ελέγχου του δείγματος, πιθανά σφάλματα κάλυψης του πληθυσμού, ανισομερής εκπροσώπηση σε ορισμένες κατηγορίες του δείγματος κι απουσία προσωπικής επαφής με τους συμμετέχοντες. Η απουσία προσωπικής επαφής με τους συμμετέχοντες μπορεί να αποβεί καθοριστική αφού δεν μπορούν να δοθούν διευκρινιστικές απαντήσεις σε τυχόν ερωτήσεις των συμμετεχόντων. Επίσης, η μη επίβλεψη της διαδικασίας συνεπάγεται ότι ορισμένα ερωτηματολόγια μπορεί να συμπληρωθούν πρόχειρα και βιαστικά από τα άτομα που συμμετέχουν στην έρευνα.

Ωστόσο η χρήση της διαδικτυακής έρευνας, παρουσιάζει και πλεονεκτήματα όπως η εξασφάλιση ανωνυμίας, η εξοικονόμηση πόρων και η αποτελεσματικότητα. Οι ερευνητές παρατηρούν ότι η διαδικτυακή έρευνα ίσως αποτελεί πλεονέκτημα, για να αποφευχθούν οι προκαταλήψεις, αφού οι συμμετέχοντες μπορούν να συμπληρώνουν την κλίμακα στο σπίτι τους, χωρίς να ξέρουν τι απαντούν οι υπόλοιποι συμμετέχοντες και να αισθάνονται άνετα να εκφράσουν τα πραγματικά τους συναισθήματα.

Στο σχεδιασμό των μελλοντικών μελετών θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι μεθοδολογικές αδυναμίες των μελετών που έχουν γίνει μέχρι σήμερα (συγχρονικός σχεδιασμός, μικρά δείγματα, αυτο-αναφορές κ.ά.). Ειδικότερα, ορισμένοι περιορισμοί που θέτει η συγχρονική φύση των μελετών θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν με το διαχρονικό σχεδιασμό, έτσι ώστε να είναι δυνατόν να προσδιοριστούν αιτιολογικές σχέσεις.

8.3 Προτάσεις

Από τα παραπάνω γίνεται κατανοητό πως είναι πολύ σημαντικό να υπάρξει πρόληψη ώστε να μην αναπτυχθούν συμπτώματα εξουθένωσης, αλλά και η έγκαιρη αναγνώριση των συμπτωμάτων της για να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα με κατάλληλες παρεμβάσεις και να υποστηριχθούν ουσιαστικά οι εκπαιδευτικοί, εξασφαλίζοντας έτσι σε μεγάλο βαθμό και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Για να προληφθεί η εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης θα πρέπει η διοίκηση της εκπαίδευσης να βελτιώσει τα συστήματα κοινωνικής υποστήριξης, να μειώσει τη δράση των στρεσογόνων παραγόντων (Αδαλή, 2002) και να εφαρμόσει την προληπτική συμβουλευτική, η οποία έχει αναπτυχθεί κυρίως τα τελευταία χρόνια και προσπαθεί να πληροφορήσει και να ευαισθητοποιήσει τα άτομα στα θέματα που μπορεί να παρουσιαστούν στο μέλλον και στον τρόπο αντιμετώπισής τους. Στο χώρο της εκπαίδευσης, όπως και στους άλλους εργασιακούς χώρους, θα πρέπει να εφαρμόζεται η εργασιακή συμβουλευτική που ασχολείται με τα προβλήματα που προκύπτουν από την εργασία και στόχο έχει τη βελτίωση της εργασιακής ζωής του εργαζομένου και την καλύτερη απόδοση στην εργασία. Όταν ο εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος από την εργασία του αποδίδει καλύτερα. Ο εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος από την εργασία του, όταν εκπληρώνονται οι προσδοκίες που είχε από αυτήν και ακόμη όταν είναι επιτυχημένος επαγγελματικά. Ακόμη η εργασία βοηθά στην ικανοποίηση των βιολογικών, ψυχολογικών και κοινωνικών αναγκών του εκπαιδευτικού (Μαλικιώση- Λοΐζου, 2013). Στο χώρο της εκπαίδευσης δεν υπάρχει δομή όπου να εφαρμόζεται η εργασιακή συμβουλευτική. Έτσι προτείνεται η πολιτεία και συγκεκριμένα η διοίκηση της εκπαίδευσης να χρησιμοποιεί εργασίες, με θέματα ανάλογα της παρούσας εργασίας, για την πρόληψη του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, με έγκαιρη αναγνώριση των συμπτωμάτων και εξάλειψη των επαγγελματικών παραγόντων στρες στους εκπαιδευτικούς.

