

# Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης

**Δρ. Χ. Πατσάλης**  
Σχολ. Σύμβουλος - ΣΕΠ του ΕΑΠ

**Δρ. Κ. Παπουτσάκη**  
Ειδική Παιδαγωγός

## Περίληψη

Η επαγγελματική εξουθένωση που εμφανίζεται ως επακόλουθο του παρατεταμένου εργασιακού άγχους, έχει αρνητικές συνέπειες στην ατομική, οικογενειακή και στην επαγγελματική ζωή του εργαζόμενου. Με βάση αυτό το δεδομένο αποκτά ιδιαίτερο ερευνητικό ενδιαφέρον η μελέτη της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, η οποία θεωρείται υπαρκτό πρόβλημα στο χώρο της εκπαίδευσης, αφού επηρεάζει την απόδοσή τους, μειώνει τη διδακτική τους ικανότητα και έχει αρνητικές συνέπειες στην ακαδημαϊκή πορεία των μαθητών. Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν η διερεύνηση της ύπαρξης ή μη επαγγελματικής εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς Π.Ε 70, οι οποίοι προσφέρουν έργο σε διάφορες θέσεις (συνήθη τάξη, τμήμα ένταξης, νοσοκομειακό σχολείο) και την επέβαλε η ανάγκη εμπλοκής στο ερευνητικό προτζέκ, και της ομάδας των νοσοκομειακών εκπαιδευτικών για την οποία δεν υπάρχουν, τουλάχιστον στην Ελλάδα, σχετικά ερευνητικά αποτελέσματα. Ειδικότερα, ελέγχθηκαν οι τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, η συναισθηματική εξάντληση, η μειωμένη προσωπική επίτευξη και η αποπροσωποποίηση. Προς τούτο, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο των Maslach και Jackson, το οποίο είναι προσαρμοσμένο στην ελληνική γλώσσα από τους Kanta και Vassilaki (1997) και οι κλίμακες του έχουν δοκιμαστεί επιτυχώς σε χώρες με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο όπως: Βόρεια Αμερική, Ολλανδία, Ελλάδα, Ο.Δ. της Γερμανίας. Τα αποτελέσματα έδειξαν, ότι η ομάδα που εμφανίζει το μεγαλύτερο βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι εκείνη των δασκάλων γενικής αγωγής και εκπαίδευσης, ενδεχομένως γιατί αντιμετωπίζουν πολλές και ποικίλες δυσκολίες στην καθημερινή εκπαιδευτική διαδικασία ως απόρροια της νέας εκπαιδευτικής κατάστασης και της ετερογενούς σύνθεσης των τάξεων που διδάσκουν.

## Λέξεις κλειδιά

Επαγγελματική εξουθένωση, αποπροσωποποίηση, προσωπική επίτευξη, δάσκαλοι γενικής αγωγής και εκπαίδευσης, δάσκαλοι ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, νοσοκομειακοί εκπαιδευτικοί.

## 0. Εισαγωγή

Το σύνδρομο <sup>1</sup> της επαγγελματικής εξουθένωσης, ως επακόλουθο του παρατεταμένου εργασιακού άγχους, έχει συνέπειες αρνητικές στην ατομική,

---

<sup>1</sup> Δεδομένου ότι η επαγγελματική εξουθένωση συντίθεται από διαφορετικά σημεία και συμπτώματα (ενοχλήματα που αναφέρονται από ασθενείς) χαρακτηρίζεται ως σύνδρομο. Σύνδρομο είναι μία ασθένεια, μια παθολογική κατάσταση, που εκδηλώνεται σε ένα άτομο μέσα από μια ομάδα κοινών αναδυόμενων χαρακτηριστικών διαταραχών (EtookHaïaZ, 2002-2007).

