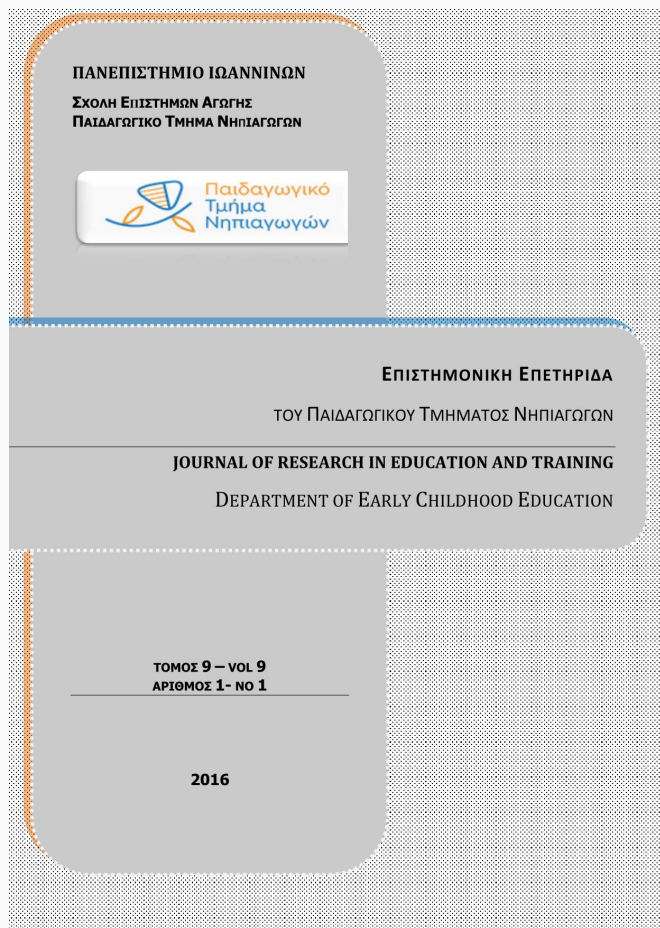


# Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων

Τόμ. 9, Αρ. 1 (2016)



**Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση; ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των καθημερινών στρεσογόνων ερεθισμάτων**

Σπυρίδων Κάμτσιος, Θωμάς Λώλης

doi: [10.12681/jret.10277](https://doi.org/10.12681/jret.10277)

Copyright © 2016, Σπυρίδων Κάμτσιος, Θωμάς Λώλης



Άδεια χρήσης [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

## Βιβλιογραφική αναφορά:

Κάμτσιος Σ., & Λώλης Θ. (2016). Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση; ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των καθημερινών στρεσογόνων ερεθισμάτων. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 9(1), 40–87. <https://doi.org/10.12681/jret.10277>

## **Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση; ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των καθημερινών στρεσογόνων ερεθισμάτων**

**Σπυρίδων Κάμτσιος<sup>1</sup> & Θωμάς Λώλης<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Εκπαιδευτικός Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης

### **Περίληψη**

Η μελέτη διερεύνησε τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και τη σχέση της με δημογραφικά χαρακτηριστικά και καθημερινούς στρεσογόνους παράγοντες στο χώρο της εκπαίδευσης, σε χρονική περίοδο οικονομικής κρίσης και εντατικοποίησης των διαδικασιών για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών. Το δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν 1447 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης όλων των ειδικοτήτων. Οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο της επαγγελματικής εξουθένωσης για εκπαιδευτικούς, το ερωτηματολόγιο πηγών επαγγελματικής έντασης εκπαιδευτικών και ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων. Τα αποτελέσματα της μελέτης κατέδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί, σε περίοδο οικονομικής κρίσης και αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου, βιώνουν την επαγγελματική εξουθένωση, καθώς καταγράφηκαν υψηλές τιμές στη συναισθηματική εξάντληση, μέτριες και υψηλές τιμές στην αποπροσωποποίηση και χαμηλές στην προσωπική επίτευξη. Διαπιστώθηκαν διαφορές στην επαγγελματική εξουθένωση σε σχέση με δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως η βαθμίδα εκπαίδευσης, τα χρόνια προϋπηρεσίας και η ηλικία των εκπαιδευτικών, το φύλο και η οικογενειακή κατάσταση. Η έρευνα ανέδειξε επίσης καθημερινά στρεσογόνα ερεθίσματα που προβλέπουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών και τις επιμέρους διαστάσεις της. Τα αποτελέσματα της μελέτης συζητιούνται στο πλαίσιο της σύγχρονης βιβλιογραφίας.

**Λέξεις – κλειδιά:** επαγγελματική εξουθένωση, έλληνες εκπαιδευτικοί, στρεσογόνα ερεθίσματα, οικονομική κρίση.

Υπεύθυνος επικοινωνίας: Δρ. Σπυρίδων Κάμτσιος

e-mail: [spirokam@gmail.com](mailto:spirokam@gmail.com)

Ηλεκτρονικός εκδότης: Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης, Εθνικό Ίδρυμα Ερευνών

URL: <http://ejournals.e-publishing.ekt.gr/index.php/jret/index>

## **Do Greek teachers experience professional burnout? The role of demographic characteristics and daily stressful events.**

**Σπυρίδων Κάμτσιος<sup>1</sup> & Θωμάς Λώλης<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> *Εκπαιδευτικός Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης*

### **Abstract**

The present study investigates professional burnout in Greek school teachers as related with demographic characteristics and daily stressors in a period of economic crisis and intensification of procedures for the evaluation of the educational work. Participants were 1439 pre-primary, primary and secondary school teachers from all the geographical regions of Greece. Each participant completed the Maslach Burnout Inventory, the Sources of Teachers' Professional Stress Questionnaire, and demographic data. Findings of the study indicate that the present sample, in the present conditions, reported high levels of professional burnout. Nevertheless, Greek teachers reported feelings of being high emotional exhausted in work. They also scored low in personal accomplishment and medium to high in depersonalization. Present results also show that the levels of burn out varied according to demographic data as educational level, biological age and educational experience, gender and marital status. Findings of the study also highlighted daily stressful event that predict teachers' burnout. The results of the study are discussed in the context of the recent literature.

**Key words:** burnout, Greek teachers, stressors, economy crisis.

## Εισαγωγή

Το στρες αποτελεί φυσιολογική εκδήλωση κάθε οργανισμού, καθώς είναι μια υπαρκτή κατάσταση στη ζωή όλων σχεδόν των ανθρώπων. Είναι μια πολυδιάστατη έννοια που έχει χρησιμοποιηθεί ευρύτατα με στόχο τον προσδιορισμό και την περιγραφή πολλών και ποικίλων εκφράσεων του σε διάφορες ομάδες πληθυσμού. Θεωρείται σύνθετος αμυντικός μηχανισμός, όπου συντείνουν πολυάριθμοι δυναμικοί και αλληλοδιαπλεκόμενοι βιοψυχοκοινωνικοί παράγοντες. Κληρονομούμενα χαρακτηριστικά, πρώιμες εμπειρίες ζωής και μαθημένες νοητικές διαδικασίες καθιστούν το άτομο περισσότερο ή λιγότερο ευάλωτο στην επίδραση των ψυχοπνευματικών καταστάσεων. Το στρες προκαλεί δυναμικές και πολύπλοκες αντιδράσεις στα άτομα, οι οποίες συνίστανται σε δυο διεργασίες, ιδιαίτερα σημαντικές για το αποτέλεσμα της στρεσογόνου κατάστασης: τη γνωστική εκτίμηση και την αντιμετώπιση (Lazarus & Folkman, 1984; Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis, & Gruen, 1984).

Μια επαγγελματική ομάδα που βιώνει υψηλά επίπεδα επαγγελματικού στρες είναι οι εκπαιδευτικοί, με τις εκτιμήσεις για το μέγεθος και τις παραμέτρους του φαινομένου να ποικίλουν. Ιδιαίτερα με τις σημερινές επαγγελματικές και οικονομικές συγκυρίες, εξαιτίας κυρίως της εντατικοποίησης των διεργασιών για την αξιολόγηση τόσο των εκπαιδευτικών όσο και του εκπαιδευτικού έργου καθώς και τις κοινωνικές προσδοκίες για μεγαλύτερη αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα στην εκπαίδευση και των καθημερινών απαιτήσεων της τάξης και του σχολείου, το στρες των εκπαιδευτικών μεγεθύνεται. Η υπερφόρτωση ρόλων, οι εργασιακές συνθήκες, η επαγγελματική ανάπτυξη, η έλλειψη πόρων, οι εργασιακές σχέσεις με συναδέλφους, οι χαμηλές αποδοχές, η ασάφεια και η σύγκρουση ρόλων, η απρεπής συμπεριφορά των μαθητών, οι σχέσεις με τους γονείς κ.α. έχουν προσδιοριστεί σε πολλές μελέτες ως πηγές άγχους των εκπαιδευτικών (Δημητρόπουλος, 1998; Κάντας, 1996, 1998; Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001; Kyriakou, 1987; Μούζουρα, 2005). Οι συνθήκες έντονου, καθημερινού και παρατεταμένου άγχους, σε ένα κατεξοχήν ανθρωπιστικό επάγγελμα όπως αυτό του εκπαιδευτικού, μπορεί να οδηγήσουν σε αρνητικό θυμικό (όπως οργή ή κατάθλιψη) που συνοδεύεται από ενδεχόμενες παθογόνες φυσιολογικές μεταβολές (όπως ταχυπαλμία). Οι εκπαιδευτικοί οδηγούνται σε επισφαλή σωματική και ψυχική υγεία, σε δυσαρέσκεια από την εργασία, σε πρόωρη αφυπηρέτηση, σε

υψηλό βαθμό απουσιών, σε πρόθεση να εγκαταλείψουν το επάγγελμα. Αδυναμία ελέγχου της κατάστασης αυτής επιδρά ποικιλοτρόπως στην ψυχική και στη σωματική τους υγεία, στην ψυχολογική ευημερία και στην επαγγελματική τους ικανοποίηση (Joseph & Schumacher, 1995; Kantas, 2001), οδηγώντας συχνά τους εκπαιδευτικούς σε επαγγελματική εξουθένωση.

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών έχει κατά καιρούς προξενήσει το ενδιαφέρον αρκετών μελετητών και αποτέλεσε αντικείμενο έρευνας τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό. Ενδεικτική είναι η αναφορά των Maslach, Schaufeli και Leiter (2001), οι οποίοι επισημαίνουν ότι οι σχετικές έρευνες και μελέτες που αναφέρονται σε εκπαιδευτικούς κυριαρχούν συγκριτικά με αντίστοιχες που αφορούν σε άλλα επαγγέλματα και σχετίζονται με υπηρεσίες οι οποίες έχουν επίκεντρο τον άνθρωπο (π.χ. υγεία, πρόνοια).

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης περιγράφεται ως μια κατάσταση ψυχικής και σωματικής κόπωσης, ως απόρροια της διάψευσης των προσδοκιών σε σχέση με την αναμενόμενη ανταμοιβή από την προσφορά και την αφοσίωση σε κάποιο σκοπό (Freudenberger, 1980). Η επαγγελματική εξουθένωση ειδικότερα των εκπαιδευτικών περιγράφεται ως η συνεχής μεταβολή των συναισθημάτων τα οποία βιώνουν οι εκπαιδευτικοί, ως συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και χαμηλή προσωπική επίτευξη.

Η συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion) θεωρείται το πρώτο στάδιο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Στη διάρκεια του σταδίου αυτού τα άτομα αισθάνονται ότι οι προσδοκίες τους για την εργασία τους διαψεύδονται, θεωρούν ότι οι απαιτήσεις του επαγγέλματός τους ή οι απαιτήσεις που έχουν από τον εαυτό τους για το επάγγελμα τους καταβάλλει, νιώθουν ότι έχουν εξαντληθεί τα αποθέματα της διάθεσής τους να προσφέρουν στους άλλους, ή ότι δεν είναι τόσο υπεύθυνοι ή αποδοτικοί στην εργασία τους. Η αποπροσωποποίηση (depersonalization) θεωρείται συνέπεια της συναισθηματικής εξάντλησης και σύμφωνα με τον Κάντα (1996), μηχανισμός άμυνας απέναντι σε αυτή. Τα άτομα αναπτύσσουν ουδέτερα έως και αρνητικά συναισθήματα απέναντι στους αποδέκτες των υπηρεσιών τους. Στην περίπτωση των εκπαιδευτικών η αποπροσωποποίηση εκφράζεται με αρνητική στάση απέναντι στους μαθητές, έλλειψη ευαισθησίας και αντιπαιδαγωγική συμπεριφορά. Το αίσθημα της μειωμένης προσωπικής επίτευξης (loss of personal accomplishment)

θεωρείται συνέχεια του προηγούμενου σταδίου. Όσο αυξάνεται η αποπροσωποποίηση τόσο τα άτομα απογοητεύονται από τα επιτεύγματα στην εργασία τους και έχουν μειωμένη αυτοεκτίμηση, με αποτέλεσμα να αισθάνονται αποτυχημένα.

