



Τεύχος 13 (2018) 49-62

<http://www.jstar.gr>

## Επαγγελματική Εξουθένωση και Φυσική Δραστηριότητα Διοικητικών Υπαλλήλων Διευθύνσεων Εκπαιδευτικής Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας

**Ζ. Θανασιά, Φ. Φιλίππου, Ε. Τσίτσαρη, Ε. Μπεμπέτσος, Στ. Ρόκκα**

Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

### ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να διερευνήσει το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης των διοικητικών υπαλλήλων στις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας. Επιπλέον, εξετάστηκε εάν υπάρχει διαφοροποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με συγκεκριμένες δημογραφικές μεταβλητές, ενώ διερευνήθηκε και η πιθανή συσχέτιση μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και επιπέδου φυσικής δραστηριότητας των εργαζομένων. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 319 διοικητικοί υπάλληλοι των Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της Περιφέρειας της Κεντρικής Μακεδονίας. Για την αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, χρησιμοποιήθηκε το Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1986), το οποίο έχει τροποποιηθεί για τον ελληνικό πληθυσμό από τους Kantas και Vassilaki (1997). Για την αξιολόγηση της φυσικής δραστηριότητας στα πλαίσια του ελεύθερου χρόνου των συμμετεχόντων, χρησιμοποιήθηκε η ελληνική έκδοση (Θεοδωράκης & Χασάνδρα, 2005) του «Leisure Time Exercise Questionnaire» (Godin & Shephard, 1997). Πραγματοποιήθηκαν οι παρακάτω στατιστικές αναλύσεις: descriptive statistic, reliability analysis, One Way analysis and Correlation analysis. Από την ανάλυση των δεδομένων προκύπτουν τα ακόλουθα: α. η συνοχή των τριών παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης κυμάνθηκε σε υψηλά επίπεδα αφού το Cronbach's  $\alpha$  βρέθηκε να είναι «Αποπροσωποποίηση» .83, «Προσωπικά Επιτεύγματα» .88 και «Συναισθηματική Εξάντληση» .84. β. Το δείγμα εμφάνισε μέτρια επίπεδα αποπροσωποποίησης, χαμηλά επίπεδα έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων και μέτρια προς υψηλή συναισθηματική εξάντληση. γ. Δεν παρατηρήθηκαν διαφορές οφειλόμενες στα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος όπως φύλο, ηλικία, επίπεδο μόρφωση ή στα χρόνια υπηρεσίας. δ. Το δείγμα παρουσίασε χαμηλά επίπεδα φυσικής δραστηριότητας. ε. η φυσική δραστηριότητα δε συσχετίζεται στατιστικά σημαντικά με την επαγγελματική εξουθένωση. Συμπερασματικά, μπορούμε να ισχυρισθούμε ότι οι διοικητικοί υπάλληλοι των διευθύνσεων εκπαίδευσης δεν παρουσίασαν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και ότι η έλλειψη φυσικής δραστηριότητας δεν αποτελεί παράγοντα επιβάρυνσης της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Διεύθυνση αλληλογραφίας:

Φίλιππος Φιλίππου  
Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης  
Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού  
Πανεπιστημιούπολη, 69100 Κομοτηνή

E-mail:

[ffilippo@phyed.duth.gr](mailto:ffilippo@phyed.duth.gr)

**Λέξεις κλειδιά:** διοικητικοί υπάλληλοι, συναισθηματική εξάντληση, ελεύθερος χρόνος, φυσική άσκηση

## Εισαγωγή

Η επαγγελματική εξουθένωση περιγράφεται ως ένα σύνδρομο σωματικής και ψυχικής εξάντλησης, στα πλαίσια του οποίου ο εργαζόμενος διακατέχεται από αρνητικά συναισθήματα και απώλεια ενδιαφέροντος για την εργασία του, δε νιώθει, πλέον, επαγγελματικά ικανοποιημένος και σχηματίζει αρνητική εικόνα για τον εαυτό του (Maslach, 1982). Ενώ, κατά τον Friedman (2000), αποτυπώνεται σαν ένα εργασιακό σύνδρομο, που προκύπτει από την αντίληψη που έχει ο εργαζόμενος ότι τα προσδοκώμενα οφέλη είναι λιγότερα από αυτά που, τελικά, αποκομίζει.

Το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτέλεσε αντικείμενο μελέτης πολλών θεωριών, συγκλίνοντας σε μια ολιστική προσέγγιση των αιτιών του και αποδίδοντάς το τόσο στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ατόμου όσο και στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος (Vachon, 1987). Σύμφωνα με τον Cherniss (1993), το άτομο οδηγείται στην εξουθένωση εξαιτίας των υπέρμετρων απαιτήσεων της δουλειάς του και του παρατεταμένου άγχους, θεωρώντας πρωταρχικής σημασίας τις πηγές άγχους που προέρχονται από το εργασιακό περιβάλλον και δευτερεύουσας σημασίας αυτές που πηγάζουν από το ίδιο το άτομο. Επιπρόσθετα, υπάρχουν ενδείξεις ότι το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί είδος χρόνιας αντίδρασης στο εργασιακό άγχος, όταν αυτό παρουσιάζεται για μεγάλο χρονικό διάστημα (Capel, 1987; Maslach, 1999), ενώ, σύμφωνα με τον Κάντα (1996), εμφανίζεται όταν το άτομο ξεπερνά τα όρια της αντοχής του και αδυνατεί να αντιμετωπίσει το εργασιακό του άγχος.

Στο σημείο αυτό αξίζει να επισημανθεί ότι η άσκηση και η συμμετοχή σε φυσικές δραστηριότητες σχετίζονται με την καλύτερη απόδοση των γνωστικών λειτουργιών, με τον περιορισμό του άγχους και της κατάθλιψης, με την αύξηση της θετικής διάθεσης, της αυτοεκτίμησης και του αυτοσυναισθήματος (Landers & Arent, 2007). Όσοι ασκούνται νιώθουν ψυχολογικά και φυσιολογικά ισχυρότεροι και έχουν περισσότερη ενέργεια να αντιμετωπίσουν στρεσογόνους παράγοντες. Τα άτομα που έχουν καλή φυσική κατάσταση αντιδρούν καλύτερα, έχουν πιο γρήγορη αποκατάσταση της καρδιακής συχνότητας και χαμηλότερα επίπεδα περιστασιακού άγχους, μετά από στρεσογόνα ερεθίσματα. Επιπλέον, η άσκηση λειτουργεί ως μηχανισμός απόσπασης της προσοχής από δυσάρεστες σκέψεις της καθημερινής ζωής. Στην πραγματικότητα, η συμμετοχή σε φυσικές δραστηριότητες και σε κατάλληλα προγράμματα άσκησης επηρεάζει ευμενώς τα άτομα σε σωματικό, ψυχολογικό και κοινωνικό επίπεδο (Θεοδωράκης, 2010).

