



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΙΑΤΡΙΚΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΥΓΕΙΑΣ



Διπλωματική Εργασία

**Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση
εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής στην πρωτοβάθμια και
δευτεροβάθμια εκπαίδευση**

Θανάσης Καραγεώργος

Κοινωνικός Λειτουργός

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Μαίρη Γκούβα, Ψυχολόγος, Ψυχοσωματικής και Κοινωνικής Ψυχιατρικής, Καθηγήτρια
(Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων) - Επιβλέπουσα Καθηγήτρια

Χρυσή Χατζόγλου, Καθηγήτρια Τμήμα Ιατρικής ΠΘ - Μέλος Τριμελούς Επιτροπής

Ευαγγελία Κοτρώτσιου, Καθηγήτρια (Τμήμα Νοσηλευτικής Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας) -
Μέλος Τριμελούς Επιτροπής

Λάρισα, Ιούνιος 2020



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΙΑΤΡΙΚΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΥΓΕΙΑΣ



**Job burnout and job satisfaction of special education teachers in
primary and secondary education**

Πρόλογος – Ευχαριστίες

Η παρούσα ερευνητική εργασία εστιάζει στη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Εκπονήθηκε στο Τμήμα Ιατρικής της Σχολής Επιστημών Υγείας του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας. Η επιλογή του συγκεκριμένου θέματος οφείλεται στις εκπαιδευτικές, επιστημονικές και προσωπικές αναζητήσεις, υπό τον ρόλο μου ως σχολικό κοινωνικό λειτουργό.

Η εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας δεν θα ήταν δυνατό να πραγματοποιηθεί χωρίς τη βοήθεια και τις πολύτιμες συμβουλές της επιβλέπουσας καθηγήτριας κ. Μαίρης Γκούβα (Ψυχολόγο Ψυχοσωματικής και Κοινωνικής Ψυχιατρικής), την οποία ευχαριστώ θερμά για τις στοχευμένες παρατηρήσεις της και την άμεση ανταπόκρισή της κάθε φορά που ζητούσα τη βοήθειά της.

Ευχαριστώ επίσης τους συναδέλφους εκπαιδευτικούς από το σχολείο μου Ε.Ε.Ε.ΕΚ. Τρικάλων καθώς και όλους τους συναδέλφους όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης που έλαβαν μέρος στην έρευνα, για την πολύτιμη συνδρομή τους και τον ουσιαστικό τους ρόλο κατά τη διανομή, τη συμπλήρωση και τη συγκέντρωση των ερωτηματολογίων τα οποία αποτέλεσαν το ερευνητικό εργαλείο για τη διεξαγωγή της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Τέλος, δεν θα ήμουν σε θέση να ολοκληρώσω την παρούσα διπλωματική εργασία χωρίς τη βοήθεια της συζύγου μου Σωτηρία Πολύση, των συναδέλφων και φίλων Στεργιανή Δεληλίγκα, Σοφία Παπαθεοδώρου, Σοφία Παπαγούλα και Δημήτρη Μπάνο για την υποστήριξη και τη καθοδήγηση τους στις δύσκολες ερευνητικές πτυχές της παρούσας εργασίας.

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας ερευνητικής προσπάθειας ήταν να διερευνήσουμε το βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το δείγμα αποτέλεσαν 100 εκπαιδευτικοί, 41 από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση και 59 από τη δευτεροβάθμια. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν με τη βοήθεια ενός ερωτηματολογίου (βλ. Παράρτημα), όπου το πρώτο μέρος αποτελούταν από ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Για το δεύτερο μέρος χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο των Μακρή-Μπότσαρη και Μασσαγγούρα που αφορούσε στην επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Τέλος, για την καταγραφή της επαγγελματικής εξουθένωσης, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο Maslach Burnout Inventory (MBI), των Maslach & Jackson, 1986.

Η επεξεργασία των δεδομένων έγινε με το στατιστικό λογισμικό SPSS 20 και ύστερα από την ανάλυση των δεδομένων, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εμφανίζονται περισσότερο επαγγελματικά ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους στην πρωτοβάθμια. Κάτι αντίστοιχο δεν προέκυψε για την επαγγελματική εξουθένωση. Επίσης παρατηρήθηκε ότι ο τομέας εργασίας (πρωτοβάθμια – δευτεροβάθμια εκπαίδευση) ήταν στατιστικά σημαντικός σχεδόν με όλες τις ανεξάρτητες μεταβλητές (φύλο, ειδικότητα, έτη στην εκπαίδευση, μέγεθος σχολικής μονάδας) αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση. Αντίστοιχα, στην επαγγελματική εξουθένωση, βρέθηκε στατιστικά σημαντικός με τις μεταβλητές: ειδικότητα και έτη στην εκπαίδευση.

Η έρευνα σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση και την επαγγελματική εξουθένωση γενικότερα αλλά και ειδικότερα, στην παρούσα εργασία, διαρθρώνεται σε δύο επίπεδα: Στη δευτερογενή βιβλιογραφική ανασκόπηση (βιβλιογραφικές πηγές) και στην πρωτογενή επιτόπια έρευνα (ερωτηματολόγια, συνεντεύξεις κ.λπ.).

Λέξεις-Κλειδιά: επαγγελματική ικανοποίηση, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακό άγχος, εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Abstract

The main purpose of this essay refers to the research of the degree of job satisfaction and job burnout of primary and secondary school teachers. The sample consisted of 100 teachers, 41 from primary and 59 from secondary schools. The data were collected using a questionnaire (annex), where the first part consisted of an improvised demographic questionnaire. As, for the second part, the questionnaire of Makri - Botsari and Matsagouras was used, which examines the issue of teachers' job satisfaction. Similarly, the "Maslach Burnout Inventory (MBI)", invented by Maslach and Jackson in 1986, was used to record the job burnout phenomenon.

The data were processed using the SPSS 20 statistical software. Based on the analysis it was found that secondary school teachers appear more professionally satisfied than their primary school colleagues. The results regarding job burnout were reversed. It was also observed that the work sector (primary - secondary education) was statistically significant with almost all independent variables (gender, specialty, job experience, school unit size) in terms of job satisfaction. Respectively, job burnout was found to be statistically significant with the following variables: specialty and job experience.

Research on job satisfaction and burnout in general and, in the present work, is structured on two levels: in the secondary bibliographic review (bibliographic sources) and in the primary field research (questionnaires, interviews, etc.).

Keywords: job satisfaction, job burnout, work stress, primary school teachers, secondary school teachers

Περιεχόμενα

Πρόλογος – Ευχαριστίες.....	3
Περίληψη	4
Abstract	5
Περιεχόμενα.....	6
Εισαγωγή.....	8
1. Γενικό μέρος.....	10
1.1 Επαγγελματική Ικανοποίηση.....	10
1.1.1 Η φύση και η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης	10
1.1.2. Θεωρητικές προσεγγίσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης	11
1.1.3. Παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης.....	12
1.2. Άγχος	14
1.2.1. Ορισμός του επαγγελματικού άγχους	14
1.2.2. Πηγές άγχους των εκπαιδευτικών	14
1.2.3. Επιπτώσεις του άγχους	15
1.2.4. Αντιμέτωπιση του άγχους	15
1.3. Επαγγελματική εξουθένωση	16
1.3.1. Εννοιολογικός προσδιορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	16
1.3.2. Ορισμοί της επαγγελματικής εξουθένωσης	17
1.3.3. Θεωρητικά μοντέλα της επαγγελματικής εξουθένωσης	18
1.3.4. Παράγοντες που συμβάλουν στην ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	19
1.3.5. Συμπτώματα και επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	19
1.3.6. Στρατηγικές αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης	22
1.3.7. Επαγγελματική εξουθένωση και εργασιακό στρες.....	22
1.4. Έρευνες για την επαγγελματική ικανοποίηση και εξουθένωση	23
1.4.1. Έρευνες και ερευνητικά «εργαλεία» για την επαγγελματική ικανοποίηση.....	23
1.4.2. Έρευνες και ερευνητικά «εργαλεία» για την επαγγελματική εξουθένωση	24
2. Ειδικό μέρος.....	26
2.1 Μεθοδολογική προσέγγιση	26
2.1.1 Σκοπός της έρευνας - Ερευνητικά Ερωτήματα	26
2.1.2 Δείγμα.....	26
2.1.3 Ερευνητικά εργαλεία.....	30
2.1.4 Διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	32
2.2. Ευρήματα	33

2.2.1 Ευρήματα αναφορικά με την κλίμακα μέτρησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.....	33
2.2.2 Ευρήματα αναφορικά με την κλίμακα μέτρησης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών.....	44
2.2.3 Συσχέτιση των παραγόντων της Επαγγελματικής Ικανοποίησης με την Επαγγελματικής Εξουθένωση	52
2.3 Συζήτηση – συμπεράσματα – περιορισμοί – μελλοντική έρευνα	54
2.3.1 Συζήτηση και συμπεράσματα	54
2.3.2 Περιορισμοί έρευνας	57
2.3.3 Προτάσεις για μελλοντική αξιολόγηση.....	58
Βιβλιογραφία	59
Παράρτημα: Ερωτηματολόγιο	64

Εισαγωγή

Η παρούσα εργασία θέτει ως βασικό ερευνητικό ερώτημα στο επίκεντρό της το ζήτημα της επαγγελματικής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης και δη στους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Αποτελείται από δύο βασικά κεφάλαια, το πρώτο εκ των οποίων αντιστοιχεί στο γενικό μέρος, ήτοι στη θεωρητική εξέταση / βιβλιογραφική ανασκόπηση του θέματος και το δεύτερο στο ειδικό μέρος, ήτοι στην εμπειρικού χαρακτήρα έρευνα που έλαβε χώρα για το ζήτημα μέσω ειδικών ερωτηματολογίων που διανεμήθηκαν σε εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και στην ανάλυση των απαντήσεών τους.

Το γενικό μέρος διακρίνεται σε τέσσερις επιμέρους ενότητες, η κάθε μία εκ των οποίων αναφέρεται σε συγκεκριμένα ζητήματα που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με το ζήτημα της επαγγελματικής ικανοποίησης και της της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα, η ενότητα 1.1. αναφέρεται στο πρώτο κεντρικό ερευνητικό ζήτημα της εργασίας, ήτοι στην έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης (1.1.1), τις σχετικές θεωρητικές προσεγγίσεις (1.1.2) και τους παράγοντες που συνδράμουν στην εμφάνιση και την ανάπτυξή της (1.1.3.). Επιπλέον, τα ερευνητικά εργαλεία που χρησιμοποιούνται για τον εντοπισμό και τη μέτρηση της έντασής της στους εργαζόμενους. Εν συνεχεία, η ενότητα 1.2. πραγματεύεται το ζήτημα του επαγγελματικού άγχους και, ειδικότερα, τον ορισμό του (1.2.1), τις πηγές που το προκαλούν (1.2.2), τις επιπτώσεις του (1.2.3), καθώς και τα μέσα και τους τρόπους αντιμετώπισής του (1.2.4).

Η ενότητα 1.3. επεξεργάζεται το δεύτερο κεντρικό ερευνητικό ερώτημα της εργασίας, αυτό της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αναλύεται σε επτά ειδικές υπό-ενότητες. Ειδικότερα, αναλύεται από μια γενικότερη σκοπιά ο εννοιολογικός προσδιορισμός της επαγγελματικής (1.3.1) αλλά και, πιο συγκεκριμένα, οι επιμέρους ορισμοί που έχουν αποδοθεί κατά καιρούς σε αυτή (1.3.2.). Στην υπό-ενότητα 1.3.3 γίνεται ειδική αναφορά στα θεωρητικά μοντέλα που αφορούν στην επαγγελματική εξουθένωση ενώ στην επόμενη (1.3.4.) στους παράγοντες που συμβάλλουν στην ανάπτυξή της.

Εν συνεχεία, η υπό-ενότητα 1.3.5 αναφέρεται στα συμπτώματα και τις επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και η υπό-ενότητα 1.3.6 στις στρατηγικές αντιμετώπισής της. Η ενότητα 1.3.7. πραγματεύεται το ειδικότερο ζήτημα της συσχέτισης της επαγγελματικής εξουθένωσης με το επαγγελματικό στρες. Τέλος, η ενότητα 1.4. αναφέρεται στις έρευνες που έχουν κατά καιρούς πραγματοποιηθεί τόσο στο εξωτερικό (1.4.1) όσο και στην Ελλάδα (1.4.2.) αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση.

Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για τη συγγραφή του γενικού μέρους, αντιστοιχεί στη βιβλιογραφική ανασκόπηση, ήτοι στην αποδελτίωση βιβλιογραφικών πηγών σχετικών με τα ζητήματα της επαγγελματικής ικανοποίησης, του επαγγελματικού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης, που αναφέρονται στις επιμέρους ενότητες. Οι πηγές αυτές αντιστοιχούν σε άρθρα επιστημονικών περιοδικών, σε ακαδημαϊκές εργασίες καθώς και σε συγγράμματα επιστημονικού κύρους, τόσο ελληνόφωνα όσο και αγγλόφωνα.

Το δεύτερο, ερευνητικό μέρος της εργασίας, αφορά στη σχετική έρευνα που έλαβε χώρα σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση τους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Διακρίνεται και αυτό σε ενότητες, οι οποίες διαφοροποιούνται ανάλογα με το περιεχόμενό τους. Συγκεκριμένα, στην ενότητα 2.1. αναφέρεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για την εφαρμογή της και συγκεκριμένα στην ενότητα 2.1.1 περιγράφονται ο σκοπός και τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας.

Ειδικότερα, περιγράφονται τα χαρακτηριστικά του δείγματος (2.1.2) και τα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν για τη συλλογή των δεδομένων (2.1.3): Πρόκειται για την κλίμακα «Maslach Burnout Inventory» για την επαγγελματική εξουθένωση και για το ερωτηματολόγιο των Μακρή – Μπότσαρη και Ματσαγγούρα «Η επαγγελματική μου ικανοποίηση ως εκπαιδευτικός» για την επαγγελματική ικανοποίηση. Έπειτα, στην ενότητα 2.1.4, αναλύεται η διαδικασία μέσω της οποίας συλλέχθηκαν τα δεδομένα. Ακολουθεί, στην ενότητα 2.2, η παρουσίαση των ευρημάτων της έρευνας σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση (2.2.1) και με την επαγγελματική εξουθένωση (2.2.2) και ο έλεγχος των συσχετίσεων μεταξύ των παραγόντων των δύο ερωτηματολογίων (2.2.3). Ως επίλογος της εργασίας παρατίθενται τα συμπεράσματα που προκύπτουν από τη συγγραφή των κεφαλαίων της και στο τέλος οι βιβλιογραφικές πηγές που χρησιμοποιήθηκαν.

1. Γενικό μέρος

1.1 Επαγγελματική Ικανοποίηση

1.1.1 Η φύση και η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης

Η ικανοποίηση γενικότερα αναφέρεται σε μία έννοια απλή και κατανοητή για όλο τον κόσμο, που φέρνει κατά νου θετικά αισθήματα και, ως εκ τούτου, σε έναν όρο που χρησιμοποιείται καθημερινά. Αντίθετα, η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης αποτελεί μία πολυδιάστατη και εν πολλοίς ασαφή έννοια, -για την οποία δεν υπάρχει σύμπνοια μεταξύ των ερευνητών- και συνάμα μία από τις σημαντικότερες μεταβλητές σε ό,τι αφορά στον εργασιακό τομέα [1]. Η δυσκολία του ορισμού της προκύπτει από την συμπλοκή και την εν γένει σχέση μεταξύ αντικειμενικότητας και υποκειμενικότητας, που εμπεριέχονται στην έννοιά της. Είναι, δηλαδή, εγγενές εντός της, το ερώτημα του πρέποντος, αντικειμενικού ή υποκειμενικού, ορισμού της [2].

Κυρίως, η επαγγελματική ικανοποίηση αναφέρεται στο μέτρο που ένα άτομο είναι ικανοποιημένο από τους όρους, τις προϋποθέσεις και τις συνθήκες υπό τις οποίες διεξάγεται η εργασία του. Κυριολεκτικά και ουσιαστικά αντιπαράκειται με την έννοια της επαγγελματικής δυσαρέσκειας [3]. Αποτελεί μία πολύ σημαντική παράμετρο *«της κοινωνικής και οικογενειακής του λειτουργίας, καθώς και του επιπέδου ψυχικής υγείας, τόσο του ίδιου, όσο και των ατόμων του περιβάλλοντός του»* [4].

Δημιουργεί ευχάριστους συναισθηματικούς δεσμούς του ατόμου με τον χώρο και το αντικείμενο της εργασίας του. Ενισχύει την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητά του, το καθιστά ευδιάθετο και πρόσχαρο τόσο στις σχέσεις του με τους λοιπούς παράγοντες του έργου που επιτελεί όσο και στις κοινωνικές του σχέσεις [5]. Η εν λόγω ευδιαθεσία, μάλιστα, μεταφέρεται και εκτός χώρου εργασίας και δύναται να μεταδοθεί στα άτομα του οικογενειακού και φιλικού του περιβάλλοντος. Συνεπώς, η επαγγελματική ικανοποίηση, εκτός από την εργασιακή, φέρει και κοινωνική διάσταση, γεγονός που καθιστά την επίτευξή της αναγκαία [6].

Επιπλέον, επηρεάζει θετικά την ποιότητα των παρεχόμενων προϊόντων και υπηρεσιών του οργανισμού. Εύλογα, «κρατάει» σε χαμηλά επίπεδα τη συναισθηματική και ψυχική κόπωση και εν τέλει την επαγγελματική εξουθένωση, η έννοια της οποίας αναλύεται στην τρίτη ενότητα του παρόντος κεφαλαίου. Ένας ευρύτερος αλλά κοινά αποδεκτός ορισμός, αυτός του Αμερικανού ψυχολόγου Gordon Allport, διατυπωμένος το 1954, αναφέρει την επαγγελματική ικανοποίηση ως μια *«συνολική στάση του ατόμου απέναντι στην συγκεκριμένη εργασία»* [3].

Έτσι, σε ό,τι αφορά στους εκπαιδευτικούς, η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες επίτευξης και διασφάλισης της εν γένει ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου και της επιτυχία των σκοπών και στόχων των εκπαιδευτικών οργανισμών. Η διαπίστωση αυτή

συνάγεται από το γεγονός ότι αυτοί, ως έμπυχο δυναμικό είναι οι φορείς και οι πάροχοι των παιδαγωγικών υπηρεσιών και, ως εκ τούτου, οι βασικοί υπεύθυνοι για την ποιότητά τους.

Ο εκπαιδευτικός δεν νοείται απλά ως ένας επαγγελματίας αλλά ως παιδαγωγός. Φέρει πολλαπλή ευθύνη και, κυρίως, αυτή που σχετίζεται με *«το πλάσιμο της ζωής των νέων ανθρώπων, την καθοδήγηση τους, την παροχή κινήτρων και τη διαμόρφωση των χαρακτήρων τους»* [7]. Μεταδίδει γνώσεις και αποτελεί πρότυπο προς μίμηση για τους μαθητές του σε ό,τι αφορά στάσεις, συμπεριφορές και δεξιότητες. Επίσης, στον συγκεκριμένο επαγγελματικό τομέα, η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης ταυτίζεται με την ικανοποίηση των αναγκών των εκπαιδευτικών [2].

Επομένως, η σημασία της επαγγελματικής ικανοποίησης στον συγκεκριμένο τομέα είναι εξέχουσα, καθώς συνδέεται άμεσα με αυτή της αποτελεσματικότητας. Εξάλλου, από τα μέσα της δεκαετίας του 1990, η Ευρωπαϊκή Ένωση δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην επίτευξη της ποιοτικής εργασίας, καθώς αποτελεί σημαντικό μέλημά της, και, ως εκ τούτου, εκπονεί πολιτικές σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε διάφορους τομείς της εργασίας [8].

1.1.2. Θεωρητικές προσεγγίσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης

Η επαγγελματική ικανοποίηση ως έννοια και ως φαινόμενο, αποτελεί αντικείμενο ερευνών σε διεθνές επίπεδο από τη δεκαετία του 1980, αρχικά στις ΗΠΑ και έπειτα σε χώρες της δυτικής Ευρώπης. Την τελευταία τριακονταετία έχουν λάβει χώρα πολυάριθμες -χιλιάδες- παρόμοιες μελέτες παγκοσμίως αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση και δη αυτή των εκπαιδευτικών [8]. Επιπλέον, τα τελευταία χρόνια παρόμοιες έρευνες έχουν διεξαχθεί σε διάφορα μέρη της Ελλάδας. Είναι γεγονός ότι η εκτίμηση και αξιολόγησή της συναντά δυσκολίες, καθώς πρόκειται για ένα πολυσύνθετο και μη μετρήσιμο φαινόμενο. Ως εκ τούτου, οι μελέτες διαφοροποιούνται μεταξύ τους και εξετάζουν την επενέργεια διαφόρων χαρακτηριστικών, όπως, π.χ. των δημογραφικών.

Εξ αρχής, η μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης υπήρξε στο επίκεντρο της επιστήμης της ψυχολογίας και δη της οργανωτικής, καθώς η επίτευξη της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων αποτελούσε μέλημα πολλών επιχειρήσεων που τη συνέδεαν με την εν γένει αποδοτικότητα και παραγωγικότητά τους. Για τον λόγο αυτό το ενδιαφέρον της θεωρητικής έρευνας στράφηκε σε τομείς της οικονομίας, όπως η βιομηχανία [6].

Ενώ αρχικά θεωρείτο ότι πρόκειται για κάτι απλό και εν πολλοίς δεδομένο, στην πορεία των χρόνων και της έρευνας, οι θεωρητικές προσεγγίσεις κατέδειξαν ακριβώς το αντίθετο: Την πολυπλοκότητα της έννοιας της επαγγελματικής ικανοποίησης. Εν τέλει, οι θεωρητικές προσεγγίσεις κατέδειξαν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί μία μεταβλητή, η οποία *«σχετίζεται με τα κίνητρα εργασίας, με τις στάσεις και με τις αξίες»* [6]. Προκύπτει δηλαδή από τη θέληση του ατόμου και τους

μοχλούς που την υποκινούν, τις θέσεις του γενικά αλλά και έναντι της φύσης της εργασίας και από το υπόβαθρο ιδεών και αξιών που διαθέτει αναφορικά με τον κόσμο και την κοινωνία και τις συμπεριφορές του, που πηγάζουν από αυτό.

