

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ &
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Λογιστική και Χρηματοοικονομική



**Master of Science (M.Sc)
in Accounting and Finance**

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**Τίτλος Εργασίας: «Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών
δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Ειδικής αγωγής σε σχέση με των
εκπαιδευτικών της Γενικής αγωγής»**

Όνομα φοιτητή: Αλεξόπουλος Χρυσοβαλάντης

Επιβλέπων Καθηγητής: Γιακουμάτος Στέφανος

Διατριβή υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Η παρούσα διατριβή αποτελεί μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος στη Λογιστική και Χρηματοοικονομική

Καλαμάτα, Ιούνιος 2023

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ &
ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Λογιστική και Χρηματοοικονομική



**Master of Science (M.Sc)
in Accounting and Finance**

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή:

**(Επιβλέπων) Γιακουμάτος Στέφανος, Καθηγητής, Τμήμα Λογιστικής και
Χρηματοοικονομικής, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου**

**ΣΥΡΜΑΛΟΓΛΟΥ ΑΔΑΜΑΝΤΙΟΣ, Ε.ΔΙ.Π., Τμήμα Λογιστικής και
Χρηματοοικονομικής, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου**

**ΑΓΟΡΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΕΛΕΝΗ, Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Λογιστικής και
Χρηματοοικονομικής, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου**

Ο Αλεξόπουλος Χρυσοβαλάντης

δηλώνω υπεύθυνα ότι:

1) Είμαι ο κάτοχος των πνευματικών δικαιωμάτων της πρωτότυπης αυτής εργασίας και από όσο γνωρίζω η εργασία μου δε συκοφαντεί πρόσωπα, ούτε προσβάλλει τα πνευματικά δικαιώματα τρίτων.

2) Αποδέχομαι ότι το Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής μπορεί, χωρίς να αλλάξει το περιεχόμενο της εργασίας μου, να τη διαθέσει σε ηλεκτρονική μορφή μέσα από τη ψηφιακή Βιβλιοθήκη του Ιδρύματος, να την αντιγράψει σε οποιοδήποτε μέσο ή/και σε οποιοδήποτε μορφότυπο καθώς και να κρατά περισσότερα από ένα αντίγραφα για λόγους συντήρησης και ασφάλειας.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου για τη βοήθειά του στην εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας. Ακόμη, να ευχαριστήσω τους εκπαιδευτικούς των σχολείων που συμμετείχαν στην έρευνα. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου για την υποστήριξή της σε όλη τη διάρκεια τω σπουδών μου.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	6
ABSTRACT	7
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	9
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9
1.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ	10
1.2 ΣΤΑΔΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ	11
1.3 ΑΙΤΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ.....	13
1.4 ΣΥΜΠΤΩΜΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ	14
1.5 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ.....	15
1.6 ΤΡΟΠΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ.....	15
2. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ	16
2.1 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ.....	16
2.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΚΑΛΟΥΝ ΑΓΧΟΣ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ	18
2.3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ	20
2.4 ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ	20
2.5 ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ.....	21
2.6 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ.....	22
2.7 ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ	23
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ	27
2.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	27
2.2 ΔΕΙΓΜΑ	27
2.3 ΜΕΣΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	27
2.4. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	28
2.5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	29
2.6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	44
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	47

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα φαινόμενο υπαρκτό σε αρκετές επαγγελματικές ομάδες. Φυσικά, αγγίζει και την εργασιακή ομάδα των εκπαιδευτικών, οι οποίοι ανήκουν στα ανθρωπιστικά επαγγέλματα. Το συναίσθημα της επαγγελματικής εξουθένωσης προκαλεί ψυχικά και σωματικά προβλήματα στους εργαζόμενους και συμβάλλει στη μείωση της εργασιακής απόδοσής τους. Υπάρχει μεγάλη ενασχόληση και ερευνητική δραστηριότητα σχετικά με το εργασιακό άγχος, του οποίου τα αίτια φαίνεται να είναι οι απαιτήσεις για υψηλή παραγωγικότητα και αποδοτικότητα στο χώρο εργασίας αλλά και η πίεση του χρόνου. Συνδέεται με δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση. Βέβαια, το κάθε άτομο βιώνει και αντιλαμβάνεται διαφορετικά το άγχος, σε συνάρτηση με το χαρακτήρα του και τη χρονική στιγμή.

Στην παρούσα εργασία έγινε προσπάθεια να διερευνηθεί το εργασιακό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς και μέσα από την ερευνητική διαδικασία που ακολουθήθηκε να διαπιστωθεί αν υπάρχει διαφορά στην επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ των εκπαιδευτικών που εργάζονται στη Γενική Αγωγή και εκείνων που εργάζονται σε δομές της Ειδικής αγωγής.

Πραγματοποιήθηκε έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου, στην οποία συμμετείχαν εκπαιδευτικοί που εργάζονται και στη Γενική και στην Ειδική αγωγή. Από τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώθηκε σχέση μεταξύ κάποιων δημογραφικών χαρακτηριστικών και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Επίσης, δεν παρατηρήθηκε σημαντική διαφορά στην επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ των εκπαιδευτικών Γενική αγωγής και εκείνων της Ειδικής αγωγής.

Λέξεις-κλειδιά: Επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακό άγχος, εκπαιδευτικοί, Γενική Αγωγή, Ειδική Αγωγή.

ABSTRACT

Burnout is a phenomenon that exists in several professional groups. Of course, it also affects the work group of teachers, who belong to humanitarian professions. The feeling of burnout causes mental and physical problems in employees and contributes to the reduction of their work performance. It is caused by various factors and is linked to demographic characteristics such as gender, age, marital status. There is a great deal of concern and research about work stress, the causes of which seem to be the demands for high productivity and efficiency in the workplace but also the pressure of time. Of course, each person experiences and perceives stress differently, depending on their character and the time.

In this paper, an attempt was made to investigate work stress and burnout among teachers and through the research process followed to determine if there is a difference in burnout between teachers who work in General Education and those who work in Special Education structures.

A survey was carried out using a questionnaire, in which teachers working in both General and Special education participated. From the results of the research, it was found a relationship between some demographic characteristics and burnout. Also, no significant difference was observed in burnout between General Education and Special Education teachers.

Keywords: Professional burnout, work ethic, teachers, General Education, Special Education.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά εκπαιδευτικών	29
Πίνακας 2: Συναισθηματική εξάντληση.....	31
Πίνακας 3: Αποπροσωποποίηση	32
Πίνακας 4: Προσωπική επίτευξη	33
Πίνακας 5: Επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς Ειδικής αγωγής	34
Πίνακας 6: Συναισθηματική εξάντληση.....	35
Πίνακας 7: Αποπροσωποποίηση	36
Πίνακας 8: Προσωπική επίτευξη	37
Πίνακας 9: Επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς Γενικής αγωγής	38
Πίνακας 11: Φύλο και επαγγελματική εξουθένωση	42
Πίνακας 12: Χρόνια προϋπηρεσίας και επαγγελματική εξουθένωση	43
Πίνακας 13: Οικογενειακή κατάσταση και επαγγελματική εξουθένωση.....	44

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται το θέμα της επαγγελματικής εξουθένωσης και του εργασιακού άγχους και επικεντρώνεται στην εργασιακή ομάδα των εκπαιδευτικών, προβαίνοντας σε σύγκριση μεταξύ εργαζομένων στη Γενική και Ειδική αγωγή. Έρευνες έχουν δείξει πως πρόκειται για μια ευάλωτη ομάδα εργαζομένων καθώς έχουν να “χειριστούν” ανθρώπους και μάλιστα παιδιά.

Ειδικότερα, υπάρχει βιβλιογραφική ανασκόπηση όπου δίνεται ο ορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης, τα αίτια που την προκαλούν και οι επιπτώσεις που έχει στους εργαζόμενους. Ακόμη, παρουσιάζονται τα στάδια ανάπτυξης της επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς και τρόποι περιορισμού του φαινομένου. Παρουσιάζονται και διάφορες έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σχετικά με το θέμα αυτό.

Στη συνέχεια, παρουσιάζεται η έρευνα που πραγματοποιήθηκε με δείγμα εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, εργαζόμενους τόσο στη Γενική εκπαίδευση, όσο και σε δομές της Ειδικής Αγωγής, προκειμένου να ελεγχθεί αν υπάρχει επαγγελματική εξουθένωση σε μεγαλύτερο βαθμό στους εκπαιδευτικούς της Ειδικής Αγωγής από ότι στους εκπαιδευτικούς της Γενικής Αγωγής. Πρόκειται για ποσοτική έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου και συγκεκριμένα το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης των Maslach, Jackson, και Schwab (1996) (Maslach Burnout Inventory- MBI-ES).

Τέλος, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας και συγκρίνονται με ευρήματα άλλων ερευνών, προκειμένου να προβούμε στην εξαγωγή συμπερασμάτων.

1.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Στη σύγχρονη κοινωνία οι απαιτητικές συνθήκες εργασίας οδηγούν αρκετούς εργαζόμενους στην ανάπτυξη του εργασιακού άγχους, το οποίο μάλιστα έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης πολλών διαφορετικών επιστημόνων. Έτσι, προσδιορίστηκαν οι σημαντικές επιπτώσεις του στην ψυχοσωματική υγεία του εργαζόμενου αλλά και στην απόδοση του στην εργασία του και επομένως στην ευρύτερη οικονομία και παραγωγή.

Έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές έρευνες σχετικά με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση. Η αρχή έγινε τη δεκαετία του 70 με τον Freudenberger το 1974 που χρησιμοποίησε για πρώτη φορά τον όρο «burnout», ορίζοντας έτσι την επαγγελματική εξουθένωση ως τη σωματική και την ψυχική εξάντληση του ατόμου που εξαντλεί τις δυνάμεις του και την ενέργειά του στο χώρο εργασίας και κυρίως σε εργασιακά περιβάλλοντα όπου αναπτύσσονται στενές σχέσεις μεταξύ των ίδιων και των ατόμων που δέχονται τη φροντίδα τους. (Θεοφίλου, 2009).

Για την έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν διατυπωθεί κατά καιρούς αρκετοί ορισμοί. Ο πιο διαδεδομένος και ευρέως αποδεκτός ορισμός είναι εκείνος των Maslach και Jackson (1986), σύμφωνα με τον οποίο η επαγγελματική εξουθένωση πρόκειται για σωματική και ψυχική εξάντληση που οδηγεί τον εργαζόμενο να χάσει το ανθρωπιστικό ενδιαφέρον και τα θετικά του συναισθήματα προς τους αποδέκτες των υπηρεσιών του και πλέον είναι δυσαρεστημένος από την εργασία και την απόδοσή του. Έτσι, το άτομο χάνει τον ιδεαλισμό του, την ενεργητικότητά του, το ενδιαφέρον και το σκοπό του και αναπτύσσει μια αρνητική εικόνα για τον εαυτό του (Maslach 1982, Maslach and Leiter 2005). Μάλιστα, μπορεί να φτάσει σε σημείο να μη μπορεί πλέον να εργαστεί.

Αρχικά, ο όρος επαγγελματική εξουθένωση χρησιμοποιήθηκε για τους εργαζόμενους στο χώρο της υγείας και της πρόνοιας και αργότερα επεκτάθηκε και στο χώρο της εκπαίδευσης αλλά και σε άλλα εργασιακά περιβάλλοντα που έχουν επαφή με ανθρώπους (Κάντας, 1996).

Οι Maslach και Jackson (1981) δημιούργησαν ένα κριτήριο μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης, σύμφωνα με το οποίο η επαγγελματική εξουθένωση αποτελείται από τρεις συνιστώσες: τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και την αποτυχία προσωπικών επιτευγμάτων (Schutte et al, 2000). Ειδικότερα, η συναισθηματική εξάντληση εμφανίζεται με μειωμένη ενέργεια, κούραση και έλλειψη ικανότητας για προσφορά στους

άλλους. Η αποπροσωποποίηση εμφανίζεται με αδιαφορία και άσχημη συμπεριφορά των εργαζομένων απέναντι στους αποδέκτες των υπηρεσιών τους. Η αποτυχία προσωπικών επιτευγμάτων εκδηλώνεται με το αίσθημα της ανεπάρκειας και της αποτυχίας των εργαζομένων για τις υπηρεσίες που πρόσφεραν και προσφέρουν. Συνεπώς, πρόκειται για μια άμυνα του ατόμου και μια προσπάθεια να διατηρήσει απάθεια και συναισθηματική απόσταση (Hughes, 2001).

Ιδιαίτερη βαρύτητα δίνεται στους τομείς της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και της μειωμένης προσωπικής επίτευξης (Maslach and Jackson 1986). Η συναισθηματική εξάντληση είναι το πρώτο στάδιο της επαγγελματικής εξουθένωσης, η οποία στη συνέχεια οδηγεί στην αποπροσωποποίηση, την αρνητική δηλαδή συμπεριφορά και στάση στους αποδέκτες των υπηρεσιών, και την έλλειψη προσωπικής επίτευξης.

Επομένως, η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται σταδιακά καθώς αποτελεί συνιστώσα πολλών και διαφορετικών παραγόντων στο πλαίσιο της εργασίας. Για την εμφάνισή της, λοιπόν, ευθύνονται αρκετά συμβάντα στο χώρο εργασίας τα οποία προκαλούν αύξηση του άγχους και της πίεσης.

1.2 ΣΤΑΔΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Το αρχικό στάδιο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η συναισθηματική εξάντληση. Πρόκειται για την ηττοπάθεια και τον συναισθηματικό φόρτο που προκαλούν στον εργαζόμενο το αίσθημα της ανικανότητας να προσφέρουν σε ψυχολογικό επίπεδο (Papastyliaou, Kaila, & Polychronopoulos, 2009; Maslach, Jackson, & Leiter 1996). Έτσι, χάνουν την ενεργειά τους, νιώθουν κουρασμένοι και επομένως δε μπορούν να αποδώσουν στη δουλειά τους.

