ePublishing
ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ NATIONAL DOCUMENTATION CENTRE

Ερευνώντας τον κόσμο του παιδιού

Τόμ. 16 (2019)

Επαγγελματική εξουθένωση σε εργαζόμενους των παιδικών σταθμών του νομού Θεσσαλονίκης. Ο προβλεπτικός ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών

Ηρακλής Νικολαος Γρηγορόπουλος, Δανάη Καπαλτσίδου

doi: 10.12681/icw.19570

Copyright © 2020, Ηρακλής Νικολαος Γρηγορόπουλος, Δανάη Καπαλτσίδου

Άδεια χρήσης Creative Commons Αναφορά-Μη Εμπορική Χρήση 4.0.

Βιβλιογραφική αναφορά:

Γρηγορόπουλος Η. Ν., & Καπαλτσίδου Δ. (2020). Επαγγελματική εξουθένωση σε εργαζόμενους των παιδικών σταθμών του νομού Θεσσαλονίκης. Ο προβλεπτικός ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών. *Ερευνώντας τον κόσμο του παιδιού*, *16*, 58–71. https://doi.org/10.12681/icw.19570

https://epublishing.ekt.gr | **e-Εκδότης:** ΕΚΤ | **Πρόσβαση:** 08/01/2026 13:30:43

Επαγγελματική εξουθένωση σε εργαζόμενους των παιδικών σταθμών του νομού Θεσσαλονίκης. Ο προβλεπτικός ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών.

Ηρακλής Γρηγορόπουλος, ΕΔΙΠ ΑΤΕΙ Θεσσαλονίκης, Τμήμα Προσχολικής Αγωγής, griraklis@gmail.com
Δανάη Καπαλτσίδου, Εκπαιδευτικός, danaikapa@freemail.gr

ΠΕΡΙΛΗΨΗ
Η παρούσα έρευνα είχε στόχο να μελετήσει την επαγγελματική εξουθένωση και την προβλεπτική επίδραση δημογραφικών παραγόντων στην επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων σε παιδικούς σταθμούς στο νομό Θεσσαλονίκης. Δείγμα 137 εργαζομένων σε παιδικούς σταθμούς συμπλήρωσε ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων και το ερωτηματολόγιο επαγγελματικής εξουθένωσης (MBI) της Maslach. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες δεν εμφάνισαν υψηλές τιμές σε καμία από τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ το φύλο, η εργασιακή σχέση και η οικογενειακή κατάσταση αποτέλεσαν τους κύριος προβλεπτικούς παράγοντες για τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης.

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ: Προσχολική αγωγή, Δημοτικοί παιδικοί σταθμοί, Επαγγελματική εξουθένωση.

Professional burnout in nurseries/daycare and the predictive role of demographic factors.

ABSTRACT

The present study investigates professional burnout in Thessaloniki's nurseries/daycare as related with demographic characteristics. Participants were 137 people working in nurseries/daycare. Each participant completed the Maslach Burnout Inventory and demographic data. Findings of the study indicate that the present sample, in the present conditions, reported low levels of professional burnout. Present results also show that gender, work relationship and marital status were the main predictors of the emotional exhaustion. The results of the study are discussed in the context of the recent literature.

KEY WORDS: Early childhood education; Municipal nurseries/daycare; Burnout.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο όρος «Επαγγελματική Εξουθένωση» (burnout) χρησιμοποιείται για να υποδηλώσει μια κατάσταση συναισθηματικής και σωματικής εξάντλησης στο πλαίσιο της εργασίας, και είναι φαινόμενο με σημαντικό αντίκτυπο στη σύγχρονη κουλτούρα. Ειδικότερα περιγράφεται ως μια κατάσταση ψυχικής και σωματικής κόπωσης, απόρροια της διάψευσης των προσδοκιών σε σχέση με την αναμενόμενη ανταμοιβή από την προσφορά και την αφοσίωση σε κάποιο σκοπό. Επηρεάζει κυρίως τους νοσηλευτές, γιατρούς, κοινωνικούς λειτουργούς, εκπαιδευτικούς και άλλα παρόμοια επαγγέλματα. (Freudeberger, 1975). Ερευνητικά δεδομένα (Μούζουρα, 2005) δείχνουν ότι υπάρχει μια σχετική συμφωνία ότι η επαγγελματική εξουθένωση βιώνεται από το άτομο ως αρνητική εμπειρία, ότι μπορεί να εμφανιστεί και σε υγιή άτομα τα οποία δεν παρουσιάζουν βεβαρημένο ιστορικό, ότι περιλαμβάνει στάσεις, προσδοκίες, συναισθήματα και κίνητρα και ότι οδηγεί σε μείωση της αποδοτικότητας και κατά προέκταση και της παραγωγικότητας.

Ως πρώτο στάδιο της επαγγελματικής εξουθένωσης περιγράφεται η συναισθηματική εξάντληση, όπου τα άτομα αισθάνονται ότι οι προσδοκίες για την εργασία τους διαψεύδονται, θεωρούν ότι οι απαιτήσεις του επαγγέλματος τους ή οι απαιτήσεις που έχουν από τον εαυτό τους για το επάγγελμα τους, τους έχουν καταβάλλει, νιώθουν ότι έχουν εξαντληθεί τα αποθέματα της διάθεσης τους να προσφέρουν στους άλλους, ή ότι δεν είναι τόσο υπεύθυνα ή αποδοτικά στην εργασία τους. Η αποπροσωποποίηση θεωρείται συνέπεια της συναισθηματικής εξάντλησης. Στην περίπτωση των εκπαιδευτικών εκφράζεται με αρνητική στάση απέναντι στους μαθητές, έλλειψη ευαισθησίας και αντιπαιδαγωγική συμπεριφορά. Ως προς το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης θεωρείται ότι όσο αυξάνεται η αποπροσωποποίηση τόσο τα άτομα απογοητεύονται από τα επιτεύγματα στην εργασία τους και έχουν μειωμένη αυτοεκτίμηση (Κάμτσιος & Λώλης, 2016)

Εμπειρικά δεδομένα από το χώρο της εκπαίδευσης και η επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών

Σε συγκεκριμένες επαγγελματικές ομάδες, όπως για παράδειγμα οι εκπαιδευτικοί, ο κίνδυνος εμφάνισης του συνδρόμου είναι υψηλότερος, καθώς το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, 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). 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).

Ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, έχει εξεταστεί η σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με παράγοντες όπως η ηλικία, η διδακτική εμπειρία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, με τα αποτελέσματα των ερευνών αυτών στον Ελλαδικό χώρο να μην συμπίπτουν πάντα στα αποτελέσματα τους. Σε έρευνα των Kantas και Vassiliaki (1997) βρέθηκε ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί είναι λιγότερο εξουθενωμένοι από συναδέλφους τους σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Οι Κολιάδης και συν. (2000), που ερεύνησαν το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας γενικής εκπαίδευσης και ειδικής αγωγής, διαπίστωσαν την ύπαρξή του με αυξημένο τον παράγοντα της αποπροσωποποίησης στους άντρες σε σύγκριση με τις γυναίκες. Τα ερευνητικά δεδομένα δείχνουν το φύλο ως ένα στοιχείο που διαφοροποιεί τα χαρακτηριστικά της επαγγελματικής εξουθένωσης σε συγκεκριμένες μελέτες, μιας και οι άνδρες δείχνουν να έχουν υψηλότερη βαθμολογία στα επίπεδα της αποπροσωποποίησης (Lau, Yuen, & Chan, 2005) ενώ οι γυναίκες ανέφεραν υψηλότερη

συναισθηματική εξάντληση και μειωμένη προσωπικά επίτευξη (Lau et al., 2005). Ωστόσο, η επίδραση του φύλου στην επαγγελματική εξουθένωση παρουσιάζει αντικρουόμενα ευρήματα, συγκροτώντας ένα θολό τοπίο, καθώς αμφισβητείται η κυρίαρχη αντίληψη ότι οι γυναίκες είναι περισσότερο επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση (Purranova & Muros, 2010; Κάμτσιος & Λώλης, 2016). Ερευνητικά δεδομένα (Ronen, Malach & Pines, 2008 στο Κάμτσιος & Λώλης, 2016) δείχνουν, όπως παραπάνω, ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί έχουν υψηλότερες τιμές στην αποπροσωποποίηση και υψηλότερο αίσθημα προσωπικής επίτευξης, σε σχέση με τις γυναίκες συναδέρφους τους, όμως δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης. Τονίζεται η 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. Αντίθετα οι Russell, Altmaier, και Van Velzen, (1987) έδειξαν επίσης πως η ηλικία, το φύλο και η βαθμίδα διδασκαλίας επιδρούν στην εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Επιπλέον, από τα ερευνητικά δεδομένα των Σπυρομήτρου & Ιορδανίδη (2017) προέκυψε ότι οι γυναίκες είχαν υψηλότερες τιμές από στην κλίμακα συναισθηματικής εξάντλησης. Αντίθετα για τις διαστάσεις της αποπροσωποποίησης και της περιορισμένης προσωπικής επίτευξης δεν υπήρξε καμία διαφοροποίηση.

Σύμφωνα με την ίδια μελέτη οι διαφορές ηλικίας σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση υπήρξαν στατιστικά σημαντικές ως προς τη διάσταση της περιορισμένης προσωπικής επίτευξης. Ειδικότερα, οι νεότεροι σε ηλικία καθηγητές εμφανίστηκαν περισσότερο εξουθενωμένοι στη διάσταση αυτή από τους γηραιότερους. Αρκετά ερευνητικά δεδομένα συμφωνούν με τα ευρήματα αυτά (Antoniou et al., 2006. Βασιλόπουλος, 2012. Δαβράζος, 2015. Mukundan & Khandehroo, 2010 στο Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017). Σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, διαπιστώθηκε ότι αυτό δεν προκαλεί στατιστικά σημαντικές διαφορές συνολικά στις διαστάσεις της εξουθένωσης. Με το γεγονός αυτό συμπίπτουν τα ευρήματα και άλλων ερευνών (Maslach & Jackson, 1981. Μούζουρα, 2005 στο Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017).

Σε σχέση με άλλα δημογραφικά χαρακτηριστικά στην έρευνα των Κάμτσιου και Λώλη (2016) 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 διευθέτηση των συγκρούσεων και ότι επενδύουν συναισθηματικά και σε άλλους τομείς εκτός της εργασίας (Κάμτσιος & Λώλης, 2016). Επιπλέον, τα αποτελέσματα έρευνας των Πατσάλη & Παπουτσάκη (2010) έδειξαν ότι η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση καθώς και η μειωμένη προσωπική επίτευξη δεν φαίνεται να σχετίζονται τόσο με δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, χρόνια εκπαιδευτικής υπηρεσίας, ώρες επαγγελματικής ενασχόλησης, ώρες προετοιμασίας, ειδικότητα). Το εύρημα αυτό συνάδει με τα αποτελέσματα της έρευνας των Καλύβα και συν. (2007 στο Πατσάλη & Παπουτσάκη (2010) όσον αφορά στην ηλικία και στη διδακτική εμπειρία, ενώ, όσον αφορά στο φύλο, η προαναφερθείσα έρευνα έδειξε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί γενικής αγωγής και εκπαίδευσης φαίνεται να έχουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξουθένωση σε σχέση με τις γυναίκες, γεγονός που δεν συμβαίνει με τους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής.

Συνολικά, τα ερευνητικά δεδομένα στην Ελλάδα δείχνουν 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; Αντωνίου & Ντάλλα, 2010; Kantas & Vasilaki, 1997; Papastyliannou et al., 2009; Kokkinos, 2000; Tsigilis, Zournatzi & Koustelios, 2011; Χαραλάμπους, 2012 στο Κάμτσιος & Λώλης, 2016).

Σκοπός

Στην παρούσα μελέτη επιχειρήθηκε η διερεύνηση των επιπέδων της επαγγελματικής εξουθένωσης του προσωπικού παιδικών σταθμών του ευρύτερου πολεοδομικού συγκροτήματος της Θεσσαλονίκης καθώς και η σχέση της με συγκεκριμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά.

Θεωρήθηκε σημαντική η συμμετοχή όλου του προσωπικού, όλων δηλαδή των εργαζομένων, προκειμένου τα αποτελέσματα να αντανακλούν το προσωπικό συνολικά και όχι μόνο την ειδικότητα των παιδαγωγών, γεγονός που προσδίδει και επιπλέον ενδιαφέρον για τα αποτελέσματα. Παρ' όλα αυτά ως βάση για την παραπάνω διερεύνηση χρησιμοποιήθηκε η εκτενής βιβλιογραφία για την επαγγελματική ομάδα των εκπαιδευτικών, ελλείψει ερευνών που αφορούν το προσωπικό συνολικά.

