

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΓΩΓΗΣ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση»

Ειδίκευση: Ειδική Αγωγή

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια: **ΤΖΙΜΑ ΓΛΥΚΕΡΙΑ**

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ: ΣΟΥΛΗΣ ΣΠΥΡΙΔΩΝ- ΓΕΩΡΓΙΟΣ, ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ
Π.Τ.Δ.Ε. ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

ΜΕΛΗ: ΝΙΚΟΛΑΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΣ , ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ Π.Τ.Δ.Ε.
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

ΜΟΡΦΙΔΗ ΕΛΕΝΗ, ΕΠΙΚΟΥΡΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ Π.Τ.Δ.Ε. ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

ΙΩΑΝΝΙΝΑ 2014

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα έρευνα μελετά το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης στην Α' βάθμια εκπαίδευση σε τρεις υποκλίμακες: Τη συναισθηματική εξάντληση, την προσωπική επίτευξη και την αποπροσωποποίηση. Συγκεκριμένα, ερευνά αν παράγοντες όπως το φύλο, ο χώρος εργασίας, τα έτη υπηρεσίας και η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζουν τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Βρέθηκε ότι οι παραπάνω δείκτες επιδρούν ποικιλοτρόπως και επομένως τα συμπεράσματα διαφέρουν για κάθε έναν παράγοντα και στις τρεις συνιστώσες.

ABSTRACT

This research examines the syndrome of burnout of special education teachers in the first degree education in three subscales: emotional exhaustion, personal achievement and depersonalization. In particular, it investigates whether factors such as gender, workplace, years of service and marital status affect levels of burnout. Found that these indicators affect variously and therefore the conclusions are different for each form in all three components.

Ευχαριστίες

Για την εκπόνηση και ολοκλήρωση της Μεταπτυχιακής μου εργασίας χρειάστηκαν περίπου 20 μήνες προσπάθειας. Σε όλη τη διάρκεια της διεξαγωγής της ήρθα σε επαφή με πολλούς ανθρώπους που με βοήθησαν και συνέβαλαν στην επιτυχή ολοκλήρωσή της. Εκπαιδευτικοί και διευθυντές ήταν ιδιαίτερα πρόθυμοι να συνεργαστούν μαζί μου και χωρίς τη συμμετοχή τους το αποτέλεσμα δε θα ήταν το ίδιο.

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαιτέρως τον κ. Σούλη Σπυρίδωνα, επιβλέποντα καθηγητή της εργασίας μου για την πολύτιμη καθοδήγησή του αλλά και για την άριστη συνεργασία και επικοινωνία μας τα χρόνια του μεταπτυχιακού μου. Συνάμα, ευχαριστώ τους συνεπιβλέποντες καθηγητές, κ. Νικολάου Γεώργιο και κ. Μορφίδη Ελένη.

Ιδιαίτερα σημαντική ήταν η προσφορά όλων των διευθυντών των σχολείων που επισκέφθηκα. Θα ήθελα όμως να ευχαριστήσω ξεχωριστά τον κάθε εκπαιδευτικό, καθώς χωρίς τη συμβολή του δε θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί αυτή η έρευνα.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους γονείς μου, που όλα αυτά τα χρόνια μου συμπαραστέκονται, με στηρίζουν και δημιουργούν γύρω μου ένα άνετο περιβάλλον μέσα στο οποίο μπορώ να εργαστώ και να επεκτείνω τις γνώσεις μου.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

	Σελίδα
Περίληψη	1
Ευχαριστίες	2
 Κεφάλαιο 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ	
1.1. Διατύπωση του προβλήματος	6
1.2. Στόχος και σπουδαιότητα της έρευνας	6
 Κεφάλαιο 2: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ- BURNOUT	
2.1. Ιστορική αναδρομή- προσδιορισμός του όρου επαγγελματική εξουθένωση.....	7
2.2. Στάδια εξέλιξης της επαγγελματικής εξουθένωσης	11
2.3. Οι προσεγγίσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης	12
2.3.1. Συναισθηματική εξάντληση	12
2.3.2. Αποπροσωποποίηση	13
2.3.3. Μειωμένη επίτευξη	14
2.4. Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης	14
2.5. Τα αίτια και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης.	16
2.5.1. Ατομικοί παράγοντες	20
2.5.1.1. Ηλικία	20
2.5.1.2. Φύλο	20
2.5.1.3. Άλλα δημογραφικά στοιχεία	21
2.5.1.4. Χαρακτηριστικά της προσωπικότητας	22
2.5.2. Οργανωτικοί παράγοντες	22

2.5.3. Παράγοντες συναλλαγής	23
------------------------------------	----

Κεφάλαιο 3: ΟΡΓΑΝΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Κεφάλαιο 4 : ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

4.1. Επιπτώσεις στον οργανισμό.....	27
4.2. Επιπτώσεις στις διαπροσωπικές σχέσεις.....	28
4.3. Επιπτώσεις στο άτομο.....	28

Κεφάλαιο 5: ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΣΥΝΔΡΟΜΟΥ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

5.1. Ατομικό επίπεδο.....	31
5.2. Διοικητικό επίπεδο.....	31
5.2.1 Πρωτογενής παρέμβαση.....	32
5.2.2. Δευτερογενής παρέμβαση.....	32
5.3.3 Τριτογενής παρέμβαση.....	33

Κεφάλαιο 6: ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Κεφάλαιο 7: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

7.1. Μεθοδολογία έρευνας.....	39
7.1.1. Συμμετέχοντες.....	39
7.1.2. Εργαλεία.....	41
7.1.3.Ερευνητικά ερωτήματα.....	43
7.1.4. Ερευνητικές υποθέσεις.....	43

Κεφάλαιο 8: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

8.1	Burnout και φύλο.....	44
8.1.1.	Συναισθηματική εξάντληση και φύλο.....	44
8.1.2.	Προσωπική επίτευξη και φύλο.....	46
8.1.3.	Αποπροσωποποίηση και φύλο.....	47
8.2.	Burnout και χώρος εργασίας.....	49
8.2.1.	Συναισθηματική εξάντληση και χώρος εργασίας.....	49
8.2.2	Προσωπική επίτευξη και χώρος εργασίας.....	51
8.2.3.	Αποπροσωποποίηση και χώρος εργασίας.....	55
8.3.	Burnout και έτη υπηρεσίας.....	57
8.3.1.	Συναισθηματική εξάντληση και έτη υπηρεσίας.....	57
8.3.2.	Προσωπική επίτευξη και έτη υπηρεσίας.....	60
8.3.3.	Αποπροσωποποίηση και έτη υπηρεσίας.....	62
8.4.	Burnout και οικογενειακή κατάσταση.....	64
8.4.1.	Συναισθηματική εξάντληση και οικογενειακή κατάσταση.....	64
8.4.2.	Προσωπική επίτευξη και οικογενειακή κατάσταση.....	67
8.4.3.	Αποπροσωποποίηση και οικογενειακή κατάσταση.....	69
8.5.	Συμπεράσματα έρευνας- Συζήτηση- Προτάσεις.....	72
8.6.	Περιορισμοί έρευνας.....	78
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....		79
 ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ		
	Ερωτηματολόγιο.....	87
	Γραφήματα.....	91

Κεφάλαιο 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ

Η σχέση που έχουν οι άνθρωποι με την εργασία και οι δυσκολίες που μπορεί να προκύψουν όταν κάτι πηγαίνει στραβά έχουν αναγνωριστεί ως ένα σημαντικό φαινόμενο της σύγχρονης εποχής. Η χρήση του όρου εξουθένωση - burnout για αυτό το φαινόμενο εμφανίστηκε μετά το 1975 όπου και από τότε ξεκίνησε η έρευνα για αυτό.

Το burnout, όπως είναι γνωστό επηρεάζει διάφορους επαγγελματικούς τομείς, ίσως τους περισσότερους. Η έρευνα που ασχολείται με αυτό είναι αρκετά σημαντική γιατί συμβάλει στην εξερεύνηση των λόγων που προκαλούν την εξουθένωση και στους τρόπους αντιμετώπισης αυτών. Το burnout συνδέεται με τις άσχημες ψυχολογικές καταστάσεις που βιώνουν οι εργαζόμενοι, την κόπωση, την απάθεια, την έλλειψη διάθεσης, τον εκνευρισμό και ακόμα και την αυτοκτονία. Ως επί το πλείστον επηρεάζει εκείνες τις ομάδες των εργαζομένων που ασχολούνται με την προσφορά βοήθειας στο κοινωνικό σύνολο, όπως εκπαιδευτικούς, γιατρούς, νοσηλευτές, κοινωνικούς λειτουργούς, ψυχολόγους και πολλούς ακόμη. Δεν επηρεάζει όλους τους εργαζομένους με τον ίδιο τρόπο, ούτε και στον ίδιο βαθμό. Το πόσο θα επηρεαστεί κάποιος εξαρτάται από τη φύση της δουλειάς του, τις συνθήκες και φυσικά τον χαρακτήρα και την ψυχοσύνθεσή του.

1.2. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η έρευνα που πραγματοποιήσαμε έχει σκοπό να αναδείξει τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης (αν και εφόσον υπάρχει) στους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση σε διάφορες περιοχές της Ελλάδας μέσω της εξέτασης ενός αντιπροσωπευτικού δείγματος και να εξαχθούν συμπεράσματα για τον πραγματικό πληθυσμό. Πιο συγκεκριμένα να ερευνηθεί αν σχετίζεται το burnout με τα χρόνια υπηρεσίας των εκπαιδευτικών, το φύλο τους, το χώρο στον οποίο δουλεύουν και την οικογενειακή τους κατάσταση.

Για τη διερεύνηση του burnout χρησιμοποιούνται τρεις υποκλίμακες: η συναισθηματική εξάντληση, η μειωμένη προσωπική επίτευξη και η αποπροσωποποίηση. Η πρώτη κλίμακα αναφέρεται στη συναισθηματική

υπερδιέγερση που απορρέει από την εργασία, η δεύτερη στο μειωμένο αίσθημα επίτευξης που απορρέει από την επιτέλεση του επαγγελματικού ρόλου και η τρίτη στα αρνητικά ή ουδέτερα αισθήματα που είναι δυνατό να αναπτύξει ο εργαζόμενος για άτομα που αποδέχονται τις υπηρεσίες του, στην προκειμένη περίπτωση μαθητές με αναπηρίες.

Τέλος, μέσα από την έρευνα και τα αποτελέσματά της θα προσπαθήσουμε να δώσουμε λύσεις- προτάσεις για μείωση της εξουθένωσης και σωστή αντιμετώπιση αυτής.

Κεφάλαιο 2: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

2.1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ - ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΟΡΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

Κατά καιρούς η εργασία έλαβε διαφορετικές έννοιες και σημασίες. Στην Αρχαία Ελλάδα όσοι δούλευαν ανήκαν σε κατώτερες τάξεις και οι αριστοκράτες ήταν απαλλαγμένοι από την εργασία. Τον 5^ο αιώνα π.Χ. άρχισε να αποκτά αξία η εργασία και μετά το μεσαίωνα γίνεται όλο και πιο σημαντική για τον άνθρωπο παρόλο που συντελείται σε σκληρές και αντίξοες συνθήκες (Grint, 1991, Νίνα-Παζαρζή, 2004). Μετά το προπατορικό αμάρτημα η εργασία είναι επίπονη και λειτουργεί σαν τιμωρία. Με τον καιρό συνδέεται με τη σωτηρία της ψυχής, με το κέρδος, την αποταμίευση και θεωρείται ευλογημένη. Μετά τον Β΄ Παγκόσμιο πόλεμο ο εργαζόμενος αρχίζει να απαιτεί και τότε γίνονται γνωστές έννοιες όπως ο ελεύθερος χρόνος. Γύρω στο 1940, πρώτα στην Αμερική και μετά στην Αγγλία, εμφανίστηκε το ζήτημα της ικανοποίησης και της χαράς στην εργασία. Μέχρι τότε η εργασία εμφανιζόταν κυρίως ως εξαναγκασμός (Carlino, 1988). Η πρόοδος φάνηκε κυρίως τον 20^ο αιώνα, όπου φτιάχτηκε το σύστημα πρόνοιας. Η συσσώρευση του πλούτου, οδήγησε την κοινωνία στο να απαιτήσει τα δικαιώματά της (Grint, 1991).

Τα τελευταία χρόνια το ενδιαφέρον για την επαγγελματική εξουθένωση έχει γίνει αρκετά μεγάλο. Η μέτρησή της αποτελεί αντικείμενο έρευνας σε πολλούς εργασιακούς τομείς.

Παλαιότερα δεν υπήρχε ένας ορισμός για την επαγγελματική εξουθένωση, καθώς πολλοί ήταν αυτοί που ασχολήθηκαν με το ζήτημα και εξέθεσαν τις απόψεις τους οι οποίες κάποιες φορές είχαν αρκετές διαφορές μεταξύ τους. Δεν υπήρχε πάντα

μια βάση για εποικοδομητική επικοινωνία σχετικά με το πρόβλημα και ανάλογες λύσεις για αυτό. Ωστόσο υπήρξε μια υποκείμενη συναίνεση για τρεις βασικές διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και η περαιτέρω έρευνα για το θέμα αυτό οδήγησε στην ανάπτυξη μιας πολυδιάστατης θεωρίας της επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach 1982, 1998)

Η χρήση του όρου εξουθένωση άρχισε να εμφανίζεται τη δεκαετία του 1970 στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής ιδιαίτερα μεταξύ των ανθρώπων που εργάζονταν στις υπηρεσίες προς τον άνθρωπο. Νωρίτερα, στην άτυπη καθημερινή γλώσσα, οι ειδικοί χρησιμοποίησαν τον όρο «burn-out» το 1960 για να περιγράψουν τα αποτελέσματα της χρόνιας χρήσης εξαρτησιογόνων ουσιών (Pedersen, 1998). Συνάμα, το 1961 ένα μυθιστόρημα του Γκριν περιγράφει έναν αρχιτέκτονα πνευματικά βασανισμένο και απογοητευμένο ο οποίος εγκαταλείπει τη δουλειά του και φεύγει στην αφρικανική ζούγκλα. Στο βιβλίο αυτό αναφέρεται ως burn-out. Άρα συμπεραίνουμε ότι και πριν την περίοδο της έρευνας ο όρος χρησιμοποιούνταν συχνά για να δείξει «την κατάσταση φυσικής ή ψυχικής εξάντλησης, η οποία δημιουργείται σαν συνέπεια μακροχρόνιων αρνητικών συναισθημάτων, τα οποία αναπτύσσονται κατά τη διάρκεια της δουλειάς, και στη διαμόρφωση της αυτοεικόνας του ατόμου» (Emener & Cottone., 1982)

Αυτός που ανέδειξε στην ουσία το σύνδρομο, είναι ο Κλινικός Ψυχολόγος Herbert Freudenberger το 1974. Ο ίδιος εργαζόταν σε κλινική απεξάρτησης τοξικομανών. Παρατήρησε λοιπόν ότι πολλοί συνάδελφοι του, κατά την επαφή τους με τα άτομα που βοηθούσαν βίωναν εξάντληση, μειωμένη ενεργητικότητα, αρνητική στάση απέναντι στους τοξικομανείς που φρόντιζαν, καθώς και συμπτώματα κατάθλιψης πολλές φορές. Το 1980 ο ίδιος περιέγραψε τη συγκεκριμένη κατάσταση ως μία κατάσταση κούρασης και απογοήτευσης που επέρχεται όταν αφοσιώνεσαι σε ένα σκοπό, σε έναν συγκεκριμένο τρόπο ζωής και όταν δεν επέρχεται η αναμενόμενη ανταμοιβή. Το burnout, το οποίο αποκαλείται και σύνδρομο της εξάντλησης χαρακτηρίζει στη σύγχρονη εποχή τα άτομα των οποίων οι επαγγελματικές υποχρεώσεις σχετίζονται με την προσφορά υπηρεσιών και βοήθειας στα μέλη του κοινωνικού συνόλου. (Freudenberger, 1980).

Κατά καιρούς δόθηκαν διάφοροι ορισμοί για την επαγγελματική εξουθένωση. Η Cristine Maslach (1976), καθηγήτρια Κοινωνικής Ψυχολογίας, χρησιμοποίησε τον όρο για να περιγράψει μια υπερένταση του εαυτού η οποία εξελίσσεται σε μια σοβαρή απώλεια ενέργειας και περιορισμού της απόδοσης του ατόμου. Σε κάποιους

ορισμούς δίνεται σημασία στα ψυχικά συμπτώματα που σχετίζονται με την εργασία και στην αλλαγή στη συμπεριφορά του εργαζόμενου. Επιπλέον υπάρχει η αίσθηση μειωμένης επίτευξης και απόδοσης το οποίο δεν οφείλεται σε ανικανότητα του εργαζόμενου αλλά στην αρνητική του στάση και συμπεριφορά (Schaufeli & Buunk, 1996).

Υπάρχουν όμως και οι άλλοι ορισμοί, οι οποίοι περιγράφουν την επαγγελματική εξουθένωση ως διαδικασία. Σε αυτή την περίπτωση οι εργαζόμενοι καταλήγουν να αλλάζουν συμπεριφορά. Αυτή η αλλαγή επέρχεται σταδιακά περνώντας πρώτα από το στάδιο του εργασιακού στρες (μπορεί να θεωρηθεί σαν μία κατάσταση στην οποία συσσωρεύονται στρεσογόνοι παράγοντες σχετικοί με την εργασία) (Ross & Altmaier, 1994).

Οι Maslach & Schaufeli (1993) περιγράφουν την επαγγελματική εξουθένωση ως μια σταδιακή μείωση της ικανότητας του ανθρώπου να προσαρμόζεται σε ένα περιβάλλον όπου το στρες της δουλειάς είναι αυξανόμενο αναφέροντας συγχρόνως ότι η μείωση της αντοχής σε αυτό το στρες οδηγεί στην εξουθένωση.

Ο ορισμός που έχει επικρατήσει σήμερα σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση είναι αυτός που δόθηκε από τους Maslach & Jackson (1986). Αποτελεί λοιπόν ένα σύνδρομο συναισθηματικής εξάντλησης (emotional exhaustion), αποπροσωποποίησης (depersonalization) και μειωμένης προσωπικής επίτευξης (loss of personal accomplishment) το οποίο μπορεί να προκύψει σε άτομα που ασχολούνται στον τομέα της παροχής υπηρεσιών σε ανθρώπους. Η μετάφραση του όρου burnout είναι «αναλώνομαι εκ των ένδον μέχρι το σημείο της απανθράκωσης» (Maslach & Jackson, 1986). Ο εργαζόμενος χάνει σιγά σιγά το ενδιαφέρον του και τη θετική στάση που είχε απέναντι στο αντικείμενο της εργασίας του, δεν αισθάνεται πλέον ικανοποιημένος από την δουλειά του και τις επιδόσεις του σε αυτή και αρχίζει να αναπτύσσει αρνητική εικόνα για τον εαυτό του.

Οι Pines & Aronson (1988) αντιμετωπίζουν την επαγγελματική εξουθένωση ως μία μονοδιάστατη έννοια που αξιολογείται από μία μόνο κλίμακα που δίνει μία συνολική βαθμολογία και αφορά μία κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και πνευματικής εξάντλησης. Η *συναισθηματική εξάντληση* περιλαμβάνει αισθήματα αδυναμίας, ανημποριάς, απόγνωσης και παγίδευσης, που σε εξαιρετικές περιπτώσεις μπορεί να οδηγήσουν σε συναισθηματικό κλονισμό, αισθήματα χαμηλής ενέργειας, κόπωσης, ψυχοσωματικά παράπονα (*φυσική εξάντληση*) και αρνητική στάση απέναντι στον εαυτό, την εργασία και τη ζωή (*πνευματική εξάντληση*).

Στο burnout είναι αυξημένα τα αισθήματα συναισθηματικής εξάντλησης και όσο περισσότερο εξαντλούνται, τόσο οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι δεν έχουν κάτι άλλο να δώσουν σε ψυχολογικό επίπεδο. Ακόμη είναι έντονα αρνητική η στάση των εργαζομένων απέναντι στους «πελάτες» τους. Η ανάπτυξη λοιπόν της αποπροσωποποίησης σχετίζεται με τη συναισθηματική εξάντληση. Τέλος είναι έντονο το αίσθημα της έλλειψης προσωπικής επίτευξης που αναφέρεται στην τάση υποτίμησης του εαυτού σε σχέση με την εργασία. Σύμφωνα με τον Κάντα (1995), οι εργαζόμενοι μπορεί να αισθάνονται ακόμα και δυστυχισμένοι για ότι έχουν πετύχει με την εργασία τους. Οι Maslach & Jackson (1984) ανέφεραν ότι η συναισθηματική εξάντληση είναι το πρώτο στάδιο του burnout το οποίο οδηγεί στη συνέχεια στην αποπροσωποποίηση και τη μειωμένη επίτευξη.

Σύμφωνα με τον Cherniss (1980), το burnout είναι η αδυναμία να προσαρμοστεί το άτομο, που σχετίζεται με την απομάκρυνσή του από την εργασία του. Ο ίδιος υποστηρίζει ότι πρόκειται για μία διαδικασία που απαρτίζεται από τρία στάδια: α) *εργασιακό στρες*: πρόκειται για σύγκρουση ανάμεσα στους διαθέσιμους και τους απαιτούμενους πόρους, όταν δηλαδή οι πρώτοι δεν επαρκούν για να υλοποιήσουν τους εργασιακούς στόχους, β) *εξάντληση*: η διαταραγμένη αυτή ισορροπία οδηγεί σε συναισθηματική εξάντληση, στρες, κόπωση, ανία, έλλειψη ενδιαφέροντος και απάθεια. Ο εργαζόμενος αισθάνεται απογοητευμένος και αρχίζει να διατηρεί μία στάση απάθειας, και γ) *αμυντική κατάληξη*: ο εργαζόμενος τροποποιεί την συμπεριφορά του, πολλές φορές εκδηλώνει κυνισμό για να μπορέσει να αμυνθεί στις ψυχολογικές πιέσεις που δέχεται.

Συνεπώς θα μπορούσαμε να χαρακτηρίσουμε την επαγγελματική εξουθένωση ως ένα είδος άμυνας του εργαζομένου η οποία εκδηλώνεται με αρνητικά συναισθήματα, αλαζονεία και αποστασιοποίηση (Burke & Recharlsen, 1996).

Τέλος πρέπει να αναφέρουμε ότι η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται με τα άτομα που εργάζονται επικεντρωμένα στην παροχή υπηρεσιών σε άλλα άτομα που βρίσκονται «στην ανάγκη τους». Προσβαλλόμενοι είναι ως επί το πλείστον δάσκαλοι, ειδικοί παιδαγωγοί, κοινωνικοί λειτουργοί, θεραπευτές ναρκομανών, κοινωνικοί ερευνητές, νοσοκόμες, βοηθητικό ιατρικό προσωπικό, γιατροί, φαρμακοποιοί, ψυχολόγοι, ιερείς, γονείς και ψυχοθεραπευτές, προσωπικό βοήθειας ατόμων με αναπηρίες, γυμναστές, δικηγόροι, αστυνομικοί, προσωπικό φυλακών, αεροσυνοδοί, βιβλιοθηκάριοι, μάνατζερ, οδηγοί ταξί, φοιτητές καθώς και άνεργοι (Burisch, 1989).

Αλλά σίγουρα είναι και άλλες οι εργασιακές ομάδες που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση.

2.2. ΣΤΑΔΙΑ ΕΞΕΛΙΞΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Κατά καιρούς γίνεται προσπάθεια περιγραφής των βαθμίδων εξέλιξης της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σύμφωνα με την Maslach (1982) τρία είναι τα στάδια: Στο πρώτο στάδιο είναι τα προβλήματα υγείας που σχετίζονται με ψυχοσωματικά συμπτώματα, καθώς το άτομο είναι συναισθηματικά και φυσικά εξουθενωμένο, έχει πονοκεφάλους ή άλλου τύπου προβλήματα υγείας. Στο δεύτερο στάδιο είναι οι αρνητικές σκέψεις που σχετίζονται με κυνισμό. Για να αποφύγει αυτά τα αρνητικά συναισθήματα το άτομο κλείνεται συχνά στον εαυτό του και κάνει ελάχιστη εργασία. Στο τρίτο στάδιο είναι η πλήρης αποστροφή, όπου εκεί ο εργαζόμενος χάνει εντελώς τον έλεγχο της ζωής του.

Κατά τον Cherniss (1980), το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η αδυναμία να προσαρμοστεί το άτομο σε συνδυασμό με την απομάκρυνσή του από τη δουλειά του. Τα στάδια εξέλιξης είναι τρία:

- Φάση εργασιακού στρες: σύγκρουση ανάμεσα στους διαθέσιμους και τους απαιτούμενους πόρους και συνεπώς διατάραξη της ισορροπίας
- Φάση εξάντλησης: λόγω της διατάραξης της ισορροπίας το άτομο οδηγείται σε συναισθηματική εξάντληση, στρες, κόπωση, ανία, έλλειψη ενδιαφέροντος και απάθεια. Ο εργαζόμενος αισθάνεται απογοητευμένος.
- Φάση αμυντικής κατάληξης: ο εργαζόμενος αλλάζει τη συμπεριφορά του ενώ πολλές φορές εκδηλώνει κυνισμό για να μπορέσει αν αμυνθεί στις εσωτερικές ψυχολογικές πιέσεις που δέχεται.

Σύμφωνα με τους Edelwich & Brodsky (1980) η επαγγελματική εξουθένωση αναλύεται σε τέσσερις φάσεις: Στη πρώτη φάση τον αρχικό ενθουσιασμό του εργαζομένου και τους υψηλούς στόχους αντικαθιστά η απογοήτευση. Στη δεύτερη φάση όταν η διάψευση των προσδοκιών γίνεται καθημερινή επέρχεται η αμφιβολία και η αδράνεια που επιφέρουν την «απομυθοποίηση». Ο εργαζόμενος κατηγορεί τον εαυτό του για την αποτυχία του. Στην τρίτη φάση ο εργαζόμενος για να βγει από το αδιέξοδό του είτε πρέπει να αναθεωρήσει τις προσδοκίες του, είτε να φύγει από τον εργασιακό του χώρο. Έτσι επέρχεται πλήρης ματαιώση και απογοήτευση. Στο τέταρτο και τελευταίο στάδιο επέρχεται η απάθεια και ο εργαζόμενος εργάζεται

πλέον για βιοποριστικούς καθαρά λόγους, επενδύοντας ελάχιστη ενέργεια στα καθήκοντα του και αγνοώντας τους άλλους.

Το μοντέλο της Pines (1988) αντιμετωπίζει την επαγγελματική εξουθένωση ως μια μονοδιάστατη έννοια που αξιολογείται από μία και μόνο κλίμακα, συνδέοντάς την με την ανάγκη του ανθρώπου να δώσει νόημα στη ζωή του μέσα από την εργασία, γεγονός που τον οδηγεί στην αίσθηση της επιτυχίας ή της αποτυχίας.

Κατά τον Fengler (1993), δέκα είναι τα πιθανά στάδια που ακολουθεί το φαινόμενο στην εξέλιξή του:

- Ιδεαλισμός και ενθουσιασμός
- Κατάπτωση
- Χαμηλή φιλική διάθεση
- Αίσθημα ενοχής σε σχέση με το προηγούμενο
- Αυξανόμενη προσπάθεια
- Αποτυχία
- Απουσία βοήθειας
- Απουσία ελπίδας
- Εξάντληση, απάθεια
- Burnout: αυτοενοχή, φυγή, κυνισμός, σαρκασμός, ψυχοσωματικές αντιδράσεις, απουσίες, χρηματική σπατάλη, ατυχήματα, αυτοκτονία, βιαστικοί έρωτες χωρίς αγάπη.

2.3. ΟΙ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Στην προηγούμενη ενότητα αναφέρθηκαν τα μοντέλα με τα οποία μπορεί κάποιος να διερευνήσει την επαγγελματική εξουθένωση. Γίνεται λοιπόν φανερό ότι ο κάθε ερευνητής μπορεί να επιλέξει το μοντέλο που θα μελετήσει.

Σύμφωνα λοιπόν με τους Maslach & Jackson (1986) η επαγγελματική εξουθένωση έχει τρεις διαστάσεις και η καθεμία αντιπροσωπεύει διαφορετική κατηγορία συναισθημάτων και συμπεριφοράς. Πιο αναλυτικά είναι οι εξής:

2.3.1. Συναισθηματική εξάντληση

Η συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion) σχετίζεται με τη μείωση των συναισθημάτων του ατόμου και χαρακτηρίζεται από έλλειψη ενέργειας και

διάθεσης, με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να μη μπορεί να προσφέρει συναισθηματικά στους αποδέκτες των υπηρεσιών του. Ένα σημαντικό σύμπτωμα της εξάντλησης είναι το γεγονός ότι ο εργαζόμενος «φοβάται» να πάει ξανά στη δουλειά του την επόμενη μέρα (Κάντας, 1995). Σύμφωνα με τους Maslach & Jackson (1986) αυτή η αίσθηση της κούρασης κάνει τον εργαζόμενο ανίκανο να αφοσιωθεί στις υποχρεώσεις του και τα καθήκοντά του κατά την εργασία του. Το άτομο λοιπόν αυτό προσπαθεί να αμυνθεί σε αυτή την κατάσταση μέσω της απομόνωσης και της μοναξιάς και όταν ακόμη επικοινωνεί το κάνει με λάθος τρόπο, καθώς γίνεται αρνητικός και επιθετικός. (Δεληχάς, 2012) « Καθώς τα συναισθηματικά αποθέματα εξαντλούνται, οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι δε μπορούν άλλο να δώσουν από τον εαυτό τους σε ψυχολογικό επίπεδο» (Καλαντζή, 2007).

Στους εκπαιδευτικούς ειδικότερα, όσο αυξάνονται τα επίπεδα εξάντλησής τους, τόσο αισθάνονται ότι δε μπορούν να δώσουν άλλο από τον εαυτό τους στους μαθητές τους, όπως έκαναν παλιότερα. (Maslach, Jackson & Laiter, 1997).

