

Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης

Χρήστος Πατσάλης
Δρ., Σχολικός Σύμβουλος

Καλλιόπη Παπουτσάκη
Δρ., ΣΕΠ, Ειδική Παιδαγωγός του ΕΑΠ

Εισαγωγή

Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, ως επακόλουθο του παρατεταμένου εργασιακού άγχους, έχει συνέπειες αρνητικές στην ατομική, οικογενειακή και επαγγελματική ζωή του εργαζόμενου (Hellesøy & Grønhaug και συν., 2000). Ο όρος χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον ψυχαναλυτή Freudenberger (1975) για να χαρακτηρίσει τον κορεσμό ή την εξάντληση από το επάγγελμα. Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης εμφανίζεται εξίσου συχνά σε άνδρες και γυναίκες, και απεικονίζει τη σωματική-ψυχική εξάντληση και τη μειωμένη αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων (Maslach, 1976). Αποτελεί πολυδιάστατη, χρόνια αντίδραση στο καθημερινό εργασιακό στρες, που ξεπερνά τη βίωση απλής συναισθηματικής εξάντλησης. Οι επανειλημμένες αποτυχίες στην αντιμετώπιση αγχογόνων καταστάσεων στο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να οδηγήσουν το άτομο σε αυξανόμενο επαγγελματικό άγχος. Η μείωση της αντοχής στο επαγγελματικό άγχος έχει ως αποτέλεσμα την επαγγελματική εξουθένωση (Maslach και Schaufeli, 1993).

Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών κατά τον Kyriacou (1978) είναι ένα σύνδρομο που δημιουργείται από παρατεταμένο στρες και χαρακτηρίζεται από σωματική και συναισθηματική εξάντληση και αλλαγή συμπεριφοράς. Η σύγχρονη έρευνα στις ΗΠΑ, στην Αυστραλία και στην Ευρώπη έχει καταδείξει ότι το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί τα τελευταία χρόνια ένα σημαντικό πρόβλημα στους δασκάλους και στους καθηγητές. Οι εκπαιδευτικοί γενικώς που πάσχουν από επαγγελματική εξουθένωση διακατέχονται από μειωμένο ενθουσιασμό, αισθάνονται ατονία, χάνουν το χιούμορ τους, παρουσιάζουν δυσκολίες συγκέντρωσης προσοχής και χαρακτηρίζονται από χαμηλή αυτοπεποίθηση (McGee-Cooper, Trammell & Lau, 1990). Έτσι, επιδρούν αρνητικά στον εαυτό τους, στους μαθητές τους και στο εκπαιδευτικό σύστημα γε-

νικότερα (Hughes, 2001). Αιτία για την εμφάνισή της θεωρείται η αλληλεπίδραση με τους μαθητές (προβλήματα πειθαρχίας, μειωμένη παρακίνηση), ο χαμηλός βαθμός οργάνωσης των σχολείων καθώς και έλλειψη διοικητικής και επιστημονικής υποστήριξης (Van Horn και συν., 1997).

Συναφείς έρευνες έχουν δείξει ότι ένας σημαντικός αριθμός εκπαιδευτικών βιώνουν συναισθήματα κόπωσης κατά τη διάρκεια του υπηρεσιακού τους βίου (Schaufeli, Daamen και συν., 1994· Burke και συν., 1995· Friedman, 1996). Ειδικότερα, υπολογίζεται ότι το 15-25% των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στις Ηνωμένες Πολιτείες νιώθουν εξουθένωση σε κάποια στιγμή της καριέρας τους (Farber, 1991). Διεθνείς έρευνες, επίσης, σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης συχνά αναφέρουν ότι αυτοί νιώθουν εξουθενωμένοι, με σημαντικές συνέπειες, βέβαια, στην απόδοσή τους, στη διδακτική τους ικανότητα και στην ακαδημαϊκή πορεία των μαθητών τους (Blandford & Grundy, 2000).

Στην Ελλάδα έρευνα των Koustelios και Kousteliou (1998) καταδεικνύει ότι οι εκπαιδευτικοί είναι αρκετά ευχαριστημένοι με την εργασία τους (Koustelios και Kousteliou, 1998), ενώ σε άλλη, των Λεοντάρη, Κυρίδη και συν. (1996), σε δείγμα με 370 εκπαιδευτικούς βρέθηκε ότι το ¼ περίπου δεν ήταν καθόλου ευχαριστημένοι με τη δουλειά τους, ενώ το 13% περίπου ήταν εξαιρετικά ευχαριστημένοι. Στη διεθνή συγκριτική έρευνα των Kantas και Vassiliaki (1997) με εκπαιδευτικούς, που σκόπευε στη διακρίβωση ή μη της επαγγελματικής εξουθένωσής τους, βρέθηκε ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί είναι λιγότερο εξουθενωμένοι από τους συναδέλφους τους σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Οι Κολιάδης και συν. (2000), που ερεύνησαν το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας γενικής Εκπαίδευσης και ειδικής αγωγής, διαπίστωσαν την ύπαρξή του με αυξημένο τον παράγοντα της αποπροσωποποίησης στους άντρες σε σύγκριση με τις γυναίκες, ενώ η έρευνα των Παγοροπούλου, Κουμπιά και Γιαβρίμη (2002) σε ένα δείγμα 411 εκπαιδευτικών οι οποίοι υπηρετούσαν σε δημόσια και εκπαιδευτικά ιδρύματα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της Αττικής κατέδειξε ότι οι εν λόγω εκπαιδευτικοί βίωναν την επαγγελματική εξουθένωση.

