



**ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας
Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων
δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.**

**ΜΠΑΪΡΑΚΤΑΡΗ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ
Α.Μ.: 129509**

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Σαΐτη Άννα

**ΑΘΗΝΑ
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ, 2021**

Η παρούσα εργασία αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία της φοιτήτριας («συγγραφέας/δημιουργός») που την εκπόνησε. Στο πλαίσιο της πολιτικής ανοικτής πρόσβασης η συγγραφέας/δημιουργός εκχωρεί στο ΕΑΠ, μη αποκλειστική άδεια χρήσης του δικαιώματος αναπαραγωγής, προσαρμογής, δημόσιου δανεισμού, παρουσίασης στο κοινό και ψηφιακής διάχυσής τους διεθνώς, σε ηλεκτρονική μορφή και σε οποιοδήποτε μέσο, για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, άνευ ανταλλάγματος και για όλο το χρόνο διάρκειας των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας. Η ανοικτή πρόσβαση στο πλήρες κείμενο για μελέτη και ανάγνωση δεν σημαίνει καθ' οιονδήποτε τρόπο παραχώρηση δικαιωμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας της συγγραφέα/δημιουργού ούτε επιτρέπει την αναπαραγωγή, αναδημοσίευση, αντιγραφή, αποθήκευση, πώληση, εμπορική χρήση, μετάδοση, διανομή, έκδοση, εκτέλεση, «μεταφόρτωση» (downloading), «ανάρτηση» (uploading), μετάφραση, τροποποίηση με οποιονδήποτε τρόπο, τμηματικά ή περιληπτικά της εργασίας, χωρίς τη ρητή προηγούμενη έγγραφη συναίνεση της συγγραφέα/δημιουργού. Η συγγραφέας/δημιουργός διατηρεί το σύνολο των ηθικών και περιουσιακών της δικαιωμάτων.

**Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας
Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων
δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.**

ΜΠΑΪΡΑΚΤΑΡΗ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ

Επιτροπή Επίβλεψης Διπλωματικής Εργασίας

Επιβλέπουσα καθηγήτρια:

Σαΐτη Άννα

Συν-Επιβλέπων Καθηγητής:

Σταυρόπουλος Βασίλειος

**ΑΘΗΝΑ
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ, 2021**

Πρόλογος

Στα πλαίσια ολοκλήρωσης των μεταπτυχιακών μου σπουδών του προγράμματος «Επιστήμες της Αγωγής» του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου, κλήθηκα να εκπονήσω την παρούσα Διπλωματική Εργασία στη Θεματική Ενότητα «ΕΚΠ62 – Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων».

Καθώς ολοκληρώθηκε η εργασία αυτή, θα ήθελα να ευχαριστήσω βαθύτατα όσους συνέβαλαν και βοήθησαν για την πραγματοποίησή της. Πρωτίστως, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την κα Σαΐτη Άννα, επιβλέπουσα καθηγήτρια της Διπλωματικής μου Εργασίας, για την υποστήριξη και καθοδήγησή της, αλλά και τις πολύτιμες συμβουλές της σε κάθε στάδιο του παρόντος πονήματος. Η αгаσθή και εποικοδομητική συνεργασία που αναπτύχθηκε, συνέβαλε τα μέγιστα για την ολοκλήρωση της μελέτης αυτής.

Επίσης, αισθάνομαι τη βαθύτατη ανάγκη να ευχαριστήσω τους συμμετέχοντες συναδέλφους εκπαιδευτικούς για τη συμμετοχή τους, καθώς χωρίς τη συμβολή τους δεν θα είχε επιτευχθεί η ολοκλήρωση της παρούσας έρευνας.

Τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένειά μου, η οποία με στήριζε με κάθε τρόπο, μου συμπαραστεκόταν ηθικά και ψυχικά και έδειχνε κατανόηση καθ' όλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν η εξέταση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας. Το δείγμα αποτελούνταν από 174 εκπαιδευτικούς από τις 13 Περιφερειακές Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης της χώρας, που υπηρετούσαν στα ολιγοθέσια σχολεία κατά το σχολικό έτος 2020-2021. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να συμπληρώσουν τρία ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς: α) το Ερωτηματολόγιο Δημογραφικών στοιχείων, β) το Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης (Μουζούρα, 2005) και γ) το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Στα αποτελέσματα της έρευνας καταγράφηκαν μέτρια προς χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς οι συμμετέχοντες παρουσιάζουν μέτρια συναισθηματική εξάντληση, χαμηλή αποπροσωποποίηση και υψηλή προσωπική επίτευξη. Επίσης, διαπιστώθηκε η επίδραση του φύλου, της ηλικίας, της οικογενειακής κατάστασης και των ετών υπηρεσίας στην εργασιακή εξουθένωση των συμμετεχόντων. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση και οι άγαμοι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν μικρότερο αίσθημα προσωπικών επιτευγμάτων. Επιπλέον, οι νεότεροι εκπαιδευτικοί και αυτοί με λιγότερα χρόνια υπηρεσίας έχουν υψηλότερες βαθμολογίες στη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση και χαμηλότερες στην προσωπική επίτευξη. Ωστόσο, δεν εντοπίστηκαν σημαντικές διαφορές όσον αφορά τη θέση υπηρεσίας, την υπηρεσιακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο και την οργανικότητα του σχολείου. Ακόμα, καταγράφηκε ότι οι διαστάσεις της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης συσχετίζονται με όλους τους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας (φόρτος εργασίας, χρονική πίεση, συνθήκες εργασίας, συμπεριφορά-μάθηση, οργάνωση, έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης επαγγελματικού κύρους). Εντούτοις, η διάσταση της προσωπικής επίτευξης βρέθηκε να συσχετίζεται μόνο με τους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας που αφορούν τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών. Τέλος, διαπιστώθηκε ότι μόνο η διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης προβλέπεται από τους στρεσογόνους παράγοντες που αφορούν τις συνθήκες εργασίας και τον φόρτο εργασίας, τη χρονική πίεση και τις σχέσεις, σε συνδυασμό με το φύλο και την ηλικία.

Λέξεις-Κλειδιά: Εκπαιδευτικοί, Επαγγελματική Εξουθένωση, Ολιγοθέσια Σχολεία, Στρεσογόνοι Εργασιακοί Παράγοντες

Professional burnout in teachers of Primary Education: The case of teachers in multigrade primary schools of Greece.

Bairaktari Aikaterini

Abstract

The aim of this study was to examine the burnout syndrome in teachers of multigrade primary schools in Greece. The sample consisted of 174 teachers from the 13 Regional Directorates of Primary Education of the country, who worked in multigrade schools during the school year of 2020-2021. Participants were asked to complete three self-report questionnaires: a) the Demographic Questionnaire, b) the Sources of Occupational Stress Questionnaire (Mouzoura, 2005) and c) the Maslach Burnout Inventory (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). The results of the survey recorded moderate to low levels of professional burnout, as participants show moderate emotional exhaustion, low depersonalization and high personal achievement. The effect of gender, age, marital status and years of experience on participants' burnout was also found. More specifically, female teachers experience higher emotional exhaustion and unmarried teachers show less sense of personal achievement. In addition, younger teachers and those with fewer years of experience score higher in emotional exhaustion and depersonalization and lower in personal achievement. However, no significant differences were identified in terms of work position, working status, educational level and type of school. Furthermore, it was recorded that the dimensions of emotional exhaustion and depersonalization are associated with all work-related stressors (workload, time pressure, working conditions, behavior-learning, organization, lack of support and recognition of professional prestige). However, the dimension of personal achievement was found to be associated only with job stressors related to student behavior and learning. Finally, it was found that only the dimension of emotional exhaustion is predicted by the stressors related to school working conditions and workload, time pressure and relationships, in combination with gender and age.

Keywords: Teachers, Professional Burnout, Multigrade Schools, Job Stressors

Περιεχόμενα

Πρόλογος.....	iv
Περίληψη.....	v
Abstract.....	vi
Εισαγωγή.....	15
1. Οριοθέτηση του πεδίου της έρευνας αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση.....	19
1.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός του όρου «επαγγελματική εξουθένωση».....	19
1.2 Το Μοντέλο τριών διαστάσεων των Maslach και Jackson για την επαγγελματική εξουθένωση.....	21
1.3 Η επαγγελματική εξουθένωση στο χώρο της εκπαίδευσης.....	24
1.4 Οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.....	26
1.4.1 Ατομικοί παράγοντες.....	27
1.4.2 Οργανωτικοί παράγοντες.....	28
1.4.3 Παράγοντες συναλλαγής.....	29
1.5 Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	31
1.5.1 Επιπτώσεις σε ατομικό επίπεδο.....	31
1.5.2 Επιπτώσεις σε διαπροσωπικό επίπεδο.....	32
1.5.3 Επιπτώσεις στο επίπεδο των εκπαιδευτικών οργανισμών.....	33
1.6 Αντιμετώπιση και πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	33
1.6.1 Παρεμβάσεις σε προσωπικό επίπεδο.....	34
1.6.2 Παρεμβάσεις σε οργανωτικό επίπεδο.....	35
2. Οριοθέτηση του πεδίου της έρευνας αναφορικά με τα ολιγοθέσια σχολεία.....	37
2.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός του όρου «Ολιγοθέσιες σχολικές μονάδες».....	37

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

2.2 Βασικά χαρακτηριστικά των ολιγοθέσιων σχολείων.....	39
2.3 Μειονεκτήματα και πλεονεκτήματα των ολιγοθέσιων σχολείων.....	41
2.3.1 Μειονεκτήματα της λειτουργίας των ολιγοθέσιων σχολείων.....	41
2.3.2 Πλεονεκτήματα της λειτουργίας των ολιγοθέσιων σχολείων.....	43
2.4 Βασικά γνωρίσματα των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων σχολείων.....	45
2.5 Οι δυσκολίες των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων σχολείων που μπορούν να οδηγήσουν στην εκδήλωση επαγγελματικής εξουθένωσης.....	47
3. Η έρευνα για την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.....	52
3.1 Έρευνες σχετικά με τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών.....	52
3.2 Έρευνες για τη σχέση των δημογραφικών παραγόντων με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.....	55
3.3 Έρευνες για τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.....	60
3.4 Έρευνες σχετικά με την ύπαρξη συνδυασμού δημογραφικών και στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων που προβλέπει την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.....	62
3.5 Έρευνες για την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε ολιγοθέσια σχολεία.....	63
4. Μεθοδολογία της έρευνας.....	67
4.1 Ερευνητικός σκοπός.....	67
4.2 Ερευνητικά ερωτήματα.....	68
4.3 Ανάδειξη πρωτοτυπίας, αναγκαιότητας και σημαντικότητας της έρευνας.....	68
4.4 Μεθοδολογική προσέγγιση.....	70
4.5 Εργαλείο συλλογής δεδομένων.....	72
4.6 Στρατηγική δειγματοληψίας και δείγμα της έρευνας.....	75

4.7 Ερευνητική διαδικασία.....	78
4.7.1 Πρόσβαση στο πεδίο της έρευνας.....	78
4.7.2 Ζητήματα δεοντολογίας, αξιοπιστίας και εγκυρότητας.....	79
4.7.3 Μέθοδος ανάλυσης δεδομένων.....	82
5. Αποτελέσματα της έρευνας.....	84
5.1 Επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.....	84
5.2 Σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά.....	86
5.2.1 Διαφοροποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης αναφορικά με το φύλο.....	86
5.2.2 Διαφοροποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης αναφορικά με τη θέση υπηρεσίας.....	87
5.2.3 Διαφοροποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης αναφορικά με την υπηρεσιακή κατάσταση.....	87
5.2.4 Διαφοροποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση.....	88
5.2.5 Διαφοροποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης αναφορικά με το μορφωτικό επίπεδο.....	89
5.2.6 Διαφοροποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης αναφορικά με την οργανικότητα της σχολικής μονάδας.....	90
5.2.7 Διαφοροποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης αναφορικά με την ηλικία.....	91
5.2.8 Διαφοροποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης αναφορικά με τα έτη υπηρεσίας.....	94
5.3 Σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες.....	98
5.4 Παράγοντες που προβλέπουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών...	100

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

5.4.1 Στρεσογόνοι εργασιακοί παράγοντες που προβλέπουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.....	101
5.4.2 Δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά που προβλέπουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.....	103
6. Συζήτηση και ερμηνεία των αποτελεσμάτων.....	106
6.1 Επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων.....	106
6.2 Σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων.....	109
6.3 Σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων με τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες.....	115
6.4 Διασύνδεση δημογραφικών χαρακτηριστικών και στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων για την πρόβλεψη της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων.....	118
7. Γενικά Συμπεράσματα.....	121
8. Περιορισμοί της έρευνας και προτάσεις.....	124
Βιβλιογραφικές αναφορές.....	127
Παράρτημα Α: Ερευνητικό Εργαλείο.....	141
Παράρτημα Β: Στατιστικοί πίνακες.....	149

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Κατάλογος σχημάτων

Σχήμα 1: Κατανομή συμμετεχόντων ανά Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης.....78

Κατάλογος πινάκων

Πίνακας 1: Οργανικότητα ολιγοθέσιων σχολείων ανάλογα με τον αριθμό των μαθητών.....	38
Πίνακας 2: Κατηγοριοποίηση επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης της κλίμακας MBI (Maslach et al., 1996).....	74
Πίνακας 3: Δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων.....	77
Πίνακας 4: Δείκτης Cronbach's Alpha των κλιμάκων του ερευνητικού εργαλείου.....	81
Πίνακας 5: Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις και ελάχιστη-μέγιστη τιμή ανά διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	85
Πίνακας 6: Κατηγοριοποίηση των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	85
Πίνακας 7: Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς το φύλο και σημαντικότητα του ελέγχου Mann-Whitney U.....	86
Πίνακας 8: Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τη θέση υπηρεσίας και σημαντικότητα του ελέγχου Mann-Whitney U.....	87
Πίνακας 9: Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την υπηρεσιακή κατάσταση και σημαντικότητα του ελέγχου Mann-Whitney U.....	88
Πίνακας 10: Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την οικογενειακή κατάσταση και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis.....	89
Πίνακας 11: Σύγκριση ζευγών στη διάσταση της μειωμένης προσωπικής επίτευξης ως προς την οικογενειακή κατάσταση και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis.....	89
Πίνακας 12: Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς το μορφωτικό επίπεδο και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis.....	90

Πίνακας 13: Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την οργανικότητα της σχολικής μονάδας και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis.....	90
Πίνακας 14: Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την ηλικία και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis.....	91
Πίνακας 15: Σύγκριση ζευγών στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης ως προς την ηλικία και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis.....	93
Πίνακας 16: Σύγκριση ζευγών στη διάσταση της αποπροσωποποίησης ως προς την ηλικία και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis.....	93
Πίνακας 17: Σύγκριση ζευγών στη διάσταση της μειωμένης προσωπικής επίτευξης ως προς την ηλικία και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis.....	94
Πίνακας 18: Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τα έτη υπηρεσίας και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis.....	95
Πίνακας 19: Σύγκριση ζευγών στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης ως προς τα έτη υπηρεσίας και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis.....	96
Πίνακας 20: Σύγκριση ζευγών στη διάσταση της αποπροσωποποίησης ως προς τα έτη υπηρεσίας και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis.....	97
Πίνακας 21: Σύγκριση ζευγών στη διάσταση της μειωμένης προσωπικής επίτευξης ως προς τα έτη υπηρεσίας και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis.....	97
Πίνακας 22: Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις και ελάχιστη-μέγιστη τιμή για τους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας.....	98
Πίνακας 23: Συντελεστής συσχέτισης του Spearman μεταξύ των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης και των στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων.....	100
Πίνακας 24: Πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση για τη συναισθηματική εξάντληση με τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες.....	101
Πίνακας 25: Πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση για την αποπροσωποποίηση με τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες.....	102

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Πίνακας 26: Πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση για τη μειωμένη προσωπική επίτευξη με τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες.....	102
Πίνακας 27: Πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση για τη συναισθηματική εξάντληση με τους δημογραφικούς και επαγγελματικούς παράγοντες.....	104
Πίνακας 28: Πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση για την αποπροσωποποίηση με τους δημογραφικούς και επαγγελματικούς παράγοντες.....	104
Πίνακας 29: Πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση για τη μειωμένη προσωπική επίτευξη με τους δημογραφικούς και επαγγελματικούς παράγοντες.....	105

Εισαγωγή

Στη σημερινή σύγχρονη και συνεχώς εξελισσόμενη εποχή, όπου η κοινωνία μας έχει να αντιμετωπίσει προκλήσεις όπως η πανδημία ή και η οικονομική κρίση, οι απαιτήσεις για το έργο των εργαζομένων αυξάνονται διαρκώς, με αποτέλεσμα αυτοί να βιώνουν μια σημαντική ανασφάλεια στον εργασιακό τους χώρο, αλλά και έντονο άγχος. Το χρόνιο και παρατεταμένο εργασιακό άγχος, που αδυνατούν να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι λόγω των απαιτητικών και στρεσογόνων συνθηκών εργασίας, είναι δυνατόν να οδηγήσει στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Η εργασιακή εξουθένωση έχει καθοριστικές συνέπειες τόσο στα άτομα όσο και στους οργανισμούς και, γενικότερα, στην παραγωγή και στην οικονομία, γι' αυτό και βρίσκεται στο ερευνητικό ενδιαφέρον ειδικών από διάφορους τομείς, όπως κοινωνιολόγους, ψυχολόγους, ειδικούς σε θέματα οργάνωσης και διοίκησης κ.ά. (Αμαραντίδου & Κουστέλιος, 2009· Δαβράζος, 2015· Κάμτσιος & Λώλης, 2016· Παπαγιάννη & Ρέππα, 2008· Πάτσαλης & Παπουτσάκη, 2010).

Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης υφίσταται σε πολλά επαγγέλματα, κυρίως όμως στα ανθρωποκεντρικά, τα οποία σχετίζονται με την παροχή υπηρεσιών σε ανθρώπους (Δεληγά, Τούκας & Σπυρούλη, 2012· Mehmet, 2019). Οι εκπαιδευτικοί συμπεριλαμβάνονται στις επαγγελματικές ομάδες με πολλαπλές πιθανότητες να εκδηλώσουν εργασιακή εξουθένωση (Mehmet, 2019), λόγω της πολυδιάστατης και ιδιόμορφης φύσης του επαγγέλματος (Στάγια & Ιορδανίδης, 2014). Και αυτό γιατί οι εκπαιδευτικοί επιτελούν ένα πολύ απαιτητικό έργο, συνδυάζοντας παιδαγωγικές, γνωστικές, διοικητικές δεξιότητες και υψηλά διανοητικά και ψυχικά αποθέματα. Βιώνοντας, λοιπόν, άγχος και αρνητικά συναισθήματα, οδηγούνται συχνά σε εργασιακή εξουθένωση (Παππά, 2006). Έτσι, το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στον εκπαιδευτικό χώρο βρίσκεται, τελευταίως, στο επίκεντρο του ερευνητικού ενδιαφέροντος της επιστημονικής κοινότητας (Γρηγορόπουλος & Καπαλτσίδου, 2020· Κάμτσιος & Λώλης, 2016), λόγω των καθοριστικών επιπτώσεων που μπορεί να επιφέρει στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των εκπαιδευτικών, αλλά και του αρνητικού αντίκτυπου που έχει στην ποιότητα του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου (Δαβράζος, 2015).

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Αναμφισβήτητα, λοιπόν, οι εκπαιδευτικοί επιτελούν ένα πολύπλοκο και δύσκολο έργο. Όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν σε ολιγοθέσιες σχολικές μονάδες, αυτοί επιτελούν ένα πολυπλοκότερο και απαιτητικότερο έργο, καθώς, μεταξύ άλλων, έχουν να αντιμετωπίσουν και τις ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας των μικρών, αγροτικών και απομακρυσμένων σχολείων (Χαρίτος, 2008). Ακόμα, οι δυσχέρειες με τις οποίες έρχονται αντιμέτωποι οι εκπαιδευτικοί των ολιγοθέσιων σχολείων απορρέουν κυρίως από τα μειονεκτήματα των συνθηκών λειτουργίας αυτών των σχολείων, όπως ο περιορισμένος διδακτικός χρόνος, η συνδιδασκαλία πολλών τάξεων ταυτόχρονα, η προετοιμασία μεγάλου όγκου μαθημάτων, η ανάληψη επιμέρους αρμοδιοτήτων, τα διοικητικά καθήκοντα, η μη ειδική κατάρτιση, η μη ουσιαστική υποστήριξη από το κράτος, η πολιτισμική και η γεωγραφική απομόνωση και το συνεχές και διευρυμένο ωράριο (Μπρούζος & Οικονομόπουλος, 2016). Εικάζεται, λοιπόν, ότι οι προκλήσεις και οι απαιτήσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν αυτοί οι εκπαιδευτικοί εγκυμονούν μεγαλύτερους κινδύνους εκδήλωσης εργασιακής εξουθένωσης.

Με επίκεντρο, λοιπόν, πως οι ολιγοθέσιες σχολικές μονάδες αποτελούν ένα αναπόσπαστο κομμάτι της ελληνικής εκπαιδευτικής πραγματικότητας (Saiti, 2005) και δεδομένου ότι αντιπροσωπεύουν ένα σπουδαίο ποσοστό των ελληνικών δημοτικών σχολείων (Χαρίτος, 2008), κρίθηκε απαραίτητη η διερεύνηση και η εξέταση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στον συγκεκριμένο εκπαιδευτικό πληθυσμό. Αξίζει εδώ να σημειωθεί πως έναυσμα για την ενασχόληση με το παρόν θέμα και, κατ' επέκταση, για τη διεξαγωγή της παρούσας πρωτότυπης ερευνητικής εργασίας, αποτέλεσε η προϋπηρεσία της γράφουσας σε ολιγοθέσια σχολεία ως προϊσταμένη και εκπαιδευτικός, καθώς και η αλληλεπίδραση με εκπαιδευτικούς αντίστοιχων σχολικών μονάδων. Πολλοί από αυτούς συχνά εξέφραζαν πως βίωναν δυσανεξία και εξάντληση, καθώς είχαν να αντιμετωπίσουν ένα πλήθος δυσκολιών και προκλήσεων, το οποίο μετέτρεπε την εκπαιδευτική διαδικασία σε άκρως απαιτητική, στρεσογόνα και ψυχοφθόρα.

Η παρούσα εμπειρική μελέτη αποτελείται από δύο μέρη: το θεωρητικό και το ερευνητικό μέρος. Το πρώτο μέρος, το οποίο αποτελείται από τρία κεφάλαια, εμπεριέχει το θεωρητικό πλαίσιο αναφορικά με το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης και τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, λαμβάνοντας υπόψη εγχώριες, αλλά και διεθνείς έρευνες σχετικές με το εξεταζόμενο θέμα. Πιο συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο οριοθετείται εννοιολογικά το

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης, αναλύοντας τα διάφορα θεωρητικά μοντέλα, το μοντέλο τριών διαστάσεων των Maslach και Jackson (1982), και καταλήγοντας στη μελέτη του συνδρόμου στο χώρο της εκπαίδευσης, εξετάζοντας τους παράγοντες που συμβάλλουν στην εκδήλωσή της, τις επιπτώσεις που μπορεί να επιφέρει, αλλά και τους τρόπους αντιμετώπισης και πρόληψης του συνδρόμου.

Στο δεύτερο κεφάλαιο επιχειρείται η οριοθέτηση του πεδίου της έρευνας σχετικά με τις ολιγοθέσιες σχολικές μονάδες. Αρχικά, αποσαφηνίζεται ο εννοιολογικός προσδιορισμός του όρου «Ολιγοθέσια σχολική μονάδα», ενώ στη συνέχεια καταγράφονται τα βασικά χαρακτηριστικά, τα μειονεκτήματα και τα πλεονεκτήματα αυτού του είδους σχολείων. Τέλος, γίνεται λόγος για τα βασικά γνωρίσματα που οφείλει να διαθέτει ένας εκπαιδευτικός που υπηρετεί σε ολιγοθέσιο σχολείο, αλλά και για τις δυσκολίες που έχει να αντιμετωπίσει και οι οποίες θα μπορούσαν να οδηγήσουν στην εμφάνιση του συνδρόμου της εργασιακής εξουθένωσης.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η βιβλιογραφική ανασκόπηση, η οποία επικεντρώνεται σε εμπειρικές έρευνες που σχετίζονται άμεσα με το σκοπό και τους επιμέρους στόχους της μελέτης αυτής. Έτσι, αναφέρονται έρευνες σχετικές με τα επίπεδα της εργασιακής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, έρευνες σχετικές με τη σύνδεση του συνδρόμου με τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά, αλλά και με τους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας, και έρευνες σχετικές με την ύπαρξη συνδυασμού δημογραφικών και στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων που μπορεί να προβλέψει την εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Τέλος, καταγράφονται έρευνες αναφορικά με το υπό μελέτη σύνδρομο στους εκπαιδευτικούς των ολιγοθέσιων σχολικών μονάδων και τονίζεται το ερευνητικό κενό που υφίσταται, τουλάχιστον, για τα ελληνικά δεδομένα.

Το δεύτερο μέρος της εργασίας αυτής, το ερευνητικό μέρος, αποτελείται από τα κεφάλαια τέσσερα έως οκτώ. Στο τέταρτο κεφάλαιο αναφέρεται η μεθοδολογία της έρευνας. Αρχικά, διατυπώνονται ο σκοπός και τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας μελέτης, η αναγκαιότητα και η σημαντικότητα διεξαγωγής της και η μεθοδολογική προσέγγιση που χρησιμοποιήθηκε. Στη συνέχεια, περιγράφεται το εργαλείο συλλογής δεδομένων, η στρατηγική δειγματοληψίας που χρησιμοποιήθηκε, καθώς και το δείγμα της έρευνας. Τέλος, γίνεται λόγος για την όλη ερευνητική διαδικασία που ακολουθήθηκε, ξεκινώντας με την

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

πρόσβαση στο πεδίο της έρευνας, θίγοντας ζητήματα δεοντολογίας, αξιοπιστίας και εγκυρότητας και περιγράφοντας τη μέθοδο ανάλυσης των δεδομένων.

Στο πέμπτο κεφάλαιο καταγράφονται τα αποτελέσματα της μελέτης αυτής, χρησιμοποιώντας τόσο την περιγραφική όσο και την επαγωγική στατιστική. Πρωτίστως, περιγράφονται τα επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται τα ευρήματα σχετικά με τη συσχέτιση του συνδρόμου με τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, ενώ, έπειτα, καταγράφονται τα ευρήματα σχετικά με τη συσχέτιση του εξεταζόμενου συνδρόμου με τους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας. Τέλος, καταγράφονται τα αποτελέσματα αναφορικά με τους προβλεπτικούς παράγοντες της εργασιακής εξουθένωσης του δείγματος.

Το έκτο κεφάλαιο συνοψίζει και ερμηνεύει τα ευρήματα της παρούσας εργασίας, αλλά και τα συγκρίνει με τα αποτελέσματα προηγούμενων αντίστοιχων μελετών. Στο έβδομο κεφάλαιο διατυπώνονται τα γενικά συμπεράσματα της μελέτης αυτής, ενώ, τέλος, η παρούσα έρευνα ολοκληρώνεται με το όγδοο κεφάλαιο, στο οποίο προσδιορίζονται οι περιορισμοί της έρευνας, αλλά και διατυπώνονται προτάσεις για μελλοντικές εργασίες.

1. Οριοθέτηση του πεδίου της έρευνας αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση

Το παρόν κεφάλαιο, πρωτίστως, πραγματεύεται τον εννοιολογικό προσδιορισμό του όρου «επαγγελματική εξουθένωση», ενώ έπειτα παρουσιάζει το μοντέλο των τριών διαστάσεων των Maslach και Jackson (1982), ένα ευρέως χρησιμοποιούμενο και αποδεκτό μοντέλο από την επιστημονική κοινότητα, το οποίο επιχειρεί να ερμηνεύσει συνολικά το παραπάνω φαινόμενο. Στη συνέχεια, περιγράφεται η εμφάνιση του συνδρόμου στον εκπαιδευτικό χώρο και παρουσιάζονται οι παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνισή του στους εκπαιδευτικούς. Επιπρόσθετα, προσδιορίζονται οι επιπτώσεις της εργασιακής εξουθένωσης και, τέλος, παρουσιάζονται οι προτάσεις αντιμετώπισης και πρόληψης του συνδρόμου.

1.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός του όρου «επαγγελματική εξουθένωση»

Ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» χρησιμοποιείται για να υποδηλώσει τις αρνητικές συναισθηματικές και σωματικές επιδράσεις στο πλαίσιο της εργασίας (Γρηγορόπουλος & Καπαλτσίδου, 2020) και πρόκειται για ένα φαινόμενο με καθοριστική σημασία για τη σύγχρονη, συνεχώς εξελισσόμενη, εποχή (Shirom & Melamed, 2005). Εργαζόμενοι, όπως νοσηλευτές, κοινωνικοί λειτουργοί, ιατροί και εκπαιδευτικοί, στους οποίους φαίνεται να εμφανίζεται συχνότερα η επαγγελματική εξουθένωση (Δελιχά, Τούκα, & Σπυρούλη, 2012), βρίσκονται σε διαρκή αλληλεπίδραση με άλλα άτομα και κοινό γνώρισμα των επαγγελματιών τους είναι η συναισθηματική διάσταση του αντικειμένου της εργασίας τους (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010).

Το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης είναι απόρροια του χρόνιου και παρατεταμένου επαγγελματικού άγχους, εξαιτίας της αποτυχημένης αντιμετώπισης των εργασιακών συνθηκών (Maslach et al., 1996). Η επαγγελματική εξουθένωση έχει σημαντικές συνέπειες τόσο στα άτομα όσο και στους οργανισμούς και γενικότερα στην παραγωγή και στην οικονομία, γι' αυτό και βρίσκεται στο ερευνητικό ενδιαφέρον ειδικών από διάφορους τομείς, όπως κοινωνιολόγους, ψυχολόγους, ειδικούς σε θέματα οργάνωσης και διοίκησης κ.ά.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

(Αμαραντίδου & Κουστέλιος, 2009· Δαβράζος, 2015· Κάμτσιος & Λώλης, 2016· Παπαγιάννη & Ρέππα, 2008· Πάτσας & Παπουτσάκη, 2010). Η προσπάθεια ορισμού της κρίνεται ιδιαίτερα δύσκολη, καθώς πρόκειται για ένα πολυδιάστατο φαινόμενο. Σε αυτό οφείλεται και η ύπαρξη πολλών ορισμών, οι οποίοι αποσκοπούν, πρωτίστως, στο να διαχωρίσουν την επαγγελματική εξουθένωση από το εργασιακό άγχος (Κάντας, 1996). Όμως, κοινή παραδοχή των περισσότερων ορισμών φαίνεται να είναι η προσέγγιση του όρου «επαγγελματική εξουθένωση» ως μια αρνητική συναισθηματική εμπειρία των εργαζομένων που αποτελεί απάντηση στο επαγγελματικό άγχος (Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017).

Ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» ή burnout εισάγεται για πρώτη φορά το 1974 από τον ψυχίατρο Freudenberg για τον προσδιορισμό των συμπτωμάτων ψυχικής και σωματικής εξάντλησης των εργαζομένων σε επαγγελματικούς χώρους υγείας και πρόνοιας, στους οποίους αναπτύσσονται στενές σχέσεις μεταξύ των ατόμων και των εργαζομένων που τους παρέχουν φροντίδα. Όρισε την εργασιακή εξουθένωση ως ανικανότητα για απόδοση λόγω των μεγάλων απαιτήσεων της εργασίας και, ύστερα από μελέτες που διεξήγαγε, παρατήρησε τους εξουθενωμένους εργαζόμενους να γίνονται ευέξαπτοι, καχύποπτοι και άκαμπτοι (βλ. π.χ. Παππά, 2006). Παρόμοια, οι Faria και Junior (2004) όρισαν την επαγγελματική εξουθένωση ως την ανικανότητα των εργαζομένων να αντιμετωπίσουν το συναισθηματικό στρες που προκαλείται από την εργασία.

Επίσης, οι Edelwich και Brodsky (1980) ερμήνευσαν την εργασιακή εξουθένωση ως μια διεργασία με κύριο χαρακτηριστικό τη συνεχώς αναπτυσσόμενη απογοήτευση και αποϊδανικοποίηση της πραγματικότητας, εμφανίζοντας τέσσερις φάσεις ανάπτυξης: τον ενθουσιασμό, την αμφιβολία και την αδράνεια, την απογοήτευση και τη ματαίωση και, τέλος, την απάθεια. Παρόμοια, ο Cherniss (1980) θεωρεί πως η εργασιακή εξουθένωση είναι η αδυναμία προσαρμογής των εργαζομένων στις συνθήκες εργασίας που κορυφώνεται με την αποστασιοποίηση από την εργασία και πραγματοποιείται σε τρεις φάσεις: το εργασιακό στρες, την εξάντληση και την αμυντική κατάληξη.

Από την άλλη πλευρά, οι Pines και Aronson (1988) αντιμετώπισαν την εργασιακή εξουθένωση ως μια μονομερή έννοια αξιολογώντας την με μία μόνο κλίμακα. Την συνέδεσαν με την ανάγκη των ατόμων να δώσουν νόημα στη ζωή τους διαμέσου της εργασίας, γι' αυτό και μια επικείμενη αποτυχία μπορεί να τα οδηγήσει στην εκδήλωση του συνδρόμου. Ακόμα,

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

αναζητήσαν παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση του συνδρόμου αυτού, σχετικούς με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και τα κίνητρα των εργαζομένων και όχι αποκλειστικά παράγοντες που οφείλονται μόνο στο περιβάλλον εργασίας.

Αξίζει στο παρόν σημείο να αναφερθεί πως η ερευνήτρια που έχει μελετήσει εκτενώς το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η Christine Maslach. Σύμφωνα, λοιπόν, με τη Maslach (1982) η ψυχική και η σωματική εξουθένωση απαντάται σε εργαζόμενους, στον οποίων την εργασία απαιτείται στενή και συνεχής επαφή με ανθρώπους. Σε επόμενες εργασίες της, ορίζει την εργασιακή εξουθένωση ως μια διεργασία ψυχικής και σωματικής εξάντλησης (Maslach & Jackson, 1982), στα πλαίσια της οποίας οι εργαζόμενοι έχουν χάσει τα θετικά συναισθήματα και το ενδιαφέρον για τους πελάτες τους - αποδέκτες των κοινωνικών υπηρεσιών τους, δεν είναι ικανοποιημένοι από την επίδοσή τους και την εργασία τους, αναπτύσσοντας αρνητική γνώμη για τον ίδιο τους τον εαυτό (Leiter & Maslach, 2005). Δεν πρόκειται για μια εδραιωμένη κατάσταση, αλλά για μια συνεχώς αναπτυσσόμενη και διογκούμενη διαδικασία που περνά από τα εξής στάδια: τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και τη μειωμένη προσωπική επίτευξη (Maslach, 1993).

Όσον αφορά την εργασιακή εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς, ο Hendrickson (1979) την ορίζει ως την ψυχολογική, συναισθηματική και σωματική εξάντληση, που εκδηλώνεται καθώς οι εκπαιδευτικοί αρχίζουν να χάνουν το ενδιαφέρον τους για τη μαθησιακή διαδικασία. Με την εμφάνιση της, οι εκπαιδευτικοί, στην ουσία, αντιδρούν στους εργασιακούς παράγοντες. Επιπλέον, ο Kyriacou (1987), την ορίζει ως τη φυσική, συμπεριφορική και συναισθηματική εξάντληση των εκπαιδευτικών, ενώ οι Sears, Urizar και Evans (2000) την περιγράφουν ως το αποτέλεσμα ακατάλληλων αντιδράσεων σε αγχογόνες καταστάσεις που επιδρούν στην κοινωνική και ακαδημαϊκή απόδοση των εκπαιδευτικών.

1.2 Το Μοντέλο τριών διαστάσεων των Maslach και Jackson για την επαγγελματική εξουθένωση

Για τη μελέτη και περιγραφή του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, έχουν προταθεί διάφορα θεωρητικά μοντέλα (Δαβράζος, 2015· Δεληγά κ.συν., 2012). Μερικά από

αυτά είναι: το μοντέλο των Edelwich και Brodsky (1980), το μοντέλο του Cherniss (1980), το μοντέλο τριών διαστάσεων των Maslach και Jackson (1982), το μοντέλο των Pines και Aronson (1988), το μοντέλο των Shirom και Melamed (2005) και το μοντέλο της Κοπεγχάγης (Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005). Για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας, χρησιμοποιήθηκε το μοντέλο τριών διαστάσεων των Maslach και Jackson (1982), ένα ευρέως χρησιμοποιούμενο και αποδεκτό μοντέλο από την επιστημονική κοινότητα (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010· Anastasiou & Anagnostou, 2020· Antoniou, Ploumpi, & Ntalla, 2013· Atoniou, Polychroni, & Vlachakis, 2006· Βασιλόπουλος, 2012· Δαβράζος, 2015· Κάμτσιος & Λώλης, 2016· Κάντας, 1996· Κουστέλιος & Κουστελίου, 2001· Mehmet, 2019· Φλάμπουρας Νιέτος, Παπαβαγγέλη, Ζουρνατζή, & Κουστέλιος, 2018), το οποίο αναλύεται παρακάτω.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι Maslach και Jackson (1982) υποστηρίζουν ότι το υπό μελέτη σύνδρομο είναι αποτέλεσμα του παρατεταμένου και χρόνιου εργασιακού στρες. Καθώς οι εργαζόμενοι αποτυγχάνουν να αντιμετωπίσουν τις αγχογόνες συνθήκες εργασίας, αυξάνεται το επίπεδο άγχους τους, με αποτέλεσμα να εμφανίζεται το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach & Schaufeli, 1993). Βάσει των Maslach και Jackson (1982), τρεις είναι οι διαστάσεις, ή αλλιώς εξελικτικά στάδια, που συνθέτουν το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης: η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση και η μειωμένη προσωπική επίτευξη.

Η συναισθηματική εξάντληση (emotional exhaustion) αποτελεί το πρώτο στάδιο του συνδρόμου της εργασιακής εξουθένωσης και περιλαμβάνει συναισθήματα σωματικής και ψυχικής κόπωσης, απώλεια ενέργειας, διάθεσης και μείωση, γενικότερα, των συναισθημάτων των εργαζομένων, με αποτέλεσμα να αδυνατούν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους και να ανταπεξέλθουν στις εργασιακές απαιτήσεις (Maslach, 1982). Τα άτομα, προσπαθώντας να προστατευτούν από την εξάντληση, απομονώνονται ή αρχίζουν να συμπεριφέρονται στους άλλους με αρνητικό τρόπο. Ειδικότερα, οι εκπαιδευτικοί που υποφέρουν από συναισθηματική εξάντληση, αδυνατούν να προσφέρουν στους μαθητές τους και στην εργασία τους (Maslach, Jackson, & Leiter, 1997).

Το δεύτερο στάδιο της εξελικτικής διαδικασίας του συνδρόμου είναι η αποπροσωποποίηση (depersonalization) και αφορά την ανάπτυξη ουδέτερων ή αρνητικών συναισθημάτων εκ

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

μέρους των επαγγελματιών, με αποτέλεσμα την αποστασιοποίηση τους από τους αποδέκτες των υπηρεσιών τους (Maslach & Jackson, 1982). Αφορά, επίσης, την υιοθέτηση μιας αρνητικής ή ακόμα κυνικής και υποτιμητικής συμπεριφοράς, προκειμένου να απεγκλωβιστούν από τη συναισθηματική φόρτιση (Shirom & Melamed, 2005). Σύμφωνα με τη Maslach (1989), πρόκειται για ανάρμοστη και αγενή συμπεριφορά. Οι εκπαιδευτικοί που βρίσκονται στη φάση της αποπροσωποποίησης υιοθετούν αρνητικές στάσεις προς τους μαθητές τους, κατακλύζονται από έλλειψη υπομονής και ευερεθιστότητα (Maslach et al. 1997).

Το τελευταίο στάδιο εξέλιξης του συνδρόμου αποτελεί η περιορισμένη προσωπική επίτευξη (loss of personal accomplishment), η οποία σχετίζεται με το μειωμένο προσδοκώμενο αίσθημα ικανοποίησης των εργαζομένων από την εργασία τους, αλλά και με την τάση τους να αξιολογούν αρνητικά τον εαυτό τους (Maslach & Jackson, 1982). Συνοδεύεται από αισθήματα δυσαρέσκειας, ανεπάρκειας, περιορισμένης αυτοεκτίμησης και αυτοσεβασμού και από ανικανότητα ανταπόκρισης και προσαρμογής στις στεσογόνες συνθήκες εργασίας (Maslach & Schaufeli, 1993). Αναφορικά με τους εκπαιδευτικούς, το αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης αποτυπώνεται στη σύγκρουση των αρχικών υψηλών προσδοκιών που έχουν ερχόμενοι στον εκπαιδευτικό χώρο και των τελικών αποτελεσμάτων, από τα οποία απογοητεύονται και παρουσιάζουν κατάθλιψη, χαμηλό ηθικό, μειωμένη αυτοεκτίμηση, περιορισμένη παραγωγικότητα και αποτυχία λόγω αδυναμίας διαχείρισης της φόρτισης (Maslach et al. 1997).

Η Maslach κατασκεύασε μία κλίμακα μέτρησης του συνδρόμου της εργασιακής εξουθένωσης με βάση τις τρεις προαναφερθείσες διαστάσεις, γνωστή ως Maslach Burnout Inventory (MBI), η οποία είναι ένα αξιόπιστο εργαλείο καταγραφής του συνδρόμου και ευρέως χρησιμοποιούμενη από τους περισσότερους ερευνητές (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010· Anastasiou & Anagnostou, 2020· Antoniou et al., 2013· Atoniou et al., 2006· Βασιλόπουλος, 2012· Δαβράζος, 2015· Κάμτσιος & Λώλης, 2016· Κάντας, 1996· Κουστέλιος & Κουστελίου, 2001· Mehmet, 2019· Φλάμπουρας Νιέτος κ.συν., 2018). Το ερωτηματολόγιο διαθέτει 22 ερωτήσεις-προτάσεις αυτοαξιολόγησης, οι οποίες αντιστοιχούν στις τρεις διαστάσεις του συνδρόμου: 9 ερωτήσεις-προτάσεις για τη συναισθηματική εξάντληση, 5 για την αποπροσωποποίηση και 8 για την προσωπική επίτευξη (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Κουμπιάς, & Γιαβρίμης, 2002· Δαβράζος, 2015). Όταν ένα άτομο επιτυγχάνει υψηλό σκορ

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

στις διαστάσεις της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης και συγχρόνως χαμηλό σκορ στη διάσταση της προσωπικής επίτευξης, τότε φανερώνεται η εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης (Κάμτσιος & Λώλης, 2016).

1.3 Η επαγγελματική εξουθένωση στο χώρο της εκπαίδευσης

Το σύνδρομο εργασιακής εξουθένωσης, όπως προαναφέρθηκε, απαντάται σε αρκετά επαγγέλματα, κυρίως όμως στα κοινωνικο-ανθρωποκεντρικά, όπου σχετίζονται με την παροχή υπηρεσιών σε άλλους ανθρώπους (Δεληγά κ.συν., 2012· Mehmet, 2019). Οι εκπαιδευτικοί περιλαμβάνονται στις επαγγελματικές ομάδες με τις περισσότερες πιθανότητες να εκδηλώσουν εξουθένωση (Mehmet, 2019), ενώ πολλοί είναι αυτοί που εγκαταλείπουν την εργασία τους (Βασιλόπουλος, 2012). Το μεγαλύτερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών σε σχέση με άλλες επαγγελματικές ομάδες επιβεβαιώνει ο Kyriacou (1987) σε συγκριτική έρευνα που πραγματοποίησε στην Αυστραλία. Παρόμοια, οι De Heus και Diekstra (1999), οι οποίοι σύγκριναν εκπαιδευτικούς με επαγγελματίες από άλλους κλάδους ψυχικής υγείας και κοινωνικών υπηρεσιών, διαπίστωσαν ότι η μαθησιακή διαδικασία προκαλεί περισσότερα ψυχολογικά προβλήματα από σωματικά στους εκπαιδευτικούς.

Αναμφισβήτητα, λοιπόν, το επάγγελμα των εκπαιδευτικών θεωρείται από τα πιο στρεσογόνα και το σύνδρομο εργασιακής εξουθένωσης συνδέεται με το επάγγελμα αυτό, εξαιτίας της πολυδιάστατης και ιδιαίτερης φύσης του (Στάγια & Ιορδανίδης, 2014), αφού οι εκπαιδευτικοί επιτελούν ένα πολύ απαιτητικό έργο, συνδυάζοντας παιδαγωγικές, γνωστικές, διοικητικές δεξιότητες και υψηλά πνευματικά και ψυχικά αποθέματα. Βιώνοντας, λοιπόν, άγχος και αρνητικά συναισθήματα, οδηγούνται συχνά σε επαγγελματική εξουθένωση (Παππά, 2006).

Επιπροσθέτως, οι συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών, όπως η συναισθηματική διάσταση του αντικειμένου της εργασίας, η επαναληπτικότητα, οι πολλές ευθύνες, η μη συμμετοχή στη λήψη εκπαιδευτικών αποφάσεων και οι έντονες αγχογόνες καταστάσεις (Γρηγορόπουλος & Καπαλτσίδου, 2020), ευνοούν την εκδήλωση άγχους, επηρεάζοντας τόσο την υγεία τους, όσο και την προσωπική ή επαγγελματική τους ζωή (Cushway, 1992). Ειδικά στη σημερινή

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

σύγχρονη εποχή, όπου οι ρυθμοί της ζωής και της ανάπτυξης είναι ταχύτατοι και, ταυτόχρονα, η κοινωνία έχει να αντιμετωπίσει διάφορες προκλήσεις, οι εκπαιδευτικοί καλούνται να αντιμετωπίσουν τις συνέπειες που έχει τόσο στους ίδιους όσο και στην εκπαιδευτική διαδικασία και να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα. Έτσι, επιφορτίζονται με απαιτητικότερο έργο, που συμβάλλει στην εμφάνιση στρες και συνεπακόλουθης επαγγελματικής εξουθένωσης.

Σύμφωνα με τους McGee-Cooper, Trammell και Lau (1990), οι εκπαιδευτικοί που βιώνουν εργασιακή εξουθένωση παρουσιάζουν προβλήματα συγκέντρωσης, μειωμένη αυτοπεποίθηση και ενθουσιασμό, νιώθουν ατονία, ενώ χάνουν το χιούμορ τους. Έτσι, επηρεάζουν αρνητικά τον εαυτό τους, τους μαθητές τους και, γενικά, το εκπαιδευτικό σύστημα (Πάτσαλης & Παπουτσάκη, 2010). Ειδικά οι νέοι εκπαιδευτικοί μεταβαίνουν απότομα από τον ιδεαλισμό των σπουδών τους στην ωμή πραγματικότητα του σχολικού περιβάλλοντος, με αποτέλεσμα το χάσμα μεταξύ της παρατηρούμενης και της επιθυμητής πραγματικότητας. Αυτή η διαδικασία δύναται να πυροδοτήσει την εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Κάμτσιος & Λώλης, 2016).

Πολλές διεθνείς μελέτες έχουν καταδείξει την ύπαρξη του συνδρόμου στον εκπαιδευτικό χώρο. Στις Η.Π.Α. ο Farber (2001, όπ. αναφ. στο Πάτσαλης & Παπουτσάκη, 2010), διαπίστωσε ότι το 15% με 25% των εκπαιδευτικών έχει βιώσει σε ορισμένες περιστάσεις την επαγγελματική εξουθένωση κατά την επαγγελματική του καριέρα, ενώ οι Milner και Woolfolk Hoy (2003) διαπίστωσαν ότι το 40% των εκπαιδευτικών εγκαταλείπει την εργασία του κατά τη διάρκεια της πρώτης πενταετίας της ακαδημαϊκής του διαδρομής. Επίσης, στη Μεγάλη Βρετανία παρατηρήθηκε ότι οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί παραιτούνται από την εργασία τους πριν φτάσουν στην ηλικία της συνταξιοδότησης (Macdonald, 1999).

