



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ  
«ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗΝ  
ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ, ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ»

### **Διπλωματική Εργασία:**

**Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της  
Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.**

**Γκασδράνη Μαρία**

**Μέλη Τριμελούς:**

**Επιβλέπον καθηγητής:**

Σταλίκας Αναστάσιος, Καθηγητής Ψυχολογίας.

**Εποπτεία Εργασίας:**

Κλεφτάρας Γεώργιος, Κοσμήτορας,  
Καθηγητής Κλινικής Ψυχολογίας – Ψυχοπαθολογίας.

Βαβουγιός Διονύσιος, Καθηγητής Φυσικής.

Βόλος 2019

*Ευχαριστώ την οικογένειά μου,  
Τους φίλους μου από το ΠΜΣ,  
Και τον καθηγητή μου Α. Σταλίκα.*

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

## Μέρος Α

<b>Περίληψη</b> .....	7
<b>Abstract</b> .....	8
<b>Εκτεταμένη Περίληψη</b> .....	9
<b>Εισαγωγή</b> .....	12
<b>Κεφάλαιο 1: Βιβλιογραφική Ανασκόπηση</b> .....	15
1.1 Ιστορική Αναδρομή.....	15
1.2 Ορισμοί Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	15
1.3 Τα Θεωρητικά Μοντέλα.....	18
1.3.1 Το διαδραστικό μοντέλο του Cherniss (1980).....	18
1.3.2 Το μοντέλο των Edelwich & Brodsky (1980).....	20
1.3.3 Το μοντέλο των τριών διαστάσεων της Christine Maslach (1982).....	21
1.3.4 Το μοντέλο των Pines & Aronson (1988).....	24
1.3.5 Το μοντέλο διατήρησης των πόρων του Hobfoll (Conversation and Resources- COR) (1988 – 1989).....	25
1.3.6 Το μοντέλο των Shirom- Melamed (2003).....	26
1.3.7 Το μοντέλο της Κοπεγγάγης (Kristensen et al. 2005).....	27
1.4 Εκπαιδευτικοί και Επαγγελματική Εξουθένωση.....	29
1.5 Παράγοντες που συμβάλλουν στην Επαγγελματική Εξουθένωση.....	31
1.5.1 Ατομικοί Παράγοντες.....	34
1.5.2 Οργανωτικοί Παράγοντες.....	35
1.5.3 Παράγοντες Συναλλαγής.....	37
1.6 Επιπτώσεις Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	38
1.6.1 Ψυχολογικά Συμπτώματα.....	38
1.6.2 Σωματικά Συμπτώματα.....	39
1.6.3 Συμπεριφορικά Συμπτώματα.....	39
1.7. Πρόληψη και Αντιμετώπιση Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	40
1.7.1 Παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο.....	40
1.7.2 Παρεμβάσεις σε οργανωτικό επίπεδο.....	42

1.7.2.1 Πρωτογενής Παρέμβαση.....	42
1.7.2.2 Δευτερογενής Παρέμβαση.....	43
1.7.2.3 Τριτογενής Παρέμβαση.....	44
<b>Κεφάλαιο 2: Η Επαγγελματική Ικανοποίηση στους Εκπαιδευτικούς.....</b>	<b>45</b>
2.1 Επαγγελματική Ικανοποίηση εκπαιδευτικών.....	45
2.2 Έρευνες για την Επαγγελματική Ικανοποίηση.....	45
2.3 Παράγοντες που καθορίζουν τα επίπεδα Επαγγελματικής Ικανοποίησης.....	48
2.4 Επιπτώσεις από την απουσία Επαγγελματικής Ικανοποίησης.....	50
2.5 Εννοιολογική προσέγγιση της επαγγελματική ικανοποίησης.....	52
 <b>Μέρος Β</b>	
<b>Κεφάλαιο 3: Σκοπός και Ερευνητικά Ερωτήματα.....</b>	<b>54</b>
<b>Κεφάλαιο 4: Μέθοδος.....</b>	<b>56</b>
4.1 Δείγμα της έρευνας.....	56
4.2 Ερευνητικά Εργαλεία.....	58
4.2.1 Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach.....	58
4.2.2 Κλίμακα Μέτρησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης.....	60
4.2.3 Ερωτηματολόγιο Προσωπικών Στοιχείων.....	61
4.3 Διαδικασία.....	61
<b>Κεφάλαιο 5: Αποτελέσματα.....</b>	<b>62</b>
5.1 Ανάλυση των ερωτηματολογίων.....	62
5.1.1 Ανάλυση της Κλίμακας Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach	62
5.1.2 Ανάλυση της Κλίμακας μέτρησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης	65
5.2 Έλεγχος αξιοπιστίας ερευνητικών εργαλείων.....	67
5.2.1 Έλεγχος αξιοπιστίας της Κλίμακας Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach.....	67
5.2.2 Έλεγχος αξιοπιστίας για την Κλίμακα Επαγγελματικής Ικανοποίησης των Warr, Cook & Wall.....	68
5.3 Διερεύνηση του επιπέδου Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	69
5.4 Διερεύνηση του επιπέδου Επαγγελματικής Ικανοποίησης.....	70
5.5 Ατομικές διαφορές εκπαιδευτικών.....	71

5.6 Παράγοντες Πρόβλεψης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Ανάλυση Παλινδρόμησης).....	72
<b>Κεφάλαιο 6: Συζήτηση Αποτελεσμάτων.....</b>	<b>74</b>
<b>Κεφάλαιο 7: Συμπεράσματα.....</b>	<b>78</b>
<b>Βιβλιογραφία.....</b>	<b>79</b>
<b>Παράρτημα.....</b>	<b>93</b>

## Κατάλογος Πινάκων, Σχημάτων και Συντμήσεις

### Πίνακες

Πίνακας 1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος.....	57
Πίνακας 2. Εργασιακά χαρακτηριστικά δείγματος.....	57
Πίνακας 3. Οριακές τιμές που αντιστοιχούν σε χαμηλά, μέτρια και υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.....	59
Πίνακας 4. Παραγοντική Ανάλυση της Κλίμακας Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach.....	63
Πίνακας 5. Παραγοντική Ανάλυση της Κλίμακας Μέτρησης Επαγγελματικής Ικανοποίησης των Warr, Cook & Wall.....	66
Πίνακας 6. Συντελεστές Αξιοπιστίας (Cronbach's alpha) για το MBI.....	68
Πίνακας 7. Συντελεστές Αξιοπιστίας για το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ικανοποίησης των Warr, Cook & Wall.....	69
Πίνακας 8. Επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης εκπαιδευτικών.....	70
Πίνακας 9. Επίπεδα Επαγγελματικής Ικανοποίησης Εκπαιδευτικών.....	70
Πίνακας 10. Δείκτες συνάφειας (Pearson r) ανάμεσα στην Ηλικία και την Προϋπηρεσία και στην Επαγγελματική Εξουθένωση και την Επαγγελματική Ικανοποίηση.....	71
Πίνακας 11. Επαγγελματική Ικανοποίηση από τις Διαπροσωπικές Σχέσεις (Πολυμεταβλητή Παλινδρόμηση).....	73
Πίνακας 12. Επαγγελματική Ικανοποίηση από τις Συνθήκες Εργασίας (Πολυμεταβλητή Παλινδρόμηση).....	73

### Σχήματα

Σχήμα 1: Παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης εκπαιδευτικών.....	33
---	----

### Συντμήσεις

MBI: Maslach Burnout Inventory

CBI: Copenhagen Burnout Inventory

## Περίληψη

Η Επαγγελματική Εξουθένωση περιγράφεται ως μια ψυχολογική διαταραχή με ψυχολογικά και σωματικά συμπτώματα και συνδέεται άμεσα με την εργασιακή απόδοση του ατόμου. Η Επαγγελματική Εξουθένωση χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξουθένωση, αποπροσωποποίηση και έλλειψη προσωπικής επίτευξης. Αυτή η διαταραχή, παρατηρείται κυρίως σε κοινωνικά επαγγέλματα. Οι περισσότερες διεθνείς αλλά και ελληνικές έρευνες χρησιμοποιούν το ερευνητικό εργαλείο της Maslach (MBI) για να ερευνήσουν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Τα ποσοστά της επαγγελματικής εξουθένωσης αυξάνεται συνεχώς τις τελευταίες δεκαετίες σε συνδυασμό με τις ραγδαίες αλλαγές των επαγγελμάτων. Πολλές έρευνες έχουν διεξαχθεί προσπαθώντας να εξηγήσουν την επαγγελματική εξουθένωση των Ελλήνων εκπαιδευτικών. Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να μελετήσει το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η Επαγγελματική Ικανοποίηση χρησιμοποιήθηκε ως μεταβλητή ελέγχου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν 320 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης οι οποίοι εργάζονται σε δημόσια σχολεία. Τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν είναι το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (MBI), η Κλίμακα μέτρησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των Warr, Cook και Wall και ένα ερωτηματολόγιο προσωπικών στοιχείων. Οι αναλύσεις έδειξαν ότι τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ήταν χαμηλά και τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών ήταν μέτρια. Η παρούσα έρευνα επιβεβαίωσε τα όσα έχουν δείξει προγενέστερες έρευνες για την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στη χώρα μας.

**Λέξεις Κλειδιά:** Επαγγελματική Εξουθένωση, Επαγγελματική Ικανοποίηση, Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση, Maslach Burnout Inventory.

## Abstract

Burnout is described as a psychological disorder with psychological and physical symptoms and is directly related to the individual's work performance. It is characterized by emotional exhaustion, depersonalization and a sense of a lack of personal achievement. It is found predominantly in caring and social professions. Most international and Greek surveys use Maslach's Burnout Inventory (MBI).

Burnout rates have been steadily rising in recent decades, in a setting of rapid job changes. Several surveys have conducted that attempt to specify the burnout of Greek teachers. Similarly, this research aims to investigate the burnout of teachers in primary education based.

This survey was distributed in a sample of 320 primary school teachers. The factor of job satisfaction was used to determine with more accuracy the levels of burnout. The psychometric tools used are Maslach Burnout Inventory, Job Satisfaction Scale (1979) and Personal Data Questionnaire. The analyzes indicated that the levels of burnout in general elementary educators are low and the levels of job satisfaction are moderate. This research confirmed what earlier studies had demonstrated about the burnout levels of Greek teachers.

**Keywords:** Job Burnout, Job Satisfaction, Primary Education, Maslach Burnout Inventory.



## Εκτεταμένη Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία επικεντρώνεται στο θέμα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών σε συνάρτηση με την Επαγγελματική Ικανοποίηση η οποία χρησιμοποιήθηκε ως μεταβλητή ελέγχου της πρώτης.

Σύμφωνα με τον Kyriacou (1978), το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, ειδικότερα στους εκπαιδευτικούς, μπορεί να δημιουργηθεί από παρατεταμένο στρες και τα χαρακτηριστικά που το συνοδεύουν είναι α) η συναισθηματική εξουθένωση, β) η σωματική εξάντληση και γ) η αλλαγή συμπεριφοράς. Αναλυτικότερα, σύμφωνα με τους Maslach και Jackson (1981), καθώς αυξάνεται ο βαθμός εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, παρουσιάζονται τα παρακάτω συμπτώματα: α) κατά τη συναισθηματική εξάντληση ο εκπαιδευτικός αισθάνεται ψυχική κόπωση που δεν του επιτρέπει να έχει την απαραίτητη ενέργεια για την εργασία του. β) Στη συνέχεια έχει την αίσθηση της αποπροσωποποίησης που εκδηλώνεται με την απομάκρυνση του εκπαιδευτικού από τη δημιουργία διαπροσωπικών σχέσεων. Και τέλος γ) ακολουθεί η μείωση των αποδόσεων του ατόμου με παράλληλη παραίτηση από την προσπάθεια αποτελεσματικού χειρισμού των προβλημάτων του. Οι εκπαιδευτικοί που βιώνουν τα παραπάνω συμπτώματα έχουν ως αποτέλεσμα να εκδηλώσουν αντικοινωνική συμπεριφορά, να αποφεύγουν κοινωνικές σχέσεις και ταυτόχρονα να εμφανίσουν προβλήματα στις σχέσεις τους με συναδέλφους (Maslach & Jackson, 1981).

Στη χώρα μας, οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν δυσαρεστημένοι. Μεταξύ των λόγων δυσαρέσκειάς τους είναι η ισοπέδωση του επαγγέλματος και η έλλειψη αξιοκρατίας, η έλλειψη ενδιαφέροντος για τον εκπαιδευτικό και την εκπαίδευση, η υποβάθμιση της εκπαίδευσης, η υποβάθμιση του ρόλου του εκπαιδευτικού καθώς επίσης και η αδιαφορία μαθητών και γονέων. Πολλοί από αυτούς τους παράγοντες λειτουργούν αρνητικά στην προσωπική, επαγγελματική και κοινωνική ζωή των εκπαιδευτικών δημιουργώντας τους στρες.

Πολλοί ερευνητές υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση οφείλεται, κυρίως, σε στρεσογόνες και δυσμενείς επαγγελματικές συνθήκες όπως το ιδιαίτερα φορτωμένο πρόγραμμα και η έλλειψη αυτονομίας και εξουσίας (Pines, 1986). Άλλοι ερευνητές τονίζουν τη σημασία των ατομικών παραγόντων, υποστηρίζοντας ότι η

επαγγελματική εξουθένωση εξαρτάται, σε μεγάλο βαθμό, από τις προσδοκίες του επαγγελματία από τον ίδιο του τον εαυτό αλλά και από το χώρο εργασίας του (Dekker & Schaufeli, 1995). Έτσι, λοιπόν, τα κυριότερα συμπτώματα μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις κατηγορίες: α) ψυχοσωματικά και οργανικά συμπτώματα, β) συναισθηματικά και νοητικά συμπτώματα και γ) αλλαγές στην απόδοση στη δουλειά (Αναγνωστόπουλος και Παπαδάτου, 1997).

Συλλήβδην, θα λέγαμε ότι η επαγγελματική εξουθένωση δεν εμφανίζεται ξαφνικά και αναίτια αλλά αποτελεί την τελική εκδήλωση μιας σειράς χρόνιων συμπτωμάτων. Τα αποτελέσματα ερευνών στην Ελλάδα έχουν δείξει ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν μέτρια επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και χαμηλότερα από συναδέλφους τους στο εξωτερικό.

Η επαγγελματική ικανοποίηση θεωρείται ως μια εξαιρετικά σημαντική έννοια καθώς ταυτίζεται με την εκπλήρωση των ανθρώπινων αναγκών στο χώρο της εργασίας. Η επαγγελματική ικανοποίηση έχει συνδεθεί με την αποδοτικότητα, την παραγωγικότητα, την ψυχική υγεία, τους δείκτες απουσίας από την εργασία, τους δείκτες κινητικότητας και την επαγγελματική εξουθένωση. Έρευνες έχουν δείξει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται άμεσα με την επαγγελματική εξουθένωση. Χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης συσχετίζονται με υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης (Platsidou, 2010).

Η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να εξεταστεί ανάλογα με την έρευνα ως εξαρτημένη ή ανεξάρτητη μεταβλητή. Αν εξεταστεί ως ανεξάρτητη μεταβλητή, τότε αντιμετωπίζεται ως αιτία ή παράγοντας που καθορίζει τον τρόπο συμπεριφοράς του ατόμου στο χώρο εργασίας του. Αν εξεταστεί ως εξαρτημένη μεταβλητή, τότε θεωρείται ότι είναι αποτέλεσμα παραγόντων που επικρατούν στο χώρο εργασίας και σχετίζονται με το περιεχόμενο αυτής (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001).

Με τον όρο επαγγελματική ικανοποίηση ορίζεται μια θετική συναισθηματική απόκριση προς το έργο που επιτελεί το άτομο που απορρέει από την εκτίμηση ότι αυτό παρέχει πλήρωση ή επιτρέπει την πλήρωση των εργασιακών αξιών του ατόμου (Locke, 1969). Η επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού αναφέρεται στο πόσο ο δάσκαλος έχει συναισθηματική σχέση με το διδακτικό του ρόλο και είναι μια λειτουργία της αντιλαμβανόμενης σχέσης ανάμεσα στο τι προσδοκά ο εκπαιδευτικός από τη διδασκαλία και τι αντιλαμβάνεται ότι του προσφέρει (Papanastasiou και Zembylas 2004). Σε έρευνες που έχουν γίνει στην Ελλάδα, παρατηρήθηκε ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους (Κουστέλιος, 2001).

Τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι τα εξής:

- A) Οι Έλληνες εκπαιδευτικοί βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση;
- B) Ερώτημα: Ποια είναι τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης;
- Γ) Ερώτημα: Ποια η σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση;
- Δ) Ερώτημα: Υπάρχουν προσωπικοί και δημογραφικοί παράγοντες που να ασκούν επίδραση στην επαγγελματική εξουθένωση;

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται συνολικά από 320 εκπαιδευτικούς (120 άνδρες και 200 γυναίκες) της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από Δημοτικά σχολεία και Νηπιαγωγεία αστικών και ημιαστικών περιοχών των Νομών Λάρισας, Μαγνησία, Τρικάλων, Καρδίτσας και Πιερίας. Όλοι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα εργάζονταν σε δημόσια σχολεία και δειγματοληψία έγινε τυχαία.

Τα ψυχομετρικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν είναι το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (MBI), η Κλίμακα μέτρησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των Warr, Cook και Wall και ένα ερωτηματολόγιο προσωπικών στοιχείων.

Οι αναλύσεις έδειξαν ότι τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των Ελλήνων εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης κυμάνθηκαν σε χαμηλά επίπεδα. Επίσης, χαμηλά ήταν και τα επίπεδα της αποπροσωποποίησης. Αντίθετα, η προσωπική επίτευξη κυμαίνεται σε υψηλά επίπεδα. Αυτό σημαίνει πως οι εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι από τα επιτεύγματά τους και αποτιμούν θετικά τη συνεισφορά τους στην εργασία με αποτέλεσμα τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης να είναι χαμηλά.

Επίσης, από τις αναλύσεις ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών κυμαίνεται σε μέτρια επίπεδα. Πιο συγκεκριμένα, παρατηρείται χαμηλή θετική συσχέτιση της ηλικίας με τον παράγοντα της ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας ενώ σχετικά με την προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών, ο βρέθηκε μόνο μια χαμηλή θετικά συσχέτιση με τον παράγοντα της ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας. Αναφορικά με τις διαφορές που εντοπίστηκαν στα δύο φύλα, παρατηρούμε μια διαφορά στον παράγοντα της συναισθηματικής εξάντλησης όπου διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες βιώνουν μεγαλύτερη σωματική εξάντληση από τους άνδρες.

Τέλος, εντοπίστηκε μια στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στην επιπλέον εκπαίδευση και την ικανοποίηση από τις διαπροσωπικές σχέσεις.

## Εισαγωγή

Η παρούσα διπλωματική εργασία επικεντρώνεται στο θέμα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Με τον όρο *σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών* (teachers burnout) ορίζονται τα συνεχώς μεταβαλλόμενα συναισθήματα που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί και που οδηγούν σε συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και χαμηλή προσωπική επίτευξη (Maslach & Jackson, 1981a).

Όπως αναφέρει και η Κουδιγκέλη (2017), το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης αναδεικνύει ότι το άτομο δυσκολεύεται να δημιουργήσει ρεαλιστική εικόνα για το εργασιακό του περιβάλλον αλλά και για τον ίδιο του τον εαυτό. Οι ανέφικτοι στόχοι που θέτει αλλά και οι μεγάλες προσδοκίες προδιαθέτουν την εμφάνιση του συνδρόμου.

Τα άτομα εισέρχονται στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης σταδιακά και κατά τη διάρκεια της άσκησης του επαγγέλματός τους. Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης αφορά κυρίως τους επαγγελματικούς κλάδους που προσφέρουν κοινωνικές υπηρεσίες και απαιτείται εγγύτερη διαπροσωπική επαφή. Ο εργαζόμενος δεν εισέρχεται ξαφνικά στο σύνδρομο αλλά αρχίζει με κάποιες πρώτες απογοητεύσεις και προσωπικές ήττες, συνεχίζει με συνεχόμενες ματαιώσεις και αποτυχίες και εάν δεν εμποδιστεί από εσωτερικές ή εξωτερικές αλλαγές, τότε εξελίσσεται με πολύ άσχημες συνέπειες για το άτομο (Ε-ΠΑΨΥ, 2013)

Το σύνδρομο έχουν μελετήσει σε βάθος η Maslach και Jackson (1981) οι οποίοι συμπέραναν ότι καθώς αυξάνεται ο βαθμός εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, παρουσιάζονται τα εξής συμπτώματα: Κατά τη συναισθηματική εξάντληση ο εκπαιδευτικός αισθάνεται ψυχική κόπωση και δεν έχει την απαραίτητη ενέργεια για την εργασία του. Στη συνέχεια, έρχεται η αίσθηση της αποπροσωποποίησης όπου ο εργαζόμενος (εκπαιδευτικός) δεν επιθυμεί τη σύναψη κοινωνικών σχέσεων. Τέλος, ακολουθεί η μείωση των αποδόσεών του. Σε αυτή τη φάση έχει την τάση να αξιολογεί αρνητικά τον εαυτό του και να αισθάνεται χαμηλή αυτοπεποίθηση. Οι εκπαιδευτικοί που βιώνουν τα παραπάνω συμπτώματα, εκδηλώνουν αντικοινωνική συμπεριφορά, εμφανίζουν προβλήματα στις σχέσεις με τους συναδέλφους και τους προϊστάμενούς τους, κάνουν υψηλή κατανάλωση καφεΐνης, αλκοόλ κτλ. (Maslach & Jackson, 1981).

Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών φαίνεται να είναι ένα διαπολιτισμικό φαινόμενο. Από σχετικές έρευνες που έχουν γίνει, φαίνεται ο κλάδος των εκπαιδευτικών παρουσιάζει υψηλότερο άγχος σε σύγκριση με άλλους επαγγελματικούς κλάδους καθώς επίσης και σε σύγκριση με το γενικό πληθυσμό (Λεονταρή κ.α., 2000· Shen et al., 2015). Όσον αφορά τους Έλληνες εκπαιδευτικούς (σε υπολογίσιμα ποσοστά), οι έρευνες έχουν δείξει ότι βιώνουν το επάγγελμά τους ως στρεσογόνο και αυτό το στρες έχει επιπτώσεις τόσο στην ψυχική και σωματική τους υγεία όσο και στην εργασιακή τους απόδοση, με συνέπεια να πλήττονται οι διδακτικές τους δεξιότητες (Παππά, 2006· Γραμματικού, 2017).

Στη χώρα μας, ολοένα και αυξάνονται οι μελέτες που αφορούν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών διότι η παιδεία αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο για την πολιτεία και οι άνθρωποι οι οποίοι στελεχώνουν τα σχολεία είναι αναγκαίο να είναι ψυχικά υγιείς. Οι εκπαιδευτικοί είναι οι άνθρωποι που διαπαιδαγωγούν τα παιδιά, τους καλλιεργούν αξίες και ιδανικά γι' αυτό το λόγο χρειάζεται να έχουν ψυχική υγεία και πνευματική διαύγεια. Έτσι, η πολιτεία οφείλει να μεριμνά ώστε να μην πλήττονται από το σύνδρομο. Γι' αυτό το λόγο οι ερευνητές ενδιαφέρονται να μελετήσουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών καθώς η επίπτωση που έχει το σύνδρομο στο άτομο επεκτείνεται και στην κοινωνία.

Οι εκπαιδευτικοί, μεταξύ των κύριων λόγων δυσαρέσκειάς τους καταδεικνύουν την ισοπέδωση στο επάγγελμα, την έλλειψη αξιοκρατίας, την έλλειψη ενδιαφέροντος για τον εκπαιδευτικό και την εκπαίδευση (Κουδιγκέλη, 2017). Το ζήτημα αυτό, συνδέεται και με τη γενικότερη κατάσταση στην παιδεία, την υποβάθμιση της εκπαίδευσης, του ρόλου του εκπαιδευτικού και των κακών σχέσεων με μαθητές και γονείς (Κουδιγκέλη, 2017). Ωστόσο, έρευνες στην Ελλάδα έχουν δείξει ότι τα γενικά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς κυμαίνονται σε μέτρια έως χαμηλά επίπεδα (Platsidou & Agaliotis, 2008). Παγκοσμίως φαίνεται, από αποτελέσματα ερευνών, ότι η επαγγελματική εξουθένωση αφορά πολύ μεγάλο ποσοστό των εκπαιδευτικών (Μούζουρα, 2005).

Παράλληλα, η επαγγελματική ικανοποίηση έχει αποτελέσει αντικείμενο ερευνών τις τελευταίες δεκαετίες. Πολλές μελέτες έχουν επιχειρήσει να προσδιορίσουν της πηγές ικανοποίησης εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Papanastasiou & Zempylas, 2008). Στην παρούσα έρευνα επιλέχθηκε η επαγγελματική ικανοποίηση ως μεταβλητή ελέγχου της επαγγελματικής εξουθένωσης,

καθώς, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η επαγγελματική εξουθένωση συσχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με την έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης (Platsidou, 2010).

Οι παραπάνω συλλογισμοί, μας οδήγησαν στη διεξαγωγή αυτής της έρευνας που είχε ως σκοπό τη διερεύνηση των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης στη χώρα μας, των επιπέδων της επαγγελματικής ικανοποίησης καθώς και τη διερεύνηση εκείνων των συνιστωσών της επαγγελματικής εξουθένωσης που προβλέπουν την επαγγελματική ικανοποίηση.

Αρχικά, στο πρώτο μέρος της παρούσας εργασίας, επιχειρείται η βιβλιογραφική ανασκόπηση του ζητήματος της επαγγελματικής εξουθένωσης ιδιαίτερα στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στους Νομούς Λάρισας, Μαγνησίας, Τρικάλων, Καρδίτσας και Πιερίας. Πυρήνας της βιβλιογραφικής ανασκόπησης είναι κυρίως η επαγγελματική εξουθένωση και στη συνέχεια η ικανοποίηση. Η επαγγελματική ικανοποίηση χρησιμοποιήθηκε ως μεταβλητή ελέγχου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Στο δεύτερο μέρος αναπτύσσεται η μέθοδος που ακολουθήθηκε και παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων, στη συνέχεια γίνεται συζήτηση των αποτελεσμάτων, παρουσιάζονται οι περιορισμοί και τα οφέλη της παρούσας έρευνας, ενώ η εργασία ολοκληρώνεται με την παράθεση της βιβλιογραφίας και του παραρτήματος.

# Κεφάλαιο 1

## Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

### 1.1 Ιστορική Αναδρομή

Ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» (burnout) χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1960 προκειμένου να περιγράψουν οι ειδικοί τα αποτελέσματα της χρόνιας χρήσης εξαρτησιογόνων ουσιών (Pedersen, 1998). Αυτός όμως που αναφέρθηκε για πρώτη φορά στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης ήταν ο κλινικός ψυχολόγος Herbert Freudenberger, για να περιγράψει ένα σύνδρομο που παρατήρησε κατά τον εργασιακό του βίο αλλά και των συναδέλφων του (Freudenberger, 1974). Πιο συγκεκριμένα, παρατήρησε ότι πολλοί από τους συναδέλφους του βίωναν συμπτώματα μειωμένης κινητικότητας, γίνονταν ευέξαπτοι, μεροληπτικοί και καχύποπτοι. Επίσης είχαν αρνητική στάση απέναντι στην εργασία τους, γεγονός που πολλές φορές οδηγούσε και στην εμφάνιση καταθλιπτικών συμπτωμάτων.

