

Εργασιακή εξουθένωση εκπαιδευτικών δυτικής Ελλάδας

<https://doi.org/10.69685/RMFJ4287>

Στίγγα Χριστίνα

Εκπαιδευτικός ΠΕ70

xristina_stg@hotmail.com

Περίληψη

Η παρούσα έρευνα εξετάζει την εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών στη Δυτική Ελλάδα, με στόχο τη διερεύνηση των παραγόντων που την προκαλούν και των συνθηκών που ενισχύουν την επαγγελματική δέσμευση. Μελετήθηκε πώς εργασιακές απαιτήσεις, όπως ο αυξημένος φόρτος και η ελλιπής υποστήριξη, επιδρούν στην εξάντληση, καθώς και ο ρόλος των υποστηρικτικών πόρων στην ευημερία των εκπαιδευτικών. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν από 131 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, μέσω στρωματοποιημένης τυχαίας δειγματοληψίας, με σταθμισμένα ερωτηματολόγια, μεταξύ των οποίων το BAT12-GR, και αναλύθηκαν στατιστικά. Η συνολική εξουθένωση κυμάνθηκε σε μέτρια επίπεδα (μέσος όρος 2,70 στην κλίμακα 1-5), με υψηλότερη τη διάσταση της εξάντλησης (3,26). Τα αποτελέσματα ανέδειξαν ότι οι υψηλές απαιτήσεις, η περιορισμένη υποστήριξη και η ανεπαρκής αναγνώριση αποτελούν βασικούς παράγοντες εξουθένωσης. Η μείωσή της προϋποθέτει, επομένως, αναδιαμόρφωση του εργασιακού περιβάλλοντος, με λιγότερο φόρτο και ισχυρότερη υποστήριξη.

Λέξεις κλειδιά: επαγγελματική εξουθένωση, εκπαιδευτικοί, εργασιακές απαιτήσεις, Δυτική Ελλάδα

Εισαγωγή

Ο όρος επαγγελματική εξουθένωση (burnout) εμφανίστηκε το 1974 στο πεδίο της κοινωνιοψυχολογίας, με εισηγητή τον ψυχίατρο Freudenberger. Το 1976 η κοινωνική ψυχολόγος Maslach μελέτησε το φαινόμενο σε επαγγέλματα προσφοράς και συνεχούς επαφής με ανθρώπους, όπως οι γιατροί, οι νοσηλευτές και οι εκπαιδευτικοί. Επίκεντρο της έρευνάς της ήταν η σχέση ανάμεσα σε αυτόν που προσφέρει βοήθεια και σε αυτόν που τη λαμβάνει, τόσο σε εργασιακά όσο και σε οικογενειακά πλαίσια.

Το 1982 η προσπάθεια προσδιορισμού και μελέτης του φαινομένου συνεχίστηκε από τους Perlman και Hartman (1982), οι οποίοι, ύστερα από ποιοτική έρευνα, εισήγαγαν τις ακόλουθες έννοιες:

- Αποτυχία, εξάντληση, φθορά
- Αποχή αισθήματος δημιουργίας
- Έλλειψη αίσθησης αφοσίωσης κατά την εργασία
- Ανάπτυξη αισθημάτων αποξένωσης από τον οργανισμό
- Καλλιέργεια άγχους
- Ανάπτυξη μη αναμενόμενης στάσης απέναντι σε συνεργάτες και πελάτες αλλά και στον ίδιο τον εαυτό του εργαζομένου με συναισθήματα διαταραχής

Στα μέσα της δεκαετίας του 1980 ο Freudenberger όρισε την εξουθένωση ως κατάσταση κατά την οποία το άτομο βιώνει κόπωση και ματαίωση, είτε επειδή αφοσιώθηκε αποκλειστικά σε έναν σκοπό είτε επειδή δεν έλαβε την αναμενόμενη ανταπόκριση, με αποτέλεσμα να δυσκολεύεται να ανταποκριθεί στη δουλειά του ως αντίδραση σε χρόνιο άγχος. Ως ψυχίατρος, διέκρινε τρεις διαστάσεις: την αποπροσωποποίηση, την πνευματική και σωματική κόπωση και τη μείωση της αποτελεσματικότητας (Παρίσης, 2023). Η κόπωση αυτή πηγάζει από την προσήλωση σε έναν στόχο που, ακόμη κι όταν επιτυγχάνεται, δεν αποφέρει τα προσδοκώμενα αποτελέσματα.

Το 1986 οι Maslach και Jackson περιέγραψαν την εξουθένωση ως σύνδρομο με τα εξής συμπτώματα:

- Συναισθηματική εξάντληση (εξάντληση των αποθεμάτων του ατόμου, με αισθήματα ματαίωσης και την αντίληψη ότι δεν μπορεί να προσφέρει ούτε στον εαυτό του ούτε στο εργασιακό του περιβάλλον).
- Αποπροσωποποίηση (ανάπτυξη κυνικής στάσης προς συναδέλφους, πελάτες και τον οργανισμό, καθώς το άτομο αντιμετωπίζει ανθρώπους και σχέσεις σαν αντικείμενα).
- Μειωμένο αίσθημα επιτυχίας (τάση αρνητικής αυτοαξιολόγησης και μόνιμη δυσαρέσκεια για τα αποτελέσματα της εργασίας) (Cordes & Dougherty, 1993).

Μεθοδολογία έρευνας

Η ερευνητική μεθοδολογία περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο ο ερευνητής θα λάβει τις απαντήσεις που χρειάζεται, μέσω της συστηματικής ανάλυσης των μεθόδων και των αρχών ενός πεδίου μελέτης (Creswell & Creswell, 2017). Στην παρούσα εργασία, περιλαμβάνει την τεκμηρίωση του ερευνητικού σχεδίου, της στρατηγικής, του εργαλείου, του πληθυσμού και του δείγματος, καθώς και του τρόπου ανάλυσης των δεδομένων.

Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Βασικός στόχος της εργασίας είναι η αποτίμηση των επιπέδων εργασιακής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και της σχέσης των μεταβλητών. Ειδικότερα, διατυπώνονται τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

1. Η έλλειψη σεβασμού προς την εργασία των εκπαιδευτικών, επηρεάζει την εργασιακή εξουθένωση των δασκάλων;
2. Η έλλειψη αναγνώρισης από τη διοίκηση των εκπαιδευτικών, επηρεάζει την εργασιακή εξουθένωσή τους;
3. Ο φόρτος εργασίας των εκπαιδευτικών, επηρεάζει την εργασιακή εξουθένωσή τους;

Ερευνητική προσέγγιση

Η ποσοτική έρευνα αξιοποιεί εργαλεία όπως τα ερωτηματολόγια, που παρέχουν μετρήσιμα δεδομένα και διασφαλίζουν την αντικειμενικότητα των αποτελεσμάτων (Creswell & Creswell, 2017). Επικεντρώνεται σε συγκεκριμένες μεταβλητές και στις μεταξύ τους σχέσεις, με στόχο τη διαμόρφωση σχέσεων αιτίου και αποτελέσματος. Στην παρούσα εργασία η προσέγγιση αυτή επιλέχθηκε επειδή τα ερευνητικά ερωτήματα, καθώς και η σχέση εργασιακής εξουθένωσης και δέσμευσης, εκφράζονται με αριθμητικούς όρους, περιορίζοντας τις υποκειμενικές επιρροές και ενισχύοντας την αξιοπιστία και την εγκυρότητα. Όπως σημειώνει ο Κυριαζής (1998), η ποσοτική προσέγγιση προϋποθέτει μια θεωρία από την οποία προκύπτουν υποθέσεις που ελέγχονται με τα δεδομένα της έρευνας.

