

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΤΩΝ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΑ ΜΟΥΣΙΚΑ ΣΧΟΛΕΙΑ

ΚΑΡΑΧΑΛΙΟΣ ΜΑΡΙΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Πειραιώς ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στην Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων

Πειραιάς, Οκτώβριος 2023

UNIVERSITY OF PIRAEUS
DEPARTMENT OF ECONOMICS



MASTER PROGRAM
IN ECONOMICS OF EDUCATION AND MANAGEMENT OF
EDUCATIONAL INSTITUTIONS

BURNOUT SYNDROME ON MUSIC SCHOOLS' TEACHERS

KARACHALIOS MARIOS PANAGIOTIS

Master Thesis submitted to the Department of Economics of the University of Piraeus in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts in Economics of Education and Management of Educational Institutions

Piraeus, Greece, October 2023

Στην οικογένειά μου

Ευχαριστίες

Η πολύτιμη καθοδήγηση και οι συμβουλές του, σε όλα τα στάδια συγγραφής της παρούσας εργασίας με κάνουν να ευχαριστώ πρώτα τον κύριο Χρήστο Αγιακλόγλου, καθηγητή μου στο πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών του πανεπιστημίου Πειραιά. Ύστερα, θα ήθελα να ευχαριστήσω από καρδιάς τους φίλους εκπαιδευτικούς και συναδέλφους για την αρωγή τους στην συμπλήρωση των ερωτηματολογίων, χάρη στα οποία διεκπεραίωσα την έρευνά μου. Τέλος το μεγαλύτερο ευχαριστώ ανήκει στην οικογένειά μου.

Μάριος Παναγιώτης Καραχάλιος

Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στα μουσικά σχολεία

Σημαντικοί Όροι: Επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακό άγχος, νόσος των εκπαιδευτικών, burnout, συμπτώματα, ενδείξεις, αντιμετώπιση, μουσικά σχολεία

Περίληψη

Κοιτάζοντας την κλίμακα των πιο στρεσογόνων επαγγελμάτων, θα παρατηρήσουμε αυτό του εκπαιδευτικού να καταλαμβάνει ιδιαίτερα υψηλές θέσεις. Το αίσθημα του άγχους και η μείωση του ενδιαφέροντος σε έναν εκπαιδευτικού τον καθιστούν αδύναμο να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που προκύπτουν κατά την εκπαιδευτική διαδικασία, ενώ επηρεάζουν αρνητικά σε μεγάλο βαθμό τον τρόπο με τον οποίο βλέπει τους μαθητές, τους συναδέλφους και τον ίδιο του τον εαυτό. Αυτή η σωματική και ψυχική εξάντληση είναι γνωστή με τον όρο επαγγελματική εξουθένωση ή «Burnout Syndrome» στα αγγλικά. Με βάση την σημαντικότητα του επαγγέλματος και τις σχέσεις μαθητή και εκπαιδευτικού που είναι αλληλένδετες και ζωτικής σημασίας για την εκπαιδευτική διαδικασία και την διαμόρφωση της προσωπικότητας του εκπαιδευόμενου, η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών θα πρέπει να προλαμβάνεται και αντιμετωπίζεται όσο το δυνατόν ταχύτερα.

Για όλους τους παραπάνω λόγους η έρευνα αυτή σκοπεύει να μελετήσει το Burnout Syndrome, στους εκπαιδευτικούς των Μουσικών σχολείων της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς στο συγκεκριμένο περιβάλλον παρατηρείται η σύμπραξη της εκπαιδευτικής διαδικασίας με αυτή της καλλιτεχνικής δημιουργίας. Υπό αυτό το πρίσμα η έρευνα που ακολουθεί επιχειρεί να απαντήσει στο κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται να είναι επαγγελματικά εξουθενωμένοι και τι πραγματικά μπορεί να σημαίνει αυτό για το έργο τους.

Burnout syndrome on music schools' teachers

Key words: Teachers' disease, Burnout Syndrome, work stress, symptoms, counteract, music schools

Abstract

Searching for the most stressful professions, it is observed that teachers are considered one of the top stressful, with increasing trend. Anxious feelings and lack of interest are factors, making teachers weak on tackling issues during working process and negatively affecting the way that they treat students, co workers, and even their own self. This physical and mental exhaustion is known as the burnout syndrome. Considering the primary importance of teaching, of the good relationship between student and teacher and of the students' personality mounding, burnout syndrome must be prevented and treated as soon as possible.

For all the above reasons, this study aims to investigate burnout syndrome in the teachers of secondary music schools in Greece, since these schools are a combination between teaching and performing in music arts. In this regard, this study aims to provide a clear overview on whether the teachers feel exhausted or not, and how much this may affect their job.

Περιεχόμενα

Περίληψη vii

Abstract x

Κατάλογος Πινάκων xiv

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Βασικές έννοιες επαγγελματικής εξουθένωσης

1.1 Εισαγωγή	1
1.2 Ορισμοί και ιστορικά στοιχεία επαγγελματικής εξουθένωσης	3
1.3 Επαγγελματική ικανοποίηση και εργασιακό άγχος	5
1.4 Χαρακτηριστικά και φάσεις επαγγελματικής εξουθένωσης	8
1.5 Ανακεφαλαίωση	15

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Παράγοντες και επιπτώσεις επαγγελματικής εξουθένωσης

2.1 Εισαγωγή	17
2.2 Παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης	18
2.3 Παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης εκπαιδευτικών	21
2.4 Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης	25
2.5 Ανακεφαλαίωση	28

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Μοντέλα επαγγελματικής εξουθένωσης

3.1 Εισαγωγή	30
3.2 Το μοντέλο των Edelmich και Brodsky	31
3.3 Το μοντέλο των τριών διαστάσεων Maslach και Jackson	32
3.4 Το διαδραστικό μοντέλο του Cary Cherniss	34
3.5 Η θεωρία διατήρησης πόρων	35
3.6 Το μοντέλο των φάσεων του Golembiewski	37
3.7 Το μοντέλο Pines και Aronson	37
3.8 Το μοντέλο της Κοπεγχάγης	39
3.9 Ανακεφαλαίωση	40

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Μεθοδολογία και αποτελέσματα έρευνας

4.1 Εισαγωγή	42
4.2 Μεθοδολογία και περιγραφή ερωτηματολογίου	42
4.3 Παρουσίαση περιγραφικών στοιχείων της έρευνας	44
4.3.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά	45
4.3.2 Αποτελέσματα επαγγελματικής εξουθένωσης	48
4.4 Συμπεράσματα	56
4.5 Ανακεφαλαίωση	59

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	61
------------------	----

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	64
---------------------	----

Κατάλογος Πινάκων

1.1 Σωματικά ψυχολογικά και συμπεριφορικά συμπτώματα	13
4.1 Κατηγοριοποίηση των επιπέδων για κάθε συνιστώσα επαγγελματικής εξουθένωσης	44
4.2 Φύλο εκπαιδευτικών	45
4.3 Ηλικία εκπαιδευτικών	45
4.4 Επίπεδο σπουδών εκπαιδευτικών	46
4.5 Θέση εκπαιδευτικών	46
4.6 Περιοχές σχολείων	47
4.7 Προϋπηρεσία εκπαιδευτικών	47
4.8 Ειδικότητα εκπαιδευτικών	48
4.9 Θέση εργασίας	48
4.10 Συναισθηματική εξάντληση	49
4.11 Αποπροσωποποίηση	49
4.12 Προσωπικά επιτεύγματα	50
4.13 Αποτελέσματα ανά κατηγορία επαγγελματικής εξουθένωσης	51
4.14 Έλεγχος συνιστωσών επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς το φύλο	51
4.15 Έλεγχος επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς ηλικία	52
4.16 Έλεγχος συνιστωσών επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την εκπαίδευση	52
4.17 Έλεγχος συνιστωσών επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τα έτη προϋπηρεσίας	53
4.18 Έλεγχος συνιστωσών επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την ειδικότητα.	54
4.19 Έλεγχος συνιστωσών επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τα καθήκοντα	54
4.20 Έλεγχος συνιστωσών επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τη μονιμότητα	55

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

1.1 Εισαγωγή

Η λέξη εκπαίδευση προέρχεται από το αρχαίο ελληνικό ρήμα εκπαιδεύω, το οποίο σημαίνει ανατρέφω, μορφώνω και διαπαιδαγωγώ τον άνθρωπο από τη μικρή του ηλικία. Ως εκπαίδευση σύμφωνα με τους περισσότερους ορισμούς των λεξικών ορίζεται η συστηματική διαδικασία μάθησης μέσα από την οποία κάποιος αποκτά γνώσεις, δεξιότητες, καλλιεργεί το πνεύμα του και αναπτύσσει την προσωπικότητά του. Η επιστήμη της παιδαγωγικής σήμερα ορίζει την εκπαίδευση με την στενή της σημασία, ως μια συστηματική και οργανωμένη διαδικασία της αγωγής και της μάθησης, η οποία προγραμματίζεται και υλοποιείται από την πολιτεία ή από οποιονδήποτε άλλο δημόσιο ή ιδιωτικό φορέα. Η συμβατική εκπαίδευση είναι η διαδικασία μάθησης κατά την οποία οι εκπαιδευτικοί και οι μαθητές βρίσκονται ταυτόχρονα στον ίδιο φυσικό χώρο, στην τάξη (Καρατζά και συν., 2005). Από την άλλη, ο όρος επαγγελματική εξουθένωση (που συχνά εμφανίζεται με το αγγλικό burnout), αυξάνει όλο και περισσότερο την παρουσία του στις επιστήμες της ψυχολογίας, της κοινωνιολογίας και του μάνατζμεντ και είναι μια κατάσταση, η οποία ευθύνεται για τις επιπτώσεις στην παραγωγικότητα της εργασίας του ατόμου, τις διακυμάνσεις στην ψυχολογική του υγεία του και κατά συνέπεια στον οργανισμό στον οποίο εργάζεται ή ανήκει και κατά συνέπεια την οικονομία και την παραγωγή. Αυτοί είναι και οι λόγοι για τους οποίους η εξουθένωση στο επαγγελματικό περιβάλλον ενδιαφέρει όλο και περισσότερο τους ερευνητές παγκοσμίως, είτε αυτόνομα είτε διεπιστημονικά.

Η συναναστροφή του ατόμου κατά την διάρκεια της εργασίας του με πολλά και διαφορετικά άτομα γίνεται συχνά η αιτία της εμφάνισης του προβλήματος της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αφορά κυρίως επαγγέλματα τα οποία σχετίζονται με την κοινωνική προσφορά και τις υπηρεσίες στον άνθρωπο, όπως δικαστικοί, αστυνομικοί, γιατροί και νοσηλευτικό προσωπικό, υπάλληλοι κοινωνικών υπηρεσιών, εκπαιδευτικοί και επαγγέλματα τα οποία διαχειρίζονται τις ανθρώπινες σχέσεις και αποφάσεις θέτοντας στον εργαζόμενο μεγάλη ψυχολογική πίεση και αίσθημα ευθύνης. Όλα τα παραπάνω γίνονται η αιτία εμφάνισης έντονης κόπωσης, η οποία με την σειρά της οδηγεί στην επαγγελματική εξουθένωση. Συγκεκριμένα, ο εκπαιδευτικός ασκεί ένα επάγγελμα το οποίο απευθύνεται απευθείας στο άτομο και το κοινωνικό σύνολο, γεγονός που οδηγεί τους εκπαιδευτικούς πολύ ψηλά στη λίστα των ειδικοτήτων που πλήττονται από φαινόμενα επαγγελματικής εξουθένωσης ανεξάρτητα από το μέρος ή την χώρα στην οποία βρίσκονται και εργάζονται. Όλα αυτά δημιουργούν την ανάγκη της βαθύτερης διερεύνησης του προβλήματος καθώς η έρευνα και προβολή του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ικανή να αναδείξει το πρόβλημα, να διευκολύνει την αναγνώρισή του και να συμβάλει στην πρόληψη και αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση. Αξίζει να σημειωθεί πως το άγχος και η πνευματική εξάντληση αντιμετωπίζονται διαφορετικά ως προς τα συμπτώματά τους ανάλογα με τη χώρα και το πολιτισμικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσονται, καθώς η διαχείριση οποιουδήποτε προβλήματος σχετίζεται άμεσα με την πολιτική του εργασιακού περιβάλλοντος και τις προβλέψεις υποστήριξης που υπάρχουν για τα άτομα σε σχέση με εργασιακά και προσωπικά του προβλήματα. Για τους λόγους αυτούς είναι ζωτικής σημασίας η διερεύνηση των συναισθημάτων του εργαζόμενου (και στην συγκεκριμένη περίπτωση του εκπαιδευτικού), ως προς τον ίδιο του τον εαυτό, τους συναδέλφους, τους μαθητές αλλά και το εργασιακό περιβάλλον (σχολική μονάδα).

Το κεφάλαιο αυτό σκοπεύει να παρουσιάσει τα συναισθήματα, αλλά και τις στάσεις, που έχουν αναπτύξει οι εκπαιδευτικοί ως προς την εργασία τους. Παράλληλα, θα γίνει αναφορά και στην εξουθένωση που υφίστανται οι εκπαιδευτικοί, στη βαθμίδα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και συγκεκριμένα σε μουσικά σχολεία. Επιπλέον, θα γίνει προσπάθεια να βρεθεί η συσχέτιση μεταξύ της εξουθένωσης στο εργασιακό περιβάλλον τους με βάση κάποια δημογραφικά χαρακτηριστικά τους (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση κ.α.). Τέλος, θα αναζητηθούν και πιθανές διαφοροποιήσεις ως προς τις τοποθεσίες που βρίσκονται οι

εκπαιδευτικές μονάδες (επαρχία ή μεγάλα αστικά κέντρα) και τον αντίκτυπο που το γεγονός αυτό ενέχει.

1.2 Ορισμοί και ιστορικά στοιχεία επαγγελματικής εξουθένωσης

Ξεχωριστά από το κομμάτι του βιοπορισμού και των οικονομικών απολαβών, η εργασία αποτελεί βασικό παράγοντα τόσο για την κοινωνικοποίηση (και κοινωνική καταξίωση πολλές φορές) του ατόμου, όσο και για την ψυχική του υγεία. Επιπλέον οι ρυθμοί της καθημερινότητας και οι απαιτήσεις της σημερινής κοινωνίας δημιουργούν με την σειρά τους ταχύτερους εργασιακούς ρυθμούς και κατά συνέπεια μεγαλύτερες εργασιακές απαιτήσεις για τον άνθρωπο. Κατ' αυτόν τον τρόπο εμφανίζεται ολοένα και εντονότερα το πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης ως ένα θέμα μελέτης στις επιστήμες της ψυχολογίας και της κοινωνιολογίας καθώς και τον τομέα του management, αφού ο αντίκτυπος του προβλήματος επηρεάζει το άτομο ως άνθρωπο και ως εργαζόμενο και θέτει σε κίνδυνο την ψυχική υγεία του και την εργασιακή του αποδοτικότητα. Συχνά αναφερόμαστε στην επαγγελματική εξουθένωση με τον όρο «burnout», ο οποίος αρχικά περιέγραφε την εργασία σε έντονους ρυθμούς, με το άτομο να δουλεύει πάρα πολύ και να πεθαίνει γρήγορα (Partridge, 1961). Σήμερα ο τρόπος με τον οποίο συναντάται η μετάφραση της επαγγελματικής εξουθένωσης, δηλαδή ο όρος «burnout» δείχνει ψυχική και σωματική κόπωση σε βαθμό εξάντλησης που προέρχεται από την εργασίας, και σημαίνει «αναλώνομαι προοδευτικά εκ των ένδον μέχρι του σημείου της εξουθένωσης» (Maslach & Jackson, 1986).

Η βασική περιγραφή για το «burnout» είναι όπως προαναφέρθηκε μια συναισθηματική και σωματική εξάντληση η οποία όπως περιγράφουν οι ερευνητές είναι αποτέλεσμα της απώλειας ενδιαφέροντος του ατόμου για την εργασία του, της έλλειψη ικανοποίησης και της μειωμένης εκτίμησης απέναντι στις ικανότητές του και την δουλειά του. Αρκετά συχνά όπως τονίζουν οι ερευνητές το φαινόμενο αυτό παρατηρείται σε εργασιακούς τομείς που έχουν να κάνουν με την παροχή υπηρεσιών και την αλληλεπίδραση με πολλούς άλλους ανθρώπους, όπου τελικά ο εργαζόμενος καταλήγει να έχει αρνητικά συναισθήματα για την εργασία και τους ανθρώπους γύρω από αυτή (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001).

Κάθε προσπάθεια ορισμού της επαγγελματικής εξουθένωσης δύναται να ενταχθεί σε δυο κατηγορίες. Από την μία είναι οι ορισμοί που δίνουν την περιγραφή μιας κατάστασης (Maslach & Jackson, 1986, Pines & Aronson, 1988) και από την άλλη αυτοί που περιγράφουν μια διαδικασία (Cherniss, 1980, Edelwich & Brodsky, 1980). Η πρώτη κατηγορία παρουσιάζει αυτού του είδους την εξουθένωση ως κατάσταση, η οποία έχει ψυχικά συμπτώματα, καθώς και συμπεριφοράς, π.χ. ψυχική εξάντληση, συναισθηματική κατάρρευση, κούραση και κατάθλιψη που προέρχονται από την εργασία. Επιπλέον, δημιουργείται απώλεια ενδιαφέροντος και μείωση των επαγγελματικών επιδόσεων και της αποτελεσματικότητας του ατόμου, πράγμα το οποίο δεν σημαίνει ανεπάρκεια και αναποτελεσματικότητα, αλλά ανασφάλεια και έλλειψη αντικειμενικής κρίσης λόγω τη αρνητικής ψυχολογικής κατάστασης στην οποία βρίσκεται ο πάσχων (Schaufeli & Buunk, 1996). Αντίθετα, η περιγραφή του «burnout» ως διαδικασία, κινείται σε έναν άλλο άξονα συμπεραίνοντας πως η αλλαγή συμπεριφοράς είναι σταδιακή για τους εργαζομένους και ξεκινά από το άγχος που τους προκαλεί η εργασία, διότι βρίσκονται ανάμεσα στην εργασία τους και των ψυχικών αποθεμάτων τους. Επομένως, η επαγγελματική ικανοποίηση, που αποτελεί σημαντική ανθρώπινη ανάγκη και αντιστοιχεί με πολλά στοιχεία που έχουν θέσει προς εκπλήρωση οι εργαζόμενοι, βρίσκεται σε άμεση αλληλεπίδραση με την αποδοτικότητα, την παραγωγικότητα, την ψυχική υγεία και την εξουθένωση τους. Μάλιστα, υπάρχει αρκετές έρευνες που καταδεικνύουν τη σύνδεση υψηλών επιπέδων επαγγελματικής ικανοποίησης με τα αντίστοιχα επίπεδα εξουθένωσης (Platsidou & Agaliotis 2008).

Συνεπώς, υπάρχει μία σχέση αλληλεπίδρασης μεταξύ εξουθένωσης και ικανοποίησης στο πεδίο της εργασίας, καθώς και τα δύο γεγονότα έχουν μία αμφίδρομη αιτιατή σχέση (Κουστέλιος και Κουστέλιου, 2001).

Ωστόσο, η εξουθένωση δεν πρέπει να συσχετίζεται με το άγχος, ασχέτως αν και τα δύο δημιουργούνται στον εργασιακό χώρο. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι το άγχος δύναται να εμφανιστεί σε όλα τα επαγγέλματα, ενώ η εξουθένωση μόνο εφόσον περιέχει συναναστροφή με άλλα άτομα. Η διαφοροποίηση αυτή, μάλιστα, είναι αποτέλεσμα της διαδικασίας και όχι λόγω φυσικών συμπτωμάτων (Maslach&Schaufeli, 1993).

Η ορολογία του «burnout» πρωτοεμφανίστηκε το 1960, περιγράφοντας τα αποτελέσματα της χρόνιας χρήσης εξαρτησιογόνων ουσιών (Pedersen, 1998). Αντιθέτως, το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης εκφράστηκε το 1974 από

τον κλινικό ψυχολόγο Herbert Freudenberger, παρατηρώντας ένα σύνδρομο που εμφάνισε αυτός και οι συνάδελφοι του κατά τη διάρκεια της εργασίας τους σε κλινική απεξάρτησης τοξικομανών. Πιο συγκεκριμένα, η επαφή του προσωπικού με τους τρόφιμους πραγματοποιούταν συχνά με μειωμένη κινητικότητα, ενώ οι πρώτοι γίνονταν ευέξαπτοι, καχύποπτοι και μεροληπτικοί, αναπτύσσοντας αρνητικές στάσεις για την εργασία τους. Όλα αυτά, μάλιστα, επέφερε και συμπτώματα κατάθλιψης.