οικογενειακή και επαγγελματική ζωή τους (Hellesøy & Grønhaug και συν., 2000). Εμφανίζεται συχνά σε άτομα που απασχολούνται στον κοινωνικο-ανθρωπιστικό τομέα και κατά τη διεκπεραίωση των επαγγελματικών υποχρεώσεων τους έρχονται σε άμεση επαφή με άλλους ανθρώπους, όπως εκπαιδευτικοί, ιατροί, νοσοκόμοι, νοσηλευτές κοινωνικοί λειτουργοί ως και εργαζόμενοι στον τομέα της ψυχικής υγείας (Rudow, 1994). Ο όρος χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον ψυχαναλυτή Freudenberger (1975) για να χαρακτηρίσει τον κορεσμό ή την εξάντληση από το επάγγελμα. Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης εμφανίζεται εξ ίσου συχνά σε άνδρες και γυναίκες και απεικονίζει, σύμφωνα με τον ορισμό της Maslach, τη σωματική - ψυχική εξάντληση και τη μειωμένη αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων (Maslach, 1976. Maslach και Jacson, 1981). Αποτελεί πολυδιάστατη, χρόνια αντίδραση στο καθημερινό εργασιακό στρες που ξεπερνά τη βίωση απλής συναισθηματικής εξάντλησης. Οι επανειλημμένες αποτυχίες στην αντιμετώπιση αγχογόνων καταστάσεων οδηγούν στην ολοένα μειούμενη ικανότητα προσαρμογής του εργαζόμενου σε ένα περιβάλλον με διαρκώς αυξανόμενο επαγγελματικό άγχος. Η μείωση της αντοχής στο επαγγελματικό άγχος έχει ως παρεπόμενο την επαγγελματική εξουθένωση (Maslach και Schaufeli, 1993). Η εισαγωγή του όρου με την ανωτέρω ονομασία στα ελληνικά αποδίδεται στους Παπαδάτο και Αναγνωστόπουλο (1995).

Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών κατά τον Kyriacou (1978) αποτελεί ένα σύνδρομο, το οποίο μπορεί να θεωρηθεί αποτέλεσμα παρατεταμένου στρες που χαρακτηρίζεται από σωματική, 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 γενικότερα. (Hughes, 2001). Αιτία για την εμφάνισή της θεωρούνται 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 βιώνει συναισθήματα κόπωσης κατά τη διάρκεια του υπηρεσιακού του βίου (Schaufeli, Daamen, και συν., 1994, Burke και συν., 1995, Friedman, 1996). Ειδικότερα, υπολογίζεται ότι 15-25% των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στις Ηνωμένες Πολιτείες νοιώθουν εξουθενωμένοι σε κάποια στιγμή της καριέρας τους (Farber, 1991). Το ποσοστό των Αυστραλών εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που διακατέχονται από υψηλό επίπεδο στρες ανέρχεται στο ένα τρίτο του συνόλου των (Dorman, 2003). Στη Γερμανία το αντίστοιχο ποσοστό κυμαίνεται μεταξύ 20-30% (Rudow, 1994). Ενώ στην Ολλανδία, έρευνα σε 490 εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αποτυπώνει τα σημάδια συναισθηματικής εξάντλησής τους (Evers και συν., 2002). Διεθνείς έρευνες επίσης σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης συχνά αναφέρουν ότι αυτοί νοιώθουν εξουθενωμένοι με σημαντικές συνέπειες βέβαια στην απόδοσή τους, στη διδακτική τους ικανότητα και στην ακαδημαϊκή πορεία των μαθητών τους (Blandford & Grundy, 2000).

Στην Ελλάδα, οι ερευνητικές μελέτες που αφορούν την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών Α/βάθμιας και Β/βάθμιας εκπαίδευσης δεν δίδουν μια πλήρη εικόνα. Στην έρευνα των Κουστελιός και Κουστελιού, (1998) καταδεικνύεται ότι οι εκπαιδευτικοί είναι αρκετά ευχαριστημένοι με την εργασία τους (Κουστελιός και Κουστελιού, 1998), ενώ σε άλλη, των Λεοντάρη, Κυρίδη και συν., (1996) σε δείγμα με 370 εκπαιδευτικούς, βρέθηκε ότι το ¼ περίπου των υποκειμένων δεν ήταν καθόλου ευχαριστημένοι με τη δουλειά τους, ενώ το 13% περίπου ήταν εξαιρετικά ευχαριστημένοι. Το 1996 ο Καντάς εξέτασε το φαινόμενο της ψυχολογικής και σωματικής εξάντλησης σε 143 εκπαιδευτικούς σχολείων Α/θμιας και 74 Β/θμιας εκπαίδευσης, και διέκρινε ότι οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εμφάνιζαν σημάδια εξάντλησης και απροσωποποίησης σε υψηλότερα ποσοστά συγκριτικά με τους δασκάλους. Στη διεθνή συγκριτική έρευνα των Kantas και Vassiliaki (1997) με εκπαιδευτικούς, που σκόπευε στη διακρίβωση της επαγγελματικής εξουθένωσής τους ή μη, 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 ύπαρξη του με αυξημένο τον παράγοντα της αποπροσωποποίησης στους άντρες σε σύγκριση με τις γυναίκες, ενώ η έρευνα των Παγοροπούλου, Κουμπιά, & Γιαβρίμη (2002) σε ένα δείγμα 411 εκπαιδευτικών, οι οποίοι υπηρετούσαν σε δημόσια και εκπαιδευτικά ιδρύματα της Α/θμιας εκπαίδευσης της Αττικής, κατέδειξε ότι οι εν λόγω εκπαιδευτικοί βίωναν την επαγγελματική εξουθένωση. Ο Τσιπλητάρης (2004) στην πιο πρόσφατη έρευνα που διενήργησε σε ένα δείγμα 495 δασκάλων/λισσών γενικής εκπαίδευσης των περιφερειών της Αττικής και της Ανατολικής Ελλάδας έδειξε ότι το 10% των δασκάλων γενικής εκπαίδευσης πλήττεται από τη «νόσο» με το γυναικείο πληθυσμό να υπερέχει από τον ανδρικό κατά 20%.

