

**Επαγγελματική Εξουθένωση, προβλήματα και δυσκολίες του εκπαιδευτικού στον χώρο
εργασίας του**

Professional Exhaustion, problems and difficulties of the teacher in his workplace

Χρήστος Ιωαννίδης, Δ/ντης Β/θμιας Εκ/σης, ΜΕ.δ, chrionoanid1@sch.gr

Christos Ioannidis, Director of Secondary Education, ΜΕ.δ, chrionoanid1@sch.gr

Abstract: The aim of this study was to examine burnout in its three dimensions, namely emotional exhaustion, personal fulfillment, and self-efficacy of Secondary Education teachers. The sample included three teachers of the Secondary Education of the Schools of N. Xanthi and Kavala, who anonymously by semi-structured interview, qualitative research, which referred to the collection of information on the levels of burnout syndrome, sources of occupational stress and their self-efficacy, such as they perceive it themselves. The research data that have been extracted concern: 1) the calculation of the levels of burnout, professional stress and self-efficacy of teachers 2) the significant correlation of the factors of self-efficacy with the dimensions of burnout, and 3) the connection of the dimensions of burnout and of professional stress with the age and gender of teachers, as well as with the type of school (EPAL, GEL, GYMNASIUM) and its capacity.

Keywords: burnout, self-efficacy, work stress.

Περίληψη: Στόχος της παρούσας έρευνας ήταν να εξετάσει την επαγγελματική εξουθένωση, ως προς τις τρεις διαστάσεις της, δηλαδή τη συναισθηματική εξάντληση, την προσωπική εκπλήρωση, και την αυτοαποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Στο δείγμα συμμετείχαν τρεις εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης των Σχολείων του Ν. Ξάνθης και Καβάλας, που ανώνυμα μεημιδομημένη συνέντευξη, ποιοτική έρευνα, η οποία αναφερόταν στη συλλογή πληροφοριών για τα επίπεδα του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, τις πηγές επαγγελματικού στρες και την αυτοαποτελεσματικότητά τους, όπως την αντιλαμβάνονται οι ίδιοι/ες. Τα ερευνητικά δεδομένα που έχουν εξαχθεί αφορούν: 1) τον υπολογισμό των επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης, επαγγελματικού στρες και αυτοαποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών 2) τη σημαντική συσχέτιση των παραγόντων της αυτοαποτελεσματικότητας με τις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης, και 3) τη σύνδεση των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης και του επαγγελματικού στρες με την ηλικία και το φύλο των εκπαιδευτικών, καθώς και με τον τύπο του σχολείου (ΕΠΑΛ, ΓΕΛ, ΓΥΜΝΑΣΙΑ) και τη δυναμικότητά του.

Λέξεις κλειδιά: επαγγελματική εξουθένωση, αυτοαποτελεσματικότητα, επαγγελματικό στρες .

Μέρος Α

Εισαγωγή

Ο εργαζόμενος αντιμετωπίζει καθημερινά προκλήσεις οι οποίες τον επηρεάζουν τόσο επαγγελματικά όσο και ψυχικά και σωματικά. Η εκπαίδευση μια δυναμική διαδικασία είναι ανοικτή και ευάλωτη σε καθημερινές συγκρούσεις και αλλαγές οι οποίες επηρεάζουν αναπόφευκτα τους εκπαιδευτικούς. Οι εκπαιδευτικοί προσπαθώντας να προσδιορίσουν την επαγγελματική τους ταυτότητα αναγκάζονται να επικαιροποιήσουν τις γνώσεις τους και να συνδέσουν τον παιδαγωγικό τους ρόλο με πράξεις σύνδεσης στην διδασκαλία της τάξης καθημερινά. Τελευταία αυξάνεται ο αριθμός των εκπαιδευτικών οι οποίοι παρουσιάζουν συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης και άγχους. Σύμφωνα με τον Κυριακού (2001) το επάγγελμα του εκπαιδευτικού όπως και γιατρών και νοσηλευτών συγκαταλέγεται στα επαγγέλματα υψηλού άγχους με αποτέλεσμα εξαιτίας ψυχικών προβλημάτων να αιτούνται πρόωρης σύνταξης. Οι Shirom και Melamed (2005) ορίζουν την επαγγελματική εξουθένωση “jobburnout” σαν σύνδρομο της εποχής μας το οποίο εμφανίζεται όπου υπάρχει ένταση στους χώρους εργασίας με αποτέλεσμα να οδηγεί σε κόπωση σωματική και ψυχολογική. Ο Farber 1983 δικαιολογεί την Επαγγελματική Εξουθένωση ως « το αποτέλεσμα του να είναι κανείς στρεσαρισμένος και να μην έχει διέξοδο». Ο CaryChermis (1980) μιλά για την « αρρώστια των υπεραφοσιωμένων».

Με βάση τα παραπάνω η εργασία θα περιγράφει έρευνα που κάναμε για την επαγγελματική εξουθένωση, κάνοντας σύγκριση με προηγούμενες σχετικές έρευνες, το δείγμα της, τη συλλογή και ανάλυση αποτελεσμάτων καθώς και τα συμπεράσματα της. Οι στόχοι είναι α) αποτύπωση του επιπέδου επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών β) χαρακτηριστικά της επαγγελματικής εξουθένωσης. Με βάση τον σκοπό της έρευνας προκύπτουν τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα 1) οι Έλληνες εκπαιδευτικοί τι επίπεδο εξουθένωσης βιώνουν 2) πως αλληλοεπιδρούν στους εκπαιδευτικούς οι παράγοντες επαγγελματικής εξουθένωσης και ποιες είναι οι επιπτώσεις.