2.3.2. Αποπροσωποποίηση

Η αποπροσωποποίηση (depersonalization) αναφέρεται στην αρνητική και κυνική στάση του εργαζόμενου απέναντι στους αποδέκτες των υπηρεσιών του. Τους αντιμετωπίζει με άσχημο τρόπο, γίνεται επιθετικός και όλα αυτά είναι οι συνέπειες της φόρτισης στην οποία έχει εγκλωβιστεί (Δεληχάς, 2012). Άρα λοιπόν η αποπροσωποποίηση αποτελεί συνέπεια της συναισθηματικής εξάντλησης (Κάντας, 1995).

Όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς, όταν παύουν να νιώθουν θετικά για τους μαθητές τους, τότε κρατούν απόσταση από αυτούς (κάθονται πίσω από την έδρα) και έχουν αρνητική στάση απέναντί τους. (Maslach, 1997). Σε αυτή τη φάση ο εργαζόμενος- εκπαιδευτικός στην περίπτωσή μας- « χαρακτηρίζεται από χαμηλό αυτοσεβασμό (reduced self- esteem) και από αυξανόμενα συναισθήματα διαφοροποίησης που μπορεί να οδηγήσουν στο να τα αντιμετωπίσει ως προσωπική κατάρρευση» (Δεληχάς, Τούκας, Σπυρούλης, 2012).

Από όλα τα παραπάνω λοιπόν προκύπτει ότι η ανάπτυξη της αποπροσωποποίησης σχετίζεται με τη συναισθηματική εξάντληση και τα αποτελέσματα δημιουργούν στον εργαζόμενο αισθήματα αποτυχίας,

αναποτελεσματικότητας και μειωμένης επίτευξης (Maslach, 1982). Άρα λοιπόν οι δύο αυτές διαστάσεις πρέπει πρώτα να διορθωθούν.

2.3.3. Μειωμένη επίτευξη

Η μειωμένη επίτευξη- αναποτελεσματικότητα σχετίζεται με την τάση του εργαζόμενου να υποτιμά τον εαυτό του και να κάνει αρνητική αξιολόγηση του εαυτού του όσον αφορά τους αποδέκτες των υπηρεσιών του, δηλαδή τους μαθητές στην περίπτωση μας. Οι εργαζόμενοι μπορεί να αισθάνονται δυστυχημένοι και απογοητευμένοι για τα επιτεύγματά τους (Κάντας, 1995). Όσο μειώνονται ο αυτοσεβασμός, η αυτοπεποίθηση στη δουλειά και η αυτοεκτίμηση του εργαζομένου, τόσο αρχίζει και η «κατηφόρα» που οδηγεί πολλές φορές στην εγκατάλειψη της εργασίας ή στην αναζήτηση βοήθειας από κάποιον ειδικό (Maslach, 1982). Οι Maslach & Jackson (1984) υποστήριζαν ότι « η συναισθηματική εξάντληση είναι το πρώτο στάδιο της επαγγελματικής εξουθένωσης, που οδηγεί σε αποπροσωποποίηση και έλλειψη προσωπικής επίτευξης, αν και υπάρχουν διάφορες απόψεις για το ζήτημα αυτό, που ενισχύουν την άποψη ότι η αποπροσωποποίηση είναι απαραίτητος αμυντικός μηχανισμός του ατόμου που προηγείται των άλλων δύο» (Καλαντζή, 2007).

Στην περίπτωση των εκπαιδευτικών το αίσθημα της αναποτελεσματικότητας σχετίζεται με την «ανικανότητά «τους να ανταποκριθούν στις προσδοκίες που είχαν όταν μπήκαν στο επάγγελμα, όπου τότε επιθυμούσαν να δώσουν γνώσεις στους μαθητές τους και αν τους μεγαλώσουν και τελικά νιώθουν ότι αυτό δε μπορούν να το επιτύχουν (Maslach et, al., 1997)

2.4. ΤΑ ΣΥΜΠΤΩΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Τα προβλήματα που οδηγούν στο burnout εμφανίζονται και επιδεινώνονται σταδιακά μέχρι που ξεφεύγουν από τον έλεγχο του ατόμου.

Πολλοί είναι οι ερευνητές που προσπάθησαν να κατηγοριοποιήσουν τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ο Αντωνίου (2005) τα κατηγοριοποιεί σε σωματικά, ψυχολογικά και συμπεριφορικά. Στα σωματικά ανήκουν συμπτώματα όπως δυσκολίες στον ύπνο, πονοκέφαλοι, προβλήματα του στομάχου, κατάθλιψη, υπερένταση, σεξουαλική δυσλειτουργία καθώς και διαταραχές

στη διατροφή. Στα ψυχολογικά συγκαταλέγονται ο έντονος εκνευρισμός και η ανησυχία, το αίσθημα αποξένωσης, η έλλειψη συναισθηματικού ελέγχου και άλλα. Τέλος, τα συμπεριφορικά άπτονται σε προβλήματα στην επικοινωνία, τάση για απουσία από τη δουλειά, αδυναμία συγκέντρωσης και άλλα.

Σύμφωνα με τους Kaslow & Schulman (1987) οι εργαζόμενοι όταν βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση αρνούνται να εργαστούν, αισθάνονται αποκομμένοι από τον κόσμο, θεωρούν τη ζωή δύσκολη και ασφυκτική, συγχύζονται, παρεκτρέπονται και εκνευρίζονται, έχουν συχνές αδιαθεσίες χωρίς συγκεκριμένη αιτία και συχνά έχουν τάσεις φυγής αλλά και αυτοκτονίας.

Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς, όταν βιώνουν burnout εκφράζονται συνήθως με άσχημο τρόπο καθώς αναφέρονται σε ημικρανίες από τις οποίες συχνά υποφέρουν, αλλά και από έλλειψη ενδιαφέροντος για την εργασία. Ακόμη αναφέρονται σε έλλειψη διάθεσης, αδυναμία και συνεχή τάση αυταρχικής συμπεριφοράς και επιθετικότητα. Συνάμα αισθάνονται δειλοί μπροστά σε συγκρούσεις και χρειάζονται ηρεμία, ενώ δεν ενδιαφέρονται για τη δουλειά και αδιαφορούν συνειδητά. Όλα τα παραπάνω συμπτώματα είναι αναφορές των ίδιων των εκπαιδευτικών οι οποίοι ρωτήθηκαν για το ζήτημα της επαγγελματικής εξουθένωσης. (Σούλης, 1997)

Οι ψυχοσωματικές αυτές καταστάσεις που βιώνουν πολλοί εκπαιδευτικοί προκύπτουν από την ίδια τους τη συμπεριφορά, καθώς πολλές φορές για παράδειγμα θέλουν να δικαιολογούν τη συμπεριφορά των μαθητών τους αλλά παράλληλα πρέπει και να τους κρίνουν. Θέλουν να τους ελέγχουν για τις εργασίες τους αλλά και να τους υποστηρίζουν παράλληλα. Συνάμα θέλουν να κάνουν όσο το δυνατόν περισσότερο εξατομικευμένη διδασκαλία, αλλά ο αριθμός των μαθητών δεν είναι πάντα κατάλληλος για μια τέτοια μέθοδο. Θέλουν να συμμετέχουν περισσότερο στις ζωές των μαθητών τους, αλλά παράλληλα πρέπει και να αποστασιοποιούνται. Όλα αυτά λοιπόν τους δημιουργούν σύγχυση, γιατί αποτελούν αναντιστοιχίες.

Πολλοί ερευνητές θεωρούν τους μαθητές ως τον κυριότερο παράγοντα άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών (Wallius. 1982). Σε έρευνα που διεξήχθη στη Γερμανία παρατηρήθηκε ότι η συχνότητα των ψυχοσωματικών ασθενειών των εκπαιδευτικών ήταν σημαντικά υψηλότερη από αυτή του συνολικού πληθυσμού και ο βαθμός θεραπείας χαμηλότερος. Ο Cherniss (1985) τονίζει ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι υψηλότερη σε εκπαιδευτικούς της ειδικής αγωγής

και αυτό γιατί η εργασία τους σχετίζεται με την επίλυση συγκεκριμένων προβλημάτων και η επίλυση τους δεν είναι πάντοτε επιτυχής.

2.5. ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΥΜΒΑΛΛΟΥΝ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ

Η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται όταν συσσωρεύονται αρνητικά συναισθήματα και δεν αποφορτίζονται οι εργαζόμενοι. Αποτελεί έναν «δείκτη φθοράς» των αξιών, της αξιοπρέπειας και της θέλησης του εργαζομένου» (Δεληχάς, Τούκας, Σπυρούλης, 2012). Έχει παρατηρηθεί ότι στο εργασιακό περιβάλλον υπάρχουν χαρακτηριστικά που ευθύνονται για το burnout. Όσοι εργάζονται σκληρά και έχουν διαμάχη με τον εαυτό τους για μεγάλη χρονική περίοδο αντιμετωπίζουν συναισθηματική εξάντληση. Συνάμα, η έλλειψη ανταμοιβών και φυσικών ανέσεων, η έλλειψη ανατροφοδότησης και εναλλαγής, η ασάφεια των ρόλων, η έλλειψη αυτονομίας και συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις ενισχύουν την πιθανότητα εμφάνισης του συνδρόμου (Freudenberger, 1974).

Η επαγγελματική εξουθένωση επέρχεται σταδιακά, όταν «οι απαιτήσεις και τα θέλω του εργαζομένου δε συμπίπτουν με την επαγγελματική πραγματικότητα και άρα δημιουργείται μια αναπόφευκτη συμφωνία» (Χαραλάμπους, 2012). Είναι όμως θέμα του κάθε εργαζομένου το κατά πόσο θα συμβιβαστεί με τα δεδομένα στην εργασία του και εξαρτάται πάνω από όλα από προσωπικούς παράγοντες.

Πιο αναλυτικά, επέρχεται από μια αλληλεπίδραση παραγόντων που σχετίζονται με τη δουλειά και παραγόντων που σχετίζονται με το άτομο. (Maslach & Schaufeli, 2001). Στην ανάπτυξη του συνδρόμου συντείνουν: τα χαρακτηριστικά της εργασίας (παράγοντες που σχετίζονται με τη δουλειά) καθότι οι επαφές με άτομα που έχουν χρόνια προβλήματα και ιδιαίτερες ανάγκες, ενδέχεται να δημιουργήσουν στον εργαζόμενο το αίσθημα ότι μόνο εκείνος μπορεί να τους βοηθήσει αποτελεσματικά, γεγονός το οποίο δημιουργεί άγχος και ευθύνη. Συνάμα, είναι πολλές οι καταστάσεις που φέρνουν συγκρούσεις στο χώρο εργασίας και αυτές είναι που προκαλούν αποστασιοποίηση και απόσυρση. Ακόμη, στην ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης συντείνουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ατόμου. Αυτά σχετίζονται με τον τρόπο που ο κάθε εργαζόμενος χειρίζεται και αντιμετωπίζει τις δύσκολες καταστάσεις που του προκαλούν άγχος και στρες.

Κατά τη Maslach (2001), οι παράγοντες της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών είναι πολύπλευροι και οι πιθανότητες εμφάνισης του συνδρόμου αυξάνονται όταν:

- Η εργασία απαιτεί μόνιμη συγκέντρωση και συγκεκριμένη, ειδική μεταχείριση ανθρώπων.
- Υπάρχει χρονική πίεση
- Υπάρχει ασάφεια ρόλων και οι αρμοδιότητες δεν είναι σαφώς καθορισμένες
- Η εργασία είναι μονότονη και περιορισμένη και συχνά με χαμηλές απολαβές.

Η Vlachou (1987) αναφέρει διάφορους παράγοντες οι οποίοι έχουν ως βάση κυρίως ατομικά κριτήρια. Κάποιες ιδιαίτερες συνθήκες είναι αυτές που συμβάλλουν στο να μειώσουν τις αντοχές του εργαζομένου.

Αυτές οι συνθήκες είναι:

1. τα ατομικά χαρακτηριστικά
2. οι ενδοατομικοί παράγοντες
3. οι διαπροσωπικοί παράγοντες
4. οι κοινωνικοπολιτισμικοί παράγοντες

Στα ατομικά χαρακτηριστικά ανήκουν δημογραφικά στοιχεία όπως η ηλικία, το φύλο και άλλα. Στους ενδοατομικούς παράγοντες ανήκουν η προσωπική στάση στην εργασία, η έλλειψη ικανότητας του εργαζομένου να δίνει λύσεις στα διάφορα προβλήματα, ο υπέρμετρος ενθουσιασμός για τα δουλειά και οι μεγάλες φιλοδοξίες, η μη τήρηση ψυχικής και πνευματικής ισορροπίας και άλλα. Στους διαπροσωπικούς παράγοντες ανήκει το περιβάλλον των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, κοινωνικοοικονομικούς παράγοντες όπως ο ατομικισμός της κοινωνίας μας, η αύξηση των επαγγελματιών παροχής υπηρεσιών, οι πεποιθήσεις και οι μύθοι της εποχής σχετικά με συγκεκριμένα επαγγέλματα και άλλα.

Οι Enzani & Schaufeli (1998) αναφέρουν παράγοντες (κοινωνικούς και πολιτιστικούς) που συντελούν στην αύξηση του συνδρόμου όπως:

- η τάση να δίνουμε «ταμπέλες» και ονόματα σε προβλήματα και δυσκολίες χρησιμοποιώντας τη λέξη «στρες»
- ο ατομικισμός της σύγχρονης κοινωνίας
- οι αυξημένες απαιτήσεις (πνευματικές, γνωστικές, συναισθηματικές) των επαγγελματιών
- αντιλήψεις και πιστεύω των κοινωνιών σχετικά με συγκεκριμένα επαγγέλματα

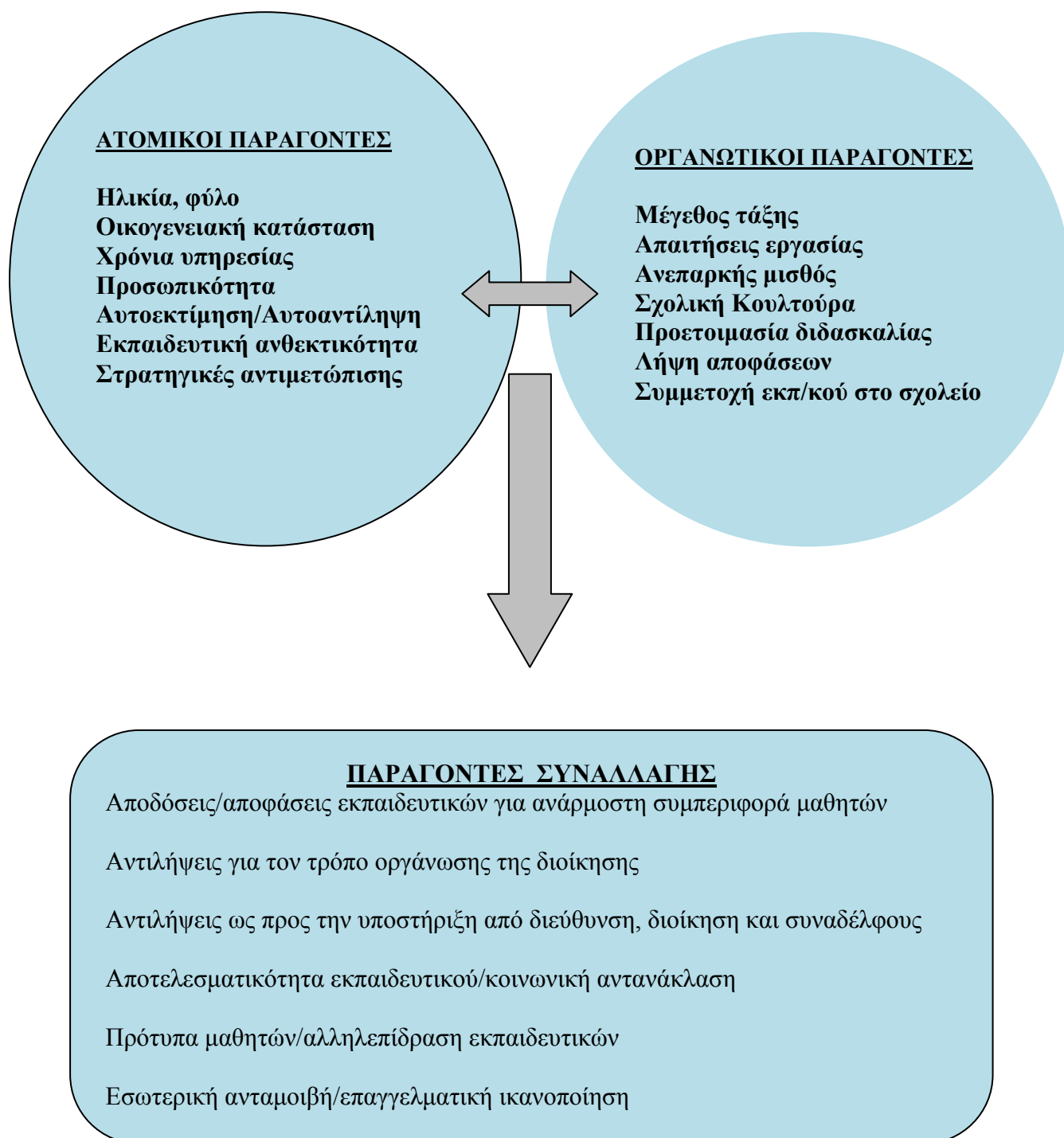
Οι Russell, Altmaier & Van Velzen (1987) θεωρούν πως το περιβάλλον (οικογενειακό και εργασιακό) παίζει σπουδαίο ρόλο στην επαγγελματική εξουθένωση.

Η Kobasa & al. (1982) υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι που είναι περισσότερο ανθεκτικοί στο στρες, έχουν λιγότερες πιθανότητες να προσβληθούν από το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η Chang (2009) κατατάσσει τους παράγοντες του συνδρόμου σε τρεις κατηγορίες:

- τους ατομικούς
- τους οργανωτικούς
- τους παράγοντες συναλλαγής

Οι ατομικοί περιλαμβάνουν δημογραφικά χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, όπως η ηλικία, το φύλο τα χρόνια υπηρεσίας, η προσωπικότητα και άλλα (Maslach & Jackson 1981, Chang 2009, Greenglass & Burke 1998). Οι οργανωτικοί παράγοντες περιλαμβάνουν το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο του χώρου εργασίας, τις ιδιαίτερες και ίσως μεγάλες απαιτήσεις της εργασίας κ.τ.λ. Οι τρίτοι παράγοντες, οι παράγοντες συναλλαγής περιλαμβάνουν τις αλληλεπιδράσεις των ατομικών και των οργανωτικών παραγόντων. Τέτοιοι είναι οι αντιλήψεις των εργαζομένων- εκπαιδευτικών για τη διοίκηση, η στάση τους απέναντι στους απείθαρχους μαθητές και άλλα. (Bibou, Nakou & al., 1999)



2.5.1. Ατομικοί παράγοντες

2.5.1.1. Ηλικία

Σύμφωνα με την Maslach (1982), η ηλικία, συγκρινόμενη με άλλα δημογραφικά χαρακτηριστικά φαίνεται να έχει μεγαλύτερη συσχέτιση με το burnout.

Ο Cherniss (1980) ανέφερε ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερη πείρα στη δουλειά με αποτέλεσμα η επαγγελματική εξουθένωση να εμφανίζεται σχετικά νωρίς στην καριέρα τους.

Πολλές έρευνες που συσχετίζουν την ηλικία με την επαγγελματική εξουθένωση έδειξαν ότι οι πιο νέοι εκπαιδευτικοί (20-30 ετών) έχουν μεγαλύτερη τάση προς το σύνδρομο, ειδικά στον τομέα της εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης. (Farber, 1984). «Οι εκπαιδευτικοί άνω των 45 ετών φαίνεται να έχουν χαμηλότερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης» (Friedman & Farber, 1992, 28-35).

Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί που δεν έχουν ιδιαίτερη πείρα εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης σε σχέση με τους εμπειρότερους συναδέλφους τους. (Maslach, 1982)

Θεωρείται πως τα άτομα μεταξύ 30 – 40 ετών έχουν υψηλότερα ποσοστά του συνδρόμου burnout (Mor & Laliberte, 1984; Poulin & Walter, 1993). Αυτό συμβαίνει γιατί στις ηλικίες αυτές οι εργαζόμενοι βρίσκονται στην αρχή της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας και άρα μπορούμε να πούμε ότι η επαγγελματική εξουθένωση έχει αρνητική συνάφεια με την εμπειρία. Όσο μεγαλύτερη εμπειρία έχει λοιπόν κάποιος, τόσο λιγότερη εξουθένωση.

Έχουν διεξαχθεί όμως και έρευνες, στις οποίες δε βρέθηκε συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς (Zabel & Zabel, 2001).

Η Maslach (2001) αναφέρει κάτι πολύ ουσιαστικό: Τα αποτελέσματα σε τέτοιες έρευνες πρέπει να εξάγονται με ιδιαίτερη προσοχή γιατί ίσως οι εργαζόμενοι που έχουν υψηλή εξάντληση να εγκαταλείπουν την εργασία τους σύντομα και έτσι να παραμένουν στους χώρους εργασίας άτομα με χαμηλή εξουθένωση.

2.5.1.2. Φύλο

Σχετικά με το φύλο, τα αποτελέσματα των διαφόρων ερευνών δεν είναι ίδια. Για παράδειγμα, υπάρχουν έρευνες που δεν έδειξαν διαφορά στο σύνδρομο burnout

σε σχέση με το φύλο (Farber, 1984; Kahn et. al, 2006). Υπάρχουν όμως και έρευνες που βρήκαν ότι οι άντρες εκπαιδευτικοί έχουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από τις γυναίκες συναδέλφους τους. (Bibou- nakou et al, 1999)

Σε πολλές έρευνες βρέθηκαν διαφορές μεταξύ των δύο φύλων. Κάποια ευρήματα έδειξαν ότι οι άντρες εκπαιδευτικοί έχουν υψηλό επίπεδο αποπροσωποποίησης, ενώ οι γυναίκες υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης (Gold, 1985 ; Burke & Greenglass, 1993). Δεν έχει εντοπιστεί συσχέτιση του συνδρόμου με το φύλο σύμφωνα με τους Shaufeli & Enzmann (1998). Ο Κάντας (2005) υποστηρίζει ότι οι διάφορες αποκλίσεις σχετίζονται με την κοινωνικοποίηση και όχι με το φύλο. Σε έρευνα των Preety, McCarthy & Catano (1992) βρέθηκε ότι οι άντρες παρουσιάζουν υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης όταν βρίσκονται σε υψηλές και διευθυντικές θέσεις. Το αντίθετο βρέθηκε για τις γυναίκες. Όταν δηλαδή δεν κατέχουν ιεραρχικά υψηλές θέσεις παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης. Σύμφωνα με άλλες έρευνες οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς στο σύνδρομο (Bussing & Perrar, 1991). Λόγω όμως της κοινωνίας μας, η γυναίκα πολλές φορές είναι μπερδεμένη ανάμεσα στο ρόλο της νοικοκυράς, της μητέρας και της εργαζόμενης. Έχει βρεθεί επίσης ότι οι γυναίκες συγκεντρώνουν υψηλότερες βαθμολογίες στην κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης (Maslach, 2001)

Σύμφωνα με τη Maslach (1982), οι διάφορες ανάμεσα στα δύο φύλα μπορεί να οφείλονται στα διάφορα στερεότυπα της κοινωνίας σχετικά με αυτό το ζήτημα.

2.5.1.3. Άλλα δημογραφικά στοιχεία

Έχουν βρεθεί διάφορα δημογραφικά χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς. Σε αυτά ανήκουν η οικογενειακή τους κατάσταση, με τις ελεύθερες γυναίκες να έχουν μεγαλύτερη εξουθένωση (Maslach & Jackson, 1982; Gold, 1985), τους ανύπαντρους να είναι πιο επιρρεπείς στην εξουθένωση (Maslach & Jackson, 1985 αναφορά στο Παπαντωνίου 2007). Τα χρόνια υπηρεσίας (η λιγότερο από 5 χρόνια διδακτική εμπειρία ή η άνω των 15), τα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης (Maslach & Jackson, 1981), καθώς η μόρφωση έχει θετική συνάφεια με την επαγγελματική εξουθένωση (Cash, 1988 στο Shaufeli & Enzmann, 1998). Παρολαυτά, τα ευρήματα δεν είναι σταθερά σε όλες τις έρευνες που αφορούν το σύνδρομο burnout (Chang, 2009)

2.5.1.4. Χαρακτηριστικά της προσωπικότητας

Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας έχουν μελετηθεί σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση και έχει αποδειχθεί ότι όσο πιο «δυναμική» είναι η προσωπικότητα του εργαζομένου, τόσο λιγότερη είναι η εξουθένωση (Pierce & Molloy 1990).

Πολλές έρευνες όμως έχουν δείξει ότι οι πιο σωστοί επαγγελματίες είναι επιρρεπείς στο σύνδρομο burnout. Και αυτό συμβαίνει γιατί είναι αφοσιωμένοι στην εργασία τους και στρεσάρονται για να πετύχουν όλους τους στόχους που έθεσαν με αποτέλεσμα να προσβάλλονται από επαγγελματική εξουθένωση. Όταν δεν πετυχαίνουν τους στόχους τους νιώθουν ότι δεν έχουν κάνει όλα όσα έπρεπε (Maslach, 2001)

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι υψηλότερη στα άτομα που αποδίδουν τα γεγονότα σε εξωτερικούς παράγοντες, στην τύχη ή και σε τρίτα πρόσωπα, παρά στα άτομα που τα αποδίδουν στις δικές τους προσπάθειες και ικανότητες (Semmer, 1996)

Τέλος, σε έρευνα βρέθηκε ουσιαστική σχέση μεταξύ της αισιοδοξίας και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Και μάλιστα η συσχέτιση αυτή ήταν μεγαλύτερη και από αυτήν που έχει το στρες με το burnout (Chang et. Al, 2000)

2.5.2. Οργανωτικοί παράγοντες

Η Chang (2009) αναφέρει στην έρευνά της πως στους παράγοντες που θεωρούνται ότι συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών είναι:

- η έλλειψη υποστήριξης από τη διοίκηση και τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς (Burke & Greenglass, 1993)
- το χαμηλό κοινωνικοοικονομικό επίπεδο του σχολείου (Brissie et. al, 1988)
- Οι πολλές εργασιακές απαιτήσεις και οι χαμηλές απολαβές
- Η μη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη αποφάσεων (Brissie et. al, 1988)
- Ο μεγάλος αριθμός των μαθητών στις τάξεις, οι δύσκολες και πολλές φορές κακές συνθήκες εργασίας.

2.5.3. Παράγοντες Συναλλαγής

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι παράγοντες συναλλαγής είναι αυτοί που δημιουργούνται από την αλληλεπίδραση των ατομικών και των οργανωτικών παραγόντων.

Πολλές έρευνες εξετάζουν τους παράγοντες συναλλαγής ως πηγές επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Έρευνα που έγινε στην Αγγλία από τους Hastin & Bham (2003) σε 100 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έδειξε ότι η κακή συμπεριφορά των μαθητών προβλέπει την επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς. Γενικότερα διάφορες έρευνες έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί που δε θεωρούν τους εαυτούς τους υπεύθυνους για την ανυπακοή των μαθητών τους αλλά την αποδίδουν σε προσωπικούς παράγοντες των ίδιων των μαθητών, παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. (Bibou- Nakou et.al ,1999).

Η Pines (2001) υποστηρίζει ότι η κακή και ασεβής συμπεριφορά των μαθητών προκαλεί στρες και άγχος στους εκπαιδευτικούς, καθώς όταν οι εκπαιδευτικοί βλέπουν τους μαθητές τους να μην ενδιαφέρονται αισθάνονται οι ίδιοι αποτυχημένοι.

Με το burnout σχετίζεται και η γνώμη των εκπαιδευτικών ως προς τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους, τους μαθητές τους και το ίδιο το σχολείο. Όταν αισθάνονται πως δίνουν περισσότερα από όσα παίρνουν και επενδύουν πιο πολύ από όσο θα έπρεπε στο σχολείο και οι επιδόσεις των μαθητών τους είναι χαμηλότερες από ότι προσδοκούσαν, τότε εμφανίζεται επαγγελματική εξουθένωση (Van Horn et al, 1999; Taris et al, 2004).

Πολλές είναι οι πηγές που αποτελούν παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως η απειθαρχία των μαθητών, ο θόρυβος, οι πολυάριθμες σχολικές αίθουσες, η χρονική πίεση, η ασάφεια των ρόλων των εκπαιδευτικών, το ωρολόγιο πρόγραμμα και άλλα. Όμως καμία πηγή από μόνη της δεν αποτελεί αιτία του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης και για αυτό το λόγο θα πρέπει να μελετάται ως αποτέλεσμα πολλών πηγών και αιτιών. (Maslach, 1989)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΟΡΓΑΝΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

«Είναι τεράστια η σημασία αξιόπιστων και έγκυρων εργαλείων μέτρησης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης για τους σκοπούς της εμπειρικής έρευνας, την ατομική αξιολόγηση, τον εντοπισμό ευάλωτων ατόμων, την παροχή στήριξης και την πρόληψη» (Μούζουρα, 2005). Από τη στιγμή που το φαινόμενο του burnout είναι ασαφές ως προς τον ορισμό του, λογικό είναι να προκύψουν προβλήματα ως προς τη δημιουργία εργαλείων για την αξιολόγησή του. Παρά λοιπόν τους διάφορους ορισμούς για το σύνδρομο αυτό, τα βασικά στοιχεία βρίσκονται στον ορισμό της Maslach (1981) «σύνδρομο τριών διαστάσεων (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, μειωμένη προσωπική επίτευξη). Πιο συγκεκριμένα, αυτός ο ορισμός σχετίζεται με τα επαγγέλματα που παρέχουν ανθρώπινες υπηρεσίες (Shaufeli et al, 1993).

