ePublishing
ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ
NATIONAL DOCUMENTATION CENTRE

Πρακτικά 2ου Πανελλήνιου Συνεδρίου: «Σχολείο, Οικογένεια και Κοινότητα: Συνεργασία, Προκλήσεις, Δυσκολίες και Προοπτικές»

Τόμ. 1, Αρ. 1 (2024)

Πρακτικά 2ου Πανελλήνιου Συνεδρίου: «Σχολείο, Οικογένεια και Κοινότητα: Συνεργασία, Προκλήσεις, Δυσκολίες και Προοπτικές»

Επαγγελματική Εξουθένωση Εκπαιδευτικών σε σχολεία πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Κύπρο

Παναγιώτης Παναγίδης

doi: 10.12681/pansynschool.7498

https://epublishing.ekt.gr | **e-Εκδότης:** ΕΚΤ | **Πρόσβαση:** 26/03/2026 07:14:29

Επαγγελματική Εξουθένωση Εκπαιδευτικών σε σχολεία πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Κύπρο

Δρ Παναγιώτης Παναγίδης
Λειτουργός Εκπαίδευσης,Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας
Συνεργαζόμενο Εκπαιδευτικό Προσωπικό, Πανεπιστήμιο Λευκωσίας
ppanagidis@schools.ac.cy, panayides.pa@unic.ac.cy

Περίληψη
Η παρούσα εργασία διερευνά τις απόψεις των εκπαιδευτικών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της Κύπρου σχετικά με την επαγγελματική τους εξουθένωση. Οι επιμέρους στόχοι της έρευνας αφορούσαν στην αναζήτηση πιθανής σχέσης μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και των δημογραφικών/επαγγελματικών δεδομένων των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών. Δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 92 εκπαιδευτικοί δημοτικών σχολείων της επαρχίας Λευκωσίας (αστικά, ημιαστικά και αγροτικά)στην Κύπρο (δάσκαλοι/ες και ειδικοί/ές εκπαιδευτικοί), μέσω τυχαίας δειγματοληψίας. Στους/στις συμμετέχοντες/ουσες δόθηκαν ερωτηματολόγια, τα οποία συνοδεύονταν με επιστολή, η οποία περιείχε πληροφορίες για τους στόχους, τους σκοπούς, την ανωνυμία και τον προαιρετικό χαρακτήρα της έρευνας, καθώς και πληροφορίες για την εμπιστευτικότητα και τη διαχείριση προσωπικών δεδομένων και των απαντήσεών τους. Έγινε χρήση του ερωτηματολόγιου MaslachBurnoutInventory – General Survey (MBI-GS), μεταφρασμένο στην ελληνική γλώσσα, το οποίο πλαισιωνόταν από πρόσθετο ερωτηματολόγιο για αποτύπωση των δημογραφικών και επαγγελματικών δεδομένων των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Κύπρο εμφανίζουν μέτρια επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, με υψηλότερα επίπεδα στους/στις δασκάλους/ες σε σχέση με τους/τις ειδικούς/ές εκπαιδευτικούς. Μεγαλύτερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης καταγράφονται σε εκπαιδευτικούς που εργάζονται με πολλούς/ές μαθητών/ριών στις τάξεις τους ή/και όταν υπάρχουν συμπλέγματα τάξεων.

Λέξεις κλειδιά: Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση, Επαγγελματική Εξουθένωση, Στρες, Ευεξία.

1.Εισαγωγή

Στη σύγχρονη κοινωνία που ζούμε, οι εργασιακές σχέσεις δυσκολεύουν με το πέρασμα του χρόνου, ενώ οι απαιτήσεις των εργοδοτών από τους/τις εργοδοτούμενους/ες συνεχώς αυξάνονται. Το γεγονός αυτό έχει ωθήσει μεγάλη μερίδα ανθρώπων στο να αλλάξουν καριέρα, τρόπο ζωής, με απώτερο σκοπό να επηρεάζουν όσον το δυνατό λιγότερο τον τρόπο ζωής τους από την εργασία τους. Είναι επίσης γενική παραδοχή ότι σε περιπτώσεις όπου στην εργασία παρατηρείται εργασιακή εξουθένωση των εργαζομένων, αρκετοί/ές επιλέγουν να την εγκαταλείψουν ή/και αυτοί/ές που επιλέγουν να μείνουν, δεν αποδίδουν τα μέγιστα στη εργασία τους. Συνεπώς, οι αρνητικές επιπτώσεις από την εργασιακή εξουθένωση δεν περιορίζονται μόνο στον/στην εργαζόμενο/η, αλλά και στην εργασία/επιχείρηση/οργανισμό.