Από τη βιβλιογραφική επισκόπηση προκύπτει μεν η ύπαρξη επαγγελματικής εξουθένωσης στις διάφορες ομάδες εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, ωστόσο υφίσταται ένα ερευνητικό κενό, η διεύρυνση του φάσματος των ομάδων με την εμπλοκή στη διερεύνηση πέραν των ειδικών και των νοσοκομειακών εκπαιδευτικών. Ο ελληνικός χώρος στερείται ερευνητικών αποτελεσμάτων που να ανταποκρίνονται σε αυτήν την ανάγκη. Η ερευνητική ενασχόληση μας με το ζήτημα, το οποίο προσεγγίζουμε με το θεωρητικό μοντέλο της δυναμικής αλληλεπίδρασης μεταξύ ατόμου και περιβάλλοντος, έτσι όπως αυτό εφαρμόζεται από τους Leiter και Maslach (1988), πέρα από το προσωπικό ενδιαφέρον για περαιτέρω ενημέρωση και αναζήτηση, ανταποκρίνεται σε μια απαίτηση της σύγχρονης πραγματικότητας.

## **1. Σκοπός της έρευνας**

Σκοπός αυτής της συγχρονικής έρευνας, η οποία απορρέει από το διαπιστωθέν ερευνητικό κενό, ήταν να διερευνηθεί, εάν υπάρχει επαγγελματική 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 στον πραγματικό πληθυσμό (StatSoft Inc., 2006). 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.

## **2. Η έρευνα**

Η έρευνα χαρακτηρίζεται ως ποσοτική καθώς αναζητά αριθμητικά δεδομένα με τη χρήση ερωτηματολογίων. Η στατιστική επεξεργασία έγινε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου Sstatistical Package for Social Sciences (SPSS) 14 for Windows.

### **2.1. Όργανο αξιολόγησης της επαγγελματικής εξουθένωσης.**

Το φάσμα των προσεγγίσεων, οι οποίες χρησιμοποιήθηκαν για τη συλλογή πληροφοριών προς υλοποίηση των στόχων που έθεσε η προβληματική της έρευνας, βασίστηκε σε έγκυρες και αξιόπιστες τεχνικές. Ειδικότερα: σε ότι αφορά στη συλλογή δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο: «The Maslach Burnout Inventory (MBI) - Educators Survey» των Maslach και Jackson (1986), το οποίο αποτελεί μια τροποποιημένη εκδοχή του ερωτηματολογίου επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach και θεωρείται κατάλληλο για χρήση στην εκπαίδευση. Οι κλίμακες του ερευνητικού αυτού εργαλείου έχουν δοκιμαστεί για την αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης τόσο στην πρωτοβάθμια όσο και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, σε αρκετές χώρες με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο, όπως Βόρεια Αμερική (Boles, Dean, Ricks, Short, & Wang, 2000; Byrne, 1991, 1994), Ολλανδία (Schaufeli, Daamen, & van Mierlo, 1994) και Ελλάδα (Kantas & Vassilaki, 1997). Το εν λόγω εργαλείο, το οποίο μεταφράστηκε και προσαρμόστηκε στην ελληνική γλώσσα από τους Kanta και Vassilaki (1997), 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. Το MBI ταξινομεί τους εργαζόμενους στις τρεις αναφερθείσες υποκατηγορίες επαγγελματικής εξουθένωσης, ανάλογα με το πώς αυτοί τοποθετούνται απέναντι σε κάθε μια από τις 22 δηλώσεις του. Όσο υψηλότερη βαθμολογία σημειώνεται από τους ερωτώμενους στην υποκλίμακα αποπροσωποποίησης και συναισθηματικής εξάντλησης τόσο υψηλότερα είναι τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσής τους. Ενώ συμβαίνει το αντίθετο 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** που κατά τους Maslach & Jackson (1986) είναι το πρώτο στάδιο επαγγελματικής εξουθένωσης, το οποίο οδηγεί στη συνέχεια σε αποπροσωποποίηση και μειωμένη προσωπική επίτευξη, χαρακτηρίζεται από συναισθηματική κόπωση, απώλεια ενέργειας και οδηγεί γενικά στον επηρεασμό της ψυχικής και σωματικής υγείας 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 έναν τρόπο έκφρασης της επιβαρηνμένης ψυχολογικής κατάστασης και των έντονων συναισθημάτων, η οποία εκφράζεται με συναισθηματική απομάκρυνση, αδιαφορία και αρνητικές στάσεις απέναντι σε άλλους ανθρώπους (προσβλητική συμπεριφορά και κυνισμός). Αντανακλά την ποιοτική έκφραση των σχέσεων του εργασιακού πλαισίου και είναι η κοινωνική συνιστώσα της εννοιολογικής κατασκευής του συνδρόμου burnout. Αποτελεί, στη χρονική ακολουθία εμφάνισης, το τελευταίο στάδιο επαγγελματικής εξουθένωσης και είναι αποφασιστικής σημασίας παράγοντας για αυτήν (Barth, 1990) - Knauder (1996) ).