Στη σχετική βιβλιογραφία αναφέρονται αρκετά εργαλεία αξιολόγησης της επαγγελματικής εξουθένωσης και έχουν δημιουργηθεί πολλές κλίμακες μέτρησης του για νοσηλευτές, εκπαιδευτικούς και γιατρούς (Shaufeli et al, 1993). Παλαιότερα υπήρχε η Μέτρηση της Άνοιας (Tedium Measure, Pines, Aronson & Kafry, 1981) την οποία διαδέχθηκε η μέτρηση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης (The Burnout Measure, Pines & Aronson, 1988). (Shaufeli et al, 1993).

Η δημοφιλέστερη κλίμακα είναι ο κατάλογος μέτρησης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory- MBI) η οποία και θεωρείται αποτελεσματική σε επαγγέλματα παροχής ανθρώπινης φροντίδας και υπηρεσιών. Ειδική έκδοση για εκπαιδευτικούς με αντικατάσταση της λέξης «πελάτης» από τη λέξη «μαθητής» (Iwanicki & Schwab, 1981)

Η κατασκευή αυτής της κλίμακας έγινε επαγωγικά και οι τρεις διαστάσεις της προέκυψαν από παραγοντική ανάλυση. Το ερωτηματολόγιο της Maslach αποτελείται από 22 δηλώσεις αυτοαξιολόγησης, 9 για τη συναισθηματική εξάντληση, 5 για την αποπροσωποποίηση και 8 για την προσωπική επίτευξη. Αξιολογεί σε 7-βάθμια κλίμακα με δηλώσεις «ποτέ» έως «κάθε μέρα», τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Όσο πιο υψηλή βαθμολογία σημειώνεται στην κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης, τόσο πιο υψηλά είναι τα επίπεδα της εξουθένωσης. Αντιθέτως, όσο πιο χαμηλή είναι η

βαθμολογία της προσωπικής επίτευξης, τότε είναι υψηλότερη η επαγγελματική εξουθένωση.

Η κλίμακα της Maslach παρουσιάζει υψηλή εσωτερική αξιοπιστία (Maslach & Jackson, 1986). Οι ίδιοι ερευνητές τόνισαν ότι τα αριθμητικά αποτελέσματα δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται για διαγνωστικούς σκοπούς και προέτρεψαν τους ερευνητές να χρησιμοποιούν τα γνήσια αριθμητικά δεδομένα, παρά διάφορες κατηγοριοποιήσεις για τα επίπεδα του συνδρόμου στις στατιστικές αναλύσεις.

Τα περισσότερα εργαλεία που μετρούν το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, αφορούν μεθόδους αυτο-αναφοράς (Shaufeli et al, 1993). Αυτό φαίνεται να είναι σωστό και η μέθοδος αξιόπιστη αφού είναι δύσκολο να αξιολογηθούν τα άτομα αυτά με συνέντευξη ή παρατήρηση και αυτό συμβαίνει γιατί τα άτομα για να γίνουν αρεστοί θα «αναγκαστούν» να μην είναι ειλικρινείς στις απαντήσεις τους.

Η δημοτικότητα του καταλόγου της Maslach είναι μεγάλη και για αυτό το λόγο το ερωτηματολόγιο έχει μεταφραστεί και προσαρμοστεί σε πολλές γλώσσες. Και έτσι απαιτείται ψυχομετρική αξιολόγησή του στα ειδικά εθνικά πλαίσια. Ο συγκεκριμένος κατάλογος θεωρήθηκε «πολλά υποσχόμενος για τη μελλοντική διερεύνηση της γνώσης για το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης των επαγγελματιών». (Shaufeli et al, 1993)

Τα στοιχεία του καταλόγου της Maslach πρέπει να ελέγχονται προσεκτικά όταν εφαρμόζονται σε διαφορετική χώρα και γλώσσα. Οι Iwanicki & Schwab (1981) διερεύνησαν την αξιοπιστία και την εγκυρότητα της μέτρησης σε εκπαιδευτικούς και διαπίστωσαν ότι μετρά τις ίδιες βασικές δομές όπως οι έρευνες με άλλους επαγγελματίες. Πρότειναν όμως, όταν η έρευνα αφορά εκπαιδευτικούς, η αποπροσωποποίηση να χωρίζεται σε αποπροσωποποίηση σχετικά με την εργασία και σχετικά με τους μαθητές (Iwanicki & Schwab, 1981).

Στο ερωτηματολόγιο- κλίμακα της Maslach, οι δείκτες αξιοπιστίας που δίνονται από τους δημιουργούς για κάθε επιμέρους κλίμακα είναι: για τη συναισθηματική εξάντληση 0.90, για την αποπροσωποποίηση 0.79 και 0.71 για τη μειωμένη επίτευξη (Maslach & Jackson, 1986)

Όπως αναφέρει ο Κάντας (1996) το ερωτηματολόγιο ελέγχθηκε και σε ελληνικό δείγμα από τους Αναγνωστόπουλος και Παπαδάτος (1992) και επαληθεύτηκε από τον ίδιο, ο οποίος χρησιμοποίησε δείγμα από διάφορους επαγγελματίες(νοσηλευτές, εργοθεραπευτές, γιατρούς, κοινωνικούς λειτουργούς,

δασκάλους και καθηγητές) στον ελληνικό πληθυσμό. Μόνο που οι δείκτες ήταν κατώτεροι από αυτούς του πρωτότυπου ερωτηματολογίου αλλά παρόλαυτα μέσα στα όρια που έχουν βρεθεί από άλλες έρευνες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Η «επαγγελματική εξουθένωση» χρησιμοποιήθηκε σαν όρος για να περιγράψει αρνητικές στάσεις και συναισθήματα για την εργασία σε επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών σε ανθρώπους (Maslach & Jackson, 1984).

Η συναισθηματική εξάντληση σχετίζεται με το φόρτο εργασίας και τις διαπροσωπικές διαφωνίες στο χώρο εργασίας. Η αποπροσωποποίηση διευκολύνεται από παράγοντες όπως η έλλειψη υποστήριξης και η αποστασιοποίηση ως λύση στο πρόβλημα. Αντίθετα, η μειωμένη επίτευξη επηρεάζεται από τη στήριξη από τους συναδέλφους, τον έλεγχο στη χρήση στρατηγικών αντιμετώπισης και την αποφυγή της αποστασιοποίησης και της απόδρασης. (Maslach & Jackson, 1981; Shirom, 1989)

Σύμφωνα με τον Μεγαλοοικονόμου (1997) το burnout θεωρείται επιλύσιμο στα πρώτα στάδια του αλλά μη αναστρέψιμο αργότερα. Όταν συσσωρεύεται για πολλά χρόνια στρες οι εκπαιδευτικοί δε μπορούν να το αντιμετωπίσουν και οδηγούνται στην κατάρρευση. Η Jackson και οι συνεργάτες της (1986) σε έρευνα που έκαναν σε εκπαιδευτικούς υποστήριξαν ότι η συναισθηματική εξάντληση μπορεί να προβλέψει την εγκατάλειψη της δουλειάς. Παρόμοια έρευνα διεξήχθη και σε Ισραηλινούς εκπαιδευτικούς (συμπλήρωσαν το MBI) ένα μήνα μετά την έναρξη της σχολικής χρονιάς και στο τέλος αυτής και έδειξε ότι η ύπαρξη burnout στην αρχή της χρονιάς προέβλεπε επαγγελματική δυσαρέσκεια και αποτελούσε ένδειξη για παραίτηση από τη δουλειά στο τέλος της σχολικής χρονιάς. (Shirom, 1986). Εξάλλου, ο πρωταρχικός λόγος εγκατάλειψης του διδασκαλικού επαγγέλματος είναι το στρες (Carter, 1994; Krause, 1993)

Η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται με απουσίες από τη δουλειά, κατάθλιψη, νεύρα, χαμηλή αυτοπεποίθηση, ψυχοσωματικά προβλήματα, μεταφορά έντασης στην προσωπική ζωή, θυμό, διαταραχές ύπνου και ενοχλήσεις (Αναγνωστόπουλος & Παπαδάτου, 1992)

Η Paine (1982) θεωρεί ότι οι επιπτώσεις του συνδρόμου αποτελούν κακή εμπειρία η οποία περιορίζει τις επιδόσεις των επαγγελματιών και μειώνει τις

ικανότητές τους. Όσοι βιώνουν την επαγγελματική εξουθένωση γίνονται λιγότερο δημιουργικοί, δυσκολεύονται να λύσουν τα προβλήματά τους και είναι περισσότερο ευάλωτοι στις διάφορες καταστάσεις. Η μειωμένη επίτευξη καταστρέφει την αυτοεικόνα και εξασθενεί την ικανότητα του εργαζομένου να αντιμετωπίσει το στρες. (Shaufeli & Dierendonck, 1992) Όταν ο εργαζόμενος βιώνει ένα καλό εργασιακό περιβάλλον μειώνει τις πιθανότητες να προσβληθεί από το σύνδρομο, να χάσει την ευεξία του και συνεπώς να διακινδυνεύσει την υγεία του. (Cox et al, 1993)

Οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ξεπερνούν τον εργαζόμενο και το περιβάλλον γύρω του και επεκτείνονται στους οργανισμούς με αποτέλεσμα να μειώνεται η απόδοσή του, να καθυστερεί στην εκτέλεση των καθηκόντων του και οι υπηρεσίες που προσφέρει να είναι χαμηλές σε ποιότητα. Και για αυτούς τους λόγους είναι συχνές οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις. (Maslach, Shaufeli & Leiter, 2001)

Στους εργαζομένους το burnout προκαλεί πνευματικές και φυσικές διαταραχές, ψυχοσωματικά και σωματικά συμπτώματα, υπερβολική και χρόνια κόπωση και διαταραχές στον ύπνο. Πολλές φορές όσοι βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση ενδέχεται να πάθουν κατάθλιψη ή ακόμα και να κάνουν απόπειρα αυτοκτονίας. Πιο αναλυτικά, από τη βιβλιογραφία χωρίζουμε τις επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης σε τρεις κατηγορίες: επιπτώσεις στον οργανισμό, επιπτώσεις στις διαπροσωπικές σχέσεις και επιπτώσεις στο άτομο (σωματικές, ψυχολογικές, συμπεριφορικές)

4.1.Επιπτώσεις στον οργανισμό

Πολλοί ερευνητές έχουν συσχετίσει το burnout με αρνητικές στάσεις απέναντι στην εργασία. Τέτοιες είναι η εκούσια αποχώρηση από τη δουλειά, οι πολλές απουσίες από αυτή, η χαμηλή ικανοποίηση από το επάγγελμα, η χαμηλή αποδοτικότητα και η μειωμένη αφοσίωση (Maslach & Jackson, 1981), η έλλειψη συγκέντρωσης στη δουλειά (Pines, 1993), τα υψηλά κόστη για την υγεία και η χαμηλή δημιουργικότητα (Shirom, 2003 στο Hogan & McKnight, 2007).

Πιο συγκεκριμένα, σε έρευνες που έγιναν σε εκπαιδευτικούς εντοπίστηκαν τα εξής συμπτώματα: μειωμένη ποιότητα στη διδασκαλία (Kyriacou, 1978), μειωμένος ενθουσιασμός και ενδιαφέρον, δυσaráεσκεια και αποστασιοποίηση (Dunham & Varma, 1998 στο Hogan & McKnight, 2007)

4.2. Επιπτώσεις στις διαπροσωπικές σχέσεις

Οι εργαζόμενοι επιδρούν αρνητικά στους συναδέλφους τους, δημιουργούν συγκρούσεις και διαφωνίες και αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αποσπώνται από τα εργασιακά τους καθήκοντα (Pines & Maslach, 1978). Παράλληλα, επηρεάζεται η προσωπική και κοινωνική τους ζωή, αφού μεταφέρουν το πρόβλημα της δουλειάς τους στην οικογένεια και στον κοινωνικό τους περίγυρο, έτσι ώστε να αυξάνονται οι εντάσεις στις διαπροσωπικές τους σχέσεις και να χάνουν το ενδιαφέρον τους για κοινωνική ζωή (Griffith et al, 1999)

Άλλες επιπτώσεις σε σχέση με τις διαπροσωπικές σχέσεις είναι η τάση των εργαζομένων να ρίχνουν ευθύνες στους άλλους και να έχουν κυνική στάση (Pines, 1993 στο Hogan & McKnight, 2007), να μειώνουν την κοινωνικότητά τους και να συνάπτουν επιφανειακές σχέσεις με τους συνεργάτες τους. (Maslach & Jackson, 1985)

4.3.Επιπτώσεις στο άτομο

Οι επιπτώσεις στο άτομο αναφέρθηκαν και σε προηγούμενο κεφάλαιο, στα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Είναι σωματικές, ψυχολογικές και συμπεριφορικές. Πιο αναλυτικά αναφέρονται ανά κατηγορία στον παρακάτω πίνακα (Don Unger, 1980)

Συμπτώματα Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Σωματικά	Ψυχολογικά	Συμπεριφορικά
Εξάντληση, Κούραση	Έλλειψη ελαστικότητας	Χαμηλή εργασιακή απόδοση
Κατάθλιψη	Έλλειψη ενδιαφέροντος & απάθεια	Μειωμένη επικοινωνία/ παραίτηση
Αϋπνία/Υπερβολικός ύπνος	Κυνισμός	Αυξημένα επίπεδα απουσιών
Πονοκέφαλοι	Έλλειψη συναισθηματικού ελέγχου	Έλλειψη ενθουσιασμού για την εργασία
Έλκος	Χαμηλό «ηθικό»	Αυξημένη χρήση φαρμάκων
Συχνές ασθένειες/κρυολογήματα	Έλλειψη υπομονής-Ευερεθιστικότητα	Αυξημένες οικογενειακές συγκρούσεις
Αύξηση ή μείωση βάρους	Στρες	Υπερβολική χρήση αλκοόλ
Αναπνευστικά προβλήματα	Ανία	Αδυναμία συγκέντρωσης
Υπερένταση	Μειωμένη αυτοπεποίθηση	Ροπή σε ατυχήματα
Αυξημένη χοληστερόλη	Αποπροσωποποίηση ασθενών	Παράπονα για την εργασία
Διαταραχές ομιλίας	Εκνευρισμός	Εργασιομανία
Σεξουαλική δυσλειτουργία	Αδυναμία λήψης αποφάσεων	
	Αισθήματα αδυναμίας	
	Καχυποψία	
	Αποξένωση	
	Αυξημένη ανησυχία	
	Λήψη ασυνήθιστα υψηλών ρίσκων	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΣΥΝΔΡΟΜΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Ένας σπουδαίος παράγοντας αντίστασης στην επαγγελματική εξουθένωση είναι η επαγγελματική ικανοποίηση, παρόλο που δεν έχει την ίδια διάσταση σε όλα τα επαγγέλματα. Η δημιουργικότητα, η ελευθερία και η κινητικότητα σχετίζονται άμεσα με την επαγγελματική ικανοποίηση (Τούκας, 2010). Διάφορες μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί στη χώρα μας και αφορούν στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης δίνουν έμφαση στη μείωση των πηγών που προκαλούν άγχος καθώς και στην αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης (Καλαντζή, 2007)

Πολλοί ερευνητές αναφέρουν ότι το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης πρέπει να εξαλειφτεί πριν καν εμφανιστεί. (Hogan & McKnight, 2007).

Σύμφωνα με τη Maslach (1999) η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται όταν συσσωρεύεται στρες στον εργαζόμενο και άρα αυτό σημαίνει ότι πρώτα πρέπει να προλάβουμε και να αντιμετωπίσουμε το εργασιακό στρες.

Βέβαια, ο όρος «αντιμετώπιση» αναφέρεται σε επιτυχημένη διεύθυνση ενός προβλήματος αλλά αυτή η επιτυχία δεν επέρχεται πάντοτε, επομένως σωστότερη θα ήταν η έννοια της «διαχείρισης». (Costa et. Al, 1996)

Πρέπει να δοθεί έμφαση και στα χαρακτηριστικά της ανθεκτικότητας απέναντι στην εξουθένωση όπως στον προσωπικό έλεγχο τον οποίο πρέπει να έχουν όλοι οι εργαζόμενοι, την ενεργό συμμετοχή τους στην εργασία και στα δρώμενα, την ευελιξία τους όταν προκύπτουν δυσκολίες και τη δυνατότητα πρόσβασης σε δομές ψυχολογικής υποστήριξης και βοήθειας όταν κρίνεται απαραίτητο. (Καζαντζή, Καραζιώτου, Καρυώτη, 2008)

Στην αντιμετώπιση του burnout μπορούν να συμβάλουν η ανάπτυξη δεξιοτήτων και γνώσεων, η βελτίωση της εργασίας και καταστάσεων ξεκούρασης, η ανάπτυξη του περιεχομένου της εργασίας, η βελτίωση των εργασιακών συνθηκών, η αλλαγή του τρόπου αμοιβής, η ψυχολογική ενίσχυση, η κοινωνική προστασία καθώς και η ανάπτυξη κινήτρων. (Central & Eastern European Harm Reduction Network, 2006).

Οι Πατσάλης και Παπουτσάκη (2010) αναφέρουν ότι η πολιτεία είναι αυτή που οφείλει να λάβει τα κατάλληλα προληπτικά αλλά και θεραπευτικά μέτρα για να προστατεύσει τους εκπαιδευτικούς της, παρεμβαίνοντας σε ατομικό και διοικητικό επίπεδο.

5.1. Ατομικό επίπεδο

- Αυτοέλεγχος και αυτοκυριαρχία
- Αύξηση της κατανόησης μέσω της αύξησης της γνώσης γύρω από την προσωπικότητα του ατόμου και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει στη δουλειά του.
- Επαναξιολόγηση της προσωπικότητας του καθενός και της θέσης του.
- Αναγνώριση των συμπτωμάτων του στρες και ενασχόληση του εργαζόμενου εκπαιδευτικού με τον εαυτό του πριν οδηγηθεί στην εξουθένωση.
- Απελευθέρωση από στερεότυπα
- Απόκτηση επικοινωνιακών δεξιοτήτων μέσω ειδικής εκπαίδευσης
- Επανεκτίμηση των προσωπικών στόχων και προσδοκιών
- Αναζήτηση υποστήριξης από φίλους, συναδέλφους, οικογένεια, ακόμα και επαγγελματίες ψυχικής υγείας.
- Ελεύθερος χρόνος για χόμπι και δραστηριότητες αποσυμπίεσης όπως βάδισμα και διάφορα αθλήματα.
- Σωστή διατροφή και ξεκούραση για προστασία από το στρες.
- Αλλαγή χώρου εργασίας ακολουθώντας πάντα τη σωστή διαδικασία και μη λειτουργώντας παρορμητικά.
- Μη μεταφορά εργασιακών προβλημάτων στο σπίτι
- Επαρκής και συχνή χρήση διαλειμμάτων

5.2. Διοικητικό επίπεδο

- Διαλέξεις σχετικά με το εργασιακό στρες και την αντιμετώπισή του.
- Εκπαίδευση των δασκάλων και των στελεχών διοίκησης στο πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης.
- Απομάκρυνση του εκπαιδευτικού από τον εργασιακό χώρο για αρκετό χρονικό διάστημα.
- Θετική εργασιακή κουλτούρα
- Χαμηλός φόρτος εργασίας
- Συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων
- Δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης
- Δυνατότητα συνεχιζόμενης επιμόρφωσης

- Εισαγωγή καινοτομιών στην εργασία
- Ικανότητα για αυτοαξιολόγηση
- Συμμετοχή σε συνέδρια και σεμινάρια
- Επάρκεια πόρων

Ο Murphy (2003), αναφέρει τρεις προσεγγίσεις σχετικά με τη διαχείριση του επαγγελματικού στρες και κατά συνέπεια της επαγγελματικής εξουθένωσης. Την πρωτογενή, τη δευτερογενή και την τριτογενή παρέμβαση.

5.2.1. Πρωτογενής παρέμβαση

Το πρωτοβάθμιο επίπεδο παρέμβασης αντιμετωπίζει το πρόβλημα από την πλευρά της πρόληψης μέσω της μείωσης των στρεσογόνων παραγόντων. Με τον τρόπο αυτό ο εργαζόμενος θα μπορεί να ελέγχει και να ορίζει την εργασία του και να μειώσει τις πηγές που του προκαλούν στρες (Burke & Greenglass, 1993)

Βασικός στόχος της πρωτογενούς παρέμβασης είναι η αποκατάσταση μιας υγιούς σχέσης ανάμεσα στα επαγγελματικά καθήκοντα του ατόμου και τις προσωπικές ανάγκες του. (Elkin & Rosch, 1990)

Οι στρατηγικές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν περιλαμβάνουν επανασχεδιασμό της εργασίας, διαφοροποίηση του προγράμματος εργασίας, συμμετοχή στη διοίκηση και τη λήψη αποφάσεων, επαναπροσδιορισμό των εργασιακών ρόλων, καθορισμός στόχων, δημιουργία ομάδων εργασίας και εμπλουτισμό της εργασίας. (Καζαντζή, Καραζιώτου, Καρυώτη, 2008) (Schafer, 1996)

5.2.2. Δευτερογενής παρέμβαση

«Σε δευτεροβάθμιο επίπεδο, η παρέμβαση επικεντρώνεται στη διαχείριση της εξουθένωσης που αισθάνεται ο εργαζόμενος, εμπλέκοντας τεχνικές επίγνωσης, άσκηση και εκπαιδευτικές δραστηριότητες» (Δεληγάς, 2012). Επικεντρώνεται επίσης στη μείωση των αρνητικών συναισθημάτων που προκαλεί το στρες, μέσω σωματικής άσκησης και

δραστηριότητας, χαλάρωσης, στρατηγικές αντιμετώπισης καταστάσεων έντασης, οργάνωσης του χρόνου και υποστήριξης. (Cartwright & Cooper, 1994)

Η εκπαίδευση αυτή περιλαμβάνει προγράμματα συμβουλευτικής για την τροποποίηση της εργασιακής συμπεριφοράς και του τρόπου ζωής των εργαζομένων καθώς και εκπαίδευση της συναισθηματικής νοημοσύνης (Nicolau & Tsalousis, 2002). Επιπλέον στο στάδιο της δευτερογενούς παρέμβασης συμπεριλαμβάνονται προγράμματα καρδιαγγειακής ευεξίας, διακοπής του καπνίσματος και συμβουλευτική για υγιεινό τρόπο ζωής (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001)

Τέλος, πρόσφατες έρευνες έδειξαν ότι χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, όπως η αισιοδοξία και η κοινωνική υποστήριξη από συναδέλφους και οικογένεια είναι παράγοντες που προστατεύουν από το στρες και συνεπώς από την επαγγελματική εξουθένωση.

5.2.3. Τριτογενής παρέμβαση

Η τριτογενής παρέμβαση αφορά στον εντοπισμό των «καμμένων», δηλαδή αυτών που πάσχουν από burnout και τη λειτουργία ομάδων ψυχολογικής υποστήριξης. «Αναφέρεται στις διαδικασίες ανάρρωσης, παροχής υπηρεσιών και συμβουλών προκειμένου να επανενταχθούν και να επιστρέψουν στην εργασία» (OSHA)

Το τριτογενές στάδιο αποτελεί την πιο κοινή προσέγγιση αντιμετώπισης σύμφωνα με τον Murphy (2003) που παρέχει υπηρεσίες θεραπείας με διάφορα προγράμματα βοήθειας στους ήδη πάσχοντες εργαζόμενους. Στο στάδιο αυτό δίνεται έμφαση στην κατάρτιση των διαπροσωπικών εμποδίων, στην παροχή συμβουλών και όχι εντολών και στην ενθάρρυνση του ατόμου να αναλάβει δράση.

Πιο πολλές παρεμβάσεις έχουμε στο δευτεροβάθμιο και τριτοβάθμιο επίπεδο γιατί είναι πιο εύκολες και έχουν μικρό κόστος (Cartwright & Cooper, 1994). Σχετίζονται δηλαδή με την εκπαίδευση για τη διαχείριση των στρεσογόνων παραγόντων και με τη συμβουλευτική για θεραπεία από την επαγγελματική εξουθένωση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Ο Dorman (2003) έκανε έρευνα για τους παράγοντες που προβλέπουν τα τρία επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η έρευνα έγινε σε 246 εκπαιδευτικούς στην Αυστραλία και τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το σχολικό περιβάλλον, το υπερφορτωμένο πρόγραμμα και ωράριο, η αποτελεσματικότητα της διδασκαλίας αποτελούν παράγοντες που προβλέπουν την επαγγελματική εξουθένωση.

Παρόμοια έρευνα διεξήχθη σε 40 εκπαιδευτικούς στο Χονγκ Κονγκ, η οποία και είχε σκοπό να προσδιορίσει τους παράγοντες στρες που επιδρούν στις τρεις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα αποτελέσματα έδειξαν θετικές συσχετίσεις του στρες με το σύνδρομο burnout.

Έρευνα που έγινε στη Γαλλία από τους Genoud, Brodard & Reicherts (2009) σε 787 δασκάλους δημοτικών σχολείων έδειξε ότι η προσωπική επίτευξη προσδιορίζεται από τη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση. Η αποπροσωποποίηση επηρεάζεται αρνητικά από τη σχέση με τους γονείς ενώ οι άλλες στρεσογόνες πηγές επηρεάζουν τη συναισθηματική εξάντληση.

Στην Αμερική διεξήχθη έρευνα σε 171 εκπαιδευτικούς για την επαγγελματική εξουθένωση σε ένα δημόσιο και δύο ιδιωτικά σχολεία. Χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο MBI και έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί που εργάζονταν σε δημόσιο σχολείο βίωναν μεγαλύτερη εξουθένωση από τους εκπαιδευτικούς των ιδιωτικών σχολείων. Σε σχέση με τα δημογραφικά στοιχεία τα αποτελέσματα έδειξαν ότι όσα περισσότερα χρόνια υπηρεσίας είχαν οι εκπαιδευτικοί, τόσο μεγαλύτερα επίπεδα αποπροσωποποίησης είχαν. Συνάμα, οι άντρες εκπαιδευτικοί είχαν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση από τις γυναίκες και οι γυναίκες μεγαλύτερη προσωπική επίτευξη. Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση, οι παντρεμένοι σημείωσαν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση από τους άγαμους εκπαιδευτικούς. (Pedersen, 1998)

Οι Godard R. & Godard M. (2006) διερεύνησαν την εξουθένωση σε συνδυασμό με την εγκατάλειψη του επαγγέλματος. Πιο συγκεκριμένα στην έρευνα συμμετείχαν 112 εκπαιδευτικοί στην Αυστραλία με όχι περισσότερα από δύο χρόνια υπηρεσίας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι συσχετίζεται η εγκατάλειψη του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού τα πρώτα χρόνια που διεξάγεται, με την

επαγγελματική εξουθένωση, αφού όσοι εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι σκοπεύουν να εγκαταλείψουν το επάγγελμα εμφάνισαν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης από αυτούς που δεν σκόπευαν να το εγκαταλείψουν.

Μια «ιδιαίτερη» έρευνα διεξήχθη στο Σικάγο το 2009, η οποία μελέτησε τη σχέση του εκπαιδευτικού στρες, της εξουθένωσης και του χιούμορ, ως τρόπου αντιμετώπισης του στρες. Φυσικά και αποδείχθηκε πως το στρες σχετίζεται σημαντικά με το σύνδρομο burnout αλλά όσοι εκπαιδευτικοί χρησιμοποιούσαν το χιούμορ στη ζωή τους και στη δουλειά τους απέφευγαν το στρες και άρα την επαγγελματική εξουθένωση.

Το 1991 έγινε μία έρευνα από τον Capel στην Αμερική. Σκοπός της ήταν να μελετηθεί το burnout σε μια σχολική χρονιά σε τρεις διαφορετικές φάσεις- περιόδους. Το δείγμα αποτελούσαν 640 εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων. Μοιράστηκε σε αυτούς το ερωτηματολόγιο MBI τρεις φορές, τον Σεπτέμβριο, το Φεβρουάριο και τον Ιούνιο. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπήρχαν ιδιαίτερες διαφορές στις περιόδους, παρά μονάχα τον Φεβρουάριο, στη μέση δηλαδή της σχολικής χρονιάς όπου και σημειώθηκαν μεγαλύτερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Το Μάρτιο του 1982 έγινε μία έρευνα από τον Farber στο Πανεπιστήμιο της Κολομβίας σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση. Το δείγμα αποτελούσαν 365 εκπαιδευτικοί που εργάζονταν στα προάστια. Τους χορηγήθηκαν 65 ερωτήσεις σε κλίμακα likert σχετικές με τη στάση τους και την ικανοποίηση που αισθάνονται όταν ασχολούνται με τους μαθητές τους και τους συναδέλφους τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το 20- 25% είχαν τάση για εξουθένωση ενώ το 10- 15% ήταν ήδη εξουθενωμένοι και οι περισσότεροι από αυτούς ήταν ηλικίας μεταξύ 34-44 ετών.

Άλλη μία έρευνα διεξήχθη στην Ισπανία το 2004 από τους Cano-Garcia, Pubilla-Munoz και Carrasco- Ortiz. Η έρευνα μελετούσε το κατά πόσο οι προσωπικοί παράγοντες, ο χαρακτήρας και η ψυχολογία επηρεάζουν την εξουθένωση. Το δείγμα ήταν 99 δάσκαλοι στη Σεβίλλη. Χρησιμοποιήθηκαν τρία διαφορετικά ερωτηματολόγια μαζί με το MBI. Τα αποτελέσματα έδειξαν τη σημαντικότητα του χαρακτήρα και της προσωπικότητας στα επίπεδα της εξουθένωσης.

Στην ελληνική βιβλιογραφία δεν υπάρχουν πολλές έρευνες σχετικές με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Στην Ελλάδα, ένας από τους πρώτους που εξέτασαν το σύνδρομο burnout ήταν ο Κάντας (1996). Διερεύνησε την εξουθένωση σε διάφορους επαγγελματίες, μεταξύ των οποίων και εκπαιδευτικοί όλων

των βαθμίδων. Υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης σημείωσε το 17% των δασκάλων και το 25% των καθηγητών, ενώ αποπροσωποποίησης το 3% των δασκάλων και το 5% των καθηγητών και τέλος, το 7% των δασκάλων και το 15% των καθηγητών ανέφεραν χαμηλή προσωπική επίτευξη.