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί το άμεσο αποτέλεσμα μιας άλυτης ή παρατεταμένης έκθεσης σε στρεσογόνες συνθήκες εργασίας ή ζωής και μπορεί να συμβεί σε οποιοδήποτε άτομο. Σε κάποιες επαγγελματικές ομάδες, όπως οι εκπαιδευτικοί, ο κίνδυνος εμφάνισης του συνδρόμου είναι υψηλότερος, καθώς το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, το οποίο αποτελεί ένα κοινωνικό-ανθρωποκεντρικό επάγγελμα, διακρίνεται από μια συναισθηματική διάσταση του εργασιακού αντικειμένου και χαρακτηρίζεται από επαναληπτικότητα, ρουτίνα, υψηλές ευθύνες, μικρό έλεγχο επί της εκπαιδευτικής πολιτικής και των αποφάσεων, λίγη ή καθόλου θετική ανατροφοδότηση και έντονες στρεσογόνες καταστάσεις (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010). Το σοκ της πραγματικότητας που βιώνουν συχνά οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί κατά την απότομη μετάβαση από τον ιδεαλισμό των σπουδών στη σκληρότητα της σχολικής τάξης, μπορεί να πυροδοτήσει μια διαδικασία αντίστροφης μέτρησης για την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η ασυμφωνία, το χάσμα ανάμεσα στην προσδοκώμενη και την παρατηρούμενη αποτελεσματικότητα στον επαγγελματικό στίβο, ανάμεσα δηλαδή στις προσδοκίες για την επαγγελματική επίδοση και στην απογοητευτική πραγματικότητα, αποτελεί κομβικό σημείο για τη βαθύτερη κατανόηση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς (Friedman, 2000). Όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν οι Koustelios και Tsigilis (2005), η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί «το τέρμα μιας σταδιακής απώλειας των ψευδαισθήσεων».

Μελέτες επισημαίνουν τη συσχέτιση της διδασκαλίας με αξιοσημείωτα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (DeHeus & Diekstra, 1999), συμπεραίνοντας ότι το διδακτικό επάγγελμα συνοδεύεται από υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (Naring, Briët, & Brouwers, 2006). Η παρουσία της επαγγελματικής εξουθένωσης εκφράζεται με την έλλειψη ικανοποίησης, με τη ματαίωση και την αποπροσωποποίηση. Όλα τα παραπάνω οδηγούν στη μετάθεση των ευθυνών από τον εκπαιδευτικό στο μαθητή. Ο εκπαιδευτικός δηλαδή κατηγορεί τους μαθητές για την προσωπική του αποτυχία. Η επαγγελματική εξουθένωση αρθρώνεται στη διδακτική

καθημερινότητα ως αγωνία, αθυμία, πλήξη, κυνισμός, ενοχές, αυστηρή και επαχθή συμπεριφορά απέναντι στους μαθητές, ακόμη και συναισθηματική κατάρρευση. Το ενδιαφέρον για τους μαθητές, η απόδοση του εκπαιδευτικού και οι προσδοκίες του για την απόδοση των μαθητών μειώνονται δραματικά (Talmor, Reiter, & Feigin, 2005).

Το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών έχει, ιδιαίτερα στο παρελθόν, προβληματίσει τους ερευνητές, οι οποίοι έχουν πλήρως αναγνωρίσει τη σημασία του συνδρόμου και τις επιπτώσεις που επιφέρει στο άτομο, στην οικογένεια και γενικότερα στην εργασιακή παραγωγή και απόδοση (Κουτελέκος & Πολυκανδριώτη, 2007; Burke, Greenglass & Schwarzer, 1996; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Zopiatis & Orphanides, 2009; Naring et al., 2006; Talmor et al., 2005; Papastyliannou et al., 2009). Οι αιτίες που προκαλούν την επαγγελματική εξουθένωση έχουν μελετηθεί σε σχέση με ατομικά χαρακτηριστικά (δημογραφικοί παράγοντες, προσωπικότητα), με τα χαρακτηριστικά της εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος. Ιδιαίτερα, όσον αφορά στα δημογραφικά χαρακτηριστικά, έχει εξεταστεί η σχέση του συνδρόμου με παράγοντες όπως η ηλικία και η διδακτική εμπειρία των εκπαιδευτικών, η επίδραση του φύλου και η οικογενειακή κατάσταση, με τα αποτελέσματα των ερευνών αυτών να είναι αντιφατικά. Μελέτες στην Ελλάδα επίσης καταδεικνύουν ότι τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών φαίνεται να κυμαίνονται από χαμηλά έως μέτρια συγκριτικά με άλλες χώρες, με τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης να δηλώνουν περισσότερο εξουθενωμένοι από αυτούς της πρωτοβάθμιας (Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007; Αβεντισιάν-Παγαροπούλου, Κουμπιάς & Γιαβρίμης, 2002; Κάντας, 1996; Αντωνίου & Ντάλλα, 2010; Kantas & Vasilaki, 1997; Papastyliannou et al., 2009; Kokkinos, 2000; Tsigilis, Zournatzi & Koustelios, 2011; Χαραλάμπους, 2012).

### *Η παρούσα μελέτη*

Στην παρούσα μελέτη επιχειρήθηκε η διερεύνηση των επιπέδων της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς η σχέση της με δημογραφικά χαρακτηριστικά και καθημερινούς στρεσογόνους

παράγοντες στο χώρο του σχολείου, σε μια χρονική περίοδο χαρακτηριστικό της οποίας ήταν η περιρρέουσα ατμόσφαιρα αναταραχής και ανασφάλειας, εξαιτίας της εντατικοποίησης των διεργασιών για την αξιολόγηση τόσο των εκπαιδευτικών όσο και της αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου. Ένας επιπλέον παράγοντας που πιθανώς ενίσχυσε την περίοδο αυτή την ανασφάλεια των εκπαιδευτικών ήταν η απειλή των πειθαρχικών διώξεων εξαιτίας διαφόρων περιστατικών που αφορούσαν σε καταγγελίες τρίτων ακόμη και για λόγους που δεν είχαν σχέση με την υπηρεσιακή υπόσταση του εκπαιδευτικού. Οι επιταγές επιπλέον της «επαγγελματικοποίησης» των εκπαιδευτικών, κάτω από την πίεση ενός διαχειριστικού πλαισίου, με βασικό κριτήριο την παραγωγή εκπαιδευτικού έργου και την αυξημένη αποδοτικότητα, ξεπερνούν τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς που προσπαθούν εναγωνίως να συνδυάσουν τις αξίες του παλαιού επαγγελματισμού με την επιβαλλόμενη εντατικοποίηση του επαγγέλματός τους (Easthope & Easthope, 2000). Τα γεγονότα αυτά, σε συνδυασμό και συνάρτηση με τη σοβούσα δημοσιονομική κρίση μετά την ένταξη της χώρας στο μηχανισμό στήριξης και την επακόλουθη οικονομική και κοινωνική αστάθεια με άμεσο κοινωνικό αντίκτυπο, πιθανώς συντελούν στην αύξηση του εργασιακού στρες των εκπαιδευτικών καθώς και σε υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσής τους.

## **Μεθοδολογία**

### *Δείγμα*

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 1447 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, όλων των ειδικοτήτων (που αντανακλά και τη σύνθεση του διδακτικού προσωπικού των σχολικών μονάδων), οι οποίοι προέρχονταν και από

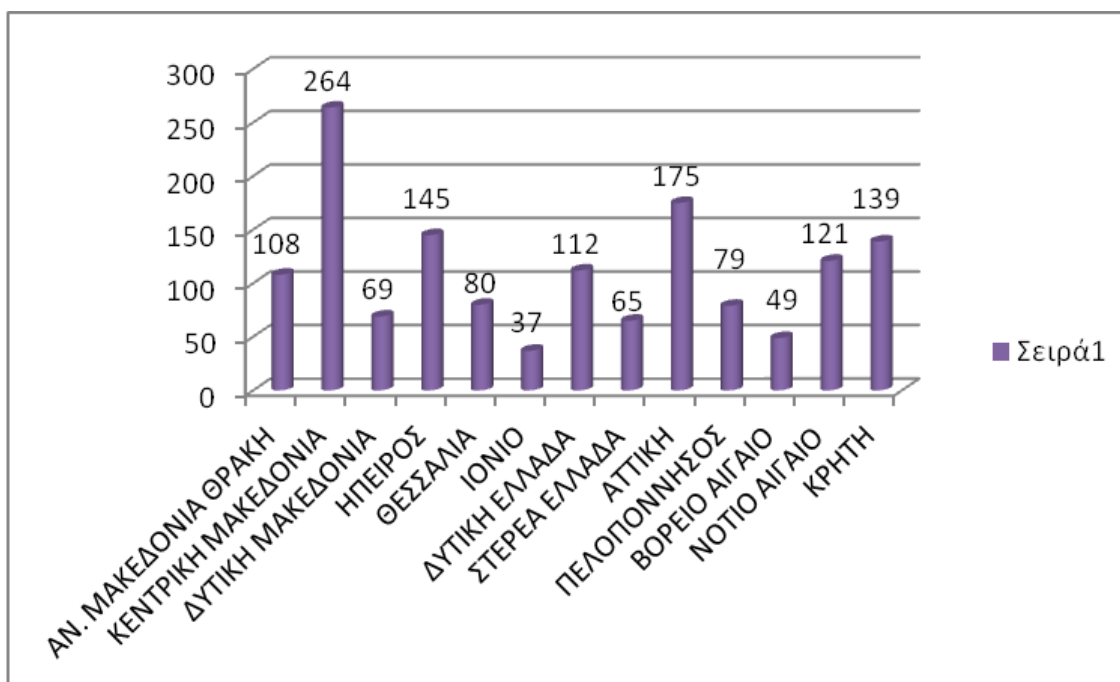


τους 53 νομούς της Ελλάδος. Συγκεκριμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, που αναφέρονται στο φύλο, ηλικία, χρόνια προϋπηρεσίας, σπουδές και βαθμίδα εκπαίδευσης, παρουσιάζονται στον πίνακα 1, ενώ η κατανομή των υποκειμένων της έρευνας ανά περιφερειακή διεύθυνση εκπαίδευσης παρουσιάζεται στο σχήμα 1.

Πίνακας 1: Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.

Χαρακτηριστικά	N	%	Χαρακτηριστικά	N	%
<b>Φύλο</b>			<b>Εκπαιδευτική προϋπηρεσία</b>		
Άνδρες	508	35.11	έως 10 έτη	467	32.27
Γυναίκες	939	64.89	από 11 έως 20 έτη	568	39.26
<b>Ηλικία</b>			>20 έτη	412	28.47
έως 30 ετών	121	8.36	<b>Σπουδές</b>		
από 31 έως 45 ετών	667	46.10	Βασικό πτυχίο	762	52.68
>45 ετών	412	45.54	Δεύτερο πτυχίο	200	13.82
<b>Βαθμίδα εκπαίδευσης</b>			Μεταπτυχιακό	440	30.41
Νηπιαγωγείο	124	8.57	Διδακτορικό	45	3.11
Δημοτικό	686	47.41			
Γυμνάσιο & Λύκειο	637	44.02			

Σχήμα 1: Το δείγμα της έρευνας ανά Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης  
Μέσα συλλογής δεδομένων



Για την επίτευξη των σκοπών της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν τα παρακάτω ερωτηματολόγια:

(α) Ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει πληροφορίες για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα, όπως φύλο, ηλικία, βαθμίδα εκπαίδευσης που υπηρετούν, χρόνια προϋπηρεσίας, οικογενειακή κατάσταση και αριθμός τμημάτων του σχολείου όπου διδάσκουν. Τα συγκεκριμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά έχουν χρησιμοποιηθεί σε προγενέστερες μελέτες που αφορούσαν στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

(β) Ερωτηματολόγιο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης για εκπαιδευτικούς των Maslach, Jackson και Leiter (1996). Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 22 δηλώσεις, οι οποίες κατανέμονται σε τρεις

υποκλίμακες: (1) Συναισθηματική Εξουθένωση (9 δηλώσεις), (2) Αποπροσωποποίηση (5 δηλώσεις) και (3) Προσωπική Επίτευξη (8 δηλώσεις). Όσο υψηλότερη βαθμολογία σημειώνεται από τους ερωτώμενους στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης και της συναισθηματικής εξάντλησης, τόσο υψηλότερα είναι τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το αντίθετο συμβαίνει με την υποκλίμακα της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων. Όσο χαμηλότερη είναι η βαθμολογία της κλίμακας, τόσο υψηλότερο είναι το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

(γ) Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών. Για τον εντοπισμό των πηγών του επαγγελματικού στρες των ελλήνων εκπαιδευτικών χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης (Μούζουρα, 2005). Το ερωτηματολόγιο κατασκευάστηκε και εμπλουτίστηκε με δηλώσεις που επιλέχθηκαν ύστερα από εκτενή ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας (ελληνικής και ξένης), με κριτήριο την πολιτισμική καταλληλότητα. Περιλαμβάνει 37 δηλώσεις, οι οποίες κατηγοριοποιούνται σε πέντε παράγοντες: (1) θέματα σχετικά με την προοπτική και το κύρος του επαγγέλματος (11 ερωτήσεις), (2) φόρτος εργασίας και πίεση χρόνου (6 ερωτήσεις), (3) προβλήματα που αναφέρονται στη μάθηση των μαθητών/τριών (6 ερωτήσεις), (4) διοικητικά και οργανωτικά θέματα του σχολείου (6 ερωτήσεις), (5) προβλήματα αναφορικά με τη συμπεριφορά των μαθητών/τριών (4 ερωτήσεις) και (6) θέματα που σχετίζονται με τις σχέσεις μεταξύ των συναδέρφων (2 ερωτήσεις). Οι εκπαιδευτικοί καλούνταν να επιλέξουν από μια 5-θμια κλίμακα Likert (1=καθόλου στρες, 5 = υπερβολικό στρες) το βαθμό άγχους<sup>1</sup> που τους προκαλούσε το συγκεκριμένο αίτιο.

