



Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος
Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
στη Δημόσια Διοίκηση

Το Σύνδρομο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης Μία Εμπειρική Μελέτη στην Εκπαίδευση

Η εργασία υποβάλλεται για τη μερική κάλυψη των απαιτήσεων για την απόκτηση
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης

Κλήφας Ιωάννης
Α.Μ. : 470

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια : Βράνα Βασιλική, Καθηγήτρια

Σέρρες
Μάιος 2023



Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
στη Δημόσια Διοίκηση
Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων
Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος
Σέρρες



The
To Occupational
Σύνδρομο
της Out
Επαγγελματικής
Εξουθένωσης
An
Μια Empirical
Εμπειρική
Μελέτη
στην Education
Εκπαίδευση

Η εργασία υποβάλλεται για τη μερική κάλυψη των απαιτήσεων για την απόκτηση
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης

Μεταπτυχιακός Φοιτητής:
Κλήφας Ιωάννης
Εκπαιδευτικός, ΠΕ86
Α.Μ.: 470

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια:
Βράνα Βασιλική
Καθηγήτρια,
Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης, ΔΙ.ΠΑ.Ε.

Σέρρες, Μάιος 2023

Τίτλος Εργασίας : Το Σύνδρομο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης -
Μια εμπειρική μελέτη στην εκπαίδευση
The Occupational Burnout Syndrome -
An Empirical Study in Education

Μεταπτυχιακός Φοιτητής : Κλήφας Ιωάννης,
Μηχανικός Τ.Ε., Εκπαιδευτικός ΠΕ86
Α.Μ. : 470

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια : Βράνα Βασιλική,
Καθηγήτρια,
Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης, ΔΙ.ΠΑ.Ε., Σέρρες

Φιλολογική Επιμέλεια : Μιμήκου Αναστασία,
Αγγλικής Γλώσσας και Φιλολογίας, Εκπαιδευτικός ΠΕ06

Π.Μ.Σ. στη Δημόσια Διοίκηση
Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων
Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος
Σέρρες
Μάιος 2023

στους γονείς μου,
ό,τι κι αν γράψω, θα είναι λίγο...

...στην Μαριάννα και την Ολυμπία,
αέναους χορηγούς των προσπαθειών μου...

...στην γυναίκα μου και τα παιδιά μου,
ό,τι καλύτερο μου έχουν συμβεί.

Δήλωση μη λογοκλοπής και ανάληψης προσωπικής ευθύνης.

Με πλήρη επίγνωση των συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων, δηλώνω ενυπογράφως ότι είμαι αποκλειστικός συγγραφέας της παρούσας Μεταπτυχιακής Διπλωματικής Εργασίας, για την ολοκλήρωση της οποίας κάθε βοήθεια είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται λεπτομερώς στην εργασία αυτή. Έχω αναφέρει πλήρως και με σαφείς αναφορές, όλες τις πηγές χρήσης δεδομένων, απόψεων, θέσεων και προτάσεων, ιδεών και λεκτικών αναφορών, είτε κατά κυριολεξία είτε βάσει επιστημονικής παράφρασης. Αναλαμβάνω την προσωπική και ατομική ευθύνη ότι σε περίπτωση αποτυχίας στην υλοποίηση των ανωτέρω δηλωθέντων στοιχείων, είμαι υπόλογος έναντι λογοκλοπής, γεγονός που σημαίνει αποτυχία στην Διπλωματική μου Εργασία και κατά συνέπεια αποτυχία απόκτησης του Μεταπτυχιακού Τίτλου των Μεταπτυχιακών Σπουδών, πέραν των λοιπών συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων. Δηλώνω, συνεπώς, ότι αυτή η ΜΔΕ προετοιμάστηκε και ολοκληρώθηκε από εμένα προσωπικά και αποκλειστικά και ότι, αναλαμβάνω πλήρως όλες τις συνέπειες του νόμου στην περίπτωση κατά την οποία αποδειχθεί, διαχρονικά, ότι η εργασία αυτή ή τμήμα της δεν μου ανήκει διότι είναι προϊόν λογοκλοπής άλλης πνευματικής ιδιοκτησίας.

ΚΛΗΦΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

Όνομα και Επώνυμο Συγγραφέα (με κεφαλαία)

Υπογραφή (ολογράφως, χωρίς μονογραφή)

Ημερομηνία (ημέρα-μήνας-έτος)

Περίληψη	7
Abstract	8
1. Το Σύνδρομο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης	9
1.1 Το Αγαθό της Εργασίας	9
1.2 Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης	9
1.3 Εκπαιδευτικός: Επαγγελματίας ή Λειτουργός;	11
1.4 Λόγοι εξουθένωσης των εκπαιδευτικών	11
1.5 Αντιμετώπιση της εξουθένωσης	12
2. Σκοποί - Στόχοι	14
2.1 Ηθική και Δεοντολογία	14
3. Μεθοδολογία	15
3.1 Χρήση Λογισμικού	17
4. Στατιστικά ευρήματα	18
4.1 Αξιοπιστία	18
4.2 Περιγραφική Στατιστική	19
4.2.1 Δημογραφικά	19
4.3 Επαγωγική Στατιστική	26
4.3.1 Έλεγχοι Ανεξαρτησία Δειγμάτων t-test	27
4.3.2 Έλεγχοι Ανεξαρτησίας Μεταβλητών χ^2	31
4.3.3 Έλεγχοι ANOVA	34
5. Συμπεράσματα	39
Παράρτημα Α	41
Παράρτημα Β	47
Παράρτημα Γ	50
Βιβλιογραφία	51

Στην εργασία αυτή παρουσιάζεται το θεωρητικό υπόβαθρο του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το ιστορικό εξέλιξής της και ποιες ομάδες εργασίας επηρεάζει. Τι πρέπει να προσέχει κανείς στον εαυτό του και στον περίγυρό του και πώς να αντιμετωπίζει με πρακτικούς τρόπους τα πρώιμα συμπτώματα.

Σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης στον κλάδο των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Υπάρχει ή δεν υπάρχει το φαινόμενο τελικά αυτό. Να παρατηρηθεί αν οι άνδρες επηρεάζονται με το ίδιο ή διαφορετικό τρόπο από ότι οι γυναίκες. Τελικά ο μαθητής είναι καταλυτικός παράγοντας στην εμφάνιση της εξουθένωσης στους δασκάλους του; Η ηλικία τι ρόλο παίζει και ποιος είναι ο αντίστοιχος ρόλος της εργασιακής σχέσης;

202 εκπαιδευτικοί από Γυμνάσια, Γενικά Λύκεια και Επαγγελματικά Λύκεια ανταποκρίθηκαν και απάντησαν σ' ένα διεθνώς αναγνωρισμένο πλέον ερωτηματολόγιο, έγκυρο και αξιόπιστο το Copenhagen Burnout Inventory - CBI, τα αποτελέσματα του οποίου παρατίθενται παρακάτω.

Η επαγγελματική εξουθένωση όχι μόνο υπάρχει αλλά μελετάται πλέον σε πολύ εξειδικευμένες περιπτώσεις της, όπως σε επιμέρους ειδικότητες μιας μεγάλης ομάδας εργασίας. Αποτελεί ένα φαινόμενο της εποχής, κυρίως του δυτικού κόσμου, το οποίο χρήζει παρακολούθησης και προσοχής σε προσωπικό επίπεδο αλλά και κατανόησης και αποδοχής ότι υφίσταται σε επίπεδο εργοδότη.

Λέξεις κλειδιά : σύνδρομο, εξουθένωση, επαγγελματική εξουθένωση, εκπαίδευση, εκπαιδευτικός, ερωτηματολόγιο, μαθητής

This paper presents the theoretical background of the occupational burnout phenomenon. Its development history and which workgroups it affects. What one should pay attention to in oneself and in one's surroundings and how to deal with the early symptoms in practical ways.

The purpose of the research is the investigation of occupational burnout in the sector of secondary education teachers. Does this phenomenon exist or does not exist after all. To observe whether men are affected in the same or different way than women. In the end are the students a catalytic factor in the appearance of burnout in their teachers? What role does age play and what is the corresponding role of the working relationship?

202 teachers from Junior High Schools, General High Schools and Vocational High Schools responded and answered an internationally recognized, valid and reliable questionnaire the Copenhagen Burnout Inventory - CBI, the results of which are listed below.

Occupational burnout not only exists but is now studied in very specialized cases, such as in individual specialties of a large work group. It is a phenomenon of the time, mainly of the western world, which needs monitoring and attention on a personal level, but also understanding and acceptance that it exists on the employer level.

Key words : syndrome, burnout, occupational burnout, education, teacher, questionnaire, student, CBI

1. Το Σύνδρομο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

1.1 Το αγαθό της εργασίας

Ποιος θα το φανταζόταν ότι πριν από ενάμιση σχεδόν αιώνα, οι επιτυχημένες εργασιακές κινητοποιήσεις των εργατών του Καναδά (1872) θα οδηγούσαν σε μια από τις κορυφαίες πράξεις της πάλης των τάξεων στο Σικάγο των ΗΠΑ τον Μάιο του 1886 για την διεκδίκηση πραγμάτων που ακόμα και σήμερα φαίνονται τόσο απλά, λογικά και καθημερινά. Και όμως 85 χρόνια μετά το Σικάγο (το 1970) άρχισε να μελετάται μια άλλη κατάσταση, όχι εργατικής καταπίεσης αλλά εργασιακής ταλαιπωρίας, κούρασης και εξάντλησης.

Από το διδακτικό έπος του Ησίοδου «*Έργα και Ημέραι*» στο οποίο συνομιλεί με τον αδελφό του σχετικά με τη σημασία της εργασίας και της αργίας, μέχρι τα γραφόμενα του Πρώτου Κεφαλαίου της Γενέσεως της Παλαιάς Διαθήκης όπου ο Θεός εμφανίζεται ως «*καλλιτέχνης εργάτης*» ο Οποίος δίνει εντολή στο ύψιστο δημιούργημά Του, τον άνθρωπο, να κατακυριεύσει τη Γη (στ. 28), εργαζόμενος, δημιουργώντας πολιτισμό ως «*συνεχιστής του έργου του Θεού*» (Κωστόπουλος, 2006).

Από τις διδαχές των Πατέρων της Εκκλησίας μέχρι τα λεγόμενα των σύγχρονων πνευματικών ανθρώπων όπως ο Κωστής Παλαμάς (Καραβία, 1934) και ο Παπανούτσος, γίνεται φανερό ότι η «εργασία» είναι μια από τις πιο υψηλές κοινωνικές αξίες. Είναι απαραίτητη στον άνθρωπο διότι καλύπτει πολλές πτυχές της ζωής του. Από την μία εξασφαλίζει οικονομικά την άνεσή του ενώ από την άλλη νιώθει χρήσιμος, παραγωγικός και πρωτίστως δημιουργικός. Μέσα από την εργασία έρχεται η συνεργασία, η ομαδικότητα και η επικοινωνία με άλλους ανθρώπους. Η σύναψη σχέσεων και η κοινωνικοποίηση. Όλα αυτά συμβάλουν στην ολοκλήρωση του ανθρώπου (Αμανατίδου, 2010).

Η εργασία από την άλλη αποτελεί παράγοντα επηρεασμού της ψυχολογίας του ανθρώπου. Ο σύγχρονος τρόπος ζωής, η πίεση στο εργασιακό περιβάλλον, ο φόρτος εργασίας, η αβεβαιότητα πολλές φορές του αύριο, οι οικογενειακές και κοινωνικές υποχρεώσεις αγχώνουν τον άνθρωπο. Το άγχος αυτό με την σειρά του αποτυπώνεται στην εργασία ως μέτρο ευχαρίστησης αλλά και κόπωσης. Όταν μάλιστα υπεισέρχεται και ο παράγοντας χρόνος τότε «*το χρόνιο επαγγελματικό άγχος ξεπερνά τα όρια της αντοχής ή της δυνατότητας του ατόμου να το αντιμετωπίσει*» (Αμανατίδου, 2010) καταλήγοντας σε μια μορφή εξάντλησης σωματικής και ψυχολογικής.

Ο γερμανοαμερικανός ψυχολόγος Herbert J. Freudenberger πρώτος μελετά την ιδιάζουσα εργασιακή κόπωση στους επαγγελματίες της υγείας. Ο ίδιος ο Freudenberger αναφέρει στο σύγγραμμά του το 1974 με τίτλο “*Staff Burn-out*” ότι «*συμπτώματα της εργασιακής αυτής κόπωσης άρχισε να τα παρατηρεί πρώτα στον εαυτό του*». Κατόπιν συζητήσεων με συναδέλφους του, παρατήρησε ότι «*διαμορφώνεται ένα πρότυπο, ένα μοτίβο*». Ένα άλλο αποτέλεσμα των συζητήσεων αυτών, ήταν ότι όλοι αναφέρονταν σε αυτήν την κατάσταση με τον όρο “*Burn-out*”. Μια πολύ ελεύθερη απόδοση στα ελληνικά θα ήταν «*καμένος*», αλλά πιο σωστά «*εξουθενωμένος*».

1.2 Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Ο Freudenbergen υιοθέτησε τον ορισμό που έδιναν τα λεξικά για το λήμμα “*burn-out*” ως “*to fail, wear out or become exhausted by making excessive demands on energy, strength, or resources*” ή «*η εξουθένωση κάνοντας υπερβολική χρήση ενέργειας, δύναμης ή πόρων*». Ακριβώς αυτήν την κατάσταση αντιμετώπιζαν και περιέγραφαν όλα τα μέλη της νοσηλευτικής και ιατρικής κοινότητας στον Freudenberger μέχρι αυτός να δώσει μια

όνομα στο φαινόμενο αυτό με τον όρο: «*Συνδρόμο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης*» (Freudenberger, 1974) ή όπως χάριν συντομίας θα το αναφέρουμε ως Σ.Ε.Ε.

Μια άλλη προσέγγιση του ορισμού θα ήταν ότι το Σ.Ε.Ε. αναφέρεται σε έναν συνδυασμό σωματικής αλλά και συναισθηματικής εξάντλησης η οποία με την σειρά της επηρεάζει την εργασιακή απόδοση ενός ατόμου. Συμβαίνει κατόπιν μακροχρόνιας πίεσης ή όταν το άτομο καταβάλει μεγάλο σωματικό και συναισθηματικό κόστος στον εργασιακό του χώρο (Dhusia κ.α., 2019).

Εκτός από τον Freudenberger, μια άλλη σημαίνουσα προσωπικότητα που ασχολήθηκε και συνέδεσε το όνομά της με την Επαγγελματική Εξουθένωση ήταν η Αμερικανίδα ψυχολόγος Christine Maslach. Σε αυτήν οφείλουμε τον πιο ευρύ ορισμό του Σ.Ε.Ε. ως «*Την απώλεια ενδιαφέροντος για τους ανθρώπους με τους οποίους κάποιος εργάζεται συμπεριλαμβανομένης της σωματικής εξάντλησης και χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση όπου ο επαγγελματίας δεν έχει καθόλου θετικά αισθήματα συμπάθειας ή σεβασμού για τους πελάτες*» (Maslach-Jackson, 1981), ή αντί του «*πελάτη*» να σημειώσουμε «*τον ασθενή*» ή «*τον μαθητή*» ή «*τον πολίτη*» αν μπορούμε, ανάλογα με τον πληθυσμό που μελετάμε.

Σε αυτήν οφείλουμε το ομώνυμο ερωτηματολόγιο (MBI Maslach Burnout Inventory), ένα από τα πιο διαδεδομένα ερωτηματολόγια μελέτης του φαινομένου της Ε.Ε. στον κόσμο. Το ερωτηματολόγιο είναι προσωπικό, δεν σημαίνει όμως ότι δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί και σε μεγάλης κλίμακας έρευνες. Αποτελείται από τρεις (3) κατηγορίες ερωτημάτων διαβαθμισμένα σε 7θμια κλίμακα. Κάθε κλίμακα λαμβάνει από 0 έως 6 μονάδες. Στο τέλος ο ερωτώμενος αθροίζει την βαθμολογία του και ανάλογα με το άθροισμα κρίνεται κατά πόσο είναι μέσα στο πλαίσιο της εξουθένωσης ή όχι. Να σημειώσουμε ότι το MBI αποτελεί μία οδηγία, έναν μπούσουλα και όχι μία ιατρική γνωμάτευση (Maslach, Jackson & Leiter, 1997).

Τα σημάδια του Σ.Ε.Ε. είναι τόσο σωματικά όσο και συμπεριφορικά. Στα σωματικά συμπεριλαμβάνονται η φυσική-μυϊκή αδυναμία, μυϊκές συσπάσεις-κλονισμοί, αίσθηση ρίγους, πονοκέφαλοι, στομαχικές διαταραχές και δυσκολία στην αναπνοή. Από την άλλη, σημάδια στη συμπεριφορά του ατόμου περιλαμβάνουν ευερεθιστότητα, ξεσπάσματα σε δάκρυα και φωνές ή οργή (Freudenberger, 1974), γκρίνια και αντικειμενοποίηση του ανθρώπου του ενδιαφέροντός μας, τον οποίο αντιλαμβανόμαστε ως αριθμό.

Μια πιο σύγχρονη θεώρηση θέλει τα συμπεριφορικά συμπτώματα να διαχωρίζονται σε δύο νέες κατηγορίες. Στα γνωσιακά και στα συναισθηματικά. Στα γνωσιακά περιλαμβάνονται η έλλειψη συγκέντρωσης, οι διαταραχές στην μνήμη, η αναβλητικότητα και η αναποφασιστικότητα. Στα δε συναισθηματικά κατατάσσονται το άγχος, η ευερεθιστότητα, οι εκρήξεις θυμού, ή κατάθλιψη και η ευσυγκινησία (Λαθήρας, 2013).

Μετά την πρώτη παρατήρηση και μελέτη του Σ.Ε.Ε. στους χώρους των επαγγελματιών υγείας και πρόνοιας, αυτή επεκτάθηκε και σε άλλους επαγγελματικούς χώρους. Ο πρώτος που ακολούθησε ήταν η εκπαίδευση, τομέας με τον οποίο θα ασχοληθεί μαζί του η παρούσα εργασία. Με τον καιρό και άλλες μελέτες σχετικές με άλλα επαγγέλματα άρχισαν να εκπονούνται τα οποία «*συνεπάγονται επαφές με άλλους ανθρώπους*» (Κάντας, 1996).