Το 2001 ο Αθανάσιος και η Ιωάννα Κουστέλιου έκαναν έρευνα με σκοπό να καταγράψουν το βαθμό της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα και να προβλέψουν την επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών μέσα από την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Το δείγμα ήταν 100 εκπαιδευτικοί που ζούσαν στη Θεσσαλονίκη. Χρησιμοποιήθηκε η Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (MBI) καθώς και το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης και τα αποτελέσματα έδειξαν χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση στο συγκεκριμένο δείγμα εκπαιδευτικών.

Οι Χρήστος Πατσάλης και Καλλιόπη Παπουτσάκη έκαναν έρευνα για την επαγγελματική εξουθένωση σε δασκάλους γενικής και ειδικής εκπαίδευσης καθώς και σε εκπαιδευτικούς των νοσοκομειακών σχολείων. Χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο- κλίμακα μέτρησης της Maslach & Jackson (1986), το οποίο είναι κατάλληλο για χρήση στην εκπαίδευση. Το δείγμα αποτέλεσαν 160 εκπαιδευτικοί στην περιοχή της Αθήνας. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι δάσκαλοι των σχολείων γενικής αγωγής βιώνουν υψηλού βαθμού συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση και μέτριου βαθμού προσωπική επίτευξη. Οι δάσκαλοι ειδικής αγωγής και οι νοσοκομειακοί βιώνουν χαμηλού βαθμού συναισθηματική εξάντληση και υψηλού βαθμού προσωπική επίτευξη. Οπότε συμπεραίνουμε ότι οι εκπαιδευτικοί γενικής αγωγής βρίσκονται σε ένα πρώτο στάδιο εξουθένωσης, ενώ οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής και οι νοσοκομειακοί δε βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση.

Έρευνα η οποία έγινε από τους Κολιάδη και συν. (2000) σε 320 εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σχετικά με το σύνδρομο burnout στις τρεις διαστάσεις του, έδειξε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στη συναισθηματική εξάντληση και τα συναισθήματα αποπροσωποποίησης.

Οι Παγοροπούλου, Κουμπιά και Γιαβρίμη (2002) έκαναν έρευνα σε 411 εκπαιδευτικούς που εργάζονταν σε δημόσια και ιδιωτικά σχολεία στην Αθήνα. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί που είχαν βασικές σπουδές Παιδαγωγικής Ακαδημίας παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης για τους μαθητές τους και μειωμένο αίσθημα προσωπικής επίτευξης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που είχαν σπουδές Παιδαγωγικών

Τμημάτων Δημοτικής Εκπαίδευσης. Η αποπροσωποποίηση ήταν αυξημένη στους άγαμους εκπαιδευτικούς, ενώ οι έγγαμοι είχαν μεγαλύτερο το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης. Τέλος, όσοι ήθελαν να εξασκήσουν το συγκεκριμένο επάγγελμα σημείωσαν μικρότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης από τους συναδέλφους τους οι οποίοι θα προτιμούσαν ένα άλλο επάγγελμα (Παπάνης, Γιαβρίνης, 2003)

Μια άλλη έρευνα διεξήχθη στην Κύπρο το 2005 από τον Κόκκινο. Το δείγμα ήταν 447 εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και τα αποτελέσματα έδειξαν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης ιδιαίτερα στη συνιστώσα της αποπροσωποποίησης και την προσωπική επίτευξη. Υψηλά επίπεδα παρατηρήθηκαν στη συνιστώσα της συναισθηματικής εξάντλησης.

Η Χαραλάμπους (2012) διερεύνησε τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικού στρες των εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο νομό Αττικής. Το δείγμα αποτελούνταν από 305 εκπαιδευτικούς δημοσίων και 115 ιδιωτικών σχολείων. Χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης για τους εκπαιδευτικούς και η Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης (MBI). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν μέτρια επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και μεσαία επίπεδα στρες με τους εκπαιδευτικούς του δημοσίου τομέα να βιώνουν στατιστικά υψηλότερα επίπεδα στρες από τους ιδιωτικούς.

Οι Antoniou, Polychroni & Walters (2000) διερεύνησαν τις πηγές στρες και την επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής στην Ελλάδα. Το δείγμα αποτελείτο από 110 ειδικούς εκπαιδευτικούς οι οποίοι εργάζονταν στην περιοχή της Αθήνας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί παρουσίασαν χαμηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης, μέτρια έως υψηλή συναισθηματική εξάντληση και μέτρια επίπεδα αποπροσωποποίησης. Σε σχέση με τα δημογραφικά στοιχεία, όσον αφορά την ηλικία, όσο αυτή αυξάνεται τόσο μειώνεται η αποπροσωποποίηση. Αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση, οι παντρεμένοι παρουσίασαν χαμηλότερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης και τέλος, σε σχέση με τα χρόνια διδακτικής υπηρεσίας φάνηκε ότι όσο αυτά αυξάνονται, τα επίπεδα της συναισθηματικής εξάντλησης αυξάνονται ενώ της αποπροσωποποίησης μειώνονταν.

Η Μούζουρα (2005) διερεύνησε την επαγγελματική εξουθένωση σε 362 εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Αναφορικά με το φύλο των εκπαιδευτικών φάνηκε ότι διαφοροποιούνται σημαντικά για τη συναισθηματική

εξάντληση και την προσωπική επίτευξη. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και υψηλότερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης από τους άντρες συναδέλφους τους. Η ηλικία και τα χρόνια υπηρεσίας σχετίζονται αρνητικά με την προσωπική επίτευξη. Οι εκπαιδευτικοί που εργάζονταν σε σχολεία της επαρχίας παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης από αυτούς που εργάζονταν σε σχολεία της πόλης. Όσοι εκπαιδευτικοί είχαν μετεκπαίδευση παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και όσοι εργάζονταν στη περιοχή όπου και έμεναν παρουσίασαν χαμηλότερη προσωπική επίτευξη. Όσον αφορά το ωράριο, οι εκπαιδευτικοί χωρίς πλήρες ωράριο παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης από τους εκπαιδευτικούς με πλήρες ωράριο.

ΜΕΡΟΣ Β

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

7.1. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

7.1.1. Συμμετέχοντες

Στην έρευνα έλαβαν μέρος 370 εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής της Α/θμιας εκπαίδευσης που εργάζονται σε διάφορες περιοχές της Ελλάδας.(Πάτρα, Καλαμάτα, Ηγουμενίτσα, Ιωάννινα, Πρέβεζα, Άρτα, Ζάκυνθο, Κεφαλονιά, Κέρκυρα, Μεσολόγγι, Αθήνα, Κόρινθο, Ρόδο, Τήνο, Βέροια, Σέρρες). Από τους συμμετέχοντες οι 100 (27%) ήταν άνδρες και οι 270 (73%) γυναίκες. Στο υπό εξέταση δείγμα 173 (46,8%) εκπαιδευτικοί εργάζονται σε ειδικό σχολείο, 20 (5,4%) σε ειδικό νηπιαγωγείο. 95 (25,7%) σε τμήμα ένταξης και 82 (22,2%) σε παράλληλη στήριξη. Σχετικά με τα χρόνια υπηρεσίας, 114 εκπαιδευτικοί (30,8%) έχουν από 0-5 έτη υπηρεσίας, 79 (21,4%) από 5- 10 έτη, 45 (12,2%) από 10- 15 έτη, 35 εκπαιδευτικοί (9,5%) έχουν από 15- 20 χρόνια υπηρεσίας, 44 (11,9%) από 20- 25 χρόνια υπηρεσίας και τέλος 53 εκπαιδευτικοί (14,3%) έχουν πάνω από 25 χρόνια υπηρεσίας. Η κατανομή του φύλου, του χώρου εργασίας, των ετών υπηρεσίας και της οικογενειακής κατάστασης παρατίθεται πιο αναλυτικά στους παρακάτω πίνακες.

Από τον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 1) παρατηρούμε ότι το 53% των ανδρών εργάζονται σε Ειδικό σχολείο. Ομοίως το 37% των ανδρών εργάζεται σε τμήμα ένταξης. Επιπλέον το 10% των ανδρών εργάζεται στην παράλληλη στήριξη. Τέλος, 7.4% των γυναικών εργάζεται σε ειδικό νηπιαγωγείο, ενώ κανείς άνδρας δεν εργάζεται στη συγκεκριμένη δομή. Τα αποτελέσματα αυτά παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.(πίνακας 1)

Πίνακας 1 : Φύλο και χώρος εργασίας

Φύλο	Ειδικό Σχολείο	Ειδικό Νηπιαγωγείο	Τμήμα Ένταξης	Παράλληλη Στήριξη
Άνδρες	53.0%	0.0%	37.0%	10.0%
Γυναίκες	44.4%	7.4%	21.5%	26.7%

Επιπλέον, το 15%, 11%, 14%, 11%, 23% και το 26% των ανδρών υπηρετεί 0-5 έτη, 5-10 έτη, 10-15 έτη, 15-20 έτη 20-25 έτη και πάνω από 25 έτη αντίστοιχα (Πίνακας 2). Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων υπηρετεί από 0-5 έτη. Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων υπηρετεί σχετικά μικρό διάστημα. (Πίνακας 2)

Πίνακας 2 : Φύλο και έτη υπηρεσίας

Φύλο	0-5	5-10	10-15	15-20	20-25	25+
Άνδρες	15.0%	11.0%	14.0%	11.0%	23.0%	26.0%
Γυναίκες	36.7%	25.2%	11.5%	8.9%	7.8%	10.0%

Όπως καταδεικνύει ο Πίνακας 3, το 71% και το 67% των ανδρών και γυναικών είναι έγγαμοι, ενώ το 26.9% και το 29.3% των άγαμων είναι άνδρες και γυναίκες.

Πίνακας 3 : Φύλο και οικογενειακή κατάσταση

Φύλο	Έγγαμοι	Άγαμοι	Διαζευγμένοι
Άνδρες	71.0%	29.0%	0.0%
Γυναίκες	67.0%	29.3%	3.7%

Ο παρακάτω πίνακας (Πίνακας 4) δίνει πληροφορίες σχετικά με την σύνθεση του δείγματος με κύριο άξονα σύγκρισης τα έτη υπηρεσίας και την οικογενειακή κατάσταση. Ενδεικτικά αναφέρουμε πως το 64%, το 73.4%, το 64.6%, το 65.7% και το 61.4% των έγγαμων έχουν 0-5 έτη, 5-10 έτη, 10-15 έτη, 15-20 έτη, 20-25 έτη και 25-άνω έτη υπηρεσίας αντίστοιχα.

Πίνακας 4: Έτη υπηρεσίας και οικογενειακή κατάσταση

Έτη υπηρεσίας	Έγγαμοι	Άγαμοι	Διαζευγμένοι
0-5	64.0%	33.3%	2.6%
5-10	73.4%	22.8%	3.8%
10-15	64.4%	31.1%	4.4%
15-20	65.7%	34.3%	0.0%
20-25	61.4%	34.1%	4.5%
<25	79.2%	20.8%	0.0%

Τέλος, ενδεικτικά αναφέρουμε ότι το 70.5%, το 65%, το 69.6% και το 62.2% των έγγαμων εργάζονται σε ειδικό σχολείο, ειδικό νηπιαγωγείο, τμήμα ένταξης και παράλληλη στήριξη αντίστοιχα (Πίνακας 5).

Πίνακας 5 : Χώρος εργασίας και οικογενειακή κατάσταση

Χώρος εργασίας	Έγγαμοι	Άγαμοι	Διαζευγμένοι
Ειδικό σχολείο	70.5%	26.6%	2.9%
Ειδικό νηπιαγωγείο	65.0%	25.0%	10.0%
Τμήμα ένταξης	69.5%	29.5%	1.1%
Παράλληλη στήριξη	62.2%	35.4%	2.4%

7.1.2. Εργασία

Έπειτα από διεξοδική βιβλιογραφική διερεύνηση, για την επίτευξη του σκοπού και των στόχων της έρευνας, χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο για την καταγραφή των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος καθώς και η Κλίμακα Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης Εκπαιδευτικών (Maslach Burnout Inventory). Πιο συγκεκριμένα η τροποποιημένη έκδοση του ερωτηματολογίου MBI, η οποία είναι κατάλληλη για αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Η εγκυρότητά του έχει ελεγχθεί σε ελληνικό δείγμα από παλαιότερους ερευνητές (Κάντας, 1996; Μούζουρα, 2005; Κόκκινος, 2006). Στην έκδοση για τους εκπαιδευτικούς έχει αντικατασταθεί η φράση «αποδέκτης των υπηρεσιών» της αρχικής έκδοσης, με τη λέξη «μαθητής». (Maslach, 1996).

Η κλίμακα της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελείται από 22 δηλώσεις αυτοαξιολόγησης. Οι δηλώσεις αυτές διαιρούνται σε τρεις υποκλίμακες: στη

συναισθηματική εξάντληση (9 δηλώσεις), στη μειωμένη προσωπική επίτευξη (8 δηλώσεις) και στην αποπροσωποποίηση (5 δηλώσεις). Οι απαντήσεις δίνονται σε 7 βάθμια κλίμακα Likert (0= ποτέ έως 6= κάθε μέρα). Όσο υψηλότερη βαθμολογία σημειώνεται στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης, τόσο υψηλότερα και τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ όσο χαμηλότερη είναι η βαθμολογία της προσωπικής επίτευξης, τότε είναι υψηλότερη η επαγγελματική εξουθένωση (Maslach, 1996)

Ο βαθμός για καθεμία από τις συνιστώσες υπολογίζεται ξεχωριστά για το κάθε άτομο και όχι συνολικά. Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που αντιστοιχούν στους αριθμούς 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20, αποτελούν το τμήμα της συναισθηματικής εξάντλησης, της προσωπικής επίτευξης αποτελούν οι ερωτήσεις με αριθμούς 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 και οι υπόλοιπες ερωτήσεις αποτελούν το τμήμα της αποπροσωποποίησης.

Τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης κατηγοριοποιούνται ως εξής: Η συναισθηματική εξάντληση χαρακτηρίζεται υψηλή όταν είναι μεγαλύτερη ή ίση με 27, μέση όταν είναι από 17 έως 26 και χαμηλή από 0 έως 16. Η αποπροσωποποίηση χαρακτηρίζεται υψηλή όταν είναι μεγαλύτερη ή ίση με 14, μέση από 9 έως 13 και χαμηλή από 0 έως 8. Τέλος η προσωπική επίτευξη είναι υψηλή από 0 έως 30, μέση από 31 έως 36 και χαμηλή όταν είναι μεγαλύτερη ή ίση με 37. Η συνιστώσα αυτή μετρίεται από την αντίθετη κατεύθυνση.

MBI (Maslach, 1996)

	Υψηλή	Μέση	Χαμηλή
Συναισθηματική εξάντληση	≥ 27	17-26	0-16
Αποπροσωποποίηση	≥ 14	9-13	0-8
Προσωπική επίτευξη	0-30	31-36	≥ 37

Τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα και οι ερωτώμενοι πρέπει να τα συμπληρώνουν μόνοι τους, χωρίς να γνωρίζουν ότι τους μετρούν το σύνδρομο, αλλά ότι μετρούν συγκεκριμένες στάσεις ως προς την εργασία τους, ώστε να μην υπάρχει προκατάληψη στις απαντήσεις τους. Για αυτό το λόγο το ερωτηματολόγιο σε πολλές έρευνες ονομάζεται « Στάσεις και Συναισθήματα ως προς την εργασία σας». Αυτό εισηγήθηκε η Maslach στους ερευνητές της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Παρόλαυτα στην παρούσα έρευνα το ονομάζουμε «Ερωτηματολόγιο Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης».

Οι δείκτες αξιοπιστίας, σύμφωνα με τους δημιουργούς του ερωτηματολογίου, έχουν ως εξής: για τη συναισθηματική εξάντληση 0.90, για την αποπροσωποποίηση 0.79 και για την μειωμένη προσωπική επίτευξη 0.71 (Maslach & Jackson, 1986). Στο δείγμα της χώρας μας είναι πιο χαμηλοί οι δείκτες αξιοπιστίας αλλά δε δημιουργείται πρόβλημα (Κάντας, 1996)

Η κλίμακα αυτή είναι η πιο δημοφιλής για τη μέτρηση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών όλων των βαθμίδων και έχει χρησιμοποιηθεί παγκοσμίως, αφού είναι μεταφρασμένη σε πολλές γλώσσες.

Το λογισμικό με το οποίο έγινε η στατιστική ανάλυση είναι IBM SPSS Statistics v. 21.

7.1.3. Ερευνητικά Ερωτήματα

Με βάση την προηγούμενη βιβλιογραφική έρευνα εξετάζονται:

1. Είναι οι γυναίκες πιο επιρρεπείς από τους άντρες στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης;
2. Σχετίζεται ο τύπος σχολείου που εργάζονται οι εκπαιδευτικοί με τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης;
3. Παίζουν ρόλο τα χρόνια υπηρεσίας των εκπαιδευτικών στην επαγγελματική εξουθένωση;
4. Υπάρχει σχέση μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης και της επαγγελματικής εξουθένωσης;

7.1.4. Ερευνητικές Υποθέσεις

- Οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς από τους άντρες στην επαγγελματική εξουθένωση, ιδιαίτερα στη συνιστώσα της συναισθηματικής εξάντλησης.
- Οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε ειδικά σχολεία έχουν υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης.
- Όσο περισσότερα χρόνια υπηρεσίας έχει στην καριέρα του ένας εκπαιδευτικός, τόσο μεγαλύτερα επίπεδα εξουθένωσης έχει.

- Οι άγαμοι εκπαιδευτικοί είναι πιο επιρρεπείς στην εμφάνιση του συνδρόμου burnout.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

8.1 Burnout και φύλο

8.1.1 Συναισθηματική εξάντληση και φύλο

Σύμφωνα με τις ερευνητικές υποθέσεις μας οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς από τους άντρες στην επαγγελματική εξουθένωση και ιδιαίτερα στη συνιστώσα της συναισθηματικής εξάντλησης. Για να μελετήσουμε την σχέση αυτή, αρχικά δημιούργησα μια νέα μεταβλητή που θα δίνει το score όσον αφορά τη συναισθηματική εξάντληση αθροίζοντας τα αποτελέσματα των ερωτήσεων 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. Ακολουθώντας με αυτά τα scores δημιούργησα μια νέα μεταβλητή με τιμή 0 ($\text{score} \leq 16$), 1 ($17 \leq \text{score} \leq 26$), 2 ($\text{score} \geq 27$). Ονόμασα αυτή τη νέα μεταβλητή EmotEx.

Από τον παρακάτω Πίνακα 6 παρατηρούμε ότι η μέση συναισθηματική εξάντληση για τους άνδρες είναι 16.44, ενώ για τις γυναίκες 15.87. Επομένως και στα δύο φύλα παρατηρείται χαμηλό επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης, που ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων υπηρετούν λίγα χρόνια στην εκπαίδευση.

Πίνακας 6 : Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στη συναισθηματική εξάντληση ανά φύλο

Φύλο	M.O.	T.A.
Άνδρες	16.44	10.44
Γυναίκες	15.87	8.57

Επιπλέον, παρατηρούμε ότι το 58% των ανδρών και 64.8% των γυναικών έχουν χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης. Το 27% των ανδρών και το 21.1% των γυναικών έχουν μέση εξάντληση. Τέλος το 15% των ανδρών και το 14.1% των γυναικών έχουν υψηλά επίπεδα εξάντλησης. Τα αποτελέσματα αυτά συνοψίζονται στον παρακάτω Πίνακα 7.

Πίνακας 7 : Κατανομή απαντήσεων συναισθηματικής εξάντλησης στα δύο φύλα

Φύλο	Χαμηλή	Μέση	Υψηλή
Άνδρες	58.0%	27.0%	15.0%
Γυναίκες	64.8%	21.1%	14.1%

Στη συνέχεια θα προβούμε σε στατιστικό έλεγχο, σχετικά με το αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τα δύο φύλα στο επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης. Θα χρησιμοποιήσουμε τον παραμετρικό έλεγχο του t-test με ανεξάρτητα δείγματα. Ωστόσο, εξετάζοντας την κανονικότητα της κατανομής των δειγμάτων διαπιστώθηκε η ύπαρξη ακραίων τιμών. Αφαιρώντας 5 τιμές από το δείγμα των ανδρών (<10%) και 22 από αυτό των γυναικών (<10%) στο σχετικό γράφημα (βλέπε Παράρτημα Γράφημα 1) παρατηρούμε ότι τα δείγματα δεν παραβιάζουν την αρχή της κανονικότητας.

Ο έλεγχος της κανονικότητας με το test των Shapiro-Wilk μετά την αφαίρεση των ακραίων τιμών έδειξε ότι τα δείγματα ανδρών και γυναικών δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή (S-W(95)=.955, $p=0.003<0.05$ και S-W(248)=.966, $p=0.0000<0.05$ αντίστοιχα). Παρόλα αυτά επειδή έχουμε πάνω από 30 παρατηρήσεις για κάθε δείγμα (N=95 για άνδρες, N=248 για γυναίκες) με χρήση του Κ.Ο.Θ. θεωρούμε ότι ικανοποιείται η υπόθεση της κανονικότητας. Μετά την αφαίρεση των ακραίων τιμών παρατηρούμε ότι η μέση συναισθηματική εξάντληση στους άνδρες είναι 14.9368(TA=8.22659), ενώ στις γυναίκες 14.1613 (TA=6.53968).

Από τη θεωρία γνωρίζουμε ότι η μορφή του t τεστ που θα χρησιμοποιηθεί καθορίζεται από την ικανοποίηση ή όχι της ισότητας των πληθυσμιακών διακυμάνσεων. Σύμφωνα με το τεστ του Levene, η υπόθεση της ισότητας των διακυμάνσεων δεν ικανοποιείται ($F=9.959$, $p\text{-value}=0.002<0,05$).

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του t-test, το μέσο score ανδρών-γυναικών δεν διαφέρει στατιστικά σημαντικά ($t(341)=0.824$, $p\text{-τιμή}=0.411>0.05$). Επομένως, δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων, όσον αφορά την συναισθηματική εξάντληση. Όπως είδαμε παραπάνω η μέση συναισθηματική εξάντληση στους άνδρες είναι 14.9368, ενώ στις γυναίκες 14.1613. Οι παραπάνω τιμές, μας προδιαθέτουν ότι δεν θα υπάρχουν σημαντικές διαφορές όσον αφορά την συναισθηματική εξάντληση ως προς τα δύο φύλα. Από τις τιμές των μέσων όρων παρατηρούμε ότι και στα δύο φύλα το επίπεδο της συναισθηματικής εξάντλησης είναι χαμηλό, σύμφωνα με την κλίμακα Maslach.

8.1.2. Προσωπική επίτευξη και φύλο

Η πορεία ανάλυσης που θα ακολουθηθεί είναι ίδια με την παραπάνω. Αρχικά δημιούργησα μια νέα μεταβλητή που θα δίνει το score όσον αφορά τη προσωπική επίτευξη αθροίζοντας τα αποτελέσματα των ερωτήσεων 4,7,9,12,17,18,19,21 του ερωτηματολογίου.

Πίνακας 8: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην προσωπική επίτευξη στα δύο φύλα

Φύλο	Μ.Ο.	Τ.Α.
Άνδρες	38.82	6.90
Γυναίκες	38.31	6.25

Από τον παραπάνω πίνακα η μέση προσωπική επίτευξη για τους άνδρες είναι 38.82, ενώ για τις γυναίκες 38.31. Επομένως και στα δύο φύλα παρατηρείται χαμηλό επίπεδο προσωπικής επίτευξης, που ίσως να οφείλεται και πάλι στο γεγονός ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων υπηρετούν λίγα χρόνια στην εκπαίδευση. Από τα παραπάνω δημιουργήθηκε μια νέα μεταβλητή την PersAc, όπου περιγράφει τα επίπεδα προσωπικής επίτευξης (υψηλή με $\text{score} \leq 30$, μέσο όταν $31 \leq \text{score} \leq 36$ και χαμηλό με $\text{score} \geq 37$).

Πίνακας 9: Προσωπική επίτευξη στα δύο φύλα

Φύλο	Χαμηλή	Μέση	Υψηλή
Άνδρες	68.0%	20.0%	12.0%
Γυναίκες	64.1%	23.7%	12.2%

Παρατηρούμε ότι το 68% των ανδρών και το 64.1% των γυναικών έχουν χαμηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης. Επιπλέον, το 20% των ανδρών και το 23.7% των γυναικών έχουν μέσο επίπεδο προσωπικής επίτευξης.

Στη συνέχεια προχωράμε περαιτέρω στην στατιστική ανάλυση για να διερευνήσουμε αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών, όσον αφορά το επίπεδο προσωπικής επίτευξης. Η διερεύνηση θα γίνει με εφαρμογή του t-test. Μετά τον έλεγχο των ακραίων τιμών καταλήξαμε στην αφαίρεση 3 (<10%) ακραίων τιμών από το δείγμα των ανδρών και 4 (<10%) ακραίων τιμών από το δείγμα των γυναικών. Οι μέσοι όροι στην εν λόγω κλίμακα μετά την

αφαίρεση των ακραίων τιμών διαμορφώθηκαν ως εξής 39.5052(TA=5.76470) για τους άνδρες και 38.5902 (TA=5.88132) για τις γυναίκες.

Από το test των Shapiro-Wilks παρατηρήθηκε ότι η υπόθεση της κανονικότητας των δυο δειγμάτων δεν μπορεί να ικανοποιηθεί (S-W(97)=.955, $p=0.002<0.05$ και S-W(266)=.967, $p=0.000<0.05$ για άνδρες και γυναίκες αντίστοιχα). Παρόλα αυτά, με χρήση του Κ.Ο.Θ., επειδή το πλήθος των δυο δειγμάτων είναι μεγαλύτερο από 30, μπορούμε να υποθέσουμε ότι τα δεδομένα μας ακολουθούν την κανονική κατανομή.

Ο έλεγχος των ίσων διακυμάνσεων με το test του Levene, έδειξε ότι η υπόθεση αυτή δεν μπορεί να απορριφθεί ($p\text{-value: } 0.729>0.05$). Από το t-test, με επίπεδο σημαντικότητας 5%, δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά την προσωπική επίτευξη ($t(361)=1.318$, $p\text{-value: } 0.188>0.05$).

Παρατηρήσαμε ότι το επίπεδο της προσωπικής επίτευξης ως προς τα δύο φύλα, σύμφωνα με την κλίμακα Maslach, είναι χαμηλό (>37), απόρροια του γεγονότος ότι το σύνολο των ερωτηθέντων είναι κυρίως νεαρής ηλικίας. Συγκεκριμένα, οι μέσοι όροι είναι 39.51 για τους άνδρες και 38.5902 για τις γυναίκες. Ένα δεύτερο συμπέρασμα, το οποίο ενισχύει ότι δεν πρέπει να υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των δυο φύλων όσον αφορά την προσωπική επίτευξη.

8.1.3 Αποπροσωποποίηση και φύλο

Το ενδιαφέρον μας στρέφεται στην σχέση που συνδέει την αποπροσωποποίηση με τα δύο φύλα. Δημιούργησα μια νέα μεταβλητή που θα δίνει το score όσον αφορά την αποπροσωποποίηση αθροίζοντας τα αποτελέσματα των ερωτήσεων 5,10,11,15,22. Παρατηρούμε χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης για τα δυο φύλα, μιας και οι μέσοι όροι είναι 3.95(<8) και 3.0407 για τους άνδρες και γυναίκες, γεγονός που οφείλεται στο ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων εργάζεται για λιγότερο από 10 έτη.

Πίνακας 10: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην αποπροσωποποίηση στα δύο φύλα

Φύλο	M.O.	T.A.
Άνδρες	3.95	5.40
Γυναίκες	3.04	4.08

Κατασκευάζοντας τη μεταβλητή DePer, που δίνει τα επίπεδα αποπροσωποποίησης (υψηλή με $\text{score} \geq 14$, μέσο όταν $9 \leq \text{score} \leq 13$ και χαμηλό με $\text{score} \leq 8$), μπορούμε να κατασκευάσουμε τον παρακάτω πίνακα. Παρατηρούμε ότι το 85% των ανδρών και το 90% των γυναικών παρουσιάζουν χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης. Αντίστοιχα, μόλις το 6% των ανδρών και το 3.7% των γυναικών δηλώνουν υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης.

Πίνακας 11: Επίπεδο αποπροσωποποίησης στα δύο φύλα

Φύλο	Χαμηλό	Μέσο	Υψηλό
Άνδρες	85.0%	9.0%	6.0%
Γυναίκες	90.0%	6.3%	3.7%

Στη συνέχεια προχωράμε περαιτέρω στην στατιστική ανάλυση για να διερευνήσουμε αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών, όσον αφορά το επίπεδο αποπροσωποποίησης. Προχωράμε στην ανάλυση με έλεγχο ακραίων τιμών. Από τον έλεγχο των ακραίων τιμών προκύπτει ότι υπάρχουν δειγματικές τιμές, τόσο των ανδρών, όσο και των γυναικών τουλάχιστον μια ακραία παρατήρηση, οι οποίες θα πρέπει να αποκλειστούν από την περαιτέρω ανάλυση (βλέπε Παράρτημα Γράφημα 2). Το σύνολο των αποκλειόμενων ήταν 10 για άνδρες και 17 για Γυναίκες, και στις δυο περιπτώσεις το ποσοστό ήταν κάτω το 10%).

Ο έλεγχος κανονικότητας στις δειγματικές τιμές της αποπροσωποποίησης, ανδρών-γυναικών, μετά την απόκλιση των ακραίων τιμών, έγινε με το test Shapiro-Wilks. Παρά το γεγονός ότι δεν ικανοποιείται ($S-W(89)=.815$, $p=0.000 < 0.05$ και $S-W(253)=.798$, $p=0.000 < 0.05$ για άνδρες και γυναίκες αντίστοιχα), μπορούμε να κάνουμε χρήση το Κεντρικού Οριακού Θεωρήματος και εξαιτίας του γεγονότος ότι το δείγμα μας έχει πάνω από 30 παρατηρήσεις να υποθέσουμε ότι ικανοποιείται η υπόθεση της κανονικότητας.