1. Θεωρητικό πλαίσιο

Οι πιο σημαντικές επιπτώσεις της εξουθένωσης είναι το άγχος, χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση, απουσίες από την εργασία και τάση φυγής από την εργασία. Συμπτωματικά ο εργαζόμενος λόγω της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να παρουσιάσει και κλινικά σύνδρομα. Χρόνιες διαταραχές ύπνου, πονοκεφάλους, κόπωση, δυσκολίες συναισθηματικές και διατροφικές.

2. Βιβλιογραφική ανασκόπηση

Η Maslach (1982) αναφέρει την επαγγελματική εξουθένωση του εργαζομένου σαν σύνδρομο εξάντλησης τόσο σωματικής όσο και ψυχικής οπότε χάνει το ενδιαφέρον του για την εργασία του με αποτέλεσμα να μειώνεται η απόδοσή του και να αναδεικνύει αρνητισμό για τον εαυτό του.

Οι Maslach&Jackson (1986) αναφέρουν τρεις παράγοντες πλαισίωσης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων, την συναισθηματική εξάντληση και τον κυνισμό.

Οι Edelman&Brodsky (1980) περιγράφουν με τέσσερα στάδια την πορεία του εργαζόμενου μέχρι την εμφάνιση της Εξουθένωσης. α) αρχικά ο εργαζόμενος ξεκινά με ενθουσιασμό την εργασία του β) σε αυτό το στάδιο αμφιβάλλει για το αποτέλεσμα της εργασίας του, εκφράζει παράπονα για καταστάσεις που παλαιότερα δεν τον απασχολούσαν γ) απογοητεύεται περισσότερο, ξαναβλέπει τους στόχους του και αποφεύγει ότι του προκαλεί άγχος και δ) εργάζεται μόνο για βιοποριστικούς λόγους, ξοδεύει λίγη ενέργεια για την εργασία του και είναι απαθής σε ότι συμβαίνει.

Σύμφωνα με τον ψυχίατρο Freudenberg η επαγγελματική εξουθένωση έχει χαρακτηριστικά κόπωσης, απογοήτευσης, συναισθημάτων αποτυχίας. Σε μελέτη του σε κλινική οι εργαζόμενοι έδειχναν σημάδια σωματικής εξάντλησης, απουσία ενέργειας, έλλειψη κινήτρων και προβλήματα ψυχοσωματικά (Freudenberg, 1989).

Η Maslach (1982) σε αντίστοιχη έρευνα αναφέρει ότι επηρεάζει στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης το είδος του επαγγέλματος. Επάγγελμα το οποίο συνδυάζει εργασιακή ένταση, επαφή καθημερινά με τρίτους όπου η συναισθηματική φόρτιση των τρίτων μεταφέρεται στον εργαζόμενο. Επαγγέλματα με κυλιόμενα ή εξαντλητικά ωράρια οδηγούν σε ψυχοσωματική καταπόνηση.

Οι Pines και Aronson (1988) όρισαν την επαγγελματική εξουθένωση ως μια φυσική, συναισθηματική και ψυχική κατάσταση η οποία αναδεικνύεται σε χώρους εργασιακούς που χρειάζεται συναισθηματική εμπλοκή. Το εργασιακό περιβάλλον, προσωπική ζωή, κοινωνικό και οικογενειακό περιβάλλον είναι παράγοντες εμφάνισης του συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

Οι Κουλιεράκης και συν (2000) με βάση την διεθνή βιβλιογραφία καταλήγουν σε τέσσερα εξέλιξης της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Αρχικά του ενθουσιασμού και θέτει στην εργασία του μη ρεαλιστικούς στόχους, μετέπειτα βλέπει ότι η εργασία του έχει και αρνητικά με αποτέλεσμα να αμφιβάλλει για αυτήν. Στο τρίτο στάδιο αρχίζει να απογοητεύεται επειδή διαπιστώνει ότι δεν προσφέρει τα αναμενόμενα παρόλες τις προσπάθειές του. Στο τελευταίο στάδιο ο εργαζόμενος δεν πιστεύει στις δυνατότητές του με αποτέλεσμα απαθής βλέπει την εργασία του όχι δημιουργικά αλλά ως έργο ικανοποίησης βασικών αναγκών.

2.1 Επιπτώσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Η εργασία είναι ανάγκη βιοποριστική αλλά και κοινωνική. Μέσα από αυτή επιτυγχάνουμε τους στόχους και τις φιλοδοξίες μας. Τα προηγούμενα χρόνια (πολλές δεκαετίες) ο εργαζόμενος ήταν στην ίδια εταιρία αλλά και οι απόφοιτοι πανεπιστημίων έβρισκαν εύκολα δουλειά. Πλέον όλα αυτά έχουν αλλάξει προς το χειρότερο με αποτέλεσμα την ανασφάλεια του εργαζόμενου και το άγχος τα οποία οδηγούν στην Επαγγελματική Εξουθένωση.

Ο Balchetal (2009) σε έρευνά του αναδεικνύει τα συμπτώματα της εξουθένωσης στην εργασία. Αρχικά ο εργαζόμενος στην προσωπική του ζωή κάνει καταχρήσεις αλκοόλ και ναρκωτικών. Έχει με τις σχέσεις του, έχει αυτοκτονικές τάσεις και πολλές φορές ο γάμος καταλήγει σε διαζύγιο. Μετέπειτα κάνει λάθη στην εργασία του, συμπεριφέρεται άσχημα, απομονώνεται από τους άλλους εργαζόμενους και η απόδοσή του είναι μειωμένη.