Όσον αφορά στους εκπαιδευτικούς, το αίσθημα αυτό τους αποπροσανατολίζει από τα εκπαιδευτικά και διδακτικά τους καθήκοντα και νιώθουν πως δε θα καταφέρουν να ανταπεξέλθουν στις προσδοκίες και απαιτήσεις των μαθητών/τριών. Εξαντλούνται λοιπόν τα ψυχικά και συναισθηματικά τους αποθέματα. Όσο μεγαλύτερο είναι το φορτίο της συναισθηματικής εξουθένωσης, τόσο πιθανότερο είναι ο εκπαιδευτικός να εγκαταλείψει τη δουλειά του (Leung & Lee, 2006).

Η συναισθηματική εξάντληση δείχνει να είναι το πιο κρίσιμο στάδιο της επαγγελματικής εξουθένωσης και αυτό που προμηνύει τη μείωση της απόδοσης στην εργασία (Wright & Bonett, 1993). Μάλιστα, χαρακτηρίζεται και ως παράγοντας πρόβλεψης εγκατάλειψης επαγγέλματος. φαίνεται να είναι η πιο κρίσιμη. Κατόπιν της συναισθηματικής εξουθένωσης εμφανίζονται ακόμη υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης και μειωμένα προσωπικά επίτευγμα (Byrne, 1996; Maslach et al., 2001). Ο συνδυασμός της συναισθηματικής εξάντλησης με την αποπροσωποποίηση φέρνει αρνητικές συνέπειες στην υγεία των εργαζομένων και στην ικανότητά τους να ανταποκρίνονται στο έργο τους (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). Η αποπροσωποποίηση οδηγεί τους εργαζόμενους να αντιμετωπίζουν σαν αντικείμενα τα άτομα που δέχονται τις υπηρεσίες τους (Erkutlu 2012; Zhouchun 2011). Σύμφωνα με τους Maslach και Jackson, 1986).

Όσον αφορά στην εργασιακή ομάδα των εκπαιδευτικών η αποπροσωποποίηση εκφράζεται με την αρνητική τους στάση και συμπεριφορά απέναντι στους μαθητές τους. Στην αρχή αποστασιοποιείται από αυτούς και σιγά σιγά επέρχεται και η συναισθηματική ρήξη. Φυσικά συνέπειες υπάρχουν και για τους εκπαιδευτικούς αλλά και για τους μαθητές (Teles, Valle, Rordiguez, Pineiro, & Regueiro, 2020). Σύμφωνα με τους Maslach και Jackson, 1986). Η αποπροσωποποίηση επιφέρει μειωμένη αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων που σημαίνει συναισθήματα ανικανότητας και αποτυχίας στην εργασία, αρνητική αυτοαξιολόγηση με αποτέλεσμα τη χαμηλή απόδοσή του στην εργασία τους με τους μαθητές (Zhouchun, 2011). Οι εκπαιδευτικοί αυτοί νιώθουν πως δεν επιθυμούν να βελτιωθούν και να προσπαθήσουν ώστε να αντιμετωπίσουν μία κατάσταση, ενώ έχουν χαμηλότερη απόδοση από την αρχική (Χατζηπέμου, 2016).

Επομένως, υπάρχει εξελικτική πορεία ανάπτυξης κατά την οποία προηγείται η συναισθηματική εξάντληση, ακολουθεί η αποπροσωποποίηση ως τρόπος αντιμετώπισης των συνθηκών εργασίας και έπειτα η κυνική αντιμετώπιση των ατόμων που δέχονται τις υπηρεσίες που στο τέλος καταλήγει στη μειωμένη προσωπική επίτευξη και της αποτυχία.

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί πως υπάρχουν αρκετές αναφορές στα στάδια ανάπτυξης και εξέλιξης της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ο Cherniss (1980) ανέπτυξε τρία στάδια:

- ✓ Στάδιο εργασιακού στρες, όπου συντελείται σύγκρουση ανάμεσα στους διαθέσιμους και τους απαιτούμενους πόρους

- ✓ Στάδιο εξάντλησης, όπου εξαιτίας της ανισοροπίας που προήλθε από το προηγούμενο στάδιο ο εργαζόμενος έρχεται αντιμέτωπος με άγχος, κούραση, έλλειψη ενδιαφέροντος και απάθεια, απογοήτευση.
- ✓ Στάδιο αμυντικής κατάληξης, όπου ο εργαζόμενος υιοθετεί διαφορετική συμπεριφορά και κυνισμό.

Εν συνεχεία, οι Edelmich & Brodsky (1980) αναπτύσσουν τέσσερα στάδια. Συγκεκριμένα, πρόκειται για τον αρχικό ενθουσιασμό που έχει ο εργαζόμενος, ο οποίος αντικαθίσταται από την απογοήτευση, τη διάψευση των προσδοκιών και το αίσθημα της αποτυχίας. Τότε, προκειμένου να βγει από αυτή την κατάσταση ο εργαζόμενος χρειάζεται να αναθεωρήσει τις προσδοκίες του ή να εγκαταλείψει την εργασία του. Τέλος, έχοντας πλήρη απάθεια ο εργαζόμενος πηγαίνει στη δουλειά του μόνο επειδή την θεωρεί βιοποριστικό μέσο και δεν επενδύει καθόλου σε αυτή και στη σχέση τους με τους συναδέλφους του.

Αργότερα, ο Fengler (1993) ανέπτυξε δέκα είναι στάδια για την επαγγελματική εξουθένωση: τον ενθουσιασμό, την απογοήτευση και την έλλειψη σχέσεων, την ενοχή, την αυξανόμενη προσπάθεια, το αίσθημα της αποτυχίας, την έλλειψη βοήθειας και ελπίδας, την απάθεια και τέλος το burnout.

Αντίθετα, ο Pines (1988) ορίζει την επαγγελματική εξουθένωση ως μια μονοδιάστατη έννοια που έχει μόνο μια κλίμακα αξιολόγησης και αυτή είναι η σύνδεση της εργασίας με την ανάγκη του ανθρώπου να αποκτήσει ενδιαφέρον και τελικά να οδηγηθεί στην επιτυχία ή τη αποτυχία.

1.3 ΑΙΤΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Η εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι αποτέλεσμα χρόνιου συσσωρευμένου εργασιακού στρες που οδηγεί τους εργαζόμενους σε εξάντληση των σωματικών και ψυχικών αποθεμάτων τους (Hirwell et al. 1989, Schaufeli and Buunk 2003, Shiron and Melamed 2005). Πρόκειται για δυναμική αλληλεπίδραση μεταξύ περιβάλλοντος και ατόμου. Όσον αφορά στο περιβάλλον, ανήκουν οι άσχημες και καταπιεστικές συνθήκες εργασίας, ο φόρτος εργασίας και ωραρίου, η έλλειψη υποδομής και εξοπλισμού, συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας (Burke and Richardson 2000). Ειδικότερα, πρόκειται για τους εξής:

- α) Παράγοντες εσωγενείς στην εργασία
- β) Ο ρόλος του ατόμου στην οργάνωση

- γ) Οι εργασιακές σχέσεις
- δ) Ανάπτυξη της σταδιοδρομίας
- ε) Το κλίμα και η δομή της οργάνωσης
- στ) Η αντιπαράθεση σπιτιού και εργασίας

Αναφορικά με τους ατομικούς παράγοντες πρόκειται για ατομικά χαρακτηριστικά, ενδοατομικούς και διαπροσωπικούς παράγοντες. Επίσης, ο κάθε εργαζόμενος αντιλαμβάνεται και ερμηνεύει με διαφορετικό τρόπο τις συνθήκες εργασίας και έχει διαφορετικά κίνητρα και προσδοκίες από την εργασία.

Έτσι, αν η εργασία δεν ανταποκρίνεται τελικά στις αρχικές προσδοκίες του εργαζόμενου ή δεν αναγνωρίζεται η προσφορά του, τότε οδηγείται στην επαγγελματική εξουθένωση (Schaufeli and Buunk 1996, Kalliath and Morris 2002). Ακόμη και οι εργαζόμενοι με υπερβολικές προσδοκίες από τον εαυτό τους, με ανέφικτους και δύσκολους στόχους και με καταβολή υπερβολικής προσπάθειας στην εργασία τους μπορούν να οδηγηθούν σε άγχος και συναισθήματα αρνητικά για την ψυχική και σωματική τους υγεία (Collins and Nolen, 2002).

1.4 ΣΥΜΠΤΩΜΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Τα άτομα που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση υποφέρουν από αρκετά και διαφορετικά συμπτώματα. Αυτά κατατάσσονται σε τρεις κατηγορίες ανάλογα με τη φύση τους:

- Νοητικά συμπτώματα, όπως είναι η χαμηλή αυτοεκτίμηση, το αίσθημα της αποτυχίας, η αδυναμία συγκέντρωσης
- Συναισθηματικά συμπτώματα όπως είναι η κατάθλιψη, διάφορες φοβίες η επιθετική συμπεριφορά
- Σωματικά και Ψυχοσωματικά συμπτώματα όπως είναι πόνος στο στομάχι ή στο κεφάλι, προβλήματα με την καρδιά, προβλήματα ύπνου και διατροφής
- Προβληματικές διαπροσωπικές σχέσεις και απομόνωση
- Άσχημες μορφές συμπεριφοράς, όπως υπερβολικό κάπνισμα, αλκοόλ

(Schaufelli & Buunk, 2003).

1.5 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Η επαγγελματική εξουθένωση συνήθως γίνεται εμφανής στα τελευταία της στάδια, όταν πια ο εργαζόμενος νιώθει την απογοήτευση από την εργασία του, τη ματαίωση, την απάθεια αλλά και εκδηλώνει και κάποια ψυχοσωματικά συμπτώματα (Cushway 1992, Sparks et al. 2001).

Αρχικά, σε ατομικό επίπεδο, η επαγγελματική εξουθένωση επιφέρει μείωση της παραγωγικότητας και της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών (Salanova et al. 2002). Ο εργαζόμενος δεν επενδύει στη δουλειά του, ούτε καταβάλλει μεγάλη προσπάθεια αλλά περιορίζεται στην απλή διεκπεραίωση των βασικών του καθηκόντων (Sparks et al. 2001). Πολλές φορές, καταφεύγει σε μακροχρόνιες άδειες και αδικαιολόγητες απουσίες (Αντωνίου 2008). Επίσης, δεν ενδιαφέρεται για επαγγελματική ανέλιξη και πρόοδο. Ακόμη, απομακρύνεται από τους συναδέλφους του και δε συνεργάζεται για καλύτερη απόδοση. Βέβαια είναι φυσικό και επόμενο πως η επαγγελματική εξουθένωση έχει αρνητικό αντίκτυπο και στη σωματική υγεία του εργαζόμενου αλλά και στην ψυχική και οικογενειακή.

Σε οργανωσιακό επίπεδο, υπάρχουν σοβαρές συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης στον οργανισμό και γενικά στην υπηρεσία του εργαζόμενου καθώς μειώνεται η παραγωγικότητά του και η ποιότητα της εργασίας που παρέχει (Salanova et al. 2002). Υπάρχει αδιαφορία για εξέλιξη, πρόοδο, επίτευξη στόχων και συνεργασία (Li et al., 2013). Οι αρνητικές συνέπειες επεκτείνονται και σε ολόκληρη την οικονομία.

1.6 ΤΡΟΠΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Για τον περιορισμό και την αντιμετώπιση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν προταθεί διάφορες παρεμβάσεις σε ατομικό αλλά και σε οργανωσιακό επίπεδο. Σε ατομικό επίπεδο είναι απαραίτητη η αναγνώριση της ύπαρξης της επαγγελματικής εξουθένωσης και η προσπάθεια για εξεύρεση των αιτιών που την προκαλούν. Έπειτα, χρειάζεται η επιλογή μιας στρατηγικής για την όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση της κατάστασης (Burke and Richardson, 2000). Γενικά, συνίσταται μείωση της

έντασης και του στρες και διαμόρφωση μιας ήρεμης εργασιακής ζωής με καλή διαχείριση του χρόνου και υγιείς συναδελφικές επαφές.

Σε οργανωσιακό επίπεδο χρειάζεται καλός προγραμματισμός, διαχωρισμός και αποσαφήνιση των ρόλων και καθηκόντων των εργαζομένων, διάλογος και ομαδική λήψη αποφάσεων. Φυσικά, θα πρέπει να υπάρχει δίκαιος καταμερισμός των εργασιών σε όλους και έμφαση στην προσωπική ικανοποίηση. Ακόμη, είναι απαραίτητη η συνεχής επιμόρφωση των εργαζομένων έτσι ώστε να είναι πιο αποδοτικοί, να μπορούν να διαχειρίζονται δύσκολες καταστάσεις και να νιώθουν αυτοπεποίθηση (Bell et al. 2003).

Επιπλέον, πρέπει να δοθεί μεγάλη σημασία στη σχέση εργασίας-οικογενειακής ζωής και να υπάρχουν οι ανάλογες διευκολύνσεις ώστε να μη συγκρούονται οι δύο αυτοί ρόλοι. Είναι απαραίτητο οι εργαζόμενοι να μπορούν να παίρνουν τις άδειες που δικαιούνται, να έχουν καθορισμένα διαλείμματα από την εργασία για ξεκούραση και χαλάρωση αλλά και να μπορούν να έχουν προσωπικά τους αντικείμενα στο χώρο εργασίας τους (όπως οικογενειακές φωτογραφίες) για να τον νιώθουν οικείο και φιλικό.

2. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

2.1 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματικό άγχος μπορεί να βιώνουν οι περισσότερες επαγγελματικές ομάδες, αλλά οι πιο επιβαρυνμένες είναι εκείνες που απασχολούνται σε υπηρεσίες κοινωνικής μέριμνας, όπως για παράδειγμα οι κοινωνικοί λειτουργοί, οι εκπαιδευτικοί, οι γιατροί και οι νοσηλευτές, καθώς και εκείνες που απαιτείται να λαμβάνουν άμεσα αποφάσεις οι οποίες έχουν κοινωνικές ή οικονομικές συνέπειες. Αυτό κυρίως, συμβαίνει εξαιτίας της συναισθηματικής διάστασης του εργασιακού τους αντικειμένου (Travers and Cooper 1996, Maslach and Leiter 2005), της ανάπτυξης δηλαδή σχέσης μεταξύ του παρόχου υπηρεσίας και του ωφελούμενου.