Η βιομηχανική ψυχολογία ήταν αυτή που έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη των σχετικών ερευνών και να εξαχθούν τα χαρακτηριστικά αυτού του είδους άγχους. Έτσι, το τελευταίο βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με την ικανοποίηση, την αφοσίωση στην εργασία και τις απογοητεύσεις που πηγάζουν από τις εργασιακές και διαπροσωπικές σχέσεις στον χώρο εργασίας, αλλά και τις γενικότερες συνθήκες εργασίας (Pines, 2002). Τελικά, από τη δεκαετία του 1980 και μετά οι μελέτες επί του φαινομένου απέκτησαν συστηματική μορφή, με ταυτόχρονη κατασκευή εργαλείων μέτρησης του. Άρα, ταυτόχρονα αναπτύχθηκαν μοντέλα και θεωρίες, που προσπάθησαν να μελετήσουν πολυδιάστατα το ζήτημα, από τους παράγοντες που οδηγούν στην εμφάνιση, μέχρι την εξέλιξη του συνδρόμου.

1.3 Επαγγελματική ικανοποίηση και εργασιακό άγχος

Η έλλειψη εργασιακής ικανοποίησης δεν δύναται να απαντηθεί μόνο μέσα από την ερώτηση εάν ένα άτομο είναι ευχαριστημένο ή όχι από την δουλειά την οποία ασκεί. Το γεγονός αυτό, καθώς και η παραδοχή πως η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να μετρηθεί με πολλούς τρόπους, την κάνουν ένα πολυδιάστατο θέμα με πολλές επιπτώσεις για το ίδιο το άτομο και την εργασία του.

Η επαγγελματική ικανοποίηση, από την άλλη πλευρά, εξαρτάται από τις απόψεις του εργαζόμενου ως προς τι πιστεύει για την εργασία του και τι αποκομίζει από αυτά (Vroom, 1964). Επιπλέον, εφόσον εκπληρώνονται οι στόχοι που είχε θέσει εκ προτέρων ο εργαζόμενος, ο βαθμός ικανοποίησης ταυτίζεται με τις εργασιακές αξίες που βιώνει (Locke, 1976). Με άλλα λόγια, η ικανοποίηση στο επαγγελματικό περιβάλλον είναι αποτέλεσμα της αξιολόγησης των ίδιων των δραστηριοτήτων που έχει αναλάβει ή των εμπειριών που έχουν αποκτήσει κατά τη διάρκεια αυτών. Κατά τους Danna και Griffin η ανθρώπινη ευτυχία στην ζωή και την εργασία χαρακτηρίζεται με τον όρο της ευημερίας και έχει να κάνει τόσο με την προσωπική ευτυχία όσο και με τις καλές σχέσεις με τον κοινωνικό και εργασιακό του περίγυρο.

Συνεπώς, για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όλα τα δεδομένα που αφορούν και ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες. Αντιστρόφως ανάλογο ωστόσο της επαγγελματικής ικανοποίησης, είναι το εργασιακό άγχος καθώς είναι παράγοντας που συμβάλει στην μείωση του πρώτου.

Το εργασιακό άγχος δεν πρέπει να ταυτίζεται με την επαγγελματική εξουθένωση καθώς αυτή αποτελεί συγκεκριμένη ψυχολογική διαδικασία. Γίνεται λόγος συνεπώς, για δύο παρόμοιες αλλά όχι εντελώς ίδιες καταστάσεις, παρότι συνδέονται σε μεγάλο βαθμό μεταξύ τους, γεγονός που κάνει και δύσκολο τον διαχωρισμό ανάμεσά τους.

Μια κύρια διαφορά ανάμεσα στο εργασιακό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση είναι αυτή που εμφανίζεται με βάση τον παράγοντα χρόνο. Συγκεκριμένα, η εξουθένωση είναι μία παθολογική κατάσταση μονιμότητας, όπου το άγχος δύναται να είναι παροδικό και περιστασιακό (Kokkinos & Davazoglou, 2009). Μάλιστα, δύναται να αντιμετωπιστεί η εξουθένωση ως παρατεταμένο εργασιακό άγχος, π.χ. όταν οι απαιτήσεις της εργασίας ξεπερνούν τις δυνατότητες των ατόμων. Στην περίπτωση αυτή, το άγχος που προκαλείται από την εξουθένωση είναι μακροχρόνιο και σε καθημερινή βάση (Jackson και Maslach, 1982). Άρα, η επαγγελματική κόπωση είναι αποτέλεσμα της αναλογίας μεταξύ φυσικής και ψυχικής εξάντλησης των εργαζομένων υπό την πίεση που υφίσταται στον εργασιακό χώρο και η οποία, συνήθως, τείνει να κλιμακώνεται.

Επιπρόσθετα το άγχος μπορεί να λάβει θετικό πρόσημο, λειτουργώντας ως η κινητήρια δύναμη για την ενεργοποίηση του ατόμου στην εργασία του, λεγόμενο και ως δημιουργικό άγχος. Αντίθετα στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης το άτομο θεωρεί ότι δεν οδηγεί πουθενά η εργασιακή του κατάσταση και χρήζει υποστήριξης (Farber, 1984). Επιπροσθέτως, είναι σταδιακή η ανάπτυξη αυτή, σε αντίθεση με την εμφάνιση του άγχους που δεν ακολουθεί τον ίδιο τρόπο εξέλιξης αλλά έχει μια πιο παροδική λειτουργία.

Άλλη μία σημαντική διαφοροποίηση που ξεχωρίζει την εξουθένωση από το εργασιακό άγχος είναι ότι η πρώτη αναφέρεται σε δυσλειτουργικές συμπεριφορές στην εργασία, ενώ το δεύτερο έχει μεν συμπτώματα, όχι, όμως, συμπεριφορές που εμποδίζουν την ορθή δράση του ατόμου (Schaufeli & Buunk, 1996). Ωστόσο, δεν είναι καθόλου σίγουρο πως τα άτομα που εμφανίζουν εργασιακό άγχος θα βιώσουν επαγγελματική εξουθένωση και επίσης το εργασιακό άγχος από μόνο του δεν οδηγεί

σε burnout (Pines, 1993). Επίσης, το άγχος είναι γνώρισμα στην πλειοψηφία των εργαζομένων, σε αντίθεση με την εξουθένωση, η οποία συναντάται σε ανθρώπους που ξεκινούν να εργάζονται με άλλους στόχους και επιθυμούν κάποια πράγματα από την εργασία τους. Άρα, τα άτομα που δεν έχουν τέτοιου είδους προσδοκίες συνήθως βιώνουν άγχος, αλλά όχι επαγγελματική εξουθένωση.

Σύμφωνα με τον Bril (1984), το στρες σχετίζεται με την δραστηριοποίηση του ατόμου στην εργασία του και έχει διαβαθμίσεις. Αντιθέτως, η εξουθένωση εξαρτάται και από τις εξωτερικές συνθήκες που επικρατούν στον εργασιακό του χώρο και αναλόγως καθορίζεται η πορεία των σταδίων της, που προαναφέρθηκαν. Συνεπώς, δεν απαραίτητα αμφίδρομη η σχέση μεταξύ των δύο φαινομένων, αλλά η επαγγελματική εξουθένωση ταυτίζεται σε πολλά σημεία με το στρες, ως ενός είδους μακροχρόνιας αγχώδους κατάστασης (Cherniss, 1980). Το στρες και η εξουθένωση δεν μπορούν να διακριθούν στη βάση των συμπτωμάτων τους, αλλά μόνο στην βάση της διαδικασίας τους, δηλαδή ανάλογα με το αν το άτομο έχει ή όχι επιστρέψει στα φυσιολογικά επίπεδα λειτουργίας του (Schaufeli, Maslach και Marek, 1993).

Η επαγγελματική κόπωση διαφοροποιείται, άλλωστε, σαν φαινόμενο και από την κατάθλιψη. Πιο συγκεκριμένα, η τελευταία βρίσκεται στην καθημερινότητα ενός ατόμου σε διαρκή βάση, χωρίς να προκαλείται από κάποια στρεσογόνα κατάσταση. Με άλλα λόγια, η επαγγελματική κόπωση εξαρτάται άμεσα από το εργασιακό περιβάλλον σε αντίθεση με την κατάθλιψη που συναντάται ανά πάσα στιγμή (Maslach & Goldberg, 1998). Όπως, βέβαια, το άγχος που προκαλείται από το επάγγελμα ενός ατόμου δεν οδηγεί με σιγουριά στην επαγγελματική εξουθένωση, αλλά πρόκειται εξίσου για μία μακροχρόνια κατάσταση που αναπτύσσεται και διατηρείται λόγω του εργασιακού περιβάλλοντος του ατόμου (Cherniss, 1980). Τέλος, η έρευνα των Schaufeli, Maslach και Marek (1993) κατέδειξε ότι το άγχος και η εξουθένωση δεν ξεχωρίζουν λόγω των συμπτωμάτων τους, αλλά μέσα από τη διαδικασία του ατόμου για να επιλύσει τα ζητήματα λειτουργικότητας του.

Τέλος αξίζει να αναφερθεί, πως το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης διαφοροποιείται από το εργασιακό άγχος και την κατάθλιψη και κανένα από αυτά δεν αποτελεί αντίθετη έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης. Ωστόσο όλα αλληλεπιδρούν και κάνουν το άτομο ευάλωτο ψυχικά ή σωματικά. Ο τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζονται επίσης είναι συνάρτηση πολλών παραγόντων, όλοι εκ των οποίων είναι ίσης σημασίας καθώς γίνεται λόγος για έννοιες οι οποίες αφορούν

όχι μόνο την επαγγελματική αλλά την ανθρώπινη ύπαρξη, γεγονός που κάνει την μελέτη τους αναγκαία.

1.4 Χαρακτηριστικά και φάσεις επαγγελματικής εξουθένωσης

Το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης για την καλύτερη κατανόηση και έρευνά του κατηγοριοποιήθηκε σε φάσεις σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά α οποία επηρεάζει στο άτομο το οποίο εμφανίζει το συγκεκριμένο σύνδρομο. Κατά τον Charles Figley (1995), τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά είναι επτά.

Γνωσιακά

Στην κατηγορία των γνωσιακών χαρακτηριστικών, ανήκουν τα χαρακτηριστικά που οδηγούν το άτομο σε έλλειψη προσανατολισμού ως προς τις ενέργειες που εκτελεί στην εργασία του. Η εστίασή του σε θέματα εργασίας αντιμετωπίζει φθίνουσα πορεία και αισθάνεται αμήχανα απέναντι στον ίδιο του τον εαυτό καθώς εμφανίζει αισθήματα χαμηλής αυτοεκτίμησης.

Συναισθηματικά

Στα ζητήματα συναισθηματικού επιπέδου, το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης οδηγεί τον εργαζόμενο στην εμφάνιση ενοχικών συναισθημάτων, αύξηση νεύρων, έλλειψη δύναμης, φοβίες, στενοχώριες και ματαίωσης. Επιπλέον, παρατηρούνται έντονες μεταβολές στην διάθεση του ατόμου.

Συμπεριφορικά

Στα συμπεριφορικά χαρακτηριστικά, ο εργαζόμενος επιδιώκει να υλοποιήσει άμεσα τις εργασιακές του φιλοδοξίες και οδηγείται σταδιακά στην αποξένωση από τον κοινωνικό του περίγυρο καθώς και σε έντονες δυσλειτουργίες στον ύπνο.

Υπαρξιακά

Μια ακόμη κατηγορία είναι αυτή των υπαρξιακών χαρακτηριστικών. Σε αυτή την κατηγορία, το σύνδρομο εμφανίζεται με αμφισβήτηση από το άτομο του νοήματος της ζωής και της ύπαρξής του. Αδυνατεί να βρει σκοπό και νόημα σε αυτή, δεν έχει φιλοδοξίες και ελπίδες για το μέλλον, ενώ δυσκολεύεται να αντιληφθεί τα υπαρξιακά προβλήματα που τον ταλαιπωρούν.

Διαπροσωπικές σχέσεις

Ένας άλλος τομέας είναι αυτός των διαπροσωπικών σχέσεων. Η κοινωνικοποίηση του ατόμου γίνεται όλο και δυσκολότερη καθώς αδυνατεί να δημιουργήσει φίλιες, εργασιακές σχέσεις και συναναστροφές με νέα άτομο ή παλαιότερους φίλους. Σταδιακά απομονώνεται χωρίς πολλές φορές να το επιδιώκει ο ίδιος, ενώ επηρεάζονται και οι οικογενειακές σχέσεις του, καθώς αδυνατεί να διαχειριστεί τα συναισθήματά του ως γονιός ή σύζυγος, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται καυγάδες, λογομαχίες και ένταση στην οικογενειακή του ζωή.

Ψυχοσωματικά

Τα προβλήματα υγείας που δεν προκύπτουν από παθολογικά αίτια ονομάζονται ψυχοσωματικά. Τα ψυχοσωματικά συμπτώματα που εμφανίζονται μέσω του συνδρόμου επαγγελματική εξουθένωσης είναι στομαχικές διαταραχές, ιδρώτας, αναπνευστικές ανωμαλίες και πόνοι στο σώμα.

Εργασιακά

Εκτός από τα ψυχοσωματικά προβλήματα και τα προβλήματα διαπροσωπικών σχέσεων και κοινωνικοποίησης, το άτομο αντιμετωπίζει επίσης εργασιακά θέματα. Αδυνατεί να βρει νόημα στην εργασία του, νιώθει πως δεν μπορεί να ανταποκριθεί στις προκλήσεις που εμφανίζονται μπροστά του καθώς πιστεύει πως είναι ανεπαρκής.

Επιπλέον, πέφτει η απόδοσή του, κλονίζεται η εμπιστοσύνη του στους συναδέλφους του, λογομαχεί συχνά στον χώρο εργασίας του και δεν κατανοεί τους σκοπούς της εργασίας του.

Η έρευνα για την ψυχολογία στον χώρο της υγείας της Δανάης Παπαδάτου και του Φώτη Αναγνωστόπουλου το 1995, ταξινομεί το σύνδρομο σε τέσσερα στάδια εξέλιξης. Το **πρώτο στάδιο**, είναι το στάδιο ενθουσιασμού, καθώς ο εργαζόμενος αντιμετωπίζει την εργασία του με υπερεκτιμημένες τις δυνατότητές του και με αυξημένες φιλοδοξίες. Με αυτό τον τρόπο, δυσκολεύεται να ικανοποιήσει τους εργασιακούς του στόχους, οι οποίοι σταδιακά μετατρέπονται σε εργασιακά προβλήματα. Εν συνεχεία, το **δεύτερο στάδιο**, είναι αυτό της επίγνωσης. Στο στάδιο αυτό, ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται πως η προσφορά του στην δουλειά είναι μεγαλύτερη από τις απολαβές του. Η εργασία του δεν τον καλύπτει ούτε οικονομικά, αλλά ούτε σε επίπεδο προσωπικών στόχων και φιλοδοξιών, γεγονός που οδηγεί σε εντονότερη εργασία με σκοπό να καλύψει τις ανάγκες του δουλεύοντας σκληρότερα και περισσότερες ώρες. Ωστόσο, αυτό θα γίνει η αιτία να παραπονιέται και να οξύνει τα εργασιακά του προβλήματα. Στο **τρίτο στάδιο**, το άτομο ξεκινά να αμφισβητεί την εργασία του καθώς αντιλαμβάνεται πως αυτή έχει πάψει να τον ευχαριστεί. Αντίθετα, η εργασία του προκαλεί έντονο άγχος κάνοντάς τον να αισθάνεται εγκλωβισμένος και θλιμμένος. Τέλος, το **τέταρτο στάδιο**, βρίσκει τον εργαζόμενο αποκομμένο από την εργασία του και ανίκανο να ενεργήσει αποτελεσματικά και αποφασιστικά. Παίρνει αποστάσεις και διεκπεραιώνει τυπικά τα καθήκοντά του, ενώ είναι εχθρικός απέναντι στους άλλους εργαζόμενους για να μπορέσει να επιβιώσει στο εργασιακό περιβάλλον.

Συνοψίζοντας, η εμφάνιση του συνδρόμου εκκινεί από τους μη ρεαλιστικούς στόχους του εργαζόμενου για να φτάσει σε σημείο πλήρους απομάκρυνσής του από τα εργασιακά του καθήκοντα και τις εργασιακές του σχέσεις με συναδέλφους και άλλα άτομα με τα οποία συναναστρέφεται λόγω δουλειάς. Επίσης οδηγεί σε έντονο στρες, σε κούραση και σωματοποιείται δημιουργώντας αρκετές δυσκολίες στην λειτουργικότητα του ατόμου.

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωση αναγνωρίζεται δύσκολα καθώς τα πολλά του συμπτώματα συχνά απαντώνται πάντα μαζί. Αυτός είναι και ο λόγος που δεν αποτελεί ασθένεια με ακριβή αίτια και συμπτώματα που είναι αναγνωρίσιμα με σχετική ευκολία. Οι διάφορες μελέτες για τους τομείς που επηρεάζει το σύνδρομο καθώς και για τα προβλήματα που προκαλεί αναδεικνύουν τις ποικίλες διαστάσεις

του αλλά και τις δυσκολίες ως προς την ερμηνεία του, αφού κάθε εργαζόμενος βιώνει τις καταστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης με διαφορετικό τρόπο.

Ορισμένες μελέτες όπως αυτές του Block και του Freudenberger το 1978 και το 1983 αντίστοιχα, συντάχθηκαν με την άποψη αρκετών ερευνητών για την ταξινόμηση των χαρακτηριστικών της επαγγελματικής εξουθένωσης σύμφωνα με την θεωρητική προσέγγιση του καθενός. Συγκεκριμένα, τα συμπτώματα του συνδρόμου μελετώνται ως προς τους άξονες που χρησιμοποιήθηκαν για να το ορίσουν, δηλαδή στα σωματικά, ψυχολογικά και συμπεριφορικά χαρακτηριστικά. Τα σωματικά χαρακτηριστικά περιλαμβάνουν κόπωση, πονοκεφάλους, εντερικά προβλήματα, διαταραχές στον ύπνο, απώλεια βάρους και δυσκολίες στην αναπνοή. Από την άλλη, τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά είναι αυτά που εμφανίζουν διαταραχές στην ψυχολογία του ατόμου με έντονες μεταβολές στην διάθεση, συμπτώματα κατάθλιψης, κυνισμό, προβλήματα κοινωνικοποίησης, χαμηλή αυτοεκτίμηση, χρήση αλκοόλ και άλλες εξαρτήσεις. Επίσης ο συνδυασμός σωματικών και ψυχολογικών παραγόντων επιδρά στην συμπεριφορά του ατόμου το οποίο δεν αποδίδει και σταδιακά απομακρύνεται από τις εργασιακές υποχρεώσεις του. Οι συνδυασμοί όλων των παραπάνω είναι που γεννούν και τις διαφορετικές εκδηλώσεις και μορφές της επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως λόγω χάρη η έρευνα των Maslach και Jackson που υποστήριξε πως το burnout έχει να κάνει άμεσα με την χαμηλή αυτοεκτίμηση, την παραίτηση του ατόμου, τις εξαρτήσεις και τα οικογενειακά ζητήματα.

Αρκετές έρευνες επίσης σκιαγραφούν τον ρόλο του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού καθώς στις μέρες μας, ο εκπαιδευτικός δεν αντιμετωπίζεται από το σύστημα ως ο αλάνθαστος και πολυπράγμων εργαζόμενος όπως γινόταν στο παρελθόν. Πλέον ο εκπαιδευτικός αντιμετωπίζει έντονη κριτική από προϊσταμένους, συναδέλφους, γονείς και συχνά από τους ίδιους τους μαθητές, γεγονός που αυξάνει τα επίπεδα άγχους ως προς την εργασία του. Επιπλέον, θεωρείται υπεύθυνος για τις αποτυχίες του εκπαιδευτικού συστήματος, ως εκπρόσωπός του και ως άτομο ικανό να επηρεάσει και να γαλουχήσει τις νέες γενιές. Συνεπώς, οι κατηγορίες που προκύπτουν για την ταξινόμηση των συμπτωμάτων του συνδρόμου έχουν να κάνουν με τα οργανικά συμπτώματα, τις μεταβολές συμπεριφορών και τις μεταβολές στην απόδοση εργασίας.

Τα οργανικά και ψυχοσωματικά προβλήματα περιλαμβάνουν όπως και στις προηγούμενες μελέτες πονοκεφάλους, οσφυαλγίες, αϋπνία, γαστρεντερικά προβλήματα, κούραση και εξάντληση. Οι μεταβολές συμπεριφορών χαρακτηρίζονται

από συναισθηματικά προβλήματα που προσπαθούν να αντιμετωπιστούν από το άτομο μέσω καταχρήσεων σε αλκοολούχα ή ενεργειακά ποτά, καφέ, τσιγάρων, ενώ σχετίζονται με την κατάθλιψη, την οργή, την χαμηλή αυτοεκτίμηση και τις έντονες ψυχολογικές μεταπτώσεις. Τέλος, εμφανίζονται μεταβολές στην αποδοτικότητα του εργαζόμενου, καθώς χρειάζεται περισσότερος χρόνος για την υλοποίηση συγκεκριμένων εργασιών, αφού οι ενέργειές του δεν έχουν την ίδια ένταση, το ίδιο ενδιαφέρον και προδίδουν προκατάληψη απέναντι στην εργασία. Ακριβώς η ίδια ταξινόμηση καταγράφεται και στην μελέτη του Αλέξανδρου Αντωνίου στις κατηγορίες των σωματικών χαρακτηριστικών, των ψυχολογικών, και των προβλημάτων συμπεριφοράς. Ταυτόχρονα με όσα συμπτώματα καταγράφηκαν παραπάνω, εντάσσει στα σωματικά την υπερένταση, τα προβλήματα σεξουαλικής φύσεως και τα προβλήματα στην διατροφή του ατόμου (Αντωνίου, 2006). Στα ψυχολογικά ζητήματα προσθέτει την αδυναμία ελέγχου των αισθημάτων, ενώ σε επίπεδο συμπεριφοράς εντάσσει την εργασιομανία. Στον Πίνακα 1.1 παρουσιάζονται τα σωματικά, ψυχολογικά και συμπεριφορικά συμπτώματα όπως προσαρμόστηκαν από τον Don Unger, (1980) και αναφέρονται στον Αντωνίου (2006).