Ερευνητικά εργαλεία

Για την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων χρησιμοποιούνται δύο σταθμισμένα ερωτηματολόγια για τη δόμηση των βασικών μεταβλητών, καθώς και επιπλέον ερωτήσεις για την εκτίμηση παραγόντων που επιδρούν στη δέσμευση και στην εξουθένωση.

Το πρώτο ερωτηματολόγιο εκτιμά το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης και είναι το BAT12-GR (Schaufeli, Desart, & De Witte, 2020; Androutakis κ.ά., 2023), σύντομη έκδοση του Εργαλείου Αξιολόγησης Εξουθένωσης (BAT) προσαρμοσμένη στα ελληνικά για οργανωτική και ψυχολογική έρευνα. Μέσα από 12 ερωτήσεις που βαθμολογούνται σε κλίμακα τύπου Likert, από «Διαφωνώ έντονα» έως «Συμφωνώ έντονα», αποτυπώνει τέσσερις βασικές συνιστώσες:

- Εξάντληση
- Ψυχική Αποστασιοποίηση
- Γνωστική Δυσλειτουργία
- Συναισθηματική δυσλειτουργία

Η Εξάντληση αποτυπώνει τη σοβαρή σωματική και ψυχική κόπωση που προκαλεί η εργασία (για παράδειγμα, «Στη δουλειά αισθάνομαι πνευματικά και σωματικά εξαντλημένος» ή «Μετά από μια ημέρα δυσκολεύομαι να αναπληρώσω την ενέργειά μου»).

Η Ψυχική Αποστασιοποίηση αντανακλά τη συναισθηματική και γνωστική απόσπαση από την εργασία, όταν ο εργαζόμενος απομακρύνεται σταδιακά από τα καθήκοντα και το περιβάλλον του, εκφράζοντας έλλειψη ενθουσιασμού, αποστροφή ή κυνισμό. Η Γνωστική Δυσλειτουργία αφορά δυσκολίες σε λειτουργίες όπως η προσοχή, η συγκέντρωση και η μνήμη, με αποτέλεσμα λάθη και αδυναμία εστίασης. Τέλος, η Συναισθηματική Δυσλειτουργία αξιολογεί τις προκλήσεις στη διαχείριση συναισθημάτων και διαπροσωπικών σχέσεων, όπως οι υπερβολικές ή ανεξέλεγκτες αντιδράσεις. Το εργαλείο καταγράφει επιπλέον δύο δευτερεύουσες συνιστώσες, τις ψυχολογικές και τις ψυχοσωματικές ενοχλήσεις, καθώς και τη συνολική διάσταση της εξουθένωσης που προκύπτει από όλες τις ερωτήσεις.

Μέθοδος δειγματοληψίας

Η έρευνα διεξήχθη στο πλαίσιο του Τομέα Οικονομικής, Κοινωνικής και Ποσοτικής Έρευνας του Εργαστηρίου Πληροφοριακών Συστημάτων Διοίκησης και Επιχειρηματικής Νοημοσύνης του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Πατρών, σε συνεργασία με τη Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδας. Πρόκειται για ποσοτική έρευνα που επικεντρώθηκε στους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (νηπιαγωγείων και δημοτικών) της Δυτικής Ελλάδας. Όλα τα δεδομένα συλλέχθηκαν ανώνυμα και η επεξεργασία τους έγινε σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από **131 εκπαιδευτικούς**, οι οποίοι αντιστοιχούν στο **0,12% περίπου** του συνολικού πληθυσμού των εκπαιδευτικών της Α-βάθμιας Εκπαίδευσης στη χώρα, σύμφωνα με τα στοιχεία του Τμήματος Στατιστικών Εκπαίδευσης και Αθλητισμού της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας για το 2021. Συγκεκριμένα, στη Δυτική Ελλάδα το μόνιμο διδακτικό προσωπικό ανέρχεται σε **1.067 νηπιαγωγούς** και **5.126 δασκάλους**, με συνολικό αριθμό **6.193 εκπαιδευτικών**.

Η γεωγραφική κατανομή του δείγματος ανά νομό ήταν η εξής:

- 38 εκπαιδευτικοί από την Αιτωλοακαρνανία,
- 72 εκπαιδευτικοί από την Αχαΐα, και
- 21 εκπαιδευτικοί από την Ηλεία.

Η δειγματοληψία ήταν στρωματοποιημένη τυχαία, ώστε να διασφαλιστεί η αντιπροσωπευτικότητα ως προς την Περιφέρεια Εκπαίδευσης και η αναλογική εκπροσώπηση των υποομάδων (νηπιαγωγοί και δάσκαλοι). Επιπλέον, εφαρμόστηκαν σταθμίσεις για τις διαφορές στην κατανομή των εκπαιδευτικών ανά Περιφέρεια. Η συλλογή δεδομένων έγινε ηλεκτρονικά τους μήνες Νοέμβριο και Δεκέμβριο του 2023. Παρότι μικρό σε ποσοστό, το δείγμα κρίθηκε επαρκές για την εξαγωγή στατιστικά σημαντικών συμπερασμάτων, χάρη στην ομοιογένεια του πληθυσμού και τη στρωματοποιημένη δειγματοληψία.

Μέθοδος ανάλυσης

Τέτοιο εργαλείο είναι το στατιστικό πρόγραμμα R (R Core Team, 2025), που χρησιμοποιείται ευρέως σε αντίστοιχες έρευνες.

Η ανάλυση ξεκινά με τις συχνότητες των δημογραφικών ερωτήσεων και συνεχίζει με βασικά στοιχεία περιγραφικής στατιστικής για τα ερωτηματολόγια. Ακολουθεί η δόμηση των βασικών μεταβλητών που σχηματίζουν τις κλίμακες των διαστάσεων, έπειτα οι αναλύσεις συσχέτισης μεταξύ τους και, τέλος, ο έλεγχος στατιστικά σημαντικών διαφοροποιήσεων μέσω t-test και ανάλυσης διακύμανσης (ANOVA).

Οι αναλύσεις της επαγωγικής στατιστικής βασίζονται σε επίπεδο σημαντικότητας 95% και άνω, δηλαδή σε αποδεκτό p-value μικρότερο ή ίσο με 0,05.

Ανάλυση

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται τα δημογραφικά στοιχεία και τα αποτελέσματα της περιγραφικής και της επαγωγικής στατιστικής ανάλυσης των δεδομένων.

Δημογραφικά στοιχεία δείγματος

Ο πληθυσμός της έρευνας εργάζεται σε νηπιαγωγεία και δημοτικά όλης της χώρας. Στον Πίνακα 1 παρατίθεται ο πληθυσμός των εκπαιδευτικών ανά περιφέρεια. Από το αντιπροσωπευτικό δείγμα απομονώθηκε το τμήμα που αφορά τη Δυτική Ελλάδα, δηλαδή 131 συμμετέχοντες, το 0,12% του συνολικού πληθυσμού της Πρωτοβάθμιας.