Στον ελληνικό χώρο, τα δεδομένα φανερώνουν ότι τα επίπεδα εξουθένωσης των εκπαιδευτικών κυμαίνονται σε μέτρια έως χαμηλά. Σε ορισμένες μελέτες οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης φαίνεται να βιώνουν σε υψηλότερο βαθμό την εργασιακή εξουθένωση σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους της πρωτοβάθμιας (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010· Κάμτσιος & Λώλης, 2016· Κάντας, 1996), ενώ σε άλλες διαπιστώνεται το αντίθετο (Antonioni et al., 2013· Izgar, 2003). Επιπλέον, στη διεθνή συγκριτική μελέτη των Kantas και Vassilaki (1997), φανερώθηκε ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί βιώνουν την

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

εργασιακή εξουθένωση σε χαμηλότερα επίπεδα από τους Ευρωπαίους. Τέλος, σε μελέτη των Koustelios και Kousteliou (1998) παρατηρήθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί ένιωθαν ικανοποιημένοι από την εργασία τους, ενώ, αντίθετα, οι Λεονταρή, Κυρίδης και Γιαλαμάς (2000), διαπίστωσαν ότι το 25% των εκπαιδευτικών δεν ήταν καθόλου ευχαριστημένο, ενώ μόνο το 13% ένιωθε εξαιρετικά ευχαριστημένο.

1.4 Οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών

Το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών λογίζεται ως η απόρροια πλήθους παραγόντων, που σχετίζονται τόσο με τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος, όσο και με τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, δηλαδή τα στοιχεία της προσωπικότητάς τους, τη στάση τους αναφορικά με την εργασία, αλλά και τους δημογραφικούς παράγοντες (Βασιλόπουλος, 2012). Σύμφωνα με την Chang (2009), οι παράγοντες αυτοί μπορούν να καταταχθούν σε τρεις διαφορετικές κατηγορίες:

- α) στους ατομικούς παράγοντες, που αναφέρονται στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και στα δημογραφικά στοιχεία των εργαζομένων, βάσει των οποίων αναζητούνται οι εκπαιδευτικοί που είναι πιθανότερο να βιώσουν επαγγελματική εξουθένωση,
- β) στους οργανωτικούς παράγοντες, σχετικούς με τα χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος της εργασίας και με οικονομικούς και κοινωνικούς παράγοντες, βάσει των οποίων ανιχνεύονται οι αιτίες εμφάνισης του συνδρόμου της εργασιακής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς,
- γ) και στους παράγοντες συναλλαγής, που αναφέρονται στην αλληλεπίδραση των δύο προηγούμενων κατηγοριών, ατομικών και οργανωτικών παραγόντων, βάσει των οποίων εξετάζονται κάτω από ποιες συνθήκες και ποιοι εκπαιδευτικοί είναι πιθανότερο να εκδηλώσουν επαγγελματική εξουθένωση.

1.4.1 Ατομικοί παράγοντες

Οι παράγοντες αυτοί, όπως προαναφέρθηκε, περιλαμβάνουν στοιχεία της προσωπικότητας και δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών (Chang, 2009). Αναφορικά με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, αυτά έχουν συσχετιστεί με την εκδήλωση ή μη της εργασιακής εξουθένωσης (Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017). Άτομα με ανθεκτική προσωπικότητα και αυξημένη αυτό-αποτελεσματικότητα, άτομα που εμπλέκονται ενεργά στις καθημερινές δράσεις της εργασίας και αντιμετωπίζουν τις αλλαγές με θετικό τρόπο, είναι πιθανότερο να βιώνουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης, συγκριτικά με άτομα μη ανθεκτικά και με παθητική στάση απέναντι στην καθημερινότητα (Skaalvik & Skaalvik, 2007). Επιπλέον, η δέσμευση, η αφοσίωση και τα κίνητρα των εκπαιδευτικών, συνδεδεμένα με υψηλές προσδοκίες, φαίνεται να επιφέρουν επαγγελματική εξουθένωση, αν αυτές διαψευστούν. Τέλος, το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης έχει συσχετιστεί θετικά και με άλλα ατομικά στοιχεία, όπως η περιορισμένη αυτοεκτίμηση, οι παθητικές και αμυντικές πρακτικές αντιμετώπισης προβλημάτων και η απόδοση των επιτυχών αποτελεσμάτων αποκλειστικά σε εξωτερικούς παράγοντες ή σε τυχαία γεγονότα, τα οποία επιδρούν αρνητικά στους εργαζόμενους (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Η επαγγελματική εξουθένωση έχει συσχετιστεί και με τους δημογραφικούς παράγοντες, όπως φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο μόρφωσης, χρόνια υπηρεσίας, θέση ευθύνης, κ.ά., με, πολλές φορές, μη ασφαλή συμπεράσματα. Αναφορικά με το φύλο, στις έρευνες, συνήθως, οι γυναίκες παρουσιάζονται να βιώνουν υψηλότερο επίπεδο εξουθένωσης στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, ενώ οι άντρες στις διαστάσεις τις μειωμένης προσωπικής επίτευξης και της αποπροσωποποίησης (Antonioni et al., 2006· Κάμτσιος & Λώλης, 2016· Maslach et al., 2001). Δεν λείπουν, βέβαια, και έρευνες που παρουσιάζουν τους άντρες με υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση από τις γυναίκες εκπαιδευτικούς (Anastasiou & Anagnostou, 2020· Bibou-Nakou, Stogiannidou, & Kiosseoglou, 1999). Επίσης, σχετικά με τον παράγοντα ηλικία, οι νεότεροι εκπαιδευτικοί ηλικίας 20 έως 30 ετών, εμφανίζουν μεγαλύτερα επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης στις διαστάσεις της αποπροσωποποίησης και της συναισθηματικής εξάντλησης, ενώ οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 45 και άνω έχουν υψηλότερη βαθμολογία στη διάσταση της προσωπικής επίτευξης (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου κ.συν., 2002· Chang, 2009· Κάντας, 1996).

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Επιπροσθέτως, ο παράγοντας οικογενειακή κατάσταση συσχετίζεται με την επαγγελματική εξουθένωση, με τους άγαμους εκπαιδευτικούς να είναι πιθανότερο να βιώσουν εργασιακή εξουθένωση σε σχέση με τους έγγαμους, κάτι που φανερώνει τον υποστηρικτικό ρόλο της οικογένειας των εκπαιδευτικών (Κάμτσιος & Λώλης, 2016· Κάντας, 1996· Maslach et al., 2001· Maslach & Jackson, 1981). Αναφορικά με τη μεταβλητή χρόνια υπηρεσίας, φαίνεται οι εκπαιδευτικοί με λιγότερα χρόνια υπηρεσίας να εκδηλώνουν επαγγελματική εξουθένωση συχνότερα από τους συναδέλφους τους με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας, ενώ εκείνοι που διανύουν τη δεύτερη δεκαετία της καριέρας τους εμφανίζουν χαμηλότερη προσωπική επίτευξη συγκριτικά με εκείνους με περισσότερα έτη υπηρεσίας (Maslach et al., 2001).

Τέλος, όσον αφορά τον παράγοντα μορφωτικό επίπεδο, έχει παρατηρηθεί ότι οι εκπαιδευτικοί με δεύτερο πτυχίο, μεταπτυχιακό ή διδακτορικό βιώνουν πιο έντονα την επαγγελματική εξουθένωση, καθώς συνήθως αναλαμβάνουν διοικητικές θέσεις με περισσότερες υποχρεώσεις και ευθύνες (Maslach et al., 2001· Maslach & Jackson, 1981). Σε αντίθετα αποτελέσματα έχουν καταλήξει άλλες έρευνες με τους εκπαιδευτικούς με ανώτερες σπουδές να εμφανίζονται λιγότερο εξουθενωμένοι, καθώς είναι πιο ικανοί και έτοιμοι να αντιμετωπίσουν και να επιλύσουν τα προβλήματα που τους παρουσιάζονται (Byrne, 1994· Haberman, 2005).

1.4.2 Οργανωτικοί παράγοντες

Οι οργανωτικοί παράγοντες που έχουν συσχετιστεί με το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης περιλαμβάνουν τα διάφορα περιβαλλοντικά και οργανωτικά χαρακτηριστικά της εργασίας (Chang, 2009). Σύμφωνα με τους Maslach et al. (2001), οι ποσοτικές επαγγελματικές απαιτήσεις, όπως ο υπέρμετρος φόρτος εργασίας, ωραρίων και οι χρονικές πιέσεις για την επίτευξη των στόχων της εργασίας (π.χ. όγκος διδασκτέας ύλης), συσχετίζονται με την εργασιακή εξουθένωση και περισσότερο με την υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης. Επίσης, σύμφωνα με τους ίδιους ερευνητές, οι ποιοτικές επαγγελματικές απαιτήσεις, όπως, η ασάφεια και η σύγκρουση των ρόλων των εκπαιδευτικών, συνδέονται με την εργασιακή εξουθένωση. Στον συγκρουσιακό αυτό ρόλο που οφείλουν να διαδραματίσουν οι εκπαιδευτικοί, συμφωνούν και οι Αμαραντίδου και Κουστέλιος (2009), και συμπληρώνουν

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

στους οργανωτικούς παράγοντες που συμβάλλουν στην εκδήλωση εξουθένωσης, την ελλιπή συναδελφική συνεργασία και τις πολυάριθμες σχολικές τάξεις.

Βέβαια, εκτός από τις διάφορες εργασιακές απαιτήσεις, στους παράγοντες που επιφέρουν επαγγελματική εξουθένωση, περιλαμβάνονται και άλλες συνιστώσες, όπως η έλλειψη ή και απουσία διαθέσιμων υλικοτεχνικών πόρων και εξοπλισμού, η έλλειψη ανατροφοδότησης, η έλλειψη υποστήριξης από τους ανωτέρους, η μη συμμετοχή στη λήψη εκπαιδευτικών αποφάσεων και η περιορισμένη αυτονομία (Maslach et al., 2001· Παπαγιάννη & Ρέππα, 2008· Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017). Επιπροσθέτως, ο ανεπαρκής μισθός σε σχέση με άλλους επαγγελματίες κατόχους πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, η περιορισμένη κοινωνική αναγνώριση και η δημόσια κριτική του έργου των εκπαιδευτικών, αλλά και των ίδιων ως προσωπικοτήτων, είναι πιθανό να οδηγήσουν στο φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Φλάμπουρας Νιέτος κ.συν., 2018).

Ακόμα, άλλοι στρεσογόνοι παράγοντες που οδηγούν στην εμφάνιση εργασιακής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς, είναι τα προβλήματα πειθαρχίας, μάθησης και το μειωμένο ενδιαφέρον των μαθητών, οι απαιτητικοί γονείς και οι διαρκείς μεταβολές του εκπαιδευτικού συστήματος, τόσο σε διδακτικό όσο και σε οργανωτικό επίπεδο (Antoniou et al, 2006· Κάμτσιος & Λώλης, 2016· Φλάμπουρας Νιέτος κ.συν. 2018). Τέλος, η μειωμένη συμπαράσταση και υποστήριξη του κράτους, σε κοινωνικοοικονομικό επίπεδο, δυσκολεύει ακόμα περισσότερο την εργασία των εκπαιδευτικών (Antoniou, Polychroni & Kotroni, 2009), προκαλώντας αίσθημα νευρικότητας, άγχους, πίεσης και εργασιακής ανασφάλειας, τα οποία οδηγούν τους εκπαιδευτικούς σε επαγγελματική εξουθένωση (Βασιλόπουλος, 2012· Παπαγιάννη & Ρέππα, 2008).

1.4.3 Παράγοντες συναλλαγής

Οι παράγοντες συναλλαγής αποτελούνται από τις πεποιθήσεις και τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με διοικητικά και οργανωτικά ζητήματα και με ζητήματα συμπεριφοράς και πειθαρχίας των μαθητών. Επίσης, περιλαμβάνουν την αυτοαντίληψη και την αυτοαποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών, την επαγγελματική τους ικανοποίηση, τα πρότυπα σχέσεων και επικοινωνίας μεταξύ μαθητών και εκπαιδευτικών, αλλά και την αντιλαμβανόμενη υποστήριξη εκ μέρους των συναδέλφων και της διεύθυνσης του σχολείου.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Όπως προαναφέρθηκε, οι παράγοντες συναλλαγής προέρχονται από τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ των οργανωτικών και των ατομικών παραγόντων (Chang, 2009) και η ερευνητική κοινότητα έχει καταγράψει συσχετίσεις ανάμεσα στους παράγοντες αυτούς και στο σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης.

Οι προσωπικές πεποιθήσεις των εκπαιδευτικών για θέματα σχετικά με τα προβλήματα συμπεριφοράς και πειθαρχίας, αλλά και για τις πρακτικές αντιμετώπισής τους, φαίνεται να συμβάλλουν στην εκδήλωση εργασιακής εξουθένωσης. Όταν οι εκπαιδευτικοί αποδίδουν την ανυπακοή και τη μη πειθαρχία στους ίδιους τους μαθητές και όχι στην ανεπάρκεια των ίδιων, έχουν μεγαλύτερη προσωπική επίτευξη, άρα και μικρότερο επίπεδο εξουθένωσης. Από την άλλη πλευρά, όταν οι δράσεις των εκπαιδευτικών σε θέματα πειθαρχίας έχουν την μορφή τιμωρίας, αυτοί σημειώνουν μειωμένη προσωπική επίτευξη, άρα μεγαλύτερο επίπεδο εξουθένωσης (Bibou-Nakou et al., 1999). Παρόμοια, η Chang (2009) υποστηρίζει ότι οι εκπαιδευτικοί αντιδρούν με διαφορετικό τρόπο στα ζητήματα συμπεριφοράς και πειθαρχίας, καθώς αυτό εξαρτάται από τις πεποιθήσεις τους, με μερικούς από αυτούς να βιώνουν την επαγγελματική εξουθένωση, ενώ η Pines (2002) σημειώνει ότι η εκλαμβανόμενη έλλειψη ενδιαφέροντος των μαθητών συνδέεται με τη διάσταση της αποπροσωποποίησης και των περιορισμένων προσωπικών επιτευγμάτων των εκπαιδευτικών.

Επίσης, η εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών συνδέεται και με την αυτοαποτελεσματικότητα και αυτοαντίληψη, που όταν υφίστανται σε χαμηλό επίπεδο δρουν ανασταλτικά στην αντιμετώπιση των στρεσογόνων περιστάσεων, άρα φανερώνονται και υψηλά επίπεδα εξουθένωσης (Skaalvik & Skaalvik, 2010). Ακόμα, η αντιλαμβανόμενη υποστήριξη των εκπαιδευτικών από τους συναδέλφους και από τη σχολική διεύθυνση, επιδρά καθοριστικά στην αρνητική ή θετική στάση που αναπτύσσουν οι εκπαιδευτικοί για την εργασία τους, εστιάζοντας στις αρνητικές ή θετικές όψεις του επαγγέλματος αντίστοιχα (Βασιλόπουλος, 2012). Τέλος, τα επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης είναι χαμηλά όταν τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης είναι υψηλά (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010).

Συνοπτικά, σε κάθε περίπτωση, η σύνδεση του συνδρόμου της εργασιακής εξουθένωσης με τους παράγοντες συναλλαγής εξαρτάται από την προσωπική και υποκειμενική ερμηνεία των στρεσογόνων καταστάσεων από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς, από τον τρόπο διαχείρισης των προβλημάτων, τις πεποιθήσεις, τις αξίες, την προσωπικότητα, τις δεξιότητες των

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

εκπαιδευτικών και τις εκάστοτε εργασιακές συνθήκες που βιώνουν. Αυτό σημαίνει πως οι ίδιες στρεσογόνες συνθήκες και καταστάσεις, δεν επιφέρουν ακριβώς τις ίδιες επιπτώσεις (Kyriakou, 2001).

1.5 Επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης

Όπως ειπώθηκε πρωτίτερα, η επαγγελματική εξουθένωση οφείλεται σε ένα σύνολο παραγόντων που έχουν σχέση με ατομικούς και οργανωτικούς παράγοντες, οι οποίοι ευνοούν την εκδήλωση του συνδρόμου (Chang, 2009), το οποίο, με τη σειρά του, επηρεάζει τόσο την επαγγελματική και προσωπική ζωή των εκπαιδευτικών όσο και τους εκπαιδευτικούς οργανισμούς ως ξεχωριστές οντότητες (Antonioni et al., 2009· Cushway, 1992). Γι' αυτό τον λόγο, οι επιπτώσεις της εργασιακής εξουθένωσης εξετάζονται παρακάτω σε ατομικό επίπεδο, σε διαπροσωπικό επίπεδο και σε επίπεδο εκπαιδευτικών οργανισμών.

1.5.1 Επιπτώσεις σε ατομικό επίπεδο

Σε ατομικό επίπεδο, οι εκπαιδευτικοί που βιώνουν εργασιακή εξουθένωση παρουσιάζουν επιπτώσεις σωματικής, ψυχολογικής και συμπεριφορικής φύσεως (Δεληχά κ.συν., 2012· Maslach et al., 2001). Όσον αφορά τις επιπτώσεις στη σωματική υγεία, η επίδραση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης φανερώνεται από πλήθος συμπτωμάτων όπως στρες, υπέρταση, πονοκέφαλοι, διατροφικές διαταραχές και διαταραχές ύπνου, γαστρεντερικά και μυοσκελετικά προβλήματα (Tyler & Cushway, 1998). Επίσης, οι Shirom & Melamed (2005), υποστηρίζουν πως η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται και με την εμφάνιση διαβήτη, καρκίνου, λοιμωδών νοσημάτων και καρδιαγγειακών προβλημάτων. Οι Maslach et al. (2001) συμπληρώνουν στις επιπτώσεις αυτές, τους πόνους στο στομάχι, το έλκος, τα αναπνευστικά και ενδοκρινολογικά προβλήματα, το άσθμα και την περιορισμένη σεξουαλική επιθυμία.

Σχετικά με τις ψυχολογικές επιπτώσεις, οι εκπαιδευτικοί που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση, παρουσιάζουν μια σειρά συμπτωμάτων όπως μελαγχολία, κατάθλιψη, ευερεθιστότητα, χρόνιο άγχος, εκνευρισμό, ελλιπή αυτοπεποίθηση, φόβο για το «τι μέλλει

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

γενέσθαι», αίσθημα ανικανότητας ως προς τις εργασιακές απαιτήσεις (Δαβράζος, 2015), αίσθημα αυξανόμενης απογοήτευσης και κρίσεις πανικού (Σπυρομήτρος & Ιορδανιδής, 2017).

Επιπροσθέτως, οι Maslach et al. (2001) αναφέρουν πως οι εργαζόμενοι που βιώνουν το υπό μελέτη σύνδρομο παρουσιάζουν μεταβολές στη συμπεριφορά τους, μειωμένη παραγωγικότητα, ενώ τείνουν να απουσιάζουν συχνά από την εργασία τους. Ακόμα, οι επιπτώσεις που σχετίζονται με τη συμπεριφορά, περιλαμβάνουν περιορισμένη αλληλεπίδραση και επιθετική διάθεση ως προς τους συναδέλφους και άλλα άτομα, αναβλητικότητα και ευερεθιστότητα (Σπυρομήτρος & Ιορδανιδής, 2017), αυξημένο βαθμό δυσαρέσκειας από την εργασία και τάση αλλαγής επαγγέλματος ή θέσης εργασίας (Δεληγά κ.συν., 2012). Τέλος, στους εκπαιδευτικούς παρατηρείται αυστηρή συμπεριφορά απέναντι στους μαθητές, μειωμένο ενδιαφέρον και μικρές προσδοκίες για την ακαδημαϊκή επίδοση των μαθητών τους (Κάμτσιος & Λώλης, 2016).

1.5.2 Επιπτώσεις σε διαπροσωπικό επίπεδο

Οι εκπαιδευτικοί που βιώνουν το εξεταζόμενο σύνδρομο δεν αναπτύσσουν προβλήματα μονάχα σε ατομικό επίπεδο, αλλά και στις διαπροσωπικές τους σχέσεις. Είναι δυνατόν οι εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί να παρουσιάζουν επιδείνωση στις σχέσεις τους στον επαγγελματικό χώρο, να αποξενώνονται, ενώ μπορεί να εμπλέκονται και σε συγκρουσιακές καταστάσεις (Δεληγά κ.συν., 2012). Ο Βασιλόπουλος (2012) σημειώνει ότι οι συγκρουσιακές αυτές καταστάσεις αφορούν διενέξεις μεταξύ των εκπαιδευτικών, μεταξύ διευθυντή και εκπαιδευτικών και μεταξύ γονέων και εκπαιδευτικών. Επίσης, άλλες επιπτώσεις στις διαπροσωπικές σχέσεις που αναφέρονται στη βιβλιογραφία, είναι η υιοθέτηση μιας κυνικής στάσης απέναντι στους μαθητές, η τάση αποποίησης ευθυνών (Pines, 1993) και απόσυρσης από τα επαγγελματικά καθήκοντα (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010).

Επιπλέον, οι επιπτώσεις του συνδρόμου φανερώνονται, εκτός από την επαγγελματική ζωή, και στην προσωπική ζωή των εξουθενωμένων εκπαιδευτικών (Δεληγά κ.συν., 2012), οι οποίοι, πολλές φορές, μεταφέρουν τα επαγγελματικά τους προβλήματα στο κοινωνικό και οικογενειακό τους περιβάλλον. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργούνται συχνά εντάσεις

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

στις προσωπικές σχέσεις τους και να περιορίζεται η διάθεσή τους για κοινωνικές αλληλεπιδράσεις (Griffith, Steptoe & Copley, 1999).

1.5.3 Επιπτώσεις στο επίπεδο των εκπαιδευτικών οργανισμών

Ωστόσο, οι επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν εξαντλούνται στο ατομικό και στο διαπροσωπικό επίπεδο των εκπαιδευτικών, αλλά επηρεάζουν και τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς οργανισμούς ως οντότητες, καθορίζοντας το επίπεδο των παρεχόμενων υπηρεσιών τους (Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017). Το διδακτικό περιεχόμενο των εξουθενωμένων εκπαιδευτικών χαρακτηρίζεται από χαμηλή παραγωγικότητα και αναποτελεσματικότητα, καθώς αυτοί νιώθουν ανεπαρκείς και ανίκανοι να εφαρμόσουν καινοτόμες μεθόδους διδασκαλίας, με αποτέλεσμα την ελλιπή κινητοποίηση και ενεργοποίηση των μαθητών (Kyriacou, 2001). Επιπλέον, αυξάνονται οι απουσίες, οι άδειες ασθενείας, οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις των εκπαιδευτικών (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010) ή ακόμα και οι παραιτήσεις (Maslach et al. 2001), με αποτέλεσμα να μειώνεται η αποδοτικότητα και η παραγωγικότητα των ίδιων των εκπαιδευτικών μονάδων (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010).

Ταυτόχρονα, οι εργασιακά εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί αντιστέκονται στις οποιεσδήποτε εκπαιδευτικές αλλαγές, έχουν χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση και μικρές προσδοκίες (Παππά, 2006). Ακόμα, χάνουν το ενδιαφέρον τους για το μαθητικό δυναμικό τους και την εργασία τους και γίνονται ανίκανοι να ανταπεξέλθουν στις δυσκολίες και στα προβλήματα που προκύπτουν, αφού είναι πιθανό να εμφανίζουν χαμηλή εργασιακή δέσμευση (Kyriacou & Sutcliffe, 1978). Άμεσο αποτέλεσμα των παραπάνω είναι η υποβάθμιση της ποιότητας του παρεχόμενου παιδαγωγικού έργου που προσφέρουν οι εκπαιδευτικές μονάδες (Anastasiou & Anagnostou, 2020), καθώς αυτή επηρεάζεται καθοριστικά από τη συναισθηματική και ψυχική κατάσταση των εκπαιδευτικών.

1.6 Αντιμετώπιση και πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης

Ειπώθηκε προηγουμένως πως το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης εκλαμβάνεται ως απόρροια του παρατεταμένου και χρόνιου εργασιακού στρες, εξαιτίας της ανικανότητας

διαχείρισής του (Maslach et al., 1996). Καθώς το σύνδρομο προκύπτει από τη διασύνδεση ατομικών και οργανωτικών παραγόντων (Chang, 2009), οι συνέπειές του επιδρούν τόσο στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των εργαζομένων, όσο και στη λειτουργικότητα και αποδοτικότητα των σχολικών μονάδων, αλλά και στην ποιότητα του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου (Cushway, 1992· Κάντας, 1996· Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017). Γι' αυτό το λόγο, κρίνεται αναγκαίο οι παρεμβάσεις αντιμετώπισης και πρόληψης του υπό μελέτη συνδρόμου να λαμβάνουν χώρα τόσο σε προσωπικό όσο και σε οργανωτικό επίπεδο (Weber & Jaekel-Reinhard, 2000), στοχεύοντας στη μείωση των κινδύνων που επιφέρει (Δεληγά κ.συν., 2012).

1.6.1 Παρεμβάσεις σε προσωπικό επίπεδο

Κάθε άτομο διαθέτει διαφορετικές δεξιότητες και ικανότητες για να αντιμετωπίσει το στρες και την επαγγελματική εξουθένωση που πιθανά νιώθει λόγω των δυσμενών συνθηκών του σύγχρονου επαγγελματικού του βίου (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010). Το πρώτο και, ίσως, κρισιμότερο στάδιο για την αντιμετώπιση της εργασιακής εξουθένωσης κρίνεται η αναγνώριση και η παραδοχή της ύπαρξής του, των συμπτωμάτων του και η εύρεση των παραγόντων που το προκαλούν. Στη συνέχεια, είναι αναγκαίο το κάθε άτομο να εντοπίσει τις πλευρές του εργασιακού βίου του, για τις οποίες είναι ο ίδιος υπεύθυνος και έχει τη δυνατότητα να τις ελέγξει και, κατ' επέκταση, να τις ρυθμίσει. Τότε, οφείλει να είναι ικανός να επιλέγει την κατάλληλη παρέμβαση αντιμετώπισης, η οποία ανταποκρίνεται καλύτερα στο εκάστοτε πρόβλημα που προκύπτει (Burke & Richardson, 2000· Kyriacou, 2001).

Κάποιες από τις ατομικές παρεμβάσεις αντιμετώπισης και πρόληψης της εργασιακής εξουθένωσης σχετίζονται με τη μείωση του άγχους, μέσω εκμάθησης πρακτικών χαλάρωσης και αποσυμφόρησης, διαχείρισης του στρες, των συγκρούσεων και των διενέξεων, αλλά και προγραμμάτων σωματικής άσκησης και απόκτησης υγιεινών διατροφικών συνηθειών, ενώ άλλες στοχεύουν στη διαμόρφωση μιας υγιούς επαγγελματικής ζωής, μέσω τεχνικών αποτελεσματικής διαχείρισης του εργασιακού χρόνου (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010). Σχετικά με τη διαχείριση του χρόνου, η εξοικονόμηση ελεύθερου χρόνου, θέτοντας προτεραιότητες στους επιδιωκόμενους στόχους και διακρίνοντας την επαγγελματική από την προσωπική ζωή, μη μεταφέροντας τα εργασιακά προβλήματα στο σπίτι, συμβάλλει στην ισορροπία της

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων (Δεληγά κ.συν., 2012), και κατ' επέκταση στην πρόληψη της εργασιακής εξουθένωσης.

Συγχρόνως, κεντρικός παράγοντας για την αντιμετώπιση της εξουθένωσης είναι ο εκπαιδευτικός να επιδιώξει τον επαναπροσδιορισμό της προσωπικότητάς του και την επανεκτίμηση των προσδοκιών του και των στόχων του, σχετικά με τον εαυτό του, τους μαθητές του, τη σχολική διεύθυνση και τους συναδέλφους του, καθώς μη ρεαλιστικοί και μη επιτεύξιμοι στόχοι είναι πιθανό να πυροδοτήσουν την εκδήλωση της εξουθένωσης (Δεληγά κ.συν., 2012). Τέλος, η αναζήτηση ψυχολογικής υποστήριξης από ειδικούς επαγγελματίες ψυχικής υγείας και από το επαγγελματικό, οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον, μπορεί να συμβάλλει στην αντιμετώπιση, αλλά και στην πρόληψη της εργασιακής εξουθένωσης, κυρίως αναφορικά με την κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης (Steinhardt, Jaggas, Faulk & Gloria, 2011).

1.6.2 Παρεμβάσεις σε οργανωτικό επίπεδο

Οι παρεμβάσεις σε οργανωτικό επίπεδο σχετίζονται με τις ενέργειες και δράσεις των εκπαιδευτικών οργανισμών, στοχεύοντας στην εξάλειψη και πρόληψη της πιθανής επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Ο Murphy (2003) εντοπίζει τρία στάδια παρεμβάσεων σε αυτό το επίπεδο: το πρωτογενές στάδιο, που σχετίζεται με τη μείωση των στρεσογόνων παραγόντων εργασίας, το δευτερογενές στάδιο, που αναφέρεται στην αντιμετώπιση της εξουθένωσης που εκδηλώνουν οι εργαζόμενοι, και στο τριτογενές στάδιο, που στοχεύει στον εντοπισμό των ατόμων που πάσχουν από εξουθένωση και στη θεραπεία τους.

Το πρωτογενές στάδιο παρέμβασης αποσκοπεί στον εντοπισμό και στη μείωση των αγχογόνων εργασιακών παραγόντων, ώστε να παρέχεται η δυνατότητα στον εκάστοτε εκπαιδευτικό να ελέγχει το έργο του. Οι προτεινόμενες στρατηγικές αυτού του σταδίου αφορούν τον επαναπρογραμματισμό της εργασίας και επανασχεδιασμό του περιβάλλοντος, την ενθάρρυνση συμμετοχής στη λήψη διοικητικών και άλλων αποφάσεων, την εφαρμογή πιο ελαστικών και χαλαρών εργασιακών προγραμμάτων, τον επανακαθορισμό των εργασιακών στόχων, αλλά και των εργασιακών ρόλων, τη δίκαιη και ίση κατανομή καθηκόντων και επιμέρους εργασιών (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010· Δεληγά κ.συν., 2012). Σε

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

γενικές γραμμές, οι στρατηγικές αυτές αποσκοπούν τόσο στην ελάττωση των στρεσογόνων παραγόντων της εργασίας, όσο και στην επίτευξη αρμονίας μεταξύ των προσωπικών αναγκών, προσδοκιών και ικανοτήτων των εκπαιδευτικών και των εργασιακών καθηκόντων τους (Δεληγά κ.συν., 2012).

Το δευτερογενές επίπεδο παρέμβασης επικεντρώνεται στη διαχείριση της επαγγελματικής εξουθένωσης και των αρνητικών συναισθημάτων που αυτή προκαλεί στους εκπαιδευτικούς. Οι στρατηγικές που χρησιμοποιούνται σε αυτό το επίπεδο περιλαμβάνουν τεχνικές εκμάθησης διαχείρισης του χρόνου, τεχνικές επίγνωσης, προγράμματα εκμάθησης δεξιοτήτων για την αντιμετώπιση προβλημάτων που προκύπτουν στον εργασιακό χώρο και προγράμματα συμβουλευτικής για την αλλαγή της συμπεριφοράς των εκπαιδευτικών στο χώρο εργασίας, αλλά και του τρόπου ζωής τους (Δεληγά κ.συν., 2012). Ταυτόχρονα, περιλαμβάνει τεχνικές εκπαίδευσης σε δεξιότητες επικοινωνίας, οι οποίες συμβάλλουν στη μείωση της έντασης, τεχνικές διαχείρισης της τάξης, τεχνικές ανάπτυξης της συναισθηματικής νοημοσύνης (Nikolaou & Tsaousis, 2002), αλλά και δημιουργία ομάδων συμβουλευτικής από ειδικούς ή συγκρότηση ομάδων κοινωνικής υποστήριξης από συναδέλφους και πρόσωπα του οικογενειακού περιγύρου (Jennings & Greenberg, 2009).

Τέλος, το τριτογενές στάδιο παρέμβασης αποσκοπεί στον εντοπισμό των εξουθενωμένων εκπαιδευτικών και στην παροχή βοήθειας από ειδικούς για την αποκατάσταση της υγείας τους. Σε αυτό το επίπεδο δίνεται σημασία στη θεραπεία των εκπαιδευτικών που πάσχουν από επαγγελματική εξουθένωση για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας τους. Κρίνεται απαραίτητο να ενθαρρύνονται οι εκπαιδευτικοί να κατανοούν και να αποδέχονται το πρόβλημά τους και να ενδυναμώνονται ώστε να αναλαμβάνουν δράση. Επίσης, καλό είναι να καταρρίπτονται και να υπερβαίνονται τα διαπροσωπικά εμπόδια στο πλαίσιο της ομαδικής συνεργασίας και να δίνεται έμφαση στην παροχή συμβουλευτικής με σκοπό την καθοδήγηση (Δεληγά κ.συν., 2012). Σε σοβαρές περιπτώσεις εξουθενωμένων εκπαιδευτικών, αυτά τα προγράμματα παροχής βοήθειας είναι πιθανό να περιλαμβάνουν ψυχοθεραπεία με φαρμακευτική αγωγή, μερική απασχόληση ή αλλαγή της εργασιακής θέσης με μειωμένες απαιτήσεις, ακόμα και αλλαγή επαγγέλματος (Weber & Jaekel-Reinhard, 2000).

2. Οριοθέτηση του πεδίου της έρευνας αναφορικά με τα ολιγοθέσια σχολεία

Στο κεφάλαιο αυτό, επιχειρείται η θεωρητική προσέγγιση της έννοιας των ολιγοθέσιων σχολείων. Αρχικά, προσδιορίζεται εννοιολογικά ο όρος «Ολιγοθέσιες σχολικές μονάδες» και, στη συνέχεια, αναφέρονται τα βασικά χαρακτηριστικά αυτών, τα οποία τις διαφοροποιούν από τις πολυθέσιες σχολικές μονάδες. Έπειτα, γίνεται λόγος για τα μειονεκτήματα και τα πλεονεκτήματα αυτού του τύπου σχολείων. Ακόμα, αναφέρονται τα βασικά γνωρίσματα που οφείλουν να διαθέτουν οι εκπαιδευτικοί των μικρών σχολείων και, τέλος, καταγράφονται οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι δάσκαλοι των ολιγοθέσιων σχολικών μονάδων και που είναι δυνατόν να οδηγήσουν στην εκδήλωση επαγγελματικής εξουθένωσης.

2.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός του όρου «Ολιγοθέσιες σχολικές μονάδες»

Οι σχολικές μονάδες, στις οποίες συνδιδάσκονται μαθητές διαφορετικών τάξεων και ηλικιών σε μία σχολική αίθουσα, απαντώνται στην εγχώρια και διεθνή βιβλιογραφία με διάφορους όρους: ολιγοθέσια σχολεία, σχολεία της υπαίθρου, μικρά σχολεία, αγροτικά σχολεία, ολιγοδύναμα σχολεία (Χαρίτος, 2008), small schools (Carter, 2003), multigrade schools (Duarte, 2006· Erden, 2020· Kivunja, 2014· Motamedi & Khajouie, 2020· Pincas, 2007), rural schools (Miller, 2015· Preston & Barnes, 2017· Preston, Jakubiec, & Kooymans, 2013· Rahim, 2018· Salazar, 2007). Τα σχολεία αυτά, τα οποία διαφέρουν από τα πολυθέσια όπου κάθε τάξη έχει και έναν εκπαιδευτικό, λειτουργούν με συμπλέγματα τάξεων και θεωρούνται πλήρη σχολεία (Σιβροπούλου & Ευαγγέλου, 2007· Χαρίτος, 2008).

Οι ολιγοθέσιες σχολικές μονάδες αποτελούν, ακόμα και σήμερα, ένα σημαντικό και αναπόσπαστο κομμάτι της ελληνικής εκπαιδευτικής πραγματικότητας (Saiti, 2005), παρ' όλο που τη δεκαετία 1991-2000 μειώθηκαν κατά 28,6% (Τσιαπλές & Τυριακίδου, 2015). Σύμφωνα με τον Χαρίτο (2008), η κατηγορία αυτή σχολείων αντιπροσωπεύει και θα εξακολουθεί να αντιπροσωπεύει ένα αρκετά σημαντικό ποσοστό των δημοτικών σχολείων της χώρας μας. Στην ύπαρξη πολλών ολιγοθέσιων σχολείων συντελεί η εδαφική μορφολογία

της Ελλάδας, καθώς υπάρχει πλήθος γεωγραφικά απομονωμένων και δυσπρόσιτων περιοχών με πολύ μικρό αριθμό κατοίκων (Παπασταμάτης, 1998).

Από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας προέκυψε το πόρισμα πως δεν υφίσταται ένας κοινά αποδεκτός ορισμός για τα ολιγοθέσια σχολεία (Κίνυντζα, 2014). Η δυσκολία διατύπωσης ενός αποδεκτού ορισμού έγκειται στο γεγονός της πολυπλοκότητας αυτών των σχολείων, αλλά και των προϋποθέσεων που πρέπει να διαθέτει ένα σχολείο για να χαρακτηριστεί ως ολιγοθέσιο (Schwartz, Stiefel, & Wiswall, 2013). Γενικά, μία σχολική μονάδα χαρακτηρίζεται ολιγοθέσια όταν τουλάχιστον ένας δάσκαλος διδάσκει σε δύο ή περισσότερες τάξεις ταυτόχρονα (Κατσαντώνη, 2007· Κίνυντζα, 2014· Τσολακίδης & Φωκίδης, 2010). Σύμφωνα με τον Μπούζο (2002), ολιγοθέσια σχολεία είναι αυτά που αποτελούνται από λιγότερους από έξι εκπαιδευτικούς, λιγότερους δηλαδή από τις έξι τάξεις του δημοτικού σχολείου, και στα οποία συνδιδάσκονται δύο ή περισσότερες τάξεις μαθητών.

Στα πλαίσια της παρούσας εργασίας, υιοθετείται ο συνοπτικός ορισμός του Φυκάρη (2002), με βάση τον οποίο ολιγοθέσιες σχολικές μονάδες είναι αυτές που περιλαμβάνουν από έναν έως τρεις εκπαιδευτικούς με πλήρη απασχόληση, οι οποίοι διδάσκουν ταυτόχρονα τουλάχιστον σε δύο τάξεις και υφίσταται διδασκαλία και συνύπαρξη μαθητών δύο τουλάχιστον διαφορετικών ηλικιών, μέσα σε μία σχολική αίθουσα. Άρα, ολιγοθέσιες σχολικές μονάδες θεωρούνται τα τριθέσια, διθέσια και μονοθέσια δημοτικά σχολεία.

Η διάκριση ενός σχολείου σε μονοθέσιο έως εξαθέσιο και άνω καθορίζεται από τον αριθμό των οργανικών θέσεων των εκπαιδευτικών. Οι οργανικές αυτές θέσεις προσδιορίζονται από την αναλογία δεκαπέντε μαθητές προς έναν δάσκαλο για τα τριθέσια, διθέσια και μονοθέσια (ΦΕΚ 1507/Β/13-10-2006), ενώ για τα υπόλοιπα σχολεία, είκοσι πέντε μαθητές προς έναν δάσκαλο (ΦΕΚ 111/Α/12-6-2020) και παρουσιάζονται στον Πίνακα 1.

Οργανικότητα	Αριθμός Εκπαιδευτικών	Αριθμός μαθητών
Μονοθέσιο	1	10 έως 15
Διθέσιο	2	16 έως 30
Τριθέσιο	3	31 έως 45

Πίνακας 1: Οργανικότητα ολιγοθέσιων σχολείων ανάλογα με τον αριθμό των μαθητών

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Όμως, αν οι συνθήκες ενός τόπου είναι τέτοιες που δεν μπορεί να γίνει μετακίνηση των μαθητών σε κοντινό σχολείο, εξαιτίας της γεωγραφικής απομόνωσής του ή της χιλιομετρικής απόστασής του από κάποιο αστικό κέντρο, τότε δύναται να λειτουργεί μονοθέσιο σχολείο, ανεξαρτήτως του αριθμού των φοιτούντων μαθητών (ΦΕΚ 167/Α/30-9-1985). Έτσι, λοιπόν, συμπεραίνεται ότι δεν αρκεί μόνο ο αριθμός των μαθητών ως προϋπόθεση για την ίδρυση και κατηγοριοποίηση ενός σχολείου ως ολιγοθέσιο, αλλά είναι απαραίτητο να συμπεριληφθούν ένα πλήθος κοινωνικών, γεωγραφικών, δημογραφικών, οικονομικών, νομικών και εκπαιδευτικών κριτηρίων (Φυκάρης, 2002).

Όσον αφορά τον τρόπο λειτουργίας αυτών των σχολείων, στα τριθέσια δημοτικά σχολεία υπάρχουν τρεις εκπαιδευτικοί και οι μαθητές χωρίζονται σε τρία τμήματα: Α' + Β' τάξη, Γ' + Δ' τάξη, Ε' + Στ' τάξη. Όλα τα διδακτικά αντικείμενα της Α' και Β' τάξης διδάσκονται ξεχωριστά, ενώ στη Γ' + Δ' τάξη και στην Ε' + Στ' τάξη γίνεται συνδιδασκαλία σε κύκλους μαθημάτων (διδασκαλία των ίδιων μαθημάτων σε μαθητές δύο διαφορετικών ηλικιών), πλην των μαθηματικών. Το διδακτικό αντικείμενο των μαθηματικών διδάσκεται ξεχωριστά για την κάθε ηλικιακή τάξη. Για παράδειγμα, οι μαθητές της τάξης Γ' + Δ' διδάσκονται τη μία χρονιά τα μαθήματα της Γ' δημοτικού και την επόμενη χρονιά της Δ' δημοτικού ή το αντίστροφο. Το ίδιο συμβαίνει και για τους μαθητές της Ε' + Στ' τάξης (Παπασταμάτης, 1998). Αντίστοιχα με την παραπάνω διαδικασία λειτουργούν και τα μονοθέσια και διθέσια σχολεία, με τη διαφορά πως στα μονοθέσια υπάρχει ένας εκπαιδευτικός που διδάσκει όλους τους μαθητές σε μία σχολική αίθουσα (Κλουβάτος, 2013), ενώ στα διθέσια σχολεία υπάρχουν δύο εκπαιδευτικοί, εκ των οποίων ο ένας διδάσκει στη Β' , Ε' + Στ' τάξη και ο άλλος στην Α', Γ' + Δ' τάξη (Φυκάρης, 2002).

2.2 Βασικά χαρακτηριστικά των ολιγοθέσιων σχολείων

Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της πλειοψηφίας των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της χώρας μας είναι ότι βρίσκονται σε ορεινές ή ημιορεινές περιοχές της ελληνικής επαρχίας, καθώς και σε ακριτικά νησιά, περιοχές δηλαδή που είναι γεωγραφικά απομονωμένες (Παππάς, 2007). Το ίδιο συμβαίνει και στο διεθνή χώρο (βλ. π.χ. Motamedi & Khajouie, 2020). Πολλοί τα θεωρούν «σχολεία ανάγκης» αναλογιζόμενοι το σημαντικό κόστος

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

λειτουργίας τους για ένα πολύ μικρό αριθμό μαθητών. Η αναγκαιότητα και η σπουδαιότητά τους όμως είναι αδιαμφισβήτητη, καθώς το κράτος οφείλει να εξασφαλίζει την πρόσβαση στη μόρφωση σε όλους τους μαθητές της επικράτειας (Κατσαντώνη, 2007· Χαρίτος, 2008).

Επίσης, χαρακτηριστικό γνώρισμα των ολιγοθέσιων, όπως έχει ήδη αναφερθεί, είναι η συνδιδασκαλία σε δύο ή και περισσότερες τάξεις και ότι σε κάθε αίθουσα παρευρίσκονται μαθητές τουλάχιστον δύο ηλικιακών ομάδων (Erden, 2020· Παπασταμάτης, 1998· Φυκάρης, 2002). Στην περίπτωση του μονοθέσιου σχολείου ο ένας και μοναδικός εκπαιδευτικός οφείλει να διδάσκει σε όλες τις ηλικιακές βαθμίδες ταυτόχρονα και, παράλληλα, είναι ο αρμόδιος για τα οργανωτικά και διοικητικά ζητήματα της σχολικής μονάδας (Κλουβάτος, 2013). Ακόμα, η διδασκαλία των μαθημάτων γίνεται σε ημίωρα (20-25 λεπτά της ώρας) σε σύγκριση με τα πολυθέσια σχολεία, όπου τα μαθήματα γίνονται σε πλήρεις διδακτικές ώρες (45 λεπτά της ώρας) (ΦΕΚ 1800/Β/24-5-2017). Αυτό σημαίνει πως ο διδακτικός χρόνος για κάθε μαθησιακό αντικείμενο είναι αρκετά περιορισμένος, σε σχέση με τον πραγματικό μαθησιακό χρόνο που διαθέτουν οι μαθητές, ο οποίος υπερτερεί συγκριτικά με τα πολυθέσια σχολεία (Κλουβάτος, 2013).

Στην αναντιστοιχία αυτή του διδακτικού χρόνου (χρόνος που διαθέτει ο εκπαιδευτικός για τη διδασκαλία των μαθημάτων) και του μαθησιακού χρόνου (χρόνος που διαθέτουν οι μαθητές κατά τη διάρκεια της σχολικής ημέρας) οφείλεται το γεγονός πως, συνήθως, στα ολιγοθέσια σχολεία παραγκωνίζονται κάποια καλλιτεχνικά ή δευτερεύοντα μαθήματα για χάρη των μαθημάτων της Γλώσσας και των Μαθηματικών (Κλουβάτος, 2013). Επιπλέον, βασικό στοιχείο των ολιγοθέσιων μονάδων είναι πως για τη διαχείριση του πλεονάζοντος μαθησιακού χρόνου, αναγκαίο καθημερινό μέλημα των εκπαιδευτικών είναι να προετοιμάζουν και να αναθέτουν στους μαθητές σιωπηρές εργασίες, ατομικές ή ομαδικές, κατά τη διάρκεια που εκείνοι διδάσκουν στις υπόλοιπες τάξεις (Κατσαντώνη, 2007· Κλουβάτος, 2013· Κλουβάτος & Λυκουροπούλου, 2013). Ακόμα, η συνεργατική μάθηση (Erden, 2020) και η διδασκαλία ανά ζεύγη, όπου ένας μαθητής μεγαλύτερης τάξης διδάσκει ή βοηθάει έναν μαθητή μικρότερης τάξης, είναι ευρέως χρησιμοποιούμενες πρακτικές (Κατσαντώνη, 2007).

Επιπροσθέτως, το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών είναι κοινό τόσο για τα πολυθέσια σχολεία όσο και για τα ολιγοθέσια σχολεία. Ωστόσο, στις ολιγοθέσιες σχολικές μονάδες δεν

υπάρχουν εκπαιδευτικοί ειδικοτήτων (Τσολακίδης & Φωκίδης, 2010). Αυτό σημαίνει πως οι εκπαιδευτικοί των ολιγοθέσιων επιφορτίζονται με τη διδασκαλία μαθημάτων, όπως Γυμναστική, Μουσική, Αισθητική Αγωγή κ.ά. Ακόμα, το προαναφερθέν σημαίνει πως οι εκπαιδευτικοί αυτοί εργάζονται περισσότερες ώρες από εκείνους των πολυθέσιων σχολείων (25 υποχρεωτικές ώρες και επιπλέον έως 5 υπερωρίες), ανεξάρτητα από τα χρόνια υπηρεσίας τους (Παπασταμάτης, 1998· Φυκάρης, 2002).

Αξίζει ακόμα να σημειωθεί ότι οι κτιριακές εγκαταστάσεις και οι υλικοτεχνικές υποδομές των ολιγοθέσιων σχολικών μονάδων είναι, συχνά, σε κακή κατάσταση και τα εποπτικά μέσα, όπως υπολογιστές, βιβλιοθήκες, αίθουσες πολλαπλών χρήσεων, εργαστήρια, είναι ελλιπή και περιορισμένα. Τέλος, στοιχείο των ολιγοθέσιων σχολείων είναι πως σε αυτά υπηρετούν, συνήθως, νέοι και άπειροι εκπαιδευτικοί (Τσολακίδης & Φωκίδης, 2010· Σαϊτής, 2000) και πως υπάρχει τεράστια κινητικότητα των εκπαιδευτικών, με αποτέλεσμα το εκπαιδευτικό προσωπικό των σχολείων αυτών να αλλάζει κάθε χρόνο, αν όχι και μέσα στην ίδια σχολική χρονιά (Παπασταμάτης, 1998· Φυκάρης, 2002).