Έγινε σαφές ότι η επαγγελματική εξουθένωση που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί, παρεμποδίζει την άσκηση του τόσο σημαντικού τους ρόλου, γι' αυτό θα πρέπει να βοηθηθούν και να τους δοθούν όσο το δυνατόν περισσότερες δημιουργικές και ουσιαστικές διέξοδοι. Γενικά, οι εκπαιδευτικοί έχουν ανάγκη από αρωγούς στην άσκηση του ρόλου τους λαμβάνοντας και οι ίδιοι συναισθηματική υποστήριξη και καθοδήγηση. Η ενίσχυση του σχολείου με σχολικό ψυχολόγο και η συνεργασία των

εκπαιδευτικών μαζί του θα μπορέσει να συμβάλει καταλυτικά στο πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ο σχολικός ψυχολόγος θα μπορέσει να τους κατευθύνει σε θετικές διεξόδους επίλυσης των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν και να τους βοηθήσει να υιοθετήσουν αποτελεσματικές στρατηγικές αντιμετώπισης. Θα μπορέσει να ακούσει τον κάθε εκπαιδευτικό ξεχωριστά, να προτείνει πιθανούς τρόπους κάλυψης των αναγκών του και εναλλακτικές λύσεις στα προβλήματα που τον ταλανίζουν.

Ακόμα κρίνεται απαραίτητη για τη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών η υποστήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξής τους. Η κυριότερη μορφή υποστήριξης του εκπαιδευτικού είναι η επιμόρφωση, η οποία στις μέρες μας, οφείλει να είναι συστηματική και η πολιτεία να την συμπεριλάβει στους πρωταρχικούς της στόχους. Η καθημερινότητα βρίσκει πολλές φορές τα στελέχη της εκπαίδευσης και τους μαχόμενους εκπαιδευτικούς να είναι ανεπαρκείς σε θέματα παιδαγωγικής και ψυχολογίας. Οι σύγχρονοι εκπαιδευτικοί έρχονται αντιμέτωποι με περισσότερες στρεσογόνες καταστάσεις. Είναι γεγονός ότι όλο και περισσότεροι μαθητές με μαθησιακές δυσκολίες και δυσκολίες συμπεριφοράς εντάσσονται στις κανονικές τάξεις και οι συνεπακόλουθες απαιτήσεις από τους εκπαιδευτικούς είναι πλέον αυξημένες. Επιπλέον, ο μεγάλος αριθμός των αλλοδαπών και παλιννοστούντων μαθητών που φοιτούν σήμερα στα ελληνικά σχολεία, αυξάνει το στρες των εκπαιδευτικών, εφόσον καλούνται να συντελέσουν στην αποτελεσματική ένταξη των εν λόγω μαθητών στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα. Η ανεπάρκεια που παρατηρείται, οφείλεται στην έλλειψη ενός συστηματικού και περιοδικού δικτύου επιμόρφωσης, που θα είναι προσβάσιμο σε όλους και που μπορεί να παρέχει επιμορφωτικά προγράμματα προσαρμοσμένα, στην εκπαιδευτική πραγματικότητα του σήμερα.

Συνοπτικά σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας και των επιπέδων της επαγγελματικής εξουθένωσης προτείνονται τα εξής:

- Οργάνωση σεμιναρίων-ημερίδων και παροχή δυνατοτήτων συνεχιζόμενης εκπαίδευσης-επιμόρφωσης, ειδικά σε θέματα αντιμετώπισης του εργασιακού στρες
- Εκπαίδευση των εργαζομένων στην αναγνώριση των ψυχολογικών προβλημάτων με ψυχολογικές και σωματικές εκφάνσεις, τη βελτίωση της επικοινωνίας με τους άλλους.
- Δημιουργία ομάδων ψυχολογικής υποστήριξης, τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους συγγενείς τους.
- Προώθηση των μεθόδων υποκίνησης των εργαζομένων
- Παροχή δυνατοτήτων πολυμορφίας στο εργασιακό περιβάλλον

- Περιοδική διενέργεια μελετών-εργασιών για το βαθμό της επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζομένων και τους παράγοντες που την προκαλούν-διατηρούν και προσπάθεια εξάλειψης των στρεσογόνων αυτών παραγόντων
- Δημιουργία ειδικών τμημάτων και θέσεων εργασίας με εξειδικευμένο προσωπικό (ψυχίατροι, ψυχολόγοι και κοινωνικοί λειτουργοί) για το συντονισμό και την επίλυση προβλημάτων επαγγελματικής εξουθένωσης.
- Καλύτερη οργάνωση του πλαισίου εργασίας, με σαφώς προσδιορισμένους ρόλους και αρμοδιότητες.
- Ενίσχυση συναντήσεων των μελών του προσωπικού για τη βελτίωση των διαπροσωπικών τους σχέσεων και της συνεργασίας τους
- Αύξηση του μισθού των εκπαιδευτικών και επιβράβευση της υψηλής αποδοτικότητας
- Μεγαλύτερη αναγνώριση του επαγγέλματος από την κοινωνία, τους γονείς και τη διοίκηση
- Μεγαλύτερη εμπλοκή των εκπαιδευτικών στη λήψη αποφάσεων και στις αλλαγές εκπαιδευτικής πολιτικής
- Μείωση του αριθμού των μαθητών της τάξης ώστε να μπορεί να παρέχεται εξατομικευμένη διδασκαλία και ο εκπαιδευτικός να δέχεται μειωμένο φόρτο εργασίας
- Στα εκπαιδευτικά ιδρύματα τα θεσμικά όργανα, θα πρέπει να παρακολουθούν συνεχώς τους παράγοντες που ενδέχεται να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών και θα πρέπει να λαμβάνουν μέτρα πρόληψης όπως και να κάνουν διορθωτικές ενέργειες με στόχο τη βελτίωση της μάθησης