Πίνακας 1. Πληθυσμός έρευνας

Περιφέρεια	Νηπιαγωγεία	Δημοτικά	Σύνολο
Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	966	4.524	5.490
Κεντρική Μακεδονία	3.202	14.116	17.318
Δυτική Μακεδονία	491	1.909	2.400
Θεσσαλία	1.165	5.392	6.557
Ήπειρος	584	2.321	2.905
Ιόνιοι Νήσοι	489	1.817	2.306
Δυτική Ελλάδα	1.067	5.126	6.193
Στερεά Ελλάδα	895	3.819	4.714
Πελοπόννησος	952	4.245	5.197
Αττική	6.348	30.945	37.293
Βόρειο Αιγαίο	527	1.645	2.172
Νότιο Αιγαίο	825	3.498	4.323
Κρήτη	1.698	6.280	7.978
Σύνολο	19.209	85.637	104.846

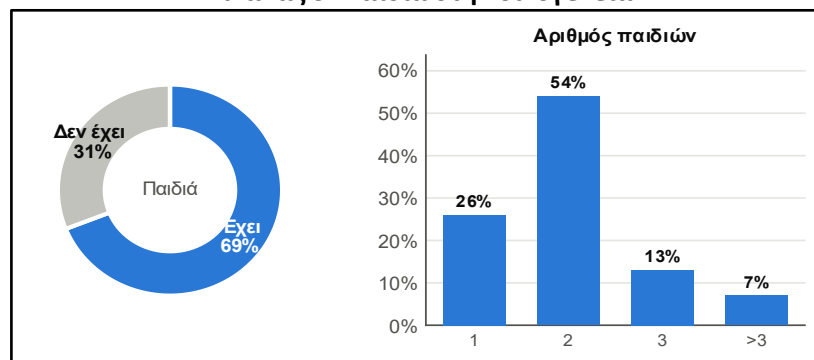
Το φύλο και η ηλικία του δείγματος αποτυπώνονται στον Πίνακα 2. Περίπου ένας στους τέσσερις εκπαιδευτικούς ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 55 έως 59 ετών, ενώ σημαντικό τμήμα (20,6%) είναι 35 έως 39 ετών. Ως προς το φύλο, την πλειοψηφία αποτελούν γυναίκες.

Πίνακας 2. Φύλο και ηλικία δείγματος

Ηλικία	Γυναίκες	Άνδρες	Χωρίς δήλωση	Σύνολο
25-29	3,37	0,00	5,56	3,05
30-34	5,62	8,33	5,56	6,11
35-39	20,22	29,17	11,11	20,61
40-44	14,61	16,67	11,11	14,50
45-49	15,73	4,17	11,11	12,98
50-54	17,98	8,33	16,67	16,03
55-59	21,35	29,17	38,89	25,19
60-64	1,12	4,17	0,00	1,53
Σύνολο	100,00	100,00	100,00	100,00

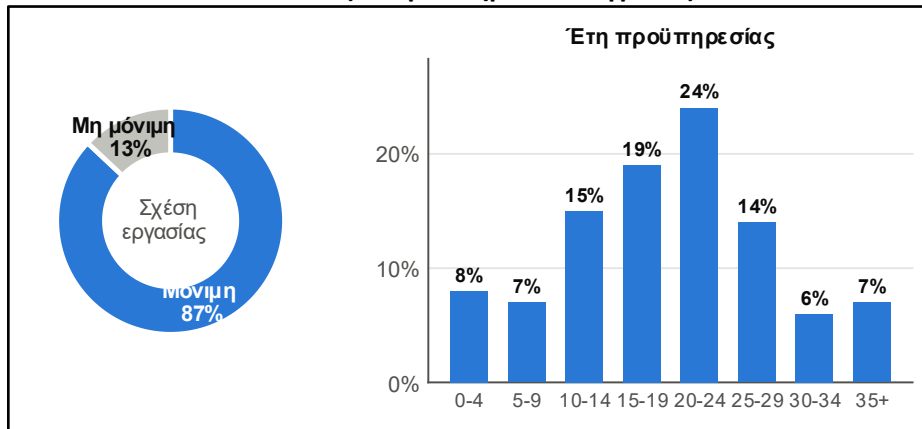
Στη συνέχεια το δείγμα ρωτήθηκε αν έχει παιδιά. Το 69% έχει παιδιά και, από αυτούς, το 54% έχει δύο, το 26% ένα, το 13% τρία και το 7% περισσότερα από τρία (Πίνακας 3).

Πίνακας 3. Παιδιά στην οικογένεια



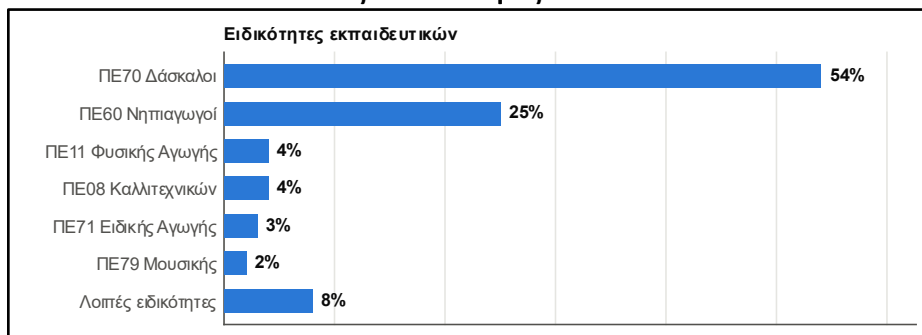
Ως προς την εργασιακή σχέση, το 87% απασχολείται με σταθερή και το 13% με μη σταθερή σχέση. Η σταθερή απασχόληση συγκεντρώνεται κυρίως σε όσους έχουν προϋπηρεσία 15 έως 24 ετών. Αναλυτικά στοιχεία για την προϋπηρεσία παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.

Πίνακας 4. Προϋπηρεσία δείγματος



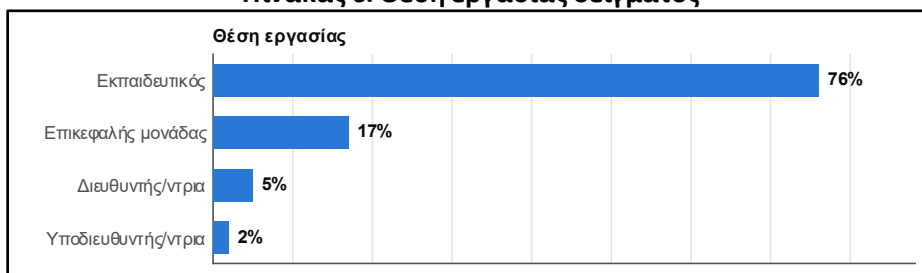
Το δείγμα περιλαμβάνει εκπαιδευτικούς όλων των ειδικοτήτων: το 54% είναι δάσκαλοι γενικής αγωγής (ΠΕ70), το 25% νηπιαγωγοί (ΠΕ60), το 4% γυμναστές (ΠΕ11) και το 4% εκπαιδευτικοί τεχνών (ΠΕ08), όπως φαίνεται στον Πίνακα 5.