Συνεπώς, η θεωρητική έρευνα που σχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην παρώθηση. Ήτοι, στη «*διαδικασία που συμβάλλει στην ενεργοποίηση του ατόμου*» [2]. Σκοπός της είναι η επίτευξη της μέγιστης δυνατής αποδοτικότητας του εργαζομένου και, για τον λόγο αυτό, η παρώθηση εστιάζει στην παροχή κινήτρων που σχετίζονται με τις ανάγκες και τις επιθυμίες του. Με λίγα λόγια η ικανοποίηση των αναγκών των οργανισμών προϋποθέτουν την ικανοποίηση των αναγκών των εργαζομένων τους.

Σε αυτό το πλαίσιο, έχουν αναπτυχθεί δύο βασικές θεωρίες, που διερευνούν τα ζητήματα των κινήτρων και αναγκών των εργαζομένων. Πρόκειται για τη «*θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg*» και για τη «*θεωρία της ιεραρχίας των αναγκών του Maslow*» [2, 9]. Αμφότερες εξετάζουν, με τις επιμέρους διαφοροποιήσεις τους, τους παράγοντες που συμβάλλουν στη ανάπτυξη της επαγγελματικής ικανοποίησης. Οι εν λόγω παράγοντες παρατίθενται και αναλύονται στην επόμενη ενότητα.

Στο σημείο αυτό, τονίζεται ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αναφορικά με τον τομέα της εκπαίδευσης προσιδιάζει στην επαγγελματική ικανοποίηση όπως αυτή εντάσσεται σε συμφραζόμενα διοίκησης επιχειρήσεων και μάρκετινγκ. Η επισήμανση αυτή προκύπτει από το γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί στη σύγχρονη εποχή γίνονται αντιληπτοί ως επιχειρήσεις και, ως εκ τούτου, στο πλαίσιο της λειτουργίας τους εφαρμόζονται οι βασικές αρχές του μάνατζμεντ. Σε αυτό το πλαίσιο, μία εκπαιδευτική μονάδα θα μπορούσε να γίνει αντιληπτή ως μονάδα παραγωγής ανθρώπινων πόρων, οι οποίοι θα αποτελέσουν «*μέρος της αναπτυξιακής δυναμικής κάθε χώρας*» [7]. Προφανώς, η επιτυχία αυτού του σκοπού «*περνάει*» μέσα από την ικανοποίηση του εργατικού προσωπικού.

1.1.3. Παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης

Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μία σαφώς εξαρτημένη μεταβλητή [9]. Η χρήση του όρου «*εξαρτημένη*» βασίζεται στην εξάρτησή της από ποικίλους παράγοντες. Για την ακρίβεια, εξαρτάται «*από τις θετικές και αρνητικές υποκειμενικές στάσεις, που έχει το άτομο για την εργασία του*» [10]. Σε αυτό το πλαίσιο, οι συνθήκες εργασίας των ατόμων είναι ο γενικός παράγοντας που καθορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ή, αντίστοιχα, δυσαρέσκεια.

Σε αυτόν περιλαμβάνονται διάφοροι επιμέρους παράγοντες, όπως ο τύπος των σχέσεων με τους αποδέκτες των υπηρεσιών αλλά και με τους συναδέλφους, το μερίδιο συμβολής στις αποφάσεις για τον προγραμματισμό του παρεχόμενου έργου, η ελευθερία κινήσεων, το περιθώριο εφαρμογής καινοτόμων

προτάσεων, η πρόβλεψη για επαγγελματική εξέλιξη κ.λπ. [11]. Ακόμα, η επαγγελματική ικανοποίηση, εξαρτάται ως μεταβλητή από τα προσωπικά χαρακτηριστικά του ατόμου, όπως το φύλο, ο γενετήσιος προσανατολισμός και η ηλικία, καθώς, μεταξύ άλλων, τα στοιχεία αυτά επηρεάζουν τη συμπεριφορά των συναδέλφων και προϊσταμένων έναντι του ατόμου [12].

Ο Maslow, στο πλαίσιο της θεωρίας του αναφέρει μία σειρά από παράγοντες. Μεταξύ αυτών εντοπίζονται οι «παράγοντες συντήρησης». Αυτοί είναι οι προαναφερθείσες συνθήκες εργασίας, το ύψος του μισθού, η εν γένει κουλτούρα του οργανισμού, το κύρος που απορρέει από το επάγγελμα, οι σχέσεις που διαδραματίζονται από την άσκηση του, η επιρροή του στον ελεύθερο χρόνο και την προσωπική ζωή και το αίσθημα ασφάλειας που νιώθει [13]. Από την άλλη πλευρά, οι παράγοντες προώθησης αναφέρονται στην επαγγελματική επιτυχία του εργαζόμενου, στο κατά πόσο αναγνωρίζονται οι κόποι του αλλά και το ίδιο, στις δυνατότητες αναβάθμισης της θέσης του στην επαγγελματική ιεραρχία, την ανάπτυξη της προσωπικότητάς του [7].

Συγκεκριμένα, σε ό,τι αφορά στους εκπαιδευτικούς, η επαγγελματική ικανοποίηση προκύπτει από την καλή ποιότητα των σχέσεων με τους μαθητές, τους ίσους στην εκπαιδευτική ιεραρχία συναδέλφους και τους ανώτερους προϊσταμένους. Επίσης, στην ενεργό και ουσιαστική συμμετοχή στον βραχυχρόνιο και μακροχρόνιο σχεδιασμό του εκπαιδευτικού έργου, «στη δυνατότητα εφαρμογής νέων ιδεών, στην αυτονομία και ανεξαρτησία, και στις ευκαιρίες για ατομική ανάπτυξη» [6].

Περαιτέρω, οι εμπειρικές έρευνες που έχουν διεξαχθεί τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό έχουν καταδείξει ποικίλους παράγοντες στους οποίους οφείλεται η επαγγελματική ικανοποίηση ειδικά για την επαγγελματική κατηγορία των εκπαιδευτικών. Ανάμεσα σε αυτούς εντοπίζονται οι συνθήκες εργασίας (κυρίως), η υψηλή και συνεπής μισθοδοσία, η φύση της εργασίας και οι σχέσεις με τους ανώτερους ιεραρχικά συντελεστές του εκπαιδευτικού έργου [13].

Επίσης, ο εν γένει προσανατολισμός και χαρακτήρας του εκπαιδευτικού οργανισμού, όπου εργάζονται, η ποιότητα και ο βαθμός οργάνωσής του, οι συναισθηματικοί «δεσμοί» με το αντικείμενο εργασίας τους και η ομαλότητα των σχέσεων με τους συναδέλφους τους, η προσωπικότητα και ο εν γένει καθοδηγητικός ρόλος των διοικητικών στελεχών, η αρτιότητα των υποδομών και η υποστήριξη από τεχνολογικά και εν γένει υλικά μέσα, κ.λπ. [6].

Τέλος, οι κατευθυντήριες οδηγίες και γραμμές που παρέχονται από την πολιτεία, το αρμόδιο υπουργείο, καθώς και την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση και διαμορφώνουν το εκπαιδευτικό πλαίσιο αποτελούν σημαντικούς παράγοντες για την προσωπική και κατ' επέκταση την επαγγελματική ικανοποίηση του ατόμου. Συγκεκριμένα, σημασία έχει το κατά πόσο αυτές συμπίπτουν με τις προτιμήσεις, τις ιδέες και τις αξίες των εκπαιδευτικών [10].

1.2. Άγχος

1.2.1. Ορισμός του επαγγελματικού άγχους

Σε γενικές γραμμές, τα ζητήματα ψυχικής υγείας, όπως αυτά προκύπτουν και εντείνονται στο πλαίσιο της επαγγελματικής ενασχόλησης, είναι εξαιρετικά σημαντικά, στο βαθμό που επηρεάζουν τις ίδιες τις επαγγελματικές επιδόσεις, καθώς και την ποιότητα του παρεχόμενου αποτελέσματος. Μάλιστα, υποστηρίζεται ότι αποτελούν ισχυρούς αρνητικούς παράγοντες ενάντια στην εύρυθμη λειτουργία των συστημάτων υγείας [14].

Σε αυτό το πλαίσιο, ένα πολύ σημαντικό ζήτημα είναι αυτό του επαγγελματικού άγχους, το οποία συναντάται στους εκπαιδευτικούς με μεγαλύτερη συχνότητα απ' ό,τι σε πολλές άλλες κατηγορίες επαγγελματιών [15]. Όπως ισχύει και για τις έννοιες της επαγγελματικής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης, για την έννοια του άγχους έχουν προταθεί διάφοροι ορισμοί. Σύμφωνα με έναν ευρύ ορισμό που περιγράφει την έννοια του επαγγελματικού άγχους, αυτή αναφέρεται σε *«διαδικασία συναισθηματικών, διανοητικών και σωματικών αντιδράσεων που προκαλούνται από αυξημένες ή νέες πιέσεις, οι οποίες ξεπερνούν τις διαθέσιμες δυνατότητες του ατόμου»* [15].

Συνεπώς, στον προσδιορισμό της έννοιας του άγχους συμβάλλουν τρεις βασικές παράμετροι, οι οποίες είναι σαφώς αλληλένδετες μεταξύ τους. Οι ήδη υπάρχουσες πειστικές καταστάσεις - τουλάχιστον στον βαθμό που το άτομο τις αντιλαμβάνεται ως τέτοιες-, οι δυνατότητες του ατόμου αναφορικά με αυτές και η εν γένει αντίδρασή του, όπως προκύπτει από τη συσχέτιση των δύο παραπάνω παραμέτρων [15].

1.2.2. Πηγές άγχους των εκπαιδευτικών

Το άγχος συνίσταται από αρνητικά συναισθήματα, όπως είναι ο θυμός, η ματαιώση, ακόμα και η κατάθλιψη. Βασικές πηγές του είναι οι απειλές ή η δυσαρέσκεια που νιώθει το άτομο αναφορικά με μια κατάσταση στον επαγγελματικό τομέα. Στις περιπτώσεις που το άτομο βρίσκεται αντιμέτωπο με τέτοιου είδους αρνητικές καταστάσεις εγείρονται μέσα και μηχανισμοί για την καταπολέμησή τους [15].

Όπως συνεπάγεται η ανάπτυξη του επαγγελματικού άγχους βρίσκεται σε άμεση σύνδεση με την προσωπικότητα και τον υποκειμενισμό του ατόμου. Επίσης, παράγοντες, όπως το φύλο, η ηλικία, τα βιώματα, οι διατροφικές συνήθειες, η επάρκεια ύπνου, το υπόβαθρο αντιλήψεων και ιδεών αλλά και τον βαθμό ομαλότητας των σωματικών, των ψυχολογικών και των συμπεριφορικών λειτουργιών. Το κατά πόσο δηλαδή επηρεάζεται από κάποιες αντικειμενικές καταστάσεις, το κατά πόσο διαθέτει την εμπειρία καταπολέμησής τους αλλά και το κατά πόσο δύναται να θέσει σε λειτουργία τα μέσα πρόληψής τους. Τα επίπεδα του άγχους προκύπτουν εν τέλει ανάλογα με τους παραπάνω παράγοντες.

1.2.3. Επιπτώσεις του άγχους

Το άγχος αφενός, «δεσπόζει» μεταξύ των παραμέτρων που επηρεάζουν αρνητικά τόσο τις επιδόσεις των εργαζομένων όσο και τις την εν γένει ομαλή λειτουργία των συστημάτων και, αφετέρου, συνδέεται «στενά» με την έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αποτελεί ισχυρό παράγοντα επιβάρυνσης της υγείας ενώ, εκτός από την επαγγελματική, επηρεάζει αρνητικά και την κοινωνική ζωή των ατόμων και, εκτός από την εξουθένωση, δύναται να προκαλέσει «κατάθλιψη και ψυχοσωματικά συμπτώματα» [14].

Τα συμπτώματα αυτά κρίνονται ιδιαίτερα σημαντικά στον τομέα της εκπαίδευσης και δη της ειδικής αγωγής, καθώς δυσχεραίνουν το έργο και τα καθήκοντα του εκπαιδευτικού. Ειδικότερα, επηρεάζουν αρνητικά τις επιδόσεις του κατά τη διάρκεια παράδοσης των μαθημάτων, τη συναισθηματική του ισορροπία και, ως εκ τούτου την αλληλεπίδρασή του με τους μαθητές. Οι επιπτώσεις του άγχους όμως δεν είναι ορατές μόνο στους παρόχους των υπηρεσιών και δη τους εκπαιδευτικούς της ειδικής αγωγής [16].

Μάλιστα, συχνά οι εργαζόμενοι και δη οι εκπαιδευτικοί οδηγούνται στην αποστασιοποίηση από τους μαθητές. Η στάση αυτή αποτελεί έναν μηχανισμό άμυνας έναντι του άγχους και της εν γένει εξουθένωσης που βιώνουν. Ωστόσο, η αποστασιοποίηση σαφώς επηρεάζει αρνητικά τους μαθητές της ειδικής αγωγής, καθώς έχουν ανάγκη από ηθική, πνευματική και ψυχολογική υποστήριξη. Εκτός όμως της αποστασιοποίησης, οι εργαζόμενοι, ένεκα του άγχους, οδηγούνται συχνά σε άσχημους, πονηρούς, ακόμα και απάνθρωπους τρόπους [16].

1.2.4. Αντιμετώπιση του άγχους

Για την αντιμετώπιση του επαγγελματικού άγχους προτείνονται συγκεκριμένες στρατηγικές και πρακτικές. Εύλογα, η πρώτη που έρχεται στο νου αφορά στην αντιμετώπιση με ιατρικά μέσα, ήτοι στην ιατρική επίβλεψη. Υπάρχουν, εντούτοις, και άλλες και, κυρίως, αυτές που αναφέρονται στο οργανωτικό επίπεδο. Πιο συγκεκριμένα «στην οργάνωση της εργασίας, στις πρακτικές εργασίας και στους τρόπους συμπεριφοράς των εργαζομένων» [17].

Πρέπει να επισημανθεί ότι οι πρακτικές αυτές βρίσκονται σε άμεση σύνδεση με τις ερευνητικές μεθόδους εύρεσης του άγχους και της εναπόθεσής του σε κάποιο από τα επίπεδα των σχετικών διαβαθμίσεων. Αυτές κυρίως εστιάζουν στην υποκειμενική αξιολόγηση δηλαδή στις απόψεις των ίδιων των εργαζομένων σχετικά με τα αισθήματα άγχους που βιώνουν και την έντασή τους. Δεν εκλείπουν, ωστόσο, και οι απόπειρες αντικειμενικής αξιολόγησης.

Παραδοσιακά, η αντιμετώπιση του άγχους στηριζόταν στην εξατομικευμένη προσέγγιση του εργαζομένου και των χαρακτηριστικών του. Τα τελευταία χρόνια όμως η κατάσταση αυτή έχει μεταβληθεί και οι προσεγγίσεις που εφαρμόζονται είναι ολιστικές. Δεν επαφίονται δηλαδή αποκλειστικά στον εργαζόμενο αλλά επίσης εξετάζουν «τις κοινές πλευρές και τις διασυνδέσεις προβλημάτων που αναφέρονται σε προσωπικό, διαπροσωπικό και οργανωτικό επίπεδο» [17].

1.3. Επαγγελματική εξουθένωση

1.3.1. Εννοιολογικός προσδιορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης

Οι σχέσεις των ατόμων με την εργασία τους και οι εν γένει εμπειρίες τους στον εργασιακό τομέα, εδώ και μισό περίπου αιώνα αποτελούν αντικείμενο ενδεδειγμένης επιστημονικής ενασχόλησης [17]. Σε αυτό το πλαίσιο, η επαγγελματική εξουθένωση νοείται ως ένα φαινόμενο της εργασίας, όπως αυτή διεξάγεται στον σύγχρονο κόσμο συναντάται συχνά, τόσο ως όρος στη σχετική βιβλιογραφία όσο και ως πραγματική κατάσταση στους χώρους εργασίας, ιδιαίτερα αναφορικά με εργασιακά καθήκοντα, των οποίων η επιτέλεση συνεπάγεται άγχος και πίεση [18]. Χαρακτηριστικό είναι ότι ακόμα πιο συχνή είναι η παρουσία της σε επαγγέλματα και ειδικότητες του τομέα της υγείας (ιατροί, νοσοκόμοι, νοσηλευτές κ.λπ.) [19].

Στις αγγλόφωνες πηγές, η επαγγελματική εξουθένωση αναφέρεται μεταφορικά ως «job burnout» (ή «professional burnout») -κυριολεκτικά, «burnout» σημαίνει «απανθράκωση» [20]-, όρος που χρησιμοποιήθηκε για επιστημονικούς σκοπούς στα μέσα της δεκαετίας του 1970 και αφορούσε στην περίπτωση του προσωπικού μιας κλινικής αποτοξίνωσης [21] και στη συνέχεια επεκτάθηκε συνολικά στα επαγγέλματα με αντικείμενο την κοινωνική μέριμνα. Ο εν λόγω όρος της αγγλικής γλώσσας είχε επινοηθεί στις ΗΠΑ περίπου μια δεκαετία νωρίτερα ως τίτλος ενός λογοτεχνικού μυθιστορήματος με περιεχόμενο την παραίτηση ενός αρχιτέκτονα, λόγω των δυσμενών συνθηκών εργασίας του («A Burn-Out Case») [17].

Εντούτοις, καθίσταται προφανές ότι η επαγγελματική εξουθένωση συναντάται και σε χώρους όπου πραγματοποιείται η μαθησιακή διαδικασία και δη σε αυτούς που σχετίζονται με την ειδική αγωγή, καθώς η ίδια η φύση της εργασίας έχει ως αντικείμενο τον άνθρωπο και απαιτεί την ανάπτυξη προσωπικών σχέσεων μεταξύ παρόχου και δέκτη των υπηρεσιών [18]. Μάλιστα, η τυπολογία των εν λόγω επαγγελμάτων όρισε και τον αρχικό προσανατολισμό των ακαδημαϊκών – επιστημονικών ερευνών προς το επίπεδο των διαπροσωπικών σχέσεων που διαδραματίζονται εντός των εργασιακών χώρων [17].

Αντιστοίχως προς την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης, η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης διακρίνεται από πολυπλοκότητα, καθώς εμπεριέχει τόσο την κλινική όσο και την

κοινωνική διάσταση. Σε κάθε περίπτωση, από μια ευρύτερη σκοπιά συνδέεται με την κόπωση που προκύπτει κατά τη διάρκεια της εργασίας εντός του επαγγελματικού χώρου. Κυρίως όμως, γίνεται αντιληπτή ως «*χρόνια αντίδραση στο μακροχρόνιο επαγγελματικό άγχος*» [15] ή αλλιώς «*ως ένα ψυχολογικό σύνδρομο, το οποίο προκύπτει ως απάντηση στους χρόνιους διαπροσωπικούς αγχογόνους παράγοντες της εργασίας*» [17].

Επιπλέον, η επαγγελματική εξουθένωση εντοπίζεται σε εργασιακούς χώρους, όπου πληρούνται, βάσει κανόνων λειτουργίας, κάποια ηθικά standards ενώ, παράλληλα, απαιτείται συναισθηματική εμπλοκή και πνευματική κόπωση για την ανταπόκριση σε αυτά αλλά και για την εν γένει επιτυχία των σκοπών [20]. Επιπλέον, στην ανάπτυξη της συνδράμουν «*τα αυξημένα επαγγελματικά καθήκοντα, τα εξαντλητικά ωράρια, ο ασαφής προσδιορισμός των ρόλων και οι ανταγωνιστικές σχέσεις με τους συναδέλφους*» [21]. Σαφώς, όλα αυτά συνδέονται, με την σωματική κόπωση -δεδομένου ότι η επαγγελματική εξουθένωση αναφέρεται σε μία ψυχοσωματική κατάσταση- και, μάλιστα, ανά περιπτώσεις, την καθιστούν πιθανή έως και αναπόφευκτη, συμβάλλοντας στην επαγγελματική εξουθένωση [14].

Η εμπειρία της καθημερινότητας αλλά και οι θεωρητικές προσεγγίσεις του ζητήματος καταδεικνύουν ότι η εργασία στον τομέα της ειδικής αγωγής, τόσο στη πρωτοβάθμια όσο και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, εμπεριέχει τα στοιχεία εκείνα που είναι ικανά να προξενήσουν την επαγγελματική εξουθένωση. Σε κάθε περίπτωση, διακρίνεται από μεγάλο φόρτο εργασίας, απαιτεί συνεχή συναισθηματική εγρήγορση, προσοχή και υπευθυνότητα, παράγοντες που εντείνουν το στοιχείο του άγχους.

Η εξήγηση για αυτό εντοπίζεται στο γεγονός ότι οι μαθητές της ειδικής αγωγής, χρειάζονται, με τη σειρά τους, διαρκή -συναισθηματική και πνευματική- υποστήριξη και ιδιαίτερους τρόπους προσέγγισης. Επιπλέον, συχνά δεν υπάρχουν ή είναι ανεπαρκή τα κατάλληλα υλικά μέσα και οι υποδομές ενώ εκλείπει και η απαραίτητη για τους ίδιους τους εργαζομένους, ψυχολογική υποστήριξη. Ως εκ τούτου, οι χώροι ειδικής αγωγής, πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, είναι υψηλών πιθανοτήτων για την ανάπτυξη επαγγελματικής εξουθένωσης στους εργαζόμενους.

1.3.2. Ορισμοί της επαγγελματικής εξουθένωσης

Είναι γεγονός ότι, όπως ισχύει για την επαγγελματική ικανοποίηση, έτσι και για την επαγγελματική εξουθένωση δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός [22]. Αρχικά, ο επινοητής της έννοιάς της επαγγελματικής εξουθένωσης, Γερμανός κλινικός ψυχολόγος Herbert Freudenberger που δραστηριοποιούταν επαγγελματικά στις ΗΠΑ, την όρισε το 1974 «*σαν την εξάντληση της σωματικής και ψυχικής ενέργειας του ατόμου το οποίο βιώνει αισθήματα φθοράς και αποτυχίας που πηγάζουν από την*

καταβολή υπερβολικής προσπάθειας που απαιτεί η εργασία» [23, 24]. Οι Maslach et al. [17], από την πλευρά τους, αναλύουν την επαγγελματική εξουθένωση σε τρεις διαστάσεις: εξάντληση, αποπροσωποποίηση και έλλειψη προσωπικής επίτευξης. Ο Βασιλόπουλος [25], με τη σειρά του, αναφέρεται στην επαγγελματική εξουθένωση ως *«τη σχεδόν ολοκληρωτική εκμηδένιση της επαγγελματικής (και προσωπικής) υπόστασης του ατόμου»*.