Όσον αφορά την εκπαίδευση δεν θα πρέπει να συγχέεται το Σ.Ε.Ε. με την Εργασιακή Ικανοποίηση ή Απογοήτευση. Όπως ήδη αναφέρθηκε παραπάνω, το Σ.Ε.Ε. έχει να κάνει με σωματικές, ψυχικές και συναισθηματικές επιδράσεις ενώ αντίθετα η Εργασιακή Ικανοποίηση ή Μη αφορά κατά βάση το τρίπτυχο, «*αυτής καθαυτής της εργασίας του εκπαιδευτικού*», «*τις συνθήκες μέσα στις οποίες πραγματοποιείται*» καθώς

και «του κύρους που απολαμβάνει το επάγγελμα κοινωνικά» (Zembylas & Papanastasiou, 2006)

Αν και αριθμεί πενήντα και πλέον χρόνια μελέτης, ειδικά την τελευταία δεκαετία, όπως υποδεικνύει η σχετική βιβλιογραφία, το Σ.Ε.Ε. αποτελεί ένα σημαντικό θέμα έρευνας τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο. Από την άλλη για τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (World Health Organization, 2019) δεν αποτελεί μια ψυχική κατάσταση που επιδέχεται ιατρικής βοήθειας. Μόλις τον Μάιο του 2019 αναγνωρίστηκε ως επαγγελματικό φαινόμενο (ICD-11), ενώ εκδίδει ένα χρόνο μετά (Απρίλιος, 2020) έναν εικονογραφημένο οδηγό με τίτλο «Κάνοντας ό,τι έχει Σημασία σε Περίόδους Στρες». Στον οδηγό δεν γίνεται χρήση του όρου Σ.Ε.Ε., παρότι απευθύνεται στους επαγγελματίες υγείας και κατ' επέκταση σε άλλες επαγγελματικές ομάδες, ο οποίος βασίζεται στις ίδιες ενδείξεις που αναφέρει ο Freudenberger (1974) στην αρχική του εργασία, προτείνοντας τεχνικές αντιμετώπισης του στρες.

1.3 Εκπαιδευτικός: Επαγγελματίας ή Λειτουργός;

Η αμέσως επόμενη επαγγελματική ομάδα στην οποία έγιναν και συνεχίζεται να γίνονται μελέτες, είναι οι εκπαιδευτικοί. Ο εκπαιδευτικός αν και θεωρείται ότι είναι «λειτουργός» ο οποίος σύμφωνα με τα καταστατικά των συλλογικών και συνδικαλιστικών οργάνων (Ε.Λ.Μ.Ε. - Ο.Λ.Μ.Ε.) θέτει τις υπηρεσίες του προς όφελος του λαού, δεν παύει να είναι και ένας εργαζόμενος στην εκπαίδευση μέσω της οποίας εργασίας, απολαμβάνει τα προς το ζην.

Αντιμετωπίζουμε μια κοινωνική αντίφαση εδώ. Από την μία πλευρά οι γονείς και κηδεμόνες των μαθητών, θέλουν τον εκπαιδευτικό σε ρόλο επαγγελματία ή αλλιώς ως μάνατζερ της εκπαίδευσης με κύρια μέριμνα τον εφοδιασμό των μαθητών με εργαλεία κατάλληλα για τον εργασιακό χώρο. Από την άλλη, ανθρωπιστικά, θα θέλαμε τον εκπαιδευτικό ως λειτουργό, δάσκαλο, παιδαγωγό, εμπυχωτή και θεματοφύλακα των ανθρωπιστικών αξιών (Τσούλιας, 2016).

Τα ασαφή λοιπόν όρια μεταξύ του δίπολου Επαγγελματία-Λειτουργού οδηγούν σε παρεξηγήσεις και παρερμηνείες τόσο από την πολιτεία όσο και από τους γονείς και κηδεμόνες με τελικό αποδέκτη τον εκπαιδευτικό.

1.4 Λόγοι εξουθένωσης των εκπαιδευτικών

Ας δούμε λοιπόν τι συμβαίνει με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Γυμνάσιο, Γενικό Λύκειο και Επαγγελματικό Λύκειο). Σύμφωνα με στοιχεία που παρουσιάστηκαν στο πρόσφατο συνέδριο της Ο.Λ.Μ.Ε. (Ιούλιος 2022), παράγοντες που οδηγούν στην επαγγελματική εξουθένωση στον κλάδο της εκπαίδευσης αποτελούν:

1. Διφορούμενοι ρόλοι στο επάγγελμα. Ο εκπαιδευτικός καλείται να διεκπεραιώσει γραφειοκρατικές διαδικασίες ξένες προς το αντικείμενο των σπουδών του που δεν απορρέουν των επαγγελματικών του υποχρεώσεων (είτε αφορούν άλλους φορείς είτε γονείς και κηδεμόνες είτε ακόμα και τους ίδιους τους μαθητές).
2. Υψηλές προσδοκίες από το επάγγελμα με χαμηλό έλεγχο του αντικειμένου της εργασίας χωρίς την ταυτόχρονη λήψη ανατροφοδότησης για αυτήν.
3. Συνεχείς αλλαγές νομοθετικών πλαισίων.

4. Απειλή απολύσεων και κυρώσεων.
5. Χαμηλές αμοιβές, καθυστέρηση καταβολής αμοιβών εκπαιδευτικών προγραμμάτων και έλλειψη υψηλών κινήτρων (Ο.Λ.Μ.Ε., 2022).
6. Χαστικό περιβάλλον, προβλήματα ιεραρχίας και οργάνωσης, στυλ ηγεσίας εργοδότη ή διευθυντή, κακές σχέσεις με ανωτέρους αλλά και μεταξύ συναδέλφων, αδικίες.

Στα παραπάνω συμπεράσματα μπορούμε να προσθέσουμε και τα εξής:

7. Η καθημερινή μετακίνηση, σε μεγάλες πολλές φορές αποστάσεις, προς και από την εργασία. Ο εκπαιδευτικός φτάνει ταλαιπωρημένος στην εργασία του, πριν καλά-καλά ξεκινήσει το ωράριό του και επιστρέφει σπίτι του κουρασμένος αντικρίζοντας μια άλλη πραγματικότητα που αφορά οικογενειακές και οικιακές ανάγκες όπως της παρασκευής φαγητού, την καθαριότητα και την επιμέλεια των παιδιών την προετοιμασία των μαθημάτων της επόμενης ημέρας ή την μελέτη εργασιών μαθητών (Κυριακάκη & Λούπη, 2016).
8. Η τεχνολογία από την μία προσφέρει εξαιρετικά εργαλεία από την άλλη μπορεί να αποβεί βάρος με την συνεχή συνδεσιμότητά μας (συνεχής έλεγχος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, πολύωρη ενασχόληση με κοινωνικά δίκτυα και άλλες εφαρμογές) (Φωτόδενδρο, 2023).

Όλα τα παραπάνω συνδυαζόμενα με τις ολοένα «λιγότερες επαγγελματικές προκλήσεις, την μονοτονία στην εργασία μας και την συνειδητοποίηση ότι ο ενθουσιασμός μας έχει στερέψει» μας κάνει επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση. (Freudenberger, 1974)

Η εξειδίκευση της μελέτης του Σ.Ε.Ε. έχει προχωρήσει τόσο σε βάθος ώστε να μελετώνται πλέον συγγενείς εργασιακές ομάδες του ίδιου επαγγέλματος. Για παράδειγμα ο Αυστραλιανός Μαθηματικός Οργανισμός “MathsAustralia” (mathsaustralia.com.au) μελετά το άγχος του μαθηματικού στην ορθή μετάδοση των μαθηματικών στους νέους μαθητές.

Οι παραπάνω παράγοντες μπορεί να αναφέρθηκαν στο πλαίσιο του συνεδρίου ενός συνδικαλιστικού οργάνου, δεν αποτελούν όμως συνδικαλιστικό λόγο. Αν απομονώσει κανείς τους όρους «εκπαίδευση» και «εκπαιδευτικός» και τοποθετήσει το επάγγελμά του και τον εαυτό του στις ίδιες θέσεις είναι πολύ πιθανό να υπάρξουν πολλές ταυτίσεις.

1.5 Αντιμετώπιση της εξουθένωσης

Πως θα αντιμετωπίσει όμως κάποιος που παρατηρεί όλα αυτά τα σημάδια πάνω του; Θα πρέπει εργασία και προσωπική ζωή να διαχωριστούν και να αντιμετωπιστούν ξεχωριστά (Λαθήρας, 2013).

Προσωπική Ζωή:

- ✚ Να ασχοληθούμε υιοθετώντας και αναπτύσσοντας δραστηριότητες και υγιείς συμπεριφορές όπως η επιλογή ενός χόμπι ή τη σωματική άσκηση.
- ✚ Η καλή διατροφή, η καλή ξεκούραση και ο ύπνος βοηθούν να ξεπεραστεί η καθημερινή ρουτίνα.

- ✚ Εξωστρέφεια και ανάπτυξη φιλικών και οικογενειακών δεσμών.

Εργασιακή Ζωή:

- ✚ Θα πρέπει να οικοδομήσουμε καλές σχέσεις και καλή επικοινωνία με τους ανωτέρους μας και τους συναδέλφους μας.
- ✚ Να διαχειριζόμαστε τον χρόνο μας σωστά και να μάθουμε να επαναπροσδιορίζουμε τον ρόλο μας μέσα στην εργασία μας (Galdikiene κ.α., 2017).
- ✚ Να λέμε «όχι» όπου και όταν χρειάζεται.
- ✚ Ακόμα και η επιλογή της αλλαγής εργασιακής θέσης μπορεί να συμβάλει στην τόνωση της αυτοπεποίθησης (Λαθήρας, 2013).

Τα παραπάνω έρχονται σε συμφωνία με αυτά που ο Freudenberger (1974) προτείνει στην παράγραφο “*Some Preventive Measures*”, «*Ορισμένα Προληπτικά Μέτρα*» της εργασίας του. Στο πλαίσιο της εκπαίδευσης θα μιλούσαμε αρχικά για την ένδειξη ενδιαφέροντος από τον διευθυντή προς τον εργαζόμενο σχετικά με την υγεία και την οικογένειά του. Για το αν αισθάνεται καλά με το ωρολόγιο πρόγραμμα στο σχολείο και αν χρειάζεται αλλαγές. Εν συνεχεία να υπάρχουν δυνατότητες επιλογής από μια σειρά εκπαιδευτικών προγραμμάτων η λήψη των οποίων θα ωφελήσει τον εκπαιδευτικό που θα του δώσουν νέες γνώσεις και εργαλεία για να τα χρησιμοποιήσει στο μάθημά του. Ακόμα και η ενθάρρυνση πραγματοποίησης σεμιναρίων μέσα στην ίδια την σχολική μονάδα υπό τον σχεδιασμό και την καθοδήγηση του εκπαιδευτικού του σχολείου θα βοηθήσουν να αισθανθεί χρήσιμος και δραστήριος (Freudenberger, 1974).

Να αποφεύγεται η ανάθεση εργασιών που δεν άπτονται του γνωστικού αντικείμενου του εκπαιδευτικού και μπορεί να θεωρηθούν απαξιωτικές. Να μην επωμίζονται τα ίδια άτομα τις διάφορες εργασίες και να γίνεται ισοκατανομή αυτών. Να είναι το ωράριο δίκαιο προς όλους και να δίνεται η δυνατότητα διαμόρφωσής του από τον ίδιο τον εκπαιδευτικό στο μέτρο του δυνατού χωρίς να του επιβάλλεται και χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η άποψή του (Freudenberger, 1974).

Καθημερινά ο εκπαιδευτικός έρχεται σε επαφή πρωτίστως με νεαρό κόσμο, τους μαθητές του, οι οποίοι έχουν τις δικές τους συνήθειες, μόδες και λεξιλόγιο. Έρχεται σε επαφή με τους συναδέλφους του και μοιράζεται τις χαρές και τις αγωνίες τους όπως και με γονείς και κηδεμόνες μαθητών που έχουν τους δικούς τους προβληματισμούς σχετικά με τα παιδιά τους.

Αν εστιάσουμε στην Ελληνική πραγματικότητα των τελευταίων 15 χρόνων, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού έχει χάσει κατά πολύ το κύρος που του αναλογεί. Η παιδεία, οι αξίες, η μετάδοση ήθους έχει περιπέσει δυστυχώς σε δεύτερο ρόλο και το χειρότερο είναι ότι η απαξίωση αυτή προέρχεται από την ίδια την πολιτεία. Ταυτόχρονα η αύξηση του ωραρίου με την παράλληλη μείωση των αμοιβών και κατάργηση επιδομάτων (μνημονιακά προσπαιτούμενα), η αύξηση των εργασιακών απαιτήσεων και η επιβολή επιπλέον εξωθεσμικής εργασίας, ωθούν τον εκπαιδευτικό στα όριά του χωρίς να του παρέχονται εργαλεία εργασιακά ή ψυχολογικά για την στήριξη και βοήθειά του. Το ζήτημα λοιπόν της εκπαίδευσης και όλων όσων την πλαισιώνουν και την απαρτίζουν είναι σύνθετο. Είναι θεσμικό, είναι οικονομικό και είναι κοινωνικό (Κυριακάκη & Λούπη, 2016).

2. Σκοποί-Στόχοι

Ο κλάδος των εκπαιδευτικών είναι από τους κλάδους του δημοσίου που δέχονται την μεγαλύτερη κριτική και πίεση από το κοινωνικό σύνολο αλλά και από την πολιτεία. Ίσως σε αυτή την κατάσταση να οδηγεί το γεγονός ότι είναι ένα κλάδος προβεβλημένος με πολύ άμεση σχέση με την οικογένεια αφού έχει να κάνει με την εκπαίδευση μικρών παιδιών αλλά και εφήβων. Οι κοινωνικές αυτές σχέσεις αλλά και οι σχέσεις που διαμορφώνονται μέσα στο εργασιακό περιβάλλον (σχέσεις μεταξύ συναδέλφων αλλά και με την ιεραρχία) δημιουργούν τριβές οι οποίες όταν ταλαιπωρούν τον εκπαιδευτικό τότε εξελίσσονται σε κούραση και κατόπιν σε εξουθένωση.

Σκοπός της έρευνας είναι η μελέτη του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης ειδικά στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Γυμνάσιο, Γενικό Λύκειο, Επαγγελματικό Λύκειο). Για το λόγω αυτό χρησιμοποιήθηκε το CBI - Copenhagen Burnout Inventory, ένα διεθνώς αναγνωρισμένο ερωτηματολόγιο του οποίου η αξιοπιστία και η εγκυρότητα έχει αποδειχτεί τα τελευταία 20 χρόνια από την αρχική του δημιουργία μέχρι σήμερα.

Στην εργασία αυτή εκτός της χρήσης του CBI ως ερευνητικό εργαλείο, γίνεται μία προσπάθεια απόδοσής του στα ελληνικά για μελλοντική χρήση από κάποιον άλλο ερευνητή.

Στην έρευνα υπήρξε μεγάλη ανταπόκριση (202 ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν από αντίστοιχους εκπαιδευτικούς) σ' ένα διάστημα 20 ημερών. Όπως ήταν αναμενόμενο και όπως φαίνεται από την παρακάτω ανάλυση οι δείκτες αξιοπιστίας επισφραγίζουν την εγκυρότητα της έρευνας και από τα στοιχεία που λαμβάνουμε μπορούν να εξαχθούν ορθά συμπεράσματα.

Στόχος μιας έρευνας αποτελεί η αξιοπιστία και η εγκυρότητα διότι τα αποτελέσματά της αποτελούν εργαλείο για την κοινωνία και την πολιτεία. Μέσω των αποτελεσμάτων αυτών διαμορφώνεται η κοινή γνώμη αλλά και οι πολιτικές που θα εφαρμοστούν από την πολιτεία. Εύκολα γίνεται κατανοητό ότι αναξιόπιστες έρευνες οδηγούν σε πλάνη και λήψη λανθασμένων αποφάσεων. Ακολουθεί η παρουσίαση των στατιστικών στοιχείων και ο σχολιασμός των αποτελεσμάτων

2.1 Ηθική και Δεοντολογία

Για την εκπόνηση της εργασίας αυτής, τηρήθηκαν οι κανόνες Ηθικής και Δεοντολογίας. Δεν καταγράφηκαν προσωπικά στοιχεία των συμμετεχόντων έτσι ώστε να γίνει δυνατή η αντιστοίχιση των απαντήσεων με το πρόσωπο του καθενός.

Η εργασία βασίστηκε στην διανομή ενός ερωτηματολογίου στις τάξεις των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Γυμνάσιο, Γενικό Λύκειο και Επαγγελματικό Λύκειο). Πρόκειται για μια σύγχρονη μελέτη η διάρκεια της οποίας ήταν είκοσι (20) ημέρες (Μάρτιος-Απρίλιος 2023), μέσα στις οποίες συγκεντρώθηκαν 202 απαντημένα ερωτηματολόγια από εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Οι ερωτώμενοι απάντησαν σε ηλεκτρονική φόρμα (Google Form) εντελώς ανώνυμα. Αν και ήταν δυνατή η επιλογή της τυχαίας παρουσίασης των ερωτημάτων ανά κατηγορία για την αποφυγή κλισέ απαντήσεων ή την δημιουργία ενός προτύπου-μοτίβου απαντήσεων τελικά αυτή δεν χρησιμοποιήθηκε διότι τα ερωτηματολόγια είτε διανεμήθηκαν προσωπικά σε ηλεκτρονικές διευθύνσεις είτε μαζικά από σχολικές μονάδες αλλά πάντα σε προσωπικά e-mails ή από στόμα σε στόμα. Οπότε η πιθανότητα δημιουργίας αυτού του μοτίβου απαντήσεων ελαχιστοποιήθηκε.

Σχετικά με τα ερωτηματολόγια. Αν και είναι ένα πολύ καλό διερευνητικό εργαλείο, δεν αποτελεί και δεν πρέπει να αποτελεί κλινική τεχνική διάγνωσης. Στόχος είναι να μας εφιστήσει την προσοχή ότι όλοι ανεξαιρέτως είναι επιρρεπείς στην εξουθένωση (Maslach-Jackson, 1996)

Σύμφωνα με την National Academy of Medicine (nam.edu), τέσσερα είναι τα βασικότερα, έγκυρα και αξιόπιστα όργανα έρευνας για τη μέτρηση της εξουθένωσης που έχουν αναπτυχθεί:

- I. Maslach Burnout Inventory - ΗΠΑ 1981
- II. Single Item Burnout Measure - ΗΠΑ 1981
- III. Oldenburg Burnout Inventory - Γερμανία 2002 και
- IV. Copenhagen Burnout Inventory - Δανία 2005

Το εργαλείο το οποίο χρησιμοποιήθηκε στην εργασία αυτή, είναι το ερωτηματολόγιο CBI (Copenhagen Burnout Inventory). Οι λόγοι που οδήγησαν σε αυτή την απόφαση ήταν:

- ✚ Το CBI είναι πλέον ένα διεθνώς αποδεκτό εργαλείο το οποίο έχει ήδη ελεγχθεί για την αξιοπιστία του και την εγκυρότητά του.
- ✚ Αποτελείται από 19 ερωτήσεις πολύ απλά διατυπωμένες και σαφείς, χωρισμένες σε τρεις (3) κατηγορίες (βλ. Παρ. Α). Είναι γρήγορο, δεν κουράζει και δεν φέρνει σε δύσκολη θέση τον ερωτώμενο.
- ✚ Είναι το πιο σύγχρονο από τα υπόλοιπα ερωτηματολόγια.
- ✚ Αν και υπάρχει εκπονημένη έκδοση στην ελληνική γλώσσα (CBI-Gr), στην παρούσα εργασία γίνεται μια νέα προσπάθεια απόδοσής του στην ελληνική πάντα με γνώμονα την απλότητα, την σαφήνεια και την εγκυρότητα των ερωτήσεων. Το CBI λόγω της απλότητάς του αυτής, δεν δυσκολεύει τον μεταφραστή, ο οποίος εκτός του συντακτικού και της γραμματικής της αγγλικής γλώσσας, αν διαθέτει τους κανονισμούς του Παγκοσμίου Οργανισμού Υγείας - World Health Organization, μπορεί να αποδώσει με μεγάλη ακρίβεια το ερωτηματολόγιο χωρίς σφάλματα (Στο ερωτηματολόγιο του Παρ. Α δίνεται η απόδοσή του στα ελληνικά υπό την κωδική ονομασία CBI-H(ellenic) καθώς και μία λίστα παρατηρήσεων σχετικές με τους όρους του, που και πως χρησιμοποιήθηκαν).

Το CBI δημιουργήθηκε κατά παραγγελία του Εθνικού Κέντρου Ερευνών για το Εργασιακό Περιβάλλον της Δανίας για την διεξαγωγή της έρευνας «Μελέτη για την Επαγγελματική Εξουθένωση, το Κίνητρο και η Ικανοποίηση στην εργασία» ή “*Project on Burnout, Motivation and Job Satisfaction - PUMA*”. Η έρευνα διήρκεσε 5 έτη (1999-2004) μεταξύ εργαζομένων κοινωνικών υπηρεσιών (κοινωνικής πρόνοιας, ιδρυμάτων αναπηρίας, νοσηλευτικό προσωπικό, υπαλλήλων φυλακών και βοηθών στο σπίτι).

Τα εργατικά συνδικάτα της Δανίας παρατήρησαν ότι εργαζόμενοι από αυτούς τους τομείς εργασίας άρχισαν να ζητούν επανεκπαιδεύσεις ή μακροχρόνιες άδειες ή ακόμα και πρόωρη συνταξιοδότηση. Περιλαμβάνει τρεις (3) υποκατηγορίες μελέτης. Προσωπική Εξουθένωση, Επαγγελματική Εξουθένωση και Εξουθένωση επικεντρωμένη στο άτομο ενδιαφέροντος όπως ο ασθενής, ή ο μαθητής, ή ο πολίτης κ.ο.κ. (nfa.dk).

Εκτός των δημογραφικών στοιχείων τα οποία η κάθε έρευνα κρίνει ποια χρειάζεται ή αξίζει να μελετήσει, το CBI, ομοίως με το MBI, χωρίζεται σε τρία (3) τμήματα ερωτήσεων βαθμονομημένων σε 5βάθμια κλίμακα. Κάθε κλίμακα λαμβάνει όπως και στο MBI μία ξεχωριστή βαθμολογία, από το συνολικό άθροισμα της οποίας εξάγονται κάποια συμπεράσματα. Για άλλη μία φορά να πούμε ότι τα συμπεράσματα αυτά δεν αποτελούν ιατρική γνώμιατευση.

Να σημειωθεί ότι τα ερωτήματα του CBI ανάλογα με την έρευνα που διεξάγουμε είναι δυνατόν να χρησιμοποιηθούν στο σύνολό τους και στις τρεις κατηγορίες ή να χρησιμοποιήσουμε μία κατηγορία ερωτημάτων. Για παράδειγμα μια έρευνα θα μπορούσε να μελετήσει μόνο την επαγγελματική εξουθένωση και επομένως θα έκανε χρήση μόνο των ερωτημάτων της δεύτερης κατηγορίας όπως φαίνεται παρακάτω (Wood κ.α., 2020).

Είναι γραμμένο με πολύ γενικό τρόπο ώστε να έχει εφαρμογή σε πλήθος επαγγελματικών ομάδων και να προσαρμόζεται ανάλογα από τον κάθε ερευνητή. Στην δική μας έρευνα έχουμε τους εξής τομείς:

α. Προσωπική Εξουθένωση

Εξετάζεται η κατάσταση στην οποία παρατηρείται χρόνια σωματική και ψυχολογική εξουθένωση.

Αποτελείται από έξι (6) ερωτήσεις κλιμακωτής απάντησης με βαθμονόμηση:

Ποτέ/Σχεδόν Ποτέ, Σπάνια, Ώρες-Ώρες, Συχνά, Πάντα

β. Επαγγελματική Εξουθένωση

Εξετάζεται η κατάσταση στην οποία παρατηρείται χρόνια σωματική και ψυχολογική εξουθένωση, σχετιζόμενη με την εργασία του ατόμου.

Αποτελείται από επτά (7) ερωτήσεις κλιμακωτής απάντησης με βαθμονόμηση:

Σε πολύ χαμηλό βαθμό, Σε χαμηλό βαθμό, Σε μέτριο βαθμό,
Σε υψηλό βαθμό, Σε πολύ υψηλό βαθμό

οι πρώτες τρεις (3) και για τις επόμενες τέσσερις(4):

Ποτέ/Σχεδόν Ποτέ, Σπάνια, Ώρες-Ώρες, Συχνά, Πάντα

Στο αρχικό ερωτηματολόγιο στην Αγγλική, το Τρίτο Θέμα αφορά το “*Client-related burnout*” αποδιδόμενο στα Ελληνικά ως «*Εξουθένωση σχετιζόμενη με τον πελάτη*». Όπου ο «*πελάτης*» μπορεί να αντικατασταθεί με οποιοδήποτε άλλο «*αποδέκτη των υπηρεσιών*» μας, στην περίπτωση μας «*Ο Μαθητής*» (Κάντας, 1996).

γ. Εξουθένωση σχετιζόμενη με τον Μαθητή

Εξετάζεται η κατάσταση στην οποία παρατηρείται χρόνια σωματική και ψυχολογική εξουθένωση σχετιζόμενη με το/τα άτομα ενδιαφέροντος του επαγγέλματός μας, στην περίπτωση μας «Ο Μαθητής».

Αποτελείται από έξι (6) ερωτήσεις κλιμακωτής απάντησης με βαθμονόμηση:

Σε πολύ χαμηλό βαθμό, Σε χαμηλό βαθμό, Σε μέτριο βαθμό,

Σε υψηλό βαθμό, Σε πολύ υψηλό βαθμό

οι πρώτες τέσσερις (4) και για τις τελευταίες δύο (2):

Ποτέ/Σχεδόν Ποτέ, Σπάνια, Ώρες-Ώρες, Συχνά, Πάντα

Τέλος στα δημογραφικά στοιχεία συλλέγουμε δεδομένα σχετικά με το «Φύλο», την «Ηλικία», το «Μορφωτικό Επίπεδο» και την «Εργασιακή Σχέση».

3.1 Χρήση Λογισμικού

Μετά την χρονική λήξη του ερωτηματολογίου, ακολούθησε η λήψη του αρχείου με τις επιλογές των συμμετεχόντων (ακατέργαστα δεδομένα-“raw data”). Έγινε προσπάθεια ώστε σε όλη την διαδικασία έρευνας, μελέτης και συγγραφής της εργασίας να χρησιμοποιηθεί ελεύθερο λογισμικό ή λογισμικό ανοιχτού κώδικα. Για την συγγραφή του ερωτηματολογίου έγινε χρήση του λογισμικού διαχείρισης ερευνών Google Forms ως μέρος της δωρεάν σουίτας Google Docs Editors. Η κωδικοποίηση των ακατέργαστων δεδομένων και η συγγραφή της εργασίας έγινε με χρήση των προγραμμάτων Writer (κειμενογράφος) και Calc (λογιστικό φύλλο) της σουίτας αυτοματισμού γραφείου Libre Office. Τέλος η στατιστική ανάλυση του επεξεργασμένου αρχείου δεδομένων και η έκδοση των σχετικών στατιστικών στοιχείων, διαγραμμάτων και συμπερασμάτων έγινε με το στατιστικό πακέτο JASP του Πανεπιστημίου του Άμστερνταμ.

4. Στατιστικά ευρήματα

4.1 Αξιοπιστία

Το βασικό ζητούμενο σε μια έρευνα είναι η αξιοπιστία και κατ' επέκταση η εγκυρότητά της. Αυτό δεν μπορεί να επιτευχθεί αν το ερευνητικό εργαλείο (ερωτηματολόγιο) δεν παρουσιάζει ικανοποιητικό επίπεδο αξιοπιστίας. Αυτή αφορά την ακρίβεια και σταθερότητα των μετρήσεων μιας δοκιμής. Ένα ερευνητικό εργαλείο θεωρείται αξιόπιστο όταν σε διαφορετικές χρονικές στιγμές σε ίδιο δείγμα εμφανίζει τα ίδια αποτελέσματα και αποδίδεται εννοιολογικά με τον όρο της «εσωτερικής συνοχής ή συνάφειας». Εκτιμάται από τον συντελεστή α -Cronbach (Cronbach's alpha) ο οποίος δείχνει την ομοιογένεια μιας κλίμακας. Είναι ένας δείκτης που υποδεικνύει κατά πόσο διαφορετικές προτάσεις μπορούν να μετρούν την ίδια έννοια (μεταβλητή). Η αποδεκτή τιμή του συντελεστή πρέπει να είναι μεγαλύτερη του 0,7 ($>0,7$). Είναι φανερό ότι όσο μεγαλύτερος είναι ο δείκτης τόσο μεγαλύτερη και η αξιοπιστία της εσωτερικής συνάφειας (Ζαφειρόπουλος, 2015).

Σχετικά με τη δική μας έρευνα ο δείκτης α -Cronbach εφαρμόστηκε στις τρεις ομάδες ερωτήσεων που δημιουργούνται από το CBI:

A Ομάδα Ερωτήσεων – Προσωπική Εξουθένωση

Αξιοπιστία κλίμακας συχνότητων	
Εκτίμηση	Cronbach's α
Τιμή Συντελεστή	0.901

B Ομάδα Ερωτήσεων – Επαγγελματική Εξουθένωση

Αξιοπιστία κλίμακας συχνότητων	
Εκτίμηση	Cronbach's α
Τιμή Συντελεστή	0.918

Γ Ομάδα Ερωτήσεων – Εξουθένωση Σχετιζόμενη με τον μαθητή

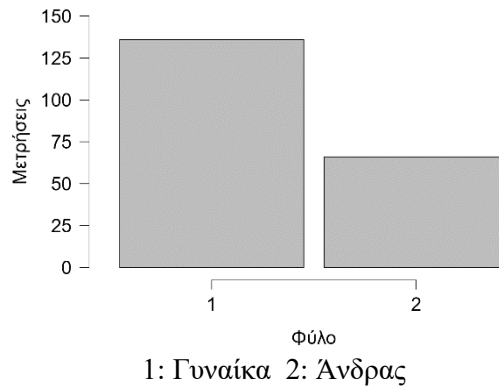
Αξιοπιστία κλίμακας συχνότητων	
Εκτίμηση	Cronbach's α
Τιμή Συντελεστή	0.866

Όπως παρατηρούμε και στους τρεις παραπάνω πίνακες ο δείκτης α -Cronbach είναι πολύ υψηλότερος της αποδεκτής τιμής αποδεικνύοντας ότι πράγματι το CBI είναι ένα εργαλείο που προσθέτει εγκυρότητα στην εργασία του ερευνητή.

4.2 Περιγραφική Στατιστική

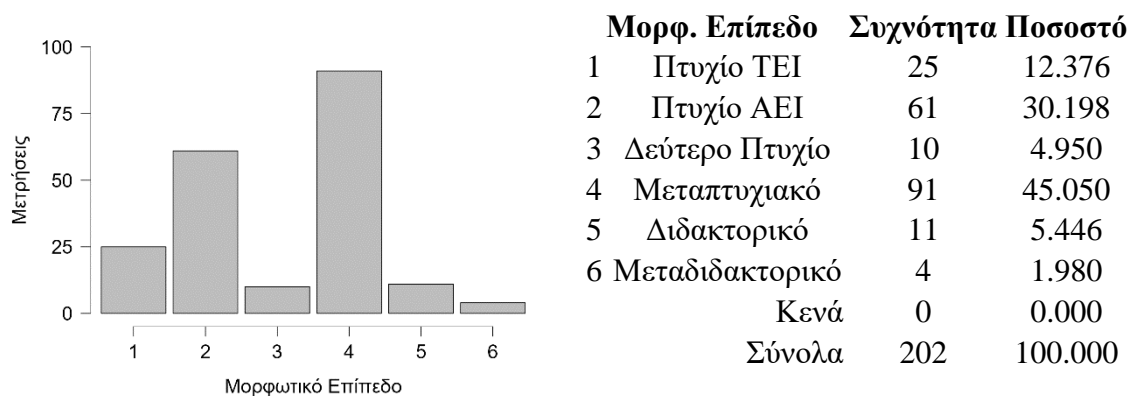
4.2.1 Δημογραφικά

Απαντήθηκαν 202 ερωτηματολόγια με ηλεκτρονικό τρόπο. Σε κανένα ερωτηματολόγιο δεν παρατηρήθηκε κενή εγγραφή. Επομένως όλοι οι ερωτώμενοι απάντησαν σε όλα τα ερωτήματα. Να σχολιαστεί ότι ενώ στην ερώτηση δήλωσης «Φύλου» παρέχονταν και η επιλογή «Άλλο» δεν επιλέχθηκε από κανέναν συμμετέχοντα. Φτάνουμε λοιπόν στην διαμόρφωση των παρακάτω πινάκων και ραβδογραμμάτων:



	Ηλικία		Μορφωτικό Επίπεδο		Εργασιακή Σχέση	
	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας
Έγκυρα	136	66	136	66	136	66
Σύνολο	202		202		202	
Κενά	0	0	0	0	0	0
Διάμεσος	3.000	3.000	4.000	3.500	1.000	1.000
Μέσος Όρος	2.875	3.364	3.110	2.985	1.257	1.045
Τυπ. Απόκλιση	0.922	0.797	1.191	1.462	0.530	0.274
Εύρος	4.000	4.000	5.000	5.000	2.000	2.000
Ελάχιστη Τιμή	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Μέγιστη Τιμή	5.000	5.000	6.000	6.000	3.000	3.000

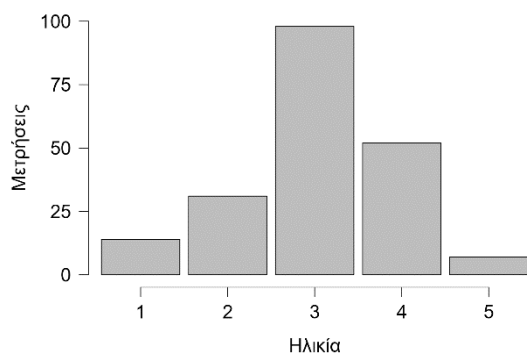
Η ηλικία των γυναικών της έρευνας είναι μικρότερη από αυτή των ανδρών. Αν κάνουμε μια αναγωγή του ποσοστού του μέσου όρου τότε θα έχουμε ότι ο μέσος όρος ηλικίας των γυναικών ήταν τα 43 έτη και αυτή των ανδρών τα 46 έτη. Οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερη κατοχή σε εκπαιδευτικούς τίτλους με το σύνολο των ανδρών να δηλώνει μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι ενώ το σύνολο σχεδόν των αναπληρωτών και ωρομισθίων είναι γυναίκες.



Φύλο	Μορφωτικό Επίπεδο	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Γυναίκα	Αποφ. ΤΕΙ	12	8.824	8.824	8.824
	Απόφ. ΑΕΙ	43	31.618	31.618	40.441
	2ο Πτυχίο	8	5.882	5.882	46.324
	Μεταπτυχιακό	65	47.794	47.794	94.118
	Διδακτορικό	7	5.147	5.147	99.265
	Μεταδιδακτορικό	1	0.735	0.735	100.000
	Κενά	0	0.000		
	Σύνολα	136	100.000		
Ανδρας	Απόφ. ΤΕΙ	13	19.697	19.697	19.697
	Απόφ. ΑΕΙ	18	27.273	27.273	46.970
	2ο Πτυχίο	2	3.030	3.030	50.000
	Μεταπτυχιακό	26	39.394	39.394	89.394
	Διδακτορικό	4	6.061	6.061	95.455
	Μεταδιδακτορικό	3	4.545	4.545	100.000
	Κενά	0	0.000		
	Σύνολα	66	100.000		

Πίνακας Συχνοτήτων Μορφωτικού Επιπέδου ανά Φύλο

Παρατηρείται ότι το 45% των εκπαιδευτικών είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου ενώ ένα επιπλέον 7,5% κατέχουν υψηλότερο τίτλο. Επομένως ένα ποσοστό 52,5% συνολικά κατέχει μεγάλους τίτλους οι οποίοι δεν κατακτιόνται με εύκολο τρόπο με τον Έλληνα μαθητή να λαμβάνει υψηλού επιπέδου εκπαίδευση.

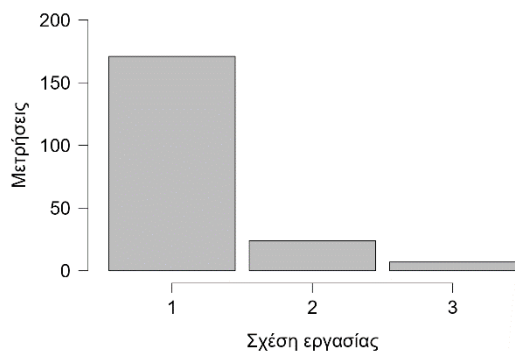


Ηλικία	Συχνότητα	Ποσοστό	
1	25 – 34	14	6.931
2	35 – 44	31	15.347
3	45 – 54	98	48.515
4	55 – 65	52	25.743
5	65+	7	3.465
	Κενά	0	0.000
	Σύνολα	202	100.000

Φύλο	Ηλικία	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Γυναίκα	(1) 25-34	13	9.559	9.559	9.559
	(2) 35-44	25	18.382	18.382	27.941
	(3) 45-54	67	49.265	49.265	77.206
	(4) 55-65	28	20.588	20.588	97.794
	(5) 65+	3	2.206	2.206	100.000
	Κενά	0	0.000		
	Σύνολα	136	100.000		
Άνδρας	25-34	1	1.515	1.515	1.515
	35-44	6	9.091	9.091	10.606
	45-54	31	46.970	46.970	57.576
	55-65	24	36.364	36.364	93.939
	65+	4	6.061	6.061	100.000
	Κενά	0	0.000		
	Σύνολα	66	100.000		

Πίνακας Συχνοτήτων Ηλικίας ανά Φύλο

Σχεδόν το 50% των εκπαιδευτικών έχουν ηλικία μεταξύ των 45 και 54 ετών ενώ αν σε αυτό το ποσοστό συνυπολογίσουμε το ποσοστό 35 - 44 λαμβάνουμε ένα ποσοστό 64%. Άρα μπορεί να θεωρηθεί ότι ηλικιακά το εκπαιδευτικό δυναμικό είναι σε μια νέα και παραγωγική ηλικία με θέληση για εργασία πράγμα που μόνο συμφέρον είναι για τον μαθητή.



Εργασιακή Σχέση	Συχνότητα	Ποσοστό
1 Μόνιμος Δ.Υ.	171	84.653
2 Αναπληρωτής	24	11.881
3 Ωρομίσθιος	7	3.466
Κενά	0	0.000
Σύνολα	202	100.000

Φύλο	Σχέση	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Γυναίκα	Μόνιμος	107	78.676	78.676	78.676
	Αναπληρωτής	23	16.912	16.912	95.588
	Ωρομίσθιος	6	4.412	4.412	100.000
	Κενά	0	0.000		
	Σύνολα	136	100.000		
Άνδρας	Μόνιμος	64	96.970	96.970	96.970
	Αναπληρωτής	1	1.515	1.515	98.485
	Ωρομίσθιος	1	1.515	1.515	100.000
	Κενά	0	0.000		
	Σύνολα	66	100.000		

Πίνακας Συχνοτήτων Εργασιακής Σχέσης ανά Φύλο

Το ποσοστό των αναπληρωτών θα περίμενε κανείς να είναι πιο μεγάλο από αυτό που σχηματίστηκε στην έρευνα, ειδικά αν αναλογιστούμε την πολιτική που ακολουθεί το Υπουργείο Παιδείας για προσλήψεις κυρίως αναπληρωτών έναντι μονίμων. Και σε αυτήν την περίπτωση πάντως το ποσοστό των Μονίμων Δ.Υ. θα ήταν αρκετά μεγαλύτερο όπως πολύ μεγάλο είναι στην παρούσα κατάσταση. Από την άλλη το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε κυρίως στην Κεντρική Μακεδονία, περιοχή στην οποία θέλει κάποιος να έρθει έχοντας αρκετή προϋπηρεσία, έναντι της νησιωτικής Ελλάδας που παρουσιάζει περισσότερα κενά στην εκπαίδευση τα οποία καλύπτονται κυρίως από αναπληρωτές εκπαιδευτικούς.

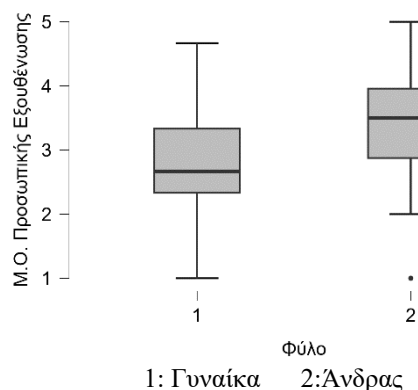
Ερωτήματα CBI	Κλίμακα	Ποτέ/ Σχεδόν Ποτέ	Σπάνια	Ωρες- Ωρες	Συχνά	Πάντα
		Σε πολύ Χαμηλό Βαθμό	Σε Χαμηλό βαθμό	Σε Μέτριο βαθμό	Σε Υψηλό βαθμό	Σε πολύ Υψηλό βαθμό
1 Πόσο συχνά νιώθετε κουρασμένοι;		1,49%	12,38%	36,63%	45,05%	4,46%
2 Πόσο συχνά είστε σωματικά εξουθενωμένοι;		3,96%	25,74%	39,6%	29,21%	1,49%
3 Πόσο συχνά είστε συναισθηματικά εξουθενωμένοι;		5,94%	22,28%	31,19%	35,64%	4,95%
4 Πόσο συχνά σκέφτεστε «Δεν αντέχω άλλο»;		17,33%	28,71%	37,13%	13,86%	2,97%
5 Πόσο συχνά αισθάνεστε εξαντλημένοι;		3,96%	29,7%	39,6%	24,75%	1,98%
6 Πόσο συχνά νιώθετε αδύναμοι και ευάλωτοι σε ασθένειες;		1,49%	17,82%	30,2%	40,1%	10,4%
Προσωπική Εξουθένωση	Μέσος Όρος Ομάδας Ερωτημάτων	5,7%	22,77%	35,64%	31,44%	4,46%
7 Είναι η εργασία σας συναισθηματικά εξοντωτική;		11,88%	11,88%	30,69%	35,64%	9,9%
8 Νιώθετε εξουθενωμένοι εξαιτίας της εργασίας σας;		10,4%	19,31%	39,11%	23,27%	7,92%
9 Σας απογοητεύει η εργασία σας;		23,76%	31,68%	23,76%	14,85%	5,94%
10 Αισθάνεστε εξαντλημένοι στο τέλος της βάρδιας σας;		7,92%	16,34%	37,62%	33,17%	4,95%
11 Αισθάνεστε εξουθενωμένοι με την ιδέα ότι ακολουθεί ακόμα μια ημέρα στην εργασία σας;		14,36%	30,69%	28,71%	21,29%	4,95%
12 Νιώθετε ότι κάθε ώρα που περνά είναι κουραστική για εσάς;		15,35%	31,19%	34,65%	15,35%	3,47%
13 Έχετε αρκετή ενέργεια να διοχετεύσετε στην οικογένειά σας και στους φίλους σας κατά τον ελεύθερο χρόνο σας;		3,47%	16,83%	32,18%	36,63%	10,89%
Επαγγελματική Εξουθένωση	Μέσος Όρος Ομάδας Ερωτημάτων	12,38%	22,77%	32,18%	25,75%	6,93%
14 Σας είναι δύσκολο να εργάζεστε με μαθητές;		34,16%	29,21%	25,74%	10,4%	0,5%
15 Το βρίσκετε απογοητευτικό να εργάζεστε με μαθητές;		52,48%	28,71%	14,36%	3,96%	0,5%
16 Σας απορροφά την ενέργεια η εργασία σας με μαθητές;		17,33%	26,73%	24,75%	24,75%	6,44%
17 Αισθάνεστε ότι δίνετε περισσότερα από όσα παίρνετε πίσω όταν εργάζεστε με μαθητές;		18,81%	21,29%	30,2%	32,28%	7,43%
18 Έχετε κουραστεί να εργάζεστε με μαθητές;		26,24%	26,73%	35,64%	10,4%	1%
19 Έρχονται στιγμές που αναλογίζεστε για πόσο ακόμα θα είστε σε θέση να συνεχίσετε να εργάζεστε με μαθητές;		17,82%	24,26%	33,17%	19,8%	4,95%
Εξαρτώμενη Εξουθένωση	Μέσος Όρος Ομάδας Ερωτημάτων	27,72%	26,73%	27,23%	15,35%	2,97%

Ο παραπάνω πίνακας περιέχει τα ποσοστά των κλιμάκων ανά ερώτηση του ερωτηματολογίου. Έχουν γραμμοσκιαστεί η μεγαλύτερη τιμή καθώς και η αμέσως επόμενη.

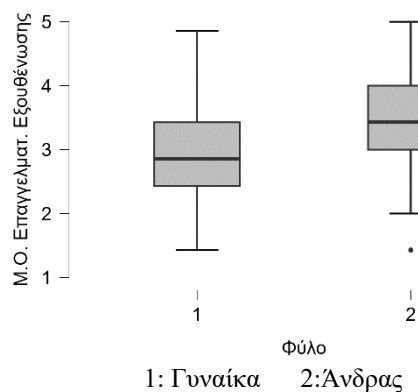
Παρατηρούμε ότι οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι παρουσιάζουν σημάδια προσωπικής κούρασης (ερ. 1-6) τα οποία όμως δεν προέρχονται από την ενασχόλησή τους με τους μαθητές (ερ. 14-15) αλλά από το εργασιακό περιβάλλον και μάλιστα η ένταση είναι μεγαλύτερη αν συγκρίνουμε τους μέσους όρους των ποσοστών των δύο κατηγοριών (2^η και 3^η) ερωτημάτων. Επίσης παρατηρούμε ότι αν και οι προσδοκίες των εκπαιδευτικών από τους μαθητές τους είναι μεγάλες (ερ. 17) αυτές δεν έχουν ανταπόκριση από πλευράς των μαθητών. Το γεγονός αυτό όμως φαίνεται να μην επηρεάζει σημαντικά τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι επιμένουν στην εργασία τους (ερ. 18). Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνουν τα ποσοστά του μέσου όρου της τρίτης ομάδας των ερωτημάτων στα οποία οι τρεις πρώτες κλίμακες συνολικά αθροίζουν ένα ποσοστό μεγαλύτερο του 80% ενώ οι τιμές αυτών παρατηρούνται μέσα στην ίδια ποσοστιαία μονάδα (26,7% - 27,7%). Επίσης στην ίδια ομάδα ερωτημάτων παρουσιάζονται τα πιο μικρά ποσοστά (0,5% και 1%) όλου του ερωτηματολογίου κάτι που δείχνει ότι για την συγκεκριμένη ομάδα ερωτημάτων οι εκπαιδευτικοί είναι πολύ συγκεκριμένοι και στοχευμένοι.

Για την παραγωγή των παρακάτω πινάκων και θηκογραμμάτων χρησιμοποιήθηκε ο αντίστοιχος μέσος όρος των απαντήσεων της κάθε κατηγορίας ερωτημάτων του ερωτηματολογίου.

	Μ.Ο. Προσωπικής Εξουθένωσης	
	Γυναίκα	Άνδρας
Έγκυρα	136	66
Κενά	0	0
Διάμεσος	2.667	3.500
Μέσος Όρος	2.843	3.389
Τυπ. Απόκλιση	0.712	0.770
Ελάχιστος	1.000	1.000
Μέγιστος	4.667	5.000

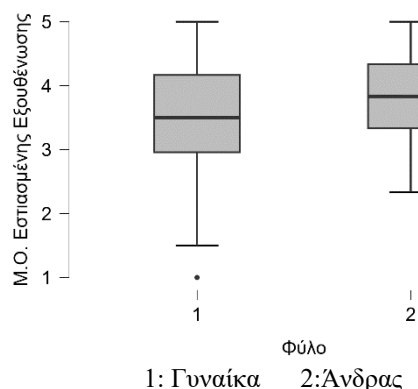


	Μ.Ο. Επαγγελματικής Εξουθένωσης	
	Γυναίκα	Άνδρας
Έγκυρα	136	66
Κενά	0	0
Διάμεσος	2.857	3.429
Μέσος Όρος	2.916	3.418
Τυπ. Απόκλιση	0.734	0.734
Ελάχιστος	1.429	1.429
Μέγιστος	4.857	5.000



Στις δύο πρώτες κατηγορίες ερωτημάτων παρατηρείται μια διαφοροποίηση μεταξύ των απαντήσεων των γυναικών και των ανδρών. Αυτό φαίνεται από την διαφορά τόσο στους μέσους όρους και στις διαμέσους όσο και στο εύρος τιμών. Ενώ οι επιλογές των γυναικών απλώνονται σχεδόν στο σύνολο του φάσματος οι αντίστοιχες επιλογές των ανδρών, αν εξαιρέσουμε τις πολύ μικρές τιμές που υπάρχουν, περιορίζονται σε μια πιο στενή περιοχή. Θα μπορούσε κανείς να διακινδυνεύσει μια πρώιμη υπόθεση ότι γυναίκες και άνδρες δεν αντιλαμβάνονται την επίδραση της εξουθένωσης με τον ίδιο τρόπο. Αυτό είναι κάτι που θα φανεί στον έλεγχο υποθέσεων που ακολουθεί.

	Μ.Ο. Εστιασμένης Εξουθένωσης	
	Γυναίκα	Άνδρας
Έγκυρα	136	66
Κενά	0	0
Διάμεσος	3.500	3.833
Μέσος Όρος	3.491	3.811
Τυπ. Απόκλιση	0.864	0.732
Ελάχιστος	1.000	2.333
Μέγιστος	5.000	5.000



Η εικόνα που μας δίνουν οι αριθμοί για την «Εξουθένωση Εστιασμένη στον Μαθητή» είναι διαφορετική από αυτήν που έχουμε παραπάνω. Όλες οι τιμές τόσο στις γυναίκες όσο και στους άνδρες είναι εξαιρετικά κοντά. Πάλι παρατηρείται η διαφοροποίηση στο εύρος των τιμών αλλά οι επιλογές των δύο φύλων είναι περισσότερο κοντά. Αν επίσης γίνει ακόμα μία πρώιμη υπόθεση θα μπορούσε να πει κανείς ότι γυναίκες και άνδρες παρουσιάζουν τα ίδια επίπεδα εξουθένωσης με την ενασχόλησή τους με τους μαθητές. Και πάλι ο έλεγχος υποθέσεων που ακολουθεί θα μας δώσει μια πιο ξεκάθαρη εικόνα.

4.3 Επαγωγική Στατιστική-Έλεγχοι υποθέσεων

Δυο λόγια για τον έλεγχο υποθέσεων προτού συνεχίσουμε με την διατύπωση των σχετικών ερωτημάτων της έρευνας αυτής.

Οι στατιστικές υποθέσεις οι οποίες εμπλέκονται σε οποιοδήποτε στατιστικό έλεγχο είναι πάντα δύο. Η πρώτη ονομάζεται μηδενική υπόθεση και συμβολίζεται με το H_0 και η δεύτερη ονομάζεται εναλλακτική υπόθεση και συμβολίζεται ως H_a . Αυτό που πάντα μας ενδιαφέρει είναι η τύχη της H_0 . Αν θα γίνει δεκτή ή αν θα απορριφθεί. Στην περίπτωση του στατιστικού ελέγχου οι υποθέσεις H_0 και H_a διατυπώνονται ως εξής:

H_0	Δεν υπάρχει διαφορά ανάμεσα στους πληθυσμιακούς μέσους όρους μ_1 και μ_2	$\mu_1 = \mu_2$
H_a	Υπάρχει διαφορά ανάμεσα στους πληθυσμιακούς μέσους όρους μ_1 και μ_2	$\mu_1 \neq \mu_2$

Πως θα δεχτούμε ή θα απορρίψουμε την H_0 ; Υπάρχει ένας αριθμός που συμβολίζεται με το ελληνικό γράμμα α και ονομάζεται «επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας (significance level)». Ως τιμές της α επιλέγονται οι: 0,05, 0,03, 0,01 και 0,001. Η τιμή αυτή καθορίζεται από το είδος της έρευνας που διεξάγουμε. Συνηθέστερη τιμή της α είναι το 0,05.

Από την άλλη ο κάθε έλεγχος υπόθεσης παράγει έναν άλλο αριθμό που συμβολίζεται με το αγγλικό γράμμα p και ονομάζεται «ελάχιστη τιμή του επιπέδου σημαντικότητας» και αντιστοιχεί στην απόρριψη της H_0 . Η τιμή αυτή είναι πιο γνωστή ως p -value και αν βρεθεί μικρότερη του α τότε η H_0 απορρίπτεται, σε αντίθετη περίπτωση γίνεται δεκτή.

Ας τεθούν λοιπόν και ελεγχθούν τα ερωτήματα της έρευνας αυτής.

Για τις τρεις κατηγορίες ερωτημάτων δημιουργήθηκαν 3 μεταβλητές <όνομα>mean (permean, workmean και studmean) και 3 μεταβλητές <όνομα>Xsquare (perXsquare, workXsquare και studXsquare). Οι πρώτες περιέχουν τους μέσους όρους των ερωτημάτων της κάθε κατηγορίας (συνεχείς μεταβλητές) για την εφαρμογή των ελέγχων t -test ενώ οι επόμενες τρεις (3) προέκυψαν από την αντιστοίχιση των κλιμάκων των τριών πρώτων μεταβλητών παράγοντας κατάλληλες μεταβλητές διάταξης που θα εφαρμοστούν στους ελέγχους χ^2 .

Όπως αναφέρθηκε στην παράγραφο των Δημογραφικών στοιχείων παρατηρήθηκε το εξής γεγονός. Ενώ στην ερώτηση του «Φύλου» δόθηκε η δυνατότητα να επιλεγεί ως φύλο το «Άλλο» σε καμία εγγραφή δεν έγινε κάτι τέτοιο. Θα χρησιμοποιήσουμε επομένως την μεταβλητή αυτή σαν είχε δύο τιμές από την αρχή πραγματοποιώντας τους εξής ελέγχους υποθέσεων τόσο με την t -test όσο και με το χ^2 .

Επίσης λόγω του πολύ μικρού ποσοστού των ωρομίσθιων εκπαιδευτικών (3,5%) αυτό συνενώθηκε με το ποσοστό των αναπληρωτών (11,8%) ώστε τα αποτελέσματα που θα εξάγουμε να έχουν μεγαλύτερο νόημα για ένα πληθυσμό που θα μετρά πλέον 15,3% συνολικά.

4.3.1 Έλεγχος ανεξαρτησίας δειγμάτων t-test

Οι υποθέσεις θα διατυπωθούν ανά κατηγορία ερωτήσεων του CBI.

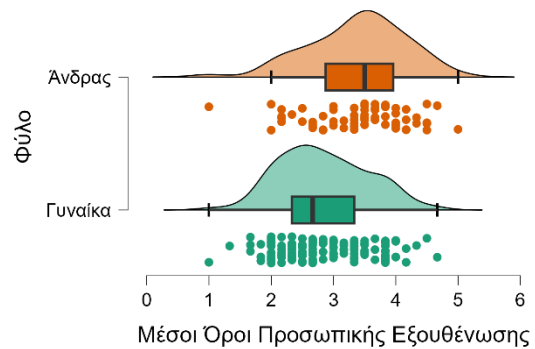
Υποθέσεις t1.1 και t1.2

t1.1 «Η εξουθένωση επιδρά το ίδιο σε γυναίκες και σε άνδρες».

T-Test Ανεξαρτήτων Δειγμάτων

	t	df	p
Προσωπική Εξουθένωση Μέσος permean	-4.974	200	< .001

Αποτελέσματα t-test ανεξάρτητων δειγμάτων

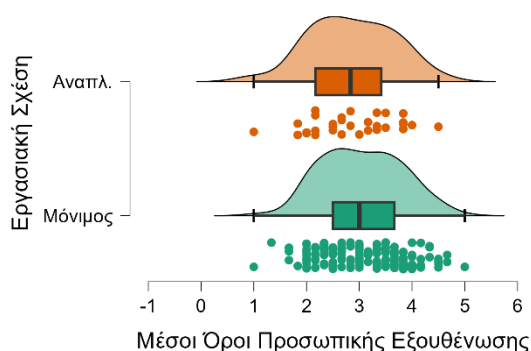


Η τιμή p της σημαντικότητας του ελέγχου βρέθηκε να είναι μικρότερη του ορίου α της σημαντικότητας (0,05 ή 5%). Επομένως η μηδενική υπόθεση ($H_0 : \mu_{\Gamma} = \mu_{\Lambda}$) απορρίπτεται ενώ γίνεται δεκτή η εναλλακτική υπόθεση ($H_a : \mu_{\Gamma} \neq \mu_{\Lambda}$).

Αυτό σημαίνει ότι διαφορετικά αντιλαμβάνεται καθένας την εξουθένωση πάνω του. Αυτό θα μπορούσε κάποιος να πει ότι είναι αναμενόμενο και ότι δεν θα περιμέναμε έναν στατιστικό δείκτη να μας το επιβεβαιώσει όντας βιολογικοί οργανισμοί που ο καθένας παρουσιάζει διαφορετικές αντοχές τόσο στην σωματική όσο και στην ψυχική καταπόνηση. Παρόλα αυτά όμως ο στατιστικός δείκτης δείχνει ότι πράγματι αυτό που θεωρεί ο καθένας αυτονόητο επιβεβαιώνεται και από τα πειραματικά δεδομένα.

Το ίδιο παρατηρούμε και από το σύνθετο διάγραμμα στο οποίο φαίνεται καθαρά η διαφοροποίηση των απόψεων των δύο φύλων από την κατανομή των απαντήσεων-σημείων, την καμπύλη γραμμή και το ενσωματωμένο θηκόγραμμα.

t1.2 «Η εξουθένωση επιδρά το ίδιο σε μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους και αναπληρωτές»



T-Test Ανεξαρτήτων Δειγμάτων

	t	df	p
Προσωπική Εξουθένωση	1.263	200	0.208
Μέσος permean			

Αποτελέσματα t-test ανεξάρτητων δειγμάτων

Η τιμή p της σημαντικότητας του ελέγχου βρέθηκε να είναι μεγαλύτερη του ορίου α της σημαντικότητας (0,05 ή 5%). Επομένως η μηδενική υπόθεση ($H_0 : \mu_T = \mu_A$) γίνεται δεκτή.

Επομένως τόσο οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί όσο και οι αναπληρωτές βιώνουν τα ίδια επίπεδα εξουθένωσης. Αυτό είναι αναμενόμενο από το γεγονός ότι και οι δύο κατηγορίες εργασιακής σχέσης εκτελούν την ίδια εργασία στον ίδιο περίπου χρόνο ανά σχολικό έτος. Σε αυτό το γεγονός συνηγορεί και η ομοιομορφία του παραπάνω διαγράμματος.

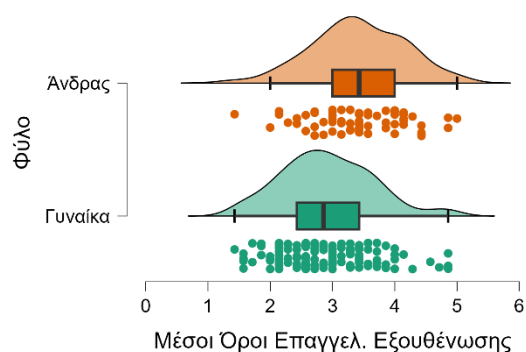
Υποθέσεις t2.1 και t2.2

t2.1 «Η επαγγελματική εξουθένωση παρουσιάζεται το ίδιο σε γυναίκες και σε άνδρες».

T-Test Ανεξαρτήτων Δειγμάτων

	T	df	p
Επαγγελματική Εξουθένωση	-4.557	200	< .001
Μέσος workmean			

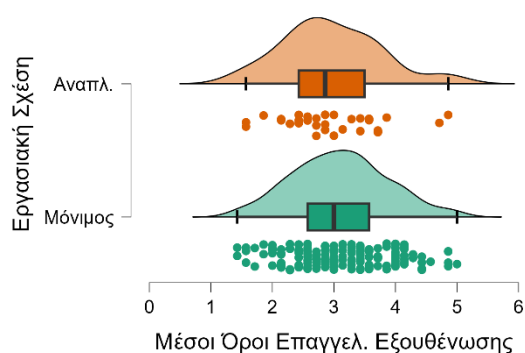
Αποτελέσματα t-test ανεξάρτητων δειγμάτων



Η τιμή p της σημαντικότητας του ελέγχου βρέθηκε να είναι μικρότερη του ορίου α της σημαντικότητας (0,05 ή 5%). Επομένως η μηδενική υπόθεση ($H_0 : \mu_T = \mu_A$) απορρίπτεται ενώ γίνεται δεκτή η εναλλακτική υπόθεση ($H_a : \mu_T \neq \mu_A$).

Έχοντας ως γεγονός το αποτέλεσμα της πρώτης υπόθεσης t1.1 θα μπορούσε πάλι κάποιος χωρίς να δει τα αποτελέσματα να υποθέσει ότι θα παρατηρούσε κάτι αντίστοιχο. Πράγματι λοιπόν και όσον αφορά την επαγγελματική εξουθένωση αυτή φαίνεται να επιδρά διαφορετικά σε γυναίκες και σε άνδρες εκπαιδευτικούς. Ακόμα και τα αντίστοιχα διαγράμματα δείχνουν παρόμοια εικόνα.

t2.2 «Η επαγγελματική εξουθένωση παρουσιάζεται το ίδιο σε μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους και αναπληρωτές»



T-Test Ανεξαρτήτων Δειγμάτων

	t	df	p
Επαγγελματική Εξουθένωση Μέσος workmean	0.955	200	0.341

Αποτελέσματα t-test ανεξάρτητων δειγμάτων

Ανάλογο αποτέλεσμα με το παραπάνω του t1.2 ερωτήματος έχουμε και σε αυτό. Και σε αυτήν την περίπτωση που αφορά την εργασιακή σχέση η μηδενική υπόθεση γίνεται δεκτή. Δεν θα μπορούσαμε να ξεφύγουμε ούτε από την κοινή λογική που θέλει τόσο μόνιμους όσο και αναπληρωτές να δέχονται τα ίδια επίπεδα κούρασης από το εργασιακό περιβάλλον. Με τον ίδιο τρόπο και ένταση που επιδρά σε μία ομάδα υπαλλήλων με την ίδια μορφή και ένταση επιδρά και σε κάποια άλλη.

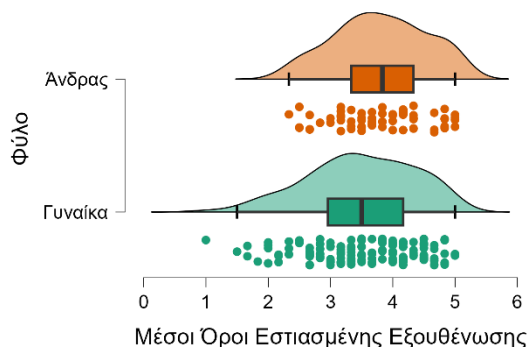
Υποθέσεις t3.1 και t3.2

t3.1 «Η εξουθένωση που προέρχεται από την ενασχόληση με τον μαθητή είναι η ίδια τόσο στις γυναίκες όσο και στους άνδρες».

T-Test Ανεξάρτητων Δειγμάτων

	t	df	p
Εστιασμένη Εξουθένωση Μέσος studmean	-2.584	200	0.010

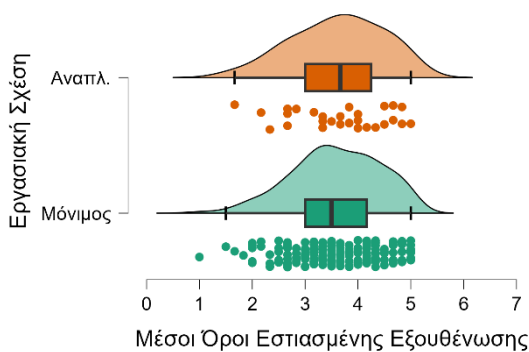
Αποτελέσματα t-test ανεξάρτητων δειγμάτων



Η τιμή p της σημαντικότητας του ελέγχου βρέθηκε να είναι μεγαλύτερη του ορίου α της σημαντικότητας (0,05 ή 5%). Επομένως η μηδενική υπόθεση ($H_0 : \mu_T = \mu_A$) γίνεται δεκτή.

Και ενώ συνεχίζοντας τις υποθέσεις του κάποιος θα έλεγε με ευκολία ότι το ίδιο αποτέλεσμα με τις δύο παραπάνω υποθέσεις ($t_{1.1}$ και $t_{2.1}$) θα έχει και στη τρίτη, τελικά εδώ παρατηρούμε ότι η μηδενική υπόθεση γίνεται αποδεκτή. Επομένως το ίδιο επηρεάζεται η γυναίκα εκπαιδευτικός από τον μαθητή και το ίδιο ο άνδρας. Ίσως να φαίνεται πιο καθαρά σε αυτή την περίπτωση η επίδραση στις απαντήσεις του ερωτηματολογίου της ιδιότητας του εκπαιδευτικού έναντι αυτής του ανθρώπου ως οργανισμός και ότι ανεξάρτητα από αν είναι γυναίκα ή άνδρας η αλληλεπίδραση με τον μαθητή αφήνει τα ίδια σημάδια κόυρασης τόσο σωματικά όσο και ψυχολογικά.

t3.2 «Η εξουθένωση που προέρχεται από την ενασχόληση με τον μαθητή είναι η ίδια τόσο στους μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους όσο και στους αναπληρωτές»



T-Test Ανεξάρτητων Δειγμάτων

	t	df	p
Εστιασμένη Εξουθένωση Μέσος studmean	-0.163	200	0.871

Αποτελέσματα t-test ανεξάρτητων δειγμάτων

Και σε αυτό το τελευταίο ερώτημα t-test παρατηρούμε την p -value να είναι μεγαλύτερη από την τιμή α . Άρα το ίδιο εξουθενώνονται τόσο οι Μόνιμοι εκπαιδευτικοί όσο και οι Αναπληρωτές εκπαιδευτικοί από την ενασχόλησή τους με τον μαθητή.

4.3.2 Έλεγχος ανεξαρτησίας μεταβλητών χ^2

Υποθέσεις χ^2 1.1 και χ^2 1.2

H_0	Η Προσωπική Εξουθένωση και το Φύλο είναι ανεξάρτητα μεταξύ τους
H_a	Η Προσωπική Εξουθένωση και το Φύλο εξαρτώνται μεταξύ τους
H_0	Η Προσωπική Εξουθένωση και η Εργασιακή Σχέση είναι ανεξάρτητα μεταξύ τους
H_a	Η Προσωπική Εξουθένωση και η Εργασιακή Σχέση εξαρτώνται μεταξύ τους

Υπόθεση χ^2 1.1				Υπόθεση χ^2 1.2			
Πίνακας Πιθανοτήτων				Πίνακας Πιθανοτήτων			
Προσωπική Εξουθένωση	Φύλο			Προσωπική Εξουθένωση	Εργασιακή Σχέση		
Μεταβλητή persXsquare	Γυν.	Ανδ.	Σύνολα	Μεταβλητή persXsquare	Μον.	Αναπλ.	Σύνολα
Κατηγορίες				Κατηγορίες			
1 (1 – 1,99)	6	1	7	1 (1 – 1,99)	5	2	7
2 (2 – 2,99)	69	16	85	2 (2 – 2,99)	70	15	85
3 (3 – 3,99)	52	32	84	3 (3 – 3,99)	72	12	84
4 (4 – 5)	9	17	26	4 (4 – 5)	24	2	26
Σύνολα	136	66	202	Σύνολα	171	31	202
Έλεγχος χ^2				Έλεγχος χ^2			
	Τιμές	df	p		Τιμές	df	p
χ^2	22.257	3	< .001	χ^2	2.534	3	0.469
N	202			N	202		
Απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση				Γίνεται δεκτή η μηδενική υπόθεση			

Υποθέσεις χ².1 και χ².2

H ₀	Η Επαγγελματική Εξουθένωση και το Φύλο είναι ανεξάρτητα μεταξύ τους
H _α	Η Επαγγελματική Εξουθένωση και το Φύλο εξαρτώνται μεταξύ τους
H ₀	Η Επαγγελματική Εξουθένωση και η Εργασιακή Σχέση είναι ανεξάρτητα μεταξύ τους
H _α	Η Επαγγελματική Εξουθένωση και η Εργασιακή Σχέση εξαρτώνται μεταξύ τους

Υπόθεση χ ² .1				Υπόθεση χ ² .2			
Πίνακας Πιθανοτήτων				Πίνακας Πιθανοτήτων			
Επαγγελματική Εξουθένωση	Φύλο			Επαγγελματική Εξουθένωση	Εργασιακή Σχέση		
Μεταβλητή workXsquare	Γυν.	Ανδ.	Σύνολα	Μον.	Αναπλ.	Σύνολα	
Κατηγορίες				Κατηγορίες			
1 (1 – 1,99)	11	1	12	1 (1 – 1,99)	9	3	12
2 (2 – 2,99)	60	14	74	2 (2 – 2,99)	60	14	74
3 (3 – 3,99)	54	32	86	3 (3 – 3,99)	74	12	86
4 (4 – 5)	11	19	30	4 (4 – 5)	28	2	30
Σύνολα	136	66	202	Σύνολα	171	31	202
Έλεγχος χ²				Έλεγχος χ²			
	Τιμές	df	p		Τιμές	df	p
X ²	23.220	3	< .001	X ²	3.456	3	0.327
N	202			N	202		
Απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση				Γίνεται δεκτή η μηδενική υπόθεση			

Πριν προχωρήσουμε στις παρακάτω δύο υποθέσεις σε αυτό το σημείο να σχολιαστεί ότι τόσο προσωπικά όσο και επαγγελματικά η εξουθένωση εξαρτάται από το φύλο ενώ αντίθετα δεν εξαρτάται από την εργασιακή σχέση που μπορεί κάποιος να έχει με το σχολείο.

Υποθέσεις x3.1 και x3.2

H_0	Η Εξουθένωση με Κέντρο τον Μαθητή και το Φύλο είναι ανεξάρτητα μεταξύ τους
H_a	Η Εξουθένωση με Κέντρο τον Μαθητή και το Φύλο εξαρτώνται μεταξύ τους

H_0	Η Εξουθένωση με Κέντρο τον Μαθητή και η Εργασιακή Σχέση είναι ανεξάρτητα μεταξύ τους
H_a	Η Εξουθένωση με Κέντρο τον Μαθητή και η Εργασιακή Σχέση εξαρτώνται μεταξύ τους

Υπόθεση x2.1				Υπόθεση x2.2			
Πίνακας Πιθανοτήτων				Πίνακας Πιθανοτήτων			
Εστιασμένη Εξουθένωση	Φύλο			Εστιασμένη Εξουθένωση	Εργασιακή Σχέση		
Μεταβλητή studXsquare	Γυν.	Ανδ.	Σύνολα	Μον.	Αναπλ	Σύνολα	
Κατηγορίες				Κατηγορίες			
1 (1 – 1,99)	5	0	5	1 (1 – 1,99)	4	1	5
2 (2 – 2,99)	29	8	37	2 (2 – 2,99)	30	7	37
3 (3 – 3,99)	54	29	83	3 (3 – 3,99)	72	11	83
4 (4 – 5)	48	29	77	4 (4 – 5)	65	12	77
Σύνολα	136	66	202	Σύνολα	171	31	202
Έλεγχος χ^2				Έλεγχος χ^2			
	Τιμές	df	p		Τιμές	df	p
χ^2	5.546	3	0.136	χ^2	0.730	3	0.866
N	202			N	202		

Η σύγκληση αποτελεσμάτων που παρατηρήθηκε παραπάνω δεν φαίνεται να συμβαίνει κι εδώ. Ο Μαθητής τελικά είναι ανεξάρτητος τόσο της εξουθένωσης που μπορεί να αισθάνεται το κάθε φύλο αλλά και από την εργασιακή σχέση που έχει κάποιος με το σχολείο. Με άλλα λόγια, ότι πράγματι το κάθε φύλο αισθάνεται με διαφορετικό τρόπο την επίδραση της εξουθένωσης πάνω του τόσο Προσωπικά όσο και Επαγγελματικά. Από την άλλη η Εξουθένωση με κέντρο τον Μαθητή είναι ανεξάρτητη του φύλου. Θα μπορούσε να εξαχθεί το εξής συμπέρασμα. Ότι παρόλη την ύπαρξη εξουθένωσης ο εκπαιδευτικός συνεχίζει απρόσκοπτα την εργασία του διδάσκοντας τους μαθητές του χωρίς να τους θεωρεί πηγή της όποιας εξουθένωσης μπορεί να αισθάνεται.

4.3.3 Έλεγχοι ANOVA

Αν υποτεθεί ότι έχουμε να συγκρίνουμε περισσότερους πληθυσμιακούς μέσους όρους από δύο (2). Έστω ότι έχουμε τρεις (3) και παραπάνω. Σε αυτήν την περίπτωση πραγματοποιούμε ελέγχους με τη βοήθεια της μονοπαραγοντικής Ανάλυσης Διασποράς (One Way ANOVA - Analysis Of Variance). Τότε η μηδενική υπόθεση H_0 και η εναλλακτική H_a διατυπώνονται ως εξής:

H_0	$\mu_1 = \mu_2 = \mu_3$
H_a	Υπάρχει τουλάχιστον μία διαφορά ανάμεσα στους τρεις (3) πληθυσμιακούς μέσους όρους μ_1, μ_2 και μ_3 .

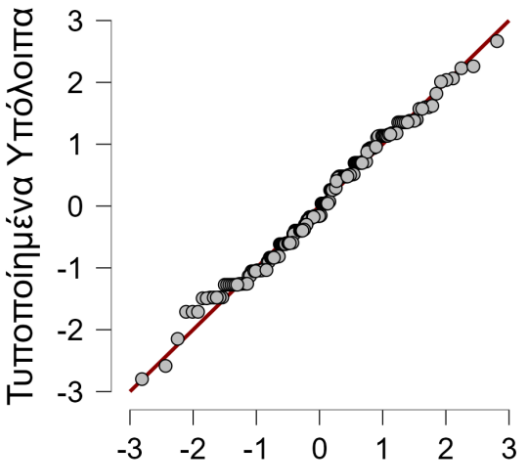
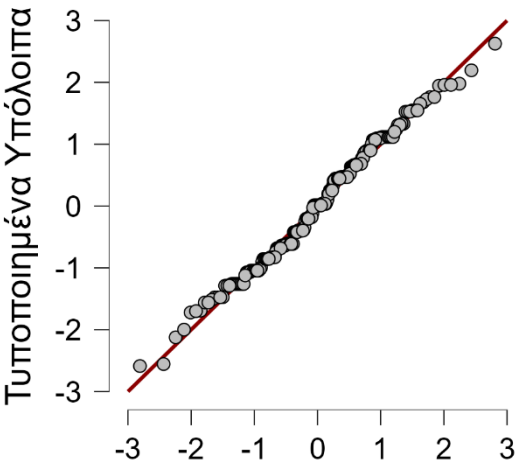
Ο έλεγχος γίνεται παρατηρώντας ξανά την p-value έναντι της α και ισχύουν ό,τι ισχύει παραπάνω.

Τέλος θα μπορούσε κανείς να διερωτηθεί τι γίνεται στην περίπτωση που από λάθος δεχτούμε την αντίθετη υπόθεση από αυτήν που υποδεικνύουν οι αριθμοί. Πράγματι υπάρχει μια τέτοια πιθανότητα λάθους. Αυτό ονομάζεται «σφάλμα ελέγχου υπόθεσης» και διακρίνεται σε δύο τύπους I και II.

Υποθέσεις a1.1 και a1.2

a1.1 «Η προσωπική εξουθένωση επηρεάζει το ίδιο όλες τις ηλικιακές ομάδες»

a1.2 «Η προσωπική εξουθένωση επηρεάζει το ίδιο όλους τους εκπαιδευτικούς όλων των μορφωτικών επιπέδων»

Υπόθεση a1.1						Υπόθεση a1.2					
ANOVA - permean						ANOVA - permean					
Περιπτ ώσεις	Αθρ. Τετραγ.	df	Μέσος Τετραγ.	F	p	Περιπτ ώσεις	Αθρ. Τετραγ.	df	Μέσος Τετραγ.	F	p
Ηλικία	4.820	4	1.205	2.057	0.088	Μορφ.. Επίπεδο	2.161	5	0.432	0.718	0.611
Υπόλοιπα	115.420	197	0.586			Υπόλοιπα	118.079	196	0.602		
Έλεγχοι υποθέσεων						Έλεγχοι υποθέσεων					
Έλεγχος ισότητας διαφορών του Levene						Έλεγχος ισότητας διαφορών του Levene					
F	df1	df2	p			F	df1	df2	p		
0.477	4.000	197.000	0.753			0.527	5.000	196.000	0.756		
 <p>Τυποποιημένα Υπόλοιπα</p> <p>Θεωρητικά Ποσοστά</p> <p>Σχεδιάγραμμα Q-Q</p>						 <p>Τυποποιημένα Υπόλοιπα</p> <p>Θεωρητικά Ποσοστά</p> <p>Σχεδιάγραμμα Q-Q</p>					
Γίνεται δεκτή η μηδενική υπόθεση						Γίνεται δεκτή η μηδενική υπόθεση					

Υποθέσεις a2.1 και a2.2

a2.1 «Η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει το ίδιο όλες τις ηλικιακές ομάδες»

a2.2 «Η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει το ίδιο όλους τους εκπαιδευτικούς όλων των μορφωτικών επιπέδων»

Υπόθεση a2.1	Υπόθεση a2.2
--------------	--------------

ANOVA - workmean

Περιπτώσεις	Αθρ. Τετραγ.	df	Μέσος Τετραγ.	F	p
Ηλικία	4.987	4	1.247	2.155	0.075
Υπόλοιπα	113.947	197	0.578		

ANOVA - workmean

Περιπτώσεις	Αθρ. Τετραγ.	df	Μέσος Τετραγ.	F	p
Μορφ. Επίπεδο	1.953	5	0.391	0.654	0.658
Υπόλοιπα	116.981	196	0.597		

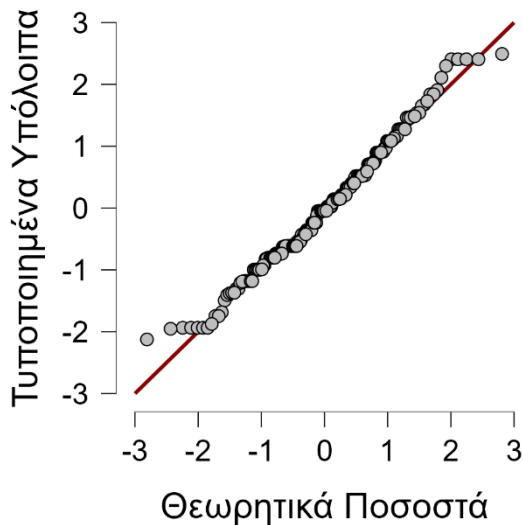
Έλεγχοι υποθέσεων
Έλεγχος ισότητας διαφορών του Levene

F	df1	df2	p
1.573	4.000	197.000	0.183

Έλεγχοι υποθέσεων

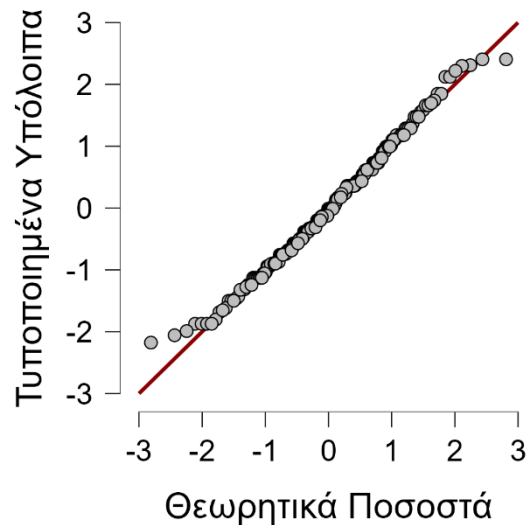
Έλεγχος ισότητας διαφορών του Levene

F	df1	df2	p
0.620	5.000	196.000	0.685



Σχεδιάγραμμα Q-Q

Γίνεται δεκτή η μηδενική υπόθεση



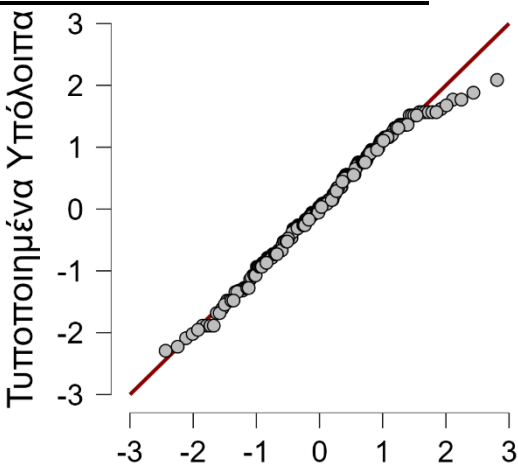
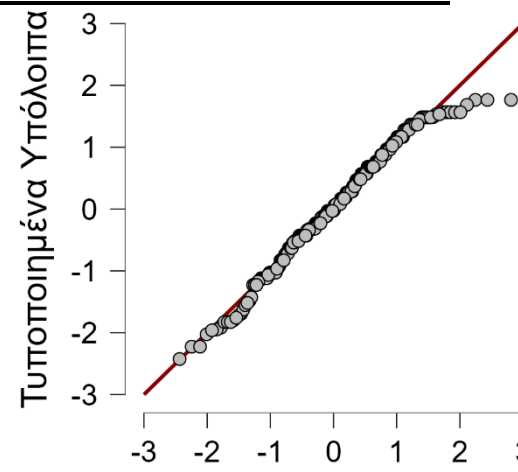
Σχεδιάγραμμα Q-Q

Γίνεται δεκτή η μηδενική υπόθεση

Υποθέσεις a3.1 και a3.2

a3.1 «Η εξουθένωση που προκαλείται με την ενασχόληση με τον μαθητή επηρεάζει το ίδιο όλες τις ηλικιακές ομάδες»

a3.2 «Η εξουθένωση που προκαλείται με την ενασχόληση με τον μαθητή επηρεάζει το ίδιο όλα τα μορφωτικά επίπεδα των εκπαιδευτικών»

Υπόθεση a3.1						Υπόθεση a3.2					
ANOVA - studmean						ANOVA - studmean					
Περιπτ ώσεις	Αθρ. Τετραγ.	Df	Μέσος Τετραγ.	F	p	Περιπτ ώσεις	Αθρ. Τετραγ.	Df	Μέσος Τετραγ.	F	p
Ηλικία	6.054	4	1.513	2.224	0.068	Μορφ. Επίπεδο	1.858	5	0.372	0.527	0.756
Υπόλοιπα	134.040	197	0.680			Υπόλοιπα	138.236	196	0.705		
Έλεγχοι υποθέσεων						Έλεγχοι υποθέσεων					
Έλεγχος ισότητας διαφορών του Levene						Έλεγχος ισότητας διαφορών του Levene					
F	df1	df2	p			F	df1	df2	p		
1.855	4.000	197.000	0.120			0.383	5.000	196.000	0.860		
 <p>Τυποποιημένα Υπόλοιπα</p> <p>Θεωρητικά Ποσοστά</p> <p>Σχεδιάγραμμα Q-Q</p>						 <p>Τυποποιημένα Υπόλοιπα</p> <p>Θεωρητικά Ποσοστά</p> <p>Σχεδιάγραμμα Q-Q</p>					
Γίνεται δεκτή η μηδενική υπόθεση						Γίνεται δεκτή η μηδενική υπόθεση					

Στις παραπάνω έξι (6) υποθέσεις παρατηρούμε ότι διαμορφώθηκε ένα μοτίβο που ακολουθήθηκε σε όλες τους. Οπότε για οικονομία χρόνου και αφού μελετάται η εξουθένωση να μην θέτουμε σε ταλαιπωρία τον αναγνώστη με εντελώς εξειδικευμένες παρατηρήσεις.

Αυτό που παρατηρούμε παντού είναι ότι η τιμή p -value είναι μεγαλύτερη της τιμής α (0,05 ή 5%). Αυτό σημαίνει ότι σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να κάνουμε δεκτή την μηδενική υπόθεση. Έτσι όλες οι ηλικιακές ομάδες επηρεάζονται από την εμφάνιση της εξουθένωσης τόσο προσωπικά όσο επαγγελματικά και όσο αφορά τον μαθητή. Ομοίως παρατηρούμε ότι όλοι οι εκπαιδευτικοί ανεξαρτήτως μορφωτικού επιπέδου βιώνουν την αίσθηση της εξουθένωσης.

Για να ενισχύσουμε την παρατήρησή μας αυτή χρειάζεται να χρησιμοποιήσουμε τον έλεγχο ομοιογένειας του Levene. Θα προτιμούσαμε οι ομάδες να έχουν ίση διακύμανση ώστε οι περιοχές να μην είναι διαφορετικές στη διακύμανσή τους. Θα προτιμούσαμε ο έλεγχος του Levene να μην είναι σημαντικός υποδεικνύοντας δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στη μεταβλητότητα μεταξύ των ομάδων. Πράγματι παρατηρώντας τα παραπάνω αποτελέσματα βλέπουμε ότι σε κάθε υπόθεση η τιμή του ελέγχου Levene είναι πολύ μεγάλη πράγμα που θέλουμε και ζητούμε.

Τέλος εκτός του παραπάνω ελέγχου ομοιογένειας θα μας βοηθούσε μια πιο οπτική αναπαράσταση. Έτσι χρησιμοποιούμε τα σχεδιαγράμματα Q-Q. Σε αυτά εκτός των ακραίων σημείων που περιμένουμε να αποκλίνουν από τα υπόλοιπα, επιθυμούμε το σύνολο των υπολοίπων σημείων να είναι είτε πάνω στην ευθεία γραμμή είτε πολύ κοντά σε αυτήν. Πράγματι και στις έξι περιπτώσεις των υποθέσεών μας τα σημεία είναι σχεδόν πάνω στην γραμμή κάτι που ενισχύει την αποδοχή των υποθέσεών μας.

5. Συμπεράσματα

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα φαινόμενο υπαρκτό με σημαντικό αντίκτυπο στο σύγχρονο τρόπο ζωής, ειδικά στις «δυτικού τύπου» κοινωνίες και την Ιαπωνία.

Από την αρχική παρατήρησή του μέχρι σήμερα έχουν εκπονηθεί πάρα πολλές έρευνες σε διάφορους τομείς της εργασίας. Η μελέτη αυτή, με την σειρά της, δεν έρχεται να εφεύρει τον τροχό ξανά. Δεν καινοτομεί με το περιεχόμενό της, ούτε δρέπει τα σκήπτρα της πρωτοτυπίας. Απλά συνεχίζει την έρευνα πάνω στο φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης, ειδικά στον κλάδο των εκπαιδευτικών.

Η έρευνα δεν είναι μία στατική διαδικασία κατά την οποία εκδίδονται κάποια αποτελέσματα για ένα θέμα σε μια χρονική στιγμή τα οποία δεχόμαστε εσαεί χωρίς αμφισβήτηση. Ακριβώς το αντίθετο. Η έρευνα έχει να κάνει με την δυναμικότητα. Μελετά τις συνθήκες της κάθε στιγμής και παράγει νέα αποτελέσματα μέχρι να βρεθεί μια επόμενη έρευνα με την ίδια θεματολογία που θα αμφισβητήσει ή θα επιβεβαιώσει την προηγούμενη κ.ο.κ. Τι δείχνουν όμως τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας;

Αρχικά, ότι το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης υπάρχει και δεν είναι μια ιδεατή κατάσταση. Ο τομέας της εκπαίδευσης δεν εξαιρείται από αυτό το γεγονός. Πράγματι οι συμμετέχοντες στην έρευνα με τις επιλογές τους διαμόρφωσαν ένα ικανοποιητικό ποσοστό που δείχνει ότι βρίσκονται σε κατάσταση εξουθένωσης. Αυτή όμως δεν προέρχεται από την ασχολία τους με τους μαθητές αλλά από το ίδιο το εργασιακό περιβάλλον και τους παράγοντες που το διαμορφώνουν.

Αναλογιζόμενοι τις περιπέτειες που έζησε η ελληνική κοινωνία τα τελευταία χρόνια εύκολα θα συμπεραίναμε ότι το εργασιακό περιβάλλον διαμορφώθηκε κατά τέτοιο τρόπο να ασκεί πίεση στον εκπαιδευτικό. Δεν θα επαναληφθούν τα στοιχεία που προκαλούν την επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς και αναφέρθηκαν στο πρώτο μέρος της εργασίας αυτής. Παρόλη λοιπόν αυτή την πίεση, ο Έλληνας εκπαιδευτικός (χωρίς αμφιβολία όλων των βαθμίδων της εκπαίδευσης) συνεχίζει την εργασία του για την οποία έδωσε όρκο τον οποίο τιμά με την στάση του απέναντι στους μαθητές (ή φοιτητές αργότερα) χωρίς να τους θεωρεί πηγή εξάντλησης των δυνάμεών του.

Γυναίκες και άνδρες αντιμετωπίζουν με διαφορετικό τρόπο τόσο την προσωπική εξουθένωση όσο και αυτήν που προέρχεται από το εργασιακό περιβάλλον. Η εξουθένωση αυτή όμως δεν προέρχεται από την ενασχόληση με τον μαθητή αλλά από παράγοντες όπως οι διαπροσωπικές σχέσεις, οι σχέσεις με την ιεραρχία και τον κοινωνικό περίγυρο κ.α.

Ηλικιακά όμως η εξουθένωση εμφανίζεται το ίδιο σε όλους. Άρα δεν είναι ένα φαινόμενο που εξαρτάται από την ηλικία και δρα προσθετικά με τα έτη. Θα μπορούσε κάλλιστα ένας νέος εκπαιδευτικός που λαμβάνει μεταθέσεις από ακριτική σε ακριτική περιοχή και να είναι μακριά από την οικογένειά του να αισθάνεται περισσότερο εξουθενωμένος από ότι ένας μεγαλύτερος που είναι κοντά στο σπίτι του και την οικογένειά του.

Αλλά και η εργασιακή σχέση φαίνεται να επηρεάζεται το ίδιο. Επομένως μόνιμοι εκπαιδευτικοί και αναπληρωτές επηρεάζονται το ίδιο. Θα μπορούσε κάποιος να πει ότι κάτι τέτοιο είναι λίγο πολύ αναμενόμενο διότι ασχέτως εργασιακής σχέσης όλοι οι εκπαιδευτικοί έχουν να κάνουν με το ίδιο αντικείμενο εργασίας με επίκεντρο τον μαθητή, έρχονται σε τριβή με συναδέλφους και την ιεραρχία με τον ίδιο τρόπο, άρα τα δεδομένα είναι τα ίδια.

Η επαγγελματική εξουθένωση πράγματι είναι ένα υπαρκτό φαινόμενο που ταλαιπωρεί πολύ κόσμο. Είναι σοβαρό διότι έχει να κάνει με την εργασία και το περιβάλλον αυτής. Αν υποθέσουμε ότι αυτά που διεκδικούσαν στο Σικάγο οι εργάτες της εποχής ισχύουν σήμερα τότε να υποφέρεις κατά το ένα τρίτο της ημέρας και μάλιστα στο χώρο που κατεξοχήν πρέπει να είσαι δημιουργικός είναι πράγμα αβάσταχτο.

Η επαγγελματική εξουθένωση δεν είναι πλέον απλά ένα φαινόμενο. Είναι μια διαταραχή που χρήζει ιατρικής παρακολούθησης. Αλλά για να μην φτάσουμε εκεί πρέπει και οι ίδιοι οι εργοδότες να διασφαλίζουν το εργατικό δυναμικό τους προσφέροντας του ένα σωστό εργασιακό περιβάλλον που θα προσφέρει κίνητρα στον εργαζόμενο να αναπτύσσει τα ταλέντα του και τη δημιουργικότητά του. Μόνο έτσι ο εργαζόμενος θα αισθάνεται ολοκληρωμένος και θα κοιμάται ήσυχος το βράδυ γνωρίζοντας ότι πρόσφερε κάτι ακόμα στην κοινωνία με την εργασία του την ημέρα που πέρασε και ότι επιθυμεί να επιστρέψει σ' αυτήν την επόμενη μέρα για να συνεχίσει το δημιουργικό του έργο.

Μία πρόταση απόδοσης του
“Copenhagen Burnout Inventory - CBI”
στην Ελληνική γλώσσα - CBI-H
και
Χρήση του στη μελέτη του
«Σύνδρομου Επαγγελματικής Εξουθένωσης -
Μία Εμπειρική Μελέτη στην Εκπαίδευση»

Το ερωτηματολόγιο είναι ακριβώς αυτό που συμπλήρωσαν οι ερωτώμενοι. Τα δε πρώτα τρία μέρη (ενότητες 2,3 και 4 της φόρμας Google) ακολουθούν την ίδια δομή του CBI όπως αυτό δίνεται στην αγγλική του μορφή. Σε αυτήν την μορφή βασίστηκε και η μετάφραση που έγινε συνυπολογίζοντας τόσο τους κανόνες της αγγλικής γλώσσας όσο και τους κανόνες που ορίζει ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας Π.Ο.Υ. (W.H.O. World Health Organization).

Θα μπορούσε να γίνει χρήση μιας έτοιμης απόδοσης του CBI στα ελληνικά από μία από τις σχετικές μελέτες που έχουν προηγηθεί. Παρόλα αυτά όμως έγινε προσπάθεια να αποδοθεί εκ του μηδενός, με πολύ συζήτηση, για να είναι τόσο γραμματικά και συντακτικά ορθό όσο και ως προς την ορολογία. Η μετάφραση του ερωτηματολογίου έγινε με μεγάλο σεβασμό προς τον συγγραφέα του, προσπαθώντας να κινηθούμε μέσα στα όρια που αυτός έχει θέσει. Στο τελικό αποτέλεσμα δόθηκε ο τίτλος CBI-H(ellenic).

Πρόταση (όπως γίνεται στο πρωτότυπο)!

Καλό θα ήταν το ερωτηματολόγιο να μην συμπληρώνεται σε έντυπη μορφή για αποφυγή ενός στερεότυπου μοτίβου απάντησης και οι ερωτήσεις να δίνονται κατά το δυνατό ανάμεικτες ανά κατηγορία.

Ενότητα 1 από 6 της φόρμας Google (Εισαγωγικό σημείωμα του ερωτηματολογίου της εργασίας αυτής)

Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Διπλωματική Εργασία : "Το Σύνδρομο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης - Μια εμπειρική μελέτη στην εκπαίδευση"

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Δημόσια Διοίκηση

Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων

Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος

Σέρρες

Από την δεκαετία του 1970 έγινε φανερή, αρχικά στο κλάδο των επαγγελματιών υγείας και κατόπιν στους εκπαιδευτικούς, μια ιδιαίτερη μορφή κούρασης η οποία παρατηρήθηκε ότι έχει άμεση σχέση με το εργασιακό περιβάλλον. Σε αυτό το φαινόμενο δόθηκε από τον πρώτο μελετητή του, Herbert J. Freudemberger, η ονομασία "Σύνδρομο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης".

Στο πλαίσιο της εκπόνησης αυτής της διπλωματικής εργασίας, με το ερωτηματολόγιο αυτό και την δική σας συμμετοχή, γίνεται μια προσπάθεια συνέχισης της στατιστικής μελέτης του φαινομένου σχετικά με την εκπαίδευση και του πλήθους εκπαιδευτικών που αυτό ταλαιπωρεί.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 19 ερωτήσεις που έχουν χωριστεί σε τρεις συγκεκριμένους τομείς μελέτης και δεν θα σας πάρει περισσότερο από 3 λεπτά του ελεύθερου χρόνου σας, ενώ είναι απολύτως ανώνυμο. Αποτελεί μια απόδοση στην Ελληνική γλώσσα του CBI (Copenhagen Burnout Inventory), ενός εργαλείου που αναπτύχθηκε κατά παραγγελία του Εθνικού Κέντρου Ερευνών για το Εργασιακό Περιβάλλον της Δανίας και χρησιμοποιείται πλέον σε πολλές έρευνες διεθνώς λόγω του γενικού χαρακτήρα του.

Σας ευχαριστώ για την συμμετοχή και την βοήθειά σας.

Κλήφας Ιωάννης
Μηχανικός Πληροφορικής Τ.Ε.
Εκπαιδευτικός ΠΕ86 (ΕΠΑ.Λ. Ηράκλειας)
Μεταπτυχιακός Φοιτητής στη Δημόσια Διοίκηση

Ενημερωτική σημείωση.

Η διεύθυνση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σας που ενδεχομένως φαίνεται από κάτω [ΔΕΝ](#) αποθηκεύεται.

Ενότητα 2 από 6 της φόρμας Google

Πρώτο Μέρος (του CBI)

Προσωπική Εξουθένωση

(είναι η κατάσταση κατά την οποία παρατηρείται χρόνια σωματική και ψυχολογική εξουθένωση)

Ερωτήσεις:

1. Πόσο συχνά νιώθετε^[1] κουρασμένοι^[2];
2. Πόσο συχνά είστε σωματικά εξουθενωμένοι;
3. Πόσο συχνά είστε συναισθηματικά εξουθενωμένοι;
4. Πόσο συχνά σκέφτεστε «Δεν αντέχω άλλο»;
5. Πόσο συχνά αισθάνεσθε εξαντλημένοι;
6. Πόσο συχνά νιώθετε αδύναμοι και ευάλωτοι σε ασθένειες;

Οι απαντήσεις δίνονται στην εξής κλίμακα:

Πάντα	Συχνά	Ώρες-Ώρες ^[3]	Σπάνια	Ποτέ/Σχεδόν Ποτέ
-------	-------	--------------------------	--------	------------------

Ενότητα 3 από 6 της φόρμας Google

Δεύτερο Μέρος (του CBI)

Επαγγελματική Εξουθένωση

(είναι η κατάσταση κατά την οποία παρατηρείται χρόνια σωματική και ψυχολογική εξουθένωση σχετιζόμενη με την εργασία του ατόμου)

Ερωτήσεις:

1. Είναι η εργασία σας συναισθηματικά εξοντωτική;
2. Αισθάνεσθε εξουθενωμένοι εξαιτίας της εργασίας σας;
3. Σας απογοητεύει η εργασία σας;
4. Αισθάνεσθε εξαντλημένοι στο τέλος της βάρδιας σας;
5. Αισθάνεσθε εξουθενωμένοι με την ιδέα ότι ακολουθεί ακόμα μια ημέρα στην εργασία σας;
6. Νιώθετε ότι κάθε ώρα που περνά είναι κουραστική για εσάς;
7. Έχετε αρκετή ενέργεια να διοχετεύσετε^[4] στην οικογένειά σας και στους φίλους σας κατά τον ελεύθερο χρόνο σας;

Οι τρεις (3) πρώτες απαντήσεις δίνονται στην εξής κλίμακα:

Σε πολύ υψηλό βαθμό	Σε υψηλό βαθμό	Σε μέτριο βαθμό	Σε χαμηλό βαθμό	Σε πολύ χαμηλό βαθμό
------------------------------	----------------------	-----------------------	-----------------------	-------------------------------

Οι επόμενες τέσσερις (4) απαντήσεις δίνονται στην εξής κλίμακα:

Πάντα	Συχνά	Ώρες-Ώρες	Σπάνια	Ποτέ/Σχεδόν Ποτέ
-------	-------	-----------	--------	------------------

Ενότητα 4 από 6 της φόρμας Google

Τρίτο Μέρος (του CBI)

Εξουθένωση σχετιζόμενη με τον Μαθητή

(είναι η κατάσταση κατά την οποία παρατηρείται χρόνια σωματική και ψυχολογική εξουθένωση η οποία σχετίζεται με το/τα άτομα ενδιαφέροντος του επαγγέλματός μας, στην περίπτωση μας «Οι Μαθητές»)

Ερωτήσεις:

1. Σας είναι δύσκολο να εργάζεστε με μαθητές^[5];
2. Το βρίσκετε απογοητευτικό να εργάζεστε με μαθητές;
3. Σας απορροφά την ενέργεια η εργασία σας με μαθητές;
4. Αισθάνεσθε ότι δίνετε περισσότερα από όσα παίρνετε πίσω^[6] όταν εργάζεστε με μαθητές;
5. Έχετε κουραστεί να εργάζεστε με μαθητές;
6. Έρχονται στιγμές που αναλογίζεστε για πόσο ακόμα θα είστε σε θέση να συνεχίσετε να εργάζεστε με μαθητές;

Οι τέσσερις (4) πρώτες απαντήσεις δίνονται στην εξής κλίμακα:

Σε πολύ υψηλό βαθμό	Σε υψηλό βαθμό	Σε μέτριο βαθμό	Σε χαμηλό βαθμό	Σε πολύ χαμηλό βαθμό
------------------------------	----------------------	-----------------------	-----------------------	-------------------------------

Οι επόμενες δύο (2) απαντήσεις δίνονται στην εξής κλίμακα:

Πάντα	Συχνά	Ώρες-Ώρες	Σπάνια	Ποτέ/Σχεδόν Ποτέ
-------	-------	-----------	--------	------------------

Ενότητα 5 από 6 της φόρμας Google

Δημογραφικά Στοιχεία^[7]

Φύλλο

- ο Γυναίκα
- ο Άνδρας
- ο Άλλο

Ηλικία^[8]

- ο 25 - 34
- ο 35 - 44
- ο 45 - 54
- ο 55 - 65
- ο 65+

Μορφωτικό Επίπεδο

- ο Πτυχιούχος Τ.Ε.Ι.
- ο Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.
- ο Κάτοχος Δεύτερου Πτυχίου
- ο Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου
- ο Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου
- ο Κάτοχος Μεταδιδακτορικού Τίτλου

Σχέση Εργασίας

- ο Μόνιμος Δ.Υ.
- ο Αναπληρωτής (όλων των μορφών π.χ. Π.Δ.Ε, Μ.Ν.Α.Ε. κ.α.)
- ο Ωρομίσθιος

Ενότητα 6 από 6 της φόρμας Google

Υποβολή απαντήσεων

Θα σας ταλαιπωρήσω με μια τελευταία ερώτηση πριν πιέσετε το παρακάτω πλήκτρο "Υποβολή" με το οποίο θα καταγραφούν οι απόψεις σας για την μετέπειτα στατιστική μελέτη τους.

Σας ευχαριστώ πολύ για την συμμετοχή.

Ακολουθούν τα πλήκτρα [ΥΠΟΒΟΛΗ] και [ΚΑΘΑΡΙΣΜΟΣ ΦΟΡΜΑΣ]

Παρατηρήσεις στο Ερωτηματολόγιο

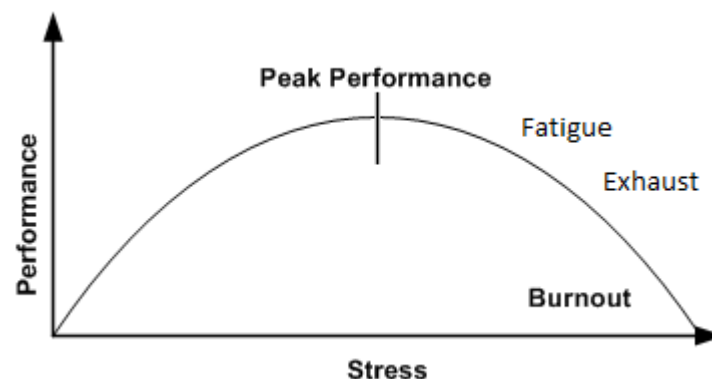
- [1] Στο ερωτηματολόγιο γίνεται χρήση των λέξεων «είστε» για να αποδώσει προφανώς το “are you” και των «νιώθετε» ή «αισθάνεστε» για να αποδώσει το “feel”. Οι δύο αυτές λέξεις είναι συνώνυμες και χρησιμοποιούνται για να αποδώσουν το ίδιο ακριβώς νόημα. Αποφασίστηκε να χρησιμοποιηθεί το «νιώθετε» σε συνδυασμό με την «κούραση» (σωματική και συναισθηματική) και το «αισθάνεσθε» με τις υπόλοιπες καταστάσεις εξουθένωσης.
- [2] Αντί του π.χ. «κουρασμένος-η» που κάνουν συνήθως χρήση τα περισσότερα ερωτηματολόγια γίνεται χρήση του πληθυντικού αριθμού «κουρασμένοι». Η πρώτη μορφή είναι πιο τυπική και δημιουργεί μια απόσταση μεταξύ ερωτηματολογίου και ερωτώμενου. Πρόθεσή μας είναι ο ερωτώμενος να νιώσει πιο οικεία απέναντι των ερωτημάτων και να δώσει απαντήσεις περισσότερο από καρδιάς και όχι λογικής, από την στιγμή που μελετάμε ένα φαινόμενο που δεν αφορά μόνο αυτόν αλλά και άλλους, γι’ αυτό και χρησιμοποιήθηκε ο πληθυντικός αριθμός.
- [3] Στο αγγλικό ερωτηματολόγιο, η μεσαία κλίμακα αποδίδεται με την λέξη “sometimes”, την οποία εμείς ορίζουμε στο ερωτηματολόγιό μας ως «ώρες-ώρες» και όχι ως «σχετικά» πίσω από την οποία κρύβεται η εξάρτηση από κάποιους παράγοντες. Ούτε το «μερικές φορές» και το επίρρημα «ενίστε» που είναι συνώνυμα λόγω της ποσοτικής τους έννοιας. Επειδή στις ερωτήσεις μας ζητάμε χρονικούς προσδιορισμούς όπως «πόσο συχνά...» κρίθηκε ότι πιο σωστός όρος για την μεσαία κλίμακα είναι ο «ώρες-ώρες» λόγω της χρονικής του σημασίας.
- [4] Ενώ αρχικά η ερώτηση είναι απλά «Αν έχετε αρκετή ενέργεια για την οικογένεια και τους φίλους σας» κρίθηκε σκόπιμο να χρησιμοποιηθεί εμβόλιμα στην πρόταση το ρήμα «διοχετεύω» με την μεταφορική του έννοια της «μεταφοράς-διάδοσης» ώστε να κάνει το ερώτημα πιο προσωπικό διότι η ενασχόληση με την οικογένεια και τους φίλους συνεπάγεται την διάδοση ενέργειας από εμάς προς αυτούς συναναστρεφόμενος μαζί τους. Σε άλλη περίπτωση κάποιος θα μπορούσε να υποθέσει απλά ότι διαθέτει αρκετή ενέργεια για «βγάλει» την μέρα του όντας κοντά στους οικείους ή τους φίλους του.
- [5] Λόγω της γενικής φύσης του ερωτηματολογίου CBI γίνεται σε αυτό χρήση της έννοιας «πελάτης (client)» εννοώντας τον άνθρωπο του ενδιαφέροντός μας. Ανάλογα με ποιο τρόπο θέλει ο εκάστοτε μελετητής να χρησιμοποιήσει το CBI πρέπει να αντικαταστήσει τον «πελάτη» με τον άνθρωπο ενδιαφέροντος που μπορεί να είναι ο «ασθενής» για ένα ιατρό ή νοσηλεύτη, ο «πολίτης» για έναν εργαζόμενο σε δημόσια υπηρεσία και ο «μαθητής» για έναν εκπαιδευτικό κ.ο.κ.
- [6] Στην αρχική μετάφραση του ερωτηματολογίου η απόδοση του “get back” ήταν «απολαμβάνω» με την έννοια «παίρνω πίσω προς όφελός μου». Ο φόβος όμως μήπως υπάρξει ασάφεια με την σημερινή έννοια της «ευχαρίστησης» μας οδήγησε να χρησιμοποιήσουμε την κυριολεκτική απόδοση του «παίρνω πίσω» και για έναν ακόμα λόγο ώστε να τονιστεί αυτή η σχέση της προσφοράς και της λήψης.
- [7] Στα δημογραφικά στοιχεία θα μπορούσε να γίνει χρήση πολλών άλλων κατηγοριών. Αυτό όμως αποκλείστηκε διότι από την μία ο ερωτώμενος θα κουραζόταν να απαντά σε ερωτήσεις που ενδεχομένως να θεωρήσει ότι τον στοχοποιούν και από την άλλη δεν θα εξυπηρετούσαν τίποτα παραπάνω από την παραγωγή ενός πλήθους εξειδικευμένων αριθμών και συμπερασμάτων που θα κούραζαν τον μέσο αναγνώστη ειδικά αν υποθέταμε ότι δεν είναι σε θέση να καταλάβει την ποιότητα των αποτελεσμάτων.
- [8] Σχετικά με την «Ηλικία» να πούμε ότι η κλίμακα αρίθμησης ξεκίνησε από το 25^ο έτος διότι πριν από αυτή την ηλικία ο ερωτώμενος βρίσκεται ακόμα κατά την διάρκεια των σπουδών του ή είναι στο ξεκίνημα της εκπαιδευτικής σταδιοδρομίας του οπότε είναι λίγο δύσκολο να νιώθει εργασιακά εξουθενωμένος πριν καλά-καλά ξεκινήσει την εργασιακή του ζωή. Είναι ανάγκη όμως μια κλιμακωτή απάντηση να έχει μία τιμή εκκίνησης οπότε ο αριθμός 25 κρίθηκε σωστός για να οριοθετήσει την έναρξη της κλίμακας. Από την άλλη δημιουργούνται «όμορφες» χρονικές περίοδοι άξιες μελέτης.

Υπόθεση:
«Ιεράρχηση της Κούρασης»
Από τον Κλήφα Ιωάννη

Κατά την διάρκεια συγγραφής αυτής της μελέτης, συνεχώς έρχονταν στην επιφάνεια συγκεκριμένες λέξεις τόσο στην ελληνική όσο και στην ξένη βιβλιογραφία που άλλοτε περιέγραφαν συγκεκριμένη κατάσταση και άλλοτε μια ευρεία έννοια ανάλογα με τα συμφραζόμενα. Η κατάσταση που περιγράφονταν με τις λέξεις αυτές ήταν η «κούραση». Απομονώθηκαν λοιπόν πέντε (5) διαφορετικές λέξεις που αποδίδουν διαφορετικές καταστάσεις κούρασης και ανάλογα με τον τρόπο χρήσης τους έγινε προσπάθεια ιεράρχησής τους. Οι λέξεις ήταν:

«ταλαιπωρία» “trouble”	«καταπόνηση» “strain”	«κούραση» “tiredness”	«κόπωση» “fatigue”	«εξουθένωση» “exhaustion”
---------------------------	--------------------------	--------------------------	-----------------------	------------------------------

Η πρώτη και πιο ξεκάθαρη ιεράρχηση μεταξύ δύο όρων (που αποτέλεσε την αρχική ιδέα για την πρόταση αυτής της υπόθεσης) ήταν η καμπύλη Yerkes-Dodson (The Yerkes-Dodson Stress Performance Curve, 1908) η οποία σε πιο σύγχρονες εργασίες έχει την παρακάτω μορφή:



Εικόνα 1. Η Καμπύλη Απόδοσης Στρες των Yerkes και Dodson

Όπως παρατηρούμε στην παραπάνω καμπύλη, η κόπωση-fatigue είναι εμφανώς πρώιμη κατάσταση της εξουθένωσης-exhaust (Teigen, 1994).

Σε κάθε ανθρώπινη γλώσσα η απόδοση της ίδιας λέξης γίνεται με περισσότερους τρόπους ανάλογα με το πόσο εξελιγμένη είναι αυτή. Ειδικά η Ελληνική γλώσσα «κατεξοχήν καλλιεργημένη, φέρουσα το βάρος ενός ανεπτυγμένου πολιτισμού του ανθρώπου, κατέχει εξέχουσα θέση ανάμεσα στις γλώσσες του κόσμου» (Μπαμπινιώτης, 1998). Σε κανένα από τα μελετημένα κείμενα δεν πρόκυπτε ότι η «ταλαιπωρία» ήταν εντονότερη κατάσταση από την «εξάντληση», όπως και η «κόπωση» δεν ήταν ηπιότερη της «κούρασης». Παρ' όλα αυτά υπήρχαν περιπτώσεις που όλες ανάλογα με τα συμφραζόμενα χρησιμοποιούνταν ταυτόσημα.

Βάσει των παραπάνω, τίθεται η εξής ιεράρχηση της κούρασης προς συζήτηση.

1. Η πιο απλή μορφή «κούρασης» με την γενική έννοια αποτελεί η «ταλαιπωρία-trouble». Πρόκειται για μια δυσάρεστη κατάσταση η οποία όμως οφείλεται σε

τρίτους παράγοντες. Για παράδειγμα: «Ταλαιπωρήθηκα σήμερα στην τράπεζα διότι είχε μεγάλη ουρά» ή «Η πτήση μου είχε καθυστέρηση και ταλαιπωρήθηκα μέχρι να φτάσω στον προορισμό μου».

2. Η «καταπόνηση-strain» ορίζεται ως η υπερβολική ταλαιπωρία. Εδώ η υπερβολική καταβολή έντονων προσπαθειών-δυνάμεων οδηγεί στην αίσθηση της μυϊκής αδυναμίας και κατά ένα βαθμό και σε πνευματική κούραση.
3. Ακολουθεί η ίδια η «κούραση-tiredness». Είναι η κατάσταση μετά από έντονη-υπερβολική εργασία ή δραστηριότητα ή δυσάρεστη ψυχολογική κατάσταση. Η διαφορά της καταπόνησης με την κούραση είναι ότι στην κούραση υπάρχει ο παράγοντας της επανάληψης και της διαχρονικότητας, παρουσιάζοντας συμπτώματα όπως αίσθηση αδυναμίας και μείωσης της δραστηριότητας.

Μέχρι στιγμής οι τρεις αυτές κατηγορίες έχουν σωματική κατά βάση επίδραση και από την κατηγορία της «κούρασης» εισάγεται και ο παράγοντας «χρόνος». Οι επόμενες δύο κατηγορίες επιδρούν και στον ψυχισμό μας.

4. Η «κόπωση-fatigue» ξεπερνά τις επιδράσεις της κούρασης. Εκτός από σωματική τείνει να συμβαίνει ταυτόχρονα με ψυχική κόπωση. Όταν δε είναι χρόνια τότε συνδέεται με κάποιο ζήτημα υγείας.
5. Τέλος έχουμε την «εξουθένωση-exhaustion» η οποία εκτός από σωματικά και ψυχικά συμπτώματα περιλαμβάνει και συναισθηματικά. Τα συμπτώματα αυτά εκδηλώνονται ως μυϊκοί πόνοι, απάθεια, έλλειψη κινήτρου, υπνηλία, δυσκολία συγκέντρωσης.

Καταλήγουμε λοιπόν στην δημιουργία του παρακάτω ανεστραμμένου τριγώνου της «κούρασης».

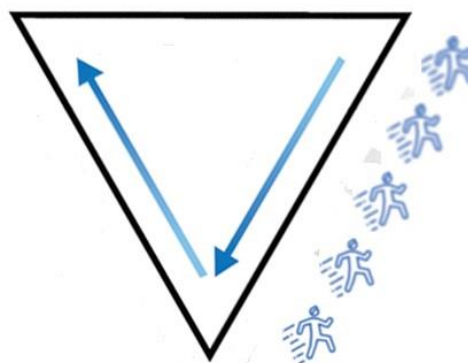
εξουθένωση / exhaustion [5]

κόπωση / fatigue [4]

κούραση / tiredness [3]

καταπόνηση / strain [2]

ταλαιπωρία / trouble [1]



Εικόνα 2. Το ανεστραμμένο τρίγωνο της κούρασης

Επιλέχθηκε η ανεστραμμένη μορφή ακριβώς για να δηλώσει με το πλάτος του κάθε στρώματος την ένταση της κούρασης που αυτή επιφέρει. Μην ξεχνάμε τον παράγοντα χρόνο. Για παράδειγμα η «ταλαιπωρία» έχει να κάνει με μια ολιγόλεπτη ή ολιγόωρη κατάσταση και παρέρχεται μετά από ολιγόλεπτη ή ολιγόωρη ξεκούραση. Αν όμως η κατάσταση αυτή ξεφεύγει από τα όρια της καθημερινής ρουτίνας και αρχίζει να δυσαρεστεί το άτομο, τότε μεταβαίνουμε σε άλλο στρώμα της πυραμίδας. Γιατί συμβαίνει αυτό; Για παράδειγμα:

Μπορεί η εργασία μας να είναι πράγματι η διεκπεραίωση εξωτερικών εργασιών σχετιζόμενες με επισκέψεις σε τράπεζες, δημόσιους οργανισμούς, ασφαλιστικούς οργανισμούς κ.α. Δεν υπάρχει προκαθορισμένος χρόνος αποπεράτωσης της κάθε εργασίας και ως εκ τούτου το εργαζόμενος θα υποστεί ταλαιπωρία. Υπάρχει μερίδα ανθρώπων που δεν αρέσκεται να βρίσκεται πίσω από ένα γραφείο ή με κάποιο όργανο στο χέρι να μετρά ή να σχεδιάζει ή να επιδιορθώνει. Αρέσκονται στο να έχουν το δικό τους όχημα και μια εξωτερική εργασία η οποία τους προσφέρει την αίσθηση της ελευθερίας. Αν τώρα η ταλαιπωρία η οποία είναι κομμάτι του επαγγέλματός τους αποδεικνύεται ότι τους αναλώνει σωματικά και ψυχικά τότε μιλάμε για άλλη κατάσταση που χρίζει εξέτασης.

Όπως αντιλαμβανόμαστε η κάθε εργασία έχει τους δικούς της παράγοντες που την επηρεάζουν και οι οποίοι είναι εν δυνάμει κριτές των επιπέδων δυσφορίας που διαμορφώνουν αντίστοιχα διάφορες καταστάσεις.

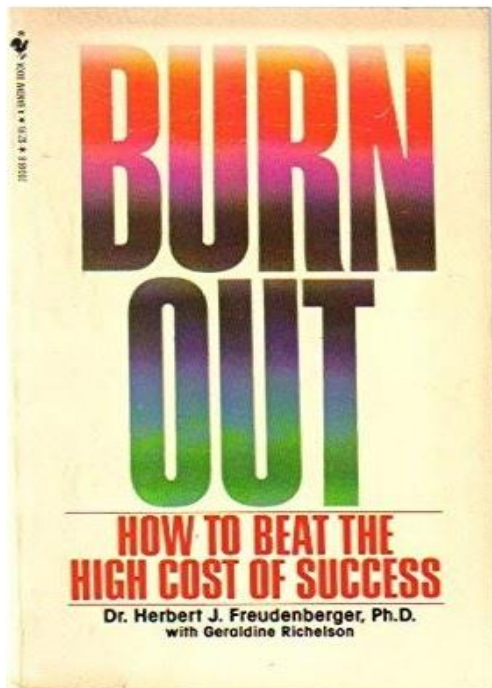
Η παραπάνω υπόθεση χρίζει μελέτης. Αποτελεί παρατήρηση η οποία τίθεται προς συζήτηση. Το αν επιβεβαιωθεί ή όχι αυτό μέλλει να αποδειχτεί.

Η Λίστα του Freudenberger

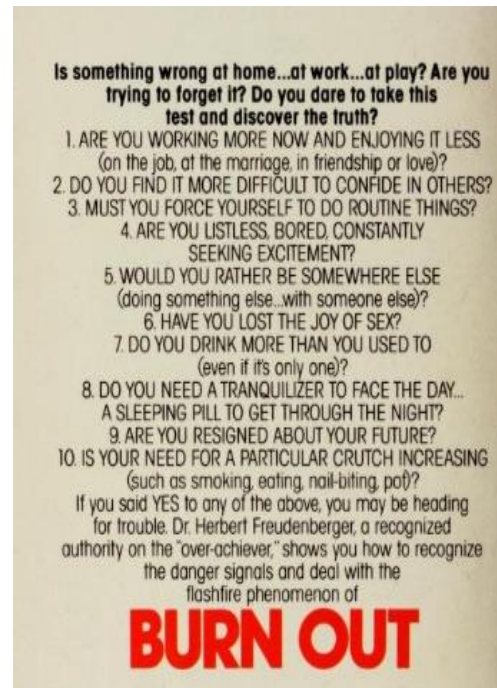
Στο οπισθόφυλλο της εργασίας του, “*Staff Burn-out*” του 1974, ο Freudenberger υποβάλει 10 ερωτήματα προς τον αναγνώστη του, προκαλώντας τον, ταυτόχρονα, να τα απαντήσει και να αναγνωρίσει αν παρατηρεί κάποια ή κάποιες από αυτές τις καταστάσεις στον εαυτό του. Χαρακτηριστικά αναφέρει «*ότι αν έστω και σε μία από τις ερωτήσεις απαντήσει Ναι*» τότε μάλλον ο αναγνώστης αντιμετωπίζει πρόβλημα και θα πρέπει να το παρακολουθήσει.

Η λίστα έχει ως εξής:

1. Προσπαθείτε πλέον περισσότερο και το απολαμβάνετε λιγότερο (είτε στην εργασία σας, είτε στον γάμο σας, είτε στις φιλίες σας, είτε στον έρωτα);
2. Το βρίσκετε όλο και δυσκολότερο να εμπιστευτείτε τους άλλους;
3. Εξαναγκάζετε τον εαυτό σας να πραγματοποιήσει πράγματα ρουτίνας;
4. Είστε αδιάφορος, βαριέστε και συνεχώς αναζητείτε πράγματα να σας ενθουσιάσουν;
5. Θα προτιμούσατε να είστε κάπου αλλού (κάνοντας κάτι άλλο ... με κάποιον άλλο);
6. Έχετε χάσει την χαρά του σεξ;
7. Πίνετε περισσότερο από ότι συνηθίζετε (ακόμα κι αν είναι για ένα ποτό);
8. Χρειάζεστε ένα ηρεμιστικό για να αντιμετωπίσετε την ημέρα ή ένα υπνωτικό για να περάσετε το βράδυ;
9. Έχετε παραιτηθεί από το μέλλον σας;
10. Η ανάγκη σας για συγκεκριμένη στήριξη μεγαλώνει (ακόμα κι αν πρόκειται για κάπνισμα, φαγητό ή ονυχοφαγία);



Εικόνα 3. Εξώφυλλο της εργασίας του Freudenberger έκδοση 1981



Εικόνα 4. Το οπισθόφυλλο της εργασίας με τη χαρακτηριστική λίστα ερωτημάτων

Αμανατίδου, Σ 2010, 'Επαγγελματική Εξουθένωση και Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών - Μία Διαχρονική Μελέτη'. Τρίκαλα, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Γ. Μπαμπινιώτη - Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας, 1^η εκδ., 1998, Κέντρο Λεξικολογίας, Αθήνα Ελλάς.

Ζαφειρόπουλος, Κ 2015, 'Πως γίνεται μια επιστημονική εργασία;', 2^η εκδ., Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα.

Κάντας, Α 1996, 'Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας', *Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society*, vol. 3, no. 3, pp. 71-85.

Καραβία, Α 1934, 'Οι πρώτοι στοίχοι που έγραψεν ο Κωστής Παλαμάς - Τα ποιήματα που ετοιμάζει', *Αθηναϊκά Νέα*, 10 Νοεμβρίου.

Κιόχος, Π Α 1993, 'Στατιστική', Εκδόσεις Ιδρύματος Ευγενίδου, Αθήνα.

Κυριακάκη, Γ, Λούπη, Α 2016, 'Η επαγγελματική εξουθένωση μονίμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας δημόσιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα'. Αθήνα, ΑΕΙ Πειραιά ΤΤ.

Κωστόπουλος, Κ Π 2006 'Η εργασία στην ορθόδοξη χριστιανική παράδοση', *Περιοδικό Πεμπτούσια*, τ. 26, Απρίλιος-Ιούλιος 2006.

Λαθήρας, Π 2013, 'Τρόποι αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης στο πλαίσιο της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού', <https://www.qualityinhealth.gr/arthra/katigories-arthrwn/item/49-tropoi-antimetopisis-tis-epaggelmatikis-eksouthenosis-sto-plaisio-tis-dioikisis-anthropinou-dynamikou-petros-lathiras.html>, (Προσπελάθηκε : 1 Μαρ 2023).

Ομοσπονδία Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης 2022, 'Αποφάσεις 20^{ου} Συνεδρίου - Γραφειοκρατία στα Σχολεία - Επαγγελματική Εξουθένωση', παρ. 3.7, Ιούλιος 2022, σελ. 17-18.

Ρόντος, Κ, Παπάνης, Ε 2006, 'Στατιστική Έρευνα - Μέθοδοι και Εφαρμογές', Εκδόσεις Ι. Σιδέρης, Αθήνα.

Τσούλιας, Ν 2016, 'Εκπαιδευτικός: Επαγγελματίας ή Λειτουργός;', https://www.alfavita.gr/ekpaideysi/194909_ekpaideytikos-epaggelmatias-i-leitoyrgos, (Προσπελάθηκε: 10 Μαρ 2022).

Φωτόδενδρο 2023, 'Θεματικοί κύκλοι Γ Λυκείου : 9 Εργασία και Επάγγελμα', <https://photodentro.edu.gr>, (Προσπελάθηκε: 11 Μαρ. 2023).

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, *The CBI (Copenhagen Burnout Inventory) used in PUMA (Project on Burnout, Motivation and Job Satisfaction) study*,. *Material*.

<https://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Sporgeskema-til-maalng-af-udbraendthed/Copenhagen-Burnout-Inventory-CBI>, (Accessed: 15 Feb 2023).

Dhusia, A H, Dhaimade P A, Jain A A, Shemma S S, Dubey P N 2019, 'Prevalence of Occupational Burnout among Resident Doctors Working in Public Sector Hospitals in Mumbai', *Indian Journal of Community Medicine*, vol. 44, no. 4, Oct-Dec 2019.

Freudenberger, H J, Richelson, G 1980, '*Burn-out: The high cost of Achievement*', Anchor Press, Garden City, New York.

Freudenberger, H J, Richelson, G 1981, '*Burn-out How to beat the high cost of success*', Bantam Books, New York, New York.

Galdikiene, K, Akvile, V, Asta, M, Aurelija, Z 2017, '*JOBIS - Joint Job Burnout Interventions, co-founded by the Erasmus+ Programme of the EU*', Klaipeda, Lithuania, Klaipeda State University of Applied Studies.

Maths Australia, '*Teacher burnout: Why Teachers are Exhausted & What to do About it*', *Material*.

<https://mathsaustralia.com.au>, (Accessed: 31 Mar. 2023).

Maslach, C & Jackson, S E 1981, 'The measurement of experienced burnout', *Journal of occupational behavior*, vol. 2, pp. 99-113.

Maslach, C, Jackson, S E & Leiter, M P 1997, 'Maslach Burnout Inventory : Third Edition', *Evaluating stress : A book of resources*, pp. 191-218.

National Academy of Medicine in the United States 2022, '*Valid and Reliable Survey Instruments to measure Burnout, Well-Being, and Other Work-Related Dimensions*,.

Material.

<https://nam.edu/valid-reliable-survey-instruments-measure-burnout-well-work-related-dimensions/>, (Accessed: 15 Feb 2023).

Oxford Advanced Learner's Dictionary, 10th edn., 2020, Oxford University Press, Oxford UK.

Teigen, K H 1994, '*Yerkes-Dodson : A law for all Seasons, Article in Theory and Psychology*', Tromso, Norway, University of Tromso.

World Health Organization 1995, '*WHO Quality of Life - 100 Field Trial*', World Health Organization, Feb 1995

World Health Organization 2000, '*WHO Quality of Life - 100 Australian Version*', World Health Organization, May 2000.

World Health Organization 2019, '*WHO 11th Revision of the International Classification of Diseases (ICD-11)*', World Health Organization, May 2019.

World Health Organization 2020, '*WHO Quality of Life - Translation Methodology*', World Health Organization, May 2020.

Wood, B, Guimaraes, A, Holm, C, Hayes, S, Brooks, K 2020, '*Academic Librarian Burnout : A Survey using the Copenhagen Burnout Inventory (CBI)*', Kennesaw, Georgia, Kennesaw State University.

Yerkes, R M & Dodson, J D 1908, 'The Relation of Strength of Stimulus to Rapidity of Habit Formation', *Journal of Comparative Neurology & Psychology*, vol. 18, pp. 459-482.

Younan, L & Clinton, M & Fares, S & Samaha, H 2019, 'The translation and cultural adaptation validity of the Actual Scope of Practice Questionnaire', *Eastern Mediterranean Health Journal*, vol. 25, no. 3.

Zembylas, M & Papanastasiou, E 2006, 'Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus', *A Journal of Comparative and International Education*, vol. 36, pp. 229-247.