Ο νέος μέσος όρος αποπροσωποποίησης, μετά την απόκλιση των ακραίων δειγμάτων, για τους άνδρες είναι 2.3708 και για τις γυναίκες 2.2727. Συμπέρασμα, στο οποίο καταλήγουμε είναι ότι δεν πρέπει να υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των δυο φύλων όσον αφορά την αποπροσωποποίηση.

Ο έλεγχος των ίσων διακυμάνσεων με το test του Levene, έδειξε ότι η υπόθεση αυτή δεν μπορεί να απορριφθεί ($p\text{-value}: 0.720 > 0.05$). Από το t-test, με επίπεδο σημαντικότητας 5%, δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά την αποπροσωποποίηση ($t(340) = .286$, $p\text{-value}: 0.775 > 0.05$).

8.2 burnout και χώρος εργασίας

8.2.1. ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Από τον παρακάτω Πίνακα (12) δίνονται ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά μέτρα του παράγοντα της συναισθηματικής εξάντλησης ως προς τον χώρο εργασίας. Η μέση συναισθηματική εξάντληση για τους εργαζόμενους σε Ειδικό σχολείο είναι 16.8382, σε Ειδικό νηπιαγωγείο 15.5, σε τμήμα ένταξης 16.0316 και σε παράλληλη στήριξη 14.4268. Επομένως σε όλα τα επίπεδα του παράγοντα χώρος εργασίας παρατηρείται χαμηλό επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης, που ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων υπηρετούν λίγα χρόνια στην εκπαίδευση.

Εντύπωση επίσης προκαλεί το γεγονός ότι στην παράλληλη στήριξη παρατηρείται το χαμηλότερο score. Το γεγονός αυτό ενδεχομένως θα οφείλεται στο ότι ο αριθμός των εργαζομένων σε αυτή τη δομή είναι μικρότερος από αυτόν που εργάζονται σε ειδικό σχολείο, τμήμα ένταξης.

Πίνακας 12: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στο χώρο εργασίας

Χώρος εργασίας	Μ.Ο.	Τ.Α.	Διάμεσος
Ειδικό σχολείο	16.82	9.36	15.00
Ειδικό νηπιαγωγείο	15.50	6.70	15.00
Τμήμα ένταξης	16.03	9.83	14.00
Παράλληλη Στήριξη	14.42	8.02	13.00

Από τον ακόλουθο πίνακα παρατηρούμε ότι το 56.6%, το 70%, το 64.2% και το 73% των εργαζομένων σε Ειδικό σχολείο, σε Ειδικό νηπιαγωγείο, σε τμήμα ένταξης και σε παράλληλη στήριξη αντίστοιχα έχουν χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης. Οι εργαζόμενοι σε ειδικό σχολείο με υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης αποτελούν το 7.6% των ερωτηθέντων. Αντίστοιχα, οι εργαζόμενοι σε παράλληλη στήριξη με υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης αποτελούν το 2.4% των ερωτηθέντων.

Πίνακας 13: Συναισθηματική εξάντληση στο χώρο εργασίας

Χώρος εργασίας	Χαμηλή	Μέση	Υψηλή
Ειδικό σχολείο	56.6%	27.2%	16.2%
Ειδικό νηπιαγωγείο	70.0%	20.0%	10.0%
Τμήμα ένταξης	64.2%	21.1%	14.7%
Παράλληλη στήριξη	73.2%	15.9%	11.0%

Στη συνέχεια θα προβούμε σε στατιστικό έλεγχο, σχετικά με το αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τα επίπεδα του χώρου εργασίας στην μέση συναισθηματική εξάντληση. Μιας και ο παράγοντας χώρος εργασίας αποτελείται από τέσσερα επίπεδα, θα χρησιμοποιήσουμε την μέθοδο της ανάλυσης διακύμανσης κατά ένα παράγοντα (one way ANOVA).

Από τον έλεγχο της κανονικότητας του δείγματος προέκυψε ότι υπάρχει πρόβλημα όσον αφορά τον αριθμό των ακραίων τιμών στο δείγμα των εργαζομένων του ειδικού νηπιαγωγείου και της παράλληλης στήριξης (βλέπε Παράρτημα Γράφημα 3). Συγκεκριμένα στα εν λόγω δείγματα ο αριθμός των ακραίων τιμών υπερβαίνει το ανώτατο όριο του 10%. Ακολουθήθηκε η εφαρμογή του μετασχηματισμού του λογαρίθμου για να ελέγξουμε αν το πρόβλημα διορθώνεται. Ωστόσο ο μετασχηματισμός του λογαρίθμου δεν διόρθωσε το πρόβλημα (βλέπε Παράρτημα Γράφημα 4).

Επομένως χρησιμοποιήθηκε ο μη παραμετρικός έλεγχος Kruskal and Wallis 1 way ANOVA για το αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στη διάμεσο της συναισθηματικής εξάντλησης για τα επίπεδα του χώρου εργασίας. Ο παρακάτω πίνακας, συνοψίζει τα αποτελέσματα του εν λόγω test.

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The medians of Συναισθηματική εξάντληση are the same across categories of ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.	Independent-Samples Median Test	.302	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Συναισθηματική εξάντληση is the same across categories of ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.260	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

Από τον πίνακα συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην πληθυσμιακή διάμεσο της συναισθηματικής εξάντλησης που παρατηρήθηκε στα επίπεδα του χώρου εργασίας ($p\text{-value}=0.26>0.05$). Το ερώτημα που τίθεται είναι αν αυτό το συμπέρασμα μπορεί να γενικευτεί και στην πληθυσμιακή μέσο της συναισθηματικής εξάντλησης. Από τον Πίνακα 12 παρατηρούμε ότι οι τιμές της διαμέσου σε κάθε δείγμα είναι πολύ κοντά στις τιμές των αριθμητικών μέσων. Άρα, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι βάσει του δείγματος μας, δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της μέσης συναισθηματικής εξάντλησης σε κάθε χώρο εργασίας.

8.2.2 ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο παρακάτω πίνακας δίνει πληροφορίες σχετικά με την προσωπική επίτευξη που βιώνουν οι ερωτηθέντες με άξονα σύγκρισης τον χώρο εργασίας. Παρατηρούμε ότι ο βαθμός προσωπικής επίτευξης κυμαίνεται από χαμηλή (37-ανω) έως και μεσαία (31-36). Συγκεκριμένα, η μέση προσωπική επίτευξη για τους εργαζόμενους σε ειδικό σχολείο είναι 37.763, σε ειδικό νηπιαγωγείο 38.4, σε τμήμα ένταξης 39.6737 και σε παράλληλη στήριξη 38.5.

Παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενοι σε τμήμα ένταξης έχουν το υψηλότερο score (που ισοδυναμεί σε ακόμα πιο χαμηλή επίτευξη). Το αποτέλεσμα αυτό ενδεχομένως να οφείλεται στο γεγονός ότι σε αυτή τη δομή οι εκπαιδευτικοί νιώθουν απομονωμένοι από τους υπόλοιπους συναδέλφους.

Πίνακας 14 : Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην προσωπική επίτευξη στο χώρο εργασίας

Χώρος εργασίας	M.O.	T.A.
Ειδικό σχολείο	37.76	6.70
Ειδικό νηπιαγωγείο	38.40	6.04
Τμήμα ένταξης	39.67	6.36
Παράλληλη Στήριξη	38.50	5.88

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι το 60.7%, το 60%, το 72.6% και το 67.1% των εργαζομένων σε Ειδικό σχολείο, σε Ειδικό νηπιαγωγείο, σε τμήμα ένταξης και σε παράλληλη στήριξη αντίστοιχα έχουν χαμηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης

Πίνακας 15: Τα επίπεδα προσωπικής επίτευξης στο χώρο εργασίας

Χώρος εργασίας	Χαμηλή	Μέση	Υψηλή
Ειδικό σχολείο	60.7%	26.6%	12.7%
Ειδικό νηπιαγωγείο	60.0%	20.0%	20.0%
Τμήμα ένταξης	72.6%	17.9%	9.5%
Παράλληλη στήριξη	67.1%	20.7%	12.2%

Στη συνέχεια θα ελέγξουμε αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην μέση προσωπική επίτευξη μεταξύ των διαφόρων επιπέδων του παράγοντα χώρος εργασίας. Ο έλεγχος των ακραίων τιμών, έδειξε ότι υπάρχουν κάποιες ακραίες δειγματικές τιμές στα δείγματα του ειδικού σχολείου και του τμήματος ένταξης. Απομακρύνοντας τις εν λόγω τιμές (μικρότερος του 10%) το πρόβλημα διορθώθηκε (βλέπε Παράρτημα Γραφήματα 5 και 6).

Ο έλεγχος κανονικότητας με το test Shapiro-Wilks έδωσε τα ακόλουθα αποτελέσματα, $S-W(116)=.977$, $p=0.007<0.05$ για το ειδικό σχολείο, $S-W(20)=.901$, $p=0.042<0.05$ για το ειδικό νηπιαγωγείο, $S-W(89)=.815$, $p=0.000<0.05$ για το τμήμα ένταξης, $S-W(91)=.944$, $p=0.001<0.05$ και $S-W(82)=.960$, $p=0.011<0.05$ για το τμήμα ένταξης και την παράλληλη στήριξη αντίστοιχα. Όσον αφορά τα δείγματα του ειδικού σχολείου, τμήματος ένταξης, παράλληλης στήριξης, με χρήση Κ.Ο.Θ. εξασφαλίζουμε την κανονικότητα, ενώ για το δείγμα του ειδικού νηπιαγωγείου

(μέγεθος ίσο με $20 < 30$), με επίπεδο σημαντικότητας 0.01 εξασφαλίζεται η κανονικότητα με το test Shapiro Wilks ($p\text{-value}=0.042 > 0.01$).

Στον Πίνακα 16, δίνονται για την προσωπική επίτευξη ως προς τα τέσσερα διαφορετικά επίπεδα του χώρου εργασίας (μετά την απομάκρυνση των ακραίων τιμών) , το πλήθος των πειραματικών μονάδων (N), η μέση τιμή και, η τυπική απόκλιση. Παρατηρούμε ότι το μέσο επίπεδο προσωπικής επίτευξης της τρίτης ομάδας φαίνεται να είναι μεγαλύτερη (χειρότερη), ενώ αυτό της δεύτερης ομάδας δείχνει να είναι το καλύτερο. Μένει να επιβεβαιωθούν, στη συνέχεια, και στατιστικά αυτές οι αρχικές παρατηρήσεις.

Πίνακας 16: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην προσωπική επίτευξη στο χώρο εργασίας.

Χώρος εργασίας	N	M.O.	T.A.
Ειδικό σχολείο	166	38.52	5.68
Ειδικό νηπιαγωγείο	20	38.40	6.05
Τμήμα ένταξης	91	40.45	5.26
Παράλληλη Στήριξη	82	38.50	5.89

Επιπλέον, έλεγχος της υπόθεσης των ίσων διακυμάνσεων με το test Levene έδειξε πως η υπόθεση αυτή δεν μπορεί να απορριφθεί ($F(3, 355)= .628$, $p\text{-value}=0.597 > 0.05$). Άρα εξασφαλίζονται όλες οι υποθέσεις για τον παραμετρικό έλεγχο της μέσης πληθυσμιακής προσωπικής επίτευξης στα επίπεδα του χώρου εργασίας με την βοήθεια της ανάλυσης διακύμανσης κατά ένα παράγοντα (one-way ANOVA).

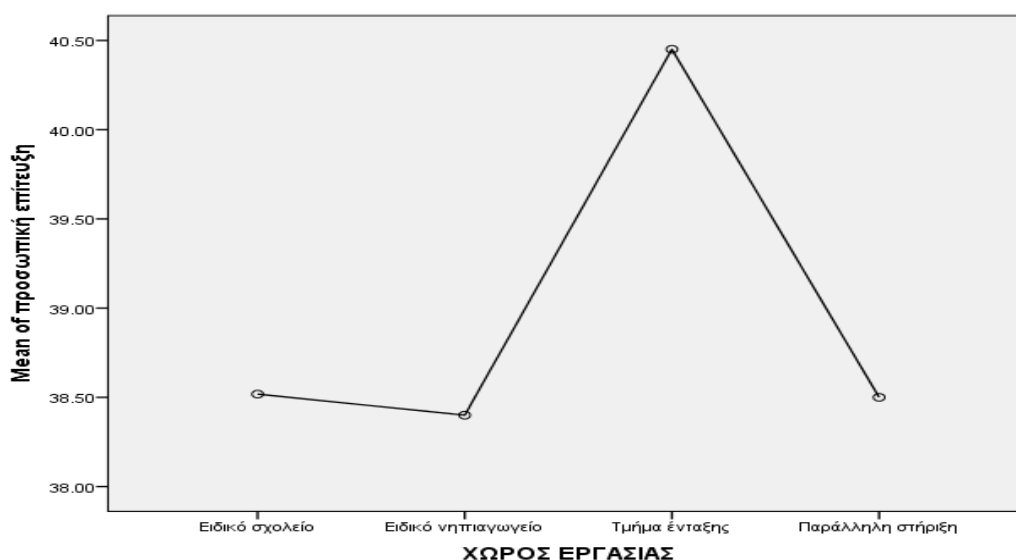
Από τον πίνακα ANOVA και την τιμή του F-test ($F(3,355)=2.698$, $p\text{-value}=0.046 < 0.05$), συμπεραίνουμε ότι οριακά υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές όσον αφορά την μέση πληθυσμιακή προσωπική επίτευξη μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων του χώρου εργασίας. Για να αποφανθούμε ποια επίπεδα του χώρου εργασίας διαφέρει στατιστικά σημαντικά μεταξύ τους θα χρησιμοποιήσουμε τα αποτελέσματα των πολλαπλών συγκρίσεων (multiple comparisons) με την μέθοδο του Tukey ή του LSD test (Πίνακας 17).

Πίνακας 17: Πολλαπλές συγκρίσεις με τη μέθοδο Tukey και LSD

	ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		Μέση διαφορά	Τυπικό σφάλμα	Sig. (p)
Tukey HSD	Ειδικό σχολείο	Ειδικό νηπιαγωγείο	.11807	1.33560	1.000
		Τμήμα ένταξης	-1.93248*	.73600	.044
		Παράλληλη στήριξη	.01807	.76165	1.000
	Ειδικό νηπιαγωγείο	Ειδικό σχολείο	-.11807	1.33560	1.000
		Τμήμα ένταξης	-2.05055	1.39352	.456
		Παράλληλη στήριξη	-.10000	1.40723	1.000
	Τμήμα ένταξης	Ειδικό σχολείο	1.93248*	.73600	.044
		Ειδικό νηπιαγωγείο	2.05055	1.39352	.456
		Παράλληλη στήριξη	1.95055	.85918	.107
	Παράλληλη στήριξη	Ειδικό σχολείο	-.01807	.76165	1.000
		Ειδικό νηπιαγωγείο	.10000	1.40723	1.000
		Τμήμα ένταξης	-1.95055	.85918	.107
LSD	Ειδικό σχολείο	Ειδικό νηπιαγωγείο	.11807	1.33560	.930
		Τμήμα ένταξης	-1.93248*	.73600	.009
		Παράλληλη στήριξη	.01807	.76165	.981
	Ειδικό νηπιαγωγείο	Ειδικό σχολείο	-.11807	1.33560	.930
		Τμήμα ένταξης	-2.05055	1.39352	.142
		Παράλληλη στήριξη	-.10000	1.40723	.943
	Τμήμα ένταξης	Ειδικό σχολείο	1.93248*	.73600	.009
		Ειδικό νηπιαγωγείο	2.05055	1.39352	.142
		Παράλληλη στήριξη	1.95055*	.85918	.024
	Παράλληλη στήριξη	Ειδικό σχολείο	-.01807	.76165	.981
		Ειδικό νηπιαγωγείο	.10000	1.40723	.943
		Τμήμα ένταξης	-1.95055*	.85918	.024

Συγκεκριμένα από την μέθοδο Tukey, παρατηρούμε σημαντικές διαφορές μεταξύ της μέσης προσωπικής επίτευξης εργαζομένων σε ειδικό σχολείο και τμήμα ένταξης. Η διαφορά ανέρχεται σε -1.93248 με τυπικό σφάλμα 0.736 , δείχνοντας ότι η μέση προσωπική επίτευξη στο τμήμα ένταξης είναι χειρότερη σε σχέση με αυτή στο ειδικό σχολείο. Αυτό μπορεί να εξηγείται από το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι σε τμήμα ένταξης είναι απομονωμένοι από τους υπόλοιπους συναδέλφους που εργάζονται μαζί τους στο ίδιο χώρο αλλά στην γενική αγωγή. Το γράφημα των μέσων τιμών που ακολουθεί ενισχύει τον ισχυρισμό μας.

Γράφημα 1: Μέσες τιμές στην προσωπική επίτευξη στους διάφορους χώρους εργασίας



8.2.3 ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στην συνέχεια θα διερευνηθεί το επίπεδο αποπροσωποποίησης στον χώρο εργασίας. Ο παρακάτω πίνακας δίνει πληροφορίες σχετικά με αποπροσωποποίηση που βιώνουν οι ερωτηθέντες με άξονα σύγκρισης τον χώρο εργασίας. Παρατηρούμε ότι ο βαθμός αποπροσωποποίησης κυμαίνεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα.

Συγκεκριμένα, η μέση αποπροσωποποίηση που βιώνουν οι εργαζόμενοι σε ειδικό σχολείο είναι 3.3468 , σε ειδικό νηπιαγωγείο 2.9 , σε τμήμα ένταξης 3.2316 και σε παράλληλη στήριξη 3.317 . Παρατηρείται επίσης ότι η υψηλότερη τιμή της

αποπροσωποποίησης εμφανίζεται στους εργαζόμενους των ειδικών σχολείων, ενώ η χαμηλότερη σε αυτούς του ειδικού νηπιαγωγείου.

Πίνακας 18: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην αποπροσωποποίηση στο χώρο εργασίας

Χώρος εργασίας	M.O.	T.A.
Ειδικό σχολείο	3.34	4.33
Ειδικό νηπιαγωγείο	2.90	4.06
Τμήμα ένταξης	3.23	4.95
Παράλληλη Στήριξη	3.31	4.42

Από τον παραπάνω πίνακα 19 παρατηρούμε ότι το 89%, το 90%, το 86.3% και το 90.2% των εργαζομένων σε Ειδικό σχολείο, σε ειδικό νηπιαγωγείο, σε τμήμα ένταξης και σε παράλληλη στήριξη αντίστοιχα έχουν χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης. Αντίστοιχα, οι εργαζόμενοι σε παράλληλη στήριξη με υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης αποτελούν μόλις το 3,5% και 3,7% των ερωτηθέντων που εργάζονται σε ειδικά σχολεία και παράλληλη στήριξη αντίστοιχα.

Πίνακας 19 : Τα επίπεδα αποπροσωποποίησης στο χώρο εργασίας

Χώρος εργασίας	Χαμηλή	Μέση	Υψηλή
Ειδικό σχολείο	89.0%	7.5%	3.5%
Ειδικό νηπιαγωγείο	90.0%	5.0%	5.0%
Τμήμα ένταξης	86.3%	7.4%	6.3%
Παράλληλη στήριξη	90.2%	6.1%	3.7%

Επόμενο βήμα αποτελεί ο έλεγχος για το αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στον πληθυσμιακό μέσο της αποπροσωποποίησης μεταξύ των διαφόρων επιπέδων του παράγοντα χώρος εργασίας. Ο έλεγχος των ακραίων τιμών έδειξε ότι υπάρχουν αρκετές ακραίες δειγματικές τιμές σε όλα τα επί μέρους . Παρατηρήθηκε ότι όσον αφορά το δείγμα του τμήματος ένταξης, οι ακραίες τιμές ξεπερνούν το ανώτατο επιτρεπτό όριο του 10%. Επομένως, θα προχωρήσουμε στο μετασχηματισμό

του λογαρίθμου όπου και το πρόβλημα διορθώθηκε (βλέπε Παράρτημα Γραφήματα 7 και 8)

Ο έλεγχος της κανονικότητας των δειγματικών τιμών επιβεβαιώθηκε με το test Shapiro Wilks. Για τα δείγματα του ειδικού σχολείου ($S-W(173)=.909$, $p=0.000<0.05$), τμήματος ένταξης ($S-W(95)=.820$, $p=0.000<0.05$), και παράλληλης στήριξης ($S-W(82)=.886$, $p=0.000<0.05$), μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε το Κ.Ο.Θ. που εξασφαλίζει την κανονικότητα. Με επίπεδο σημαντικότητας 0.01, εξασφαλίζεται επίσης η κανονικότητα του δείγματος του ειδικού νηπιαγωγείου ($S-W(20)=.809$, $p=0.027>0.01$).

Ο έλεγχος των ίσων διακυμάνσεων με το test Levene, έδειξε πως η υπόθεση αυτή δεν μπορεί να απορριφθεί ($F(3)= 1.767$, $p\text{-value}=0.153>0.05$). Τα αποτελέσματα του τεστ ANOVA καταδεικνύουν ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην πληθυσμιακή μέση τιμή της αποπροσωποποίησης στα διάφορα επίπεδα του παράγοντα χώρος εργασίας ($F(3, 366)=.686$, $p=.561$).

8.3 Burnout και έτη προϋπηρεσίας

8.3.1 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Στη συνέχεια στρέφουμε την προσοχή μας στην επίδραση των επιπέδων του παράγοντα έτη προϋπηρεσίας στην συναισθηματική εξάντληση. Ο πίνακας 19, περιλαμβάνει τα βασικά χαρακτηριστικά μεγέθη της συναισθηματικής εξάντλησης.

Παρατηρούμε ότι η μέση συναισθηματική εξάντληση στους εργαζόμενους με λιγότερα από 5 έτη προϋπηρεσίας είναι 15.8158, με 5-10 έτη 14.6456, με 10-15 έτη 16.9111, με 15-20 έτη 13.7312, με 20-25 έτη 14.7343 και με πάνω από 25 έτη 15.0755. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, συμπεραίνουμε ότι η συναισθηματική εξάντληση των ερωτηθέντων κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα. Το αποτέλεσμα αυτό ενδεχομένως να εξηγείται από το γεγονός ότι το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος αποτελείται από εκπαιδευτικούς με λιγότερα από 5 έτη υπηρεσίας.

Πίνακας 19: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στη συναισθηματική εξάντληση στα έτη υπηρεσίας.

Έτη υπηρεσίας	M.O.	T.A.
0-5	15.8158	8.51190
5-10	14.6456	7.41454
10-15	14.2203	8.95652
15-20	18.0286	12.5099
20-25	17.6818	9.69481
25 +	15.0755	9.50273

Από τις δειγματικές τιμές τις συναισθηματικής εξάντλησης (Πίνακας 20), συμπεραίνουμε ότι το 66.7%, το 62%, το 60%, το 57.1%, το 52.3% και το 71.7% των εργαζομένων με έτη προϋπηρεσίας από 0-5, 5-10, 10-15, 15-20, 25-άνω αντίστοιχα έχουν χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης. Επιπλέον, οι ερωτηθέντες με υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης αποτελούν το 11.4% των ερωτηθέντων με έτη προϋπηρεσίας από 0-5. Αντίστοιχα, από τους εργαζόμενους με έτη προϋπηρεσίας 25-άνω έχουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης το 13.2% των ερωτηθέντων.

Πίνακας 20: Η κατανομή των απαντήσεων στη συναισθηματική εξάντληση στα έτη υπηρεσίας.

Έτη υπηρεσίας	Χαμηλή	Μέση	Υψηλή
0-5	66.7%	21.9%	11.4%
5-10	62.0%	30.4%	7.6%
10-15	60.0%	24.4%	15.6%
15-20	57.1%	11.4%	31.4%
20-25	52.3%	27.3%	20.5%
25 +	71.7%	15.1%	13.2%

Σε γενικές γραμμές η μέση πληθυσμιακή εξάντληση των έξι επιπέδων του παράγοντα έτη υπηρεσίας κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα. Στη συνέχεια θα ελέγξουμε αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ αυτών των επιπέδων. Ο έλεγχος των ακραίων τιμών με τη βοήθεια θηκογράμματος υπέδειξε την ύπαρξη

αυτών στις ομάδες 0-5, 10-15 και 25-άνω, με το μεγαλύτερο πρόβλημα να υπάρχει στην πρώτη (βλέπε Παράρτημα, Γράφημα 9).

Για να αρθεί το πρόβλημα των ακραίων τιμών απαιτείται η απομάκρυνση πάνω από 10% στο δείγμα 0-5 και 25-άνω. Επομένως για να προχωρήσουμε στην ανάλυση θα προβούμε σε μετασχηματισμό του λογαρίθμου στα δεδομένα μας. Με εφαρμογή του μετασχηματισμού το θηκόγραμμα που προέκυψε έδειξε ξανά την ύπαρξη ακραίων τιμών, που απομακρύνθηκαν (βλέπε Παράρτημα, Γράφημα 10). Ο έλεγχος της κανονικότητας (με επίπεδο σημαντικότητας 0.01) στις δειγματικές τιμές της κάθε ομάδας με το test Shapiro-Wilks (βλέπε παρακάτω πίνακα 21) έδειξε ότι η υπόθεση αυτή δεν μπορεί να απορριφθεί.

Πίνακας 21: Έλεγχος κανονικότητας στη τη συναισθηματική εξάντληση στα έτη υπηρεσίας με το τεστ Shapiro- Wilks.

Έτη υπηρεσίας	Shapiro-Wilk	Βαθμοί ελευθερίας (df)	Sig. (p)
0-5	.982	104	.181
5-10	.958	77	.013
10-15	.977	44	.524
15-20	.962	34	.276
20-25	.961	43	.145
25 +	.975	53	.324

Ο έλεγχος των ίσων διακυμάνσεων με το test Levene ($p\text{-value}=0.007<0.05$), έδειξε ότι η υπόθεση αυτή απορρίπτεται. Επομένως, η περαιτέρω μελέτη της πληθυσμιακής μέσης συναισθηματικής εξάντλησης στα διάφορα επίπεδα του παράγοντα έτη προϋπηρεσίας θα υλοποιηθεί με την βοήθεια του στατιστικού test Welch. Από την τιμή του $p\text{-value}=0.335>0.05$, συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην πληθυσμιακή μέση τιμή της συναισθηματικής εξάντλησης στα διάφορα επίπεδα του παράγοντα έτη υπηρεσίας ($W(3, 82)= 1.150$, $p=.334$).

8.3.2 ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΚΑΙ ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Η μελέτη της προσωπικής επίτευξης των ερωτηθέντων στα διάφορα επίπεδα του παράγοντα έτη προϋπηρεσίας, αποτελεί μελέτη της παρούσης παραγράφου. Στον πίνακα 22, παραθέτονται τα βασικά μέτρα που περιγράφουν την μεταβλητή προσωπική επίτευξη στα διάφορα επίπεδα του υπό μελέτη παράγοντα.

Παρατηρούμε ότι η μέση απόδοση της προσωπικής επίτευξης στους ερωτηθέντες με έτη υπηρεσίας από 0-5 είναι 37.67, από 5-10 38.94, από 10-15 37.711, από 15-20 37.4286, από 20-25 39.1136 και από 25-άνω 40.1321. Επομένως βλέπουμε πως σε γενικές γραμμές ότι η προσωπική επίτευξη κυμαίνεται σε χαμηλό επίπεδο, και επιπλέον οι ερωτηθέντες με τα περισσότερα έτη προϋπηρεσίας έχουν την χειρότερη επίδοση. Το συμπέρασμα αυτό ίσως να οφείλεται στο γεγονός της απογοήτευσης της συνολικής πορείας τους στην εκπαίδευση, είτε στο γεγονός ότι οι νεότεροι διαθέτουν πλέον περισσότερα τυπικά προσόντα και τους υπερκεράζουν.

Πίνακας 22: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην προσωπική επίτευξη στα έτη υπηρεσίας.

Έτη υπηρεσίας	Μ.Ο.	Τ.Α.	Διάμεσος
0-5	37.6754	5.92952	39.0000
5-10	38.9494	5.68150	40.0000
10-15	37.7111	6.33038	39.0000
15-20	37.4286	8.40618	39.0000
20-25	39.1136	7.39961	42.0000
25 +	40.1321	6.10812	41.0000

Από τον παραπάνω πίνακα (Πίνακας 23) συμπεραίνουμε ότι το 58.8%, το 67.1%, το 62.2%, το 71.4%, το 65.9% και το 73.6% των εργαζομένων με έτη προϋπηρεσίας από 0-5, 5-10, 10-15, 15-20, 25-άνω αντίστοιχα έχουν χαμηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης. Τέλος, οι ερωτηθέντες με υψηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης αποτελούν το 12.3% των ερωτηθέντων με έτη προϋπηρεσίας από 0-5. Αντίστοιχα, οι εργαζόμενοι με έτη προϋπηρεσίας 25-άνω και υψηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης αποτελούν μόλις το 9.4% των ερωτηθέντων της συγκεκριμένης κατηγορίας.

Πίνακας 23: Τα επίπεδα της προσωπικής επίτευξης στα έτη υπηρεσίας.

Έτη υπηρεσίας	Χαμηλή	Μέση	Υψηλή
0-5	58.8%	28.9%	12.3%
5-10	67.1%	24.1%	8.9%
10-15	62.2%	28.9%	8.9%
15-20	71.4%	8.6%	20.0%
20-25	65.9%	15.9%	18.2%
25 +	73.6%	17.0%	9.4%

Επόμενο βήμα η διερεύνηση της ύπαρξης στατιστικά σημαντικών διαφορών της πληθυσμιακής προσωπικής επίτευξης στα διαφορετικά επίπεδα του υπό μελέτη παράγοντα. Παρατηρήθηκε σημαντική ύπαρξη ακραίων τιμών στις ομάδες 0-5, 15-20, 20-25, οι οποίες πρέπει να απομακρυνθούν(βλέπε Παράρτημα, Γράφημα 11). Επιπλέον, ο αριθμός των ακραίων τιμών στην ομάδα 15-20 υπερβαίνει το 10% των παρατηρήσεων της εν λόγω ομάδας. Επιχειρήθηκε μετασχηματισμών των δεδομένων με τη χρησιμοποίηση λογαρίθμου. Ωστόσο, το πρόβλημα δεν λύθηκε (βλέπε Παράρτημα, Γράφημα 12). και συνεχίζουμε την ανάλυση με μη-παραμετρικό test Kruskal-Wallis.

