

# The Mediating Effect of Personal Factors on the Perceived Level of Burnout among Secondary School Teachers in the Region of Achaia, West Greece

**Panagopoulos Nikolaos,**  
Hellenic Open University,  
[panagopoulosnick@yahoo.gr](mailto:panagopoulosnick@yahoo.gr)

**Anastasiou Sofia**  
University of Applied Sciences, Central Greece  
[anastasiou@yahoo.com](mailto:anastasiou@yahoo.com)

**Goloni Vasiliki**  
Department of Primary Education, Patras  
[vgoloni@gmail.com](mailto:vgoloni@gmail.com)

## **Abstract**

*During the last six years, teachers in Greece, experienced a dramatic reduction in their earnings. The Maslach Burnout Inventory, as adapted for teacher in Greece, was used to assess the perceived level of burnout among secondary school teachers in the region of Achaia, West Greece. The results indicate high level of professional burnout, emotional exhaustion, and personal accomplishment, but low depersonalization in the teachers. There was a significant effect of personal factors on the perceived level of burnout. Age, length of service and number of children, had a moderating effect on burnout levels. Compared to men, women expressed higher level of burnout. The results indicate that teachers had high levels of personal accomplishment, while depersonalization was higher in teachers with less than five years of service. It would be interesting to further investigate the changes in the elements of work burnout in different subjects and levels of education.*

JEL Classification Codes: J28, I21

## **Η συσχέτιση των Ατομικών-Δημογραφικών Χαρακτηριστικών με την Επαγγελματική Εξουθένωση των Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Ν. Αχαΐας**

**Παναγόπουλος Νικόλαος,**  
ΕΑΠ,  
[panagopoulosnick@yahoo.gr](mailto:panagopoulosnick@yahoo.gr)

**Αναστασίου Σοφία**  
ΤΕΙ Στερεάς Ελλάδας,  
[anastasiou@yahoo.com](mailto:anastasiou@yahoo.com)

**Γκολώνη Βασιλική**  
ΠΤΔΕ Πάτρας,  
[vgoloni@gmail.com](mailto:vgoloni@gmail.com)

**Περίληψη**

Στην παρούσα εργασία εκτιμήθηκε ο βαθμός της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Α΄βάθμιας Εκπαίδευσης του Νομού Αχαΐας. Για την μέτρηση του βαθμού επαγγελματικής εξουθένωσης χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα MBI (*Maslach Burnout Inventory*), όπως έχει προσαρμοσθεί για χρήση σε εκπαιδευτικούς στην Ελλάδα. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί της παρούσας έρευνας βιώνουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Φάνηκε να βιώνουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, χαμηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης αλλά και χαμηλό βαθμό αποπροσωποποίησης. Η συσχέτιση των ατομικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών με τον βαθμό της επαγγελματικής εξουθένωσης φάνηκε ως στατιστικά σημαντική. Συγκεκριμένα οι γυναίκες βιώνουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση από τους άνδρες, οι νεότεροι εκπαιδευτικοί από τους παλιότερους, οι εκπαιδευτικοί που έχουν δύο παιδιά ή λιγότερα σε σχέση με αυτούς που έχουν περισσότερα καθώς και όσοι εργάζονται λιγότερο από 15 έτη από αυτούς που εργάζονται περισσότερα. Η προσωπική επίτευξη των εκπαιδευτικών κυμαίνεται σε υψηλά επίπεδα ασχέτως προϋπηρεσίας και τέλος η αποπροσωποποίηση είναι εντονότερη στους εκπαιδευτικούς που εργάζονται από 1 ως 5 έτη. Θα ήταν ενδιαφέρον να μελετηθεί περισσότερο και βαθύτερα το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών όλων των ειδικοτήτων και σε άλλες βαθμίδες της εκπαίδευσης, προκειμένου να εξαχθούν αξιοποιήσιμα συμπεράσματα σε εποχές κρίσης.

Λέξεις Κλειδιά: Επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακό άγχος, εκπαίδευση, Ελλάδα.