Από τη βιβλιογραφική επισκόπηση προκύπτει μεν η ύπαρξη επαγγελματικής εξουθένωσης στις διάφορες ομάδες εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, ωστόσο υφίσταται ένα ερευνητικό κενό, της διερεύνησης της επαγγελματικής εξουθένωσης πέραν των ειδικών παιδαγωγών και των νοσοκομειακών εκπαιδευτικών. Ο ελληνικός χώρος στερείται ερευνητικών αποτελεσμάτων που να ανταποκρίνονται σε αυτή την ανάγκη. Η ερευνητική ενασχόλησή μας με το ζήτημα, το οποίο προσεγγίζεται με βάση το θεωρητικό μοντέλο της δυναμικής αλληλεπίδρασης μεταξύ ατόμου και περιβάλλοντος (Leiter και Maslach, 1988), πέρα από το προσωπικό ενδιαφέρον για περαιτέρω ενημέρωση και αναζήτηση, ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της σύγχρονης πραγματικότητας.

Σκοπός της έρευνας

Σκοπός αυτής της συγχρονικής έρευνας ήταν να διερευνηθεί εάν υπάρχει ε-

παγγελματική εξουθένωση σε δασκάλους γενικής και ειδικής εκπαίδευσης καθώς και σε εκπαιδευτικούς των νοσοκομειακών σχολείων, μέσω της εξέτασης ενός κατά το δυνατόν αντιπροσωπευτικού δείγματος, και να εξαχθούν συμπεράσματα για τον πραγματικό πληθυσμό. Οι στόχοι δε που αρθρώνονται στον παραπάνω σκοπό ήταν: α) η αποτύπωση της επαγγελματικής εξουθένωσης των τριών ομάδων, β) η καταγραφή της επίδρασης των δημογραφικών χαρακτηριστικών (ηλικία, φύλο, επιμόρφωση, εμπειρία, σχέση εργασίας) στην επαγγελματική εξουθένωση των τριών ομάδων, και γ) Ο προσδιορισμός των αιτιών που συντελούν στην επαγγελματική ευχαρίστηση ή δυσαρέσκεια, έτσι όπως αυτές διατυπώνονται από τους εκπαιδευτικούς.

Οι υποθέσεις της έρευνας διατυπώθηκαν ως εξής: α) η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών των νοσοκομειακών σχολείων θα είναι μεγαλύτερη σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση των άλλων ομάδων, και β) η επαγγελματική εξουθένωση των δασκάλων ειδικής εκπαίδευσης θα είναι μεγαλύτερη σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση των δασκάλων της γενικής εκπαίδευσης.

Όργανο αξιολόγησης της επαγγελματικής εξουθένωσης

Χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο των Maslach και Jackson (1986), το οποίο αποτελεί μια τροποποιημένη εκδοχή του ερωτηματολογίου επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach και θεωρείται κατάλληλο για χρήση στην εκπαίδευση. Το εν λόγω εργαλείο αποτελείται από 22 δηλώσεις και αξιολογεί, σε κλίμακα 7-βαθμης υποδιαίρεσης, με άκρα τις έννοιες «ποτέ» και «κάθε μέρα», τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, δηλαδή: α) το βαθμό συναισθηματικής εξάντλησης, β) την αίσθηση της μειωμένης προσωπικής επίτευξης, και γ) τα επίπεδα αποπροσωποποίησης. Όσο υψηλότερη βαθμολογία σημειώνεται από τους ερωτωμένους στην υποκλίμακα αποπροσωποποίησης και συναισθηματικής εξάντλησης, τόσο υψηλότερα είναι τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσής τους. Το αντίθετο συμβαίνει με την υποκλίμακα της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων. Δηλαδή, όσο χαμηλότερη είναι η βαθμολογία της κλίμακας, τόσο υψηλότερο είναι το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η κατάσταση της *συναισθηματικής εξάντλησης* (Maslach & Jackson, 1986), η οποία είναι το πρώτο στάδιο της επαγγελματικής εξουθένωσης, χαρακτηρίζεται από συναισθηματική κόπωση και απώλεια ενέργειας, και επηρεάζει τη ψυχική και σωματική υγεία του ατόμου. Η *μειωμένη ικανότητα επίδοσης* αναφέρεται στην ελαττωμένη επαγγελματική αποτελεσματικότητα, παραγωγικότητα ή ικανότητα, το χαμηλό ηθικό και την αδυναμία ικανοποίησης των απαιτήσεων της δουλειάς (Leiter και Maslach, 2005), αντικατοπτρίζοντας περαιτέρω τη χαμηλή αυτοεκτίμηση του πάσχοντος ατόμου. Η *αποπροσωποποίηση*, η τρίτη συνιστώσα του συνδρόμου, προσδιορίζει ένα τρόπο έκφρασης της επιβαρημένης ψυχολογικής κατάστασης και των έντονων συναισθημάτων, η οποία εκδηλώνεται με συναισθηματική απομάκρυνση, αδιαφορία και αρνητικές στάσεις απέναντι σε άλλους

ανθρώπους (προσβλητική συμπεριφορά και κυνισμό). Αντανακλά την ποιοτική έκφραση των σχέσεων του εργασιακού πλαισίου και είναι η κοινωνική συνιστώσα της εννοιολογικής κατασκευής του συνδρόμου burnout. Αποτελεί το τελευταίο στάδιο επαγγελματικής εξουθένωσης στη χρονική ακολουθία εμφάνισής της και είναι αποφασιστικής σημασίας παράγοντας για την εκδήλωσή της (Barth, 1990· Knauder, 1996).