Να τονιστεί, μάλιστα, ότι λόγω της εξέλιξης της τεχνολογίας και της εργασίας, παρατηρείται ένας καθιστικός τρόπος ζωής, που οδηγεί με απόλυτη βεβαιότητα σε αύξηση των προβλημάτων που σχετίζονται με την υγεία (Dishman, Heath & Lee, 2013). Επομένως, δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι τις τελευταίες δεκαετίες πολλά κράτη προσανατολίζονται στην προώθηση προγραμμάτων άθλησης και αναψυχής, προκειμένου να βελτιώσουν την υγεία των πολιτών τους και να μειώσουν, έτσι, τα έξοδα περίθαλψης (Orsega-Smith, Payne, Catzenmeyer & Godbey, 2000).

Εντούτοις, στην Ελλάδα λιγιστές είναι οι έρευνες που μελέτησαν τη σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης με τη φυσική δραστηριότητα (Πανιώρα, Ματσούκα, Θεοδωράκης, & Τσίτσαρη, 2017; Παπαδημητρίου, Κουστέλιος, Κρητικός & Πολλάτου, 2008; Στυλιανού, Κουστέλιος,

Ματσούκα & Γεροδήμος, 2013). Τα αποτελέσματα των εν λόγω ερευνών, έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι δεν παρουσίασαν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και ότι η επαγγελματική εξουθένωση δε συσχετίζεται στατιστικά σημαντικά με τη φυσική δραστηριότητα. Παρόλα αυτά, η φυσική δραστηριότητα μπορεί να διαδραματίσει ένα συμπληρωματικό αλλά σημαντικό ρόλο στην πρόληψη και αντιμετώπιση του συνδρόμου, διότι μπορεί να αποτελέσει βασικό εργαλείο καταπολέμησης του εργασιακού άγχους (Παπαδημητρίου και συν., 2008).

Επιπρόσθετα, μέσα από την αναδίφηση της βιβλιογραφίας δεν κατέστη δυνατόν να βρεθούν στον ελλαδικό χώρο έρευνες, που να έχουν ασχοληθεί με την επαγγελματική εξουθένωση και τη φυσική δραστηριότητα των διοικητικών υπαλλήλων στις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας.

Έτσι, σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να διερευνήσει το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης των διοικητικών υπαλλήλων στις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας. Επιπλέον, εξετάστηκε εάν υπάρχει διαφοροποίηση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με συγκεκριμένες δημογραφικές μεταβλητές, ενώ διερευνήθηκε και πιθανή συσχέτιση μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και επιπέδου φυσικής δραστηριότητας των εργαζομένων.

## Μέθοδος

### Συμμετέχοντες

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 319 διοικητικοί υπάλληλοι των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας (Ημαθίας, Α΄ & Β΄ Θεσσαλονίκης, Κιλκίς, Πέλλας, Πιερίας, Σερρών και Περιφερειακής Διεύθυνσης). Τα 142 (44.2%) άτομα υπηρετούσαν στις Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και τα 177 (55.8%) στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (πίνακας 4). Από τους 319 υπαλλήλους οι 94 (29.5%) ήταν άνδρες και οι 225 (71.5%) γυναίκες (πίνακας 1).

Τα άτομα του δείγματος ήταν σχετικά νέα στην ηλικία, αφού το 26.7% (85 άτομα) του δείγματος ήταν ηλικίας μέχρι 40 ετών, τα 176 (55.2%) άτομα ήταν ηλικίας 41-50 ετών, τα 55 (17.2%) άτομα ήταν ηλικίας 51-60 ετών και άνω των 60 ετών ήταν μόνο 3 (0.9%) άτομα (πίνακας 1).

**Πίνακας 1.** Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (φύλο & ηλικία).

Διεύθυνση	Φύλο		Ηλικία					Σύνολο
	Άνδρες	Γυναίκες	-30	31- 40	41-50	51-60	+60	
Ημαθίας	6	9	-	4	8	3	-	15
Α΄ Θεσσαλονίκης	19	63	1	17	49	15	-	82
Β΄ Θεσσαλονίκης	19	54	-	24	38	10	1	73
Κιλκίς	15	26	2	8	23	6	2	41
Πέλλας	5	13	-	5	10	3	0	18

Πιερίας	15	16	-	6	19	6	-	31
Σερρών	12	28	-	9	23	8	-	40
Περιφερειακή	3	16	1	8	6	4	-	19
<b>Σύνολο</b>	<b>94</b>	<b>225</b>	<b>4</b>	<b>81</b>	<b>176</b>	<b>55</b>	<b>3</b>	<b>319</b>

Όσον αφορά στο μορφωτικό επίπεδο του δείγματος, ένα άτομο (0.3%) ήταν της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, 38 (11.9%) της δευτεροβάθμιας, 60 (18.8%) ήταν πτυχιούχοι ΤΕΙ, ενώ η πλειοψηφία του δείγματος (158 άτομα, 49.5%) ήταν πτυχιούχοι ΑΕΙ. Τέλος, 54 άτομα (16.9%) ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου και οκτώ (2.5%) άτομα ήταν κάτοχοι διδακτορικού (πίνακας 2).

**Πίνακας 2.** Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος (μορφωτικό επίπεδο & βαθμίδα).

Διεύθυνση	Μορφωτικό επίπεδο					Βαθμίδα		Σύνολο
	Δημοτικό	Γυμνάσιο Λύκειο	ΑΕΙ-ΤΕΙ	Μεταπτυχιακό	Διδακτορικό	Α/θμια	Β/θμια	
Ημαθίας	-	2	7	4	2	3	12	15
Α΄ Θεσσαλονίκης	-	7	54	18	3	34	48	82
Β΄ Θεσσαλονίκης	1	9	51	11	1	32	41	73
Κιλκίς	-	10	27	4	-	23	18	41
Πέλλας	-	2	14	2	-	8	10	18
Πιερίας	-	1	26	3	1	6	25	31
Σερρών	-	2	32	6	-	26	14	40
Περιφερειακή	-	5	7	6	1	10	9	19
<b>Σύνολο</b>	<b>1</b>	<b>38</b>	<b>218</b>	<b>54</b>	<b>8</b>	<b>142</b>	<b>177</b>	<b>319</b>

Το δείγμα δεν είχε μεγάλη εργασιακή εμπειρία αφού το 43.9% (140 άτομα) εργαζόταν στις διευθύνσεις από 1 μέχρι 5 χρόνια, το 26.3% (84 άτομα) για 6-10 χρόνια, το 15% (48 άτομα) για 11-15 χρόνια, το 4.1% (13 άτομα) για 16-20 χρόνια, το 4.7% (15 άτομα) για 21-25 χρόνια και μόνο το 2.5% (8 άτομα) και το 3.4% (11 άτομα) εργαζόταν στον χώρο για 26-30 και για περισσότερα από 30 χρόνια αντίστοιχα.