Σύμφωνα με έναν άλλο, πιο πρόσφατο ορισμό, η επαγγελματική εξουθένωση αναφέρεται στην παρατεταμένη απόκριση του οργανισμού στο χρόνιο συναισθηματικό και προσωπικό άγχος [22, 26]. Αυτό, με τη σειρά του, προκύπτει από τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και την αδυναμία προσωπική επίτευξης, όπως επισημαίνεται στη θεωρία των Maslach et al. [17]. Ειδικότερα, η συναισθηματική εξάντληση πηγάζει από το άγχος και οδηγεί στη μείωση των αποθεμάτων συναισθήματος και, γενικότερα της διάθεσης για εργασία [23].

Μία πρώτη ανάγνωση του συγκεκριμένου εννοιολογικού ορισμού οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η επαγγελματική εξουθένωση αναφέρεται σε μία σαφώς πιο σοβαρή κατάσταση από αυτή που συνειρμικά έρχεται στον ακροατή στο άκουσμα του όρου. Είναι, επίσης, προφανής, η κοινωνική «χρoιά» του όρου, καθώς η συναισθηματική εξάντληση και το άγχος επισυμβαίνουν όταν το άτομο φέρει υποχρεώσεις έναντι άλλων ατόμων -οι οποίες, μάλιστα, σχετίζονται με επαγγελματικούς στόχους- και όταν η αλληλεπίδραση με αυτά εγείρει διαφόρων ειδών συναισθήματα [20].

Επιπλέον, η επαγγελματική εξουθένωση επέρχεται στο άτομο σταδιακά. Το καθιστά, στην πορεία του χρόνου, όλο και πιο απροσάρμοστο στο περιβάλλον εργασίας του ενώ, παράλληλα, περιορίζονται οι δυνατότητες επιτέλεσης των καθηκόντων του [18]. Στη σταδιακή αυτή μεταβολή συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό το εργασιακό στρες, το οποίο συνδέεται άμεσα με την επαγγελματική εξουθένωση. Η εν λόγω συσχέτιση μελετάται πιο διεξοδικά σε επόμενη υπό-ενότητα.

1.3.3. Θεωρητικά μοντέλα της επαγγελματικής εξουθένωσης

Δύο βασικοί τύποι θεωρητικών μοντέλων θέτουν στο επίκεντρό τους την επαγγελματική εξουθένωση και επιχειρούν την εννοιολογική προσέγγισή της. Πρόκειται για τα ατομοκεντρικά και για τα δυναμικά. Η πρώτη κατηγορία εστιάζει στον ίδιο τον εργαζόμενο. Συγκεκριμένα, στα κίνητρα, τις προσδοκίες και τους στόχους του από το επάγγελμα, το οποίο ασκεί. Ορίζουν την επαγγελματική εξουθένωση καθαρά ως την αντίδραση του εργαζομένου στις απαιτήσεις της εργασίας. Τα πλέον δημοφιλή ατομικά μοντέλα ατομικής εξουθένωσης είναι του Meier και της Pines [26].

Από την άλλη πλευρά, τα δυναμικά μοντέλα υιοθετούν μια διαφορετική προσέγγιση. Αυτά δεν θέτουν στο επίκεντρό τους αποκλειστικά τα προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου. Αντιθέτως, θεωρούν ότι η απόκρισή αυτών στις συνθήκες της εργασίας, συνδυαστικά προξενεί την επαγγελματική

εξουθένωση. Αποτελεί, δηλαδή, προϊόν μιας δυναμικής διεργασίας. Μεταξύ των μοντέλων αυτών τα πιο χαρακτηριστικά είναι των Maslach και Jackson και του Leiter [28].

1.3.4. Παράγοντες που συμβάλουν στην ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης

Κατά γενική ομολογία οι απαιτήσεις που συνδέονται με επαγγέλματα όπως αυτό του νοσηλευτή, του ιατρού και εν προκειμένω του εκπαιδευτικού που εργάζεται στην ειδική αγωγή, αποτελούν τον βασικό παράγοντα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σε αυτό το πλαίσιο, η συναισθηματική εξάντληση δεν είναι μία ασυνήθης και, πόσο μάλλον, αφύσικη απόκριση του ατόμου σε αυτές τις απαιτητικές καταστάσεις. Σε ό,τι αφορά στους εκπαιδευτικούς, γίνεται αντιληπτό ότι λόγω της σημασίας του έργου που επιτελούν, καθώς «η εκπαίδευση αναγνωρίζεται ευρέως ως ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες της ανάπτυξης του ατόμου» [7] εγκυμονεί ο κίνδυνος της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ειδικότερα, ο εκπαιδευτικός ειδικής αγωγής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, προκειμένου να παραγάγει το επιθυμητό έργο αντλεί από τα αποθεματικά των συναισθημάτων του, τα οποία, εύλογα, έπειτα από κάποιο χρονικό διάστημα εξαντλούνται. Βρίσκεται σε συνεχή πνευματική εγρήγορση προκειμένου να διασφαλίσει το επιθυμητό επίπεδο αλληλεπίδρασης με τους μαθητές του. Πολλοί εκπαιδευτικοί μάλιστα βρίσκονται αντιμέτωποι με υποχρεώσεις και εκτός εργασίας, οικογενειακές κ.λπ., οι οποίες αυξάνουν το φόρτο εργασίας τους και εντείνουν την ψυχική, πνευματική και σωματική τους κόπωση [20].

Ακόμα, δυνάμει παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης -όπως και επαγγελματικής ικανοποίησης-, ο οποίος εντάσσεται στην ευρύτερη κατηγορία των συνθηκών εργασίας, αποτελεί η αντιμετώπιση του ατόμου από τους προϊσταμένους του και η συμπεριφορά των συναδέλφων του έναντί του. Ειδικά, σε ό,τι αφορά στην ανάπτυξη περιπαικτικών και αρνητικών στάσεων και συμπεριφορών, συμβάλλουν προσωπικά χαρακτηριστικά και στερεότυπα που συνδέονται με αυτά (φύλο, ηλικία, γενετήσιος προσανατολισμός, ακόμα και βάρος, ύψος κ.λπ.) [12].

1.3.5. Συμπτώματα και επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης

Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι διάφορα και, στις περισσότερες περιπτώσεις, εκδηλώνονται σταδιακά. Αρχικά, σχετίζονται με την αδυναμία προσαρμογής των εργαζομένων στα αυξημένα επίπεδα άγχους. Επιπλέον, εξαρτώνται από την διακριτή προσωπικότητα του κάθε εργαζομένου, η οποία, μάλιστα, συχνά παρέχει τις «προϋποθέσεις» ανάπτυξης της

επαγγελματικής εξουθένωσης. Σε πρώτο επίπεδο τα συμπτώματα σχετίζονται με τη συμπεριφορική και την κοινωνική διάσταση.

Σε ό,τι αφορά στις διαστάσεις της αποπροσωποποίησης, της συναισθηματικής εξάντλησης και της αδυναμίας προσωπικής επίτευξης, η πρώτη καθιστά το άτομο πιο απρόσωπο, ήτοι απόμακρο έως και αδιάφορο σε ό,τι αφορά στις σχέσεις του με τα άλλα άτομα, με τα οποία συνευρίσκεται στον χώρο εργασίας, τα αιτήματα, τις ανάγκες και τα προβλήματά τους. Επιπλέον, οδηγεί το άτομο ακόμα και σε έλλειψη σεβασμού και αντιπάθεια έναντι των ατόμων που αποτελούν τους δέκτες των υπηρεσιών του (ασθενείς, μαθητές, πελάτες) [23]. Αναφορικά με τη συναισθηματική εξάντληση αυτή σχετίζεται με τα περιορισμένα ψυχικά αποθέματα, με συνέπεια την αδυναμία ελέγχου και διαχείρισης κομβικών καταστάσεων στην προσωπική και, εν προκειμένω, στην επαγγελματική ζωή.

Τέλος, αναφορικά με την αίσθηση αδυναμίας προσωπικής επίτευξης, αυτή αντιστοιχεί στην εν γένει αρνητική εικόνα που σχηματίζει το άτομο για τον εαυτό του, με συνέπεια να τον μέμφεται και να εκτιμά με αρνητική διάθεση τους «καρπούς» της εργασίας του. Είναι γεγονός, μάλιστα, ότι η εικόνα αυτή συχνά δεν απέχει από την πραγματικότητα, καθώς τα άτομα δεν είναι σε θέση να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους και να επιτελέσουν τα καθήκοντά τους σύμφωνα με τους εργασιακούς κανόνες και τους στόχους. Αυτή η κατάσταση πολλές φορές οδηγεί στην εύρεση παράλληλης εργασίας [23].

Σε ό,τι αφορά στην ανάλυση των Maslach et al. [28] περί εξάντλησης, αποπροσωποποίησης (κυνισμού) και ανεπάρκειας – έλλειψης αυτοπεποίθησης, αυτή ανάγεται σε μεγάλο βαθμό στην παραπάνω ανάλυση, η οποία επίσης περιλαμβάνει τρεις διαστάσεις. Η εξάντληση είναι ουσιαστικά το βασικό σύμπτωμα -στη νέα ελληνική γλώσσα οι δύο όροι είναι σχεδόν ταυτόσημοι- της εξουθένωσης. Όπως γίνεται κατανοητό πρόκειται ακριβώς για τη συναισθηματική εξάντληση της προηγούμενης ανάλυσης.

Η αποπροσωποποίηση (κυνισμός), από την πλευρά της, επίσης ταυτίζεται με την αποπροσωποποίηση της παραπάνω ανάλυσης και αναφέρεται στη διαπροσωπική πλευρά της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σχετίζεται με την αρνητική ή υπερβολικά μειωμένη απόκριση σε τομείς της εργασίας που περιλαμβάνουν το στοιχείο των διαπροσωπικών σχέσεων. Τέλος, η μειωμένη αποτελεσματικότητα – έλλειψη αυτοπεποίθησης αφορά στη διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης που σχετίζονται με την αυτοεκτίμηση. Συγκεκριμένα, στην έλλειψη ανταγωνιστικότητας που διακρίνει το άτομο και, ως εκ τούτου, στον χαμηλό βαθμό παραγωγικότητάς του [16].

Συνεπώς, το άτομο διακρίνεται από χαμηλό ηθικό και επιδεικνύει σαφή απροθυμία επιτέλεσης των εργασιακών του καθηκόντων. Δεν αποδίδει όσο θα μπορούσε, καθίσταται λιγότερο παραγωγικό, συχνά απουσιάζει εσκεμμένα από τον χώρο εργασίας, διακατέχεται από μια επιθυμία φυγής και απόσυρσης από το επάγγελμα που ασκεί και, πολλές φορές, εν τέλει εξωθείται σε παραίτηση από αυτό [25].

Επιπλέον, πολλά από τα συμπτώματα, ιδίως εκείνα που σχετίζονται με τη συμπεριφορά του ατόμου, μεταφέρονται και εκτός της «βάρδιας» και εν γένει της επαγγελματικής ζωής. Ήτοι, το άτομο επηρεάζεται αρνητικά τόσο στην κοινωνικές του σχέσεις όσο και σε ό,τι αφορά στην αλληλεπίδρασή του με το οικογενειακό του περιβάλλον. Η αρνητική διάθεση, η πίεση, η σωματική κόπωση και το άγχος που νιώθει το άτομο συχνά οδηγεί αναπόφευκτα σε διαφωνίες, εντάσεις, ακόμα και συγκρούσεις με φιλικά και συγγενικά του πρόσωπα. Μάλιστα, οι διαμάχες αυτές, σε πολλές περιπτώσεις, έχουν ως αφετηρία ασήμαντες αφορμές [25].

Από τα παραπάνω συνεπάγεται ότι οι συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν επηρεάζουν αποκλειστικά και μόνο το ίδιο το άτομο. Αντιμέτωπα με αυτές έρχονται κατ' αρχήν τα άτομα που βρίσκονται στον επαγγελματικό περίγυρο του ατόμου. Σε ό,τι αφορά στους εκπαιδευτικούς, τα άτομα αυτά αντιστοιχούν κυρίως σε μαθητές και δευτερευόντως σε συναδέλφους και προϊστάμενους. Έπειτα, όπως καθίσταται προφανές, η επαγγελματική εξουθένωση των μελών ενός οργανισμού, επηρεάζει τόσο την ποιότητα του παρεχόμενου έργου και των υπηρεσιών του οργανισμού όσο και τον ίδιο τον οργανισμό εν συνόλω [28]. Ακόμα, στις συνέπειές της υπόκεινται έμμεσα οι σύζυγοι, τα τέκνα, οι φίλοι, οι συγγενείς ακόμα και γνωστοί, καθώς το άτομο καθίσταται δύστροπο και διακρίνεται από απότομους τρόπους και αντικοινωνική συμπεριφορά.

Εντούτοις, τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν εξαντλούνται σε αυτές τις διαστάσεις. Συχνά αυτή συνοδεύεται και από συμπτώματα κλινικού τύπου, ήτοι από εκείνα που επηρεάζουν αρνητικά τη σωματική υγεία του ατόμου. Μεταξύ αυτών πιο συχνά συναντώνται τα εξής: *«καρδιαγγειακές παθήσεις, έλκος στομάχου, σωματικές ενοχλήσεις, ψυχοσωματικά συμπτώματα και καταθλιπτική διάθεση»* [25].

Ανάγοντας τα συμπτώματα και τις συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, αυτά αναφέρονται στην κόπωση και εν τέλει την εξάντληση, σε σωματικό, ψυχικό και πνευματικό επίπεδο, τις ομολογουμένως μειωμένες επιδόσεις κατά την επιτέλεση των παιδαγωγικών καθηκόντων και την αρνητική τροπή που συχνά λαμβάνουν οι σχέσεις του εκπαιδευτικού με τους μαθητές [25].

Ένας εξουθενωμένος εκπαιδευτικός διακρίνεται από μειωμένη αυτοπεποίθηση, ατολμία έως και αδιαφορία και συχνά αντιδεοντολογική και αγενή συμπεριφορά έναντι των αποδεκτών των υπηρεσιών του, δηλαδή των μαθητών του. Επιπλέον, παραμένει ανικανοποίητος και δυσαρεστημένος από την επιτέλεση του εκπαιδευτικού έργου, νιώθει ότι δεν υφίστανται κίνητρα συμμετοχής σε αυτό και διακατέχεται από σκέψεις απόσυρσης από αυτό. Οι αντιδράσεις αυτές, ειδικά εκείνες που αφορούν στην απομάκρυνση του εκπαιδευτικού από τους μαθητές, ανάγονται στον τομέα της ψυχολογίας και, ειδικότερα, σχετίζονται με τις άμυνες που προβάλλει ο εκπαιδευτικός προκειμένου να επαναφέρει, έστω και την ύστατη στιγμή, το ενδιαφέρον και τα κίνητρα συμμετοχής του στο εκπαιδευτικό έργο [25].

1.3.6. Στρατηγικές αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης

Παρομοίως με τις στρατηγικές αντιμετώπισης του επαγγελματικού άγχους, οι στρατηγικές αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι, στις μέρες, μας ολιστικές. Λαμβάνουν υπόψη τους μια σειρά από παραμέτρους και χαρακτηριστικά, κοινωνικά, προσωπικά, επαγγελματικά κ.λπ. Εντούτοις, υπάρχουν και κάποιες, ιδιαίτερα εκείνες που αναφέρονται στην πρόληψη, οι οποίες κυρίως εναπόκεινται στον ίδιο τον εργαζόμενο. Αυτές σχετίζονται με την διαπίστωση των συμπτωμάτων επαγγελματικής εξουθένωσης και την αναζήτηση βοήθειας από κάποιον ειδικό επαγγελματία υγείας και την εκ νέου οριοθέτηση των φιλοδοξιών, των στόχων, των απαιτήσεων και των δυνατοτήτων [29].

Επιπλέον, σε ευρύτερο επίπεδο, οι ολιστικές στρατηγικές εκπονούνται από την εργοδοσία και τους επαγγελματικούς οργανισμούς. Αυτές αναφέρονται στη συνεχή εκπαίδευση του εργαζομένου πάνω στο αντικείμενο εργασίας, στις συναντήσεις μεταξύ προσωπικού και στελεχών, στη διαρκή εποπτεία της επαγγελματικής εξουθένωσης, στην παροχή ψυχολογικής και ιατρικής υποστήριξης, στην πιο ορθολογική κατανομή των ρόλων ανάλογα αλλά και στην ενημέρωση των εργαζόμενων σχετικά με τα συμπτώματα, τις επιπτώσεις και την εν γένει σοβαρότητα της επαγγελματικής εξουθένωσης [29].

1.3.7. Επαγγελματική εξουθένωση και εργασιακό στρες

Όπως η επαγγελματική εξουθένωση, έτσι και το εργασιακό στρες συναντάται σε επαγγέλματα, των οποίων η επιτέλεση συνεπάγεται τη συμμετοχή σε διαπροσωπικές σχέσεις. Συνεπώς, είναι συχνή η εμφάνισή του σε επαγγέλματα παιδαγωγικού χαρακτήρα, όπως αυτά των εκπαιδευτικών. Η τυπολογία των συμπτωμάτων του είναι παρόμοια με αυτή της επαγγελματικής εξουθένωσης: Ζητήματα ψυχικής και σωματικής υγείας, αυξημένος αριθμός απουσιών από την εργασία για λόγους ασθένειας, τάσεις φυγής, παραίτηση και, δευτερευόντως, αρνητική επίδραση στις επιδόσεις των αποδεκτών του έργου, εν προκειμένω των μαθητών [30].

Από τις πηγές προκύπτει ότι η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης συνδέεται άμεσα με την αντίστοιχη έννοια του εργασιακού στρες. Για την ακρίβεια, το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης περιγράφεται ως ένα σύμπτωμα που σχετίζεται με / προκύπτει από το στρες. Εντούτοις, παρά τη διαπιστωμένη συσχέτισή τους, υπάρχουν διαφορές μεταξύ των δύο εννοιών. Κυρίως, διαφοροποιούνται οι πηγές και οι συνέπειές τους [26].

Η βασική εξ αυτών αναφέρεται στην παροδικότητα που χαρακτηρίζει την πίεση που συνδέεται με το στρες. Πρόκειται δηλαδή για μία γενικότερη έννοια, η οποία αναφέρεται σε μια προσωρινή κατάσταση που συνοδεύεται από πνευματικά και σωματικά συμπτώματα. Από την άλλη πλευρά, όπως αναφέρεται παραπάνω, η επαγγελματική εξουθένωση ταυτίζεται με μία χρόνια και παρατεταμένη διαδικασία, η οποία, οφείλεται στην έκθεση του ατόμου σε στρεσογόνους παράγοντες, αποτελείται από

διαδοχικά στάδια, οδηγεί στην υιοθέτηση αντιδραστικών συμπεριφορών και στάσεων έναντι άλλων ατόμων και συχνά οδηγεί σε αρνητικά αποτελέσματα όπως η παραίτηση [5]. Εν τέλει, η εξουθένωση αναφέρεται σε κάτι χρόνιο και δυναμικό ενώ το στρες σε κάτι παροδικό και στατικό. Ωστόσο, η σύνδεση μεταξύ τους έγκειται στο γεγονός ότι η εξουθένωση οφείλεται στη σύνθεση και στη διαρκή παρουσία καταστάσεων που σχετίζονται με το στρες [26].

1.4. Έρευνες για την επαγγελματική ικανοποίηση και εξουθένωση

1.4.1. Έρευνες και ερευνητικά «εργαλεία» για την επαγγελματική ικανοποίηση

Η μεθοδολογία της πρωτογενούς έρευνας, δηλαδή της συλλογής στοιχείων από πρωτογενείς πηγές, εν προκειμένω από τους ίδιους τους εργαζόμενους, αποτελεί σημαντικό κομμάτι των ερευνητικών εργασιών. Απηχεί την υποκειμενική αξιολόγηση των ίδιων, η οποία είναι ίσης, αν όχι μεγαλύτερης, σημασίας σε σχέση με τη δευτερογενή έρευνα, ήτοι τη βιβλιογραφική ανασκόπηση των ζητημάτων.

Σε ό,τι αφορά στην παρουσία και τη μέτρηση της έντασης του φαινομένου της επαγγελματικής ικανοποίησης, χιλιάδες έρευνες έχουν πραγματοποιηθεί στην πορεία των χρόνων και ιδιαίτερα κατά τις τελευταίες δύο δεκαετίες, κυρίως στο εξωτερικό αλλά και στην Ελλάδα. Αναφορικά με τις εγχώριες έρευνες, οι περισσότερες εξ αυτών έχουν πραγματοποιηθεί στο πλαίσιο της συγγραφής πανεπιστημιακών εργασιών σε ανώτατα τεχνολογικά και εκπαιδευτικά ιδρύματα και αφορούν σε επαγγέλματα υγείας αλλά και λοιπούς επαγγελματικούς τομείς υπηρεσιών που απευθύνονται στον άνθρωπο.

Ενδεικτικά αναφέρονται η εργασία της Σκληρού [31] για το Θριάσιο Νοσοκομείο και της Μπάτιου [9] για τον δημόσιο τομέα. Οι περισσότερες εξ αυτών είναι εμπειρικού χαρακτήρα και επιτελούνται μέσω ερωτηματολογίων και συνεντεύξεων αλλά, παράλληλα, «συμπληρώνονται» από τη θεωρία, όπως αυτή προκύπτει από δευτερογενείς βιβλιογραφικές πηγές και τις εν γένει θεωρητικές προσεγγίσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Σε ό,τι αφορά στους εκπαιδευτικούς, σημαντική θεωρείται η έρευνα των Μακρή – Μπότσαρη και Ματσαγγούρα [11] που διεξήχθη σε σύνολο 276 εκπαιδευτικών αναφορικά με την επαγγελματική αυτοαντίληψη και την επαγγελματική αυτοεκτίμηση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και αποτέλεσε πηγή και υπόβαθρο για πολλές μεταγενέστερες έρευνες. Μάλιστα, το ερωτηματολόγιο με τίτλο «Η επαγγελματική μου ικανοποίηση ως εκπαιδευτικός», αξιοποιήθηκε στο πλαίσιο διεξαγωγής της έρευνας και συγγραφής του ειδικού μέρους της εργασίας.