Σύμφωνα με έρευνες φαίνεται πως η πιο επιβαρυνμένη επαγγελματική ομάδα είναι εκείνη των εκπαιδευτικών (Cox, Mackay, Cox Watts και Brockley , 1978). Αναμφισβήτητα, οι εκπαιδευτικοί διαδραματίζουν αρκετά σημαντικό ρόλο στην κοινωνία, καθώς με το έργο τους

συμβάλλουν στην ανάπτυξη και εξέλιξή της. Πρόκειται για ένα επάγγελμα που δέχεται αυστηρή κριτική εξαιτίας των σχετικά μακρών διαστημάτων άδειας και του μικρού ωραρίου εργασίας. Ωστόσο, σύμφωνα με τους Στάγια & Ιορδανίδης, 2014; Affum-Osei et al. (2014) οι εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλά επίπεδα άγχους, γεγονός που τους οδηγεί σε επαγγελματική εξουθένωση.

Αυτό συμβαίνει εξαιτίας μεγάλου όγκου εργασίας που έχουν να επιτελέσουν, που αρκετές φορές έρχονται αντιμέτωποι με πολλές συγκρουόμενες ή διφορούμενες απαιτήσεις (Kogunka et al., 2010). Ένα επιπλέον λόγος είναι η καθημερινή τους ενασχόληση με πολλούς μαθητές και η διαχείριση τάξεων με πολύ μεγάλο αριθμό μαθητών για μακρύ χρονικό διάστημα.

Τον όρο άγχος των εκπαιδευτικών χρησιμοποίησαν για πρώτη φορά οι Kyriacou και Sutcliffe το 1977 στο Educational Review (Kyriakou, 2001), σύμφωνα με τους οποίους πρόκειται για μια αρνητική συναισθηματική αντίδραση, η οποία εξαρτάται από τον τρόπο αντίληψης και χαρακτηρισμού μιας κατάστασης ως απειλητική ή δυσάρεστη αλλά και από τους μηχανισμούς που προτάσσονται για την αντιμετώπισή της. Επομένως, βιώνουν κάποια αρνητικά συναισθήματα, όπως θυμό, κατάθλιψη και τα αντιλαμβάνονται ως απειλή στην αυτοεκτίμηση και ευτυχία τους (Στάγια και Ιορδανίδη, 2014).

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, καθώς ανήκει στα ανθρωπιστικά επαγγέλματα, καθιστά τους λειτουργούς του ευάλωτους στο άγχος (Παππά, 2006). Σύμφωνα με τους Travers and Cooper (1996), Maslach and Leiter (2005) οι εκπαιδευτικοί έρχονται καθημερινά σε επαφή με πολλούς μαθητές, γεγονός που τους καθιστά ευάλωτους στη συναισθηματική εξάντληση και την απογοήτευση. Ακόμη, οι συνθήκες και οι απαιτήσεις εργασίας τους οδηγούν σε χαμηλή αυτοεκτίμηση, γεγονός που τους επηρεάζει σημαντικά (Παπάνης, 2004). Η επερχόμενη συναισθηματική εξάντληση φέρνει κόπωση και μείωση της ενεργητικότητας, με αποτέλεσμα να δυσκολεύονται να εκτελέσουν σωστά και αποδοτικά το εκπαιδευτικό τους έργο.

Οι λόγοι που επιφέρουν εξουθένωση είναι διαφορετικοί για κάθε εκπαιδευτικό αλλά σχεδόν όλοι έχουν ζήσει μια εμπειρία άγχους στη διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας. Ευτυχώς, οι περισσότεροι καταφέρνουν να την αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά (Skaalvik & Skaalvik, 2010).

Φυσικά, η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών επηρεάζει αρνητικά τόσο τους ίδιους οδηγώντας τους σε ασθένειες ή και εγκατάλειψη επαγγέλματος (Borg et al., 1991), όσο και τη μαθησιακή διαδικασία, το σχολικό κλίμα και την ακαδημαϊκή πορεία και επίδοση των μαθητών (Blandford, 2000).

2.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΚΑΛΟΥΝ ΑΓΧΟΣ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

Οι εκπαιδευτικοί για την εκδήλωση εργασιακού άγχους επηρεάζονται από δυνητικούς παράγοντες, που περιλαμβάνουν αντικειμενικές δυσκολίες στην εργασία τους όπως είναι ο θόρυβος, ο φόρτος εργασίας, η έλλειψη μέσων, χαμηλή εκτίμηση. Οι δυνητικοί αυτοί παράγοντες μετατρέπονται σε πραγματικούς όταν οι εκπαιδευτικοί πράγματι δυσκολεύονται να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της δουλειάς τους (Κυριακού και Sutcliffe, 1978).

Αναλυτικότερα, οι εκπαιδευτικοί έχουν να αντιμετωπίσουν την άσχημη συμπεριφορά ορισμένων μαθητών, τις κακές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων, καθώς επίσης και άσχημες συνθήκες εργασίας με έλλειψη πόρων και υποστήριξης και με φόρτο εργασίας ακόμη και πέρα των διδακτικών ωρών.

Υπάρχουν αρκετοί παράγοντες που συμβάλλουν στην ανάπτυξη του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών. Αρχικά, οι εκπαιδευτικοί έχουν μεγάλη ευθύνη για τη σωματική ασφάλεια των μαθητών τους αλλά και για την ευημερία και την πρόοδό τους (Παππά, 2006). Υπάρχουν αυξημένες πιθανότητες εμφάνισης επαγγελματικού άγχους στους εκπαιδευτικούς όταν χρειάζεται να παρέχουν ειδική μεταχείριση σε μαθητές, όταν υπάρχει πίεση χρόνου καθώς επίσης και ασάφεια ρόλων και αρμοδιοτήτων (Maslach, 2001).

Επίσης, είναι υποχρεωμένοι να ακολουθούν το αναλυτικό πρόγραμμα, ενώ έχουν περιορισμένο χρόνο και μέσα για την οργάνωση και πραγματοποίηση των μαθημάτων. Έτσι, δέχονται μια μεγάλη πίεση που τους οδηγεί στην ανάπτυξη άγχους (Κάντας, 2001). Πιέσεις όμως δέχονται και από την εξέλιξη και ανάπτυξη της τεχνολογίας που τους επιβάλλει προσαρμογή της διδασκαλίας τους στις νέες απαιτήσεις και ανάγκες. Συνακόλουθο αυτών είναι οι συνεχείς επιμορφώσεις που τους επιβάλλονται, γεγονός που τους επιφορτίζει αλλά και τους προκαλεί χαμηλή αυτοεκτίμηση και πεποίθηση πως δεν έχουν τη δυνατότητα να ανταποκριθούν στις εργασιακές τους απαιτήσεις.

Επιπλέον, σε ορισμένες περιπτώσεις οι σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών δεν είναι καλές, δε συνεργάζονται και δεν αλληλοϋποστηρίζονται, γεγονός που αυξάνει το εργασιακό άγχος (Shkembali, Melinashi & Fanaj, 2015).

Έρευνες έχουν δείξει πως βασικές πηγές άγχους είναι προβλήματα που προκύπτουν από την αλληλεπίδραση με τους μαθητές και την έλλειψη γνώσεων για την αντιμετώπιση άσχημων συμπεριφορών των μαθητών.

Μια σημαντική αιτία άγχους για τους εκπαιδευτικούς είναι η αναντιστοιχία που υπάρχει ανάμεσα σε κάποιες καταστάσεις, η οποία επιφέρει σύγχυση. Ειδικότερα, οι εκπαιδευτικοί επιθυμούν να κάνουν περισσότερη εξατομικευμένη διδασκαλία, αλλά δεν το επιτρέπει πάντα ο μεγάλος αριθμός μαθητών στην τάξη. Ακόμη, προσπαθούν και θέλουν να δικαιολογούν τη συμπεριφορά των μαθητών τους αλλά είναι και υποχρεωμένοι να τους κρίνουν. Θέλουν να υποστηρίξουν και να ενθαρρύνουν τους μαθητές αλλά πρέπει να αξιολογούν αντικειμενικά τις εργασίες τους και την προσπάθειά τους. Επιθυμούν να συμμετέχουν στις ζωές των μαθητών τους, αλλά θα πρέπει να κρατούν μια απόσταση.

Επίσης, σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, καθώς φαίνεται πως οι γυναίκες εκπαιδευτικοί στρεσάρονται περισσότερο από τους άντρες καθώς επίσης και οι νεότεροι εκπαιδευτικοί σε σχέση με τους πιο παλιούς, οι οποίοι δηλώνουν απογοητευμένοι μόνο από την ελλιπή υποστήριξη του κράτους (Antonίου, Polychroni & Vlachakis, 2006).

Ένας άλλος παράγοντας είναι η οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών. Φαίνεται λοιπόν πως οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν μικρότερα επίπεδα άγχους σε σχέση με τους υπόλοιπους καθώς έχουν τη σιγουριά και την ασφάλεια που τους προσφέρει το οικογενειακό περιβάλλον, αλλά και την ωριμότητα να διαχειριστούν τις σχέσεις με τους μαθητές τους (Βασιλόπουλος, 2012).

Επιπλέον, επιβαρυντικός παράγοντας είναι η μονοτονία και οι χαμηλές απολαβές. Σύμφωνα με τη Vlachou (1987) οι παράγοντες που επιβαρύνουν ιδιαίτερα είναι ατομικοί και συγκεκριμένα τα ατομικά χαρακτηριστικά όπως η ηλικία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, οι διαπροσωπικές σχέσεις, οι κοινωνικοπολιτισμικοί παράγοντες, ο τρόπος που αισθάνεται και αντιμετωπίζει την εργασία.

Από την άλλη, οι Enzam & Shaufeli (1998) κάνουν αναφορά σε παράγοντες κοινωνικούς και πολιτιστικούς που ευθύνονται για το επαγγελματικό άγχος. Συγκεκριμένα, ο ατομικισμός που επικρατεί, οι όλο και αυξανόμενες απαιτήσεις των επαγγελματιών, οι αντιλήψεις της κοινωνίας για κάποια επαγγέλματα ενισχύουν το επαγγελματικό άγχος.

Επόμενο συνακόλουθο όλων αυτών είναι οι αρνητικές επιπτώσεις στη συμπεριφορά και στην εργασιακή απόδοση των εκπαιδευτικών. Έτσι, μειώνεται η αποτελεσματικότητά τους, γεγονός που επιδρά αρνητικά στην απόδοση των μαθητών τους (Παππά, 2006). Ακόμη, κατά τον Κάντα (2001), οι εκπαιδευτικοί εξαιτίας του εργασιακού άγχους πιθανό να αρχίσουν να αντιμετωπίζουν ψυχοσωματικά προβλήματα.

2.3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

Το εργασιακό άγχος που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί επιφέρει αρκετές συνέπειες, οι οποίες δεν είναι ευχάριστες. Αρχικά, προκαλεί αρνητικά συναισθήματα, όπως ταχυπαλμία, θυμό, κατάθλιψη. Επίσης, επιφέρει το αίσθημα της αποπροσωποποίησης, η οποία εκδηλώνεται με αδιαφορία. Ακόμη, νιώθουν μειωμένη επίτευξη που εκφράζεται με την αδυναμία για προσφορά και επένδυση στην εκπαίδευση (Κόκκινος & Δαβάζογλου, 2010).

Επιπλέον, δεν έχουν ενδιαφέρον και διάθεση για την εργασία τους, ενώ παρουσιάζουν αυταρχική συμπεριφορά και επιθετικότητα. Ακόμη, νιώθουν αδύναμοι να αντιμετωπίσουν συγκρούσεις και προβλήματα που προκύπτουν.

2.4 ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

Σχετικά με το επαγγελματικό άγχος στους εκπαιδευτικούς και γενικότερα στους εργαζόμενους έχουν αναπτυχθεί κάποια θεωρητικά μοντέλα που επιδιώκουν να το προσεγγίσουν και ερμηνεύσουν. Πιο συγκεκριμένα αυτά είναι:

- Το Μοντέλο Απαιτήσεων-Ελέγχου της Εργασίας, κατά το οποίο οι επιβαρυντικοί παράγοντες είναι η εργασία και το έργο που έχει ανατεθεί στον εργαζόμενο, τα περιθώρια ελέγχου στην εργασία του και οι κοινωνικές και συναδελφικές σχέσεις που έχει αναπτύξει (Karasek το 1979).
- Το Μοντέλο των Βιταμινών, σύμφωνα με το οποίο τα χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος της εργασίας επηρεάζουν την ψυχολογία του ατόμου όπως οι βιταμίνες τη σωματική υγεία. Όταν βέβαια κάτι ξεπερνάει το μέτρο, γίνεται επιβλαβές (Warr 1987). Τα χαρακτηριστικά αυτά του περιβάλλοντος είναι η δυνατότητα για λήψη αποφάσεων, για αξιοποίηση και ανάδειξη των ικανοτήτων και των γνώσεων, η σαφήνεια του ρόλου στην εργασία, οι καθορισμένοι στόχοι και τα καθήκοντα που να έχουν ενδιαφέρον και ποικιλία, ικανοποιητική αμοιβή και κοινωνική αναγνώριση, σωματική ασφάλεια (Briner, 2000).
- Το Μοντέλο Ανισορροπίας Προσπάθειας –Ανταμοιβής, κατά το οποίο θα πρέπει να υπάρχει ισορροπία και αναλογία ανάμεσα στην προσπάθεια που καταβάλλει κα την εργασία που προσφέρει το άτομο και στο μισθό που παίρνει και την αναγνώριση που απολαμβάνει (Siegrist, 1996). Όσο δε, αφορά στην προσπάθεια, αυτή διακρίνεται εξωγενή

και ενδογενή. Η εξωγενής αναφέρεται στις απαιτήσεις και στις υποχρεώσεις του εργαζόμενου, ενώ η ενδογενής στα προσωπικά κίνητρά του για την εργασία του. Βέβαια, με βάση το συγκεκριμένο μοντέλο ο εργαζόμενος μπορεί να αυξήσει τις προσπάθειες του για να ενισχύσει την ανταμοιβή του. Σε περίπτωση ανισορροπίας επέρχεται το άγχος (Siegrist et al., 2004).

