



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ**  
**ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ, ΛΑΡΙΣΑ**  
**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**  
**"ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ"**

**«ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ ΣΕ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ  
ΛΑΡΙΣΑΣ»**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**  
**ΔΕΜΗΡΚΑΠΟΓΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΣΤΕΦΑΝΟΣ ΠΑΠΑΗΛΙΑΣ,**  
**ΕΠΙΤΡΟΠΗ: ΜΠΕΚΙΑΡΗ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ, ΓΙΩΤΣΑ ΜΑΡΙΑ**

**Λάρισα, 2021**



« Burnout and Work stress in Primary Education Teachers of the  
Municipality of Larissa »

## Υπεύθυνη Δήλωση

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η συγκεκριμένη μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών του ΠΜΣ Πλήρους Φοίτησης του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας «Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων» έχει συγγραφεί από εμένα προσωπικά και δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό. Η εργασία αυτή έχοντας εκπονηθεί από εμένα, αντιπροσωπεύει τις προσωπικές μου απόψεις επί του θέματος και το κείμενο είναι γραμμένο με τα δικά μου λόγια και δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής από τρίτες πηγές. Οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης διπλωματικής αναφέρονται στο σύνολό τους, δίνοντας πλήρεις αναφορές στους συγγραφείς, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο».

Ο Δηλών

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ - ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα εργασία αποτελεί την ολοκλήρωση μιας προσπάθειας που έγινε στα πλαίσια των σπουδών μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας. Με την εργασία αυτή επιδιώκεται η κατανόηση του βαθμού επαγγελματικής εξουθένωσης και του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών στη Πρωτοβάθμια εκπαίδευση του Δήμου Λάρισας.

Ολοκληρώνοντας την συγγραφή της διπλωματικής μου εργασίας, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Στέφανο Παπαηλία για την συνεργασία και την ουσιαστική του υποστήριξη.

Ακόμη, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές του Γενικού Τμήματος Λάρισας, του ΠΜΣ στη Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων, που με τη διδασκαλία τους κατά την διάρκεια των σπουδών μου, βοήθησαν εμμέσως για τη συγγραφή αυτής της εργασίας.

Επίσης, θέλω να εκφράσω τις θερμότερες ευχαριστίες μου σε όλους τους εκπαιδευτικούς του Δήμου Λάρισας που συμμετείχαν στην συμπλήρωση των ερωτηματολογίων καθώς η συμβολή τους ήταν πολύ σημαντική σε αυτήν μου την εργασία.

Τέλος, θέλω να ευχαριστήσω όλους εκείνους τους ανθρώπους που βρέθηκαν στην ζωή μου για την αμέριστη συμπαράσταση τους και που με βοήθησαν στην επίτευξη των στόχων μου.

Ιωάννα Δεμηρκαπόγλου

2021

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Το άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση που αντιλαμβάνονται οι εκπαιδευτικοί αποτέλεσαν αντικείμενο ιδιαίτερου ενδιαφέροντος κατά την τελευταία δεκαετία. Έχει καταγραφεί πλειάδα παραγόντων οι οποίοι συνδέονται με το άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση που βιώνει ο εκπαιδευτικός στην εργασία του.

Σκοπός: Ο σκοπός της παρούσας διπλωματικής διατριβής είναι να διερευνήσει την επαγγελματική εξουθένωση και το εργασιακό άγχος σε δείγμα εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Δήμου Λάρισας.

Μεθοδολογία: Στα πλαίσια της παρούσας διπλωματικής διατριβής πραγματοποιήθηκε ποσοτική στατιστική ανάλυση με τη χρήση δομημένου αυτοσυμπληρούμενου ερωτηματολογίου το οποίο απευθύνονταν σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Δήμου Λάρισας κατά την περίοδο 2020-2021. Το ερωτηματολόγιο απαρτίζεται από 3 μέρη τα οποία είναι: 1. Κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά, 2. Inventory of Job-related Stress Factors (Κλίμακα Παραγόντων Εργασιακού Άγχους), 3. Maslach Burnout Inventory (Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης Maslach).

Αποτελέσματα: Αναφορικά με τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών του δείγματος διαπιστώθηκε ότι βρίσκονται σε μέτρια επίπεδα τόσο η διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, όσο και της αποπροσωποποίησης και της προσωπικής επίτευξης. Σχετικά με τα επίπεδα εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών του δείγματος διαπιστώθηκαν υψηλά επίπεδα στις διαστάσεις «Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών» και «Οργάνωση και υλοποίηση προγραμμάτων», ενώ χαμηλότερα επίπεδα εμφανίζουν οι διαστάσεις «Αξιολόγηση Μαθητών» και «Συνεργασία». Στην Κλίμακα Παραγόντων Εργασιακού Άγχους οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν ένα σχετικό άγχος στο σύνολό της. Αναφορικά με τη συσχέτιση των κοινωνικο-δημογραφικών χαρακτηριστικών με τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης για το δείγμα της παρούσας μελέτης διαπιστώθηκε ότι η ηλικία και η συνολική προϋπηρεσία στον εκπαιδευτικό τομέα σχετίζονται θετικά με την προσωπική επίτευξη. Η συσχέτιση των κοινωνικο-δημογραφικών χαρακτηριστικών με τα επίπεδα εργασιακού άγχους για το δείγμα της παρούσας μελέτης ανέδειξε ότι το φύλο επιδρά στα επίπεδα του παράγοντα «Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών». Συγκεκριμένα, προκύπτει ότι οι γυναίκες καταγράφουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακού άγχους για τον συγκεκριμένο παράγοντα έναντι των αντρών. Τέλος, διαπιστώθηκε πλειάδα συσχετίσεων μεταξύ των διαστάσεων της κλίμακας εργασιακού άγχους και της κλίμακας επαγγελματικής εξουθένωσης.

Συμπεράσματα: Σύμφωνα και με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας επιβάλλονται περαιτέρω μελέτες αναφορικά με το ζήτημα της επαγγελματικής εξουθένωσης και του εργασιακού άγχους στους εκπαιδευτικούς και η διερεύνηση επιπρόσθετων παραγόντων που επιδρούν στα επίπεδά τους.

**ΛΕΞΕΙΣ – ΚΛΕΙΔΙΑ:** εργασιακό άγχος, επαγγελματική εξουθένωση, εκπαιδευτικοί, πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, Δήμος Λάρισας, Κλίμακα Παραγόντων Εργασιακού Άγχους, Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης Maslach

## **ABSTRACT**

**Introduction:** The stress and burnout perceived by teachers has been of particular interest over the last decade. A number of factors have been recorded that are related to the stress and burnout that the teacher experiences in his work.

**Aim:** The aim of this dissertation is to investigate the burnout and work stress in a sample of teachers of Primary Education of the Municipality of Larissa.

**Methodology:** In the context of this dissertation, a quantitative statistical analysis was performed using a structured self-administered questionnaire which was addressed to Primary Education teachers of the Municipality of Larissa during the period 2020-2021. The questionnaire consists of 3 parts which are: 1. Socio-demographic characteristics, 2. Inventory of Job-related Stress Factors, 3. Maslach Burnout Inventory.

**Results:** Regarding the levels of burnout of the teachers in the sample, it was found that the dimension of emotional exhaustion, as well as depersonalization and personal achievement are at moderate levels. Regarding the work stress levels of the teachers of the sample, high levels were found in the dimensions "Teaching in multiple categories of special needs" and "Organization and implementation of programs", while lower levels are the dimensions "Student Assessment" and "Collaboration". In the Inventory of Job-related Stress Factors, teachers report a relative stress as a whole. Regarding the correlation of socio-demographic characteristics with the levels of burnout for the sample of the present study, it was found that age and overall seniority in the educational sector are positively related to personal achievement. The correlation of socio-demographic characteristics with the levels of work stress for the sample of the present study showed that gender affects the levels of the factor "Teaching in multiple categories of special needs". In particular, it turns out that women record higher levels of work stress for this factor compared to men. Finally, a number of correlations were found between the dimensions of the work stress scale and the burnout scale.

**Conclusions:** According to the results of the present research, further studies are required regarding the issue of burnout and work stress in teachers and the investigation of additional factors that affect their levels.

**KEYWORDS - KEYS:** work stress, burnout, teachers, primary education, Municipality of Larissa, Inventory of Job-related Stress Factors, Maslach Burnout Inventory.

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

|  |    |
|--|----|
| ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΣΥΝΟΨΗ .....  | 1  |
| ΜΕΡΟΣ Ι: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ .....  | 3  |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 <sup>ο</sup> : ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ.....  | 3  |
| 1.1. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....   | 3  |
| 1.2. ΈΡΕΥΝΑΣ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΣΕ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ.....  | 7  |
| 1.2.1. Έρευνες στην Ελληνική Εκπαίδευση .....  | 7  |
| 1.2.2. Έρευνες στη Διεθνή Εκπαίδευση.....  | 12 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 <sup>ο</sup> : ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ.....   | 17 |
| 2.1. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....   | 17 |
| 2.2. ΈΡΕΥΝΕΣ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ.....  | 19 |
| 2.2.1. Έρευνες στην Ελληνική Εκπαίδευση .....  | 19 |
| 2.2.2. Έρευνες στην Διεθνή Εκπαίδευση .....  | 21 |
| ΜΕΡΟΣ ΙΙ: ΕΡΕΥΝΑ ΠΕΔΙΟΥ .....  | 23 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 <sup>ο</sup> : ΕΡΕΥΝΑ ΠΕΔΙΟΥ- ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....   | 23 |
| 3.1. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ .....   | 23 |
| 3.2. ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....  | 24 |
| 3.3. ΗΘΙΚΑ ΔΙΛΛΗΜΜΑΤΑ.....   | 25 |
| 3.4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ .....  | 26 |
| 3.4.1. Περιγραφική Ανάλυση Κοινωνικο-Δημογραφικών Χαρακτηριστικών.....   | 26 |
| 3.4.2. Περιγραφική Ανάλυση Κλίμακα Παραγόντων Εργασιακού Άγχους ( <i>Inventory of Job-related Stress Factors</i> ) .....     | 28 |
| 3.4.3. Περιγραφική Ανάλυση Προτάσεις Αξιολόγησης Επαγγελματικής Εξουθένωσης ( <i>Maslach Burnout Inventory – MBI</i> ) ..... | 30 |
| 3.4.4. Περιγραφική Ανάλυση Παραγόντων των Κλιμάκων .....   | 32 |
| 3.4.5. Έλεγχος Κανονικότητας.....  | 34 |
| 3.4.6. Συσχετίσεις Ποσοτικών Μεταβλητών.....   | 35 |
| 3.4.7. Συσχετίσεις Ποιοτικών Μεταβλητών .....  | 37 |
| 3.4.8. Συσχετίσεις Κλιμάκων .....  | 40 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 <sup>ο</sup> : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ - ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ – ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ .....                                   | 41 |
| 4.1. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....  | 46 |
| 4.2. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ.....   | 48 |
| 4.3. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....  | 49 |
| 4.4. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ .....   | 50 |
| ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....   | 51 |
| ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ .....  | 57 |



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΙΝΑΚΩΝ/ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

|  |    |
|--|----|
| ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ. <b>ΣΦΑΛΜΑ! ΔΕΝ ΕΧΕΙ ΟΡΙΣΤΕΙ ΣΕΛΙΔΟΔΕΙΚΤΗΣ.</b>  |    |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΚΛΙΜΑΚΑ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ (INVENTORY OF JOB-RELATED STRESS FACTORS) ..... <b>ΣΦΑΛΜΑ! ΔΕΝ ΕΧΕΙ ΟΡΙΣΤΕΙ ΣΕΛΙΔΟΔΕΙΚΤΗΣ.</b> |    |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 3: ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ (MASLACH BURNOURT INVENTORY – MBI)..... <b>ΣΦΑΛΜΑ! ΔΕΝ ΕΧΕΙ ΟΡΙΣΤΕΙ ΣΕΛΙΔΟΔΕΙΚΤΗΣ.</b>                 |    |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 4: ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΤΩΝ ΚΛΙΜΑΚΩΝ.... <b>ΣΦΑΛΜΑ! ΔΕΝ ΕΧΕΙ ΟΡΙΣΤΕΙ ΣΕΛΙΔΟΔΕΙΚΤΗΣ.</b>  |    |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 5: ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΚΛΙΜΑΚΑΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ..... <b>ΣΦΑΛΜΑ! ΔΕΝ ΕΧΕΙ ΟΡΙΣΤΕΙ ΣΕΛΙΔΟΔΕΙΚΤΗΣ.</b>   |    |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 6: ΈΛΕΓΧΟΣ ΚΑΝΟΝΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΛΙΜΑΚΩΝ.....   | 34 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 7: ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΜΕ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝ ΤΗΝ ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ .....   | 35 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 8: ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΜΕ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝ ΤΗΝ ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ .....   | 36 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 9: ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΜΕ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝ ΤΗΝ ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ .....   | 37 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 10: ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΜΕ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝ ΤΗΝ ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ .....  | 38 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 11: ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΚΛΙΜΑΚΩΝ .....   | 40 |
| ΠΙΝΑΚΑΣ 12: ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝΝΑΝΑ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣΝΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΤΟΥ ΜΒΙ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΙ ΣΕΝΑΛΛΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΤΗΝΝΕΛΛΑΔΑ (PLATSIDOU & AGALIOS, 2008).....                   | 46 |



## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΣΥΝΟΨΗ**

Το άγχος το οποίο αντιλαμβάνονται οι εκπαιδευτικοί αποτέλεσε αντικείμενο ιδιαίτερου ενδιαφέροντος κατά την τελευταία δεκαετία. Έχουν καταγραφεί ορισμένοι παράγοντες οι οποίοι συνδέονται με το εργασιακό άγχος που βιώνει ο εκπαιδευτικός. Οι κυριότεροι από τους παράγοντες αυτούς είναι οι επιχειρηματικές απαιτήσεις, οι πλειάδα δραστηριοτήτων στο σχολικό περιβάλλον, η έλλειψη της επαγγελματικής αναγνώρισης, τα προβλήματα που συναντώνται στην τάξη, η γραφειοκρατία, η έλλειψη υποστήριξης, ο φόρτος της εργασίας, η πίεση του χρόνου, η έλλειψη των παροχών. Διαπιστώθηκε πως όταν οι εκπαιδευτικοί νιώθουν ότι επενδύουν περισσότερο σε μαθητές, σε συναδέλφους και στο σχολεία από ό, τι λαμβάνουν από τους ίδιους, τότε είναι πολύ πιθανό να εμφανίσουν τόσο συναισθηματικές, όσο και ψυχολογικές και επαγγελματικές δυσκολίες. Οι διάφορες πηγές άγχους τις οποίες βιώνει ο κάθε δάσκαλος θεωρούνται μοναδικές για αυτόν και άπτονται της αλληλεπίδρασης μεταξύ της προσωπικότητας, των αξιών και των δεξιοτήτων και των περιστάσεων. Όλοι οι προαναφερθέντες στρεσογόνοι παράγοντες αποδείχτηκε ότι οδηγούν στην εξάντληση των εκπαιδευτικών ((Mearns & Cain, 2003);(Horn, et al., 2001)).

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης/κόπωσης αναφέρεται ως η συναισθηματική εξάντληση η οποία καταγράφεται σαν αποτέλεσμα του χρόνιου στρες και παρουσιάζεται ιδιαίτερα σε άτομα τα οποία αλληλεπιδρούν επαγγελματικά με άλλους ανθρώπους. Είναι αποτέλεσμα τριών συνιστωσών, της συναισθηματικής κόπωσης, της αποπροσωποποίησης και της έλλειψης της προσωπικής ανάπτυξης ενός ατόμου. Ορισμένοι μελετητές υποστηρίζουν πως το έντονο εργασιακό άγχος δεν συνδέεται απαραίτητα με εξάντληση. Ανάμεσα στους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζουν τους εκπαιδευτικούς καταγράφεται η ασάφεια των ρόλων, η σύγκρουση των ρόλων, ο φόρτος της εργασίας, η πίεση του χρόνου, η έλλειψη της αυτονομίας και αυτο-κινήτρου, η έλλειψη της συμμετοχής στη λήψη των αποφάσεων, οι ανταγωνιστικές σχέσεις ανάμεσα στους δασκάλους και τους συναδέλφους ή τους ανωτέρους τους, η έλλειψη της αναγνώρισης του επαγγελματικού ρόλου, οι μέθοδοι της απεμπλοκής από μια αγχωτική κατάσταση, τα επίπεδα της προσωπικής ικανοποίησης, η εκπλήρωση ή απογοήτευση προσδοκιών και η σύγκρουση αξιών ((Montgomery & Rupp, 2005); (Kantas, 1995); (Tsiakkiros & Pasiardis, 2002); (Olivier & Williams, 2005); (Riulli & Savicki, 2002)

Προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν διαφορετικές αντιλήψεις αναφορικά με τον μεγάλο αριθμό μαθητών στην αίθουσα και η διαταραχή της συμπεριφοράς των μαθητών σχετίζονται αρνητικά με αλλαγές στο αυτόνομο κίνητρο, οι οποίες με τη σειρά τους προβλέπουν αρνητικά τις αλλαγές στη συναισθηματική εξάντληση. Ακόμη, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως είναι η ηλικία, το φύλο, το επίπεδο τάξης, η οικογενειακή κατάσταση και το πολιτιστικό πλαίσιο διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην εξουθένωση των δασκάλων (Fernet, et al., 2012); (Schwab, et al., 1986)

Αναφορικά με τα ελληνικά δεδομένα, οι διάφορες απαιτήσεις της εργασίας επιδρούν στην επαγγελματική εξουθένωση (Pomaki & Anagnostopoulou, 2003) και οι Έλληνες εκπαιδευτικοί αντιλαμβάνονται υψηλά επίπεδα στρες και άγχους ((Antoniou, et al., 2006); (Kantas, 2001)). Οι εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα έχουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής κόπωσης σε σχέση με άλλους εκπαιδευτικούς άλλων χωρών ((Kantas, 2001); (Polychroni & Antoniou, 2006)). Σύμφωνα με τους (Papastylianou, et al., 2009) οι εκπαιδευτικοί που αισθανθούν θετικά συναισθήματα προσωπικής επίτευξης στον εργασιακό τους χώρο αυτά λειτουργούν ως αρωγοί στην αντιμετώπιση της θλίψης και την έλλειψη ευχαρίστησης.

Σκοπός της παρούσας έρευνας αποτελεί η διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και του εργασιακού άγχους σε δείγμα εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Δήμου Λάρισας.

## **ΜΕΡΟΣ Ι: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ**

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

#### **1.1. Εννοιολογικό Πλαίσιο**

Τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρείτε ότι, η επαγγελματική εξουθένωση απασχόλησε σημαντικά τους ερευνητές και τους ειδικούς στα θέματα οργάνωσης και διοίκησης, καθώς διαπίστωσαν πόσο σημαντική είναι για τον άνθρωπο για την ενίσχυση της οικονομία και την παραγωγικότητα των ανθρώπων ((Αμαραντίδου & Κουστέλιος, 2009); (Αμαραντίδου., 2010); (Δαβράζος, 2015); (Αναγνωστίδης, 2016). Διαπιστώθηκε ακόμα ότι η επαγγελματική εξουθένωση, κόστισε πολλές εργάσιμες ώρες κάθε χρόνο, καθώς αρκετοί εργαζόμενοι αντιδρούσαν και είχαν δυσκολία στην συγκέντρωση παρουσιάζοντας έτσι ασθένειες ψυχοσωματικής φύσεως (Δαβράζος, 2015).

Σαν ψυχολογικός όρος, η επαγγελματική εξουθένωση είχε χρησιμοποιηθεί για να περιγράψει ένα φαινόμενο που συμβαίνει σε επαγγέλματα τα οποία σχετίζονται με παροχή βοήθειας ( (Αμαραντίδου., 2010); (Αμαραντίδου & Κουστέλιος, 2009)). Μεγάλη εντύπωση προκάλεσε η φράση του Partridge, «to burn oneself out» δηλαδή το να δουλεύεις πολύ και να πεθαίνεις γρήγορα. Ακόμα ο (Maslach & Jackson, 1996) είπε ότι «να αναλώνεσαι προοδευτικά εκ των ένδον μέχρι του σημείου της απανθράκωσης».

Οι πρώτες αναφορές σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση ξεκίνησαν στην δεκαετία του 1970, όταν οι (Freudenberger, 1974); (Δανηλίδου, 2013); (Δεμερούτη, 2001); (Αντωνίου, 2007) ; (Μπάλιου, 2005) ; (Παπακωνσταντίνου, 2013) ; (Παππά, 2006)) χρησιμοποίησαν τον όρο «Burnout», τον οποίο και χρησιμοποιούσαν μέχρι τότε στην άτυπη καθημερινή τους γλώσσα για να περιγράψουν οι ειδικοί τα αποτελέσματα που είχε η μακροχρόνια χρήση εξαρτησιογόνων ουσιών με στόχο να καταγράψει ομοιότητες στην συμπεριφορά (όπως σταδιακή εξάντληση ενέργειας καθώς και απώλεια κινήτρων και δέσμευσης) των εθελοντών εργαζομένων στα ψυχιατρικά ιδρύματα όπου εργαζόταν.

Σύμφωνα με τα όσα διαπίστωσε ο (Γαλάνης, 2016), ο όρος επαγγελματική εξουθένωση» περιγράφει «τα συμπτώματα σωματικής και ψυχικής εξουθένωσης σε επαγγελματίες υπηρεσιών ψυχικής υγείας και γενικότερα σε χώρους που δημιουργούνται στενές σχέσεις μεταξύ επαγγελματιών και ατόμων που έχουν την ανάγκη τους.

