

Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων
Φιλοσοφική Σχολή
Τμήμα Φιλοσοφίας-Παιδαγωγικής-Ψυχολογίας
Τομέας Παιδαγωγικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στις Επιστήμες Της Αγωγής

Ειδίκευση: Παιδαγωγική και Ψυχολογία στο Σχολείο

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

ΤΗΣ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ»

Όνομα Μεταπτυχιακού Φοιτητή: Ιωάννης Σταμάτης

A.M. 44

Επιβλέπων Καθηγητής: κ. Γιώργος Μαυρογιώργος

Ιωάννινα, 2010



ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ



026000321471



Περίληψη

Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί στις μέρες μας ένα μεγάλο εργασιακό κίνδυνο για πολλούς επαγγελματίες, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονται και οι εκπαιδευτικοί.

Η παρούσα έρευνα, εξετάζει την επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Για να γίνουμε πιο ακριβείς, γίνεται προσπάθεια να μελετηθεί το συγκεκριμένο φαινόμενο μαζί με τις τρεις διαστάσεις που το συναποτελούν (δηλαδή τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και την προσωπική επίτευξη), σε σχέση με εννέα βιογραφικούς και επαγγελματικούς παράγοντες των εκπαιδευτικών.

Για τον παραπάνω στόχο, στην έρευνα συμμετείχε ένα δείγμα 150 συνολικά εκπαιδευτικών. Αξιοποιήθηκε ένα Ερωτηματολόγιο Αυτοαναφοράς για την καταγραφή της αίσθησης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, διασκευασμένο από τον ίδιο τον ερευνητή για τις ανάγκες υλοποίησης της συγκεκριμένης έρευνας, καθώς και ένα συμπληρωματικό Αυτοσχέδιο Ερωτηματολόγιο Βιογραφικών και Επαγγελματικών Χαρακτηριστικών με σκοπό τη λήψη των απαραίτητων άλλων στοιχείων για την πλήρη διεξαγωγή της έρευνας.

Τα ευρήματα μιας σειράς αναλύσεων διακύμανσης, με την αξιοποίηση του στατιστικού πακέτου για τις κοινωνικές επιστήμες SPSS, φανέρωσαν αλληλεπίδραση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και επτά παραγόντων. Τα συγκριτικά υψηλότερα επίπεδα βίωσης επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσιάστηκε να συνδέονται με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς, τους μεγαλύτερους ηλικιακά εκπαιδευτικούς, τους άγαμους, τους εκπαιδευτικούς με τα χαμηλότερα επίπεδα σπουδών, τους εργαζόμενους εκπαιδευτικούς σε ιδιωτικά σχολεία, με αυτούς που διδάσκουν περισσότερες των πέντε ωρών ημερησίως, καθώς και με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε τάξεις των 21 μαθητών και άνω.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	σελ.2
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	σελ.6
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	σελ.8

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ: ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	σελ.10
I. ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ	σελ.11
II. Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΠΡΑΞΗ	σελ.13
Εννοιολογικοί ορισμοί και οριοθετήσεις	σελ.13
Συνθήκες και όροι εργασίας των εκπαιδευτικών.....	σελ.14
Η έκταση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς	σελ.16
Εκδήλωση και εξέλιξη της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς	σελ.18
Παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών που έχουν διερευνηθεί από προγενέστερες έρευνες	σελ.19
Επισκόπηση ερευνών	σελ.26
III. ΣΤΟΧΟΣ ΚΑΙ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	σελ.30
Στόχος της έρευνας	σελ.30
Υποθέσεις της έρευνας	σελ.31



IV.Η ΜΕΘΟΔΟΣ ΕΡΕΥΝΑ	σελ.33
1.Δείγμα	σελ.33
2.Μέσα Συλλογής Δεδομένων	σελ.34
2 Α. Διασκευασμένο Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης	σελ.35
2 Β. Αυτοσχέδιο Ερωτηματολόγιο Βιογραφικών και Επαγγελματικών Χαρακτηριστικών	σελ.39
2 Γ. Δοκιμαστική εφαρμογή των Ερωτηματολογίων Επαγγελματικής Εξουθένωσης (pilot study)	σελ.40
3.Διαδικασία συλλογής Δεδομένων.....	σελ.41
4. Διαδικασία έρευνας	σελ.43
5.Αναφορικά με την παρούσα εργασία	σελ.45

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	σελ.46
Α)Οι εκπαιδευτικοί της έρευνας	σελ.47
Β)Συσχέτιση των βιογραφικών και επαγγελματικών παραγόντων των εκπαιδευτικών με την κάθε διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης ξεχωριστά	σελ.48
Γ)Επίδραση των βιογραφικών και επαγγελματικών παραγόντων των εκπαιδευτικών στη βίωση επαγγελματικής εξουθένωσης εκ μέρους τους	σελ.53
Δ)Ταξινόμηση των εκπαιδευτικών σε αξιολογικές κατηγορίες ως προς την επαγγελματική εξουθένωση	σελ.55



ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ

ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΤΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ	σελ.57
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	σελ.58
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ-ΣΥΖΗΤΗΣΗ	σελ.60
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΙΘΑΝΕΣ ΒΕΛΤΙΩΣΕΙΣ	σελ.75
 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	σελ.80
ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	σελ.80
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	σελ.85
 ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	σελ.89
Παράρτημα Α΄ Οδηγίες προς τους συμμετέχοντες στην έρευνα	σελ.90
Παράρτημα Β΄ Διασκευασμένο Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης	σελ.92
Παράρτημα Γ΄ Αυτοσχέδιο Ερωτηματολόγιο Βιογραφικών και Επαγγελματικών Χαρακτηριστικών	σελ.95
Παράρτημα Δ΄ Πίνακες	σελ.98



ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

- ΠΙΝΑΚΑΣ 1.** Κατανομή του δείγματος ως προς τον παράγοντα φύλο (απόλυτες και σχετικές συχνότητες)σελ.98
- ΠΙΝΑΚΑΣ 2.** Κατανομή του δείγματος ως προς τον παράγοντα ηλικία (απόλυτες και σχετικές συχνότητες)σελ.98
- ΠΙΝΑΚΑΣ 3.** Στατιστικοί δείκτες για την ηλικία του δείγματοςσελ.99
- ΠΙΝΑΚΑΣ 4.** Κατανομή του δείγματος ως προς τον παράγοντα οικογενειακή κατάσταση (απόλυτες και σχετικές συχνότητες)σελ.99
- ΠΙΝΑΚΑΣ 5.** Κατανομή του δείγματος ως προς τον παράγοντα επίπεδο σπουδών (απόλυτες και σχετικές συχνότητες)σελ.100
- ΠΙΝΑΚΑΣ 6.** Κατανομή του δείγματος ως προς τον παράγοντα έτη προϋπηρεσίας (απόλυτες και σχετικές συχνότητες)σελ.100
- ΠΙΝΑΚΑΣ 7.** Στατιστικοί δείκτες για τα έτη προϋπηρεσίας του δείγματοςσελ.101
- ΠΙΝΑΚΑΣ 8.** Κατανομή του δείγματος ως προς τον παράγοντα εκπαιδευτική ιδιότητα (απόλυτες και σχετικές συχνότητες)σελ.101
- ΠΙΝΑΚΑΣ 9.** Κατανομή του δείγματος ως προς τον παράγοντα τύπος σχολείου διδασκαλίας (απόλυτες και σχετικές συχνότητες)σελ.102
- ΠΙΝΑΚΑΣ 10.** Κατανομή του δείγματος ως προς τον παράγοντα εκπαιδευτικές υποχρεώσεις (απόλυτες και σχετικές συχνότητες)σελ.102
- ΠΙΝΑΚΑΣ 11.** Κατανομή του δείγματος ως προς τον παράγοντα αριθμός μαθητών στις τάξεις (απόλυτες και σχετικές συχνότητες)σελ.103
- ΠΙΝΑΚΑΣ 12.** Δείκτες αξιοπιστίας Cronbach's alpha των τριών διαστάσεων του Διασκευασμένου Ερωτηματολογίουσελ.103
- ΠΙΝΑΚΑΣ 13.** Δείκτες αξιοπιστίας Cronbach's alpha των τριών διαστάσεων του Διασκευασμένου Ερωτηματολογίου και του M.B.I. Form Edσελ.103
- ΠΙΝΑΚΑΣ 14.** Περιγραφικά ευρήματα για το Διασκευασμένο Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσηςσελ.104
- ΠΙΝΑΚΑΣ 15.** Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης ανά βιογραφικό και επαγγελματικό παράγοντασελ.107
- ΠΙΝΑΚΑΣ 16.** Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για τη διάσταση της αποπροσωποποίησης ανά βιογραφικό και επαγγελματικό παράγοντασελ.109

- ΠΙΝΑΚΑΣ 17.** Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης ανά βιογραφικό και επαγγελματικό παράγοντασελ.111
- ΠΙΝΑΚΑΣ 18.** T-test για τον έλεγχο της πιθανής επίδρασης του φύλου των εκπαιδευτικών στην επαγγελματική εξουθένωσησελ.113
- ΠΙΝΑΚΑΣ 19.** T-test για τον έλεγχο της πιθανής επίδρασης της οικογενειακής κατάστασης των εκπαιδευτικών στην επαγγελματική εξουθένωσησελ.113
- ΠΙΝΑΚΑΣ 20.** T-test για τον έλεγχο της πιθανής επίδρασης της εκπαιδευτικής ιδιότητας των εκπαιδευτικών στην επαγγελματική εξουθένωσησελ.114
- ΠΙΝΑΚΑΣ 21.** T-test για τον έλεγχο της πιθανής επίδρασης του τύπου του σχολείου εργασίας των εκπαιδευτικών στην επαγγελματική εξουθένωσησελ.114
- ΠΙΝΑΚΑΣ 22.** T-test για τον έλεγχο της πιθανής επίδρασης των εκπαιδευτικών υποχρεώσεων των εκπαιδευτικών στην επαγγελματική εξουθένωσησελ.115
- ΠΙΝΑΚΑΣ 23.** T-test για τον έλεγχο της πιθανής επίδρασης του αριθμού μαθητών της σχολικής τάξης στην επαγγελματική εξουθένωσησελ.115
- ΠΙΝΑΚΑΣ 24.** Ανάλυση διακύμανσης διασποράς (ANOVA) για τον παράγοντα ηλικία με την επαγγελματική εξουθένωσησελ.116
- ΠΙΝΑΚΑΣ 25.** Ανάλυση διακύμανσης διασποράς (ANOVA) για τον παράγοντα επίπεδο σπουδών με την επαγγελματική εξουθένωσησελ.116
- ΠΙΝΑΚΑΣ 26.** Ανάλυση διακύμανσης διασποράς (ANOVA) για τον παράγοντα έτη προϋπηρεσίας με την επαγγελματική εξουθένωσησελ.116
- ΠΙΝΑΚΑΣ 27.** Ταξινόμηση των εκπαιδευτικών στις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης με βάση τη βαθμολογία που οι ίδιοι εμφάνισανσελ.117

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στόχος της ερευνητικής προσπάθειας που παρουσιάζεται στην εργασία αυτή, είναι η διερεύνηση του αισθήματος της επαγγελματικής εξουθένωσης που ενδεχομένως να βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, σε σχέση με βιογραφικούς και επαγγελματικούς παράγοντες.

Η εργασία είναι διαρθρωμένη σε τρία μέρη.

Στο πρώτο μέρος αναπτύσσεται η προβληματική και η μέθοδος της έρευνας. Αναφέρονται τα κριτήρια επιλογής του θέματος, δίνεται ένας αντιπροσωπευτικός ορισμός της έννοιας της επαγγελματικής εξουθένωσης μαζί με την παράθεση των κοινών χαρακτηριστικών της στους διάφορους ορισμούς που έχουν κατά καιρούς προταθεί γι' αυτήν, περιγράφονται οι συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών και γίνεται μια εξειδικευμένη αναφορά της επαγγελματικής εξουθένωσης στην εκπαιδευτική πράξη. Περιλαμβάνεται εν συνεχεία η επισκόπηση των σχετικών ερευνών, ενώ δίνεται ο στόχος και οι υποθέσεις της παρούσης έρευνας. Το πρώτο μέρος κλείνει με την περιγραφή της ακολουθούμενης μεθόδου έρευνας με την ανάλογη αναφορά στο δείγμα, τα μέσα συλλογής των δεδομένων και την αναλυτική περιγραφή της διαδικασίας της έρευνας.

Το δεύτερο μέρος επικεντρώνεται στη συστηματική παρουσίαση και ανάλυση των δεδομένων της έρευνας. Εμπεριέχει την αποτύπωση μιας γενικής εικόνας των εκπαιδευτικών, όπως αυτή προέκυψε από τη στατιστική επεξεργασία στην οποία υποβλήθηκαν τα δεδομένα, γίνεται συσχέτιση των βιογραφικών και επαγγελματικών παραγόντων των εκπαιδευτικών με την κάθε διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης ξεχωριστά, δίδεται η επίδραση των βιογραφικών και επαγγελματικών παραγόντων των εκπαιδευτικών στη βίωση επαγγελματικής εξουθένωσης εκ μέρους τους και τέλος γίνεται προσπάθεια ταξινόμησης των εκπαιδευτικών σε αξιολογικές κατηγορίες ως προς την επαγγελματική εξουθένωση.

Στο τρίτο μέρος, γίνεται η συζήτηση των ευρημάτων με την καταγραφή γενικών συμπερασμάτων, με τον έλεγχο των υποθέσεών μας αλλά και με την παράθεση των περιορισμών της έρευνας σε συνδυασμό με κάποιες



προτάσεις για πιθανές βελτιώσεις που θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν σε μελλοντικές παρόμοιες έρευνες.

Κλείνοντας θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επόπτη της διπλωματικής μου εργασίας, Καθηγητή κ. Γιώργο Μαυρογιώργο, για την ιδιαίτερα χρήσιμη καθοδήγησή του, την άμεση ανταπόκριση του σε κάθε μου απορία καθώς και για την πολύτιμη βοήθεια που προσέφερε από τη στιγμή που ανέλαβε την εποπτεία της συγκεκριμένης εργασίας.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν οικειοθελώς στην έρευνα και με τον τρόπο αυτό μου διέθεσαν αρκετό από τον πολύτιμο χρόνο τους.



ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ: ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ



Ι.ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ

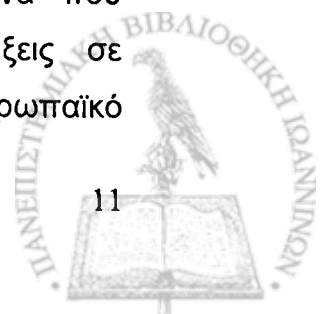
Αφετηρία για τη επιλογή του συγκεκριμένου αντικειμένου έρευνας στάθηκαν οι σπουδές του ερευνητή, οι οποίες του έδωσαν το έναυσμα για μια βιβλιογραφική διερεύνηση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης αλλά και για την τελική επιλογή των μεταβλητών της έρευνας.

Τα κριτήρια που υιοθετήσαμε για την επιλογή του ερευνητικού αντικειμένου είναι τα εξής:

1. Η έρευνα του θέματος έχει σχετικά πρόσφατη αφετηρία. Η επαγγελματική εξουθένωση που αισθάνονται οι εκπαιδευτικοί ερευνάται με επιστημονικές μεθόδους μόλις τα τελευταία 50 χρόνια περίπου. Επομένως, χρήζει περαιτέρω ερευνητικής προσπάθειας, για να:

- ο καλυφθούν κενά στην ήδη υπάρχουσα βιβλιογραφία (όπως για την πιθανή επίδραση του επιπέδου σπουδών του εκπαιδευτικού επάνω στο αίσθημα της επαγγελματικής εξουθένωσης που ο ίδιος ενδέχεται να βιώνει)
- ο διερευνηθούν αντιφατικά αποτελέσματα που εμφανίστηκαν σε προγενέστερες έρευνες [βλέπε έρευνες για την επίδραση της ηλικίας και των ετών προϋπηρεσίας των Maslach, Jackson & Schwab (1986), του Cherniss (1992), των Friedman & Lotan (1985)]
- ο αποτελέσει (η νέα έρευνα) πιθανή επαλήθευση των ευρημάτων άλλων υπάρχουσών ερευνών (όπως εκείνων για την σημασία της οικογενειακής κατάστασης του εκπαιδευτικού επί της επαγγελματικής εξουθένωσης, σχέση όπου μέχρι στιγμής παρατηρείται ομοφωνία ερευνητικών αποτελεσμάτων)
- ο συντελεστεί ο έλεγχος (επαλήθευση, ή και διάψευση) της κοινής αντίληψης και νοοτροπίας περί της ανώδυνης, ανεμπόδιστης και απρόσκοπτης άσκησης του εκπαιδευτικού ρόλου στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση.

2. Η αυξημένη συχνότητα του φαινομένου. Ευρωπαϊκή έρευνα που διεξήχθη κατά το έτος 2000, με προσωπικές συνεντεύξεις σε εργαζομένους, για τις συνθήκες εργασίας αυτών, από το Ευρωπαϊκό



Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, φανερώνει ότι από τα πιο κοινά εργασιακά προβλήματα που εντοπίζονται φαίνεται, πως είναι η επαγγελματική εξουθένωση, η οποία αναφέρθηκε από το σημαντικό ομολογουμένως ποσοστό του 23% των ίδιων των ερωτηθέντων-εργαζομένων. Και οι αρνητικές επιδράσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης σίγουρα δεν μπορούν να παραβλεφθούν. Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα παρατηρούμενο φαινόμενο της εκπαιδευτικής πράξης, το οποίο επιδρά αρνητικά, αφενός στους ίδιους τους εκπαιδευτικούς και αφετέρου στην άρτια επιτέλεση των εργασιακών τους καθηκόντων.

3. Η σημαντική θέση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, λόγω της ευαισθησίας της σχολικής ηλικίας αλλά και της επίδρασης των παρεχόμενων εμπειριών κατά τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο στη μετέπειτα ψυχική και διανοητική ανάπτυξη των μαθητών.
4. Για την ανίχνευση και καταγραφή ενός φαινομένου όπως η επαγγελματική εξουθένωση, είναι απαραίτητη προϋπόθεση να γνωρίζουμε επαρκώς τα αίτια που την προκαλούν. Στην προκειμένη περίπτωση, η πληρέστερη γνώση των αιτίων της επαγγελματικής εξουθένωσης θα μπορούσε να συνεισφέρει μελλοντικά και στην αποτελεσματικότερη αντιμετώπισή της.

Με βάση τα προαναφερθέντα κριτήρια, πιστεύουμε πως δικαιολογείται η αναγκαιότητα της έρευνας, της οποίας πολλοί στόχοι μάλιστα, βρίσκονται σε συμφωνία με την κατεύθυνση της διεθνούς βιβλιογραφίας. Θα ξεκινήσουμε λοιπόν, επιχειρώντας απ' τις επόμενες μόλις σελίδες, μια όσο το δυνατόν πιο πλήρη περιγραφή του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Δίνοντας αρχικά τους εννοιολογικούς ορισμούς και τις οριοθετήσεις του.

II. Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΠΡΑΞΗ

Εννοιολογικοί ορισμοί και οριοθετήσεις ✓

Ένας ευρύτερα αποδεκτός ορισμός από τον επιστημονικό χώρο για την επαγγελματική εξουθένωση διατυπώθηκε από τη Maslach(1982). Σύμφωνα με αυτόν τον ορισμό η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο σωματικής και ψυχικής εξάντλησης στα πλαίσια του οποίου ο εργαζόμενος χάνει το ενδιαφέρον και τα θετικά συναισθήματα που είχε για τους αποδέκτες των υπηρεσιών του, παύει να είναι ικανοποιημένος από τη δουλειά και την απόδοσή του και αναπτύσσει μία αρνητική εικόνα για τον εαυτό του.

Όπως σημειώνουν οι Maslach & Jackson (1986) το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης το συναποτελούν οι εξής τρεις διαστάσεις:

α) Συναισθηματική Εξάντληση (Emotional Exhaustion)

Εμφανίζεται ως μία αίσθηση ψυχικής κόπωσης, με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να μη διαθέτει την απαιτούμενη ενέργεια για να επενδύσει στη δουλειά του.

β) Αποπροσωποποίηση (Depersonalization)

Εκδηλώνεται με την απομάκρυνση του εργαζομένου από τους αποδέκτες των υπηρεσιών του και την ανάπτυξη απρόσωπων σχέσεων μαζί τους.

γ) Μειωμένη Προσωπική Επίτευξη (Personal Accomplishment)

Παρουσιάζεται με τη μείωση της απόδοσης του εργαζομένου και την παραίτησή του από κάθε προσπάθεια αποτελεσματικού χειρισμού των προβλημάτων των αποδεκτών των υπηρεσιών του.

Παρότι υπάρχουν διάφοροι ορισμοί που αναφέρονται στην επαγγελματική εξουθένωση και τα συνοδευτικά με αυτήν συμπτώματα-επιπτώσεις, οι Schaufeli, Maslach, Marek (1993) αναφέρουν πέντε κοινά χαρακτηριστικά της επαγγελματικής εξουθένωσης:

- ι. Επικρατούν τα δυσφορικά (dysphoric) συμπτώματα, όπως η ψυχική ή η συναισθηματική εξουθένωση, η κούραση και η κατάθλιψη.



- ii. Δίνεται περισσότερη έμφαση στα ψυχικά και συμπεριφορικά συμπτώματα παρά στα οργανικά συμπτώματα, αν και ορισμένοι συγγραφείς αναφέρουν επίσης, άτυπα, οργανικά συμπτώματα.
- iii. Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης σχετίζονται με την εργασία.
- iv. Τα συμπτώματα εμφανίζονται σε άτομα τα οποία δεν έπασχαν από κάποια βαριάς μορφής ψυχοπαθολογία.
- v. Η μειωμένη αποτελεσματικότητα και απόδοση στην εργασία συμβαίνει εξ' αιτίας αρνητικών στάσεων και συμπεριφορών.

Στη συνέχεια, θα εστιάσουμε στις συνθήκες του εργασιακού χώρου των εκπαιδευτικών, καθώς και στα διαθέσιμα αποτελέσματα προγενέστερων ερευνών σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση των τελευταίων.

Συνθήκες και όροι εργασίας των εκπαιδευτικών

Στο κεφάλαιο αυτό αποσκοπούμε σε μια αναφορά στους όρους εργασίας των εκπαιδευτικών. Κι αυτό γιατί οι ευθύνες και οι όροι εργασίας των εκπαιδευτικών συνδέονται άμεσα και συμβάλλουν στη εμφάνιση συνθηκών που οδηγούν σε επαγγελματική εξουθένωση.

Μια λοιπόν παραδοχή που αποτελεί 'μύθο' για τη διδασκαλία αλλά επιβαρύνει τον εργασιακό ρόλο των εκπαιδευτικών είναι ότι «το παν εξαρτάται από το δάσκαλο» (Μαυρογιώργος, 2005β). Με βάση την παραδοχή αυτή, οι αναζητήσεις για τη βελτίωση της ποιότητας της διδασκαλίας στο σχολικό χώρο επικεντρώνονται έντονα και μονοπωλιακά στις παιδαγωγικές ικανότητες και δεξιότητες των εκπαιδευτικών. Λογικά και σύμφωνα με το παραπάνω σκεπτικό, ο εκπαιδευτικός επωμίζεται αποκλειστικά την βαριά ευθύνη της ποιότητας της διδακτικής πράξης, και αυτός είναι ίσως ένας από τους λόγους για τον οποίο παρατηρείται στο χώρο της εκπαίδευσης η αυστηρή απομόνωση των εκπαιδευτικών. Τα τυχόν έτσι αναδυόμενα προβλήματα κατά τη διδασκαλία αντιμετωπίζονται ως προσωπικές υποθέσεις, οι οποίες όντας



προσωπικές, φυσικά και δεν μπορούν να αφορούν όλους τους εκπαιδευτικούς. Ακόμη και για το θόρυβο, ο οποίος προέρχεται από την τάξη κατά την ώρα που διαρκεί η παράδοση των μαθημάτων, καταβάλλεται η ανάλογη προσπάθεια, ώστε να μην γίνει αντιληπτός και εκτός αυτής και σε όσους δε συμμετέχουν σ' αυτήν (την τάξη). Αναλόγως και η σχολική επιτυχία ή αποτυχία επιφορτίζει τον εκπαιδευτικό με ευθύνη. Τονίζουμε ότι σε μελέτες που έχουν γίνει για λογαριασμό της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων επισημαίνεται, ότι η βελτίωση της παρεχόμενης εκπαίδευσης βασίζεται στην επαγγελματική ικανότητα των εκπαιδευτικών που την υπηρετούν!

Ωστόσο, εκτός από την παραπάνω γενική παραδοχή ή ιδεολογία η οποία και ωθεί να δημιουργηθούν συνθήκες επαγγελματικής εξουθένωσης για τους εκπαιδευτικούς, τυγχάνει να κάνουν την εμφάνισή τους περίοδοι δημοσιονομικής κρίσης και κρίσης νομιμοποίησης για το κράτος κατά τις οποίες η αντίστοιχη εκπαιδευτική πολιτική επιφέρει αρνητικές αλλαγές στους όρους εργασίας των εκπαιδευτικών. Αλλαγές εντοπισμένες στα νέα σχολικά βιβλία, στα μέτρα για την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, στα σχέδια προτάσεων για την αξιολόγησή τους κ.τ.ο. Και για να γίνουμε πιο ακριβείς η εισαγωγή των σχολικών βιβλίων δημιουργεί ανάγκες επανεπίδευσης (reskilling) σε νέες τεχνικές, ενώ σε συνδυασμό με τα μέτρα για την επιμόρφωση εντατικοποιείται η εργασία των εκπαιδευτικών, όπως εξάλλου κάνουν και τα σχέδια προτάσεων για την αξιολόγησή τους τα οποία τους δημιουργούν στρεσογόνες συνθήκες εργασίας.

Ο φόρτος και η εντατικοποίηση της εργασίας των εκπαιδευτικών ευνοείται, εκτός από τους παραπάνω όρους και με συνθήκες εργασίας όπως το μεγάλο αριθμό μαθητών στις τάξεις διδασκαλίας, τη διδασκαλία πολλών και διαφορετικών μαθημάτων σε διαφορετικές τάξεις, την ανάθεση μαθημάτων μη άμεσα συνδεδεμένων με την εκάστοτε ειδίκευσή τους. Και η εντατικοποίηση της εργασίας, τους προκαλεί με τη σειρά της, την πολλαπλή εξάρτηση των ίδιων των εκπαιδευτικών από τα έτοιμα μαθήματα του Υπουργείου Παιδείας και από τα παρασχολικά βιβλία του εμπορίου (λυσάρια, αναλύσεις μαθημάτων).

Τέλος, ο σχολικός χώρος, όπου ο εκπαιδευτικός ασκεί το έργο του, θα μπορούσε κάλλιστα να αποτελέσει συνθήκη που οδηγεί σε επαγγελματική



εξουθένωση μιας και ο χώρος αυτός κυριαρχείται από αυταρχικότητα, εξάρτηση, ιεραρχική διάκριση, όπως φανερώνει η τυποποίηση, η τελετουργία και η ελευθερία κινήσεων μέσα σ' αυτόν. Όλα τα παραπάνω εκφράζονται μέσα από την εξουσιαστική κυριαρχία του εκπαιδευτικού, ο οποίος όντας ο ίδιος εγκλωβισμένος στο συγκεκριμένο τρόπο οργάνωσης του σχολικού χώρου, αδυνατεί να τον μετατρέψει σε δημοκρατικό¹.

Οι όροι αυτοί συνδέονται σίγουρα με εξαντλητικές συνθήκες εργασίας για τους εκπαιδευτικούς και η επιλεκτική καταγραφή τους αποτελούσε απαραίτητη προϋπόθεση για την μετέπειτα ικανοποιητική κατανόηση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης στον εργασιακό τους χώρο, αναμενόμενα και για την σύνδεσή του φαινομένου με τους περιγραφόμενους όρους εργασίας.

Η έκταση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς ✓

Σύνηθες αποτελεί το γεγονός στο χώρο της αγωγής, να γίνεται ανάθεση μαθημάτων σε εκπαιδευτικούς, τα οποία μαθήματα όμως να μην εμπίπτουν στην ειδικότητα των τελευταίων. Στη δημοτική εκπαίδευση, ένας δάσκαλος είναι δυνατό να αναλαμβάνει όλα τα εκάστοτε διδασκόμενα μαθήματα και στη μέση εκπαίδευση, συχνά οι φιλόλογοι μπορεί να διδάσκουν στους μαθητές τους ακόμη και Γεωγραφία (Μαυρογιώργος, 1980).

Σύμφωνα με τους Le Compte & Dworkin (1991, αναφορά στο Παπαστυλιανού, 1997), το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης, αποτελεί τα τελευταία χρόνια, ένα σημαντικό πρόβλημα για το επάγγελμα των εκπαιδευτικών, τόσο στις ΗΠΑ, όσο και στην Ευρώπη και οι κυβερνήσεις πολλών κρατών καταφεύγουν σε δελεαστικές για τους νέους προτάσεις, έτσι ώστε να ακολουθήσουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, που μοιάζει να φθίνει.