**Εισαγωγή**

Τα τελευταία χρόνια, η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης (*burnout*) εμφανίζεται ολοένα και περισσότερο σε όλους τους χώρους εργασίας και έχει απασχολήσει ιδιαίτερα τους ερευνητές (Maslach & Jackson, 1986 ; Κάντας, 1996; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Tsai et al, 2009; Anastasiou & Parakostantinou, 2014) σε διεθνές επίπεδο καθώς έχουν αναγνωρισθεί οι επιπτώσεις της σε ατομικό και οργανωτικό επίπεδο καθώς και γενικότερα στην οικονομία και την παραγωγή. Ως επαγγελματική εξουθένωση νοείται ένα πολυδιάστατο σύνδρομο συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και μειωμένης προσωπικής επίτευξης που μπορεί να παρατηρηθεί σε άτομα που εργάζονται σε επαγγέλματα όπου υπάρχει διανθρώπινη επαφή. Η συναισθηματική εξάντληση αναφέρεται στην μείωση και απώλεια των συναισθηματικών αποθεμάτων και πηγών. Η αποπροσωποποίηση αναφέρεται στην ανάπτυξη μιας αρνητικής, σκληρής και κυνικής στάσης απέναντι στους αποδέκτες των υπηρεσιών, οι οποίοι συχνά χαρακτηρίζονται υποτιμητικά και αντιμετωπίζονται με αντιεπαγγελματικούς τρόπους. Η μειωμένη προσωπική επίτευξη είναι η τάση να αξιολογεί κανείς αρνητικά την δουλειά και την απόδοσή του και συνοδεύεται από αισθήματα ανεπάρκειας και χαμηλή αυτοεκτίμηση (Maslach & Jackson, 1986).

Οι αυξημένες απαιτήσεις στον χώρο της εργασίας αποτελούν παράγοντα δημιουργίας αυξημένου στρες για τους εργαζόμενους. Οι υψηλές απαιτήσεις καθώς και η πίεση του χρόνου σε συνδυασμό με την εντεινόμενη αξιολόγηση, το ασταθές εργασιακό περιβάλλον και η ολοένα αυξανόμενη ανεργία επικρέμονται απειλητικά πάνω από τη ζωή των εργαζομένων (Maslach et al, 2001; Schwab, 2012).

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, μπορούμε να κατανοήσουμε τις σημαντικές επιπτώσεις του στρες και των κακών συνθηκών εργασίας στην καθημερινότητα των εργαζομένων. Έρευνες σε διεθνές και εθνικό επίπεδο, έχουν αναδείξει προβλήματα που σχετίζονται με το αυξημένο εργασιακό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων σε διάφορους επαγγελματικούς χώρους (Lasalvia et al, 2009; Tsai et al, 2009; Anastasiou & Parakostantinou, 2014).

Το εργασιακό άγχος αποτελεί μια διαταραχή μεταξύ του εξωτερικού και του εσωτερικού περιβάλλοντος των εργαζομένων και προκαλείται από την έλλειψη διαθέσιμων πόρων και την αδυναμία των εργαζομένων να αντεπεξέλθουν στις υψηλές απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος προκειμένου να ικανοποιηθούν οι προσωπικοί στόχοι και οι απαιτήσεις που πηγάζουν από το εργασιακό περιβάλλον (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2003; Παπακωνσταντίνου & Αναστασίου, 2013).

Έχουν αποδοθεί πολλοί ορισμοί για το εργασιακό άγχος. Γενικά, το εργασιακό άγχος θα μπορούσε να ορισθεί ως το βίωμα αρνητικών συναισθημάτων, όπως ο θυμός, η απογοήτευση, η ένταση, η κατάθλιψη, που προέρχονται από σχετιζόμενους με την εργασία παράγοντες (Κυριακού, 2001; Κάντας, 2009; Αναστασίου, 2013). Η χρόνια έκθεση σε συνθήκες εργασιακού άγχους μπορούν να οδηγήσουν στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

## Σπουδαιότητα και πρωτοτυπία της έρευνας

Μετά από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση που διεξήχθη, βρέθηκε μικρός αριθμός εργασιών που ερευνούν την ύπαρξη επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα (Αλεξόπουλος, 1992; Koustelios, 2003; Αμαραντίδου και Κουστέλιος, 2007; Πολυχρονόπουλος, 2009; Νταρής, 2010; Αμαραντίδου και Κουστέλιος, 2010; Koustelios & Tsigilis, 2005; Tsigilis et al. 2011), οι οποίες έδειξαν μικρά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης.

Θεωρούμε πως οι παραπάνω έρευνες έχουν λάβει χώρα σε προηγούμενα έτη, τουλάχιστον πέντε χρόνια πριν, και σε διαφορετικές κοινωνικοοικονομικές συνθήκες. Η κοινωνικοοικονομική συγκυρία των ημερών μας έχει διαμορφώσει ένα δυσχερές κατά τη γνώμη μας εργασιακό περιβάλλον για τους εκπαιδευτικούς.

