

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΣΠΟΥΔΩΝ : ΣΧΟΛΙΚΗ
ΣΥΜΒΟΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ
ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ

ΘΕΜΑ : « ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΑΓΧΟΣ
ΚΑΙ Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ ΤΗΣ
ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ »

ΕΠΟΠΤΗΣ : ΘΩΜΑΣ ΜΠΑΜΠΑΛΗΣ

ΦΟΙΤΗΤΗΣ : ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

ΣΠΑΝΟΥΛΗΣ

ΛΕΥΚΩΣΙΑ 2021

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Για την ολοκλήρωση της συγκεκριμένης εργασίας θα ήθελα να αποδώσω ευχαριστίες σε όλους τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης των πόλεων της Ελλάδας, καθώς χωρίς την πολύτιμη συνεργασία και την συμμετοχή τους στο ερευνητικό μέρος της έρευνας, η συγκεκριμένη μελέτη δεν θα μπορούσε να πετύχει τον σκοπό της.

Επίσης θα ήθελα να αναφέρω και να ευχαριστήσω προσωπικά τον επόπτη μου, τον κύριο Θωμά Μπαμπάλη για την στήριξη και την βοήθεια την οποία είχα κατά την συγγραφή της συγκεκριμένης έρευνας και των φίλων μου οι οποίοι δέχτηκαν να με βοηθήσουν εθελοντικά στην διανομή και χορήγηση του ερωτηματολογίου της συγκεκριμένης μελέτης. Τέλος αφιερώνω ιδιαίτερα την εκπόνηση της έρευνας αυτής στην οικογένεια μου για την ψυχολογική συμπαράσταση την οποία έλαβα καθώς και στην πολυαγαπημένη μου σύντροφο και μελλοντική σύζυγο μου , Άννα της οποίας η ψυχολογική βοήθεια και η ώθηση την οποία μου έδινε να προσπαθώ πάντα για το καλύτερο, ήταν τεράστια και η πιο σημαντική.

Η συγγραφή μιας ερευνητικής μελέτης αποτελεί ένα δύσκολο και απαιτητικό έργο το οποίο θέλει ιδιαίτερη έμφαση και προσοχή. Ωστόσο εφόσον υπάρχει η στήριξη και το ενδιαφέρον από το κοινωνικό περιβάλλον, ένα άτομο μπορεί να καταβάλει την μέγιστη προσπάθεια και να εκπλήρωση την επιστημονική διερεύνηση την οποία έχει αναλάβει.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η συγκεκριμένη έρευνα ασχολήθηκε με την μελέτη και την διερεύνηση των φαινομένων του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς επίσης και με την εξέταση της συσχέτισης των δύο φαινομένων στο εργασιακό πλαίσιο των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε περιοχές της Ελλάδας. Πιο αναλυτικά, ο βασικός στόχος της μελέτης ήταν η εξέταση των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της ελληνικής κοινότητας. Επίσης εξετάστηκαν τα επίπεδα του εργασιακού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί καθώς και η επίδραση που έχει το εργασιακό άγχος στην εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στο χώρο εργασίας τους.

Αρχικά, αναφέρθηκε το φαινόμενο του άγχους, όπως και οι διαφορετικοί ορισμοί, τα είδη του και οι θεωρίες του. Ειδικότερα, έγινε αναφορά της μορφής του άγχους στον εργασιακό χώρο, δηλαδή του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Παρουσιάστηκαν αναλυτικά τα αίτια, τα χαρακτηριστικά και οι επιπτώσεις του άγχους των εργαζομένων στην εκπαίδευση. Μια από τις κύριες επιπτώσεις φάνηκε μέσα από την βιβλιογραφία πώς είναι η επαγγελματική εξουθένωση. Στην συνέχεια της μελέτης αναφέρθηκαν σε πλήρη ανάλυση, οι ορισμοί της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout), οι διάφορες θεωρίες και τα μοντέλα που έχουν αναπτυχθεί για την διερεύνηση του φαινομένου, όπως και τα στάδια εκδήλωσης του, τα χαρακτηριστικά και οι παράγοντες του και οι επιπτώσεις του στους εργαζομένους της σχολικής κοινότητας. Ακόμα έγινε εκτενή αναφορά των παρεμβάσεων οι οποίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν προκειμένου να μειωθεί ή να αντιμετωπιστεί τόσο το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης, όσο και του εργασιακού άγχους.

Μέσα από τα ευρήματα της μελέτης φάνηκε πώς η συναισθηματική νοημοσύνη, ως παράγοντας της επαγγελματικής εξουθένωσης, τείνει να σχετίζεται περισσότερο με τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι έχουν επαγγελματική προϋπηρεσία σε δευτεροβάθμια σχολεία μεγαλύτερη των δέκα ετών καθώς και με τους εκπαιδευτικούς του γυναικείου φύλου. Αναφορικά με τον παράγοντα της μείωσης των προσωπικών επιτευγμάτων, οι αναλύσεις έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι διδάσκουν σε λύκεια μπορεί να εμφανίσουν χαμηλότερα επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων με την ανάλυση του δείγματος να φανερώνει επίσης πώς το εργασιακό άγχος μπορεί να επιδράσει ως

παράγοντας μείωσης των προσωπικών επιτευγμάτων και όχι των υπόλοιπων ενδείξεων επαγγελματικής εξουθένωσης, δηλαδή της συναισθηματικής εξουθένωσης και της αποπροσωποποίησης.

Επιπλέον, σχετικά με τις αναλύσεις του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών φάνηκε από τα πορίσματα πώς, ο παράγοντας του φύλου συσχετίζεται με το εργασιακό άγχος με τα δύο φύλα να μην παρουσιάζουν διαφορές στην πιθανότητα εμφάνισης του φαινομένου. Αντίθετα, φάνηκε πώς το είδος διδασκαλίας σχετίζεται με το εργασιακό άγχος, με τα αποτελέσματα να δείχνουν πώς οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι διδάσκουν σε τάξεις λυκείου παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακού άγχους σε σύγκριση με τους εκπαιδευτικούς του γυμνασίου.

Τέλος, αναφέρθηκε η αναγκαιότητα περαιτέρω μελέτης της συσχέτισης της επαγγελματικής εξουθένωσης και του εργασιακού άγχους, όπως και η διερεύνηση της τάξης διδασκαλίας των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην ελληνική κοινότητα σε μεγαλύτερο δείγμα εκπαιδευτικών.

Λέξεις κλειδιά : επαγγελματική εξουθένωση, burnout, εργασιακό άγχος, εκπαιδευτικοί, δευτεροβάθμιας εκπαίδευση, φύλο, διδασκαλία, προϋπηρεσία

ABSTRACT

This study dealt with the study and investigation of the phenomena of work stress and burnout, as well as with the examination of the correlation of the two phenomena in the work context of secondary school teachers in areas of Greece. In particular, the main objective of the study was to examine the levels of burnout of secondary school teachers in the Greek community. The levels of work-related stress experienced by teachers and the effect of work stress on the manifestation of teachers' professional burnout in their workplace were also examined.

Initially, the phenomenon of anxiety was mentioned, as were the different definitions, its types and its theories. In particular, reference was made to the form of stress in the workplace, i.e. the work-related stress of secondary school teachers in Greece. The causes, characteristics and effects of stress on education were presented in detail. One of the main effects was shown through the literature what professional

burnout is like. Following the study, the definitions of burnout, the various theories and models developed to investigate the phenomenon, as well as its stages of occurrence, its characteristics and factors and its impact on school community workers, were reported in full analysis. There has also been extensive mention of interventions that can be used to reduce or address both the phenomenon of occupational burnout and work-related stress.

The study's findings showed that emotional intelligence, as a factor in professional burnout, tends to be more related to teachers who have professional experience in secondary schools over ten years of age as well as to female teachers. With regard to the factor of reducing personal achievements, analyses have shown that teachers who teach in high schools may experience lower levels of personal achievements by analyzing the sample also showing how work stress can act as a factor in reducing personal achievements rather than other signs of professional burnout, i.e. emotional burnout and depersonisation.

In addition, the analyses of teachers' work-related stress were shown by the findings that the gender factor correlates with work-related stress with both sexes showing no differences in the likelihood of developing the phenomenon. On the other hand, it appeared that the type of teaching is related to work-related stress, with the results showing how teachers teaching in high school classrooms have higher levels of work-related stress than high school teachers. Finally, the need for further study of the correlation between occupational burnout and work-related stress was mentioned, as was the investigation of the teaching class of secondary school teachers in the Greek community in a larger sample of teachers.

Keywords: professional burnout, work stress, teachers, secondary education, sex, teaching, work experience

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	2
ABSTRACT.....	3
Εισαγωγή.....	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : Επαγγελματική ικανοποίηση.....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : Άγχος.....	10
2.1 Ορισμοί άγχους.....	10
2.2 Θεωρίες άγχους.....	12
2.3 Είδη άγχους.....	14
2.4 Εργασιακό άγχος.....	16
2.5 Εργασιακό άγχος εκπαιδευτικών.....	18
2.6 Αίτια φαινομένου.....	20
2.7 Επιπτώσεις εργασιακού άγχους.....	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ (burn out).....	29
3.1 Χαρακτηριστικά και στάδια.....	32
3.2 Μοντέλα επαγγελματικής εξουθένωσης.....	35
3.3 Παράγοντες επιρροής.....	44
3.4 Επιπτώσεις Burnout.....	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ.....	51
4.1 Διαχείριση εργασιακού άγχους.....	51
4.2 Παρεμβάσεις διαχείριση επαγγελματικής εξουθένωσης.....	56
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 : ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ.....	60
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	62
6.1 Δείγμα μελέτης.....	62
6.2 Διαδικασία.....	62
6.3 Εργαλεία.....	63
6.4 Στατιστική ανάλυση.....	66
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 : ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	68
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	78
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9 : ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	82
Βιβλιογραφία.....	82
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	88

Εισαγωγή

Στις αρχές της δεύτερης δεκαετίας του εικοστού πρώτου αιώνα τόσο η κοινωνική όσο και η πολιτισμική ανάπτυξη καθώς και η επιστημονική και τεχνολογική εξέλιξη έχουν αναδείξει την ποικιλομορφία και την σπουδαιότητα των διαφόρων τομέων εργασίας σε συλλογικό και ατομικό επίπεδο. Οι επαγγελματίες σε όλους τους κλάδους εργασίας αντιμετωπίζουν καθημερινά πολλές προκλήσεις και δυσκολίες τις οποίες προσπαθούν να επιλύσουν με απώτερο σκοπό την επίτευξη των στόχων και των δραστηριοτήτων στην εργασία τους.

Σύμφωνα με την επιστημονική βιβλιογραφία οι προκλήσεις και οι δυσκολίες τις οποίες βιώνουν οι εργαζόμενοι, αποτελούν τον κύριο παράγοντα για την ανάπτυξη γενικευμένου άγχους το οποίο μπορεί να έχει ψυχοσωματικές επιπτώσεις στην καθημερινότητα τους. Επίσης έχει διαπιστωθεί πώς η συμμετοχή των εργαζομένων σε στρεσογόνες και απαιτητικές καταστάσεις για μεγάλο χρονικό διάστημα, οι οποίες αφορούν την ενασχόληση τους με την εργασία, προκαλεί μια ιδιαίτερη μορφή άγχους που ονομάζεται « επαγγελματικό άγχος ». Τα τελευταία χρόνια οι επιστήμονες έχουν παρατηρήσει πώς αυτή η μορφή άγχους παρουσιάζει συνεχή αύξηση μεταξύ των εργαζομένων των οποίων η εργασία εντάσσεται στους ανθρωπιστικούς κλάδους και ιδιαίτερα στους εκπαιδευτικούς οι οποίοι αλληλοεπιδρούν τόσο με ενήλικα όσο και με ανήλικα άτομα. Το συγκεκριμένο άγχος έχει ως βασικό αποτέλεσμα την εμφάνιση μιας ψυχοκοινωνικής και συναισθηματικής υπολειτουργικότητας των εκπαιδευτικών στον χώρο εργασία τους η οποία ονομάζεται « επαγγελματική εξουθένωση » (Kyriacou, 2001).

Η παρούσα έρευνα ασχολείται με την μελέτη του επαγγελματικού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout). Συγκεκριμένα έχει σκοπό να διερευνήσει τα επίπεδα εμφάνισης του επαγγελματικού άγχους μεταξύ των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στα σχολεία. Επιπλέον στόχος της μελέτης είναι να εξετάσει τον βαθμό στον οποίο η εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών συσχετίζεται και επηρεάζεται από τα επίπεδα επαγγελματικού άγχους. Για τους σκοπούς εξέτασης των συγκεκριμένων στόχων θα γίνει εκτενή ανάλυση της υπάρχουσα βιβλιογραφίας η οποία σχετίζεται με τα φαινόμενα της επαγγελματικής εξουθένωσης και του επαγγελματικού άγχους καθώς και των παραγόντων οι οποίοι συνδέονται με τα συγκεκριμένα φαινόμενα.

Στην συνέχεια θα παρουσιαστούν οι επιμέρους υποθέσεις που αφορούν την διευκρίνιση ορισμένων παραγόντων οι οποίοι συνδέονται με την εμφάνιση των δύο φαινομένων στην εκπαιδευτική κοινότητα. Στο κλείσιμο της μελέτης θα αναφερθούν λεπτομερώς τα αποτελέσματα της έρευνας καθώς και τα συμπεράσματα τα οποία προκύπτουν για το φαινόμενο της εξουθένωσης και του επαγγελματικού άγχους των εκπαιδευτικών, όπως και η διατύπωση σημαντικών προτάσεων και παρεμβάσεων οι οποίες θα βοηθήσουν στην διαχείριση και την μείωση της εκδήλωσης αυτών των φαινομένων από τους φορείς της σχολικής κοινότητας.

Όπως υποστηρίζεται η εργασία των εκπαιδευτικών θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική καθώς αλληλοεπιδρούν με τους μαθητές στο πλαίσιο του σχολείου και έχουν μια μεγάλη ποικιλία υποχρεώσεων και δραστηριοτήτων. Η ψυχική και σωματική λειτουργικότητα επομένως καθώς και η ικανοποίηση τους από την εργασία είναι απαραίτητο να είναι θετική διότι με τον τρόπο αυτό θα μπορέσουν να αποφύγουν φαινόμενα επαγγελματικού άγχους και θα συμβάλουν στην διαμόρφωση της εποικοδομητικής διαπαιδαγωγικής των μαθητών και των μαθητριών του σχολικού περιβάλλοντος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : Επαγγελματική ικανοποίηση

Η εργασία αποτελεί μια από τις βασικότερες ενασχολήσεις του ατόμου στην σύγχρονη κοινωνία, η οποία εξασφαλίζει τις βασικότερες βιοποριστικές ανάγκες του ατόμου και ικανοποιεί τις επιθυμίες του για κοινωνική, οικονομική και προσωπική εξέλιξη. Καθώς λοιπόν ο τομέας εργασίας αποτελεί βασική και αναγκαία δραστηριοποίηση του ανθρώπου, η οποία μάλιστα τον απασχολεί για μεγάλο χρονικό διάστημα στην καθημερινότητα του, είναι απαραίτητο να συνοδεύεται από την επαγγελματική ικανοποίηση του ίδιου του ατόμου προκειμένου να έχει ένα ισχυρό κίνητρο για να εξελιχθεί ως εργαζόμενος σε προσωπικό επίπεδο και να αυξήσει την εργατικότητα του. Όπως μάλιστα υποστηρίζεται από τους ερευνητές, οι περισσότεροι οργανισμοί και οι σύγχρονες επιχειρήσεις έχουν ως βασικό στόχο της επέκτασης και της εξέλιξης τους, την επαγγελματική ικανοποίηση του εργατικού δυναμικού τους καθώς αναγνωρίζουν την σημαντικότητα της ικανοποίησης η οποία οδηγεί σε μεγαλύτερη παραγωγικότητα και εργατικότητα (Kantas, 2001).

Ο προσδιορισμός της έννοιας της επαγγελματικής ικανοποίησης παρουσιάζει διαφοροποίηση μεταξύ των επιστημονικών προσεγγίσεων και των ερευνητών ωστόσο

οι περισσότεροι επιστήμονες συμφωνούν ότι υπάρχουν κοινά γνωρίσματα τα οποία χαρακτηρίζουν την ικανοποίηση των ατόμων από την εργασία τους. Ένας λειτουργικός ορισμός ο οποίος έχει αποδοθεί από τον Locke, αναφέρει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελεί μια ευχάριστη και συναισθηματική κατάσταση η οποία προέρχεται τόσο από την εργασιακή εμπειρία του ατόμου όσο και από την αποτίμηση των αποτελεσμάτων της εργασίας του. Επιπλέον η ικανοποίηση συνδέεται με τις εργασιακές αξίες η ύπαρξη και τα χαρακτηριστικά των οποίων θεωρούνται απαραίτητα για μια θετική επαγγελματική ικανοποίηση, με το κάθε άτομο τις διαμορφώνει με ξεχωριστό και διαφορετικό τρόπο (Locke, 2001).

Επιπλέον, όπως υποστηρίζεται από τους ερευνητές η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι συνδεδεμένη και αλληλοεξαρτάται από τα κίνητρα και την αποδοτικότητα που παρουσιάζουν τα άτομα στον χώρο εργασίας τους. Τα κίνητρα λειτουργούν ως μια κινητήρια δύναμη η οποία επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την συμπεριφορά και την στάση την οποία τηρούν τα άτομα στην δουλειά τους ανάλογα με το εάν ικανοποιούνται οι προσωπικές και ψυχοσωματικές ανάγκες τους. Με αυτόν τον τρόπο τόσο τα κίνητρα όσο και η αποδοτικότητα των ατόμων, η οποία σχετίζεται με την πρακτική επίδοση τους στον χώρο εργασίας, διαμορφώνουν τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και τις εργασιακές αξίες οι οποίες στην συνέχεια επηρεάζουν τα ίδια τα κίνητρα και την αποδοτικότητα ακολουθώντας έναν φαύλο κύκλο επιρροής (Ερωτοκρίτου, 1996).

Οι απόψεις για τους παράγοντες οι οποίοι καθορίζουν την εργασιακή ικανοποίηση ποικίλουν στην ερευνητική κοινότητα γεγονός το οποίο αναδεικνύει την πολυπλοκότητα της έννοιας της επαγγελματικής ικανοποίησης. Σύμφωνα με τον Warr, η επαγγελματική ικανοποίηση αποτελείται από πολλά ενιαία σημεία. Υποστηρίζεται ότι η ικανοποίηση διαχωρίζεται σε εσωγενή και εξωγενή ικανοποίηση. Η εσωγενή σχετίζεται με το περιεχόμενο της εργασίας, ενώ η εξωγενή αναφέρεται στις συνθήκες οι οποίες επικρατούν στο χώρο εργασίας όπως για παράδειγμα τα ωράρια και την ασφάλεια την οποία παρέχουν οι οικονομικές αμοιβές. Επιπλέον αυτός ο τρόπος ανάλυσης της ικανοποίησής υποστηρίζεται από την « θεωρία των κινήτρων » καθώς και από την « θεωρία των δύο παραγόντων » (Warr,1987).

Μεταξύ των απόψεων για τους παράγοντες οι οποίοι διαμορφώνουν την ικανοποίηση στην εργασία η επικρατέστερη είναι ο διαχωρισμός της έννοιας σε εξωγενή και εσωγενή ικανοποίηση. Παρόμοια είναι και η άποψη της Evans και των

συνεργατών της. Σύμφωνα με την ίδια οι παράγοντες οι οποίοι συμβάλλουν στην ικανοποίηση ή την δυσαρέσκεια στον χώρο εργασίας αφορούν τόσο το περιεχόμενο της εργασίας όσο και το πλαίσιο μέσα στο οποίο συντελείται η εργασία δηλαδή το εργασιακό περιβάλλον και τις σχέσεις οι οποίες αναπτύσσονται μεταξύ των εργαζομένων. Μάλιστα η ίδια και οι συνεργάτες της αναφέρθηκαν στους παράγοντες οι οποίοι συμβάλλουν στην ικανοποίηση με τον όρο « πηγές ικανοποίησης » (Evans,1998).

Σύμφωνα επίσης με έρευνες οι οποίες έγιναν σχετικά με τις επιπτώσεις τις οποίες προκαλεί η επαγγελματική ικανοποίηση, φαίνεται πώς τα επίπεδα ικανοποίησης ενός ατόμου από το επάγγελμα του επηρεάζουν άμεσα την συμπεριφορά του ατόμου και την διάρκεια της εργασίας του όπως και την παραγωγικότητα του, την ενεργή παρουσία του στο χώρο εργασίας του καθώς και την κινητικότητα του για άμεση δραστηριοποίησή και επίτευξη των στόχων της εργασίας του. Όπως υποστηρίζει ο Κουστέλιος και οι συνεργάτες του όλοι οι επιμέρους τομείς και οι δραστηριότητες που αφορούν την εργασία εξαρτώνται απόλυτα από την ικανοποίηση του ατόμου από την εργασία του. Στην περίπτωση κατά την οποία τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης είναι χαμηλά, το άτομο αναπτύσσει έντονη δυσαρέσκεια για το επάγγελμα του. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα η συμπεριφορά του ατόμου στην δουλειά του να χειροτερεύει διαρκώς. Στην συνέχεια η παραγωγικότητα και η προθυμία του για κινητικότητα και διεκπεραίωση των υποχρεώσεων του, μειώνεται και η παρουσία του στην εργασία είναι παθητική και παράλληλα παρατηρείται συχνά το φαινόμενο απουσίας του ατόμου από τον εργασιακό χώρο (Koustelios, 2001).

Πολλοί ερευνητές των ανθρωπιστικών επιστημών υποστηρίζουν επίσης ότι το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης σχετίζεται με την μείωση της εργασιακής απόδοσης των ατόμων, των απουσιών από την δουλειά και την μειωμένη θέληση για δραστηριοποίηση. Επιπροσθέτως αναφέρουν ότι η ικανοποίηση σχετίζεται και με το φαινόμενο του στρες, του εργασιακού άγχους, της επαγγελματικής εξουθένωσης και του γενικευμένου άγχους το οποίο οδηγεί ορισμένες φορές στην εκδήλωση κατάθλιψης. Συγκεκριμένα τόσο ο Spector όσο και ο Judge στις έρευνες τις οποίες ανέπτυξαν, ανέφεραν πώς η επαγγελματική ικανοποίηση είναι ιδιαίτερα σημαντική διότι τα μειωμένα επίπεδα ικανοποίησης μπορούν να προκαλέσουν την ανάπτυξη φαινομένων στρες γεγονός το οποίο θα έχει ως συνέπεια την εμφάνιση γενικευμένου άγχους και εργασιακού άγχους τα οποία θα έχουν σοβαρές επιπτώσεις τόσο σε προσωπικό επίπεδο όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο όπου υπάρχει ο

κίνδυνος να εκδηλώσουν οι εργαζόμενοι επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης η οποία είναι παγκοσμίως γνωστή με τον λειτουργικό όρο « burnout » (Spector, 1997, Judge et al, 2001).

Οι υποχρεώσεις λοιπόν των εργαζομένων καθώς και η επίτευξη των στόχων τους είναι πολύ σημαντικές για τον σύγχρονο άνθρωπο και η υλοποίησή τους εξαρτώνται από ποικίλους παράγοντες . Οι εργαζόμενοι ωστόσο συχνά δεν κατορθώνουν να επιτύχουν τους εργασιακούς στόχους τους αναπτύσσοντας επίπεδα άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης. Στην συνέχεια της μελέτης θα εξεταστούν αναλυτικά τα φαινόμενα του άγχους και ιδιαίτερα του εργασιακού άγχους καθώς και της επαγγελματικής εξουθένωσης σύμφωνα με την βιβλιογραφία προκειμένου να διερευνηθούν ως φαινόμενα και να εξεταστεί η επίδρασή τους στον εργασιακό χώρο, με επίκεντρο το επάγγελμα των εκπαιδευτικών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : Άγχος

Οι άνθρωποι στην σύγχρονη εποχή επιδιώκουν συνεχώς την εξέλιξη τους τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο. Στις νεότερες κοινωνίες η επιδίωξη αυτής της εξέλιξης πραγματοποιείται μέσω της εργασίας των ανθρώπων , η οποία εξασφαλίζει την οικονομική ασφάλεια και την σιγουριά για την εξέλιξη τους. Ωστόσο πολλές φορές τα άτομα λόγω της ανάπτυξης των νέων τεχνολογιών, της αύξησης των απαιτήσεων στον εργασιακό χώρο και της εισαγωγής σε αυτόν διάφορων κοινωνικοοικονομικών, πολιτισμικών, φυλετικών και κοινωνικών ομάδων καθώς και νέων θεωρητικών και κοινωνικοοικονομικών ζητημάτων, δυσκολεύονται να ανταπεξέλθουν με ικανοποιητικό τρόπο στην δουλειά τους. Αυτό έχει πολλές φορές ως αποτέλεσμα τα άτομα να εκδηλώνουν διάφορες μορφές άγχους ως συνέπεια των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν στην καθημερινότητα τους.

2.1 Ορισμοί άγχους

Η έννοια του άγχους έχει απασχολήσει τις τελευταίες δεκαετίες την επιστημονική κοινότητα. Ωστόσο λόγω της πολυπλοκότητας και της ποικιλομορφίας δεν υφίσταται ένας κοινά αποδεκτός λειτουργικός ορισμός της έννοιας. Ο κάθε επιστήμονας ανάλογα με τις θεωρητικές στάσεις του και τις μελέτες του, προσεγγίζει με διαφορετικό τρόπο τον ορισμό του άγχους. Ο πρώτος ο οποίος έκανε αναφορά για τον όρο του άγχους στις επιστημονικές μελέτες ήταν ο Freud. Ο ίδιος υποστήριξε πώς το

άγχος είναι το κύριο πρόβλημα το οποίο οφείλεται για την πρόκληση των νευρωτικών και των ψυχωτικών καταστάσεων που ταλαιπωρούν τους ανθρώπους. Επίσης ενεργοποιείται ως ένδειξη ώστε να ενημερώσει το « Εγώ » το οποίο στην συνέχεια θα ενεργοποιήσει τους μηχανισμούς άμυνας όταν αντιληφθεί ότι απειλείται (Freud, 1894).

Το άγχος μελετάται από τους επιστήμονες είτε στο πλαίσιο βιολογικών καταστάσεων είτε ως ένα ψυχολογικό φαινόμενο ορισμένων συναισθηματικών καταστάσεων. Ο Selye σε μελέτες τις οποίες έκανε υπογράμμισε πώς « *το άγχος είναι μια αυτόματη βιολογική αντίδραση του οργανισμού σε διάφορα εξωγενή ερεθίσματα όταν το άτομο νιώσει ανίκανο να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις μιας κατάστασης* » (Selye, 1950). Αντίθετα, ο Spielberg ο οποίος εστίασε την προσοχή του στην ψυχολογική διάσταση της έννοιας ορίζει το άγχος ως « *μια δυσάρεστη συναισθηματική κατάσταση ή συνθήκη η οποία χαρακτηρίζεται από υποκειμενικά συναισθήματα έντασης, φόβου και ανησυχίας καθώς και από αυξημένη δραστηριότητα του αυτόνομου νευρικού συστήματος* ». Όπως υποστηρίζει ο ίδιος, υφίστανται δύο μορφές άγχους, το καταστασιακό άγχος το οποίο αφορά το άγχος που προκαλείται σε μια συγκεκριμένη περίπτωση – δυσκολία και το άγχος ως ένα χαρακτηριστικό της προσωπικότητας το οποίο αποτελεί μια συμπεριφορική προδιάθεση η οποία έχει αποκτηθεί από το άτομο ως γνώρισμα (Spielberger, 1966).

Επιπλέον διαφορετική είναι και η διατύπωση του ορισμού από τους Καραδήμας και Αζίζι οι οποίοι αναφέρθηκαν στο άγχος με τρεις τρόπους. Συγκεκριμένα οι ερευνητές θεωρούν ότι το άγχος έχει τρεις διαφορετικές διαστάσεις. Μια διάσταση αποτελεί το άγχος ως μια μορφή αντίδραση απέναντι σε ένα αρνητικό ερέθισμα, η οποία μπορεί να εκδηλωθεί είτε ψυχικά είτε σωματικά. Επιπλέον μπορεί να θεωρηθεί πώς αποτελεί το ίδιο το ερέθισμα το οποίο είναι χαρακτηριστικό του περιβάλλοντος και επηρεάζει το άτομο. Η τρίτη διάσταση δηλώνει πώς το άγχος μπορεί επίσης να αποτελεί μια προσπάθεια των ατόμων προκειμένου να διατηρήσουν ή να αυξήσουν τους διαθέσιμους πόρους θεωρώντας πώς προστατεύουν με αυτόν τον τρόπο της ψυχική τους ισορροπία καθώς και την σωματική λειτουργικότητα τους (Καραδήμας & Αζίζι, 2002).

Επιπλέον, όσον αφορά την σημασιολογική διευκρίνιση της έννοιας παρατηρούνται διαφορές στο γλωσσικό πλαίσιο ανάλογα με την εκάστοτε κοινωνία στην οποία χρησιμοποιείται η συγκεκριμένη λέξη. Στην ελληνική γλώσσα η λέξη η οποία εμφανίζεται στον προσδιορισμό του φαινομένου με τα χαρακτηριστικά τα οποί

αναφέρθηκαν στους ορισμούς, είναι το « άγχος » το οποίο δηλώνει την έντονη ψυχική και συναισθηματική δυσφορία του ατόμου η οποία προκαλείται εξαιτίας μιας δυσκολίας η οποία ωστόσο δεν μπορεί να προσδιοριστεί ως μια ακριβή υλική ή φυσική υπόσταση (Μπαμπινιώτης, 2002). Σε αντίθεση με τα ελληνικά, στην αγγλική γλώσσα η αντίστοιχη περιγραφή της έννοιας αποδίδεται με την λέξη « anxiety » περιγράφοντας μια γενικευμένη έννοια ψυχολογικής εξάντλησης του ατόμου ή οποία προκαλείται από το ίδιο το άτομο και τα αίτια της είναι απροσδιόριστα και χωρίς κάποιο άμεσο αίτιο απειλής για το ίδιο το άτομο. Ωστόσο στην αγγλική γλώσσα συναντάται και η λέξη « stress » η οποία σύμφωνα με τους ειδικούς γλωσσολόγους και τους επιστήμονες των ανθρωπιστικών κλάδων υποδηλώνει την έντονη διέγερση η οποία προκαλείται ως μηχανισμός άμυνας στον ανθρώπινο οργανισμό όταν βρίσκεται αντιμέτωπος με μια δύσκολη ή απαιτητική υφιστάμενη δραστηριότητα ή κατάσταση η οποία προκαλεί μια αδρεναλίνη στο άτομο το οποίο βιώνει την συγκεκριμένη διέγερση (Dunham, 1992).

Η ασυμφωνία επομένως για την διατύπωση ενός λειτουργικού ορισμού του άγχους αναδεικνύει την πολυπλοκότητα και την σημαντικότητα της εξέτασης του από την επιστημονική κοινότητα. Επίσης για την ερμηνεία του άγχους έχουν αναπτυχθεί διάφορες θεωρίες και προσεγγίσεις οι οποίες προσπαθούν να εξετάσουν λεπτομερέστερα το συγκεκριμένο φαινόμενο.

2.2 Θεωρίες άγχους

Μελετώντας το άγχος οι επιστήμονες έχουν διατυπώσει διαφορετικές θεωρίες οι οποίες αναλύουν τους παράγοντες, την χρησιμότητα και τα αίτια τα οποία προκαλούν την εκδήλωση αγχωτικών συμπεριφορών και στάσεων στο άτομο. Μια από τις πρώτες θεωρίες που διατυπώθηκαν για το άγχος είναι η ψυχαναλυτική θεωρία του Freud. Σύμφωνα με τον ίδιο, το άγχος αποτελεί ένα από τα βασικά αίτια πρόκλησης των νευρώσεων. Το άγχος αποτελεί το « ηθικό » το οποίο δημιουργείται από το «Υπερεγώ» όταν παραβιάζονται οι «εσωτερικευμένες» γονικές αξίες. Παρόμοιο είναι και το ονομαζόμενο « νευρωτικό » άγχος το οποίο δημιουργείται μέσω των πραγματικών ή των φαντασιακών συγκρούσεων με τους γονείς καθώς και τον φόβο ότι δεν είναι δυνατόν να ελεγχθούν οι εσωτερικές παρορμήσεις. Τέλος επισημαίνεται ότι υπάρχει και το άγχος το οποίο ονομάζεται « άγχος της πραγματικότητας » το οποίο

δημιουργείται από την επίτευξη αντιτιθέμενων στόχων-ενορμήσεων και την αρχική συνειδητοποίηση της κάθε ατομικής προσωπικότητας για την διαμόρφωση της ατομικής ταυτότητας (Freud, 1926-1959).

Υπάρχουν επίσης ερευνητές οι οποίοι έχουν εκφράσει διαφορετικές απόψεις για το φαινόμενο του άγχους διατυπώνοντας το « γνωστικό μοντέλο ». Οι επιστήμονες υποστηρίζουν πώς το άγχος είναι μια ευρέως διαδεδομένη εμπειρία η οποία αποτελεί έναν μηχανισμό προειδοποίησης και ασφάλειας του ατόμου ο οποίος «εκπέμπει» προειδοποιητικά σήματα σε επερχόμενες καταστάσεις κινδύνου οι οποίες σχετίζονται με την αβεβαιότητα την οποία αισθάνεται ο άνθρωπος. Ωστόσο ο μηχανισμός αυτός σε κάποιες περιπτώσεις δυσλειτουργεί ανεβάζοντας χωρίς έλεγχο τα επίπεδα άγχους, όταν για παράδειγμα δεν υφίσταται κάποιος υπαρκτός κίνδυνος και το άτομο εμφανίζει μια αδικαιολόγητη ανησυχία (Freeman, 1990). Αντίθετα άλλοι επιστήμονες της γνωστικής προσέγγισης, υποστηρίζουν πώς το μοντέλο άγχους αποτελείται από τρία μέρη, το ερέθισμα, την μεσολάβηση και την αντίδραση. Αναφέρουν πώς η μεσολάβηση ανάμεσα σε ένα ερέθισμα και σε μια αντίδραση όπως είναι για παράδειγμα το άγχος, είναι το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης των ενεργοποιημένων γνωστικών σχημάτων και των διαδικασιών με τις αυτόματες σκέψεις του ανθρώπινου οργανισμού (Blackburn & Davidson, 1990).