## 2.2. 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 εκ των οποίων 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, (Πίνακας, 1). Η πλειονότητα των δασκάλων (59,4%) είναι ηλικίας 30-45, 31,3% ηλικίας 46-60, και 9,4% κάτω των 30. Η πλειοψηφία τους (61,3%) είναι έγγαμοι και 25% έχουν δύο παιδιά. 38,1% του δείγματος έχει 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% έχει κάνει μεταπτυχιακές σπουδές. Το 87,5% διδάσκει 20-24 ώρες εβδομαδιαίως, και σε ότι αφορά στην προετοιμασία το 52,5% προετοιμάζεται 5 έως 10 ώρες εβδομαδιαίως.

**Πίνακας 1.** Απόλυτες και σχετικές συχνότητες των υποκειμένων του δείγματος ως προς το φύλο και την ειδικότητα

Φύλο και Ειδικότητα δασκάλων	Φύλο					
	Άνδρες (N=45)		Γυναίκες (N=115)		Σύνολο	
	<i>f</i>	<i>rf</i>	<i>f</i>	<i>rf</i>	<i>f</i>	<i>rf</i>
Γεν. Αγ. και Εκπαίδευσης	20	21,3	74	78,7	94	100,0
Ειδικής αγωγής	15	40,5	22	59,5	37	100,0
Νοσοκομειακοί	10	34,5	19	65,5	29	100,0
Σύνολο	45	28,1	115	71,9	160	100,0

### 2.3. Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η συλλογή των δεδομένων έγινε από τους ερευνητές με τη χρήση του ερωτηματολογίου «The Maslach Burnout Inventory (MBI) - Educators Survey», το οποίο συμπληρώθηκε από τα υποκείμενα της έρευνας σε χρόνο από 15' έως 20' και αφού βέβαια, τους δόθηκαν διευκρινιστικές οδηγίες, οι οποίες ήταν ίδιες για όλους γενικά και αφορούσαν κυρίως, στον τρόπο συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου.

### 2.4. Εκτίμηση- έλεγχος της αξιοπιστίας και της εγκυρότητα του ερωτηματολογίου

Για τη διασφάλιση του επιστημονικού χαρακτήρα της προσέγγισης μας, προβήκαμε σε διαδικασίες εξασφάλισης της καταλληλότητας του εργαλείου μέτρησης ελέγχοντας τις ψυχομετρικές ιδιότητές του, την εγκυρότητα και την αξιοπιστία, ώστε η επερχόμενη μέτρηση να οδηγήσει σε αποτελέσματα, τα οποία θα εκτιμούσαν, με όσο το δυνατόν περισσότερη ακρίβεια, την πραγματική τιμή του υπό έρευνα χαρακτηριστικού δηλαδή της επαγγελματικής εξουθένωσης των αναφερθέντων εκπαιδευτικών.