Ειδικότερα επιχειρήθηκε η διερεύνηση α) της επαγγελματικής εξουθένωσης του προσωπικού παιδικών σταθμών του ευρύτερου πολεοδομικού συγκροτήματος της Θεσσαλονίκης, β) Ο προσδιορισμός των παραγόντων που μπορούν να θεωρηθούν ως προβλεπτικοί της επαγγελματικής εξουθένωσης και γ) η καταγραφή της επίδρασης των δημογραφικών χαρακτηριστικών (Φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, εκπαιδευτικό επίπεδο, εργασιακή σχέση, ειδικότητα).

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Δείγμα

Στην έρευνα συμμετείχαν 137 άτομα, 129 γυναίκες και 8 άνδρες, εργαζόμενες/οι σε Παιδικούς Σταθμούς του ευρύτερου πολεοδομικού συγκροτήματος της Θεσσαλονίκης. Το 47,4% (65 άτομα) των συμμετεχόντων δήλωσαν βρεφονηπιοκόμοι Τ.Ε., 34 (24.8%) Βοηθοί Βρεφοκόμοι, 16 (11.7%) Νηπιαγωγοί, 14 (10.2%) Γενικών Καθηκόντων, 5 (3.6%) Μουσικοί και 3 (2.2%) μάγειρες-μαγείρισσες. Το μεγαλύτερο ποσοστό 41.6% (57 άτομα) ήταν απόφοιτοι ΑΤΕΙ, 36 (26.3%) ήταν απόφοιτοι Γυμνασίου ή Λυκείου, 33 (24.1%) απόφοιτοι ΑΕΙ και 11 (8%) απόφοιτοι ΙΕΚ. Ως προς την εργασιακή σχέση η πλειοψηφία των συμμετεχόντων, 76 άτομα (55,5%) εργάζονταν με πρόγραμμα ΕΣΠΑ, 39 (28,5%) ήταν μόνιμοι υπάλληλοι, 14 άτομα (10,2 %) ήταν αορίστου χρόνου, ενώ 8 (5.6%) εργαζόταν με πρόγραμμα ΟΑΕΔ ή ήταν ασκούμενες. Σε ότι αφορά τα έτη προϋπηρεσίας ο μέσος όρος ήταν 12.24 (Τ.Α. = 7.4) με ελάχιστο το 1 έτος και μέγιστο τα 33 χρόνια . Σε ότι αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση, 84 (61.3%) είναι έγγαμοι και 53 (38.7 %) είναι άγαμοι, διαζευγμένοι, ή εν χηρεία. Το συνολικό δείγμα είχε ηλικιακό μέσο όρο τα 39.6 έτη (Τ.Α. = 6.52) με ελάχιστη ηλικία τα 22 και μέγιστη τα 60 έτη. (Πίνακες, 1,2,3)

Πίνακας 1. Κατανομή του δείγματος ως προς το Δήμο εργασίας

Δήμος	N	%
Π.Σ. Δ. Πυλαίας-Χορτιάτη	54	39,4
Π.Σ. Δ. Νεάπολης-Συκεών	38	27,7
Π.Σ. Δ. Ευόσμου-Κορδελιού-Μενεμένης	11	8,0
Π.Σ. Δ. Καλαμαριάς	13	9,5
Π.Σ. Δ. Θεσσαλονίκης	21	15,3
Σύνολο	137	100,0

Πίνακας 2. Κατανομή του δείγματος ως προς την ηλικία και το εκπαιδευτικό επίπεδο

		Εκπαιδευτικό επίπεδο				
		Απόφοιτος/η Γυμνασίου ή Λυκείου	Απόφοιτος/η ΑΤΕΙ	Απόφοιτος/η ΑΕΙ	Απόφοιτος/η ΙΕΚ	Σύνολο
Ηλικία	22-30 ετών	3	3	2	1	9
	30-40 ετών	4	28	5	6	43
	40-50 ετών	25	16	16	3	60
	50-60 ετών	4	10	10	1	25
	Σύνολο	36	57	33	11	137

Πίνακας 3. Κατανομή του δείγματος ως προς την ειδικότητα και την προϋπηρεσία

		Ειδικότητα				
		Βρεφονη-πιοκόμοι Τ.Ε.	Βοηθοί Βρεφοκόμοι	Γενικών Καθηκόντων/ Μάγειρας-ισσα	Εκπαιδευτικό προσωπικό άλλων ειδικοτήτων	Σύνολο
Προϋπηρεσία	0-10 έτη	30	23	11	9	73
		46,2%	67,6%	64,7%	42,9%	53,3%
	11-20 έτη	20	6	5	8	39
		30,8%	17,6%	29,4%	38,1%	28,5%
	Άνω των 20 ετών	15	5	1	4	25
		23,1%	14,7%	5,9%	19,0%	18,2%
	Σύνολο	65	34	17	21	137

Ερευνητικά Εργαλεία

Για την επίτευξη των σκοπών της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν τα παρακάτω ερωτηματολόγια: (α) Ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων. Το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε πληροφορίες για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην έρευνα (Φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, εκπαιδευτικό επίπεδο, εργασιακή σχέση, ειδικότητα). Τα συγκεκριμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά έχουν χρησιμοποιηθεί σε προγενέστερες μελέτες που αφορούν στην διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών (Σπυρομήτρου & Ιορδανίδη, 2017). (β) Ερωτηματολόγιο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης των Maslach, Jackson και Leiter (1996) επειδή σχετικές έρευνες έχουν ήδη καταδείξει τις ψυχομετρικές του ιδιότητες (Kokkinos, 2000; Κόκκινος, 2002; Κόκκινος, 2005; Kyriacou, 1987; Bria, Spanu, Badan, & Dumitrascu, 2014; Kantas, & Vassilaki, 1997; Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001 στο Κάμτσιος & Λώλης, 2016). Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 22 ερωτήματα που ομαδοποιούνται σε τρεις γενικές διαστάσεις επαγγελματικής εξουθένωσης: α) τη συναισθηματική εξάντληση (7 ερωτήματα π.χ. «αισθάνομαι ότι δουλεύω υπερβολικά σκληρά στη δουλειά μου»), β) την αποπροσωποποίηση (5 ερωτήματα π.χ. «πραγματικά αδιαφορώ για το τι συμβαίνει σε μερικούς αποδέκτες των υπηρεσιών μου») και γ) την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων, (6 ερωτήματα π.χ. «έχω πετύχει αξιόλογα πράγματα σε αυτό το επάγγελμα»). Οι απαντήσεις δόθηκαν σε ισο-διαστημική

κλίμακα 5 σημείων τύπου Likert. Υψηλή επαγγελματική εξουθένωση αντανακλάται στην υψηλή βαθμολογία της Συναισθηματικής Εξάντλησης και Αποπροσωποποίησης και στη χαμηλή βαθμολογία της προσωπικής επίτευξης. Στην Ελλάδα, το εργαλείο έχει μεταφραστεί και σταθμιστεί από τον Kokkino (2006).