Περαιτέρω, αναφορικά με τους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής, σημαντική είναι η μελέτη των Μουρκογιάννη & Αντωνίου [5] με αντικείμενο τόσο την επαγγελματική δέσμευση όσο και την

επαγγελματική ικανοποίηση στον εν λόγω τομέα αλλά και στη γενική αγωγή. Η εν λόγω έρευνα διεξήχθη σε δείγμα 223 εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, σε σχολεία όλης της χώρας. Επίσης, η μελέτη των Αντωνίου & Ντάλλα [20], που αναφέρεται στην επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση των δασκάλων ειδικής (και γενικής) αγωγής, καθώς και των καθηγητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

1.4.2. Έρευνες και ερευνητικά «εργαλεία» για την επαγγελματική εξουθένωση

Παρομοίως, σε ό,τι αφορά στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, έρευνες διεξάγονταν στις ΗΠΑ υπό τη μορφή ερωτηματολογίων και συνεντεύξεων, ήδη από την δεκαετία του 1970 και τα πορίσματά τους αξιοποιούνταν για επιστημονικούς και επαγγελματικούς σκοπούς. Σε αυτό το πλαίσιο, η πλειοψηφία των εμπειρικών ερευνών διεξάγεται με ερωτηματολόγια και συνεντεύξεις [24]. Μάλιστα, όπως καταδεικνύεται από τις σχετικές μελέτες, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι από τα πλέον επιρρεπή σε ό,τι αφορά στην ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης ενώ είναι αξιοσημείωτη η συχνότητα παραίτησης των εκπαιδευτικών για αυτούς τους λόγους [25].

Στη συνέχεια, η έρευνα συστηματοποιήθηκε κατά την αμέσως επόμενη δεκαετία, εκείνη του 1980. Επινοήθηκαν και αναδείχθηκαν νέα και περισσότερο αξιόπιστα εργαλεία εκτίμησης της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ένα από τα πλέον δημοφιλή εξ αυτών είναι το λεγόμενο «Maslach Burnout Inventory», το οποίο έκτοτε υπόκειται σε ανανεώσεις, και το οποίο αξιοποιήθηκε στο πλαίσιο εμπειρικής έρευνας και συγγραφής του ειδικού μέρους της παρούσας εργασίας («Κλίμακα Εξουθένωσης Maslach») [28].

Αρχικά οι Maslach, Leiter και Jackson διήγαγαν μια σειρά από ποικίλες έρευνες οι οποίες αποτελούνταν από συνεντεύξεις και επιτόπια παρατήρηση. Οι έρευνες αυτές εστίαζαν σε διάφορα επαγγέλματα και σε εργαζομένους – παρόχους υπηρεσιών όπως επαγγελματίες υγείας, κοινωνικούς λειτουργούς, ψυχολόγους και ψυχιάτρους, δικαστικούς λειτουργούς και εργαζόμενους στον χώρο της εκπαίδευσης [28].

Επρόκειτο, συνεπώς, για ένα ερευνητικό εργαλείο με γενικότερη στόχευση. Δηλαδή, αποσκοπούσε στην καταγραφή της εξουθένωσης γενικότερα στους επαγγελματικούς χώρους. Στη συνέχεια ωστόσο οι δημιουργοί του προέβησαν στην εξειδίκευσή του και, εν τέλει, στη δημιουργία ενός ερωτηματολογίου κατάλληλου να εκτιμήσει την επαγγελματική εξουθένωση ειδικότερα στους εκπαιδευτικούς [25].

Πιο συγκεκριμένα, η Κλίμακα Εξουθένωσης Maslach έχει ως σκοπό την εκτίμηση των τριών βασικών συστατικών στοιχείων της επαγγελματικής εξουθένωσης. Όπως αναφέρεται παραπάνω, πρόκειται για τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και τη χαμηλή αυτοπεποίθηση /

μειωμένη αποτελεσματικότητα. Σε γενικές γραμμές, δε διαφέρει από άποψη τυπολογίας και αισθητικής από τα περισσότερα σχετικά ερευνητικά εργαλεία, που φέρουν τη μορφή ερωτηματολογίου [28].

Περιλαμβάνει 22 ερωτήματα, τα οποία διακρίνονται σε τρεις κλίμακες: εννέα για την κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης, πέντε για την κλίμακα της αποπροσωποποίησης και οχτώ για την κλίμακα της προσωπικής επίτευξης. Οι δύο πρώτες κλίμακες συνδέονται μεταξύ τους ενώ η τελευταία είναι ανεξάρτητη. Στους ερωτώμενους δίνεται η δυνατότητα επιλογής ενός από τους επτά βαθμούς (από το 0 έως το 7) σε κάθε ερώτηση με όρους συχνότητας (ποτέ – καθημερινά). Σε γενικές γραμμές, τα υψηλότερα σκορ, στις δύο πρώτες κλίμακες συνεπάγονται και υψηλότερο βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης. Στην τρίτη κλίμακα (προσωπική επίτευξη) ισχύει το αντίθετο [28].

Παρόμοιες έρευνες όμως έχουν πραγματοποιηθεί κατά καιρούς και αναφορικά με Έλληνες εκπαιδευτικούς και την διάδοση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης σε αυτούς, όπως, αντίστοιχα για την επαγγελματική ικανοποίηση [6]. Είναι γεγονός ότι σε ό,τι αφορά στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση γενικά, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ο τομέας της ειδικής αγωγής, τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης αποδεικνύονται σχετικά χαμηλά έως μέτρια.

Αυτό συνάγεται και έμμεσα, από τα υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, όπως αυτή καταδεικνύεται από τις σχετικές έρευνες που έχουν διεξαχθεί στην Ελλάδα [6]. Αξιοσημείωτη είναι, σε αυτό το πλαίσιο, μια σχετική διαφοροποίηση μεταξύ των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και αυτών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι πρώτοι παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης έναντι των δεύτερων [25].

Ειδικότερα, σε ό,τι αφορά στους εκπαιδευτικούς και δη όσους εργάζονται στην ειδική αγωγή, σημαντικές είναι οι εργασίες των Τζίμα [18] και Χατζηπέμου [27], οι οποίες αξιοποιούνται και ως πηγές για την παρούσα εργασία. Η πρώτη αφορά στους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση ενώ η δεύτερη πραγματεύεται το ζήτημα της επαγγελματικής εξουθένωσης γενικότερα στο φάσμα της ειδικής αγωγής. Επιπλέον, η προαναφερθείσα μελέτη των Αντωνίου και Ντάλλα [20], που πραγματεύεται μεταξύ άλλων και την επαγγελματική εξουθένωση στους δασκάλους ειδικής αγωγής, εμπεριέχει τα πορίσματα εμπειρικής έρευνας που διεξήχθη αναφορικά με δείγμα 1.682 εκπαιδευτικών, μεταξύ των οποίων 293 δάσκαλοι ειδικής αγωγής [20].

2. Ειδικό μέρος

2.1 Μεθοδολογική προσέγγιση

2.1.1 Σκοπός της έρευνας - Ερευνητικά Ερωτήματα

Ο βασικός σκοπός της παρούσας έρευνας αναφέρεται στο κεντρικό ερευνητικό ερώτημα της εργασίας. Ήτοι στην εξέταση των εννοιών και φαινομένων της επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα διερευνά τις διαφορές του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με τη βαθμίδα (πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση), καθώς και τη συσχέτιση χαρακτηριστικών όπως ο τομέας απασχόλησης και τα δημογραφικά στοιχεία με τον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης.

Περαιτέρω, διερευνάται το ζήτημα της αλληλεπίδρασης μεταξύ των εργαζομένων στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση και του κάθε παράγοντα τόσο της επαγγελματικής ικανοποίησης όσο και της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Τέλος, μελετάται το θέμα της πιθανής σύνδεσης των τεσσάρων παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης με τους τρεις παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής στις δύο συγκεκριμένες βαθμίδες.

2.1.2 Δείγμα

Τα ερωτηματολόγια (βλ. Παράρτημα) συμπληρώθηκαν από 100 εκπαιδευτικούς, εκ των οποίων οι 41 εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και οι 59 στην δευτεροβάθμια. Το δείγμα προέρχεται από νηπιαγωγεία, δημοτικά, γυμνάσια και λύκεια, ειδικά σχολεία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Από αυτούς οι 77 (77%) ήταν γυναίκες και οι 23 (23%) ήταν άνδρες. Πιο αναλυτικά, από τα 41 άτομα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης οι 34 (34%) είναι γυναίκες και οι 7 (7%) είναι άνδρες. Στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση οι γυναίκες αποτελούν το 43% (43) του δείγματος και οι άνδρες το 16% (16) (Πίνακας 1).

Πίνακας 1. Κατανομή σε απόλυτες και σχετικές συχνότητες των 100 ατόμων του δείγματος ως προς το φύλο και τον τομέα απασχόλησης

Φύλο	Τομέας απασχόλησης					
	Πρωτοβάθμια		Δευτεροβάθμια		Σύνολο	
	f	%	f	%	f	%
Γυναίκα	34	34	43	43	77	77
Ανδρας	7	7	16	16	23	23
Σύνολο	41	41	59	59	100	100

Αναφορικά με την ηλικία, από τα 100 άτομα του δείγματος τα 16 (16%) είναι ως 30 ετών, ενώ η πλειονότητα των εκπαιδευτικών δηλαδή οι 44 (44%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 31-40, 27 άτομα (27%) ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία 41-50 και 13 εκπαιδευτικοί (13%) είναι 51 ετών και άνω. Από τους 41 εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης οι 12 (12%) είναι ως 30 ετών, οι 19 (19%) από 31 - 40 ετών, οι 5 (5%) από 41 - 50 ετών και οι 5 (5%) άνω των 50. Από τους 59 εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι 4 (4%) είναι ως 30 ετών, οι 25 (25%) είναι μεταξύ 31- 40 έτη, 22 (22%) ατόμων η ηλικία κυμαίνεται μεταξύ 41- 50 ετών και 8 (8%) άτομα είναι πάνω από 51 ετών (Πίνακας 2).

Πίνακας 2. Κατανομή σε απόλυτες και σχετικές συχνότητες των 100 ατόμων του δείγματος ως προς την ηλικία και τον τομέα απασχόλησης

Ηλικία	Τομέας απασχόλησης					
	Πρωτοβάθμια		Δευτεροβάθμια		Σύνολο	
	f	%	f	%	f	%
Έως 30	12	12	4	4	16	16
31-40	19	19	25	25	44	44
41-50	5	5	22	22	27	27
51 κ άνω	5	5	8	8	13	13
Σύνολο	41	41	59	59	100	100

Όσον αφορά στην οικογενειακή κατάσταση, σύμφωνα με το δείγμα παρατηρούμε πως η πλειονότητα των εκπαιδευτικών, δηλαδή οι 57 (57%), είναι έγγαμοι, οι 36 (36%) άγαμοι, οι 6 εκπαιδευτικοί (6%) είναι διαζευγμένοι και 1 (1%) άτομο είναι σε χηρεία. Από τα 41 άτομα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, τα 19 (19%) είναι άγαμα, 17 (17%) είναι έγγαμα, 4 (4%) διαζευγμένα και

1 (1%) άτομο είναι σε χηρεία. Τέλος από τα 59 άτομα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τα 17 (17%) είναι άγαμα, τα 40 (40%) είναι έγγαμα και 2 άτομα (2%) είναι διαζευγμένα (Πίνακας 3).

Πίνακας 3. Κατανομή σε απόλυτες και σχετικές συχνότητες των 100 ατόμων του δείγματος ως προς την οικογενειακή κατάσταση και τον τομέα απασχόλησης

Οικογενειακή κατάσταση	Τομέας απασχόλησης					
	Πρωτοβάθμια		Δευτεροβάθμια		Σύνολο	
	f	%	f	%	f	%
Άγαμος/η	19	19	17	17	36	36
Έγγαμος/η	17	17	40	40	57	57
Διαζευγμένος/η	4	4	2	2	6	6
Χήρος/α	1	1	0	0	1	1
Σύνολο	41	41	59	59	100	100

Αναφορικά με τα έτη απασχόλησης στην εκπαίδευση όπως τελικώς ομαδοποιήθηκαν, από τα 100 άτομα του δείγματος τα 60 (60%) ασκούν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού έως 10 χρόνια και τα 40 (40%) πάνω από 11 χρόνια. Πιο συγκεκριμένα από τα 41 άτομα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, τα 25 (25%) έχουν προϋπηρεσία ως 10 χρόνια και 16 (16%) άτομα ασκούν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού πάνω από 11 έτη. Όσον αφορά στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, από τα 59 άτομα, τα 35 (35%) έχουν προϋπηρεσία έως 10 χρόνια και τα 24 (24%) έχουν προϋπηρεσία από 11 έτη και άνω (Πίνακας 4).

Πίνακας 4. Κατανομή σε απόλυτες και σχετικές συχνότητες των 100 ατόμων του δείγματος ως προς τα χρόνια προϋπηρεσίας και τον τομέα απασχόλησης

Χρόνια στην εκπαίδευση	Τομέας απασχόλησης					
	Πρωτοβάθμια		Δευτεροβάθμια		Σύνολο	
	f	%	f	%	f	%
Έως 10	25	25	35	35	60	60
Άνω των 11	16	16	24	24	40	40
Σύνολο	41	41	59	59	100	100

Οι ειδικότητες όπως τελικώς ομαδοποιήθηκαν είναι οι εξής: 1) οι εκπαιδευτικοί Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης (ΕΑΕ) όπου ανήκουν: φιλόλογοι, νηπιαγωγοί, φιλόλογοι ξένων γλωσσών, δάσκαλοι κοινωνιολόγοι, μαθηματικοί, φυσικοί, γεωπόνοι, καλλιτεχνικών, φυσικής αγωγής, μουσικής, πληροφορικής, κομμωτικής και 2) το Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό (ΕΕΠ) όπου ανήκουν: ψυχολόγοι, νοσηλεύτες, κοινωνικοί λειτουργοί, εργοθεραπευτές, θεραπευτές λόγου, αλλά και το Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό (ΕΒΠ). Από τον πίνακα (Πίνακας 5) παρατηρείται ότι οι 63 εκπαιδευτικοί (63%) του δείγματος ανήκουν στην πρώτη κατηγορία (ΕΑΕ), και 37 (37%) στη δεύτερη κατηγορία (ΕΕΠ & ΕΒΠ). Επίσης από τα 41 άτομα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης τα 25 (25%) ανήκουν στην Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση, και τα 16 (16%) στο Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό και Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό. Τέλος από τα 59 άτομα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι 38 εκπαιδευτικοί (38%) ανήκουν στην Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση και οι 21 (21%) στο Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό και Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό.

Πίνακας 5. Κατανομή σε απόλυτες και σχετικές συχνότητες των 100 ατόμων του δείγματος ως προς τις ειδικότητες και τον τομέα απασχόλησης

Ειδικότητες	Τομέας απασχόλησης					
	Πρωτοβάθμια		Δευτεροβάθμια		Σύνολο	
	f	%	f	%	f	%
ΕΑΕ	25	25	38	38	63	63
ΕΕΠ & ΕΒΠ	16	16	21	21	37	37
Σύνολο	41	41	59	59	100	100

Ως προς το μέγεθος της σχολικής μονάδας έπειτα από την τελική ομαδοποίηση, από τα 100 άτομα του δείγματος, τα 30 άτομα (30%) εργάζονται σε σχολεία με μαθητικό δυναμικό έως 30 παιδιά, τα 41 (41%) σε σχολεία έως 50 μαθητές και τα υπόλοιπα 29 άτομα (29%) σε σχολεία με 50 μαθητές και άνω. Πιο συγκεκριμένα, από τα 41 άτομα (41%) της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, τα 24 εργάζονται σε σχολεία με αριθμό μαθητών έως 30, μόνο 2 άτομα σε σχολεία που φοιτούν έως 50 μαθητές και 15 σε σχολικές μονάδες με 50 μαθητές και άνω. Όσον αφορά στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, από τους 59 εκπαιδευτικούς (59%), οι 6 (6%) εργάζονται σε σχολεία που φοιτούν έως 30 μαθητές, 39 (39%) σε σχολεία, έως 50 μαθητών και τέλος 14 άτομα (14%) σε σχολικές μονάδες με 50 μαθητές και άνω (Πίνακας 6).

Πίνακας 6. Κατανομή σε απόλυτες και σχετικές συχνότητες των 100 ατόμων του δείγματος ως προς το μέγεθος της σχολικής μονάδας και τον τομέα απασχόλησης

Μέγεθος σχολικής μονάδας	Τομέας απασχόλησης					
	Πρωτοβάθμια		Δευτεροβάθμια		Σύνολο	
	f	%	f	%	f	%
Έως 30 μαθητές	24	24	6	6	30	30
Έως 50 μαθητές	2	2	39	39	41	41
50 μαθητές και άνω	15	15	14	14	29	29
Σύνολο	41	41	59	59	100	100

2.1.3 Ερευνητικά εργαλεία

Σε ό,τι αφορά στη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, αξιοποιήθηκε η *Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης Maslach* [33] και, πιο συγκεκριμένα, η έκδοσή του που αφορά στους εκπαιδευτικούς. Στο πλαίσιο της χρήσης αυτής της ειδικής έκδοσης, ο όρος «αποδέκτης υπηρεσιών» έχει αντικατασταθεί από τον αντίστοιχο όρο «μαθητής». Το ερωτηματολόγιο (βλ. Παράρτημα) περιλαμβάνει 22 ερωτήματα, το καθένα εκ των οποίων, απαντάται με βάση μια επταβάθμια κλίμακα «Likert», η οποία περιλαμβάνει τις εξής επιλογές: (0) Ποτέ, (1) Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο, (2) Μια φορά το μήνα ή λιγότερο, (3) Μερικές φορές το μήνα, (4) Μια φορά τη βδομάδα, (5) Μερικές φορές την εβδομάδα, (6) Κάθε μέρα.

Το ερευνητικό αυτό «εργαλείο» αξιολογεί τρία διακριτά πεδία της επαγγελματικής εξουθένωσης, ήτοι τη *συναισθηματική εξάντληση*, την *αποπροσωποποίηση* και τη *μειωμένη αίσθηση προσωπικής επίτευξης*. Συγκεκριμένα, στη *συναισθηματική εξάντληση* αναφέρονται οι ερωτήσεις 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20, βάσει των οποίων αξιολογούνται η συναισθηματική κόπωση και η εξουθένωση, όπως προκύπτουν λόγω της εργασίας. Περιλαμβάνουν φράσεις όπως αυτή στην ερώτηση 1: «*Νιώθω συναισθηματικά άδειος από τη δουλειά μου*».

Στην *αποπροσωποποίηση* αντιστοιχούν οι ερωτήσεις 5, 10, 11, 15, 22 και, εν προκειμένω, αξιολογείται η αδιαφορία και ο εν γένει αρνητισμός των εκπαιδευτικών έναντι των μαθητών τους. Χαρακτηριστική, στο πλαίσιο της αποπροσωποποίησης, είναι η φράση της ερώτησης 22: «*Αισθάνομαι πως οι μαθητές μου κατακρίνουν εμένα για μερικά από τα προβλήματα τους*». Τέλος, η *μειωμένη αίσθηση προσωπικής επίτευξης* διερευνάται στις ερωτήσεις 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21, οι οποίες εξετάζουν αισθήματα ικανότητας και επίτευξης. Η φράση 4 είναι ενδεικτική του συγκεκριμένου πεδίου: «*Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως νιώθουν γενικά οι μαθητές*».

Αντίστοιχα προς τα τρία διακριτά πεδία / κλίμακες συνάγονται τρεις διακριτές βαθμολογίες. Αυτές προκύπτουν από το άθροισμα των βαθμών των απαντήσεων, όπως αυτές αντιστοιχούν σε κάθε πεδίο. Κατά τους Maslach & Jackson [33], η επαγγελματική εξουθένωση αντιστοιχεί με την υψηλή βαθμολογία στα πεδία της συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και, αντίστοιχα, τη χαμηλή στο πεδίο της μειωμένης αίσθησης προσωπικής επίτευξης ενώ, αντιστρόφως, προκύπτει χαμηλός βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης. Περαιτέρω, το δείγμα περιλαμβάνει 430 εκπαιδευτικούς δημοτικής εκπαίδευσης. Η αξιοπιστία του εδράζεται στις πολλαπλές συνδέσεις με διάφορες μεταβλητές και, παράλληλα, στις αναλύσεις των παραγόντων της κλίμακας. Σε ό,τι αφορά στην εσωτερική συνέπεια (α) του ερωτηματολογίου, υπολογίζεται στο 0,75. Ο αντίστοιχος δείκτης για τα τρία πεδία είναι από 0,68 έως 0,90 [34].

Σε ό,τι αφορά στη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, αξιοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο με τίτλο *Η επαγγελματική μου ικανοποίηση ως εκπαιδευτικός* (βλ. Παράρτημα), που έχει διαμορφωθεί από τους Μακρή-Μπότσαρη & Ματσαγγούρα [11]. Στο παρελθόν (2002) το συγκεκριμένο ερευνητικό «εργαλείο» έχει εφαρμοστεί σε 276 εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, γεγονός που το καθιστά αξιόπιστο.

Περιλαμβάνει 19 ερωτήσεις εν συνόλω. Η μία είναι ευρύτερου περιεχομένου και αναφέρεται στην γενικότερη ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, όπως αυτή προκύπτει από την άσκηση των καθηκόντων τους. Οι λοιπές, αναφέρονται σε ειδικότερες πτυχές του εν λόγω επαγγέλματος. Όπως αναφορικά με την Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης Maslach, έτσι και εδώ οι απαντήσεις δίνονται βάσει μιας κλίμακας Likert, τεσσάρων βαθμών ωστόσο: (4) Πάρα πολύ, (3) Αρκετά, (2) Ελάχιστα, (1) Καθόλου.

Βάσει των ερωτήσεων η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης εδράζεται σε τέσσερις παράγοντες. Κατά πρώτον, στις *συνθήκες εργασίας*, οι οποίες, αναλύονται στις ερωτήσεις 2, 4, 5, 10, 11, 12, 15, 16, 19 και περιλαμβάνουν τον χώρο της σχολικής μονάδας και τις κοινωνικές σχέσεις που αναπτύσσονται εντός του. Π.χ. η φράση που αντιστοιχεί στην ερώτηση 12 είναι η εξής: «*Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένοι από τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης;*».