- Το Μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων –Πόρων. Το περιβάλλον εργασίας διακρίνεται στις εργασιακές απαιτήσεις (σωματικές, κοινωνικές ή οργανωτικές πλευρές της εργασίας που απαιτούν τις ανάλογες θυσίες) και στους εργασιακούς πόρους (σωματικές, ψυχολογικές, κοινωνικές και οργανωτικές πλευρές της εργασίας που βοηθούν στην επίτευξη εργασιακών στόχων και στην προσωπική εξέλιξη (Xanthoroulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2004). Με βάση το συγκεκριμένο μοντέλο η ύπαρξη πόρων ενισχύει την αυτοπεποίθηση του εργαζόμενου και φυσικά διευκολύνει και ενισχύει την απόδοσή του, με αποτέλεσμα να μην αναπτύσσει εργασιακό άγχος (Schaufeli & Bakker, 2004).

2.5 ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ

Η ειδική αγωγή σύμφωνα με τον Στασινό (2013) αναφέρεται στις εκπαιδευτικές παρεμβάσεις που συντελούνται ώστε η μαθησιακή διαδικασία να προσαρμόζεται ανάλογα με τα χαρακτηριστικά των παιδιών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Σκοπός είναι να υπάρχουν οι απαραίτητες προϋποθέσεις και συνθήκες ώστε κάθε παιδί, ανεξαρτήτως των ιδιοσυμπεριφορών του, να λαμβάνει την κατάλληλη εκπαίδευση χωρίς διακρίσεις. Ουσιαστικά, η ειδική αγωγή είναι η αγωγή που σέβεται και μελετά τις ιδιαίτερες εκπαιδευτικές και κοινωνικές ανάγκες του κάθε μαθητή και υιοθετεί μεθόδους και προγράμματα βασισμένα στη διαφορετικότητα και ιδιαιτερότητα του κάθε μαθητή (Πολυχρονοπούλου, 2012).

Όσον αφορά στους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην ειδική αγωγή έχουν να προσφέρουν ένα πολύ πιο απαιτητικό έργο λόγω της ανάρμοστης και ιδιαίτερης συμπεριφοράς των μαθητών, του μεγάλου φόρτου εργασίας, του περιορισμού σε χρόνο και πόρους και των ελλιπών διαπροσωπικών σχέσεων (Kokkinos και Davazoglou, 2009).

Οι μαθητές με ιδιαίτερες εκπαιδευτικές ανάγκες μπορούν να φοιτούν σε Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης ή σε Εργαστήρια Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις μπορούν να φοιτούν στα Γενικά Σχολεία και να

παρακολουθούν το Τμήμα Ένταξης ή να έχουν παράλληλη στήριξη. Επομένως, στις δομές αυτές εργάζονται και οι εκπαιδευτικοί Ειδικής Αγωγής.

Όπως καθορίζεται από την υπουργική απόφαση 37922/Γ6/2007 οι εκπαιδευτικοί της Ειδικής Αγωγής θα πρέπει να γνωρίζουν, να σέβονται και να λαμβάνουν υπόψη τα δικαιώματα των παιδιών με γνωστική ή σωματική αναπηρία. Σκοπός τους είναι η συνεχής και ολόπλευρη υποστήριξη των συγκεκριμένων παιδιών ώστε να μπορέσουν να κατακτήσουν γνώσεις και δεξιότητες που θα τους βοηθούν να είναι λειτουργικοί στην καθημερινή τους ζωή και να ενταχθούν ομαλά στην κοινωνία.

Εστιάζοντας στους εκπαιδευτικούς των τμημάτων ένταξης έχουν την ευθύνη για την αξιολόγηση των μαθητών προκειμένου να διαμορφώσουν μια σαφή και ξεκάθαρη εικόνα της φύσης και της έντασης των δυσκολιών και των εκπαιδευτικών αναγκών που αντιμετωπίζει ο κάθε μαθητής, σε συνδυασμό με τα δεδομένα που έχουν συλλέξει οι εκπαιδευτικοί της γενικής αγωγής. Ακόμη, είναι υπεύθυνοι για την ενημέρωση των γονέων των μαθητών σχετικά με τις διαδικασίες αλλά και τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί το τμήμα ένταξης. Φυσικά, θα πρέπει να υπάρχει συνεργασία των εκπαιδευτικών των τμημάτων ένταξης με τον εκπαιδευτικό της τάξης για να συνδέεται η διδασκαλία που πραγματοποιείται στη γενική τάξη με το εξατομικευμένο πρόγραμμα που ακολουθείται στο τμήμα ένταξης. Τέλος, είναι απαραίτητη η αξιολόγηση και ο έλεγχος της προόδου του κάθε μαθητή που παρακολουθεί το τμήμα ένταξης από τον εκπαιδευτικό του τμήματος ένταξης προκειμένου να διαπιστωθεί ο βαθμός επίτευξης των στόχων που τέθηκαν.

2.6 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ

Όσον αφορά στους εκπαιδευτικούς της ειδικής αγωγής, είναι πιο επιβαρυνμένοι και πιο επιρρεπείς στην εκδήλωση εργασιακού άγχους λόγω των συνθηκών εργασίας τους και των μεγάλων ευθυνών που έχουν. Έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές έρευνες που δείχνουν τους παράγοντες που συμβάλλουν στην αύξηση του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής. Συγκεκριμένα, κατά τους Ghani, Ahmad και Ibrahim (2014) έχουν να αντιμετωπίσουν την ανάρμοστη συμπεριφορά ορισμένων μαθητών με αναπηρία, καθώς επίσης και κάποιες φορές άσχημες διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων. Ακόμη, είναι επιφορτισμένοι με μεγάλο όγκο εργασίας αλλά περιορισμένο χρόνο και διαθέσιμα μέσα. Τέλος, η προσφορά

τους και το έργο τους δεν έχει την αναγνώριση που θα έπρεπε, γεγονός που τους επηρεάζει άσχημα ψυχολογικά. Γι' αυτό οι Marfumo, Mukwidzwa και Chirese (2014) τονίζουν πως αν οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής έχουν υποστήριξη και ενθάρρυνση βιώνουν λιγότερο εργασιακό άγχος.

Έπειτα, σύμφωνα με τους Pranjić και Grbonić (2011) ο βασικότερος επιβαρυντικός παράγοντας είναι ο ελλιπής έλεγχος που έχουν στην εργασία τους, καθώς επίσης και η ελλιπής υποστήριξη από τους ανώτερους φορείς εκπαίδευσης αλλά και τους συναδέλφους. Επιπλέον, απαιτείται να καταβάλλουν μεγάλη σωματική και πνευματική προσπάθεια, μια κατάσταση η οποία αυξάνει το εργασιακό στρες των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής.

Εν συνεχεία, η έρευνα των Antonίου, Polychroni και Kotroni (2009) που αναφέρουν οι Αντωνίου & Ντάλλα (2010), έδειξε πως οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής στρεσάρονται από τις ευθύνες που έχουν χωρίς υποστήριξη, υποδομές αλλά έχοντας να αντιμετωπίσουν και διακρίσεις σε βάρος τους.

Είναι αξιοσημείωτο ότι, σύμφωνα με αποτελέσματα έρευνας, οι εκπαιδευτικοί στα σχολεία ειδικής αγωγής παρουσιάζουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση σε σύγκριση με εκείνους της γενικής εκπαίδευσης που διδάσκουν σε τάξεις με μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες., αλλά παρόμοια επίπεδα αποπροσωποποίησης (Παπαγιάννη και Ρέππα, 2008). Ωστόσο, οι εκπαιδευτικοί της ειδικής αγωγής έχουν υψηλότερο το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης γιατί νιώθουν πως συμβάλλουν καθοριστικά στην πορεία και εξέλιξη των μαθητών τους με κάποια αναπηρία (Κόκκινου και Δαβάζογλου, 2006).

Σύμφωνα με έρευνες που έχουν διεξαχθεί σε εκπαιδευτικούς Ειδικής Αγωγής που οι μαθητές τους αντιμετωπίζουν μαθησιακές δυσκολίες ή διάφορες αναπηρίες τα επίπεδα άγχους είναι κατά μέσο όρο χαμηλότερα, ενώ η επαγγελματική εξουθένωση και η επαγγελματική ικανοποίηση κυμαίνονται σε μετρίως πιο υψηλά επίπεδα. Ακόμη, σε χαμηλά επίπεδα κυμαίνεται η ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας και την προοπτική αύξησης του μισθού (Platsidou & Agaliotis, 2008).

2.7 ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

Έχει πραγματοποιηθεί μια σειρά από έρευνες σχετικά με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Κάποιες από αυτές είναι:

- Η έρευνα των Pomaki και Anagnostopoulou (2003) όπου επιχειρήθηκε σύγκριση μεταξύ των Ελλήνων εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτικών της Ευρώπης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας οι εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα έχουν πιο χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με εκείνους της Ευρώπης, αλλά μικρότερη ικανότητα άσκησης ελέγχου πάνω στην εργασία τους.
- Η έρευνα των Koustelios και Tsigilis (2005) όπου διερευνήθηκε το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών γενικής εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως οι βασικοί παράγοντες που ευθύνονται για την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η εργασιακή ικανοποίηση, οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων, η διεύθυνση της σχολικής μονάδας και γενικότερα οι επικρατούσες συνθήκες στο σχολικό περιβάλλον. Από αυτούς τους παράγοντες ο επικρατέστερος ήταν εκείνος της εργασιακής ικανοποίησης.
- Με τους εκπαιδευτικούς γενικής αγωγής ασχολήθηκαν και οι Spittle, Kremet και Sullivan (2015) στην έρευνά τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως η επαγγελματική εξουθένωση είναι πιο έντονη ως προς την αποπροσωποποίηση και την προσωπική επίτευξη.
- Οι Kantas και Vassilaki (1996) πραγματοποίησαν έρευνα σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών γενικής αγωγής. Σύμφωνα με αυτή την έρευνα οι Έλληνες εκπαιδευτικοί βιώνουν λιγότερη επαγγελματική εξουθένωση σε σύγκριση με τους Ευρωπαίους και δείχνουν περισσότεροι ικανοποιημένοι από την εργασία τους.
- Η έρευνα των Tsigilis, Zachoroulou και Grammatikopoulos (2006) διερεύνησε την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών γενικής αγωγής που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα σε σχέση με εκείνους που εργάζονται στον δημόσιο τομέα. Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν πως ανεξάρτητα από τον τομέα εργασίας οι εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης. Μάλιστα στην περίπτωση των εκπαιδευτικών του ιδιωτικού τομέα φάνηκε πως η εργασιακή ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας και η υποστήριξη του διευθυντή συμβάλλουν στη μείωση της εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης.
- Με τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα και το επίπεδο επαγγελματικής τους εξουθένωσης ασχολήθηκε και η έρευνα του Dorman (2003). Διαπιστώθηκε λοιπόν, πως ο πιο σημαντικός παράγοντας που επιφέρει συναισθηματική εξάντληση είναι η πίεση που δέχονται από τη φύση της εργασίας τους. Επίσης, οι σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών αλλά και οι σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών

διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην αποπροσωποποίηση των εκπαιδευτικών. Όσον αφορά στην προσωπική επίτευξη, αυτή επηρεάζεται από τον βαθμό επίτευξης των στόχων και την ύπαρξη κοινού οράματος.

- Ο Berry (2011) στην έρευνα του ασχολήθηκε με τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς γενικής αγωγής. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης εξαιτίας των διαφορετικών καθηκόντων και ευθυνών με τις οποίες είναι επιφορτισμένοι. Ακόμη, η κοινωνία έχει περισσότερες προσδοκίες από τους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής, γεγονός που τους προκαλεί πίεση.
- Με το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής ασχολήθηκε και η έρευνα του Mohamed (2015), σύμφωνα με τα αποτελέσματα της οποίας οι συγκεκριμένοι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν πολύ υψηλή αποπροσωποποίηση, ενώ έχουν μέτρια συναισθηματική εξάντληση και μέτρια προσωπική επίτευξη.
- Η έρευνα του Sagi (2004) μελέτησε την επαγγελματική εξουθένωση των διευθυντών των ειδικών σχολείων και των εκπαιδευτικών των ειδικών σχολείων και την ύπαρξη ή μη διαφοράς ανάμεσά τους. Έτσι, διαπιστώθηκε πως η επαγγελματική εξουθένωση είναι πιο έντονη στους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής. Συγκεκριμένα, έχουν διαφορές ως προς το επίπεδο της προσωπικής επίτευξης, ενώ βρίσκονται σε παρόμοια επίπεδα ως προς τη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση.
- Μια ακόμη έρευνα, εκείνη των Αντωνίου και Ντάλλα (2010) ασχολήθηκε με την επαγγελματική εξουθένωση αλλά και με την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής και των εκπαιδευτικών γενικής αγωγής. Από τα αποτελέσματα εξήχθη το συμπέρασμα πως αμφότεροι οι εκπαιδευτικοί βρίσκονται σε μέτρια επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, γεγονός που δείχνει πως καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε να προσφέρουν αποτελεσματικό και ικανοποιητικό εκπαιδευτικό έργο. Ωστόσο, οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής είναι πιο αποστασιοποιημένοι από τους μαθητές τους σε σχέση με εκείνους της γενικής αγωγής, κάτι που επιβεβαιώνει τις δυσκολίες που υπάρχουν στην ένταξη των παιδιών με αναπηρία στα σχολεία γενικής αγωγής.
- Η έρευνα των Platisdou και Agaliotis (2008) πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα και διερεύνησε τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της ειδικής εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί ειδικής εκπαίδευσης

δεν παρουσιάζουν σημαντικά υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Το γεγονός αυτό συνδέεται με την υψηλή ικανοποίηση από τη φύση του επαγγέλματος τους αλλά και με την υποστήριξη που έχουν από το διευθυντή και τους συναδέλφους.

