

“Επίδραση των αιτιολογικών αποδόσεων της ικανότητας και της προσπάθειας στην παραγωγή προσδοκιών του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς, υπό καθεστώς εργασιακής μονιμότητας και ανασφάλειας”.

Μαργαρίτα Κύρκου

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών: Οργανωτική και Οικονομική Ψυχολογία

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ



Μεταπτυχιακή εργασία που υποβάλλεται προς την επιτροπή αξιολόγησης.

Επιβλέπων καθηγητής: κ. Μ. Ιατρίδης

Τμήμα Ψυχολογίας
(σε διατμηματική συνεργασία με το Τμήμα Φ.Π.Ψ. Πανεπιστημίου Αθηνών)
Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών
Λεωφόρος Συγγρού 136
17671 Αθήνα

Φεβρουάριος 2006



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη	σελ. 3
Εισαγωγή	σελ. 4
Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	σελ 4
Εργασιακή Ασφάλεια – Ανασφάλεια και Επαγγελματική Εξουθένωση.....	σελ. 9
Το Θεωρητικό Μοντέλο των Κοινωνικών Αποδόσεων, της Προσέγγισης του Weiner και του Κανόνα Εσωτερικότητας στο Πλαίσιο της Μελέτης του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	σελ. 11
Αντικείμενο Έρευνας.....	σελ. 16
Μεθοδολογία.....	σελ. 20
Δείγμα και Πειραματικό Σχέδιο.....	σελ. 20
Υλικό.....	σελ. 21
Διαδικασία	σελ. 23
Αποτελέσματα	σελ. 26
Έλεγχος πειραματικών χειρισμών.....	σελ. 26
Κατανομή των σκορ των εκτιμήσεων επαγγελματικής εξουθένωσης του δείγματος, κατά Maslach	σελ. 28
Έλεγχος Υποθέσεων.....	σελ. 30
Συζήτηση	σελ. 36
Βιβλιογραφία.....	σελ. 42
Παράρτημα.....	σελ. 50

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης (Σ.Ε.Ε.) αποτελεί ένα σύνδρομο συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και μειωμένης προσωπικής επίτευξης που μπορεί να προκύψει σε ανθρώπους, των οποίων η εργασία συνεπάγεται προσφορά υπηρεσιών σε άλλα άτομα, όπως το επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Η έρευνα στόχευσε στη διερεύνηση των προσδοκιών 115 δασκάλων, ιδιωτικού και δημοσίου τομέα, ως προς την επιρρέπεια στο Σ.Ε.Ε. δυνητικών συναδέλφων τους, βάσει αιτιολογικών αποδόσεων καταβαλλόμενης προσπάθειας ή κατεχόμενης ικανότητας και την επικράτηση ή μη καθεστώτος εργασιακής μονιμότητας, στο πλαίσιο του θεωρητικού μοντέλου των κοινωνικών αποδόσεων, της προσέγγισης του Weiner και του κανόνα εσωτερικότητας. Ο πειραματικός σχεδιασμός ήταν ένας 2 (μονιμότητα – μη μονιμότητα) X 2 (ικανότητα – προσπάθεια) X 2 (χαρακτήρας μονιμότητας – μη μονιμότητας τομέα προέλευσης) παραγοντικός σχεδιασμός. Χορηγήθηκε ερωτηματολόγιο, κατά το Maslach Burnout Inventory, με παράλληλη χρήση σεναρίου. Ο προκαταρκτικός έλεγχος έδειξε ότι η διαφορά μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα προσλαμβάνεται ως διαφορά μεταξύ επαγγελματικής εξασφάλισης ή ανασφάλειας. Τα αποτελέσματα αποκάλυψαν ότι: (α) οι προσδοκίες των εκπαιδευτικών δεν εξαρτώνται από τον τομέα προέλευσής τους, (β) οι μεταβλητές τις ικανότητας-προσπάθειας και μονιμότητας-μη μονιμότητας δεν έχουν κύρια επίδραση στις εκτιμήσεις εξουθένωσης, (γ) η αλληλεπίδραση προσλαμβανόμενης μονιμότητας – μη μονιμότητας της εργασίας με τις αποδόσεις τύπου ικανότητας – προσπάθειας παράγει προσδοκίες αποπροσωποποίησης και μειωμένης προσωπικής επίτευξης, αλλά όχι συναισθηματικής εξάντλησης, (δ) ως πιο επιρρεπής στην αποπροσωποποίηση αναδείχτηκε ο εκπαιδευτικός του ιδιωτικού τομέα που προσπαθεί και στη μειωμένη προσωπική επίτευξη, ο ικανός εκπαιδευτικός του δημοσίου. Η έρευνα παραμένει ανοιχτή σε μελλοντικές προεκτάσεις.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

A. Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Η φύση της εργασίας μεταβάλλεται σε ταχύτατους ρυθμούς. Τα τελευταία χρόνια το εργασιακό στρες αποτελεί πεδίο επιστημονικής έρευνας και προβληματισμού στο χώρο των οργανώσεων, εφόσον μάλιστα έχουν πλέον γίνει αντιληπτές οι συνέπειες που δύνανται να επιφέρει στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων, οι οποίοι συνιστούν το δομικό ιστό ενός οργανισμού. Σύμφωνα με έγκυρες έρευνες, το επαγγελματικό άγχος θεωρείται "επιδημία παγκοσμίου βεληνεκούς" (1996 World health organization survey¹). Ενδέχεται σήμερα, περισσότερο από ποτέ, να απειλεί την υγεία των εργαζομένων και κατ' επέκταση αυτή των οργανισμών². Το στρες δεν έγκειται σε έναν τύπο εργασίας. Όλα τα επαγγέλματα εμπεριέχουν σε μεγάλο ποσοστό αγχογόνους παράγοντες. Όταν όμως οι απαιτήσεις της εργασίας υπερβούν τη δυνατότητα του ατόμου να ανταποκριθεί σ' αυτές και να χειριστεί το στρες, αναφερόμαστε αναμφισβήτητα σε ένα πρόβλημα (Malone, 1991, 1998).

Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί μια ψυχολογική διαδικασία η οποία σχετίζεται με το επαγγελματικό άγχος, μολονότι δεν ταυτίζεται μ' αυτό. Στην ουσία είναι μια "ιδιάζουσα μορφή" του (Κάντας, 1995:σελ116), που υποκινείται από τη χρόνια κι έντονη συσσώρευση του στο εργασιακό πλαίσιο, κατακλύζοντας τον επαγγελματία και πλήττοντας σταδιακά και βάνουσα την κρίση και την καριέρα του (Cooper, 1995).

Η προέλευση του όρου 'επαγγελματική εξουθένωση' (Professional Burnout) αποδίδεται στον Αμερικανό ψυχαναλυτή Freudenberger, ο οποίος στα μέσα της δεκαετίας του 1970, ανέφερε έναν αριθμό περιστατικών εξουθένωσης στην εργασία, με έμφαση στην ψυχοδυναμική του προβλήματος (Freudenberger, 1974:σελ.159-165). Ο ίδιος όρισε την εξουθένωση ως μία διαδικασία εξάντλησης των σωματικών και συναισθηματικών αποθεμάτων, που προκύπτει από τις συνθήκες εργασίας, και ειδικότερα ως ένα αίσθημα κόπωσης ή σύγχυσης εξαιτίας της αφοσίωσης του ατόμου σε έναν σκοπό, έναν τρόπο ζωής ή μία σχέση που δεν κατόρθωσε να παράγει γι' αυτό το αναμενόμενο όφελος (Pines, 2002; Schaie & Willis, 1996:σελ.231-232, Weisberg & Sagie, 1999). Ο πιο δημοφιλής ορισμός δόθηκε από μία πρωτοπόρο στη

¹ Πρβλ. <http://www.stress.org/job.htm>

² Πρβλ. <http://www.cdc.gov/niosh/stresswk.html>

μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης ή επαγγελματικής κόπωσης, όπως επίσης είθισται να αναφέρεται (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1986:σελ.133), την Christina Maslach. Η ίδια αναφέρθηκε σε "ένα σύνδρομο συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και μειωμένης προσωπικής επίτευξης που μπορεί να προκύψει σε άτομα των οποίων η εργασία συνεπάγεται προσφορά υπηρεσιών σε άλλα άτομα" (Lee & Ashforth, 1990:σελ.743-747 ; Micklevitz, 2001).

