



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΑΤΡΩΝ
UNIVERSITY OF PATRAS

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης Επιχειρήσεων
Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης & Τεχνολογίας

Διεύθυνση: Μεγάλου Αλεξάνδρου 1, 263 34 ΠΑΤΡΑ

Τηλ.: 2610 369217, Φαξ: 2610 396184,

website: manedu.teiwest.gr, email: manedu@teiwest.gr

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ



ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

EDUCATION MANAGEMENT

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Διοίκησης Εκπαίδευσης / Education Management»

Διπλωματική Εργασία

«Συναισθηματική νοημοσύνη και επαγγελματική εξουθένωση:

Μελέτη περίπτωσης των εκπαιδευτικών σχολικών μονάδων

πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Αιτωλοακαρνανίας»

«Emotional Intelligence and Job Burnout: The case study of
teachers of Schools in Primary Education in
Aitoloakarnania»

«Παπανικολάου Κωνσταντίνος»

Επιτροπή Επίβλεψης Διπλωματικής Εργασίας

Επιβλέπων Καθηγητής: Δρ. Μητρόπουλος Ιωάννης	
Α' Συν-Επιβλέπων Καθηγητής: Δρ. Παναγιωτόπουλος Γεώργιος	Β' Συν-Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Δρ. Γεωργιάδη Νίκη

Πάτρα, 08-10-2019

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1599/1986 και τα άρθρα 2,4,6 παρ. 3 του Ν. 1256/1982, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας και δεν προσβάλλει κάθε μορφής πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον.

© Πανεπιστήμιο Πατρών 2018

Η παρούσα Εργασία καθώς και τα αποτελέσματα αυτής, αποτελούν συνιδιοκτησία του Πανεπιστημίου Πατρών και του φοιτητή, ο καθένας από τους οποίους έχει το δικαίωμα ανεξάρτητης χρήσης, αναπαραγωγής και αναδιανομής τους (στο σύνολο ή τμηματικά) για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, σε κάθε περίπτωση αναφέροντας τον τίτλο και το συγγραφέα της Εργασίας καθώς και το όνομα του Πανεπιστημίου Πατρών όπου εκπονήθηκε.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές μου, που με βοήθησαν μέσα από την παροχή γνώσεων να φτάσω στην ολοκλήρωση των σπουδών μου και ακόμη περισσότερο τον κ. Μητρόπουλο Ιωάννη για τη συνεχή καθοδήγηση του. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους συναδέλφους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα και με βοήθησαν να φέρω εις πέρας την διπλωματική μου εργασία. Τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ και στην οικογένεια μου για τη συνεχή υποστήριξή της.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί το σύνολο των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων που διαθέτει ένα άτομο και του επιτρέπουν να αναγνωρίσει τα δικά του συναισθήματα αλλά και των οικείων του προσώπων, να τα διαχειριστεί με αποτελεσματικό τρόπο και να τα χρησιμοποιήσει προκειμένου να αναπτυχθεί σε προσωπικό επίπεδο και να αναπτύξει ποιοτικές διαπροσωπικές σχέσεις. Στον χώρο της εκπαίδευσης, η συναισθηματική νοημοσύνη φαίνεται ότι είναι πολύ σημαντική καθώς οι εκπαιδευτικοί που διαθέτουν ανεπτυγμένη συναισθηματική νοημοσύνη καταφέρνουν να απολαμβάνουν προσωπική και επαγγελματική ευημερία, να παράγουν ποιοτικό έργο και να αποφεύγουν άσχημες καταστάσεις και πιέσεις που μπορεί να τους οδηγήσουν ακόμη και στην επαγγελματική εξουθένωση.

Σκοπός: Επιδίωξη της εργασίας αυτής, αποτέλεσε η διερεύνηση της αλληλεπίδρασης της συναισθηματικής νοημοσύνης στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

Μεθοδολογία: Πραγματοποιήθηκε πρωτογενής έρευνα σε 180 εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε σχολικές μονάδες της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην Περιφερειακή Ενότητα. Τα εργαλεία συλλογής δεδομένων που χρησιμοποιήθηκαν είναι το ερωτηματολόγιο των Wang και Law (2002) για την εκτίμηση της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών και των Maslach, Jackson και Schwab (1996) για την εκτίμηση της επαγγελματικής εξουθένωσης τους. Τα ερωτηματολόγια στάλθηκαν ηλεκτρονικά κατά το χρονικό διάστημα από τις 20/5/2019 έως στις 15/6/2019 και ο βαθμός απόκρισης ήταν 72%. Η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το SPSS 22.

Αποτελέσματα: Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν ιδιαίτερα ανεπτυγμένη συναισθηματική νοημοσύνη και πως βιώνουν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Ουσιαστικά, οι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν υψηλά επίπεδα ρύθμισης των συναισθημάτων τους (ΜΟ=5.31, ΤΑ=1.14), εκτίμησης των συναισθημάτων των άλλων (ΜΟ=5.56, ΤΑ=1.07), εκτίμησης των συναισθημάτων του ίδιου τους του εαυτού (ΜΟ=5.73, ΤΑ=1.10) και χρήσης των συναισθημάτων τους (ΜΟ=5.56, ΤΑ=1.06). Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι το 32.2% (ν=58) των εκπαιδευτικών της έρευνας, βιώνει υψηλά

επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων, το 28.9% (n=52) των εκπαιδευτικών βιώνει μέτρια επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων και το 38.9% (n=70) των εκπαιδευτικών βιώνει χαμηλά επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων. Τέλος, διαπιστώθηκε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη επιδρά στην εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών καθώς προέκυψε ότι η συναισθηματική εξάντληση και η αποπροσωποποίηση σχετίζονται αρνητικά και με τις τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης, ενώ τα προσωπικά επιτεύγματα σχετίζονται θετικά και με τις τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης.

Συμπεράσματα: Κρίνεται αναγκαία η συνεχής προσπάθεια καλλιέργειας της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών, προκειμένου να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα τους και να περιοριστεί η εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Λέξεις Κλειδιά: Συναισθηματική Νοημοσύνη, Επαγγελματική Εξουθένωση, Συναισθηματική Εξάντληση, Αποπροσωποποίηση, Προσωπική Επίτευξη, Εκπαιδευτικοί.

ABSTRACT

Introduction: Emotional intelligence comprises the set of abilities and skills that are possessed by an individual, which enable the individual to recognize his or her emotions, as well as those of persons familiar to him or her, and also manage these emotions in an effective manner and use them, in order to be able to develop on a personal level, and establish quality interpersonal relationships. In the field of education, emotional intelligence appears to be of major importance, since educators who possess highly-developed emotional intelligence can enjoy personal prosperity and professional success, as well as produce quality work, and avoid difficult situations and pressure, which can even cause them to suffer from job (occupational) burnout.

Objective: The aim of this assignment was to investigate the influence of emotional intelligence on the job burnout experienced by educators.

Material and method: Primary research conducted on 180 educators who work at Primary Education school units of the Regional Unit of Aetolia-Acarmania. The data collection tools that were used is the questionnaire of Wang and Law (2002) to assess the emotional intelligence of educators, and that of Maslach, Jackson, and Schwab (1996) to assess their job burnout. The questionnaires were sent by e-mail from 20/5/2019 to 15/6/2019 and the response rate was 72%. Statistical data analysis was performed by using SPSS 22.

Results: The results of the survey demonstrate that the educators who participated in it possess highly-developed emotional intelligence, and they also experience low levels of job burnout. Actually, the educators show high levels of regulation of their emotions ($M=5.31$, $SD=1.14$), assessment of the emotions of others ($M=5.56$, $SD=1.07$), assessment of their own emotions ($M=5.73$, $SD=1.10$), and use of their emotions ($M=5.56$, $SD=1.06$). Furthermore, it was identified that 32.2% ($v=58$) of the educators of the survey experience a high level of personal achievement, 28.9% ($v=52$) of them experience a moderate level of personal achievement, while 38.9% ($v=70$) of the educators experience a low level of personal achievement. Finally, it was found out that emotional intelligence affects the development of job burnout among the educators, since it emerged that emotional burnout and depersonalization are negatively correlated with all four dimensions of emotional intelligence, whereas

personal achievement is positively correlated with all four dimensions of emotional intelligence.

Conclusions: Continuous efforts are needed to cultivate teachers' emotional intelligence in order to improve their effectiveness and reduce the occurrence of burnout.

Keywords: Emotional Intelligence, Job Burnout, Emotional Burnout, Depersonalization, Personal Achievement, Educators.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

<i>ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ</i>	4
<i>ΠΕΡΙΛΗΨΗ</i>	5
<i>ABSTRACT</i>	7
<i>ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ</i>	10
<i>ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ</i>	11
<i>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</i>	13
<i>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ</i>	15
1.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός της συναισθηματικής νοημοσύνης.....	15
1.2 Οι τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης.....	16
1.3 Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης στην προσωπική και επαγγελματική ζωή του ατόμου.....	18
1.4 Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης στην προσωπική και επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών.....	20
1.5 Η επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών στην ανάπτυξη της συναισθηματικής τους νοημοσύνης.....	23
<i>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ</i>	25
2.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	25
2.2 Τα στάδια της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	26
2.3 Αίτια που προκαλούν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	27
2.4 Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	28
2.5 Η εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στον χώρο της εκπαίδευσης.....	30
2.5.1 Αποτελέσματα προγενέστερων ερευνών σχετικά με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στην ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα.....	30
2.5.2 Αίτια που προκαλούν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στον χώρο της εκπαίδευσης.....	32
2.5.3 Οι συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης στον χώρο της εκπαίδευσης	35
<i>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΣΤΗΝ ΕΚΔΗΛΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ</i>	38
3.1 Η σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών και της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	38
<i>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ</i>	41
4.1 Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα.....	41
4.2 Είδος ερευνητικής προσέγγισης.....	41

4.3	Ερευνητικό εργαλείο.....	42
4.4	Εγκυρότητα και αξιοπιστία του ερωτηματολογίου.....	45
4.5	Δείγμα της έρευνας.....	46
4.6	Δεοντολογία της έρευνας.....	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....		48
5.1.	Δημογραφικά χαρακτηριστικά εκπαιδευτικών.....	48
5.2.	Περιγραφικά αποτελέσματα για τη συναισθηματική νοημοσύνη.....	51
5.3.	Περιγραφικά αποτελέσματα για την επαγγελματική εξουθένωση.....	55
5.4.	Διαφοροποίηση συναισθηματικής νοημοσύνης και επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών.....	61
5.5.	Συσχέτιση συναισθηματικής νοημοσύνης και επαγγελματικής εξουθένωσης.....	66
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....		73
6.1	Συζήτηση αποτελεσμάτων.....	73
6.2	Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.....	78
6.3	Προτάσεις πρακτικής εφαρμογής των ευρημάτων.....	78
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....		80
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α.....		88
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β.....		93

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1:	Αντιστοίχιση ερωτήσεων και διαστάσεων του ερωτηματολογίου της συναισθηματικής νοημοσύνης.....	44
Πίνακας 2:	Αντιστοίχιση ερωτήσεων και διαστάσεων του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	45
Πίνακας 3.	Οριακές τιμές της κλίμακας επαγγελματικής εξουθένωσης.....	45
Πίνακας 4.	Τιμή Cronbach's α για τις διαστάσεις του ερωτηματολογίου.....	46
Πίνακας 5.	Δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών του δείγματος.....	48
Πίνακας 6.	Περιγραφικά αποτελέσματα για τα έτη προϋπηρεσίας και τον αριθμό τμημάτων της σχολικής μονάδας.....	50
Πίνακας 7.	Περιγραφικά αποτελέσματα των 16 δηλώσεων που αξιολογούν τις 4 διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης (1=Διαφωνώ Απόλυτα, 7=Συμφωνώ Απόλυτα).....	53

Πίνακας 8. Περιγραφικά αποτελέσματα για τις 4 διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης.....	54
Πίνακας 9. Αποτελέσματα των ερωτήσεων της διάστασης της συναισθηματικής εξάντλησης (0=Καθόλου, 6=Πάρα Πολύ).....	56
Πίνακας 10. Επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης.....	57
Πίνακας 11. Αποτελέσματα των ερωτήσεων της διάστασης της Αποπροσωποποίησης (0=Καθόλου, 6=Πάρα Πολύ).....	58
Πίνακας 12. Επίπεδα Αποπροσωποποίησης.....	59
Πίνακας 13. Αποτελέσματα των ερωτήσεων της διάστασης των προσωπικών επιτευγμάτων (0=Καθόλου, 6=Πάρα Πολύ).....	60
Πίνακας 14. Επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων.....	61
Πίνακας 15. Συγκεντρωτικά αποτελέσματα επαγγελματικής εξουθένωσης.....	61
Πίνακας 16. Αποτελέσματα ελέγχου t-test για τη σύγκριση ως προς την περιοχή της έδρας εργασίας των εκπαιδευτικών.....	63
Πίνακας 17. Αποτελέσματα ελέγχου ANOVA για τη σύγκριση ως προς την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών.....	64
Πίνακας 18. Αποτελέσματα συντελεστή συσχέτισης Pearson για τη συσχέτιση με την ηλικία και τα έτη προϋπηρεσίας.....	65
Πίνακας 19. Αποτελέσματα συντελεστή συσχέτισης Pearson για τη συσχέτιση των διαστάσεων της συναισθηματικής νοημοσύνης με την επαγγελματική εξουθένωση..	66
Πίνακας 20. Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τη συναισθηματική εξάντληση και ανεξάρτητους προβλεπτικούς παράγοντες τις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης.....	70
Πίνακας 21. Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την αποπροσωποποίηση και ανεξάρτητους προβλεπτικούς παράγοντες τις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης.....	71
Πίνακας 22. Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τα προσωπικά επιτεύγματα και ανεξάρτητους προβλεπτικούς παράγοντες τις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης.....	71

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1. Ηλικιακή κατανομή δείγματος.....	50
Διάγραμμα 2. Αποτελέσματα για το ποσοστό % στο οποίο η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την ψυχολογική τους κατάσταση.....	51
Διάγραμμα 3. Μέση τιμή και 95% διάστημα εμπιστοσύνης για τις τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης.....	55
Διάγραμμα 4. Διάγραμμα διασκόρπισης μεταξύ ρύθμισης συναισθημάτων και διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	68
Διάγραμμα 5. Διάγραμμα διασκόρπισης μεταξύ εκτίμησης συναισθημάτων άλλων και διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	68
Διάγραμμα 6. Διάγραμμα διασκόρπισης μεταξύ εκτίμησης συναισθημάτων εαυτού και διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	69
Διάγραμμα 7. Διάγραμμα διασκόρπισης μεταξύ χρήσης συναισθημάτων και διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	69

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί ένα χαρακτηριστικό το οποίο βοηθά σημαντικά τον σύγχρονο άνθρωπο τόσο στην προσωπική όσο και στην επαγγελματική του ζωή. Πρόκειται ουσιαστικά, για μία έννοια που είναι άμεσα συνυφασμένη με την ικανότητα του ατόμου να αναγνωρίζει και να διαχειρίζεται τα δικά του συναισθήματα όπως και τα συναισθήματα των οικείων προσώπων του καθώς και με διάφορες κοινωνικές δεξιότητες (Καφέτσιος, 2003). Σε προσωπικό επίπεδο, τα άτομα που διαθέτουν αναπτυγμένη συναισθηματική νοημοσύνη φαίνεται πως καταφέρνουν να απολαμβάνουν μία καλύτερη ποιότητα ζωής και να αναπτύσσουν σταθερές διαπροσωπικές σχέσεις. Σε εργασιακό επίπεδο, φαίνεται πως τα άτομα που παρουσιάζουν υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη παρουσιάζουν αυξημένη απόδοση και αποτελεσματικότητα, αντιμετωπίζουν καλύτερα το εργασιακό τους άγχος, έχουν καλύτερα επίπεδα σωματικής και ψυχικής υγείας και συμβάλουν στη δημιουργία ενός ομαδικού κλίματος (Βακόλα & Νικολάου, 2012).

Η συναισθηματική νοημοσύνη φαίνεται πως βοηθά σημαντικά και τα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας να παράγουν έργο υψηλότερης ποιότητας μέσα σε ένα περιβάλλον αυξημένης αποτελεσματικότητας. Πιο συγκεκριμένα, φαίνεται πως οι διευθυντές των σχολικών μονάδων που διακρίνονται για τη συναισθηματική νοημοσύνη τους, καταφέρνουν να δημιουργούν ένα ευχάριστο και συμμετοχικό κλίμα, το οποίο ευνοεί σημαντικά το έργο που παράγουν οι εκπαιδευτικοί (Chen&Guo, 2018; Gage&Smith, 2016).

Επίσης, οι εκπαιδευτικοί που παρουσιάζουν αυξημένη συναισθηματική νοημοσύνη καταφέρνουν να δημιουργούν καλές σχέσεις με τους συναδέλφους τους και τους μαθητές τους, να παράγουν ποιοτικό έργο και να διαχειρίζονται τις πιέσεις που δέχονται με συνέπεια να βιώνουν μικρότερα επίπεδα άγχους και να απομακρύνονται από την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης (Hamidet al., 2015; Reddy&Rao, 2018; Yamani et al., 2014).

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο που προκαλείται από τις συνεχείς πιέσεις που δέχονται οι εργαζόμενοι και παράλληλα από την αδυναμία διαχείρισής τους (Βακόλα & Νικολάου, 2012). Πρόκειται, για ένα σύνδρομο που

εκδηλώνεται σε ομάδες εργαζόμενων που υποβάλλονται συστηματικά σε συνθήκες πίεσης που προκαλούν άγχος και μία από τις ομάδες αυτές είναι οι εκπαιδευτικοί (Στάγια & Ιορδανίδης, 2014). Οι εκπαιδευτικοί που βιώνουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης δύναται να παρουσιάζουν προβλήματα σωματικής και ψυχικής υγείας που επηρεάζουν αρνητικά τόσο την προσωπική όσο και την επαγγελματική τους ζωή. Η αρνητική επίδραση που έχει η εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς δεν έχει επιπτώσεις μόνο στους ίδιους αλλά και στα οικεία τους πρόσωπα, όπως είναι τα άτομα της οικογενείας τους, οι συνάδελφοι και οι μαθητές τους που έρχονται σε καθημερινή επαφή μαζί τους (Tabeleaoetal., 2011).

Κάποιες έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί μέχρι σήμερα και κυρίως σε χώρες του εξωτερικού δείχνουν ότι το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να περιοριστεί μέσα από την καλλιέργεια της συναισθηματικής νοημοσύνης. Πιο απλά, ένας περιορισμένος αριθμός ερευνών δείχνει πως υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εκδήλωσης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στην περίπτωση των εκπαιδευτικών (Barari&Jamshidi, 2015; Colomeischi, 2015).

Ωστόσο, τα αποτελέσματα αυτών των ερευνών δεν μπορούν να οδηγήσουν σε γενίκευση καθώς πρόκειται για έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί κατά κύριο λόγο σε χώρες του εξωτερικού και όχι στην Ελλάδα, με αποτέλεσμα να υπάρχει κενό προς διερεύνηση. Μέρος του κενού αυτού προσπαθεί να καλύψει η έρευνα που πραγματοποιείται μέσω της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας. Αναλυτικότερα, σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει την επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης πάνω στην εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στην περίπτωση των εκπαιδευτικών. Για τον λόγο αυτόν, πραγματοποιείται και πρωτογενής έρευνα σε 180 εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της Περιφερειακής Ενότητας της Αιτωλοακαρνανίας.

Η παρούσα διπλωματική εργασία δομείται από 2 μέρη εκ των οποίων το πρώτο είναι το γενικό ή διαφορετικά το θεωρητικό μέρος στο οποίο παρουσιάζονται η βιβλιογραφική επισκόπηση της συναισθηματικής νοημοσύνης, της επαγγελματικής εξουθένωσης και τα αποτελέσματα διαφόρων ερευνών σχετικά με την επίδραση της

συναισθηματικής νοημοσύνης πάνω στην εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Το δεύτερο μέρος της εργασίας είναι το ειδικό ή αλλιώς το πρακτικό μέρος στο οποίο λαμβάνει χώρα η παρουσίαση του μεθοδολογικού σχεδιασμού που χρησιμοποιήθηκε για την υλοποίηση της πρωτογενούς έρευνας καθώς επίσης και τα αποτελέσματα αυτής. Η εργασία ολοκληρώνεται με το κεφάλαιο της συζήτησης των ευρημάτων της έρευνας και τις προτάσεις πρακτικής εφαρμογής τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ

1.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός της συναισθηματικής νοημοσύνης

Τα συναισθήματα του ατόμου και η επίδραση που έχουν αυτά πάνω στη συμπεριφορά που αναπτύσσει αποτελεί ένα από τα αντικείμενα της ευρύτερης ψυχολογίας και ειδικά της οργανωσιακής ψυχολογίας, για τα οποία γίνεται ιδιαίτερος λόγος τα τελευταία χρόνια (Καφέτσιος, 2003; Πλατσίδου, 2004). Στο πλαίσιο αυτής της προσπάθειας που καταβάλλεται από τους ειδικούς του χώρου της ψυχολογίας αναπτύχθηκε η έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης η οποία αρχικά θεωρήθηκε ως η ικανότητα που έχει ένα άτομο να αντιλαμβάνεται, να εκφράζει και να ρυθμίζει τα συναισθήματά του ενώ στη συνέχεια έγινε ακόμη και σύνθετη καθώς εμπλουτίστηκε με την ικανότητα της ενσυναίσθησης αλλά και με κοινωνικές δεξιότητες (Καφέτσιος, 2003).

Η Πλατσίδου (2004) υποστηρίζει ότι η συναισθηματική νοημοσύνη πάντα αποτελούσε αντικείμενο έρευνας χωρίς όμως να είναι εύκολος ο προσδιορισμός της και κατ' επέκταση η αναγνώριση των επιμέρους στοιχείων της. Για τον λόγο αυτόν, αρκετά μοντέλα συναισθηματικής νοημοσύνης έχουν αναπτυχθεί τα οποία παρουσιάζουν αρκετές μεταξύ τους διαφοροποιήσεις και συνακόλουθα διάφορες προσπάθειες για την ύπαρξη ενός σαφούς και κοινός αποδεκτού ορισμού έχουν πραγματοποιηθεί (Zeidner et al., 2012).

Αρχικά, το μοντέλο των Salovey και Mayer (1990) υποστήριξε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη είναι μία ικανότητα που διακρίνει εκείνα τα άτομα τα οποία μπορούν να αναγνωρίσουν και να κατανοήσουν τα συναισθήματά τους και των

δικών τους ατόμων και στη συνέχεια να τα ρυθμίσουν με τέτοιο τρόπο ώστε να οδηγηθούν στην ευημερία.

Το μοντέλο του Bar-On (1997) γίνεται πιο πολύπλοκο καθώς δεν υποστηρίζει ότι η συναισθηματική νοημοσύνη αφορά μόνο στις ικανότητες του ατόμου να αναγνωρίζει, να διαβάσει και να ρυθμίσει συναισθήματα αλλά και σε διάφορες δεξιότητες που σχετίζονται με την καθημερινή του επικοινωνία και με την καθημερινή του στάση απέναντι σε διάφορες πιέσεις που δύναται να δέχεται.

Στη συνέχεια το μοντέλο του Goleman (1997, όπως αναφέρεται στον Καφέτσιο, 2003) υποστηρίζει ότι η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελείται τόσο από ικανότητες που σχετίζονται με τον τρόπο που το άτομο διαχειρίζεται τον ίδιο του τον εαυτό ώστε να απολαμβάνει ευημερία όσο και τον τρόπο με τον οποίον το άτομο διαχειρίζεται τις σχέσεις με τα υπόλοιπα άτομα, προκειμένου να μπορέσει να επιτύχει τους στόχους του.

Οι παραπάνω προσπάθειες εννοιολογικής αποσαφήνισης της συναισθηματικής νοημοσύνης παρουσιάζουν αρκετά σημαντικές διαφορές αλλά είναι βέβαιο ότι σε όλες τις προσεγγίσεις κυρίαρχο ρόλο κατέχει το συναίσθημα. Πιο αναλυτικά, διαφαίνεται πως σε όλα τα μοντέλα αναπόσπαστο κομμάτι της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι το συναίσθημα και συγκεκριμένα η αναγνώριση και ο έλεγχός του. Ωστόσο, σε πιο πολύπλοκα μοντέλα υπάρχουν και άλλες δεξιότητες και ικανότητες που αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της συναισθηματικής νοημοσύνης, οι οποίες μάλιστα σχετίζονται με την προσαρμογή και την επιτυχή κυριαρχία και επιβίωση του ατόμου στις συνεχείς πιεστικές και μεταβαλλόμενες συνθήκες.

1.2 Οι τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης

Σύμφωνα με τους Golemanetal. (2014) οι διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι τέσσερις και συγκεκριμένα είναι η αυτοεπίγνωση, η αυτοδιαχείριση, η κοινωνική επίγνωση και η διαχείριση σχέσεων. Η αυτοεπίγνωση αποτελεί μία προσωπική ικανότητα του ατόμου η οποία είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ικανότητα του ατόμου να διαβάσει τα συναισθήματα του και τον τρόπο που αυτά επιδρούν πάνω στη λήψη αποφάσεων. Επίσης, η αυτοεπίγνωση σχετίζεται και με την ικανότητα της ακριβούς αυτό-αξιολόγησης των δυνατών, των αδυνάτων σημείων του ατόμου και των ορίων που έχει καθώς και με την αυτοπεποίθησή του,

δηλαδή την αίσθηση που έχει το άτομο αναφορικά με την αξία του και τις δυνατότητες που διαθέτει (Ugoani, Amu & Kalu, 2015).