¹ Για μια διεξοδική ανάλυση του θέματος του **σχολικού χώρου**, δες: Σχολικός χώρος και αυταρχική εκπαίδευση, σελ. 44-56, στο: Γ. Μαυρογιώργος (2005). *Σχολείο: Διδασκαλία και Αξιολόγηση*, τόμος Α'. Τμήμα: Φιλοσοφίας-Παιδαγωγικής-Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων: Γιάννενα.

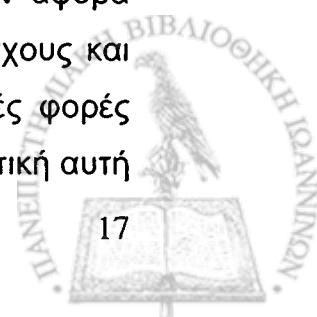
Σε γενικά πλαίσια, η σύγχρονη ερευνητική εμπειρία έχει καταδείξει πως η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί πραγματικά ένα μείζον πρόβλημα για εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ο Barber (1991, αναφορά στο Bakker, Schaufeli, Demerouti, Janssen, Van Der Hulst, & Brouwer, 2000), υποστηρίζει ότι το 5%-10% των Αμερικανών εκπαιδευτικών, πλήττεται από επαγγελματική εξουθένωση, ενώ ένα ποσοστό 30%-35% από αυτούς είναι δυσαρεστημένοι με τη δουλειά τους. Ομοίως, Αυστραλοί ερευνητές (Bransgrove, 1994· Otto, 1986, αναφορά στο Dorman, 2003) έχουν δείξει, ότι οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εμφανίζουν σημαντικά επίπεδα άγχους σε σχέση με άλλους υπαλλήλους (το ποσοστό των Αυστραλών εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας με υψηλό άγχος ανέρχεται στο ένα τρίτο).

Αλλά και σύμφωνα με τον Kyriakou (2001), ερωτηματολόγια που ζητούν από εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης να αξιολογήσουν τη δική τους εμπειρία στη βίωση άγχους, συνήθως δείχνουν, ότι το ένα τέταρτο περίπου από αυτούς, αξιολογούν τη διδασκαλία ως ένα πολύ ή εξαιρετικά στρεσογόνο επάγγελμα.

Όπως αναφέρουν οι Bakker et al. (2000), η επαγγελματική εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έχει συσχετιστεί με ψυχοσωματικά παράπονα και ασθένειες, ψυχολογικά συμπτώματα και στρεσογόνες συμπεριφοριστικές αντιδράσεις. Αποτελέσματα του φαινομένου σε εκπαιδευτικούς οι Burke, Greenglass & Schwarzer (1996), θεωρούν τα καρδιακά συμπτώματα και την καταθλιπτική διάθεση.

Ο Κάντας (1996) όμως, έχει καταδείξει ότι στον ελληνικό πληθυσμό, οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης συγκριτικά με πληθυσμούς άλλων χωρών, υποθέτοντας ότι αυτή η διαφορά μπορεί να οφείλεται στην ελληνική οικογένεια και στις υποστηρικτικές σχέσεις που υπάρχουν σε ποικίλους ελληνικούς επαγγελματικούς χώρους.

Πάντως, και έναν αξιόλογο 'αντίλογο' στην διεθνή βιβλιογραφία, έχει φέρει ο Karel (1992, αναφορά στο Κάντας, 1996) ισχυριζόμενος ότι " Όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς, πρέπει να επισημανθεί, ότι ενώ τα επίπεδα άγχους και εξουθένωσης που παρουσιάζουν σε διάφορες έρευνες είναι μερικές φορές υψηλά, δεν έχουμε κάποια στοιχεία που να δείχνουν ότι η επαγγελματική αυτή



κατηγορία αντιμετωπίζει κάποια αυξημένα προβλήματα ψυχικής ή σωματικής υγείας. Φαίνεται, ότι οι εκπαιδευτικοί, είτε υπερβάλλουν στα σχετικά ερωτηματολόγια, είτε (που είναι και το πιθανότερο) οι μεγάλες περίοδοι διακοπών και η συναδελφική στήριξη είναι σωτηρία στην περίπτωση τους”.

Εκδήλωση και εξέλιξη της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς

Ποικίλες προσπάθειες έχουν ήδη γίνει για να εξηγηθεί, πώς το αίσθημα της επαγγελματικής εξουθένωσης εμφανίζεται και εξελίσσεται, στους εκπαιδευτικούς.

Η Byrne (1991), υποστηρίζει ότι η φθορά του ‘κοινωνικού κλίματος’ της τάξης προκαλεί την συναισθηματική εξάντληση, που με τη σειρά της προκαλεί τις αρνητικές στάσεις απέναντι στους μαθητές και γενικά στο επάγγελμα. Σε μια παρόμοια προσέγγιση (Weisfelt, 1993, αναφορά στο Van Horn, Schaufeli & Enzmann, 1999), η παρατεταμένη απουσία θετικής ανατροφοδότησης από τους μαθητές (πρόοδος των μαθητών, κίνητρα, ενθουσιασμός κλπ) παράγει μια αίσθηση αχρηστίας, που οδηγεί σε εξάντληση της ενέργειας.

Ένα κλασικό πλέον μοντέλο επαγγελματικής εξουθένωσης για εκπαιδευτικούς (Kyriacou & Suttcliffe, 1978) προτείνει, ότι το άγχος, είναι αποτέλεσμα της αντίληψής τους διότι: α) τους επιβάλλονται απαιτήσεις β) είναι ανήμποροι ή δυσκολεύονται να ικανοποιήσουν αυτές τις απαιτήσεις γ) ενδεχόμενη αποτυχία να τις ικανοποιήσουν απειλεί την ψυχική ή σωματική τους ευεξία. Έννοια - κλειδί στο μοντέλο αυτό, είναι η αντίληψη της απειλής (είτε αυτοεπιβαλλόμενη, είτε επιβαλλόμενη από άλλους). Κατά τον ορισμό του Kyriacou (2001) η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, αποτελεί ένα σύνδρομο που μπορεί να θεωρηθεί αποτέλεσμα παρατεταμένου άγχους που χαρακτηρίζεται από σωματική, συναισθηματική και συμπεριφορική εξάντληση.

Για τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης η πιθανότητα συναισθηματικού άγχους είναι υψηλή αφού δουλεύουν με τάξεις 35 μαθητών και άνω, για μακρόχρονες περιόδους. Η έντονα σχεσιακή φύση μιας τάξης

σημαίνει, πώς οι εκπαιδευτικοί είναι επιρρεπείς στην συναισθηματική εξάντληση και τις αποθαρρυντικές εμπειρίες (Maslach & Leiter, 1999, αναφορά στο Dorman, 2003). Σε συνδυασμό με τα υψηλά επίπεδα υπευθυνότητας και τον χαμηλό βαθμό υποδομών και κοινωνικής υποστήριξης, το αποτέλεσμα είναι οι δυσλειτουργικές συμπεριφορές, με επιπτώσεις στην ευεξία των εκπαιδευτικών και στη μάθηση των μαθητών (Dorman, 2003).

Κάποιες μελέτες (Hock, 1988, Lamude, Scudder & Furno-Lamude, 1992, αναφορά στο Dorman, 2003), έχουν υποστηρίξει ότι ο βαθμός παρατήρησης του άγχους των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από τους μαθητές εξηγεί γιατί, οι μαθητές αντιστέκονται στις προσπάθειες των εκπαιδευτικών να διατηρήσουν την τάξη. Οι Siedman & Zager (1986, αναφορά στο Dorman, 2003) αναφέρουν ότι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με αδύναμο Εγώ, υψηλό άγχος κατάστασης και ανεπαρκείς οργανωτικές ικανότητες, είναι πιο επιρρεπείς στη συναισθηματική αποδυνάμωση και τις αρνητικές στάσεις προς τους μαθητές.

Παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών που έχουν διερευνηθεί από προγενέστερες έρευνες ✓

Βιογραφικοί παράγοντες

Η ηλικία των εκπαιδευτικών, το φύλο, η οικογενειακή τους κατάσταση, το επίπεδο σπουδών, είναι μερικοί από τους παράγοντες που έχουν διερευνηθεί σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

Η ηλικία και τα έτη προϋπηρεσίας τους, φαίνεται πως είναι σημαντικοί παράγοντες επιρροής της επαγγελματικής εξουθένωσης, αν και σε αρκετές έρευνες τα ευρήματα είναι αντιφατικά. Οι Maslach, Jackson and Schwab (1986) αναφέρουν, πώς νεότεροι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης τείνουν να έχουν υψηλότερη βαθμολογία στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, απ' ότι οι ηλικιακά μεγαλύτεροι συνάδελφοί τους. Κατά τον Cherniss, 1992, οι εκπαιδευτικοί, στην αρχή της

επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, φαίνεται να εμφανίζουν το φαινόμενο - κόπωση, το οποίο πιθανόν να συνδέεται με προβλήματα αρχικής προσαρμογής, χωρίς όμως τα τελευταία, να επιφέρουν μακροχρόνιες αρνητικές επιπτώσεις στους επαγγελματίες αυτούς. Η κόπωση, εξαλείφεται με το πέρασμα του χρόνου, αλλά και με την απόκτηση της πείρας που αποκτούν οι εκπαιδευτικοί (Γκότοβος, Μαυρογιώργος, 1992). Ως προς τον παράγοντα, έτη προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών, αξίζει να σημειώσουμε τη σχετική διαπίστωση, ότι «τα δύο – τρία πρώτα χρόνια της θητείας του εκπαιδευτικού είναι τα πιο δύσκολα και τα πιο σημαντικά για την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξή του» (Μαυρογιώργος, 1992β, σελ.95). Οι Anderson & Iwanicki, 1984, πρεσβεύουν, ότι οι εκπαιδευτικοί με 13-14 έτη συνολικής προϋπηρεσίας παρουσιάζουν χαμηλότερα ποσοστά στο αίσθημα προσωπικής επίτευξης και αυτοεκτίμησης συγκρινόμενοι με συναδέλφους τους, που διαθέτουν συνολική προϋπηρεσία άνω των 25 ετών. Αντίθετα, οι Friedman & Lotan (1985) αναφέρουν, πως η επαγγελματική εξουθένωση αυξάνει με την ηλικία και τα έτη προϋπηρεσίας και φτάνει στην ύψιστη τιμή της στην ηλικιακή ομάδα 41-45 χρόνων (20-24 έτη προϋπηρεσίας).

Σύμφωνα με την Παπαστυλιανού (1997), οι γυναίκες εκπαιδευτικοί εμφανίζουν έκδηλο άγχος, σε μεγαλύτερα επίπεδα από τους άντρες. Αλλά και σύμφωνα με τον Κάντα (1996) η επαγγελματική εξουθένωση έχει βρεθεί υψηλότερη για τις γυναίκες, σε σχέση με τους άντρες.

Σε αντιδιαστολή με τα παραπάνω δεδομένα, άλλες έρευνες (Burke, Greenglass & Schwarzer, 1996) έχουν δείξει ότι, οι άντρες σημειώνουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης και εξάντλησης, συγκριτικά με τις γυναίκες. Το ίδιο έχουν βρει οι Greenglass & Burke (1990, αναφορά στο Burke, Greenglass & Schwarzer, 1996) μόνο για την αποπροσωποποίηση. Οι εν λόγω ερευνητές υποστηρίζουν πως η αποπροσωποποίηση στους άντρες, μπορεί να ιδωθεί ως μια αναποτελεσματική στρατηγική αντιμετώπισης που τους επιτρέπει να συνεχίζουν την δουλειά τους, διατηρώντας ανέπαφα τα συναισθήματά τους.

Η Byrne (1991), πρεσβεύει ότι το φύλο, έχει σημαντική επίδραση τουλάχιστον σε μια διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα, αναφέρει ότι οι γυναίκες έχουν υψηλότερα επίπεδα

συναισθηματικής εξάντλησης από τους άντρες συναδέλφους τους. Ως προς τα προσωπικά επιτεύγματα, φάνηκε ότι οι γυναίκες νιώθουν συχνότερα, ότι δεν έχουν καταφέρει και πολλά στον εργασιακό τομέα. Ενώ ως προς τη διάσταση της αποπροσωποποίησης, βρήκε ότι οι άντρες έχουν υψηλότερη βαθμολογία σε αυτή τη διάσταση του φαινομένου, εύρημα που έρχεται σε συμφωνία με τη βιβλιογραφική ανασκόπηση ερευνών που διεξήχθησαν στο διεθνή χώρο, όπως σημειώνεται από τους Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Κουμπιά & Γιαβρίμη, 2002, και περιλαμβάνει, τόσο και αυτούς τους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν στην πρωτοβάθμια, όσο και αυτούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Άξια προσοχής είναι επίσης η παρατήρηση των Αβεντισιάν-Παγοροπούλου και άλλοι, 2002, από τον διεθνή και πάλι χώρο, για τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε ειδικές τάξεις. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί των γενικών σχολείων λοιπόν, φαίνεται να εμφανίζουν χαμηλότερο μέσο όρο προσωπικής επίτευξης από αυτό των γυναικών εκπαιδευτικών, που υπηρετούν σε σχολεία ειδικής αγωγής, καθώς και από το μέσο όρο των ανδρών εκπαιδευτικών των σχολείων γενικής αγωγής. Απ' την άλλη πλευρά, οι άνδρες εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε ειδικές τάξεις παρουσιάζουν χαμηλότερο μέσο όρο προσωπικής επίτευξης, συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους των σχολείων γενικής αγωγής, αλλά και τις γυναίκες εκπαιδευτικούς, των ειδικών σχολείων.

Αναφορικά με το φύλο των εκπαιδευτικών, οι Maslach & Jackson (1986), έχοντας ως βάση αποτελέσματα ερευνών τους για όλες τις επαγγελματικές ομάδες, σημειώνουν πως οι γυναίκες, φαίνεται να παρουσιάζουν υψηλότερο ποσοστό συναισθηματικής κόπωσης από τους άνδρες και στις τρεις διαστάσεις του ερωτηματολογίου Maslach Burnout Inventory – MBI.

Σε ό,τι αφορά την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών, η βιβλιογραφική ανασκόπηση διαφόρων ερευνών δείχνει, ότι ο παράγοντας αυτός είναι αρκετά σταθερός, επισημαίνοντας ότι οι έγγαμοι εμφανίζουν χαμηλότερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης, σε σύγκριση με όσους δεν έχουν οικογένεια. Το εύρημα αυτό ισχύει και για άλλα επαγγέλματα πέραν εκείνου των εκπαιδευτικών.

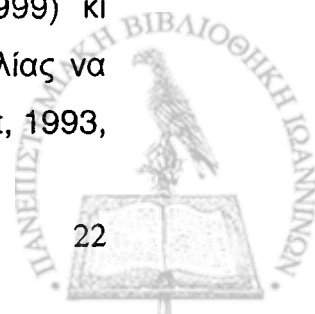
Επαγγελματικοί παράγοντες

Έχουν μελετηθεί αρκετοί επαγγελματικοί παράγοντες σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση, όπως η σύγκρουση ρόλων ή ασάφεια ρόλων, η συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, η αυτονομία, τα υποστηρικτικά δίκτυα, ο ρόλος της διοίκησης, η αναλογία εκπαιδευτικών/μαθητών, η εκπαιδευτική βαθμίδα διδασκαλίας, ο τύπος του σχολείου, η περιοχή του σχολείου διδασκαλίας και το μορφωτικο-οικονομικό επίπεδο της περιοχής του σχολείου.

Ο Cherniss (1992) διεξήγαγε μια έρευνα σε δύο ειδικά σχολεία προκειμένου να διερευνήσει, αν η συμπεριφορά του διευθυντή, επηρεάζει την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης. Βρήκε ότι τα δύο σχολεία διέφεραν σημαντικά στο ποσοστό εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς. Συγκεκριμένα, ο διευθυντής, στο σχολείο, όπου οι εκπαιδευτικοί παρουσίασαν χαμηλότερο βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης, αλληλεπιδρούσε λιγότερο συχνά με τους άλλους και περνούσε λιγότερο χρόνο παρατηρώντας το προσωπικό στις τάξεις. Περνούσε περισσότερο χρόνο στο γραφείο του για το σχεδιασμό και το συντονισμό των δραστηριοτήτων, ενώ διέθετε περισσότερο χρόνο για τη συζήτηση εργασιακών προβλημάτων παρά διοικητικών θεμάτων. Τέλος, προσέφερε περισσότερη συναισθηματική στήριξη στους εργαζομένους.

Έχει ερευνηθεί επίσης και ο παράγοντας 'περιοχή σχολείου'. Σε αντίστοιχη έρευνα της Παπαστυλιανού (1997), φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αγροτικών περιοχών αναφέρουν περισσότερα στρεσογόνα γεγονότα σε σχέση με τις ημιαστικές περιοχές, ενώ οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της αστικής περιοχής των Αθηνών, δηλώνουν περισσότερα ψυχοσωματικά συμπτώματα, απ' ό,τι οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κάθε άλλης περιοχής.

Η επαγγελματική εξουθένωση, έχει βρεθεί χαμηλότερη στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας (Κάντας, 1996· Van Horn et al., 1999)· κι αυτό ίσως λόγω του μικρότερου ενδιαφέροντος, αλλά και της δυσκολίας να κινητοποιηθούν οι μαθητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Gold & Grant, 1993,



αναφορά στο Van Horn et al., 1999). Κατά την Παπαστυλιανού (1997), οι καθηγητές γυμνασίου παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα ψυχοσωματικών συμπτωμάτων σε σχέση με τους καθηγητές λυκείου.

Σε μια έρευνα που έκανε ο French (1991, αναφορά στο Glass & McKnight, 1996) με 223 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, μελέτησε το ρόλο εννέα παραγόντων στην εμφάνιση αρνητικών συμπτωμάτων στους εκπαιδευτικούς. Οι παράγοντες που μελετήθηκαν ήταν οι εξής: έλεγχος χρόνου, εργασιακές σχέσεις, δυνατότητα επαγγελματικής εξουθένωσης, τα κίνητρα των μαθητών, το μέγεθος της τάξης, η σύγκρουση ρόλων, οι παρεμβάσεις από ανωτέρους, η εργασιακή ασφάλεια, η γνωστική επάρκεια. Βρήκε ότι οι συνδυασμοί μερικών παραγόντων οδηγούν σε τέσσερις τρόπους αντίδρασης στο άγχος: α) επαγγελματική εξουθένωση, β) μείωση φόρτου εργασίας, γ) μειωμένη ανεκτικότητα και δ) έλλειψη δέσμευσης με την εργασία. Συγκεκριμένα, η έλλειψη ελέγχου εργασιακών συνθηκών, η έλλειψη ευκαιριών για επαγγελματική ικανοποίηση, η έλλειψη γνωστικής επάρκειας και το μεγάλο μέγεθος της τάξης, μπορεί να οδηγήσουν τον εκπαιδευτικό σε επαγγελματική εξουθένωση.

Παράγοντες προσωπικότητας

Έχουν ερευνηθεί διάφορα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας για να διαπιστωθεί, κατά πόσο συμβάλλουν στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Μερικά από αυτά είναι: ο τρόπος που ο επαγγελματίας ερμηνεύει και αντιμετωπίζει τις στρεσογόνες συνθήκες εργασίας, τα κίνητρα που τον ωθούν να εργαστεί στο συγκεκριμένο χώρο εργασίας, η ανεκτικότητα στο άγχος και ο βαθμός αυτοεκτίμησης των εκπαιδευτικών.

Οι Pierce & Molloy (1990) βρήκαν ότι οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που βίωναν σε μεγάλο βαθμό επαγγελματική εξουθένωση, είχαν μικρότερη αυτοπεποίθηση, ανέφεραν την καριέρα τους ως λιγότερο σημαντική γι' αυτούς, θεωρούσαν το συγκεκριμένο σχολείο όπου εργάζονταν δύσκολο και επιθυμούσαν να αλλάξουν σχολείο.

Για το ρόλο που παίζουν τα κίνητρα στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, η Pines (1993) αναφέρει, ότι μόνο άτομα με υψηλά κίνητρα



μπορούν να οδηγηθούν σε επαγγελματική εξουθένωση. Τα άτομα αυτά ξεκινούν την καριέρα τους με υψηλούς στόχους και υψηλές προσδοκίες. Όταν υψηλά κινητοποιημένοι επαγγελματίες, οι οποίοι ταυτίζονται με την εργασία τους και ελπίζουν να αντλήσουν από αυτήν μια αίσθηση υπαρξιακής ικανοποίησης, δεν καταφέρουν να επιτύχουν τους εργασιακούς τους στόχους και αισθάνονται ανίκανοι να συνεισφέρουν στο κοινωνικό σύνολο, τότε κινδυνεύουν να εμφανίσουν επαγγελματική εξουθένωση. Οι Papadatou, Anagnostopoulos & Mornos (1994) εξέτασαν κατά πόσο προσωπικοί και περιβαλλοντικοί παράγοντες συμβάλλουν στην ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης, σε δείγμα νοσηλευτριών. Τα ευρήματα έδειξαν, ότι τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας αποτελούν καλύτερο προγνωστικό του βαθμού της επαγγελματικής εξουθένωσης, απ' ότι οι δημογραφικοί και εργασιακοί παράγοντες.

Μελέτη των Travers & Cooper, 1996, σε εκπαιδευτικούς, καταδεικνύει τους ακόλουθους παράγοντες επαγγελματικού άγχους:

α) Παράγοντες εσωγενείς στην εργασία: οι εργασιακές συνθήκες, ο φόρτος εργασίας, το ωράριο.

β) Η οργανωτική δομή και το κλίμα: συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, κλίμα και κουλτούρα της οργάνωσης.

γ) Ο ρόλος του εκπαιδευτικού: ασάφεια ρόλου, σύγκρουση ρόλων, επάρκεια προετοιμασίας για την επιτέλεση του έργου.

δ) Η επαγγελματική ανάπτυξη: εξέλιξη, ασφάλεια, διάσταση προσδοκιών και απονεμόμενου κύρους.

ε) Η διασύνδεση σπιτιού και εργασίας: ζευγάρι εργαζομένων, σχέση ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια, σύγκρουση μεταξύ οικογενειακών και εργασιακών ρόλων.

Πέρα από αυτούς τους καθαρά εργασιακούς παράγοντες, οι ίδιοι συγγραφείς εντοπίζουν παράγοντες από το ευρύτερο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο, οι οποίοι συντείνουν στο επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών. Ως τέτοιοι παράγοντες αναφέρονται: οι συνεχείς αλλαγές στα εκπαιδευτικά συστήματα



όλων των χωρών, καθώς και η αλλαγή των στάσεων της κοινωνίας προς τους εκπαιδευτικούς (Αργυροπούλου, 1999· Jarvis, 2002· Κάντας, 2001).



Επισκόπηση ερευνών

Στο κεφάλαιο αυτό, θα προβούμε σε μια συνοπτική παρουσίαση προγενέστερων ερευνών, επί της επαγγελματικής εξουθένωσης στον κλάδο των εκπαιδευτικών, με βάση τη χρονική ακολουθία της διενέργειάς τους.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα ερευνών του Τσιπλητάρη (1996) με δείγμα 495 εν ενεργεία εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Αττικής, αλλά και σχολείων της Ανατολικής Ελλάδος, συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης εμφανίστηκαν στο 10% των υποκειμένων του δείγματος.

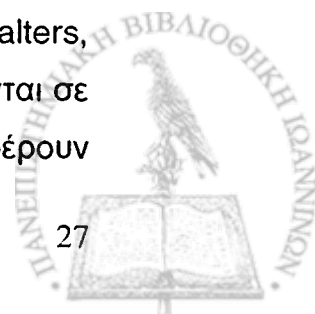
Έρευνα του Κάντα, 1996, με δείγμα 679 εκπαιδευτικούς, για τους παράγοντες άγχους και το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, φανέρωσε, ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί βιώνουν εντονότερο επαγγελματικό άγχος από τους άνδρες εκπαιδευτικούς, σχετικά με τις ευθύνες, το φόρτο εργασίας, τις ασάφειες του εργασιακού ρόλου και τη συμπεριφορά των μαθητών, όπως και για τις σχέσεις με τους μαθητές. Η έρευνα ωστόσο, δεν κατέδειξε αξιοσημείωτες διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών και για τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Άλλες έρευνες που διενεργήθηκαν στην Ελλάδα από τους Georga & Giakoumaki (1984) και τους Vasiliou, Georga & Vasiliou (1967), φανερώνουν συσχέτιση του φύλου με το έκδηλο άγχος. Θέμα που εντούτοις δεν έχει ακόμα ξεκαθαριστεί μιας και πιστεύεται ότι οι γυναίκες, ακόμη και αν δε βιώνουν υψηλότερα επίπεδα άγχους από τους άντρες, το δηλώνουν με περισσότερη άνεση και ευκολία από τους τελευταίους. Επανερχόμενοι και πάλι στην έρευνα του Κάντα (1996), φανερώθηκε υψηλότερο ποσοστό επαγγελματικής εξουθένωσης στους νεότερους εκπαιδευτικούς, ως προς τη συναισθηματική εξάντληση. Οι νέοι εκπαιδευτικοί, δεν παρουσίασαν περισσότερο άγχος ως προς τις ασάφειες του εργασιακού ρόλου, τη διασύνδεση οικογένειας εργασίας ή το φόρτο εργασίας. Παρουσίασαν όμως εντονότερο άγχος ως προς τις ευθύνες, τη σταδιοδρομία και τη συμπεριφορά των μαθητών. Και οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσίασαν χαμηλές βαθμολογίες στην αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης.



Ο Κάντας (1996), σε έρευνα επίσης που έκανε για την επαγγελματική εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς αλλά και εργαζομένους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας αξιοποιώντας δείγμα 420 ατόμων, για τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης το δείγμα ήταν 143 άτομα, βρήκε χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από αυτά που παρατηρήθηκαν στο αμερικανικό δείγμα της έρευνας των δημιουργών του ερωτηματολογίου που έγινε για τη στάθμιση του MBI σε αμερικανικό πληθυσμό (Maslach, Jackson & Schwab, 1986).

Σε έρευνα του Βλαχόπουλου (1999), με χρησιμοποιούμενο δείγμα τρία αστικά και τρία μη αστικά σχολεία, με αντικείμενο μελέτης την εργασιακή κόπωση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και με ερευνητικό εργαλείο το ερωτηματολόγιο MBI Form Ed για εκπαιδευτικούς, δεν παρουσιάστηκε το φύλο των εκπαιδευτικών, ως καθοριστικός παράγοντας εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης. Σημειωτέον ωστόσο το γεγονός, ότι οι γυναίκες με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις φάνηκαν να επηρεάζονται περισσότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους με τις αντίστοιχες υποχρεώσεις. Τα μη αστικά σχολεία, παρουσίασαν πάρα πολύ χαμηλό βαθμό αποπροσωποποίησης των μαθητών.

Στην έρευνα των Antoniou & Polychroni (1999, αναφορά στο Antoniou, Polychroni & Walters, 2000), που έλαβε μέρος σε δείγμα 112 εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι εργάζονταν σε ειδικά σχολεία και ειδικές τάξεις, οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης, από ότι παρουσιάζουν στην έρευνα του Κάντα (1999) με δείγμα 143 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και στην οποία ο μέσος όρος της συναισθηματικής εξάντλησης ήταν 18,3 και της αποπροσωποποίησης 3,4, ενώ σ' αυτή των Antoniou & Polychroni (1999, αναφορά στο Antoniou, Polychroni & Walters, 2000) ήταν 26,7 και 10,8 ο μέσος όρος για κάθε διάσταση αντίστοιχα. Αποτελεί λογικό ίσως εύρημα, διότι ως γνωστόν οι εκπαιδευτικοί αυτής της έρευνας [των Antoniou & Polychroni (1999, αναφορά στο Antoniou, Polychroni & Walters, 2000)] ανήκουν σε μια ειδική κατηγορία εκπαιδευτικών μιας και εργάζονται σε σχολεία ειδικής αγωγής και τα χαρακτηριστικά της εργασίας τους διαφέρουν

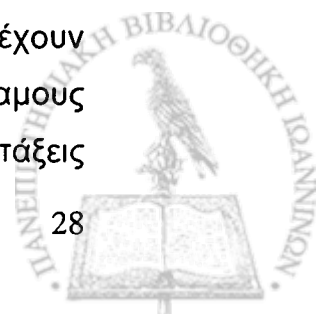


από αυτά τα χαρακτηριστικά που συναντούν οι εκπαιδευτικοί, οι οποίοι εργάζονται στα σχολεία γενικής αγωγής.