Από την πιο πάνω εξίσωση δεν θα μπορούσε να απουσιάσει και η δημόσια εκπαίδευση, καθώς έχει παρατηρηθεί ότι αρκετά μεγάλη μερίδα μαθητών/μαθητριών δεν επιλέγουν το επάγγελμα του/της δασκάλου/ας, αρκετοί εκπαιδευτικοί επιλέγουν να συνταξιοδοτηθούν νωρίτερα από το προβλεπόμενο όριο συνταξιοδότησης, ενώ επίσης αρκετά μεγάλη μερίδα εκπαιδευτικών επιλέγουν την εργασία εκτός τάξεων (ως συνδετικοί/ές λειτουργοί, σύμβουλοι μαθημάτων κ.ά.).

Η παρούσα μελέτη έχει ως σκοπό τη διερεύνηση του επιπέδου εργασιακής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών δημόσιων δημοτικών σχολείων της επαρχίας Λευκωσίας στην Κύπρο και την εξεύρεση πιθανής συσχέτισης δημογραφικών ή και εκπαιδευτικών παραγόντων με την εν λόγω επαγγελματική εξουθένωσή τους.

2. Περιγραφή ερευνητικής μελέτης

Η παρούσα ερευνητική μελέτη επιχειρεί κατά πρώτο λόγο να παρουσιάσει με συνοπτικό τρόπο, μέσω βιβλιογραφικής ανασκόπησης, διάφορες έρευνες και μοντέλα που σχετίζονται με την εργασιακή εξουθένωση. Ακολούθως, παρουσιάσει την ερευνητική μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για την υλοποίησή της (δείγμα, εργαλεία συλλογής και ανάλυσης αποτελεσμάτων, τον σκοπό, τους στόχους, τα ερευνητικά ερωτήματα), τις τεχνικές ανάλυσης, παρουσίασης και ερμηνείας αποτελεσμάτων, καθώς και τους περιορισμούς της έρευνας.

Τέλος, γίνεται παρουσίαση, ανάλυση και συζήτηση των αποτελεσμάτων της έρευνας, ενώ επιχειρείται παράλληλα η εξαγωγή συμπερασμάτων και η υποβολή προτάσεων/εισηγήσεων για περαιτέρω έρευνες, καθώς και για αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας.

3. Αναγκαιότητα ερευνητικής μελέτης και βιβλιογραφική ανασκόπηση

Το 1974 γίνεται για πρώτη φορά αναφορά στον όρο «burnout» (εξουθένωση) από τον κλινικό ψυχολόγο Freudenberger, ο οποίος ήθελε να αποδώσει το αίσθημα της εξουθένωσης σε ασθενείς του. Την ίδια χρονιά, η κοινωνική ψυχολόγος Maslachυλοποιεί έρευνα, εξετάζοντας τον τρόπο διαχείρισης έντονων συναισθηματικών διακυμάνσεων στον χώρο εργασίας.

Χρονολογικά, τη δεκαετία το 1980 καταβαλλόταν προσπάθεια ώστε να διερευνηθεί ο επιπολασμός και η ένταση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε διάφορους εργασιακούς κλάδους (Maslach&Jackson, 1981; Kristensen, Borritz, Villadsen, &Christensen, 2005), με την εισαγωγή των πρώτων ερευνητικών εργαλείων (ερωτηματολογίων) και της έρευνας σε μεγάλα πληθυσμιακά δείγματα. Τη δεκαετία του 1990 έγινε εκτεταμένη χρήση στατιστικών εργαλείων με σκοπό την πολυπαραγοντική διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με παράγοντες της οργανωτικής συμπεριφοράς, μεταξύ των οποίων είναι ο έλεγχος της εργασίας (Golembiewski&Munzenrieder 1988; Schaufeli, Leiter&Maslach, 2009).Στις αρχές της δεκαετίας του 2000, οι ερευνητές/ερευνήτριες διερεύνησαν την ύπαρξη επαγγελματικής εξουθένωσης σε διάφορους εργασιακούς κλάδους, πέραν των επαγγελμάτων παροχής υπηρεσιών, αυξάνοντας έτσι την αξιοπιστία των ερευνητικών τους εργαλείων, ενώ παράλληλα ενισχύεται και η πεποίθηση ότι πρόκειται για ένα σύνδρομο που σχετίζεται κατεξοχήν με την εργασία (Gencay&Gencay 2011; Lim&Pinto 2009; Wiggins, Lai&Deiters, 2005).

Σύμφωνα με τους Maslachetal. (2008), η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί μια εσωτερική ψυχολογική διαδικασία, η οποία περιλαμβάνει συναισθήματα, στάσεις, κίνητρα και προσδοκίες, ενώ παράλληλα αποτελεί και μια αρνητική εμπειρία, η οποία περιλαμβάνει προβλήματα, αγωνία, δυσφορία, δυσλειτουργία ή/και αρνητικές συνέπειες.