Τέλος, προτείνεται να δημιουργηθεί ένα μακρόχρονο πρόγραμμα παρέμβασης Θετικής Ψυχολογίας και ενδυνάμωσης των εκπαιδευτικών, έτσι ώστε να μελετηθούν σε βάθος οι παράγοντες της Θετικής Ψυχολογίας που σχετίζονται με τις ανάγκες των εκπαιδευτικών όλων των βαθμίδων Εκπαίδευσης. Ένα πρόγραμμα, το οποίο, εκτός από την ενδυνάμωση του ατόμου – εκπαιδευτικού, θα επιδρούσε και στην διαφοροποίηση του εργασιακού πλαισίου μέσα στο οποίο δρουν οι εκπαιδευτικοί, έτσι ώστε και το ίδιο το πλαίσιο να υποστηρίζει το άτομο. Η Θετική Εκπαίδευση είναι μια διεθνής πρόταση, η οποία στηρίζεται σε δομημένα προγράμματα που υλοποιούνται σε πολλές σχολικές μονάδες ανά τον κόσμο, με στόχο να αλλάξουν προς το καλύτερο το προφίλ της εκπαίδευσης (Furlong, Gilman & Huebner, 2014).

Seligman, Ernst, Gillham, Reiv-ich & Linkins, 2009. Waters, 2011. Norrish, Williams, O'Connor & Robinson, 2013. Proctor, 2017).

Με την παρούσα εργασία έγινε προσπάθεια να εξακριβωθεί πώς νιώθει ο εκπαιδευτικός μέσα στο σχολικό του περιβάλλον. Η διδασκαλία είναι ένα κατοχυρωμένο επάγγελμα και οι δάσκαλοι είναι σημαντικοί για την κοινωνία. Μέσω των γνώσεων, της υπομονής και της σοφίας τους επιχειρούν όχι μόνο να επεξεργαστούν τη νόηση και τις ικανότητες των μαθητών, αλλά και να δημιουργήσουν ολοκληρωμένες προσωπικότητες. Η διδασκαλία έχει επίδραση και στην ανάπτυξη της σκέψης και του χαρακτήρα, ενώ παράλληλα δίνει την ικανοποίηση ότι πυροδοτεί το φως των γνώσεων και διαλύει τα σύννεφα της άγνοιας. Αν οι δάσκαλοι είναι αγχωμένοι και εξουθενωμένοι, θα επηρεαστούν τα παραπάνω και ειδικότερα οι μαθητές αλλά και η κοινωνία γενικότερα, αφού θα στερηθούν αυτά τα χαρακτηριστικά που απαιτούνται για ένα επιτυχές και λαμπρό μέλλον. Επομένως η πολιτεία πρέπει να ενεργοποιήσει όλους τους μηχανισμούς της, ώστε να στηρίξει τον εκπαιδευτικό, στο πολυδιάστατο έργο του και να προλάβει την εμφάνιση κάθε μορφής επαγγελματικής εξουθένωσης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αδάλη, Ε. (2002). Πρόληψη - Αντιμετώπιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης Νοση-λευτών. *Νοσηλευτική*, 41(2), 169-173.

Αθανασούλα-Ρέππα, Α., Ανθοπούλου, Σ.-Σ., Κατσουλάκης, Σ. & Μαυρογιώργος, Γ. (1999). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Αναγνωστόπουλος, Φ. & Παπαδάτου, Δ. (1997). Παραγοντική σύνθεση και εσωτερική συνοχή του Ερωτηματολογίου Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε δείγμα νοσηλευτριών. *Ψυχολογικά Θέματα*, 5, 183-202.

Αντωνίου, Σ. (2001). *Πηγές εργασιακού στρες*. Αθήνα: Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.

Αντωνίου, Α. Σ. (2006). *Εργασιακό στρες*. Αθήνα: Παρισιάνου.

Antoniou, A.S., Polychroni, F. & Walters, B. (2000). Sources of stress and professional burnout of teachers of special educational needs in Greece. *Proceedings of the International Conference of Special Education, ISEC 2000*. Manchester: University of Manchester ,UK.