Επίσης ιδιαίτερα σημαντική είναι η βιολογική προσέγγιση του φαινομένου. Οι υποστηρικτές της συγκεκριμένης θεωρίας τονίζουν ότι το άγχος είναι αποτέλεσμα των εξωτερικών ερεθισμάτων με τα οποία έρχεται αντιμέτωπο το άτομο. Αναφέρεται ακόμα ότι το επίκεντρο της εξέτασης του άγχους είναι κυρίως η ένταση με την οποία εκδηλώνεται και όχι το πλαίσιο του ατόμου ή η προσωπική στάση και διάθεση του. Όσο μεγαλύτερη ένταση παρουσιάζουν τα ερεθίσματα τόσο υψηλότερα επίπεδα άγχους «υιοθετούνται» από τον ανθρώπινο οργανισμό. Επιπλέον, σημαντικές είναι οι απόψεις ότι δεν υφίστανται ατομικές διαφορές στο άγχος διότι αυτό οφείλεται αποκλειστικά σε εξωτερικά ερεθίσματα τα οποία είναι καθολικά και δεν εξαρτώνται από το άτομο (Selye, 1975).

Γενικά έχουν αναπτυχθεί αρκετά βασικά μοντέλα τα οποία προσπαθούν να εντοπίσουν τα αίτια και τα πλαίσια του φαινομένου. Ωστόσο εξαιτίας των διαφορετικών επιδράσεων, της έντασης και των χαρακτηριστικών της εμφάνισης του άγχους, οι ερευνητές έχουν προβεί σε επιπρόσθετη ανάλυση διαχωρίζοντας το ζήτημα του άγχους σε υποκατηγορίες.

2.3 Είδη άγχους

Το φαινόμενο του άγχους μπορεί να ταξινομηθεί σε διάφορες κατηγορίες ειδών. Ωστόσο υπάρχουν ορισμένες βασικές διακρίσεις του φαινομένου οι οποίες έχουν γίνει ευρέως αποδεκτές από το σύνολο της επιστημονικής κοινότητας.

Οι Morse και Furst ανέδειξαν πώς υπάρχουν τρία είδη παραγόντων με βάση τους οποίους μπορεί να ταξινομηθεί το άγχος, οι φυσικοί, οι κοινωνικοί και οι ψυχολογικοί παράγοντες. Αναλυτικότερα, οι φυσικοί παράγοντες είναι εξωγενείς παράγοντες όπως για παράδειγμα τα φάρμακα ή οι θόρυβοι. Οι κοινωνικοί παράγοντες οι οποίοι προκαλούν και αλλαγές στην καθημερινότητα και τον τρόπο ζωής των ατόμων προκύπτουν από την αλληλεπίδραση και τις σχέσεις τις οποίες διατηρούν τα άτομα με το κοινωνικό περιβάλλον τους όπως είναι τα μέλη της οικογένειας ή οι εργασιακές και ερωτικές σχέσεις. Όσον αφορά τους ψυχολογικούς παράγοντες, πρόκειται για έντονες ψυχολογικές συγκρούσεις οι οποίες επηρεάζουν το ίδιο το άτομο και τις πράξεις του. Αναφέρεται μάλιστα από τους ερευνητές ότι οι φυσικοί και κοινωνικοί παράγοντες λειτουργούν ως αιτία για την πρόκληση των αποτελεσμάτων που επιφέρουν οι ψυχολογικοί παράγοντες όπως είναι για παράδειγμα ο θυμός, ο φόβος ή η απογοήτευση (Morse & Furst, 1979).

Επιπλέον σημαντικός είναι και ο διαχωρισμός του άγχους σύμφωνα με την ένταση και την διάρκεια του. Η ένταση όπως υποστηρίζουν οι επιστήμονες αφορά τα χαμηλά ή τα υψηλά επίπεδα εκδήλωσης του άγχους τα οποία μπορεί να κυμαίνονται από την απλή δυσαρέσκεια κατά την διάρκεια της καθημερινότητας, μέχρι και τις προσπάθειες αυτοκτονίας λόγω υψηλής απογοήτευσης. Υπάρχει επίσης η διάρκεια με βάση την οποία ταξινομείται η έννοια του άγχους δηλαδή το χρονικό διάστημα κατά το οποίο το άτομο υφίσταται το άγχος όπως για παράδειγμα όταν το άτομο καλείται να εργαστεί ή όταν καλείται να υποβληθεί σε μια γραπτή αξιολόγηση. (Wheaton, 1990).

Όπως επίσης επισημαίνεται από την Ραγιά, το άγχος μπορεί να κατηγοριοποιηθεί σε τέσσερεις τύπους, το ήπιο άγχος, το μέτριο, το έντονο άγχος και τον πανικό. Αναλυτικότερα, η μορφή του ήπιου άγχους αποτελεί την φυσιολογική εκδήλωση έντασης του ανθρώπινου οργανισμού με σκοπό την επίτευξη κάποιου συγκεκριμένου στόχου. Το μέτριο είδος παρουσιάζει την τάση να μειώνει τα επίπεδα της συγκέντρωσης και της ικανότητας του ατόμου να λειτουργήσει αποδοτικά απέναντι στις υποχρεώσεις τις οποίες έχει να αντιμετωπίσει στην καθημερινή του ζωή. Επίσης

η εκδήλωση του έντονου άγχους μειώνει την συγκέντρωση και την λειτουργικότητα του ατόμου, ωστόσο ο βαθμός επιρροής που ασκεί στον ανθρώπειο οργανισμό είναι ιδιαίτερα υψηλός με αποτέλεσμα το άτομο να αναπτύσσει δυσαρέσκεια και ένα είδος ψυχικής και σωματικής απόσυρσης. Με τον τρόπο αυτό το άτομο οδηγείται παροδικά σε πλήρη αδράνεια και δεν διαθέτει πλέον την ικανότητα να αντιμετωπίσει οποιαδήποτε κατάσταση ή να λάβει κάποια απόφαση, ενώ μπορεί να αναπτύξει ακόμα και κλινικά συμπτώματα όπως είναι για παράδειγμα οι ψευδαισθήσεις, οι παραληρητικές ιδέες και ο πανικός (Ραγιά, 1993).

Άλλοι επιστήμονες οι οποίοι έχουν μελετήσει το φαινόμενο, υποστηρίζουν την διάκριση του άγχους σε φυσιολογικό και παθολογικό. Όπως υποστηρίζεται, το φυσιολογικό άγχος αποτελεί μια υγιής αντίδραση του ανθρώπινου οργανισμού η οποία ενεργοποιείται και λειτουργεί όταν το άτομο έρχεται αντιμέτωπο με μια δύσκολη ή επικίνδυνη κατάσταση. Επίσης λειτουργεί ως ένα μέσο το οποίο βοηθάει το άτομο να προσαρμοστεί στα δεδομένα μιας αλλαγής ή μιας νέας συνθήκης ενώ σε χαμηλά επίπεδα βοηθάει το άτομο να αυξήσει την αποδοτικότητα του. Χαρακτηρίζεται από μικρή χρονική διάρκεια και όπως αναφέρεται από τους επιστήμονες εξαρτάται από εξωτερικούς παράγοντες οι οποίοι εμφανίζονται στο περιβάλλον του ανθρώπου (Μπίμπου & Νάκου, 2010).

Αντίθετα το παθολογικό άγχος εμφανίζεται όταν το φαινόμενο παρουσιάζεται για μεγάλο χρονικό διάστημα. Η επικίνδυνη κατάσταση έχει απομακρυνθεί και δεν υφίσταται πλέον κάποια απειλητική συνθήκη ή κάποιο πρόβλημα, ωστόσο το άτομο εξακολουθεί να εμφανίζει υψηλά συμπτώματα άγχους. Σύμφωνα με τους ειδικούς πρόκειται για μια λανθασμένη αξιολόγηση μιας νέας κατάστασης η οποία ωστόσο δεν είναι απειλητική. Αυτό το είδος του άγχους έχει ως αποτέλεσμα το άτομο να «οδηγείται» στον πανικό, παρουσιάζει μια επίμονη και αυξανόμενη τάση και είναι ανεξάρτητο από περιαιτολογικές συνθήκες (Στεφανής, 1981).

Υπάρχουν λοιπόν πολλά είδη υποκατηγοριών του άγχους τα οποία έχουν μελετηθεί αναλυτικά από τους ερευνητές. Ωστόσο, τις τελευταίες δεκαετίες έχει εμφανιστεί μια νέα μορφή άγχους η οποία αφορά τα άτομα αλλά σχετίζεται αποκλειστικά με τον εργασιακό χώρο τους. Αυτή η σύγχρονη μορφή άγχους η οποία έχει αναπτυχθεί στο εργασιακό χώρο είναι γνωστή με τον όρο «εργασιακό άγχος».

2.4 Εργασιακό άγχος

Η συνεχόμενη εξέλιξη του εργασιακού χώρου, με τις απαιτήσεις και την πολυπλοκότητα του να αυξάνονται σε μεγάλο βαθμό κατά την διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών του εικοστού αιώνα, προκάλεσε την εμφάνιση του νέου είδους άγχους στα πλαίσια του εργασιακού κλάδου το οποίο ονομάστηκε από τους ερευνητές « εργασιακό άγχος ». Οι επιστήμονες οι οποίοι ασχολήθηκαν αρχικά με το συγκεκριμένο είδος άγχους απέδωσαν και τον όρο « βιομηχανικό ή επαγγελματικό άγχος ».

Επίσης, ένας ορισμός ο οποίος έχει δοθεί για το επαγγελματικό άγχος έχει διατυπωθεί από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Υγεία και την Ασφάλεια της Εργασίας (EU-OSHA). Συγκεκριμένα ο ευρωπαϊκός οργανισμός ορίζει ότι το επαγγελματικό άγχος παρουσιάζεται ως « μια κατάσταση η οποία προκύπτει ως αποτέλεσμα των αυξημένων εργασιακών απαιτήσεων και την έκθεση των εργαζομένων σε αυτές χωρίς ωστόσο να αναφέρεται με την μορφή ασθένειας ». Επισημαίνεται πώς εμφανίζεται ως μια ψυχοσωματική και συναισθηματική αντίδραση η οποία οφείλεται στην αδυναμία διεκπεραίωσης των απαιτήσεων που παρουσιάζονται στον χώρο εργασίας. Ωστόσο οι συγκεκριμένες απαιτήσεις σύμφωνα με έρευνες, θεωρούνται μόνο από ορισμένους εργαζόμενους ως αγχογόνοι παράγοντες (EU-OSHA, 2007).

Μια διαφορετική διατύπωση ορισμού αναφέρει πώς το εργασιακό άγχος είναι μια εκδήλωση του ανθρώπινου οργανισμού του κάθε ατόμου όταν κάποιοι παράγοντες οι οποίοι εντοπίζονται στον χώρο εργασίας είτε δημιουργούν είτε επιβαρύνουν την υποβόσκουσα μειωμένη λειτουργικότητα των ατόμων σε σωματικό και ψυχικό επίπεδο. Σύμφωνα με τον Beehr, υπάρχει μια ασυμφωνία η οποία αναπτύσσεται ανάμεσα στον εσωτερικό κόσμο του εργαζομένου και στο εξωτερικό περιβάλλον της εργασίας του και συντελείται όταν το άτομο δεν επιτυγχάνει της προσδοκίες της οποίες έχει, ενώ παράλληλα οι δυσκολίες και οι απαιτήσεις αυξάνονται διαρκώς στην καθημερινότητα του (Beehr, 1995).

Επιπλέον υπάρχουν και άλλοι λειτουργικοί ορισμοί οι οποίοι έχουν αποδοθεί από τους ερευνητές οι οποίοι έχουν ασχοληθεί με το ζήτημα του εργασιακού άγχους. Συγκεκριμένα, οι Michailidis και Assimenos, υποστηρίζουν πώς το εργασιακό άγχος ορίζεται ως η πίεση την οποία βιώνει ένα άτομο στον εργασιακό χώρο του και εμφανίζεται όταν το άτομο προσπαθεί να προσαρμοστεί και να ανταπεξέλθει στο εργασιακό περιβάλλον του στο οποίο μπορεί να υπάρχουν δύσκολες ή απαιτητικές

συνθήκες, όπως είναι για παράδειγμα τα αυξημένα εργασιακά ωράρια των υπαλλήλων (Michailidis και Assimenos, 2002). Διαφορετικές είναι και ο ορισμός των Savery και Luks, οι οποίοι το θεωρούν το φαινόμενο, ως μια πνευματική και φυσική κατάσταση η οποία επηρεάζει κάποιον σε σχέση με την παραγωγικότητα του, την επαγγελματική αποτελεσματικότητα την οποία έχει, την προσωπική υγεία του, την ποιότητα και την ποσότητα της εργασίας του καθώς και τα επίπεδα ικανοποίησης του ίδιου του ατόμου από τον επαγγελματικό χώρο στον οποίο δουλεύει (Savery και Luks, 2001).

Στα πλαίσια ερευνών και διευκρίνισης της έννοιας του εργασιακού άγχους έχουν αναπτυχθεί διαφορετικές προσεγγίσεις και μοντέλα τα οποία έχουν ως σκοπό να ερμηνεύσουν περαιτέρω το συγκεκριμένο ζήτημα. Αναλυτικότερα σύμφωνα με το μοντέλο « Απαιτήσεων – Ελέγχου » η ανάλυση του συγκεκριμένου ζητήματος γίνεται με βάση δύο παράγοντες, τις εργασιακές απαιτήσεις που βιώνει το άτομο και τις αντιλήψεις οι οποίες αναπτύσσονται στο γνωστικό σύστημα ικανοτήτων του ατόμου για τις απαιτήσεις της εργασίας. Ο Karasck ο οποίος ανέπτυξε το συγκεκριμένο μοντέλο αναφέρει πώς ο συνδυασμός αυτών των δύο παραγόντων καθορίζει την ένταση της πίεσης που θα δεχτεί ο εργαζόμενος και κατά συνέπεια τα επίπεδα άγχους που πρόκειται να δεχτεί στην ώρα εργασίας του. Τονίζεται πώς εάν οι ικανότητες του ατόμου να ελέγξει την πίεση την οποία δέχεται είναι μεγαλύτερες από την ίδια την πίεση τότε το άτομο θα εκδηλώσει χαμηλά ή μηδενικά επίπεδα άγχους. Σε αντίθετη περίπτωση το άτομο θα αναπτύξει υψηλά επίπεδα άγχους τα οποία θα οδηγήσουν στην εργασιακή του αποδιοργάνωση (Karasck, 1979).

Ο ερευνητής Cherniss και οι συνεργάτες του ανέπτυξαν εξίσου μια διαφορετική προσέγγιση. Σύμφωνα με το μοντέλο του, η έμφαση δίνεται στο εργασιακό περιβάλλον το οποίο αναπτύσσει έντονο άγχος στον εργαζόμενο με αποτέλεσμα ο ίδιος να παρουσιάζει μη λειτουργικά πρότυπα συμπεριφοράς στην εργασία του. Επιπλέον αναφέρεται ότι σε ένα επάγγελμα που ο εργαζόμενος έρχεται σε καθημερινή επαφή με άλλα άτομα και η υπευθυνότητα αποτελεί την κύρια μέριμνα του επαγγελματία, το άτομο «καλείται» να έχει υψηλά συναισθηματικά αποθέματα γεγονός το οποίο συχνά αυξάνει την πίεση και την πιθανότητα εμφάνισης άγχους στην εργασία (Cherniss, 1980). Ακόμα ένα μοντέλο το οποίο έχει αναπτυχθεί για το εργασιακό άγχος είναι το μοντέλο « Προσπάθειας – Ανταμοιβής ». Συγκεκριμένα, ο Siergist και οι συνεργάτες του υποστήριξαν πώς το άτομο εάν δεν λαμβάνει μια ανταμοιβή για την εργασία του σε ικανοποιητικά επίπεδα για το ίδιο, αναπτύσσεται

ένα σύνολο αρνητικών συνεπειών. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα η προσπάθεια την οποία καταβάλει ο εργαζόμενος να είναι δυσανάλογη με τις επαγγελματικές ανταμοιβές του όπως είναι για παράδειγμα η επαγγελματική καταξίωση ή οι οικονομικές απολαβές, και το άτομο να οδηγείται στην εμφάνιση υψηλών επιπέδων εργασιακού άγχους (Siergist και Klein, 1990).

Στην συνέχεια της συγκεκριμένης μελέτης θα γίνει ανάλυση του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών της σχολικής κοινότητας καθώς και η μετέπειτα επαγγελματική εξουθένωση η οποία εμφανίζεται σε συγκεκριμένους εργαζόμενους εξαιτίας μιας σειράς παραγόντων μια εκ των οποίων είναι και το επαγγελματικό άγχος.

2.5 Εργασιακό άγχος εκπαιδευτικών

Ένας από τους κλάδους των εργαζομένων οι οποίοι εμφανίζουν τα υψηλότερα επίπεδα άγχους κατά την εργασία είναι το επάγγελμα των εκπαιδευτικών. Μέσα από την βιβλιογραφική έρευνα αναδεικνύεται πώς η καθημερινή επαφή των εκπαιδευτικών με πολλά άτομα και διάφορες κοινωνικές ομάδες όπως για παράδειγμα οι μαθητές, οι γονείς ή οι ειδικοί επιστήμονες (δηλαδή οι σχολικοί ψυχολόγοι, οι σύμβουλοι, οι κοινωνικοί λειτουργοί κ.α.), ελλοχεύει πολλούς κινδύνους με έναν από τους σημαντικότερους να είναι η εκδήλωση επαγγελματικού άγχους. Ενδεικτική μάλιστα είναι μια έρευνα σχετικά με το άγχος στα επαγγέλματα, η οποία κατατάσσει την εργασία των εκπαιδευτικών ανάμεσα στα έξι επαγγέλματα με το περισσότερο άγχος (Cranvell-Ward & Abbey, 2009).]

Το ζήτημα του άγχους των εκπαιδευτικών αποτελεί ένα νέο πεδίο μελέτης και το ενδιαφέρον των ερευνητών σχετικά με της εκπαιδευτικούς και το άγχος στον χώρο εργασίας τους, έχει αναπτυχθεί μόλις τις τελευταίες δεκαετίες. Στο συγκεκριμένο σημείο αξίζει να τονιστεί πώς σύμφωνα με την διεθνή βιβλιογραφία ο όρος ο οποίος έχει χρησιμοποιηθεί για την μελέτη του άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί στον εργασιακό είναι η έννοια του «stress» ή «teachers stress». Ωστόσο, η συγκεκριμένη ορολογία της έννοιας έχει μεταφραστεί και χρησιμοποιηθεί με διαφορετικό τρόπο από κάποιες χώρες όπως για παράδειγμα ο όρος «εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών» στην ελληνική ή «Arbeitsstress» στην γερμανική γλώσσα. Στα πλαίσια επομένως της διεξαγωγής της συγκεκριμένης μελέτης ο όρος ο οποίος χρησιμοποιείται για την διευκρίνιση του φαινομένου, είναι η ορολογία «εργασιακό άγχος», διότι το δείγμα της έρευνας απευθύνεται σε ελληνικό πληθυσμό.

Μια από τις πρωτοπόρες έρευνες οι οποίες ασχολήθηκαν με το άγχος των εκπαιδευτικών πραγματοποιήθηκε σε δευτεροβάθμια σχολεία της Αγγλίας. Πιο αναλυτικά, οι Kyriacou και Sutcliffe, μελετώντας διακόσιους πενήντα επτά εκπαιδευτικούς αγγλικών σχολείων διαπίστωσαν πώς ένα μεγάλο ποσοστό των εκπαιδευτικών παρουσιάζονταν αρκετά αγχωμένοι με την εργασία τους. Επιπλέον, τα πορίσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι παράγοντες του φύλου, της ηλικίας, των τυπικών προσόντων και των χρόνων προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών δεν σχετίζονταν με το επαγγελματικό άγχος. Αντίθετα, τα αποτελέσματα φανερώθηκαν ως αιτιολογικούς παράγοντες εμφάνισης του άγχους τις άσχημες αντιδράσεις και της συμπεριφοράς των μαθητών και τις εργασιακές συνθήκες μεταξύ των οποίων είναι οι υποδομές του σχολείου και το επαγγελματικό κλίμα των συναδέλφων, το μεγάλο ή και απαιτητικό φόρτο εργασίας και την ύπαρξη της υποστήριξης την οποία δικαιούνται να έχουν από της διευθυντές (Kyriacou & Sutcliffe, 1978).

Επιπλέον, μια σημαντική έρευνα η οποία έχει γίνει για το άγχος των εκπαιδευτικών είναι η μελέτη την οποία διεξήγαγε ο Huberman. Συγκεκριμένα ο ίδιος πραγματοποιώντας την εξέταση του με εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ανέφερε πώς τα ποσοστά ανάπτυξης του εργασιακού άγχους των καθηγητών ήταν ιδιαίτερα ψηλά και διαρκούσαν για μεγάλο χρονικό διάστημα. Τα πορίσματα της έρευνας του έδειξαν πώς οι μισοί σχεδόν εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα είχαν εκδηλώσει τουλάχιστον μια φορά στην εργασιακή εμπειρία τους υψηλά επίπεδα άγχους με αποτέλεσμα να έχουν σκεφτεί σοβαρά να εγκαταλείψουν το επάγγελμα. Για αυτόν τον λόγο ο Huberman προτείνει την αναγκαιότητα παροχής υποστηρικτικής βοήθειας και τεχνικών βελτίωσης του εκπαιδευτικού συστήματος ώστε να μπορούν να ανταπεξέλθουν οι εκπαιδευτικοί στις δυσκολίες τις οποίες αντιμετωπίζουν καθημερινά στην εργασία τους (Huberman, 1993).

Μια διαφορετική μελέτη η οποία έγινε σε εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας σε ιταλικά σχολεία, επικεντρώθηκαν στην μελέτη των παραγόντων οι οποίοι οφείλονται στην εκδήλωση άγχους, οι επιπτώσεις του οποίου επηρεάζουν την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών καθώς και στους πιθανούς τρόπους με τους οποίους προσπαθούν να διαχειριστούν τα επίπεδα και τους παράγοντες του άγχους. Τα αποτελέσματα της μελέτης ανέδειξαν ως βασική αιτία της εκδήλωσης άγχους στους Ιταλούς εκπαιδευτικούς, την έλλειψη στήριξης από την διοίκηση των σχολείων και του κεντρικό οργανισμό εκπαίδευσης. Άλλοι παράγοντες οι οποίοι αναφέρθηκαν ήταν οι χαμηλοί μισθοί των εκπαιδευτικών, η έλλειψη ενημέρωσης σε ζητήματα σχολικών

και μαθησιακών αλλαγών, η απροθυμία συνεργασίας των γονέων με της εκπαιδευτικούς και ο μεγάλος αριθμός μαθητών σε κάθε σχολική τάξη ο οποίος δεν επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να ασχοληθούν και να επιλύσουν τις δυσκολίες με τις οποίες έρχεται αντιμέτωπος ο κάθε μαθητής ξεχωριστά (Zurlo, Pes & Cooper, 2007).

Διαπιστώνεται λοιπόν με βάση την βιβλιογραφία πώς τα επίπεδα άγχους των εκπαιδευτικών διαφέρουν ανάλογα με το κοινωνικοπολιτισμικό πλαίσιο και της ιδιαίτερες συνθήκες οι οποίες επικρατούν στον χώρο εργασίας των εκπαιδευτικών, ωστόσο παρουσιάζουν κάποια κοινά χαρακτηριστικά. Οι επιστήμονες επίσης έχουν διεξάγει μελέτες εστιάζοντας στα κύρια αιτιολογικά χαρακτηριστικά της εμφάνισης του επαγγελματικού άγχους των εργαζομένων της εκπαίδευσης.

2.6 Αίτια φαινομένου

Οι έρευνες οι οποίες έχουν πραγματοποιηθεί στο εργασιακό δυναμικό των σχολικών μονάδων προσπαθούν να διερευνήσουν τα αίτια τα οποία οφείλονται για την εκδήλωση του επαγγελματικού άγχους σε συγκεκριμένους εργαζόμενους. Σύμφωνα με την βιβλιογραφία έχουν διεξαχθεί διεθνώς αρκετές έρευνες οι οποίες εντοπίζουν τα κύρια αίτια του φαινομένου.

Ο Carter, μελετώντας το φαινόμενο του εργασιακού άγχους στην εκπαίδευση υποστηρίζει πώς η διδασκαλία προκαλεί μεγάλο άγχος ορισμένες φορές στους εκπαιδευτικούς διότι έρχονται αντιμέτωποι με πολύ δύσκολες καταστάσεις.. Κάθε εκπαιδευτικός, όπως υποστηρίζει ο ερευνητής, «λειτουργεί» με διαφορετικούς τρόπους στα πλαίσια της σχολικής τάξης. Συχνά αποτελεί σύμβουλο και παρατηρητή των μαθητών έχοντας την υποχρέωση όχι μόνο να διδάξει στους μαθητές το γνωστικό περιεχόμενο της σχολικής ύλης, αλλά και να ελέγχει παράλληλα την τήρηση της πειθαρχίας των μαθητών, προσπαθώντας συνεχώς να μην αποσπάσουν τα άτομα την προσοχή της από τον ίδιο. Κάθε εκπαιδευτικός έχει ως καθήκον του να παρακινεί τους μαθητές να συμμετέχουν και να τους βοηθάει να επιλύσουν της συγκρούσεις και τα προβλήματα τους.. Τέλος η κριτική την οποία δέχεται από τους γονείς , από τους συναδέλφους του ή και από τον ίδιο με την μορφή αυτοαξιολόγησης και αυτοκριτικής σε συνδυασμό με τον φόρτο εργασίας και τα όσα διαδραματίζονται στην τάξη, έχει ως αποτέλεσμα την ανάπτυξη έντονου εργασιακού άγχους (Carter, 1987).

Επιπλέον σε μελέτη την οποία πραγματοποίησε ο Esteve, αναφέρεται πώς υπάρχουν πέντε καταστάσεις κοινωνικών αλλαγών οι οποίες «ασκούν» μεγάλη πίεση

στο εκπαιδευτικό προσωπικό του σχολείου αυξάνοντας με τον τρόπο αυτό την απαιτητικότητα της εργασίας τους καθώς και τα επίπεδα επαγγελματικού άγχους στην καθημερινότητά τους. Αναλυτικότερα, μια κοινωνική αλλαγή είναι η διαφοροποίηση του ρόλου του εκπαιδευτικού ο οποίος στην σύγχρονη εποχή έχει αναλάβει περισσότερες ευθύνες και είναι υποχρεωμένος να αλληλοεπιδρά περισσότερο με τα παιδιά και τους συνάδερφους του για να επιτελέσει τους σκοπούς της εργασίας του. Έπειτα, ο εκπαιδευτικός εξαιτίας των αυξημένων ρόλων του και της έλλειψης υποστήριξης και επεξήγησης των αλλαγών από τους αρμόδιους φορείς της διοίκησης συχνά «οδηγείται» σε σύγχυση η οποία αυξάνει την πιθανότητα εκδήλωσης άγχους. Ακόμα υπάρχει η σύγχρονη κοινωνική αλλαγή στην στάση απέναντι στους εκπαιδευτικούς, η δουλειά των οποίων πλέον δέχεται διαρκή κριτική από φορείς και οικογένεια και σε συνδυασμό με την αύξηση των γνώσεων τις οποίες επιβάλλεται να έχει, μπορεί να προκαλέσουν μεγάλη ένταση και να εμφανίσουν επίπεδα άγχους. Τέλος η εργασία του σύγχρονου εκπαιδευτικού θεωρείται συχνά ως απλουστευμένη και ελαχίστης σημασίας γεγονός το οποίο αδρανοποιεί τον διδάσκοντα ως επαγγελματία και του δημιουργεί αισθήματα υποτίμησης και άγχους (Esteve, 1989).

Σε άλλες έρευνες οι οποίες έχουν πραγματοποιηθεί, αναδεικνύεται το δύσκολο καθήκον του εκπαιδευτικού να διατηρήσει την πειθαρχία στην τάξη ως το κύριο αίτιο το οποίο ευθύνεται για το άγχος ενός διδάσκον ή μιας διδάσκουσας. Συγκεκριμένα, σε μια μελέτη του ο Trenball ανέφερε πώς ορισμένοι μαθητές προκαλούν συνεχώς προβλήματα μέσω των θορύβων ή των ζυμών που δημιουργούν, ασκώντας παράλληλα σε κάποιες περιπτώσεις λεκτική ή σωματική βία κατά των συμμαθητών ή των εκπαιδευτικών της τάξης, εμποδίζοντας με τον τρόπο αυτό να διατηρηθεί η πειθαρχία και προκαλώντας μεταξύ άλλων άγχος στους εκπαιδευτικούς. Ωστόσο σημειώνεται πώς είναι ιδιαίτερα σημαντικός και ο ρόλος που διαδραματίζει η προσωπικότητα του κάθε εκπαιδευτικού και ο τρόπος με τον οποίο χειρίζεται τα συγκεκριμένα προβλήματα που προκύπτουν στην αίθουσα (Trenball, 1989).

Ακόμα, επισημαίνεται από έρευνες πώς μια από τις αιτίες οι οποίες μπορούν να δημιουργήσουν άγχος είναι τα επίπεδα αυτοεκτίμησης και η κοινωνική θέση του κάθε εκπαιδευτικού. Οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι συχνά αισθάνονται έλλειψη σεβασμού από τους άλλους και πώς οι προσπάθειες οι οποίες καταβάλουν καθημερινά δεν αναγνωρίζονται. Επιπλέον οι ίδιοι θεωρούν πώς αδικούνται από την κοινωνία η οποία δεν αναγνωρίζει τα σημαντικά αποτελέσματα της εργασίας τους δηλώνοντας ακόμα πώς τους κατηγορούν για την χαμηλή επίδοση κάποιων μαθητών

χωρίς οι ίδιοι να ευθύνονται. Με αυτόν τον τρόπο και επειδή η κοινωνική αναγνώριση και η αυτοεκτίμηση είναι σημαντικές, συχνά κάποιοι εκπαιδευτικοί νιώθουν δυσαρέσκεια λόγω χαμηλής αυτοεκτίμησής και έλλειψης κοινωνικής αναγνώρισης, με αποτέλεσμα να παρουσιάζουν εργασιακό άγχος (Farber, 1991).

Πολλοί επιστήμονες επίσης έχουν αναφέρει στις έρευνες τους την πίεση χρόνου καθώς και το μεγάλο φόρτο εργασίας ως κύριες «πηγές» εμφάνισης του άγχους. Οι εκπαιδευτικοί συχνά είναι υποχρεωμένοι να διδάξουν τους μαθητές μια ύλη το περιεχόμενο της οποίας είναι τόσο μεγάλο που δυσκολεύονται να το ολοκληρώσουν έχοντας παράλληλα να διαχειριστούν και τις δυσκολίες των παιδιών. Ο Bennet μάλιστα ο οποίος ανέφερε το φόρτο εργασίας ως παράγοντά εμφάνισης του εργασιακού άγχους διαχώρισε το φόρτο εργασίας σε ποσοτικό και ποιοτικό. Ο ίδιος επίσης αναφέρει ότι το φόρτο εργασίας και η πίεση είναι υψηλά διότι εκτός των υποχρεώσεων για παράδοση της διδακτέας ύλης και της επίλυσης των προβλημάτων στο σχολείο, οι εκπαιδευτικοί εργάζονται και στο σπίτι όπου προετοιμάζονται για το μάθημα το οποίο θα διδάξουν και αξιολογούν της εργασίες των μαθητών (Bennet, 1994). Παρόμοια ήταν και τα πορίσματα ερευνών σε έλληνες εκπαιδευτικούς, όπου φάνηκε πώς το αυξημένο φόρτο εργασίας και η μεγαλύτερη πίεση χρόνου και απαιτήσεων που βιώνουν οι καθηγητές του λύκειο σε σύγκρισή με τους καθηγητές του γυμνασίου μπορεί να τους προκαλέσει την εμφάνιση εργασιακού άγχους (Κρέτση, 2017).

Επιπλέον, ένα μεγάλο ποσοστό ερευνών έχουν αποδείξει πώς οι σχέσεις των εκπαιδευτών με τους συναδέλφους μπορούν να προκαλέσουν την εκδήλωση εργασιακού άγχους. Πιο συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα των ερευνών δείχνουν πώς οι εκπαιδευτικοί δεν επικοινωνούν με της συναδέλφους τους τόσο σε ακαδημαϊκό όσο και σε συνεργατικό επίπεδο, συχνά οι επαφές τους έχουν χαρακτηριστικό γνώρισμα τις διαμάχες και τις ασυμφωνίες σχετικά με την διδασκαλία των μαθημάτων και των υποχρεώσεων των διδασκόντων. Ακόμα μερικές φορές η ανομοιογενής κατανομή των γραφειοκρατικών καθηκόντων δημιουργεί περεταίρω εντάσεις και αυξάνει το άγχος των εκπαιδευτικών. Σε περίπτωση που οι εντάσεις και το άγχος μεταξύ των εκπαιδευτικών συνεχίσουν να υφίστανται για μεγάλο χρονικό διάστημα υπάρχει κίνδυνος να αλλοιωθεί και να αποδιοργανωθεί η σχολική μονάδα γεγονός το οποίο θα έχει άμεσες συνέπειες τόσο στην δουλειά του εκπαιδευτικού δυναμικού όσο και στην ομαλή λειτουργία του σχολείου και της εκμάθησης των ανήλικων ατόμων. Συμπεραίνεται λοιπόν πώς οι επαφές και οι συνεργατικές σχέσεις

μεταξύ των εκπαιδευτικών, οφείλουν να είναι εντατικές και να ενισχύονται από ειδικούς εκπαιδευτικούς όπως για παράδειγμα οι σχολικοί σύμβουλοι οι οποίοι μπορούν να βοηθήσουν στην παραγωγική εργασία των εκπαιδευτικών, στην υγιή λειτουργικότητα τους και άρα στην καλή σχολική αποδοτικότητα τους στις σχολικές τάξεις (Cartwright & Cooper, 1997).