Πίνακας 1.1: Σωματικά Ψυχολογικά και Συμπεριφορικά συμπτώματα

Σωματικά	Ψυχολογικά	Συμπεριφορικά
Σωματική εξάντληση	Δυσκαμψία στις αλλαγές/ έλλειψη ελαστικότητας	Χαμηλή εργασιακή απόδοση
Σωματική κούραση	Έλλειψη ενδιαφέροντος και συναισθημάτων/ απάθεια	Χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση
Κατάθλιψη	Κυνισμός/ αρνητική διάθεση	Μειωμένη επικοινωνία
Αϋπνία και υπερβολικός ύπνος	Συναισθηματική εξάντληση/ έλλειψη συναισθηματικού ελέγχου	Παραίτηση
Πονοκέφαλοι	Χαμηλό ηθικό/αίσθηση ματαιότητας	Υψηλά επίπεδα παραίτησης
Γαστρεντερικά προβλήματα/ έλκος	Έλλειψη υπομονής/ ευερεθιστικότητα	Αυξημένα επίπεδα απουσίας
Παρατεταμένη ασθένεια	Αδυναμία αντιμετώπισης ανεπιθύμητων καταστάσεων	Αυξημένη χρήση φαρμάκων
Αύξηση ή μείωση του βάρους	Στρες	Έλλειψη ενθουσιασμού για εργασία
Αναπνευστικά προβλήματα	Ανία	Αυξημένες οικογενειακές συγκρούσεις
Υπερένταση	Μειωμένη αυτοπεποίθηση	Υπερβολική χρήση αλκοόλ
Αυξημένα επίπεδα χοληστερόλης	Αποπροσωποποίηση ασθενών	Αδυναμία συγκέντρωσης
Στεφανιαία νόσος	Εκνευρισμός	Ροπή σε ατυχήματα
Διαταραχές ομιλίας	Αδυναμία λήψης αποφάσεων	Παράπονα για την εργασία
Σεξουαλική δυσλειτουργία	Αισθήματα αδυναμίας	Εργασιομανία
	Καχυποψία	
	Αισθήματα ενοχής/αποτυχίας	
	Κατάθλιψη και αποξένωση	
	Αυξημένη ανησυχία	
	Υπερβολική αυτοπεποίθηση	
	Αποτελμάτωση	

Πηγή: Αντωνίου (2006).

Συχνά η επαγγελματική εξουθένωση γίνεται αντιληπτή στα τελευταία της στάδια, εκεί που το άτομο νιώθει μεγάλη απογοήτευση τόσο στην προσωπική του ζωή όσο και στην εργασία του. Η απάθεια και το αίσθημα ματαιώσης που κυριαρχεί στην ζωή του σωματοποιείται και επηρεάζει την ψυχική του υγεία. Με τον τρόπο αυτό, οι τρεις διαστάσεις του συνδρόμου που παρουσιάζονται στον Πίνακα 1.1. εμφανίζονται διαδοχικά όσο αυξάνεται ο βαθμός εξουθένωσης. Επιπλέον, όταν γίνεται αναφορά στον όρο σύνδρομο, εμπεριέχεται αυξημένη πιθανότητα το άτομο που πάσχει από ένα σύμπτωμα του συνδρόμου αυτού, να εμφανίσει σταδιακά και κάποιο από τα υπόλοιπα. Συνεπώς, οι τρεις κατηγορίες συμπτωμάτων ενδέχεται να οδηγήσουν η μία στην άλλη, ή να εκδηλωθούν ορισμένα συμπτώματα κάθε κατηγορίας ταυτόχρονα. Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης αν και αφορούν το άτομο που πάσχει από το σύνδρομο, εν τούτοις φέρουν επιπτώσεις σε γενικότερο επίπεδο εργασίας, στον οργανισμό στον οποίο εργάζεται το άτομο, αλλά και σε ολόκληρη την οικονομία και παραγωγή. Γίνεται αντιληπτό πως όλα τα συμπτώματα του Πίνακα 1.1, κάνουν τον εργαζόμενο ευάλωτο σε ατομικό επίπεδο και δυσλειτουργικό εργασιακά. Η σημαντική απώλεια παραγωγικότητας γίνεται τροχοπέδη για τον οργανισμό, δημιουργώντας αλυσιδωτά προβλήματα σε όλους του τομείς, επομένως, ο εργαζόμενος με επαγγελματική εξουθένωση μέσω της μειωμένης εργασιακής επίδοσης αποφεύγει την ουσιαστική επένδυση στη δουλειά του και περιορίζεται στην απλή διεκπεραίωση των βασικών του καθηκόντων (Sparksetal. 2001). Τέλος, συνέπειες του «burnout», όπως αλκοολισμός, ψυχικές διαταραχές και οικογενειακά προβλήματα μεταφέρονται και επιδρούν αρνητικά και στο χώρο των οργανισμών. Καθώς ένα άτομο πάσχει από το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν εμφανίζει οπωσδήποτε όλα τα παραπάνω συμπτώματα. Καθένας ενδέχεται να βιώσει διαφορετικά την εξουθένωση, ωστόσο τα κύρια εξ αυτών, που πάντα λαμβάνουν χώρα, είναι η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση και η μειωμένη προσωπική επίτευξη (Αντωνίου, 2005). Το σύνδρομο μοιάζει επίσης αρκετά με την κατάθλιψη, καθώς και τα δύο σχετίζονται με την έντονη σωματική και ψυχική κόπωση και την έλλειψη δυνάμεων.

1.5 Ανακεφαλαίωση

Εν κατακλείδι, η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα πολυδιάστατο σύνδρομο, το οποίο μπορεί να επηρεάσει άτομα όλων των ηλικιών και σε οποιαδήποτε θέση εργάζονται. Πρόκειται για μια έννοια η οποία χρησιμοποιείται για να εκφράσει την συναισθηματική ή σωματική εξάντληση του ατόμου. Ιδιαίτερα σε επαγγέλματα όπου η συνύπαρξη με μεγάλο αριθμό ατόμων είναι καθημερινή, ο εργαζόμενος εμφανίζει υψηλότερα ποσοστά άγχους και ψυχολογικής πίεσης, ικανά να οδηγήσουν στο φαινόμενο του burnout.

Το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν πρέπει να ταυτίζεται με το εργασιακό άγχος αν και συχνά εμφανίζουν αρκετές ομοιότητες. Με το όρο επαγγελματική εξουθένωση, γίνεται λόγος για μια διαρκή κατάσταση ψυχολογικής και σωματικής πίεσης την οποία βιώνει το άτομο και χρειάζεται την κατάλληλη υποστήριξη από το εργασιακό και κοινωνικό του περίγυρο για να ανταπεξέλθει. Αντίθετα το εργασιακό άγχος είναι μια λιγότερο περίπλοκη κατάσταση μικρότερης χρονικής διάστημα και η οποία σε περίπτωση καλής διαχείρισης μπορεί να λειτουργήσει με θετικά αποτελέσματα, δίνοντας ώθηση στην εργασία, την σκέψη και την διαχείριση των εργασιών που έχει ο εργαζόμενος να επιτελέσει. Η μη ύπαρξη επαγγελματικής εξουθένωσης και εργασιακού άγχους δεν σηματοδοτεί αυτόματα επαγγελματική ικανοποίηση. Η ικανοποίηση είναι επίσης μια κατάσταση η οποία διαφέρει από άτομο σε άτομο και είναι πολλοί οι παράγοντες εκείνοι που μπορούν να οδηγήσουν σε αυτή. Με λίγα λόγια παρουσιάζονται τρεις διαφορετικές έννοιες οι οποίες είναι πολυδιάστατες και η εμφάνισή τους ποικίλει λόγω των ιδιαίτερων παραγόντων που αλληλεπιδρούν σε αυτές, ενώ αν και ορισμένες έχουν πολλά κοινά στοιχεία, δεν υπάρχει πλήρης ταύτιση ή πλήρης αντίθεση μεταξύ τους.

Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που επηρεάζει η επαγγελματική εξουθένωση είναι επτά, χωρίς αυτό να σημαίνει πως όλα εμφανίζονται στο άτομο που πάσχει από αυτή. Αφορούν γνωσιακά θέματα, συναισθηματικά, θέματα συμπεριφοράς, υπαρξιακά, διαπροσωπικά, ψυχοσωματικά και εργασιακά. Ο τρόπος επιπλέον με τον οποίο αυτά εξελίσσονται ακολουθεί τέσσερα στάδια. Στο μεν πρώτο οι μη ρεαλιστικοί στόχοι και ο υπερβολικός ενθουσιασμός απογοητεύουν τον εργαζόμενο και δημιουργούν ένα κλίμα απογοήτευσης, ενώ δε στο δεύτερο στάδιο το άτομο έχει την αίσθηση πως δίνει πολλά και ανταμείβεται με λίγα, χωρίς να εννοείται ανταμοιβή μόνο στον οικονομικό

τομέα, αλλά εργασιακά και ηθικά. Το τρίτο στάδιο φέρνει αντιμέτωπο το άτομο με το εργασιακό άγχος και αναρωτιέται αν αξίζει να εργάζεται σε συνθήκες στρες, γεγονός που εκφράζεται με παράπονα και προσωπική αμφισβήτηση η οποία οδηγεί σε αύξηση του ρυθμού εργασίας, χωρίς αυτό να προϋποθέτει πως η έντονη εργασία θα είναι και εποικοδομητική. Τέλος το τέταρτο στάδιο χαρακτηρίζεται από κυνισμό και απάθεια, αδιαφορία και απαξίωση της εργασίας.

Τέλος, η επαγγελματική εξουθένωση δεν είναι ασθένεια αλλά ένα σταδιακά εξελισσόμενο σύνδρομο με δυσκολία στην διάγνωσή του. Για την αντιμετώπιση του χρειάζεται η διερεύνηση και αναγνώριση του, ώστε να υπάρχει βελτίωση στην εργασιακή πορεία του ατόμου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

2.1 Εισαγωγή

Για να καταπολεμηθεί ένα οποιοδήποτε πρόβλημα πρέπει πρώτα να έχει κατανοηθεί πλήρως. Η κατανόηση αυτή γίνεται μέσα από την έρευνα των παραγόντων που συντελούν στην γέννησή του αλλά και την παρατήρηση των επιπτώσεων που προκαλούν στον πάσχοντα. Παράλληλα πρέπει να γίνει αντιληπτό πως κάθε περίπτωση εμφανίζει μοναδικά χαρακτηριστικά και γι' αυτό ακριβώς τον λόγο είναι μοναδική και χρίζει ιδιαίτερης μεταχείρισης. Οι άξονες επίσης πάνω στους οποίους ερευνώνται οι παράγοντες και οι συνέπειες ενός συνδρόμου είναι εξίσου περίπλοκοι και σχεδόν πάντα διαφορετικοί. Κάθε περίπτωση επηρεάζει το άτομο σε διαφορετικούς τομείς και μπορεί να προκαλέσει προβλήματα στις κοινωνικές, τις εργασιακές σχέσεις ή και στον ίδιο του τον ψυχισμό και την σχέση του με τον ίδιο του τον εαυτό. Η πρόκληση αυτών των επιπτώσεων μπορεί πάλι να είναι μια συνάρτηση των ίδιων αξόνων, όλων ταυτόχρονα ή μεμονωμένα.

Η σημασία των παραγόντων αυτών κάνει επιτακτική την περαιτέρω διερεύνησή τους ως προς τον τρόπο επίδρασής τους στο άτομο. Συχνά η εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης οφείλεται στο ίδιο το άτομο που πάσχει από αυτή και σε ζητήματα άγχους, προσδοκιών και προσωπικότητας. Άλλοτε, οι αιτίες εμφανίζονται στο περιβάλλον του εργαζομένου και στις συνθήκες πίεσης κάτω από τις οποίες εργάζεται και δρα. Ακριβώς η ίδια συνθήκη διαγράφεται και στις επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς μπορεί να προκαλέσει προβλήματα τόσο στις διαπροσωπικές σχέσεις και την κοινωνικοποίηση του ατόμου με το εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον, όσο και στον ίδιο του τον εαυτό, σε θέματα διαχείρισης άγχους, χαμηλής αυτοεκτίμησης και σεβασμού. Η ασταθής ψυχολογία μπορεί επίσης να σωματοποιηθεί δημιουργώντας παθολογικά προβλήματα

και ψυχικά νοσήματα. Η κακή ψυχολογική και σωματική υγεία του εργαζόμενου είναι λογικό να επηρεάζει την εργασία του και την αποδοτικότητά του. Το άτομο δυσκολεύεται να επικοινωνήσει με συναδέλφους, υφιστάμενους και προϊστάμενους, νιώθει κόπωση και μειωμένη όρεξη για εργασία, γεγονός που δυσκολεύει τις διαδικασίες στην εργασία του.

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται οι παράγοντες που συμβάλουν στην επαγγελματική εξουθένωση και κατηγοριοποιούνται σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά από τα οποία προέρχονται. Γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού και πως ένας εργαζόμενος στην εκπαίδευση επηρεάζεται από την επαγγελματική εξουθένωση. Αντίστροφα μελετάται και η παρεμπόδιση του εκπαιδευτικού έργου σε συνθήκες που οι ατομικοί και οργανωτικοί παράγοντες δεν μπορούν να συνεργαστούν, λόγω του συνδρόμου. Τέλος εξετάζονται οι επιπτώσεις που προκαλούνται μέσα από το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στον άνθρωπο και την εργασία του. Αρχικά σημειώνονται τα προβλήματα που εμφανίζονται στην εργασία και παραγωγικότητα του ατόμου και στην συνέχεια στον ίδιο τον ανθρώπινο οργανισμό, σε θέματα υγείας και ψυχοσωματικών διαταραχών. Όμοια προβάλλονται οι αλλαγές και προστριβές στις διαπροσωπικές σχέσεις, την κοινωνικοποίηση και την συναναστροφή με άλλους ανθρώπους, σε ένα επάγγελμα όπως αυτό του εκπαιδευτικού όπου ο εργαζόμενος έρχεται καθημερινά σε επαφή με ανθρώπους πολλών ηλικιών και που επηρεάζει τον τρόπο σκέψης και δράσης τους, διαμορφώνοντας προσωπικότητες μέσω της μετάδοσης γνώσεων και κωδίκων ηθικής.

2.2 Παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης

Τα προβλήματα της επαγγελματικής εξουθένωσης και η προσπάθεια εξήγησης των παραγόντων που συμβάλουν σε αυτή, κινούνται σε διαφορετικούς άξονες. Ενίοτε επιχειρείται η εξήγησή του συνδρόμου μέσα από την ίδια την διαδικασία ανάπτυξής του, ενώ άλλοτε σε σχέση με την προσωπικότητα του ατόμου και άλλοτε με τον περίγυρό του. Συχνά επισημαίνεται η σημασία των πιέσεων που ασκούνται στο εργασιακό περιβάλλον και δημιουργεί τις αντίστοιχες συνθήκες που δύναται να προκαλέσουν την επαγγελματική εξουθένωση. Τέτοιου είδους πιέσεις δύναται να είναι το πρόγραμμα, η ελευθερία ανάληψης πρωτοβουλιών, ο χαρακτήρας της διοίκησης και η απουσία ψυχολογικής υποστήριξης (Pines, 1986). Τέλος σημαντική

είναι η ύπαρξη των ατομικών παραγόντων, καθώς γνωστοποιούν πως η επαγγελματική εξουθένωση εξαρτάται από τις προσδοκίες, που το ίδιο το άτομο θέτει στον εαυτό του αλλά και από αυτές τις οποίες επιδιώκει από τον εργαζόμενο ο οργανισμός στον οποίο ανήκει.

Η συμπεριφορά του ατόμου απέναντι στο εργασιακό άγχος καθορίζει τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Το άτομο που πάσχει από το σύνδρομο, γίνεται πολλές φορές ενοχικό και προσπαθεί να κρατήσει μυστική την κατάσταση που βιώνει ψυχικά και πνευματικά αισθανόμενο ντροπή για αυτή. Επιπλέον δεν μπορεί να διαχειριστή τον εργασιακό του όγκο και χρόνο, όλες οι προσπάθειές του στο μυαλό του μοιάζουν μάταιες, δεν έχει ιδιαίτερες προσδοκίες και εξαντλείται εύκολα.

Η ερμηνεία του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς και οι προσπάθειες κατανόησής του περιστρέφονται γύρω από τις ανθρώπινες σχέσεις του ατόμου και σύμφωνα με το εργασιακό του περιβάλλον. Οι διαπροσωπικές σχέσεις με συναδέλφους και το εργασιακό σκηνικό με το οποίο έρχεται καθημερινά σε επαφή, μπορούν να μετατρέψουν σε επαγγελματική πίεση το δημιουργικό στρες που πολλές φορές μπορεί να παρακινήσει την εργασία και την οξύνει την παραγωγικότητα του εργαζομένου. Συνεπώς οι παράγοντες που προκαλούν συμπτώματα εξάντλησης και επαγγελματικής εξουθένωσης ταξινομούνται στις παρακάτω κατηγορίες:

Περιβαλλοντικοί παράγοντες

Σε αυτή την κατηγορία εντάσσονται όλα εκείνα τα στοιχεία που προκύπτουν από το εργασιακό περιβάλλον του ατόμου και αφορούν τον τρόπο εργασίας και λειτουργίας του μέσα σε έναν οργανισμό, το ωράριό του, τον ρόλο, ή τους ρόλους που έχει κληθεί να εκτελέσει και τις σχέσεις με υφιστάμενους και προϊστάμενους. Επίσης περιλαμβάνει την σχέση οργανισμού, διοίκησης και ατόμου, το πώς αυτοί αλληλεπιδρούν, καθώς και ποια στήριξη λαμβάνει ο εργαζόμενος σε ψυχολογικούς τομείς και καταστάσεις που ενδέχεται να εμφανίσουν εργασιακή πίεση και άγχος. Επιπλέον ως περιβαλλοντικοί παράγοντες λογίζονται όλοι εκείνοι που αφορούν τον εργασιακό χώρο, τη δομή και την οργάνωση των εργασιακών συνθηκών.

Σε περιπτώσεις που ο εργαζόμενος δεν μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της δουλειάς του καθώς αυτές υπερβαίνουν τις δυνατότητές του,

δημιουργείται μια κατάσταση άγχους και η ζωή στα μάτια του φαντάζει δύσκολη και απαιτητική. Η αίσθηση αυτή προκαλείται κυρίως από την έντονη εργασία και τον υψηλό φόρτο, τις μεγάλες υποχρεώσεις, ευθύνες και απαιτήσεις, την χρονική πίεση και τις απαιτήσεις απέναντι σε συναδέλφους αλλά και τον ίδιο του τον εαυτό. Καθένας από τους παράγοντες αυτούς μεμονωμένα ή σε συνδυασμό μπορεί να οδηγήσει τον εργαζόμενο στην επαγγελματική εξουθένωση.

Ατομικοί παράγοντες

Στους ατομικούς παράγοντες συμπεριλαμβάνονται στοιχεία της προσωπικότητας του εργαζόμενου. Το άτομο δεν λογίζεται ως μηχανή παραγωγής αλλά ως άνθρωπος με αισθήματα, στόχους, προσδοκίες, φιλοδοξίες, οικονομικά και ηθικά κίνητρα, τα οποία καλύπτονται μέσα από την δουλειά του και τις αναζητήσεις του στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, ο τρόπος με τον οποίο το άτομο διαχειρίζεται καταστάσεις στρες, οι προκλήσεις, η δημιουργικότητα και παραγωγικότητα, η εμπειρία και οι διοικητικές ικανότητες αποτελούν παράγοντες που παρεμποδίζουν την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι συνάρτηση πολλών παραγόντων, ενώ η αντιμετώπιση του συνδρόμου αυτού είναι ικανή να έρθει μέσα από την αναγνώριση των αιτιών που το προκαλούν (Corey 1996). Κατά συνέπεια, η συνολική διερεύνηση των ατομικών, διαπροσωπικών, και οργανωτικών παραγόντων είναι αναγκαία για την εξέλιξη της έρευνας του συνδρόμου. Ο Corey επισημαίνει ως αιτίες επαγγελματικής εξουθένωσης την επαναλαμβανόμενη εργασία, χωρίς ποικιλία και πρωτοβουλία πράξεων, την μη αναγνώριση των πράξεών του καθώς και των πρακτικών που ακολουθεί, την μη επίτευξη κάποιων προσωπικών στόχων ή την εύρεση ενός νοήματος στην εργασία, τη δυσλειτουργική συνεργασία με τα άτομα του εργασιακού τους περιβάλλοντος (π.χ. εντάσεις ή κριτική επί του παραγόμενου έργου). Επιπλέον, στα παραπάνω μπορεί να προστεθεί η έλλειψη εμπιστοσύνης μεταξύ εργαζομένων και των εποπτών τους, η μη δυνατότητα ανάληψης προσωπικών πρωτοβουλιών και η ενασχόληση με μη πραγματοποιήσιμους στόχους.