Η αξιοπιστία, η οποία ελέγχει το βαθμό στον οποίο ένα όργανο δίνει σταθερά αποτελέσματα, διερευνήθηκε ως προς τη βασικότερη μορφή της, την εσωτερική συνέπεια με την εξαγωγή του δείκτη του Cronbach alpha (Nunnally, 1978). Η εσωτερικής συνέπειας αξιοπιστία αναφέρεται στην εσωτερική συνάφεια και ομοιογένεια των ερωτημάτων (items), τα οποία μετρούν τις διαφορετικές πλευρές του ίδιου θέματος. Ο έλεγχος του βαθμού εκπλήρωσής της σε ένα όργανο μέτρησης είναι απαραίτητος διότι ανάλογα με το ύψος του συντελεστή επηρεάζεται η αξία και ερμηνεία των αποτελεσμάτων της έρευνας. 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 που αναφέρεται στο πόσο καλά το εργαλείο μετράει αυτό για το οποίο έχει κατασκευαστεί να μετρήσει (Cohen και συν., 1988), ελέγχθηκε με παραγοντική ανάλυση. Για την ανάλυση των παραγόντων χρησιμοποιήθηκε το κριτήριο της ιδιοτιμής και το διάγραμμα ιδιοτιμών για τον καθορισμό του αριθμού των παραγόντων που θα εξαχθούν, ενώ οι παράγοντες ερμηνεύτηκαν με βάση τις αρχικές μεταβλητές που φορτίζουν πάνω από 0.30. Από την ανάλυση προέκυψε η ακόλουθη παραγοντική δομή: Στον παράγοντα **συναισθηματική εξάντληση** φορτίζουν οι ερωτήσεις 1,2,3,6,8,13,14,16 και 20, στην **αποπροσωποποίηση** οι 5,10,11,15,22 και στην **προσωπική επίτευξη** οι 4, 7,9,12,17,18,19,21.

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 - τρίτος 0,435-0,435-0,660.

### 3. Τα αποτελέσματα της έρευνας

Τα αποτελέσματα διακρίνονται σε ποσοτικά και ποιοτικά: Τα ποσοτικά αφορούσαν στη στατιστική επεξεργασία των απαντήσεων, που δόθηκαν στις κλειστές ερωτήσεις της 7βαθμης 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.

### 3.1. Η διαβάθμιση της επαγγελματικής εξουθένωσης των τριών ομάδων ανά υποκλίμακα

Οι συνολικοί μέσοι όροι της Maslach στις τρεις μετρήσεις φαίνονται στον Πίνακα 2. Υψηλή επαγγελματική εξουθένωση αντανακλάται στην **υψηλή** βαθμολογία της Συναισθηματικής Εξάντλησης και Αποπροσωποποίησης και σε **χαμηλή** βαθμολογία της προσωπικής επίτευξης. Οι δάσκαλοι ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης και οι νοσοκομειακοί βρίσκονται στην 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, 2 και Πίνακας, 2α). 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 2.

**Πίνακας 2. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις της κάθε ομάδας και κατηγοριοποίηση της σε βαθμίδες (χαμηλή, μεσαία, υψηλή) των υποκλιμάκων της κλίμακας ανάλογα με τη βαθμολογία**

Υποκλίμακες	Ειδικότητες			Βαθμίδες των υποκλιμάκων ανά ομάδα
		Μ.Ο.	sd	
Συναισθηματικής Εξάντλησης	Δ.Γ.Α. και Ε.*	26,8	11,7	Υψηλή
	Δ.Ε.Α.**	16,7	12,8	Χαμηλή
	Ν.Ε.***	11,3	8,9	Χαμηλή
Αποπροσωποποίησης	Δ.Γ.Α. και Ε.	13,7	3,7	Χαμηλή
	Δ.Ε.Α.	3,4	3,6	Χαμηλή
	Ν.Ε.	2,1	2,3	Χαμηλή
Προσωπικής επίτευξης	Δ.Γ.Α. και Ε.	37,8	5,6	Μεσαίο
	Δ.Ε.Α.	38,1	5,6	Υψηλή
	Ν.Ε.	39,3	7,7	Υψηλή

\*Δάσκαλοι Γενικής Αγωγής και Εκπαίδευσης: Δ. Γ.Α. και Ε.,

\*\*Δάσκαλοι Ειδικής Αγωγής: Δ.Ε.Α. και

\*\*\*Νοσοκομειακοί Εκπαιδευτικού: Ν.Ε.

**Πίνακας 2α. Κατηγοριοποίηση των βαθμολογιών του MBI**

MBI	Χαμηλό	Μεσαίο	Υψηλή
<b>Συναισθηματική Εξάντληση</b>	Μικρότερο του 17	17-26	Μεγαλύτερο του 26
<b>Αποπροσωποποίηση</b>	Μικρότερο του 7	7-12	Μεγαλύτερο του 13
<b>Προσωπική επίτευξη</b>	Μικρότερο του 32	32-38	Μεγαλύτερο του 38

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, 3)