Belcastro, P. A. (1982). Burnout and its relationship to teachers' somatic complaints and illnesses. *Psychological Reports*, 50, 1045-1046.

Belcastro, P. A. & Hays, L. C. (1984). Ergophilia, ergophobia, ergo, burnout? *Professional Psychology: Research and Practice*, 15, 260-270. Block, A.J. (1978). Compas neurosis in inner city schools. *American Journal of Psychiatry*, 135, 1189-1192.

Borg, M. G. & Riding, R. J. (1991). Occupational stress and satisfaction in teaching. *British Education Research Journal*, 17, 263-281.

Brill, P. (1984). The need for an operational definition of burnout. *Family and Community Health*, 6, (p. 12 – 24).

Burke, R. J. & Greenglass, E.R. (1989). Psychological burnout among men and women in teaching: An examination of the Cherniss model. *Human Relations*, 42 (3), 261 – 273.

Γιαλαμάς, Β. (2005). *Στατιστικές τεχνικές και εφαρμογές στις επιστήμες της αγωγής*. Αθήνα : Πατάκης.

Chang, M-L. (2009). An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review*, 21(3), 193-218.

Chang, E. & Hancock, K. (2003). Role stress and role ambiguity in new nursing graduates in Australia. *Nursing and Health Sciences*, 5, 155–163.

Cherniss, C. (1980). Observed supervisory behaviour and teacher burnout in special education. *Exceptional Children*, 54 (5), 449 – 454.

Coordes, C.L. & Dougherty, T.W. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621 – 656.

Cooper C. L. & Cartwright, S. L. (1994). *No Hassle: Taking the stress Out of Work*. London: Century.

Cooper, C. L. & Quick, J. (1999). *Stress and Strain*. Oxford: Press.

Corey, G. (2001). *Θεωρία και πρακτική της συμβουλευτικής και της ψυχοθεραπείας* (μτφρ. Μαρία Μπαρπάτση) Αθήνα: Έλλην.

Δεμερούτη, Ε., (2001). Επαγγελματική εξουθένωση: ορισμός και σχέση της με τις εργασιακές συνθήκες σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς. Στο Βασιλάκη, Ε., Τριλίβα, Σ., Μπεζεβέγκης, Η., (επιμέλεια), Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπιση του. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Δημητρόπουλος, Ε. (1999). *Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: Γρηγόρης.

Danna, K. & Griffin, R.W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25, 357-384.

Dunham, J. (2000). *Stress in the workplace: Past, Present and Future*. Philadelphia: Whurr.

ΕΛΙΝΥΑΕ (Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας), (2000). Δέκα χρόνια συνθήκες εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, έρευνα του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας. Ημερομηνία ανάκτησης: 8-10-2007. www.disabled.gr.

Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. New York: Human Services Press.

Farber, B. A. (1984) Stress and Burnout in Suburban Teachers. *Journal of Educational Research* , 77(6), 325-331.

Figley, C. R. (1995). Compassion fatigue: Toward a new understanding of the costs of caring. In B. H. Stamm (Ed.), *Secondary trauma stress: Self-care issues for clinicians, researchers and educators* (pp. 3–28). Lutherville, MD: Sidran Press.

Figley C. R. (1997). Burnout as systemic traumatic stress: A model for helping traumatized family members. In Figley CR, (editor) *Burnout in Families: The Systematic Costs of Caring* (pp. 15-28). New York (NY): CRC Press.

Figley, C. R. (Ed.). (2001). *Treating compassion fatigue*. New York: Brunner-Routledge.

Fontana, D. (1995). *Ψυχολογία για Εκπαιδευτικούς* (μτφρ. Μαρίνα Λώμη). Αθήνα: Σαββάλας

Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.

Freudenberger , H.J. (1983) *Burnout: Contemporary issues, trends and concerns*. In *stress and burnout in the Human Service Professions*, (Eds), B.A FARBER, (pp 23-28), N.York, Pergamon.

Furnham, A. (1997). *The Psychology of Behaviour at Work*. Hove: Psychology Press

Golembiewski, R. T. (1981). A note on Leiter's study: Highlighting two models of burn-out. *Group & Organization Studies*, 14(1), 5-13.

Golembiewski, R.T., Munzenrider, R.F., & Stevenson, G. (1986). *Stress in organizations*. New York: Praeger.

Greenglass, E., (2008). Προδραστική αντιμετώπιση, πόροι και επαγγελματική εξουθένωση: συμπεράσματα για το εργασιακό στρες. Στο Α. Αντωνίου, (επιμ.), *Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης* (σ. 109-128). Θεσσαλονίκη: University studio press

Henderson, N. & Milstein, M. (2008). *Σχολεία που προάγουν την ψυχική ανθεκτικότητα: Πως μπορεί να γίνει πραγματικότητα για τους μαθητές και τους εκπαιδευτικούς*. Αθήνα: Τυπωθήτω.

Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. New York: Hemisphere.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.

Huges, T. M. (1987). *The prediction of teacher burnout through personality type, critical thinking, and self-concept*. Paper presented at the Annual Meeting of the Mid-South Educational Research Association.

Jackson, R.A. (1993). An analysis of burnout among school of pharmacy faculty. *American Journal of Pharmaceutical education*, 57(1), 9–17.

Κάντας, Α., (1995). *Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία. Διεργασίες Ομάδας-Σύγκρουση -Ανάπτυξη και Αλλαγή, Κουλτούρα-Επαγγελματικό Άγχος*. Μέρος 3ο. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κάντας, Α. (1996). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Ψυχολογία* 3 (2), 71-85.

Κάντας, Α. (1998). *Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία. Τόμος 1: Κίνητρα – Επαγγελματική Ικανοποίηση – Ηγεσία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κάντας, Α. (1999). Επαγγελματικό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση στους δημόσιους υπαλλήλους. Στο Σ. Παπαστάμου, Σ. Κανελλάκη, Α. Μαντόγλου, Σ. Σαμαρτζή, Ν. Χρηστάκης. *Η ψυχολογία στο σταυροδρόμι των επιστημών του αν-θρώπου και της κοινωνίας*. Αθήνα: Καστανιώτης.

Κάντας, Α. (2001). Οι παράγοντες άγχους και η επαγγελματική εξουθένωση στους εκ-παιδευτικούς. Στο Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα & Η. Μπεζεβέγκης (επιμ.) *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους* (σελ. 217-230). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Καραδήμας, Ε. (2004). Προγράμματα διαχείρισης του στρες σε παιδιά, εφήβους και εκπαιδευτικούς. Στο Ζαφειρόπουλος, Μ. & Κλεφτάρας, Γ. (επιμ.) *Εφαρμοσμένη Κλινική Ψυχολογία του παιδιού* (σελ. 395-434). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Καραδήμας, Ε. (2005). *Ψυχολογία της Υγείας*. Αθήνα: Τυπωθήτω.

Κεραμίδα, Π. (2004). *Οργανωτικοί και ψυχοκοινωνικοί παράγοντες στον καθορισμό του βαθμού επαγγελματικής εξουθένωσης στο νοσηλευτικό προσωπικό*. Πάτρα: δι-πλωματική εργασία Ε.Α.Π.

Κόκκινος, Κ. Μ., Αλβανόπουλος, Γ. & Δαβάζογλου, Α. (2004). *Ανιχνεύοντας τις πηγές άγχους σε εκπαιδευτικούς ατόμων με ειδικές ανάγκες. Η Ευρωπαϊκή Διάσταση της Ειδικής Αγωγής: Ανάδυση μιας άλλης φυσιογνωμίας*. Πρακτικά Συνεδρίου (σ. 118–126). Θεσσαλονίκη: University Studio Press.

Κόκκινος, Μ. (2000). Διαστάσεις του επαγγελματικού άγχους στους Κύπριους καθηγητές. Στο Σ. Γεωργίου κ.ά. (επιμ.), *Σύγχρονη έρευνα στις επιστήμες της αγωγής*, Πρακτικά VI Συνεδρίου Παιδαγωγικής Εταιρείας Κύπρου, (σσ.5-13).

Kokkinos, C. M. & Davazoglou, A. M. (2009). Special education teachers under stress: evidence from a Greek national study. *Educational psychology*, 29(4), 407-424.

Κορομηλάς, Σ. (1983). Παράγοντες που επηρεάζουν την αποδοτικότητα του εκπαιδευτικού, *Σύγχρονη Εκπαίδευση* 13, 119-122.

Κορωναίου, Α., (2010). *Όταν η εργασία γίνεται ασθένεια. Το στρες των εκπαιδευτικών*. Αθήνα: Πεδίο.

Κοσσυβάκη, Φ. (2006). Η διαπολιτισμική ετοιμότητα του Έλληνα εκπαιδευτικού και η σημερινή σχολική πραγματικότητα: Θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση. Ημερομηνία ανάκτησης: 31-7-2009.
www.pee.gr/new_soft/nees_eisigiseis/merg_then_vi/kossybaki.htm

Κουστέλιος, Α. & Κουστέλιου, Ι. (2001). Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. *Ψυχολογία*, 8(1), 30-39.

Κυριαζή, Ν. (2009). Η κοινωνιολογική έρευνα. Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Koustelios, A. (1991). The relationships of organizational cultures and job satisfaction in three selected industries in Greece. *Unpublished Doctoral dissertation*, University of Manchester, Manchester.

Koustelios, A. & Kousteliou, I. (2001). Epaggelmatiki ikanopoiisi kai epaggelmatiki exouthenosi stin ekpedefsi [Job Satisfaction and Burnout in Education]. *Psychologia*, 8, 30–39

Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35

Kyriacou, C., & Coulthard, M. (2000). Undergraduates' views of teaching as a career choice. *Journal of Education for Teaching: International Research and Pedagogy*, 26, 117–126.

Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978a) A model of teacher stress, *Educational Studies*, 4, 1–6.

Λεονταρή, Α. (2000). Το επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση* 30, 139-161.

Leiter M. P. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models. In W. B. Schaufeli, c. Maslach, T. Marek (Eds.) *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 237-250). New York: Taylor & Francis.

Leiter, M. P. & Maslach, C. (2007). A mediation model of job burnout. In Antoniou, A.-S. & Cooper, C.L. (Eds.), *Research companion to organizational health psychology*. Northampton: Edward Elgar.

Μακρή – Μπότσαρη, Ε. (2001). *Αυτοαντίληψη και αυτοεκτίμηση: Μοντέλα, ανάπτυξη, λειτουργικός ρόλος και αξιολόγηση*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Μαλικιώση-Λοϊζου, Μ. (1999). *Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Ματσαγγούρας, Η. (2005). *Η Σχολική Τάξη. Χώρος-ομάδα-Πειθαρχία-Μέθοδος*. Αθήνα: Γρηγόρη.

Μεταλληνού Ο. (2000). Στήριξη των επαγγελματιών υγείας. Στο Κουλιεράκη, Γ., Μεταλληνού Ο. Πάντζου, Π. *Κοινωνιολογική και Ψυχολογική προσέγγιση των νοσοκομειακών υπηρεσιών υγείας*, τόμος Β, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο Πάτρα, σ. 133-155.

Μυλωνάς, Θ. (1989). Ο Έλληνας εκπαιδευτικός και οι κοινωνικές του εξαρτήσεις. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση* 10, 5-38.

Μυλωνάς, Θ. (1993). Αλλαγές του ρόλου του εκπαιδευτικού στην Ελλάδα. *Σύγχρονη Εκπαίδευση* 68, 29-37.

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

Maslach, C. (1997). *Progress in understanding teacher burnout*. In: Vandenberghe R, Huberman AM (eds). *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*, (pp. 211-222). *Cambridge University Press: Cambridge UK*.

Maslach, C. & Jackson, S. (1982). Burnout in Organizational Settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153

Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *The Maslach Burnout Inventory* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C. & Schaufeli, W.B. (1993). Historical and conceptual development of burn-out. In W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington: Taylor and Francis.

Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.

Μόττη –Στεφανίδη, Φ. (2000). Επαγγελματική εξουθένωση ειδικού προσωπικού σχολικών μονάδων ατόμων με ειδικές ανάγκες και μελών ομάδων ιατροπαιδαγωγικών κέντρων. Στο Α. Καλαντζή-Αζίζι & Η. Μπεζεβέγκης (Επιμ.). *Θέματα επιμόρφωσης Ευαισθητοποίησης Στελεχών Ψυχικής Υγείας Παιδιών και Εφήβων* (σ.95-104). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Ξωχέλλης, Π. (1984). *Το εκπαιδευτικό έργο ως κοινωνικός ρόλος*. Θεσσαλονίκη: Αφοι Κυριακίδη.

Ξωχέλλης, Π. (2005). *Ο εκπαιδευτικός στον σύγχρονο κόσμο*. Αθήνα: Τυπωθήτω

Παγοροπούλου- Αβεντισιάν, Α., Κουμπιάς, Ε. & Γιαβρίμης, Π. (2002). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης. *Περιοδικό Μέντορας*(5),103-127. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Αθήνα.

Παπαδάτου, Δ. & Αναγνωστόπουλος, Φ. (1995). *Η Ψυχολογία στον χώρο της υγείας*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Παπαδάτου, Δ. Αναγνωστόπουλος, Φ. (1997). Επαγγελματική εξουθένωση. Στο *Η Ψυχολογία στο χώρο της Υγείας*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

Παπαστυλιανού, Α. (1997). Το στρες στους Έλληνες εκπαιδευτικούς Μέσης Εκπαίδευσης. Στο Φ. Αναγνωστόπουλος, Α. Κοσμογιάννη & Β. Μεσσήνη (Επιμ.). *Σύγχρονη Ψυχολογία στην Ελλάδα* (σ. 211-230). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Παπαστυλιανού Α. & Πολυχρονόπουλος Μ. (2008). Επαγγελματική εξουθένωση, κατάθλιψη, ασάφεια και σύγκρουση ρόλων στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Ψυχολογία*, 14(4), 367-391.

Παππά, Β.(2006). Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση. *Επιθεώρηση εκπαιδευτικών θεμάτων*, 11, 135-142.

Πασιαρδής, Π. (2004). *Εκπαιδευτική Ηγεσία: Από την περίοδο της ευμενούς αδιαφορίας στη σύγχρονη εποχή*. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.

Πατσάλης, Χ., & Παπουτσάκη, Κ. (2010). Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό Βήμα*, 14, 250-261.