Πίνακας 5. Ειδικότητες δασκάλων



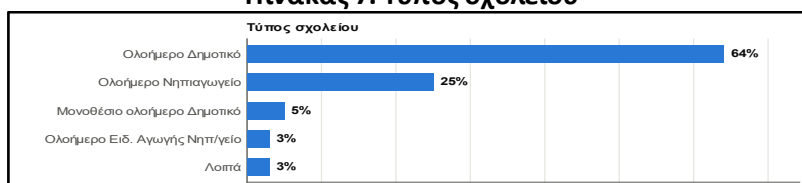
Ως προς τη θέση εργασίας, το δείγμα απαρτίζεται από 76% εκπαιδευτικούς, 17% επικεφαλής σχολικών μονάδων, 5% διευθυντές και 2% υποδιευθυντές (Πίνακας 6).

Πίνακας 6. Θέση εργασίας δείγματος



Ως προς τον τύπο σχολείου, το 64% εργάζεται σε ολοήμερα δημοτικά και το 25% σε ολοήμερα νηπιαγωγεία. Αναλυτικά στοιχεία παρατίθενται στον Πίνακα 7.

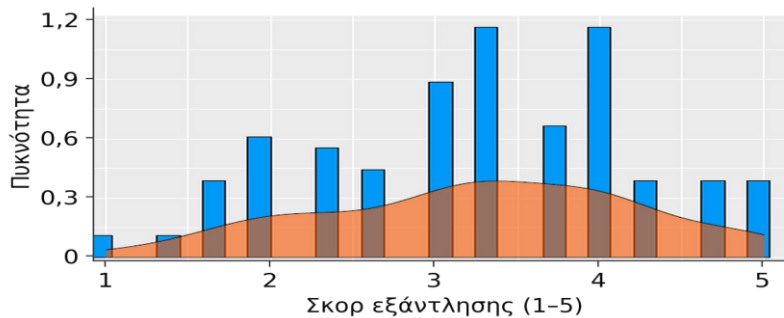
Πίνακας 7. Τύπος σχολείου



Περιγραφική στατιστική ανάλυση

Οι διαστάσεις της εξουθένωσης, όπως προκύπτουν από το BAT12-GR (Schaufeli, Desart, & De Witte, 2020; Androulakis κ.ά., 2023), περιλαμβάνουν 12 ερωτήσεις σε τέσσερις κύριες συνιστώσες (Εξάντληση, Ψυχική Αποστασιοποίηση, Γνωστική Δυσλειτουργία, Συναισθηματική Δυσλειτουργία) και 10 ακόμη ερωτήσεις σε δύο δευτερεύουσες (Ψυχολογικές και Ψυχοσωματικές Ενοχλήσεις). Οι μέσοι όροι των διαστάσεων παρουσιάζονται στους Πίνακες 8 έως 13 και η συνολική εξουθένωση στον Πίνακα 14.

Πίνακας 8. Διάσταση Εξάντλησης



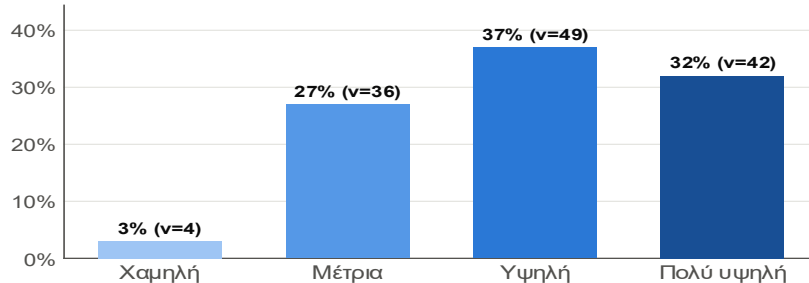
Εξάντληση (μέσος όρος 3,26 στην κλίμακα 1-5)

Υπολογισμός σκορ και κατηγοριών σύμφωνα με το εγχειρίδιο του εργαλείου (Schaufeli, Witte & Desart, 2020, σ. 116).

- Στη δουλειά αισθάνομαι πνευματικά εξαντλημένος/η.
- Μετά από μία ημέρα στη δουλειά, είναι δύσκολο να αναπληρώσω την ενέργειά μου.
- Στη δουλειά αισθάνομαι σωματικά εξαντλημένος/η.

Πίνακας 9. Διάσταση Ψυχικής Αποστασιοποίησης

Κατανομή σε κατηγορίες

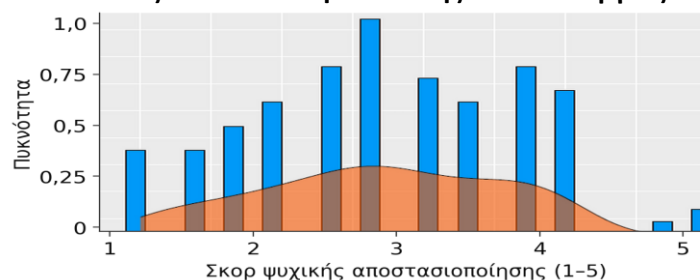


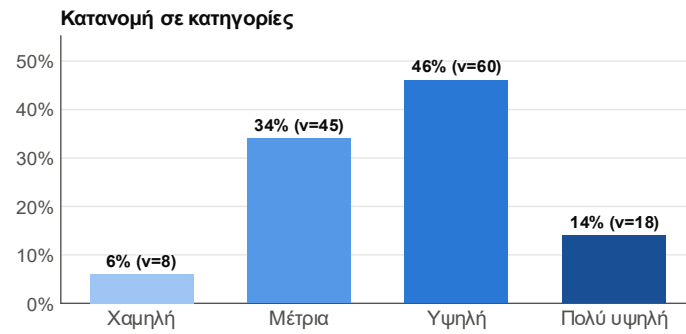
Ψυχική Αποστασιοποίηση (μέσος όρος 2,74)

Υπολογισμός σκορ και κατηγοριών σύμφωνα με το εγχειρίδιο του εργαλείου (Schaufeli, Witte & Desart, 2020, σ. 116).

- Παλεύω να βρω τον ενθουσιασμό μου για τη δουλειά.
- Αισθάνομαι μία έντονη αποστροφή προς τη δουλειά.
- Είμαι κυνικός/ή σχετικά με το τι σημαίνει η δουλειά μου για τους άλλους.