<sup>1</sup> Θα πρέπει να σημειωθεί ότι κάθε φορά που γίνεται αναφορά στην έννοια «άγχος» (π.χ. αγχογόνο), αυτή χρησιμοποιείται με την αγγλική έννοια της λέξης «στρες», με την οποία περιγράφεται η ψυχολογική ένταση που νιώθει κάποιος όταν έρχεται αντιμέτωπος με ένα αρνητικό γεγονός ή μια δύσκολη κατάσταση (Besevegis, 2001).

### *Διαδικασία*

Η έρευνα διεξήχθη από τον Οκτώβριο 2014 έως και τον Ιανουάριο 2015. Για τις ανάγκες της έρευνας δημιουργήθηκε μια ηλεκτρονική έκδοχή του συνολικού ερωτηματολογίου (δημογραφικά στοιχεία, ερωτηματολόγιο επαγγελματικής εξουθένωσης και ερωτηματολόγιο πηγών επαγγελματικής έντασης εκπαιδευτικών) με τη βοήθεια ενός survey template του Google docs, προκειμένου για τη διευκόλυνση της συγκέντρωσης του δείγματος. Στη συνέχεια, αφού αναζητήθηκαν οι επίσημες ηλεκτρονικές διευθύνσεις των σχολείων της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (νηπιαγωγεία, δημοτικά, γυμνάσια, λύκεια) της χώρας, επιλέχθηκε τυχαία ίδιος αριθμός σχολείων από κάθε διεύθυνση εκπαίδευσης. Στα σχολεία αυτά προωθήθηκε ένα ηλεκτρονικό μήνυμα που περιλάμβανε ένα εισαγωγικό σημείωμα, έναν ηλεκτρονικό σύνδεσμο (link) καθώς και ένα ενημερωτικό σημείωμα. Μέσω του ενημερωτικού σημειώματος καλούνταν οι παραλήπτες του συγκεκριμένου μηνύματος να το προωθήσουν σε όλους τους εκπαιδευτικούς του σχολείου, προκειμένου να επιτευχθεί περαιτέρω διάχυση της έρευνας. Μέσω του ηλεκτρονικού συνδέσμου οι εκπαιδευτικοί είχαν πλήρη πρόσβαση στο ερωτηματολόγιο (στην ηλεκτρονική του μορφή) καθώς και στις οδηγίες για την online συμπλήρωσή του.

Η διαδικτυακή συλλογή δεδομένων προκρίθηκε της συμβατικής καθώς τα πλεονεκτήματά της στη συγκεκριμένη περίπτωση κρίθηκαν ότι ήταν συντριπτικά περισσότερα από τα μειονεκτήματα που αναφέρονται στη σχετική βιβλιογραφία (Metha & Sivadas, 1995; Medlin, Subroto & Theong, 2005; Van Selm & Janovski, 2006). Περαιτέρω λήφθηκαν υπόψη ότι: (α) οι εκπαιδευτικοί αποτελούν μία πληθυσμιακή ομάδα που χρησιμοποιεί σχεδόν σε καθημερινή βάση το διαδίκτυο και την ηλεκτρονική αλληλογραφία και συνεπώς αμβλύνεται σημαντικά το βασικότερο

μειονέκτημα των πιθανών σφαλμάτων στην κάλυψη του πληθυσμού, (β) τα ερωτηματολόγια στάλθηκαν σε έγκυρες ηλεκτρονικές διευθύνσεις σχολείων που είναι αναρτημένες στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Παιδείας και χρησιμοποιούνται για την επίσημη αλληλογραφία τους, (γ) οι λίστες με τα e-mail των σχολείων ήταν κατηγοριοποιημένες ανά βαθμίδα και διεύθυνση εκπαίδευσης οπότε ήταν εύκολη η διαδικασία του καθορισμού του δείγματος και της αντιπροσωπευτικότητάς του καθώς της τυχαίας δειγματοληψίας, και (δ) ο ρυθμός απόκρισης ήταν πολύ ικανοποιητικός.

### **Στατιστική ανάλυση**

Για την ανάλυση των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS 20. Περιγραφική στατιστική χρησιμοποιήθηκε για να υπολογιστούν οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών της έρευνας. Η δομική εγκυρότητα των ερωτηματολογίων εξετάστηκε με διερευνητική παραγοντική ανάλυση, ενώ η εσωτερική συνοχή των παραγόντων με το συντελεστή  $\alpha$  του Cronbach. Αναλύσεις διακύμανσης για ανεξάρτητες μετρήσεις ως προς έναν παράγοντα χρησιμοποιήθηκαν προκειμένου να διερευνηθούν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις τρεις υποκλίμακες του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής εξουθένωσης αναφορικά με τη βαθμίδα εκπαίδευσης που παρέχουν υπηρεσία οι εκπαιδευτικοί του δείγματος, τα χρόνια προϋπηρεσίας, τον αριθμό των τμημάτων του σχολείου και την ηλικία. Επιπρόσθετα, t-test για ανεξάρτητα δείγματα διενεργήθηκε προκειμένου να αναζητηθούν διαφορές φύλου και οικογενειακής κατάστασης στις τρεις υποκλίμακες του ερωτηματολογίου επαγγελματικής εξουθένωσης. Διενεργήθηκαν τέλος αναλύσεις παλινδρόμησης προκειμένου να αναζητηθούν οι στρεσογόνοι παράγοντες που δρουν προβλεπτικά για το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης τόσο σε

εκπαιδευτικούς (άνδρες και γυναίκες) της πρωτοβάθμιας, όσο και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

### **Αποτελέσματα**

*Αξιοπιστία και εγκυρότητα των ερωτηματολογίων που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα*

*(α) Ερωτηματολόγιο επαγγελματικής εξουθένωσης*

Η εγκυρότητα της εννοιολογικής κατασκευής του ερωτηματολογίου της «Επαγγελματικής Εξουθένωσης» (Maslach et al., 1996) δεν εξετάστηκε, καθώς πληθώρα σχετικών ερευνών έχουν καταδείξει τις ψυχομετρικές του ιδιότητες (Kokkinos, 2000; Κόκκινος, 2002; Κόκκινος, 2005; Kyriacou, 1987; Bria, Spanu, Badan, & Dumitrascu, 2014; Kantas, & Vassilaki, 1997; Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001). Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής εξουθένωσης και των επιμέρους διαστάσεών της διερευνήθηκε με το δείκτη  $\alpha$  Cronbach. Η επιλογή του συγκεκριμένου δείκτη βασίστηκε στην πληρότητα της ανάλυσης που προσφέρει σε σχέση με την ανάλυση αξιοπιστίας δυο ημίσεων (Ραφτόπουλος & Θεοδοσοπούλου, 2002). Η ανάλυση αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου έδειξε ότι η εσωτερική συνοχή των παραγόντων ήταν σε ικανοποιητικό επίπεδο και σύμφωνα με όλα όσα αναφέρονται στην υπάρχουσα βιβλιογραφία (Αναγνωστόπουλος & Παπαδάτου, 1992; Κάντας, 1996; Kantas, & Vassilaki, 1997). Ο δείκτης  $\alpha$  cronbach ήταν .87 για τη συναισθηματική εξάντληση, .83 για την προσωπική επίτευξη και .72 για την αποπροσωποποίηση.

*(β) Ερωτηματολόγιο πηγών επαγγελματικής έντασης εκπαιδευτικών*

Η δομική εγκυρότητα του ερωτηματολογίου «Πηγών Επαγγελματικής Έντασης Εκπαιδευτικών» εξετάστηκε με διερευνητική παραγοντική ανάλυση (exploratory factor analysis), ενώ η εσωτερική συνοχή των παραγόντων με το συντελεστή  $\alpha$  του Cronbach. Η εξαγωγή των παραγόντων έγινε με την ανάλυση κυρίων συνιστωσών (principal component analysis) και χρησιμοποιήθηκε ορθογώνια περιστροφή των αξόνων (varimax rotation). Η καλύτερη ορθογώνια περιστροφή είναι η varimax, καθώς είναι μια διαδικασία η οποία μεγιστοποιεί τη διακύμανση και είναι η πιο ευρέως χρησιμοποιούμενη στην ψυχολογική έρευνα (Αλεξόπουλος, 2004). Το κριτήριο για τον αριθμό των παραγόντων που θα ερμήνευαν το σύνολο των μεταβλητών ήταν η τιμή των ιδιοτιμών (eigenvalues) να είναι μεγαλύτερη της μονάδας.

Πριν από την παραγοντική ανάλυση εξετάστηκε αν ο πίνακας συσχετίσεων των μεταβλητών ήταν κατάλληλος για να χρησιμοποιηθεί η συγκεκριμένη στατιστική τεχνική. Χρησιμοποιήθηκαν δυο έλεγχοι: το Bartlett's Test of Sphericity (το τεστ σφαιρικότητας του Bartlett), στο οποίο εξετάζεται εάν οι υποκλίμακες είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους και το κριτήριο KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy), το οποίο εξετάζει την επάρκεια του δείγματος. Όσον αφορά το τεστ σφαιρικότητας του Bartlett είναι επιθυμητές στατιστικά σημαντικές τιμές και για το δείκτη KMO τιμές μεγαλύτερες του .60 θεωρούνται ικανοποιητικές. Ερωτήσεις με φόρτιση μεγαλύτερη από το .30 έγιναν αποδεκτές, ενώ ερωτήσεις με φόρτιση μικρότερη του .30 παραλήφθηκαν από την ανάλυση. Τέλος, η εξέταση της πολυσυγγραμικότητας (multicollinearity) των μεταβλητών στηρίχτηκε στην εξέταση

της κοινής παραγοντικής διακύμανσης (communalities). Τιμές που δεν πλησιάζουν την μονάδα (1.00) δε θεωρούνται απειλή για την ύπαρξη πολυσυγγραμικότητας.

Από τα αποτελέσματα της παραγοντικής ανάλυσης του ερωτηματολογίου στρεσογόνων εμπειριών των εκπαιδευτικών φάνηκαν έξι παράγοντες, οι οποίοι ερμήνευαν το 54,13% της συνολικής διακύμανσης. Ο πρώτος παράγοντας (11 ερωτήσεις) περιείχε θέματα σχετικά με την προοπτική, κύρος και στήριξη του επαγγέλματος, ο δεύτερος (7 ερωτήσεις) αναφέρεται στο φόρτο εργασίας και στην πίεση του χρόνου, ο τρίτος παράγοντας αναφέρεται σε προβλήματα σχετικά με τη μάθηση των μαθητών. Ο τέταρτος παράγοντας (6 ερωτήσεις) αναφέρεται στο στρες που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί λόγω διοικητικών και οργανωτικών θεμάτων, ο πέμπτος παράγοντας (5 ερωτήσεις) σε προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών, ενώ ο έκτος παράγοντας (2 ερωτήσεις) στο στρες που προκύπτει λόγω των διαπροσωπικών σχέσεων με συναδέλφους. Οι φορτίσεις των παραγόντων παρουσιάζονται στον Πίνακα 3. Η εσωτερική συνοχή των παραγόντων του ερωτηματολογίου πηγών επαγγελματικής έντασης των εκπαιδευτικών κυμάνθηκε από .70 έως .88 (Πίνακας 2). Η κατανομή των ερωτήσεων σε κάθε παράγοντα, αλλά και οι επιμέρους φορτίσεις των ερωτήσεων είναι σύμφωνες με τα αποτελέσματα προηγούμενων μελετών (βλ. Μούζουρα, 2005).



Πίνακας 2: Μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις αριθμός ερωτήσεων και δείκτες αξιοπιστίας των παραγόντων των ερωτηματολογίων που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα.