Επομένως, με βάση τις έρευνες που έχουν διεξαχθεί συμπεραίνεται πως οι εκπαιδευτικοί γενικής εκπαίδευσης βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση αλλά σε μέτρια και χαμηλά επίπεδα. Εντούτοις, φαίνεται να είναι πιο έντονη σε ορισμένες διαστάσεις της. Ακόμη, οι εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα δεν εμφανίζουν τόσο έντονη επαγγελματική εξουθένωση σε σχέση με εκείνους των άλλων ευρωπαϊκών χωρών. Επιπλέον, η επαγγελματική εξουθένωση συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με την εργασιακή ικανοποίηση από την ίδια την εργασία αλλά και από τις συνθήκες που επικρατούν στο εργασιακό περιβάλλον.

Παρά το γεγονός πως δεν υπάρχουν επαρκείς έρευνες και μελέτες σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής σε σύγκριση με τους εκπαιδευτικούς γενικής αγωγής, υπάρχουν κάποια συμπεράσματα. Έτσι φαίνεται ότι το έντονο άγχος των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής αλλά και οι αυξημένες απαιτήσεις της εργασίας τους συνιστούν σημαντικούς παράγοντες εκδήλωσης επαγγελματικής εξουθένωσης.

Όσον αφορά στη σύγκριση μεταξύ εκπαιδευτικών γενικής αγωγής και ειδικής αγωγής ως προς τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, τα αποτελέσματα των ερευνών δε συμφωνούν μεταξύ τους. Άλλες έρευνες δείχνουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής, ενώ άλλες το αντίθετο. Επομένως, δεν υπάρχουν γενικευμένα συμπεράσματα αλλά τα αποτελέσματα εξαρτώνται κάθε φορά από τη χρονική περίοδο διεξαγωγής της έρευνας, και από το εκάστοτε δείγμα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

2.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική μέθοδος. Η ποσοτική έρευνα χρησιμοποιείται στην εκπαιδευτική έρευνα και κυρίως όταν διερευνάται ένα φαινόμενο σε μεγάλο πληθυσμό και τα δεδομένα αναλύονται με τη χρήση της στατιστικής. Ο ερευνητής αποφασίζει το θέμα μελέτης του, θέτει ερωτήματα μικρής έκτασης και συγκεντρώνει δεδομένα, εκφρασμένα ποσοτικά, ενώ πραγματοποιεί την έρευνα αντικειμενικά και αμερόληπτα (Creswell, 2001). Στην ποσοτική έρευνα τα αποτελέσματα αποτυπώνονται αντικειμενικά με αριθμούς αλλά και διαγράμματα. Έτσι, δεν υπάρχει προσωπική ερμηνεία του ερευνητή που θα είχε υποκειμενικό χαρακτήρα (Muijs, 2004).

Επιπλέον, η ποσοτική μέθοδος έρευνας είναι αυτή που χρησιμοποιείται κυρίως στην εκπαίδευση αλλά και σε χώρους της υγείας για τη μελέτη του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι περισσότερες σχετικές έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί χρησιμοποίησαν τη συγκεκριμένη μέθοδο.

2.2 ΔΕΙΓΜΑ

Στην έρευνα έλαβαν μέρος 100 εκπαιδευτικοί Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, εκ των οποίων οι 57 είναι Γενικής αγωγής και οι 43 Ειδικής αγωγής. Εργάζονται σε σχολεία των νομών Αιτωλοακαρνανίας, Ηλείας και Κορινθίας.

2.3 ΜΕΣΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Στην έρευνα χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο. Το πρώτο μέρος περιλάμβανε τη συλλογή δεδομένων σχετικά με τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα εκπαιδευτικών. Υπήρχαν λοιπόν πληροφορίες σχετικά με το Φύλο, την Οικογενειακή κατάσταση, τον Τομέα εργασίας και τη Σχέση εργασίας, τα Έτη υπηρεσίας, το Επίπεδο σπουδών και το Ετήσιο εισόδημα.

Στην έρευνα, για να συλλεχθούν τα δεδομένα χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης των Maslach, Jackson, και Schwab (1996) (Maslach Burnout Inventory- MBI-ES). Το Maslach Burnout Inventory – MBI- ES, το οποίο μεταφράστηκε και προσαρμόστηκε στα ελληνικά από τους Kantas και Vassilaki (1997). Πρόκειται για την πιο πρόσφατη έκδοση της κλίμακας από τη Maslach και τους συνεργάτες η οποία απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς.

Αρχικά, το Maslach Burnout Inventory σχεδιάστηκε για να μετρά μια γκάμα επαγγελματιών ανθρώπινων υπηρεσιών της ΕΕ. Έπειτα, αναπτύχθηκαν δύο εναλλακτικές εκδοχές του για την αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης εκ των οποίων η μία χρησιμοποιείται για στους εκπαιδευτικούς και η άλλη για άλλες επαγγελματικές ομάδες.

Το ερωτηματολόγιο Maslach Burnout Inventory (MBI) περιλαμβάνει τρεις υποκλίμακες για την αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πρόκειται για ένα αξιόπιστο, έγκυρο και εύχρηστο ερωτηματολόγιο. Οι ερωτώμενοι έχουν να απαντήσουν 22 ερωτήσεις αυτοαξιολόγησης, βάσει των οποίων αξιολογούνται οι τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, δηλαδή η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση, και η προσωπική επίτευξη. Οι απαντήσεις περιλαμβάνουν επιλογές εξαβάθμιας κλίμακας.

2.4. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας ήταν τα εξής:

Αν οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στην Ειδική αγωγή βιώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό επαγγελματική εξουθένωση σε σχέση με εκείνους που εργάζονται στη Γενική αγωγή.

Ο βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν η εκπαιδευτικοί σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους.

Για την έρευνα χρησιμοποιήθηκε ως εργαλείο το ερωτηματολόγιο, το οποίο μοιράστηκε στους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς στα σχολεία τους. Συγκεκριμένα, αφού προηγήθηκε τηλεφωνική επικοινωνία με τους διευθυντές των σχολείων και σχετική ενημέρωσή τους, το ερωτηματολόγιο προωθήθηκε στους εκπαιδευτικούς για συμπλήρωση. Φυσικά, σε κάθε εκπαιδευτικό μαζί με το ερωτηματολόγιο εδόθησαν διαβεβαιώσεις για την τήρηση της ανωνυμίας και πληροφορίες σχετικές με σκοπό της έρευνας και το θέμα εργασίας που πρόκειται να χρησιμοποιηθούν οι απαντήσεις των ερωτηματολογίων.

2.5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

2.5.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

Στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Από τους συμμετέχοντες οι 45 ήταν άνδρες και οι 55 γυναίκες. Από το δείγμα οι 57 είναι έγγαμοι, οι 44 άγαμοι, οι 2 διαζευγμένοι, οι 2 σε διάσταση. Οι 57 εκπαιδευτικοί του δείγματος εργάζονται στη Γενική αγωγή και οι 43 στην Ειδική αγωγή, ενώ οι 80 είναι μόνιμοι και οι 20 αναπληρωτές. Όσον αφορά στην προϋπηρεσία τους, οι 25 εργάζονται 10-15 χρόνια, οι 20 εργάζονται 0-5 χρόνια, οι 18 5-10 χρόνια, οι 11 εργάζονται 15-20 χρόνια, οι 11 20-25 χρόνια και οι 11 εργάζονται 25 χρόνια και πάνω. Σχετικά με την εκπαίδευσή τους, οι 32 είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, οι 50 είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου και οι 18 έχουν διδακτορικό τίτλο. Από το σύνολο του δείγματος οι 85 δήλωσαν πως στον ελεύθερο χρόνο τους δεν απασχολούνται σε άλλον εργασιακό τομέα πέραν της εκπαίδευσης, ενώ οι 15 απασχολούνται. Τέλος, σχετικά με το ετήσιο εισόδημα, οι 72 εκπαιδευτικοί του δείγματος δήλωσαν εισόδημα 7.000-15.000 ευρώ, οι 25 δήλωσαν 15.000- 22.000 ευρώ και οι 3 0-7.000 ευρώ.

Πίνακας 1: Δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά εκπαιδευτικών

		N	%
Φύλο	Άντρας	45	45 %
	Γυναίκα	55	55 %
Οικογενειακή Κατάσταση	Άγαμος	77	77 %
Κατάσταση	Έγγαμος	24	24 %
	Διαζευγμένος	2	2 %
	Σε διάσταση	2	2 %
Εργασία	Γενική Αγωγή	57	57%
	Ειδική Αγωγή	43	43%
Σχέση εργασίας	Μόνιμος	80	80%
	Αναπληρωτής	20	20%
Έτη Υπηρεσίας	0-5	20	20%
	5-10	18	18%
	10-15	25	25%

	15-20	11	11%
	20-25	11	11%
	25 και άνω	11	11%
Επίπεδο	ΠτυχίοΑΕΙ/ΤΕΙ	32	32%
Σπουδών	Μεταπτυχιακό	50	50%
	Διδακτορικό	18	18%
Ετήσιο	0-7.000	3	3%
Εισόδημα	7.000-15.000	72	72%
	15.000-20.000	25	25%
	20.000-25.000	0	0%
	25.000 & άνω	0	0%

2.5.2 ΕΠΙΠΕΔΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

Τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών του δείγματος παρουσιάζονται χωρισμένα στις τρεις υποκλίμακες της κλίμακας Maslach, τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και την προσωπική επίτευξη. Επιπλέον, παρουσιάζονται ξεχωριστά για τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην Ειδική αγωγή και για εκείνους που εργάζονται σε δομές της Γενικής αγωγής.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ

- **Συναισθηματική εξάντληση**

Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται τα περιγραφικά αποτελέσματα των εκπαιδευτικών που εργάζονται στην Ειδική αγωγή όσον αφορά στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης. Προκύπτει λοιπόν, ότι σε μεγαλύτερο βαθμό νιώθουν ότι εργάζονται πολύ σκληρά στη δουλειά τους (Μ.Τ. 3,84) και ότι είναι ψυχικά εξαντλημένοι από τη διδασκαλία (Μ.Τ. 3,44). Αντιθέτως, σε μικρότερο βαθμό νιώθουν στρες από το γεγονός ότι στη δουλειά τους έχουν άμεση επαφή με ανθρώπους (Μ.Τ. 1,35) και κούραση που δουλεύουν με ανθρώπους όλη μέρα

(Μ.Τ. 1,42). Παρόμοια σε χαμηλό βαθμό νιώθουν να βρίσκονται στα όρια της αντοχής τους (Μ.Τ. 1,88). Σε μέτριο βαθμό νιώθουν άδεια στο τέλος του ωραρίου τους και απογοητευμένοι από τη δουλειά τους (Μ.Τ 2,14 και 2,26 αντίστοιχα).

Πίνακας 2: Συναισθηματική εξάντληση

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	Μ.Τ.	Τ.Α.
Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από την διδασκαλία	3,44	1,39
Νιώθω «άδειος/α» στο τέλος του ωραρίου	2,14	3,12
Νιώθω κουρασμένος όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς	3,07	1,33
Είναι πολύ κουραστικό για μένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα	1,42	1,44
Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου	3,05	1,33
Νιώθω απογοητευμένος από τη δουλειά μου	2,26	3,18
Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου	3,84	3,4
Μου δημιουργεί πολύ στρες το ότι στη δουλειά μου έχω άμεση επαφή με ανθρώπους	1,35	1,4
Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου	1,88	1,92
Συνολικός Μ.Τ.	2,49	2,05

- **Αποπροσωποποίηση**

Στον πίνακα 3 παρουσιάζονται τα περιγραφικά αποτελέσματα των εκπαιδευτικών που εργάζονται στην Ειδική αγωγή όσον αφορά στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης. Συγκεκριμένα, διαπιστώνεται πως οι εκπαιδευτικοί περισσότερο αισθάνονται ότι οι μαθητές τους τους κατηγορούν για μερικά από τα προβλήματα τους (Μ.Τ. 1,44) καθώς επίσης και πως έχουν γίνει περισσότερο σκληροί με τους ανθρώπους από τότε που ξεκίνησαν αυτή τη δουλειά (Μ.Τ. 1,40), ενώ σχεδόν στα ίδια επίπεδα δείχνουν αδιαφορία για το τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές τους (Μ.Τ. 1,42). Σε μέτρια επίπεδα βρίσκεται το αίσθημα πως συμπεριφέρονται σε μερικούς από τους μαθητές απρόσωπα να είναι αντικείμενα (Μ.Τ. 1,21).