Τα αποτελέσματα έρευνας των Λεονταρή, Κυρίδη & Γιαλαμά (2000), με δείγμα 477 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, εμφάνισαν τις γυναίκες εκπαιδευτικούς με ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά άγχους, συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους. Αναλόγως, και οι εκπαιδευτικοί των αγροτικών περιοχών παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα άγχους, λαμβάνοντας υπόψη τα επίπεδα που παρουσίασαν οι υπηρετούντες συνάδελφοί τους σε αστικές και ημιαστικές περιοχές. Χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών, όπως η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο σπουδών και τα έτη προϋπηρεσίας, δεν εμφανίστηκαν ως σημαντικοί παράγοντες που μπορεί να επιδρούν στην επαγγελματική εξουθένωση. Ενώ σημαντική αρνητική συσχέτιση εμφανίστηκε να έχει το άγχος, με τη γενική αυτοεκτίμηση και με τον προσωπικό, αλλά και διαπροσωπικό έλεγχο.

[Σε έρευνα των Κουστέλιου & Κουστέλιου (2001) για την επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, σε δείγμα 100 εκπαιδευτικών (πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης) σχολείων της Θεσσαλονίκης, με τη χρήση του ερωτηματολογίου MBI Form Ed για εκπαιδευτικούς, οι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ως προς τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης.]

[Πιο πρόσφατα, έρευνα των Αβεντισιάν-Παγοροπούλου και άλλοι, 2002, περί του χρόνιου άγχους των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και μετεξέλιξη του σε επαγγελματική εξουθένωση, με τη χρησιμοποίηση δείγματος 411 εκπαιδευτικών δημοσίων και ιδιωτικών σχολείων της Αττικής, φανερώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί με πτυχίο Παιδαγωγικής Ακαδημίας, παρουσίασαν μεγαλύτερη βαθμολογία στη κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης, εμφάνισαν το αίσθημα της αποπροσωποποίησης για τους μαθητές τους, καθώς και μειωμένο αίσθημα προσωπικής επίτευξης, σε σχέση με τους συναδέλφους τους που ήταν απόφοιτοι Παιδαγωγικών Τμημάτων Δημοτικής Εκπαίδευσης. Οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί, φάνηκε να έχουν μεγαλύτερο αίσθημα προσωπικής επίτευξης από τους άγαμους εκπαιδευτικούς. Ενώ οι άγαμοι, που δίδασκαν στις μικρότερες τάξεις



παρουσίασαν αυξημένο αίσθημα αποπροσωποποίησης από τους έγγαμους. Όσοι εκπαιδευτικοί επέλεξαν οικειοθελώς να ασκήσουν το επάγγελμά τους, παρουσίασαν χαμηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης από τους συναδέλφους τους που δεν επέλεξαν το επάγγελμά τους με τον αντίστοιχο τρόπο και οι οποίοι, αν είχαν τη δυνατότητα θα άλλαζαν δουλειά. Στην ίδια έρευνα, η παραγοντική ανάλυση των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου MBI, επαλήθευσε την παραγοντική δομή που προτείνουν οι κατασκευαστές του. Αρνητικές συνάφειες, βρέθηκαν για την προσωπική επίτευξη με την αποπροσωποποίηση, αλλά και με τη συναισθηματική εξάντληση. Ωστόσο, υψηλή θετική συνάφεια βρέθηκε μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης.]

Τα πιθανά αίτια λοιπόν, της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν ερευνηθεί από πολλές σκοπιές, χωρίς ωστόσο να έχουμε σήμερα απαντήσεις. Έχουμε κάποιες ενδείξεις όμως, όπως μας φανερώνουν τα συγκεντρωτικά αποτελέσματα των μέχρι τώρα ερευνών. Ίσως να πρέπει τελικά να αποδώσουμε την πραγματική αιτία του μελετώμενου φαινομένου σε ένα συνδυασμό παραγόντων.

III.ΣΤΟΧΟΣ ΚΑΙ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στόχος της έρευνας

Ο βασικός στόχος της παρούσης έρευνας είναι να διερευνηθεί, με τη συνδρομή ενός διασκευασμένου ερωτηματολογίου, ενός αυτοσχέδιου ερωτηματολογίου, και με βάση τους κανόνες της επιστημονικής μεθοδολογίας διεξαγωγής ερευνών, το εργασιακό φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης, σε ένα από τα πιο αντιπροσωπευτικά ανθρωπιστικά επαγγέλματα -αυτό του εκπαιδευτικού της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης-. Πιο συγκεκριμένα, στόχος της έρευνας αποτελεί η διαπίστωση πιθανής ύπαρξης διαφοράς βαθμού επαγγελματικής εξουθένωσης [εξαρτημένη μεταβλητή] ανάλογα με βιογραφικούς παράγοντες των εκπαιδευτικών (το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή τους κατάσταση -χαρακτηριζόμενοι οι επαγγελματίες αυτοί είτε ως άγαμοι είτε ως έγγαμοι-, το επίπεδο σπουδών, την προϋπηρεσία σε έτη), ανάλογα με επαγγελματικούς παράγοντες των εκπαιδευτικών (την εκπαιδευτική ιδιότητα -αναπληρωτής ή συμβασιούχος, μόνιμος εκπαιδευτικός-, τον τύπο του σχολείου εργασίας -δημόσιο ή ιδιωτικό-, τις εκπαιδευτικές τους υποχρεώσεις εκφραζόμενες σε ημερήσιες ώρες διδασκαλίας, τον αριθμό των μαθητών της τάξης διδασκαλίας) [ανεξάρτητες μεταβλητές]. Και σε περίπτωση που διαπιστωθεί η ύπαρξη κάποιας σχέσης μεταξύ των ως προς μελέτη μεταβλητών μας, να καθοριστεί η κατεύθυνση της σχέσης αυτής και να γενικευτούν τα αποτελέσματα, επιφυλακτικά πάντα, στο γενικό πληθυσμό των εκπαιδευτικών, της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της χώρας.

Υποθέσεις της έρευνας

Με αφετηρία τις συναφείς και διαθέσιμες για το συγκεκριμένο θέμα επιστημονικές θεωρίες καθώς και τις προγενέστερες ερευνητικές μελέτες από τη διεθνή βιβλιογραφική ανασκόπηση (τμήματα των οποίων αναφέρθηκαν σε προηγούμενο σημείο της εργασίας), τίθενται οι ακόλουθες ερευνητικές υποθέσεις, στις οποίες μάλιστα καλούμαστε να δώσουμε και όσο το δυνατόν, πιο σαφείς απαντήσεις.

- Οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης βιώνουν το αίσθημα της επαγγελματικής εξουθένωσης.
- Παρατηρούνται διαφορές ως προς τον τρόπο που άνδρες και γυναίκες βιώνουν το αίσθημα επαγγελματικής εξουθένωσης.
- Παρατηρούνται διαφορές ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς ανάλογα με την ηλικία τους ως προς τον τρόπο με τον οποίο βιώνουν το αίσθημα επαγγελματικής εξουθένωσης.
- Παρατηρούνται διαφορές στον τρόπο με τον οποίο έγγαμοι και άγαμοι εκπαιδευτικοί βιώνουν το αίσθημα επαγγελματικής εξουθένωσης.
- Παρατηρούνται διαφορές στους εκπαιδευτικούς ανάλογα με το επίπεδο των σπουδών τους ως προς τον τρόπο που βιώνουν το αίσθημα επαγγελματικής εξουθένωσης.
- Παρατηρούνται διαφορές ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς ανάλογα με τα έτη της προϋπηρεσίας τους ως προς τον τρόπο με τον οποίο βιώνουν το αίσθημα επαγγελματικής εξουθένωσης.
- Παρατηρούνται διαφορές ανάλογα με την ιδιότητά των εκπαιδευτικών (αναπληρωτές ή συμβασιούχοι – μόνιμοι) στον τρόπο που βιώνουν το αίσθημα επαγγελματικής εξουθένωσης.
- Παρατηρούνται διαφορές ως προς τον τρόπο με τον οποίο οι εκπαιδευτικοί των δημοσίων και των ιδιωτικών σχολείων βιώνουν το αίσθημα επαγγελματικής εξουθένωσης.
- Παρατηρούνται διαφορές ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς ανάλογα με τις ημερήσιες ώρες διδασκαλίας που τους αναλογούν ως προς τον τρόπο με τον οποίο βιώνουν το αίσθημα επαγγελματικής



εξουθένωσης.

- Παρατηρούνται διαφορές ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς ανάλογα με τον αριθμό των μαθητών στις σχολικές τάξεις όπου οι ίδιοι διδάσκουν ως προς τον τρόπο με τον οποίο βιώνουν το αίσθημα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ακολουθεί η αναλυτική περιγραφή της μεθόδου έρευνας που αξιοποιήθηκε για τον έλεγχο των παραπάνω ερευνητικών υποθέσεων.

IV.Η ΜΕΘΟΔΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

1.Δείγμα

Το δείγμα της παρούσης έρευνας αποτέλεσαν 150 εν ενεργεία εκπαιδευτικοί, υπηρετούντες όλοι τους στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, σε σχολεία του νομού Αττικής. Ο συγκεκριμένος νομός επιλέχθηκε, διότι διαθέτει σχολεία δημόσια και ιδιωτικά. Για τον εντοπισμό τους, χρησιμοποιήθηκε η δειγματοληπτική μέθοδος της «χιονοστιβάδας», όπου οι ερευνητές εντοπίζουν ένα μικρό αριθμό ατόμων τα οποία έχουν τα χαρακτηριστικά που ζητούν, αυτοί κατόπιν χρησιμοποιούνται ως πληροφοριοδότες, ώστε να εντοπίσουν άλλους οι οποίοι έχουν τα προσόντα για να συμπεριληφθούν στο δείγμα και αυτοί με τη σειρά τους εντοπίζουν και άλλους (Cohen & Manion, 1997). Η μέθοδος αυτή δεν αποτελεί τυχαία δειγματοληψία, αλλά επιλέχθηκε λόγω πρακτικών περιορισμών. Ωστόσο, η συμμετοχή πολλών ερευνητών στη συλλογή των δεδομένων της παρούσης έρευνας μειώνει τις αρνητικές επιπτώσεις της διαδικασίας, ως προς τη μεροληψία του δείγματος.

2. Μέσα συλλογής δεδομένων

Στην έρευνα μας χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική μέθοδος έρευνας, με τη χρήση Διασκευασμένου ερωτηματολογίου επαγγελματικής εξουθένωσης, αποτελούμενο από κλειστού τύπου ερωτήσεις.

Οι λόγοι για τους οποίους προτιμήθηκε το ερωτηματολόγιο ως ερευνητικό μέσο συλλογής των δεδομένων είναι: μπορεί να αξιολογηθεί με τη βοήθεια του συγκεκριμένου μέσου, μεγάλος αριθμός υποκειμένων και με ποικίλα βιογραφικά - επαγγελματικά χαρακτηριστικά, ενώ διασφαλίζει την ανωνυμία των υποκειμένων.

Επιλέχθηκε η ποσοτική μέθοδος έρευνας με τη χρήση ερωτήσεων κλειστού τύπου, μιας και αυτές παρουσιάζουν το πλεονέκτημα της έλλειψης της ανάγκης καταβολής μεγάλης προσπάθειας εκ μέρους των υποκειμένων του δείγματος για τη συμπλήρωσή τους. Επίσης κρίθηκε σημαντικό το πλεονέκτημα εξουδετέρωσης της πιθανής επιρροής, που είναι δυνατόν να ασκηθεί από τον ερευνητή προς το υποκείμενο, ως προς τις απαντήσεις που το τελευταίο θα δώσει κατά την αξιολόγηση, ιδίως όταν ο ερευνητής είναι παρών κατά τη συμπλήρωσή τους και συμμετέχει ενεργά στην όλη διαδικασία με προφορικές οδηγίες και προφορικούς σχολιασμούς επί της έρευνας. Εξάλλου, ο βασικός σκοπός της έρευνας είναι να εντοπιστεί, να εξακριβωθεί και να μελετηθεί, το αίσθημα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών σε σχέση, με τα βιογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των τελευταίων, γι' αυτό και προτιμήθηκε ως καταλληλότερη μέθοδος έρευνας η ποσοτική έναντι της ποιοτικής.

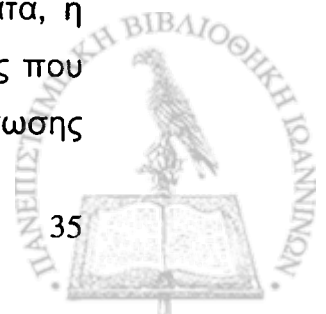
Αναλυτικά, το υλικό που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων είναι:

2Α. Διασκευασμένο Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Αποτελεί το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο διασκευή ενός ήδη υπάρχοντος ερωτηματολογίου, για τους σκοπούς της παρούσης έρευνας.

Περιλαμβάνει 22 ερωτήσεις αυτοαναφοράς οι οποίες διασκευάστηκαν κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να μετρούν τις τρεις χαρακτηριστικές διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, αλλά ταυτόχρονα να δίνουν και ένα συνολικό βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης των εξεταζόμενων εκπαιδευτικών. Οι 9 από αυτές τις ερωτήσεις και συγκεκριμένα οι ερωτήσεις 1,2,3,6,8,13,14,16,20 αναφέρονται στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης. Αξιολογούν δηλαδή τα αισθήματα συναισθηματικής κόπωσης – εξάντλησης, που απορρέουν από την εργασία. Οι ερωτήσεις 5,10,11,15,22 (5 συνολικά ερωτήσεις) αξιολογούν τη διάσταση της αποπροσωποποίησης, που ερμηνεύεται σε ουδέτερη-αδιάφορη ή αρνητική στάση του εκπαιδευτικού, προς τους μαθητές του (κυρίως). Και οι υπόλοιπες 8 ερωτήσεις, δηλαδή οι 4,7,9,12,17,18,19,21, αξιολογούν τα τυχόν αισθήματα ικανότητας και επίτευξης των εκπαιδευτικών στην επιτέλεση των εργασιακών τους καθηκόντων, ενώ συναποτελούν την διάσταση της προσωπικής επίτευξης.

Η βαθμολογία της κάθε διάστασης υπολογίζεται με το απλό άθροισμα των βαθμών που δόθηκαν σε κάθε μία ερώτηση που συνιστά μέρος της αυτής εκάστοτε διάστασης. Η κλίμακα των απαντήσεων είναι 7βάθμια. Οι ερωτήσεις μπορούν ν' απαντηθούν από 0=ποτέ έως 6= καθημερινά. Κι αυτό γιατί η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται ως μια συνεχής μεταβλητή. Η βαθμολογία εκφράζει τη συχνότητα την οποία δηλώνει το υποκείμενο της έρευνας ότι βιώνει κάθε κατάσταση - αίσθημα που εκφράζουν οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, κατά το τελευταίο εργασιακό του πάντα τρίμηνο. Αθροιστικά, η υψηλή συλλεγόμενη βαθμολογία στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, καθώς και της αποπροσωποποίησης, δηλώνει υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Αντίστροφα ωστόσο, στη διάσταση της προσωπικής επίτευξης ή αλλιώς προσωπικά επιτεύγματα, η εμφάνιση υψηλής αθροιστικής βαθμολογίας απ' όλες μαζί τις ερωτήσεις που τη συναποτελούν, φανερώνει χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης



(αυξημένη προσωπική επιτυχία). Έτσι, για κάθε εξεταζόμενο υποκείμενο υπολογίζονται τρεις διαφορετικές βαθμολογίες. Μία για κάθε διάσταση του χορηγούμενου ερωτηματολογίου. Αλλά, είναι ασφαλώς εφικτός και ο υπολογισμός μιας συνολικής βαθμολογίας επαγγελματικής εξουθένωσης, με βάση το συνυπολογισμό των βαθμολογιών και των τριών μαζί επιμέρους διαστάσεων του ερωτηματολογίου, ώστε να υπάρξει ένας γενικός χαρακτηρισμός βιώσιμου – αντιμετώπισιμου επιπέδου αισθήματος ολικής επαγγελματικής εξουθένωσης εκ μέρους του εξεταζόμενου κάθε φορά υποκειμένου. Με αντίστοιχο τρόπο γίνεται η αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και στο Maslach Burnout Inventory, Form Ed (1986).

Προσπάθεια καταβλήθηκε ώστε το Διασκευασμένο αυτό ερωτηματολόγιο να απαρτίζεται από σχετική με το εκπαιδευτικό επάγγελμα ορολογία, ώστε οι απαντήσεις των εξεταζομένων, να αποδίδονται επακριβώς στο χώρο εργασίας τους. Στην προκειμένη ασφαλώς περίπτωση είναι το σχολείο.

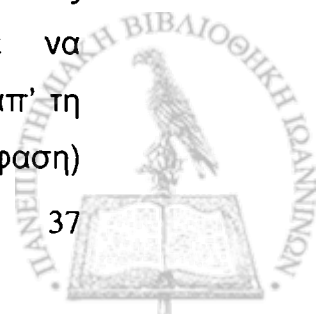
Το σκεπτικό δημιουργίας του Διασκευασμένου ερωτηματολογίου από τον ερευνητή βασίστηκε στο ήδη υπάρχον Ερωτηματολόγιο Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης για Εκπαιδευτικούς της Maslach (Maslach Burnout Inventory, Form Ed –M.B.I. Form Ed), που κατασκευάστηκε από τις Maslach & Jackson (1986) για χρήση με εκπαιδευτικούς, συνιστώντας ειδική έκδοση του Ερωτηματολογίου Καταγραφής της Επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach, αφού αντικαταστάθηκε από το τελευταίο η λέξη αποδέκτης των υπηρεσιών με τη λέξη μαθητής. Από το Maslach Burnout Inventory, Form Ed –M.B.I. Form Ed, προέρχεται και η τελική δομή του Διασκευασμένου Ερωτηματολογίου Επαγγελματικής Εξουθένωσης της έρευνάς μας.

Για τη βελτίωση της αξιοπιστίας και της εγκυρότητας των προερχόμενων από το Διασκευασμένο ερωτηματολόγιο ερευνητικών δεδομένων, προσπάθεια καταβλήθηκε να τηρηθούν ορισμένες βασικές αρχές που διέπουν τη σύνταξη ενός ερωτηματολογίου, στην επιστημονική έρευνα.

Το ερευνητικό πρόβλημα επιμερίστηκε σε τρεις θεματικούς τομείς/ διαστάσεις. Δηλαδή της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και της προσωπικής επίτευξης και στη συνέχεια καθορίστηκαν οι συγκεκριμένες πληροφορίες που απαιτούνται για κάθε



διάσταση καθώς βέβαια και οι ανάλογες για το σκοπό αυτό ερωτήσεις, με βάση την αποδελτίωση της σχετικής βιβλιογραφίας. Έπειτα, αποφασίστηκε η χρήση κλειστού τύπου ερωτήσεων [οι οποίες περιορίζουν τον εξεταζόμενο στο θέμα και απαιτούν λίγο χρόνο για να συμπληρωθούν - γεγονότα που επηρεάζουν ευνοϊκώς το ποσοστό συμπλήρωσης ερωτηματολογίων, εξασφαλίζουν αντικειμενικές πληροφορίες, οι απαντήσεις κωδικοποιούνται και αναλύονται στατιστικά εύκολα (πλεονέκτημα που επιδρά θετικώς ως προς το ζητούμενο της αξιοπιστίας των δεδομένων) -] με απαντήσεις διαβαθμιστικής επιλογής σε ανιούσα διάταξη, βάση μιας επτάβαθμης κλίμακας τύπου Likert (Ποτέ, Πολύ Σπάνια, Μερικές φορές, Συχνά, Πολύ συχνά, Σχεδόν Συνέχεια, Καθημερινά) που αποτελεί (η κλίμακα Likert) μία από τις πιο διαδεδομένες κλίμακες στην παιδαγωγική έρευνα. Για να αποφευχθούν τυχόν παρερμηνείες και σύγχυση εκ μέρους των εξεταζομένων, δεν χρησιμοποιήθηκαν πολλαπλές αρνήσεις εντός της ίδιας πρότασης, ενώ περιγραφικά επίθετα και επιρρήματα χρησιμοποιήθηκαν με φειδώ, δε χρησιμοποιήθηκαν σύνθετες ερωτήσεις με περισσότερα του ενός σκέλη, δε χρησιμοποιήθηκαν ερωτήσεις που οδηγούν στις λεγόμενες 'κοινωνικοποιημένες' απαντήσεις. Επίσης, αποφεύχθηκαν ακραίες ερωτήσεις, για να μην οδηγήσουν τους εξεταζόμενους στη γενική τάση όλων των ανθρώπων να επιλέγουν μεσαίες λύσεις, σύμφωνα με τη θεωρία του κλάδου-τομέα της Ψυχολογίας των Ατομικών Διαφορών και Αποκλίσεων. Η σειρά των ερωτήσεων καθορίστηκε, με βάση τη λογική της σταδιακής ακολουθίας στη πορεία του ερωτηματολογίου, των όλο και πιο υψηλού ενδιαφέροντος ερωτήσεων για τους εξεταζόμενους, σύμφωνα πάντα με την άποψη του ερευνητή, ώστε η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου να προχωρεί από τη μια ερώτηση στην άλλη με φυσικό και αβίαστο τρόπο από τους τελευταίους. Το λεξιλόγιο και η συντακτική δομή των ερωτήσεων επιχειρήθηκε να είναι ανάλογα με το αντιληπτικό και μορφωτικό επίπεδο των υποκειμένων του δείγματος, δηλαδή των εκπαιδευτικών. Εξάλλου, σεβόμενοι το χρόνο των εξεταζομένων και αποβλέποντας στο μεγαλύτερο ποσοστό συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων, περιλάβαμε μόνο τις απαραίτητες για τους σκοπούς της έρευνας, ερωτήσεις. Δόθηκε επίσης έμφαση στην οπτικώς προσλαμβανόμενη εικόνα/εμφάνιση του ερωτηματολογίου, ώστε να προσελκύσει το ενδιαφέρον και να δημιουργηθεί μια ευνοϊκή διάθεση απ' τη μεριά των εξεταζομένων για το ίδιο το ερωτηματολόγιο, αλλά (δόθηκε έμφαση)



και στην επανάληψη των απαραίτητων οδηγιών, ώστε να μην εκλείψει η αναγκαιότητα της σαφήνειας εκ μέρους μας. Δόθηκαν όμως μόνο όσες πληροφορίες και λεπτομέρειες κρίθηκαν αναγκαίες να γνωρίζουν οι εξεταζόμενοι της έρευνάς μας. Τέλος, για να μην υπάρξουν αλλοιωτικές επιδράσεις από αυτό που στην Ψυχομετρία αποκαλείται 'αλληλεπίδραση σειράς και περιεχομένου των ερωτήσεων', ο επηρεασμός δηλαδή της απάντησης από τις απαντήσεις που έχουν προηγηθεί, τα βιογραφικά – επαγγελματικά στοιχεία τοποθετήθηκαν στο τέλος του ερωτηματολογίου.

Η χρήση ενός αυτοσχέδιου ερωτηματολογίου, έστω και διασκευής, για τους σκοπούς κάποιας έρευνας ενέχει ορισμένα μειονεκτήματα, έναντι της χρήσης των έτοιμων ερωτηματολογίων, αλλά και των ήδη κατασκευασμένων αυτοσχέδιων ή διασκευασμένων ερωτηματολογίων από άλλους ερευνητές. Η διασκευή του απαιτεί ειδικές ψυχομετρικές γνώσεις εκ μέρους του ερευνητή και δεν θα συνοδεύεται βεβαίως το ερωτηματολόγιό του από ποικίλα δημοσιευμένα στατιστικά στοιχεία, όπως πίνακες με τυπικούς βαθμούς, δείκτες αξιοπιστίας και εγκυρότητας, κάτι που συμβαίνει με τα έτοιμα ερωτηματολόγια και τα οποία στοιχεία αποτελούν δεδομένα που δίνουν τη δυνατότητα στον ερευνητή να συγκρίνει τα δικά του ευρήματα με τα ευρήματα που προέκυψαν από άλλες έρευνες και με τον τρόπο αυτό να μπορεί ο τελευταίος να αποφανθεί για την ιδιαιτερότητα των δικών του ευρημάτων, αλλά και για το βαθμό γενίκευσής τους.

Έχοντας λοιπόν γνώση των περιορισμών αυτών, έγινε προσπάθεια να ληφθούν σοβαρά υπόψη και να πραγματοποιηθούν τα απαραίτητα μέτρα - γενικές αρχές για τη σύνταξη Αυτοσχέδιων ερωτηματολογίων - και στο δικό μας ερωτηματολόγιο (όπως και αναπτύξαμε προηγουμένως στο ίδιο κεφάλαιο της εργασίας μας). Ως απώτερος ασφαλώς σκοπός μας θεωρείται η βελτίωση της αξιοπιστίας και της εγκυρότητας των ερευνητικών δεδομένων που θα προέλθουν από την πιλοτική αυτή ερευνητική μας προσπάθεια, κατεύθυνση προς την οποία θα πρέπει να στρέφεται και για την οποία θα πρέπει να μεριμνεί κάθε ερευνητής, που προβαίνει στην κατασκευή ή διασκευή ενός νέου ερωτηματολογίου.

2B. Αυτοσχέδιο Ερωτηματολόγιο Βιογραφικών και Επαγγελματικών Χαρακτηριστικών

Πρόκειται για ένα Αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο (βλ. Παράρτημα Γ΄) που κατασκευάστηκε από τον ίδιο τον ερευνητή, το οποίο περιλαμβάνει ερωτήσεις, για τα ως προς μελέτη βιογραφικά, επαγγελματικά χαρακτηριστικά των υποκειμένων του δείγματος, τα οποία και θα χρησιμοποιηθούν στη συνέχεια για τον έλεγχο των ερευνητικών υποθέσεων της έρευνας. Συγκεκριμένα, συλλέγει πληροφορίες για το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο σπουδών, τα έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας, την εκπαιδευτική ιδιότητα (μόνιμος - αναπληρωτής ή συμβασιούχος), το είδος του σχολείου εργασίας (δημόσιο - ιδιωτικό), τις ημερήσιες ώρες διδασκαλίας και των αριθμό των μαθητών της τάξης διδασκαλίας των εξεταζόμενων εκπαιδευτικών.

2Γ. Δοκιμαστική εφαρμογή των Ερωτηματολογίων Επαγγελματικής Εξουθένωσης (pilot study)

Όντας Διασκευασμένο το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης της έρευνάς μας, θελήσαμε να προβούμε σε μια δοκιμαστική εφαρμογή του πριν την επιτέλεση της ερευνητικής διαδικασίας, γνωρίζοντας ότι, όσο περισσότερο χρόνο δαπανήσουμε σ' αυτή τη φάση, τόσο λιγότερες δυσκολίες και καθυστερήσεις θα συναντήσουμε στις επόμενες. Το χορηγήσαμε λοιπόν σε δέκα εκπαιδευτικούς που υπηρετούσαν σε σχολεία πρωτοβάθμιας γενικής αγωγής στους οποίους και ζητήθηκε να μας αναφέρουν πιθανές υποδείξεις τους για αλλαγές, που κατά τη γνώμη τους θα ήταν ωφέλιμο να γίνουν, δίνοντας σ' αυτούς απεριόριστο χρόνο να κριτικάρουν τις ερωτήσεις, με τρόπο ελεύθερο. Ωστόσο, κανένας τους δεν υπέδειξε κάποια αναγκαία γι' αυτόν αλλαγή. Αντίθετα, μας επισημάνθηκε η οικειότητα που αντελήφθησαν στην ορολογία του ερωτηματολογίου (χρήση λέξεων όπως μαθητής, σχολικό περιβάλλον, σχολική τάξη, σχολείο, σχολική κοινότητα) για την επαγγελματική ομάδα στην οποία οι ίδιοι εντάσσονται, όπως επίσης διέκριναν και την παρουσία των λέξεων δουλειά, επάγγελμα, εργασιακή θέση, εργασιακά καθήκοντα, συνθήκες εργασίας, που τους έστρεφαν την προσοχή άμεσα και τους περιόριζαν στις συνθήκες του εργασιακού τους χώρου, χωρίς να προσανατολιστούν προς άλλες καταστάσεις που βίωναν.

Όσο και για το Αυτοσχέδιο Ερωτηματολόγιο Βιογραφικών και Επαγγελματικών Χαρακτηριστικών, κατόρθωσαν να το συμπληρώσουν χωρίς απορίες, γεγονός που μας περιόρισε και μας κατέρριψε σε σημαντικό βαθμό, τις όποιες επιφυλάξεις είχαμε μέχρι τη χρονική εκείνη στιγμή, για την ύπαρξη ασαφών ερωτήσεων-ζητούμενων.

Τέλος, όλες οι οδηγίες του υλικού που περιείχε ο φάκελος κρίθηκαν ως επαρκής και ακριβής, από τα ίδια άτομα.