Πίνακας 10. Διάσταση Γνωστικής Δυσλειτουργίας



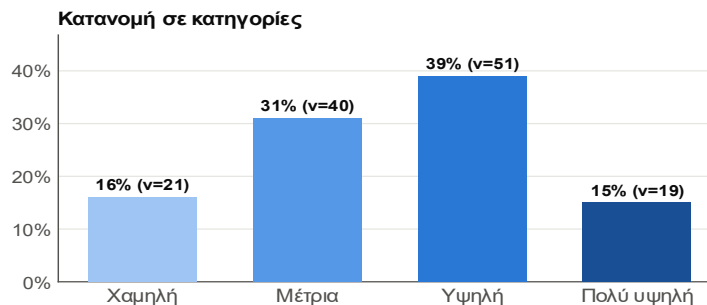
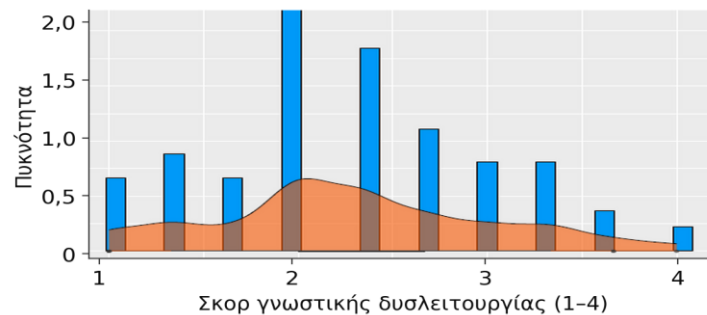


Γνωστική Δυσλειτουργία (μέσος όρος 2,29)

Υπολογισμός σκορ και κατηγοριών σύμφωνα με το εγχειρίδιο του εργαλείου (Schaufeli, Witte & Desart, 2020, σ. 116).

- Στη δουλειά, δυσκολεύομαι πολύ να διατηρήσω την προσοχή μου εστιασμένη.
- Όταν εργάζομαι, παλεύω να συγκεντρωθώ.
- Κάνω λάθη στη δουλειά, επειδή το μυαλό μου βρίσκεται σε άλλα πράγματα.

Πίνακας 11. Διάσταση Συναισθηματικής Δυσλειτουργίας

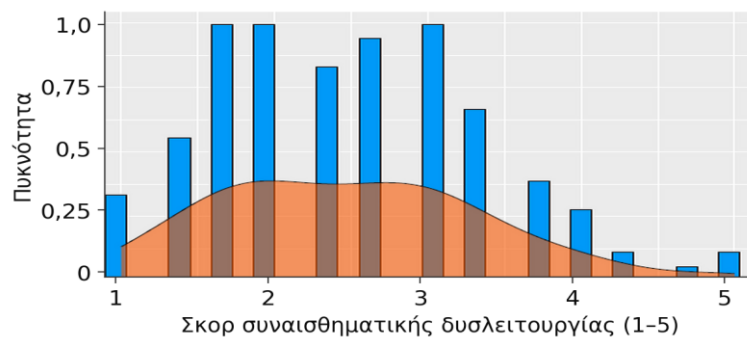


Συναισθηματική Δυσλειτουργία (μέσος όρος 2,51)

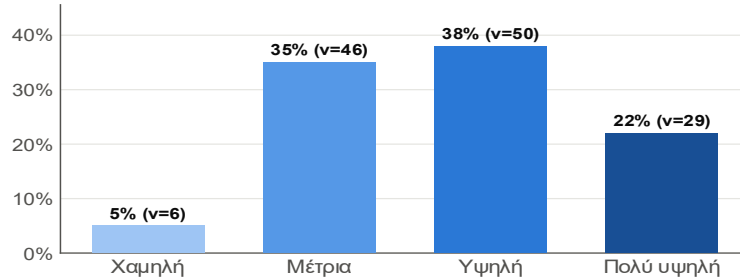
Υπολογισμός σκορ και κατηγοριών σύμφωνα με το εγχειρίδιο του εργαλείου (Schaufeli, Witte & Desart, 2020, σ. 116).

- Στη δουλειά, αισθάνομαι ανήμπορος/η να ελέγξω τα συναισθήματά μου.
- Δεν αναγνωρίζω τον εαυτό μου έτσι όπως αντιδρώ συναισθηματικά στη δουλειά.
- Στη δουλειά, μπορεί να αντιδρώ υπερβολικά, χωρίς να έχω τέτοια πρόθεση.

Πίνακας 12. Διάσταση Ψυχολογικές ενοχλήσεις



Κατανομή σε κατηγορίες



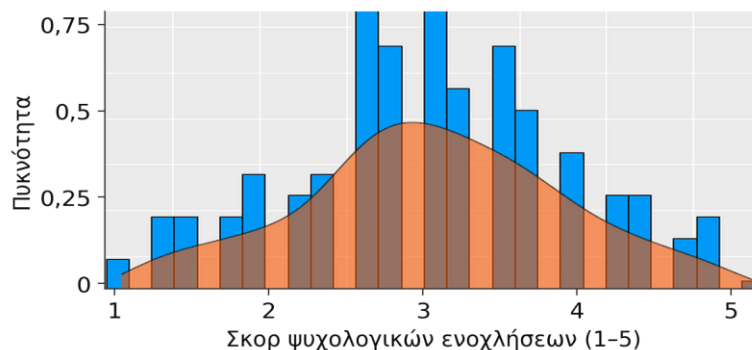
Ψυχολογικές Ενοχλήσεις (μέσος όρος 3,00)

Υπολογισμός σκορ και κατηγοριών σύμφωνα με το εγχειρίδιο του εργαλείου (Schaufeli, Witte & Desart, 2020, σ. 116).

- Δυσκολεύομαι πολύ να αποκοιμηθώ ή να διατηρήσω τον ύπνο μου.
- Έχω την τάση να ανησυχώ.
- Αισθάνομαι ένταση και στρεσαρισμένος/η.
- Αισθάνομαι άγχος ή/και υποφέρω από κρίσεις πανικού.
- Ο θόρυβος και τα πλήθη με ενοχλούν.

Το πρώτο από τα δύο δευτερεύοντα συμπτώματα της εξουθένωσης έχει μέση τιμή 3.

Πίνακας 13. Διάσταση Ψυχοσωματικές ενοχλήσεις



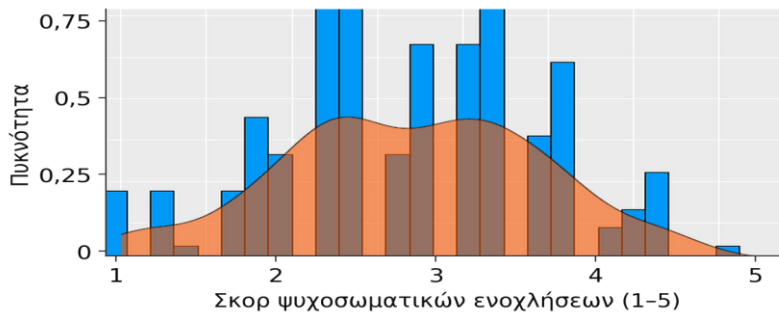
Ψυχοσωματικές Ενοχλήσεις (μέσος όρος 2,71)

Υπολογισμός σκορ και κατηγοριών σύμφωνα με το εγχειρίδιο του εργαλείου (Schaufeli, Witte & Desart, 2020, σ. 116).

- Υποφέρω από ταχυπαλμίες ή πόνο στο στήθος.
- Υποφέρω από στομαχικές ή/και εντερικές ενοχλήσεις.
- Υποφέρω από πονοκεφάλους.
- Υποφέρω από μυϊκό πόνο, για παράδειγμα στον αυχένα, στους ώμους ή στη μέση.
- Αρρωσταίνω συχνά.