Επιπρόσθετα, έχει βρεθεί πώς ένα ακόμα αίτιο της εμφάνισης του άγχους μπορεί να είναι και η γενικευμένη αξιολόγηση των εκπαιδευτικών σχετικά με το αντικείμενο εργασίας τους. Αναλυτικότερα, σε έρευνα την οποία πραγματοποίησε ο Γιαννάκης σε τριακόσιους είκοσι εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης βρέθηκε ότι, η αξιολόγηση του κάθε εκπαιδευτικού από τους επιθεωρητές αποτελεί σημαντική πηγή άγχους για τους εργαζόμενους στα σχολεία. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας η αξιολόγηση από τους επιθεωρητές όχι μόνο προκαλεί έντονο άγχους στους εργαζόμενους αλλά θεωρείται και αναξιόπιστη με τους περισσότερους εκπαιδευτικούς να αμφισβητούν την χρησιμότητα της αξιολόγησης με την μορφή της επίβλεψης του μαθήματος κατά την διδασκαλία του στις σχολικές αίθουσες, διότι με αυτών τον τρόπο επηρεάζεται αρνητικά η διδασκαλία (Yiannakis, 2002).

Εκτός από τις εργασιακές σχέσεις με συναδέλφους και την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών οι έρευνες έχουν επισημάνει ότι το άγχος των εκπαιδευτικών μπορεί να αναπτυχθεί γενικότερα με της επαφές και τις σχέσεις που έχουν οι διδάσκοντες με τις κοινωνικές ομάδες των μαθητών, των γονέων ακόμα και των διευθυντών του σχολικού πλαισίου. Συγκεκριμένα οι Brown και Ralph βρήκαν πώς οι δυσκολίες και ο δυσανάλογος και μεγάλος αριθμός των παιδιών στις σχολικές τάξεις, οι παράλογες απαιτήσεις και τα παράπονα των γονέων των παιδιών καθώς και η έλλειψη στήριξης από το ηγετικό προσωπικό της σχολείου σε ζητήματα οργάνωσης και παροχής θεωρητικού και τεχνικού υλικού και εξοπλισμού ή και η απουσία του ηγετικού προσωπικού σε καθημερινή βάση, αλληλοεπιδρούν όλα μαζί στην εμφάνιση σοβαρού εργασιακού άγχους στους εκπαιδευτικούς οι οποίοι προσπαθούν πολλές φορές να αντιμετωπίσουν μόνοι τους τις δυσκολίες χωρίς να έχουν καμία υποστήριξη (Brown & Ralph, 1994).

Η συγκεκριμένη αλληλεπίδραση όλων των παραγόντων η οποία αναδείχθηκε ως αιτία εμφάνισης του άγχους από τους Brown και Ralph, έχει υποστηριχθεί και από άλλες έρευνες. Ενδεικτικά ο Cooper, 'σε έρευνα την οποία πραγματοποίησε βρήκε ότι η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών θεωρεί την έλλειψη υποστήριξης από το ηγετικό προσωπικό και την κυβερνητική αρχή ως την κύρια πηγή της αύξησης των επιπέδων

άγχους που παρουσιάζουν στην εργασία τους (Cooper, 1996). Επίσης οι άσχημες σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους μαθητές τους ως ένας ακόμα από τους παράγοντες οι οποίοι αλληλοεπιδρούν στην αύξηση των επιπέδων άγχους αναδείχθηκαν και στην έρευνα του Bashford. Σύμφωνα με τους καθηγητές οι οποίοι συμμετείχαν στην έρευνα του, τα πρώτα δέκα χρόνια της προϋπηρεσίας τους τα κυριότερα αγχογόνα προβλήματα τους προέκυπταν από την πίεση να διατηρήσουν μια συνεργατική σχέση με τους μαθητές και την παράλληλη διατήρηση της πειθαρχίας στην σχολική τάξη καθώς και την έλλειψη στήριξης με την ταυτόχρονη κριτική την οποία δεχόταν από τους συναδέλφους τους και τους διευθυντές ή τους βοηθούς διευθυντών στα σχολεία που δίδασκαν (Bashford, 1983). Μετέπειτα έρευνες επίσης έχουν δείξει ότι η εμφάνιση του εργασιακού άγχους οφείλεται περισσότερο στις συνθήκες του σχολείου και στον χώρο εργασία των εκπαιδευτικών, με τα ατομικά χαρακτηριστικά να μην αποτελούν παράγοντα εμφάνισης (Byrne, 1994, Λεονταρή, Κυρίδης & Γιαλαμάς, 2000).

Σύμφωνα με την βιβλιογραφία, έχουν γίνει μελέτες και στον ελλαδικό χώρο οι οποίες είχαν ως επίκεντρο του ενδιαφέροντος τους την ανάδειξη των αιτιών που προκαλούν το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών. Πιο αναλυτικά, μέσα από την έρευνα του ο Αλεξόπουλος τόνισε πώς τα αίτια που προκαλούν το επαγγελματικό άγχος των διδασκόντων μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε επτά παράγοντες, την ανεπάρκεια πειθαρχικών κυρώσεων, την πίεση του χρόνου, τις μη ικανοποιητικές συνθήκες της εργασίας, τον επαγγελματικό χαρακτήρα των διδασκόντων, τις άμεσες σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον, την συμπεριφορά των μαθητών και γενικότερα την οργάνωση και της υλικοτεχνικές υποδομές του σχολικού περιβάλλοντος (Αλεξόπουλος, 1990). Επιπλέον, σε μια άλλη έρευνα την οποία πραγματοποίησε η Παπαστυλιανού, βρέθηκε πώς τα αίτια του άγχους των εκπαιδευτικών διαφέρουν ανάλογα με τις περιοχές στις οποίες διδάσκουν, Αναλυτικά, στις αγροτικές και περιφερειακές περιοχές τα αίτια του άγχους εντοπίστηκαν, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, στην έλλειψη υποστήριξης των εκπαιδευτικών οι οποίοι βιώνουν ένα στερητικό εργασιακό περιβάλλον.

Αντίθετα, στις περιοχές των μεγάλων αστικών κέντρων το άγχος προκαλείται περισσότερο από τον μεγάλο αριθμό των μαθητών τους οποίους διδάσκουν οι καθηγητές καθώς και από της αυξημένες απαιτήσεις τόσο σε επίπεδο διδασκαλίας όσο και σε επίπεδο γραφειοκρατικών υποχρεώσεων με τις οποίες έρχονται αντιμέτωποι (Παπαστυλιανού, 1995). Επιπλέον, μελέτες οι οποίες έχουν γίνει στον

ελλαδικό χώρο έχουν εστιάσει το ενδιαφέρον τους στην έρευνα των επιπέδων εμφάνισης εργασιακού άγχους σε εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Αναλυτικότερα, τα πορίσματα των συγκεκριμένων ερευνών έχουν δείξει ότι οι καθηγητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζουν μέτρια ή και χαμηλά επίπεδα εμφάνισης εργασιακού άγχους, με τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς να δηλώνουν ότι αισθάνονται περισσότερο πίεση από την έλλειψη υποστήριξης και όχι εργασιακό άγχος (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Κουμπιάς & Γιαβρίμης, 2002, Kokkinos, 2006, Δανηλίδου, 2013).

Μια μελέτη η οποία έγινε στην Κύπρο αποκάλυψε ότι τα αίτια της εμφάνισης του άγχους σε διδάσκοντες τόσο της πρωτοβάθμιας όσο και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι κοινά με τα αίτια τα οποία παρουσιάζουν οι εκπαιδευτικοί στην διεθνή βιβλιογραφία. Ωστόσο οι κύπριοι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν και ορισμένες ιδιαιτερότητες λόγω των συνθηκών μέσα στις οποίες εργάζονται όπως συμβαίνει στα σχολεία κάθε διαφορετικής περιοχής και χώρας. Για παράδειγμα, σύμφωνα με την έρευνα, οι κύπριοι εκπαιδευτικοί εκτός των άλλων παραγόντων φαίνεται ότι παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά άγχους και εξαιτίας της αξιολόγησης της διδασκαλίας τους την οποία δέχονται σύμφωνα με τον κανονισμό από τους επιθεωρητές τους. Επιπλέον με βάση τα πορίσματα της συγκεκριμένης έρευνας η οποία ανέδειξε τους ιδιαίτερους παράγοντες ανάπτυξης του άγχους στους εκπαιδευτικούς, πραγματοποιήθηκε αναθεώρηση του εκπαιδευτικού συστήματος το οποίο θεωρήθηκε αναχρονιστικό και έγιναν προσπάθειες βελτίωσης του ώστε να παρέχει υποστήριξη στους εκπαιδευτικούς μέσω ειδικών συμβούλων που τοποθετήθηκαν στα σχολεία (Πασιαρδής, 1994).

Εκτός των εκπαιδευτικών οι οποίοι διδάσκουν στις σχολικές αίθουσες έχουν διεξαχθεί και μελέτες οι οποίες έχουν ως κύριο ενδιαφέρον τους την διερεύνηση των αιτιών που προκαλούν άγχος και στους εκπαιδευτικούς οι οποίοι ασχολούνται με της ηγετικές και οργανωτικές υποχρεώσεις των σχολείων είτε ως διευθυντές είτε ως βοηθοί διευθυντών. Μια από αυτές τις μελέτες, έγινε στην Αυστραλία σε εκπαιδευτικούς οι οποίοι εργαζόταν στα σχολεία τους ως διευθυντές. Σύμφωνα με τα πορίσματα της έρευνας, η οποία έγινε με την μέθοδο της παρατήρησης, βρέθηκε ότι οι κύριοι παράγοντες που προκαλούσαν άγχος στους διευθυντές ήταν οι συμπεριφορές και οι στάσεις των εκπαιδευτικών καθώς και η πειθαρχία και οι συμπεριφορές των μαθητών. Τα υψηλά επίπεδα άγχους προκαλούνταν και από τις απαιτήσεις των γονέων και από τις οργανωτικές υποχρεώσεις των σχολείων όπως για παράδειγμα το

ωρολόγιο πρόγραμμα των εκπαιδευτικών, οι υλικδομικές αλλαγές οι οποίες έπρεπε να γίνουν στο σχολικό περιβάλλον καθώς και το άγχος για την τήρηση του αναλυτικού προγράμματος το οποίο δίνονταν στα σχολεία (Whan, 1988).

Αναφορικά με της εκπαιδευτικούς οι οποίοι ασκούν και καθήκοντα βοηθών διευθυντή, η πιο σημαντική πηγή άγχους είναι η σύγχυση ρόλων η οποία δημιουργείται εξαιτίας της ιδιομορφίας την οποία παρουσιάζει η εργασιακή θέση τους. Οι υποχρεώσεις των βοηθών διευθυντών συχνά είναι αυξημένες σε οργανωτικό και διοικητικό επίπεδο και επιπλέον πολλές φορές αναλαμβάνουν και διδακτικά καθήκοντα τα οποία τους επιβαρύνουν πιο πολύ. Συχνά δημιουργείται μεγάλο ποσοστό πίεσης καθώς οι ίδιοι λειτουργούν διαμεσολαβητικά στις απαιτήσεις μεταξύ των διευθυντών και των υπόλοιπων εκπαιδευτών γεγονός το οποίο οδηγεί στην εκδήλωση εργασιακού άγχους. Επιπλέον οι βοηθοί διευθυντών συχνά αναλαμβάνουν και διευθυντικούς ρόλους για της οποίους είτε δεν είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι είτε έχουν έλλειψη πληροφοριών από την οργανωτική αρχή του σχολείου ή από του διευθυντές με αποτέλεσμα η πίεση της και συνεπώς το άγχος τους να αυξάνεται διαρκώς και καθημερινά (Deam, 1995).

Σε έρευνα την οποία πραγματοποίησαν οι Ostell και Oakland, μελέτησαν δύσκολες καταστάσεις με τις οποίες έρχονται αντιμέτωποι οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν αναλάβει διευθυντικές θέσεις και ανέφεραν πώς οι συγκεκριμένες δυσκολίες μπορούν να ομαδοποιηθούν σε κατηγορίες, Συγκεκριμένα τόνισαν πώς υπάρχουν οι εξωτερικές και οι εσωτερικές συγκρούσεις και τα παράπονα τα οποία διατυπώνονται από εκπαιδευτικούς και γονείς, τα οργανωτικά προβλήματα, οι ειδικές και συμπεριφορικές ανάγκες των μαθητών καθώς και ενδεχόμενες ενδοατομικές συγκρούσεις συναδέλφων. Επιπλέον οι διευθυντές αντιμετώπιζαν σύμφωνα με την έρευνα, δυσκολίες στην διαχείριση των μεγάλων ευθυνών που είχαν για το εκπαιδευτικό προσωπικό και τους μαθητές καθώς και οι συνεχής ασυμφωνία ρόλων στα πλαίσια εργασίας στο σχολείο, γεγονός το οποίο σύμφωνα με τους ίδιους οφείλονταν στην κακή διαχείριση και οργάνωση του συνόλου του εκπαιδευτικού συστήματος από τον τρόπο οργάνωσης των υπηρεσιών (Ostell και Oakland, 1995).

Μέσω των ερευνών οι οποίες έχουν διεξαχθεί, γίνεται κατανοητό πώς τα αίτια της ανάπτυξης των επίπεδων επαγγελματικού άγχους παρουσιάζουν κάποια κοινά χαρακτηριστικά ωστόσο διαφέρουν μεταξύ της ανάλογα με το δημογραφικό και το κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο διεξάγεται η έρευνα. Παρατηρείται πώς οι ελλείψεις στις αναπτυγμένες ή αναπτυσσόμενες χώρες είναι λιγότερες και έχουν ένα

διαφορετικό περιεχόμενο σε σύγκριση με τις υπόλοιπες χώρες οι οποίες εκτός από εσωτερικά έχουν και εξωτερικά προβλήματα τα οποία οφείλονται στον τρόπο οργάνωσης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η μελέτη του Ladebo ο οποίος διερεύνησε τις απόψεις των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Νιγηρία. Σύμφωνα με τα συμπεράσματα στα οποία κατέληξε η έρευνα αναφέρεται πώς « παρά την ύπαρξη των δύσκολων συνθηκών μέσα στις οποίες εργάζονται οι εκπαιδευτικοί είναι εκπληκτικό ότι μερικοί από της εκπαιδευτικούς εξακολουθούν να αντλούν ευχαρίστηση από την εργασία τους » (Ladebo, 2005.σελ.365)

Όπως αναδεικνύεται από τις μελέτες επομένως, υπάρχουν πολλοί παράγοντες οι οποίοι ευθύνονται για την πρόκληση άγχους. Στις περιπτώσεις στις οποίες το εργασιακό άγχος εξακολουθεί να υπάρχει και να αυξάνεται στον εργασιακό χώρο των εκπαιδευτικών, προκαλείται μια σειρά από ατομικές συλλογικές και εργασιακές επιπτώσεις στο εργαζόμενο άτομο της εκπαίδευσης. Στην συνέχεια της έρευνας γίνεται αναλυτική παρουσίαση των συγκεκριμένων επιπτώσεων.

2.7 Επιπτώσεις εργασιακού άγχους

Το φαινόμενο του εργασιακού άγχους επηρεάζει την αποδοτικότητα του ατόμου τόσο σε εργασιακό όσο και σε προσωπικό επίπεδο καθώς και τις διαπροσωπικές σχέσεις του ατόμου. Το άγχος επιδρά αρνητικά στην λειτουργικότητα του ατόμου το οποίο παρουσιάζει σωματική κούραση, κατατονική συμπεριφορά και αισθήματα ψυχοσυναισθηματικής δυσαρέσκειας. Επιπλέον η περαιτέρω έκθεση του ατόμου στο εργασιακό άγχος μπορεί να οδηγήσει στην ανάπτυξη σοβαρών οργανικών προβλημάτων υγείας με αποτέλεσμα το άτομο να παρουσιάζει μεγάλη αδυναμία στην διευθέτηση και στον χειρισμό των δύσκολων καταστάσεων με τις οποίες έρχεται καθημερινά αντιμέτωπο (Brown & Campbell, 1995, Ostell & Oakland,1995, Nash, 2001).

Σύμφωνα με την μελέτη των Travers και Cooper, οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι εκτίθενται στο εργασιακό άγχος για μεγάλο χρονικό διάστημα παρουσιάζουν σωματική και ψυχική μείωση στην λειτουργικότητα τους, εμφανίζονται δυσαρεστημένοι από την εργασία τους δηλώνοντας πολλές φορές ότι θέλουν να σταματήσουν να εργάζονται ως εκπαιδευτικοί, ενώ παρατηρείται και το φαινόμενο της εσκεμμένης απουσίας των εκπαιδευτικών από τα μαθήματα για μεγάλο χρονικό διάστημα. Συγκεκριμένα , οι μισοί εκπαιδευτικοί ανέφεραν ότι θέλουν να αλλάξουν

εργασία στο άμεσο μέλλον ενώ πολλοί εκπαιδευτικοί δήλωσαν πώς ήθελαν να «οδηγηθούν» σε πρόωρη συνταξιοδότηση. Ο κύριος λόγος σύμφωνα με τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς για τις συγκεκριμένες στάσεις τους ήταν πώς οι ίδιοι ζητούσαν βοήθεια και στήριξη καθώς και αναγνώριση των προσπαθειών και της διδασκαλίας τους το οποίο δεν γινότανε με αποτέλεσμα να αυξάνεται το άγχος τους και επομένως η θέληση τους για παραίτηση από την εργασία (Travers & Cooper, 1996).

Μέσα από τα αποτελέσματα επίσης της έρευνας των Cooper και Cartwright φάνηκε πώς πολλοί εκπαιδευτικοί με εξειδικεύσεις και επιμορφώσεις οι οποίοι θα μπορούσαν να συντελέσουν ενεργά στην προώθηση και την διδασκαλία της εκπαίδευσης, εγκατέλειψαν σε σύντομο χρονικό διάστημα τον εργασιακό χώρο της εκπαίδευσης εξαιτίας των υψηλών επιπέδων άγχους και της αναποτελεσματικής υποστήριξης τους από το εκπαιδευτικό σύστημα. (Cooper και Cartwright, 1996). Παράλληλα οι Troman και Woods στην έρευνα τους για το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών τόνισαν τις οικονομικές επιπτώσεις στο εκπαιδευτικό σύστημα εξαιτίας του συγκεκριμένου φαινομένου. Όπως επισημαίνεται στην έρευνα το άγχος των διδασκόντων τους προκαλεί τόσο μεγάλη δυσαρέσκεια με αποτέλεσμα να «οδηγούνται» σε πρόωρη συνταξιοδότηση. Με αυτόν τον τρόπο το εκπαιδευτικό σύστημα αντιμετωπίζει ελλείψεις εκπαιδευτικών με σημαντική εμπειρία και αναγκάζεται να προχωρήσει σε άμεση πρόσληψη νέων εκπαιδευτικών δαπανώντας περαιτέρω οικονομικά έξοδα χωρίς ωστόσο να αντιμετωπίζει το πρόβλημα των εκπαιδευτικών διότι και οι νέοι εκπαιδευτικοί «οδηγούνται» στα ίδια αποτελέσματα ακολουθώντας έναν φαύλο κύκλο όπου το πρόβλημα του εργασιακού άγχους διατηρείται και πιθανόν συνεχίζει να αυξάνεται καθημερινά (Troman & Woods, 2001).

Υπάρχουν ακόμα ορισμένες μελέτες οι οποίες έχουν ομαδοποιήσει τις επιπτώσεις τις οποίες μπορεί να επιφέρει το εργασιακό άγχος σε τρεις διαφορετικές κατηγορίες, τις σωματικές, τις ψυχολογικές και τις συμπεριφορικές αρνητικές συνέπειες. Συγκεκριμένα, στις σωματικές συνέπειες μπορούν να συμπεριληφθούν οι εκδηλώσεις ναυτίας ή η έντονη ζάλη, οι αυπνίες, η αύξηση των καρδιακών παλμών καθώς και οι μυϊκοί πόνοι ως ψυχοσωματική αντίδραση του ανθρώπινου οργανισμού στην εμφάνιση του άγχους. Στις ψυχολογικές επιπτώσεις συγκαταλέγονται φαινόμενα όπως ο έντονος θυμός, η αβεβαιότητα για το επαγγελματικό μέλλον, η θλίψη, ή ακόμα και η κατάθλιψη ή η ανάπτυξη κάποιας μορφής νεύρωσης.

Αναφορικά με τον συμπεριφορικό τομέα, ένα άτομο το οποίο βιώνει εργασιακό άγχος μπορεί να αρχίσει να απουσιάζει από την δουλειά του, να ενεργεί επιθετικά σε

βάρος άλλων ανθρώπων και να μην έχει πλέον την διάθεση να προβεί σε κάποια δραστηριότητα ή να βελτιώσει τις εργασιακές γνώσεις τις οποίες διαθέτει. Ακόμα , τονίζεται πώς το εργασιακό άγχος μπορεί να επιδράσει μετά από σύντομο χρονικό διάστημα αρνητικά και τις οικογενειακές και κοινωνικές σχέσεις του εργαζομένου μειώνοντας τα ενδιαφέροντα και τις διαπροσωπικές σχέσεις του με το άγχος να είναι γενικευμένο και να αναπτύσσεται διαρκώς με ορατό τον κίνδυνο εκδήλωσης κάποιας ασθένειας όπως το γενικευμένο άγχος ή η κατάθλιψη ;(Beehr & Newman, 1978, Barnet & Brennan,1995, Fontana,1996).

Μια από τις επιπτώσεις τις οποίες επιφέρει το άγχος στον εργασιακό χώρο, σύμφωνα με άλλες μελέτες είναι η δυσαρέσκεια και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών διότι επιδρούν αρνητικά τόσο στους εργαζόμενους όσο και στα υπόλοιπα μέλη της σχολικής κοινότητας δηλαδή στο σύνολο του εργασιακού προσωπικού του σχολείου, στους μαθητές και στις μαθήτριες και γενικότερο στο θεσμό και στο σύστημα της εκπαίδευσης. Πιο αναλυτικά, σε μελέτη η οποία έγινε σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης οι Αβεντισιάν-Παγοροπούλου και οι συνεργάτες της ανέφεραν ότι « *όσο αυξάνεται η συναισθηματική εξάντληση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους τόσο μεγαλώνουν τα επίπεδα της αποπροσωποποίησης απέναντι στους μαθητές τους και μειώνεται παράλληλα το αίσθημα προσωπικής επίτευξης από την επιτέλεση των εργασιακών καθηκόντων της* » (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου κ.ά., 2002).

Στην συνέχεια της μελέτης θα γίνει αναλυτική αναφορά στο φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς και τους παράγοντες και τις επιπτώσεις της τόσο σε ατομικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ (burn out)

Οι αυξημένες υποχρεώσεις και οι κοινωνικές και επαγγελματικές απαιτήσεις στην σύγχρονη καθημερινότητα αυξάνονται διαρκώς. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι άνθρωποι να αντιμετωπίζουν πολλές πιέσεις και δυσκολίες, με πολλούς από αυτούς να εκδηλώνουν ήπια ή σοβαρά συμπτώματα ενός συνδρόμου το οποίο ονομάζεται « επαγγελματική εξουθένωση » (burn out). Σύμφωνα με την ετυμολογική προέλευση της έννοιάς ο όρος αναφέρεται στην υπολειτουργικότητα του ατόμου , κατά την οποία παρατηρείται μια μορφή εξάντλησης που μπορεί να προσδιορίζει μια κατάσταση συναισθηματικής, διανοητικής και συχνά σωματικής εξάντλησης που

προκαλείται από παρατεταμένο ή επαναλαμβανόμενο άγχος του ατόμου κυρίως στον χώρο εργασίας του. Έχουν πραγματοποιηθεί πολλές σχετικές έρευνες για την μελέτη της εξουθένωσης

οι οποίες περιλαμβάνουν συνήθως αλλαγή στην συμπεριφορά του ατόμου, απουσία από την εργασία, χαμηλή παραγωγικότητα καθώς και ψυχολογικά προβλήματα (Golembiewski et al, 1986).

Ο προσδιορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης έγινε πρώτη φορά από τον Freudenberger. Ο ίδιος ανέφερε τον όρο της εξουθένωσης παρατηρώντας πώς οι συνεργάτες του οι οποίοι εργάζονταν στον τομέα της ψυχικής υγείας εκδήλωναν συμπτώματα κούρασης, δυσφορίας, απογοήτευσης και συχνά εκδήλωναν ακόμα και καταθλιπτικά συμπτώματα τα οποία ήταν πιο έντονα ακόμα και από τους ασθενείς τους οι οποίοι νοσηλεύονταν στις κλινικές. Επίσης μέσα από τις έρευνες του υποστήριξε πώς η επαγγελματική εξουθένωση ορίζεται ως η αδυναμία να λειτουργήσει κάποιος αποτελεσματικά στην εργασία του ως απόρροια της έκθεσής του σε παρατεταμένο και έντονο επαγγελματικό άγχος (Freudenberger, 1974).

Πολλοί ερευνητές των κοινωνικών επιστημών έχουν προσπαθήσει να ορίσουν την επαγγελματική εξουθένωση. Ένας ευρέως διαδεδομένος ορισμός έχει εκφραστεί από την ψυχολόγο Maslach. Σύμφωνα με όσα αναφέρει η ίδια στις έρευνες της η εξουθένωση είναι *« η απώλεια ενδιαφέροντος για τους ανθρώπους με τους οποίους κάποιος εργάζεται, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής εξάντλησης η οποία επίσης χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση όπου ο επαγγελματίας δεν έχει πλέον καθόλου θετικά αισθήματα συμπάθειας ή σεβασμού για τους πελάτες ή τους ασθενείς »* (Maslach, 1982).

Ωστόσο ο συγκεκριμένος ορισμός της εξουθένωσης είναι περίπλοκος και ο ακριβής προσδιορισμός και η οριοθέτηση της έννοιας θεωρείται δύσκολος με πολλά μέλη της επιστημονικής κοινότητας να προσδίδουν διαφορετικούς ορισμούς στην ερμηνεία του φαινομένου. Οι Maslach και Jackson, αναπτύσσοντας μια κοινωνιολογική και ψυχολογική προσέγγιση υποστηρίζουν πώς η εξουθένωση αποτελεί μια πολυδιάστατη κατάσταση κατά την οποία τα άτομα παρουσιάζουν ενδείξεις σωματικής κόπωσης καθώς και ψυχικής εξάντλησης. Πιο αναλυτικά είναι μια μορφή ψυχικής, σωματικής, πνευματικής και συναισθηματικής εξάντλησης. Προκαλείται από μακρόχρονη συμμετοχή και εμπλοκή σε συναισθηματικές καταστάσεις οι οποίες συνοδεύεται με μια σειρά συμπτωμάτων τα οποία περιλαμβάνουν οργανική εξάντληση και τάσεις υπνηλίας, ένα αίσθημα ανικανότητας

και απελπισίας, αρνητική αυτοεικόνα και έλλειψη αυτοεκτίμησης και γενικευμένη αρνητική στάση σε σχέση με τον χώρο εργασίας, και τους ανθρώπους (Maslach & Jackson, 1986).

Οι ίδιοι οι Maslach και Jackson, στις μελέτες τους για την διερεύνηση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης υποστηρίζουν επίσης πώς η εξουθένωση διακρίνεται σε τρεις βασικούς παράγοντες οι οποίοι καθορίζουν την ένταση, το περιεχόμενο και το είδος αυτής της μορφής εξάντλησης. Αναλυτικότερα, οι τρεις βασικοί παράγοντες είναι η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση και η έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων. Σταδιακά η ικανότητά του ανθρώπου να προσαρμόζεται σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον, όπου αυξάνονται η πίεση και οι απαιτήσεις, μειώνεται. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα το άτομο να οδηγείται σε εξουθένωση η οποία αυξάνει το άγχος οδηγώντας με τον τρόπο αυτό το άτομο σε ένα φαύλο κύκλο υπολειοργικότητας (Maslach & Schaufeli, 1993).

Επίσης υπάρχουν μελέτες οι οποίες έχουν ασχοληθεί με την σύνδεση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης με την εκδήλωση εργασιακού στρες. Αναλυτικότερα, Ο Bril υποστηρίζει ότι το στρες μπορεί να είναι το αποτέλεσμα μειωμένης απόδοσης, δυσφορίας ή φυσικής συμπτωματολογίας, όπου μπορεί να μείνει είτε σταθερό, είτε να βελτιωθεί. Η εξουθένωση όμως διαφέρει από το στρες στο ότι, μπορεί να χειροτερεύει ή να αποτυγχάνει ο οργανισμός να προσαρμοστεί χωρίς εξωτερική βοήθεια ή περιβαλλοντικές αναπροσαρμογές. Το στρες που ξεκινά από ένα επαγγελματικό ζήτημα, δεν είναι απαραίτητο να οδηγήσει στη επαγγελματική εξουθένωση (Bril, 1984). Αντίθετα, η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί μια ιδιαίτερη αντίδραση του στρες, μια ιδιόζουσα μορφή παρατεταμένου, χρόνιου επαγγελματικού στρες, ένα ξεχωριστό μηχανισμό που διαθέτει κάποιες συγκεκριμένες διαστάσεις (Cherniss, 1980).

Επιπλέον, η Pines συμφωνεί στο γεγονός ότι τα άτομα που εμφανίζουν εργασιακό άγχος, δεν είναι σίγουρο ότι θα βιώσουν επαγγελματική εξουθένωση και επισημαίνει πως το εργασιακό άγχος από μόνο του δεν οδηγεί σε επαγγελματική εξουθένωση. Σχετικά με τις διαφορές της επαγγελματικής εξουθένωσης και του εργασιακού άγχους, η Pines υποστηρίζει επιπλέον ότι το στρες μπορεί να το βιώσει ο καθένας, ενώ η επαγγελματική εξουθένωση προκύπτει μόνο σε ανθρώπους που ξεκινούν την επαγγελματική τους καριέρα με υψηλούς στόχους, προσδοκίες και κίνητρα και που προσδοκούν να αποκομίσουν μία αίσθηση σημαντικότητας μέσα από την εργασία

τους. Τα άτομα που δεν έχουν αυτές τις προσδοκίες, μπορεί να βιώσουν επαγγελματικό άγχος αλλά όχι επαγγελματική εξουθένωση (Pines, 2002).

Το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει οριστεί από έρευνες του Κάντα και των συνεργατών του. Σύμφωνα με τα όσα υποστηρίζει, η εξουθένωση αποτελεί μια ιδιαίτερη μορφή επαγγελματικού στρες. Συγκεκριμένα, θεωρείται μια μορφή χρόνιου και παρατεταμένου επαγγελματικού στρες που επιδρά στον επαγγελματικό χώρο του ατόμου και τον κάνει να αισθάνεται πώς οι ψυχικές αντοχές του δεν επαρκούν για να ανταπεξέλθει στην πίεση του επαγγέλματος του. Τονίζεται επίσης πώς η εμφάνιση και η εκδήλωση του φαινομένου δεν είναι ξαφνική ούτε αφορά μόνο μια δυσκολία του ατόμου να διαχειριστεί μια κατάσταση, αλλά προκύπτει από την γενικευμένη και συνεχή αδυναμία του ατόμου να ανταπεξέλθει στα επαγγελματικά καθήκοντα του (Κάντας, 1996, σελ.71-85).

Οι ορισμοί οι οποίοι αναφέρονται στην επαγγελματική εξουθένωση ως μια κατάσταση, διαφέρουν μεταξύ τους παρόλα αυτά οι περισσότεροι από αυτούς παρουσιάζουν κάποια κοινά χαρακτηριστικά. Συγκεκριμένα, δίνεται έμφαση στα ψυχικά συμπτώματα όπως η συναισθηματική εξάντληση, η κούραση και η πιθανή κατάθλιψη καθώς και στις συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία. Ακόμα, αναφέρεται το αίσθημα της μειωμένης αποτελεσματικότητας και της επαγγελματικής απόδοσης, το οποίο δεν οφείλεται στην ανικανότητα του ατόμου, αλλά στην αρνητική στάση και συμπεριφορά του. Οι ορισμοί που περιγράφουν την επαγγελματική εξουθένωση ως διαδικασία, έχουν ως κατάληξη την αλλαγή στη συμπεριφορά των εργαζομένων γεγονός το οποίο εξελίσσεται μέσα από κάποια στάδια, τα οποία έχουν σαν αφετηρία τους το εργασιακό άγχος, δηλαδή την ανισορροπία των απαιτήσεων της εργασίας και των ψυχικών αποθεμάτων του ατόμου (Schaufeli & Buunk, 1996).

Η επαγγελματική εξουθένωση λοιπόν διέπεται από ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά και ακολουθεί μια εξελεγκτική πορεία η οποία αποτελείται από στάδια ανάπτυξης. Στην συνέχεια θα γίνει αναφορά και ανάλυση των χαρακτηριστικών και των σταδίων τα οποία συμπεριλαμβάνονται στο φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

3.1 Χαρακτηριστικά και στάδια

Ο Figley, διεξάγοντας έρευνες σχετικά με το φαινόμενο της εξουθένωσης των ανθρώπων στο εργασιακό τους περιβάλλον, υποστηρίζει ότι υπάρχουν συγκεκριμένα

χαρακτηριστικά κα τομείς της λειτουργικότητας των ανθρώπων τα οποία επηρεάζονται από την συγκεκριμένη μορφή εξάντλησης. Αναλυτικότερα, σε γνωστικό επίπεδο το άτομο το οποίο εκδηλώνει συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσιάζει συμπεριφορές οι οποίες παρεκκλίνουν τον προσανατολισμό του ατόμου από τους αρχικούς επαγγελματικούς σκοπούς τους οποίους είχε θέσει. Παρατηρείται επίσης, συνεχή μείωση στην ικανότητα επίτευξης των εργασιακών υποχρεώσεων γεγονός το οποίο έχει ως αποτέλεσμα να μειώνεται επίσης και η αυτοεκτίμηση του ατόμου ως συνέπεια της αδυναμίας επίτευξης του στόχου.