Συγκεκριμένα:

- Έχουν περικοπεί οι απολαβές των εκπαιδευτικών σημαντικά.
- Παρατηρείται έλλειψη υλικών και υποδομών στα σχολεία.
- Έχει εξαγγελθεί από το αρμόδιο για την εκπαίδευση Υπουργείο η επικείμενη αξιολόγηση του εκπαιδευτικού προσωπικού η οποία συνοδεύεται με οικονομική στασιμότητα.
- Φημολογείται αύξηση του διδακτικού ωραρίου των εκπαιδευτικών.
- Έχει ελαστικοποιηθεί η εργασιακή σχέση πολλών εκπαιδευτικών κι έχουν καταργηθεί πολλές σχολικές μονάδες με αποτέλεσμα την εργασιακή ανασφάλεια.

Οι έρευνες σε διεθνές και εθνικό επίπεδο που αφορούν στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, συσχετίζουν το σύνδρομο με παράγοντες όπως οι οικονομικές απολαβές, το εργασιακό κλίμα, η ασφάλεια στην εργασία, οι διαπροσωπικές σχέσεις και τα επίπεδα συνεργασίας και αυτονομίας των εκπαιδευτικών, ο τρόπος διοίκησης των σχολικών μονάδων, η συνεργασία με το διευθυντή και η αποτελεσματικότητα του στον ηγετικό του ρόλο. Σε περιόδους οικονομικής κρίσης όμως, όπως αυτή που διανύουμε, προκαλούνται επιπτώσεις στην κοινωνική ζωή δεδομένης της μείωσης αλλά και της απουσίας εισοδήματος (Σαρρής και συν., 2002). Αυτή η κατάσταση δημιουργεί ποικίλα στρεσογόνα καθημερινά βιώματα με δυσμενείς επιπτώσεις στην ψυχοσωματική υγεία των εργαζομένων (Κυριόπουλος & Τσιάντου, 2010). Μία σοβαρή και σημαντική συνέπεια στην υγεία των εκπαιδευτικών φαίνεται ότι είναι η επαγγελματική εξουθένωση με τον τρόπο που αυτή σχετίζεται με όλα τα παραπάνω.

Σε αυτό το πλαίσιο υπάρχει ανάγκη επικαιροποίησης των προηγούμενων σχετικών ερευνών και προσδοκούμε η έρευνά μας να παρέχει αποτελέσματα που να απεικονίζουν τη σημερινή κατάσταση όσον αφορά την επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης στο πλαίσιο της αλλαγής των κοινωνικοοικονομικών συνθηκών. Η συνεχής παρακολούθηση παραμέτρων όπως αυτή της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι απαραίτητη προϋπόθεση για μια ολιστική προσέγγιση της διοίκησης των εκπαιδευτικών μονάδων.

## Το εργασιακό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών

Εκτός από τους παράγοντες που δυσχεραίνουν τις συνθήκες εργασίας, όπως ο φόρτος εργασίας, η έλλειψη λήψης αποφάσεων, η μονότονη εργασία, η σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων, εντοπίζονται και εξωεργασιακοί παράγοντες που αναπτύσσουν αισθήματα ψυχικής έντασης όπως τα ατομικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση κλπ), διαπροσωπικοί, πολιτισμικοί και κοινωνικοί παράγοντες (προσδοκίες από την κοινωνία κλπ) καθώς και εσωτερικοί παράγοντες του ατόμου όπως τα κίνητρα και οι ατομικές προσδοκίες (Παπαδάτου & Αναγνωστοπούλου, 1995; Anastasiou & Parakostantinou, 2014).

Η χρόνια έκθεση, όπως διατυπώθηκε και παραπάνω, σε συνθήκες εργασιακού άγχους μπορούν να οδηγήσουν στην εμφάνιση του συνδρόμου της *επαγγελματικής εξουθένωσης*.

Η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί αμυντική αντίδραση του οργανισμού στο χρόνιο στρες και εκδηλώνεται με απάθεια, αλαζονεία και συναισθηματική αποστασιοποίηση στο χώρο της εργασίας (Maslach et al, 2001). Οι ίδιοι δε ερευνητές αναλύουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης σε τρεις επιμέρους διαστάσεις: την *συναισθηματική εξάντληση*, την *αποπροσωποποίηση* και την *μειωμένη προσωπική επίτευξη*.

Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί τείνουν να είναι πιο ευάλωτοι στην ανάπτυξη του συνδρόμου, από ότι οι μεγαλύτεροι συνάδελφοί τους, με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας. Η οικογενειακή κατάσταση είναι μια σημαντική μεταβλητή αφού σταθερά φαίνεται ότι οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί είναι λιγότερο ευάλωτοι στην επαγγελματική εξουθένωση οι οποίοι είναι κατά κανόνα μεγαλύτερης ηλικίας, έχουν μεγαλύτερη εμπειρία στις σχέσεις τους με άλλα άτομα και έχουν διαφορετική στάση απέναντι στην εργασία τους λόγω κυρίως των οικογενειακών τους υποχρεώσεων Maslach & Jackson, 1986; Κάντας, 1996; Maslach et al, 2001).