Ο (Freudenberger, 1974) παρατήρησε ότι στο χώρο εργασίας του οι συνάδερφοί του που είχαν παραπάνω από μια εργασίες αλλά και οι πιο συνετοί συνάδελφοί του είχαν εμφανίσει ψυχοσωματικά συμπτώματα όπως εξάντλησης και υπνηλία με αποτέλεσμα να είναι πιο νευρικοί, προκατειλημμένοι και δύσπιστοι. Αυτό τους έκανε να έχουν πιο αρνητική στάση απέναντι στην εργασία και στους πελάτες. Το αποτέλεσμα αυτού ήταν ότι εμφάνιζαν έντονα συμπτώματα κατάθλιψης. Σύμφωνα με τους ((Παππά, 2006); (Δεμερούτη, 2001)), οι πολλαπλές απαιτήσεις που έχει ένας εργαζόμενος στην δουλειά του έχει σαν αποτέλεσμα της αποτυχία, την φθορά και την εξάντληση. Οι εργαζόμενοι στην προσπάθειά τους να ανταπεξέλθουν σε έναν συγκεκριμένο σκοπό δημιουργούν μια δυνητική κατάστασή για αυτούς όπως κόπωση ή και απογοήτευση (Αμαραντίδου & Κουστέλιος, 2009).

Στην εργασιακή εξουθένωση οι εργαζόμενοι εμφανίζουν χρόνιο εργασιακό άγχος που καμία φορά μπορεί να υπερβαίνει τις ανθρώπινες αντοχές προκαλώντας μια αυξανόμενη εξάντληση των συναισθηματικών και σωματικών αντοχών, την αποπροσωποποίηση, τον κυνισμό, το μειωμένο αίσθημα προσωπικής επίτευξης, το αίσθημα της ανεπάρκειας και της χαμηλής αυτοπεποίθησης, λόγω των κακών εργασιακών συνθηκών που αντιμετωπίζει κάποιο άτομο στο χώρο εργασίας του ((Maslach, et al., 2001); (Παπακωνσταντίνου & Αναστασίου, 2013)).

Το 1980 ξεκίνησε ουσιαστικά η ερευνητική (εμπειρική) φάση, όπου τοποθετήθηκε η επαγγελματική εξάντληση σε περίοπτη θέση στον επιστημονικό κόσμο (Αμαραντίδου & Κουστέλιος, 2009). Στη φάση αυτή οι έρευνες γίνονται περισσότερο ποσοτικές και αρχίζουν να χρησιμοποιούνται ερωτηματολόγια, μεθοδολογία έρευνας αλλά και μεγαλύτερα δείγματα. Οι Pines και Kafry (1978) δημοσίευσαν πως τα άτομα τα οποία αισθάνονται εξουθένωση είναι εκείνα τα οποία δεν αντέχουν περισσότερη επαγγελματική πίεση, νιώθουν ολοκληρωτικά ότι πνίγονται λόγω του εργασιακού στρες και έχουν φτάσει σε σημείο κατάρρευσης (Αμαραντίδου., 2010).

Η έννοια της επαγγελματικής κόπωσης περιγράφει τη ψυχοσωματική κατάσταση και την εργασιακή απόδοση ενός προσώπου (ή μιας ομάδας προσώπων) που εντάσσονται στην παραγωγική διαδικασία. Περιγράφει την σχεδόν ολοκληρωτική εκμηδένιση της επαγγελματικής αλλά και προσωπικής υπόστασης του ατόμου ((Δανιηλίδου, 2013); (Βασιλόπουλος, 2012)), αφού συνήθως λόγω αυτής ο εργαζόμενος είναι λιγότερο παραγωγικός, απουσιάζει από τον εργασιακό του χώρο συχνά όπου τελικά, υποβάλει την

παραίτησή του. Αυτό μπορεί να συμβεί σε πολλούς και διαφορετικούς εργασιακούς χώρους, και έχουν σαν συνέπεια να αλλάξει αρνητικά η συμπεριφορά και η ψυχολογία του εργαζομένου (Παπακωνσταντίνου & Αναστασίου, 2013)).

Η ψυχολόγος (Maslach & Jackson, 1996) θεωρείται μια από τις κορυφές ψυχολόγους που ασχολήθηκαν με την επαγγελματική εξουθένωση και έδωσε ένας σύντομο ορισμό για αυτήν την κατάσταση που βιώνουν αρκετοί εργαζόμενοι λέγοντας ότι η επαγγελματική εξάντληση, είναι ένα σύνδρομο συναισθηματικής και ψυχικής κόπωσης, οποίου ο εργαζόμενος χάνει το ενδιαφέρον και τα θετικά συναισθήματα που είχε για τους ανθρώπους που εξυπηρετεί, παύει να τον ικανοποιεί η δουλειά του, και αισθάνεται αρνητικά συναισθήματα για τον εαυτό του και την εργασία του. Ακόμα, διερεύνησε τα συναισθήματα που υπάρχουν στον εργασιακό χώρο καταλήγοντας έτσι στο συμπέρασμα ότι υπάρχουν κάποια σταθερά χαρακτηριστικά της επαγγελματικής εξουθένωσης καθορίζοντας την εξουθένωση ως μια αρνητική ατομική εμπειρία που αφορά τις διαπροσωπικές σχέσεις του ατόμου στο εργασιακό περιβάλλον.

Οι Pines και Kafry (1978) δημοσίευσαν πως τα άτομα τα οποία αισθάνονται εξουθένωση είναι εκείνα που δεν αντέχουν της παραπάνω επαγγελματική πίεση, έχουν την αίσθηση ότι πνίγονται λόγω του εργασιακού στρες με αποτέλεσμα να καταρρεύσουν (Αμαραντίδου., 2010).

Οι Pines και Aronson (1981, 1988), όρισαν την επαγγελματική εξουθένωση ως μια φυσική κατάσταση, συναισθηματικής και πνευματικής εξάντλησης η οποία προκαλείται ύστερα από μακροχρόνια εμπλοκή σε διάφορες καταστάσεις συναισθηματικά απαιτητικές. Παρόλα αυτά, δεν φαίνεται να περιορίζουν την εφαρμογή της επαγγελματικής εξουθένωσης μόνο στους επαγγελματίες υγείας, όπως είχε εφαρμοστεί αρχικά, αλλά αντιθέτως την εξετάζουν και σε τομείς, όπως οι οικογενειακές σχέσεις αλλά και οι πολιτικές συγκρούσεις. Η μέτρηση που εξήγαγε η Pines απέχει κατά πολύ από την αρχική θεώρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης ως συνδρόμου που συν-εμφανίζεται με συμπτώματα απελπισίας, απόγνωσης και μειωμένης αυτοπεποίθησης. Έτσι η επαγγελματική εξουθένωση χαρακτηρίζεται σαν ένα είδος άμυνας του ατόμου το οποίο εκδηλώνεται με απάθεια, συναισθηματική αποστασιοποίηση και αλαζονεία (Παππά, 2006).

Ο πιο πρόσφατος, ορισμός του συνδρόμου είναι του, (Shirom, 2010) όπου ορίζει την επαγγελματική εξουθένωση ως μια σταδιακή κόπωση που βιώνουν οι εργαζόμενοι λόγω του χρόνιο στρες, με κύρια συμπτώματα τη σωματική και ψυχική εξάντληση.

Σύμφωνα με τον (Αναγνωστίδης, 2016) η επαγγελματική εξουθένωση έχει άμεση σχέση με την ψυχολογική απομάκρυνση του ατόμου από την εργασία του, καθώς και με τις αρνητικές προσωπικές αλλαγές που βιώνει λόγω των υπερβολικών απαιτήσεων αυτής.

Σύμφωνα με τον (Γαλάνης, 2016) «η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια διαδικασία αυξανόμενης απογοήτευσης, που, παράλληλα, παρουσιάζει σταδιακή απώλεια της ενέργειας, του ιδεαλισμού και των στόχων και αφορά επαγγελματίες παροχής βοήθειας».

Σύμφωνα με τους (Κόκκινος & Δαβάζογλου, 2006), το φαινόμενο αυτό ορίζεται ως η αρνητική ψυχολογική εμπειρία του ατόμου που αποτελεί απόκριση στο εργασιακό στρες. Για να εμφανιστεί η εξουθένωση πρέπει το άτομο να βιώνει το στρες για μεγάλο χρονικό διάστημα, με αποτέλεσμα να συσσωρεύεται η πίεση του εργασιακού χώρου, και οδηγεί σε άσχημη συμπεριφορά και μειωμένη απόδοση του εργαζόμενου.

Ο (Brill, 1984) όρισε την εργασιακή κόπωση ως μια άσχημη κατάσταση που βιώνει ένα άτομο χωρίς να έχει προηγηθεί κάποιο άλλο ψυχολογικό πρόβλημα στο άτομο. Το άτομο αυτό αρχικά δουλεύει σε ένα καλό επίπεδο για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα ωστόσο στην πορεία πέφτει η παραγωγικότητά του. Σε αυτήν την θεωρία ο εργαζόμενος από μόνος του στρεσάρετε για να ικανοποιήσει τις προσδοκίες του.

Σύμφωνα με τον (Hallsten, 1993), η επαγγελματική εξουθένωση ορίζεται ως μια αναπαράσταση ενός ενεργού αυτό-προσδιοριστικού ρόλου όπου απειλείται ή διαταράσσεται χωρίς να υπάρχει άλλος εναλλακτικός διαθέσιμος ρόλος για το άτομο.

Οι (Schaufeli & Enzmann, 1998) όρισαν την επαγγελματική εξάντληση ως μια αρνητική συναισθηματική κατάσταση που βιώνει ένα άτομο, και συνοδεύεται από εξάντληση και έντονο στρες, χαμηλή παραγωγικότητα, έλλειψη κινήτρων και την δημιουργία άσχημων συμπεριφορών στον εργασιακό χώρο. Αυτή αρνητική συναισθηματική κατάσταση αναπτύσσεται σιγά σιγά και μπορεί να μην γίνει αντιληπτή από το άτομο.

Τέλος το γεγονός ότι οι ερευνητές δεν κατάφεραν να συμφωνήσουν σε έναν ορισμό για την επαγγελματική κόπωση, έγινε ταξινόμησης των ορισμών που υπάρχουν σε τέσσερις κατηγορίες, για να μπορέσουν να το ερμηνεύσουν και να το προσεγγίσουν έναν σαφή ορισμό ((Αναγνωστίδης, 2016); (Δανιηλίδου, 2013)). Οι ερμηνείες αυτές είναι οι εξής:



1. «Οι ατομικές ερμηνείες, οι οποίες εστιάζουν στις εσωτερικές διαδικασίες που συντελούνται στον επαγγελματικά εξουθενωμένο εργαζόμενο.
2. Οι διαπροσωπικές ερμηνείες, οι οποίες δίνουν ιδιαίτερο βάρος στις διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα στους εργοδότες και στους εργαζομένους.
3. Οι κοινωνικές ερμηνείες, οι οποίες προσπαθούν να ερμηνεύσουν όλους εκείνους τους κοινωνικούς παράγοντες που τροφοδοτούνται μέσα από το κοινωνικό κατεστημένο και συντελούν στην εμφάνιση της εξουθένωσης.
4. Οι οργανωτικές ερμηνείες, οι οποίες δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στο γεγονός ότι η επαγγελματική εξουθένωση έχει επιπτώσεις τόσο στο ίδιο το άτομο όσο και στην επιχείρηση.

## **1.2. Έρευνας Αναφορικά με την Επαγγελματική Εξουθένωση σε Εκπαιδευτικούς**

Η επαγγελματικής κόπωση εμφανίζεται μέσα σε μια επαγγελματική ομάδα των εκπαιδευτικών απασχολεί την τελευταίες δεκαετίες πλήθος ερευνητών και επιστημόνων παγκοσμίως. Ακολούθως, παρατίθενται ορισμένες έρευνες αναφορικά με το αντικείμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης οι οποίες διενεργήθηκαν τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό

### **1.2.1. Έρευνες στην Ελληνική Εκπαίδευση**

Μελετώντας την βιβλιογραφία των τελευταίων είκοσι χρόνων διαπιστώνουμε ότι δεν καταγράφονται πολλές έρευνες σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στον ελλαδικό χώρο. Αρχικά η (Μπάλιου, 2005) διαπίστωσε ότι το η συναισθηματικής εξάντλησης έχει άμεσα σχέση με την προσωπική επίτευξη στόχων. Στην έρευνά της διαπίστωσε ότι η επαγγελματικής εξουθένωσης δεν καταγράφει συσχέτιση με τις απογοητεύσεις τους από την εκπαιδευτικής διαδικασία. Αναφορικά με τον παράγοντα φύλο δεν διαπιστώθηκε κάποια σημαντική διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες και στους άντρες.

Οι (Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007) ανακάλυψαν ότι η προσωπική επίτευξη των στόχων, η υποστήριξη από τον διευθυντή, οι καλές συναδελφικές σχέσεις, ο έλεγχος του θυμού, τα χαμηλά επίπεδα σύγκρουσης καθώς και ασάφειας του ρόλου, η οικογένεια όπως και τα υψηλά επίπεδα συντροφικότητας έχουν προστατευτικής δράση έναντι της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ακόμη διαπίστωσαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζεται από την ηλικίας και την εργασιακή εμπειρία. Η αρνητική συμπεριφορά των

μαθητών που συνδέονται με την αρνητική στάση των εκπαιδευτικών επηρεάζουν σημαντικά τις διαπροσωπικές σχέσεις των μαθητών μεταξύ τους. Τέλος, αναφέρουν πως οι εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής κόπωσης και αρνητικών συναισθημάτων, συγκριτικά με τους εκπαιδευτικούς άλλων χωρών.

Οι (Papastylianou, et al., 2009) εξέτασαν την επαγγελματική εξουθένωση συγκριτικά με την κατάθλιψη και τη σύγκρουση των ρόλων και διαπίστωσαν ότι οι 3 διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης δηλαδή η συναισθηματική εξάντληση, η προσωπική επίτευξη και η αποπροσωποποίηση κατεγράφησαν σε μέτρο επίπεδο. Στο σύνολο προέκυψε ότι οι δάσκαλοι στην Ελλάδα προσβάλλονται λιγότερο από την επαγγελματικής κόπωση έτσι αναπτύσσουν θετικά συναισθήματα για τη δουλειά τους. Για τον λόγο αυτό μπορούν να διαχειριστούν τις δύσκολες καταστάσεις που βιώνουν όπως η απογοήτευση, η λύπη, η έλλειψη ευχαρίστησης, η έλλειψη αυτοπεποίθησης και η απελπισία.

Οι (Αμαραντίδου & Κουστέλιος, 2009) διερεύνησαν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, της ασάφειας και σύγκρουσης των ρόλων, όπως και τις διαφορές που καταγράφουν κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους (στην αρχή και στο τέλος) σε 112 εκπαιδευτικούς της φυσικής αγωγής στη Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευση. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα οι εκπαιδευτικοί εμφάνισαν χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και υψηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης γεγονός που αναδεικνύει ότι αισθάνονται ιδιαίτερα ικανοί. Σύμφωνα με την ανάλυση *paired samples test* διαπιστώθηκε ότι τα επίπεδα ασάφειας και σύγκρουσης των ρόλων στους εκπαιδευτικούς φυσικής αγωγής ήταν σταθερά. Αντίθετα η αποπροσωποποίηση εμφανίστηκε ως η μοναδική διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ακόμα οι μέσοι όροι είχαν σημαντική διαφορά της τάξης των δύο μονάδων μετρήσεις στην αρχή και στο τέλος του σχολικού έτους, γεγονός που δείχνει ότι οι εκπαιδευτικοί σε όλη την διάρκεια του σχολικού έτους δεν ήταν περισσότερο ή λιγότερο κουρασμένοι ή εξαντλημένοι .

Λίγα χρόνια μετά η (Χαραλάμπους, 2012) στην έρευνά της εξέτασε τα επίπεδα επαγγελματικής κόπωσης σε 420 εκπαιδευτικούς από 305 δημόσια και 115 ιδιωτικά σχολεία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Αττικής. Τα αποτελέσματα της έρευνά της έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί βίωναν μεσαία επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και προσωπικής επίτευξης. Σχετικά με τους παράγοντες του στρες και τις διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης διαπίστωσε ότι ο αυξημένος φόρτος εργασίας ,η έλλειψη χρόνου, και όλα όσα αφορούν τις διαπροσωπικές σχέσεις, συσχετίστηκαν άμεσα με τη συναισθηματική εξάντληση

και την αποπροσωποποίηση. Ακόμη, όσο αναφορά τα μαθησιακά προβλήματα και την οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης είχαν σχέση μόνο με την συναισθηματική εξάντληση. Αναφορικά με τα προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών είχαν άμεσα σχέση με το σύνολο της επαγγελματικής κούρασης, δηλαδή συσχετίστηκε θετικά με τη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση και αρνητικά με την προσωπική επίτευξη.

Στην έρευνά του ο (Παναγόπουλος, 2013) διερεύνησε την επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση σε εκπαιδευτικούς φυσικής αγωγής. Διαπίστωσε ότι αρκετοί εκπαιδευτικοί εμφάνισαν επαγγελματική εξουθένωση με μειωμένη επαγγελματικής ικανοποίησης. Διαπίστωσε ακόμα ότι υπήρξαν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης και προσωπικής επίτευξης. Τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικής ικανοποίησης δεν φάνηκε να επηρεάζονται από κοινωνικο-δημογραφικούς παράγοντες. Μόνο το φύλο διαπιστώθηκε να επιδρά στα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και η οικογενειακή κατάσταση στα επίπεδα προσωπικής επίτευξης. Η απόδοση των εκπαιδευτικών δεν διαπιστώθηκε να επηρεάστηκε σημαντικά από την μείωση του μισθού και τέλος η επαγγελματική ικανοποίηση φάνηκε να επιδρά ανασχετικά στην επαγγελματική εξουθένωση.

Η (Γιαννακίδου, 2014) στη διπλωματικής της που πραγματοποίησε σε 200 δασκάλους της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης από δημοτικά σχολεία της Ξάνθης, διαπίστωσε πως οι δάσκαλοι εμφάνισαν μεσαία επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης και υψηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης δηλαδή στο σύνολο μεσαία ως χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα, η συναισθηματική εξάντληση συσχετίστηκε θετικά με πέντε πηγές επαγγελματικού στρες που κατεγράφησαν στην έρευνά της:

1. τις «μη έγκαιρες/περιορισμένες σε αριθμό τοποθετήσεις αναπληρωτών, αποσπασμένων, ωρομισθίων εκπαιδευτικών»,
2. την «εργασιακή ανασφάλεια»,
3. τις «συχνές αλλαγές εκπαιδευτικής πολιτικής»,
4. την «αξιολόγηση των εκπαιδευτικών»,
5. τον «ανεπαρκή μισθό», ενώ δεν παρουσιάστηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ των πηγών αυτών και των άλλων δύο διαστάσεων, δηλαδή της προσωπικής επίτευξης και της αποπροσωποποίησης.

Οι (Στάγια & Ιορδανίδης, 2014) στην έρευνα τους σε 93 εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης διαπίστωσαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση ήταν σε χαμηλά επίπεδα. Σύμφωνα με τα ευρήματα επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση των επιπέδων του εργασιακού στρες με τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Παρατήρησαν ότι όσο αυξανόταν το εργασιακό στρες τόσο τα προβλήματα κατά τη διάρκεια της μαθησιακής διαδικασίας και τη συμπεριφορά των μαθητών αυξανόταν με αποτέλεσμα να υπάρξει η συναισθηματική εξάντληση. Η αποπροσωποποίηση συσχετίστηκε σημαντικά με το στρες που υπήρξε λόγω της έλλειψη υποστήριξης των εκπαιδευτικών και από τη μαθησιακή συμπεριφορά των μαθητών όπως και τις σχέσεις και τον μεγάλο όγκο εργασίας καθώς και την έλλειψη του χρόνου. Προέκυψε ακόμη πως υπάρχει σχέση ανάμεσα στο άγχος που βιώνουν στην δουλειά με την επαγγελματικής εξουθένωση. Διαπιστώθηκε ακόμα πως οι οικονομικές δυσκολίες των εκπαιδευτικών συντελεί στο συναίσθημα της επαγγελματικής κόπωσης κυρίως μέσω της μεγάλης πίεσης που λαμβάνουν από το εργασιακό τους χώρο. Αντίθετα η εργασιακή εμπειρία δρα προστατευτικά έναντι σ' αυτό το συναίσθημα.

Η (Πετσή, 2015) πραγματοποίησε έρευνα αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση και τις πηγές του επαγγελματικού άγχους σε 165 εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης από το νομό Χαλκιδικής. Η έρευνα ανέδειξε τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης τα υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, τα χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης και τα υψηλά επίπεδα μειωμένης προσωπικής επίτευξης. Επομένως, τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης στο σύνολό της για τους εκπαιδευτικούς του δείγματος χαρακτηρίζονται ως υψηλά. Επιπρόσθετα διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες του δείγματος εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης έναντι των αντρών, υψηλότερα επίπεδα άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η (Σπανιάλου, 2016) στην έρευνά της μελέτησε την επαγγελματική εξουθένωση και το εργασιακό άγχος σε μόνιμους και αναπληρωτές φιλολόγους, των σχολείων της Λακωνίας, εφαρμόζοντας ποσοτική έρευνα συσχέτισης. Αναφορικά με τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, τα ευρήματα της μελέτης ανέδειξαν πως εμφανίστηκε χαμηλή μέση τιμή σχετικά με τις διαστάσεις της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης. Αντίθετα η προσωπική επίτευξη εμφάνισε υψηλή μέση τιμή με αποτέλεσμα τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης στο σύνολό τους να χαρακτηρίζονται ως χαμηλά. Σύμφωνα με τα ευρήματα οι φιλόλογοι της έρευνας φαίνεται να είναι αρκετά φορτισμένοι συναισθηματικά

καθώς τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης ήταν τριπλάσια από αυτά της αποπροσωποποίησης. Και τέλος, σχετικά με της συσχετίσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και του εργασιακού άγχους διαπιστώθηκε ότι τα επίπεδα της συναισθηματικής εξάντλησης αυξάνονταν από το φόρτο εργασίας και την πίεση του χρόνου, ενώ τα επίπεδα της προσωπικής επίτευξης μειώνονταν από τα προβλήματα μάθησης καθώς και συμπεριφοράς των μαθητών. Παρόλα' αυτά διαπιστώθηκε ότι η αποπροσωποποίηση στους φιλόλογους δεν είχε σχέση από την αύξηση των δυσκολιών σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας τους γεγονός που διαφοροποίησε την παρούσα έρευνα σε σχέση με τις αντίστοιχες του εξωτερικού.