Η επόμενη διάσταση της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι η αυτοδιαχείριση η οποία και αυτή είναι μία προσωπική ικανότητα του ατόμου καθώς σχετίζονται με τον τρόπο που το άτομο διαχειρίζεται τον εαυτό του (Golemanetal., 2014). Ειδικότερα, η αυτοδιαχείριση αποτελείται από επιμέρους ικανότητες όπως είναι ο αυτοέλεγχος, η διαφάνεια, η προσαρμοστικότητα, η επίτευξη, η πρωτοβουλία και η αισιοδοξία. Αναλυτικότερα, ένα άτομο που χαρακτηρίζεται για την ικανότητα αυτοδιαχείρισής του μπορεί να συγκρατεί τις παρορμήσεις του, να επιδεικνύει τιμότητα και ακεραιότητα στις πράξεις και στις κινήσεις του, να προσαρμόζεται εύκολα σε συνθήκες που μεταβάλλονται, να έχει εσωτερικά κίνητρα που τον οδηγούν σε προσπάθεια συνεχούς βελτίωσης, να είναι έτοιμο να δράσει όταν υπάρχουν ευκαιρίες που πρέπει να αξιοποιήσει και να είναι αισιόδοξο ώστε να βλέπει τη θετική πλευρά των καταστάσεων (Scott-Halsell, Blum & Huffman, 2008).

Η τρίτη διάσταση της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι η κοινωνική επίγνωση και αποτελεί μία κοινωνική ικανότητα καθώς αφορά στον τρόπο με τον οποίον το άτομο διαχειρίζεται τις σχέσεις που αναπτύσσει με τα άλλα άτομα (Ugoani, Amu & Kalu, 2015). Η κοινωνική επίγνωση συντίθεται από την ενσυναίσθηση, την οργανωτική επίγνωση και την εξυπηρέτηση. Η ενσυναίσθηση είναι η ικανότητα που έχει ένα άτομο να διαβάζει τα συναισθήματα που έχουν τα υπόλοιπα άτομα του οικείου περιβάλλοντός τους καθώς επίσης και να αναγνωρίζει τις ανησυχίες και τους προβληματισμούς τους. Η οργανωτική επίγνωση αφορά στην ετοιμότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται τα τρέχοντα ζητήματα και τις στρατηγικές που χρησιμοποιούνται. Η εξυπηρέτηση σχετίζεται με την ικανότητα του ατόμου να αναγνωρίζει και να καλύπτει τις ανάγκες των οικείων του καθώς επίσης και να έχει την προθυμία να τους προσφέρει την απαιτούμενη βοήθεια (Golemanetal., 2014).

Η τέταρτη και τελευταία διάσταση της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι η κοινωνική ικανότητα της διαχείρισης των σχέσεων. Όταν ένα άτομο διακρίνεται για τη συγκεκριμένη ικανότητα τότε θεωρείται ότι είναι ένα άτομο που μπορεί να δώσει έμπνευση στα υπόλοιπα μέλη της ομάδας του, να ασκήσει επιρροή πάνω τους και να επηρεάσει τον τρόπο συμπεριφοράς του, να συμβάλει στην ανάπτυξη τους μέσω της συνεχούς ανατροφοδότησης και καθοδήγησης καθώς επίσης και να αντιλαμβάνεται

την αναγκαιότητα διενέργειας και υλοποίησης αλλαγών. Ακόμη, ένα άτομο που έχει την ικανότητα διαχείρισης σχέσεων μπορεί να διαχειρίζεται με τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο τις συγκρούσεις μεταξύ των μελών της ομάδας του, να δημιουργεί δεσμούς και να συντηρεί τις υφιστάμενες σχέσεις και τέλος να ενθαρρύνει τη συνεργασία και το ομαδικό πνεύμα (Golemanetal, 2014; Ugoani, Amu&Kalu, 2015).

1.3 Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης στην προσωπική και επαγγελματική ζωή του ατόμου

Η συναισθηματική νοημοσύνη θεωρείται απαραίτητη για τον σύγχρονο άνθρωπο καθώς αρκετές έρευνες που έχουν διεξαχθεί τα τελευταία χρόνια δείχνουν πως τα άτομα που διακρίνονται για τη συναισθηματική τους νοημοσύνη καταφέρνουν να απολαμβάνουν υψηλότερα επίπεδα ευημερίας και ικανοποίησης από την προσωπική τους και επαγγελματική τους ζωή (DiFabio & Kenny, 2016; Kalantarietal., 2014). Μία από τις έρευνες αυτές που προσπάθησαν να διερευνήσουν αν η συναισθηματική νοημοσύνη καταφέρνει να διασφαλίζει την ευημερία σε ένα άτομο πραγματοποιήθηκε από τους DiFabio και Kenny (2016). Ειδικότερα, στην έρευνα των DiFabio και Kenny (2016) συμμετείχαν 157 μαθητές Λυκείου της Ιταλίας, οι οποίοι μέσα από τις απαντήσεις τους οδήγησαν στο συμπέρασμα πως η συναισθηματική νοημοσύνης συνδέεται θετικά με την ευημερία.

Οι Calleaelal. (2019) διερεύνησαν και αυτοί την επίδραση που μπορεί να έχει η συναισθηματική νοημοσύνη πάνω στην ευημερία και την ευτυχία των σύγχρονων ανθρώπων. Πιο αναλυτικά, από τη διεξαγωγή έρευνας σε 216 πολίτες της Ιταλίας, ηλικίας 15 έως και 66 ετών κατέληξαν πως η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να βοηθήσει τον άνθρωπο να βιώσει υψηλότερα επίπεδα ευτυχίας και να αποκτήσει μία καλύτερη ποιότητα ζωής. Χαρακτηριστικά, διαπιστώθηκε θετική συσχέτιση μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και ευτυχίας, γεγονός που καταδεικνύει πόσο σημαντική είναι η απόκτηση και η καλλιέργεια της για τον σύγχρονο άνθρωπο.

Μία ακόμη ανάλογο περιεχομένου έρευνα πραγματοποιήθηκε από τους Guerra-Bustamanteetal. (2019) σε 646 εφήβους ηλικίας μεταξύ 12 και 17 ετών που φοιτούν σε διάφορα σχολεία της Ισπανίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας οδήγησαν στο συμπέρασμα πως η συναισθηματική νοημοσύνη συμβάλει στην επίτευξη καλύτερων επιπέδων ευημερίας. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι οι έφηβοι εκείνοι

που μπορούν να αναγνωρίσουν και να διαχειριστούν τα συναισθήματά τους καταφέρνουν να βιώνουν υψηλότερα επίπεδα ευτυχίας από τους έφηβους εκείνους που δεν έχουν την ίδια ικανότητα. Αξίζει να αναφερθεί πως οι Guerra-Bustamanteetal. (2019) καταλήγουν πως είναι αναγκαίο να βρεθούν τεχνικές που καλλιεργούν τη συναισθηματική νοημοσύνη του ατόμου καθώς μέσα από αυτή διασφαλίζεται η καλύτερη ζωή του.

Όμως, πέρα από την άμεση επίδραση που έχει η συναισθηματική νοημοσύνη στην προσωπική ζωή του ατόμου αρκετές έρευνες έχουν εξετάσει αν και σε ποιον βαθμό η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει την επαγγελματική ζωή του, η οποία δευτερευόντως επιδρά και στην προσωπική του ζωή. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η έρευνα των Mousavietal. (2012) η οποία εξέτασε τη σχέση που υπάρχει μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της ικανοποίησης που λαμβάνουν οι γυμναστές σε σχολεία από την εργασία τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η εργασιακή ικανοποίηση του υπό μελέτη δείγματος αυξάνεται ανάλογα με τη συναισθηματική νοημοσύνη του ατόμου, που σημαίνει ότι όσο πιο υψηλή είναι η συναισθηματική νοημοσύνη ενός ατόμου τόσο υψηλότερος είναι και ο βαθμός ικανοποίησης που λαμβάνουν από την εργασία τους.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσίασε και η έρευνα των Esmaelietal. (2015) η οποία στηρίχθηκε στην πραγματοποίηση μίας πειραματικής διαδικασίας σε δείγμα νοσηλευτών στο Ιράν. Ειδικότερα, διαχώρισαν 70 νοσηλευτές σε 2 ομάδες εκ των οποίων στην πειραματική ομάδα οι νοσηλευτές έλαβαν εκπαίδευση που σχετίζεται με την καλλιέργεια της συναισθηματικής τους νοημοσύνης ενώ οι υπόλοιποι νοσηλευτές που συμμετείχαν στην έρευνα δεν έλαβαν καμία πρόσθετη εκπαίδευση. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι νοσηλευτές που έλαβαν εκπαίδευση κατάφεραν να αποκτήσουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης και κατά συνέπεια καλύτερη ποιότητα εργασιακής ζωής από ότι οι νοσηλευτές που δεν έλαβαν εκπαίδευση και δεν απέκτησαν τα επιθυμητά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης.

Επιπλέον, η έρευνα των Tamini και Chadha (2018) που πραγματοποιήθηκε σε 200 εργαζόμενους σε πανεπιστημιακά ιδρύματα του Ιράν προσπάθησε να εξετάσει αν και σε ποιον βαθμό υπάρχει σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης, της ευημερίας καθώς και της εκτιμώμενης επιτυχίας της καριέρας και της εργασίας τους.

Τα ευρήματα που προέκυψαν έπειτα από την επεξεργασία των απαντήσεων των συμμετεχόντων κατέδειξαν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη σχετίζεται θετικά με την προσωπική και επαγγελματική ευημερία του ατόμου και με την επιτυχημένη καριέρα και εργασία. Με πιο απλά λόγια τα άτομα που διακρίνονται για τα υψηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης απολαμβάνουν καλύτερη ποιότητα ζωής τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο και καταφέρνουν να αξιοποιήσουν τις ευκαιρίες που τους παρουσιάζονται για την εξέλιξη της καριέρας και της εργασίας τους.

1.4 Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης στην προσωπική και επαγγελματική ζωή των εκπαιδευτικών

Η συναισθηματική νοημοσύνη φαίνεται να είναι ιδιαίτερα σημαντική και για τον χώρο της εκπαίδευσης καθώς πρόκειται για ένα χαρακτηριστικό που συμβάλει στην αυξημένη αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών και των διευθυντών καθώς επίσης και των σχολικών μονάδων. Μία από τις έρευνες που προσπάθησαν να διερευνήσουν την επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης στην εκπαιδευτική πραγματικότητα πραγματοποιήθηκε από τους Gage και Smith (2016).

Ειδικότερα, οι Gage και Smith (2016) προσπάθησαν να εξετάσουν αν η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει τη συμπεριφορά των διευθυντών των σχολικών μονάδων και αν επηρεάζει την αποτελεσματικότητά τους. Τα αποτελέσματα της έρευνας κατέδειξαν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη είναι ένα από τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτει ο διευθυντής μίας σχολικής μονάδας προκειμένου να είναι αποτελεσματικός.

Παρομοίως, οι Chen και Guo (2018) μέσα από τη διεξαγωγή πρωτογενούς έρευνας σε 534 εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε 54 σχολεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της Κίνας προσπάθησαν να εξετάσουν την επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης των διευθυντών πάνω στη συμπεριφορά τους και στις συνθήκες που επικρατούν στο σχολικό περιβάλλον. Τα αποτελέσματα της έρευνας κατέδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί αναγνωρίζουν πως οι διευθυντές που διακρίνονται για τη συναισθηματική τους νοημοσύνη καταφέρνουν να δημιουργούν ένα σχολικό περιβάλλον που διακρίνεται για το ευχάριστο και ανοιχτό κλίμα που επικρατεί καθώς και πως τους ενθαρρύνουν σημαντικά ώστε να γίνονται πιο παραγωγικοί.

Επίσης, οι Reddy και Rao (2018) εξέτασαν τη σχέση που υπάρχει μεταξύ των επιπέδων της συναισθηματικής νοημοσύνης και της αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών. Αναλυτικότερα, πραγματοποίησαν πρωτογενή έρευνα σε 120 εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε σχολεία της Ινδίας προκειμένου να εντοπίσουν αν οι εκπαιδευτικοί που διακρίνονται για τη συναισθηματική τους νοημοσύνη καταφέρνουν να είναι πιο αποτελεσματικοί. Από τους στατιστικούς ελέγχους που πραγματοποιήθηκαν έγινε σαφές ότι οι μεταβλητές της συναισθηματικής νοημοσύνης και της αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών σχετίζονται θετικά μεταξύ τους.

Χωρίς ουσιαστικές διαφοροποιήσεις είναι και η έρευνα των Yoke και Panatik (2016) η οποία υλοποιήθηκε σε 384 εκπαιδευτικούς στη Μαλαισία. Τα ευρήματα των παραπάνω ερευνητών καταδεικνύουν θετική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών και αποτελεσματικότητας τους.

Παρόμοιου χαρακτήρα ήταν και η έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Yamani et al. (2014) σε 202 εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε πανεπιστήμιο του Ιράν καθώς στόχος της ήταν να εξετάσει αν η συναισθηματική νοημοσύνη επιδρά πάνω στο επαγγελματικό άγχος που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί. Από την ανάλυση των απαντήσεων που δόθηκαν διαπιστώθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών και του επαγγελματικού άγχους που βιώνουν και μάλιστα αρνητική. Με πιο απλά λόγια, τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως οι εκπαιδευτικοί που έχουν υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη βιώνουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικού άγχους από ότι οι εκπαιδευτικοί εκείνοι που έχουν χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης.

Μία ακόμη από τις έρευνες που ασχολήθηκαν με την επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης πάνω στην επαγγελματική και προσωπική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι η έρευνα των Augusto-Landa et al. (2006). Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 52 εκπαιδευτικοί που εργάζονται στον χώρο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Μέσα από την επεξεργασία των απαντήσεων που συγκεντρώθηκαν διαπιστώθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική και θετική συσχέτιση ανάμεσα στις δύο αυτές μεταβλητές. Ειδικότερα, έγινε εμφανές ότι οι εκπαιδευτικοί που διαθέτουν αναπτυγμένη συναισθηματική νοημοσύνη λαμβάνουν ικανοποίηση τόσο από την καθημερινή τους όσο και από την επαγγελματική τους ζωή.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν και τα ευρήματα της έρευνας των Hamidetal. (2015) που πραγματοποιήθηκε σε 202 εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε σχολικές μονάδες του Ιράν. Από την επεξεργασία των απαντήσεων που δόθηκαν διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί που διακρίνονται για τα υψηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης απολαμβάνουν καλύτερη ποιότητα ζωής και χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικού άγχους. Συνεπώς, η συγκεκριμένη έρευνα κατέδειξε ότι υπάρχει θετική σχέση και στατιστικά σημαντική μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της ποιότητας ζωής των εκπαιδευτικών καθώς επίσης και στατιστικά σημαντικά αλλά αρνητική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και του επαγγελματικού άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί.

Αναφορά πρέπει να γίνει και στη διπλή έρευνα που πραγματοποιήθηκε από την Βάσιου (2018) με σκοπό τον εντοπισμό σχέσης μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και τους συναισθήματος και της συναισθηματικής νοημοσύνης και της κινητοποίησης στην εργασία των εκπαιδευτικών. Τα αποτελέσματα των δύο ερευνών, εκ των οποίων στην πρώτη συμμετείχαν 199 εκπαιδευτικοί και στη δεύτερη 98, έδειξαν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί ένα μέσο που μπορεί να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς να βελτιώσουν το έργο τους και να γίνουν πιο παραγωγικοί. Χαρακτηριστικά, εντοπίστηκε θετική σχέση μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και αυτοαποτελεσματικότητας, μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και θετικών συναισθημάτων, μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και εργασιακής ικανοποίησης και αρνητική σχέση μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και άγχους όπως επίσης και μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και επαγγελματικής εξουθένωσης.

Επίσης, αναφορά πρέπει να γίνει και στη συστηματική ανασκόπηση που πραγματοποίησαν οι Moleroetal. (2019). Ειδικότερα, μετά την επιλογή 36 ερευνών με συγκεκριμένα κριτήρια, οι παραπάνω ερευνητές προσπάθησαν να εξετάσουν αν και σε ποιον βαθμό η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να επηρεάσει τη συμπεριφορά και το έργο τους, ώστε να βελτιωθεί η συνολική ποιότητα της εκπαίδευσης. Από την ανάλυση που πραγματοποιήθηκε διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί που διαθέτουν αναπτυγμένη συναισθηματική νοημοσύνη καταφέρνουν να έχουν πιο ενεργό ρόλο μέσα στο σχολείο, να λαμβάνουν μέρος στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και να σχεδιάζουν και να χρησιμοποιούν νέες εκπαιδευτικές τεχνικές. Επιπλέον, έγινε εμφανές ότι οι εκπαιδευτικοί που χαρακτηρίζονται για τη συναισθηματική τους νοημοσύνη διαχειρίζονται καλύτερα το άγχος που βιώνουν στο επαγγελματικό τους

περιβάλλον με συνέπεια να παράγουν ποιοτικότερο έργο και να απολαμβάνουν ευημερία.

Από τις έρευνες που παρουσιάστηκαν στο συγκεκριμένο κεφάλαιο εύκολα καθίσταται σαφές ότι η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί ένα χαρακτηριστικό που πρέπει να διέπει τον σύγχρονο άνθρωπο προκειμένου να είναι εφικτή η προσωπική και επαγγελματική του ευημερία. Όλες οι παραπάνω έρευνες υποστηρίζουν πως ο άνθρωπος που καλλιεργεί τη συναισθηματική του νοημοσύνη μπορεί να απολαμβάνει μία καλύτερη ζωή που χαρακτηρίζεται από την αποτελεσματική επικοινωνία που αναπτύσσει, από την προσωπική του ευτυχία και από την αξιοποίηση των ευκαιριών που του παρουσιάζονται προκειμένου να επιτύχει τους στόχους που έχει θέσει.

1.5 Η επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών στην ανάπτυξη της συναισθηματικής τους νοημοσύνης

Πολλές από τις έρευνες που έχουν υλοποιηθεί σχετικά με τη συναισθηματική νοημοσύνη στον χώρο της εκπαίδευσης έχουν προσπαθήσει να ερευνήσουν αν υπάρχει κάποια σχέση μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών και του βαθμού της συναισθηματικής νοημοσύνης που έχουν αναπτύξει. Η έρευνα των Vaeziki και Fallah (2011) κατέληξε ότι κάποια από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχετίζονται θετικά με τη συναισθηματική νοημοσύνη.

Τα αποτελέσματα των προαναφερθέντων ερευνητών οδήγησαν στη διαπίστωση πως υπάρχει θετική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών, όπως και θετική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και ηλικίας των εκπαιδευτικών. Με πιο απλά λόγια, όσο μεγαλύτεροι είναι οι εκπαιδευτικοί και όσο περισσότερα χρόνια έχουν στον χώρο της εκπαίδευσης τόσο πιο ανεπτυγμένη είναι και η συναισθηματική τους νοημοσύνη.

Επίσης, στην έρευνα των Yoke και Panatik (2016) έγινε εμφανές ότι η συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών σχετίζεται με την ηλικία τους και συγκεκριμένα ότι όσο πιο μεγάλοι σε ηλικία είναι οι εκπαιδευτικοί τόσο πιο ανεπτυγμένη είναι και η συναισθηματική τους νοημοσύνη. Ωστόσο στην έρευνα αυτή

δεν εντοπίστηκε καμία σχέση μεταξύ του χρόνου προϋπηρεσίας και του φύλου των εκπαιδευτικών.

Την ύπαρξη σχέσης μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών και της συναισθηματικής νοημοσύνης εξέτασαν και οι Hansetal. (2013). Τα ευρήματα που προέκυψαν έδειξαν ότι κάποια από τα δημογραφικά σχετίζονται με τη συναισθηματική νοημοσύνη και κάποια άλλα, όχι. Ειδικότερα, διαπιστώθηκε ότι το φύλο δε σχετίζεται με τη συναισθηματική νοημοσύνη, ενώ σχετίζεται η ηλικία και το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των εκπαιδευτικών.

Βέβαια, αξίζει να υπογραμμιστεί ότι εντοπίζονται και έρευνες οι οποίες δείχνουν πως δεν υπάρχει καμία σχέση μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών και της συναισθηματικής νοημοσύνης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η έρευνα των Al-Bawalizetal. (2015), σύμφωνα με τα ευρήματα της οποίας το φύλο, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και ο χρόνος προϋπηρεσίας στον χώρο της εκπαίδευσης δε σχετίζονται με τη συναισθηματική νοημοσύνη. Το γεγονός ότι τα ευρήματα διαφοροποιούνται σημαντικά στις έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί, καθιστά σαφές ότι είναι αναγκαία η περαιτέρω διερεύνηση της πιθανότητας να υπάρχει σχέση μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών και της συναισθηματικής νοημοσύνης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

2.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης

Ο όρος της επαγγελματικής εξουθένωσης χρησιμοποιείται με μεγάλη συχνότητα από τους ερευνητές τα τελευταία χρόνια καθώς φαίνεται ότι εκδηλώνεται σε αρκετές εργασιακές ομάδες που δέχονται συναισθηματικές και σωματικές πιέσεις κατά τη διάρκεια του έργου τους (Στάγια & Ιορδανίδης, 2014). Ωστόσο, χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1974 από τον Freudenberger προκειμένου να περιγράψει συμπτώματα ψυχικής και σωματικής κόπωσης που παρουσιάζανε κάποιοι εργαζόμενοι στον χώρο της υγείας αλλά και σε χώρους όπου οι εργαζόμενοι έπρεπε να καταβάλουν φροντίδα στα άτομα που εξυπηρετούσανε (Βακόλα & Νικολάου, 2012).

Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελείται από τρεις διαστάσεις, τη συναισθηματική εξάντληση, την αποπροσωποποίηση και τα χαμηλά προσωπικά επιτεύγματα. Η συναισθηματική εξάντληση γίνεται έκδηλη όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται κουρασμένοι και άδριοι και αδυνατούν να παρέχουν ποιοτικές υπηρεσίες στα άτομα που απευθύνονται, με συνέπεια να μην μπορούν να ικανοποιήσουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις ανάγκες τους. Η αποπροσωποποίηση γίνεται εμφανής όταν οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν κυνική και αδιάφορη συμπεριφορά και όταν δείχνουν ότι οι ανάγκες των ατόμων που εξυπηρετούν δεν τους ενδιαφέρουν. Τα χαμηλά προσωπικά επιτεύγματα σχετίζονται με τη χαμηλή επίδοση η οποία προκύπτει από την περιορισμένη ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους και από την ίδια τη φύση της εργασίας τους (Αναλυτής και συν., 2012; Βακόλα & Νικολάου, 2012).

Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθεί ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι ανάλογη της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης και αντιστρόφως ανάλογη των προσωπικών επιτευγμάτων. Πιο αναλυτικά, όταν οι εργαζόμενοι χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και από χαμηλά προσωπικά επιτεύγματα, τότε διαπιστώνεται ότι έχουν έρθει αντιμέτωποι με την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Από την άλλη πλευρά, όταν οι εργαζόμενοι χαρακτηρίζονται από χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης όπως και από υψηλά προσωπικά επιτεύγματα, τότε γίνεται εμφανές ότι δεν πλήττονται από το υπό

μελέτη σύνδρομο και μπορούν να παράγουν ποιοτικό έργο (Στάγια & Ιορδανίδης, 2014).

2.2 Τα στάδια της επαγγελματικής εξουθένωσης

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης εκδηλώνεται σταδιακά και συγκεκριμένα σε τέσσερα στάδια. Πρέπει να τονιστεί ότι οι εργαζόμενοι δεν έρχονται ξαφνικά αντιμέτωποι με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, αλλά σταδιακά αρχίζουν να υποβάλλονται από αυτό λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών που επικρατούν στο εργασιακό τους περιβάλλον αλλά και των προσωπικών τους χαρακτηριστικών (Βακόλα & Νικολάου, 2012; Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999).

Το πρώτο στάδιο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι το στάδιο του ενθουσιασμού κατά το οποίο, οι νεοεισερχόμενοι εργαζόμενοι σε έναν οργανισμό καθώς θέτει στόχους και καταβάλει προσπάθεια να τους επιτύχει καθώς μέσα από αυτούς θα μπορέσει να ικανοποιήσει και τις δικές του προσδοκίες και ανάγκες. Πρέπει να τονιστεί ότι στο στάδιο αυτό, ο ενθουσιασμός που αισθάνονται οι εργαζόμενοι αποτελούν την κινητήρια δύναμη ώστε να καταβάλουν μεγάλη προσπάθεια και να παράγουν ποιοτικό έργο (Μισουρίδου, 2009).

Στη συνέχεια, οι εργαζόμενοι μεταβαίνουν στο επόμενο στάδιο το οποίο είναι το στάδιο της αμφιβολίας. Χαρακτηριστικά, οι εργαζόμενοι αφού έχουν περάσει από το στάδιο του ενθουσιασμού και έχουν καταβάλει αμέριστη προσπάθεια αντιλαμβάνονται ότι τελικά δεν έχουν καταφέρει να επιτύχουν τους στόχους τους και κατά συνέπεια δεν έχουν μπορέσει να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους. Η συνειδητοποίηση ότι δεν έχουν καταφέρει να επιτύχουν τους στόχους που είχαν θέσει, εγείρει προβληματισμούς σχετικά με τα λάθη που πραγματοποίησαν καθώς επίσης και με το αν πρέπει να προσπαθήσουν ακόμη περισσότερο. Οι προβληματισμοί αυτοί σε συνδυασμό με τα αποτελέσματα που σημείωσαν αρχίζουν να προκαλούν αμφιβολίες στους εργαζόμενους σχετικά με την ικανότητά τους να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999).