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

### 1.2 Ορισμοί Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Με τον όρο «επαγγελματική εξουθένωση» (burnout) περιγράφεται η ψυχική και σωματική κατάσταση ενός ατόμου, σε σχέση με την εργασιακή του απόδοση. Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει στη σχεδόν ολοκληρωτική εκμηδένιση της επαγγελματικής και πολλές φορές και προσωπικής υπόστασης του ατόμου. Οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης περιλαμβάνουν

καρδιαγγειακές παθήσεις, έλκος στομάχου, σωματικές ενοχλήσεις, ψυχοσωματικά συμπτώματα και καταθλιπτική διάθεση. (Burke, Greenglass & Schwarzer, 1996) (Guglielmi & Tatrow, 1998).

Ο όρος της επαγγελματικής εξουθένωσης αφορά ένα ευρύ φάσμα επαγγελμάτων. Τα τελευταία χρόνια το σύνδρομο εξαπλώνεται σε ολοένα και περισσότερα εργασιακά πλαίσια, αναδεικνύοντας έτσι τη σημαντικότητα της μελέτης του. Στα αγγλικά «burnout» σημαίνει «αναλώνομαι προοδευτικά εκ των ένδον μέχρι του σημείου της εξουθένωσης» (Maslach & Jackson, 1986).

Πολλοί ερευνητές επιχείρησαν να αναλύσουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης δίνοντας διάφορους ορισμούς. Οι ορισμοί που δόθηκαν, έχουν όλοι μια κοινή συνισταμένη. Η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια αρνητική ψυχολογική εμπειρία του ατόμου που αποτελεί απόκριση στο εργασιακό στρες. Εκείνη, όμως, που έχει συνδέσει το όνομά της με την επαγγελματική εξουθένωση είναι η Maslach (1976, 1982), εξαιτίας του πολύ γνωστού μοντέλου και ερευνητικού εργαλείου που πρότεινε. Η Maslach έδωσε τον ίσως πιο περιεκτικό ορισμό, περιλαμβάνοντας τόσο τη σωματική, όσο την ψυχική και νοητική εξουθένωση. Το σύνδρομο, παρατηρείται κυρίως σε κάθε επαγγελματία που η δουλειά του απαιτεί τη συνεχή επαφή με άλλους ανθρώπους. Υποστήριξε ότι «η απώλεια ενδιαφέροντος για τους ανθρώπους με τους οποίους εργάζεται κάποιος, χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση, όπου ο επαγγελματίας δεν έχει καθόλου θετικά συναισθήματα (συμπάθειας ή σεβασμού) για τους πελάτες ή ασθενείς.

Μέσα από τους ορισμούς που δίνονται για την επαγγελματική εξουθένωση έχουμε τη δυνατότητα να την διαχωρίσουμε από το επαγγελματικό άγχος (Κάντας, 1996). Ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» (burnout) δεν είναι συνώνυμος του όρου «εργασιακή πίεση» (job stress), «κόπωση» (fatigue), «αποξένωση» (alienation) ή «κατάθλιψη» (depression). Μετά από έρευνες, η επαγγελματική εξουθένωση φαίνεται ότι προκαλείται από υψηλή προσπάθεια (επένδυση χρόνου και συναισθηματική εμπλοκή), χαμηλή ικανοποίηση (αρνητικά αποτελέσματα), σε συνδυασμό με πιεστικές εργασιακές συνθήκες και υψηλές απαιτήσεις. Επηρεάζει κυρίως ιατρούς, νοσηλευτές, εκπαιδευτικούς και άλλα επαγγέλματα, κυρίως σε αυτά όπου απαιτείται συναναστροφή με ανθρώπους.

Ο Freudenberger (1974) όρισε την επαγγελματική εξουθένωση ως αδυναμία για επίδοση ή εξουθένωση λόγω υπερβολικών απαιτήσεων που αφορούν την ενέργεια,



τη δύναμη και τις δυνατότητες. Το άτομο γίνεται άκαμπτο και εμποδίζει την πρόοδο και τις δομικές αλλαγές επειδή αυτό απαιτεί προσπάθεια για προσαρμογή. Παράλληλα υποστήριξε πως οι αφοσιωμένοι και απορροφημένοι από την εργασία τους οι οποίοι νιώθουν την «υποχρέωση» να αποδώσουν τα μέγιστα, είναι περισσότερο ευάλωτοι στο να αναπτύξουν επαγγελματική εξουθένωση. Περιέγραψε τον «αφοσιωμένο εργαζόμενο» (dedicated) ο οποίος αναλαμβάνει υπερβολικά μεγάλο όγκο εργασίας, τον «υπερ-δεσμευμένο εργαζόμενο» (overcommitted), ο οποίος νοηματοδοτεί τη ζωή του μέσα από την εργασία και τέλος, τον «αυταρχικό εργαζόμενο» (authoritarian), ο οποίος έχει την βαθιά πεποίθηση ότι κανείς άλλος πέρα από τον ίδιο δεν μπορεί να κάνει τη δουλειά του τόσο καλά και αποτελεσματικά όσο ο ίδιος και δεν μπορεί να δείξει εμπιστοσύνη σε συνεργάτες και βοηθούς (Freudenberger, 1975).

Άλλοι συγγραφείς περιγράφουν το burnout ως την «προοδευτική απώλεια του ιδεαλισμού, της ενέργειας και του σκοπού η οποία βιώνεται από ανθρώπους που εργάζονται σε επαγγέλματα προσφοράς, ως αποτέλεσμα της εργασίας τους» (Sturgess & Poulsen, 1983). Ο Cherniss περιγράφει την επαγγελματική εξουθένωση ως «αρρώστια των υπέρ-αφοσιωμένων» (Cherniss, 1980). Η επαγγελματική εξουθένωση θα μπορούσε ίσως να χαρακτηριστεί ακόμη και ως ένα είδος άμυνας του ατόμου. (Burke & Richardsen, 1996) (Hughes, 2001).

Μια ακόμη θεωρία, αυτή της Pines (1981), αναφέρεται στη νοηματοδότηση. Υποστηρίζει πως υπάρχει μεγάλη σύνδεση του συνδρόμου με την ανάγκη του ατόμου να βρει ένα νόημα στη ζωή του μέσα από την εργασία του. Η πεποίθησή του πως ότι και αν κάνει στη δουλειά του είναι καλό και χρήσιμο αποτελεί και το κίνητρό να δίνει νόημα σε αυτό. Όπως είναι φανερό, μία τόσο μεγάλη συναισθηματική επένδυση στην εργασία του ελλοχεύει κινδύνους σε περίπτωση αποτυχίας. Η Pines θεωρεί ότι αν το άτομο αποτύχει, τότε οι πιθανότητες να βιώσει επαγγελματική εξουθένωση είναι πολλές διότι οι αφοσιωμένοι στην εργασία τους άνθρωποι, που έχουν επενδύσει σε αυτή, βιώνουν μεγάλη ματαιώση και εμφανίζουν επαγγελματική εξουθένωση.

Όσον αφορά την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, η οποία μελετάται και στην παρούσα έρευνα, ο Hendrickson (1979) έχει προτείνει ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι η σωματική, η συναισθηματική και η ψυχολογική εξάντληση, ξεκινά όταν ο εκπαιδευτικός διακατέχεται από ένα αίσθημα απώλειας ενδιαφέροντος για τη διδασκαλία. Οι εκπαιδευτικοί, μέσα από το σύνδρομο αυτό, αντιδρούν στους παράγοντες που τους αγχώνουν. Οι εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί

διακατέχονται από μειωμένο ενθουσιασμό, αισθάνονται ατονία, χάνουν το χιούμορ τους, παρουσιάζουν δυσκολίες συγκέντρωσης και δεν έχουν αυτοπεποίθηση (McGee-Cooper, Trammell & Lau, 1990).

### **1.3 Τα θεωρητικά μοντέλα που εξηγούν το φαινόμενο**

Η διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης προσεγγίστηκε με διαφορετικούς τρόπους, όπως είναι φυσικό. Διαφορετικές προσεγγίσεις εμφανίστηκαν από διάφορους ερευνητές. Κατά τα προηγούμενα χρόνια τα μοντέλα, που φαίνεται στη βιβλιογραφία να έχουν επικρατήσει στις έρευνες για την επαγγελματική εξουθένωση είναι: το μοντέλο του Cherniss (1980), το μοντέλο των Edelmich και Brodsky (1980), το μοντέλο των τριών διαστάσεων των Maslach και Jackson (1982) και το μοντέλο των Pines και Aronson (1988) στα οποία γίνεται εκτενέστερη αναφορά παρακάτω. Επιπλέον θα γίνει αναφορά στη θεωρία διατήρησης των πόρων (Conservation of Resources- COR) του Hobfoll (1988,1989) καθώς και στα νεότερα μοντέλα των Shirom-Melamed (2003) και της Κοπεγχάγης των Kristensen et al. (2005).

#### **1.3.1 Το διαδραστικό μοντέλο του Cherniss (1980)**

Ο Cherniss (1980a, 1980b) μελέτησε το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης και κατέληξε στο ότι το σύνδρομο αυτό αποτελεί περισσότερο μια «διαδικασία» παρά ένα μεμονωμένο «συμβάν». Η επαγγελματική εξουθένωση είναι το αποτέλεσμα ανάμεσα σε αυτό που πιστεύουν ότι εισπράττουν τα άτομα από την εργασία τους και σε αυτό που προσφέρουν στους άλλους. Αυτό το μοντέλο παρουσιάζει τους παράγοντες που προκαλούν το φαινόμενο και τις προσδοκίες των ατόμων όταν μπαίνουν στο εργασιακό περιβάλλον. Το διαδραστικό μοντέλο του Cherniss περιγράφεται ως μια διαδικασία η οποία ακολουθεί τρία στάδια (Cherniss, 1980a, 1980b):

➤ **Φάση του «εργασιακού στρες»**

Το εργασιακό στρες είναι το αποτέλεσμα της διατάραξης στο εξωτερικό και εσωτερικό περιβάλλον του εργαζομένου η οποία δημιουργείται όταν οι διαθέσιμοι πόροι δεν επαρκούν για να ικανοποιήσουν τους προσωπικούς στόχους και τα αιτήματα που προέρχονται από το εργασιακό περιβάλλον. Αυτή η διατάραξη της ισορροπίας μπορεί να εμφανιστεί σε οποιοδήποτε εργαζόμενο άτομο κάποια στιγμή στη ζωή του και δεν οδηγεί απαραίτητα σε επαγγελματική εξουθένωση.

➤ **Φάση «εξάντλησης»**

Πρόκειται για την συγκινησιακή ανταπόκριση στην προηγούμενη διατάραξη της ισορροπίας η οποία εκδηλώνεται με τη μορφή συναισθηματικής εξάντλησης, στρες, κόπωσης, ανίας, έλλειψης ενδιαφέροντος και απάθειας. Ο εργασιακός χώρος, στον οποίο περνάει το άτομο σημαντικό χρόνο της καθημερινότητάς του, αποτελεί τις περισσότερες φορές πηγή εξάντλησης. Ο εργαζόμενος βρίσκεται σε μια κατάσταση συνεχούς έντασης που ενδέχεται να οδηγήσει σε απογοήτευση και παραίτηση και συνεπώς σε αδυναμία επαναπρογραμματισμού της δραστηριότητας βάσει των διαθέσιμων πόρων. Για να αποφύγει τις συνέπειες αυτής της δυσάρεστης κατάστασης πρέπει να τη διαχειριστεί σωστά.

➤ **Φάση «αμυντικής κατάληξης»**

Πρόκειται για το στάδιο στο οποίο πραγματοποιούνται αλλαγές στη στάση και τη συμπεριφορά του ατόμου. Το άτομο, σταδιακά, από-επενδύει συναισθηματικά από την εργασία του και παράλληλα εκδηλώνει κυνισμό και απάθεια προς τους άλλους. Οι αλλαγές αυτές στη συμπεριφορά του ατόμου, επέρχονται υποσυνείδητα και αυτό που κάνει ο εργαζόμενος είναι ένας μηχανισμός άμυνας με την ελπίδα να μπορέσει να επιβιώσει στο επαγγελματικό περιβάλλον.

### 1.3.2. Το μοντέλο των Edelwich και Brodsky (1980)

Οι Edelwich και Brodsky, ερευνώντας την επαγγελματική εξουθένωση, κατέληξαν πως η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια προοδευτική διαδικασία από-ιδανικοποίησης της πραγματικότητας και πλέον η εργασία δεν ανταποκρίνεται στους στόχους και τα ιδανικά του εργαζομένου. Έτσι, περιέγραψαν μια σειρά από τέσσερα στάδια ανάπτυξης της επαγγελματικής εξουθένωσης τα οποία ακολουθεί ο εργαζόμενος από την αρχή της καριέρας του και τα οποία θα αναλύσουμε παρακάτω.

#### ➤ **Ενθουσιασμός**

Είναι λογικό, όταν το άτομο ξεκινά την επαγγελματική του σταδιοδρομία να αισθάνεται ενθουσιασμό. Ξεκινάει την καριέρα του με υψηλούς στόχους και προσδοκίες αλλά συνήθως μη ρεαλιστικούς. Στο στάδιο αυτό, ο εργαζόμενος προσπαθεί αρκετά και δίνει τον καλύτερό του εαυτό στην εργασία του με απώτερο σκοπό να αντλήσει όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ικανοποίηση από αυτή. Υπερ-επενδύει σε αυτή αφιερώνοντας τον χρόνο του, ενώ επίσης υπερ-επενδύει στις σχέσεις που αναπτύσσονται στο εργασιακό του περιβάλλον και κυρίως με τους αποδέκτες των υπηρεσιών του (πελάτες, μαθητές κ.α.). Είναι όμως σύνηθες, το άτομο να διαπιστώνει ότι το έργο του δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του κι έτσι να απογοητεύεται.

#### ➤ **Αμφιβολία και Αδράνεια**

Αμέσως μετά την απογοήτευση που περνάει, μπαίνει στο δεύτερο στάδιο, αυτό της αμφιβολίας και της αδράνειας. Σε αυτό το στάδιο, ο εργαζόμενος συνειδητοποιεί ότι ενώ επενδύει πολλά στην εργασία του, αυτή δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του και στις ανάγκες του. Το εργαζόμενο άτομο, έχει την τάση να κατηγορεί τον εαυτό του για την αποτυχία στο εργασιακό του περιβάλλον κι έτσι αυξάνει την προσπάθεια που καταβάλλει για το καλύτερο αποτέλεσμα. Δυστυχώς, αυτό πολλές φορές δεν έχει θετικό αποτέλεσμα. Επιπλέον, ενοχλείται που δεν αναγνωρίζεται η προσφορά του και εκφράζει τη δυσαρέσκειά του για το μισθό του, στις συναδελφικές σχέσεις κ.α. Με λίγα λόγια, ψάχνει να βρει το λόγο αυτής της αποτυχίας σε κάποιο

εξωτερικό παράγοντα και δεν εστιάζει στον εαυτό του. Σε αυτό το στάδιο αποφεύγει να αναθεωρήσει τις υψηλές του προσδοκίες.

➤ **Απογοήτευση και Ματαίωση**

Στο τρίτο στάδιο, έρχεται η απογοήτευση και η ματαίωση. Σε αυτή τη φάση και αφού περάσει από τα προηγούμενα στάδια, ο εργαζόμενος αισθάνεται παγιδευμένος μέσα σε αυτή την προβληματική κατάσταση και δεν μπορεί να βρει τρόπο να ξεφύγει. Ματαιώνεται και οδηγείται σε αποθάρρυνση και απογοήτευση. Για να ξεφύγει από αυτή την αδιέξοδη κατάσταση, πρέπει είτε να αναθεωρήσει τελικά τις προσδοκίες του είτε να απομακρυνθεί από το εργασιακό του περιβάλλον το οποίο αποτελεί για εκείνον πηγή στρες.

➤ **Απάθεια**

Την απογοήτευση και την ματαίωση διαδέχεται η απάθεια η οποία είναι το τελευταίο στάδιο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σε αυτό το στάδιο, ο εργαζόμενος αποφεύγει κάθε υπευθυνότητα απέναντι στους άλλους ενώ επενδύει ελάχιστη ενέργεια στην εργασία του και νιώθει ανεπαρκής να ανταποκριθεί σε αυτή. Ουσιαστικά συνεχίζει να εργάζεται για βιοποριστικούς λόγους (Παπαδάτου και Αναγνωστόπουλος, 2000· Μεταλληνού, 2000).

### **1.3.3. Το μοντέλο των τριών διαστάσεων των Maslach και Jackson (1982)**

Σύμφωνα με τους Maslach και Jackson (1982), η επαγγελματική εξουθένωση δεν εμφανίζεται ξαφνικά σε ένα εργαζόμενο άτομο αλλά είναι αποτέλεσμα παρατεταμένης εργασίας υπό πίεση. Οι επανειλημμένες αποτυχίες στην αντιμετώπιση αγχογόνων καταστάσεων στο εργασιακό περιβάλλον, μπορούν να οδηγήσουν το άτομο σε αυξανόμενο επαγγελματικό άγχος. Η μείωση της αντοχής στο επαγγελματικό άγχος έχει ως αποτέλεσμα την επαγγελματική εξουθένωση (Maslach & Schaufeli, 1993).

Όπως προδίδει και το όνομα του μοντέλου, υπάρχουν τρεις διαστάσεις που περιγράφουν το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης οι οποίες

αντιπροσωπεύουν και διαφορετικές κατηγορίες συμπτωμάτων. Η πρώτη διάσταση ονομάζεται «συναισθηματική εξάντληση» και αναφέρεται στην ψυχική και σωματική κόπωση καθώς και απώλεια ενέργειας και διάθεσης. Η δεύτερη διάσταση ονομάζεται «αποπροσωποποίηση» και αναφέρεται στην απομάκρυνση και αποξένωση από τους πελάτες/ ασθενείς του. Επίσης, στις σχέσεις του το άτομο συμπεριφέρεται κυνικά, επιθετικά και απρόσωπα. Τέλος, η τρίτη διάσταση ονομάζεται «έλλειψη προσωπικής επίτευξης». Σε αυτή τη διάσταση ο εργαζόμενος φαίνεται να είναι ανίκανος να προσφέρει στο χώρο εργασίας του και αυτό οδηγεί στη μείωση της απόδοσής του (Leiter & Maslach, 2005). Παρακάτω περιγράφονται πιο αναλυτικά.

### ➤ **Συναισθηματική Εξάντληση**

Η συναισθηματική εξάντληση χαρακτηρίζεται από έλλειψη ενέργειας και από την αίσθηση ότι έχουν εξαντληθεί τα συναισθηματικά αποθέματα του εργαζομένου. Όσο αναπτύσσεται αυτή η συναισθηματική εξάντληση, το άτομο αισθάνεται ότι πλέον δεν είναι ικανό να ανταπεξέλθει ικανοποιητικά στο επαγγελματικό του περιβάλλον και να αλληλεπιδράσει ικανοποιητικά με τους συναδέλφους του. Πολλές φορές υπάρχει η αίσθηση των διαψευσμένων προσδοκιών του ατόμου (Maslach, 1982). Επίσης έχει βρεθεί ότι υπάρχει σχέση μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και υψηλών απαιτήσεων. Η συναισθηματική εξάντληση προέρχεται όχι μόνο από το άτομο αλλά και από το εργασιακό του περιβάλλον συνολικά (Cordes & Dougherty, 1993). Όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς, οι ίδιοι βιώνουν συναισθηματική εξάντληση διότι αισθάνονται ότι δεν μπορούν να προσφέρουν στην εργασία και στους μαθητές τους (Maslach, Jackson & Leiter, 1997).

### ➤ **Αποπροσωποποίηση**

Η αποπροσωποποίηση είναι συνέπεια της συναισθηματικής εξάντλησης που νιώθει ο εργαζόμενος και θα λέγαμε πως είναι και ένας μηχανισμός άμυνας που αναπτύσσει το άτομο απέναντι στη συναισθηματική του εξάντληση (Κάντας, 1995). Ο εργαζόμενος βιώνει στρες, πίεση και κόπωση αναπτύσσοντας έτσι αυτό τον μηχανισμό προσαρμογής ή διαχείρισης των αρχαίτων πηγών (Cherniss, 1980). Η αποπροσωποποίηση αναφέρεται στην ανάπτυξη ουδέτερων ή ακόμη αρνητικών συναισθημάτων και την απομάκρυνση του επαγγελματία από τους αποδέκτες των υπηρεσιών του (Maslach & Jackson, 1986). Αυτή η αρνητική συμπεριφορά μεταφράζεται ως αγένεια, υποτιμητική συμπεριφορά απέναντι στους αποδέκτες των

υπηρεσιών του εργαζομένου, έλλειψη ευαισθησίας ή ανάρμοστη συμπεριφορά (Maslach, 1989). Πιο συγκεκριμένα, στους εκπαιδευτικούς, η αποπροσωποποίηση εκφράζεται ως αρνητική στάση απέναντι στους μαθητές (Maslach & Leiter, 1997).

### ➤ Έλλειψη προσωπικής επίτευξης

Το αίσθημα της μειωμένης προσωπικής επίτευξης προκαλείται από το μη επιθυμητό και επιδιωκόμενο αίσθημα ικανοποίησης του ατόμου από την εργασία του (Jimmieson, 2000). Οι Maslach και Schoufeli (1993) περιγράφουν την έλλειψη προσωπικής επίτευξης ως μια σταδιακή μείωση της ικανότητας του ατόμου να προσαρμόζεται σε ένα περιβάλλον όπου το επαγγελματικό στρες αυξάνεται διαρκώς έχοντας ως συνέπεια την επαγγελματική εξουθένωση του ατόμου. Τα άτομα υποτιμούν τις υπηρεσίες που προσφέρουν στο εργασιακό τους περιβάλλον και συνεπώς υποτιμούν τον εαυτό τους με αποτέλεσμα να αισθάνονται δυστυχημένα και απογοητευμένα από τα επιτεύγματά τους με αποτέλεσμα να έχουν την εντύπωση ότι είναι αποτυχημένα (Κάντας, 1995). Στον κλάδο των εκπαιδευτικών, το αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης αφορά τις προσδοκίες τους από το επάγγελμα σε συνάρτηση με την επιθυμία τους να προσφέρουν και να βοηθήσουν τους μαθητές τους. Τελικά, όμως, απογοητεύονται όταν διαπιστώνουν ότι δεν μπορούν να το επιτύχουν (Maslach et al., 1997).

Σύμφωνα με τους Maslach και Jackson (1986) η «συναισθηματική εξάντληση» είναι το πρώτο στάδιο της επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνει ο εργαζόμενος και ακολουθούν η «αποπροσωποποίηση» και η «έλλειψη προσωπικής επίτευξης». Βέβαια, υπάρχει και μια αντίθετη άποψη που έχουν εκφράσει οι Golembiewski, Munzenrider και Stevenson (1986), ότι η αποπροσωποποίηση προηγείται των άλλων δύο σταδίων. Η αποπροσωποποίηση είναι απαραίτητος αμυντικός μηχανισμός και αν αυτή υπερβεί κάποια όρια, τότε ο εργαζόμενος οδηγείται σε μειωμένη επίδοση και σε αίσθημα αποτυχίας και αυτά με τη σειρά τους οδηγούν σε συναισθηματική εξάντληση (Golembiewski et al., 1986).

Έρευνα που διεξήχθη από τους Κολιάδη και συν. (2000) με δείγμα 320 εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και είχε ως σκοπό να μελετήσει την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών σε σχέση με τις τρεις διαστάσεις του

συνδρόμου, χρησιμοποιώντας το MBI. Αυτή έδειξε ότι υπάρχει θετική υψηλή συσχέτιση ανάμεσα στη συναισθηματική εξάντληση και τα συναισθήματα αποπροσωποποίησης, αλλά και οι σχέσεις της προσωπικής επίτευξης με τη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση δεν φαίνεται να είναι ισχυρές.

Το μοντέλο της Maslach χρησιμοποιεί την κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach Burnout Measure - MBI) για την αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζομένων. Όπως αναφέρει και ο Kristensen (2005), για πάνω από το 90% των ερευνών έχει χρησιμοποιηθεί το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο. Στην Ελλάδα, η συντριπτική πλειοψηφία των ερευνών που έχουν διεξαχθεί για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, χρησιμοποιούν το συγκεκριμένο εργαλείο. Για παράδειγμα, οι Αβεντισιάν- Παγοροπούλου, Κουμπιάς και Γιαβρίμης (2002), Παπαστυλιανού και Πολυχρονόπουλος (2007), Κόκκινος (2007), Platsidou & Agaliotis (2008), Βασιλόπουλος (2012), Αλμπάνης, I-X (2018) και πολλοί άλλοι έχουν χρησιμοποιήσει το Maslach Burnout measure.

### **1.3.4 Το μοντέλο των Pines και Aronson (1988)**

Η Pines και οι συνεργάτες της περιγράφουν το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης ως μια κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και πνευματικής εξάντλησης, που προκαλείται από τη μακροχρόνια έκθεση σε συναισθηματικά απαιτητικές συνθήκες (Pines & Aronson, 1988). Επιπλέον, δεν περιορίζουν την επαγγελματική εξουθένωση ως φαινόμενο που πλήττει τους επαγγελματίες υγείας, αλλά αντίθετα τη διερεύνησαν και σε τομείς όπως οι οικογενειακές σχέσεις (Pines & Aronson, 1996) και οι πολιτικές συγκρούσεις (Pines, 1993). Η Pines (1986) τονίζει περισσότερο το ρόλο του εργασιακού περιβάλλοντος ενώ κατά τη γνώμη της τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και τα κίνητρα παίζουν ρόλο μόνο για την πυροδότηση και τον καθορισμό της βαρύτητας του συνδρόμου. Ωστόσο, οι περισσότεροι αφοσιωμένοι εργαζόμενοι εμφανίζουν βαρύτερες μορφές επαγγελματικής εξουθένωσης. Η αιτία της εξουθένωσης αυτής είναι υπαρξιακή και οφείλεται στην ανάγκη του ατόμου να δώσει νόημα στη ζωή του. Όταν αποτυγχάνει να



νοηματοδοτήσει τη ζωή του μέσω της εργασίας του, τότε η επαγγελματική εξουθένωση είναι αναπόφευκτη (Pines, 1989).

Το εργαλείο μέτρηση που χρησιμοποιεί το μοντέλο αυτό (Burnout Measure) (Pines & Aronson, 1988) απομακρύνεται από την αρχική θεώρηση ως συνδρόμου που συν- εμφανίζεται με συμπτώματα απόγνωσης και μειωμένης αυτοπεποίθησης και αξιολογεί τρεις πτυχές της επαγγελματικής εξουθένωσης, τη σωματική, την πνευματική και τη συναισθηματική. Η αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης προκύπτει εξάγοντας ένα ενιαίο σκορ απ' όλες τις ερωτήσεις όπως προτείνουν οι Enzmann, Schaufeli, Janssen και Rozeman (1998). Άλλοι ερευνητές όπως ο Shirom (2003), υπογράμμισαν ότι η αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης με ένα σκορ που προκύπτει από το άθροισμα των ερωτήσεων είναι δυσλειτουργική καθώς το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι πολυδιάστατο. Έτσι, προτείνεται να γίνεται αξιολόγηση της κάθε υποκλίμακας ξεχωριστά (Shirom & Ezrachi, 2003). Το ερωτηματολόγιο αυτό είναι το δεύτερο δημοφιλέστερο που χρησιμοποιείται στις διεθνείς έρευνες μέχρι σήμερα (Enzmann, Schaufeli, Janssen & Rozeman, 1988· Glass & McKnight, 1996· Schaufeli & Enzmann, 1998).