	M.O [std]	$\alpha$ - cronbach	Αριθμός ερωτήσεων
<i>Ερωτηματολόγιο συναισθηματικής εξουθένωσης</i>			
Συναισθηματική εξάντληση	2.90 [.85]	.87	9
Προσωπική επίτευξη	4.31 [.75]	.83	8
Αποπροσωποποίηση	1.96 [.75]	.72	5
<i>Ερωτηματολόγιο πηγών επαγγελματικής έντασης εκπαιδευτικών</i>			
Θέματα σχετικά με την προοπτική, κύρος και στήριξη του επαγγέλματος	3.63 [.80]	.88	11
Φόρτος εργασίας και πίεση χρόνου	3.28 [.91]	.86	7
Προβλήματα σχετικά με τη μάθηση των μαθητών	3.15 [.74]	.75	6
Διοικητικά και οργανωτικά θέματα	3.45 [.81]	.77	6
Προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών	3.56 [.78]	.77	5
Σχέσεις με συναδέλφους	2.93 [1.18]	.70	2

Πίνακας 3: Παραγοντική ανάλυση ερωτηματολογίου πηγών επαγγελματικής έντασης εκπαιδευτικών

	Ερωτήσεις	Παράγοντες						h <sup>2</sup>
		1	2	3	4	5	6	
11	Μη αναγνώριση του επιπλέον προσφερόμενου έργου εκπαιδευτικών	.68						.62
13	Μειωμένες ευκαιρίες επιμόρφωσης	.67						.57
16	Ασάφεια σχετικά με το ρόλο του εκπαιδευτικού	.64						.58
12	Έλλειψη προοπτικών καριέρας	.63						.50
17	Χαμηλή κοινωνική αναγνώριση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού	.60						.56
15	Αλλαγές εκπαιδευτικής πολιτικής	.59						.48
10	Μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων για θέματα που σας αφορούν	.58						.58
9	Έλλειψη αυτονομίας εκπαιδευτικών	.58						.53
14	Μη υποστήριξη από ειδικούς (π.χ. σχολικός ψυχολόγος)	.54						.46
35	Εργασιακή ανασφάλεια	.37						.42
7	Έλλειψη συνεργασίας από τους γονείς των μαθητών	.35						.40
32	Μεταφορά εργασίας στο σπίτι		.77					.68
28	Μεγάλος φόρτος εργασίας		.69					.64
31	Μη διδακτική εργασία (διοικητικό έργο)		.67					.52
33	Διδασκαλία πολλών διαφορετικών μαθημάτων		.66					.52
30	Έλλειψη χρόνου για την προετοιμασία του μαθήματος/διόρθωση γραπτών κ.α.		.64					.57
29	Έλλειψη χρόνου για την ολοκλήρωση του αναλυτικού προγράμματος		.61					.56
37	Παραμονή στο χώρο εργασίας πέραν του υποχρεωτικού ωραρίου		.58					.47
5	Τάξεις ανομοιογενείς ως προς το επίπεδο			.71				.62
4	Μαθησιακά προβλήματα μαθητών			.67				.52
25	Διδασκαλία μεγάλου αριθμού μαθητών με διαφορετικές γνωστικές ικανότητες			.62				.56
34	Διδασκαλία παιδιών οικονομικών μεταναστών			.49				.47
8	Έλλειψη γνώσεων για το χειρισμό προβλημάτων μάθησης/συμπεριφοράς			.45				.43
24	Η εποπτεία των μαθητών στα διαλείμματα (εφημερίες)			.39				.34

18	Προβλήματα σχολικής υποδομής (κτίρια, υλικοτεχνική υποδομή κ.α.)	.77	.69
19	Έλλειψη ή ανεπάρκεια υλικών/εποπτικών μέσων διδασκαλίας	.76	.68
22	Μη έγκαιρη τοποθέτηση αποσπασμένων, αναπληρωτών, ωρομισθίων εκπαιδευτικών	.58	.50
20	Δυσκολίες για τη μετάβαση στο σχολείο	.53	.46
21	Ανεπαρκής μισθός	.47	.49
23	Μη έγκαιρη αποστολή βιβλίων	.37	.45
1	Προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών (ανυπακοή, αυθάδεια κ.α.)	.79	.69
3	Τιμωρία/πειθαρχία μαθητών	.74	.57
2	Τάξεις με μεγάλο αριθμό μαθητών	.58	.47
27	Πολλοί μαθητές με προβλήματα μάθησης/συμπεριφοράς	.37	.57
6	Έλλειψη ενδιαφέροντος και κινήτρων από τους μαθητές	.34	.46
26	Συγκρούσεις με συναδέλφους ή με τη διεύθυνση του σχολείου	.73	.63
36	Ανταγωνισμός μεταξύ συναδέλφων	.56	.52

KMO=.935

Bartlett's test of sphericity=23.694.7, p=.000

% της συνολικής διακύμανσης	12.66	12.17	9.6	7.7	6.1	5.9
ιδιοτιμές	4.6	4.5	3.5	2.8	2.2	2.1

1ος παράγοντας: Θέματα σχετικά με την προοπτική, κύρος και στήριξη του επαγγέλματος

2ος παράγοντας: Φόρτος εργασίας και πίεση χρόνου

3ος παράγοντας: Προβλήματα σχετικά με τη μάθηση των μαθητών

4ος παράγοντας: Διοικητικά και οργανωτικά θέματα

5ος παράγοντας: Προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών

6ος παράγοντας: Σχέσεις με συναδέλφους

### *Επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών*

Τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης υπολογίστηκαν με βάση τις οδηγίες που παρέχονται στο εγχειρίδιο που συνοδεύει το ερωτηματολόγιο της Maslach (Maslach, Jackson & Leiter, 1996) (βλ. παράρτημα 1). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα 827 άτομα (56.47%) σημείωσαν υψηλή βαθμολογία στη συναισθηματική εξάντληση (ένδειξη υψηλού βαθμού επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς αυτή τη διάσταση), 767 άτομα (53%) είχαν μέτρια βαθμολογία στην αποπροσωποποίηση και 527 άτομα (36.7%) δήλωσαν χαμηλό αίσθημα προσωπικής επίτευξης (Πίνακας 4). Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία και τα προτεινόμενα από τη Maslach, υψηλή επαγγελματική εξουθένωση αντανακλάται στην υψηλή βαθμολογία στην συναισθηματική εξάντληση και στην αποπροσωποποίηση και χαμηλή βαθμολογία στην προσωπική επίτευξη. Με βάση τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας τα γενικά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης στην επαγγελματική ομάδα των εκπαιδευτικών φαίνεται να κυμαίνονται από μέτρια ως υψηλά.

Πίνακας 4: Επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης εκπαιδευτικών.

	M.O	T.A.	Επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης		
			Χαμηλή	Μέτρια	Υψηλή
Συναισθηματική εξάντληση	28.77	8.18	117 άτομα (8.13%)	495 άτομα (35.39%)	827 άτομα (56.47%)
Αποπροσωποποίηση	9.83	3.75	442 άτομα (31%)	767 άτομα (53%)	230 άτομα (16%)
Προσωπική επίτευξη	34.53	6.05	527 άτομα (36.7%)	518 άτομα (36%)	394 άτομα (27.3%)

Ενδιαφέρον επίσης αποτελεί το γεγονός ότι η παρούσα έρευνα κατέδειξε υψηλές τιμές στη συναισθηματική εξάντληση και στην αποπροσωποποίηση και χαμηλές τιμές

στην προσωπική επίτευξη, σε σχέση με προηγούμενες μελέτες που διεξήχθησαν σε Έλληνες εκπαιδευτικούς (Πίνακας 5), στις οποίες χρησιμοποιήθηκε το ίδιο όργανο μέτρησης (το ερωτηματολόγιο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach). Η μεγάλη αυτή απόκλιση των τιμών, ιδίως στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης πιθανώς οφείλεται στις ιδιαίτερες συνθήκες που επικρατούσαν σε όλες τις σχολικές μονάδες τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο συγκέντρωσης των δεδομένων της παρούσας έρευνας.

Πίνακας 5: Αποτελέσματα ερευνών που αφορούν στις τιμές των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης σε Έλληνες εκπαιδευτικούς.

	Συναισθηματική εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Προσωπική επίτευξη
Επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach, Jackson & Leiter, 1996)	Χαμηλό: >17 Μεσαίο: 17 ως 26 Υψηλό: 26>	Χαμηλό: >7 Μεσαίο: 7 ως 12 Υψηλό: 13>	Χαμηλό: >32 Μεσαίο: 32 ως 38 Υψηλό: 38>
Συγγραφείς (αποτελέσματα ερευνών στην Ελλάδα)	Συναισθηματική εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Προσωπική επίτευξη
Κάμτσιος & Λώλης (παρούσα έρευνα)	28.77	9.83	34.53
Kouli, Kourtessis, Tzetsis, et al., 2015	20.86	4.46	38.73
Panagopoulos et al., 2014	25.14	1.69	38.61
Kalyva, 2013	21.05	4.30	35.31
Tsigilis et al., 2011	15.14	3.60	39.34
Πατσάλης και συν., 2010	16.7	3.4	37.8
Παπαγιάννη & Ρέππα, 2008	17.54	4.98	37.37
Platsidou & Agaliotis, 2008	18.66	3.92	39.07
Κόκκινος & Δαβάζογλου, 2006	17.64	3.45	33.93
Antoniou, Polychroni & Vlachaki, 2006	22.36	5.16	35.94
Κόκκινος, 2005	17.83	3.40	34.78
Koustelios & Tsigilis, 2005	15.24	3.52	37.84
Kokkinos, et al., 2005	17.45	3.38	39.71

Αβεντισιάν-Παγοροπούλου και συν. 2004	18.76	4.79	40.43
Koustelios & Kousteliou, 2001	14.99	3.86	39.71
Μόττη-Στεφανίδη, 2000	16.65	2.24	39.40
Κάντας, 1996	18.3	3.4	39.8

*Σχέση επαγγελματικής εξουθένωσης με δημογραφικά χαρακτηριστικά εκπαιδευτικών*

(α) *Βαθμίδα εκπαίδευσης*: Από τα αποτελέσματα της ανάλυσης διακύμανσης μονής κατεύθυνσης δε διαπιστώθηκε διαφορά μεταξύ εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής, πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη συναισθηματική εξάντληση ( $F_{(3,1444)}=.59, p=.55$ ). Αντίθετα φάνηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην αποπροσωποποίηση ( $F_{(3,1444)}=9.75, p=.000$ ) και στην προσωπική επίτευξη ( $F_{(3,1444)}=14.93, p=.000$ ). Οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (γυμνάσιο-λύκειο) παρουσίασαν τις υψηλότερες τιμές στην αποπροσωποποίηση και τις μικρότερες στην προσωπική επίτευξη, ενώ οι εκπαιδευτικοί της προσχολικής αγωγής είχαν τις υψηλότερες τιμές στην προσωπική επίτευξη και τις χαμηλότερες στην αποπροσωποποίηση (πίνακας 6).

Πίνακας 6: Επαγγελματική εξουθένωση και βαθμίδα εκπαίδευσης εκπαιδευτικών.

	Προσχολική αγωγή (N=125) M.O [T.A]	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση (N=681) M.O [T.A]	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (N=641) M.O [T.A]	F	p
Συναισθηματική εξάντληση	28.13 [7.56]	28.97 [8.39]	28.65 [8.94]	.59	.55
Αποπροσωποποίηση	8.8 [3.17] <sup>1</sup>	9.64 [3.64] <sup>2</sup>	10.25 [3.93] <sup>1,2</sup>	9.75	.000
Προσωπική επίτευξη	36.11 [5.56] <sup>1</sup>	35.08 [6.03] <sup>2</sup>	33.59 [6.05] <sup>1,2</sup>	14.93	.000

1= Διαφορές μεταξύ προσχολικής αγωγής και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

2= Διαφορές μεταξύ πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

(β) *Χρόνια προϋπηρεσίας*: Από την ανάλυση διακύμανσης μονής κατεύθυνσης διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις τρεις διαστάσεις του συνδρόμου σε σχέση με τα έτη προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών ( $F_{(6,1440)} = 4.59, p=.000$ ) (Πίνακας 7). Συγκεκριμένα φάνηκε ότι οι εκπαιδευτικοί που έχουν από 11 έως 30 χρόνια προϋπηρεσίας διακρίνονται από υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, σε σχέση με εκπαιδευτικούς με έτη προϋπηρεσίας από ένα έως δέκα και με αυτούς που έχουν επαγγελματική εμπειρία μεγαλύτερη των 30 ετών. Φάνηκε επίσης ότι οι νέοι εκπαιδευτικοί, οι έχοντες δηλαδή έως δέκα χρόνια προϋπηρεσίας, είχαν υψηλότερα σκορ στη διάσταση της αποπροσωποποίησης ( $F_{(6,1440)} = 2.96, p=.007$ ), ενώ το αντίθετο συνέβη με τη διάσταση που αναφέρεται στην προσωπική επίτευξη. Όσο περισσότερα τα χρόνια προϋπηρεσίας, τόσο υψηλότερη είναι η αίσθηση της προσωπικής επίτευξης των εκπαιδευτικών ( $F_{(6,1440)} = 8.79, p=.000$ ).

Πίνακας 7: Επαγγελματική εξουθένωση και χρόνια προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών.