Το τρίτο στάδιο είναι αυτό της απογοήτευσης κατά το οποίο οι εργαζόμενοι αρχίζουν να αισθάνονται απογοήτευση και ουσιαστικά να χάνουν το ενδιαφέρον τους σχετικά με την εργασία τους αλλά και τα άτομα στα οποία προσφέρουν τις υπηρεσίες τους. Χαρακτηριστικά, οι εργαζόμενοι παύουν να βλέπουν με θετικό τρόπο την

εργασία τους και σταματούν να τρέφουν ευμενή συναισθήματα για τους συναδέλφους τους όπως και για τα άτομα που εξυπηρετούν. Επιπλέον, στα στάδιο αυτό αντιλαμβάνονται ότι η εργασία τους δεν μπορεί να ικανοποιήσει τις ανάγκες τους με συνέπεια να τους ωθεί στην αναζήτηση νέας εργασίας που θα είναι πιο συμβατή με τις προσδοκίες τους.

Οι εργαζόμενοι που φτάνουν στο τρίτο στάδιο, μεταβαίνουν αυτόματα και στο τέταρτο στάδιο που είναι το στάδιο της απάθειας καθώς σταματούν να έχουν οποιοδήποτε ενδιαφέρον για την εργασία τους και για τα άτομα με τα οποία συνεργάζονται και σταματούν να καταβάλουν προσπάθεια για να παράγουν ποιοτικό έργο (Μισουρίδου, 2009; Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999). Ουσιαστικά, όταν οι εργαζόμενοι φτάσουν στο τέταρτο στάδιο έχουν βρεθεί αντιμέτωποι με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, που σημαίνει ότι παρουσιάζουν υψηλή συναισθηματική εξάντληση, υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης και χαμηλά προσωπικά επιτεύγματα.

2.3 Αίτια που προκαλούν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι απόρροια διαφόρων αιτιών εκ των οποίων κάποια από αυτά σχετίζονται με τις συνθήκες που επικρατούν στο εργασιακό τους περιβάλλον και κάποια άλλα με τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων (Βακόλα & Νικολάου, 2012). Μεταξύ των βασικότερων παραγόντων που οδηγούν στην εκδήλωση της επαγγελματικής υποστήριξης είναι η έλλειψη υποστήριξης των εργαζόμενων από την ηγεσία και από τους συναδέλφους καθώς επίσης και ο φόρτος εργασίας (Petitta & Vecchione, 2011; Nowakowska et al., 2016).

Επίσης, άλλα αίτια που αφορούν στο εργασιακό περιβάλλον και φαίνεται ότι επιδρούν στην εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι οι πιέσεις που ασκούνται πάνω στους εργαζόμενους λόγω της φύσης και των απαιτήσεων της εργασίας (Μισουρίδου, 2009; Στάγια & Ιορδανίδης, 2014). Ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει και στην ποιότητα της επικοινωνίας που υπάρχει μέσα στους οργανισμούς καθώς η χαμηλή ποιότητα επικοινωνίας και κατ' επέκταση οι εντάσεις που προκαλούνται λόγω των παρεξηγήσεων και της λάθος πληροφόρησης αποτελούν βασικά αίτια πρόκλησης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης (Nowakowska et al., 2016).

Όπως όμως ήδη αναφέρθηκε εκτός από τους παράγοντες που αφορούν στην ίδια την εργασία και στις συνθήκες που επικρατούν στο εργασιακό περιβάλλον, βασικά αίτια πρόκλησης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι και τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων (Βακόλα & Νικολάου, 2012). Πιο συγκεκριμένα, υπάρχουν ευρήματα διαφόρων ερευνών που υποστηρίζουν ότι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων σχετίζονται για την εκδήλωση του υπό μελέτη συνδρόμου. Το φύλο είναι ένα από τα δημογραφικά εκείνα που παρουσιάζεται μέσα από την αρθρογραφία ως αίτιο πρόκλησης της επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς κάποιες έρευνες δείχνουν την ύπαρξη θετικής σχέσης (Antoniouetal., 2013; Lahanaetal., 2017). Ειδικότερα, τόσο η έρευνα των Antoniouetal. (2013) όσο και η έρευνα των Lahanaetal. (2017) υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες εργαζόμενες είναι πιο ευάλωτες στην επαγγελματική εξουθένωση.

Επίσης, η οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων έχει φανεί μέσα από διάφορες έρευνες ότι επηρεάζει την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πιο συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι οι έγγαμοι εργαζόμενοι μπορούν να εκδηλώσουν ευκολότερα το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς έχουν περισσότερες υποχρεώσεις να φέρουν εις πέρας (Ali&Eissa, 2018).

Επιπλέον, η ηλικία φαίνεται ότι σχετίζεται θετικά με την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης όπως επίσης και ο χρόνος προϋπηρεσίας των εργαζομένων (Rashedietal., 2014). Από όλα τα παραπάνω εύκολα γίνεται αντιληπτό, ότι πολλοί παράγοντες μπορεί να λειτουργήσουν τόσο συνδυαστικά όσο και μεμονωμένα και τελικά να επιφέρουν την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

2.4 Τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης

Η εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει αρνητικές συνέπειες οι οποίες αφορούν τόσο στο παραγόμενο έργο όσο και στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων (Koutsimanietal., 2019). Σε επαγγελματικό επίπεδο οι εργαζόμενοι που έρχονται αντιμέτωποι με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, παρουσιάζουν χαμηλή παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα, πραγματοποιούν υψηλό αριθμό απουσιών με αποτέλεσμα να επιβαρύνεται το έργο της ομάδας στην οποία ανήκουν και κατά συνέπεια των συναδέλφων τους, γίνονται απότομοι και κυνικοί με αποτέλεσμα να διαταράσσονται οι συναδελφικές σχέσεις και

το κλίμα που επικρατεί μέσα στον οργανισμό. Εύκολα διαπιστώνεται, πως η εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν επηρεάζει ουσιαστικά μόνο τους εργαζόμενους αλλά και τα υπόλοιπα μέλη του οργανισμού αλλά και τον ίδιο τον οργανισμό (Βακόλα & Νικολάου, 2012).

Όμως η επαγγελματική εξουθένωση προκαλεί σοβαρά προβλήματα και στην υγεία, ψυχική και σωματική, των εργαζόμενων. Ειδικότερα, αποτελέσματα διαφόρων ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί καταδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι που έρχονται αντιμέτωποι με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσιάζουν πονοκεφάλους και ημικρανίες τόσο κατά τη διάρκεια της εργασίας τους όσο και κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου τους, αντιμετωπίζουν πόνους στο στομάχι και άλλες διαταραχές που σχετίζονται με το γαστρεντερικό σύστημα, εκδηλώνουν υπέρταση και περιστατικά αρρυθμιών και τέλος αισθάνονται έντονους πόνους στο σώμα τους και συγκεκριμένα στα πόδια, στον αυχένα και στην πλάτη (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999; Salvagionietal., 2017).

Η ψυχική υγεία των εργαζόμενων που υποβάλλονται από το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσιάζει σημαντικές διαταραχές με συνέπεια να επηρεάζεται αρνητικά και η ποιότητα ζωής τους (Colbyetal., 2018). Ειδικότερα, παρατηρείται σε κάποιους εργαζόμενους χαμηλά επίπεδα αυτοεκτίμησης ως αποτέλεσμα της αδυναμίας που παρουσιάζουν να επιτύχουν τους στόχους τους και να ολοκληρώσουν με επιτυχία το έργο τους. Αυτά τα χαμηλά επίπεδα αυτοεκτίμησης, ωστόσο επηρεάζουν τους εργαζόμενους και στην καθημερινότητά τους και την προσωπική τους ζωή, με αποτέλεσμα να αναπτύσσουν προβληματική συμπεριφορά στις διαπροσωπικές τους σχέσεις (Maslach, Schaufeli&Leiter, 2001).

Ακόμη, οι εργαζόμενοι που έρχονται αντιμέτωποι με την επαγγελματική εξουθένωση αισθάνονται έντονα επίπεδα άγχους που αδυνατούν να διαχειριστούν (Koutsimanietal., 2019). Τα αυξημένα επίπεδα άγχους επηρεάζουν αρνητικά τις διαπροσωπικές τους σχέσεις με τα οικεία τους πρόσωπα αλλά και την συμπεριφορά τους (Βακόλα & Νικολάου, 2012). Τέλος, υπάρχουν σημαντικές ενδείξεις ότι η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται θετικά με την εκδήλωση κατάθλιψης η οποία επηρεάζει όλες τις σωματικές και συναισθηματικές λειτουργίες του ατόμου (Koutsimanietal., 2019).

2.5 Η εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στον χώρο της εκπαίδευσης

2.5.1 Αποτελέσματα προγενέστερων ερευνών σχετικά με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στην ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα

Λόγω των συμπτωμάτων που έχει η εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης και τελικά των επιδράσεων στο παραγόμενο έργο των εκπαιδευτικών, διάφορες έρευνες έχουν πραγματοποιηθεί στην Ελλάδα με σκοπό να εξετάσουν αν και σε ποιον βαθμό οι Έλληνες εκπαιδευτικοί έρχονται αντιμέτωποι με το υπό μελέτη σύνδρομο. Πρέπει να τονιστεί, ότι κάποιες από τις έρευνες δείχνουν πως οι Έλληνες εκπαιδευτικοί βιώνουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης ενώ κάποιες άλλες καταλήγουν σε αντίθετα ευρήματα. Στην ενότητα αυτή, παρουσιάζονται τα ευρήματα των διαφόρων ερευνών που ασχολήθηκαν με την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Μία από τις έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί το τελευταίο χρονικό διάστημα είναι η έρευνα των Νιέτου και συν. (2018). Πρόκειται για μία έρευνα που πραγματοποιήθηκε με τη βοήθεια του εργαλείου MaslachBurnoutInventory (MBI)σε 430 εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε σχολεία της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα παρουσιάζουν ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, γεγονός ιδιαίτερα ενθαρρυντικό για την ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου που παράγουν. Πρέπει να τονιστεί, ότι εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ του βαθμού επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης καθώς ήταν υψηλότερος για τους εκπαιδευτικούς που ανήκουν στη δεύτερη κατηγορία.

Επίσης, οι Σπυρομήτρος και Ιορδανίδης (2017) διερεύνησαν αν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει εκδηλωθεί στην περίπτωση των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που συγκεκριμένα εργάζονται σε μονάδες της περιφέρειας δυτικής Θεσσαλονίκης. Στην έρευνα συμμετείχαν 211 εκπαιδευτικοί, οι οποίοι συμπλήρωσαν ερωτηματολόγιο που αξιολογούσε τόσο το επίπεδο της

επαγγελματικής εξουθένωσης όσο και το επίπεδο του επαγγελματικού άγχους που μπορεί να βιώνουν. Από την ανάλυση των απαντήσεων διαπιστώθηκε ότι οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί του δείγματος παρόλο που βιώνουν μέτρια επίπεδα άγχους, δεν έρχονται αντιμέτωποι με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ειδικότερα, έγινε εμφανές ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος παρουσιάζει χαμηλή συναισθηματική εξάντληση, χαμηλή αποπροσωποποίηση και υψηλά επιτεύγματα. Ωστόσο, υπήρξε και ένα μικρό μέρος των εκπαιδευτικών του δείγματος που φαίνεται ότι ταλανίζεται από τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και περιορισμένη προσωπική επίτευξη.

Επιπλέον, οι Πατσάλης και Παπουτσάκη (2010) μέσα από τη διεξαγωγή πρωτογενούς έρευνας σε 160 εκπαιδευτικούς, γενικής και ειδικής αγωγής και νοσοκομείων, προσπάθησαν να εξετάσουν αν οι εκπαιδευτικοί ουσιαστικά αποτελούν μία από τις επαγγελματικές εκείνες ομάδες που έρχονται αντιμέτωποι με την επαγγελματική εξουθένωση. Το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των απαραίτητων πρωτογενών δεδομένων ήταν το MaslachBurnoutInventory (MBI) το οποίο εξετάζει την επαγγελματική εξουθένωση ως προς την κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και των προσωπικών επιτευγμάτων.

Τα αποτελέσματα της έρευνας διαφοροποιούνται από αυτά των ερευνών που παρουσιάστηκαν παραπάνω καθώς οδηγούν στο συμπέρασμα πως οι εκπαιδευτικής γενικής αγωγής έρχονται αντιμέτωποι με το υπό μελέτη σύνδρομο. Πιο συγκεκριμένα, στους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής όπως και στους νοσοκομειακούς εκπαιδευτικούς καταγράφηκαν ιδιαίτερα χαμηλές βαθμολογίες στις κλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης ενώ σημειώθηκε υψηλή βαθμολογία στην κλίμακα των προσωπικών επιτευγμάτων. Από την άλλη πλευρά, στους εκπαιδευτικούς γενικής αγωγής παρατηρήθηκε υψηλή βαθμολογία στην κλίμακα αποπροσωποποίησης και συναισθηματικής εξάντλησης και μεσαία βαθμολογία στην κλίμακα των προσωπικών επιτευγμάτων.

Ομοίως η έρευνα των Κάμτσιου και Λώλη (2016) που πραγματοποιήθηκε σε 1447 εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην πρωτοβάθμια και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση κατέδειξε ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού έρχεται αντιμέτωπο με το

σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ειδικότερα, έγινε εμφανές ότι η πλειοψηφία του δείγματος που συμμετείχε στην έρευνα κατέγραψαν ιδιαίτερα υψηλή βαθμολογία στην κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης. Επίσης, το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων συμπλήρωσαν βαθμολογία που αντιστοιχεί σε μετρίου βαθμού αποπροσωποποίηση και τέλος οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί φάνηκε ότι σημειώνουν χαμηλά και μέτρια επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων.

2.5.2 Αίτια που προκαλούν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στον χώρο της εκπαίδευσης

Το επάγγελμα των εκπαιδευτικών φαίνεται να ανήκει στις επαγγελματικές εκείνες κατηγορίες στις οποίες εκδηλώνεται εύκολα το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Στάγια & Ιορδανίδης, 2014). Προκειμένου να δημιουργηθούν οι κατάλληλες στρατηγικές αντιμετώπισης του συνδρόμου, αρκετοί ερευνητές προσπάθησαν να εντοπίσουν ποιοι είναι εκείνοι οι παράγοντες που δύναται να οδηγήσουν στην εκδήλωσή του. Κάποιες από τις έρευνες αυτές παρουσιάζονται στην ενότητα αυτή και αφορούν αποκλειστικά σε έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στον χώρο της εκπαίδευσης.

Μία από τις έρευνες αυτές που προσπάθησαν να διερευνήσουν αν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων σχετίζονται με την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η έρευνα των Afsaretal. (2015) που πραγματοποιήθηκε σε 300 εκπαιδευτικούς στην Ινδία. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα προκειμένου να εξεταστούν ως προς το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο MaslachBurnoutInventory (MBI). Οι στατιστικοί έλεγχοι που πραγματοποιήθηκαν προκειμένου να διερευνήσουν τη σχέση που υπάρχει μεταξύ του συνδρόμου και των δημογραφικών χαρακτηριστικών κατέδειξαν ότι το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση και ο τόπος διαμονής δε σχετίζονται με την εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η ύπαρξη σχέσης μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών και της εκδήλωσης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης απασχόλησε και τους Σπυρομήτρος και Ιορδανίδης (2017), οι οποίοι διενήργησαν έρευνα σε 211 εκπαιδευτικούς. Από τους στατιστικούς ελέγχους που πραγματοποίησαν διαπιστώθηκε ότι κάποια από τα δημογραφικά σχετίζονται στατιστικά με τις κλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Διαπιστώθηκε ότι το

φύλο, και η ηλικία σχετίζονται με το υπό μελέτη σύνδρομο καθώς οι γυναίκες εκπαιδευτικοί τείνουν να εκδηλώνουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης από ότι οι άντρες συνάδελφοι τους καθώς επίσης και ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν χαμηλότερα προσωπικά επιτεύγματα από τους μεγαλύτερους σε ηλικία συναδέλφους τους. Ωστόσο, δεν εντοπίστηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τη σχέση εργασίας, τα χρόνια προϋπηρεσίας, το μορφωτικό επίπεδο και την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών που έλαβαν μέρος στην έρευνα.

Επίσης, ο Σιδηρόπουλος (2017) διεξήγαγε έρευνα σε εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε σχολεία της Πρωτοβάθμιας προκειμένου να διαπιστώσει αν υπάρχει κάποια σχέση μεταξύ του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης και των δημογραφικών χαρακτηριστικών τους. Συνολικά στην έρευνα συμμετείχαν 78 δάσκαλοι από 14 διαφορετικά δημοτικά σχολεία, οι οποίοι συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο MaslachBurnoutInventory (MBI). Από την επεξεργασία των απαντήσεων που δόθηκαν προέκυψε ότι οι άντρες εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, υψηλότερα επίπεδα προσωπικής επίτευξης και υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης.

Επίσης, έγινε εμφανές ότι οι εκπαιδευτικοί μεγαλύτερης ηλικίας παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης ενώ δεν υπάρχουν διαφορές ως προς τα προσωπικά επιτεύγματα. Επιπρόσθετα, διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί που έχουν πολλά χρόνια προϋπηρεσίας εκδηλώνουν ευκολότερα συμπτώματα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που έχουν λιγότερα χρόνια στον χώρο όπως επίσης και χαμηλότερα προσωπικά επιτεύγματα (Σιδηρόπουλος, 2017).

Βέβαια, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι υπάρχουν και έρευνες που δείχνουν ότι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών δε σχετίζονται με την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Χαρακτηριστικά, τα ευρήματα των Πατσάλης και Παπουτσάκη (2010) καταδεικνύουν ότι δεν υπάρχει καμία στατιστική σημαντική σχέση μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών και των κλιμάκων της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ακόμη, μία έρευνα που υποστηρίζει στην απουσία σχέσης μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών και της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι αυτή των Al-Bawalizetal. (2015) σύμφωνα με την οποία το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο και ο χρόνος προϋπηρεσίας στην εκπαίδευση δε σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση.

Πέρα από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και άλλοι παράγοντες φαίνεται να είναι υπεύθυνοι για τη διαμόρφωση του άγχους των εκπαιδευτικών. Ένας από αυτούς τους παράγοντες είναι το άγχος που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί ως αποτέλεσμα των κοινωνικών και εργασιακών πιέσεων που ασκούνται πάνω τους. Ειδικότερα, ο Βασιλόπουλος (2012) μέσα από τη διεξαγωγή έρευνας σε 427 εκπαιδευτικούς από 54 δημοτικά σχολεία προσπάθησε να εξετάσει αν το άγχος αποτελεί αιτία εκδήλωσης της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν ότι υπάρχει θετική σχέση μεταξύ του άγχους των εκπαιδευτικών και της επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς εκείνοι που βίωναν περισσότερο άγχος κατέγραφαν υψηλότερες βαθμολογίες στην κλίμακα συναισθηματικής εξάντλησης και στην κλίμακα της αποπροσωποποίησης ενώ κατέγραφαν χαμηλότερες βαθμολογίες στην κλίμακα των προσωπικών επιτευγμάτων.

Το άγχος και συγκεκριμένα το επαγγελματικό άγχος φαίνεται να αποτελεί αιτία που προκαλεί την επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς και στην έρευνα των Στάγια και Ιορδανίδη (2014). Χαρακτηριστικά, από την έρευνα στην οποία συμμετείχαν 93 εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης διαπιστώθηκε ότι το επαγγελματικό άγχος σχετίζεται θετικά με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς οι εκπαιδευτικοί που υποστήριζαν ότι βιώνουν υψηλά επίπεδα άγχους καταγράφουν υψηλότερες βαθμολογίες στις κλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης και χαμηλότερες βαθμολογίες στην κλίμακα των προσωπικών επιτευγμάτων.

Ακόμη ένας παράγοντας που φαίνεται να οδηγεί τους εκπαιδευτικούς στην επαγγελματική εξουθένωση είναι η χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση, όπως καταδεικνύει η έρευνα των Weikai Abdullah (2016). Ειδικότερα, πρόκειται για μία έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε 175 εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε σχολεία της Μαλαισίας με απώτερο σκοπό να εξετάσει αν η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να καθορίσει την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Από τα

ευρήματα της έρευνας διαπιστώθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση και μάλιστα αρνητική μεταξύ των δύο παραπάνω μεταβλητών. Πιο συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί που αισθάνονται μεγάλη ικανοποίηση από την εργασία τους σημειώνουν χαμηλές βαθμολογίες στην κλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης και υψηλή βαθμολογία στην κλίμακα των προσωπικών επιτευγμάτων. Αντιθέτως, οι εκπαιδευτικοί που δεν είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους αισθάνονται μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση και έχουν μικρότερη προσωπική επίτευξη.

Η εργασιακή ικανοποίηση φάνηκε να σχετίζεται με την επαγγελματική εξουθένωση και στα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποίησαν οι Ahmadianetal. (2015). Ειδικότερα, πρόκειται για μία έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε 98 εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε σχολεία του Ιράν. Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαίωσαν την ύπαρξη θετικής σχέσης μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πιο συγκεκριμένα, έγινε αντιληπτό ότι η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται αρνητικά με την αποπροσωποποίηση και θετικά με τα προσωπικά επιτεύγματα των εκπαιδευτικών. Ομοίως, η έρευνα των Kroupisetal. (2017) που πραγματοποιήθηκε σε 282 εκπαιδευτικούς στην Ελλάδα κατέληξε στην ύπαρξη στατιστικά σημαντικής και αρνητικής σχέσης ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Από όλες τις έρευνες που παρουσιάστηκαν στην ενότητα αυτή γίνεται εμφανές ότι τόσο οι προσωπικοί παράγοντες των εκπαιδευτικών όσο και οι παράγοντες που διαμορφώνουν το εργασιακό τους περιβάλλον, είναι υπεύθυνοι για την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σύμφωνα με τους Στάγια και Ιορδανίδη (2014) για να εκδηλωθεί η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς συντελούν πολλοί από τους παραπάνω παράγοντες, που λειτουργούν συνδυαστικά.

2.5.3 Οι συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης στον χώρο της εκπαίδευσης

Όπως ήδη σημειώθηκε η επαγγελματική εξουθένωση ασκεί αρνητική επίδραση στη ζωή και στην αποτελεσματικότητα των εργαζόμενων, γεγονός ιδιαίτερα ανησυχητικό στον χώρο της εκπαίδευσης. Διάφορες έρευνες που έχουν

πραγματοποιηθεί με δείγμα εκπαιδευτικούς δείχνουν ότι η εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης μειώνει σημαντικά την ποιότητα ζωής των εκπαιδευτικών και συνακόλουθα το έργο που παράγουν (Onder & Sari, 2009; Silvaetal., 2017).Ως φυσικό επακόλουθο αυτών των επιπτώσεων είναι η δημιουργία ενός αρνητικού σχολικού κλίματος μέσα στο οποίο το παραγόμενο έργο είναι χαμηλής ποιότητας και δεν μπορεί να ικανοποιήσει τις εκπαιδευτικές και παιδαγωγικές ανάγκες των μαθητών. Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα ευρήματα κάποιων ερευνών που καταλήγουν σε συγκεκριμένη συμπτωματολογία του υπό μελέτη συνδρόμου στον χώρο της εκπαίδευσης.

Μία από τις έρευνες που ασχολήθηκαν με τις επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στον χώρο της εκπαίδευσης είναι η έρευνα των Onder και Sari (2009)που πραγματοποιήθηκε σε 161 εκπαιδευτικούς στον χώρο της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της Τουρκίας. Τα ευρήματα που προέκυψαν μέσα από την επεξεργασία των απαντήσεων των εκπαιδευτικών καταδεικνύουν ότι η εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης ασκεί αρνητική επιρροή στην προσωπική ευημερία των εκπαιδευτικών.

Παρόμοια είναι και τα ευρήματα της έρευνας των Jacobssonetal. (2016) που πραγματοποιήθηκε σε 521 εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ειδικότερα, στη συγκεκριμένη έρευνα εξετάστηκε η επίδραση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης πάνω στην ομαδικότητα των εκπαιδευτικών και στην προσωπική τους ευημερία και έγινε αντιληπτό ότι οι εκπαιδευτικοί που αισθάνονται συναισθηματική εξάντληση αδυνατούν να συνεργαστούν και να λειτουργήσουν ως ομάδα καθώς επίσης και να βιώνουν προσωπική ευημερία.

Επίσης, υπάρχουν ενδείξεις ότι η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να φέρει αντιμέτωπους τους εκπαιδευτικούς με την κατάθλιψη. Μέσα από την έρευνα των Silvaetal. (2018) που υλοποιήθηκε σε 100 εκπαιδευτικούς στη Βραζιλία έγινε εμφανές ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ του υπό μελέτη συνδρόμου και της κατάθλιψης καθώς οι εκπαιδευτικοί που παρουσίασαν υψηλότερη βαθμολογία στις κλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης και μικρότερη βαθμολογία στην κλίμακα της προσωπικής επίτευξης τείνουν να εκδηλώνουν περισσότερα συμπτώματα κατάθλιψης.