2.3 Παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης εκπαιδευτικών

Αρκετές έρευνες για την επαγγελματική εξουθένωση έχουν εστιάσει στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Αυτό συμβαίνει καθώς το επάγγελμα αυτό το χαρακτηρίζουν υψηλές απαιτήσεις και υπευθυνότητα, μη ύπαρξη πόρων, ελλειψείς επαγγελματικές σχέσεις με συναδέλφους, μη οικονομική ικανοποίηση, αδυναμία κατανόησης των απαιτήσεων της εργασιακής θέσης, ανάρμοστη συμπεριφορά από μαθητές, κακή επικοινωνία με τους κηδεμόνες, μη εκπλήρωση εργασιακών στόχων, πίεση από τους προϊσταμένους και την διεύθυνση, καθώς και απαξίωση του επαγγέλματος από την ίδια την κοινωνία.

Επιπλέον οι μελέτες φανερώνουν πως το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών είναι πολύ πιθανό να περιοριστεί τόσο από την προϋπηρεσία, την υποστήριξη από κοινωνικούς φορείς, το υγιές κλίμα εργασίας, τα υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, καθώς και από την γνώμη των εργαζομένων για τις ενέργειες που κατέβαλαν και οτιδήποτε έχουν καταφέρει. Όλα τα παραπάνω, συνδέονται άμεσα με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης αλλά και με αρνητικά συναισθήματα ως προς την εργασία.

Σε σχέση με τα αίτια τα οποία ευθύνονται για την εμφάνιση της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, οι μελέτες γίνονται σε συνάρτηση με δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η ηλικία και η οικογενειακή κατάσταση. Επίσης μελετώνται οι συνθήκες κάτω από τις οποίες δουλεύει ο εκπαιδευτικός, οι παράγοντες που έχουν να κάνουν με την προσωπικότητα του εργαζόμενου και τέλος η σχέση όλων των παραπάνω, που είναι ικανή να οδηγήσει στην εμφάνιση ή την καταστολή του συνδρόμου.

Οι παράγοντες του συνδρόμου στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού μπορούν να ειδικωθούν από αρκετές πλευρές, ενώ η κατηγοριοποίηση τους γίνεται σε τρεις βασικούς άξονες. Πρόκειται για παράγοντες ατομικούς (Individual factors), οργανωτικούς (Organizational factors) καθώς και παράγοντες συναλλαγής (Transactional factors) (Chang 2009).

Ατομικοί παράγοντες

Οι ατομικοί παράγοντες αποτελούνται από δημογραφικά και προσωπικά χαρακτηριστικά. Τέτοια είναι η ηλικία, το φύλο, τα χρόνια διδακτικής εμπειρίας και η ίδια η προσωπικότητα του ατόμου. Από την άλλη, οι οργανωτικοί συμπεριλαμβάνουν θεσμικά και επαγγελματικά στοιχεία όπως το κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο ενός σχολείου, την στάση της διεύθυνσης και τον βαθμό απαιτήσεων που υπάρχουν σε αυτό (Chang,2009). Μέσα από τον συνδυασμό των ατομικών και οργανωτικών παραγόντων, δημιουργείται ένας τρίτος παράγοντας που καλείται παράγοντας συναλλαγής. Οι παράγοντες συναλλαγής είναι εξίσου υπεύθυνοι για την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Αυτός ο συνδυασμός συμπεριλαμβάνει ατομικούς παράγοντες με οργανωτικούς ή και κοινωνικούς.

Ωστόσο η επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην εκδήλωση και ανάπτυξη του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών δεν είναι ξεκάθαρη. Η οικογενειακή κατάσταση, η ηλικία, το φύλο, η μόρφωση και η προϋπηρεσία επηρεάζουν σημαντικά την εμφάνιση φαινομένων εξουθένωσης.

Από τα υπόλοιπα δημογραφικά χαρακτηριστικά, την μεγαλύτερη επίδραση κατέχει η ηλικία (Maslach, 1982). Το γεγονός αυτό οφείλεται σε έρευνες στις οποίες οι εκπαιδευτικοί ηλικία μεταξύ 20 και 30 προσφέρουν τα υψηλότερα ποσοστά του στην αναλογία του συνδρόμου (Farber, 1984), από ότι αυτοί με ηλικία από 30 έως 40 έτη (Schaufeli & Enzmann, 1998). Αυτό συμβαίνει κυρίως στους τομείς συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης. Τέλος οι εκπαιδευτικοί με ηλικία μεγαλύτερη των 45 ετών, σημειώνουν μικρότερα ποσοστά προσωπικής επίτευξης (Friedman & Farber, 1992).

Σε σχέση με την προϋπηρεσία ορισμένες μελέτες διαφωνούν καθώς αυτή παρουσιάζεται άλλοτε ως κύριος παράγοντας της επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών και άλλες φορές δευτερεύουσας σημασίας, ανίκανη να επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό (Anderson & Iwanhki,1984). Οι εκπαιδευτικοί με εργασιακή εμπειρία 13 έως 24 χρόνων διακατέχονται από αίσθημα χαμηλής αυτοεκτίμησης και προσωπικής επίτευξης, σε σχέση με εκείνους που εργάζονται πάνω από 25 χρόνια (Anderson & Iwanhki, 1984). Επίσης, η κόπωσης που εμφανίζεται στους εκπαιδευτικούς στην αρχή της σταδιοδρομίας τους είναι επί της ουσίας λόγω προσαρμογής, και δεν παρουσιάζει ιδιαίτερα προβλήματα μακροπρόθεσμα (Bibounakouetal., 1999).

Εξίσου αρκετές διαφοροποιήσεις φανερώνουν οι μελέτες της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών σε σχέση με το φύλο. Σε ορισμένες έρευνες δεν καταγράφηκαν διαφορές στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών που να οφείλονται στον παράγοντα φύλο (Farber, 1984). Άλλες ωστόσο, διατυπώνουν αντίθετα αποτελέσματα. Σε αυτές τις περιπτώσεις η διαφοροποίηση στα ευρήματα γεννάται από το γεγονός ότι οι άντρες εκπαιδευτικοί σημειώνουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης ενώ οι γυναίκες στον άξονα της συναισθηματικής εξάντλησης (Schaufeli & Enzmann, 1998). Σε άλλη πάλι έρευνα παρατηρείται εντονότερη συναισθηματική κόπωση στις γυναίκες, χωρίς η ίδια να αποκλείεται το αποτέλεσμα να οφείλεται σε στερεοτυπικές αντιλήψεις (Jackson & Maslach 1981).

Περισσότερο ξεκάθαρα είναι τα δεδομένα που προέρχονται από την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών καθώς αυτά δείχνουν σταθερά. Οι συγκεκριμένοι παράγοντες επηρεάζουν λιγότερο τους έγγαμους εκπαιδευτικούς παρά τους άγαμους που πλήττονται περισσότερο από το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Kantas, 1996).

Σε περιπτώσεις που η έρευνα μελετά το σύνδρομο σε σχέση με την προσωπικότητα του ατόμου, εκείνοι που προσπαθούν να είναι άριστοι επαγγελματίες έχουν αυξημένες πιθανότητες εμφάνισης συμπτωμάτων επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς είναι αρκετά αφοσιωμένοι στην δουλειά τους, σε βαθμό που να πράττουν για να στηρίζουν όσα πιστεύουν. Κατά συνέπεια, σε περίπτωση που αυτά τα άτομα δεν καταφέρουν να πετύχουν τους στόχους τους, αισθάνονται πως οι προσπάθειες και οι θυσίες τους δεν ήταν αρκετές (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Επίσης, χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου που προδίδουν αυξημένες πιθανότητες εμφάνισης ή ύπαρξης επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι η έλλειψη διάθεσης για αλλαγή, η μη συμμετοχή σε δραστηριότητες και οι συμπεριφορές που χαρακτηρίζονται από ανταγωνιστικότητα, πίεση, αυταρχισμό, χαμηλή αυτοεκτίμηση και οι υψηλές προσδοκίες .

Οργανωτικοί παράγοντες

Οι παράγοντες που ονομάζονται οργανωτικοί είναι εκείνοι που αναφέρονται σε θεσμικά στοιχεία όπως το κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο ενός οργανισμού και η

υποστήριξη από τη διεύθυνση (Chang 2009). Σε αντίθεση με τα ατομικά χαρακτηριστικά τα οποία σημείωσαν αρκετές διαφορές στα αποτελέσματα των ερευνών που καταγράφηκαν, οι οργανωτικοί παράγοντες δεν παρουσιάζουν αρκετές διαφορές και αντιφάσεις αλλά φαίνεται να συγκλίνουν.

Καθώς οι οργανωτικοί παράγοντες επιδρούν έντονα στην ανάπτυξη του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, παρατηρείται ως σημαντική αιτία αυτού η απουσία ευαισθησίας από τους άλλους εργαζόμενους και την διεύθυνση (Schaufeli & Leiter, 2001), οι αδυναμίες της σχολικής μονάδας σε κοινωνικό και οικονομικό τομέα, η στασιμότητα σε ζητήματα οργάνωσης, καθώς και η γραφειοκρατία (Brissieetal 1988). Επιπλέον παράγοντες είναι οι μεγαλόπνοες απαιτήσεις από την διοίκηση ή τον ίδιο τον εργαζόμενο, οι χαμηλές οικονομικές απολαβές, η μη εκπαίδευση για την αντιμετώπιση πειθαρχικών ζητημάτων των μαθητών, αλλά και η αδυναμία για την ανταπόκριση στις ανάγκες του (Farber 1984). Τέλος, συγκαταλέγονται η μικρή παρουσία των εκπαιδευτικών σε σημαντικές αποφάσεις για την δουλειά, τον οργανισμό ή το εκπαιδευτικό ίδρυμα στο οποίο ανήκουν (Brissieetal, 1988) και άλλα γενικά χαρακτηριστικά της εργασίας τους όπως οι πολυπληθείς τάξεις και άλλες δυσκολίες.

Παράγοντες συναλλαγής

Στην τελευταία κατηγορία των παραγόντων που προκαλούν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης βρίσκονται οι παράγοντες συναλλαγής. Οι παράγοντες συναλλαγής περιλαμβάνουν τόσο τους ατομικούς παράγοντες, όσο και τους οργανωτικούς. Επιπλέον σε αυτή την κατηγορία εντάσσονται και αρκετά κοινωνικά ζητήματα, η αντίδραση των εκπαιδευτικών σε παραβατικές συμπεριφορές των μαθητών, οι απόψεις των πρώτων για την προσωπικότητά τους, το προφίλ που παρουσιάζουν στους γύρω τους, οι ενέργειες που κάνουν για να συνετίσουν παραβατικές συμπεριφορές μαθητών, οι θέσεις τους και τα πιστεύω τους για την διεύθυνση καθώς και το πόσο ικανοποιημένοι είναι από την δουλειά τους (Bibou-Nakouetal., 1999). Η στάση των εκπαιδευτικών απέναντι σε τέτοια ζητήματα σχετίζεται με την αύξηση ή μείωση του επιπέδου της εξουθένωσης σε αυτούς. Συγκεκριμένα, το πώς οι εκπαιδευτικοί συμπεριφέρονται στα θέματα ανυπακοής μαθητών, καθώς και το εάν θεωρούν τους εαυτό τους υπεύθυνους για αυτά τα

θέματα, αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει άμεσα τα επίπεδα του συνδρόμου (Bibounakouetal., 1999). Μαθητές με αρκετά ανήσυχη και διασπαστική συμπεριφορά, είναι αρκετά πιθανό να προκαλέσουν στρες στους εκπαιδευτικούς, καθώς η έλλειψη ενδιαφέροντος και η απόσπαση προσοχής από το μάθημά τους, δημιουργούν αισθήματα ανεπάρκειας και αποτυχίας. Επομένως, υπό αυτές τις συνθήκες αναπτύσσονται τα επίπεδα αποπροσωποποίησης και μειωμένης προσωπικής επίτευξης. Βέβαια, και ο βαθμός ικανοποίησης βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με την επαγγελματική εξουθένωση που εισπράττει ο εκπαιδευτικός από την εργασία του και οι κοινωνικές σχέσεις, που προκύπτουν από τη συναναστροφή εκπαιδευτικού μαθητών, διευθυντών, συναδέλφων, ακόμα και γονέων μαθητών. Εκτός από τις προβληματικές κοινωνικές σχέσεις των εκπαιδευτικών με το εργασιακό περιβάλλον, εξίσου αρνητικά επηρεάζουν και οι κακές επιδόσεις των μαθητών. Οι εκπαιδευτικοί, βλέποντας τους μαθητές τους να μην αποδίδουν όσοι θα περίμεναν ή να μην κατακτούν τους στόχους και τα επίπεδα μάθησης που έχουν θεσπιστεί από την αρχή της επαγγελματικής διαδικασίας, βιώνουν καταστάσεις στρες και αισθάνονται πως η δουλειά τους δεν έχει αποτέλεσμα, δεν εκτιμάται και δεν αναγνωρίζεται, ενώ παράλληλα αυξάνεται η πιθανότητα εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης.

2.4 Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης

Ένα τόσο πολύπλοκο σύνδρομο όπως αυτό της επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι πολύ λογικό να έχει αρνητικές συνέπειες για τον πάσχοντα από αυτό. Οι επιπτώσεις που προκύπτουν δεν αφορούν μόνο την προσωπική του ζωή αλλά και την οικογενειακή του κατάσταση, την επαγγελματική του ζωή, την ψυχολογική του υγεία, τη σωματική του κατάσταση, καθώς και τις αντιδράσεις του στον εργασιακό χώρο και γενικότερα στην καθημερινότητα του.

Επιπτώσεις στον οργανισμό

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι πολύ πιθανό να επηρεάσει την εργασιακή ζωή του ατόμου και να γίνει αιτία ρήξης εργασιακών σχέσεων. Επίσης

είναι ικανό να οδηγήσει σε αποχώρηση από την εργασία, αδικαιολόγητη απουσία, έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης, μηδενική αφοσίωση στο επάγγελμα, η χαμηλή αποδοτικότητα και παραγωγικότητα (Maslach & Jackson, 1982). Επιπλέον, επιφέρει αδυναμία συγκέντρωσης, χαμηλή δημιουργικότητα και μειωμένη ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, ενώ όλα αυτά με την σειρά τους είναι πιθανόν να σωματοποιηθούν και να προκαλέσουν προβλήματα υγείας (Hogan & McKnight, 2007). Τέλος αρκετοί εκπαιδευτικοί εμφάνισαν συμπτώματα από την επαγγελματική εξουθένωση όπως, η πτώση της ποιότητας της εκπαιδευτικής διαδικασίας και της μεταδοτικότητας, η έλλειψη θετικής ενέργειας, οι σκέψεις για μελλοντική παραίτηση, η απογοήτευση και αδιαφορία, η απομόνωση και η προσπάθεια του εργαζόμενου να δεσμεύεται όσο το δυνατόν λιγότερο από την εργασία του (Hogan & McKnight, 2007).

Επιπτώσεις στις διαπροσωπικές σχέσεις

Αν και γίνεται λόγος για επαγγελματική εξουθένωση, δεν είναι μόνο ο επαγγελματικός τομέας ο οποίος πλήττεται από το σύνδρομο. Οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στις κοινωνικές συναναστροφές των ατόμων που πάσχουν από αυτή, συνεπάγονται με αρνητικά αισθήματα για τους υπόλοιπους εργαζόμενους, κλονίζοντας τις εργασιακές σχέσεις και δημιουργώντας εντάσεις που δεν τους επιτρέπουν να αφιερωθούν απόλυτα στην δουλειά τους (Pines, 1993). Επί πρόσθετα, παρατηρούνται διαφοροποιήσεις στην προσωπική και κοινωνική ζωή του ατόμου, καθώς ο εργαζόμενος αδυνατεί να αφήσει στο εργασιακό περιβάλλον όλα εκείνα τα πράγματα που τον απασχολούν και εκούσια ή ακούσια τα μεταφέρει στο σπίτι του. Με τον τρόπο αυτό επηρεάζονται οι σχέσεις του, οι φιλίες του ενώ δημιουργούνται και έκρυθμες καταστάσεις μέσα στο οικογενειακό περιβάλλον. Από την άλλη πλευρά, οι έρευνες σε εκπαιδευτικούς δείχνουν πως καταστάσεις υποστήριξης του εργαζόμενου από τους συναδέλφους και τον εργασιακό του περίγυρο επιβραδύνουν την ανάπτυξη άγχους και κατά συνέπεια του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η στήριξη από τους συναδέλφους βοηθά τον εκπαιδευτικό πολύ περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη αρωγή μπορεί να του παρασχεθεί, κάνοντας πλήρως αντιληπτό το γεγονός πως ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον συμβάλλει στην ενίσχυση της ψυχολογίας των εκπαιδευτικών (Hogan &

McKnight, 2007). Επιπλέον, η επίρριψη ευθυνών σε τρίτους και ο κυνισμός με τον οποίο ένας εργαζόμενος αντιμετωπίζει καταστάσεις της εργασίας του, σχετίζονται με τις κακές διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων και αποτελούν επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (Pines, 1993). Τέλος παρατηρείται πως το σύνδρομο προκαλεί αποξένωση, μείωση της κοινωνικότητας ή αδυναμία κοινωνικοποίησης, απομάκρυνση από φιλικά πρόσωπα και τυπικές σχέσεις με τα υπόλοιπα άτομα του χώρου (Maslach & Jackson, 1986).

Επιπτώσεις στο άτομο και σωματικά συμπτώματα

Σε σχέση με τον αντίκτυπο του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στην υγεία, οι παρατηρήσεις είναι αρκετές. Το άγχος που προκαλείται από την εργασία και η εξάντληση σωματοποιούνται και επηρεάζουν αρνητικά την σωματική υγεία. Αποτελέσματα του στρες είναι η αδυναμία ομαλής διαχείρισης του ύπνου, οι ημικρανίες, οι γαστρεντερικές δυσλειτουργίες, η έντονη σωματική καταπόνηση, τα σεξουαλικά και διατροφικά προβλήματα, η υπερένταση, και οι οσφυαλγίες (Hogan & McKnight, 2007). Επιπλέον, εκτός από το σώμα η εξουθένωση έχει σοβαρό αντίκτυπο και στην ψυχολογία του ατόμου. Ο εργαζόμενος παρουσιάζει έντονο στρες, κατάθλιψη, και έλλειψη σεβασμού απέναντι στον ίδιο του τον εαυτό (Maslachetal., 2001). Επίσης εμφανίζει ανωμαλίες συμπεριφοράς όπως η αδυναμία σύναψης κοινωνικών και διαπροσωπικών σχέσεων όπως προαναφέρθηκε, αλλά και η εμφάνιση εξαρτήσεων. Το άτομο που πάσχει από το σύνδρομο, νιώθει να χάνει τις δυνάμεις του, να απογοητεύεται εύκολα, να μην ικανοποιείται, να αποσπάται, να μην πιστεύει στον εαυτό του και να μην μπορεί να χαρεί (Παπά, 2006). Τέλος, μειώνει την ικανότητα του ατόμου να ανεχθεί και να αντιμετωπίσει τους ανυπάκουους μαθητές εντός του σχολείου, καθώς όσο πιο ψηλοί είναι οι δείκτες της επαγγελματικής εξουθένωσης, τόσο πιο δύσκολα αντιμετωπίζονται τα πάσης φύσεως προβλήματα (Kokkinos, 2005). Το γεγονός ότι ο εκπαιδευτικός συμβάλλει στην κοινωνικοποίηση των παιδιών συνεπάγεται με υψηλές απαιτήσεις από τους κηδεμόνες που σε συνδυασμό με την έλλειψη της δια βίου μάθησης και των αδυναμιών του συστήματος αυξάνουν τις πιθανότητες εμφάνισης του συνδρόμου (Παπάνης & Γιαβρίμης, 2007).

2.5 Ανακεφαλαίωση

Εν κατακλείδι, η ταξινόμηση των παραγόντων βάση των οποίων ερευνάται η επαγγελματική εξουθένωση, γίνεται σε περιβαλλοντικούς και ατομικούς. Οι πρώτοι αφορούν την σχέση του εργαζόμενου με τον εργασιακό και κοινωνικό του περίγυρο, την σχεδίαση και τον τρόπο λειτουργίας του οργανισμού στον οποίο ανήκει. Επίσης, περιλαμβάνει το ωράριο εργασίας, τους εργασιακούς στόχους και όλους τους άλλους παράγοντες εργασίας που επηρεάζουν τις ενέργειες και τον τρόπο δράσης του στο εργασιακό πλαίσιο. Από την άλλη μεριά, οι ατομικοί παράγοντες ασχολούνται με την προσωπικότητα, τους στόχους και τις φιλοδοξίες του εργαζόμενου. Περιλαμβάνει επίσης όλα εκείνα τα στοιχεία της προσωπικής έκφρασης και δημιουργικότητας πάνω σε εργασιακά ζητήματα.