Το ίδιο έτος ο (Σπυρομήτρος, 2016) διερεύνησε το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης σε 211 εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης από δημόσια σχολεία της Περιφέρειας Δυτικής Θεσσαλονίκης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα οι εκπαιδευτικοί του δείγματος εμφάνισαν χαμηλά επίπεδα όλων των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ειδικότερα, διαπιστώθηκε θετική σημαντική συσχέτιση της συναισθηματικής εξάντλησης με τις πηγές άγχους των εκπαιδευτικών. Συσχέτιση προέκυψε ακόμη μεταξύ της αποπροσωποποίησης και των θεμάτων σχέσεων, του μεγάλου όγκου εργασίας, της πίεσης χρόνου και των θεμάτων μάθησης και την συμπεριφορά των μαθητών. Ακόμα, συναισθηματική κόπωση συσχετίστηκε με την ηλικία, τα χρόνια εργασίας και το μορφωτικό επίπεδο του κάθε εργαζομένου. Τέλος, προέκυψε αλληλεπίδραση μεταξύ των ατομικών και των εργασιακών παραγόντων.

Την ίδια περίοδο ο (Αναγνωστίδης, 2016) διερεύνησε την επαγγελματική εξουθένωση, την επαγγελματική ικανοποίηση και το εργασιακό άγχος σε 144 εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της περιφερειακής ενότητας των Σερρών. Σύμφωνα με τα ευρήματα το 28% των εκπαιδευτικών του δείγματος εμφάνισε υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Διαπιστώθηκε ακόμη ότι οι διαστάσεις του εργασιακού άγχους επιδρούν στην επαγγελματική εξουθένωση και σχετίζονται με τις κακές σχέσεις που υπάρχουν με τους μαθητές, τους γονείς, τους συναδέλφους και το διευθυντή, την έλλειψη των εποπτικών μέσων διδασκαλίας, την έλλειψη δημιουργικού και ευχάριστου κλίματος, την έλλειψη νέων ευκαιριών εξέλιξης καθώς και την ανεπαρκή υλικοτεχνική υποδομή. Τέλος, η επαγγελματική ικανοποίηση φαίνεται να επηρεάζεται από τις 3 τελευταίες πηγές του εργασιακού άγχους.

Στην έρευνα του (Γαλάνης, 2016) η οποία πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 99 εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης από το νομό Τρικάλων διερευνήθηκε διεξοδικά η επαγγελματική κόπωση που βιώνουν οι εργαζόμενοι στον επαγγελματικό τους χώρο. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί εμφάνισαν χαμηλά επίπεδα στη συναισθηματική εξάντληση, ιδιαίτερος χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης και μεγάλα επίπεδα στην προσωπική επίτευξη. Σχετικά με τις συσχετίσεις μόνο το φύλο φάνηκε να επιδρά στα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης με τις γυναίκες να εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα έναντι των αντρών. Αναφορικά με την αίσθηση οικονομικής δυσκολίας οι Έλληνες εκπαιδευτικοί του δείγματος εμφάνισαν οικονομικές δυσκολίες και διαπιστώθηκε μικρή συσχέτιση ανάμεσα στις οικονομικές δυσκολίες και της συναισθηματικής εξάντλησης.

Στην έρευνα των (Κάμτσης & Λώλης, 2016) εξέτασαν την επαγγελματικής εξουθένωση σε 1447 εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης όλων των ειδικοτήτων. Στην μελέτη τους διαπίστωσαν ότι στην περίοδο που εμφανίστηκε στην οικονομικής κρίσης οι ερωτώμενοι εμφάνισαν επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς διαπιστώθηκαν υψηλά επίπεδα στην συναισθηματική εξάντληση, μέτρια έως υψηλά επίπεδα στην αποπροσωποποίηση και μέτρια με χαμηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης. Το εύρημα αυτό της παρούσας μελέτης δεν επιβεβαιώνει τα αποτελέσματα από προηγούμενες έρευνες ούτε αυτές που πραγματοποιήθηκαν κατά το ίδιο διάστημα όπου τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών εμφανίζονταν χαμηλά. Προέκυψε ακόμη συσχέτιση τις επαγγελματικής εξουθένωσης με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, οικογενειακή κατάσταση, ηλικία, τα έτη εργασίας και η βαθμίδα εκπαίδευσης).

### **1.2.2. Έρευνες στη Διεθνή Εκπαίδευση**

Έρευνες που πραγματοποιήθηκαν διεθνώς από τους Goddard & Goddard διερεύνησαν κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί θα είχαν τάση να αφήσουν το επάγγελμά τους στα πρώτα έτη εργασίας τους ύστερα από επαγγελματική εξουθένωση. Το δείγμα της έρευνας αποτελέσαν 112 εκπαιδευτικοί της Αυστραλίας από όλες τις βαθμίδες που είχαν το πολύ 2 έτη προϋπηρεσίας. Τα ευρήματα της μελέτης ανέδειξαν σημαντική στατιστική συσχέτιση ανάμεσα στις σοβαρές προθέσεις εγκατάλειψης του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού τα πρώτα έτη εργασίας τους και τις διαστάσεις της επαγγελματικής κούρασης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί που εμφάνισαν μεγάλο ποσοστό επαγγελματικής εξουθένωσης ήταν πιο επιρρεπείς στο να εγκαταλείψουν την δουλειά τους στα πρώτα έτη εργασίας τους.

Οι (Grayson, 2008) εξέτασαν την επίδραση που μπορεί να έχει το σχολικό κλίμα σε σχέση με τους γονείς, την κοινότητα, την διοίκηση και τις συμπεριφορές των μαθητών, και στην επαγγελματική εξουθένωση των δασκάλων και καθηγητών από τις αγροτικές περιοχές του Οχάιο των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής. Οι εκπαιδευτικοί εμφάνισαν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης ιδιαίτερα όταν δεν είχαν καλές σχέσεις με τους γονείς/κοινότητα, τους συναδέλφους και τους μαθητές. Ακόμη οι γυναίκες εμφάνισαν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης έναντι των αντρών. Η υψηλή προσωπική επίτευξη συσχετίστηκε με την ύπαρξη κανόνων για τους μαθητές. Όσον αφορά την αποπροσωποποίηση διαπιστώθηκε ότι υπήρξε σχέση ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς με τους μαθητές και με τον επαγγελματικό προσανατολισμό των μαθητών. Τέλος, διαπιστώθηκε ότι όσο υπήρχε αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης τόσο περισσότερο μειώνονταν οι πιθανότητες για αρνητικές συναισθηματικές αντιδράσεις που αποδίδονται στο σχολικό κλίμα.

Σύμφωνα με τον (Χαραλάμπους, 2012) υπήρξε σχέση ανάμεσα στις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και του στρες όπως τους νιώθουν οι εκπαιδευτικοί. Στην έρευνα συμμετείχαν 787 δάσκαλοι από δημοτικά σχολεία της Γαλλίας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα διαπιστώθηκε ότι η διάσταση της προσωπικής επίτευξης επηρεάζεται ευθέως από τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης και έμμεσα από τη διάσταση της αποπροσωποποίησης. Τέλος, προέκυψε ότι η αποπροσωποποίηση συσχετίζεται με τη σχέση που υπάρχει ανάμεσα στους γονείς και πως οι όλες οι πηγές άγχους επιδρούν απευθείας στη συναισθηματική εξάντληση.

Σύμφωνα με τον (Σπανιάλου, 2016) έκαναν μια έρευνα για να ανακαλύψουν τη σχέση ανάμεσα στην αυτοαποτελεσματικότητα και την επαγγελματική σε εκπαιδευτικούς δημοτικών σχολείων της Νορβηγίας. Η έρευνα έδειξε ότι υπήρχε αρνητική σχέση ανάμεσα στην αυτοαποτελεσματικότητα και στις δυο επαγγελματική εξουθένωση (συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση). Ειδικότερα, η αυτοαποτελεσματικότητα και η αποπροσωποποίηση των εκπαιδευτικών επηρεάζονταν από την σχέση με τους γονείς. Η πίεση του χρόνου και το αίσθημα του μεγάλου όγκου εργασίας τους εξαντλούσε συναισθηματικά.

Οι (Fernet, et al., 2012) ερευνήσαν τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης σε 806 εκπαιδευτικούς Γαλλο-Καναδικών δημόσιων σχολείων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Τα ευρήματα απέδειξαν ότι η αυτοαποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών επηρεάζονταν από τον φόρτο εργασίας, την άσχημη συμπεριφορά των

μαθητών και των διευθυντών με αποτέλεσμα να επιδεινώνουν την επαγγελματική τους εξουθένωση.

Ο κύριος σκοπός της μελέτης των (Barutcu & Serinkan, 2013) ήταν η μέτρηση του σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς. Σαν δείγμα επιλέχθηκαν εκπαιδευτικοί της επαρχίας Denizli από τους οποίους ζητήθηκε να συμμετάσχουν στη μελέτη συμπληρώνοντας ένα ερωτηματολόγιο. Το όργανο έρευνας περιελάμβανε ερωτηματολόγιο για το σύνδρομο Burn-Out και δημογραφικές ερωτήσεις σχετικά με τους συμμετέχοντες. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα οι εκπαιδευτικοί παρουσίασαν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης με τους άντρες να καταγράφουν υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης έναντι των γυναικών. Οι ανεπαρκείς μισθοί των εκπαιδευτικών κατεγράφησαν ως αίτιο της εξουθένωσης. Ένα άλλο αποτέλεσμα της έρευνας ήταν ότι οι νεαροί εκπαιδευτικοί εμφάνισαν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης έναντι των εκπαιδευτικών που εργάζονταν περισσότερα χρόνια. Για να διευκολύνουν τους νέους εκπαιδευτικούς στην προσαρμογή τους στα ιδρύματα θα πρέπει να εφαρμοστούν προγράμματα προσανατολισμού για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που εμφανίζουν.

Στην έρευνά του ο (Σπανιώλου, 2016) ασχολήθηκε με τις σχέσεις ανάμεσα στην επαγγελματική εξουθένωση και την εργασιακή ικανοποίηση και των συμπτωμάτων ασθένειας με την διάθεση για παραίτηση. Η έρευνα έδειξε ότι η αυτοαποτελεσματικότητα είχε σαν αποτέλεσμα μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση λιγότερη επαγγελματική εξουθένωση, λιγότερες πιθανότητες εκδήλωσης κάποια ασθένειας και τέλος χαμηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίηση και πρόθεσης για παραίτηση.

Σε έρευνα των (Subon & Sigie, 2016) διερευνήθηκε το επίπεδο εξάντλησης των δασκάλων της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην επαρχία Samarahan, όπως μετρήθηκε από τις βαθμολογίες τους σχετικά με τα στοιχεία συναισθηματικής εξάντλησης, σωματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και μειωμένης προσωπικής ολοκλήρωσης. Εκτός αυτού, η έρευνα στόχευε επίσης να ανακαλύψει εάν υπάρχουν σημαντικές σχέσεις μεταξύ των διαστάσεων διάλυσης εκπαιδευτικών και της περιόδου υπηρεσίας των εκπαιδευτικών, της επιλογής του μαθήματος και του σχολικού περιβάλλοντος. Πενήντα καθηγητές επιλέχθηκαν τυχαία ως δείγμα και χρησιμοποιήθηκε ένα σχέδιο έρευνας χρησιμοποιώντας ένα ερωτηματολόγιο ως εργαλείο συλλογής δεδομένων σε αυτήν τη μελέτη. Το ερωτηματολόγιο προσαρμόστηκε από το Maslach Burnout Inventory (1982) εστιάζοντας κυρίως σε 4 κατηγορίες συμπτωμάτων εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Για την ανάλυση



των δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν περιγραφικές στατιστικές και συμπεράσματα. Διαπιστώθηκε ότι οι δάσκαλοι των δύο σχολείων είχαν μέτριο επίπεδο εξάντλησης. Σε αντίθεση με τα προηγούμενα ευρήματα, διαπιστώθηκε επίσης ότι η επιλογή του μαθήματος των εκπαιδευτικών και η ρύθμιση του σχολείου δεν είχαν καμία σημαντική σχέση με την εξάντληση των εκπαιδευτικών. Ωστόσο, η περίοδος υπηρεσίας των εκπαιδευτικών είχε σημαντική σχέση με την εξάντληση των εκπαιδευτικών, η οποία επιβεβαίωσε τα αποτελέσματα προηγούμενων μελετών.

Στην ανασκόπηση ερευνών του (Mahmoodi-Shahrehabaki, 2018) διαπιστώθηκε ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα πολυδιάστατο σύνδρομο που χαρακτηρίζεται από συναισθήματα διαπροσωπικής απεμπλοκής, μειωμένης επίτευξης και συναισθηματικής κόπωσης. Όπως προτείνεται από πολλές έρευνες που εξέτασε η παρούσα μελέτη, η εξάντληση προκαλείται από την επίμονη έκθεση σε στρες που σχετίζονται με την εργασία. Η επαγγελματική εξουθένωση έχει αναγνωριστεί διεθνώς ως σοβαρή επαγγελματική δυσχέρεια, η οποία μπορεί να προκαλέσει δυσμενείς επιπτώσεις στην αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών και στην επίδοση των μαθητών. Οι εκπαιδευτικοί έχουν μια συναισθηματικά απαιτητική δουλειά και είναι πάντα ευαίσθητοι στην εξουθένωση. Συγκεντρωτικά στοιχεία δείχνουν ότι η εξουθένωση των εκπαιδευτικών είναι ένας από τους κύριους παράγοντες πρόβλεψης του κύκλου εργασιών των εκπαιδευτικών. Όχι μόνο η επαγγελματική εξουθένωση υπονομεύει την εκπαιδευτική ποιότητα, αλλά επίσης οδηγεί σε μη αναστρέψιμη ψυχική, ψυχολογική και σωματική βλάβη στην ευημερία των εκπαιδευτικών.

Οι (Szabo & Jagodics, 2019) οι οποίοι εξέτασαν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών τη σχέση της με τις απαιτήσεις εργασίας και τους πόρους, τη συλλογική αυτο-αποτελεσματικότητα και την κοινωνική υποστήριξη. Σε αυτήν τη μελέτη χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της διαδικτυακής έρευνας (N = 664). Το οργανωτικό και κοινωνικό πλαίσιο μετρήθηκε χρησιμοποιώντας το μοντέλο των απαιτήσεων εργασίας και των πόρων και τη μέτρηση της συλλογικής αυτο-αποτελεσματικότητας του χώρου εργασίας και της κοινωνικής υποστήριξης των συναδέλφων. Με βάση τα αποτελέσματα της ανάλυσης συσχέτισης, οι διάφοροι τύποι εργασιακών απαιτήσεων είχαν θετικό αντίκτυπο στην επαγγελματική εξουθένωση, ενώ οι πόροι εργασίας, η συλλογική αυτο-αποτελεσματικότητα και η κοινωνική υποστήριξη αποδεικνύονται ότι έχουν αρνητική σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση. Ο λόγος των απαιτήσεων και των πόρων (δείκτης φόρτου εργασίας) καταγράφουν επίσης μια σημαντική ισχυρή συσχέτιση με τη βαθμολογία της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η χρήση γραμμικής ανάλυσης παλινδρόμησης για τη δημιουργία ενός μοντέλου αποκάλυψε την

επαγγελματική κοινωνική υποστήριξη, τη δυνατότητα προσωπικής ανάπτυξης και τις απαιτήσεις εργασίας ως σημαντικούς προγνωστικούς παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα παραπάνω ευρήματα υπογραμμίζουν τη σημασία της επαγγελματικής κοινωνικής υποστήριξης στην πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι απαιτούνται προγράμματα κατάρτισης που ενισχύουν την κοινωνική υποστήριξη μεταξύ συναδέλφων και ότι οι σχολικοί ψυχολόγοι μπορούν να βοηθήσουν τους εκπαιδευτικούς να αναπτύξουν πιο υποστηρικτικές κοινότητες.

Σε έρευνα τους οι (Pyhältö, et al., 2020) διερεύνησαν τα προφίλ κοινωνικο-πλαισίου κινδύνου επαγγελματικής εξουθένωσης και τη σύνδεσή τους με την αναφερόμενη χρήση προληπτικών στρατηγικών μεταξύ των εν ενεργεία εκπαιδευτικών, χρησιμοποιώντας μια προσέγγιση προσανατολισμένη στα άτομα. Τα δεδομένα της έρευνας συλλέχθηκαν από 2310 Φινλανδούς καθηγητές πρωτοβάθμιας και κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης χρησιμοποιώντας μια μέθοδο δειγματοληψίας πιθανότητας. Στην ανάλυση λανθάνουσας κατατομής, εντοπίστηκαν πέντε κοινωνικο-συμφραζόμενα προφίλ εξουθένωσης. Τα προφίλ διέφεραν μεταξύ τους όσον αφορά τα συμπτώματα εξάντλησης και την προληπτική χρήση στρατηγικής. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει ατομική διακύμανση στον κίνδυνο εξάντλησης των εκπαιδευτικών. Επιπλέον, τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι οι καλά αναπτυγμένες προληπτικές στρατηγικές, τόσο όσον αφορά τις στρατηγικές αυτορρύθμισης όσο και από κοινού ρύθμισης, σχετίζονται με χαμηλότερο κίνδυνο εμφάνισης κοινωνικο-πλαισίου εξάντλησης. Η χρήση ισχυρών συρρυθμιστικών στρατηγικών σχετιζόταν με χαμηλότερο κίνδυνο εμφάνισης εξάντλησης και ανεπάρκειας κατά τη διάρκεια αλληλεπιδράσεων δασκάλου-μαθητή. Ωστόσο, η ισχυρή αυτορρύθμιση σε συνδυασμό με τα χαμηλά επίπεδα από κοινού - ρύθμισης σχετίζεται με αυξημένο κίνδυνο εμφάνισης κυνισμού. Για τον λόγο αυτό συμπεραίνουμε ότι η εκμάθηση προληπτικών στρατηγικών γέρνουν θετικά αποτελέσματα στην πρόληψη της εξάντλησης των εκπαιδευτικών.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>Ο</sup> : ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ

### 2.1. Εννοιολογικό Πλαίσιο

Σύμφωνα με τους (Rosenthal, et al., 2012) οι ενήλικες που δεν εργάζονται έχουν εμφανίσει σοβαρά προβλήματα στην ψυχική και σωματική τους υγεία. Η εργασία παίζει καθαρυστικό ρόλο στην ζωή των ανθρώπων κυρίως όταν λαμβάνουν ικανοποίηση από την δουλειά τους. Σύμφωνα με τους ( (Devynanti, et al., 2020) ; (Biason, 2019) ) η ικανοποίηση που παράγεται από την δουλειά προκαλεί θετικά συναισθηματία στον εργαζόμενο αφού μέσω της εργασίας οι άνθρωποι εξασφαλίζουν τις βιοποριστικές τους ανάγκες όπως στέγη και τροφή. Ακόμα μέσω της επαγγελματική εκπαίδευση αλλά και η απόκτηση της κατάλληλης επαγγελματικής θέσης αποτελούν σημαντικά στοιχεία της κοινωνικοποίησης ενός ατόμου. Η επαγγελματική εκπαίδευση βοηθάει τον άνθρωπο να εξελίσσεται.

Ωστόσο, δεν είναι λίγες οι φορές που έχουν παρατηρηθεί αυξημένα επίπεδα άγχους στον εργασιακό χώρο. Με τον όρο εργασιακό άγχος αναφερόμαστε σε οποιαδήποτε επίπονη διαδικασία ή οποιοδήποτε αρνητικό συναίσθημα που πηγάζει από τον εργασιακό χώρο (Glazer & Liu, 2017). Μελετώντας την βιβλιογραφία διαπιστώσαμε ότι το εργασιακό άγχος είναι πιο συχνό στις μητέρες είτε είναι παντρεμένες είτε όχι. Έχει παρατηρηθεί ότι κατά καιρούς έχουν δοθεί διαφορετικοί ορισμοί για τον όρο εργασιακό άγχος καθώς και για αίτια αυτού (Παπακωνσταντίνου & Αναστασίου, 2013). Ωστόσο για να δοθεί σαφής ορισμός του εργασιακού άγχους πρέπει πρώτα γίνει κατανοητός ο ορισμός του άγχους γενικότερα. Σύμφωνα με τον (Selye H. , 1993) το άγχος είναι αποτέλεσμα οποιοδήποτε ψυχική η και σωματικής μεταβολής.

Ο (Παππά, 2006) έδωσε μια παραδοχή του εργασιακού άγχους και αναφέρεται στο άγχος ως μια επίπονη διαδικασία που πηγάζει από τον μεγάλο όγκο εργασίας, από την δυσκολία που ενδεχόμενος να αντιμετωπίσει κάποιος εργαζόμενος στην εργασία του και από την απογοήτευση που αισθάνεται επειδή δεν μπορεί να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις στην δουλειά του.