	Χρόνια προϋπηρεσίας							F	p
	0 έως 5 έτη (N=113)	6 έως 10 έτη (N=357)	11 έως 15 έτη (N=355)	16 έως 20 έτη (N=207) M.O.	21 έως 25 έτη (N=177)	26 έως 30 έτη (N=189)	> 30 έτη (N=49)		
	M.O. [T.A]	M.O. [T.A]	M.O. [T.A]	[T.A]	M.O. [T.A]	M.O. [T.A]	M.O. [T.A]		
Συναισθηματική εξάντληση	25.82[8.77] <sup>1,2,3,4</sup>	28.75[8.58] <sup>1</sup>	29.41 [8.41] <sup>2,3</sup>	28.72 [7.89]	29.66 [8.31] <sup>3,6</sup>	29.43 [9.44] <sup>4,7</sup>	25.14 [7.42] <sup>3,6,7</sup>	4.59	.000
Αποπροσωποποίηση	10.08[4.15] <sup>8</sup>	10.33 [3.79] <sup>9,11</sup>	9.93 [3.78]	[3.59] <sup>9</sup>	9.88 [3.71]	9.56 [3.71]	8.91 [2.95] <sup>8,11</sup>	2.96	.007
Προσωπική επίτευξη	33.3 [5.89] <sup>9,10,11</sup>	33.3 [5.89] <sup>9,10,11</sup>	33.9 [5.76] <sup>1,12</sup>	35.4 [5.73] <sup>9</sup>	34.90 [6.16]	36.1 [6.58] <sup>4,10,12</sup>	37.7 [4.93] <sup>5,8,11</sup>	8.79	.000

- 1= Διαφορές μεταξύ 0-5 έτη με 6-10 έτη προϋπηρεσίας  
 2=Διαφορές μεταξύ 0-5 έτη με 11-15 έτη προϋπηρεσίας  
 3=Διαφορές μεταξύ 0-5 έτη με 21 έως 25 έτη προϋπηρεσίας  
 4=Διαφορές μεταξύ 0-5 έτη με 26-30 έτη προϋπηρεσίας  
 5=Διαφορές μεταξύ 11-15 έτη με > 30 έτη προϋπηρεσίας  
 6=Διαφορές μεταξύ 21-25 έτη με > 30 έτη προϋπηρεσίας  
 7=Διαφορές μεταξύ 26-30 έτη με > 30 έτη προϋπηρεσίας  
 8=Διαφορές μεταξύ 0-5 έτη με > 30 έτη προϋπηρεσίας  
 9=Διαφορές μεταξύ 6-10 έτη με 16-20 έτη προϋπηρεσίας  
 10= Διαφορές μεταξύ 6-10 έτη με 26-30 έτη προϋπηρεσίας  
 11=Διαφορές μεταξύ 6-10 έτη με > 30 έτη προϋπηρεσίας  
 12=Διαφορές μεταξύ 11-15 με 26-30 έτη προϋπηρεσίας

(γ) *Ηλικία εκπαιδευτικών*: Όσον αφορά στη σχέση της συναισθηματικής εξάντλησης και της ηλικίας των εκπαιδευτικών, τα αποτελέσματα από την ανάλυση διακύμανσης μονής κατεύθυνσης δεν ήταν στατιστικά σημαντικά ( $F_{(3,1443)}=.22$ ,  $p=.88$ ). Αντίθετα, διαπιστώθηκε η σχέση της προσωπικής επίτευξης με την ηλικία. Όσο μεγαλύτερη η χρονολογική ηλικία των εκπαιδευτικών, τόσο υψηλότερο το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης ( $F_{(3,1443)}=11.77$ ,  $p=.000$ ) (Πίνακας 8). Φάνηκε επίσης ότι οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 31 έως 40 ετών είχαν υψηλότερα σκορ στην αποπροσωποποίηση σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς των υπόλοιπων ηλικιακών κατηγοριών ( $F_{(3,1443)}=3.53$ ,  $p=.014$ ).

Πίνακας 8: Επαγγελματική εξουθένωση και ηλικία των εκπαιδευτικών

	Ηλικιακές κατηγορίες εκπαιδευτικών				F	p
	21 έως 30 ετών (N=85)	31 έως 40 ετών (N=337)	41 έως 50 ετών (N=661)	> 50 ετών (N=364)		
	M.O. [T.A]	M.O. [T.A]	M.O. [T.A]	M.O. [T.A]		
Συναισθηματική εξάντληση	28.16 [8.91]	28.65 [8.59]	28.90 [8.71]	28.73 [8.96]	.22	.88
Αποπροσωποποίηση	10.31 [7.07]	10.35 [3.90] <sup>1,2</sup>	9.63 [3.67] <sup>1</sup>	9.64 [3.60] <sup>2</sup>	3.53	.014
Προσωπική επίτευξη	34.54 [5.46]	33.17 [5.94] <sup>1,2</sup>	34.44 [5.94] <sup>1</sup>	35.86 [6.23] <sup>2</sup>	11.77	.000

(δ) *Αριθμός τμημάτων σχολικής μονάδας*: Όσον αφορά στην επίδραση του αριθμού των τμημάτων του σχολείου (που καταδεικνύει και το μέγεθος της σχολικής μονάδας) στις τρεις διαστάσεις του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε μικρά σχολεία (1 έως 10 τμήματα) έχουν υψηλότερο σκορ (M.O.=34.90) στο αίσθημα προσωπικής επίτευξης, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε σχολεία με περισσότερα από 15 τμήματα



(M.O.=32.90). Δε διαπιστώθηκε επίσης επίδραση του μεγέθους της σχολικής μονάδας στη συναισθηματική εξάντληση των εκπαιδευτικών ( $F_{(2,1444)}=.80$ ,  $p=.44$ ) και στην αποπροσωποποίηση ( $F_{(2,1444)}=2.30$ ,  $p=.10$ ).

(ε) *Φύλο και οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών*: Η ανάλυση διακύμανσης για εξαρτημένες μετρήσεις ως προς έναν παράγοντα κατέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αποπροσωποποίηση ( $t=2.10$ ,  $p=.03$ ) και στην προσωπική επίτευξη ( $t=6.06$ ,  $p=.000$ ), με τους άνδρες εκπαιδευτικούς να παρουσιάζουν τις υψηλότερες τιμές (Πίνακας 8). Φάνηκε επίσης ότι οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί διακρίνονται από υψηλότερη αίσθηση προσωπικής επίτευξης, ενώ οι άγαμοι εκπαιδευτικοί είχαν υψηλότερο σκορ στην αποπροσωποποίηση (Πίνακας 9)

Πίνακας 9: Επαγγελματική εξουθένωση, φύλο και οικογενειακή κατάσταση εκπαιδευτικών.

	Φύλο				Οικογενειακή κατάσταση			
	Άνδρες (N=508)	Γυναίκες (N=939)	t	p	Άνδρες (N=508)	Γυναίκες (N=939)	t	p
	M.O. [T.A]	M.O. [T.A]			M.O. [T.A]	M.O. [T.A]		
Συναισθηματική εξάντληση	28.78 [9.28]	28.75 [8.17]	.069	.94	28.92 [8.74]	28.71 [8.51]	.40	.68
Αποπροσωποποίηση	35.96 [6.25]	34.26 [5.94]	2.10	.03	33.88 [6.27]	34.71 [5.96]	2.27	.02
Προσωπική επίτευξη	10.65 [4.12]	9.40 [3.47]	6.06	.000	10.19 [9.73]	9.73 [3.70]	2.03	.04

*Αποτελέσματα αναλύσεων παλινδρόμησης*

Προκειμένου να εξεταστεί ποια από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά συμβάλλουν σημαντικά στην πρόβλεψη της συναισθηματικής εξάντλησης, της προσωπικής επίτευξης και της αποπροσωποποίησης των εκπαιδευτικών, χρησιμοποιήθηκε ανάλυση παλινδρόμησης. Σε κάθε ανάλυση οι εξαρτημένες μεταβλητές ήταν τα τρία χαρακτηριστικά του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης και οι ανεξάρτητες τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος που αφορούσαν το φύλο, τη βαθμίδα εκπαίδευσης, τα χρόνια προϋπηρεσίας, τον αριθμό των τμημάτων του σχολείου, την οικογενειακή κατάσταση και την ηλικία των εκπαιδευτικών. Όπως φαίνεται στον πίνακα 10 τα χρόνια προϋπηρεσίας προβλέπουν θετικά την προσωπική επίτευξη των εκπαιδευτικών ( $\beta=.17$ ,  $R^2=.03$ ,  $p=.000$ ) και αρνητικά την αποπροσωποποίηση ( $\beta=-.18$ ,  $R^2=.04$ ,  $p=.000$ ). Η βαθμίδα εκπαίδευσης επίσης προβλέπει θετικά τόσο την προσωπική επίτευξη ( $\beta=.13$ ,  $R^2=.05$ ,  $p=.000$ ), όσο και την αποπροσωποποίηση ( $\beta=.10$ ,  $R^2=.04$ ,  $p=.000$ ). Η αποπροσωποποίηση τέλος, προβλέπεται από το φύλο του εκπαιδευτικού ( $\beta=.15$ ,  $R^2=.05$ ,  $p=.000$ ) (Πίνακας 10).

Πίνακας 10: Δημογραφικά χαρακτηριστικά που προβλέπουν διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών.

	$\beta$	t	p
<i>Προσωπική επίτευξη</i>			
<i>(<math>R^2=0.03</math>, <math>F=43.7</math>, <math>p=.000</math>)</i>			
Χρόνια προϋπηρεσίας	.17	6.65	.000
Βαθμίδα εκπαίδευσης	.13	5.36	.000
<i>Αποπροσωποποίηση</i>			
<i>(<math>R^2=0.04</math>, <math>F=36.83</math>, <math>p=.000</math>)</i>			
Φύλο	.15	6.06	.000
Χρόνια προϋπηρεσίας	-.18	-4.43	.000
Βαθμίδα εκπαίδευσης	.10	4.11	.000

Αναλύσεις παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκαν επίσης προκειμένου να διακριβωθεί ποιοι από τους στρεσογόνους παράγοντες που υφίστανται στο χώρο του σχολείου προβλέπουν τόσο την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, όσο και ξεχωριστά τα τρία επιμέρους χαρακτηριστικά της. Από τα αποτελέσματα φάνηκε ότι ο φόρτος εργασίας και η πίεση χρόνου αποτελούν τους πιο ισχυρούς προβλεπτικούς παράγοντες για την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών ( $R^2=.18$ ,  $F=266.88$ ,  $p=.000$ ), που ακολουθείται από το στρεσογόνο παράγοντα που αναφέρεται σε θέματα σχετικά με την προοπτική, κύρος και στήριξη του επαγγέλματος ( $R^2=.17$ ,  $F=31.92$ ,  $p=.000$ ) και από το στρεσογόνο ερέθισμα που αφορά σε προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών ( $R^2=.17$ ,  $F=9.11$ ,  $p=.003$ ).

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης παλινδρόμησης ανέδειξαν στρεσογόνους παράγοντες που προβλέπουν τη συναισθηματική εξάντληση των εκπαιδευτικών (Πίνακας 11), με κυρίαρχο το φόρτο εργασίας και την πίεση χρόνου ( $R^2=.29$ ,  $F=451.79$ ,  $p=.000$ ). Τα προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών/τριων προβλέπουν τη συναισθηματική εξάντληση των εκπαιδευτικών ( $R^2=.29$ ,  $F=103.17$ ,  $p=.000$ ), ακολουθούμενα από τα διοικητικά και οργανωτικά θέματα ( $R^2=.28$ ,  $F=4.25$ ,  $p=.039$ ) και θέματα σχετικά με την προοπτική, κύρος και στήριξη του επαγγέλματος ( $R^2=.23$ ,  $F=9.99$ ,  $p=.002$ ).

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της ανάλυσης παλινδρόμησης που αφορούν στην πρόβλεψη της προσωπικής επίτευξης από συγκεκριμένους στρεσογόνους παράγοντες που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί. Πιο συγκεκριμένα, η αίσθηση προσωπικής επίτευξης προβλέπεται αρνητικά από το στρεσογόνο παράγοντα που αφορά σε προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών/τριων ( $R^2=.13$ ,  $F=177.13$ ,  $p=.000$ ) και αρνητικά από το στρεσογόνο ερέθισμα που αναφέρεται στο φόρτο εργασίας και στην πίεση χρόνου ( $R^2=.12$ ,  $F=15.82$ ,  $p=.000$ ). Αντίθετα, η προσωπική επίτευξη προβλέπεται θετικά από τον παράγοντα που αναφέρεται στα διοικητικά και

οργανωτικά θέματα ( $R^2=.12$ ,  $F=17.03$ ,  $p=.000$ ) και από αυτόν που αναφέρεται σε θέματα σχετικά με την προοπτική, κύρος και στήριξη του επαγγέλματος ( $R^2=.13$ ,  $F=7.49$ ,  $p=.006$ ).