2.3 Μειονεκτήματα και πλεονεκτήματα των ολιγοθέσιων σχολείων

Όσες προσπάθειες και αν γίνονται για την παροχή ποιοτικής και αναβαθμισμένης εκπαίδευσης, δεν μπορεί να παραγνωριστεί το γεγονός πως όσο μειώνονται οι οργανικές θέσεις μιας σχολικής μονάδας, τόσο προκύπτουν διάφορα προβλήματα και δυσχέρειες στον τρόπο λειτουργίας των μικρών σχολείων (Χαρίτος, 2008). Τα τελευταία χρόνια, το ερευνητικό ενδιαφέρον για αυτά τα προβλήματα είναι μεγάλο και αρκετοί ερευνητές έχουν προσπαθήσει να καταγράψουν τόσο τα μειονεκτήματα όσο και τα πλεονεκτήματα αυτών των σχολείων (Κατσαντώνη, 2007· Κλουβάτος, 2013· Κλουβάτος & Λυκουροπούλου, 2013· Παππάς, 2007· Σιβροπούλου & Ευαγγέλου, 2007· Χαρίτος, 2008).

2.3.1 Μειονεκτήματα της λειτουργίας των ολιγοθέσιων σχολείων

Ξεκινώντας με τα μειονεκτήματα των ολιγοθέσιων σχολείων, έχει ήδη αναφερθεί πως το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών είναι εφάμιλλο τόσο για τα πολυθέσια όσο και για τα

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

ολιγοθέσια σχολεία, και αυτό σημαίνει πως δεν αρκεί ο διδακτικός χρόνος στα συμπλέγματα τάξεων για την κάλυψη της καθορισμένης διδακτέας ύλης. Συνήθως ο εκπαιδευτικός προσπαθεί να τηρήσει πιστά, υπό την πίεση του χρόνου και με άγχος, το πρόγραμμα όλων των μαθημάτων και, πολλές φορές, κινδυνεύει να βγει εκτός προγράμματος (Χαρίτος, 2008). Επιπλέον, σύμφωνα με τον Παπασταμάτη (1998), είναι αρκετά αντίξοο για τον εκπαιδευτικό να εφαρμόζει εκσυγχρονισμένες στρατηγικές μάθησης, χωρίς την απαραίτητη προετοιμασία και την ακριβή οργάνωση των διδακτικών στόχων του. Αξίζει ακόμα να σημειωθεί εδώ, η δυσχέρεια του εκπαιδευτικού να βοηθήσει μαθητές με μαθησιακές δυσκολίες, αναπτυξιακές διαταραχές (Κατσαντώνη, 2007) ή αλλοδαπούς μαθητές (Τουρτούρας, 2009), λόγω του ανεπαρκούς διδακτικού χρόνου που έχει στη διάθεσή του .

Επίσης, ένα σοβαρό μειονέκτημα των ολιγοθέσιων μονάδων είναι η μη λογική χρονική ακολουθία της ύλης. Αυτό σημαίνει πως οι μαθητές, πολλές φορές, διδάσκονται πρώτα την ύλη της ανώτερης τάξης και την επόμενη χρονιά την ύλη της κατώτερης τάξης, με αποτέλεσμα η ύλη αυτή να μην ανταποκρίνεται επαρκώς στις μαθησιακές και αφομοιωτικές ικανότητες των μαθητών (Χαρίτος, 2006, 2008). Ταυτόχρονα, κάποια δευτερεύοντα μαθήματα διδάσκονται με πολύ περιορισμένο ωράριο, όπως Γυμναστική, Εικαστικά, Μουσική, Ευέλικτη Ζώνη, και δεν υπάρχει εκπαιδευτικός για ξένη γλώσσα, όταν στα περισσότερα πολυθέσια σχολεία οι μαθητές διδάσκονται δύο ξένες γλώσσες (Κατσαντώνη, 2007). Ο Παππός (2007) τονίζει πως το γεγονός ότι οι μαθητές των μικρών σχολείων δεν διδάσκονται κάποια ξένη γλώσσα, σε συνδυασμό με τη δυσκολία πρόσβασης σε κάποιον ιδιωτικό φορέα λόγω αντικειμενικών δυσχερειών, φανερώνει έντονα τις κοινωνικές ανισότητες στην εκπαίδευση, καθώς ερχόμενοι οι μαθητές αυτοί στο γυμνάσιο θα βρίσκονται σε μειονεκτικότερη θέση συγκριτικά με τους συμμαθητές τους από τα πολυθέσια σχολεία που θα γνωρίζουν δύο ξένες γλώσσες σχεδόν ικανοποιητικά.

Επιπλέον, στα μειονεκτήματα των ολιγοθέσιων σχολείων συγκαταλέγεται και η εξαντλητική και πολύωρη εργασία των εκπαιδευτικών, καθώς αυτοί οφείλουν να προετοιμάζουν ένα μεγάλο όγκο μαθημάτων και να προσαρμόζονται συνεχώς σε διαφορετική τάξη μαθητών (Κατσαντώνη, 2007· Χαρίτος, 2006, 2008). Ενδεικτικά, αναφέρεται πως ο δάσκαλος του μονοθέσιου σχολείου οφείλει να προετοιμάζεται καθημερινά σε τουλάχιστον δώδεκα (12) διαφορετικά μαθησιακά αντικείμενα, παράλληλα με την άσκηση των διοικητικών καθηκόντων (Κλουβάτος, 2013). Ακόμα, οι συχνές αλλαγές εκπαιδευτικού προσωπικού σε

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

αυτά τα σχολεία ευνοούν τη δημιουργία ανεπιθύμητων καταστάσεων στους μαθητές (Τουρτούρας, 2009· Χαρίτος, 2008). Παράλληλα, όμως, και η μακρόχρονη παρουσία ενός εκπαιδευτικού σε ένα μικρό σχολείο μπορεί να επιφέρει αρνητικές συνέπειες στους μαθητές, εξαιτίας της πιθανής αναποτελεσματικότητάς του ή της πιθανής διατάραξης των σχέσεών του με τους γονείς και την τοπική κοινότητα (Παπασταμάτης, 1998).

Ακόμα ένα μειονέκτημα που εμφανίζεται στα ολιγοθέσια σχολεία είναι η άνιση κατανομή του αριθμού των μαθητών στις τάξεις. Σημειώνεται συχνά το φαινόμενο ορισμένες τάξεις να μην έχουν καθόλου μαθητές, κάποιες να έχουν ελάχιστους και άλλες να είναι πλήρεις, με αποτέλεσμα να μην γίνεται αμφίπλευρη αλληλεπίδραση των μαθητών, να καταπατείται η άμιλλα (Κατσαντώνη, 2007) και να μειώνονται τα κίνητρα μάθησης (Τουρτούρας, 2009). Επίσης, άλλα προβλήματα που δημιουργούνται από τη λειτουργία των ολιγοθέσιων σχολείων είναι η έλλειψη οικονομικών πόρων, το κόστος μετακίνησης των μαθητών (Χαρίτος, 2008), η ελλιπής υλικοτεχνική υποδομή και οι κακές κτιριακές εγκαταστάσεις (Miller, 2015· Χαρίτος, 2008). Οι σοβαρές αυτές ελλείψεις καθιστούν την εκπαιδευτική διαδικασία πολύ στρεσογόνα για εκπαιδευτικούς και μαθητές (Χαρίτος, 2008).

Τελευταίο αλλά εξίσου σημαντικό μειονέκτημα θεωρείται η μη ειδική εκπαιδευτική κατάρτιση των εκπαιδευτικών για τέτοιου είδους σχολεία (Duarte, 2006· Miller, 2015· Τσολακίδης & Φωκίδης, 2010· Χαρίτος, 2006, 2008). Συνήθως, στα ολιγοθέσια σχολεία υπηρετούν νεοδιορισμένοι εκπαιδευτικοί ή αναπληρωτές (Σαϊτης, 2000), χωρίς να τους προσφέρεται καμία υποστήριξη, καθοδήγηση και επιμόρφωση, με συνέπεια να μην ενθαρρύνονται να ανανεώνουν τις γνώσεις και τις πρακτικές τους και να εκσυγχρονίζουν τον τρόπο διδασκαλίας τους (Κατσαντώνη, 2007).

2.3.2 Πλεονεκτήματα της λειτουργίας των ολιγοθέσιων σχολείων

Η αποτελεσματικότητα ενός σχολείου και η ποιότητα των παρεχόμενων γνώσεων που προσφέρει στους μαθητές δεν εξαρτάται απαραίτητα από το μέγεθός του (Οικονομόπουλος & Μπρούζος, 2017). Παρά τα όσα μειονεκτήματα της λειτουργίας των ολιγοθέσιων σχολείων αναφέρθηκαν προωύτερα, αναμφίβολα τέτοιου είδους σχολεία διαθέτουν και πλήθος πλεονεκτημάτων, γεγονός που σημειώνεται από την πολύχρονη λειτουργία τους στην επικράτεια. Πρώτα απ' όλα, οι εκπαιδευτικοί μιας ολιγοθέσιας σχολικής μονάδας δύνανται

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

να οργανώνουν το πρόγραμμα σύμφωνα με τις μαθητικές ανάγκες (Χαρίτος, 2008) και να δημιουργούν ένα φιλικό περιβάλλον μάθησης, αξιοποιώντας τον μικρό αριθμό των μαθητών (Τουρτούρας, 2009). Επίσης, είναι δυνατόν να υιοθετούν την εξατομικευμένη μέθοδο διδασκαλίας σε όσους μαθητές χρειάζεται και να δημιουργούν μια ευγενή άμιλλα και ένα πνεύμα συνεργασίας μεταξύ των μαθητών. Σε αυτό το σημείο να σημειωθεί ότι πλεονέκτημα των ολιγοθέσιων σχολείων είναι η ισορροπημένη συμβίωση, η συνεργασία, τα κοινά παιχνίδια και η ωριμότητα των μαθητών όλων των ηλικιακών βαθμίδων (Κατσαντώνη, 2007) και, όπως χαρακτηριστικά σημειώνουν οι Σιβροπούλου και Ευαγγέλου (2007), μια τέτοια τάξη με μαθητές μικτής ηλικίας λειτουργεί σαν οικογένεια, όπου οι μαθητές προστατεύονται και ανατρέφονται κατάλληλα.

Επιπλέον, οι σιωπηρές εργασίες, που όπως προαναφέρθηκε αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της διδακτικής πρακτικής στο μικρό σχολείο, συντελούν στην αυτονομία, στην ανεξαρτησία και στην αυτοσυγκέντρωση των μαθητών, στοιχεία απαραίτητα για τη μετέπειτα ζωή τους (Σιβροπούλου & Ευαγγέλου, 2007). Ακόμα, η συνύπαρξη μαθητών από διάφορες τάξεις βοηθάει στο να παρακολουθούν τα γεγονότα και να μαθαίνουν αβίαστα (Pincas, 2007· Χαρίτος, 2006, 2008) και, ταυτόχρονα, να καλλιεργούν τη διανοητική και πνευματική τους ανάπτυξη, καθώς μέσα σε μια τέτοια τάξη δίνονται ευκαιρίες γνωστικής σύγκρουσης και ενσυναίσθησης, τα οποία προωθούν την κριτική σκέψη και, γενικά, τη νοητική ανάπτυξη (Σιβροπούλου & Ευαγγέλου, 2007). Μπορούν, ακόμα, οι μαθητές να αναπτυχθούν κοινωνικο-συναισθηματικά, να αποκτήσουν αυτοαντίληψη και αυτοεκτίμηση και να υιοθετήσουν θετική στάση απέναντι στο σχολείο (Erden, 2020· Σιβροπούλου & Ευαγγέλου, 2007· Τουρτούρας, 2009).

Επιπροσθέτως, στις ομάδες μαθητών μικτών ηλικιών προωθείται η συνεργατική μάθηση, η οποία βασίζεται στις αρχές της μη ανταγωνιστικότητας και της ενεργούς μάθησης μαθητών με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο και διαφορετικές ικανότητες. Αυτό συμβάλλει στην εξουδετέρωση του εγωισμού, στη δημιουργία αυτοπεποίθησης των μαθητών και υγιών σχέσεων μεταξύ τους και, γενικά, σε ένα πνεύμα συνεργασίας και συναγωνισμού (Σιβροπούλου & Ευαγγέλου, 2007· Χαρίτος, 2008· Φυκάρης, 2004). Ακόμα, η διεθνής έρευνα έχει επισημάνει πως οι μαθητές πολυηλικιακών τάξεων έχουν αντίστοιχα καλές γνωστικές επιδόσεις με τους μαθητές ομοιογενών ηλικιακών τάξεων (βλ. π.χ. Μπρούζος,

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

2002) και, μάλιστα, ίσως να υπερτερούν στη συναισθηματική και κοινωνική ανάπτυξή τους (Motamedi & Khajouie, 2020).

Τέλος, ένα ακόμα πλεονέκτημα των ολιγοθέσιων σχολείων είναι οι σχέσεις που ενδεχομένως αποκτά ο δάσκαλος με τους μαθητές, τους γονείς και την τοπική κοινότητα (Χαρίτος, 2008). Η στενή και η καθημερινή άμεση επαφή του εκπαιδευτικού με το σχολείο, βοηθάει τους μαθητές να τον πλησιάσουν γρηγορότερα και να προσαρμοστούν ευκολότερα στις νέες συνθήκες (Φυκάρης, 2004). Επίσης, συμβάλλει στο γεγονός ότι ο εκπαιδευτικός μπορεί άμεσα και έγκαιρα να δράσει για να αντιμετωπίσει τυχόν δυσλειτουργίες και προβλήματα, αλλά και στο ότι οι κάτοικοι της τοπικής κοινωνίας επιθυμούν, συνήθως, να συμμετάσχουν σε εκδηλώσεις του σχολείου και να προσφέρουν τη βοήθειά τους αν είναι αναγκαία, καθώς για τη μικρή κοινωνία, η σχολική μονάδα αποτελεί ένα πολιτιστικό και κοινωνικό κέντρο (Χαρίτος, 2008· Φυκάρης, 2004).

2.4 Βασικά γνωρίσματα των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων σχολείων

Το γεγονός πως οι εκπαιδευτικοί αποτελούν κεντρικό στοιχείο του εκπαιδευτικού οικοδομήματος κάθε χώρας και βασικό κύτταρο των σχολικών οργανισμών είναι αδιαμφισβήτητο (Ξωχέλλης, 1984). Οι εκπαιδευτικοί τόσο των πολυθέσιων όσο και των ολιγοθέσιων σχολικών μονάδων οφείλουν να χαρακτηρίζονται από βασικά γνωρίσματα, όπως, η σαφήνεια και η ποικιλία, η κινητοποίηση των μαθητών, η οργάνωση της μαθησιακής διαδικασίας και ο προσανατολισμός στους διδακτικούς στόχους. Πιο συγκεκριμένα ο εκπαιδευτικός οφείλει να παρουσιάζει με σαφήνεια κάθε νέο κομμάτι της διδακτέας ύλης, ανακοινώνοντας τους σκοπούς, το περιεχόμενο και τη σημασία τους, και να χρησιμοποιεί μια ποικιλία εποπτικών μέσων και στρατηγικών για τη δημιουργία κινήτρων στους μαθητές, έτσι ώστε οι τελευταίοι να εφαρμόσουν τα όσα παρουσιάζονται στην τάξη. Επίσης, η οργάνωση της διδασκαλίας είναι απαραίτητο να ακολουθεί μια λογική ακολουθία, να συνδέει τις προηγούμενες εμπειρίες και ικανότητες των μαθητών με τις νέες και να διαιρείται σε μικρότερες υποενότητες. Ακόμα, η ενθάρρυνση των μαθητών και η ανατροφοδότησή τους αποτελούν σημαντικά στοιχεία μιας επιτυχούς οργανωμένης διδασκαλίας. Τέλος, η

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

προσήλωση και ο προσανατολισμός του δασκάλου στο διδακτικό του έργο και τους διδακτικούς του στόχους συντελούν στην αύξηση της μαθησιακής επιτυχίας (Τριλιανός, 1992).

Πιο συγκεκριμένα, ο εκπαιδευτικός του ολιγοθέσιου σχολείου οφείλει να αναγνωρίζει και να αξιοποιεί τα διαφορετικά ενδιαφέροντα, την ξεχωριστή μαθησιακή ετοιμότητα, τις εμπειρίες και τις αξίες των μαθητών, βάσει των οποίων πρέπει να οργανώσει και να προσαρμόσει τη διδασκαλία του (Erden, 2020). Παράλληλα, οφείλει να διαχειρίζεται και να οργανώνει κατάλληλα τόσο τον διδακτικό όσο και τον μαθησιακό χρόνο, καθώς και να δημιουργεί ευέλικτες και αποτελεσματικές διαδικασίες μάθησης. Η συνδιδασκαλία απαιτεί διαφοροποιήσεις στη μαθησιακή διαδικασία, λόγω της ανομοιογένειας των ατομικών χαρακτηριστικών των μαθητών (Κλουβάτος & Λυκουροπούλου, 2013). Είναι απαραίτητο ο δάσκαλος των πολυηλικιακών τάξεων να βρίσκεται σε πνευματική εγρήγορση, να προετοιμάζει με ακρίβεια, ευρηματικότητα και δεξιότητες τη διδασκαλία του και να εμπλουτίζει το εκπαιδευτικό του υλικό, για να μπορέσει να ανταπεξέλθει στη σχολική πραγματικότητα και τις υψηλές απαιτήσεις του μικρού σχολείου (Χαρίτος, 2006). Υπό αυτές τις συνθήκες μπορεί να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον μάθησης με πραγματικές ίσες εκπαιδευτικές ευκαιρίες μάθησης για τους μαθητές του ολιγοθέσιου σχολείου (Κατσαντώνη, 2007).

Επιπροσθέτως, οι εκπαιδευτικοί των ολιγοθέσιων σχολείων θα πρέπει να προσαρμοστούν και να δημιουργήσουν εποικοδομητικές σχέσεις με την τοπική κοινωνία στην οποία εδρεύει το σχολείο που υπηρετούν. Ο σεβασμός, η εκτίμηση και η εμπιστοσύνη των μαθητών, των γονέων, αλλά και των κατοίκων της περιοχής προς τον εκπαιδευτικό της υπαίθρου συμβάλλουν στο κοινωνικό και παιδαγωγικό του κύρος. Ταυτόχρονα, η θετική στάση του εκπαιδευτικού προς την τοπική κοινότητα, το ενδιαφέρον του για την τοπική ζωή, αλλά και η ενεργός δράση του σε θέματα που αφορούν την κοινότητα επιδρούν θετικά στην ενίσχυση του κύρους του (Παπασταμάτης, 1998). Επίσης, είναι απαραίτητο ο εκπαιδευτικός του μικρού σχολείου να σέβεται τις παραδόσεις, τα ήθη και έθιμα της μικρής κοινωνίας όπου ζει και εργάζεται, να δραστηριοποιείται ώστε να συμμετέχει στη λύση των τοπικών προβλημάτων και να γνωρίζει τη γεωγραφία και την τοπική ιστορία της περιοχής (Ζομπανάκης, 1972). Σημαντικά, ακόμα, στοιχεία που οφείλει να έχει ο δάσκαλος της υπαίθρου είναι η εχεμύθεια, για τις επιδόσεις και τις συμπεριφορές των μαθητών του, η

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

ουδετερότητα, σε τυχόν διενέξεις που θα προκύψουν μεταξύ των γονέων ή των κατοίκων, η αποφυγή επικριτικών σχολίων για προηγούμενους εκπαιδευτικούς, τόσο για το εκπαιδευτικό τους έργο όσο και για τους ίδιους ως προσωπικότητες, και η δημιουργία ανθρώπινων και ουσιαστικών συναδελφικών σχέσεων (Παπασταμάτης, 1998).

Συνοπτικά μπορεί να ειπωθεί πως ο δάσκαλος του ολιγοθέσιου σχολείου οφείλει να διακατέχεται από τα παραπάνω γνώρισμα, έτσι ώστε να μπορέσει να αντιμετωπίσει τη σκληρή και δύσκολη πραγματικότητα του μικρού σχολείου και της μικρής κοινωνίας. Τα πολλαπλά αυτά γνώρισμα σε συνδυασμό με τις υψηλές απαιτήσεις των ολιγοθέσιων σχολείων, μετατρέπουν την όλη διαδικασία σε ιδιαίτερα κοπιαστική και εξαντλητική.

2.5 Οι δυσκολίες των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων σχολείων που μπορούν να οδηγήσουν στην εκδήλωση επαγγελματικής εξουθένωσης

Αναμφίβολα, οι εκπαιδευτικοί επιτελούν ένα δύσκολο και απαιτητικό έργο, συνδυάζοντας παιδαγωγικές, γνωστικές και διοικητικές δεξιότητες. Ειδικά στη σημερινή εποχή, όπου οι απαιτήσεις και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει η κοινωνία, όπως η οικονομική κρίση ή η πανδημία, οι εκπαιδευτικοί καλούνται να αντιμετωπίσουν τις συνέπειες που επιδρούν τόσο στους ίδιους όσο και στην εκπαιδευτική διαδικασία και να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα. Βιώνοντας καθημερινά άγχος και αρνητικά συναισθήματα, οδηγούνται συχνά σε επαγγελματική εξουθένωση (Παππά, 2006). Οι εκπαιδευτικοί των ολιγοθέσιων σχολείων επιτελούν ένα πολυδιάστατο παιδαγωγικό έργο, πολυπλοκότερο από αυτό των εκπαιδευτικών των πολυθέσιων σχολείων, καθώς έχουν να αντιμετωπίσουν και τις ιδιαίτερες συνθήκες των μικρών σχολείων (Χαρίτος, 2008). Έτσι, μπορεί εύκολα να αντιληφθεί κανείς τις προκλήσεις και τις απαιτήσεις που αντιμετωπίζουν, αλλά και την επαγγελματική εξουθένωση που πιθανά βιώνουν. Σύμφωνα με τους Μπούζο και Οικονομόπουλο (2016), οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί των ολιγοθέσιων σχολείων απορρέουν από τα μειονεκτήματα της λειτουργίας αυτών των σχολείων, όπως ο περιορισμένος διδακτικός χρόνος, η συνδιδασκαλία πολλών τάξεων ταυτόχρονα, η προετοιμασία μεγάλου όγκου

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

μαθημάτων, η ανάληψη επιμέρους αρμοδιοτήτων, η πολιτισμική και η γεωγραφική απομόνωση και το συνεχόμενο και διευρυμένο ωράριο.

Σχετικά με το ωράριο, έχει ήδη αναφερθεί πως το υποχρεωτικό ωράριο των εκπαιδευτικών στα μικρά σχολεία είναι 25 ώρες εβδομαδιαίως και έως 5 υπερωρίες και δεν μειώνεται σύμφωνα με τα χρόνια υπηρεσίας, όπως συμβαίνει στους εκπαιδευτικούς των πολυθέσιων σχολείων (Φυκάρης, 2002). Ταυτόχρονα, οφείλουν να προετοιμάζονται σε μεγάλο όγκο διδακτικών αντικειμένων και να προσαρμόζονται συνεχώς σε διαφορετικό τμήμα μαθητών (Χαρίτος, 2008). Αρκεί να ειπωθεί πως ο ένας και μοναδικός εκπαιδευτικός του μονοθέσιου σχολείου είναι υποχρεωμένος να προετοιμάζεται καθημερινά σε τουλάχιστον δώδεκα διδακτικά αντικείμενα, παράλληλα με την εκτέλεση των διοικητικών και οργανωτικών καθηκόντων (Κλουβάτος, 2013). Οι δυσχέρειες που απορρέουν από τα διοικητικά καθήκοντα (αρχείο, πρωτόκολλο, μητρώο, πιστοποιητικά, εγγραφές και μετεγγραφές μαθητών, έγγραφα, ηλεκτρονική αλληλογραφία, οικονομικά στοιχεία του σχολείου κτλ) επιβεβαιώθηκαν στην έρευνα των Μπρούζου και Οικονομόπουλου (2016). Όλα τα παραπάνω μετατρέπουν τη διδακτική διαδικασία σε επίμοχθη και εξαντλητική, με αποτέλεσμα οι δάσκαλοι να βιώνουν στρες και να κινδυνεύουν, πιθανά, από επαγγελματική εξουθένωση.

Επίσης, το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών και τα σχολικά βιβλία είναι βασισμένα στο πολυθέσιο σχολείο και δεν ανταποκρίνονται επαρκώς στις ανάγκες των ολιγοθέσιων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ο δάσκαλος του ολιγοθέσιου να εργάζεται σε έντονους και πιεστικούς ρυθμούς για να υλοποιήσει το πρόγραμμα σπουδών και να ολοκληρώσει τη διδακτέα ύλη (Μπρούζος & Οικονομόπουλος, 2016), γεγονός που μετατρέπει την εκπαιδευτική διαδικασία σε στρεσογόνα, με αποτέλεσμα να ελλοχεύει ο κίνδυνος εμφάνισης της εργασιακής εξουθένωσης. Ακόμα, δεν έχει τη δυνατότητα πάντα να χρησιμοποιεί καινοτόμες μεθόδους διδασκαλίας, καθώς και να βοηθάει τους μαθητές του με μαθησιακές δυσκολίες, αναπτυξιακές διαταραχές (Κατσαντώνη, 2007) ή αλλοδαπούς μαθητές (Τουρτούρας, 2009), λόγω του περιορισμένου διδακτικού χρόνου που έχει στη διάθεσή του. Οι δυσκολίες αυτές προκαλούν άγχος και εξάντληση τόσο στους μαθητές του όσο και στον ίδιο (Μπρούζος & Οικονομόπουλος, 2016).

Επιπροσθέτως, σημαντική δυσχέρεια που καλείται να αντιμετωπίσει ο δάσκαλος του ολιγοθέσιου σχολείου είναι η μη ειδική κατάρτισή του για τέτοιου είδους σχολεία (Duarte,

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

2006· Rahim, 2018). Είναι γεγονός πως ο δάσκαλος δεν είναι οπλισμένος με τα κατάλληλα εφόδια που θα τον οδηγήσουν στο να επιτύχει του διδακτικούς του στόχους (Οικονομόπουλος & Μπρούζος, 2017). Σύμφωνα με τον Παπασταμάτη (1998), κανένα Παιδαγωγικό Τμήμα των ελληνικών πανεπιστημίων δεν περιέχει στο πρόγραμμα σπουδών του κάποια εξειδίκευση ή πρακτική για τους δασκάλους που πρόκειται να υπηρετήσουν στα ολιγοθέσια σχολεία. Η κατάρτιση των εκπαιδευτικών γίνεται με κέντρο ενδιαφέροντος το πολυθέσιο σχολείο (Μπρούζος, 2002). Εξάιρεση αποτελεί το Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Αθηνών που συνεργάζεται με το Πειραματικό Ολιγοθέσιο Δημοτικό Σχολείο της Μαρασλείου, το οποίο δέχεται φοιτητές για παρακολούθηση της σχολικής πραγματικότητας (βλ. π.χ. Χαρίτος, 2008). Οι υψηλές απαιτήσεις των ολιγοθέσιων σχολείων συνδυαστικά με τη μη ειδική εκπαιδευτική κατάρτιση των εκπαιδευτικών για αυτά τα σχολεία, είναι πιθανό να οδηγήσουν στην εμφάνιση στρες των εκπαιδευτικών και συνεπακόλουθης επαγγελματικής εξουθένωσης.

Επιπλέον, οι δάσκαλοι στα ολιγοθέσια σχολεία είναι, συνήθως νέοι και άπειροι (Σαΐτης, 2000). Ερχόμενοι, λοιπόν, στη σχολική πραγματικότητα του ολιγοθέσιου σχολείου έχουν να αντιμετωπίσουν πολλαπλάσιες δυσχέρειες από τους νέους εκπαιδευτικούς των πολυθέσιων, με αποτέλεσμα η επαγγελματική τους καριέρα να ξεκινά από δυσμενή θέση, εντείνοντας την εργασιακή ανασφάλειά τους και επηρεάζοντας την μετέπειτα εξέλιξή τους. Βιώνοντας αυτή τη στρεσογόνα καθημερινότητα, οι εκπαιδευτικοί αυτοί αγωνίζονται αβοήθητοι και μόνοι χωρίς καμία επιμόρφωση και καθοδήγηση, με συνέπεια να κινδυνεύουν να εκδηλώσουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πολλοί εκπαιδευτικοί μικρών σχολείων απογοητεύονται και λειτουργούν μόνο ως δημόσιοι υπάλληλοι, εκτελώντας τα καθήκοντά τους και αναζητώντας, με την πρώτη ευκαιρία, μια πιθανή απόσπαση ή βελτίωση θέσης σε κάποιο πολυθέσιο σχολείο (Οικονομόπουλος & Μπρούζος, 2017). Μάλιστα, σε έρευνά τους οι Οικονομόπουλος και Μπρούζος (2017), βρήκαν πως οι εκπαιδευτικοί των ολιγοθέσιων δεν είχαν την απαραίτητη υποστήριξη από τους επίσημους φορείς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, τον Διευθυντή ή Προϊστάμενο Εκπαίδευσης ή τον Σχολικό Σύμβουλο, σε προβλήματα σχετικά με τη λειτουργία του σχολείου τους. Αντίθετα, υποστηρίζονταν από ανεπίσημους φορείς, όπως παλαιότερους και εμπειρότερους εκπαιδευτικούς, τον Προϊστάμενο του σχολείου τους, το διαδίκτυο και τη διαθέσιμη βιβλιογραφία. Η μη υποστήριξη αυτή των νέων δασκάλων, που έρχονται αντιμέτωποι με τη σκληρή

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

πραγματικότητα του μικρού σχολείου, είναι πιθανό να οδηγήσει στην εκδήλωση στρες ή ακόμα και εξουθένωσης.

Αξίζει ακόμα να σημειωθεί πως εξαιτίας της γεωγραφικής και πολιτισμικής απομόνωσης των ολιγοθέσιων σχολείων, οι εκπαιδευτικοί είναι αναγκασμένοι να διαμένουν σε απομακρυσμένα και με δύσκολη πρόσβαση μέρη, με συνέπεια να επηρεάζονται αρνητικά οι ίδιοι αλλά και η εκπαιδευτική διαδικασία (Κατσαντώνη, 2007). Νιώθουν αποκομμένοι από τον κοινωνικό τους περίγυρο και από την οικογένειά τους. Παράλληλα, κεντρικό ρόλο διαδραματίζουν και οι οικονομικές συνθήκες που βιώνει ο δάσκαλος της υπαίθρου, καθώς είναι αναγκασμένος να πληρώνει ενοίκιο και τα έξοδα μετακίνησής του, καθώς η μόνιμη κατοικία του βρίσκεται συνήθως μακριά. Η οικονομική δυσκολία αυτή έχει ως αποτέλεσμα την επιδίωξη του δασκάλου να τοποθετηθεί σε κάποιο πιο κοντινό σχολείο στη μόνιμη κατοικία του (Κατσαντώνη, 2007· Μπούζος & Οικονομόπουλος, 2016). Οι οικονομικές αυτές δυσκολίες και η γεωγραφική απομόνωση που βιώνουν οι δάσκαλοι των ολιγοθέσιων σχολείων, είναι δυνατόν να οδηγήσουν σε αυξημένα επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης.

Τέλος, ο εκπαιδευτικός του ολιγοθέσιου σχολείου είναι απαραίτητο να προσαρμοστεί στις παραδόσεις και στα έθιμα του τόπου όπου υπηρετεί, τα οποία όμως μπορεί να έρχονται σε αντίθεση με την ιδιοσυγκρασία του και τα πιστεύω του. Αν δεν κατορθώσει να προσαρμοστεί στις τοπικές συνθήκες, αποκόπτεται από την τοπική κοινότητα και είναι πιθανό να αντιμετωπίσει δυσμενείς καταστάσεις, όπως επιθετικότητα και παράπονα από γονείς και κατοίκους, τα οποία παράπονα μπορεί να φτάσουν μέχρι και την εκάστοτε Υπηρεσία Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (Μπούζος & Οικονομόπουλος, 2016). Η απόρροια όλου αυτού είναι να παραμονεύει ο κίνδυνος της εμφάνισης συνεχούς στρες και συνεπακόλουθης επαγγελματικής εξουθένωσης.

Εν κατακλείδι, με επίκεντρο το γεγονός πως οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε ολιγοθέσια σχολεία έχουν να αντιμετωπίσουν μια σωρεία δυσκολιών και προβλημάτων που απορρέουν από την ίδια τη λειτουργία αυτών των σχολείων (Μπούζος & Οικονομόπουλος, 2016), και δεδομένου ότι οι απαιτήσεις και οι προκλήσεις αυτών των σχολείων είναι ιδιαίτερα υψηλές, συμπεραίνεται πως το έργο των εκπαιδευτικών αυτών είναι ιδιαίτερα απαιτητικό και πολύπλοκο, πολύ δυσκολότερο από το έργο των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε πολυθέσιες σχολικές μονάδες (Κατσαντώνη, 2007). Οι πολλαπλές αρμοδιότητες και

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

υποχρεώσεις, αλλά και οι ίδιες οι συνθήκες λειτουργίας των ολιγοθέσιων σχολικών μονάδων, επιδρούν καταλυτικά στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των εκπαιδευτικών αυτών. Και αν, λοιπόν, εν γένει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού έχει συνδεθεί με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Mehmet, 2019), λόγω της πολυδιάστατης και ιδιόμορφης φύσης του (Στάγια & Ιορδανίδης, 2014), τότε εύκολα μπορούμε να εξάγουμε το συμπέρασμα πως η εκδήλωση του συνδρόμου στους εκπαιδευτικούς των ολιγοθέσιων σχολικών μονάδων είναι αναπόφευκτη.

3. Η έρευνα για την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών

Το κεφάλαιο αυτό επιχειρεί τη σύνθεση και την κριτική αποτίμηση των υπάρχουσών ερευνών, σχετικών με το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης στο χώρο της εκπαίδευσης. Αρχικά, παρουσιάζονται μελέτες οι οποίες εξετάζουν τα επίπεδα της εργασιακής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και, στη συνέχεια, μελέτες οι οποίες επικεντρώνονται στη σχέση των δημογραφικών χαρακτηριστικών με το υπό μελέτη σύνδρομο. Ακολούθως, παρουσιάζονται έρευνες οι οποίες επιχειρούν να συσχετίσουν την επαγγελματική εξουθένωση με τους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας και, μετά, έρευνες οι οποίες αναζητούν πιθανό συνδυασμό δημογραφικών και στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων, που προβλέπει την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Τέλος, αναφέρονται μελέτες αναφορικά με την εξουθένωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων σχολείων και τονίζεται η έλλειψή τους στα ελληνικά πλαίσια.

3.1 Έρευνες σχετικά με τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών

Η μελέτη της βιβλιογραφίας ανέδειξε ότι τα τελευταία χρόνια το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών βρίσκεται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος της ερευνητικής επιστημονικής κοινότητας (Γρηγορόπουλος & Καπαλτσίδου, 2020· Κάμτσιος & Λώλης, 2016). Το διεθνές ενδιαφέρον έχει προκύψει από τις πιθανές δυσμενείς επιπτώσεις που δύναται να επιφέρει στη σωματική και ψυχική υγεία των εκπαιδευτικών, από την αρνητική επίδραση που έχει στην ποιότητα του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου και στη σχέση εκπαιδευτικού και μαθητή, αλλά και από την τάση βελτίωσης της ποιότητας της επαγγελματικής ζωής των εκπαιδευτικών (Δαβράζος, 2015).

Στην έρευνα των Κάμτσιου και Λώλη (2016), οι οποίοι εξέτασαν 1.447 εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, διαπιστώθηκε ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλά επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης, με το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων να έχουν υψηλό σκορ στη συναισθηματική εξάντληση. Ακόμα, το 69%

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

σημείωσε μέτρια και υψηλή βαθμολογία στη διάσταση της αποπροσωποποίησης, ενώ το σύνολο σχεδόν του δείγματος είχε χαμηλές και μέτριες τιμές στη διάσταση των προσωπικών επιτευγμάτων. Οι ερευνητές υποστηρίζουν πως τα υψηλά επίπεδα εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της έρευνάς τους, πιθανά, σχετίζονται με τις θεσμικές μεταβολές περί αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου την περίοδο διεξαγωγής της μελέτης. Ανάλογα ευρήματα ευρέθησαν και στη μελέτη του Bozkus (2018), ο οποίος εξέτασε 386 Τούρκους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Σχεδόν οι μισοί εκπαιδευτικοί του δείγματος φάνηκε να βιώνουν το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης και μεγάλο ποσοστό δήλωσε ότι αισθάνεται εξαντλημένο τουλάχιστον περιστασιακά. Αντίστοιχα, ο Betoret (2009), εξέτασε 724 Ισπανούς εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και βρήκε υψηλές βαθμολογίες στη συναισθηματική εξάντληση και μέτριες στην αποπροσωποποίηση.

Οι Πάτσαλης και Παπουτσάκη (2010) μελέτησαν 160 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας γενικής και ειδικής παιδείας, αλλά και νοσοκομειακούς εκπαιδευτικούς. Στην ομάδα των εκπαιδευτικών γενικής παιδείας, παρουσιάστηκαν τα υψηλότερα επίπεδα στις διαστάσεις της αποπροσωποποίησης και της συναισθηματικής εξάντλησης, ενώ στη διάσταση των προσωπικών επιτευγμάτων βρέθηκαν μεσαία επίπεδα. Οι μελετητές θεωρούν πως το γεγονός πως οι δάσκαλοι γενικής παιδείας βρίσκονται στην πρώτη φάση της επαγγελματικής εξουθένωσης, οφείλεται στην ανομοιογενή σύνθεση των τάξεων λόγω της πολυπολιτισμικότητας. Παρόμοια, οι Κόκκινος και Δαβάζογλου (2006), εξέτασαν 745 εκπαιδευτικούς γενικής και ειδικής αγωγής. Στα αποτελέσματά τους καταγράφηκε υψηλότερο ποσοστό επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής. Ωστόσο, σημαντικό ποσοστό των εκπαιδευτικών γενικής, της τάξης του 16,7%, δήλωσαν να νιώθουν υψηλή συναισθηματική εξάντληση και το 28,6% χαμηλό αίσθημα προσωπικών επιτευγμάτων.

Εκ διαμέτρου αντίθετα ευρήματα ευρέθησαν στην έρευνα των Κουστέλιου και Κουστελίου (2001), οι οποίοι μελέτησαν 100 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας παιδείας. Βρήκαν τους εκπαιδευτικούς να βιώνουν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς σημείωσαν χαμηλή βαθμολογία στην αποπροσωποποίηση και τη συναισθηματική εξάντληση, ενώ υψηλά στην προσωπική επίτευξη. Αντίστοιχα αποτελέσματα προέκυψαν και στη μελέτη των Φλάμπουρα Νιέτου κ.συν. (2018), με τους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

δευτεροβάθμιας παιδείας να βιώνουν χαμηλά επίπεδα του συνδρόμου και να σημειώνουν ιδιαίτερα υψηλή βαθμολογία στη διάσταση των προσωπικών επιτευγμάτων. Παρόμοια, οι Αμαραντίδου και Κουστέλιος (2009), διεξήγαγαν έρευνα σε 112 εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής σε δύο φάσεις, στην έναρξη και στη λήξη της σχολικής χρονιάς. Φανερώθηκαν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς δεν υπήρχε σημαντική διαφορά ανάμεσα στις δύο μετρήσεις, με εξαίρεση τη διάσταση της αποπροσωποποίησης, όπου, όμως, υπήρχαν πολύ μικρές διαφορές.

Η έρευνα των Αντωνίου και Ντάλλα (2010) τοποθετείται κάπου στη μέση. Οι ερευνητές εξέτασαν 1.682 δασκάλους γενικής και ειδικής αγωγής και καθηγητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Από αυτούς, οι δάσκαλοι γενικής αγωγής παρουσίασαν μέτρια επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης. Αντίστοιχα αποτελέσματα βρήκαν και οι Vousioroulos, Kouli, Kourtessis, Tsitskari και Dimoulas (2019), οι οποίοι μελέτησαν ένα δείγμα 297 δασκάλων που υπηρετούσαν σε μειονοτικά και δημόσια σχολεία της Θράκης. Στα αποτελέσματα καταγράφηκε πως οι δάσκαλοι βιώνουν σχετικά μέτρια επίπεδα εξουθένωσης. Παρόμοια, οι Mukundan, Zare, Zarifi, Manaf και Sahamid (2015), οι οποίοι πραγματοποίησαν έρευνα σε 714 δασκάλους στη Μαλαισία, βρήκαν πως η εργασιακή εξουθένωση του δείγματος κυμαινόταν σε μέτρια έως χαμηλά επίπεδα, με την προσωπική επίτευξη και τη συναισθηματική εξάντληση να έχουν μέτριες τιμές, ενώ την αποπροσωποποίηση να έχει χαμηλή τιμή. Ανάλογα ευρήματα κατέγραψαν και οι Anastasiou και Anagnostou (2020), οι οποίες μελέτησαν 125 δασκάλους στην περιοχή της Άρτας και φάνηκε να παρουσιάζουν μέτρια έως χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, χαμηλή αποπροσωποποίηση, υψηλή προσωπική επίτευξη, ενώ μικρό ποσοστό, της τάξης του 9,8%, σημείωσε υψηλή βαθμολογία συναισθηματικής εξάντλησης.

Επίσης, στη συγκριτική μελέτη των Antoniou et al. (2013), οι οποίοι μελέτησαν 388 δασκάλους και καθηγητές στην Αττική, καταγράφηκε ότι οι δάσκαλοι βιώνουν μεγαλύτερα επίπεδα εξουθένωσης από τους καθηγητές και υποστηρίζουν πως τα ευρήματα αυτά δικαιολογούνται από το γεγονός πως το δημοτικό σχολείο έχει μετατραπεί σε πεδίο αλλαγών και μεταρρυθμίσεων, κάτι που αγχώνει τους δασκάλους και, πιθανά, τους οδηγεί στην εξουθένωση. Στα ίδια αποτελέσματα έχει καταλήξει και ο Izgar (2003), καθώς κατέγραψε υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης στους δασκάλους έναντι των καθηγητών, ενώ στα προσωπικά επιτεύγματα δεν βρήκε σημαντικές διαφορές.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Δεν λείπουν, βέβαια και μελέτες που παρουσιάζουν τους καθηγητές δευτεροβάθμιας να βιώνουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση από τους δασκάλους πρωτοβάθμιας, όπως η παλαιότερη μελέτη του Κάντα (1996) και οι πιο σύγχρονες των Αντωνίου και Ντάλλα (2010) και Κάμτσιου και Λώλη (2016).

3.2 Έρευνες για τη σχέση των δημογραφικών παραγόντων με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών

Το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης έχει διερευνηθεί σε σχέση με τους δημογραφικούς παράγοντες ευρέως από την επιστημονική κοινότητα. Τα ευρήματα των ερευνών είναι πολλές φορές αντικρουόμενα και αντιφατικά, με αποτέλεσμα να μην εξάγονται ασφαλή πορίσματα για την επίδραση των δημογραφικών στοιχείων στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς (Γρηγορόπουλος & Καπαλτσίδου, 2020). Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά που έχουν εξεταστεί, για τη σχέση τους με την εργασιακή εξουθένωση, είναι το φύλο, η ηλικία, τα χρόνια υπηρεσίας, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, η θέση στο σχολείο, η υπηρεσιακή κατάσταση, το μέγεθος της σχολικής μονάδας κτλ.

Αναφορικά με τον παράγοντα φύλο, υφίστανται έρευνες που παρουσιάζουν διαφυλικές διαφορές και έρευνες που δεν έχουν βρει αντίστοιχες συσχετίσεις, δημιουργώντας έτσι ένα θολό τοπίο. Οι Κάμτσιος και Λώλης (2016) διαπίστωσαν πως οι άντρες εκπαιδευτικοί είχαν μεγαλύτερες βαθμολογίες τόσο στη διάσταση της αποπροσωποποίησης όσο και στη διάσταση της προσωπικής επίτευξης, συγκρινόμενοι με τις γυναίκες συναδέλφους τους, ενώ στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης δεν βρέθηκαν σημαντικές διαφοροποιήσεις. Παρόμοια, οι Yorulmaz και Altinkurt (2018), οι οποίοι διεξήγαγαν μια ανασκόπηση των υπαρχουσών ερευνών που σχετίζονται με την εργασιακή εξουθένωση Τούρκων εκπαιδευτικών, βρήκαν πως οι άντρες είχαν υψηλότερη βαθμολογία στην αποπροσωποποίηση και την προσωπική επίτευξη. Ωστόσο, στην διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, διαπίστωσαν πως πιο επιρρεπείς ήταν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί. Με το τελευταίο αυτό εύρημα συμφωνούν και οι Κάντας (1996), οι Antoniou et al. (2013), οι Antoniou et al. (2006) και ο Bozkus (2018), οι οποίοι βρήκαν τις γυναίκες να

σημειώνουν υψηλότερες βαθμολογίες στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης. Επιπλέον, οι Antoniou et al. (2013), εκτός από τις υψηλές βαθμολογίες στη συναισθηματική εξάντληση των γυναικών, βρήκαν και χαμηλότερο επίπεδο στην προσωπική επίτευξη, σημειώνοντας πως τα αποτελέσματα αυτά πιθανά εξηγούνται από τους διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους και προσδοκίες των δύο φύλων, ενώ οι Antoniou et al. (2006) υποστηρίζουν πως οι γυναίκες, ίσως, δυσκολεύονται να ενεργοποιήσουν τις κατάλληλες στρατηγικές αντιμετώπισης του στρες και της εξάντλησής τους. Βέβαια, δεν λείπουν και οι μελέτες που παρουσιάζουν πιο επιρρεπείς τους άντρες εκπαιδευτικούς στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, όπως η έρευνα των Anastasiou και Anagnostou (2020). Στον αντίποδα των ερευνών που εμφανίζουν έμφυλες διαφοροποιήσεις ως προς την εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης, τοποθετούνται οι μελέτες του Akin (2019), του Βασιλόπουλου (2012), των Πάτσαλη και Παπουτσάκη (2010) και των Αβεντισιάν-Παγοροπούλου κ.συν. (2002), οι οποίες δεν σημείωσαν στατιστικά σημαντικές διαφυλικές διαφορές.

Όσον αφορά τον παράγοντα ηλικία, οι Κάμτσιος και Λώλης (2016), διαπίστωσαν τη μείωση του μέσου όρου της αποπροσωποποίησης με την αύξηση της ηλικίας των εκπαιδευτικών, καθώς βρήκαν μεγαλύτερα επίπεδα σε αυτή τη διάσταση στους νεότερους εκπαιδευτικούς. Αντίστοιχα ευρήματα ευρέθηκαν και στη μελέτη των Antoniou et al. (2006), συμπληρώνοντας υψηλά επίπεδα και στη συναισθηματική εξάντληση των νεότερων εκπαιδευτικών. Οι ίδιοι εξηγούν πως οι πιο νέοι εκπαιδευτικοί δυσκολεύονται να αντιμετωπίσουν με κατάλληλες πρακτικές τις νέες καταστάσεις, που έχουν σχέση με την προσαρμογή τους στο επάγγελμα, στην αρχή της επαγγελματικής τους καριέρας, ενώ με την εμπειρία που αποκτούν με τα χρόνια, τα επίπεδα εξουθένωσης τείνουν να μειώνονται. Παρόμοια, ο Κάντας (1996) κατέγραψε υψηλότερες βαθμολογίες στη συναισθηματική εξάντληση των νεότερων ατόμων. Από την άλλη πλευρά, οι Anastasiou και Anagnostou (2020) διαπίστωσαν στη μελέτη τους πως οι εκπαιδευτικοί ηλικίας άνω των 30 ετών είχαν αυξημένα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, κυρίως η ηλικιακή ομάδα των 30-40 ετών, ενώ οι Αντωνίου και Ντάλλα (2010), βρήκαν πως οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έως 30 ετών είχαν υψηλότερη βαθμολογία στα προσωπικά επιτεύγματα και οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εκπαιδευτικοί 41-50 ετών είχαν μεγαλύτερο επίπεδο αποπροσωποποίησης. Εν αντιθέσει των παραπάνω ερευνών, οι Πάτσαλης και Παπουτσάκη (2010) και οι Αβεντισιάν-Παγοροπούλου

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

κ.συν. (2002), δεν βρήκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές για τον παράγοντα ηλικία στους μέσους όρους των συμμετεχόντων των ερευνών τους.