### **1.3.5 Το μοντέλο διατήρησης των πόρων του Hobfoll (Conversation and Resources- COR) (1988 – 1989).**

Ο Hobfoll (1988-1989) ανέπτυξε τη θεωρία διατήρησης των πόρων η οποία στηρίζεται στη βασική αρχή της προσπάθειας των ανθρώπων για τη διατήρηση, την προστασία ή/και την επανάκτηση των πόρων τους (Hobfoll, 1988- 1989· Sonnentag, 2000).

Η θεωρία αυτή υποστηρίζει ότι το άτομο διαθέτει στη ζωή του τις εξής κατηγορίες «αποθεμάτων»: α) αντικείμενα (π.χ. σπίτι), β) συνθήκες (π.χ. επαγγελματική θέση), γ) προσωπικά χαρακτηριστικά (π.χ. αυτοπεποίθηση) καθώς και δ) άλλες πηγές εσόδων (π.χ. χρήματα). Όσον αφορά την εργασία του ατόμου, αντίστοιχα αποθέματα θα μπορούσαν να θεωρηθούν η υποστήριξη από τους συναδέλφους/ προϊστάμενο, συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, ο έλεγχος που ασκείται καθώς και τα συστήματα αμοιβών.

Σύμφωνα λοιπόν με αυτή τη θεωρία, το άτομο υφίσταται εξουθένωση, όταν αισθανθεί ότι έχασε τα αποθέματά του ή απειλείται με απώλειά τους, όταν βλέπει ότι τα αποθέματα που επένδυσε δεν απέφεραν το επιθυμητό αποτέλεσμα ή αδυνατεί να ανακτήσει τα αποθέματα που έχουν εξαντληθεί. Επιπλέον, η θεωρία αυτή υποστηρίζει ότι η εξουθένωση είναι το αποτέλεσμα μιας συνεχούς διαδικασίας απώλειας της ενέργειας του ατόμου ή ένας συνδυασμός σωματικής και συναισθηματικής εξάντλησης και γνωστικής φθοράς. Αυτό οδηγεί σε μια χρόνια κατάσταση φυσικής και συναισθηματικής κατάπτωσης λόγω υπερβολικών εργασιών, απαιτήσεων και εντάσεων (Shirom, 1989).

Αργότερα, οι Hobfoll και Shirom (2001) υποστήριξαν ότι τα άτομα πρέπει να προσπαθήσουν να ανανεώνουν της πηγές ενέργειάς τους σε τακτά χρονικά διαστήματα προκειμένου προκειμένου να παρεμποδιστεί η απώλειά τους (Riulli & Savicki, 2003). Επιπλέον, τα άτομα που διαθέτουν περισσότερες πηγές ενέργειας, φαίνεται να είναι πολύ πιο ικανά στην ανανέωσή τους σε σχέση με εκείνα τα άτομα που διαθέτουν λιγότερες πηγές. Σημαντικό στοιχείο επίσης είναι, ότι τα άτομα προκειμένου να αποκτήσουν ακόμη περισσότερες πηγές ενέργειας, εισέρχονται σε διαδικασίες με τις οποίες ρισκάρουν τις διαθέσιμες πηγές τους (Riulli & Savicki, 2003).

Τέλος, όσον αφορά τον κλάδο των εκπαιδευτικών και σύμφωνα με τη θεωρία διατήρησης πόρων, ο εκπαιδευτικός ο οποίος έρχεται αντιμέτωπος με δυσμενείς καταστάσεις ενώ παράλληλα διατηρεί το κίνητρό του και τους εργασιακούς του πόρους, πιθανόν να επιτύχει την εργασιακή δέσμευση. Για τους εκπαιδευτικούς, τόσο η αλληλεπίδραση όσο και ο προσανατολισμός σε ένα στόχο, αποτελούν παράγοντες που συμβάλλουν στην απόκτηση εργασιακής δέσμευσης (Koner mann, 2011).

### **1.3.6 Το μοντέλο των Shirom- Melamed (2003)**

Το μοντέλο των Shirom- Melamed επηρεάστηκε, όπως είναι λογικό, από τη δουλειά της Maslach και των συνεργατών της (1982) και εκείνο της Pines και των συνεργατών της (1988) και όχι μόνο. Το εργαλείο αυτού του μοντέλου θεωρητικά βασίζεται στη θεωρία του Hobfoll (Hobfoll, 1989, 1998) για τη διατήρηση των πόρων (Conservation of resources). Η θεωρία αυτή έχει χρησιμοποιηθεί στο παρελθόν για να εξηγήσει την επαγγελματική εξουθένωση (Wright & Cropanzano, 1998). Το μοντέλο των

Shirom- Melamed αντιμετωπίζει την επαγγελματική εξουθένωση ως μια συναισθηματική κατάσταση που χαρακτηρίζεται από τρεις πτυχές: α) σωματική κόπωση που περιγράφεται ως αίσθημα κούρασης και μειωμένης ενέργειας, β) συναισθηματική εξάντληση που περιγράφεται ως έλλειψη έκφρασης συναισθημάτων προς άλλους και γ) γνωστική κόπωση, δηλαδή μειωμένη διανοητική ευκινησία (Shirom, Melamed, Toker, Berliner & Shapira, 2005). Οι τρεις αυτοί παράγοντες είναι άμεσα συνδεδεμένοι (Hobfoll & Shirom, 2000).

Το πρώτο εργαλείο του μοντέλου που σχεδιάστηκε (2003), αποτελούνταν από 14 ερωτήσεις και μετρούσε συνολικά την επαγγελματική εξουθένωση που με μια τιμή προέκυπτε από το άθροισμα των τριών υποκλιμάκων της. Αργότερα, η κλίμακα αυτή τροποποιήθηκε στη σημερινή της μορφή και περιλαμβάνει 22 ερωτήσεις που αντιστοιχούν σε τέσσερις υποκλίμακες: α) τη σωματική κόπωση (physical fatigue), β) τη γνωστική φθορά (cognitive weariness), γ) την ένταση (tension) και δ) τη νοθρότητα – ατονία (listlessness) που αισθάνεται ο εργαζόμενος.

### **1.3.7. Το μοντέλο της Κοπεγχάγης (Kristensen et al., 2005)**

Το μοντέλο της Κοπεγχάγης προτάθηκε το 2005 από τους Tage Kristensen, Marianne Borritz, Ebbe Villadsen και Karl B. Christensen και είναι το νεότερο μοντέλο της επαγγελματικής εξουθένωσης κατασκευάζοντας παράλληλα και το ομώνυμο ερευνητικό εργαλείο για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι Kristensen et al. (2005) -καθώς και άλλοι ερευνητές- άσκησαν δριμεία κριτική τόσο στο μοντέλο της Maslach (1982) όσο και στο ερευνητικό της εργαλείο, δημιουργώντας, έτσι, το μοντέλο της Κοπεγχάγης. Συγκεκριμένα υποστήριζαν ότι το Maslach Burnout Inventory (1996), αν και είναι το δημοφιλέστερο ερευνητικό εργαλείο, παρουσιάζει αδυναμίες. Αξιοσημείωτο είναι ότι πάνω από το 90% των εμπειρικών ερευνών χρησιμοποιούν το ερωτηματολόγιο αυτό. Επακόλουθο είναι ότι στον ερευνητικό χώρο το ερωτηματολόγιο MBI και η επαγγελματική εξουθένωση έχουν ταυτιστεί. Δηλαδή ως επαγγελματική εξουθένωση να θεωρείται αυτό που μετράει το MBI και το MBI να μετράει αυτό που θεωρεί ότι είναι η επαγγελματική εξουθένωση. Ένα ακόμη αρνητικό στοιχείο που εντόπισαν οι ερευνητές στο MBI, είναι ότι είναι σχεδιασμένο με τέτοιο τρόπο ώστε να μετράει την επαγγελματική εξουθένωση μόνο σε επαγγέλματα όπου ο

εργαζόμενος συναναστρέφεται με άλλους ανθρώπους (π.χ. ιατροί). Επίσης, σημείο κριτικής αποτέλεσε το γεγονός ότι η Maslach μετράει το burnout σε σχέση με τρεις συνιστώσες: τη μειωμένη προσωπική επίτευξη, την αποπροσωποποίηση και την συναισθηματική εξάντληση τις οποίες θεωρεί αναπόσπαστο κομμάτι της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αντίθετα, οι δημιουργοί του CBI (Copenhagen Burnout Inventory) υποστηρίζουν ότι οι συνιστώσες αυτές θα πρέπει να θεωρούνται αποτέλεσμα του συνδρόμου (Kristensen et al.). Το μοντέλο της Κοπεγχάγης θεωρεί πολλές από τις ερωτήσεις ως μη αποδέκτες και απαράδεκτες, ενώ σε έρευνες που έχουν διεξάγει οι ίδιοι (Kristensen et al., 2005) βρήκαν ότι ένας μεγάλος αριθμός των ερωτηθέντων ήταν δυσαρεστημένοι από αυτές τις ερωτήσεις. Τέλος, θεωρούν ότι οι ερωτήσεις όπως για παράδειγμα «έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή του δουλειά» ανταποκρίνονται στην αμερικανική κουλτούρα και δεν ταιριάζουν ούτε είναι «λειτουργικές» σε κουλτούρες άλλων χωρών.

Όλες οι παραπάνω έρευνες των Kristensen et al. (2005) οδήγησαν στη δημιουργία ενός μοντέλου επαγγελματικής εξουθένωσης και ενός ερευνητικού εργαλείου (ερωτηματολογίου) με τρεις υποκλίμακες: α) την προσωπική εξουθένωση, β) την επαγγελματική εξουθένωση και γ) την εξουθένωση που σχετίζεται με την επαφή με ανθρώπους (ασθενείς, μαθητές κλπ.). Οι ερωτήσεις είναι διατυπωμένες και διαμορφωμένες με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορούν να απαντηθούν από τους εργαζόμενους όλων των επαγγελμάτων. Η θεωρητική βάση του μοντέλου έχει τις ρίζες της στον ορισμό που έδωσαν στην επαγγελματική εξουθένωση οι Schaufeli και Greenglass (2001) οι οποίοι όρισαν την επαγγελματική εξουθένωση ως μια κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και πνευματικής κόπωσης που προκύπτει από τη μακροχρόνια έκθεση σε εργασιακές συνθήκες που είναι συναισθηματικά απαιτητικές (Schaufeli & Greenglass, 2001). Ο ορισμός αυτός οδήγησε τους Kristensen et al. (2005) να θέσουν στον πυρήνα του CBI την εξάντληση και την εξουθένωση σε σχέση με τους τρεις παράγοντες που προαναφέραμε: την προσωπική εξουθένωση, την επαγγελματική εξουθένωση και την εξουθένωση που σχετίζεται με την επαφή με ανθρώπους. Τέλος, οι τρεις υποκλίμακες προβλέπουν την μελλοντική εμφάνιση ασθενειών, προβλημάτων στον ύπνο, χρήση αναλγητικών και υψηλή προδιάθεση των ατόμων να εγκαταλείψουν την εργασία τους.

Αξίζει να αναφέρουμε πως σχετικά με το μοντέλο της Κοπεγχάγης και το CBI, δεν υπάρχουν πολλά ευρήματα καθώς είναι πρόσφατο και δεν έχει

χρησιμοποιηθεί σε πολλές έρευνες. Ωστόσο, το 2008, διεξήχθη έρευνα στη Νέα Ζηλανδία μελετώντας την επαγγελματική εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, η οποία έδειξε ότι το CBI είναι ένα αξιόπιστο εργαλείο έρευνας με εσωτερική συνοχή και ομοιογένεια (Milfont, Denny, Ameratunga, Robinson & Marry, 2008).

Αφού έγινε παρουσίαση των μοντέλων επαγγελματικής εξουθένωσης με χρονολογική σειρά, θα δούμε πιο αναλυτικά, παρακάτω, γιατί πολλές έρευνες έχουν εστιαστεί στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών όπου είναι και το θέμα ενδιαφέροντος της παρούσας εργασίας.

## **1.4 Εκπαιδευτικοί και Επαγγελματική Εξουθένωση**

Πολλές έρευνες έχουν εστιαστεί στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Αυτό συμβαίνει αφενός διότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι ένα από τα πιο διαδεδομένα σε όλες τις χώρες ανά τον κόσμο και αφετέρου, διότι ο εκπαιδευτικός έχει επωμιστεί τις ευθύνες ενός διπλού ρόλου, τόσο της μεταλαμπάδευσης των γνώσεων όσο και της μετάδοσης των κοινωνικών και ηθικών αξιών. Με άλλα λόγια, ο εκπαιδευτικός, καλείται να μορφώσει τους μαθητές του, να αναβαθμίσει το κοινωνικό και ιδεολογικό τους υπόβαθρο καθώς και να αναδείξει και να καλλιεργήσει αξίες και να αναδείξει δεξιότητες και ικανότητες, έτσι ώστε οι μαθητές να εκπληρώσουν όλες τις προσωπικές και αναπτυξιακές τους ανάγκες.

Επιπλέον, οι απαιτήσεις και η ένταση της εργασίας έχουν αυξηθεί. Οι εκπαιδευτικοί σήμερα έρχονται αντιμέτωποι με πιο σύνθετα προβλήματα. Όπως έχουμε αναφέρει παραπάνω, τα επαγγέλματα που κινδυνεύουν από την επαγγελματική εξουθένωση είναι εκείνα που περιλαμβάνουν επαφές με ανθρώπους. Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού αντιμετωπίζει αρκετές δυσκολίες. Το πρωταρχικό σημείο σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση είναι η συναισθηματική κόπωση. Όταν η συναισθηματική κόπωση από παροδική μεταβληθεί σε χρόνια, τότε οι εκπαιδευτικοί αδυνατούν να εργαστούν αποτελεσματικά. Επιπλέον έρευνες έχουν δείξει πως ο αριθμός των ανίκανων προς εργασία εκπαιδευτικών είναι ανησυχητικός και επιπλέον

παρατηρείται πρόωρη συνταξιοδότησή τους κυρίως λόγω ψυχολογικών προβλημάτων (Travers & Cooper, 1996).

Στην Ελλάδα, οι περισσότερες έρευνες έχουν δείξει ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Σε διεθνή συγκριτική έρευνα των Kantas και Vassiliaki (1997) και Vassiliaki (1997) βρέθηκε ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί είναι λιγότερο εξουθενωμένοι σε σύγκριση με συναδέλφους τους σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες. Ο Κάντας ήταν ένας από τους πρώτους Έλληνες ερευνητές όπου εξέτασε το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στην Ελλάδα το 1996 ο οποίος εκτός από 143 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και 74 εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας, ερεύνησε και άλλες επαγγελματικές ομάδες. Τα αποτελέσματα έδειξαν υψηλά επίπεδα εξουθένωσης. 17% για τους δασκάλους και 25% για τους καθηγητές. Ο Τσιπλητάρης (2002), σε μια έρευνα που διενήργησε σε Αττική και Ανατολική Ελλάδα με δείγμα 495 εκπαιδευτικών γενικής εκπαίδευσης, έδειξε ότι το 10% των δασκάλων γενικής εκπαίδευσης πλήττεται από το σύνδρομο, με τον γυναικείο πληθυσμό να υπερέχει του ανδρικού κατά 20%.

Η έρευνα των Παγοροπούλου, Κουμπιά και Γιαβρίμη (2002) έχοντας ως δείγμα 411 εκπαιδευτικούς τόσο από δημόσια όσο και από ιδιωτικά σχολεία της Αττικής, έδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στους μέσους όρους των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης και τις βασικές σπουδές των εκπαιδευτικών. Πιο συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί που κατείχαν πτυχίο Παιδαγωγικής Ακαδημίας είχαν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση, μεγαλύτερο αίσθημα αποπροσωποποίησης και μικρότερο αίσθημα προσωπικής επίτευξης απ' ότι οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι κατείχαν πτυχίο Παιδαγωγικού Τμήματος. Χαμηλά είναι και τα επίπεδα του συνδρόμου και στην Κύπρο σύμφωνα με έρευνα του Κόκκινου (2005) σε δείγμα 447 εκπαιδευτικών. Η έρευνα έδειξε χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ιδιαίτερα στις συνιστώσες της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης. Αντίθετα, υψηλά ήταν τα επίπεδα της προσωπικής επίτευξης.

Η έρευνα των Antoniou, Polychroniou και Kotroni (2009) εξετάζει τους παράγοντες που επηρεάζουν το εργασιακό άγχος των Ελλήνων εκπαιδευτικών Ειδικής αγωγής και τις στρατηγικές που υιοθετούν, προκειμένου να το αντιμετωπίσουν. Δείγμα της έρευνας αποτελούν 158 εκπαιδευτικοί Ειδικής αγωγής που εργάζονται σε ειδικά σχολεία και σε τμήματα ένταξης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι παράγοντες που προκαλούν άγχος στους εκπαιδευτικούς Ειδικής αγωγής σχετίζονται

με τις εργασιακές συνθήκες, το φόρτο εργασίας, την έλλειψη αναγνώρισης και υποστήριξης, τα οργανωτικά προβλήματα, τα κίνητρα και τη δύσκολη συμπεριφορά των μαθητών. Μάλιστα, σε σχέση με αυτούς τους παράγοντες σημειώνεται διαφορά ως προς το φύλο, καθώς οι άντρες είναι πιο αγχωμένοι αναφορικά με τη δύσκολη συμπεριφορά των μαθητών.

Σε έρευνά τους οι Antoniou, Ploumpi και Ntalla (2013) διερεύνησαν το επίπεδο του εργασιακού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης 388 εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζονταν σε δημόσια σχολεία της Ελλάδας. Οι ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι το εργασιακό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζονται από το φύλο, τη διδακτική εμπειρία και τη σχολική βαθμίδα. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα έδειξε πως οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους και χαμηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης, οι εκπαιδευτικοί με 11-15 έτη εργασίας εμφανίζουν άγχος και συναισθηματική εξάντληση, ενώ οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης βιώνουν περισσότερο εργασιακό άγχος από εκείνους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Σύμφωνα με τις παραπάνω έρευνες κρίνεται σημαντικό να ερευνηθεί περαιτέρω το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς. Επιπλέον, κρίνεται σημαντικό να ληφθεί υπόψη ότι τα δεδομένα αλλάζουν διαρκώς και οι εξελίξεις στην εκπαίδευση τρέχουν.

## **1.5 Παράγοντες που συμβάλλουν στην Επαγγελματική Εξουθένωση**

Την ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης, μέσω της αλληλεπίδρασης μεταξύ προσωπικότητας και περιβάλλοντος, προσπαθούν να εξηγήσουν οι ερευνητές μέσω των περισσότερων μοντέλων (Cox, 1978· Cooper et al, 1988). Πολλοί ερευνητές υποστηρίζουν ότι το burnout οφείλεται κυρίως σε στρεσογόνες και δυσμενείς επαγγελματικές συνθήκες σε συνδυασμό με την ανεπαρκή ψυχολογική υποστήριξη (Pines, 1986). Άλλοι ερευνητές (Antoniou, 1999· Antoniou, Ploumpi & Ntalla, 2013) τονίζουν τη σημασία των ατομικών παραγόντων και υποστηρίζουν πως η επαγγελματική εξουθένωση εξαρτάται από τις προσδοκίες που έχει κάποιος τόσο από

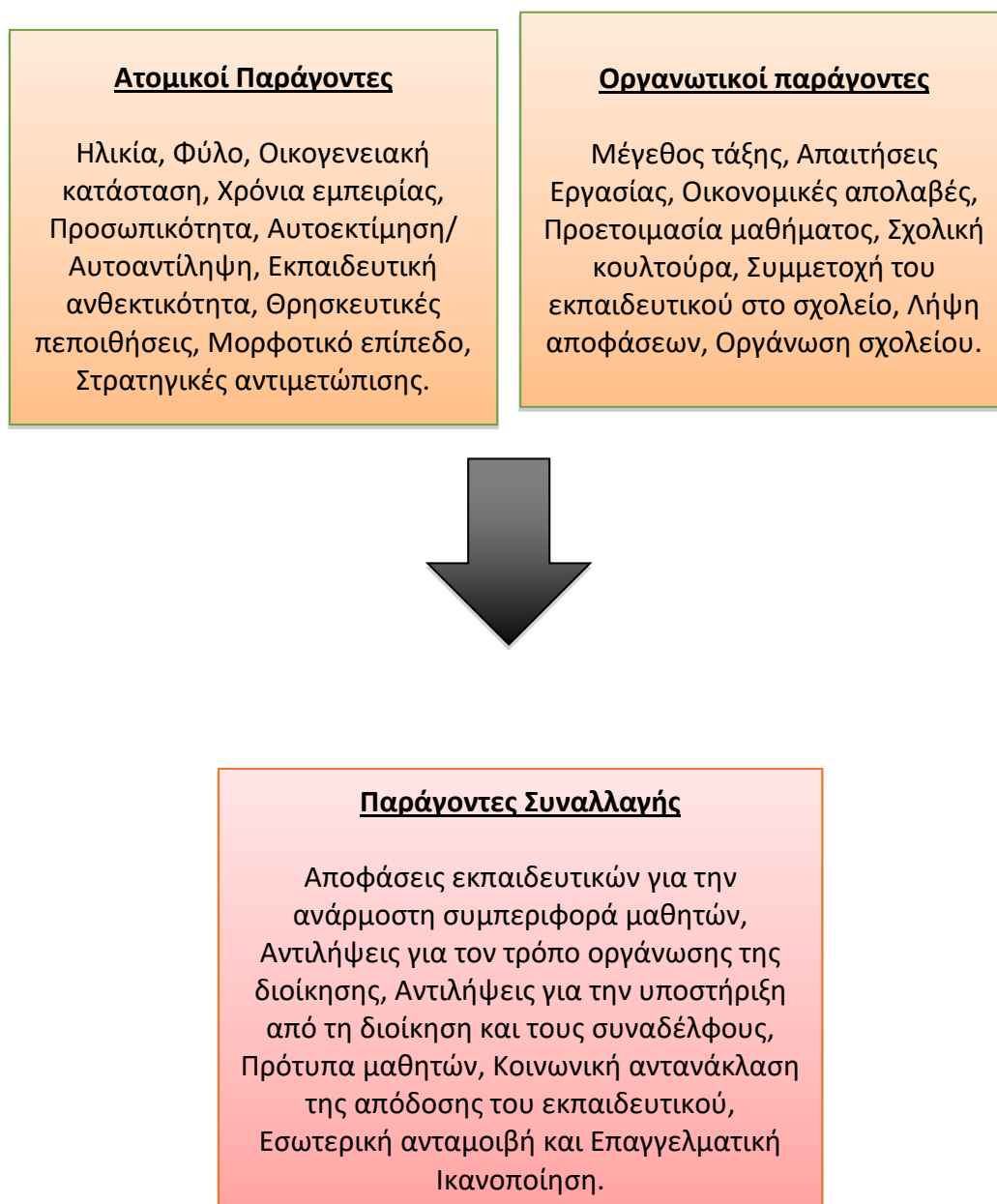
τον εαυτό του όσο και από τον χώρο που εργάζεται. Σημαντικός παράγοντας φαίνεται να είναι η ύπαρξη χαρακτηριστικών «σκληρότητας» στην προσωπικότητα (Lasarus & Folkman, 1984).

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι η απάντηση στις στρεσογόνες καταστάσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στον επαγγελματικό τους χώρο. Οι πηγές αυτού του στρες, στην επαγγελματική ομάδα των εκπαιδευτικών, έχουν προσδιοριστεί σε πολλές μελέτες και έχει παρατηρηθεί ότι είναι η υπερφόρτωση ρόλου, οι εργασιακές συνθήκες, η επαγγελματική ανάπτυξη, η έλλειψη πόρων, οι πενιχρές σχέσεις με τους συναδέλφους, οι χαμηλές αποδοχές, η ασάφεια και σύγκρουση ρόλων, η απρεπής συμπεριφορά των μαθητών, οι σχέσεις με τους γονείς, οι προσδοκίες των εκπαιδευτικών, οι πιέσεις που ασκούνται από την εκπαιδευτική ηγεσία, η έλλειψη επικοινωνίας καθώς και η κοινωνική αμφισβήτηση και δυσπιστία κ.α. (Κάντας, 2001· Τσιπλητάρης, 2002). Αντίθετα, οι έρευνες δείχνουν ότι το στρες των εκπαιδευτικών μετριάζεται από την εμπειρία, την κοινωνική στήριξη, το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον, τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης καθώς και τις αντιλήψεις των ίδιων των εκπαιδευτικών για τα επίπεδα επίτευξης και ικανοτήτων τους (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001).

Οι μελέτες σχετικά με τις αιτίες της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών έχουν γίνει σε συνάρτηση με: α) τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (π.χ. φύλο, ηλικία), β) τις συνθήκες εργασίας (π.χ. εργασιακό περιβάλλον), γ) τους ατομικούς παράγοντες που σχετίζονται με τον εργαζόμενο (π.χ. προσωπικότητα) και δ) την αλληλεπίδραση ανάμεσα στις πιο πάνω παραμέτρους, η οποία μπορεί να διευκολύνει ή να εμποδίσει την εκδήλωση του φαινομένου (Antoniou, Ploumpi & Ntalla, 2013). Η Chang (2009) κατέταξε τους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών σε τρεις κατηγορίες: στους ατομικούς παράγοντες, στους οργανωτικούς παράγοντες και στους παράγοντες συναλλαγής των οποίων την ανάλυση θα δείξουμε παρακάτω με ένα σχήμα (Σχήμα 1).



Σχήμα 1: Παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης εκπαιδευτικών.



Πηγή: Chang (2009). Σελ. 199

### 1.5.1. Ατομικοί Παράγοντες

Σύμφωνα με τις έρευνες, έχει βρεθεί ότι υπάρχουν αντιφατικά στοιχεία σχετικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών (όπως τα παραθέσαμε παραπάνω) τα οποία συμβάλλουν στην ανάπτυξη του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Διεθνείς έρευνες σχετικά με την ηλικία των εκπαιδευτικών και την επαγγελματική εξουθένωση δείχνουν ότι η ηλικία αποτελεί σημαντικό παράγοντα. Πιο συγκεκριμένα, φαίνεται πως οι μικρότεροι σε ηλικία εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης απ' ό,τι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία συναδέλφοί τους. Οι εκπαιδευτικοί μεταξύ 20 και 30 ετών έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να εμφανίσουν επαγγελματική εξουθένωση από τους μεγαλύτερους συναδέλφους τους (Αβεντισιαν – Παγοροπούλου κ.α., 2002).