Θετική συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και της κατάθλιψης εντοπίστηκε και στην έρευνα των Papastylianouetal. (2009) που πραγματοποιήθηκε σε 562 εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε σχολεία της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης μεγάλου αστικού κέντρου της Ελλάδας. Ειδικότερα, διαπιστώθηκε ότι υπάρχει θετική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης και των διαστάσεων της κατάθλιψης και θετική σχέση μεταξύ της αποπροσωποποίησης και των προαναφερθέντων διαστάσεων.

Όμως εκτός από την επίδραση του συνδρόμου στην προσωπική ζωή των εκπαιδευτικών, διαπιστώνεται και η επίδραση πάνω στο εκπαιδευτικό τους έργο. Η έρευνα των Shenetal. (2015) υποστηρίζει ότι οι εκπαιδευτικοί που σημειώνουν υψηλή επαγγελματική εξουθένωση αδυνατούν να δώσουν κίνητρα στους μαθητές και να τους παροτρύνουν να συμμετέχουν με αυτόνομο τρόπο στην εκπαιδευτική διαδικασία. Ανάλογα είναι και τα ευρήματα μίας παλαιότερης έρευνας αυτής των Schwabetal. (1986) η οποία πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 339 εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας και της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Ειδικότερα, διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί που σημειώνουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης αδυνατούν να ανταπεξέλθουν στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, πραγματοποιούν μεγάλο αριθμό απουσιών και αδιαφορούν για τις ανάγκες των μαθητών τους. Ουσιαστικά, διαπιστώνεται ότι η εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης περιορίζει σημαντικά την ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου, γεγονός που έχει αρνητικό αντίκτυπο στους μαθητές και στην ακαδημαϊκή τους πορεία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΣΤΗΝ ΕΚΔΗΛΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

3.1 Η σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών και της επαγγελματικής εξουθένωσης

Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης πάνω στην εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ένα αντικείμενο που έχει αρχίσει να απασχολεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια την επιστημονική κοινότητα, με αποτέλεσμα να πραγματοποιούνται αρκετές έρευνες (Merida-Lopez & Extremera, 2017).

Οι Augusto-Landa et al. (2012) προσπάθησαν να διερευνήσουν αν υπάρχει σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών και της εκδήλωσης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Για τον λόγο αυτό διενήργησαν πρωτογενή έρευνα σε 251 εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε σχολεία της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της Ισπανίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευτικοί που έχουν αναπτυγμένη συναισθηματική νοημοσύνη σημειώνουν χαμηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και υψηλότερα επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων.

Επίσης, η Colomeischi (2015) πραγματοποίησε και αυτή πρωτογενή έρευνα προκειμένου να εξετάσει αν η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί έναν από τους παράγοντες που μπορούν να αποτρέψουν την εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς. Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 575 εκπαιδευτικοί από διάφορες εκπαιδευτικές βαθμίδες της εκπαίδευσης στη Ρουμανία. Από την επεξεργασία των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν διαπιστώθηκε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη σχετίζεται αρνητικά με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, στοιχείο πολύ σημαντικό για την υιοθέτηση στρατηγικών περιορισμού της εκδήλωσης του υπό μελέτη συνδρόμου.

Χωρίς διαφοροποιήσεις φαίνεται πως είναι και τα αποτελέσματα της έρευνας των Baragi και Jasdihidi (2015) που υλοποιήθηκε σε 225 εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε σχολικές μονάδες της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε μία πόλη του

Ιράν. Ειδικότερα, οι προαναφερθέντες ερευνητές μέσα από τη διεξαγωγή πρωτογενούς έρευνας προσπάθησαν να εξετάσουν αν και σε ποιον βαθμό η αναπτυγμένη συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να συμβάλει στην αποτροπή της εκδήλωσης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς όπως και στην αύξηση της αυτοεκτίμησής τους. Τα ευρήματα της έρευνας υποστηρίζουν πως η συναισθηματική νοημοσύνη σχετίζεται θετικά με την αυτοεκτίμηση των εκπαιδευτικών και αρνητικά με την εκδήλωση επαγγελματικής εξουθένωσης. Με πιο απλά λόγια, οι εκπαιδευτικοί που έχουν αναπτυγμένη συναισθηματική νοημοσύνη αποκτούν μεγαλύτερη αυτοεκτίμηση και αισθάνονται δυσκολότερα συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση.

Οι Al-Bawalizetal. (2015) προχώρησαν στην υλοποίηση μίας παρόμοιας έρευνας αλλά σε δείγμα 200 εκπαιδευτικών που εργάζονται σε σχολεία ειδικής αγωγής. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες στην έρευνα έχουν ιδιαίτερα αναπτυγμένη τη συναισθηματική τους νοημοσύνη με αποτέλεσμα να μην αντιμετωπίζουν τις συνέπειες του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Χωρίς ουσιαστικές διαφοροποιήσεις φαίνονται και τα ευρήματα της έρευνας των Vaeziki και Fallah (2011) που πραγματοποιήθηκε σε 104 εκπαιδευτικούς στο Ιράν. Πιο αναλυτικά, διαπιστώθηκε ότι υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Μία από τις ελάχιστες έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στον χώρο της ελληνικής εκπαίδευσης προκειμένου να διερευνηθούν την ύπαρξη σχέσης μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι η έρευνα του Φλάμπουρα Νιέτου (2017). Ειδικότερα, μέσα από την πραγματοποίηση πρωτογενούς έρευνας σε 430 εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε σχολεία τόσο της Πρωτοβάθμιας όσο και της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έγινε προσπάθεια να εντοπιστεί η ύπαρξη πιθανής σχέσης μεταξύ της αυτοαποτελεσματικότητας και της επαγγελματικής εξουθένωσης όπως και η ύπαρξη πιθανής σχέσης μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα αποτελέσματα όπως και στις παραπάνω έρευνες δείχνουν πόσο σημαντικό είναι για τους εκπαιδευτικούς να έχουν ανεπτυγμένη συναισθηματική νοημοσύνη και αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας καθώς όσο πιο ανεπτυγμένες είναι, τόσο περισσότερο περιορίζεται η εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Μέσα από την παρουσίαση των παραπάνω ερευνών γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Με πιο απλά λόγια, όλες οι παραπάνω έρευνες συμφωνούν πως οι εκπαιδευτικοί που έχουν αναπτύξει τη συναισθηματική νοημοσύνη είναι λιγότερο ευάλωτοι στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αντιθέτως, οι εκπαιδευτικοί που δεν έχουν καλλιεργήσει τη συναισθηματική τους νοημοσύνη, παρουσιάζουν μεγαλύτερες πιθανότητες να αντιμετωπίσουν τις συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Τα ευρήματα αυτά, αφού πρώτα επιβεβαιωθούν και για τον ελληνικό πληθυσμό θα πρέπει να αξιοποιηθούν από τους αρμόδιους φορείς ώστε να υπάρξουν προγράμματα που θα βοηθήσουν τους εκπαιδευτικούς να καλλιεργήσουν τη συναισθηματική τους νοημοσύνη και να αποφύγουν την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης που αποτελεί μία από τις σοβαρότερες αιτίες που οδηγούν στη μείωση της ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

4.1 Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της προτεινόμενης ερευνητικής εργασίας είναι να εξετάσει την επίδραση που έχει η συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης πάνω στην εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ειδικότερα, η προτεινόμενη ερευνητική εργασία αποσκοπεί να δώσει απαντήσεις στα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

1. Ποιο είναι το επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της έρευνας;
2. Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της έρευνας;
3. Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης, της επαγγελματικής εξουθένωσης και των δημογραφικών στοιχείων των εκπαιδευτικών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της έρευνας;

4.2 Είδος ερευνητικής προσέγγισης

Για την επίτευξη του σκοπού της έρευνας και την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων που τέθηκαν στην προηγούμενη ενότητα επιλέχθηκε η χρήση της ποσοτικής έρευνας και συγκεκριμένα η συγχρονική μελέτη. Η ποσοτική έρευνα είναι για τον Creswell (2011) η πιο ασφαλής επιλογή για την μέτρηση και την αξιολόγηση των στάσεων και των αντιλήψεων διαφόρων κοινωνικών μονάδων στην περίπτωση που η έρευνα εντάσσεται στον τομέα των ανθρωπιστικών και κοινωνικών επιστημών. Αξίζει να αναφερθεί ότι, σύμφωνα με τον Γαλάνη (2017), η συγχρονική μελέτη εξετάζει τις αντιλήψεις, τις στάσεις και την κατάσταση των συμμετεχόντων τη συγκεκριμένη εκείνη στιγμή που πραγματοποιείται η έρευνα. Με πιο απλά λόγια, η συγχρονική μελέτη αφορά τον χρόνο στον οποίον υλοποιείται η έρευνα και δεν έχει αναδρομικό χαρακτήρα.

Η καταλληλότητα της ποσοτικής προσέγγισης για τη διερεύνηση των στάσεων και των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών των σχολικών μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης της Αιτωλοακαρνανίας έγκειται και στο γεγονός ότι οι ποσοτικές

έρευνες λόγω της χρήσης στατιστικής επιτρέπει τον έλεγχο της επίδρασης που έχει κάποια μεταβλητή σε κάποια άλλη.

Χαρακτηριστικά, η επεξεργασία των απαντήσεων των ποσοτικών ερευνών πραγματοποιείται με τη χρήση περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής με αποτέλεσμα να μπορούν να προκύψουν ευρήματα της σχέσης που μπορεί να έχουν κάποιες μεταβλητές μεταξύ τους. Ουσιαστικά, οι στατιστικοί έλεγχοι που είναι διαθέσιμοι δύνανται να καταδείξουν αν μία μεταβλητή επιδρά πάνω στη διαμόρφωση κάποιας άλλης καθώς και αν υπάρχει μεταξύ τους σχέση ή αλληλοεπίδραση (Ribeiroetal., 2015). Αυτός είναι ένας από τους βασικότερους λόγους που οδήγησαν στην επιλογή της ποσοτικής έρευνας καθώς επιδιώκεται η διερεύνηση της επίδρασης της συναισθηματικής νοημοσύνης πάνω στην εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης όπως επίσης και η διερεύνηση της σχέσης που υπάρχει μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών και της συναισθηματικής νοημοσύνης όπως και της σχέσης που υπάρχει μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών και της εκδήλωσης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Τέλος, η ποσοτική προσέγγιση αποτελεί το είδος έρευνας που χρησιμοποιείται για τον σκοπό της εργασίας αυτής καθώς πολλοί προγενέστεροι ερευνητές έχουν προσπαθήσει να διερευνήσουν τη συναισθηματική νοημοσύνη, την επαγγελματική εξουθένωση και την επίδραση που υπάρχει μεταξύ αυτών των μεταβλητών με την υπό μελέτη προσέγγιση. Ουσιαστικά, μέσα από την παρουσίαση της βιβλιογραφικής ανασκόπησης διαπιστώθηκε ότι η πλειονότητα των ερευνητών που ασχολήθηκαν με ανάλογο θέμα, χρησιμοποίησαν την ποσοτική έρευνα λόγω ότι πρόκειται για μετρήσιμες έννοιες που μπορεί να υπολογιστούν μέσα από την ποσοτική προσέγγιση.

4.3 Ερευνητικό εργαλείο

Τα πρωτογενή δεδομένα που χρησιμοποιήθηκαν για την επίτευξη του σκοπού της εργασίας και της απάντησης των ερευνητικών ερωτημάτων, συγκεντρώθηκαν με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, που περιλάμβανε ερωτήσεις κλειστού τύπου. Το ερωτηματολόγιο αποτελεί το πλέον διαδομένο και δημοφιλές εργαλείο συλλογής δεδομένων σε ποσοτικές έρευνες που πραγματοποιούνται στον χώρο των κοινωνικών επιστημών (Cohenetal., 2007). Πρόκειται για ένα ιδιαίτερα εύχρηστο εργαλείο το οποίο μπορεί να οδηγήσει εύκολα σε συλλογή απαραίτητων δεδομένων για τη

διεξαγωγή ευρημάτων, με την προϋπόθεση πάντα ότι έχει σχεδιαστεί προσεκτικά και σύμφωνα με τους άξονες και τα ερωτήματα της έρευνας (Babbie, 2018).

Στην προκειμένη περίπτωση το ερωτηματολόγιο αποτελείται από τρία μέρη που έχουν διαφορετικό ρόλο και σκοπό. Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου έχει ως στόχο να καταγράψει τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών που έλαβαν μέρος στην έρευνα. Αυτά τα χαρακτηριστικά είναι το φύλο, η ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο, η οικογενειακή κατάσταση, η περιοχή που βρίσκεται το σχολείο, η θέση μέσα στο σχολείο, ο αριθμός τμημάτων που έχει η σχολική μονάδα και τα έτη υπηρεσίας που έχει ο εκπαιδευτικός. Επίσης, στην ενότητα αυτή υπάρχει και μία ερώτηση που αποσκοπεί στη διερεύνηση του βαθμού της επίδρασης της οικονομικής κρίσης στην ψυχολογική τους κατάσταση.

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου εξετάζει το επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών που έλαβαν μέρος στην έρευνα. Ειδικότερα, για την εκτίμηση της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο των Wang και Law (2002), το οποίο έχει κατασκευαστεί συγκεκριμένα για την αξιολόγηση της συναισθηματικής νοημοσύνης. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο έχει μεταφραστεί και σταθμιστεί για τον ελληνικό πληθυσμό από τους Kafetsios και Zampetakis (2008).

Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελείται από 16 ερωτήσεις όπου αντιστοιχούν σε 4 διαστάσεις, της ρύθμισης των συναισθημάτων, της εκτίμησης των συναισθημάτων άλλων, της εκτίμησης των συναισθημάτων εαυτού του και της χρήσης των συναισθημάτων. Πιο αναλυτικά, οι ερωτήσεις 4, 8, 12 και 16 αντιστοιχούν στη διάσταση της ρύθμισης των συναισθημάτων, οι ερωτήσεις 1, 5, 9 και 13 αντιστοιχούν στη διάσταση εκτίμησης συναισθημάτων άλλων, οι ερωτήσεις 2, 6, 10 και 14 αντιστοιχούν στη διάσταση εκτίμησης συναισθημάτων εαυτού και τέλος οι ερωτήσεις 3, 7, 11 και 15 αντιστοιχούν στη διάσταση χρήσης συναισθημάτων, όπως φαίνεται και μέσα από τον πίνακα 1. Σε όλες τις ερωτήσεις οι συμμετέχοντες καλούνται να διαλέξουν ως απάντηση μία επιλογή από το 1 έως το 7, όπου το 1 δείχνει απόλυτη διαφωνία και το 7 απόλυτη συμφωνία.

Πίνακας 1: Αντιστοίχιση ερωτήσεων και διαστάσεων του ερωτηματολογίου της συναισθηματικής νοημοσύνης

Διαστάσεις	Ερωτήσεις
------------	-----------

Ρύθμιση των συναισθημάτων	4, 8, 12 και 16
Εκτίμηση συναισθημάτων άλλων	1, 5, 9 και 13
Εκτίμηση συναισθημάτων εαυτού	2, 6, 10 και 14
Χρήση των συναισθημάτων	3, 7, 11 και 15

*Η κάθε διάσταση υπολογίζεται ως η μέση τιμή των ερωτήσεων που αποτελούν

$$\text{Ρύθμιση συναισθημάτων} = (\text{Ερώτηση 4} + \text{Ερώτηση 8} + \text{Ερώτηση 12} + \text{Ερώτηση 16}) / 4$$

$$\text{Ικανότητα έκφρασης ατομικών συναισθημάτων} = (\text{Ερώτηση 1} + \text{Ερώτηση 5} + \text{Ερώτηση 9} + \text{Ερώτηση 13}) / 4$$

$$\text{Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων} = (\text{Ερώτηση 2} + \text{Ερώτηση 6} + \text{Ερώτηση 10} + \text{Ερώτηση 14}) / 4$$

$$\text{Χρήση συναισθημάτων} = (\text{Ερώτηση 3} + \text{Ερώτηση 7} + \text{Ερώτηση 11} + \text{Ερώτηση 15}) / 4$$

Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου εκτιμά την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τις τρεις διαστάσεις του. Το εργαλείο που χρησιμοποιείται έχει κατασκευαστεί από τους Maslach, Jackson και Schwab (1996) και αποτελείται από 22 ερωτήσεις οι οποίες αντιστοιχούν στις διαστάσεις, της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και της προσωπικής επίτευξης. Υπογραμμίζεται ότι για τον ελληνικό πληθυσμό το ερωτηματολόγιο έχει σταθμιστεί και μεταφραστεί από τον Kokkinos (2006). Πιο συγκεκριμένα, οι ερωτήσεις που αντιστοιχούν στη συναισθηματική εξάντληση είναι οι 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 και 20, οι ερωτήσεις που αντιστοιχούν στη διάσταση της αποπροσωποποίησης είναι οι ερωτήσεις 5, 10, 11, 15 και 22 και τέλος οι ερωτήσεις που αντιστοιχούν στην προσωπική επίτευξη είναι οι ερωτήσεις 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 και 21, όπως φαίνεται και μέσα από τον πίνακα 2. Σε όλες τις ερωτήσεις υπάρχουν απαντήσεις από το 0 έως το 6, όπου εκτιμούν τη συχνότητα στην οποία οι συμμετέχοντες αισθάνονται κάποια συναισθήματα. Πιο αναλυτικά, το 0 ταυτίζεται με το ποτέ και το 6 με το καθημερινά.

Πίνακας 2: Αντιστοίχιση ερωτήσεων και διαστάσεων του ερωτηματολογίου της επαγγελματικής εξουθένωσης

Διαστάσεις	Ερωτήσεις
Συναισθηματική εξάντληση	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 και 20
Αποπροσωποποίηση	5, 10, 11, 15 και 22
Προσωπική επίτευξη	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 και 21

Το σκορ στην κάθε διάσταση υπολογίζεται αθροιστικά και ανάλογα με τη βαθμολογία που προκύπτει χαρακτηρίζονται οι συμμετέχοντες από τα αντίστοιχα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Χαρακτηριστικά, όταν η βαθμολογία που

συγκεντρώνεται στις διαστάσεις της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης είναι υψηλή τότε διαπιστώνεται εκδήλωση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Αντίθετα, όταν η βαθμολογία που συγκεντρώνεται στις παραπάνω διαστάσεις είναι χαμηλή, τότε δεν προκύπτει εκδήλωση του υπό μελέτη συνδρόμου. Από την άλλη πλευρά, όταν η βαθμολογία που συγκεντρώνεται στη διάσταση των προσωπικών επιτευγμάτων είναι υψηλή τότε δεν παρατηρείται εκδήλωση του συνδρόμου ενώ όταν η βαθμολογία είναι χαμηλή τότε σημειώνεται εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ειδικότερα, τα σκορ στις διαστάσεις διαμορφώνονται ως εξής:

Πίνακας 3. Οριακές τιμές της κλίμακας επαγγελματικής εξουθένωσης

Διάσταση	Χαμηλή	Μεσαία	Υψηλή
Συναισθηματική εξάντληση	0-20	21-30	≥ 31
Αποπροσωποποίηση	0-5	6-10	≥ 11
Προσωπική επίτευξη	≥ 42	41-36	0-35

Πηγή: Χατζηπέμος (2016)

4.4 Εγκυρότητα και αξιοπιστία του ερωτηματολογίου

Ένα ερωτηματολόγιο που είναι σωστά σχεδιασμένο πρέπει να χαρακτηρίζεται από υψηλή αξιοπιστία και από υψηλή εγκυρότητα. Η υψηλή αξιοπιστία ταυτίζεται με την ικανότητα του ερωτηματολογίου να οδηγεί στα ίδια αποτελέσματα στην περίπτωση που πραγματοποιούνται επαναληπτικές μετρήσεις στα ίδια άτομα του πληθυσμού ή σε άτομα του πληθυσμού με ίδια χαρακτηριστικά. Επίσης, η υψηλή αξιοπιστία σχετίζεται με τον σχεδιασμό του ερωτηματολογίου και συγκεκριμένα τις ερωτήσεις που περιλαμβάνει καθώς θα πρέπει να είναι διακριτές και να μη συγχέουν τους συμμετέχοντες. Για τη μέτρηση της αξιοπιστίας της έρευνας υπάρχει ο συντελεστής Cronbach'sa, του οποίου οι τιμές για να είναι αποδεκτές θα πρέπει να είναι μεγαλύτερες του 0,6. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του υπό μελέτη δείκτη για το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα ερευνητική εργασία στον πίνακα 4.

Πίνακας 4. Τιμή Cronbach's a για τις διαστάσεις του ερωτηματολογίου

Διάσταση	Τιμή Cronbach'sa
Ρύθμιση συναισθημάτων	0.789
Εκτίμηση συναισθημάτων άλλων	0.801
Εκτίμηση συναισθημάτων εαυτού	0.799
Χρήση συναισθημάτων	0.818
Συναισθηματική εξάντληση	0.816

Αποπροσωποποίηση	0.794
Προσωπικά επιτεύγματα	0.798

Από όλες τις παραπάνω τιμές, διαπιστώνεται ότι πρόκειται για ένα αξιόπιστο εργαλείο το οποίο μπορεί να οδηγήσει σε αποτελέσματα που ερμηνεύουν τις τάσεις που επικρατούν ως προς τη συναισθηματική νοημοσύνη και την επαγγελματική εξουθένωση. Η δεύτερη έννοια, αυτή της εγκυρότητας αφορά στην ικανότητα του εργαλείου να μετρήσει τις έννοιες για τις οποίες έχει κατασκευαστεί (Γαλάνης, 2013). Στην προκειμένη περίπτωση πρόκειται για ένα ερωτηματολόγιο που αποτελείται από αποδεκτές κλίμακες και ευρέως χρησιμοποιούμενες για την εκτίμηση της συναισθηματικής νοημοσύνης καθώς και για την εκτίμηση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

4.5 Δείγμα της έρευνας

Καθοριστικής σημασίας σε μία έρευνα είναι και η επιλογή του δείγματος που θα συμμετέχει σε αυτή, λόγω ότι επηρεάζεται σημαντικά η εγκυρότητα της έρευνας, δηλαδή η ικανότητά της να γενικεύσει τα αποτελέσματα στο σύνολο του πληθυσμού (Γαλάνης, 2013). Στην παρούσα ερευνητική εργασία, ο πληθυσμός είναι οι εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης της Περιφέρειας Αιτωλοακαρνανίας, οι οποίοι ανέρχονται στους 1500, περίπου. Το δείγμα της έρευνας αυτής αποτέλεσαν 180 εκπαιδευτικοί που αντιπροσωπεύουν το 12% του συνολικού πληθυσμού που εξετάζεται. Η μέθοδος δειγματοληψίας που χρησιμοποιήθηκε είναι η μέθοδος της χιονοστιβάδας καθώς ο ερευνητής έστειλε ηλεκτρονικά το ερωτηματολόγιο σε 40 διευθυντές σχολικών μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης της περιοχής, οι οποίοι με τη σειρά τους το προώθησαν στους υφισταμένους τους. Αξίζει να αναφερθεί, ότι η διαδικασία που ακολουθήθηκε διατηρεί το τυχαίο χαρακτήρα της έρευνας και βελτιώνει τα επίπεδα εγκυρότητάς της.

4.6 Δεοντολογία της έρευνας

Κάθε έρευνα που υλοποιείται προκειμένου να θεωρείται ωφέλιμη για την κοινωνία και να γίνεται αποδεκτή θα πρέπει να προσφέρει στην επιστημονική γνώση χωρίς ωστόσο να εκθέτει πρόσωπα και φορείς καθώς επίσης και χωρίς να προκαλεί βλάβη σε κανένα από τα συμβαλλόμενα μέρη (Creswell, 2011). Σύμφωνα με τους Cohenetal. (2007) για να εξασφαλιστεί η αποδοχή μίας έρευνας είναι απαραίτητο να ισχύουν κάποιες προϋποθέσεις.

Η πρώτη προϋπόθεση είναι να είναι γνωστός ο σκοπός για τον οποίον υλοποιείται η έρευνα στους συμμετέχοντες αλλά και σε όλους όσους επηρεάζονται άμεσα από αυτή. Επίσης, είναι απαραίτητο να εξασφαλίζεται η ελεύθερη συμμετοχή των συμμετεχόντων και να μην εξαναγκάζεται κανένας να λαμβάνει μέρος στην έρευνα χωρίς να το επιθυμεί. Υπογραμμίζεται, ότι όλοι οι συμμετέχοντες έχουν το δικαίωμα να αποσυρθούν από την έρευνα αν νιώσουν ότι δεν θέλουν να την ολοκληρώσουν.

Επιπρόσθετα, προκειμένου να μην υποστεί κανένας από τους συμμετέχοντες κάποια ηθική βλάβη πρέπει προστατεύονται τα προσωπικά τους δεδομένα και η ταυτότητά τους. Τέλος, η συμμετοχή στην έρευνα θα πρέπει να εγγυάται ότι κανένας από τους συμμετέχοντες δεν θα αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα που δύναται να επηρεάσει τη σωματική του ακεραιότητα (Cohenetal., 2007).