Διαδικασία

Έπειτα από σχετική έγκριση, μοιράστηκαν σε Δημοτικούς Παιδικούς Σταθμούς του Νομού Θεσσαλονίκης 150 ερωτηματολόγια από τα οποία επεστράφησαν συμπληρωμένα τα 137. Η έρευνα διεξήχθη από τον Μάιο έως τον Ιούλιο 2018. Η συμμετοχή των εργαζομένων ήταν προαιρετική.

Στατιστική ανάλυση

Για την ανάλυση των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS 17. Χρησιμοποιήθηκε περιγραφική στατιστική για να υπολογιστούν οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών της έρευνας. Η εσωτερική συνοχή των παραγόντων διερευνήθηκε με το συντελεστή α 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 το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το εκπαιδευτικό επίπεδο, την εργασιακή σχέση και την ειδικότητα.

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 τα δημογραφικά χαρακτηριστικά που δρουν προβλεπτικά για το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Αξιοπιστία και εγκυρότητα του ερωτηματολογίου 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 στο Κάμτσιος & Λώλης, 2016).

Η ανάλυση αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου έδειξε ότι η εσωτερική συνοχή των παραγόντων ήταν σε ικανοποιητικό επίπεδο. Ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach a της συνολικής επαγγελματικής εξουθένωσης ήταν a= 0.79, ενώ οι δείκτες αξιοπιστίας για τις επιμέρους διαστάσεις της ήταν α= 0.64 για τη συναισθηματική εξάντληση, α= 0.59 για την αποπροσωποποίηση και α= 0.79 για τα προσωπικά επιτεύγματα. Όπως δείχνουν οι δείκτες, η εσωτερική αξιοπιστία συνολικά του ερωτηματολογίου αλλά και χωριστά των τριών κλιμάκων ήταν ικανοποιητική (πρβλ Kantas, & Vassilaki, 1997). Στη συνέχεια υπολογίστηκαν οι μέσοι όροι των τριών διαστάσεων επαγγελματικής εξουθένωσης, δηλαδή της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και των προσωπικών επιτευγμάτων. Διαπιστώθηκε ότι οι εργαζομένοι σε παιδικούς Σταθμούς εμφανίζουν χαμηλή συναισθηματική εξάντληση (Μ.Ο.= 17.7 και Τ.Α.= 9.2), μέτριο βαθμό αποπροσωποποίησης (Μ.Ο.= 6.0 και Τ.Α.= 5.0) και χαμηλό αίσθημα προσωπικών επιτευγμάτων (Μ.Ο.= 31.6 και Τ.Α.= 11.8).

Στόχος της έρευνας ήταν επίσης να εξετάσει αν συγκεκριμένοι δημογραφικοί παράγοντες επιδρούν στην επαγγελματική εξουθένωση.

Επαγγελματική εξουθένωση και φύλο

Για την διερεύνηση των διαφορών μεταξύ των δύο φύλων, πραγματοποιήθηκε στατιστικός έλεγχος t-test σε ανεξάρτητα δείγματα που έδειξε ότι οι διαφορές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες είναι στατιστικώς σημαντικές στις δύο από τις τρεις διαστάσεις της κλίμακας επαγγελματικής εξουθένωσης, και συγκεκριμένα στην υποκλίμακα συναισθηματικής εξάντλησης, t(135)= 4.259, p=.000, και την αποπροσωποποίηση, t(135)= 3.881, p=.000

Επαγγελματική εξουθένωση και ηλικία

Για την διερεύνηση των διαφορών μεταξύ των ηλικιακών ομάδων στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης χρησιμοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) με ανεξάρτητη μεταβλητή την ηλικιακή ομάδα (22-30 ετών, 30-40 ετών, 40-50 ετών, 50-60 ετών) και ταυτόχρονο έλεγχο Bonferroni που έδειξε ότι υπάρχουν στατιστικώς σημαντικές διαφορές ανάμεσα στους εργαζόμενους διαφορετικών ηλικιακών ομάδων, τόσο στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης [$F_{(3,133)}$=3.007, p=.033, η^2=0.064] όσο και στη διάσταση της προσωπικής επίτευξης [$F_{(3,133)}$= 6.371, p=.000, η^2=0.164]. Πιο συγκεκριμένα, ο έλεγχος Bonferroni έδειξε ότι οι στατιστικώς σημαντικές διαφορές εντοπίζονται ανάμεσα στους εργαζόμενους 40-50 ετών και τους εργαζόμενους 50-60 ετών (p=.000). Οι εργαζόμενοι 40-50 ετών βιώνουν μικρότερου βαθμού συναισθηματική εξάντληση (Μ.Ο.=16.41, Τ.Α.=7.79) και μεγαλύτερη προσωπική επίτευξη (Μ.Ο.=35.36, Τ.Α.=11.2) σε σύγκριση με τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους (Μ.Ο.=22.24, Τ.Α.=11.14 για τη συναισθηματική εξάντληση και Μ.Ο.=23.72, Τ.Α.=11.53 για την προσωπική επίτευξη αντίστοιχα).

Επαγγελματική εξουθένωση και οικογενειακή κατάσταση

Για την διερεύνηση της επίδρασης της οικογενειακής κατάστασης στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης χρησιμοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) με ανεξάρτητη μεταβλητή την οικογενειακή κατάσταση (άγαμος-η, έγγαμος-η, χήρος-α/διαξευγμένος-η) και ταυτόχρονο έλεγχο Bonferroni. Η ανάλυση έδειξε ότι στατιστικώς σημαντικές διαφορές εντοπίζονται ανάμεσα στους εργαζόμενους με διαφορετική οικογενειακή κατάσταση, τόσο στη διάσταση της Συναισθηματικής εξάντλησης [F(2,134)=6.717, p=.002] όσο και στη διάσταση της Προσωπικής Επίτευξης [F(2,133)= 16.301, p=.000]. Ειδικότερα, σύμφωνα με τον έλεγχο Bonferroni στατιστικώς σημαντικές διαφορές εντοπίζονται: α) ως προς τη συναισθηματική εξάντληση ανάμεσα στους έγγαμους και τους διαζευγμένους/χήρους (p=.001) και β) ως προς τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης τόσο ανάμεσα στους έγγαμους και τους διαζευγμένους/χήρους όσο και ανάμεσα στους έγγαμους και άγαμους (p=.000). Όπως φαίνεται στον Πίνακα 4 , οι έγγαμοι εργαζόμενοι βιώνουν μικρότερου βαθμού συναισθηματική εξάντληση (Μ.Ο.=18.85, Τ.Α.=7.73) σε σύγκριση με τους διαζευγμένους/χήρους (Μ.Ο.=22.92, Τ.Α.=10.36). Επίσης, οι έγγαμοι βιώνουν μεγαλύτερη προσωπική επίτευξη (Μ.Ο.=35.84, Τ.Α.=10.3) σε σύγκριση τόσο με τους διαζευγμένους/χήρους (Μ.Ο.=24.26, Τ.Α.=11.48) όσο και με τους άγαμους εργαζόμενους (Μ.Ο.=26, Τ.Α.=11.15)