Τα ευρήματα όσον αφορά την **προϋπηρεσία** ως προβλεπτικό παράγοντα της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι αντιφατικά στη βιβλιογραφία. Σε μερικές έρευνες, η προϋπηρεσία δεν φαίνεται να αποτελεί σημαντικό παράγοντα επαγγελματικής εξουθένωσης. Άλλες μελέτες έχουν δείξει ότι ο παράγοντας της προϋπηρεσίας μπορεί να επηρεάσει την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών (Andoniou et al., 2000). Πιο συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί με 13- 24 χρόνια προϋπηρεσίας εμφανίζουν χαμηλότερο αίσθημα προσωπικής επίτευξης και αυτοεκτίμησης σε σύγκριση με συναδέλφους τους που έχουν πάνω από 25 έτη προϋπηρεσίας (Antonίου, Ploumpi & Ntalla, 2013).

Έρευνες σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση σε συνάρτηση με το **φύλο** των εκπαιδευτικών έχουν δώσει ποικίλα αποτελέσματα. Οι Maslach & Jackson (1981) αναφέρουν μεγαλύτερη συναισθηματική κόπωση στις γυναίκες απ' ό,τι στους άνδρες σε όλα τα επαγγέλματα. Άλλες έρευνες που διεξήχθησαν σε δείγματα εκπαιδευτικών, έδειξαν ότι οι γυναίκες, σε γενικές γραμμές, βιώνουν μεγαλύτερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης απ' ό,τι οι άνδρες. Πιο συγκεκριμένα, οι άνδρες αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης ενώ οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης (Antonίου, Polychroniou & Kotroni 2009). Οι Schwab, Jackson και Schuler (1986) αναφέρουν σε παλαιότερες έρευνές τους ότι ο παράγοντας της «αποπροσωποποίησης» είναι υψηλότερος στους άνδρες απ' ό,τι στις γυναίκες, όπως έχουμε αναφέρει παραπάνω.

Σχετικά με την **οικογενειακή κατάσταση** των εκπαιδευτικών, η βιβλιογραφία δείχνει ότι η μεταβλητή αυτή είναι αρκετά σταθερή. Επίσης επισημαίνεται ότι οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν χαμηλότερη επαγγελματική εξουθένωση από τους άγαμους (Kantas, 1996). Αυτό το εύρημα έχει επιβεβαιωθεί και από έρευνες που έχουν γίνει και σε άλλα επαγγέλματα στις οποίες φαίνεται ότι οι έγγαμοι εργαζόμενοι παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από τους άγαμους (Γιαννακοπούλου, 2017).

Τέλος, έρευνες με βάση το μοντέλο των **πέντε παραγόντων** (πέντε διαστάσεις της προσωπικότητας) έδειξαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζει σημαντική συσχέτιση με τη διάσταση του νευρωτισμού και της εσωστρέφειας, καθώς και με την κατάθλιψη και το άγχος ως χαρακτηριστικό προσωπικότητας (Cano- Garcia et al., 2005) (Maslach et al., 2001) (Papastyliannou, Kaila & Polychronopoulos, 2009).

### **1.5.2 Οργανωτικοί Παράγοντες.**

Τα ευρήματα που αφορούν στην επίδραση των οργανωτικών χαρακτηριστικών και των συνθηκών εργασίας φαίνεται να συγκλίνουν σε αντίθεση με εκείνα που αφορούν τα ατομικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών που είναι αντιφατικά. Κάποιες πιθανές πηγές εργασιακού άγχους που έχουν εντοπιστεί είναι οι αυξημένες διοικητικές υποχρεώσεις και η γραφειοκρατία, η έλλειψη συνεργασίας με γονείς, τα προβλήματα και οι δυσκολίες των μαθητών που αυξάνονται στις τάξεις, οι δυσλειτουργικές συναδελφικές σχέσεις σε συνδυασμό με την έλλειψη επαρκούς επαγγελματικής κατάρτισης και της μείωσης των οικονομικών απολαβών των εκπαιδευτικών έχουν εντοπιστεί ως πιθανές πηγές εργασιακού στρες (Karr & Lenderholm, 1991· Wisniewski & Gargiulo, 1997).

Η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται τόσο ατομικό πρόβλημα όσο και πρόβλημα που γεννιέται από το περιβάλλον στο οποίο τα άτομα εργάζονται. Οι εργασιακές συνθήκες είναι αυτές που επηρεάζουν τους τρόπους αλληλεπίδρασης των ατόμων και τους τρόπους εργασίας (Kyriacou, 1987· Mearns & Cain, 2003· Travers & Cooper, 1996). Όταν το εργασιακό πλαίσιο δεν αναγνωρίζει την ανθρώπινη πλευρά της

εργασίας, τότε ο κίνδυνος της επαγγελματικής εξουθένωσης μεγαλώνει (Maslach & Leiter, 1997).

Σχετικά με τις αιτίες εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, σχετικές έρευνες, όπως αυτές των Kiriadou & Sutcliffe (1977 & 1979) διακρίνουν τέσσερις κύριους περιβαλλοντικούς παράγοντες, α) την ανήσυχη συμπεριφορά και τις αταξίες των μαθητών, β) την απροθυμία τους για τη μάθηση, γ) τις κακές εργασιακές συνθήκες και δ) την πίεση χρόνου ολοκλήρωσης του εκπαιδευτικού έργου. Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί και η έρευνα των Kremer-Hayon και Kurtz (1985) που υποστήριξαν με την σημαντική επίδραση των σχολικών-περιβαλλοντικών παραγόντων στην πρόκληση επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς, όμως παράλληλα αναφέρθηκαν και στον παράγοντα «ιδιαιτέρα χαρακτηριστικά – ιδιοσυγκρασία» των εκπαιδευτικών, υποστηρίζοντας ότι πολλές φορές αυτά τα χαρακτηριστικά ευνοούν την εμφάνιση επαγγελματικού στρες και συνεπώς, την εμφάνιση εξουθένωσης. Η επαγγελματική εξουθένωση δεν εμφανίζεται ξαφνικά ως μια συνέπεια έντονης ψυχοπιεστικής κατάστασης αλλά είναι αποτέλεσμα συσσωρευμένων πιέσεων στον εργασιακό χώρο. Αυτές οι πιέσεις, μπορεί να οδηγήσουν σε δυσπροσαρμοστικές αποκρίσεις αντιμετώπισης και χαμηλή απόδοση στην εργασία (Farber & Miller, 1981).

Τέλος, να αναφέρουμε ότι έχει μελετηθεί και αν το είδος του σχολείου σχετίζεται με την επαγγελματική εξουθένωση. Παρ' όλα αυτά δεν μας δίνουν μια ξεκάθαρη εικόνα τα ευρήματα των ερευνών διότι άλλα ευρήματα προσανατολίζονται στο ότι οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε σχολεία ειδικής αγωγής, βιώνουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση από τους συναδέλφους τους που εργάζονται σε σχολεία γενικής εκπαίδευσης (Adeniyi, Fakolade, Tella, 2016· Atiyat, 2017) ενώ υπάρχουν και έρευνες που δείχνουν το αντίθετο. Δηλαδή, τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης είναι τα ίδια ανεξάρτητα αν οι εκπαιδευτικοί εργάζονται σε γενικό ή ειδικό σχολείο (Platsidou & Agalotis, 2008).

Οι οργανωτικοί παράγοντες που αφορούν το εργασιακό πλαίσιο, σε συνδυασμό με τους ατομικούς παράγοντες, δηλαδή τα ατομικά χαρακτηριστικά του κάθε εκπαιδευτικού, δημιουργούν τους παράγοντες συναλλαγής οι οποίοι περιγράφονται παρακάτω.

### 1.5.3. Παράγοντες Συναλλαγής

Οι παράγοντες συναλλαγής αφορούν τους παράγοντες που δημιουργούνται από την αλληλεπίδραση των ατομικών και των οργανωτικών παραγόντων. Μερικά από τα χαρακτηριστικά που ανήκουν στους παράγοντες συναλλαγής και μπορούν να χαρακτηριστούν ως πηγές επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η εικόνα που έχουν οι εκπαιδευτικοί για τον εαυτό τους, η εικόνα που αντανακλούν στην κοινωνία (Friedman & Farber, 1992), ο τρόπος που επιλέγουν οι ίδιοι να αντιμετωπίσουν την απειθαρχία των μαθητών (Friedman, 1995· Bibou- Nakou et al., 1999), η αλληλεπίδραση εκπαιδευτικού και μαθητή (Blasé, 1982) και τέλος, ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης από την εργασία τους (Maslach & Jackson, 1985· Friedman & Farber, 1992).

Σύμφωνα με την Pines (2001), η σχέση του εκπαιδευτικού με τον μαθητή είναι πολύ σημαντική και φαίνεται να διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Επίσης, η ανήσυχη και διασπαστική συμπεριφορά των μαθητών, προκαλεί μεγάλο στρες στους εκπαιδευτικούς, καθώς η έλλειψη ενδιαφέροντος από τους μαθητές και η ελλιπής προσοχή τους στο μάθημα τους κάνει να νιώθουν αποτυχημένοι και ανεπαρκείς. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι εκπαιδευτικοί να παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης και μειωμένης προσωπικής επίτευξης (Shen, McCaughtry, Martin, Carn, Kulik & Fahlman, 2015).

Τέλος, ένας σημαντικός παράγοντας επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης από τις σχέσεις μέσα στο σχολείο. Μέσα στο σχολικό πλαίσιο δημιουργούνται σχέσεις με συναδέλφους, μαθητές και γονείς. Οι ανθρώπινες σχέσεις, όμως, είναι δύσκολες και πιθανόν με την τριβή να προκληθούν αρνητικά συναισθήματα. Όταν, λοιπόν, ο εκπαιδευτικός βιώσει ματαιώση από τις σχέσεις του με κάποια από τις παραπάνω ομάδες ή από την αίσθηση ότι το έργο και η δουλειά του δεν εκτιμώνται και δεν αναγνωρίζονται, τότε υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να παρουσιάσει επαγγελματική εξουθένωση (Van Horn et al., 1999· Taris et al., 2004· Shen et al., 2015).

## **1.6. Επιπτώσεις επαγγελματικής εξουθένωσης.**

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως επακόλουθο του παρατεταμένου εργασιακού άγχους έχει πολύ σημαντικές αρνητικές συνέπειες στην ατομική, οικογενειακή και επαγγελματική ζωή του ατόμου. Όπως έχει αναφερθεί και παραπάνω, η συχνή και μακροχρόνια έκθεση του εργαζόμενου σε αντίξοες εργασιακές συνθήκες, οδηγούν στην υπερκόπωση και την εξάντλησή του. Οι συνέπειες της εξάντλησης αυτής δεν αφορούν μόνο στη φυσική κατάσταση του ατόμου, αλλά και στη συμπεριφορά του τόσο στην εργασία όσο και στην προσωπική του ζωή (Hellesoy & Gronhaug, 2000).

Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης ομαδοποιούνται σε σωματικά, ψυχολογικά και συμπεριφορικά (Don Unger, 1980). Όπως είναι λογικό, δεν βιώνουν όλοι οι άνθρωποι με τον ίδιο τρόπο την επαγγελματική εξουθένωση και δεν έχει ούτε όλες τις επιπτώσεις στους ίδιους ανθρώπους, ούτε με τον ίδιο τρόπο. Παρ' όλα αυτά, κάποια σημαντικά συμπτώματα που αναφέρονται και στην παγκόσμια βιβλιογραφία είναι τα ακόλουθα.

### **1.6.1. Σωματικά Συμπτώματα**

Τα σωματικά συμπτώματα περιλαμβάνουν τυπικές εκδηλώσεις στρες και άγχους όπως πονοκέφαλοι, γαστρεντερικά προβλήματα, δυσκολίες ύπνου, υπερένταση, σεξουαλική δυσλειτουργία, διαταραχές διατροφής και μυοσκελετικοί πόνοι (Tyler & Cushman, 1998). Σε δύο έρευνες που διεξήχθησαν από τη Maslach και την Pines (1977, 1978) σε ένα δείγμα των εργαζομένων στον τομέα της υγείας, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ένα μεγάλο ποσοστό το οποίο βίωνε επαγγελματική εξουθένωση, υπέφερε από δυνατούς πονοκεφάλους και αϋπνίες. Άλλα σωματικά συμπτώματα συνεπάγονται καρδιαγγειακές παθήσεις, έλκος στομάχου και γενικά μια σημαντική σωματική κόπωση (Burke, Greenglass & Schwartz, 1996· Guglielmi & Tatrow, 1998).

## 1.6.2. Ψυχολογικά Συμπτώματα

Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης επηρεάζει σημαντικά την ψυχική υγεία του εργαζομένου καθώς επίσης και τη συμπεριφορά του με κυρίαρχα συμπτώματα το έντονο στρες, την ανία, το χαμηλό ηθικό, την ευερεθιστότητα και τον εκνευρισμό. Η ανάπτυξη της κυνικής στάσης και η αδυναμία συγκέντρωσης στην εργασία (Pines, 1993· Hogan & McKnight, 2007), καθώς και ο μειωμένος ενθουσιασμός και το ενδιαφέρον σε συνδυασμό με αισθήματα δυσαρέσκειας (Dunham & Varma· Hogan & McKnight, 2007) είναι μόνο μερικά από τα ψυχολογικά συμπτώματα που εμφανίζουν οι εργαζόμενοι που βιώνουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

## 1.6.3. Συμπεριφορικά Συμπτώματα

Εκτός των ψυχολογικών και των σωματικών συμπτωμάτων, η επαγγελματική εξουθένωση χαρακτηρίζεται για συμπεριφορικά συμπτώματα καθώς αυτό το σύνδρομο πλήττει την προσωπική και κοινωνική ζωή του εργαζομένου. Το άτομο, καθώς βιώνει αρκετά από τα συμπτώματα που έχουμε προαναφέρει, δεν αισθάνεται καλά και όλη αυτή την ένταση τη μεταφέρει τόσο στο οικογενειακό τόσο και στο κοινωνικό του περιβάλλον. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να πυροδοτεί προβλήματα, να αυξάνονται οι εντάσεις στις σχέσεις του με άλλα άτομα και να μειώνεται το ενδιαφέρον του για κοινωνικές συναναστροφές (Griffith et al. 1999). Η επαγγελματική εξουθένωση είναι δυνατόν να επηρεάζει την καθημερινή παρουσία και απόδοση του ατόμου, μιας και τα άτομα που βιώνουν εξουθένωση, συνήθως εμφανίζουν μειωμένη παραγωγικότητα, συχνές απουσίες, σταδιακή παραίτηση και τελικά παραίτηση από το επάγγελμά τους (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Στα συμπεριφορικά συμπτώματα συγκαταλέγεται και η εμφάνιση επώδυνων συνηθειών για το άτομο, όπως η αύξηση του καπνίσματος, η κατανάλωση καφέ και αλκοόλ.

Όπως έχουν καταδείξει τα ερευνητικά δεδομένα, τα συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης φαίνεται να είναι ιδιαίτερα επίμονα (Bakker et al., 2000· Burisch, 2002· Peiro, Gonzalez- Roma, Taris et al., 2005· Maslach & Leiter, 2008· Boersma & Lindblom, 2009). Βέβαια, οι περισσότερες έρευνες ακολουθούν και παρατηρούν τη συμπεριφορά των εξουθενωμένων εργαζομένων μόνο για μερικούς μήνες μετά την εμφάνιση του συνδρόμου και ελάχιστες είναι αυτές που έχουν διεξαχθεί για

περισσότερο από ένα χρόνο μετά την εμφάνιση του συνδρόμου (Schaufeli & Enzmann, 1998· Taris, Le Blanc, Schaufeli & Schreurs, 2005). Αυτό, όμως, στο οποίο φαίνεται να συμφωνούν όλες οι έρευνες είναι ότι για την πρόληψη και αντιμετώπιση του συνδρόμου χρειάζεται ένα υποστηρικτικό πλαίσιο που θα βοηθήσει τον εξουθενωμένο εργαζόμενο.

## **1.7 Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης**

Όπως αναφέραμε και λίγο πιο πάνω, όλες οι έρευνες αποδεικνύουν την αναγκαιότητα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση αυτού του εξουθενωτικού συνδρόμου (burn out). Οι ερευνητές, κατά καιρούς, έχουν προτείνει διάφορες παρεμβάσεις τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωτικό/ διοικητικό επίπεδο. Το πιο σημαντικό απ' όλα είναι η αναγνώριση της ύπαρξης του συνδρόμου. Είναι το πρώτο και πιο σημαντικό βήμα καθώς όταν αναγνωρίζεται το πρόβλημα από το άτομο, τότε μπορεί να περάσει στο επόμενο βήμα της αντιμετώπισής του. Παρ' όλα αυτά, έχει φανεί ότι τα άτομα δεν καταφέρνουν να αναγνωρίσουν ότι έχουν πρόβλημα παρά μόνο όταν είναι ήδη αργά και έχουν ήδη εκδηλώσει συμπτώματα και διαταραχές στην ψυχοσωματική τους υγεία. Καταλήγουμε λοιπόν πως είναι πολύ σημαντικό τα άτομα να είναι σε θέση να αντιλαμβάνονται τα όριά τους και να αναζητούν βοήθεια όταν δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στις πιεστικές συνθήκες τις εργασίας τους. Οι Wood & McCarthy (2004) σημειώνουν ότι είναι πολύ καλύτερο, όσον αφορά την επαγγελματική εξουθένωση να προβλεφθεί το σύνδρομο πριν καν εμφανιστεί (Hogan & McKnight, 2007).

### **1.7.1. Παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο**

Πριν προχωρήσουμε στις παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο, να αναφέρουμε πως όσον αφορά το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, επικρατεί η αντίληψη πως ο εκπαιδευτικός είναι παντοδύναμος και ασκεί το λειτούργημά του με αυτοθυσία. Αυτή η αντίληψη, καθιστά ιδιαίτερα ευάλωτο τον εκπαιδευτικό στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Έτσι, λοιπόν, σαν πρώτο και σημαντικότερο βήμα είναι να αναγνωρίζει το άτομο ότι αντιμετωπίζει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης και να φροντίζει τον εαυτό του.



Έτσι, λοιπόν, αφότου γίνει το πρώτο και πιο σημαντικό βήμα της αναγνώρισης του προβλήματος, μπορούμε να αναφερθούμε στις παρεμβάσεις. Σε ατομικό επίπεδο, έχουν προταθεί από την βιβλιογραφία τα εξής: α) η εκμάθηση τεχνικών χαλάρωσης και διαχείρισης του χρόνου, β) τα προγράμματα σωματικής άσκησης καθώς και γ) οι τεχνικές εδραίωσης κοινωνικών επαφών και στήριξης.

Σε έρευνα που έγινε στους νοσηλευτές από τους Παπαδάτου και Αναγνωστόπουλο (1999), αναφέρουν κάποιες στρατηγικές αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι οποίες, βέβαια, μπορούν να εφαρμοστούν και στον κλάδο των εκπαιδευτικών. Οι στρατηγικές που αναφέρονται είναι οι παρακάτω:

- Έγκαιρη αναγνώριση των συμπτωμάτων που προδιαθέτουν την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η έγκαιρη αυτή αναγνώριση θα οδηγήσει στην έγκαιρη αντιμετώπιση του συνδρόμου.
- Εκτίμηση των στόχων και προσδοκιών που έχει ο εκπαιδευτικός για τον εαυτό του καθώς και από το εργασιακό του περιβάλλον. Αν κρίνει ότι αυτή η κατάσταση τον φθείρει, τότε καλό θα ήταν να γίνει αναθεώρηση και αναπροσδιορισμός των στόχων και προσδοκιών. Η αλλαγή της στάσης απέναντι στην εργασία του συμβάλει στην πρόληψη του συνδρόμου.
- Αναγνώριση των στρατηγικών αντιμετώπισης προκειμένου να αξιολογήσει το άτομο ποιες από αυτές είναι αποτελεσματικές στη ρύθμιση των συναισθημάτων και στην επίλυση των προβλημάτων που προκύπτουν στο χώρο εργασίας. Αντίστοιχα, οι γνωστικές στρατηγικές μπορούν να βοηθήσουν τους εκπαιδευτικούς να αναπτύξουν μια προσωπική φιλοσοφία και να δώσουν νόημα στην προσφορά τους.
- Πολύ σημαντική είναι και η αναζήτηση υποστήριξης από το οικογενειακό, το φιλικό, το εργασιακό περιβάλλον ή από κάποιον ειδικό ψυχικής υγείας. Η αναγνώριση από το άτομο ότι χρειάζεται βοήθεια, βοηθά σημαντικά στην πρόληψη και αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Έρευνες τονίζουν ότι η υποστήριξη που δέχεται ένα άτομο από το περιβάλλον του, μειώνει το στρες που βιώνει. Γενικά ένα υποστηρικτικό περιβάλλον μειώνει τις πιθανότητες να νοσήσει.
- Υπάρχουν επίσης ενδείξεις, σύμφωνα με έρευνες, ότι η αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου είναι ιδιαίτερα σημαντική για την ψυχική υγεία των εργαζομένων, ενδεχομένως γιατί ενισχύει την αίσθηση ελέγχου που έχουν στην

εργασία τους (Macan, 1994). Η Lang (1992) σε έρευνά της ανακάλυψε ότι η σωστή διαχείριση του χρόνου σχετίζεται με χαμηλά επίπεδα κατάθλιψης, στρες και σωματικών συμπτωμάτων σε επαγγελματίες με ιδιαίτερα αυστηρά εργασιακά προγράμματα.

- Τα ευρήματα των ερευνών δείχνουν επίσης πως η σωστή διατροφή, η σωματική άσκηση και η ξεκούραση προστατεύουν τους εργαζομένους από χρόνια στρες.
- Τελευταίος και εξίσου σημαντικός είναι ο παράγοντας της προσωπικής επιλογής της θέσης εργασίας πράγμα το οποίο δίνει ευχαρίστηση και την αίσθηση προσωπικού ελέγχου καθώς ο εργαζόμενος νιώθει να είναι υπεύθυνος για τις αποφάσεις του.

### **1.7.2. Παρεμβάσεις σε οργανωτικό/ διοικητικό επίπεδο**

Σε οργανωτικό επίπεδο, οι πιο συνηθισμένοι μέθοδοι πρόληψης και αντιμετώπισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης αφορούν στην τοποθέτηση του κατάλληλου επαγγελματία στην κατάλληλη θέση εργασίας. Το να υπάρχει η ικανότητα αναγνώρισης των ικανοτήτων και των δυνατοτήτων του εργαζομένου, προλαμβάνει σοβαρά προβλήματα. Εξίσου σημαντικός είναι ο καλός σχεδιασμός των χώρων εργασίας, η συμμετοχική λήψη αποφάσεων, η αποσαφήνιση των ρόλων και των καθηκόντων των εργαζομένων, η δυνατότητα συνεχιζόμενης επιμόρφωσης και εκπαίδευσης, οι δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, η οργάνωση συμβουλευτικών εποπτειών με συμβουλευτική υποστήριξη των ατόμων που αντιμετωπίζουν προβλήματα, καθώς και η διεπιστημονική συνεργασία. Ο Murphy (2003) αναφέρει τρεις προσεγγίσεις για τη διαχείριση και αντιμετώπιση του επαγγελματικού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης: την πρωτογενή, τη δευτερογενή και την τριτογενή παρέμβαση.

#### **1.7.2.1 Πρωτογενής Παρέμβαση**

Σε πρωτογενές επίπεδο παρέμβασης, το πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης στον εργασιακό χώρο αντιμετωπίζεται από την πλευρά της πρόληψης. Σε αυτή τη φάση, η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται απόρροια της έλλειψης προσαρμογής των ατόμων στο περιβάλλον. Γι' αυτό, βασικός στόχος είναι η

αποκατάσταση μιας υγιούς σχέσης ανάμεσα στα δύο μέρη (Elkin & Rosch, 1990). Η προσέγγιση της πρωτογενούς παρέμβασης μπορεί να είναι είτε αντιδραστική είτε προληπτική. Αντιδραστική εννοώντας να χειρίζεται ένα ήδη υπάρχον πρόβλημα του στρες και προληπτική, δηλαδή, να εμποδίζει τις στρεσογόνες συνθήκες εργασίας να μετατραπούν σε πρόβλημα. Χειρίζεται επομένως κατευθείαν τις πηγές του στρες και όχι μόνο το αποτέλεσμα αυτών (Murphy, 2003).

Η πρωτογενής παρέμβαση είναι μια πολύπλοκη διαδικασία που μπορεί να χρησιμοποιήσει ένα μεγάλο εύρος στρατηγικών όπως: επανασχεδιασμός της εργασίας, επανασχεδιασμός του οργανωτικού περιβάλλοντος, καθιέρωση ελαστικών προγραμμάτων εργασίας, ενθάρρυνση συμμετοχής στη διοίκηση, συμπερίληψη του εργαζομένου στον σχεδιασμό προγραμμάτων, ανάλυση των εργασιακών ρόλων και καθορισμός στόχων, καθιέρωση δίκαιων εργασιακών πολιτικών και δημιουργία συνεκτικών ομάδων.

### **1.7.2.2. Δευτερογενής Παρέμβαση**

Στο επίπεδο της δευτερογενούς παρέμβασης, η επικέντρωση είναι στην αντιμετώπιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης που αισθάνεται το εργαζόμενο άτομο εμπλέκοντας τεχνικές επίγνωσης, άσκησης και εκπαιδευτικές δραστηριότητες όπως η εκπαίδευση στη συναισθηματική νοημοσύνη (Nicolau & Tsaousis, 2002).

Η δευτερογενής παρέμβαση συνήθως περιλαμβάνει προγράμματα οργάνωσης χρόνου, ανάπτυξη δεξιοτήτων για την επίλυση προβλημάτων καθώς και συμβουλευτική με σκοπό την τροποποίηση της εργασιακής συμπεριφοράς και του τρόπου ζωής των εργαζομένων. Όλα τα παραπάνω έχουν ως στόχο τη δημιουργία ενός σχεδίου ελέγχου του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης από την πλευρά των εργαζομένων. Επιπλέον, η δευτερογενής παρέμβαση περιλαμβάνει προγράμματα βελτίωσης της υγείας του ατόμου και του τρόπου ζωής του. Τα προγράμματα αυτά περιλαμβάνουν δραστηριότητες που έχουν ως στόχο να τροποποιήσουν τα επιβλαβή μοντέλα συμπεριφοράς (Cooper, 2001).

### 1.7.2.3. Τριτογενής Παρέμβαση

Η τριτογενής παρέμβαση, αφορά κυρίως στον εντοπισμό των ατόμων με ψυχοπαθολογία λόγω του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αφορά, επίσης, στις διαδικασίες ανάρρωσης των εργαζομένων, που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση, μέσω της παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών. Η τριτογενής παρέμβαση είναι μια αντιδραστική προσέγγιση η οποία εφαρμόζεται όταν τα προβλήματα έχουν ήδη εκδηλωθεί και οι προσπάθειες εστιάζονται στη θεραπεία της ψυχικής υγείας των εργαζομένων (Κουδιγκέλη, 2017).

Σύμφωνα με τους Berridge και Cooper (1993), η έμφαση θα πρέπει να δίνεται στην υπέρβαση των διαπροσωπικών εμποδίων, στη διαδικασία να ακούει ο ένας τον άλλον και να καλλιεργηθεί η ενσυναίσθηση, στην παροχή συμβουλευτικής, στην ψυχική ενδυνάμωση του ατόμου και στην ενθάρρυνσή του να αντιμετωπίζει τα προβλήματά του καθώς και στην προτροπή του να αναλάβει δράση. Σύμφωνα με την Κουδιγκέλη (2017), προκειμένου οι εκπαιδευτικοί να αποφύγουν την εξουθένωση, θα πρέπει να οικοδομήσουν ή να ενισχύσουν την ανθεκτικότητά τους και την διδακτική τους αυτό-αποτελεσματικότητα. Επιπλέον, η ίδια επισημαίνει τη σημασία των θετικών συναισθημάτων και αυτό γιατί τα θετικά συναισθήματα συντελούν στη βελτίωση της διαβίωσης και στην ψυχική υγεία του ανθρώπου.