Από την εφαρμογή του test (βλέπε παρακάτω πίνακα) παρατηρούμε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην πληθυσμιακή διάμεσο της προσωπικής επίτευξης στα διάφορα επίπεδα του παράγοντα έτη υπηρεσίας ($p\text{-value}=0.094>0.05$). Επιπλέον, παρατηρώντας τις τιμές των διαμέσων στα διάφορα επίπεδα του παράγοντα (Πίνακας 22) βλέπουμε ότι υπάρχουν διαφορές μεταξύ των διαμέσων και των αριθμητικών μέσων. Επομένως, το παραπάνω συμπέρασμα για τις πληθυσμιακές διαμέσους δεν μπορεί να γενικευτεί και στην περίπτωση των πληθυσμιακών μέσων τιμών για την προσωπική επίτευξη.

Hypothesis Test Summary			
	Null Hypothesis	Test	Sig. Decision
1	The medians of προσωπική επίτευξη are the same across categories of ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ.	Independent-Samples Median Test	.184 Retain the null hypothesis.
2	The distribution of προσωπική επίτευξη is the same across categories of ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.094 Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

8.3.3 ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Η μελέτη της αποπροσωποποίησης στα διάφορα επίπεδα του παράγοντα έτη υπηρεσίας ακολουθεί. Στον παρακάτω πίνακα παρατίθενται τα βασικά μέτρα. Από τους αριθμητικούς μέσους παρατηρούμε ότι σε γενικές γραμμές κάθε μία από τις ομάδες χαρακτηρίζεται από χαμηλό επίπεδο αποπροσωποποίησης (0-8).

Συγκεκριμένα, η μέση απόδοση της αποπροσωποποίησης στους ερωτηθέντες με έτη υπηρεσίας από 0-5 είναι 3.6316, από 5-10 3.0633, από 10-15 3.6444, από 15-20 3.8, από 20-25 3.1136 και από 25-άνω 2.3734. Επιπλέον οι ερωτηθέντες με τα περισσότερα έτη προϋπηρεσίας έχουν την χειρότερη επίδοση (την χαμηλότερη τιμή). Παρατηρούμε ότι την υψηλότερη τιμή λαμβάνει η ομάδα 15-20.

Πίνακας 24: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην αποπροσωποποίηση στα έτη υπηρεσίας.

Έτη υπηρεσίας	M.O.	T.A.
0-5	3.6316	4.63206
5-10	3.0633	4.18282
10-15	3.6444	4.47800
15-20	3.8000	5.33468
20-25	3.1136	5.03114
25 +	2.3774	3.52587

Περαιτέρω πληροφορία για την υπό μελέτη περίπτωση λαμβάνουμε από τον ακόλουθο Πίνακα 25. Από τον παρακάτω πίνακα συμπεραίνουμε ότι το 86.8%, το 87.3%, το 91.1%, το 88.6%, το 88.6% και το 92.5% των εργαζομένων με έτη

προϋπηρεσίας από 0-5, 5-10, 10-15, 15-20, 25-άνω αντίστοιχα έχουν χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης. Τέλος, από τους ερωτηθέντες με έτη προϋπηρεσίας από 0-5 έτη οι συμμετέχοντες με υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης αποτελούν το 4.4% των ερωτηθέντων. Αντίστοιχα, στους εργαζόμενους με έτη προϋπηρεσίας 25-άνω, αποτελούν μόλις το 1.9% των ερωτηθέντων στη συγκεκριμένη κατηγορία.

Πίνακας 25: Κατανομή απαντήσεων στην αποπροσωποποίηση στα έτη υπηρεσίας.

Έτη υπηρεσίας	Χαμηλή	Μέση	Υψηλή
0-5	86.8%	8.8%	4.4%
5-10	87.3%	10.1%	2.5%
10-15	91.1%	4.4%	4.4%
15-20	88.6%	5.7%	5.7%
20-25	88.6%	2.3%	9.1%
25 +	92.5%	5.7%	1.9%

Ακολουθεί η διερεύνηση της στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών των επιπέδων του παράγοντα έτη υπηρεσίας στη αποπροσωποποίηση. Ο έλεγχος της κανονικότητας με το test Shapiro-Wilks (Πίνακας 26) έδειξε ότι η υπόθεση της κανονικότητας απορρίπτεται. Παρόλα αυτά μπορούμε να υποθέσουμε την κανονικότητα με χρήση του Κ.Ο.Θ.

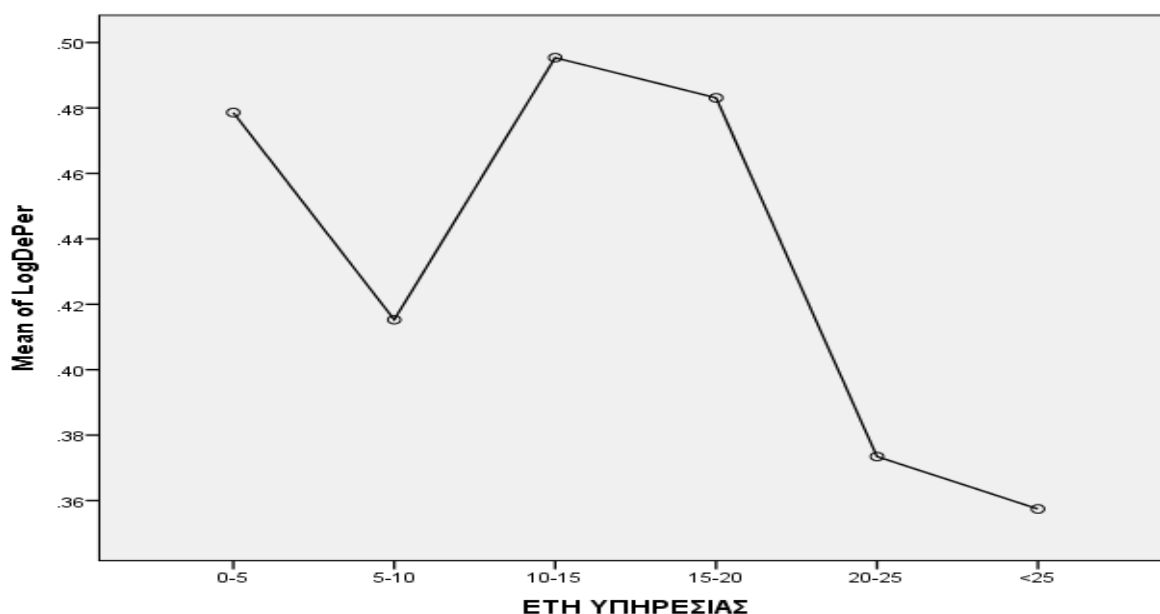
Πίνακας 26: Έλεγχος κανονικότητας με το τεστ Shapiro- Wilks στην αποπροσωποποίηση στα έτη υπηρεσίας.

Έτη υπηρεσίας	Shapiro-Wilk	Βαθμοί ελευθερίας (df)	Sig. (p)
0-5	.906	114	.000*
5-10	.866	79	.000*
10-15	.915	45	.003*
15-20	.907	35	.006*
20-25	.810	44	.000*
25 +	.856	53	.000*

*p<0.05

Η υπόθεση των ίσων διακυμάνσεων ελέγχθηκε με το test Levene ($D(5, 364)=.609$, $p\text{-value}=0.693>0.05$) και έδειξε ότι δεν μπορεί να απορριφθεί. Το αποτέλεσμα στο τεστ ANOVA ($F(5, 364)=1.205$) με $p\text{-value}=0.306>0.05$, υποδηλώνει ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην πληθυσμιακή μέση τιμή της αποπροσωποποίησης στα επίπεδα του υπό μελέτη παράγοντα, πάρα το γεγονός ότι το διάγραμμα των μέσων τιμών (βλέπε διάγραμμα παρακάτω) δείχνει ότι διαισθητικά αυτή υπάρχει.

Γράφημα 2: Μέσες τιμές στην αποπροσωποποίηση στα έτη υπηρεσίας.



8.4 Burnout και οικογενειακή κατάσταση

8.4.1 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Στη συνέχεια στρέφουμε την προσοχή μας στην επίδραση των επιπέδων του παράγοντα οικογενειακή κατάσταση στην συναισθηματική εξάντληση. Ο Πίνακας 27 περιλαμβάνει τα βασικά χαρακτηριστικά μεγέθη της συναισθηματικής εξάντλησης σε κάθε επίπεδο. Παρατηρούμε ότι η μέση συναισθηματική εξάντληση είναι μεγαλύτερη στους άγαμους (Μ.Ο. 25.7407), σε σχέση με τους έγγαμους (Μ.Ο. 11.8016) και τους διαζευγμένους (Μ.Ο. 17.5), γεγονός το οποίο επιβεβαιώνεται και από την βιβλιογραφία. Προφανώς η έλλειψη της αλληλεπίδρασης με την

οικογενειακούς δεσμούς, έχει αρνητικό αντίκτυπο στην μέση συναισθηματική εξάντληση.

Πίνακας 27: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στη συναισθηματική εξάντληση στην οικογενειακή κατάσταση

Οικ. Κατάσταση	M.O.	T.A.
Έγγαμοι	11.8016	5.36926
Άγαμοι	25.7407	8.86489
Διαζευγμένοι	17.5000	4.79004

Από τον παρακάτω Πίνακα 28 συμπεραίνουμε ότι 84.1%, το 14.8% και το 50% των ερωτηθέντων που είναι έγγαμοι, άγαμοι και διαζευγμένοι αντίστοιχα, έχουν χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης. Αξίζει να σημειωθεί ότι μόλις οι έγγαμοι ερωτηθέντες με υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης αποτελούν μόλις το 1.2% της συγκεκριμένης κατηγορίας. Το παρακάτω γράφημα περιγράφει τα παραπάνω αποτελέσματα.

Πίνακας 28: Κατανομή απαντήσεων στη συναισθηματική εξάντληση στην οικογενειακή κατάσταση.

Οικ. Κατάσταση	Χαμηλή	Μέση	Υψηλή
Έγγαμοι	84.1%	14.7%	1.2%
Άγαμοι	14.8%	38.9%	46.3%
Διαζευγμένοι	50.0%	50.0%	0.0%

Ακολούθως θα ελεγχθεί, αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην μέση συναισθηματική εξάντληση στα διάφορα επίπεδα του παράγοντα οικογενειακή κατάσταση. Ο έλεγχος των ακραίων τιμών υπέδειξε την ύπαρξη αυτών στις ομάδες των έγγαμων και των άγαμων. Και στις δύο περιπτώσεις, οι ακραίες τιμές αποτελούν ποσοστό μικρότερο του 10% του μεγέθους των εν λόγω δειγμάτων. Επομένως προχωρούμε στην απομάκρυνση τους και το πρόβλημα διορθώθηκε(βλέπε Παράρτημα Γραφήματα 13 και 14). Ο έλεγχος της κανονικότητας των επιμέρους ομάδων επαναλαμβάνεται με το test Shapiro-Wilk. Με τιμές S-W(247)=.987, $p=.024$ στις ομάδες των έγγαμων, S-W(107)=.977, $p=.055$ στην ομάδα των άγαμων και S-

$W(10)=.955$, $p=.724$ στους διαζευγμένους Η υπόθεση της κανονικότητας δεν μπορεί να απορριφθεί.

Επομένως, η διερεύνηση της μέσης συναισθηματικής εξάντλησης θα πραγματοποιηθεί με την μέθοδο της ανάλυσης διακύμανσης κατά ένα παράγοντα (one-way ANOVA). Ο έλεγχος των ίσων διακυμάνσεων των δειγμάτων των επί μέρους ομάδων με το test Levene ($F(2, 361)= 30.233$, $p\text{-value}=0.000<0.05$), έδειξε ότι η υπόθεση αυτή απορρίπτεται. Επομένως, ο έλεγχος της ισότητας της μέσης συναισθηματικής εξάντλησης σε κάθε επίπεδο του υπό μελέτη παράγοντα θα γίνει με το test Welch.

Από την τιμή του $p\text{-value}=0.000<0.05$, ($W(2, 24)=127.512$) συμπεραίνουμε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην πληθυσμιακή μέση τιμή της συναισθηματικής εξάντλησης στα διάφορα επίπεδα του παράγοντα οικογενειακή κατάσταση. Για να αποφανθούμε ποια επίπεδα του χώρου εργασίας διαφέρουν στατιστικά σημαντικά μεταξύ τους θα χρησιμοποιήσουμε τα αποτελέσματα των πολλαπλών συγκρίσεων (multiple comparisons) με την μέθοδο του Tamhane.

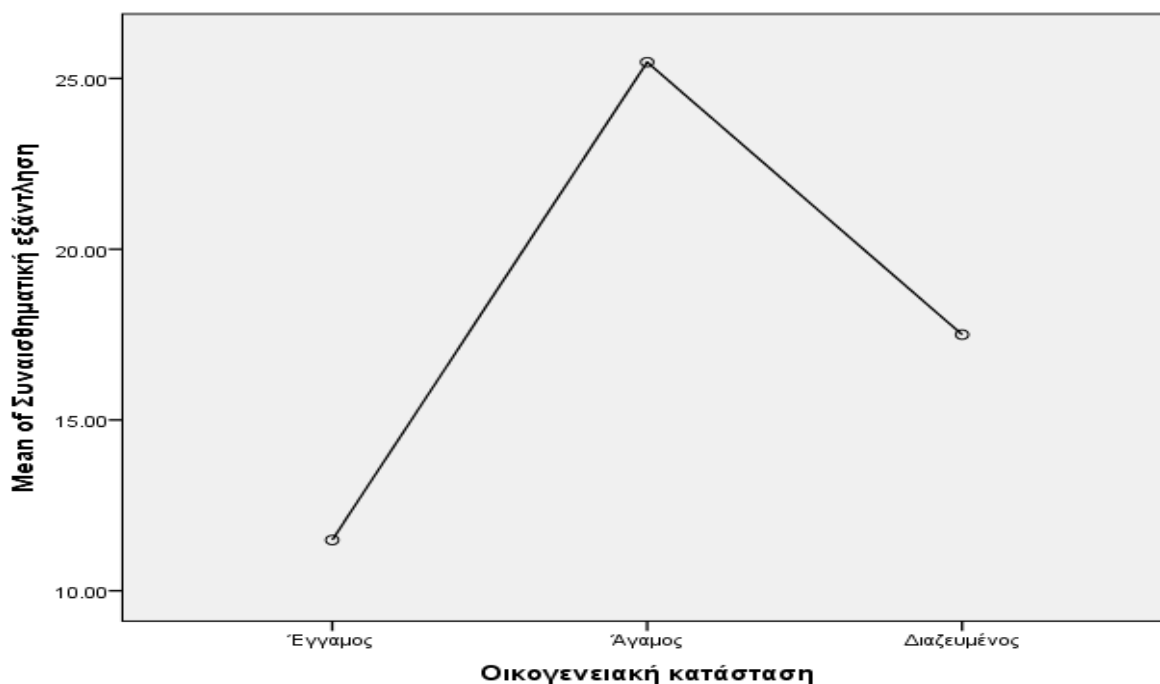
Πίνακας 29: Πολλαπλές συγκρίσεις με τη μέθοδο Tamhane στη συναισθηματική εξάντληση στην οικογενειακή κατάσταση.

Οικογενειακή κατάσταση		T	Τυπικό Σφάλμα	Sig.(p)
Έγγαμοι	Άγαμοι	-13.99081	.87684	.000*
	Διαζευγμένοι	-6.01417	1.54693	.009*
Άγαμοι	Έγγαμοι	13.99081	.87684	.000*
	Διαζευγμένοι	7.97664	1.72185	.001*
Διαζευγμένοι	Έγγαμοι	6.01417	1.54693	.009*
	Άγαμοι	-7.97664	1.72185	.001*
* $p<0.001$				

Από την μέθοδο Tamhane, παρατηρούμε σημαντικές διαφορές μεταξύ της μέσης συναισθηματικής εξάντλησης των έγγαμων με τους άγαμους και τους διαζευγμένους. Συγκεκριμένα η διάφορα στην μέση συναισθηματική εξάντληση μεταξύ άγαμων και έγγαμων είναι στατιστικά σημαντική ($p\text{-value}=0<0.05$) και ισούται με 13.99081 με τυπικό σφάλμα 0.87684, δείχνοντας ότι η μέση συναισθηματική εξάντληση των άγαμων είναι μεγαλύτερη σε σχέση με αυτή των

έγγαμων. Αντίστοιχα οι διαζευγμένοι παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά στη μέση συναισθηματική εξάντληση σε σχέση με τους έγγαμους. Η διαφορά αυτή ανέρχεται κατά μέση τιμή σε 6.01417 με τυπικό σφάλμα 1.54693. Τα παραπάνω επαληθεύουν την βιβλιογραφία με τη ένδειξη από το παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 3: Μέσες τιμές στη συναισθηματική εξάντληση στην οικογενειακή κατάσταση.



8.4.2 ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Ακολούθως διερευνάται η μέση προσωπική επίτευξη στα διάφορα επίπεδα του παράγοντα οικ. κατάσταση. Ο Πίνακας 30 περιγράφει τα βασικά μέτρα του δείγματος. Η μέση προσωπική επίτευξη των έγγαμων είναι 39.2579, των άγαμων 36.4907 και των διαζευγμένων 39.3.

Πίνακας 30: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις στην προσωπική επίτευξη στην οικογενειακή κατάσταση.

Οικ. Κατάσταση	M.O.	T.A.	Διάμεσος
Έγγαμοι	39.2579	6.21918	40.0000
Άγαμοι	36.4907	6.61420	38.0000
Διαζευγμένοι	39.3000	32.678	41.5000

Περισσότερες πληροφορίες λαμβάνουμε από τον ακόλουθο πίνακα. Γενικά βλέπουμε ότι κατά μέσο όρο δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των τριών ομάδων, με αυτή των διαζευγμένων να είναι να έχει την χειρότερη. Παρατηρούμε ότι το 68.3%, το 56.5% και το 80% των έγγαμων, άγαμων και των διαζευγμένων αντίστοιχα έχουν χαμηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης. Αντίστοιχα, οι ερωτηθέντες έγγαμοι με υψηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης αποτελούν το 8.7%, ενώ οι αντίστοιχες τιμές για τους άγαμους και διαζευγμένους είναι 19.4% και 20% αντίστοιχα.

Πίνακας 31: Κατανομή των απαντήσεων στην προσωπική επίτευξη στην οικογενειακή κατάσταση.

Οικ. Κατάσταση	Χαμηλή	Μέση	Υψηλή
Έγγαμοι	68.3%	23.0%	8.7%
Άγαμοι	56.5%	24.1%	19.4%
Διαζευγμένοι	80.0%	0.0%	20.0%

Ο έλεγχος για την ύπαρξη ακραίων τιμών κατέδειξε ότι στην ομάδα των διαζευγμένων ένα ποσοστό μεγαλύτερο του 10% του συγκεκριμένου δείγματος αποτελούν ακραίες τιμές. Η εφαρμογή του μετασχηματισμού του λογαρίθμου δεν διόρθωσε το πρόβλημα και έτσι χρησιμοποιήθηκε μη παραμετρικός έλεγχος για την εξέταση της εν λόγω υπόθεσης (βλέπε Παράρτημα Γραφήματα 15 και 16).

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The medians of προσωπική επίτευξη are the same across categories of Οικογενειακή κατάσταση.	Independent-Samples Median Test	.038	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of προσωπική επίτευξη is the same across categories of Οικογενειακή κατάσταση.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.001	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

Από την p-τιμή του στατιστικού τεστ του Kruskal-Wallis συμπεραίνουμε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην προσωπική επίτευξη (p-τιμή=0.001<0.05) στα διάφορα επίπεδα του παράγοντα οικογενειακή κατάσταση.

Τα αποτελέσματα για να γενικευτούν στις μέσες τιμές θα πρέπει να είναι συμμετρικοί οι πληθυσμοί από όπου προέρχονται τα δεδομένα μας. Από τον Πίνακα 30 παρατηρούμε ότι η διάμεσος κάθε ομάδας είναι αρκετά κοντά με την αντίστοιχη μέση τιμή, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι πληθυσμοί είναι συμμετρικοί και τα αποτελέσματα μπορούν να γενικευτούν στην πληθυσμιακή μέση προσωπική επίτευξη. Με βάση το παραπάνω τεστ και τον εν λόγω πίνακα, συμπεραίνουμε ότι οι διαζευγμένοι έχουν την χαμηλότερη προσωπική επίτευξη.

8.4.3. ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ.

Ακολούθως διερευνάται η μέση αποπροσωποποίηση στα διάφορα επίπεδα του παράγοντα Οικογενειακή Κατάσταση. Ο Πίνακας 32 περιγράφει τα βασικά μέτρα του δείγματος. Η μέση αποπροσωποποίηση είναι υψηλότερη στους άγαμους (Μ.Ο. 5.7593) σε σχέση με τους έγγαμους (Μ.Ο. 2.2183) και τους διαζευγμένους (Μ.Ο. 3.5).

Πίνακας 32: Μέσοι Όροι και Τυπικές Αποκλίσεις Αποπροσωποποίησης

Οικ. Κατάσταση	Μ.Ο.	Τ.Α.
Έγγαμοι	2.2183	3.01589
Άγαμοι	5.7593	6.19597
Διαζευγμένοι	3.5000	3.53553

Περισσότερες πληροφορίες για την επίδοση των τριών ομάδων στην αποπροσωποποίηση δίνονται στον παρακάτω Πίνακα 33. Συγκεκριμένα, το 94.8%, το 74.1% και το 90% των έγγαμων, άγαμων και διαζευγμένων αντίστοιχα, έχουν χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης. Από τους ερωτηθέντες με μέση αποπροσωποποίηση, το 4.8%, το 12% και 10% είναι έγγαμοι, άγαμοι και διαζευγμένοι αντίστοιχα. Τέλος, οι έγγαμοι με υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης αποτελούν μόλις το 0.4% του δείγματος.

Πίνακας 33: Κατανομή Απαντήσεων για την Αποπροσωποποίηση

Οικ. Κατάσταση	Χαμηλό	Μέσο	Υψηλό
Έγγαμοι	94.8%	4.8%	0.4%
Άγαμοι	74.1%	12.0%	13.9%
Διαζευγμένοι	90.0%	10.0%	0.0%

Ακολούθως θα διερευνήσουμε αν είναι στατιστικά σημαντικές οι διαφορές στην μέση αποπροσωποποίηση μεταξύ των επιπέδων του παράγοντα οικογενειακή κατάσταση. Ο έλεγχος της κανονικότητας του δείγματος υπέδειξε την ύπαρξη ακραίων τιμών. Η αφαίρεση αυτών, καθώς και ο μετασχηματισμός των τιμών με τη χρήση του λογαρίθμου δεν διόρθωσαν το πρόβλημα (βλέπε Παράρτημα Γραφήματα 17 και 18). Ο έλεγχος της κανονικότητας των μετασχηματισμένων τιμών των δειγμάτων με το test Shapiro-Wilk test έδειξε ότι η υπόθεση της κανονικότητας δεν ισχύει για τις ομάδες των έγγαμων ($S-W (252) = 0.860$, $p\text{-value} = 0.000 < 0.001$) και άγαμων ($S-W (108) = 0.911$, $p\text{-value} = 0.000 < 0.001$). Η ομάδα των διαζευγμένων ικανοποιεί την κανονικότητα με το test Shapiro-Wilk ($S-W (10) = .252$, $p\text{-value} = 0.252 > 0.05$).

Ωστόσο, λαμβάνοντας υπόψη το μεγάλο μέγεθος του υπό εξέταση δείγματος και το γεγονός ότι το παραπάνω τεστ τείνει να είναι στατιστικώς σημαντικό σε μεγάλα δείγματα, ακόμη και αν οι τιμές βρίσκονται μέσα στα πλαίσια της κανονικότητας, με τη χρήση του Κ.Ο.Θ. μπορούμε να θεωρήσουμε ότι τα δεδομένα δεν παραβιάζουν την αρχή της κανονικότητας.

Ο έλεγχος των ίσων διακυμάνσεων μεταξύ των τριών ομάδων με το test Levene ($D(2, 267) = 5.83$, $p\text{-value} = 0.003 < 0.05$) έδειξε πως η υπόθεση αυτή απορρίπτεται. Επομένως, λόγω της παραβίασης της υπόθεσης, ο βασικός έλεγχος θα γίνει με το τεστ Welch. Το εν λόγω τεστ κατέδειξε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στη πληθυσμιακή μέση αποπροσωποποίηση μεταξύ των επιπέδων του παράγοντα οικογενειακή κατάσταση ($W(2,23) = 15.488$, $p = .000 < 0.001$).

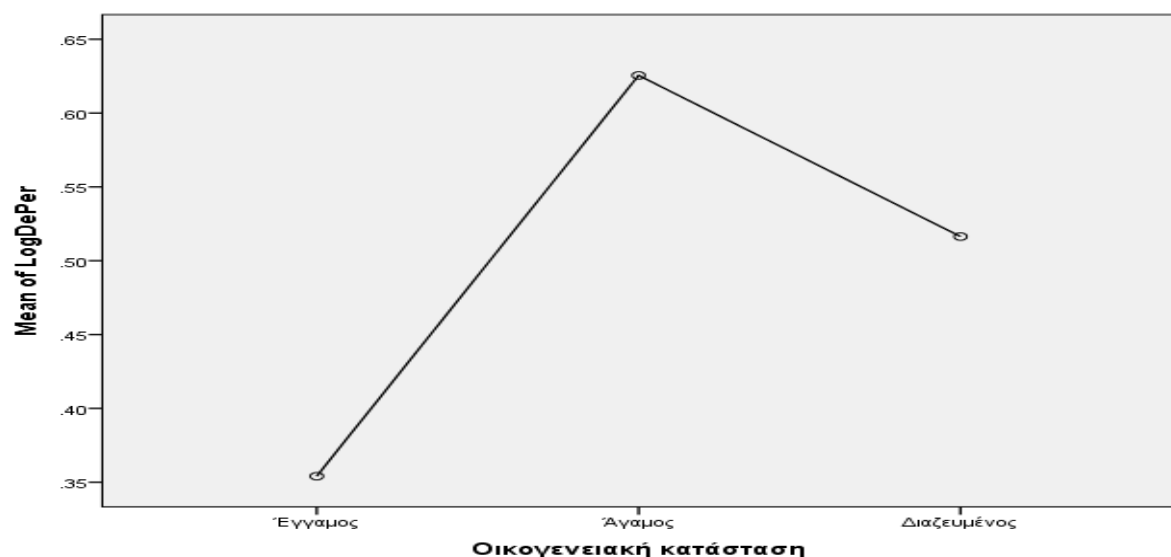
Επομένως επόμενο βήμα είναι η διερεύνηση για το ποιες ομάδες διαφέρουν στατιστικά σημαντικά από τις υπόλοιπες. Ο έλεγχος θα γίνει με πολλαπλές συγκρίσεις (multiple comparisons) και συγκεκριμένα με το τεστ Temhane.

Πίνακας 34: Πολλαπλές συγκρίσεις με τη μέθοδο Tamhane για την αποπροσωποποίηση στην οικογενειακή κατάσταση.

Οικογενειακή κατάσταση		T	Τυπικό Σφάλμα	Sig.(p)
Έγγαμοι	Άγαμοι	-.27143*	.04869	.000
	Διαζευγμένοι	-.16231	.12130	.510
Άγαμοι	Έγγαμοι	.27143*	.04869	.000
	Διαζευγμένοι	.10912	.12687	.792
Διαζευγμένοι	Έγγαμοι	.16231	.12130	.510
	Άγαμοι	-.10912	.12687	.792
*p<0.001				

Από τον παραπάνω πίνακα 34 βλέπουμε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μόνο μεταξύ των ομάδων των έγγαμων και άγαμων. Συγκεκριμένα οι άγαμοι έχουν μεγαλύτερη μέση αποπροσωποποίηση και η διαφορά αυτή ανέρχεται στο 0.27143 με τυπικό σφάλμα 0.4869. Η διαφορά αυτή αποτυπώνεται γραφικά στο παρακάτω γράφημα.

Γράφημα 4: Μέσες τιμές στην αποπροσωποποίηση στην οικογενειακή κατάσταση.



8.5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ - ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Στην έρευνα αυτή επιχειρήθηκε η εξέταση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση σε διάφορες περιοχές της Ελλάδας μέσω της εξέτασης ενός αντιπροσωπευτικού δείγματος. Πιο συγκεκριμένα εξετάστηκε αν σχετίζεται το σύνδρομο burnout με το φύλο, το χώρο εργασίας, τα έτη υπηρεσίας και την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών. Το σύνδρομο μετριέται σε τρεις συνιστώσες. Τη συναισθηματική εξάντληση, την προσωπική επίτευξη και την αποπροσωποποίηση.

Ένα από τα βασικά ερωτήματα της έρευνας αφορούσε στο αν οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς από τους άντρες στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης, ιδιαίτερα στη συνιστώσα της συναισθηματικής εξάντλησης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά τη συναισθηματική εξάντληση. Και μάλιστα το επίπεδό της είναι χαμηλό και στα δύο φύλα, σύμφωνα με την κλίμακα της Maslach. Στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης παρατηρήσαμε ότι το επίπεδο είναι χαμηλό και στα δύο φύλα, απόρροια του γεγονότος ότι το σύνολο των ερωτηθέντων είναι κυρίως νεαρής ηλικίας. Συνάμα, δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά την προσωπική επίτευξη που βρίσκεται επίσης σε χαμηλά επίπεδα. Κατά τον ίδιο τρόπο, δεν εντοπίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στα δύο φύλα στον τομέα της αποπροσωποποίησης.