Ο δεύτερος παράγοντας ταυτίζεται με την *αναγνώριση από γονείς και μαθητές*, αναλύεται στις ερωτήσεις 14, 17, 18 και μελετά τη στάση και την εν γένει αξιολόγηση του έργου που επιτελούν οι εκπαιδευτικοί από τους γονείς και κηδεμόνες των μαθητών. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η ερώτηση 14: «*Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένοι από την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους μαθητές σας;*».

Ο τρίτος παράγοντας αντιστοιχεί στην *αξιοκρατία του συστήματος*. Περιλαμβάνει τους τρόπους με τους οποίους οι εκπαιδευτικοί εκτιμούν τα προσόντα των ανώτερων τους (διευθυντών κ.λπ.).

Περιλαμβάνει τις ερωτήσεις 3 και 13. Η διατύπωση της ερώτησης 3 είναι η εξής: «Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένοι από τα προσόντα και τις ικανότητες του διευθυντή σας». Η ερώτηση 13 περιλαμβάνει τη φράση «Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένοι από τα προσόντα και τις ικανότητες των προϊσταμένων σας».

Τέλος, ο τέταρτος παράγοντας που διερευνάται αναφέρεται στην αναγνώριση από προϊσταμένους και συναδέλφους. Εμπεριέχει το βαθμό αναγνώρισης του έργου των εκπαιδευτικών από τους συναδέλφους και τους ανώτερους τους. Εξετάζεται στις ερωτήσεις 6, 7, 8, 9. Ενδεικτικά παρατίθεται η ερώτηση 6, η οποία περιλαμβάνει τη φράση «Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένοι από τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους σας».

Από τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών στις ερωτήσεις αναφορικά με τους 4 παράγοντες προέκυψαν οι δείκτες εγκυρότητας Cronbach alpha. Συγκεκριμένα, για τον πρώτο παράγοντα (συνθήκες εργασίας) ο δείκτης ανήλθε στο 0,87, για τον δεύτερο (αναγνώριση από γονείς και μαθητές) στο 0,71, για τον τρίτο (αξιοκρατία του συστήματος) στο 0,58 και για τον τέταρτο (αναγνώριση από προϊσταμένους) στο 0,74.

Τέλος, πρέπει να επισημανθεί ότι τα ερωτηματολόγια αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση, «συμπληρώθηκαν» και από ένα τρίτο αυτοσχέδιο. Αυτό αναφέρεται σε δημογραφικά στοιχεία, ήτοι περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με την ηλικία, το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, τον τομέα απασχόλησης, την ειδικότητα και τα χρόνια εμπειρίας στην εκπαίδευση.

2.1.4 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Το ειδικό -ερευνητικό- μέρος της παρούσας εργασίας έλαβε χώρα κατά τον Μάρτιο και Απρίλιο 2020. Η διανομή των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε, συμφώνως προς το κεντρικό ερευνητικό ζήτημα της εργασίας, σε σχολεία ειδικής αγωγής, πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, διανεμήθηκε είτε απευθείας στους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής εκ μέρους του γράφοντος επί τόπου ή μέσω κοινωνικών δικτύων, είτε με τη διαμεσολάβηση των διευθυντών των σχολείων.

Σε αμφότερες τις περιπτώσεις οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής ενημερώθηκαν για τους σκοπούς της έρευνας, ήτοι σχετικά με τη συγγραφή της παρούσας μεταπτυχιακής εργασίας ενώ ζητήθηκε η ειλικρίνειά τους αναφορικά με τις απαντήσεις δεδομένης της σημασίας της συμβολής τους στην έρευνα. Επιπλέον, ενημερώθηκαν σχετικά με την ανωνυμία των απαντήσεων. Ως «επισφράγιση» της ανωνυμίας αυτής, ζητήθηκε η εκ μέρους τους τοποθέτηση των ερωτηματολογίων σε ειδικούς φακέλους που τους διανεμήθηκαν μαζί με αυτά.

Ένα μέρος των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής προτίμησαν να συμπληρώσουν τα ερωτηματολόγια άμεσα επί τόπου. Εντούτοις, οι περισσότεροι τα επέστρεψαν συμπληρωμένα εντός χρονικού διαστήματος που κυμάνθηκε από τέσσερις έως πέντε εβδομάδες. Κατά τη λήψη των ερωτηματολογίων, εκ μέρους του γράφοντος, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να καταθέσουν τις απορίες τους, να αναφέρουν τις δυσκολίες που συνάντησαν, όπως και η άποψή τους σχετικά με τα ψυχομετρικά εργαλεία. Το συμπέρασμα που προκύπτει από τη συμμετοχή των ερωτηθέντων ήταν ότι έλαβε χώρα ομαλά και ότι κρίνεται μάλλον ευχάριστη. Τέλος, έλαβαν γνώση της δυνατότητας ενημέρωσης για τα πορίσματα της έρευνας και, οι περισσότεροι εξ αυτών, εκδήλωσαν σχετικό ενδιαφέρον.

2.2. Ευρήματα

2.2.1 Ευρήματα αναφορικά με την κλίμακα μέτρησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των εκπαιδευτικών

Η κλίμακα της επαγγελματικής ικανοποίησης, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, αποτελείται από 19 ερωτήματα. Αυτά τα ερωτήματα υπάγονται σε τέσσερις παράγοντες και το πρώτο ερώτημα δηλώνει τη γενική επαγγελματική ικανοποίηση. Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach α για το σύνολο των ερωτημάτων είναι πολύ υψηλός και χαρακτηρίζεται από υψηλή εσωτερική συνέπεια ($\alpha=.88$). Αναφορικά με τους τέσσερις παράγοντες της κλίμακας παρατηρήθηκε και εκεί υψηλή αξιοπιστία, με λίγο χαμηλότερα στους παράγοντες «Αναγνώριση από γονείς και μαθητές» και στον παράγοντα «Αναγνώριση από προϊστάμενους και συναδέλφους». Στον ακόλουθο πίνακα (Πίνακας 7) αναφέρονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις ως προς τους τέσσερις παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης και συνολικά το επίπεδό της για όσους συμμετείχαν στην έρευνα. Όπως φαίνεται, οι εκπαιδευτικοί του δείγματος παρουσιάζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση ως προς τον παράγοντα «Αναγνώριση από γονείς και μαθητές».

Πίνακας 7. Περιγραφικοί δείκτες και δείκτες αξιοπιστίας για τους παράγοντες της Επαγγελματικής Ικανοποίησης

Παράγοντες	Cronbach a	M.O.	T.A.
Συνθήκες Εργασίας	.86	2.66	0.56
Αναγνώριση από Γονείς και Μαθητές	.63	3.31	0.50
Αναγνώριση από Προϊσταμένους και Συναδέλφους	.65	3.16	0.51
Αξιοκρατία του Συστήματος	.79	3.1	0.71
Συνολική κλίμακα Επαγγελματικής Ικανοποίησης	.88	2.63	0.39

Το κύριο ερώτημα της έρευνας ήταν κατά πόσο υπάρχουν διαφορές στο βαθμό Επαγγελματικής Ικανοποίησης μεταξύ των εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Γι' αυτό το λόγο εφαρμόσαμε έλεγχο ισότητας t-κριτηρίου ($t_{98}=-3,22, p=0.002$), όπου έδειξε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές και προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ($M.O.=2,73, T.A.=0,38$) είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους τους στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση ($M.O.=2,48, T.A.=0,37$) (Πίνακας 8).

Πίνακας 8. Διαφορές στο βαθμό Επαγγελματικής Ικανοποίησης στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση

	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση		Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	
	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.
Επαγγελματική Ικανοποίηση	2.48	0.37	2.73	0.38

Καθώς η βασική ερευνητική υπόθεση της συγκεκριμένης έρευνας είναι να ελεγχθεί κατά πόσο επιδρά ο τομέας απασχόλησης στο βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης, οι υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές των δημογραφικών παραγόντων εξετάστηκαν σε συνδυασμό με τον τομέα απασχόλησης, ώστε να ελεγχθούν αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές αλληλεπιδράσεις.

Για το σκοπό αυτό, ελέγξαμε κατά πόσο ο τομέας απασχόλησης αλληλοεπιδρά με το φύλο στο βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης. Η χρήση ανάλυσης διακύμανσης διπλής κατεύθυνσης, έδειξε ότι υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ του τομέα απασχόλησης, ($F_{1, 96}=4.625, p=0.034$), ενώ δεν βρέθηκε συσχέτιση με το φύλο, ($F_{1, 96}=2.819, p=0,1$). Επίσης δεν υπήρξε στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ των δύο ανεξάρτητων μεταβλητών ($F_{1,96}=0.233, p=0,63$) (Πίνακας 9.1). Στη συνέχεια, εφαρμόστηκε το τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni και από τα αποτελέσματα φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ($M=2.73, T.A.=0.37$) είναι περισσότερο ικανοποιημένοι σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση ($M=2.48, T.A.=0.38$) (Πίνακας 9).

Πίνακας 9. Μέσοι όροι του βαθμού της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των εκπαιδευτικών ως προς το φύλο και τον τομέα απασχόλησης

	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	Σύνολο
Φύλο			
Ανδρες	2.65	2.81	2.76
Γυναίκες	2.45	2.70	2.59
Σύνολο	2.48	2.73	2.63

Πίνακας 9.1 Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης της διακύμανσης

Προέλευση διακύμανσης	Άθροισμα τετραγώνων	Βαθμοί ελευθερίας	Μέσο τετράγωνο	Λόγος F	Πιθανότητα
Φύλο	0.394	1	0.394	2.819	Μη σημαντική
Τομέας εργασίας	0.646	1	0.646	4.625	<0.05
Φύλο με τομέα εργασίας	0.033	1	0.033	0.233	Μη σημαντική
Σφάλμα	13.415	96	0.140		

Η δεύτερη ανάλυση διακύμανσης διπλής κατεύθυνσης αφορούσε τις ανεξάρτητες μεταβλητές του τομέα απασχόλησης και την ειδικότητα των εκπαιδευτικών [Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση (ΕΑΕ), Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό (ΕΕΠ) & Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό (ΕΒΠ)]. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η ειδικότητα των εκπαιδευτικών δεν σχετίζεται με την επαγγελματική τους ικανοποίηση ($F_{1,96}=1,044, ns$). Το ίδιο ισχύει και για την αλληλεπίδραση των δύο ανεξάρτητων μεταβλητών όπου δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική ($F_{1,96}=0,07, ns$). Αντίθετα βρέθηκε στατιστικά σημαντική

συσχέτιση ανάμεσα στον τομέα εργασίας ($F_{1,96}=9.017, p=0,003$) ως προς επαγγελματική ικανοποίηση (Πίνακας 10 & 10.1).

Πίνακας 10. Μέσοι όροι του βαθμού της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των εκπαιδευτικών ως προς την ειδικότητα και τον τομέα απασχόλησης

	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	Σύνολο
Ειδικότητα			
ΕΑΕ	2.51	2.77	2.66
ΕΕΠ & ΕΒΠ	2.45	2.66	2.57
Σύνολο	2.48	2.73	2.63

Πίνακας 10.1 Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης της διακύμανσης

Προέλευση διακύμανσης	Άθροισμα τετραγώνων	Βαθμοί ελευθερίας	Μέσο τετράγωνο	Λόγος F	Πιθανότητα
Γενικές ειδικότητες Τομέας εργασίας	0.148 1.281	1 1	0.148 1.281	1.044 9.017	Μη σημαντική <0.05
Γενικές ειδικότητες με τομέα εργασίας	0.01	1	0.01	0.142	Μη σημαντική
Σφάλμα	13.635	96	0.142		

Μια ακόμη ανάλυση διακύμανσης διπλής κατεύθυνσης που χρησιμοποιήθηκε, αφορούσε στα χρόνια που κάποιος εκπαιδευτικός εξασκεί το συγκεκριμένο επάγγελμα και στον τομέα απασχόλησης. Η ανάλυση έδειξε, ότι τα χρόνια στην εκπαίδευση δεν σχετίζονται σημαντικά στο βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών ($F_{1,96}=1.843, ns$), όπως επίσης και η αλληλεπίδραση των δύο ανεξάρτητων μεταβλητών δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική, ($F_{1,96}=1.811, ns$). Φαίνεται δηλαδή, ότι ενώ ο τομέας απασχόλησης σχετίζεται στο βαθμό Επαγγελματικής Ικανοποίησης ($F_{1,94}=8.248, p=0,005$), δεν συμβαίνει το ίδιο και με τα χρόνια που έχουν εργαστεί οι εκπαιδευτικοί (Πίνακας 11 & 11.1).

Πίνακας 11. Μέσοι όροι του βαθμού της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των εκπαιδευτικών ως προς τα έτη στην εκπαίδευση και τον τομέα απασχόλησης

	Πρωτοβάθμια	Δευτεροβάθμια	Σύνολο
	Εκπαίδευση	Εκπαίδευση	
Έτη στην εκπαίδευση			
0-10 έτη	2.40	2.73	2.59
11 έτη και άνω	2.51	2.73	2.68
Σύνολο	2.48	2.73	2.63

Πίνακας 11.1 Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης της διακύμανσης

Πρόελευση διακύμανσης	Άθροισμα τετραγώνων	Βαθμοί ελευθερίας	Μέσο τετράγωνο	Λόγος F	Πιθανότητα
Έτη στην Εκπαίδευση	0.257	1	0.257	1.843	Μη σημαντική
Τομέας εργασίας	1.15	1	1.15	8.248	<0.05
Έτη στην Εκπαίδευση με τομέα εργασίας	0.252	1	0.252	1.811	Μη σημαντική
Σφάλμα	13.381	96	0.139		

Η επόμενη δυάδα ανεξάρτητων μεταβλητών αφορά στην ηλικία των συμμετεχόντων και τον τομέα απασχόλησης. Από την ανάλυση διακύμανσης διπλής κατεύθυνσης παρατηρήθηκε ότι η ηλικία των συμμετεχόντων διαφοροποιεί τους εκπαιδευτικούς ως προς την ικανοποίηση που βιώνουν από την εργασία τους, ($F_{3,92}=3.63, p=0,016$), κάτι που δε συμβαίνει με τον τομέα εργασίας ($F_{1,92}=0.782, ns$) και την αλληλεπίδρασή του με την Ηλικία ($F_{3,92}=2.10, ns$) (Πίνακας 12.1). Στη συνέχεια εφαρμόστηκε το post hoc τεστ πολλαπλών συγκρίσεων Scheffe για να εξεταστεί μεταξύ ποιων βαθμίδων της ανεξάρτητης μεταβλητής «Ηλικία» υπάρχουν οι στατιστικά σημαντικές διαφορές. Από τα αποτελέσματα φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί έως 30 ετών (Μ.Ο.=2.37, Τ.Α.=0.77) είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που ανήκουν στις ηλικιακές κατηγορίες 41 έως 50 ετών (Μ.Ο.=2.73, Τ.Α.=0.4) και 51 ετών και άνω (Μ.Ο.=2.78, Τ.Α.=0.3) (Πίνακας 12). Μπορούμε λοιπόν να συμπεράνουμε ότι όσο αυξάνεται η ηλικία του εκπαιδευτικού, τόσο αυξάνεται και η ικανοποίηση που λαμβάνει από την εργασία του.

Πίνακας 12. Μέσοι όροι του βαθμού της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των εκπαιδευτικών ως προς την ηλικία και τον τομέα απασχόλησης

	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	Σύνολο
Ηλικία			
Έως 30 ετών	2.41	2.26	2.37
31-40 ετών	2.41	2.77	2.62
41-50 ετών	2.70	2.74	2.73
51 ετών και άνω	2.74	2.80	2.78
Σύνολο	2.48	2.73	2.63

Πίνακας 12.1 Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης της διακύμανσης

Προέλευση διακύμανσης	Άθροισμα τετραγώνων	Βαθμοί ελευθερίας	Μέσο τετράγωνο	Λόγος F	Πιθανότητα
Ηλικία	1.433	3	0.478	3.633	<0.05
Τομέας εργασίας	0.103	1	0.103	0.782	Μη σημαντική
Ηλικία με τομέα εργασίας	0.825	3	0.275	2.092	Μη σημαντική
Σφάλμα	12.099	92	0.132		

Χρησιμοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης διπλής κατεύθυνσης για να εξεταστεί εάν υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση λόγω τομέα εργασίας (πρωτοβάθμια – δευτεροβάθμια), μεγέθους σχολικής μονάδας (έως 30 μαθητές, έως 50 μαθητές, 50 μαθητές και άνω) και αλληλεπίδρασης τομέα εργασίας και μεγέθους σχολικής μονάδας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπήρχε σημαντική συσχέτιση του μεγέθους σχολικής μονάδας ($F_{2,94}=0.670$, ns). Αντίθετα, υπήρχε στατιστικά σημαντική συσχέτιση του παράγοντα τομέας απασχόλησης ($F_{1,94}=6.496$, $p=0,012$) και στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση τομέα εργασίας και μέγεθος σχολικής μονάδας ($F_{2,94}=3.832$, $p=0,025$). Αναλύοντας την αλληλεπίδραση ως προς τον τομέα απασχόλησης, βρέθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε σχολεία έως 30 μαθητές, δε διέφεραν στατιστικά σημαντικά στο βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης ούτε στην πρωτοβάθμια ούτε και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ($F_{1,94}=0.533$, ns). Αντίθετα οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε σχολεία έως 50 μαθητές ($F_{1,94}=5.667$, $p=0.019$) και σε σχολεία άνω των 50 μαθητών ($F_{1,94}=7.059$, $p=0.009$), διέφεραν στατιστικά σημαντικά στο βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης τόσο στην πρωτοβάθμια όσο και δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Πίνακας 13.1). Στη συνέχεια, εφαρμόστηκε το τεστ Πολλαπλών Συγκρίσεων Bonferroni για να εξεταστεί μεταξύ ποιων

βαθμίδων της ανεξάρτητης μεταβλητής «τομέας εργασίας» υπάρχουν οι στατιστικά σημαντικές διαφορές. Από τα αποτελέσματα φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση ($M.O.=2.18$, $T.A.=0.63$) είχαν χαμηλότερο σκορ σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ($M.O.=2.8$, $T.A.=0.38$) σε σχολεία που φοιτούν έως 50 μαθητές. Επίσης η ίδια εικόνα παρατηρείται και για τους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ($M.O.=2.28$, $T.A.=0.33$) σε σχέση με τη δευτεροβάθμια ($M.O.=2.63$, $T.A.=0.35$) για σχολεία από 50 μαθητές και άνω. (Πίνακας 13).

Πίνακας 13. Μέσοι όροι του βαθμού της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των εκπαιδευτικών ως προς το μέγεθος της σχολικής μονάδας και τον τομέα απασχόλησης

	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	Σύνολο
Μέγεθος σχολικής μονάδας			
Έως 30 μαθητές	2.64	2.52	2.61
Έως 50 μαθητές	2.18	2.8	2.77
50 μαθητές και άνω	2.28	2.63	2.45
Σύνολο	2.48	2.73	2.63

Πίνακας 13.1 Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης της διακύμανσης

<i>Προέλευση διακύμανσης</i>	<i>Άθροισμα τετραγώνων</i>	<i>Βαθμοί ελευθερίας</i>	<i>Μέσο τετράγωνο</i>	<i>Λόγος F</i>	<i>Πιθανότητα</i>
Μέγεθος σχολικής μονάδας	0.169	2	0.085	0.67	Μη σημαντική
Τομέας εργασίας	0.82	1	0.82	6.496	<0.05
Μέγεθος σχολικής μονάδας με τομέα εργασίας	0.948	2	0.484	3.832	<0.05
Σφάλμα	11.871	94	0.126		

Επόμενος στόχος ήταν να εξεταστεί, για κάθε παράγοντα της επαγγελματικής ικανοποίησης, αν υπάρχουν διαφορές μεταξύ των εργαζομένων στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Η ανάλυση έδειξε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους δύο από τους τέσσερις παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης, με τους εργαζόμενους στον τομέα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης να έχουν υψηλότερους μέσους όρους από τους συναδέλφους τους στην πρωτοβάθμια.

Συγκεκριμένα, στο παράγοντα Συνθήκες Εργασίας ($t_{98}=-2.74$, $p=0.007$), οι εργαζόμενοι στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Μ.Ο.=2.78, Τ.Α.=0.53) αισθάνονται πιο ικανοποιημένοι από τους εργαζόμενους στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση (Μ.Ο.=2.48, Τ.Α.=0.55). Το ίδιο ισχύει και για τον παράγοντα Αναγνώριση από Προϊστάμενους και Συναδέλφους ($t_{98}=-3.26$, $p=0.002$), με τους εκπαιδευτικούς στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση (Μ.Ο.=2.97, Τ.Α.=0.54), να αισθάνονται λιγότερη ικανοποίηση από τους συναδέλφους τους στην δευτεροβάθμια (Μ.Ο.=3.3, Τ.Α.=0.44) (Πίνακας 14).

Πίνακας 14. Μέσοι όροι των παραγόντων της Επαγγελματικής Ικανοποίησης ως προς τον τομέα απασχόλησης.

	Τομέας Απασχόλησης		t-τιμή (df=98)
	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	
	Μ.Ο.	Μ.Ο.	
Συνθήκες Εργασίας	2.48	2.78	-2.74*
Αναγνώριση από Γονείς και Μαθητές	3.23	3.37	-1.31
Αναγνώριση από Προϊσταμένους και Συναδέλφους	2.97	3.30	-3.26*
Αξιοκρατία του Συστήματος	2.95	3.21	-1.83

Σημείωση: * $p<0.05$

Η δεύτερη ανάλυση που έγινε για κάθε παράγοντα της επαγγελματικής ικανοποίησης αφορούσε στο φύλο και όπως βλέπουμε στον ακόλουθο πίνακα (Πίνακας 15), βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μόνο στον παράγοντα Αναγνώριση από Γονείς και Μαθητές ($t_{98}=2.52$, $p=0.013$), με τους άνδρες να εμφανίζουν υψηλότερη αναγνώριση (Μ.Ο.=3.54, Τ.Α.=0.43) από τις γυναίκες (Μ.Ο.=3.25, Τ.Α.=0.5).