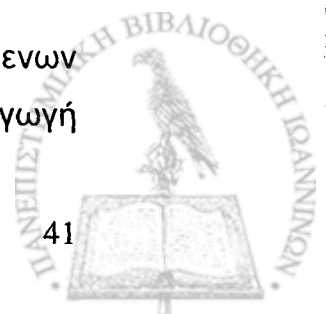
3. Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων

Τρόπος Χορήγησης των Ερωτηματολογίων

Η χορήγηση των ερωτηματολογίων διεξήχθη από τα τέλη Απριλίου 2008 μέχρι τα μέσα Ιουνίου του ίδιου έτους (περίπου 28 Απριλίου με 17 Ιουνίου). Χρονική περίοδος η οποία εντάσσεται πλέον στο τέλος της σχολικής χρονιάς και οι εκπαιδευτικοί, εικάζουμε, πως θα έχουν μια αρκετά καλώς διαμορφωμένη αντίληψη και εικόνα για την επαγγελματική τους θέση, τα προσωπικά τους βιώματα εντός του σχολικού πλαισίου, αλλά και τα αληθή συναισθήματα που τρέφουν οι ίδιοι για τον εργασιακό τους χώρο.

Ο ερευνητής, χορήγησε το φάκελο με τις οδηγίες και τα ερωτηματολόγια σε έναν αριθμό εκπαιδευτικών, και στη συνέχεια με τη βοήθεια ορισμένων εξ' αυτών, βρέθηκαν κι άλλοι εθελοντές εκπαιδευτικοί (μέθοδος της «χιονοστιβάδας»), με μοναδικό κύριο κριτήριο να υπηρετούν στην πρωτοβάθμια γενική αγωγή, στους οποίους παραδόθηκαν και πάλι ίδιοι φάκελοι που περιείχαν δύο φύλλα με σύντομες πληροφορίες, για το σκοπό της έρευνας και τις οδηγίες συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων (βλ. παράρτημα Α'), το Διασκευασμένο Ερωτηματολόγιο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (βλ. παράρτημα Β'), καθώς και το Αυτοσχέδιο Ερωτηματολόγιο Βιογραφικών και Επαγγελματικών Χαρακτηριστικών (βλ. παράρτημα Γ'). Επειδή ο ερευνητής δεν παρίστατο στη συμπλήρωση του χορηγούμενου υλικού σε σημαντικό ποσοστό των υποκειμένων της έρευνας, δεν δόθηκαν προφορικές οδηγίες σε κανένα, ούτε στους εκπαιδευτικούς – κομιστές των φακέλων, ώστε να διαφυλαχτεί η μεθοδολογική εγκυρότητα της έρευνας. Προσπάθειες ωστόσο, καταβλήθηκαν να γίνει σαφής ο σκοπός της έρευνας και να μην δημιουργηθούν απορίες στη κατανόηση και συμπλήρωση των ερωτηματολογίων, μέσω της δημιουργίας των φύλλων οδηγιών που τοποθετήθηκαν πάνω από τα ερωτηματολόγια, μέσα στο φάκελο.

Οι πληροφορίες που δόθηκαν από τον ερευνητή μέσω των χορηγούμενων κάθε φορά φύλλων οδηγιών του φακέλου ήταν, ότι πρόκειται για τη διεξαγωγή



της έρευνας μιας Μεταπτυχιακής Διπλωματικής Εργασίας που μελετά την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών σε σχέση με ορισμένα χαρακτηριστικά των ίδιων επαγγελματιών, τα οποία τους ζητούνται να δηλώσουν στο Ερωτηματολόγιο Βιογραφικών και Επαγγελματικών Χαρακτηριστικών. Τους δηλώθηκε επίσης ότι θα χρειαστούν περίπου 15 με 20 λεπτά για τη συμπλήρωση του υλικού. Τονίστηκε η διατήρηση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων, η έλλειψη σωστών ή λανθασμένων απαντήσεων, η σπουδαιότητα της συμμετοχής τους στην όλη διαδικασία για την εξέλιξη και επιτυχή ολοκλήρωση της έρευνας. Παράλληλα, τους ζητήθηκε ν' απαντήσουν αυθόρμητα στις ερωτήσεις και σύμφωνα με το πώς ένιωθαν το τελευταίο εργασιακό τρίμηνο. Τους δόθηκε ο ορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης κατά τη Maslach, 1982, καθώς και μία σελίδα στο τέλος για την καταγραφή πιθανών παρατηρήσεων εκ μέρους τους. Δεν συμπλήρωσαν κάτι, στην τελευταία αυτή σελίδα των παρατηρήσεων και δεν εντοπίστηκε εμφανές λάθος στη συμπλήρωση των απαιτούμενων στοιχείων. Δεν παρουσιάστηκαν ούτε αναπάντητες ερωτήσεις, ούτε σφάλματα από απροσεξία στο τσεκάρισμα, όπως για παράδειγμα, διπλό τσεκάρισμα απαντήσεων σε κάποια ερώτηση. Όλοι ανεξαιρέτως οι συμμετέχοντες συνεργάστηκαν ικανοποιητικά και κανένα ερωτηματολόγιο δεν χρειάστηκε ν' ακυρωθεί. Ο χρόνος συμπλήρωσης του υλικού κυμάνθηκε περίπου στα 20 λεπτά. Στο τέλος της συμπλήρωσης, ο ερευνητής έδωσε ευχαριστίες στα άτομα που έλαβαν μέρος στην έρευνα, όταν ο ίδιος παρευρισκόταν στη διαδικασία αυτή αλλά και μέσω των εκπαιδευτικών - κομιστών, και τους διαβεβαίωσε, με τον ίδιο και πάλι τρόπο, πως θα είναι στη διάθεσής του αν επιθυμούσαν να ενημερωθούν για τα αποτελέσματα της έρευνας μετά βεβαίως από την ολοκλήρωσή της.

Όλα τα ερωτηματολόγια ήταν φυσικά ανώνυμα, συμπληρώθηκαν οικειοθελώς από τα άτομα και δεν τους δόθηκε χρηματική αμοιβή.

Τα συνολικά υποκείμενα του δείγματος ήταν 150. N=150

4. Διαδικασία έρευνας

Σε πρώτη φάση, ο ερευνητής προέβη στη κατασκευή του Αυτοσχέδιου Ερωτηματολογίου Βιογραφικών και Επαγγελματικών Χαρακτηριστικών (βλ. Παράρτημα Γ΄) για την συγκέντρωση των απαραίτητων προσωπικών χαρακτηριστικών των εξεταζομένων, και ασφαλώς στη διασκευή του Ερωτηματολογίου Επαγγελματικής Εξουθένωσης (βλ. Παράρτημα Β΄) για την απόπειρα αξιολόγησης της πιθανής επαγγελματικής εξουθένωσης στους τελευταίους.

Στη συνέχεια, μοίρασε, το Διασκευασμένο Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης, αλλά και όλο το περιεχόμενο του φακέλου, όπως χρησιμοποιήθηκε στην πορεία, σε 10 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης για μια δοκιμαστική εφαρμογή του πριν την τελική χορήγησή του στο εξεταζόμενο δείγμα. Έπειτα, μοιράστηκαν φάκελοι με το υλικό (βλ. Παράρτημα) σε δείγμα 150 εκπαιδευτικών, που συμμετείχε εκουσίως στην έρευνα, με τη μέθοδο της «χιονοστιβάδας» (snowball method), σύμφωνα με την οποία ορισμένα υποκείμενα του δείγματος πρότειναν και κάποια άλλα γνωστά τους άτομα που ήταν συνάδελφοι τους και πρόθυμοι απ' την πλευρά τους για να συμμετάσχουν και οι ίδιοι στην έρευνα. Η διαδικασία ακολουθήθηκε επιτυχώς μέσα σε διάστημα 50 περίπου ημερών στο τέλος του σχολικού έτους 2007-2008. Αξιοσημείωτο είναι, ότι όλο το υλικό συμπληρώθηκε ορθά και επομένως αξιοποιήθηκαν, τα δεδομένα και των 150 υποκειμένων.

Σύμφωνα με τις οδηγίες διασκευής του Ερωτηματολογίου Επαγγελματικής Εξουθένωσης, υπολογίστηκαν οι βαθμολογίες επαγγελματικής εξουθένωσης ανά διάστασή της για κάθε υποκείμενο και με βάση τα δηλωθέντα απ' το ίδιο πάλι υποκείμενο προσωπικά στοιχεία, όπως αυτά διαφάνηκαν στο Αυτοσχέδιο Ερωτηματολόγιο Βιογραφικών και Επαγγελματικών Χαρακτηριστικών, έγιναν οι αρμόζουσες στατιστικές αναλύσεις, με σκοπό τους μεταξύ τους συσχετισμούς (προσωπικών στοιχείων - διαστάσεων επαγγελματικής εξουθένωσης) για την ανεύρεση πιθανών σχέσεων.

Με την παραπάνω λοιπόν διαδικασία, έγινε έλεγχος στις προερχόμενες και βασιζόμενες σε προγενέστερα εμπειρικά δεδομένα ερευνητικές υποθέσεις του



ερευνητή για την παρουσία επαγγελματικής εξουθένωσης στον εργασιακό χώρο των εκπαιδευτικών, της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

5. Αναφορικά με την παρούσα εργασία

Στην παρούσα εργασία, ο όρος *εκπαιδευτικός πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης* χρησιμοποιείται ως συνώνυμος του *δάσκαλος* και ο όρος *άγχος* χρησιμοποιείται ως συνώνυμος του *στρες*.

Σε αντιπαράθεση με τα *σχολεία ειδικής αγωγής (ή ειδικά σχολεία)*, στα οποία περιλαμβάνονται *σχολεία φοίτησης μαθητών με ειδικές ανάγκες*, χρησιμοποιείται ο όρος *σχολεία γενικής αγωγής (ή γενικά σχολεία)*.

Στις όποιες αναφορές για αποτελέσματα ερευνών προερχόμενα από άλλες χώρες, στις οποίες το δείγμα αποτέλεσαν εκπαιδευτικοί διάφορων βαθμίδων (δημοτικού, γυμνασίου ή λυκείου), αναφερόμαστε ως «*το δείγμα των εκπαιδευτικών*» ή «*οι εκπαιδευτικοί της έρευνας*». Αν στις συγκεκριμένες έρευνες ωστόσο αναφέρεται η *συγκεκριμένη βαθμίδα*, τότε αυτή προσδιορίζεται αναλόγως.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ
ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ



Η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων της έρευνας πραγματοποιήθηκε με το στατιστικό πακέτο για τις κοινωνικές επιστήμες SPSS (Statistical Package for Social Sciences) - έκδοση 13 -. Και τα ευρήματα λοιπόν είναι τα εξής:

A) Οι εκπαιδευτικοί της έρευνας

Η ακόλουθη περιγραφή αναφέρεται στα βιογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά του δείγματος.

1) Βιογραφικά χαρακτηριστικά

Σχετικά με το φύλο των εκπαιδευτικών, 68 εξ' αυτών ήταν άντρες (45,33%) και 82 γυναίκες εκπαιδευτικοί (54,67%) (Βλ. πίνακα 1).

Ως προς την ηλικία των εκπαιδευτικών, η εικόνα του δείγματος κυμαινόταν ως εξής: 61 εκπαιδευτικοί (40,67%) είχαν ηλικία έως 30 ετών, 27 (18%) ήταν από 31 έως 40 ετών, 35 (23,33%) είχαν ηλικία από 41-50 ετών και 27 (18%) ήταν ηλικίας από 51 ετών και άνω (Βλ. πίνακα 2). Πιο συγκεκριμένα, η ηλικία τους κυμαίνονταν από τα 24 έως τα 61 έτη, με μέσο όρο τα 40,7 έτη και τυπική απόκλιση 6,95 έτη (Βλ. πίνακα 3).

Όσον αφορά στην οικογενειακή τους κατάσταση, οι 58 εκπαιδευτικοί (38,67%) ήταν άγαμοι και οι 92 (61,33%) ήταν έγγαμοι (Βλ. πίνακα 4).

Η σύσταση του δείγματος των εκπαιδευτικών, ως προς το επίπεδο σπουδών του ήταν η εξής: 121 (80,67%) είχαν ολοκληρώσει μόνο τις βασικές τους σπουδές, 27 (18%) είχαν και μεταπτυχιακό δίπλωμα ειδίκευσης πέραν του βασικού τίτλου σπουδών και 2 (1,33%) ήταν κάτοχοι διδακτορικού τίτλου (Βλ. πίνακα 5).

Ως προς τα έτη προϋπηρεσίας, 70 (46,67%) εκπαιδευτικοί είχαν από 0-10 έτη, 58 (38,67%) είχαν από 11-20 έτη προϋπηρεσίας και 22 (14,66%) από 21-35 έτη προϋπηρεσίας (Βλ. πίνακα 6). Τα έτη κυμαινόταν από 1 έως 34, με μέσο όρο 14,6 έτη και τυπική απόκλιση τα 7,36 (Βλ. πίνακα 7).

2) Επαγγελματικά χαρακτηριστικά

Σχετικά με την εκπαιδευτική τους ιδιότητα, 38 (25,33%) ήταν αναπληρωτές σε δημόσια σχολεία της χώρας ή συμβασιούχοι οι εκπαιδευτικοί των ιδιωτικών σχολείων και 112 (74,67%) ήταν μόνιμοι εκπαιδευτικοί (Βλ. πίνακα 8).

Οι 116 (77,33 %) δίδασκαν σε δημόσιο σχολείο και οι 34 (22,67%) σε ιδιωτικό, αναφορικά με το παράγοντα τύπος σχολείου εργασίας (Βλ. πίνακα 9).

Όσον αφορά τις ημερήσιες ώρες διδασκαλίας, τα 90 υποκείμενα (60%) είχαν λιγότερες ή 5 ώρες και τα 60 (40%) περισσότερες από 5 ώρες διδακτικών υποχρεώσεων ανά εργάσιμη μέρα στο σχολείο (Βλ. πίνακα 10).

Από τους εκπαιδευτικούς του δείγματος, οι 70 (46,67%) δίδασκαν σε σχολικές τάξεις με μέχρι 20 μαθητές και οι 80 (53,33%) σε σχολικές τάξεις με 21 και άνω μαθητές, αναφορικά με τον παράγοντα αριθμός μαθητών στις τάξεις διδασκαλίας (Βλ. πίνακα 11).

Β) Συσχέτιση των βιογραφικών και επαγγελματικών παραγόντων των εκπαιδευτικών με την κάθε διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης ξεχωριστά

Σε μια πρώτη φάση της στατιστικής επεξεργασίας, έγινε έλεγχος των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την αξιοπιστία τους με τη χρήση του δείκτη Cronbach's alpha. Με βάση τις απαντήσεις που έδωσε το δείγμα, ο δείκτης ήταν $\alpha=0.705$ για τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, $\alpha=0.7036$ για τη διάσταση της αποπροσωποποίησης και $\alpha=0.708$ για τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης (πίνακας 12).

Ο πίνακας 13 παρουσιάζει την εικόνα που εμφάνισαν οι τιμές του alpha με το Διασκευασμένο Ερωτηματολόγιο και με το συγκεκριμένο δείγμα συγκριτικά μ' αυτές τις τιμές που δίνονται για το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής

Εξουθένωσης της Maslach, ειδική έκδοση για εκπαιδευτικούς (M.B.I. Form Ed). Διαπιστώνουμε λοιπόν ότι, για τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης η διαφορά είναι απειροελάχιστη, ενώ υπάρχουν σχετικά (πάντα) μικρές – λογικές και ιδιαίτερα ικανοποιητικές διαφορές για τις άλλες δύο διαστάσεις, όντας το ερωτηματολόγιο μας Διασκευασμένο. Και ο πίνακας 14, περιέχει τα περιγραφικά ευρήματα του Διασκευασμένου Ερωτηματολογίου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Συγκεκριμένα, τον μέσο όρο και την τυπική απόκλιση για κάθε μία από τις 22 ερωτήσεις που το συναποτελούν. Υπενθυμίζουμε για την επιτυχή ερμηνεία των στατιστικών δεδομένων, ότι η κλίμακα των απαντήσεων ήταν επταβάθμια από 0=ποτέ έως 6=καθημερινά. Στην κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης (ερωτήσεις 1,2,3,6,8,13,14,16,20) καθώς και στην κλίμακα της αποπροσωποποίησης (ερωτήσεις 5,10,11,15,22) η παρουσία υψηλών βαθμολογιών αποτελεί ένδειξη επαγγελματικής εξουθένωσης. Ωστόσο, στην κλίμακα της προσωπικής επίτευξης (ερωτήσεις 4,7,9,12,17,18,19,21), συμβαίνει το ακριβώς αντίθετο. Η παρουσία χαμηλής βαθμολογίας αποτελεί ένδειξη επαγγελματικής εξουθένωσης και υψηλής βαθμολογίας, ένδειξη έλλειψής της, από το διαθέσιμο προς εξέταση δείγμα των εκπαιδευτικών.

Η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων της έρευνάς μας για το συνολικό δείγμα, έδωσε τα ακόλουθα στατιστικά στοιχεία ως προς την κάθε διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ως προς τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης (πίνακας 15).

Οι άνδρες εκπαιδευτικοί παρουσίασαν μέσο όρο 3.25 και τυπική απόκλιση 1.35. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί από την άλλη παρουσίασαν μέσο όρο 4.5 και τυπική απόκλιση 1.98.

Οι εκπαιδευτικοί με ηλικία έως 30 ετών παρουσίασαν μέσο όρο 2.5 και τυπική απόκλιση 1.21. Όσα άνηκαν στην ηλικιακή ομάδα 31 με 40 ετών, 3.1 και 1.87 αντίστοιχα και αυτοί της ηλικιακής ομάδας 41 έως 50 ετών, 3.9 και 2.52. Ενώ οι εκπαιδευτικοί άνω των 51 ετών παρουσίασαν μέσο όρο 4.3 και τυπική απόκλιση 2.99.

Στους άγαμους εκπαιδευτικούς ο μέσος όρος ήταν 4.5 και η τυπική απόκλιση 2.677, ενώ στους έγγαμους 2.28 και 1.223.

Οι εκπαιδευτικοί κάτοχοι του βασικού μόνο τίτλου σπουδών παρουσίασαν μέσο όρο 4.337 και τυπική απόκλιση 2.225, όσοι είχαν περατώσει ένα μεταπτυχιακό κύκλο σπουδών 3.556 και 1.889 και οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου τις τιμές 2.999 και 1.256 αντιστοίχως.

Για τους εκπαιδευτικούς με προϋπηρεσία έως 10 έτη , ο μέσος όρος και η τυπική απόκλιση ήταν 2.85 και 1.371, με 11 έως 20 έτη 3.654 και 1.598, και γι' αυτούς με προϋπηρεσία 21 με 35 έτη 4.125 και 2.1267.

Οι αναπληρωτές ή συμβασιούχοι είχαν μέσο όρο 4.775, τυπική απόκλιση 2.1674. Οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί μέσο όρο 3.112, τυπική απόκλιση 1.4567.

Οι εκπαιδευτικοί δημοσίων σχολείων παρουσίασαν μέσο όρο 2.569 και τυπική απόκλιση 1.1375, ενώ οι εκπαιδευτικοί ιδιωτικών σχολείων 3.985 και 1.8264 αντιστοίχως.

Σχετικά με τις ώρες διδασκαλίας, ο μέσος όρος και οι τυπικές αποκλίσεις εμφανίστηκαν 2.882 και 1.25647 για λιγότερες ή ίσες των 5 ωρών και 3.9564 και 1.86457 για περισσότερες των 5 ωρών.

Με βάση τον αριθμό των μαθητών των σχολικών τάξεων των εκπαιδευτικών, οι εκπαιδευτικοί που δίδασκαν σε τάξεις των μέχρι 20 μαθητών παρουσίασαν μέσο όρο 3.1256 και τυπική απόκλιση 1.54689, ενώ αυτοί που δίδασκαν σε τάξεις με περισσότερους των 21 μαθητών (ή σε ακριβώς των 21 μαθητών) 4.5213 και 2.01254 αντιστοίχως.

Ως προς τη διάσταση της αποπροσωποποίησης (πίνακας 16).

Οι άνδρες εκπαιδευτικοί παρουσίασαν μέσο όρο και τυπική απόκλιση 3.01256 και 1.3205 αντίστοιχα, ενώ οι γυναίκες συνάδελφοί τους 4.121567 και 2.567.

Για όσους ήταν έως 30 ετών ο μέσος όρος και η τυπική απόκλιση πήραν τις τιμές 2.2136 και 1.1354, για όσους ήταν από 31 έως 40 ετών 3.02567 και 1.9954, γι' αυτούς από 41 έως 50 ετών 3.85641 και 2.21456 και για τους άνω των 51 ετών 4.2567 και 2.47896.



Οι άγαμοι στο μέσο όρο πήραν την τιμή 4.23465 και στην τυπική απόκλιση 2.23654, ενώ οι έγγαμοι 2.89424 και 1.02564.

Αναφορικά με τους κατόχους ενός βασικού τίτλου σπουδών, ο μέσος όρος που παρουσίασαν ήταν 4.201368 και η τυπική απόκλιση 2.85647. Οι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης, πλέον των βασικών τους σπουδών, παρουσίασαν μέσο όρο 3.21567 και τυπική απόκλιση 1.89974. Και οι κάτοχοι διδακτορικού μέσο όρο 2.8546, τυπική απόκλιση 1.3546.

Οι εκπαιδευτικοί με έως 10 έτη προϋπηρεσίας είχαν μέσο όρο 2.5467 και τυπική απόκλιση 1.9546, οι εκπαιδευτικοί με 11 έως 20 έτη 3.4125 και 1.9546 και οι εκπαιδευτικοί με 21 έως 35 έτη 4.52136 και 2.51236 αντιστοίχως.

Οι αναπληρωτές ή συμβασιούχοι εκπαιδευτικοί, εμφάνισαν μέσο όρο 4.2356, τυπική απόκλιση 2.5647. Οι μόνιμοι, μέσο όρο 2.8945, τυπική απόκλιση 1.5864.

Οι υπηρετούντες εκπαιδευτικοί σε δημόσια σχολεία είχαν μέσο όρο 2.3564 και τυπική απόκλιση 1.2564, ενώ οι υπηρετούντες σε ιδιωτικά σχολεία 3.5641 και 1.9854.

Σχετικά με τις ημερήσιες ώρες διδακτικών υποχρεώσεων, ο μέσος όρος και η τυπική απόκλιση ήταν 2.8546 και 1.6354 για λιγότερες ή ίσες των 5 ωρών ενώ 3.5461 και 2.0154 για περισσότερες των 5 ωρών.

Τέλος, αναφορικά με τον αριθμό των μαθητών της σχολικών τάξεων, οι εκπαιδευτικοί των τάξεων με μέχρι 20 μαθητές, είχαν μέσο όρο 3.1245 και τυπική απόκλιση 1.9854, ενώ αυτοί με μαθητές από 21 και άνω 4.2136 και 2.2564 αντιστοίχως.

Ως προς τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης (πίνακας 17).

Ο μέσος όρος και η τυπική απόκλιση για τους άνδρες εκπαιδευτικούς ήταν 4.2315 και 2.2354, και για τις γυναίκες 2.3567 και 1.254.

Ως προς την ηλικία, ο μέσος όρος και η τυπική απόκλιση για τους εκπαιδευτικούς έως 30 ετών ήταν 3.99546 και 2.5641, για τους εκπαιδευτικούς από 31 έως 40 ετών ήταν 2.2541 και 1.89456, για τους



εκπαιδευτικούς από 41 έως 50 ήταν 1.99546 και 1.36541 και για τους εκπαιδευτικούς πάνω από 51 ετών ήταν 2.0201 και 1.75029.

Για τους άγαμους εκπαιδευτικούς ο μέσος όρος ήταν 2.5684 και η τυπική απόκλιση 1.56471 ενώ για τους έγγαμους ήταν 3.6548 και 2.32514 αντιστοίχως.

Όσοι είχαν ολοκληρώσει μόνο τις βασικές σπουδές παρουσίασαν ένα μέσο όρο της τάξης του 2.2546 και μια τυπική απόκλιση της τάξης του 1.231465. Όσοι είχαν μεταπτυχιακό δίπλωμα ειδίκευσης παρουσίασαν μέσο όρο 2.9954, τυπική απόκλιση 1.56871. Ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου μέσο όρο 3.65894, τυπική απόκλιση 1.88521.

Για όσους είχαν έως 10 έτη προϋπηρεσίας ο μέσος όρος ήταν 3.95468 και η τυπική απόκλιση 2.55213. Για όσους είχαν 11 με 20 έτη ήταν 2541 και 11.66547 και για όσους είχαν από 21 έως 35 έτη 1.98457 και 1.25647.

Οι αναπληρωτές ή συμβασιούχοι εμφάνισαν μέσο όρο 2.5468, τυπική απόκλιση 1.44156 και οι μόνιμοι μέσο όρο 3.99854, τυπική απόκλιση 2.0154.

Οι εργαζόμενοι εκπαιδευτικοί σε δημόσια σχολεία είχαν μέσο όρο 3.98451, τυπική απόκλιση 2.05647. Οι εργαζόμενοι σε ιδιωτικά σχολεία μέσο όρο 1,78541, τυπική απόκλιση 1.25416.

Αναφορικά με τις ημερήσιες ώρες διδασκαλίας, ο μέσος όρος ήταν 4.56741 και η τυπική απόκλιση 2.5647 για λιγότερες ή ίσες από 5 ώρες, ενώ 2.21456 και 1.54982 για περισσότερες των 5 ωρών.

Και για τον παράγοντα αριθμός μαθητών της σχολικής τάξης, αυτοί που δίδασκαν σε τάξεις που αποτελούνταν το πολύ από 20 μαθητές είχαν μέσο όρο 3.6547 και τυπική απόκλιση 1.98541. Ενώ αυτοί που δίδασκαν σε τάξεις που αποτελούνταν πάνω από 21 μαθητές είχαν μέσο όρο 2.01547 και τυπική απόκλιση 1.65474.

Γ) Επίδραση των βιογραφικών και επαγγελματικών παραγόντων των εκπαιδευτικών στη βίωση επαγγελματικής εξουθένωσης εκ μέρους τους

Στη συνέχεια, εξετάσαμε την πιθανή επίδραση των βιογραφικών και επαγγελματικών παραγόντων μας επί της επαγγελματικής εξουθένωσης. Για το σκοπό αυτό κάναμε χρήση της διαδικασίας Independent Sample T-test για την εξέταση των παραγόντων εκείνων στους οποίους ενδείκνυται η διαδικασία αυτή. Ακολουθούν τα αποτελέσματα.

Ο παράγοντας φύλο φαίνεται να έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στην επαγγελματική εξουθένωση σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%. Το αντίστοιχο t-test: $t=1,3654$ με $df=40,25$ δίνει την τιμή $p\text{-value}=,035<0,05$ (πίνακας 18). Ομοίως και η οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών. Το t-test: $t=2,5644$ με $df=15,36$ δίνει την τιμή $p\text{-value}=,001<0,05$ (πίνακας 19). Η εκπαιδευτική ιδιότητα των εκπαιδευτικών δε φαίνεται να επιδρά σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%, εδώ το t-test: $t=0,252$ με $df=40,25$ δίνει την τιμή $p\text{-value}=,56>,05$ (πίνακας 20). Ο παράγοντας τύπος σχολείου φαίνεται να επιδρά επί της επαγγελματικής εξουθένωσης σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%, σύμφωνα με το t-test: $t=5,674$ με $df=35,67$ η $p\text{-value}=,02<0,05$ (πίνακας 21). Όπως εξάλλου ο διερευνηθείς παράγοντας των ημερήσιων ωρών καθημερινής διδασκαλίας εμφανίζεται να επιδρά στην επαγγελματική εξουθένωση, όπου το t-test: $t=0,252$ με $df=40,25$ δίνει $p\text{-value}=,047<0,05$ (πίνακας 22), αλλά και ο αριθμός των μαθητών της σχολικής τάξης, όπου το t-test $t=0,252$ με $df=50,56$ δίνει την τιμή $p\text{-value}=,031<0,05$ (πίνακας 23).

Προσπαθώντας να γίνουμε πιο συγκεκριμένοι, χρησιμοποιούμε τα στοιχεία των πινάκων 15, 16 και 17 για να εστιάσουμε περισσότερο στους παράγοντες που βρήκαμε προηγουμένως να επιδρούν στην επαγγελματική εξουθένωση $p\text{-value}<0,05$.

Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί παρατηρούμε ότι εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από τους άντρες. Στις διαστάσεις της

συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης, σημειώνουν μεγαλύτερο μέσο όρο και μικρότερο στη διάσταση της προσωπικής επίτευξης (ενισχυτικό στοιχείο της παραπάνω διαπίστωσης). Το ίδιο ακριβώς συμβαίνει και με τους άγαμους εκπαιδευτικούς έναντι των έγγαμων και ως προς τις τρεις διαστάσεις, όπου τα στοιχεία συνηγορούν στο να βιώνουν οι άγαμοι περισσότερη επαγγελματική εξουθένωση από τους έγγαμους.

Οι εκπαιδευτικοί των ιδιωτικών σχολείων, εμφανίζουν επίσης υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από του συναδέλφους τους των δημοσίων δημοτικών σχολείων, αφού οι πρώτοι παρουσιάζουν υψηλότερο μέσο όρο στις διαστάσεις της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης και χαμηλότερο σ' αυτήν της προσωπικής επίτευξης.