Παρόλο που οι στρεσογόνοι πηγές όπως και οι ατομικές διαφορές ποικίλουν από άτομο σε άτομο, έρευνες εντοπίζουν στις γυναίκες πιο μεγάλη συναισθηματική κόπωση και εργασιακό άγχος (Wu & Shih, 2010). Στους εκπαιδευτικούς σχετικές έρευνες επίσης εντοπίζουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση και εργασιακό άγχος στις γυναίκες από ότι στους άντρες (Maslach & Jackson 1986; Antoniou et al, 2006; Papastyliau et al, 2009) λόγω κυρίως του διπλού ρόλου τους ως επαγγελματίες και των οικογενειακών τους υποχρεώσεων (ανατροφή παιδιών, κοκ).

Ένας άλλος δημογραφικός παράγοντας είναι σαφώς το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων, δεδομένου πως τα άτομα που έχουν αφιερώσει χρόνο για απόκτηση επιπλέον και εξειδικευμένων γνώσεων έχουν την προσδοκία για επαγγελματική ανέλιξη που όταν δεν επαληθεύεται οδηγεί στο άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση (Pines, 1993; Elahi & Aroorva, 2012).

Από την άλλη πλευρά, οι εκπαιδευτικοί που δεν έχουν τις ευκαιρίες και τις δυνατότητες για επιμόρφωση έχουν μειωμένη αυτοπεποίθηση και δεν θεωρούν τους εαυτούς τους ικανούς να επηρεάσουν τη απόδοση των μαθητών τους. Αυτή η μειωμένη αυτοπεποίθηση είναι κατά τους Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) παράγοντας που συμβάλλει στη ανάπτυξη του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Στον εκπαιδευτικό χώρο εργασίας, η *επαγγελματική εξουθένωση* προκαλεί απουσία θετικών συναισθημάτων και κατά συνέπεια απουσία παρακίνησης και δραστηριοποίησης με επιπτώσεις σε ατομικό και οργανωσιακό επίπεδο.

Η απουσία δημιουργικότητας, συλλογικότητας και παραγωγικότητας οδηγεί σε προβληματική λειτουργία του οργανισμού με συνέπεια την αποξένωση εκπαιδευτικών και μαθητών, την έλλειψη ποιότητας επαφής και πολύ συχνά την εγκατάλειψη του επαγγέλματος από τον εκπαιδευτικό (Maslach et al, 2001). Σε εθνικό επίπεδο, υπάρχει πληθώρα ερευνών σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση σε διάφορους εργασιακούς χώρους, όπου έχουν διαπιστωθεί χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με ανάλογες έρευνες σε διεθνές επίπεδο (Κάντας, 2001 Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001, Λεονταρή et al, 2000, Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007).

Σε γενικές γραμμές, η επαγγελματική εξουθένωση φαίνεται να επηρεάζεται μεταξύ άλλων από δημογραφικά στοιχεία όπως τα χρόνια προϋπηρεσίας και το φύλο (Κάντας, 2001; Λεονταρή *et al*, 2000; Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007) με τους έλληνες εκπαιδευτικούς να βιώνουν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση από εργαζομένους άλλων επαγγελματικών χώρων καθώς και χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης και προσωπικής επίτευξης (Κάντας, 1996). Τα επίπεδα άγχους των εκπαιδευτικών και εξάντλησης στην Ελλάδα φαίνονται χαμηλότερα από αυτά των ξένων εκπαιδευτικών (Λεονταρή *et al*, 2000; Κουσιτέλιος & Κουσιτέλιου, 2001). Οι σχετικές έρευνες που αφορούν τους εκπαιδευτικούς έχουν λάβει χώρα σε προηγούμενα έτη και σε διαφορετικές κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες εκτός κρίσης και δεδομένης της κοινωνικοοικονομικής συγκυρίας των ημερών και του δυσχερούς εργασιακού περιβάλλοντος σε όλους τους εργασιακούς χώρους, υπάρχει ανάγκη επικαιροποίησης των προηγούμενων σχετικών ερευνών.

## Μέθοδος

### Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

**Σκοπός** της παρούσας έρευνας είναι η μέτρηση του βαθμού της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών καθώς και των διαφορών σε σχέση με τα ατομικά τους χαρακτηριστικά σε ό,τι αφορά τα επίπεδά της.