Πίνακας 4. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση

Διαστάσεις	*Οικογενειακή κατάσταση*	*N*	*Μ.Ο.*	*Τ.Α.*
Συναισθηματική Εξάντληση	Άγαμος-η	27	18,85	7,73
	Έγγαμος-η	84	15,73	8,79
	Διαζευγμένος-η/Χήρος/α	26	22,92	10,36
	Σύνολο	137	17,71	9,28
Προσωπική Επίτευξη	Άγαμος-η	27	26,00	11,15
	Έγγαμος-η	83	35,84	10,30
	Διαζευγμένος-η/Χήρος/α	26	24,26	11,48
	Σύνολο	136	31,67	11,85
Αποπροσωπο-ποίηση	Άγαμος-η	27	5,51	4,33
	Έγγαμος-η	83	5,62	5,14
	Διαζευγμένος-η/Χήρος/α	26	7,88	4,95
	Σύνολο	136	6,03	5,00

Επαγγελματική εξουθένωση και εκπαιδευτικό επίπεδο

Για την διερεύνηση της επίδρασης του εκπαιδευτικού επιπέδου στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης χρησιμοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) με ανεξάρτητη μεταβλητή το εκπαιδευτικό επίπεδο (Απόφοιτος/η Γυμνασίου ή Λυκείου, Απόφοιτος/η ΑΤΕΙ, Απόφοιτος/η ΑΕΙ, Απόφοιτος/η ΙΕΚ) και ταυτόχρονο έλεγχο Bonferroni που έδειξε ότι εντοπίζονται στατιστικώς σημαντικές διαφορές ανάμεσα στους εργαζόμενους διαφορετικού εκπαιδευτικού επιπέδου και στις τρεις διαστάσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Ειδικότερα, όπως δείχνει ο Πίνακας 2, οι απόφοιτοι ΑΕΙ δηλώνουν μεγαλύτερου βαθμού συναισθηματική εξάντληση (Μ.Ο.=24.78, Τ.Α.=8.87) σε σύγκριση και με τις άλλες τρεις κατηγορίες αποφοίτων, δηλαδή σε σύγκριση τόσο με τους αποφοίτους Γυμνασίου-Λυκείου (Μ.Ο.=14.41, Τ.Α.=7.03, p=.000) όσο και με τους αποφοίτους ΑΤΕΙ (Μ.Ο.=16.56, Τ.Α.=8.67, p=.000) και με τους αποφοίτους ΙΕΚ (Μ.Ο.=13.27, Τ.Α.=9.64,p=.001). Δηλώνουν, επίσης, σε μεγαλύτερο βαθμό χαμηλότερη προσωπική επίτευξη (Μ.Ο.=23.75, Τ.Α.=11.29) σε σύγκριση με όλες τις άλλες κατηγορίες αποφοίτων, δηλαδή σε σύγκριση τόσο με τους αποφοίτους Γυμνασίου-Λυκείου (Μ.Ο.=33.67, Τ.Α.=10.78, p=.002) όσο και με τους αποφοίτους ΑΤΕΙ (Μ.Ο.=33.59, Τ.Α.=11, p=.000) και με τους αποφοίτους ΙΕΚ (Μ.Ο.=31.67, Τ.Α.=11.85, p=.001). Ως προς τη διάσταση της αποπροσωποποίησης, οι απόφοιτοι ΑΤΕΙ δηλώνουν χαμηλότερο επίπεδο (Μ.Ο.=4.4, Τ.Α.=5.03) σε σχέση τόσο με τους αποφοίτους Γυμνασίου/Λυκείου (Μ.Ο.=7.8, Τ.Α.=4.63, p=.007) όσο και με τους αποφοίτους ΑΕΙ (Μ.Ο.=7.7, Τ.Α.=4.57 p=.012). Οι απόφοιτοι ΙΕΚ, επίσης, διαφέρουν στη διάσταση της αποπροσωποποίησης (Μ.Ο.=3.2, Τ.Α.=3.54) σε σύγκριση τόσο με τους απόφοιτους Γυμνασίου/Λυκείου (Μ.Ο.=7.8, Τ.Α.=4.63, p=.031) όσο και με τους αποφοίτους ΑΕΙ (Μ.Ο.=7.7, Τ.Α.=4.57, p=.039).

Πίνακας 5. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο

Διαστάσεις	*Εκπαιδευτικό επίπεδο*	*N*	*Μ.Ο.*	*Τ.Α.*
Συναισθηματική Εξάντληση	Γυμνασίου/Λυκείου	36	14,41	7,03
	ΑΤΕΙ	57	16,56	8,66
	ΑΕΙ	33	24,78	8,87
	ΙΕΚ	11	13,27	9,64
	Σύνολο	137	17,71	9,28
Προσωπική Επίτευξη	Γυμνασίου/Λυκείου	36	33,66	10,78
	ΑΤΕΙ	57	33,59	11,00
	ΑΕΙ	33	23,75	11,29
	ΙΕΚ	10	39,70	10,46
	Σύνολο	136	31,67	11,85
Αποπροσωποποίηση	Γυμνασίου/Λυκείου	36	7,80	4,63
	ΑΤΕΙ	56	4,46	5,03
	ΑΕΙ	33	7,72	4,57
	ΙΕΚ	11	3,18	3,54
	Σύνολο	136	6,03	5,00

Επαγγελματική εξουθένωση και εργασιακή σχέση

Για την διερεύνηση της επίδρασης της εργασιακής σχέσης στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης χρησιμοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) με ανεξάρτητη μεταβλητή την εργασιακή σχέση (Μόνιμος/η, Αορίστου χρόνου, Πρόγραμμα ΕΣΠΑ, με 8μηνη σύμβαση ή πρακτική) και ταυτόχρονο έλεγχο Bonferroni που έδειξε ότι στατιστικώς σημαντικές είναι μόνο οι διαφορές που εντοπίζονται ως προς τη διάσταση της Συναισθηματικής εξάντλησης [$F_{(3,133)=}$ 7.208, p=.000,] ανάμεσα στους μόνιμους εργαζόμενους και στους εργαζόμενους με πρόγραμμα ΕΣΠΑ. Ειδικότερα οι μόνιμοι δηλώνουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση (Μ.Ο.= 23.02, Τ.Α.=9.55) σε σχέση με τους εργαζόμενους με πρόγραμμα ΕΣΠΑ (Μ.Ο.= 15.05, Τ.Α.=7.88).