Αυτοί οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν μέχρι και πέντε ώρες ημερησίως, έχουν μειωμένους μέσους όρους συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και αυξημένο μέσο όρο προσωπικής επίτευξης, έναντι των αντίστοιχων μέσων όρων εκείνων των εκπαιδευτικών που διδάσκουν άνω των πέντε ωρών.

Οι εκπαιδευτικοί που ασκούν το εκπαιδευτικό τους έργο σε τάξεις των έως 20 μαθητών φαίνεται να αντιμετωπίζουν λιγότερη επαγγελματική εξουθένωση συγκριτικά με αυτούς που διδάσκουν σε τάξεις άνω των 21 μαθητών και άνω με βάση και πάλι τους μέσους όρους, που σημείωσαν στις τρεις διαστάσεις του Διασκευασμένου Ερωτηματολογίου.

Έπειτα, πραγματοποιήθηκε η μονοπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης (One-way ANOVA) για να εξεταστεί η σχέση των υπολοίπων παραγόντων της έρευνάς μας, με την επαγγελματική εξουθένωση φυσικά.

Όπως φαίνεται από τον πίνακα 24, εντοπίστηκε στατιστικώς σημαντική επίδραση του παράγοντα ηλικία επί του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης, σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%. Κριτήριο $F=2,54$ με $df=54$ $p\text{-value}=,046<0,05$. Το ίδιο ισχύει για τον παράγοντα επίπεδο σπουδών (πίνακας 25), όπου ισχύει: Κριτήριο $F=1,56$ με $df=41,25$ $p\text{-value}=,023<0,05$. Αλλά όχι και για τον παράγοντα έτη προϋπηρεσίας:

Κριτήριο $F=1,25$ με $df=25,67$ $p\text{-value}=,256>0,05$, όπου δεν προκύπτει στατιστικώς σημαντική διαφορά (πίνακας 26).

Επιχειρώντας να εμβαθύνουμε κι εδώ τα παραπάνω ερευνητικά μας δεδομένα, αξιοποιούμε τα στοιχεία των πινάκων 15,16,17 και διαπιστώνουμε ότι:

Όσο περισσότερο αυξάνει η ηλικιακή κλίμακα των εκπαιδευτικών της έρευνας, τόσο περισσότερη επαγγελματική εξουθένωση διακρίνουμε να αισθάνονται. Κι αυτό γιατί παρουσιάζεται αύξηση των μέσων όρων στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης καθώς και της αποπροσωποποίησης και μείωση σ' αυτήν της προσωπικής επίτευξης.

Τέλος, όσο αυξημένο είναι το επίπεδο σπουδών των εκπαιδευτικών έρευνας, τόσο φαίνεται να μειώνεται ευθέως το φαινόμενο της βίωσης επαγγελματικής εξουθένωσης σ' αυτούς. Παρατηρούμε όλο και πιο μικρούς μέσους όρους στη συναισθηματική εξάντληση και στην αποπροσωποποίηση και όλο και πιο μεγάλους μέσους όρους στην προσωπική επίτευξη, καθώς αυξάνει το επίπεδο σπουδών.

Δ) Ταξινόμηση των εκπαιδευτικών σε αξιολογικές κατηγορίες ως προς την επαγγελματική εξουθένωση που εμφάνισαν στην έρευνα

Τέλος, κατατάξαμε τους εκπαιδευτικούς του δείγματός μας σε δύο αξιολογικές κατηγορίες (υψηλή βαθμολογία, μη υψηλή βαθμολογία) ως προς κάθε μία από τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, έχοντας ως βάση φυσικά, τις δικές τους απαντήσεις στο Διασκευασμένο Ερωτηματολόγιο.

Υψηλή βαθμολογία σημείωσε -συγκριτικά με τους υπολοίπους του δείγματος- το 15% των εκπαιδευτικών στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, το 13% στη διάσταση της αποπροσωποποίησης και το 20% στην προσωπική επίτευξη.

Μη υψηλή βαθμολογία σημείωσε -συγκριτικά με τους υπολοίπους του δείγματος- το 19% στη συναισθηματική εξάντληση, το 14% στην αποπροσωποποίηση και το 32% στη διάσταση της προσωπικής επίτευξης.

Άρα, η επαγγελματική εξουθένωση δεν εμφανίζεται ως μεγάλη απειλή για τους εκπαιδευτικούς εκείνους που αποτέλεσαν το δείγμα της παρούσης έρευνας. Ακόμη και συγκριτικά με τα υπόλοιπα υποκείμενα της έρευνας, τα ποσοστά των υποκειμένων με υψηλή βαθμολογία στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης καθώς και της αποπροσωποποίησης, κυμαίνονται σε χαμηλά ομολογουμένως επίπεδα, όπως και χαμηλό σχετικά ποσοστό σημειώθηκε στην ταξινόμηση της μη υψηλής βαθμολογίας για τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης. Ενώ η πλειοψηφία, φαίνεται να εμφανίζει μεσαίες βαθμολογίες σε όλες τις διαστάσεις του φαινομένου βάσει του πίνακα 27.

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ

ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΤΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ

ΤΟ ΕΥΡΗΜΑ

1. Ο σκοπός της συζήτησης των ευρημάτων είναι να βοηθήσει τον λαό να κατανοήσει καλύτερα τα ευρήματα της Αγίας Γραφής και να εφαρμόσει στην ζωή του τις αρχές που περιέχονται σε αυτά.

2. Ο εκάστοτε κληρικός που θα διαβάζει τα ευρήματα στην εκκλησία, θα πρέπει να είναι καλά ενημερωμένος σχετικά με το θέμα που συζητείται και να είναι σε θέση να απαντήσει στις ερωτήσεις που μπορεί να προκύψουν.

3. Η συζήτηση των ευρημάτων θα γίνεται με σεβασμό και με αγάπη, χωρίς να υπάρχουν αντιθέσεις ή κριτικές μεταξύ των μελών της εκκλησίας.

4. Η συζήτηση των ευρημάτων θα γίνεται με τη βοήθεια των ερωτημάτων που θα παραρτηθούν σε κάθε ευρήμα.

5. Η συζήτηση των ευρημάτων θα γίνεται με τη βοήθεια των ερωτημάτων που θα παραρτηθούν σε κάθε ευρήμα.

6. Η συζήτηση των ευρημάτων θα γίνεται με τη βοήθεια των ερωτημάτων που θα παραρτηθούν σε κάθε ευρήμα.

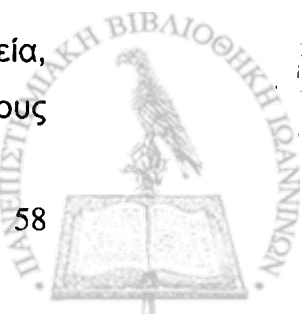
7. Η συζήτηση των ευρημάτων θα γίνεται με τη βοήθεια των ερωτημάτων που θα παραρτηθούν σε κάθε ευρήμα.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στο κεφάλαιο αυτό, παρουσιάζονται με τρόπο επιγραμματικό τα ευρήματα της έρευνας ως προς το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης, στο χώρο της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

1. Οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, δεν φαίνεται να αποτελούν επαγγελματική κατηγορία που να κινδυνεύει ιδιαίτερα από την επαγγελματική εξουθένωση.
2. Βρέθηκε στατιστικώς σημαντική επίδραση του βιογραφικού παράγοντα φύλου επί της επαγγελματικής εξουθένωσης, με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς να βιώνουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, απ' αυτά που βιώνουν οι άντρες συνάδελφοί τους.
3. Οι εκπαιδευτικοί μεγαλύτερης ηλικίας φάνηκε να βιώνουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, απ' τους νεώτερους συναδέλφους τους. Βρέθηκε δηλαδή στατιστικώς σημαντική επίδραση του παράγοντα ηλικία στο μελετώμενο φαινόμενο.
4. Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών, οι άγαμοι εκπαιδευτικοί σημείωσαν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από τους έγγαμους. Η οικογενειακή κατάσταση φαίνεται να επηρεάζει τη βίωση ή μη, επαγγελματικής εξουθένωσης.
5. Το επίπεδο σπουδών παρουσιάστηκε ως παράγων επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Όσο χαμηλότερο επίπεδο σπουδών είχαν οι τελευταίοι, τόσο υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης εμφάνισαν.
6. Μεταξύ των ετών προϋπηρεσίας και της επαγγελματικής εξουθένωσης, δε βρέθηκε στατιστικώς σημαντική επίδραση.
7. Δε βρέθηκε στατιστικώς σημαντική επίδραση μεταξύ ιδιότητας των εκπαιδευτικών (αναπληρωτής ή συμβασιούχος, μόνιμος εκπαιδευτικός) και της επαγγελματικής εξουθένωσης.
8. Οι εκπαιδευτικοί του δείγματος που δίδασκαν σε ιδιωτικά σχολεία, εμφάνισαν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από τους



διδάσκοντες εκπαιδευτικούς σε δημόσια σχολεία. Ο παράγοντας, τύπος σχολείου εργασίας, βρέθηκε να επιδρά στην αίσθηση της επαγγελματικής εξουθένωσης από τους εκπαιδευτικούς.

9. Αναφορικά με τις ημερήσιες ώρες διδασκαλίας των εκπαιδευτικών, και αυτός ο παράγοντας εμφανίστηκε να επιδρά στην αίσθηση επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι εκπαιδευτικοί που τους αναλογούσαν περισσότερες των πέντε ωρών καθημερινής διδασκαλίας φάνηκαν ως μη·εύνοημένοι έναντι των συναδέλφων τους, που τους αναλογούσαν λιγότερες ή ίσες των πέντε ωρών καθημερινής διδασκαλίας.
10. Οι εκπαιδευτικοί που δίδασκαν σε τάξεις των 21 και άνω μαθητών βρέθηκε να αντιμετωπίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, από τους εκπαιδευτικούς που ασκούσαν το έργο τους σε τάξεις των έως 20 μαθητών. Με άλλα λόγια, παρατηρήθηκε στατιστικώς σημαντική επίδραση του παράγοντα αριθμός μαθητών στις σχολικές τάξεις, επί της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Στο αμέσως επόμενο κεφάλαιο ακολουθεί αναλυτικός σχολιασμός των παραπάνω ευρημάτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ – ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Σκοπός της παρούσης έρευνας ήταν η διερεύνηση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσής. Και πιο συγκεκριμένα, η επίδραση των παραγόντων φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, βαθμίδα εκπαίδευσης, έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας, εκπαιδευτική ιδιότητα, δημόσιο – ιδιωτικό σχολείο εργασίας, ημερήσιες ώρες διδασκαλίας και συνολικός αριθμός μαθητών των εκάστοτε σχολικών τάξεων, πάνω στις τρεις διαστάσεις που συναποτελούν την επαγγελματική εξουθένωση (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, προσωπική επίτευξη). Με τη στατιστική επεξεργασία των 150 Διασκευασμένων για τον παραπάνω στόχο Ερωτηματολογίων, εξήχθησαν ποικίλα και συνάμα ιδιαίτερος ενδιαφέροντα ευρήματα.

Αρχικά, έγινε έλεγχος της αξιοπιστίας των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης (δείκτες αξιοπιστίας Cronbach's alpha), όπως αυτές μετριοούνται μέσα από το Διασκευασμένο Ερωτηματολόγιο της έρευνας. Και με βάση τα αποτελέσματα του ελέγχου, κρίθηκαν όλοι οι δείκτες αξιοπιστίας ως ικανοποιητικοί, μιας και η εσωτερική συνέπεια κάθε μιας των τριών διαστάσεων βρέθηκε να είναι άνω του 0,70.

Σε γενικές γραμμές και λαμβάνοντας ασφαλώς υπόψη τους περιορισμούς της έρευνας, οι οποίοι και απαριθμούνται με τρόπο λεπτομερειακό στο αμέσως επόμενο κεφάλαιο της διπλωματικής εργασίας, οι εκπαιδευτικοί δε δείχνουν να βιώνουν ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάστηκε να κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα.

Οι εκπαιδευτικοί, σημείωσαν αρκετά χαμηλές βαθμολογίες μέσω των όρων στις ερωτήσεις των διαστάσεων της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης, ενώ σημείωσαν αισθητά υψηλότερους μέσους όρους στις ερωτήσεις της διάστασης της προσωπικής επίτευξης. Εξάλλου, το συνολικό ποσοστό των εκπαιδευτικών που συγκέντρωσε συγκριτικά και με τους υπολοίπους του ως προς μελέτη δείγματος, υψηλές βαθμολογίες επαγγελματικής εξουθένωσης, με βάση τις τρεις διαστάσεις της παραπάνω



έννοιας, δεν εμφανίζεται υψηλό. Αντίθετα, οι εκπαιδευτικοί λειτουργοί της έρευνας, κατηγοριοποιήθηκαν με βάση την κατανομή του ίδιου του δείγματος, με μεγαλύτερα ποσοστά στα μεσαία σχετικά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ύστερα από την ταξινόμησή τους στις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης με βάση τη βαθμολογία που εμφάνισαν (υψηλή βαθμολογία – μη υψηλή βαθμολογία), ανά διάσταση της έννοιας. Η έλλειψη ενέργειας, η απομάκρυνση από τους μαθητές και η παραίτηση από τις προσπάθειες αποτελεσματικού χειρισμού των προβλημάτων των μαθητών, φάνηκε να κυμαίνονται συλλήβδην σε χαμηλά επίπεδα (συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση), σε αντιδιαστολή με τα υψηλότερα επίπεδα που εμφάνισε η αίσθηση της προσωπικής επίτευξης. Οι εκπαιδευτικοί φαίνεται να πιστεύουν ότι μέσα από την άσκηση του εργασιακού τους ρόλου προσφέρουν σημαντικό έργο και ότι βοηθούν στον αποτελεσματικό χειρισμό των προβλημάτων, τα οποία προκύπτουν κατά τη διδασκαλία και αφορούν τους μαθητές ή το σχολείο γενικότερα.

Αλλά και σύμφωνα με τα αποτελέσματα ερευνών του Τσιπλητάρη, 1996, συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης εμφανίστηκαν μόλις στο 10% των υποκειμένων του δείγματος, που αποτελούσαν από εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζουν υψηλότερο αίσθημα προσωπικής επίτευξης και λιγότερη εξουθένωση, σε σύγκριση προς τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Κάντας, 2001). Η επαγγελματική εξουθένωση, έχει βρεθεί χαμηλότερη στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας (Κάντας, 1996· Van Horn et al., 1999)· κι αυτό ίσως λόγω του μικρότερου ενδιαφέροντος, αλλά και της δυσκολίας να κινητοποιηθούν οι μαθητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Gold & Grant, 1993, αναφορά στο Van Horn et al., 1999).

Ανάλογα είναι και τα ερευνητικά δεδομένα άλλων σχετικών προγενέστερων ερευνών στον ελλαδικό χώρο, τα οποία και παρουσιάζουν τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης να αντιμετωπίζουν χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση, συγκριτικά με άλλες επαγγελματικές κατηγορίες, ακόμη και απ' αυτή των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.



Η διαπίστωση αυτή, ότι η βίωση δηλαδή του αισθήματος της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί ελάσσων απειλή για τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, είναι δυνατόν να υποστηριχθεί από πλήθος προστατευτικών παραγόντων που θα δρουν υπέρ της συγκεκριμένης εργασιακής ομάδας ατόμων. Κάθε σχολικό έτος, ο εκπαιδευτικός της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αναλαμβάνει διαφορετική τάξη με διαφορετική συγχρόνως σύσταση μαθητών, γεγονός που συνεπάγεται και μεταφράζεται σε επαφή του εκπαιδευτικού με τάξεις διαφορετικής δυναμικής, τύπους μαθητών με άλλες δυνατότητες και αδυναμίες, διδασκαλία διαφορετικής ύλης μαθημάτων. Αλλαγές δηλαδή ικανές να ανανεώσουν τον εκπαιδευτικό. Η ανατροφοδότηση εξάλλου στην περίπτωση του εκπαιδευτικού της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι υπαρκτή, μιας και ο τελευταίος βλέπει τους κόπους και τις προσπάθειες του να ανταμείβονται μέσα από τα επιτεύγματα των μικρών μαθητών του, οι οποίοι αποτελούν τους αποδέκτες των υπηρεσιών του. Με τον τρόπο αυτό εξοπλίζεται με περισσότερα θετικά κίνητρα για να συνεχίσει το έργο του. Στην περίπτωση της Ελληνικής οικογένειας πρέπει να σημειώσουμε ότι διατηρούνται οι υποστηρικτικές σχέσεις και επομένως το υποστηρικτικό οικογενειακό περιβάλλον μπορεί να παίξει ανασχετικό ρόλο στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης εκ μέρους των εργαζομένων. Σημειωτέον ότι στην έρευνα μας βρέθηκε πως η οικογενειακή κατάσταση του εκπαιδευτικού (άγαμος-έγγαμος εκπαιδευτικός) διαφοροποιεί την επαγγελματική εξουθένωση που ο ίδιος αισθάνεται. Επιπροσθέτως, η ύπαρξη υποστηρικτικών σχέσεων μεταξύ των συναδέλφων συνεχίζει να υφίσταται στο Ελληνικό σχολείο. Ενώ συγχρόνως και στη σημερινή εποχή, ο εκπαιδευτικός εξαιτίας της προσφοράς του στο κοινωνικό σύνολο, τυγχάνει ακόμη κοινωνικής αναγνώρισης και αντιμετωπίζεται ως σημαντικό πρόσωπο στη ζωή των παιδιών, από του ίδιους του τους μαθητές, τους γονείς τους, αλλά και την ευρύτερη κοινωνία. Παράλληλα ο εκπαιδευτικός αποτελεί αποδέκτη μεγαλύτερης διάρκειας διακοπών, συγκριτικά με άλλες επαγγελματικές κατηγορίες που απασχολούνται στο δημόσιο τομέα.

Ο Κάντας, 1996, λέγει τα εξής: οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν ελαφρότερη εργασία από τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, διοικητική και μισθολογική μεταχείριση ανάλογη



με αυτή των αποφοίτων πανεπιστημιακών τμημάτων, (αν και οι περισσότεροι είναι απόφοιτοι παιδαγωγικών ακαδημιών), μεγάλες περιόδους διακοπών και συναδελφική στήριξη. Επομένως, δεν πρέπει να απορούμε με τα χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που παρατηρούμε.

Η μετέπειτα εξέταση των μέσων όρων και των τυπικών αποκλίσεων των τριών διαστάσεων του Διασκευασμένου Ερωτηματολογίου με τις διαφορετικές ομάδες του δείγματος (δηλαδή τις ομάδες που προκύπτουν φυσικώς από τους παράγοντες της έρευνας), έδωσε στατιστικά σημαντικές διαφορές για την πλειοψηφία των παραγόντων.

Όσον αφορά τον παράγοντα **φύλο** των εκπαιδευτικών, παρατηρήθηκε ότι σημειώνει στατιστικά σημαντική διαφορά σε κάθε μία από τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι γυναίκες παρουσιάστηκαν ως πιο ευάλωτες στη βίωση του αισθήματος της επαγγελματικής εξουθένωσης, εύρημα αναμενόμενο, μιας και οι Maslach & Jackson (1986), που έχοντας ως βάση αποτελέσματα ερευνών τους για όλες τις επαγγελματικές ομάδες, σημειώνουν πως οι γυναίκες φαίνεται να παρουσιάζουν μεγαλύτερο ποσοστό συναισθηματικής κόπωσης από τους άνδρες και στις τρεις διαστάσεις του ερωτηματολογίου Maslach Burnout Inventory – MBI. Η Byrne (1991), αναφέρει ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί έχουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης από τους άντρες συναδέλφους τους, ενώ ως προς την προσωπική επίτευξη, οι γυναίκες νιώθουν συχνότερα ότι δεν έχουν καταφέρει και πολλά στον εργασιακό τους τομέα. Όπως σημειώνεται από τους Αβεντισιάν-Παγοροπούλου και άλλοι, 2002, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί των γενικών σχολείων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας αγωγής, φαίνεται να εμφανίζουν χαμηλότερο μέσο όρο προσωπικής επίτευξης, από το μέσο όρο των ανδρών εκπαιδευτικών των σχολείων γενικής αγωγής. Έρευνα επίσης του Κάντα, 1996, για το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς, φανέρωσε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί βιώνουν εντονότερο επαγγελματικό άγχος από τους άνδρες εκπαιδευτικούς σχετικά με τις ευθύνες, το φόρτο εργασίας, τις ασάφειες του εργασιακού ρόλου και τη συμπεριφορά των μαθητών, αλλά και για τις σχέσεις με τους μαθητές. Κατά την Παπαστυλιανού (1997), οι γυναίκες εκπαιδευτικοί εμφανίζουν έκδηλο άγχος σε μεγαλύτερα επίπεδα από τους άντρες. Το 2000, τα αποτελέσματα έρευνας



των Λεονταρή και άλλοι, εμφάνισαν τις γυναίκες εκπαιδευτικούς με ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά άγχους, συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους. Οι έρευνες που καταδεικνύουν διαφορές στο φύλο ως προς τις τρεις επιμέρους διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, δικαιολογούν αυτές, ως απόρροια της διαφορετικής κοινωνικοποίησης και των διαφορετικών ρόλων του φύλου, αλλά και του τύπου ή του επιπέδου του επαγγέλματος (Byrne, 1991). Και σύμφωνα με τον Κάντα, 1995, μια εξήγηση φαίνεται πως είναι η διαφορετική κοινωνικοποίηση και ο διαφορετικός ρόλος των δύο φύλων. Δεν πρέπει να ξεχνάμε ασφαλώς τις οικογενειακές υποχρεώσεις που συνεπάγεται η θέση της γυναίκας, ως μητέρας και συζύγου που αντιμετωπίζει συχνά το καθήκον των οικιακών υποχρεώσεων, ενώ επωμίζεται και την ανατροφή των παιδιών. Ο σύνθετος ρόλος των σύγχρονων γυναικών (σύζυγος, μητέρα, νοικοκυρά, δυναμική επαγγελματίας), σε συνδυασμό με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους (υψηλό αίσθημα ευθύνης, ευαισθησία, δοτικότητα), τις κάνει να κουράζονται πιο γρήγορα, να απογοητεύονται πιο εύκολα και να απομακρύνονται από τους αποδέκτες των υπηρεσιών τους, στη συγκεκριμένη περίπτωση τους μαθητές, ειδικά εάν αυτοί παρουσιάζουν αδιάφορη και απροσάρμοστη συμπεριφορά. Παρεμπιπτόντως, σημαντικό είναι να σημειωθεί πως πιστεύεται ότι οι γυναίκες, ακόμη και αν δε βιώνουν υψηλότερα επίπεδα άγχους και εξουθένωσης από τους άντρες, το δηλώνουν με περισσότερη άνεση και ευκολία από τους τελευταίους, λόγω χαρακτήρα και ιδιοσυγκρασίας. Έτσι, το θέμα των διαφορών των δύο φύλων χρήζει περαιτέρω αξιολόγησης και διερεύνησης.

Αναφορικά με τον παράγοντα ηλικία των εκπαιδευτικών, η αύξηση της ηλικίας φάνηκε να συνδέεται με αυξημένα επίπεδα βίωσης επαγγελματικής εξουθένωσης. Μία πιθανή ερμηνεία θα μπορούσε να είναι το γεγονός, ότι όσο ο εργαζόμενος μεγαλώνει ηλικιακά, εξασθενούν οι ψυχολογικές και σωματικές του αντοχές, έχει κουραστεί από τις αμέτρητες ώρες μαθημάτων, ενώ παράλληλα εμφανίζονται ορμονικά προβλήματα, καθώς οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι αυξημένες και σοβαρότερες. Οι Friedman & Lotan (1985) αναφέρουν πως η επαγγελματική εξουθένωση αυξάνει με την ηλικία. Ωστόσο, τα ευρήματα ερευνών για το θέμα είναι μέχρι στιγμής αντιφατικά. Σύμφωνα με τους Κάντα, 1999, Cordes & Dougherty, 1993, οι νεότεροι εργαζόμενοι



εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Και κατά τον Cherniss, 1992, οι εκπαιδευτικοί, στην αρχή της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, όντας νέοι, φαίνεται να εμφανίζουν το φαινόμενο της κόπωσης, το οποίο εντωμεταξύ, σύμφωνα με τους Γκότοβο & Μαυρογιώργο (1992), εξαλείφεται με το πέρασμα του χρόνου, αλλά και με την απόκτηση της σχετικής πείρας που οι ίδιοι αποκτούν. Οι προηγούμενες απόψεις θα μπορούσαν να στηριχθούν με ευκολία στη Θεωρία της Αποϊδανικοποίησης των Edelwich & Brodsky, 1980, με βάση την οποία οι πρωτοδιοριζόμενοι νέοι εκπαιδευτικοί είναι γεμάτοι ενέργεια και εισέρχονται στον εργασιακό χώρο έχοντας ιδεαλιστικές προσδοκίες, τις οποίες καλούνται να επαναπροσδιορίσουν στη βάση του ρεαλισμού και της καθημερινής πραγματικότητας. Αυτό τους οδηγεί στην απογοήτευση. Επομένως οι πραγματικές συνθήκες εργασίας, σε συνδυασμό με την έλλειψη πείρας στη διαχείριση προβλημάτων, ίσως να προκαλούν έντονο άγχος στους νεότερους εκπαιδευτικούς, το οποίο να συσσωρεύεται και να εκδηλώνεται με τα συμπτώματα του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η επίδραση της οικογενειακής κατάστασης στην επαγγελματική εξουθένωση δεν έχει αναφερθεί σε πολλές έρευνες (Byrne, 1991). Τα ευρήματα της παρούσης έρευνας έρχονται σε αρμονία με τα ευρήματα ανάλογης έρευνας του Κάντα, 1996, που φανερώνει χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης για τους έγγαμους και στις τρεις διαστάσεις του φαινομένου. Όπως προείπαμε στο πρώτο μέρος της εργασίας, η βιβλιογραφική ανασκόπηση διαφόρων ερευνών δείχνει ότι ο παράγοντας αυτός είναι αρκετά σταθερός, επισημαίνοντας, ότι οι έγγαμοι εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, σε σύγκριση με όσους δεν έχουν οικογένεια. Μια πρώτη ερμηνεία, θέλει τις υποστηρικτικές σχέσεις που χαρακτηρίζουν την ελληνική οικογένεια, να δρουν ανασταλτικά στην περίπτωση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Παράλληλα, η επίδραση της οικογενειακής κατάστασης στην επαγγελματική εξουθένωση ίσως να οφείλεται και στην παρεμβολή τρίτων μεταβλητών. Οι έγγαμοι για παράδειγμα έχουν διαφορετική στάση απέναντι στην εργασία τους, λόγω των οικονομικών τους υποχρεώσεων, αλλά και των ρεαλιστικών τους προσδοκιών (Κάντας, 1996).

Ως προς τον παράγοντα **επίπεδο σπουδών** τώρα, προέκυψαν και πάλι στατιστικώς σημαντικά ευρήματα, κάτι που ήδη είχαμε εικάσει και διατυπώσει στις ερευνητικές μας υποθέσεις. Όσο ανέβαινε το επίπεδο σπουδών των εκπαιδευτικών, τόσο λιγότερη αίσθηση επαγγελματικής εξουθένωσης δηλωνόταν μέσα από τις απαντήσεις των τελευταίων. Αν και δεν υπάρχει επαρκής διαθέσιμη βιβλιογραφία περί του θέματος, θεωρούμε πως οι περισσότερο αναβαθμισμένοι γνωστικά εκπαιδευτικοί, θα διακατέχονται από όλο και υψηλότερα – αρμόζοντα ενισχυτικά κίνητρα επιτυχίας για τον εργασιακό τους στίβο, ενώ θα εξοπλίζονται με γνώσεις, οργανωτικές ικανότητες και κατάλληλες τεχνικές αντιμετώπισης ενδεχόμενων προβλημάτων κατά τη διδακτική πράξη, που θα προέρχονται από τη χρονική περίοδο των σπουδών τους. Στην έρευνα άλλωστε που έκανε ο French (1991, αναφορά στο Glass & McKnight, 1996) με 223 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, η έλλειψη γνωστικής επάρκειας αποτελεί συνδυαστικό εν δυνάμει παράγοντα εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης.