Τα προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών/τριων αποτελούν τον πιο ισχυρό προβλεπτικό παράγοντα για την αποπροσωποποίηση των εκπαιδευτικών ( $R^2=.11$ ,  $F=127.2$ ,  $p=.000$ ), ακολουθούμενα από το στρεσογόνο παράγοντα που αναφέρεται στα προβλήματα που υφίστανται σχετικά με τη μάθηση των μαθητών ( $R^2=.10$ ,  $F=20.12$ ,  $p=.000$ ) και το φόρτο εργασίας και την πίεση χρόνου ( $R^2=.09$ ,  $F=10.70$ ,  $p=.01$ )

Πίνακας 11: Στρεσογόνοι παράγοντες που προβλέπουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

	$\beta$	t	p
<i>Επαγγελματική εξουθένωση</i> ( $R^2=.17$ , $F=266.8$ , $p=.000$ )			
1 Φόρτος εργασίας και πίεση χρόνου	.40	16.33	.000
2 Θέματα σχετικά με την προοπτική, κύρος και στήριξη του επαγγέλματος	.29	9.80	.000
3 Προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών	.17	5.65	.000
<i>Συναισθηματική εξάντληση</i> ( $R^2=.23$ , $F=451.79$ , $p=.000$ )			
1 Φόρτος εργασίας και πίεση χρόνου	.48	21.25	.000
2 Προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών	.37	14.76	.000
3 Διοικητικά και οργανωτικά θέματα	-0,05	-2,06	.039
4 Θέματα σχετικά με την προοπτική, κύρος και στήριξη του επαγγέλματος	.10	3.16	.002
<i>Προσωπική επίτευξη</i> ( $R^2=.11$ , $F=177.13$ , $p=.000$ )			
1 Προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών	-0,33	-13,3	.000
2 Διοικητικά και οργανωτικά θέματα	.11	4.12	.000

3	Φόρτος εργασίας και πίεση χρόνου	-0,12	-3,97	.000
4	Θέματα σχετικά με την προοπτική, κύρος και στήριξη του επαγγέλματος	.10	2.73	.006
<i>Αποπροσωποποίηση</i>				
<i>(R<sup>2</sup>=.10, F=127.2, p=.000)</i>				
1	Προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών	.28	11.27	.000
2	Προβλήματα σχετικά με τη μάθηση των μαθητών	.14	4.48	.000
3	Φόρτος εργασίας και πίεση χρόνου	.11	3.42	.001

### Συζήτηση

Η μελέτη διερεύνησε τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε μια χρονική περίοδο της οποίας χαρακτηριστικό ήταν η έντονη ανασφάλεια και ανησυχία λόγω της επικείμενης αξιολόγησης του εκπαιδευτικού και του εκπαιδευτικού έργου. Ταυτόχρονα, εξέτασε την πιθανή σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών (φύλο, βαθμίδα εκπαίδευσης, ηλικία, χρόνια προϋπηρεσίας, οικογενειακή κατάσταση) και με συγκεκριμένα στρεσογόνα ερεθίσματα από το χώρο του σχολείου. Βασικό εύρημα της μελέτης αποτελεί η διαπίστωση ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί, στις συγκεκριμένες συνθήκες και στο συγκεκριμένο χρονικό διάστημα στο οποίο πραγματοποιήθηκε η μελέτη, βιώνουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς η πλειοψηφία του δείγματος σημείωσε υψηλή βαθμολογία στη συναισθηματική εξάντληση, ενώ ένα μεγάλο ποσοστό των συμμετεχόντων (69%) είχε μέτρια και υψηλή βαθμολογία στην αποπροσωποποίηση. Όσον αφορά στην προσωπική επίτευξη διαπιστώθηκε ότι η πλειοψηφία του δείγματος δήλωσε χαμηλές (36.7%) και μέτριες (36%) τιμές στην κλίμακα των προσωπικών επιτευγμάτων.

Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας αναδεικνύουν ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί βιώνουν την επαγγελματική εξουθένωση και δεν επιβεβαιώνουν τα ευρήματα προηγούμενων συναφών ερευνών, σύμφωνα με τα οποία τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης των Ελλήνων εκπαιδευτικών είναι χαμηλά (Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007; Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006; Πατσάλης & Παπουτσάκη, 2010; Βασιλόπουλος, 2012; Antoniou et al., 2006; Papastylianou, Kaila & Polychronopoulos, 2009; Δανηλίδου, 2013; Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001; Κόκκινος, 2005). Τα αποτελέσματα αυτά πιθανώς σχετίζονται με τις θεσμικές αλλαγές και με τις συνθήκες κάτω από τις οποίες επιτελούνταν το έργο των εκπαιδευτικών κατά τη διάρκεια της διεξαγωγής της έρευνας, λόγω της καθιέρωσης ενός πλαισίου αξιολόγησής τους, καθώς και τη διασύνδεσή του με την υπηρεσιακή και μισθολογική εξέλιξη ή ακόμη και τη διαθεσιμότητα του εκπαιδευτικού, το οποίο επανήλθε αδιάλειπτα στο προσκήνιο.

Λαμβάνοντας υπόψη τις ήδη, εδώ και χρόνια, παγιωμένες θεσμικές και πολιτιστικές ιδιαιτερότητες της ελληνικής εκπαιδευτικής πραγματικότητας και τη διαμορφωμένη εργασιακή κουλτούρα των Ελλήνων εκπαιδευτικών, μπορούμε να υποθέσουμε ότι τα αυξημένα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να οφείλονται, πέρα από τις συνθήκες του πλαισίου και του περιβάλλοντος μέσα στο οποίο εργάζεται ο εκπαιδευτικός, στην αδυναμία και στην έλλειψη ετοιμότητας να προσαρμόζεται και να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της δουλειάς του, σύμφωνα με τις επιταγές της αγοράς και της κοινωνίας, των οποίων παραδοχή είναι ότι η γνώση μετατρέπεται σε πρώτη ύλη και η αγορά είναι εκείνη που καθορίζει ποια γνώση είναι χρήσιμη ή όχι. Μέσα από μια αδιάκοπη, αέναη και συνεχή διαδικασία ανασυγκρότησης των εργαζομένων, ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της ζωής και της

εργασίας στο πλαίσιο μιας παγκοσμιοποιημένης και διαρκώς μεταβαλλόμενης κοινωνίας, ο Έλληνας εκπαιδευτικός φαίνεται να μη διακρίνεται από το αίσθημα της ασφάλειας (που κυριαρχούσε τα προηγούμενα χρόνια) και καλείται άμεσα να αναπτύξει ικανότητες και δεξιότητες ώστε να προσαρμόζεται και να αναπροσαρμόζεται ανάλογα με τις ραγδαίες και απρόβλεπτες αλλαγές στον επαγγελματικό του στίβο, όπως αυτές της αξιολόγησης του ίδιου και της αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου. Και όλα αυτά, υπό το πρίσμα μιας τεχνοκρατικής ιδεολογίας που προτάσσει ως πανάκεια τις έννοιες της λογοδοσίας και της ευθύνης, ο βαθμός των οποίων μπορεί να εκτιμηθεί, να μετρηθεί και να πιστοποιηθεί μέσα από δείκτες αξιολόγησης του εκπαιδευτικού και του εκπαιδευτικού έργου.

Μακροπρόθεσμο, αν όχι άμεσο, αποτέλεσμα της διαδικασίας αυτής αποτελεί η ανασφάλεια του εργαζομένου (εκπαιδευτικού), για το αν θα έχει δουλειά και ο φόβος της αλλοτρίωσης για το αν δηλαδή μπορεί να χάσει την επαγγελματική του ταυτότητα ή ένα μέρος αυτής. Η ερμηνεία αυτή πιθανώς ενισχύεται από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας. Η υψηλή συναισθηματική εξάντληση, που αναδείχθηκε από την έρευνα, μπορεί να επηρεάζει έντονα και σε υψηλό βαθμό πολλές από τις εκπαιδευτικές πρακτικές που χρησιμοποιούνται, ο υψηλός βαθμός αποπροσωποποίησης μπορεί να χρησιμοποιείται ως ένας μηχανισμός άμυνας για όλα όσα συμβαίνουν και δεν μπορεί ο εκπαιδευτικός να ελέγξει και να διαχειριστεί και η μειωμένη προσωπική επίτευξη αντικατοπτρίζει την αδυναμία καθώς και την έλλειψη προσπάθειας των εκπαιδευτικών να ανταπεξέλθουν πλήρως στις απαιτήσεις του σχολείου, όπως αυτές προσδιορίζονται πλέον από τις προσδοκίες της ευρύτερης κοινωνίας. Όλες αυτές οι διεργασίες έχουν ισχυρό «αντίκτυπο» στην εκπαιδευτική ζωή και πράξη.

Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας που αφορούν στη σχέση των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης καθίστανται διαφωτιστικά και διαφοροποιούνται σε σχέση με τις ήδη υπάρχουσες έρευνες. Οι προγενέστερες μελέτες που αφορούσαν στο σύνολο των δημογραφικών χαρακτηριστικών ήταν τις περισσότερες φορές μεμονωμένες, αφορούσαν αποκλειστικά εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας ή εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και όχι το σύνολο αυτών και αναφέρονταν σε μικρό δείγμα εκπαιδευτικών (Koustelios & Kousteliou, 1998; Παγοροπούλου, Κουμπιά & Γιαβρίμης, 2002; Παπουτσάκη & Πατσάλης, 2009; Βασιλόπουλος, 2012; Platsidou & Agaliotis, 2008; Δανηλίδου, 2013). Οι ραγδαίες όμως αλλαγές που καλούνται οι εκπαιδευτικοί να διαχειριστούν, σε σχέση με την εκάστοτε εκπαιδευτική πολιτική, όπως αυτή των θεσμοθετημένων αξιολογήσεων, διαμορφώνουν συγκεκριμένες εργασιακές συνθήκες και μπορεί να αλλάξουν ριζικά την εικόνα των δεδομένων προηγούμενων σχετικών ερευνών. Ως αποτέλεσμα, μπορεί να επηρεάζουν διαφορετικά τα συστατικά του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών (Burke & Greenglass, 1993), διαπίστωση η οποία ενισχύεται από τα ευρήματα της παρούσας μελέτης.

Πιο συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είχαν υψηλότερες τιμές στην αποπροσωποποίηση, σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς της προσχολικής αγωγής και της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το εύρημα αυτό πιθανώς σχετίζεται με τη δομή, τη λειτουργία και τον εκπαιδευτικό προσανατολισμό της συγκεκριμένης βαθμίδας εκπαίδευσης, η οποία διέπεται από ένα συγκεκριμένο εκπαιδευτικό κανονιστικό πλαίσιο, με σαφές περιεχόμενο και ιεραρχήσεις, με προσανατολισμό στην επίδοση και στην επιτυχία στις πανελλήνιες



εξετάσεις. Γονείς, μαθητές και κοινωνία στο σύνολό της αντιμετωπίζουν πλέον τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ως ένα απλό διαμετακομιστικό σταθμό πριν την τριτοβάθμια εκπαίδευση, ή προς άλλες μορφές εξειδικευμένης κατάρτισης, αναγνωρίζοντας και αποδεχόμενοι το κλίμα δυσφορίας που επικρατεί, ενίοτε, στο σχολικό περιβάλλον, καθώς και την εκτεταμένη προσφυγή στα φροντιστήρια. Οι εκπαιδευτικοί αναλώνονται σε τυποποιημένες διαδικασίες και οι μαθητές, όταν δεν αδιαφορούν, αναλώνονται στην προσδοκία της σχολικής επιτυχίας, που συχνά δεν έχει σχέση με τη μόρφωση. Οι δυνατότητες για ανάληψη πρωτοβουλιών από τους εκπαιδευτικούς σε ένα τέτοιο πλαίσιο φαίνονται ελάχιστες. Καθώς μάλιστα οι εκπαιδευτικοί υποχρεώνονται να εστιάσουν στα τεχνικά σημεία της εργασίας τους, απομακρύνονται όλο και περισσότερο όχι μόνο από τους μαθητές, αλλά και από τους άλλους εκπαιδευτικούς καθώς και από την προοπτική αναζήτησης εναλλακτικών λύσεων.

Η παρούσα μελέτη επίσης κατέδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί προσχολικής αγωγής διακρίνονται από υψηλότερο αίσθημα προσωπικής επίτευξης. Σύμφωνα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία, οι εκπαιδευτικοί προσχολικής αγωγής κινητοποιούνται από την αγάπη και το ενδιαφέρον για το επάγγελμά τους και θεωρούν τη δουλειά τους σημαντική. Επίσης εκτιμούν αρκετά τη δυνατότητα που τους δίνεται μέσα από τη δουλειά τους να επιτυγχάνουν αξιόλογους στόχους και να εξελίσσουν τις επαγγελματικές τους ικανότητες. Εκτιμούν την προσωπική ανάπτυξη ως το πλέον σημαντικό κίνητρο, εκφράζοντας με τον τρόπο αυτό την ανάγκη τους για συνεχόμενη παροχή ευκαιριών μάθησης και ωρίμανσης, ως μέρος της επαγγελματικής τους εξέλιξης (Borg & Riding, 1991; Chaplan, 1995; Πλατσίδου & Ταρασιάδου, 2010).