Οι Shirom&Mekamed (2005) σε μελέτη τους ανέδειξαν συμπτώματα εξαιτίας της Εξουθένωσης τριών κατηγοριών. Κλινικά υψηλή πίεση, πρόβλημα με την καρδιά, εξάντληση, καρκίνο λόγω καπνίσματος και άγχους. Επαγγελματικά παρουσιάζουν μικρή απόδοση, παίρνουν συχνά άδεια, είναι αδιάφοροι και θέλουν να αποχωρήσουν από την εργασία τους. Ψυχολογικά η ισορροπία η ψυχική του υγεία διαταράσσεται απομονώνεται κοινωνικά και δείχνει σημάδια κατάθλιψης.

Κατά τον Schaufelietal (2009) οι εργαζόμενοι είναι σίγουροι ότι οι συνάδελφοί τους δεν τους εκτιμούν και ουσιαστικά νοιώθουν αβεβαιότητα σχετικά με τις ικανότητές τους. Παρουσιάζουν προβλήματα υγείας όπως πονοκεφάλους, πόνους στα άκρα, γαστρεντερικές διαταραχές, καρδιακά προβλήματα, μυϊκή υπερένταση.

Ο Cushway (1992) χωρίζει τα συμπτώματα σε τρεις κατηγορίες στα ψυχολογικά, στα σωματικά και στα συμπεριφορικά. Στα σωματικά έχουμε αϋπνίες ή συνεχή υπνηλία, αύξηση χοληστερίνης, αυξομειώσεις του βάρους, δύσπνοια, προβλήματα σεξουαλικά, υπέρταση, κνισμό, άνια.

2.2 Θεωρητικά Μοντέλα

2.2.1 Το μοντέλο των τριών διαστάσεων της Maslach. Maslach Burnout Inventory-General Scale (MBI-GS)

Αυτή η προσέγγιση συνδυάζει τρία στοιχεία:

α) Συναισθηματική Εξάντληση, η οποία προκαλείται λόγω ατομικού άγχους (Maslachetal, 2001). Οι εκπαιδευτικοί την νιώθουν έντονα όταν έχουν την αίσθηση ότι δεν μπορούν να προσφέρουν παραπάνω στους μαθητές τους.

β) Αποπροσωποποίηση, όπου εμφανίζεται ο αρνητισμός για την εργασία και τελικά ο κνισμός και η αποστασιοποίηση. Είναι μηχανισμός άμυνας κόντρα στην συναισθηματική εξάντληση

(Κάντας, 2001). Ο Abraham (2000) συνδέει την Επαγγελματική Εξουθένωση με τον εργασιακό κυνισμό.

γ) Μειωμένη Προσωπική Επίτευξη, ό ο εργαζόμενος αξιολογεί τον εαυτό του. Αισθάνεται ότι αποδίδει λίγο και οδηγείται σε χαμηλή αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση.

Η μέτρηση της Εξουθένωσης γίνεται με το μοντέλο MaslachBurnoutInventory- General Scale (MBI-GS) το οποίο είναι το πιο δημοφιλές μοντέλο πάνω από 90% των ερευνών το χρησιμοποιούν. Μετρά τις τρεις παραπάνω διαστάσεις εξάντληση-ενέργεια, κυνισμός-συμμετοχή, αναποτελεσματικότητα-αποτελεσματικότητα (Schauffellietal.,1998). Στην αρχή αυτό το μοντέλο μετρούσε μόνο επαγγέλματα ανθρωπιστικά μετέπειτα αφού τροποποιήθηκε χρησιμοποιείται στα περισσότερα επαγγέλματα. Έχει κλίμακα 7 (επτά) διαβαθμίσεων ανάλογα με την απάντηση (0=ποτέ, 6= κάθε μέρα) και βγαίνουν συμπεράσματα από ειδικό κατάλογο της Maslach (MBI). Η Επαγγελματική Εξουθένωση καθορίζεται από υψηλούς βαθμούς στον κυνισμό και χαμηλούς στην αποτελεσματικότητα. Η Maslach υποστηρίζει όταν ο εργαζόμενος αλληλοεπιδρά συναισθηματικά με άλλα άτομα τότε αυξάνεται η πιθανότητα έκθεσης του εργαζόμενου σε κατάσταση εξουθένωσης (Maslachetal.,1996,σ.20). Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο η Εξουθένωση μετασχηματίζεται σε κρίση με την εργασία του και όχι σε κρίση με τους συναδέλφους του. Επειδή δεν παρατηρήθηκε, όταν εμφανίζεται το ένα σύμπτωμα (συναισθηματική εξάντληση), εμφάνιση των άλλων δύο συμπτωμάτων (Golembiewski&Munzenrider, 1998) διατυπώνονται αμφιβολίες κατά πόσο οι τρεις διατάσεις του μοντέλου είναι ενιαίο σύνολο.

2.2.2. Το μοντέλο των τεσσάρων σταδίων των Edelwich&Brodsky

α) Ενθουσιασμός, ο νεοεισαχθείς στην εργασία ξεκινά με ενθουσιασμό, υψηλούς στόχους και συχνά μη ρεαλιστικές φιλοδοξίες. Αφιερώνει πολύ χρόνο στην εργασία του δίνοντας και την ψυχή του. Αναπτύσσει πολύ καλές σχέσεις με τους μαθητές και τους συναδέλφους του. Στην προσπάθειά του να αντλήσει ικανοποίηση αν δεν τα καταφέρει περνά στο 2^ο στάδιο της αμφιβολίας.