Αναφερόμενοι στα **έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας** των εκπαιδευτικών, δεν προέκυψε στατιστική σημαντικότητα ως προς την επαγγελματική εξουθένωση. Ο παράγοντας αυτός, δεν φάνηκε να διαφοροποιεί τους 150 εκπαιδευτικούς ως προς την επαγγελματική εξουθένωση που αισθάνονται. Επίσης, τα έτη προϋπηρεσίας δεν εμφανίστηκαν ως σημαντικός παράγοντας που μπορεί να επιδρά με την επαγγελματική εξουθένωση και στα αποτελέσματα έρευνας των Λεονταρή και άλλοι (2000). Αξιοσημείωτο είναι να αναφέρουμε ωστόσο ότι οι Friedman & Lotan (1985) υποστηρίζουν πως η επαγγελματική εξουθένωση αυξάνει με τα έτη προϋπηρεσίας και φτάνει στην ύψιστη τιμή της στην ηλικιακή ομάδα 41-45 χρόνων (20-24 έτη προϋπηρεσίας), ενώ οι Anderson & Iwanicki (1984) δηλώνουν ότι οι εκπαιδευτικοί με 13-14 έτη συνολικής προϋπηρεσίας, παρουσιάζουν χαμηλότερα ποσοστά στο αίσθημα προσωπικής επίτευξης, συγκρινόμενοι με συναδέλφους τους που διαθέτουν συνολική προϋπηρεσία άνω των 25 ετών. Εντούτοις, τα διαθέσιμα ευρήματά μας συμφωνούν με αυτά των Λεονταρή και άλλοι, 2000, αν και με βάση το εύρημα για την ηλικία των εκπαιδευτικών θα περιμέναμε να βρούμε κάποια στατιστικώς σημαντική διαφορά (ίσως όμως αυτό να οφείλεται στο μέγεθος του δείγματος και στην



άνιση κατανομή του στις μελετώμενες μεταβλητές, ενώ θα πρέπει να υπογραμμίσουμε το γεγονός, ότι μέχρι πριν λίγα μόλις έτη, η πλειονότητα των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης διοριζόταν σε μεγάλη σχετικά ηλικία, σε αντιδιαστολή με τα τελευταία έτη όπου η υπερβολικά μεγάλη ζήτηση για εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, λόγω των σύγχρονων απαιτήσεων της εκπαίδευσης, ανάγκες που δεν κρίνουμε επί του παρόντος θέματος σκόπιμο να αναπτύξουμε διεξοδικώς, καθώς και η σχετική έλλειψη εκπαιδευτικού προσωπικού πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, έχει φέρει και περιορίσει στο ελάχιστο το χρόνο διορισμού των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης μετά από το έτος λήψης του πτυχίου τους). Οι παραπάνω διαπιστώσεις πιστεύουμε, πως δικαιολογούν στο έπακρο το συγκεκριμένο εύρημά μας το οποίο και θα μπορούσε να εξηγηθεί με το σκεπτικό, ότι οι εκπαιδευτικοί με τα λιγότερα έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας, οι νεοδιοριζόμενοι δηλαδή, διαθέτουν περισσότερες ψυχικές δυνάμεις από τους παλαιότερους, για να ανταπεξέρχονται στις τυχόν αναδυόμενες δυσκολίες, όπως είναι λογικό επίσης να διακατέχονται και να χαρακτηρίζονται από αισθήματα αισιοδοξίας και υπομονής για τις εργασιακές τους υποχρεώσεις, αλλά και από ζήλο για την επιτυχή διεκπεραίωση αυτών. Ενώ από την άλλη, οι εκπαιδευτικοί εκείνοι με τα περισσότερα έτη προϋπηρεσίας, είναι ασφαλώς κάτοχοι επαρκούς εμπειρίας που θέτει τις επαγγελματικές τους προσδοκίες σε ρεαλιστική βάση και τους έχει διδάξει να αντιμετωπίζουν τους στρεσογόνους παράγοντες και καταστάσεις, δρώντας με τον τρόπο αυτό η ίδια η εμπειρία ανασταλτικά, στην εκδήλωση επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα δύο με τρία πρώτα έτη εργασίας του εκπαιδευτικού άλλωστε, είναι τα πιο δύσκολα έτη της καριέρας του (Μαυρογιώργος, 1992β). Η ηλικία των εκπαιδευτικών επομένως και σύμφωνα με τις παραπάνω διαπιστώσεις, δε φαίνεται να εμπλέκεται στην επίδραση των ετών της επαγγελματικής τους προϋπηρεσίας επί της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Στατιστικώς σημαντική διαφορά δεν βρέθηκε επίσης για τον παράγοντα **ιδιότητα του εκπαιδευτικού** της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, επί της επαγγελματικής εξουθένωσης. Εύρημα αναμενόμενο για την έρευνά μας, αν λάβουμε υπόψη ότι δε βρέθηκε επίδραση και των ετών προϋπηρεσίας που

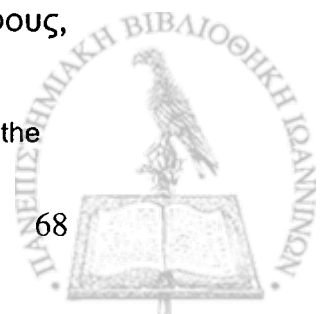


σχετίζονται με την ιδιότητα αυτή. Οι μόνιμοι έχουν και περισσότερα έτη προϋπηρεσίας από τους συμβασιούχους των ιδιωτικών σχολείων και τους αναπληρωτές των δημοσίων, ασφαλώς. Πάλι ωστόσο, δε διαθέτουμε σχετική διαθέσιμη βιβλιογραφία για να προβούμε σε συγκρίσεις ευρημάτων, άλλα και να βασίσουμε με τρόπο τεκμηριωμένο ίσως το εύρημά μας.

Ο **τύπος του σχολείου** εργασίας φάνηκε να ασκεί στατιστικώς σημαντική επίδραση και να διαφοροποιεί τα επίπεδα βίωσης της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Οι εργαζόμενοι εκπαιδευτικοί σε ιδιωτικά σχολεία, παρουσιάστηκαν σε μειονεκτικότερη θέση έναντι των συναδέλφων τους των δημοσίων σχολείων. Όπως εύκολα θα εικάζαμε, το ιδιωτικό σχολείο στερεί πιθανόν σε σημαντικότερο ποσοστό την αυτονομία των απασχολούμενων σε αυτό εκπαιδευτικών λειτουργιών, οι οποίοι και θα αποτελούν εντονότερα αποδέκτες της κριτικής των άμεσα εμπλεκομένων στο έργο τους, δηλαδή των διευθυντών, των συναδέλφων τους, των μαθητών τους και των γονέων των τελευταίων. Παράλληλα θα επιδιώκουν σε υψηλότερο βαθμό την αναγνώριση της επαγγελματικής τους καταλληλότητας και αξίας, επιφορτίζοντας με τον τρόπο αυτό τον εαυτό τους με περισσότερο ασφυκτικές συνθήκες εργασιακής απασχόλησης. Ενδιαφέρον επομένως θα ήταν να αποτελέσουν τα αποτελέσματα αυτά, ένα έναυσμα περαιτέρω διερεύνησης της κατάστασης απασχόλησης αυτών των εκπαιδευτικών, με την ερευνητική τεχνική της συνέντευξης, ώστε να έχουν τη δυνατότητα να περιγράψουν οι ίδιοι με τρόπο φυσικό και αβίαστο τις πραγματικές συνθήκες εργασίας τους και τα συναισθήματα, που είθισται να βιώνουν.

Θα ήταν παράλειψη εκ μέρους μας να μην καταγράψουμε τα αποτελέσματα προγενέστερων ερευνών, σύμφωνα με τα οποία, οι εκπαιδευτικοί κυρίως που τυγχάνει να λαμβάνουν συναδελφική υποστήριξη εντός του σχολείου, σχετίζονται με χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Φαίνεται, ότι η υποστήριξη από το περιβάλλον μπορεί να αυξήσει την άποψη ότι κάποιος μπορεί να χειριστεί την κατάσταση καλύτερα, αν πιστεύει ότι οι άλλοι θα του παρέχουν κάποια βοήθεια. Πολλοί ερευνητές² έχουν αναφέρει τα θετικά αποτελέσματα της υποστήριξης από συναδέλφους,

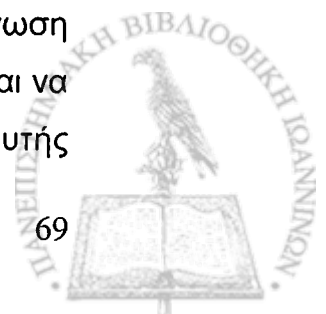
² Βλέπε Jackson, S.E., Schwab, R.L. & Schuler, R.S. 1986. Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71, 630-640.



καθώς επίσης και της υποστήριξης από προϊστάμενους. Η υποστήριξη αυτή, πιστεύουμε ότι προσφέρεται πιο απλόχερα στους εκπαιδευτικούς των δημοσίων σχολείων, όπου οι εκεί εργαζόμενοι δεν αποβλέπουν σε τέτοιο υψηλό βαθμό στην ανάδυση θέσεων, στη διάκριση, στη θετική αξιολόγηση και στην εξασφάλιση επαγγελματικής αναγνώρισης, όπως στο βαθμό που αποβλέπουν αυτοί των ιδιωτικών σχολείων. Ενώ συνάμα, όσοι εντάσσονται στην τελευταία ομάδα εκπαιδευτικών, συχνά έρχονται αντιμέτωποι με το άγχος της αβεβαιότητας και της έλλειψης της ασφάλειας εργασιακής σταθερότητας- μονιμότητας.

Εν συνεχεία, εξετάζοντας τον παράγοντα **ημερήσιες ώρες διδασκαλίας**, βρέθηκε διαφορά στατιστικώς σημαντική, σε ότι αφορά το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης και όχι μόνο για τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης που το συναποτελεί, όπως τουλάχιστον θα υποθέταμε πριν τη διεξαγωγή της έρευνάς μας, αλλά για όλες ανεξαιρέτως τις διαστάσεις του. Οι αυξημένες επαγγελματικές υποχρεώσεις συσχετίστηκαν με αυξημένα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Εύρημα λογικό και αναμενόμενο συγχρόνως, αν αναλογιστούμε πως ο αυξημένος φόρτος εργασίας και η πολύωρη σχετικά απασχόληση σημαίνουν περισσότερη εξουθένωση, άγχος, σπατάλη ψυχικών και σωματικών δυνάμεων, επερχόμενη μείωση αντοχών, έλλειψη υπομονής και ασφαλώς πολλές εργασιακές υποχρεώσεις. Άλλωστε και προγενέστερα, μελέτη των Travers & Cooper, 1996, σε εκπαιδευτικούς, έχει καταδείξει τον φόρτο εργασίας αλλά και το ωράριο, ως εσωγενείς παράγοντες στην εργασία, που συναποτελούν παράγοντες επαγγελματικού άγχους. Όπως όμως πολύ καλά γνωρίζουμε για να επιτευχθεί η μάθηση απαιτείται εκ μέρους των διδασκόντων αλλά και των διδασκόμενων να θυσιάσει επαρκής χρόνος! «Ο σχολικός χρόνος αποτελεί σημαντική παράμετρο της εκπαιδευτικής διαδικασίας» (Μαυρογιώργος, 1992α, σελ. 66).

Τέλος, αναμενόμενα και πάλι, ο αυξημένος **αριθμός μαθητών** της σχολικής τάξης (άνω των 21 μαθητών), ως παράγοντας της εργασίας των εκπαιδευτικών, παρουσιάστηκε να επιδρά στην επαγγελματική εξουθένωση και να σχετίζεται με αυξημένα επίπεδα της συγκεκριμένης έννοιας. Φαίνεται να αποτελεί πηγή πίεσης για την επιτέλεση του έργου της επαγγελματικής αυτής



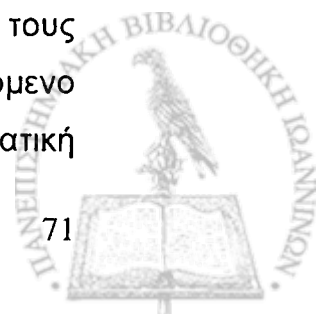
ομάδας κατά τη διδακτική διαδικασία. Σε τάξεις των πολλών μαθητών, είναι ευκολότερο να σημειωθούν συχνότερα φαινόμενα απροσάρμοστης και αδιάφορης συμπεριφοράς εκ μέρους των μαθητών που την αποτελούν, με αποτέλεσμα τη πολυπληθέστερη-συχνότερη βίωση του αισθήματος της απογοήτευσης των εκπαιδευτικών των συγκεκριμένων τάξεων στις οποίες αυτοί διδάσκουν. Η επίτευξη πειθαρχίας δεν είναι σπάνιο φαινόμενο να καθίσταται δυσχερέστερη υπό τις συνθήκες αυτές. Η συνεργασία μεταξύ συμμαθητών, αλλά και μεταξύ εκπαιδευτικού - μαθητών εμποδίζεται. Άλλωστε, οι σχολικές τάξεις της σύγχρονης εποχής και ιδίως αυτές των μεγαλουπόλεων, χαρακτηρίζονται συνήθως ως πολυπολιτισμικές. Οι πολυπληθείς τάξεις αναμενόμενα, είναι πιο πιθανό να αποτελούν και πολυπολιτισμικές τάξεις, σχολικό φαινόμενο που δυσκολεύει ακόμη περισσότερο το έργο του εκπαιδευτικού, ο οποίος καλείται να διδάξει αρμονικά και με επιτυχή τρόπο, καλλιεργώντας το πνεύμα της σύμπνοιας μεταξύ των μαθητών σε τέτοιες ανομοιογενείς, ως προς τη σύστασή τους, σχολικές μονάδες. Σε μια έρευνα που έκανε ο French (1991, αναφορά στο Glass & McKnight, 1996) με 223 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, εξέτασε το ρόλο εννέα παραγόντων στην εμφάνιση αρνητικών συμπτωμάτων στους εκπαιδευτικούς. Βρήκε ότι οι συνδυασμοί ορισμένων παραγόντων οδηγούν σε τέσσερις τρόπους αντίδρασης στο άγχος. Ανάμεσα σ' αυτούς τους συνδυασμούς, το μεγάλο μέγεθος της τάξης μαζί με άλλους τρεις παράγοντες, μπορεί να οδηγήσει τον εκπαιδευτικό σε επαγγελματική εξουθένωση.

Στο σημείο που βρισκόμαστε, πρέπει να αναφέρουμε και να επισημάνουμε ότι σύμφωνα με έρευνα του Κάντα (1996), οι εκπαιδευτικοί αποτελούν, ίσως, την καλύτερη από τις περιπτώσεις που εκδηλώνουν επαγγελματική εξουθένωση. Η αρνητική εικόνα που παρουσιάζουν ως προς την εκδήλωση του φαινομένου μπορεί να ερμηνευτεί ποικιλοτρόπως. Αρχικά, οι μεγάλοι περίοδοι διακοπών, που τους παρέχουν τη δυνατότητα απομάκρυνσης από το χώρο εργασίας και ενασχόλησης με διαφορετικό αντικείμενο, προσφέρουν μια σημαντική ανάπαυλα. Παράλληλα, το υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον που χαρακτηρίζει το χώρο της εκπαίδευσης συμβάλλει διπλά, τόσο στην πρόληψη, όσο και στην αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1995). Υπάρχει βέβαια και η

άλλη άποψη, σύμφωνα με την οποία οι εκπαιδευτικοί αποφεύγουν να αναφέρουν αρνητικά συναισθήματα – κάτι τέτοιο δεν τους το επιτρέπει η επαγγελματική τους δεοντολογία. Χαρακτηριστική είναι η έρευνα της Παπαστυλιανού (1997), όπου οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δεν ανέφεραν αρνητικά συναισθήματα, παρά το έκδηλο άγχος και τα ψυχοσωματικά συμπτώματα, που τους χαρακτηρίζουν.

Η παρούσα έρευνα αποτέλεσε μια ερευνητική μελέτη, η οποία αποσκοπούσε στη διερεύνηση του βαθμού επαγγελματικής εξουθένωσης, μέσω της συσχέτισής της με μια σειρά παραγόντων, σε δείγμα εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η προσέγγιση της μελετώμενης έννοιας έγινε με τρόπο διεξοδικό, έπειτα από εκτενή βιβλιογραφική έρευνα και μέσα από πηγές, που αναφέρονται σε ευρήματα προγενέστερων ερευνητών. Μάλιστα, η επαγγελματική εξουθένωση παρουσιάστηκε μέσα από το πρίσμα και την παράθεση ποικίλων ερευνητικών ευρημάτων, που το καθένα έχει και τη δική του ξεχωριστή πάντα σημασία.

Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί ένα εργασιακό φαινόμενο που απειλεί τους ανά τον κόσμο εργαζομένους. Ο φόρτος εργασίας, τα πιεστικά ωράρια, η ασάφεια και η σύγκρουση των ρόλων, είναι οι κύριοι παράγοντες που επιβαρύνουν τον εργαζόμενο και συντελούν στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ιδιαίτερα στο χώρο της εκπαίδευσης, οι λειτουργοί της μπορεί να οδηγηθούν στην επαγγελματική εξουθένωση εξαιτίας της καθημερινής επαφής με τους μαθητές και τους συναδέλφους τους. Η λόγω των συνθηκών προοπτική συρρίκνωσης του εργασιακού ρόλου των εκπαιδευτικών, επιφέρει την αίσθηση της αποστασιοποίησης τους από το κοινωνικό πλαίσιο της εργασίας τους. Μπορεί τα ευρήματα ερευνών, όπως και στη δική μας περίπτωση, να δείχνουν ότι οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης δεν αποτελούν επαγγελματική ομάδα που απειλείται επικίνδυνα από την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης, όμως διατηρώντας τις επιφυλάξεις μας, για τους λόγους τους οποίους αναφέραμε προηγουμένως περί επαγγελματικής δεοντολογίας που δεν τους επιτρέπει την έκφραση αρνητικών συναισθημάτων, αλλά και λαμβάνοντας σοβαρά υπόψη τους περιορισμούς της έρευνας που αναπτύσσουμε εκτενώς στο αμέσως επόμενο κεφάλαιο της διπλωματικής μας εργασίας, πιστεύουμε πως η επαγγελματική



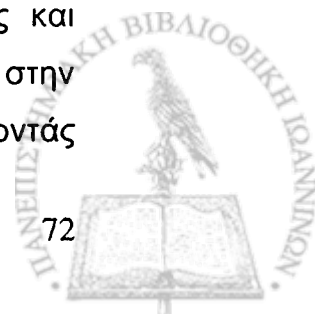
εξουθένωση, δεν σημαίνει ότι είναι ανύπαρκτη στην επαγγελματική ομάδα των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, ή ότι οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας δεν κινδυνεύουν να εμφανίσουν συμπτώματα αυτής. Γι' αυτό και είναι σημαντικό να ληφθούν μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης της σε ατομικό και διοικητικό – οργανωτικό επίπεδο. Γιατί η εργασία πρέπει να προσφέρει στον εργαζόμενο στόχο, νόημα, περιεχόμενο για τη ζωή του στο σύνολό της.

Η πρόληψη, αλλά και η αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, ιδίως στα ανθρωπιστικά επαγγέλματα, προαπαιτούν την αμφισβήτηση της πεποίθησης, ότι το προσωπικό πρέπει να ασκεί με αυτοθυσία ένα λειτούργημα. Επιπρόσθετα, πρέπει να γίνει αποδεκτό, ότι για να μπορέσει να προσφέρει και να βοηθήσει το προσωπικό τους εκάστοτε αποδέκτες των υπηρεσιών του (τους μαθητές στην περίπτωση των εκπαιδευτικών), πρέπει να μάθει να φροντίζει τον εαυτό του και να το πράττει επιμελώς, χωρίς να θεωρεί τη συγκεκριμένη φροντίδα περιττή, ή «άχρηστη πολυτέλεια».

Αμέσως παρακάτω παρατίθενται ορισμένα μέτρα - εναλλακτικές προτάσεις, που αποτελούν κατευθυντήριες γραμμές στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πρώτα, περιγράφονται μερικές ατομικές παρεμβάσεις αυτοφροντίδας, την ευθύνη για την τήρηση των οποίων φέρει ο ίδιος, ο εργαζόμενος. Στη συνέχεια, αναφέρονται ορισμένες οργανωτικές παρεμβάσεις, την ευθύνη των οποίων φέρει η Διοίκηση του επαγγελματικού χώρου.

Παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο:

Ο επαγγελματίας, δεν θα πρέπει ποτέ να αγνοεί τα συμπτώματα που δηλώνουν εξουθένωση και συγχρόνως αποτελούν προειδοποιητικά σήματα δυσλειτουργίας στη βιοψυχοκοινωνική του υπόσταση. Η έγκαιρη αναγνώριση από το άτομο του υποδεικνύει ουσιαστική ενασχόληση με τον εαυτό του, πριν οδηγηθεί σταδιακά στην εξουθένωση. Στη συνέχεια, η επανεκτίμηση των προσωπικών στόχων και προσδοκιών, που έχει ο ίδιος για τον εαυτό του, για τους αποδέκτες των υπηρεσιών του, για τη σχέση με συναδέλφους και προϊστάμενους και για τη δουλειά του γενικότερα, συμβάλλει στην αναθεώρηση και στον επαναπροσδιορισμό μερικών από αυτούς, βλέποντάς



τους τώρα από μια πιο ρεαλιστική σκοπιά. Παράλληλα, το άτομο θα αισθάνεται καλύτερα αν γνωρίζει και εφαρμόζει τις αποδοτικότερες στρατηγικές αντιμετώπισης, στη ρύθμιση των συναισθημάτων και στην επίλυση των προβλημάτων. Επιπλέον, ένας από τους βασικότερους τρόπους για να ανταπεξέλθουν στις στρεσογόνες συνθήκες που βιώνουν οι εργαζόμενοι, είναι να μοιραστούν τα συναισθήματα και τους προβληματισμούς τους με φίλους, συνεργάτες-συναδέλφους ή ακόμα και με επαγγελματίες ψυχικής υγείας και να νιώσουν ότι υποστηρίζονται σε δύσκολες γι' αυτούς στιγμές. Από την άλλη, η προσωπική επιλογή της συγκεκριμένης θέσης εργασίας ή η αλλαγή χώρου εργασίας, αυξάνει την αίσθηση προσωπικού ελέγχου, καθώς ο επαγγελματίας νιώθει ότι είναι υπεύθυνος για τις αποφάσεις του (στρατηγική που ωστόσο πρέπει να επισημάνουμε ότι δεν κρίνεται ως μια εύκολα πραγματοποιήσιμη εναλλακτική για την επαγγελματική ομάδα των εκπαιδευτικών). Η αλλαγή χώρου εργασίας, όταν δεν αποτελεί αντίδραση φυγής και δεν είναι το αποτέλεσμα παρορμητικής απόφασης, θεωρείται μια εναλλακτική μέθοδος αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τέλος η άσκηση, ο υγιεινός τρόπος ζωής και η ενασχόληση με διαφέροντα και δραστηριότητες που του παρέχουν τη δυνατότητα να δημιουργήσει, να εκτονωθεί, να ξεφύγει από την καθημερινή ρουτίνα, προφυλάσσουν την ευεξία του ατόμου (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1995).

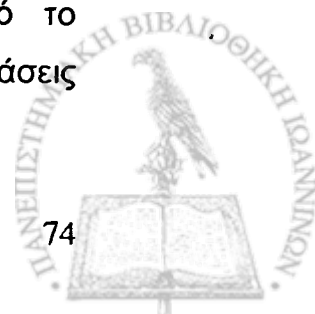
Στρατηγικές που μπορούν να εφαρμοστούν εποικοδομητικά και με αποτελεσματικό τρόπο ενάντια στο επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών, σύμφωνα με τη Χατζηχρήστου, 2004, είναι οι εξής: 1) η αναγνώριση του περιβάλλοντος που επιθυμούν τα παιδιά, οι μαθητές δηλαδή, να κυριαρχεί μέσα στην τάξη διδασκαλίας τους, 2) η δημιουργία των ανάλογων και αντίστοιχων συνθηκών για την εξασφάλιση αυτού του περιβάλλοντος, 3) η προσπάθεια για απόδοση της δέουσας σπουδαιότητας στον κάθε μαθητή ξεχωριστά, 4) η ανάπτυξη της αίσθησης του « ανήκειν », 5) η απόδοση - απονομή δικαιοσύνης, 6) η ανάθεση υπευθυνοτήτων σε όλα ανεξαιρέτως τα μέλη της σχολικής τάξης, 7) η συνέπεια, 8) η φιλικότητα – συναισθηματική εγγύτητα, 9) η ενθάρρυνση, 10) η κατανόηση όσον αφορά τις δυσκολίες των μαθητών και τέλος 11) η στρατηγική του χιούμορ.

Η πορεία αντιμετώπισης του αισθήματος του άγχους, αρχίζει με την αποδοχή της ίδιας της κατάστασης, αλλά και την επιθυμία για αλλαγή (Cedoline, 1982).

Παρεμβάσεις σε οργανωτικό επίπεδο:

Αρχικά, η τοποθέτηση του κατάλληλου επαγγελματία στην κατάλληλη θέση αυξάνει τις πιθανότητες απόδοσής του, αλλά και της παροχής ποιοτικών υπηρεσιών. Επίσης, η ανάπτυξη σχέσεων σεβασμού, η προώθηση της συνεργασίας των εργαζομένων, η αποσαφήνιση του ρόλου και των καθηκόντων, καθώς και η συμμετοχή του επαγγελματία στη λήψη αποφάσεων που τον αφορούν (αρχές δηλαδή που διέπουν ένα σύστημα δημοκρατικής οργάνωσης στο χώρο εργασίας), αυξάνουν την υπευθυνότητα, τον αυτοέλεγχο και την ανθεκτικότητά του επαγγελματία στις στρεσογόνες συνθήκες εργασίας. Επιπροσθέτως, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει, η πολυμορφία στην εργασία από την οποία ο εργαζόμενος αντλεί πολλαπλές ικανοποιήσεις που τον αναζωογονούν, η δυνατότητα «διαλειμμάτων» και «ειδικών αδειών» μετ' αποδοχών που δίνουν σημαντικό κίνητρο και αποτελούν πηγή ανανέωσης για τους εργαζομένους. Τέλος η ψυχολογική υποστήριξη και η συμβουλευτική εποπτεία από ειδικούς και ομάδες, όπου είναι εφικτό, παράλληλα με την δυνατότητα συνεχιζόμενης επιμόρφωσης και εκπαίδευσης, που με τη σειρά της θέτει τη βάση για μια συλλογική και ουσιαστική διεπιστημονική συνεργασία, αποβαίνουν πολύ σημαντικές παρεμβάσεις από μέρους μιας Διοίκησης, η οποία ενδιαφέρεται πραγματικά γι' αυτούς που την υπηρετούν.

Καταρχήν η έρευνά μας, επαλήθευσε, όπως ήδη διαπιστώσαμε, την πλειοψηφία των ερευνητικών μας υποθέσεων. Και *έπειτα*, μας οδήγησε σε κάποια χρήσιμα και αξιολογα συμπεράσματα, τα οποία ελπίζουμε στο μέλλον να αξιοποιηθούν και να αποτελέσουν το έναυσμα για περαιτέρω έρευνες, με απώτερο σκοπό τον εμπλουτισμό των γνώσεων μας γύρω από το συγκεκριμένο θέμα. Ακολουθούν αμέσως παρακάτω ορισμένες προτάσεις μελλοντικών κατευθύνσεων προς αυτή τη σκοπιά.

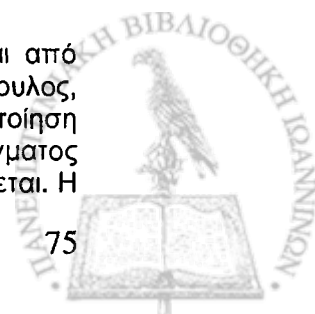


ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΙΘΑΝΕΣ ΒΕΛΤΙΩΣΕΙΣ

Η παρούσα έρευνα κατέληξε σε ορισμένα αξιόλογα και συνάμα αναμενόμενα ευρήματα, τα οποία θα μπορούσαν να γενικευτούν με κάποιες επιφυλάξεις βέβαια, μιας και ως προς το παρόν μόνο ως ενδεικτικά ευρήματα μπορούν να θεωρηθούν, στο γενικό πληθυσμό των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Κι αυτό γιατί, παρά τις καταβαλλόμενες προσπάθειες για την όσο το δυνατόν ορθότερη ολοκλήρωση της ερευνητικής μας απόπειρας, ορισμένοι περιορισμοί που προέκυψαν κατά τη διάρκεια της διεξαγωγής της, καθώς και κάποιες λογικές και σχετικά ανυπέρβλητες δυσκολίες, θέτουν σε κίνδυνο την πλήρη υιοθέτηση και αποδοχή των ευρημάτων της. Ωστόσο, όπως ήδη διαπιστώσαμε, η πλειονότητα των ευρημάτων που προέκυψαν ήταν προβλέψιμη των ερευνητικών μας υποθέσεων.

Πρώτα απ' όλα, ο σχετικά περιορισμένος αριθμός του δείγματος $N=150$ (αν και για τους σκοπούς Μεταπτυχιακής Διπλωματικής Εργασίας θεωρείται ασφαλώς ένας ιδιαίτερα επαρκής αριθμός δείγματος έρευνας), σε συνδυασμό με το γεγονός ότι το δείγμα των εκπαιδευτικών συλλέχθηκε με ευκαιριακό τρόπο, κι όχι με τους κανόνες της τυχαίας δειγματοληψίας, αφήνουν λίγα περιθώρια για αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος (Οικονόμου, 2002). Η χρήση του συμπτωματικού δείγματος (διαθέσιμες δηλαδή φυσικές ομάδες εκπαιδευτικών), παρέχει μικρότερη αντιπροσωπευτικότητα απ' αυτή, που παρέχει η τυχαία δειγματοληψία και οι διάφορες παραλλαγές της (Παρασκευόπουλος, 1993α) και επομένως μικρότερη δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων, αλλά στοιχεί στις δυνατότητες και στους περιορισμούς του ερευνητή. Το συμπτωματικό δείγμα ενδέχεται να αυξήσει το λεγόμενο σφάλμα μεροληψίας³ και να μειώσει την εξωτερική εγκυρότητα⁴ της έρευνας.