Ο (Μαρούδας, 2012) διατύπωσε την γενική θεώρηση του επαγγελματικού στρες που τον οδήγησε σε τρία βασικά μοντέλα ερμηνείας και περιγραφής:

### Πρώτο μοντέλο: Μηχανικό μοντέλο

Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο το στρες ορίζεται ως η πίεση που δέχεται ο εργαζόμενος στον εργασιακό του χώρο βάση τα αρνητικά ερεθίσματα που έχει ο εργαζόμενος στον εργασιακό του χώρο

### Δεύτερο μοντέλο: Φυσιολογικό μοντέλο

Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο το στρες θεωρείται ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας του εργαζομένου με βάση τον τρόπο αντίδρασης που εμφανίζεται στο άτομο.

### Τρίτο μοντέλο: Αλληλεπιδραστικό μοντέλο

Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο το στρες είναι αποτέλεσμα κάποια αξιολόγησης που δέχεται το άτομο στον επαγγελματικό του χώρο.

Σύμφωνα με τον (Τάσκου, 2012) το εργασιακό άγχος επηρεάζει άμεσα την ψυχολογική και σωματική λειτουργία του ατόμου. Το άτομο αισθάνεται άγχος όταν απειλείται με αποτέλεσμα και αυτό έχει σαν αποτέλεσμα την μειωμένη απόδοσή του στην εργασία του.

Οι (Maslach & Leiter, 2014) αναφέρθηκαν στο εργασιακό άγχος ως έναν κίνδυνο που μπορεί να προκαλέσει πολλά προβλήματα τόσο σωματικά όσο και ψυχικά. Αυτό θα κάνει τον εργαζόμενο λιγότερο παραγωγικό με αποτέλεσμα να απουσιάζει συχνά από την δουλειά του ή ακόμα και να παρουσιάσει κάποια ασθένεια κατά την διάρκεια την ζωής του.

Με βάση αυτούς τους ορισμούς βρισκόμαστε στο συμπέρασμα ότι πολλά άτομα βιώνουν καθημερινά έντονο στρες στην δουλειά του και έτσι η απόδοσή τους πέφτει γίνονται λιγότερο παραγωγικοί με αποτέλεσμα να βρεθούν ακόμα και στην απόλυση, την παραίτηση ή κάποιο πρόβλημα υγείας. Ο (Selye, 1978) σχολίασε την σημαντικότητα, του να ελέγχουν οι ερευνητές τα αίτια και αποτελέσματα που έχει το άγχος καθώς είναι μια κατάσταση που συμβαίνει συχνά στις ζωές των ανθρώπων. Σύμφωνα με τον (Μπάλιου, 2005) το άγχος που βιώνουν οι εργαζόμενοι στην δουλειά τους εμφανίζεται όταν ένας εργαζόμενος δεν μπορεί να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις και στον όγκο της δουλειά του.

Ο (Κάντας, 2015) ασχολήθηκε με τα επαγγέλματα και πως αυτά μπορούν να προκαλέσουν άγχος στους εργαζομένους. Χαρακτηριστικά αναφέρει πως υπάρχουν

επαγγέλματα που θεωρούνται από τη φύση τους περισσότερο στεσογόνα σε σχέση με άλλα. Τα επαγγέλματα που προκαλούν περισσότερο άγχος είναι αυτά που έχουν να κάνουν με την ανθρώπινη επαφή, αυτά που έχουν περισσότερες έφθινες όπως η γρήγορη λήψη αποφάσεων, οι δουλειές που έχουν σχέση με οικονομικές δραστηριότητες. Τα επαγγέλματα αυτά είναι τα επαγγέλματα υγείας, τα ένστολα επαγγέλματα, τα επαγγέλματα κοινωνικών υπηρεσιών, διευθυντών σχολείου, δάσκαλοι, κατασκευής και παραγωγής.

Σύμφωνα με τον (Χαραλάμπους, 2012) προέκυψε ότι το 28% των εργαζομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης εμφανίζει εργασιακό άγχος. Η Ελλάδα είναι στην πρώτη θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση που εμφανίζει εργασιακό άγχος και το ποσοστό αυτό αγγίζει το 55% (European Agency for Safety and Health at Work).

## **2.2. Έρευνες Αναφορικά με το Εργασιακό Άγχος των Εκπαιδευτικών**

### **2.2.1. Έρευνες στην Ελληνική Εκπαίδευση**

Οι έρευνες που διεξήχθησαν στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Kavita & Hassan, 2018) έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμια εκπαίδευσης εμφανίζουν πιο εύκολα εργασιακός στρες στην δουλειά τους από ότι οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ακόμα, το άγχος των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα σχετίζεται άμεσα με της μη καλές συνθήκες εργασίας την έλλειψη υλικοτεχνικού εξοπλισμού, τις χαμηλές αμοιβές καθώς και από την έλλειψη επαγγελματικής εξέλιξης.

Πολλοί Έλληνες εκπαιδευτικοί εμφάνισαν άγχος κατά την διάρκεια της θητείας του από την μη επαγγελματική εξέλιξη. Σύμφωνα με τους (Galanakis, et al., 2020) οι εκπαιδευτικοί που είχαν περισσότερο άγχος ήταν εκείνοι οι οποίοι δεν ήταν κάτοχοι κάπου μεταπτυχιακού εμφανίζοντας. Ακόμα, πολλοί εκπαιδευτικοί εμφάνισαν αυξανόμενο άγχος λόγω της έλλειψης υποστήριξης από τους συναδέλφους τους. Οι (Παπακωνσταντίνου & Αναστασίου, 2013) ανέφεραν ότι η συνεχόμενες αλλαγές περιβάλλοντος που δέχονται οι εκπαιδευτικοί τους επηρεάζει αρνητικά. Οι αλλαγές που δέχονται στο εργασιακό τους περιβάλλον οι Έλληνες εκπαιδευτικοί είναι μια πάγια πρακτική εξαιτίας του θεσμού των αναπληρωτών, των πολλών μεταθέσεων και των μεγάλο αριθμό των εκπαιδευτικών που τοποθετούνται για να καλύψουν τα πολλά κενά που υπάρχουν στα σχολεία.

Το (Antoniou, 2013) διερεύνησε τα επίπεδα εργασιακού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η

έρευνα στόχευε επίσης στη διερεύνηση των στρατηγικών αντιμετώπισης που υιοθετούν και τη σχέση μεταξύ τους. Στην έρευνα συμμετείχαν 388 εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε δημόσια σχολεία στην Αττική. Τα ευρήματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης βιώνουν υψηλότερα επίπεδα στρες σε σύγκριση με τους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί βιώνουν περισσότερο άγχος και χαμηλότερα προσωπικά επιτεύγματα από τους άνδρες. Οι ορθολογικές συμπεριφορές αντιμετώπισης είναι ένας πόρος που βοηθά τους εκπαιδευτικούς να ξεπεράσουν το άγχος και την εξάντληση που σχετίζονται με την εργασία και να επιτύχουν τα πολύτιμα αποτελέσματά τους με τους μαθητές, ενώ η αποφυγή αντιμετώπισης προέβλεπε υψηλό επίπεδο άγχους και εξάντλησης.

Η έρευνα του (Γιαννακίδου, 2014) σχετικά με το εργασιακό στρες στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση των δημοτικών σχολείων της Ξάνθης έδειξε ότι οι πιο συχνές πηγές άγχους είναι ότι οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί δεν γνωρίζουν έγκαιρα τον τόπο τοποθέτησής τους, η ανασφάλεια που βιώνουν στην δουλειά τους, οι τακτικές αλλαγές στην εκπαιδευτική πολιτική, η αξιολόγηση τους και τέλος ο όχι ικανοποιητικός μισθός τους. Για τον αυτό το Ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα αναδείχθηκε ως ένα από τα πιο στεσογόνα εκπαιδευτικά συστήματα

Το ίδιο έτος τα αποτελέσματα του (Δαβράζος, 2015) επιβεβαίωσαν τα ευρήματα της διεθνούς βιβλιογραφίας αναφορικά με τους σημαντικότερους παράγοντες που ευθύνονται για τα υψηλά επίπεδα στρες των εκπαιδευτικών στο σχολικό περιβάλλον. Στους παράγοντες αυτούς συγκαταλέγονται ο χαμηλός μισθός, η μη επαγγελματική εξέλιξη, οι κακές συνθήκες εργασίας, η έλλειψη διαπροσωπικών σχέσεων με άλλους συναδέλφους λόγω της συχνής αλλαγής επαγγελματικού χώρου. Οι εκπαιδευτικοί που πήραν μέρος στην έρευνα του (Δαβράζος, 2015) ανέφεραν ότι δεν αμείβονται ικανοποιητικά και εξέφρασαν την ανάγκη ειδικών στην καθημερινότητα τους όπως είναι ο σχολικός ψυχολόγος.

Συμπερασματικά στην Ελλάδα ανάμεσα στις κυριότερες πηγές άγχους των εκπαιδευτικών αναφέρθηκαν η ανεπάρκεια μισθού, η έλλειψη επιστημονικών ομάδων στις σχολικές μονάδες, οι σχολικοί ψυχολόγοι και οι κοινωνικοί λειτουργοί, η αξιολόγηση, οι συνεχείς μεταρρυθμίσεις, το ωράριο και η μη αναγνώριση της δουλειά τους.

## 2.2.2. Έρευνες στην Διεθνή Εκπαίδευση

Στην έρευνα που διεξήχθη από το Πανεπιστήμιο του Κάσελ (Γερμανία) σε 2834 εκπαιδευτικούς από όλες τις βαθμίδες οι οποίοι συνταξιοδοτήθηκαν κατά το διάστημα 1996 και 2000 για λόγους υγείας, διαπιστώθηκαν ιδιαίτερα ενδιαφέροντα στοιχεία σχετικά με το αντικείμενο αυτό (Dauber & Vollstädt, 2003). Τα αποτελέσματα έδειξαν πως αρκετοί εκπαιδευτικοί εμφάνισαν προβλήματα που τους οδήγησαν στην συνταξιοδότηση. Πολλοί από αυτούς τους εκπαιδευτικούς εμφάνισαν προβλήματα λόγω των μεγάλων απαιτήσεων στην δουλειά, την άσχημη συμπεριφορά των μαθητών, των μεγάλο αριθμό των μαθητών που υπάρχουν σε μια αίθουσα και γενικά από τις άσχημες συνθήκες που επικρατούς στην αίθουσα.

Σύμφωνα με την (Νόβα-Καλτσούνη, 2010) η επιμόρφωση εκτός εργασιακών ωρών, η επιμόρφωση άλλων ειδικοτήτων, η χρήση νέων τεχνολογιών, οι συγκρούσεις με την σχολική διοίκηση, ο ανταγωνισμός με τους συναδέλφους και η κακή ή η ελλιπής υλικοτεχνικής υποδομής δεν επηρέαζε πολύ του εκπαιδευτικούς για πρόωρη συνταξιοδότηση.

Στην συνέχεια έγινε μια έρευνα που είχε στόχο να καταγράψει μέσω ημι-δομημένων συνεντεύξεων, τις απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με τα αίτια που προκαλούν το στρες καθώς και τους τρόπους για την αντιμετώπιση του. Τα ευρήματα απέδειξαν ότι στα σημαντικότερα αίτια του στρες συγκαταλέγονται η έλλειψη πόρων υλικών και ανθρώπινου δυναμικού, ο μεγάλος όγκος εργασίας (όπως αναλυτικό πρόγραμμα, κλπ), ο μη οργανωμένος χώρος εργασίας όπως η κακή επικοινωνία με τους συναδέλφους και η μη υποστήριξη του διευθυντή, η ανικανότητα διαχείρισης προβλημάτων συμπεριφορά, η λεκτική και σωματική βία και η διαφορετική μεταχείριση των μαθητών ανάλογα με το επίπεδό τους.

Σύμφωνα με τον (Χαραλάμπους, 2012) οι πλειοψηφία των εκπαιδευτικών δηλώνει ότι το στρες στον εργασιακό χώρο είχε συνέπειες στις διαπροσωπικές τους σχέσεις (όπως μειωμένη υπομονή με τα μέλη της οικογένειας, κλπ.) καθώς και στην φυσική τους υγεία (όπως συχνές ασθένειες, δυσκολία στον ύπνο, κλπ) ενώ συγχρόνως οι άνθρωποι και υλικοί πόροι θεωρούνται από τους πιο σημαντικούς παράγοντες για τη μείωση του στρες

Οι (Skaalvik & Skaalvik, 2015) στην έρευνά που πραγματοποίησαν μέσω συνεντεύξεων σε 34 εκπαιδευτικούς της Νορβηγίας (30 εν ενεργεία και 4 συνταξιοδοτημένοι) απέδειξαν ότι

ανεξάρτητα από την υλικά ή το διαφορετικό επίπεδο καριέρας ανέδειξαν τις ίδιες πηγές εργασιακού άγχους. Οι εκπαιδευτικοί της έρευνας κατέδειξαν ότι δέχονται επιβάρυνση από υπερβολικό φόρτο εργασίας, έλλειψη συνεργασίας, πίεση χρόνου, καθώς επίσης δυσκολεύονται να ανταπεξέλθουν στις διαφορετικές ανάγκες του κάθε μαθητή..

Το 2016 οι Sadeghi και Sa adatrourvahid στη δημοσίευση της έρευνας που πραγματοποίησαν σε 149 εκπαιδευτικούς που δίδασκαν την αγγλική γλώσσα σε σχολεία της Ούρμιας του Ιράν, το 29,93% των ερωτηθέντων ανέφεραν αισθήματα στρες λόγω της εργασίας. Σαν τις πιο επιβαρυντικές πηγές στρες ανέφεραν τον ανεπαρκή μισθό, την εργασιακή ασφάλεια και την συμπεριφορά της διοίκησης, ενώ στις λιγότερο επιβαρυντικές συγκαταλέγονται η συνεκπαίδευση, η τάξεις με παιδιά που είχαν και αγόρια και κορίτσια και η επικοινωνία που είχαν με τους συναδέλφους. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων της έρευνας δήλωσαν ότι δεν ήταν ευχαριστημένοι από την εργασίας τους. Ακόμα διαπιστώθηκε ότι μικρότερο ρόλο στο εργασιακό στρες έχουν η ηλικία, η οικογένεια και το φύλο.

Η διδασκαλία στα σχολεία θεωρείται αγχωτική και αρκετοί δάσκαλοι σε πολλές χώρες εγκαταλείπουν το σχολείο λόγω των αγχωτικών συνθήκες. Ο σκοπός της μελέτης των (Aflakseir & Nemati, 2018) ήταν να εξετάσει την πρόβλεψη της εξάντλησης των δασκάλων της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με βάση διάφορες αγχωτικές συνθήκες στο σχολικό χώρο εργασίας, όπως προσωπικοί στρες, επαγγελματική αγωνία, πειθαρχία και κίνητρα, συναισθηματικές εκδηλώσεις, συμπεριφορές, καθώς και εκδηλώσεις φυσιολογικής κόπωσης. Συνολικά 107 καθηγητές δημοτικών και γυμνασίων συμμετείχαν σε αυτή τη μελέτη. Προσλήφθηκαν από διαφορετικά σχολεία στο Zarrin - Dasht - Fars, χρησιμοποιώντας δείγμα ευκολίας. Οι εκπαιδευτικοί επιλέχθηκαν από συνολικά 6 σχολεία. Οι συμμετέχοντες ολοκλήρωσαν το απόθεμα άγχους εκπαιδευτικών (TSI) και Maslach Burnout Inventory (MBI). Η TSI αποτελείται από 49 στοιχεία που μετρούν τα προβλήματα που σχετίζονται με το άγχος. Το MBI αποτελείται από 22 και αξιολογεί 3 διαστάσεις, συμπεριλαμβανομένης της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και της έλλειψης αίσθησης προσωπικού κατόρθωμα. Η μέση, τυπική απόκλιση, η συχνότητα, το ποσοστό και η ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκαν για την ανάλυση δεδομένων χρησιμοποιώντας SPSS (έκδοση 18). Τα ευρήματα έδειξαν ότι η πλειονότητα των εκπαιδευτικών παρουσίασε άγχος που σχετίζεται με την εργασία. Ο υψηλότερος βαθμός άγχους σχετίζεται με επαγγελματική αγωνία ( $M = 3,48$ ) ακολουθούμενη από προσωπική αγωνία ( $M = 2,92$ ), πειθαρχία και κίνητρο ( $M = 2,28$ ), συμμετοχή στη δουλειά ( $M = 2.22$ ) και διαχείριση χρόνου ( $M = 2.15$ ). Οι άνδρες εκπαιδευτικοί παρουσίασαν περισσότερο εργασιακό άγχος από τις



γυναίκες δασκάλους. Εκείνοι με περισσότερα χρόνια εμπειρίας είχαν επίσης υψηλότερο επίπεδο εξάντλησης. Τα ευρήματα έδειξαν ότι η ηλικία, η συμμετοχή στη δουλειά, η συναισθηματική εκδήλωση, πειθαρχία, και επαγγελματική δυσφορία προέβλεπε σημαντική εξάντληση μεταξύ των εκπαιδευτικών στη μελέτη, ενώ άλλοι ανεξάρτητοι μεταβλητές όπως η προσωπική δυσφορία και η διαχείριση του χρόνου δεν προέβλεπαν την εξάντληση. Αυτή η μελέτη επιβεβαίωσε ότι ένα μεγάλο ποσοστό των εκπαιδευτικών παρουσίασε εργασιακό άγχος. Τα ευρήματα έδειξαν επίσης ότι το επαγγελματικό άγχος ή το εργασιακό άγχος ήταν το πιο σημαντικό άγχος όπως αντιλαμβάνονται οι εκπαιδευτικοί. Η έρευνα επιβεβαιώνει τη σημασία του άγχους που σχετίζεται με τη διδασκαλία ως παράγοντα που επηρεάζει την ευημερία των εκπαιδευτικών.

## **ΜΕΡΟΣ ΙΙ: ΕΡΕΥΝΑ ΠΕΔΙΟΥ**

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup> : ΕΡΕΥΝΑ ΠΕΔΙΟΥ- ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ**

#### **3.1. Σκοπός και Στόχοι**

Η παρούσα διπλωματική διατριβή έχει σαν στόχο τη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και του εργασιακού άγχους σε δείγμα εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Δήμου Λάρισας. Τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα που προκύπτουν είναι τα ακόλουθα:

1. Ποια τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών του δείγματος;
2. Ποια τα επίπεδα εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών του δείγματος;
3. Υπάρχει συσχέτιση των κοινωνικο-δημογραφικών χαρακτηριστικών με τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης για το δείγμα της παρούσας μελέτης;
4. Υπάρχει συσχέτιση των κοινωνικο-δημογραφικών χαρακτηριστικών με τα επίπεδα εργασιακού άγχους για το δείγμα της παρούσας μελέτης;
5. Καταγράφεται συσχέτιση του επιπέδου επαγγελματικής εξουθένωσης με το επίπεδο εργασιακού άγχους για τους εκπαιδευτικούς του δείγματος;

### 3.2. Υλικό και Μεθοδολογία

Στα πλαίσια της παρούσας διπλωματικής διατριβής πραγματοποιήθηκε ποσοτική στατιστική ανάλυση με τη χρήση δομημένου αυτοσυμπληρούμενου ερωτηματολογίου το οποίο αναφέρονταν σε εκπαιδευτικούς του Δήμου Λάρισας κατά την περίοδο 2020-2021. Τα ερωτηματολόγια που συγκεντρώθηκαν ανέρχονται στα 120. Το ερωτηματολόγιο αναρτήθηκε μέσω του Google Docs σε σελίδες εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Λάρισας καθώς και ορισμένα στάλθηκαν μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Το ερωτηματολόγιο απαρτίζεται από 3 μέρη τα οποία είναι:

- I. **Κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά:** Ερωτήσεις αναφορικά με τα προσωπικά στοιχεία του δείγματος των εκπαιδευτικών στα οποία συγκαταλέγονται το φύλο, η ηλικία, οι επιπλέον σπουδές, το οικογενειακό επίπεδο, τα έτη εργασίας κλπ.
- II. **Maslach Burnout Inventory (Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης Maslach):**

Θα γίνει χρήση της ελληνικής έκδοσης της MBI-ES (Maslach Burnout Inventory – Educators Survey) (Maslach & Jackson, 1996) το οποίο μεταφράστηκε από τον (Κόκκινος & Δαβάζογλου, 2006) για να αξιολογηθούν οι 3 διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στις οποίες συγκαταλέγονται η συναισθηματική εξάντληση (9 ερωτήσεις), η προσωπική επίτευξη (8 ερωτήσεις) και η αποπροσωποποίηση (5 ερωτήσεις). Το ερωτηματολόγιο ακολουθεί 7βάθμια κλίμακα η οποία κυμαίνεται από 0 (Ποτέ) μέχρι το 6 (Κάθε μέρα) και περιγράφει το πόσο συχνά βιώνουν συναισθήματα σχετικά με τις τρεις διαστάσεις. Υψηλή βαθμολογία στις διαστάσεις της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης και χαμηλή στην προσωπική επίτευξη δηλώνουν αυξημένη επαγγελματική εξουθένωση. Η εγκυρότητα της συγκεκριμένης κλίμακας έχει ελεγχθεί στον Ελληνικό πληθυσμό σε παλαιότερες έρευνες ((Κόκκινος & Δαβάζογλου, 2006); (Αναγνωστόπουλος & Παπαδάτου, 1994); (Κάντας, 1996)

Σε έρευνες που πραγματοποιήθηκαν σε Ελλάδα και Κύπρο οι δείκτες αξιοπιστίας (Cronbach's  $\alpha$ ) κυμάνθηκαν από 0.82 έως 0.85 για τη συναισθηματική εξάντληση, από .53 έως .81 για την αποπροσωποποίηση και από 0.58 έως 0.75 για την προσωπική επίτευξη (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, et al., 2002); (Kokkinos, 2007); (Platsidou & Agaliotis, 2008).