## Κεφάλαιο 2

### Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών

Η παρούσα έρευνα έχει ως σκοπό να εξετάσει την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Ως μεταβλητή ελέγχου της επαγγελματικής εξουθένωσης επιλέχθηκε ο παράγοντας της επαγγελματικής ικανοποίησης καθώς, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η επαγγελματική εξουθένωση συσχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με την επαγγελματική ικανοποίηση (Platsidou, 2010). Για το λόγο αυτό κρίθηκε σκόπιμο να γίνει θεωρητικά αναφορά στην επαγγελματική ικανοποίηση στο δεύτερο κεφάλαιο.

#### 2.1 Επαγγελματική Ικανοποίηση εκπαιδευτικών

Οι Papanastasiou και Zembylas (2004) υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού αναφέρεται στο πόσο ο δάσκαλος έχει συναισθηματική σχέση με το διδακτικό του ρόλο και είναι μια λειτουργία της αντιλαμβανόμενης σχέσης ανάμεσα στο τι προσδοκά ο εκπαιδευτικός από τη διδασκαλία και τι αντιλαμβάνεται ότι του προσφέρει.

#### 2.2 Έρευνες για την Επαγγελματική Ικανοποίηση

Τις τελευταίες δεκαετίες έχουν γίνει πολλές έρευνες σχετικά με τη επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών καθώς η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί μια από τις πιο δημοφιλείς περιοχές έρευνας της οργανωτικής ψυχολογίας. Αυτές οι έρευνες προσπαθούν να προσδιορίσουν τις πηγές ικανοποίησης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Papanastasiou και Zembylas, 2008).

Όσον αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση, σε έρευνα των Savaş, Bozgeyik και Eser (2014) οι οποίοι είχαν ως δείγμα εκπαιδευτικούς που είχαν εργασθεί σε διάφορα σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Τουρκία διαπίστωσαν ότι υπήρχε σημαντική, μεσαία και αρνητική, συσχέτιση μεταξύ της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και των επιπέδων εξουθένωσης.

Έρευνα των Βαρδιάμπαση και Βρυωνίδη (2017) για τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση και την επαγγελματική εξουθένωση έδειξε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι λιγότερο ικανοποιημένες αναφορικά με τους άντρες. Αντίθετα οι Καραβάνα, Αντωνίου και Ντάλλα (2011) και οι Πάτσαλης και Παπουτσάκη (2010) δεν διαπίστωσαν διαφοροποιήσεις στα δύο φύλα ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση. Το ίδιο διαπίστωσε και η Παπαδοπούλου (2017). Επίσης οι Şahin και Sak (2016) σε έρευνα στην Τουρκία για την επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ήταν πιο ικανοποιημένες σε σχέση με τους άνδρες ως προς το μισθό, τις εργασιακές συνθήκες, τους συναδέλφους και το αντικείμενο εργασίας. Επίσης οι γυναίκες ηλικιακής ομάδας 21-25 ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από τις πιθανότητες επαγγελματικής ανέλιξης σε σχέση με τους άνδρες της ίδιας ηλικίας. Παρομοίως και ο Msuya (2016) διαπίστωσε πως οι γυναίκες είχαν υψηλότερη ικανοποίηση από τους άντρες κυρίως όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και τις σχέσεις με συναδέλφους και οι άγαμοι εκπαιδευτικοί υψηλότερη ικανοποίηση από τους έγγαμους.

Σε έρευνα των Βαρδιάμπαση και Βρυωνίδη (2017) διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί των ημερησίων επαγγελματικών λυκείων αισθάνονται λιγότερη εργασιακή ικανοποίηση και περισσότερη εργασιακή εξουθένωση σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς των εσπερινών γεγονός που ερμηνεύεται ότι οφείλεται στις συνθήκες που στα εσπερινά επαγγελματικά λύκεια θεωρούνται καλύτερες από τη στιγμή που υπάρχει πιο αρμονική επικοινωνία με τους ενήλικες φοιτούντες. Επίσης οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εκπαιδευτικοί εμφανίζονται περισσότερο ικανοποιημένοι από τους νεότερους και οι εκπαιδευτικοί με μαθητές μεγαλύτερης ηλικίας εμφανίζονται με μεγαλύτερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους και λιγότερο εξουθένωση. Το ίδιο διαπίστωσε και ο Msuya (2016) σε έρευνα με εκπαιδευτικούς σε δημόσια σχολεία στην Τανζανία καταλήγοντας στο συμπέρασμα πως οι παλιότεροι εκπαιδευτικοί είναι πιο ικανοποιημένοι από τους νέους εκπαιδευτικούς. Αντίθετα ήταν τα αποτελέσματα του Demirtas (2010) ο οποίος διαπίστωσε πως στους εκπαιδευτικούς άνω των 40 παρατηρείται μείωση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Και η Παπαδοπούλου (2017) διαπίστωσε ότι οι μικρότεροι ηλικιακά εκπαιδευτικοί, είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τον μισθό και τις προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης. Επίσης οι εκπαιδευτικοί που είναι άνω των 36 ετών εμφανίζονται λιγότερο ικανοποιημένοι από το αντικείμενο εργασίας τους και οι εκπαιδευτικοί με μικρή προϋπηρεσία έως 2 χρόνια είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους. Η Anghelache (2014) με

δείγμα εκπαιδευτικούς νηπιαγωγείων στην Ρουμανία διεξήγαγε έρευνα με σκοπό να αποκαλύψει το επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία για τους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν σε νηπιαγωγεία και να διερευνηθεί αν υπάρχει σχέση μεταξύ του επιπέδου ικανοποίησης από την εργασία και του μορφωτικού επιπέδου, της αρχαιότητας στην εκπαίδευση και της ηλικίας. Διαπίστωσε λοιπόν σε αντίθεση με την έρευνα των Βαρδιάμπαση και Βρυωνίδη (2017) ότι στην περίπτωση των εκπαιδευτικών που είναι κάτω των 40 ετών, το επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία είναι πολύ υψηλό. Η εξήγηση μπορεί να βρεθεί στην έλλειψη εμπειρίας. Στην περίπτωση των εκπαιδευτικών άνω των 40 ετών, το επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία μειώνεται ίσως γιατί τα άτομα αισθάνονται περισσότερο τα μειονεκτήματα αυτού του επαγγέλματος λόγω των χαμηλών ανταμοιβών.

Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο οι δάσκαλοι με τυπικά προσόντα έχουν υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης συγκριτικά με αυτούς που δεν έχουν τα ίδια προσόντα. Σε αντίθεση ο Παπαθωμόπουλος (2013) διαπίστωσε ότι οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι είναι κάτοχοι μεταπτυχιακών/διδακτορικών τίτλων είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτικούς με βασικό πτυχίο. Επίσης η έρευνα της Καρακώστα (2013) καταλήγει στα ίδια συμπεράσματα με τον Παπαθωμόπουλο (2013) και αναφέρει ότι οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα προσόντα πιστεύουν πως δε λαμβάνουν την αναγνώριση που τους αναλογεί και δεν αντιμετωπίζουν τόσο ως ενδιαφέρουσα την εργασία τους όσο οι εκπαιδευτικοί με βασικό πτυχίο.

Επιπλέον, η Anghelache (2014) συμπεράνε ότι ως προς την αρχαιότητα στους εκπαιδευτικούς με περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας το επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία τείνει να μειώνεται αντίθετα από τον Msuya (2016) που διαπίστωσε ότι οι εκπαιδευτικοί με εκπαιδευτική εμπειρία 21 χρόνια και άνω είναι πιο ικανοποιημένοι από αυτούς που έχουν μικρότερη προϋπηρεσία

Ο Παπαθωμόπουλος (2013) σε έρευνα διαπίστωσε ότι οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται μεγάλη ικανοποίηση από την εργασία τους σε σχέση με τους ευρωπαίους συναδέλφους τους ενώ οι δάσκαλοι εμφανίζονται περισσότερο ικανοποιημένοι από τους καθηγητές και οι διευθυντές/υποδιευθυντές περισσότερο ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν μέσα στην τάξη.

Τέλος, σε έρευνα της Γραμματικού (2010) οι εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης διαπιστώνεται ότι είναι αρκετά ικανοποιημένοι από το αντικείμενο της εργασίας τους αλλά είναι δυσαρεστημένοι από τις δυνατότητες για επιμόρφωσή και επαγγελματική ανέλιξη, από την αλληλεπίδραση του σχολείου με

άλλους κοινωνικούς φορείς, από τις υποδομές και τα εκπαιδευτικά μέσα και υλικά, γεγονός που οφείλεται στην ελλιπή χρηματοδότηση των σχολικών μονάδων. Ο Msuya (2016) ανέφερε ότι οι ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης και οι καλές σχέσεις μεταξύ συναδέλφων και διευθυντή αυξάνουν την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών ενώ είναι δυσαρεστημένοι από τις συνθήκες εργασίας, την υλικοτεχνική υποδομή και τα εκπαιδευτικά μέσα που τους διατίθενται. Αντίθετα στην έρευνα της Αμαραντίδου (2010) οι εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι από τις εργασιακές συνθήκες και λιγότερο ικανοποιημένοι με τον οργανισμό ως σύνολο και τον μισθό τους ενώ στην έρευνα της Μούρτζιου (2014) σχετικά με την ικανοποίηση οι εκπαιδευτικοί εμφανίζονται ικανοποιημένοι από τις σχέσεις τους με τα άτομα του σχολικού περιβάλλοντος και από το σχολικό κλίμα, αλλά δεν είναι ικανοποιημένοι από τις κτιριακές εγκαταστάσεις, το μισθό και τα συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα από τη στιγμή που ζούμε μια εποχή παρατεταμένης ύφεσης με μεγάλες περικοπές στους μισθούς των εκπαιδευτικών και στην χρηματοδότηση των σχολείων και όπως ήταν φυσικό τα αποτελέσματα ήταν αναμενόμενα.

### **2.3 Παράγοντες που καθορίζουν τα επίπεδα Επαγγελματικής Ικανοποίησης**

Όπως έχει αναφερθεί και στο προηγούμενο κεφάλαιο, έπειτα από αρκετές μελέτες και έρευνες για την επαγγελματική εξουθένωση, έχει βρεθεί πως η επαγγελματική ικανοποίηση καθορίζεται από ορισμένους παράγοντες. Συγκεκριμένα, οι παράγοντες που επιδρούν και καθορίζουν τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων είναι: ατομικοί, κοινωνικοί, περιβαλλοντικοί, πολιτισμικοί και οργανωτικοί. Σύμφωνα με τον Evans (1998) οι οργανωτικοί παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια, μπορούν να αποδοθούν επίσης, με τον όρο «πηγές ικανοποίησης» οι οποίες σχετίζονται με το περιεχόμενο της εργασίας ή με το πλαίσιο μέσα στο οποίο παρέχεται η εργασία (Κάντας, 1998). Οι οργανωτικοί παράγοντες έχουν μελετηθεί περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη μεταβλητή και θεωρούνται ότι είναι αυτοί που καθορίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό την επαγγελματική ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια του εργαζομένου. Ως οργανωτικούς παράγοντες μπορούμε να χαρακτηρίσουμε την ελευθερία επιλογών στον χώρο



εργασίας, την ποικιλία δραστηριοτήτων, την αξιοποίηση δεξιοτήτων, τον βαθμό υπευθυνότητας, τις ευκαιρίες για προσωπικό έλεγχο, την σαφήνεια του εργασιακού περιβάλλοντος, την ανατροφοδότηση και άλλα.

Οι Hackman και Oldham (1980) μίλησαν για το μοντέλο των «χαρακτηριστικών της εργασίας» το οποίο προσδιορίζει τους βασικότερους παράγοντες της διαμόρφωσης της επαγγελματικής ικανοποίησης. Σύμφωνα με το συγκεκριμένο μοντέλο, οι βασικότεροι παράγοντες ενδογενούς επαγγελματικής ικανοποίησης είναι: η ποικιλία των διαθέσιμων ικανοτήτων, η ταυτότητα του έργου, η σημαντικότητα των επιτελούμενων εργασιών, η αυτονομία, η εργασιακή ανατροφοδότηση (Παπάνης και Ρόντος, 2005). Αντίθετα, οι βασικότεροι παράγοντες εξωγενούς επαγγελματικής ικανοποίησης είναι: οι εργασιακές συνθήκες, το ωράριο, οι οικονομικές απολαβές, η ηγεσία, οι διαπροσωπικές σχέσεις και η ασφάλεια (Κάντας, 1998). Τέλος, θα λέγαμε πως οι επαγγελματικές σχέσεις πιο συγκεκριμένα, δηλαδή οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων αλλά και οι σχέσεις των εργαζομένων με την ηγεσία ή τον προϊστάμενό τους, καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων (Koustelios, Theodorakis, Goulimaris, 2004).

Ας αναφέρουμε τώρα τους ατομικούς παράγοντες, οι οποίοι σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου και τις εμπειρίες του. Οι έρευνες σε αυτό τον τομέα έχουν δείξει ότι οι νεότεροι, σε ηλικία, εργαζόμενοι αισθάνονται μικρότερη ευχαρίστηση από την εργασία τους σε σχέση με τους μεγαλύτερους ηλικιακά συναδέλφους (Spector, 2000). Επίσης, έχει μελετηθεί η επίδραση του φύλου στην επαγγελματική ικανοποίηση. Οι διεθνείς έρευνες έχουν δείξει ότι υπάρχουν ελάχιστες διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα (Spector, 2000). Όσον αφορά την επίδραση του μορφωτικού επιπέδου των εργαζομένων στη διαμόρφωση της επαγγελματικής ικανοποίησης, οι έρευνες έχουν δείξει αντιφατικά στοιχεία. Άλλες έχουν δείξει ότι τα άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο έχουν περισσότερες πιθανότητες να είναι ικανοποιημένα από την εργασία τους ενώ άλλες έχουν δείξει ότι εργαζόμενοι με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο δεν μπορούν να βιώσουν εύκολα επαγγελματική ικανοποίηση καθώς έχουν υψηλούς στόχους και προσδοκίες από την εργασία τους (Schultz & Schultz, 1994).

Αντιφατικά είναι και τα αποτελέσματα που σχετίζονται με την επίδραση των ατομικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών στην επαγγελματική ικανοποίησή τους τα οποία προκύπτουν από έρευνες στην Ελληνική βιβλιογραφία. Πιο συγκεκριμένα, η

έρευνα του Σαλωνίτη (2002) σε εκπαιδευτικούς και νηπιαγωγούς του νομού Κορινθίας, έδειξε ότι περισσότερο δυσαρεστημένοι από την εργασία τους είναι οι άνδρες άνω των 45 ετών. Επίσης, έδειξε ότι περισσότερο ικανοποιημένοι είναι οι εκπαιδευτικοί 30-45 ετών. Σε έρευνα της Παπαναούμ (2003) σε δείγμα 710 εκπαιδευτικών τις πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης διαπιστώθηκε το ακριβώς αντίθετο. Δηλαδή, περισσότερο ικανοποιημένοι βρέθηκαν οι άνδρες εκπαιδευτικοί άνω των 45 και οι εκπαιδευτικοί με εργασιακή εμπειρία άνω των 18 ετών. Ωστόσο, ο Παπαδόπουλος (2008) ερευνώντας την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Χανίων και την επίδρασή της στην ψυχοσωματική υγεία, διαπίστωσε ότι η ηλικία, τα χρόνια προϋπηρεσίας και το φύλο δεν επηρεάζουν σημαντικά την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

Ο Locke (1976) πρότεινε μια διαφορετική ομάδα παραγόντων που θεώρησε ότι επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων. Η ταξινόμηση του Locke ξεφεύγει από τον διαχωρισμό ατομικών και οργανωτικών παραγόντων και διαμορφώνει μια διαφορετική σειρά παραγόντων δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στους παράγοντες που πρέπει να διασφαλίζει η επιχείρηση έτσι ώστε να είναι οι εργαζόμενοι της ικανοποιημένοι. Σύμφωνα λοιπόν με τον ίδιο, αυτοί οι παράγοντες είναι οι εξής:

- Η εργασία να αποτελεί πρόκληση για τον εργαζόμενο
- Να υπάρχει σαφής σχέση ανάμεσα στην απόδοση του εργαζόμενου ατόμου και την αμοιβή του
- Να δίνεται ανατροφοδότηση και θετική ενίσχυση στον εργαζόμενο
- Να υπάρχουν καλές συνθήκες εργασίας και ευχάριστες διαπροσωπικές σχέσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους και
- Να υπάρχει σωστή εποπτεία και αποτελεσματικές πολιτικές από την επιχείρηση (Κάντας, 1998).

## **2.4 Επιπτώσεις από την απουσία Επαγγελματικής Ικανοποίησης**

Η επαγγελματική ικανοποίηση ταυτίζεται με την εκπλήρωση των ανθρώπινων αναγκών στον εργασιακό χώρο και γι' αυτό το λόγο θεωρείται ως μια εξαιρετικά σημαντική έννοια. Επιπλέον, ο όρος έχει συνδεθεί με την αποδοτικότητα,

την παραγωγικότητα, την ψυχική υγεία, τους δείκτες απουσίας από την εργασία, τους δείκτες κινητικότητας καθώς και την επαγγελματική εξουθένωση. Αρκετές έρευνες που έχουν γίνει έχουν δείξει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται άμεσα με την επαγγελματική εξουθένωση.

Σύμφωνα με τους Balzer et al. (1990), η επαγγελματική ικανοποίηση έχει άμεση σχέση με την προσωπική ζωή, την οικογενειακή ζωή και την υγεία του εργαζομένου. Μάλιστα, ενδέχεται να επηρεάσει αυτούς τους τομείς κάτω από ειδικές συνθήκες. Έτσι, λοιπόν, ο βαθμός της ικανοποίησης ενός ατόμου από την εργασία του ή και από το εργασιακό του περιβάλλον, αποτελεί σημαντικό εάν όχι καθοριστικό παράγοντα για την ψυχική υγεία όχι μόνο του ίδιου αλλά και των ατόμων που βρίσκονται στο στενό του περιβάλλον (Κάντας, 1998). Ο Δημητρόπουλος (1998) θέτει το θέμα σε μια άλλη γενικότερη διάσταση καθώς αναφέρει ότι η μελέτη του θέματος της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών αποκτά διαστάσεις που αφορούν τη συνολική εκπαιδευτική πραγματικότητα και τη γενικότερη απόδοση του εκπαιδευτικού συστήματος.

Προγενέστερα, οι Maslach & Schaufeli (1993) αναφέρουν ότι η φύση της σχέσης μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν είναι ξεκάθαρη. Υπάρχουν τρεις προσεγγίσεις γι' αυτή τη σχέση. Η πρώτη προσέγγιση θεωρεί ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι η αιτία για τη μείωση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Η δεύτερη προσέγγιση υποστηρίζει το ακριβώς αντίθετο. Δηλαδή ότι η έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης, η επαγγελματική δυσαρέσκεια, οδηγεί στην επαγγελματική εξουθένωση. Τέλος, η τρίτη και τελευταία προσέγγιση θεωρεί ότι τόσο η επαγγελματική ικανοποίηση όσο και η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να προκαλούνται από μια τρίτη μεταβλητή, όπως οι άσχημες εργασιακές συνθήκες.

Η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να εξετασθεί ανάλογα με την έρευνα ως ανεξάρτητη ή εξαρτημένη μεταβλητή. Ανάλογα με το πως θα την εξετάσει ο εκάστοτε ερευνητής καθορίζει και κάτι διαφορετικό. Αν εξεταστεί ως εξαρτημένη μεταβλητή, τότε θεωρείται ότι είναι αποτέλεσμα παραγόντων που επικρατούν στον χώρο εργασίας και σχετίζονται με το περιεχόμενο αυτής. Από την άλλη, αν εξεταστεί ως ανεξάρτητη μεταβλητή, τότε αντιμετωπίζεται σαν αιτία ή παράγοντας που καθορίζει τον τρόπο συμπεριφοράς του ατόμου στο χώρο εργασίας του. Οι Κουστέλιος και Κουστέλιου (2001) επισημαίνουν ότι αυτή η διττή ιδιότητα μπορεί να γίνει διακριτή

και στη σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης μπορεί να μελετηθεί ως αιτία επαγγελματικής εξουθένωσης αλλά και το αντίθετο. Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να μελετηθεί ως αιτία έλλειψης επαγγελματικής ικανοποίησης. Σε κάθε περίπτωση η επαγγελματική ικανοποίηση έχει άμεση σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση.

## 2.5 Εννοιολογική προσέγγιση της επαγγελματική ικανοποίησης

Πολλοί ερευνητές έχουν πάρει ως αντικείμενο μελέτης την επαγγελματική ικανοποίηση (Κουστέλιος και Κουστέλιου, 2001). Στα παιδιά που φαίνεται οι ερευνητές να συμφωνούν είναι ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια πολυδιάστατη εννοιολογική κατασκευή που συνίσταται από πολλά επιμέρους στοιχεία (Κουστέλιος, 2001· Μακρή – Μπότσαρη & Ματσαγγούρας, 2003) και που αναφέρεται στη σφαιρική ικανοποίηση γενικά από την εργασία (Perie, Baker & Whitener, 1997).

Ένας από τους δημοφιλέστερους ορισμούς για την επαγγελματική ικανοποίηση είναι αυτός του Locke (1969) ο οποίος χαρακτηρίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως μια θετική συναισθηματική κατάσταση η οποία προέρχεται από την αποτίμηση της εργασίας ή των εργασιακών εμπειριών του ατόμου. Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια θετική συναισθηματική ανταπόκριση προς το έργο που επιτελεί το άτομο. Απορρέει από την εκτίμηση ότι αυτό παρέχει πλήρωση ή επιτρέπει την πλήρωση των εργασιακών αξιών του ατόμου.

Αργότερα, ο Spector (1985) υποστηρίζει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση ταυτίζεται με το βαθμό εκπλήρωσης των αναγκών του ατόμου στο χώρο εργασίας. Ομοίως, ο Kohler (1988) υποστηρίζει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια πολυδιάστατη έννοια η οποία αντιπροσωπεύει μια ολική στάση του ατόμου και τα συναισθήματά του για κάποιες πτυχές του επαγγέλματός του.

Μια δεκαετία αργότερα, ο Κάντας (1998), προσδιορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως συνολική και ενιαία στάση του ατόμου απέναντι στην εργασία του, η οποία όμως αποτελείται από διαφορετικά επιμέρους στοιχεία. Για να γίνει συνολική μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης πρέπει να ληφθούν υπόψη όλα τα

επιμέρους στοιχεία. Αυτό σημαίνει να ληφθούν υπόψη τόσο οι ενδογενείς όσο και οι εξωγενείς παράγοντες.

Είναι πάρα πολλές οι προσεγγίσεις που αναπτύχθηκαν για την ερμηνεία της έννοιας της επαγγελματικής ικανοποίησης. Παραπάνω αναφέρονται αρκετές από αυτές. Παρ' όλα αυτά, αν παρατηρήσουμε καλύτερα όλους αυτούς τους ορισμούς, θα διαπιστώσουμε ότι τελικά δεν διαφέρουν και πολύ μεταξύ τους. Ένας ευρέως αποδεκτός ορισμός για την επαγγελματική ικανοποίηση είναι αυτός που την ορίζει ως τις θετικές και αρνητικές στάσεις του ατόμου για την εργασία του ή για κάποιες όψεις αυτής (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001).

Κλείνοντας το κεφάλαιο της επαγγελματικής ικανοποίησης αξίζει να αναφερθούμε στο ότι η επαγγελματική ικανοποίηση (αν το δούμε από θεωρητική σκοπιά) σχετίζεται με τα κίνητρα στην εργασία, τις στάσεις και τις αξίες. Η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί τον κρίκο που συνδέει τις θεωρίες των κινήτρων και την εφαρμογή τους στην εργασία. Οι έννοιες επαγγελματική ικανοποίηση και κίνητρα φαίνεται να συγχέονται συχνά. Πιο συγκεκριμένα, ο Peretomode (1991) υποστήριξε ότι οι δύο όροι συσχετίζονται αλλά δεν είναι συνώνυμοι. Η επαγγελματική ικανοποίηση αναφέρεται στην ολοκλήρωση που βιώνει το άτομο μέσα από την εργασία του ενώ τα κίνητρα σχετίζονται με τη συμπεριφορά του ατόμου που κατευθύνεται από ένα στόχο. Έτσι, θα λέγαμε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση και τα κίνητρα συνδέονται μεταξύ τους όπως προκύπτει άλλωστε και από τη διεθνή βιβλιογραφία (Stone, Mowday & Porter, 1971· Avi- Itzhak, 1998). Οι θεωρίες των κινήτρων μπορούν να χωριστούν σε δύο κατηγορίες, στις οντολογικές και στις μηχανιστικές ή διαδικαστικές (Παπάνης και Ρόντος, 2001).

Εδώ τελειώνει το πρώτο μέρος της παρούσας έρευνας και συνεχίζεται το δεύτερο μέρος όπου παρουσιάζεται η έρευνα, η οποία προέκυψε από την παραπάνω ανασκόπηση της βιβλιογραφίας. Πιο αναλυτικά περιγράφονται, ο σκοπός της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα, η μεθοδολογία, τα αποτελέσματα, η συζήτηση των αποτελεσμάτων καθώς και οι προτάσεις και οι περιορισμοί της έρευνας.

## Κεφάλαιο 3

### Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

Με έρεισμα τη βιβλιογραφία, προσδοκείται, στην παρούσα έρευνα, να διερευνηθεί το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζομένων στον τομέα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επίσης, να διερευνηθεί η σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση και τέλος, εάν και με ποιόν τρόπο επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση τα προσωπικά και εργασιακά στοιχεία των εκπαιδευτικών.

Σε έρευνες που διεξήχθησαν στην Ελλάδα με σκοπό να αξιολογήσουν την Επαγγελματική εξουθένωση των Ελλήνων Εκπαιδευτικών, βρέθηκε ότι τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσής τους κυμαίνονται σε χαμηλότερα επίπεδα απ' ότι των εκπαιδευτικών άλλων χωρών (Στάγια και Ιορδανίδης, 2014· Σπυρομήτρος και Ιορδανίδης, 2017· Παπαδοπούλου, 2017). Όπως είναι γνωστό, τα ευρήματα τα ευρήματα της διεθνούς βιβλιογραφίας που περιγράφουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών ως υψηλή, έρχονται σε αντίθεση με τα ευρήματα στην Ελλάδα που μαρτυρούν πως τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών είναι χαμηλά συγκριτικά με άλλες χώρες, έχοντας, όμως, μια αυξανόμενη τάση που μας ανησυχεί. Τα παρακάτω ερωτήματα αντιπροσωπεύουν το βασικό στόχο της έρευνας και είναι τα εξής:

**1<sup>ο</sup> Ερώτημα:** Οι Έλληνες εκπαιδευτικοί βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση;

**2<sup>ο</sup> Ερώτημα:** Κατά πόσο μπορεί το ερευνητικό μας εργαλείο (MBI) να προβλέψει θετικά ή αρνητικά την επαγγελματική ικανοποίηση;

**3<sup>ο</sup> Ερώτημα:** Ποια η σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση;

**4<sup>ο</sup> Ερώτημα:** Υπάρχουν προσωπικοί και δημογραφικοί παράγοντες που να ασκούν επίδραση στην επαγγελματική εξουθένωση;

Οι υποθέσεις που γίνονται είναι οι εξής:

**1<sup>η</sup>:** Οι έρευνες που διεξήχθησαν στην Ελλάδα με σκοπό την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης διαπίστωσαν σε αυτούς χαμηλά επίπεδα του συνδρόμου (Σπυρομήτρος και Ιορδανίδης, 2017· Παπαδοπούλου, 2017). Έτσι κι εμείς υποθέτουμε ότι η έρευνα κυμαίνεται περίπου στα ίδια επίπεδα.