### **Όργανα Μέτρησης**

Στο αρχικό μέρος του ερωτηματολογίου υπήρχαν ερωτήσεις καταγραφής δημογραφικών χαρακτηριστικών, όπως το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, τα χρόνια υπηρεσίας, η βαθμίδα εκπαίδευσης και η νομαρχιακή διεύθυνση εκπαίδευσης.

Για την αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, χρησιμοποιήθηκε το Maslach Burnout Inventory (MBI, Maslach & Jackson, 1986), το οποίο έχει τροποποιηθεί για τον ελληνικό πληθυσμό από τους Kantas και Vassilaki (1997). Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 22 θέματα-προτάσεις που μετρούν τρεις χαρακτηριστικές διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης: α) τη συναισθηματική εξάντληση (9 προτάσεις) π.χ. ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό/ή, β) την αποπροσωποποίηση (5 προτάσεις) π.χ. νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου, και γ) την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων (8 προτάσεις) π.χ. νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου. Οι απαντήσεις δίνονται σε επταβάθμια κλίμακα Likert όπου ποτέ = 1 και κάθε μέρα = 7.

Υψηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης υπάρχει όταν έχουμε υψηλές τιμές στις κλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και χαμηλές τιμές στην κλίμακα της προσωπικής επίτευξης. Αντίθετα, χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης υπάρχει όταν έχουμε χαμηλές τιμές στις κλίμακες της συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης και υψηλές τιμές στην κλίμακα της προσωπικής επίτευξης. Έτσι, σύμφωνα με τους κατασκευαστές του ερωτηματολογίου, για τον παράγοντα «αποπροσωποποίηση» τιμές = ή >11 δείχνουν υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης, 6-10 μέτρια και = ή <5 χαμηλά. Οι αντίστοιχες τιμές για τον παράγοντα «προσωπικά επιτεύγματα» είναι = ή <35, 41-36 και = ή >42, ενώ για τον παράγοντα «συναισθηματική εξάντληση» τιμές = ή >31 δείχνουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, τιμές 21-30 μέτρια συναισθηματική εξάντληση και = ή <20 χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης.

Για την αξιολόγηση της φυσικής δραστηριότητας στα πλαίσια του ελεύθερου χρόνου των συμμετεχόντων, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο «Leisure Time Exercise Questionnaire» των Godin και Shephard (1985; 1997), το οποίο σχεδιάστηκε για να είναι εύκολο στη χρήση, γρήγορο και χωρίς να απαιτείται λεπτομερής εξέταση. Η εγκυρότητα και η αξιοπιστία του έχουν υποστηριχθεί από πολλούς ερευνητές (Godin, 2011; Jacobs, Ainsworth, Hartman & Leon, 1993; Miller, Freedson & Kline, 1994; Sallis, Buono, Roby, Micalc & Nelson, 1993) και έχει, επιτυχώς, τροποποιηθεί και χρησιμοποιηθεί στην ελληνική γλώσσα (Θεοδωράκης & Χασάνδρα, 2005). Εξετάζει ένα διάστημα επτά ημερών (μιας πρόσφατης εβδομάδας), πόσες φορές, κατά μέσο όρο, κάνουν τις ασκήσεις για περισσότερο από 15 λεπτά και με τι ένταση (ήπια, μέτρια, έντονη), στον ελεύθερο χρόνο τους.

### **Ερωτηματολόγιο**

Αν πρόκειται για μηχανήματα που έχουν χρησιμοποιηθεί προηγουμένως από πολλούς ερευνητές, περιγράφονται σύντομα και γίνεται αναφορά στους προηγούμενους χρήστες τους. Αν το μέσο συλλογής δεδομένων είναι το ερωτηματολόγιο, αναφέρεται ο αριθμός των ερωτήσεων, τα επιμέρους τμήματά του, ο τύπος των ερωτήσεων (κλειστές-ανοικτές) και ο τρόπος με τον οποίο απαντούν οι συμμετέχοντες. Ακόμη, αναφέρεται ο συντελεστής εσωτερικής σταθερότητας α (Cronbach α) που υπολογίζεται με την ανάλυση των δεδομένων της έρευνας, ή που αναφέρεται από προηγούμενους ερευνητές που το χρησιμοποίησαν.



### **Διαδικασία**

Αρχικά ζητήθηκε και δόθηκε η άδεια από τον Διευθυντή της Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης Κεντρικής Μακεδονίας ώστε να επιτραπεί η διεξαγωγή της έρευνας στις δεκαπέντε Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, σε ένα σύνολο 428 διοικητικών υπαλλήλων. Κατόπιν, οι ερευνητές ήρθαν σε τηλεφωνική επαφή με τους Διευθυντές των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης, προκειμένου να τους ενημερώσουν για τους σκοπούς και το περιεχόμενο της έρευνας και να οριστεί ραντεβού για τη διανομή και συλλογή των ερωτηματολογίων. Τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν στους υπαλλήλους δια ζώσης από τους ίδιους τους ερευνητές και συνοδεύονταν από μια ενημερωτική επιστολή, η οποία ανέφερε το σκοπό και το περιεχόμενο της έρευνας, καθώς και ότι: α) η συμμετοχή τους είναι εθελοντική, β) τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα, γ) θα τηρηθεί απόλυτη εχεμύθεια και δ) τα αποτελέσματα θα χρησιμοποιηθούν καθαρά για επιστημονικούς λόγους.

Συνολικά, διανεμήθηκαν 332 ερωτηματολόγια από τα οποία επεστράφησαν τα 319. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων διαρκούσε από 15' έως 20' και γινόταν παρουσία των ερευνητών, οι οποίοι παρείχαν οδηγίες και διευκρινίσεις όπου απαιτούνταν, χωρίς να επηρεάζεται η διαδικασία συμπλήρωσής τους. Μέσω της προσωπικής παρουσίας των ερευνητών διασφαλίστηκε η μη ελλιπής συμπλήρωσή τους, καθώς και ο κίνδυνος απώλειάς τους.