Πίνακας 3: Αποπροσωποποίηση

ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ	Μ.Τ.	Τ.Α.
Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς από τους μαθητές απρόσωπα σαν να είναι αντικείμενα	1,21	1,77
Έχω γίνει περισσότερο σκληρός με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά.	1,40	1,52
Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό/ή	1,14	1,34
Αισθάνομαι ότι οι μαθητές κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματά τους	1,44	1,57
Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές τους	1,42	1,63
Συνολικός Μ.Τ.	1,25	1,57

- **Προσωπική επίτευξη**

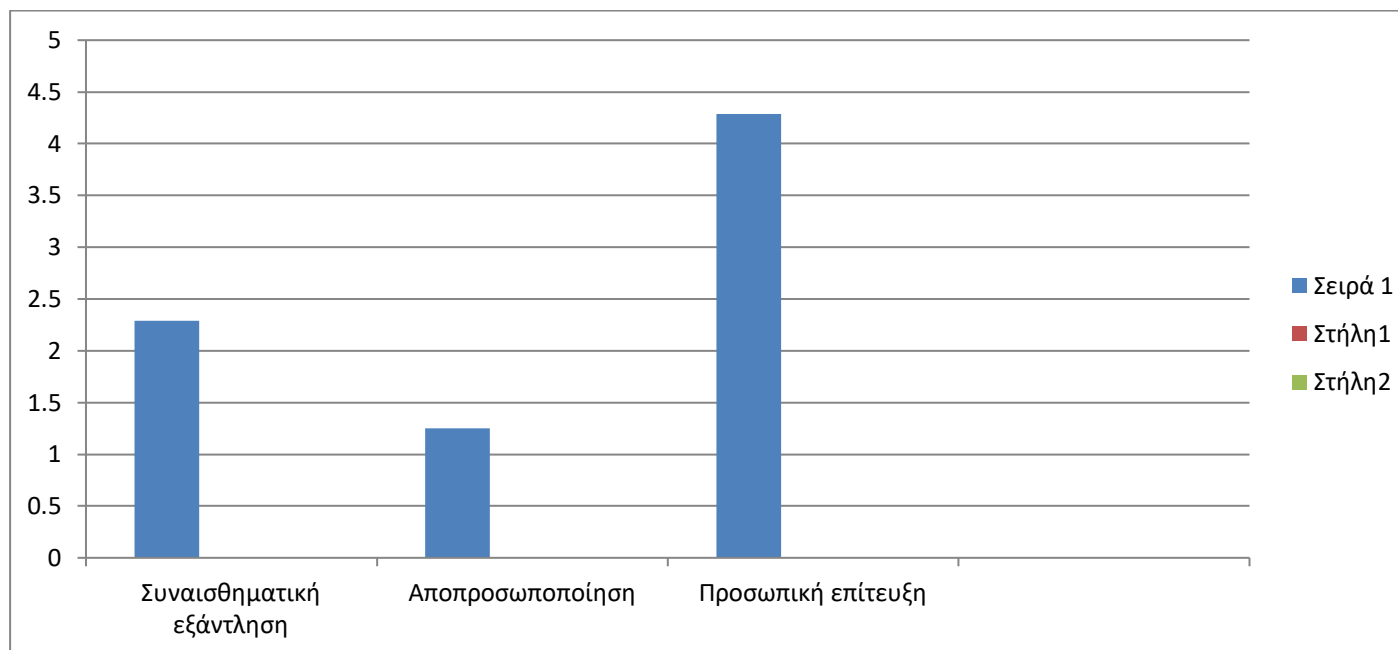
Στον πίνακα 4 παρουσιάζονται τα περιγραφικά αποτελέσματα των εκπαιδευτικών που εργάζονται στην Ειδική αγωγή όσον αφορά στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης. Έτσι, προκύπτει πως οι εκπαιδευτικοί σε μεγαλύτερο βαθμό νιώθουν πως μπορούν εύκολα να καταλάβουν πως αισθάνονται οι μαθητές τους (Μ.Τ. 4,83) και πως με την εργασία τους επηρεάζουν θετικά τις ζωές των άλλων ανθρώπων (Μ.Τ. 4,74). Σε υψηλά επίπεδα επίσης, αισθάνονται πως αντιμετωπίζουν τα προβλήματα των μαθητών τους πολύ αποτελεσματικά και πως έχουν καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά (Μ.Τ. 4,30 και Μ.Τ. 4,35 αντίστοιχα). Σε λίγο πιο χαμηλά επίπεδα νιώθουν γεμάτοι ενεργητικότητα (Μ.Τ. 3,63) και πως αντιμετωπίζουν ήρεμα τις συναισθηματικές φορτίσεις που προκύπτουν από τη δουλειά τους (Μ.Τ. 3,56).

Πίνακας 4: Προσωπική επίτευξη

ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΠΙΤΕΥΞΗ	Μ.Τ.	Τ.Α.
Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά	4,30	1,06
Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα	3,63	1,56
Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως αισθάνονται οι μαθητές μου	4,83	1,02
Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων ανθρώπων	4,74	1,12
Νιώθω αναζωογονημένος/η, όταν δουλεύω σε στενή επαφή με τους μαθητές μου	4,65	1,16
Αντιμετωπίζω ήρεμα τις συναισθηματικές φορτίσεις που προκύπτουν από τη δουλειά μου	3,56	1,49
Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά	4,35	1,09
Συνολικός Μ.Τ.	4,29	1,21

Στον πίνακα 5 παρουσιάζονται συγκεντρωτικά τα αποτελέσματα και των τριών υπολιμάκων για τους εκπαιδευτικούς της Ειδικής αγωγής. Συμπεραίνεται λοιπόν, πως οι συμμετέχοντες στην έρευνα νιώθουν σε μεγαλύτερο βαθμό προσωπική επίτευξη (Μ.Τ. 4,29) και σε μικρότερο βαθμό αποπροσωποποίηση (Μ.Τ. 1,25).

Πίνακας 5: Επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς Ειδικής αγωγής



ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΓΕΝΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ

- **Συναισθηματική εξάντληση**

Στον πίνακα 6 παρουσιάζονται τα περιγραφικά αποτελέσματα των εκπαιδευτικών που εργάζονται στη Γενική αγωγή όσον αφορά στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης. Συγκεκριμένα, διαπιστώνεται πως οι εκπαιδευτικοί περισσότερο νιώθουν ότι εργάζονται πολύ σκληρά (Μ.Τ. 3,82) καθώς επίσης αισθάνονται εξαντλημένοι από τη διδασκαλία (Μ.Τ. 3,44), ενώ σε μικρότερο ποσοστό τους προκαλείται στρες από την άμεση επαφή με ανθρώπους και κούραση να δουλεύουν με ανθρώπους όλη μέρα (Μ.Τ. 1,35 και Μ.Τ. 1,53 αντίστοιχα). Σε μέτρια επίπεδα νιώθουν άδεια και απογοητευμένοι από τη δουλειά τους (Μ.Τ. 2,12 και 2,46 αντίστοιχα).

Πίνακας 6: Συναισθηματική εξάντληση

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	Μ.Τ.	Τ.Α.
Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από την διδασκαλία	3,44	1,54
Νιώθω «άδειος/α» στο τέλος του ωραρίου	2,23	3,42
Νιώθω κουρασμένος όταν ξυπνάω γτο πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς	3,07	1,28
Είναι πολύ κουραστικό για μένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα	1,53	1,12
Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου	3,04	1,27
Νιώθω απογοητευμένος από τη δουλειά μου	2,46	3,44
Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου	3,82	1,34
Μου δημιουργεί πολύ στρες το ότι στη δουλειά μου έχω άμεση επαφή με ανθρώπους	1,35	1,09
Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου	2,40	3,21
Συνολικός Μ.Τ.	2,58	1,97

- **Αποπροσωποποίηση**

Στον πίνακα 7 παρουσιάζονται τα περιγραφικά αποτελέσματα των εκπαιδευτικών που εργάζονται στη Γενική αγωγή όσον αφορά στην υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης. Έτσι, προκύπτει πως σε μικρότερο βαθμό δηλώνουν πως δεν τους ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές τους (Μ.Τ. 1,16), ενώ σε λίγο μεγαλύτερο βαθμό αισθάνονται πως έχουν γίνει περισσότεροι σκληροί με τους ανθρώπους μέσα από αυτή τη δουλειά (Μ.Τ. 1,53).

Πίνακας 7: Αποπροσωποποίηση

ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ	Μ.Τ.	Τ.Α.
Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς από τους μαθητές απρόσωπα σαν να είναι αντικείμενα	1,47	1,89
Έχω γίνει περισσότερο σκληρός με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά.	1,53	1,62
Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό/ή	1,25	1,41
Αισθάνομαι ότι οι μαθητές κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματά τους	1,47	1,89
Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές τους	1,16	1,93
Συνολικός Μ.Τ.	1,38	1,75

- Προσωπική επίτευξη

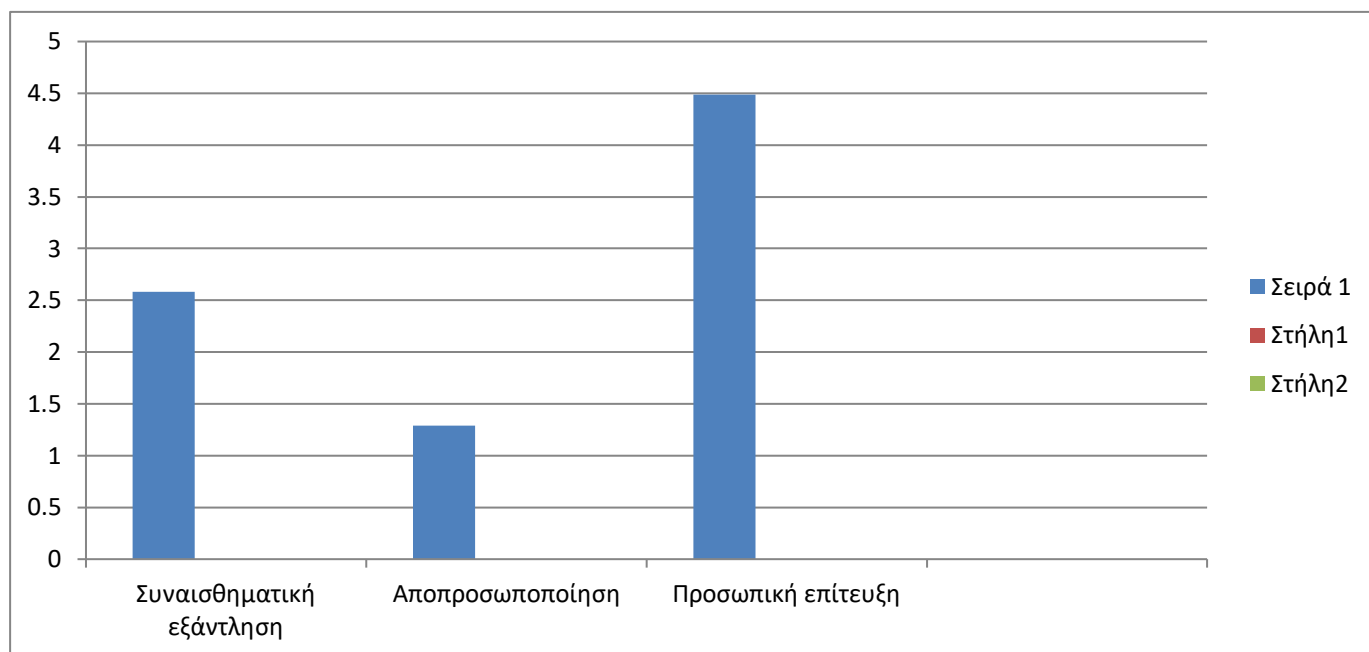
Στον πίνακα 8 παρουσιάζονται τα περιγραφικά αποτελέσματα των εκπαιδευτικών που εργάζονται στη Γενική αγωγή όσον αφορά στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης. Ειδικότερα, οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν πως μπορούν εύκολα να καταλάβουν πως αισθάνονται οι μαθητές τους (Μ.Τ. 5,21) καθώς επίσης και πως νιώθουν πως επηρεάζουν θετικά τη ζωή των άλλων με την εργασία τους και αισθάνονται αναζωογονημένοι που δουλεύουν με μαθητές (Μ.Τ. 4,68 και Μ.Τ. 4,65 αντίστοιχα). Σε λίγο μικρότερο βαθμό δήλωσαν πως νιώθουν ενεργητικότητα (Μ.Τ. 3,63).

Πίνακας 8: Προσωπική επίτευξη

ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΠΙΤΕΥΞΗ	Μ.Τ.	Τ.Α.
Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά	4,16	1,19
Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα	3,63	1,56
Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως αισθάνονται οι μαθητές μου	5,26	1,47
Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων ανθρώπων	4,68	1,05
Νιώθω αναζωογονημένος/η, όταν δουλεύω σε στενή επαφή με τους μαθητές μου	4,65	1,16
Αντιμετωπίζω ήρεμα τις συναισθηματικές φορτίσεις που προκύπτουν από τη δουλειά μου	4,47	1,37
Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά	4,30	1,25
Συνολικός Μ.Τ.	4,46	1,3

Στον πίνακα 9 παρουσιάζονται συγκεντρωτικά τα αποτελέσματα και των τριών υποκλιμάκων για τους εκπαιδευτικούς της Γενικής αγωγής. Συμπεραίνεται λοιπόν, πως οι συμμετέχοντες στην έρευνα νιώθουν σε μεγαλύτερο βαθμό προσωπική επίτευξη (Μ.Τ. 4,49) και σε μικρότερο βαθμό αποπροσωποποίηση (Μ.Τ. 1,29).

Πίνακας 9: Επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς Γενικής αγωγής



ΑΝΑΛΥΣΗ t-test

Πραγματοποιήθηκε ανάλυση t-test για τη διαπίστωση διαφορών στους μέσους όρους των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, σε σχέση με την αποπροσωποποίηση των εκπαιδευτικών γενικής και ειδικής αγωγής. Η ανάλυση φανέρωσε ότι οι εκπαιδευτικοί γενικής αγωγής (Μ.Τ.= 1,38, Τ.Α.= 1,75) σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής (Μ.Τ.= 1,25, Τ.Α.= 1,57) νοιώθουν μεγαλύτερη αποπροσωποποίηση.

t- έλεγχος σταθμισμένης διασποράς

Δεδομένα	
Διαφορά μέσω στην H_0 :	0
Επίπεδο σημαντικότητας	0,05
Πληθυσμός 1: Δείγμα	
Μέγεθος δείγματος	57
Δειγματικός μέσος	1,38
Δειγματική τυπική απόκλιση $S=$	1,7500
Πληθυσμός 2: Δείγμα	
Μέγεθος δείγματος	43
Δειγματικός μέσος	1,25
Δειγματική τυπική απόκλιση $S=$	1,5700

Ενδιάμεσοι υπολογισμοί	
Πληθυσμός 1: Βαθμοί ελευθερίας δείγματος	56
Πληθυσμός 2: Βαθμοί ελευθερίας δείγματος	42
Συνολικοί βαθμοί ελευθερίας	98
Σταθμισμένη Διασπορά	2,8064
Τυπικό σφάλμα	0,3384
Διαφορά στους δειγματικούς μέσους	0,13
t στατιστικό ελέγχου	0,3842

Έλεγχος 2 ουρών	
	-
Κρίσιμη τιμή στο κάτω άκρο	1,9845
Κρίσιμη τιμή στο άνω άκρο	1,9845
<i>p</i> -τιμή	0,7017
Μην απορρίψτε την H_0	

Έχουμε t στατιστικό έλεγχο = 0,3842 > 0,025 άρα δεν απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση επομένως υπάρχουν ενδείξεις διαφοράς στους μέσους όρους.