III. **Inventory of Job-related Stress Factors (Κλίμακα Παραγόντων Εργασιακού Άγχους):** Η κλίμακα αυτή έχει σχεδιαστεί από Πλατσίδου και Αγαλιώτης (2008) για να αξιολογήσει τους παράγοντες οι οποίοι προκαλούν το εργασιακό άγχος αναφορικά με τις διδακτικές υποχρεώσεις τις οποίες καλείται να φέρει εις πέρας ένας εκπαιδευτικός στην ειδική αγωγή. Η κλίμακα αποτελείται από 22 προτάσεις οι οποίες περιγράφουν τα τυπικά καθήκοντα των εκπαιδευτικών της Ειδικής Αγωγής όπως είναι η αξιολόγηση των μαθητών η οργάνωση προγραμμάτων, η διαχείριση της συμπεριφοράς των μαθητών και η συνεργασία με γονείς και ειδικούς της εκπαίδευσης. Το ερωτηματολόγιο ακολουθεί 5βάθμια κλίμακα η οποία κυμαίνεται από το 0 (Καθόλου άγχος) μέχρι το 4 (Υπερβολικό άγχος). Η ανάλυση κύριων συνιστωσών ανέδειξε τέσσερις συνιστώσες (factors) (Platsidou & Agaliotis, 2008): 1. Οργάνωση και υλοποίηση προγράμματος. 2. Συνεργασία. 3. Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών. 4. Αξιολόγηση μαθητών.

Η επεξεργασία των δεδομένων για την εξαγωγή των αποτελεσμάτων θα πραγματοποιηθεί με τη χρήση του στατιστικού πακέτου **“SPSS 23.0 for Windows”**, εφαρμόζοντας τις μεθόδους της Περιγραφικής και της Επαγωγικής Στατιστικής.

### **3.3. Ηθικά Διλήμματα**

Στα πλαίσια της παρούσας έρευνας έχουν ληφθεί υπόψη οι κώδικες ηθικής και δεοντολογίας και επομένως η έρευνα δεν έχει κανέναν απολύτως κίνδυνο για τους εκπαιδευτικούς του δείγματος. Αρχικά, έχουν ληφθεί οι απαιτούμενες άδειες για την διεκπεραίωση της παρούσας έρευνας και παρουσιάζονται στο παράρτημα. Στη συνέχεια όλοι εκπαιδευτικοί ενημερώθηκαν για το αντικείμενο της έρευνας και δόθηκαν περαιτέρω επισημάνσεις όπου ζητήθηκαν. Στο έντυπο ενημέρωσης του ερωτηματολογίου (Παράρτημα) δίνονται όλες οι απαραίτητες πληροφορίες για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας. Οι εκπαιδευτικοί εκ των προτέρων γνώριζαν ότι τα στοιχεία τους θα κρατηθούν ανώνυμα και ότι οι πληροφορίες που θα δώσουν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο στην έρευνα.

### 3.4. Αποτελέσματα

#### 3.4.1. Περιγραφική Ανάλυση Κοινωνικο-Δημογραφικών Χαρακτηριστικών

| ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ                 | N   | %           |
|--|---|-------------|
| <b>ΦΥΛΟ</b>  |   |             |
| ΑΝΤΡΑΣ   | 23  | 19,2        |
| ΓΥΝΑΙΚΑ  | 97  | 80,8        |
| <b>ΗΛΙΚΙΑ</b>  | M.O. ± T.A. =41,82±8,48<br>ΕΛΑΧ.-ΜΕΓ.=25-61 |             |
| <b>ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ</b>                        |   |             |
| ΑΓΑΜΟΣ/Η   | 33  | 27,5        |
| ΕΓΓΑΜΟΣ/Η  | 83  | 69,2        |
| ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/Η                                       | 2   | 1,7         |
| ΧΗΡΟΣ/Α  | 2   | 1,7         |
| <b>ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ</b>                               | M.O. ± T.A. =1,38±2,11<br>ΕΛΑΧ.-ΜΕΓ.=0-4    |             |
| <b>ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ (ΣΕ ΕΤΗ) ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ</b> | M.O. ± T.A. =14,27±8,41<br>ΕΛΑΧ.-ΜΕΓ.=1-36  |             |
| <b>ΤΙΤΛΟΙ ΣΠΟΥΔΩΝ ΕΚΤΟΣ ΤΟΥ ΒΑΣΙΚΟΥ ΠΤΥΧΙΟΥ</b>      |   |             |
| ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ 400 ΩΡΩΝ                       | 30  | 25          |
| ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ   | 55  | 45,8        |
| ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ  | 2   | 1,7         |
| ΔΕΥΤΕΡΟ ΠΤΥΧΙΟ                                       | 8   | 6,7         |
| ΆΛΛΟ   | 25  | 20,8        |
| <b>ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ</b>                                    |   |             |
| ΠΕ02   | 3   | 2,5         |
| ΠΕ04   | 1   | ,8          |
| ΠΕ06   | 4   | 3,3         |
| ΠΕ08   | 3   | 2,5         |
| ΠΕ11   | 6   | 5,0         |
| ΠΕ30   | 1   | ,8          |
| ΠΕ50   | 1   | ,8          |
| ΠΕ60   | <b>41</b>                                   | <b>34,2</b> |
| ΠΕ70   | <b>48</b>                                   | <b>40,0</b> |
| ΠΕ71   | 1   | ,8          |
| ΠΕ79   | 1   | ,8          |
| ΠΕ79.01  | 1   | ,8          |
| ΠΕ86   | 6   | 5,0         |
| ΠΕ87.09  | 1   | ,8          |
| ΠΕ88   | 1   | ,8          |
| ΤΕ   | 1   | ,8          |

Πίνακας 1: Κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά Δείγματος

Στον πίνακα 1 αναγράφονται τα κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος των εκπαιδευτικών. Σύμφωνα με τα ευρήματα η πλειοψηφία του δείγματος με 80,8% είναι γυναίκες και μόλις το 19,2% άντρες. Ο μέσος όρος ηλικίας των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών ανέρχεται στα 41,82 έτη (σταθερή απόκλιση=8,48) και εύρος από 25 μέχρι 61 ετών. Αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση το 69,2% είναι άγαμοι, το 27,5% έγγαμοι και από 1,7% διαζευγμένοι και χήροι. Η πλειοψηφία του δείγματος με 45,8% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, το 25% έχει ολοκληρώσει το σεμινάριο τουλάχιστον 400 ωρών, το 20,8% κατέχει κάποιον άλλον τίτλο εκτός των αναγραφόμενων, το 6,7% έχει δεύτερο πτυχίο και το 1,7% κατέχει διδακτορικό τίτλο σπουδών. Σχετικά με την Ειδικότητα η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ανήκουν στην κατηγορία ΠΕ70 το 40% και ΠΕ60 το 34,2%.

### 3.4.2. Περιγραφική Ανάλυση Κλίμακα Παραγόντων Άγχους (Inventory of Job-Related Stress Factors)

|  | M.O. ± T.A.      | ΕΛΑΧ.-ΜΕΓ. |
|--|------------------|------------|
| Οργάνωση προγράμματος για να αποκτήσουν οι μαθητές στρατηγικές μάθησης   | 1,85±0,93        | 0-4        |
| Αντιμέτωπιση προβλημάτων συμπεριφοράς  | 2,43±0,94        | 0-4        |
| Οργάνωση προγράμματος βελτίωσης της ψυχοσωματικής ανάπτυξης  | 2,03±1,02        | 0-4        |
| Οργάνωση προγράμματος ανάπτυξης δεξιοτήτων καθημερινής ζωής  | 1,87±1,04        | 0-4        |
| Βελτίωση της αυτοεκτίμησης των μαθητών   | 2,02±1,07        | 0-4        |
| Προσδιορισμός διδακτικών στόχων για μεμονωμένους μαθητές   | 2,33±0,95        | 0-4        |
| Οργάνωση προγράμματος για την αντιμετώπιση δυσκολιών που περιέχονται στο μάθημα της ειδικότητά σας   | 1,98±1,04        | 0-4        |
| Πρόσβαση σε βιβλιογραφία, διδακτικό υλικό και εκπαιδευτικά προγράμματα   | 1,58±1,02        | 0-4        |
| Προσαρμογή διδακτικών μεθόδων στις ειδικές ανάγκες των μαθητών   | 2,23±1,05        | 0-4        |
| Συνεργασία με ειδικούς στην Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση  | 1,73±1,12        | 0-4        |
| Συνεργασία με τον/την Συντονιστή/ρια Εκπαιδευτικού Έργου Ειδικής Αγωγής και Ενταξιακής Εκπαίδευσης (πρώην Σύμβουλο Ειδικής Αγωγής και Εκπ/σης)                             | 1,75±1,03        | 0-4        |
| Συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς της Γενικής Αγωγής   | 1,63±1,09        | 0-4        |
| Συνεργασία με τους γονείς  | 2,14±1,11        | 0-4        |
| Μετατροπή ευρημάτων αξιολόγησης-διάγνωσης άλλων ειδικών σε διδακτικές πρακτικές  | 2,04±0,94        | 0-4        |
| Ταυτόχρονη διδασκαλία σε ομάδα μαθητών που περιλαμβάνει άτομα που ανήκουν σε περισσότερες από δύο κατηγορίες ειδικών αναγκών   | <b>2,56±0,97</b> | <b>0-4</b> |
| Ταυτόχρονη διδασκαλία σε ομάδα μαθητών που περιλαμβάνει άτομα που ανήκουν σε δύο το πολύ κατηγορίες ειδικών αναγκών  | <b>2,51±1,01</b> | <b>0-4</b> |
| Συνειδητοποίηση ότι οι δεξιότητες που αποκτούνται μέσω επιμορφωτικών προγραμμάτων είναι δύσκολο να εφαρμοστούν στην καθημερινή πρακτική                                    | 2,26±0,95        | 0-4        |
| Συνειδητοποίηση ότι η πανεπιστημιακή εκπαίδευση δεν είναι αρκετή για να βοηθήσει τον εκπαιδευτικό να αντιμετωπίσει τις πολλαπλές ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες των μαθητών | 2,28±0,97        | 0-4        |
| Η ταυτόχρονη διδασκαλία σε περισσότερους από πέντε μαθητές με ειδικές ανάγκες  | <b>2,98±1,10</b> | <b>0-4</b> |
| Αξιολόγηση του επιπέδου γνώσεων των μαθητών σε διάφορα μαθήματα  | 1,90±1,02        | 0-4        |
| Αξιολόγηση των γενικών γνωσιακών πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων των μαθητών   | 1,88±0,94        | 0-4        |
| Η αλλαγή της στάσης των μαθητών απέναντι σε συγκεκριμένα μαθήματα  | 2,03±0,91        | 0-4        |

**Πίνακας 2: Περιγραφική Ανάλυση Επιμέρους Ερωτήσεων Κλίμακα Παραγόντων Εργασιακού Άγχους (Inventory of Job-related Stress Factors)**

Τα αποτελέσματα του παραπάνω του πίνακα 2 και την περιγραφική ανάλυση επιμέρους ερωτήσεων της Κλίμακας Παραγόντων Εργασιακού Άγχους (Inventory of Job-related Stress Factors) προκύπτουν τα εξής:

- Η πρόταση «Η ταυτόχρονη διδασκαλία σε περισσότερους από πέντε μαθητές με ειδικές ανάγκες» λαμβάνει τον υψηλότερο μέσο όρο με 2,98 (σταθερή απόκλιση=1,10) τιμή που τείνει κοντά στην επιλογή 3=αρκετό άγχος.
- Η πρόταση «Ταυτόχρονη διδασκαλία σε ομάδα μαθητών που περιλαμβάνει άτομα που ανήκουν σε περισσότερες από δύο κατηγορίες ειδικών αναγκών» λαμβάνει μέσο όρο 2,56 (σταθερή απόκλιση=1,01) τιμή που επίσης τείνει κοντά στην επιλογή 3=αρκετό άγχος.
- Η πρόταση «Ταυτόχρονη διδασκαλία σε ομάδα μαθητών που περιλαμβάνει άτομα που ανήκουν σε δύο το πολύ κατηγορίες ειδικών αναγκών» λαμβάνει μέσο όρο 2,51 (σταθερή απόκλιση=0,97) τιμή που τείνει κοντά στην επιλογή 3=αρκετό άγχος.
- Τον χαμηλότερο μέσο όρο λαμβάνει η πρόταση «Πρόσβαση σε βιβλιογραφία, διδακτικό υλικό και εκπαιδευτικά προγράμματα» με 1,58 (σταθερή απόκλιση=1,02) τιμή που τείνει κοντά στην επιλογή 1=λίγο άγχος.

Σύμφωνα με τα ευρήματα προκύπτει ότι αυτό που προκαλεί κυρίως άγχος στους εκπαιδευτικούς είναι η ταυτόχρονη διδασκαλία σε περισσότερους από 5 μαθητές με ειδικές ανάγκες, η ταυτόχρονη διδασκαλία σε ομάδα μαθητών που περιλαμβάνει άτομα που ανήκουν σε περισσότερες από δύο κατηγορίες ειδικών αναγκών και η ταυτόχρονη διδασκαλία σε ομάδα μαθητών που περιλαμβάνει άτομα που ανήκουν σε δύο το πολύ κατηγορίες ειδικών αναγκών. Αυτό που δεν ανησυχεί ιδιαίτερα τους εκπαιδευτικούς είναι η πρόσβαση σε βιβλιογραφία, διδακτικό υλικό και εκπαιδευτικά προγράμματα.

### 3.4.3. Περιγραφική Ανάλυση Προτάσεις Αξιολόγησης Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory – MBI)

|   | M.O. ± T.A.      | ΕΛΑΧ.-ΜΕΓ. |
|---|------------------|------------|
| Νιώθω συναισθηματικά άδειος / α από τη δουλειά μου.   | 1,65±1,47        | 0-6        |
| Νιώθω εξαντλημένος / η στο τέλος μιας εργάσιμη μέρας.   | 3,24±1,64        | 0-6        |
| Νιώθω κούραση όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω μπροστά μου μια ακόμα μέρα δουλειάς.                                 | 2,29±1,50        | 0-6        |
| Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν γενικά οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (μαθητές).                             | 4,15±1,26        | 0-6        |
| Νιώθω ότι μεταχειρίζομαι μερικούς από τους αποδέκτες των υπηρεσιών (μαθητές) σαν να ήταν απρόσωπα αντικείμενα     | 1,13±1,36        | 0-6        |
| Αποτελεί πραγματικά φορτίο για μένα ότι πρέπει όλη την ημέρα να ασχολούμαι και να εργάζομαι με ανθρώπους.         | 1,51±1,55        | 0-6        |
| Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα που έχουν οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (μαθητές).                | 3,79±1,40        | 0-6        |
| Νιώθω εξουθενωμένος / η από τη δουλειά μου.   | 2,53±1,71        | 0-6        |
| Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τη ζωή άλλων ανθρώπων.   | <b>4,84±1,14</b> | 0-6        |
| Έχω γίνει πιο σκληρός απέναντι στους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά.                               | 1,70±1,67        | 0-6        |
| Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει και δείχνω συναισθηματική σκληρότητα.                                       | 1,81±1,74        | 0-6        |
| Νιώθω μεγάλη ενεργητικότητα.  | 3,99±1,38        | 0-6        |
| Νιώθω απογοήτευση από τη δουλειά μου.   | 1,60±1,39        | 0-6        |
| Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά σ' αυτή τη δουλειά.   | 3,76±1,53        | 0-6        |
| Στην πραγματικότητα δε νοιάζομαι πολύ για το τι συμβαίνει σε μερικούς από τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου.       | 1,09±1,44        | 0-6        |
| Το γεγονός ότι στη δουλειά μου έχω άμεση σχέση με ανθρώπους με κάνει και νιώθω υπερβολική ένταση (στρες).         | 2,46±1,73        | 0-6        |
| Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου (μαθητές).                   | <b>4,50±1,29</b> | 0-6        |
| Νιώθω αναζωογονημένος / η όταν έχω δουλέψει σε στενή επαφή με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου (μαθητές).         | <b>4,51±1,30</b> | 0-6        |
| Έχω κατορθώσει αρκετά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά αυτή.   | <b>4,64±1,10</b> | 0-6        |
| Νιώθω αναζωογονημένος / η όταν έχω δουλέψει σε στενή επαφή με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου (μαθητές).         | 2,16±1,60        | 0-6        |
| Αντιμετωπίζω με ηρεμία τις συναισθηματικές φορτίσεις στη δουλειά μου.   | 3,88±1,43        | 0-6        |
| Αισθάνομαι ότι οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (μαθητές) κατακρίνουν εμένα για μερικά από τα προβλήματα που έχουν. | 1,33±1,37        | 0-6        |

#### Πίνακας 3: Περιγραφική Ανάλυση Προτάσεις Αξιολόγησης Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory – MBI)

Σύμφωνα με τα ευρήματα του πίνακα 3 και την περιγραφική ανάλυση των επιμέρους ερωτήσεων της Κλίμακας Αξιολόγησης Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory – MBI) διαπιστώνουμε τα εξής:

- Η πρόταση «Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τη ζωή άλλων ανθρώπων» λαμβάνει μέσο όρο 4,84 (σταθερή απόκλιση=1,14) τιμή που τείνει κοντά στην επιλογή 5= μερικές φορές την εβδομάδα.



- Η πρόταση «Έχω κατορθώσει αρκετά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά αυτή» λαμβάνει εξίσου υψηλό μέσο όρο 4,64 (σταθερή απόκλιση=1,10) τιμή που τείνει κοντά στην επιλογή 5= μερικές φορές την εβδομάδα.
- Η πρόταση «Νιώθω αναζωογονημένος / η όταν έχω δουλέψει σε στενή επαφή με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου (μαθητές)» λαμβάνει μέσο όρο 4,51 (σταθερή απόκλιση=1,30) τιμή που τείνει κοντά στην επιλογή 5= μερικές φορές την εβδομάδα.
- Η πρόταση «Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου (μαθητές)» λαμβάνει μέσο όρο 4,50 (σταθερή απόκλιση=1,29) τιμή που τείνει κοντά στην επιλογή 5= μερικές φορές την εβδομάδα.
- Τον χαμηλότερο μέσο όρο λαμβάνει η πρόταση «Στην πραγματικότητα δε νοιάζομαι πολύ για το τι συμβαίνει σε μερικούς από τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου» με 1,09 (σταθερή απόκλιση=1,44) τιμή που τείνει κοντά στην επιλογή 1= Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο.

Με γνώμονα τα παραπάνω αποτελέσματα μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι εκπαιδευτικοί του δείγματος αισθάνονται μεγάλη υπευθυνότητα αναφορικά με την εργασία τους. Αντιλαμβάνονται ότι μέσω της εργασίας τους επηρεάζουν θετικά τη ζωή άλλων ανθρώπων, νιώθουν ότι έχουν κατορθώσει αρκετά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά τους, αισθάνονται αναζωογονημένοι όταν εργάζονται σε στενή επαφή με τους μαθητές τους και αντιλαμβάνονται ότι μπορούν εύκολα να δημιουργήσουν μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές τους.

### 3.4.4. Περιγραφική Ανάλυση Παραγόντων των Κλιμάκων

| ΚΛΙΜΑΚΕΣ   | CRONBACH'S ALPHA | ΕΛΑΧΙΣΤΟ | ΜΕΓΙΣΤΟ | Μ.Ο±Τ.Α     |
|--|------------------|----------|---------|-------------|
| ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ                | 0,911            | 0        | 3,98    | 2,03±0,77   |
| ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ   | 0,868            | 0        | 4       | 1,85±0,86   |
| ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ ΣΕ ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΙΔΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ | 0,871            | 0        | 4       | 2,51±0,81   |
| ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΑΘΗΤΩΝ                                 | 0,859            | 0        | 3,67    | 1,93±0,85   |
| ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ (ΣΥΝΟΛΟ)                           | 0,951            | 0        | 3,77    | 2,09±0,71   |
| ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ                           | 0,713            | 0        | 52      | 21,2±10,28  |
| ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΠΙΤΕΥΞΗ                                 | 0,614            | 0        | 48      | 34,3±7,15   |
| ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ                                   | 0,514            | 0        | 25      | 7,06±6,01   |
| ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ (ΣΥΝΟΛΟ)                  | 0,782            | 0        | 102     | 62,57±13,69 |

Πίνακας 4: Περιγραφική Ανάλυση Παραγόντων των Κλιμάκων

| Επίπεδο Επαγγελματικής Εξουθένωσης | Συναισθηματική Εξάντληση | Αποπροσωποποίηση | Προσωπική Επίτευξη |
|------------------------------------|--------------------------|------------------|--------------------|
| Υψηλό                              | ≥ 27                     | ≥ 10             | 0-33               |
| Μεσαίο                             | 19-26                    | 6-9              | 34-39              |
| Χαμηλό                             | 0-18                     | 0-5              | ≥ 40               |

Πίνακας 5: Βαθμολογία Κλίμακας Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Στον πίνακα 4 καταγράφονται περιγραφικά στοιχεία των Κλιμάκων σύμφωνα με τα αποτελέσματα που προέκυψαν από το δείγμα των εκπαιδευτικών της παρούσας έρευνας. Αρχικά, πραγματοποιήθηκε έλεγχος αξιοπιστίας των Κλιμάκων και των διαστάσεών τους με τη χρήση τους Cronbach's Alpha. Τιμές του δείκτη πάνω από 0,7 υποδηλώνουν πολύ καλή συνοχή των επιμέρους ερωτήσεων του παράγοντα. Για τις διαστάσεις της Κλίμακας Παραγόντων Εργασιακού Άγχους (Inventory of Job-related Stress Factors) προκύπτει δείκτης αξιοπιστίας που κυμαίνεται από 0,859 (Αξιολόγηση Μαθητών) έως 0,911 (Οργάνωση και

Υλοποίηση Προγραμμάτων). Και για τις 4 διαστάσεις της κλίμακας προκύπτει αξιοπιστία άνω της τιμής του 0,7 χαρακτηρίζοντας ως πολύ καλή την αξιοπιστία των παραγόντων. Για το σύνολο της Κλίμακας Παραγόντων Εργασιακού Άγχους (Inventory of Job-related Stress Factors) προκύπτει επίσης υψηλός δείκτης αξιοπιστίας με 0,951 υποδηλώνοντας ως πολύ καλή την αξιοπιστία της Κλίμακας και τη συνοχή των επιμέρους ερωτήσεων της. Όσον αφορά τα επίπεδα Εργασιακού Άγχους για τους εκπαιδευτικούς της παρούσας έρευνας διαπιστώνουμε ότι ο παράγοντας Οργάνωση και Υλοποίηση Προγραμμάτων λαμβάνει μέσο όρο 18,30 (σταθερή απόκλιση=6,96).