Σχετικά με τη μεταβλητή χρόνια υπηρεσίας, οι Κάμτσιος και Λώλης (2016) παρατήρησαν πως όσο αυξάνονται τα χρόνια διδακτικής εμπειρίας, τόσο αυξάνεται η αίσθηση προσωπικής επίτευξης των εκπαιδευτικών, καθώς στη μελέτη τους βρήκαν πως οι εκπαιδευτικοί με πιο πολλά από 30 έτη εμπειρίας βίωναν χαμηλότερη συναισθηματική εξάντληση και υψηλότερη προσωπική επίτευξη, συγκριτικά με τους εκπαιδευτικούς με πιο λίγα χρόνια εμπειρίας. Παρόμοια, ο Βασιλόπουλος (2012) βρήκε πως οι εκπαιδευτικοί με κάτω από 16 έτη υπηρεσίας, παρουσίαζαν χαμηλότερη προσωπική επίτευξη, συγκριτικά με τους συναδέλφους τους με πιο πολλά χρόνια προϋπηρεσίας, ενώ οι Anastasiou και Anagnostou (2020) βρήκαν πως οι δάσκαλοι με 6-10 έτη υπηρεσίας είχαν μεγαλύτερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης από αυτούς με περισσότερα έτη υπηρεσίας. Ωστόσο, ο Kokkinos (2007) στη μελέτη του διαπίστωσε πως οι εκπαιδευτικοί με πιο πολλά από 10 χρόνια διδακτικής εμπειρίας παρουσίαζαν μεγαλύτερα σκορ στη συναισθηματική εξάντληση από αυτούς με έως και 10 χρόνια εμπειρίας.

Από την άλλη πλευρά, οι Antoniou et al. (2013) διαπίστωσαν πως μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση στους εκπαιδευτικούς του δείγματός τους, είχαν αυτοί με 11-15 χρόνια εμπειρίας, συγκρινόμενοι με αυτούς με 1-10 έτη και με αυτούς με άνω των 15 ετών. Οι ίδιοι εξηγούν πως οι εκπαιδευτικοί που δεν διδάσκουν για πολλά χρόνια, επενδύουν πολλή ενέργεια για να προσαρμοστούν στον επαγγελματικό τους ρόλο, με συνέπεια να βιώνουν έντονο στρες, ενώ μετά από πολλά χρόνια διδασκαλίας αισθάνονται περισσότερο προσαρμοσμένοι στο εργασιακό περιβάλλον και έτοιμοι να αντιμετωπίσουν τις συνθήκες εργασίας. Αντίστοιχα ευρήματα κατέγραψε και ο Kamtsios (2018), ο οποίος διαπίστωσε ότι οι εκπαιδευτικοί της μελέτης του με 1-3 έτη εμπειρίας δεν κινδυνεύουν από επαγγελματική εξουθένωση, καθώς είχαν τις χαμηλότερες βαθμολογίες στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης και τις υψηλότερες στη διάσταση της προσωπικής επίτευξης. Αντίθετα, οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα από 10 χρόνια υπηρεσίας σημείωσαν τη μεγαλύτερη βαθμολογία στη συναισθηματική εξάντληση. Ο ίδιος ερευνητής εξηγεί πως οι μεγαλύτεροι εκπαιδευτικοί κινδυνεύουν από συναισθηματική εξάντληση, καθώς χάνουν τον ενθουσιασμό τους για τη διδασκαλία και τους μαθητές. Τέλος, σημειώνει ότι οι εκπαιδευτικοί με 4-5 έτη υπηρεσίας ανέφεραν την υψηλότερη βαθμολογία στην αποπροσωποποίηση και τη

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

χαμηλότερη στην προσωπική επίτευξη και αυτό, πιθανότατα, οφείλεται στις αυξημένες προσδοκίες στο ξεκίνημα της σταδιοδρομίας τους και στο γεγονός πως νιώθουν υπεύθυνοι για ό,τι συμβαίνει στην σχολική τάξη. Εκ διαμέτρου αντίθετα αποτελέσματα παρουσίασαν οι Αντωνίου και Ντάλλα (2010), οι Πάτσαλης και Παπουτσάκη (2010) και οι Αβεντισιάν-Παγοροπούλου κ.συν. (2002), οι οποίοι δεν βρήκαν τον παράγοντα χρόνια υπηρεσίας να σχετίζεται με το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης.

Αναφορικά με τη μεταβλητή οικογενειακή κατάσταση, ο Βασιλόπουλος (2012) διαπίστωσε στην έρευνά του ότι οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί είχαν υψηλότερα προσωπικά επιτεύγματα και χαμηλότερη αποπροσωποποίηση, συγκριτικά με τους άγαμους εκπαιδευτικούς. Στα ίδια ευρήματα κατέληξαν και οι Κάμτσιος και Λώλης (2016) και οι Αβεντισιάν-Παγοροπούλου κ.συν. (2002). Στην έρευνα του Κάντα (1996), οι ανύπαντροι εκπαιδευτικοί παρουσίασαν υψηλότερη βαθμολογία στη συναισθηματική εξάντληση, ενώ στη μελέτη των Yorulmaz και Altinkurt (2018), οι άγαμοι Τούρκοι εκπαιδευτικοί σημείωσαν υψηλότερη βαθμολογία τόσο στη συναισθηματική εξάντληση όσο και στην αποπροσωποποίηση, καθώς και μειωμένη προσωπική επίτευξη. Γενικότερα, υιοθετείται η άποψη ότι το οικογενειακό περιβάλλον ενεργεί υποστηρικτικά στον εργαζόμενο και ότι οι παντρεμένοι εργαζόμενοι διευθετούν καλύτερα τις διενέξεις και τις συγκρούσεις που προκύπτουν στην επαγγελματική αλλά και στην προσωπική ζωή (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου κ.συν., 2002· Κάμτσιος & Λώλης, 2016). Ωστόσο, ο Akin (2019) διαπίστωσε πως οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί του δείγματος της έρευνάς του, σημείωσαν μεγαλύτερες βαθμολογίες στην αποπροσωποποίηση, ενώ δεν βρήκε σημαντικές συσχετίσεις στη συναισθηματική εξάντληση και την προσωπική επίτευξη. Όπως σημειώνει ο ίδιος αυτό, πιθανά, οφείλεται στο πλήθος των ευθυνών και των ρόλων των παντρεμένων εκπαιδευτικών. Τέλος, οι Σπυρομήτρος και Ιορδανίδης (2017) δεν βρήκαν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις για την επίδραση της οικογενειακής κατάστασης στις τρεις διαστάσεις της εργασιακής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της μελέτης τους.

Σχετικά με τον παράγοντα μορφωτικό επίπεδο, οι Yorulmaz και Altinkurt (2018) διαπίστωσαν πως αυτό είχε σχετικά χαμηλή επίδραση στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, με τους εκπαιδευτικούς κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος να εμφανίζουν περισσότερο συναισθηματική εξάντληση και μειωμένη προσωπική επίτευξη. Στην έρευνα του Kokkinou (2007), μελετήθηκε το μορφωτικό επίπεδο σε συνδυασμό με τα χρόνια υπηρεσίας και καταγράφηκε ότι οι εκπαιδευτικοί με λιγότερο από 10 χρόνια υπηρεσίας και

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

με μεταπτυχιακό δίπλωμα εμφάνιζαν μειωμένα προσωπικά επιτεύγματα, συγκριτικά με αυτούς με πάνω από 10 χρόνια εμπειρίας και με μεταπτυχιακές σπουδές. Ωστόσο, στη μελέτη του Αϊβαλιώτη (2018), οι εκπαιδευτικοί κάτοχοι μεταπτυχιακού είχαν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση από εκείνους με πτυχίο, ενώ οι τελευταίοι εμφάνιζαν μεγαλύτερη αποπροσωποποίηση και μειωμένη προσωπική επίτευξη. Αντίθετα, οι Σπυρομήτρος και Ιορδανίδης (2017), η Μουζούρα (2005), ο Καραγιώργας (2018) και η Χαραλάμπους (2012), παρατήρησαν στις μελέτες τους πως το μορφωτικό επίπεδο δεν συνδέεται με το υπό μελέτη σύνδρομο.

Όσο αφορά τον παράγοντα θέση στο σχολείο, η συγκριτική μελέτη του Akin (2019), η οποία μελέτησε Τούρκους εκπαιδευτικούς σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης και τις θέσεις στα σχολεία, δεν κατέγραψε στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των βαθμολογιών των διαστάσεων της εργασιακής εξουθένωσης διευθυντών και εκπαιδευτικών. Ωστόσο, επιβεβαιώθηκε η ύπαρξη επαγγελματικής εξουθένωσης κάποιες φορές στους διευθυντές και κάποιες στους εκπαιδευτικούς. Στην έρευνα, ακόμα, της Κουρτέση (2016) διαφάνηκε το υψηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης στους διευθυντές πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και στις τρεις υποκλίμακες, λόγω των αυξημένων εργασιακών ευθυνών και υποχρεώσεων τους, ενώ η Yan (2010), μελετώντας Κινέζους διευθυντές πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης διαπίστωσε πως το σύνδρομο εργασιακής εξουθένωσης δεν ήταν έντονο. Στον ελληνικό χώρο, ο Λεβέντης (2008) κατέγραψε υψηλά επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων στους διευθυντές πρωτοβάθμιας, κάτι που αποδεικνύει την ικανοποίηση των διευθυντών από το επάγγελμά τους και τις υγιείς αλληλεπιδράσεις με τους συναδέλφους και άλλους παιδαγωγικούς φορείς.

Αναφορικά με την επίδραση του παράγοντα υπηρεσιακή κατάσταση, οι Αντωνίου και Ντάλλα (2010) κατέγραψαν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης στους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς, απ' ότι στους μόνιμους δασκάλους και καθηγητές. Παρόμοια, οι Κυριακάκη και Λούπη (2016), οι οποίες μελέτησαν εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην ευρύτερη περιοχή της Αθήνας, διαπίστωσαν πως οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί κινδύνευαν περισσότερο να εμφανίσουν επαγγελματική εξουθένωση από τους μόνιμους, καθώς οι αναπληρωτές, που προσλαμβάνονται κάθε χρονιά με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ένιωθαν περισσότερο απογοητευμένοι και εξαντλημένοι από την εργασία τους. Η άνιση μεταχείριση από το νομικό και εκπαιδευτικό πλαίσιο των

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

αναπληρωτών εκπαιδευτικών συγκριτικά με τους μόνιμους, έχει ως αποτέλεσμα, οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί να βιώνουν έντονα την εργασιακή ανασφάλεια από τις συνεχείς αλλαγές του εργασιακού περιβάλλοντος, από τις δυσκολίες προσαρμογής, αποστασιοποίησης από το οικείο περιβάλλον και απομόνωσης (Κυριακάκη & Λούπη, 2016· Τουραμάνη, 2018).

Τέλος, σχετικά με τη μεταβλητή μέγεθος σχολικής μονάδας, οι Κάμτσιος και Λώλης (2016), διαπίστωσαν στη μελέτη τους ότι οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε μικρά σχολεία (από 1 έως 10 τμήματα) είχαν υψηλότερες βαθμολογίες στα προσωπικά επιτεύγματα, συγκρινόμενοι με τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε μεγαλύτερα σχολεία (πάνω από 15 τμήματα). Στις διαστάσεις της αποπροσωποποίησης και της συναισθηματικής εξάντλησης δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Από την άλλη πλευρά, ο Καραγιωργας (2018), εξετάζοντας διευθυντές πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, διαπίστωσε ότι όσο μεγαλύτερο το μέγεθος της σχολικής μονάδας, τόσο μεγαλύτερο επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης, άρα και επαγγελματικής εξουθένωσης των διευθυντών. Δεν βρέθηκαν άλλες αντίστοιχες μελέτες που εξετάζουν την επίδραση του μεγέθους της σχολικής μονάδας στην επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας.

3.3 Έρευνες για τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών

Πλήθος ερευνών επιδιώκουν να εντοπίσουν τους καθημερινούς στρεσογόνους παράγοντες εργασίας οι οποίοι συμβάλλουν στην εκδήλωση του συνδρόμου της εργασιακής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς. Όσον αφορά τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, στην εργασία των Στάγια και Ιορδανίδη (2014), οι οποίοι μελέτησαν 93 εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, διαπιστώθηκε πως αυτή σχετίζεται με προβλήματα που απορρέουν από τις εργασιακές συνθήκες, από τη συμπεριφορά των μαθητών, την εκπαιδευτική διαδικασία και την περιορισμένη κοινωνική αναγνώριση του επαγγέλματος των εκπαιδευτικών. Με τα παραπάνω συμφωνεί και η έρευνα των Σπυρομήτρου και Ιορδανίδη (2017) και συμπληρώνει στους στρεσογόνους παράγοντες που συνδέονται με τη συναισθηματική εξάντληση, το φόρτο εργασίας, την χρονική πίεση, την ελλιπή υποστήριξη από το κράτος, τις διαπροσωπικές και επαγγελματικές σχέσεις και την αξιολόγηση των

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

εκπαιδευτικών και, γενικά, των σχολικών μονάδων. Αντίστοιχα αποτελέσματα έχουν προκύψει και στις μελέτες των Kokkinos (2007), Betoret (2006) και Μουζούρα (2005). Ο Bozkuş (2018) διαπίστωσε πως κυρίαρχος στρεσογόνος εργασιακός παράγοντας που συμβάλλει στη συναισθηματική εξάντληση των εκπαιδευτικών είναι ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, ενώ οι Κάμτσιος και Λώλης (2016) συμπληρώνουν και την πίεση του χρόνου στους επικρατέστερους παράγοντες εξάντλησης. Οι τελευταίοι προσθέτουν τα προβλήματα που προέρχονται από τα διοικητικά και οργανωτικά θέματα των σχολικών μονάδων, ως παράγοντες που επηρεάζουν τη συναισθηματική εξάντληση των εκπαιδευτικών.

Αναφορικά με τη διάσταση της αποπροσωποποίησης, οι Στάγια και Ιορδανίδης (2014) διαπίστωσαν πως αυτή επηρεάζεται από την περιορισμένη υποστήριξη του κράτους, τη συμπεριφορά των μαθητών, την εκπαιδευτική διαδικασία, τις διαπροσωπικές σχέσεις και την πίεση του χρόνου. Σε ανάλογα ευρήματα κατέληξαν και οι Σπυρομήτρος και Ιορδανίδης (2017) και η Χαραλάμπους (2012), προσθέτοντας το φόρτο εργασίας και την περιορισμένη κοινωνική αναγνώριση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού, αντίστοιχα στα συμπεράσματα των ερευνών τους. Οι Κάμτσιος και Λώλης (2016) βρήκαν πως κυρίαρχος παράγοντας που συνδέεται με την αποπροσωποποίηση των εκπαιδευτικών ήταν τα προβλήματα συμπεριφοράς και πειθαρχίας των μαθητών, ακολουθούμενα από τα μαθησιακά προβλήματα, τον φόρτο εργασίας και τον περιορισμένο χρόνο.

Σχετικά με τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης, οι Κάμτσιος και Λώλης (2016), παρουσίασαν ενδιαφέροντα αποτελέσματα, καθώς βρήκαν πως αυτή σχετίζεται αρνητικά με τον φόρτο εργασίας, την έλλειψη του χρόνου και τα ζητήματα συμπεριφοράς των μαθητών και θετικά με παράγοντες σχετικούς με διοικητικά και οργανωτικά θέματα, με το κύρος και την προοπτική του επαγγέλματος. Αντίθετα, οι Στάγια και Ιορδανίδης (2014), οι Σπυρομήτρος και Ιορδανίδης (2017), ο Betoret (2009) και ο Kokkinos (2007) δεν διαπίστωσαν να σχετίζεται η διάσταση των προσωπικών επιτευγμάτων με τους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας. Μάλιστα, ο Kokkinos (2007) υποστηρίζει ότι αυτό οφείλεται στο γεγονός πως η αίσθηση προσωπικής επίτευξης συνδέεται περισσότερο με ατομικούς, δημογραφικούς παράγοντες και χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, ενώ η συναισθηματική εξάντληση και η αποπροσωποποίηση συνδέονται περισσότερο με οργανωτικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Επιπροσθέτως, άλλες στρεσογόνες πηγές εργασίας που έχουν παρατηρηθεί από την επιστημονική κοινότητα είναι οι πολυμελείς τάξεις, η έλλειψη κινήτρων των μαθητών και η κακή τους μαθησιακή επίδοση (Antoniou et al., 2000· Antoniou et al., 2006· Antoniou et al., 2013), οι διακρίσεις από τους ανωτέρους, η έλλειψη εξοπλισμού και υλικοτεχνικής υποδομής, η έλλειψη ανθρώπινου δυναμικού, οι ανεπαρκείς επίσημες οδηγίες από το κράτος, οι περιορισμένες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης των εκπαιδευτικών (Antoniou et al., 2009), ο ανεπαρκής μισθός και η έλλειψη ειδικών, όπως ψυχολόγων και κοινωνικών λειτουργών, στα σχολεία (Δαβράζος, 2015). Οι παράγοντες αυτοί είναι ικανοί να οδηγήσουν τους εκπαιδευτικούς στην εκδήλωση της εργασιακής εξουθένωσης, καθώς το συνεχές και έντονο στρες που πιθανά βιώνουν από τη συνεχή αλληλεπίδραση με μαθητές, συναδέλφους και γονείς, τους εξαντλεί, τους κουράζει και τους αποδιοργανώνει και, ταυτόχρονα, επιδρά στην αποτελεσματικότητά τους και στην απόδοσή τους (Βασιλόπουλος, 2012).

3.4 Έρευνες σχετικά με την ύπαρξη συνδυασμού δημογραφικών και στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων που προβλέπει την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών

Το υπό μελέτη σύνδρομο έχει εξεταστεί από ορισμένους μελετητές και σε σχέση με την ύπαρξη κάποιου συνδυασμού δημογραφικών και στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων, ο οποίος μπορεί να προβλέψει την εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Οι Σπυρομήτρος και Ιορδανίδης (2017) εξέτασαν στην έρευνά τους αν υπάρχει τέτοια διασύνδεση και βρήκαν πως την εξουθένωση των εκπαιδευτικών μπορούν να την μεταβάλλουν τόσο οι καθημερινοί στρεσογόνοι παράγοντες εργασίας όσο και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Πιο συγκεκριμένα, η βαθμολογία της συναισθηματικής εξάντλησης των εκπαιδευτικών αυξανόταν, όσο αυξανόταν το άγχος που προκαλείται από ζητήματα σχετικά με την χρονική πίεση, τον φόρτο εργασίας, καθώς και από ζητήματα σχετικά με τη συμπεριφορά και τη μάθηση των μαθητών, σε συνδυασμό με το φύλο τους, με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς να σημειώνουν μεγαλύτερα επίπεδα.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Στην ίδια μελέτη, σχετικά με τη διάσταση της αποπροσωποποίησης, αυτή αυξανόταν, όσο αυξανόταν το στρες των εκπαιδευτικών που προέρχεται από παράγοντες σχετικούς με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών, με την περιορισμένη διοικητική υποστήριξη και με την έλλειψη κοινωνικής αναγνώρισης του επαγγελματικού τους κύρους. Επιπλέον, οι βαθμολογίες των προσωπικών επιτευγμάτων μειώνονταν, όσο αυξανόταν το στρες των εκπαιδευτικών που προκαλείται από ζητήματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών, σε συνδυασμό με την ηλικία, με τους νεότερους εκπαιδευτικούς να αναφέρουν χαμηλότερο αίσθημα προσωπικής επίτευξης, άρα μεγαλύτερα επίπεδα εξουθένωσης.

Επιπροσθέτως, οι Antoniou et al. (2006) βρήκαν πως η συναισθηματική εξάντληση προβλέπεται από τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες σε συνδυασμό με την ηλικία και το φύλο, καθώς και ότι η αποπροσωποποίηση προβλέπεται από τους παράγοντες αυτούς σε συνδυασμό με την ηλικία. Πιο συγκεκριμένα, διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ανέφεραν σημαντικά μεγαλύτερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, τα οποία σχετίζονται με τους στρεσογόνους παράγοντες για θέματα σχετικά με τη συνεχή αλληλεπίδραση με μαθητές και συναδέλφους, την εξέλιξη των μαθητών και τον υπερβολικό φόρτο εργασίας. Παράλληλα, οι νεότεροι εκπαιδευτικοί ήταν περισσότερο εξουθενωμένοι, παρουσιάζοντας μεγαλύτερες βαθμολογίες στη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση από τους γηραιότερους εκπαιδευτικούς, αναφορικά με την υποστήριξη που έχουν από το κράτος.

3.5 Έρευνες για την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε ολιγοθέσια σχολεία

Από την ανασκόπηση της ελληνικής βιβλιογραφίας, παρατηρήθηκε πως δεν έχει μελετηθεί το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών που υπηρετούν στα ολιγοθέσια σχολεία της επικράτειας. Το πεδίο που μας ενδιαφέρει φαίνεται να είναι ανεξερεύνητο για τα ελληνικά δεδομένα. Η μόνη ελληνική μελέτη που εντοπίστηκε και η οποία άπτεται με το ζήτημα που μελετά η παρούσα εργασία, είναι αυτή της Αυγουστίνου (2018), η οποία μελέτησε 176 προϊστάμενους ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων σε όλη την ελληνική επικράτεια. Αναλογιζόμενοι πως οι προϊστάμενοι των ολιγοθέσιων σχολείων είναι πρωτίστως

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

δάσκαλοι, καθώς, εκτός από τα διοικητικά τους καθήκοντα, εκτελούν και διδακτικά καθήκοντα, τότε η συγκεκριμένη μελέτη μπορεί να δώσει σημαντικά ευρήματα για την πληθυσμιακή ομάδα των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων σχολείων.

Στα ευρήματα, λοιπόν, της έρευνας της Αυγουστίνου (2018) φανερώθηκε ότι οι προϊστάμενοι εκδηλώνουν μέτριες τιμές συναισθηματικής εξάντλησης, χαμηλές τιμές αποπροσωποποίησης και ιδιαίτερα υψηλές τιμές προσωπικής επίτευξης. Αναφορικά με τον παράγοντα φύλο, υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις, με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς να βιώνουν εντονότερα την επαγγελματική εξουθένωση, καθώς ανέφεραν μεγαλύτερα σκορ στις διαστάσεις της συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και χαμηλότερο αίσθημα προσωπικών επιτευγμάτων, συγκρινόμενες με τους άντρες εκπαιδευτικούς. Ως προς τον παράγοντα ηλικία, οι νεότεροι προϊστάμενοι ένιωθαν περισσότερο εξουθενωμένοι, καθώς σημείωσαν υψηλότερες τιμές στη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση και χαμηλότερη στα προσωπικά επιτεύγματα, συγκριτικά με τους ηλικιακά μεγαλύτερους εκπαιδευτικούς. Επίσης, σχετικά με τον παράγοντα οικογενειακή κατάσταση, οι άγαμοι εκπαιδευτικοί φανερώθηκαν περισσότερο εξουθενωμένοι στη διάσταση της προσωπικής επίτευξης, καθώς σημείωσαν χαμηλότερη βαθμολογία από τους έγγαμους. Ως προς τον παράγοντα υπηρεσιακή κατάσταση, οι αναπληρωτές είχαν υψηλότερα σκορ στη συναισθηματική εξάντληση και χαμηλότερα στην προσωπική επίτευξη, συγκριτικά με τους μόνιμους συναδέλφους τους. Τέλος, αναφορικά με τους παράγοντες μορφωτικό επίπεδο και οργανικότητα του σχολείου υπηρεσίας, δεν βρέθηκαν σημαντικά στατιστικές διαφορές για καμία από τις τρεις διαστάσεις του συνδρόμου.

Στη διεθνή βιβλιογραφία βρέθηκαν ορισμένες έρευνες οι οποίες ασχολούνται με το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε σχολεία της υπαίθρου και άπτονται έμμεσα με την παρούσα έρευνα, ιδιαίτερα στο γεγονός ότι οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί των ερευνών αυτών εργάζονται σε επαρχιακές αγροτικές περιοχές. Κρίνεται ότι μπορούν να επιφέρουν αρκετά ενδιαφέροντα ευρήματα για την πληθυσμιακή ομάδα που μας ενδιαφέρει.

Ο Croom (2003) εξέτασε 164 εκπαιδευτικούς σε 3 αγροτικές περιοχές στις νοτιοανατολικές Η.Π.Α. Στα αποτελέσματα της έρευνάς του, κατέγραψε πως ενώ οι εκπαιδευτικοί των αγροτικών σχολείων βιώνουν κούραση, δεν κινδυνεύουν από επαγγελματική εξουθένωση,

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

καθώς σημείωσαν μέτρια τιμή συναισθηματικής εξάντλησης, χαμηλή τιμή αποπροσωποποίησης και υψηλή τιμή προσωπικής επίτευξης. Ανάλογα ευρήματα διαπίστωσε και η Hamby (2019), η οποία μελέτησε 126 εκπαιδευτικούς της υπαίθρου όλων των βαθμίδων στο νοτιοανατολικό Τενεσί. Η Schultz Thornqvist (2011), η οποία μελέτησε 96 εκπαιδευτικούς της υπαίθρου πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, κατέγραψε μέτρια συναισθηματική εξάντληση και προσωπική επίτευξη και χαμηλή αποπροσωποποίηση, ενώ η Dennis (2008), η οποία μελέτησε 108 καθηγητές γυμνασίων της υπαίθρου στην Κεντρική Τζόρτζια, παρατήρησε μέτριες βαθμολογίες συναισθηματικής εξάντλησης και χαμηλές τιμές τόσο αποπροσωποποίησης όσο και προσωπικής επίτευξης.

Ως προς τους δημογραφικούς παράγοντες, ο Croom (2003) διαπίστωσε στην έρευνά του πως το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο και η οργανικότητα του σχολείου δεν συσχετίζονται σημαντικά με την εργασιακή εξουθένωση. Ωστόσο, η ηλικία και τα χρόνια υπηρεσίας φάνηκε να συνδέονται με τη διάσταση της αποπροσωποποίησης, καθώς οι ηλικιακά μεγαλύτεροι εκπαιδευτικοί και αυτοί με πιο πολλά χρόνια εμπειρίας σημείωσαν χαμηλότερες βαθμολογίες. Απ' την άλλη πλευρά, ο Li (2020), διερευνώντας 132 εκπαιδευτικούς της υπαίθρου πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Κίνα, εντόπισε διαφυλικές διαφορές, με τους άντρες εκπαιδευτικούς να βιώνουν μεγαλύτερα επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης συγκρινόμενοι με τις γυναίκες, ενώ για τον παράγοντα ηλικία δεν βρήκε σημαντικές συσχετίσεις με το υπό μελέτη σύνδρομο. Επίσης, ο ίδιος ερευνητής διαπίστωσε πως το μορφωτικό επίπεδο συσχετίζεται με την επαγγελματική εξουθένωση, με τους υψηλότερα καταρτισμένους εκπαιδευτικούς να βιώνουν πιο έντονα την εργασιακή εξουθένωση.

Η Schultz Thornqvist (2011) δεν εντόπισε διαφυλικές και ηλικιακές διαφορές. Διαπίστωσε, όμως, πως ο παράγοντας χρόνια υπηρεσίας συνδεόταν με την κλίμακα της προσωπικής επίτευξης, καθώς οι εκπαιδευτικοί με έως ή και περισσότερα από 16 έτη υπηρεσίας είχαν μεγαλύτερο αίσθημα προσωπικών επιτευγμάτων. Ωστόσο, η Dennis (2008) βρήκε τις γυναίκες περισσότερο εξουθενωμένες στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης από τους άντρες, ενώ στην αποπροσωποποίηση και στα προσωπικά επιτεύγματα δεν βρήκε σημαντικές διαφορές. Ως προς το μορφωτικό επίπεδο, τα χρόνια υπηρεσίας και την ηλικία, η ίδια ερευνήτρια δεν εντόπισε σημαντικές συσχετίσεις με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Αναφορικά με τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες, στην έρευνα της Schultz Thornqvist (2011), διαφάνηκε πως μόνο η διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης συνδέεται με αυτούς. Συγκεκριμένα το 77% των συμμετεχόντων ανέφεραν την έλλειψη πόρων, εξοπλισμού, υλικών, την περιορισμένη εκπαιδευτική κατάρτιση, τις χρονικές πιέσεις και τον φόρτο εργασίας. Το 19% των εκπαιδευτικών ανέφεραν τα προβλήματα πειθαρχίας και συμπεριφοράς και την έλλειψη ενδιαφέροντος των μαθητών, ενώ το 22% ανέφεραν τον χαμηλό μισθό και την έλλειψη ενδιαφέροντος των γονέων. Οι Garwood, Werts, Varghese και Gosey (2018), οι οποίοι μελέτησαν 64 εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής της υπαίθρου, παρουσίασαν ότι προβλεπτικοί στρεσογόνοι παράγοντες για τη συναισθηματική εξάντληση ήταν ο συγκρουσιακός ρόλος των εκπαιδευτικών και τα μαθησιακά επιτεύγματα, για την αποπροσωποποίηση ήταν η διαχείριση της τάξης, τα μαθησιακά επιτεύγματα και ο συγκρουσιακός ρόλος των εκπαιδευτικών και για τη μειωμένη προσωπική επίτευξη ήταν η διαχείριση της τάξης, τα μαθησιακά επιτεύγματα και η ασάφεια του ρόλου των εκπαιδευτικών. Τέλος, στην παλαιότερη συγκριτική μελέτη των Abel και Sewell (1999), οι οποίοι μελέτησαν 51 εκπαιδευτικούς της υπαίθρου και 46 εκπαιδευτικούς αστικών περιοχών στη Τζόρτζια και στη βόρεια Καρολίνα, διαπίστωσαν πως οι στρεσογόνοι εργασιακοί παράγοντες που σχετίζονται με την εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών της υπαίθρου, σχετίζονται με ζητήματα που αφορούν τις κακές συνθήκες εργασίας και την πίεση του χρόνου.

4. Μεθοδολογία της έρευνας

Στο παρόν κεφάλαιο, πρωτίστως, τίθενται ο σκοπός και τα ερευνητικά ερωτήματα του παρόντος πονήματος αναφορικά με την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς των ολιγοθέσιων σχολικών μονάδων, βάσει των συμπερασμάτων που προέκυψαν από την ανασκόπηση της σχετικής με το εξεταζόμενο θέμα βιβλιογραφίας. Στη συνέχεια, αναδεικνύεται η αναγκαιότητα, η σημαντικότητα και η πρωτοτυπία της εργασίας αυτής και, ακολούθως, τεκμηριώνεται η επιλεγθείσα μεθοδολογική προσέγγιση. Επιπλέον, παρουσιάζεται το εργαλείο συλλογής δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των απαραίτητων πληροφοριών και η στρατηγική δειγματοληψίας που ακολουθήθηκε, καθώς και πληροφορίες για το δείγμα της παρούσας μελέτης. Τέλος, περιγράφεται η ερευνητική διαδικασία και, συγκεκριμένα, καταγράφεται η πρόσβαση στο πεδίο της έρευνας, τίγονται ζητήματα δεοντολογίας, αξιοπιστίας και εγκυρότητας και παρουσιάζονται οι μέθοδοι ανάλυσης των δεδομένων.

4.1 Ερευνητικός σκοπός

Σκοπός της παρούσας εμπειρικής μελέτης είναι να εξετάσει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης που υπηρετούν στα ολιγοθέσια δημοτικά σχολεία (μονοθέσια, διθέσια, τριθέσια) της Ελλάδας. Ειδικότερα, η εργασία στοχεύει: α) στην αποτύπωση των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στα ολιγοθέσια δημοτικά σχολεία, β) στη μελέτη ύπαρξης διαφοροποίησης του βαθμού της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων σχολικών μονάδων ως προς το φύλο, την ηλικία, τα χρόνια υπηρεσίας, την οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, τη θέση στο σχολείο, την υπηρεσιακή κατάσταση και την οργανικότητα της σχολικής μονάδας, γ) στην εξέταση των καθημερινών στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων που μπορούν να συμβάλλουν στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς των ολιγοθέσιων σχολείων και δ) στην εξέταση της ύπαρξης συνδυασμού στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων και δημογραφικών

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

χαρακτηριστικών που μπορεί να συμβάλλει στην πρόβλεψη της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς των ολιγοθέσιων σχολικών μονάδων.

4.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Βάσει του σκοπού και των επιμέρους στόχων της παρούσας μελέτης, τίθενται τα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

1. Ποια είναι τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων;
2. Τι σχέση έχουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, χρόνια υπηρεσίας, οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο, θέση στο σχολείο, υπηρεσιακή κατάσταση, οργανικότητα σχολικής μονάδας) των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων με την επαγγελματική εξουθένωσή τους;
3. Πώς οι στρεσογόνοι εργασιακοί παράγοντες σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων;
4. Ποιος συνδυασμός δημογραφικών και στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων συμβάλλει στην πρόβλεψη της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων;

4.3 Ανάδειξη πρωτοτυπίας, αναγκαιότητας και σημαντικότητας της έρευνας

Το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης στον εκπαιδευτικό χώρο βρίσκεται, τα τελευταία χρόνια, στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος της ερευνητικής επιστημονικής κοινότητας (Γρηγορόπουλος & Καπαλτσίδου, 2020· Κάμτσιος & Λώλης, 2016), λόγω των δυσμενών επιπτώσεων που μπορεί να επιφέρει στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των εκπαιδευτικών και του αρνητικού αντίκτυπου που έχει στην ποιότητα του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου (Δαβράζος, 2015). Πιο συγκεκριμένα, το ερευνητικό αυτό ενδιαφέρον περιστρέφεται κυρίως γύρω από την εξέταση των εκπαιδευτικών που υπηρετούν σε σχολεία

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

γενικής ή ειδικής αγωγής (π.χ. Anastasiou & Anagnostou, 2020· Antoniou, 2009· Κάμτσιος & Λώλης, 2016), με αντικρουόμενα, πολλές φορές, αποτελέσματα τόσο ως προς το βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνεται όσο και ως προς τους παράγοντες που συμβάλλουν στην εκδήλωση του συνδρόμου.

Όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων, η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας ανέδειξε ένα μεγάλο ερευνητικό κενό, καθώς διαπιστώθηκε ότι υπάρχουν ελάχιστες έρευνες που εξετάζουν τον συγκεκριμένο πληθυσμό εκπαιδευτικών στον διεθνή χώρο (π.χ. Croom, 2003· Dennis, 2008· Hamby, 2019· Li, 2020), ενώ βρέθηκε μονάχα μία ελληνική μελέτη που διερευνά το υπό μελέτη φαινόμενο στους εκπαιδευτικούς των ολιγοθέσιων σχολικών μονάδων (Αυγουστίνου, 2018). Με επίκεντρο πως τα ολιγοθέσια σχολεία αποτελούν ένα σημαντικό και αναπόσπαστο κομμάτι της ελληνικής εκπαιδευτικής πραγματικότητας (Saiti, 2005) και δεδομένου ότι θα συνεχίσουν να αντιπροσωπεύουν ένα σπουδαίο ποσοστό των ελληνικών δημοτικών σχολείων (Χαρίτος, 2008), κρίνεται απαραίτητο να εξεταστεί ο συγκεκριμένος πληθυσμός εκπαιδευτικών, που όπως διαφάνηκε από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας έχει να αντιμετωπίσει ένα πλήθος δυσχερειών και προβλημάτων, το οποίο καθιστά το έργο τους αρκετά πολύπλοκο και απαιτητικό (Μπρούζος & Οικονομόπουλος, 2016· Κατσαντώνη, 2007· Χαρίτος, 2008).

Το ερευνητικό αυτό κενό που τονίζεται παραπάνω σε συνάρτηση με τις σημαντικές επιπτώσεις της εργασιακής εξουθένωσης σε ατομικό επίπεδο, διαπροσωπικό επίπεδο και σε επίπεδο σχολικού οργανισμού (Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017), καθώς και με τα αντιφατικά ευρήματα που βρέθηκαν από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, καθιστούν την παρούσα έρευνα ιδιαίτερα σημαντική και αναγκαία, αλλά και πρωτότυπη. Η εξέταση του υπό μελέτη φαινομένου θα συμβάλλει στην ανάδειξη του βαθμού της επαγγελματικής εξουθένωσης, αλλά και στην ανεύρεση των στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων που μπορούν να πυροδοτήσουν την εκδήλωσή της, περιγράφοντας με σαφήνεια τις εργασιακές συνθήκες των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων. Έτσι, είναι δυνατόν να εξαχθούν συμπεράσματα για το είδος των παρεμβάσεων που οφείλονται να ληφθούν για να προληφθεί, να μετριαστεί ή ακόμα και να εξαλειφθεί το εν λόγω σύνδρομο, έτσι ώστε να εξασφαλιστεί η βελτίωση της ποιότητας του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου, αλλά και της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εκπαιδευτικών.

Τα αποτελέσματα της παρούσας εργασίας σχετικά με την εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων σχολείων, δύναται να αξιοποιηθούν από τους ιθύνοντες χάραξης πολιτικής ως πηγή ενημέρωσης και πληροφόρησης και να συμβάλλουν στην περαιτέρω διερεύνηση του εν λόγω συνδρόμου με την πραγματοποίηση μελετών μεγαλύτερης εμβέλειας ή και στη βαθύτερη μελέτη του φαινομένου με την υλοποίηση ποιοτικών ερευνών, αποσκοπώντας στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εκπαιδευτικών. Η παρούσα έρευνα έχει να προσθέσει πολλά στην κεκτημένη γνώση και στην υπάρχουσα βιβλιογραφία σε σχέση με το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων σχολικών μονάδων, αυτών των εκπαιδευτικών που αγωνίζονται για την μόρφωση των μαθητών σε κάθε απομακρυσμένο σημείο της ελληνικής επικράτειας.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να καταγραφεί πως έναυσμα για τη διεξαγωγή της παρούσας εργασίας και ενασχόλησης με το συγκεκριμένο θέμα, αποτέλεσε η υπηρεσία της γράφουσας σε ολιγοθέσιες σχολικές μονάδες ως προϊσταμένη και εκπαιδευτικός, καθώς και η συνεχής συνεργασία και αλληλεπίδραση με εκπαιδευτικούς αντίστοιχων σχολικών μονάδων. Οι περισσότεροι από αυτούς εξέφραζαν πως βίωναν εξάντληση, καθώς είχαν να αντιμετωπίσουν μια σωρεία δυσκολιών, δίχως καμία υποστήριξη και βοήθεια, που μετέτρεπε την εκπαιδευτική διαδικασία σε άκρως απαιτητική και στρεσογόνα.

4.4 Μεθοδολογική προσέγγιση

Η δήλωση του σκοπού της παρούσας έρευνας περιγράφει ένα ερευνητικό πρόβλημα, αυτό του συνδρόμου της εργασιακής εξουθένωσης, που συναντάται στο χώρο της εκπαίδευσης. Το παρόν θέμα κρίνεται σκόπιμο να προσεγγιστεί με βάση την ποσοτική μέθοδο, αφού μέσω της εκτενούς βιβλιογραφικής ανασκόπησης που προηγήθηκε, τεκμηριώνεται η ύπαρξη ερευνητικού προβλήματος και διαπιστώνεται η ανάγκη περαιτέρω εξέτασής του. Η ποσοτική μέθοδος χρησιμοποιείται όταν υπάρχει η ανάγκη περιγραφής των τάσεων ενός μεγάλου αριθμού ανθρώπων και εξέτασης μιας σχέσης (Creswell, 2016), έχοντας σημαντικό ποσοστό εννοιολογικής κατανόησης του προβλήματος (Robson, 2010). Αυτό σημαίνει πως η παρούσα έρευνα καθοδηγείται από τη βιβλιογραφία και βάσει αυτής διατυπώνονται ο στόχος και τα

ερευνητικά ερωτήματά της. Τα ερωτήματα αυτά έχουν συγκεκριμένο, περιορισμένο και μετρήσιμο χαρακτήρα, τα οποία αφορούν ποσοτικά δεδομένα και επιβάλλουν τη διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας. Επίσης, επιζητείται ένας αντικειμενικός και αμερόληπτος τρόπος διενέργειας της έρευνας, μέσω τυποποιημένων και συγκεκριμένων διαδικασιών (Creswell, 2016).

Επιπροσθέτως, η ποσοτική μέθοδος επιλέγεται καθώς η παρούσα έρευνα επιχειρεί την περιγραφή του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης σε παρόντα χρόνο και στοχεύει στην εξέταση της συσχέτισης μεταξύ μεταβλητών, οι οποίες διακρίνονται σε ανεξάρτητες και εξαρτημένες. Ένα είδος ανεξάρτητης μεταβλητής είναι και οι μεταβλητές ελέγχου ή συμμεταβλητές (π.χ. φύλο, ηλικία), οι οποίες δεν αποτελούν μεταβλητές βασικού ενδιαφέροντος. Είναι σημαντικό όμως να εξεταστούν, καθώς εν δυνάμει επηρεάζουν τις εξαρτημένες μεταβλητές (Creswell, 2016). Έτσι, στην παρούσα εργασία ως εξαρτημένη μεταβλητή αντιμετωπίζεται ο βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων σχολείων, ενώ ως ανεξάρτητες μεταβλητές οι στρεσογόνοι εργασιακοί παράγοντες και ως μεταβλητές ελέγχου-ανεξάρτητες το φύλο, η ηλικία, τα χρόνια υπηρεσίας, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, η θέση στο σχολείο, η υπηρεσιακή κατάσταση των εκπαιδευτικών και η οργανικότητα της σχολικής μονάδας που υπηρετούν. Η έρευνα επιχειρεί να ελέγξει την επίδραση των μεταβλητών ελέγχου στην επαγγελματική εξουθένωση, καθώς και να συσχετίσει τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες με την επαγγελματική εξουθένωση.

Ως ποσοτικός ερευνητικός σχεδιασμός επιλέγεται ο συνδυασμός δημοσκοπικού και συσχετιστικού σχεδιασμού. Ο δημοσκοπικός σχεδιασμός συνίσταται για την περιγραφή των τάσεων σε ένα μεγάλο πληθυσμό ατόμων μια δεδομένη χρονική στιγμή, μέσω της συλλογής δεδομένων από ένα δείγμα του συνολικού πληθυσμού. Ο συσχετιστικός σχεδιασμός επικεντρώνεται στην εξέταση της συσχέτισης μεταξύ μεταβλητών, με σκοπό τη βαθύτερη κατανόηση και πρόβλεψη των φαινομένων (Creswell, 2016).

4.5 Εργαλείο συλλογής δεδομένων

Ως εργαλείο συλλογής δεδομένων της παρούσας ερευνητικής εργασίας επιλέχτηκε το ερωτηματολόγιο. Οι λόγοι που οδήγησαν στην επιλογή αυτού του εργαλείου μέτρησης είναι οι εξής: α) η διαδικασία συλλογής δεδομένων γίνεται σε μικρό χρονικό διάστημα και με το μικρότερο δυνατό κόστος, β) είναι σχετικά εύκολη η διανομή και η συμπλήρωσή του από τους συμμετέχοντες, γ) η βιβλιογραφική ανασκόπηση που προηγήθηκε προσφέρει επαρκείς γνώσεις για τη διαμόρφωσή του, δ) συνάδει με τον σκοπό και τα ερωτήματα της παρούσας ποσοτικής εργασίας και ε) η ανάλυσή του με στατιστικά πακέτα είναι ευκολότερη και ελαχιστοποιούνται οι πιθανότητες για τυχόν παρερμηνείες των ευρημάτων (Creswell, 2016· Robson, 2010). Με βάση αυτό το πλαίσιο, δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο με 72 δηλώσεις-προτάσεις, οι οποίες ανταποκρίνονται στο περιεχόμενο, στους επιμέρους στόχους και τα ερευνητικά ερωτήματα της μελέτης αυτής.

Αρχικά, δόθηκε ιδιαίτερη προσοχή προκειμένου οι δηλώσεις του εργαλείου συλλογής δεδομένων να καλύπτουν το θέμα και να είναι όσο το δυνατόν πιο ακριβείς και σαφείς, ώστε να αποφευχθούν τυχόν παρερμηνείες από τους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς. Επίσης, για τη διευκόλυνση συλλογής και επεξεργασίας των δεδομένων αναφορικά με τις στάσεις των συμμετεχόντων για το θέμα της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι δηλώσεις-προτάσεις του ερωτηματολογίου είναι κλειστού τύπου (Creswell, 2016). Ακόμα, οι ερωτήσεις που τέθηκαν είναι τύπου Likert, διότι, θεωρητικά, είναι οι πιο κατάλληλες για την περιγραφή μιας στάσης ή άποψης σχετικά με ένα θέμα (Φιλίας, 2003). Το εργαλείο συλλογής δεδομένων χωρίζεται σε τρία μέρη και περιγράφεται παρακάτω, ενώ στο Παράρτημα Α (βλ. σελ. 141) βρίσκεται αυτούσιο το ερωτηματολόγιο.

Α) Ερωτηματολόγιο Δημογραφικών στοιχείων

Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου περιέχει ερωτήσεις κλειστού τύπου αναφορικά με τα βασικά δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών και συγκεκριμένα το φύλο, την ηλικία, τα χρόνια υπηρεσίας, την οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, τη θέση στο σχολείο, την υπηρεσιακή κατάσταση, την οργανικότητα της σχολικής μονάδας και την Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης στην οποία εντάσσεται η σχολική μονάδα υπηρεσίας. Τα παραπάνω δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά έχουν μελετηθεί και αποδειχθεί ότι σχετίζονται με το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

των εκπαιδευτικών (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010· Antoniou et al., 2006· Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017). Έτσι, η συγκέντρωση των στοιχείων αυτών γίνεται με στόχο τη συσχέτισή τους με το υπό μελέτη φαινόμενο.

Β) Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης των Εκπαιδευτικών (Μουζούρα, 2005)

Το δεύτερο μέρος του εργαλείου συλλογής δεδομένων αποτελείται από 40 δηλώσεις - προτάσεις σχετικές με τους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας των εκπαιδευτικών. Για την αναζήτηση των στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων και τη μετέπειτα συσχέτισή τους με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης των Εκπαιδευτικών της Μουζούρα (2005), το οποίο εμπλουτίστηκε με επιπλέον 5 δηλώσεις-προτάσεις (46, 47, 48, 49, 50), ενώ τροποποιήθηκαν 2 δηλώσεις-προτάσεις (35, 36), μετά από εκτενή μελέτη της υπάρχουσας βιβλιογραφίας (Antoniou et al, 2006· Βασιλόπουλος, 2012· Κάμτσιος & Λώλης, 2016· Μπρούζος & Οικονομόπουλος, 2016· Οικονομόπουλος & Μπρούζος, 2017· Παπαγιάννη & Ρέππα, 2008· Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017· Φλάμπουρας Νιέτος κ.συν. 2018).

Για την εκπόνηση συσχετιστικών αναλύσεων με το τρίτο μέρος του εργαλείου, που αφορά την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών και το οποίο περιγράφεται παρακάτω, τα 40 ερωτήματα ομαδοποιήθηκαν σε 5 κατηγορίες: α) εννιά για θέματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών (11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 37, 45), β) εννιά για θέματα φόρτου εργασίας, πίεσης χρόνου και σχέσεων (34, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44), γ) οκτώ για θέματα αναφορικά με την οργάνωση των σχολικών μονάδων (24, 25, 26, 28, 29, 32, 33, 50), δ) έξι για θέματα αναφορικά με την έλλειψη υποστήριξης και την αναγνώριση του επαγγελματικού κύρους των εκπαιδευτικών (18, 19, 20, 21, 23, 27) και ε) οκτώ για θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο (22, 30, 31, 35, 46, 47, 48, 49). Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε μια πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert, η οποία έχει θεωρητικά ίσα διαστήματα ανάμεσα στις απαντήσεις (Creswell, 2016), για το πόσο μεγάλη πηγή συναισθηματικής έντασης αποτελεί η κάθε πρόταση, που κυμαίνονταν από το 1=καθόλου ως το 5=υπερβολικά (1=καθόλου, 2=λίγο, 3=μέτρια, 4=πολύ, 5=υπερβολικά).