Το δεύτερο δευτερεύον σύμπτωμα έχει μέση τιμή 2,7, με δύο κορυφές κάτω από τη μέση τιμή και μία πάνω από αυτήν.

Πίνακας 14. Συνολική Εξουθένωση

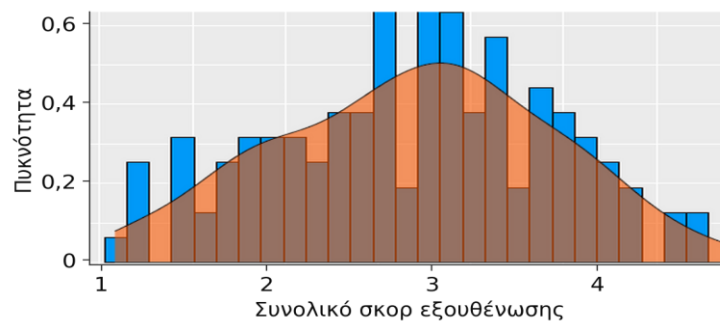


Συνολική Εξουθένωση (μέσος όρος 2,70)

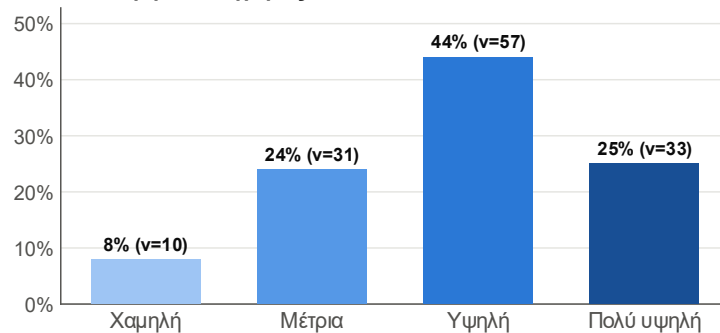
Υπολογισμός σκορ και κατηγοριών σύμφωνα με το εγχειρίδιο του εργαλείου (Schaufeli, Witte & Desart, 2020, σ. 116).

Η συνολική εξουθένωση προκύπτει από όλες τις ερωτήσεις των τεσσάρων διαστάσεων.

Πίνακας 15. Συνολικό Σκορ Εξουθένωσης



Κατανομή σε κατηγορίες



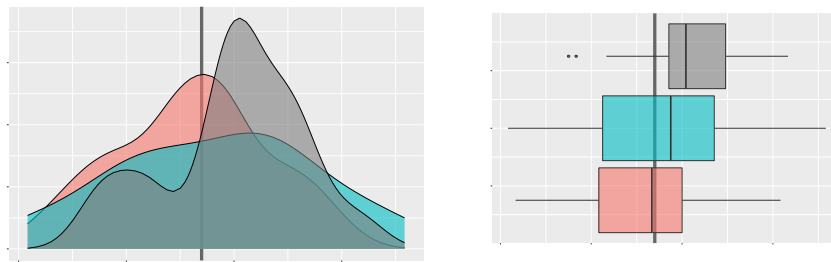
Επαγωγική στατιστική ανάλυση για εξουθένωση

Στην ενότητα αυτή εξετάζονται οι παράγοντες με στατιστικά σημαντική επίδραση στην εργασιακή εξουθένωση και στη δέσμευση, ώστε να εντοπιστούν εκείνοι που επιδέχονται βελτίωση.

Δημογραφικά

Ός προς τα δημογραφικά, η επίδραση εμφανίζεται κατά περίπτωση. Στην εξουθένωση, στατιστικά σημαντικοί παράγοντες είναι ο αριθμός των παιδιών και η εργασιακή θέση: υψηλότερα επίπεδα εμφανίζουν οι εκπαιδευτικοί με δύο ή τρία παιδιά και οι μόνιμοι. Αντίθετα, στην εργασιακή δέσμευση κανένας δημογραφικός παράγοντας δεν ασκεί στατιστικά σημαντική επίδραση, γεγονός που δείχνει παρόμοια επίπεδα δέσμευσης σε όλες τις ομάδες.

Πίνακας 16. Δημογραφικών



Έλλειψη σεβασμού

Η έλλειψη σεβασμού στον εργασιακό χώρο συνδέεται στενά με την εξουθένωση και τη μείωση της δέσμευσης. Ο σεβασμός είναι θεμελιώδης για θετικές εργασιακές σχέσεις και για την ψυχολογική ευεξία. Όταν λείπει από συναδέλφους ή προϊστάμενους, η επαγγελματική ικανοποίηση μειώνεται και αυξάνονται το άγχος, η χαμηλή παραγωγικότητα και ο κίνδυνος εξουθένωσης.

Η έλλειψη σεβασμού θεωρείται μία από τις κύριες αιτίες εργασιακού άγχους και συνδέεται με την ψυχολογική εξάντληση. Σύμφωνα με τους Leiter και Maslach (2004), η αίσθηση ότι ο εργαζόμενος δεν τυγχάνει σεβασμού σχετίζεται με αυξημένο κυνισμό, βασικό χαρακτηριστικό της εξουθένωσης. Όσοι δεν αναγνωρίζονται για την προσφορά τους ή αντιμετωπίζονται με αδιαφορία αναπτύσσουν αποξένωση από την εργασία και τους συναδέλφους.

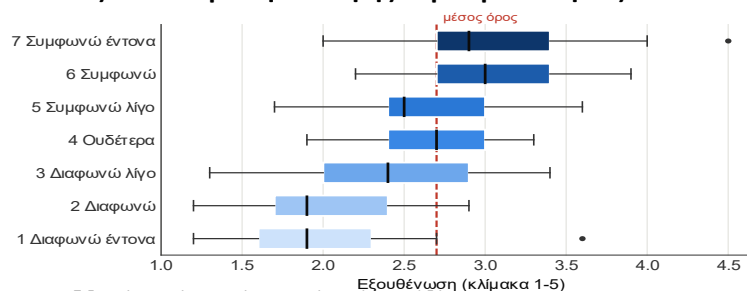
Οι επιπτώσεις δεν είναι μόνο συναισθηματικές αλλά και σωματικές. Έρευνες δείχνουν ότι η συνεχής έλλειψη αναγνώρισης και σεβασμού μπορεί να συμβάλει σε προβλήματα υγείας, όπως αυξημένο άγχος και καρδιαγγειακές παθήσεις (Taylor, 2011).

Η έλλειψη σεβασμού υπονομεύει και τη λειτουργία της ομάδας, καθώς μειώνει τη συλλογικότητα και τη συνεργασία. Σε περιβάλλοντα όπου δεν εκτιμώνται οι ιδέες και η συνεισφορά τους, οι εργαζόμενοι εμφανίζουν μειωμένη δέσμευση και μικρότερη διάθεση συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων (Sutton, 2007), απομακρυνόμενοι τελικά από την εργασία και αναζητώντας νέες προοπτικές.

Αντίθετα, η προώθηση του σεβασμού και της αλληλοαναγνώρισης ενισχύει τη δέσμευση και προλαμβάνει την εξουθένωση. Παρεμβάσεις που καλλιεργούν κουλτούρα σεβασμού και εκτίμησης της προσφοράς όλων συμβάλλουν σε θετικές σχέσεις και σε καλύτερη συνολική απόδοση.