³ **Σφάλμα μεροληψίας.** Το σφάλμα μεροληψίας ή συστηματικό σφάλμα προέρχεται από ακατάλληλο και μεροληπτικό τρόπο επιλογής υποκειμένων δείγματος (Παρασκευόπουλος, 1993β, σελ. 34-35). Σε αντιδιαστολή με το τυχαίο σφάλμα που οφείλεται στη χρησιμοποίηση ενός μέρους του πληθυσμού έρευνας και επομένως αναμενόμενο είναι η τιμή του δείγματος αυτού να διαφέρει από την αντίστοιχη αληθή τιμή του πληθυσμού απ' το οποίο προέρχεται. Η



Έπειτα, η έρευνα μας βασίζεται σε Διασκευασμένο ερωτηματολόγιο το οποίο απ' την πλευρά του δεν στερείται περιορισμών. Διασκευάστηκε στα πλαίσια Μεταπτυχιακής Διπλωματικής Εργασίας. Μπορεί η διασκευή του να βασίστηκε σε προϋπάρχον επιστημονικώς ελεγμένο ερωτηματολόγιο αξιολόγησης της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, όμως δεν παύει στη συγκεκριμένη περίπτωση η εφαρμογή του να είναι πιλοτική, έχοντας εφαρμοστεί μόλις μια φορά δοκιμαστικά σε δείγμα δέκα εκπαιδευτικών για την επιτυχή διασκευή του. Αποτελεί επιπροσθέτως ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς και έτσι η έρευνα δε βασίζεται σε κάποιους αντικειμενικούς δείκτες, ή δευτερεύουσες μετρήσεις των ίδιων μεταβλητών, από άλλους παρατηρητές. Εντωμεταξύ, δεν παρέχει στον εκάστοτε ερευνητή τη δυνατότητα ελέγχου της σωστής και ενσυνείδητης συμπλήρωσής του από τα υποκείμενα του δείγματος, μιας και δε διαθέτει κάποιο ανιχνευτή για τον έλεγχο του ψεύδους ή κάποια ανάλογη κλίμακα κοινωνικής αρέσκειας. Δεν αποκλείεται, τα υποκείμενα της έρευνας να έχουν επιλέξει να απαντήσουν σε ορισμένες ερωτήσεις, όχι με βάση αυτό που προσωπικά τα αντιπροσωπεύει, αλλά με βάση το κοινωνικά επιθυμητό (π.χ. με το πρέπον και το αποδεκτό για την επαγγελματική τους ομάδα), ή με αυτό που θα ήθελαν να τα αντιπροσωπεύει. Πρέπει ακόμη να τονίσουμε και να σημειώσουμε ότι το υλικό της έρευνας συμπληρώθηκε από το δείγμα των εκπαιδευτικών στο τέλος της σχολικής χρονιάς και κάνοντας μια ανασκόπηση των ευρημάτων της έρευνας των Hembling & Gilliland (1981), βλέπουμε ότι την εποχή εκείνη οι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν τα υψηλότερα επίπεδα άγχους. Για τους παραπάνω ερευνητές, την περίοδο αυτή, η συσσωρευμένη πίεση από όλο τη σχολικό έτος, καθώς και τα συχνότερα εμφανιζόμενα σχολικά γεγονότα της χρονικής αυτής περιόδου (π.χ. εξετάσεις), μπορεί να επιδρούν αθροιστικά στη συναισθηματική κατάσταση των εκπαιδευτικών. Λογικό λοιπόν, η χρονική περίοδος που διεξήχθη η έρευνα, να επηρεάζει το βαθμό τη επαγγελματικής εξουθένωσης που αισθάνονται και βιώνουν οι εξεταζόμενοι εκπαιδευτικοί του δείγματος, προς κάποια ορισμένη κατεύθυνση.

αληθή τιμή θα εντοπιζόταν αν περιλαμβάναμε στην έρευνα όλα τα μέλη του ως προς μελέτη πληθυσμού.

⁴ **Εξωτερική εγκυρότητα** καλείται η εγκυρότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων (Παρασκευόπουλος, 1993β, σελ. 33).



Εξάλλου, η ικανοποιητική μέτρηση και αξιολόγηση μιας μεταβλητής όπως η επαγγελματική εξουθένωση και η επιτυχή μελέτη της σε συνδυασμό με άλλους παράγοντες, συντελείται με τον έλεγχο και των άλλων ατομικών χαρακτηριστικών των υποκειμένων, τα οποία χαρακτηριστικά είναι πολύ πιθανόν να την επηρεάζουν άμεσα σε κάποιο βαθμό. Στην έρευνα μας δεν θεωρούμε ότι επιτεύχθηκε η απάλειψη της επίδρασης των άλλων παραγόντων (που πιθανώς την επηρέασαν) μέσω της στατιστικής μεθόδου της εξίσωσης των δειγμάτων, ως προς όλους αυτούς τους παράγοντες.

Έτσι, τα μεθοδολογικά και όλα τα συναφή προβλήματα, αλλά και οι περιορισμοί της παρούσης έρευνας που προαναφέρθηκαν, καταδεικνύουν την ανάγκη της διεξαγωγής και άλλων παρόμοιων ερευνητικών προσπαθειών πάνω στο θέμα, για την πληρέστερη στήριξη των αποτελεσμάτων και των ευρημάτων της έρευνας (αλλά και την ενδεχόμενη διάψευσή τους, μιας και δεν ήταν όλα σύστοιχα με προηγούμενες παρατηρήσεις) με τη βοήθεια περισσότερων αξιόπιστων ερευνητικών μεσών, ίσως και με την αξιοποίηση του Διασκευασμένου ερωτηματολογίου της έρευνάς μας μεταξύ αυτών, αλλά και με τη συνδρομή περισσότερων επαγγελματικών στοιχείων, καθώς και πληροφοριών-παρατηρήσεων για τον κάθε εκπαιδευτικό, από άλλα άτομα που έρχονται σε συχνή επαφή μαζί του (π.χ. συναδέλφους, μαθητές, συζύγους).

Ενδιαφέρον, πάντως θα ήταν, να συντελεστούν ανάλογες έρευνες με μεγαλύτερα ακόμη δείγματα και με διαφορετικά ερευνητικά μέσα, αλλά και να γίνουν συγκρίσεις των ευρημάτων των διαφορετικών μέσων στον ίδιο πληθυσμό. Χρήσιμη θα ήταν και μια διαπολιτισμική έρευνα μέσω της σύγκρισης των αποτελεσμάτων της έρευνας αυτής με τα αποτελέσματα που έδωσαν παρόμοιες ερευνητικές προσπάθειες σε άλλες χώρες. Για τους Schaufeli, Maslach & Marek, 1993, το αίσθημα της επαγγελματικής εξουθένωσης βιώνεται με τον ίδιο τρόπο, σε διαφορετικές χώρες. Παρ' όλα αυτά δεν μπορούμε να είμαστε σίγουροι στο σημείο αυτό που βρίσκονται οι ως τώρα διενεργηθείσες έρευνες, ότι οι συσχετισμοί της επαγγελματικής εξουθένωσης με τους άλλους εξεταζόμενους παράγοντες είναι στοιχεία δυνητικά συγκρίσιμα μεταξύ των διαφορετικών χωρών.



Προτείνεται επίσης, η χρήση και αξιοποίηση περισσότερων του ενός ψυχομετρικών μέσων παράλληλα στην ίδια έρευνα (κάτι για το οποίο έγινε και μνεία προηγουμένως) για τη αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως και ο σχεδιασμός διαχρονικών ερευνών για να μελετηθεί το κατά πόσο οι υπό εξέταση μεταβλητές, αλλάζουν στη διάρκεια της σχολικής χρονιάς και κατά πόσο οι διάφορες φάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ακολουθούν την ίδια ακολουθία–πορεία εξέλιξης. Πρέπει όμως να γνωρίζουν εκ των προτέρων το υψηλό κόστος των διαχρονικών μελετών για τους ερευνητές, όσον αφορά το χρόνο, την προσπάθεια και τα μέσα (Schaufeli, Maslach & Marek, 1993). Η αξιοποίηση τους απ' την άλλη πλευρά είναι απαραίτητη για την κατανόηση εννοιών σαν την επαγγελματική εξουθένωση.

Οι μελλοντικοί ερευνητές που θα καταπιαστούν με παρόμοια θέματα, θα μπορούσαν να ερευνήσουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών σε σχέση με άλλους συγκεκριμένους εργασιακούς παράγοντες, που ίσως, να συμβάλλουν στη δημιουργία και παρουσία της, όπως την ύπαρξη υποστήριξης και εποπτείας στο χώρο εργασίας των επαγγελματιών αυτών. Αλλά και σε σχέση με την επίδραση του φαινομένου στις αντιλήψεις των τελευταίων για την δουλειά τους, στην αυτεπάρκειά τους και στην αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου γενικότερα.

«Πολύ συχνά ακούμε διαμαρτυρίες δασκάλων, ... για παραφορτωμένο ωρολόγιο πρόγραμμα, για πολλές <κατ' οίκον εργασίες>, για εξωδιδακτικές απασχολήσεις κτλ» (Μαυρογιώργος, 1980, σελ.41). Έτσι, με βάση τις διαμαρτυρίες τους, οδηγούνται ενώπιον αυξημένου και δυσανάλογα έντονου φόρτου εργασίας. Όπως ήδη διαπιστώσαμε από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, οι εκπαιδευτικοί καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας τους, έρχονται αντιμέτωποι με πολύπλοκες-αντίξοες συνθήκες και όρους εργασίας. Όροι εργασίας που αν λαμβάνονταν σοβαρά υπόψη από τους μεταγενέστερους ερευνητές θα μπορούσαν, να ανοίξουν νέους δρόμους στην έρευνα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και λαμβανόμενοι (οι όροι αυτοί εργασίας) ως δυνητικοί παράγοντές της, να φωτίσουν και να παρουσιάσουν από διαφορετική σκοπιά, το φαινόμενο αυτό.

Εξαιρετικής, κρίνουμε, σημασίας θα αποτελούσε η κατανόηση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης στα πλαίσια της εκπαίδευσης



των εκπαιδευτικών, ώστε η γνώση του να λειτουργήσει και να αξιοποιηθεί συνάμα ως παράγοντας προστασίας και πρόληψης. Τα αποτελέσματα ερευνητικών προσπαθειών ως προς αυτή την κατεύθυνση, θα αποτελούσαν πολύτιμο εργαλείο α) στο χώρο της εκπαίδευσης, για τη λήψη δηλαδή των κατάλληλων μέτρων και αποφάσεων με σκοπό τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων μαθημάτων, αλλά και β) στο χώρο της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Κλείνοντας, θέλουμε να τονίσουμε πως η επαγγελματική εξουθένωση συνιστά ένα φαινόμενο το οποίο χρήζει περαιτέρω διερεύνησης στον ελλαδικό χώρο, μιας και λόγω των ιδιότυπων οικογενειακών και κοινωνικών σχέσεων που επικρατούν (μεγαλύτερη επαφή των ανθρώπων) οι κυριότερες πηγές επαγγελματικού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι πολύ πιθανό να εντοπίζονται στο σχεδιασμό της εργασίας, στη γραφειοκρατία και στην κακή οργάνωση (Κάντας, 1995).

Όντας ενήμεροι οι ερευνητές του πολυδιάστατου ρόλου-λειτουργήματος του εκπαιδευτικού σ' ένα ολοένα και απαιτητικότερο εργασιακό περιβάλλον, που τους επιφορτίζει με περίσσιο άγχος, οφείλουν να εντοπίσουν μια εύστοχη διαδικασία πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης, συμπεριλαμβάνοντας στις έρευνες τους το σύνολο των παραγόντων που το επηρεάζουν, υποπτευόμενοι ότι τα αίτια δεν εξαντλούνται στην επίδραση ορισμένων και μόνο παραγόντων, αλλά αντίθετα πρόκειται για το αποτέλεσμα μίας πολύπλοκης αλληλεπίδρασης, ατομικών, εργασιακών και περιβαλλοντικών παραγόντων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Α., Κουμπιάς, Ε. & Γιαβρίμης Π. (2002, Ιούνιος).
Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: το χρόνιο άγχος των δασκάλων
και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση. *Μέντορας*, 5, σ. 103-
127, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Αθήνα.
- Αναγνωστόπουλος, Φ., Κοσμογιάννη, Α. & Μεσσίνη, Β. (1997). *Σύγχρονη
Ψυχολογία στην Ελλάδα: έρευνα και εφαρμογές στους τομείς της υγείας,
της εκπαίδευσης και της κλινικής πράξης*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Αργυροπούλου, Κ. (1999, Μάϊος). Επαγγελματικό άγχος στους δασκάλους.
Σύγχρονη Εκπαίδευση, 106.
- Βάμβουκας, Μ. Ι. (1998). *Εισαγωγή στην Ψυχοπαιδαγωγική Έρευνα και
Μεθοδολογία*. Αθήνα: Γρηγόρη.
- Βλαχόπουλος, Λ.Α. (1999). Εργασιακή κόπωση εκπαιδευτικών, Μία έρευνα
στην Αθμια εκπαίδευση. *Σχολείο και Σπίτι*, 1, σελ.42-46.
- Γκότοβος, Θ., Μαυρογιώργος Γ. (1992). Η επαγγελματική κοινωνικοποίηση
του νεοδιόριστου εκπαιδευτικού: Από το θρανίο στην έδρα. Στο: Α.
Γκότοβος, Γ. Μαυρογιώργος, Π. Παπακωνσταντίνου (1992). *Κριτική
Παιδαγωγική και Εκπαιδευτική πράξη*. Αθήνα: Gutenberg.
- Cohen, L. & Manion, L. (1997). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα:
Έκφραση.
- Δέκα χρόνια συνθήκες εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση* (2001, 8 Μάϊου).
Ηλεκτρονική αναζήτηση, 2 Οκτωβρίου 2007, στο:
<http://www.disabled.gr/lib/?p=7434>
- Δεμερούτη, Ε. (2001). Επαγγελματική εξουθένωση: ορισμός και σχέση της με
τις εργασιακές συνθήκες σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς. Στο: Ε.
Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα, & Η. Μπεζεβέγκης (2001). *Το στρες, το άγχος και η
αντιμετώπισή τους* (σ. 233-258). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

- Κάντας, Α. (1995). *Οργανωτική –Βιομηχανική Ψυχολογία (3^ο μέρος): Διεργασίες ομάδας, Σύγκρουση, Ανάπτυξη και αλλαγή, Κουλτούρα, Επαγγελματικό άγχος*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α. (1996). Το σύνδρομο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης στους Εκπαιδευτικούς και στους Εργαζόμενους σε επαγγέλματα Υγείας και Πρόνοιας. *Ψυχολογία*, 3(2), σ. 71-85.
- Κάντας, Α. (1999). Επαγγελματικό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση στους δημοσίους υπαλλήλους. Στο Ανθολόγιο: Σ. Παπαστάμου, Σ. Κανελλάκη, Α. Μαντόγλου, Σ. Σαμαρτζή & Ν. Χρηστάκης (επιμελητές έκδοσης). *Η Ψυχολογία στο σταυροδρόμι των επιστημών του Ανθρώπου και της Κοινωνίας* (425-442). Αθήνα: Καστανιώτη.
- Κάντας, Α. (2001). Οι παράγοντες άγχους και η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς. Στο: Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα, & Η. Μπεζεβέγκης (2001). *Το Στρες, το Άγχος και η Αντιμετώπισή τους*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κοντοθανάση-Φατούρου, Β. (2007). *Το εργασιακό στρες και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Μια εμπειρική έρευνα στην ευρύτερη περιοχή του Αγρινίου*. Διπλωματική εργασία. Σπουδές στην Εκπαίδευση, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.
- Κουστέλιος, Α. & Κουστέλιου, Ι. (2001). 'Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση'. *Ψυχολογία* 8(1), σ. 30-39.
- Λαΐνας, Α. (υπό έκδοση). *Το εργασιακό στρες των διοικητικών στελεχών της εκπαίδευσης*. Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Ιωάννινα.
- Λαμπριανίδου, Α. (2004). *Επαγγελματική εξουθένωση*. Πανεπιστημιακές σημειώσεις, Τμήμα: Φιλοσοφίας-Παιδαγωγικής-Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα.
- Λεβέντης, Χ. (2008). *Το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των διευθυντών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην περιοχή της Θεσσαλίας*. Διπλωματική εργασία.

Σπουδές στην Εκπαίδευση, Σχολή Ανθρωπιστικών Σπουδών, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Λεονταρή, Α., Κυρίδης, Α. & Γιαλαμάς, Β. (2000). Το επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 30, σελ. 139-161.

Μακράκης, Β. (1997). *Ανάλυση δεδομένων στην επιστημονική έρευνα με τη χρήση του SPSS*. Αθήνα: Gutenberg.

Ματσαγγούρας Η. Γ. (2000). *Η σχολική τάξη*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.

Μαυρογιώργος, Γ. (1980). ΤΟ ΣΧΟΛΙΚΟ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ: Ένας ενάρετος κακός. Ανάπτυπο από το περιοδικό *Φιλολογικά*, τ. 3, Γιάννινα.

Μαυρογιώργος, Γ. (1992α). *Εκπαιδευτικοί και Διδασκαλία. Για μια Αντί(-παλη) Πρόταση*. Αθήνα: Σύγχρονη Εκπαίδευση.

Μαυρογιώργος, Γ. (1992β). Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών: Οι μορφές της και το κοινωνικοπολιτικό τους πλαίσιο. Στο: Α. Γκότοβος, Γ. Μαυρογιώργος, Π. Παπακωνσταντίνου (1992). *Κριτική Παιδαγωγική και Εκπαιδευτική πράξη*. Αθήνα: Gutenberg.

Μαυρογιώργος, Γ. (1993). *Εκπαιδευτικοί και Αξιολόγηση*. Αθήνα: Σύγχρονη Εκπαίδευση.

Μαυρογιώργος, Γ. (2005α). *Σχολείο: Διδασκαλία και Αξιολόγηση, τ.Α΄*. Τμήμα: Φιλοσοφίας-Παιδαγωγικής-Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Γιάννενα.

Μαυρογιώργος, Γ. (2005β). *Σχολείο: Διδασκαλία και Αξιολόγηση, τ.Β΄*. Τμήμα: Φιλοσοφίας-Παιδαγωγικής-Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Γιάννενα.

Μαυρογιώργος, Γ. (2005γ). *Το Σχολείο και ο Εκπαιδευτικός: Μια σχέση ζωής και σχετικής αυτονομίας στην υπόθεση της επαγγελματικής ανάπτυξης*. Ηλεκτρονική αναζήτηση, 18 Οκτωβρίου 2008, στο: <http://rep.uoi.gr/gmavrog/index2.html>

Μαυρογιώργος, Γ. (2006). *Επιτέλους! Πότε θα ενδιαφερθούμε για τον εκπαιδευτικό;* Ηλεκτρονική αναζήτηση, 18 Οκτωβρίου 2008, στο: <http://rep.uoi.gr/gmavrog/index2.html>



Μαυρογιώργου, Α.-Κ. (2006). *Το Κανονιστικό Πλαίσιο Οργάνωσης των Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων και η Πειθαρχία στο Νηπιαγωγείο*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία. Φιλοσοφική Σχολή, Τμήμα: Φιλοσοφίας-Παιδαγωγικής-Ψυχολογίας, Τομέας Παιδαγωγικής, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Ιωάννινα.

Οικονόμου, Α. (2002). *Πειραματική ψυχολογία*. Πανεπιστημιακές σημειώσεις, Τμήμα: Πρόγραμμα Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα.

Παγοροπούλου, Α. (2000). *Η γεροντική κατάθλιψη*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Παιδαγωγική Εταιρεία Ελλάδος (2000). *Ελληνική Παιδαγωγική και Εκπαιδευτική Έρευνα: τόμοι Α & Β, πρακτικά του δευτέρου Πανελληνίου Συνεδρίου*. Αθήνα: Ατραπός.

Παππά, Β. (2006). *Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση*. Ηλεκτρονική αναζήτηση, 30 Ιουνίου 2007, στο:

www.pi-schools.gr/download/publications/epitheorisi/teychos11/f14.pdf

Παπαδάτου, Δ. & Αναγνωστόπουλος, Φ. (1995). *Επαγγελματική εξουθένωση*. Στο: Δ. Παπαδάτου & Φ. Αναγνωστόπουλος (1997). *Η ψυχολογία στο χώρο της υγείας* (2^η έκδοση). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Παπαδημητρακόπουλος, Β. (2005). *Σχολικές Μονάδες Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και Εσωτερική Εκπαιδευτική Πολιτική - Οι Απόψεις Εκπαιδευτικών στην Πρωτοβάθμια Διεύθυνση Γ΄ Αθηνών (3^ο Γραφείο Περιστερίου)*. Διπλωματική εργασία. Σπουδές στην Εκπαίδευση, Σχολή Ανθρωπιστικών Σπουδών, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Παπαστυλιανού, Α. (1997). *Το στρες στους Έλληνες εκπαιδευτικούς*. Στο: Φ. Αναγνωστόπουλος (Εκδ.) *Σύγχρονη Ψυχολογία στην Ελλάδα*. (σελ. 211-230). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Παρασκευόπουλος, Ι. Ν. (1990α). *Στατιστική -περιγραφική- (εφαρμοσμένη στις επιστήμες της συμπεριφοράς)*, τ. Α΄. Αθήνα: (αυτοέκδοση).

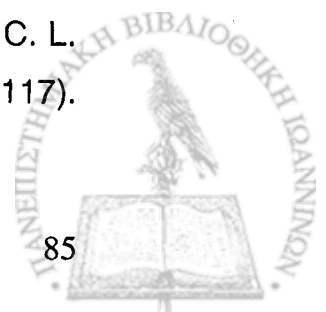
Παρασκευόπουλος, Ι. Ν. (1990β). *Στατιστική -επαγωγική- (εφαρμοσμένη στις επιστήμες της συμπεριφοράς)*, τ. Β΄. Αθήνα: (αυτοέκδοση).



- Παρασκευόπουλος, Ι.Ν. (1990γ). *Στατιστική -ασκήσεις περιγραφικής στατιστικής- (εφαρμοσμένη στις επιστήμες της συμπεριφοράς)*, τ. Γ'. Αθήνα: (αυτοέκδοση).
- Παρασκευόπουλος, Ι. Ν. (1993α). *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας*, τ. 1. Αθήνα: (αυτοέκδοση).
- Παρασκευόπουλος, Ι. Ν. (1993β). *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας*, τ. 2. Αθήνα: (αυτοέκδοση).
- Σταλίκας Α., Τριλίβα Σ., Ρούσση Π. (2002). *Τα Ψυχομετρικά Εργαλεία στην Ελλάδα* (2^η έκδοση). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Τσιάκκίρος, Α & Πασιαρδής, Π. (2002). Επαγγελματικό άγχος εκπαιδευτικών και διευθυντών σχολείων: μια ποιοτική προσέγγιση. *Παιδαγωγική επιθεώρηση*, 33.
- Τσιπλητάρης, Θ. (1996). *Αυτή είναι η «νόσος των δασκάλων*. Ηλεκτρονική αναζήτηση, 15 Ιουνίου 2008, στο:
<http://www.patris.gr/articles/29396>
- Φράγκος, Χ. (1983). *Παιδαγωγικές έρευνες και εφαρμογές*. Θεσσαλονίκη: University Studio Press.
- Φράγκος, Χ. (1998). *Ψυχοπαιδαγωγική. Θέματα Παιδαγωγικής, Ψυχολογίας, Παιδείας, Διδακτικής και Μάθησης* (3^η έκδοση). Αθήνα: Gutenberg.
- Χατζηχρήστου, Χ. (2004). *Αντιμετώπιση αγχογόνων καταστάσεων*. Αθήνα: Τυπωθήτω Γ. Δαρδανός.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Anderson, M.B. & Iwanicki, E.F. (1984). Teacher motivation and its relationship to burnout, *Educational Administration Quarterly*, 20, 109-132.
- Antoniou, A. S. (1999). Personal traits and professional burnout in health professionals. *Archives of Hellenic Medicine*, 16 (1), 20-28.
- Antoniou, A. S., Polychroni, F. & Walters, B. (2000). Sources of stress and professional burnout of teachers of special educational needs in Greece. Πρακτικά συνεδρίου: *International Special Education Congress*. University of Manchester.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Demerouti, E., Janssen, P. P. M., Van Der Hulst, R. & Brouwer, J. (2000). Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. *Anxiety, Stress and Coping*, 13(3), 247-268.
- Bandura, A. (1977a). *Social learning theory*. Englewood Cliffs. N.J.: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1977b). Self – efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Burke, R. J., Desza, E. (1986). *Correlates of psychological burnout phases among police officers*. *Human relations*, 39 (6), 487-502.
- Burke, R. J. & Greenglass, E. R. (1989). *Psychological burnout among men and women in teaching: An examination of the Cherniss model*. *Human Relations*, 42(3), 261-273.
- Burke, R. J., Greenglass, E. R. & Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support and self doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress and Coping*, 9(3), 261-275.
- Burke, R. J. & Richardsen, A. M. (1996). Stress, burnout and health. In: C. L. Cooper (Ed.), *Handbook of Stress, Medicine and Health* (pp. 101-117). Boca Raton FL: CRC Press.



- Buunk, B.P. & Schaufeli, W.B. (1993). Burnout: A Perspective from Social Comparison Theory. In: W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (pp. 53-69). Washington: Taylor & Francis.
- Byrne, B. M. (1991). Burnout: investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary and university educators. *Teaching and Teacher Education, 72*, 197-209.
- Cedoline, A. J. (1982). *Job burnout in public education: Symptoms, causes and survival skills*. New York, NY: Teachers College, Columbia University.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger Publisher.
- Cherniss, C. (1992). Long-term consequences of burnout: An explanatory study. *Journal of Organizational Behavior, 13*, 1-11.
- Cordes, C.L. & Dougherty, T.W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review, 18*, 621-656.
- Dorman, J. P. (2003). Relationship between school and classroom environment and teacher burnout: A LISREL analysis. *Social Psychology of education, 6(2)*, 107-127.
- Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of Disillusionment in the helping profession*. NY: Human Sciences Press.
- Friedman, I. A. (1991). High- and low-burnout schools: School culture aspects of teacher burnout. *The Journal of Educational Research, 84(6)*, 325-333.
- Friedman, I. & Lotan, A. (1985). *The mental burnout of the Israeli teacher (in primary schools)*. Jerusalem: The Henrietta Szold Institute.
- Glass, D. C. & McKnight, J. D. (1996). Perceived control, depressive symptomatology, and professional burnout: A review of the evidence. *Psychology and Health, 11*, 23-48.
- Hembling, D.W. & Gilliland, B. (1981). Is there an identifiable stress cycle in the school year? *The Alberta Journal of Educational Research, 27(4)*, 30-324.

Jackson, S.E., Schwab, R.L. & Schuler, R.S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71, 630-640

Jarvis, M. (2002). Teachers stress: a critical review of recent findings and suggestions for future research directions, *Stress News*, 14.

Kokkinos, C.M. (2000). Professional burnout in Greek primary school teachers: Cross cultural data on the Maslach Burnout Inventory. Paper presented at the *XXVIIIth International Congress of Psychology*, Stockholm, Sweden.

Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.

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

Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behaviour*, 5 (9), 16-22.

Maslach, C. (1982). *Burnout. The cost of caring*. Prentice – Hall, Inc., New Jersey.

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

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory (manual)* (2nd ed), Consulting Psychologists Press, California.

Maslach, C., Jackson, S. E. & Schwab, R. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (2nd edition), Consulting Psychologists Press, California.

Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.

Maslach, C. & Schaufeli, W. B. (1993). Historical and Conceptual Development of Burnout. In: W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (1-16). Washington: Taylor & Francis.

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



Papadatou, D., Anagnostopoulos, F. & Monos, D. (1994). "Factors contributing to the development of burnout in oncology nursing". *British Journal of Medical Psychology*, 67, 187-199.

Pierce, C.M.B. & Molloy, G.N. (1990) "Relations between School Type, Occupational Stress, Role Perceptions and Social Support", *Australian Journal of Education*, 34(3), 330-338.

Pines, A. M. (1993). Burnout: An existential perspective. In: W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds), *Professional Burnout: Recent Developments in theory and research*. London: Taylor & Francis.

Schaufeli, W.B., Maslach, C. & Marek T. (1993). *Professional Burnout: Recent Developments in theory and research*. London: Taylor & Francis.

Travers, C.J. & Cooper, C.L. (1996). *Teachers under pressure: Stress in the teaching profession*. London: Routledge.