Στην προκειμένη έρευνα εξασφαλίστηκαν όλες οι παραπάνω προϋποθέσεις ώστε να μην υπάρξει κάποιο πρόβλημα με την δεοντολογία της έρευνας. Πιο αναλυτικά, όλοι οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για τον σκοπό της έρευνας και συμμετείχαν σε αυτή μόνο αν το επιθυμούσαν καθώς γνώριζαν ότι έχουν δικαίωμα να αρνηθούν τη συμμετοχή τους όπως και να σταματήσουν την έρευνα πριν την ολοκλήρωσή της. Επίσης, η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έγινε με τέτοιο τρόπο ώστε να διατηρηθεί η ανωνυμία των συμμετεχόντων και να μην μπορούν οι απαντήσεις που έχουν δοθεί να ταυτιστούν με κάποιον από αυτούς. Τέλος, η έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη συμπλήρωση ερωτηματολογίου, συνεπώς δεν υποβλήθηκε κάποιος από τους συμμετέχοντες σε δοκιμασία που μπορεί να απειλήσει τη σωματική του ακεραιότητα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

5.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά εκπαιδευτικών

Στον Πίνακα 5 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αναφορικά με τα δημογραφικά στοιχεία των 180 εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα. Συνολικά συμμετείχαν 90 (50%) άντρες και 90 (50%) γυναίκες. Επιπρόσθετα, το 62.2% (n=112) των συμμετεχόντων ήταν έγγαμοι με παιδιά και το 21.7% (n=29) ήταν

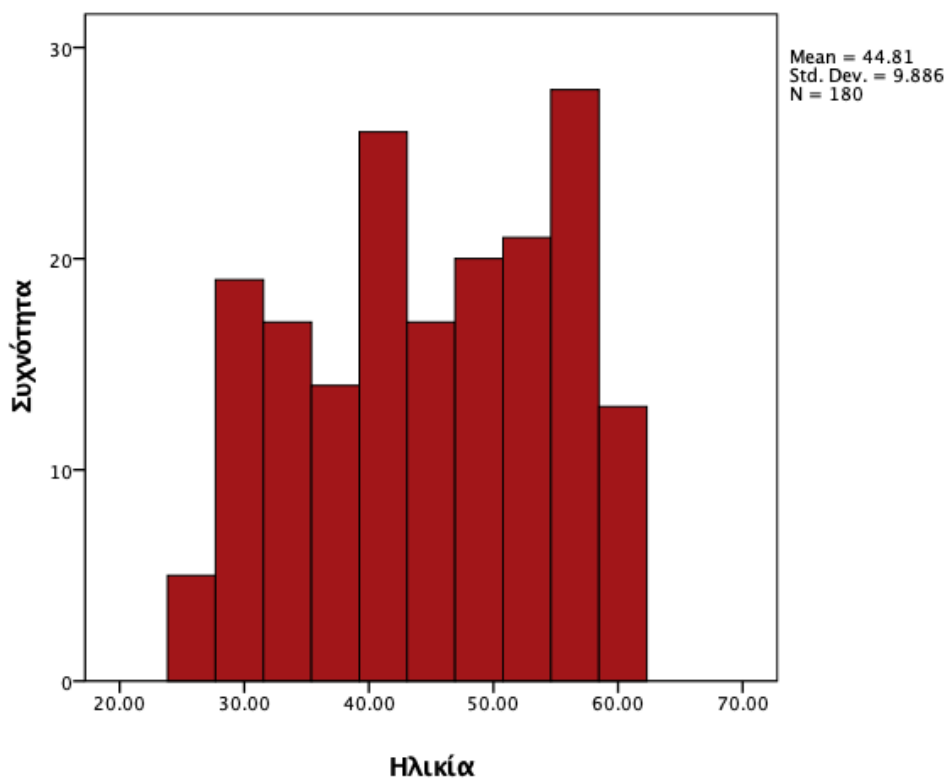
άγαμοι. Τα αποτελέσματα αναφορικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο των εκπαιδευτικών έδειξαν ότι το 26.7% (n=48) είχαν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών και το 18.9% (n=34) είχαν δεύτερο τίτλο σπουδών. Μικρότερο ποσοστό του δείγματος είχε διδακτορικό τίτλο σπουδών (n=4, 2.2%) και Πτυχίο ΣΕΛΔΕ μόνο για Πρωτοβάθμια εκπαίδευση (n=12, 6.7%) . Τα αποτελέσματα σχετικά με την περιοχή που εργάζονται έδειξαν ότι το 54.4% (n=98) των εκπαιδευτικών εργάζονται σε αγροτική-ημιαστική περιοχή ενώ το 45.6% (n=82) εργάζονται σε αστική περιοχή. Τέλος, από τα αποτελέσματα αναφορικά με την θέση των εκπαιδευτικών προέκυψε ότι το 79.4% (n=143) ήταν εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και το 20.6% (n=37) ήταν Διευθυντές ή Προϊστάμενοι Σχολείου Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Πίνακας 5. Δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών του δείγματος

		v	%
Φύλο	Άντρας	90	50.0%
	Γυναίκα	90	50.0%
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος-η	39	21.7%
	Έγγαμος-η χωρίς παιδιά	22	12.2%
	Έγγαμος-η με παιδιά	112	62.2%
	Διαζευγμένος-η	4	2.2%
	Σε χηρεία	3	1.7%
Εκπαιδευτικό επίπεδο	Διδακτορικό Δίπλωμα	4	2.2%
	Μεταπτυχιακό Δίπλωμα	48	26.7%
	Πρόσθετο Πτυχίο ΑΕΙ / ΤΕΙ	34	18.9%
	Πτυχίο ΣΕΛΔΕ μόνο για Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	12	6.7%
	Κανένα από τα παραπάνω	82	45.6%
Περιοχή Έδρας Σχολείου	Αστική (Σχολείο «κεντρικό»)	82	45.6%
	Αγροτική-Ημιαστική (Σχολείο «περιφερειακό»)	98	54.4%
Εκπαιδευτικός - Διευθυντής/ντρια	Εκπαιδευτικός Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης	143	79.4%

Διευθυντής/ντρια , Προϊστάμενος/η Σχολείου Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης	37	20.6%
--	----	-------

Στο Διάγραμμα 1 δίνονται τα αποτελέσματα αναφορικά με την ηλικιακή κατανομή του δείγματος. Από την ανάλυση προέκυψε ότι η μέση ηλικία των εκπαιδευτικών του δείγματος ήταν τα 44.8 έτη (TA=9.89) με το εύρος να κυμαίνεται από 24 έως 61 έτη. Επιπρόσθετα, παρατηρήθηκε ότι η πλειονότητα του δείγματος είχαν ηλικία μεταξύ 35 και 55 ετών.



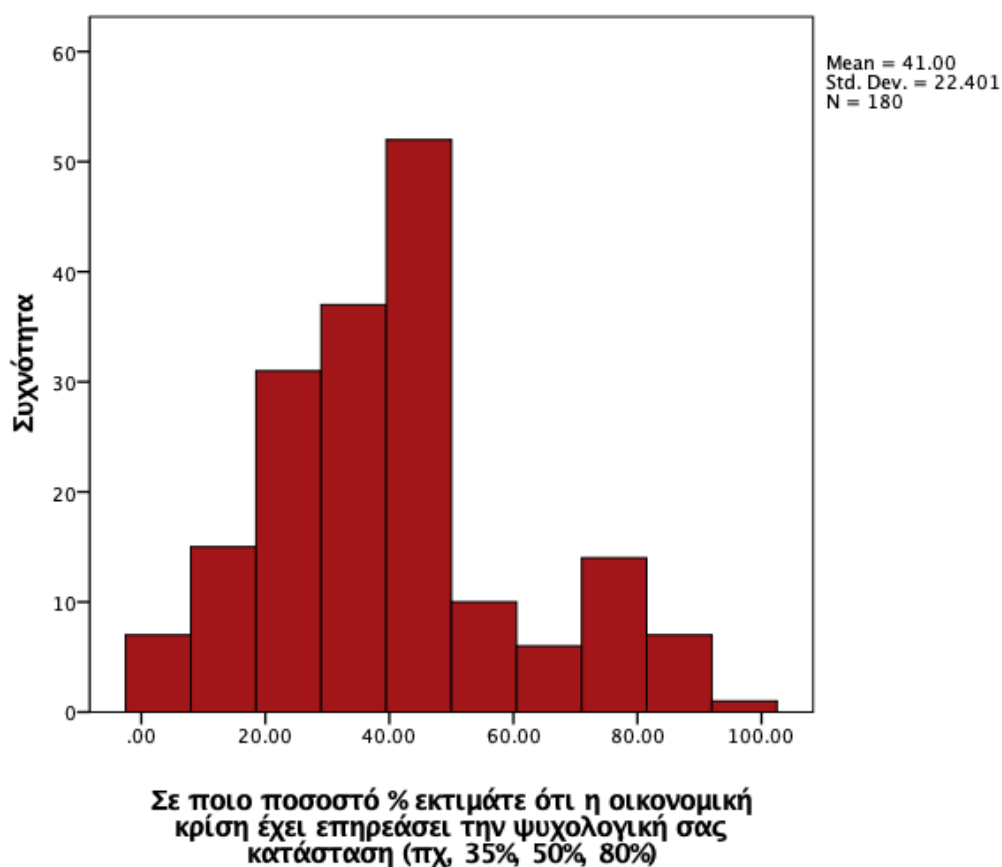
Διάγραμμα 1. Ηλικιακή κατανομή δείγματος

Στον Πίνακα 6 δίνονται τα αποτελέσματα αναφορικά με τα έτη προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών και τον αριθμό τμημάτων της σχολικής μονάδας που εργάζονται. Από την ανάλυση προέκυψε ότι κατά μέσο όρο οι εκπαιδευτικοί είχαν προϋπηρεσία στη δημόσια εκπαίδευση 19.01 έτη (TA=10.24). Επιπρόσθετα, παρατηρήθηκε ότι το εύρος των ετών προϋπηρεσίας κυμάνθηκε μεταξύ του 1 έτους και των 37 ετών. Τέλος προέκυψε ότι κατά μέσο όρο οι σχολικές μονάδες στις οποίες εργαζόντουσαν οι εκπαιδευτικοί είχαν κατά μέσο όρο 7.68 (TA=4) τμήματα.

Πίνακας 6. Περιγραφικά αποτελέσματα για τα έτη προϋπηρεσίας και τον αριθμό τμημάτων της σχολικής μονάδας

	Μέση τιμή (ΜΟ)	Τυπική απόκλιση (ΤΑ)	Ελάχιστο	Μέγιστο
1. Αριθμός τμημάτων σχολικής μονάδας	7.68	4.00	1.00	22.00
2. Έτη υπηρεσίας στη Δημόσια Εκπαίδευση	19.01	10.24	1.00	37.00

Στο Διάγραμμα 2 δίνονται τα αποτελέσματα αναφορικά με το ποσοστό (%) στο οποίο η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την ψυχολογική τους κατάσταση. Από την ανάλυση προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την ψυχολογική τους κατάσταση σε ένα μέσο ποσοστό 41% (ΤΑ=22.4%).



Διάγραμμα 2. Αποτελέσματα για το ποσοστό % στο οποίο η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την ψυχολογική τους κατάσταση

5.2. Περιγραφικά αποτελέσματα για τη συναισθηματική νοημοσύνη

Στην δεύτερη ενότητα δίνονται τα ευρήματα που προέκυψαν από την περιγραφική ανάλυση σχετικά με τη συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών. Στον Πίνακα 7 δίνονται τα περιγραφικά ευρήματα με χρήση μέση τιμής και τυπικής απόκλισης για κάθε μια από τις 16 δηλώσεις του ερωτηματολογίου ανά διάσταση της συναισθηματικής νοημοσύνης. Τα αποτελέσματα σχετικά με τις τέσσερις δηλώσεις (4, 8, 12 και 16) που αξιολογούν τη συναισθηματική νοημοσύνη που σχετίζεται με τη ρύθμιση των συναισθημάτων έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν σε αρκετά σημαντικό βαθμό με το ότι είναι απόλυτα ικανοί να ελέγξουν τα συναισθήματά τους (MO=5.27, TA=1.34), έχουν καλό έλεγχο των συναισθημάτων τους (MO=5.42, TA=1.29), μπορούν με την λογική να ελέγξουν τον θυμό τους και να ανταπεξέλθουν τις δυσκολίες (MO=5.55, TA=1.2) και όταν θυμώνουν, πάντα μπορούν να ηρεμήσουν γρήγορα (MO=5.02, TA=1.3).

Τα αποτελέσματα σχετικά με τις τέσσερις δηλώσεις (2, 6, 10 και 14) που αξιολογούν τη συναισθηματική νοημοσύνη που σχετίζεται με την εκτίμηση των συναισθημάτων των άλλων έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν σε αρκετά σημαντικό βαθμό με το ότι είναι ευαίσθητοι στα συναισθήματα και την συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων (MO=5.58, TA=1.27), είναι καλοί παρατηρητές των συναισθημάτων των άλλων (MO=5.61, TA=1.22), έχουν μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων των ανθρώπων γύρω τους (MO=5.61, TA=1.28) και πάντα μπορούν να καταλάβουν πώς αισθάνονται οι φίλοι τους με βάση τη συμπεριφορά τους (MO=5.46, TA=1.23).

Τα αποτελέσματα σχετικά με τις τέσσερις (1, 5, 9 και 13) δηλώσεις που αξιολογούν τη συναισθηματική νοημοσύνη που σχετίζεται με την εκτίμηση των συναισθημάτων του εαυτού τους έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν σε αρκετά σημαντικό βαθμό με το ότι έχουν μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων τους (MO=5.89, TA=1.17), πάντα γνωρίζουν αν είναι χαρούμενοι ή όχι (MO=5.71, TA=1.34), πάντα καταλαβαίνουν πώς αισθάνονται πραγματικά (MO=5.51, TA=1.29) και τις περισσότερες φορές καταλαβαίνουν το γιατί αισθάνονται τα συναισθήματα που νοιώθουν (MO=5.79, TA=1.17).

Τέλος, τα αποτελέσματα σχετικά με τις 4 (3, 7, 11 και 15) δηλώσεις που αξιολογούν τη συναισθηματική νοημοσύνη που σχετίζεται με τη χρήση των συναισθημάτων έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν σε αρκετά σημαντικό βαθμό με το ότι έχουν ισχυρά κίνητρα (MO=5.45, TA=1.21), πάντα λένε στον εαυτό τους ότι είναι άξιοι και ικανοί (MO=5.29, TA=1.37), πάντα θέτουν στόχους για τον εαυτό τους και μετά βάζουν τα δυνατά τους για να τους πετύχουν (MO=5.74, TA=1.18) και πάντα παρακινούν τον εαυτό τους να καταφέρει το καλύτερο (MO=5.77, TA=1.16).

Πίνακας 7. Περιγραφικά αποτελέσματα των 16 δηλώσεων που αξιολογούν τις 4 διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης (1=Διαφωνώ Απόλυτα, 7=Συμφωνώ Απόλυτα)

	Μέση Τιμή (MO)	Τυπική απόκλιση (TA)	Ελάχιστο	Μέγιστο
Ρύθμιση συναισθημάτων				
Είμαι απόλυτα ικανός να ελέγξω τα συναισθήματά μου	5.27	1.34	1	7
Έχω καλό έλεγχο των συναισθημάτων μου	5.42	1.29	1	7
Μπορώ με την λογική να ελέγξω τον θυμό μου και να ανταπεξέλθω τις δυσκολίες.	5.55	1.2	2	7
Όταν θυμώνω, πάντα μπορώ να ηρεμήσω γρήγορα	5.02	1.3	1	7
Εκτίμηση συναισθημάτων άλλων				
Είμαι ευαίσθητος στα συναισθήματα και την συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων	5.58	1.27	1	7
Είμαι καλός παρατηρητής των συναισθημάτων των άλλων	5.61	1.22	2	7
Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων των ανθρώπων γύρω μου	5.61	1.28	1	7
Πάντα μπορώ να καταλάβω πως αισθάνονται οι φίλοι μου με βάση την συμπεριφορά τους	5.46	1.23	1	7
Εκτίμηση συναισθημάτων εαυτού				
Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων μου	5.89	1.17	1	7
Πάντα γνωρίζω αν είμαι χαρούμενος ή όχι	5.71	1.34	1	7
Πάντα καταλαβαίνω πώς αισθάνομαι πραγματικά	5.51	1.29	1	7

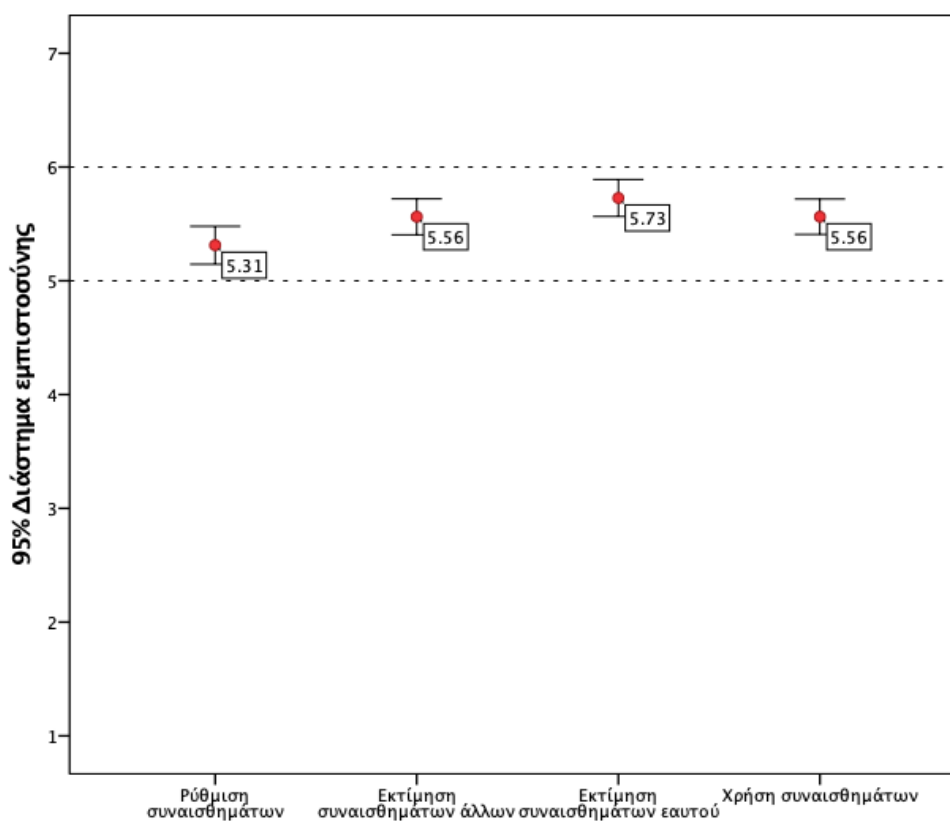
Τις περισσότερες φορές καταλαβαίνω (έχω μια καλή αίσθηση) το γιατί αισθάνομαι τα συναισθήματα που νοιώθω (έτσι όπως αισθάνομαι).	5.79	1.17	1	7
Χρήση συναισθημάτων				
Είμαι ένα άτομο με ισχυρά κίνητρα	5.45	1.21	1	7
Πάντα λέω στον εαυτό μου ότι είμαι ένα άξιο και ικανό άτομο.	5.29	1.37	1	7
Πάντα θέτω στόχους για τον εαυτό μου και μετά βάζω τα δυνατά μου για να τους πετύχω	5.74	1.18	1	7
Πάντα παρακινώ τον εαυτό μου να καταφέρει το καλύτερο	5.77	1.16	1	7

Στη συνέχεια υπολογίσθηκαν οι τέσσερις διαστάσεις που αξιολογούν τη συναισθηματική νοημοσύνη. Οι διαστάσεις προέκυψαν από τη μέση τιμή των 4 ερωτήσεων της κάθε διάστασης. Τα περιγραφικά ευρήματα δίνονται στον Πίνακα 8. Από την ανάλυση προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης και στους τέσσερις επιμέρους τομείς. Ουσιαστικά, οι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν υψηλά επίπεδα ρύθμισης των συναισθημάτων τους (MO=5.31, TA=1.14), εκτίμησης των συναισθημάτων των άλλων (MO=5.56, TA=1.07), εκτίμησης των συναισθημάτων του ίδιου τους του εαυτού (MO=5.73, TA=1.10) και χρήσης των συναισθημάτων τους (MO=5.56, TA=1.06).

Πίνακας 8. Περιγραφικά αποτελέσματα για τις 4 διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης

	Μέσος όρος M.O.	Τυπική Απόκλιση TA	Ελάχιστο	Μέγιστο
1. Ρύθμιση συναισθημάτων	5.31	1.14	1.25	7.00
2. Εκτίμηση συναισθημάτων άλλων	5.56	1.07	1.50	7.00
3. Εκτίμηση συναισθημάτων εαυτού	5.73	1.10	1.00	7.00
4. Χρήση συναισθημάτων	5.56	1.06	1.25	7.00

Τα αποτελέσματα του Πίνακα 8 παρουσιάζονται και διαγραμματικά με το αντίστοιχο διάγραμμα ερωτηματο Διάγραμμα 3. Από την ανάλυση μέσω του ελέγχου ανάλυσης διακύμανσης για εξαρτημένα δείγματα δεν προέκυψε σημαντική διαφορά μεταξύ των τεσσάρων διαστάσεων της συναισθηματικής νοημοσύνης, $p>0.05$.



Διάγραμμα 3. Μέση τιμή και 95% διάστημα εμπιστοσύνης για τις τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης

5.3. Περιγραφικά αποτελέσματα για την επαγγελματική εξουθένωση

Στην επόμενη ενότητα παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα που καταγράφηκαν από τις απαντήσεις των 180 εκπαιδευτικών αναφορικά με κάποιες καταστάσεις και συνθήκες που βιώνουν ή έχουν βιώσει στον χώρο εργασίας τους και έχουν σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων δίνονται ανά ενότητα ερωτήσεων της κάθε διάστασης της επαγγελματικής εξουθένωσης (Αποπροσωποποίηση, συναισθηματική εξάντληση και προσωπική επίτευξη) με χρήση περιγραφικών μέτρων στατιστικής όπως ο μέσος όρος και η τυπική απόκλιση. Υψηλότερος μέσος όρος δείχνει ότι οι

εκπαιδευτικοί βιώνουν πιο συχνά την συγκεκριμένη κατάσταση στο χώρο εργασίας τους. Οι τιμές σε κάθε ερώτηση που αντικατοπτρίζει μια κατάσταση έχει εύρος από 0 (καθόλου συχνό) έως 6 (πολύ συχνά). Επιπρόσθετα, δίνονται τα αποτελέσματα σχετικά με τα επίπεδα εξουθένωσης όπως προκύπτουν από την κατάταξη όπως παρουσιάστηκε στην ενότητα της παρουσίας των εργαλείων της έρευνας.

5.3.1 Συναισθηματική εξάντληση

Στον Πίνακα 9 δίνονται τα αναλυτικά αποτελέσματα που αφορούν την ανάλυση των 9 ερωτήσεων (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 και 20) της ενότητας του εργαλείου επαγγελματικής εξουθένωσης που αξιολογούν την συναισθηματική εξάντληση των εκπαιδευτικών. Τα αποτελέσματα από τις απαντήσεις των 180 εκπαιδευτικών δείχνουν ότι γενικά δεν αντιμετωπίζουν πολλά συμπτώματα συναισθηματικής εξάντλησης. Αναλυτικότερα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί αρκετά συχνά αισθάνονται ότι εργάζονται πολύ σκληρά (MO=3.63, TA=1.90) ενώ κάποιες φορές το μήνα νιώθουν εξαντλημένοι στο τέλος μίας εργάσιμης μέρας (MO=2.13, TA=1.54).

Αντίθετα, από τις απαντήσεις τους προέκυψε ότι σπάνια νιώθουν ψυχικά εξουθενωμένοι από τη δουλειά τους (MO=1.81, TA=1.42), σπάνια νιώθουν ότι βρίσκονται στα όρια της αντοχής τους (MO=1.17, TA=1.36) και αισθάνονται απογοήτευση από την εργασία τους (MO=0.80, TA=1.16). Επιπλέον αρκετά σπάνια οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ότι νιώθουν κούραση, όταν σηκώνονται το πρωί και έχουν μπροστά τους μια ακόμα μέρα δουλειάς (MO=1.55, TA=1.31) ότι είναι κουραστικό να δουλεύουν με ανθρώπους όλη τη μέρα (MO=1.00, TA=1.25), είναι εξουθενωμένοι από την εργασία τους (MO=1.43, TA=1.45) και ότι νιώθουν ένταση από το γεγονός ότι στη δουλειά τους έχουν άμεση σχέση με ανθρώπους (MO=1.68, TA=1.70).

Πίνακας 9. Αποτελέσματα των ερωτήσεων της διάστασης της συναισθηματικής εξάντλησης (0=Καθόλου, 6=Πάρα Πολύ)

	Μέσος όρος M.O.	Τυπική Απόκλιση TA
1. Νιώθω ψυχικά εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου (EP. 1).	1.81	1.42
2. Νιώθω εξαντλημένος/η στο τέλος μίας εργάσιμης μέρας (EP.2).	2.13	1.54

3. Νιώθω κούραση, όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω μπροστά μου μια ακόμα μέρα δουλειάς (EP.3).	1.55	1.31
4. Μου είναι κουραστικό να δουλεύω με ανθρώπους όλη τη μέρα (EP. 6).	1.00	1.25
5. Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου (EP. 8)	1.43	1.45
6. Νιώθω απογοήτευση από τη δουλειά μου (EP.13).	.80	1.16
7. Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου (EP. 14).	3.63	1.90
8. Το γεγονός ότι στη δουλειά μου έχω άμεση σχέση με ανθρώπους, με κάνει να νιώθω υπερβολική ένταση (EP. 16).	1.68	1.70
9. Νιώθω ότι έχω φτάσει στα όρια της αντοχής μου (EP. 20).	1.17	1.36

Στη συνέχεια με βάση τα αποτελέσματα στις εννέα ερωτήσεις αναφορικά με συμπτώματα της συναισθηματικής εξάντλησης υπολογίστηκε το μέσο σκορ της διάστασης της συναισθηματικής εξάντλησης που προκύπτει από το άθροισμα των απαντήσεων στις 9 ερωτήσεις. Από την ανάλυση προέκυψε ότι η κατανομή της συναισθηματικής εξάντλησης στο δείγμα των εκπαιδευτικών έχει μέσο σκορ 15.19 (TA=9.74). Αυτή η τιμή δείχνει ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης καθώς είναι γνωστό ότι ένα σκορ μεταξύ 0 και 21 αποτελεί μια ένδειξη για χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης (Πίνακας, 3).