Όσον αφορά τον έλεγχο αξιοπιστίας για τις διαστάσεις της Κλίμακας Αξιολόγησης Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory – MBI) για τον δείκτη Cronbach's Alpha προκύπτουν τιμές που κυμαίνονται από 0,514 (Αποπροσωποποίηση) έως 0,713 (Συναισθηματική Εξάντληση). Σύμφωνα με τα ευρήματα οι παράγοντες Συναισθηματική Εξάντληση και Προσωπικής Επίτευξης παρουσιάζουν πολύ καλή αξιοπιστία των επιμέρους ερωτήσεων ενώ ο παράγοντας Αποπροσωποποίηση απλά καλή. Για το σύνολο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης προκύπτει ότι ο δείκτης αξιοπιστίας ανέρχεται στο 0,782 υποδηλώνοντας πολύ καλή αξιοπιστία των επιμέρους ερωτήσεων της Κλίμακας για το δείγμα της παρούσας μελέτης.

Εξετάζοντας τα επίπεδα εργασιακού άγχους διαπιστώνουμε ότι υψηλά επίπεδα καταγράφουν οι διαστάσεις «Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών» (Μ.Ο.=2,51) και «Οργάνωση και υλοποίηση προγραμμάτων» (Μ.Ο.=2,03), ενώ χαμηλότερα επίπεδα εμφανίζουν οι διαστάσεις «Αξιολόγηση Μαθητών» (Μ.Ο.=1,93) και «Συνεργασία» (Μ.Ο.=1,85). Στην Κλίμακα Παραγόντων Εργασιακού Άγχους (Inventory of Job-related Stress Factors) οι εκπαιδευτικοί καταγράφουν ένα σχετικό άγχος στο σύνολό της.

Σχετικά με τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και σύμφωνα με τον πίνακα 5 βαθμολόγησης της Κλίμακας Αξιολόγησης Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory – MBI) προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί της παρούσας έρευνας καταγράφουν μέτρια επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης (Μ.Ο.= 21,2), μέτρια επίπεδα αποπροσωποποίησης (Μ.Ο.= 7,06) και μέτρια επίπεδα προσωπικής επίτευξης (Μ.Ο.= 34,3).

### 3.4.5. Έλεγχος Κανονικότητας

|  | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |            |             | Shapiro-Wilk |     |      |
|--|---------------------------------|------------|-------------|--------------|-----|------|
|  | Statistic                       | df         | Sig.        | Statistic    | df  | Sig. |
| <b>ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ</b>         | <b>,062</b>                     | <b>120</b> | <b>,200</b> | ,990         | 120 | ,516 |
| <b>ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ</b>                                  | <b>,081</b>                     | <b>120</b> | <b>,050</b> | ,987         | 120 | ,294 |
| ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ ΣΕ ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΙΔΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ | ,098                            | 120        | ,006        | ,954         | 120 | ,000 |
| ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΑΘΗΤΩΝ                                 | ,122                            | 120        | ,000        | ,964         | 120 | ,003 |
| <b>ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ (ΣΥΝΟΛΟ)</b>                    | <b>,075</b>                     | <b>120</b> | <b>,092</b> | ,980         | 120 | ,074 |
| <b>ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ</b>                    | <b>,081</b>                     | <b>120</b> | <b>,054</b> | ,979         | 120 | ,055 |
| <b>ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΠΙΤΕΥΞΗ</b>                          | <b>,062</b>                     | <b>120</b> | <b>,200</b> | ,946         | 120 | ,000 |
| ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ                                   | ,121                            | 120        | ,000        | ,914         | 120 | ,000 |
| ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ (ΣΥΝΟΛΟ)                  | ,103                            | 120        | ,003        | ,935         | 120 | ,000 |

Πίνακας 6: Έλεγχος Κανονικότητας Κλιμάκων

Σύμφωνα με τον πίνακα 6 και τον έλεγχο κανονικότητας για την παρούσα έρευνα προκύπτει ότι οι παράγοντες «Οργάνωση και υλοποίηση προγραμμάτων» ( $p=0,200$ ), «Συνεργασία» ( $p=0,050$ ), «Εργασιακό άγχος (σύνολο)» ( $p=0,092$ ), «Συναισθηματική εξάντληση» ( $p=0,054$ ) και «Προσωπική επίτευξη» ( $p=0,200$ ) ακολουθούν την κανονική κατανομή ενώ οι παράγοντες «Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών» ( $p=0,006$ ), «Αξιολόγηση μαθητών» ( $p=0,000$ ), «Αποπροσωποποίηση» ( $p=0,000$ ), «Επαγγελματική εξουθένωση (σύνολο)» ( $p=0,003$ ) όχι.

Για τις κλίμακες που ακολουθούν την κανονική κατανομή εφαρμόστηκε παραμετρική ανάλυση χρησιμοποιώντας τους ελέγχους t-Test και Anova για τις ποιοτικές μεταβλητές της έρευνας και τον παραμετρικό έλεγχο συσχετίσεων Pearson ( $r$ ) για τις ποσοτικές μεταβλητές. Για τις κλίμακες που δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή πραγματοποιήθηκε μη παραμετρική ανάλυση με τη χρήση των ελέγχων Mann-Whitney και Kruskal-Wallis για τις ποιοτικές μεταβλητές και τον μη παραμετρικό έλεγχο συσχετίσεων Spearman ( $\rho$ ) για τις ποσοτικές μεταβλητές.

Το επίπεδο σημαντικότητας ορίστηκε στο 5% εκτός εάν αναγράφεται κάτι διαφορετικό κάτω από τον πίνακα.

### 3.4.6. Συσχετίσεις Ποσοτικών Μεταβλητών

|                                     |   | ΗΛΙΚΙΑ       | ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ | ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ |
|-------------------------------------|---|--------------|-----------------|----------------------|
| ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ | r | -,104        | ,028            | -,092                |
|                                     | p | ,258         | ,759            | ,315                 |
| ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ                          | r | -,120        | ,008            | -,075                |
|                                     | p | ,193         | ,929            | ,417                 |
| ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ (ΣΥΝΟΛΟ)            | r | -,077        | ,069            | -,070                |
|                                     | p | ,401         | ,451            | ,447                 |
| ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ            | r | -,083        | -,012           | -,122                |
|                                     | p | ,367         | ,897            | ,185                 |
| ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΠΙΤΕΥΞΗ                  | r | <b>,219*</b> | ,074            | <b>,339**</b>        |
|                                     | p | <b>,016</b>  | ,424            | <b>,000</b>          |

Πίνακας 7: Συσχετίσεις Ποσοτικών Μεταβλητών με Παράγοντες που Ακολουθούν την Κανονική Κατανομή

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του πίνακα 7 και τη διερεύνηση των συσχετίσεων μεταξύ των ποσοτικών μεταβλητών του δείγματος και τις κλίμακες που ακολουθούν την κανονική κατανομή προκύπτουν τα εξής:

- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση της ηλικίας του δείγματος με τον παράγοντα «Προσωπικής Επίτευξης» ( $P=0,016$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνεται η ηλικία του δείγματος αυξάνονται και τα επίπεδα της προσωπικής επίτευξης.
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση των συνολικών ετών προϋπηρεσίας στην εκπαίδευση με τον παράγοντα «Προσωπικής Επίτευξης» ( $p=0,000$ ). Συγκεκριμένα, όσο αυξάνονται τα έτη συνολικής εργασίας στον εκπαιδευτικό τομέα αυξάνονται παράλληλα και τα επίπεδα προσωπικής επίτευξης για το δείγμα της παρούσας έρευνας.

|  |     | ΗΛΙΚΙΑ | ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ | ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ |
|--|-----|--------|-----------------|----------------------|
| ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ ΣΕ ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΙΔΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ | rho | 0,001  | 0,153           | -0,058               |
|  | p   | 0,995  | 0,094           | 0,532                |
| ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΑΘΗΤΩΝ                                 | rho | 0,066  | 0,131           | 0,034                |
|  | p   | 0,477  | 0,155           | 0,71                 |
| ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ                                   | rho | -0,055 | -0,007          | -0,049               |
|  | p   | 0,554  | 0,936           | 0,596                |
| ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ (ΣΥΝΟΛΟ)                  | rho | 0,012  | 0,06            | 0,052                |
|  | p   | 0,9    | 0,514           | 0,571                |

**Πίνακας 8: Συσχετίσεις Ποσοτικών Μεταβλητών με Παράγοντες που Δεν Ακολουθούν την Κανονική Κατανομή**

Σύμφωνα με τα ευρήματα του πίνακα 8 και τη διερεύνηση συσχετίσεων των ποσοτικών μεταβλητών του δείγματος με τις κλίμακες που δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή δεν διαπιστώθηκε κάποια συσχέτιση.

### 3.4.7. Συσχετίσεις Ποιοτικών Μεταβλητών

| ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ   |         | ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ<br>ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ<br>ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ | ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ | ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ<br>ΑΓΧΟΣ<br>(ΣΥΝΟΛΟ) | ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ<br>ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ | ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ<br>ΕΠΙΤΕΥΞΗ |        |
|--|---------|---|------------|--------------------------------|-----------------------------|-----------------------|--------|
| ΦΥΛΟ   | Μ.Ο.    | ΑΝΤΡΑΣ                                    | 1,89       | 1,66                           | 1,90                        | 23,00                 | 33,82  |
|  |         | ΓΥΝΑΙΚΑ                                   | 2,06       | 1,90                           | 2,13                        | 20,77                 | 34,41  |
|  | t*      |   | -0,962     | -1,222                         | -1,362                      | 0,933                 | -0,352 |
|  | p value |   | 0,338      | 0,224                          | 0,176                       | 0,353                 | 0,726  |
| ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ<br>ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ                            | Μ.Ο.    | ΑΓΑΜΟΣ/Η                                  | 2,11       | 1,87                           | 2,06                        | 21,72                 | 33,54  |
|  |         | ΕΓΓΑΜΟΣ/Η                                 | 1,97       | 1,88                           | 2,08                        | 21,00                 | 34,72  |
|  |         | ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/Η                            | 2,61       | 1,20                           | 2,31                        | 23,00                 | 29,50  |
|  |         | ΧΗΡΟΣ/Α                                   | 2,61       | 1,20                           | 2,36                        | 19,00                 | 34,00  |
|  | F**     |   | 1,033      | ,798                           | ,173                        | ,088                  | ,513   |
|  | p value |   | 0,381      | 0,498                          | 0,915                       | 0,966                 | 0,674  |
| ΤΙΤΛΟΙ<br>ΣΠΟΥΔΩΝ<br>ΕΚΤΟΣ ΤΟΥ<br>ΒΑΣΙΚΟΥ<br>ΠΤΥΧΙΟΥ | Μ.Ο.    | ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ<br>ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ<br>400 ΩΡΩΝ      | 2,02       | 1,72                           | 2,04                        | 20,03                 | 33,80  |
|  |         | ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ                              | 2,09       | 1,99                           | 2,15                        | 22,92                 | 34,54  |
|  |         | ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ                               | 2,66       | 2,60                           | 2,68                        | 30,50                 | 29,50  |
|  |         | ΔΕΥΤΕΡΟ ΠΤΥΧΙΟ                            | 1,65       | 1,60                           | 1,75                        | 13,37                 | 38,50  |
|  |         | ΆΛΛΟ                                      | 1,98       | 1,75                           | 2,07                        | 20,56                 | 33,40  |
|  | F**     |   | 0,923      | 1,175                          | 0,928                       | 2,154                 | 1,067  |
|  | p value |   | 0,453      | 0,326                          | 0,451                       | 0,079                 | 0,376  |

Πίνακας 9: Συσχετίσεις Ποιοτικών Μεταβλητών με Παράγοντες που Ακολουθούν την Κανονική Κατανομή

\*Αφορά ελέγχους t-test

\*\*Αφορά ελέγχους Anova

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του πίνακα 9 και τη διερεύνηση των συσχετίσεων των ποιοτικών μεταβλητών του δείγματος με τους παράγοντες που ακολουθούν την κανονική κατανομή διαπιστώνουμε ότι δεν προέκυψε κάποια συσχέτιση.

| ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ   |          | ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ<br>ΣΕ<br>ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ<br>ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ<br>ΕΙΔΙΚΩΝ<br>ΑΝΑΓΚΩΝ | ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ<br>ΜΑΘΗΤΩΝ | ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΙΗΣΗ | ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ<br>ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ<br>(ΣΥΝΟΛΟ) |              |
|--|----------|---|-----------------------|----------------|---|--------------|
| ΦΥΛΟ   | ΔΙΑΜΕΣΟΣ | ΑΝΤΡΑΣ  | 2,00                  | 2,00           | 6,00                                    | 63,00        |
|  |          | ΓΥΝΑΙΚΑ   | 2,80                  | 2,00           | 6,00                                    | 62,00        |
|  | U*       |   | 734,50                | 1110,00        | 961,00                                  | 968,00       |
|  | p value  |   | <b>0,011</b>          | 0,971          | 0,301                                   | 0,325        |
| ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ<br>ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ                            | ΔΙΑΜΕΣΟΣ | ΑΓΑΜΟΣ/Η  | 2,20                  | 2,00           | 6,00                                    | 61,00        |
|  |          | ΕΓΓΑΜΟΣ/Η   | 2,60                  | 2,00           | 6,00                                    | 63,00        |
|  |          | ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ/Η  | 2,90                  | 2,33           | 1,00                                    | 53,50        |
|  |          | ΧΗΡΟΣ/Α   | 3,40                  | 1,83           | 3,50                                    | 56,50        |
|  | H**      |   | 4,881                 | 1,784          | 3,539                                   | 2,187        |
|  | p value  |   | 0,181                 | 0,618          | 0,316                                   | 0,535        |
| ΤΙΤΛΟΙ<br>ΣΠΟΥΔΩΝ<br>ΕΚΤΟΣ ΤΟΥ<br>ΒΑΣΙΚΟΥ<br>ΠΤΥΧΙΟΥ | ΔΙΑΜΕΣΟΣ | ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ<br>ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ 400<br>ΩΡΩΝ                              | 2,700                 | 2,00           | 5,00                                    | 61,50        |
|  |          | ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ  | 2,60                  | 2,00           | 7,00                                    | 64,00        |
|  |          | ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ   | 2,80                  | 2,66           | 8,50                                    | 68,50        |
|  |          | ΔΕΥΤΕΡΟ ΠΤΥΧΙΟ  | 1,80                  | 1,66           | 5,50                                    | 56,50        |
|  |          | ΆΛΛΟ  | 2,80                  | 2,00           | 4,00                                    | 57,00        |
|  | H**      |   | 4,117                 | 2,203          | 5,138                                   | 9,403        |
|  | p value  |   | 0,390                 | 0,698          | 0,273                                   | <b>0,050</b> |

**Πίνακας 10: Συσχετίσεις Ποιοτικών Μεταβλητών με Παράγοντες που Δεν Ακολουθούν την Κανονική Κατανομή**

\*Αφορά ελέγχους Mann-Whitney

\*\*Αφορά ελέγχους Kruskal-Wallis

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του πίνακα 10 και τη διερεύνηση των συσχετίσεων των ποιοτικών μεταβλητών του δείγματος με τους παράγοντες που δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή διαπιστώθηκαν τα εξής:



- Η μεταβλητή φύλο επιδρά στα επίπεδα του παράγοντα «Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών» ( $p=0,011$ ). Ειδικότερα, προκύπτει ότι οι γυναίκες (Μ.Ο.=2,8) καταγράφουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακού άγχους για τον συγκεκριμένο παράγοντα έναντι των αντρών (Μ.Ο.=2).
- Η μεταβλητή τίτλοι σπουδών εκτός του βασικού πτυχίου επηρεάζουν τα επίπεδα του παράγοντα συνολικής «Επαγγελματικής Εξουθένωσης» ( $p=0,05$ ). Συγκεκριμένα, οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών (Μ.Ο.=68,5) καταγράφουν τα υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης έναντι των άλλων κατηγοριών.

### 3.4.8. Συσχετίσεις Κλιμάκων

|   |           | ΟΡΓΑΝΩ<br>ΣΗ ΚΑΙ<br>ΥΛΟΠΟΙ<br>ΗΣΗ<br>ΠΡΟΓΡΑ<br>ΜΜΑΤΟ<br>Σ | ΣΥΝΕΡ<br>ΓΑΣΙΑ | ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ<br>ΣΕ<br>ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ<br>ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ<br>ΕΙΔΙΚΩΝ<br>ΑΝΑΓΚΩΝ | ΑΞΙΟΛΟ<br>ΓΗΣΗ<br>ΜΑΘΗΤ<br>ΩΝ | ΕΡΓΑΣΙ<br>ΑΚΟ<br>ΑΓΧΟΣ<br>(ΣΥΝΟ<br>ΛΟ) | ΣΥΝΑΙΣΘ<br>ΗΜΑΤΙΚΗ<br>ΕΞΑΝΤΛΗ<br>ΣΗ | ΠΡΟΣΩ<br>ΠΙΚΗ<br>ΕΠΙΤΕ<br>ΥΞΗ | ΑΠΟΠΡ<br>ΟΣΩΠΟΙ<br>ΗΣΗ | ΕΠΑΓΓ<br>ΕΛΜΑ<br>ΤΙΚΗ<br>ΕΞΟΥ<br>ΘΕΝΩ<br>ΣΗ<br>(ΣΥΝΟ<br>ΛΟ) |
|---|-----------|---|----------------|---|-------------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------|------------------------|---|
| ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ<br>ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ<br>ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤ<br>ΟΣ                     | r/rh<br>o | 1   |                |   |                               |  |                                     |                               |                        |   |
|   | p         |   |                |   |                               |  |                                     |                               |                        |   |
| ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ  | r/rh<br>o | ,717**  | 1              |   |                               |  |                                     |                               |                        |   |
|   | p         | ,000  |                |   |                               |  |                                     |                               |                        |   |
| ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ<br>ΣΕ<br>ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ<br>ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ<br>ΕΙΔΙΚΩΝ<br>ΑΝΑΓΚΩΝ | r/rh<br>o | ,658**  | ,680**         | 1   |                               |  |                                     |                               |                        |   |
|   | p         | ,000  | ,000           |   |                               |  |                                     |                               |                        |   |
| ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ<br>ΜΑΘΗΤΩΝ   | r/rh<br>o | ,722**  | ,590**         | ,599**  | 1                             |  |                                     |                               |                        |   |
|   | p         | ,000  | ,000           | ,000  |                               |  |                                     |                               |                        |   |
| ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ<br>ΑΓΧΟΣ<br>(ΣΥΝΟΛΟ)                                    | r/rh<br>o | ,930**  | ,867**         | ,837**  | ,802**                        | 1                                      |                                     |                               |                        |   |
|   | p         | ,000  | ,000           | ,000  | ,000                          |  |                                     |                               |                        |   |
| ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤ<br>ΙΚΗ<br>ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ                                   | r/rh<br>o | ,542**  | ,545**         | ,448**  | ,441**                        | ,579**                                 | 1                                   |                               |                        |   |
|   | p         | ,000  | ,000           | ,000  | ,000                          | ,000                                   |                                     |                               |                        |   |
| ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ<br>ΕΠΙΤΕΥΞΗ   | r/rh<br>o | -,069   | -,130          | ,058  | -,095                         | -,067                                  | -,328**                             | 1                             |                        |   |
|   | p         | ,451  | ,156           | ,528  | ,301                          | ,467                                   | ,000                                |                               |                        |   |
| ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΙΗ<br>ΣΗ  | r/rh<br>o | ,340**  | ,431**         | ,183*   | ,321**                        | ,370**                                 | ,632**                              | -,414**                       | 1                      |   |
|   | p         | ,000  | ,000           | ,045  | ,000                          | ,000                                   | ,000                                | ,000                          |                        |   |
| ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙ<br>ΚΗ<br>ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ<br>(ΣΥΝΟΛΟ)                       | r/rh<br>o | ,521**  | ,531**         | ,448**  | ,423**                        | ,563**                                 | ,858**                              | ,094                          | ,698**                 | 1   |
|   | p         | ,000  | ,000           | ,000  | ,000                          | ,000                                   | ,000                                | ,306                          | ,000                   |   |

## Πίνακας 11: Συσχετίσεις Κλιμάκων

Σύμφωνα με τα ευρήματα του πίνακα 11 και τη διερεύνηση των συσχετίσεων μεταξύ των δύο Κλιμάκων της παρούσας έρευνας διαπιστώνουμε τα εξής:

- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Οργάνωση και υλοποίηση προγράμματος» με τον παράγοντα «Συνεργασία» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Οργάνωση και υλοποίηση προγράμματος» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Συνεργασία».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Οργάνωση και υλοποίηση προγράμματος» με τον παράγοντα «Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Οργάνωση και υλοποίηση προγράμματος» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Οργάνωση και υλοποίηση προγράμματος» με τον παράγοντα «Αξιολόγηση μαθητών» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Οργάνωση και υλοποίηση προγράμματος» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Αξιολόγηση μαθητών».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Οργάνωση και υλοποίηση προγράμματος» με τον παράγοντα «Σύνολο εργασιακού άγχους» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Οργάνωση και υλοποίηση προγράμματος» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Σύνολο εργασιακού άγχους».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Οργάνωση και υλοποίηση προγράμματος» με τον παράγοντα «Συναισθηματική εξάντληση» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Οργάνωση και υλοποίηση προγράμματος» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Συναισθηματική εξάντληση».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Οργάνωση και υλοποίηση προγράμματος» με τον παράγοντα

«Αποπροσωποποίηση» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Οργάνωση και υλοποίηση προγράμματος» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Αποπροσωποποίηση».

- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Οργάνωση και υλοποίηση προγράμματος» με τον παράγοντα «Επαγγελματική εξουθένωση» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Οργάνωση και υλοποίηση προγράμματος» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Επαγγελματική εξουθένωση».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Συνεργασία» με τον παράγοντα «Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Συνεργασία» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Συνεργασία» με τον παράγοντα «Αξιολόγηση μαθητών» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Συνεργασία» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Αξιολόγηση μαθητών».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Συνεργασία» με τον παράγοντα «Συνολικό εργασιακό άγχος» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Συνεργασία» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Συνολικό εργασιακό άγχος».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Συνεργασία» με τον παράγοντα «Συναισθηματική εξάντληση» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Συνεργασία» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Συναισθηματική εξάντληση».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Συνεργασία» με τον παράγοντα «Αποπροσωποποίηση» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Συνεργασία» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Αποπροσωποποίηση».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Συνεργασία» με τον παράγοντα «Επαγγελματική Εξουθένωση» ( $p=0,000$ ).

Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Συνεργασία» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Επαγγελματική Εξουθένωση».

- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών» με τον παράγοντα «Αξιολόγηση μαθητών» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Αξιολόγηση μαθητών».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών» με τον παράγοντα «Συνολικό εργασιακό άγχος» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Συνολικό εργασιακό άγχος».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών» με τον παράγοντα «Συναισθηματική εξάντληση» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Συναισθηματική εξάντληση».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών» με τον παράγοντα «Αποπροσωποποίηση» ( $p=0,045$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Αποπροσωποποίηση».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών» με τον παράγοντα «Επαγγελματική εξουθένωση» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Επαγγελματική εξουθένωση».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Αξιολόγηση μαθητών» με τον παράγοντα «Συνολικό εργασιακό άγχος» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης

«Αξιολόγηση μαθητών» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Συνολικό εργασιακό άγχος».

- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Αξιολόγηση μαθητών» με τον παράγοντα «Συναισθηματική εξάντληση» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Αξιολόγηση μαθητών» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Συναισθηματική εξάντληση».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Αξιολόγηση μαθητών» με τον παράγοντα «Αποπροσωποποίηση» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Αξιολόγηση μαθητών» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Αποπροσωποποίηση».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Αξιολόγηση μαθητών» με τον παράγοντα «Επαγγελματική εξουθένωση» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Αξιολόγηση μαθητών» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Επαγγελματική εξουθένωση».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Συνολικό εργασιακό άγχος» με τον παράγοντα «Συναισθηματική εξάντληση» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Συνολικό εργασιακό άγχος» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Συναισθηματική εξάντληση».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Συνολικό εργασιακό άγχος» με τον παράγοντα «Αποπροσωποποίηση» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Συνολικό εργασιακό άγχος» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Αποπροσωποποίηση».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Συνολικό εργασιακό άγχος» με τον παράγοντα «Επαγγελματική εξουθένωση» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Συνολικό εργασιακό άγχος» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Επαγγελματική εξουθένωση».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή αρνητική συσχέτιση του παράγοντα «Συναισθηματικής εξάντλησης» με τον παράγοντα «Προσωπική

επίτευξη» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Συναισθηματική εξάντληση» μειώνονται αντίστοιχα τα επίπεδα της διάστασης «Προσωπικής επίτευξης».

- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Συναισθηματική εξάντληση» με τον παράγοντα «Επαγγελματική εξουθένωση» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Συναισθηματική εξάντληση» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Επαγγελματική εξουθένωση».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή αρνητική συσχέτιση του παράγοντα «Προσωπική επίτευξη» με τον παράγοντα «Αποπροσωποποίηση» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Προσωπική επίτευξη» μειώνονται αντίστοιχα τα επίπεδα της διάστασης «Αποπροσωποποίηση».
- Διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση του παράγοντα «Αποπροσωποποίηση» με τον παράγοντα «Επαγγελματική εξουθένωση» ( $p=0,000$ ). Ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα της διάστασης «Αποπροσωποποίηση» αυξάνονται αντίστοιχα και τα επίπεδα της διάστασης «Επαγγελματική εξουθένωση».

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ - ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ – ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

### 4.1. Συμπεράσματα

Μέσω της έρευνας αυτής συμπεράναμε ότι πολλοί είναι εκείνοι οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν αντιμετωπίσει κάποια στρεσογόνα κατάσταση κατά της διάρκεια της θητείας τους. Ορισμένοι δε από αυτούς στο πρώτο κιάλας χρόνο την εργασίας του παραιτήθηκαν ενώ κάποιοι άλλοι συνταξιοδοτήθηκαν πρόωρα. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι βρίσκονται σε μέτρια επίπεδα τόσο η διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης (Μ.Ο.= 21,2), όσο και της αποπροσωποποίησης (Μ.Ο.= 7,06) και της προσωπικής επίτευξης (Μ.Ο.= 34,3). Αντιλαμβανόμαστε λοιπόν ότι οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης εισπράττουν μέσω της εργασίας τους μεγάλο φόρτο τόσο συναισθηματικό όσο και ψυχολογικό που επηρεάζει τα επαγγελματικής επίπεδα Αναφορικά με τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών του δείγματος διαπιστώθηκε ότι βρίσκονται σε μέτρια επίπεδα τόσο η διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης (Μ.Ο.= 21,2), όσο και της αποπροσωποποίησης (Μ.Ο.= 7,06) και της προσωπικής επίτευξης (Μ.Ο.= 34,3).

Τα ευρήματα της παρούσας μελέτης καταγράφουν αυξημένα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης στις διαστάσεις «Συναισθηματική εξάντληση» και «Αποπροσωποποίηση» ενώ παρουσιάζονται χαμηλά επίπεδα «Προσωπικής επίτευξης» συγκριτικά με τις άλλες έρευνες.

| Διαστάσεις επαγγελματικής εξουθένωσης | Παρούσα έρευνα (n=120) | Πλατσίδου και Αγαλιώτης (2008) <sup>1</sup> (n=127) | Μόττη-Στεφανίδη (2000) <sup>1</sup> (n=96) | Κάντας (1996) <sup>2</sup> (n=143) | Κουστέλιος και Κουστέλιου (2001) <sup>3</sup> (n=100) | Αβεντισιάν Παγοροπούλου κ.ά. (2004) <sup>2</sup> (n=411) |
|---------------------------------------|------------------------|---|--|------------------------------------|---|--|
| ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ              | 21,2 (10,28)           | 18,66 (9,07)  | 13,65 (7,61)                               | 18,3 (9,9)                         | 14,99 (5,43)  | 18,76 <sup>4</sup>                                       |
| ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ                      | 7,06 (6,01)            | 3,92 (3,81)   | 2,24 (2,70)                                | 3,4 (3,7)                          | 3,86 (2,34)   | 4,79   |
| ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ                  | 34,3(7,15)             | 39,07 (5,52)  | 39,40 (5,56)                               | 39,8 (6,1)                         | 39,71 (5,45)  | 40,43  |

**Πίνακας 12:** Βαθμολογίες εκπαιδευτικών ανά διάσταση επαγγελματικής εξουθένωσης του MBI στην παρούσα και σε άλλες έρευνες στην Ελλάδα ((Μόττη-Στεφανίδη, 2000); (Κάντας, 2015); (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001); (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, et al., 2002)



Σχετικά με τα επίπεδα εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών του δείγματος διαπιστώθηκαν υψηλά επίπεδα στις διαστάσεις «Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών» (M.O.=2,51) και «Οργάνωση και υλοποίηση προγραμμάτων» (M.O.=2,03), ενώ χαμηλότερα επίπεδα εμφανίζουν οι διαστάσεις «Αξιολόγηση Μαθητών» (M.O.=1,93) και «Συνεργασία» (M.O.=1,85). Στην Κλίμακα Παραγόντων Εργασιακού Άγχους (Inventory of Job-related Stress Factors) οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν ένα σχετικό άγχος στο σύνολό της.

Αναφορικά με τη συσχέτιση των κοινωνικο-δημογραφικών χαρακτηριστικών με τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης για το δείγμα της παρούσας μελέτης διαπιστώθηκε ότι η ηλικία και η συνολική προϋπηρεσία στον εκπαιδευτικό τομέα σχετίζονται θετικά με την προσωπική επίτευξη. Ακόμη, οι τίτλοι σπουδών πλην του βασικού πτυχίου φαίνεται να επηρεάζουν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης στο σύνολο για το δείγμα των εκπαιδευτικών της παρούσας έρευνας. Συγκεκριμένα, οι μεγαλύτεροι εκπαιδευτικοί του δείγματος καταγράφουν υψηλότερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης έναντι των νεότερων γεγονός αναμενόμενο καθώς η εξοικείωση με το επάγγελμα τους για περισσότερα έτη τους δίνει τη δυνατότητα να αντιμετωπίζουν καλύτερα τις διάφορες καταστάσεις και να εστιάζουν στα προσωπικά τους επιτεύγματα.

Η συσχέτιση των κοινωνικο-δημογραφικών χαρακτηριστικών με τα επίπεδα εργασιακού άγχους για το δείγμα της παρούσας μελέτης ανέδειξε ότι το φύλο επιδρά στα επίπεδα του παράγοντα «Διδασκαλία σε πολλαπλές κατηγορίες ειδικών αναγκών». Συγκεκριμένα, προκύπτει ότι οι γυναίκες καταγράφουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακού άγχους για τον συγκεκριμένο παράγοντα έναντι των αντρών.

Ακόμα συμπεράναμε ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των διαστάσεων της κλίμακας εργασιακού άγχους και της κλίμακας επαγγελματικής εξουθένωσης. Καταγράφηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ της αποπροσωποποίησης και της συναισθηματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Το ανωτέρω εύρημα συμφωνεί με τα ευρήματα των ((Droogenbroeck, et al., 2014) ; (Shen, et al., 2015)) σύμφωνα με τους οποίους οι εκπαιδευτικοί βίωσαν συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση.

Επίσης διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική ισχυρή αρνητική συσχέτιση μεταξύ των προσωπικών επιτευγμάτων με την αποπροσωποποίηση και με την συναισθηματική εξάντληση. Το ανωτέρω εύρημα επιβεβαιώνεται από άλλες έρευνες σύμφωνα με τις οποίες

καταγράφεται συσχέτιση ανάμεσα στη χαμηλή συναισθηματική εξάντληση (Moss, 2015)την αποπροσωποποίηση

και την υψηλή αίσθηση προσωπικής ολοκλήρωσης (Iqbal & Abbasi, 2013). Επιπρόσθετα και στην ανασκόπηση των (Maslach & Leiter, 2014) για την διαφοροποίηση του άγχους και της δυσαρέσκειας από την εξουθένωση, αναφέρεται ότι η τελευταία αποτελείται από τρία συστατικά: συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση/κυνισμός και (έλλειψη) προσωπικής ολοκλήρωσης

#### **4.2. Προτάσεις μείωσης του εργασιακού άγχους**

Η παρούσα διπλωματική διατριβή με τίτλο «Επαγγελματική εξουθένωση και εργασιακό άγχος σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Δήμου Λάρισας» πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών "Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων" στοχεύοντας στη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και του εργασιακού άγχους σε δείγμα εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Δήμου Λάρισας. Σύμφωνα με την ξένη και ελληνική βιβλιογραφία η συναισθηματική εξουθένωση που βιώνουν οι εργαζόμενοι είναι αποτέλεσμα πολλών παραγόντων. Ο χαμηλός μισθός οι συνεχείς αλλαγές περιβάλλοντος και η μη επαγγελματική εξέλιξη είναι ορισμένοι από αυτούς.

Σύμφωνα με τον (Κουφή, 2017) το εργασιακό περιβάλλον είναι ένα πολύ σημαντικό κομμάτι στην ζωή ενός ανθρώπου αφού περνάει καθημερινά πολλές ώρες μέσα στη μέρα εκεί. Οι εργασία είναι πολύ βασική τόσο για τις βιοποριστικές όσο και της ψυχική υγεία του ατόμου αφού μέσα σε ένα καλό κλίμα εργασία οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφάλεια, ικανοποίηση ενέργεια ακόμα και πληρότητα.

Για να μειωθεί το εργασιακό στρες θα πρέπει να παρέχεται τον εργαζόμενο ένα υγιές περιβάλλον (Γούβα, 2013). Είναι σαφές ότι όταν υπάρχει ένα υγιές περιβάλλον οι εργαζόμενοι είναι λιγότερο επιρρεπής σε ασθενείς. Επιπρόσθετα, αμείβοντας καλά και δίκαια τους εργαζόμενος αυτοί αποδίδουν καλύτερα. Ακόμα, η προσωπικότητα του κάθε ατόμου είναι στενά συνδεδεμένη για τον αν ένας εργαζόμενος εμφανίσει άγχος κατά την διάρκεια της εργασίας τους. Ωστόσο θα πρέπει να λάβουμε υπόψη μας ότι τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες θα πρέπει να αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο αφού έχει διαπιστωθεί πως λόγω διαφορετικής μεταχείρισης οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπής να εμφανίσουν εργασιακό στρες.

Οι (Vries, et al., 2017) πρότειναν μια παρέμβαση για την μείωση της κόπωσης που υπάρχει στους εργαζόμενους μέσω ασκήσεων. Στο τέλος της ερευνάν οι εργαζόμενοι που είχαν πάρει μέρος σε αυτήν την έρευνα είχα μειώσει το στρες κατά πολύ και αυτό είχε σαν αποτέλεσμα να έχουν καλύτερη ποιότητα ύπνου και καλύτερη απόδοση στην δουλειά τους.

#### **4.3. Περιορισμοί της Παρούσας Έρευνας**

Όπως όλες οι πρωτογενής έρευνες έτσι και η παρούσα μελέτη είχε να αντιμετωπίσει ορισμένους περιορισμούς που συνάδουν κυρίως με τη φύση της έρευνας. Αρχικά το μικρό δείγμα των συμμετεχόντων δυσκολεύει στην γενίκευση των ευρημάτων της έρευνας τόσο στον γενικό πληθυσμό όσο και στους εκπαιδευτικούς του Δήμου Λάρισας στο σύνολό της. Η έρευνα επικεντρώθηκε στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης χωρίς να εξετάσει περαιτέρω ειδικότητες. Ακόμη, η άνιση κατανομή των κοινωνικο-δημογραφικών παραγόντων με χαρακτηριστικό το φύλο αποτέλεσε ανασταλτικό παράγοντα για την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Επιπρόσθετα λόγω των δυσμενών συνθηκών που βιώνουμε από τον COVID-19 επιλέξαμε το ερωτηματολόγιο όπου αναρτήθηκε σε ιστοσελίδα online μέσω του Google Docs και στάλθηκε μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στους εκπαιδευτικούς. Η διαδικασία αυτή αν και θεωρείται απρόσωπη έγινε υπόδειξη στους εκπαιδευτικούς για τυχόν απορίες και θα μπορούσαν αν επικοινωνήσουν με τους ερευνητές αν πάσα στιγμή. Ακόμη το γεγονός ότι έγινε χρήση αυτοσυμπληρούμενου ερωτηματολογίου αποτελεί σημαντικό περιορισμό καθώς ορισμένοι εκπαιδευτικοί, ίσως και λόγω του φόρτου εργασίας τους, να μην απάντησαν ειλικρινώς ή να βιάστηκαν να ολοκληρώσουν το ερωτηματολόγιο μη δίνοντας την απαιτούμενη προσοχή.

Ένας άλλος περιορισμός αφορά τα ερωτηματολόγια καθαυτά καθώς ειδικά στην Κλίμακα μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης δυο εκ των παραγόντων δεν κατέγραψαν πολύ υψηλή αξιοπιστία γεγονός το οποίο δείχνει την αδυναμία του ερωτηματολογίου ή και μεγάλη ανομοιογένεια των ποιοτικών χαρακτηριστικών του δείγματος. Η χαμηλή αξιοπιστία στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο διαπιστώθηκε και σε άλλες έρευνες και εφαρμόστηκε η χρήση του ως έχει.

Τέλος, η παρούσα εργασία διερεύνησε την αλληλεπίδραση του εργασιακού άγχους με την επαγγελματική εξουθένωση μη λαμβάνοντας υπόψη ορισμένους άλλους παράγοντες που ίσως συγκροτούν το προφίλ των εκπαιδευτικών.

#### 4.4. Ερευνητικοί στόχοι και ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερώτημα που καλούμαστε να απαντήσουμε στην παρούσα εργασία είναι πως επιδρά το εργασιακό άγχος στην επαγγελματική εξουθένωση και τι συσχέτιση έχει με τα ευρέως χρησιμοποιούμενα κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά. Όπως τόνισαν οι (Duan, et al., 2019) η εργασιακή βία γενικότερα είναι κάτι που απασχολεί ένα μεγάλο μέρος του παγκόσμιου πληθυσμού και έχει αρνητικές επιπτώσεις στην συμπεριφορά των εργαζομένων.

Ωστόσο στην παρούσα έρευνα δεν λάβαμε υπόψη μας αν η ψυχική υγεία των εργαζόμενων ήταν καλή ανεξάρτητα από το στρες που βίωναν στην εργασία τους. Ακόμα δεν ερευνήσαμε αν η ρήξη των προσωπικών σχέσεων μεταξύ δυο εργαζομένων έπαιξε κάποιον καθοριστικό ρόλο.

Ακόμη θα μπορούσε να γίνει χρήση σε μεγαλύτερο πληθυσμό της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε ολόκληρο των ελλαδικό χώρο μέσω των σελίδων. Επίσης από το ερωτηματολόγιο ανίχνευσης της επαγγελματικής εξουθένωσης θα μπορούσαν να αφαιρεθούν ορισμένες ερωτήσεις και να διατηρηθούν οι απαραίτητες ώστε να αυξηθεί η αξιοπιστία των παραγόντων και η συνοχή των επιμέρους ερωτήσεων που τους απαρτίζουν. Η αξιοπιστία των ερευνητικών εργαλείων αποτελεί σημαντικό παράγοντα σε μια έρευνα και θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί η παρούσα έρευνα με τη χρήση κάποιας άλλης κλίμακας που εξετάζει την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών και να γίνει σύγκριση των ευρημάτων.

Τέλος, μελλοντικές έρευνες μπορούν να εστιάσουν στη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και του εργασιακού άγχους σε εκπαιδευτικούς τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα και να γίνει σύγκριση των αποτελεσμάτων. Μ' αυτόν τον τρόπο θα εξεταστούν και οι παράγοντες που επιδρούν στις διαφοροποιήσεις που εντοπίζονται ανάμεσα στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.

#### ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Barutçu, E., & Serinkan, C. (2013). Burnout syndrome of teachers: An empirical study in Denizli in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 89, pp. 318-322.

- Biason, R. S. (2019). The Effect of Job Satisfaction to Employee Retention. Retrieved on 1st October.
- Brill, P. L. (1984). The need for an operational definition of burnout. *Family & Community Health: The Journal of Health Promotion & Maintenance*.
- Dauber, H., & Vollstädt, W. (2003). Psychosoziale Belastungen im Lehramt. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von frühpensionierten Lehrerinnen und Lehrern in der nordhessischen Region. *Zentrum für Lehrerbildung, Universität Kassel*.
- Devyanti, N, L, L, P., Satrya, I, . . . H. (2020). Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention with Organizational Commitment as a Mediating Variable. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, pp. 293-298.
- Droogenbroeck, V., F, Spruyt, B, Vanroelen, &., & C. (2014). Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. *eaching and teacher education*, pp. 99-109.
- Duan, X, X, N., Shi, L, Zhang, . . . H Wang, Y. (2019). The impact of workplace violence on job satisfaction, job burnout, and turnover intention: the mediating role of social support. *Health and quality of life outcomes*, 17(1), 1-10.
- European Agency for Safety and Health at Work. (χ.χ.). Ανάκτηση από <https://osha.europa.eu/el>
- Fernet, C, Guay, F, Senécal, C, . . . S. (2012). Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors. *Teaching and teacher education*, 28(4), pp. 514-525.
- Fernet, C, Guay, F, Senécal, C., . . . S. (2012). Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors. *Teaching and teacher education*, 4, pp. 514-525.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), pp. 159-165.
- Galanakis, M, Alexiou, E, Androutopoulou, A, . . . M. T., T. S. (2020). Occupational Stress Relation to Tenure and Educational Level in Primary School Teachers in Greece. *Psychology*, p. 865.
- Glazer, S., & Liu, C. (2017). Work, stress, coping, and stress management. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*.
- Grayson, J. L. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and teacher education*, 5, pp. 1349-1363.
- Hallsten, L. (1993). Burning out: a framework.
- Horn, V., J, E, Schaufel, W, B, . . . W. (2001). Lack of reciprocity among Dutch teachers: Validation of reciprocity indices and their relation to stress and well-being. *Work & Stress*, 3, pp. 191-213.
- Iqbal, F., & Abbasi, F. (2013). Relationship between emotional intelligence and job burnout among universities professors. *Asian journal of social sciences & humanities*, pp. 219-229.
- Kantas, A. (1995). Group processes-conflict-development and change - culture -occupational stress. *Athens: Greek Letter*.