Van Horn, J. E., Schaufeli, W. B. & Enzmann, E. (1999). Teacher burnout and lack of reciprocity. *Journal of applied social psychology*, 29(1), 91-108.

Vasiliou, V., Georgas, J. & Vasiliou, G. (1967). Variations in manifest anxiety due to sex, age and education. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6, 194-197.

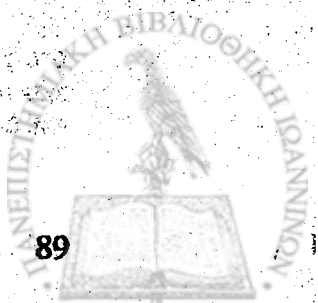
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Το χειρόγραφο διαβάζεται και ανακαλύπτει για τη
μάθησή της προσκεκλημένη, **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ** **ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ ΤΟΥΣ ΟΙΛΥΜΠΟΥΣ**
Μεταπτυχιακής Διαμάχης

Οι απαιτήσεις είναι ότι οι προκείμενες περιπτώσεις και εγκρίσεις δεν
πληρούνται αυθόρμητα και δεν υπάρχουν τρόποι αντιστάσεως των παρατηρητών.
Το τελικό αποτέλεσμα δε δίνεται. Θα αναμενόμενη οι αρμόδιοι.

Υπάρχουν δύο κείμενα. Η πρώτη περιλαμβάνει πληροφορίες για τη χρήση
της με τον υπολογιστή της χώρα και η δεύτερη αφορά κάποια στοιχεία
επιχειρήσεως - οργανωτικής διάρκειας. Θα χρησιμοποιηθούν μεταξύ 15 με 20 λεπτά
για τη συζήτηση των προκείμενων κειμένων, η δυνατότητα παρουσιάσεως.

- 1. Η πρώτη περιλαμβάνει πληροφορίες για τη χρήση της με τον υπολογιστή της χώρα και η δεύτερη αφορά κάποια στοιχεία επιχειρήσεως - οργανωτικής διάρκειας.
- 2. Θα χρησιμοποιηθούν μεταξύ 15 με 20 λεπτά για τη συζήτηση των προκείμενων κειμένων, η δυνατότητα παρουσιάσεως.
- 3. Η δεύτερη περιλαμβάνει πληροφορίες για τη χρήση της με τον υπολογιστή της χώρα και η δεύτερη αφορά κάποια στοιχεία επιχειρήσεως - οργανωτικής διάρκειας.
- 4. Θα χρησιμοποιηθούν μεταξύ 15 με 20 λεπτά για τη συζήτηση των προκείμενων κειμένων, η δυνατότητα παρουσιάσεως.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄

Οδηγίες προς τους συμμετέχοντες στην έρευνα.

Το χορηγούμενο Διασκευασμένο Ερωτηματολόγιο διασκευάστηκε για τη μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης⁵ των εκπαιδευτικών στα πλαίσια Μεταπτυχιακής Διπλωματικής Εργασίας.

Οι απαντήσεις είναι και θα παραμείνουν εμπιστευτικές και ανώνυμες. Δεν ζητούνται ονόματα και δεν υπάρχει τρόπος αναγνώρισης των συμμετεχόντων. Τα τελικά ληφθέντα δεδομένα θα αναφέρονται σε ομάδες ατόμων.

Υπάρχουν δύο ενότητες. Η πρώτη περιλαμβάνει πληροφορίες για τη σχέση σας με τον εργασιακό σας χώρο και η δεύτερη αφορά κάποια αναγκαία βιογραφικά – επαγγελματικά στοιχεία. Θα χρειαστείτε περίπου 15 με 20 λεπτά για τη συμπλήρωσή τους. Δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις.

Αυτό που επιθυμούμε από εσάς είναι :

- να απαντάτε σε όλες τις ερωτήσεις
- να δίνετε την πρώτη αυθόρμητη απάντηση που σας έρχεται στο μυαλό
- οι απαντήσεις σας να αντιστοιχούν στο πώς αισθάνεστε κατά τους τρεις τελευταίους εργασιακούς μήνες
- να τοποθετήσετε τα ερωτηματολόγια στους φακέλους τους και να μας τα επιστρέψετε

⁵ Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο σωματικής και ψυχικής εξάντλησης στα πλαίσια του οποίου ο εργαζόμενος χάνει το ενδιαφέρον και τα θετικά συναισθήματα που είχε για τους αποδέκτες των υπηρεσιών του, παύει να είναι ικανοποιημένος από τη δουλειά και την απόδοσή του και αναπτύσσει μία αρνητική εικόνα για τον εαυτό του (Maslach, 1982).



Στην τελευταία σελίδα μπορείτε να γράψετε τις τυχόν παρατηρήσεις σας

Η συμμετοχή σας είναι σημαντική για την επιτυχή ολοκλήρωση της ερευνητικής διαδικασίας

Σας ευχαριστούμε για τη συνεργασία και το χρόνο σας

Σταμάτης Ιωάννης

Μεταπτυχιακός Φοιτητής Πανεπιστημίου Ιωαννίνων



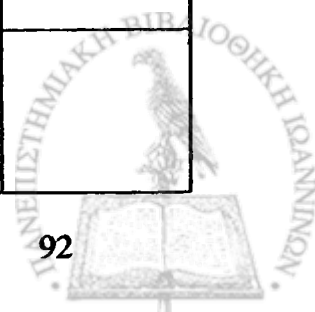
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β΄

Διασκευασμένο Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Οδηγίες:

Σε κάθε μία ερώτηση από τις παρακάτω 22 ερωτήσεις που αφορούν το εκπαιδευτικό επάγγελμα, επιλέξτε την απάντηση εκείνη που σας αντιπροσωπεύει καλύτερα το τελευταίο τρίμηνο, βάζοντας ένα (✓) ή ένα (x) σ' ένα μόνο από τα κουτάκια, αφού πρώτα τις διαβάσετε μία –μία. Το ζητούμενο είναι να δηλώσετε πόσο συχνά σας συμβαίνει κάθε μία από τις ακόλουθες καταστάσεις. Απαντήστε αυθόρμητα και ειλικρινά.

	Ερώτηση	Ποτέ	Πολύ Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πολύ συχνά	Σχεδόν Συνέχεια	Καθημερινά
1	Όταν επιστρέφω σπίτι από τη δουλειά νιώθω ταλαιπωρημένος.							
2	Η συνεχής αλληλεπίδραση με τους μαθητές μου με αγχώνει.							
3	Εκτιμώ(δλδ. πιστεύω) ότι το επάγγελμά μου δε μου προσφέρει τίποτα.							
4	Αισθάνομαι ότι βρίσκομαι στην εργασιακή θέση που ταιριάζει στις ικανότητές μου.							
5	Δεν δίνω ιδιαίτερη προσοχή σε κάθε μαθητή ξεχωριστά.							
6	Δεν είμαι ευχαριστημένος που εργάζομαι σε σχολικό περιβάλλον.							



7	Ασκώ τα εργασιακά μου καθήκοντα με άνεση και αποτελεσματικότητα.							
8	Πιστεύω ότι ασκώ ασυμβίβαστο με τις δυνατότητές μου επάγγελμα.							
9	Νιώθω ικανός να προσφέρω και ακόμα περισσότερα απ' όσα ήδη προσφέρω στην τάξη.							
10	Η εργασία μου με έχει κάνει λιγότερο ευαίσθητο με τα προβλήματα των συνανθρώπων μου.							
11	Νιώθω ότι τιμωρώ τους μαθητές μου πιο σκληρά απ' ό τι θα άρμοζε πραγματικά στην εκάστοτε συγκεκριμένη περίπτωση.							
12	Με την εργασία μου αποτελώ χρήσιμο μέλος της κοινωνίας.							
13	Όταν ξεκινώ για τη δουλειά σκέφτομαι τις εργασιακές μου υποχρεώσεις και νομίζω ότι δε θα αντέξω ως το τέλος της μέρας.							
14	Η εργασία μου, μου προκαλεί περισσότερη κόπωση από κάθε άλλη δραστηριότητα με την οποία καταπιάνομαι.							
15	Είμαι αδιάφορος για το τι συμβαίνει στους μαθητές μου έξω από το σχολείο.							

16	Πιστεύω ότι οι συνθήκες εργασίας μου είναι ανυπόφορες.							
17	Χειρίζομαι τις εμφανιζόμενες κάθε λογής κρίσεις εντός του σχολείου με σύνεση.							
18	Διαπιστώνω πως οι μαθητές μου καθώς και ο διευθυντής, είναι όλοι τους ευχαριστημένοι με τη δουλειά που παρέχω στη σχολική κοινότητα.							
19	Πιστεύω πως μια πιθανή απομάκρυνση μου από τη δουλειά θα με έφθειρε ψυχολογικά.							
20	Η πρόοδος που διακρίνω στους μαθητές μου, με αποθαρρύνει από το να συνεχίσω να εργάζομαι με ζήλο.							
21	Μπορώ να βοηθήσω του μαθητές μου να λύσουν τα ζητήματα που τους απασχολούν.							
22	Θεωρώ πως οι μαθητές μου δεν έχουν έγνοιες και σημαντικά προβλήματα ν' αντιμετωπίσουν.							

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ'

Αυτοσχέδιο Ερωτηματολόγιο Βιογραφικών και Επάγγελματικών Χαρακτηριστικών

Οι παρακάτω ερωτήσεις όπως επισημάνθηκε και προηγουμένως, αφορούν εσάς και το επάγγελμά σας. Οι απαντήσεις σας είναι σημαντικές για την πραγματοποίηση της έρευνας.

Φύλο:

Ανδρας _____ Γυναίκα _____

Ηλικία σε έτη: _____

Οικογενειακή κατάσταση:

Αγαμος _____ Έγγαμος _____

Επίπεδο Σπουδών:

Σπουδές	Ναι (X)
Βασικές σπουδές	
Μεταπτυχιακός τίτλος ειδίκευσης	
Διδακτορικό δίπλωμα	



Έτη συνολικής προϋπηρεσίας που εργάζεστε ως εκπαιδευτικός: ___έτη

Εκπαιδευτική ιδιότητα: αναπληρωτής ή συμβασιούχος ___ μόνιμος ___

Τύπος σχολείου εργασίας: Δημόσιο _____ Ιδιωτικό _____

Ημερήσιες ώρες διδασκαλίας: _____ώρες

Οι τάξεις στις οποίες διδάσκετε έχουν κατά μέσο όρο: _____μαθητές

Ημερομηνία συμπλήρωσης ερωτηματολογίου: _____



ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ'

Πίνακες

Πίνακας 1: Κατανομή του δείγματος ως προς τον παράγοντα φύλο
(απόλυτες και σχετικές συχνότητες)

Φύλο	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα
	f	rf
Άνδρες	68	45,33%
Γυναίκες	82	54,67%
Σύνολο	150	100%

Πίνακας 2: Κατανομή του δείγματος ως προς τον παράγοντα ηλικία
(απόλυτες και σχετικές συχνότητες)

Ηλικία	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα
	f	rf
Έως 30	61	40,67%
31- 40	27	18%
41-50	35	23,33%
51 και άνω	27	18%
Σύνολο	150	100%

Πίνακας 3: Στατιστικοί δείκτες για την ηλικία του δείγματος

Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	Εύρος
40,7	6,95	37

Πίνακας 4: Κατανομή του δείγματος ως προς τον παράγοντα οικογενειακή κατάσταση (απόλυτες και σχετικές συχνότητες)

Οικογενειακή κατάσταση	Απόλυτη Συχνότητα f	Σχετική Συχνότητα rf
Άγαμοι	58	38,67%
Έγγαμοι	92	61,33%
Σύνολο	150	100%

Πίνακας 5: Κατανομή του δείγματος ως προς τον παράγοντα επίπεδο σπουδών (απόλυτες και σχετικές συχνότητες)

Επίπεδο σπουδών	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα
	f	rf
Βασικές σπουδές	121	80,67%
Μεταπτυχιακό δίπλωμα ειδίκευσης	27	18%
Διδακτορικός τίτλος	2	1,33%
Σύνολο	150	100%

Πίνακας 6: Κατανομή του δείγματος ως προς τον παράγοντα έτη προϋπηρεσίας (απόλυτες και σχετικές συχνότητες)

Έτη προϋπηρεσίας	Απόλυτη Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα
	f	rf
0 - 10	70	46,67%
11- 20	58	38,67%
21 - 35	22	14,66%
Σύνολο	150	100%

Πίνακας 7: Στατιστικοί δείκτες για τα έτη προϋπηρεσίας του δείγματος

Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση	Εύρος
14,6	7,36	33

Πίνακας 8: Κατανομή του δείγματος ως προς τον παράγοντα εκπαιδευτική ιδιότητα (απόλυτες και σχετικές συχνότητες)

Εκπαιδευτικές ιδιότητα	Απόλυτη Συχνότητα f	Σχετική Συχνότητα rf
Αναπληρωτής - Συμβασιούχος Εκπαιδευτικός	38	25,33%
Μόνιμος Εκπαιδευτικός	112	74,67%
Σύνολο	150	100%

Πίνακας 9: Κατανομή του δείγματος ως προς τον παράγοντα τύπος σχολείου διδασκαλίας (απόλυτες και σχετικές συχνότητες)

Τύπος σχολείου διδασκαλίας	Απόλυτη Συχνότητα f	Σχετική Συχνότητα rf
Δημόσιο	116	77,33%
Ιδιωτικό	34	22,67%
Σύνολο	150	100%

Πίνακας 10: Κατανομή του δείγματος ως προς τον παράγοντα εκπαιδευτικές υποχρεώσεις (απόλυτες και σχετικές συχνότητες)

Εκπαιδευτικές υποχρεώσεις	Απόλυτη Συχνότητα f	Σχετική Συχνότητα rf
≤5 ώρες	90	60%
>5 ώρες	60	40%
Σύνολο	150	100%

Πίνακας 11: Κατανομή του δείγματος ως προς τον παράγοντα αριθμός μαθητών στις τάξεις (απόλυτες και σχετικές συχνότητες)

Αριθμός μαθητών στις τάξεις	Απόλυτη Συχνότητα f	Σχετική Συχνότητα rf
Έως 20	70	46,67%
21 και άνω	80	53,33%
Σύνολο	150	100%

Πίνακας 12: Δείκτες αξιοπιστίας Cronbach's alpha των τριών διαστάσεων του Διασκευασμένου Ερωτηματολογίου

ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ ALPHA ΣΤΟ ΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ
Συναισθηματική Εξάντληση	0.705
Αποπροσωποποίηση	0.7036
Προσωπικά Επιτεύγματα	0.708

Πίνακας 13: Δείκτες αξιοπιστίας Cronbach's alpha των τριών διαστάσεων του Διασκευασμένου Ερωτηματολογίου και του M.B.I. Form Ed

ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ ALPHA ΣΤΟ ΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ ALPHA M.B.I. Form Ed
Συναισθηματική Εξάντληση	0.705	0.90
Αποπροσωποποίηση	0.7036	0.79
Προσωπικά Επιτεύγματα	0.708	0.71



Πίνακας 14: Περιγραφικά ευρήματα για το Διασκευασμένο Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Ερωτήσεις	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
1.Όταν επιστρέφω σπίτι από τη δουλειά νιώθω ταλαιπωρημένος.	2.1	1.5
2.Η συνεχής αλληλεπίδραση με τους μαθητές μου με αγχώνει.	3	1.6
3.Εκτιμώ(δλδ. πιστεύω) ότι το επάγγελμα μου δε μου προσφέρει τίποτε.	2.45	1.53
4.Αισθάνομαι ότι βρίσκομαι στην εργασιακή θέση που ταιριάζει στις ικανότητές μου.	4.96	1.05
5.Δεν δίνω ιδιαίτερη προσοχή σε κάθε μαθητή ξεχωριστά.	2.75	1.035
6.Δεν είμαι ευχαριστημένος που εργάζομαι σε σχολικό περιβάλλον.	3.7	1.66
7.Ασκώ τα εργασιακά μου καθήκοντα με άνεση και αποτελεσματικότητα.	4.83	1.35

8.Πιστεύω ότι ασκώ ασυμβίβαστο με τις δυνατότητές μου επάγγελμα.	3.025	1.568
9.Νιώθω ικανός να προσφέρω και ακόμα περισσότερα απ' όσα ήδη προσφέρω στην τάξη.	4.76	1.25
10.Η εργασία μου με έχει κάνει λιγότερο ευαίσθητο με τα προβλήματα των συνανθρώπων μου.	2.778	1.8
11.Νιώθω ότι τιμωρώ τους μαθητές μου πιο σκληρά απ' ότι θα άρμοζε πραγματικά στην εκάστοτε περίπτωση.	2.12	1.75
12.Με την εργασία μου αποτελώ χρήσιμο μέλος της κοινωνίας.	4.79	1.23
13.Όταν ξεκινώ για τη δουλειά σκέφτομαι τις εργασιακές μου υποχρεώσεις και νομίζω ότι δε θα αντέξω ως το τέλος της μέρας.	1.788	1.02
14.Η εργασία μου, μου προκαλεί περισσότερη κόυραση από κάθε άλλη δραστηριότητα με την οποία καταπιάνομαι.	2.25	1.63

15.Είμαι αδιάφορος για το τι συμβαίνει στους μαθητές μου έξω από το σχολείο.	2.38	1.74
16.Πιστεύω ότι οι συνθήκες εργασίας μου είναι ανυπόφορες.	1.99	1.08
17.Χειρίζομαι τις εμφανιζόμενες κάθε λογής κρίσεις εντός του σχολείου με σύνεση.	4.66	1.07
18.Διαπιστώνω πως οι μαθητές μου καθώς και ο διευθυντής, είναι όλοι τους ευχαριστημένοι με τη δουλειά που παρέχω στη σχολική κοινότητα.	4.9	1.005
19.Πιστεύω πως μια πιθανή απομάκρυνση μου από τη δουλειά θα με έφθειρε ψυχολογικά.	4.56	1.3
20.Η πρόοδος που διακρίνω στους μαθητές μου, με αποθαρρύνει από το να συνεχίσω να εργάζομαι με ζήλο.	2.015	1.04
21.Μπορώ να βοηθήσω του μαθητές μου να λύσουν τα ζητήματα που τους απασχολούν.	4.72	1.02
22.Θεωρώ πως οι μαθητές μου δεν έχουν έγνοιες και σημαντικά προβλήματα ν' αντιμετωπίσουν.	2.98	1.29

Πίνακας 15: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης ανά βιογραφικό και επαγγελματικό παράγοντα

	Συναισθηματική Εξάντληση	
	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Φύλο		
Άνδρες	3.25	1.35
Γυναίκες	4.5	1.98
Ηλικία		
Έως 30 ετών	2.5	1.21
31-40 ετών	3.1	1.87
41-50 ετών	3.9	2.52
51 ετών και άνω	4.3	2.99
Οικογενειακή Κατάσταση		
Άγαμος	4.5	2.677
Έγγαμος	2.28	1.223
Επίπεδο Σπουδών		
Βασικές σπουδές	4.337	2.225
Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης	3.556	1.889
Κάτοχος διδακτορικού	2.999	1.256

Έτη Προϋπηρεσίας		
0-10 έτη	2.85	1.371
11-20 έτη	3.654	1.598
21-35 έτη	4.125	2.1267
Εκπαιδευτική Ιδιότητα		
Αναπληρωτής ή συμβασιούχος Εκπαιδευτικός	4.775	2.1674
Μόνιμος Εκπαιδευτικός	3.112	1.4567
Τύπος σχολείου		
Δημόσιο	2.569	1.1375
Ιδιωτικό	3.985	1.8264
Έκπαιδευτικές Υποχρεώσεις σε ώρες καθημερινής διδασκαλίας		
≤5 ώρες	2.882	1.25647
>5 ώρες	3.9564	1.86457
Αριθμός μαθητών της σχολικής τάξης		
Έως 20 μαθητές	3.1256	1.54689
Από 21 και άνω μαθητές	4.5213	2.01254

Πίνακας 16: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για τη διάσταση της αποπροσωποποίησης ανά βιογραφικό και επαγγελματικό παράγοντα

	Αποπροσωποποίηση	
	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Φύλο		
Ανδρες	3.01256	1.3205
Γυναίκες	4.12567	2.0567
Ηλικία		
Έως 30 ετών	2.2136	1.1354
31-40 ετών	3.02567	1.9954
41-50 ετών	3.85641	2.21456
51 ετών και άνω	4.2567	2.47896
Οικογενειακή Κατάσταση		
Άγαμος	4.23465	2.23654
Έγγαμος	2.89424	1.02564
Επίπεδο Σπουδών		
Βασικές σπουδές	4.201368	2.85647
Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης	3.21567	1.89974
Κάτοχος διδακτορικού	2.8546	1.3546

Έτη Προϋπηρεσίας		
0-10 έτη	2.5467	1.9546
11-20 έτη	3.4125	1.9546
21-35 έτη	4.52136	2.51236
Εκπαιδευτική Ιδιότητα		
Αναπληρωτής ή συμβασιούχος Εκπαιδευτικός	4.2356	2.5647
Μόνιμος Εκπαιδευτικός	2.8945	1.5864
Τύπος σχολείου		
Δημόσιο	2.3564	1.2564
Ιδιωτικό	3.5641	1.9854
Εκπαιδευτικές Υποχρεώσεις σε ώρες καθημερινής διδασκαλίας		
≤5 ώρες	2.8546	1.6354
>5 ώρες	3.5461	2.0154
Αριθμός μαθητών της σχολικής τάξης		
Έως 20 μαθητές	3.01245	1.9854
Από 21 και άνω μαθητές	4.2136	2.2564

Πίνακας 17: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης ανά βιογραφικό και επαγγελματικό παράγοντα

	Προσωπική Επίτευξη	
	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Φύλο		
Άνδρες	4.2315	2.2354
Γυναίκες	2.3567	1.2564
Ηλικία		
Έως 30 ετών	3.99546	2.5641
31-40 ετών	2.2541	1.89456
41-50 ετών	1.99546	1.36541
51 ετών και άνω	2.0201	1.75029
Οικογενειακή Κατάσταση		
Άγαμος	2.5684	1.56471
Έγγαμος	3.6548	2.32514
Επίπεδο Σπουδών		
Βασικές σπουδές	2.2546	1.231465
Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης	2.9954	1.56871
Κάτοχος διδακτορικού	3.65894	1.88521

Έτη Προϋπηρεσίας		
0-10 έτη	3.95468	2.55213
11-20 έτη	2.541	1.66547
21-35 έτη	1.98457	1.25647
Εκπαιδευτική Ιδιότητα		
Αναπληρωτής ή συμβασιούχος Εκπαιδευτικός	2.5468	1.44156
Μόνιμος Εκπαιδευτικός	3.99854	2.0154
Τύπος σχολείου		
Δημόσιο	3.98451	2.05647
Ιδιωτικό	1.78541	1.25416
Εκπαιδευτικές Υποχρεώσεις σε ώρες καθημερινής διδασκαλίας		
≤5 ώρες	4.56741	2.5647
>5 ώρες	2.21456	1.54982
Αριθμός μαθητών της σχολικής τάξης		
Έως 20 μαθητές	3.6547	1.98541
Από 21 και άνω μαθητές	2.01547	1.65474



Πίνακας 18: T-test για τον έλεγχο της πιθανής επίδρασης του φύλου των εκπαιδευτικών στην επαγγελματική εξουθένωση

Φύλο	Levene's Test		t-test		
	Τιμή στατιστικής συνάρτησης (F)	p. value	Τιμή της συνάρτησης (t)	df	p. value
Υποθέτουμε ότι οι Διακυμάνσεις των ομάδων είναι ίσες	.745	.895	1.3654	40.25	.035
Υποθέτουμε ότι οι Διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες			1.897	39.952	.045

Όπου df=βαθμοί ελευθερίας

Πίνακας 19: T-test για τον έλεγχο της πιθανής επίδρασης της οικογενειακής κατάστασης των εκπαιδευτικών στην επαγγελματική εξουθένωση

Οικογενειακή Κατάσταση	Levene's Test		t-test		
	Τιμή στατιστικής συνάρτησης (F)	p. value	Τιμή της συνάρτησης (t)	df	p. value
Υποθέτου με ότι οι Διακυμάνσεις των ομάδων είναι ίσες	.995	.398	2.5644	15.36	.001
Υποθέτου με ότι οι Διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες			3.84	29.84	.002

Όπου df=βαθμοί ελευθερίας

Πίνακας 20: T-test για τον έλεγχο της πιθανής επίδρασης της εκπαιδευτικής ιδιότητας των εκπαιδευτικών στην επαγγελματική εξουθένωση

Εκπαιδευτική Ιδιότητα	Levene's Test		t-test		
	Τιμή στατιστικής συνάρτησης (F)	p. value	Τιμή της συνάρτη σης (t)	df	p. valu e
Υποθέτουμε ότι οι Διακυμάνσεις των ομάδων είναι ίσες	.547	.325	.252	40.25	.56
Υποθέτουμε ότι οι Διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες			.250	39.952	.89

Όπου df=βαθμοί ελευθερίας

Πίνακας 21: T-test για τον έλεγχο της πιθανής επίδρασης του τύπου του σχολείου εργασίας των εκπαιδευτικών στην επαγγελματική εξουθένωση

Τύπος σχολείου	Levene's Test		t-test		
	Τιμή στατιστικής συνάρτησης (F)	p. value	Τιμή της συνάρτησης (t)	df	p. value
Υποθέτουμε ότι οι Διακυμάνσεις των ομάδων είναι ίσες	.547	.854	5.674	35.67	.02
Υποθέτουμε ότι οι Διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες			4.574	36.354	.023

Όπου df=βαθμοί ελευθερία



Πίνακας 22: T-test για τον έλεγχο της πιθανής επίδρασης των εκπαιδευτικών υποχρεώσεων των εκπαιδευτικών στην επαγγελματική εξουθένωση

Εκπαιδευτικές Υποχρεώσεις σε ώρες καθημερινής διδασκαλίας	Levene's Test		t-test		
	Τιμή στατιστικής συνάρτησης (F)	p. value	Τιμή της συνάρτη σης (t)	df	p. value
Υποθέτουμε ότι οι Διακυμάνσεις των ομάδων είναι ίσες	.1258	.5894	.252	40.25	.047
Υποθέτουμε ότι οι Διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες			.250	39.952	.056

Όπου df=βαθμοί ελευθερίας

Πίνακας 23: T-test για τον έλεγχο της πιθανής επίδρασης του αριθμού μαθητών της σχολικής τάξης στην επαγγελματική εξουθένωση

Αριθμός μαθητών της σχολικής τάξης	Levene's Test		t-test		
	Τιμή στατιστικής συνάρτησης (F)	p. value	Τιμή της συνάρτησης (t)	df	p. value
Υποθέτουμε ότι οι Διακυμάνσεις των ομάδων είναι ίσες	.2597	.398	.252	50.26	.031
Υποθέτουμε ότι οι Διακυμάνσεις των ομάδων δεν είναι ίσες			.250	45.356	.034

Όπου df=βαθμοί ελευθερίας



Πίνακας 24: Ανάλυση διακύμανσης διασποράς (ANOVA) για τον παράγοντα ηλικία με την επαγγελματική εξουθένωση

Ηλικία	Άθροισμα τετραγώνων	df	Τιμή στατιστικής συνάρτησης F	p. value
Μεταξύ των ομάδων	75.35	54	2.54	.046
Εντός των ομάδων	72.381	50		
Σύνολο	147.731	104		

Όπου df=βαθμοί ελευθερίας

Πίνακας 25: Ανάλυση διακύμανσης διασποράς (ANOVA) για τον παράγοντα επίπεδο σπουδών με την επαγγελματική εξουθένωση

Επίπεδο Σπουδών	Άθροισμα τετραγώνων	df	Τιμή στατιστικής συνάρτησης F	p. value
Μεταξύ των ομάδων	78.69	41.25	1.56	.023
Εντός των ομάδων	45.36	42.36		
Σύνολο	124.05	83.61		

Όπου df=βαθμοί ελευθερίας

Πίνακας 26: Ανάλυση διακύμανσης διασποράς (ANOVA) για τον παράγοντα έτη προϋπηρεσίας με την επαγγελματική εξουθένωση

Έτη Προϋπηρεσίας	Άθροισμα τετραγώνων	df	Τιμή στατιστικής συνάρτησης F	p. value
Μεταξύ των ομάδων	65.64	25.67	1.25	.256
Εντός των ομάδων	35.12	54.12		
Σύνολο	100.76	79.79		

Όπου df=βαθμοί ελευθερίας

Πίνακας 27: Ταξινόμηση των εκπαιδευτικών στις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης με βάση τη βαθμολογία που οι ίδιοι εμφάνισαν

	Συναισθηματική εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Προσωπική επίτευξη
Υψηλή βαθμολογία	15%	13%	20%
Μη Υψηλή βαθμολογία	19%	14%	32%

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΤΗΣ ΣΧΟΛΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΟΡΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Αριθμός	Όνομα	Ποσοστό	Βαθμολογία
1001	ΑΝΔΡΕΑΣ ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΙΟΥ	85%	85%
1002	ΕΛΕΝΗ ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΙΟΥ	80%	80%