Γ) Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach Burnout Inventory – Educators Survey, MBI - ES, Maslach et al., 1996)

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Το τρίτο μέρος του εργαλείου συλλογής δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Maslach Burnout Inventory – Educators Survey, MBI - ES, Maslach et al., 1996) για τη μέτρηση του συνδρόμου της εργασιακής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, η οποία κυριαρχεί στο πεδίο της έρευνας για τη μελέτη του εν λόγω φαινομένου (Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017). Η κλίμακα MBI αποτελείται από 22 δηλώσεις αυτοαξιολόγησης, οι οποίες υποδιαιρούνται στις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, μειωμένη προσωπική επίτευξη). Πιο συγκεκριμένα, στη συναισθηματική εξάντληση αντιστοιχούν εννιά προτάσεις (51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59), στην αποπροσωποποίηση αντιστοιχούν πέντε προτάσεις (68, 69, 70, 71, 72) και, τέλος, στην προσωπική επίτευξη αντιστοιχούν οκτώ προτάσεις (60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67). Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε μια επτάβαθμη κλίμακα τύπου Likert για το πόσο συχνά νιώθουν αυτό που περιγράφει η κάθε δήλωση-πρόταση, η οποία κυμαινόταν από το 0=ποτέ έως το 6=κάθε μέρα (0=ποτέ, 1=μερικές φορές το χρόνο, 2=μία φορά το μήνα, 3=μερικές φορές το μήνα, 4=μία φορά την εβδομάδα, 5=μερικές φορές την εβδομάδα, 6=κάθε μέρα). Τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι συμμετέχοντες, προκύπτουν από το άθροισμα των απαντήσεων σε κάθε διάσταση και κατηγοριοποιούνται σε χαμηλά, μέτρια και υψηλά σύμφωνα με τον Πίνακα 2.

	Συναισθηματική Εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Μειωμένη Προσωπική Επίτευξη
Χαμηλή	0-16	0-8	≥37
Μέτρια	17-26	9-13	31-36
Υψηλή	≥27	≥14	0-30

Πίνακας 2: Κατηγοριοποίηση επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης της κλίμακας MBI (Maslach et al., 1996)

4.6 Στρατηγική δειγματοληψίας και δείγμα της έρευνας

Τον πληθυσμό της παρούσας μελέτης αποτελούν οι εκπαιδευτικοί των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων. Η ομάδα αυτή εκπαιδευτικών έχει κοινά χαρακτηριστικά, επιτρέποντας τον προσδιορισμό τους και τη μελέτη τους (Creswell, 2016). Ο πληθυσμός-στόχος είναι οι εκπαιδευτικοί των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της ελληνικής επικράτειας κατά το σχολικό έτος 2020-2021. Ως εκ τούτου, οι στρατηγικές δειγματοληψίας που επιλέχθηκαν είναι η σκόπιμη δειγματοληψία, κατά την οποία η συλλογή των συμμετεχόντων γίνεται με κάποια επιλογή των ερευνητών, έτσι ώστε, κατά τη γνώμη τους, το δείγμα να είναι πιο αντιπροσωπευτικό (Robson, 2010) και η δειγματοληψία χιονοστιβάδα, όπου οι ερευνητές ζητούν από τους συμμετέχοντες να υποδείξουν άτομα που μπορούν να γίνουν μέλη του δείγματος (Creswell, 2016).

Πιο συγκεκριμένα, έγινε προσπάθεια συλλογής των ηλεκτρονικών διευθύνσεων όλων των τριθέσιων, διθέσιων και μονοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας, από τις 13 Περιφερειακές Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, στοιχείο που αποκλείει τη μονομέρεια των απαντήσεων σε κάποιο βαθμό (Creswell, 2016). Μετά τη συλλογή τους, στάλθηκε το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο (βλ. Παράρτημα Α), το οποίο συνοδευόταν από ένα εισαγωγικό σημείωμα με όλες τις απαραίτητες πληροφορίες (σκόπιμη δειγματοληψία). Οι προϊστάμενοι των δημοτικών σχολείων, οι οποίοι διαχειρίζονται και την επίσημη ηλεκτρονική αλληλογραφία των σχολείων τους, κλήθηκαν να προωθήσουν το μήνυμα και στους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς των σχολείων τους, αν υπήρχαν (δειγματοληψία χιονοστιβάδα).

Συνολικά συλλέχθηκαν 174 ερωτηματολόγια, αριθμός που κρίθηκε ικανοποιητικός για την επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων. Τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 3. Πιο συγκεκριμένα, το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 45 άνδρες (25,9%) και 129 γυναίκες εκπαιδευτικούς (74,1%). Επίσης, αναφορικά με την ηλικία, 30 εκπαιδευτικοί (17,2%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα έως 30 ετών, 74 εκπαιδευτικοί (42,5%) ανήκουν σε αυτήν των 31-40 ετών, 32 συμμετέχοντες (18,4%) ανήκουν στην ομάδα των 41-50 ετών και 38 συμμετέχοντες (21,8%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 51 ετών και άνω.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Επιπροσθέτως, σχετικά με τον παράγοντα χρόνια υπηρεσίας, από τους 174 συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς, οι 53 (30,5%) έχουν 1-10 έτη υπηρεσίας, οι 80 (46%) έχουν 11-20 έτη υπηρεσίας, οι 28 (16,1%) έχουν 21-30 έτη υπηρεσίας και οι 13 (7,5%) έχουν 31 έτη υπηρεσίας και άνω. Ακόμα, όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση, οι 104 εκπαιδευτικοί (59,8%) είναι έγγαμοι, οι 61 (35,1%) είναι άγαμοι και οι 9 (5,2%) είναι διαζευγμένοι.

Επιπλέον, από τους 174 εκπαιδευτικούς του δείγματος της παρούσας έρευνας, οι 103 (59,2%) σημείωσαν πως έχουν επιπλέον σπουδές, εκτός από το βασικό τους πτυχίο. Πιο συγκεκριμένα, οι 14 εκπαιδευτικοί (8%) διαθέτουν δεύτερο πτυχίο, οι 69 εκπαιδευτικοί (39,7%) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος και 20 εκπαιδευτικοί συμπλήρωσαν άλλου είδους κατάρτιση.

Σχετικά με τον παράγοντα θέση στο σχολείο, οι 112 εκπαιδευτικοί του δείγματος (64,4%) υπηρετούν σε θέση προϊστάμενου και εκπαιδευτικού, ενώ οι 62 (35,6%) μόνο σε θέση εκπαιδευτικού. Επίσης, όσον αφορά την υπηρεσιακή κατάσταση των συμμετεχόντων, οι 104 εκπαιδευτικοί (59,8%) είναι μόνιμοι και οι 70 (40,2%) αναπληρωτές. Τέλος, αναφορικά με την οργανικότητα του σχολείου υπηρεσίας, οι 35 εκπαιδευτικοί (20,1%) υπηρετούν σε μονοθέσιο σχολείο, οι 55 (31,6%) σε διθέσιο σχολείο, ενώ η πλειοψηφία του δείγματος, δηλαδή 84 συμμετέχοντες (48,3%), υπηρετούν σε τριθέσιο σχολείο.

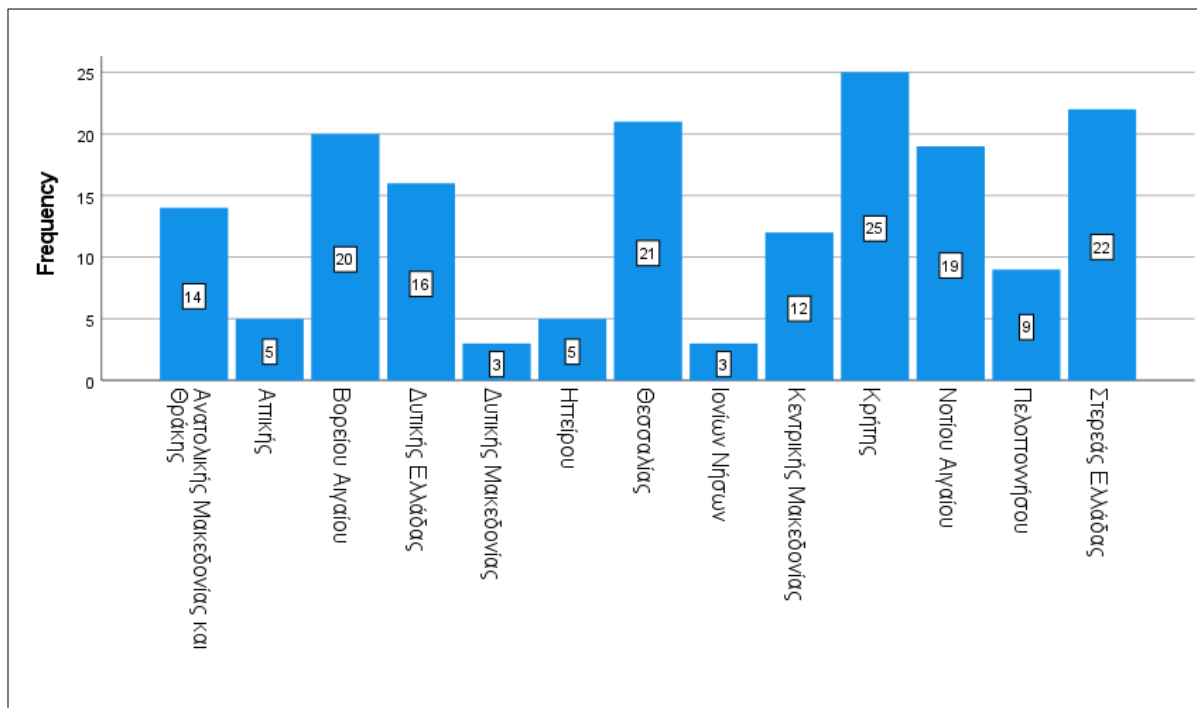
Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Δημογραφικά και Επαγγελματικά χαρακτηριστικά		Συχνότητα	Ποσοστό
Φύλο	Άνδρας	45	25,9%
	Γυναίκα	129	74,1%
Ηλικία	Έως 30 ετών	30	17,2%
	31-40 ετών	74	42,5%
	41-50 ετών	32	18,4%
	51 ετών και άνω	38	21,8%
Χρόνια Υπηρεσίας	1-10 έτη	53	30,5%
	11-20 έτη	80	46,0%
	21-30 έτη	28	16,1%
	31 έτη και άνω	13	7,5%
Οικογενειακή κατάσταση	Έγγαμος/η	104	59,8%
	Άγαμος/η	61	35,1%
	Διαζευγμένος/η	9	5,2%
Επιπλέον Σπουδές	Ναι	103	59,2%
	Όχι	71	40,8%
Μορφωτικό επίπεδο	Βασικό Πτυχίο	71	40,8%
	Δεύτερο Πτυχίο	14	8,0%
	Μεταπτυχιακό Δίπλωμα	69	39,7%
	Άλλο	20	11,5%
Θέση στο σχολείο	Προϊστάμενος και Εκπαιδευτικός	112	64,4%
	Εκπαιδευτικός	62	35,6%
Υπηρεσιακή κατάσταση	Μόνιμος/η	104	59,8%
	Αναπληρωτής/τρια	70	40,2%
Οργανικότητα σχολικής μονάδας	Μονοθέσιο	35	20,1%
	Διθέσιο	55	31,6%
	Τριθέσιο	84	48,3%

Πίνακας 3: Δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Συμπληρωμένα ερωτηματολόγια συγκεντρώθηκαν και από τις 13 Περιφερειακές Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης της Ελλάδας, δεδομένα που παρουσιάζονται στο Σχήμα 1.



Σχήμα 1: Κατανομή συμμετεχόντων ανά Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης

4.7 Ερευνητική διαδικασία

Παρακάτω περιγράφεται αναλυτικά η ερευνητική διαδικασία που ακολουθήθηκε για την ολοκλήρωση της παρούσας μελέτης. Αρχικά, προσδιορίζεται ο τρόπος πρόσβασης στο πεδίο της έρευνας και, στη συνέχεια, τίγονται ζητήματα δεοντολογίας και ηθικών πρακτικών, ενώ γίνεται λόγος για την αξιοπιστία και την εγκυρότητα του ερευνητικού εργαλείου συλλογής δεδομένων. Τέλος, περιγράφεται η μέθοδος ανάλυσης των δεδομένων που συλλέχθηκαν με το στατιστικό πακέτο SPSS 27.

4.7.1 Πρόσβαση στο πεδίο της έρευνας

Η παρούσα μελέτη διεξήχθη από τον Δεκέμβριο του 2020 έως και τον Φεβρουάριο του 2021. Για τις ανάγκες της, δημιουργήθηκε μια ηλεκτρονική εκδοχή του εργαλείου συλλογής

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

πληροφοριών με τη βοήθεια του Google docs, με σκοπό την ευκολότερη συλλογή των απαραίτητων δεδομένων για την ολοκλήρωση της εργασίας αυτής. Επιλέχθηκε η διαδικτυακή συγκέντρωση δεδομένων, καθώς τα πλεονεκτήματα κρίθηκαν περισσότερα, για τη δεδομένη περίπτωση, από τα μειονεκτήματα που έχουν αναφερθεί στη βιβλιογραφία, όπως η άμεση και γρήγορη συλλογή εκτεταμένων δεδομένων και ο ικανοποιητικός ρυθμός απόκρισης των συμμετεχόντων (Creswell, 2016).

Πρωτίστως, αναζητήθηκαν οι επίσημες ηλεκτρονικές διευθύνσεις των ολιγοθέσιων σχολικών μονάδων, οι οποίες βρίσκονται αναρτημένες στις ιστοσελίδες της εκάστοτε Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, και, στη συνέχεια, στάλθηκε ηλεκτρονικό μήνυμα σε κάθε μία από αυτές. Το μήνυμα περιείχε ένα εισαγωγικό σημείωμα με όλες τις απαιτούμενες πληροφορίες, τον σκοπό της μελέτης, τη χρήση των δεδομένων που θα συλλεχθούν και τη εξασφάλιση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων, καθώς και τον ηλεκτρονικό σύνδεσμο (link) του ερωτηματολογίου. Τέλος, στο ηλεκτρονικό μήνυμα ζητήθηκε από τους προϊστάμενους να προωθήσουν το μήνυμα και στους εκπαιδευτικούς των σχολείων τους. Διαμέσου του ηλεκτρονικού συνδέσμου, οι συμμετέχοντες είχαν πρόσβαση στο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο και στις απαραίτητες οδηγίες για τη συμπλήρωσή του.

4.7.2 Ζητήματα δεοντολογίας, αξιοπιστίας και εγκυρότητας

Για την εξαγωγή έγκυρων αποτελεσμάτων μιας ερευνητικής εργασίας, είναι απαραίτητο να ελέγχονται η αξιοπιστία και η εγκυρότητα του ερευνητικού εργαλείου που χρησιμοποιείται (Creswell, 2016). Η αξιοπιστία αναφέρεται στη σταθερότητα που παρουσιάζει ένα εργαλείο μέτρησης μετά από μια σειρά μετρήσεων, στην ομοιογένεια και στη συνοχή του. Αυτό σημαίνει πως σε διαδοχικές μετρήσεις, το ίδιο δείγμα σε διαφορετικό χρόνο παρουσιάζει σταθερά ευρήματα. Σχετικά με την εγκυρότητα ενός εργαλείου μέτρησης, αυτή αναφέρεται στην εκτίμηση του κατά πόσο αυτό μετράει αυτό το οποίο προτίθεται να μετρήσει (Ουζούνη & Νακάκης, 2011).

Στην παρούσα έρευνα, η εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής του ερευνητικού εργαλείου, η οποία αντανάκλα τις θέσεις και τις ιδέες μιας θεωρίας (Ουζούνη & Νακάκης, 2011), δεν εξετάστηκε. Τόσο το Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης των Εκπαιδευτικών έχει ελεγχθεί από τη Μουζούρα (2005) με παραγοντική ανάλυση και έχει χρησιμοποιηθεί

ευρέως από άλλες εγχώριες εργασίες (π.χ. Δαβράζος, 2015· Κάμτσιος & Λώλης, 2016· Στάγια & Ιορδανίδης, 2014), όσο και το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach et al., 1996) έχει εξεταστεί από πλήθος ερευνών, οι οποίες έχουν καταδείξει τις ψυχομετρικές ιδιότητές του (π.χ. Κουστέλιος & Κουστελίου, 2001· Kantas & Vassilaki, 1997· Kyriacou, 1987).

Επιπροσθέτως, η αξιοπιστία του ερευνητικού εργαλείου της έρευνας αυτής εξετάστηκε με τον έλεγχο της εσωτερικής συνέπειας, χρησιμοποιώντας τον συντελεστή αξιοπιστίας Cronbach's alpha. Αναφορικά με το Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης των Εκπαιδευτικών (Μουζούρα, 2005), εξετάστηκε η εσωτερική συνέπεια συνολικά, αλλά και ξεχωριστά για κάθε κατηγορία στρεσογόνων παραγόντων. Αντίστοιχα, όσον αφορά το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης (Maslach et al., 1996), εξετάστηκε η εσωτερική συνέπεια συνολικά, αλλά και ξεχωριστά για τις προτάσεις-δηλώσεις που αφορούν τις τρεις διαστάσεις της εργασιακής εξουθένωσης, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπική επίτευξη. Για να είναι αποδεκτή η εσωτερική συνέπεια του εργαλείου μέτρησης, πρέπει η τιμή του Cronbach's alpha να είναι ≥ 0.7 (Ουζούνη & Νακάκης, 2011).

Στον Πίνακα 4 φαίνονται τα αποτελέσματα από την εξέταση του συντελεστή εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha. Αναφορικά με την αξιοπιστία της Κλίμακας Πηγών Επαγγελματικής Έντασης, είναι πολύ ικανοποιητική, καθώς ο δείκτης Cronbach's alpha προέκυψε 0,951. Πιο συγκεκριμένα, ο δείκτης εσωτερικής συνέπειας για την κατηγορία παραγόντων για θέματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών ήταν 0,851, για την κατηγορία θεμάτων σχετικών με το φόρτο εργασίας, την πίεση χρόνου και τις σχέσεις ήταν 0,888, για την κατηγορία θεμάτων που αφορούν την οργάνωση των σχολικών μονάδων ήταν 0,824, για την κατηγορία θεμάτων σχετικών με την έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης του επαγγελματικού κύρους ήταν 0,788 και, τέλος, για την κατηγορία θεμάτων που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο ήταν 0,838. Ταυτόχρονα και η αξιοπιστία της Κλίμακας της Επαγγελματικής Εξουθένωσης είναι πολύ ικανοποιητική, αφού ο συντελεστής Cronbach's alpha συνολικά για την επαγγελματική εξουθένωση ήταν 0,807. Πιο συγκεκριμένα, για τη συναισθηματική εξάντληση ο δείκτης εσωτερικής συνέπειας ήταν 0,907, για την αποπροσωποποίηση ήταν 0,792 και τη μειωμένη προσωπική επίτευξη 0,859.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Κλίμακα	Αριθμός Ερωτήσεων	Δείκτης Cronbach's alpha
Πηγών Επαγγελματικής Έντασης	40	0,951
Θέματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών.	9	0,851
Θέματα σχετικά με το φόρτο εργασίας, την πίεση χρόνου και τις σχέσεις.	9	0,888
Θέματα σχετικά με την οργάνωση των σχολικών μονάδων.	8	0,824
Θέματα σχετικά με την έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης του επαγγελματικού κύρους.	6	0,788
Θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο.	8	0,838
Επαγγελματικής Εξουθένωσης	22	0,807
Συναισθηματική Εξάντληση	9	0,907
Αποπροσωποποίηση	5	0,792
Μειωμένη Προσωπική Επίτευξη	8	0,859

Πίνακας 4: Δείκτης Cronbach's Alpha των κλιμάκων του ερευνητικού εργαλείου

Αξίζει ακόμα να σημειωθεί σε αυτό το σημείο ότι για την τήρηση ηθικών πρακτικών και του κώδικα δεοντολογίας, το ερωτηματολόγιο συνοδευόταν από ένα εισαγωγικό σημείωμα (βλ. Παράρτημα Α), το οποίο περιείχε όλες τις απαιτούμενες πληροφορίες για την παρούσα μελέτη, που αφορούν τον σκοπό της, τη χρήση των δεδομένων που θα συλλεχθούν, τη διασφάλιση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων, αλλά και τον απαιτούμενο χρόνο για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Επίσης, υπήρχαν οι αναγκαίες διευκρινίσεις και οδηγίες, σημειωνόταν ο σπουδαίος ρόλος της συμμετοχής των εκπαιδευτικών στην έρευνα και η εθελοντική συμμετοχή τους, καθώς και η ανάγκη για ειλικρινείς δηλώσεις, οι οποίες θα βοηθούσαν αποκλειστικά στη εκπόνηση της ερευνητικής διαδικασίας. Τέλος, οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί διαβεβαιώθηκαν ότι σε καμία περίπτωση δεν θα δημοσιοποιηθούν τα προσωπικά τους δεδομένα, λόγω της ανωνυμίας του ερωτηματολογίου,

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

ενώ τους δόθηκε η δυνατότητα να επικοινωνήσουν με την ερευνήτρια αν επιθυμούσαν να ενημερωθούν για τα συνοπτικά ευρήματα της παρούσας έρευνας.

4.7.3 Μέθοδος ανάλυσης δεδομένων

Τα ερευνητικά δεδομένα που συγκεντρώθηκαν, ποσοτικοποιήθηκαν και η ανάλυση τους έγινε με το στατιστικό πακέτο Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 27 της IBM. Χρησιμοποιήθηκε τόσο η περιγραφική όσο και η επαγωγική στατιστική. Η περιγραφική στατιστική χρησιμοποιήθηκε για να υπολογιστούν οι μέσες τιμές, οι τυπικές αποκλίσεις, οι ελάχιστες και μέγιστες τιμές για την κλίμακα της εργασιακής εξουθένωσης και για τους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας, καθώς επίσης και οι συχνότητες και οι σχετικές συχνότητες για την παρουσίαση των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η επαγωγική στατιστική εφαρμόστηκε για να εξεταστεί η σχέση του συνδρόμου της εργασιακής εξουθένωσης με τους δημογραφικούς και επαγγελματικούς παράγοντες και με τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες, αλλά και για να διερευνηθούν οι προβλεπτικοί παράγοντες του συνδρόμου. Πρέπει να σημειωθεί ότι χρησιμοποιήθηκαν μη παραμετρικοί έλεγχοι στο σύνολο των αναλύσεων, καθώς δεν υποστηρίχθηκε η προϋπόθεση της κανονικότητας των κατανομών στις υπό μελέτη μεταβλητές. Ως επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας για όλες τις μετρήσεις ορίστηκε η τιμή $p \leq 0,05$.

Ειδικότερα, χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος Mann-Whitney U για δύο ανεξάρτητα δείγματα για να υπολογιστούν οι στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις στις μέσες τιμές αναφορικά με τους παράγοντες φύλο, θέση υπηρεσίας και υπηρεσιακή κατάσταση. Επιπροσθέτως, εφαρμόστηκε ανάλυση διακύμανσης με τον στατιστικό έλεγχο Kruskal-Wallis για ανεξάρτητες μετρήσεις, προκειμένου να εξεταστούν οι σημαντικές στατιστικά διαφορές στις μέσες τιμές, αναφορικά με τους παράγοντες οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο, οργανικότητα σχολικής μονάδας, ηλικία και έτη υπηρεσίας, καθώς, επίσης, και η σύγκριση ζευγών ανά δύο των υποομάδων του κάθε παράγοντα. Ακόμα, εφαρμόστηκε ανάλυση συσχέτισης με τη χρήση του συντελεστή Spearman, έτσι ώστε να γίνει συσχέτιση των τριών διαστάσεων της εργασιακής εξουθένωσης με τις πέντε ομαδοποιημένες κατηγορίες των στρεσογόνων παραγόντων εργασίας.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Τέλος, διενεργήθηκαν αναλύσεις παλινδρόμησης για να βρεθούν οι προβλεπτικοί παράγοντες του συνδρόμου της εργασιακής εξουθένωσης. Διεκπεραιώθηκαν τρεις πολλαπλές γραμμικές παλινδρομήσεις με εξαρτημένη μεταβλητή κάθε φορά μια διάσταση της εργασιακής εξουθένωσης και ανεξάρτητες μεταβλητές τις πέντε υποκατηγορίες των στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων, καθώς, επίσης, και άλλες τρεις πολλαπλές γραμμικές παλινδρομήσεις με εξαρτημένη μεταβλητή μια διάσταση του συνδρόμου και ανεξάρτητες μεταβλητές τους οκτώ δημογραφικούς και επαγγελματικούς παράγοντες. Συγκεκριμένα, με τον υπολογισμό του R^2 εκτιμήθηκε σε τι ποσοστό οι ανεξάρτητες μεταβλητές μπορούν να προβλέψουν τις τρεις υποκλίμακες της εργασιακής εξουθένωσης.

5. Αποτελέσματα της έρευνας

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από τη στατιστική ανάλυση και επεξεργασία των δεδομένων που συλλέχθηκαν. Οι τέσσερις υποενοότητες που ακολουθούν, αφορούν η καθεμιά τα τέσσερα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν. Πρωτίστως, καταγράφονται τα επίπεδα της εργασιακής εξουθένωσης των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων. Έπειτα, γίνεται λόγος για τη σχέση των δημογραφικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών με την επαγγελματική εξουθένωση των συμμετεχόντων, ενώ, στη συνέχεια, παρουσιάζεται η σχέση των στρεσογόνων παραγόντων εργασίας με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τέλος, εξετάζονται αν υπάρχουν και ποιοι είναι οι προβλεπτικοί παράγοντες για την εκδήλωση του συνδρόμου της εργασιακής εξουθένωσης.

5.1 Επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης

Στον Πίνακα 5 παρουσιάζονται τα περιγραφικά μέτρα θέσης και διασποράς, δηλαδή η μέση τιμή (μ.τ.), η τυπική απόκλιση (τ.α), η ελάχιστη και η μέγιστη τιμή για τις τρεις διαστάσεις της εργασιακής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων σχολικών μονάδων του δείγματος της παρούσας έρευνας. Από τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί εκφράζουν μέτρια επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης (μ.τ.=21,09, τ.α.=11,85), χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης (μ.τ.=4,26, τ.α.=5,30) και υψηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης (μ.τ.=38,21, τ.α.=6,61). Άρα, οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί παρουσιάζονται μέτρια συναισθηματικά εξαντλημένοι, ενώ παράλληλα βιώνουν χαμηλή αποπροσωποποίηση και υψηλή αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων.

Επιπροσθέτως, στον Πίνακα 6 φαίνεται η διερεύνηση των περιγραφικών στοιχείων της συχνότητας (N) και της σχετικής συχνότητας (%), για την κατηγοριοποίηση των τριών διαστάσεων της εργασιακής εξουθένωσης. Διαπιστώθηκε ότι ένα σημαντικό ποσοστό της τάξης του 31,6% (N=55) βιώνει υψηλή συναισθηματική εξάντληση, ενώ μόλις το 6,9% (N=12) βιώνει υψηλή αποπροσωποποίηση. Τέλος, ένα πολύ σημαντικό ποσοστό της τάξης του 61,5% (N=107) εξέφρασαν ιδιαίτερα υψηλή βαθμολογία στη διάσταση της μειωμένης

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

προσωπικής επίτευξης, γεγονός που σημειώνει ότι οι συμμετέχοντες αυτοί βιώνουν χαμηλά επίπεδα εξουθένωσης, καθώς νιώθουν ιδιαίτερα ικανοποιημένοι από την αποδοτικότητα και παραγωγικότητά τους.

Διάσταση επαγγελματικής εξουθένωσης	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Εύρος τιμών	
			Ελάχιστη	Μέγιστη
Συναισθηματική εξάντληση	21,09	11,85	0	54
Αποπροσωποποίηση	4,26	5,30	0	30
Μειωμένη προσωπική επίτευξη	38,21	6,61	17	48

Πίνακας 5: Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις και ελάχιστη-μέγιστη τιμή ανά διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης

	Επαγγελματική εξουθένωση	Συχνότητα	Ποσοστό %
Συναισθηματική εξάντληση	Χαμηλή	68	39,1%
	Μέτρια	51	29,3%
	Υψηλή	55	31,6%
Αποπροσωποποίηση	Χαμηλή	143	82,2%
	Μέτρια	19	10,9%
	Υψηλή	12	6,9%
Μειωμένη προσωπική επίτευξη	Χαμηλή	107	61,5%
	Μέτρια	43	24,7%
	Υψηλή	24	13,8%

Πίνακας 6: Κατηγοριοποίηση των τριών διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης

5.2 Σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά

Παρακάτω παρουσιάζονται τα ευρήματα από την ανάλυση των δεδομένων για τη σχέση των δημογραφικών και επαγγελματικών παραγόντων με την εργασιακή εξουθένωση των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών της παρούσας έρευνας.

5.2.1 Διαφοροποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης αναφορικά με το φύλο

Στον Πίνακα 7 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου Mann-Whitney U για τις τρεις διαστάσεις της εργασιακής εξουθένωσης ως προς το φύλο. Στα ευρήματα διαπιστώνεται ότι οι γυναίκες (μ.τ=22,74, τ.α.=11,53) βιώνουν στατιστικά σημαντικά μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση από τους άντρες (μ.τ=16,38, τ.α=11,60), καθώς η τιμή $p=0,001<0,05$. Όμως, άνδρες (μ.τ=3,91, τ.α.=4,34) και γυναίκες (μ.τ=4,38, τ.α.=5,61) δεν φαίνεται να διαφέρουν στατιστικά σημαντικά στη διάσταση της αποπροσωποποίησης ($p=0,990>0,05$). Το ίδιο συμβαίνει και με την κλίμακα της μειωμένης προσωπικής επίτευξης, καθώς παρατηρήθηκε ότι οι γυναίκες (μ.τ=38,40, τ.α=6,02) και οι άντρες (μ.τ.=37,64, τ.α.=8,11) εκπαιδευτικοί δεν διαφοροποιούνται σημαντικά ως προς αυτή τη διάσταση ($p=0,960>0,05$).

Διάσταση επαγγελματικής εξουθένωσης	Φύλο				Σύνολο		Στατιστική σημαντικότητα	
	Άνδρες		Γυναίκες					
	μ.τ.	τ.α.	μ.τ.	τ.α	μ.τ	τ.α.	Z Mann- Whitney U	p
Συναισθηματική εξάντληση	16,38	11,60	22,74	11,53	21,09	11,85	-3,218	0,001
Αποπροσωποποίηση	3,91	4,34	4,38	5,61	4,26	5,30	-0,012	0,990
Μειωμένη προσωπική επίτευξη	37,64	8,11	38,40	6,02	38,21	6,61	-0,050	0,960

Πίνακας 7: Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς το φύλο και σημαντικότητα του ελέγχου Mann-Whitney U

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

5.2.2 Διαφοροποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης αναφορικά με τη θέση υπηρεσίας

Στον Πίνακα 8 διαφαίνονται τα ευρήματα από τον έλεγχο Mann-Whitney U για τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τη θέση υπηρεσίας. Όπως φαίνεται, δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των μέσων όρων των προϊστάμενων-εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτικών και για τις τρεις διαστάσεις της εργασιακής εξουθένωσης, αφού κάθε φορά η τιμή $p > 0,05$.

Διάσταση επαγγελματικής εξουθένωσης	Θέση υπηρεσίας				Σύνολο		Στατιστική σημαντικότητα		
	Προϊστάμενος και Εκπαιδευτικός	Εκπαιδευτικός							
		μ.τ.	τ.α.	μ.τ.					τ.α.
		μ.τ.	τ.α.	μ.τ.	τ.α.	Z Mann- Whitney U	p		
Συναισθηματική εξάντληση	21,49	12,22	20,37	11,20	21,09	11,85	-0,577	0,564	
Αποπροσωποποίηση	3,85	4,27	5,00	6,76	4,26	5,30	-0,355	0,723	
Μειωμένη προσωπική επίτευξη	38,29	7,05	38,05	5,77	38,21	6,61	-0,691	0,490	

Πίνακας 8: Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τη θέση υπηρεσίας και σημαντικότητα του ελέγχου Mann-Whitney U

5.2.3 Διαφοροποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης αναφορικά με την υπηρεσιακή κατάσταση

Στον Πίνακα 9 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από τον έλεγχο Mann-Whitney U για τις τρεις διαστάσεις της εργασιακής εξουθένωσης ως προς την υπηρεσιακή κατάσταση των συμμετεχόντων. Δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα στις μέσες τιμές των μόνιμων και των αναπληρωτών εκπαιδευτικών για τις τρεις κλίμακες της εργασιακής εξουθένωσης, καθώς σε όλες τις περιπτώσεις η τιμή $p > 0,05$.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Διάσταση επαγγελματικής εξουθένωσης	Υπηρεσιακή κατάσταση				Σύνολο		Στατιστική σημαντικότητα	
	Μόνιμος/η		Αναπληρωτής/ τριά					
	μ.τ.	τ.α.	μ.τ.	τ.α	μ.τ	τ.α.	Z Mann- Whitney U	p
Συναισθηματική εξάντληση	20,31	12,23	22,26	11,23	21,09	11,85	-1,268	0,205
Αποπροσωποποίηση	4,02	4,91	4,61	5,86	4,26	5,30	-0,644	0,520
Μειωμένη προσωπική επίτευξη	38,91	6,55	37,16	6,60	38,21	6,61	-1,748	0,081

Πίνακας 9: Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την υπηρεσιακή κατάσταση και σημαντικότητα του ελέγχου Mann-Whitney U

5.2.4 Διαφοροποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση

Όπως φανερώνεται από τον Πίνακα 10, σχετικά με τον παράγοντα οικογενειακή κατάσταση, μετά από τον στατιστικό έλεγχο Kruskal-Wallis, δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα στους μέσους όρους των έγγαμων, άγαμων και διαζευγμένων εκπαιδευτικών τόσο στην κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης όσο και σε αυτήν της αποπροσωποποίησης, καθώς η τιμή $p > 0,05$ και στις δύο περιπτώσεις. Ωστόσο, προέκυψε σημαντική στατιστική διαφορά στη διάσταση της μειωμένης προσωπικής επίτευξης ($p = 0,044 < 0,05$).

Πιο συγκεκριμένα, όπως φαίνεται στον Πίνακα 11, ύστερα από τη σύγκριση ανά δύο των υποομάδων βάσει του ελέγχου Kruskal-Wallis, διαπιστώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στη διάσταση της μειωμένης προσωπικής επίτευξης ανάμεσα στις μέσες τιμές των έγγαμων ($\mu.τ. = 39,15$, $\tau.α. = 6,41$) και των άγαμων εκπαιδευτικών ($\mu.τ. = 36,69$, $\tau.α. = 6,60$), καθώς η τιμή $p = 0,014 < 0,05$, με τους άγαμους να σημειώνουν χαμηλότερο σκορ προσωπικών επιτευγμάτων, άρα μεγαλύτερο βαθμό εξουθένωσης.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Διάσταση επαγγελματικής εξουθένωσης	Οικογενειακή κατάσταση						Στατιστική σημαντικότητα	
	Έγγαμος/η		Άγαμος/η		Διαζευγμένος/η			
	μ.τ.	τ.α.	μ.τ.	τ.α	μ.τ	τ.α.	Kruskal- Wallis	p
Συναισθηματική εξάντληση	19,66	11,74	23,72	11,30	19,78	14,89	5,465	0,065
Αποπροσωποποίηση	3,80	5,27	5,23	5,50	3,00	3,42	5,397	0,067
Μειωμένη προσωπική επίτευξη	39,15	6,41	36,69	6,60	37,56	7,66	6,259	0,044

Πίνακας 10: Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την οικογενειακή κατάσταση και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis

Μειωμένη προσωπική επίτευξη		
Σύγκριση ζευγών-Οικογενειακή κατάσταση	Στατιστική σημαντικότητα	
	Kruskal-Wallis	p
Άγαμος/η-Διαζευγμένος/η	-5,158	0,774
Άγαμος/η-Έγγαμος/η	19,987	0,014
Διαζευγμένος/η-Έγγαμος/η	14,830	0,396

Πίνακας 11: Σύγκριση ζευγών στη διάσταση της μειωμένης προσωπικής επίτευξης ως προς την οικογενειακή κατάσταση και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis

5.2.5 Διαφοροποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης αναφορικά με το μορφωτικό επίπεδο

Στον Πίνακα 12 σημειώνονται τα ευρήματα από τον στατιστικό έλεγχο Kruskal-Wallis για την επαγγελματική εξουθένωση σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών. Δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των μέσων όρων των υποομάδων και για τις τρεις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς σε όλες τις περιπτώσεις η τιμή $p > 0,05$.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Διάσταση επαγγελματικής εξουθένωσης	Μορφωτικό επίπεδο								Στατιστική σημαντικότητα	
	Βασικό		Δεύτερο		Μεταπτυχια-		Άλλο			
	πτυχίο	πτυχίο	κό δίπλωμα	μ.τ.	τ.α	μ.τ	τ.α	μ.τ.	τ.α.	Kruskal -Wallis
Συναισθηματική εξάντληση	19,15	11,33	22,50	1,83	22,72	11,98	21,35	13,07	3,572	0,311
Αποπροσωποποίηση	3,37	4,53	4,79	5,86	5,00	5,93	4,50	5,09	4,556	0,207
Μειωμένη προσωπική επίτευξη	38,99	6,36	36,07	9,74	37,97	37,75	37,75	7,58	1,577	0,665

Πίνακας 12: Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς το μορφωτικό επίπεδο και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis

5.2.6 Διαφοροποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης αναφορικά με την οργανικότητα της σχολικής μονάδας

Αναφορικά με τη σχέση της εργασιακής εξουθένωσης και τον παράγοντα οργανικότητα σχολικής μονάδας, διαπιστώνεται, στον Πίνακα 13, ότι δεν βρέθηκαν σημαντικές στατιστικά διαφοροποιήσεις μετά από τον έλεγχο Kruskal-Wallis, μεταξύ των μέσων τιμών των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε μονοθέσια, διθέσια και τριθέσια δημοτικά σχολεία, καθώς η τιμή $p > 0,05$ και για τις τρεις διαστάσεις της εργασιακής εξουθένωσης.

Διάσταση επαγγελματικής εξουθένωσης	Οργανικότητα σχολικής μονάδας						Στατιστική σημαντικότητα	
	Μονοθέσιο		Διθέσιο		Τριθέσιο			
	μ.τ.	τ.α.	μ.τ.	τ.α.	μ.τ.	τ.α.	Kruskal- Wallis	p
Συναισθηματική εξάντληση	23,80	12,74	20,42	11,41	20,40	11,72	2,000	0,368
Αποπροσωποποίηση	4,06	4,92	3,76	4,53	4,67	5,92	0,244	0,885
Μειωμένη προσωπική επίτευξη	37,83	7,55	37,62	7,39	38,75	5,61	0,272	0,873

Πίνακας 13: Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την οργανικότητα της σχολικής μονάδας και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis

5.2.7 Διαφοροποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης αναφορικά με την ηλικία

Όσον αφορά τη σχέση των τριών υποκλιμάκων της εργασιακής εξουθένωσης με τον παράγοντα ηλικία, βάσει του ελέγχου Kruskal-Wallis, διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις μέσες τιμές των ηλικιακών ομάδων ως προς το σύνολο των τριών υποκλιμάκων του συνδρόμου. Όπως σημειώνεται στον Πίνακα 14, για τη συναισθηματική εξάντληση η στατιστική σημαντικότητα ήταν $p=0,002<0,05$, για την αποπροσωποποίηση $p=0,011<0,05$ και για τη μειωμένη προσωπική επίτευξη $p=0,038<0,05$. Με μια γρήγορη ματιά στις μέσες τιμές των υποομάδων, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι οι νεότεροι σε ηλικία εκπαιδευτικοί (μέχρι 40 ετών) βιώνουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση και, ταυτόχρονα, χαμηλότερο αίσθημα προσωπικών επιτευγμάτων από τους μεγαλύτερους ηλικιακά εκπαιδευτικούς (από 41 ετών και άνω). Φανερώνεται, λοιπόν, ότι οι πιο νέοι εκπαιδευτικοί βιώνουν εντονότερα το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης από τους γηραιότερους.

Διάσταση επαγγελματικής εξουθένωσης	Ηλικία								Στατιστική σημαντικότητα	
	έως 30 ετών		31-40 ετών		41-50 ετών		51ετών και άνω			
	μ.τ.	τ.α.	μ.τ.	τ.α	μ.τ	τ.α.	μ.τ.	τ.α.	Kruskal -Wallis	p
Συναισθηματική εξάντληση	21,73	10,62	24,61	12,11	17,97	11,13	16,37	10,87	15,369	0,002
Αποπροσωποποίηση	4,00	4,12	5,53	6,37	4,47	5,29	1,82	2,27	11,206	0,011
Μειωμένη προσωπική επίτευξη	36,10	6,88	37,93	5,61	38,97	6,60	39,76	7,85	8,448	0,038

Πίνακας 14: Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την ηλικία και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis

Για να γίνουμε πιο συγκεκριμένοι, συγκρίθηκαν ανά δύο οι ηλικιακές υποομάδες με βάση τον έλεγχο Kruskal-Wallis. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στους Πίνακες 15, 16, 17 ξεχωριστά για τις τρεις διαστάσεις της εργασιακής εξουθένωσης. Αναφορικά με τη διάσταση

της συναισθηματικής εξάντλησης, στον Πίνακα 15 διαπιστώνεται ότι οι εκπαιδευτικοί έως 30 ετών (μ.τ.=21,73, τ.α.=10,62) είχαν σημαντικά μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση από αυτούς που είναι 51 ετών και άνω (μ.τ.=16,37, τ.α.=10,87), με την τιμή $p=0,037<0,05$. Επίσης, οι εκπαιδευτικοί 31-40 ετών (μ.τ.=24,61, τ.α.=12,11) σημείωσαν στατιστικά σημαντικά υψηλότερο σκορ από τους εκπαιδευτικούς 51 ετών και άνω (μ.τ.=16,37, τ.α.=10,87), με την τιμή $p=0,000<0,05$. Τέλος, οι εκπαιδευτικοί 31-40 ετών (μ.τ.=24,61, τ.α.=12,11) σημείωσαν στατιστικά σημαντικά υψηλότερη βαθμολογία από τους εκπαιδευτικούς 41-50 ετών (μ.τ.=17,97, τ.α.=11,13), με την τιμή $p=0,008<0,05$.

Όσον αφορά τη διάσταση της αποπροσωποποίησης, στον Πίνακα 16 φαίνεται ότι οι συμμετέχοντες έως 30 ετών (μ.τ.=4,00, τ.α.=4,12) είχαν μεγαλύτερη αποπροσωποποίηση, από τους 51 ετών και άνω (μ.τ.=1,82, τ.α.=2,27), με την τιμή $p=0,018<0,05$. Επιπροσθέτως, οι εκπαιδευτικοί 31-40 ετών (μ.τ.=5,53, τ.α.=6,37) σημείωσαν στατιστικά σημαντικά υψηλότερη βαθμολογία στην αποπροσωποποίηση, από τους εκπαιδευτικούς 51 ετών και άνω (μ.τ.=1,82 τ.α.=2,27), με την τιμή $p=0,001<0,05$.

Σχετικά με τη διάσταση της μειωμένης προσωπικής επίτευξης, στον Πίνακα 17 διαφαίνεται ότι οι συμμετέχοντες έως 30 ετών (μ.τ.=36,10, τ.α.=6,88) είχαν μικρότερο αίσθημα προσωπικής επίτευξης, από τους 51 ετών και άνω (μ.τ.=39,76, τ.α.=7,85), με την τιμή $p=0,008<0,05$. Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί 31-40 ετών (μ.τ.=37,93, τ.α.=5,61) σημείωσαν στατιστικά σημαντικά χαμηλότερη βαθμολογία στη μειωμένη προσωπική επίτευξη, από τους εκπαιδευτικούς 51 ετών και άνω (μ.τ.=39,76, τ.α.=5,61), με την τιμή $p=0,026<0,05$.

Συνοπτικά, μπορεί να ειπωθεί πως οι εκπαιδευτικοί που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα έως 30 ετών και αυτοί που ανήκουν στην ομάδα των 31-40 ετών έχουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση και μικρότερη προσωπική επίτευξη από τους εκπαιδευτικούς που ανήκουν στην ομάδα των 51 ετών και άνω. Ακόμα, οι εκπαιδευτικοί 31-40 ετών έχουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση και από αυτούς που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 41-50 ετών.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Συναισθηματική εξάντληση		
Σύγκριση ζευγών-Ηλικία	Στατιστική σημαντικότητα	
	Kruskal-Wallis	p
51ετών και άνω – 41-50 ετών	7,220	0,550
51ετών και άνω - έως 30 ετών	25,612	0,037
51 ετών και άνω - 31-40 ετών	35,471	0,000
41-50 ετών - έως 30 ετών	18,393	0,151
41-50 ετών - 31-40 ετών	28,251	0,008
έως 30 ετών - 31-40 ετών	-9,859	0,366

Πίνακας 15: Σύγκριση ζευγών στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης ως προς την ηλικία και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis

Αποπροσωποποίηση		
Σύγκριση ζευγών-Ηλικία	Στατιστική σημαντικότητα	
	Kruskal-Wallis	p
51ετών και άνω – 41-50 ετών	23,141	0,052
51ετών και άνω - έως 30 ετών	28,633	0,018
51 ετών και άνω - 31-40 ετών	32,466	0,001
41-50 ετών - έως 30 ετών	5,493	0,664
41-50 ετών - 31-40 ετών	9,326	0,375
έως 30 ετών - 31-40 ετών	-3,833	0,722

Πίνακας 16: Σύγκριση ζευγών στη διάσταση της αποπροσωποποίησης ως προς την ηλικία και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Μειωμένη προσωπική επίτευξη		
Σύγκριση ζευγών-Ηλικία	Στατιστική σημαντικότητα	
	Kruskal-Wallis	p
51ετών και άνω – 41-50 ετών	-11,891	0,324
51ετών και άνω - έως 30 ετών	-32,796	0,008
51 ετών και άνω - 31-40 ετών	-22,309	0,026
41-50 ετών - έως 30 ετών	-20,904	0,102
41-50 ετών - 31-40 ετών	-10,417	0,328
έως 30 ετών - 31-40 ετών	-10,487	0,335

Πίνακας 17: Σύγκριση ζευγών στη διάσταση της μειωμένης προσωπικής επίτευξης ως προς την ηλικία και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis

5.2.8 Διαφοροποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης αναφορικά με τα έτη υπηρεσίας

Όσον αφορά τον παράγοντα έτη υπηρεσίας και τη σχέση του με την επαγγελματική εξουθένωση των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών, βάσει του στατιστικού ελέγχου Kruskal-Wallis, στον Πίνακα 18 παρατηρείται ότι προέκυψαν σημαντικά στατιστικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των μέσων τιμών των υποομάδων και για τις τρεις διαστάσεις της εργασιακής εξουθένωσης. Για τη συναισθηματική εξάντληση η στατιστική σημαντικότητα ήταν $p=0,008<0,05$, για την αποπροσωποποίηση $p=0,009<0,05$ και για τη μειωμένη προσωπική επίτευξη $p=0,015<0,05$. Με μια πρώτη ματιά στις μέσες τιμές των υποομάδων, διαπιστώνεται ότι οι εκπαιδευτικοί που έχουν μέχρι 20 χρόνια υπηρεσίας βιώνουν υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση και, ταυτόχρονα, μικρότερο αίσθημα προσωπικών επιτευγμάτων από τους εκπαιδευτικούς με περισσότερα από 21 χρόνια υπηρεσίας.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Διάσταση επαγγελματικής εξουθένωσης	Έτη υπηρεσίας								Στατιστική σημαντικότητα	
	έως 10 έτη		11-20 έτη		21-30 έτη		31 έτη και άνω			
	μ.τ.	τ.α.	μ.τ.	τ.α	μ.τ	τ.α.	μ.τ.	τ.α.	Kruskal -Wallis	p
Συναισθηματική εξάντληση	21,28	11,03	23,54	11,99	17,04	11,81	14,00	10,08	11,950	0,008
Αποπροσωποποίηση	4,34	5,68	5,35	5,74	2,43	2,93	1,15	1,72	11,630	0,009
Μειωμένη προσωπική επίτευξη	37,17	6,46	37,84	6,09	39,43	7,91	42,08	6,17	10,531	0,015

Πίνακας 18: Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τα έτη υπηρεσίας και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis

Πιο συγκεκριμένα, συγκρίθηκαν ανά ζεύγη οι υποομάδες του παράγοντα έτη υπηρεσίας με τον έλεγχο Kruskal-Wallis, για να βρεθούν ακριβώς οι σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα στους μέσους όρους. Τα ευρήματα παρουσιάζονται στους Πίνακες 19, 20 και 21 για κάθε διάσταση της εργασιακής εξουθένωσης. Σχετικά με τη συναισθηματική εξάντληση (βλ. Πίνακα 19), προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα από 31 έτη υπηρεσίας (μ.τ.=14,00, τ.α.=10,08) βιώνουν στατιστικά σημαντικά μικρότερη συναισθηματική εξάντληση από τους εκπαιδευτικούς με έως και 10 έτη υπηρεσίας (μ.τ.=21,28, τ.α.=11,03), με την τιμή $p=0,042<0,05$, αλλά και από τους εκπαιδευτικούς με 11-20 έτη υπηρεσίας (μ.τ.=23,54, τ.α.=11,99), με την τιμή $p=0,008<0,05$. Ταυτόχρονα, προέκυψε ότι οι συμμετέχοντες με 21-30 χρόνια εμπειρίας (μ.τ.=17,04, τ.α.=11,81) έχουν στατιστικά σημαντικά χαμηλότερη συναισθηματική εξάντληση από αυτούς με 11-20 έτη εμπειρίας (μ.τ.=23,54, τ.α.=11,99), με την τιμή $p=0,008<0,05$.