Το δείγμα της έρευνας

Το δείγμα της έρευνας, το οποίο επιλέχθηκε με βάση την τυχαία-βολική δειγματοληψία (Cohen & Manion, 1997) από σχολεία της Α' Διεύθυνσης Αθήνας, αποτέλεσαν 160 εκπαιδευτικοί, από τους οποίους 45 άνδρες και 115 γυναίκες, 94 δάσκαλοι γενικής αγωγής και εκπαίδευσης, 37 ειδικής αγωγής και όλοι οι νοσοκομειακοί εκπαιδευτικοί, στο σύνολό τους 29, που εργάζονται στα δύο νοσοκομειακά σχολεία της Αττικής, *Παίδων και Αγλαΐα Κυριακού*. Η πλειονότητα των δασκάλων (59,4%) είναι ηλικίας 30-45 ετών, 31,3% ηλικίας 46-60 ετών και 9,4% κάτω των 30 ετών. Η πλειονότητά τους (61,3%) είναι έγγαμοι και το 25% έχουν δύο παιδιά. Το 38,1% του δείγματος έχουν επαγγελματική εμπειρία 20 χρόνια και άνω, 35,65% από 10-20 έτη και 26,3% κάτω των 10 ετών. Στο μεγαλύτερο ποσοστό (93,1%) είναι μόνιμοι εκπαιδευτικοί. Όσον αφορά στα ακαδημαϊκά τους προσόντα, το 62,5% είναι πτυχιούχοι των ΠΤΔΕ και 11,9% έχουν κάνει μεταπτυχιακές σπουδές. Το 87,5% διδάσκουν 20-24 ώρες εβδομαδιαίως και, σε ό,τι αφορά στην προετοιμασία, το 52,5% προετοιμάζονται 5 έως 10 ώρες εβδομαδιαίως.

Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η συλλογή των δεδομένων έγινε από τους ερευνητές με τη χρήση ερωτηματολογίου το οποίο συμπληρώθηκε από τα υποκείμενα της έρευνας σε χρόνο από 15' έως 20'.

Εκτίμηση-έλεγχος της αξιοπιστίας και της εγκυρότητα του ερωτηματολογίου

Στην παρούσα έρευνα ο δείκτης Cronbach alpha βρέθηκε 0,78 στο σύνολο της κλίμακας και θεωρείται, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, ικανοποιητικός (Ψαρού και Ζαφειρόπουλος, 2001). Στην πρώτη κλίμακα (συναισθηματική εξάντληση) ο Cronbach alpha βρέθηκε 0,84, στη δεύτερη κλίμακα (προσωπική επίτευξη) 0,76 και στην τρίτη κλίμακα (αποπροσωποποίηση) 0,69.

Η εγκυρότητα ελέγχθηκε με παραγοντική ανάλυση. Οι αναδειχθέντες παράγοντες, *συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπική επίτευξη*, ήταν αντίστοιχοι με εκείνους του MBI, ενώ οι φορτίσεις των items κυμαίνονται σε ικανοποιητικά επίπεδα, αφού υπερβαίνουν την τιμή 0.30', όπως φαίνεται παρακάτω: πρώτος παράγοντας 0,394 - 0,837, δεύτερος 0,515 - 0,736 και τρίτος 0,435 - 0,435 - 0,660.

Τα αποτελέσματα της έρευνας

Τα αποτελέσματα διακρίνονται σε ποσοτικά και ποιοτικά. Τα ποσοτικά αφορούν στη στατιστική επεξεργασία των απαντήσεων που δόθηκαν στις κλειστές ερωτήσεις της 7-βαθμης κλίμακας της Maslach Burnout Inventory και στη μία δυαδική (ναι ή όχι) ερώτηση που αναφερόταν στην αλλαγή ή όχι του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού. Τα ποιοτικά αφορούσαν στο καταγεγραμμένο υλικό των σχολίων των εκπαιδευτικών στις ανοιχτές ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που αναφέρονταν στις καταστάσεις εκείνες που τους ευχαριστούν, τους βοηθούν ή τους δυσαρεστούν και δυσκολεύουν την εργασία τους.

Η διαβάθμιση της επαγγελματικής εξουθένωσης των τριών ομάδων ανά υποκλίμακα

Οι συνολικοί μέσοι όροι της Maslach στις τρεις μετρήσεις φαίνονται στον Πίνακα 1. Υψηλή επαγγελματική εξουθένωση αντανακλάται στην υψηλή βαθμολογία της Συναισθηματικής Εξάντλησης και Αποπροσωποποίησης και στη χαμηλή βαθμολογία της προσωπικής επίτευξης. Οι δάσκαλοι ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης και οι νοσοκομειακοί βρίσκονται στη χαμηλή βαθμίδα των υποκλιμάκων: συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση, και στην υψηλή βαθμίδα της υποκλίμακας της προσωπικής επίτευξης, ενώ οι δάσκαλοι των σχολείων γενικής αγωγής και εκπαίδευσης βρίσκονται στην υψηλή βαθμίδα της υποκλίμακας της συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης, και στη μεσαία βαθμίδα της προσωπικής επίτευξης (Πίνακας 1 και Πίνακας 1α). Οι δάσκαλοι των σχολείων γενικής αγωγής και εκπαίδευσης φαίνεται να βιώνουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση (Μ.Ο.=26,8) σε σχέση με τους δασκάλους ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης (Μ.Ο.=16,7) και τους νοσοκομειακούς εκπαιδευτικούς (Μ.Ο.=11,3), και μεγαλύτερο βαθμό αποπροσωποποίησης (Μ.Ο.=86,19) σε σχέση με τις άλλες δύο ομάδες (Πίνακας 1).

Στατιστικά σημαντική διαφορά βρέθηκε μεταξύ των τριών ομάδων ως προς τη συναισθηματική εξάντληση ύστερα από την εφαρμογή του μη παραμετρικού έλεγχου Kruskal-Wallis και σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας $p < 0,05$ (Πίνακας, 2).

Επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών στη συναισθηματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών

Θεωρώντας τις κλίμακες ως εξαρτημένες μεταβλητές και τα δημογραφικά στοιχεία ως ανεξάρτητες, δε βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά για κάθε παράγοντα σε σχέση με το φύλο ύστερα από το μη παραμετρικό έλεγχο με το κριτήριο Mann-Whitney¹: $U1=2065,5, p > 0,05$, $U2=2214, p > 0,05$, $U3=1927,5, p > 0,05$. Το εύρημα αυτό σημαίνει ότι δεν υπάρχει εξάρτηση μεταξύ του φύλου και των παραγόντων, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προ-

¹U1:Συναισθηματική εξάντληση, U2:Αποπροσωποποίηση, U3:Προσωπική επίτευξη

Πίνακας 1. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις της κάθε ομάδας και κατηγοριοποίησή της σε βαθμίδες (χαμηλή, μεσαία, υψηλή) των υποκλιμάκων της κλίμακας ανάλογα με τη βαθμολογία.

Υποκλίμακες	Ειδικότητες			Βαθμίδες των υποκλιμάκων ανά ομάδα
		M.O.	sd	
Συναισθηματική Εξάντληση	Δάσκαλοι γενικής εκπαίδευσης	26,8	11,7	Υψηλή
	Δάσκαλοι ειδικής αγωγής	16,7	12,8	Χαμηλή
	Νοσοκομειακοί εκπαιδευτικοί	11,3	8,9	Χαμηλή
Αποπροσωποποίηση	Δάσκαλοι γενικής εκπαίδευσης	13,7	3,7	Χαμηλή
	Δάσκαλοι ειδικής αγωγής	3,4	3,6	Χαμηλή
	Νοσοκομειακοί εκπαιδευτικοί	2,1	2,3	Χαμηλή
Προσωπική επίτευξη	Δάσκαλοι γενικής εκπαίδευσης	37,8	5,6	Μεσαία
	Δάσκαλοι ειδικής αγωγής	38,1	5,6	Υψηλή
	Νοσοκομειακοί εκπαιδευτικοί	39,3	7,7	Υψηλή

Πίνακας 1α. Κατηγοριοποίηση των βαθμολογιών του MBI.

MBI	Χαμηλό	Μεσαίο	Υψηλό
Συναισθηματική Εξάντληση	Μικρότερο του 17	17-26	Μεγαλύτερο του 26
Αποπροσωποποίηση	Μικρότερο του 7	7-12	Μεγαλύτερο του 13
Προσωπική επίτευξη	Μικρότερο του 32	32-38	Μεγαλύτερο του 38

Πίνακας 2. Στατιστική σημαντικότητα των κλιμάκων σε σχέση με τις τρεις ομάδες των εκπαιδευτικών.

Υποκλίμακες	Asymp. Sig.	p
Συναισθηματική εξάντληση	0,013	<0,05
Προσωπική επίτευξη	0,054	>0,05
Αποπροσωποποίηση	0,244	>0,05

σωπική επίτευξη.

Επιπλέον, στατιστικά σημαντική διαφορά δεν βρέθηκε μεταξύ των υποκλιμάκων και των δημογραφικών παραγόντων, ηλικία, επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, χρόνια υπηρεσίας, ώρες διδασκαλίας και ώρες προετοιμασίας, ύστερα από την εφαρμογή του μη παραμετρικού ελέγχου με το κριτήριο Kruskal-Wallis.

Απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με τις αιτίες της επαγγελματικής ικανοποίησης και δυσαρέσκειάς τους

Η προσέγγιση προσδιορισμού των αιτιών που συντελούν στην επαγγελματική ευχαρίστηση ή δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών του δείγματος έγινε με τη χρήση ανοιχτών ερωτήσεων και καταγράφηκαν οι παρακάτω εκδοχές.

Εργασιακό πλαίσιο και παράγοντες που συντελούν στην ικανοποίησή τους

Το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτικών που απάντησαν στην ερώτηση τη σχετική με τους παράγοντες που συντελούν στην ικανοποίησή τους στο εργασιακό πλαίσιο ανέφεραν την αναγνώριση των προσπαθειών τους από τους γονείς (63,5%), ενώ το 36,5% ανέφεραν ως τέτοιο παράγοντα την αναγνώριση των προσπαθειών τους από τους συναδέλφους τους.

Εργασιακό πλαίσιο και παράγοντες που συντελούν στη δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών

Οι εκπαιδευτικοί ανέφεραν αρκετούς παράγοντες που τους δυσαρεστούν στην εργασία τους, όπως: την πληθώρα της ύλης στα νέα διδακτικά εγχειρίδια (54%), την εφαρμογή νέων προγραμμάτων (20,4%), τη στάση των προϊσταμένων τους (5,8%), την έλλειψη υποστηρικτικών υπηρεσιών (5,8%), την έλλειψη επικοινωνίας με τους συναδέλφους (5,8%), την αδιαφορία της πολιτείας (1,5%), τους τσακωμοί στα διαλείμματα (1,5%) και τις άσχημες συνθήκες εργασίας (1,5%). Η πλειονότητα των εκπαιδευτικών ανέφεραν ως παράγοντες που συντελούν στη δυσαρέσκειά τους την πληθώρα της ύλης στα νέα διδακτικά εγχειρίδια και την εφαρμογή των νέων προγραμμάτων.

Αλλαγή επαγγέλματος

Τα υποκείμενα της έρευνας στην πλειονότητά τους (90%) δηλώνουν ότι δεν θα άλλαζαν επάγγελμα, εάν τους δινόταν η ευκαιρία. Μόνον το 9,4% από αυτούς θα έκανε κάτι τέτοιο.