Πίνακας 15. Μέσοι όροι των παραγόντων της Επαγγελματικής Ικανοποίησης ως προς το φύλο

	Φύλο		t-τιμή (df=98)
	Άνδρες	Γυναίκες	
	M.O.	M.O.	
Συνθήκες Εργασίας	2.79	2.62	1.271
Αναγνώριση από Γονείς και Μαθητές	3.54	3.25	2.52*
Αναγνώριση από Προϊσταμένους και Συναδέλφους	3.31	3.12	1.63
Αξιοκρατία του Συστήματος	3.28	3.05	1.377

Σημείωση: * $p < 0.05$

Στη συνέχεια ελέγχθηκαν οι σχέσεις των ηλικιακών ομάδων με τους τέσσερις παράγοντες και η ανάλυση έδειξε ότι οι διαφορές ήταν στατιστικά ασήμαντες εκτός από τον παράγοντα Αναγνώριση από Γονείς και Μαθητές ($F_{3,96}=2.73, p=0.048$). Στη συνέχεια εφαρμόστηκε το post hoc τεστ πολλαπλών συγκρίσεων Scheffe, όπου δεν προέκυψε ταυτόσημο συμπέρασμα στατιστικής σημαντικότητας. (Πίνακας 16).

Πίνακας 16. Μέσοι όροι των παραγόντων της Επαγγελματικής Ικανοποίησης ως προς την ηλικία

	Ηλικία				F-τιμή df=3, 96
	Έως 30	31-40	41-50	51+	
	M.O.	M.O.	M.O.	M.O.	
Συνθήκες Εργασίας	2.33	2.66	2.78	2.80	2.59
Αναγνώριση από Γονείς και Μαθητές	3.00	3.36	3.41	3.36	2.73*
Αναγνώριση από Προϊσταμένους και Συναδέλφους	2.95	3.11	3.29	3.36	2.41
Αξιοκρατία του Συστήματος	2.91	3.04	3.15	3.46	1.69

Σημείωση: * $p < 0.05$

Παρατηρώντας τον επόμενο πίνακα (Πίνακας 17), οι διαφορές ανάμεσα στην προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών ήταν στατιστικά ασήμαντες στους 3 από τους 4 παράγοντες. Συγκεκριμένα στατιστικά σημαντική συσχέτιση βρέθηκε στον παράγοντα Αναγνώριση από γονείς και μαθητές ($t_{98}=-2.003, p=0.048$) με τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται 11 έτη και άνω ($M.O.=3.43, T.A.=0.47$), να

αισθάνονται μεγαλύτερη αναγνώριση από γονείς και μαθητές, από όσους εκπαιδευτικούς έχουν προϋπηρεσία έως 10 έτη ($M.O.=3.23$, $T.A.=0.503$).

Πίνακας 17. Μέσοι όροι των παραγόντων της Επαγγελματικής Ικανοποίησης ως προς τα έτη στην εκπαίδευση

	Έτη στην Εκπαίδευση		t-τιμή (df=98)
	Έως 10	11+	
	M.O.	M.O.	
Συνθήκες Εργασίας	2.63	2.69	-0.493
Αναγνώριση από Γονείς και Μαθητές	3.23	3.43	-2.003*
Αναγνώριση από Προϊσταμένους και Συναδέλφους	3.14	3.2	-0.561
Αξιοκρατία του Συστήματος	3.07	3.15	-0.517

Σημείωση: * $p<.01$

Μια ακόμη ανάλυση που πραγματοποιήθηκε για τους τέσσερις παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης αφορά στις δύο ομάδες ειδικοτήτων [Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση (ΕΑΕ) και Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό (ΕΕΠ) μαζί με το Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό (ΕΒΠ)]. Στον παράγοντα Αξιοκρατία του Συστήματος ($t_{98}=2.046$, $p=0.043$), παρατηρείται στατιστική σημαντική συσχέτιση με τους εκπαιδευτικούς της ΕΑΕ ($M.O.=3.21$, $T.A.=0.627$), έχουν υψηλότερο σκορ σε σχέση με τους ΕΕΠ και ΕΒΠ ($M.O.=2.92$, $T.A.=0.804$) (Πίνακας 18).

Πίνακας 18. Μέσοι όροι των παραγόντων της Επαγγελματικής Ικανοποίησης ως προς τις ειδικότητες

	Ειδικότητα		t-τιμή (df=98)
	ΕΑΕ	ΕΕΠ & ΕΒΠ	
	M.O.	M.O.	
Συνθήκες Εργασίας	2.67	2.64	0.288
Αναγνώριση από Γονείς και Μαθητές	3.37	3.21	1.509
Αναγνώριση από Προϊσταμένους και Συναδέλφους	3.19	3.11	0.755
Αξιοκρατία του Συστήματος	3.21	2.92	2.046*

Σημείωση: * $p<0.05$

Η τελευταία ανάλυση αναφερόταν στις σχέσεις του μεγέθους της σχολικής μονάδας με τους τέσσερις παράγοντες. Εδώ παρατηρούμε στατιστικά σημαντική συσχέτιση στον παράγοντα αναγνώριση από γονείς και μαθητές ($F_{2,97}=3.355, p=0.04$). Εφαρμόστηκε το post hoc τεστ πολλαπλών συγκρίσεων Scheffe, όπου δεν προέκυψε ταυτόσημο συμπέρασμα στατιστικής σημαντικότητας. Στατιστικά σημαντική συσχέτιση βρέθηκε και στον παράγοντα Αναγνώριση από Προϊσταμένους και Συναδέλφους ($F_{2,97}=9.55, p<0.001$). Στη συνέχεια εφαρμόστηκε το post hoc τεστ πολλαπλών συγκρίσεων Scheffe για να εξεταστεί μεταξύ ποιων βαθμίδων της ανεξάρτητης μεταβλητής «Μέγεθος Σχολικής Μονάδας» υπάρχουν οι στατιστικά σημαντικές διαφορές. Από τα αποτελέσματα φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε σχολεία με μαθητικό δυναμικό 50 μαθητές και άνω (Μ.Ο.=2.85, Τ.Α.=0.51), αισθάνονται μικρότερη αναγνώριση από Προϊσταμένους και Συναδέλφους, σε σχέση με τους συναδέλφους τους που απασχολούνται σε σχολικές μονάδες αριθμό μαθητών έως 30 (Μ.Ο.=3.22, Τ.Α.=0.42) και σε σχολεία με έως 50 μαθητές (Μ.Ο.=3.34, Τ.Α.=0.47). Το ίδιο παρατηρούμε και στον παράγοντα Αξιοκρατία του Συστήματος ($F_{2,97}=4.22, p=0.017$), όπου μετά από έλεγχο post hoc τεστ πολλαπλών συγκρίσεων Scheffe, φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε σχολεία με μαθητικό δυναμικό 50 μαθητές και άνω (Μ.Ο.=2.79, Τ.Α.=0.87), εμφανίζουν χαμηλότερα σκορ, σε σχέση με τους συναδέλφους τους που απασχολούνται σε σχολικές μονάδες αριθμό μαθητών έως 30 (Μ.Ο.=3.23, Τ.Α.=0.54) και σε σχολεία με έως 50 μαθητές (Μ.Ο.=3.23, Τ.Α.=0.63) (Πίνακας 19).

Πίνακας 19. Μέσοι όροι των παραγόντων της Επαγγελματικής Ικανοποίησης ως προς το μέγεθος της σχολικής μονάδας

	Μέγεθος Σχολικής Μονάδας			F-τιμή df=2, 97
	Έως 30 μαθητές Μ.Ο.	Έως 50 μαθητές Μ.Ο.	50 μαθητές και άνω Μ.Ο.	
Συνθήκες Εργασίας	2.61	2.8	2.5	2.646
Αναγνώριση από Γονείς και Μαθητές	3.2	3.46	3.22	3.335*
Αναγνώριση από Προϊσταμένους και Συναδέλφους	3.22	3.34	2.85	9.55**
Αξιοκρατία του Συστήματος	3.23	3.23	2.79	4.219*

Σημείωση: * $p<0.05$, ** $p<0.001$

2.2.2 Ευρήματα αναφορικά με την κλίμακα μέτρησης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών

Η κλίμακα της επαγγελματικής εξουθένωσης όπως έχουμε αναφέρει, αποτελείται από 22 ερωτήματα, τα οποία υπάγονται σε τρεις παράγοντες. Ο δείκτης αξιοπιστίας για το σύνολο των ερωτημάτων είναι στο $\alpha=.72$, και χαρακτηρίζεται ως ικανοποιητική εσωτερική συνέπεια. Αν εξαιρέσουμε τον παράγοντα «Συναισθηματική εξάντληση», οι δείκτες αξιοπιστίας για τους υπόλοιπους παράγοντες της κλίμακας της επαγγελματικής εξουθένωσης κυμαίνονται στα ίδια επίπεδα (Πίνακας 20), εκτός από τον παράγοντα «Συναισθηματική εξάντληση» ο οποίος δηλώνει υψηλή εσωτερική συνέπεια. Στον ακόλουθο πίνακα (Πίνακας 20) αναφέρονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις ως προς τους τρεις παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης και συνολικά το επίπεδό της για όσους συμμετείχαν στην έρευνα.

Πίνακας 20. Περιγραφικοί δείκτες και δείκτες αξιοπιστίας για τους παράγοντες της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Παράγοντες	Cronbach α	M.O.	T.A.
Συναισθηματική εξάντληση	,87	1,84	1,13
Αποπροσωποποίηση	,71	1,00	0,98
Μειωμένη Αίσθηση Προσωπικής Επίτευξης	,79	4,72	0,80
Συνολική κλίμακα Επαγγελματικής Ικανοποίησης	,72	2,70	0,55

Όπως συνέβη και στην περίπτωση της επαγγελματικής ικανοποίησης, ακολούθως και εδώ μας ενδιέφερε να εξετάσουμε κατά πόσο διαφέρουν οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ως προς την επαγγελματική εξουθένωση. Για το λόγο αυτό εφαρμόσαμε έλεγχο ισότητας t-κριτηρίου ($t_{98}=-2.174$, $p=0.032$), όπου έδειξε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές και προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ($M.O.=2.84$, $T.A.=0,58$) είναι περισσότερο επαγγελματικά εξουθενωμένοι από τους συναδέλφους τους στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση ($M.O.=2.6$, $T.A.=0,52$) (Πίνακας 21).

Πίνακας 21. Διαφορές στο βαθμό Επαγγελματικής Εξουθένωσης στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση

	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση		Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	
	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.
Επαγγελματική Εξουθένωση	2.84	0.58	2.6	0.52

Στη συνέχεια, ελέγξαμε κατά πόσο επιδρά ο τομέας απασχόλησης στο βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με τις υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές των δημογραφικών παραγόντων.

Για το σκοπό αυτό, ελέγξαμε κατά πόσο ο τομέας απασχόλησης (πρωτοβάθμια – δευτεροβάθμια), αλληλοεπιδρά με το φύλο στο βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης. Από την ανάλυση διακύμανσης διπλής κατεύθυνσης φαίνεται ότι η κύρια επίδραση του τομέα απασχόλησης δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F_{1,96}=1.916, ns$), όπως επίσης και η κύρια επίδραση του φύλου ($F_{1,96}=0.668, ns$). Η αλληλεπίδραση των δύο μεταβλητών είναι και αυτή στατιστικά ασήμαντη ($F_{1,96}=0.615, ns$). Αυτό που συμπεραίνουμε είναι ότι, ενώ οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης βιώνουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση από της συναδέλφους της στην πρωτοβάθμια, δε συμβαίνει το ίδιο και για επαγγελματική εξουθένωση (Πίνακας 22).

Πίνακας 22. Μέσοι όροι του βαθμού της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ως προς το φύλο και τον τομέα απασχόλησης

	Πρωτοβάθμια	Δευτεροβάθμια	Σύνολο
	Εκπαίδευση	Εκπαίδευση	
Φύλο			
Άνδρες	2.84	2.76	2.79
Γυναίκες	2.84	2.54	2.67
Σύνολο	2.84	2.6	2.7

Η επόμενη δυάδα ανεξάρτητων μεταβλητών ήταν της ο τομέας απασχόλησης και η ειδικότητα των εκπαιδευτικών. Χρησιμοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης διπλής κατεύθυνσης και διαπιστώθηκε ότι η κύρια επίδραση της ειδικότητας των εκπαιδευτικών ήταν στατιστικά ασήμαντη ($F_{1,96}=0.744, ns$), όπως και η αλληλεπίδραση των δύο μεταβλητών ($F_{1,96}=0.83, ns$). Αντίθετα βρέθηκε στατιστικά

σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στον τομέα εργασίας ($F_{1,96}=5.589, p=0,02$) ως προς την επαγγελματική εξουθένωση, με τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης να αισθάνονται περισσότερο εξουθενωμένοι σε σχέση με τους συναδέλφους τους στην δευτεροβάθμια (Πίνακας 23 & 23.1).

Πίνακας 23. Μέσοι όροι του βαθμού της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ως προς την ειδικότητα και τον τομέα απασχόλησης

	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	Σύνολο
Ειδικότητα			
ΕΑΕ	2.84	2.67	2.74
ΕΕΡ & ΕΒΠ	2.84	2.5	2.63
Σύνολο	2.84	2.6	2.7

Πίνακας 23.1 Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης της διακύμανσης

Προέλευση διακύμανσης	Άθροισμα τετραγώνων	Βαθμοί ελευθερίας	Μέσο τετράγωνο	Λόγος F	Πιθανότητα
Ειδικότητα	0.22	1	0.22	0.744	Μη σημαντική
Τομέας εργασίας	1.653	1	1.653	5.589	<0.05
Ειδικότητα με τομέα εργασίας	0.245	1	0.245	0.83	Μη σημαντική
Σφάλμα	28.387	96	0.296		

Η επόμενη ανάλυση διακύμανσης διπλής κατεύθυνσης αφορούσε στον τομέα απασχόλησης και στα χρόνια που εργάζονται ως εκπαιδευτικοί. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των συμμετεχόντων ως προς τα χρόνια που εργάζονται στην εκπαίδευση ($F_{1,96}=0.016, ns$), καθώς επίσης και η αλληλεπίδραση των δυο ανεξάρτητων μεταβλητών ήταν στατιστικά ασήμαντη ($F_{1,96}=0.126, ns$). Αντίθετα βρέθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στον τομέα εργασίας ($F_{1,96}=4.131, p=0,045$) ως προς επαγγελματική εξουθένωση με τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης να εμφανίζουν υψηλότερο σκορ σε σχέση με αυτούς της δευτεροβάθμιας (Πίνακας 24 & 24.1).

Πίνακας 24. Μέσοι όροι του βαθμού της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ως προς τα έτη στην εκπαίδευση και τον τομέα απασχόλησης.

	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	Σύνολο
Έτη στην εκπαίδευση			
0-10 έτη	2.86	2.59	2.7
21 έτη και άνω	2.81	2.61	2.69
Σύνολο	2.84	2.6	2.7

Πίνακας 24.1 Συνοπτικός πίνακας ανάλυσης της διακύμανσης

Προέλευση διακύμανσης	Άθροισμα τετραγώνων	Βαθμοί ελευθερίας	Μέσο τετράγωνο	Λόγος F	Πιθανότητα
Έτη στην Εκπαίδευση	0.005	1	0.005	0.16	Μη σημαντική
Τομέας εργασίας	1.244	1	1.244	4.131	<0.05
Έτη στην Εκπαίδευση με τομέα εργασίας	0.038	1	0.038	0.126	Μη σημαντική
Σφάλμα	28.903	96	0.301		

Στη συνέχεια, οι δυο ανεξάρτητες μεταβλητές που ελέγχθηκαν ήταν η ηλικία των εκπαιδευτικών και ο τομέας απασχόλησης. Χρησιμοποιώντας ανάλυση διακύμανσης διπλής κατεύθυνσης, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η κύρια επίδραση του τομέα απασχόλησης ήταν στατιστικά ασήμαντη ($F_{1,92}=3.783$, *ns*). Το ίδιο πόρισμα παρατηρήθηκε και για την κύρια επίδραση της ηλικίας ($F_{3,92}=0.351$, *ns*), αλλά και για την αλληλεπίδραση των δύο μεταβλητών ($F_{3,92}=1.263$, *ns*) (Πίνακας 25).

Πίνακας 25. Μέσοι όροι του βαθμού της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ως προς την ηλικία και τον τομέα απασχόλησης

	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	Σύνολο
Ηλικία			
Έως 30 ετών	2.8	2.53	2.73
31-40 ετών	2.91	2.61	2.74
41-50 ετών	2.56	2.71	2.68
51 ετών και άνω	2.94	2.3	2.54
Σύνολο	2.84	2.6	2.7

Τέλος χρησιμοποιήθηκε διπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης για να εξεταστεί εάν υπάρχουν διαφορές στην επαγγελματική εξουθένωση λόγω τομέα εργασίας (πρωτοβάθμια – δευτεροβάθμια), μεγέθους σχολικής μονάδας (έως 30 μαθητές, έως 50 μαθητές, 50 μαθητές και άνω) και αλληλεπίδρασης τομέα εργασίας και μεγέθους σχολικής μονάδας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπήρχε σημαντική συσχέτιση του μεγέθους σχολικής μονάδας ($F_{2,94}=1.083, ns$), ούτε του τομέα εργασίας ($F_{1,94}=0.349, ns$) όπως επίσης δεν υπήρχε στατιστικά σημαντική συσχέτιση στην αλληλεπίδραση μεταξύ τους ($F_{2,94}=1.02, ns$) (Πίνακας 26).

Πίνακας 26. Μέσοι όροι του βαθμού της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ως προς το μέγεθος της σχολικής μονάδας και τον τομέα απασχόλησης

	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	Σύνολο
Μέγεθος σχολικής μονάδας			
Έως 30 μαθητές	2.85	2.5	2.78
Έως 50 μαθητές	2.29	2.6	2.58
50 μαθητές και άνω	2.9	2.64	2.78
Σύνολο	2.84	2.6	2.7

Στη συνέχεια, αυτό που μας ενδιέφερε ήταν να εξεταστεί αν για κάθε παράγοντα της επαγγελματικής εξουθένωσης υπάρχουν διαφορές μεταξύ των εργαζομένων στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Από την ανάλυση παρατηρούμε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές και στους τρεις παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης με τον τομέα απασχόλησης (Πρωτοβάθμια – Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση). Συγκεκριμένα, για την Συναισθηματική Εξάντληση ($t_{98}=-2.82, p=0.006$), οι εργαζόμενοι στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση (M.O.=2.21, T.A.=1.105) αισθάνονται περισσότερο εξουθενωμένοι από τους εργαζόμενους στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (M.O.=1.58, T.A.=1.08). Όσο για τον παράγοντα Αποπροσωποποίηση ($t_{98}=2.8, p=0.006$) παρατηρούμε ότι οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (M.O.=0.78, T.A.=0.9) έχουν μειωμένη την αίσθηση της Αποπροσωποποίησης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (M.O.=1.32, T.A.=1.03). Τέλος όσον αφορά στον παράγοντα Μειωμένη Αίσθηση Προσωπικής Επίτευξης ($t_{98}=-2.39, p=0.019$) παρατηρούμε ότι οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (M.O.=4.88, T.A.=0.73) έχουν υψηλότερο σκορ σε σχέση με τους συναδέλφους τους στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση (M.O.=4.5, T.A.=0.85) (Πίνακας 27).

Πίνακας 27. Μέσοι όροι των παραγόντων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης ως προς τον τομέα απασχόλησης.

	Τομέας Απασχόλησης		t-τιμή (df=98)
	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	
	M.O.	M.O.	
Συναισθηματική Εξάντληση	2.21	1.58	2.82*
Αποπροσωποποίηση	1.32	0.78	2.8*
Μειωμένη Αίσθηση Προσωπικής Επίτευξης	4.5	4.88	-2.39*

Σημείωση: * $p<.05$

Στην συνέχεια, εφαρμόστηκε έλεγχος ισότητας μέσω των τιμών t-κριτηρίου για τον ανεξάρτητο παράγοντα «φύλο» σε συνδυασμό με τους τρεις παράγοντες της εξουθένωσης. Η ανάλυση έδειξε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Τα αποτελέσματα για κάθε παράγοντα είναι τα εξής: Συναισθηματική Εξάντληση ($t_{98}=0.026, ns$), Αποπροσωποποίηση ($t_{98}=0.518, ns$), Μειωμένη αίσθηση προσωπικής επίτευξης ($t_{98}=1.21, ns$) (Πίνακας 28).

Πίνακας 28. Μέσοι όροι των παραγόντων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης ως προς το φύλο.

	Φύλο		t-τιμή (df=98)
	Ανδρες	Γυναίκες	
	M.O.	M.O.	
Συναισθηματική Εξάντληση	1.84	1.84	0.026
Αποπροσωποποίηση	1.09	0.97	0.518
Μειωμένη Αίσθηση Προσωπικής Επίτευξης	4.9	4.67	1.21

Η ίδια εικόνα παρατηρείται και στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 29) όπου ελέγχθηκε η σχέση των ηλικιακών ομάδων των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα και των τριών παραγόντων. Συγκεκριμένα, δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τον παράγοντα Συναισθηματική Εξάντληση ($F_{3,96}=0.213$, *ns*), ενώ το ίδιο παρατηρούμε και για την Αποπροσωποποίηση ($F_{3,96}=1.596$, *ns*), όπως και για τον παράγοντα Μειωμένη αίσθηση προσωπικής επίτευξης ($F_{3,96}=0.839$, *ns*).

Πίνακας 29. Μέσοι όροι των παραγόντων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης ως προς την ηλικία.

	Ηλικία				F-τιμή df=3, 96
	Έως 30	31-40	41-50	51+	
	M.O.	M.O.	M.O.	M.O.	
Συναισθηματική Εξάντληση	1.95	1.89	1.79	1.65	0.213
Αποπροσωποποίηση	1.29	1.13	0.73	0.78	1.596
Μειωμένη Αίσθηση Προσωπικής Επίτευξης	4.52	4.71	4.91	4.65	0.839

Η επόμενη ανεξάρτητη μεταβλητή που αναλύσαμε σε σχέση με τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης, ήταν τα συνολικά χρόνια προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών. Η ανάλυση κι εδώ έδειξε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Συγκεκριμένα: Συναισθηματική Εξάντληση ($t_{98}=0.128$, *ns*), Αποπροσωποποίηση ($t_{98}=0.14$, *ns*), Μειωμένη αίσθηση προσωπικής επίτευξης ($t_{98}=-0.127$, *ns*) (Πίνακας 30).