Οι αποτυχίες στο γνωστικό τομέα προκαλούν επιπτώσεις και στα συναισθήματα του ατόμου. Το άτομο εκδηλώνει σε έντονο βαθμό συναισθήματα θυμού, θλίψης και φόβου και γενικότερα πολλές αλλαγές στην διάθεση του οδηγώντας τον εαυτό του σε φαινόμενα συναισθηματικής αποστασιοποίησής και παραίτησης. Επακόλουθα οι συγκεκριμένες επιπτώσεις προκαλούν έντονες εκδηλώσεις ανυπομονησίας του ατόμου με συμπεριφορές οι οποίες φανερώνουν πίεση και υψηλές μη ρεαλιστικές απαιτήσεις από την εργασία ή το χρονικό πλαίσιο αυτής. Με αυτόν τον τρόπο δημιουργούνται δυσκολίες στις επαγγελματικές σχέσεις και το άτομο παρουσιάζει στοιχεία κοινωνικής απομόνωσης. Σε συμπεριφορικό επίσης επίπεδο το άτομο αναπτύσσει δυσκολίες στον ύπνο του με έντονους εφιάλτες οι οποίοι μπορεί στην συνέχεια να εξελιχθούν σε σοβαρές διαταραχές ύπνου.

Η εμφάνιση επίσης επαγγελματικής εξουθένωσης προκαλεί στο άτομο δυσκολίες και προβλήματα και στις διαπροσωπικές σχέσεις του. Σύμφωνα με τις έρευνες, το άτομο δείχνει αδυναμία να δημιουργήσει νέες σχέσεις ή δυσκολεύεται να διατηρήσει λειτουργικές τις υπάρχουσες σχέσεις που έχει. Επιπλέον, παρατηρείται πώς ένα τέτοιο άτομο αρκετές φορές είναι υπερπροστατευτικό είτε ως γονέας είτε ως σύντροφος προβαίνοντας πολλές φορές σε διαπληκτισμούς με το άτομο από το προσωπικό περιβάλλον του ως αποτέλεσμα της εξάντλησης και της έντονης πίεσης που βιώνει στον εργασιακό του χώρο. Ακόμα, ένα άτομο με εξουθένωση δηλώνει πολλές φορές πώς η ζωή δεν έχει κάποιο νόημα ή κάποια ιδιαίτερη αξία, γεγονός το οποίο έχει ως αποτέλεσμα το συγκεκριμένο άτομο να εκδηλώνει και συμπτώματα κατάθλιψης τα οποία ενδέχεται να εξελιχθούν σε σοβαρές διαταραχές τόσο σε ψυχολογικό όσο και σε σωματικό επίπεδο.

Επίσης, μελετώντας την εξελεκτική πορεία της εκδήλωσης και της ανάπτυξης της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι Παπαδάτου και Αναγνωστόπουλος ανέφεραν πώς η

εξέλιξη του φαινομένου « ακολουθεί » κάποια συγκεκριμένα στάδια. Αρχικά, στο πρώτο στάδιο του ενθουσιασμού, ο επαγγελματίας μεταβαίνει στον εργασιακό χώρο έχοντας στόχους οι οποίοι δεν είναι ρεαλιστικοί και δεν μπορεί να τους πετύχει. Διακατέχεται από μεγάλες προσδοκίες, αντιμετωπίζοντας την εργασία του σαν το πολυτιμότερο στοιχείο της ζωής του, από το οποίο θα αντλήσει κάθε δυνατή ικανοποίηση και ηθική ανταμοιβή. Το επίκεντρο του ενδιαφέροντος του εστιάζεται αποκλειστικά στις επαγγελματικές υποχρεώσεις παραγκωνίζοντας παράλληλα τις άλλες δραστηριότητες οι οποίες δεν σχετίζονται με τις επαγγελματικές διαδικασίες του. Έπειτα, ακολουθεί το δεύτερο στάδιο κατά την διάρκεια του οποίου το άτομο αρχίζει να συνειδητοποιεί πως παρόλο που προσφέρει πολλά στο επάγγελμα του, η εργασία του ίδιου δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες και τις προσδοκίες του.

Από το σημείο αυτό ξεκινά μια φάση κατά την διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος αναρωτιέται μήπως φταίει ο ίδιος και προσπαθεί να καλύψει την απογοήτευσή του αυξάνοντας τους ρυθμούς της εργατικότητας του συνεχίζοντας να εκφράζει την δυσαρέσκεια του για την αναγνώριση της εργασίας του και για τον χαμηλό μισθό του, γεγονότα τα οποία δεν ανταποκρίνονται, όπως ο ίδιος ισχυρίζεται, στην εργατικότητα του και σε όσα προσφέρει στον χώρο εργασίας. Μετέπειτα κατά την διάρκεια του τρίτου σταδίου ο εργαζόμενος αναρωτιέται αν και σε πιο βαθμό αξίζει να κάνει μια εργασία η οποία του προκαλεί μεγάλο άγχος και από την οποία δεν λαμβάνει την ικανοποίηση που προσδοκούσε. Αποθαρρύνεται σωματικά και βιώνει έντονα συναισθήματα θλίψης και απογοήτευσης. Η πραγματικότητα που ζει αποτελεί πλέον για τον ίδιο ένα αδιέξοδο, μέσα στο οποίο αισθάνεται εγκλωβισμένος. Σε αυτό το στάδιο, η ίδια η μορφή της απογοήτευσης που βιώνει του προσφέρει τη δυνατότητα να αναθεωρήσει τους στόχους του, οι οποίοι δεν ήταν αρχικά ρεαλιστικοί, να αλλάξει και να αναπροσαρμόσει μη λειτουργικές συμπεριφορές και να δημιουργήσει ένα διαφορετικό πλαίσιο επαγγελματικής οπτικής.

Κατά την διάρκεια του τέταρτου σταδίου όπου, σύμφωνα με τους ερευνητές ολοκληρώνεται η εξελεκτική πορεία την οποία ακολουθεί το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης, το άτομο εισέρχεται στο φάσμα της απάθειας και της απομάκρυνσης από το αντικείμενο της εργασίας του. Η έλλειψη ενδιαφέροντος για τα επαγγελματικά ζητήματα του, χαρακτηρίζει σε καθημερινή βάση το μεγαλύτερο κομμάτι της δουλειάς του. Απορροφάτε ψυχικά από τις προσωπικές άμυνες που δημιουργεί, εμφανίζοντας χαρακτηριστικά αδιαφορίας για όλα τα ζητήματα είτε έχουν σχέση με την εργασία είτε με τον ίδιο ως προσωπική μονάδα και παράλληλα

υιοθετεί ειρωνικές συμπεριφορές για τη φύση της εργασίας του, επικρίνοντας ταυτόχρονα όποιον συνάδελφο του εκφράσει αρνητική κριτική για τη συμπεριφορά του. Αυτές οι συμπεριφορές μάλιστα, υποστηρίζεται ότι συμβαίνουν διότι το άτομο τις χρησιμοποιεί σαν μια μορφή άμυνας προκειμένου να προσπαθήσει να ελέγξει το έντονο και αυξανόμενο άγχος που τον διακατέχει (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999, σελ. 243-245).

Συμπεραίνεται λοιπόν πώς το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί ένα γεγονός σωματικής και ψυχικής εξάντλησης το οποίο αναπτύσσεται σταδιακά και έχει ως αποτέλεσμα το άτομο το οποίο βιώνει την συγκεκριμένη κατάσταση να παραιτείται σωματικά και ψυχικά από την επιθυμία του να εργαστεί στο επάγγελμα το οποίο έχει διαλέξει. Με την μελέτη επίσης της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν ασχοληθεί και άλλοι επιστήμονες οι οποίοι έχουν αναπτύξει ο καθένας το δικό του μοντέλο με βάση το οποίο προσδιορίζεται και ερμηνεύεται η επαγγελματική εξουθένωση (burn out).

3.2 Μοντέλα επαγγελματικής εξουθένωσης

Πολλοί επιστήμονες στην εξέλιξη των ερευνών σχετικά με το φαινόμενο της εξουθένωσης έχουν προσπαθήσει να δομήσουν διάφορα μοντέλα τα οποία αναλύουν και επεξηγούν την έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ωστόσο μέσα από μετα-αναλύσεις έχουν αναδειχθεί τα βασικότερα μοντέλα του φαινομένου καθένα από τα οποία αναδεικνύει έναν ξεχωριστό παράγοντα.

Μια προσέγγιση της εξουθένωσης έγινε από τον Cherniss και τους συνεργάτες του έπειτα από έρευνα η οποία είχε διεξαχθεί για την μελέτη εργαζομένων από τρεις διαφορετικούς επαγγελματικούς κλάδους, της ψυχικής υγείας, της νοσηλευτικής και της δικηγορίας. Σύμφωνα με τα πορίσματα των ερευνών, η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί περισσότερο μία «διαδικασία» παρά ένα μεμονωμένο «συμβάν». Δημιουργείται από την ασυμφωνία ανάμεσα στην αναγνώριση της εργασιακής απόδοσης που πιστεύουν ότι λαμβάνουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι, από τα άλλα άτομα σχετικά με την εργασία τους, και σε αυτό το οποίο θεωρούν οι άλλοι πώς προσφέρουν. Όπως υποστηρίζει επίσης ο ίδιος ο Cherniss (1980), ο εργασιακός προσανατολισμός, το φόρτος της εργασίας, τα ερεθίσματα τα οποία λαμβάνουν τα άτομα καθημερινά, το είδος της επαφής με τους πελάτες, η αντιστοιχία των στόχων που θέτονται συγκριτικά με το τι συμβαίνει τελικά στην πραγματικότητα, η ηγεσία ή

η εποπτεία καθώς και η πιθανή κοινωνική απομόνωση αποτελούν τα βασικά χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος, τα οποία μπορούν να οδηγήσουν είτε σε επαγγελματική ικανοποίηση ή σε επαγγελματική εξουθένωση.

Το διαδραστικό μοντέλο όπως ονομάστηκε η προσέγγιση του Cherniss και των συνεργατών του, αναφέρει την εξουθένωση ως διαδικασία η οποία ακολουθεί τρία στάδια. Ένα στάδιο αποτελεί η φάση του εργασιακού στρες. Αναλυτικότερα, πρόκειται για μία διατάραξη μεταξύ των απαιτούμενων και των διαθέσιμων πόρων που έχει το άτομο. Το εργασιακό στρες είναι το αποτέλεσμα της διατάραξης αυτής μεταξύ του εξωτερικού και του εσωτερικού περιβάλλοντος του εργαζόμενου, η οποία μάλιστα δημιουργείται όταν οι διαθέσιμοι πόροι δεν επαρκούν για να ικανοποιήσουν με κατάλληλο τρόπο τους προσωπικούς στόχους και τα αιτήματα τα οποία έχει θέσει το άτομο. Επιπλέον τονίζεται ότι αυτή η διατάραξη της ισορροπίας μπορεί να συμβεί σε οποιονδήποτε εργαζόμενο, χωρίς να οδηγήσει απαραίτητα σε επαγγελματική εξουθένωση. Άλλο στάδιο αποτελεί η φάση της εξάντλησης η οποία αφορά τη συγκινησιακή ανταπόκριση στην προηγούμενη διατάραξη της ισορροπίας, η οποία εκδηλώνεται με τη μορφή συναισθηματικής εξάντλησης, με στρες, μέσω της κόπωσης και της έλλειψης ενδιαφέροντος, καταστάσεις οι οποίες έχουν τελικά ως αποτέλεσμα την εκδήλωση συμπεριφορών απάθειας.

Παρατηρείται ότι ο επαγγελματικός χώρος φαίνεται να είναι για τον εργαζόμενο πηγή εξάντλησης, ενώ η προσοχή του στρέφεται γύρω από γραφειοκρατικές πτυχές του επαγγέλματος. Ο εργαζόμενος βιώνει μια κατάσταση συνεχούς έντασης η οποία ενδέχεται να τον οδηγήσει σε απογοήτευση και παραίτηση τόσο σε σωματικό όσο και σε ψυχικό επίπεδο. Ως τελευταίο στάδιο από το μοντέλο αναφέρατε η φάση της αρνητικής κατάληξης. Στο συγκεκριμένο στάδιο πραγματοποιούνται αλλαγές στη στάση και τη συμπεριφορά του εργαζομένου, ο οποίος σταδιακά απομακρύνεται συναισθηματικά από την εργασία του και εκδηλώνει κυνισμό και απάθεια για τους άλλους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζεται. Οι αλλαγές αυτές συμβάλλουν στη μείωση των σωματικών και ψυχολογικών προσπαθειών τις οποίες κάνει το άτομο προκειμένου να μπορέσει να επιβιώσει επαγγελματικά, γεγονός το οποίο μπορεί να έχει ως συνέπεια την οριστική αποχώριση του εργαζομένου από την εργασία του και την πλήρη παθητικοποίησή του (Cherniss, 1980).

Με την έρευνα σχετικά με το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν ασχοληθεί και οι Edelwich και Brodsky οι οποίοι ανέπτυξαν το δικό τους μοντέλο για το συγκεκριμένο σύνδρομο. Σύμφωνα με τους επιστήμονες, η επαγγελματική

εξουθένωση αποτελεί μια προοδευτική διαδικασία από-ιδανικοποίησης της πραγματικότητας που δεν ανταποκρίνεται στους υψηλούς στόχους και τα ιδανικά του εργαζόμενου. Υποστηρίζουν πώς υπάρχουν τέσσερα στάδια τα οποία οδηγούν στην εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης του εργαζόμενου ήδη από το ξεκίνημα της καριέρας του. Το πρώτο στάδιο είναι ο «ενθουσιασμός». Ο άνθρωπος ξεκινάει την εργασία του με ενθουσιασμό, έχει συνήθως υπερβολικά υψηλούς στόχους και προσδοκίες από το εργασιακό του περιβάλλον οι οποίες δεν είναι ρεαλιστικές. Ο μικρόκοσμος της δουλειάς του, αποτελεί πλέον το σημαντικότερο μέρος της ζωής του και αφιερώνει όλο το χρόνο, την ενεργητικότητα και την ψυχική του λειτουργικότητα στην εργασία.

Κατά το δεύτερο στάδιο, αυτό της «αμφιβολίας και της αδράνειας» ο εργαζόμενος συνειδητοποιεί ότι το έργο το οποίο παράγει δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του και αυτό τον οδηγεί στην απογοήτευση. Οι προσδοκίες που έχει διαψεύδονται κάθε μέρα ολοένα και περισσότερο με τον ίδιο να κατηγορεί τον εαυτό του για την αποτυχία. Στην συνέχεια, προσπαθεί ακόμη περισσότερο να επενδύσει στο επάγγελμά του, χωρίς όμως να λαμβάνει κάποιο θετικό αποτέλεσμα. Έτσι, σταδιακά απομυθοποιεί την εργασία του, ωστόσο δεν προβαίνει σε αναθεώρηση των προσδοκιών του. Έπειτα, ακολουθεί το στάδιο της «απογοήτευσης και της ματαίωσης» κατά την διάρκεια του οποίου ο εργαζόμενος αισθάνεται την κατάσταση που επικρατεί στον χώρο εργασίας του ως αδιέξοδη και ο ίδιος νιώθει παγιδευμένος καθώς βλέπει τις προσπάθειές του να ακυρώνονται. Το στάδιο αυτό είτε θα οδηγήσει το άτομο στην αναθεώρηση των στόχων του οι οποίοι δεν είναι ρεαλιστικοί είτε στο τελευταίο στάδιο της απάθειας. Σύμφωνα με το μοντέλο, στο συγκεκριμένο στάδιο το άτομο το οποίο αναπτύσσει την επαγγελματική εξουθένωσή αποφεύγει κάθε υπευθυνότητα απέναντι στους άλλους συναδέλφους του και προσπαθεί να καταπολεμήσει την απογοήτευση και τη ματαίωση που του προκαλεί το επάγγελμά του. Συνεχίζει να εργάζεται μόνο για βιοποριστικούς λόγους επενδύοντας ελάχιστη ενέργεια στα καθήκοντά του αγνοώντας παράλληλα τις ανάγκες των πελατών του προκειμένου να καλύψει την ανεπάρκεια την οποία νιώθει, απέναντί τους. Από το μοντέλο υποστηρίζεται επίσης πώς τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης γίνονται συνήθως αντιληπτά κατά τα δυο τελευταία στάδια και εκδηλώνονται σε οργανικό, ψυχικό και κοινωνικό επίπεδο (Edelwich & Brodsky, 1980).

Μια άλλη γνωστή προσέγγιση είναι το μοντέλο των τριών διαστάσεων το οποίο αναπτύχθηκε από τους Maslach και Jackson. Όπως υποστηρίζουν οι ερευνητές το

σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν εμφανίζεται ξαφνικά, αλλά αποτελεί το αποτέλεσμα της παρατεταμένης εργασίας του ανθρώπου ο οποίος δουλεύει υπό έντονη πίεση. Οι επανειλημμένες αποτυχίες στην αντιμετώπιση καταστάσεων άγχους στο εργασιακό περιβάλλον, μπορεί να οδηγήσουν το άτομο σε αυξανόμενο επαγγελματικό στρες. Έπειτα η μείωση της ανοχής στο επαγγελματικό άγχος, έχει ως αποτέλεσμα την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σύμφωνα με το μοντέλο, αναδεικνύονται τρεις κύριες διαστάσεις του συνδρόμου, οι οποίες αντιπροσωπεύουν διαφορετικές κατηγορίες συμπτωμάτων: Η πρώτη διάσταση, η «συναισθηματική εξάντληση», περιλαμβάνει αισθήματα ψυχικής και σωματικής κόπωσης, καθώς και έντονη απώλεια ενέργειας. Η δεύτερη διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης, η «αποπροσωποποίηση», χαρακτηρίζεται από την απομάκρυνση και την αποξένωση του εργαζόμενου από τα άτομα με τα οποία εμπλέκεται στον εργασιακό χώρο του καθώς και την εγκαθίδρυση απρόσωπων, επιθετικών και κυνικών σχέσεων με αυτά. Στην τρίτη διάσταση παρουσιάζεται η «έλλειψη προσωπικής επίτευξης» η οποία αναφέρεται στην αίσθηση που αποκτά ένας άνθρωπος πώς είναι ανίκανος να προσφέρει στον χώρο εργασίας του με συνέπεια να προκαλείται μείωση στην απόδοσή του.

Αναλυτικότερα, η συναισθηματική εξάντληση χαρακτηρίζεται από την έλλειψη ενέργειας, με κυρίαρχη την αίσθηση, ότι έχουν εξαντληθεί τα συναισθηματικά αποθέματα και παράλληλα, δεν υπάρχουν πηγές ανανέωσης.

Το άτομο αισθάνεται ότι δεν διαθέτει πλέον την απαιτούμενη ενέργεια και διάθεση, προκειμένου να επενδύσει συναισθηματικά στη δουλειά του και καταβάλλεται τόσο από τις απαιτήσεις των πελατών όσο και από τις υποχρεώσεις του εργασιακού περιβάλλοντος του. Ένα κοινό σύμπτωμα το οποίο εκδηλώνεται στα άτομα με συναισθηματική εξάντληση είναι η αίσθηση της ανυπόφορης προοπτικής ότι την επόμενη ημέρα θα πρέπει να ξαναπάνε στην εργασία τους. Οι επαγγελματίες αισθάνονται πώς δεν μπορούν να αποδώσουν στην εργασία τους με αποτελεσματικότητα και υπευθυνότητα όπως στο παρελθόν και συχνά υιοθετούν συμπεριφορές απομάκρυνσης, σε φυσικό ή συναισθηματικό επίπεδο, από την ίδια την εργασία διότι τη θεωρούν ως την πηγή της εξάντλησής τους. Επιπλέον, όσο η συναισθηματική εξάντληση αυξάνεται, τα άτομα νιώθουν ότι δεν είναι πλέον ικανά να δώσουν κάτι από τον εαυτό τους στους άλλους ή ότι δεν είναι τόσο υπεύθυνα στην εργασία τους όσο παλιότερα. Σύμφωνα μάλιστα με την βιβλιογραφία, ειδικά οι εκπαιδευτικοί, όταν βιώνουν συναισθηματική εξάντληση, αισθάνονται ότι δεν

μπορούν να προσφέρουν στην εργασία και στους μαθητές τους όπως έκαναν κάποτε. Ως αποτέλεσμα αυτής της αίσθησης είναι η απροθυμία τους να πηγαίνουν στα σχολεία (Κάντας, 1996, σελ.71-85).

Επίσης σύμφωνα πάντα με την ανάπτυξη του μοντέλου, η αποπροσωποποίηση αποτελεί άμεση συνέπεια της συναισθηματικής εξάντλησης καθώς και έναν μηχανισμό άμυνας απέναντι σε αυτή. Εκδηλώνεται μέσω της συναισθηματικής απομάκρυνση, της απόσυρση και της αδιαφορίας για την εργασία, με παράλληλη παθητικότητα και κυνισμό προς τα υπόλοιπα άτομα, τα οποία αντιμετωπίζονται περισσότερο ως «αντικείμενα». Ακόμα, οι επαγγελματίες προσπαθούν να απομακρυνθούν από την εργασία με παρατεταμένα διαλείμματα και συζητήσεις με τους συναδέλφους τους. Η ανάπτυξη της αποπροσωποποίησης σχετίζεται επίσης με την εμπειρία της συναισθηματικής εξάντλησης, διότι δημιουργούνται στο άτομο αισθήματα αποτυχίας και μειωμένης επίτευξης. Αυτή η αρνητική συμπεριφορά εκδηλώνεται με αγένεια, υποτιμητική συμπεριφορά απέναντι στους αποδέκτες των υπηρεσιών του εργαζόμενου, καθώς και με έλλειψη ευαισθησίας ή με ανάρμοστες συμπεριφορές. Οι εκπαιδευτικοί μάλιστα, οι οποίοι βιώνουν τη διάσταση της αποπροσωποποίησης, δεν αισθάνονται κανένα θετικό συναίσθημα για τους μαθητές τους και εκφράζουν έντονα την αρνητική στάση τους σχετικά με τα παιδιά διατηρώντας παράλληλα μια σωματική και επικοινωνιακή απόσταση.

Η μειωμένη προσωπική επίτευξη ως η τρίτη διάσταση της συγκεκριμένης προσέγγισης, αφορά την προσωπική γνώμη του ατόμου, σχετικά με την απόδοση και τα επιτεύγματά του, τα οποία θεωρεί πως έχουν ασθενήσει και συνδέονται πλέον τόσο με αρνητικά αποτελέσματα όσο και με την μείωση της απόδοσης του. Σύμφωνα με αυτή τη διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι άνθρωποι οι οποίοι την βιώνουν, αισθάνονται δυστυχισμένα και απογοητευμένα για τα επιτεύγματά τους με αποτέλεσμα να δημιουργούν στον εαυτό τους την άποψη πως είναι αποτυχημένοι. Αμφισβητούν την επαγγελματική του; δραστηριότητα και βιώνουν αισθήματα απαισιοδοξίας και απαξίωσης. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα βαθμιαία να αναπτύσσονται φαινόμενα κατάθλιψης, τα οποία μπορούν να οδηγήσουν είτε στην αναζήτηση βοήθειας από κάποιον ειδικό, είτε στην οριστική εγκατάλειψη της συγκεκριμένης εργασίας (Maslach & Jackson, 1981).

Μια ακόμη προσέγγιση της επαγγελματικής εξουθένωσης εκφράστηκε από τον Golembiewski ο οποίος ανέπτυξε το « μοντέλο των φάσεων ». Το συγκεκριμένο μοντέλο επικεντρώνεται στην χρονική στιγμή εμφάνισης κάθε μιας από τις

διαστάσεις της εξουθένωσης και θεωρεί ως πρώτο και βασικό χαρακτηριστικό της εμφάνισης της εξουθένωσης την αποπροσωποποίηση, η οποία παρουσιάζει διαδοχικές επιπτώσεις τόσο στην παραγωγικότητα όσο και στο αίσθημα της προσωπικής επίτευξης. Περιγράφει επίσης, μια διαβάθμιση οχτώ αναπτυξιακών φάσεων, από τις οποίες περνά το άτομο καθώς βιώνει το αίσθημα της εξουθένωσης και οι οποίες χαρακτηρίζονται από συνδυασμούς πολλών ενδείξεων. Ο ίδιος ο Golembiewski ως θεμελιωτής του μοντέλου, τονίζει πώς η επαγγελματική εξουθένωση προκύπτει από τους στρεσογόνους παράγοντες μέσα στον εργασιακό χώρο και εξελίσσεται σταδιακά μέσω των σωματικών συμπτωμάτων καθώς και την μείωση της επίδοσης. Επιπλέον, συμφωνεί με το μοντέλο των τριών διαστάσεων της Maslach, ωστόσο εκφράζει διαφορετική γνώμη για την σειρά της εμφάνισής τους.

Αναλυτικότερα, εκφράζει την άποψη ότι η επαγγελματική εξουθένωση ξεκινάει με την αποπροσωποποίηση, συνεχίζεται με την απώλεια της αίσθησης της προσωπικής επίτευξης και καταλήγει στη συναισθηματική εξάντληση. Η συναισθηματική εξάντληση είναι ένα κρίσιμο στοιχείο για την επιβεβαίωση της ύπαρξης επαγγελματικής εξουθένωσης, συντελείται όμως τελευταίο και όχι πρώτο στην ιεραρχία των διαστάσεων. Η συναισθηματική εξάντληση πυροδοτεί με τη σειρά της την αποπροσωποποίηση, καθώς ο εργαζόμενος αγωνίζεται να αντιμετωπίσει αυτά τα συναισθήματα και λειτουργεί σαν ένας φαύλος μηχανισμός άμυνας απέναντι σε αυτές τις απαιτήσεις. Μέσω όμως της εκδήλωσης της αποπροσωποποίησης, το άτομο νιώθει αναποτελεσματικό, διότι τόσο η στάση όσο και η συμπεριφορά του υπονομεύουν τις επαγγελματικές αξίες και τους στόχους του (Golembiewski et al., 1986).

Ένα άλλο μεταγενέστερο μοντέλο έχει αναπτυχθεί από τους Pines και Aronson, οι οποίοι μελέτησαν το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αναλυτικότερα, οι ίδιοι ορίζουν την επαγγελματική εξουθένωση ως μία κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και πνευματικής εξάντλησης η οποία προκαλείται από τη μακροχρόνια έκθεση σε συναισθηματικές συνθήκες με έντονες απαιτήσεις. Ωστόσο, δεν αναφέρεται πώς η εφαρμογή της επαγγελματικής εξουθένωσης περιορίζεται μόνο σε επαγγελματίες υγείας, γεγονός το οποίο υποστηρίχθηκε αρχικά από άλλα μοντέλα. Αντίθετα η έρευνα του φαινομένου επεκτείνεται, σύμφωνα με τους υποστηρικτές του μοντέλου, τόσο στον οικογενειακό πλαίσιο όσο και στον πολιτικό τομέα. Η Pines επίσης τονίζει στις έρευνες της, περισσότερο τον ρόλο του εργασιακού περιβάλλοντος και υποστηρίζει πώς τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας και τα κίνητρα παίζουν ρόλο μόνο αναφορικά με την πυροδότηση και τον καθορισμό της

βαρύτητας του συνδρόμου. Ακόμα αναφέρεται ότι οι περισσότεροι από τους αφοσιωμένους επαγγελματίες; εμφανίζουν, ανεξαρτήτου κλάδου, πολύ σοβαρές μορφές εξουθένωσης.

Η αιτία της εξουθένωσης, σύμφωνα με την προσέγγιση, είναι υπαρξιακή και οφείλεται στην ανάγκη του ανθρώπου να δώσει νόημα στη ζωή του. Όταν η εργασία αποτυγχάνει να πραγματοποιήσει την συγκεκριμένη ανάγκη, η επαγγελματική εξουθένωση είναι αναπόφευκτη. Υποστηρίζεται δηλαδή σύμφωνα με το υπαρξιακό μοντέλο πως η επαγγελματική εξουθένωση εξαρτάται κυρίως από τα κίνητρα του εργαζόμενου. Σύμφωνα με τις επισημάνσεις του μοντέλου, από την μια μεριά, τα άτομα με υψηλά κίνητρα μεταβαίνουν στον επαγγελματικό χώρο τους έχοντας υψηλούς προσωπικούς στόχους και αυξημένες απαιτήσεις από την απόδοσή τους. Αναφέρεται ακόμα πως τα άτομα με υψηλά κίνητρα είναι εφικτό να πετύχουν τους στόχους του, εάν το εργασιακό περιβάλλον τους είναι υποστηρικτικό, διότι παρέχει στους εργαζόμενους αυτονομία και στήριξη. Με αυτόν τον τρόπο τα άτομα νιώθουν ότι υποστηρίζονται και μπορούν να αναπτύξουν καλές σχέσεις με τους συνεργάτες τους γεγονός το οποίο συντελεί ώστε να αισθάνονται ευτυχισμένοι.

Από την άλλη μεριά, όταν τα άτομα βρίσκονται σε κάποιο στρεσογόνο εργασιακό περιβάλλον με πολλά εμπόδια, μικρές αμοιβές και χαμηλά επίπεδα στήριξης, δεν μπορούν να εργαστούν, όπως θα έπρεπε και όπως οι ίδιοι θα επιθυμούσαν με αποτέλεσμα να μειώνονται οι πιθανότητες ώστε να υλοποιήσουν τους στόχους τους οποίους έχουν θέσει. Σε αυτή την περίπτωση, ένα άτομο αντί να βιώσει επιτυχία, θα εισπράξει το αίσθημα της αποτυχίας, που μακροπρόθεσμα θα το «οδηγήσει» στην επαγγελματική εξουθένωση. Βασική αρχή επίσης του μοντέλου είναι πως αναφέρεται στα συμπτώματα της εξουθένωσης εστιάζοντας στις επιπτώσεις που έχει η εξουθένωση σε σωματικό, πνευματικό και συναισθηματικό επίπεδο σε αντίθεση με άλλες απόψεις οι οποίες εστιάζουν την προσοχή τους στα συμπτώματα τα οποία έχουν ως αποτέλεσμα την απόγνωση, την απελπισία και την μειωμένη αυτοπεποίθηση στα πλαίσια της εργασίας (Pines & Aronson, 1988).

Μια άλλη επίσης προσέγγιση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η θεωρία «της διατήρησης των πόρων». Σύμφωνα με τον Hobfoll η βασική αρχή της θεωρίας είναι πως «*όλοι οι άνθρωποι προσπαθούν ιδιαίτερα για να διατηρήσουν, να προστατέψουν ή/και να επανακτήσουν τους πόρους τους*». Η θεωρία αναφέρει πως το στρες προκαλείται, όταν για κάποιο λόγο απειλούνται ή μειώνονται οι πηγές της ενέργειας ενός ανθρώπου. Η συγκεκριμένη προσέγγιση επικεντρώνεται περισσότερο

στη διαδικασία και τις συνθήκες από τις οποίες προκύπτει το στρες και η εξουθένωση του εργαζομένου και τονίζει επίσης τους περιβαλλοντικούς παράγοντες που πιθανόν συμβάλλουν στο φαινόμενο του στρες. Επιπλέον, το άτομο υφίσταται συνθήκες εξουθένωσης όταν αισθάνεται ότι δεν διαθέτει τα απαραίτητα αποθέματα για να ανταπεξέλθει στις υποχρεώσεις στο χώρο εργασίας του ή ακόμα και όταν βλέπει ότι τα αποθέματα που επένδυσε δεν οδήγησαν στο επιθυμητό αποτέλεσμα το οποίο ήταν ο στόχος του ατόμου (Hobfoll, 1989, Sonnentag, 2000).

Ακόμα, η επαγγελματική εξουθένωση σύμφωνα με τις βασικές απόψεις της θεωρίας, είναι το αποτέλεσμα μιας συνεχόμενης διαδικασίας η οποία χαρακτηρίζεται από την απώλεια της ενέργειας του ατόμου ή από έναν συνδυασμό σωματικής κόπωσης, συναισθηματικής εξάντλησης και γνωστικής φθοράς, η οποία αυξάνεται με το χρόνο. Τονίζεται δηλαδή πώς το αποτέλεσμα της αλόγιστης σπατάλης των πόρων είναι η συναισθηματική εξάντληση, η οποία ορίζεται ως μια χρόνια κατάσταση φυσικής και συναισθηματικής υπολειτουργικότητας εξαιτίας των υπερβολικών εργασιακών απαιτήσεων και των εντάσεων. Επιπλέον, η συναισθηματική εξάντληση, στην οποία οδηγούν οι στρεσογόνοι παράγοντες, συνδέονται με την εκδήλωση σωματικών δυσλειτουργιών, όπως για παράδειγμα οι αϋπνίες, οι στομαχικές διαταραχές και οι ημικρανίες. Έχει αρνητικές συνέπειες επίσης στην ψυχολογική ευημερία, γενικευμένα στην ποιότητα ζωής του ατόμου και στην απόδοση του ως επαγγελματία. Αυτές οι συνέπειες έχουν ως αποτέλεσμα να οδηγηθεί ο εργαζόμενος σε παραίτηση από την εργασία, σε αντικοινωνική συμπεριφορά και σε αρνητική στάση στα εργασιακά πλαίσια.

Οι υποστηρικτές του μοντέλου αναφέρουν πώς σε αυτήν την περίπτωση αυτό το οποίο μπορεί να κάνει το άτομο είναι να αναζητήσει εναλλακτικές πηγές ενέργειας πάνω στις οποίες θα μπορέσει να επενδύσει μελλοντικά. Αυτήν την δυνατότητα μπορούν να την παρέχουν τα χρονικά διαστήματα, όπως για παράδειγμα το διάλειμμα από την εργασία ή οι αναρρωτικές άδειες, τα οποία επιτρέπουν στα άτομα να αξιοποιήσουν ή να αναζητήσουν τις εναλλακτικές πηγές ενέργειας τους. Ειδικότερα για το εκπαιδευτικό σύστημα και τους εργαζομένους του, η θεωρία διατήρησης πόρων υποστηρίζει ότι, ένας εκπαιδευτικός που έρχεται αντιμέτωπος με δυσμενείς καταστάσεις, όπως για παράδειγμα μια απρεπή συμπεριφορά, διατηρώντας παράλληλα το κίνητρό του και τους εργασιακούς πόρους του, μπορεί να αποφύγει την απώλεια πόρων και να μην εκδηλώσει συναισθηματική εξάντληση (Zaudig, Berberich & Konermann, 2012).