Παρότι η επαγγελματική εξουθένωση δεν ταξινομείται ως ξεκάθαρη διαγνωστική κατηγορία σε κάποιο εγχειρίδιο ψυχιατρικής, δεν παύει να αποτελεί μια ασθένεια της οποίας η διεργασία ανάρρωσης είναι εξίσου δύσκολη και χρονοβόρα όσο η εκφυλιστική διαδικασία μέσα από την οποία προκύπτει. Σύμφωνα με τη δυοίωση, πλην όμως ρεαλιστική προοπτική των Maslach & Leiter, "η επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί ένδειξη της διάστασης ανάμεσα σ' αυτό που κανείς είναι και σ' αυτό που οφείλει να κάνει. Αναπαριστά τη διάβρωση αξιών, αξιοπρέπειας, πνεύματος και θέλησης, τη διάβρωση της ανθρώπινης ψυχής. Είναι μία ασθένεια που εκτείνεται σταδιακά και διαδοχικά μες στο χρόνο εγκλωβίζοντας τους ανθρώπους σε έναν σπειροειδή κατήφορο από τον οποίο δύσκολα επανέρχονται..." (Maslach & Leiter (1997), The Truth About Burnout, Jossey-Bass Publishers : σελ.17).

Η επαγγελματική εξουθένωση εκδηλώνεται και διερευνάται στους άξονες της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και της μειωμένης προσωπικής επίτευξης που βιώνει το άτομο, οι οποίοι και συνυπάρχουν σε ορισμένο βαθμό. Ο άξονας της **συναισθηματικής εξάντλησης**, που θεωρείται και ο πιο σημαντικός, χαρακτηρίζεται από έλλειψη ενεργητικότητας και από αίσθηση εξάντλησης των συναισθηματικών αποθεμάτων του ατόμου. Συνήθως συνοδεύεται από σύγχυση και ένταση σε σημείο που το άτομο νιώθει αδύναμο και ανίκανο να επενδύσει στη δουλειά του ή να προσφέρει οτιδήποτε σε επίπεδο συναισθημάτων στους αποδέκτες των υπηρεσιών του. Η **αποπροσωποποίηση**, που συχνά προκύπτει χρονικά μετά τη συναισθηματική εξάντληση, αφορά στην αποστασιοποίηση του ατόμου από την εργασία. Ο εργαζόμενος τυπικά υιοθετεί μία αρνητική και συχνά κυνική άποψη για τους άλλους, υποβιβάζοντάς τους σε αντικείμενα και αδιαφορώντας για τις ψυχικές τους ανάγκες. Αξίζει βέβαια να σημειώσουμε ότι η αποπροσωποποίηση μπορεί, από την άλλη, σε ορισμένες περιπτώσεις, να επιστρατευτεί ως αμυντικός μηχανισμός, δηλαδή ως παράγοντας αντικειμενικότητας κι αποστασιοποίησης και ως μέσο χειρισμού δυσμενών

καταστάσεων από τον εργαζόμενο. Το γεγονός αυτό, σε επαγγέλματα "φροντίδας" (caring professions), όπως του εκπαιδευτικού ή του νοσηλευτή, είναι δυνατό να προστατέψει τον εργαζόμενο από την εκδήλωση σοβαρότερων ψυχικών διαταραχών. Σε δύσκολα, μάλιστα, επαγγέλματα, όπως λ.χ. του αστυνομικού, δε συνιστά απλώς αποδεκτή συμπεριφορά αλλά επιβεβλημένο επαγγελματισμό, αρκεί βεβαίως, να μην υπερβεί κάποια όρια κι επισπεύσει αντί να προλάβει τη μειωμένη επίδοση και το αίσθημα αποτυχίας που οδηγούν στην εξάντληση (Jaoui, Kovess & FSP-MGEN, 2004). Ο τρίτος άξονας του συνδρόμου, η **μειωμένη προσωπική επίτευξη**, αφορά στην τάση του εξουθενωμένου εργαζόμενου να υποτιμά τις δυνατότητες και τις επιδόσεις του στη δουλειά αλλά και την ικανότητά του στο πλαίσιο της κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Ο ίδιος κατακλύζεται από αισθήματα ανεπάρκειας, δυστυχίας και δυσαρέσκειας που εκτείνονται στον κάθε τομέα δραστηριοτήτων του, αγνοεί τις επιτυχίες του και αισθάνεται ανίκανος να καταφέρει κάτι μέσα από τη δουλειά και τις αλληλεπιδράσεις του με τους άλλους. Τα συναισθήματα αυτά επιδρούν με τη σειρά τους άμεσα στην αυτοαποτελεσματικότητά του (Κάντας, 1995:σελ115-116 ; Maslach & Leiter, 1997 ;Maru, προσβ.2003).