Επιπλέον, η ανάλυση t-test για τη διαπίστωση διαφορών στους μέσους όρους των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, σε σχέση με την προσωπική επίτευξη των εκπαιδευτικών γενικής και ειδικής αγωγής έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί γενικής αγωγής (Μ.Τ.= 4,46, Τ.Α.= 1,3) σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής (Μ.Τ.= 4,29, Τ.Α.= 1,21) αισθάνονται μεγαλύτερη προσωπική επίτευξη.

t- έλεγχος σταθμισμένης διασποράς

Δεδομένα	
Διαφορά μέσων στην H_0 :	0
Επίπεδο σημαντικότητας	0,05
Πληθυσμός 1: Δείγμα	
Μέγεθος δείγματος	57
Δειγματικός μέσος	4,46
Δειγματική τυπική απόκλιση S=	1,3000
Πληθυσμός 2: Δείγμα	
Μέγεθος δείγματος	43
Δειγματικός μέσος	4,29
Δειγματική τυπική απόκλιση S=	1,2100

Ενδιάμεσοι υπολογισμοί	
Πληθυσμός 1: Βαθμοί ελευθερίας δείγματος	56
Πληθυσμός 2: Βαθμοί ελευθερίας δείγματος	42
Συνολικοί βαθμοί ελευθερίας	98
Σταθμισμένη Διασπορά	1,5932
Τυπικό σφάλμα	0,2550
Διαφορά στους δειγματικούς μέσους	0,17
t στατιστικό ελέγχου	0,6668

Έλεγχος 2 ουρών	
	-
Κρίσιμη τιμή στο κάτω άκρο	1,9845
Κρίσιμη τιμή στο άνω άκρο	1,9845
p-τιμή	0,5065
Μην απορρίψτε την H_0	

Έχουμε t στατιστικό ελέγχου = 0,6668 > 0,025 άρα δεν απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση επομένως υπάρχουν ενδείξεις διαφοράς στους μέσους όρους.

Τέλος, έχουμε ανάλυση t-test για τη διαπίστωση διαφορών στους μέσους όρους των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, σε σχέση με την συναισθηματική εξάντληση των εκπαιδευτικών γενικής και ειδικής αγωγής. Η ανάλυση φανέρωσε ότι οι εκπαιδευτικοί γενικής αγωγής (Μ.Τ.= 2,58, Τ.Α.= 1,21) σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής (Μ.Τ.= 2,49, Τ.Α.= 2,05) νοιώθουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση.

t- έλεγχος σταθμισμένης διασποράς

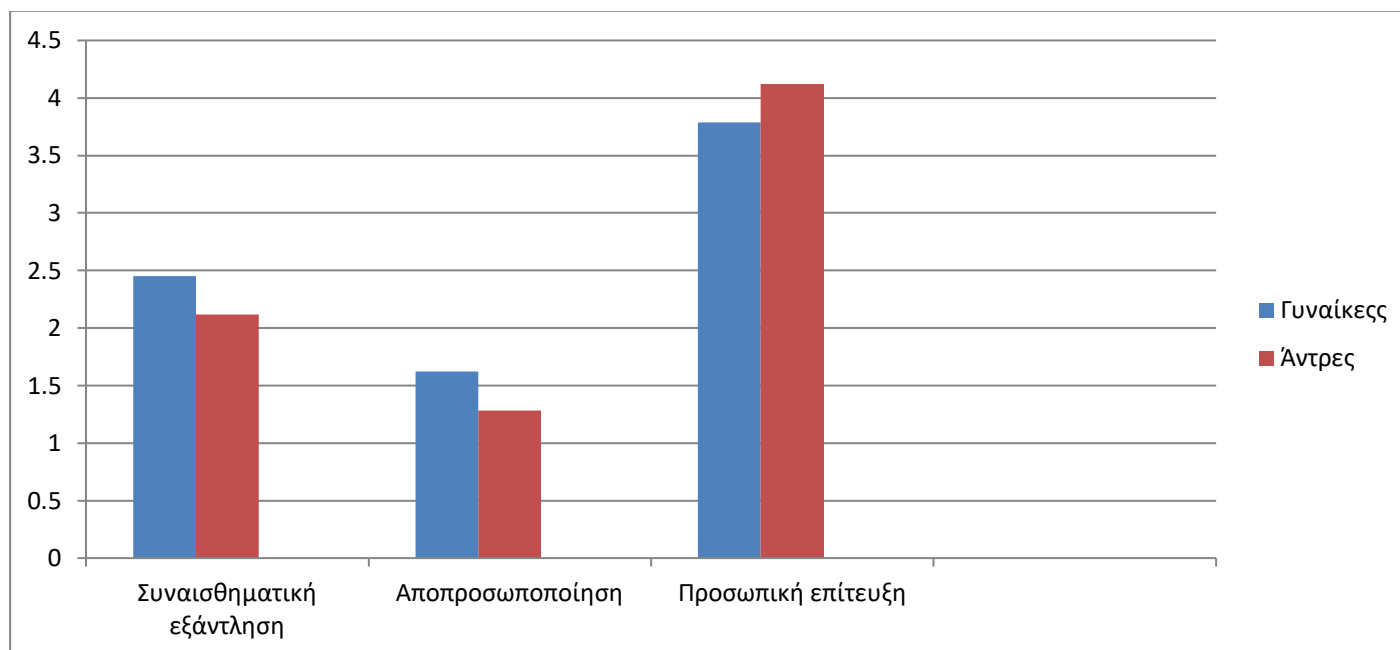
Δεδομένα	
Διαφορά μέσων στην H_0 :	0
Επίπεδο σημαντικότητας	0,05
Πληθυσμός 1: Δείγμα	
Μέγεθος δείγματος	57
Δειγματικός μέσος	2,58
Δειγματική τυπική απόκλιση S=	1,9700
Πληθυσμός 2: Δείγμα	
Μέγεθος δείγματος	43
Δειγματικός μέσος	2,49
Δειγματική τυπική απόκλιση S=	2,0500

Ενδιάμεσοι υπολογισμοί	
Πληθυσμός 1: Βαθμοί ελευθερίας δείγματος	56
Πληθυσμός 2: Βαθμοί ελευθερίας δείγματος	42
Συνολικοί βαθμοί ελευθερίας	98
Σταθμισμένη Διασπορά	4,0187
Τυπικό σφάλμα	0,4049
Διαφορά στους δειγματικούς μέσους	0,09
t στατιστικό ελέγχου	0,2223

Έλεγχος 2 ουρών	
	-
Κρίσιμη τιμή στο κάτω άκρο	1,9845
Κρίσιμη τιμή στο άνω άκρο	1,9845
p-τιμή	0,8246
Μην απορρίψτε την H_0	

Έχουμε t στατιστικό ελέγχου = 0,2223 > 0,025 άρα δεν απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση επομένως υπάρχουν ενδείξεις διαφοράς στους μέσους όρους.

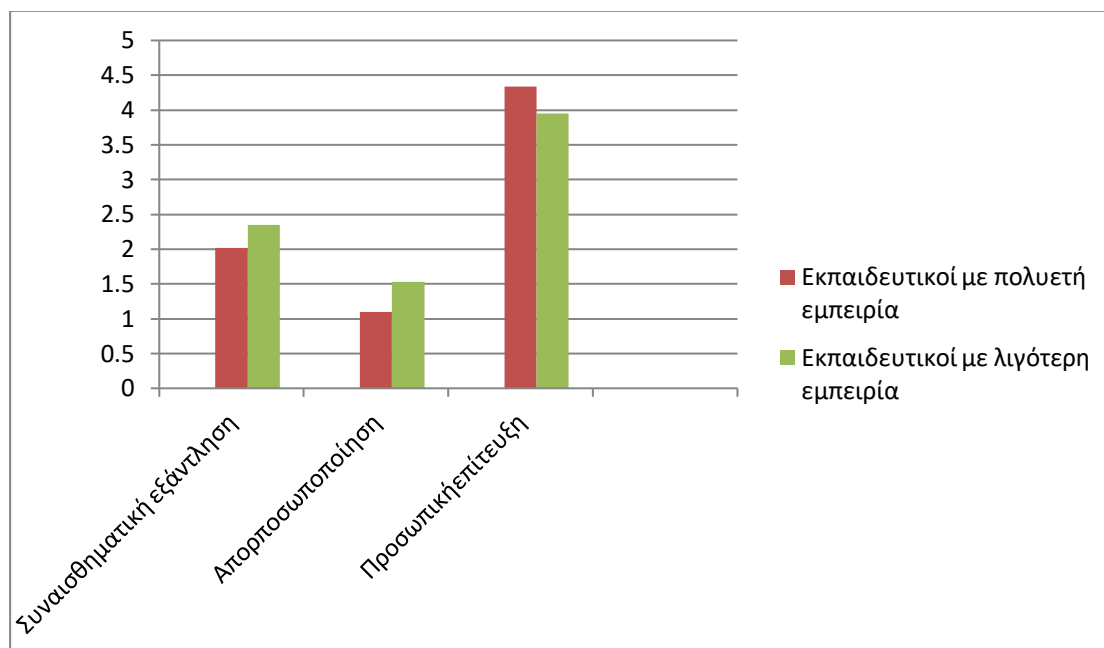
Πίνακας 10: Φύλο και επαγγελματική εξουθένωση



Στον παραπάνω πίνακα παρουσιάζεται η σχέση του φύλου των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών με την επαγγελματική εξουθένωση που νιώθουν. Έτσι, προκύπτει πως οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι λίγο πιο ευάλωτες και βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άντρες εκπαιδευτικούς.

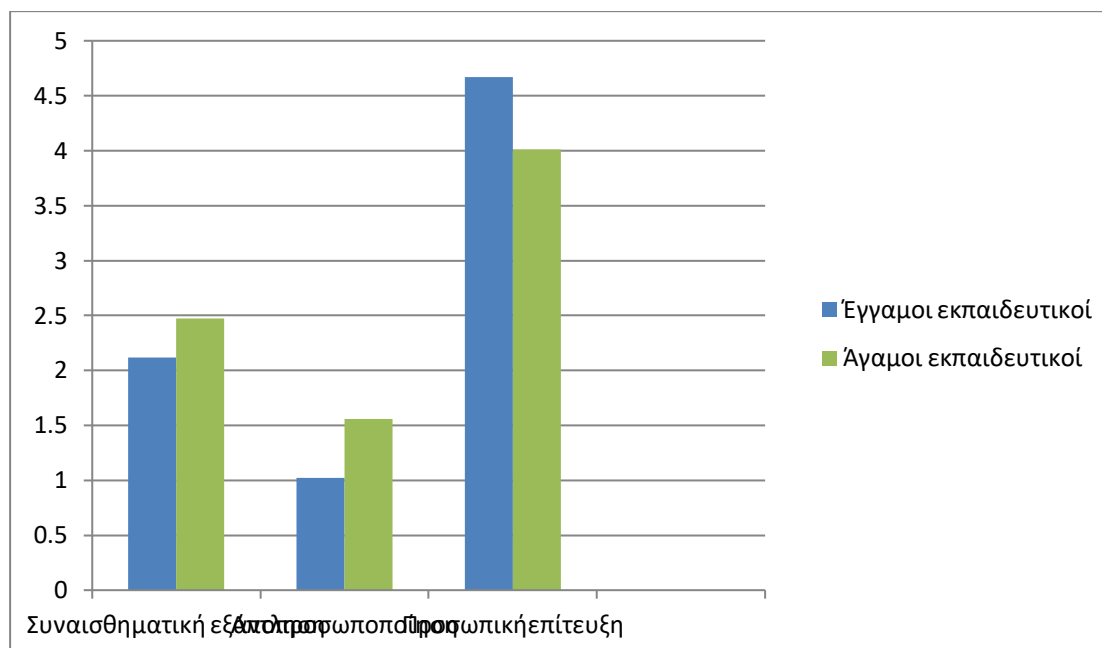
ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

Πίνακας 11: Χρόνια προϋπηρεσίας και επαγγελματική εξουθένωση



Στον πίνακα 12 παρουσιάζεται η σχέση που υπάρχει ανάμεσα στην χρόνια προϋπηρεσίας και την εμπειρία που έχουν οι εκπαιδευτικοί και στο συναίσθημα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Διαπιστώνεται λοιπόν, πως εκπαιδευτικοί με πολυετή εμπειρία νιώθουν σε μικρότερο βαθμό εργασιακό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση σε σχέση με τους νεότερους συναδέλφους τους.

Πίνακας 12: Οικογενειακή κατάσταση και επαγγελματική εξουθένωση



Ο παραπάνω πίνακας (πίνακας 13) δείχνει τη διαφορά στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών με βάση την οικογενειακή τους κατάσταση. Από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας προκύπτει πως οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί βιώνουν σε μικρότερο βαθμό επαγγελματική εξουθένωση από τους άγαμους.

2.6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Στη συγκεκριμένη ερευνητική εργασία μελετήθηκε και διερευνήθηκε η επαγγελματική εξουθένωση στην εργασιακή ομάδα των εκπαιδευτικών και πιο συγκεκριμένα η διαφορά στο μέγεθος και τη συχνότητά της στους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στη Γενική αγωγή και σε εκείνους που εργάζονται σε δομές της Ειδικής αγωγής.

Αρχικά, διαπιστώθηκε πως η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται με κάποια δημογραφικά χαρακτηριστικά. Έτσι, διαπιστώθηκε πως οι γυναίκες εκπαιδευτικοί βιώνουν λίγο πιο υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, γεγονός που συνάδει με τη βιβλιογραφία. Στην έρευνα των Σταθοπούλου και Βλαχάκη (2020) οι γυναίκες εκπαιδευτικοί που έλαβαν μέρος εμφάνισαν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης σε σχέση με

τους άνδρες. Επιπλέον, οι Antonίου et al. (2006) έδειξαν με τα αποτελέσματα της έρευνάς τους μεγαλύτερο βαθμό επαγγελματικού στρες στις γυναίκες εκπαιδευτικούς. Βέβαια, πρέπει να αναφερθεί πως υπάρχουν έρευνες που υποστηρίζουν πως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην επαγγελματική εξουθένωση ανάμεσα στα δύο φύλα., όπως είναι η έρευνα της Δημητρά (2021) και άλλες έρευνες.