Επαγγελματική εξουθένωση και ειδικότητα

Για την διερεύνηση της επίδρασης της ειδικότητας στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης χρησιμοποιήθηκε ανάλυση διακύμανσης (ANOVA) με ανεξάρτητη μεταβλητή την ειδικότητα (βρεφονηπιοκόμοι ΤΕ, βοηθοί βρεφονηπιοκόμοι, γενικών καθηκόντων/μάγειρες, εκπαιδευτικοί άλλων ειδικοτήτων) και ταυτόχρονο έλεγχο Bonferroni που έδειξε ότι στατιστικώς σημαντικές διαφορές εντοπίζονται, πρώτον, ως προς τη διάσταση της Συναισθηματικής εξάντλησης [$F_{(3,133)=}$ 3.907, p=.010] και ως προς τη διάσταση της Προσωπικής Επίτευξης [$F_{(3,132)=}$ 5.684, p=.001]. Ειδικότερα, όπως φαίνεται στον Πίνακα 18, οι εκπαιδευτικοί άλλων ειδικοτήτων βιώνουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση (Μ.Ο.= 23.76, Τ.Α.=7.84) σε σχέση τόσο με τις βρεφονηπιοκόμους ΤΕ (Μ.Ο.= 17.05, Τ.Α.=8.97, p=.020) όσο και με τις βοηθούς βρεφονηπιοκόμων (Μ.Ο.= 15.67, Τ.Α.=8.31, p=.009). Επίσης, οι εκπαιδευτικοί άλλων

ειδικοτήτων έχουν χαμηλότερη βαθμολογία στην υποκλίμακα της Προσωπικής Επίτευξης σε σύγκριση τόσο σχέση τόσο με τις βρεφονηπιοκόμους ΤΕ (Μ.Ο.= 33.94, Τ.Α.=11.28, p=.001) όσο και με τις βοηθούς βρεφονηπιοκόμων (Μ.Ο.= 33.6, Τ.Α.=12, p=.004).

Προβλεπτικοί παράγοντες για την επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων

Στόχος επίσης της μελέτης ήταν να διερευνήσει ποιοι από τους επιμέρους δημογραφικούς παράγοντες μπορούν να προβλέψουν την συναισθηματική εξάντληση, την προσωπική επίτευξη και την αποπροσωποποίηση (επιμέρους κλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης). Για να διερευνηθεί αυτό, εφαρμόστηκε στα δεδομένα μια σειρά αναλύσεων πολλαπλής παλινδρόμησης κατά βήματα. Στις αναλύσεις που πραγματοποιήθηκαν οι ανεξάρτητες μεταβλητές ήταν επιμέρους δημογραφικά στοιχεία (Φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, εκπαιδευτικό επίπεδο, εργασιακή σχέση, ειδικότητα). Εξαρτημένη μεταβλητή ήταν κάθε φορά, μια διάσταση της επαγγελματκής εξουθένωνσης. Στόχος ήταν να βρεθεί από ποιο/α επιμέρους δημογραφικά στοιχεία εξηγείται η κάθε μια διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Παρακάτω παρουσιάζονται οι δείκτες της πολλαπλής παλινδρόμησης και οι συσχετίσεις των επιμέρους δημογραφικών στοιχείων με τις αντίστοιχες μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Συναισθηματική εξάντληση:

Στη βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση πρώτα προσθέσαμε το φύλο το οποίο είναι υπεύθυνο για το 11% της διακύμανσης στην συναισθηματική εξάντληση ($F_{1.135}$= 18.13, p< .001). Η εργασιακή σχέση προστέθηκε μετά και είναι υπεύθυνη για άλλο 10% ($F_{1.134}$= 16.2, p< .001). Η ειδικότητα προστέθηκε έπειτα και ήταν υπεύθυνη για επιπλέον 4%(($F_{1.133}$= 7.5, p< .050).Τέλος προστέθηκε η οικογενειακή κατάσταση η οποία είναι υπεύθυνη για άλλο 2% ($F_{1.132}$= 4.44, p< .050).

Πίνακας 6. Βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης για την συναισθηματική εξάντληση

Μεταβλητή	Multiple R	Τυπικό σφάλμα *b*	Beta	*t*	Σημαντικότητα του *t*
Φύλο	.34	2.94	-.34	-4.25	.000
Εργασιακή σχέση	.46	.70	-.23	-3.06	.003
Ειδικότητα	.50	.42	.19	2.5	.014
Οικογενειακή κατάσταση	.52	.81	.16	2.1	.037

Αποπροσωποποίηση:

Στη βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση πρώτα προσθέσαμε το φύλο το οποίο είναι υπεύθυνο για το 10% της διακύμανσης στην αποπροσωποποίηση ($F_{1.134}$ = 15.06, p< .001). Η οικογενειακή κατάσταση προστέθηκε μετά και είναι υπεύθυνη για άλλο 4% ($F_{1.133}$ = 6.64, p< .050).

Πίνακας 7. Βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης για την αποπροσωποποίηση

Μεταβλητή	Multiple R	Τυπικό σφάλμα *b*	Beta	*t*	Σημαντικότητα του *t*
Φύλο	.31	1.70	-.33	-4.13	.000
Οικογενειακή κατάσταση	.38	.45	.20	2.57	.011

Προσωπικά επιτεύγματα:
Τέλος, στην εκτίμηση των προσωπικών επιτευγμάτων σημαντική προβλεπτική αξία είχε, η ειδικότητα (ΔR^2 = 10%).