Η παρούσα έρευνα επίσης ανέδειξε τη διαφοροποίηση του βαθμού της επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας και την ηλικία

των εκπαιδευτικών. Πιο συγκεκριμένα, από τα ευρήματα της έρευνας διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα από τριάντα χρόνια προϋπηρεσίας βίωναν χαμηλή συναισθηματική εξάντληση και υψηλή προσωπική επίτευξη. Η συγκεκριμένη κατηγορία εκπαιδευτικών βρίσκεται σε μια περίοδο αυξημένων αποδοχών. Ένα άλλο χαρακτηριστικό που τους διακρίνει είναι ότι η επαγγελματική επιτυχία μπορεί να γίνει σημαντικά λιγότερο ιδεαλιστική σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια. Σε αυτή την ηλικία η εργασία αποκτά λιγότερη αξία, ενώ η οικογένεια και άλλα ενδιαφέροντα εκτός εργασίας καθίστανται σημαντικότερα (Feldman, 2009).

Από τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώθηκε επίσης ότι όσο περισσότερα είναι τα χρόνια προϋπηρεσίας, τόσο μεγαλύτερη η αίσθηση προσωπικής επίτευξης των εκπαιδευτικών. Είναι γνωστή η σχέση μεταξύ ηλικίας και εργασίας. Οι μεγαλύτεροι επαγγελματικής ηλικίας εκπαιδευτικοί έχουν λιγότερες ευκαιρίες να αλλάξουν θέση εργασίας. Συνεπώς, ίσως αποδέχονται να ζουν με αυτό που έχουν και να θεωρούν την εργασία τους ως την καλύτερη που θα μπορούσαν να έχουν. Αυτή η αποδοχή μπορεί τελικά να μεταφραστεί σε ικανοποίηση, η οποία σε συνδυασμό με το βαθμό δικαίωσης των προσδοκιών τους για το επάγγελμα που είχαν πριν χρόνια επιλέξει, από την αντίληψη για το ρόλο τους και από τον τρόπο πραγμάτωσής του κατά τα χρόνια της επαγγελματικής του ζωής, οδηγεί σε υψηλότερη αίσθηση προσωπικής επίτευξης.

Είναι επίσης η ηλικία στην οποία τα άτομα διακρίνονται από εμπειρογνωμοσύνη. Οι εκπαιδευτικοί αυτής της ηλικίας βασίζονται στην εμπειρία, στην ήδη υπάρχουσα γνώση και διαίσθηση. Όταν εμφανίζονται δυσκολίες αναπτύσσουν καλύτερες στρατηγικές για την επίλυσή τους, σε σχέση με νεώτερους εκπαιδευτικούς και είναι πιο ευέλικτοι στην προσέγγιση των προβλημάτων. Η εμπειρία που έχουν συλλέξει

τους παρέχει εναλλακτικές διαδρομές προκειμένου για την επίλυση του ίδιου προβλήματος, αυξάνοντας με αυτόν τον τρόπο την πιθανότητα της επιτυχίας (Willis, 1996; Arts, Gijsselaers & Boshuizen, 2006), μειώνοντας τη συναισθηματική ένταση και κατ' επέκταση, τη συναισθηματική εξάντληση. Η πολυετής ενασχόληση (>30 ετών) προκαλεί αίσθημα ασφάλειας. Οι εκπαιδευτικοί με πολυετή εμπειρία γνωρίζουν καλά το αντικείμενο της δουλειάς τους και είναι σε θέση να προφυλάσσονται από τις στρεσογόνες καταστάσεις. Πολλές φορές επίσης οι εργαζόμενοι αυτοί μπορεί να έχουν προαχθεί σε άλλες θέσεις (π.χ. διευθυντής σχολείου, προϊστάμενος γραφείου ή διεύθυνσης), ή να έχουν απαλλαχθεί από σημαντικές υποχρεώσεις και να έχουν μικρότερο ωράριο. Οι μεγαλύτεροι, τέλος, σε επαγγελματική ηλικία εκπαιδευτικοί μπορεί να έχουν εκπληρώσει τη στοχοθεσία τους, που αναφέρεται στην επαγγελματική τους ανάπτυξη και να έχουν επιτύχει, καλύψει ή ολοκληρώσει την ανάγκη τους για την επαγγελματική τους αυτοπραγμάτωση, την ενεργοποίηση δηλαδή των ικανοτήτων και των δυνατοτήτων του ατόμου προκειμένου να ικανοποιήσει τις επαγγελματικές του φιλοδοξίες (Κουτούζης, 1999), παρόλο που το σύγχρονο ελληνικό εκπαιδευτικό και σχολικό σύστημα δε δημιουργεί συνθήκες διευκολυντικές για την αυτοπραγμάτωση των εκπαιδευτικών.

Η παρούσα έρευνα ανέδειξε επίσης τη σχέση της βιολογικής και της επαγγελματικής ηλικίας των εκπαιδευτικών με το βαθμό αποπροσωποποίησής τους. Κεντρικό εύρημα αποτέλεσε η μείωση της μέσης τιμής της αποπροσωποποίησης με την αύξηση της ηλικίας του εργαζομένου, εύρημα το οποίο έχει αναδειχθεί και σε μελέτες με διαφορετικές επαγγελματικές ομάδες (Σελμάν & Πλατσίδου, 2011; Διλιντάς, 2010). Τα υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης στους νέους εκπαιδευτικούς πιθανώς οφείλονται στο γεγονός ότι διαθέτουν μικρότερη εμπειρία, λιγότερη σταθερότητα και ωριμότητα από ό,τι οι μεγαλύτεροι και περισσότερο πεπειραμένοι συνάδερφοί τους,

ενώ διαψεύδονται πιο εύκολα οι αρχικές ιδεαλιστικές προσδοκίες τους. Αντίθετα, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι ανταποκρίνονται καλύτερα στις απαιτήσεις της θέσης τους, αντιμετωπίζουν τις εργασιακές προκλήσεις με μεγαλύτερο αίσθημα ασφάλειας, είναι ωριμότεροι στις απαιτήσεις τους, έχουν εξοικειωθεί με το περιβάλλον, έχουν επαναπροσδιορίσει τους στόχους τους και παραμένουν στο επάγγελμα συνειδητοποιημένοι και ώριμοι. Οι χαμηλότερες τιμές αποπροσωποποίησης στους μεγαλύτερους ηλικιακά εκπαιδευτικούς θα μπορούσαν επίσης να εξηγηθούν και με την παραδοχή της καλύτερης συμπεριφοράς των προϊσταμένων και της διοίκησης προς αυτούς, αλλά και των διευκολύνσεων στην εργασία που τυχόν παρέχονται ευκολότερα, σε σχέση με νεώτερους συναδέλφους τους.

Όσον αφορά στην επίδραση του φύλου, η παρούσα έρευνα ανέδειξε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί είχαν υψηλότερες τιμές στην αποπροσωποποίηση και υψηλότερο αίσθημα προσωπικής επίτευξης, σε σχέση με τις γυναίκες συναδέλφους τους, ενώ δε φάνηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης. Αποτελέσματα μελετών που αφορούν στην επίδραση του φύλου στην επαγγελματική εξουθένωση παρουσιάζουν αντικρουόμενα ευρήματα, συγκροτώντας ένα θολό τοπίο, καθώς τίθεται υπό αίρεση η κυρίαρχη αντίληψη ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση (Purranova & Muros, 2010). Σύμφωνα με παλαιότερη αναφορά της Byrne (1991), η σχετική ερευνητική βιβλιογραφία δεν έχει αναδείξει με απόλυτο τρόπο μεγάλες έμφυλες διαφορές, διαπίστωση που ισχύει μέχρι σήμερα. Η διαφοροποίηση στα αποτελέσματα φανερώνει την επιρροή τρίτων, περιβαλλοντικών μεταβλητών, όπως η φύση και ο χαρακτήρας της εργασίας, η εργασιακή κουλτούρα, το καθεστώς απασχόλησης, οι

εργασιακές συνθήκες, αλλά και ο βαθμός εναρμόνισης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων (Ronen, Malach & Pines, 2008).

Επιπροσθέτως, από την παρούσα έρευνα αναδείχθηκε ότι οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί διακρίνονται από υψηλότερη αίσθηση προσωπικής επίτευξης, ενώ οι άγαμοι εκπαιδευτικοί είχαν υψηλότερο σκορ στην αποπροσωποποίηση. Γενικά θεωρείται ότι η οικογένεια δρα υποστηρικτικά και ότι οι έγγαμοι διαθέτουν μεγαλύτερη εμπειρία στη διεύθυνση των συγκρούσεων και ότι επενδύουν συναισθηματικά και σε άλλους τομείς εκτός της εργασίας.

Η έρευνα τέλος ανέδειξε παράγοντες που συντελούν στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών και αφορούν σε καθημερινά στρεσογόνα γεγονότα και ερεθίσματα στο χώρο του σχολείου. Οι παράγοντες αυτοί, που είναι ενδογενείς στην εργασία (π.χ. φόρτος εργασίας και πίεση χρόνου, προοπτική και κύρος του επαγγέλματος, συμπεριφορά μαθητών, διοικητικά και οργανωτικά προβλήματα, μάθηση των μαθητών), συντελούν και προβλέπουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και τη μειωμένη προσωπική επίτευξη και μπορεί να αποτελούν προϊόν υποκειμενικής αξιολόγησης ή να βασίζονται σε αντικειμενικά δεδομένα (π.χ. πραγματικές συνθήκες, οργανωτική δομή σχολικής μονάδας κα.). Τα στρεσογόνα αυτά ερεθίσματα, σε συνδυασμό με χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών, αλλά και με παθητικές στρατηγικές αντιμετώπισής τους και τις καταστροφικές επιπτώσεις που μπορεί να έχουν για την ψυχοκοινωνική προσαρμογή και τη γενικότερη λειτουργία του ατόμου, πιθανώς συμβάλλουν περαιτέρω στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

Φαίνεται λοιπόν ότι τα στρεσογόνα ερεθίσματα αποτελούν παράγοντα που οδηγεί τους εκπαιδευτικούς στην επαγγελματική εξουθένωση, ίσως επειδή το έντονο και διαρκές άγχος που βιώνουν κατά την καθημερινή συναναστροφή τους με μαθητές, γονείς και συναδέλφους τους εξαντλεί και τους αποδιοργανώνει, ενώ παράλληλα διαβρώνει την εργασιακή τους απόδοση και αποτελεσματικότητα (Βασιλόπουλος, 2012). Παρόλα αυτά, η σχέση ανάμεσα στα στρεσογόνα ερεθίσματα και στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών μπορεί να διαμεσολαβείται από χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών (π.χ. βαθμός ψυχικής ανθεκτικότητας, επίπεδα νευρωτισμού, αισιοδοξία, προσαρμοστικότητα), τα οποία με τη σειρά τους μπορεί να διαμορφώνουν διαφορετικά ή να μεταβάλλουν τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Συνοψίζοντας, τα ευρήματα της παρούσας έρευνας παρουσιάζουν εκπαιδευτικό και ερευνητικό ενδιαφέρον καθώς πραγματοποιήθηκε σε μια περίοδο κατά την οποία οι διαδικασίες της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών και της αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου ήταν σε εξέλιξη, με κυρίαρχο χαρακτηριστικό την πίεση από την πολιτεία για την ολοκλήρωσή τους. Επιμέρους επίσης χαρακτηριστικό της περιόδου αυτής ήταν η διάχυτη οικονομική κρίση και η υπαγωγή της χώρας μας στους μηχανισμούς στήριξης, καθώς και η υποβάθμιση του κύρους των εκπαιδευτικών, όπως και του θεσμού της εκπαίδευσης στο σύνολό της. Η παρούσα μελέτη αναδεικνύει ότι οι έλληνες εκπαιδευτικοί, στην παρούσα συγκυρία, βιώνουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, του αισθήματος δηλαδή διάψευσης των προσδοκιών τους για την εργασία τους. Φαίνεται επίσης να εμφανίζουν τάσεις αποπροσωποποίησης, ως μηχανισμό άμυνας απέναντι στη συναισθηματική εξάντληση που βιώνουν. Ανησυχητικό επίσης είναι και το εύρημα των μειωμένων

επιπέδων προσωπικής επίτευξης που εμφανίζουν. Το αίσθημα της απογοήτευσης από τον εαυτό τους και τα εργασιακά τους επιτεύγματα αποτελεί ένα σήμα κινδύνου που εκπέμπεται προς όλες τις κατευθύνσεις και έχει πολλούς αποδέκτες.