Οι Υφαντής κ.ά. (2008), όρισαν την επαγγελματική εξουθένωση ως να *«είναι ένα σύνδρομο που πηγάζει από τις αντιλήψεις του ατόμου για τις ανικανοποίητες ανάγκες και τις ανεκπλήρωτες προσδοκίες. Χαρακτηρίζεται από σταδιακή απογοήτευση, με συναφή ψυχοσωματικά συμπτώματα που ελαττώνουν την αυτοεκτίμηση. Αναπτύσσεται σταδιακά κατά τη διάρκεια μιας χρονικής περιόδου».*

Γενικότερα, η επαγγελματική εξουθένωση είναι η αντίδραση του ατόμου σε ένα χρόνιο στρες που σχετίζεται με την εργασία και είναι στην ουσία η προσπάθεια της υιοθέτησης ή της προστασίας του εαυτού από αυτήν την κατάσταση (Montero-Marinetal, 2011).

Για την ερμηνεία της επαγγελματικής εξουθένωσης, αναπτύχθηκαν κατά καιρούς διάφορα θεωρητικά μοντέλα, μέσω των οποίων καταβλήθηκαν προσπάθειες περιγραφής και επεξήγησης των συμπεριφορών των εργαζομένων που βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση.

Το πρώτο μοντέλο αναπτύχθηκε τη δεκαετία του 1970 από τον Karasek (1979), το οποίο ονομαζόταν μοντέλο απαιτήσεων – ελέγχου (JobDemand – ControlModel). Το εν

λόγω μοντέλο εστίαζε σε δύο διαστάσεις του εργασιακού περιβάλλοντος: τις εργασιακές απαιτήσεις και τον εργασιακό έλεγχο. Βάσει το πιο πάνω μοντέλου, ως εργασιακές απαιτήσεις θεωρούνται οι αναγκαίες εργασίες στις οποίες πρέπει να προβεί ο/η εργαζόμενος/η, καθώς επίσης και τα απαιτούμενα χρονοδιαγράμματα μέσα στα οποία πρέπει να τις υλοποιήσει. Ως εργασιακός έλεγχος ορίζεται η ικανότητα άσκησης ελέγχου του/της εργαζομένου/ης πάνω στην εργασία του/της, καθώς και στην ικανότητά του/της να λαμβάνει αποφάσεις. Συμπερασματικά, το πιο πάνω μοντέλο υποστηρίζει ότι οι εργασιακές απαιτήσεις μπορούν να έχουν αντίθετα αποτελέσματα στον/στην εργαζόμενο/η, δηλαδή είτε να επιφέρουν εργασιακή καταπόνηση είτε αποτελέσματα προσανατολισμένα στη μάθηση.

Ένα από τα πρώτα και σημαντικότερα μοντέλα είναι το μοντέλο των Edelwich&Brodsky, (1980),μοντέλο το οποίο υιοθέτησαν και άλλοι ερευνητές που ακολούθησαν, όπως οι Finn (1990), Male&May (1997), Αντωνίου (2005), η επαγγελματική εξουθένωση δεν είναι κάτι εφήμερο, αλλά αποτελεί χρόνια διαδικασία απομυθοποίησης της εργασίας, ακολουθεί εξελικτική πορεία και χαρακτηρίζεται από τέσσερα (4) στάδια:

i. Το πρώτο στάδιο είναι το στάδιο του ενθουσιασμού: στο στάδιο αυτό, ο/η εργαζόμενος/η εισέρχεται στο χώρο της εργασίας του/της με ενθουσιασμό, έχει υψηλούς στόχους και προσδοκίες μη ρεαλιστικές.
ii. Το δεύτερο στάδιο είναι το στάδιο της αμφιβολίας και της αδράνειας: στο εν λόγω στάδιο ο/η εργαζόμενος διαπιστώνει πως η εργασία του/της δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του/της και δεν καλύπτει τις ανάγκες του/της. Αρχικά, ο/η εργαζόμενος/η κατηγορεί τον εαυτό του/της για την αποτυχία και προσπαθεί περισσότερο χωρίς θετικό αποτέλεσμα. Στη συνέχεια αποϊδανικοποιεί σταδιακά την εργασία του/της, χωρίς όμως να μειώνει τις προσδοκίες του/της.
iii. Το τρίτο στάδιο είναι το στάδιο της απογοήτευσης και ματαίωσης: Εδώ, ο/η εργαζόμενος/η αισθάνεται ότι παρά τις προσπάθειές του/της δεν αντλεί την ικανοποίηση που επιθυμεί. Με τον τρόπο αυτό, οδηγείται στην αποθάρρυνση και απογοήτευση, με τελικό επακόλουθο είτε να αναθεωρήσει τους στόχους και τις προσδοκίες του/της, είτε να απομακρυνθεί από την εργασία του/της.
iv. Το τελευταίο στάδιο είναι το στάδιο της απάθειας: Στο στάδιο αυτό, ο/η εργαζόμενος/η επενδύει ελάχιστη ενέργεια στα καθήκοντά του/της, αγνοεί και αδιαφορεί για τις ανάγκες των «πελατών» του/της, για να καλύψει την ανεπάρκεια που νιώθει απέναντί τους. Πλέον, ο/η εργαζόμενος/η απλά συνεχίζει να εργάζεται καθαρά για βιοποριστικούς λόγους.

Την ίδια δεκαετία με το μοντέλο των Edelwich&Brodsky, (1980), αναπτύχθηκε και το μοντέλο των τριών διαστάσεων των Malsach&Jackson (1986). Σύμφωνα με τους ερευνητές, οι τρεις διαστάσεις επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση και η προσωπική επίτευξη.

i. Κατά τη συναισθηματική εξάντληση, το άτομο βιώνει αισθήματα ματαίωσης και έντασης, καθώς αισθάνεται ανίκανο να ανταπεξέλθει στις επαγγελματικές του/της υποχρεώσεις (Cordes&Dougherty, 1993).
ii. Περνώντας στην επόμενη διάσταση, ο/η εργαζόμενος/η απομακρύνεται από τους αποδέκτες των υπηρεσιών του, είτε αυτοί είναι οι μαθητές/μαθήτριες είτε είναι πελάτες/πελάτισσες, ανταποκρίνεται αποσπασματικά στα επαγγελματικά του/της καθήκοντα ή/και αντιμετωπίζει κυνικά τους/τις συναδέλφους/συναδέλφισσεςτου/της. Αποτέλεσμα όλων αυτών, είναι το άτομο να χάνει το ενδιαφέρον του για εργασία.
iii. Η τελευταία διάσταση αποτελεί ορίζεται ως η προσωπική επίτευξη, όπου ο/η εργαζόμενος/η αρχίζει να αξιολογεί αρνητικά την εργασία του/της και να νιώθει ότι δεν μπορεί να αποδώσει. Απότοκο των πιο πάνω είναι η χαμηλή αυτοπεποίθηση

του/της εργαζομένου/ης, η οποία μειώνεται συνεχώς, δημιουργώντας προβλήματα ανταπόκρισης στην εργασία τους/της, γεγονός το οποίο, σύμφωνα και με τον Πολυχρονόπουλο (2018), έχει αντίκτυπο στους αποδέκτες/πελάτες.

Με βάση το πιο πάνω μοντέλο, αναπτύχθηκε η κλίμακα μέτρησης MBI (MaslashBurnoutInventory), με απώτερο σκοπό τη μέτρηση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ένα από τα πλέον σύγχρονα μοντέλα που έχουν αναπτυχθεί σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση, είναι και το μοντέλο ανισορροπίας ανταμοιβής – προσπάθειας (The effortrewardimbalancemodel), το οποίο δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην προσπάθεια στην και στην ανταμοιβή από την εργασία. Το εν λόγω μοντέλο αναπτύχθηκε από τον Siegrist (2017), και το οποίο πρεσβεύει ότι η για εργασία όπου χρειάζεται υψηλή προσπάθεια και χαμηλή αμοιβή, παρουσιάζεται ένα έλλειμμα μεταξύ «κόστος-κέρδους», γεγονός το οποίο μπορεί να επιφέρει επαγγελματική εξουθένωση. Ενώ δηλαδή ο/η εργαζόμενος/η εργάζεται σκληρά, δεν αναγνωρίζεται το έργο του/της, με αποτέλεσμα την εμφάνιση στρες στο άτομο. Επιπλέον, τα σκληρά εργαζόμενα άτομα είναι πιθανόν να παρουσιάσουν συμπτώματα εξάντλησης σε σχέση με τους/τις εργαζόμενους/ες που παρουσιάζονται να είναι λιγότερο αφοσιωμένοι/ες στην εργασία τους (Siegrist, 2017).

Αν και οι έρευνες που διερευνούν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στο ελληνικό και κυπριακό συγκείμενο είναι άφθονες (Κόκκινος, 2005; Μούζουρα, 2005; Antoniou, Ploumpi&Ntalla, 2013; Σπυρομήτρος& Ιορδανίδης, 2017), η μετά-covid εποχή, δηλαδή το εργασιακό καθεστώς μετά το 2020, όπου η καθημερινότητα των εκπαιδευτικών έχει αλλάξει άρδην (αυστηρότερα υγειονομικά πλαίσια, εξ' αποστάσεως εκπαίδευση, τηλεκπαίδευση, αυστηρότεροι κανονισμοί, αλλαγές στην κοινωνία), έχει επηρεάσει την εργασία και τα καθήκοντα των εκπαιδευτικών. Ιδιαίτερα στην Κύπρο, τα τελευταία χρόνια δεν έχουν υλοποιηθεί έρευνες που να εξετάζουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών μετά το 2020 και την επέλαση του Covid. Το βιβλιογραφικό αυτό κενό έρχεται να καλύψει η παρούσα έρευνα, μέσω της οποίας καταβάλλεται προσπάθεια εντοπισμού του βαθμού επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της Κύπρου, αφού η έρευνα υλοποιήθηκε τη σχολική χρονιά 2023-2024, σχολική χρονιά κατά την οποία έχουν ήδη ενταχθεί διάφορες καινοτομίες από προηγούμενες σχολικές χρονιές και έχει ομαλοποιηθεί η κατάσταση στη σχολική καθημερινότητα, μετά και την έξαρση της πανδημίας Covid-19.

4. Μεθοδολογία Ερευνητικής Διαδικασίας

Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας υιοθετήθηκε η ποσοτική μεθοδολογία για τη συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων που προέκυψαν. Η χρήση της εν λόγω μεθόδου δίνει τη δυνατότητα στους/στις ερευνητές/ερευνήτριες να γενικεύσουν τα αποτελέσματα της έρευνάς τους, καθώς επίσης και να γενικεύσουν τάσεις και στάσεις (Creswell, 2011).

4.1 Σκοπός – Στόχοι - Ερευνητικά Ερωτήματα

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευτικών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Κύπρο, σχετικά με την επαγγελματική τους εξουθένωση.

Τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας έρευνας είχαν ως ακολούθως:

- Ποιο είναι το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Κύπρο;
- Ποια κατηγορία εκπαιδευτικών (δάσκαλοι/ες – ειδικοί/ές εκπαιδευτικοί) παρουσιάζει μεγαλύτερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης των κύπριων εκπαιδευτικών;
- Σε ποιες περιπτώσεις σχολείων φαίνεται να εμφανίζεται μεγαλύτερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης των κύπριων εκπαιδευτικών;

4.2 Δείγμα

Δείγμα της παρούσας έρευνας αποτέλεσαν 92 εκπαιδευτικοί δημόσιων δημοτικών σχολείων της επαρχίας Λευκωσίας στην Κύπρο (δάσκαλοι/ες δημοτικών σχολείων και ειδικοί/ές εκπαιδευτικοί που εργάζονταν σε δημοτικά σχολεία), μέσω της μεθόδου της τυχαίας δειγματοληψίας. Για καλύτερη εξυπηρέτηση του σκοπού και των στόχων της έρευνας, επιλέγηκαν σχολεία αστικών, ημιαστικών και αγροτικών περιοχών της επαρχίας Λευκωσίας.

4.3 Τεχνικές Ανάλυσης, παρουσίασης και ερμηνείας αποτελεσμάτων

Για τις ανάγκες υλοποίησης της έρευνας χρησιμοποιήθηκε ως κύριο ερευνητικό εργαλείο το ερωτηματολόγιο MaslachBurnoutInventory–GeneralSurvey (MBI-GS) (Maslach, Jackson&Leiter, 1996), μεταφρασμένο στην ελληνική γλώσσα (Αντωνίου & Ξένου, 2008). Το εν λόγω ερωτηματολόγιο πλαισιωνόταν από πρόσθετο ερωτηματολόγιο για αποτύπωση των δημογραφικών και επαγγελματικών δεδομένων των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών.
Στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου, υπήρχαν ερωτήσεις σχετικά με τα δημογραφικά και επαγγελματικά δεδομένα των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο σπουδών και χρόνια υπηρεσίας).

Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου, περιλαμβάνονται 22 ερωτήσεις κλειστού τύπου που μετρούν τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, οι οποίες σύμφωνα με τη δομή του MBI (Maslach&Jackson, 1986) χωρίζονται σε τρεις(3) υποκλίμακες. Η πρώτη υποκλίμακασχετίζεται με τη συναισθηματική εξάντληση των εκπαιδευτικών και αποτελείται από εννιά (9) ερωτήσεις. Η δεύτερη υποκλίμακασχετίζεται με την αποπροσωποποίηση και αποτελείται από πέντε(5) ερωτήσεις. Η τρίτη υποκλίμακασχετίζεται με την προσωπική επίτευξη των εκπαιδευτικών και αποτελείται από οκτώ (8)ερωτήσεις. Για την αξιολόγηση των προτάσεων χρησιμοποιείται κλίμακα επτά (7) διαβαθμίσεων Likert σταθμισμένη από το 0 (ποτέ) έως το 6 (κάθε μέρα). Η αξιολόγηση των συμπερασμάτων γίνεται με τη βοήθεια του καταλόγου επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach (MBI-GS).

Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε σε ηλεκτρονική μορφή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, καθώς και μέσω άλλων εφαρμογών ψηφιακής τεχνολογίας στους/στις διευθυντές/διευθύντριες των σχολείων της επαρχίας Λευκωσίας. Μαζί με το ερωτηματολόγιο στάλθηκε και μια συνοδευτική επιστολή, μέσω της οποίας οι εκπαιδευτικοί ενημερώνονταν για τον σκοπό και τους στόχους της έρευνας, το πλαίσιο υλοποίησης της έρευνας, ενώ παράλληλα διαβεβαιώνονταν ότι οι πληροφορίες που θα συλλεχθούν θα αξιοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τους σκοπούς της έρευνας, καθώς επίσης και ότι θα διασφαλιστεί η ανωνυμία των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών. Οι διευθυντές/ διευθύντριες, αφού ενημέρωσαν τους/τις εκπαιδευτικούς τους για την έρευνα, έδωσαν σε έντυπη μορφή ερωτηματολόγια στους/στις εκπαιδευτικούς που επέδειξαν ενδιαφέρον για συμμετοχή. Με τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων και την εκπνοή των χρονοδιαγραμμάτων που δόθηκαν, οι διευθυντές/ διευθύντριες ενημέρωσαν σχετικά τον ερευνητή για να συλλέξει τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια από τις σχολικές μονάδες.

4.4 Περιορισμοί Έρευνας

Η παρούσα έρευνα υλοποιήθηκε σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο (Νοέμβριος 2023) και τα δεδομένα έχουν αντληθεί από δείγμα εκπαιδευτικών μόνο της επαρχίας Λευκωσίας. Επιπλέον, δεν υπήρξε φυσική παρουσία/επαφή του ερευνητή με τους/τις εκπαιδευτικούς των σχολείων, καθώς επίσης και ο περιορισμός στη χρήση ηλεκτρονικών μέσων και εφαρμογών διαδικτύου από μια μερίδα διευθυντών/διευθυντριών.
Όλα τα πιο πάνω ενδέχεται να αποτελούν περιορισμούς της έρευνας, οι οποίοι σχετίζονται κυρίως με την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος και θέτουν επίσης περιορισμούς στη γενίκευση των αποτελεσμάτων.

5. Παρουσίαση – Ανάλυση – Συζήτηση αποτελεσμάτων

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 92 εκπαιδευτικοί, εκ των οποίων οι 70 (ποσοστό 76%) ήταν γυναίκες και οι 22 (ποσοστό 24%) ήταν άντρες. Η πλειοψηφία του δείγματος ήτανηλικίας 41-55 ετών (65%), έγγαμοι (82%), με μεταπτυχιακό τίτλο επιπέδου μάστερ (73%), με 16-25 έτηπροϋπηρεσίας (61%) και υπηρετούσαν ως μόνιμοι εκπαιδευτικοί (79%).Από ταποτελέσματα της παρούσας έρευνας, διαφάνηκε ότι οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που υπηρετούν σε δημόσια δημοτικά σχολεία στην επαρχία Λευκωσίας της Κύπρου, διακατέχονται από χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (μέτρια συναισθηματική εξάντληση, μέτρια αποπροσωποποίηση και υψηλή προσωπικήεπίτευξη). Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας έρχονται σε συμφωνία με αρκετά από τα αποτελέσματα των ερευνών τωνΤσιατά (2018) και Γκολφινοπούλου (2017).

Η έρευνα έδειξε επίσης ότι μόνο ορισμένα από τα δημογραφικά και εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά φαίνεται να διαδραματίζουν παράγοντες διαφοροποίησης της επαγγελματικής εξουθένωσής των κύπριων εκπαιδευτικών δημοτικής εκπαίδευσης.

Συγκεκριμένα, ο παράγοντας «αριθμός μαθητών/ριών στις τάξεις» φαίνεται να έχει θετική συσχέτιση με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, καθώς οι εκπαιδευτικοί που παρουσίαζαν μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση έτειναν να έχουν μεγάλους αριθμούς παιδιών στις τάξεις τους. Επιπρόσθετα, σημαντικά μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση παρουσίασαν εκπαιδευτικοί οι οποίοι δήλωσαν ότι εργάζονταν σε τάξεις με «συμπλέγματα τάξεων», δηλαδή εκεί όπου σε μία τάξη υπήρχαν παιδιά περισσότερων της μιας βαθμίδας (π.χ. Α’ και Β’ τάξεις ή Α’ – Β’ – Γ’ τάξεις μαζί).

Τέλος, άλλος ένας δημογραφικός/επαγγελματικός παράγοντας ο οποίος φαίνεται να επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση των κύπριων εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι και ο εργασιακός τους διορισμός. Συγκεκριμένα, η έρευνα κατέδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε σχολεία πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Κύπρο υπό το καθεστώς του δασκάλου (εκπαιδευτικού πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης), παρουσιάζουν μεγαλύτερο βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης από τους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν ως ειδικοί/ες εκπαιδευτικοί.

6. Συμπεράσματα – Προτάσεις

Η παρούσα έρευνα έχει καταδείξει ότι οι κύπριοι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε δημόσια δημοτικά σχολεία παρουσιάζουν μέτρια επαγγελματική εξουθένωση, αφού δήλωσαν μέτρια επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, μέτρια επίπεδα αποπροσωποποίησης και υψηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης. Σύμφωνα με έρευνα του Κάντα (1995), η απουσία του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών μπορεί να αποδοθεί στις μεγάλες περιόδους διακοπών, που τους παρέχουν τη δυνατότητα απομάκρυνσης από το χώρο εργασίας και τους προσφέρουν μια σημαντική ανάπαυλα.

Αξίζει να σημειωθεί ότι έχουν εντοπιστεί ως παράγοντες θετικής συσχέτισης της επαγγελματικής εξουθένωσης των κύπριων εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (α) ο αριθμός των παιδιών στις τάξεις, (β) η διδασκαλία σε συμπλέγματα τάξεων με παιδιά διαφόρων επιπέδων και τάξεων, καθώς και (γ) το καθεστώς εργοδότησης των εκπαιδευτικών ως δασκάλων σε σχέση με τους/τις ειδικούς/ές εκπαιδευτικούς.

Τα αποτελέσματα της εν λόγω έρευνας μπορούν να αξιοποιηθούν τόσο από την πολιτεία όσο και από την ακαδημαϊκή κοινότητα, καθώς παρουσιάζουν ιδιαιτερότητες τόσο στα ευρήματα όσο και στο ότι αποτελούν δεδομένα από το σύγχρονο εκπαιδευτικό γίγνεσθαι. Συγκεκριμένα, η πολιτεία μπορεί να αναλάβει να διεξάγει μια μεγάλης κλίμακας έρευνα με σκοπό την έγκαιρη διάγνωση και την υλοποίηση συγκεκριμένων πρακτικών ή και νομοθετικών ρυθμίσεων για την εργασιακή υγεία και ευημερία των εκπαιδευτικών.

Επιπρόσθετα, η παρούσα έρευνα θα μπορούσε να αποτελέσει το έναυσμα νέων ερευνών στην Κύπρο σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών όχι μόνο της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αλλά και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ακόμη, λόγω του ότι η παρούσα έρευνα υλοποιήθηκε σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο, θα

μπορούσαν να υλοποιηθούν παρόμοιες έρευνες σε διάφορες χρονικές περιόδους του σχολικού έτους, έτσι ώστε να μπορέσει να αποτυπωθεί με καλύτερο τρόπο το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης των κύπριων εκπαιδευτικών.

Πέραν των πιο πάνω, μελλοντικοί ερευνητές θα μπορούσαν να κάνουν χρήση μεικτών μεθόδων έρευνας, συνδυάζοντας ποιοτικές και ποσοτικές μεθόδους, έτσι ώστε να προκύψουν πιο πλούσια δεδομένα, τα οποία, εκτός από το να καταγράφουν το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης, να είναι σε θέση να το ερμηνεύσουν. Η χρήση διαφορετικών μεθόδων έρευνας αυξάνει την εγκυρότητα και την αξιοπιστία των ερευνητικών ευρημάτων (Denzin, 1978).

Επίσης, τόσο η πολιτεία όσο και η ακαδημαϊκή κοινότητα, μπορούν να υλοποιήσουν έρευνα μεγαλύτερης κλίμακας, σε παγκύπρια βάση, και σε μακροχρόνια βάση, έτσι ώστε να ληφθούν αξιόπιστα και γενικεύσιμα αποτελέσματα. Τα αποτελέσματα τέτοιας έρευνας θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν τόσο από το Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας της Κύπρου, όσο και από το Υπουργείο Εργασίας, καθώς και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, με σκοπό την εκπαιδευτική μεταρρύθμιση και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των κύπριων εκπαιδευτικών, και κατ' επέκταση όλης της σχολικής ζωής.

7. Βιβλιογραφικές Αναφορές

Ξενόγλωσσες:

Antoniou, A.S., Polychroni, F. & Vlachakis, A.N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. Journal of Managerial Psychology, 21(7), 682-690.

Creswell, J. (2011). *ΕκπαιδευτικήΈρευνα.* Αθήνα: Έλλην.

Denzin, N. K. (1978).*The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods.* New York: McGraw-Hill.

Finn, J. L. (1990). « *Burnout in the human services: a feminist perspective».*Affilia,5(4), 55 – 71.

Gencay, S., & Gencay, O. A. (2011). Burnout among judo coaches in Turkey. *Journal of Occupational Health, 53*(5), 365–370.

Golembiewski, R. T., & Munzenrieder, R. (1988). *Phases of burnout. Developments in concepts and applications*. New York: Praeger.

Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.

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

Lim, R. C., & Pinto, C. (2009). Work stress, satisfaction and burnout in New Zealand radiologists: Comparison of public hospital and private practice in New Zealand. *Journal of Medical Imaging and Radiation Oncology, 53*(2), 194–199.

Male, D. B. & May, D. (1997). «*Stress, burnout and workload in teachers of children with special educational needs*». British Journal of Special Education,24(3), 133 – 140.

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

Maslach, C., & Jackson, S.E. (1986). *MBI: Maslach Burnout Inventory; Manual Research Edition,* Palo, Alto, CA: University of California, Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., Leiter, M. &Schaufeli, W.B. (2008). Measuring Burnout. in C. L. Cooper & S. Cartwright (Ed.), The Oxford handbook of organizational well-being, (pp. 86-108). Oxford: University Press.

Montero-Marin, J., Skapinakis, P., Araya, R., Gili, M., & Garcia-Campayo, J. (2011). Towards a brief definition of burnout syndrome by subtypes: Development of the "Burnout Clinical Subtypes Questionnaire" (BCSQ-12). Health and quality of life outcomes, 9, 74.

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International, 14*(3), 204–220.

Siegrist, J. (2017). Applying occupational health theories to educational stress and health: Evidence from the effort-reward imbalance model. In T. M. McIntyre, S. E. McIntyre, & D. J. Francis (Eds.), *Educator stress: An occupational health perspective*, 223–235. Springer International Publishing AG. https://doi.org/10.1007/978-3-319-53053-6_10.

Wiggins, M. S., Lai, C., & Deiters, J. A. (2005). Anxiety and burnout in female collegiate ice hockey and soccer athletes. *PerceptualandMotorSkills, 101*(2), 519–524.

Ελληνόγλωσσες:

Αντωνίου,Α. (2005). «Επαγγελματική εξουθένωση σε δασκάλους: Το σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης στις μονάδες ψυχικής υγείας & ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης Παρεμβάσεις σε Ατομικό και Οργανωσιακό Επίπεδο». Μονάδα Υποστήριξης & Παρακολούθησης «ΨΥΧΑΡΓΩΣ» ΕΓ Φάση Υπουργείο Υγείας & Κοινωνικής Αλληλεγγύης Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Υγεία - Πρόνοια 2000-2006»,2-48.

Γκολφινοπούλου, Π. (2017). Η Επαγγελματική Εξουθένωση των Εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και ο ρόλος της Συμβουλευτικής. Μεταπτυχιακή Διπλωματικήεργασία, thesis, ΑΣΠΑΙΤΕ: Αθήνα.

Κάντας, Α., (1995). «Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία. Διεργασίες Ομάδας-Σύγκρουση - Ανάπτυξη και Αλλαγή Κουλτούρα- Επαγγελματικό Άγχος». Μέρος 3ο. Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.

Κόκκινος, Κ. Μ. (2005). Επαγγελματική εξουθένωση στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση: μια συγκριτική μελέτη ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς από την Ελλάδα και την Κύπρο. Μέντορας, 14, 79-89.

Μούζουρα, Ε. (2005). Πηγές και αντιμετώπιση επαγγελματικού συναισθηματικού φόρτου εκπαιδευτικών: σύνδεση ατομικών και κοινωνικών συνθηκών έντασης. Διδακτορική Διατριβή, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Α.Π.Θ.

Πολυχρονόπουλος, Μ. Κ. (2008). Παράγοντες ψυχικής υγείας του Έλληνα δασκάλου και η σχέση τους με την Επαγγελματική Εξουθένωση. Ρόδος: Διδακτορική Διατριβή. Πανεπιστήμιο Αιγαίου.

Σπυρομήτρος, Α. & Ιορδανίδης, Ι. (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.

Τσιάτα, Ε. (2018). Επαγγελματική Εξουθένωση Εκπαιδευτικών Δημοσίων Επαγγελματικών Λυκείων στην Ελλάδα. Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία, thesis, ΑΣΠΑΙΤΕ: Αθήνα.

Υφαντής, Θ., Μαυρέας, Β., (2008). «Εσωτερική φλόγα: Εξουθένωση στο Δημόσιο: Όψεις της Διεργασίας της Εξουθένωσης στις κοινοτικές ψυχιατρικές υπηρεσίες». Στο Αντωνίου, Α.-Σ., (επιμέλεια), Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, Universitystudiopress, Θεσσαλονίκη, 232-244.