**2<sup>η</sup> :** Η επαγγελματική εξουθένωση συσχετίζεται σε πολύ μεγάλο βαθμό με την επαγγελματική ικανοποίηση (Platsidou, 2010).

**3<sup>η</sup>:** Οι παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης συσχετίζονται στατιστικώς σημαντικά με τον βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών (Platsidou & Agaliotis, 2008· Platsidou, 2010· Βαρδιάμπαση και Βρυωνίδη 2017).

**4<sup>η</sup>:** Τα προσωπικά στοιχεία των ερωτηθέντων συσχετίζονται στατιστικώς σημαντικά με τις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης (Chang, 2009). Πιο συγκεκριμένα υποθέτουμε ότι οι γυναίκες θα παρουσιάζουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση από τους άντρες (Kantas, 1996). Οι μικρότερης ηλικίας εκπαιδευτικοί θα παρουσιάζουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση απ' ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εκπαιδευτικοί με μεγαλύτερη προϋπηρεσία (Platsidou & Agaliotis, 2008) και τέλος, οι εκπαιδευτικοί με επιπλέον εκπαίδευση πέραν του βασικού πτυχίου, θα παρουσιάζουν μικρότερη επαγγελματική εξουθένωση απ' ότι εκείνη που κατέχουν μόνο το βασικό πτυχίο σπουδών (Wright & Davis, 2003).

## Κεφάλαιο 4 Μέθοδος

### 4.1 Δείγμα της έρευνας

Το δείγμα της παρούσας έρευνας αποτελείται συνολικά από 320 εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από Δημοτικά σχολεία και Νηπιαγωγεία αστικών και ημιαστικών περιοχών των Νομών Λάρισας, Μαγνησίας, Τρικάλων, Καρδίτσας και Πιερίας. Όλοι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα εργάζονταν σε δημόσια σχολεία της χώρας μας (Ελλάδας) και συγκεκριμένα των προαναφερθέντων Νομών. Η έρευνα απευθύνθηκε σε νηπιαγωγούς και σε δασκάλους. Η δειγματοληψία έγινε τυχαία, δίχως κάποια μεροληπτική συμπεριφορά από μέρους του ερευνητή ακολουθώντας τον κανόνα της τυχαίας δειγματοληψίας.

Πιο ειδικά, όπως παρατηρούμε και στον πίνακα 3, το δείγμα αποτελείται από 200 γυναίκες (62,5%) και 120 άνδρες (37,5%). Οι γυναίκες του δείγματος είναι περισσότερες από τους άνδρες διότι στα νηπιαγωγεία που συμμετείχαν στην έρευνα δεν υπήρχε κανένας άνδρας. Επίσης, θα παρατηρήσουμε ότι η ηλικία τους κυμαίνεται από 24 έως 57 ετών με μέση ηλικία τα 40,3 έτη ( $TA=8,879$ ) και επικρατούσα τιμή, την ηλικία των 47 ετών. Το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος ήταν δάσκαλοι ( $n=219$ ), (ποσοστό 68,4%) και οι υπόλοιποι ( $n=101$ ) ήταν νηπιαγωγοί (ποσοστό 31,6%).



Πίνακας 1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος

Χαρακτηριστικά	N	%
<b>Φύλο</b>		
Ανδρες	120	37,5
Γυναίκες	200	62,5
Σύνολο	320	
<b>Ειδικότητα</b>		
Δάσκαλοι	219	68,4
Νηπιαγωγοί	101	31,6
Σύνολο	320	
<b>Ηλικία</b>		
	M.O.	T.A.
	42,3	8,879

Όσον αφορά τα εργασιακά χαρακτηριστικά, οι εκπαιδευτικοί του δείγματος είχαν διδακτική προϋπηρεσία από 1 έως 34 έτη. Ο μέσος όρος αυτών είναι τα 16,2 έτη. Σχετικά με τους τίτλους σπουδών, 106 εκπαιδευτικοί (33,2%) είχαν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, κατείχαν κάποιο δεύτερο πτυχίο ή κατείχαν διδακτορικό δίπλωμα. Οι υπόλοιποι 214 (66,9%) ήταν κάτοχοι βασικού πτυχίου των Παιδαγωγικών τμημάτων Δημοτικής Εκπαίδευσης και Προσχολικής Εκπαίδευσης αντίστοιχα (βλ. Πίνακα 2).

Πίνακας 2. Εργασιακά χαρακτηριστικά δείγματος

Χαρακτηριστικά	N	%
<b>Επιπλέον τίτλοι σπουδών</b>		
Ναι	106	33,1
Όχι	214	66,9
Σύνολο	320	
<b>Χρόνια Προϋπηρεσίας</b>		
	M.O.	T.A.
	16,23	8,528

## 4.2 Ερευνητικά Εργαλεία

Στην παρούσα έρευνα, για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach. Επίσης, χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των Warr, Cook και Wall (Job Satisfaction Scale, 1979). Τέλος, χρησιμοποιήθηκε και ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο προσωπικών στοιχείων των συμμετεχόντων. Αναλυτικότερα βλέπουμε παρακάτω.

### 4.2.1 Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach

Για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης για Εκπαιδευτικούς της Maslach (Maslach Burnout Inventory – Educators Survey; MBI – ES) των Maslach, Jackson & Leiter (1996). Το ερωτηματολόγιο (MBI – ES, 1996) είναι η τροποποιημένη έκδοση του ερωτηματολογίου (MBI, 1996) η οποία απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς. Στην τροποποιημένη έκδοση έχει γίνει αντικατάσταση της λέξης «αποδέκτης υπηρεσιών – πελάτης» της αρχικής έκδοσης, με τη λέξη «μαθητής». Η μετάφραση του ερωτηματολογίου και η προσαρμογή του στην Ελληνική γλώσσα έχει γίνει από τον Kokkinos (2006).

Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 22 δηλώσεις οι οποίες κατανέμονται σε τρεις υποκλίμακες: η συναισθηματική εξουθένωση που έχει 9 δηλώσεις (π.χ. «Είναι πολύ κουραστικό για ‘μένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη την ημέρα»), η αποπροσωποποίηση έχει 5 δηλώσεις (π.χ. «Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματά τους») και η προσωπική επίτευξη η οποία έχει 8 δηλώσεις (π.χ. «Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά»). Για κάθε δήλωση οι εκπαιδευτικοί έπρεπε να σημειώσουν σε κλίμακα επτά διαβαθμίσεων (από “πότε” έως “κάθε μέρα”) τη συχνότητα με την οποία έχουν νιώσει για το επάγγελμά τους τα αισθήματα που περιγράφει η κάθε δήλωση. Πιο συγκεκριμένα, οι ερωτήσεις 5, 10, 11, 15, 22 αναφέρονται στην αποπροσωποποίηση, οι ερωτήσεις 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 στα προσωπικά επιτεύγματα και οι υπόλοιπες στη συναισθηματική εξάντληση. Για κάθε υποκλίμακα η βαθμολογία υπολογίζεται

ξεχωριστά προσθέτοντας τη βαθμολογία των επιμέρους δηλώσεων. Υψηλή βαθμολογία στις κλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης και χαμηλή βαθμολογία στην κλίμακα προσωπικής επίτευξης είναι ενδεικτική εξουθένωσης. Πιο συγκεκριμένα, οι ερωτηθέντες καλούνται να αξιολογήσουν και να βαθμολογήσουν τη συχνότητα με την οποία αισθάνονται ότι τους συμβαίνει μια κατάσταση χρησιμοποιώντας μια 7-βάθμια κλίμακα τύπου Likert η οποία κλιμακώνεται από το 0 (δεν μου συμβαίνει ποτέ) έως το 6 (μου συμβαίνει κάθε μέρα). Όσο υψηλότερη βαθμολογία σημειώνεται στις υποκλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης, τόσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός της επαγγελματικής εξουθένωσης των ατόμων. Η κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach (MBI) παρατίθεται στο παράτημα. Παρακάτω (πίνακας 3) θα δούμε λίγο πιο αναλυτικά τις οριακές τιμές που αντιστοιχούν σε χαμηλά, μέτρια και υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Στην Ελλάδα η προσαρμογή (Κοκκίνος, 2006) βασίστηκε σε δείγμα 430 εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από την Ελλάδα και 771 εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από την Κύπρο. Οι συσχετίσεις με άλλες μεταβλητές και η ανάλυση παραγόντων της κλίμακας υποδεικνύουν την εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής, ενώ η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας (δείκτης Cronbach's  $\alpha$ ) της συνολικής κλίμακας είναι 0,75. Για τις τρεις συνιστώσες ο δείκτης διακυμάνθηκε από 0,68 έως 0,90 (Κοκκίνος, 2006).

Πίνακας 3. Οριακές τιμές που αντιστοιχούν σε χαμηλά, μέτρια και υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

<b>ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ</b>	<b>Χαμηλή</b>	<b>Μέτρια</b>	<b>Υψηλή</b>
Συναισθηματική Εξάντληση	$\leq 20$	21-30	$\geq 31$
Προσωπικά Επιτεύγματα	$\geq 42$	41-36	$\leq 35$
Αποπροσωποποίηση	$\leq 5$	6-10	$\geq 11$

Πηγή: Αναγνωστόπουλος – Παπαδάτου, 1992.

Η Κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach (MBI) είναι κατάλληλη για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς. Αυτό το γνωρίζουμε διότι έχει ελεγχθεί η εγκυρότητα του ερωτηματολογίου στον Ελληνικό πληθυσμό και από παλαιότερους ερευνητές (Αναγνωστόπουλος και Παπαδάτου, 1992· Κάντας, 1996· Μούζουρα, 2005· Kokkinos, 2006). Πιο ειδικά, έρευνες που πραγματοποιήθηκαν σε Ελλάδα και Κύπρο έδωσαν δείκτες αξιοπιστίας (Cronbach's alpha) που κυμαίνονταν από .82 έως .85 για την Συναισθηματική Εξάντληση, .53 έως .63 για την Προσωπική Επίτευξη (Αβεντισιάν, Παγοροπούλου, Κουμπιάς και Γιαβρίμης, 2002· Kokkinos, 2007· Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007).

#### **4.2.2. Κλίμακα Μέτρησης Επαγγελματικής Ικανοποίησης**

Στην παρούσα έρευνα μετρήθηκε και η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Γι' αυτό το σκοπό, χρησιμοποιήθηκε η Κλίμακα Μέτρησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των Warr, Cook και Wall (Job Satisfaction Scale, 1979). Η συγκεκριμένη κλίμακα χρησιμοποιείται ευρέως και σε μεγάλο βαθμό συνδυαστικά με τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Αυτή η κλίμακα, μετρά τους ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των ανθρώπων που ερωτήθηκαν. Η Κλίμακα Μέτρησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης αποτελείται από 15 ερωτήματα που μετρούν τέσσερις χαρακτηριστικές πηγές της επαγγελματικής ικανοποίησης. Αυτές είναι : άμεσος προϊστάμενος, συνεργάτες, συνθήκες εργασίας- μισθός, ευκαιρίες για προαγωγή. Στην ικανοποίηση από τους εξωγενείς παράγοντες αναφέρονται οκτώ (8) ερωτήσεις (π.χ. «Οι εργασιακές σχέσεις μεταξύ διοίκησης και προσωπικού του οργανισμού»). Από την άλλη, στην ικανοποίηση από τους ενδογενείς παράγοντες, αναφέρονται επτά (7) ερωτήσεις (π.χ. «Νιώθω ικανοποιημένος/η από τις αρμοδιότητες που μου έχουν παραχωρηθεί»). Για την αξιολόγηση των ερωτήσεων χρησιμοποιείται μια 5-βάθμια κλίμακα τύπου Likert. Τέλος, δίνεται μια τελική τιμή η οποία προκύπτει από το άθροισμα των απαντήσεων των 15 ερωτημάτων. Αν βρεθεί υψηλή τιμή στην Κλίμακα Μέτρησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης, τότε αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι από την εργασία τους.

### 4.2.3. Ερωτηματολόγιο Προσωπικών Στοιχείων.

Τέλος, για της ανάγκες της παρούσας έρευνας, δημιουργήθηκε ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο προσωπικών στοιχείων των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών με σκοπό να δούμε: αν είναι δάσκαλοι ή νηπιαγωγοί, το φύλο, την ηλικία, τα χρόνια προϋπηρεσίας και το επίπεδο σπουδών τους πέρα από το βασικό τους πτυχίο (βλ. Παράρτημα).

### 4.3. Διαδικασία

Στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν εθελοντικά οι εκπαιδευτικοί των Νομών Λάρισας, Μαγνησίας, Τρικάλων, Καρδίτσας και Πιερίας. Η επιλογή αυτών των Νομών της Ελλάδος δεν έγινε τυχαία ασκώ το επάγγελμα της νηπιαγωγού και εργάστηκα στους Νομούς Λάρισας και Πιερίας. Έτσι απέκτησα γρήγορα πρόσβαση στους εκπαιδευτικούς των δύο Νομών και γρήγορα επεκτάθηκα και στους υπόλοιπους τρεις νομούς. Όλα τα ερωτηματολόγια που δόθηκαν ήταν σε έντυπη μορφή. Έναν μεγάλο αριθμό έδωσα προσωπικά πηγαίνοντας σε σχολεία των Νομών Λάρισας, Μαγνησίας και Πιερίας, Τρικάλων και Καρδίτσας όπου με αυτό τον τρόπο συμπληρώθηκαν 239 ερωτηματολόγια. Έπειτα, τα 70 ερωτηματολόγια στάλθηκαν μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και τα υπόλοιπα 11 στάλθηκαν μέσω των Ελληνικών Ταχυδρομείων.

Καθ' όλη αυτή τη διαδικασία υπήρξαν κάποιες δυσκολίες. Μια από τις δυσκολίες ήταν η επίσκεψη σε όλα αυτά τα σχολεία και η μετάβαση στις διαφορετικές πόλεις πάνω από δύο φορές. Κάποιοι εκπαιδευτικοί δεν επιθυμούσαν να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο την ίδια ημέρα, κάποιοι άλλοι ήταν λίγο διστακτικοί. Επίσης, κάποιοι εκπαιδευτικοί δεν ήθελαν να συμπληρώσουν καθόλου το ερωτηματολόγιο.

## Κεφάλαιο 5

### Αποτελέσματα

#### 5.1 Αναλύσεις των Ερωτηματολογίων.

Με σκοπό να διερευνηθεί η εσωτερική δομή των ερωτηματολογίων, θεωρήθηκε σκόπιμη η διεξαγωγή παραγοντικών αναλύσεων στα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς και της επαγγελματικής ικανοποίησης. Έτσι, λοιπόν, εφαρμόστηκε η διερευνητική παραγοντική ανάλυση (με τη μέθοδο περιστροφής Varimax). Στις παραγοντικές αναλύσεις που παρουσιάστηκαν παρακάτω, το παραγοντικό φορτίο που θεωρήθηκε σημαντικό ήταν το 0.40 και γι' αυτό ελήφθησαν υπόψη μόνο οι φορτίσεις πάνω από το όριο αυτό.

##### 5.1.1. Ανάλυση της Κλίμακας Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach

Η παραγοντική ανάλυση που έγινε στο ερωτηματολόγιο επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach (MBI) εμφάνισε μια παραγοντική δομή που δεν διέφερε από αυτή που προτείνεται από τους δημιουργούς του ερωτηματολογίου. Η δομή του ερωτηματολογίου που προτείνεται από τους δημιουργούς του (Maslach & Jackson, 1981) επαληθεύτηκε από την παρούσα έρευνα. Σε όλες τις φορτίσεις αυτό είναι φανερό και οι παράγοντες που προέκυψαν από την παραγοντική ανάλυση ερμηνεύουν το 54,226% του συνολικού ποσοστού διασποράς των αρχικών μεταβλητών. Η *Συναισθηματική Εξάντληση* (9 ερωτήσεις) που είναι και ο πρώτος παράγοντας, αναφέρεται στα αισθήματα ψυχικής και σωματικής κόπωσης, καθώς και στην απώλεια ενέργειας και διάθεσης. Η *Προσωπική Επίτευξη* (8 ερωτήσεις), η οποία είναι ο δεύτερος παράγοντας, αναφέρεται στην αίσθηση που αποκτά ο εργαζόμενος, ότι είναι ανίκανος να προσφέρει στον χώρο εργασίας του και στην επακόλουθη μείωση της απόδοσής του. Τέλος, ο τρίτος παράγοντας είναι η *Αποπροσωποποίηση* (5 ερωτήσεις) ή οποία περιγράφει την απομάκρυνση και αποξένωση του εκπαιδευτικού από τους μαθητές του και την εγκαθίδρυση απρόσωπων, επιθετικών και κυνικών σχέσεων (βλ. πίνακα 4).

Πίνακας 4. Παραγοντική Ανάλυση της Κλίμακας Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach.

Ερωτήσεις	Συναισθηματική Εξάντληση	Προσωπική επίτευξη	Αποπροσωποποίηση
Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου	.868		
Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου	.792		
Νιώθω εξαντλημένος/η όταν το πρωί έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς	.743		
Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη διδασκαλία	.730		
Είναι πολύ κουραστικό για μένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη την ημέρα	.721		
Νιώθω απογοητευμένος από τη δουλειά μου	.716		
Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση/στρες το να εργάζομαι στενά με μαθητές	.714		
Νιώθω «άδειος/α» στο τέλος μιας σχολικής ημέρας	.632		
Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο σχολείο	.482		
Μπορώ να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου		.782	
Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των		.779	

---

μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά	
Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων	.773
Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά	.758
Αντιμετωπίζω ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου	.717
Νιώθω αναζωογονημένος /η όταν δουλεύω με τους μαθητές μου	.709
Νιώθω γεμάτος ενεργητικότητα	.700
Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως αισθάνονται οι μαθητές μου.	.603
Έχω γίνει περισσότερο σκληρός με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά	.751
Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό/ή	.682
Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς μαθητές μου απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα	.614
Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου	.610
Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατηγορούν εμένα	.552

---



---

για μερικά από τα προβλήματα τους

Ποσοστό εξηγούμενης διακύμανσης κάθε παράγοντα	22,630%	20,851%	10,745%
Ποσοστό εξηγούμενης Διακύμανσης Συνολικά		54,226%	
Ιδιοτιμή	29,803%	16,936%	7,487%

---

### 5.1.2. Ανάλυση της Κλίμακας Μέτρησης Επαγγελματικής Ικανοποίησης

Στο ερωτηματολόγιο επαγγελματικής ικανοποίησης των Warr, Cook και Wall (1979) όπου έγινε παραγοντική ανάλυση, δεν παρουσίασε μεγάλες διαφορές σε σχέση με τη δομή που πρότειναν οι κατασκευαστές του. Πιο αναλυτικά, οι κατασκευαστές του ερωτηματολογίου, θεωρούν ότι οι μονές ερωτήσεις 1, 3, 5, 7, 9, 11,13,15 αποτελούν τον παράγοντα των εξωγενών αιτιών που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση. Αντίθετα, οι ζυγές ερωτήσεις 2,4,6,8,10,12,14 αποτελούν τον παράγοντα των ενδογενών αιτιών. Στο μοντέλο που αναδείχτηκε από τα δεδομένα της έρευνάς μας εξήχθησαν δύο παράγοντες διαφορετικού περιεχομένου από τους παράγοντες των Warr et al. Ο πρώτος παράγοντας είναι η *Ικανοποίηση που προκύπτει από τις διαπροσωπικές σχέσεις και την προσωπική αναγνώριση* (7 ερωτήσεις). Ο πρώτος παράγοντας, λοιπόν, αναφέρεται στην ικανοποίηση που λαμβάνει ο εκπαιδευτικός από τη συναναστροφή με τους συναδέλφους του και τη διεύθυνση του σχολείου καθώς επίσης και από την ικανοποίηση που αισθάνεται από την αναγνώριση του προσωπικού του έργου. Ο δεύτερος παράγοντας είναι η *Ικανοποίηση από τις Συνθήκες Εργασίας* (8 ερωτήσεις). Αυτός ο παράγοντας αναφέρεται στην ικανοποίηση του εκπαιδευτικού από τις συνθήκες εργασίας, το ωράριο εργασίας, τον μισθό, τις ευκαιρίες εξέλιξης στο επάγγελμά του και την ελευθερία στην εργασία του. Οι δύο αυτοί παράγοντες που εμφανίστηκαν στην παραγοντική ανάλυση ερμηνεύουν το 56,342% του συνολικού ποσού διασποράς των αρχικών μεταβλητών (βλ. πίνακα 5).

Πίνακας 5. Παραγοντική Ανάλυση της Κλίμακας Μέτρησης Επαγγελματικής Ικανοποίησης των Warr, Cook & Wall

Ερωτήσεις	Ικανοποίηση από τις διαπροσωπικές σχέσεις και την προσωπική αναγνώριση	Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας
Είμαι ικανοποιημένος/η από τον τρόπο που διοικείται το σχολείο.	.865	
Είμαι ικανοποιημένος/η από τον διευθυντή μου	.851	
Οι εργασιακές σχέσεις μεταξύ διοίκησης και προσωπικού του σχολείου	.830	
Οι προτάσεις μου λαμβάνουν τη δέουσα προσοχή	.732	
Η άποψη που έχω για τους συναδέλφους μου	.720	
Νιώθω ικανοποιημένος/η από τις αρμοδιότητες που μου έχουν παραχωρηθεί	.685	
Η δουλειά μου αναγνωρίζεται όταν είναι καλή	.434	
Έχω την ευκαιρία να κάνω χρήση των δεξιοτήτων μου		.685
Στη δουλειά μου αισθάνομαι εργασιακά ασφαλής		.666
Θεωρώ φυσικές τις συνθήκες εργασίας μου		.643
Είμαι ελεύθερος/η να επιλέξω τις δικές μου μεθόδους εργασίας		.623
Η εργασία μου ενέχει το στοιχείο της ποικιλίας		.568
Είμαι ευχαριστημένος/η από τις οικονομικές μου απολαβές		.561
Έχω πιθανότητες να πάρω προαγωγή (να αναρριχηθώ επαγγελματικά)		.457

Ποσοστά	εξηγούμενης	35,127%	21,215%
διακύμανσης κάθε παράγοντα			
Ποσοστά	εξηγούμενης	56,342%	
διακύμανσης συνολικά			
Ιδιοτιμή		40,760%	15,582%

## 5.2. Έλεγχος αξιοπιστίας ερευνητικών εργαλείων

Μετά τη διαδικασία της παραγοντικής ανάλυσης, πραγματοποιήθηκε ο έλεγχος αξιοπιστίας των ερωτηματολογίων στον οποίο και έγινε αναφορά λίγο παραπάνω. Ο έλεγχος έγινε στις υποκλίμακες των ερωτηματολογίων που είχαν προκύψει από την παραγοντική ανάλυση. Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας των ερευνητικών εργαλείων χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha.

### 5.2.1. Έλεγχος αξιοπιστίας της Κλίμακας Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach

Από τον έλεγχο αξιοπιστίας διαπιστώθηκε ότι η Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach αποδείχτηκε ικανοποιητικά αξιόπιστη και στις τρεις υποκλίμακές της (βλ. πίνακα 6). Όπως φαίνεται και στον πίνακα 8, η αξιοπιστία για την υποκλίμακα της *Συναισθηματικής Εξάντλησης* ήταν  $\alpha=.87$ , για την υποκλίμακα της *Προσωπικής επίτευξης* ήταν  $\alpha=.88$  και για την υποκλίμακα της *Αποπροσωποποίησης*  $\alpha=.69$ . Το ερωτηματολόγιο (MBI) στο σύνολό του παρουσίασε  $\alpha=.78$ .

Οι Maslach & Jackson (1986), βρήκαν για την *Συναισθηματική Εξάντληση*  $\alpha=.90$ , για την *Προσωπική επίτευξη*  $\alpha=.71$  και για την *Αποπροσωποποίηση*  $\alpha=.79$ . Παρόμοιες έρευνες που έχουν διεξαχθεί σε Ελλάδα και Κύπρο χρησιμοποιώντας το παρόν εργαλείο, οι δείκτες αξιοπιστίας κυμαίνονται από .82 έως .85 για τη

Συναισθηματική Εξάντληση, από .72 έως .75 για την Προσωπική επίτευξη καθώς και από .53 έως .63 για την Αποπροσωποποίηση (Αβεντισιάν- Παγοροπούλου, Κουμπιάς & Γιαβρίμης, 2002· Μούζουρα, 2005· Kokkinos, 2007· Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007· Βασιλόπουλος, 2012).

Πίνακας 6. Συντελεστές Αξιοπιστίας (Cronbach's alpha) για το MBI

<b>Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach</b>	<b>Alpha</b>
Συναισθηματική Εξάντληση	.87
Προσωπική Επίτευξη	.88
Αποπροσωποποίηση	.69

### **5.2.2. Έλεγχος αξιοπιστίας για την Κλίμακα Επαγγελματικής Ικανοποίησης των Warr, Cook & Wall**

Η Κλίμακα Επαγγελματικής Ικανοποίησης των Warr, Cook & Wall (1979) παρουσίασε υψηλή αξιοπιστία. Όπως θα δούμε πιο κάτω και στον Πίνακα 7, ο δείκτης Cronbach ήταν .88 για την *ικανοποίηση από τις διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία* και .75 για την *ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας*.

Όπως συνέβη με το ερευνητικό εργαλείο αξιολόγησης της Επαγγελματική Εξουθένωσης (MBI), έτσι και η Κλίμακα Επαγγελματικής Ικανοποίησης των Warr, Cook & Wall, εμφάνισε ικανοποιητικούς δείκτες εσωτερικής συνάφειας σε σύγκριση με προγενέστερες έρευνες (Cooper, Rout, Faragher, 1989· Sutherland & Cooper, 1992· Chambers, Wall & Cambell, 1996).

Πίνακας 7. Συντελεστές Αξιοπιστίας για το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ικανοποίησης των Warr, Cook & Wall

<b>Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ικανοποίησης των Warr, Cook &amp; Wall</b>	<b>Alpha</b>
Ικανοποίηση από τις διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία	.88
Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας	.75

### **5.3. Διερεύνηση του επιπέδου Επαγγελματικής Εξουθένωσης**

Η ανάλυση που ακολουθεί είχε ως σκοπό την αναζήτηση απαντήσεων στο πρώτο ερώτημα της έρευνάς μας. Ο πρώτος στόχος μας, λοιπόν, ήταν η διερεύνηση του επιπέδου επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Η διερεύνηση της εσωτερικής δομής και αξιοπιστίας των ερωτηματολογίων, όπως είδαμε παραπάνω, έδειξε ότι όλες οι υποκλίμακες που προέκυψαν για κάθε ερωτηματολόγιο μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη μέτρηση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των εκπαιδευτικών αντιστοίχως. Έτσι, για κάθε υποκλίμακα υπολογίστηκε ο μέσος όρος των ερωτήσεων που αντιστοιχούσαν σε αυτή. Πιο αναλυτικά θα δούμε και παρακάτω.

Τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των Ελλήνων εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης κυμάνθηκαν σε χαμηλά επίπεδα σύμφωνα με την ανάλυσή μας (βλ. Πίνακα 8). Αναλυτικότερα, οι εκπαιδευτικοί εμφάνισαν χαμηλή Συναισθηματική Εξουθένωση (M.O=2.64) καθώς, επίσης, χαμηλά ήταν και τα επίπεδα της Αποπροσωποποίησης (M.O=1.58). Αντίθετα, η Προσωπική Επίτευξη κυμαίνεται σε υψηλά επίπεδα (M.O.=5.74). Αυτό σημαίνει πως οι εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι από τα επιτεύγματά τους και αποτιμούν θετικά τη συνεισφορά τους στην εργασία με αποτέλεσμα τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης να είναι χαμηλά.

Πίνακας 8. Επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης εκπαιδευτικών

<b>MBI</b>	<b>M.O</b>	<b>T.A</b>
Συναισθηματική Εξάντληση	2.64	1.06
Προσωπική Επίτευξη	5.74	.91
Αποπροσωποποίηση	1.58	.73

#### 5.4. Διερεύνηση του επιπέδου Επαγγελματικής Ικανοποίησης

Προηγουμένως έγινε διερεύνηση εσωτερικής δομής και αξιοπιστίας της Κλίμακας Επαγγελματικής Ικανοποίησης η οποία έδειξε ότι οι υποκλίμακες που προέκυψαν, μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Έτσι, για κάθε υποκλίμακα, υπολογίστηκε ο μέσος όρος των ερωτήσεων που αντιστοιχούσαν σε αυτή (βλ. Πίνακα 9).

Πίνακας 9. Επίπεδα Επαγγελματικής Ικανοποίησης Εκπαιδευτικών

<b>Ερωτηματολόγιο</b>	<b>M.O</b>	<b>T.A</b>
<b>Επαγγελματικής</b>		
<b>Ικανοποίησης</b>		
Ικανοποίηση από τις	3.89	.75
διαπροσωπικές σχέσεις		
Ικανοποίηση από τις	3.15	.63
Συνθήκες Εργασίας		

Από τον παραπάνω πίνακα φάνηκε ότι τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών κυμαίνονται σε μέτρια επίπεδα. Η ικανοποίηση από τις διαπροσωπικές σχέσεις και την προσωπική αναγνώριση κινείται σε μέτρια προς υψηλά επίπεδα (M.O=3.89) ενώ η ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας σε μέτρια επίπεδα (M.O=3.15).

## 5.5. Ατομικές διαφορές εκπαιδευτικών

Με σκοπό να δοθεί μια απάντηση σε ερώτημα της έρευνας στο εάν και κατά ποιο τρόπο επηρεάζουν τα προσωπικά στοιχεία των εκπαιδευτικών την επαγγελματική εξουθένωση, πραγματοποιήθηκαν μια σειρά από αναλύσεις συσχετίσεων και αναλύσεις διακύμανσης, προκειμένου να εξετασθούν οι ατομικές διαφορές των εκπαιδευτικών ως προς την επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση αρχίζοντας από τις αναλύσεις συσχετίσεων ανάμεσα σε όλες τις υποκλίμακες τους και στην ηλικία και την προϋπηρεσία (βλ. Πίνακα 10).

Πίνακας 10. Δείκτες συνάφειας (Pearson  $r$ ) ανάμεσα στην Ηλικία και την Προϋπηρεσία και στην Επαγγελματική Εξουθένωση και την Επαγγελματική Ικανοποίηση.

	Παράγοντες	Ηλικία	Προϋπηρεσία
1	Ηλικία		
2	Προϋπηρεσία	.879**	
3	Συναισθηματική Εξάντληση	-.048	-.014
4	Προσωπική Επίτευξη	.063	.066
5	Αποπροσωποποίηση	-.007	.021
6	Ικανοποίηση από τις Διαπροσωπικές Σχέσεις	.079	.075
7	Ικανοποίηση από τις Συνθήκες Εργασίας	.145**	.157**

Σημείωση: οι συσχετίσεις που αναφέρονται με \*\* είναι στατιστικά σημαντικές σε επίπεδο  $p < .01$

Παρατηρούμε μια χαμηλή θετική συσχέτιση της ηλικίας με τον παράγοντα της ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας ( $r = .145$   $p < 0.01$ ) γεγονός που δείχνει ότι όσο μεγαλύτερη είναι η ηλικία των εκπαιδευτικών τόσο περισσότερο ικανοποιημένοι είναι από τις εργασιακές τους συνθήκες. Σχετικά με την προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών, ο πίνακας δείχνει μόνο μια χαμηλή θετικά συσχέτιση με τον παράγοντα της ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας ( $r = .157$   $p < 0.01$ ) που δείχνει ότι όσο μεγαλώνει η προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών, τόσο μεγαλύτερη ικανοποίηση αισθάνονται από τις εργασιακές τους συνθήκες.

Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε μια σειρά από εξαρτημένες αναλύσεις ANOVA όπου εξαρτημένες μεταβλητές ήταν οι υποκλίμακες της επαγγελματικής

εξουθένωσης και της επαγγελματικής ικανοποίησης και αναξάρτητες ήταν το **φύλο**, η **ειδικότητα** (δάσκαλοι – νηπιαγωγοί) και οι επιπλέον **τίτλοι σπουδών**.

Αναφορικά με τις διαφορές που εντοπίστηκαν στα **δύο φύλα**, παρατηρούμε μια διαφορά στον παράγοντα της Συναισθηματικής εξάντλησης ( $F(1,138)=5.89, p=.022$ ) όπου διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες (Μ.Ο.=2.74) βιώνουν μεγαλύτερη σωματική εξάντληση από τους άνδρες (Μ.Ο.=2.37).

Τέλος, εντοπίστηκε μια **στατιστικώς σημαντική διαφορά** ανάμεσα στην επιπλέον εκπαίδευση και την ικανοποίηση από τις διαπροσωπικές σχέσεις ( $F(1,318)=4.57, p=.033$ ). Πιο συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί που είχαν επιπλέον εκπαίδευση παρουσίασαν μικρότερη ικανοποίηση από τις διαπροσωπικές τους σχέσεις (Μ.Ο.=3.76) από τους εκπαιδευτικούς που δεν κατείχαν (Μ.Ο.=3.97).

## **5.6 Παράγοντες Πρόβλεψης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Ανάλυση Παλινδρόμησης).**

Η ανάλυση που ακολουθεί έχει ως σκοπό να διαπιστώσει αν οι υποκλίμακες του ερωτηματολογίου (MBI) μπορούν να προβλέψουν την *Επαγγελματική Ικανοποίηση* των εκπαιδευτικών. Γι' αυτό το σκοπό χρησιμοποιήθηκαν ως εξαρτημένες μεταβλητές α) η ικανοποίηση από τις διαπροσωπικές σχέσεις και β) η ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας (υποκλίμακες του Job Satisfaction Scale) ενώ ως ανεξάρτητες οι υποκλίμακες του MBI. Στον Πίνακα 11 παρουσιάζονται οι στατιστικά σημαντικές μεταβλητές για την πρόβλεψη της ικανοποίησης από τις διαπροσωπικές σχέσεις. Να σημειώσουμε ότι ως εξαρτημένη μεταβλητή ήταν η *Ικανοποίηση από τις Διαπροσωπικές σχέσεις* και οι ανεξάρτητες ήταν οι υποκλίμακες του Maslach Burnout Inventory. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι στατιστικά σημαντικές μεταβλητές για την πρόβλεψη της ικανοποίησης από τις διαπροσωπικές σχέσεις ήταν οι υποκλίμακες της *Συναισθηματικής Εξάντλησης* και της *Προσωπικής Επίτευξης*. Συγκεκριμένα διαπιστώθηκε ότι η *Συναισθηματική Εξάντληση* ( $\beta=-.178, t=-2.71$ ) προβλέπει αρνητικά την επαγγελματική ικανοποίηση από τις διαπροσωπικές σχέσεις. Επίσης, η *Προσωπική Επίτευξη* ( $\beta=.213, t=3.70$ ) προβλέπει θετικά την επαγγελματική ικανοποίηση από τις διαπροσωπικές σχέσεις. Δηλαδή, υψηλά επίπεδα Προσωπικής Επίτευξης προβλέπουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από τις διαπροσωπικές σχέσεις.



Πίνακας 11. Επαγγελματική Ικανοποίηση από τις Διαπροσωπικές Σχέσεις (Πολυμεταβλητή Παλινδρόμηση)

<b>Μεταβλητή</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>ΔR<sup>2</sup></b>	<b>Beta</b>	<b>T</b>	<b>P</b>
Προσωπική Επίτευξη	.37	.14	.03	.21	3.70	.001
Συναισθηματική Εξάντληση	.40	.16	.02	-.17	-2.71	.007

Στη συνέχεια, εφαρμόστηκε κατά τον ίδιο τρόπο, ένα δεύτερο μοντέλο παλινδρόμησης κατά βήματα όπου ανεξάρτητες μεταβλητές ήταν πάλι οι υποκλίμακες του MBI και εξαρτημένη μεταβλητή ήταν η *Ικανοποίηση από τις Συνθήκες Εργασίας* (βλ. Πίνακα 12). Από την ανάλυση προέκυψε το συμπέρασμα πως η υποκλίμακα της *Προσωπικής Επίτευξης* μπορεί να προβλέπει θετικά την ικανοποίηση από τις Συνθήκες Εργασίας (beta=.14, t=2.70), δηλαδή υψηλά επίπεδα Προσωπικής επίτευξης προβλέπουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας.

Πίνακας 12: Επαγγελματική Ικανοποίηση από τις Συνθήκες Εργασίας

<b>Μεταβλητή</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>ΔR<sup>2</sup></b>	<b>Beta</b>	<b>T</b>	<b>P</b>
Προσωπική Επίτευξη	.58	.34	.01	.14	2.70	.007

## Κεφάλαιο 6

### Συζήτηση Αποτελεσμάτων

Η παρούσα μελέτη έχει στο επίκεντρό της το φαινόμενο της της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η προστιθέμενη αξία της μελέτης επεκτείνεται σε τρεις άξονες. Ο πρώτος αφορά τη διερεύνηση του φαινομένου της επαγγελματική εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς, ο δεύτερος την επαγγελματική ικανοποίησή τους ενώ ο τρίτος συνδέεται με τους παράγοντες που αφορούν τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών.

Για να απαντήσουμε στο πρώτο ερευνητικό μας ερώτημα σχετικά με την **επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών** πραγματοποιήθηκε παραγοντική ανάλυση προκειμένου να εξετασθεί η παραγοντική δομή στην Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (1982). Έτσι, αναδείχτηκαν οι τρεις παράγοντες: *Συναισθηματική Εξάντληση, Προσωπική Επίτευξη και Αποπροσωποποίηση*, όπως ακριβώς είχαν προσδιοριστεί και από τους δημιουργούς του ερωτηματολογίου. Η ίδια έχει επιβεβαιωθεί και σε προγενέστερες έρευνες που χρησιμοποίησαν το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο (Κολιάδης και συν., 2000· Αβεντισιάν- Παγοροπούλου κ.α., 2002· Platsidou & Agaliotis, 2008· Βασιλόπουλος, 2012).

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί της παρούσας έρευνας βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση η οποία κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα σύμφωνα με τις νόρμες των Maslach et al. (1996). Συγκεκριμένα, φάνηκε να βιώνουν χαμηλά επίπεδα *Συναισθηματικής Εξάντλησης* (M.O=2.64) και ακόμη πιο χαμηλά επίπεδα *Αποπροσωποποίησης* (M.O=1.58). Αντίθετα, φάνηκε να βιώνουν ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα *Προσωπικής Επίτευξης* (M.O=5,74). Τα αποτελέσματα αυτά συμφωνούν και με προηγούμενες έρευνες των Kantas & Vassiliaki (1997), Vassiliaki (1997), Κουστέλιου και Κουστέλιου (2001), Πολυχρονόπουλος και Παπαστυλιανού (2007), Platsidou & Agaliotis (2008).

Επόμενος στόχος ήταν η **διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών** όπου η επαγγελματική ικανοποίηση χρησιμοποιήθηκε ως μεταβλητή ελέγχου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Για να απαντήσουμε, λοιπόν,

στο δεύτερο και τρίτο ερευνητικό μας ερώτημα, αρχικά, διεξήχθη παραγοντική ανάλυση της δομής του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε (Warr, Cook & Wall, 1979) προκύπτοντας διαφορετικοί παράγοντες από αυτούς του μοντέλου των δημιουργών οι οποίοι διέκριναν την επαγγελματική ικανοποίηση σε ενδογενή και εξωγενή. Οι νέοι παράγοντες που προέκυψαν από την παραγοντική ανάλυση του ερωτηματολογίου ήταν η ικανοποίηση από τις διαπροσωπικές σχέσεις (συναναστροφή με συναδέλφους και με τη διεύθυνση του σχολείου) και η ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας (μισθός, ωράριο εργασίας, ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη, ελευθερία στην επιλογή διδακτικών μεθόδων). Η εσωτερική συνοχή των δύο παραγόντων που αναδείχτηκαν στην παρούσα έρευνα ήταν ικανοποιητική.

Με βάση την προσωπική εκτίμηση των εκπαιδευτικών, η ικανοποίησή τους από τις διαπροσωπικές σχέσεις κινείται σε μέτρια προς υψηλά επίπεδα ενώ η ικανοποίησή τους από τις συνθήκες εργασίας σε μέτρια επίπεδα. Τα αποτελέσματα, φαίνεται να συμφωνούν με αυτά προγενέστερων ερευνών που δείχνουν ότι τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών κυμαίνονται σε υψηλά επίπεδα (Koustelios & Kousteliou, 1998· Δημητρόπουλος, 1998· Κουστέλιος, 2001· Koustelios & Tsiligi, 2005· Platsidou & Agaliotis, 2008). Διαπιστώνουμε, συνεπώς, ότι η εκτίμηση των εκπαιδευτικών για τη συνολική ικανοποίησή τους από την εργασία, κυμαίνεται σε μέτρια προς υψηλά επίπεδα. Το συμπέρασμα αυτό, συμφωνεί με τα ευρήματα των Κυριακίδη (1976), Δημητρόπουλου (1998) και Κουστέλιου (2001).

**Σχετικά, με τους παράγοντες πρόβλεψης της επαγγελματικής ικανοποίησης**, γνωρίζουμε πως η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να εξεταστεί, ανάλογα με την έρευνα, ως εξαρτημένη ή ανεξάρτητη μεταβλητή. Στην περίπτωση που εξεταστεί ως εξαρτημένη μεταβλητή, τότε θεωρείται ότι είναι αποτέλεσμα παραγόντων που επικρατούν στον χώρο εργασίας και σχετίζονται με αυτή. Εάν εξεταστεί ως ανεξάρτητη μεταβλητή, τότε θεωρείται ότι είναι αιτία ή παράγοντας που καθορίζει τον τρόπο συμπεριφοράς του ατόμου στο χώρο εργασίας του. Ο Κουστέλιος και Κουστέλιου (2001) επισημαίνουν ότι αυτή η διττή ιδιότητα μπορεί να διακριθεί και στη σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και την επαγγελματική εξουθένωση. Στην παρούσα εργασία, η επαγγελματική ικανοποίηση χρησιμοποιήθηκε ως εξαρτημένη μεταβλητή, με σκοπό να ελεγχθεί ποιες από τις υποκλίμακες του ερωτηματολογίου μπορούν να την προβλέψουν καλύτερα. Από τον έλεγχο διαπιστώθηκε πως μόνο η υποκλίμακα της *Προσωπικής Επίτευξης*, στο σύνολό της,

μπορεί να λειτουργήσει ως προβλεπτικός παράγοντας από την ικανοποίηση στις συνθήκες εργασίας ενώ της *Συναισθηματικής Εξάντλησης* μπορεί να προβλέψει την ικανοποίηση που προκύπτει από τις διαπροσωπικές σχέσεις.

Η επιρροή των δημογραφικών και προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων έχει επανειλημμένως τεκμηριωθεί στη διεθνή βιβλιογραφία (Geenglass, 1991). Είναι γεγονός ότι **η ηλικία** έχει συνδεθεί με την παραγωγικότητα και αποδοτικότητα στην εργασία. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, η ηλικία σχετίζεται θετικά με την ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας. Τα ευρήματα αυτά συμφωνούν με διεθνείς έρευνες οι οποίες έδειξαν ότι η ηλικία αποτελεί σημαντικό παράγοντα στην επαγγελματική ικανοποίηση και την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Οι νέοι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης απ' ό,τι οι μεγαλύτεροι συνάδελφοί του (Anderson & Iwanicki, 1984· Αβεντισιάν – Παγοροπούλου κ.α., 2002). Στην παρούσα έρευνα, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι **η ηλικία** δεν είναι τόσο σημαντικός παράγοντας για την επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση, συμφωνώντας με τα ευρήματα του Παπαδόπουλου (2008). Επίσης, έρευνες έχουν δείξει ότι οι νεότεροι ηλικιακά εργαζόμενοι είναι λιγότερο ευχαριστημένοι από την εργασία τους απ' ό,τι οι μεγαλύτεροι (Spector, 2000), γεγονός που φαίνεται να συμφωνεί και με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας.

**Το φύλο** αποδείχτηκε σημαντικό, κυρίως στη σχέση του με τη συνιστώσα της συναισθηματικής εξάντλησης. Τα αποτελέσματα της παρούσας εργασίας παρουσιάζουν τις γυναίκες περισσότερο εξουθενωμένες από τους άνδρες στις υποκλίμακα της Συναισθηματικής Εξάντλησης. Οι Maslach & Jackson (1981) αναφέρουν μεγαλύτερα επίπεδα συναισθηματικής κόπωσης στις γυναίκες απ' ό,τι στους άντρες σε όλα τα επαγγέλματα, γεγονός που συμφωνεί και με τα ευρήματα της παρούσας εργασίας. Σχετικά με τις ατομικές διαφορές των εκπαιδευτικών ως προς το φύλο και την επαγγελματική τους ικανοποίηση, η παρούσα έρευνα δεν ανέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές, γεγονός που συμφωνεί με τις έρευνες των Platsidou & Agalioti (2008) και Δήμου (2011) οι οποίες δεν θεωρούν το φύλο ως καθοριστικό παράγοντα επίδρασης της επαγγελματικής ικανοποίησης.

**Η εμπειρία** του εργαζόμενου που συχνά αντιπροσωπεύεται από τα **χρόνια προϋπηρεσίας** του, έχει αποδειχθεί ότι συνδέεται στενά με την ικανοποίηση του εργαζόμενου στο χώρο εργασίας του. Πιο συγκεκριμένα, μελέτες έχουν δείξει ότι εκπαιδευτικοί με 13-24 χρόνια προϋπηρεσίας έχουν χαμηλότερα ποσοστά σε ό,τι αφορά

το αίσθημα προσωπικής επίτευξης και αυτοεκτίμησης σε σύγκριση με εκείνους που έχουν πάνω από 25 χρόνια (Anderson & Iwanicki, 1984). Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας συνδέονται κάπως με τα ευρήματα της βιβλιογραφίας καθώς έδειξαν ότι υπάρχει μόνο μια χαμηλή θετική συσχέτιση ανάμεσα στην προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών και την ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας τους. Οι Platsidou & Agaliotis (2008) διαπίστωσαν ότι η προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών δεν αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Έτσι και στην παρούσα έρευνα, τα χρόνια προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών δεν αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την επαγγελματική ικανοποίησή τους.

Οι εκπαιδευτικοί με υψηλότερα **επίπεδα μόρφωσης** παρουσίασαν μικρότερη ικανοποίηση από τις διαπροσωπικές τους σχέσεις. Για αυτό το αποτέλεσμα μπορεί να δοθεί η ερμηνεία ότι ίσως οι εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερες προσδοκίες από τη διεύθυνση του σχολείου, από τη συνεργασία με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους αλλά και από τους μαθητές τους, οι οποίες όμως, όταν διαψεύδονται, τους εμποδίζουν να βιώσουν ικανοποίηση από τις διαπροσωπικές τους σχέσεις (Schultz & Schultz, 1994).

Σε ότι αφορά **τις διαφορετικές ειδικότητες**, δηλαδή αυτή των δασκάλων και αυτή των νηπιαγωγών διαπιστώθηκε ότι οι δάσκαλοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τους νηπιαγωγούς. Τα ερευνητικά δεδομένα που αφορούν στους νηπιαγωγούς είναι λιγοστά. Μια πιθανή εξήγηση είναι ότι οι νηπιαγωγοί είναι μια αριθμητικά μικρότερη ομάδα από αυτή των δασκάλων.

## Κεφάλαιο 7

### Συμπεράσματα

Στην παρούσα έρευνα υπήρξαν κάποιες αδυναμίες καθώς τα ερωτηματολόγια της έρευνας ήταν αυτό-αναφοράς. Παρ' όλο που η φύση των ερωτηματολογίων αυτό-αναφοράς υπόκειται σε αδυναμίες και επιφυλάξεις, ωστόσο δεν μπορεί να μην αναφερθεί στο ότι τα περισσότερα ερωτηματολόγια επαγγελματικής εξουθένωσης χρησιμοποιούν αυτή τη μέθοδο. Ακόμη, η παρούσα έρευνα προσέφερε επιπλέον αποτελέσματα για την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα, παρόλα αυτά δεν προσέφερε καινούριες και καινοτόμες ιδέες, ούτε χρησιμοποιήθηκαν ερευνητικά εργαλεία διαφορετικά από αυτό της Maslach όπου έχει χρησιμοποιηθεί στο μεγαλύτερο ποσοστό των ερευνών.

Παρ' όλες τις αδυναμίες, η έρευνα αυτή ενισχύει τα αποτελέσματα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τη έρευνα θεωρούμε ότι θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν για την εκπόνηση προγραμμάτων πρόληψης της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς μπορεί να οδηγήσουν σε ενδιαφέροντα συμπεράσματα και εφαρμογές που σχετίζονται με τη συμβουλευτική αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης των νέων εκπαιδευτικών.

Τέλος, θα ήταν χρήσιμο σε μελλοντικές μελέτες να διερευνηθεί επιπλέον η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών όλων των ειδικοτήτων και όλων των βαθμίδων τόσο στα δημόσια σχολεία όσο και στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια και συγκριτικά μεταξύ των δύο. Επιπλέον, θα ήταν πολύ βοηθητικό σε επόμενες μελέτες να διενεργηθούν προκαταρκτικές ποιοτικές έρευνες με τη μορφή συνεντεύξεων ώστε να προσδιοριστεί σε βάθος το βίωμα του συνδρόμου και να εντοπιστούν κι άλλοι παράγοντες.

## Βιβλιογραφία

### Α. Ελληνική

- Αβεντισιάν- Παγοροπούλου, Α., Κουμπιάς, Ε., Γιαβρίμης, Π. (2002). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: Το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση. *Μέντορας*, 5, 103-127.
- Αλμπάνης, Ι-Χ. (2018). *Επαγγελματική Εξουθένωση των Εκπαιδευτικών και ο Ρόλος της Εκπαιδευτικής Ηγεσίας*. Χαλκίδα: Πτυχιακή Εργασία στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Αμαραντίδου, Σ. (2010). *Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών. Μια διαχρονική μελέτη*. Διδακτορική εργασία. Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Αλεξανδρούπολη.
- Αναγνωστόπουλος, Φ. (2007). Η επαγγελματική εξουθένωση ως συνέπεια έκθεσης στο επαγγελματικό στρες στο χώρο της υγείας. *Νέα Υγεία*, 55, σ.5.
- Αναγνωστοπούλου Θ. (2010). Εργασιακό Στρες και Επαγγελματική Ικανοποίηση Αστυνομικών Υπαλλήλων. *Μια πρόταση συμβουλευτικής παρέμβασης*. Αθήνα: Μεταπτυχιακή Εργασία στο ΠΜΣ «Συμβουλευτική & Επαγγελματικός Προσανατολισμός».
- Αντωνίου, Α. Σ. (2006). Εργασιακό στρες. Αθήνα: Παρισιάνου (2006).
- Αντωνίου, Α. Σ., Αναγνωστοπούλου, Θ. & Γάκη, Α. (2010). Η Επαγγελματική Εξουθένωση των Εκπαιδευτικών στην Ειδική Αγωγή. Στο: Α. Σ. Αντωνίου (Επιμελητής Έκδοσης). *Στρες: Προσωπική Ανάπτυξη και Ευημερία*. Αθήνα: Εκδ. Παπαζήση.
- Βαρδιάμπαση, Ζ. Π., & Βρυωνίδης, Μ. (2017). Επαγγελματική ικανοποίηση για ένα υγιές, ποιοτικό και αποτελεσματικό σχολείο. *Επιστήμες Αγωγής*, 2, 21-36. Ανακτήθηκε από: <https://www.researchgate.net/publication/317951012>.
- Βασιλόπουλος, Φ. Σ. (2012). Η επαγγελματική εξουθένωση και η σχέση της με το κοινωνικό άγχος στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Hellenic Journal of Psychology*, 9, 18-44.

- Γιαννακοπούλου, Μ. (2017). Το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης: *Εγγαμοί και Άγαμοί εκπαιδευτικοί σε συνθήκες οικονομικής κρίσης*. Διπλωματική Εργασία στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο Πάτρας.
- Γραμματικού, Κ. (2010). *Επαγγελματική Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης ως προς τις Συνθήκες Εργασίας*. Μεταπτυχιακή Διατριβή. Τμήμα Οικιακής Οικονομίας και Οικολογίας, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο. Αθήνα.
- Δημητριάδης, Σ. & Παπαδόπουλος, Δ. (2011). Η ανάπτυξη ενός εργαλείου μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, στο 6<sup>th</sup> International Conference in Oren & Distance Learning.
- Don Unger, (1980). “Superintendent Burnout: Myth or Reality”. Στο: Α. Σ. Αντωνίου Εργασιακό στρες. Αθήνα: Παρισιάνου (2006).
- Ερωτοκρίτου, Μ. (1996). Επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και Εκπαίδευση. *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 89, 55-65.
- Εταιρία Περιφερειακής Ανάπτυξης και Ψυχικής Υγείας (ΕΠΑΨΥ) (2002). *Burnout. Οδηγός Πρόληψης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης στις ψυχιατρικές, θεραπευτικές και αποκαταστασιακές δραστηριότητες*. Αθήνα.
- Ηλία, Ε. (2018). *Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών Γενικής και Ειδικής Εκπαίδευσης (η μεταξύ τους σύγκριση και σύνδεση με συναισθηματικές και συμπεριφορικές δυσκολίες των μαθητών)*. Πάτρα: Διπλωματική Εργασία στη Σχολή Ανθρωπιστικό Σπουδών, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Κάντας, Α. (1992). Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. *Νέα Παιδεία*, 4, 30-43.
- Κάντας, Α. (1996). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και σε εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Ψυχολογία*, 3(2), 71-85.
- Κάντας, Α. (1998). Επαγγελματικό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση στους Έλληνες εκπαιδευτικούς. *Αρέθας: Επιστημονική Επετηρίδα Π.Τ.Δ.Ε. Πατρών*, 1, 91-105.
- Κάντας, Α. (2001). Οι παράγοντες άγχους και η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς. Στο: Ε, Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα & Η. Μπεζεβέγκης (Επιμ.) *Το*



στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους, (σελ. 217-230). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Καραβανά, Ε., Αντωνίου, Α- Σ., & Ντάλλα, Μ. (2011). *Εργασιακό στρες, επαγγελματική εξουθένωση και προαγωγή υγείας εκπαιδευτικών ειδικής και γενικής αγωγής* στο 3ο Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης, Αθήνα.