Παρόμοια ευρήματα βρέθηκαν και για τη διάσταση της αποπροσωποποίησης. Στον Πίνακα 20 παρατηρείται ότι οι εκπαιδευτικοί με πιο πολλά από 31 έτη υπηρεσίας (μ.τ.=1,15, τ.α.=1,72) εκφράζουν στατιστικά σημαντικά χαμηλότερη αποπροσωποποίηση από τους εκπαιδευτικούς με έως και 10 έτη υπηρεσίας (μ.τ.=4,34, τ.α.=5,68), με την τιμή $p=0,026<0,05$, αλλά και από αυτούς με 11-20 έτη υπηρεσίας (μ.τ.=5,35, τ.α.=5,74), με την τιμή $p=0,003<0,05$. Παράλληλα, προέκυψε ότι οι συμμετέχοντες με 21-30 χρόνια εμπειρίας

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

(μ.τ.=2,43, τ.α.=2,93) έχουν στατιστικά σημαντικά μικρότερη αποπροσωποποίηση από τους εκπαιδευτικούς με 11-20 χρόνια εμπειρίας (μ.τ.=5,35, τ.α.=5,74), με την τιμή $p=0,025<0,05$.

Επιπροσθέτως, στον Πίνακα 21 φαίνονται τα αποτελέσματα για τη διάσταση της μειωμένης προσωπικής επίτευξης. Διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα από 31 έτη υπηρεσίας (μ.τ.=42,08, τ.α.=6,17) σημείωσαν στατιστικά σημαντικά υψηλότερη βαθμολογία στην αίσθηση των προσωπικών επιτευγμάτων από τους εκπαιδευτικούς με έως και 10 έτη υπηρεσίας (μ.τ.=37,17, τ.α.=6,46), με την τιμή $p=0,006<0,05$, αλλά και από αυτούς με 11-20 έτη υπηρεσίας (μ.τ.=37,84, τ.α.=6,09), με την τιμή $p=0,010<0,05$. Τέλος, προέκυψε ότι οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί με 21-30 χρόνια εμπειρίας (μ.τ.=39,43, τ.α.=7,91) έχουν σημαντικά υψηλότερο σκορ στα προσωπικά επιτεύγματα από αυτούς με έως και 10 χρόνια εμπειρίας (μ.τ.=37,17, τ.α.=6,46), με την τιμή $p=0,050=0,05$.

Συνοπτικά, μπορεί να ειπωθεί ότι οι εκπαιδευτικοί της έρευνας με περισσότερα από 31 έτη υπηρεσίας έχουν χαμηλότερη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση και υψηλότερη αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων από τους εκπαιδευτικούς με έως και 10 έτη υπηρεσίας και από αυτούς με 11-20 έτη υπηρεσίας. Επίσης, οι εκπαιδευτικοί με 21-30 έτη εμπειρίας βιώνουν μικρότερη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση από τους εκπαιδευτικούς με 11-20 έτη εμπειρίας, ενώ, παράλληλα, βιώνουν μεγαλύτερη αίσθηση προσωπικής επίτευξης από τους εκπαιδευτικούς με έως και 10 έτη εμπειρίας.

Συναισθηματική εξάντληση		
Σύγκριση ζευγών-Έτη υπηρεσίας	Στατιστική σημαντικότητα	
	Kruskal-Wallis	p
31 έτη και άνω - 21-30 έτη	10,790	0,523
31 έτη και άνω - έως 10 έτη	31,666	0,042
31 έτη και άνω - 11-20 έτη	40,076	0,008
21-30 έτη - έως 10 έτη	20,876	0,076
21-30 έτη - 11-20 έτη	29,287	0,008
έως 10 έτη - 11-20 έτη	-8,410	0,346

Πίνακας 19: Σύγκριση ζευγών στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης ως προς τα έτη υπηρεσίας και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Αποπροσωποποίηση		
Σύγκριση ζευγών-Έτη υπηρεσίας	Στατιστική σημαντικότητα	
	Kruskal-Wallis	p
31 έτη και άνω - 21-30 έτη	19,353	0,246
31 έτη και άνω - έως 10 έτη	34,249	0,026
31 έτη και άνω - 11-20 έτη	43,817	0,003
21-30 έτη - έως 10 έτη	14,896	0,200
21-30 έτη – 11-20 έτη	24,464	0,025
έως 10 έτη – 11-20 έτη	-9,568	0,277

Πίνακας 20: Σύγκριση ζευγών στη διάσταση της αποπροσωποποίησης ως προς τα έτη υπηρεσίας και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis

Μειωμένη προσωπική επίτευξη		
Σύγκριση ζευγών-Έτη υπηρεσίας	Στατιστική σημαντικότητα	
	Kruskal-Wallis	p
31 έτη και άνω - 21-30 έτη	-19,753	0,242
31 έτη και άνω - έως 10 έτη	-42,812	0,006
31 έτη και άνω - 11-20 έτη	-38,757	0,010
21-30 έτη - έως 10 έτη	-23,059	0,050
21-30 έτη – 11-20 έτη	-19,004	0,085
έως 10 έτη – 11-20 έτη	-4,055	0,649

Πίνακας 21: Σύγκριση ζευγών στη διάσταση της μειωμένης προσωπικής επίτευξης ως προς τα έτη υπηρεσίας και σημαντικότητα του ελέγχου Kruskal-Wallis

5.3 Σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες

Ο Πίνακας 22 παρουσιάζει τα αποτελέσματα από τη διερεύνηση των περιγραφικών μέτρων θέσης και διασποράς, τη μέση τιμή (μ.τ.), την τυπική απόκλιση (τ.α.), την ελάχιστη και μέγιστη τιμή, για τις πέντε ομαδοποιημένες κατηγορίες των στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων. Τα θέματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών έχουν μ.τ.=26,88 και τ.α.=6,84, τα θέματα σχετικά με τον φόρτο εργασίας, την πίεση χρόνου και τις σχέσεις έχουν μ.τ.=30,20 και τ.α.=8,20, τα θέματα σχετικά με την οργάνωση των σχολικών μονάδων έχουν μ.τ.=25,23 και τ.α.=6,73, τα θέματα αναφορικά με την ελλιπή υποστήριξη και αναγνώριση του επαγγελματικού κύρους έχουν μ.τ.=16,92 και τ.α.=5,18 και, τέλος, τα θέματα αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο έχουν μ.τ.=24,88 και τ.α.=7,17.

Κατηγορίες στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Εύρος τιμών	
			Ελάχιστη	Μέγιστη
Θέματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών	26,88	6,84	13	44
Θέματα σχετικά με τον φόρτο εργασίας, την πίεση χρόνου και τις σχέσεις	30,20	8,20	10	45
Θέματα σχετικά με την οργάνωση των σχολικών μονάδων	25,23	6,73	10	39
Θέματα σχετικά με την έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης του επαγγελματικού κύρους	16,92	5,18	6	30
Θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο	24,88	7,17	9	39

Πίνακας 22: Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις και ελάχιστη-μέγιστη τιμή για τους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας

Στον Πίνακα 23 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της συσχέτισης των τριών διαστάσεων της εργασιακής εξουθένωσης με τους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας, με τη χρήση του

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

συντελεστή συσχέτισης Spearman. Στα ευρήματα καταγράφηκε ότι υπάρχει σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης και των στρεσογόνων παραγόντων που αφορούν θέματα σχετικά: με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών ($r=0,415$, $p=0,001<0,05$), με τον φόρτο εργασίας, την πίεση του χρόνου και τις σχέσεις ($r=0,577$, $p=0,001<0,05$), με την οργάνωση των σχολικών μονάδων ($r=0,481$, $p=0,001<0,05$), με την έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης του επαγγελματικού κύρους των εκπαιδευτικών ($r=0,415$, $p=0,001<0,05$) και με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο ($r=0,565$, $p=0,001<0,05$).

Επιπροσθέτως, στα αποτελέσματα τεκμηριώθηκε η θετική συσχέτιση μεταξύ της αποπροσωποποίησης και των στρεσογόνων παραγόντων που αφορούν θέματα σχετικά: με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών ($r=0,221$, $p=0,003<0,05$), με τον φόρτο εργασίας, την πίεση του χρόνου και τις σχέσεις ($r=0,230$, $p=0,002<0,05$), με την οργάνωση των σχολικών μονάδων ($r=0,255$, $p=0,001<0,05$), με την έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης του επαγγελματικού κύρους των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών ($r=0,260$, $p=0,001<0,05$) και με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο ($r=0,281$, $p=0,001<0,05$).

Τέλος, καταγράφηκε ότι υπάρχει σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ της μειωμένης προσωπικής επίτευξης και των στρεσογόνων παραγόντων που αφορούν θέματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών ($r=-0,167$, $p=0,028<0,05$), ενώ δεν προέκυψε άλλη σημαντική συσχέτιση με τους υπόλοιπους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας.

Συνοπτικά, μπορεί να ειπωθεί ότι και οι πέντε κατηγορίες στρεσογόνων παραγόντων εργασίας συμβάλλουν στην ενίσχυση της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης των εκπαιδευτικών, ενώ μόνο οι στρεσογόνοι παράγοντες που σχετίζονται με τη συμπεριφορά και τη μάθηση των μαθητών συμβάλλουν στη μειωμένη προσωπική επίτευξη των εκπαιδευτικών.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Συσχέτιση επαγγελματικής εξουθένωσης και στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων		Συναισθηματική εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Μειωμένη προσωπική επίτευξη
Θέματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών	r	0,415	0,221	-0,167
	p	0,001	0,003	0,028
Θέματα σχετικά με τον φόρτο εργασίας, την πίεση χρόνου και τις σχέσεις	r	0,577	0,230	-0,036
	p	0,001	0,002	0,636
Θέματα σχετικά με την οργάνωση των σχολικών μονάδων	r	0,481	0,255	-0,074
	p	0,001	0,001	0,329
Θέματα σχετικά με την έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης του επαγγελματικού κύρους	r	0,415	0,260	-0,134
	p	0,001	0,001	0,077
Θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο	r	0,565	0,281	-0,056
	p	0,001	0,001	0,460

Πίνακας 23: Συντελεστής συσχέτισης του Spearman μεταξύ των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης και των στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων

5.4 Παράγοντες που προβλέπουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών

Παρακάτω παρουσιάζονται τα ευρήματα για τους προβλεπτικούς παράγοντες του συνδρόμου της εργασιακής εξουθένωσης. Πρώτα εξετάζονται αν και ποιοι στρεσογόνοι εργασιακοί παράγοντες μπορούν να προβλέψουν τις τρεις διαστάσεις του εξεταζόμενου συνδρόμου και, στη συνέχεια, εξετάζονται αν και ποιοι δημογραφικοί και επαγγελματικοί παράγοντες είναι ικανοί να προβλέψουν τις τρεις διαστάσεις της εργασιακής εξουθένωσης.

5.4.1 Στρεσογόνοι εργασιακοί παράγοντες που προβλέπουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών

Χρησιμοποιήθηκε η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση για να διερευνηθεί ποιοι στρεσογόνοι παράγοντες εργασίας μπορούν να προβλέψουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών του δείγματος. Συνολικά διεκπεραιώθηκαν τρεις πολλαπλές γραμμικές παλινδρομήσεις με εξαρτημένη μεταβλητή κάθε φορά μια διάσταση της εργασιακής εξουθένωσης και ανεξάρτητες μεταβλητές τις πέντε υποκατηγορίες των στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στους Πίνακες 24, 25 και 26. Σχετικά με τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, όπως φαίνεται στον Πίνακα 24, προέκυψε ότι μπορεί να προβλεφθεί θετικά κατά 36,2% από θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο ($\beta=0,543$, $p=0,007<0.05$) και από θέματα σχετικά με τον φόρτο εργασίας, την πίεση χρόνου και τις σχέσεις ($\beta=0,307$, $p=0,048<0.05$). Ωστόσο, αναφορικά με τις διαστάσεις της αποπροσωποποίησης και της μειωμένης προσωπικής επίτευξης, αυτές δεν φαίνονται να προβλέπονται από τους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας, καθώς σε όλες τις περιπτώσεις η τιμή $p>0,05$ (Πίνακες 25, 26).

Συναισθηματική εξάντληση	β	t	p	R^2
Θέματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών	0,179	1,244	0,215	0,362
Θέματα σχετικά με τον φόρτο εργασίας, την πίεση χρόνου και τις σχέσεις	0,307	1,992	0,048	
Θέματα σχετικά με την οργάνωση των σχολικών μονάδων	0,139	0,759	0,449	
Θέματα σχετικά με την έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης του επαγγελματικού κύρους	-0,142	-0,640	0,523	
Θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο	0,543	2,730	0,007	

Πίνακας 24: Πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση για τη συναισθηματική εξάντληση με τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Αποπροσωποποίηση	β	t	p	R^2
Θέματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών	0,020	0,257	0,797	0,107
Θέματα σχετικά με τον φόρτο εργασίας, την πίεση χρόνου και τις σχέσεις	-0,071	-0,869	0,386	
Θέματα σχετικά με την οργάνωση των σχολικών μονάδων	0,064	0,662	0,509	
Θέματα σχετικά με την έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης του επαγγελματικού κύρους	0,108	0,921	0,358	
Θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο	0,180	1,711	0,089	

Πίνακας 25: Πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση για την αποπροσωποποίηση με τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες

Μειωμένη προσωπική επίτευξη	β	t	p	R^2
Θέματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών	-0,193	-1,958	0,052	0,037
Θέματα σχετικά με τον φόρτο εργασίας, την πίεση χρόνου και τις σχέσεις	0,126	1,194	0,234	
Θέματα σχετικά με την οργάνωση των σχολικών μονάδων	0,086	0,687	0,493	
Θέματα σχετικά με την έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης του επαγγελματικού κύρους	-0,106	-0,699	0,485	
Θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο	-0,053	-0,387	0,699	

Πίνακας 26: Πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση για τη μειωμένη προσωπική επίτευξη με τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες

5.4.2 Δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά που προβλέπουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών

Αντίστοιχα, για να διερευνηθούν ποια από τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά συμβάλλουν στην πρόβλεψη της επαγγελματικής εξουθένωσης, χρησιμοποιήθηκε η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση. Συγκεκριμένα εφαρμόστηκαν τρεις πολλαπλές γραμμικές παλινδρομήσεις με εξαρτημένη μεταβλητή κάθε φορά μια διάσταση της εργασιακής εξουθένωσης και ανεξάρτητες μεταβλητές τους οκτώ δημογραφικούς και επαγγελματικούς παράγοντες (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, έτη υπηρεσίας, οργανικότητα σχολικής μονάδας, θέση υπηρεσίας, υπηρεσιακή κατάσταση και μορφωτικό επίπεδο).

Τα ευρήματα παρουσιάζονται στους Πίνακες 27, 28 και 29. Στον Πίνακα 27 παρατηρείται ότι το φύλο προβλέπει θετικά κατά 13,5% τη συναισθηματική εξάντληση των εκπαιδευτικών ($\beta=5,969$, $p=0,005<0,05$), καθώς επίσης και η ηλικία προβλέπει αρνητικά κατά 13,5% τη συναισθηματική εξάντληση ($\beta=-0,508$, $p=0,030<0,05$). Οι υπόλοιποι δημογραφικοί και επαγγελματικοί παράγοντες δεν φαίνεται να προβλέπουν τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, αφού κάθε φορά η τιμή $p>0,05$.

Τέλος, όπως φαίνεται και στους Πίνακες 28 και 29, οι δημογραφικοί και επαγγελματικοί παράγοντες δεν φαίνεται να προβλέπουν την αποπροσωποποίηση και τη μειωμένη προσωπική επίτευξη των εκπαιδευτικών τους δείγματος της παρούσας έρευνας, καθώς σε όλες τις περιπτώσεις η τιμή $p>0,05$.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Συναισθηματική εξάντληση	β	t	p	R^2
Φύλο	5,969	2,864	0,005	0,135
Ηλικία	-0,508	-2,183	0,030	
Οικογενειακή κατάσταση	1,226	0,804	0,422	
Έτη υπηρεσίας	0,235	0,915	0,362	
Οργανικότητα σχολικής μονάδας	-1,358	-1,049	0,296	
Θέση υπηρεσίας	-3,594	-1,573	0,118	
Υπηρεσιακή κατάσταση	-2,682	-1,008	0,315	
Μορφωτικό επίπεδο	0,728	0,849	0,397	

Πίνακας 27: Πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση για τη συναισθηματική εξάντληση με τους δημογραφικούς και επαγγελματικούς παράγοντες

Αποπροσωποποίηση	β	t	p	R^2
Φύλο	-0,390	-0,400	0,690	0,055
Ηλικία	-0,165	-1,519	0,131	
Οικογενειακή κατάσταση	0,130	0,183	0,855	
Έτη υπηρεσίας	0,023	0,189	0,851	
Οργανικότητα σχολικής μονάδας	0,015	0,025	0,980	
Θέση υπηρεσίας	0,540	0,505	0,614	
Υπηρεσιακή κατάσταση	-1,889	-1,516	0,131	
Μορφωτικό επίπεδο	0,333	0,829	0,408	

Πίνακας 28: Πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση για την αποπροσωποποίηση με τους δημογραφικούς και επαγγελματικούς παράγοντες

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Μειωμένη προσωπική επίτευξη	β	t	p	R^2
Φύλο	1,649	1,372	0,172	0,076
Ηλικία	0,020	0,151	0,880	
Οικογενειακή κατάσταση	-1,085	-1,234	0,219	
Έτη υπηρεσίας	0,191	1,288	0,200	
Οργανικότητα σχολικής μονάδας	0,560	0,750	0,454	
Θέση υπηρεσίας	0,345	0,261	0,794	
Υπηρεσιακή κατάσταση	1,146	0,747	0,456	
Μορφωτικό επίπεδο	-0,074	-0,150	0,881	

Πίνακας 29: Πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση για τη μειωμένη προσωπική επίτευξη με τους δημογραφικούς και επαγγελματικούς παράγοντες

Συμπερασματικά θα μπορούσε να ειπωθεί ότι η μόνη διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης που μπορεί να προβλεφθεί από τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες και τους δημογραφικούς παράγοντες είναι η συναισθηματική εξάντληση. Συγκεκριμένα, αυτή μπορεί να προβλεφθεί από θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο και από θέματα σχετικά με τον φόρτο εργασίας, τη χρονική πίεση και τις σχέσεις, συνδυαστικά με το φύλο και την ηλικία.

6. Συζήτηση και ερμηνεία των αποτελεσμάτων

Στο παρόν κεφάλαιο επιχειρείται η συζήτηση και η ερμηνεία των αποτελεσμάτων της παρούσας εμπειρικής μελέτης, αλλά και η διασύνδεση τους με το θεωρητικό πλαίσιο και τη βιβλιογραφική ανασκόπηση που έχουν προηγηθεί. Οι τέσσερις ενότητες που ακολουθούν αφορούν τα τέσσερα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν για την ολοκλήρωση της μελέτης αυτής. Αρχικά, διαπραγματεύονται τα επίπεδα της εργασιακής εξουθένωσης των συμμετεχόντων, ενώ στη συνέχεια ερμηνεύεται η συσχέτιση των δημογραφικών και επαγγελματικών παραγόντων με το υπό μελέτη σύνδρομο. Έπειτα, αναφέρονται οι συσχετίσεις και οι ερμηνείες του συνδρόμου με τους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας και, τέλος, επιχειρείται η διασύνδεση δημογραφικών και αγχογόνων εργασιακών παραγόντων για την πρόβλεψη της εργασιακής εξουθένωσης.

6.1 Επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων

Αντικείμενο διερεύνησης της παρούσας μελέτης ήταν η εξέταση των επιπέδων εργασιακής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της χώρας. Βασικό εύρημα της έρευνας αποτελεί η διαπίστωση πως οι παραπάνω εκπαιδευτικοί βιώνουν μέτρια έως χαμηλά επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης, καθώς παρουσιάστηκαν να βιώνουν μέτρια συναισθηματική εξάντληση, χαμηλή αποπροσωποποίηση, ενώ, ενδιαφέρον προκαλεί, η ιδιαίτερα υψηλή αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων. Πιο συγκεκριμένα, ένα σημαντικό ποσοστό της τάξης του 60,9% εξέφρασε μέτρια και υψηλή συναισθηματική εξάντληση, ενώ η πλειοψηφία του δείγματος παρουσίασε χαμηλή αποπροσωποποίηση (82,2%) και υψηλή προσωπική επίτευξη (61,5%).

Το εύρημα αυτό έρχεται σε συμφωνία με αρκετές μελέτες, οι οποίες έχουν καταγράψει σχετικά μέτρια προς χαμηλά επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010· Αυγουστίνου, 2018· Anastasiou & Anagnostou, 2020· Croom, 2003· Dennis, 2008· Hamby, 2019· Mukundan et al., 2015· Vousiopoulos et al., 2019). Πιο συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα που αφορούν τη συναισθηματική εξάντληση και την

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

αποπροσωποποίηση συμφωνούν απόλυτα με τις έρευνες των Αυγουστίνου (2018), Anastasiou και Anagnostou (2020), Croom (2003), Dennis (2008) και Schultz Thornqvist (2011), οι οποίοι κατέγραψαν μέτρια συναισθηματική εξάντληση και χαμηλή αποπροσωποποίηση στους εκπαιδευτικούς του δείγματός τους. Τα ευρήματα που αφορούν τη διάσταση της μειωμένης προσωπικής επίτευξης συμφωνούν με τις μελέτες των Αυγουστίνου (2018), Anastasiou και Anagnostou (2020), Croom (2003), Κουστέλιου και Κουστελίου (2001) και Φλάμπουρα Νιέτου κ.συν. (2018), οι οποίοι σημείωσαν υψηλή αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων στους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς των ερευνών τους. Ωστόσο, τα παραπάνω αποτελέσματα έρχονται σε αντίθεση με άλλες έρευνες, οι οποίες έχουν παρουσιάσει τους εκπαιδευτικούς να βιώνουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (Betoret, 2009· Bozkuş, 2018· Κάμτσιος & Λώλης, 2016· Πάτσαλης & Παπουτσάκη, 2010).

Αναφορικά με τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, έχει αναφερθεί σε προηγούμενη ενότητα ότι αποτελεί το πρώτο στάδιο του συνδρόμου της εργασιακής εξουθένωσης και περιλαμβάνει συναισθήματα ψυχικής και σωματικής κόπωσης (Maslach, 1982). Φαίνεται, λοιπόν, πως οι εκπαιδευτικοί του δείγματος της παρούσας έρευνας βιώνουν την πρώτη φάση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, μιας και σημείωσαν μέτρια βαθμολογία σε αυτή τη διάσταση. Οι συμμετέχοντες φαίνεται να έχουν εξαντλήσει ως ένα βαθμό τα ψυχικά τους αποθέματα και, ίσως, δεν νιώθουν αρκετά ικανοί να προσφέρουν στους μαθητές, στους συναδέλφους και, γενικότερα, στην εργασία τους. Η διαπίστωση, όμως, αυτή σε συνάρτηση με την πολύ χαμηλή βαθμολογία στη διάσταση της αποπροσωποποίησης και την αρκετά υψηλή βαθμολογία στη διάσταση της προσωπικής επίτευξης, είναι αρκετή για να εξαχθεί το συμπέρασμα πως ενώ οι συμμετέχοντες δείχνουν συναισθηματικά εξαντλημένοι, δεν φαίνεται να βιώνουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης σε σημαντικό βαθμό. Η πολύ χαμηλή αποπροσωποποίησή τους φανερώνει ότι η στάση τους απέναντι στους μαθητές παραμένει θετική και ευνοϊκή, ενώ σε καμία περίπτωση δεν έχουν αποστασιοποιηθεί από αυτούς. Επιπλέον, η αρκετά υψηλή βαθμολογία στα προσωπικά επιτεύγματα υποδηλώνει το αίσθημα ικανοποίησης, αυτοεκτίμησης και αποτελεσματικότητας των συμμετεχόντων από την εργασία τους, καθώς, επίσης, και την προσαρμοστικότητά τους σε αγχογόνες εργασιακές καταστάσεις.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Μια πιθανή εξήγηση του παραπάνω αποτελέσματος, δηλαδή ότι οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί των ολιγοθεσίων δημοτικών σχολείων βιώνουν τη συναισθηματική εξάντληση, είναι εξαιτίας των πολλαπλών καθηκόντων και υποχρεώσεων που προκύπτουν από τις συνθήκες λειτουργίας των σχολείων αυτών, όπως τα διευρυμένα ωράρια (Φυκάρης, 2002), η προετοιμασία σε μεγάλο αριθμό διδακτικών αντικειμένων (Χαρίτος, 2008), η διοικητική εργασία (Μπρούζος & Οικονομόπουλος, 2016), η μη υποστήριξη από το κράτος (Οικονομόπουλος & Μπρούζος, 2017), η γεωγραφική και πολιτισμική απομόνωση (Κατσαντώνη, 2007) κ.ά. Ωστόσο, το γεγονός πως δεν νιώθουν αποπροσωποποιημένοι ερμηνεύεται, πιθανά, από την καθημερινή, άμεση και στενή επαφή με τους μαθητές, τους γονείς και την τοπική κοινότητα, η οποία έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία εποικοδομητικών ή και φιλικών σχέσεων, αλλά και την ευκολότερη προσαρμογή σε νέες συνθήκες. Επιπροσθέτως, οι στενές αυτές σχέσεις και η άμεση επαφή με την κοινότητα, συμβάλλουν στο γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί μπορούν άμεσα και έγκαιρα να δράσουν για να αντιμετωπίσουν τυχόν δυσλειτουργίες και προβλήματα που προκύπτουν. Η έγκαιρη δράση τους αυτή, συνήθως, αποδίδει καρπούς άμεσα, έτσι ώστε οι εκπαιδευτικοί να νιώθουν πως πετυχαίνουν τους στόχους τους και να διακατέχονται από ένα υψηλό αίσθημα προσωπικής επίτευξης.

Επίσης, μια άλλη πιθανή ερμηνεία των μέτριων έως χαμηλών επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών του δείγματος, σύμφωνα με τους Σπυρομήτρο και Ιορδανίδη (2017), ίσως οφείλεται στον χρόνο εργασίας. Στην Ελλάδα, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού ανήκει στα πιο προνομιούχα όσον αφορά τον χρόνο εργασίας και τον χρόνο των διακοπών. Ο χρόνος των διακοπών, πιθανά, επαρκεί στο να αποφορτίζονται συναισθηματικά οι εκπαιδευτικοί και να επιστρέφουν στην εργασία τους με γεμάτα ψυχικά αποθέματα, με αποτέλεσμα τα επίπεδα εξουθένωσης να βρίσκονται σε χαμηλά επίπεδα.

Τέλος, μια άλλη πιθανή εξήγηση των μέτριων έως χαμηλών επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών, μπορεί να οφείλεται στο καθεστώς τηλεεκπαίδευσης που υφίσταται στη χώρα μας για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά, εξαιτίας της πανδημίας που πλήττει τον πλανήτη. Αυτό σημαίνει πως οι εκπαιδευτικοί, πιθανά, έχουν ήδη προσαρμοστεί και επιμορφωθεί στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση από την προηγούμενη χρονιά που εφαρμόστηκε για πρώτη φορά, αλλά και από τη φετινή σχολική χρονιά που εφαρμόστηκε καθολικά από όλους τους εκπαιδευτικούς της χώρας. Αν και αυτή η

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

κατάσταση, πιθανά, τους εξαντλεί και τους κουράζει συναισθηματικά, δεν φαίνεται οι εκπαιδευτικοί τελικά να κινδυνεύουν σοβαρά από το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης.

6.2 Σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων

Σημαντικός, ακόμα, στόχος του παρόντος πονήματος ήταν η συσχέτιση των δημογραφικών και επαγγελματικών στοιχείων των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών με την επαγγελματική εξουθένωσή τους. Όσον αφορά τον παράγοντα φύλο, στα αποτελέσματα της παρούσας εργασίας καταγράφηκε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί βιώνουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση από τους άντρες, ενώ δεν βρέθηκαν σημαντικές διαφοροποιήσεις στις διαστάσεις της αποπροσωποποίησης και της μειωμένης προσωπικής επίτευξης. Φαίνεται, λοιπόν, να επιβεβαιώνεται η κυρίαρχη αντίληψη πως οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι περισσότερο επιρρεπείς στο σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης (Antoniou et al., 2006· Κάμτσιος & Λώλης, 2016· Maslach et al., 2001). Το παραπάνω εύρημα σχετικά με τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, φαίνεται να συμφωνεί με αρκετές μελέτες της εγχώριας και διεθνούς βιβλιογραφίας (Αυγουστίνου, 2018· Antoniou et al., 2006· Antoniou et al., 2013· Bozkus 2018· Dennis, 2008· Κάντας, 1996· Yorulmaz και Altinkurt, 2018), οι οποίες εντόπισαν διαφυλικές διαφορές στη διάσταση αυτή, με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς να σημειώνουν υψηλότερη βαθμολογία. Ωστόσο, το αποτέλεσμα αυτό έρχεται σε αντίθεση με άλλες εργασίες (Anastasiou & Anagnostou, 2020· Li, 2020), οι οποίες βρήκαν τους άντρες εκπαιδευτικούς περισσότερο συναισθηματικά εξαντλημένους. Ακόμα, το εύρημα σχετικά με τις διαστάσεις της αποπροσωποποίησης και της μειωμένης προσωπικής επίτευξης, στις οποίες δεν βρέθηκαν σημαντικά στατιστικές διαφοροποιήσεις, έρχεται σε συμφωνία με την Dennis (2008) και τις Anastasiou και Anagnostou (2020). Τέλος, σε αντίθεση έρχονται οι έρευνες των Akin (2019), του Croom (2003), του Βασιλόπουλου (2012), των Πάτσαλη και Παπουτσάκη (2010), των Αβεντισιάν-Παγοροπούλου κ.συν. (2002) και της Schultz

Thorngvist (2011), οι οποίες δεν βρήκαν έμφυλες διαφοροποιήσεις στους εκπαιδευτικούς του δείγματός τους.

Τα αντικρουόμενα ευρήματα σχετικά με τον παράγοντα φύλο, όπως έχει αναφερθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο, δημιουργούν ένα θολό τοπίο σχετικά με την επίδραση του φύλου στην επαγγελματική εξουθένωση. Οι υποστηρικτές της άποψης ότι το φύλο επηρεάζει την εργασιακή εξουθένωση, θεωρούν ότι οι γυναίκες συνήθως δυσκολεύονται να ενεργοποιήσουν τις κατάλληλες στρατηγικές αντιμετώπισης του άγχους και της εξάντλησης (Antoniou et al., 2006). Επίσης, υποστηρίζεται ότι οι διαφοροποιήσεις ανάμεσα στα δύο φύλα εξηγούνται από τους διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους και τις διαφορετικές προσδοκίες των δύο φύλων (Antoniou et al., 2013). Οι σύγχρονες γυναίκες, οι οποίες έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο, πολλές φορές έχουν υψηλές εργασιακές απαιτήσεις με αποτέλεσμα να δέχονται και υψηλή πίεση. Αυτό σε συνδυασμό με τις προσωπικές και οικογενειακές υποχρεώσεις, αυξάνει τα επίπεδα άγχους και συνεπακόλουθης εργασιακής εξουθένωσης (Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017). Εν αντιθέσει με τα παραπάνω, οι υποστηρικτές της αντίληψης ότι ο παράγοντας φύλο δεν επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση, σημειώνουν πως είναι αδύνατον να γίνονται γενικεύσεις, καθώς θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η επίδραση άλλων περιβαλλοντικών παραγόντων, όπως η φύση του επαγγέλματος, η επαγγελματική κουλτούρα, οι συνθήκες εργασίας κ.ά. (Κάμτσιος & Λώλης, 2016).

Αναφορικά με τον παράγοντα οικογενειακή κατάσταση, στα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας καταγράφηκαν σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα στους έγγαμους και άγαμους εκπαιδευτικούς ως προς τη διάσταση της μειωμένης προσωπικής επίτευξης, με τους άγαμους να σημειώνουν χαμηλότερο σκορ προσωπικών επιτευγμάτων, κάτι που υποδηλώνει μεγαλύτερο βαθμό εξουθένωσης. Στις διαστάσεις της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης δεν βρέθηκαν σημαντικές διαφορές. Το εύρημα σχετικά με τη διάσταση της μειωμένης προσωπικής επίτευξης συμφωνεί με πλήθος μελετών (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου κ.συν., 2002· Αυγουστίνου, 2018· Βασιλόπουλος, 2002· Κάμτσιος & Λώλης, 2016), οι οποίες διαπίστωσαν πως οι άγαμοι εκπαιδευτικοί είχαν σημαντικά χαμηλότερη βαθμολογία στη διάσταση των προσωπικών επιτευγμάτων. Ωστόσο, η έρευνα των Σπυρομήτου και Ιορδανίδη (2017) έρχεται σε αντίθεση με το παραπάνω εύρημα, καθώς δεν εντόπισε σημαντικές διαφορές στη διάσταση της προσωπικής επίτευξης, ενώ συμφωνεί με τα

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

ευρήματα στην αποπροσωποποίηση και τη συναισθηματική εξάντληση, καθώς δεν βρέθηκαν σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς τον παράγοντα οικογενειακή κατάσταση.

Μια πιθανή ερμηνεία της μεγαλύτερης εξουθένωσης των άγαμων εκπαιδευτικών ως προς τη διάσταση της προσωπικής επίτευξης, είναι το γεγονός πως η οικογένεια δρα υποστηρικτικά στον εκπαιδευτικό, και γενικότερα στον εργαζόμενο, με αποτέλεσμα οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί να διευθετούν καλύτερα τις πιθανές συγκρούσεις και τα τυχόν προβλήματα που προκύπτουν τόσο στην προσωπική τους όσο και στην επαγγελματική τους ζωή (Αβεντισιάν-Παγοροπούλου κ.συν., 2002· Κάμτσιος & Λώλης, 2016). Επίσης, οι εκπαιδευτικοί των ολιγοθέσιων σχολείων της παρούσας έρευνας υπηρετούν σε γεωγραφικά απομονωμένες περιοχές και είναι αναγκασμένοι να διαμένουν σε απομακρυσμένα και με δύσκολη πρόσβαση μέρη, με αποτέλεσμα να επηρεάζονται αρνητικά (Κατσαντώνη, 2007). Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι άγαμοι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί αγωνίζονται αβοήθητοι και μόνι, μακριά από τον κοινωνικό τους περίγυρο και μη έχοντας, πιθανά, οικογένεια ή κάποιο σύντροφο για υποστήριξη, εξάγεται το συμπέρασμα ότι, ίσως, τείνουν να είναι πιο επιρρεπείς στο σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης.

Σχετικά με τον παράγοντα ηλικία, στα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας καταγράφηκαν σημαντικές διαφοροποιήσεις και στις τρεις διαστάσεις της εργασιακής εξουθένωσης, με τους νεότερους εκπαιδευτικούς να βιώνουν υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση και χαμηλότερη αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων από τους ηλικιακά μεγαλύτερους εκπαιδευτικούς. Πιο συγκεκριμένα, οι ηλικιακές ομάδες έως 30 ετών και 31-40 ετών σημείωσαν σημαντικά υψηλότερη βαθμολογία στη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση και χαμηλότερη στην προσωπική επίτευξη από την ηλικιακή ομάδα 51 ετών και άνω. Επίσης, στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης προέκυψε ότι και οι εκπαιδευτικοί 31-40 ετών έχουν σημαντικά μεγαλύτερο σκορ από τους εκπαιδευτικούς 41-50 ετών. Τα παραπάνω αποτελέσματα συμφωνούν με αρκετές έρευνες (Αυγουστίνου, 2018· Antoniou et al., 2006· Κάμτσιος & Λώλης, 2016· Κάντας, 1996), οι οποίες σημείωσαν μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση στους νεότερους ηλικιακά εκπαιδευτικούς του δείγματός τους. Ωστόσο, σε αντίθεση έρχεται η έρευνα των Αντωνίου και Ντάλλα (2010), η οποία κατέγραψε μεγαλύτερο σκορ στα προσωπικά επιτεύγματα στους νεότερους εκπαιδευτικούς έως 30 ετών και μεγαλύτερο επίπεδο αποπροσωποποίησης στους εκπαιδευτικούς 41-50 ετών. Τέλος, εν αντιθέσει των αποτελεσμάτων της παρούσας μελέτης,

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

οι Πάτσαλης και Παπουτσάκη (2010), οι Αβεντισιάν-Παγοροπούλου κ.συν. (2002), η Dennis (2008) και η Schultz Thornqvist (2011) δεν βρήκαν σημαντικές διαφοροποιήσεις στους μέσους όρους των ηλικιακών ομάδων των συμμετεχόντων των ερευνών τους.

Σύμφωνα με τους Antoniou et al. (2006), το γεγονός πως οι νεότεροι εκπαιδευτικοί φαίνεται να είναι πιο επιρρεπείς στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, ερμηνεύεται από τη δυσκολία τους να αντιμετωπίσουν τις νέες στρεσογόνες καταστάσεις με κατάλληλες στρατηγικές, οι οποίες προκύπτουν κυρίως στην έναρξη της εργασιακής τους καριέρας, ενώ με το πέρασμα των χρόνων αποκτούν εμπειρία και τα επίπεδα της εξουθένωσης τείνουν να μειώνονται. Επιπλέον, σύμφωνα με τους Κάμτσιο και Λώλη (2016), οι νεότεροι εκπαιδευτικοί, εκτός από τη μικρότερη εμπειρία, διαθέτουν περιορισμένη ωριμότητα και σταθερότητα σε σχέση με τους γηραιότερους, ενώ καταρρίπτονται ευκολότερα οι αρχικές τους προσδοκίες και ο ιδεαλισμός τους. Εν αντιθέσει, οι γηραιότεροι εκπαιδευτικοί, όντας πιο πεπειραμένοι, αντιμετωπίζουν καλύτερα τις απαιτήσεις και τις προκλήσεις της εργασίας τους, έχοντας περισσότερη αυτοπεποίθηση, ασφάλεια, ωριμότητα και συνειδητότητα.

Επιπροσθέτως, αναφορικά με τον παράγοντα έτη υπηρεσίας, στην παρούσα μελέτη διαπιστώθηκε ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές στο σύνολο των τριών διαστάσεων της εργασιακής εξουθένωσης. Παρατηρήθηκε πως οι εκπαιδευτικοί με λιγότερα χρόνια υπηρεσίας τείνουν να έχουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση και χαμηλότερο αίσθημα προσωπικών επιτευγμάτων από τους εκπαιδευτικούς με περισσότερα έτη υπηρεσίας. Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί με έως και 10 χρόνια υπηρεσίας και αυτοί με 11-20 έτη υπηρεσίας έχουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση και μικρότερη προσωπική επίτευξη από τους εκπαιδευτικούς με 31 έτη υπηρεσίας και άνω. Επίσης, σημειώθηκε ότι οι συμμετέχοντες με 21-30 χρόνια προϋπηρεσίας βιώνουν χαμηλότερη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση από αυτούς με 11-20 χρόνια εμπειρίας, ενώ, ταυτόχρονα, βιώνουν υψηλότερα προσωπικά επιτεύγματα από τους συμμετέχοντες με έως και 10 χρόνια εμπειρίας.

Τα παραπάνω αποτελέσματα έρχονται σε συμφωνία με πλήθος μελετών (Anastasiou & Anagnostou, 2020· Βασιλόπουλος, 2012· Κάμτσιος & Λώλης, 2016), οι οποίες διαπίστωσαν πως με την αύξηση των ετών υπηρεσίας, τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης τείνουν να μειώνονται. Ωστόσο, τα παρόντα ευρήματα δεν συμφωνούν με τις μελέτες των Antoniou et

al. (2013), Kamtsios (2018) και Kokkinos (2007), οι οποίες σημείωσαν πως οι εκπαιδευτικοί με λιγότερα έτη υπηρεσίας (έως 10 έτη) κινδυνεύουν λιγότερο από το υπό μελέτη σύνδρομο συγκριτικά με αυτούς με πάνω από 10 έτη υπηρεσίας, κυρίως ως προς την κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης. Εκ διαμέτρου αντίθετα ευρήματα σημείωσαν οι Αβεντισιάν-Παγοροπούλου κ.συν. (2002), οι Αντωνίου και Ντάλλα (2010), η Dennis (2008) και οι Πάτσαλης και Παπουτσάκη (2010), οι οποίοι δεν βρήκαν τον παράγοντα χρόνια υπηρεσίας να συνδέεται με το σύνδρομο εργασιακής εξουθένωσης.

Μια πιθανή εξήγηση των παρόντων αποτελεσμάτων, που παρουσιάζουν τους λιγότερο έμπειρους εκπαιδευτικούς πιο επιρρεπείς στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, αφορά τις αυξημένες προσδοκίες στην έναρξη της εργασιακής σταδιοδρομίας των εκπαιδευτικών και την παράλληλη διάψευση αυτών των αρχικών ιδεαλιστικών προσδοκιών τους, καθώς, επίσης και το γεγονός πως οι άπειροι εκπαιδευτικοί θεωρούν υπεύθυνο μονάχα τον εαυτό τους για ό,τι συμβαίνει στη σχολική τάξη (Kamtsios, 2018). Επιπλέον, εκτός από τα παραπάνω, μια άλλη πιθανή ερμηνεία οφείλεται στο γεγονός πως οι πιο άπειροι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί της παρούσας έρευνας, οι οποίοι υπηρετούν στα ολιγοθέσια σχολεία της επικράτειας, επιφορτίζονται με πολύ περισσότερες ευθύνες από ότι μπορούν να διαχειριστούν. Τέτοιες ευθύνες μπορεί να είναι οι διοικητικές εργασίες (Μπρούζος & Οικονομόπουλος, 2016), τα διευρυμένα ωράρια (Φυκάρης, 2002), η προετοιμασία σε μεγάλο όγκο μαθησιακών αντικειμένων (Χαρίτος, 2008), οι οποίες, παράλληλα με τη μη υποστήριξη από το κράτος (Οικονομόπουλος & Μπρούζος, 2017) και τη γεωγραφική απομόνωση (Κατσαντώνη, 2007), τείνουν να εξουθενώνουν και να κουράζουν τους λιγότερο έμπειρους εκπαιδευτικούς. Από την άλλη πλευρά, οι εμπειρότεροι συμμετέχοντες της παρούσας έρευνας, υπηρετώντας αρκετά χρόνια, πιθανά, σε ολιγοθέσια σχολεία, αισθάνονται πιο ικανοί να αντιμετωπίσουν τις δύσκολες συνθήκες λειτουργίας αυτών των σχολείων και να ανταποκριθούν επαρκέστερα στις απαιτήσεις της εργασίας τους, με αποτέλεσμα να μην κινδυνεύουν να εκδηλώσουν εργασιακή εξουθένωση.

Ακόμα, όσον αφορά τη μεταβλητή θέση υπηρεσίας, δεν βρέθηκαν σημαντικές διαφορές μεταξύ των προϊστάμενων-εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτικών σε καμία από τις τρεις διαστάσεις της εργασιακής εξουθένωσης. Η διαπίστωση αυτή συμφωνεί με τη συγκριτική μελέτη του Akin (2019), στην οποία προέκυψε ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές

μεταξύ των βαθμολογιών των διευθυντών και των εκπαιδευτικών και στις τρεις υποκλίμακες της εξουθένωσης.

Επίσης, παρόμοια αποτελέσματα προέκυψαν στην παρούσα μελέτη και για τη μεταβλητή μορφωτικό επίπεδο, καθώς δεν βρέθηκε αυτή να συσχετίζεται με το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με την Αυγουστίνου (2018), τον Croom (2003), τη Dennis (2008), τους Σπυρομήτρο και Ιορδανίδη (2017), τη Μουζούρα (2005), τον Καραγιώργα (2018) και τη Χαραλάμπους (2012), οι οποίοι διαπίστωσαν πως το μορφωτικό επίπεδο δεν συνδέεται με το υπό μελέτη σύνδρομο. Ωστόσο, αντίθετα ευρήματα κατέγραψαν ο Li (2020), καθώς διαπίστωσε πως οι υψηλότερα καταρτισμένοι εκπαιδευτικοί βιώνουν εντονότερα την επαγγελματική εξουθένωση, και οι Yorulmaz και Altinkurt (2018), οι οποίοι βρήκαν τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος να εκδηλώνουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση και μικρότερη προσωπική επίτευξη.

Επιπροσθέτως, όμοια ευρήματα παρατηρήθηκαν και για τον παράγοντα υπηρεσιακή κατάσταση, αφού δεν βρέθηκαν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στους μέσους όρους των βαθμολογιών των μόνιμων και των αναπληρωτών εκπαιδευτικών. Ωστόσο, σε αντίθεση με το παρόν εύρημα, σε αρκετές μελέτες έχουν βρεθεί οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί να είναι πιο επιρρεπείς στο υπό μελέτη σύνδρομο (Αντωνίου & Ντάλλα, 2010· Αυγουστίνου, 2018· Κυριακάκη & Λούπη, 2016), λόγω της εργασιακής ανασφάλειας και των συχνών αλλαγών εργασιακού περιβάλλοντος αυτών των εκπαιδευτικών (Κυριακάκη & Λούπη, 2016).

Τέλος, σχετικά με τη μεταβλητή οργανικότητα σχολικής μονάδας, δεν προέκυψαν σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των βαθμολογιών των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε μονοθέσια, διθέσια και τριθέσια δημοτικά σχολεία ως προς το σύνολο των διαστάσεων του συνδρόμου. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με την Αυγουστίνου (2018), η οποία δεν βρήκε συσχετίσεις μεταξύ του παράγοντα οργανικότητα σχολικής μονάδας και εργασιακής εξουθένωσης των συμμετεχόντων. Ωστόσο, το παρόν αποτέλεσμα έρχεται εν μέρει σε αντίθεση με τους Κάμτσιο και Λώλη (2016), οι οποίοι βρήκαν ότι οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε μικρά σχολεία (έως 10 τμήματα) είχαν μεγαλύτερη αίσθηση προσωπικής επίτευξης, συγκρινόμενοι με τους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μεγαλύτερα σχολεία.