Ένα δεύτερο βασικό ερώτημα της έρευνας αφορούσε στο αν ο τύπος σχολείου που εργάζονται οι εκπαιδευτικοί σχετίζεται με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Στον τομέα της συναισθηματικής εξάντλησης δεν υπήρχαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στο κάθε χώρο εργασίας και διατηρούνταν σε χαμηλά επίπεδα. Στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των εργαζόμενων σε ειδικό σχολείο και τμήμα ένταξης. Η προσωπική επίτευξη στο τμήμα ένταξης είναι χειρότερη σε σχέση με αυτή στο ειδικό σχολείο. Αυτό μπορεί αν εξηγείται από το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι στο τμήμα ένταξης είναι απομονωμένοι από τους υπόλοιπους συναδέλφους που εργάζονται μαζί τους στον ίδιο χώρο αλλά στη γενική αγωγή. Όσον αφορά την αποπροσωποποίηση και το χώρο εργασίας δε σημειώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Το τρίτο ερευνητικό ερώτημα της έρευνας αφορούσε στο αν τα χρόνια υπηρεσίας των εκπαιδευτικών παίζουν ρόλο στην επαγγελματική τους εξουθένωση. Σχετικά με τον τομέα της συναισθηματικής εξάντλησης δε βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στα διάφορα έτη υπηρεσίας. Στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης παρατηρούμε επίσης ότι δε βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην πληθυσμιακή διάμεσο στα διάφορα επίπεδα του παράγοντα έτη υπηρεσίας. Στη συνιστώσα της αποπροσωποποίησης τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην πληθυσμιακή μέση τιμή αν και το διάγραμμα των μέσων τιμών δείχνει ότι διαισθητικά αυτή υπάρχει. Πιο συγκεκριμένα από το διάγραμμα φάνηκε ότι όσοι έχουν 10-15 χρόνια υπηρεσίας βιώνουν τα υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης σε σχέση με όσους έχουν 25 χρόνια υπηρεσίας και άνω.

Το τελευταίο ερευνητικό ερώτημα της έρευνας αφορούσε στο αν υπάρχει κάποια σχέση μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Στον τομέα της συναισθηματικής εξάντλησης παρατηρήθηκαν σημαντικές διαφορές μεταξύ της μέσης συναισθηματικής εξάντλησης των έγγαμων με τους άγαμους και τους διαζευγμένους. Πιο συγκεκριμένα, η μέση συναισθηματική εξάντληση των άγαμων είναι μεγαλύτερη σε σχέση με αυτή των έγγαμων. Στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης παρατηρήθηκε ότι οι διαζευγμένοι έχουν τη χαμηλότερη. Τέλος, όσον αφορά την αποπροσωποποίηση και την οικογενειακή κατάσταση παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των έγγαμων και των άγαμων καθώς οι άγαμοι εμφανίζουν μεγαλύτερη μέση αποπροσωποποίηση.

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, στόχος της παρούσης έρευνας ήταν να διερευνηθεί η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής στην Α' βάθμια εκπαίδευση. Και πιο συγκεκριμένα, αν σχετίζεται το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) με το φύλο, το χώρο εργασίας των εκπαιδευτικών (τύπος σχολείου), τα έτη υπηρεσίας τους και την οικογενειακή τους κατάσταση. Όπως επίσης αναφέρθηκε και νωρίτερα το σύνδρομο αυτό μετριέται σε τρεις συνιστώσες: τη συναισθηματική εξάντληση, την προσωπική επίτευξη και την αποπροσωποποίηση.

Ένα από τα βασικά ερωτήματα της έρευνας ήταν αν οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς από τους άντρες στην επαγγελματική εξουθένωση. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, οι άνδρες εκπαιδευτικοί σημείωναν μεγαλύτερη προσωπική επίτευξη ενώ οι γυναίκες μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση. (Pedersen, 1998). Σε άλλη έρευνα οι γυναίκες παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα

προσωπικής επίτευξης από τους άνδρες συναδέλφους τους. (Μούζουρα, 2005). Στην παρούσα έρευνα τα αποτελέσματα έδειξαν χαμηλό επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης και στα δύο φύλα. Αυτό μπορεί απλά να συμβαίνει και λόγω του τυχαίου δείγματος της έρευνάς μας το οποίο αξίζει να σημειωθεί ότι έχει αρκετά μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών παρά αντρών. Αλλά μπορεί επίσης να συμβαίνει και λόγω του ότι το μεγαλύτερο δείγμα των ερωτηθέντων υπηρετούν λίγα χρόνια στην εκπαίδευση. Παρόλο που το ποσοστό της συναισθηματικής εξάντλησης είναι χαμηλό και στα δύο φύλα αξίζει να τονιστεί ότι οι άντρες βιώνουν λίγο υψηλότερη μέση συναισθηματική εξάντληση από τις γυναίκες συναδέλφους τους. Όσον αφορά τις άλλες δύο συνιστώσες (προσωπική επίτευξη και αποπροσωποποίηση) δεν εντοπίστηκαν διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα. Πιο συγκεκριμένα για την προσωπική επίτευξη, βρέθηκε να είναι χαμηλή και στα δύο φύλα γεγονός που οφείλεται στη νεαρή ηλικία των εκπαιδευτικών του δείγματος. Βέβαια και πάλι παρατηρούμε ελάχιστη διαφορά με τους άντρες να έχουν λίγο μεγαλύτερη προσωπική επίτευξη από τις γυναίκες. Το ίδιο ακριβώς συνέβη και στον τομέα της αποπροσωποποίησης. Πάλι δηλαδή τα επίπεδα ήταν χαμηλά και οι άντρες λίγο υψηλότερα από τις γυναίκες. Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα συμφωνούν και με τη βιβλιογραφία και τα αποτελέσματα άλλων ερευνών του παρελθόντος. (Pedersen, 1998, Κόκκινος, 2005)

Σχετικά με το χώρο εργασίας των εκπαιδευτικών και την επαγγελματική εξουθένωση, δεν υπάρχουν ιδιαίτερες πληροφορίες στη βιβλιογραφία καθώς οι περισσότερες έρευνες μελέτησαν τη διάκριση μεταξύ ιδιωτικών και δημοσίων σχολείων αλλά και τα σχολεία ειδικής αγωγής σε σύγκριση με αυτά της γενικής αγωγής. Μολαταύτα, σε έρευνα των Πατσάλη και Παπουτσάκη (2010), οι δάσκαλοι των ειδικών σχολείων σημείωσαν υψηλού βαθμού συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση και μέτριου βαθμού προσωπική επίτευξη. Η παρούσα έρευνα μας δείχνει χαμηλότερη προσωπική επίτευξη στο τμήμα ένταξης από ότι στο ειδικό σχολείο. Αυτό μπορεί να εξηγείται από το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι σε τμήμα ένταξης είναι απομονωμένοι από τους υπόλοιπους συναδέλφους που εργάζονται μαζί τους στο ίδιο χώρο αλλά στην γενική αγωγή. Όσον αφορά τη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση παραμένουν σε χαμηλά επίπεδα ακόμη και στους εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε ειδικά σχολεία γεγονός που οφείλεται στα λίγα χρόνια υπηρεσίας των εκπαιδευτικών του δείγματός μας.

Μελετώντας τα έτη υπηρεσίας σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση, όσα περισσότερα χρόνια υπηρεσίας είχαν οι εκπαιδευτικοί τόσο μεγαλύτερα και τα

επίπεδα αποπροσωποποίησής τους (Pedersen, 1998). Στην έρευνά μας η συνιστώσα της συναισθηματικής εξάντλησης είναι χαμηλή για τους νέους εκπαιδευτικούς με λίγα χρόνια υπηρεσίας πράγμα πολύ φυσιολογικό αφού το δείγμα αποτελούνταν κυρίως από νέους εκπαιδευτικούς που ακόμα δε βίωσαν την εξουθένωση. Επίσης χαμηλή προσωπική επίτευξη σημειώνουν οι εκπαιδευτικοί με πολλά χρόνια υπηρεσίας και τέλος χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης όσοι εργάζονται στην εκπαίδευση από 10- 15 χρόνια. Το τελευταίο συμπέρασμα δε συμφωνεί απόλυτα με τη βιβλιογραφία αφού υποστηρίζεται πως όσο αυξάνεται η ηλικία, τόσο μειώνεται η αποπροσωποποίηση. (Antoniou, Polychroni & Walters, 2000)

Το τέταρτο και τελευταίο ερευνητικό ερώτημα σχετίζεται με την οικογενειακή κατάσταση και την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία οι παντρεμένοι σημειώνουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση από τους άγαμους εκπαιδευτικούς (Pedersen, 1998). Ακόμα, σε έρευνα των Παπάνη και Γιαβρίνη (2003) η αποπροσωποποίηση ήταν αυξημένη στους άγαμους εκπαιδευτικούς ενώ οι έγγαμοι είχαν μεγαλύτερο το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης. Σε άλλη έρευνα οι παντρεμένοι παρουσίασαν χαμηλότερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης (Antoniou, Polychroni, Walters, 2000). Στην παρούσα έρευνα η μέση συναισθηματική εξάντληση των άγαμων εκπαιδευτικών είναι μεγαλύτερη από αυτή των έγγαμων πράγμα που δε συμφωνεί με τη βιβλιογραφία μας αλλά μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων είναι άγαμοι. Στον τομέα της προσωπικής επίτευξης κυμαινόμαστε σε χαμηλά επίπεδα αλλά παρατηρούμε τους διαζευγμένους να βρίσκονται στη χειρότερη κατάσταση σημειώνοντας τη χαμηλότερη προσωπική επίτευξη. Συνάμα οι άγαμοι εμφανίζουν μεγαλύτερη μέση αποπροσωποποίηση και συνεπώς τα αποτελέσματά μας αυτά ταυτίζονται με τη βιβλιογραφία. Αυτό μπορεί να συμβαίνει λόγω της έλλειψης συντρόφου για να μοιραστούν μαζί τους ότι τους προβληματίζει και τους στεναχωρεί σχετικά με την εργασία τους.

Σε γενικές γραμμές τα αποτελέσματα της έρευνας μας σχετίζονται με όσα βρήκαμε στη βιβλιογραφία. Όμως τα δεδομένα εύκολα μπορούν να αλλάξουν καθώς αλλάζουν οι εποχές και φυσικά το δείγμα που χρησιμοποιείται κάθε φορά στις διάφορες έρευνες.

Θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής δεν έχουν υψηλό burnout σε σχέση με άλλους ευρωπαίους συναδέλφους τους. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι Έλληνες σαν λαός είμαστε πιο δραστήριοι και

έχουμε περισσότερο ελεύθερο χρόνο ώστε να τον εκμεταλλευτούμε με δραστηριότητες που μας γεμίζουν και μας αποφορτίζουν. Σε αντίθεση με άλλους ευρωπαίους που είναι πιο «στυγνοί» επαγγελματίες. Συνάμα ας μην ξεχνάμε ότι τα ερωτηματολόγια για την παρούσα έρευνα μοιράστηκαν στους εκπαιδευτικούς πριν από ενάμιση χρόνο τότε που τα ελληνικά δεδομένα στην παιδεία ήταν διαφορετικά όσον αφορά τις συνθήκες, τα οικονομικά και τη διαχείριση του προσωπικού.

Τέλος, θα μπορούσαμε να δώσουμε κάποιες προτάσεις – λύσεις για το ζήτημα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών που βρίσκεται στο προσκήνιο τα τελευταία χρόνια κυρίως ίσως λόγω και της οικονομικής κρίσης που επηρεάζει τις ζωές μας αλλά και λόγω του σύγχρονου τρόπου ζωής όπου όλοι ζούμε σε γρήγορους ρυθμούς και βιώνουμε stress.

Προκειμένου οι εργαζόμενοι που υποφέρουν από εργασιακή εξουθένωση να ξεφύγουν από αυτήν χρειάζονται βοήθεια να αλλάξουν το τρόπο που σκέφτονται ώστε να αναγνωρίσουν και να τροποποιήσουν τις καταστάσεις που τους φέρνουν σε αυτό το αδιέξοδο. Επιπλέον, τεχνικές αντιμετώπισης του stress μπορεί να βοηθήσουν αποτελεσματικά άτομα που υποφέρουν από αυτό το σύνδρομο. Βέβαια σε κάθε περίπτωση, όταν αυτό είναι εφικτό, είναι επιθυμητές και κάποιες αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον για τη καλύτερη προσαρμογή του εργαζομένου με burnout. Η Ψυχοθεραπεία στηρίζεται στη θεωρία πως εσφαλμένες δυσλειτουργικές πεποιθήσεις που έχουμε διαμορφώσει στη διάρκεια της ζωής μας, μας ταλαιπωρούν δημιουργώντας αρνητικές αυτόματες σκέψεις. Εμείς μη αντιλαμβανόμενοι το πόσο λανθασμένες και δυσλειτουργικές είναι οι σκέψεις και οι πεποιθήσεις μας μπορεί να αναπτύξουμε σημαντικές διαταραχές όπως κατάθλιψη, αγχώδεις διαταραχές κλπ.

Συμπεραίνουμε λοιπόν πως πρώτα από όλα ο κάθε ένας εκπαιδευτικός ξεχωριστά θα πρέπει να αποβάλλει το στρες υιοθετώντας έναν υγιεινό τρόπο ζωής, βάζοντας τη γυμναστική στη ζωή του και προσπαθώντας να έχει όσο το δυνατόν καλύτερη κοινωνική ζωή και ελεύθερο χρόνο. Συνάμα η οικογένεια και ο περίγυρος μπορούν να λειτουργήσουν υποστηρικτικά έτσι ώστε ο ειδικός εκπαιδευτικός να μην βιώσει την εξουθένωση. Τέλος πολύ σημαντικό είναι το εργασιακό περιβάλλον. Αν διακατέχεται από κλίμα εμπιστοσύνης, αλληλοϋποστήριξης, σεβασμού και ανοιχτής επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων μπορεί να προστατέψει αποτελεσματικά από την ανάπτυξη εργασιακής εξουθένωσης.

Η αντιμετώπιση του συνδρόμου δεν είναι εύκολη μεν αλλά δεν είναι και αδύνατη. Ας μην ξεχνάμε το σοφό γνωμικό « τα δύσκολα τα κάνουμε αμέσως αλλά

τα αδύνατα μας παίρνουν λίγο παραπάνω χρόνο». Για να αναχαιτίσει ο κάθε εκπαιδευτικός την αρνητική πίεση που προκαλεί το σύνδρομο θα ήταν θετικό, σε πρώτο στάδιο να επανεξετάσει τους γενικότερους και ειδικότερους στόχους που θέτει στην εργασία του. Είναι ρεαλιστικοί, μπορούν δηλαδή να πραγματοποιθούν ή είναι ουτοπικοί και ζητούν πολλά από τους μαθητές τους οι οποίοι διαβιούν σε μια εξόχως απαιτητική εποχή; Θα πρέπει να συμμετέχουν σε βιωματικές ομαδικές συζητήσεις στους Συλλόγους Διδασκόντων στα σχολεία. Η ειλικρινής συζήτηση με συντονιστή έναν ειδικό - στις βιωματικές συνεδρίες - με δομή και οργάνωση και με ανακοίνωση των συμπερασμάτων στην ομάδα θα βοηθήσει τον κάθε πιεσμένο και αγχωμένο εκπαιδευτικό. Συνάμα, θα πρέπει να προβαίνουν όλοι (όσο ο χρόνος το επιτρέπει) σε καθημερινή ανατροφοδότηση (feedback) στο τέλος της ημέρας, κάνοντας ανασκόπηση των θετικών και των αρνητικών στοιχείων, γεγονότων και συμπεριφορών που βίωσαν. Οι απλές αυτές ενέργειες θα προσφέρουν τον έλεγχο της κατάστασης σε πρώτο επίπεδο και θα βοηθήσουν τους ειδικούς εκπαιδευτικούς να προχωρήσουν οργανωμένα και δυναμικά στο δύσκολο έργο τους.

Αν η πολιτεία συμμερίζεται όντως αυτό που οι Maslach και Leiter επισημαίνουν, ότι δηλαδή το πιο πολύτιμο και ακριβό μέρος του εκπαιδευτικού συστήματος είναι οι άνθρωποι που διδάσκουν και εάν επιθυμεί να τους προφυλάξει, οφείλει να λάβει τα κατάλληλα προληπτικά και «θεραπευτικά» μέτρα με παρεμβάσεις σε ατομικό (έγκαιρη αναγνώριση των συμπτωμάτων κ.ά.) και οργανωτικό/διοικητικό επίπεδο (ίδρυση υπηρεσίας ετοιμότητας, βελτίωση των συνθηκών εργασίας, παροχή συνεχιζόμενης επιμόρφωσης κ.ά.) για την αντιμετώπιση του ζητήματος.

8.6 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ

Έχοντας ολοκληρώσει την έρευνά μας οφείλουμε να αναφερθούμε στους περιορισμούς της οι οποίοι εντοπίζονται στα εξής: α) δεν αποτελεί πανελλαδική έρευνα και έτσι τα αποτελέσματά της δε μπορούν να γενικευτούν, β) η δειγματοληψία δεν έγινε τυχαία άρα το δείγμα ήταν ευκαιριακό, γ) δεν υπήρχε εξίσωση του δείγματος ως προς το φύλο, δ) δεν υπήρχε εξίσωση ως προς τις δομές και τα έτη υπηρεσίας και ε) θα μπορούσε να μελετηθεί το σύνδρομο και με μία άλλη μεταβλητή (όπως γίνεται συνήθως) π.χ. με την κλίμακα καταγραφής του επαγγελματικού στρες.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσση

Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Walters, B. (2000). Sources of stress and professional burnout of teachers of special educational needs in Greece. *Age*, 42(60.7), 39-3.

Bibou-Nakou, I., Stogiannidou, A., & Kiosseoglou, G. (1999). The relation between teacher burnout and teachers' attributions and practices regarding school behaviour problems. *School Psychology International*, 20(2), 209-217.

Brissie, J. S., Hoover-Dempsey, K. V., & Bassler, O. C. (1988). Individual, situational contributors to teacher burnout. *The Journal of Educational Research*, 106-112

Burke, R. J., & Greenglass, E. (1993). Work stress, role conflict, social support, and psychological burnout among teachers. *Psychological reports*, 73(2), 371-380.

Burke, R. J., & Richardsen, A. M. (1996). Stress, burnout and health. *Handbook of stress, medicine, and health*, 101-117.

Burisch, M. (1989). A longitudinal study of burnout: The relative importance of dispositions and experiences. *Work & Stress*, 16(1), 1-17.

Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1993). Burnout: A perspective from social comparison theory.

Cano-García, F. J., Padilla-Muñoz, E. M., & Carrasco-Ortiz, M. Á. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual differences*, 38(4), 929-940.

Carlino, B. (1988). The labor crisis: looking for solutions. *Nation's Restaurant News*, 30. May 1988.

Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1996). Coping in occupational settings. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), 7-16.

Capel, S. A. (1987). The incidence of and influences on stress and burnout in secondary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 57(3), 279-288.

Chang, E. C., Rand, K. L., & Strunk, D. R. (2000). Optimism and risk for job burnout among working college students: stress as a mediator. *Personality and Individual Differences*, 29(2), 255-263.

Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21(3), 193-218.

Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger.

Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage.

Costa Jr, P. T., Somerfield, M. R., & McCrae, R. R. (1996). Personality and coping: A reconceptualization. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 12(2), 96.

Cox, T. (1993). *Stress research and stress management: Putting theory to work*(Vol. 61). Sudbury: HSE Books.

Dorman, J. (2003). Testing a model for teacher burnout. *Australian Journal of Educational & Developmental Psychology*, 3, 35-47.

Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions* (Vol. 255). New York: Human Sciences Press.

Emener, W. G., & Cottone, R. R. (1982). Professionalization, deprofessionalization, and reprofessionalization of rehabilitation counseling according to criteria of professions. *Journal of Counseling & Development*, 67(10), 576-581.

Evers, W. J., Tomic, W., & Brouwers, A. (2004). Burnout among Teachers Students' and Teachers' Perceptions Compared. *School Psychology International*, 25(2), 131-148.

Farber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *The Journal of Educational Research*.

Freudenberger, H. J., & Richelson, G. (1980). Burnout. *Bantam, New York*.

- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- Friedman, I. A., & Farber, B. A. (1992). Professional self-concept as a predictor of teacher burnout. *The Journal of Educational Research*, 86(1), 28-35.
- Genoud, P. A., Brodard, F., & Reicherts, M. (2009). Facteurs de stress et burnout chez les enseignants de l'école primaire. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 59(1), 37-45.
- Goddard, R., & Goddard, M. (2006). Beginning teacher burnout in Queensland schools: Associations with serious intentions to leave. *The Australian Educational Researcher*, 33(2), 61-75.
- Gold, Y. (1985). Burnout: Causes and solutions. *The Clearing House*, 58(5), 210-212.
- Greenglass, E. Burke, R. J., & . (1993). Work stress, role conflict, social support, and psychological burnout among teachers. *Psychological reports*, 63(2), 107-116.
- Griffith, J., Steptoe, A., & Cropley, M. (1999). An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 69(4), 517-531.
- Grint, K. (1991). *The sociology of work: introduction*. Polity.
- Hogan, R. L., & McKnight, M. A. (2007). Exploring burnout among university online instructors: An initial investigation. *The Internet and Higher Education*, 10(2), 117-124.
- Horn, J. E., Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1999). Teacher Burnout and Lack of Reciprocity¹. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(1), 91-108.
- Iwanicki, E. F., & Schwab, R. L. (1981). A Cross Validation Study of the Maslach Burnout Inventory¹². *Educational and psychological measurement*, 41(4), 167-1174.
- Kahn, J. H., Schneider, K. T., Jenkins-Henkelman, T. M., & Moyle, L. L. (2006). Emotional social support and job burnout among high-school teachers: is it all due to dispositional affectivity?. *Journal of Organizational Behavior*, 27(6), 793-807.

Kantas, A. & Vasilaki, E. (1995). Burnout, the case of Greece. Papers presented in European Congress of Psychology. Athens.

Kaslow, F. W., & Schultz, N. O. (1987). How to Be Sane and Happy as a Family Therapist or The Reciprocal Impact of Family Therapy Teaching and Practice and Therapists' Personal Lives and Mental Health. *Journal of Psychotherapy & the Family*, 3(2), 79-96.

Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: a prospective study. *Journal of personality and social psychology*, 42(1), 168-177.

Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48(2), 159-167.

Lavrova, K., & Levin, A. (2006). Burnout Syndrome: prevention and management. *Handbook for workers of harm reduction programs. Central and Eastern European Harm Reduction Network*, 1-57.

Maslach, C.(1976). Burned out. Human Behaviour, 5. In *Child and Youth Care Forum*, 2, 100-113.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). Burnout: The cost of caring. 1982.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1986). Maslach burnout inventory. *Journal of organizational behavior*, 9(4), 297-308..

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied social psychology annual*, 5, 133-153.

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

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied social psychology annual*, 5, 133-153.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory.

Maslach, C. (1982). Understanding burnout. Definitional issues in analyzing, a complex phenomenon. In: Paine S.W. Job stress and burnout, 29-40.

Murphy, L. R., & Sauter, S. L. (2003). The USA perspective: Current issues and trends in the management of work stress. *Australian Psychologist*, 38(2), 151-157.

Nikolaou, I., & Tsaousis, I. (2002). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 10(4), 327-342.

Paine, W. S. (1982). *Job stress and burnout: Research, theory, and intervention perspectives* (Vol. 54). Sage Publications, Inc.

Pedersen, S.(1998). Teacher burnout in America: A study of one public and two private schools. The Norwegian University of science and technology.

Pierce, C., & Molloy, G. N. (1990). Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout. *British Journal of Educational Psychology*, 60(1), 37-51.

Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Free press

Pines, A. M. (2001). Teacher burnout: A psychodynamic existential perspective. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 8(2), 121-140.

Pines, A., & Maslach, C. (1978). Characteristics of staff burnout in mental health settings. *Psychiatric Services*, 29(4), 233-237.

Pines, A., & Aronson, E. (1981). Burnout: From Tedium to Personal. *Children and Youth Services Review*, 5(3), 263-275.

Poulin, J., & Walter, C. (1993, December). Social worker burnout: A longitudinal study. In *Social Work Research and Abstracts* (Vol. 29, No. 4, pp. 5-11). Oxford University Press.

Pretty, G. M., & McCarthy, M. (1991). Exploring psychological sense of community among women and men of the corporation. *Journal of Community Psychology*, 13, 701-711.

Ross, R. R., & Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress: A handbook of counselling for stress at work*. Sage.

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.

Semmer, N. (1996). Individual differences, work stress and health. *Handbook of work and health psychology*, 2, 51-86.

Schafer, W. E. (1996). *Stress management for wellness*. London

Schaufeli, W. B., & Maslach, C. (1993). Historical and conceptual development of burnout. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 1-16.

Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC Press.

Schaufeli, W. B., Van Dierendonck, D., & Buunk, B. P. (1998). The evaluation of an individual burnout intervention program: The role of inequity and social support. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 392- 407.

Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations, 25- 48.

Taris, T. W., Horn, J. E. V., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2004). Inequity, burnout and psychological withdrawal among teachers: A dynamic exchange model. *Anxiety, Stress & Coping*, 17(1), 103-122.

Unger, D. E. (1980). *Superintendent Burn-out: Myth or reality* (Doctoral dissertation, The Ohio State University).

Vachon, M. L. (1987). *Occupational stress in the care of the critically ill, the dying, and the bereaved*. Hemisphere Publishing Corp.

Zabel, R. H., & Zabel, M. K. (2001). Revisiting burnout among special education teachers: Do age, experience, and preparation still matter?. *Teacher Education and Special Education: The Journal of the Teacher Education Division of the Council for Exceptional Children*, 24(2), 128-139.

Ελληνόγλωσση

Αναγνωστόπουλος, Φ., & Παπαδάτου, Δ. (1992). Παραγοντική σύνθεση και εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε δείγμα νοσηλευτριών. *Ψυχολογικά Θέματα*, 5, 183-202.

Αντωνίου, Σ.(2005), Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στις μινάδες ψυχικής υγείας και ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης. Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής αλληλεγγύης.

Δεληχάς, Μ. (2010). Η επαγγελματική ικανοποίηση. Υγιεινή και Ασφάλεια της εργασίας, 43, 6-8.

Δεληχάς, Μ, Τούκας, Δ, Σπυρούλης, Α. (2012). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Υγιεινοί και Ασφάλεια της εργασίας, 50, 5-12.

Καλαντζή, Φ. (2007). Διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε τρία ελληνικά νοσοκομεία.

Κάντας, Α. (1996). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Τόμος*, 3, 71-85.

Καζαντζή, Κ., Καραζιώτου, Ι. (2008). Η επαγγελματική εξουθένωση του προσωπικού ενός θεραπευτηρίου χρόνιων παθήσεων και η ικανότητα διαχείρισής της. Πτυχιακή εργασία. Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας ΑΤΕΙ Κρήτης.

Κόκκινος, Κ. (2005). Επαγγελματική εξουθένωση στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση: Μια συγκριτική μελέτη ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς από την Ελλάδα και την Κύπρο. *Μακεδόν*, 14, 79-89.

Κολιάδης, Ε., Μυλωνάς, Α., Κουμπιάς, Α., Τσιναρέλλης, Γ., Βαλσάμης, Ν. & Βάρφη, Β. (2000). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς

πρωτοβάθμιας γενικής και ειδικής αγωγής. Πρακτικά 2^{ου} Πανελλήνιου Συνεδρίου της Παιδαγωγικής εταιρείας Ελλάδος.

Κουστέλιος, Α., & Κουστέλιου, Ι. (2001). Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. *Psychology*, 8(1), 30-39.

Μεγαλοοικονόμου, Θ. (1997). Το Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στις δομές της ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης. *Τετράδια Ψυχιατρικής*, 59, 10-23.

Μούζουρα, Ε. (2005). Πηγές και αντιμετώπιση επαγγελματικού-συναισθηματικού φόρτου εκπαιδευτικών: σύνδεση ατομικών και κοινωνικών συνθηκών έντασης. Θεσσαλονίκη, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο.

Νίνα- Παζαρτζή, Ε. (2004). Η κοινωνική οργάνωση στην αρχαία Αθήνα. *Περίπλους*, 1.

Παγοροπούλου, Α., Κουμπιάς, Μ. Γιαβρίμης, Π.(2002). Το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση. *Μέντορας*, 5, 103-127.

Παπάνης, Ε & Γιαβρίμης, Π (2003). Ανάπτυξη κλίμακας μέτρησης επαγγελματικής προσαρμογής των εκπαιδευτικών.(εργασιακή ικανοποίηση, επαγγελματικό άγχος και εξουθένωση). *Ελληνική κοινωνική έρευνα*.

Πατσαλής, Χ & Παπουτσάκη, Κ.(2010). Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό Βήμα*, 14.

Σούλης, Σ. (1997). Φαινόμενο “burnout”. Το σύνδρομο της εποχής μας; Η λέσχη των εκπαιδευτικών, 20, 16- 19.

Τούκας, Δ., & Τούκα, Α. (2011). Ανάλυση και διαχείριση του επαγγελματικού άγχους στο νοσοκομειακό περιβάλλον. Από την επιστημονική προσέγγιση στην πρακτική εφαρμογή. *Από την επιστημονική προσέγγιση στην πρακτική εφαρμογή. Αρχαία Ελληνικής Ιατρικής*, 28(1), 20-26.

Χαραλάμπους, Ε.(2012). Επαγγελματικές πηγές στρες και επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο Νομό Αττικής, Αθήνα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο καταγραφής επαγγελματικής εξουθένωσης.