β) Αμφιβολία και Αδράνεια, ο εργαζόμενος διαπιστώνει ότι το έργο του δεν έχει τα προσδοκώμενα αποτελέσματα και απογοητεύεται. Τον ενοχλούν καταστάσεις στην εργασία του που κάποτε δεν τον απασχολούσαν και συνειδητοποιεί ότι η δουλειά του δεν τον καλύπτει, δεν είναι ιδανική αλλά δεν αναθεωρεί ακόμη τις αρχικές του προσδοκίες.

γ) Απογοήτευση και Ματαίωση, ο εργαζόμενος ζει καθημερινά σε μια εργασία που του προσφέρει άγχος και πιστεύει προσφέρει μάταια έτσι αμφισβητεί τις ικανότητές του. Σε αυτό το στάδιο για να ξεφύγει από το αδιέξοδο πρέπει να αναθεωρήσει τους στόχους του ή να φύγει από την εργασία του.

δ) Απάθεια, εργάζεται μόνο για βιοποριστικούς λόγους δίνει λίγα στην δουλειά του και δεν τον ενδιαφέρουν οι ανάγκες των μαθητών του. Έτσι αυξάνονται οι εντάσεις με τους συναδέλφους, κοινωνικό περίγυρο δεν έχει υποστηρικτές και είναι σε αδιέξοδο.

2.2.3. Το μοντέλο της Pines. BM- BURN OUT MEASURE

Η διαφοροποίηση αυτού του μοντέλου από της Maslach είναι ότι δεν αναφέρεται μόνο στην Εξουθένωση εξαιτίας της εργασίας αλλά και εξαιτίας συζυγικών σχέσεων και πολιτικών συγκρούσεων (Pines, 2008). Κατά την Pines οι πολύ αφοσιωμένοι υπάλληλοι εμφανίζουν βαρύτερες μορφές εξουθένωσης. Το παρατήρησε η Pines σε εργαζόμενους που επέλεξαν ιδεαλιστικά επαγγέλματα και τα συμπτώματα δεν οφείλονται σε εργασιακή πίεση. Το τεστ BM μετρά τρεις πτυχές της Εξουθένωσης τη σωματική, την πνευματική και τη συναισθηματική και κάθε πτυχή αξιολογείται χωριστά. Είναι το 2^ο πιο δημοφιλές εργαλείο μέτρησης αλλά αμφισβητείται ως προς την εγκυρότητα γιατί παρατηρήθηκε αλληλοεπικάλυψη της εξουθένωσης από την κατάθλιψη και το στρες (Shirom&Melamed, 2008).

2.2.4. Το μοντέλο των Shirom- Melamed (SMBM)

Σε αυτό το μοντέλο ο εργαζόμενος αισθάνεται να εξαντλούνται τα ψυχικά, σωματικά και ενεργειακά αποθέματα. Είναι η Θεωρία της Διατήρησης Πόρων σύμφωνα με την οποία για τον εργαζόμενο έχει μεγάλη αξία η προστασία και διατήρηση υλικών, γνωστικών, ενεργειακών πόρων. Η σωματική κούραση, συναισθηματική εξάντληση και γνωσιακή κόπωση είναι συνδεδεμένοι μεταξύ τους και η έλλειψη του ενός σημαίνει έλλειψη των άλλων δύο.

2.2.5. Το διαδραστικό μοντέλο του Cherniss

Έχει τρία στάδια

α) Εργασιακό στρες, μπορεί να συμβεί σε οποιοδήποτε εργαζόμενο χωρίς να οδηγήσει σε Εξουθένωση β) Εξάντληση, γ) Αμυντική κατάληξη τα δημιουργεί ο εργασιακός χώρος και οδηγεί σε απάθεια, κνισμό προς τους υπολοίπους εργαζόμενους.

2.3. Αίτια

Σύμφωνα με την ψυχαναλυτική θεωρία τα αίτια είναι: α) το αξιακό υπόβαθρο όπου ο εργαζόμενος σιωπηλά αποδέχεται συνθήκες εργασίας που δεν συμφωνεί και καταπιέζεται συναισθηματικά β) εκδήλωση από την εταιρία μη εκτίμησης προς τους εργαζόμενους όπου πνίγεται η ατομική αριστεία γ) μη παροχή κινήτρων έτσι αρχίζει να πλήττει και νοιώθει να

περιορίζεται η ελευθερία δράσης του δ) αυταρχικό εργασιακό περιβάλλον ε) ανάγκη άσκησης ελέγχου για επιβεβαίωση του εαυτού τους ώστε να γίνουν ποιο ανταγωνιστικοί αυξάνουν την εκδήλωση συμπτωμάτων Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Σύμφωνα με το μοντέλο Διαμεσολάβησης ο εργαζόμενος όταν συμφωνεί ή διαφωνεί με την οργάνωση, τις πολιτικές, το όραμα της εταιρείας μπορεί να αποτραπεί ή να εμφανιστεί το φαινόμενο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

2.4. Συμπτώματα – Συνέπειες

Διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες:

Σωματικά, Υιοθέτηση ανθυγιεινών συνηθειών -Αποχή από ευεργετικές για την υγεία τακτικές - Αυξημένοι βιοχημικοί και αιματολογικοί δείκτες που ενέχουν κινδύνους για καρδιοπάθειες - Σακχαρώδης Διαβήτης -Διαταραχές ύπνου -Διαταραχές φλεγμονώδους διαδικασίας -Διαταραχές ανοσοποιητικού -Λοιμώδη νοσήματα -Κακή ποιότητα σπέρματος.

Αλλαγές στην συμπεριφορά, Αυτοκτονικές τάσεις -παραιτήσεις και συχνές απουσίες από την εργασία - έλλειψη κινήτρων -ευερεθιστότητα -μείωση αφοσίωσης και ταύτισης με τον οργανισμό εργασίας (Maslach&Leiter , 1997).