6.3 Σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων με τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες

Ένα ακόμα βασικό αντικείμενο μελέτης της παρούσας έρευνας αποτέλεσε η συσχέτιση των στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων με την επαγγελματική εξουθένωση των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών. Σχετικά με τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, στα αποτελέσματα της έρευνας καταγράφηκε ότι αυτή συσχετίζεται θετικά με όλους τους αγχογόνους παράγοντες εργασίας, οι οποίοι, κατά φθίνουσα σειρά, οφείλονται σε θέματα φόρτου εργασίας, πίεσης χρόνου και σχέσεων, σε θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο, σε θέματα αναφορικά με την οργάνωση των σχολικών μονάδων, σε θέματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών και σε θέματα σχετικά με την έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης του επαγγελματικού κύρους των εκπαιδευτικών. Με το πόρισμα αυτό συμφωνούν αρκετές εμπειρικές μελέτες (Betoret, 2006· Kokkinos, 2007· Μουζούρα, 2005· Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017· Στάγια & Ιορδανίδης, 2014), οι οποίες βρήκαν σημαντική συσχέτιση της συναισθηματικής εξάντλησης με τους αγχογόνους εργασιακούς παράγοντες. Επιπλέον, ο Bozkus (2018) σημείωσε πως ο κυριότερος παράγοντας που επηρεάζει τη συναισθηματική εξάντληση των εκπαιδευτικών είναι ο υπέρμετρος φόρτος εργασίας, εύρημα που διαπιστώθηκε και στην παρούσα μελέτη. Η συνέπεια με βάση την οποία επιβεβαιώνεται η υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης από όλους τους εργασιακούς παράγοντες, έχει συμβάλλει στο να τη θεωρούν πολλοί ερευνητές της επιστημονικής κοινότητας ως το βασικό σύμπτωμα της εργασιακής εξουθένωσης (Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017).

Επιπροσθέτως, αναφορικά με τη διάσταση της αποπροσωποποίησης, στα ευρήματα της παρούσας έρευνας καταγράφηκε ότι αυτή συσχετίζεται θετικά με όλες τις στρεσογόνες πηγές εργασίας, οι οποίες οφείλονται, κατά φθίνουσα σειρά, σε θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο, σε θέματα αναφορικά με την έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης του επαγγελματικού κύρους, σε θέματα που σχετίζονται με την οργάνωση των σχολικών μονάδων, σε θέματα σχετικά με τον φόρτο εργασίας, την πίεση χρόνου και τις σχέσεις και σε θέματα αναφορικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών. Σε παρόμοια ευρήματα έχουν καταλήξει αρκετές μελέτες (Κάμτσιος & Λώλης, 2016· Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης,

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

2017· Στάγια & Ιορδανίδης, 2014· Χαραλάμπους, 2012), οι οποίες κατέγραψαν σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ της αποπροσωποποίησης των εκπαιδευτικών και των στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων.

Μια πιθανή ερμηνεία των αποτελεσμάτων για τις δύο παραπάνω διαστάσεις του υπό μελέτη συνδρόμου, προκύπτει από το συνδυασμό των περιορισμένων διαθέσιμων πόρων και των υψηλών εργασιακών απαιτήσεων που υφίσταται το επάγγελμα του εκπαιδευτικού (Maslach et al., 2001). Οι στρεσογόνοι εργασιακοί παράγοντες, οι οποίοι είναι ενδογενείς στην εργασία του εκπαιδευτικού και αφορούν τον φόρτο εργασίας, τις χρονικές πιέσεις, τις πολλές ευθύνες, τις προοπτικές και το κύρος του επαγγέλματος, τα προβλήματα εξοπλισμού και υποδομών, τα οργανωτικά προβλήματα, τις συνθήκες εργασίας, τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών, κ.ά., φαίνεται να επιδρούν καθοριστικά στη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση των εκπαιδευτικών (Κάμτσιος & Λώλης, 2016).

Επίσης, καθώς οι επικρατέστεροι στρεσογόνοι παράγοντες για τη συναισθηματική εξάντληση ήταν τα θέματα φόρτου εργασίας, πίεσης χρόνου και σχέσεων (εφημερίες, έλλειψη χρόνου για ολοκλήρωση της ύλης, για την προετοιμασία των μαθημάτων και για τη διόρθωση γραπτών, διδασκαλία πολλών διαφορετικών αντικειμένων, μεταφορά εργασίας στο σπίτι, διαπροσωπικές σχέσεις) και τα θέματα που αφορούν τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο (ανασφάλεια, παραμονή στον εργασιακό χώρο πέραν του διδακτικού ωραρίου, άνιση κατανομή των μαθητών στην τάξη, μη λογική χρονική ακολουθία της ύλης, ταυτόχρονη διδασκαλία σε διαφορετικές τάξεις, δυσκολία για τη μετάβαση στο σχολείο, ανεπαρκής μισθός) (Κατσαντώνη, 2007· Μπρούζος & Οικονομόπουλος, 2016· Χαρίτος, 2008), γίνεται αντιληπτό ότι οι εκπαιδευτικοί των ολιγοθέσιων σχολείων του δείγματος της παρούσας έρευνας έχουν επιφορτιστεί από πλήθος ευθυνών και υποχρεώσεων, με αποτέλεσμα να κουράζονται, να αποδιοργανώνονται και να εξαντλούνται. Παράλληλα, ο επικρατέστερος αγχογόνος παράγοντας και για την αποπροσωποποίηση ήταν οι συνθήκες εργασίας στο σχολείο, εύρημα το οποίο ήταν αναμενόμενο, καθώς, όπως έχει προαναφερθεί, οι συνθήκες εργασίας και λειτουργίας των ολιγοθέσιων σχολείων είναι πολύ απαιτητικές (Μπρούζος & Οικονομόπουλος, 2016), με αποτέλεσμα να είναι ικανές να κάνουν τους εκπαιδευτικούς να υιοθετούν αρνητικές στάσεις προς τους μαθητές τους, να κατακλύζονται από έλλειψη υπομονής και ευερεθιστότητα.

Επίσης, όσον αφορά τη διάσταση της μειωμένης προσωπικής επίτευξης, στα πορίσματα της μελέτης αυτής διαπιστώθηκε πως αυτή συσχετίζεται αρνητικά μόνο με τους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας που οφείλονται σε θέματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών. Το παρόν εύρημα συμφωνεί εν μέρει με τους Κάμτσιο και Λώλη (2016), που μεταξύ άλλων, διαπίστωσαν πως η περιορισμένη προσωπική επίτευξη των εκπαιδευτικών σχετίζεται με τα προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών. Ακόμα, σημαντικό είναι να σημειωθεί πως στην παρούσα έρευνα δεν βρέθηκαν άλλες σημαντικές συσχετίσεις με τους υπόλοιπους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας για τη διάσταση των προσωπικών επιτευγμάτων. Με αυτό συμφωνούν οι Στάγια και Ιορδανίδης (2014), οι Σπυρομήτρος και Ιορδανίδης (2017), ο Betoret (2009) και ο Kokkinos (2007), οι οποίοι δεν διαπίστωσαν να σχετίζεται η διάσταση των προσωπικών επιτευγμάτων με τους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας. Σύμφωνα, μάλιστα, με τον Kokkinos (2007), μια πιθανή εξήγηση για το παραπάνω, είναι το γεγονός πως η διάσταση της προσωπικής επίτευξης σχετίζεται περισσότερο με τους ατομικούς, τους δημογραφικούς παράγοντες και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, ενώ η αποπροσωποποίηση και η συναισθηματική εξάντληση σχετίζονται περισσότερο με περιβαλλοντικούς και οργανωτικούς παράγοντες.

Συνοπτικά, μπορεί να ειπωθεί ότι οι στρεσογόνοι παράγοντες εργασίας μπορούν να οδηγήσουν τους εκπαιδευτικούς στην εκδήλωση εργασιακής εξουθένωσης, εξαιτίας, πιθανά, του διαρκούς και καθημερινού στρες που μπορεί να βιώνουν στην εργασία τους, με αποτέλεσμα να εξουθενώνονται. Ωστόσο, η σχέση που δημιουργείται μεταξύ του συνδρόμου της εξουθένωσης και των στρεσογόνων παραγόντων εργασίας είναι πιθανό να διαμεσολαβείται από άλλους παράγοντες, όπως τους ατομικούς ή τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών, οι οποίοι μπορούν να μεταβάλλουν διαφορετικά τα επίπεδα της εργασιακής εξουθένωσης.

6.4 Διασύνδεση δημογραφικών χαρακτηριστικών και στρεσογόνων εργασιακών παραγόντων για την πρόβλεψη της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων

Σημαντικό, ακόμα, αντικείμενο διερεύνησης της παρούσας μελέτης ήταν η εξέταση των παραγόντων που είναι δυνατόν να προβλέπουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών του δείγματος. Με την εφαρμογή της μεθόδου της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης διαπιστώθηκε ότι οι διαστάσεις της αποπροσωποποίησης και της μειωμένης προσωπικής επίτευξης του υπό μελέτη συνδρόμου δεν προβλέπονται ούτε από τους δημογραφικούς/επαγγελματικούς παράγοντες ούτε από τους αγχογόνους παράγοντες εργασίας. Μια πιθανή εξήγηση για τα αποτελέσματα αυτά είναι οι πολύ χαμηλές βαθμολογίες της αποπροσωποποίησης και οι υψηλές της προσωπικής επίτευξης, που σημείωσαν οι συμμετέχοντες της παρούσας εργασίας.

Το παραπάνω εύρημα, αναφορικά με τη διάσταση των προσωπικών επιτευγμάτων, έρχεται σε συμφωνία με τους Antoniou et al. (2006), οι οποίοι δεν βρήκαν προβλεπτικούς παράγοντες για αυτή τη διάσταση. Όμως, οι ίδιοι ερευνητές διαπίστωσαν για τη διάσταση της αποπροσωποποίησης ότι αυτή προβλέπεται από αγχογόνους παράγοντες που σχετίζονται με την ελλιπή υποστήριξη από το κράτος σε συνδυασμό με την ηλικία, με τους πιο νέους εκπαιδευτικούς να σημειώνουν μεγαλύτερες βαθμολογίες. Επίσης, οι Σπυρομήτρος και Ιορδανίδης (2017), αναφορικά με τη διάσταση της αποπροσωποποίησης, κατέγραψαν ως προβλεπτικούς παράγοντες τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών, την ελλιπή διοικητική υποστήριξη και τη μη κοινωνική αναγνώριση του εργασιακού κύρους των εκπαιδευτικών. Επιπλέον, οι ίδιοι, σχετικά με τα προσωπικά επιτεύγματα, κατέγραψαν ότι προβλέπονται από θέματα που σχετίζονται με τη μάθηση και τη συμπεριφορά των μαθητών, σε συνδυασμό με την ηλικία, με τους νεότερους εκπαιδευτικούς να σημειώνουν χαμηλότερες βαθμολογίες. Όλα τα προηγούμενα έρχονται σε αντίθεση με τα παρόντα ευρήματα για τις κλίμακες της αποπροσωποποίησης και της προσωπικής επίτευξης.

Ωστόσο, στην παρούσα έρευνα, σχετικά με τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, καταγράφηκε ότι αυτή προβλέπεται τόσο από τους αγχογόνους εργασιακούς παράγοντες όσο και από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Πιο συγκεκριμένα, από τα ευρήματα προέκυψε ότι η συναισθηματική εξάντληση προβλέπεται από τους στρεσογόνους παράγοντες που αφορούν

θέματα σχετικά τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο και θέματα που αφορούν τον φόρτο εργασίας, τη χρονική πίεση και τις σχέσεις, σε συνδυασμό με το φύλο και την ηλικία. Το εύρημα αυτό ταιριάζει με τα πορίσματα των Σπυρομήτρου και Ιορδανίδη (2017), οι οποίοι βρήκαν τον φόρτο εργασία και την χρονική πίεση να προβλέπουν τη συναισθηματική εξάντληση των συμμετεχόντων της έρευνάς τους. Επίσης, οι Antoniou et al (2006), βρήκαν τον υπερβολικό φόρτο εργασίας να προβλέπει τη συναισθηματική εξάντληση, σε συνδυασμό με το φύλο και την ηλικία, με τις γυναίκες και τους νεότερους εκπαιδευτικούς να σημειώνουν μεγαλύτερα σκορ, αποτέλεσμα που καταγράφηκε και στην παρούσα έρευνα.

Ως επιστέγασμα των προηγούμενων πορισμάτων, μπορεί να ειπωθεί πως οι δύο προβλεπτικοί παράγοντες για τη συναισθηματική εξάντληση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων σχολείων της χώρας αποτελούν οι συνθήκες εργασίας των σχολείων αυτών και ο υπέρμετρος φόρτος εργασίας, οι χρονικές πιέσεις και οι σχέσεις. Φαίνεται, λοιπόν, πως οι δύσκολες και απαιτητικές συνθήκες λειτουργίας αυτών των σχολείων, που περιλαμβάνουν την εργασιακή ανασφάλεια, την παραμονή στον χώρο εργασίας πέραν του διδακτικού ωραρίου, την άνιση κατανομή των μαθητών στην τάξη, τη μη λογική χρονική ακολουθία της ύλης, την ταυτόχρονη διδασκαλία σε διαφορετικές τάξεις, τη δυσκολία για τη μετάβαση στο σχολείο και τον ανεπαρκή μισθό, μαζί με τον μεγάλο φόρτο εργασίας, που περιλαμβάνει τις εφημερίες, τον ελλιπή χρόνο για ολοκλήρωση της ύλης, για την προετοιμασία των μαθημάτων και για τη διόρθωση γραπτών, τη διδασκαλία πολλών διαφορετικών αντικειμένων και τη μεταφορά εργασίας στο σπίτι (Κατσαντώνη, 2007· Μπρούζος & Οικονομόπουλος, 2016· Χαρίτος, 2008), είναι ικανές να εξαντλήσουν και να αποδιοργανώσουν τους εκπαιδευτικούς, με αποτέλεσμα να τους οδηγήσουν σε αυξημένα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, άρα και επαγγελματικής εξουθένωσης. Παράλληλα, το συμπέρασμα αυτό σε συνδυασμό με τα αποτελέσματα συσχέτισης της συναισθηματικής εξάντλησης με τους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας, ενδυναμώνουν την αντίληψη ότι οι παράγοντες αυτοί επιδρούν σταθερά και με συνέπεια στην εκδήλωση της συναισθηματικής εξάντλησης (Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017).

Όσον αφορά τους δημογραφικούς παράγοντες, βρέθηκε μόνο το φύλο και η ηλικία να προβλέπουν τη συναισθηματική εξάντληση των εκπαιδευτικών του δείγματος. Οι πιθανές ερμηνείες για αυτούς τους δύο παράγοντες μπορεί να είναι ίδιες με αυτές που αναφέρθηκαν στην ενότητα για τη συσχέτιση του φύλου και της ηλικίας με την εργασιακή εξουθένωση των

συμμετεχόντων. Αυτό σημαίνει ότι, πιθανά, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δυσκολεύονται να ενεργοποιήσουν τις ανάλογες στρατηγικές αντιμετώπισης της εξάντλησης τους (Antoniou et al., 2006), έχουν διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους και διαφορετικές προσδοκίες (Antoniou et al., 2013), βιώνουν υψηλές εργασιακές απαιτήσεις και υψηλή πίεση. Όλα αυτά, σε συνδυασμό με τις προσωπικές τους υποχρεώσεις, έχουν ως αποτέλεσμα την αύξηση των επιπέδων εξουθένωσής τους (Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017). Παρόμοια, το γεγονός πως οι νεότεροι εκπαιδευτικοί φαίνεται να επηρεάζονται περισσότερο από το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, εξηγείται από τη δυσκολία τους να αντιμετωπίσουν τις νέες στρεσογόνες καταστάσεις, οι οποίες προκύπτουν κυρίως στο ξεκίνημα της εργασιακής τους σταδιοδρομίας (Antoniou et al., 2006), από την περιορισμένη ωριμότητα, αυτοπεποίθηση, συνειδητότητα και σταθερότητα που διαθέτουν συγκριτικά με τους γηραιότερους και, τέλος, από την αμφισβήτηση των αρχικών ιδεαλιστικών προσδοκιών τους (Κάμτσιος & Λώλης, 2016).

Αξίζει, τέλος, σε αυτό το σημείο να ειπωθεί ότι η σύνδεση του συνδρόμου της εργασιακής εξουθένωσης με τους παράγοντες συναλλαγής, που περιλαμβάνουν τους ατομικούς παράγοντες και τους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας (Chang, 2009) εξαρτάται και από την προσωπική και υποκειμενική ερμηνεία των στρεσογόνων καταστάσεων από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς, από τον τρόπο αντιμετώπισης των προβλημάτων, τις αντιλήψεις, τις αξίες, την προσωπικότητα, τις ικανότητες των εκπαιδευτικών και τις εκάστοτε συνθήκες εργασίας που βιώνουν (Kyriakou, 2001). Άλλωστε στους ατομικούς παράγοντες συμπεριλαμβάνονται και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας (Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017), στοιχείο που δεν αποτελούσε αντικείμενο της παρούσας μελέτης. Αυτό σημαίνει πως οι ίδιες αγγογόνες συνθήκες και καταστάσεις, δεν επιφέρουν ακριβώς τις ίδιες επιπτώσεις (Kyriakou, 2001).

7. Γενικά Συμπεράσματα

Στα βασικά συμπεράσματα της παρούσας μελέτης εντάσσονται τα χαμηλά προς μέτρια επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της χώρας. Πιο συγκεκριμένα, το 60,9% των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών φαίνεται να βιώνει μέτρια και υψηλή συναισθηματική εξάντληση, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες νιώθουν σημαντικά εξαντλημένοι εξαιτίας, πιθανά, των πολλαπλών υποχρεώσεων που διαθέτει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού και, ιδιαίτερα, των πολλαπλών καθηκόντων και δυσχερειών που προκύπτουν από τις συνθήκες λειτουργίας των ολιγοθέσιων σχολείων (Κατσαντώνη, 2007· Μπρούζος & Οικονομόπουλος, 2016· Φυκάρης, 2002· Χαρίτος, 2008). Φανερόνεται, λοιπόν, πως οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί βιώνουν την πρώτη φάση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, το οποίο συμπεριλαμβάνει αισθήματα σωματικής και ψυχικής κούρασης (Maslach, 1982). Ωστόσο η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών παρουσιάζουν χαμηλή αποπροσωποποίηση και υψηλή προσωπική επίτευξη, γεγονός που επισημαίνει πως οι συμμετέχοντες είναι ικανοί να αντιστέκονται σθεναρά στις δυσκολίες και αντιξοότητες που προκύπτουν στην εργασιακή καθημερινότητά τους.

Επιπροσθέτως, αναφορικά με τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά προέκυψαν κάποιες σημαντικές συσχετίσεις με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί παρουσιάστηκαν πιο έντονα συναισθηματικά εξαντλημένες, συγκριτικά με τους άντρες εκπαιδευτικούς. Επίσης, οι άγαμοι εκπαιδευτικοί σημείωσαν σημαντικά χαμηλότερες βαθμολογίες στη διάσταση της περιορισμένης προσωπικής επίτευξης, σε σύγκριση με τους έγγαμους εκπαιδευτικούς του δείγματος της παρούσας εργασίας. Ακόμα, προέκυψε ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί και αυτοί με λιγότερα χρόνια υπηρεσίας βιώνουν εντονότερα το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης, καθώς παρουσίασαν σημαντικά υψηλότερες βαθμολογίες στη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση και χαμηλότερες στην προσωπική επίτευξη, σε σχέση με τους ηλικιακά μεγαλύτερους και με περισσότερη προϋπηρεσία εκπαιδευτικούς. Τέλος, δεν εντοπίστηκαν σημαντικές διαφορές όσον αφορά τη θέση υπηρεσίας, την υπηρεσιακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο και την οργανικότητα της σχολικής μονάδας.

Επιπλέον, στα συμπεράσματα της παρούσας εμπειρικής μελέτης καταγράφεται και η διαπίστωση πως οι διαστάσεις της συναισθηματικής εξάντλησης και της

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

αποπροσωποποίησης συσχετίζονται με όλους τους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας που αφορούν θέματα αναφορικά με τον φόρτο εργασίας, την πίεση χρόνου και τις σχέσεις, με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο, με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών, με την οργάνωση των σχολικών μονάδων και με την έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης του επαγγελματικού κύρους των εκπαιδευτικών. Φαίνεται, λοιπόν, ότι οι αγχογόνοι εργασιακοί παράγοντες επιδρούν καταλυτικά στη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση των εκπαιδευτικών (Κάμτσιος & Λώλης, 2016). Οι αμέτρητες ευθύνες των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών και οι δυσχερείς συνθήκες λειτουργίας των ολιγοθέσιων σχολείων (Μπρούζος & Οικονομόπουλος, 2016) είναι ικανές να εξαντλούν και να αποδιοργανώνουν τους εκπαιδευτικούς, αλλά και να τους κάνουν να υιοθετούν αρνητικές στάσεις προς τους μαθητές τους και να κατακλύζονται από έλλειψη υπομονής (Maslach et al. 1997). Ωστόσο, η κλίμακα της προσωπικής επίτευξης βρέθηκε να συσχετίζεται μόνο με τους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας που αφορούν θέματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών. Φανερόνεται, έτσι, ότι η διάσταση της προσωπικής επίτευξης σχετίζεται, πιθανά, περισσότερο με ατομικούς παράγοντες και λιγότερο με οργανωτικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες (Kokkinos, 2007).

Τέλος, αναφορικά με τους προβλεπτικούς παράγοντες του υπό μελέτη συνδρόμου καταγράφηκε ότι η μόνη διάσταση του συνδρόμου που προβλέπεται από τους αγχογόνους εργασιακούς παράγοντες και τους δημογραφικούς παράγοντες είναι η διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης. Πιο συγκεκριμένα, η συναισθηματική εξάντληση των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών προβλέπεται από τα θέματα αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο και από τα θέματα σχετικά με τον φόρτο εργασίας, τη χρονική πίεση και τις σχέσεις, σε συνδυασμό με το φύλο και την ηλικία, με τις γυναίκες και τους πιο νέους εκπαιδευτικούς να σημειώνουν υψηλότερες βαθμολογίες. Ενισχύεται, έτσι, το συμπέρασμα ότι οι στρεσογόνοι εργασιακοί παράγοντες επιδρούν σταθερά και με συνέπεια στην εμφάνιση της συναισθηματικής εξάντλησης (Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017), και, ταυτόχρονα, ενδυναμώνεται η αντίληψη ότι οι γυναίκες και οι νεότεροι εκπαιδευτικοί κινδυνεύουν περισσότερο να εκδηλώσουν συναισθηματική εξάντληση και, κατ' επέκταση, το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης (Antoniou et al., 2006).

Θεωρούμε ότι η παρούσα εργασία κατέδειξε σημαντικά στοιχεία για την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων, αυτών των

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

εκπαιδευτικών που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με κάθε τρόπο και σε κάθε απομακρυσμένο σημείο της ελληνικής επικράτειας. Τα ευρήματα της έρευνας αυτής, αναφορικά με το βαθμό εργασιακής εξουθένωσης, αλλά και αναφορικά με τους δημογραφικούς/επαγγελματικούς παράγοντες και με τους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας που συσχετίζονται ή και προβλέπουν το σύνδρομο, μπορούν να αξιοποιηθούν από τους ιθύνοντες χάραξης πολιτικής ως πηγή ενημέρωσης και πληροφόρησης και να συμβάλλουν στην περαιτέρω διερεύνηση του εν λόγω συνδρόμου. Τέλος, μπορούν να διευκολύνουν την εξαγωγή συμπερασμάτων για το είδος των παρεμβατικών μέτρων που οφείλονται να ληφθούν, προκειμένου να μετριαστεί, να προληφθεί και να εξαλειφθεί το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης, αλλά και να βελτιωθεί η ποιότητα του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου.

8. Περιορισμοί της έρευνας και προτάσεις

Για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική μεθοδολογική προσέγγιση και ο συνδυασμός δημοσκοπικού και συσχετιστικού σχεδιασμού. Ο μεν δημοσκοπικός σχεδιασμός χρησιμοποιήθηκε για την περιγραφή των τάσεων των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων σχολείων σε μια δεδομένη χρονική στιγμή, ο δε συσχετιστικός σχεδιασμός χρησιμοποιήθηκε για την εξέταση της συσχέτισης μεταξύ μεταβλητών, στοχεύοντας στη βαθύτερη κατανόηση και πρόβλεψη των φαινομένων (Creswell, 2016). Παρ' όλο που ελήφθησαν όλα τα προβλεπόμενα μέτρα σε όλες τις φάσεις της παρούσας εργασίας, ώστε αυτή να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της επιστημονικής εκπαιδευτικής έρευνας, αυτή υπόκειται σε ορισμένους περιορισμούς. Συνεπώς, δεν μπορεί να απεικονίσει ένα ακριβές μοντέλο αιτίας-αποτελέσματος για τις μεταβλητές που τέθηκαν σε επεξεργασία, ούτε και ακριβείς εξηγήσεις ή και προβλέψεις.

Αρχικά, τα ευρήματα προέρχονται από ένα σχετικά μικρό και όχι τόσο αντιπροσωπευτικό δείγμα, καθώς η επιλογή του δείγματος έγινε με τη στρατηγική δειγματοληψίας χωρίς πιθανότητα και συγκεκριμένα με τις μεθόδους της σκόπιμης δειγματοληψίας και της δειγματοληψίας χιονοστιβάδα (Robson, 2010). Έτσι, τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται για τα ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας αυτής αφορούν το συγκεκριμένο δείγμα και τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο που διεξήχθη η έρευνα, χωρίς να είναι δυνατό να γίνουν γενικεύσεις για το σύνολο του πληθυσμού (Creswell, 2016). Έτσι, λοιπόν, προτείνεται να διεξαχθούν έρευνες μεγαλύτερης εμβέλειας και με αντιπροσωπευτικότερο δείγμα.

Επιπροσθέτως, νέους περιορισμούς προσθέτει το ερωτηματολόγιο ως εργαλείο συλλογής δεδομένων. Από τη μια μεριά, οι δείκτες αξιοπιστίας των κλιμάκων του ερωτηματολογίου αποδείχθηκαν αποδεκτοί και αρκετά ικανοποιητικοί, καθώς επίσης θετικό είναι ότι οι συγκεκριμένες κλίμακες είναι ευρέως χρησιμοποιούμενες από αντίστοιχες μελέτες. Από την άλλη όμως μεριά, δεν είναι βέβαιο αν οι συμμετέχοντες, παρά τη διασφάλιση της ανωνυμίας τους, απάντησαν με ειλικρίνεια, κατανόησαν πλήρως τις ερωτήσεις-προτάσεις του ερωτηματολογίου, καθώς και αν αφιέρωσαν τον απαραίτητο χρόνο για τη συμπλήρωσή του. Έτσι, προτείνεται η διεξαγωγή ποιοτικών ή και μεικτών μελετών, με σκοπό τη βαθύτερη διερεύνηση και κατανόηση του συνδρόμου της εργασιακής εξουθένωσης.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Ακόμα, το μεγαλύτερο μέρος του αριθμού των ερωτηματολογίων συλλέχθηκαν τους μήνες Ιανουάριο και Φεβρουάριο, μετά τις διακοπές των Χριστουγέννων. Η διαπίστωση αυτή ίσως καθιστά όχι και τόσο ρεαλιστικό το βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών που καταγράφηκε. Για αυτό το λόγο, προτείνεται μια μελλοντική επανάληψη της έρευνας ίσως πριν τις χριστουγεννιάτικες διακοπές ή ακόμα και πριν το κλείσιμο των σχολείων για τις καλοκαιρινές διακοπές, έτσι ώστε να καταγραφεί μια σαφέστερη εικόνα της κατάστασης σχετικά με το υπό μελέτη σύνδρομο. Τέλος, στους περιορισμούς της έρευνας οφείλεται να συμπληρωθεί και το γεγονός ότι στη χώρα μας υφίσταται για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά το καθεστώς της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, λόγω της πανδημίας που πλήττει τον κόσμο μας. Και το γεγονός αυτό μπορεί να καθιστά μη ρεαλιστικά τα επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης που παρουσιάστηκαν.

Εντούτοις, παρά τους παραπάνω περιορισμούς, από τα ευρήματα της παρούσας μελέτης προέκυψαν χρήσιμες πληροφορίες για την εκπαιδευτική κοινότητα που συμμετείχε. Επιβεβαιώθηκε ότι το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης είναι ένα υπαρκτό πρόβλημα στον εκπαιδευτικό χώρο και οφείλεται να αναγνωριστεί και να αντιμετωπιστεί κατάλληλα. Παρ' ότι τα επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης που παρουσίασαν οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί ήταν χαμηλά προς μέτρια, διαπιστώθηκε πλήθος εργασιακών παραγόντων οι οποίοι συνδέονται στενά με την εκδήλωση του συνδρόμου. Επίσης, διαπιστώθηκε η επίδραση των ατομικών/δημογραφικών παραγόντων στην εργασιακή εξουθένωση, τα επίπεδα της οποίας διαφοροποιούνταν ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, τα έτη υπηρεσίας και την οικογενειακή κατάσταση. Κατά συνέπεια, για αρκετούς από τους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς, υπάρχουν όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά, τα οποία, μέσω της αλληλεπίδρασης των εργασιακών και ατομικών παραγόντων, είναι δυνατόν να οδηγήσουν στην εκδήλωση του συνδρόμου της εξουθένωσης.

Ωστόσο, στα πλαίσια των προτάσεων, υφίστανται σημαντικές ενδείξεις ότι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, τα οποία συμπεριλαμβάνονται στους ατομικούς παράγοντες (Chang, 2009), είναι δυνατόν να προσφέρουν εξηγήσεις στο γιατί άτομα στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον, με παρόμοια εκπαιδευτική εμπειρία και υπόβαθρο, συχνά αντιδρούν τελείως διαφορετικά σε παρόμοιους αγχογόνους εργασιακούς παράγοντες (Haberman, 2005). Άλλωστε, η σύνδεση του συνδρόμου της εργασιακής εξουθένωσης με τους ατομικούς παράγοντες και τους στρεσογόνους παράγοντες εργασίας, εξαρτάται και από την προσωπική

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

και υποκειμενική ερμηνεία των καθημερινών καταστάσεων από τους εκπαιδευτικούς, από τον τρόπο αντιμετώπισης των προβλημάτων, τις αντιλήψεις, τις αξίες, την προσωπικότητα, τις ικανότητες των εκπαιδευτικών (Kyriakou, 2001), στοιχεία που αποτελούν χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των ατόμων. Είναι, λοιπόν, απαραίτητο μελλοντικές έρευνες να διερευνήσουν τα στοιχεία της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών αναφορικά με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, τα οποία σε συνδυασμό με τους παράγοντες που η παρούσα εργασία μελέτησε θα μπορούσαν να δώσουν πιο ασφαλή πορίσματα.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Α., Κουμπιάς, Ε., & Γιαβρίμης, Π. (2002). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: Το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση. *Μέντορας*, 5, 103-127.
- Αϊβαλιώτης, Θ. (2018). *Διερεύνηση παραγόντων εργασιακού άγχους & συνεπακόλουθης επαγγελματικής εξουθένωσης των μαθηματικών Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης*. (Διπλωματική Εργασία, ΕΑΠ). Διαθέσιμο στη βάση δεδομένων του Ιδρυματικού Αποθετηρίου του ΕΑΠ <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/39646>
- Αμαραντίδου, Σ., & Κουστέλιος, Α. (2009). Διαφορές στα Επίπεδα Επαγγελματικής Εξουθένωσης, Ασάφειας Ρόλων και Σύγκρουσης Ρόλων, σε Εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής. *Διοίκηση, Αθλητισμού & Αναψυχής*, 6(2), 20-33.
- Αντωνίου, Α. Σ., & Ντάλλα, Μ. (2010). Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση από το επάγγελμα των Ελλήνων δασκάλων (ειδικής και γενικής αγωγής) και καθηγητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: Συγκριτική Μελέτη. Στο: Χ. Καρακιουλάφη & Μ. Σπυριδάκης (Επιμ.), *Εργασία και κοινωνία* (σελ. 365-399). Αθήνα: Διόνικος.
- Αυγουστίνου, Ν. (2018). *Η επαγγελματική εξουθένωση Διευθυντών σχολικών μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των Προϊσταμένων ολιγοθέσιων Δημοτικών Σχολείων στην Ελλάδα*. (Διπλωματική Εργασία, ΕΑΠ). Διαθέσιμο στη βάση δεδομένων του Ιδρυματικού Αποθετηρίου του ΕΑΠ <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/38446>
- Abel, M., H., & Sewell, J. (1999). Stress and Burnout in Rural and Urban Secondary School Teachers. *The Journal of Educational Research*, 92(5), 287-293.
- Akin, M., A. (2019). An Investigation into Teacher Burnout in Relation To Some Variables. *International Journal of Progressive Education*, 15(4), 47-65.
- Anastasiou, S., & Anagnostou, L. (2020). Variability in Indices of Economic Hardship and Burnout Components of Primary School Teachers in Greece. *IBIMA Business Review*, 2020, 1-11.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

- Antoniou, A. S., Ploumpi, A., & Ntalla, M. (2013). Occupational Stress and Professional Burnout in Teachers of Primary and Secondary Education: The Role of Coping Strategies. *Psychology*, 4(3A), 349-355.
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Kotroni, C. (2009). Working with students with special educational needs in Greece: Teacher's stressors and coping strategies. *International Journal of Special Education*, 24(1), 100-111.
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682–690.
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Walters, B. (2000, July). *Sources of stress and professional burnout of teachers of special educational needs in Greece*. Proceedings of the International Conference of Special Education, ISEC 2000, Manchester, UK.
- Βασιλόπουλος, Σ. (2012). Η επαγγελματική εξουθένωση και η σχέση της με το κοινωνικό άγχος στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Hellenic Journal of Psychology*, 9, 18-44.
- Betoret, F. D. (2006). Stressors, Self-Efficacy, Coping Resources, and Burnout among Secondary School Teachers in Spain. *Educational Psychology*, 26(4), 519-539.
- Betoret, F. D. (2009). Self-efficacy, school resources, job stressors and burnout among Spanish primary and secondary school teachers: a structural equation approach. *Educational Psychology*, 29(1), 45–68.
- Bibou-Nakou, I., Stogiannidou, A., & Kiosseoglou, G. (1999). The relation between teacher burnout and teacher's attributions and practices regarding school behavior problems. *School Psychology International*, 20(2), 209-217.
- Bozkus, K. (2018). The level of burnout experienced by teachers. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(1), 61-67.
- Burke, R. J., & Richardson, A. M. (2000). Psychological burnout in organizations. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organizational behavior*, (pp.327–368). New York: Marcel Dekker.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Byrne, M. B. (1994). Burnout: Testing for the Validity, Replication, and Invariance of Causal Structure Across Elementary, Intermediate, and Secondary Teachers. *American Educational Research Journal*, 31(3), 645-673.

Γρηγορόπουλος, Η., & Καπαλτσίδου, Δ. (2020). Επαγγελματική εξουθένωση σε εργαζόμενους των παιδικών σταθμών του νομού Θεσσαλονίκης. Ο προβλεπτικός ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών. *Ερευνώντας τον κόσμο του παιδιού*, 16, 58-71.

Carter, M. (2003). *What do we know about small schools?* National College for School Leadership. Ανακτήθηκε από <http://www.ncsl.org.uk>

Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21, 193-218.

Cherniss, C. (1980). *Professional Burnout in Human Service Organizations*. New York: Praeger.

Creswell, J., W., (2016). *Η Έρευνα στην Εκπαίδευση. Σχεδιασμός, Διεξαγωγή και Αξιολόγηση Ποσοτικής και Ποιοτικής Έρευνας* (5^η έκδ.) (μτφ.: Ν.Κουβαράκου). Αθήνα: ΙΩΝ. (έτος έκδοσης πρωτοτύπου 2002).

Croom, D., B. (2003). Teacher Burnout In Agricultural Education. *Journal of Agricultural Education*, 44(2), 1-13.

Cushway, D. (1992). Stress in clinical psychology trainees. *British Journal of Clinical Psychology*, 31(2), 169-179

Δαβράζος, Γ. (2015, Μάιος). Διερεύνηση πηγών στρες και συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ανακοίνωση στο 2ο Συνέδριο «Νέος Παιδαγωγός», Αθήνα.

Δεληχάς, Μ., Τούκας, Δ., & Σπυρούλη, Α. (2012). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (burn-out). *Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας*, 50, 5-12.

De Heus, P., & Diekstra, R. F. W. (1999). Do teachers burn out more easily? A comparison of teachers with other social professions on work stress and burnout symptoms. In R.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Vandenberghe, & A. M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice* (pp. 269-284): New York, US: Cambridge University Press.

Dennis, M., M. (2008). *Relationship between Teacher Personality Type and Burnout in Rural Middle School Teachers*. (Electronic Theses and Dissertations). Georgia Southern University. Retrieved from <https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/etd/281/>

Duarte, M., A. (2006). *A short report on Multigrade Teaching and ICT in Portuguese Education*. Ανακτήθηκε από http://www.ea.gr/ep/nemed/index.asp?lang=el&Cat_ID=576

Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. New York: Human Services Press.

Erden, H. (2020). Teaching and Learning in Multi-Graded Classrooms: Is it Sustainable? *International Journal of Curriculum and Instruction*, 12, 359-378.

Faria D. G., & Junior M., M. (2004) Humanização na UTI pediátrica. Humanização em cuidados intensivos, In: Associação de Medicina Intensiva Brasileira (AMIB). *Humanização em cuidados intensivos*, (pp. 83-90), Rio de Janeiro: Revinter.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.

Ζομπανάκης Γ. (1972). *Προβλήματα των αγροτικών μας σχολείων* (τόμος Β). Αθήνα: Σχολείο και Ζωή.

Garwood, J., D., Werts, M., G., Varghese, C., & Gosey, L. (2018). Mixed-Methods Analysis of Rural Special Educators' Role Stressors, Behavior Management, and Burnout. *Rural Special Education Quarterly*, 37(1) 30-43.

Griffith, J., Steptoe, A., & Cropley, M. (1999). An investigation of coping strategies associated with job stress. *British Journal of Clinical Psychology*, 69(4), 517-531.

Haberman, M. (2005). Teacher Burnout in Black and White. *The New Educator*, 1(3), 153-175.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Hamby, K., N. (2019). *A Causal-Comparative Study of Burnout Among Rural Elementary, Middle, and High School Teachers*. (Doctoral Dissertations and Projects). Liberty University, Lynchburg, VA. Retrieved from <https://digitalcommons.liberty.edu/doctoral/2281/>

Hendrickson, B. (1979). Teacher Burnout: How to recognize it? What to do about it. *Learning*, 7(5), 37-39.

Izgar, H. (2003). *Burnout at school directors*. Ankara: Nobel Yayin Dagitim.

Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The Prosocial Classroom: Teacher Social and Emotional Competence in Relational to Student and Classroom Outcomes. *Review of Educational Research*, 79, 491-525.

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.

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

Καράγιωργας, Ι. (2018). *Επαγγελματική εξουθένωση διευθυντών σχολικών μονάδων διεύθυνσης πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Αχαΐας*. (Διπλωματική εργασία). Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Δυτικής Ελλάδας, Πάτρα. Διαθέσιμο στο Ιδρυματικό Καταθετήριο Αθηνά <http://repository.library.teiwest.gr/xmlui/handle/123456789/6975>

Κατσαντώνη, Σ. (2007). *Ολιγοθέσια σχολεία, προγράμματα και διδασκαλία*. Ανακτήθηκε από http://2pek-athin.att.sch.gr/images/FOLDERS/Dhmosieyseis_Arthra/ologothesia%20sxoleia.pdf

Κλουβάτος, Κ. (2013, Σεπτέμβριος). *Ολιγοθεσιακή διδασκαλία: Η υφιστάμενη κατάσταση και η αναγκαιότητα διαφοροποίησης του Αναλυτικού Προγράμματος*. Ανακοίνωση στο ΙΕ΄ Διεθνές Συνέδριο της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος, Πειραιάς.

Κλουβάτος, Κ., & Λυκουροπούλου, Ε. (2013, Μάιος). *Οι ΤΠΕ ως «συνεργάτες» διδασκαλίας και μάθησης στο ολιγοθέσιο σχολείο: παραδοχές και ζητούμενα*. Ανακοίνωση στο 7ο Πανελλήνιο Συνέδριο των Εκπαιδευτικών για τις ΤΠΕ, Σύρος.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

- Κόκκινος, Κ. Μ. & Δαβάζογλου, Α. (2006). Επαγγελματική εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς ειδικής και γενικής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στο Ε. Φτιάκα, Α. Γαγάτσης, Ι. Ηλία & Μ. Μοδέστου (Επιμ.), Πρακτικά ΙΧ Παγκύπριου Συνεδρίου Παιδαγωγικής Εταιρείας Κύπρου & Κυπριακού Ομίλου Ενιαίας Εκπαίδευσης (Κ.Ο.Ε.Ε.). *Η σύγχρονη εκπαιδευτική έρευνα στην Κύπρο* (σελ. 1065 – 1074). Λευκωσία.
- Κουρτέση, Π. (2016). *Το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των διευθυντών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης* (Διπλωματική Εργασία, ΕΑΠ). Διαθέσιμο στη βάση δεδομένων του Ιδρυματικού Αποθετηρίου του ΕΑΠ <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/32263?mode=full>
- Κουστέλιος, Α., & Κουστέλιου, Ι. (2001). Η επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. *Ψυχολογία*, 8(1), 30-39.
- Κυριακάκη, Γ., & Λούπη, Α. (2016). *Η επαγγελματική εξουθένωση μόνιμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας δημόσιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα*. (Διπλωματική Εργασία). ΑΕΙ Πειραιά, Αθήνα. Διαθέσιμο στο Ιδρυματικό Αποθετήριο Ωκεανίς <http://oceanis.lib2.uniwa.gr/xmlui/handle/123456789/3257>
- Kamtsios, S. (2018). Burnout syndrome and stressors in different stages of teacher' s professional development: The mediating role of coping strategies. *Hellenic Journal of Psychology*, 15, 229-253.
- Kantas, A., & Vassilaki, E. (1997). Research note: Burnout in Greek teachers: Main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory. *Work & Stress*, 11(1), 94–100.
- Kivunja, C. (2014). The Urgent Need to Train Teachers for Multigrade Pedagogy in African Schooling Contexts: Lessons from Uganda and Zambia. *International Journal of Higher Education*, 3(2), 63-72.
- Kokkinos, C. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), 229-243.
- Koustelios, A., & Kousteliou, I. (1998). Relations among measures of job satisfaction, role conflict, and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports*, 82, 131-136.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

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

Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: An international review. *Educational Research*, 29(2), 146-152.

Kyriacou, C. (2001). Teacher Stress: directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.

Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48, 159-167.

Λεβέντης, Χ. (2008). Το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των διευθυντών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην περιοχή της Θεσσαλίας (Διπλωματική Εργασία, ΕΑΠ). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα. Διαθέσιμο στη βάση δεδομένων του Ιδρυματικού Αποθετηρίου του ΕΑΠ <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/18749>

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

Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). A mediation model of job burnout. In A. S. Antoniou and C. L. Cooper (eds), *New horizons in management. Research companion to organizational health psychology*, (pp. 544–564). Northampton: Edward Elgar Publishing.

Li, S. (2020). Correlation among Mental Health, work Stress and Job Burnout of Rural Teachers. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(1), 1345-1350.

Μούζουρα, Ε. (2005). Πηγές και αντιμετώπιση επαγγελματικού – συναισθηματικού φόρτου εκπαιδευτικών: Σύνδεση ατομικών και κοινωνικών συνθηκών έντασης. Διδακτορική Διατριβή. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης. Ανακτήθηκε από <https://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/23716>

Μπρούζος, Α. (2002). *Μικρά σχολεία, Μεγάλες προσδοκίες*. Αθήνα: Τυπωθήτω.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

- Μπρούζος, Α., & Οικονομόπουλος, Δ. (2016). Διερεύνηση των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί στα ολιγοθέσια σχολεία. *Επιστήμες της Αγωγής*, 1, 87-107.
- Macdonald, D. (1999). Teacher attrition: A review of literature. *Teaching and Teacher Education*, 15, 835-848.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C. (1989). Stress, burnout and work holism. In R. Kilburg (Eds.), *Professional in Distress*, (pp. 53-75), Washington: American Psychological Association,.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach and T. Marek (eds), *Professional burnout: recent developments in research and theory*, (pp. 19-32), Washington, DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory. *Evaluating Stress : A Book of Resources*, 3, 191-218.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, (pp.1-16). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mehmet, A. A. (2019). An Investigation into Teacher Burnout in Relation To Some Variables. *International Journal of Progressive Education*, 15(4), 47-65.
- McGee-Cooper, A., Trammell, G., & Lau, B. (1990). *You don't have to go home from work exhausted: The energy engineering approach*. Dallas: Bowen & Rogers.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

- Miller, P. (2015). Leading Remotely: Exploring the experiences of principals in rural and remote school communities in Jamaica. *International Journal of Whole Schooling*, 11(1), 35-53.
- Minler, H. R., & Woolfolk Hoy, A. (2003). Teacher self-efficacy and retaining talented teachers: A case study of an African American teacher. *Teaching and Teacher Education*, 19, 263-276.
- Motamedi, V., & Khajouie, F., G., P. (2020). Comparative Analysis of the Results of Multigrade and Singlegrade Classes Based on Indicators of Educational Productivity and Efficiency: A Case Study of Bandar Abbas City Primary and Secondary Schools. *Journal of Education and Learning*, 14(2), 227-233.
- Mukundan, J., Zare, P., Zarifi, A., Abdul Manaf, U., K., & Sahamid, H. (2015). Language Teacher Burnout and School Type. *English Language Teaching*, 8(9), 26-32.
- Murphy, L. R. (2003). Stress Management at Work: Secondary Prevention of Stress. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology* (2nd ed.), (pp. 533-548), West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Νόμος 1566/30-9-1985 (ΦΕΚ 167/Α), Δομή και λειτουργία της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.
- Νόμος 4692/12-6-2020 (ΦΕΚ 111/Α), Αναβάθμιση του σχολείου και άλλες διατάξεις.
- 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.
- Ξωχέλλης, Π. (1984). *Το εκπαιδευτικό έργο ως κοινωνικός ρόλος. Μια έρευνα για την αυτοαντίληψη και τις στάσεις των Ελλήνων εκπαιδευτικών*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.
- Οικονομόπουλος, Δ., & Μπούζος, Α., (2017). Διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευτικών για πτυχές της λειτουργίας των ολιγοθέσιων σχολείων. *Επιστήμες της Αγωγής*, 2, 64-83.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

- Ουζούνη, Χ. & Νακάκης, Κ. (2011). Η Αξιοπιστία και η Εγκυρότητα των Εργαλείων Μέτρησης σε Ποσοτικές Μελέτες. *Νοσηλευτική*, 50(2), 231-239.
- Παπαγιάννη, Α., & Ρέππα, Γ. (2008, Ιούνιος). Επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών που διδάσκουν σε τάξεις όπου φοιτούν μαθητές με προβλήματα συμπεριφοράς ή μαθησιακές δυσκολίες. Ανακοίνωση στο 10ο Συνέδριο Παιδαγωγικής Εταιρείας Κύπρου, Λευκωσία.
- Παπασταμάτης, Α. Ι. (1998). *Τα ολιγοθέσια σχολεία της ελληνικής υπαίθρου: κατάργηση ή αναδιοργάνωση* (2η εκδ.). Αθήνα: Γρηγόρη.
- Παππά, Β. (2006). Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 11, 135-142.
- Παππάς, Ν., (2007, Μάιος). *Ολιγοθέσια σχολεία και ίσες ευκαιρίες στην εκπαίδευση*. Ανακοίνωση στο 4ο Πανελλήνιο Συνέδριο του Ελληνικού Ινστιτούτου Εφαρμοσμένης Παιδαγωγικής και Εκπαίδευσης (ΕΛΛ.Ι.Ε.Π.ΕΚ.), Αθήνα.
- Πατσάλης, Χ., & Παπουτσάκη, Κ. (2010). Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό βήμα*, 14, 249-261.
- Pincas, A. (2006). *How do multigrade teachers manage monograde resources? A UK study*. Ανακτήθηκε από http://www.ea.gr/ep/nemed/index.asp?lang=el&Cat_ID=576
- Pines, A. M. (1993). Burnout: An existential perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Series in applied psychology: Social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 33–51). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Pines, A. M. (2002). A psychoanalytic-existential approach to burnout: Demonstrated in the cases of a nurse, a teacher, and a manager. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 39(1), 103–113.
- Pines, A. M., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Preston, J., P., & Barnes, K., E., R. (2017). Successful Leadership in Rural Schools: Cultivating Collaboration. *The Rural Educator*, 38(1), 6-15.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

- Preston, J., P., Jakubiec, B., & Kooymans, R., (2013). Common challenges faced by rural principals: A review of the literature. *The Rural Educator*, 35(1), 1-12.
- Rahim, B. (2018). School Resources and Learning Outcomes: An Empirical Study of Rural Public Schools. *Excellence in Education Journal*, 7(2), 3-41.
- Robson, C., (2010). *Η Έρευνα του πραγματικού κόσμου. Ένα μέσον για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές* (2^η έκδ.) (μτφ.: Β. Νταλάκου & Κ. Βασιλικού). Αθήνα: Gutenberg. (έτος έκδοσης πρωτοτύπου 1993).
- Σαϊτής, Χ. (2000), *Λειτουργικά προβλήματα των ολιγοθέσιων σχολείων της χώρας με βάση τα δεδομένα στο νομό Αιτωλίας και Ακαρνανίας*. Αθήνα: Ατραπός.
- Σιβροπούλου, Ε., & Ευαγγέλου, Δ. (2007). Ομάδες Μικτής Ηλικίας: Προκαταρκτική προσέγγιση. *Ερευνώντας τον κόσμο του παιδιού*, 7, 178-194.
- 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, 142-188.
- Στάγια, Δ., & Ιορδανίδης, Γ. (2014). Το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην εποχή της οικονομικής κρίσης. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 7, 56-82.
- Saiti, A. (2005). The staffing of small rural primary schools in Greece. *Management in Education*, 19(4), 32-36.
- Salazar, P., S (2007). The professional development needs of rural high school principals: A seven-state study. *The Rural Educator*, 28(3), 20-27.
- Schultz Thornqvist, N. (2011). *Emotional intelligence and burnout among teachers in a rural Florida school district*. (Doctoral Dissertations and Projects). University of Florida, Florida. Retrieved from http://etd.fcla.edu/UF/UFE0042690/thornqvist_n.pdf

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

- Schwartz, A., E., Stiefel, L., & Wiswall, M. (2013). Do small schools improve performance in large, urban districts? Causal evidence from New York City. *Journal of Urban Economics*, 77, 27-40.
- Sears J. S. F., Urizar J. G. G., & Evans, G. D. (2000). Examining a stress-coping model of burnout and depression in extension agents. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 56.
- Shirom, A., & Melamed, S. (2005). Does burnout affect physical health? A review of the evidence. In A. S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds), *Research Companion to Organizational Health Psychology* (pp. 599-622), Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99, 611-625.
- Steinhardt, A. M., Jaggars, S., Faulk, E. K., & Gloria T. C. (2011). Chronic Work Stress and Depressive Symptoms: Assessing the Mediating Role of Teacher Burnout. *Stress and Health*, 27, 420-429.
- Τουραμάνη, Α. (2018). *Η επαγγελματική ικανοποίηση και εξουθένωση των αναπληρωτών εκπαιδευτικών στην Ελλάδα*. (Διπλωματική Εργασία). Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας / Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Θεσσαλονίκη. Διαθέσιμο στο Ιδρυματικό Καταθετήριο Εύρηκα!
<http://eureka.teithe.gr/jspui/handle/123456789/11783>
- Τουρτούρας, Χ. (2009, Ιούνιος). *Ολιγοθέσια δημοτικά σχολεία και επίδοση παιδιών παλιννοστούντων κι αλλοδαπών. Κατάθεση μιας διαφοροποιημένης οπτικής στη βάση εμπειρικών ερευνητικών αποτελεσμάτων*. Ανακοίνωση στο 12ο Διεθνές Συνέδριο Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης - Μετανάστευσης - Διαχείρισης Συγκρούσεων και Παιδαγωγικής της Δημοκρατίας, Πάτρα.
- Τριλιανός, Α., Α., (1992). *Μεθοδολογία της διδασκαλίας* (τόμος Β). Αθήνα: Αφοί ΤΟΛΙΔΗ.
- Τσιαπλές, Ν., & Τυριακίδου, Π. (2015, Μάρτιος). *Το γραφειοκρατικό μοντέλο διοίκησης στο ελληνικό ολιγοθέσιο δημοτικό σχολείο του 2015. Έννοια του παρελθόντος, ή*

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

καθημερινότητα; Έρευνα σε ολιγοθέσια δημοτικά σχολεία των Νομών Βοιωτίας και Εύβοιας. Ανακοίνωση στο 2ο Επιστημονικό Συνέδριο Πανελλήνιας Ένωσης Σχολικών Συμβούλων, Θεσσαλονίκη.