Πετρουλάκης, Ν. (1975). *Ψυχολογία της προσαρμογής*. Αθήνα.

Πολυχρόνη, Φ., & Αντωνίου, Α.-Σ. (2006). «Εργασιακό στρες και επαγγελματική εξουθένωση των Ελλήνων εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και δευτερο-βάθμια εκπαίδευση». Στο Παπαηλιού, Ξανθάκου & Χατζηχρήστου (επιμέ-λεια), *Εκπαιδευτική Σχολική Ψυχολογία*. Τόμος Γ' (σελ. 161-186). Αθήνα: Ατραπός.

Πομάκη, Γ. & Αναγνωστοπούλου, Τ. (2001). Το στρες στον εργασιακό χώρο. Στο Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα & Η. Μπεζεβέγκης (Επιμ.), *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους*, (σελ. 259-274). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Papadatou, D, Anagnostopoulos, F. & Monos, D. (1994). Factors contributing to the development of burnout in oncology nursing. *British Journal of Medical Psychology*, 67, 187 – 199.

Papastylianou, A., Kaila, M., Polychronopoulos, M. (2009). Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology of Education*, 12, 295–314.

Partridge, E. A. (1961). *Dictionary of Slang and Unconventional English [5th ed.]* London: Routledge & Kegan Paul

Pines, A. M. (1981). Who is to blame for helper's burnout? Environmental impact. In C. D. Scott & J. Hawk (Eds), *Heal Thyself: The Health of Health Care Professionals*. New York: Bruner/Mazel Publications.

Pines, A. M. (1993). Burnout. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of stress (2nd ed., pp. 386-403)*. New York: Free Press.

Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout. Causes and cures*. New York: The Free Press.

Pines, A. M. (2002). Teacher burnout: A psychodynamic existential perspective. *Teachers & Teaching*. 8(2), 121-140.

Platsidou, M. & Agaliotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in Greek special education teachers. *International journal of disability, development and education*, 55(1), 61-76.

Σαΐτης, Χ., (2008). *Οργάνωση & Διοίκηση Δομών Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
Σακελλαρόπουλος, Π. (1995). *Εγχειρίδιο Ψυχιατρικής Ενηλίκων. Στοιχεία Κοινωνικής Ψυχιατρικής*. Αθήνα: Παπαζήση.

Στάγια, & Ιορδανίδης (2014). *Το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην εποχή της οικονομικής κρίσης*. Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, 7, 56-82

Salter-Jones, E. (2012). Promoting the emotional well-being of teaching staff in Secondary schools. *Educational & Child Psychology*, 29(4), 18-31.

Schaufeli, W. B. & Buunk, B. P. (1996). Professional Burnout. In M. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: John Wiley & Sons (pp. 311-346).

Schaufeli, W. B. & Buunk, B. P., (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In Schabracq, M. J., Winnust, A. M. & Cooper, C. L. (Eds.), *The handbook of work and health psychology* (2nd Eds.). New York: John Wiley & Sons Ltd.

Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (Eds.). (1993). Professional burnout: Recent developments and research. Washington, DC: Taylor and Francis. Στο Kok-kinos, C. M. Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), 229 - 243.

Shirom, A. & Melamed, S. (2005). Does burnout affect physical health? A review of the evidence. In Antoniou, A.-S. & Cooper, C. L. (Eds.), *Research companion to organizational health psychology*. Northampton: Edward Elgar.

Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25, 518-524.

Sonnentag, S. (2000). Expertise at work: Experience and excellent performance. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 223-264). Chichester: Wiley.

Τσιπλητάρης, Α. (2002). Η εκπαιδευτική δυναμικότητα του δασκάλου και η απειλή της από το σύνδρομο burnout, εμπειρική έρευνα. Στο *Εκπαιδευτική, οικογενειακή και πολιτική ψυχοπαθολογία. Διαστάσεις παθογένειας στο κοινωνικοπολιτικό σύ-νολο. Τόμος Δ΄*. Αθήνα: Ατραπός.

Travers, C. J. & Cooper, C. L. (1996). *Teachers under pressure-stress in the teaching*

profession. London: Routledge.

Tyler, P. & Cushway D. (1998). Stress and well-being in health-care staff: the role of negative affectivity and perceptions of job demand and discretion. *Stress medicine*, 14, 99-107.

Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley.

Χαραλάμπους, Ε. (2012). *Επαγγελματικές πηγές στρες και επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο Νομό Αττικής*, (Διπλωματική Εργασία). Αθήνα: Τμήμα Οικιακής Οικονομίας και Οικονομίας, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.

Χαραμής, Π. (2004). *Σχέσεις και συνθήκες εργασίας. Επιπτώσεις στο εκπαιδευτικό έργο*. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο: www.agonsyn.gr

Χατζηπαναγιώτου, Π. (2003). *Η διοίκηση του σχολείου και η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.