Ψυχολογικές επιπτώσεις, Καταθλιπτική συμπτωματολογία η οποία είναι αρκετές φορές αντιμέτωπη με χαμηλά επίπεδα ενέργειας, με αισθήματα κενού, θλίψης, απόγνωσης, ματαιότητας και δυσφορίας.

Αξίζει να αναφερθεί ότι οι αρνητικές συνέπειες δεν εμφανίζονται μόνο στον εργαζόμενο αλλά και στους δικούς του ανθρώπους. Επίσης μπορούμε να προσθέσουμε ότι εξαιτίας της κούρασης λόγω Εξουθένωσης έχουν παρατηρηθεί ατυχήματα και τραυματισμοί στον εργασιακό χώρο περίπου το 18% των περιστατικών.

2.5 Αντιμετώπιση

Η παρέμβαση εστιάζει σε δύο κατευθύνσεις, στο ατομικό και στο επίπεδο διοίκησης Cherniss(1980) αναφέρει ότι ο εργαζόμενος αντιμετωπίζει και προλαβαίνει το BurnOut όταν το επάγγελμά του τον εμπνέει. Προτείνεται ότι οι παρεμβάσεις πρέπει να στοχεύουν τόσο στους εργαζόμενους όσο και στην εταιρεία. Πρέπει οι εργαζόμενοι με την βοήθεια της εταιρείας να αποκτούν νέες δεξιότητες οι οποίες θα θωρακίζουν τον εργαζόμενο από προβληματικές καταστάσεις. Οι Maslashetal. (2001) μετά από έρευνες έδειξαν ότι είναι βοηθητικό να υπάρχουν ομάδες παρέμβασης εργαζομένων οι θα παρέχουν υποστήριξη. Ένα εργασιακό περιβάλλον δίκαιο, με θετική αναγνώριση προς τους εργαζόμενους, με αλληλοϋποστήριξη, με

αλληλοσεβασμό εξασφαλίζει την εξάλειψη του άγχους αποτρέποντας την εμφάνιση του BurnOut.

2.6 Το άγχος των εκπαιδευτικών

Οι εκπαιδευτικοί ανήκουν στα επαγγέλματα υψηλού άγχους. Το στρες έχει γίνει τρόπος ζωής και είναι κανόνας. Ειδικά στους εκπαιδευτικούς Ειδικής Αγωγής είναι μεγαλύτερο λόγω ανεπαρκούς υποστήριξης από τις αντίστοιχες δομές (Nuri&Tezen, 2018). Οι εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί έχουν αισθήματα κατωτερότητας, παραίτησης, νευρικότητας, αδυναμίας, θυμού. Το άγχος τους αποπροσανατολίζει από την εργασία τους, γίνονται απόμακροι, κυνικοί και ενδιαφέρονται ελάχιστα για τους μαθητές τους. Είναι δύσκολο να αλλάξουν την διδασκαλία τους ώστε να την κάνουν ελκυστική και αποτελεσματική προς συμφέρον των μαθητών. Στόχος τους είναι μόνο να περάσει και αυτή η ημέρα (Friedman, 1991). Με αυτή την συμπεριφορά μεταφέρουν την αρνητικότητά τους δείχνοντας υπερβολικά σκληρή στάση στους μαθητές τους. Εργάζονται μόνοι χωρίς να ζητούν βοήθεια ή συμβουλές και οδηγούνται σε κοινωνική απομόνωση και πιθανόν σε παραίτηση. Οι ποιο πολλοί εκπαιδευτικοί παραμένουν στη εργασία τους εξαιτίας οικονομικών προβλημάτων και αυτό κάνει το σχολικό κλίμα περισσότερο αρνητικό. Η Chang, (2009), αναφέρει ότι οι δάσκαλοι μιμούνται τον μέντορά τους ο οποίος ήταν αυστηρός και φύλακας προστάτης. Παρότι η διδασκαλία φέρνει κοντά μαθητές εκπαιδευτικούς ωστόσο οι δάσκαλοι είναι ανήσυχοι, θυμωμένοι, ανίσχυροι και ευάλωτοι. Μέρα με την ημέρα αλλάζουν τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών και όταν βρεθεί σε μια απείθαρχη τάξη νιώθει ματαιώση μετανιώνει για το επάγγελμα που διάλεξε και θεωρεί μεγάλο τον φόρτο εργασίας του. Οι ανούσιες γραφειοκρατικές διαδικασίες, η έλλειψη ποιοτικού χρόνου δημιουργούν σοβαρά προβλήματα τα οποία μεγαλώνουν όταν λείπει η στήριξη και καθοδήγηση από τον προϊστάμενο (Kyriacou, 2001). Επιπλέον διαπιστώθηκε σε Αγγλία, Ολλανδία οι περιορισμένες προοπτικές επαγγελματικής ανόδου, συνεχείς μεταρρυθμίσεις οδήγησαν πολλούς εκπαιδευτικούς στην εξάντληση (Chang, 2009). Νοιώθουν να βρίσκονται σε κυλιόμενες σκάλες και μέχρι να γίνει η επόμενη μεταρρύθμιση δεν μπορούν να κατέβουν από την σκάλα. Οι παραπάνω παράγοντες οδηγούν στην Επαγγελματική Εξουθένωση αλλά και σε συναισθηματική αποστράγγιση των εκπαιδευτικών και σύμφωνα με τον Farber, (1991) επειδή εμπιστευόμαστε το μέλλον των παιδιών μας αξίζει αυτή η επαγγελματική τάξη ιδιαίτερης προσοχής ώστε να μην παρατηρούνται φαινόμενα Εξουθένωσης.