Πίνακας 30. Μέσοι όροι των παραγόντων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης ως προς τα έτη στην εκπαίδευση.

	Έτη στην Εκπαίδευση		t-τιμή (df=98)
	Έως 10 Μ.Ο.	11+ Μ.Ο.	
Συναισθηματική Εξάντληση	1.85	1.82	0.128
Αποπροσωποποίηση	1.01	0.99	0.14
Μειωμένη Αίσθηση Προσωπικής Επίτευξης	4.72	4.74	-0.127

Σημείωση: * $p < .05$

Η επόμενη ανάλυση αφορά στην ειδικότητα των εκπαιδευτικών με τους τρεις παράγοντες της εξουθένωσης. Συγκεκριμένα στον παράγοντα Συναισθηματική Εξάντληση, δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο ομάδων ειδικοτήτων ($t_{98}=1.2$, *ns*), το ίδιο και για τους άλλους δύο παράγοντες, Αποπροσωποποίηση ($t_{98}=0.1$, *ns*), Μειωμένη Αίσθηση Προσωπικής Επίτευξης ($t_{98}=-0.206$, *ns*) (Πίνακας 31).

Πίνακας 31. Μέσοι όροι των παραγόντων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης ως προς τις ειδικότητες

	Ειδικότητα		t-τιμή (df=98)
	ΕΑΕ Μ.Ο.	ΕΕΠ & ΕΒΠ Μ.Ο.	
Συναισθηματική Εξάντληση	1.94	1.66	1.2
Αποπροσωποποίηση	1.01	0.1	0.1
Μειωμένη Αίσθηση Προσωπικής Επίτευξης	4.71	4.74	-0.206

Σημείωση: * $p < 0.05$

Η τελευταία ανάλυση αναφερόταν στις σχέσεις του μεγέθους της σχολικής μονάδας με τους τρεις παράγοντες. Εδώ παρατηρούμε στατιστικά σημαντική συσχέτιση μόνο στον παράγοντα Συναισθηματική Εξάντληση ($F_{2,97}=3.362$, $p=0.039$) (Πίνακας 32). Στη συνέχεια εφαρμόστηκε το post hoc τεστ πολλαπλών συγκρίσεων Scheffe, όπου δεν προέκυψε ταυτόσημο συμπέρασμα στατιστικής σημαντικότητας.

Πίνακας 32. Μέσοι όροι των παραγόντων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης ως προς το μέγεθος της σχολικής μονάδας

	Μέγεθος Σχολικής Μονάδας			F-τιμή df=2, 97
	Έως 30 μαθητές Μ.Ο.	Έως 50 μαθητές Μ.Ο.	50 μαθητές και άνω Μ.Ο.	
Συναισθηματική Εξάντληση	2.11	1.5	2.04	3.362*
Αποπροσωποποίηση	1.01	0.78	1.31	2.537
Μειωμένη Αίσθηση Προσωπικής Επίτευξης	4.63	4.94	4.52	2.63

Σημείωση: * $p < 0.05$

2.2.3 Συσχέτιση των παραγόντων της Επαγγελματικής Ικανοποίησης με την Επαγγελματικής Εξουθένωση

Στη συνέχεια αυτό που μας ενδιέφερε ήταν να διερευνήσουμε αν υπάρχει συσχέτιση για κάθε μια κλίμακα της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ξεχωριστά. Όπως βλέπουμε και στον ακόλουθο πίνακα (Πίνακας 33), εφαρμόζοντας ανάλυση συσχέτισης για τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές, μέτριες προς ισχυρές, συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης. Πιο συγκεκριμένα, η Αναγνώριση από Προϊσταμένους και Συναδέλφους συσχετίζεται θετικά με τις Συνθήκες Εργασίας ($r = .49, p < 0.01$). Το ίδιο συμβαίνει και σε συνδυασμό με τον παράγοντα Αξιοκρατία του Συστήματος ($r = .77, p < 0.01$) όπου παρατηρείται στατιστικά θετική ισχυρή συσχέτιση. Όσον αφορά στους τρεις παράγοντες της Επαγγελματικής Εξουθένωσης καταγράφονται αρνητικές συσχετίσεις μεταξύ της Αποπροσωποποίησης και των τεσσάρων των παραγόντων της Επαγγελματικής Ικανοποίησης ενώ η ίδια εικόνα καταγράφεται και στον παράγοντα της Συναισθηματικής Εξάντλησης. Αντίθετα θετικές συσχετίσεις παρατηρούνται στη Μειωμένη αίσθηση προσωπικής επίτευξης και όλων των παραγόντων της Επαγγελματικής Ικανοποίησης. Ένα συμπέρασμα που εξάγεται είναι ότι όσο περισσότερο εξαντλημένοι συναισθηματικά αισθάνονται οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, τόσο περισσότερο βιώνουν την αποπροσωποποίηση στο χώρο εργασίας τους ($r = .38, p < 0.05$).

Πίνακας 33. Συνάφειες μεταξύ των παραγόντων της Επαγγελματικής Ικανοποίησης και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης για την πρωτοβάθμια εκπαίδευση.

	1	2	3	4	5	6	7
1. Συνθήκες Εργασίας	1						
2. Αναγνώριση από Γονείς και Μαθητές	.17	1					
3. Αναγνώριση από Προϊσταμένους και Συναδέλφους	.49**	-.04	1				
4. Αξιοκρατία του Συστήματος	.28	-.19	.77**	1			
5. Συναισθηματική Εξάντληση	-.15	-.14	.08	.09	1		
6. Αποπροσωποποίηση	-.19	-.27	-.24	-.13	.38*	1	
7. Μειωμένη αίσθηση Προσωπικής Επίτευξης	.06	.19	.01	.07	-.31	-.12	1

Σημείωση: * $p < .05$, ** $p < .01$

Το ίδιο μοτίβο καταγράφεται και τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης όπου οι παράγοντες της Επαγγελματικής Ικανοποίησης να συσχετίζονται θετικά μεταξύ τους και αρνητικά με τους παράγοντες της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Πίνακας 34).

Πίνακας 34. Συνάφειες μεταξύ των παραγόντων της Επαγγελματικής Ικανοποίησης και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης για την δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

	1	2	3	4	5	6	7
1. Συνθήκες Εργασίας	1						
2. Αναγνώριση από Γονείς και Μαθητές	.46**	1					
3. Αναγνώριση από Προϊσταμένους και Συναδέλφους	.59**	.42**	1				
4. Αξιοκρατία του Συστήματος	.54**	.13	.60**	1			
5. Συναισθηματική Εξάντληση	-.51**	-.36**	-.44**	-.37**	1		
6. Αποπροσωποποίηση	-.13	-.28*	-.21	-.19	.45**	1	
7. Μειωμένη αίσθηση Προσωπικής Επίτευξης	.44**	.60**	.39**	.32*	-.33*	-.39	1

Σημείωση: * $p < .05$, ** $p < .01$

2.3 Συζήτηση – συμπεράσματα – περιορισμοί – μελλοντική έρευνα

2.3.1 Συζήτηση και συμπεράσματα

Στην παρούσα εργασία διερευνήθηκαν τόσο βιβλιογραφικά (γενικό μέρος) όσο και εμπειρικά (ειδικό μέρος) οι έννοιες δύο εν πολλοίς αντιπαρατιθέμενων φαινομένων, της επαγγελματικής εξουθένωσης και της επαγγελματικής ικανοποίησης, καθώς και η παρουσία και διάδοσή τους στους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η δευτερογενής έρευνα που έλαβε χώρα στο πλαίσιο του γενικού μέρους κατέδειξε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με την εν γένει θετική στάση του ατόμου προς την εργασία του και τα ευχάριστα συναισθήματα που πηγάζουν από αυτή, βάσει παραγόντων, όπως οι θετικές επαγγελματικές σχέσεις, οι δυνατότητες ανέλιξης, η ενεργός συμμετοχή, το υπόβαθρο γνώσεων και αξιών του ατόμου κ.λπ. [6].

Από την άλλη πλευρά, η επαγγελματική εξουθένωση προκύπτει ως αντίδραση του επαγγελματικού άγχους [15] και συνίσταται από τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και το μειωμένο αίσθημα προσωπικής επίτευξης [17]. Συχνά, εν τέλει, οδηγεί στην παραίτηση [25]. Η πρώτη συναντάται ευρέως στους περισσότερους επαγγελματικούς κλάδους, σε

αντίθεση με τη δεύτερη, η οποία εντοπίζεται πιο συχνά σε επαγγέλματα που έχουν ως αντικείμενό τους την παροχή υπηρεσιών προς τον άνθρωπο (επαγγέλματα υγείας, παιδαγωγικά επαγγέλματα κ.ο.κ.) [19]. Αμφότερα τα φαινόμενα κρίνονται ιδιαίτερα σημαντικά αναφορικά με τα καθήκοντα των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής, καθώς από την έντασή τους εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό η εν γένει ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου [16].

Σε ό,τι αφορά στην εμπειρική διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και ικανοποίησης αυτή πραγματοποιήθηκε τον Μάρτιο και Απρίλιο 2020 σε ένα δείγμα 41 εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και 59 εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης -διαφόρων ειδικοτήτων- που εργάζονται σε σχολεία ειδικής αγωγής, εκ των οποίων 23 άντρες και 77 γυναίκες. Οι συμμετέχοντες διατρέχουν όλο το ηλικιακό φάσμα, αλλά η πλειοψηφία ανήκει στις ηλικίες από 31 έως 40 ενώ, σε ό,τι αφορά στην οικογενειακή κατάσταση, οι περισσότεροι είναι έγγαμοι. Αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση αξιοποιήθηκε η «Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης Maslach» και αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση το ερωτηματολόγιο «Η επαγγελματική μου ικανοποίηση ως εκπαιδευτικός».

Η έρευνα αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση κατέδειξε υψηλό βαθμό εσωτερικής συνέπειας ($\alpha=0.88$). Ειδικότερα, προκύπτει μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης αναφορικά με την αναγνώριση από γονείς και μαθητές, μετά από την αναγνώριση από προϊσταμένους και συναδέλφους, έπειτα από τις συνθήκες εργασίας ενώ λιγότερο ικανοποιημένοι παρουσιάζονται οι εκπαιδευτικοί σχετικά με την αξιοκρατία του συστήματος.

Στη συνέχεια καταδείχτηκε η διαφορά στον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και αυτούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, με τους δεύτερους να παρουσιάζονται σαφώς πιο ικανοποιημένοι από τους πρώτους. Παράλληλα, δεν προκύπτει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται με το φύλο, την εργασιακή εμπειρία και την ειδικότητα, σε αντίθεση με τον παράγοντα που αναφέρεται στον τομέα απασχόλησης και σε αυτόν της ηλικίας.

Συνεπώς, επιβεβαιώνεται εν μέρει η θεωρία που αναφέρει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (εν προκειμένω ηλικία και φύλο) [12]. Επιμέρους διαφορά προκύπτει μόνο αναφορικά με τη συσχέτιση του φύλου με τον παράγοντα αναγνώριση από γονείς και μαθητές, στο πλαίσιο του οποίου οι άντρες έχουν μεγαλύτερη αναγνώριση από τις γυναίκες. Επίσης, σχετικά με τη σύνδεση της ειδικότητας (Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση (ΕΑΕ) και Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό (ΕΕΠ) μαζί με το Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό (ΕΒΠ) με τον παράγοντα αξιοκρατία του συστήματος, καθώς οι εκπαιδευτικοί της ΕΑΕ παρουσιάζουν μεγαλύτερο σκορ.

Περαιτέρω, ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης διαφέρει σημαντικά ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και αυτούς της δευτεροβάθμιας, που εργάζονται σε σχολεία που φοιτούν έως -ή παραπάνω από- 50 μαθητές. Οι πρώτοι παρουσιάζονται λιγότερο

ικανοποιημένοι σε σύγκριση με τους δεύτερους. Δεν προκύπτει, ωστόσο, η ίδια διαφοροποίηση, ανάλογα με τη βαθμίδα, αναφορικά με τα σχολεία όπου φοιτούν έως 30 μαθητές.

Επιπλέον, το μέγεθος της σχολικής μονάδας, επηρεάζει σημαντικά, όπως προκύπτει από την ανάλυση των απαντήσεων την *αναγνώριση από προϊσταμένους και συναδέλφους* και την *αξιοκρατία του συστήματος*. Ουσιαστικά, προκύπτει ότι όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των μαθητών ανά σχολική μονάδα, τόσο μικρότερη αναγνώριση αισθάνονται οι εκπαιδευτικοί.

Εν γένει, η επαγγελματική ικανοποίηση στους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζεται μεγαλύτερη ικανοποίηση -σε σύγκριση με αυτή των συναδέλφων τους στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση- αναφορικά με δύο παράγοντες του ερωτηματολογίου: *συνθήκες εργασίας* και *αναγνώριση από προϊσταμένους*.

Εν συνεχεία, σε ό,τι αφορά στην επαγγελματική εξουθένωση καταδείχτηκε ότι αυτή είναι σημαντικά μεγαλύτερη στους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Έτσι, προκύπτει ότι το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι αντιστρόφως ανάλογο από αυτό της επαγγελματικής ικανοποίησης. Περαιτέρω, σε ό,τι αφορά στο φύλο, τα χρόνια προϋπηρεσίας, την ηλικία και το μέγεθος της σχολικής μονάδας δεν προέκυψε ότι είναι από τις μεταβλητές που επηρεάζουν τον βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης.

Αναφορικά με την επιμέρους διερεύνηση των τριών παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης (*συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και μειωμένη αίσθηση προσωπικής επίτευξης*) και τον τομέα απασχόλησης (πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση) προέκυψαν, σε γενικές γραμμές, τα εξής αποτελέσματα: Κατά πρώτον, σε ό,τι αφορά στη *συναισθηματική εξάντληση*, ο βαθμός εξουθένωσης παρουσιάζεται μεγαλύτερος στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επίσης, στο ίδιο πλαίσιο, η *αποπροσωποποίηση* παρουσιάζεται μειωμένη στους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ενώ οι ίδιοι παρουσιάζουν υψηλότερο σκορ αναφορικά με τη *μειωμένη αίσθηση προσωπικής επίτευξης*.

Σχετικά με τη σχέση φύλου – επαγγελματικής εξουθένωσης, ηλικίας – επαγγελματικής εξουθένωσης και εργασιακής εμπειρίας – επαγγελματικής εξουθένωσης δεν καταδεικνύεται, όπως αναφέρεται παραπάνω, κάποια σημαντική συσχέτιση κάτι το οποίο προκύπτει και αναφορικά με τον κάθε παράγοντα ξεχωριστά. Τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες, όλων των ηλικιών και άσχετα από τα χρόνια προϋπηρεσίας τους, έδωσαν σε γενικές γραμμές, τις ίδιες απαντήσεις.

Στατιστικά ασήμαντες είναι οι διαφορές και σε ό,τι αφορά τη συσχέτιση των τριών παραγόντων με την ειδικότητα των συμμετεχόντων. Τέλος, το μέγεθος της σχολικής μονάδας, όπως καταδεικνύεται

από την ανάλυση των απαντήσεων, επηρεάζει σημαντικά μόνο τον πρώτο από τους τρεις παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης, αυτόν που αναφέρεται στη *συναισθηματική εξάντληση*.

Τέλος, αναφορικά με τον έλεγχο των συσχετίσεων μεταξύ των παραγόντων που διερευνώνται στο ερωτηματολόγιο «Η επαγγελματική μου ικανοποίηση ως εκπαιδευτικός», προκύπτουν μέτριες προς ισχυρές και, σε κάθε περίπτωση, σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης αναφορικά με τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Ειδικότερα, ο παράγοντας *αναγνώριση από προϊσταμένους και συναδέλφους* παρουσιάζει θετική συσχέτιση με τους παράγοντες *συνθήκες εργασίας* και *αξιοκρατία του συστήματος*. Γενικότερα, στο πλαίσιο της διερεύνησης των εν λόγω παραγόντων παρατηρήθηκε υψηλού βαθμού θετική συνάφεια.

Αντίστοιχα, αναφορικά με τον έλεγχο των συσχετίσεων μεταξύ των παραγόντων που εξετάζονται στην «Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης Maslach» και αυτών του προαναφερθέντος ερωτηματολογίου παρατηρείται αρνητική συσχέτιση τόσο της *αποπροσωποποίησης* όσο και της *συναισθηματικής εξάντλησης* με τους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης συνολικά. Αντιθέτως, σε ό,τι αφορά στη συσχέτιση της *μειωμένης αίσθησης προσωπικής επίτευξης* με τον κάθε παράγοντα της επαγγελματικής ικανοποίησης, αυτή παρουσιάζεται θετική. Εξάλλου, η *συναισθηματική εξάντληση* συνδέεται θετικά και άμεσα με την *αποπροσωποποίηση*. Οι ίδιες διαπιστώσεις συνάγονται και αναφορικά με τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Τέλος αξίζει να τονισθεί ότι το 80% των ερωτηθέντων δεν θα άλλαζε το επάγγελμα του εκπαιδευτικού αν του δινόταν η δυνατότητα για νέα επαγγελματική σταδιοδρομία. Αυτό φανερώνει πως όταν ένας εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος από το επάγγελμα του, δεν υφίσταται λόγος να το εγκαταλείψει. Σύμφωνα με έρευνες, έχει βρεθεί ότι ενώ πολλοί παραιτούνται από το επάγγελμα τους για να επιλέξουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, το αντίθετο δεν παρατηρείται [35].

2.3.2 Περιορισμοί έρευνας

Όπως σε κάθε έρευνα, έτσι και στην συγκεκριμένη, υπήρξαν κάποιοι περιορισμοί. Αρχικά πρέπει να αναφέρουμε ότι η εν λόγω έρευνα πραγματοποιήθηκε σε μια δύσκολη συνθήκη, εξαιτίας της πανδημίας Covid-19, και για το λόγο αυτό, η διανομή και συλλογή των έντυπων ερωτηματολογίων ήταν δύσκολη. Δεύτερον, πρέπει να αναφέρουμε ότι το δείγμα δεν αποτελεί Πανελλαδική έρευνα και ως εκ τούτου τα αποτελέσματα δεν μπορούν να γενικευτούν. Σε αυτό συνηγορεί το γεγονός ότι το 51% (51) των ερωτηματολογίων προέρχονται από ένα νομό (Τρικάλων). Επίσης το ότι τα ερωτηματολόγια ήταν αυτοσυμπληρώμενα, τα αποτελέσματα τους μπορεί να διαφέρουν σε σχέση με την πραγματικότητα, από τη στιγμή που οι απαντήσεις δεν μπορούν να ελεγχθούν για την εγκυρότητα τους και την ειλικρίνεια των ερωτηθέντων. Ο περιορισμός αυτός ενισχύεται όταν από τα 100 ερωτηματολόγια, τα 49 (49%)

συμπληρώθηκαν ηλεκτρονικά, όπου εκτός από την έλλειψη αξιοπιστίας των απαντήσεων, υπάρχει και η αμφιβολία της ιδιότητας των ερωτηθέντων. Ένας ακόμη αξιοσημείωτος περιορισμός είναι ότι το ποσοστό των γυναικών (77%) ήταν σημαντικά μεγαλύτερο απ' ότι ανδρών (23%). Αυτή η υπεροχή του γυναικείου φύλου έχει καταγραφεί και στη χαρτογράφηση της ειδικής αγωγής στην Ελλάδα κατά το έτος 2004 [36].

2.3.3 Προτάσεις για μελλοντική αξιολόγηση

Θα ήταν χρήσιμο σε επόμενες μελέτες να γίνει χρήση προσωπικών συνεντεύξεων των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με στόχο την εμβάθυνση απόψεων και ενδεχομένως την ανάδειξη άλλων πλευρών της επαγγελματικής εξουθένωσης και ικανοποίησης. Επίσης θα ήταν σημαντικό σε μελλοντικές έρευνες, το δείγμα να προέρχεται από όλη την Ελληνική επικράτεια, καθώς και από άλλες χώρες όπου πιθανόν να προέκυπταν ενδιαφέροντα ευρήματα, άξια ανάλυσης και σχολιασμού. Τέλος ιδιαίτερο ερευνητικό ενδιαφέρον θα είχε η συλλογή των αποτελεσμάτων να πραγματοποιηθεί σε διάφορες χρονικές περιόδους του διδακτικού έτους, όπως στην έναρξη, κατά το μέσο, αλλά και στη λήξη της σχολικής χρονιάς, όπου θα μπορούσαμε να έχουμε μια περισσότερο ολοκληρωμένη εικόνα αναφορικά με το αντικείμενο της παρούσας μελέτης. Σε αυτό συνηγορούν και οι Hembling & Gilliland [37], κατά τους οποίους η πίεση που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί στο τέλος της σχολικής χρονιάς είναι μεγαλύτερη από άλλες χρονικές περιόδους.