Ερμηνεία και συζήτηση των αποτελεσμάτων

Η έρευνα έδειξε ότι οι δάσκαλοι των σχολείων γενικής αγωγής και εκπαίδευσης βιώνουν υψηλού βαθμού συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση, και μέτριου βαθμού προσωπική επίτευξη. Αντίθετα, οι δάσκαλοι ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης και οι νοσοκομειακοί βιώνουν χαμηλού βαθμού

συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση, και υψηλού βαθμού προσωπική επίτευξη. Το εύρημα αυτό μάς οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι δάσκαλοι γενικής αγωγής και εκπαίδευσης βρίσκονται σε ένα πρώτο στάδιο επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ οι δάσκαλοι ειδικής αγωγής και οι νοσοκομειακοί δεν βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση.

Η εκδήλωση υψηλής προσωπικής επίτευξης από τους εκπαιδευτικούς των δύο αυτών ομάδων ενδέχεται να οφείλεται στον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται την αποτελεσματικότητά τους, η οποία βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με τους μαθητές και τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες, όπως αυτές ορίζονται από την κατάσταση στην οποία βρίσκονται. Ο εκπαιδευτικός που διδάσκει σε νοσοκομειακές συνθήκες είναι εύκολο να βιώνει υψηλή προσωπική επίτευξη, αφού η εκπαίδευση δεν είναι απόλυτα σχολειοποιημένη και κύριος στόχος της είναι να κρατηθεί η επαφή του παιδιού με το σχολείο. Ο στόχος αυτός υλοποιείται έστω και με την απλή διατήρηση της σχέσης εκπαιδευτικού-μαθητή ή με την απλή διεκπεραίωση της ύλης, πράγμα που σχεδόν πάντα επιτυγχάνεται. Οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής αντλούν την προσωπική ικανοποίηση από την επίτευξη των στόχων οι οποίοι είναι εξατομικευμένοι και διαφοροποιούνται σε σχέση με εκείνους των μαθητών γενικής εκπαίδευσης σε πολλές παραμέτρους (βαθμός δυσκολίας, χρόνος υλοποίησης κ.ά.).

Η σύγκριση των τριών ομάδων έδειξε, όπως προαναφέραμε, ότι οι δάσκαλοι γενικής αγωγής και εκπαίδευσης είναι εκείνοι που βιώνουν σε μεγάλο βαθμό την επαγγελματική εξουθένωση συγκριτικά με τις άλλες δύο ομάδες, εύρημα το οποίο συνάδει με το πόρισμα προγενέστερης έρευνας των Καλύβα Ε., Καραγιάννη Π. και συν. (2007), που εξήχθη από πληθυσμό-στόχο μόνο δασκάλων γενικής και ειδικής εκπαίδευσης, και κατέδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής νιώθουν λιγότερο επαγγελματικά εξουθενωμένοι σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς γενικής εκπαίδευσης.

Σύμφωνα με τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων του συνόλου του δείγματος αναιρείται η αρχική υπόθεση που βασίστηκε στην πιλοτική έρευνα, η οποία ανέφερε ότι η ομάδα που έχει τη μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση ήταν εκείνη των νοσοκομειακών εκπαιδευτικών με δεύτερη στη διαβάθμιση την ομάδα των εκπαιδευτικών της ειδικής αγωγής και τελευταία εκείνη των δασκάλων γενικής αγωγής και εκπαίδευσης (Παπουτσάκη και Πατσάλης, 2009).

Οι δάσκαλοι γενικής αγωγής και εκπαίδευσης φαίνεται πως αντιμετωπίζουν πολλές και ποικίλες δυσκολίες στην καθημερινή εκπαιδευτική διαδικασία λόγω της νέας εκπαιδευτικής κατάστασης, της ετερογενούς σύνθεσης των τάξεων γενικότερα, και ιδιαίτερα εξαιτίας του πολυπολιτισμικού προφίλ των τάξεων. Η ερμηνεία αυτή ενισχύεται από τα αποτελέσματα σχετικής έρευνας, που δείχνει ότι 15% των εκπαιδευτικών αναφέρουν την αντιμετώπιση προβλημάτων που προκύπτουν από την πολυπολιτισμική σύνθεση των τάξεων ως σημαντική πηγή εργασιακού άγχους (Λεονταρή και συν., 2000:141). Επιπλέον, η ομάδα αυτή των εκπαιδευτικών αντιμετωπίζει περισσότερες στρεσογόνες καταστάσεις σε σχέση με τις άλλες, γιατί πέραν των γενικών διδακτικών-παιδαγωγικών, διοικητικών

και άλλων καθηκόντων τους καλούνται να αντιμετωπίσουν καθημερινά ειδικά προβλήματα, όπως μαθησιακά, συναισθηματικά, συμπεριφορές, ακόμη και βίας και επιθετικότητα, ενώ διδάσκουν σε τάξεις των 20 έως 25 μαθητών εργαζόμενοι από 21 έως και 25 ώρες εβδομαδιαίως. Επιπρόσθετα, δεν βρίσκουν καμία υποστήριξη από άλλους φορείς και τούτο διότι οι λίγοι σχολικοί ψυχολόγοι, που θα μπορούσαν να λειτουργήσουν αφενός ως αρωγοί στην άσκηση του ρόλου τους και αφετέρου ως ειδικοί συναισθηματικής υποστήριξης και καθοδήγησης (Παππά, 2006), από τότε που άρχισαν να διορίζονται (1988), σύμφωνα με το Ν. 1566/85 τοποθετούνται μόνο σε ειδικά σχολεία, ενώ τα ΚΔΑΥ (νυν ΚΕΔΔΥ), ύστερα από την ίδρυσή τους (Ν.2817/2000), παρέχουν μόνον αξιολόγηση και όχι υποστήριξη.

Οι δάσκαλοι των Τμημάτων Ένταξης (ΤΕ), με τη σειρά τους, ύστερα από τις νέες νομοθετικές ρυθμίσεις στην ειδική αγωγή και εκπαίδευση (Ν.699/2-10-2008) έχουν να διαχειριστούν όντως περισσότερο περίπλοκα και εξειδικευμένα προβλήματα, τα οποία όμως διαθέτουν την ευχέρεια να τα αντιμετωπίζουν σε ξεχωριστό πλαίσιο, μέσα σε μικρές ενίοτε και ομοιογενείς ομάδες και όχι ενιαία και σε πολυπληθείς τάξεις, όπως συμβαίνει με τους δασκάλους γενικής εκπαίδευσης. Ας μην ξεχνάμε ότι ένα πλήθος ερευνών συσχέτισης (correlative studies) έχουν καταδείξει τη σχέση μεταξύ του μεγάλου αριθμού μαθητών των τάξεων και του αυξημένου άγχος και την εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών (Travers & Cooper, 1996). Επιπλέον, οι ειδικοί παιδαγωγοί δεν ακολουθούν ένα αναλυτικό πρόγραμμα το οποίο τους δεσμεύει σε τέτοιο βαθμό χρονικά όσο αυτό συμβαίνει στους δασκάλους γενικής εκπαίδευσης, με αποτέλεσμα να νιώθουν λιγότερο εξουθενωμένοι σε σχέση με αυτούς.

Εκτός από τα παραπάνω στοιχεία, που προσδιορίζουν το επαγγελματικό έργο των εκπαιδευτικών και αναδεικνύονται συγχρόνως από διάφορες έρευνες ως αγγογόνοι παράγοντες (Kyriacou & Sutcliffe 1977· Kyriacou & Sutcliffe, 1979· Καραδήμας & συν. 2004: 408· Κάντας, 2001), ένας ακόμα παράγοντας που καθιστά τους εκπαιδευτικούς της γενικής αγωγής και εκπαίδευσης, και όχι τόσο τους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής και τους νοσοκομειακούς, ευάλωτους στην επαγγελματική εξουθένωση είναι οι προσδοκίες της κοινωνίας, η οποία «βλέπει σε αυτούς, το μέσον για να κάνει η εκπαίδευση το άλμα προς τα εμπρός» (Παπανασούμ, 2004:51).

Οι νοσοκομειακοί εκπαιδευτικοί φαίνεται να έχουν εξοπλιστεί με μηχανισμούς άμυνας οι οποίοι τους προστατεύουν από την αγγογόνο απειλή που δημιουργεί το ζήτημα της συχνής επαφής με την αρρώστια, τον πόνο και ενίοτε το θάνατο των άρρωστων μαθητών. Για το λόγο αυτό, βρέθηκε να βιώνουν σε λιγότερο βαθμό τη συναισθηματική εξουθένωση σε σχέση με τις δύο άλλες ομάδες. Πέραν τούτου, συγκριτικά με τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς αντιμετωπίζουν λιγότερα και όχι τόσο σύνθετα προβλήματα σχετικά με την άσκηση του επαγγελματικού τους έργου, που οφείλονται: στην απαλλαγή από μια σειρά μη διδακτικού χαρακτήρα υποχρεώσεις (εφημερία, τακτική ενημέρωση γονέων ατομικά και συλλογικά, αξιολόγηση, επίδοση βαθμολογίας ανά χρονικά διαστήμα-

τα), στη μεγάλη διδακτική αυτονομία ως προς τη διεκπεραίωση της σχολικής ύλης, στο μη «ορθολογικό» ωράριο (αυστηρά προσδιορισμένη ώρα έναρξης και λήξης διδασκαλίας συγκεκριμένου γνωστικού αντικειμένου), στην απουσία κοινωνικής λογοδοσίας, εργασιακού φόρτου και προβλημάτων πειθαρχίας και διαχείρισης της σχολικής τάξης, όπως και στη μηδαμινή άσκηση πίεσης που δέχονται από το τόσο απαιτητικό, κυρίως για την πρώτη ομάδα, αναλυτικό προγράμματα πάνω τους (μικρο-χρονοπρογραμματισμός, ολοκλήρωση της σχολικής ύλης). Οι εν λόγω εκπαιδευτικοί διδάσκουν ατομικά τους μαθητές και βρίσκονται σε επαφή και παιδαγωγική-διδακτική αλληλεπίδραση μαζί τους κατά το μικρό διάστημα της παραμονή τους στο νοσοκομείο και εφόσον το επιθυμούν οι ίδιοι.

Η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση καθώς και η μειωμένη προσωπική επίτευξη δεν φαίνεται να σχετίζονται με τα δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, χρόνια εκπαιδευτικής υπηρεσίας, ώρες επαγγελματικής ενασχόλησης, ώρες προετοιμασίας, ειδικότητα) και των τριών ομάδων. Το εύρημα αυτό συνάδει με το πόρισμα της έρευνας των Καλύβα Ε. και συν. (2007) όσον αφορά στην ηλικία και στη διδακτική εμπειρία, ενώ, όσον αφορά στο φύλο, η προαναφερθείσα έρευνα έδειξε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί γενικής αγωγής και εκπαίδευσης φαίνεται να έχουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξουθένωση σε σχέση με τις γυναίκες, γεγονός που δεν συμβαίνει με τους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής.

Τέλος, η έρευνά μας ανέδειξε τους παράγοντες εκείνους που συντελούν στην ικανοποίηση και τη δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών από το εργασιακό τους πλαίσιο. Οι παράγοντες που συντελούν στη δυσαρέσκεια την οποία εκδηλώνουν οι εκπαιδευτικοί, σύμφωνα με τις αποτυπωθείσες στάσεις, είναι: α) η πληθώρα της ύλης και τα νέα διδακτικά εγχειρίδια, β) η εφαρμογή νέων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, όπως προγραμμάτων ένταξης, ενσωμάτωσης, Ευέλικτης Ζώνης, Αγωγής Υγείας κ.ά., γ) η έλλειψη επικοινωνίας με τους συναδέλφους τους, δ) η έλλειψη υποστήριξης από τους προϊστάμενους τους, ε) η έλλειψη υποστηρικτικών υπηρεσιών, στ) η αδιαφορία της πολιτείας και ζ) οι άσχημες συνθήκες εργασίας (μικρές αίθουσες, πολλοί μαθητές κ.ά.). Η πλειονότητα όμως των εκπαιδευτικών αναφέρθηκαν στην πληθώρα της ύλης και το πλήθος των απαιτήσεων που απορρέουν από τα νέα διδακτικά εγχειρίδια, γεγονός που επιβεβαιώνεται έμμεσα και από άλλες έρευνες με άλλο προσανατολισμό (Παπουτσάκη, 2008; Πατσάλης και Παπουτσάκη, 2009). Σε αυτές οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν την αδυναμία να εφαρμόσουν νέα καινοτόμα προγράμματα, όπως αυτό της Ευέλικτης Ζώνης, εξαιτίας των αυξημένων απαιτήσεων των νέων διδακτικών εγχειριδίων. Όπως φαίνεται, όμως, η αρνητική στάση τους δεν εκδηλώνεται τόσο σε αυτό καθαυτό το επάγγελμα, αφού επικεντρώνουν κυρίως, και με υψηλό ποσοστό συγκριτικά με τους Γερμανούς εκπαιδευτικούς, σε πτυχές του αναλυτικού προγράμματος (Körner C. Sylvia, 2002: 252)

Παράγοντας που συντελεί στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους είναι η αναγνώριση των προσπαθειών τους από τους γονείς και από

τους συναδέλφους τους. Στην πλειονότητά τους (90%) είναι ευχαριστημένοι με το επάγγελμά τους και δεν θα άλλαζαν επάγγελμα, εάν τους δινόταν η ευκαιρία. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με το εύρημα της έρευνας των Koustelios & Koustelios (1998). Η υψηλού βαθμού συναισθηματική εξάντληση, όμως, δημιουργεί μια αντίφαση, η οποία μπορεί να ερμηνευτεί με την υπόθεση ότι οι εκπαιδευτικοί που την παρουσιάζουν ενδεχομένως να υπερβάλλουν κατά τη συμπλήρωση των σχετικών ερωτηματολογίων.

Το γεγονός ότι τα παραπάνω ερευνητικά αποτελέσματα βασίζονται, αναφορικά με τους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής και εκείνους της γενικής εκπαίδευσης, στα δεδομένα ενός μικρού δείγματος από σχολεία του κέντρου της Α' Διεύθυνσης Αθηνών υποβάλλει αρχικά στη σκέψη ότι ίσως λειτουργεί περιοριστικά ως προς τη δυνατότητα γενίκευσής τους σε όλο τον πληθυσμό των δασκάλων. Η γενίκευση, όμως, αποτελεί μια υπόθεση υπό διαρκή έλεγχο και όχι ένα διαχρονικό συμπέρασμα, και το γεγονός ότι πολλά από τα ευρήματα μας έρχονται σε συμφωνία με αντίστοιχα προηγούμενων ερευνών αποδυναμώνει την παραπάνω επιφύλαξη και προσδίδει, τρόπον τινά, στην έρευνά μας αυξημένη αξιοπιστία.

Αντί πρόταση: Αν η πολιτεία συμμαρξίζεται όντως αυτό που οι Maslach και Leiter επισημαίνουν, ότι δηλαδή *το πιο πολύτιμο και ακριβό μέρος του εκπαιδευτικού συστήματος είναι οι άνθρωποι που διδάσκουν* (Πατσάλης, 2009: 85, όπως παραπέμπει στο: Maslach και Leiter, 1999) και εάν επιθυμεί να τους προφυλάξει, οφείλει να λάβει τα κατάλληλα προληπτικά και «θεραπευτικά» μέτρα με παρεμβάσεις σε ατομικό (έγκαιρη αναγνώριση των συμπτωμάτων κ.ά.) και οργανωτικό/διοικητικό επίπεδο (ίδρυση υπηρεσίας ετοιμότητας, βελτίωση των συνθηκών εργασίας, παροχή συνεχιζόμενης επιμόρφωσης κ.ά.) για την αντιμετώπιση του ζητήματος.

Βιβλιογραφία

- Barth, A.-R. (1990). *Burnout bei Lehrern. Eine empirische Untersuchung*. Dissertation. Universität Erlangen-Nürnberg.
- Blandford, S. & Grundy, W. (2000). Developing a culture for positive behaviour management. *Emotional and behave Difficulties* 19(1): 21-32.
- Farber, B.A. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher*. San Francisco: Jasley-Bass.
- Freudenberger, H.J. (1975). The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy Theory, Reserarch and Practice* 12, 73-82.
- Hellesøy, O. – Gønhaug, K. – Kvitastein, O. (2000). Burnout: Conceptual issues and empirical findings from a new research setting. *Scandinavian Journal of Management*, 16, 233-247.
- Hughes, R.E. (2001). Deciding to leave but staying: teacher burnout, precursors and turnover. *Journal of Human Resource Management*, 12 (2), 288-298.
- Kantas, A. & Vassilaki, E. (1997). Burnout in Greek teachers: Main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory. *Work and Stress*, 11, 94-100.
- Καλύβα, Ε. – Καραγιάννη, Π. – Τζιάστας, Θ. – Τσοντάκη, Μ. – Χατζηαλεξιάδου, Ε. (2007). Η επίδραση της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στην αντίληψη ανεπιθύμητων συμπερι-

- φορών από τους μαθητές. Στο: *Πρακτικά του Συνεδρίου του Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Σχολής Επιστημών της Αγωγής*, με τίτλο: *Η πρωτοβάθμια εκπαίδευση και οι προκλήσεις της εποχής μας*, σ. 1279-1283.
- Καραδήμας, Ε. – Κаланτζή-Αζίζι, Α. – Κόλλια, Η. – Ρούση-Βέργου, Χ. – Γεωργίου, Ε. – Τσίλια, Α.Μ. – Τζάβελου, Ε. – Γλυκού, Μ. (2004). Προγράμματα διαχείρισης του στρες σε παιδιά, εφήβους και εκπαιδευτικούς. Στο: Μ. Ζαφειροπούλου & Γ. Κλεφτάρας (επιμ.), *Εφαρμοσμένη Κλινική Ψυχολογία του παιδιού*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Knauder, H. (1996). Burnout bei LehrerInnen und die Auswirkungen auf das Schulklima. Ergebnisse einer Grazer Untersuchung. Στο: *Erziehung und Unterricht* 9/1996, 682-688.
- Κολιάδης, Ε. – Μυλωνάς, Κ.Λ. – Κουμπιάς, Ε.Λ. – Τσιναρέλλης, Γ. – Βαλσάμη, Ν. – Βάρφη, Β. (2000). Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε Εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Γενικής & Ειδικής Αγωγής. Στο: *Πρακτικά του 2ου Πανελληνίου Συνεδρίου της Ελληνικής Παιδαγωγικής Εταιρείας της Ελλάδος*.
- Körner C. Sylvia (2002). *Das Phänomen Burnout am Arbeitsplatz Schule*, Dissertation, Universität Erfurt .
- Koustelios, A. & Kousteliou, I. (1998). Relations among measures of job satisfaction, role conflict, and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports*, 82, 131-136.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1979). A note of teacher stress and locus of control. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 227-228.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, Sources and Symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48, 159-167.
- Leiter, M. & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.
- Leiter, M. & Maslach, C. (2005). A mediation model of job burnout. In: A.-S. Antoniou & C.L. Cooper (eds): *Research Companion to Organizational Health Psychology*. Edward Elgar: Northampton, MA.
- Λεονταρή, Α. – Κυρίδης, Α. – Γιαλαμάς, Β. (1996). Εκπαιδευτικό στρες. *Ψυχολογικά Θέματα*, 7, 139-152.
- Λεονταρή Α. – Κυρίδης, Α. – Γιαλαμάς, Β. (2000). Το επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 7 (30), 139-161.
- Maslach, C & Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, California. Consulting Psychologists Press. Inc.
- Maslach, C. & Shaufeli, W. (1993). Job Burnout, *Annual Reviews*, 52, 397-422.
- Maslach, C. (1976). Burnt-out. *Human Behavior*, 5(9), 16-22.
- Maslach, C. & Jacson, C. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- McGee-Cooper, A. – Trammell, D. – Lau, B. (1990). *You Don't Have to Go Home From Work Exhausted: The Energy Engineering Approach*. Dallas: Bowen & Rogers.
- Παγοροπούλου, Α. – Κουμπιάς, Μ. – Γιαβρίμης, Π. (2002). Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης: Το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση, *Μέντορας*, 5, 103-127.
- Παπουτσάκη, Κ. (2008). *Η εφαρμογή της Ευέλικτης Ζώνης στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και η συμβολή της στην καλλιέργεια γνωστικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων του μαθητή*. Διπλωματική Εργασία, Αθήνα: ΕΑΠ.
- Πατσάλης, Χ. (2009). Ευέλικτη Ζώνη διαθεματικών και δημιουργικών δραστηριοτήτων: Μια καινοτομία υπό αμφισβήτηση (εισήγηση σε συνέδριο). *Νέα Παιδεία*, τ. 129, σ. 79-88.
- Πατσάλης Χ. – Παπουτσάκη, Κ. (2009) Ευέλικτη Ζώνη: Θεωρία και πράξη. Στο: *Πρακτικά του 6ου Πανελληνίου Συνεδρίου της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος*, τ. 1, σ. 971-977.

- Παπουτσάκη, Κ. – Πατσάλης, Χ. (2009). Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στο: *Πρακτικά του 12^{ου} Πανελληνίου Συνεδρίου Ψυχολογικής Έρευνας. ΕΛΨΕ. 14-17 Μαΐου*. Βόλος, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Παππά, Β. (2006). Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 11, 141-158.
- Παπαναούμ, Ζ. (2004). *Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού*. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Schaufeli, W.B. – Daamen, J. – van Mierlo, H. (1994). Burnout among Dutch teachers: An MBI-validity study. *Educational and Psychological Measurement*, 54, 803-812.
- StatSoft, Inc. (2006). *Electronic Statistics Textbook*. Tulsa, OK: StatSoft. Διαθέσιμο online: <http://www.statsoft.com/textbook/stathome.html>.
- Van Horn, J.E. – Schaufeli, W.B. – Greenglass, E.S. – Burke, R.J. (1997). A Canadian-Dutch comparison of teachers' burnout. *Psychological Reports*, 81, 371-382.
- Ψαρρού, Μ. & Ζαφειρόπουλος, Κ. (2001). *Επιστημονική έρευνα: Θεωρία και εφαρμογές στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Τυπωθήτω.