Μέρος Β΄:

3. Μεθοδολογία έρευνας

Επιλέχθηκε η ποιοτική έρευνα γιατί ο ερευνητή έχει την δυνατότητα διερεύνησης σε βάθος και όχι αποσπασματικά. Υιοθετείται περιγραφή με εκφραστικούς όρους για το φαινόμενο που μελετάται και ο ερευνητής προσεγγίζει προσωπικά τους ερωτηθέντες. Αποφεύγεται η αφαιρετική γλώσσα της στατιστικής και οι ποιοτικές μέθοδοι βοηθούν στην ανίχνευση νέων ζητημάτων. Γίνεται καταγραφή, ερμηνεία των φαινομένων και προσπάθεια να κατανοήσουμε τα βιώματα των ερευνημένων. Ο ερευνητής βλέπει, ακούει, κατανοεί και αναστοχάζεται. Η διαπροσωπική σχέση του ερευνητή στην διάρκεια της έρευνας δίνει την προστιθέμενη αξία της ποιοτικής έρευνας σε σχέση με την ποσοτική.

3.1 Μέθοδος

Στην παρούσα έρευνα επειδή πρέπει να συγκεντρωθούν σε σύντομο χρονικό διάστημα πληροφορίες καταλήξαμε σε δειγματοληψία αντιπροσωπευτικού δείγματος, διαδικασία ποιοτικής έρευνας (Creswell, 2008, σελ426). Έχουμε το μειονέκτημα του μικρού δείγματος λόγω χρόνου, έτσι επιλέξαμε την σκόπιμη τυχαία δειγματοληψία. Ο στόχος είναι η αξιοπιστία και όχι η γενίκευση. Έτσι ο ερευνητής επιλέγει τυχαία τους εκπαιδευτικούς χωρίς να βασιστεί σε προτάσεις για εκπαιδευτικούς οι οποίοι έχουν ασχοληθεί με την Επαγγελματική Εξουθένωση.

3.2 Δείγμα/πρόσβαση

Πληθυσμός που επιλέχθηκε ήταν ομάδα εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης οι οποίοι βρίσκονταν στο οικείο περιβάλλον του ερευνητή. Στην Τυχαία Δειγματοληψία τα άτομα προσφέρθηκαν εθελοντικά να μελετηθούν και δόθηκαν τα e-mail τους ώστε να υπάρχει επικοινωνία εύκολη. Η Marshall, (1996) θεωρεί επαρκή τον αριθμό του δείγματος όταν αυτό απαντά με επάρκεια στην ερώτηση που ερευνούμε. Ο ερευνητικός σχεδιασμός στην ποιοτική έρευνα είναι ευέλικτος καθώς δίνεται η δυνατότητα στον ερευνητή να εξελίξει και να αναπροσαρμόσει το μέγεθος του δείγματος. Η απόφαση για τον τελικό αριθμό του δείγματος αποφασίζεται όταν τα νέα μέλη δεν έχουν να προσφέρουν κάτι επιπλέον στην ανάλυση των δεδομένων.

3.3 Ερευνητικά εργαλεία

Το εργαλείο που επιλέχθηκε ήταν η «ποιοτική συνέντευξη», σε βάθος συνέντευξη η οποία αποτελεί την πιο διαδομένη μέθοδο συλλογής δεδομένων στην εκπαιδευτική έρευνα. Χρειάζεται καλή προετοιμασία και σχεδιασμό της συνέντευξης με φάρο την σύνδεση με τα ερευνητικά ερωτήματα που προαναφέρθηκαν.

Το περιεχόμενο των ερωτήσεων καθορίστηκε από το σκοπό και στα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας μας. Οι ερωτήσεις μας ήταν μέρος ημιδομημένης συνέντευξης επιδιώκουν απαντήσεις που καλύπτουν μεγάλο εύρος ως προς το διερεύνηση θέμα, συμπληρώνονται εύκολα και σύντομα, εύκολες για κωδικοποίηση και γρήγορη στατιστική ανάλυση (Creswell,2008,σελ.435-436). Η ημιδομημένη συνέντευξη είναι δημοφιλής σε νέους μελετητές γιατί παρέχει ευελιξία ως την εμβάθυνση σε ερωτήσεις με κατάλληλους συμμετέχοντες, τροποποίηση περιεχομένου των ερωτήσεων ανάλογα με τον ερωτώμενο, σειρά που θα τεθούν οι ερωτήσεις, πρόσθεση νέων ερωτήσεων ή αφαίρεσή τους.

Για τις δημογραφικές ερωτήσεις χρησιμοποιήσαμε *ονομαστικές κλίμακες(κατηγορικές)*, γιατί είναι ερωτήσεις που περιγράφουν τα γνωρίσματα, τις ιδιότητες, ή τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων.

Οι ερωτήσεις διαμορφώθηκαν σε δύο άξονες, (**Παράρτημα Α**):

1)Ερωτήσεις (6) που αφορούν τα δημογραφικά στοιχεία δηλαδή, ηλικία, φύλλο, απασχόληση, οικογενειακή κατάσταση και επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων.

2)Ερωτήσεις (12) που αφορούν την επαγγελματική εξουθένωση. Συγκεκριμένα επτά ερωτήσεις που αναφέρονται στην «συναισθηματική εξάντληση».