Βιβλιογραφία

1. Aziri, B, «Job Satisfaction. A Literature Review», *Management Research and Practice*, 2011, Vol. 3, Issue 4: 77-86.
2. Παπαθωμόπουλος, Ν, «Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: Μία εμπειρική μελέτη». *Εισήγηση στην ημερίδα του Πανεπιστημίου Λευκωσίας με θέμα: «Συνεργατική Έρευνα Δράσης για την Επαγγελματική Ανάπτυξη των Εκπαιδευτικών»*, Αθήνα, 2013
3. Παπαδοπούλου, Σ, «Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών», *Scientific Journal Articles*, 2020, Ημερομηνία πρόσβασης 18.05.2020 από <http://www.scientific-journal-articles.org/greek/free-online-journals/education/education-articles/papadopoulou-sofia/the-professional-satisfaction-of-teachers-papadopoulou-sofia.htm>
4. Τσουνής, Α & Σαράφης, Π, «Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης: θεωρητικές προσεγγίσεις και αποτελέσματα στην εργασιακή απόδοση», *Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας*, 2016, Τόμος 8, Τεύχος 2: 36-47
5. Μουρκογιάννη, Κ & Αντωνίου, Α.Σ, «Επίπεδα επαγγελματικής δέσμευσης και ικανοποίησης σε σχέση με τους μηχανισμούς αντιμετώπισης ψυχοπαιστικών καταστάσεων σε Έλληνες εκπαιδευτικούς γενικής και ειδικής αγωγής», Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης Τομ. 2014, 2014: 536-547.
6. Γραμματικού, Κ, «Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Α/Θμιας Εκπαίδευσης ως προς τις συνθήκες εργασίας», *Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία*, 2006, 1: 152-162, Ημερομηνία πρόσβασης 29.04.2020 από https://www.researchgate.net/publication/317109466_Epangelmatike_Ikanopoiiese_Ekpaideutikon_AThmias_Ekpaideuses_os_pros_tis_synthekes_ergasias
7. Παπαϊκονόμου, Α, «Η επαγγελματική ικανοποίηση (job satisfaction) του εκπαιδευτικού ως παράγοντας συγκρότησης του εαυτού: εμπειρική προσέγγιση». *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό «εκπ@ιδευτικός κύκλος»*, Τόμος 5, Τεύχος 1, 2017: 143-156 https://journal.educircle.gr/images/teuxos/2017/teuxos1/teuxos_5_1_7.pdf, Ημερομηνία πρόσβασης 02.05.2020 από https://journal.educircle.gr/images/teuxos/2017/teuxos1/teuxos_5_1_7.pdf
8. Ζουρνατζή, Ε, Τσιγγίλης, Ν, Κουστέλιος, Α & Πιντζοπούλου, Ε, «Επαγγελματική Ικανοποίηση Καθηγητών Φυσικής Αγωγής Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης», *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 2006, 3(2): 18-28, Ημερομηνία πρόσβασης 07.05.2020 από https://www.elleda.gr/sites/default/files/ms_04-06.pdf

9. Μπάτιου, Β, Η επαγγελματική ικανοποίηση και η εφαρμογή της βάσει της θεωρίας υγιεινής και παρακίνησης του Frederick Hertzberg. Το παράδειγμα του δημόσιου τομέα – Ι.Κ.Α., Ο.Α.Ε.Δ, Σ.Ε.Ε [Διπλωματική εργασία], Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη, Ημερομηνία πρόσβασης 20.05.2020 από <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/13286/2/MpatsiouMsc2009.pdf>
10. Πατσάλη, Χ & Παπουτσάκη, Κ, «Επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης στο παράδειγμα των εκπαιδευτικών της 9ης Περιφέρειας Σ.Σ. Π.Ε. Αττικής», Ανακοίνωση στο: *3ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Πανελληνίας Ένωσης Σχολικών Συμβούλων με θέμα «Προοπτικές για ένα σύγχρονο & Δημοκρατικό Σχολείο»* Αθήνα 26 – 28 Φεβρουαρίου 2016 (Πρακτικά, Α΄ τόμος σελ.: 784-786), Ημερομηνία πρόσβασης 29.04.2020 από <http://users.sch.gr/patsalis/wp/?p=972>
11. Μακρή – Μπότσαρη, Ε & Ματσαγγούρας, Η, «Δομή της επαγγελματικής αυτοαντίληψης και της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Α/θμιας Εκπαίδευσης», *Εισήγηση που παρουσιάστηκε στα πλαίσια των εργασιών του 3ου Πανελλήνιου Συνεδρίου με θέμα: «Ελληνική Παιδαγωγική & Εκπαιδευτική Έρευνα»*, Αθήνα, 7-9 Νοεμβρίου 2002 (επιμ. Ζούκης, Ν, Μητάκος, Θ), Ημερομηνία πρόσβασης 09.04.2020 από http://www.pee.gr/wp-content/uploads/praktika_synedrion_files/e27_11_03/sin_ath/mer_c_th_en_iii/mpotsari_matasagoyras.htm
12. Drydakis, N., “School-age bullying, workplace bullying and job satisfaction: Experience of LGB people in Britain”, *The Manchester School*, July 2019, Vol. 87, No. 4 455–488, Ημερομηνία πρόσβασης 19.05.2020 από <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/manc.12257>
13. Πολυμεροπούλου, Β, Σκόδρα, Ε & Σόρκος, Γ, «Η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική ταυτότητα εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης πριν και κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης», *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 60/2015: 158-175
14. Friganovic, A, Selic, P, Ilic, B & Sedic, B, “Stress and Burnout Syndrome and Their Associations with Coping and Job Satisfaction in Critical Care Nurses: A Literature Review”, *Psychiatr Danub*. 2019 Mar;31(Suppl 1): 21-31.
15. Λεονταρή, Α, Κυρίδης, Α & Γιαλαμάς, Β, «Το επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης», *Ψυχολογικά Θέματα*, 1996, Τόμος 7, Τεύχη 2 – 3, Δεκέμβριος 1996, Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα, Ημερομηνία πρόσβασης 10.05.2020 από <https://ojs.lib.uom.gr/index.php/paidagogiki/article/view/6806>
16. Maslach, C, Schaufeli, W.B & Leiter, M, «Job Burnout», *Annu. Rev. Psychol.* 2001. 52: 397–422
17. Τούκας, Δ, & Τούκα, Α, «Ανάλυση και διαχείριση του επαγγελματικού άγχους στο νοσοκομειακό περιβάλλον. Από την επιστημονική προσέγγιση στην πρακτική εφαρμογή», *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής* 2011, 28(1): 20-26, Ημερομηνία πρόσβασης 22.04.2020 από <http://www.mednet.gr/archives/2011-1/pdf/20.pdf>

18. Τζίμα, Γ, «Η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση» [Μεταπτυχιακή εργασία], Ιωάννινα, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, 2014, Ημερομηνία πρόσβασης 13.04.2020 από <http://olympias.lib.uoi.gr/jspui/bitstream/123456789/1197/1/%CE%9C.%CE%95%20%CE%A4%CE%96%CE%99%CE%9C%CE%91%20%CE%93%CE%9B%CE%A5%CE%9A%CE%95%CE%A1%CE%99%CE%91.pdf>
19. Ofei-Dodoo, S, Scipter, C & Kellerman, R, “Job Satisfaction and Burnout Among Nonclinical Workers in a Medical Education Center”, *Fam Med*. 2018 Mar;50(3): 223-227. Ημερομηνία πρόσβασης 12.05.2020 από <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29537466/>
20. Αντωνίου, Α.Σ & Ντάλλα, Μ., «Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση από το επάγγελμα Ελλήνων δασκάλων (ειδικής και γενικής αγωγής) και καθηγητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: Συγκριτική μελέτη», Καρακιουλάφη & Σπυριδάκης (επιμ.), *Εργασία και Κοινωνία*, Διόνικος, Αθήνα, 2010: 365-399
21. Θελερίτης, Χ, «Σύνδρομο εργασιακής εξουθένωσης (burnout syndrome)», *Encephalos* 2010, 47(4): 193-198, Ημερομηνία πρόσβασης 12.05.2020 από <http://www.encephalos.gr/full/47-4-07g.htm>
22. Παππά, Ε.Α, Αναγνωστόπουλος, Φ & Νιάκας, Δ, «Επαγγελματική εξουθένωση ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού και οι επιπτώσεις της στο επίπεδο των παρεχομένων υπηρεσιών υγείας», *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής* 2008, 25(1): 94-101, Ημερομηνία πρόσβασης 30.04.2020 από <http://www.mednet.gr/archives/2008-1/pdf/94.pdf>
23. Λεβέντης, Χ, Αργυρίου, Α, Καρακιόζης, Κ & Παπακίτσος, Ε.Χ, «Αποτύπωση του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης των διευθυντών σχολικών μονάδων», *Scientific Journal Articles*, CVP Παιδαγωγικής και Εκπαίδευσης, 2019, Ημερομηνία πρόσβασης 12.05.2020 από <http://www.scientific-journal-articles.org/greek/free-online-journals/education/education-articles/leventis-argiriou-karakiozis-papakitsos/recording-work-stress-occupational-exhaustion-school-directors.htm>
24. Μισουρίδου, Ε, «Επαγγελματική Εξουθένωση – Δευτερογενής Μετατραυματική Διαταραχή Άγχους». [Κεφάλαιο Συγγράμματος]. Στο Μισουρίδου, Ε, *Νοσηλευτική εξαρτημένων ατόμων* [ηλεκτρ. βιβλ.] Αθήνα, Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών, 2010 κεφ 12. Ημερομηνία πρόσβασης 13.05.2020 από <http://hdl.handle.net/11419/3136>
25. Βασιλόπουλος, Σ, «Η επαγγελματική εξουθένωση και η σχέση της με το κοινωνικό άγχος στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης», *Hellenic Journal of Psychology* 9, 2005: 18-44, Ημερομηνία πρόσβασης 12.05.2020 από https://pseve.org/wp-content/uploads/2018/03/Volume09_Issue1_Vasilopoulos.pdf

26. Chirico, F, “Job stress models for predicting burnout syndrome: a review”, *Ann Ist Super Sanità* 2016, Vol. 52, No. 3: 443-456, Ημερομηνία πρόσβασης 03.05.2020 από http://old.iss.it/binary/publ/cont/ANN_16_03_17.pdf
27. Χατζηπέμου, Θ, *Επαγγελματική Εξουθένωση στην Ειδική Αγωγή: Μια συνδυαστική μεθοδολογική προσέγγιση της επαγγελματικής εξουθένωσης του εκπαιδευτικού και του ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού* [Διδακτορική Διατριβή], Αθήνα, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα Εκπαίδευσης και Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία, 2016
28. Maslach, C, Jackson, S & Leiter, M, *Maslach Burnout Inventory Manual*, New York, 1997³ Ημερομηνία πρόσβασης 28.04.2020 από https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/link/5574dbd708aeb6d8c01946d7/download
29. Δημητρόπουλος, Χ & Φιλίππου, Ν, «Η επαγγελματική εξουθένωση στο χώρο της υγείας», *Αρχαία Ελληνικής Ιατρικής*, 2008, 25(5): 642-647, Ημερομηνία πρόσβασης 16.05.2020 από mednet.gr/archives/2008-5/pdf/642.pdf
30. Naghieh, A, Montgomery, P, Bonell, C.P, Thompson, M, Aber, J.L, “Organisational interventions for improving wellbeing and reducing work-related stress in teachers”. *Cochrane Database of Systematic Reviews* 2015, Issue 4. Ημερομηνία πρόσβασης 09.05.2020 από <https://www.cochranelibrary.com/cdsr/doi/10.1002/14651858.CD010306.pub2/epdf/full>
31. Σκληρού, Α, *Η επαγγελματική ικανοποίηση (job satisfaction) στις μονάδες υγείας ως παράγοντας ποιότητας παρεχόμενων υπηρεσιών. Μελέτη περίπτωσης νοσοκομείου Ελευσίνιας. Θριάσιο, ΤΕΙ Καλαμάτας, Καλαμάτα, 2010*
32. Αντωνίου, Α.Σ, *Το σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης στις μονάδες ψυχικής υγείας & ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης. Παρεμβάσεις σε Ατομικό και Οργανωσιακό Επίπεδο*, Αθήνα: Μονάδα Υποστήριξης και Παρακολούθησης Φορέων Υλοποίησης Ψυχαργώς – Β’ Φάση, 2005 Ημερομηνία πρόσβασης 30.04.2020 από https://www.academia.edu/7604404/Αντωνίου_Α.-Σ._2005_.Το_Σύνδρομο_Επαγγελματικής_Εξουθένωσης_στις_Μονάδες_Ψυχικής_Υγείας_and_Ψυχοκοινωνικής_Αποκατάστασης._Αθήνα_Μονάδα_Υποστήριξης_and_Παρακολούθησης_Ψυχαργώς_B_Φάση_
33. Maslach, C., & Jackson, S.E. Burnout Inventory (manual), 2nd Edition. *Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press; 1986.*
34. Kokkinos, C. M. Professional burnout in Greek primary school teachers: cross cultural data on the Maslach Burnout Inventory. *XXXVIIth International Congress of psychology*, Stockholm, Sweden; 2000.
35. Δημητρόπουλος, Ε. *Οι εκπαιδευτικοί και το επάγγελμά τους*. Αθήνα: Γρηγόρη; 1998.

36. Λαμπροπούλου Β.. «Η Ιατρικοποίηση και Απομάκρυνση της Ειδικής Αγωγής από τη Γενική Εκπαίδευση με Σχέδιο Νόμου», 2004, Διαθέσιμο από: <http://dim-ekv-thess.thess.sch.gr/deaf-articles/medicalization-of-special-education.html>
37. Hembling, D. W., & Gilliland, B. Is there an identifiable stress cycle in the school year? *Alberta Journal of Educational Research*, 27(4), 324–330; 1981.

Παράρτημα: Ερωτηματολόγιο



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ-ΤΜΗΜΑ ΙΑΤΡΙΚΗΣ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ: ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΥΓΕΙΑΣ



Αξιότιμε/η κύριε/κυρία,
Ονομάζομαι Θανάσης Καραγεώργος και είμαι κοινωνικός λειτουργός σε σχολείο ειδικής αγωγής στη Β/θμια εκπαίδευση Τρικάλων. Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί αποτελεί εργαλείο για έρευνα που διεξάγεται στα πλαίσια εκπόνησης διπλωματικής εργασίας για την απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη «Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας», Τμήματος Ιατρικής του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας. Βασικός στόχος της έρευνας είναι η διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ εκπαιδευτικών στην Α/θμια και Β/θμια εκπαίδευση.

Αναφορικά με τη συμπλήρωση αυτού του ερωτηματολογίου, θα ήθελα να τονίσω τα παρακάτω: Η συμμετοχή σας είναι προαιρετική αλλά πολύ σημαντική για τη διεξαγωγή της έρευνας. Οι απαντήσεις είναι απολύτως εμπιστευτικές και ανώνυμες. Δεν θα σας ζητηθεί να συμπληρώσετε κανένα στοιχείο από το οποίο θα προκύπτει η ταυτότητά σας ούτε θα συμπληρωθεί ένα τέτοιο στοιχείο αργότερα. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου δεν υπερβαίνει τα 5 λεπτά. Η συμπλήρωση και η επιστροφή του ερωτηματολογίου, αποτελεί την αποδοχή σας για συμμετοχή στην έρευνα.

Οι πληροφορίες που θα δοθούν από εσάς θα γίνουν αντικείμενο επεξεργασίας αποκλειστικά από τον ερευνητή και τα αποτελέσματα θα αναλυθούν στατιστικά, ενώ θα είναι στη διάθεση όσων συμμετεχόντων επιθυμούν να ενημερωθούν για αυτά. Τέλος, θα σας ήμουν ιδιαίτερα ευγνώμων εάν απαντούσατε στα ερωτήματα με απόλυτη ειλικρίνεια και προσοχή ώστε να διασφαλιστεί η εγκυρότητα του ερωτηματολογίου. Παραμένω στη διάθεσή σας για οποιοδήποτε περαιτέρω πληροφορίες ή διευκρινίσεις χρειαστείτε (τηλέφωνο επικοινωνίας: 6942409645 και email: tkarageorgos@yahoo.com). Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τον χρόνο και τη συνεργασία σας.

Με εκτίμηση,
Θανάσης Καραγεώργος,
Κοινωνικός Λειτουργός, ΠΕ30

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

ΗΜ/ΝΙΑ: / / 2020

ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: / / 19.....

ΦΥΛΟ: ΑΝΔΡΑΣ
 ΓΥΝΑΙΚΑ

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ: ΑΓΑΜΟΣ/Η
 ΕΓΓΑΜΟΣ/Η
 ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/Η
 ΧΗΡΟΣ/Α

ΤΟΠΟΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ: ΧΩΡΙΟ/ ΚΩΜΟΠΟΛΗ
 ΠΟΛΗ <150.000 ΚΑΤΟΙΚΟΥΣ
 ΠΟΛΗ >150.000 ΚΑΤΟΙΚΟΥΣ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ: ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ ΑΕΙ-ΤΕΙ
 ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΑ
 ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ

ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΣΕ: ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
 ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ: ΠΑΙΔΑΓΩΓΟΣ
 ΝΟΣΗΛΕΥΤΗΣ
 ΑΛΛΟ

ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ: 0-10 11-20 21-30 31 και άνω

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ (πχ. ΠΕ 23 ΨΥΧΟΛΟΓΩΝ, ΠΕ 70 ΔΑΣΚΑΛΩΝ, ΕΒΠ κ.λ.π.): _____

ΝΟΜΟΣ ΣΧΟΛΕΙΟΥ ΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ : _____

ΜΕΓΕΘΟΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ: έως 30 μαθητές έως 50 μαθητές έως 100 μαθητές άνω των 100 μαθητών

Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ικανοποίησης

ΟΔΗΓΙΕΣ

Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτυπώνει το βαθμό που είστε ικανοποιημένος/η με τις διάφορες πτυχές του εκπαιδευτικού επαγγέλματος που ασκείτε. Παρακαλούμε, κυκλώστε σε κάθε πρόταση έναν από τους τέσσερις αριθμούς λαμβάνοντας υπόψη την αντιστοιχία:

Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από:		Καθόλου	Ελάχιστα	Αρκετά	Πάρα πολύ
1	Το επάγγελμά σας γενικά.	1	2	3	4
2	Τις δυνατότητες που σας παρέχονται για βελτίωση των επαγγελματικών σας δεξιοτήτων.	1	2	3	4
3	Τα προσόντα και τις ικανότητες του διευθυντή σας.	1	2	3	4
4	Το κοινωνικό status του επαγγέλματός σας.	1	2	3	4
5	Την ελευθερία επιλογής του προσωπικού σας τρόπου δουλειάς.	1	2	3	4
6	Τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους σας.	1	2	3	4
7	Τον τρόπο που αξιολογείστε στη δουλειά σας.	1	2	3	4
8	Την αναγνώριση της δουλειά σας από όλους γενικά τους προϊσταμένους σας.	1	2	3	4
9	Τις σχέσεις με τους προϊσταμένους σας.	1	2	3	4
10	Το μισθό σας.	1	2	3	4
11	Τις ευκαιρίες αξιοποίησης των δυνατοτήτων σας.	1	2	3	4
12	Τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης.	1	2	3	4
13	Τα προσόντα και τις ικανότητες των προϊσταμένων σας (π.χ. διευθυντές, προϊστάμενοι γραφείων, σχολικοί σύμβουλοι).	1	2	3	4
14	Την αναγνώριση της δουλειά σας από τους μαθητές σας.	1	2	3	4
15	Την εργασιακή σας ασφάλεια.	1	2	3	4
16	Τη διασύνδεση και τη συνεργασία του σχολείου σας με άλλους φορείς (Τοπική αυτοδιοίκηση, άλλα ιδρύματα).	1	2	3	4
17	Τις σχέσεις με τους μαθητές σας.	1	2	3	4
18	Την αναγνώριση της δουλειά σας από τους γονείς των μαθητών σας.	1	2	3	4
19	Τις δυνατότητες που σας παρέχονται ώστε να συμμετέχετε σε εναλλακτικά και προαιρετικά προγράμματα, καθώς και στη διαμόρφωση του αναλυτικού προγράμματος.	1	2	3	4

Προτάσεις Αξιολόγησης Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory – MBI)

ΟΔΗΓΙΕΣ

Οι 22 προτάσεις που ακολουθούν αναφέρονται στα αισθήματά σας σχετικά με τη δουλειά σας. Σημειώστε δίπλα σε κάθε πρόταση τον αριθμό που εκφράζει καλύτερα το πόσο συχνά νοιώθετε το συναίσθημα της κάθε πρότασης.

Πόσο συχνά:	Ποτέ	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	Μερικές φορές το μήνα	Μια φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα	
1	Νιώθω συναισθηματικά άδεια/ος από τη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
2	Νιώθω εξαντλημένη/ος στο τέλος μιας εργάσιμης ημέρας.	0	1	2	3	4	5	6
3	Νιώθω κούραση όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω μπροστά μου μια ακόμη μέρα δουλειάς.	0	1	2	3	4	5	6
4	Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως νιώθουν γενικά οι μαθητές μου.	0	1	2	3	4	5	6
5	Νιώθω ότι μεταχειρίζομαι μερικούς από τους μαθητές μου σαν να ήταν απρόσωπα αντικείμενα.	0	1	2	3	4	5	6
6	Αποτελεί πραγματικό φορτίο για μένα ότι πρέπει όλη μέρα να ασχολούμαι με ανθρώπους.	0	1	2	3	4	5	6
7	Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα που έχουν οι μαθητές μου.	0	1	2	3	4	5	6
8	Νιώθω εξουθενωμένη/ος από τη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
9	Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τη ζωή των άλλων ανθρώπων.	0	1	2	3	4	5	6
10	Έχω γίνει πιο σκληρή/ος από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά.	0	1	2	3	4	5	6
11	Ανησυχώ μήπως αυτή τη δουλειά με κάνει και δείχνω συναισθηματική σκληρότητα.	0	1	2	3	4	5	6
12	Νιώθω μεγάλη ενεργητικότητα.	0	1	2	3	4	5	6
13	Νιώθω μεγάλη απογοήτευση από τη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
14	Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά σε αυτή τη δουλειά.	0	1	2	3	4	5	6
15	Στην πραγματικότητα δεν νοιάζομαι πολύ για το τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου.	0	1	2	3	4	5	6
16	Το γεγονός ότι στη δουλειά μου έχω άμεση σχέση με ανθρώπους, με κάνει και νιώθω υπερβολική ένταση (στρες).	0	1	2	3	4	5	6
17	Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου.	0	1	2	3	4	5	6
18	Νιώθω αναζωογονημένη/ος όταν έχω δουλέψει σε στενή επαφή με τους μαθητές μου .	0	1	2	3	4	5	6
19	Έχω κατορθώσει αρκετά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά αυτή.	0	1	2	3	4	5	6
20	Νιώθω ότι έχω φτάσει στα όρια της αντοχής μου.	0	1	2	3	4	5	6
21	Αντιμετωπίζω με ηρεμία τις συναισθηματικές φορτίσεις στη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
22	Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατακρίνουν εμένα για μερικά από τα προβλήματα που έχουν.	0	1	2	3	4	5	6

Παρακαλούμε απαντήστε στην επόμενη ερώτηση με ένα «ναι» ή ένα «όχι» σημειώνοντας το αντίστοιχο τετράγωνο.

Αν είχατε τη δυνατότητα να ξεκινήσετε μια καινούρια επαγγελματική σταδιοδρομία, θα επιλέγατε να γίνεται εκπαιδευτικός;

ΝΑΙ ΟΧΙ