### **Στατιστική Ανάλυση**

Για την ανάλυση των δεδομένων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS 18 (Statistical Package for the Social Sciences). Πραγματοποιήθηκαν οι παρακάτω στατιστικές αναλύσεις: περιγραφική στατιστική και ανάλυση συχνοτήτων, reliability analysis για την εξέταση της εσωτερικής συνοχής των παραγόντων υπολογίζοντας το  $\alpha$  του Cronbach, και One Way analysis για τη διαπίστωση ύπαρξης διαφορών οφειλομένων στο φύλο, στην ηλικία, στο μορφωτικό επίπεδο, στην εργασιακή εμπειρία, στη βαθμίδα εκπαίδευσης και στη νομαρχιακή διεύθυνση εκπαίδευσης του δείγματος. Τέλος, πραγματοποιήθηκε ανάλυση συσχετίσεων με τον υπολογισμό του συντελεστή συσχέτισης του Spearman ( $r$ ), για τη διερεύνηση πιθανής συσχέτισης μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και αναπτυσσόμενης φυσικής δραστηριότητας.

### **Αποτελέσματα**

#### **Φυσική δραστηριότητα**

Το δείγμα παρουσίασε χαμηλά επίπεδα φυσικής δραστηριότητας ( $M.O.=4.93$  &  $T.A.=2.87$ ). Το 6.6% του δείγματος δεν παρουσίασε καμιά δραστηριότητα, το 41% παρουσίασε χαμηλή δραστηριότητα, το 49.1% παρουσίασε μέτρια φυσική δραστηριότητα και μόνο το 1.6% παρουσίασε έντονη φυσική δραστηριότητα.

### **Επαγγελματική εξουθένωση**

#### **Ανάλυση αξιοπιστίας**

Για τον έλεγχο της εσωτερικής συνοχής του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής  $\alpha$  του Cronbach, όπου διαπιστώθηκε η μεγάλη συνοχή των τριών παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης: «Αποπροσωποποίηση»  $\alpha=.83$ , «Προσωπικά Επιτεύγματα»  $\alpha=.88$  και «Συναισθηματική Εξάντληση»  $\alpha=.84$  (πίνακας 3).

Η συνολική διακύμανση που εξηγούν οι τρεις παράγοντες ήταν 67.12% .

**Πίνακας 3.** Μ.Ο., Τ.Α. και Cronbach's  $\alpha$  των παραγόντων της Ε.Ε.

Παράγων	N	Μ.Ο.	Τ.Α.	$\alpha$ του Cronbach
Αποπροσωποποίηση	319	10.01	6.52	.83
Προσωπικά Επιτεύγματα	319	47.22	7.95	.88
Συναισθηματική Εξάντληση	319	29.50	13.2	.84

**Διαφορές της επαγγελματικής εξουθένωσης οφειλόμενες στο φύλο**

Για τη διαπίστωση διαφορών οφειλόμενων στο φύλο του δείγματος πραγματοποιήθηκαν 3 One Way ANOVA αναλύσεις. Από τα αποτελέσματα - προσωπικά επιτεύγματα:  $f(1,318)=.635$ ,  $p>.05$ , αποπροσωποποίηση:  $f(1,318)=.55$ ,  $p>.05$ , συναισθηματική εξάντληση:  $f(1,318)=.144$ ,  $p>.05$ - διαπιστώθηκε ότι δεν υφίστανται στατιστικά σημαντικές διαφορές οφειλόμενες στο φύλο του δείγματος.

**Διαφορές της επαγγελματικής εξουθένωσης οφειλόμενες στην ηλικία**

Για τη διαπίστωση διαφορών οφειλόμενων στην ηλικία του δείγματος πραγματοποιήθηκαν 3 One Way ANOVA αναλύσεις. Από τα αποτελέσματα - προσωπικά επιτεύγματα:  $f(1,318)=2.61$ ,  $p>.05$ , αποπροσωποποίηση:  $f(1,318)=.652$ ,  $p>.05$ , συναισθηματική εξάντληση:  $f(1,318)=.471$ ,  $p>.05$ - διαπιστώθηκε ότι δεν υφίστανται στατιστικά σημαντικές διαφορές οφειλόμενες στην ηλικία του δείγματος.

**Διαφορές της επαγγελματικής εξουθένωσης οφειλόμενες στο μορφωτικό επίπεδο**

Για τη διαπίστωση διαφορών οφειλόμενων στο επίπεδο εκπαίδευσης του δείγματος πραγματοποιήθηκαν 3 One Way ANOVA αναλύσεις. Από τα αποτελέσματα - προσωπικά επιτεύγματα:  $f(1,318)=1.71$ ,  $p>.05$ , αποπροσωποποίηση:  $f(1,318)=.91$ ,  $p>.05$ , συναισθηματική εξάντληση:  $f(1,318)=.85$ ,  $p>.05$ - διαπιστώθηκε ότι δεν υφίστανται στατιστικά σημαντικές διαφορές οφειλόμενες στο μορφωτικό επίπεδο του δείγματος.

**Διαφορές της επαγγελματικής εξουθένωσης οφειλόμενες στα χρόνια υπηρεσίας**

Για τη διαπίστωση διαφορών οφειλόμενων στα χρόνια υπηρεσίας του δείγματος πραγματοποιήθηκαν 3 One Way ANOVA αναλύσεις. Από τα αποτελέσματα - προσωπικά επιτεύγματα:  $f(1,318)=.68$ ,  $p>.05$ , αποπροσωποποίηση:  $f(1,318)=.55$ ,  $p>.05$ , συναισθηματική εξάντληση:  $f(1,318)=.38$ ,  $p>.05$  - διαπιστώθηκε ότι δεν υφίστανται στατιστικά σημαντικές διαφορές οφειλόμενες στα χρόνια υπηρεσίας του δείγματος.

**Διαφορές της επαγγελματικής εξουθένωσης οφειλόμενες στη νομαρχιακή διεύθυνση εκπαίδευσης**

Για τη διαπίστωση διαφορών οφειλόμενων στον τόπο υπηρεσίας του δείγματος πραγματοποιήθηκαν 3 One Way ANOVA αναλύσεις. Από τα αποτελέσματα - προσωπικά επιτεύγματα:  $f(1,318)=.75$ ,  $p>.05$ , αποπροσωποποίηση:  $f(1,318)=1.96$ ,  $p>.05$ , συναισθηματική εξάντληση:  $f(1,318)=1.15$ ,  $p>.05$ - διαπιστώθηκε ότι δεν υφίστανται στατιστικά σημαντικές διαφορές οφειλόμενες στον τόπο υπηρεσίας του δείγματος.

### **Διαφορές της επαγγελματικής εξουθένωσης οφειλόμενες στη βαθμίδα εκπαίδευσης**

Για τη διαπίστωση διαφορών οφειλόμενων στη βαθμίδα (πρωτοβάθμια/ δευτεροβάθμια) υπηρεσίας του δείγματος πραγματοποιήθηκαν 3 One Way ANOVA αναλύσεις. Από τα αποτελέσματα - προσωπικά επιτεύγματα:  $f(15,303)=.859$   $p>.05$ , αποπροσωποποίηση:  $f(15,303)=1.665$ ,  $p>.05$ , συναισθηματική εξάντληση:  $f(15,303)=1.023$ ,  $p>.05$ - διαπιστώθηκε ότι δεν υφίστανται στατιστικά σημαντικές διαφορές οφειλόμενες στη βαθμίδα (πρωτοβάθμια/ δευτεροβάθμια) υπηρεσίας του δείγματος.

### **Συσχέτιση των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης με τη φυσική δραστηριότητα**

Τρεις αναλύσεις συσχετίσεων (συντελεστής  $r$  του Pearson) πραγματοποιήθηκαν για τη διαπίστωση πιθανών συσχετίσεων μεταξύ των τριών παραγόντων της επαγγελματικής εξουθένωσης και της φυσικής δραστηριότητας που ανέπτυξαν τα άτομα του δείγματος. Από τα αποτελέσματα φάνηκε ότι η φυσική δραστηριότητα δε συσχετίζεται στατιστικά σημαντικά με την επαγγελματική εξουθένωση ( $r$ : προσωπικά επιτεύγματα  $.08$  &  $p=.98$ , αποπροσωποποίηση  $r: .001$  &  $p=.99$ , και συναισθηματική εξάντληση  $r:.001$  &  $p=.15$ ). .

### **Συζήτηση**

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να αξιολογηθεί το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης των διοικητικών υπαλλήλων στις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας. Επιπλέον, εξετάστηκε εάν υπάρχει διαφοροποίηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης σε σχέση με συγκεκριμένες δημογραφικές μεταβλητές, όπως το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, τα χρόνια υπηρεσίας, η βαθμίδα και η περιφερειακή ενότητα/νομαρχιακή διεύθυνση εκπαίδευσης. Παράλληλα, η έρευνα εξέτασε αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και επιπέδου φυσικής δραστηριότητας των εργαζομένων. Για το σκοπό αυτό, το δείγμα της έρευνας που χρησιμοποιήθηκε ήταν 319 διοικητικοί υπάλληλοι, από τους οποίους οι 225 ήταν γυναίκες και οι 94 ήταν άνδρες. Η έρευνα διεξήχθη σε 6 νομούς (Ημαθίας, Πέλλας, Πιερίας, Θεσσαλονίκης, Σερρών και Κιλκίς) και σε 15 Διευθύνσεις Εκπαίδευσης (7 Πρωτοβάθμιες, 7 Δευτεροβάθμιες και 1 Περιφερειακή).

Όσον αφορά τη δομική εγκυρότητα του ερωτηματολογίου, τα αποτελέσματα συμφωνούν με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί σε Ελλάδα και Κύπρο και τα οποία κυμαίνονταν  $.53$  έως  $.63$  για τον παράγοντα «αποπροσωποποίηση»,  $.72$  έως  $.75$  για τον παράγοντα «προσωπικά επιτεύγματα», και  $.82$  έως  $.85$  για τον παράγοντα «συναισθηματική εξάντληση» (Αβεντισιάν- Παγοροπούλου, Κουμπιάς & Γιαβρίμης, 2002; Kokkinos, 2007; Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007).

Αναλύοντας τις τρεις διαστάσεις της διαπιστώθηκε ότι ο μέσος όρος των διοικητικών υπαλλήλων, που εργάζονται στις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας, εμφανίζει μέτρια προς υψηλή συναισθηματική εξάντληση ( $M.O.=29.50$  &  $T.A.=13.21$ ), μέτρια επίπεδα αποπροσωποποίησης ( $M.O.=10.1$  &  $T.A.=6.52$ ) και χαμηλά επίπεδα έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων ( $M.O.=47.22$  &  $T.A.=7.57$ ). Κάτι τέτοιο επιβεβαιώνει την υπόθεση της έρευνας ότι οι διοικητικοί υπάλληλοι των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας δε βιώνουν χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης.



Τα ευρήματα αυτά συνάδουν με τα ευρήματα ανάλογων ερευνών στον ελληνικό χώρο (Αναστασοπούλου, 2011; Κιπένης, 2011; Σαλμάν & Πλατσίδου, 2011; Χαραλάμπους, 2012), που βρήκαν μέτριο βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης. Από την άλλη, έρχονται σε αντίθεση με την έρευνα των Belias και συν. (2013) και της Στυλιανού (2015), στις οποίες η επαγγελματική εξουθένωση κυμάνθηκε σε χαμηλά επίπεδα.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας προέκυψε πως οι διοικητικοί υπάλληλοι των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας δεν παρουσίασαν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Ωστόσο, στον παράγοντα συναισθηματική εξάντληση εμφάνισαν μέτρια προς υψηλά επίπεδα, γεγονός που προμηνύει την εκδήλωση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτό, ίσως, να οφείλεται στις απαιτήσεις της εργασίας (ωράριο, χρονική πίεση), καθώς και στη φύση της εργασίας που είναι γραφειοκρατική και μονότονη.

Σχετικά με το φύλο του δείγματος, δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες σε καμία από τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα αποτελέσματα αυτά βρίσκονται σε συμφωνία με αντίστοιχες έρευνες από τον ελληνικό (Αναστασοπούλου, 2011; Κρούπης & συν., 2012; Σαλμάν & Πλατσίδου, 2011; Στυλιανού, 2014), αλλά και από το διεθνή χώρο (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; McCarty et al., 2007). Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνει την αρχική υπόθεση της έρευνας ότι δε θα υφίστανται στατιστικά σημαντικές διαφορές στο βαθμό της επαγγελματικής εξουθένωσης που παρουσιάζουν οι διοικητικοί υπάλληλοι των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης οφειλόμενες στο φύλο του δείγματος.

Σε αντίθετο συμπέρασμα κατέληξε η έρευνα του Κιπένη (2011), σε 144 πιλότους της Πολεμικής Αεροπορίας, καθώς και η έρευνα των Gorji και Vaziri (2011) σε ένα δείγμα 250 εργαζομένων σε τράπεζες, στις οποίες οι άνδρες σημείωσαν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Υπάρχει, όμως, και η άποψη άλλων ερευνητών, που υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες βιώνουν συχνότερα το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης από ότι οι άνδρες (Lackritz, 2004).

Επιπλέον, η ηλικία των συμμετεχόντων δε φάνηκε να παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφορά σε καμία από τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, επιβεβαιώνοντας την υπόθεση της έρευνας, που υποστήριζε ότι η ηλικία των διοικητικών υπαλλήλων των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης δεν έχει επίδραση στην εκδήλωση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το αποτέλεσμα αυτό συνάδει με τις έρευνες των Αναστασοπούλου (2011), Στυλιανού (2014) και Lackritz (2004). Στον αντίποδα, η έρευνα των Belias και συν. (2013) κατέδειξε ότι οι νεότεροι σε ηλικία εργαζόμενοι βιώνουν πιο έντονα και πιο συχνά το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς και η έρευνα των Σαλμάν και Πλατσίδου (2011), που έδειξε ότι οι νέοι δικηγόροι δύνανται να εμφανίσουν σημάδια αποπροσωποποίησης προς τους πελάτες τους.

Ούτε το μορφωτικό επίπεδο φάνηκε να παρουσιάζει στατιστικά σημαντικά διαφορά σε καμία από τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, γεγονός που ενισχύει την αρχική υπόθεση της έρευνας. Στα ίδια αποτελέσματα, με την παρούσα έρευνα, κατέληξαν και οι έρευνες των Βασιλειάδου (2013), Gorji και Vaziri (2011) και των Hannigan και συν. (2000). Το συμπέρασμα αυτό αντιτίθεται στην έρευνα των Mohren και συν. (2003), σε Ολλανδούς υπαλλήλους, που βρήκε ότι το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο σχετίζεται με την επαγγελματική εξουθένωση. Από την άλλη, οι Maslach και συν. (2001) αναφέρουν, με βάση τις εμπειρίες τους, ότι η επαγγελματική εξουθένωση απαντάται, ως επί το πλείστον, στους υπαλλήλους που έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο.

Το δημογραφικό στοιχείο των χρόνων υπηρεσίας δε διαπιστώθηκε να παίζει κάποιο ρόλο στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως άλλωστε είχε παρατηρηθεί και

στην έρευνα της Αναστασοπούλου (2011) και στην έρευνα των Σαλμάν και Πλατσίδου (2011). Όμως, σύμφωνα με άλλους ερευνητές, το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης εμφανίζει υψηλότερα ποσοστά στους εργαζόμενους, που έχουν λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας (Brewer & Shapard, 2004; Θεοδωράτου & συν., 2004).

Επιπρόσθετα, από τα αποτελέσματα της έρευνας δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στη βαθμίδα εκπαίδευσης και στη νομαρχιακή διεύθυνση εκπαίδευσης και στο βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης των διοικητικών υπαλλήλων στις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης. Τα στοιχεία αυτά δεν έχει βρεθεί να έχουν απασχολήσει παλιότερες έρευνες, κάτι που προσπάθησε να μελετήσει η συγκεκριμένη έρευνα.

Όσον αφορά στη φυσική δραστηριότητα των διοικητικών υπαλλήλων, η οποία αξιολογήθηκε με το ερωτηματολόγιο «Leisure Time Exercise Questionnaire» των Godin και Shephard (1985; 1997), βρέθηκε να κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα. Πιο συγκεκριμένα, το 6.6% του δείγματος δεν παρουσίασε καμιά δραστηριότητα, το 41% παρουσίασε χαμηλή δραστηριότητα, το 49.1% παρουσίασε μέτρια φυσική δραστηριότητα και μόνο το 1.6% παρουσίασε έντονη φυσική δραστηριότητα. Τα ανωτέρω ευρήματα ενισχύονται και από τις έρευνες των Στυλιανού και συν. (2013), που ανέφεραν ότι το 63% των εργαζομένων δεν ασκείται συστηματικά και το 37% ασκείται συστηματικά, καθώς και των Παπαδημητρίου και συν. (2008), που ανέφεραν ότι το 61,7% των εργαζομένων παρουσίασε χαμηλό έως μέτριο επίπεδο φυσικής δραστηριότητας και το 38,3% υψηλό επίπεδο φυσικής δραστηριότητας.

Ερμηνεύοντας το παραπάνω αποτέλεσμα, θα μπορούσε να αποδοθεί στην έλλειψη ελεύθερου χρόνου. Η εν λόγω άποψη ενισχύεται και από το γεγονός ότι η πλειοψηφία του δείγματος ήταν γυναίκες, οι οποίες είναι επιφορτισμένες και με άλλες ασχολίες εκτός δουλειάς, όπως οικιακές εργασίες, ανατροφή παιδιών και γενικότερα φροντίδα μελών οικογένειας. Επίσης, πιθανόν, ο καθιστικός τρόπος ζωής στην εργασία να μεταφέρεται και εκτός εργασίας ( π.χ. χρησιμοποίηση αυτοκινήτου ή μέσω μαζικής μεταφοράς και όχι η υιοθέτηση του βαδίσματος ή του ποδηλάτου ως μέσο μετακίνησης, χρησιμοποίηση ανελκυστήρα και όχι σκάλας, ασχολία με ηλεκτρονικούς υπολογιστές κ.α.). Μια ακόμη πιθανή αιτία αυτού του φαινομένου μπορεί να είναι η απουσία ευκαιριών για συμμετοχή σε φυσικές δραστηριότητες.

Τέλος, αναφορικά με την ερευνητική υπόθεση της παρούσας μελέτης, για το αν η φυσική δραστηριότητα συσχετίζεται με την επαγγελματική εξουθένωση, επιβεβαιώθηκε η απουσία σχέσης ανάμεσα στις δύο μεταβλητές ( $r$ : προσωπικά επιτεύγματα .08, αποπροσωποποίηση .001 και συναισθηματική εξάντληση .001). Διαπιστώνεται, λοιπόν, ότι τα άτομα που έχουν υψηλό επίπεδο φυσικής δραστηριότητας δε σημαίνει ότι θα εμφανίσουν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα ευρήματα αυτά συμφωνούν με ανάλογες έρευνες στον ελλαδικό χώρο (Παπαδημητρίου και συν., 2008; Στυλιανού και συν., 2013), ενώ, έρχονται σε αντιπαράθεση με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών που διεξήχθησαν στην Ελλάδα και στο διεθνή χώρο (Αναστασοπούλου, 2011; Elliot et al., 2015; Gerber et al., 2013, 2014; Lindwall et al., 2014; Toker & Biron, 2012), που υποστηρίζουν τη θετική επίδραση της φυσικής δραστηριότητας στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Επομένως, η συμβολή της φυσικής δραστηριότητας στην πρόληψη και αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να είναι επικουρική και όχι πρωταρχική.

Συνοψίζοντας τα ευρήματα της έρευνας, διαπιστώθηκε πως οι διοικητικοί υπάλληλοι των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης δεν παρουσίασαν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Ως

προς τις επιμέρους διαστάσεις της, το δείγμα εμφάνισε μέτρια προς υψηλή συναισθηματική εξάντληση, μέτρια επίπεδα αποπροσωποποίησης και χαμηλά επίπεδα έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων. Σχετικά με τις δημογραφικές μεταβλητές (φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, χρόνια υπηρεσίας, βαθμίδα και περιφερειακή ενότητα/νομός διεύθυνσης εκπαίδευσης), η επαγγελματική εξουθένωση δε βρέθηκε να συσχετίζεται στατιστικά σημαντικά με καμία από αυτές. Τέλος, η φυσική δραστηριότητα των υπαλλήλων κυμάνθηκε σε χαμηλά επίπεδα και διαπιστώθηκε η απουσία σχέσης ανάμεσα στη φυσική δραστηριότητα και στην επαγγελματική εξουθένωση.

## Βιβλιογραφία

- Αβεντισιάν- Παγοροπούλου, Α., Κουμπιάς, Ε. & Γιαβρίμης, Π. (2002). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση. *Μέντορας*, 5, 103-127.
- Αναστασοπούλου, Μ. (2011). *Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και φυσική δραστηριότητα*. Μεταπτυχιακή διατριβή, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης και Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Κομοτηνή.
- Βασιλειάδου, Ε. (2013). *Η Επαγγελματική Εξουθένωση των ιδιωτικών υπαλλήλων και η σχέση της με την εργασιακή δέσμευση*. Μεταπτυχιακή Διατριβή, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Θεσσαλονίκη.
- Belias, D., Koustelios, A., Sdrollias, L., Koutiva, M. & Zournatzi, E. (2013). Job Burnout Greek Bank Employees: A Case Study. *International Journal of Human Resource Management and Research*, 3(2), 105-120.
- Brewer, E. W. & Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human Resource Development Review*, 3(2), 102-123.
- Capel, S.A (1987). The incidence of and influences on stress and burnout in secondary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 57, 279-288.
- Cherniss, C. (1993). Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 135-149). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Dishman, R., Heath, G. & Lee, I-M. (2013). *Physical Activity Epidemiology* (2<sup>nd</sup> Eds.). United States of America: Human Kinetics.
- Elliot, C., Lang, C., Brand, S., Holsboer-Trachsler, E., Piihse, U. & Gerber, M. (2015). The relationship between meeting vigorous physical activity recommendations and burnout symptoms among adolescents: an exploratory study with vocational students. *Journal of sport & exercise psychology*, 37 (2), 180-192.
- Friedman, I. A. (2000). Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of clinical psychology*, 56 (5), 595-606.
- Hannigan, B., Edwards, D., Coyle, D., Fothergill, A. & Burnard, P. (2000). Burnout in community mental health nurses: findings from the all-Wales stress study. *Journal of Psychiatric and Mental health nursing*, 7(2), 127-134.
- Gerber, M., Brand, S., Elliot, C., Holsboer-Trachsler, E., Pühse, U. & Beck, J. (2013). Aerobic exercise training and burnout: a pilot study with male participants suffering from burnout. *BMC research notes*, 6(1), 78. Doi: 10.1186/1756-0500-6-78.
- Godin, G. & Shephard, R.J. (1985). A simple method to assess exercise behavior in the community. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 10, 141-146.

- Godin, G. & Shephard, R. J.. (1997). Godin Leisure-Time Exercise Questionnaire. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 29 (6), 36-38.
- Godin, G. (2011). The Godin- Shephard Leisure-Time Physical Activity Questionnaire. *Health & Fitness Journal of Canada*, 4 , 18-22.
- Gorji, M. & Vaziri, S. (2011). The survey job burnout status and its relation with the performance of the employees (Case study: Bank). *International Conference on Innovation, Management and Service*, 14, 219-224. Singapore: IACSIT Press.
- Θεοδωράκης, Γ. (2010). *Άσκηση, Ψυχική Υγεία Και Ποιότητα Ζωής*. Θεσσαλονίκη: Χριστοδουλίδη.
- Θεοδωράκης, Γ. & Χασάνδρα, Μ. (2005). Κάπνισμα και Άσκηση, Μέρος 2ο: Διαφορές μεταξύ Ασκουμένων και μη Ασκουμένων. *Αναζητήσεις στη Φυσική Αγωγή & τον Αθλητισμό*, 3 (3), 239 – 248.
- Θεοδωράτου, Μ., Ταφιιάδης, Δ., Μπούρα, Μ. & Σάννας, Δ. (2004). Τρόποι διαχείρισης του εργασιακού άγχους και επαγγελματικών προβλημάτων των κοινωνικών λειτουργών. *Κοινωνική Εργασία*, 75, 147-165.
- Jacobs Jr, D. R., Ainsworth, B. E., Hartman, T. J. & Leon, A. S. (1993). A simultaneous evaluation of 10 commonly used physical activity questionnaires. *Medicine and science in sports and exercise*, 25(1), 81-91.
- Κάντας, Α. (1996). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους στα επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Ψυχολογία*, 3 (2), 71-85.
- Kantas, A. & Vassilaki, E. (1997). Burnout in Greek teachers: Main findings and validity of the Maslach burnout inventory. *Work & Stress*, 11(1), 94-100.
- Κιπένης, Ν. (2011). *Συναισθήματα, Ενδυνάμωση και Επαγγελματική Εξουθένωση των Ιπταμένων στην Ελληνική Πολεμική Αεροπορία (Π.Α.)*. Μεταπτυχιακή διατριβή, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Θεσσαλονίκη.
- Κρούπης, Η., Κούλη, Ο., Τσακογιάννης, Ι., Μαυρομμάτης, Γ. & Κουρτέσης, Θ. (2012). Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση καθηγητών/τριών Φυσικής Αγωγής Ιδιωτικού-Δημόσιου Τομέα. *Πρακτικά 20<sup>ου</sup> Διεθνούς Συνεδρίου Φυσικής Αγωγής & Αθλητισμού*. Κομοτηνή: ΔΠΘ-ΤΕΦΑΑ.
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), 229-243.
- Lackritz, J. R. (2004). Exploring burnout among university faculty: incidence, performance, and demographic issues. *Teaching and Teacher Education*, 20 (7), 713-729.
- Landers, D. & Arent, S. (2007). Physical Activity & Mental Health. In G. Tenenbaum & R. Ecland (Eds.), *Hanbook Of Sport Psychology* (pp. 469-491). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Lindwall, M., Gerber, M., Jonsdottir, I. H., Börjesson, M. & Ahlborg J.G. (2014). The relationships of change in physical activity with change in depression, anxiety, and burnout: A longitudinal study of Swedish healthcare workers. *Health Psychology*, 33(11), 1309-1318.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: the cost of caring*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Maslach, C. (1999). Progress in understanding teacher burnout. In R. Vandenberghe & A.M Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 211-223).UK: Cambridge University Press.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986). *MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual research edition*. Palo Alto, CA: University of California, Consulting Psychologists Press.



- Maslach C. Schaufeli B. & Leiter M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- McCarty, W. P., Zhao, J. & Garland, B. E. (2007). Occupational stress and burnout between male and female police officers: Are there any gender differences?. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 30(4), 672-691.
- Miller, D. J., Freedson, P. S. & Kline, G. M. (1994). Comparison of activity levels using the Caltrac accelerometer and five questionnaires. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 26(3), 376-382.
- Mohren, D. C., Swaen, G. M., Kant, I., van Amelsvoort, L. G., Borm, P. J. & Galama, J. M. (2003). Common infections and the role of burnout in a Dutch working population. *Journal of Psychosomatic Research*, 55 (3), 201-208.
- Orsega-Smith, E., Payne, L., Catzenmeyer, C. & Godbey, G. (2000). Community recreation and parks: the benefits of a healthy agenda. *Parks and Recreation*, 35 (10), 68-74.
- Πανιώρα, Ρ., Ματσούκα, Ο., Θεοδωράκης, Γ., & Τσίτσκαρα, Ε. (2017). Η επίδραση της φυσικής δραστηριότητας στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης και στην ποιότητα ζωής των νοσηλευτών που εργάζονται σε ψυχιατρεία. *Περιοδικό Αθλητικού Τουρισμού και Αναψυχής*, 11:47-64.
- Παπαδημητρίου, Χ., Κουστέλιος, Α., Κρητικός, Α. & Πολλάτου, Ε. (2008). Επαγγελματική εξουθένωση και φυσική δραστηριότητα εργαζομένων στον τομέα της ψυχικής υγείας. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 5(1), 17-28.
- Παπαστυλιανού, Α. & Πολυχρονόπουλος, Μ. (2007). Επαγγελματική εξουθένωση, κατάθλιψη, ασάφεια και σύγκρουση ρόλων στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Ψυχολογία*, 14, 295-314.
- Sallis, J. F., Buono, M. J., Roby, J. J., Micale, F. G. & Nelson, J. A. (1993). Seven-day recall and other physical activity self-reports in children and adolescents. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 25(1), 99-108.
- Σαλμάν, Α. & Πλατσίδου, Μ. (2011). Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων Θεσσαλονίκης. *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*, 15 (60), 53-77.
- Στυλιανού, Μ. (2014). *Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων σε μονάδες απεξάρτησης αλκοολικών και τοξικομανών*. Μεταπτυχιακή Διατριβή, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης και Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Τρίκαλα.
- Στυλιανού, Μ., Κουστέλιος, Α., Ματσούκα, Ο. & Γεροδήμος, Β. (2013). Σωματική δραστηριότητα και επαγγελματική εξουθένωση εργαζομένων σε μονάδες απεξάρτησης (αλκοολικών και τοξικομανών). *Πρακτικά 14<sup>ου</sup> Πανελληνίου Συνεδρίου Διοίκησης Αθλητισμού και Αναψυχής*. Αθήνα: ΕΛΛΕΕΔΑΑ.
- Toker, S. & Biron, M. (2012). Job burnout and depression: unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 699.
- Vachon, M. L. S. (1987). *Occupational stress in the care of the critically ill, the dying, and the bereaved*. New York: Hemisphere Publishing Corp.
- Χαραλάμπους, Ε. (2012). *Επαγγελματικές πιέσεις στρες και επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στο Νομό Αττικής*. Μεταπτυχιακή διατριβή, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο. Αθήνα.





Issue 13 (2018) 49-62

<http://www.jstar.gr>

## **Burnout and Physical Activity of the Employees in Departments of Education in the Administrative District of Central Macedonia**

**Z. Thanasia, F. Filippou, E. Tsitskari, E. Mpempetsos, St. Rokka**

Democritus University of Thrace, Physical Education and Sport Science

### **ABSTRACT**

The aim of the present research was to investigate the burnout syndrome levels of the Employees in Departments of Education, as well as these levels' relation to certain demographic variables and to the level of their physical activity. The sample of the study consisted of 319 employees of the Primary and Secondary Education Departments in the Region of Central Macedonia. For the burnout's evaluation, the Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1986), which was modified by Kantas and Vassilaki (1997) in order to be better assimilated in the Greek population, was used. Moreover, the Greek version (Theodorakis & Hassandra, 2005) of the "Leisure Time Exercise Questionnaire" (Godin & Shephard, 1997) was used to evaluate participants' physical activity throughout their leisure time. During the study, the following statistical analyses were performed: descriptive statistic, reliability analysis, One Way analysis and Correlation analysis. Based on the analysis of survey data: a. the consistency of the three factors about the burn-out among employees has been high-level ranged, since the Cronbach's  $\alpha$  was found to be "Depersonalization." 83, "Reduced personal accomplishment" .88 and "Emotional exhaustion" .84. b. The sample outlined modest levels of depersonalization, low levels of lack of personal achievements and moderate to high emotional burn-out. c. Due to the demographic characteristics of the sample, such as the gender, the age, the level of education or even the years of professional experience, there were no differences observed. d. The sample presented low levels of physical activity. e. Physical activity is not statistically associated with the burnout among employees. In conclusion, it could be claimed that the administrators of the education departments did not come to high levels of work-related burnout and that the lack of physical activity does not consist an aggravating factor of professional burnout.

**Key words:** administrators, emotional burnout, leisure time, physical activity.

Corresponding address:

Filippos Filippou  
Democritus University of Thrace  
Department of Physical Education and Sport Sciences  
University Campus, 69100 Komotini

E-mail:

[ffilippo@phyed.duth.gr](mailto:ffilippo@phyed.duth.gr)