Τέλος υποχρέωση του ερευνητή είναι να έχει την συγκατάθεση (*Συνοδευτική Επιστολή και Έντυπο Συναίνεσης ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β*), από την πλευρά του ερωτηθέντος, στην έρευνα (informed consent). Δεοντολογικά είναι υποχρέωση του ερευνητή να διαθέσει τις πληροφορίες που θα εξάγει από την έρευνα στους συμμετέχοντες (Ιωσηφίδης, 2008). Επίσης πρέπει ο ερευνητής να λάβει τα απαραίτητα μέτρα προστασίας, προς τους συμμετέχοντες, γιατί οι ερωτήσεις είναι πολύ προσωπικές και μπορεί να προκαλέσουν ενόχληση, αναστάτωση.

4. Ανάλυση δεδομένων

(Σύνδεση των ευρημάτων της εργασίας με τη θεωρία και τη σχετική βιβλιογραφία και ερμηνεία τους)

Τα ερωτήματα 3,4,5,6 συνδέονται με το 1^ο ερευνητικό ερώτημα και από τους τρεις ερωτώμενους συνάγεται ότι στους δύο ερωτώμενους (1^{ος} , 3^{ος}) υπάρχει εξουθένωση, μεγαλύτερο στον 1^ο , ενώ στον 2^ο δεν παρατηρείται να υπάρχουν σημάδια εξουθένωσης στον 2^ο .

Τα ερωτήματα 1,2,7,8,9,10,11,12 συνδέονται με το 2^ο ερευνητικό ερώτημα και από τους τρεις ερωτώμενους συνάγεται ότι εμφανίζονται επιπτώσεις της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (άγχος, κόπωση, απογοήτευση, εκνευρισμός) στους δύο από τους ερωτώμενους (1^{ος} ,3^{ος}) ενώ δεν παρατηρείται στον 2^ο .

Με βάση την βιβλιογραφική αναφορά φαίνεται ότι ευρήματα, στην 2η ερώτηση, δείχνουν να συμφωνούν επαληθεύονται οι Κουλιεράκης και συν (2000) όπου στο τρίτο στάδιο αρχίζει να απογοητεύεται ο εκπαιδευτικός επειδή διαπιστώνει ότι δεν προσφέρει τα αναμενόμενα παρόλες τις προσπάθειές του στην τάξη.

Με βάση την βιβλιογραφική αναφορά φαίνεται ότι ευρήματα, στο 1^ο ερευνητικό ερώτημα και στις ερωτήσεις 3^η ,4^η ,5^η ,6^η , δείχνουν να συμφωνούν με την Maslach όπου υποστηρίζει όταν ο εργαζόμενος αλληλοεπιδρά συναισθηματικά με άλλα άτομα τότε αυξάνεται η πιθανότητα έκθεσης του εργαζόμενου σε κατάσταση εξουθένωσης (Maslachetal.,1996,σ.20). Όμοια οι Pines και Aronson, (1988) όρισαν την επαγγελματική εξουθένωση ως μια φυσική, συναισθηματική και ψυχική κατάσταση η οποία αναδεικνύεται σε χώρους εργασιακούς που χρειάζεται συναισθηματική εμπλοκή, όπως επιβεβαιώνεται στους εκπαιδευτικούς (ερωτήσεις 3^η ,4^η ,5^η ,6^η) οι οποίοι εμπλέκονται συναισθηματικά με τους μαθητές τους.

Με βάση την βιβλιογραφική αναφορά φαίνεται ότι ευρήματα, στο 1ο ερευνητικό ερώτημα και στις ερωτήσεις 3^η ,4^η ,5^η ,6^η , δείχνουν να συμφωνούν με **Το μοντέλο των τριών διαστάσεων της Maslach** όπου η Συναισθηματική Εξάντληση, η οποία προκαλείται λόγω ατομικού άγχους (Maslachetal, 2001). Οι εκπαιδευτικοί την νιώθουν έντονα όταν έχουν την αίσθηση ότι δεν μπορούν να προσφέρουν παραπάνω στους μαθητές τους. Επίσης παρατηρήθηκε Μειωμένη Προσωπική Επίτευξη, ό ο εργαζόμενος αξιολογεί τον εαυτό του (ερώτηση 2^η , 4^η ,9^η) και αισθάνεται ότι αποδίδει λίγο και οδηγείται σε χαμηλή αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση.

Στην σχολική τάξη η ένταση που υπάρχει (ερώτηση 2^η ,3^η ,7^η), επιβεβαιώνει τους Shirom και Melamed, (2005) σαν σύνδρομο της εποχής μας και εμφανίζεται όπου υπάρχει ένταση στους χώρους εργασίας με αποτέλεσμα να οδηγεί σε κόπωση σωματική και ψυχολογική (ερώτηση 5^η ,7^η ,9^η).

5. Αποτελέσματα

Εξετάστηκε η εξουθένωση των εκπαιδευτικών και παρατηρήθηκε ταύτιση των αποτελεσμάτων της Διεθνούς βιβλιογραφίας με τα ευρήματα της έρευνας. Οι υψηλές απαιτήσεις, ο όγκος των καθηκόντων, καταστάσεις που αλλάζουν διαρκώς, η συναισθηματική εξάντληση, οι χαμηλές

απολαβές συμβάλουν στην εμφάνιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά δεν διαφοροποιούν τα αποτελέσματα της έρευνας όπως επισημαίνει και οι Antoniouetal. (2006) γυναίκες και άνδρες βιώνουν σχεδόν τα ίδια επίπεδα εξουθένωσης.

6. Περιορισμοί της έρευνας

Λόγω του μικρού αριθμού των ερωτώμενων η έρευνα και τα ευρήματα που προέκυψαν δεν μπορεί να υποστηριχθεί ότι είναι επαρκή για την πλήρη αποσαφήνιση των παραγόντων και των μεταβλητών που επιδρούν στη διαμόρφωση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς.