Οι παραπάνω παράγοντες χρησιμοποιούνται εξίσου για την μελέτη και εξήγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης στο επάγγελμα των εκπαιδευτικών, καθώς αυτό πλήττεται αρκετά από το σύνδρομο, λόγω της κοινωνικότητας και των πολλών συναναστροφών που συνδέονται με την εργασία τους. Ωστόσο, δεν είναι μόνο αυτοί οι παράγοντες που συνδέονται με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Σε αυτούς εντάσσονται επίσης οι οργανωτικοί, αλλά και οι παράγοντες συναλλαγής. Οι οργανωτικοί σχετίζονται με θεσμικά και επαγγελματικά θέματα, καθώς και με την επίδραση του οργανισμού στην συμπεριφορά των εργαζομένων του. Ο συνδυασμός όλων των παραπάνω παραγόντων ονομάζονται παράγοντας συναλλαγής και περιλαμβάνουν όλα τα κοινωνικά αλλά και εργασιακά ζητήματα που καλείται ένα άτομο να αντιμετωπίσει.

Η πολυπλοκότητα του συνδρόμου επιφέρει αρκετές αρνητικές συνέπειες, οι οποίες ταξινομούνται ανάλογα με τους τομείς που επηρεάζουν. Οι επιπτώσεις του συνδρόμου αρχικά ως προς τον οργανισμό αφορούν τα προβλήματα τα οποία δημιουργούνται στην εργασιακή ζωή του ατόμου λόγω του burnout. Επιπτώσεις όπως η αδυναμία συγκέντρωσης, η συνεχής κούραση και οι ψυχοσωματικές μεταπτώσεις αποτελούν τέτοια παραδείγματα. Εκτός από τον οργανισμό, πλήττονται εξίσου οι διαπροσωπικές σχέσεις και η κοινωνική ζωή του εργαζόμενου, ο οποίος βλέπει όλη του τη ζωή να παραπαίει λόγω των εργασιακών του δυσκολιών. Τέλος όλα τα παραπάνω προβλήματα σωματοποιούνται και το άτομο που πάσχει από το σύνδρομο οδηγείται από το έντονο άγχος και την συναισθηματική εξάντληση σε παθολογικά προβλήματα που χειροτερεύουν την υγεία του, αποδεικνύοντας την

σοβαρότητα και την πολυπλοκότητα του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

3.1 Εισαγωγή

Η μελέτη σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση οδήγησε στην διατύπωση ορισμένων βασικών θεωρητικών μοντέλων για την ερμηνεία του συνδρόμου. Τα μοντέλα αυτά, άρχισαν να εμφανίζονται κυρίως την δεκαετία του 1980 και προσπάθησαν να διακρίνουν τις φάσεις και τα στάδια στα οποία εισέρχεται ένα άτομο που πάσχει από επαγγελματική εξουθένωση, ενώ παρουσίαζαν και τον τρόπο με τον οποίο ξεκινά να εκδηλώνεται το σύνδρομο.

Η μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης, με βάση τα σχετικά μοντέλα που έχουν αναπτυχθεί για την εξήγηση της, γίνεται μέσα από την αναλογία της αλληλεπίδρασης της προσωπικότητας του εργαζομένου με το περιβάλλον του. Για τον λόγο αυτόν, οι πιεστικές συνθήκες, αλλά και οι προβληματικές διαπροσωπικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο αποτελούν κύριοι παράγοντες, ενώ άλλες έρευνες τονίζουν το ρόλο του εργασιακού περιβάλλοντος καθώς και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας (Pines 1986).

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται το μοντέλο των Edelwich και Brodsky (1980), το μοντέλο των τριών διαστάσεων Maslach (1982), το διαδραστικό μοντέλο του Cherniss (1980), η θεωρία της διατήρησης των πόρων του Hobfoll, το μοντέλο των φάσεων του Golembiewski, το μοντέλο των Pines και Aronson (1988) και τέλος το μοντέλο της Κοπεγχάγης (Kristensen, 2005).

3.2 Το μοντέλο των Edelwich και Brodsky

Το μοντέλο των Edelwich και Brodsky που δημοσιεύθηκε για πρώτη φορά το 1980 παρουσιάζει την επαγγελματική εξουθένωση ως μια διαδικασία η οποία σταδιακά απαξιώνει την καθημερινότητα και την πραγματικότητα, ή αλλιώς γίνεται αφορμή ο εργαζόμενος να μην ανταποκρίνεται στους στόχους τους οποίους έχει θεσπίσει. Το συγκεκριμένο μοντέλο αποτελείται από τέσσερα στάδια στα οποία ο εργαζόμενος εντάσσεται από την αρχή της καριέρας του. Αρχικά, στο πρώτο στάδιο ο εργαζόμενος διακατέχεται από ενθουσιασμός, ο οποίος προκύπτει από την νέα αρχή που κάνει το άτομο στην ζωή του. Ωστόσο, ο υπερβολικός ενθουσιασμός και η νέα άγνωστη πραγματικότητα οδηγεί συχνά σε μη ρεαλιστικούς στόχους και αυξημένες προσδοκίες. Με αυτό τον τρόπο η εργασία γίνεται ο μικρόκοσμος του εργαζόμενου και όταν δεν λειτουργεί όπως θα ήθελε απογοητεύεται και βλέπει τα όνειρά του να καταρρέουν.

Στη συνέχεια, η συνειδητοποίηση από τον εργαζόμενο ότι τα εμπόδια του πρώτου σταδίου επιδρούν στη συνέχιση του έργου, καθώς το τελευταίο δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του. Έτσι, το δεύτερο στάδιο είναι εκείνο της αμφιβολίας, το οποίο δίνει την θέση του στην αδράνεια, όταν οι καθημερινές προσδοκίες, δεν καρποφορούν και ο εργαζόμενος νιώθει τον εαυτό του ως υπεύθυνο της αποτυχίας. Οι συνεχείς προσπάθειες για να αντιστρέψει το αρνητικό αίσθημα που τον διακατέχει, βυθίζουν τον εργαζόμενο όλο και πολύ στην απομυθοποίηση της εργασίας και των ενεργειών του

Το στάδιο της απογοήτευσης αδράνειας διαδέχεται το τρίτο κατά σειρά στάδιο του μοντέλου Edelwich και Brodsky. Στο στάδιο τρία, ή αλλιώς στάδιο της απογοήτευσης - ματαίωσης το άτομο νιώθει ήδη παγιδευμένο σε ένα αδιέξοδο ατελέσφορων προσπαθειών το οποίο θα γίνει αφορμή, είτε να αναθεωρήσει τους ρεαλιστικούς του στόχους, είτε να σφραγίσει την οριστική του εγκατάλειψη από την εργασία του εισάγοντας τον σε μια κατάσταση απάθειας.

Στο τέταρτο και τελευταίο στάδιο ο εργαζόμενος προσπαθεί να απαλλαγεί από κάθε είδους ευθύνη και επιχειρεί να μετριάσει την απογοήτευσή και τη ματαίωση που του προξενεί η δουλειά του. Σταδιακά, η εργασία φαντάζει χρήσιμη μόνο για να του εξασφαλίζει τα προς το ζην, ενδιαφέρεται όλο και λιγότερο για τα καθήκοντά του αγνοεί τις ανάγκες του εργασιακού του περιβάλλοντος και ψάχνει μέσα για να καλύψει την ανεπάρκεια του. Όλα αυτά καταλήγουν στα δύο τελευταία στάδια, η

επαγγελματική εξουθένωση να γίνεται πλέον αντιληπτή και η εκδήλωση της να λαμβάνει χώρα σε οργανικό, ψυχικό και κοινωνικό επίπεδο (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1997).

3.3 Το μοντέλο των τριών διαστάσεων Maslach και Jackson

Το 1981 οι Maslach και Jackson διατύπωσαν την θεωρία τους σχετικά με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης και την μη ξαφνική του εμφάνιση. Οι δύο ερευνητές υποστήριξαν πως το burnout είναι αποτέλεσμα παρατεταμένης εργασίας υπό συνθήκες έντονης πίεσης. Η συνεχής αδυναμία αντιμετώπισης των εργασιακών προκλήσεων επιφέρει αυξημένα επίπεδα εργασιακού στρες, το οποίο σε συνδυασμό με την έλλειψη αντοχής, οδηγούν στην επαγγελματική εξουθένωση.

Σύμφωνα με το συγκεκριμένο μοντέλο το σύνδρομο διαμορφώνεται σε τρεις φάσεις, οι οποίες αντιστοιχούν σε διαφορετικές περιπτώσεις: η πρώτη αφορά τη συναισθηματική εξάντληση, η οποία οδηγεί σε αίσθηση ψυχικής και σωματικής κόπωσης. Η δεύτερη είναι εκείνη της αποπροσωποποίησης. Σε αυτήν, το άτομο αποξενώνεται από το εργασιακό του περιβάλλον, κάνοντας σχέσεις απρόσωπες και τυπικές. Τέλος, η τρίτη διάσταση είναι αυτή της έλλειψης προσωπικής επίτευξης κατά την οποία ο εργαζόμενος αισθάνεται ανίκανος να προσφέρει στον χώρο εργασίας του ενώ η απόδοσή του πέφτει κατακόρυφα.

Συναισθηματική εξάντληση

Αναλυτικότερα, η συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion), αποτελεί την έλλειψη ενέργειας, και χαρακτηρίζεται από την εξάντληση των συναισθηματικών αποθεμάτων. Επίσης το άτομο νιώθει πως δεν μπορεί πλέον να αφιερωθεί συναισθηματικά στην εργασία του ενώ δυσκολεύεται να ανανεωθεί. Επιπλέον το εργασιακό του περιβάλλον μοιάζει αρκετά απαιτητικό και συχνά τον καταβάλλει. Έτσι, προκαλείται ένα αίσθημα απροθυμίας να ξαναβρεθεί στον εργασιακό του χώρο και την επόμενη ημέρα (Κάντας, 1995). Ο εργαζόμενος αισθάνεται κάθε φορά πως αποδίδει όλο και λιγότερο, ενώ αναγνωρίζει στον εαυτό του πως είναι χειρότερος από το παρελθόν και επιχειρεί να απομακρυνθεί από καταστάσεις οι οποίες τον φέρνουν σε δύσκολη θέση και είναι οι αιτίες της συναισθηματικής του εξάντλησης.

Καθώς η συναισθηματική εξάντληση γίνεται εντονότερη, δημιουργείται η αίσθηση της απομάκρυνσης του ατόμου από τον εαυτό του, μαζί με μια απάθεια και

ανευθυνότητα απέναντι στις ενέργειες και τις εργασίες του. Σε επαγγέλματα όπως αυτό του εκπαιδευτικού, όπου η προσφορά σε άλλους είναι ζωτικής σημασίας, οι επιπτώσεις της συναισθηματικής εξάντλησης είναι εντονότερες, καθώς τα άτομα που πάσχουν από το σύνδρομο νιώθουν πως δεν μπορούν να προσφέρουν ούτε στον εαυτό τους αλλά ούτε σε τρίτους. Για τον λόγο αυτό, οι σχέσεις με τους μαθητές αλλά και τους συναδέλφους του εργασιακού περιβάλλοντος γίνονται δυσκολότερες. (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Με αυτό τον τρόπο, ο εργαζόμενος σταδιακά νιώθει απροθυμία και δυσκολεύεται να πηγαίνει στην δουλειά του. (Κάντας, 1996).

Η αποπροσωποποίηση

Ο όρος αποπροσωποποίηση (depersonalization) που αποδίδεται στα ελληνικά ως αποπροσωποποίηση, είναι μια ακόμα από τις επιπτώσεις της συναισθηματικής εξάντλησης και ταυτόχρονα ένας μηχανισμός άμυνας απέναντι στο σύνδρομο. Η εμφάνισή της έρχεται μέσα από την συναισθηματική αποστασιοποίηση και την απομάκρυνση από θέματα εργασίας. Χαρακτηρίζεται από αδιαφορία και κυνισμό προς τον εργασιακό περίγυρο, ενώ οι συνάδελφοι χάνουν την ανθρώπινη υπόστασή τους και αντιμετωπίζονται ψυχρά, σαν αντικείμενα (Κάντας, 1995). Επιπλέον, επιχειρείται η διακοπή της εργασίας με συχνά διαλείμματα και συζητήσεις με συναδέλφους. Μάλιστα, η αποπροσωποποίηση βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με τα αισθήματα που προκαλεί η συναισθηματική εξάντληση, όπως είναι ο φόβος της αποτυχίας και γενικότερα η μειωμένη επίτευξη (Maslach, 1982). Τέτοιες συμπεριφορές συχνά εκφράζονται με έλλειψη ευαισθησίας απαξίωση, αγένεια, και υποτιμητική ή ανάρμοστη συμπεριφορά σε υφισταμένους, μαθητές, συναδέλφους και γενικότερα στον εργασιακό περίγυρο (Maslach, 1997). Τέλος οι εκπαιδευτικοί, που εισέρχονται στο στάδιο της αποπροσωποποίησης, νιώθουν απάθεια για τους μαθητές τους, αποστασιοποιούνται ή εκφράζουν προκαταλήψεις απέναντί τους (Maslach, Jackson & Leiter, 1996).

Η μειωμένη προσωπική επίτευξη

Η μειωμένη προσωπική επίτευξη (reduced feeling of personal accomplishment) αφορά την γνώμη ενός ατόμου για τον ίδιο του τον εαυτό, και την απόδοσή του στην εργασία και την καθημερινότητα. Θεωρεί πως οι ικανότητές του έχουν μειωθεί σημαντικά και σχετίζονται με το αρνητικό πρόσημο που λαμβάνουν οι ενέργειες που

επιχειρεί στην δουλειά του. Επίσης, η συγκεκριμένη κατάσταση κάνει τον εργαζόμενο να απογοητεύεται από τα πράγματα που καταφέρνει, πιστεύοντας πως οτιδήποτε κάνει δεν είναι αρκετό (Κάντας, 1996) και αισθάνεται αποτυχημένος. Ταυτόχρονα, δεν ενθουσιάζεται για την εργασία του και νιώθει απαξίωση, αναπτύσσοντας αισθήματα απαισιοδοξίας (Αντωνίου, 2001). Τέλος, εμφανίζει σταδιακά συμπτώματα, κατάθλιψης, για την οποία είτε θα στραφεί σε ειδικό με σκοπό να την καταπολεμήσει, ή θα αναγκαστεί να παραιτηθεί από την εργασία του (Maslach, 1997).

3.4 Το διαδραστικό μοντέλο του Cary Cherniss

Ο Cary Cherniss το 1980 στήριξε την έρευνά του για την επαγγελματική εξουθένωση σε τρεις διαφορετικές κατηγορίες επαγγελματιών, τις οποίες μελέτησε μαζί με την ομάδα του. Οι κατηγορίες αυτές ήταν τα επαγγέλματα ψυχικής υγείας, οι νοσηλεύτες καθώς και οι δικηγόροι δημοσίου δικαίου. Μέσα από τις έρευνές, ο Cherniss και η ομάδα του, χαρακτήρισε την επαγγελματική εξουθένωση ως μία διαδικασία και λιγότερο ως ένα μεμονωμένο γεγονός, καθώς παράγεται από την αναντιστοιχία όλων εκείνων που λαμβάνουν τα άτομα από την εργασία τους, σε σχέση με εκείνα τα οποία προσφέρουν σε εκείνη.

Σύμφωνα με το συγκεκριμένο μοντέλο, οι καταστάσεις που μπορούν να προκαλέσουν ικανοποίηση ή εξουθένωση στην επαγγελματική ζωή ενός ατόμου είναι τα ερεθίσματα, ο προσανατολισμός της εργασίας, η επαφή με τους πελάτες, ο φόρτος εργασίας, οι ρεαλιστικοί ή μη στόχοι, η αυτάρκεια, η διεύθυνση, οι αρχηγικές ικανότητες και ο περιορισμός στις συναναστροφές. Επιπλέον, αναφέρει έξι είδη αρνητικών αλλαγών που εξελίσσονται στην προσωπικότητα του ατόμου και σχετίζονται με την αδυναμία εύρεσης σκοπού στην εργασία, την μη ανάληψη ευθυνών και την απομόνωση από θέματα και προβλήματα του εργασιακού περιβάλλοντος. Με τον τρόπο αυτό, ο δρόμος για την επαγγελματική εξουθένωση κατά τον Cherniss περιλαμβάνει τρία στάδια.

Εργασιακό στρες

Το πρώτο στάδιο είναι αυτό κατά το οποίο το στρες στον εργασιακό χώρο προκαλεί προβλήματα στο άτομο, τόσο στο ίδιο, όσο και στις διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσει. Αυτό οφείλεται στην έλλειψη πόρων, ώστε να ικανοποιηθούν οι στόχοι που έχει θέσει και το άτομο, αλλά και η εργασία του (Μεσημέρης, 1980). Η συγκεκριμένη διατάραξη μπορεί να εμφανιστεί σε όλους τους εργαζόμενους ανεξαιρέτως, ενώ η ύπαρξή της δεν αποτελεί προϋπόθεση για την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Εξάντληση

Το δεύτερο κατά σειρά στάδιο, είναι αυτό της εξάντλησης. Είναι η συναισθηματική απόκριση στο προηγούμενο στάδιο, ενώ μέσω της διατάραξης των ισορροπιών, εκδηλώνεται μια κατάσταση πνευματικής κόπωσης, αδυναμίας έκφρασης συναισθημάτων, άγχους και αδιαφορίας. Εν συνεχεία, το άτομο νιώθει η δουλειά του να το οδηγεί σε έντονη εξάντληση και προσπαθεί να ασχοληθεί περισσότερο με την διευθέτηση διαφόρων υποθέσεων γραφειοκρατικού ενδιαφέροντος. Επίσης, το άτομο βιώνει κατ' εξακολούθηση εντάσεις που του δημιουργούν σκέψεις παραίτησης και τον κουράζουν.

Αμυντική κατάληξη

Τέλος, η αμυντική κατάληξη σχετίζεται με την έντονη κατάρρευση των συναισθημάτων κατά την οποία ο παρατηρείται αποστασιοποίηση και αδιαφορία για τον περίγυρο της δουλειάς του, αισθήματα που προκαλούνται ώστε το άτομο να καταφέρει να μειώσει τα ψυχολογικά και σωματικά προβλήματα που του προκαλούνται και να επιβιώσει επαγγελματικά.

3.5 Η θεωρία διατήρησης πόρων

Η συγκεκριμένη θεωρία που διατύπωσε ο Stevan Hobfoll υποστηρίζει πως όταν το άτομο είναι ανίκανο να αναπτύξει μηχανισμούς που θα τον παρακινήσουν να συνεχίσει να εργάζεται και να δρα, το στρες εμφανίζεται ως μηχανισμός αντικατάστασης (Sonnentag, 2000). Η συγκεκριμένη θεωρία στοχεύει πιο πολύ στον

τρόπο με τον οποίο εμφανίζεται το στρες και η επαγγελματική εξουθένωση και προβάλλει όλο εκείνα τα στοιχεία του περιβάλλοντος που συντελούν σε αυτό.

Η αίσθηση πως ένα άτομο χάνει τα ψυχικά του αποθέματα και δεν έχει την απαιτούμενη ψυχική ενέργεια για να αντιμετωπίσει την εργασία του και τις δυσκολίες τις καθημερινότητας, τον εντάσσουν στο περιβάλλον της εξουθένωσης. Παράλληλα, συνειδητοποιεί πως όλες του οι ενέργειες, δεν είχαν την επιθυμητή κατάληξη. Επίσης, το σύνδρομο έρχεται ως μια φυσική συνέχεια της μειωμένης ενεργητικότητας του ατόμου μαζί με την χρόνια καταπόνηση του οργανισμού .

Το άγχος και η πνευματική κόπωση συνδέονται με ορισμένα προβλήματα του οργανισμού όπως ημικρανίες, αϋπνίες και στομαχικές διαταραχές (Belcastro, 1982). Επίσης επηρεάζει αρνητικά την ψυχολογία του ατόμου, την ποιότητα ζωής του, την απόδοση της εργασίας του (Cherniss, 1993) και καταλήγει σε αποχώρηση από τον επαγγελματικό χώρο, έλλειψη δημιουργίας και προκατάληψη απέναντι στην εργασία. Η έλλειψη ενέργειας κατά τον Hobfoll, πρέπει να οδηγήσει το άτομο σε αναζήτηση νέων πρακτικών, ικανών να τον βοηθήσουν στην αναπλήρωση των ψυχικών του αποθεμάτων. Τέτοιες πρακτικές είναι η αξιοποίηση των διαλλειμάτων , των επιπρόσθετων χρόνων και της υποστήριξης από το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο, που μπορούν να γίνουν αφορμή για την ανάκτηση της ενέργειας του εργαζόμενου (Sonnetag, 2000).