Ο έλεγχος της σχέσης έλλειψης σεβασμού και εξουθένωσης (Πίνακας 16) έδωσε στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα: οι εκπαιδευτικοί που αισθάνονται έλλειψη σεβασμού βιώνουν υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης και, ταυτόχρονα, χαμηλότερα επίπεδα δέσμευσης. Ο παράγοντας είναι, επομένως, στατιστικά σημαντικός και για τις δύο μεταβλητές, με θετική επίδραση στην εξουθένωση και αρνητική στη δέσμευση: όσο εντείνεται η αίσθηση έλλειψης σεβασμού, τόσο αυξάνεται η εξουθένωση και μειώνεται η δέσμευση.

Πίνακας 17. Επίδραση έλλειψης σεβασμού στην Εξουθένωση

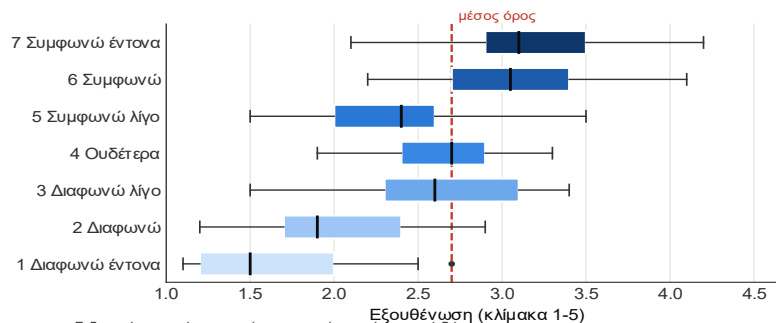


Νιώθω έλλειψη σεβασμού προς την εργασία μου

Οι εκπαιδευτικοί που συμφωνούν απόλυτα εμφανίζουν υψηλά επίπεδα εξουθένωσης. Όσοι συμφωνούν έχουν εξουθένωση πάνω από τον μέσο όρο, ενώ όσοι διαφωνούν χαμηλότερα από αυτόν ($p = 0,001$).

Ο αντίστοιχος έλεγχος για την έλλειψη αναγνώρισης από τη διοίκηση (Πίνακας 18) ήταν επίσης στατιστικά σημαντικός: οι εκπαιδευτικοί που αισθάνονται ότι δεν αναγνωρίζονται βιώνουν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης.

Πίνακας 18. Επίδραση έλλειψης αναγνώρισης στην Εξουθένωση

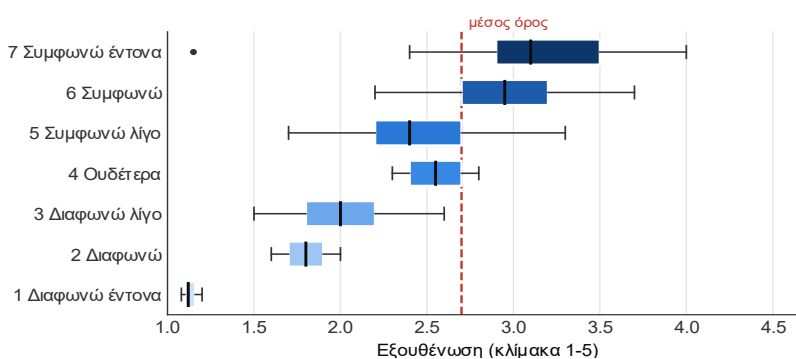


Νιώθω ότι υπάρχει έλλειψη αναγνώρισης της προσπάθειας που κάνω

Οι εκπαιδευτικοί που συμφωνούν πολύ εμφανίζουν εξουθένωση μεγαλύτερη του μέσου όρου, ενώ όσοι διαφωνούν πολύ εμφανίζουν εξουθένωση κάτω από τον μέσο όρο ($p < 0,001$).

Τέλος, διερευνάται η επίδραση του φόρτου εργασίας. Ο έλεγχος μεταξύ φόρτου και εξουθένωσης (Πίνακας 19) ήταν στατιστικά σημαντικός: οι εκπαιδευτικοί που αντιμετωπίζουν μεγάλο φόρτο εργασίας εμφανίζουν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα εξουθένωσης.

Πίνακας 19. Επίδραση φόρτου εργασίας στην Εξουθένωση



Αντιμετωπίζω υπερβολικό φόρτο εργασίας (πολλές ώρες διδασκαλίας, αξιολογήσεις, προετοιμασία υλικού)

Ο φόρτος εργασίας επιβαρύνει την εξουθένωση κυρίως στους εκπαιδευτικούς που συμφωνούν απόλυτα. Το 39% δηλώνει απόλυτη συμφωνία και το 30% βιώνει παράλληλα και έλλειψη σεβασμού ($p < 0,001$).

Συζήτηση - Συμπεράσματα

Η συζήτηση εμβαθύνει στα αποτελέσματα που προέκυψαν σχετικά με την εργασιακή εξουθένωση και την επαγγελματική δέσμευση των εκπαιδευτικών της Δυτικής Ελλάδας.

Πιο αναλυτικά, οι παράγοντες που επιδρούν στην εξουθένωση διαμορφώνονται ως εξής. Αν και χωρίς στατιστική σημαντικότητα, οι γυναίκες εμφανίζουν χαμηλότερα ποσοστά από τους άνδρες, ενώ τα υψηλότερα καταγράφονται σε όσους δεν δήλωσαν φύλο. Μεγαλύτερη εξουθένωση παρουσιάζουν οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί, όσοι έχουν δύο με τρία παιδιά, οι εκπαιδευτικοί του νομού Αχαΐας (ακολουθούν η Ηλεία και η Αιτωλοακαρνανία) και οι

διευθυντές. Υψηλά επίπεδα εμφανίζουν επίσης όσοι δηλώνουν έλλειψη σεβασμού για την εργασία τους, με τα ποσοστά όσων συμφωνούν να ξεπερνούν τον μέσο όρο και όσων διαφωνούν να υπολείπονται αυτού. Ανάλογη εικόνα ισχύει για την έλλειψη αναγνώρισης. Σχεδόν οι μισοί συμμετέχοντες αναφέρουν έλλειψη υποστήριξης από τη διοίκηση και εμφανίζουν εξουθένωση πάνω από τον μέσο όρο, ενώ το 39% δηλώνει υπερβολικό φόρτο εργασίας (πολλές ώρες, αξιολογήσεις, προετοιμασία υλικού) και το 30% ταυτόχρονα έλλειψη σεβασμού. Αυξημένη εξουθένωση συνδέεται και με την ανασφάλεια για το εργασιακό μέλλον. Συνολικά, η εξουθένωση αναδείχθηκε ως μείζον πρόβλημα για τους εκπαιδευτικούς της περιοχής. Το μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων και Πόρων των Demerouti κ.ά. (2001) επιβεβαιώθηκε πλήρως: όσοι ανέφεραν αυξημένες απαιτήσεις, ανεπαρκείς πόρους και περιορισμένη υποστήριξη παρουσίασαν υψηλότερη εξουθένωση. Ο υπερβολικός φόρτος αποτελεί έναν από τους ισχυρότερους σχετιζόμενους παράγοντες, όπως έχουν δείξει και προηγούμενες μελέτες (Cordes & Dougherty, 1993; Schaufeli & Enzmann, 1998; Maslach et al., 2001), ιδίως ως προς τη διάσταση της εξάντλησης. Οι Maslach και Jackson (1984) απέδωσαν το σύνδρομο τόσο στον ποσοτικό όσο και στον ποιοτικό φόρτο, ενώ οι Pines και Maslach (1978) σημειώνουν ότι ο ποιοτικός φόρτος προκύπτει από την έλλειψη των αναγκαίων δεξιοτήτων και ο ποσοτικός από την αδυναμία ολοκλήρωσης του έργου στον διαθέσιμο χρόνο. Όταν οι υψηλές απαιτήσεις δεν συνοδεύονται από επαρκείς πόρους, οι εκπαιδευτικοί βιώνουν άγχος και εξάντληση που πλήττουν την απόδοση και την ψυχική τους υγεία.