Όσον αφορά στη σχέση της ηλικίας και των ετών προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών και στην επαγγελματική εξουθένωση διαπιστώθηκε από την παρούσα έρευνα πως οι πιο 'παλιοί' και με μεγαλύτερη επαγγελματική εμπειρία εκπαιδευτικοί εμφάνισαν χαμηλότερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα αποτελέσματα αυτά συνάδουν με την έρευνα του Δαβράζου (2006), του Antonίου et al. (2006) που έδειξαν πως οι εκπαιδευτικοί με πολυετή εμπειρία είναι λιγότερο επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση σε σχέση με τους νεότερους συναδέλφους τους. Στο ίδιο συμπέρασμα κατέληξε και οι έρευνες των Mohamed (2015) και Mukundan και Khandehroo (2009), κατά τις οποίες η προϋπηρεσία συνδέεται με την επαγγελματική εξουθένωση. Από την άλλη μεριά, η Platsidou (2010) στην έρευνα της δε διαπίστωσε κάποια συσχέτιση ανάμεσα στην ηλικία και την εμπειρία και την επαγγελματική εξουθένωση.

Ακόμη, τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν σημαντική σχέση ανάμεσα στην οικογενειακή κατάσταση και την επαγγελματική εξουθένωση. Έτσι, διαπιστώθηκε πως οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί που είναι έγγαμοι εμφανίζουν λιγότερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα αποτελέσματα αυτά επιβεβαιώνονται και από τις έρευνες του Βασιλόπουλου (2012) και των Li, Liu, Lian, και Wang, (2009) που διαπίστωσαν άμεση σχέση μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Επιπλέον, οι Σταθοπούλου και Βλαχάκη (2020) μέσα από την έρευνά τους κατέληξαν στο συμπέρασμα πως οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν μικρότερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης. Αντίθετα, η έρευνα της Asgari (2010) έδειξε πως δεν υπάρχει σημαντική σχέση μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης των εκπαιδευτικών και της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Έπειτα, σύμφωνα με τα ευρήματα της παρούσας έρευνας οι εκπαιδευτικοί βιώνουν χαμηλά ποσοστά αποπροσωποποίησης και υψηλά ποσοστά προσωπικής επίτευξης, ενώ σε μεσαίο βαθμό νιώθουν συναισθηματική εξάντληση. Στα ίδια συμπεράσματα κατέληξε και η έρευνα των Platsidou και Agalioitis (2008) κατά την οποία οι εκπαιδευτικοί δε φαίνεται να εμφανίζουν υψηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης.

Όσον αφορά στη σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης και στον τομέα που εργάζονται οι εκπαιδευτικοί, δηλαδή στη Γενική ή στην Ειδική αγωγή η παρούσα έρευνα έδειξε πως οι εκπαιδευτικοί της Γενικής αγωγής βιώνουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς της Ειδικής αγωγής. Το ίδιο ισχύει και για την προσωπική επίτευξη. Ωστόσο, σε αντίθετα συμπεράσματα κατέληξε η έρευνα των Κολιάδη, Μυλωνά, Κουμπιά, Τσιναρέλλη, Βαλσάμη και Βάρφη (2003), που έδειξε πως οι εκπαιδευτικοί της Ειδικής αγωγής βιώνουν πιο έντονη επαγγελματική εξουθένωση.

Συμπεραίνεται λοιπόν, πως οι εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση όμως όχι σε ιδιαίτερα μεγάλο βαθμό.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αντωνίου, Α.-Σ., Ντάλλα, Μ. (2010). *Τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας των Ελλήνων δασκάλων σε σχέση με τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, το εργασιακό στρες και την επαγγελματική ικανοποίηση*, στο, Γ. Παπαδάτος και Χ. Μπαμπούνης (επιμ.), Πρακτικά 1ου Πανελληνίου Συνεδρίου Επιστημών Εκπαίδευσης - Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα: Σμυρνωτάκης

Antonioni, A.-S., Polychroni, F. and Kotroni, C. (2009). *Working with students with special educational needs in Greece: Teachers' stressors and coping strategies*, International Journal of Special Education, 24, 1, pp. 100-111

Asgari, A. (2010). *The effect of Gender and Marital Status on Burnout of English Teacher in Iran*. Pertanika Journal of Social Science and Humanities, 20(3), 635-644

Βασιλόπουλος, Σ. Φ. (2012). *Η επαγγελματική εξουθένωση και η σχέση της με το κοινωνικό άγχος στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. Hellenic Journal of Psychology, 9, 18-44

Barth, A.-R. (1992). *Burnout bei Lehrern*. Gottingen: Hogrefe.

Berry, R. (2011). *Special education teacher burnout: the effects of efficacy expectations and perceptions of job responsibilities*. Ανακτήθηκε από: <http://cedar.wvu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1126&context=wwuet>

Blandford, S. & Grundy, W. (2000). *Developing a culture for positive behaviour management*. Emotional and behave Difficulties 19(1): 21-32

Buunk, P. B., & Schaufeli, B. W. (1993). *Burnout: A perspective from social comparison theory*. In W.B., Schaufeli, C., Maslach, & T., Marek (Eds), Professional burnout: Developments in theory and research (pp.53-69). New York: Taylor and Francis

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

Cox, T. & Ferguson, E. (1994). *Measurement of the subjective work environment*. Work & Stress, 8 (2), 98-109

Γεωργογιάννης, Π., Γκόβαρης, Χ. και Γιαννακά,Χ. (2006). *Διεύθυνση Σχολικών Μονάδων και Stress: Έρευνα για τον εντοπισμό των παραμέτρων που αποτελούν πηγή stress για τους Διευθυντές Σχολικών Μονάδων*. Στο: Διοίκηση Α/θμιας και Β/θμιας Εκπαίδευσης, Γεωργογιάννης, Π. (επιμ.) Πρακτικά 1ου Διεθνούς Συνεδρίου (Άρτα), Τόμος II, Πάτρα, 95-101

Δαβράζος, Γ. (2006). *Διερεύνηση πηγών στρες και συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης*. Ανακτήθηκε από: <http://neospaidagogos.gr/periodiko/writers/pdfs6/04davrazos.pdf>

Δημητρά, Ι. (2021). *Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης εργαζομένων σε δομές*

επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ατόμων με αναπηρίες. (Μεταπτυχιακή εργασία), Οργάνωση και Διοίκηση Αθλητικών Οργανισμών και Επιχειρήσεων, Τμήμα Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου

Dorman JP (2003). *Relationship between school and classroom environment and teacher burnout: A Lisrel analysis*. Social Psychol. Educ. 6(2), 107-127

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

Zhouchun, H. (2011). *Job burnout of English teachers in secondary schools in Western China*. Chinese Journal of Applied Linguistics, 34(1),35-46

Hipwell, A.E., Tyler, A. and Wilson, C. (1989). *Sources of stress and dissatisfaction among nurses in four hospital environments*. British Journal of Medical Psychology, 62, pp. 71-79.

Karasek, R. A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain implications for job redesign*. Administrative Science Quarterly, 24 (2), 285-308

Κόκκινος, Κ.Μ., & Δαβάζογλου, Α. (2006). *Επαγγελματική εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς ειδικής και γενικής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. 9ο Συνέδριο Παιδαγωγικής Εταιρείας Κύπρου, 1065-1074.

Κολιάδης, Ε., Μυλωνάς, Κ.Λ., Κουμπιάς, Ε., Τσιναρέλλης, Γ., Βαλσάμη, Ν., & Βάρφη, Β., (2003). *Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας γενικής & ειδικής αγωγής*. Στους Α. Παπάς, Α. Τσιπλητάρης, Ν. Πετρουλάκης, Κ. Χάρης, Σ. Νικόδημος, & Ν. Ζούκης (Επιμ.), Πρακτικά, 2ο Πανελλήνιο Συνέδριο της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος, Ελληνική Παιδαγωγική και Εκπαιδευτική Έρευνα, Β' τόμος, (σελ. 282-297). Αθήνα: Ατραπός

Korunka, C., Tement, S., Zdrehus, C. & Borza, A. (2010). *Burnout: Definition, recognition and prevention approaches*. Boit-Burnout Intervention Training for Managers and Team Leaders, European Commission. Leonardo Da Vinci Program

Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2005). *Relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: A multivariate approach*. European Physical Education Review, 11, 189-203.

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

Li, F., Liu, J.W., Lian, Y.L, & Wang, Q. (2009). *Study on status and influential factors of job burnout among supervisors and teachers*. Ανακτήθηκε από: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21141128>

Mapfumo, J., Mukwidzwa, F., & Chireshe, R. (2014). *Sources and Levels of Stress among Mainstream and Special Needs Education Teachers in Mutare Urban in Zimbabwe*. Int J Edu Sci, 6(2), 187-195.

- Maslach, C. & Jackson S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout*. Journal of Occupational Behaviour, 2, 99-113
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). *Burnout in organizational settings*. Applied Social Psychology Annual, 5, 133-153
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual (2nd edition)*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press
- Maslach, C., & Schaufeli, W. (1993). *Historical and conceptual development of burnout*. In C. Maslach, W. Scaufeli & T. Marek, Professional burnout: recent developments in theory and practice (pp. 1-16). London: Taylor & Francis
- Mohamed, A.H.H. (2015). *Burnout and Work Stress Among Disability Centers Staff in Oman*. International Journal of Special Education, 30(1), 1-12
- Muijs, D. (2004). *Doing Quantitative Research in Education: With SPSS*. London: Sage
- Kantas, A., & Vassilaki, E. (1996). *Burnout in Greek teachers: main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory*. Work & Stress, 11, 94-100
- Mukundan, J., & Khandehroo, K. (2009). *Burnout in Relation to Gender, Educational Attainment, and Experience among Malaysian ELT Practitioners*. The Journal of Human Resource and Adult Learning, 5(2), 93-98
- Παναγιωτίδου, Α. (2012). *Ο ρόλος των διαπροσωπικών σχέσεων εκπαιδευτικού – διευθυντή στη δημιουργία θετικού σχολικού κλίματος*. ΔΕ, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα, 13
- Παπάνης, Ε. (2004). *Η αυτοεκτίμηση και η μέτρησή της: Εμπειρική έρευνα και ψυχοκοινωνικές προσεγγίσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Ατραπός
- Papastyliannou, A., Kaila, M., & Polychronopoulos, M. (2009). *Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict*. Social Psychology in Education, 12(3), 295-314
- Papastyliannou, A., Kaila, M., & Polychronopoulos, M. (2009). *Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict*. Social Psychology in Education, 12(3)
- Pranjic, N., & Grbovic, M. (2011). *Common factors related to chronic occupational distress among special education teaching staff in Montenegro*. International Journal of Peace and Development Studies, 2(4), 110-118.
- Παππά, Β. (2006). *Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση*. Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων, 11, 135-142
- Platsidou, M. (2010). *Trait emotional intelligence of Greek special education teachers in relation to burnout and job satisfaction*. School Psychology International, 31(1), 6076. <https://doi.org/10.1177/0143034309360436>

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

Πολυχρονοπούλου, Σ. (2012). *Παιδιά και έφηβοι με ειδικές ανάγκες και δυνατότητες*. Αθήνα: Αυτοέκδοση

Pomaki, G., & Anagnostopoulou, T. (2003). *A test and extension of the demand/control/social support model: Predictors of wellness/health outcomes in Greek teachers*. *Psychology and Health*, 18, 537-550

Pranjic, N., & Grbovic, M. (2011). *Common factors related to chronic occupational distress among special education teaching staff in Montenegro*. *International Journal of Peace and Development Studies*, 2(4), 110-118

Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Maslach, C. (2009). *Burnout: 35 years of research and practice*. *Career Development International*, 14(3), 204-220

Sari, H. (2004). *An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school head teachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction*. *Educational Studies*, 30, 291– 306

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S.E., (1996). *Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS)*. In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter, (Eds), *MBI Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press

Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R., & Schaufeli, W. (2000). *The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(1), 53-66

Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. & Peter, R. (2004). *The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons*. *Social Science & Medicine*, 58, 1483–1499

Siegrist, J. (1996). *Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 27-41

Shkembj, F., Melonashi, E., & Fanaj, N. (2015). *Workplace Stress Among Teachers in Kosovo*. Ανακτήθηκε από: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244015614610>

Spittle, M., Kremer, P., Sullivan, S. (2015). *Burnout in Secondary School Physical Education Teaching*. *Physical Education and Sport*, 13(1), 33-43

Στασινός, Δ. (2013). *Η Ειδική Εκπαίδευση 2020. Για μια Συμπεριληπτική ή Ολική Εκπαίδευση στο Νέο-ψηφιακό σχολείο με ψηφιακούς πρωταθλητές*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση

- Teles, R., Valle, A., Rordiguez, S., Pineiro, I., & Regueiro, B. (2020). *Perceived Stress and Indicators of Burnout in Teachers at Portuguese Higher Education Institutions (HEI)*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), 3248
- Travers, C. J. & Cooper, C. L. (1996). *Teachers under pressure: stress in the teaching profession*. New York: Routledge
- Travers, C. and Cooper, C. (1997). *Stress in teaching», στο, D. ShorrocksTaylor (ed.), Directions in Educational Psychology*. London: Whurr Publishers Limited
- Travers, C.J. and Cooper, C.L. (1993). *Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers*. *Work & Stress*, 7, pp. 203-219
- Tsigilis, N., Zachopoulou, E., & Grammatikopoulos, V. (2006). *Job satisfaction and burnout among Greek early childhood educators: a comparison between public and private sector employees*. *Educational Research and Reviews*, 1, 256-261
- Wright, T. A., Bonett, D. G., & Sweeney, D. A. (1993). *Mental health and work performance: Results of a longitudinal field study*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(4), 277–284. <https://doi.org/10.1111/j.20448325.1993.tb00539>
- Vachon, M.L.S. (1987). *Occupational stress in the care of the critically ill, the dying and the bereaved*. New York: Hemisphere Publ.
- Van Maele, D. & Van Houtte, M. (2012). *The Role of teacher and faculty trust in forming teachers' job satisfaction: Do years of experience make a difference?*. *Teaching and Teacher Education*, 28, 879-889
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2007). *The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model*. *International Journal of Stress Management*, 14 (2), 121–141