Αρκετά άτομα προσπαθώντας να μειώσουν την απώλεια της ενέργειάς τους, ανανεώνονται χωρίς αυτό να είναι υποχρεωτικό από το εργασιακό τους περιβάλλον, αλλά κατόπιν δικής τους επιθυμίας (Riulli & Savicki, 2003). Όσο περισσότερες πηγές ενέργειας διαθέτει ένα άτομο, τόσο πιο εύκολο του είναι να τις ανανεώνει, ενώ ένα άτομο το οποίο δεν διαθέτει αρκετές, δυσκολεύεται να μπει σε διαδικασία ανανέωσης.

Τέλος, η θεωρία διατήρησης πόρων σχετικά με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού υποστηρίζει πως ο εργαζόμενος αντιμετωπίζει περιπτώσεις αμηχανίας ή αντικειμενικές δυσκολίες, οι οποίες ευθύνονται για μεταβολές στα κίνητρα και την στάση εργασίας του. Επίσης, η εργασία στην εκπαίδευση σχετίζεται με τις στενές κοινωνικές σχέσεις και την ανατροφοδότηση μεταξύ εργαζόμενου και εργασιακού περιγύρου που αποσκοπούν στο συναισθηματικό δέσιμο του ατόμου με την δουλειά του (Konerkmann, 2011).

3.6 Το μοντέλο των φάσεων του Golembiewski

Η θεωρία των φάσεων που ανέπτυξε το 1981 ο Robert Golembiewski μελετά κυρίως το πότε παρουσιάζεται κάθε μια από τις φάσεις του συνδρόμου. Αρχικά εκκινεί με την αποπροσωποποίηση, η οποία δεν αφήνει το άτομο να είναι αποτελεσματικό και να νιώθει πως έχει καταφέρει πράγματα μέσω της εργασίας του. Καταγράφει μια κατάσταση οκτώ σταδίων της εξουθένωσης μέσω των οποίων εκφράζονται τα επίπεδα του συνδρόμου στο άτομο.

Η μελέτη επισημαίνει πως η αρχική εκδήλωση του συνδρόμου προκαλείται από στρες και σταδιακά εκδηλώνεται με παθολογικά προβλήματα και μειωμένη απόδοση. Μέσα από την έρευνα του Golembiewski επιβεβαιώνονται οι φάσεις του μοντέλου τριών διαστάσεων Maslach ωστόσο διαφέρει η σειρά εμφάνισής τους. Συγκεκριμένα ο Golembiewski παρουσιάζει την επαγγελματική εξουθένωση με εκκίνηση την αποπροσωποποίηση. Δεύτερη φάση αποτελεί η απώλεια αίσθησης προσωπικής επίτευξης και τέλος επέρχεται η συναισθηματική εξάντληση. Η συναισθηματική εξάντληση είναι και το σημείο εκείνο που επιβεβαιώνει την ύπαρξη της επαγγελματικής εξουθένωσης και αποτελεί το σημαντικότερο στην ιεραρχία των διαστάσεων. Συνεπώς, οι διαπροσωπικές επαφές που δημιουργούν στρες στο εργασιακό περιβάλλον, οδηγούν σε συναισθηματική εξάντληση του εργαζόμενου. Η συναισθηματική εξάντληση συνεπάγεται με αποπροσωποποίηση, διότι ο εργαζόμενος πασχίζει να αντιμετωπίσει τα συναισθήματά του και λειτουργεί σαν ένας μηχανισμός άμυνας απέναντι σε αυτές τις απαιτήσεις. Καθώς η αποπροσωποποίηση εξελίσσεται, το άτομο νιώθει πως δεν αποδίδει, ενώ η στάση του υπονομεύει τις επαγγελματικές αξίες και τους στόχους που έχει θεσπίσει για την εργασία του. Επίσης το μοντέλο Golembiewski ανάγει την αποπροσωποποίηση σε ένα απαραίτητο αμυντικό μηχανισμό, που εάν ωστόσο λάβει ανεξέλεγκτες διαστάσεις, το άτομο αποκτά μειωμένη επίδοση, αίσθημα αποτυχίας και τελικά συναισθηματική εξάντληση.

3.7 Το μοντέλο των Pines και Aronson

Η Ayala Pines και ο Elliot Aronson ορίζουν ως επαγγελματική εξουθένωση την κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και πνευματικής εξάντλησης που εμφανίζεται ύστερα από συνεχόμενη και μακροχρόνια έκθεση σε απαιτητικές συναισθηματικά συνθήκες (Pines & Aronson, 1988). Ωστόσο, σύμφωνα με την

έρευνά τους, η επαγγελματική εξουθένωση δεν συναντάται κυρίως σε επαγγέλματα υγείας όπως είχε διατυπωθεί από προγενέστερους μελετητές, ενώ για τον λόγο αυτό η έρευνά των Pines και Aronson επεκτάθηκε σε οικογενειακούς και πολιτικούς τομείς. Αναλυτικότερα, η Pines προβάλλει περισσότερο τον ρόλο του εργασιακού περιβάλλοντος και αναφέρει πως η προσωπικότητα του ατόμου και τα κίνητρα συμβάλλουν τόσο στην εκδήλωση, όσο και στην ένταση του συνδρόμου. Επιπλέον, υποστηρίζει πως οι πιο βαριές περιπτώσεις επαγγελματικής εξουθένωσης, εμφανίζονται σε εργαζόμενους, οι οποίοι αφοσιώνονται και δίνουν όλες τους τις δυνάμεις στην εργασία τους. Η ανάγκη του εργαζόμενου να δώσει νόημα στην ζωή του μέσω της εργασίας του, είναι μια υπαρξιακή διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης και ταυτόχρονα αιτία του συνδρόμου καθώς, όταν η εργασία αποτυγχάνει να δώσει νόημα στο άτομο, αναπόφευκτα αυτή η αποτυχία επιφέρει το σύνδρομο (Pines, 1986).

Συνεπώς, το υπαρξιακό μοντέλο Pines, παρουσιάζει την επαγγελματική εξουθένωση με βάση τα κίνητρα εργασίας του ατόμου. Τα υψηλά κίνητρα των εργαζομένων στην δουλειά, συχνά συνοδεύονται από υψηλούς προσωπικούς στόχους και αυξημένες απαιτήσεις στην απόδοσή τους. Εφόσον επίσης το εργασιακό περιβάλλον υποστηρίζει τον εργαζόμενο, παρέχοντας αυτονομία κινήσεων και υποστήριξη, τα εργασιακά κίνητρα και οι στόχοι είναι ευκολότερο να επιτευχθούν. Η αυτονομία και η υποστήριξη επιπλέον, βοηθούν στην ανάπτυξη καλύτερων σχέσεων εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, με όλα τα θετικά στοιχεία τα οποία συνεπάγονται σε ένα υγιές εργασιακό κλίμα και εν τέλει την ικανοποίηση του εργαζόμενου. Αντίθετα, ένα μη υποστηρικτικό περιβάλλον γεννά εργασιακό στρες και δημιουργεί αρκετά εμπόδια, λιγοστή στήριξη και χαμηλή ανταμοιβή, βάζοντας εμπόδια στην συνεργασία και κάνοντας την υλοποίηση των στόχων του οργανισμού δύσκολη. Με τον τρόπο αυτό, ο εργαζόμενος παραγκωνίζεται και βιώνει την αποτυχία, που είναι ικανή να εκδηλωθεί μέσα από το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Το μοντέλο Pines και Aronson παρουσιάζει ένα σημαντικό εργαλείο για την μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το «Burnout Measure» είναι ένα εργαλείο το οποίο δεν υιοθετεί τον αρχικό ορισμό της επαγγελματικής εξουθένωσης ως ένα σύνδρομο με συμπτώματα απελπισίας, απόγνωσης και μειωμένης αυτοπεποίθησης, αλλά αξιολογεί τρεις διαστάσεις του συνδρόμου, τη σωματική, την πνευματική και τη συναισθηματική. Τα αποτελέσματα αυτής της αξιολόγησης προκύπτουν με την εξαγωγή των απαντήσεων σε ορισμένες ερωτήσεις που προτείνει

η έρευνα και που αναπτύχθηκαν από τους Enzmann, Schaufeli, Janssen και Rozeman την δεκαετία του 1990. Σε άλλες έρευνες ωστόσο, οι ερωτήσεις ταξινομήθηκαν σε τρεις κατηγορίες, μια για καθένα από τα στάδια του συνδρόμου καθώς θεωρήθηκε πως ο προηγούμενος τρόπος δεν ήταν τόσο αποτελεσματικός όσο ο νέος, του οποίου τα αποτελέσματα προκύπτουν από τις απαντήσεις κάθε κατηγορίας (Shirom & Ezrachi, 2003).

3.8 Το μοντέλο της Κοπεγχάγης

Το 2005 οι Tage Kristensen, Marianne Borritz, Ebbe Villadsen και Karl Christensen παρουσίασαν το μοντέλο της Κοπεγχάγης και μαζί του την ύπαρξη ενός συγκεκριμένου ερευνητικού εργαλείου για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, στο οποίο έδωσαν το ίδιο όνομα. Αυτή τους η προσπάθεια εκκίνησε κυρίως από τις ενστάσεις που είχε ο Kristensen, οι συνεργάτες του και άλλοι ερευνητές στο μοντέλο Maslach. Συγκεκριμένα το μοντέλο της Κοπεγχάγης γεννήθηκε καθώς οι δημιουργοί του θεώρησαν πως το Maslach Burnout Inventory, το οποίο αποτελεί το πιο γνωστό μέσο για την έρευνα του συνδρόμου έχει πολλές αδυναμίες.

Ο λόγος αυτός έκανε τους δημιουργούς του μοντέλου της Κοπεγχάγης να δημιουργήσουν μαζί με το μοντέλο επαγγελματική εξουθένωσης και ένα ερωτηματολόγιο. Στο ερωτηματολόγιο αυτό παρουσίασαν τρεις κατηγορίες: την προσωπική εξουθένωση, την επαγγελματική εξουθένωση και την εξουθένωση που σχετίζεται με την επαφή με άτομα του εργασιακού περιβάλλοντος. Όλες οι ερωτήσεις διατυπώνονται με τρόπο που μπορούν να απαντηθούν από τους εργαζόμενους όλων των επαγγελμάτων και ειδικοτήτων.

Το μοντέλο της Κοπεγχάγης στη βάση του αντλεί την θεωρία του από τον ορισμό της επαγγελματικής εξουθένωσης των Schaufeli και Greenglass, οι οποίοι εξήγησαν το σύνδρομο ως «μια κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και πνευματικής κόπωσης που προκύπτει από τη μακροχρόνια έκθεση σε εργασιακές καταστάσεις που είναι ιδιαίτερα απαιτητικές». Με τον τρόπο αυτό υποστήριξαν την σχέση επαγγελματικής και προσωπικής εξουθένωσης, αλλά και επαγγελματικής εξουθένωσης με τις διαπροσωπικές σχέσεις στο εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον. Επιπλέον, η μελέτη αναφέρει πως δεν είναι καθόλου απίθανη η ύπαρξη

παθολογικών συμπτωμάτων στο μέλλον, όπως λόγω χάρη διαταραχές, αϋπνίες και χρήση παυσίπων φαρμάκων που θα οδηγήσουν αργότερα σε παραίτηση από την επαγγελματική δραστηριότητα του ατόμου. Ωστόσο η χρήση του μοντέλου και του ερωτηματολογίου του, για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, δεν έχει χρησιμοποιηθεί αρκετά στον επιστημονικό κόσμο, ώστε να δώσει ασφαλή συμπεράσματα.

3.9 Ανακεφαλαίωση

Η προσπάθεια μελέτης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης και η εξήγηση των φάσεων ανάπτυξής του οδηγούν τους ερευνητές στην δημιουργία ορισμένων θεωριών και ερωτηματολογίων για την μέτρησή του. Τα νέα μοντέλα που αναπτύχθηκαν επικεντρώνονται στις πιέσεις του εργασιακού περιβάλλοντος, τα προβλήματα στις διαπροσωπικές σχέσεις αλλά και στην προσωπικότητα και ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων.

Το μοντέλο Edelman και Brodsky στέκεται στην σταδιακή απαξίωση της καθημερινότητας και τον τρόπο με τον οποίο ο αρχικός ενθουσιασμός του ατόμου για την εργασία του γίνεται απογοήτευση από την αδυναμία επίτευξης των στόχων του. Τα εμπόδια και οι αμφιβολίες οφείλονται για τα μειωμένα επίπεδα ενέργειας και σταδιακά ο εργαζόμενος αρνείται να αναλάβει ευθύνες. Από την άλλη μεριά, το μοντέλο Maslach και Jackson τονίζει την συναισθηματική εξάντληση, την αποξένωση του ατόμου από τον περίγυρό του και τον ίδιο του τον εαυτό, αλλά και την έλλειψη προσωπικών φιλοδοξιών που οδηγούν στο burnout και την μείωση παραγωγικότητας. Το μοντέλο Cherniss, το οποίο στηρίχθηκε σε μελέτες συγκεκριμένων επαγγελματιών, έθεσε το ζήτημα της ανταπόδοσης σε αυτά που δίνει και αυτά που εισπράττει ο εργαζόμενος. Αποτελείται από τρεις φάσεις, στις οποίες εξετάζει κατά σειρά το εργασιακό στρες, την εξάντληση και την ανάπτυξη αμυντικών μηχανισμών, μέσω των οποίων το άτομο για να επιβιώσει επαγγελματικά γίνεται κυνικό απέναντι στο εργασιακό του περιβάλλον. Επιπλέον, η θεωρία του Hobfoll γεννά το μοντέλο διατήρησης πόρων και υποστηρίζει πως η απώλεια ενέργειας δημιουργεί έλλειψη κινήτρων και έντονο στρες. Τα παραπάνω σωματοποιούνται και δημιουργούν παθολογικά προβλήματα, ωστόσο γίνεται προσπάθεια αναζήτησης νέων μηχανισμών από το άτομο, που θα αποτρέψουν την επαγγελματική εξουθένωση. Η έρευνα του μοντέλου φάσεων του Golembiewski ξεκινά με την αποπροσωποποίηση, συνεχίζει με

την απώλεια προσωπικών επιτευγμάτων και καταλήγει με τη συναισθηματική εξάντληση, εξετάζοντας τις διαπροσωπικές σχέσεις και την αντιμετώπιση των ανθρώπινων συναισθημάτων, σαν μηχανισμό άμυνας απέναντι στο σύνδρομο. Για το μοντέλο των Pines και Aronson σημαντικό παράγοντα του συνδρόμου αποτελεί η μακροχρόνια πίεση. Αναλύει τα εργασιακά κίνητρα, τους υψηλούς στόχους καθώς και την στήριξη που δέχεται ο εργαζόμενος από τον οργανισμό του. Τέλος το νεότερο μοντέλο, το μοντέλο της Κοπεγχάγης, εναντιώνεται στην θεωρία Maslach και παρουσιάζει την προσωπική εξουθένωση, την επαγγελματική εξουθένωση και την εξουθένωση που προκύπτει από τις διαπροσωπικές σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον. Οι τρεις αυτές κατηγορίες χρησιμοποιούνται σε ένα ερωτηματολόγιο με σκοπό να καταγράψουν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, μέσα από την μέτρηση και καταγραφή των απαντήσεων σε κάθε μία από αυτές.

Εν κατακλείδι, όλα τα θεωρητικά εργαλεία που παρουσιάζονται στην βιβλιογραφία στοχεύουν στην μελέτη και καταγραφή όλων των διαστάσεων του συνδρόμου, αν και το καθένα από αυτά σκιαγραφεί ξεχωριστές πτυχές του και θεωρεί διαφορετικά αίτια ως τα κύρια της επαγγελματικής εξουθένωσης. Για τον λόγο αυτό, κάθε νέα μελέτη χρησιμοποιεί πολλαπλά εργαλεία και συμβουλεύεται τη βιβλιογραφία ανεξάρτητα με το πιο μοντέλο θα επιλέξει για την έρευνα και παρουσίαση των αποτελεσμάτων της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Εισαγωγή

Μέσω της συγκεκριμένης εργασίας, επιχειρείται η σκιαγράφηση των πνευματικών και συναισθηματικών πλαισίων πάνω στα οποία ζει και εργάζεται ο σύγχρονος εκπαιδευτικός στα μουσικά σχολεία της Ελλάδας, καθώς και η σύνδεση της εξουθένωσης με δημογραφικά χαρακτηριστικά. Τονίζεται επίσης πως στις έρευνες για το σύνδρομο που έγιναν στο εξωτερικό σημειώνονται πολύ υψηλά ποσοστά, ενώ αντίθετα οι εγχώριες έρευνες δεν δείχνουν κάτι τέτοιο, πράγμα που η παρούσα έρευνα προσπαθεί να φωτίσει.

Βάση της μελέτης αυτής είναι το θεωρητικό μοντέλο Maslach & Jackson που χρησιμοποιείται διεθνώς σε έρευνες για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και στοχεύει αρχικά στην αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών αλλά και τη διερεύνηση της συσχέτισης της επαγγελματικής εξουθένωσης με τα προσωπικά και εργασιακά στοιχεία των εκπαιδευτικών.

4.2 Μεθοδολογία και περιγραφή ερωτηματολογίου

Μέσω τις έρευνας γίνεται προσπάθεια επιβεβαίωσης ορισμένων ερευνητικών υποθέσεων. Σε αυτά εντάσσεται η θεώρηση πως τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών είναι υψηλά και αφορούν τρεις βασικούς άξονες του συνδρόμου. Πρώτο είναι το στάδιο της αποπροσωποποίησης, δεύτερο η συναισθηματική κόπωση και τρίτο στάδιο αυτό της μειωμένης προσωπικής επίτευξης.

Οι υποθέσεις που αφορούν το φύλλο, την ηλικία και τα δημογραφικά στοιχεία αφορούν τις γυναίκες εκπαιδευτικούς, καθώς ο ρόλος τους ως εργαζόμενες μητέρες

και σύζυγοι προσθέτει στην καθημερινότητα περισσότερες υποχρεώσεις, στρες και εξάντληση. Οι γυναίκες συνεπώς εμφανίζουν υψηλότερη επαγγελματική εξουθένωση από τους άντρες εκπαιδευτικούς. Σε σχέση με τα ηλικιακά και δημογραφικά κριτήρια εκτιμάται πως όσο μεγαλύτερη η ηλικία και η προϋπηρεσία του εκπαιδευτικού, τόσο μεγαλύτερα τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Επίσης όσο κοντινότερη η απόσταση της σχολικής μονάδας από τα μεγάλα αστικά κέντρα τόσο μεγαλύτερα τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με άτομα που δουλεύουν σε εκπαιδευτήρια της επαρχίας. Επιπλέον, όσο πιο πολύ διευρύνει τους πνευματικούς του ορίζοντες ένας εκπαιδευτικός, τόσο λιγότερο επηρεάζεται από το σύνδρομο, διαχωρίζοντας τους εκπαιδευτικούς που κατέχουν ένα βασικό τίτλο σπουδών τριτοβάθμιου ιδρύματος από αυτούς με περισσότερα πτυχία.

Κοινωνικά επαγγέλματα τα οποία σχετίζονται με την συνύπαρξη του ατόμου στον ίδιο χώρο με πολλά διαφορετικά πρόσωπα, εμφανίζουν αυξημένες πιθανότητες για την ανάπτυξη φαινομένων επαγγελματικής εξουθένωσης από άλλα επαγγέλματα. Ο εκπαιδευτικός, ο μουσικός αλλά και ομάδες επαγγελματιών όπου σχετίζονται με τις κοινωνικές υπηρεσίες και την προσφορά στο άτομο, περνούν από μια διαδικασία πίεσης στην δουλειά τους, λόγω έντονης αλληλεπίδρασης με πολλά διαφορετικά πρόσωπα. Αυτό συνεπάγεται με έντονο άγχος το οποίο δημιουργείται από την αίσθηση πως οι συνέπειες της εργασίας, είναι συνέπειες για την ανθρώπινη ύπαρξη και ευτυχία τρίτων προσώπων. Με τον καιρό, τα αισθήματα αυτά μετατρέπονται σε σωματικά προβλήματα και οδηγούν στη εμφάνιση του συνδρόμου της εξουθένωσης.

Επί πρόσθετα, η μελέτη του συνδρόμου ειδικά για το επάγγελμα του εκπαιδευτικού και του καθηγητικού προσωπικού, είναι ζωτικής σημασίας για την εξήγηση της πνευματικής και συναισθηματικής κατάστασης του εργαζόμενου, αλλά και για την άμεση καταπολέμηση των συμπτωμάτων που εμφανίζονται στην συγκεκριμένη κατηγορία.