Κρίσιμος αναδείχθηκε και ο ρόλος της έλλειψης σεβασμού και αναγνώρισης. Όταν η προσπάθεια και η συνεισφορά των εκπαιδευτικών δεν αναγνωρίζονται από τη διοίκηση και τους συναδέλφους, προκύπτουν απογοήτευση και αίσθημα μειωμένης αξίας που επιδεινώνουν την ψυχική τους κατάσταση. Τα δεδομένα επιβεβαιώνουν τη θεωρία των Schaufeli και Bakker (2004) για τη σημασία των πόρων στην πρόληψη της εξουθένωσης: όσοι νιώθουν ότι δεν αναγνωρίζονται τείνουν να αποστασιοποιούνται και να οδηγούνται σε εξουθένωση. Αντίστοιχα, οι Κάμτσιος και Λώλης (2016) αναδεικνύουν τον φόρτο εργασίας ως ισχυρό προβλεπτικό παράγοντα, ακολουθούμενο από στρεσογόνους παράγοντες που σχετίζονται με τη στήριξη του επαγγέλματος.

Τα ευρήματα υποδεικνύουν την ανάγκη για στοχευμένες παρεμβάσεις στο εργασιακό περιβάλλον. Η μείωση της εξουθένωσης μπορεί να επιτευχθεί με βελτίωση των συνθηκών εργασίας, αναδιάρθρωση του φόρτου, παροχή επαρκών πόρων και ουσιαστική αναγνώριση της συνεισφοράς των εκπαιδευτικών. Καθοριστική είναι η καλλιέργεια υποστηρικτικού κλίματος, μέσα στο οποίο οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ότι μπορούν να αναπτυχθούν και να αναγνωριστούν.

Περιορισμοί της έρευνας

Βασικός περιορισμός της έρευνας αφορά το δείγμα και τη γενίκευση των αποτελεσμάτων. Η μελέτη επικεντρώθηκε σε συγκεκριμένο γεωγραφικό πλαίσιο, τη Δυτική Ελλάδα, και σε εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, επομένως τα ευρήματα δεν είναι απαραίτητα αντιπροσωπευτικά σε διεθνές επίπεδο. Επιπλέον, τα δεδομένα συλλέχθηκαν σε μία μόνο χρονική περίοδο, με αποτέλεσμα να αποτυπώνουν τη συγκεκριμένη στιγμή, ενώ μια πιο εκτεταμένη διανομή ερωτηματολογίων ίσως έδινε διαφορετική εικόνα.

Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα:

Λαμβάνοντας υπόψη τους παραπάνω περιορισμούς, η έρευνα μπορεί να αποτελέσει αφετηρία για μελλοντικές μελέτες. Χρήσιμη θα ήταν μια διαχρονική μελέτη (longitudinal study) που θα εξέταζε πώς εξελίσσονται η εξουθένωση και η δέσμευση με τον χρόνο, προσφέροντας βαθύτερη κατανόηση των παραγόντων που τις ενισχύουν ή τις μειώνουν σε διαφορετικές φάσεις της επαγγελματικής ζωής.

Προτείνεται, επιπλέον, η διεξαγωγή ποιοτικών μελετών με συνεντεύξεις ή ομάδες εστίασης (focus groups), ώστε να διερευνηθούν σε μεγαλύτερο βάθος οι προσωπικές εμπειρίες των εκπαιδευτικών.

Αναφορές

- 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.
- Androulakis, G. S., Georgiou, D. A., Lainidi, O., Montgomery, A., & Schaufeli, W. B. (2023). The Greek Burnout Assessment Tool: Examining its adaptation and validity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph20105827>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2008). Using the Job Demands-Resources Model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1990). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (Vol. 1). Allyn & Bacon.
- Britt, T. W. (2003). *Organizational psychology: A scientist–practitioner approach*. Ανακτήθηκε 2 Ιανουαρίου 2025, από <https://books.google.com>
- Burke, R. J., Greenglass, E. R., & Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*, 9(3), 261–275.
- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory*. Sage.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–656.
- Cozby, P. C., & Bates, S. C. (2014). *Methods in behavioral research*. McGraw-Hill Education.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. Στο P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Επιμ.), *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (σελ. 91–134). Elsevier.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133–153.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory manual* (2η έκδ.). Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Nikolaou, I., & Tsaousis, I. (2002). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(4), 327–342.
- Perlman, B., & Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 35(4), 283–305.
- Pines, A., & Maslach, C. (1978). Characteristics of staff burnout in mental health settings. *Hospital and Community Psychiatry*, 29(4), 233–237.
- R Core Team. (2025). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.

Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT): Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495.

Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Taylor & Francis.

Sutton, R. I. (2007). *The no asshole rule: Building a civilized workplace and surviving one that isn't*. Warner Business Books.

Taylor, S. E. (2011). *Health psychology* (8η έκδ.). McGraw-Hill.

Βασιλόπουλος, Σ. (2012). Η επαγγελματική εξουθένωση και η σχέση της με το κοινωνικό άγχος στους εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Γιωτοπούλου, Δ. (2019). Οργανωσιακή δέσμευση, νοηματοδότηση της εργασίας και εργασιακή ικανοποίηση: Απόψεις εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Αχαΐας.

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(1), 40–87. <https://doi.org/10.12681/jret.10277>

Κάντας, Α. (1995). Οργανωτική-βιομηχανική ψυχολογία (Μέρος 3ο). Ελληνικά Γράμματα.

Μοσχάκη, Ε. (2018). Οι παράγοντες που συντελούν στη δημιουργία επαγγελματικής εξουθένωσης στους-στις νηπιαγωγούς δημόσιας εκπαίδευσης της περιφερειακής ενότητας Αχαΐας.

Μπόλλα, Μ. (2018). Η οργανωσιακή δέσμευση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και η σχέση της με την επαγγελματική ικανοποίηση [Μεταπτυχιακή διατριβή].

Ντούσκας, Ν. (2007). Ο ρόλος του εκπαιδευτικού στο σύγχρονο σχολείο. *Επιστημονικό Βήμα*, 6(1), 28–41.

Παπαδάτου, Δ., & Αναγνωστόπουλος, Φ. (1997). Η ψυχολογία στο χώρο της υγείας. Ελληνικά Γράμματα.