**Πίνακας 3. Στατιστική σημαντικότητα των κλιμάκων σε σχέση με τις τρεις ομάδες των εκπαιδευτικών**

Υποκλίμακες	Asymp. Sig.	p
<b>Συναισθηματική εξάντληση</b>	0,013	<b>&lt;0,05</b>
<b>Προσωπική επίτευξη</b>	0,054	>0,05
<b>Αποπροσωποποίηση</b>	0,244	>0,05

### 3.2. 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-Whitney<sup>2</sup>:  $U_1 = 2065,5$ ,  $p > 0,05$ ,  $U_2 = 2214$ ,  $p > 0,05$ ,  $U_3 = 1927,5$ ,  $p > 0,05$ . Το εύρημα αυτό σημαίνει ότι δεν υπάρχει εξάρτηση μεταξύ του φύλου και των παραγόντων, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και προσωπική επίτευξη.

Επιπλέον, στατιστικά σημαντική διαφορά δε 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.

<sup>2</sup>  $U_1$ : Συναισθηματική εξάντληση,  $U_2$ : Αποπροσωποποίηση,  $U_3$ : Προσωπική Επίτευξη



#### 4. 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. Αφού ομαδοποιήθηκαν οι απαντήσεις κατά κατηγορίες, χαρακτηρίστηκαν με κωδικούς ανά ομάδες απαντήσεων, κωδικογραφήθηκαν και καταγράφηκαν οι παρακάτω εκδοχές.

##### 4.1. Εργασιακό πλαίσιο και παράγοντες που συντελούν στην ικανοποίηση των

Το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτικών που απάντησαν στην ερώτηση τη σχετική με τους παράγοντες εκείνους που συντελούν στην ικανοποίησή τους στο εργασιακό πλαίσιο, είναι η αναγνώριση των προσπαθειών τους από τους γονείς (63,5%) ενώ το 36,5% ανέφερε ως τέτοιο παράγοντα την αναγνώριση των προσπαθειών τους από τους συναδέλφους τους (Πίνακας, 8).

**Πίνακας 8. Κατανομή των απαντήσεων (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) που έδωσαν οι εκπαιδευτικοί του δείγματος ως προς τους παράγοντες εκείνους που συντελούν στην ικανοποίησή τους**

Παράγοντες που συντελούν στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών	Απόλυτες συχνότητες	Σχετικές συχνότητες
Η αναγνώριση των προσπαθειών μου από τους γονείς	40	63,5
Η αναγνώριση των προσπαθειών μου από τους συναδέλφους	23	36,5
<b>Σύνολο</b>	<b>63</b>	<b>100,0</b>

##### 4.2. 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, την εφαρμογή νέων προγραμμάτων, τη στάση των προϊστάμενων τους, την έλλειψη υποστηρικτικών υπηρεσιών, την έλλειψη επικοινωνίας με τους συναδέλφους, την αδιαφορία της πολιτείας (Πίνακας, 9). Η πλειονότητα των εκπαιδευτικών ανέφερε ως παράγοντες που συντελούν στη δυσαρέσκειά τους, την πληθώρα της ύλης στα νέα διδακτικά εγχειρίδια και την εφαρμογή των νέων προγραμμάτων.

**Πίνακας 9. Παράγοντες που συντελούν στη δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών**

Παράγοντες που συντελούν στη δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών	Απόλυτες συχνότητες	Σχετικές συχνότητες
Πληθώρα της ύλης στα νέα διδακτικά εγχειρίδια	74	54
Εφαρμογή νέων προγραμμάτων	28	20,4
Έλλειψη επικοινωνίας με συναδέλφους	8	5,8
Οι προϊστάμενοι	8	5,8
Η αδιαφορία της πολιτείας	7	5,1

Έλλειψη υποστηρικτικών υπηρεσιών	6	4,4
Οι τσακωμοί στα διαλείμματα	2	1,5
Άσχημες συνθήκες εργασίας (μικρές αίθουσες)	2	1,5
Η αδιαφορία των γονέων	2	1,5
<b>Σύνολο</b>	<b>137</b>	<b>100</b>

### 4.3. Αλλαγή επαγγέλματος

Τα υποκείμενα της έρευνας στην πλειονότητά τους (90%) δηλώνουν ότι δε θα άλλαζαν επάγγελμα εάν τους δινόταν η ευκαιρία. Μόνον το 9,4% εξ αυτών θα έκανε κάτι τέτοιο (Πίνακας, 10).