- Kantas, A. (2001). The anxiety factors and the burnout of teachers, In E. Vasilaki, S. Triliva, & E. Besevegis (Ed.). *Athens: Greek Letters*, pp. 217-229.
- Kavita, K., & Hassan, N. (2018). Work stress among teachers: A comparison between primary and secondary school teachers. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, pp. 60-66. Retrieved from International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British journal of educational psychology*, 1, pp. 229-243.
- Mahmoodi-Shahrebabaki, M. (2018). Teacher burnout. *he TESOL Encyclopedia of English Language Teaching*, pp. 1-8.
- Maslach, C, Schaufeli, W, B, Leiter, . . . P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), pp. 397-422.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory Manual, Palo Alto,. *CA: Consulting Psychologists Press*.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2014). '10 Burnout in the workplace'. *n Psychology Serving Humanity: Proceedings of the 30th International Congress of Psychology*, p. 116.
- Mearns, J., & Cain, J. E. (2003). Relationships between teachers' occupational stress and their burnout and distress: Roles of coping and negative mood regulation expectancies. *Anxiety, Stress & Coping*, 1, pp. 71-82.
- Montgomery, C., & Rupp, A. (2005). A meta-analysis for exploring the diverse causes and effects of stress in teachers',. *Canadian Journal of Education*, pp. 461-488.
- Moss, C. (2015). Role Conflict and Role Ambiguity as Predictors of Burnout in Special and General Education Co-teachers' (Doctoral dissertation, Walden University).
- Olivier, M. A., & Williams, E. E. (2005). Teaching the Mentally Handicapped Child: Challenges Teachers Are Facing. *International Journal of Special Education*, 2, pp. 19-31.
- Papastylianou, A, Kaila, M, Polychronopoulos, & M. (2009). Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology of Education*, 3, pp. 295-314.
- Platsidou, M., & Agaliotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in Greek special education teachers. *International journal of disability, development and education*, 1, pp. 61-76.
- Polychroni, F., & Antoniou, A. S. (2006). Occupational stress and burn-out of Greek teachers of primary and secondary education, In X. F. Papailiou, G. Ksanthakou, & S. Xatzichristou (Eds.), . *Educational and school psychology*, pp. 161-186.
- Pomaki, G., & Anagnostopoulou, T. (2003). A test and extension of the demand/control/social support model: Prediction of wellness/health outcomes in Greek teachers. *Psychology and Health*, 4, pp. 537-550.

- Pyhältö, K., Pietarinen, J., Haverinen, K., . . . T. (2020). Teacher burnout profiles and proactive strategies. *European Journal of Psychology of Education*, pp. 1-24.
- Rioli, L., & Savicki, V. (2002). Optimism and coping as moderators of the relationship between chronic stress and burnout. *Psychological reports*, pp. 1215-1226.
- Rosenthal, L, Carroll-Scott, A, Earnshaw, V, . . . R. (2012). The importance of full-time work for urban adults' mental and physical health. *Social science & medicine*. 9, pp. 1692-1696.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC press.
- Schwab, R, L, Jackson, S, E, . . . S. (1986). Educator burnout: Sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 3, pp. 14-30.
- Selye, H. (1978). Stress, cancer, and the mind. In *Cancer, stress, and death* . Springer, Boston, MA. pp. 11-19.
- Selye, H. (1993). History of the stress concept.
- Shen, B, McCaughtry, N, Martin, J, . . . M. (2015). The relationship between teacher burnout and student motivation. *British Journal of Educational Psychology*, 4, pp. 519-532.
- Shirom, A. (2010). Feeling energetic at work: On vigor's antecedents.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2015). Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession-What Do Teachers Say? *International education studies*, 3, pp. 181-192.
- Subon, F., & Sigie, M. M. (2016). Burnout among primary and secondary school teachers in Samarahan district. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 8, pp. 28-41.
- Szabo, E., & Jagodics, B. (2019). Teacher burnout in the light of workplace, organizational, and social factors. *Hungarian Educational Research Journal*, 3, pp. 539-559.
- Tsiakkiros, A., & Pasiardis, P. (2002). Occupational stress of teachers and school principals', *Paidagogical Review*. pp. 195-213.
- Vries, d., J, D, Hoof, v., M, L, . . . A. (2017). Exercise to reduce work-related fatigue among employees: a randomized controlled trial. . *Scandinavian journal of work, environment & health*, 337-349.
- Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Α, Κουμπιάς, Ε, Γιαβρίμης, &, & Π. (2002). "Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση", *Μέντορας*,. pp. 103-127.
- Αμαραντίδου, Σ., & Κουστέλιος, Α. (2009). "Διαφορές στα Επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης, Ασάφειας Ρόλων και Σύγκρουσης Ρόλων, σε Εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής", *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 2, pp. 20-33.
- Αμαραντίδου., Σ. Α. (2010). "Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών: μία διαχρονική μελέτη", . (Διδακτορική Διατριβή, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης). Διαθέσιμο από τη βάση δεδομένων του Εθνικού Αρχείου Διδακτορικών Διατριβών. (Κωδ. 31416).

- Αμαραντίδου., Σ. Α. (2010). "Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών: μία διαχρονική μελέτη",. (Διδακτορική Διατριβή, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης). Διαθέσιμο από τη βάση δεδομένων του Εθνικού Αρχείου Διδακτορικών Διατριβών. (Κωδ. 31416).
- Αναγνωστίδης, Δ. (2016). "Ανίχνευση και Ανάλυση των παραγόντων που συμβάλλουν στην Επαγγελματική Εξουθένωση των Εκπαιδευτικών Της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην Περιφερειακή Ενότητα Σερρών". (Διπλωματική Εργασία) *Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα*.
- Αναγνωστόπουλος, Φ., & Παπαδάτου, Δ. (1994). "Παραγοντική σύνθεση και εσωτερική συνοχή του Ερωτηματολογίου Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε δείγμα νοσηλευτριών", *Ψυχολογικά Θέματα*,. 3, pp. 183-202.
- Αντωνίου, Α.-Σ. (2007). "Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης: Αίτια, Επιπτώσεις και Τρόποι Αντιμετώπισης", Στο: Αντωνίου, Α.-Σ. (επιμ.). *Ψυχολογία Υγείας στο χώρο εργασίας*. Αθήνα: Ιατρικές Εκδόσεις Π. Χ. Πασχαλίδης,. pp. 185-216.
- Βασιλόπουλος, Σ. Φ. (2012). "Η επαγγελματική εξουθένωση και η σχέση της με το κοινωνικό άγχος στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης". *Hellenic Journal of Psychology*,, pp. 18-44.
- Γαλάνης, Β. (2016). "Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και η επίδραση της οικονομικής κρίσης". (Διπλωματική Εργασία). *Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα*.
- Γιαννακίδου, Χ. (2014). "Επαγγελματική εξουθένωση, πηγές επαγγελματικού στρες και αυτο-αποτελεσματικότητα στους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης",. *Διπλωματική Εργασία*, *Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης*, Διαθέσιμο από τη βάση δεδομένων του ΙΚΕΕ. (Κωδ. GRI-2015-14287).
- Γούβα, Γ. (2013). . Πως το εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει την απόδοση και συμπεριφορά των εργαζομένων στις επιχειρήσεις.
- Δαβράζος, Γ. (2015). Διερεύνηση πηγών στρες και συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης",. Στο: «*Τα Πρακτικά του 2ου Συνεδρίου "Νέος Παιδαγωγός"*». 2ο Συνέδριο "Νέος Παιδαγωγός", 23-24 Μαΐου 2015, Αθήνα, ISBN: 978-960-99435-7-4 (eBook), pp. 1173-1182.
- Δανηλίδου, Α. (2013). "Η μελέτη της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης με τρία εναλλακτικά μοντέλα: το Μοντέλο της Maslach, το Μοντέλο της Pines και το Μοντέλο της Κοπεργάγης",. (Διπλωματική Εργασία). *Πανεπιστήμιο Μακεδονίας*, Διαθέσιμο από τη βάση δεδομένων της Ψηφίδας.
- Δεμερούτη, Ε. (2001). "Επαγγελματική εξουθένωση: ορισμός και σχέση της με τις εργασιακές συνθήκες σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς", Στο: Βασιλάκη, Ε., Τριλίβα, Σ., & Μπεζεβέγκης, Η. (επιμ.). *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα., (pp. 231-258).
- Κάμτσης, Σ., & Λώλης, Θ. (2016). "Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση; Ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των καθημερινών



στρεσογόνων ερεθισμάτων", *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 9, pp. 40-87.

- Κάντας, Α. (1996). "Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας". *Ψυχολογία: Το Περιοδικό της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας*, pp. 71-85.
- Κάντας, Α. (2015). Οι παράγοντες άγχους και η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς", Στο: Βασιλάκη, Ε., Τριλίβα, Σ., & Μπεζεβέγκης, Η. (επιμ.). *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα., (pp. 217-229).
- Κόκκινος, Κ., & Δαβάζογλου, Α. (2006). "Επαγγελματική εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς ειδικής και γενικής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης", Στο: Φτιάκα, Ε., Γαγάτσης, Α., Ηλία, Ι., & Μοδέστου, Μ. (επιμ.). *Η σύγχρονη Εκπαιδευτική Έρευνα στην Κύπρο. Πρακτικά 9ου Συνεδρίου Παιδαγωγικής Εταιρείας Κύπρου, 2-3 Ιουνίου 2006, Λευκωσία: Πανεπιστήμιο Κύπρου*, (pp. 1065-1074).
- Κουστέλιος, Α., & Κουστέλιου, Ι. (2001). επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση", *Ψυχολογία*, 1, pp. 30-39.
- Κουφή, Π. (2017). Τρόποι βελτίωσης της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας των εργαζομένων.
- Μαρούδας, Η. (2012). *Εργασιακό στρες και εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών*. Retrieved from <http://dipe.kor.sch.gr/index.php/arhtra/295-ergasiakostres-kai-ergasiaki-ikanopoiisi-ton-ekpaideftikon>
- Μόττη-Στεφανίδη, Φ. (2000). "Επαγγελματική εξουθένωση ειδικού προσωπικού σχολικών μονάδων ατόμων με ειδικές ανάγκες και μελών ομάδων ιατροπαιδαγωγικών κέντρων". Στο Α. Καλαντζή-Αζίζι, & Η. Μπεζεβέγκης (Επιμ.). *Θέματα επιμόρφωσης και ευαισθητοποίησης στελεχών ψυχικής υγείας παιδιών και εφήβων* Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα., pp. 95-103.
- Μπάλιου, Ε. Μ. (2005). "Οι Απογοητεύσεις των Καθηγητών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης από την Εκπαιδευτική Διαδικασία", Αθήνα: Εκδοτικός Οίκος Αδελφών Κυριακίδη Α.Ε.
- Νόβα-Καλτσούνη, Χ. (2010). "Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης", Αθήνα: Gutenberg.
- Παναγόπουλος, Ν. (2013). "Η επαγγελματική εξουθένωση των καθηγητών Φυσικής Αγωγής της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των καθηγητών φυσικής Αγωγής του Νομού Αχαΐας". (*Διπλωματική Εργασία*). *Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα*.
- Παπακωνσταντίνου, Γ. &. (2013). "Αρχές Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού: Η Διοίκηση του Ανθρώπινου Δυναμικού της Εκπαίδευσης", Αθήνα: Gutenberg.
- Παπακωνσταντίνου, Γ., & Αναστασίου, Σ. (2013). "Αρχές Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού: Η Διοίκηση του Ανθρώπινου Δυναμικού της Εκπαίδευσης", Αθήνα: Gutenberg.
- Παπαστυλιανού, Α., & Πολυχρονόπουλος, Μ. (2007). "Οργανωτικό κλίμα, σύγκρουση ασάφεια ρόλου και Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών". *Νέα Παιδεία*, pp. 40-59.
- Παππά, Β. Σ. (2006). "Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση", *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 11, σσ. 135-142.

- Πετσή, Μ. (2015). "Επαγγελματική ικανοποίηση, πηγές επαγγελματικού άγχους και επαγγελματική εξουθένωση των Εκπ/κών Δ/θμιας Εκπ/σης. Μια μελέτη στο νομό Χαλκιδικής",. *(Διπλωματική Εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.*
- Σπανιώλου, Χ. (2016). "Εργασιακό Άγχος και Επαγγελματική Εξουθένωση των Εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Η περίπτωση των Φιλολόγων της Λακωνίας". *(Διπλωματική εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.*
- Σπυρομήτρος, Α. (2016). "Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: η περίπτωση της περιφέρειας δυτικής Θεσσαλονίκης",. *(Διπλωματική Εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.*
- Στάγια, Δ., & Ιορδανίδης, Γ. (2014). "Το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην εποχή της οικονομικής κρίσης",. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*,, 7, pp. 56-82.
- Τάσκου, Σ. (2012). "Η διερεύνηση του εργασιακού άγχους σε σχέση με την τελειομανία των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης",., (pp. *(Διπλωματική Εργασία). Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Διαθέσιμο από τη βάση δεδομένων της Ψηφίδας.*
- Χαραλάμπους, Ε. (2012). "Επαγγελματικές πηγές στρες και επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στο Νομό Αττικής". *(Διπλωματική Εργασία). Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Διαθέσιμο από τη βάση δεδομένων της Εστίας. (Κωδ. hp229203).*

### **Συλλογή δεδομένων**

Η συλλογή δεδομένων έγινε σε σχολεία πρωτοβάθμια εκπαίδευσης στην πόλη της Λάρισας. Τα δεδομένα συλλέχτηκαν με την βοήθεια δημογραφικών στοιχείων και ερωτηματολογίων.

## ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

---

1. Φύλο:

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία (αριθμητικά): \_\_

3. Οικογενειακή κατάσταση:  Άγαμος/η  Έγγαμος/η

Διαζευγμένος/η  Χήρος/α

4. Αριθμός παιδιών (0, 1, 2 κλπ): \_\_

5. Συνολική προϋπηρεσία (σε έτη) στην εκπαίδευση (δημόσια και ιδιωτική): \_

6. Ειδικότητα: ΠΕ \_\_\_\_\_ ΕΑΕ (π.χ. ΠΕ02, ΠΕ04.02 κλπ)

7. Τίτλοι σπουδών εκτός του βασικού πτυχίου:

Σεμινάριο ΕΑΕ τουλάχιστον 400 ωρών

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

2<sup>ο</sup> Πτυχίο

Άλλο...

1<sup>ο</sup> ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ:

Κλίμακα Παραγόντων Εργασιακού Άγχους (Inventory of Job-related Stress Factors)

| Καθόλου Άγχος | Λίγο Άγχος | Σχετικό Άγχος | Αρκετό Άγχος | Υπερβολικό Άγχος |
|---------------|------------|---------------|--------------|------------------|
| 0             | 1          | 2             | 3            | 4                |

Πόσο άγχος αισθάνεστε για κάθε μία από τις παρακάτω ειδικές διδακτικές δράσεις; Παρακαλώ κυκλώστε τον αριθμό της απάντησής σας σύμφωνα με την παραπάνω κλίμακα

|       |  |   |   |   |   |   |
|-------|--|---|---|---|---|---|
| JS1.  | Οργάνωση προγράμματος για να αποκτήσουν οι μαθητές στρατηγικές μάθησης   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| JS2.  | Αντιμέτωπιση προβλημάτων συμπεριφοράς  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| JS3.  | Οργάνωση προγράμματος βελτίωσης της ψυχοσωματικής ανάπτυξης  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| JS4.  | Οργάνωση προγράμματος ανάπτυξης δεξιοτήτων καθημερινής ζωής  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| JS5.  | Βελτίωση της αυτοεκτίμησης των μαθητών   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| JS6.  | Προσδιορισμός διδακτικών στόχων για μεμονωμένους μαθητές   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| JS7.  | Οργάνωση προγράμματος για την αντιμετώπιση δυσκολιών που περιέχονται στο μάθημα της ειδικότητάς σας  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| JS8.  | Πρόσβαση σε βιβλιογραφία, διδακτικό υλικό και εκπαιδευτικά προγράμματα   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| JS9.  | Προσαρμογή διδακτικών μεθόδων στις ειδικές ανάγκες των μαθητών   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| JS10. | Συνεργασία με ειδικούς στην Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| JS11. | Συνεργασία με τον/την Συντονιστή/ρια Εκπαιδευτικού Έργου Ειδικής Αγωγής και Ενταξιακής Εκπαίδευσης (πρώην Σύμβουλο Ειδικής Αγωγής και Εκπ/σης)                             | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| JS12. | Συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς της Γενικής Αγωγής   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| JS13. | Συνεργασία με τους γονείς  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| JS14. | Μετατροπή ευρημάτων αξιολόγησης-διάγνωσης άλλων ειδικών σε διδακτικές πρακτικές  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| JS15. | Ταυτόχρονη διδασκαλία σε ομάδα μαθητών που περιλαμβάνει άτομα που ανήκουν σε περισσότερες από δύο κατηγορίες ειδικών αναγκών   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| JS16. | Ταυτόχρονη διδασκαλία σε ομάδα μαθητών που περιλαμβάνει άτομα που ανήκουν σε δύο το πολύ κατηγορίες ειδικών αναγκών  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| JS17. | Συνειδητοποίηση ότι οι δεξιότητες που αποκτούνται μέσω επιμορφωτικών προγραμμάτων είναι δύσκολο να εφαρμοστούν στην καθημερινή πρακτική                                    | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| JS18. | Συνειδητοποίηση ότι η πανεπιστημιακή εκπαίδευση δεν είναι αρκετή για να βοηθήσει τον εκπαιδευτικό να αντιμετωπίσει τις πολλαπλές ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες των μαθητών | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| JS19. | Η ταυτόχρονη διδασκαλία σε περισσότερους από πέντε μαθητές με ειδικές ανάγκες  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| JS20. | Αξιολόγηση του επιπέδου γνώσεων των μαθητών σε διάφορα μαθήματα  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| JS21. | Αξιολόγηση των γενικών γνωσιακών πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων των μαθητών   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| JS22. | Η αλλαγή της στάσης των μαθητών απέναντι σε συγκεκριμένα μαθήματα  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

## 2<sup>ο</sup> ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

### Προτάσεις Αξιολόγησης Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory – MBI)

| Ποτέ | Μερικές φορές | Μια φορά τον μήνα | Μερικές φορές το μήνα | Μια φορά την εβδομάδα | Μερικές φορές την εβδομάδα | Κάθε μέρα |
|------|---------------|-------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|-----------|
| 0    | 1             | 2                 | 3                     | 4                     | 5                          | 6         |

Οι προτάσεις που ακολουθούν είναι σχετικές με τα συναισθήματα που νιώθετέ στην δουλειά

| ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ  | ΠΟΣΟ ΣΥΧΝΑ |
|--|------------|
| 1. Νιώθω συναισθηματικά άδειος / α από τη δουλειά μου.   |            |
| 2. Νιώθω εξαντλημένος / η στο τέλος μιας εργάσιμη μέρας.   |            |
| 3. Νιώθω κούραση όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω μπροστά μου μια ακόμα μέρα δουλειάς.                             |            |
| 4. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν γενικά οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (μαθητές).                         |            |
| 5. Νιώθω ότι μεταχειρίζομαι μερικούς από τους αποδέκτες των υπηρεσιών (μαθητές) σαν να ήταν απρόσωπα αντικείμενα |            |
| 6. Αποτελεί πραγματικά φορτίο για μένα ότι πρέπει όλη την ημέρα να ασχολούμαι και να εργάζομαι με ανθρώπους.     |            |
| 7. Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα που έχουν οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (μαθητές).            |            |
| 8. Νιώθω εξουθενωμένος / η από τη δουλειά μου.   |            |
| 9. Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τη ζωή άλλων ανθρώπων.   |            |
| 10. Έχω γίνει πιο σκληρός απέναντι στους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά.                          |            |
| 11. Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει και δείχνω συναισθηματική σκληρότητα.                                  |            |
| 12. Νιώθω μεγάλη ενεργητικότητα.   |            |
| 13. Νιώθω απογοήτευση από τη δουλειά μου.  |            |
| 14. Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά σ' αυτή τη δουλειά.  |            |
| 15. Στην πραγματικότητα δε νοιάζομαι πολύ για το τι συμβαίνει σε μερικούς από τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου.  |            |
| 16. Το γεγονός ότι στη δουλειά μου έχω άμεση σχέση με ανθρώπους με κάνει και νιώθω υπερβολική ένταση (στρες).    |            |
| 17. Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου                         |            |

|   |  |
|---|--|
| (μαθητές).  |  |
| 18. Νιώθω αναζωογονημένος / η όταν έχω δουλέψει σε στενή επαφή με τους αποδέκτες των υπηρεσιών μου (μαθητές).         |  |
| 19. Έχω κατορθώσει αρκετά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά αυτή.   |  |
| 20. Νιώθω ότι έχω φτάσει στα όρια της αντοχής μου.  |  |
| 21. Αντιμετωπίζω με ηρεμία τις συναισθηματικές φορτίσεις στη δουλειά μου.   |  |
| 22. Αισθάνομαι ότι οι αποδέκτες των υπηρεσιών μου (μαθητές) κατακρίνουν εμένα για μερικά από τα προβλήματα που έχουν. |  |