Τέλος, με σκοπό να αποτυπωθούν καλύτερα τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης στο δείγμα των εκπαιδευτικών έγινε η κατηγοριοποίηση τους με βάση το σκορ που πέτυχαν χρησιμοποιώντας τα όρια διαχωρισμού. Τα αποτελέσματα δίνονται αναλυτικά στον Πίνακα 10 και δείχνουν ότι το 77.8% (n=140) των εκπαιδευτικών βιώνουν χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, το 15% (n=27) των εκπαιδευτικών βιώνουν μέτρια επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και μόλις το 7.2% (n=13) των εκπαιδευτικών βιώνουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης. Συνεπώς, προκύπτει ότι η πλειονότητα των εκπαιδευτικών έχουν χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης.

Πίνακας 10. Επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης

		N	%
Επίπεδα συναισθηματικής εξουθένωσης	Χαμηλή	140	77.8%
	Μέτρια	27	15.0%
	Υψηλή	13	7.2%

5.3.2 Αποπροσωποποίηση

Στον Πίνακα 9 δίνονται τα αναλυτικά αποτελέσματα που αφορούν την ανάλυση των πέντε ερωτήσεων (5, 10, 11, 15 και 22) της ενότητας του εργαλείου επαγγελματικής εξουθένωσης που αξιολογούν την αποπροσωποποίηση των εκπαιδευτικών. Τα αποτελέσματα από τις απαντήσεις των 180 εκπαιδευτικών δείχνουν ότι γενικά δεν αντιμετωπίζουν σχεδόν καθόλου συμπτώματα αποπροσωποποίησης. Αναλυτικότερα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί Αγωγής πολύ σπάνια αισθάνονται ότι αυτή η δουλειά τους σκληραίνει συναισθηματικά (MO=1.20, TA=1.36), νιώθουν ότι συμπεριφέρονται σε ορισμένα παιδιά, σαν να είναι αντικείμενα (MO=0.92, TA=1.32), είναι απαθείς απέναντι σε κάποια προβλήματα των παιδιών (MO=0.50, TA=1.03) και αισθάνονται ότι τους κατακρίνουν ορισμένοι μαθητές για ορισμένα από τα προβλήματά τους (MO=1.08, TA=1.39). Τέλος, σε μικρό βαθμό νιώθουν λιγότερο ευαίσθητοι προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισαν αυτή τη δουλειά (MO=1.21, TA=1.57).

Πίνακας 11. Αποτελέσματα των ερωτήσεων της διάστασης της Αποπροσωποποίησης (0=Καθόλου, 6=Πάρα Πολύ)

	M.O.	TA
1. Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς από τους μαθητές μου σαν να είναι αντικείμενα (EP. 5).	.92	1.32
2. Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά (EP. 10).	1.21	1.57
3. Ανησυχώ ότι σιγά σιγά αυτή η δουλειά με κάνει να είμαι συναισθηματικά πιο σκληρός/η (EP. 11).	1.20	1.36
4. Στην ουσία, δε νοιάζομαι πολύ για το τι συμβαίνει σε μερικούς από τους μαθητές μου (EP. 15).	.50	1.03
5. Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατακρίνουν εμένα προσωπικά για μερικά από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν (EP.22).	1.08	1.39

Στη συνέχεια με βάση τα αποτελέσματα στις 5 ερωτήσεις αναφορικά με συμπτώματα της αποπροσωποποίησης υπολογίστηκε το μέσο σκορ της διάστασης της

συναισθηματικής εξάντλησης που προκύπτει από το άθροισμα των απαντήσεων στις 5 ερωτήσεις. Από την ανάλυση προέκυψε ότι η κατανομή της αποπροσωποποίησης στο δείγμα των εκπαιδευτικών έχει μέσο σκορ 4.91 (TA=5.17). Αυτή η τιμή δείχνει ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης καθώς είναι γνωστό ότι ένα σκορ μεταξύ 0 και 5 αποτελεί μια ένδειξη για χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης (Πίνακας 1).

Τέλος, με σκοπό να αποτυπωθούν καλύτερα τα επίπεδα αποπροσωποποίησης στο δείγμα των εκπαιδευτικών έγινε η κατηγοριοποίηση τους με βάση το σκορ που πέτυχαν χρησιμοποιώντας τα όρια διαχωρισμού, τα οποία έχουν παρουσιαστεί στον πίνακα 1. Τα αποτελέσματα δίνονται αναλυτικά στον Πίνακα 10 και δείχνουν ότι το 66.7% (n=120) των εκπαιδευτικών βιώνουν χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης, το 20.6% (n=37) των εκπαιδευτικών βιώνουν χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης και το 12.8% (n=23) των εκπαιδευτικών βιώνουν υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης. Γίνεται αντιληπτό, ότι η πλειονότητα των εκπαιδευτικών έχουν χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης.

Πίνακας 12. Επίπεδα Αποπροσωποποίησης

		N	%
Κατηγορίες Αποπροσωποποίηση §	Χαμηλή	120	66.7%
	Μέτρια	37	20.6%
	Υψηλή	23	12.8%

5.3.3. Προσωπικά επιτεύγματα

Στον Πίνακα 11 δίνονται τα αναλυτικά αποτελέσματα που αφορούν την ανάλυση των οκτώ ερωτήσεων (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 και 21) της ενότητας του εργαλείου επαγγελματικής εξουθένωσης που αξιολογούν τα προσωπικά επιτεύγματα των εκπαιδευτικών. Τα αποτελέσματα από τις απαντήσεις των 180 εκπαιδευτικών δείχνουν ότι γενικά δεν αντιμετωπίζουν προβλήματα προσωπικών επιτευγμάτων. Αναλυτικότερα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί πάρα πολύ συχνά (κάποιες φορές την εβδομάδα) αισθάνονται ότι μπορούν εύκολα να καταλάβουν πως αισθάνονται τα παιδιά για όσα τους συμβαίνουν. (MO=4.66, TA=1.45) και μπορούν να δημιουργήσουν μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές τους (MO=4.83, TA=1.49).

Παρόμοια, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι πάρα πολύ συχνά αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τα προβλήματα των παιδιών (MO=4.51, TA=1.52), αισθάνονται ότι έχουν καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα στο χώρο εργασίας τους (MO=4.64, TA=1.19) και νιώθουν ότι πραγματικά επηρεάζουν θετικά την ζωή των άλλων ανθρώπων μέσα από την εργασία τους (MO=4.76, TA=1.36).

Τέλος, οι εκπαιδευτικοί αρκετά συχνά αντιμετωπίζουν ήρεμα τα συναισθηματικά προβλήματα που προκύπτουν στην εργασία τους (MO=4.45, TA=1.39), αισθάνονται ενεργητικότητα μέσα και δύναμη που δουλεύουν με μαθητές (MO=4.92, TA=1.25) και στο τέλος της ημέρας, έχουν πολύ καλή διάθεση που δούλεψαν με τους μαθητές τους (MO=4.84, TA=1.27)

Πίνακας 13. Αποτελέσματα των ερωτήσεων της διάστασης των προσωπικών επιτευγμάτων (0=Καθόλου, 6=Πάρα Πολύ)

	M.O.	TA
1. Εύκολα καταλαβαίνω πως νιώθουν γενικά οι μαθητές μου για όσα τους συμβαίνουν (EP. 4).	4.66	1.45
2. Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα που έχουν οι μαθητές μου (EP. 7).	4.51	1.52
3. Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τη ζωή των άλλων (EP. 9).	4.76	1.36
4. Με γεμίζει μεγάλη ενεργητικότητα και δύναμη που δουλεύω με μαθητές (EP. 12).	4.92	1.25
5. Μπορώ εύκολα να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρά με τους μαθητές μου (EP. 17).	4.83	1.49
6. Στο τέλος της ημέρας, έχω πολύ καλή διάθεση που δούλεψα με τους μαθητές μου (EP. 18).	4.84	1.27
7. Νιώθω ότι έχω κατορθώσει πολλά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά μου (EP. 19).	4.64	1.19
8. Αντιμετωπίζω με ηρεμία τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου (EP. 21).	4.45	1.39

Στη συνέχεια με βάση τα αποτελέσματα στις 8 ερωτήσεις αναφορικά με συμπτώματα προσωπικών επιτευγμάτων υπολογίστηκε το μέσο σκορ της διάστασης προσωπικών επιτευγμάτων που προκύπτει από το άθροισμα των απαντήσεων στις 8 ερωτήσεις. Από την ανάλυση προέκυψε ότι η κατανομή της αποπροσωποποίησης στο δείγμα των εκπαιδευτικών έχει μέσο σκορ 37.61 (TA=7.795). Αυτή η τιμή δείχνει ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν μέτρια επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων καθώς είναι

γνωστό ότι ένα σκορ από 36 έως 41 αποτελεί μια ένδειξη για μέτρια επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων (Πίνακας, 1).

Τέλος, με σκοπό να αποτυπωθούν καλύτερα τα επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων στο δείγμα των εκπαιδευτικών έγινε η κατηγοριοποίηση τους με βάση το σκορ που πέτυχαν χρησιμοποιώντας τα όρια διαχωρισμού. Τα αποτελέσματα δίνονται αναλυτικά στον Πίνακα 12 και δείχνουν ότι το 32.2% (n=58) των εκπαιδευτικών βιώνει υψηλά επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων, το 28.9% (n=52) των εκπαιδευτικών βιώνει μέτρια επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων και το 38.9% (n=70) των εκπαιδευτικών βιώνει χαμηλά επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων. Παρατηρείται ότι η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών έχουν μέτρια ή υψηλά επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων.

Πίνακας 14. Επίπεδα προσωπικών επιτευγμάτων

		N	%
Κατηγορίες προσωπικής επίτευξης	Χαμηλή	70	38.9%
	Μέτρια	52	28.9%
	Υψηλή	58	32.2%

Συνολικά οι διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσιάζονται στον Πίνακα 13.

Πίνακας 15. Συγκεντρωτικά αποτελέσματα επαγγελματικής εξουθένωσης

	Χαμηλή	Μέτρια	Υψηλή
Συναισθηματική εξάντληση	140 (77.8%)	27 (15%)	13 (7.2%)
Αποπροσωποποίηση	120 (66.7%)	37 (20.6%)	23 (12.8%)
Προσωπική επίτευξη	70 (38.9%)	52 (28.9%)	58 (32.2%)

5.4. Διαφοροποίηση συναισθηματικής νοημοσύνης και επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών

Στην επόμενη ενότητα παρουσιάζονται τα ευρήματα αναφορικά με τη διαφοροποίηση της συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής εξουθένωσης ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών. Για τον σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκαν ο έλεγχος t-test για σύγκριση μέσων τιμών μεταξύ δύο ανεξάρτητων δειγμάτων, η ανάλυση διακύμανσης one-way ANOVA για σύγκριση μέσων τιμών μεταξύ τριών ή περισσότερων ανεξάρτητων δειγμάτων και ο συντελεστής συσχέτισης του Pearson για την εύρεση σημαντικής συσχέτισης μεταξύ ποσοτικών χαρακτηριστικών.

Στον Πίνακα Α (Παράρτημα) παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων ως προς το φύλο των εκπαιδευτικών με χρήση του ελέγχου t-test για τη σύγκριση της μέσης τιμής δύο ανεξάρτητων ομάδων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ αντρών και γυναικών σε καμία διάσταση της συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς το παρατηρούμενο επίπεδο σημαντικότητας (p-value) σε όλες τις περιπτώσεις ήταν μεγαλύτερο από το επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=0.05$.

Στον Πίνακα 14 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων ως προς την έδρα των εκπαιδευτικών με χρήση του ελέγχου t-test για τη σύγκριση της μέσης τιμής δύο ανεξάρτητων ομάδων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά σε καμία διάσταση της συναισθηματικής νοημοσύνης μεταξύ εκπαιδευτικών που εργάζονται σε αστική περιοχή και εκπαιδευτικών που εργάζονται σε αγροτική-ημιαστική περιοχή καθώς το παρατηρούμενο επίπεδο σημαντικότητας (p-value) σε όλες τις περιπτώσεις ήταν μεγαλύτερο από το επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=0.05$.

Αντίθετα, παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στην διάσταση της αποπροσωποποίησης, $t(178)=-2.484$, $p<0.05$. Αναλυτικότερα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε αστική περιοχή έχουν μικρότερο βαθμό αποπροσωποποίησης ($MO=3.88$, $TA=4.20$) σε σύγκριση με τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε αγροτική-ημιαστική περιοχή ($MO=5.78$, $TA=5.75$).

Πίνακας 16. Αποτελέσματα ελέγχου t-test για τη σύγκριση ως προς την περιοχή της έδρας εργασίας των εκπαιδευτικών

	Περιοχή				t	p
	Αστική		Αγροτική- Ημιαστική			
	ΜΟ	ΤΑ	ΜΟ	ΤΑ		
Ρύθμιση συναισθημάτων	5.41	.90	5.23	1.30	1.004	0.317
Εκτίμηση συναισθημάτων άλλων	5.60	1.06	5.53	1.09	0.436	0.664
Εκτίμηση συναισθημάτων εαυτού	5.76	1.05	5.70	1.15	0.248	0.728
Χρήση συναισθημάτων	5.73	.94	5.43	1.13	1.907	0.058
Συναισθηματική εξάντληση	15.57	8.58	14.87	10.66	0.483	0.623
Αποπροσωποποίηση	3.88	4.20	5.78	5.75	-2.484	0.014*
Προσωπικά επιτεύγματα	38.29	7.36	37.04	8.14	1.073	0.285

Στον Πίνακα Β (Παράρτημα) παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων ως προς τη θέση των εκπαιδευτικών με χρήση του ελέγχου t-test για τη σύγκριση της μέσης τιμής δύο ανεξάρτητων ομάδων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ εκπαιδευτικών και διευθυντών/προϊσταμένων σε καμία διάσταση της συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς το παρατηρούμενο επίπεδο σημαντικότητας (p-value) σε όλες τις περιπτώσεις ήταν μεγαλύτερο από το επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=0.05$.

Στον Πίνακα 15 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων ως προς την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτών με χρήση της ανάλυσης διακύμανσης (one-way ANOVA) για τη σύγκριση της μέσης τιμής τριών ανεξάρτητων ομάδων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση ως προς την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών στις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης που αφορούν την εκτίμηση συναισθημάτων του εαυτού τους, $F(3, 176)=4.011$, $p<0.05$ και τη χρήση των συναισθημάτων τους, $F(3, 176)=3.157$, $p<0.05$. Αναλυτικότερα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που ήταν έγγαμοι χωρίς παιδιά είχαν χαμηλότερα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης που αφορούν την εκτίμηση συναισθημάτων του εαυτού τους και τη χρήση των συναισθημάτων τους.

Ακόμη, προέκυψε σημαντική διαφοροποίηση ως προς την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών στις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης που αφορούν την αποπροσωποποίηση, $F(3, 176)=6.171$, $p<0.05$ και την συναισθηματική εξάντληση, $F(3, 176)=3.060$, $p<0.05$. Αναλυτικότερα, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που ήταν έγγαμοι χωρίς παιδιά είχαν υψηλότερο επίπεδο αποπροσωποποίησης και συναισθηματικής εξάντλησης.

Πίνακας 17. Αποτελέσματα ελέγχου ANOVA για τη σύγκριση ως προς την οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών

	Οικογενειακή								F	p
	Έγγαμος-η									
	Άγαμος-η		χωρίς παιδιά		Έγγαμος-η με παιδιά		Άλλο			
	ΜΟ	ΤΑ	ΜΟ	ΤΑ	ΜΟ	ΤΑ	ΜΟ	ΤΑ		
Ρύθμιση συναισθημάτων	5.38	.90	5.06	1.72	5.30	1.09	5.86	.67	0.961	0.413
Εκτίμηση συναισθημάτων άλλων	5.60	1.11	5.30	1.59	5.58	.96	5.93	.24	0.752	0.523
Εκτίμηση συναισθημάτων εαυτού	5.62	1.04	5.05	1.57	5.89	.99	5.96	.49	4.011	0.009*
Χρήση συναισθημάτων	5.61	1.00	4.94	1.59	5.65	.93	5.93	.66	3.157	0.026*
Συναισθηματική εξάντληση	12.87	7.44	20.4	15.0	15.1	8.96	13.0	8.06	3.060	0.030*
			1	6	1		0			
Αποπροσωποποίηση	5.46	3.65	8.86	8.88	3.96	4.29	4.57	4.86	6.171	0.001*
Προσωπικά επιτεύγματα	38.36	4.63	35.8	9.47	37.6	8.42	38.8	6.09	0.563	0.640
			2		3		6			

Στον Πίνακα 14 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων ως προς την ηλικία και τα έτη προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών με χρήση του συντελεστή συσχέτισης του Pearson. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η ηλικία των εκπαιδευτικών σχετίζεται θετικά με τις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης που αφορούν τη ρύθμιση συναισθημάτων, $r=0.156$, $p<0.05$ την εκτίμηση των συναισθημάτων του εαυτού τους, $r=0.160$, $p<0.05$ και τη

χρήση των συναισθημάτων, $r=0.166$, $p<0.05$. Αντίθετα, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η ηλικία των εκπαιδευτικών σχετίζεται αρνητικά με τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης που αφορούν τη συναισθηματική εξάντληση, $r=-0.185$, $p<0.05$ και την αποπροσωποποίηση, $r=-0.246$, $p<0.05$.

Τέλος, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών σχετίζεται αρνητικά με τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης που αφορούν τη συναισθηματική εξάντληση, $r=-0.157$, $p<0.05$ και την αποπροσωποποίηση, $r=-0.214$, $p<0.05$. Συμπερασματικά, γίνεται εμφανές ότι οι μικρότερες ηλικίες εκπαιδευτικών και αυτοί με τα λιγότερα έτη προϋπηρεσίας είναι πιθανότερο να εμφανίζουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης.

Πίνακας 18. Αποτελέσματα συντελεστή συσχέτισης Pearson για τη συσχέτιση με την ηλικία και τα έτη προϋπηρεσίας

		Ηλικία	Έτη υπηρεσίας στη Δημόσια Εκπαίδευση
Ρύθμιση συναισθημάτων	Pearson r	.156	.098
	p	.036	.190
Εκτίμηση συναισθημάτων άλλων	Pearson r	.077	.018
	p	.304	.813
Εκτίμηση συναισθημάτων εαυτού	Pearson r	.160	.078
	p	.032	.300
Χρήση συναισθημάτων	Pearson r	.166	.089
	p	.026	.236
	Pearson r	-.185	-.157

Συναισθηματική εξάντληση	p	.013	.035
Αποπροσωποποίηση	Pearson r	-.246	-.214
	p	.001	.004
Προσωπικά επιτεύγματα	Pearson r	.125	.068
	p	.094	.366

5.5. Συσχέτιση συναισθηματικής νοημοσύνης και επαγγελματικής εξουθένωσης

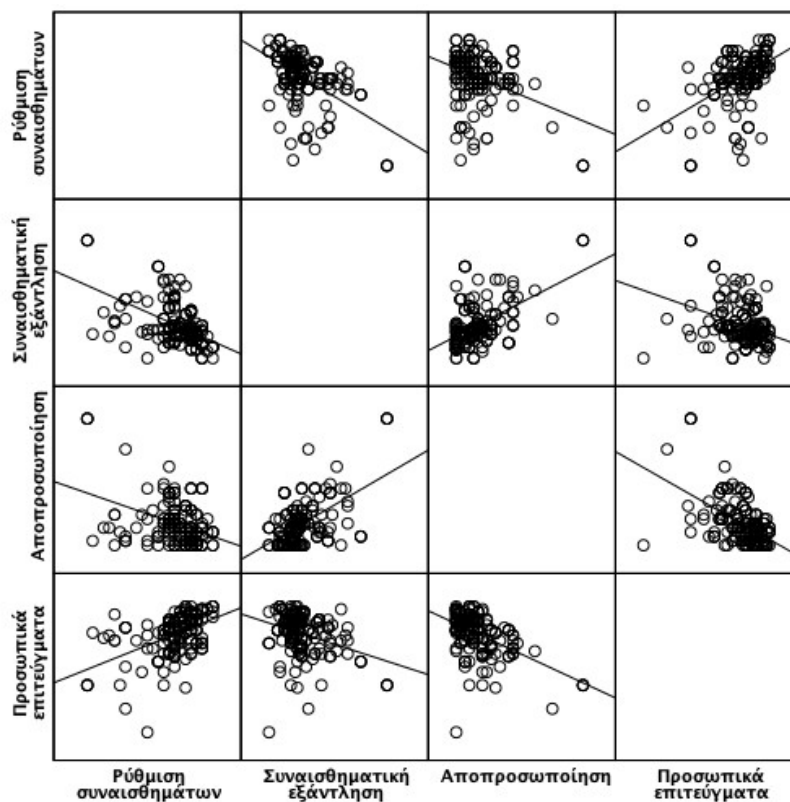
Στην τελευταία ενότητα παρουσιάζονται τα ευρήματα σχετικά με την συσχέτιση της συναισθηματικής νοημοσύνης και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Για τον σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκαν ο συντελεστής συσχέτισης του Pearson και η ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένες μεταβλητές τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης και ανεξάρτητες τις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης.

Στον Πίνακα 17 δίνονται τα αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης Pearson για τη συσχέτιση των διαστάσεων της συναισθηματικής νοημοσύνης με την επαγγελματική εξουθένωση. Από την ανάλυση προέκυψε ότι η συναισθηματική εξάντληση και η αποπροσωποποίηση σχετίζονται αρνητικά και με τις τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης, $r < 0$ και $p < 0.05$ σε όλες τις περιπτώσεις. Αντίθετα, προέκυψε ότι τα προσωπικά επιτεύγματα σχετίζονται θετικά και με τις τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης, $r > 0$ και $p < 0.05$ σε όλες τις περιπτώσεις. Τα αποτελέσματα αυτά είναι ένδειξη ότι η συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών μειώνει τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και αυξάνει το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης.

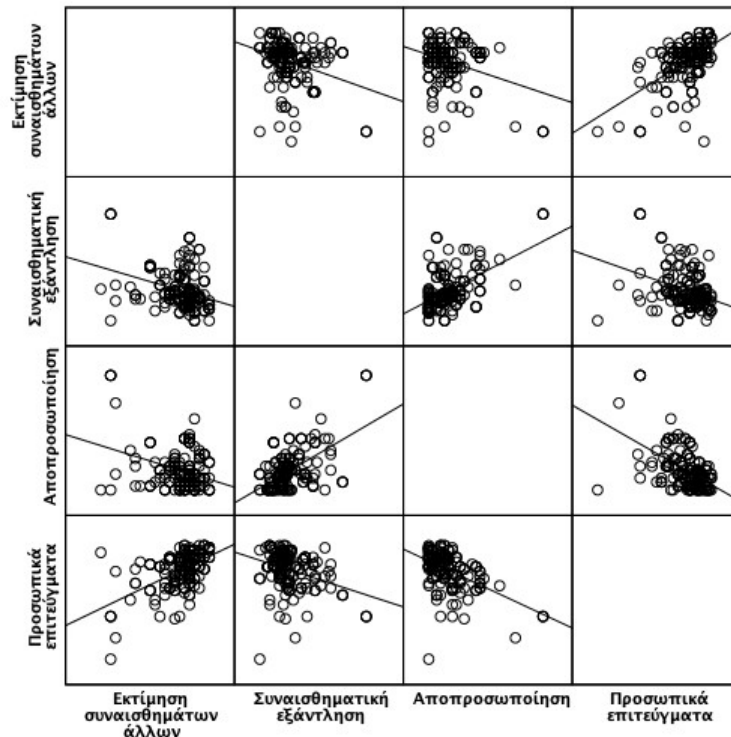
Πίνακας 19. Αποτελέσματα συντελεστή συσχέτισης Pearson για τη συσχέτιση των διαστάσεων της συναισθηματικής νοημοσύνης με την επαγγελματική εξουθένωση

		Συναισθηματ ική εξάντληση		
		Αποπροσωπο ποίηση	Προσωπικά επιτεύγματα	
Ρύθμιση συναισθημάτων	Pearson r	-.519	-.380	.487
	p	.000	.000	.000
Εκτίμηση συναισθημάτων άλλων	Pearson r	-.322	-.321	.550
	p	.000	.000	.000
Εκτίμηση συναισθημάτων εαυτού	Pearson r	-.373	-.374	.568
	p	.000	.000	.000
Χρήση συναισθημάτων	Pearson r	-.427	-.470	.578
	p	.000	.000	.000

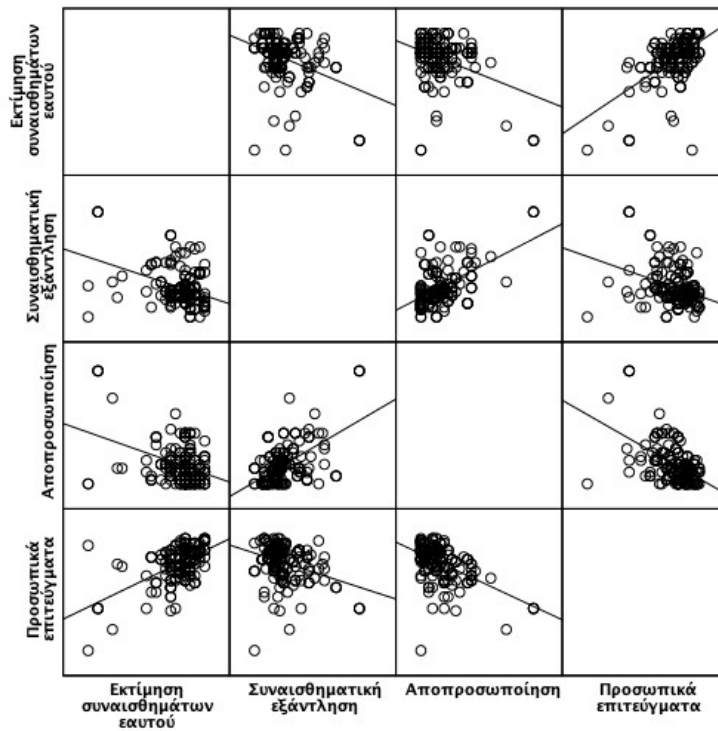
Τα αποτελέσματα του Πίνακα 17 παρουσιάζονται και διαγραμματικά στα διαγράμματα διασκόρπισης 4 έως 7.