Πίνακας 8. Βηματική πολλαπλή παλινδρόμηση μεταβλητών πρόβλεψης για την εκτίμηση των προσωπικών επιτευγμάτων

Μεταβλητή	Multiple R	Τυπικό σφάλμα *b*	Beta	*t*	Σημαντικότητα του *t*
Ειδικότητα	.31	.57	-.31	-3.89	.000

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η μελέτη διερεύνησε τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζόμενων σε παιδικούς σταθμούς του ευρύτερου πολεοδομικού συγκροτήματος της Θεσσαλονίκης και τους δημογραφικούς εκείνους παράγοντες που μπορούν να προβλέψουν την επαγγελματική εξουθένωση. Παράλληλα, εξέτασε την πιθανή σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων/ ουσών (Φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, εκπαιδευτικό επίπεδο, εργασιακή σχέση, ειδικότητα). Βασικό εύρημα της μελέτης αποτελεί ότι η επαγγελματική εξουθένωση των συμμετεχόντων/ουσών (προσωπικού των παιδικών σταθμών) στην έρευνα είναι χαμηλού βαθμού. Οι συμμετέχοντες/ουσες δεν εμφάνισαν υψηλές τιμές σε καμία από τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Παρόμοια αποτελέσματα παρατηρήθηκαν και σε έλληνες εκπαιδευτικούς, οι οποίοι δεν αναφέρουν σημαντικά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (Platsidou & Agaliotis, 2008).

Όσον αφορά στο στόχο της έρευνας που αφορά τους παράγοντες που μπορούν να προβλέψουν την επαγγελματική εξουθένωση βρέθηκε ότι το φύλο είναι ο παράγοντας με τη μεγαλύτερη προβλεπτική αξία για την εκτίμηση της συναισθηματικής εξάντλησης που είναι το πρώτο στάδιο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Είναι περισσότερο πιθανό δηλαδή οι άντρες να αντιμετωπίσουν τη συναισθηματική εξάντληση σε ένα πλαίσιο εργασίας (ο χώρος της προσχολικής αγωγής) που στερεοτυπικά χαρακτηρίζεται ως ένα επάγγελμα κατά βάση γυναικείο εξαιτίας του μεγάλου αριθμού των γυναικών που συνιστούν την πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού, ενώ το ποσοστό των ανδρών συνεχίζει να παραμένει ιδιαίτερα μικρό (Peeters,2007). Σημαντικό είναι, επίσης και το γεγονός ότι λόγω των στερεοτυπικών αντιλήψεων οι άνδρες εργαζόμενοι σε παιδικούς σταθμούς συχνά βρίσκονται αντιμέτωποι με παγιωμένες συμπεριφορές που αμφισβητούν τις ικανότητές τους να φροντίσουν ένα παιδί με τον ίδιο τρόπο που θα το έκανε μία γυναίκα (Børve 2016, Beyazkurk & Anilak 2008). Είναι ωστόσο σημαντική και η κριτική που διατυπώνεται για τη σημαντικότητα του παράγοντα φύλου στην επαγγελματική εξουθένωση με βασική θέση ότι δεν μπορούν να γίνονται γενικεύσεις και ότι θα πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη οι διαφορές μεταξύ των επαγγελμάτων (Maslach & Jackson, 1981). Άλλοι ερευνητές είναι συνολικά επιφυλακτικοί στην επίδραση του φύλου στην εξουθένωση (Purvanova & Muros, 2010).

Η εργασιακή σχέση (μόνιμη θέση) και η οικογενειακή κατάσταση (διαζευγμένος/η, χήρος/α) αποτελούν τους επόμενους στατιστικά σημαντικούς παράγοντες πρόβλεψης της συναισθηματικής εξάντλησης. Είναι περισσότερο πιθανό δηλαδή η μόνιμη θέση, ενδεχομένως με την προοπτική μιας μακρόχρονης μη ικανοποιητικής αλλά σταθερής αμοιβής να καθίσταται επιβαρυντική. Επιμέρους διερεύνηση της νοηματοδότησης του συγκεκριμένου παράγοντα είναι χρήσιμη καθώς μπορεί να απαρτίζεται ή/ και να αφορά θέματα όπως για παράδειγμα η ελευθερία στο χώρο εργασίας, η αναγνώριση από αυτή, η υποστήριξη από τη διεύθυνση, διαφορετικών

δηλαδή συνθηκών που ποικίλουν για κάθε επαγγελματική θέση (πρβλ. Σαλμάν & Πλατσίδου, 2011).

Τέλος είναι πιθανότερο οι διαζευγμένοι ή χήροι συμμετέχοντες/ουσες να είναι περισσότερο συναισθηματικά εξαντλημένοι. Πολλές έρευνες στη βιβλιογραφία αναδεικνύουν το γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί που δεν βρίσκονται σε μια σχέση είναι περισσότερο εξουθενωμένοι από τους έγγαμους (πρβλ. Βασιλόπουλος, 2012). Για παράδειγμα ερευνητικά δεδομένα δείχνουν οτι η έγγαμη ζωή και ιδιαίτερα η υγιής οικογενειακή ζωή μπορούν να αποτρέψουν την εμφάνιση συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης (Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum & Assland, 2008). Μία πιθανή εξήγηση μπορεί να βρίσκεται στην άποψη ότι το οικογενειακό περιβάλλον των έγγαμων εκπαιδευτικών λειτουργεί ως πλαίσιο στήριξης και απόσβεσης των εντάσεων που προκαλούνται στην εργασία. Κατά συνέπεια περιορίζονται τα επίπεδα του στρες και της εξουθένωσης που αυτοί βιώνουν. (πρβλ. Βασιλόπουλος, 2012. Bauer et al., 2006).

Τα υπόλοιπα δημογραφικά στοιχεία (ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, ειδικότητα) δεν αποτέλεσαν ισχυρούς προβλεπτικούς παράγοντες ως προς τη συναισθηματική εξάντληση. Όσον αφορά στην αποπροσωποποίηση, η οποία θεωρείται συνέπεια της συναισθηματικής εξάντλησης, δύο ήταν οι κύριοι προβλεπτικοί παράγοντες, το φύλο ακολουθούμενο από την οικογενειακή κατάσταση. Τα παραπάνω δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως και στη συναισθηματική εξάντληση, φαίνεται να αποτελούν τους βασικούς προβλεπτικούς παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης των συγκεκριμένων εργαζομένων σε παιδικούς σταθμούς που συμμετείχαν στην έρευνα. Τέλος, στην εκτίμηση των προσωπικών επιτευγμάτων σημαντική προβλεπτική αξία είχε, η ειδικότητα (νηπιαγωγός). Αυτό δείχνει ότι συγκεκριμένες ειδικότητες στο χώρο των παιδικών σταθμών έχουν υψηλότερο αίσθημα προσωπικής επίτευξης, γεγονός που μπορεί να αποτρέπει την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτό δείχνει ότι η ανάγκη για προσωπική ανάπτυξη μέσα από το επάγγελμα κάποιου/ας σχετίζεται και με τη φύση του ίδιου του επαγγέλματος και μπορεί να συμπεριλαμβάνει κατά περίπτωση και κίνητρα ανέλιξης και αναγνώρισης.