Η συλλογή των δεδομένων στην παρούσα μελέτη πραγματοποιήθηκε μέσα από το ένα ερωτηματολόγιο 22 ερωτήσεων. Μέσα από μια τροποποιημένη έκδοση του ερωτηματολογίου (MSB-ES, 1996) για εκπαιδευτικούς από την Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης Maslach (Maslach Burnout Inventory - MBI) των Maslach & Jackson (1986) και επιχειρήθηκε η μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης στους Έλληνες εκπαιδευτικούς των μουσικών σχολείων. Τα αποτελέσματα που βγαίνουν, αφορούν κάθε υποκατηγορία του συνδρόμου ξεχωριστά. Κάθε κατηγορία αθροίζεται με σκοπό να βγει μια συγκεκριμένη

βαθμολογία από τις ερωτήσεις που αφορούν τις αντίστοιχες συνιστώσες, ενώ το τελικό νούμερο που προκύπτει χαρακτηρίζει το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης σε χαμηλό, μέτριο ή υψηλό, όπως φαίνεται στον Πίνακα 4.1.

Πίνακας 4.1: Κατηγοριοποίηση των επιπέδων για κάθε συνιστώσα επαγγελματικής εξουθένωσης

Συνιστώσα	Υψηλό	Μέσο	Χαμηλό
Συναισθηματική Εξάντληση	≥ 27	17-26	0-16
Αποπροσωποποίηση	≥ 14	9-13	0-8
Προσωπικά Επιτεύγματα	0-30	31-36	≥ 37

Πηγή: Χαραλάμπους (2012)

Σχετικά με τον Πίνακα 4.1, οι δυο πρώτες κατηγορίες μετρώνται αντίθετα σε σχέση με την τρίτη. Συγκεκριμένα όσο μεγαλύτερη βαθμολογία καταγράφεται στη κατηγορία της προσωπικής επίτευξης, τόσο υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης καταγράφονται, αντιστρόφως ανάλογα αποτελέσματα ισχύουν ωστόσο για την συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση.

Σχετικά με τις ερωτήσεις, στο α) μέρος καταγράφονται τα προσωπικά στοιχεία, τα δημογραφικά, καθώς και ερωτήσεις σχετικά με την εργασία και τις σπουδές των συμμετεχόντων. Το β) μέρος εμπεριέχει τις 22 ερωτήσεις των 3 συνιστωσών του συνδρόμου σε μια κλίμακα απαντήσεων από το 1 έως το 7. Η διαδικασία έγινε ανώνυμα και μέσω διαδικτύου με την χρήση του Google Forms και απευθυνόταν σε εκπαιδευτικούς που εργάζονταν σε μουσικά σχολεία κατά το συγκεκριμένο σχολικό έτος. Τέλος, η έρευνα πραγματοποιήθηκε τον Δεκέμβριο του 2022 και ολοκληρώθηκε τον Αύγουστο του 2023, ενώ δεν υπήρξε κάποια αστοχία στην συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από την πλευρά των 107 εκπαιδευτικών που συμμετείχαν σε αυτή.

4.3 Παρουσίαση περιγραφικών στοιχείων της έρευνας

Η συγκέντρωση των ερωτηματολογίων έδειξε πως στην έρευνα συμμετείχαν 107 εκπαιδευτικοί, όλοι εκ των οποίων εργάζονται σε μουσικά σχολεία της χώρας (n=107). Η επιλογή τους έγινε τυχαία, ενώ η καταγραφή των αποτελεσμάτων έγινε

ανώνυμα χωρίς να υπάρχει κάποια παρέμβαση στα στοιχεία ή τις απαντήσεις των συμμετεχόντων.

4.3.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Από τους συμμετέχοντες, οι 59 ήταν γυναίκες καταλαμβάνοντας το ποσοστό του 55,14%, ενώ οι 48 ήταν άνδρες σε ποσοστό 44,86% όπως φαίνεται στον Πίνακα 4.2.

Πίνακας 4.2: Φύλο εκπαιδευτικών

Φύλο	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Γυναίκα	59	55,14	55,14
Άντρας	48	44,86	100,0
Σύνολο	107	100,0	

Στα δημογραφικά στοιχεία, η ηλικία στον Πίνακα 4.3 χωρίζει τις κατηγορίες των εκπαιδευτικών έως 30 χρονών, από 31 έως 40, 41 έως 50 και άνω των 50. Τα ποσοστά αντίστοιχα για τις τέσσερις κατηγορίες είναι 15,89%, 47,66%, 29,91% και 6,54%.

Πίνακας 4.3: Ηλικία εκπαιδευτικών

Κατηγορίες	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
21- 30	18	15,89	15,89
31-40	50	47,66	63,55
41-50	32	29,91	93,46
50<	7	6,54	100
Σύνολο	107	100,0	

Αναφορικά με τις σπουδές η πλειοψηφία είχε στην κατοχή της μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών σε ποσοστό 55,14%. Το 4,67 % είχε δεύτερο πτυχίο τριτοβάθμιου

ιδρύματος ενώ το 40,19% κατείχε μόνο ένα τίτλο σπουδών. Τα ποσοστά αυτά παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.4.

Πίνακας 4.4: Επίπεδο σπουδών εκπαιδευτικών

Επίπεδο σπουδών	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Πανεπιστημιακή εκπαίδευση	59	55,14	55,14
Μεταπτυχιακό	43	40,19	95,33
Δεύτερο πτυχίο	5	4,67	100,0
Σύνολο	103	100,0	

Στον Πίνακα 4.5 παρουσιάζονται τα ποσοστά ως προς το καθεστώς εργασίας. Το 59,81% δήλωσε ότι εργάζεται ως μόνιμο εκπαιδευτικό προσωπικό. Από την άλλη πλευρά το 36,45% δήλωσε ότι εργάζεται υπό καθεστώς αναπληρωτή εκπαιδευτικού και μόλις το 3,74% ανήκει στην κατηγορία των ωρομίσθιων.

Πίνακας 4.5: Θέση εκπαιδευτικών

Θέση	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Μόνιμος	64	59,81	59,81
Αναπληρωτής	39	36,45	96,26
Ωρομίσθιος	4	3,74	100,0
Σύνολο	107	100,0	

Αναφορικά με τα εργασιακά χαρακτηριστικά, το 44,86% των συμμετεχόντων η σχολική μονάδα στην οποία υπηρετεί βρίσκεται σε αστικό κέντρο, ενώ για το 55,14% στην επαρχία. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.6.

Πίνακας 4.6: Περιοχές σχολείων

Περιοχή	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Αστική	48	44,86	44,86
Μη αστική	59	55,14	100,0
Σύνολο	107	100,0	

Ως προς την εμπειρία, στον Πίνακα 4.7 φαίνεται η προϋπηρεσία. Οι εκπαιδευτικοί συμπλήρωσαν τα έτη της μέχρι εκείνη την στιγμή εργασίας τους από 1 έτος μέχρι άνω των 20 ετών, με τα κάτωθι αποτελέσματα.

Πίνακας 4.7: Προϋπηρεσία εκπαιδευτικών

Έτη	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
1-5	4	3,74	3,74
6-10	13	12,15	15,89
11-15	48	44,86	60,75
16-20	33	30,84	91,59
20<	9	8,41	100,0
Σύνολο	107	100,0	

Επιπλέον, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων με ποσοστό 54,21% ήταν εκπαιδευτικοί γενικών μαθημάτων στα μουσικά σχολεία, ενώ αντίθετα το 45,79% ήταν εκπαιδευτικοί μουσικών μαθημάτων, διδάσκοντας είτε μαθήματα μουσικής θεωρίας, όπως η αρμονία, η μουσική ακρόαση και η ιστορία της μουσικής, όσο και μαθήματα παραδοσιακών οργάνων, κλασσικών οργάνων και βυζαντινής μουσικής. Επίσης, στα μουσικά μαθήματα εντάσσονται τα μουσικά σύνολα και οι χορωδίες. Τα αποτελέσματα φαίνονται παρακάτω στον Πίνακα 4.8.

Πίνακας 4.8: Ειδικότητα εκπαιδευτικών

Ειδικότητα	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Γενική παιδεία	58	54,21	54,21
Μουσικά μαθήματα	49	45,79	100,0
Σύνολο	107	100,0	

Πίνακας 4.9: Θέση εργασίας

Θέση	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Εκπαιδευτικός	97	90,65	90,65
Υποδιευθυντής	8	7,48	98,13
Διευθυντής	2	1,87	100,0
Σύνολο	107	100,0	

Αναφορικά με τα καθήκοντα των εκπαιδευτικών, στον Πίνακα 4.9 φαίνεται πως το 90,65% είναι καθηγητές, το 7,48 υποδιευθυντές ενώ το 1,87 έχει διευθυντική θέση.

4.3.2 Αποτελέσματα επαγγελματικής εξουθένωσης

Σε όλες τις ερωτήσεις οι απαντήσεις εντάσσονται σε μια βαθμίδα από το 1 έως το 7, με τον χαρακτηρισμό ποτέ έως κάθε μέρα αντίστοιχα. Οι εννέα ερωτήσεις που αφορούν τη συναισθηματική εξάντληση είναι αυτές με τους αριθμούς 1 έως 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. Πέντε ερωτήσεις αφορούν θέματα σχετικά με την αποπροσωποποίηση (ερωτήσεις 5, 10, 11, 15 και 22) και τέλος η τρίτη συνιστώσα καταλαμβάνει τις οκτώ ερωτήσεις, 4, 7, 9, 12, 17 έως 19 και 21. Στον παρακάτω Πίνακα 4.10, φαίνονται τα

αποτελέσματα για την συναισθηματική εξάντληση, στον Πίνακα 4.11 για την αποπροσωποποίηση και στον Πίνακα 4.12 για τα προσωπικά επιτεύγματα.

Πίνακας 4.10: Συναισθηματική Εξάντληση

Ερώτηση	Ελάχιστη Τιμή	Μέγιστη Τιμή	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση
1. Νιώθω ψυχική εξάντληση από τη διδασκαλία	1	7	4,39	1,65
2. Νιώθω εξάντληση όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς	1	7	3,97	1,81
3. Είναι πολύ κουραστικό για εμένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη την ημέρα	1	7	3,38	1,89
6. Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο σχολείο	1	7	3,68	1,79
8. Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου	1	7	3,79	1,83
13. Νιώθω πως η εργασία μου επηρεάζει αρνητικά τις καλλιτεχνικές μου δράσεις	1	7	4,74	1,42
14. Μπορώ να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου	2	7	5,39	1,13
16. Αντιμετωπίζω ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στην εργασία μου	2	7	5,12	1,20
20. Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό	1	7	2,96	1,99

Πίνακας 4.11: Αποπροσωποποίηση

Ερώτηση	Ελάχιστη Τιμή	Μέγιστη Τιμή	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση
5. Νιώθω απογοητευμένος από τη δουλειά μου	1	7	3,36	1,85
10. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν οι μαθητές μου	2	7	4,98	1,22
11. Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά	2	7	5,00	1,14
15. Έχω καταφέρει αξιόλογα πράγματα στη δουλειά μου	3	7	5,39	1,12
22. Στην πραγματικότητα δε με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου	1	6	2,57	1,75

Πίνακας 4.12: Προσωπικά Επιτεύγματα

Ερώτηση	Ελάχιστη Τιμή	Μέγιστη Τιμή	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση
4. Νιώθω εξουθενωμένος από τη δουλειά μου	1	7	3,84	1,69
7. Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση/στρες το να εργάζομαι στενά με μαθητές	1	7	3,23	1,82
9. Νιώθω άδειος στο τέλος μιας σχολικής ημέρας	1	7	3,44	1,91
12. Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων	1	7	5,22	1,22
17. Νιώθω αναζωογονημένος όταν δουλεύω με τους μαθητές μου	1	7	5,03	1,21
18. Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε ορισμένους μαθητές μου απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα	1	7	2,56	1,62
19. Έχω γίνει περισσότερο σκληρός με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτήν την δουλειά	1	7	3,80	2,00
21. Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματά τους	1	6	2,79	1,73

Αναλυτικά, ο Πίνακας 4.10, εξετάζει τον αντίκτυπο της εργασίας του εκπαιδευτικού στην ψυχική του υγεία και μετρά τις αντοχές του καθώς και την διάθεσή του για διδασκαλία και δημιουργία. Στον Πίνακα 4.11, παρουσιάζεται η όρεξη του εκπαιδευτικού να προσφέρει στους μαθητές και το σχολείο του, να αντιληφθεί τα προβλήματά τους αλλά και να είναι ικανός να αντιμετωπίσει τα δικά του προσωπικά ζητήματα, χωρίς αυτά να αποτελέσουν τροχοπέδη για την δουλειά του. Επιπλέον, ο Πίνακας 4.12, εξετάζει τα όλα εκείνα τα οποία προκαλούν στρες στον εκπαιδευτικό, του δίνουν κίνητρο, τον αναζωογονούν και δημιουργούν μια υγιή σχέση με τους μαθητές ή τον κάνουν περισσότερο σκληρό στις εργασιακές του σχέσεις.

Αθροίζοντας τα αποτελέσματα για κάθε μία από τις τρεις κατηγορίες των συμπτωμάτων της επαγγελματικής εξουθένωσης και κάνοντας χρήση των εργαλείων του μοντέλου Maslach, στον Πίνακα 4.13 παρουσιάζονται τα επίπεδα εξουθένωσης των συμμετεχόντων για κάθε μια από τις διαστάσεις του συνδρόμου. Τόσο η συνιστώσα της συναισθηματικής εξάντλησης, όσο και της αποπροσωποποίησης και των επιτευγμάτων, παρουσίασαν υψηλούς μέσους όρους, δείχνοντας πως οι εκπαιδευτικοί υποφέρουν από το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης και εμφανίζουν πολλά από τα συμπτώματά του.

Πίνακας 4.13: Αποτελέσματα ανά κατηγορία επαγγελματικής εξουθένωσης

Συνιστώσα	Ελάχιστη Τιμή	Μέγιστη Τιμή	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση	Επίπεδο
Συναισθηματική Εξάντληση	12	70	29,15	7,89	Υψηλό
Αποπροσωποποίηση	11	26	16,75	3,36	Υψηλό
Προσωπικά Επιτεύγματα	7	38	21,24	7,73	Υψηλό

Ανάλογα, στον Πίνακα 4.14 παρουσιάζονται τα επίπεδα εξουθένωσης ανά φύλο. Με τον ίδιο τρόπο, όπως και στις προηγούμενες κατηγορίες, φαίνονται τα αποτελέσματα για κάθε συνιστώσα τόσο για τους άνδρες εκπαιδευτικούς όσο και για τις γυναίκες συναδέλφους τους.

Πίνακας 4.14: Έλεγχος συνιστωσών επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς το φύλο

Συνιστώσα	Φύλο	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση
Συναισθηματική Εξάντληση	Ανδρας	30,27	6,64
	Γυναίκα	28,83	8,22
Αποπροσωποποίηση	Ανδρας	17,00	2,30
	Γυναίκα	16,68	3,48
Προσωπικά Επιτεύγματα	Ανδρας	23,39	7,38
	Γυναίκα	20,60	7,77

Επιπλέον, ο Πίνακας 4.15 εξετάζει τα επίπεδα εξουθένωσης σύμφωνα με την ηλικία των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα. Οι τρεις συνιστώσες παρουσιάζονται ξεχωριστά, με σκοπό να επιβεβαιωθεί ή να καταρριφθεί η αρχική υπόθεση εργασίας που παρουσίαζε τους μεγαλύτερους ηλικιακά εκπαιδευτικούς, περισσότερο ευάλωτους στο σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, λόγω της χρόνιας εργασίας στον ίδιο τομέα, σε παρόμοια εργασιακά περιβάλλοντα, αλλά και με παρόμοια εργασιακά καθήκοντα.

Πίνακας 4.15: Έλεγχος επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς ηλικία

Συνιστώσα	Ηλικία	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση
Συναισθηματική Εξάντληση	22-30	31,34	6,79
	31-40	25,73	6,77
	41-50	30,87	8,53
	50<	30,06	9,84
Αποπροσωποποίηση	22-30	17,05	4,32
	31-40	14,99	3,05
	41-50	15,93	3,01
	50<	18,32	2,96
Προσωπικά Επιτεύγματα	22-30	22,21	6,73
	31-40	18,93	6,49
	41-50	21,61	8,20
	50<	20,33	10,11

Πίνακας 4.16: Έλεγχος συνιστωσών επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την εκπαίδευση

Συνιστώσα	Επίπεδο Σπουδών	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση
Συναισθηματική Εξάντληση	Δεύτερο Πτυχίο	27,97	9,33
	Μεταπτυχιακό	27,44	6,55
	Προπτυχιακό	31,02	9,01
Αποπροσωποποίηση	Δεύτερο Πτυχίο	16,97	2,92
	Μεταπτυχιακό	16,52	3,57
	Προπτυχιακό	16,89	3,05
Προσωπικά Επιτεύγματα	Δεύτερο Πτυχίο	21,51	9,00
	Μεταπτυχιακό	21,06	6,77
	Προπτυχιακό	21,12	9,21

Η παρουσίαση του επιπέδου εκπαίδευση, στον Πίνακα 4.16 στοχεύει στην σύγκριση της εξουθένωσης μεταξύ διαφορετικών γνωστικών κατηγοριών. Ορισμένοι εκπαιδευτικοί, επιδιώκουν την συνεχή επιμόρφωσή τους και την διεύρυνση των πνευματικών τους οριζόντων, μέσω της κατάκτησης άλλων πτυχίων και την φοίτησή τους σε τριτοβάθμια ιδρύματα, ενώ άλλοι επιλέγουν την φοίτησή τους σε μεταπτυχιακά προγράμματα για να εξειδικευτούν σε τομείς του αντικειμένου τους ή για την συνεχή επιμόρφωσή τους. Συνεπώς, η συνεχής προσπάθεια βελτίωσης του γνωστικού επιπέδου ενός εκπαιδευτικού, τον κάνει πιο ευάλωτο σε φαινόμενα εξάντλησης από ένα συνάδελφό του, ο οποίος είναι κάτοχος ενός μόνο τίτλου σπουδών.

Πίνακας 4.17

Έλεγχος συνιστωσών εξουθένωσης ως προς τα έτη προϋπηρεσίας

Συνιστώσα	Έτη Προϋπηρεσίας	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση
Συναισθηματική Εξάντληση	1-5 έτη	29,92	3,71
	6-10 έτη	33,38	6,30
	11-15 έτη	26,83	7,56
	16-20 έτη	25,54	8,21
	21 και άνω έτη	30,44	9,56
Αποπροσωποποίηση	1-5 έτη	16,74	2,76
	6-10 έτη	17,93	4,11
	11-15 έτη	15,99	2,77
	16-20 έτη	15,84	3,46
	21 και άνω έτη	18,71	2,72
Προσωπικά Επιτεύγματα	1-5 έτη	21,11	4,73
	6-10 έτη	24,34	6,36
	11-15 έτη	20,41	7,96
	16-20 έτη	24,83	7,74
	21 και άνω έτη	24,94	9,23

Εκτός από την ηλικία, η εργασιακή προϋπηρεσία, με τον ίδιο ακριβώς τρόπο, φέρνει τον εργαζόμενο αντιμέτωπο με συνθήκες κούρασης. Η εργασία πάνω σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο για μεγάλα χρονικά διαστήματα, δίνει την αίσθηση της στασιμότητας. Το άτομο σταματά να έχει φιλοδοξίες, στόχους και όνειρα και σταδιακά οδηγείται στην επαγγελματική εξουθένωση. Τα αποτελέσματα αυτά φαίνονται στον Πίνακα 4.17.

Πίνακας 4.18

Έλεγχος συνιστωσών επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την ειδικότητα

Συνιστώσα	Ειδικότητα	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση
Συναισθηματική Εξάντληση	Γενικής Αγωγής	28,26	8,94
Αποπροσωποποίηση	Μουσική Ειδικότητα	30,45	5,94
	Γενικής Αγωγής	16,49	2,25
	Μουσική Ειδικότητα	18,84	4,05
Προσωπικά Επιτεύγματα	Γενικής Αγωγής	26,49	6,61
	Μουσική Ειδικότητας	22,45	6,38

Πίνακας 4.19

Έλεγχος συνιστωσών επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τα καθήκοντα

Συνιστώσα	Καθήκοντα	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση
Συναισθηματική Εξάντληση	Εκπαιδευτικός	27,31	7,14
Αποπροσωποποίηση	Υποδιευθυντής	30,11	5,43
	Διευθυντής	24,03	5,27
	Εκπαιδευτικός	15,97	4,36
Προσωπικά Επιτεύγματα	Υποδιευθυντής	12,34	6,97
	Διευθυντής	15,74	3,17
	Εκπαιδευτικός	24,40	6,71
	Υποδιευθυντής	14,91	9,11
	Διευθυντής	16,73	7,63

Πίνακας 4.20**Έλεγχος συνιστώσών επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τη μονιμότητα**

Συνιστώσα	Καθεστώς	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση
Συναισθηματική Εξάντληση	Μόνιμος	22,17	8,56
	Αναπληρωτής	34,45	6,01
	Ωρομίσθιος	24,29	1,99
Αποπροσωποποίηση	Μόνιμος	15,44	4,20
	Αναπληρωτής	17,43	3,67
	Ωρομίσθιος	18,21	1,53
Προσωπικά Επιτεύγματα	Μόνιμος	26,02	2,11
	Αναπληρωτής	24,61	8,34
	Ωρομίσθιος	24,50	5,16

Τέλος, ο Πίνακας 4.18 εξετάζει εάν οι εκπαιδευτικοί γενικής εκπαίδευσης παρουσιάζουν μεγαλύτερα ή μικρότερα ποσοστά από τους συναδέλφους τους μουσικούς. Οι μουσικοί, έχοντας τις ειδικότητες των μουσικών οργάνων ή της διεύθυνσης ορχήστρας και χορωδίας παρουσιάζουν παράλληλα καλλιτεχνικό έργο, του οποίου τα αποτελέσματα επιθυμούν να δείξουν σε ευρύ κοινό, είτε αυτό αφορά το σχολικό πλαίσιο είτε όχι. Με τον τρόπο αυτό, η έκθεσή τους στο κοινό ενδέχεται να αποτελεί έναν επιπλέον παράγοντα εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης. Επίσης, ο Πίνακας 4.19 εξετάζει τους πολλαπλούς ρόλους των εκπαιδευτικών που σχετίζονται με αυξημένες αρμοδιότητες και έντονο στρες, ενώ ο Πίνακας 4.20, παρουσιάζει τις τρεις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τα καθήκοντα. Τα μουσικά σχολεία λόγω των αρκετών μουσικών μαθημάτων στο πρόγραμμα σπουδών τους, έχουν μεγάλο αριθμό αναπληρωτών και ωρομισθίων, οι οποίοι επιφορτίζονται με την διδασκαλία μουσικών οργάνων.