Μια ακόμη θεωρία για την επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί « το μοντέλο της Κοπεγχάγης ». Το συγκεκριμένο μοντέλο προτάθηκε από τους Tage Kristensen, Marianne Borritz, Ebbe Villadsen και Karl B. Christensen και αποτελεί το πιο σύγχρονο μοντέλο για την μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αναλυτικότερα, οι δημιουργοί του συγκεκριμένου μοντέλου, κατασκεύασαν το ομώνυμο ερευνητικό εργαλείο για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αναφέρεται επίσης ότι το μοντέλο της Κοπεγχάγης ήταν η απάντηση του Kristensen και των συνεργατών του στην έντονη κριτική την οποία άσκησαν οι ίδιοι όπως και άλλοι επιστήμονες στο μοντέλο και κυρίως στο αντίστοιχο ερευνητικό εργαλείο της επαγγελματικής εξουθένωσης το οποίο αναπτύχθηκε από την Maslach και τους συνεργατών της. Συγκεκριμένα οι ερευνητές τονίζουν πώς το Maslach Burnout Inventory, το οποίο αποτελεί το δημοφιλέστερο ερευνητικό εργαλείο για τη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, παρουσιάζει μία σειρά από αδυναμίες, παρόλο που οι περισσότερες έρευνες πραγματοποιούνται μέσω της χρήσης του συγκεκριμένου εργαλείου.

Σε αντιδιαστολή λοιπόν με το συγκεκριμένο μοντέλο , οι ερευνητές δημιούργησαν ένα μοντέλο επαγγελματική εξουθένωσης και ένα ερωτηματολόγιο με τρεις διαφορετικές υποκλίμακες: την προσωπική εξουθένωση, την επαγγελματική εξουθένωση και την εξουθένωση που σχετίζεται με την επαφή με ανθρώπους όπως είναι για παράδειγμα οι πελάτες, οι συνάδελφοι ή οι μαθητές. Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου μάλιστα είναι διαμορφωμένες με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορούν να απαντηθούν από όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως επαγγέλματος. Ακόμα αναφέρεται ότι, οι τρεις υποκλίμακες του μοντέλου προβλέπουν την μελλοντική εμφάνιση ασθενειών, προβλημάτων στον ύπνο, χρήση αναλγητικών καθώς και την υψηλή πρόθεση την οποία δηλώνουν οι εργαζόμενοι για εγκατάλειψη της εργασίας τους. Επιπλέον, η θεωρητική βάση του μοντέλου προέρχεται από τον ορισμό τον οποίο έδωσαν στην επαγγελματική εξουθένωση οι Schaufeli & Greenglass, σύμφωνα με τους οποίους η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί « μια κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και πνευματικής κόπωσης που προκύπτει από τη μακροχρόνια έκθεση σε εργασιακές καταστάσεις που είναι ιδιαίτερα απαιτητικές » (Schaufeli & Greenglass, 2001, σελ. 501)..

Σύμφωνα με την βιβλιογραφία τα μοντέλα παρουσιάζουν ορισμένες διαφορές στην μελέτη και στον τρόπο προσέγγισης της επαγγελματικής εξουθένωσης, ωστόσο τα περισσότερα αναγνωρίζουν την ύπαρξη συγκεκριμένων συμπτωμάτων τα οποία

σχετίζονται με την εκδήλωση της εξουθένωσης στο εργαζόμενο άτομο. Συγκεκριμένα, οι επιστήμονες κάνουν αναφορά για τρεις κατηγορίες συμπτωμάτων, τα σωματικά, τα ψυχολογικά και τα συμπεριφορικά. Στα σωματικά ανήκουν οι διάφορες οργανικές εκδηλώσεις οι μυϊκοί πόνοι, το έλκος, προβλήματα του γαστρεντερικού συστήματος, υπέρταση, πονοκέφαλοι, διαταραχές ύπνου, αναπνευστικά προβλήματα ή φαινόμενα απότομης μείωσης ή αύξησης βάρους. Επιπλέον υπάρχουν τα ψυχολογικά συμπτώματα μεταξύ των οποίων σύμφωνα με τους επιστήμονες συγκαταλέγονται η κατάθλιψη, η συναισθηματική ανεπάρκεια ή αίσθηση κατωτερότητας, ο εκνευρισμός και η συχνή απώλεια του ενδιαφέροντος για εργασία. Ιδιαίτερα σημαντικά επίσης είναι και τα συμπεριφορικά συμπτώματα τα οποία επηρεάζουν την καθημερινή λειτουργικότητα των ατόμων στον χώρο εργασίας. Στα συγκεκριμένα συμπτώματα εντάσσονται η συχνή απουσία από την εργασία, η απροθυμία και η άρνηση για την διεκπεραίωση κάποιας δραστηριότητας καθώς και οι επιθετικές συμπεριφορές, κυρίως λεκτικά, ως αποτέλεσμα του εκνευρισμού ο οποίος προκύπτει μετά την εκδήλωση του έντονου άγχους και της εξάντλησης.

Εκτός από την εκδήλωση κάποιων συγκεκριμένων συμπτωμάτων, τα πορίσματα των επιστημονικών ερευνών έχουν αναδείξει δημογραφικούς παράγοντες αναφορικά με το φύλο, το επάγγελμα, την ειδικότητα ή το τομέα εργασίας, τα οποία αποτελούν βασικά στοιχεία των ατόμων τα οποία εκδηλώνουν ή τείνουν να εκδηλώσουν συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης.

3.3 Παράγοντες επιρροής

Σύμφωνα με την βιβλιογραφία, υπάρχουν κάποιοι βασικοί παράγοντες οι οποίοι συσχετίζονται με την πιθανότητα εκδήλωσης της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα, οι αίτιες για την εμφάνιση της εργασιακής εξάντλησης των εκπαιδευτικών έχουν μελετηθεί σε συνάρτηση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, (όπως είναι για παράδειγμα το φύλο, η ηλικία ή η οικογενειακή κατάσταση), οι εργασιακές και περιβαλλοντικές συνθήκες καθώς και ο τρόπος οργάνωσης της ζωής σε ατομικό επίπεδο. Επιπλέον, όπως υποστηρίζει η Chang σύμφωνα με τα πορίσματα των ερευνών της, οι συγκεκριμένοι παράγοντες που επιδρούν στην εμφάνιση της εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς, μπορούν να χωριστούν σε τρεις κατηγορίες, στους ατομικούς παράγοντες, στους οργανωτικούς παράγοντες και στους παράγοντες οι οποίοι σχετίζονται με την συναλλαγή – αλληλεπίδραση (Chang, 2009).

Αναφορικά με τους ατομικούς παράγοντες, έρευνες οι οποίες μελετούν την ηλικία των εκπαιδευτικών και τον τρόπο επιρροής της στην εκδήλωση της εξουθένωσης, αναφέρουν την ηλικία ως ένα από τους βασικότερους παράγοντες. Σύμφωνα με τους επιστήμονες, οι νέοι εκπαιδευτικοί παρατηρείται πώς παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης συγκριτικά με τους συναδέλφους τους οι οποίοι είναι ηλικιακά μεγαλύτεροι. Επίσης αναφορικά με τα πορίσματα των μελετών οι οποίες ασχολήθηκαν με την προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών, φαίνεται να υπάρχει μια αμφισημία αποτελεσμάτων. Από την μια, ορισμένες έρευνες έχουν παρατηρήσει πώς η προϋπηρεσία δεν επηρεάζει την εμφάνιση της εργασιακής εξουθένωσης. Από την άλλη, κάποιες μελέτες υποστηρίζουν ότι, οι εκπαιδευτικοί με προϋπηρεσία μεγαλύτερη των δέκα ετών εμφανίζουν χαμηλότερα ποσοστά προσωπικής επίτευξης συγκριτικά με συναδέλφους τους οι οποίοι έχουν λιγότερα χρόνια επαγγελματικής προϋπηρεσίας (Aderson & Iwanicki, 1984).

Επίσης, υπάρχουν πολλές έρευνες οι οποίες έχουν αναδείξει αποτελέσματα σχετικά με την επίδραση του φύλου στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πιο αναλυτικά, οι Maslach και Jackson υποστηρίζουν μέσα από τις έρευνες τους ότι οι γυναίκες εμφανίζουν μεγαλύτερη συσχετίζονται περισσότερο με την συναισθηματική εξουθένωση σε σύγκριση με τους άνδρες ανεξάρτητα από το είδος του επαγγέλματος που ασκούν. Επιπλέον, έρευνες άλλων επιστημών με βάση τα ευρήματα τους αναφέρουν πώς οι εκπαιδευτικοί του αντρικού φύλου εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης στον εργασιακό χώρο τους συγκριτικά με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς (Maslach & Jackson, 1981, Schaufeli & Enzmann, 1998). Παράλληλα, έρευνες οι οποίες έχουν μελετήσει την εξουθένωση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αναφέρουν επίσης πώς τα επίπεδα αποπροσωποποίησης είναι υψηλότερα στους άνδρες εκπαιδευτικούς σε σύγκριση με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς οι οποίες δηλώνουν συχνότερη πρόθεση εμπλοκής με τα υπόλοιπα μέλη της σχολικής κοινότητας (Jackson & Schuler, 1985).

Ορισμένες μελέτες επίσης έχουν επισημάνει την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας τους ως παράγοντες οι οποίοι σχετίζονται με την εμφάνιση του συνδρόμου του burn-out στους εκπαιδευτικούς. Αναλυτικότερα, οι έρευνες των επιστημών οι οποίοι έχουν μελετήσει την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων, δείχνουν ότι η συγκεκριμένη μεταβλητή σχετίζεται με την επαγγελματική εξουθένωση, επισημαίνοντας πώς οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν πιο χαμηλά επίπεδα εξουθένωσης σε σχέση με

τους άγαμους εκπαιδευτικούς. Επιπλέον αναφέρεται πώς τα συγκεκριμένα αποτελέσματα εντοπίζονται και σε άλλους επαγγελματίες (Kantas, 1996). Αναφορικά επίσης με τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας, οι έρευνες οι οποίες έγιναν σε εκπαιδευτικούς, σύμφωνα με την θεωρία των πέντε παραγόντων της προσωπικότητας, έδειξαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζει υψηλή συσχέτιση με την διάσταση του νευροτισμού και της εσωστρέφειας όπως και με την εκδήλωση άγχους καθώς και με την κατάθλιψη στο εργασιακό πλαίσιο (Papastylianou, Kaila & Polychronopoulos, 2009).

Αναφορικά με τους οργανωτικούς παράγοντες, οι έρευνες έχουν αναδείξει συγκεκριμένες συνθήκες οι οποίες μπορούν να σχετίζονται με την εκδήλωση φαινομένων επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα πορίσματα των ερευνών, αναφέρονται ως παράγοντες οι αυξημένες διοικητικές υποχρεώσεις, η γραφειοκρατία, η απειθαρχία και η διασπαστική συμπεριφορά που παρουσιάζουν ορισμένες φορές οι μαθητές. Επίσης, ως παράγοντες της πιθανής εμφάνισης εργασιακής εξάντλησης φαίνεται να είναι η έλλειψη συνεργασίας με τους γονείς, οι δυσλειτουργικές σχέσεις με τους συναδέλφους και οι υπερβληθείς τάξεις σε συνδυασμό με την έλλειψη κατάλληλης και επαρκούς επαγγελματικής κατάρτισης όπως και οι δυσκολίες οι οποίες προκύπτουν για την αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών αναγκών των μαθητών (Wisniewski & Gargiulo, 1997).

Επιπρόσθετα οι έρευνες έχουν ασχοληθεί με την διερεύνηση του είδους του σχολείου και του πλαισίου της σχολικής τάξης στο οποίο εργάζεται ένας άνθρωπος εξετάζοντας εάν τα πλαίσια του σχολείου και της τάξης επιδρούν στην εμφάνιση της εξουθένωσης την οποία παρουσιάζουν οι εκπαιδευτικοί. Μέσα από τα αποτελέσματα των ερευνών φαίνεται να υπάρχει μια αμφισημία στα ευρήματα σε σχέση με τους συγκεκριμένους παράγοντες. Συγκεκριμένα, κάποια ευρήματα ερευνών υποστηρίζουν πώς οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι εργάζονται σε σχολεία ειδικής αγωγής, βιώνουν μεγαλύτερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους οι οποίοι είναι τοποθετημένοι σε σχολεία γενικής αγωγής, τονίζοντας ωστόσο πώς οι αποδόσεις στα επίπεδα μέτρησης της εξουθένωσης μεταξύ των δύο τομέων απασχόλησης δεν διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό. Αντίθετα, άλλες μελέτες έχουν δείξει ότι οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής δεν παρουσιάζουν μεγαλύτερα επίπεδα εξουθένωσης σε σύγκριση με τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι απασχολούνται σε τάξεις της γενικής εκπαίδευσης (Platsidou & Agaliotis, 2008).

Άλλες έρευνες έχουν ασχοληθεί με την διερεύνηση των παραγόντων συναλλαγής εξετάζοντας ποιοι από αυτούς τους παράγοντες μπορεί να συσχετίζονται με την εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πιο αναλυτικά, σύμφωνα με τα πορίσματα των ερευνών οι παράγοντες οι οποίοι μπορούν να λειτουργήσουν ως πηγές της εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι η εικόνα την οποία έχουν οι εκπαιδευτικοί για τον εαυτό τους, η εικόνα που αντανακλούν οι ίδιοι στην κοινωνία, ο τρόπος με τον οποίο επιλέγουν να αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες και τις δυσλειτουργικές συμπεριφορές των μαθητών τους καθώς και το είδος της αλληλεπίδρασης το οποίο αναπτύσσουν με αυτούς, όπως και τα επίπεδα ικανοποίησης τους από την εργασία τους (Friedman & Farber, 1992). Επιπλέον μια σημαντική συσχέτιση με την εμφάνιση της εξουθένωσης μπορεί να έχει και το γενικότερο είδος των σχέσεων οι οποίες αναπτύσσονται στα πλαίσια του σχολικού περιβάλλοντος είτε πρόκειται για τις σχέσεις με τον διευθυντή και τους συναδέλφους, είτε για τις σχέσεις με τους γονείς των μαθητών. Τα πορίσματα των ερευνών τονίζουν ενδεικτικά ότι, όταν οι σχέσεις ενός εκπαιδευτικού με τα υπόλοιπα ενήλικα άτομα τα οποία εμπλέκονται στο σχολικό περιβάλλον δεν είναι καλές, ο ίδιος ο εκπαιδευτικός αισθάνεται ότι το έργο και η δουλειά του δεν αναγνωρίζονται, βιώνει έντονη αισθήματα χαμηλής αυτοεκτίμησης και κινδυνεύει συνεπώς να εκδηλώσει συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Οι παράγοντες οι οποίες σχετίζονται με την εκδήλωση της εργασιακής εξουθένωσης σε συνδυασμό με την αύξηση του εργασιακού άγχους των εργαζομένων έχουν ως αποτέλεσμα αρνητικές συνέπειες για τους εργαζόμενους εκπαιδευτικούς. Στην συνέχεια θα γίνει αναφορά των συγκεκριμένων επιπτώσεων τις οποίες βιώνουν οι εργαζόμενοι σε επαγγελματικό και ατομικό επίπεδο λόγω του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

3.4 Επιπτώσεις Burnout

Οι επιστήμονες έχουν ασχοληθεί τις τελευταίες δεκαετίες με τις επιπτώσεις τις οποίες προκαλεί η εμφάνιση της εξουθένωσης στους εργαζόμενους τόσο σε ατομικό όσο και σε διαπροσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο. Συγκεκριμένα, υποστηρίζεται ότι το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης ως επακόλουθο του παρατεταμένου εργασιακού άγχους έχει αρνητικές συνέπειες στην ατομική, την οικογενειακή και την επαγγελματική ζωή του ατόμου (Hellesoy, Gronhaug &

Kvitastein 2000). Επίσης έχει αναφερθεί από ερευνητές πώς η μακροχρόνια έκθεση ενός ατόμου σε αντίξοες εργασιακές συνθήκες έχει ως αποτέλεσμα την εξάντληση του η οποία μπορεί να προκαλέσει σοβαρές σωματικές και ψυχικές δυσλειτουργίες τόσο στην συμπεριφορά στην εργασία του όσο και στην προσωπική του ζωή (Cushway, 1992).

Οι περισσότεροι ερευνητές στα πορίσματα των ερευνών τους έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα πώς οι αρνητικές συνέπειες οι οποίες εμφανίζονται σε έναν άνθρωπο λόγω του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, μπορούν να κατανεμηθούν σε επιμέρους κατηγορίες. Πιο αναλυτικά, ο Don Uger μελετώντας τις επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, τόνισε πώς οι συγκεκριμένες επιπτώσεις κατηγοριοποιούνται σε τρεις υποομάδες, τις σωματικές, τις ψυχολογικές και τις συμπεριφορικές επιπτώσεις. Επίσης ο ίδιος ανέφερε πώς κάθε ομάδα επιπτώσεων περιέχει πολλά και ποικίλα συμπτώματα και χαρακτηριστικά, ωστόσο υπάρχουν ορισμένες επιπτώσεις οι οποίες εμφανίζονται συχνότερα ανάλογα με την κατηγορία στην οποία ανήκουν. Ακόμα υποστηρίζει πώς κάθε εργαζόμενος μπορεί να εκδηλώσει διαφορετικά στοιχεία αυτών των επιπτώσεων και σε διαφορετικό βαθμό ανάλογα με το πλαίσιο της εργασίας του (Uger, 1980).

Στα σωματικά συμπτώματα περιλαμβάνονται όλα τα χαρακτηριστικά τα οποία αφορούν τις επιπτώσεις τις οποίες έχει η επαγγελματική εξουθένωση στον οργανισμό του ανθρώπου. Τα σωματικά συμπτώματα περιέχουν τυπικές εκδηλώσεις στρες και άγχους όπως για παράδειγμα οι πονοκέφαλοι, τα γαστρεντερικά προβλήματα, οι δυσκολίες ύπνου, η υπερένταση, η σεξουαλική δυσλειτουργία, διαταραχές διατροφής καθώς και μυοσκελετικοί πόνοι (Tyler & Cushway, 1998). Επιπρόσθετα σε δύο εμπειρικές έρευνες σε δείγμα ατόμων οι οποίοι εργάζονταν στον τομέα της υγείας τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ένα μεγάλο ποσοστό των ανθρώπων οι οποίοι παρουσίαζαν επαγγελματική εξουθένωση αντιμετώπιζε δυνατούς πονοκεφάλους και αυπνίες. Όπως αναφέρει η μελέτη τα συμπτώματα αυτά σε συνδυασμό με την πιθανή πρόκληση καρδιακών παθήσεων και έλκους στομάχου, μπορούν να προκαλέσουν την εκμηδένιση του εργαζομένου και επομένως το άτομο να αναπτύξει χρόνια προβλήματα υγείας (Guglielmi & Tatrow, 1998).

Οι σωματικές επιπτώσεις οι οποίες οφείλονται για την ευάλωτη υγεία του οργανισμού των εργαζομένων είναι πιθανόν να επηρεάσει και την ψυχική υγεία και την συμπεριφορά τους σε εργασιακό και σε διαπροσωπικό επίπεδο. Τα κυρίαρχα αυτά συμπτώματα σε ψυχολογικό επίπεδο μπορεί να είναι το έντονο στρες για μεγάλο

χρονικό διάστημα, η άνια και το χαμηλό ηθικό, η ευερεθιστότητα και ο εκνευρισμός. Ακόμα μπορεί να παρουσιαστεί η ανάπτυξη κυνικής στάσης καθώς και η αδυναμία παρατεταμένης συγκέντρωσης στο εργασιακό πλαίσιο, ο μειωμένος ενθουσιασμός και η μειωμένη εμφάνιση ενδιαφέροντος η οποία μπορεί να συνοδεύεται από έντονα επίπεδα δυσαρέσκειας. Οι συγκεκριμένες ψυχολογικές τάσεις και οι συμπεριφορές είναι μόνο μερικές από τις επιπτώσεις σε ψυχολογικό επίπεδο οι οποίες προκαλούνται στα άτομα ως συνέπεια του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης (Hogan & McKnight, 2007).

Αναφορικά με τους ενδοπροσωπικούς και τους διαπροσωπικούς δεσμούς του ανθρώπου, η επαγγελματική εξουθένωση προκαλεί αρνητικές συνέπειες και στην κοινωνική και στην προσωπική ζωή του εργαζομένου ο οποίος μεταφέρει τα προβλήματα από την εργασία του στην οικογένεια του και στον κοινωνικό περίγυρο με τον οποίο αναπτύσσει σχέσεις αλληλεπίδρασης. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργούνται ή να αυξάνονται οι εντάσεις με τα άτομα του κοινωνικού περιβάλλοντος του ατόμου και να μειώνεται το ενδιαφέρον για την δημιουργία ή την διατήρηση των κοινωνικών συναναστροφών και των διαπροσωπικών σχέσεων. Επίσης το άτομο παρουσιάζει μειωμένη παραγωγικότητα και ενεργητικότητα όχι μόνο σε σχέση με τις εργασιακές του υποχρεώσεις αλλά και σε σχέση με τα οικογενειακά και κοινωνικά καθήκοντα τα οποία έχει αναλάβει ή με τα οποία ήθελε αρχικά να ασχοληθεί. Επιπρόσθετα οι άνθρωποι οι οποίοι εμφανίζουν επαγγελματική εξουθένωση συχνά υιοθετούν στην καθημερινότητα τους επικίνδυνες συνήθειες ανεξάρτητα από το εάν βρίσκονται στο εργασιακό πλαίσιο ή όχι, όπως η υπερβολική κατανάλωση αλκοόλ, καφέ ή το κάπνισμα, οι οποίες μπορεί να προκαλέσουν σοβαρά προβλήματα στο κοινωνικό και οικογενειακό περιβάλλον του ατόμου ή ακόμα και στην ζωή του ίδιου του ατόμου (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Ακόμα, σύμφωνα με τις επιστημονικές μελέτες, η διδασκαλία ποτέ δεν ήταν μια εύκολη διαδικασία. Παλαιότερα βέβαια επικρατούσε το δασκαλοκεντρικό μοντέλο που η «αυθεντία» του δασκάλου ή του καθηγητή αποτελούσε το απόλυτο και αδιαμφισβήτητο μέσο κυριαρχίας έναντι των μαθητών. Η αυστηρότητα και η επιβολή συνεχόμενων τιμωριών είχε εγκαταστήσει ένα κλίμα τρομοκρατίας μέσα στην τάξη και ο φόβος της ποινής είτε αυτή ήταν λεκτική είτε σωματική, ανάγκαζε τους μαθητές να ακολουθούν τις επιθυμίες του εκπαιδευτικού. Συνεπώς και εφόσον δεν υπήρχε μέσα στην τάξη και στην εκπαιδευτική διεργασία το « αντίπαλον δέος » υπό τη μορφή του απείθαρχου και παραβατικού μαθητή καθώς και η ανυπαρξία άλλων

παραγόντων που πιθανόν να δημιουργούσαν δυσάρεστα συναισθήματα στον καθηγητή, δεν υπήρχε ούτε άγχος ούτε κατά συνέπεια επαγγελματική εξουθένωση διότι ο εκπαιδευτικός υπερίσχυε χωρίς να καταβάλει κάποια προσπάθεια, απλά κάνοντας την δουλειά του αφού η απόλυτη εξουσία ήταν δεδομένη.

Ωστόσο από την περίοδο που το δασκαλοκεντρικό μοντέλο αντικαταστάθηκε από το

μαθητοκεντρικό μοντέλο όπου το επίκεντρο ήταν ο μαθητής και επικρατούσε η άποψη «*πρώτα ο μαθητής*», η οποία υφίσταται μέχρι και σήμερα, άρχισαν να εμφανίζονται και τα προβλήματα των εκπαιδευτικών αφού χάνανε σταδιακά την απόλυτη κυριαρχία και

την εξουσία πάνω στους μαθητές. Αυτή η αλλαγή αποτέλεσε μια από τις αιτίες οι οποίες, σε συνδυασμό με τις επιπτώσεις της εξάντλησης οι οποίες παρουσιάζονται σε κάθε επάγγελμα το οποίο έχει ως κύριο χαρακτηριστικό την αλληλεπίδραση με άλλα άτομα, οδήγησαν πολλούς ερευνητές να αναφέρουν με βάση τις έρευνες τους, πως στα σύγχρονα εκπαιδευτικά συστήματα υπάρχει υπαρκτός κίνδυνος για την εμφάνιση σωματικών προβλημάτων καθώς και την ανάπτυξη βλαβερών συνεπειών για την ψυχική υγεία των εκπαιδευτικών με αποκορύφωμα την ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης καθότι ο εκπαιδευτικός κλάδος είχε πλέον υψηλές προσδοκίες και απαιτήσεις μετατρέποντας την διδασκαλία σε μια διαδικασία άκρως απαιτητική, γεγονός το οποίο εξέλιξε τη συγκεκριμένη εργασία ως την πιο μελετημένο πλαίσιο στα βιβλιογραφικά δεδομένα του burnout (Steinhardt et al, 2011).

Ακόμα σύμφωνα με την θεωρία της αυτό-αποτελεσματικότητας, η οποία αναπτύχθηκε από τον Wheatley, οι εργαζόμενοι συμπεριφέρονται στον χώρο εργασίας τους ανάλογα με τα επίπεδα του πόσο αποτελεσματικοί θεωρούν ότι είναι γεγονός τα οποίο διαμορφώνει και την επαγγελματική απόδοση τους. Σύμφωνα με αυτήν την λογική, όταν τα άτομα διακρίνονται από υψηλή αυτό-αποτελεσματικότητα τότε έχουν την αίσθηση ότι η προσωπική επαγγελματική απόδοση τους είναι ικανοποιητική, και άρα αντιλαμβάνονται το άγχος ως ευκαιρία και πρόκληση και όχι ως απειλή. Αντίθετα τα άτομα με χαμηλή αυτό-αποτελεσματικότητα νιώθουν πως αποτυγχάνουν στην επαγγελματική τους απόδοση γιατί έχουν την αίσθηση πως διαθέτουν περιορισμένες δυνατότητες με αποτέλεσμα να «οδηγούνται» στην ανάπτυξη άγχους και δυσαρέσκειας. Μεταφέροντας τη θεωρία στην εκπαίδευση, οι καθηγητές με χαμηλά επίπεδα αυτό-αποτελεσματικότητας οι οποίοι χρησιμοποιούν αυστηρές ποινές για να κάνουν τους μαθητές πιο επιμελείς, φαίνεται πως είναι πιο

επιφυλακτικοί στην δήλωση της επίδοσης των μαθητών τους, αναβάλλουν την επίλυση εκπαιδευτικών προβλημάτων πολύ σπάνια και παραιτούνται πιο εύκολα και αναπτύσσουν υψηλά επίπεδα άγχους. Σε αντιδιαστολή με αυτούς, οι καθηγητές με υψηλά επίπεδα αυτο-αποτελεσματικότητας είναι ανοιχτόμυαλοι σε νέες ιδέες και μεθόδους. Εμφανίζουν επίσης στα πλαίσια της διδασκαλίας θετική στάση, λύνοντας όποια προβλήματα προκύπτουν, δεν τιμωρούν τους μαθητές που λανθάνουν και ασχολούνται με όλους τους μαθητές και δεν εμφανίζουν υψηλά επίπεδα άγχους (Wheatley, 2002).

Όπως έχουν αναδείξει τα ερευνητικά δεδομένα τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης φαίνεται να είναι ιδιαίτερα επίμονα. Βέβαια οι περισσότερες έρευνες ακολουθούν και παρατηρούν την συμπεριφορά των εξουθενωμένων εργαζομένων μόνο για μερικούς μήνες μετά την εμφάνιση του συνδρόμου και ελάχιστες είναι εκείνες οι οποίες έχουν διεξάγει έρευνες για περισσότερο από έναν χρόνο μετά την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτό όμως στο οποίο φαίνεται να συμφωνούν όλες οι έρευνες είναι ότι χρειάζεται ένα πλαίσιο στρατηγικών για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των φαινομένων του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης, το οποίο θα βοηθήσει τους εργαζόμενους (Taris, Le Blane , Schaufeli & Schreurs, 2005).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ

Οι επιστήμονες έχουν διεξάγει τις τελευταίες δεκαετίες πολλές μελέτες οι οποίες έχουν αναδείξει την εμφάνιση μιας σειράς προβλημάτων και δυσκολιών στο εργασιακό χώρο που έχουν ως αποτέλεσμα την εκδήλωση του εργασιακού άγχους και του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στα άτομα που εργάζονται και ιδιαίτερα στα άτομα των οποίων η εργασία σχετίζεται με τους ανθρωπιστικούς – κοινωνικούς κλάδους όπου η αλληλεπίδραση με τους πελάτες ή τους ασθενείς είναι μεγαλύτερη. Οι ερευνητές εκτός από την αναλυτική μελέτη των αιτιών και των χαρακτηριστικών αυτών των φαινομένων, έχουν αναφέρει και αναπτύξει ορισμένες βασικές στρατηγικές και πρακτικές οι οποίες μπορούν να βοηθήσουν είτε στην πρόληψη είτε στην αντιμετώπιση των φαινομένων του εργασιακού άγχους και της

επαγγελματικής εξουθένωσης τα οποία είναι πιθανόν να εκδηλώσουν οι άνθρωποι στον χώρο εργασίας τους.

4.1 Διαχείριση εργασιακού άγχους

Μέσα από τις μελέτες τους οι Schaufeli και Kompier, διαπίστωσαν ότι έχει δημιουργηθεί μια ανάγκη για αντιμετώπιση και πρόληψη του εργασιακού άγχους και προτείνουν μια σειρά από εισηγήσεις οι οποίες έχουν προέλθει από την πολύχρονη εμπειρική μελέτη τους στο συγκεκριμένο ζήτημα, αναφέροντας μάλιστα πώς οι προτάσεις τους μπορούν να εφαρμοστούν σε όλα τα κράτη ανεξάρτητα από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις απαιτήσεις της κάθε χώρας. Αρχικά μια δυναμική κυβερνητική πολιτική απέναντι στο εργασιακό άγχος μπορεί να δράσει προληπτικά, τοποθετώντας το συγκεκριμένο πρόβλημα στην ημερήσια πολιτική διάταξη του κράτους.

Η νομοθεσία επίσης η οποία αφορά τις σύγχρονες συνθήκες εργασίας, δεν θα πρέπει να παραμείνει μόνο σε παραδοσιακά θέματα υγείας και ασφάλειας, αλλά θα πρέπει να επεκταθεί και στα ψυχοκοινωνικά χαρακτηριστικά της εργασίας όπως είναι για παράδειγμα το περιεχόμενο της καθώς και οι κοινωνικές σχέσεις οι οποίες πιθανόν να αναπτύσσονται στα πλαίσια της εργασίας. Η νομοθεσία, όπως αναφέρουν οι ερευνητές και η σχετική διοικητική υποδομή των συνθηκών εργασίας που αναμένεται να αναπτυχθούν είναι αποφασιστικής σημασίας για την παρακίνηση των οργανισμών προκειμένου αναλάβουν δράση. Ακόμα τόσο για θεωρητικούς όσο και για πρακτικούς λόγους χρειάζονται περισσότερα παρεμβατικά προγράμματα μείωσης του άγχους που προκαλείται στα πλαίσια των εργασιακών οργανισμών, με παράλληλη συχνή αξιολόγηση τους σχετικά με τις συνθήκες εργασιακού άγχους. Όπως υποστηρίζουν οι ερευνητές, μέσα από την συνεργασία της νομοθεσίας, της πολιτικής και της έρευνας, το εργασιακό άγχος μπορεί να αντιμετωπιστεί (Schaufeli & Kompier, 2004).

Επίσης άλλοι επιστήμονες υποστηρίζουν ότι το άγχος έχει άμεση σχέση με τις αντιλήψεις τις οποίες έχει διαμορφώσει το κάθε άτομο ξεχωριστά για τις διαφορετικές καταστάσεις τις οποίες βιώνει στην ζωή του. Εισηγούνται επομένως πώς η αντιμετώπιση της εμφάνισης του εργασιακού άγχους που αντιμετωπίζει ένα άτομο είναι η αναδόμηση των αντιλήψεων τις οποίες έχει διαμορφώσει για τις καταστάσεις που αντιμετωπίζει στον χώρο εργασίας του. Για να αλλάξουν ωστόσο οι

αντιλήψεις τα άτομα θα πρέπει να είναι πρόθυμα να αλλάξουν τα προσωπικά « πιστεύω » τους. Υποστηρίζεται πώς αρχικά το πρώτο στάδιο είναι να αναγνωρίσει το άτομο και να αποδεχτεί ότι βιώνει εργασιακό άγχος. Πιο συγκεκριμένα, ένας εκπαιδευτικός για παράδειγμα πρέπει να αποδεχτεί πώς η διδασκαλία των μαθητών τον έχει «οδηγήσει» στην εκδήλωση άγχους στην εργασία του. Η αρχική αποδοχή της ύπαρξης επαγγελματικού άγχους θα βοηθήσει τον εργαζόμενο ο οποίος θα αναζητήσει τρόπους; Διαχείρισης και αντιμετώπισης. Το δεύτερο στάδιο είναι το άτομο να κατανοήσει ότι η εμφάνιση άγχους στην εργασία είναι φυσιολογική και δεν θεωρείται ως αποτυχία στην εργασία ούτε ως έλλειψη ικανοτήτων. Με τον τρόπο αυτό θα μπορέσει και σε συνδυασμό με ατομικές στρατηγικές, να διαχειριστεί και να μειώσει το εργασιακό άγχος του ή ακόμα και να αποτρέψει σε προληπτικό στάδιο την πιθανότητα της μελλοντικής του εμφάνισης (McCormick & Shi, 1999).