Τσολακίδης, Κ., & Φωκίδης, Ε. (2010). Τα Ολιγοθέσια και Δυσπρόσιτα Σχολεία στην Εποχή της Κοινωνίας της Πληροφορίας. Στο Η. Αθανασιάδης (Επιμ.), *Διαστάσεις έρευνας στο χώρο της εκπαίδευσης και της παιδαγωγικής* (σελ. 162-179), Αθήνα: Εκδόσεις Νέων Τεχνολογιών.

Tyler, P., & Cushway, D. (1998). Stress and well-being in health-care staff: the role of negative affectivity, and perceptions of job demand and discretion. *Stress Medicine*, 14, 99-107.

Υπουργική Απόφαση Φ.3/897/97652/Γ1/2006 - ΦΕΚ 1507/Β/13-10-2006, Αριθμός μαθητών ανά Τάξη ή Τμήμα Τάξης στο Δημοτικό Σχολείο.

Υπουργική Απόφαση 83939/Δ1/2017 - ΦΕΚ 1800/Β/24-5-2017, Ωρολόγιο Πρόγραμμα Ολιγοθέσιων Δημοτικών Σχολείων.

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.

Weber, A., & Jaekel-Reinhard, A. (2000). Burnout syndrome: a disease of modern societies? *Occupational, Social and Environmental Medicine*, 50, 512-517.

Φιλίας, Β., (2003). *Εισαγωγή στη μεθοδολογία και τις τεχνικές των κοινωνικών ερευνών*. Αθήνα: Gutenberg.

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

Φύκαρης, Ι. (2002). *Τα ολιγοθέσια δημοτικά σχολεία στην ελληνική εκπαίδευση. Θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση*. Θεσσαλονίκη: Αδελφοί Κυριακίδη.

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

- Φύκαρης, Ι. (2004). Τοπική κοινότητα και σχολείο. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 9, 19-32.
- Χαραλάμπους, Ε. (2012). *Επαγγελματικές πηγές στρες και επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο Νομό Αττικής*. (Διπλωματική Εργασία). Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα. Ανακτήθηκε από <http://estia.hua.gr/file/lib/default/data/3278/theFile>
- Χαρίτος, Β. (2006, Μάιος). *Μια πρόταση Δημιουργικής διδασκαλίας του Γλωσσικού μαθήματος στο Ολιγοθέσιο σχολείο*. Ανακοίνωση στο 3ο Πανελλήνιο Συνέδριο του Ελληνικού Ινστιτούτου Εφαρμοσμένης Παιδαγωγικής και Εκπαίδευσης (ΕΛΛ.Ι.Ε.Π.ΕΚ.), Αθήνα.
- Χαρίτος, Β. (2008). Συνθήκες λειτουργίας των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων. *Επιστημονικό Βήμα*, 9, 15-26.
- Yan, Z. H. A. O. (2010). The investigation of job burnout of primary and secondary school principals in southwest Guizhou. *Journal of Xingyi Normal University for Nationalities*, 3, 70-73.
- Yorulmaz, Y., I., & Altinkurt, Y. (2018). The examination of teacher burnout in Turkey: A meta-analysis. *Turkish Journal of Education*, 7(1), 34-54.

Παράρτημα Α: Ερευνητικό Εργαλείο

Εισαγωγικό σημείωμα

Τίτλος: «Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας»

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Ονομάζομαι Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη και στα πλαίσια εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας του προγράμματος σπουδών Επιστήμες της Αγωγής του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου (Ε.Α.Π.), διεξάγω έρευνα για να εξετάσω το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης στα ολιγοθέσια δημοτικά σχολεία (μονοθέσια, διθέσια, τριθέσια) που υπηρετείτε. Όντας εκπαιδευτικός που έχει εργαστεί σε ολιγοθέσια σχολεία, κατανοώ τον φόρτο εργασίας σας, εύχομαι όμως να καταφέρετε να αφιερώσετε λίγο από τον πολύτιμο χρόνο σας για να συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο της εργασίας μου, καθώς δεν απαιτείται περισσότερος χρόνος από 8 με 10 λεπτά.

Το παρακάτω ερωτηματολόγιο, το οποίο παρακαλώ θερμά να συμπληρώσετε, σκοπεύει να διερευνήσει αν και σε ποιο επίπεδο βιώνουν οι εκπαιδευτικοί των ολιγοθέσιων σχολείων επαγγελματική εξουθένωση και ποιοι παράγοντες προβλέπουν την εκδήλωσή της. Τα δεδομένα της έρευνας αυτής θα συγκεντρωθούν με στόχο την ολοκλήρωσή της. Μπορείτε να συμμετέχετε στην έρευνα ή να σταματήσετε όποτε εσείς επιθυμείτε. Σε καμία περίπτωση δεν θα δημοσιοποιηθούν τα προσωπικά δεδομένα σας, καθώς το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο. Να θυμάστε πως δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Παρακαλώ να απαντήσετε με απόλυτη ειλικρίνεια προκειμένου να προκύψουν αξιόπιστα και έγκυρα αποτελέσματα.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τον πολύτιμο χρόνο σας και σας εύχομαι κάθε επιτυχία. Όσοι/ες επιθυμείτε, μπορείτε να σημειώσετε την ηλεκτρονική διεύθυνσή σας (email), για σας αποστείλω τα συνοπτικά ευρήματα της έρευνας.

Email: _____

Με εκτίμηση ,

Αικατερίνη Μπαϊρακτάρη

Δασκάλα, Μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο Ε.Α.Π.

email: katerina_mpairaktari@hotmail.com

Ερωτηματολόγιο

ΜΕΡΟΣ Α' : Ερωτηματολόγιο Δημογραφικών στοιχείων

Στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου ζητούνται πληροφορίες, οι οποίες είναι απαραίτητες για τη στατιστική επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων.

Απαντήστε σημειώνοντας ένα X στο αντίστοιχο πλαίσιο ή συμπληρώστε με την κατάλληλη απάντηση.

1. Φύλο:

Γυναίκα ☐ Άνδρας ☐

2. Ηλικία: _____

3. Οικογενειακή κατάσταση:

Έγγαμος/η ☐

Άγαμος/η ☐

Διαζευγμένος/η ☐

Άλλο: _____

4. Εκτός από τις βασικές σπουδές, έχετε κάνει άλλες σπουδές;

Ναι ☐ Όχι ☐

5. Αν έχετε κάνει επιπλέον σπουδές, προσδιορίστε ποιες είναι αυτές;

Δεύτερο Πτυχίο ☐

Μεταπτυχιακό Δίπλωμα ☐

Διδακτορικό Δίπλωμα ☐

Άλλο: _____

6. Έτη υπηρεσίας: _____

7. Οργανικότητα του σχολείου που υπηρετείτε:

Μονοθέσιο ☐

Διθέσιο ☐

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Τριθέσιο

☐

8. Θέση που έχετε στο σχολείο που υπηρετείτε:

Προϊστάμενος/η και Εκπαιδευτικός

☐

Εκπαιδευτικός

☐

9. Υπηρεσιακή κατάσταση:

Μόνιμος/η

☐

Αναπληρωτής/τρια

☐

10. Περιφέρεια που υπηρετείτε:

Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης

☐

Αττικής

☐

Βορείου Αιγαίου

☐

Δυτικής Ελλάδας

☐

Δυτικής Μακεδονίας

☐

Ηπείρου

☐

Θεσσαλίας

☐

Ιονίων Νήσων

☐

Κεντρικής Μακεδονίας

☐

Κρήτης

☐

Νοτίου Αιγαίου

☐

Πελοποννήσου

☐

Στερεάς Ελλάδας

☐

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

ΜΕΡΟΣ Β' : Ερωτηματολόγιο Πηγών Επαγγελματικής Έντασης των Εκπαιδευτικών

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αποτελείται από προτάσεις που αφορούν τους καθημερινούς στρεσογόνους παράγοντες της εργασίας σας.

Για σένα, ως εκπαιδευτικό, πόσο μεγάλη πηγή συναισθηματικής έντασης (στρες) αποτελούν οι παρακάτω παράγοντες; Είναι σημαντικό να απαντήσετε για όλους τους παράγοντες, χρησιμοποιώντας την εξής κλίμακα:

1=καθόλου, 2=λίγο, 3=μέτρια, 4=πολύ, 5=υπερβολικά

11.	Προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών (ανυπακοή, αυθάδεια κτλ.).	1	2	3	4	5
12.	Τάξεις με μεγάλο αριθμό ατόμων.	1	2	3	4	5
13.	Τιμωρία μαθητών.	1	2	3	4	5
14.	Μαθησιακά προβλήματα παιδιών.	1	2	3	4	5
15.	Τάξεις ανομοιογενείς, ως προς το επίπεδο.	1	2	3	4	5
16.	Έλλειψη ενδιαφέροντος και κινήτρων από μαθητές.	1	2	3	4	5
17.	Έλλειψη συνεργασίας από τους γονείς των μαθητών.	1	2	3	4	5
18.	Έλλειψη γνώσεων για χειρισμό προβλημάτων μάθησης/συμπεριφοράς.	1	2	3	4	5
19.	Έλλειψη αυτονομίας δασκάλων.	1	2	3	4	5
20.	Μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων για θέματα που σας αφορούν.	1	2	3	4	5
21.	Μη αναγνώριση του επιπλέον προσφερόμενου έργου δασκάλων.	1	2	3	4	5
22.	Έλλειψη προοπτικών καριέρας.	1	2	3	4	5
23.	Μειωμένες ευκαιρίες επιμόρφωσης.	1	2	3	4	5
24.	Μη υποστήριξη από ειδικούς (σχολικούς ψυχολόγους κ.ά.).	1	2	3	4	5

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

25. Αλλαγές εκπαιδευτικής πολιτικής.	1	2	3	4	5
26. Ασάφεια σχετικά με το ρόλο του εκπαιδευτικού.	1	2	3	4	5
27. Χαμηλή κοινωνική αναγνώριση του επαγγέλματός σας.	1	2	3	4	5
28. Προβλήματα υποδομής (κτιρίων, θέρμανσης κ.ά.).	1	2	3	4	5
29. Έλλειψη ή ανεπάρκεια υλικών μέσων διδασκαλίας.	1	2	3	4	5
30. Δυσκολίες για τη μετάβαση στο σχολείο.	1	2	3	4	5
31. Ανεπαρκής μισθός.	1	2	3	4	5
32. Μη έγκαιρη τοποθέτηση αποσπασμένων, αναπληρωτών, ωρομισθίων.	1	2	3	4	5
33. Καθυστερήσεις αποστολής βιβλίων, διδακτέας ύλης.	1	2	3	4	5
34. Η εποπτεία των μαθητών στα διαλείμματα (εφημερίες).	1	2	3	4	5
35. Διδασκαλία μαθητών από διάφορες τάξεις ταυτόχρονα.	1	2	3	4	5
36. Συγκρούσεις με συναδέλφους, με διεύθυνση σχολείου, με γονείς.	1	2	3	4	5
37. Πολλοί μαθητές με προβλήματα μάθησης/συμπεριφοράς.	1	2	3	4	5
38. Μεγάλος φόρτος εργασίας.	1	2	3	4	5
39. Έλλειψη χρόνου για ολοκλήρωση του αναλυτικού προγράμματος.	1	2	3	4	5
40. Έλλειψη χρόνου για προετοιμασία μαθήματος/ διόρθωση γραπτών.	1	2	3	4	5
41. Έλλειψη χρόνου για προσωπική συνεργασία με μαθητές/ γονείς.	1	2	3	4	5
42. Μη διδακτική εργασία (διοικητικό έργο).	1	2	3	4	5
43. Μεταφορά εργασίας στο σπίτι.	1	2	3	4	5
44. Διδασκαλία πολλών διαφορετικών μαθημάτων.	1	2	3	4	5
45. Διδασκαλία παιδιών οικονομικών μεταναστών.	1	2	3	4	5

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

46.	Εργασιακή ανασφάλεια.	1	2	3	4	5
47.	Παραμονή στον χώρο εργασίας πέραν του διδακτικού ωραρίου.	1	2	3	4	5
48.	Άνιση κατανομή των μαθητών στις διάφορες τάξεις.	1	2	3	4	5
49.	Μη λογική χρονική ακολουθία της ύλης (διδασκαλία ύλης ανώτερης τάξης).	1	2	3	4	5
50.	Μετακίνηση μαθητών (ταξί, κτελ).	1	2	3	4	5

ΜΕΡΟΣ Γ' Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου περιέχει ερωτήσεις που διερευνούν τα συναισθήματα και τις στάσεις ως προς την εργασία σας.

Παρακαλώ, κυκλώστε στο τέλος της κάθε πρότασης, με βάση την παρακάτω κλίμακα, πόσο συχνά νιώθετε αυτό που εκφράζει η κάθε πρόταση:

0	1	2	3	4	5	6
Ποτέ	Μερικές φορές το χρόνο	Μια φορά το μήνα	Μερικές φορές το μήνα	Μια φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα

51.	Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη διδασκαλία.	0	1	2	3	4	5	6
52.	Νιώθω εξαντλημένος/η όταν ξυπνάω το πρωί κι έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς.	0	1	2	3	4	5	6
53.	Είναι πολύ κουραστικό για εμένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα.	0	1	2	3	4	5	6
54.	Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

55.	Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
56.	Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο σχολείο.	0	1	2	3	4	5	6
57.	Μου δημιουργεί μεγάλη ένταση/στρες το να εργάζομαι στενά με μαθητές.	0	1	2	3	4	5	6
58.	Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου.	0	1	2	3	4	5	6
59.	Νιώθω «άδειος/α» στο τέλος μιας σχολικής ημέρας.	0	1	2	3	4	5	6
60.	Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς αισθάνονται οι μαθητές μου.	0	1	2	3	4	5	6
61.	Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά.	0	1	2	3	4	5	6
62.	Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων.	0	1	2	3	4	5	6
63.	Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα.	0	1	2	3	4	5	6
64.	Μπορώ εύκολα να δημιουργήσω άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές.	0	1	2	3	4	5	6
65.	Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σε αυτή τη δουλειά.	0	1	2	3	4	5	6
66.	Αντιμετωπίζω ήρεμα τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
67.	Νιώθω αναζωογονημένος/η όταν δουλεύω με τους μαθητές μου.	0	1	2	3	4	5	6
68.	Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς μαθητές μου απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα.	0	1	2	3	4	5	6
69.	Έχω γίνει περισσότερο σκληρός/η με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτήν την δουλειά.	0	1	2	3	4	5	6

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

70.	Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό/ή.	0	1	2	3	4	5	6
71.	Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου με κατηγορούν για μερικά από τα προβλήματά τους.	0	1	2	3	4	5	6
72.	Στην πραγματικότητα, δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου.	0	1	2	3	4	5	6

Σας ευχαριστώ θερμά.

Ηλεκτρονικός σύνδεσμος ερωτηματολογίου:

<https://forms.gle/7xQxmaUPgChQ27p17>

Παράρτημα Β: Στατιστικοί πίνακες

Statistics				
		Συναισθηματική Εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Μειωμένη προσωπική επίτευξη
N	Valid	174	174	174
	Missing	0	0	0
Mean		21,09	4,26	38,21
Std. Deviation		11,850	5,306	6,610
Minimum		0	0	17
Maximum		54	30	48

Πίνακας 1: Αποτελέσματα μέσω των τιμών, τυπικών αποκλίσεων και ελάχιστων-μέγιστων τιμών για τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης

Συναισθηματική Εξάντληση (Binned)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-16	68	39,1	39,1	39,1
	17-26	51	29,3	29,3	68,4
	>=27	55	31,6	31,6	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

Πίνακας 2: Αποτελέσματα συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων για τη συναισθηματική εξάντληση

Αποπροσωποποίηση (Binned)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-8	143	82,2	82,2	82,2
	9-13	19	10,9	10,9	93,1
	>=14	12	6,9	6,9	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

Πίνακας 3: Αποτελέσματα συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων για την αποπροσωποποίηση

Μειωμένη προσωπική επίτευξη (Binned)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-30	24	13,8	13,8	13,8
	31-36	43	24,7	24,7	38,5
	>=37	107	61,5	61,5	100,0
	Total	174	100,0	100,0	

Πίνακας 4: Αποτελέσματα συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων για τη μειωμένη προσωπική επίτευξη

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Test Statistics ^a			
	Συναισθηματική Εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Μειωμένη προσωπική επίτευξη
Mann-Whitney U	1966,500	2899,000	2888,000
Wilcoxon W	3001,500	11284,000	3923,000
Z	-3,218	-,012	-,050
Asymp. Sig. (2-tailed)	,001	,990	,960
a. Grouping Variable: Φύλο			

Πίνακας 5: Αποτελέσματα ελέγχου Mann-Whitney U για τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς το φύλο

Report				
Φύλο		Συναισθηματική Εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Μειωμένη προσωπική επίτευξη
Ανδρας	Mean	16,38	3,91	37,64
	N	45	45	45
	Std. Deviation	11,602	4,348	8,113
Γυναίκα	Mean	22,74	4,38	38,40
	N	129	129	129
	Std. Deviation	11,532	5,613	6,023
Total	Mean	21,09	4,26	38,21
	N	174	174	174
	Std. Deviation	11,850	5,306	6,610

Πίνακας 6: Αποτελέσματα μέσω των τιμών και τυπικών αποκλίσεων για τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς το φύλο

Test Statistics ^a			
	Συναισθηματική Εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Μειωμένη προσωπική επίτευξη
Mann-Whitney U	3288,500	3360,500	3252,500
Wilcoxon W	5241,500	9688,500	5205,500
Z	-,577	-,355	-,691
Asymp. Sig. (2-tailed)	,564	,723	,490
a. Grouping Variable: Θέση που έχετε στο σχολείο που υπηρετείτε			

Πίνακας 7: Αποτελέσματα ελέγχου Mann-Whitney U για τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τη θέση υπηρεσίας

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Report				
Θέση που έχετε στο σχολείο που υπηρετείτε		Συναισθηματική Εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Μειωμένη προσωπική επίτευξη
Προϊστάμενος και Εκπαιδευτικός	Mean	21,49	3,85	38,29
	N	112	112	112
	Std. Deviation	12,222	4,275	7,055
Εκπαιδευτικός	Mean	20,37	5,00	38,05
	N	62	62	62
	Std. Deviation	11,209	6,763	5,770
Total	Mean	21,09	4,26	38,21
	N	174	174	174
	Std. Deviation	11,850	5,306	6,610

Πίνακας 8: Αποτελέσματα μέσω τιμών και τυπικών αποκλίσεων για τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τη θέση υπηρεσίας

Test Statistics ^a			
	Συναισθηματική Εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Μειωμένη προσωπική επίτευξη
Mann-Whitney U	3227,000	3433,000	3071,500
Wilcoxon W	8687,000	8893,000	5556,500
Z	-1,268	-,644	-1,748
Asymp. Sig. (2-tailed)	,205	,520	,081
a. Grouping Variable: Υπηρεσιακή κατάσταση			

Πίνακας 9: Αποτελέσματα ελέγχου Mann-Whitney U για τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την υπηρεσιακή κατάσταση

Report				
Υπηρεσιακή κατάσταση		Συναισθηματική Εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Μειωμένη προσωπική επίτευξη
Μόνιμος/η	Mean	20,31	4,02	38,91
	N	104	104	104
	Std. Deviation	12,237	4,913	6,554
Αναπληρωτής/ τρια	Mean	22,26	4,61	37,16
	N	70	70	70
	Std. Deviation	11,236	5,861	6,600
Total	Mean	21,09	4,26	38,21
	N	174	174	174
	Std. Deviation	11,850	5,306	6,610

Πίνακας 10: Αποτελέσματα μέσω τιμών και τυπικών αποκλίσεων για τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την υπηρεσιακή κατάσταση

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of Συναισθηματική Εξάντληση is the same across categories of Οικογενειακή κατάσταση.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,065	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Αποπροσωποποίηση is the same across categories of Οικογενειακή κατάσταση.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,067	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Μειωμένη προσωπική επίτευξη is the same across categories of Οικογενειακή κατάσταση.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,044	Reject the null hypothesis.
a. The significance level is ,050.				
b. Asymptotic significance is displayed.				

Πίνακας 11: Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal-Wallis για τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Pairwise Comparisons of Οικογενειακή κατάσταση					
Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
Άγαμος/η-Διαζευγμένος/η	-5,158	17,959	-,287	,774	1,000
Άγαμος/η-Έγγαμος/η	19,987	8,111	2,464	,014	,041
Διαζευγμένος/η-Έγγαμος/η	14,830	17,475	,849	,396	1,000
Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same. Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.					
a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.					

Πίνακας 12: Αποτελέσματα σύγκρισης ζευγών του ελέγχου Kruskal-Wallis για τη μειωμένη προσωπική επίτευξη ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Report				
Οικογενειακή κατάσταση		Συναισθηματική Εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Μειωμένη προσωπική επίτευξη
Έγγαμος/η	Mean	19,66	3,80	39,15
	N	104	104	104
	Std. Deviation	11,743	5,278	6,413
Άγαμος/η	Mean	23,72	5,23	36,69
	N	61	61	61
	Std. Deviation	11,304	5,500	6,602
Διαζευγμένος/η	Mean	19,78	3,00	37,56
	N	9	9	9
	Std. Deviation	14,898	3,428	7,667
Total	Mean	21,09	4,26	38,21
	N	174	174	174
	Std. Deviation	11,850	5,306	6,610

Πίνακας 13: Αποτελέσματα μέσω των τιμών και τυπικών αποκλίσεων για τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την οικογενειακή κατάσταση

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig. ^a _b	Decision
1	The distribution of Συναισθηματική Εξάντληση is the same across categories of Προσδιορίστε ποιες άλλες σπουδές έχετε κάνει..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,311	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Αποπροσωποποίηση is the same across categories of Προσδιορίστε ποιες άλλες σπουδές έχετε κάνει..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,207	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Μειωμένη προσωπική επίτευξη is the same across categories of Προσδιορίστε ποιες άλλες σπουδές έχετε κάνει..	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,665	Retain the null hypothesis.
a. The significance level is ,050.				
b. Asymptotic significance is displayed.				

Πίνακας 14: Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal-Wallis για τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς το μορφωτικό επίπεδο

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Report				
Προσδιορίστε ποιες άλλες σπουδές έχετε κάνει.		Συναισθηματική Εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Μειωμένη προσωπική επίτευξη
Βασικό Πτυχίο	Mean	19,15	3,37	38,99
	N	71	71	71
	Std. Deviation	11,331	4,536	6,366
Δεύτερο Πτυχίο	Mean	22,50	4,79	36,07
	N	14	14	14
	Std. Deviation	11,837	5,860	9,747
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα	Mean	22,72	5,00	37,97
	N	69	69	69
	Std. Deviation	11,980	5,931	5,788
Άλλο	Mean	21,35	4,50	37,75
	N	20	20	20
	Std. Deviation	13,072	5,094	7,587
Total	Mean	21,09	4,26	38,21
	N	174	174	174
	Std. Deviation	11,850	5,306	6,610

Πίνακας 15: Αποτελέσματα μέσω των τιμών και τυπικών αποκλίσεων για τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς το μορφωτικό επίπεδο

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of Συναισθηματική Εξάντληση is the same across categories of Οργανικότητα του σχολείου που υπηρετείτε.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,368	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Αποπροσωποποίηση is the same across categories of Οργανικότητα του σχολείου που υπηρετείτε.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,885	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Μειωμένη προσωπική επίτευξη is the same across categories of Οργανικότητα του σχολείου που υπηρετείτε.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,873	Retain the null hypothesis.
a. The significance level is ,050.				
b. Asymptotic significance is displayed.				

Πίνακας 16: Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal-Wallis για τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την οργανικότητα της σχολικής μονάδας

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Report				
Οργανικότητα του σχολείου που υπηρετείτε		Συναισθηματική Εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Μειωμένη προσωπική επίτευξη
Μονοθέσιο	Mean	23,80	4,06	37,83
	N	35	35	35
	Std. Deviation	12,741	4,923	7,552
Διθέσιο	Mean	20,42	3,76	37,62
	N	55	55	55
	Std. Deviation	11,416	4,534	7,397
Τριθέσιο	Mean	20,40	4,67	38,75
	N	84	84	84
	Std. Deviation	11,728	5,920	5,614
Total	Mean	21,09	4,26	38,21
	N	174	174	174
	Std. Deviation	11,850	5,306	6,610

Πίνακας 17: Αποτελέσματα μέσω των τιμών και τυπικών αποκλίσεων για τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την οργανικότητα της σχολικής μονάδας

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of Συναισθηματική Εξάντληση is the same across categories of Ηλικία (Binned).	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,002	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of Αποπροσωποποίηση is the same across categories of Ηλικία (Binned).	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,011	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of Μειωμένη προσωπική επίτευξη is the same across categories of Ηλικία (Binned).	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,038	Reject the null hypothesis.
a. The significance level is ,050.				
b. Asymptotic significance is displayed.				

Πίνακας 18: Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal-Wallis για τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την ηλικία

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Pairwise Comparisons of Ηλικία (Binned)					
Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
51+-41-50	7,220	12,081	,598	,550	1,000
51+-<= 30	25,612	12,297	2,083	,037	,224
51+-31 - 40	35,471	10,049	3,530	,000	,002
41-50-<= 30	18,393	12,796	1,437	,151	,904
41-50-31 - 40	28,251	10,653	2,652	,008	,048
<= 30-31 - 40	-9,859	10,898	-,905	,366	1,000
Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same. Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.					
a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.					

Πίνακας 19: Αποτελέσματα σύγκρισης ζευγών του ελέγχου Kruskal-Wallis για τη συναισθηματική εξάντληση ως προς την ηλικία

Pairwise Comparisons of Ηλικία (Binned)					
Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
51+-41-50	23,141	11,926	1,940	,052	,314
51+-<= 30	28,633	12,140	2,359	,018	,110
51+-31 - 40	32,466	9,920	3,273	,001	,006
41-50-<= 30	5,493	12,632	,435	,664	1,000
41-50-31 - 40	9,326	10,516	,887	,375	1,000
<= 30-31 - 40	-3,833	10,758	-,356	,722	1,000
Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same. Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.					
a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.					

Πίνακας 20: Αποτελέσματα σύγκρισης ζευγών του ελέγχου Kruskal-Wallis για την αποπροσωποποίηση ως προς την ηλικία

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Pairwise Comparisons of Ηλικία (Binned)					
Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
<= 30-31 - 40	-10,487	10,886	-,963	,335	1,000
<= 30-41-50	-20,904	12,781	-1,636	,102	,612
<= 30-51+	-32,796	12,283	-2,670	,008	,046
31 - 40-41-50	-10,417	10,641	-,979	,328	1,000
31 - 40-51+	-22,309	10,037	-2,223	,026	,157
41-50-51+	-11,891	12,067	-,985	,324	1,000
Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.					
Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.					
a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.					

Πίνακας 21: Αποτελέσματα σύγκρισης ζευγών του ελέγχου Kruskal-Wallis για τη μειωμένη προσωπική επίτευξη ως προς την ηλικία

Report				
Ηλικία (Binned)		Συναισθηματική Εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Μειωμένη προσωπική επίτευξη
<= 30	Mean	21,73	4,00	36,10
	N	30	30	30
	Std. Deviation	10,628	4,127	6,880
31 - 40	Mean	24,61	5,53	37,93
	N	74	74	74
	Std. Deviation	12,115	6,377	5,611
41-50	Mean	17,97	4,47	38,97
	N	32	32	32
	Std. Deviation	11,137	5,291	6,606
51+	Mean	16,37	1,82	39,76
	N	38	38	38
	Std. Deviation	10,871	2,276	7,858
Total	Mean	21,09	4,26	38,21
	N	174	174	174
	Std. Deviation	11,850	5,306	6,610

Πίνακας 22: Αποτελέσματα μέσω των τιμών και τυπικών αποκλίσεων για τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς την ηλικία

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig. ^{a,b}	Decision
1	The distribution of Συναισθηματική Εξάντληση is the same across categories of Έτη υπηρεσίας (Binned).	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,008	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of Αποπροσωποποίηση is the same across categories of Έτη υπηρεσίας (Binned).	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,009	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of Μειωμένη προσωπική επίτευξη is the same across categories of Έτη υπηρεσίας (Binned).	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	,015	Reject the null hypothesis.
a. The significance level is ,050.				
b. Asymptotic significance is displayed.				

Πίνακας 23: Αποτελέσματα ελέγχου Kruskal-Wallis για τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τα έτη υπηρεσίας

Pairwise Comparisons of Έτη υπηρεσίας (Binned)					
Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
31+-21 - 30	10,790	16,899	,638	,523	1,000
31+-<= 10	31,666	15,584	2,032	,042	,253
31+-11 - 20	40,076	15,057	2,662	,008	,047
21 - 30-<= 10	20,876	11,764	1,775	,076	,456
21 - 30-11 - 20	29,287	11,056	2,649	,008	,048
<= 10-11 - 20	-8,410	8,918	-,943	,346	1,000
Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same.					
Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.					
a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.					

Πίνακας 24: Αποτελέσματα σύγκρισης ζευγών του ελέγχου Kruskal-Wallis για τη συναισθηματική εξάντληση ως προς τα έτη υπηρεσίας

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Pairwise Comparisons of Έτη υπηρεσίας (Binned)					
Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
31+-21 - 30	19,353	16,682	1,160	,246	1,000
31+-<= 10	34,249	15,384	2,226	,026	,156
31+-11 - 20	43,817	14,864	2,948	,003	,019
21 - 30-<= 10	14,896	11,613	1,283	,200	1,000
21 - 30-11 - 20	24,464	10,914	2,242	,025	,150
<= 10-11 - 20	-9,568	8,803	-1,087	,277	1,000
Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same. Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.					
a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.					

Πίνακας 25: Αποτελέσματα σύγκρισης ζευγών του ελέγχου Kruskal-Wallis για την αποπροσωποποίηση ως προς τα έτη υπηρεσίας

Pairwise Comparisons of Έτη υπηρεσίας (Binned)					
Sample 1-Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig. ^a
<= 10-11 - 20	-4,055	8,907	-,455	,649	1,000
<= 10-21 - 30	-23,059	11,750	-1,963	,050	,298
<= 10-31+	-42,812	15,566	-2,750	,006	,036
11 - 20-21 - 30	-19,004	11,043	-1,721	,085	,512
11 - 20-31+	-38,757	15,040	-2,577	,010	,060
21 - 30-31+	-19,753	16,879	-1,170	,242	1,000
Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same. Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.					
a. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.					

Πίνακας 26: Αποτελέσματα σύγκρισης ζευγών του ελέγχου Kruskal-Wallis για τη μειωμένη προσωπική επίτευξη ως προς τα έτη υπηρεσίας

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Report				
Έτη υπηρεσίας (Binned)		Συναισθηματική Εξάντληση	Αποπροσωποποίηση	Μειωμένη προσωπική επίτευξη
<= 10	Mean	21,28	4,34	37,17
	N	53	53	53
	Std. Deviation	11,039	5,684	6,468
11 - 20	Mean	23,54	5,35	37,84
	N	80	80	80
	Std. Deviation	11,998	5,746	6,091
21 - 30	Mean	17,04	2,43	39,43
	N	28	28	28
	Std. Deviation	11,818	2,937	7,914
31+	Mean	14,00	1,15	42,08
	N	13	13	13
	Std. Deviation	10,083	1,725	6,171
Total	Mean	21,09	4,26	38,21
	N	174	174	174
	Std. Deviation	11,850	5,306	6,610

Πίνακας 27: Αποτελέσματα μέσω των τιμών και τυπικών αποκλίσεων για τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τα έτη υπηρεσίας

Statistics					
		Θέματα σχετικά με την έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης του επαγγελματικ ού κύρους	Θέματα σχετικά με την οργάνωση των σχολικών μονάδων	Θέματα σχετικά με τον φόρτο εργασίας, την πίεση χρόνου και τις σχέσεις	Θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο
N	Valid	174	174	174	174
	Missing	0	0	0	0
Mean		26,88	30,20	25,23	16,92
Std. Deviation		6,843	8,202	6,731	5,189
Minimum		13	10	10	6
Maximum		44	45	39	30

Πίνακας 28: Αποτελέσματα μέσω των τιμών, τυπικών αποκλίσεων και ελάχιστες-μέγιστες τιμές για τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Correlations								
			Συναισθηματική Εξάντληση	Θέματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών	Θέματα σχετικά με τον φόρτο εργασίας, την πίεση και τις σχέσεις	Θέματα σχετικά με την οργάνωση των σχολικών μονάδων	Θέματα σχετικά με την έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης του επαγγελματικού κύρους	Θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο
Spearman's rho	Συναισθηματική Εξάντληση ή	Correlation Coefficient	1,000	,415**	,577**	,481**	,415**	,565**
		Sig. (2-tailed)	.	,001	,001	,001	,001	,001
		N	174	174	174	174	174	174
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Πίνακας 29: Αποτελέσματα του ελέγχου Spearman για τη συσχέτιση της συναισθηματικής εξάντλησης με τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες

Correlations								
			Αποπροσωποποίηση	Θέματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών	Θέματα σχετικά με τον φόρτο εργασίας, την πίεση και τις σχέσεις	Θέματα σχετικά με την οργάνωση των σχολικών μονάδων	Θέματα σχετικά με την έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης του επαγγελματικού κύρους	Θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο
Spearman's rho	Αποπροσωποποίηση	Correlation Coefficient	1,000	,221**	,230**	,255**	,260**	,281**
		Sig. (2-tailed)	.	,003	,002	,001	,001	,001
		N	174	174	174	174	174	174
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Πίνακας 30: Αποτελέσματα του ελέγχου Spearman για τη συσχέτιση της αποπροσωποποίησης με τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Correlations								
			Μειωμένη προσωπικ ή επίτευξη	Θέματα σχετικά με τη συμπεριφ ορά και μάθηση των μαθητών	Θέματα σχετικά με το φόρτο εργασίας , την πίεση χρόνου και τις σχέσεις	Θέματα σχετικά με την οργάνω ση των σχολικώ ν μονάδω ν	Θέματα σχετικά με την έλλειψη υποστήριξη ς και αναγνώριση ς του επαγγελματι κού κύρους	Θέματα σχετικά με τις συνθήκ ες εργασία ς στο σχολείο
Spearman 's rho	Μειωμένη προσωπικ ή επίτευξη	Correlation Coefficient	1,000	-,167*	-,036	-,074	-,134	-,056
		Sig. (2- tailed)	.	,028	,636	,329	,077	,460
		N	174	174	174	174	174	174
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Πίνακας 31: Αποτελέσματα του ελέγχου Spearman για τη συσχέτιση της μειωμένης προσωπικής επίτευξης με τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,362	,343	9,604
a. Predictors: (Constant), Θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο, Θέματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών, Θέματα σχετικά με την έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης του επαγγελματικού κύρους, Θέματα σχετικά με την οργάνωση των σχολικών μονάδων, Θέματα σχετικά με το φόρτο εργασίας, την πίεση χρόνου και τις σχέσεις				

Πίνακας 32: Αποτελέσματα R Square πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για τη συναισθηματική εξάντληση με τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	-7,597	3,352		-2,266 ,025
	Θέματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών	,179	,143	,103	1,244 ,215
	Θέματα σχετικά με το φόρτο εργασίας, την πίεση χρόνου και τις σχέσεις	,307	,154	,213	1,992 ,048
	Θέματα σχετικά με την οργάνωση των σχολικών μονάδων	,139	,183	,079	,759 ,449
	Θέματα σχετικά με την έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης του επαγγελματικού κύρους	-,142	,222	-,062	-,640 ,523
	Θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο	,543	,199	,329	2,730 ,007
a. Dependent Variable: Συναισθηματική Εξάντληση					

Πίνακας 33: Αποτελέσματα μοντέλου πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για τη συναισθηματική εξάντληση με τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,327 ^a	,107	,080	5,089
a. Predictors: (Constant), Θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο, Θέματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών, Θέματα σχετικά με την έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης του επαγγελματικού κύρους, Θέματα σχετικά με την οργάνωση των σχολικών μονάδων, Θέματα σχετικά με το φόρτο εργασίας, την πίεση χρόνου και τις σχέσεις				

Πίνακας 34: Αποτελέσματα R Square πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για την αποπροσωποποίηση με τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	-2,060	1,776		-1,160 ,248
	Θέματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών	,020	,076	,025	,257 ,797
	Θέματα σχετικά με το φόρτο εργασίας, την πίεση χρόνου και τις σχέσεις	-,071	,082	-,110	-,869 ,386
	Θέματα σχετικά με την οργάνωση των σχολικών μονάδων	,064	,097	,081	,662 ,509
	Θέματα σχετικά με την έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης του επαγγελματικού κύρους	,108	,118	,106	,921 ,358
	Θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο	,180	,105	,244	1,711 ,089
a. Dependent Variable: Αποπροσωποποίηση					

Πίνακας 35: Αποτελέσματα μοντέλου πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για την αποπροσωποποίηση με τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,192 ^a	,037	,008	6,583
a. Predictors: (Constant), Θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο, Θέματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών, Θέματα σχετικά με την έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης του επαγγελματικού κύρους, Θέματα σχετικά με την οργάνωση των σχολικών μονάδων, Θέματα σχετικά με το φόρτο εργασίας, την πίεση χρόνου και τις σχέσεις				

Πίνακας 36: Αποτελέσματα R Square πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για τη μειωμένη προσωπική επίτευξη με τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	40,508	2,297		17,632 ,000
	Θέματα σχετικά με τη συμπεριφορά και μάθηση των μαθητών	-,193	,098	-,199	-1,958 ,052
	Θέματα σχετικά με το φόρτο εργασίας, την πίεση χρόνου και τις σχέσεις	,126	,106	,157	1,194 ,234
	Θέματα σχετικά με την οργάνωση των σχολικών μονάδων	,086	,125	,088	,687 ,493
	Θέματα σχετικά με την έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης του επαγγελματικού κύρους	-,106	,152	-,083	-,699 ,485
	Θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας στο σχολείο	-,053	,136	-,057	-,387 ,699
a. Dependent Variable: Μειωμένη προσωπική επίτευξη					

Πίνακας 37: Αποτελέσματα μοντέλου πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για τη μειωμένη προσωπική επίτευξη με τους στρεσογόνους εργασιακούς παράγοντες

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,368 ^a	,135	,093	11,285
a. Predictors: (Constant), Προσδιορίστε ποιες άλλες σπουδές έχετε κάνει., Φύλο, Οικογενειακή κατάσταση, Οργανικότητα του σχολείου που υπηρετείτε, Υπηρεσιακή κατάσταση, Θέση που έχετε στο σχολείο που υπηρετείτε, Ηλικία, Έτη υπηρεσίας				

Πίνακας 38: Αποτελέσματα R Square πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για τη συναισθηματική εξάντληση με τους δημογραφικούς και επαγγελματικούς παράγοντες

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	36,720	10,937		3,357 ,001
	Φύλο	5,969	2,084	,221	2,864 ,005
	Ηλικία	-,508	,232	-,423	-2,183 ,030
	Οικογενειακή κατάσταση	1,226	1,524	,061	,804 ,422
	Έτη υπηρεσίας	,235	,257	,180	,915 ,362
	Οργανικότητα του σχολείου που υπηρετείτε	-1,358	1,294	-,089	-1,049 ,296
	Θέση που έχετε στο σχολείο που υπηρετείτε	-3,594	2,285	-,146	-1,573 ,118
	Υπηρεσιακή κατάσταση	-2,682	2,662	-,111	-1,008 ,315
	Προσδιορίστε ποιες άλλες σπουδές έχετε κάνει.	,728	,858	,068	,849 ,397
a. Dependent Variable: Συναισθηματική Εξάντληση					

Πίνακας 39: Αποτελέσματα μοντέλου πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για τη συναισθηματική εξάντληση με τους δημογραφικούς και επαγγελματικούς παράγοντες

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,235 ^a	,055	,009	5,281
a. Predictors: (Constant), Προσδιορίστε ποιες άλλες σπουδές έχετε κάνει., Φύλο, Οικογενειακή κατάσταση, Οργανικότητα του σχολείου που υπηρετείτε, Υπηρεσιακή κατάσταση, Θέση που έχετε στο σχολείο που υπηρετείτε, Ηλικία, Έτη υπηρεσίας				

Πίνακας 40: Αποτελέσματα R Square πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για την αποπροσωποποίηση με τους δημογραφικούς και επαγγελματικούς παράγοντες

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	12,535	5,118		2,449 ,015
	Φύλο	-,390	,976	-,032	-,400 ,690
	Ηλικία	-,165	,109	-,307	-1,519 ,131
	Οικογενειακή κατάσταση	,130	,713	,015	,183 ,855
	Έτη υπηρεσίας	,023	,120	,039	,189 ,851
	Οργανικότητα του σχολείου που υπηρετείτε	,015	,606	,002	,025 ,980
	Θέση που έχετε στο σχολείο που υπηρετείτε	,540	1,069	,049	,505 ,614
	Υπηρεσιακή κατάσταση	-1,889	1,246	-,175	-1,516 ,131
	Προσδιορίστε ποιες άλλες σπουδές έχετε κάνει.	,333	,401	,069	,829 ,408
a. Dependent Variable: Αποπροσωποποίηση					

Πίνακας 41: Αποτελέσματα μοντέλου πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για την αποπροσωποποίηση με τους δημογραφικούς και επαγγελματικούς παράγοντες

Model Summary					
Mode			Adjusted R		
1	R	R Square	Square	Std. Error of the Estimate	
1	,275 ^a	,076	,031	6,507	
a. Predictors: (Constant), Προσδιορίστε ποιες άλλες σπουδές έχετε κάνει., Φύλο, Οικογενειακή κατάσταση, Οργανικότητα του σχολείου που υπηρετείτε, Υπηρεσιακή κατάσταση, Θέση που έχετε στο σχολείο που υπηρετείτε, Ηλικία, Έτη υπηρεσίας					

Πίνακας 42: Αποτελέσματα R Square πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για τη μειωμένη προσωπική επίτευξη με τους δημογραφικούς και επαγγελματικούς παράγοντες

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	30,032	6,306		4,762 ,000
	Φύλο	1,649	1,202	,110	1,372 ,172
	Ηλικία	,020	,134	,030	,151 ,880
	Οικογενειακή κατάσταση	-1,085	,879	-,098	-1,234 ,219
	Έτη υπηρεσίας	,191	,148	,261	1,288 ,200
	Οργανικότητα του σχολείου που υπηρετείτε	,560	,746	,066	,750 ,454
	Θέση που έχετε στο σχολείο που υπηρετείτε	,345	1,318	,025	,261 ,794
	Υπηρεσιακή κατάσταση	1,146	1,535	,085	,747 ,456
	Προσδιορίστε ποιες άλλες σπουδές έχετε κάνει.	-,074	,495	-,012	-,150 ,881
a. Dependent Variable: Μειωμένη προσωπική επίτευξη					

Πίνακας 43: Αποτελέσματα μοντέλου πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης για τη μειωμένη προσωπική επίτευξη με τους δημογραφικούς και επαγγελματικούς παράγοντες

Μπαϊρακτάρη Αικατερίνη. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των εκπαιδευτικών των ολιγοθέσιων δημοτικών σχολείων της Ελλάδας.

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1599/1986, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής μου εργασίας, δεν προσβάλλει κάθε μορφής δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας, προσωπικότητας και προσωπικών δεδομένων τρίτων, δεν περιέχει έργα/εισφορές τρίτων για τα οποία απαιτείται άδεια των δημιουργών/δικαιούχων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον και πληρούν τους κανόνες της επιστημονικής παράθεσης.