7. Συμπεράσματα/Προτάσεις και Αναστοχασμός

Σύμφωνα με τα παραπάνω θα πρέπει το Υπουργείο να ξεκαθαρίσει νομοθετικά τους στόχους και το πλαίσιο των καθηκόντων των εκπαιδευτικών. Με αυτή την βάση να γίνεται η εκπαιδευτική αξιολόγηση με στόχο την παρακίνηση σε εργασιακά επιτεύγματα γιατί αυτά μειώνουν την εξουθένωση όπως αναφέρουν οι Papastyliaouetal. (2009). Τα επιτεύγματα θα αυξήσουν θετικά τα συναισθήματα για την εργασία τους και θα λειτουργήσει ανασταλτικά στην εμφάνιση της Εξουθένωσης. Επιπλέον η αύξηση αυτονομίας της σχολικής μονάδας θα ενισχύσει την υπευθυνότητα, το ηθικό και τις διαπροσωπικές σχέσεις. Ιδιαίτερα πρέπει να τονιστεί ότι οι μειώσεις στις απολαβές των εκπαιδευτικών και η περιστολή στις εκπαιδευτικές δαπάνες έχει συντελέσει στην αύξηση της ανασφάλειας και θα πρέπει να βρεθούν ισοσταθμιστικά εργαλεία. Μια μελλοντική έρευνα με περισσότερους ερωτώμενους θα συμβάλει να βγουν περισσότερα και ποιο ασφαλή συμπεράσματα.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Ξενόγλωσση

Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126, 269-92

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.

Balch, C. M., Gershenwald, J. E., Soong, S. J., Thompson, J. F., Atkins, M. B., Byrd, D. R., ... & Eggermont, A. M. (2009). Final version of 2009 AJCC melanoma staging and classification. *Journal of clinical oncology*, 27(36), 6199-6206.

- Chang, M. (2009). An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Springer Science + Business Media*, 21, (3), σελ.193–218. Ανακτήθηκε από: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10648-009-9106-y>
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Preager.
- Creswell, J.W.(2011). *Η ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ* (μτφ.Ν.Κουβαράκου). Αθήνα: «ΕΛΛΗΝ» (έτος έκδοσης του πρωτότυπου 2008).
- Cushway, D. (1992). Stress in clinical psychology trainees. *British journal of clinical psychology*, 31(2), 169-179.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burn-out. Stages of disillusionment in the helping professions*. New York: Human Sciences Pr.
- Farber, B. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Farber, A. (2000). *Understanding and Treating Burnout in a Changing Culture JCLP/InSession: Psychotherapy in Practice. Syndrome: A Theory of inner Exhaustion*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Freudenberger, H. J. (1989). Burnout: Past, present, and future concerns. *Loss, Grief & Care*, 3(1-2), 1-10.
- Friedman, I.A. (1991). High- and low-burnout schools: School culture aspects of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 84(6), 325–333.
- Golebiewski R.T. & Munzenrider R.I. (1988). *Phases of burnout developments in concepts and applications*. New York: Praeger.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53, 28-35.
- Marshall, M. N. (1996). Sampling for qualitative research. *Family Practice*, 13(6), 522-525.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. ISHK.
- Maslach, C & Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto. California. Consulting Psychologists Press. Inc.
- Maslach, C., Jackson, S.E and Leiter, M.P. (1996). *Maslach Burnout inventory Manual (3rd ed.)*. Yalo Alte. CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M.P. (1997). *The Truth about Burnout*. New York, NY: Jossey-Bass.
- Maslach, C. & Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

- Nuri, C., Tezer, M., (2018), The relationship between burn-out and psychological resiliency levels of special education teachers in a developing economy. *Quality & Quantity*. p. 1-13. Doi: <https://doi.org/10.1007/s11135-018-0703->
- Papastylianou, A., Kaila, M., & Polychronopoulos, M. (2009). Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology of Education*, 12, 295-314.
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Freepress.
- Pines, A. M. (2008). Ασυνείδητες επιρροές στην επιλογή επαγγελματικής σταδιοδρομίας και η σχέση τους με την επαγγελματική εξουθένωση: Μία ψυχαναλυτική υπαρξιακή προσέγγιση. Στο: Αντωνίου, Α.-Σ. (επιμ.). *Burnout: Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης*, 129-161. Θεσσαλονίκη: UniversityStudioPress.
- Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice, acritical analysis*. U.K: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career development international*, 14(3), 204-220.
- Shirom, A., & Melamed, S. (2005). 39 Does burnout affect physical health? A review of the evidence. *Research companion to organizational health psychology*, 599.
- Shirom, A. & Melamed, S. (2008). Επηρεάζει η επαγγελματική εξουθένωση τη σωματική υγεία; Ανασκόπηση των σύγχρονων στοιχείων. Στο Αντωνίου, Α.-Σ., (επιμέλεια), *Burnout: Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης*, 67-108. Θεσσαλονίκη: UniversityStudioPress.

Ελληνόγλωσση

- Ιωσηφίδης, Θ. (2008). *Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Κριτική.
- Κάντας Α. (2001). *Οι παράγοντες άγχους και η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς*. Στο Τριλίβα, Σ. & Μπεζεβέγκη, Η. (2001). *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπιση τους*. Αθήνα: Ελληνικά γράμματα
- Κουλιεράκης Γ, Μεταλληνού Ο, Πάντζου Π. (2000). *Κοινωνιολογική και Ψυχολογική Προσέγγιση των Νοσοκομείων / Υπηρεσιών Υγείας: Συμπεριφορές Υγείας. Πρότυπα και Μεταβολές*, Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.