Άλλοι επιστήμονες έχουν αναφέρει σε έρευνες τους πώς υπάρχουν δύο βασικές κατηγορίες στρατηγικών για την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους. Η πρώτη κατηγορία. Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει « στρατηγικές άμεσης ενέργειας ή λύσεις του προβλήματος – της κατάστασης » ενώ η δεύτερη περιλαμβάνει « στρατηγικές ανακούφισης ». Στις στρατηγικές άμεσης ενέργειας το άτομο αναγνωρίζει τις αιτίες οι οποίες του προκαλούν άγχος και τις διαχειρίζεται με θετικό τρόπο με σκοπό να αλλάξει την σχέση του ίδιου με το εργασιακό περιβάλλον του και να θέσει κάποιους περιορισμούς και όρια προκειμένου οι αιτίες που προκαλούν το άγχος να μην είναι δυνατόν να υφίστανται μελλοντικά. Αντίθετα οι στρατηγικές ανακούφισης δεν αντιμετωπίζουν άμεσα τα αίτια του άγχους αλλά λειτουργούν με το να αποδέχονται τα αίτια του άγχους βοηθώντας το άτομο να μετατρέψει την άσχημη αυτή συναισθηματική εμπειρία σε λιγότερο οδυνηρή για το ίδιο το άτομο ώστε να την αντιληφθεί σαν μια δύσκολη κατάσταση η οποία μπορεί να ξεπεραστεί. Βέβαια τα επίπεδα του άγχους μπορεί να εξακολουθούν να υφίστανται, ωστόσο λόγω των συγκεκριμένων στρατηγικών, δεν είναι τόσο υψηλά όσο ήταν πριν την εφαρμογή τους (Lazarus, 1975). Με τις συγκεκριμένες στρατηγικές και τον διαχωρισμό τους συμφωνεί και ο Arifewuyo ο οποίος σύμφωνα με τα πορίσματα των ερευνών του υποστηρίζει ότι οι εκπαιδευτικοί χρησιμοποιούν συχνά ενεργητικές στρατηγικές συμπεριφοράς, όπως για παράδειγμα αξιολόγηση του προβλήματος και αναζήτηση της πηγής του άγχους, αλλά πολύ συχνά και αδρανής συμπεριφορές διαφυγής, όπως για παράδειγμα η αποφυγή της συνειδητοποίησης του άγχους ή η υιοθέτηση της

σκέψης ότι η εργασία δεν είναι το πιο σημαντικό πράγμα στον κόσμο άρα ακόμα και να έχουν κάποιο πρόβλημα δεν χρειάζεται να το διαχειριστούν (Kyriacou, 1987).

Μέσα από μελέτες έχει αναφερθεί πώς οι περισσότεροι από τους εκπαιδευτικούς μπορούν να καταλαβαίνουν πότε παρουσιάζουν άγχος στο εργασιακό πλαίσιο στο οποίο βρίσκονται. Ωστόσο πολλές φορές δεν γνωρίζουν κάποιες στρατηγικές οι μέσα τα οποία μπορούν να τους κάνουν να νιώσουν καλύτερα και να τους βοηθήσουν να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά το άγχος. Η Burke μέσα από τις έρευνες τις σχετικά με το άγχος των εκπαιδευτικών, προτείνει ορισμένα βασικά βήματα τα οποία μπορούν να υιοθετήσουν οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί προκειμένου να μην παρουσιάζουν εργασιακό άγχος στο σχολικό πλαίσιο στο οποίο εργάζονται. Ένα πρώτο βήμα που μπορούν να ακολουθήσουν οι εκπαιδευτικοί είναι η προσωπική φροντίδα του εαυτού τους καθώς και η κατανόηση των εργασιακών προσδοκιών τους οι οποίες καλό είναι να είναι ρεαλιστικές και επιτεύξιμες. Το επόμενο βήμα είναι η αρχική δημιουργία και ο σχεδιασμός των στόχων που έχουν από την εργασία καθώς η διατύπωση δευτερευόντων στόχων τους οποίους μπορούν να ακολουθήσουν στην περίπτωση που οι πρώτοι δεν επιτευχθούν. Επίσης είναι χρήσιμο οι εκπαιδευτικοί να έχουν θεσπίσει ένα σχέδιο με βάση το οποίο πρόκειται να διδάξουν καθώς και εναλλακτικές αυτού του σχεδίου – του πλάνου. Τέλος οι εκπαιδευτικοί μπορούν να προβαίνουν σε αν στοχασμό ης εργασίας και της διδασκαλίας τους το οποίο μπορεί να τους βοηθήσει προκειμένου να κατανοήσουν ενέργειες τις οποίες θα μπορούσαν να ακολουθήσουν, σε περίπτωση που θα αντιμετωπίσουν κάποια αγχογόνα συνθήκη, ή ενέργειες τις οποίες μπορούν να ακολουθήσουν για να αποφύγουν την πιθανότητα ανάπτυξης εργασιακού άγχους (Burke, 1999).

Σύμφωνα με τις επιστημονικές μελέτες σημειώνεται πώς δεν υπάρχει μέχρι σήμερα μια συγκεκριμένη, συλλογική στρατηγική αντιμετώπισης του άγχους των εκπαιδευτικών η οποία να μπορεί να εφαρμοστεί καθολικά σε όλους τους εκπαιδευτικούς. Όπως υποστηρίζεται ιδιαίτερα σημαντική για την αντιμετώπιση είναι η αποδοχή της ύπαρξης του άγχους και της εξουθένωσης και στην συνέχεια η επιθυμία για αλλαγή. Χρειάζεται ένας συνδυασμός στρατηγικών διαχείρισης του άγχους και της εξουθένωσης από τον κάθε εκπαιδευτικό προκειμένου να μπορέσει να διατηρήσει την σωματική και ψυχολογική ισορροπία του στον χώρο εργασίας και στην απόδοση του. Επιπλέον, προτείνονται οι ατομικές στρατηγικές διαχείρισης του άγχους και της εξουθένωσης, οι οποίες θα πρέπει να αποτελούν μέρος της εκπαίδευσης των εργαζομένων σε σχολικά πλαίσια, καθότι αυξάνονται οι δυσκολίες,

τα φαινόμενα παραβατικών και αντικοινωνικών συμπεριφορών όπως και οι αντίξοες συνθήκες εργασίας στα σχολεία και αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι εκπαιδευτικοί να έχουν μεγάλη πιθανότητα να έρθουν αντιμέτωποι με φαινόμενα άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης (Schwarzer & Hallum, 2008).

Σχετικά με τις προσωπικές στρατηγικές οι οποίες μπορούν να εφαρμοστούν, υπάρχουν και πρακτικές και μέσα στο πεδίο των εκπαιδευτικών σε ατομικό επίπεδο. Μια τέτοια πρακτική είναι η βελτίωση της αυτοεκτίμησης των εκπαιδευτικών με τεχνικές ενίσχυσης ώστε να βελτιωθεί και η αυτοπεποίθησή τους στον εργασιακό χώρο δηλαδή στο σχολείο. Οι Villa και Calvete υποστηρίζουν πώς η αύξηση της αυτοπεποίθησης δίνει την ικανότητα στον άνθρωπο να αντιμετωπίσει το άγχος του και η βελτίωση της αυτοεικόνας μπορεί να αποτελέσει ένα σημαντικό μέσο παρέμβασης και στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση του άγχους (Villa & Calvete, 2001).

Σημαντική επίσης είναι και η σωστή διαχείριση του χρόνου η οποία μπορεί να βοηθήσει στην μείωση του άγχους. Συγκεκριμένα, ο Kyriacou θεωρεί πώς οι εκπαιδευτικοί μπορούν να μειώσουν το άγχος τους αναπτύσσοντας πιο δημιουργικές δεξιότητες διαχείρισης του χρόνου τον οποίο έχουν. Η ουσία αυτών των δεξιοτήτων είναι η σωστή ιεράρχηση του χρόνου με τα σχέδια τα οποία απαιτούνται να γίνουν άμεσα να πραγματοποιούνται πρώτα και επίσης να τους δίνεται περισσότερος χρόνος να υλοποιηθούν. Ο Kabat – Zinn προσθέτει ακόμα ότι οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να προσπαθήσουν να χρησιμοποιούν διάφορους τρόπους ώστε να μην επηρεάζονται από τον χρόνο και την πίεση που αποφέρει. Θα πρέπει να υπενθυμίζουν στους εαυτούς τους ότι ο χρόνος είναι υποκειμενική έννοια και ότι θα πρέπει να δίνουν περισσότερη ενέργεια και προσοχή στον παρόν χρόνο και όχι τόσο πολύ στις σκέψεις του παρελθόντος ή στις αγωνίες για το μέλλον και τις βλέψεις τους. Βοηθητικό επίσης είναι να γίνει αντιληπτό από τους εκπαιδευτικούς ότι δεν μπορούν να ελέγξουν το πέρασμα του χρόνου αλλά μπορούν να ασκήσουν έλεγχο στον τρόπο διαχείρισης του χρόνου τους, ο οποίος θα τους βοηθήσει να παραμείνουν ψυχικά ισορροπημένοι και υγιείς (Kyriacou, 2001).

Μια ακόμη στρατηγική είναι να μάθουν οι εκπαιδευτικοί να ελέγχουν τις συναισθηματικές αντιδράσεις τους και να προσπαθούν να διατηρούν την ψυχική και συναισθηματική ηρεμία τους όταν έρχονται αντιμέτωποι με δύσκολες καταστάσεις. Συγκεκριμένα, οι επιστήμονες προτείνουν μερικές άμεσες ενέργειες για την μείωση του άγχους οι οποίες προσφέρουν τον απαιτούμενο συναισθηματικό χώρο στο άτομο

καθώς και ψυχική δύναμη προκειμένου να αντιμετωπίσει τις δύσκολες καταστάσεις – συνθήκες με τις οποίες έρχεται σε επαφή. Οι ευκαιρίες αυτές βέβαια δεν λύνουν τα προβλήματα αλλά παρέχουν την δυνατότητα για ξεκούραση του μυαλού και του σώματος. Τέτοιες ενέργειες μπορεί να είναι η χαλάρωση, ο διαλογισμός, μερικές ασκήσεις αναπνοής, το μασάζ ή σάουνα ή το ζεστό μπάνιο. Επίσης, ιδιαίτερα σημαντικές στην μείωση του άγχους είναι και οι διαπροσωπικές στρατηγικές. Ειδικότερα οι καλές σχέσεις των εκπαιδευτικών με τους συναδέλφους τους και με το υπόλοιπο προσωπικό του σχολείου καθώς και η συχνή και ουσιαστική επικοινωνία, βοηθούν στην αντιμετώπιση των δυσκολιών. Επίσης η υποστήριξη από τους άλλους εργαζόμενους του σχολείου βοηθάει και στην πρόληψη εμφάνισης του άγχους που μπορεί να βιώσουν οι εκπαιδευτικοί.

Ακόμα οι Fletcher και Payne υποστηρίζουν πώς η κοινωνική υποστήριξη τόσο από τους γονείς όσο και από τους μαθητές και την κοινότητα, βοηθάει σημαντικά να αντιμετωπίσουν οι εκπαιδευτικοί κάποιες από τις δυσκολίες τους και με τον τρόπο αυτό να μπορέσουν να μειώσουν και τα επίπεδα του άγχους τους. Μάλιστα μέσα από τα πορίσματα των ερευνών φάνηκε πώς, η αναζήτηση βοήθειας και κοινωνικής υποστήριξης αποτελεί τον πρώτο παράγοντα στον οποίο προσπαθούν να καταφύγουν οι εκπαιδευτικοί για να αντιμετωπίσουν το άγχος τους, γεγονός το οποίο παρατηρείται σε όλους τους εκπαιδευτικούς ανεξάρτητα από την επαγγελματική εμπειρία τους (Fletcher & Payne, 1982).

Υπάρχουν επίσης στρατηγικές τις οποίες μπορούν να εφαρμόσουν και οι διευθυντές των σχολείων με το ηγετικό τους ρόλο. Οι Van Dick και Wagner υποστηρίζουν ότι ένας σημαντικός παράγοντας για την μείωση του άγχους στον χώρο εργασίας είναι η υποστήριξη την οποία παρέχει ο διευθυντής. Αν ο ίδιος καταφέρει να δημιουργήσει ένα περιβάλλον στο οποίο οι εκπαιδευτικοί θα έχουν την διάθεση να διδάξουν, θα μπορέσει να μειώσει τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν και τα άγχη τους. Επιπλέον ένας διευθυντής θα μπορούσε να βοηθήσει στην εξισορρόπηση των ατομικών αναγκών των εκπαιδευτικών και των απαιτήσεων του εκπαιδευτικού συστήματος, βοηθώντας με τον τρόπο αυτό στην δημιουργία καλύτερων συνθηκών μάθησης με λιγότερα επίπεδα άγχους. Επιπρόσθετα ο κάθε διευθυντής μπορεί να λειτουργήσει ως ηγετική μορφή σε μια σχολική μονάδα και να βοηθηθεί με ατομικές στρατηγικές να αντιμετωπίσει και το δικό του εργασιακό άγχος αποτελώντας με τον τρόπο αυτό και ένα είδος πρότυπου και βοηθού του υπόλοιπου προσωπικού του σχολείου (Van Dick & Wagner, 2001).

4.2 Παρεμβάσεις διαχείριση επαγγελματικής εξουθένωσης

Επίσης έχουν αναπτυχθεί ερευνητικές προτάσεις και για την αντιμετώπιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα, οι ερευνητές έχουν προτείνει μια σειρά παρεμβάσεων τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και στο επίπεδο οργάνωσης, για την αντιμετώπιση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το σημαντικότερο στάδιο για την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η αναγνώριση της ύπαρξής της. Πολλοί εργαζόμενοι δεν καταφέρνουν να αναγνωρίσουν ότι αντιμετωπίζουν το συγκεκριμένο πρόβλημα, παρά μόνο όταν έχουν ήδη εκδηλώσει συμπτώματα και διαταραχές στην ψυχοσωματική υγεία τους. Είναι σημαντικό λοιπόν οι εργαζόμενοι να μπορούν να αντιλαμβάνονται τα όριά τους και να αναζητούν βοήθεια, όταν δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στις πιεστικές συνθήκες της εργασίας τους.

Αναφορικά με τις παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο, οι ερευνητές Παπαδάτου και Αναγνωστόπουλος έχουν αναφέρει στις έρευνες τους ορισμένες στρατηγικές για την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης των νοσηλευτών οι οποίες μπορούν να εφαρμοστούν και στο επάγγελμα των εκπαιδευτικών. Αναλυτικότερα, τονίζεται η έγκαιρη αναγνώριση των συμπτωμάτων που οδηγούν στην επαγγελματική εξουθένωση. Ένα άτομο όταν αναγνωρίσει τα συμπτώματα καλείται να αναθεωρήσει ορισμένες επιλογές και συνήθειες τις οποίες έχει υιοθετήσει στην ζωή του πριν οδηγηθεί προοδευτικά στην επαγγελματική εξουθένωση. Οι ερευνητές αναφέρουν ακόμα ότι τα συμπτώματα που παρουσιάζονται λόγω της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελούν προειδοποίησης δυσλειτουργίας στην βιοψυχοκοινωνική υπόσταση του ατόμου. Ακόμα ως παρέμβαση αναφέρουν την επανεκτίμηση των προσωπικών στόχων και των προσδοκιών του εκπαιδευτικού σε σχέση με τον εαυτό του, τους μαθητές, τους συναδέλφους καθώς και με την διοίκηση του σχολείου. Ο επαναπροσδιορισμός των προσωπικών προσδοκιών, αναγκών και στόχων του κάθε επαγγελματία συμβάλλει στην αλλαγή της στάσης του απέναντι στην εργασία και επομένως στην πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ακόμα είναι σημαντική και η αναγνώριση των στρατηγικών αντιμετώπισης οι οποίες έχουν αποτελεσματικό αντίκτυπο στην ρύθμιση των συναισθημάτων και στην επίλυση προβλημάτων που προκύπτουν στον επαγγελματικό χώρο.

Επιπλέον ως ατομική στρατηγική προτείνεται, η αναζήτηση υποστήριξης από τους φίλους, τους συνεργάτες αλλά και από τους επαγγελματίες ψυχικής υγείας, η οποία μπορεί να συμβάλει στην πρόληψη και αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Είναι σημαντικό να υπάρχει ένα υποστηρικτικό δίκτυο. Η υποστήριξη μπορεί να λειτουργήσει προληπτικά αλλά και θεραπευτικά στο εργαζόμενο άτομο. Ένας από τους βασικότερους τρόπους για να ανταπεξέλθουν οι άνθρωποι στις στρεσογόνες συνθήκες τις οποίες βιώνουν, είναι να μοιραστούν τα συναισθήματα και τους προβληματισμούς τους και να νιώσουν ότι υποστηρίζονται σε δύσκολες στιγμές. Ακόμα τονίζεται πώς τόσο η συχνότητα, όσο και η ποιότητα της υποστήριξης αποτελούν καθοριστικό παράγοντα της αποτελεσματικότητάς της. Η διαθεσιμότητα ενός υποστηρικτικού δικτύου και ταυτόχρονα ο προγραμματισμός κάποιου χρόνου αποφόρτισης - χαλάρωσης ή δραστηριότητας (όπως για παράδειγμα η ενασχόληση με την άθληση ή την ψυχαγωγία), συμβάλλουν στην συναισθηματική εκφόρτωση και επιτρέπουν στον εργαζόμενο μια ηπιότερη μετάβαση από τον χώρο εργασίας στον χώρο του σπιτιού χωρίς την εκδήλωση εξάντλησής.

Επιπρόσθετα ως ατομικές στρατηγικές αναφέρονται η υγιεινή διατροφή, η άσκηση καθώς και η επάρκεια ανάπαυσης, διότι μπορούν να συμβάλλουν, σύμφωνα με τις έρευνες, στην πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης και στην προστασία από τις επιπτώσεις του χρόνιου στρες. Παράλληλα, σημαντική είναι και η προσωπική επιλογή της συγκεκριμένης εργασίας την οποία θα ακολουθήσει το άτομο ή η αλλαγή χώρου εργασίας η οποία αυξάνει την αίσθηση προσωπικού ελέγχου και έτσι ο επαγγελματίας νιώθει ο ίδιος υπεύθυνος για τις αποφάσεις του. Η αλλαγή χώρου εργασίας αποτελεί μια εναλλακτική μέθοδο αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης, όταν όμως δεν γίνεται παρορμητικά σαν παρορμητική αντίδραση στο πρόβλημα της εξουθένωσης αλλά όταν συνοδεύεται από μια ουσιαστική διεργασία αυτογνωσίας. Η αυτογνωσία είναι απαραίτητη, διαφορετικά ο εκπαιδευτικός διατρέχει τον κίνδυνο να οδηγηθεί ξανά στην επαγγελματική εξουθένωση παρόλο που θα αλλάξει χώρο εργασίας, διότι η όποια αλλαγή συνοδεύεται από την τροποποίηση των αντιλήψεων, των στόχων, των στάσεων ή των συμπεριφορών και όχι απλά την αλλαγή του εργασιακού περιβάλλοντος του ατόμου (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999).

Επίσης υπάρχουν στρατηγικές παρέμβασης σε οργανωτικό και διοικητικό επίπεδο. Οι επιστήμονες αναφέρουν πώς οι μέθοδοι πρόληψης και αντιμετώπισης θα πρέπει να έχουν στόχο την βελτίωση των συστημάτων κοινωνικής υποστήριξης και τη μείωση

της δράσης που ασκούν οι στρεσογόνοι παράγοντες. Στα προληπτικά μέτρα συμπεριλαμβάνονται οι διαλέξεις σχετικά με το εργασιακό στρες και τον τρόπο αντιμετώπισης του, η εκπαίδευση των επαγγελματιών και των στελεχών διοίκησης στο πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης, η απομάκρυνση του εργαζομένου από τον εργασιακό χώρο για αρκετό χρονικό διάστημα και η υποστήριξη του από την ομάδα. Παράλληλα, οι διοικήσεις μπορούν να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν αλλαγές μετά από έρευνα, η οποία μπορεί να αποτελείται από συστηματική συλλογή στοιχείων που να αφορούν την επαγγελματική εξουθένωση, τη λήψη μέτρων για την πρόληψη του συνδρόμου και την εκτίμηση των αποτελεσμάτων από τα εφαρμοζόμενα μέτρα με τη συλλογή επιπρόσθετων δεδομένων (Αδάλη, 2002).

Επίσης ο Murphy έχει αναφέρει πώς υπάρχουν τρεις παρεμβάσεις αναφορικά με την διαχείριση και την αντιμετώπιση του επαγγελματικού στρες και κατά συνέπεια της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αρχικά υπάρχει η πρωτογενής παρέμβαση, η οποία αφορά την αναγνώριση και την μείωση των πηγών που προκαλούν στρες στους εργαζόμενους. Η συγκεκριμένη παρέμβαση επικεντρώνεται στην προσπάθεια εξάλειψης αυτών των παραγόντων. Πρόκειται επίσης για ένα επίπεδο πρόληψης και διαχείρισης το οποίο θεωρεί την επαγγελματική εξουθένωση ως επακόλουθο της έλλειψης προσαρμογής των ατόμων στο εργασιακό περιβάλλον και θέτει ως βασικό στόχο της πρωτογενούς παρέμβασης την αποκατάσταση μιας υγιούς σχέσης ανάμεσα στο δύο μέρη (Burke & Greenglass, 1993). Η προσέγγιση μπορεί να είναι είτε αντιδραστική (reactive), δηλαδή να χειρίζεται ένα ήδη υπάρχον πρόβλημα του στρες, είτε προληπτική (proactive), δηλαδή να εμποδίζει τις στρεσογόνες συνθήκες εργασίας να μετατραπούν σε πρόβλημα, με αποτέλεσμα να χειρίζεται κατευθείαν τις πηγές του στρες και όχι μόνο το αποτέλεσμα αυτών. Επιπλέον, άλλες πρωτογενείς παρεμβάσεις στο περιβάλλον εργασίας, εκτός από την απομάκρυνση των στρεσογόνων παραγόντων, είναι και η συμμετοχική λήψη αποφάσεων, ο επανασχεδιασμός της εργασίας και του οργανωτικού περιβάλλοντος του ατόμου, ο προγραμματισμός και εμπλουτισμός της εργασίας καθώς και οι αυτόνομες ομάδες εργασίας.

Επιπρόσθετα υπάρχει η δευτερογενής παρέμβαση η οποία σχετίζεται με την εκπαίδευση των ατόμων στην διαχείριση της επαγγελματικής εξουθένωσης και είναι επικεντρωμένη στην προσπάθεια μείωσης των αρνητικών συναισθημάτων, τα οποία προκαλούνται από το στρες στην εργασία, μέσω της σωματικής άσκησης, και των τεχνικών χαλάρωσης. Ακόμα σημαντικές είναι και οι γνωστικές στρατηγικές αντιμετώπισης των καταστάσεων η οποίες έχουν ένταση, η ανάπτυξη δεξιοτήτων για

την επίλυση προβλημάτων, η οργάνωση του εργασιακού χρόνου, η υποστήριξη, η ενθάρρυνση όπως επίσης και η εκπαίδευση στην συναισθηματική νοημοσύνη για την αντιμετώπιση του άγχους και της εξάντλησης. Τέλος, η τριτογενής παρέμβαση αποτελεί την πιο κοινή προσέγγιση αντιμετώπισης όπως αναφέρει ο Murphy, η οποία παρέχει υπηρεσίες θεραπείας στους εργαζομένους, οι οποίοι έχουν ήδη εκδηλώσει επαγγελματική εξουθένωση, συνήθως με την μορφή των προγραμμάτων βοήθειας και των συμβουλευτικών υπηρεσιών. Είναι μία αντιδραστική προσέγγιση (reactive approach), η οποία εφαρμόζεται όταν τα προβλήματα υγείας έχουν ήδη εκδηλωθεί και οι προσπάθειες εστιάζονται στην θεραπεία της υγείας του εργαζομένου, μέσω της παροχής βοήθειας από ειδικούς επιστήμονες (Foley & Murphy, 2015).

Γίνεται επομένως αντιληπτό, πώς το εργασιακό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση αποτελούν δύο από τα πιο σημαντικά προβλήματα με τα οποία μπορεί να έρθουν αντιμέτωποι οι εργαζόμενοι και ιδιαίτερα οι εκπαιδευτικοί. Στην συνέχεια της συγκεκριμένης μελέτης, γίνεται αναλυτική παρουσίαση των στόχων και των υποθέσεων καθώς και της μεθοδολογίας η οποία ακολουθήθηκε για την διερεύνηση των υποθέσεων της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ

Πολλές έρευνες τόσο στην ελληνική όσο και στην διεθνή βιβλιογραφία, έχουν ασχοληθεί με την διερεύνηση του φαινομένου του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) των εργαζομένων και ειδικότερα των εκπαιδευτικών οι οποίοι λόγω των αλληλεπιδράσεων τους με πολλές κοινωνικές ομάδες, όπως για παράδειγμα οι μαθητές ή οι γονείς τους, εμφανίζουν υψηλά ποσοστά στην προοπτική εκδήλωσης των συγκεκριμένων φαινομένων. Η επιστημονική κοινότητα στην διεθνή βιβλιογραφία έχει διερευνήσει το φαινόμενο του εργασιακού άγχους σχετίζοντας το με την πιθανότητα εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης και του βαθμού επίδρασης του.

Ωστόσο οι περισσότερες έρευνες έχουν αναδείξει μια αμφισημία πορισμάτων σχετικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών οι οποίοι μπορεί να

λειτουργούν ως συσχετιστικοί παράγοντες εμφάνισης στους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Σε αντίθεση με την διεθνή βιβλιογραφία, η επιστημονική κοινότητα του ελλαδικού χώρου έχει εστιάσει περισσότερο την προσοχή της στην μελέτη του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών οι οποίοι είναι ενταγμένοι είτε στην πρωτοβάθμιας είτε στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Επίσης αυτό έχει ως αποτέλεσμα αφενός τα πορίσματα των ερευνών οι οποίες ασχολούνται με τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας βαθμίδας να είναι ποσοτικά λιγότερες, αφετέρου να μην έχουν ασχοληθεί επαρκώς με τους παράγοντες οι οποίοι σχετίζονται με την πρόκληση αυτών των φαινομένων από τα άτομα τα οποία εργάζονται στο σχολικό πλαίσιο (Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007).

Σύμφωνα λοιπόν με την προυπάρχουσα διερεύνηση των επιστημονικών μελετών αναφορικά με το φαινόμενο του εργασιακού άγχους και το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης και συγκεκριμένα την έλλειψη, όπως αναφέρεται από τα πορίσματα, εξέτασης ορισμένων παραμέτρων των συγκεκριμένων φαινομένων, προκύπτουν ο σκοπός και οι στόχοι της συγκεκριμένης μελέτης. Αναλυτικότερα, σκοπός της συγκεκριμένης επιστημονικής μελέτης είναι η διερεύνηση της συσχέτισης του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο ελλαδικό πλαίσιο καθώς και τα επίπεδα επίδρασης του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών στην εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Επιμέρους στόχοι αποτελούν η αναλυτική διερεύνηση των παραγόντων οι οποίοι μπορεί να συσχετίζονται με την ανάπτυξη και την διατήρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης όπως και η εξέταση των δημογραφικών στοιχείων οι οποίοι μπορεί να ενδεχομένως να λειτουργήσουν ως παράμετροι στην εκδήλωση και την επέκταση του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας στα πλαίσια των σχολικών κοινοτήτων της Ελλάδας. Επιπλέον διατυπώνονται συγκεκριμένες υποθέσεις οι οποίες θα εξεταστούν μέσω της μεθοδολογίας και της στατιστικής ανάλυσης οι οποίες θα πραγματοποιηθούν στην συνέχεια της επιστημονικής μελέτης. Οι υποθέσεις είναι οι ακόλουθες :

1^η : Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί επηρεάζονται σε στατιστικώς σημαντικό βαθμό περισσότερο από την συναισθηματική εξουθένωση, με υψηλότερα επίπεδα εμφάνισης, σε σύγκριση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς.

2^η : Οι άνδρες εκπαιδευτικοί δεν επηρεάζονται σε στατιστικώς σημαντικό βαθμό περισσότερο από την αποπροσωπότητα, με μεγαλύτερα ποσοστά εμφάνισης, σε σύγκριση με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς.

3^η : Η διδασκαλία των εκπαιδευτικών σε τάξεις λυκείου επηρεάζει στατιστικά σημαντικά την εκδήλωση και των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης συγκριτικά με την διδασκαλία των εκπαιδευτικών στις τάξεις του γυμνασίου.

4^η : Η επαγγελματική εξουθένωση και στις τρεις διαστάσεις της επηρεάζεται στατιστικά σημαντικά από τα επίπεδα εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών.

5^η : Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν στατιστικά μεγαλύτερη συσχέτιση με το εργασιακό άγχος σε σύγκριση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς και με υψηλότερα επίπεδα εμφάνισης.

6^η : Οι εκπαιδευτικοί λυκείου παρουσιάζουν στατιστικά μεγαλύτερη συσχέτιση με το εργασιακό άγχος συγκριτικά με τους εκπαιδευτικούς του γυμνασίου, έχοντας υψηλότερα επίπεδα εκδήλωσης εργασιακού άγχους.

Στην συνέχεια, θα γίνει εκτενής αναφορά στην μέθοδο, στο δείγμα και στον τρόπο ανάλυσης της έρευνας. Επίσης θα αναφερθούν τα αποτελέσματα τα οποία προκύπτουν καθώς και μια λεπτομερή συζήτηση τους συγκλητικά με το ερευνητικό υπόβαθρο προηγούμενων μελετών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

6.1 Δείγμα μελέτης

Η συγκεκριμένη έρευνα έχει διερευνητικό χαρακτήρα και επιχειρεί να εξετάσει τα επίπεδα εκδήλωσης των φαινομένων του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στο ελλαδικό πλαίσιο καθώς και την εξέταση μιας σειράς αλληλεπιδραστικών παραγόντων σχετικών με τα φαινόμενα αυτά. Ως δείγμα της έρευνας ορίστηκε το σύνολο των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης πολλών διαφορετικών περιοχών της Ελλάδας. Συγκεκριμένα οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι συμμετείχαν εθελοντικά στο δείγμα της έρευνας δίδασκαν σε δημόσια σχολεία, έχοντας προϋπηρεσία είτε σε τάξεις γυμνασίου, είτε σε τάξεις λυκείου σε πολλές περιοχές της Ελλάδας.

Το αρχικό δείγμα των εκπαιδευτικών οι οποίοι προσεγγίστηκαν για να συμμετέχουν στην έρευνα ήταν περίπου 143 εκπαιδευτικοί. Ωστόσο λόγω του μεγάλου φόρτου εργασίας και των ανειλημμένων προσωπικών υποχρεώσεων και των δυσκολιών οι οποίες οφείλονταν στις νέες συνθήκες της πανδημίας του COVID-19, το τελικό δείγμα της μελέτης ήταν 110 εκπαιδευτικοί, από τους οποίους 91 άτομα ήταν γυναίκες και 19 άτομα ήταν άνδρες. Η επιλογή των εκπαιδευτικών των οποίων η συμμετοχή συμπεριλήφθηκε στην μελέτη, έγινε με την μέθοδο της τυχαίας δειγματοληψίας έχοντας ως μοναδικό κριτήριο επιλογής την εργασιακή εμπορεία σε δημόσια σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης των περιοχών της Ελλάδας. Αναλυτικότερα, στην έρευνα συμμετείχαν με τυχαία επιλογή εκπαιδευτικοί από τον νομό Αττικής, τον νομό Θεσσαλονίκης, τον νομό Τρικάλων, τον νομό Χανίων, τον νομό Ροδόπης, τον νομό Αιτωλοακαρνανίας, τον νομό Λάρισας και τον νομό Αχαΐας.

6.2 Διαδικασία

Η διανομή και η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης πραγματοποιήθηκε από τον Σεπτέμβριο έως τον Δεκέμβριο του 2020. Τα δύο ερωτηματολόγια τα οποία αφορούν το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, χρησιμοποιούνται διεθνώς και χαρακτηρίζονται από υψηλή εγκυρότητα και αξιοπιστία. Στην συγκεκριμένη μελέτη, καθώς το δείγμα αφορούσε Έλληνες εκπαιδευτικούς, χρησιμοποιήθηκαν οι μεταφράσεις των ερωτηματολογίων στα ελληνικά τα οποία έχουν αντισταθμιστεί στον ελληνικό πληθυσμό και έχουν εξεταστεί επαρκώς για την συνάφεια στην διατύπωση των ερωτήσεων, τον χρόνο συμπλήρωσης τους και την αξιοπιστία και την εγκυρότητα τους από τους ερευνητές.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε αρχικά με τηλεφωνική επικοινωνία με τους διευθυντές των σχολείων, προκειμένου να ενημερωθούν για τον σκοπό της έρευνας και την εξασφάλιση της έγκρισής τους για τη διανομή των ερωτηματολογίων. Μετέπειτα ακολούθησαν ατομικές επικοινωνίες με εκπαιδευτικούς ώστε να ενημερωθούν για του σκοπούς της μελέτης. Επιπλέον ενημερώθηκαν για την εθελοντική και ανώνυμη συμμετοχή του στην έρευνα, τονίζοντας πώς τα δεδομένα και τα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων θα χρησιμοποιηθούν μόνο για ερευνητικούς σκοπούς από την επιστημονική μελέτη και ότι θα διασφαλισθεί η τήρηση της απόκρυψης των

προσωπικών δεδομένων. Στην συνέχεια δόθηκαν οι απαραίτητες διευκρινήσεις των ερωτηματολογίων πριν την συμπλήρωση τους.

Εξαιτίας της διεθνούς πανδημίας ένα μεγάλο μέρος της συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων έγινε από τους εκπαιδευτικούς μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας, καθώς πολλοί εκπαιδευτικοί ήθελαν να εξασφαλίσουν την μέγιστη τήρηση των αποστάσεων προστασίας. Ο χρόνος συμπλήρωσης των δύο ερωτηματολογίων κυμαίνονταν από δέκα έως είκοσι λεπτά. Επίσης έγινε προσπάθεια διανομής των ερωτηματολογίων τόσο σε εκπαιδευτικούς λυκείου όσο και σε εκπαιδευτικούς γυμνασίου λαμβάνοντας υπόψιν και τις ειδικές συνθήκες των σχολείων λόγω των υγειονομικών δυσκολιών. Μετά την συμπλήρωση και την συγκέντρωση των ερωτηματολογίων ακολούθησε η στατιστική ανάλυση των δεδομένων με βάση τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών.