#### Πίνακας 10. Απόλυτες και σχετικές συχνότητες στη δήλωση «Θα άλλαζα επάγγελμα εάν μου δινόταν η ευκαιρία»

Θα άλλαζες επάγγελμα εάν σου δινόταν η ευκαιρία	Απόλυτες Συχνότητες	Σχετικές συχνότητες	Σχετικές Συχνότητες χωρίς απ. τιμές	Αθροιστικές σχετικές συχνότητες
<b>ΝΑΙ</b>	15	9,4	9,4	9,4
<b>ΟΧΙ</b>	144	90,0	90,6	100,0
<b>Σύνολο</b>	159	99,4	100,0	
<b>Απούσες τιμές</b>	1	,6		
<b>Σύνολο</b>	160	100,0		

### 5. 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, όπως προκύπτει από την τιμή των μέσων όρων των τριών παραγόντων, μας 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 δε βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση.

Η εκδήλωση υψηλής προσωπικής επίτευξης από τους εκπαιδευτικούς των δύο αυτών ομάδων, ενδεχομένως να οφείλεται στον τρόπο που 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 ως προς 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, οι οποίοι 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 πώς 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 όπου δείχνει ότι 15% των εκπαιδευτικών αναφέρει 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, συμπεριφοράς, ως και βίας και επιθετικότητας, ενώ διδάσκουν σε τάξεις των 20 έως 25 μαθητών, εργαζόμενοι από 21 έως και 25 ώρες εβδομαδιαίως. Επιπρόσθετα, δε 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 (Ο ανώτατος αριθμός μαθητών του ΤΕ ανέρχεται στους 12 και οι ώρες υποστήριξης κάθε μαθητή σε 15 εβδομαδιαίως).

Ας μην ξεχνάμε ότι ένα πλήθος ερευνών συσχέτισης (correlative studies) έχει καταδείξει τη σχέση μεταξύ του μεγάλου αριθμού μαθητών των τάξεων με το αυξημένο άγχος και την εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών (Travers & Cooper, 1996). Επιπλέον, οι ειδικοί παιδαγωγοί δεν ακολουθούν ένα αναλυτικό πρόγραμμα, το οποίο τους δεσμεύει τόσο χρονικά όσο

τους δάσκαλους 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 αχχογόνοι 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<sup>3</sup>, 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*» (Παπαναούμ, 2004:51).

Οι νοσοκομειακοί εκπαιδευτικοί φαίνεται να έχουν εξοπλισθεί με μηχανισμούς άμυνας, οι οποίοι τους προστατεύουν από την αχχογόνο 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 διαστήματα), 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, ως και στη μηδαμινή άσκηση πίεσης που δέχονται από το τόσο απαιτητικό, κύρια 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 παραμονή τους στο νοσοκομείο και εφόσον το επιθυμούν οι ίδιοι.

Η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση, καθώς και η μειωμένη προσωπική επίτευξη δε φαίνεται να σχετίζονται με τα δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, χρόνια εκπαιδευτικής υπηρεσίας, ώρες επαγγελματικής ενασχόλησης, ώρες προετοιμασίας, ειδικότητα) και των τριών των 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 δε 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.

---

<sup>3</sup> Η αντιδιαστολή εδώ με τους νοσοκομειακούς εκπαιδευτικούς γίνεται λόγω της διαφορετικής προτεραιότητας στη στοχοθεσία, η οποία απορρέει από τη διαφορετικότητα του μαθητικού πληθυσμού

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 προϊσταμένους 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 αναφέρθηκε στην πληθώρα της ύλης και το πλήθος των απαιτήσεων που απορρέουν με τα νέα διδακτικά εγχειρίδια, γεγονός που επιβεβαιώνεται έμμεσα και από άλλες έρευνες με άλλο προσανατολισμό (Παπουτσάκη, 2008, Πατσάλης και Παπουτσάκη, 2008), στις οποίες αναφέρουν οι εκπαιδευτικοί 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 κύρια και με υψηλό ποσοστό συγκριτικά με τους Γερμανούς εκπαιδευτικούς σε πτυχές του αναλυτικού προγράμματος (Köme r C. Sylvia 2002: 252)

Οι παράγοντες που συντελούν 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, A. & Koustelious, I. (1998). Όμως η υψηλού βαθμού συναισθηματική εξάντληση είναι 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<sup>4</sup> στα δεδομένα ενός μικρού δείγματος από σχολεία του κέντρου της Α΄ Διεύθυνσης Αθηνών, υποβάλλει αρχικά στη σκέψη ότι ίσως λειτουργεί περιοριστικά ως προς τη γενίκευση τους σε όλο τον πληθυσμό των δασκάλων. Όμως λαμβάνοντας υπόψη τη θεώρηση του Cronbach σύμφωνα με την οποία: «η τάση γενίκευσης των ερευνητικών αποτελεσμάτων στο γενικό πληθυσμό φθίνει» που σημαίνει ότι η γενίκευση αποτελεί μια υπόθεση υπό διαρκή έλεγχο και όχι ένα διαχρονικό συμπέρασμα, και συνδυάζοντάς το αυτό με το γεγονός ότι πολλά από τα ευρήματά μας έρχονται σε συμφωνία με αντίστοιχα προηγούμενων ερευνών, αποδυναμώνεται η παραπάνω επιφύλαξη και προσδίδεται, τρόπον τινά, στην έρευνά μας αυξημένη εξωτερική εγκυρότητα.