Τα **ερευνητικά ερωτήματα** της παρούσας έρευνας διαμορφώνονται ως εξής:

- Ποιος είναι ο βαθμός επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Αχαΐας;
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση των ατομικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών που έλαβαν μέρος στην έρευνα στην επαγγελματική τους εξουθένωση συνολικά καθώς και σε καθεμία από τις τρεις διαστάσεις της (Εξάντληση, Επιτεύγματα, Αποπροσωποποίηση);

### Μέσο συλλογής των δεδομένων

Για να μετρηθεί η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της έρευνας, χρησιμοποιήθηκε η Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης (*Maslach Burnout Inventory*, MBI), η οποία έχει τύχει ευρύτατης αποδοχής τα τελευταία χρόνια, ενώ έχει μεταφραστεί και εγκυρωποιηθεί για χρήση και σε ελληνικό πληθυσμό. Επιλέχθηκε το ειδικά διαμορφωμένο ερωτηματολόγιο για εκπαιδευτικούς (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος 1995) το οποίο αποτελείται από 22 δηλώσεις αυτοαξιολόγησης που ομαδοποιούνται σε τρεις γενικές διαστάσεις επαγγελματικής εξουθένωσης: α) τη συναισθηματική εξάντληση (*emotional exhaustion*, ερωτήσεις: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 και 20), που εκτιμά τη συχνότητα της συναισθηματικής υπερέντασης και της κατάπτωσης του εργαζόμενου λόγω της δουλειάς του (9 ερωτήματα), β) την αποπροσωποποίηση, (*depersonalization*, ερωτήσεις: 5, 10, 11, 15 και 22), που αναφέρεται στη μέτρηση απρόσωπων και χωρίς συναισθηματική εμπλοκή αντιδράσεων των επαγγελματιών στον εργασιακό τους χώρο κατά την αλληλεπίδρασή τους με τους αποδέκτες των υπηρεσιών τους ( 5 ερωτήματα, π.χ. Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς από τους μαθητές μου σαν να είναι αντικείμενα) και γ) την έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων, (*personal accomplishment*, ερωτήσεις: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 και 21), μετρά την αίσθηση επάρκειας στον επαγγελματικό τομέα, δηλαδή, την υποκειμενική αντίληψη των επαγγελματιών (π.χ. Εύκολα καταλαβαίνω πως νιώθουν γενικά οι μαθητές μου για όσα τους συμβαίνουν).

Οι συμμετέχοντες καλούνται να αξιολογήσουν τη συχνότητα με την οποία αισθάνονται να τους συμβαίνει μια συγκεκριμένη κατάσταση (π.χ. «Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου») χρησιμοποιώντας μια 7-βάθμια κλίμακα τύπου Likert κλιμακούμενη από το 0 (ποτέ δε μου συμβαίνει) μέχρι το 6 (μου συμβαίνει κάθε μέρα). Όσο υψηλότερη βαθμολογία σημειώνουν οι συμμετέχοντες στην υποκλίμακα αποπροσωποποίησης και συναισθηματικής εξάντλησης, τόσο υψηλότερα είναι τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Ενώ η υποκλίμακα της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων μετρά προς την αντίθετη

κατεύθυνση, δηλαδή όσο χαμηλότερη είναι η βαθμολογία τόσο υψηλότερο είναι το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης.

Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν πίνακες διμεταβλητών συχνοτήτων (crosstabs) καθώς και ανάλυση συσχετίσεων με τον γραμμικό συντελεστή συσχέτισης του Pearson  $r$  προκειμένου να μετρηθεί η ισχύς των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών.

### Δείγμα της έρευνας

Δείγμα της παρούσας έρευνας ήταν 223 εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Αχαΐας κατά το σχολικό έτος 2015- 2016. Το 34,5% ήταν άνδρες και το 65,5% γυναίκες. Η πλειονότητα των εκπαιδευτικών της έρευνας δήλωσαν έγγαμοι με ποσοστό 62,8%, το 29,6% άγαμοι και το 7,6 % διαζευγμένοι. Πέραν του βασικού τους πτυχίου, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί είχαν παρακολουθήσει προγράμματα περιοδικής επιμόρφωσης ή σεμινάρια (61,9%), ενώ λιγότεροι κατείχαν δεύτερο πτυχίο (11,2%), μεταπτυχιακό (24,7%) ή διδακτορικό (2,2%). Σε ό,τι αφορά την εργασιακή τους εμπειρία, το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτικών εργάζεται μεταξύ 21 και περισσότερων ετών (32,7%), ενώ ένα επίσης σημαντικό ποσοστό (25,6%) μεταξύ 11-15 ετών.

### Αποτελέσματα

Τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης υπολογίστηκαν χωριστά για κάθε επιμέρους διάσταση. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων σημείωσε υψηλό επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης και χαμηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης και αποπροσωποποίησης (Πίνακες 1,2 και 3).