Χατζηπαντελή, Π.Σ. (2016). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*. Μεταίχμιο, Αθήνα.

Χατζηχρήστου, Χ. (2005). *Πρόγραμμα προαγωγής της ψυχικής υγείας και της μάθησης. Κοινωνική και συναισθηματική αγωγή στο σχολείο. Βιβλίο για τον Εκπαιδευτικό Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Θεματική ενότητα: Αντιμετώπιση Αγχογόνων Καταστάσεων*. Αθήνα: Τυπωθήτω-Γιώργος Δάρδανος.

Wright, T.A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83: 486-493.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

«Η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης»

Αξιότιμοι/ες συνάδελφοι/ες

Το παρόν ερωτηματολόγιο απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και πραγματοποιείται στο πλαίσιο εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας στο Π.Τ.Δ.Ε του Ε.Κ.Π.Α, με τίτλο « Η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης» στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών «Εφαρμοσμένη Παιδαγωγική», με κατεύθυνση «Διδακτική - Προγράμματα Σπουδών».

Σκοπός του παρόντος ερωτηματολογίου είναι να διερευνήσει τα συναισθήματα και τις στάσεις των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Ελλάδας ως προς την εργασία τους και αν αυτά φανερώνουν πως βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από δύο μέρη, είναι ανώνυμο και τα στοιχεία θα χρησιμοποιηθούν για ερευνητικούς σκοπούς μόνο. Ο απαιτούμενος χρόνος για τη συμπλήρωσή του, δεν ξεπερνά τα δέκα λεπτά.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας σε αυτή την έρευνα.

Με εκτίμηση

Καραχάλιου Βασιλική

A. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο

- Άντρας
- Γυναίκα

2. Ηλικία

- 22-30
- 31-40
- 41-50
- 51 και άνω

3. Οικογενειακή κατάσταση

- Έγγαμος-η
- Άγαμος-η

4. Εργάζεστε σε :

- Ιδιωτικό σχολείο
- Δημόσιο σχολείο

5. Εργάζεστε σε

- Επαρχία
- Αστικό κέντρο

6. Σημειώστε το επίπεδο άλλων σπουδών σας:

- Δεύτερο πτυχίο
- Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών
- Διδακτορικός τίτλος σπουδών
- Κανένα από τα παραπάνω

7. Πόσα χρόνια υπηρετείτε στην εκπαίδευση;

- 1-5 έτη
- 6-10έτη
- 11-15έτη
- 16-20
- 21 και άνω έτη

8. Σε ποια θέση υπηρετείτε στο σχολείο;

- Εκπαιδευτικός
- Υποδιευθυντής- υποδιευθύντρια
- Διευθυντής- διευθύντρια

9. Στην εκπαίδευση υπηρετείτε ως:

- Μόνιμος
- Αναπληρωτής/τρια

- Ωρομίσθιος/α

10. Ποια είναι η ειδικότητά σας;

- Εκπαιδευτικός γενικής αγωγής
- Εκπαιδευτικός ειδικής αγωγής
- Εκπαιδευτικός ξένων γλωσσών
- Εκπαιδευτικός άλλης ειδικότητας

B. ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ – ΣΤΑΣΕΙΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ (Maslach & Jackson, 1986)

Οι παρακάτω ερωτήσεις διερευνούν τα συναισθήματα και τις στάσεις σας ως προς την εργασία σας. Σημειώστε με βάση την παρακάτω κλίμακα, πόσο συχνά νιώθετε αυτό που εκφράζει η κάθε πρόταση.

1:ποτέ

2:μερικές φορές το χρόνο

3:μία φορά το μήνα

4:μερικές φορές το μήνα

5:μία φορά την εβδομάδα

6: μερικές φορές την εβδομάδα

7:κάθε μέρα

	1	2	3	4	5	6	7
1. Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη διδασκαλία.							
2. Νιώθω εξαντλημένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς.							
3. Είναι πολύ κουραστικό για εμένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη την ημέρα.							
4. Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου.							
5. Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου.							
6. Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο σχολείο.							
7. Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση/ στρες το να εργάζομαι στενά με μαθητές.							
8. Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου.							
9. Νιώθω «άδειος/α» στο τέλος μιας σχολικής ημέρας.							

10. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς αισθάνονται οι μαθητές μου.							
11. Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά.							
12. Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων.							
13. Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα.							
14. Μπορώ να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου.							
15. Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά							
16. Αντιμετωπίζω ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου							
17. Νιώθω αναζωογονημένος/η όταν δουλεύω με τους μαθητές μου							
18. Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς μαθητές μου απρόσωπα σαν να είναι αντικείμενα							
19. Έχω γίνει περισσότερο σκληρός/η με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτήν την δουλειά							
20. Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό/η							
21. Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματά τους							
22. Στην πραγματικότητα δε με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου							