

2024-01

þÿ æ ç ã í ½ ´ á ç ¼ ç ä · â µ à ± ³ µ » ¼ ± ä

þÿ µ ¾ ç å , - ½ é ã · â ä é ½ µ ° à ± ¹ ´ µ å ä ¹

þÿ à á é ä ç ² ¬ , ¼ ¹ ± â µ ° à ± ´ µ å ã · â

þÿ — » ¹ ç à ç í » ç å , œ ± á ±

þÿ œ µ ä ± ä ä å ç ¹ ± ò á ì ³ á ± ¼ ¼ ± " · ¼ ì ã ¹ ± " ¹ ç ° · ã · , £ ç ç » ® ÿ ¹ ° ç ½ ç ¼ ¹ ° î ½ · à ¹ ä ä · ¼
þÿ " ¹ ç ° · ã · â , ± ½ µ à ¹ ä ä ® ¼ ¹ ç · µ ¬ à ç » ¹ â ¬ æ ç

<http://hdl.handle.net/11728/12645>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository



**ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΜΕ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΣΤΗΝ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ**

***ΤΟ ΣΥΝΔΡΟΜΟ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ
ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ
ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ***

ΗΛΙΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2024

**ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΜΕ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΣΤΗΝ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΉ ΔΙΟΙΚΗΣΗ**

**ΤΟ ΣΥΝΔΡΟΜΟ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ
ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ
ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

**Διπλωματική Εργασία η οποία υποβλήθηκε προς απόκτηση
μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Δημόσια Διοίκηση με
κατεύθυνση την Εκπαιδευτική Διοίκηση στο Πανεπιστήμιο
Νεάπολις Πάφος**

ΗΛΙΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2024

Πνευματικά δικαιώματα

Copyright© MARIA ILIOPOULOU, 2023

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Όνοματεπώνυμο φοιτήτριας: ΗΛΙΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑ

Τίτλος Διπλωματικής Εργασίας : “ΤΟ ΣΥΝΔΡΟΜΟ ΤΗΣ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ
ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ “

Η παρούσα Διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο των σπουδών για την απόκτηση εξ αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις και εγκρίθηκε στις 19/1/2024, με αριθμό ακροατηρίου: 44 (1-2-2024)

Εξεταστική Επιτροπή :

- Πρώτος επιβλέπων (Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος) : **ΣΚΛΑΒΟΥ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ**, Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας ΠΑΔΑ
- Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής : **ΡΕΠΠΑ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ** , Ομότιμη καθηγήτρια Εκπαιδευτικής Διοίκησης Πανεπιστημίου Νεάπολις Πάφος
- Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής : **ΜΟΥΣΕΝΑ ΕΛΕΝΗ**, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια ΠΑΔΑ

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη , γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο: “ *ΤΟ ΣΥΝΔΡΟΜΟ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ* “, αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία που έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή /και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Η Δηλούσα

ΗΛΙΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑ

Περίληψη

Η επαγγελματική εξουθένωση περιγράφει τα ψυχοσωματικά συμπτώματα που βιώνουν ορισμένοι εργαζόμενοι ως αποτέλεσμα της εξάντλησης των σωματικών και ψυχικών δυνάμεων και αποθεμάτων του, λόγω των πιέσεων που δέχεται. Οι εκπαιδευτικοί αποτελούν μία ομάδα εργαζόμενων, που αντιμετωπίζει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, εξαιτίας των απαιτήσεων της φύσης της εργασίας τους, των μαθητών, των γονέων των μαθητών και της κοινωνίας γενικότερα. Στόχος της εργασίας αυτής ήταν να διερευνήσει την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και να καταγράψει τα αίτια, τις επιπτώσεις της και τις καλές πρακτικές πρόληψης και αποτελεσματικής διαχείρισής της. Η επίτευξη του στόχου της εργασίας καταγράφηκε μέσα από τη διαδικασία της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, πρωτογενών και δευτερογενών ερευνών που είχαν ως αντικείμενο διάφορες διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν, πως οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, στην Ελλάδα και το εξωτερικό έρχονται αντιμέτωποι με την επαγγελματική εξουθένωση. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί πως όλοι οι εκπαιδευτικοί δεν διατρέχουν τον ίδιο κίνδυνο, καθώς η επαγγελματική εξουθένωση φαίνεται πως εξαρτάται από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών, από τις συνθήκες που επικρατούν στο εργασιακό περιβάλλον τους και από διάφορα στοιχεία της προσωπικότητάς τους. Η εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς είναι ένα ιδιαίτερα ανησυχητικό φαινόμενο, λόγω της αρνητικής επίδρασης που έχει στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή, όπως και στην ποιότητα του εκπαιδευτικού τους έργου. Η χαμηλή ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου, συνεπάγεται χαμηλή ακαδημαϊκή απόδοση από την πλευρά των μαθητών και κατά συνέπεια λιγότερες ευκαιρίες για την αναζήτηση μίας ανταγωνιστικής εργασίας και λιγότερες ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης. Οι διοικήσεις των σχολείων, οφείλουν να έχουν γνώση των συμπτωμάτων της επαγγελματικής εξουθένωσης, ώστε να μπορούν να παρεμβαίνουν άμεσα με μία σειρά καλών πρακτικών που εστιάζουν στην ψυχολογική υποστήριξη, στη σωματική άσκηση και χαλάρωση και στην καθοδήγηση.

Λέξεις κλειδιά: Επαγγελματική εξουθένωση, Εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, Αίτια, Προσωπική και επαγγελματική ζωή, Ποιότητα εκπαιδευτικού έργου, Καλές πρακτικές πρόληψης και αντιμετώπισης.

Abstract

Occupational burnout describes the psychosomatic symptoms that are experienced by a number of employees, as a result of running out of physical and mental strength and reserves, due to the pressure that these employees are under. Teachers are a group of employees who experience the occupational burnout syndrome, due to demands emanating from the nature of their job, their students, the students' parents, and society, in general. The aim of this assignment was to investigate the manifestation of occupational burnout in primary school teachers, and list its causes, effects, and good practices for its prevention and effective management. This aim could be reached by carrying out a relevant literature review, which was based on primary and secondary surveys that discussed various dimensions of the occupational burnout experienced by teachers.

The results of research conducted showed that, both in Greece and abroad, primary school teachers face the consequences of occupational burnout. However, it should be pointed out that not all teachers face the same risk, since it emerges that, whether teachers will develop occupational burnout, or not, depends on their demographic characteristics, as well as on the conditions prevailing in their workplace, and on various traits of their personality. The development of occupational burnout among teachers is a highly worrying phenomenon, due to the negative impact that it has on their personal and professional lives, as well as on the quality of their teaching work. The low quality of the teaching work results in the low academic performance of students, and consequently, fewer opportunities for that latter to seek for a competitive job, as well as fewer opportunities for personal development. School management executives should be aware of the symptoms of occupational burnout, in order for them to be able to intervene directly through a series of good practices focusing on providing psychological support, encouraging physical exercise, easing off pressure, and offering guidance.

Keywords: Occupational burnout, Primary school teachers, Causes, Personal and professional life, Quality of teaching work, Good practices for prevention and treatment.

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	6
Abstract	8
1. Εισαγωγή.....	11
1.1 Προβληματική.....	11
1.2 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα.....	13
1.3 Μεθοδολογία	13
1.4 Δομή της εργασίας	14
2. Επαγγελματική εξουθένωση.....	15
2.1 Εισαγωγή.....	15
2.2 Εννοιολογική αποσαφήνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	15
2.3 Στάδια εκδήλωσης της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	17
2.4 Επιπτώσεις της εκδήλωσης της επαγγελματικής εξουθένωσης	20
2.5 Τρόποι αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	22
2.6 Συμπεράσματα	23
3. Επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης	24
3.1 Εισαγωγή.....	24
3.2 Η επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα	24
3.3 Η επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στο εξωτερικό	27
3.4 Συμπεράσματα	29
4. Παράγοντες που σχετίζονται με την εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών	30
4.1 Εισαγωγή.....	30
4.2 Η επίδραση των δημογραφικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών στην επαγγελματική εξουθένωση	30
4.3 Η επίδραση των οργανωσιακών παραγόντων στην επαγγελματική εξουθένωση	32
4.4 Η επίδραση της εργασιακής ικανοποίησης στην επαγγελματική εξουθένωση	35
4.5 Η επίδραση της ψυχικής ανθεκτικότητας στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών	37
4.6 Η επίδραση της αυτό-αποτελεσματικότητας στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών	38
4.7 Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης στην εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών	39

4.8	Συμπεράσματα κεφαλαίου	41
5.	Οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στην προσωπική ζωή και επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών και οι πρακτικές πρόληψης και διαχείρισής της.....	42
5.1	Εισαγωγή.....	42
5.2	Οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στην προσωπική ζωή των εκπαιδευτικών	42
5.3	Οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στην επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών	44
5.4	Καλές πρακτικές αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών	46
5.5	Συμπεράσματα	48
6.	Συμπεράσματα	49
	Επίλογος.....	55
	Βιβλιογραφία.....	57

1. Εισαγωγή

1.1 Προβληματική

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι εμφανής στις περιπτώσεις εκείνες που οι εργαζόμενοι παύουν να έχουν σωματικές και ψυχικές δυνάμεις και αδυνατούν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με ποιοτικό τρόπο (Maslach & Jackson, 1981). Πρόκειται για ένα σύνδρομο που εμφανίζεται κυρίως μεταξύ επαγγελματιών που δέχονται συστηματικά και κατ' επανάληψη πιέσεις από το εργασιακό περιβάλλον τους και τους ανθρώπους που εξυπηρετούν (Argunima & Joseph, 2023).

Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί ένα πολύ σοβαρό πρόβλημα και δικαίως προξενεί το ενδιαφέρον των ειδικών στον χώρο της οργανωσιακής ψυχολογίας, καθώς σχετίζεται με μία σειρά αρνητικών αποτελεσμάτων, που αφορούν αφενός στην προσωπική ζωή των εργαζόμενων και αφετέρου στην επαγγελματική τους ζωή. Οι εργαζόμενοι που βιώνουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, δεν έχουν σωματικά και ψυχικά αποθέματα, χάνουν τη διάθεσή τους, εκδηλώνουν προβλήματα υγείας ψυχοσωματικής φύσης, χάνουν το ενδιαφέρον τους για τη δουλειά τους και εν τέλει αδιαφορούν για τους συναδέλφους τους και για τους ανθρώπους που εξυπηρετούν (Chakranorty & Singh, 2022; Madigan et al., 2023).

Μία από τις επαγγελματικές ομάδες που φαίνεται ότι μπορούν να καταβληθούν από την επαγγελματική εξουθένωση είναι οι εκπαιδευτικοί. Οι εκπαιδευτικοί λειτουργούν κάτω από ιδιαίτερα απαιτητικές συνθήκες, καθώς καλούνται με τους περιορισμένους πόρους που διαθέτουν, να παράγουν έργο που ανταποκρίνεται στις ανάγκες των μαθητών και της κοινωνίας και στις υψηλές προσδοκίες τους (Anastasiou & Belias, 2020; Φλάμπουρας Νιέτος και συν., 2018).

Η εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών είναι ένα ιδιαίτερα επικίνδυνο φαινόμενο, καθώς επηρεάζει την προσωπική τους ευημερία, τη συμπεριφορά τους προς τους συναδέλφους και τους μαθητές τους, την ποιότητα του έργου τους και κατά συνέπεια την ακαδημαϊκή πορεία των μαθητών. Οι εκπαιδευτικοί που αισθάνονται επαγγελματικά εξουθενωμένοι, δεν μπορούν να παράγουν έργο που έχει την επιθυμητή ποιότητα και κατά συνέπεια, δεν επιτρέπει στους μαθητές να αποκτήσουν τα επιθυμητά εφόδια που θα διασφαλίσουν την προσωπική τους ανάπτυξη και την διεκδίκηση ανταγωνιστικών θέσεων εργασίας (Wang, 2022).

Παρόλο που έχουν γίνει αρκετές έρευνες και στην Ελλάδα και στο εξωτερικό με στόχο την κατανόηση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών, δεν έχουν μέχρι σήμερα υιοθετηθεί οι απαιτούμενες καλές πρακτικές με στόχο τον περιορισμό του. Οι διοικήσεις των εκπαιδευτικών μονάδων, πιθανότατα λόγω της περιορισμένης αυτονομίας και των περιορισμένων πόρων που διαθέτουν, αδυνατούν να αναπτύξουν καλές πρακτικές για την πρόληψη και την αποφυγή του. Παρόλο που η διασφάλιση της ποιότητας του έργου των εκπαιδευτικών, πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα των διοικήσεων των εκπαιδευτικών μονάδων, δεν δίνουν την απαιτούμενη έμφαση στον παράγοντα της επαγγελματικής εξουθένωσης, που δύναται να την επηρεάσει με πολύ αρνητικό τρόπο.

Η παρούσα εργασία εστιάζει στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και επιχειρεί να αναδείξει πολλές και διαφορετικές διαστάσεις της. Ακριβέστερα, εστιάζει στον επιπολασμό της επαγγελματικής εξουθένωσης στην Ελλάδα και το εξωτερικό, μεταξύ των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, παρουσιάζει τους παράγοντες που μπορούν να οδηγήσουν στην εκδήλωσή της ή να λειτουργήσουν προστατευτικά, παραθέτει τις επιπτώσεις της στην προσωπική και επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών και κατά συνέπεια και στο έργο τους και τέλος αναδεικνύει κάποιες καλές πρακτικές που μπορούν να βοηθήσουν στην πρόληψη και την αντιμετώπισή της.

Η εργασία αυτή είναι πολύ σημαντική και χρήσιμη σε πρακτικό και ακαδημαϊκό επίπεδο, καθώς προσφέρει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο γύρω από την επαγγελματική εξουθένωση. Παρουσιάζοντας πληθώρα πληροφοριών που βασίζονται στην επιστημονική έρευνα συνοψίζει, όλα όσα πρέπει να γνωρίζουν οι διοικήσεις των εκπαιδευτικών μονάδων για να αναγνωρίσουν έγκαιρα την επαγγελματική εξουθένωση και για να αναπτύξουν καλές πρακτικές. Η αξιοποίηση των πληροφοριών που παρέχονται στην παρούσα εργασία, δύναται να επιτρέψει στο εκπαιδευτικό σύστημα της Ελλάδας, να βελτιώσει την επίδοση των εκπαιδευτικών και συνακόλουθα την ποιότητα του εκπαιδευτικού της έργου και των ευκαιριών για τους μαθητές του.

Η πρωτοτυπία της παρούσας εργασίας έγκειται στο γεγονός ότι εστιάζει στο φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, σε μία εποχή όπου το εκπαιδευτικό σύστημα έχει δεχτεί και συνεχίζει να δέχεται πιέσεις. Η οικονομική κρίση της προηγούμενης δεκαετίας (Κοντογεωργίου και συν.,

2015), η πρόσφατη υγειονομική κρίση (Ράικου και συν., 2021) και οι συνεχείς τεχνολογικές αλλαγές που καταγράφονται (Λυτζερίνου, 2015), αλλάζουν την εκπαιδευτική πραγματικότητα και τον τρόπο εργασίας των εκπαιδευτικών. Πρόκειται ουσιαστικά για μία ολοκληρωμένη βιβλιογραφική ανασκόπηση γύρω από την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, σε βάθος χρόνου.

1.2 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και να καταγράψει τα αίτια, τις επιπτώσεις της και τις καλές πρακτικές πρόληψης και αποτελεσματικής διαχείρισής της.

Ειδικότερα, μέσα από την εργασία αυτή απαντώνται τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

EE1. Σε ποιον βαθμό βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα και το εξωτερικό, το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης;

EE2. Ποιοι παράγοντες σχετίζονται με την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών;

EE3. Ποιες είναι οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στην προσωπική και επαγγελματική ζωή, όπως και στο έργο των εκπαιδευτικών;

EE4. Ποιες καλές πρακτικές μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τις διοικήσεις των εκπαιδευτικών μονάδων για την πρόληψη και τη διαχείριση της επαγγελματικής εξουθένωσης;

1.3 Μεθοδολογία

Για τη συγγραφή της εργασίας χρησιμοποιήθηκε η βιβλιογραφική ανασκόπηση και ακολουθήθηκαν συγκεκριμένα βήματα που ορίζει η μεθοδολογία αυτή (Creswell, 2011). Ακριβέστερα, αναζητήθηκαν άρθρα σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση γενικότερα και ειδικότερα με την επαγγελματική εξουθένωση στον χώρο της εκπαίδευσης και συγκεκριμένα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αναζητήθηκαν και συγκεντρώθηκαν ελληνόγλωσσα και ξενόγλωσσα άρθρα που αφορούν στον επιπολασμό της επαγγελματικής εξουθένωσης, στους παράγοντες που οδηγούν ή αποτρέπουν την εμφάνισή της, στις επιπτώσεις που έχει στην προσωπική και

επαγγελματική τους ζωή και στις καλές πρακτικές που μπορούν να εφαρμοστούν για την πρόληψη και την αποτελεσματική διαχείριση και εξάλειψή της.

1.4 Δομή της εργασίας

Η παρούσα εργασία αναπτύσσεται σε έξι κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο της εργασίας είναι το εισαγωγικό, στο οποίο λαμβάνουν χώρα η προβληματική της εργασίας, η σημασία και η πρωτοτυπία της, ο σκοπός και τα ερευνητικά ερωτήματα και η δομή της. Το δεύτερο κεφάλαιο αποτελεί το θεωρητικό πλαίσιο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πιο συγκεκριμένα, παρατίθεται η αποσαφήνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης και τα στάδια που μεσολαβούν μέχρι την εμφάνισή της. Επίσης, στο ίδιο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι γενικές δυσμενείς επιπτώσεις που αφορούν στο σύνολο των εργαζόμενων που εκδηλώνουν επαγγελματική εξουθένωση και κάποιοι βασικοί τρόποι που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την αντιμετώπισή της. Το τρίτο κεφάλαιο εστιάζει στην παρουσίαση ερευνών που αποτυπώνουν τον επιπολασμό της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα και το εξωτερικό. Το τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζει με αναλυτικό τρόπο τους παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Ουσιαστικά μελετά και παραθέτει στοιχεία σχετικά με όλους τους παράγοντες που μπορούν να οδηγήσουν τους εκπαιδευτικούς στην επαγγελματική εξουθένωση ή να την αποτρέψουν. Το πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζει το σύνολο των επιπτώσεων που μπορούν να εμφανιστούν στην προσωπική και επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών, όπως και στο έργο τους. Στο ίδιο κεφάλαιο παρουσιάζονται κι οι καλές πρακτικές που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι διοικήσεις των εκπαιδευτικών μονάδων για να αποτρέψουν ή και για να περιορίσουν την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τέλος, η εργασία ολοκληρώνεται με το κεφάλαιο των συμπερασμάτων, στο οποίο παρατίθενται και προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.

2. Επαγγελματική εξουθένωση

2.1 Εισαγωγή

Το παρόν κεφάλαιο, προβαίνει στην παρουσίαση του θεωρητικού πλαισίου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αρχικά λαμβάνει χώρα η εννοιολογική αποσαφήνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης και παρουσιάζονται τα σχετικά μοντέλα που έχουν αναπτυχθεί. Έπειτα παρουσιάζονται τα στάδια της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι επιπτώσεις στους εργαζόμενους που την εμφανίζουν και οι βασικές πρακτικές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τις διοικήσεις των οργανισμών για τη διαχείρισή της.

2.2 Εννοιολογική αποσαφήνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης βρίσκεται εδώ και πολλά χρόνια στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος των ερευνητών στον χώρο της οργανωσιακής ψυχολογίας, καθώς επηρεάζει σημαντικά την ποιότητα της ζωής των εργαζόμενων και την ποιότητα του έργου που παράγει (Fleuren et al., 2023; Yeboah et al., 2022). Ως όρος πρωτοεμφανίστηκε στα μέσα της δεκαετίας του 1970 από τον Freudenberger με στόχο να περιγράψει τα ψυχοσωματικά συμπτώματα που βίωναν οι εργαζόμενοι σε διάφορες κλινικές ψυχικής υγείας (Almeneessier & Azer, 2023). Πρόκειται για έναν όρο που είχε ως στόχο να περιγράψει τη σωματική και την ψυχική καταπόνηση που εκδηλώνει ένας/μία εργαζόμενος/η ως απόρροια της εξάντλησης των σωματικών δυνάμεων του και των ψυχικών του αποθεμάτων (Freudenberger, 1975).

Σύμφωνα με τους τους Al-Asadi et al. (2018) η επαγγελματική εξουθένωση είναι μία κατάσταση χρόνιου και έντονου επαγγελματικού stress, που επηρεάζει αρνητικά τον εργαζόμενο. Πιο συγκεκριμένα, τον αποδυναμώνει σταδιακά και προοδευτικά και του προκαλεί αρνητικά συναισθήματα, δεδομένου ότι εξαντλούνται τα ψυχικά του αποθέματα και δυσκολεύεται να αντιμετωπίσει τις πιέσεις που δέχεται από το εργασιακό του περιβάλλον (Fleuren et al., 2023; Καρακώστας, 2014). Η αποδυνάμωση και η εξάντληση των ψυχικών αποθεμάτων έχει αρνητικό αντίκτυπο και στη συμπεριφορά του/της εργαζόμενου/ης, σε επαγγελματικό και σε προσωπικό επίπεδο (Δημητρόπουλος & Φιλίππου, 2008).

Η Maslach και οι συνεργάτες της υποστήριξαν πως η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να οριστεί ως μία ατομική εμπειρία που έχει αρνητικό περιεχόμενο και επηρεάζει με ανάλογο τρόπο τις διαπροσωπικές σχέσεις του/της εργαζόμενου/ης

(Almeneessier & Azer, 2023; Καρακώστας, 2014; Maslach & Jackson, 1981; Yeboah et al., 2022). Η επαγγελματική εξουθένωση σύμφωνα με τους Maslach και Jackson (1981) έχει τρεις διαστάσεις. Η πρώτη διάσταση αφορά στη συναισθηματική εξάντληση, η οποία σχετίζεται με την εξάντληση των ψυχικών αποθεμάτων του ατόμου και την αδυναμία του να εστιάσει την προσοχή του, στα καθήκοντα και στις υποχρεώσεις του. Η δεύτερη διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η αποπροσωποποίηση και σχετίζεται με την απόσταση που αποκτά και διαμορφώνει ένας/μία εργαζόμενος/η από τους ανθρώπους που εξυπηρετεί και από τη φύση της εργασίας του. Ο εργαζόμενος που εκδηλώνει αποπροσωποποίηση μπορεί να εκδηλώσει από ουδέτερα έως και αρνητικά συναισθήματα για το έργο του. Η τρίτη διάσταση είναι της μειωμένης προσωπικής επίτευξης και εκδηλώνεται όταν ο εργαζόμενος πιστεύει ότι το έργο που παράγει είναι χαμηλής ποιότητας και δεν τον ικανοποιεί (Maslach & Jackson, 1981).

Μνεία πρέπει να γίνει και στο μοντέλο των Pines και Aronson (1988), σύμφωνα με το οποίο η επαγγελματική εξουθένωση έχει τρεις διαστάσεις, την πνευματική, τη συναισθηματική και τη σωματική εξάντληση. Ειδικότερα, το μοντέλο αυτό υποστηρίζει πως όταν ένας/μία εργαζόμενος/η εκτίθεται συστηματικά σε έντονες πιέσεις και σε ιδιαίτερα απαιτητικά περιβάλλοντα, μπορούν να εκδηλώσουν πνευματική, συναισθηματική και σωματική εξάντληση. Τονίζεται πως το συγκεκριμένο μοντέλο δίνει ιδιαίτερη έμφαση και στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του εκάστοτε εργαζόμενου, καθώς σχετίζονται με τον τρόπο διαχείρισης των διαφόρων πιέσεων που λαμβάνει στο εργασιακό του περιβάλλον. Αξίζει να αναφερθεί πως το συγκεκριμένο μοντέλο, αποτελεί το δεύτερο πιο γνωστό μοντέλο μετά της Maslach και των συνεργατών της, που χρησιμοποιείται για να ερμηνευθεί το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (De Silva et al., 2009).

Γύρω από την επαγγελματική εξουθένωση έχει αναπτυχθεί και το μοντέλο των Shirom και Melamed (Shirom, 2003). Το μοντέλο αυτό υποστηρίζει πως η επαγγελματική εξουθένωση έχει τρεις διαστάσεις, τη γνωστική, τη συναισθηματική και τη σωματική. Πιο απλά, είναι άμεσα συνυφασμένη με τη γνωστική κόπωση, δηλαδή με την περιορισμένη διανοητική ευκινησία που μπορεί να βιώσει ένας/μία εργαζόμενος/η, με τη συναισθηματική εξάντληση που αφορά στην έλλειψη της απαιτούμενης ενέργειας για την έκφραση των συναισθημάτων του και με τη σωματική κόπωση, δηλαδή την

κούραση που αισθάνεται ο εργαζόμενος και την έλλειψη ενέργειας (Michel et al., 2022).

Τα τελευταία χρόνια έχει αναπτυχθεί και το μοντέλο της Κοπεγγάγης, το οποίο δημιουργήθηκε από τους Kristensen et al. (2005). Οι συγκεκριμένοι ερευνητές υποστηρίζουν πως το μοντέλο της Maslach και των συνεργατών της δεν ανταποκρίνεται πλήρως και ολοκληρωτικά στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Μία από τις αδυναμίες του μοντέλου της Maslach και των συνεργατών της είναι ότι θεωρεί πως η επαγγελματική εξουθένωση αναπτύσσεται μόνο σε επαγγέλματα που υπάρχει επαφή με τον κόσμο, κάτι το οποίο δεν ισχύει απόλυτα. Ακόμη μία αδυναμία αφορά στο γεγονός πως το μοντέλο της Maslach και των συνεργατών της έχει διαστάσεις που ταυτίζονται με τα αποτελέσματα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Με αφορμή την αδυναμία του μοντέλου αυτού, προχώρησαν στον σχεδιασμό του δικού τους το οποίο υποστηρίζει πως η επαγγελματική εξουθένωση έχει τρεις διαφορετικές διαστάσεις. Η πρώτη αφορά στην εργασιακή εξουθένωση, η δεύτερη στην προσωπική εξουθένωση και η τρίτη στην εξουθένωση που σχετίζεται με τις ανθρώπινες επαφές.

Η ύπαρξη πολλών και διαφορετικών μοντέλων που εστιάζουν στην επαγγελματική εξουθένωση, δείχνει πως πρόκειται για ένα μία ιδιαίτερα σοβαρή κατάσταση, η οποία εκδηλώνεται συχνά στους εργαζόμενους. Από τα παραπάνω μοντέλα, εκείνο που φαίνεται πως απεικονίζει σε μεγαλύτερο βαθμό τα συμπτώματα που βιώνει ένας/μία εργαζόμενος/η που έχει επαγγελματική εξουθένωση είναι της Maslach και των συνεργατών της. Βέβαια, αφορά σε συγκεκριμένες ομάδες εργαζόμενων. Ωστόσο, εκείνο που διερευνά με πιο σφαιρικό τρόπο το πρόβλημα, καθώς το ανάγει στο σύνολο των εργαζόμενων είναι το μοντέλο της Κοπεγγάγης.

2.3 Στάδια εκδήλωσης της επαγγελματικής εξουθένωσης

Η εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης υλοποιείται σταδιακά, που σημαίνει πως ένας/μία εργαζόμενος/η βιώνει διάφορες καταστάσεις και διάφορα συναισθήματα προτού εκδηλώσει κάποια ή και όλες από τις διαστάσεις του. Τη διερεύνηση των σταδίων της επαγγελματικής εξουθένωσης επεδίωξαν οι Edelwich και Brodsky (1980), οι οποίοι κατέληξαν σε τέσσερα στάδια.

Το πρώτο στάδιο από το οποίο εισέρχεται ένας/μία εργαζόμενος/η που θα εκδηλώσει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι το στάδιο του ενθουσιασμού

(Ρέππα, 2019). Πρόκειται για ένα στάδιο που εντοπίζεται στα πρώτα βήματα της καριέρας του/της εργαζόμενου/ης, δηλαδή κατά το πρώτο χρονικό διάστημα της εργασίας του. Ο εργαζόμενος αισθάνεται ιδιαίτερα ενθουσιασμένος με αποτέλεσμα οι στόχοι και οι προσδοκίες του, να μην είναι ρεαλιστικοί. Γίνεται ιδιαίτερα φιλόδοξος και επενδύει σε μεγάλο βαθμό στη δουλειά του και στις σχέσεις με τα υπόλοιπα μέλη του οργανισμού. Παράλληλα, επιδιώκει με κάθε δυνατό τρόπο να εκμεταλλευτεί όποια ευκαιρία εντοπίζει και καταβάλει υπέρμετρη προσπάθεια και ενέργεια (Edelwich & Brodsky, 1980).

Με την ολοκλήρωση του πρώτου σταδίου, έρχεται το επόμενο στάδιο αυτό της αμφιβολίας και της αδράνειας. Ο εργαζόμενος αρχίζει και διαμορφώνει την αντίληψη πως η εργασία του και το έργο του, δεν μπορούν να ανταποκριθούν στις προσδοκίες του και δεν μπορούν να ικανοποιήσουν τις ανάγκες του (Edelwich & Brodsky, 1980). Η διαμόρφωση αυτής της αντίληψης επιφέρει την απογοήτευση, η οποία λειτουργεί ως κίνητρο για περαιτέρω καταβολή προσπάθειας. Επομένως, ο εργαζόμενος που νιώθει απογοητευμένος από την πορεία του έργου του, πεισμώνει και επενδύει ακόμη περισσότερο σε αυτό, αφιερώνοντας περισσότερο χρόνο και συμμετέχοντας σε επιμορφωτικά προγράμματα με στόχο την επαγγελματική του εξέλιξη. Κατά τη διάρκεια του ίδιου σταδίου, ο εργαζόμενος αναγνωρίζει πως η εργασία του, υπολείπεται της εργασίας που είχε ονειρευτεί, καθώς δεν μπορεί να καλύψει ούτε επαγγελματικές ούτε και προσωπικές ανάγκες (Edelwich & Brodsky, 1980).

Το τρίτο στάδιο που ακολουθεί είναι το στάδιο της απογοήτευσης και της ματαίωσης. Ο εργαζόμενος νιώθει πως η εργασία του, του ασκεί σοβαρές πιέσεις και του προκαλεί υψηλά επίπεδα άγχους (Ρέππα, 2019). Παράλληλα, νιώθει πως όσο κι αν προσπαθήσει, πως όσον κι αν εντείνει τις προσπάθειες που καταβάλλει, το αποτέλεσμα που προκύπτει είναι το ίδιο. Ουσιαστικά, αρχίζει και διαμορφώνει μία αδιάφορη στάση απέναντι στην εργασία του, λόγω της απογοήτευσης και της αμφισβήτησης των προσωπικών του ικανοτήτων και δεξιοτήτων. Ωστόσο, υπάρχουν και περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος δεν αδιαφορεί για το έργο του, αλλά αναθεωρεί τους στόχους και τις προσδοκίες του, προκειμένου να «βρίσκεται» πιο κοντά στην πραγματικότητα (Δημητρόπουλος & Φιλίππου, 2008).

Όταν ο εργαζόμενος φτάσει στο τέταρτο στάδιο, αυτό της απάθειας, παύει να ενδιαφέρεται για την εργασία του, καθώς επίσης και για τα άτομα με τα οποία

συνεργάζεται (Ρέππα, 2019). Η ενέργεια και η προσπάθεια που αφιερώνει στο έργο του, στους ανθρώπους που εξυπηρετεί και στους συναδέλφους του, κυμαίνονται σε πολύ χαμηλά επίπεδα. Αδιαφορεί για τα δρώμενα στο εργασιακό του περιβάλλον, αποφεύγει να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και να λαμβάνει αποφάσεις και μένει στην εργασία του, καθαρά και μόνο για να μπορεί να διασφαλίσει τους αναγκαίους οικονομικούς πόρους για την επιβίωση του ίδιου και της οικογένειάς του. Όπως είναι αναμενόμενο, ένας/μία εργαζόμενος/η που βιώνει μία τέτοια κατάσταση, παύει να συνεργάζεται με τα υπόλοιπα μέλη του οργανισμού και παράλληλα προκαλεί εντάσεις που χαλούν το κλίμα που υπάρχει και επιφέρει προβλήματα (Edelwich & Brodsky, 1980).

Ένα ακόμη μοντέλο που αναπτύχθηκε με στόχο τη διερεύνηση της εξέλιξης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι το μοντέλο των τριών σταδίων του Cherniss (Κουτελέκος & Πολυκανδριώτη, 2007). Ο Cherniss (1980) μέσα από τη 10ετή παρακολούθηση 28 εργαζόμενων σε διάφορους τομείς, όπως είναι ο τομέας της υγείας, της εκπαίδευσης και της δημόσιας διοίκησης, κατάφερε να διεξάγει το συμπέρασμα πως το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης εκδηλώνεται σταδιακά ως αποτέλεσμα του κλίματος και των συνθηκών που επικρατούν στο εργασιακό περιβάλλον, όπως και ως απόρροια των προσωπικών και δημογραφικών χαρακτηριστικών του (Burke & Greenglass, 1995).

Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό υπάρχουν τρία στάδια εκ των οποίων το πρώτο είναι το στάδιο του εργασιακού στρες. Ένας/μία εργαζόμενος/η μεταβαίνει στο στάδιο αυτό όταν δεν μπορεί να πραγματοποιήσει το έργο του, σύμφωνα με τον τρόπο που θέλει και κατά συνέπεια όταν οι προσωπικοί και επαγγελματικοί του στόχοι δεν μπορούν να υλοποιηθούν, εξαιτίας των περιορισμένων πόρων που διαθέτει. Από το πρώτο στάδιο γίνεται το πέρασμα στο δεύτερο, αυτό της εξάντλησης. Στο στάδιο αυτό, ο εργαζόμενος νιώθει συνεχείς πιέσεις που του προκαλούν αυξημένα επίπεδα άγχους και στρες. Νιώθει πως αδυνατεί να διαχειριστεί τις καταστάσεις που βιώνει και χάνει το ενδιαφέρον του για την εργασία του, για το έργο που παράγει και για τους ανθρώπους με τους οποίους συναναστρέφεται. Το δεύτερο αυτό στάδιο οδηγεί στο τρίτο, αυτό της αμυντικής κατάληξης, όπου ο εργαζόμενος διαμορφώνει μία αμυντική στάση απέναντι στην εργασία του και στο περιβάλλον αυτής. Στο στάδιο αυτό, γίνεται όχι μόνο αδιάφορος αλλά και κυνικός και απαθής, που σημαίνει πως απλώς εκτελεί τα

καθήκοντά του, χωρίς να εστιάζει στην ποιότητά τους και στα οφέλη που μπορούν να αποκομίσουν οι γύρω του (Cherniss, 1980).

Οι Κουτελέκος και Πολυκανδριώτη (2007) υποστηρίζουν πως σε όλα τα μοντέλα παρατήρησης των σταδίων εξέλιξης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι εμφανές πως ο εργαζόμενος χάνει το ενδιαφέρον για την εργασία του, καθώς αποκλίνει από την «ιδανική» εργασία και περιορίζει σημαντικά την προσπάθεια που καταβάλλει.

Το γεγονός ότι η επαγγελματική εξουθένωση, προκύπτει μέσα από στάδια, δίνει τα περιθώρια αντίδρασης τόσο στους ίδιους τους εργαζόμενους, όσο και στις διοικήσεις των οργανισμών, στις οποίες απασχολούνται. Οι εργαζόμενοι μπορούν να κατανοήσουν πως η ποιότητα της επαγγελματικής τους ζωής αλλάζει και παράλληλα οι διοικήσεις μπορούν να αναγνωρίσουν, πως τα μέλη τους δεν ανταποκρίνονται με τον ίδιο τρόπο στις υποχρεώσεις τους. Τα σημεία αυτά, θα πρέπει να τους προβληματίσουν αμφότερους και να τους οδηγήσουν στην ανάπτυξη στρατηγικών αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης.

2.4 Επιπτώσεις της εκδήλωσης της επαγγελματικής εξουθένωσης

Η εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει επιπτώσεις στη σωματική και στην ψυχική υγεία των εργαζόμενων, όπως επίσης και στη συμπεριφορά τους (Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017). Αρχικά σε σωματικό επίπεδο, ένας/μία εργαζόμενος/η που έχει εκδηλώσει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσιάζει σωματική κόπωση και εξάντληση, προβλήματα στην ποιότητα του ύπνου με χαρακτηριστικά παραδείγματα την αυπνία και την υπνηλία, πονοκεφάλους, διαταραχές του γαστρεντερικού συστήματος, πτώση του ανοσοποιητικού συστήματος με αποτέλεσμα να νοσεί εύκολα, αυξομειώσεις στο βάρος, αύξηση στα επίπεδα της χοληστερόλης και της αρτηριακής πίεσης, διαταραχές σε επίπεδο ομιλίας, συνεχή υπερένταση που εμποδίζει βασικές λειτουργίες του οργανισμού και προβλήματα σεξουαλικής φύσης (Cook et al., 2021; Θεοφίλου, 2009).

Πέρα από τις επιπτώσεις σε σωματικό επίπεδο, η επαγγελματική εξουθένωση όπως ήδη αναφέρθηκε και παραπάνω έχει επιπτώσεις και σε ψυχικό επίπεδο. Είναι αρκετά πιθανόν ένας/μία εργαζόμενος/η που έρχεται αντιμέτωπος με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης να εκδηλώσει δυσκαμψία στις αλλαγές και αδυναμία προσαρμογής (Ahola et al., 2014). Επίσης, μπορεί να χάσει το ενδιαφέρον και τα

συναισθήματά του απέναντι σε καταστάσεις που μέχρι πρότινος τον ευχαριστούσαν και απέναντι σε ανθρώπους που είχε δίπλα του. Η αρνητική διάθεση και ο κυνισμός είναι επίσης επιπτώσεις στην ψυχική υγεία του/της εργαζόμενου/ης, που επηρεάζουν και τη συμπεριφορά του προς τρίτους. Η συναισθηματική εξάντληση, το πεσμένο ηθικό, η αίσθηση της ματαιότητας, η απουσία υπομονής, το στρες, το άγχος, η αδυναμία διαχείρισης των συναισθημάτων, η ανησυχία, η χαμηλή αυτό-εκτίμηση, η χαμηλή αίσθηση αυτό-αποτελεσματικότητας, ο εκνευρισμός, οι κρίσεις πανικού, τα αισθήματα ενοχής, η δυσκολία λήψης αποφάσεων, ο συνεχής εκνευρισμός και η εκδήλωση συμπτωμάτων κατάθλιψης είναι εξίσου σοβαρά προβλήματα ψυχικής φύσης που δύναται να αντιμετωπίσει ο εργαζόμενος που εκδηλώνει επαγγελματική εξουθένωση (Θεοφίλου, 2009; Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017).

Ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει και στις επιπτώσεις που έχει η επαγγελματική εξουθένωση και στη συμπεριφορά του/της εργαζόμενου/ης, η οποία επηρεάζεται αρνητικά αφενός από τα σωματικά και αφετέρου από τα ψυχικά συμπτώματα που προκαλεί (Κόσσυβας και συν., 2023). Αναλυτικότερα, ένας/μία εργαζόμενος/η που εκδηλώνει επαγγελματική εξουθένωση παρουσιάζει χαμηλή αποτελεσματικότητα και αδυνατεί να αισθανθεί υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και ενθουσιασμό για το έργο του και για τους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζεται. Επιπρόσθετα, δεν επικοινωνεί αποτελεσματικά με τους συναδέλφους του αλλά και με τα άτομα που συναναστρέφεται σε προσωπικό επίπεδο. Πολλές φορές πραγματοποιεί απουσίες από την εργασία του, χωρίς να υπάρχει ουσιαστικός λόγος και μπορεί να οδηγηθεί ακόμη και στην απόφαση να παραιτηθεί, με στόχο να αναζητήσει κάποια άλλη εργασία (Maslach & Leiter, 2016). Ωστόσο, πρέπει να καταγραφεί πως υπάρχει αυξημένος κίνδυνος να γίνει εργασιομανής, χωρίς αυτό να σημαίνει πως αυξάνεται η αποτελεσματικότητά του (Θεοφίλου, 2009).

Σε προσωπικό επίπεδο, μπορεί να οδηγηθεί στην αύξηση της χρήσης φαρμάκων, στην υιοθέτηση βλαπτικών συμπεριφορών για την υγεία όπως είναι η υπερβολική κατανάλωση αλκοόλ και η αύξηση του καπνίσματος. Ακόμη, μπορεί να προκαλεί εντάσεις και καυγάδες μέσα στην οικογένεια και να μην μπορεί να επικοινωνήσει αποτελεσματικά με τα μέλη της. Πολύ σημαντικό είναι να τονιστεί πως ένα άτομο που βιώνει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης δυσκολεύεται να συγκεντρωθεί όπως και να θέσει στόχους (Θεοφίλου, 2009). Αναφορά πρέπει να γίνει και στον

κίνδυνο απώλειας μνήμης και των γνωστικών ικανοτήτων του/της εργαζόμενου/ης, όπως επίσης και στον κίνδυνο της κοινωνικής απομόνωσης (Bonfim et al., 2022).

Τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν στην ενότητα αυτή, δείχνουν πως η εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι πολύ επικίνδυνη, τόσο για τους ίδιους τους εργαζόμενους, όσο και για τους οργανισμούς στους οποίους απασχολούνται. Οι εργαζόμενοι δύνανται να βιώσουν τις δυσμενείς συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης σε επίπεδο προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και οι οργανισμοί να σημειώσουν μειωμένη ανταγωνιστικότητα και αποτελεσματικότητα. Ως εκ τούτου και οι χρήστες των υπηρεσιών δεν θα μπορέσουν να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους, από τις υπηρεσίες και τα προϊόντα που καταναλώνουν. Υπό το πρίσμα όλων των παραπάνω, είναι εμφανές πως χρειάζεται η ανάπτυξη κάποιων στρατηγικών για την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

2.5 Τρόποι αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης

Τόσο η πρόληψη, όσο και η έγκαιρη αναγνώριση και αντιμετώπιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι πολύ σημαντικά ζητήματα για τη διασφάλιση της καλής ποιότητας ζωής των εργαζόμενων και της υψηλής ποιότητας παραγόμενου έργου (Καρακώστας, 2014). Σε επίπεδο πρόληψης της εκδήλωσης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης πολύ σημαντική είναι η διαχείριση του ελεύθερου χρόνου. Όταν οι εργαζόμενοι καταφέρνουν να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τον ελεύθερο χρόνο που διαθέτουν και να μην τον περιορίζουν λόγω των εργασιακών υποχρεώσεων και καθηκόντων τους, μπορούν να νιώσουν απαλλαγμένοι από τις συστηματικές πιέσεις και να αποφύγουν να εκδηλώσουν σωματική και ψυχική εξάντληση (Σταυροπούλου και συν., 2010).

Η φυσική άσκηση, όπως επίσης και η υιοθέτηση ενός υγιεινού τρόπου διατροφής, μπορούν να αποτελέσουν μέτρα για την πρόληψη της εκδήλωσης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι που ασκούνται καθώς και οι εργαζόμενοι που έχουν ένα καλό ωράριο διατροφής και λαμβάνουν ποιοτικά γεύματα, παρουσιάζουν χαμηλότερο κίνδυνο να εκδηλώσουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης συγκριτικά με τους συναδέλφους τους που δεν έχουν ενσωματώσει τη φυσική άσκηση και την υγιεινή διατροφή, στην καθημερινή τους ζωή (Παπαδημητρίου και συν., 2008).

Η συμβουλευτική και η υποστήριξη των εργαζόμενων από ψυχολόγους, αποτελούν εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι οργανισμοί, στο πλαίσιο της αντιμετώπισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης (Καρακώστας, 2014). Οι ψυχολόγοι πρέπει να παρέχουν ψυχική υποστήριξη και να εκπαιδεύουν τους εργαζόμενους πάνω σε τεχνικές που πρέπει να χρησιμοποιούν προκειμένου οι τελευταίοι να διαχειρίζονται τις πιέσεις που δέχονται και να μην αισθάνονται αβοήθητοι. Ακόμη, πρέπει να οργανώνουν συνεδρίες με τους εργαζόμενους και να συζητούν μαζί τους τα καθημερινά προβλήματα που αντιμετωπίζουν. Σημειώνεται πως πολύ χρήσιμη είναι και η πραγματοποίηση ομαδικών συνεδριών, που βοηθούν τους εργαζόμενους να βρουν διεξόδους, υπό την καθοδήγηση των ψυχολόγων (Κόσσυβας και συν., 2023).

Αναμφίβολα, τα παραπάνω στοιχεία δείχνουν πως η επαγγελματική εξουθένωση, μπορεί να προληφθεί και να τεθεί υπό διαχείριση εφόσον εκδηλωθεί. Οι διοικήσεις των οργανισμών, οφείλουν να είναι ενημερωμένες σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση και τις επιπτώσεις που μπορεί να έχει στους εργαζόμενους τους και στο σύνολο των οργανισμών, να μπορούν να αναγνωρίζουν τα σημάδια κι επίσης να μπορούν να αξιοποιούν κάποιες αποδεδειγμένα καλές πρακτικές.

2.6 Συμπεράσματα

Μέσα από το παρόν κεφάλαιο διαπιστώθηκε πως η επαγγελματική εξουθένωση αφορά σε μία κατάσταση κατά την οποία οι εργαζόμενοι αισθάνονται έντονη σωματική και ψυχική κόπωση, η οποία αποτυπώνεται στην ποιότητα του έργου τους. Εκδηλώνεται σταδιακά και επηρεάζει αρνητικά διάφορες διαστάσεις της προσωπικής και της επαγγελματικής τους ζωής. Οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα σε επίπεδο σωματικής και πνευματικής υγείας και παράλληλα αδυνατούν να παράγουν ποιοτικό έργο. Ως εκ τούτου εύκολα διαπιστώνεται, πως η εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί έναν από τους σοβαρότερους κινδύνους που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι, κάποια στιγμή και κάποιο στάδιο της καριέρας τους.

Οι διοικήσεις των οργανισμών και των επιχειρήσεων, προκειμένου να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι τους απολαμβάνουν ευημερία και ότι παράγουν ποιοτικό έργο, οφείλουν να πραγματοποιούν διάφορες ενέργειες και να εφαρμόζουν διάφορες καλές πρακτικές. Για να μπορέσουν να το επιτύχουν αυτό, θα πρέπει να έχουν τις αναγκαίες γνώσεις για την αναγνώριση της επαγγελματικής εξουθένωσης, για τη διαμόρφωση των

κατάλληλων εργασιακών συνθηκών που αποτρέπουν την εκδήλωσή τους και για την ανάπτυξη καλών πρακτικών.

3. Επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης

3.1 Εισαγωγή

Το παρόν κεφάλαιο διερευνά τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε σχολεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αρχικά, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα ερευνών που εστιάζουν στη διερεύνηση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα και έπειτα τα αποτελέσματα των ερευνών που εστιάζουν στη διερεύνηση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, σε διάφορες χώρες του εξωτερικού.

3.2 Η επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα

Η επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ των εκπαιδευτικών είναι ένα ζήτημα που έχει απασχολήσει και συνεχίζει να απασχολεί εδώ και πολλά χρόνια την ελληνική ερευνητική κοινότητα, δεδομένης της σύνδεσης που έχει με την ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου που παράγεται. Μία από τις σχετικές έρευνες που έχουν διεξαχθεί και αφορά στον χώρο της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι η έρευνα των Πατσάλη και

Παπουτσάκη (2010). Μέσω της έρευνας αυτής επιχειρήθηκε να διερευνηθεί αν οι εκπαιδευτικοί γενικής και ειδικής αγωγής εκδηλώνουν επαγγελματική εξουθένωση και αν υπάρχει διαφορά μεταξύ τους. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 160 εκπαιδευτικοί εκ των οποίων η πλειοψηφία ήταν εκπαιδευτικοί γενικής αγωγής και η μειοψηφία εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής και νοσοκομειακοί εκπαιδευτικοί. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο και συγκεκριμένα η κλίμακα MBI. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως οι εκπαιδευτικοί γενικής αγωγής εκδηλώνουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης από τις υπόλοιπες κατηγορίες των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα. Χαρακτηριστικά, παρατηρήθηκαν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης μεταξύ των εκπαιδευτικών γενικής αγωγής.

Μία ακόμη έρευνα που πραγματοποιήθηκε αμιγώς σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι η έρευνα των Κώστα και Αδάμου (2020), σε ένα δείγμα 324 ατόμων της Περιφερειακής Ενότητας Καβάλας. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο και συγκεκριμένα η κλίμακα MBI. Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν πως οι συμμετέχοντες δεν εκδηλώνουν επαγγελματική εξουθένωση, δεδομένου ότι εντοπίστηκε χαμηλό επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης και αντίστοιχο επίπεδο αποπροσωποποίησης. Επίσης, παρατηρήθηκε πως οι συμμετέχοντες συγκεντρώνουν υψηλή βαθμολογία σε επίπεδο προσωπικής επίτευξης, στοιχείο πολύ σημαντικό το οποίο τους βοηθά να ολοκληρώνονται μέσα από την ικανοποίηση της ανάγκης αυτοπραγμάτωσης.

Επίσης, οι Anastasiou και Belias (2020) διερεύνησαν και αυτοί με τη σειρά τους, την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Περιφέρεια της Ηπείρου. Η κλίμακα που επιλέχθηκε για την εκτίμηση των επιπέδων της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η MBI. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 125 εκπαιδευτικοί και μέσα από την επεξεργασία των απαντήσεων τους, κατέστη σαφές πως βιώνουν υψηλό βαθμό συναισθηματικής εξάντλησης, μέτριο βαθμό αποπροσωποποίησης και χαμηλό βαθμό προσωπικής επίτευξης. Πρόκειται για ευρήματα τα οποία δείχνουν πως οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της υπό μελέτη Περιφέρειας, έρχονται αντιμέτωποι με την επαγγελματική εξουθένωση, η οποία δυνητικά θα επηρεάσει την ποιότητα του έργου τους.

Την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας αλλά και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, εξέτασαν και οι Φλάμπουρας Νιέτος και συν., (2018). Μάλιστα μέσα από την έρευνα αυτή, έγινε προσπάθεια να εκτιμηθεί αν οι εκπαιδευτικοί στα δημοτικά σχολεία εκδηλώνουν τον ίδιο ή διαφορετικό βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς των γυμνασίων και των λυκείων. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 430 εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε δημόσια σχολεία, διαφόρων περιοχών της χώρας και συγκεκριμένα 297 εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και 131 εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο και συγκεκριμένα η κλίμακα MBI. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως συνολικά οι συμμετέχοντες στην έρευνα εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν χαμηλή επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και στις τρεις διαστάσεις. Μάλιστα, έγινε εμφανές πως οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζουν σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα από τους συναδέλφους τους, στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Ακόμη μία έρευνα που διερεύνησε την εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, είναι η έρευνα των Κάμτσιου και Λώλη (2016). Στην έρευνα συμμετείχαν 1447 εκπαιδευτικοί από όλες τις Περιφερειακές Ενότητες της χώρας. Οι 124 ήταν νηπιαγωγοί, οι 686 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και οι 637 εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε και σε αυτή την έρευνα, ερωτηματολόγιο και συγκεκριμένα η κλίμακα MBI. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως η πλειοψηφία των συμμετεχόντων εκδηλώνει υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και μέτρια επίπεδα αποπροσωποποίησης. Επίσης, διαπιστώθηκε πως οι περισσότεροι από τους εκπαιδευτικούς που πήραν μέρος στην έρευνα αναφέρουν χαμηλή και μέτρια προσωπική επίτευξη. Σημειώνεται πως δεν εντοπίστηκε διαφοροποίηση των αποτελεσμάτων, όσον αφορά στην επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ των νηπιαγωγών, των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Μία ανάλογη έρευνα που εξετάζει τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, πραγματοποιήθηκε από τους Κόσυβα και συν. (2023). Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 2.391 εκπαιδευτικοί από νηπιαγωγεία, δημοτικά, γυμνάσια και λύκεια της

Περιφερειακής Ενότητας Αττικής. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο και συγκεκριμένα η κλίμακα MBI. Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν πως οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν μέτρια επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης και υψηλά επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων. Επίσης, τα εν λόγω αποτελέσματα δείχνουν πως τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τις τρεις διαστάσεις τους διαφοροποιούνται όσον αφορά στη βαθμίδα που εργάζονται. Πιο αναλυτικά, οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στα δημοτικά σχολεία εκδηλώνουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης από τους υπόλοιπους συναδέλφους τους στα νηπιαγωγεία και στα Λύκεια, όπως επίσης και υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης σε σχέση με τους συναδέλφους τους στο νηπιαγωγείο. Τέλος, κατέστη σαφές πως οι νηπιαγωγοί παρουσιάζουν υψηλότερη προσωπική επίτευξη, σε σχέση με όλους τους υπόλοιπους συναδέλφους τους.

3.3 Η επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στο εξωτερικό

Η επαγγελματική εξουθένωση στον χώρο της εκπαίδευσης δεν αποτελεί ένα ζήτημα που απασχολεί μόνο την ελληνική ερευνητική κοινότητα, γεγονός που διαπιστώνεται εύκολα από την πληθώρα των διαφορετικών ερευνών που έχουν διεξαχθεί σε χώρες του εξωτερικού και συνεχίζουν να διεξάγονται προκειμένου να διερευνηθεί ο επιπολασμός της, όπως επίσης και οι παράγοντες που σχετίζονται με την εκδήλωσή της. Μία από τις πλέον πρόσφατες σχετικές έρευνες έχουν διεξαχθεί από τους Markelj et al. (2023) σε ένα δείγμα 718 εκπαιδευτικών που εργάζονται σε 32 διαφορετικά σχολεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της Σλοβενίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί κίνδυνο για τους εκπαιδευτικούς που πήραν μέρος στην έρευνα, αλλά όχι τόσο σοβαρό. Ειδικότερα, τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι εκπαιδευτικοί εκδηλώνουν μέτριο προς υψηλό βαθμό συναισθηματικής εξάντλησης, χαμηλό βαθμό αποπροσωποποίησης και υψηλά προσωπικά επιτεύγματα.

Οι Amri et al. (2020) διερεύνησαν και αυτοί τον κίνδυνο εκδήλωσης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, στους εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε σχολεία της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Μαρόκο. Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 330 εκπαιδευτικοί και των δύο φύλων, διαφόρων ηλικιών. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο που επηρεάζει

σημαντικά αρκετούς εκπαιδευτικούς καθώς σχεδόν 1 στους 4 σημειώνει υψηλή συναισθηματική εξάντληση, υψηλή αποπροσωποποίηση και χαμηλή προσωπική επίτευξη. Ως εκ τούτου, παρατηρείται πως σχεδόν το 25% του δείγματος της έρευνας, δέχεται πολύ έντονες πιέσεις από το περιβάλλον του και εμφανίζει συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης, τα οποία επηρεάζουν αρνητικά και την ποιότητα του έργου που προσφέρει.

Τον κίνδυνο εκδήλωσης επαγγελματικής εξουθένωσης που διατρέχουν οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε δημοτικά σχολεία της Τουρκίας, εξέτασε ο Bozkus (2018). Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 386 εκπαιδευτικοί των οποίων οι απαντήσεις, ανέδειξαν τη σοβαρότητα του προβλήματος. Σχεδόν οι μισοί από τους συμμετέχοντες εκδηλώνουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, γεγονός που σχετίζεται με τις συνθήκες που επικρατούν στα σχολεία. Βέβαια, ένα σημαντικό ποσοστό των εκπαιδευτικών που πήρε μέρος στην έρευνα, δεν νιώθει πως διατρέχει κίνδυνο να εκδηλώσει τις συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Επίσης, οι Al-Asadi et al. (2018) εξέτασαν αν οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε σχολεία, στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση του Ιράν εκδηλώνουν επαγγελματική εξουθένωση. Το δείγμα της έρευνας ήταν 706 εκπαιδευτικοί. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως το $\frac{1}{4}$ των συμμετεχόντων εκδηλώνει υψηλό ποσοστό επαγγελματικής εξουθένωσης. Πιο συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε πως 1 στους 4 εκπαιδευτικούς εκδήλωσαν υψηλά επίπεδα εξάντλησης και έντονη διάθεση αποδέσμευσης από την εργασία τους.

Οι Subon και Sigie (2016) επεδίωξαν να διερευνήσουν την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε σχολεία της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Μαλαισίας. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως τόσο οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε σχολεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, όσο και οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εκδηλώνουν μετρίου βαθμού επαγγελματικής εξουθένωσης. Ειδικότερα, διαπιστώθηκε πως πολλοί από τους εκπαιδευτικούς που πήραν μέρος στην έρευνα δηλώνουν πως κάποιες φορές εμφανίζουν συμπτώματα συναισθηματικής εξάντλησης, πως λίγες φορές αισθάνονται αποπροσωποποίηση και πως το έργο τους δεν είναι αποτελεσματικό και ποιοτικό.

Ακόμη μία έρευνα με στόχο τη διερεύνηση των επιπέδων της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, πραγματοποίησαν οι Arvidsson et al. (2016). Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 490 εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε διάφορα δημοτικά σχολεία της Σουηδίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας, έδειξαν πως οι εκπαιδευτικοί δεν αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς ένας πολύ μικρός αριθμός συμμετεχόντων, μόλις 15 εκπαιδευτικοί, δήλωσε πως εκδηλώνει υψηλή συναισθηματική εξάντληση, υψηλή αποπροσωποποίηση και χαμηλή προσωπική επίτευξη.

Χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, εντοπίστηκαν και στην έρευνα των Gastaldi et al. (2014). Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 37 εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε σχολικές μονάδες της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης της Βόρειας Ιταλίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί δεν έρχονται αντιμέτωποι με την επαγγελματική εξουθένωση, καθώς έχουν αρκετά χαμηλή βαθμολογία στην κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης, πολύ χαμηλή βαθμολογία στην κλίμακα της αποπροσωποποίησης και μέτρια προς υψηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης.

3.4 Συμπεράσματα

Τα αποτελέσματα των ερευνών που παρουσιάστηκαν και αφορούν τόσο στην Ελλάδα, όσο και σε διάφορες χώρες του εξωτερικού. Οι περισσότερες από τις έρευνες που παρουσιάστηκαν στο κεφάλαιο αυτό, καταλήγουν πως η επαγγελματική εξουθένωση απειλεί τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Διαπιστώθηκε πως ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό των εκπαιδευτικών, των ερευνών που επιλέχθηκε, έρχεται αντιμέτωπο με τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και την χαμηλή προσωπική επίτευξη. Βέβαια, δεν σημαίνει πως δεν εντοπίζονται και αρκετοί εκπαιδευτικοί, που καταφέρνουν να διαχειριστούν τις πιέσεις που δέχονται με επιτυχία και να αποφύγουν την εκδήλωση επαγγελματικής εξουθένωσης.

Το στοιχείο αυτό δείχνει πως η επαγγελματική εξουθένωση στον χώρο της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης εκδηλώνεται ή δεν εκδηλώνεται υπό προϋποθέσεις. Υπάρχουν κάποιες χώρες, όπως η Σουηδία και η Ιταλία, που μπορούν να διασφαλίσουν εργασιακά περιβάλλοντα που δεν ασκούν πιέσεις στους/στις εκπαιδευτικούς. Από την

άλλη υπάρχουν χώρες όπως και η Ελλάδα, που δυσκολεύονται να διαμορφώσουν τις καλύτερες δυνατές συνθήκες για τους/τις εκπαιδευτικούς.

Τα στοιχεία αυτά είναι πολύ σοβαρά και πρέπει να προβληματίσουν και να ανησυχήσουν τους διευθυντές των σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και γενικότερη τη διοίκηση του εκπαιδευτικού συστήματος. Το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων της Ελλάδας και οι αντίστοιχοι θεσμοί των άλλων χωρών, θα πρέπει να διασφαλίσουν πως τα σχολεία διαθέτουν τους κατάλληλους πόρους και το κατάλληλο κλίμα, ώστε οι εκπαιδευτικοί να μην αισθάνονται πίεση και να αποφεύγουν τον κίνδυνο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ομοίως, οι διευθυντές/τριες θα πρέπει να διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις γύρω από την επαγγελματική εξουθένωση και να βρίσκονται δίπλα στους εκπαιδευτικούς, ώστε να μπορούν να τους στηρίζουν και να μην νιώθουν έντονες πιέσεις, οι οποίες σταδιακά θα τους οδηγήσουν στην επαγγελματική εξουθένωση.

4. Παράγοντες που σχετίζονται με την εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών

4.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται οι παράγοντες που σχετίζονται με την εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Αρχικά, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα ερευνών σχετικά με την επίδραση των δημογραφικών και των επαγγελματικών χαρακτηριστικών στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης και στη συνέχεια τα αποτελέσματα ερευνών αναφορικά με την επίδραση των οργανωσιακών παραγόντων, πάνω σε αυτή. Έπειτα, εξετάζεται η επίδραση άλλων μεταβλητών πάνω στην επαγγελματική εξουθένωση, αξιοποιώντας τα διαθέσιμα ερευνητικά δεδομένα, όπως είναι η εργασιακή ικανοποίηση, η αυτό-αποτελεσματικότητα, η ψυχική ανθεκτικότητα και η συναισθηματική νοημοσύνη.

4.2 Η επίδραση των δημογραφικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών στην επαγγελματική εξουθένωση

Αρκετοί ερευνητές έχουν επιχειρήσει να εξετάσουν αν κάποια από τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχετίζονται με την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η πρώτη μεταβλητή που εντάσσεται στα

δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών και εξετάζεται από τους ερευνητές είναι το φύλο. Ειδικότερα, υπάρχουν έρευνες που καταδεικνύουν πως η επαγγελματική εξουθένωση, ως προς τις διαστάσεις της εκδηλώνεται πιο συχνά και σε μεγαλύτερο βαθμό μεταξύ των γυναικών (Amri et al., 2020; Bozkus, 2018; Κάμτσιος & Λώλης, 2016; Κόσυβας και συν., 2023; Κώστα & Αδάμος, 2020). Ωστόσο, υπάρχουν και έρευνες οι οποίες δεν εντοπίζουν την ύπαρξη κάποιας σχέσης μεταξύ του φύλου και των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης (Galanakis et al., 2020; Markelj et al., 2023; Πατσάλη & Παπουτσάκη, 2010).

Ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει και στη δημογραφική μεταβλητή της ηλικίας. Ορισμένοι ερευνητές υποστηρίζουν πως η επαγγελματική εξουθένωση σε κάποιες ή και στις τρεις διαστάσεις της είναι εντονότερη μεταξύ των εκπαιδευτικών μέσης ηλικίας (Galanakis et al., 2020; Κάμτσιος & Λώλης, 2016; Κόσυβας και συν., 2023). Ωστόσο, στην έρευνα των Κώστα και Αδάμου (2020) και του Mamo (2022) παρατηρήθηκε πως η επαγγελματική εξουθένωση είναι εμφανέστερη μεταξύ των μεγαλύτερων σε ηλικία, εκπαιδευτικών.

Η οικογενειακή κατάσταση είναι μία ακόμη δημογραφική μεταβλητή που εξετάζεται από τους ερευνητές ως προβλεπτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ορισμένοι ερευνητές υποστηρίζουν πως η επαγγελματική εξουθένωση είναι εντονότερη και συχνότερη μεταξύ των άγαμων εκπαιδευτικών και όχι μεταξύ των έγγαμων εκπαιδευτικών και όσων βρίσκονται σε σχέση (Κόσυβας και συν., 2023; Κώστα & Αδάμος, 2020). Χαρακτηριστικά, οι Κάμτσιος και Λώλης (2016) καταλήγουν πως οι άγαμοι εκπαιδευτικοί εκδηλώνουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης και χαμηλότερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης. Αντίθετα στην έρευνα των Galanakis et al. (2020) προκύπτει πως οι άγαμοι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν υψηλότερη προσωπική επίτευξη.

Επίσης, υπάρχουν έρευνες που εξετάζουν αν το εκπαιδευτικό επίπεδο των εκπαιδευτικών σχετίζεται με την εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι Κόσυβας και συν. (2023), όπως και οι Zaretsky και Katz (2019) καταλήγουν πως όσο υψηλότερο είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο, τόσο μεγαλύτερη και η επαγγελματική εξουθένωση που βιώνουν.

Μία από τις μεταβλητές που εντάσσονται στο επαγγελματικό προφίλ των εκπαιδευτικών και έχει ελεγχθεί ως προς τη σχέση που παρουσιάζει με την εκδήλωση

της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η προϋπηρεσία. Υπάρχουν έρευνες που δείχνουν ότι η προϋπηρεσία σχετίζεται θετικά με την επαγγελματική εξουθένωση, που σημαίνει πως όσο περισσότερα είναι τα χρόνια εργασίας των εκπαιδευτικών τόσο μεγαλύτερη είναι η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση που αισθάνονται και τόσο μικρότερη η προσωπική επίτευξη (Κόσσυβας και συν., 2023). Αντιθέτως, στην έρευνα των Κάμτσιος και Λώλης (2016) διαπιστώθηκε πως τα χρόνια προϋπηρεσίας σχετίζονται θετικά με την προσωπική επίτευξη και αρνητικά με την αποπροσωποποίηση, που σημαίνει πως οι εκπαιδευτικοί που έχουν πολλά χρόνια προϋπηρεσίας νιώθουν πως παράγουν σημαντικό έργο και δεν αισθάνονται αποπροσωποποίηση. Επίσης, στην έρευνα των Galanakis et al. (2020) γίνεται εμφανές πως η συναισθηματική εξάντληση και η αποπροσωποποίηση εμφανίζονται στους εκπαιδευτικούς, που έχουν αρκετά αλλά όχι πάρα πολλά χρόνια προϋπηρεσίας, κατά προσέγγιση 6-10 έτη.

Η σχέση εργασίας αποτελεί ένα επαγγελματικό χαρακτηριστικό που διερευνάται ως παράγοντας που σχετίζεται με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Ειδικότερα, παρατηρείται πως οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί εκδηλώνουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, σε σχέση με τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς (Κόσσυβας και συν., 2023; Κώστα & Αδάμος, 2020; Markelj et al., 2023).

Τα παραπάνω στοιχεία δείχνουν πως δεν υπάρχουν απόλυτα δεδομένα σχετικά με την επίδραση των δημογραφικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών στην εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης, μεταξύ των εκπαιδευτικών. Δεν διαπιστώνεται σύγκλιση των αποτελεσμάτων, που σημαίνει πως κρίνεται αναγκαία η συνεχής διερεύνηση της επίδρασής τους, ώστε οι πρακτικές αντιμετώπισης που σχεδιάζονται ανά περίπτωση, να είναι στοχευμένες και κατά συνέπεια επιτυχείς.

4.3 Η επίδραση των οργανωσιακών παραγόντων στην επαγγελματική εξουθένωση

Πέρα από τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά, αρκετοί ερευνητές επιχείρησαν να εξετάσουν και τους οργανωσιακούς παράγοντες που μπορεί να ευθύνονται για την εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ο φόρτος εργασίας όπως επίσης και η πίεση χρόνου αποτελούν κάποια χαρακτηριστικά της φύσης του επαγγέλματος των εκπαιδευτικών που τους ωθούν στην επαγγελματική εξουθένωση (Amri et al., 2020; Κάμτσιος & Λώλης, 2016).

Σύμφωνα με τους Markelj et al. (2023) το στρες που προκαλείται από την προσπάθεια διαχείρισης της τάξης, μπορεί να οδηγήσει στην εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Επίσης, η προβληματική συμπεριφορά που εκδηλώνουν ορισμένοι μαθητές και καθιστούν τη διαχείριση της τάξης ακόμη πιο δύσκολη, αποτελεί επίσης έναν ακόμη παράγοντα που δύναται να προβλέψει την εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών (Κάμτσιος & Λώλης, 2016).

Ορισμένοι εκπαιδευτικοί νιώθουν πως η ενέργεια που καταναλώνουν κατά την αλληλοεπίδραση με τους μαθητές τους, όπως και ο χρόνος που δαπανούν για να τους βοηθήσουν να ανταποκριθούν στην εκπαιδευτική διαδικασία και στις απαιτήσεις των μαθημάτων τους, τους ωθούν στην εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, μέσω των υψηλών επιπέδων άγχους και στρες που βιώνουν (Markelj et al., 2023).

Οι Markelj et al. (2023) επίσης αναφέρουν την εισαγωγή νέων εκπαιδευτικών μεθόδων ως παράγοντα που επηρεάζει σημαντικά τα επίπεδα του στρες που βιώνουν και μέσω αυτού και την εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι εκπαιδευτικοί που δυσκολεύονται να χρησιμοποιήσουν και να κατανοήσουν τις νέες εκπαιδευτικές τεχνικές, αισθάνονται έντονες πιέσεις και υψηλά επίπεδα στρες που τους ωθούν στην εμφάνιση υψηλών επιπέδων συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και χαμηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης.

Ακόμη ένας παράγοντας που σχετίζεται με την εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς, αφορά στην έλλειψη των απαιτούμενων υλικών και του αναγκαίου εξοπλισμού. Πρόκειται για εμπόδια σχεδιασμού, οργάνωσης και υλοποίησης της εκπαιδευτικής διαδικασίας, τα οποία δεν επιτρέπουν στους εκπαιδευτικούς να παρέχουν ποιοτικές εκπαιδευτικές υπηρεσίες και να λειτουργήσουν με τον τρόπο που επιθυμούν (Amri et al., 2020; Chryssouli & Koutroukis, 2023).

Μνεία πρέπει να γίνει και στους παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική και προσωπική εξέλιξη των εκπαιδευτικών. Ειδικότερα, η έλλειψη προοπτικών ανέλιξης μέσα στο σχολείο, η αδυναμία απόκτησης ενός μεγαλύτερου μισθού ως αποτέλεσμα του έργου που προσφέρουν, όπως και η έλλειψη πρόβλεψης ουσιαστικής επιμόρφωσης αποτελούν κάποιους από τους παράγοντες που φέρνουν τους εκπαιδευτικούς αντιμέτωπους με την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης (Κώστα & Αδάμος, 2020).

Ο όγκος των διοικητικών καθηκόντων και υποχρεώσεων των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, δύναται να αποτελέσει παράγοντα που αυξάνει τον κίνδυνο εκδήλωσης επαγγελματικής εξουθένωσης. Ειδικότερα, ο Mamo (2022) υποστηρίζει πως οι εκπαιδευτικοί που κατέχουν διοικητικές θέσεις, δηλαδή που είναι διευθυντές/τριες σε σχολικές μονάδες, διατρέχουν σημαντικά μεγαλύτερο κίνδυνο να εμφανίσουν υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης και συναισθηματικής εξάντλησης και χαμηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης.

Ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει και στον ρόλο της υποστήριξης των εκπαιδευτικών από τους συναδέλφους τους και από τους διευθυντές των σχολείων, στα οποία υπηρετούν. Σύμφωνα με τον Selma (2021) οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να εκδηλώσουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, όταν δεν λαμβάνουν υποστήριξη από τους συναδέλφους τους και από τους διευθυντές τους.

Τα ευρήματα του Selma (2021) συμπληρώνουν οι Arvidsson et al. (2016), οι οποίοι υποστηρίζουν μέσα από τα αποτελέσματα της έρευνάς τους, πως η κακή ηγεσία που αναπτύσσεται από τους/τις διευθυντές/τριες των δημοτικών σχολείων, αποτελούν παράγοντα που μπορεί να οδηγήσει στην εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, μεταξύ των εκπαιδευτικών.

Ιδιαίτερη μνεία πρέπει να γίνει και στον παράγοντα του εργασιακού εκφοβισμού. Σύμφωνα με τους de Souza et al. (2023) η εκδήλωση περιστατικών σωματική και λεκτικής βίας, όπως και η ανάπτυξη συμπεριφορών που εστιάζουν στην ψυχολογική κακοποίηση των εκπαιδευτικών, οδηγούν στην εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συνεπώς, οι εκπαιδευτικοί που γίνονται αποδέκτες επιθετικών συμπεριφορών από τους συναδέλφους τους, από τους/τις διευθυντές/τριες τους, από τους μαθητές τους και από τους γονείς των μαθητών τους, διατρέχουν πολύ σοβαρό κίνδυνο να εμφανίσουν υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης, συναισθηματικής εξάντλησης και χαμηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης.

Η ψυχολογική ασφάλεια που δημιουργεί το σχολικό περιβάλλον στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, αποτελεί ακόμη έναν παράγοντα που καθορίζει την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σημειώνεται πως η ψυχολογική ασφάλεια σχετίζεται με τον βαθμό στον οποίον οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, στην αυτονομία τους και στη

δυνατότητα που τους παρέχεται να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και στην υποστήριξη που λαμβάνουν από τους συναδέλφους και τους συνεργάτες τους. Όπως είναι αναμενόμενο, όσο υψηλότερη είναι η ψυχολογική ασφάλεια που αισθάνονται οι εκπαιδευτικοί, τόσο χαμηλότερη είναι και η επαγγελματική εξουθένωση που αντιμετωπίζουν (Kassandrinou et al., 2023).

Τα παραπάνω στοιχεία δείχνουν πως η εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης εξαρτάται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τους παράγοντες που διαμορφώνουν το εργασιακό περιβάλλον των εκπαιδευτικών. Όταν οι συνθήκες που επικρατούν μέσα σε ένα σχολείο είναι δύσκολες και επιφορτίζουν τους εκπαιδευτικούς, τότε υπάρχουν περισσότερες πιθανότητες να εκδηλώσουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης και να επηρεαστεί η ποιότητα του έργου που προσφέρουν.

4.4 Η επίδραση της εργασιακής ικανοποίησης στην επαγγελματική εξουθένωση

Η εργασιακή ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, δηλαδή το σύνολο των θετικών συναισθημάτων που διαμορφώνουν απέναντι στη φύση της εργασίας τους και στο εργασιακό τους περιβάλλον, αποτελεί έναν παράγοντα που έχουν εξετάσει αρκετοί ερευνητές, ως προβλεπτικό της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ειδικότερα, οι Anastasiou και Belias (2020) μέσα από την έρευνά τους σε 125 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, κατέληξαν πως η εργασιακή ικανοποίηση έχει στατιστικά σημαντική και αρνητική επίδραση στην εκδήλωση συναισθηματικής εξάντλησης. Αναλυτικότερα, το εύρημα αυτό δείχνει πως οι εκπαιδευτικοί που είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους δεν εκδηλώνουν συναισθηματική εξάντληση, στοιχείο καθοριστικής σημασίας για την παραγωγή ποιοτικού εκπαιδευτικού έργου.

Τη σχέση που διαμορφώνεται μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, διερεύνησαν μέσα από την έρευνά τους και οι Vousioroulos et al. (2019). Μέσα από ένα δείγμα 297 εκπαιδευτικών και 142 γυμναστών που εργάζονται σε δημοτικά σχολεία, μειονοτικά και μη, της Θράκης, εντόπισαν πως μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών εντοπίζεται στατιστικά σημαντική και αρνητική σχέση. Ειδικότερα, παρατηρήθηκε πως όσοι εκπαιδευτικοί και γυμναστές αισθάνονται ικανοποιημένοι από

τη φύση της εργασίας τους και από τις συνθήκες που επικρατούν στο σχολείο που υπηρετούν, διαμορφώνουν χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και υψηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης.

Ακόμη μία έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της κατανόησης της σχέσης που υπάρχει μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και της εργασιακής ικανοποίησης, υλοποιήθηκε από τους Wolomasi και Werang (2022). Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 1277 εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε σχολεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της Ινδονησίας. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν έδειξαν πως υπάρχει στατιστικά σημαντική και αρνητική σχέση, ανάμεσα σε αυτές τις δύο μεταβλητές, που σημαίνει πως όσο αυξάνεται η επαγγελματική ικανοποίηση, τόσο μειώνεται η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών και το αντίστροφο.

Αναφορά πρέπει να γίνει και στην έρευνα που πραγματοποίησαν οι Smetackova et al. (2019) σε ένα δείγμα 2.394 εκπαιδευτικών που εργάζονται σε σχολικές μονάδες της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της Τσεχίας. Μέσα από την έρευνα αυτή, επιχειρήθηκε να διερευνηθούν οι παράγοντες που σχετίζονται και επηρεάζουν τη διαμόρφωση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, μεταξύ των οποίων και η εργασιακή ικανοποίηση. Όπως συνέβη και σε όλες τις προαναφερθείσες έρευνες, έτσι και σε αυτή καταγράφεται αρνητική και στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών.

Τα αποτελέσματα των παραπάνω ερευνών καταδεικνύουν, πως η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να αποτελέσει ένα μοναδικό «εργαλείο» για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Anastasiou & Belias, 2020; Smetackova et al., 2019; Vousiopoulos et al., 2019; Wolomasi & Werang, 2022). Το στοιχείο αυτό πρέπει να προσέξουν ιδιαίτερα, οι διοικήσεις των σχολικών μονάδων που εντάσσονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, όπως και η ανώτερη διοίκηση του εκπαιδευτικού συστήματος. Διαμορφώνοντας ένα καλό εργασιακό περιβάλλον που δημιουργεί θετικά συναισθήματα στους εκπαιδευτικούς, είναι εφικτό να περιοριστεί το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης και κατά συνέπεια να αποφευχθεί η έκπτωση στην ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου που προσφέρουν.

4.5 Η επίδραση της ψυχικής ανθεκτικότητας στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών

Η ψυχική ανθεκτικότητα αναφέρεται στη μοναδική ικανότητα που διαθέτουν ορισμένοι άνθρωποι να αποκρίνονται και να προσαρμόζονται στις δυσκολίες και στις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν. Πρόκειται για μία ικανότητα που αναπτύσσεται μέσα από την αλληλοεπίδραση των προσωπικών χαρακτηριστικών των ατόμων και των παραγόντων, που διαμορφώνουν το φυσικό και το κοινωνικό περιβάλλον μέσα στο οποίο ζει και εργάζεται. Υπό το πρίσμα των παραπάνω, η ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών αναφέρεται στην αλληλοεπίδραση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητάς τους, με το κοινωνικό περιβάλλον και με το φυσικό περιβάλλον του σχολείου, με στόχο την αντιμετώπιση των δυσκολιών και των προκλήσεων που εντοπίζονται (Daniilidou & Platsidou, 2022).

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας των Daniilidou et al. (2020) που πραγματοποιήθηκε σε 636 εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, διαπιστώθηκε πως η ψυχική ανθεκτικότητα επηρεάζει θετικά την αίσθηση της αυτοαποτελεσματικότητας τους και μέσω της τελευταίας περιορίζει τον κίνδυνο εκδήλωσης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συνεπώς, η ψυχική ανθεκτικότητα των εκπαιδευτικών μπορεί να αποτελέσει αποτρεπτικό παράγοντα της εκδήλωσης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Την επίδραση της ψυχικής ανθεκτικότητας στην εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών εξέτασαν οι Richards et al. (2016). Χρησιμοποιώντας ένα δείγμα 415 εκπαιδευτικών, που εργάζονται τόσο σε σχολικές μονάδες της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, όσο και σε σχολικές μονάδες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, κατέληξαν πως υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών. Ειδικότερα, παρατηρήθηκε πως όσοι εκπαιδευτικοί έχουν καταφέρει να αναπτύξουν την ψυχική τους ανθεκτικότητα αντιμετωπίζουν με μεγάλη επιτυχία τους παράγοντες που τους προκαλούν στρες και άγχος και αποφεύγουν να εκδηλώνουν αποπροσωποποίηση και συναισθηματική εξάντληση.

Μία ακόμη σχετική έρευνα πραγματοποιήθηκε από τους Moreno-Lucas et al. (2022) με στόχο την εκτίμηση των εκπαιδευτικών που βρίσκονται σε κίνδυνο να εκδηλώσουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Μέσα από την πραγματοποίηση έρευνας σε 470 εκπαιδευτικούς, διαπίστωσαν πως αυτοί που διατρέχουν τον μεγαλύτερο

κίνδυνο να εκδηλώσουν χαμηλή προσωπική επίτευξη, υψηλή αποπροσωποποίηση και υψηλή συναισθηματική εξάντληση, είναι οι εκπαιδευτικοί που δεν μπορούν να διαχειριστούν το άγχος και το στρες που βιώνουν και οι εκπαιδευτικοί που δεν διαθέτουν μηχανισμούς ψυχικής ανθεκτικότητας.

Χωρίς ουσιαστικές διαφοροποιήσεις είναι και τα αποτελέσματα της έρευνας των de Vera Garcia και Gambarte (2019) που πραγματοποιήθηκε σε 334 εκπαιδευτικούς. Ειδικότερα, διαπιστώθηκε πως η ψυχική ανθεκτικότητα μπορεί να λειτουργήσει ως προστατευτικός παράγοντας απέναντι στην εκδήλωση επαγγελματικής εξουθένωσης, από την πλευρά των εκπαιδευτικών.

Τα αποτελέσματα όλων των ερευνών που παρουσιάστηκαν στην ενότητα αυτή δείχνουν πως η ψυχική ανθεκτικότητα είναι προστατευτικός παράγοντας της εκδήλωσης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης (de Vera Garcia & Gambarte, 2019; Moreno-Lucas et al., 2022; Richards et al., 2016). Αυτό σημαίνει πως πρέπει να δοθεί ιδιαίτερα μεγάλη έμφαση στην χρήση καλών πρακτικών που μπορούν να βοηθήσουν τους εκπαιδευτικούς να βελτιώσουν τα επίπεδα ψυχικής τους ανθεκτικότητας.

4.6 Η επίδραση της αυτό-αποτελεσματικότητας στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών

Μία ακόμη μεταβλητή στο πλαίσιο της επίδρασης στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, που έχει διερευνηθεί είναι η αίσθηση της αυτό-αποτελεσματικότητας. Προτού παρουσιαστούν τα αποτελέσματα των σχετικών ερευνών, είναι σημαντικό να αποσαφηνιστεί η έννοια της αυτό-αποτελεσματικότητας.

Η αυτό-αποτελεσματικότητα αναφέρεται στην πεποίθηση που διαμορφώνει ένα άτομο σχετικά με την ικανότητα που έχει να επιτύχει τον στόχο που έχει θέσει και να εκπληρώσει το έργο που έχει αναλάβει, επιτυχώς (Bandura, 1977). Τα άτομα με υψηλή αυτό-αποτελεσματικότητα νιώθουν πως μπορούν να ξεπεράσουν δυσκολίες και προκλήσεις που εμφανίζονται στο δρόμο τους και να οδηγηθούν στον στόχο τους, ακόμη κι αν χρειαστεί να καταβάλουν μεγάλη προσπάθεια. Αντιθέτως, τα άτομα με χαμηλή αυτό-αποτελεσματικότητα θεωρούν πως δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στις πιέσεις που δέχονται, πως τα εμπόδια και οι δυσκολίες είναι ανυπέρβλητα και πως δεν μπορούν να φτάσουν στην επίτευξη του στόχου τους, ακόμη κι αν καταβάλουν υπέρμετρη προσπάθεια (Xiong et al., 2020).

Σε μία προσπάθεια κατανόησης της επίδρασης της αυτό-αποτελεσματικότητας στην εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι Smetackova et al. (2019) πραγματοποίησαν έρευνα σε 2.394 εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της Τσεχίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν, πως η αυτό-αποτελεσματικότητα μπορεί να λειτουργήσει ως προστατευτικός παράγοντας, δεδομένου ότι σχετίζεται αρνητικά με την επαγγελματική εξουθένωση. Χαρακτηριστικά, εντοπίστηκε αρνητική και στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών, που σημαίνει πως οι εκπαιδευτικοί που έχουν υψηλή αίσθηση αυτό-αποτελεσματικότητας, αποφεύγουν την εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Προς την ίδια κατεύθυνση κινούνται και τα ευρήματα της έρευνας των Skaalvik και Skaalvik (2010), που πραγματοποιήθηκε σε 2.249 εκπαιδευτικούς που υπηρετούν στην πρωτοβάθμια και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση της Νορβηγίας. Ειδικότερα, παρατηρήθηκε πως υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της αυτό-αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών και της εμφάνισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ειδικότερα, παρατηρήθηκε πως ο κίνδυνος εκδήλωσης της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης είναι περιορισμένος μεταξύ των εκπαιδευτικών που έχουν αναπτυγμένη την αίσθηση της αυτό-αποτελεσματικότητας.

Τα παραπάνω ευρήματα καταδεικνύουν πόσο σημαντικό είναι οι εκπαιδευτικοί να διαθέτουν ανεπτυγμένη αίσθηση αυτό-αποτελεσματικότητας. Είναι πολύ σημαντικό, οι εκπαιδευτικοί να νιώθουν πως μπορούν να παρέχουν ποιοτικό εκπαιδευτικό έργο και πως μπορούν να διαχειριστούν τα προβλήματα μέσα στην τάξη, καθώς με τον τρόπο αυτόν εξαλείφεται ο κίνδυνος εμφάνισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης (Skaalvik & Skaalvik, 2010; Smetackova et al., 2019; Xiong et al., 2020). Για τη διασφάλιση υψηλών επιπέδων αυτό-αποτελεσματικότητας μεταξύ των εκπαιδευτικών, κρίνεται αναγκαία η συνεχής επιμόρφωσή τους, που τους επιτρέπει να παραμένουν ανταγωνιστική και η ανάπτυξη συνεργασιών με τους συναδέλφους τους (Κουλλαπή & Λύρα, 2020).

4.7 Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης στην εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών

Μία ακόμη μεταβλητή που έχει εξεταστεί ως παράγοντας που σχετίζεται με την εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η συναισθηματική νοημοσύνη. Η

συναισθηματική νοημοσύνη, αφορά σε μία μορφή κοινωνικής νοημοσύνης που επιτρέπει στον άνθρωπο να αναγνωρίζει και να κατανοεί τα συναισθήματα του, όπως και τα συναισθήματα των οικείων ανθρώπων του, καθώς επίσης και να μπορεί να τα διαχειρίζεται (Mayer & Salovey, 1993). Σύμφωνα με την Πλατσίδου (2004) η συναισθηματική νοημοσύνη είναι ένα απαραίτητο εργαλείο για τη διασφάλιση μίας επιτυχημένης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

Οι Mancini et al. (2022) πραγματοποίησαν έρευνα σε ένα δείγμα 137 εκπαιδευτικών που εργάζονται σε σχολεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και κατέληξαν πως μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και της συναισθηματικής νοημοσύνης, υπάρχει αρνητική σχέση. Ειδικότερα, παρατηρήθηκε πως οι εκπαιδευτικοί που έχουν αναπτυγμένη συναισθηματική νοημοσύνη δεν εκδηλώνουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης, ενώ παρουσιάζουν υψηλή προσωπική επίτευξη. Αντιθέτως, οι εκπαιδευτικοί που έχουν χαμηλή συναισθηματική νοημοσύνη, είναι πιο ευάλωτοι στα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν και τα αποτελέσματα της έρευνας των Kotaman et al. (2022) που πραγματοποιήθηκε σε 536 εκπαιδευτικούς, που εργάζονται σε σχολεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της Τουρκίας. Ειδικότερα, διαπιστώθηκε πως τρεις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης και συγκεκριμένα η ικανότητα αναγνώρισης των συναισθημάτων του ίδιου του ατόμου, η ικανότητα κατανόησης των συναισθημάτων των άλλων όπως και η ικανότητα ρύθμισης των συναισθημάτων, σχετίζονται αρνητικά με την εκδήλωση της συναισθηματικής εξάντλησης. Αυτό σημαίνει, πως οι εκπαιδευτικοί που μπορούν να κατανοήσουν τα δικά τους συναισθήματα, των συναδέλφων, των μαθητών και των γονέων των μαθητών τους, όπως και οι εκπαιδευτικοί που μπορούν να ρυθμίσουν τα συναισθήματά τους, δεν εκδηλώνουν τον κίνδυνο εμφάνισης συναισθηματικής εξάντλησης.

Η συναισθηματική νοημοσύνη φαίνεται πως λειτούργησε ως προστατευτικός παράγοντας απέναντι στην εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και κατά την περίοδο της πανδημίας Covid-19, όπου αντιμετώπισαν πρωτόγνωρες καταστάσεις. Ειδικότερα, οι Geraci et al. (2023) μέσα από την πραγματοποίηση έρευνας σε 65 εκπαιδευτικούς, διαπίστωσαν πως όσοι διαθέτουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης, καταφέρνουν να αποφύγουν τον

κίνδυνο της επαγγελματικής εξουθένωσης και διαμορφώνουν υψηλά επίπεδα αυτό-εκτίμησης.

Όλα τα παραπάνω στοιχεία δείχνουν πως είναι πολύ σημαντικό, οι εκπαιδευτικοί να διαθέτουν αναπτυγμένη συναισθηματική νοημοσύνη. Μέσω αυτής μπορούν να αποφύγουν τον κίνδυνο της επαγγελματικής εξουθένωσης και να παρέχουν στους μαθητές ποιοτικό εκπαιδευτικό έργο (Geraci et al., 2023; Kotaman et al., 2022; Mancini et al., 2022). Ως εκ τούτου, κρίνεται αναγκαία ο σχεδιασμός και η ανάπτυξη προγραμμάτων που εστιάζουν στην καλλιέργεια της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών, τόσο κατά τη διάρκεια των σπουδών τους, όσο και κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας τους (Valente, 2022).

4.8 Συμπεράσματα κεφαλαίου

Ανακεφαλαιώνοντας, μπορεί εύκολα να διαπιστωθεί πως η εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι συνάρτηση πολλών και διαφορετικών παραγόντων. Αναλυτικότερα, η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να εμφανιστεί λόγω των συνθηκών που επικρατούν στο εργασιακό περιβάλλον των εκπαιδευτικών, λόγω των δημογραφικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών του, καθώς επίσης και λόγω κάποιων ιδιαιτεροτήτων και δεξιοτήτων που συνθέτουν την προσωπικότητα τους. Μπορεί κάποιοι εκπαιδευτικοί να διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο από κάποιους άλλους γιατί δεν έχουν τόσο ισχυρή προσωπικότητα και τόσο δυναμικό χαρακτήρα ή γιατί βρίσκονται σε μία περίοδο όπου η ψυχική τους ανθεκτικότητα δεν είναι ιδιαίτερα έντονη.

Σε κάθε περίπτωση, οι διοικήσεις των εκπαιδευτικών μονάδων πρέπει να γνωρίζουν πως επιδρούν όλοι αυτοί οι παράγοντες και να δίνουν την κατάλληλη προσοχή, ώστε να αντιλαμβάνονται ποιοι εκπαιδευτικοί ανήκουν στην ομάδα υψηλού κινδύνου να εμφανίσουν επαγγελματική εξουθένωση. Ακόμη, είναι πολύ σημαντικό να αντιλαμβάνονται πως κάθε εκπαιδευτικός έχει τα δικά του χαρακτηριστικά και τις δικές του ανάγκες, γεγονός που απαιτεί ειδική διαχείριση. Δεν θα πρέπει να θεωρούν πως όλοι οι εκπαιδευτικοί είναι το ίδιο και πως έχουν τις ίδιες ανάγκες. Θα πρέπει να διαφοροποιούν την προσέγγισή τους και παράλληλα να εντοπίζουν τις αδυναμίες τους, τις οποίες και θα πρέπει να βελτιώσουν.

5. Οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στην προσωπική ζωή και επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών και οι πρακτικές πρόληψης και διαχείρισής της

5.1 Εισαγωγή

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα ερευνών σχετικά με τις αρνητικές συνέπειες της επαγγελματικής ζωής στην προσωπική και επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών. Αρχικά, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των ερευνών που αφορούν στις δυσμενείς συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης, στην προσωπική ζωή των εκπαιδευτικών, στην ευημερία και την ποιότητα της ζωής τους. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα μελετών που αποτυπώνουν την επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης στην επαγγελματική ζωή, στο έργο των εκπαιδευτικών και την ακαδημαϊκή πορεία των μαθητών. Το κεφάλαιο αυτό, ολοκληρώνεται με την παρουσίαση κάποιων καλών πρακτικών που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι διοικήσεις των σχολείων σε επίπεδο πρόληψης και διαχείρισης της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σημειώνεται πως πρόκειται για καλές πρακτικές που έχουν ήδη εφαρμοστεί σε σχολεία και έχουν συμβάλει σημαντικά στην ευημερία των εκπαιδευτικών, μέσω της καλύτερης διαχείρισης των πιέσεων που λαμβάνουν.

5.2 Οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στην προσωπική ζωή των εκπαιδευτικών

Πέρα από τους παράγοντες που οδηγούν στην εμφάνιση ή στην αποφυγή της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, αρκετοί ερευνητές έχουν επιχειρήσει να διερευνήσουν και τις επιπτώσεις της στην προσωπική και επαγγελματική ζωή τους.

Την επίδραση της εκδήλωσης της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στην προσωπική τους ζωή και συγκεκριμένα στην ευημερία τους και την ποιότητα της ζωής τους, προσπάθησε να διερευνήσει ο Kakkar (2020). Πρόκειται για μία έρευνα, της οποίας το δείγμα αποτέλεσαν 100 εκπαιδευτικοί ηλικίας 25 έως 40 ετών. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως η εκδήλωση επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς, είναι υπεύθυνη για τα χαμηλά επίπεδα ευημερίας και για την χαμηλή ποιότητα ζωής που αισθάνονται. Δηλαδή, ο Kakkar (2020) οδηγήθηκε στο

συμπέρασμα πως οι εκπαιδευτικοί που αισθάνονται επαγγελματικά εξουθενωμένοι, αδυνατούν να αισθανθούν ευημερία και να νιώσουν πως έχουν μία καλή ποιότητα σωματικής, ψυχικής, κοινωνικής και περιβαλλοντικής ζωής.

Οι Adabi και Chafournia (2020) πραγματοποίησαν έρευνα σε 80 εκπαιδευτικούς, με ελάχιστη προϋπηρεσία 10 ετών στον χώρο, προκειμένου να διερευνήσουν αφενός τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν και αφετέρου τις επιπτώσεις της. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως υπάρχει θετική και στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και του άγχους και αρνητική κι στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και της παρακίνησής τους. Πιο αναλυτικά, έγινε αντιληπτό μέσα από την παρούσα έρευνα πως οι εκπαιδευτικοί που αισθάνονται επαγγελματικά εξουθενωμένοι, εκδηλώνουν υψηλά επίπεδα άγχους και δεν νιώθουν πως λαμβάνουν κίνητρα, ώστε να μπορέσουν να αυξήσουν την παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητά τους.

Πολύ μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζουν και τα αποτελέσματα της έρευνας των Chakranorty και Singh (2022) όσον αφορά στις επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς. Μέσα από την πραγματοποίηση έρευνας σε 713 εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, κατέληξαν πως η εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει αρνητικές συνέπειες στην πρωτοκοινωνική συμπεριφορά των εκπαιδευτικών. Σημειώνεται πως η πρωτοκοινωνική συμπεριφορά αφορά στον αλτρουισμό, στην παροχή εθελοντικής βοήθειας και υποστήριξης και στην ενσυναίσθηση. Η αρνητική επίδραση της επαγγελματικής εξουθένωσης στην πρωτοκοινωνική συμπεριφορά των εκπαιδευτικών, επηρεάζει ανάλογα και τις διαπροσωπικές σχέσεις των τελευταίων, όπως και την ικανότητά τους να δημιουργούν ισχυρούς δεσμούς με τα άτομα που συναναστρέφονται στην προσωπική και την επαγγελματική τους ζωή.

Ενδιαφέρουσα είναι και η συστηματική ανασκόπηση που πραγματοποιήθηκε από τους Madigan et al. (2023) με στόχο την καταγραφή των επιπτώσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης στη σωματική υγεία των εκπαιδευτικών. Χρησιμοποιήθηκαν 21 σχετικές μελέτες και συγκεντρώθηκε ένα δείγμα 5.267 εκπαιδευτικών. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει τη σωματική υγεία των εκπαιδευτικών δεδομένου ότι οδηγεί σε φλεγμονές, στην εκδήλωση πονοκεφάλων και ασθενειών του γαστρεντερικού συστήματος, σε προβλήματα στις φωνητικές χορδές,

καθώς επίσης και σε προβλήματα υγείας που σχετίζονται με τη λειτουργία της υπόφυσης.

Τα αποτελέσματα των παραπάνω ερευνών δείχνουν πως η εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, επιδρά αρνητικά στην προσωπική τους ζωή, καθώς δυσχεραίνουν την υγεία τους σε σωματικό και πνευματικό επίπεδο. Ενδιαφέρον παρουσιάζει να εξεταστούν κι οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στην επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών και το έργο τους, όπως επιχειρεί να επιτύχει κι επόμενη ενότητα.

5.3 Οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στην επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών

Τις επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στην επαγγελματική τους ζωή και στο έργο τους, επιχείρησε να εξετάσει η Ortner (2012). Επιλέγοντας ένα δείγμα 103 εκπαιδευτικών, προσπάθησε να διερευνήσει αν η εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ταχύτητα τους και στην ποιότητα του έργου τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν, πως η εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης περιορίζουν την ευελιξία των εκπαιδευτικών και τους δυσκολεύουν σε επίπεδο ταχύτητας οργάνωσης και υλοποίησης δράσεων. Επίσης, έδειξαν πως οι εκπαιδευτικοί που παρουσιάζουν επαγγελματική εξουθένωση, σημειώνουν χαμηλότερης ποιότητας αποτελέσματα, όταν πρέπει να εργαστούν κάτω από συνθήκες πίεσης.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η έρευνα των Rajendran et al. (2020) που επιχείρησε να εξετάσει αν η εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς, μπορεί να επηρεάσει την πρόθεσή τους, να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους. Στην έρευνα πήραν μέρος 999 εκπαιδευτικοί που εργάζονται τόσο στην πρωτοβάθμια, όσο και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως η επαγγελματική εξουθένωση, μπορεί να διαμορφώσει την πρόθεση των εκπαιδευτικών να εγκαταλείψουν την εργασία τους και να αναζητήσουν κάποια άλλη εργασία, όχι μόνο σε άλλο σχολικό περιβάλλον αλλά και σε άλλον κλάδο.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφική επισκόπηση που πραγματοποίησε ο Wang (2022), διαπίστωσε πως η εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ιδιαίτερα επικίνδυνη, καθώς επηρεάζει την ποιότητα του έργου των εκπαιδευτικών και κατά συνέπεια την ακαδημαϊκή εξέλιξη των μαθητών. Ο Wang (2022) κατέληξε πως οι

εκπαιδευτικοί που νιώθουν επαγγελματικά εξουθενωμένοι, δεν μπορούν και δεν επιδιώκουν να βελτιώσουν την εκπαιδευτική διαδικασία, ώστε να παρέχουν γνώσεις και πληροφορίες στους μαθητές τους, αναγκαίες για την ανάπτυξη των τελευταίων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι μαθητές να μην λαμβάνουν τα απαιτούμενα εφόδια κι εν τέλει να μην μπορούν να αναπτυχθούν σε ακαδημαϊκό επίπεδο.

Οι Madigan και Curran (2020) πραγματοποίησαν συστηματική ανασκόπηση και μετά-ανάλυση σε 29 μελέτες, προκειμένου να διερευνήσουν αν η εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς μπορεί να επηρεάσει την ακαδημαϊκή πορεία των μαθητών. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως υπάρχει αρνητική σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική εξουθένωση που εκδηλώνεται στους ακαδημαϊκούς και την ακαδημαϊκή ανάπτυξη κι επίδοση των μαθητών. Ειδικότερα, όταν οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται επαγγελματικά εξουθενωμένοι, δηλαδή όταν εκδηλώνουν συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και χαμηλή προσωπική επίτευξη, οι μαθητές σημειώνουν χαμηλές βαθμολογίες και αποκομίζουν χαμηλό επίπεδο γνώσεων. Υπογραμμίζεται πως το αποτέλεσμα αυτό, ισχύει για όλες τις βαθμίδες τη εκπαίδευσης, δηλαδή και για την πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια και για την τριτοβάθμια.

Προς την ίδια κατεύθυνση κινούνται και τα αποτελέσματα της έρευνας των Masitha et al. (2023) που πραγματοποιήθηκε σε ένα δείγμα 99 εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ειδικότερα, διαπιστώθηκε πως όταν οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται επαγγελματικά εξουθενωμένοι, αδυνατούν να διαμορφώσουν μέσα στην τάξη το κατάλληλο κλίμα αλληλοεπίδρασης μεταξύ των ίδιων και των μαθητών τους, όπως και μεταξύ των μαθητών. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, το μάθημα να μην είναι ποιοτικό και να μην μπορεί να προσφέρει τα μέγιστα εφόδια στους μαθητές, σε επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων.

Ο Homeo (2023) μέσα από την πραγματοποίηση έρευνας σε 215 εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε σχολεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, επιχείρησε να εξετάσει αν η εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης επηρεάζει τα επίπεδα διαμόρφωσης της αντιλαμβανόμενης αξιοπιστίας των εκπαιδευτικών. Η αντιλαμβανόμενη αξία των εκπαιδευτικών αφορά στον βαθμό που οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ανταγωνιστικοί, ότι μπορούν να επιτύχουν τους στόχους τους και ότι μπορούν να κερδίσουν την εμπιστοσύνη των άλλων. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως υπάρχει αρνητική σχέση

μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών, δηλαδή κατέστη σαφές πως οι εκπαιδευτικοί που εκδηλώνουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, δεν μπορούν να διαμορφώσουν τα επιθυμητά επίπεδα αντιλαμβανόμενης αξιοπιστίας.

Όλα τα παραπάνω στοιχεία δείχνουν πως η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να ασκήσει ιδιαίτερα αρνητική επίδραση στην επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών και όπως είναι φυσικό στην ποιότητα του έργου τους. Τέτοιες διαπιστώσεις εγείρουν έντονη ανησυχία, καθώς η χαμηλή ποιότητα εκπαιδευτικού έργου, συνεπάγεται και αδυναμία ακαδημαϊκής εξέλιξης, με αποτέλεσμα να κρίνεται ως επιτακτική ανάγκη η υιοθέτηση καλών πρακτικών πρόληψης και αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης.

5.4 Καλές πρακτικές αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών

Οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στην προσωπική και την επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών είναι πολλές και μείζονος σημασίας, δεδομένου ότι μπορεί να επηρεάσει τη σωματική και την ψυχική τους υγεία, την ευημερία τους και την ποιότητα της ζωής τους αλλά και να μειώσει σε πολύ μεγάλο βαθμό την ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου που παράγουν. Τα ευρήματα αυτά είναι πολύ ανησυχητικά και δείχνουν πως υπάρχει ανάγκη πρόληψης και αντιμετώπισης από τις διοικήσεις των εκπαιδευτικών μονάδων.

Μία από τις καλές πρακτικές που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι διοικήσεις των σχολείων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η συνεχής στήριξη και καθοδήγηση των εκπαιδευτικών. Η ύπαρξη ατόμων που μπορούν να καθοδηγήσουν τους εκπαιδευτικούς στην ανάπτυξη των προσωπικών και κοινωνικών τους δεξιοτήτων όπως και στην ανάπτυξη διαχείρισης κρίσεων και προβλημάτων, μπορεί να συντελέσει σημαντικά στην πρόληψη και στην αποτελεσματική διαχείριση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Ng et al., 2023). Σημειώνεται πως η ύπαρξη ατόμων που καθοδηγούν και στηρίζουν τους εκπαιδευτικούς, δεν καταφέρνουν μόνο να εξαλείψουν τον κίνδυνο της επαγγελματικής εξουθένωσης, αλλά συμβάλλουν σημαντικά και στη βελτίωση της ποιότητας του έργου που προσφέρουν οι τελευταίοι, καθώς αναπτύσσονται και προσωπικά και επαγγελματικά (Τρίκας, 2020).

Η δημιουργία προγραμμάτων Yoga για τους εκπαιδευτικούς, μπορεί να αποτελέσει ακόμη μία καλή πρακτική πρόληψης και διαχείρισης της επαγγελματικής εξουθένωσης (Agyarong et al., 2023). Σύμφωνα με τους Latino et al. (2021) η εφαρμογή ενός προγράμματος Yoga για τους εκπαιδευτικούς, μπορεί να περιορίσει σημαντικά τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν. Μέσα από την έρευνά τους διαπίστωσαν, πως οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχα σε ένα πρόγραμμα Yoga διάρκειας 2 μηνών κατάφεραν να μειώσουν τα επίπεδα στρες που βιώνουν και να αποφύγουν τον κίνδυνο να εκδηλώσουν επαγγελματική εξουθένωση.

Επίσης και η δημιουργία προγραμμάτων ανάπτυξης της συναισθηματικής νοημοσύνης σύμφωνα με τους Schoeps et al. (2019) αποτελεί μία επίσης καλή πρακτική που πρέπει να χρησιμοποιήσουν οι διοικήσεις των εκπαιδευτικών μονάδων σε επίπεδο πρόληψης και διαχείρισης της επαγγελματικής εξουθένωσης. Στην έρευνά τους συμμετείχαν 340 εκπαιδευτικοί, οι οποίοι παρακολούθησαν συγκεκριμένα μαθήματα κατά ομάδες. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι συμμετέχοντες κατάφεραν να βελτιώσουν τα επίπεδα της συναισθηματικής τους νοημοσύνης και παράλληλα να μειώσουν τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης που βίωναν.

Η παρακίνηση των εκπαιδευτικών να συμμετέχουν σε Πρόγραμμα μείωσης του άγχους μέσω ευσυνειδητότητας, είναι μία επίσης καλή πρακτική που μπορεί να οδηγήσει στην αύξηση της ικανότητας των εκπαιδευτικών να διαχειρίζονται τις πιέσεις που λαμβάνουν από το περιβάλλον τους και το άγχος που αισθάνονται (Agyarong et al., 2023). Οι Carroll et al. (2022) χρησιμοποιώντας ένα δείγμα 75 εκπαιδευτικών κατέληξαν πως οι εκπαιδευτικοί που συμμετέχουν σε αυτό το πρόγραμμα καταφέρνουν να διαχειρίζονται τις πιέσεις που λαμβάνουν, να διαμορφώνουν χαμηλότερα επίπεδα στρες, να αποφεύγουν την εκδήλωση συμπτωμάτων κατάθλιψης και να προλαμβάνουν την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Επίσης, η συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε Προγράμματα θεραπείας που εστιάζουν στη συμπόνια, δύνανται να βοηθήσουν τους εκπαιδευτικούς να αποφύγουν την εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Μέσω της συμμετοχής των εκπαιδευτικών στα προγράμματα αυτά, είναι εφικτό να βελτιώσουν τα επίπεδα της ευεξίας τους και να αναπτύξουν μηχανισμούς αυτό-βοήθειας και αυτό-συμπόνιας (Maratos et al., 2019). Οι Matos et al. (2022) σε έρευνα που πραγματοποίησαν σε 155 εκπαιδευτικούς που εργάζονται στον δημόσιο τομέα, κατέληξαν πως πρόκειται για ένα

πολύτιμο εργαλείο, καθώς βοηθά στη μείωση του άγχους και των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης.

5.5 Συμπεράσματα

Όπως συμβαίνει και στην περίπτωση των υπόλοιπων εργαζόμενων, έτσι και στην περίπτωση των εκπαιδευτικών, η εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει ιδιαίτερα σοβαρές και δυσμενείς συνέπειες στην προσωπική και επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών. Ψυχικές και σωματικές ασθένειες, προβλήματα σε επίπεδο κοινωνικής ζωής, άσχημα συναισθήματα για την εργασία τους, χαμηλά επίπεδα αποτελεσματικότητας και χαμηλή ποιότητα εκπαιδευτικού έργου που συνεπάγεται αδυναμία εξέλιξης των μαθητών, είναι κάποια από τα σοβαρότερα προβλήματα που εκδηλώνονται μαζί με την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς.

Συνεπώς, η εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης συνεπάγεται μείωση της ευημερίας και της ποιότητας της ζωής των εκπαιδευτικών, καθώς επίσης και έκπτωση της ποιότητας του εκπαιδευτικού τους έργου με αρνητικό αντίκτυπο στην ακαδημαϊκή εξέλιξη των μαθητών. Οι διοικήσεις των εκπαιδευτικών μονάδων, μπορούν να χρησιμοποιήσουν πολλές και διαφορετικές καλές πρακτικές, οι οποίες εστιάζουν στη φυσική άσκηση και στα προγράμματα ψυχολογικής υποστήριξης και ενδυνάμωσης. Ωστόσο, για να συμμετέχουν οι εκπαιδευτικοί στις παραπάνω καλές πρακτικές θα πρέπει να διασφαλιστεί ότι λαμβάνουν χώρα κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, ώστε να μην νιώθουν πως στερούνται του προσωπικού τους χρόνου και πως η συμμετοχή τους είναι δωρεάν. Τα στοιχεία αυτά, θα πρέπει να προσέξουν ιδιαίτερα οι ανώτερες διοικήσεις των εκπαιδευτικών συστημάτων ανά τον κόσμο.

6. Συμπεράσματα

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι μία κατάσταση σωματικής και ψυχικής εξάντλησης που εμφανίζεται σε εργαζόμενους, που δέχονται έντονες πιέσεις από το περιβάλλον της εργασίας τους, από τη φύση της εργασίας τους, καθώς επίσης και από τους ανθρώπους που εξυπηρετούν. Οι εργαζόμενοι που εκδηλώνουν επαγγελματική εξουθένωση, αισθάνονται συναισθηματικά εξαντλημένοι και αδυνατούν να δώσουν την απαιτούμενη προσοχή στο έργο που παράγουν και στις ανάγκες των ανθρώπων που εξυπηρετούν. Επίσης, οι επαγγελματικά εξουθενωμένοι εργαζόμενοι αποκτούν σταδιακά απόσταση από την εργασία τους, από τους συναδέλφους και τους συνεργάτες τους, όπως και από τους ανθρώπους που εξυπηρετούν. Μάλιστα πέρα από αδιάφοροι, πολλές φορές μπορούν να γίνουν και κυνικοί και απότομοι, με τα άτομα του επαγγελματικού περιβάλλοντος του, αλλά και με τα άτομα του κοινωνικού τους περιβάλλοντος. Αυτό συμβαίνει καθώς η ένταση της εργασίας τους και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν σε αυτή μεταφέρονται στην προσωπική τους ζωή. Ακόμη, οι επαγγελματικά εξουθενωμένοι εργαζόμενοι, λόγω της εξάντλησης που αισθάνονται σε σωματικό και ψυχικό επίπεδο, παράγουν έργο χαμηλής ποιότητας που φυσικά δεν ανταποκρίνεται ούτε στις δικές τους αρχικές προσδοκίες, ούτε στις προσδοκίες των ανθρώπων που εξυπηρετούν.

Δεδομένης της επίδρασης της επαγγελματικής εξουθένωσης στην ποιότητα του έργου των εργαζόμενων, είναι πολύ σημαντικό να ελεγχθεί η εμφάνισή της κι ο επιπολασμός της μεταξύ συγκεκριμένων επαγγελματικών ομάδων, που επηρεάζουν τη ζωή των άλλων ανθρώπων. Μεταξύ αυτών των επαγγελματικών ομάδων είναι και οι εκπαιδευτικοί, των οποίων το έργο επηρεάζει τα εφόδια που αποκτούν οι μαθητές, την ικανότητα τους να εισέλθουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, όπως επίσης και την ανταγωνιστικότητα που θα αποκτήσουν στη αγορά εργασίας. Επίσης, πολύ σημαντικό είναι να τονιστεί πως το έργο των εκπαιδευτικών, δεν επιδρά μόνο στην ακαδημαϊκή εξέλιξη και στη μεταγενέστερη εξέλιξη των μαθητών στην αγορά εργασίας, αλλά και στην κοινωνική τους ανάπτυξη. Οι εκπαιδευτικοί με τη συμπεριφορά και το έργο τους, μπορούν να καθορίσουν διάφορες διαστάσεις της κοινωνικότητας των μαθητών και της απόκτησης κοινωνικών εφοδίων που επηρεάσουν κάθε διάσταση της ζωής τους ως μαθητές και ως έφηβοι αλλά και ως ενήλικες.

Ως εκ τούτου, η διερεύνηση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης στην περίπτωση των εκπαιδευτικών είναι πολύ σημαντική κι αποτελεί ζήτημα μείζονος σημασίας, διαπίστωση που αποτέλεσε την αφορμή για την πραγματοποίηση της παρούσας εργασίας. Σκοπός της εργασίας αυτής, ήταν να εξετάσει την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και να καταγράψει τα αίτια, τις επιπτώσεις της και τις καλές πρακτικές πρόληψης και αποτελεσματικής διαχείρισής της. Για την επίτευξη του σκοπού της πραγματοποιήθηκε βιβλιογραφική ανασκόπηση, σε ελληνόγλωσσα και ξενόγλωσσα άρθρα, τα οποία αφορούν στο θεωρητικό υπόβαθρο της επαγγελματικής εξουθένωσης, στον επιπολασμό της επαγγελματικής εξουθένωσης συγκεκριμένα στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, στα αίτια εμφάνισής της, στις επιπτώσεις της στην προσωπική τους ζωή και το εκπαιδευτικό έργο και στις καλές πρακτικές που μπορούν να υιοθετηθούν για την πρόληψη και την αποτελεσματική διαχείρισή της.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης ανά ερευνητικό ερώτημα, με τη μορφή συμπερασμάτων.

ΕΕ1. Ο βαθμός στον οποίον βιώνουν οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα και το εξωτερικό, το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης

Τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης που αφορούν στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης στην Ελλάδα, δείχνουν πως πρόκειται για ένα φαινόμενο που γίνεται ορατό στους κόλπους της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Σε αρκετές μελέτες που πραγματοποιήθηκαν έγινε εμφανές πως οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα έρχονται αντιμέτωποι με τη συναισθηματική εξάντληση και με την αποπροσωποποίηση (Anastasiou & Belias, 2020 Κάμτσιος & Λώλη, 2016; Κοσύβας και συν., 2023; Πατσάλη & Παπουτσάκη, 2010). Μέσα από τις ίδιες έρευνες δεν εντοπίστηκε μειωμένη προσωπική επίτευξη, γεγονός ιδιαίτερα ενθαρρυντικό, καθώς δείχνει πως οι εκπαιδευτικοί δεν βιώνουν τόσο έντονες πιέσεις, ώστε να νιώσουν ότι δεν μπορούν να παράγουν ποιοτικό έργο στους μαθητές τους. Σημειώνεται πως υπάρχουν και έρευνες που δείχνουν πως οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στα δημοτικά σχολεία στην Ελλάδα, δεν ταλανίζονται από την επαγγελματική εξουθένωση (Κώστα & Αδάμος, 2020; Φλάμπουρας Νιέτος και συν., 2018).

Τα παραπάνω στοιχεία δείχνουν, πως όντως η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να εμφανιστεί στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση της χώρας, αλλά αυτό δεν είναι πάντα απόλυτο. Πιθανότητα, αυτό να οφείλεται στο κλίμα που επικρατεί στα σχολεία στα οποία υπηρετούν οι εκπαιδευτικοί, στους πόρους που διαθέτουν για την υλοποίηση της εκπαιδευτικής διαδικασίας, στις δικές τους προσωπικές ανάγκες και στις πιέσεις που αισθάνονται ότι δέχονται. Σε κάθε περίπτωση, τα στοιχεία αυτά δείχνουν ότι οι διοικήσεις των σχολείων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, θα πρέπει να μπορούν να προλαμβάνουν την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης και να την αναγνωρίζουν ώστε να εφαρμόζουν καλές πρακτικές αντιμετώπισης.

Ανάλογα είναι κατά τα αποτελέσματα που αφορούν στο εξωτερικό. Υπάρχουν έρευνες που τονίζουν πως η επαγγελματική εξουθένωση απειλεί τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και έρευνες που απορρίπτουν την εν λόγω θέση. Ειδικότερα, στις έρευνες των Al-Asadi et al. (2018), των Amri et al. (2020) και του Bozkus (2018), παρατηρήθηκε έντονα το πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αντιθέτως στις έρευνες των Arvidsson et al. (2016), των Gastaldi et al. (2014), των Markelj et al. (2023), δεν έγινε εμφανές πως η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να απειλήσει ιδιαίτερα τους εκπαιδευτικούς.

Τα στοιχεία αυτά, δείχνουν όπως και στην περίπτωση της Ελλάδας, πως η επαγγελματική εξουθένωση, μπορεί να εμφανιστεί στον χώρο της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά αυτό δεν είναι απόλυτο. Οι διοικήσεις των εκπαιδευτικών μονάδων, πρέπει να είναι προετοιμασμένες για την εμφάνισή τους, που σημαίνει ότι πρέπει να υιοθετούν προγράμματα πρόληψης, να μπορούν να αναγνωρίζουν άμεσα στην εμφάνισή της και να την εξαλείφουν, μέσω αποδεδειγμένα αποτελεσματικών πρακτικών.

ΕΕ2. Παράγοντες σχετίζονται με την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών

Μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση που πραγματοποιήθηκε διαπιστώθηκε πως πολλοί παράγοντες καθιστούν τους εκπαιδευτικούς ευάλωτους ως προς την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης και πως πολλοί επίσης παράγοντες μπορούν να λειτουργήσουν προστατευτικά.

Ειδικότερα, πολλοί οργανωσιακοί παράγοντες φαίνεται ότι έχουν τη δύναμη να οδηγήσουν στην επαγγελματική εξουθένωση. Ο φόρτος εργασίας (Amri et al., 2020;

Κάμτσιος & Λώλης, 2016), το στρες (Markelj et al., 2023), η δύσκολη αλληλοεπίδραση με τους μαθητές και η εισαγωγή νέων τεχνικών μεθόδων (Markelj et al., 2023), η έλλειψη πόρων (Amri et al., 2020; Chryssouli & Koutroukis, 2023), η αδυναμία προσωπικής και επαγγελματικής εξέλιξης (Κώστα & Αδάμος, 2020), ο όγκος των πρόσθετων καθηκόντων (Mamo, 2020), η έλλειψη στήριξης από τους συναδέλφους και τη διοίκηση (Selma, 2021), ο εργασιακός εκφοβισμός (de Souza et al., 2023) και η ψυχολογική ανασφάλεια (Kassandrinou et al., 2023), είναι κάποιοι από τους οργανωσιακούς παράγοντες που οδηγούν στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών.

Οι διευθύνσεις των εκπαιδευτικών μονάδων, οφείλουν να είναι ενημερωμένοι και να προβαίνουν στις κατάλληλες ενέργειες για να διαμορφώσουν ένα καλό εργασιακό περιβάλλον, με όσους πόρους και όσα μέσα διαθέτουν. Υπογραμμίζεται, πως και το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων πρέπει να κατανοήσει τη σοβαρή και αρνητική επίδραση που έχουν αυτοί οι οργανωσιακοί παράγοντες και να λάβουν μέτρα. Τα μέτρα αυτά αφορούν στην παροχή περισσότερων πόρων για την εκπαίδευση, στην επιμόρφωση των διευθυντών/τριών των εκπαιδευτικών μονάδων πάνω σε διοικητικά ζητήματα και στην επαγγελματική εξουθένωση και στην επιλογή ατόμων για τις διοικητικές θέσεις, που έχουν σχετικές γνώσεις.

Η διασφάλιση καλών εργασιακών συνθηκών, όπως κι ενός καλού κλίματος θα μπορέσει να συμβάλει και στην αύξηση των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, η οποία λειτουργεί προστατευτικά ως προς την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Anastasiou & Belias, 2020; Smetackova et al., 2019; Vousiopoulos et al., 2019; Wolomasi & Werang, 2022).

Άλλοι παράγοντες που λειτουργούν προστατευτικά ως προς την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης στον χώρο της εκπαίδευσης είναι η υψηλή ψυχική ανθεκτικότητα (de Vera Garcia & Gambarte, 2019; Moreno-Lucas et al., 2022; Richards et al., 2016), τα υψηλά επίπεδα αυτό-αποτελεσματικότητας (Skaalvik & Skaalvik, 2010; Smetackova et al., 2019; Xiong et al., 2020) και τα υψηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης (Geraci et al., 2023; Kotaman et al., 2022; Mancini et al., 2022).

Οι διοικήσεις των εκπαιδευτικών μονάδων, οφείλουν να προσέξουν τους παράγοντες που λειτουργούν προστατευτικά και να συμβάλλουν στην καλλιέργειά τους, μέσω

πραγματοποίησης σχετικών σεμιναρίων. Επίσης, το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων καλείται να εντάξει στο προπτυχιακό πρόγραμμα που παρακολουθούν οι εκπαιδευτικοί, σχετικά μαθήματα που θα τους βοηθήσουν να αποκτήσουν κάποιες από τις παραπάνω δεξιότητες.

Τα παραπάνω ευρήματα επιβεβαιώνονται σχεδόν από όλες τις έρευνες που εντοπίζονται. Μεγαλύτερη σύγχυση εντοπίζεται σε επίπεδο σχέσης των δημογραφικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών με την επαγγελματική εξουθένωση. Ακριβέστερα, δεν υπάρχει σύγκλιση μεταξύ των ερευνών αν κάποια δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών τους καθιστούν τελικώς ευάλωτους. Άλλες έρευνες υποστηρίζουν πως υπάρχει σχέση ως προς κάποιες μεταβλητές τουλάχιστον και άλλες όχι (Amri et al., 2020; Bozkus, 2018; Κάμτσιος & Λώλης, 2016; Κόσυβας και συν., 2023; Κώστα & Αδάμος, 2020). Το συμπέρασμα αυτό δείχνει πως πρέπει συνεχώς να διερευνώνται συστηματικά οι σχέσεις αυτές, ώστε οι διευθύνσεις των εκπαιδευτικών μονάδων να γνωρίζουν ποιοι είναι οι εκπαιδευτικοί που εντάσσονται στις ομάδες υψηλού κινδύνου.

ΕΕ3. Οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στην προσωπική και επαγγελματική ζωή, όπως και στο έργο των εκπαιδευτικών

Οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στην προσωπική και επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών, όπως και στο έργο τους είναι πολλές και ιδιαίτερα σοβαρές, όπως προκύπτει μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση που πραγματοποιήθηκε. Ειδικότερα, η εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών συνδέεται με την χαμηλή ευημερία και την χαμηλή ποιότητα σωματικής, ψυχικής, κοινωνικής και περιβαλλοντικής ζωής (Kakkar, 2020), όπως και με την εκδήλωση προβλημάτων σωματικής υγείας (Madigan et al., 2023). Επίσης, σχετίζεται με αυξημένα επίπεδα άγχους (Adabi & Chafournia, 2020) και με προβλήματα πρωτοκοινωνικής συμπεριφοράς (Chakranorty & Singh, 2022).

Ακόμη, διαπιστώθηκε πως η εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς επιδρά αρνητικά και στην επαγγελματική τους ζωή και στην ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου. Ακριβέστερα, οι εκπαιδευτικοί που παρουσιάζουν επαγγελματική εξουθένωση, σημειώνουν χαμηλότερης ποιότητας αποτελέσματα, όταν πρέπει να εργαστούν κάτω από συνθήκες πίεσης (Ortner, 2012), διαμορφώνουν πρόθεση παραίτησης (Rajendran et al., 2020), δεν επιδιώκουν τη βελτίωση της

εκπαιδευτικής διαδικασίας (Wang, 2022), δεν παράγουν ποιοτικό έργο με αποτέλεσμα να επηρεάζονται αρνητικά οι επιδόσεις των μαθητών (Madigan & Curran, 2020), αδυνατούν να διαμορφώσουν ένα καλό κλίμα αλληλοεπίδρασης (Masitha et al., 2023) και χάνουν την ανταγωνιστικότητα τους, όπως και τον προσανατολισμό σε στόχους (Homeo, 2023).

Τα στοιχεία αυτά δείχνουν πως οι διοικήσεις των εκπαιδευτικών συστημάτων, πρέπει να προσέξουν πολύ σοβαρά τον κίνδυνο της εμφάνισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ομοίως και το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, οφείλει να αναλάβει δράση. Οι δράσεις πρέπει να κινούνται σε δύο άξονες, αρχικά στη διαμόρφωση συνθηκών που αποτρέπουν την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών και στη συνέχεια, στην ανάπτυξη καλών πρακτικών αντιμετώπισης.

ΕΕ4. Καλές πρακτικές μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τις διοικήσεις των εκπαιδευτικών μονάδων για την πρόληψη και τη διαχείριση της επαγγελματικής εξουθένωσης

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση που έλαβε χώρα για τους σκοπούς της παρούσας εργασίας κατέδειξε την επικινδυνότητα του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών. Επίσης, ανέδειξε και κάποιες καλές πρακτικές αποτελεσματικής πρόληψης και διαχείρισης της. Η ύπαρξη ατόμων που μπορούν να καθοδηγήσουν τους εκπαιδευτικούς καθ' όλη τη διάρκεια της πορείας τους στον χώρο της εκπαίδευσης (Ng et al., 2023), είναι μία από τις καλές πρακτικές. Επίσης, η δημιουργία προγραμμάτων Yoga (Agyarong et al., 2023; Latino et al., 2021), η πραγματοποίηση επιμορφωτικών δράσεων που αποσκοπούν στην ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης (Schoeps et al., 2019), η παρακίνηση συμμετοχής σε προγράμματα μείωσης του άγχους μέσω ευσυνειδητότητας (Agyarong et al., 2023; Carroll et al., 2022) και σε προγράμματα θεραπείας που εστιάζουν στη συμπόνια (Maratos et al., 2019; Matos et al., 2022), αποτελούν κάποιες επίσης καλές πρακτικές.

Σε αυτές τις πρακτικές πρέπει να δώσουν έμφαση οι διευθύνσεις των εκπαιδευτικών μονάδων και η διοίκηση του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, προκειμένου να καταφέρει να διαχειριστεί επιτυχώς το σοβαρό πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Μέσα από αυτές τις πρακτικές το σύγχρονο σχολείο θα μπορέσει να

αντιμετωπίσει επιτυχώς το πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης, τόσο σε επίπεδο πρόληψης, όσο και σε επίπεδο διαχείρισης.

Ολοκληρώνοντας την παρούσα εργασία είναι σημαντικό να προταθεί η διεξαγωγή κι άλλων σχετικών ερευνών και ειδικά ερευνών που στηρίζονται στην πρωτογενή έρευνα. Η συνεχής διερεύνηση του προβλήματος της επαγγελματικής εξουθένωσης στην πρωτοβάθμια αλλά και στις υπόλοιπες βαθμίδες της εκπαίδευσης, θα μπορεί να συμβάλλει με νέα γνώση και με πρόσθετη πίεση στην υιοθέτηση μέτρων, που θα συμβάλλουν στην πρόληψη και στην εξάλειψή της.

Επίλογος

Το πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης στον χώρο της εκπαίδευσης είναι πολύ σοβαρό και ιδιαίτερα επικίνδυνο. Μπορεί να εκδηλωθεί ως απόρροια των πιέσεων που ασκούνται πάνω στους/στις εκπαιδευτικούς και να εκδηλωθεί μέσω της συναισθηματικής εξάντλησης, της αδιαφορίας, της αποπροσωποποίησης, της υιοθέτησης κυνικής συμπεριφοράς και της χαμηλής προσωπικής επίτευξης. Αναμφίβολα, η εκδήλωση της στο χώρο της εκπαίδευσης, δεν μπορεί παρά να έχει αρνητικές συνέπειες για τους ίδιους, για τους μαθητές και για το γενικότερο σύστημα της εκπαίδευσης. Οι εκπαιδευτικοί που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση δεν μπορούν να παράγουν ποιοτικό έργο, το οποίο μπορεί να βοηθήσει τους μαθητές να αποκτήσουν τα εφόδια που χρειάζονται για να διασφαλίσουν μία επιτυχημένη ακαδημαϊκή καριέρα ή τα εφόδια για να διεκδικήσουν μία ανταγωνιστική θέση εργασίας.

Είναι μείζονος σημασίας η πρόληψη και η επιτυχής διαχείριση της επαγγελματικής εξουθένωσης στην περίπτωση της εκδήλωσής της. Δεν είναι σπάνιο το φαινόμενο όπου οι μαθητές αδυνατούν να εξελιχθούν ή αποκτούν κενά που επηρεάζουν τη μελλοντική τους εξέλιξη, καθώς οι εκπαιδευτικοί δεν κατάφεραν να ανταποκριθούν στις προσδοκίες τους και να τους προσφέρουν ένα πραγματικά ποιοτικό εκπαιδευτικό έργο. Για την αποφυγή ανάλογων προβλημάτων στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, πρέπει να κινητοποιηθεί αφενός το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων και αφετέρου οι

διευθυντές/τριες των σχολείων. Όλα τα σχολεία, πρέπει να έχουν υποδομές, πόρους και κλίμα που ευνοεί την ανάπτυξη των εκπαιδευτικών κι όχι την εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Επίσης, όλοι/όλες οι διευθυντές/τριες πρέπει να μπορούν να αναγνωρίζουν ποιοι εκπαιδευτικοί βρίσκονται σε κίνδυνο και να αντιδρούν άμεσα.

Το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων στην Ελλάδα και οι αντίστοιχοι φορείς στο εξωτερικό, πρέπει να στρέψουν την προσοχή τους προς την επαγγελματική εξουθένωση, αφενός για τη διασφάλιση της ευημερίας των εκπαιδευτικών και αφετέρου για τη διασφάλιση της ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου. Κλείνοντας, πρέπει να αναφερθεί πως η αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, πρέπει να εξεταστεί σε παγκόσμιο επίπεδο, καθώς αφορά σε όλα τα συστήματα εκπαίδευσης του κόσμου και ειδικότερα σε αυτά, όπου οι διαθέσιμοι πόροι είναι πιο περιορισμένοι.

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Adabi, Y., & Ghafournia, N. (2020) The relationship among anxiety, motivation and burnout: A study of Iranian EFL Teachers. *International Journal of Research in English*, 5(4), 61-79.

Agyapong, B., Brett-MacLean, P., Burbach, L., Agyapong, V.I.O., Wei, Y. (2023). Interventions to Reduce Stress and Burnout among Teachers: A Scoping Review. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 20, <https://doi.org/10.3390/ijerph20095625>

Ahola, K., Hakanen, J., Perhoniemi, R., & Mutanen, P. (2014). Relationship between burnout and depressive symptoms: A study using the person-centred approach. *Burnout Research*, 1(1), 29-37.

Al-Asadi, J., Khalaf, S., Al-Waaly, A., & Shami, S. (2018). Burnout among primary school teachers in Iraq: prevalence and risk factors. *EMHJ*, 24(3), 262-268.

Almeneessier, A., & Azer, S. (2023). Exploring the relationship between burnout and emotional intelligence among academics and clinicians at King Saud University. *BMC Medical Education*, 23, <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04604-7>

Amri, A., Abidli, Z., Bouzaaboul, M., Ziri, R., & Ahami, A.O.T. (2020). Burnout Among Primary School Teachers in the Wazzane Region in Morocco: Prevalence and Risk Factors. *Advanced in Science, Technology and Engineering Systems Journal*, 5(6), 636-641. <https://dx.doi.org/10.25046/aj050677>

Anastasiou, S., & Belias, E. (2020). Effect of Age on Job Satisfaction and Emotional Exhaustion of Primary School Teachers in Greece. *European Journal of Investigation in Health Psychology and Education*, 10, 644-655. <http://dx.doi.org/10.3390/ejihpe10020047>

Arunima, C., & Joseph, B. (2023). Burnout, General Well-Being, and Resilience Among School Teachers. *The International Journal of Indian Psychology*, 11(4), 1239-1251. <https://doi.org/10.25215/1104.111>

Arvidsson, I., Hakansson, C., Karlson, B., Bjork, J. & Persson, R. (2016). Burnout among Swedish school teachers – a cross-sectional analysis. *BMC Public Health*, 16, <https://doi.org/10.1186/s12889-016-3498-7>

Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychol Rev.*, 84,191-215.

Bonfim, D. S., Freire, G. L. M., Oliveira, D. V., Bertolini, S. M. M. G., Codonhato, R., Fiorese, L., & Nascimento Junior, J. R. A. (2022). Association Between Burnout Syndrome, Lifestyle, Anxiety, and Perfectionism Among Elementary School Teachers. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(1), 1815-1821. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.1.20831>

Bozkus, K. (2018). The level of burnout experienced by teachers. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(1), 61-67.

Burke, R., & Greenglass, E. (1995). A Longitudinal examination of the Cherniss model of psychological burnout. *Soc. Sci. Med.*, 10, 1357-1367.

Carroll, A., Sanders-O'Connor, E., Forrest, K., Fynes-Clinton, S., York, A., Ziaei, M., Flynn, L., Bower, J.M., & Reutens, D. (2022). Improving emotion regulation, well-being, and neuro-cognitive functioning in teachers: A matched controlled study comparing the mindfulness-based stress reduction and health enhancement programs. *Mindfulness*, 13, 123–144.

Chakranorty, A., & Singh, P. (2022). Correlates of burnout among Indian primary school teachers. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 598-605. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2020-2420>

Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout. Job Stress in the Human Services*. London: Sage Publications.

Chryssouli, E., & Koutroukis, T. A (2023). Comparative Study of Burnout among Several Teachers' Specializations in Secondary Schools of Thessaloniki. *Merits*, 3, 478–493. <https://doi.org/10.3390/merits3030028>

Cook, R., Fye, H., Jones, J., & Baltrinic, E. (2021). Self-Reported Symptoms of Burnout in Novice Professional Counselors: A Content Analysis. *The Professional Counselor*, 11(1), 31-45.

Daniilidou, A., & Platsidou, M. (2022). Development and testing of a scale for assessing the protective factors of teachers' resilience. *Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society*, 27(3), 1–25. https://doi.org/10.12681/psy_hps.27034

- Daniilidou, A., Platsidou, M., & Gonida, S.E. (2020). Primary School Teacher's Resilience: Association with Teacher Self-Efficacy, Burnout and Stress. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 18(3), 549-582.
- De Silva, P.V., Hewage, C.G., & Fonseka, P. (2009). Burnout: An emerging occupational health problem. *Galle Medical Journal*, 14(1), 52-55.
- De Souza, M.C.L., Carballo, F.P., & de Lucca, S.R. (2023). Psychosocial factors and burnout syndrome among teachers in elementary education. *Psicologia Escolar e Educacional*, 27, <http://dx.doi.org/10.1590/2175-35392021208740>
- De Vera Garcia, I.V., & Gambarte, I.G. (2019). Relationships Between the Dimensions of Resilience and Burnout in Primary School Teachers. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 12(2), 189-196.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. Dordrecht: Kluwer Academic, Plenum Publishers.
- Fleuren, B., Nubold, A., Uitdewilligen, S., Verduyn, P., & Hulsheger, U.R. (2023). Troubles on troubled minds: an intensive longitudinal diary study on the role of burnout in the resilience process following acute stressor exposure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2161369>
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12(1), 73–82. <https://doi.org/10.1037/h0086411>
- Galanakis, M., Graki, e., Dimitriadou, M., Kolemaki, I., Kalogirou, E., Kourbeli, M., & Chouliara, R. (2020). Occupational Burnout in Greek Teachers: A Contemporary Study in the Era of Economic Crisis. *Psychology*, 11, 1170-1178.
- Gastaldi, F.G.M., Pasta, T., Longobardi, C., Prino, L.E., & Quaglia, R. (2014). Measuring the influence of stress and burnout in teacher-child relationship. *European Journal of Education and Psychology*, 7(1), 17-28.
- Geraci, A., Di Domenico, L., Inguglia, C., & D'Amico, A. (2023). Teachers' Emotional Intelligence, Burnout, Work Engagement, and Self-Efficacy during COVID-19 Lockdown. *Behav. Sci.*, 13, <https://doi.org/10.3390/bs13040296>

Homeo, R. (2023). Effects of Teacher Burnout on their Credibility. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 4(3), 709-719.

Kakkar, R. (2020). To study the well- being, burnout and quality of life of teachers amidst COVID-19 pandemic. *The International Journal of Indian Psychology*, 8(4), 541-547.

Kassandrinou, M., Lainidi, O., Mouratidis, C., & Montgomery, A. (2023). Employee silence, job burnout and job engagement among teachers: the mediational role of psychological safety. *Health Psychology and Behavioral Medicine*, 11(1), <https://doi.org/10.1080/21642850.2023.2213302>

Kotaman, H., Demorali, E., & Karacabey, F. (2022). Teacher's emotional intelligence and burnout. *Psycho-Educational Research Reviews*, 11(1), 1-13.

Kristensen, T., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.

Latino, F., Cataldi, S., Fischetti, F. (2021). Effects of an 8-Week Yoga-Based Physical Exercise Intervention on Teachers' Burnout. *Sustainability*, 13, <https://doi.org/10.3390/su13042104>

Madigan, D., & Curran, T. (2020). Does Burnout Affect Academic Achievement? A Meta-Analysis of over 100,000 Students. *Educational Psychology Review*, 33, 387-405.

Madigan, D., Kim, L., Glandorf, H., & Kavanagh, O. (2023). Teacher burnout and physical health: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 119, <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102173>

Mamo, D. (2022). Burnout among public primary school teachers in Dire Dawa administrative region, Ethiopia. *Front. Educ.*, 7, <https://doi.org/10.3389/educ.2022.994313>

Mancini, G., Mameli, C., & Biolcati, R. (2022). Burnout in Italian Primary Teachers: The Predictive Effects of Trait Emotional Intelligence, Trait Anxiety, and Job Instability. *Europe's Journal of Psychology*, 18(2), 168-180. <https://doi.org/10.5964/ejop.2685>

Maratos, F.A., Montague, J., Ashra, H., Welford, M., Wood, W., Barnes, C., Sheffield, D., & Gilbert, P. (2019). Evaluation of a compassionate mind training intervention with school teachers and support staff. *Mindfulness*, *10*, 2245–2258.

Markelj, N., Kovac, M., & Jurak, G. (2023). The dynamics of burnout among Slovenian primary school teachers over the school year in relation to their perceptions of various predictors of burnout in the school context. *Front. Psychol.* *14*, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1108322>

Masitha, K.D., Anggraeni, N., & Saroinsong, W.P. (2023). Pre-school Teachers' Burnout: Examining the Relation to the Quality of Student-Teacher Interaction. *IJCAH*, *724*, 672-679.

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

Maslach, C., & Leiter, M. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, *15*(2), 103-111.

Matos, M., Albuquerque, I., Galhardo, A., Cunha, M., Pedroso Lima, M., Palmeira, L., Petrocchi, N., McEwan, K., Maratos, F.A., & (2022). Gilbert, P. Nurturing compassion in schools: A randomized controlled trial of the effectiveness of a Compassionate Mind Training program for teachers. *PLoS ONE*, *17*, e0263480

Mayer, J.D. & Salovey, P. (1993) The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, *17*(4), 433-442.

Michel, J., Shifrin, N., Postier, L., Ritch, M., & McGoey, K. (2022). A meta-analytic validation study of the Shirom-Melamed burnout measure: Examining variable relationships from a job demands-resources perspective. *J Occup Health Psychol.*, *27*(6), 566-584.

Moreno-Lucas, J.L., Martinez-Ramon, J.P., Morales-Rodriguez, F.M., Ruiz-Esteban, C., & Mendez, I. (2022). Stress, Burnout, and Resilience: Are Teachers at Risk? *International Journal of Mental Health Promotion*, *25*(2), 207-222.

Ng, J., Rogers, M., McNamara, C. (2023). Early childhood educator's burnout: A systematic review of the determinants and effectiveness of interventions. *Issues in Educational Research*, *33*(1), 173-205.

- Ortner, T.M. (2012). Teachers' burnout is related to lowered speed and lowered quality for demanding short-term tasks. *Psychological Test and Assessment Modeling*, 54(1), 20-35.
- Pines, A.M., & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and cures*. New York: The Free Press.
- Rajendran, N., Watt, H., & Richardson, P. (2020). Teacher burnout and turnover intent. *The Australian Educational Researcher*, 47(7), <http://dx.doi.org/10.1007/s13384-019-00371-x>
- Richards, A., Levesque-Bristol, C., Templin, T., & Graber, K. (2016). The impact of resilience on role stressors and burnout in elementary and secondary teachers. *Soc Psychol Educ.*, 19, 511-536.
- Schoeps, K., Tamarit, A., de la Barrera, U., & Barrón, R.G. Effects of emotional skills training to prevent burnout syndrome in schoolteachers. *Ansiedad Y Estrés*, 25, 7–13.
- Selma, D. (2021). An investigation of occupational burnout levels of Turkish EFL teachers by various variables. *Cypriot Journal of Educational Science*. 16(4), 1997.-2009 <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i4.6067>
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245–265). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-012>
- Smetackova, I., Viktorova, I., Martanova, V.P., Pachova, A., Francova, V., & Stech, S. (2019). Teachers Between Job Satisfaction and Burnout Syndrome: What Makes Difference in Czech Elementary Schools. *Psychol.*, 10, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02287>
- Subon, F., & Sigie, M.M. (2016). Burnout among Primary and Secondary School Teachers in Samarahan District. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 21(8), 28-41.
- Valente, S. (2022). Development of Emotional Intelligence in Pre-Service Teachers' to Increase Professional Well-Being. *Psychology and Behavioral Science International Journal*, 18(2), <http://dx.doi.org/10.19080/PBSIJ.2022.18.555988>

Vousiopoulos, S., Kouli, O., Kourtessis, T., Tsitskari, E., & Dimoulas, D. (2019). Job Satisfaction and Burnout among Greek Teachers and Physical Education Teachers: A Comparison in Minority and Public Sector Schools in Thrace. *Ann Appl Sport Sci.*, 7(4), 1-9.

Wang, Z. (2022). The Effect of EFL teachers' apprehension and teachers burnout on learners academic achievement. *Front. Psychol.*, 12, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.839452>

Wolomasi, A.K., & Werang, B.R. (2022). Burnout and job satisfaction of primary school teachers in southern Papua. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(2), 200-207.

Xiong, H., Shunglian, Y., & Yufen, L. (2020). The Psychological Status and Self-Efficacy of Nurses During COVID-19 Outbreak: A Cross-Sectional Survey. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 57, 1-6.

Yeboah, E., Arboh, F., & Quainoo, E.A. (2022). Psychological effects of burnout among health workers. *Journal of Clinical Images and Medical Case Reports*, 3(3), 1734-1741.

Zaretsky, R., & Katz, Y. (2019). The Relationship between Teachers' Perceptions of Emotional Labor and Teacher Burnout and Teachers' Educational Level. *Athens Journal of Education*, 6(2), 127-144.

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

Creswell, J.W. (2011). *Η έρευνα στην εκπαίδευση. Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και της ποιοτικής έρευνας*. Έλλην.

Δημητρόπουλος, Χ., & Φιλίππου, Ν. (2008). Η επαγγελματική εξουθένωση στον χώρο της υγείας. *Αρχαία Ελληνικής Ιατρικής*, 25(5), 642-647.

Θεοφίλου, Π. (2009). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στον χώρο της υγείας. *ε-Περιοδικό Επιστήμης & Τεχνολογίας*, 13, 41-50.

Κάμτσιος, Σ., & Λώλης, Θ. (2016). Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση; Ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των καθημερινών στρεσογόνων ερεθισμάτων. *Επιστημονική Επετηρίδα, Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 9, 40-87.

Καρακώστας, Κ. (2014). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης. *Περιεχειρητική Νοσηλευτική*, 1(1), 1-2.

Κοντογεωργίου, Α., Κολοκοτρώνης, Δ., & Λαπούσης, Γ. (2015). Σημαντικές αλλαγές στην επαγγελματική ζωή των καθηγητών εν μέσω οικονομικής κρίσης: Μία ποιοτική έρευνα. *Έρευνα, Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών–Επιστημονικών Θεμάτων*, 7, 178-193.

Κόσσυβας, Γ., Μουταβελής, Α., Αποστολόπουλος, Κ., & Φερεντίνος, Σ. (2023). Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών. *Έρευνα, Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών–Επιστημονικών Θεμάτων*, 25, 51-75.

Κουλλαπή, Κ., & Λύρα, Ο. (2020). Η αυτοαποτελεσματικότητα και η συλλογική αποτελεσματικότητα των δασκάλων της Κύπρου σε τάξεις συνεκπαίδευσης με μαθητές στο φάσμα του αυτισμού. *Preschool and Primary Education*, 8(1), 31–58.
<https://doi.org/10.12681/ppej.21163>

Κουτελέκος, Ι., & Πολυκανδριώτη, Μ. (2007). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης των νοσηλευτών. *Το Βήμα του Ασκληπιού*, 2, 1-7.

Κώστα, Α., & Αδάμος, Α. (2020). Οι απόψεις των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σχετικά με την εργασιακή τους εξουθένωση και η συμβολή του διευθυντή της σχολικής μονάδας στην αντιμετώπισή της. *e-Περιοδικό Επιστήμης & Τεχνολογίας*, 15(4), 9-19.

Λυτζερίνου, Ε. (2015). Οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του Ν. Σερρών σχετικά με τη χρήση των υπολογιστών και την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας στη διδασκαλία τους. *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό “εκπ@αιδευτικός κύκλος”*, 3(2), 141-156.

Παπαδημητρίου, Χ., Κουστέλιος, Α., Κρητικός, Α., & Πολλάτου, Ε. (2008). Επαγγελματική εξουθένωση και φυσική δραστηριότητα εργαζόμενων στον τομέα της ψυχικής υγείας. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 5(1), 17-28.

Πατσάλης, Χ., & Παπουτσάκη, Κ. (2010). Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό Βήμα*, 14, 249-261.

Πλατσίδου, Μ. (2004). Συναισθηματική νοημοσύνη: Σύγχρονες προσεγγίσεις μιας παλιάς έννοιας. *Επιστήμες Αγωγής*, 1, 27-39.

Ράικου, Ν., Κωνσταντοπούλου, Γ., & Λαβίδας, Κ. (2021). Άγχος και δεξιότητες εκπαιδευτικών κατά τη διαχείριση της εκπαιδευτικής κρίσης λόγω της πανδημίας COVID-19. *1ο Διεθνές Διαδικτυακό Εκπαιδευτικό Συνέδριο Από τον 20ο στον 21ο αιώνα μέσα σε 15 ημέρες*, 521-531.

Ρέππα, Ε.Α. (2019). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης των νοσηλευτών. *Περιεγχειρητική Νοσηλευτική*, 8(1), 85-87.

Σπυρομήτρος, Α., & Ιορδανίδης, Γ. (2017). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: η περίπτωση της περιφέρειας δυτικής Θεσσαλονίκης. *Επιστημονική Επετηρίδα, Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 10, 142-186. <https://doi.org/10.12681/jret.13781>

Σταυροπούλου, Α., Παπαδάκη, Ε., Φτυλάκη, Α., & Καμπά, Ε. (2010). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout syndrome): Κατανόηση και πρόωμη αναγνώριση του συνδρόμου από το νοσηλευτικό προσωπικό σε δημόσιο και ιδιωτικό νοσοκομείο. *Το Βήμα του Ασκληπιού*, 9(3), 359-374.

Τρίκας, Μ. (2020). Η σημασία και ο ρόλος του επαγγελματικού καθοδηγητή για τη διαρκή καθοδήγηση και στήριξη των εκπαιδευτικών: Απόψεις εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Νομού Ευβοίας. *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό "εκπ@ιδευτικός κύκλος"*, 8(1), 253-273.

Φλάμπουρας Νιέτος, Η., Παπαβαγγέλη, Σ., Ζουρνατζή, Ε., & Κουστέλιος, Α. (2018). Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό "εκπ@αιδευτικός κύκλος"*, 6(1), 50-64.