**Πίνακας 1. Κατανομή της Συναισθηματικής εξάντλησης**

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Χαμηλή	48	21,5
Μέτρια	66	29,6
Υψηλή	109	48,9
Σύνολο	223	100

**Πίνακας 2. Κατανομή της Αποπροσωποποίησης**

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Χαμηλή	158	70,9
μέτρια	41	18,4
υψηλή	24	10,8
Σύνολο	223	100,0

**Πίνακας 3. Κατανομή της Προσωπικής επίτευξης**

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Υψηλή	32	14,3
Μέτρια	55	24,7
Χαμηλή	136	61
Σύνολο	223	100,0

Στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, οι γυναίκες φαίνεται να βιώνουν εντονότερα τα συμπτώματα της συναισθηματικής υπερέντασης και έλλειψης ενέργειας στο σχολείο και συγκριτικά με τους άντρες εμφανίζουν μεγαλύτερο ποσοστό υψηλής αποπροσωποποίησης και χαμηλής προσωπικής επίτευξης (Πίνακας 4). Από τον έλεγχο συσχέτισης προκύπτει χαμηλή θετική συσχέτιση στατιστικά σημαντική ( $r = .154$   $p < 0.5$ ).

**Πίνακας 4. Κατανομή της συναισθηματικής εξάντλησης ανά φύλο**

Συναισθηματική Εξάντληση				
	Χαμηλή	Μέτρια	Υψηλή	Σύνολο
Ανδρες	19	28	30	77
Γυναίκες	29	38	79	146
Σύνολο	48	66	109	223

Στη συνέχεια από τα δεδομένα της έρευνας διαπιστώθηκε η ύπαρξη χαμηλής αρνητικής σχέσης ανάμεσα στη συναισθηματική εξάντληση και τον αριθμό τέκνων των εκπαιδευτικών ( $r = -.142$   $p < 0.05$ ). Έτσι, όπως φαίνεται στον Πίνακα 5 οι έχοντες δύο τέκνα ή και λιγότερα φέρονται να βιώνουν εντονότερα την συναισθηματική εξάντληση. Το παράδοξο αυτό συνδέεται προφανώς και με το γεγονός ότι είναι νεότεροι και κατ' επέκταση πιο χαμηλόμισθοι.

**Πίνακας 5. Κατανομή της συναισθηματικής εξάντλησης ανά αριθμό τέκνων**

Συναισθηματική Εξάντληση					
Αριθμός τέκνων		Χαμηλή	Μέτρια	Υψηλή	Σύνολο
	0		12	26	48
1		5	7	11	23
2		25	22	41	88
3		3	7	8	18
4		1	3	1	5
5		1	1	0	2
Σύνολο		47	66	109	222

Στα ίδια συμπεράσματα, όπως προηγουμένως, φαίνεται ότι οδηγούν και τα αποτελέσματα από τη συσχέτιση των ετών προϋπηρεσίας σε σχέση με τη συναισθηματική εξάντληση ( $r = -.196$   $p < 0.01$ ), αφού οι νεότεροι εκπαιδευτικοί και πιο χαμηλόμισθοι (15 έτη προϋπηρεσίας και κάτω) εμφανίζονται σαφώς πιο εξαντλημένοι συναισθηματικά από τους παλαιότερους εκπαιδευτικούς (Πίνακας 6).

**Πίνακας 6. Κατανομή της συναισθηματικής εξάντλησης ανά έτη προϋπηρεσίας**

Συναισθηματική Εξάντληση					
Έτη προϋπηρεσίας		Χαμηλή	Μέτρια	Υψηλή	Σύνολο
	1-5		1	2	10
6-10		9	15	26	50
11-15		9	15	33	57
16-20		11	8	11	30
21 και άνω		18	26	29	73
Σύνολο		48	66	109	223

Στον Πίνακα 7 η κατανομή της συναισθηματικής εξάντλησης κατά ηλικιακή ομάδα επιβεβαιώνει τη διαπίστωση ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί και πιο χαμηλόμισθοι είναι σαφώς πιο εξαντλημένοι από τους μεγαλύτερους ( $r = -.174$   $p < 0.01$ ).