---

<sup>4</sup> Τα αποτελέσματα που αναφέρονται στους Νοσοκομειακούς Εκπαιδευτικούς στηρίζονται σε δείγμα που αντιπροσωπεύει τα 2/3 και πλέον του συνολικού πληθυσμού στην Ελλάδα

**Αντί πρόταση:** Αν η πολιτεία συμμερίζεται 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 επιθυμεί να το διαφυλάξει, οφείλει να τείνει **ευήκοον ους** και 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.

## BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 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
- Boles, J. S., Dean, D. H., Ricks, J. M., Short, J. C., & Wang G. (2000). Thedimensionality of the Maslach Burnout Inventory across small business owners and educators. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 12-34.
- Brockhaus, F. A. (2002-2007). *Der Brockhaus: in 15 Bänden. Permanent aktualisierte Online-Auflage*. Leipzig.
- Cohen, L., Manion, L. (1997). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. (μετ. Χ. Μητσοπούλου & Μ. Φιλοπούλου). Αθήνα: Μεταίχμιο- Έκφραση
- Dorman, J. (2003). Testing a Model for Teacher Burnout, *Australian Journal of Educational & Developmental Psychology*. (3), 35-47
- Evers, W.J.G., Browsers, A., & Tomic, W. (2002). Burnout and self-efficiency: A study on teacher's beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology*, 72, 227-243
- Farber, B.A. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher*. San Francisco: Jasey-Bass.)
- Freudenberger, H.J. (1975). The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy Theory, Reserarch and Practice* 12 73-82.
- Hellesøy, O., Grønhaug, 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 συμπεριφορών από τους μαθητές. *Στα πρακτικά του Συνεδρίου του Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Σχολή Επιστημών της Αγωγής*, με τίτλο: Η πρωτοβάθμια εκπαίδευση και οι προκλήσεις της εποχής μας. Επιμέλεια Γ. Καψάλης και Α. Ν. Κατσίκης: Ιωάννινα: σ.σ. 1279-1283.

Κάντας Α., (1996). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους στα επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας, *Ψυχολογία*, 3(2), 71-85.

Κάντας, Α. (2001). Οι παράγοντες άγχους και η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς. Στο Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα & Η. Μπεζεβέγκης (Επιμ.), *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους*, (σελ. 217-230). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Καραδήμας, Ε., Καλαντζή-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*, (σελ. 395-434). 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.Α., Κουμπιάς, Ε.Α., Τσιναρέλλης Γ., Βαλσάμη, Ν. & Βάρφη Β., (2000). Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε Εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Γενικής & Ειδικής Αγωγής. Στο βιβλίο *Πρακτικών 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. (1984). Burnout in Organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153.
- 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 & Jackson, 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.
- Μπενέκου, Β. (2004). Το 10% των εκπαιδευτικών έχει σοβαρά ψυχολογικά προβλήματα. *Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία*. 07/03/04.
- Ν. 699/2-10-2008, ΦΕΚ 199. Τεύχος, Α.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- 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.
- Παπαδάτου, Δ., Αναγνωστόπουλος Φ. (1995). *Ψυχολογία στο Χώρο της Υγείας*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- 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, (79- 88).
- Πατσάλης Χ. & Παπουτσάκη, Κ. (2008) Ευέλικτη Ζώνη: Θεωρία και πράξη. *Στα Πρακτικά του Α' Συνεδρίου της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδος* (υπό έκδοση).



Παπουτσάκη Κ. & Πατσάλης, Χ. (2009). Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Στα Πρακτικά του 12<sup>ο</sup> Πανελλήνιου 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: Τυπωθητώ

Rudow, B. 1994. Die Arbeit des Lehrers. Hans Huber: Bern, 123.

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 on line: <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.

Travers C. J. and Cooper, C.L. (1996). *Teacher under Pressure : Stress in the Teaching Profession*, Routledge.

Ψαρρού, Μ & Ζαφειρόπουλος, Κ. (2001). *Επιστημονική έρευνα: Θεωρία και εφαρμογές στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Τυπωθήτω.