Για την αντιμετώπιση του δυσμενούς φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης οι ερευνητές έχουν προτείνει κατά καιρούς σειρά παρεμβάσεων τόσο στο ατομικό, όσο και σε οργανωτικό επίπεδο του σχολείου. Προτείνεται λοιπόν η δημιουργία ενός οργανωμένου δικτύου παροχής συμβουλευτικής στήριξης προς τους εκπαιδευτικούς, το οποίο θα συμβάλλει στην επίλυση προσωπικών, ψυχολογικών και επαγγελματικών προβλημάτων των εκπαιδευτικών, καθώς και η αναζήτηση ή και ο καθορισμός των χαρακτηριστικών εκείνων που κατατάσσουν τους εκπαιδευτικούς σε κατηγορία υψηλού κινδύνου για την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ο προληπτικός εντοπισμός του προβλήματος και η συμβουλευτική πιθανώς να μετριάσουν ή να τροποποιήσουν τα στρεσογόνα ερεθίσματα που βιώνουν ώστε να διαχειριστούν αποτελεσματικά το καθημερινό στρες, προτού αυτό μετεξελιχθεί σε σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Α., Κουμπιάς, Ε., & Γιαβρίμης, Π. (2002). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: Το χρόνια άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση. *Μέντορας*, 5, 103-127.
- Αναγνωστόπουλος, Φ., & Παπαδάτου, Δ. (1992). Παραγοντική σύνθεση και εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου καταγραφής επαγγελματικής εξουθένωσης σε δείγμα νοσηλευτριών. *Ψυχολογικά Θέματα*, 5, 183-202.
- Αντωνίου, Α.Σ., & Ντάλλα, Μ. (2010). Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση από το επάγγελμα Ελλήνων δασκάλων (ειδικής και γενικής αγωγής) και καθηγητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: Συγκριτική μελέτη. Στο: Χ. Καρακιουλάφη & Μ. Σπυριδάκη (Επιμ. Εκδ.), *Εργασία & Κοινωνία* (365-399). Αθήνα: Διόνικος.
- Antoniou, A. S., Polychroni, F. & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682-690.
- Arts, J., Gijsselaers, W., & Boshuizen, H. (2006). Understanding managerial problem solving, knowledge use and information processing. Investigating stages from school to work place. *Contemporary Educational Psychology*, 31(4), 125-138.
- Βασιλόπουλος, 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.



- Besevegis, E. (2001). *Stress, stressful situations and coping of children and adolescents*. In E. Vassilaki, S. Triliva, & E. Besevegis (Eds.), *Stress, anxiety and coping* (pp. 29-57). Athens, Greece: Ellinika Grammata.
- Borg, G., & Riding, J. (1991). Occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary school teachers. *Educational Psychology, 11*(1), 59-75.
- Burke, R. & Greenglass, E. (1993). Work stress role conflict, social support and psychological burnout among teachers. *Psychological Reports, 73*, 371-380.
- 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
- Bria, M., Spanu, F., Badan, A., & Dumitrascu, D. (2014). Maslach Burnout Inventoty-General Survey: factorial validity and invariance among Romanian healthcare professionals. *Burnout Research, 1*, 103-111.
- Byrne, B. M. (1991). Burnout: Investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary, and university educators. *Teaching & Teacher Education, 7*(2), 197-209.
- Chaplain, P. (1995). Stress and job satisfaction. A study of English primary school teachers. *Educational Psychology, 15*(4), 473-484.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger
- Δαηηλίδου, Α. (2013). *Η μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης με τρία εναλλακτικά μοντέλα: το μοντέλο της Maslach, το μοντέλο της Pines και το μοντέλο της Κοπεγχάγης*. Μεταπτυχιακή

διατριβή, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής πολιτικής, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

De Heus, P. & Diekstra, P. R. F. (1999). Do teachers burn out more easily? A Comparison of teachers with other social professions on work stress and burnout symptoms. In R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Eds.) *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice* (pp. 269 - 284). UK: Cambridge University Press.

Δημητρόπουλος, Ε. (1998). *Οι εκπαιδευτικοί και το επάγγελμά τους. Συμβολή στην ανάπτυξη μιας επαγγελματικής ψυχολογίας του έλληνα εκπαιδευτικού*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.

Διλιντάς, Α (2010). Μελέτη του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης στο προσωπικό ενός πανεπιστημιακού νοσοκομείου. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 27(3), 498-508.

Easthope, C., & Easthope, G. (2000). Intensification, Extension and Complexity of Teachers' Workload'. *British Journal of Sociology of Education*, 21(1), 43-58.

Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions*. Kluwer Academic, Plenum Publishers

Feldman, R. (2009). *Εξελικτική Ψυχολογία*. Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα

Folkman, S., Lazarus, S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, J. (1984). Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992-1003.

Freudenberger, H. J. (1980). *Burnout*. New York : Doubleday

Friedman, I. A. (2000). Burnout in teachers: shattered dreams of impeccable professional performance. *JCLP/In Session: Psychotherapy in practice*, 56(5), 595-606.

- Joseph, A., & Schumacher, P. (1995). Factors contributing to job satisfaction in higher education. *Educational Journals, 111*, 51-57.
- Kalyva, E. (2013). Stress in Greek primary school teachers working under conditions of financial crisis. *Europe's Journal of Psychology, 9*(1), 15-21.
- Kantas, A., & Vassilaki, E. (1997). Burnout in Greek teachers: Main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory. *Work and Stress, 11*, 94-100.
- Kantas, A. (2001). Factors of stress and occupational burnout of teachers. In E. Vasilaki, S. Trivila, & E. Besevegis (Eds.), *Stress, Anxiety and Intervention*. Athens: Ellinika Grammata.
- Κάντας, Α. (1998). *Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- Κάντας, Α. (1996). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και σε εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Ψυχολογία, 3*(2), 71-85.
- Κόκκινος, Μ. (2005). Επαγγελματική εξουθένωση στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση: Μια συγκριτική μελέτη ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς από την Ελλάδα και την Κύπρο. *Μακεδόν, 14*, 79-89
- Κόκκινος, Μ. (2002). Ερωτηματολόγιο καταγραφής επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach για εκπαιδευτικούς. Στο Α., Σταλίκας, Σ., Τριλίβα & Π., Ρούση (Επιμ.), *Τα ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα*. Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
- Kokkinos, M. (2000). Professional burnout in Greek primary school teachers: Cross cultural data on the Maslach Burnout Inventory. *International Journal of Psychology, 35*, 249-254.
- Kokkinos, C., Panayiotou, G., & Davazoglou, A. (2005). Correlates of teachers appraisals of student behavior. *Psychology in the Schools, 42*(1), 79-89.

- Kouli, O., Kourtessis, T., Tzatsis, G., Karkaletsis, F., Skordilis, E., & Banti, E. (2015). Job satisfaction and burnout of Greek secondary education teachers. *Journal of Physical Activity, Nutrition and Rehabilitation*, 5, 1-11,
- Κουστέλιος, Α., & Κουστέλιου, Ι. (2001). Η επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. *Ψυχολογία*, 1, 30-39.
- 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.
- Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2005). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach. *European Physical Education Review*, 11(2), 189-203.
- Κουτελέκος, Ι., & Πολυκανδριώτη, Μ. (2007). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης των νοσηλευτών. *Το Βήμα του Ασκληπιού*, 6(1), 1-7.
- Κουτούζης, Μ. (1999). *Γενικές αρχές μάνατζμεντ*. Πάτρα, ΕΑΠ.
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout; an international review. *Educational Research*, 29, 146-152.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Maslach C., (1982). *Burnout: The cost of caring*. New York: Prentice Hall Inc.
- Maslach, C., Jackson, E., & Leiter, P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual (3<sup>rd</sup> edition)*. Consulting Psychologist Press, Inc: Palo Alto, California.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

- Metha, R., & Sivadas, E. (1995). Comparing response rates and response content in mail versus electronic mail surveys. *Journal of the Market Research Society*, 37(4), 429-439.
- Medlin, C., Subroto, R. & Theong, H. C. (2005). *Using a World Wide Web Survey to Obtain Marketing Information for Business Decisions: A Comparison with Mail Surveys*. Singapore : Singapore Department of Statistics.
- Μόττη-Στεφανίδη, Φ. (2000). Επαγγελματική εξουθένωση ειδικού προσωπικού σχολικών μονάδων ατόμων με ειδικές ανάγκες και μελών ιατροπαιδαγωγικών κέντρων. Στο Α. Καλατζί-Αζίζι και Η. Μπεζεβέγκης (Eds.), *Θέματα επιμόρφωσης και ευαισθητοποίησης στελεχών ψυχικής υγείας παιδιών και εφήβων*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μούζουρα, Ε. (2005). *Πηγές και αντιμετώπιση επαγγελματικού – συναισθηματικού φόρτου εκπαιδευτικών: Σύνδεση ατομικών και κοινωνικών συνθηκών έντασης*. Διδακτορική Διατριβή. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.
- Näring, G., Briët, M. & Brouwers, A. (2006). Beyond demand-control. Emotional labour and symptoms of burnout in teachers. *Work & Stress*, 20(4), 303-315.
- Παγοροπούλου, Α., Κουμπιάς, Μ., & Γιαβρίμης, Π. (2002). Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης: Το χρόνια άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση. *Μέντορας*, 5, 103-127.
- Panagopoulos, N., Anastasiou, S., & Galani, V. (2014). Professional burnout and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *Journal of Scientific Research and Reports*, 3(13), 1710-1721.
- Παπαγιάννη, Α., & Ρέππα, Γ. (2008). *Επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών που διδάσκουν σε τάξεις που φοιτούν μαθητές με προβλήματα συμπεριφοράς ή*

μαθησιακές δυσκολίες. Πρακτικά 10<sup>ου</sup> Συνεδρίου Παιδαγωγικής Εταιρείας Κύπρου, 57-81.

Παπαστυλιανού, Α., & Πολυχρονόπουλος, Μ. (2007). Επαγγελματική εξουθένωση, κατάθλιψη, ασάφεια και σύγκρουση ρόλων στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Ψυχολογία*, 14, 367-391.

Papastylianou, A., Kaila, M. & Polychronopoulos, M. (2009). Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology of Education*, 12(3), 295-314.

Παπουτσάκη, Κ., & Πατσάλης, Χ. (2009). Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στο: *Πρακτικά του 12ο Πανελληνίου Συνεδρίου Ψυχολογικής Έρευνας. ΕΛΨΕ. 14-17 Μαΐου*. Βόλος, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Πατσάλης, Χ., & Παπουτσάκη, Κ. (2010). Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό Βήμα*, 14, 249-261.

Platsidou, M., & Agaliotis, I. (2008). Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related sources of στρες in Greek special education teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 55(1), 61-76.

Πλατσίδου, Μ., & Ταρασιάδου, Α. (2010). Τα κίνητρα επαγγελματικής εξέλιξης των νηπιαγωγών και η επίδρασή τους στην επαγγελματική τους ικανοποίηση. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 49, 145-160.

Πολύχρονη, Φ., & Αντωνίου, Α. (2006). Εργασιακό στρες και επαγγελματική εξουθένωση των Ελλήνων εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Στο Χ.Φ. Παπαηλιού, Γ. Ξανθάκου & Σ. Χατζηχρήστου, (επιμ.), *Εκπαιδευτική-Σχολική Ψυχολογία* (Τόμος Γ'), Αθήνα: Ατραπός

- Pines, A.F., & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and cures*. Free Press, New York.
- Purnanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: a meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168-185.
- Ραφτόπουλος, Β., & Θεοδοσοπούλου, Θ. (2002). Μεθοδολογία στάθμισης μιας κλίμακας. *Αρχαία Ελληνικής Ιατρικής*, 19(5), 577-589.
- Ronen, S., & Malach, C., & Pines, A. (2008). Gender differences in engineers' burnout. *Equal Opportunities International*, 27(8), 677-691.
- Σελμάν, Λ., & Πλατσίδου, Μ. (2011). Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση δικηγόρων Θεσσαλονίκης. *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών, ΙΕ*, 60, 53-77.
- Talmor, R., Reiter, S. & Feigin, N. (2005). Factors relating to regular education teacher burnout in inclusive education. *European Journal of Special Needs Education*, 20(2), 215-229.
- Tsigilis, N., Zournatzi, E. & Koustelios, A. (2011). Burnout among physical education teachers in primary and secondary schools. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1-(7), 53-58.
- Van Selm, M., & Janovski, N.W. (2006). Conducting online Surveys. *Quality & Quantity*, 40, 345-456.
- Willis, J. (1996) *A Framework for Task-Based Learning*, Harlow, UK: Longman Addison- Wesley.
- Χαραλάμπους, Ε. (2012). *Επαγγελματικές Πηγές Στρες και Επαγγελματική Εξουθένωση Εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στο Νομό Αττικής*. Μεταπτυχιακή Διατριβή, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.

Zopiatis, A., & Orphanides, N. (2009). Investigating occupational burnout of food and beverage employees. The case of Cyprus. *British Food Journal*, 111(9), 930-947.



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

**Παράρτημα 1:** Κατηγοριοποίηση βαθμολογιών επαγγελματικής εξουθένωσης σύμφωνα με τους Maslach, Jackson & Leiter, 1996.

	Επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης		
	Χαμηλό	Μεσαίο	Υψηλό
Συναισθηματική εξάντληση	> 17	17 έως 26	26 >
Αποπροσωποποίηση	> 7	7 έως 12	13 >
Προσωπική Επίτευξη	> 32	32 έως 38	38 >