6.3 Εργαλεία

Για την διερεύνηση των στόχων και των υποθέσεων της μελέτης χρησιμοποιήθηκαν δύο διαφορετικές κλίμακες ερωτηματολογίων, προκειμένου να εξεταστεί τόσο ο βαθμός του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών όσο και των επιπέδων εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης την οποία παρουσιάζουν στο εργασιακό τους πλαίσιο. Αναλυτικότερα, το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου αφορούσε δημογραφικά και επαγγελματικά στοιχεία των εκπαιδευτικών όπως για παράδειγμα το φύλο, η ηλικία, τα χρόνια προϋπηρεσίας, το είδος σχολείου ανάλογα αν δίδασκαν σε τάξεις γυμνασίου ή λυκείου και η ειδικότητα. Ο λόγος που έγινε η επιλογή των συγκεκριμένων στοιχείων είναι διότι οι προηγούμενες έρευνες έχουν υποστηρίξει συσχετίσεις σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση και την εξέταση του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών. Επιπλέον για την μελέτη του εργασιακού άγχους χορηγήθηκε στους συμμετέχοντες η κλίμακα του Αντιλαμβανόμενου Άγχους (Perceived Stress Scale) του Cohen, η οποία έχει μεταφραστεί στην ελληνική γλώσσα και έχει αντισταθμιστεί προκειμένου να είναι προσαρμοσμένη στον ελληνικό πληθυσμό (Cohen, et. al. 1983).

Επίσης για την μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) χορηγήθηκε στο δείγμα των εκπαιδευτικών οι οποίοι συμμετείχαν στην μελέτη το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης για τους Εκπαιδευτικούς (Maslach Burnout Inventory – MBI Ed.) καθώς αποτελεί το πλέον διαδεδομένο εργαλείο

μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης, αφού έχει χρησιμοποιηθεί τουλάχιστον στο 90% των σχετικών ερευνών στη διεθνή βιβλιογραφία (Maslach, Jackson & Schwab, 1996). Ειδικότερα αναφέρεται ότι στην συγκεκριμένη μελέτη χρησιμοποιήθηκε η έκδοση της κλίμακας η οποία έχει μεταφραστεί και αντισταθμιστεί προκειμένου να ανταποκρίνεται στα πλαίσια του ελληνικού πληθυσμού (Kokkinos, 2006).

Αναλυτικότερα, η Κλίμακα Αντιλαμβανόμενου Άγχους (Perceived Stress Scale) είναι ένα εργαλείο το οποίο σχεδιάστηκε για να μετρήσει τον βαθμό στον οποίο οι καταστάσεις στην ζωή κάποιου αξιολογούνται ως αγχωτικές. Αποτελείται από 10 ερωτήματα τα οποία έχουν ως στόχο να αξιολογήσουν τον βαθμό οι ερωτώμενοι βρίσκουν την ζωή τους απρόβλεπτη, ανεξέλεγκτη και φορτισμένη κατά τον τελευταίο μήνα. Οι έξι ερωτήσεις του εργαλείου έχουν αρνητική διατύπωση (συγκεκριμένα πρόκειται για τις ερωτήσεις 1, 2, 3, 6, 9, 10) και περιέχουν ενδείξεις εμφάνισης εργασιακού άγχους και οι υπόλοιπες τέσσερες έχουν θετική διατύπωση (οι ερωτήσεις 4, 5, 7, 8) και περιέχουν ενδείξεις για την ικανότητα ελέγχου του εργασιακού άγχους. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν στις συγκεκριμένες ερωτήσεις μέσω μιας πεντάβαθμης κλίμακας από το 0 = ποτέ έως το 4 = πολύ συχνά.

Στην συνέχεια, μετά την διαδικασία συγκέντρωσης των δεδομένων, υπολογίστηκε ο μέσος όρος της βαθμολόγησης την οποία συγκέντρωσε ο κάθε συμμετέχοντας. Τα επίπεδα των βαθμολογιών διακρίνονται από τρία σημεία τιμών τα οποία δηλώνουν τον εντοπισμό εργασιακού άγχους στο εργαζόμενο άτομο. Σύμφωνα με τα πρότυπα της κλίμακας, οι μέσοι όροι οι οποίοι κυμαίνονται από 0 έως 1,6 δηλώνουν την εμφάνιση μηδενικών ή χαμηλών επιπέδων εργασιακού άγχους. Επιπρόσθετα, οι τιμές των μέσων όρων οι οποίες έχουν βαθμολογία 1,7 έως 2,4 φανερώνουν την ύπαρξη μέτριων και ελεγχόμενων επιπέδων εργασιακού άγχους, ενώ οι τιμές από 2,5 έως 4 δείχνουν την εκδήλωση υψηλών επιπέδων εργασιακού άγχους από τα εργαζόμενα άτομα. Αναφέρεται επίσης ότι το συγκεκριμένο εργαλείο έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως στην διεθνή βιβλιογραφία. Ακόμα η συγκεκριμένη μορφή του εργαλείου που χρησιμοποιήθηκε στην μελέτη ήταν η αντισταθμισμένη μετάφραση του προσαρμοσμένη στο ελληνικό πλαίσιο.

Αναφορικά με το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης για τους Εκπαιδευτικούς (MSB-ES), πρόκειται για ένα ερωτηματολόγιο το οποίο έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως στην διεθνή βιβλιογραφία και αποτελεί το πλέον κατάλληλο εργαλείο για την διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών.

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αποτελεί μια τροποποιημένη έκδοση της Κλίμακας Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (Maslach Burnout Inventory – MBI), η οποία έχει δημιουργηθεί με σκοπό την εξέταση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης την οποία παρουσιάζουν οι άνθρωποι στον χώρο εργασίας τους. Η μετάφραση και προσαρμογή του ερωτηματολογίου στα ελληνικά έγινε από τον Kokkinos. Παράλληλα έχει ελεγχθεί και η εγκυρότητα του ερωτηματολογίου στον ελληνικό πληθυσμό από παλαιότερους ερευνητές (Κάντας, 1996, Αναγνωστόπουλος & Παπαδάτου, 1992, Μούζουρα, 2005, Kokkinos, 2006).

Πιο αναλυτικά, το συγκεκριμένο εργαλείο αποτελείται από 22 ερωτήσεις. Σε κάθε μια από τις ερωτήσεις οι συμμετέχοντες αξιολογούν πόσο συχνά νιώθει μια κατάσταση ή ένα συναίσθημα χρησιμοποιώντας μια επταβάθμια κλίμακα Likert με τιμές από το 1=ποτέ έως το 7=κάθε μέρα (σε κάποιες εκδόσεις οι τιμές είναι από το 0=ποτέ έως το 6=κάθε μέρα). Αυτές οι 22 ερωτήσεις χωρίζονται σε τρεις υποκλίμακες όπου οι 9 δηλώσεις (οι ερωτήσεις 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) είναι για τη συναισθηματική εξάντληση (π.χ. «Είναι πολύ κουραστικό για εμένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη την μέρα»), 5 θέματα (οι ερωτήσεις 5, 10, 11, 15 και 22) αφορούν την αποπροσωποποίηση (π.χ. «Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματά τους»), και 8 αναφορές (οι ερωτήσεις 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) οι οποίες χαρακτηρίζουν την προσωπική επίτευξη (π.χ. «Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά»).

Σημειώνεται επίσης ότι δεν υπολογίζεται κάποιος γενικός βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης, αλλά η αξιολόγηση γίνεται για κάθε επιμέρους συνιστώσα, οι οποίες ουσιαστικά αποτελούν τις συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Κάθε υποκλίμακα θεωρείται ανεξάρτητη και γι' αυτό η μέτρηση γίνεται ξεχωριστά για την κάθε μια. Όσο υψηλότερη βαθμολογία σημειώνεται στις υποκλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης, τόσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, ενώ όσο υψηλότερη είναι η βαθμολογία στην υποκλίμακα της προσωπικής επίτευξης τόσο χαμηλότερος είναι ο βαθμός της επαγγελματικής τους εξουθένωσης. Η κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης παρατίθεται στο παράρτημα.

6.4. Στατιστική ανάλυση

Για την ανάλυση των δεδομένων τα οποία προέκυψαν από την συλλογή των ερωτηματολογίων χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα στατιστικής ανάλυσης SPSS (26) μέσα από το οποίο διατυπώθηκαν τα πορίσματα της συγκεκριμένης μελέτης. Συγκεκριμένα, έγιναν αναλύσεις προκειμένου να εξεταστούν οι συσχετίσεις και οι μέσοι όροι των μεταβλητών οι οποίες αφορούσαν τον έλεγχο των ερευνητικών υποθέσεων. Τα δεδομένα κατανεμήθηκαν στο στατιστικό πρόγραμμα σύμφωνα με τις απαντήσεις τις οποίες έδωσε ο κάθε συμμετέχοντας ως προς τα δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, διδασκαλία, προϋπηρεσία και ειδικότητα), ως προς τις επιμέρους κλίμακες του ερωτηματολογίου του burn-out (δηλαδή την συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποίηση και τα προσωπικά επιτεύγματα) καθώς και ως προς τους μέσους όρους των τιμών του εργασιακού άγχους του κάθε συμμετέχοντα.

Αρχικά αναφορικά με την εισαγωγή των δεδομένων στο πρόγραμμα στατιστικής ανάλυσης, τα δημογραφικά στοιχεία δηλαδή οι παράγοντες του φύλου, της διδασκαλίας και της ειδικότητας κατηγοριοποιήθηκαν ως ποιοτικές ονομαστικές μεταβλητές καθότι αφορούσαν ποιοτικές δηλώσεις προσώπων ή αντικειμένων των συμμετεχόντων, ενώ οι παράγοντες της ηλικίας και της προϋπηρεσίας κατηγοριοποιήθηκαν ως ποσοτικές μεταβλητές διότι αναφέρονταν στην δήλωση στοιχείων τα οποία είχαν σχέση με αριθμητικά δεδομένα. Επιπλέον, υπολογίστηκαν οι συνολικές τιμές τις οποίες συγκέντρωσε ο κάθε συμμετέχοντας ξεχωριστά για κάθε μια από τις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης σύμφωνα με τα πρότυπα της μέτρησης του Ερωτηματολογίου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach, με τις τρεις υποκλίμακες να κατηγοριοποιούνται στην στατιστική ανάλυση ως ποσοτικές μεταβλητές, καθώς αφορούσαν έναν συγκεκριμένο αριθμό ο οποίος δεν εντασσόταν σε κάποια διαδοχική κατανομή αριθμών. Επίσης, υπολογίστηκαν οι μέσοι όροι των τιμών του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών, όπως προβλεπόταν από την μέτρηση του ερωτηματολογίου καθώς και οι τυπικές αποκλίσεις, με την κατηγοριοποίηση τους ως ποσοτικές μεταβλητές, καθώς αφορούσαν την συγκέντρωση ενός αριθμητικού γενικού μέσου όρου.

Στην συνέχεια της στατιστικής ανάλυσης, έγιναν οι απαραίτητες ενέργειες προκειμένου να ελεγχθεί η στατιστική συσχέτιση και οι στατιστικές επιδράσεις μεταξύ των μεταβλητών έχοντας ως επίκεντρο τους στόχους και τις υποθέσεις που τέθηκαν αρχικά από την συγκεκριμένη ερευνητική μελέτη. Αναλυτικότερα, για την

διερεύνηση των υποθέσεων 1, 2, 3, 4, 6 και 7 χρησιμοποιήθηκε η στατιστική μέθοδος ανάλυσης του t-test και συγκεκριμένα η στατιστική ανάλυση t-test ανεξάρτητων δειγμάτων (Independent Sample Test), διότι οι μεταβλητές των οποίων ελέγχθηκε η στατιστική συσχέτιση δεν είχαν κάποια εξαρτημένη μεταξύ τους σχέση. Αντίθετα, για τον έλεγχο της 5^{ης} υπόθεσης χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης, προκειμένου να εξεταστεί εάν το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών σχετίζεται με την συναισθηματική εξουθένωση, την αποπροσωποίηση και τα προσωπικά επιτεύγματα των ίδιων των εκπαιδευτικών καθώς και ο βαθμός στον οποίο επηρεάζονται από το εργασιακό άγχος. Επίσης ελέγχθηκαν στην ανάλυση όλες οι μεταβλητές οι οποίες ακολουθούσαν κανονική κατανομή.

Στην συνέχεια της μελέτης, θα γίνει αναλυτική παρουσίαση των πορισμάτων της μελέτης καθώς και εκτενής αναφορά και συζήτηση για τα πορίσματα της συγκεκριμένης έρευνας σε σύγκριση με το υπάρχον ερευνητικό υπόβαθρο της βιβλιογραφίας για κάθε μια από τις υποθέσεις οι οποίες εξετάστηκαν και στην παρούσα μελέτη. Επίσης θα γίνει αναφορά στους πιθανούς περιορισμούς της μελέτης καθώς και προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 : ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Στόχος της συγκεκριμένης μελέτης ήταν η εξέταση του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στα σχολεία της Ελλάδας καθώς και η διερεύνηση των παραγόντων που συνδέονται βιβλιογραφικά με τις συγκεκριμένες εκδηλώσεις. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης στην συγκεκριμένη μελέτη συμμετείχαν συνολικά n=110 εκπαιδευτικοί από διάφορες περιοχές της Ελλάδας. Από αυτούς οι δεκαεννέα ήταν άνδρες (ποσοστό 17,3%) και οι ενενήντα εννέα ήταν γυναίκες (ποσοστό 82,7%) με την μεταβλητή του φύλου να παρουσιάζει τυπική απόκλιση 0,38 με M.O.= 1,83 όπως παρουσιάζεται και στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 1 : Οι τιμές της μεταβλητής του φύλου

	N	ΜΟ	ΤΑ	N (%)
Άνδρας	19	1	0.0	17.3
Γυναίκες	91	2	0.0	82.7
Σύνολο	100	1.83	0.3	100

Μ.Ο= μέσος όρος, Τ.Α.= τυπική απόκλιση

Επίσης αναφορικά με την ηλικία, η ανάλυση έδειξε ότι σαράντα εννέα συμμετέχοντες ήταν από 23 μέχρι 36 ετών (δηλαδή ποσοστό 44,5%), πενήντα εννέα ήταν μεταξύ 37 έως 57 ετών (με ποσοστό 53,6%) και δύο άτομα ήταν από 58 έως και 67 ετών (με ποσοστό 1,9). Επιπλέον, ο μέσος όρος της συγκεκριμένης μεταβλητής σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση των ατόμων σε τρεις ηλικιακές ομάδες (όπου οι νεότεροι=23-36, οι πιο μεγάλοι =37-57 και οι μεγαλύτεροι =58-67), ήταν Μ.Ο.=1,57. Ακόμα η τυπική απόκλιση του παράγοντα της ηλικίας ήταν 0,53 όπως φαίνεται και στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 2 : Οι τιμές της μεταβλητής « ηλικία »

	N	ΜΟ	ΤΑ	N (%)
Νεότεροι	49	33.4	0.0	44.5
Πιο μεγάλοι	59	45.6	0.0	55.6
Μεγαλύτεροι	2	61.2	0.0	1.9
Σύνολο	110	1.57	0.5	100

Μ.Ο= μέσος όρος, Τ.Α.= τυπική απόκλιση

Προχωρώντας την ανάλυση της μελέτης, τα αποτελέσματα, σχετικά με την μεταβλητή της ειδικότητας των εκπαιδευτικών, έδειξαν πώς οι ενενήντα εννέα εκπαιδευτικοί είχαν ειδικότητα θεωρητικών επιστημών (ποσοστό 90%), οι δέκα εκπαιδευτικοί κατείχαν ειδικότητα θετικών επιστημών (δηλαδή ποσοστό 9,1%) ενώ ένας μόλις εκπαιδευτικός προερχόταν από σπουδές σχετικές με τις τέχνες (με ποσοστό 0,9%). Ακόμα η ανάλυση φανέρωσε πώς ο μέσος όρος της μεταβλητής ήταν Μ.Ο.=1,2 με την τυπική απόκλιση της ειδικότητας να είναι 0,34 όπως δείχνει και ο παρακάτω πίνακας της συγκεκριμένης ανάλυσης.

Πίνακας 3 : Οι τιμές της μεταβλητής της ειδικότητας

(%)	N	MO	TA	N
Θετικές επιστήμες	10	1	0.0	90
Θεωρητικές επιστήμες	99	2	0.0	9.1
Καλών τεχνών	1	3	0.0	0.9
Σύνολο	100	1.2	0.34	100

M.O= μέσος όρος, T.A.= τυπική απόκλιση

Ακόμα αναφορικά με την τελευταία μεταβλητών των δημογραφικών στοιχείων, την τάξη διδασκαλίας του κάθε εκπαιδευτικού, τα αποτελέσματα της ανάλυσης έδειξαν ότι πενήντα ένα εκπαιδευτικοί δίδασκαν σε τάξεις γυμνασίου (ποσοστό 46,4%) και πενήντα εννέα εκπαιδευτικοί σε τάξεις του λυκείου (δηλαδή ποσό 53,6%). Επιπλέον υπολογίστηκε ότι ο μέσος όρος του συνόλου της μεταβλητής ήταν M.O.=1,55 και η τυπική απόκλιση της μεταβλητής 0,52 η οποία αφορούσε, όπως και στις προηγούμενες μεταβλητές, το σύνολο των μεταβλητών του δημογραφικών στοιχείων. Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα παρουσιάζονται και στον πίνακα 4.

Πίνακας 4 : Η μεταβλητή της « διδασκαλίας »

	N	MO	TA	N (%)
Γυμνάσιο	51	1	0.0	46.4
Λύκειο	59	2	0.0	53.6
Σύνολο	100	1.55	0.52	100

M.O= μέσος όρος, T.A.= τυπική απόκλιση

Στην συνέχεια εξετάστηκαν οι ερευνητικές υποθέσεις της μελέτης προκειμένου να διερευνηθεί εάν επαληθεύονται με βάση τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης. Αρχικά, εξετάστηκε η επίδραση την οποία έχει η μεταβλητή του φύλου στα επίπεδα εμφάνισης της συναισθηματικής εξουθένωσης και της αποπροσωποποίησης ως ενδείξεις εκδήλωσης φαινομένων επαγγελματικής εξουθένωσης. Αρχικά, όσον αφορά τα επίπεδα εμφάνισης της συναισθηματικής εξουθένωσης, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεκαεννέα εκπαιδευτικοί προέρχονταν από το αντρικό φύλο με τιμές μέσου όρου

M.O.= 3,0 και τυπική απόκλιση 0,0. Αντίθετα ενενήντα ένα εκπαιδευτικοί ανήκαν στο γυναικείο φύλο με μέσο όρο τιμών M.O.=2,85 και τυπική απόκλιση 0,35 όπως παρουσιάζεται και στον πίνακα 5.1 που ακολουθεί.

Πίνακας 5.1 : Στατιστικά δεδομένα κατανομής του φύλου ως προς την συναισθηματική εξουθένωση

	N	MO	TA
Άνδρες	19	3	0.0
Γυναίκες	91	2.85	0.35

M.O.= μέσος όρος, T.A.= τυπική απόκλιση

Επιπλέον, σύμφωνα με τα πορίσματα η μεταβλητή του φύλου παρουσιάζει στατιστικά σημαντική σχέση με την μεταβλητή της συναισθηματικής εξουθένωσης με $F(17,90) = 0,0 < p = 0,05$. Ακόμα φάνηκε πώς οι γυναίκες εμφανίζουν στατιστικά σημαντικότερη σχέση στην εκδήλωση συναισθηματικής εξουθένωσης συγκριτικά με τους άνδρες εκπαιδευτικούς, με τιμή $t(3,87) = 0,0 < p = 0,05$ έχοντας βαθμούς ελευθερίας $\alpha=2$ και διάστημα εμπιστοσύνης από 0,06 έως 0,2 (βλεπ, Πίνακα 5.2).

Πίνακας 5.2 : Η συσχέτιση της μεταβλητής του φύλου με την μεταβλητή της συναισθηματικής εξουθένωσης

	F	t	95% CL	
	(17,90)	(3,87)	LL	UL
Άνδρες	0.0*	0.08	-0.02	0,3
Γυναίκες		0.0**	0.06	0.2

* $F(17,90) = 0.0 < p = 0.05$

** $t(3,87) = 0.0 < p = 0.05$

Στην συνέχεια των αποτελεσμάτων εξετάστηκε η συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών της αποπροσωποποίησης και του φύλου. Σύμφωνα με τα πορίσματα της ανάλυσης, οι δεκαεννέα εκπαιδευτικοί ήταν άνδρες με τιμή μέσου όρου M.O.=3,0 και τιμή τυπικής απόκλισης 0,0 ως προς την μεταβλητή της αποπροσωποποίησης. Επίσης οι ενενήντα ένα εκπαιδευτικοί ήταν γυναίκες με μέσο όρο M.O.=2,98 και τιμή τυπικής

απόκλισης αναφορικά με την μεταβλητή της αποπροσωποποίησης 0,01 (βλεπ. Πίνακα 6,1).

Πίνακας 6.1 : Στατιστικά δεδομένα κατανομής του φύλου ως προς την μεταβλητή της αποπροσωποποίησης

	N	ΜΟ	ΤΑ
Άνδρες	19	3.0	0.0
Γυναίκες	91	2.98	0.01

Μ.0= μέσος όρος, Τ.Α.= τυπική απόκλιση

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τα πορίσματα της ανάλυσης, φάνηκε πώς η μεταβλητή του φύλου δεν παρουσιάζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την μεταβλητή του φύλου με την διακύμανση να είναι $F(0,85) = 0,3 > p=0,05$ γεγονός το οποίο δείχνει ότι η μεταβλητή του φύλου δεν συνδέεται σε στατιστικά σημαντικό βαθμό με την μεταβλητή της αποπροσωποποίησης. Ωστόσο, αναφορικά με την κατανομή παρατηρείται ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί είχαν μεγαλύτερα ποσοστά εκδήλωσης αποπροσωποποίησης, χωρίς ωστόσο να έχουν σημαντική διακύμανση τιμών, καθώς $t(0,45) = 0,65 > p=0,05$, με βαθμούς ελευθερίας $a=2$ και διάστημα εμπιστοσύνης από -0,03 έως 0,05 όπως παρουσιάζεται και στον Πίνακα 6.2.

Πίνακας 6.2 : Η συσχέτιση της μεταβλητής του φύλου με την μεταβλητή της αποπροσωποποίησης

	F	t	95% CL	
	(0.85)	(0.45)	LL	UL
Άνδρες	0.3	0.65	-0.03	0.05
Γυναίκες		1.0	-0.01	0.03

Ακόμα, εξετάστηκε η συσχέτιση της μεταβλητής του τομέα όπου διδάσκουν οι εκπαιδευτικοί, δηλαδή εάν διδάσκουν σε γυμνάσια ή σε λύκεια, με τους τρεις παράγοντες οι οποίοι υποδηλώνουν την εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης, δηλαδή τις μεταβλητές της συναισθηματικής εξουθένωσης, της αποπροσωποποίησης και της μεταβλητής των προσωπικών επιτευγμάτων. Αναφορικά με την συναισθηματική εξουθένωση τα πορίσματα της ανάλυσης έδειξαν ότι οι πενήντα ένα εκπαιδευτικοί δίδασκαν σε γυμνάσια με μέσο όρο $M.O.=2,87$ και τιμή τυπικής απόκλισης 0,36, ενώ πενήντα εννέα εκπαιδευτικοί δίδασκαν σε λύκεια με μέσο όρο $M.O.=2,9$ και τυπική απόκλιση 0,3. Σχετικά με την μεταβλητή της αποπροσωποποίησης, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ο μέσος όρος των εκπαιδευτικών οι οποίοι δίδασκαν σε γυμνάσια ήταν $M.O.=2,9$ και τυπική απόκλιση 0,14, ενώ οι εκπαιδευτικοί του λυκείου είχαν μέσο όρο $M.O.=3,0$ και τυπική απόκλιση 0,0. Ακόμα, σχετικά με τα προσωπικά επιτεύγματα φάνηκε πώς, οι εκπαιδευτικοί του γυμνασίου είχαν μέσο όρο $M.O.=2,9$ και τιμή τυπικής απόκλισης 0,15. Αντίθετα, οι εκπαιδευτικοί του λυκείου είχαν μέσο όρο $M.O.=2,76$ και τιμή τυπικής απόκλισης 0,46. Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 7.1.

Πίνακας 7.1 : Στατιστικά δεδομένα κατανομής του φύλου ως προς τις μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης

	Διδασκαλία	N	ΜΟ	ΤΑ
Συναισθηματική Εξουθένωση	Γυμνάσιο	51	2.87	0.36
	Λύκειο	59	2.9	0.3
Αποπροσωποποίηση	Γυμνάσιο	51	2.9	0.14
	Λύκειο	59	3.0	0.0
Προσωπικά Επιτεύγματα	Γυμνάσιο	51	2.9	0.15
	Λύκειο	59	2.76	0.46

$M.O.$ = μέσος όρος, $T.A.$ = τυπική απόκλιση

Επίσης η ανάλυση έδειξε ότι η μεταβλητή διδασκαλίας δεν παρουσιάζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την μεταβλητή της συναισθηματικής εξουθένωσης με την

διακύμανση να είναι $F(1,49) = 0,2 > p=0,05$, Επίσης σύμφωνα με την κατανομή φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί λυκείου εμφανίζουν μεγαλύτερη συσχέτιση με την συναισθηματική εξουθένωση ωστόσο χωρίς στατιστική σημαντικότητα με $t(0,8) = 0,548 > p=0,05$ με βαθμούς ελευθερίας $\alpha=2$ και διάστημα εμπιστοσύνης από $-0,162$ έως $0,087$ όπως φαίνεται και στον Πίνακα 7.2.

Πίνακας 7.2 : Η συσχέτιση της μεταβλητής τη; διδασκαλίας με την μεταβλητή τη; συναισθηματικής εξουθένωσης

	F	t	95% CL	
	(1.49)	(0.8)	LL	UL
Γυμνάσιο	0.2	0.543	-0.162	0.088
Λύκειο		0.548	-0.164	0.087

Ακόμα, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η μεταβλητή της διδασκαλίας παρουσιάζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την μεταβλητή της αποπροσωποποίησης με $F(4,29) = 0,02 < p=0,05$ λυκείου σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς γυμνασίου δεν παρουσίαζαν στατιστικά σημαντική συσχέτιση με $t(1,0) = 0,3 > p=0,05$ έχοντας βαθμούς ελευθερίας $\alpha=2$ και διάστημα εμπιστοσύνης από $-0,06$ έως $0,02$ ως προς την συγκεκριμένη μεταβλητή της αποπροσωποποίησης όπως παρουσιάζεται στον Πίνακα 7.3. που ακολουθεί.

Πίνακας 7.3 : Η συσχέτιση της μεταβλητής τη; διδασκαλίας με την μεταβλητή τη; αποπροσωποποίηση

	F	t	95% CL	
	(4.29)	(0.1)	LL	UL

Γυμνάσιο	0.0*	0.28	-0.16	0.086
Λύκειο		0.3	-0.16	0.087

*F (4.29) = 0.0 < p = 0.05

Συνεχίζοντας την ανάλυση, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την μεταβλητή της διδασκαλίας και την μεταβλητή των προσωπικών επιτευγμάτων με την διακύμανση να είναι $F(57,58) = 0,0 < p=0,05$. Επιπλέον, τα πορίσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί του λυκείου παρουσίαζαν στατιστικά πιο σημαντική συσχέτιση από τους εκπαιδευτικούς του γυμνασίου με $t(3,39) = 0,0 < p=0,05$ με βαθμούς ελευθερίας $\alpha=2$ και διάστημα εμπιστοσύνης από 0,08 έως 0,3, όπως φαίνεται και στον Πίνακα 7.4.

Πίνακας 7.4 : Η συσχέτιση της μεταβλητής τη; διδασκαλίας με την μεταβλητή των προσωπικών επιτευγμάτων

	F	t	95% CL	
	(57.58)	(3.39)	LL	UL
Γυμνάσιο	0.0*	0.0	0.08	0.35
Λύκειο		0.0 **	0.09	0.43

*F (57.58) = 0.0 < p = 0.05

*t (3.39) = 0.0 < p = 0.05

Επιπλέον, έγινε εξέταση της επίδρασης της μεταβλητής του εργασιακού άγχους στα επίπεδα εκδήλωσης των παραγόντων οι οποίοι υποδηλώνουν την εκδήλωση επαγγελματικής εξουθένωσης, δηλαδή η συναισθηματική εξουθένωση, η αποπροσωποποίηση καθώς και η μεταβλητή των προσωπικών επιτευγμάτων μέσω της μεθόδου One-Way ANOVA. Αναλυτικότερα, τα πορίσματα έδειξαν πώς η τιμές τις συναισθηματικής εξουθένωσης με μέσο όρο $M.O.=2,8$ και τυπική απόκλιση 0,32 δεν παρουσιάζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με το εργασιακό άγχος, καθώς $F(1,3)$

= 0,2 > p=0,05 με βαθμούς ελευθερίας α=2. Επιπρόσθετα, όσον αφορά την μεταβλητή της αποπροσωποποίησης η οποία είχε μέσο όρο τιμών M.O.=2,99 και τυπική απόκλιση 0,09, μέσα από τα αποτελέσματα φάνηκε πώς δεν παρουσιάζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την μεταβλητή του εργασιακού άγχους με $F(2,5) = 0,5 > p=0,05$ και με βαθμούς ελευθερίας α=2. Ακόμα, αναφορικά με την μεταβλητή των προσωπικών επιτευγμάτων, τα πορίσματα της ανάλυσης έδειξαν πώς η μεταβλητή με μέσο όρο τιμών M.O.= 2,85 και τυπική απόκλιση 0,37 παρουσίασε στατιστικά σημαντική συσχέτιση με το εργασιακό άγχος, με $F(3,1) = 0,04 < p=0,05$ και με βαθμούς ελευθερίας α=2. Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα της μελέτης παρουσιάζονται και στον Πίνακα 8.

Πίνακας 8 : Η συσχέτιση της μεταβλητής του εργασιακού άγχους με τις μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης

	MO	TA	F	Sg
Συναισθηματική Εξουθένωση	2.8	0.32	1.3	0.2
Αποπροσωποποίηση	2.9	0.09	2.5	0.5
Προσωπικά επιτεύγματα	2.85	0.37	3.1	0.04*

* $F(3,1) = 0.04 < p = 0.05$

Επιπλέον, η μελέτη ασχολήθηκε με την διερεύνηση των παραγόντων οι οποίοι ενδέχεται να σχετίζονται με την εκδήλωση εργασιακού άγχους στους εκπαιδευτικούς. Αρχικά εξετάστηκε η συσχέτιση της μεταβλητής του φύλου με την μεταβλητή του εργασιακού άγχους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, όπως απεικονίζονται και στον Πίνακα 11.1, οι δεκαεννέα εκπαιδευτικοί ήταν άνδρες με τιμή μέσου όρου M.O.=2,4 και τυπική απόκλιση 0,6. Αντίθετα, οι ενενήντα ένα εκπαιδευτικοί ανήκαν στον γυναικείο φύλο, με μέσο όρο M.O.=2,5 και τυπική απόκλιση 0,5 ως προς την συσχέτιση με την μεταβλητή του εργασιακού άγχους (Πίνακας 9.1.).

Πίνακας 9.1 : Στατιστικά δεδομένα κατανομής της μεταβλητής του φύλου ως προς την μεταβλητή του εργασιακού άγχους

	N	MO	TA
--	---	----	----

Ανδρες	19	2.4	0.6
Γυναίκες	91	2.5	0.5

M.O= μέσος όρος, T.A.= τυπική απόκλιση

Επιπρόσθετα, τα πορίσματα της ανάλυσης των δειγμάτων έδειξαν ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση της μεταβλητής του εργασιακού φύλου με την μεταβλητή του εργασιακού άγχους, καθώς σύμφωνα με την ανάλυση η συσχέτιση ήταν $F(4,3) = 0,04 < p=0,05$. Ακόμα, μέσω των αποτελεσμάτων φάνηκε πώς οι γυναίκες δεν παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά στην εμφάνιση του εργασιακού άγχους σε σύγκριση με τον ανδρικό πληθυσμό με $t(0,64) = 0,5 > p=0,05$ με βαθμούς ελευθερίας $\alpha=2$ και διάστημα εμπιστοσύνης από -0,4 έως 0,2. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και στον Πίνακα 9.2.

Πίνακας 9.2 : Η συσχέτιση της μεταβλητής του φύλου με την μεταβλητή του εργασιακού άγχους

	F	t	95% CI	
	(3.4)	(0.64)	LL	UL
Ανδρες	0.0*	0.4	-0.3	0.1
Γυναίκες		0.5	-0.4	0.2

* $t(0,64) = 0.5 < p = 0.05$

Επιπλέον, έγινε έλεγχος της συσχέτισης της μεταβλητής του εργασιακού άγχους και της μεταβλητής της διδασκαλίας. Η ανάλυση έδειξε ότι οι πενήντα ένα εκπαιδευτικοί δίδασκαν σε γυμνάσια με τιμή μέσου όρου M.O.=2,3 και τυπική απόκλιση 0,47. Αντίθετα πενήντα εννέα εκπαιδευτικοί δίδασκαν σε λύκεια με μέσο όρο M.O.=2,7 και τυπική απόκλιση 0,44 ως προς την συσχέτιση με την μεταβλητή του εργασιακού άγχους (βλεπ. Πίνακα 10.1).

Πίνακας 10.1 : Στατιστικά δεδομένα κατανομής της μεταβλητής της διδασκαλίας ως προς την μεταβλητή του εργασιακού άγχους

	N	ΜΟ	ΤΑ
Γυμνάσιο	51	2.3	0.47
Λύκειο	59	2.7	0.44

Μ.0= μέσος όρος, Τ.Α.= τυπική απόκλιση

Επίσης, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης βρέθηκε το είδος της συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών της διδασκαλίας και του εργασιακού άγχους. Πιο αναλυτικά, φάνηκε πώς οι δυο μεταβλητές δεν παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την διακύμανση διασποράς να είναι $F(0,2) = 0,6 > p=0,05$. Ακόμα η ανάλυση ανέδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί του λυκείου έχουν υψηλότερη στατιστικά σημαντική συσχέτιση σε σύγκριση με τους εκπαιδευτικούς του γυμνασίου με την διακύμανση να είναι $t(5,8) = 0,0 < p=0,05$ με βαθμούς ελευθερίας $\alpha=2$ και διάστημα εμπιστοσύνης από $-0,7$ έως $-0,4$. Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα παρουσιάζονται και στον Πίνακα 10.2.

Πίνακας 10.2 : Η συσχέτιση της μεταβλητής της διδασκαλίας με την μεταβλητή του εργασιακού άγχους

	F	t	95% CL	
	(0.2)	(5.8)	LL	UL
Γυμνάσιο	0.0*	0.0	-0.7	-0.4
Λύκειο		0.0**	-0.6	-0.3

*F (0.2) = 0.0 < p = 0.05

**t (5.8) = 0.0 < p = 0.05

Μετα την διατύπωση των αποτελεσμάτων της συγκεκριμένης μελέτης, θα γίνει αναφορά των στοιχείων που προέκυψαν από την ανάλυση και της σχέσης του συγκριτικά με τα δεδομένα και τις παραδοχές οι οποίες υπάρχουν μέχρι σήμερα στην

διεθνή βιβλιογραφία καθώς και των περιορισμών οι οποίες είχε η συγκεκριμένη έρευνα και ορισμένων προτάσεων για μελλοντική επιστημονική διερεύνηση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Τα πορίσματα της συγκεκριμένης μελέτης ανέδειξαν σημαντικά συμπεράσματα σχετικά με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο ελλαδικό πλαίσιο. Ορισμένα, από τα πορίσματα της μελέτης φαίνεται να επαληθεύουν τα προυπάρχουσα δεδομένα και της ενδείξεις της διεθνούς βιβλιογραφίας. Αντίθετα, κάποιιοι από τους παράγοντες τόσο του εργασιακού άγχους όσο και της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, οι οποίοι εξετάστηκαν στην έρευνα παρουσιάζουν κάποιες διαφοροποιήσεις σε σχέση με το θεωρητικό υπόβαθρο των δεδομένων της διεθνούς επιστημονικής κοινότητας.

Πιο αναλυτικά, ο έλεγχος της πρώτης και της δεύτερης υπόθεσης εξέταζε την συσχέτιση του παράγοντα του φύλου των εκπαιδευτικών με την πιθανότητα εμφάνισης φαινομένων συναισθηματικής εξουθένωσης και αποπροσωποποίησης. Αναφορικά με την συναισθηματική εξουθένωση, τα πορίσματα της μελέτης έδειξαν ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών του φύλου και της συναισθηματικής εξουθένωσης, με τις γυναίκες μάλιστα να είναι πιο ευάλωτες στην πιθανότητα εκδήλωσης αυτού του είδους της εξουθένωσης, πόρισμα το οποίο ισχυροποιεί τα δεδομένα της επιστημονικής βιβλιογραφίας, όπου σύμφωνα με τα πορίσματα της έρευνας οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερη συσχέτιση με την εμφάνιση συναισθηματικής εξουθένωσης (Maslach & Jackson, 1981, Κάντας, 1996).

Αντίθετα, από τα αποτελέσματα της μελέτης σε σχέση με τον παράγοντα του φύλου και της αποπροσωποποίησης φάνηκε πώς δεν υπήρχε σημαντική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών. Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα φαίνεται να επαληθεύονται με τα ευρήματα προηγούμενων ερευνών οι οποίες έδειχναν ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί παρουσίαζαν στατιστικά σημαντικότερη πιθανότητα αποπροσωποποίησης (Schaufeli & Enzmann, 1998)). Ωστόσο η ελλειπής επαλήθευση της συγκεκριμένης υπόθεσης μπορεί να οφείλεται είτε στον μικρό δείγμα των εκπαιδευτικών του ανδρικού φύλου είτε στα πλαίσια διδασκαλίας, καθώς στην βιβλιογραφία δεν έχει εξεταστεί ο παράγοντας της αποπροσωποποίησης αποκλειστικά στο πλαίσιο εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Αναφορικά με τον έλεγχο της τρίτης υπόθεσης της μελέτης τα αποτελέσματα έδειξαν πώς υπάρχει διαφοροποίηση στην εκδήλωση των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών οι οποίοι διδάσκουν σε τάξεις γυμνασίου και αυτών που διδάσκουν σε τάξεις λυκείου. Αναλυτικότερα, μέσα από τα αποτελέσματα φάνηκε πώς η πιθανότητα εμφάνισης συναισθηματικής νοημοσύνης δεν έχει στατιστική συσχέτιση με τους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ ο παράγοντας εμφάνισης αποπροσωποποίησης είναι πιθανό να εκδηλωθεί στους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας, με τον πιθανότητα εμφάνισης παράλα αυτά, να μην διαφοροποιείται μεταξύ των καθηγητών γυμνασίου και λυκείου. Αντίθετα, η μεταβλητή των προσωπικών επιτευγμάτων φαίνεται να συνδέεται στατιστικά σημαντικά με το είδος της τάξης των εκπαιδευτικών με τους καθηγητές του λυκείου να εμφανίζουν στατιστικά μεγαλύτερη πιθανότητα μείωσης των προσωπικών επιτευγμάτων σε σύγκριση με τους καθηγητές του γυμνασίου. Τα συγκεκριμένα ευρήματα δείχνουν πώς οι διαφοροποιήσεις των καθηγητών γυμνασίου και λυκείου μπορεί να υπάρχουν μόνο στον παράγοντα μείωσης των προσωπικών επιτευγμάτων, ενώ σε προηγούμενες επιστημονικές έρευνες οι οποίες έχουν γίνει συγκρίνοντας εκπαιδευτικούς διαφορετικών βαθμίδων υποστηρίζουν πώς υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στον βαθμό εμφάνισης των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης, ανάλογα με το εάν διδάσκουν στα πλαίσια της πρωτοβάθμιας, της δευτεροβάθμιας ή της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Jackson & Schuler, 1985, Platsidou & Agaliotis, 2008).

Επίσης, αναφορικά με τον έλεγχο της υπόθεσης για την συσχέτιση της επαγγελματικής εξουθένωσης και την πιθανότητα εμφάνισης της λόγω εργασιακού άγχους, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τον παράγοντα των προσωπικών επιτευγμάτων. Φάνηκε πώς όταν υπάρχει αυξημένο εργασιακό άγχος οι εργαζόμενοι της δευτεροβάθμιας έχουν πιθανότητα να οδηγηθούν σε μείωση των προσωπικών επιτευγμάτων που είχαν θέσει ως εκπαιδευτικοί, με την πιθανότητα εκδήλωσης φαινομένων συναισθηματικής εξουθένωσης και φαινομένων αποπροσωποποίησης, να μην παρουσιάζουν στατιστική σημαντικότητα εμφάνισης. Ωστόσο, όσον αφορά την μεταβλητή της αποπροσωποποίησης, η απουσία συσχέτισης με το εργασιακό άγχος μπορεί να οφείλεται στον μειωμένο αριθμό των εκπαιδευτικών του ανδρικού φύλου στο συνολικό δείγμα της έρευνας, γεγονός το οποίο ίσως εξηγεί την μειωμένη συσχέτιση μεταξύ του ανδρικού φύλου και της αποπροσωποποίησης, η οποία υποστηρίζεται βιβλιογραφικά από προηγούμενες έρευνες. Επιπλέον, η έλλειψη

συσχέτισης του εργασιακού άγχους με την συναισθηματική εξουθένωση και την αποπροσωποποίηση φαίνεται να επαληθεύει τα ευρήματα προηγούμενων ερευνών οι οποίες έχουν δείξει ότι η συναισθηματική εξουθένωση μπορεί να προκληθεί από τις συμπεριφορές και τις σχέσεις με τους μαθητές, ενώ η αποπροσωποποίηση μπορεί να εμφανιστεί λόγω έλλειψης υποστήριξης των εργαζομένων από το εκπαιδευτικό και κρατικό σύστημα, με την επαγγελματική εξουθένωση να μην εκδηλώνεται απαραίτητα σε κάθε περίπτωση λόγω του εργασιακού άγχους, αλλά εξαιτίας σωματικής κόπωσης και συναναστροφής με συναδέλφους (Britl, 1984, Pines, 2002).

Επιπρόσθετα, ο έλεγχος της πέμπτης υπόθεσης για την σύνδεση της μεταβλητής του φύλου και της πιθανής εκδήλωσης εργασιακού άγχους έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ τους, με τις τιμές των μέσων όρων των εκπαιδευτικών στις απαντήσεις τους να υποδηλώνουν πώς οι Έλληνες εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζουν φαινόμενα εργασιακού άγχους τα οποία ωστόσο δεν είναι σε υψηλά επίπεδα. Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα υποστηρίζονται και από προηγούμενες έρευνες στον ελλαδικό χώρο (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Κουμπιάς & Γιαβρίμης, 2002, Kokkinos, 2006, Δανιηλίδου, 2013). Επίσης όσο αναφορά την διάκριση μεταξύ των φύλων των εκπαιδευτικών ανάλογα με το εάν ανήκουν στον ανδρικό ή στον γυναικείο πληθυσμό, φαίνεται μέσω των αποτελεσμάτων πώς δεν υπήρχε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων. Τα πορίσματα αυτά επίσης έχουν αναφερθεί και από άλλες επιστημονικές έρευνες σε εργαζόμενους του εκπαιδευτικού συστήματος. (Byrne, 1994, Λεονταρή, Κυρίδης & Γιαλαμάς, 2000). Οι περισσότερες έρευνες στην διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία αναφέρουν ότι η πιθανότητα εμφάνισης εργασιακού άγχους συνδέεται με παράγοντες της εργασίας και των σχέσεων μεταξύ των μελών της σχολικής κοινότητας, γεγονός το οποίο αναδεικνύεται και στην συγκεκριμένη έρευνα (Cartwright & Cooper, 1997).

Η έκτη υπόθεση επίσης η οποία ελέγχθηκε ήταν η συσχέτιση της διδασκαλίας των εκπαιδευτικών γυμνασίου και λυκείου με την εμφάνιση εργασιακού άγχους. Τα πορίσματα της μελέτης έδειξαν ότι η τάξη διδασκαλίας των καθηγητών παρουσιάζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την εμφάνιση εργασιακού άγχους. Επιπρόσθετα, φάνηκε πώς οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι διδάσκουν σε τάξεις του λυκείου εμφανίζουν υψηλότερη στατιστική συσχέτιση και μεγαλύτερο βαθμό εκδήλωσης εργασιακού άγχους σε σύγκριση με τους καθηγητές οι οποίοι διδάσκουν σε τάξεις του γυμνασίου. Τα ευρήματα αυτά φαίνεται να παρουσιάζουν συμφωνία με τις προηγούμενες έρευνες

στην δευτεροβάθμιας εκπαίδευση της Ελλάδας, οι οποίες έχουν συσχετίσει την πιθανότητα εμφάνισης εργασιακού άγχους με το απαιτητικό εργασιακό περιβάλλον της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, παρουσιάζοντας ωστόσο μικρό αριθμό μελετών οι οποίες έχουν εξετάσει το βαθμό διαφοροποίησης της διδασκαλίας σε γυμνάσια σε σχέση με την διδασκαλία σε λύκεια (Λεονταρή, Κυρίδης & Γιαλαμάς, 2000, Κρέτση, 2017).

Επίσης σημειώνεται πώς η έρευνα αντιμετώπισε και περιορισμούς οι οποίοι δημιούργησαν δυσκολίες ή έλλειψη επαρκών στοιχείων στα αποτελέσματα. Αναλυτικότερα, ένας περιορισμός ήταν η υπεροχή του γυναικείου φύλου στο δείγμα γεγονός το οποίο μπορεί να έχει επιπτώσεις στην ισότιμη κατανομή. Επίσης ως περιορισμός μπορεί να θεωρηθεί και ο μικρός αριθμός των συμμετεχόντων του δείγματος, ο οποίος δεν ήταν ισότιμος με παρόμοιες μελέτες, εξαιτίας ενδεχομένως της πανδημιολογικής περιόδου κατά την οποία έγινε η συλλογή των δειγμάτων.

Σύμφωνα λοιπόν με τα ευρήματα και την συζήτηση, μπορεί να αναδειχθούν μελλοντικές προτάσεις για περαιτέρω διερεύνηση του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9 : ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η μελλοντική έρευνα τόσο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, όσο και η μεταξύ τους σχέση μπορεί σύμφωνα με τα δεδομένα της έρευνας να επικεντρωθεί περισσότερο στους παράγοντες αλληλεπίδρασης των εργαζομένων στο περιβάλλον του σχολείου. Συγκεκριμένα, αναφορικά με το εργασιακό άγχος προτείνεται η επιπρόσθετη διερεύνηση των εργασιακών παραγόντων, όπως οι σχέσεις με τους συναδέλφους και τους μαθητές, η πίεση χρόνου και η κρατική υποστήριξη, όπως και οι υποχρεώσεις ανάλογα με την εκπαιδευτική βαθμίδα στην οποία οι καθηγητές διδάσκουν. Επιπρόσθετα, σχετικά με την μελέτη της εκδήλωσης επαγγελματικής εξουθένωσης και της συσχέτισης της με τα εργασιακά άγχος των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τίθεται η πρόταση της περαιτέρω διερεύνησης των διαστάσεων της συναισθηματικής εξουθένωσης και της μείωσης των προσωπικών επιτευγμάτων. Σημαντική επίσης κρίνεται η διεξαγωγή ερευνών με ισότιμα δείγματα και των δύο φύλων, η δημιουργία συλλογικών στρατηγικό διαχείριση των δύο φαινομένων καθώς και η εξέταση του παράγοντα της οικογενειακής κατάστασης, ο

οποίος φαίνεται να σχετίζεται στατιστικά με την εμφάνιση αυτών των δύο μορφών υπολειτουεφικότητας των εκπαιδευτικών στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση στα πλαίσια του ελληνικού πληθυσμού.

Βιβλιογραφία

- Anderson, B. G. & Iwanicki, E. F. (1984). *Teacher motivation and its relationship to burnout*. Educational Administration Quarterly, 20, 109-132.
- Barnett C., Brennan T. (1995). *The relationship between job experiences and psychological distress: A structural equation approach*. Journal of Organizational Behaviour, 16,259-276.
- Bashford, H. (1983). *A study amongst younger teachers in the first five years of teaching*. New York: Center in the Study of Comprehensive Schools.
- Beehr, T.A. (1995). *Job stress-social support buffering effects across gender, education and occupational groups in a municipal workforce: Implications for EAP's and further research*. Review of Public Personal Administration.
- Beehr A., & Newman, E. (1978). *Job stress, employee health and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review*. Personnel Psychology, 31,665-699.
- Bennet, R. (1994). *Personal effectiveness*. London: Kogan Page.
- Blackburn, I., & Davidson, K. (1990). *Cognitive therapy for depression and anxiety*. Blackwell Scientific Publications, Oxford.
- Brill, P. (1984). The need for an operational definition of burnout. *Family and Community Health*, 6, (p. 12 – 24).
- Brown, J. M. & Campbell, E. A. (1995). *Stress and policing. Sources and strategies*. Chichester: John Wiley and Sons.
- Brown, M & Ralph, S. (1994). *Managing stress in school*. Plymouth: Northcote House.
- Burke, L. (1999). *7 steps to stress free teaching. A stress prevention planning guide for teachers*. Raleigh: Educators Lighthouse.
- 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.

- Byrne, B. M. (1994). *Burnout: Testing for the Validity, Replication, and Invariance of Causal Structure across Elementary, Intermediate, and Secondary Teachers*. American Educational Research Association.
- Carter, R. (1987). *Teaching – a stressful occupation*. National Association of Teachers in Further and Higher Education Journal, 12 (1), pp, 28-29.
- Cartwright, S. & Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Cherniss, C. (1980). *Professional Burnout in Human Service Organizations*, New York, Praeger.
- Cooper, C.L. (1996). *Teachers under pressure: Stress in the teaching profession*. Ranked from: books.google.com.
- Cranvill-Ward, J. & Abbey, A. (2009). *Organizational Stress*. Springer Links.
- Cushway, D. (1992). *Stress in clinical psychology trainees*. British Journal of Clinical Psychology.
- Deam, J. (1995). *Managing the primary school*. London: Routledge.
- Dunham, J. (1992). *Stress in teaching*. London: Routledge.
- Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980). *Burn- out: stages of disillusionment in the helping professions*. New York, Human Services Press.
- Esteve, J. (1989). *Teacher burnout and teachers stress*. In M Cole & S. Walker (Eds). *Teaching and stress*, (p, 4-25). Milton Keynes: Open University Press.
- EU-OSHA. (2007). *The Forth Working Conditions Survey*. Dublin, Office for official Publications of the European Communities.
- Evans, L. (1998). *Teacher morale, job satisfaction and motivation*. London: Paul Chapman.
- Farber, B. (1991). *Crisis in education. Stress and burnout in the American teacher*. San Francisco: Jossey Bass.
- Fletcher, B. C. & Payne, R. L. (1982). *Levels of reported stressors and strains amongst schoolteachers: Some UK data*. Educational Review.
- Freud, S. (1856-1939). *The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud* (Vol.14) (pp.117-140). London: Hogarth Press.
- Freud, S. (1926/1959). *Inhibitions, symptoms and anxiety*. In Sigmund.
- Freudenberger, H. J. (1974). *Burnout: Past, present, and future concerns*. Taylor Francio Online.
- Friedman, I. A. & Farber, B. A. (1992). *Professional self-concept as a predictor of teacher burnout*. The Journal of Educational Research.
- Foley, C. & Murphy, M. (2015). *Burnout in Irish teachers: Investigating the role of individual differences, work environment and coping factors*. Teacher and Teaching Education.
- Fontana, D. (1996). *Άγχος και η αντιμετώπισή του: τεχνικές καταπολέμησης του στρες*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

- Golembiewski et al, (1986). *Some effects of multiple OD interventions on burnout and work site features*. The Journal of Applied Behavioral Science.
- Guglielmi, R. S. & Tatrow, K. (1998). *Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis*. Review of educational research.
- Hellesoy, O., Gronhaug, K. & Kvitastein, O. (2000). *Burnout: conceptual issues and empirical findings from a new research setting*. Scandinavian Journal of Management.
- Hobfoll, S. E. (1989). *Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress*. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hogan, R. L. & McKnight, M. A. (2007). *Exploring burnout among university online instructors: An initial investigation*. The Internet and Higher Education.
- Huberman, M. (1993). *Burnout in teaching careers*. European Education.
- Jackson, S. & Schuler, R. S. (1985). *A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36, 16-78.
- Judge, T.A. et al. (2001). *The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review*. *Psychological Bulletin*, 127, pp. 376-407.
- Kantas, A. (1996). *The Burnout Syndrome among Educators and Health Employees*. *Psychology*, 3, 71-85.
- Kantas, A. (2001). *Factors of stress and occupational burnout of teachers*. In E. Vasilaki, S. Triliva and E. Besevegis (Eds.). *Stress, Anxiety and Intervention* (pp. 217-229). Athens: Ellinika Grammata.
- Karasck, R.A. (1979). *Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign*. *Administrative science quarterly*. JSTOR.
- Kokkinos, C.M. (2006). *Factor structure and psychometric properties of Maslach Burnout Inventory- Educators Survey among elementary and secondary school teachers in Cyprus*. *Stress and Health* 22: 25–33.
- Koustelios, A. (2001). *Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers*. *The International Journal of Educational Management*, 15, 354-358.
- Kyriacou, C. (1987). *Teachers stress and burnout. An international review*. *Educational Research*. 29 (2), 146-152.
- Kyriacou, C. (2001). *Teacher stress: Directions for future research*. *Educational Review*, 53(1), 27-35.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). *Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms*, *British Journal of Educational Psychology*, 48, 159-167.
- Ladebo, O. J. (2005). *Effects of work-related attitudes on the intention to leave the profession: An examination of school teachers in Nigeria*. *Educational Management Administration and Leadership*. 33, (3), 335-369.
- Lazarus, R. S. (1975). *A cognitively oriented psychologist looks at biofeedback*. *American Psychology*. 30, 533-561.
- Locke, E. (2001). *The nature and causes of job satisfaction*, in M. D. Dunette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1297-1349. Chicago: Rand, McNally.

- Maslach, C. (1982). *Maslach burnout inventor*. New York University.
- Maslach C. & Jackson, S. (1981). *The measurement of experienced burnout*. Journal of Occupational Behavior. 2:99-113.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1986). *Burnout Inventory manual*. Palo Alto California, Press.
- Maslach, C. & Schaufeli, W. B. (1993). *Historical and conceptual development of burnout*. University of California. Berkely.
- Maslach, C., Schaufeli, B., Leiter, P. (2001). *Job burnout*. Annual review of psychology. 52:397-422.
- McCormick, J. & Shi, G. (1999). *Teacher's attributions of responsibility of their occupational stress in the Peoples Republic of China and Australia*. British Journal of Educational Psychology.69, 393 – 407.
- Michailidis, M. & Assimenos, A. (2002). *Occupational stress as it relates to higher education, individuals and organizations*. Department of Education & Psychology, Intercollege, Nicosia, Cyprus.
- Morse, B.S. & Furst, L. (1979). *Stress, Relaxation and Saliva: A Follow-up Study Involving*. Clinical Endodontic Patients.
- Nash, P. (2001). *What's all this about stress then?* Headteachers Support Service.
- Ostell, A. & Oakland, S. (1995). *Headteacher stress, cope and health*. Aldershot: Avebury.
- Papastyliaou, A., Kaila, M. & Polychronopoulos, M. (2009). *Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict*. Social Psychology of Education, 12(3), 295-314. Doi: 10.1007/s11218-008-9086-7.
- Pines, A. M. (2002). *Teacher burnout: A psychodynamic existential perspective*. Teachers & Teaching. 8(2), 121-140.
- Platsidou, M. & Agalotis, I. (2008). *Burnout, job satisfaction and instructional assignment-related sources of stress in Greek special education teachers*. Taylor & Francis.
- Savery, L.K. & Luks, J.A. (2001). *The relationship between empowerment, job satisfaction and reported stress levels: some Australian evidence*. Leadership & Organization Development Journal: 0143-7739.
- Schaufeli, W. B. & Kompier, M. A. J. (2004). *Managing job stress in the Netherlands*. International Journal of Stress Management. 8 (1), 15-34.
- Schaufeli, W. B. & Greenglass, E. R. (2001). *Introduction to special issue on burnout and health*. Psychology and Health.
- Schwarzer, R. & Hallum, S. (2008). *Perceived teachers self efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation Analyses*: Applied Psychology.
- Selye, H. (1950). *Stress*. Montreal: Acta.
- Selye, H. (1975). *Stress without Distress*. New York: New American Library.
- Siergist, L & Klein, D. (1990). *Occupational stress and cardiovascular reactivity in blue-collar workers*. Work & Stress, 0267-8373.

- Sonnentag, S. (2000). *Expertise at work: Experience and excellent performance*. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 223-264). Chichester: Wiley.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. London: SAGE.
- Spielberger, C. D. (1966). *Anxiety and behavior*. New York: Academic Press.
- Steinhardt, M. et al. (2011). *Chronic work stress and depressive symptoms: assessing the mediating role of teacher burnout*. *Stress and health*, 27:420-429.
- Taris, T. W., Le Blane, P. M., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2005). *Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests*. *Work and Stress*. 0267-8373.
- Travers, C. J. & Cooper, C. L. (1996). *Teachers under pressure: Stress in the teaching profession*. Ranked from: books.google.com.
- Trenball, C. (1989). *Stress in teaching and teachers effectiveness. A study of teachers across mainstream and special education*. *Educational Research*, 31(1), 52-58.
- Troman, G. & Woods, P. (2001). *Primary teachers stress*. Ranked from: books.google.com.
- Tyler, P. & Cushway, D. (1998). *Stress and wellbeing in healthcare staff: The role of negative affectivity, and perceptions of job demand and discretion*. *Stress Medicine*.
- Uger, D. E. (1980). *Superintendent Burn-Out: Myth and reality*. Ranked from: etd.ohiolink.edu.
- Van Dick, R. & Wagner, U. (2001). *Stress and strain in teaching: A structural equation approach*. *The British Psychological Society*; 71:243-259.
- Villa, A. & Calvete, E. (2001). *Development of teacher self- concept evaluation scale and its relation to burnout*. *Studies in Educational Evaluation*, 27, 3, 239-255.
- Warr, P. (1987), *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Oxford University.
- Whan, L. D. (1988). *Stress in primary school principals*. Unpublished PhD thesis. The University of New England. Armadale, New South Wales, Australia.
- Wheatley, F. (2002). *The potential benefits of teacher efficacy doubts for educational reform*. *Teaching and Teacher Education*. 18(1):5-22.
- Wheaton, B. (1990). *Social Stress*. *Handbook of the Sociology of Mental Health*, pp 277-300.
- Wisniewski, L. & Gargiulo, R. M. (1997). *Occupational stress and burnout among special educators: A review of the literature*. *The Journal of Special Education*.
- Yiannakis, I. (2002). *What are the Influences on Cypriot primary school teacher's perceptions of teaching as a profession?* Unpublished master's dissertation. University of Bath, Bath UK.
- Zaudig, M., Berberich, G., & Konermann, J. (2012). *Persönlichkeit und burnout—Eine übersicht [Personality and burnout—A review*. *PTT: Persönlichkeitsstörungen Theorie und Therapie*, 16(2), 75–84

Zurlo, M. C., Pes, D. & Cooper, C. L. (2007). *Stress in teaching: a study of occupational stress and its determinants among Italian schoolteachers*. *Stress and Health* 23: 231–241.

Αβεντισιάν-Παγοροπούλου Α. κ.α. (2002). *Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: Το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση*. *Μέντορας*, 5,103-127.

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

Δανηλίδου, Α. (2013). *Η μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε τρία εναλλακτικά μοντέλα, το μοντέλο της Maslach, το μοντέλο της Pines και το μοντέλο της Κοπεγχάγης*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας : Τμήμα Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών.

Ερωτοκρίτου, Μ. (1996). *Επαγγελματική Ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και Κυπριακή Εκπαίδευση*. Ranked from: journals.lib.auth.gr.

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

Καραδήμας, Ε. Χ. & Καλαντζή Αζίζι, Α. (2002). *Η σχέση μεταξύ γεγονότων ζωής και καθημερινών προστριβών, προσδοκιών αυτο-αποτελεσματικότητας, στρατηγικών αντιμετώπισης αγχογόνοι καταστάσεων και ψυχοσωματικής υγείας*. *Ψυχολογία*, 9 , σελ. 75-91

Κρέτση, Γ. (2017). *Το εργασιακό άγχος και η επίδραση στην ισορροπία της εργασιακής - οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance): Η περίπτωση των καθηγητών στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευσης Γ' Αθήνας*. Παντοίο Πανεπιστήμιο Αθηνών : Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων.

Λεονταρή Α. , Κυρίδης, Α. & Γιαλαμάς, Β. (2000). *Το επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση* : 7 (30), 139-161.

Μπαμπινιώτης, Γ. (2002). *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας*.: Κέντρο Λεξικολογίας, Αθήνα : Ε.Π.Ε.

Μπίμπου-Νάκου, Ι. (2010). *Το άγχος και η φοβία σε παιδιά*. Αθήνα : Εκδόσεις Γράμματα.

Παπαδάτου Δ. & Αναγνωστόπουλος, Φ. (1999). *Η ψυχολογία στο χώρο της υγείας*. Αθήνα : Ελληνικά γράμματα,.

Παπαστουλιανού, Α. (1995). *Το στρες στους Έλληνες εκπαιδευτικούς μέσης εκπαίδευσης*. Σύγχρονη Ψυχολογία στην Ελλάδα. Πρακτικά 4^{ου} πανευρωπαϊκού συνεδρίου Ψυχολογίας. Αθήνα : Ελληνικά Γράμματα.

Πασιαρδής, Π. (1994). *Προς ένα νέο σύστημα αξιολόγησης του έργου του εκπαιδευτικού*. *Νέα Πολιτεία*, 18 (72), σελ. 15-33.

Ραγιά Α. (1993). *Νοσηλευτική Ψυχικής Υγείας*, Ψυχιατρική Νοσηλευτική, Αθήνα,

Στεφανής, Κ. (1981). “*Το άγχος*”, *Εγκυκλοπαίδεια Πάπυρος Λαρούς Μπριτάνικα*, 2: 220-221. Αθήνα: Εκδόσεις Οργανισμός Πάπυρος.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Φύλο :

Άνδρας

Γυναίκα

Ηλικία :

Χρόνια εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας :

< 10 χρόνια

>10 χρόνια

Ειδικότητα :

Διδασκαλία τάξης :

Γυμνασίου

Λυκείου

**Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης της
Maslach (MBI) – Maslach & Jackson , 1986.**

**Μετάφραση και Προσαρμογή στα Ελληνικά: Kokkinos
(2006)**

Οι παρακάτω ερωτήσεις διερευνούν τα συναισθήματα και τις σκέψεις σας ως προς την εργασία σας. Κυκλώστε στο τέλος της κάθε πρότασης με βάση την παρακάτω κλίμακα πόσο συχνά νιώθετε αυτό που εκφράζει η κάθε πρόταση

1 : Ποτέ

2 : Μερικές φορές τον χρόνο

3 : Μια φορά τον μήνα

4 : Μερικές φορές τον μήνα

5 : Μια φορά την εβδομάδα

6 : Μερικές φορές την εβδομάδα

7 : Κάθε μέρα

ME1	Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/μένη την διδασκαλία	1	2	3	4	5	6	7
ME2	Νιώθω εξαντλημένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς	1	2	3	4	5	6	7
ME3	Είναι πολύ κουραστικό για μένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη την μέρα	1	2	3	4	5	6	7
ME4	Νιώθω εξουθενωμένος/η από την δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
ME5	Νιώθω απογοητευμένος/η από την	1	2	3	4	5	6	7

	δουλειά μου							
ME6	Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο σχολείο	1	2	3	4	5	6	7
ME7	Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση/στρες το να εργάζομαι στενά με μαθητές	1	2	3	4	5	6	7
ME8	Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου	1	2	3	4	5	6	7
ME9	Νιώθω «άδειος/α στο τέλος μιας σχολικής ημέρας	1	2	3	4	5	6	7
ME10	Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς αισθάνονται οι μαθητές μου	1	2	3	4	5	6	7
ME11	Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά	1	2	3	4	5	6	7
M112	Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων	1	2	3	4	5	6	7
ME13	Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα	1	2	3	4	5	6	7
ME14	Μπορώ α δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου	1	2	3	4	5	6	7
ME15	Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτήν την δουλειά	1	2	3	4	5	6	7
ME16	Αντιμετωπίζω ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στην δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
ME17	Νιώθω αναζωογονημένος/η όταν δουλεύω με τους μαθητές μου	1	2	3	4	5	6	7
ME18	Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς μαθητές μου απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα	1	2	3	4	5	6	7
ME19	Έχω γίνει περισσότερο σκληρός με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή την δουλειά	1	2	3	4	5	6	7
ME20	Ανησυχώ μήπως αυτήν η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό/η	1	2	3	4	5	6	7
ME21	Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματα τους	1	2	3	4	5	6	7
ME22	Στην πραγματικότητα δ με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς	1	2	3	4	5	6	7

μαθητές μου								
-------------	--	--	--	--	--	--	--	--

**ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΝΤΙΛΑΜΒΑΝΩΜΕΝΟΥ
ΑΓΧΟΥΣ
(P.S.S.)**

Οι παρακάτω ερωτήσεις αφορούν **τα συναισθήματα και τις σκέψεις σας κατά τον τελευταίο μήνα**. Κυκλώστε πόσο συχνά ισχύει για εσάς το περιεχόμενο της κάθε δήλωσης με βάση την κλίμακα

0	1	2	3	4
Ποτέ	Σχεδόν ποτέ	Μερικές φορές	Αρκετά συχνά	Πολύ συχνά

E1	Πόσο συχνά είσαστε σε ένταση επειδή κάτι συνέβη απρόοπτα	0	1	2	3	4
E2	Πόσο συχνά νιώθετε την ανάγκη να ελέγξετε τα σημαντικά πράγματα στην ζωή σας	0	1	2	3	4
E3	Πόσο συχνά νιώθετε νευρικός / η ή	0	1	2	3	4

	στρεσαρισμένος / μένη					
E4	Πόσο συχνά νιώθετε σίγουρος / η για την ικανότητα σας να χειριστείτε τα προσωπικά σας προβλήματα	0	1	2	3	4
E5	Πόσο συχνά νιώθετε ότι τα πράγματα πάνε όπως θέλετε	0	1	2	3	4
E6	Πόσο συχνά βρεθήκατε σε θέση να μην μπορείτε να αντιμετωπίσετε όλα όσα έπρεπε να κάνετε	0	1	2	3	4
E7	Πόσο συχνά μπορείτε να ελέγξετε τα πράγματα που σας προκαλούν εκνευρισμό	0	1	2	3	4
E8	Πόσο συχνά νιώθετε ότι έχετε το έλεγχο των πραγμάτων	0	1	2	3	4
E9	Πόσο συχνά έχετε θυμώσει εξαιτίας των πραγμάτων που ήταν έξω από τον έλεγχο σας	0	1	2	3	4
E10	Πόσο συχνά νιώθετε ότι οι δυσκολίες συσσωρεύονται σε τέτοιο βαθμό ώστε να μην μπορούν να ξεπεραστούν	0	1	2	3	4

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΣΠΑΝΟΥΛΗΣ

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΣΠΑΝΟΥΛΗΣ

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΣΠΑΝΟΥΛΗΣ

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΣΠΑΝΟΥΛΗΣ

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΣΠΑΝΟΥΛΗΣ

