

Η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) των εκπαιδευτικών στα σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Ανδρέου Αθανάσιος

Καθηγητής Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
aandreo@sch.gr

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο σκοπός αυτής της εργασίας είναι να διερευνήσει τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) στους εκπαιδευτικούς των σχολείων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης - Γενικών Λυκείων (ΓΕΛ) και Επαγγελματικών Λυκείων (ΕΠΑΛ)-, καθώς και το βαθμό «ενοχής» κάποιων βαθύτερων αιτιών που την προκαλούν. Τα ερευνητικά ερωτήματα που εξετάστηκαν είναι: α) σε ποιο βαθμό οι εκπαιδευτικοί βρίσκονται αντιμέτωποι με το πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) και β) πόσο σημαντικός είναι ο ρόλος των επαγγελματικών παραγόντων (παράγοντες που προέρχονται από την εργασία) στη δημιουργία του προβλήματος, καθώς και ο αντίστοιχος ρόλος των προσωπικών παραγόντων (παράγοντες που προέρχονται από το ίδιο το άτομο). Τα σημαντικότερα ευρήματα της έρευνας καταδεικνύουν ότι οι εκπαιδευτικοί των σχολείων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ως συνολικό δείγμα) δεν βρίσκονται αντιμέτωποι με υψηλούς βαθμούς επαγγελματικής εξουθένωσης. Η συναισθηματική εξάντληση των εκπαιδευτικών και η αίσθηση της αποπροσωποποίησης από την εργασία βρίσκονται σε σχετικά χαμηλά επίπεδα, ενώ αντίθετα οι εκπαιδευτικοί βιώνουν σε ικανοποιητικό βαθμό αισθήματα προσωπικής επίτευξης. Εντούτοις, στα προαναφερθέντα ευρήματα παρατηρήθηκαν αξιοσημείωτες διαφορές μεταξύ των δύο φύλων, της ηλικίας και των ετών προϋπηρεσίας.

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ

Επαγγελματική εξουθένωση (burnout), εργασιακό άγχος, Έλληνες εκπαιδευτικοί, δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σε μια πρώτη προσέγγιση του όρου burnout ο Freudenberger (1974) περιγράφει μια κατάσταση εξάντλησης και αποστασιοποίησης από το εργασιακό περιβάλλον επαγγελματιών που απασχολούνταν στον τομέα της ψυχικής υγείας. Η κατάσταση αυτή οδηγούσε τα άτομα στο να αισθάνονται ανίκανα να αποδώσουν ικανοποιητικά στην εργασία τους θεωρώντας ότι δεν διαθέτουν την απαραίτητη ενέργεια. Έκτοτε, πολλοί ερευνητές προερχόμενοι από διαφορετικούς κλάδους εργαζομένων διεξάγουν έρευνες για να κατανοήσουν το φαινόμενο και να προτείνουν λύσεις για τα προβλήματα που δημιουργεί η επαγγελματική εξουθένωση. Μπορεί να υποστηριχτεί ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σημαντικό κοινωνικό φαινόμενο με παγκόσμια εμβέλεια που θα πρέπει να απασχολεί τις κυβερνητικές υπηρεσίες και τους οργανισμούς (τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα) με σκοπό την ανάπτυξη παρεμβάσεων προς την κατεύθυνση της μείωσής του ή της θεραπείας του (Maslach, 2003; McLeod, Densley & Chapman, 2006; Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009).

Γενικότερα, όλες οι θεωρητικές προσεγγίσεις δεν απομακρύνονται ιδιαίτερα από την αρχική και ορίζουν την επαγγελματική εξουθένωση ως αποδοχή της υπόθεσης ότι η ενέργεια ή η ικανότητα των εργαζομένων στην εργασία μπορεί να μειώνεται με την πάροδο του χρόνου στην περίπτωση που το περιβάλλον εργασίας δεν παρέχει τους απαραίτητους πόρους και η ίδια η εργασία είναι ιδιαίτερα απαιτητική. Έτσι, ο εργαζόμενος/η οδηγείται σε ένα τελικό στάδιο

κατά το οποίο δημιουργείται μια κατάσταση φυσικής, συναισθηματικής και ψυχικής εξάντλησης από την οποία είναι δύσκολο να ανακάμψει (Schaufeli & Greenglass, 2001). Με την πάροδο του χρόνου οι εργαζόμενοι που βιώνουν επαγγελματική εξάντληση χάνουν την ικανότητα να συνεισφέρουν ουσιαστικά στην εργασία τους και εάν συνεχίσουν να εργάζονται το αποτέλεσμα είναι να προσφέρουν σχεδόν ασήμαντο έργο, ενώ το πρόβλημα γίνεται αντιληπτό τόσο από τους ίδιους όσο και από τους συνεργάτες τους (Schaufeli et al, 2009).

Κάποιοι ερευνητές ορίζουν την επαγγελματική εξουθένωση ως τη «σταδιακή απώλεια του ιδεαλισμού, της ενέργειας και του σκοπού που βιώνουν άνθρωποι οι οποίοι εργάζονται σε επαγγέλματα προσφοράς ως αποτέλεσμα της εργασίας τους» (Sturges & Poulsen, 1983). Ενώ σε μια πιο εμβριθή προσέγγιση οι Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) αποδίδουν στην επαγγελματική εξουθένωση τρεις διαστάσεις, τη «συναισθηματική εξουθένωση», την «αποπροσωποποίηση» και την «προσωπική επίτευξη». Η πρώτη αφορά στα προσωπικά αρνητικά συναισθήματα που αναπτύσσει ο εργαζόμενος στον χώρο της εργασίας του, η δεύτερη στον βαθμό της αρνητικής στάσης του εργαζόμενου απέναντι στους συνεργάτες του και η τρίτη στο πόσο ικανός αισθάνεται ο εργαζόμενος να αποδώσει στην εργασία του.

Εν κατακλείδι, το πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης εκτείνεται σε όλους τους κλάδους των εργαζομένων. Όσον αφορά στον τομέα της εκπαίδευσης οι εκπαιδευτικοί που υποφέρουν από το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσιάζουν τα εξής χαρακτηριστικά: έχουν μικρότερη προθυμία να προετοιμαστούν επαρκώς για το μάθημά τους, είναι συνήθως λιγότερο δημοφιλείς στους μαθητές τους, έχουν μικρότερη αντοχή κατά τη διάρκεια του μαθήματος στην τάξη και γενικότερα νιώθουν μικρότερη δέσμευση και αφοσίωση στην εργασία τους (Farber & Miller, 1981).

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η παρουσίαση μιας σύντομης επισκόπησης της διεθνούς βιβλιογραφίας για την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Σύμφωνα με διεθνείς μελέτες οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σύγκριση με άλλους επαγγελματίες διαφορετικών κλάδων απασχόλησης (Borg & Riding, 1991; Maslach, Jackson & Leiter, 1996).

Ευρήματα ερευνών που αφορούν στους εκπαιδευτικούς έχουν δείξει ότι το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης σχετίζεται με τη γενική σωματική και ψυχική τους υγεία (Huberman, 1993), καθώς και με προσωπικούς παράγοντες όπως η ηλικία, το φύλο και η οικογενειακή κατάσταση (Billingsley & Cross, 1992; Zellars, Perrewe, & Hochwarter, 2000). Ο Hock (1988) αναφέρει ότι οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε δημόσια σχολεία στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής βρίσκονται αντιμέτωποι με μέτρια έως υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ σε παρόμοια έρευνα με εκπαιδευτικούς που υπηρετούν σε αγροτικά σχολεία στην ίδια χώρα τα αποτελέσματα έδειξαν το 17,6% των συμμετεχόντων να βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, το 47,3% σε μέτρια και μόλις το 35% σε πιο χαμηλά (Chenevey, Ewing & Whittington, 2008).

Στην Αυστραλία σε έρευνά της η Trent (1997) διαπιστώνει ότι οι εκπαιδευτικοί υποφέρουν από συνεχώς αυξανόμενο άγχος το οποίο σε πολλές περιπτώσεις οδηγεί στην επαγγελματική εξουθένωση, ενώ έρευνα στην Ιταλία προσδιορίζει το ποσοστό των εκπαιδευτικών που αντιμετωπίζουν συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης στο 19,7% (Quattrin, Ciano, Saveri, Balestri, Biasin, Calligaris & Brusafarro, 2010).

Σε άλλη σχετική έρευνα στη Σουηδία το 50% των εκπαιδευτικών που έλαβαν μέρος παρουσίασε επίσης συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης. Από το συνολικό δείγμα το 4% ανέφερε υψηλό βαθμό εξουθένωσης και στις τρεις διαστάσεις (συναισθηματική εξουθένωση – αποπροσωποποίηση - προσωπική επίτευξη), το 15% σε τουλάχιστον δύο διαστάσεις, ενώ το υπόλοιπο 31% σε τουλάχιστον μία διάσταση (Arvidsson, Hakansson, Karlson, Björk, Persson, 2016).

Γενικότερα, τα επίπεδα εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης διαφέρουν ανάμεσα στις χώρες και τα επαγγέλματα αλλά η γενική εκτίμηση είναι ότι κυμαίνονται συνολικά μεταξύ 3 – 16% (Maslach et al., 2001), ενώ για τους εκπαιδευτικούς κυμαίνονται μεταξύ 25 – 35% στην Ευρώπη.

Στην ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης στις κλίμακες συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης από τους εκπαιδευτικούς άλλων χωρών, ενώ οι νεότεροι εκπαιδευτικοί φαίνεται να εμφανίζουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση από τους παλαιότερους. Παράλληλα, οι δάσκαλοι της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αναφέρουν μεγαλύτερη αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων και μικρότερη αποπροσωποποίηση από τους ομολόγους τους στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Kantas & Vasillaki, 1997).

Οι Papastylianou, Kaila & Polychronopoulos (2009) αναφέρουν μέτρια επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ οι γυναίκες εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε σχολεία τόσο της πρωτοβάθμιας όσο και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ως συνολικό δείγμα, φαίνεται να έρχονται αντιμέτωπες με υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με τους άνδρες ομολόγους τους (Antoniou, Polychroni & Vlachakis, 2006). Σε αμιγές δείγμα εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης τα αποτελέσματα έδειξαν χαμηλή συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση, ενώ στην κλίμακα προσωπικής επίτευξης σημειώθηκαν υψηλές επιδόσεις, συνεπώς συνολικά το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης ήταν χαμηλό (Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017). Αντίθετα, σε διαφορετικά συμπεράσματα κατέληξε η έρευνα των Κάμπσιου και Λώλη (2016) όπου σε δείγμα 1447 εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης όλων των ειδικοτήτων καταδείχθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση και μάλιστα με υψηλές τιμές στη συναισθηματική εξάντληση, μέτριες και υψηλές τιμές στην αποπροσωποποίηση και χαμηλές στην προσωπική επίτευξη.

Γενικά, όπως προκύπτει από τα αποτελέσματα αρκετών σχετικών ερευνών το πρόβλημα στους εκπαιδευτικούς στην Ελλάδα φαίνεται να είναι υπαρκτό και μάλιστα σε αξιοσημείωτο βαθμό. Οι Στάγια και Ιορδανίδης (2014), αναφέρουν ότι το ποσοστό των εκπαιδευτικών που αντιμετωπίζουν εργασιακό άγχος, συνέπεια του οποίου είναι η επαγγελματική εξουθένωση, ανέρχεται στο 54%. Αυτό στηρίζεται και από την έρευνα του Βασιλόπουλου (2012) στην οποία οι εκπαιδευτικοί με μεγάλο άγχος αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης συγκρινόμενοι με εκπαιδευτικούς που έχουν λιγότερο άγχος.

ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ο σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και την βαρύτητα ευθύνης κάποιων από τις βαθύτερες αιτίες που την προκαλούν. Επίσης, εξετάζει και κατά πόσο τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης διαφοροποιούνται σε σχέση με το φύλο, την ηλικία, την προϋπηρεσία και τα ιδιαίτερα ακαδημαϊκά προσόντα τους. Οι υποθέσεις της έρευνας συνοψίζονται ως εξής:

Υπόθεση 1: Οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εμφανίζουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Υπόθεση 2: Για τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ευθύνονται κυρίως οι προσωπικοί παράγοντες (φύλο, ηλικία).

Υπόθεση 3: Για τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ευθύνονται κυρίως οι επαγγελματικοί παράγοντες (έτη υπηρεσίας, πρόσθετα ακαδημαϊκά προσόντα).

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ – ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Η έρευνα έλαβε χώρα κατά τους μήνες Δεκέμβριο του 2017 έως και Μάιο του 2018 σε 115 μόνιμους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από τους οποίους οι 82 εργάζονταν σε ΓΕΛ και οι 22 σε ΕΠΑΛ των νομών Λάρισας και Μαγνησίας, ενώ επίσης συμμετείχαν και 11 πτυχιούχοι εκπαιδευτικοί-φοιτητές του ΕΠΠΑΙΚ της ΑΣΠΑΙΤΕ Βόλου με τουλάχιστον τριετή διδακτική προϋπηρεσία (8 υπηρετούσαν σε ΓΕΛ και 3 σε ΕΠΑΛ).

Πριν την κύρια έρευνα πραγματοποιήθηκε πιλοτική διανομή του αρχικού ερωτηματολογίου σε έξι άτομα τα οποία δεν συμπεριλήφθηκαν στο τελικό δείγμα της έρευνας.

Με βάση την πιλοτική έρευνα και τις συνακόλουθες παρατηρήσεις-επισημάνσεις διαμορφώθηκε το τελικό ερωτηματολόγιο. Η μετάφραση του ερωτηματολογίου των Maslach, Jackson & Leiter (1996) από την αγγλική στην ελληνική γλώσσα, η αρχική προσαρμογή και η τελική αναπροσαρμογή του έγινε από τον ερευνητή. Η συμπλήρωσή του ερωτηματολογίου από τους εκπαιδευτικούς ήταν προαιρετική και ανώνυμη, ενώ ο χρόνος συμπλήρωσής του για κάθε εκπαιδευτικό κυμάνθηκε μεταξύ 10'-15' λεπτών.

ΔΕΙΓΜΑ

Μοιράστηκαν συνολικά 160 έντυπα ερωτηματολόγια από τα οποία τελικά επιστράφηκαν έγκυρα συμπληρωμένα τα 115 (ποσοστό 71,8%). Αναφορικά με το φύλο, οι γυναίκες αποτελούσαν το 58,2% (N=67) του δείγματος ενώ οι άνδρες το 41,8% (N=48). Όσον αφορά στην επαγγελματική προϋπηρεσία το 15,7% του δείγματος είχε μικρότερη των 10 ετών, το 31,3% μεταξύ 10-25 ετών, ενώ το 53% άνω των 25 ετών. Επιπλέον, 34 από τους εκπαιδευτικούς ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου, 53 γνώριζαν άριστα μια τουλάχιστον ξένη γλώσσα και 79 διέθεταν πιστοποίηση στις ΤΠΕ.

Τα αποτελέσματα της έρευνας προέκυψαν μετά από στατιστική επεξεργασία των δεδομένων που συλλέχθηκαν από τα ερωτηματολόγια με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου SPSS 20.0. for Windows.

ΕΡΓΑΛΕΙΑ

Τα ερωτηματολόγια φιλοξένησαν τρεις κλίμακες οι οποίες έχουν ως εξής:

α) Κλίμακα μέτρησης της «συναισθηματικής εξουθένωσης» που αναφέρεται στο αίσθημα της μείωσης των θετικών συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο, όπως και στην υπερβολικά μεγάλη σωματική και πνευματική αδυναμία που αισθάνεται ο εκπαιδευτικός. Για τη μέτρηση χρησιμοποιήθηκαν 9 προτάσεις - δηλώσεις του τύπου: «Νιώθω συναισθηματικά άδειος/α από τη δουλειά μου», «Αισθάνομαι κουρασμένος/η όταν σηκώνομαι το πρωί και είμαι υποχρεωμένος/η να πάω άλλη μια μέρα στη δουλειά μου», δομημένες σε πεντάβαθμη κλίμακα τύπου "Likert" (1=Καθόλου, 5=Πάρα πολύ). Η εσωτερική συνέπεια της κλίμακας για το συνολικό δείγμα των εκπαιδευτικών ήταν πολύ καλή σύμφωνα με τον συντελεστή αξιοπιστίας α του Cronbach ($\alpha = .87$).

β) Κλίμακα μέτρησης της «αποπροσωποποίησης» η οποία αναφέρεται στο πόσο αδιάφορη ή και αρνητική είναι η στάση που τηρούν οι εκπαιδευτικοί απέναντι στους μαθητές τους. Για τη μέτρηση χρησιμοποιήθηκαν 5 προτάσεις - δηλώσεις του τύπου: «Θεωρώ ότι μεταχειρίζομαι τους μαθητές/τριες μου σαν να ήταν απρόσωπα αντικείμενα», «Θεωρώ ότι οι μαθητές/τριες μου πιστεύουν ότι είμαι υπεύθυνος/η, για κάποια από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν», δομημένες σε πεντάβαθμη κλίμακα τύπου "Likert" (1=Καθόλου, 5=Πάρα πολύ) ($\alpha = .75$).

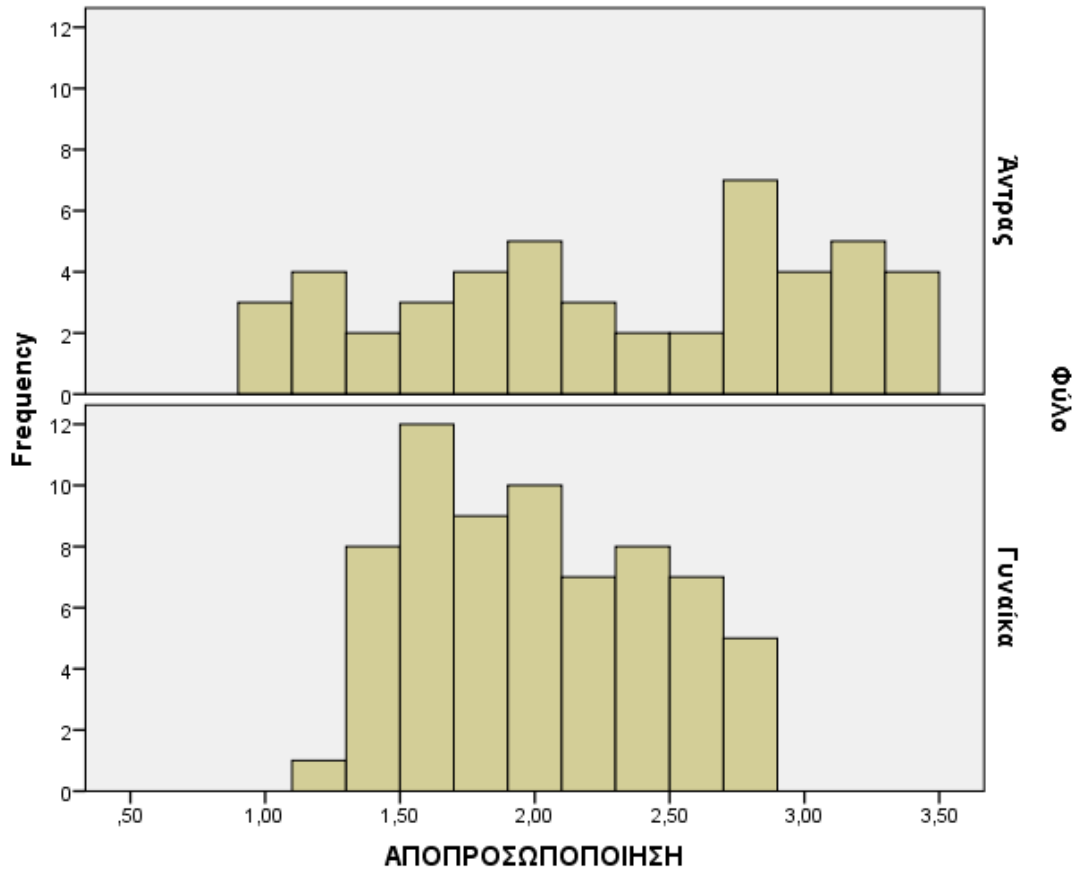
γ) Κλίμακα μέτρησης των απόψεων των εκπαιδευτικών σχετικά με το αίσθημα της «προσωπικής επίτευξης» η οποία αναφέρεται στο βαθμό που οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ικανοί για την παραγωγή εκπαιδευτικού έργου. Για τη μέτρηση χρησιμοποιήθηκαν 8 προτάσεις-δηλώσεις του τύπου: «Αισθάνομαι ότι μέσα από τη δουλειά μου μπορώ να επηρεάσω τις ζωές των άλλων ανθρώπων», «Θεωρώ ότι στη δουλειά μου μπορώ να χειριστώ τα διάφορα συναισθηματικά προβλήματα με πολύ ήρεμο τρόπο», δομημένες σε πεντάβαθμη κλίμακα τύπου "Likert" (1=Καθόλου, 5=Πάρα πολύ) ($\alpha = .73$).

Χρησιμοποιήθηκαν οι μέθοδοι τόσο της περιγραφικής στατιστικής όσο και οι μέθοδοι της επαγωγικής στατιστικής για την παρουσίαση, την περιγραφή και τη συμπερασματολογία των αριθμητικών δεδομένων. Με τη βοήθεια των μεθόδων της περιγραφικής στατιστικής υπολογίστηκαν οι μέσοι όροι (Μ.Ο) και οι τυπικές αποκλίσεις (Τ.Α) των μεταβλητών. Η επαγωγική μέθοδος χρησιμοποιήθηκε για τον έλεγχο των διαφορών των ομάδων στις οποίες χωρίστηκαν οι εκπαιδευτικοί και χρησιμοποιήθηκε το κριτήριο t (t -test) για ανεξάρτητα δείγματα.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

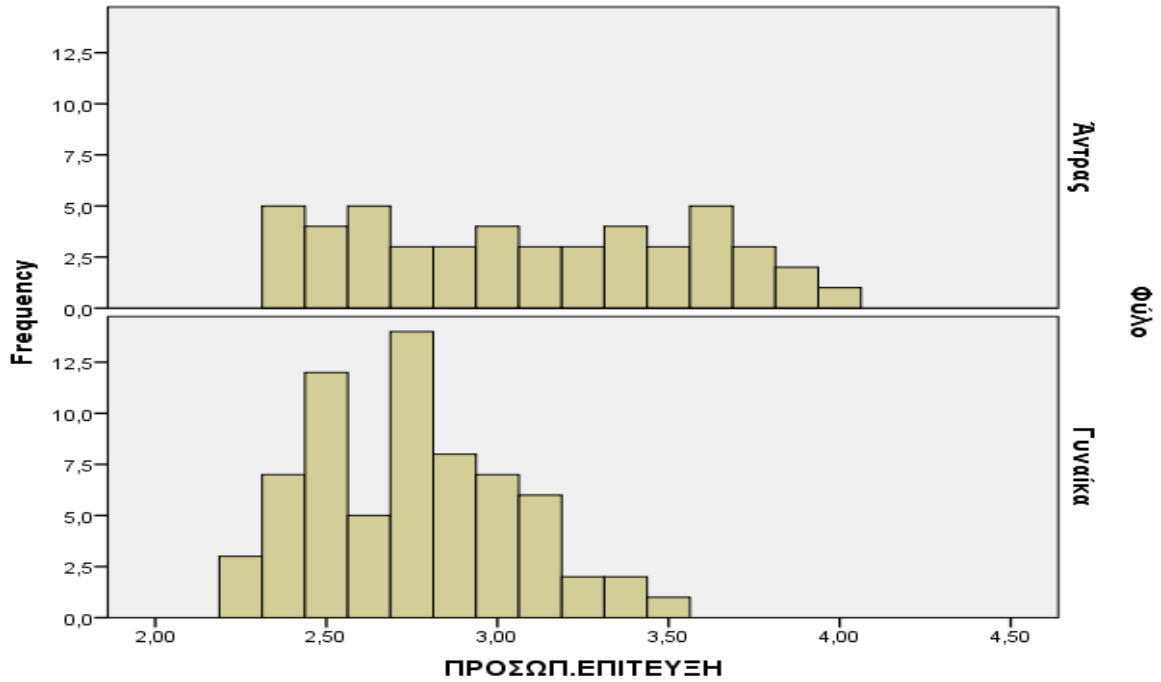
Διερευνήθηκε ο ρόλος των δημογραφικών και επαγγελματικών παραγόντων όπως του φύλου, της ηλικίας, της προϋπηρεσίας και των ειδικών προσόντων των εκπαιδευτικών στη

δημιουργία επαγγελματικής εξουθένωσης. Σε όλες τις κλίμακες οι εκπαιδευτικοί σημείωσαν επιδόσεις κατώτερες ή πλησίον του μέσου όρου. Ο έλεγχος των μέσων όρων με το κριτήριο t για ανεξάρτητα δείγματα έδειξε ότι ο βαθμός αποπροσωποποίησης συνδέεται σημαντικά με το φύλο. Ειδικότερα οι άνδρες ($M = 2,30, SD = 0,76$) αναφέρουν υψηλότερο βαθμό αποπροσωποποίησης από τις γυναίκες ($M = 2,01, SD = 0,45$), $t(69,82) = 2,37, p = 0,02$. (Σχήμα 1).



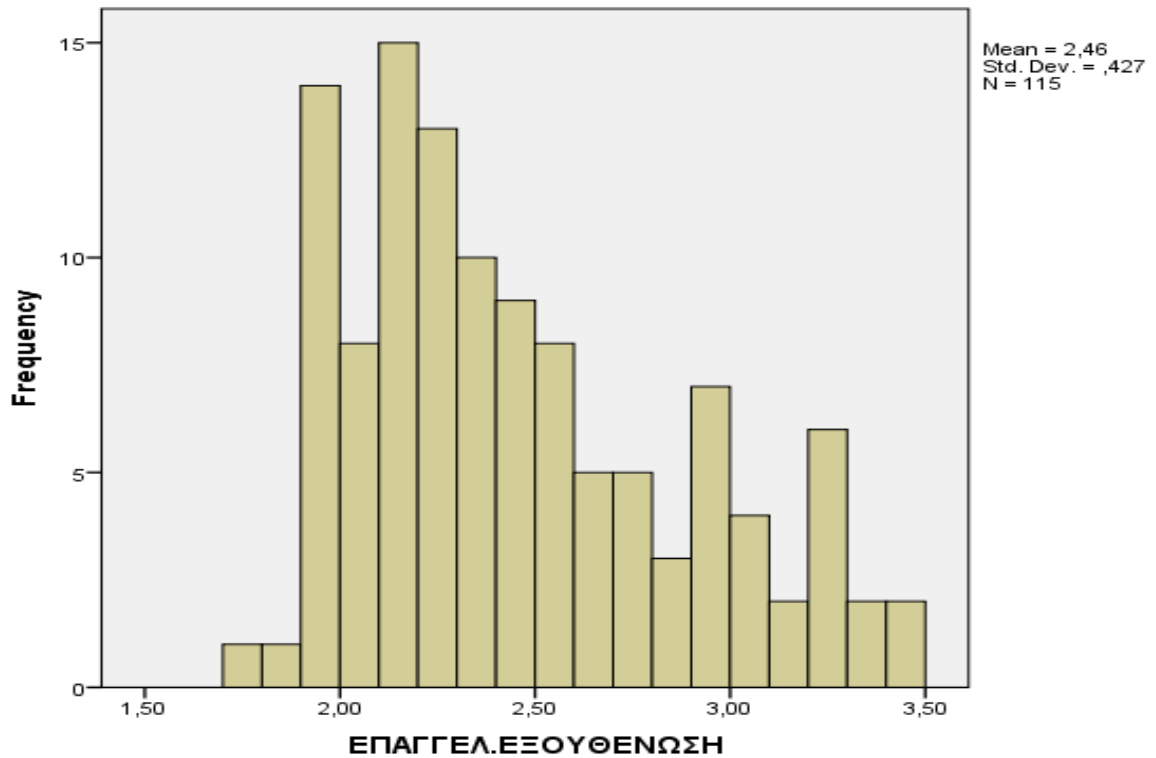
Σχήμα 1. Βαθμός αισθήματος αποπροσωποποίησης των εκπαιδευτικών

Επίσης και ο βαθμός προσωπικής επίτευξης φαίνεται ότι συνδέεται σημαντικά με το φύλο, δεδομένου ότι οι άνδρες ($M = 3,08, SD = 0,30$) αναφέρουν υψηλότερο βαθμό προσωπικής επίτευξης σε σχέση με τις γυναίκες ($M = 2,75, SD = 0,30$), $t(71,49) = 4,18, p = 0,001$. (Σχήμα 2).



Σχήμα 2. Βαθμός αισθήματος προσωπικής επίτευξης των εκπαιδευτικών

Ο βαθμός συναισθηματικής εξουθένωσης δεν συνδέεται σημαντικά με το φύλο με αποτελέσματα: άνδρες ($M = 2,39, SD = 0,76$), γυναίκες ($M = 2,32, SD = 0,55$), $t(103,01) = 0,72$, $p = 0,48$. Στη γενική κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης (με τη συμπερίληψη και των τριών κλιμάκων) οι εκπαιδευτικοί σημείωσαν αποτελέσματα πλησίον του μέσου όρου: άνδρες ($M = 2,59, SD = 0,55$), γυναίκες ($M = 2,36, SD = 0,28$) και στο συνολικό δείγμα ($M = 2,46, SD = 0,43$). (Σχήμα 3).



Σχήμα 3. Βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών

Ηλικιακά στο συνολικό δείγμα τα άτομα που έρχονται αντιμέτωπα με υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης είναι μεταξύ των 45-55 ετών ($M = 2,71, SD = 0,40$) σε σύγκριση με τα νεότερα ($M = 2,26, SD = 0,19$), $t(59,70) = 6,53, p < 0,001$ και τα μεγαλύτερης ηλικίας ($M = 2,10, SD = 0,18$), $t(90,49) = 10,32, p < 0,001$. Το ίδιο παρατηρείται και στην προϋπηρεσία, όπου τα άτομα με προϋπηρεσία 10-25 έτη ($M = 2,83, SD = 0,44$) σημείωσαν, σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο, υψηλότερους μέσους όρους στη γενική κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με τα άτομα με μικρότερη προϋπηρεσία των 10 ετών ($M = 2,27, SD = 0,32$), $t(51,59) = 3,50, p < 0,001$ και με μεγαλύτερη προϋπηρεσία των 25 ετών ($M = 2,29, SD = 0,32$), $t(57,39) = 6,44, p < 0,001$. Τα ιδιαίτερα προσόντα των εκπαιδευτικών (μη ύπαρξη ή ύπαρξη δύο και άνω προσόντων), δεν φαίνεται να επηρεάζουν τα επίπεδα της επαγγελματικής τους εξουθένωσης ($M = 2,41, SD = 0,45$), ($M = 2,39, SD = 0,20$).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τα αποτελέσματα κατέδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που έλαβαν μέρος στην παρούσα έρευνα δεν βρίσκονται αντιμέτωποι με υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Παρουσιάζουν σχετικά χαμηλή συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση, ενώ και στην κλίμακα προσωπικής επίτευξης σημείωσαν ικανοποιητικές επιδόσεις, ευρήματα που βρίσκονται σε συμφωνία και με άλλες έρευνες (Kantas & Vasillaki, 1997; Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης, 2017). Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν με ακόμη μεγαλύτερη επιτυχία το αίσθημα της αποπροσωποποίησης, σε αντίθεση με το αίσθημα της προσωπικής επίτευξης όπου φαίνεται να τα καταφέρνουν καλύτερα οι άνδρες. Τα χρόνια υπηρεσίας φαίνεται να παίζουν επίσης σημαντικό ρόλο, δεδομένου ότι τα μεσήλικα άτομα παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης συγκριτικά τόσο με τα νεότερα όσο και με τα μεγαλύτερης ηλικίας άτομα. Το ίδιο παρατηρείται και στην προϋπηρεσία όπου οι εκπαιδευτικοί με μικρή ή πολύ μεγάλη προϋπηρεσία βρίσκονται αντιμέτωποι με αξιόλογα μικρότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης συγκριτικά με τους ομολόγους τους που βρίσκονται ενδιάμεσα. Αυτό μπορεί να οφείλεται στον ενθουσιασμό που, λόγω ηλικίας και ετών προϋπηρεσίας, διαθέτουν οι νεότεροι και στην σχετική ασφάλεια που αισθάνονται οι αρχαιότεροι εκπαιδευτικοί. Αντίθετα, όσοι έχουν εργαστεί αρκετά χρόνια μεν αλλά δεν βρίσκονται ακόμα κοντά στην έξοδο από την υπηρεσία, ερχόμενοι και αντιμέτωποι με τις ταχείες και συνεχείς αλλαγές στην εκπαίδευση, στο συνταξιοδοτικό και τα γενικότερα οικονομικά προβλήματα της χώρας, πιθανόν να βιώνουν σε σχέση με τους υπόλοιπους μεγαλύτερο άγχος που μετουσιώνεται σε χαμηλή μεν, αλλά μεγαλύτερη συγκριτικά επαγγελματική εξουθένωση. Το μέγεθος και η διάρθρωση του δείγματος δεν επιτρέπουν την γενίκευση των συμπερασμάτων σε επίπεδο συνολικού πληθυσμού. Μελλοντικές σχετικές έρευνες, θα μπορούσαν να εμβαθύνουν προς την ίδια κατεύθυνση διευρύνοντας και εμπλουτίζοντας τα ευρήματα.

Το πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, έστω και σε χαμηλά επίπεδα, εξακολουθεί να είναι σοβαρό και υπαρκτό. Η πολιτεία οφείλει, αναγνωρίζοντάς το, να λάβει τα κατάλληλα προληπτικά μέτρα με διαφόρων μορφών παρεμβάσεις (ενημέρωση, επιμόρφωση, βελτίωση των συνθηκών εργασίας, ίδρυση δομών υποστήριξης των εκπαιδευτικών κ.α), ώστε να αντιμετωπίζεται έγκαιρα και από τα πρώτα του στάδια. Με τα μέτρα αυτά θα προστατευτεί το πολύτιμο και αναντικατάστατο ανθρώπινο δυναμικό, καθώς και η ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης στα δημόσια σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

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, 682-690. Διαθέσιμο στο: <http://dx.doi.org/10.1108/02683940610690213> Τελευταία πρόσβαση: 31/03/2018.

Arvidsson, I., Hakansson, C., Karlson B, Björk, J., Persson, R. (2016). Burnout among Swedish school teachers – a cross-sectional analysis. *BMC Public Health*, 16, 823-834.

Βασιλόπουλος, Σ. Π. (2012). Job burnout and its relation to social anxiety in teachers of primary education. *Hellenic journal of psychology*, 9(1), 18-44.

Billingsley, B.S. & Cross, L.H. (1992). Predictors of commitment, job satisfaction, and intent to stay in teaching: a comparison of general and special educators. *J Spec Educ*, 25, 453-471.

Borg, M.G. & Riding R.J. (1991). Occupational stress and satisfaction in teaching. *British Educational Research Journal*, 17, 263-281.

Chenevey, J.L., Ewing, G. C., & Whittington, M. C. (2008). Teacher burnout and job satisfaction among agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 49(3), 12-22.

Farber, B., & Miller, J. (1981). Teacher burnout: A psychoeducational perspective. *Teachers College Record*, 83, 235-243.

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

Hock, R. R. (1988). Professional Burnout among Public School Teachers. *Public Personnel Management*, 17, 167-189. Διαθέσιμο στο: <http://dx.doi.org/10.1177/009102608801700207> Τελευταία πρόσβαση: 22/03/2018.

Huberman M. (1993). Burnout in teaching careers. *European Education*, 25, 47-69.

Κάμπτσιος, Σ. & Λώλης, Θ. (2016). Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση; ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των καθημερινών στρεσογόνων ερεθισμάτων. *Επιστημονική Επετηρίδα, Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 9, 40-87.

Διαθέσιμο στο: <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/jret/article/viewFile/10277/10389.pdf> Τελευταία πρόσβαση: 11/03/2018.

Kantas, A., & Vassilaki, E. (1997). Burnout in Greek teachers: Main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory, *Work & Stress*, 11, 94-100.

Maslach, C. (2003). Job Burnout. *New Directions in Research and Intervention*, 12, 5, 189-192.

Maslach, C. Jackson, S. E., Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press

Maslach, C. Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annu. Rev. Psychol.* 52, 397-422.

McLeod, H.J., Densley, L., Chapman, K. (2006). The Effects of Training in Behaviour Modification Strategies on Stress, Burnout, and Therapeutic Attitudes in Frontline 48 Inpatient Mental Health Nurses. *Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 12(1), 1-10.

Papastilianou, A., Kaila, M., & Polychronopoulos, M. (2009). Teachers' Burnout, Depression, Role Ambiguity and Conflict. *Social Psychological Education*, 12, 295-314. Διαθέσιμο στο: <http://dx.doi.org/10.1007/s11218-008-9086-7> Τελευταία πρόσβαση: 13/03/2018.

Quatrin, R., Ciano, R., Saveri, E., Balestri, M., Biasin, E., Calligaris, L., Brusaferrò, S. (2010). Burnout in teachers: an Italian survey. *Annali di Igiene: Medicina Preventiva e di Comunità*, 22(4), 311-318.

Schaufeli, W. B. & Greenglass, E. R. (2001). Introduction on a special issue on burnout and health. *Psychology & Health*, 16, 501-510.

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

Σπυρομήτρος, Α. & Ιορδανίδης, Γ. (2017). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: η περίπτωση της περιφέρειας δυτικής Θεσσαλονίκης. *Επιστημονική Επετηρίδα, Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 10, 142-186. Διαθέσιμο στο:

<https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/jret/article/view/13781/13369> Τελευταία πρόσβαση: 18/02/2018.

Στάγια, Δ. & Ιορδανίδης, Γ. (2014). Το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην εποχή της οικονομικής κρίσης. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 7, 56-82.

Διαθέσιμο στο: <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/jret/article/view/855/873>

Τελευταία πρόσβαση: 24/02/2018.

Sturgess, J. & Poulsen, A. (1983). The Prevalence of Burnout in Occupational Therapists. *Occupational Therapy in Mental Health*, 3(4), 47-60.

Trent, L.M.Y. (1997). Enhancement of the school climate by reducing teacher burnout: Using an invitational approach. *Journal of Invitational Theory and Practice*, 4(2), 103-114.

Zellars K, Perrewe P, Hochwarter W. (2000). Burnout in health care: the role of the five factors of personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1570–1598.