Η παρούσα έρευνα επιχείρησε να διερευνήσει την επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων σε παιδικούς σταθμούς του ευρύτερου πολεοδομικού συγκροτήματος της Θεσσαλονίκης συμβάλλοντας κατά αυτό τον τρόπο στην καλύτερη κατανόηση των αναγκών του συγκεκριμένου χώρου. Γενικότερα, σεμινάρια πρόληψης και διαχείρισης του εργασιακού άγχους φαίνεται να δρουν προληπτικά ως προς τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης (Σαλμάν & Πλατσίδου, 2011). Η αναγνώριση επίσης του κόπου και της δουλειάς που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι στους παιδικούς σταθμούς μαζί με άλλες ενέργειες (π.χ. επιμορφωτικά σεμινάρια) θα μπορούσε να επηρεάσει θετικά την ικανοποίηση που αντλούν από αυτή αντισταθμίζοντας και με αυτό τον τρόπο την όποια επιβάρυνση ή/και δυσαρέσκεια μπορεί να υπάρχει. Παρά το γεγονός ότι το μέγεθος του δείγματος ήταν επαρκές δεν μπορεί με βεβαιότητα να ειπωθεί ότι ήταν αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού. Έτσι, οι απαντήσεις στα ερωτήματα της παρούσας έρευνας αφορούν το συγκεκριμένο δείγμα τη χρονική στιγμή που αυτή διενεργήθηκε, χωρίς να μπορούν να γενικευτούν με βεβαιότητα σε ολόκληρο το πληθυσμό (των εργαζομένων σε παιδικούς σταθμούς) (Creswell, 2011). Τα μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής του γυναικείου φύλου αντανακλούν στο γεγονός ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι στους παιδικούς σταθμούς είναι γυναίκες. Περαιτέρω περιορισμοί σχετίζονται με το γεγονός ότι παρά την ανωνυμία που προσέφερε η διαδικασία, υπάρχει αβεβαιότητα σχετικά με την ειλικρίνεια των απαντήσεων, το επίπεδο κατανόησής τους, το χρόνο καθώς και την επιμέλεια που αφιερώθηκε στη συμπλήρωσή τους (πρβλ. Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017).

Χρήσιμη θα ήταν επιπλέον η εστίαση και σε παράγοντες πέρα των ατομικών όπως για παράδειγμα οι σχέσεις με συναδέλφους και με την ηγεσία οι οποίοι υπο συγκεκριμένες συνθήκες μπορεί να αποτελέσουν πηγή και άλλοτε εφόδιο για την αντιμετώπιση προβλημάτων που προκύπτουν λόγω της επαγγελματικής εξουθένωσης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

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

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.

Bauer, J., Stamm, A., Virnich, K., Wissing, K., Müller, U., Wirsching, M., & Schaarschmidt, U. (2006). Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *79*(3), 199-204.

Beyazkurk, D. S., & Anilak, S. (2008). Career perspectives of male students in early childhood education. *Educational Studies , 34* (4), pp. *309-317*.

Børve, H. E. (2016). Men in kindergartens: work culture and gender. *Early Child Development and Care* , DOI:10.1080/03004430.2016.1154853

Creswell, J. (2011). *Η έρευνα στην εκπαίδευση: Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας* (μτφ. Ν. Κουβαράκου). Αθήνα: Έλλην. (έτος έκδοσης πρωτοτύπου 2008).

Freudenberger,H.J. (1975). The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy Theory, Reserarch and Practice 12,* 73-82.

Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Falkum, E., & Aasland, O. G. (2008). Positive and negative work--family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress, 22*(1), 1-15. doi.org/10.1080/02678370801975842

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.* doi:http://dx.doi.org/10.12681/jret.10277.

Kantas, A., & Vassilaki, E. (1997). Burnout in Greek teachers: Main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory. *Work and Stress, 11*, 94-100.

Kokkinos, C. M. (2006). Factor structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory Educators Survey among elementary and secondary school teachers in Cyprus. *Stress and Health*, *22*(1), 25-33.

Κολιάδης, Ε., Μυλωνάς, Κ.Λ., Κουμπιάς, Ε.Λ., Τσιναρέλλης, Γ., Βαλσάμη, Ν., & Βάρφη, Β. (2003). Στο Α. Παπάς, Α. Τσιπλητάρης, Ν. Πετρουλάκης, Κ. Χάρης, Σ. Νικόδημος, & Ν. Ζούκης (Επιμ.), Πρακτικά, 2ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος, "Ελληνική Παιδαγωγική και Εκπαιδευτική Έρευνα", Β΄ τόμος, σελ. 282-297. Αθήνα: Εκδόσεις Ατραπός.

Lau, P. S. Y., Yuen, M., & Chan, R. M. C. (2005). Do demographic characteristics make a difference in teacher burnout in Hong Kong secondary schools? *Social Indicators Research*, *71*, 491–516.

Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*, 99-113.

Maslach, C., Jackson, E., & Leiter, P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Mannual (3rd 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.

Μούζουρα, Ε. (2005). *Πηγές και αντιμετώπιση επαγγελματικού-συναισθηματικού φόρτου εκπαιδευτικών: σύνδεση ατομικών και κοινωνικών συνθηκών έντασης* (Διδακτορική Διατριβή, Α.Π.Θ.). Ανασύρθηκε στις 15/12/2018 από http://invenio.lib.auth.gr/record/18322/.

Πατσάλης, Χ. & Παπουτσάκη, Κ.(2010). Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό βήμα του δασκάλου*, *14*, 249-262.

Peeters, J. (2007). Including men in early childhood education: insights from the European experience. *Early childhood education*. 10, *15-24*. New Zealand.

Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A metaanalysis. *Journal of Vocational Behavior*, *77*(2), 168-185. (doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006).

Russell, D. W., Altmaier, E., & Van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, *72*(2), 269-274.

Σαλμάν, Λ., & Πλατσίδου, Μ. (2011). Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων Θεσσαλονίκης. *Το βήμα των κοινωνικών επιστημών*, *60*, 53-74.

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*(1), 142-186. doi:http://dx.doi.org/10.12681/jret.13781