**Πίνακας 7. Κατανομή της συναισθηματικής εξάντλησης ανά ηλικία**

Συναισθηματική Εξάντληση					
Ηλικία		Χαμηλή	Μέτρια	Υψηλή	Σύνολο
	20-30	3	6	13	22
	31-40	11	17	35	63
	41-50	22	31	52	105
	51 και άνω	12	12	9	33
Σύνολο		48	66	109	223

Τέλος, θα πρέπει να επισημάνουμε και τη χαμηλή αλλά στατιστικά σημαντική αρνητική σχέση ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και στον βαθμό αποπροσωποποίησης ( $r = -0.132$ ,  $p < 0.05$ ). Από τον πίνακα διμεταβλητών συχνοτήτων φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί με λίγα έτη προϋπηρεσίας (1-5) δηλώνουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης σε σχέση με τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες (Πίνακας 8). Αυτό γίνεται πιο κατανοητό αν σκεφτεί κανείς πως οι εν λόγω εκπαιδευτικοί εκτός του ότι είναι χαμηλόμισθοι, βιώνουν και καθεστώς εργασιακής ανασφάλειας αφού κατά συντριπτική πλειονότητα είναι αναπληρωτές κι όχι μόνιμοι.

**Πίνακας 8. Κατανομή της αποπροσωποποίησης ανά έτη προϋπηρεσίας**

Αποπροσωποποίηση					
Έτη προϋπηρεσίας		Χαμηλή	Μέτρια	Υψηλή	Σύνολο
	1-5	6	3	4	13
	6-10	33	11	6	50
	11-15	41	9	7	57
	16-20	22	6	2	30
	21 και άνω	56	12	5	73
Σύνολο		158	41	24	223



## Συζήτηση

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν για το βαθμό της επαγγελματικής εξουθένωσης έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί της παρούσας έρευνας βιώνουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Πιο συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί φάνηκε να βιώνουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, χαμηλά επίπεδα προσωπικής επίτευξης αλλά και χαμηλό βαθμό αποπροσωποποίησης. Τα συγκεκριμένα ευρήματα έρχονται σε αντίθεση με παλαιότερες έρευνες στην Ελλάδα που διαπίστωναν μέτρια συναισθηματική εξάντληση, χαμηλή αποπροσωποποίηση και υψηλή προσωπική επίτευξη (Kantas & Vassilaki, 1997; Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007; Koustelios, 2001)) κάτι που ίσως να οφείλεται – τουλάχιστον εν μέρει – στις πρόσφατες δραματικές μισθολογικές και εργασιακές αλλαγές στο συγκεκριμένο, και όχι μόνο, χώρο εργασίας (Παναγόπουλος, 2013).

Η συσχέτιση του φύλου στο βαθμό της επαγγελματικής εξουθένωσης έδειξε σημαντική στατιστική σχέση στο βαθμό της συναισθηματικής εξάντλησης. Ειδικότερα, παρατηρήθηκε πως οι γυναίκες βιώνουν εντονότερα τα συμπτώματα της συναισθηματικής εξάντλησης σε σύγκριση με τους άνδρες. Αυτό έρχεται σε συμφωνία με προγενέστερες έρευνες σε εθνικό και διεθνές επίπεδο (Κάντας, 1996), όπου φαίνεται ότι οι γυναίκες είναι πιο ευάλωτες στην συναισθηματική εξάντληση καθώς είναι επιφορτισμένες με επιπλέον ευθύνες και στο σπίτι (οικογενειακές υποχρεώσεις, ανατροφή παιδιών).

Αντίστοιχα αυξημένη συναισθηματική εξάντληση βιώνουν και οι νεότεροι εκπαιδευτικοί σε σχέση με τους παλαιότερους, πιθανόν εξαιτίας του γεγονότος ότι είναι αρκετά χαμηλόμισθοι. Στην ίδια κατεύθυνση κινούνται και οι έχοντες 15 έτη προϋπηρεσίας και κάτω καθώς και οι εκπαιδευτικοί με 2 ή λιγότερα παιδιά.

Τέλος ενώ οι μετρήσεις της αποπροσωποποίησης έδειξαν χαμηλό βαθμό, στους εκπαιδευτικούς που εργάζονται από 1 ως 5 έτη η βαθμολογία ήταν υψηλή με στατιστικά σημαντική συσχέτιση.

### Αντί πρότασης:

Η έρευνά μας έλαβε χώρα σε μια δύσκολη για τους εκπαιδευτικούς κοινωνικοοικονομική και εργασιακή συγκυρία. Θα ήταν όμως, σύμφωνα με τη γνώμη μας ενδιαφέρον να μελετηθεί περισσότερο και βαθύτερα το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών όλων των ειδικοτήτων και σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, προκειμένου να εξαχθούν επιπρόσθετα αξιοποιήσιμα για τους ιθύνοντες της εκπαίδευσης συμπεράσματα γενικά για τον εργασιακό χώρο της εκπαίδευσης.

## References

- Anastasiou, S. & Papakostantinou, G. (2014). "Factors affecting job satisfaction, stress and work performance of secondary education teachers in Epirus, NW Greece". *International Journal of Management in Education*, 8(1), 37-53.
- Antoniou, A.D., Polychroni, F. & Kotroni, C. (2009). "Working with students with special educatinal needs in Greece: Teachers' stressors and coping strategies". *International Journal of Special Education*, 24(1).
- Byrne, J. J (1998). Teacher as hunger artist: Burnout: its causes, effects and remedies. *Contemporary Education*, 69(2), 86-91.
- Elahi, Y.A. & Apoorva, M. (2012), "A detail study on Length of Service and Role Stress of Banking Sector in Lucknow Region," *Research Journal of Management Sciences*, 1(5), 15-18.
- Fontana, D. (1995). *Τεχνικές Καταπολέμησης του Στρες*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- Kantas, A., & Vassilaki, E. (1997). Burnout in Greek teachers: main findings and validity of the Maslach burnout inventory. *Work and Stress*, 11, 94-100.

- Koustelios, A. & Tsigliris, N. (2005). "Relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: A multivariate approach". *Physical Education Review*, 11, pp. 189-203.
- Kyriakou, C. (2001). "Teacher Stress: Directions for future research". *Educational Research*, 53(1), 27-35.
- Lasalvia, A., Bonetto, C., Bertani, M., Bissoli, S., Cristofalo, D., Marrella, G., Ceccato, E. et al (2009). "Influence of perceived organisational factors on job burnout: survey of community mental health staff". *British Journal of Psychiatry*, 195(6), 537-44.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press
- Maslach, C., & Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Papastylianou, A., Kaila, M., & Polychronopoulos, M. (2009). "Teachers' Burnout, Depression, Role Ambiguity and Conflict". *Social Psychology of Education*, 12, 295-314.
- Pines, A. M. (1993). "Burnout: An Existential Perspective". In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek, *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (pp. 33-52), Washington: Taylor & Francis.
- Ross, R.R. & Altmaier, E.M. (1994). *Intervention in Occupational Stress*. Στο: *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους* (2008), (μτφρ. Ε. Τριλίβα), Επιμ. Βασιλάκη, Ε., Τριλίβα, Σ. & Μπεζεβέγκη, Η. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- Schwab, K. (2012). *Beating the Burnout*. World Economic Forum. [online] available from: < <http://www.weforum.org/content/beating-burnout> (accessed 17/3/2014).
- Tsai, F.J., Huang, W.L., & Chan, C.C. (2009). "Occupational Stress and Burnout of Lawyers". *Journal of Occupational Health*, 51, 443-450.
- Wu, Y. & Shih, K. (2010), "The Effects of Gender Role on Perceived Job Stress". *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6(2), 74-79
- Αναστασίου Σ. (2013). «Η σημασία της επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικής ικανοποίησης στην απόδοση των εργαζομένων», ΕΣΔΟ Διεθνές Επιστημονικό Συνέδριο, MIBES 8-10 Ιουνίου, Λάρισα.
- Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία. (2003). *Εργασία χωρίς άγχος. Πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και του εργασιακού άγχους στην πράξη*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.
- Κάντας, Α., (1996). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και εργαζόμενους στα επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Ψυχολογία*, 3, 71-85.
- Κάντας, Α., (2001). Οι παράγοντες άγχους και η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς. Στο Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα & Η. Μπεζεβέγκη (Επιμ.), *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους*, (σελ. 217-230). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κουστέλιος, Α. & Κουστέλιου, Ι. (2001). «Η επαγγελματική ικανοποίηση και η Επαγγελματική εξουθένωση στην Εκπαίδευση». *Ψυχολογία*, 1, 30-39.
- Λεονταρή, Α., Κυρίδης, Α. & Γιαλαμάς, Β. (2000). «Το επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης». *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 30, 139-161.
- Παναγόπουλος, Ν. (2013). *Η επαγγελματική εξουθένωση των καθηγητών Φυσικής Αγωγής της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η περίπτωση των καθηγητών Φυσικής Αγωγής του Νομού Αχαΐας*. Μεταπτυχιακή διατριβή: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Παπαδάτου, Δ. & Αναγνωστόπουλος, Φ. (1995). *Η Ψυχολογία στο χώρο της Υγείας*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- Παπακωνσταντίνου, Γ., & Αναστασίου, Σ. (2013). *Η διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού της εκπαίδευσης*, Αθήνα: Gutenberg- Γιώργος & Κώστας Δαρδανός.
- Παπαστυλιανού, Α. & Πολυχρονόπουλος, Μ. (2007). «Οργανωτικό κλίμα, σύγκρουση- ασάφεια ρόλου και Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών». *Νέα Παιδεία*, 122, 40-59.