Δημογραφικά στοιχεία έρευνας

Φύλο: Άνδρας ☐ Γυναίκα ☐

Οικογενειακή κατάσταση:

Έγγαμος-η	☐
Άγαμος-η	☐
Διαζευγμένος-η	☐

Εργάζεστε σε:

Ειδικό Δ. Σχολείο	☐
Ειδικό Νηπ/γείο	☐
Τμήμα ένταξης	☐
Παράλληλη στήριξη	☐

Έτη υπηρεσίας:

0-5	☐
5-10	☐
10-15	☐
15-20	☐
20-25	☐
25 & άνω	☐

Εργάζεστε ως εκπαιδευτικός:

Μόνιμος	☐
Αναπληρωτής	☐

Επιπλέον πτυχία πέραν του βασικού:

Δεύτερο Πτυχίο	☐
Μεταπτυχιακό	☐
Διδακτορικό	☐

Έχετε στο οικογενειακό σας περιβάλλον άτομο με αναπηρία:

NAI	☐	OXI	☐
-----	--------------------------	-----	--------------------------

Ασχολείσθε τον ελεύθερο χρόνο σας σε άλλον εργασιακό τομέα, πέραν της εκπαίδευσης:

NAI	☐	OXI	☐
-----	--------------------------	-----	--------------------------

Ετήσιο εισόδημα:

0-7.000 ευρώ	☐
7.000-15.000	☐
15.000-22.000	☐
22.000-30.000	☐
30.000 & άνω	☐

Κυκλώστε την απάντηση σύμφωνα με τον αριθμό συχνότητας.

Πίνακας συχνότητας

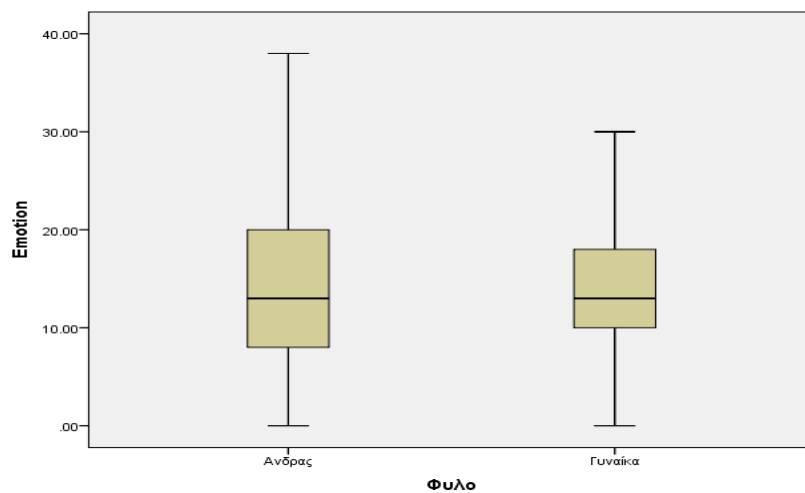
0	ΠΟΤΕ
1	ΜΕΡΙΚΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΧΡΟΝΟ
2	ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
3	ΜΕΡΙΚΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΜΗΝΑ
4	ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
5	ΜΕΡΙΚΕΣ ΦΟΡΕΣ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
6	ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ

1. Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
2. Νιώθω άδειος/α μετά από τη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
3. Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς	0	1	2	3	4	5	6
4. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως αισθάνονται οι μαθητές μου.	0	1	2	3	4	5	6
5. Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς μαθητές μου απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα.	0	1	2	3	4	5	6
6. Είναι πολύ κουραστικό για μένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα.	0	1	2	3	4	5	6
7. Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά.	0	1	2	3	4	5	6
8. Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
9. Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων ανθρώπων.	0	1	2	3	4	5	6
10. Έχω γίνει περισσότερο σκληρός/ή με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά.	0	1	2	3	4	5	6

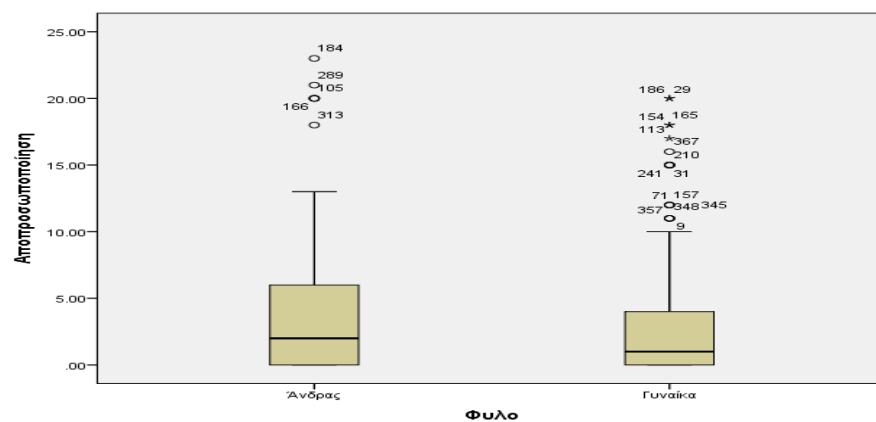
11. Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό/ή.	0	1	2	3	4	5	6
12. Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα.	0	1	2	3	4	5	6
13. Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
14. Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
15. Στην πραγματικότητα δε με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου.	0	1	2	3	4	5	6
16. Μου δημιουργεί πολύ στρες το ότι στη δουλειά μου έχω άμεση επαφή με ανθρώπους.	0	1	2	3	4	5	6
17. Μπορώ να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου.	0	1	2	3	4	5	6
18. Νιώθω αναζωογονημένος/η, όταν δουλεύω σε στενή επαφή με τους μαθητές μου.	0	1	2	3	4	5	6
19. Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά.	0	1	2	3	4	5	6
20. Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου.	0	1	2	3	4	5	6
21. Αντιμετωπίζω ήρεμα τις συναισθηματικές φορτίσεις που προκύπτουν από τη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
22. Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου, κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματά τους.	0	1	2	3	4	5	6

ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ

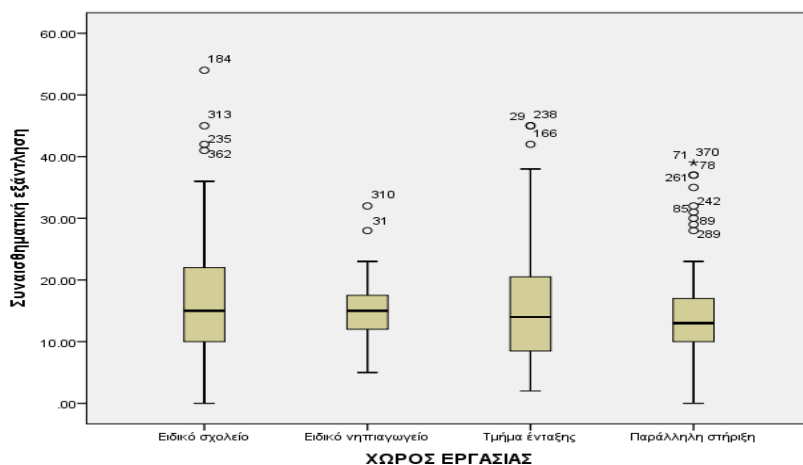
Γράφημα 1: Ακραίες τιμές στη συναισθηματική εξάντληση στα δύο φύλα.



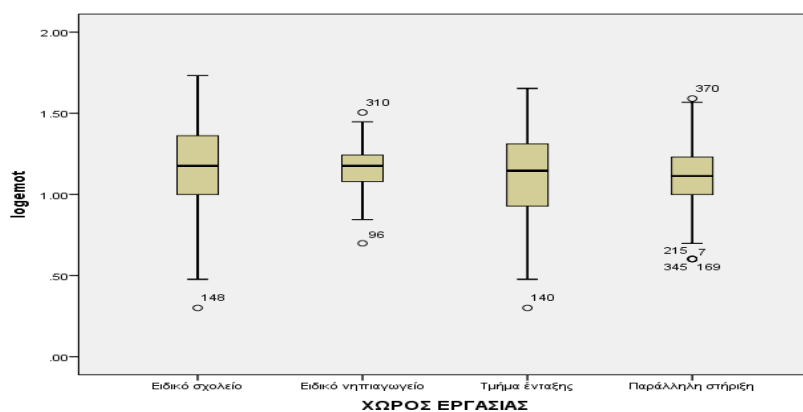
Γράφημα 2: Ακραίες τιμές στην αποπροσωποποίηση στα δύο φύλα.



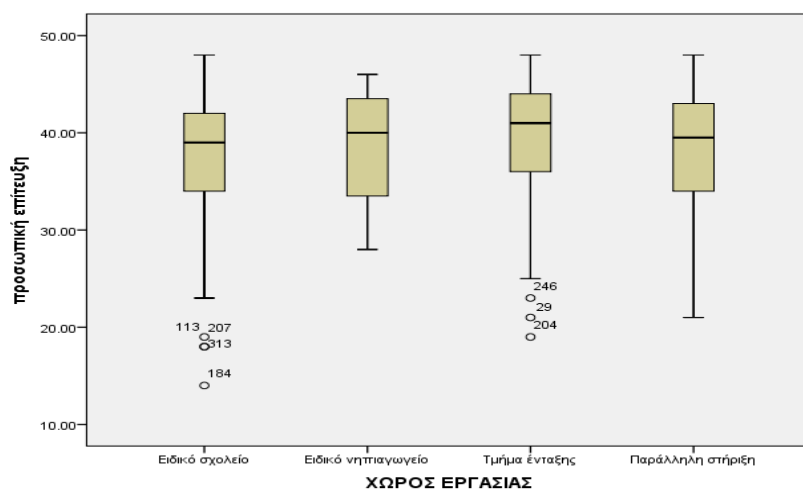
Γράφημα 3: Ακραίες τιμές στη συναισθηματική εξάντληση στο χώρο εργασίας.



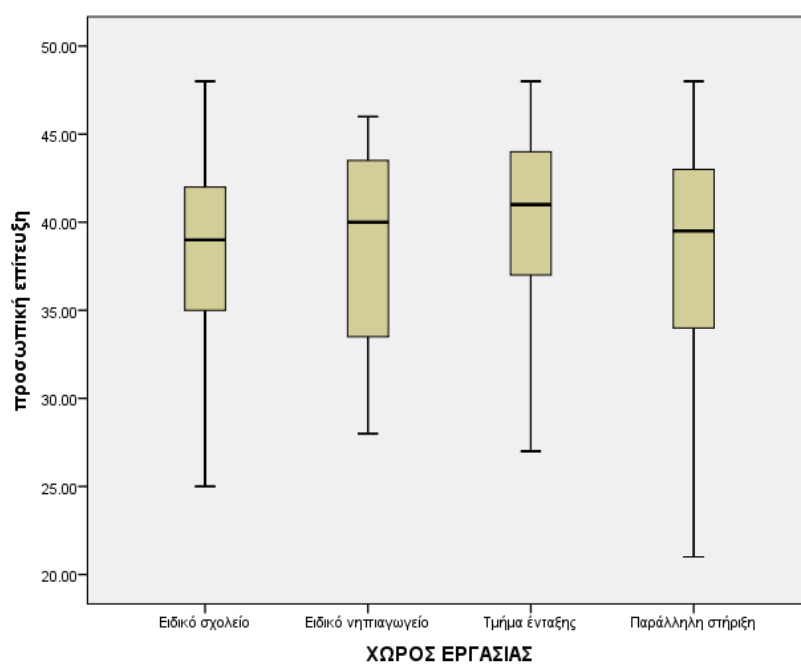
Γράφημα 4: Ακραίες τιμές στη συναισθηματική εξάντληση στο χώρο εργασίας μετά την εφαρμογή του λογαρίθμου.



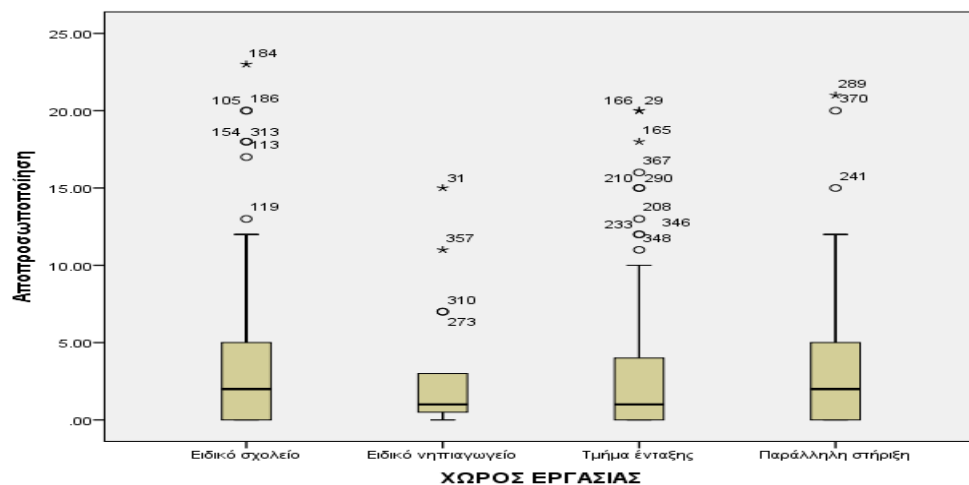
Γράφημα 5: Ακραίες τιμές στην προσωπική επίτευξη στο χώρο εργασίας.



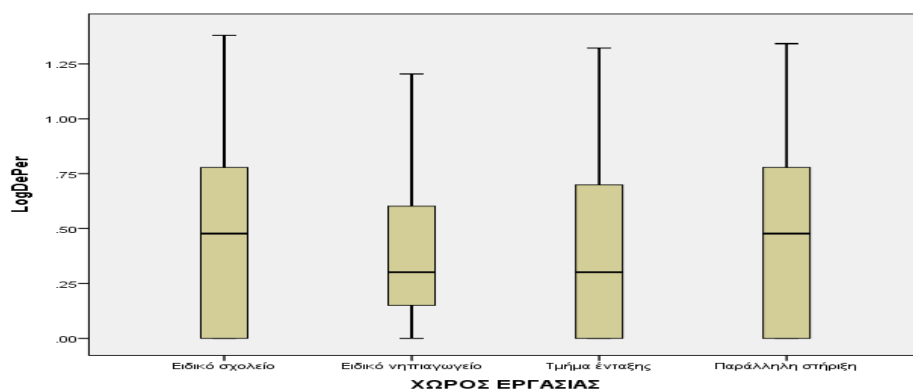
Γράφημα 6 : Προσωπική επίτευξη στο χώρο εργασίας μετά την αφαίρεση των ακραίων τιμών.



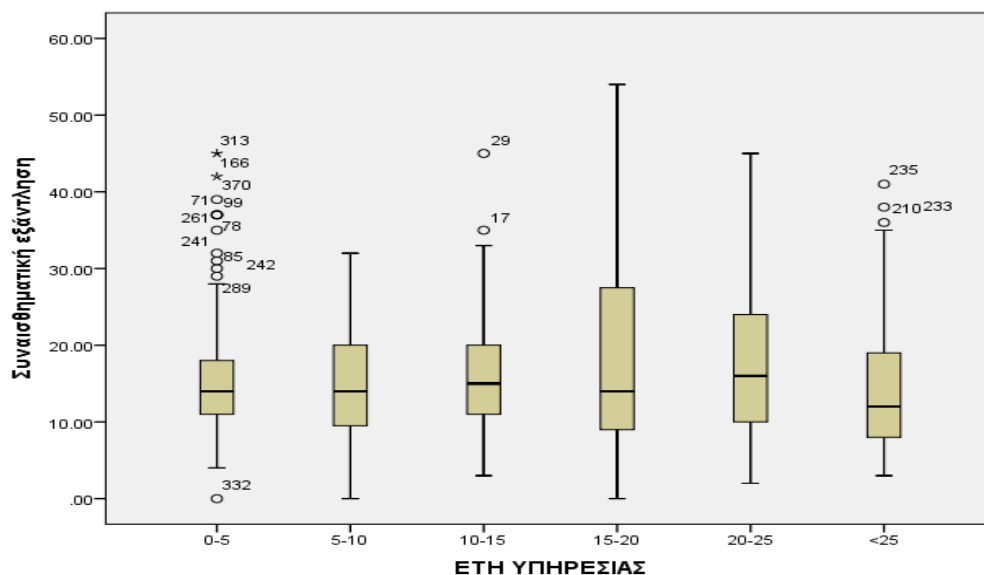
Γράφημα 7: Ακραίες τιμές στην αποπροσωποποίηση στο χώρο εργασίας.



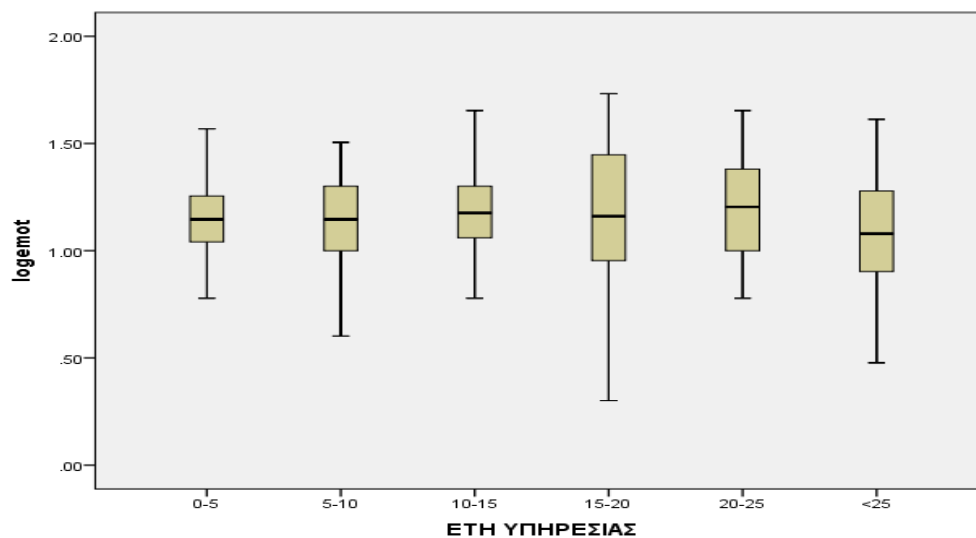
Γράφημα 8: Αποπροσωποποίηση στο χώρο εργασίας μετά την αφαίρεση ακραίων τιμών.



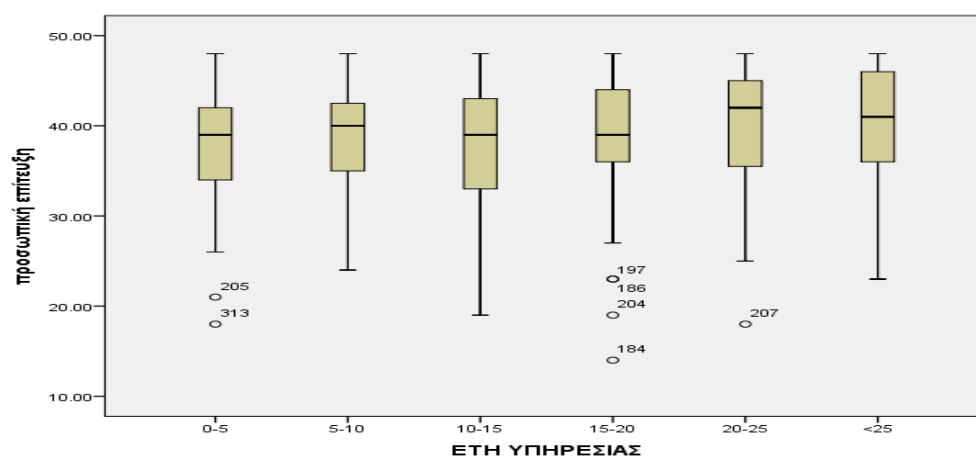
Γράφημα 9: Ακραίες τιμές στη συναισθηματική εξάντληση στα έτη υπηρεσίας.



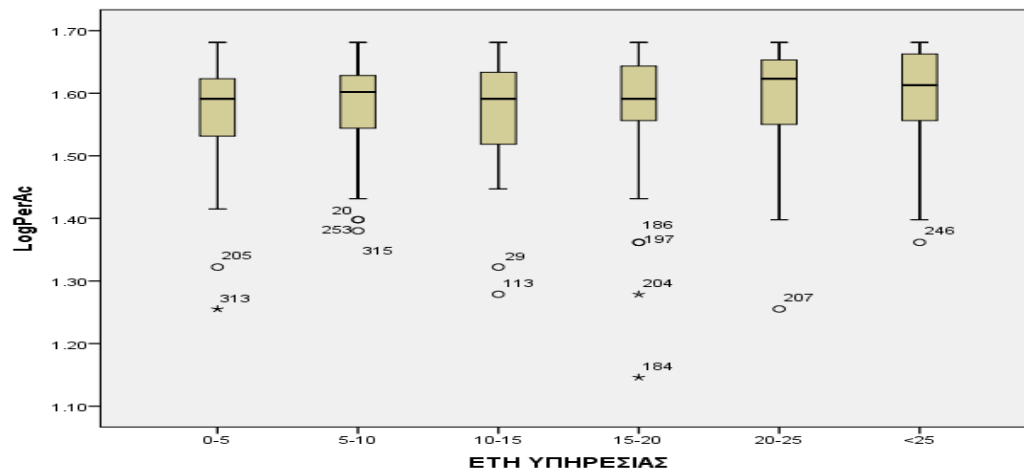
Γράφημα 10: Συναισθηματική εξάντληση και έτη υπηρεσίας μετά την αφαίρεση ακραίων τιμών.



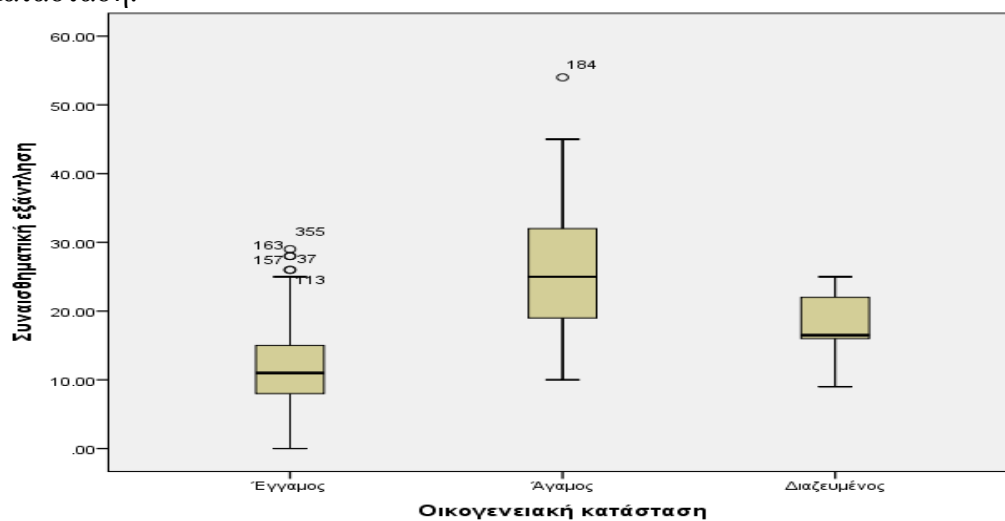
Γράφημα 11: Ακραίες τιμές στην προσωπική επίτευξη στα έτη υπηρεσίας.



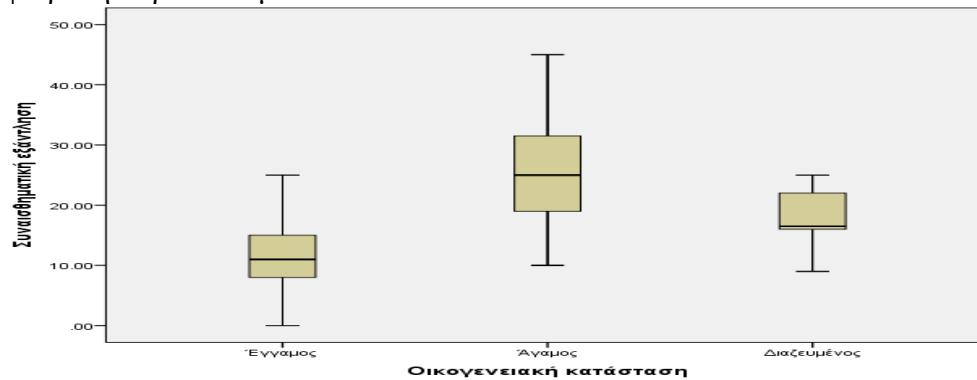
Γράφημα 12: Προσωπική επίτευξη και έτη υπηρεσίας μετά την αφαίρεση των ακραίων τιμών.



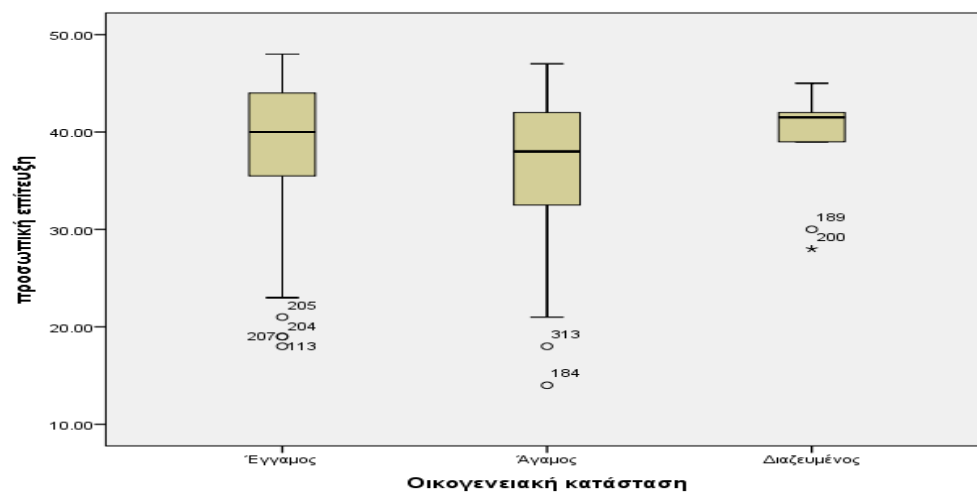
Γράφημα 13: Ακραίες τιμές στη συναισθηματική εξάντληση στην οικογενειακή κατάσταση.



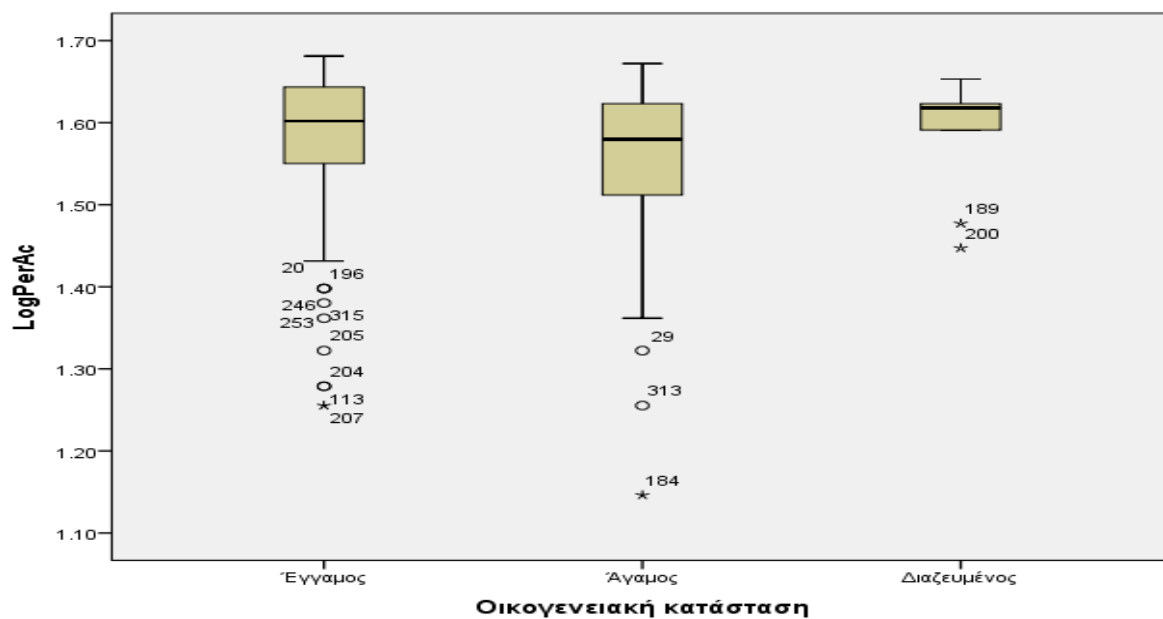
Γράφημα 14: Συναισθηματική εξάντληση και οικογενειακή κατάσταση μετά την αφαίρεση ακραίων τιμών.



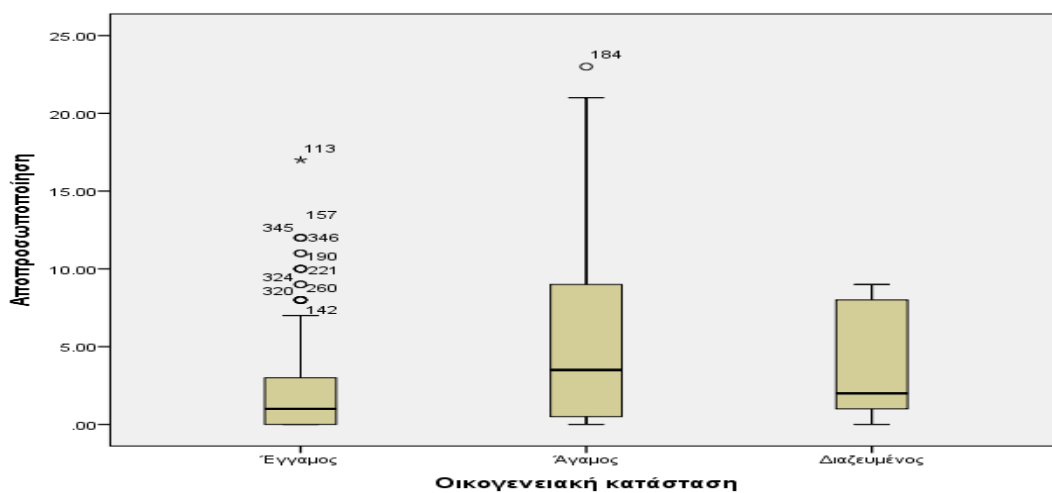
Γράφημα 15: Ακραίες τιμές στην προσωπική επίτευξη στην οικογενειακή κατάσταση.



Γράφημα 16: Προσωπική επίτευξη και οικογενειακή κατάσταση μετά την αφαίρεση των ακραίων τιμών.



Γράφημα 17: Ακραίες τιμές στην αποπροσωποποίηση στην οικογενειακή κατάσταση.



Γράφημα 18: Αποπροσωποποίηση και οικογενειακή κατάσταση μετά την αφαίρεση των ακραίων τιμών.