4.4 Συμπεράσματα

Στην συγκεκριμένη ενότητα παρουσιάζονται τα ευρήματα της παρούσας έρευνας σε σχέση με τα ερωτήματα που είχε η ίδια θέσει. Καταγράφονται τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και μελετάται η σχέση των δημογραφικών στοιχείων και των εργασιακών χαρακτηριστικών με τα επίπεδα εξουθένωσης και τις τρεις συνιστώσες της. Η εξήγηση των ευρημάτων της συγκεκριμένης μελέτης είναι και ο αρχικός σκοπός της, μαζί με την ανάδειξη του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης και των επιπτώσεων που έχει στον άνθρωπο.

Από τις ερωτήσεις που κλήθηκαν να απαντήσουν οι συμμετέχοντες, παράχθηκαν τα αποτελέσματα για τα επίπεδα του συνδρόμου στους εργαζόμενους στην εκπαίδευση, γεγονός που αποτελεί τον πρωταρχικό στόχο της έρευνας. Οι εκπαιδευτικοί της έρευνας, σημείωσαν υψηλά επίπεδα εξουθένωσης και φάνηκε να βιώνουν σε σημαντικό βαθμό συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση. Με τον τρόπο αυτό επιβεβαιώνεται η αρχική υπόθεση εργασίας που θέλει τα επίπεδα εξουθένωσης των εκπαιδευτικών να αυξάνονται με την πάροδο του χρόνου.

Σε σχέση με παλαιότερες έρευνες, τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας είναι διαφορετικά. Ο Αριστοτέλης Κάντας το 1996 αναφέρει πως στην χώρα μας, οι εργαζόμενοι στην εκπαίδευση σημειώνουν μικρότερα νούμερα επαγγελματικής εξάντλησης από συναδέλφους τους σε άλλες χώρες, παρουσιάζοντας ως αιτίες την υποστήριξη από την οικογένεια και το εργασιακό περιβάλλον. Παρόμοια αποτελέσματα παρουσίασε και η έρευνα του Αθανάσιου και της Ιωάννας Κουστέλιου σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης το 2001. Ένα χρόνο αργότερα, το 2002 ο Κωνσταντίνος Κόκκινος διαπίστωσε ανάλογα αποτελέσματα στην έρευνά του στην Κύπρο.

Ο Kapel το 1992, τονίζει πως ο κλάδος των εκπαιδευτικών δεν αντιμετωπίζει ιδιαίτερα προβλήματα ψυχικής υγείας, ωστόσο σημειώνει σε αρκετές έρευνες υψηλά επίπεδα εξουθένωσης, γεγονός που οδηγεί στο συμπέρασμα πως πιθανώς οι εκπαιδευτικοί υπερβάλλουν ή ενδεχομένως έχουν υποστήριξη από το εργασιακό τους περιβάλλον, είτε καταφέρνουν να ηρεμούν ψυχικά, εκμεταλλευόμενοι τις μεγάλες περιόδους διακοπής του σχολείου.

Η ερμηνεία των αποτελεσμάτων σε κάθε έρευνα σχετίζεται με τον χρόνο που αυτή διενεργήθηκε αλλά και με το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε. Με τον τρόπο αυτό, η συγκεκριμένη μελέτη αδυνατεί να αναφερθεί στο σύνολο των εκπαιδευτικών της χώρας, αφού η στιγμή που έγινε η έρευνα ήταν χρονικά μικρή και δεν επιτρέπει την γενίκευση των δεδομένων. Επιπλέον, η οικογένεια, η κοινωνία, η κουλτούρα, το εργασιακό πλαίσιο και πολλοί άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν, είναι χρήσιμο να ενταχθούν στην έρευνα με σκοπό να σχηματιστεί μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα γύρω από το σύνδρομο .

Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών

Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαιώνουν πως η επαγγελματική εξουθένωση στο επάγγελμα των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και συγκεκριμένα των μουσικών σχολείων κυμαίνονται σε υψηλά επίπεδα. Συγκεκριμένα οι μετρήσεις και για τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, τη συναισθηματική εξάντληση, την προσωπική επίτευξη και την αποπροσωποποίησης, ήταν υψηλές.

Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών και δημογραφικά στοιχεία

Στοιχεία των εκπαιδευτικών όπως το φύλο και το επίπεδο σπουδών δεν κατέγραψαν ιδιαίτερους συσχετισμούς με το σύνδρομο καθώς δεν επηρέασαν σημαντικά καμία από τις τρεις συνιστώσες του. Ωστόσο, υπάρχουν κάποια άλλα δημογραφικά χαρακτηριστικά ζωτικής σημασίας για την μέτρηση των επιπέδων. Ένα από αυτά είναι η ηλικία, καθώς επιφέρει αρκετές αλλαγές κυρίως στο κομμάτι της αποπροσωποποίησης του ατόμου. Επίσης, παρουσιάζει σημαντικές διαφορές ανά ηλικιακή ομάδα μεταξύ των ηλικιακών ομάδων 31-40 ετών και 51 ετών και άνω, καθώς όσο μεγαλύτερο είναι το άτομο, τόσο μεγαλύτερους δείκτες αποπροσωποποίησης εμφανίζει.

Επαγγελματικής εξουθένωσης εκπαιδευτικών και εργασιακά χαρακτηριστικά

Σε σχέση με τα εργασιακά χαρακτηριστικά η έρευνα δείχνει πως η ειδικότητα, τα καθήκοντα του εκπαιδευτικού και το καθεστώς εργασίας κάτω από το οποίο εργάζεται, δε σχετίζονται άμεσα με υψηλά επίπεδα στο σύνδρομο. Ωστόσο, αν και τα έτη προϋπηρεσίας δεν έδειξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές που να αφορούν την συναισθηματική εξάντληση και τα προσωπικά επιτεύγματα, τα επίπεδα αποπροσωποποίησης παρουσιάζουν διαφορές στις τιμές των ερωτηθέντων με διαφορετική προϋπηρεσία. Συγκεκριμένα, άτομα με προϋπηρεσία 6 έως 10 ετών εμφανίζουν υψηλότερη τιμή αποπροσωποποίησης από τις υπόλοιπες κατηγορίες. Διαφαίνεται συνεπώς, ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί δυσκολεύονται να ανταποκριθούν ψυχολογικά στις προκλήσεις του εργασιακού τους περιβάλλοντος και

χάνουν ευκολότερα τις δυνάμεις τους, γεγονός που τους κάνει περισσότερο εύλωτους στην επαγγελματική εξουθένωση.

Σε ότι έχει να κάνει με την ειδικότητα των μουσικών, η έρευνα δείχνει πως η εργασία στην εκπαίδευση επηρεάζει την καλλιτεχνική τους δημιουργία και ο εργαζόμενος διοχετεύει την ενέργειά του περισσότερο στην διδασκαλία, παρά στην μουσική έκφρασή του. Όσο μεγαλύτερος σε ηλικία είναι ο εργαζόμενος, τόσο περισσότερο καλλιτεχνικά ανενεργός γίνεται, ενώ άλλα στοιχεία πλην της ηλικίας που αναφέρθηκε δεν φέρουν ιδιαίτερες αλλαγές.

4.5 Ανακεφαλαίωση

Εν κατακλείδι, η ψυχική υγεία, τα θετικά συναισθήματα και η υποστήριξη του ατόμου από το περιβάλλον του αλλά και τον ίδιο του τον εαυτό είναι τα βασικά στοιχεία που προλαμβάνουν και αντιμετωπίζουν την επαγγελματική εξουθένωση. Αν και το επάγγελμα του εκπαιδευτικού ικανοποιεί το άτομο που το ασκεί, εν τούτοις η εκπαιδευτική διαδικασία, είναι αγχωτική. Το συγκεκριμένο επάγγελμα χαρακτηρίζεται από έντονα συναισθήματα και επαφή με αρκετούς άλλους ανθρώπους, καθώς και την ευθύνη για την κοινωνικοποίηση, ανάπτυξη και μόρφωση των μαθητών.

Γίνεται, αντιληπτό, πως η σπουδαιότητα του ρόλου του εκπαιδευτικού δεν έγκειται στη μετάδοση στείρας γνώσης στις νέες γενιές, αλλά στην επιρροή που έχει στη συμπεριφορά και τη ζωή των μαθητών και κατ' επέκταση σε όλη την κοινωνία. Η στάση του εμπνέει, παραδειγματίζει και δημιουργεί έναν αξιακό κώδικα, ενώ οι έρευνες που βοηθούν την κατανόηση των προβλημάτων των εκπαιδευτικών, ασχολούνται με την ψυχική τους υγεία και την σημασία του επαγγέλματός τους είναι σημαντικό να συνεχίσουν να υπάρχουν. Για όλα τα παραπάνω και καθώς το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί ένα τόσο πολύπλοκο και πολυδιάστατο φαινόμενο, της επαγγελματικής και όχι μόνο ζωής, η έρευνα και μελέτη του, θα πρέπει να στοχεύει στην διασφάλιση της ψυχικής υγείας του εργαζόμενου με στόχο την καλύτερη ποιότητα ζωής του ατόμου, την ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών και την ικανοποίηση εργατικού δυναμικού και παραγωγής του οργανισμού.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Α) Δημογραφικά στοιχεία

1. Φύλο:

Άνδρας

Γυναίκα

Δεν επιθυμώ να απαντήσω

2. Ηλικία:

21-30

31-40

41-50

51 και άνω

3. Οικογενειακή κατάσταση

Έγγαμος

Άγαμος

4. Επίπεδο σπουδών

Βασικός τίτλος σπουδών

Μεταπτυχιακό

Δεύτερο πτυχίο

5. Περιοχή σχολείου:

Αστικό κέντρο

Επαρχία

6. Εργασιακή εμπειρία έτη

0-5

6-10

11-15

16-20

21 και άνω

7. Ειδικότητα

Μουσικός

Καθηγητής μαθημάτων γενικής παιδείας

B) Ερωτήσεις

Οι παρακάτω ερωτήσεις ερευνούν τα συναισθήματα και τις τάσεις σας ως προς την εργασία σας. Κυκλώστε τις απαντήσεις που ταιριάζουν στα συναισθήματά σας με βάση την παρακάτω κλίμακα

1. ποτέ

2. μερικές φορές το χρόνο

3. μια φορά το μήνα

4. μερικές φορές το μήνα

5. μια φορά την εβδομάδα

6. μερικές φορές την εβδομάδα

7. κάθε μέρα

1. Νιώθω ψυχική εξάντληση από τη διδασκαλία
2. Νιώθω εξάντληση όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς
3. Είναι πολύ κουραστικό για εμένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη την ημέρα
4. Νιώθω εξουθενωμένος από τη δουλειά μου
5. Νιώθω απογοητευμένος από τη δουλειά μου
6. Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο σχολείο
7. Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση/στρες το να εργάζομαι στενά με μαθητές
8. Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου
9. Νιώθω άδειος στο τέλος μιας σχολικής ημέρας
10. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς νιώθουν οι μαθητές μου
11. Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά
12. Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων
13. Νιώθω πως η εργασία μου επηρεάζει αρνητικά τις υπόλοιπες καλλιτεχνικές μου δραστηριότητες
14. Μπορώ να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου
15. Έχω καταφέρει αξιόλογα πράγματα στη δουλειά μου
16. Αντιμετωπίζω ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στην εργασία μου
17. Νιώθω αναζωογονημένος όταν δουλεύω με τους μαθητές μου
18. Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε ορισμένους μαθητές μου απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα
19. Έχω γίνει περισσότερο σκληρός με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτήν την δουλειά
20. Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό
21. Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματά τους
22. Στην πραγματικότητα δε με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Αδάλη, Ε. (2002). Πρόληψη - Αντιμετώπιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης Νοσηλευτών. *Νοσηλευτική*, 41(2), 169-173.

Αναγνωστόπουλος, Φ. & Παπαδάτου, Δ. (1997). Παραγοντική σύνθεση και εσωτερική συνοχή του Ερωτηματολογίου Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε δείγμα νοσηλευτριών. *Ψυχολογικά Θέματα*, 5, 183-202.

Αντωνίου, Σ. (2001). Πηγές εργασιακού στρες. Αθήνα: Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.

Αντωνίου, Α. Σ. (2006). Εργασιακό στρες. Αθήνα: Παρισιάνου.

Γιαλαμάς, Β. (2005). Στατιστικές τεχνικές και εφαρμογές στις επιστήμες της αγωγής. Αθήνα : Πατάκης.

Δεμερούτη, Ε., (2001). Επαγγελματική εξουθένωση: ορισμός και σχέση της με τις εργασιακές συνθήκες σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς. Στο Βασιλάκη, Ε., Τριλίβα, Σ., Μπεζεβέγκης, Η., (επιμέλεια), Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπιση του. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Δημητρόπουλος, Ε. (1999). Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία. Αθήνα: Γρηγόρης.

Κάντας, Α. (1996). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Ψυχολογία* 3 (2), 71-85.

Κάντας, Α. (1998). Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία. Τόμος 1: Κίνητρα – Επαγγελματική Ικανοποίηση – Ηγεσία. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κάντας, Α. (1999). Επαγγελματικό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση στους δημόσιους υπαλλήλους. Στο Σ. Παπαστάμου, Σ. Κανελλάκη, Α. Μαντόγλου, Σ. Σαμαρτζή, Ν. Χρηστάκης. Η ψυχολογία στο σταυροδρόμι των επιστημών του αν-θρώπου και της κοινωνίας. Αθήνα: Καστανιώτης.

Κάντας, Α. (2001). Οι παράγοντες άγχους και η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς. Στο Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα & Η. Μπεζεβέγκης (επιμ.) Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους (σελ. 217-230). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Καραδήμας, Ε. (2004). Προγράμματα διαχείρισης του στρες σε παιδιά, εφήβους και εκπαιδευτικούς. Στο Ζαφειρόπουλος, Μ. & Κλεφτάρας, Γ. (επιμ.) Εφαρμοσμένη Κλινική Ψυχολογία του παιδιού (σελ. 395-434). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κεραμίδα, Π. (2004). Οργανωτικοί και ψυχοκοινωνικοί παράγοντες στον καθορισμό του βαθμού επαγγελματικής εξουθένωσης στο νοσηλευτικό προσωπικό. Πάτρα: διπλωματική εργασία Ε.Α.Π.

Κόκκινος, Κ. Μ., Αλβανόπουλος, Γ. & Δαβάζογλου, Α. (2004). Ανιχνεύοντας τις πηγές άγχους σε εκπαιδευτικούς ατόμων με ειδικές ανάγκες. Η Ευρωπαϊκή Διάσταση της Ειδικής Αγωγής: Ανάδυση μιας άλλης φυσιογνωμίας. Πρακτικά Συνεδρίου (σ. 118–126). Θεσσαλονίκη: UniversityStudioPress.

Κόκκινος, Μ. (2000). Διαστάσεις του επαγγελματικού άγχους στους Κύπριους καθηγητές. Στο Σ. Γεωργίου κ.ά. (επιμ.), Σύγχρονη έρευνα στις επιστήμες της αγωγής, Πρακτικά VI Συνεδρίου Παιδαγωγικής Εταιρείας Κύπρου, (σ.5-13).

Κορομηλάς, Σ. (1983). Παράγοντες που επηρεάζουν την αποδοτικότητα του εκπαιδευτικού, Σύγχρονη Εκπαίδευση 13, 119-122.

Ξωχέλλης, Π. (1984). Το εκπαιδευτικό έργο ως κοινωνικός ρόλος. Θεσσαλονίκη: Αφοι Κυριακίδη.

Παγοροπούλου- Αβεντισιάν, Α., Κουμπιάς, Ε. & Γιαβρίμης, Π. (2002). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης. Περιοδικό Μέντορας(5),103-127. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Αθήνα.

Παπαστυλιανού, Α. (1997). Το στρες στους Έλληνες εκπαιδευτικούς Μέσης Εκπαίδευσης. Στο Φ. Αναγνωστόπουλος, Α. Κοσμογιάννη & Β. Μεσσήνη (Επιμ.). Σύγχρονη Ψυχολογία στην Ελλάδα (σ. 211-230). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Παπαστυλιανού Α. & Πολυχρονόπουλος Μ. (2008). Επαγγελματική εξουθένωση, κατάθλιψη, ασάφεια και σύγκρουση ρόλων στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ψυχολογία, 14(4), 367-391.

Παππά, Β.(2006). Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση. Επιθεώρηση εκπαιδευτικών θεμάτων, 11, 135-142.

Πολυχρόνη, Φ., & Αντωνίου, Α.-Σ. (2006). «Εργασιακό στρες και επαγγελματική εξουθένωση των Ελλήνων εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και δευτερο-βάθμια εκπαίδευση». Στο Παπαηλιού, Ξανθάκου & Χατζηχρήστου (επιμέ-λεια), Εκπαιδευτική Σχολική Ψυχολογία. Τόμος Γ´ (σελ. 161-186). Αθήνα: Ατραπός.

Σαϊτής, Χ., (2008). Οργάνωση & Διοίκηση Δομών Εκπαίδευσης. Αθήνα: Αυτοέκδοση.

Σακελλαρόπουλος, Π. (1995). Εγχειρίδιο Ψυχιατρικής Ενηλίκων. Στοιχεία Κοινωνικής Ψυχιατρικής. Αθήνα: Παπαζήση.

Στάγια, & Ιορδανίδης (2014). Το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην εποχή της οικονομικής κρίσης. Επιστημονική Επετη-ρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, 7, 56-82

Χαραλάμπους, Ε. (2012). Επαγγελματικές πηγές στρες και επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο Νομό Αττικής, (Διπλωματική Εργασία). Αθήνα: Τμήμα Οικιακής Οικονομίας και Οικονομίας, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.

Ξένη

- Belcastro, P. A. (1982). Burnout and its relationship to teachers' somatic complaints and illnesses. *Psychological Reports*, 50, 1045-1046.
- Borg, M. G. & Riding, R. J. (1991). Occupational stress and satisfaction in teaching. *British Education Research Journal*, 17, 263-281.
- Brill, P. (1984). The need for an operational definition of burnout. *Family and Community Health*, 6, (p. 12 – 24).
- 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.
- Chang, M-L. (2009). An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review*, 21(3), 193-218.
- Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. New York: Human Services Press.
- Farber, B. A. (1984) Stress and Burnout in Suburban Teachers. *Journal of Educational Research* , 77(6), 325-331.
- Figley C. R. (1997). Burnout as systemic traumatic stress: A model for helping traumatized family members. In Figley CR, (editor) *Burnout in Families: The System-atic Costs of Caring* (pp. 15-28). New York (NY): CRC Press.
- Freudenberger , H.J. (1983) Burnout: Contemporary issues, trends and concerns. In *stress and burnout in the Human Service Professions*, (Eds), B.A FARBER, (pp 23-28), N.York, Pergamon.
- Golembiewski, R. T. (1981). A note on Leiter's study: Highlighting two models of burn-out. *Group & Organization Studies*, 14(1), 5-13.
- Jackson, R.A. (1993). An analysis of burnout among school of pharmacy faculty. *American Journal of Pharmaceutical education*, 57(1), 9–17.
- Kyriacou, C., & Coulthard, M. (2000). Undergraduates' views of teaching as a career choice. *Journal of Education for Teaching: International Research and Peda-gogy*, 26, 117–126.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Maslach, C. (1997). Progress in understanding teacher burnout. In: Vandenberghe R, Huberman AM (eds). *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*, (pp. 211-222).Cambridge University Press: Cambridge UK.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1982). Burnout in Organizational Settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153

Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *The Maslach Burnout Inventory* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

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*. Washington: Taylor and Francis.

Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.

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

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