Καρακώστα, Α. (2013). *Η αυτονομία του εκπαιδευτικού Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Μία εμπειρική μελέτη*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Πατρών, Πάτρα.

Κολιάδης, Ε., Μυλωνάς, Κ. Α., Κουμπιάς, Ε. Α., Τσιναρέλης, Γ., Βαλσάμη, Ν. & Βάφης, Β. (2000). Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε Εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Γενικής & Ειδικής Αγωγής. Στο: *Πρακτικό Πρακτικών του 2<sup>ου</sup> Πανελλήνιου Συνεδρίου της Παιδαγωγικής Εταιρίας Ελλάδος*.

Κουδιγκέλη, Φ. (2017). *Ψυχική Ανθεκτικότητα και Επαγγελματική Εξουθένωση σε Εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Διδακτορική διατριβή στο τμήμα Ψυχολογίας, Πάντειον Πανεπιστήμιο.

Μακρή- Μπότσαρη, Ε. & Ματσαγγούρας, Η. (2003). Δομή της επαγγελματικής αυτοαντίληψης και της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών Α/θμιας Εκπαίδευσης. *Πρακτικά 3<sup>ου</sup> Πανελλήνιου Συνεδρίου της Παιδαγωγικής Εταιρίας Ελλάδος*.

Μεταλληνού, Ο. (2000). Στήριξη των επαγγελματιών υγείας. Στο: Γ. Κουλιεράκη, Ο. Μεταλληνού, Π. Πάντζου. *Κοινωνιολογική και Ψυχολογική Προσέγγιση των νοσοκομειακών υπηρεσιών υγείας*, τόμος Β, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο Πάτρας, σ. 133-153.

Μούζουρα, Ε. (2005). *Πηγές και αντιμετώπιση επαγγελματικού- συναισθηματικού φόρτου εκπαιδευτικών: Σύνδεση ατομικών και κοινωνικών συνθηκών έντασης*. Θεσσαλονίκη: Διδακτορική διατριβή στο τμήμα Ψυχολογίας, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο.

Μούρτζιου, Χ. (2014). *Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας τους. Η περίπτωση του νομού Σερρών*. Διπλωματική Μελέτη. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο. Πάτρα.

- Μπούκα, Ν. (2018). *Η επαγγελματική εξουθένωση και η επαγγελματική ικανοποίηση μόνιμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. Διπλωματική Εργασία στο Μεταπτυχιακό ΠΜΣ Επιστήμες της Αγωγής. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο Πάτρας.
- Παππά, Β. (2006). Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλουν στην επαγγελματική εξουθένωση. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 11, 141-158.
- Παπαδάτου, Δ. & Αναγνωστόπουλος, Φ. (1999). *Η ψυχολογία στο χώρο της υγείας*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Παπαδοπούλου, Φ. (2017). *Η επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών γενικής και ειδικής αγωγής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. Διπλωματική Μελέτη, Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας.
- Παπαθωμόπουλος, Ν. (2013, Δεκέμβριος). *Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: Μία εμπειρική μελέτη*. Εισήγηση στην ημερίδα του Πανεπιστημίου Λευκωσίας με θέμα: «Συνεργατική Έρευνα Δράσης για την Επαγγελματική Ανάπτυξη των Εκπαιδευτικών», Αθήνα.
- Παπαστυλιανού, Α. & Πολυχρονόπουλος, Μ. Επαγγελματική εξουθένωση, κατάθλιψη, ασάφεια και σύγκρουση ρόλων στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Ψυχολογία: Το περιοδικό της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας*, 14, 295-314.
- Πατσάλης, Χ. & Παπουτσάκη, Κ. (2010). Η Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό Βήμα*, τ. 14.
- Σπυρομήτρος, Α., & Ιορδανίδης, Γ. (2017). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: η περίπτωση της περιφέρειας δυτικής Θεσσαλονίκης. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 10, 142-186.
- Σωτηρίου, Α., & Ιορδανίδης, Γ. (2014). Σχέσεις μεταξύ του κλίματος της τάξης και της επαγγελματικής ικανοποίησης των δασκάλων, *Το βήμα των κοινωνικών επιστημών*, 16( 64).

- Τσιπλητάρης, Α (2002). Η εκπαιδευτική δυναμικότητα του δασκάλου και η απειλή της από το σύνδρομο burnout, εμπειρική έρευνα. Στο: Εκπαιδευτική, οικογενειακή και πολιτική ψυχοπαθολογία. Διαστάσεις παθογένειας στο κοινωνικοπολιτικό σύνολο. Τόμος Δ'. Αθήνα: Άτροπος.
- Χαραλάμπους, Ε. (2012). Επαγγελματικές Πηγές Στρες και Επαγγελματική Εξουθένωση εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο νομό Αττικής. Αθήνα: Μεταπτυχιακή Εργασία στο ΠΜΣ «Εκπαίδευση και Πολιτισμός».
- Χαρίτου- Φατούρου, Μ. & Παπαθανασίου, Μ. (2008). Εργασιακή Εξουθένωση: Πράξη και Πρόληψη σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας. Στο: Υγεία και Ασθένεια. (Επ. Επιμ.) Φ. Αναγνωστόπουλος & Ε. Καραδήμας. Αθήνα: Εκδ. Λιβάνη.

## **B. Ξενόγλωσση**

- Adeniyi, S. O., Fakolade, O. A., & Tella, A. (2010). Perceived Causes of Job Stress Among Special Educators in Selected Special and Integrated Schools in Nigeria. *New Horizons in Education*, 58(2), 73-82. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ966651.pdf>
- Anghelache, V. (2016). Professional Satisfaction of Teachers from Kindergarten. Preliminary Study. *Acta Didactica Napocensia*, v7 n4 p37-42
- Antoniou, A. S. (1999). Personal traits and professional burnout in health professionals. *Archives of Hellenic Medicine*, 16(1), 20-18.
- Antoniou, A-S., Ploumpi, A., & Ntalla, M. (2013). Occupational Stress and Professional Burnout in Teachers of Primary and Secondary Education: The Role of Coping Strategies. *Psychology*, 4(3A), 349-355. doi:10.4236/psych.2013.43A051
- Antoniou, A-S., Polychrni, F., & Kotroni, C. (2009). Working with students with Special Educational Needs in Greece: Teachers' stressors and coping strategies. *International Journal of Special Education*, 24(1), 100-111. ISSN-0827-3383

- Atiyat, O. K. (2017). The Level of Psychological Burnout at the Teachers of Students with Autism Disorders in Light of a Number of Variables in Al-Riyadh. *Journal of Education and Learning*, 6(4), 159-174. doi:10.5539/jel.v6n4p159
- Bibou- Nakou, I., Stogiannidou, A. & Kiosseoglou, G. (1999). The relation between teacher burnout and teachers' attributions and practices regarding school behavior problems. *School Psychology International*, 20, 209-217.
- Blasé, J. J. (1982). A social-psychological grounded theory of teacher stress and burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18, 93-113.
- Bril, P. L. (1984). The need for an operational definition of burnout. *Family & Community health*, 6(4), 12-24.
- Burisch, M. (2002). A longitudinal study of burnout: the relative importance of dispositions and experiences. *Work and stress*, 16(1), 1-17.
- Burke, R. J., Greenglass, E. R. & Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress, and Coping*, 9, 261-275.
- Burke, R. J. & Richardsen, A. M. (1996). Stress, burnout and health. In C. L. Cooper (Ed.), *Handbook of Stress, Medicine and Health* (p.p. 101-117). Boca Raton FL: CRC Press.
- Byrne, B. M. (1991). Burnout: Investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary, and university educators. *Teaching and Teacher Education*, 7(2), 197-209.
- Byrne, B. M. (1994a). Testing the factorial validity, replication, and invariance of measuring instrument: a paradigmatic application based on the Maslach Burnout Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 29, 300-311.
- Byrne, B. M. (1994b). Burnout: testing the validity, replication, and invariance of casual structure across elementary, intermediate, and secondary teachers. *American Educational Research Journal*, 31, 645-673.
- Byrne, J. J. (1998). Teacher as hunger artist: Burnout: its causes, effects and remedies. *Contemporary Education*, 69(2), 86-91.

- Cano-Garcia, F. J., Padilla-Munoz, E. M. & Carrasco-Ortiz, M. A. (2005). *Personality and Individual Differences*, 38, 931-940.
- Chang, M. L. (2009). An Appraisal Perspective of Teacher Burnout; Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology*. 21, 193-213.
- Cherniss, C. (1980). Professional burnout in human organization. New York: *Preager Publisher*.
- Cherniss, C. (1988). Observed supervisory behavior and teacher burnout in special education. *Exceptional Children*, 54(5), 450-454.
- Cherniss, C. (1992). Long-term consequences of burnout: an exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 1-9.
- Cherniss, C. (1995). Beyond Burnout: How Teachers, Nurses, Therapists, and Lawyers Recover from Stress and Disillusionment. Routledge στο [http://books.google.gr/books?id=Wrt3e9yMu18C&printsec=frontcover&hl=el&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad](http://books.google.gr/books?id=Wrt3e9yMu18C&printsec=frontcover&hl=el&source=gbs_ge_summary_r&cad)
- Cooper, C. L., Dewe, P. & O'Driscoll, M. (2001). *Organizational Stress: A review and critique of theory, research and application*. London: Sage.
- Cox, T. (1978). *Stress*. London: Macmillan.
- Demirtas, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069–1073.
- Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. New York: Human Services Press.
- Eliophotou- Menon, M., Papanastasiou, E. & Zempylas, M. (2008). Examining the relationship of job satisfaction to teacher and organizational variables: evidence from Cyprus. *Journal of the Common wealth Council for Educational Administration and & Management*, 36(3), 75-85.
- Evans, B. K. & Fischer, D. G. (1993). The nature of burnout: a study of the tree- factor model of the burnout in human service and non-human service samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 29-38.
- Farber, B. A. (1991). *Crisis in the education: Stress and burnout in the American teachers*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Farber, B. A. (2000). Treatment, Strategies for Different Types of Teacher Burnout. *Journal of Clinical Psychology*, 56, 676-687.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 160-165.
- Freudenberger, H. J. (1975). The Staff Burnout Syndrome in Alternative Institutions. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 12, 73-83.
- Friedman, I. A. (1991). High and Low Burnout Schools: School Culture Aspects of Teacher Burnout. *Journal of Educational Research*, 84(6), 325-399.
- Friedman, I. A. (2000). Burnout in Teachers: Shattered Dreams of Impeccable Professional Performance. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 595-605.
- Friedman, I. A. (2006). Classroom management and teacher stress and burnout. In C. M. Evertson & C. S. Weinstein (Eds.), *Handbook of classroom management: Research, practice, and contemporary issues* (pp. 930-944), Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Friesen, D. & Sarros, J. C. (1989). Sources of burnout among educators. *Journal of Organizational Behavior*, 10(2), 197-188.
- Glaser, J. & Bussing, A. (2000). Four-stage process model of the core factors of burnout: the role of work stressors and work-related resources, *Work and stress*, 14(4), 330-345.
- Golembiewski, R.T., Munzenrider, R.F. & Stevenson, L. (1986). Burning out: a framework. *Professional burnout: Recent developments of theory and research* (eds, W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Greenglass, E. R. (1991). Burnout and gender: Theoretical and organizational implications. *Canadian Psychology*, 32, 562-572.
- Hendrickson, B. (1979). Teacher Burnout: How to Recognize it? What to do about it. *Learning*, 7(5), 37-39.
- Hellesoy, O., Gronhaug, K. & Kvitastein, O. (2000). Burnout: conceptual issues and empirical findings from a new research setting. *Scandinavian journal of management*, 16, 233-247.
- Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. New York: Hemisphere.

- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture and community: The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307-324.
- Hobfoll, S. E. & Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In: R. T. Golembiewski (Ed.) *Handbooks of organizational behavior* (2nd ed., pp. 57-80). New York: Marcel Dekker.
- Iwanicki, E. F. (1983). Toward understanding and alleviating teacher burnout. *Theory into Practice*, 12, 27-30.
- Iwanicki, E. F. & Schwab, R. L. (1981). A cross-validation study of the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 41, 1167-1174.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L. & Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71, 630-640.
- Kantas, A. & Vassilaki, E. (1997). Burnout in Greek teachers: Main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory. *Work and Stress*, 11, 95-100.
- Koeske, G. F. & Koeske, R. D. (1989). Construct Validity of the Maslach Burnout Inventory: A Critical Review and Reconceptualization. *Journal of Applied Behavioral Science*, 25, 131-154.
- Kokkinos, C. M (2006). Factor structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory – Educators Survey among elementary and secondary teachers in Cyprus. *Stress and Health*, 22(1), 25-33.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job Stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 229-243.
- Konermann, J. (2011). *Teachers work engagement: A deeper understanding of the role of job and personal resources in relationship to work engagement, its antecedents, and its outcomes*. Wöhrmann Print Service.
- Koustelios, A. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.

- Koustelios, A. & Kousteliou, I. (1998). Relations among measures of job satisfaction, role conflict and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports*, 82, 131-136.
- Kremer- Hayon, L. & Kurtz, H. (1985). The relationship of personal and environmental variables to teacher burnout. pp. 243-249. [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E. & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of the burnout. *Work and Stress*, 19(3), 190-207.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1977). Teacher stress. A review. *Educational Review*, 29, 300-306.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48, 159-167.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1979a). A note on teacher stress and locus of control. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 227-228.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1979b). Teacher stress and satisfaction. *Educational Research*, 21, 89-96.
- Kyriacou, C. (1980). Stress, health and schoolteachers: A comparison with other professions. *Cambridge Journal of Education*, 10, 3, 154-159.
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: An international review. *Educational Research*, 29, 146-152.
- Ladstätter, F. & Garrosa, E. (2008). Prediction of Burnout. An artificial Neural Network Approach. Hamburg, Diplomica Verlag, p.13, στο [http://books.google.gr/books/about/Prediction\\_of\\_Bournout.html?id=sBKMXG7P7sUC&redir\\_esc=y](http://books.google.gr/books/about/Prediction_of_Bournout.html?id=sBKMXG7P7sUC&redir_esc=y)
- Latham, A. (1998). Teacher satisfaction. *Educational Leadership*, 55(5), 82-83.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal & coping. New York: Springer.
- Lee, R. T. & Ashforth, B. E. (1990). On the meaning of Maslach's three dimensions of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 75, 743-747.



- Leiter, M. & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.
- Leiter, M. & Maslach, C. (2005). *Banishing Burnout: Six strategies for improving your relationships with work*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lindblom, K. M., Linton, S. J., Fedeli, C. & Bryngelsson, I. (2006). Burnout in the Working Population: Relations to Psychological Work Factors. *International Journal of Behavioral Medicine*, 13(1), 51-59.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). *The Maslach burnout inventory*. Palo Alto, CA: Counseling Psychology Press, Inn.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12, 837-851.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual* (2<sup>nd</sup> edition) Palo Alto: Counseling Psychology Press.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997c). *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C. & Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (Eds.). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington: Taylor and Frances.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Msuya, O- W. (2016). Exploring levels of job satisfaction among teachers in public secondary schools in Tanzania International. *Journal of Educational Administration and Policy Studies*.8(2), 9-16, DOI: 5897/IJEAPS2015.0435
- McGee-Cooper, A., Trammell, D. & Lau, B. (1990). *You Don't Have to Go Home from Work Exhausted: The Energy Engineering Approach*. Dallas: Bowen & Rogers.
- Menon, M. E., Christou C. (2002). Perceptions of future and current teachers on the organization of elementary schools: a dissonance approach to the investigation of job satisfaction. *Educational Research*, 44(1), 97-110.

- Montgomery, A. J., Panagopoulou, E. & Benos, A. (2006). Work-family interference as a mediator between job demands and job burnout among doctors. *Stress and Health*, 22, 200-212.
- Murphy, L. R. (2003). Stress Management at Work: Secondary Prevention of Stress. In: M. J. Schabracq, J. M. Winnubst & C. L. Cooper (επιμ.), *Handbook of Work and Health Psychology (2<sup>nd</sup> ed.)*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd, pp 533-544.
- Nias, J. (1990). Changing times, changing identities: Grieving for a lost self. In R. G. Burgess (Ed.). *Educational research and evaluation: For policy and practice* (pp. 139-156). London: Falmer Press.
- Pines, A. M. (1986). *Who is to blame for helper's burnout? Environmental impact*. In C. D. Scott & J. Hawk (Eds), *Heal Thyself: The Health of Health Care Professionals*. New York: Bruner/ Mazel Publications.
- Pines, A. M. (1993). *Burnout*. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds), *Handbook of Stress (2<sup>nd</sup> ed.)*, pp. 389-403. New York: Free Press.
- Pines, A. M. (1996). *Couple burnout*. New York: Routledge.
- Pines, A. M., Aronson, E. & Kafry, D. (1981). *Burn out: From tedium to personal growth*. New York: Free Press.
- Pines, A. M. & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Pines, A. M. & Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 625-635.
- Platsidou, M. & Agaliotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional assignment related sources of stress in Greek special education teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 55, 61-76.
- Riulli, L. & Savicki, V. (2003). Optimism and Coping as Moderators of the Relation Between Work Resources and Burnout in Information Service Workers. *International Journal of Stress Management*, 10, 235-252.

- Saiti, A. (2007). Main factors of job satisfaction among primary school educators: Factor analysis of the Greek reality. *Management in Education*. 21(2), 28-32.
- Savaş, A. C, Bozgeyik, Y & Eser, I. (2014). Study on the Relationship between Teacher Self Efficacy and Burnout. *European journal of educational research*, 3(4), 159-166
- Schaufelli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice, acritical analysis*. U.K: Taylor & Francis
- Schaufeli, W. B., Baker, A. B., Hoogduin, K., Schaap, C & Kladler, A. (2001). On the clinical validity of the Maslach burnout inventory and the burnout measure. *Psychology and Health*. 16(5), 565-582.
- Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*, 19(3), 256-262.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Maslach, C. (2009). “Burnout: 35 years of research and practice”, *Career Development International*, 14(3), 204-220.
- Schwab, R. L. & Iwanicki, E. F. (1982b). *Who are our burned out teachers?* Educational Research Quarterly, 7(2), 5-16.
- Schwab, R. L. Jackson, S. E. & Schuler, R. S. (1986). *Educator burnout: Sources and consequences*. Educational Research Quarterly, 10, 13-30.
- Shirom, A. & Ezrachi, Y. (2003). On the discriminant validity of Burnout, Depression and Anxiety: A re-examination of Burnout Measure. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 16(1), 83-97.
- Shirom, A. & Melamed, S. (2005). Does burnout affect physical health? A review of the evidence. In: A. S. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *Research companion to organizational health psychology*. Northampton: Edward Elgar.
- Sonnentag, S. (2000). Expertise at work: Experience and excellent performance. In: C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 223-264). Chichester: Wiley

- Tarris, T. W., Peeters, M. C., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B. & Schreurs, P. J. (2001). From Inequity to Burnout- The Role of Job Stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 303-323.
- Travers, C. J. & Cooper, C. L. (1996). *Teachers Under Pressure: Stress in the Teaching Profession*. London: Routledge.
- Van Horn, J. E., Schaufeli, W. B. & Enzmann, D. (1999). Teacher Burnout and Lac of Reciprocity. *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 91-108
- Warr, P. B., Cook, J. & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
- Warr, P. B. (1987). Job characteristics and mental health. In P. B. Warr (ed) *Psychology at work*. Harrmondsworth, London, Penguin Books Ltd.
- Watson, A. J., Hatton, N. G., Squires, D. S. & Soliman, I. K. (1991). School staffing and the quality of education: Teacher adjustment and satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 7, 63-77.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83, 486-493.

## Παράρτημα

---



Αγαπητοί συνάδελφοι,

Ονομάζομαι Γκασδράνη Μαρία και είμαι μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Στα πλαίσια των μεταπτυχιακών μου σπουδών πραγματοποιώ έρευνα υπό την εποπτεία του Καθηγητή Ψυχολογίας, Αναστάσιου Σταλικά.

Σκοπός της έρευνας αυτής είναι να διερευνηθεί το φαινόμενο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Για το λόγο αυτό, είναι απαραίτητη η βοήθειά σας και σας παρακαλούμε να συμπληρώσετε τα παρακάτω ερωτηματολόγια. Τονίζεται ότι είναι ΑΝΩΝΥΜΑ και ΑΠΟΡΡΗΤΑ και θα χρησιμοποιηθούν ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΑ για ερευνητικούς σκοπούς.

Πριν προχωρήσετε στις απαντήσεις παρακαλώ να διαβάσετε προσεκτικά τις οδηγίες που υπάρχουν.

Σας ευχαριστούμε για τη συνεργασία σας.

Ο ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ

ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ ΣΤΑΛΙΚΑΣ

Καθηγητής Ψυχολογίας

Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ/ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ

ΓΚΑΣΔΡΑΝΗ ΜΑΡΙΑ

## A. Δημογραφικά Στοιχεία

### 1. Τόπος Διαμονής

Νομός	
-------	--

### 2. Ειδικότητα

Δάσκαλος/α	
Νηπιαγωγός	

### 3. Φύλο

Ανδρας	
Γυναίκα	

### 4. Ηλικία

Μέχρι 30 ετών	
Μεταξύ 30-40	
Μεταξύ 40-50	
Πάνω από 50 ετών	

### 5. Έτη Υπηρεσίας στην Εκπαίδευση

## 6. Άλλοι Τίτλοι Σπουδών εκτός του βασικού πτυχίου

Δεύτερος Πανεπιστημιακός Τίτλος	
Μεταπτυχιακό	
Διδακτορικό	
Άλλο	

## B. Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής εξουθένωσης

(Maslach, Jackson, 1986). Έκδοση για εκπαιδευτικούς. Μετάφραση και προσαρμογή στα Ελληνικά Κόκκινος (2006).

Οι παρακάτω ερωτήσεις διευρύνουν τα συναισθήματα και τις στάσεις σας ως προς την εργασία σας. Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά κάθε μια από τις δηλώσεις και κυκλώστε στο τέλος, με βάση την παρακάτω κλίμακα, πόσο συχνά νιώθετε αυτό που εκφράζει η κάθε δήλωση. Το μόνο που χρειάζεται είναι να είστε ειλικρινείς στις απόψεις σας καθώς δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις.

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

1	Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη διδασκαλία.	1	2	3	4	5	6	7
2	Νιώθω εξαντλημένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς.	1	2	3	4	5	6	7
3	Είναι πολύ κουραστικό για μένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη την ημέρα.	1	2	3	4	5	6	7
4	Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου.	1	2	3	4	5	6	7
5	Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου.	1	2	3	4	5	6	7
6	Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο σχολείο.	1	2	3	4	5	6	7
7	Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση/στρες το να εργάζομαι στενά με μαθητές.	1	2	3	4	5	6	7



<b>8</b>	Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου.	1	2	3	4	5	6	7
<b>9</b>	Νιώθω «άδειος/α» στο τέλος μιας σχολικής ημέρας.	1	2	3	4	5	6	7
<b>10</b>	Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως αισθάνονται οι μαθητές μου.	1	2	3	4	5	6	7
<b>11</b>	Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά.	1	2	3	4	5	6	7
<b>12</b>	Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων.	1	2	3	4	5	6	7
<b>13</b>	Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα.	1	2	3	4	5	6	7
<b>14</b>	Μπορώ να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου.	1	2	3	4	5	6	7
<b>15</b>	Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά.	1	2	3	4	5	6	7
<b>16</b>	Αντιμετωπίζω ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου.	1	2	3	4	5	6	7
<b>17</b>	Νιώθω αναζωογονημένος/η όταν δουλεύω με τους μαθητές μου.	1	2	3	4	5	6	7
<b>18</b>	Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς μαθητές μου απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα.	1	2	3	4	5	6	7
<b>19</b>	Έχω γίνει περισσότερο σκληρός/ή με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά.	1	2	3	4	5	6	7
<b>20</b>	Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό/η.	1	2	3	4	5	6	7
<b>21</b>	Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματά τους.	1	2	3	4	5	6	7
<b>22</b>	Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου.	1	2	3	4	5	6	7

## Γ. Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ικανοποίησης.

Κλίμακα Μέτρησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των Warr, Cook και Wall (Job Satisfaction Scale, 1979).

Οι προτάσεις που ακολουθούν αναφέρονται σε διάφορες πτυχές του εργασιακού σας βίου. Σας παρακαλούμε να σημειώσετε τον βαθμό ικανοποίησής σας σε κάθε μια από τις δηλώσεις που ακολουθούν. Το μόνο που χρειάζεται είναι να είστε ειλικρινείς στις απόψεις σας καθώς δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις.

1	2	3	4	5
Καθόλου	Σε μικρό βαθμό	Σε κάποιο βαθμό	Σε μεγάλο βαθμό	Σε πολύ μεγάλο βαθμό

1	Θεωρώ τις φυσικές συνθήκες εργασίας μου.	1	2	3	4	5
2	Είμαι ελεύτερος/η να επιλέξω τις δικές μου μεθόδους εργασίας.	1	2	3	4	5
3	Η άποψη που έχω για τους συναδέλφους μου.	1	2	3	4	5
4	Η δουλειά μου αναγνωρίζεται όταν είναι καλή.	1	2	3	4	5
5	Είμαι ικανοποιημένος/η από τον διευθυντή μου.	1	2	3	4	5
6	Νιώθω ικανοποιημένος/η από τις αρμοδιότητες που μου έχουν παραχωρήσει.	1	2	3	4	5
7	Είμαι ευχαριστημένος/η από τις οικονομικές μου απολαβές.	1	2	3	4	5
8	Έχω την ευκαιρία να κάνω χρήση των δεξιοτήτων μου.	1	2	3	4	5
9	Οι εργασιακές σχέσεις μεταξύ διοίκησης και προσωπικού του οργανισμού.	1	2	3	4	5
10	Έχω πιθανότητες να πάρω προαγωγή.	1	2	3	4	5
11	Είμαι ικανοποιημένος/η από τον τρόπο που διοικείται το σχολείο.	1	2	3	4	5

<b>12</b>	Οι προτάσεις μου λαμβάνουν τη δέουσα προσοχή.	1	2	3	4	5
<b>13</b>	Οι ώρες που εργάζομαι με βρίσκουν σύμφωνο.	1	2	3	4	5
<b>14</b>	Η εργασία μου ενέχει το στοιχείο της ποικιλίας.	1	2	3	4	5
<b>15</b>	Στη δουλειά μου αισθάνομαι εργασιακά ασφαλής.	1	2	3	4	5