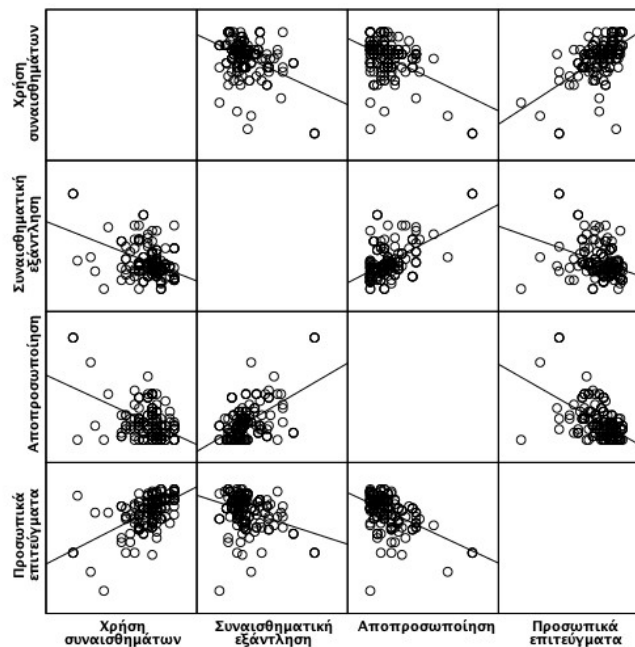
Διάγραμμα 4. Διάγραμμα διασκόρπισης μεταξύ ρύθμισης συναισθημάτων και διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης



Διάγραμμα 5. Διάγραμμα διασκόρπισης μεταξύ εκτίμησης συναισθημάτων άλλων και διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης



Διάγραμμα 6. Διάγραμμα διασκόρπισης μεταξύ εκτίμησης συναισθημάτων εαυτού και διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης



Διάγραμμα 7. Διάγραμμα διασκόρπισης μεταξύ χρήσης συναισθημάτων και διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης

Στον Πίνακα 18 δίνονται τα αποτελέσματα της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με την μέθοδο enter με εξαρτημένη μεταβλητή τη συναισθηματική

εξάντληση και ανεξάρτητους προβλεπτικούς παράγοντες τις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης και. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης ερμηνεύουν το 29.2% ($R^2=0.292$) της συναισθηματικής εξάντλησης. Αναλυτικότερα, παρατηρήθηκε ότι σημαντικοί προβλεπτικοί παράγοντες της συναισθηματικής εξάντλησης είναι η ρύθμιση των συναισθημάτων ($B=-4.918$, $p<0.05$) και η εκτίμηση των συναισθημάτων των άλλων ($B=-2.290$, $p<0.05$). Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν ότι ο σημαντικότερος προβλεπτικός παράγοντας της συναισθηματικής εξάντλησης είναι η ρύθμιση των συναισθημάτων και ακολουθεί η εκτίμηση των συναισθημάτων των άλλων.

Πίνακας 20. Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τη συναισθηματική εξάντληση και ανεξάρτητους προβλεπτικούς παράγοντες τις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης

	Μη τυποποιημένοι συντελεστές		Τυποποιημένοι συντελεστές	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Σταθερά)	37.931	3.568		10.632	.000
(1) Ρύθμιση συναισθημάτων	-4.918	.957	-.573	-5.137	.000
(2) Εκτίμηση συναισθημάτων άλλων	-2.290	1.115	-.252	-2.054	.041
(3) Εκτίμηση συναισθημάτων εαυτού	-.450	1.172	-.051	-.384	.701
(4) Χρήση συναισθημάτων	-1.218	1.074	-.132	-1.134	.258

Στον Πίνακα 19 δίνονται τα αποτελέσματα της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με την μέθοδο enter με εξαρτημένη μεταβλητή την αποπροσωποποίηση και ανεξάρτητους προβλεπτικούς παράγοντες τις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης και. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης ερμηνεύουν το 22.4% ($R^2=0.224$) της αποπροσωποποίησης. Αναλυτικότερα, παρατηρήθηκε ότι σημαντικός προβλεπτικός

παράγοντας της αποπροσωποποίησης είναι η χρήση των συναισθημάτων ($B=-2.1760$, $p<0.05$).

Πίνακας 21. Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την αποπροσωποποίηση και ανεξάρτητους προβλεπτικούς παράγοντες τις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης

	Μη τυποποιημένοι συντελεστές		Τυποποιημένοι συντελεστές	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Σταθερά)	17.520	1.984		8.833	.000
(1) Ρύθμιση συναισθημάτων	-.423	.532	-.093	-.795	.428
(2) Εκτίμηση συναισθημάτων άλλων	-.400	.620	-.083	-.645	.519
(3) Εκτίμηση συναισθημάτων εαυτού	-.084	.652	-.018	-.129	.898
(4) Χρήση συναισθημάτων	-2.176	.597	-.445	-3.643	.000

Τέλος, στον Πίνακα 20 δίνονται τα αποτελέσματα της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με την μέθοδο enter με εξαρτημένη μεταβλητή τα προσωπικά επιτεύγματα και ανεξάρτητους προβλεπτικούς παράγοντες τις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης ερμηνεύουν το 37.8% ($R^2=0.378$) των προσωπικών επιτευγμάτων. Αναλυτικότερα, παρατηρήθηκε ότι σημαντικός προβλεπτικός παράγοντας των προσωπικών επιτευγμάτων είναι η χρήση των συναισθημάτων ($B=2.442$, $p<0.05$).

Πίνακας 22. Αποτελέσματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τα προσωπικά επιτεύγματα και ανεξάρτητους προβλεπτικούς παράγοντες τις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης

	Μη τυποποιημένοι συντελεστές		Τυποποιημένοι συντελεστές	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Σταθερά)	10.500	2.675		3.925	.000
(1) Ρύθμιση συναισθημάτων	.323	.718	.047	.450	.653
(2) Εκτίμηση συναισθημάτων άλλων	1.592	.836	.219	1.904	.059
(3) Εκτίμηση συναισθημάτων εαυτού	1.116	.879	.158	1.270	.206
(4) Χρήση συναισθημάτων	2.442	.806	.331	3.031	.003

Οι παραπάνω έλεγχοι καταδεικνύουν ότι η συναισθηματική εξάντληση και η αποπροσωποποίηση σχετίζονται αρνητικά και με τις τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης, $r < 0$ και $p < 0.05$ σε όλες τις περιπτώσεις. Αντίθετα, προέκυψε ότι τα προσωπικά επιτεύγματα σχετίζονται θετικά και με τις τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης, $r > 0$ και $p < 0.05$ σε όλες τις περιπτώσεις. Τα αποτελέσματα αυτά αποτελούν ένδειξη ότι η συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών μειώνει τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και αυξάνει το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης. Τα ευρήματα αυτά έρχονται σε συμφωνία με τα αντίστοιχα ευρήματα άλλων πολλών ερευνών που έχουν υλοποιηθεί σε προγενέστερο χρόνο (Al-Bawalizetal., 2015; Augusto-Landaetal., 2012; Barari&Jasdhidi, 2015; Colomeischi 2015; Vaezi&Fallah, 2011; Φλάμπουρα Νιέτου, 2017). Το γεγονός ότι υπάρχουν τόσες πολλές έρευνες που καταλήγουν στην επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης στην επαγγελματική εξουθένωση συμβάλει στην αποδοχή αυτής της σχέσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

6.1 Συζήτηση αποτελεσμάτων

Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι ένα σύνολο ατομικών και κοινωνικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων που βοηθά σε μεγάλο βαθμό το άτομο να απολαμβάνει ευεξία τόσο στην προσωπική του όσο και στην επαγγελματική του ζωή. Ειδικότερα, τα ευρήματα των ερευνών που παρουσιάστηκαν στο τμήμα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης υποστηρίζουν ότι τα άτομα που διαθέτουν αναπτυγμένη τη συναισθηματική τους νοημοσύνη καταφέρνουν να απολαμβάνουν υψηλότερα επίπεδα ευτυχίας, καλύτερη ποιότητα ζωής, ευημερία, ποιοτικές διαπροσωπικές σχέσεις, υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους καθώς επίσης και να εκμεταλλεύονται ευκολότερα και με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα τις ευκαιρίες που τους παρουσιάζονται (Calleaetal., 2019; DiFabio&Kenny, 2016; Guerra-Bustamanteetal., 2019; Esmaelietal., 2015; Kalantarietal., 2014; Mousavietal., 2012; Tamini&Chadha, 2018).

Η καλλιέργεια και η ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης φαίνεται ότι είναι πολύ σημαντική και για τους εκπαιδευτικούς καθώς συμβάλει στη βελτίωση της απόδοσης και της παραγωγικότητάς τους αλλά και στην αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης που λαμβάνουν με συνέπεια να καταφέρνουν να αποκτούν μία καλή ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Ουσιαστικά, όλες οι έρευνες που έχουν υλοποιηθεί σχετικά με την επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης στην ποιότητα του παραγόμενου έργου των εκπαιδευτικών καθώς και στην προσωπική τους ζωή, καταδεικνύουν ότι είναι πολύ σημαντική καθώς επηρεάζει θετικά τους ίδιους και το εκπαιδευτικό τους έργο με θετικό τρόπο (Augusto-Landaetal., 2006; Βάσιου, 2018; Chen&Guo, 2018; Hamidetal., 2015; Moleroetal., 2019; Reddy&Rao, 2018; Yoke&Panatik, 2014).

Η συναισθηματική νοημοσύνη έχει όμως και πολύ σημαντική επίδραση στην αποφυγή της εκδήλωσης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζόμενων και συγκεκριμένα των εκπαιδευτικών, που αποτελούν και την ομάδα στόχο της παρούσας ερευνητικής εργασίας. Αναλυτικότερα, όλες οι έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί με σκοπό να εξετάσουν αν η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς να αποφύγουν την επαγγελματική

εξουθένωση λόγω των πιέσεων που λαμβάνουν από το εργασιακό τους περιβάλλον καταλήγουν ότι υπάρχει αρνητική μεταξύ τους σχέση.

Με πιο απλά λόγια, υπάρχει σύγκλιση των ευρημάτων όλων των σχετικών ερευνών πως οι εκπαιδευτικοί που διαθέτουν αναπτυγμένη συναισθηματική νοημοσύνη βιώνουν χαμηλή επαγγελματική εξουθένωση καθώς έχουν χαμηλή συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση και υψηλά προσωπικά επιτεύγματα (Al-Bawalizetal., 2015; Augusto-Landaetal., 2012; Barari&Jasdhidi, 2015; Colomeischi, 2015; ΦλάμπουραςΝιέτος, 2017; Vaezi&Fallah, 2011).

Τα ευρήματα όλων των παραπάνω ερευνών παρουσιάζουν πολύ μεγάλο ενδιαφέρον και συνεισφέρουν στην επιστημονική γνώση γύρω από τη συναισθηματική νοημοσύνη και την επίδραση που αυτή έχει στην εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς. Ωστόσο, δεν μπορούν να γενικευθούν στον ελληνικό πληθυσμό των εκπαιδευτικών λόγω ότι πρόκειται για έρευνες, εκτός της περίπτωσης της έρευνας του Φλάμπουρα Νιέτου (2017) που αφορούν σε εκπαιδευτικά συστήματα άλλων χωρών, που έχουν διαφορετικά χαρακτηριστικά. Για τον λόγο αυτό, στην παρούσα εργασία πραγματοποιήθηκε έρευνα σε 180 εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε σχολεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης προκειμένου να επιβεβαιωθεί αν ισχύει η σχέση αυτή.

Ειδικότερα, από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε για τους σκοπούς της εργασίας αυτής προέκυψαν ιδιαίτερα χρήσιμα ευρήματα. Χαρακτηριστικά, παρατηρήθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί που αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας είναι πολύ ικανοί να ρυθμίζουν τα συναισθήματά τους, να εκτιμούν τα συναισθήματα των άλλων και των ιδίων καθώς επίσης και να χρησιμοποιούν τα συναισθήματά τους. Πρόκειται για ένα εύρημα ιδιαίτερα ενθαρρυντικό καθώς όπως ήδη έχει αναφερθεί οι εκπαιδευτικοί που έχουν αναπτυγμένη συναισθηματική νοημοσύνη απολαμβάνουν ευημερία και ευτυχία τόσο στον χώρο της εργασίας τους όσο και στην προσωπική τους ζωή (Augusto-Landaetal., 2006; Βάσιου, 2018; Hamidet al., 2015; Moleroetal., 2019; Yamanietal., 2014).

Επίσης, το εύρημα αυτό είναι εξέχουσας σημασίας καθώς οι εκπαιδευτικοί που έχουν υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη είναι ιδιαίτερα παραγωγικοί και αποτελεσματικοί, γεγονός πολύ σημαντικό για την ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου (Chen&Guo, 2018; Gage&Smith, 2016; Reddy&Rao, 2018; Yoke&Panatik, 2016).

Επίσης, πρέπει να αναφερθεί ότι πραγματοποιήθηκαν στατιστικοί έλεγχοι ώστε να διαπιστωθεί αν τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών σχετίζονται με τη συναισθηματική νοημοσύνη. Από τα αποτελέσματα των ελέγχων φάνηκε ότι το φύλο δε σχετίζεται με καμία διάσταση της συναισθηματικής νοημοσύνης, όπως και η έδρα εργασίας τους και η θέση τους μέσα στη σχολική μονάδα. Η απουσία σχέσης μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών και της συναισθηματικής νοημοσύνης έγινε εμφανής και στην έρευνα των Al-Bawalizetal. (2015) όπως και η απουσία σχέσης μεταξύ του φύλου και της συναισθηματικής νοημοσύνης έγινε αντιληπτή και στην έρευνα των Al-Bawalizetal. (2015).

Ωστόσο, διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση των εκπαιδευτικών επηρεάζει την ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης καθώς προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που ήταν έγγαμοι χωρίς παιδιά είχαν χαμηλότερα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης που αφορούν την εκτίμηση συναισθημάτων του εαυτού τους και τη χρήση των συναισθημάτων τους. Επίσης, η ηλικία φάνηκε ότι σχετίζεται με τη συναισθηματική νοημοσύνη και συγκεκριμένα διαπιστώθηκε ότι όσο πιο μεγάλοι σε ηλικία είναι οι εκπαιδευτικοί τόσο πιο εύκολα ρυθμίζουν και εκτιμούν τα συναισθήματά τους και τόσο πιο εύκολα κάνουν χρήση των συναισθημάτων τους. Η σχέση που υπάρχει μεταξύ της ηλικίας και της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών, επιβεβαιώνεται και από τους Vaezi και Fallah (2011) όπως και από τους Yoke και Panatik (2016) καθώς στις έρευνές τους εντοπίστηκε θετική σχέση, μεταξύ αυτών των δύο μεταβλητών.

Επίσης, μέσα από την επεξεργασία των απαντήσεων των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα, διαπιστώθηκε και ο βαθμός της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Παρατηρήθηκε ότι η πλειονότητα των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα παρουσιάζουν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ πολύ μικρό είναι το ποσοστό των εκπαιδευτικών που φαίνεται ότι βιώνουν υψηλή επαγγελματική εξουθένωση. Το εύρημα αυτό, παρουσιάζει πολύ μεγάλο ενδιαφέρον καθώς διαπιστώνεται ότι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα, κατά πλειοψηφία, δεν έχουν υποστεί τις επιπτώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης που επηρεάζει με ιδιαίτερα αρνητικό τρόπο την προσωπική αλλά και την επαγγελματική τους ζωή (Jacobssonetal., 2016; Onder&Sari, 2009; Schwabetal ., 1986; Shenetal., 2015; Silvaetal., 2018; Papastylianouetal., 2019).

Ειδικότερα, παρατηρήθηκε ότι μεγάλο μέρος των εκπαιδευτικών παρουσιάζει χαμηλή συναισθηματική εξάντληση και χαμηλή αποπροσωποποίηση, που σημαίνει ότι δεν είναι αδιάφοροι για το έργο τους και για τις ανάγκες των συναδέλφων και των μαθητών. Ωστόσο, εντοπίστηκε ότι ένα αξιόλογο μέρος του δείγματος παρουσιάζει χαμηλή προσωπική επίτευξη χωρίς αυτό να σημαίνει ότι είναι λίγοι και οι εκπαιδευτικοί που σημειώνουν μέτρια ή υψηλή προσωπική επίτευξη.

Τα ευρήματα της παρούσας εργασίας φαίνεται ότι συμφωνούν με κάποιες ανάλογες έρευνες που έχουν διεξαχθεί σε προγενέστερο χρόνο στην Ελλάδα προκειμένου να εξεταστεί αν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί είναι επαγγελματικά εξουθενωμένοι. Χαρακτηριστικά, φαίνεται πως τα αποτελέσματα της παρούσας ερευνητικής εργασίας σχετικά με τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών είναι ιδιαίτερα χαμηλά όπως διαπιστώθηκε και στις έρευνες των Νιέτου και συν. (2018) και των Σπυρομήτρου και Ιορδανίδη (2017). Πρόκειται, για ένα ιδιαίτερα ενθαρρυντικό εύρημα καθώς δείχνει ότι παρόλο που οι Έλληνες εκπαιδευτικοί εργάζονται κάτω από δύσκολες συνθήκες λόγω των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης καταφέρνουν να αποφεύγουν τις πιέσεις και κατά συνέπεια την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ακολούθως, εξετάστηκε η σχέση που υπάρχει μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών και της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Όπως προέκυψε μέσα από τους κατάλληλους στατιστικούς ελέγχους τα προσωπικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση είναι η έδρα εργασίας των εκπαιδευτικών, η οικογενειακή κατάσταση, η ηλικία και τα χρόνια προϋπηρεσίας. Προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε αστική περιοχή έχουν μικρότερο βαθμό αποπροσωποποίησης σε σύγκριση με τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε αγροτική-ημιαστική περιοχή.

Επίσης, διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί που ήταν έγγαμοι χωρίς παιδιά είχαν υψηλότερο επίπεδο αποπροσωποποίησης και συναισθηματικής εξάντλησης. Το στοιχείο αυτό έρχονται σε αντίθεση με τα ευρήματα των Afsaretal. (2015) και των Σπυρομήτρου και Ιορδανίδη (2017) όπου η οικογενειακή κατάσταση και η περιοχή εργασίας και διαμονής των εκπαιδευτικών δε σχετίζονται με την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η αντίθεση μεταξύ αυτών των

ευρημάτων δύναται να οφείλεται στις διαφορετικές αντιλήψεις και στη διαφορετική κουλτούρα που μπορεί να υπάρχουν στο κοινωνικό και επαγγελματικό περιβάλλον των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στις διάφορες έρευνες.

Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι οι μικρότερες ηλικίες εκπαιδευτικών και αυτοί με τα λιγότερα έτη προϋπηρεσίας είναι πιθανότερο να εμφανίζουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης. Την ύπαρξη σχέσης μεταξύ ηλικίας και επαγγελματικής εξουθένωσης επιβεβαιώνει και η έρευνα των Σπυρομήτρου και Ιορδανίδη (2017) στην οποία ωστόσο οι νεότεροι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν χαμηλότερη προσωπική επίτευξη.

Πρέπει να υπογραμμιστεί ότι τα ευρήματα της έρευνας αυτής έρχονται σε απόλυτη αντίθεση με τα ευρήματα του Σιδηρόπουλου (2017) όπου οι μεγαλύτεροι σε ηλικία και όχι οι μικρότεροι σε ηλικία εκπαιδευτικοί σημειώνουν υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση. Επίσης, πρέπει να τονιστεί ότι η θετική σχέση που εντοπίστηκε μεταξύ του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης και της προϋπηρεσίας δεν επιβεβαιώνει τα ευρήματα των ερευνών των Al-Bawalizetal. (2015) και των Πατσάλη και Παπουτσάκη (2010) κατά τα οποία δεν υπάρχει καμία σχέση μεταξύ αυτών των μεταβλητών.

Ωστόσο, δεν εντοπίστηκε η ύπαρξη σχέσης μεταξύ των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης και του φύλου και της θέσης εργασίας μέσα στη σχολική μονάδα. Ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει στο στοιχείο που δείχνει ότι δεν υπάρχει σχέση μεταξύ του φύλου των εκπαιδευτικών και των διαφόρων διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς όπως φαίνεται υπάρχουν έρευνες που εντοπίζουν την ύπαρξη σχέσης (Σιδηρόπουλος, 2017; Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017) και άλλες που δεν υποστηρίζουν την ύπαρξη μεταξύ τους σχέσης (Al-Bawalizetal., 2015; Afsaretal., 2015; Πατσάλης & Παπουτσάκη, 2010). Ενδεχομένως, ο τρόπος επιλογής του δείγματος της έρευνας και τα χαρακτηριστικά της κουλτούρας των εκπαιδευτικών που συμμετέχουν στην έρευνα μπορεί να είναι λόγοι για τους οποίους υπάρχουν διαφοροποιήσεις ως προς τη σχέση αυτή και ως προς τις άλλες διαφωνίες που εντοπίστηκαν μεταξύ των ευρημάτων αυτής της έρευνας και των προγενέστερων ερευνών.

Τέλος, το σημαντικότερο εύρημα της παρούσας εργασίας είναι ο εντοπισμός της σχέσης που υπάρχει ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και την

επαγγελματική εξουθένωση. Από την ανάλυση των απαντήσεων που δόθηκαν προέκυψε ότι η συναισθηματική εξάντληση και η αποπροσωποποίηση σχετίζονται αρνητικά και με τις τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης. Αντίθετα, προέκυψε ότι τα προσωπικά επιτεύγματα σχετίζονται θετικά και με τις τέσσερις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης.

Τα αποτελέσματα αυτά είναι ένδειξη ότι η συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών μειώνει τα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και αυξάνει το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης. Πρόκειται για ένα εύρημα το οποίο έρχεται σε απόλυτη συμφωνία με τα ευρήματα των Al-Bawalizetal. (2015), των Augusto-Landaetal. (2012), των Barari και Jasdhipi (2015), της Colomeischi (2015), των Vaezi και Fallah (2011) και του του Φλάμπουρα Νιέτου (2017).

Συνεπώς, προκύπτει ότι επιβεβαιώνεται η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών στην εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης των προγενέστερων ερευνών. Αυτό σημαίνει, ότι παρόλο που οι παραπάνω έρευνες έχουν πραγματοποιηθεί η διαφορετικά εκπαιδευτικά περιβάλλοντα, όλες καταλήγουν πως η συναισθηματική νοημοσύνη καταφέρνει να μειώσει την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

6.2 Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντικές έρευνες

Ο βασικός περιορισμός της συγκεκριμένης ερευνητικής εργασίας σχετίζεται με το δείγμα της έρευνας και τα χαρακτηριστικά του. Λόγω ότι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν εργάζονται στην Περιφερειακή Ενότητα της Αιτωλοακαρνανίας, δεν μπορούν μέσα από τις απαντήσεις που δώσανε να εκφράσουν και τις απόψεις των άλλων Ελλήνων εκπαιδευτικών. Με πιο απλά λόγια, ενώ το δείγμα είναι αντιπροσωπευτικό για τον πληθυσμό των εκπαιδευτικών που εργάζονται στην Περιφερειακή Ενότητα της Αιτωλοακαρνανίας δεν είναι αντιπροσωπευτικό για τον πληθυσμό όλων των Ελλήνων εκπαιδευτικών. Συνεπώς, γίνεται αντιληπτό ότι πρέπει να πραγματοποιηθούν μελλοντικές έρευνες με εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε διάφορες περιοχές της χώρας αλλά και με εκπαιδευτικούς από όλη τη χώρα ώστε να επιβεβαιωθούν τα παραπάνω ευρήματα.

6.3 Προτάσεις πρακτικής εφαρμογής των ευρημάτων

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν μέσα από τη συγκεκριμένη έρευνα επιβεβαιώνουν ότι οι εκπαιδευτικοί που έχουν αναπτυγμένη συναισθηματική νοημοσύνη σημειώνουν χαμηλή συναισθηματική εξάντληση, χαμηλή αποπροσωποποίηση και υψηλή προσωπική επίτευξη. Το εύρημα αυτό θα πρέπει να αξιοποιηθεί από τους αρμόδιους φορείς στον χώρο της εκπαίδευσης ώστε να βελτιωθεί η ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου τόσο μέσω της ανάπτυξης της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών, όσο και μέσα από την εξάλειψη του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πιο αναλυτικά, το Υπουργείο Παιδείας θα πρέπει να προχωρήσει στη δημιουργία επιμορφωτικών προγραμμάτων που αποσκοπούν στη βελτίωση των κοινωνικών και προσωπικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών. Η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στα προγράμματα αυτά θα πρέπει να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς να αναγνωρίσουν και να ρυθμίζουν τα συναισθήματά τους, όπως και τα συναισθήματά των άλλων.

Επιπλέον, οι διευθυντές των σχολικών μονάδων θα πρέπει να λάβουν την απαραίτητη επιμόρφωση ώστε να μπορούν να δημιουργήσουν τις κατάλληλες συνθήκες μέσα σε αυτές. Ουσιαστικά, οι διευθυντές θα πρέπει να δημιουργήσουν σχολικές μονάδες, των οποίων το κλίμα που επικρατεί ενθαρρύνει τους εκπαιδευτικούς να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες προσωπικής και επαγγελματικής εξέλιξης. Επίσης, θα πρέπει να είναι αναπτυγμένα τα κανάλια επικοινωνίας εντός της σχολικής μονάδας και να ενθαρρύνεται η ελεύθερη ανταλλαγή απόψεων και η ανάλυση των συναισθημάτων τους. Με τους τρόπους αυτούς, οι εκπαιδευτικοί θα καλλιεργήσουν τη συναισθηματική τους νοημοσύνη και θα καταφέρουν να απολαμβάνουν καλύτερη ευημερία στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή, χωρίς να έρχονται αντιμέτωποι με την εκδήλωση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσση

- Afsar, F., Govil, P. & Gupta, S. (2015). Burnout among Secondary School Teachers with reference to Certain Demographic Variables. *European Academic Research*, 11(2), 14338-14349.
- Ahmadian, R., Farshbaf, M. & Vafaeian, M. (2015). The relationship between burnout and job satisfaction of physical education teachers in Shabestar City. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 5(2), 1235-1241.
- Al-Bawaliz, A., Arbeyat, A. & Hamadneh, M. (2015). Emotional Intelligence and its Relationship with Burnout among Special Education Teachers in Jordan: An Analytical Descriptive Study on the Southern Territory. *Journal of Education and Practice*, 6(34), 88-95.
- Ali, S.A.O. & Eissa, A.K.A. (2018). Relation between burnout and psychosomatic symptoms among staff nurses in intensive care units. *The Malaysian Journal of Nursing*, 9(4), 20-28.
- 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(3), 349-355.
- Augusto-Landa, J., Lopez-Zafra, E. & Berrios-Martos, P. (2012). Analyzing the relations among perceived emotional intelligence, affect balance and burnout. *Behavioral Psychology*, 20(1), 151-168.
- Augusto-Landa, J., Lopez-Zafra, E., de Antonata, M. & Pulido, M. (2006). Perceived emotional intelligence and life satisfaction among university teachers, *Psicothema*, 18, 152-157.
- Barari, R. & Jamshidi, L. (2015). The effectiveness of emotional intelligence on job burnout mediated the self-efficacy among elementary teachers. *International Journal of Educational and Psychological Researches*, 1(3), 212-220.
- Callea, A., De Rosa, D., Ferri, G., Lipari, F. & Costanzi, M. (2019). Are More Intelligent People Happier? Emotional Intelligence as Mediator between Need for Relatedness, Happiness and Flourishing. *Sustainability*, 11, 1-12.

- Chen, J. & Guo, W. (2018). Emotional intelligence can make a difference: The impact of principals' emotional intelligence on teaching strategy mediated by instructional leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 20(10), 1-24.
- Colby, L., Mareka, M., Pillay, S., Sallie, F., van Staden, C., du Plessis, E. & Joubert, G. (2018). The association between the levels of burnout and quality of life among fourth-year medical students at the University of the Free State. *South African Journal of Psychiatry*, 24, 1-6.
- Colomeischi, A.A. (2015). Teachers' Burnout in Relation with Their Emotional Intelligence and Personality Traits. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 180, 1067-1073.
- Colomeischi, A.A. (2015). Teachers' Burnout in Relation with Their Emotional Intelligence and Personality Traits. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180, 1067-1073.
- Di Fabio, A. & Kenny, M. (2016). Promoting Well-Being: The Contribution of Emotional Intelligence. *Front Psychol*, 7, 1-13.
- Esmaeli, R., Navaei, R., Godarzian, H. & Yousefi, M. (2015). The Effect of Emotional Intelligence Training on the Quality of Working life in Nurses. *Journal of Health Science*, 3, 241-247.
- Gage, T. & Smith, C. (2016). Leadership intelligence: Unlocking the potential for school leadership effectiveness. *South African Journal of Education*, 36(4), 1-9.
- Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. (2014). *Ο Νέος Ηγέτης: Η δύναμη της συναισθηματικής νοημοσύνης στη διοίκηση οργανισμών*. Αθήνα: Πεδίο.
- Guerra-Bustamante, J., Leon del Barco, B., Yuste-Tosina, R., Lopez-Ramos, V., Mendo-Lazaro, S. (2019). Emotional Intelligence and Psychological Well-Being in Adolescents. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1-12.
- Hamid, A., Hajmohammadi, S., Mehri, L. & Naddaf, S. (2015). The investigation between Emotional intelligence and job stress and quality of life among high

- school teachers in Khozestan province. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4(1), 1371-1379.
- Hans, A., Mubeen, S.A. & Al Rabani, R. (2013). A study on emotional intelligence among teachers: A case study of private educational institutions in Muscat. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management*, 2(7), 359-366.
- Jacobsson, C., Åkerlund, M., Graci, E., Cedstrand, E. & Archer, T. (2016). Teacher team effectiveness and teachers well-being. *Clinical and Experimental Psychology*, 2(2), 1-5.
- Kafetsios, K. &Zampetakis, L. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences*, 44, 710-20.
- Kalantari, P., MohammadiMoghani, H., Taghibigloo, N. &Honari, H. (2012). The relationship between emotional intelligence and physical education teachers working life quality in Zanjan. *International Journal of Basic Sciences & Applied Research*, 1(2),30-34.
- Kokkinos, C. M. (2006). Factor structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory - Educators Survey among elementary and secondary school teachers in Cyprus. *Stress and Health*, 22, 25 – 33.
- Koutsimani, P., Montgomery, A. &Georganta, K. (2019). The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-19.
- Kroupis, I., Kourtessis, T., Kouli, O., Tzetzis, G., Derr, V. &Mavrommatis, G. (2017). Job satisfaction and burnout among Greek P.E. teachers. A comparison of educational sectors, level and gender. *Cultura*, 12, 5-14.
- Lahana, E., Papadopoulou, L., Roumeliotou, O., Tsounis, A., Sarafis, P. &Niakas, D. (2017). Burnout among nurses working in social welfare centers for the disabled. *BMC Nursing*, 16(15), 1-10.

- Molero, P.P., Ortega, F.Z., Jimenez, J.L.U. & Valero, G.G. (2019). Influence of Emotional Intelligence and Burnout Syndrome on Teachers Well-Being: A Systematic Review. *Soc. Sci*, 8, 1-12.
- Mousavi, S.H., Yarmohammadi, S., Nosrat, A.B. & Tarasi, Z. (2012). The relationship between emotional intelligence and job satisfaction of physical education teachers. *Annals of Biological Research*, 3(2), 780-788.
- Nowakowska, I., Rasinska, R. & Glowacka, M.D. (2016). The influence of factors of work environment and burnout syndrome on self-efficacy of medical staff. *Ann Agric Environ Med.*, 23(2), 304-309.
- Onder, F. & Sari, M. (2009). The quality of school life and burnout as Predictors of subjective well-being among teachers. *Education Sciences: Theory and Practice*, 9(3), 1223-1235.
- Papastylianou, A., Kaila, M. & Polychronopoulos, M. (2009). Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Soc. Psychol. Educ.*, 12, 295-314.
- Petitta, L. & Vecchione, M. (2011). Job Burnout, Absenteeism, and Extra Role Behaviors. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 26, 97-21.
- Rashedi, V., Razaeei, M. & Ghariv, M. (2014). Burnout and Socio-demographic Characteristics of Nurses in Iran. *GMJ*, 3(4), 232-237.
- Reddy, J. & Rao, D.B. (2018). Emotional intelligence and teacher effectiveness of secondary school teachers. Emotional intelligence and teacher effectiveness of secondary school teachers. *International Journal of Advanced Education and Research*, 3(1), 11-14.
- Ribeiro, I., de Carvalho, A., Cintra, R.G. & Cassol, A. (2015). Quantitative Methods: A Basic Tutorial on the Use of Techniques for explanatory factorial analysis, correlation and linear regression. *RECC – Revista Eletrônica Científica do CRA-PR*, 3(2), 27-39.
- Salvagioni, D., Melanda, F.N., Mesas, A.E., Gonzalez, A.D., Gabani, F.L. & de Andrade. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE*, 12(10), e0185781.

- Schwab, R., Jackson, S. & Schuler, R. (1986). Educator burnout: Sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10(3), 14-30.
- Scott-Halsell, S., Blum, S. & Huffman, L. (2008). A study of emotional intelligence levels in hospitality industry professionals. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 7(2), 135-152.
- Shen, B., McCughtry, N., Martin, J., Garn, A., Kulik, N. & Fahlman, M. (2015). The relationship between teacher burnout and student motivation. *The British Psychological Society*, DOI:10.1111/bjep.12089
- Silva, N.R., Bolsoni-Silva, A.T. & Loureiro, S.R. (2018). Burnout syndrome and depression in elementary school teachers: a correlational study. *Revista Brasileira de Educação*, 23, 1-18.
- Tabeleao, V.P., Tomasi, E. & Neves, S.F. (2011). Quality of life and burnout among public high school and primary school teachers in Southern Brazil. *CadSaudePublica*, 27(12), 2401-2408.
- Tamini, B. & Chadha, N. (2018). Emotional Intelligence and Quality of Work Life between Iranian and Indian University Employees: A Cross-Cultural Study. *International Journal of Psychology*, 12(1), 91-117.
- Ugoani, J., Amu, C. & Kalu, E. (2015). Dimensions of emotional intelligence and transformational leadership: a correlation analysis. *Independent Journal of Management & Production*, 6(2), 563-584.
- Vaezi, S. & Fallah, N. (2011). The Relationship between Emotional Intelligence and Burnout among Iranian EFL Teachers. *Journal of Language Teaching and Research*, 2(5), 1122-1129.
- Wei, O.P. & Abdullah, G.K. (2016). Burnout and Job Satisfaction Among Teachers in Chinese Independent Secondary School. *International Journal of Elementary Education*, 5(5), 47-50.
- Wong, C. S. & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243-274.

- Yamani, N., Shahabi, M. & Haghani, F. (2014). The relationship between emotional intelligence and job stress in the faculty of medicine in Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*, 2(1), 20-26.
- Yoke, L.B. & Panatik, S.A. (2016). School teachers' emotional intelligence in relation to demographic characteristics and job outcomes. *International Business Management*, 10(6), 858-864.
- Zeidner, M., Matthews, G. & Roberts, R. (2012). The Emotional Intelligence, Health, and Well-Being Nexus: What Have We Learned and What Have We Missed? *Applied Psychology: Health and Well-being*, 4(1), 1-30.

Ελληνόγλωσση

- Babbie, E. (2018). *Εισαγωγή στην Κοινωνική Έρευνα*. Αθήνα: Κριτική.
- Βακόλα, Μ. & Νικολάου, Ι. (2012). *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*. Αθήνα: Rosili.
- 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.
- Βάσιου, Αικ. (2018). Η σχέση της συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών με το συναίσθημα και την κινητοποίηση στην εργασία. *Επιστημονική Επετηρίδα, Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών*, 11, 1-47.
- Γαλάνης, Π. (2013). Εγκυρότητα και αξιοπιστία των ερωτηματολογίων στις επιδημιολογικές μελέτες. *Αρχαία Ελληνικής Ιατρικής*, 30(1), 97-110.
- Γαλάνης, Π. (2017). Μεθοδολογία σχεδιασμού μελετών. *Αρχαία Ελληνικής Ιατρικής*, 34(4), 559-566.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2007). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Creswell, J.W. (2011). *Έρευνα στην εκπαίδευση. Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και της ποιοτικής έρευνας*. Αθήνα: Έλλην.

- 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*, 9, 40-87.
- Καφέτσιος, Κ. (2003). Ικανότητες συναισθηματικής νοημοσύνης: Θεωρία και εφαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον. *Ελληνική Ακαδημία Διοίκησης Επιχειρήσεων*, 2, 16-25.
- Μισουρίδου, Ε. (2009). Η αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης στη Νοσηλευτική. *Νοσηλευτική*, 48(4), 358-366.
- Νιέτος, Η., Παπαβαγγέλη, Σ., Ζουρνατζή, Ε. & Κουστέλιος, Α. (2018). Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό "εκπ@ιδευτικός κύκλος"*, 6(1), 50-64.
- Παπαδάτου, Δ. & Αναγνωστόπουλος, Φ. (1995). Επαγγελματική εξουθένωση. Στο Δ. Παπαδάτου & Φ. Αναγνωστόπουλος (Επιμ.) *Η Ψυχολογία στο χώρο της Υγείας* (σσ. 242-265). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Πατσάλης, Χ. & Παπουτσάκη, Κ. (2010). Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό Βήμα*, 14, 249-261.
- Πλατσίδου, Μ. (2004). Συναισθηματική Νοημοσύνη: Σύγχρονες προσεγγίσεις μίας παλιάς έννοιας. *Επιστήμες Αγωγής*, 1, 27-39.
- Σιδηρόπουλος, Δ. (2017). Επαγγελματική εξουθένωση δασκάλων δημοτικού σχολείου: Η περίπτωση των δημοτικών σχολείων του κέντρου της Θεσσαλονίκης. *E-Journal of Science & Technology*, 12(3), 71-82.
- Σπυρομήτρος, Α. & Ιορδανίδης, Γ. (2017). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: η περίπτωση της περιφέρειας δυτικής Θεσσαλονίκης. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 10, 142-186.
- Στάγια, Δ. & Ιορδανίδης, Γ. (2014). Το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην εποχή της οικονομικής κρίσης.

*Επιστημονική Επετηρίδα του Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών της Σχολής
Επιστημών Αγωγής του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, 7, 56-82.*

Φλάμπουρας-Νιέτος, Η. (2017). Η σχέση της συναισθηματικής νοημοσύνης και της αυτό-αποτελεσματικότητας με την επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών. Διδακτορική Διατριβή. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας: Τρίκαλα.

Χατζηπέμος, Θ. (2016). *Επαγγελματική Εξουθένωση στην Ειδική Αγωγή*. Διδακτορική Διατριβή. Αθήνα: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Α΄ ΜΕΡΟΣ: ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Α1. Φύλο (Σημειώστε με Χ στο κουτάκι που ισχύει)

$\frac{1}{2\pi}$ Άντρας

$\frac{1}{2\pi}$ Γυναίκα

Α2. Ηλικία

Α3. Εκπαιδευτικό επίπεδο (Σημειώστε με Χ στο κουτάκι που ισχύει)

$\frac{1}{2\pi}$ Διδακτορικό Δίπλωμα

$\frac{1}{2\pi}$ Μεταπτυχιακό Δίπλωμα

$\frac{1}{2\pi}$ Πρόσθετο Πτυχίο ΑΕΙ / ΤΕΙ

$\frac{1}{2\pi}$ Πτυχίο ΣΕΛΔΕ μόνο για Πρωτοβάθμια εκπαίδευση

$\frac{1}{2\pi}$ Πτυχίο ΣΕΛΜΕ μόνο για Δευτεροβάθμια εκπαίδευση

$\frac{1}{2\pi}$ Μετεκπαίδευση / Διδασκαλείο μόνο για Πρωτοβάθμια εκπαίδευση

$\frac{1}{2\pi}$ Κανένα από τα παραπάνω

Α4. Οικογενειακή κατάσταση (Σημειώστε με Χ στο κουτάκι που ισχύει)

$\frac{1}{2\pi}$ Άγαμος-η

$\frac{1}{2\pi}$ Έγγαμος-η χωρίς παιδιά

$\frac{1}{2\pi}$ Έγγαμος-η με παιδιά

$\frac{1}{2\pi}$ Διαζευγμένος-η

$\frac{1}{2\pi}$ Σε χηρεία

Α5. Περιοχή Έδρας Σχολείου (Σημειώστε με Χ στο κουτάκι που ισχύει)

$\frac{1}{2\pi}$ Αστική (Σχολείο «κεντρικό»)

$\frac{1}{2\pi}$ Αγροτική-Ημιαστική (Σχολείο «περιφερειακό»).

- A6. Εκπαιδευτικός - Διευθυντής/ντρια :
- ο Εκπαιδευτικός Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης
 - ο Διευθυντής/ντρια Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης

A7. Αριθμός τμημάτων σχολικής μονάδας

A8. Έτη υπηρεσίας στη Δημόσια Εκπαίδευση

A9. Σε ποιο ποσοστό % εκτιμάτε ότι η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την ψυχολογική σας κατάσταση (πχ, 35%, 50%, 80%) *

Β' ΜΕΡΟΣ: ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Παρακαλώ να σημειώσετε τον αριθμό που αντανακλά σε μεγαλύτερο βαθμό τη συμφωνία σας ή τη διαφωνία σας με τις ακόλουθες προτάσεις. Όσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός διαφωνίας τόσο η απάντησή σας θα προσεγγίζει το 1 και όσο πιο μεγάλος είναι ο βαθμός συμφωνίας τόσο η απάντησή σας θα προσεγγίζει το 7.

EP.B1	Τις περισσότερες φορές καταλαβαίνω (έχω μια καλή αίσθηση) το γιατί αισθάνομαι τα συναισθήματα που νοιώθω (έτσι όπως αισθάνομαι).	1	2	3	4	5	6	7
EP.B2	Πάντα μπορώ να καταλάβω πως αισθάνονται οι φίλοι μου με βάση την συμπεριφορά του	1	2	3	4	5	6	7
EP.B3	Πάντα θέτω στόχους για τον εαυτό μου και μετά βάζω τα δυνατά μου για να τους πετύχω	1	2	3	4	5	6	7
EP.B4	Μπορώ με την λογική να ελέγξω τον θυμό μου και να ανταπεξέλθω τις δυσκολίες.	1	2	3	4	5	6	7
EP.B5	Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων μου	1	2	3	4	5	6	7
EP.B6	Είμαι καλός παρατηρητής των συναισθημάτων των	1	2	3	4	5	6	7

	άλλων							
EP.B7	Πάντα 'λέω στον εαυτό μου' ότι είμαι ένα άξιο και ικανό άτομο.	1	2	3	4	5	6	7
EP.B8	Είμαι απόλυτα ικανός να ελέγξω τα συναισθήματά μου	1	2	3	4	5	6	7
EP.B9	Πάντα καταλαβαίνω πώς αισθάνομαι πραγματικά	1	2	3	4	5	6	7
EP.B10	Είμαι ευαίσθητος στα συναισθήματα και την συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων	1	2	3	4	5	6	7
EP.B11	Είμαι ένα άτομο με ισχυρά κίνητρα	1	2	3	4	5	6	7
EP.B12	Όταν θυμώνω, πάντα μπορώ να ηρεμήσω γρήγορα	1	2	3	4	5	6	7
EP.B13	Πάντα γνωρίζω αν είμαι χαρούμενος ή όχι	1	2	3	4	5	6	7
EP.B14	Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων των ανθρώπων γύρω μου	1	2	3	4	5	6	7
EP.B15	Πάντα παρακινώ τον εαυτό μου να καταφέρει το καλύτερο	1	2	3	4	5	6	7
EP.B16	Έχω καλό έλεγχο των συναισθημάτων μου	1	2	3	4	5	6	7

Γ' ΜΕΡΟΣ: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Οι παρακάτω προτάσεις σχετίζονται με τα συναισθήματα και τις στάσεις σας απέναντι στην εργασία σας. Παρακαλώ σημειώστε στο τέλος της κάθε πρότασης, σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα, πόσο συχνά νιώθετε αυτό που εκφράζει η κάθε πρόταση.

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.

EP.Γ1	Νιώθω ψυχικά εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
EP.Γ2	Νιώθω εξαντλημένος/η στο τέλος μίας εργάσιμης μέρας.	0	1	2	3	4	5	6
EP.Γ3	Νιώθω κούραση, όταν σηκώνομαι το πρωί και έχω μπροστά μου μια ακόμα μέρα δουλειάς.	0	1	2	3	4	5	6
EP.Γ4	Εύκολα καταλαβαίνω πως νιώθουν γενικά οι μαθητές μου για όσα τους συμβαίνουν.	0	1	2	3	4	5	6
EP.Γ5	Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς από τους μαθητές μου σαν να είναι αντικείμενα.	0	1	2	3	4	5	6
EP.Γ6	Μου είναι κουραστικό να δουλεύω με ανθρώπους όλη τη μέρα.	0	1	2	3	4	5	6
EP.Γ7	Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα που έχουν οι μαθητές μου.	0	1	2	3	4	5	6
EP.Γ8	Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου	0	1	2	3	4	5	6
EP.Γ9	Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τη ζωή των άλλων	0	1	2	3	4	5	6
EP.Γ10	Νιώθω λιγότερο ευαίσθητος/η προς τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά	0	1	2	3	4	5	6
EP.Γ11	Ανησυχώ ότι σιγά σιγά αυτή η δουλειά με κάνει να είμαι συναισθηματικά πιο σκληρός/η	0	1	2	3	4	5	6
EP.Γ12	Με γεμίζει μεγάλη ενεργητικότητα και δύναμη που δουλεύω με μαθητές.	0	1	2	3	4	5	6
EP.Γ13	Νιώθω απογοήτευση από τη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
EP.Γ14	Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
EP.Γ15	Στην ουσία, δε νοιάζομαι πολύ για το τι συμβαίνει σε μερικούς από τους μαθητές μου.	0	1	2	3	4	5	6
EP.Γ16	Το γεγονός ότι στη δουλειά μου έχω άμεση σχέση με ανθρώπους, με κάνει να νιώθω υπερβολική ένταση.	0	1	2	3	4	5	6
EP.Γ17	Μπορώ εύκολα να δημιουργώ μια άνετη ατμόσφαιρά με τους μαθητές μου.	0	1	2	3	4	5	6

ΕΡ.Γ18	Στο τέλος της ημέρας, έχω πολύ καλή διάθεση που δούλεψα με τους μαθητές μου.	0	1	2	3	4	5	6
ΕΡ.Γ19	Νιώθω ότι έχω κατορθώσει πολλά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
ΕΡ.Γ20	Νιώθω ότι έχω φτάσει στα όρια της αντοχής μου.	0	1	2	3	4	5	6
ΕΡ.Γ21	Αντιμετωπίζω με ηρεμία τα προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5	6
ΕΡ.Γ22	Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατακρίνουν εμένα προσωπικά για μερικά από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν.	0	1	2	3	4	5	6

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

Πίνακας Α. Αποτελέσματα ελέγχου t-test για τη σύγκριση ως προς το φύλο των εκπαιδευτικών

	Φύλο				t	P
	Αντρας		Γυναίκα			
	ΜΟ	ΤΑ	ΜΟ	ΤΑ		
Ρύθμιση συναισθημάτων	5.39	1.19	5.24	1.08	0.868	0.386
Εκτίμηση συναισθημάτων άλλων	5.53	1.17	5.60	.97	-0.469	0.640
Εκτίμηση συναισθημάτων εαυτού	5.62	1.26	5.84	.92	-1.355	0.177
Χρήση συναισθημάτων	5.51	1.22	5.61	.86	-0.616	0.539
Συναισθηματική εξάντληση	13.94	10.48	16.43	8.85	-1.722	0.087
Αποπροσωποποίηση	4.89	6.19	4.93	3.94	-0.057	0.954
Προσωπικά επιτεύγματα	37.26	9.35	37.97	5.89	-0.611	0.542

Πίνακας Β. Αποτελέσματα ελέγχου t-test για τη σύγκριση ως προς την θέση εργασίας των εκπαιδευτικών

	Θέση				t	P
	Εκπαιδευτικός Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης		Διευθυντής/ντρια, Προϊστάμενος/η Σχολείου Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης			
	ΜΟ	ΤΑ	ΜΟ	ΤΑ		
Ρύθμιση συναισθημάτων	5.31	1.11	5.32	1.25	-0.071	0.944
Εκτίμηση συναισθημάτων άλλων	5.59	1.06	5.45	1.10	0.742	0.459
Εκτίμηση συναισθημάτων εαυτού	5.72	1.05	5.74	1.29	-0.095	0.924
Χρήση συναισθημάτων	5.55	1.05	5.61	1.11	-0.337	0.736
Συναισθηματική εξάντληση	15.66	9.95	13.38	8.80	1.270	0.206

Αποπροσωποποίηση	5.19	5.15	3.84	5.21	1.419	0.158
Προσωπικά επιτεύγματα	37.57	7.00	37.76	10.44	-0.127	0.899