Το σύνδρομο επαγγελματικής κόπωσης επιλέγει προσεκτικά τα θύματά του, με κριτήριο χαρακτηριστικά του ατόμου, της εργασίας του και των συνθηκών αυτής (Luban, 1997) κι επέρχεται σε στάδια που προκύπτουν και συχνά αλληλοκαλύπτονται 'ύπουλα', ώστε σπάνια καθίστανται αντιληπτά στην πορεία. Ενδεικτικά, στο στάδιο του **ενθουσιασμού**, η εργασία φαντάζει ιδανική και ο εργαζόμενος υπερεπενδύει σ' αυτήν έχοντας όμως μη ρεαλιστικούς στόχους και προσδοκίες από τον εαυτό του και τους άλλους. Στο στάδιο της **αμφιβολίας ή αδράνειας**, το άτομο αρχίζει να συνειδητοποιεί το μη ρεαλιστικό των στόχων του, δεδομένου ότι η εργασία δεν ανταποκρίνεται σ' αυτό που προσφέρει και δεν τον ανταμείβει ανάλογα. Προκειμένου να καλύψει τα κενά εργάζεται πιο σκληρά κι αρχίζει να αμφιβάλει για τις δυνατότητές του. Στο στάδιο της **απογοήτευσης ή ματαίωσης**, το άτομο βιώνει ένα αδιέξοδο. Είναι ευερέθιστο, κυνικό, αισθάνεται σωματική και ψυχική κόπωση, οι επιδόσεις του πέφτουν και συχνά καταφεύγει σε καταχρήσεις. Εκτός αν το άτομο βοηθηθεί και ξεφύγει από την καταστροφική πορεία του συνδρόμου, οδηγείται σε **απάθεια**, απογοήτευση, αισθήματα μηδενικής αυτοπεποίθησης κι αποτυχίας. Σωματικά και ψυχολογικά είναι καταβεβλημένο, επιθυμεί να εγκαταλείψει τη δουλειά του, εφόσον δεν επενδύει πλέον σ' αυτή, ενώ σε ακραίες περιπτώσεις επέρχονται καρδιακές παθήσεις, εγκεφαλικά, ακόμα και αυτοκτονία (Miller & Smith, 1997 ; Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999:σελ.243-244 ; Gorkin, προσβ.2003).

Η σημασία του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης τόσο για το άτομο όσο και για τον οργανισμό έγκειται, όπως είναι ήδη προφανές, στις σοβαρές επιπτώσεις του, σε τρεις κρίσιμες διαστάσεις: (α) στην ψυχική και σωματική υγεία, (β) στις διαπροσωπικές επαφές και (γ) στην εργασιακή συμπεριφορά. Οι παρεμβάσεις που προτείνονται αφορούν τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωτικό / διοικητικό επίπεδο, δεδομένου ότι δεν πρόκειται για καθαρά ατομικό πρόβλημα (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999:σελ.251&255; Murphy & Hurrell, 1990).

Οι παράγοντες που ευθύνονται για το σύνδρομο ταξινομούνται, κατά τους Cordes & Dougherty (1993), στις εξής βασικές κατηγορίες :

(α) χαρακτηριστικά της εργασίας και του εργασιακού ρόλου, που αναλύονται επιμέρους στη φύση των διαπροσωπικών σχέσεων (άμεση, στενή κι εκτεταμένη επαφή με ανθρώπους με απαιτητικές, συχνά μη ρεαλιστικές προσδοκίες), στον ασαφή προσδιορισμό του ρόλου [ευρύ φάσμα ασυμβίβαστων, μη ξεκαθαρισμένων και μη ιεραρχημένων ευθυνών, η μη εκπλήρωση των οποίων επιφέρει ανεπάρκεια και σωματική και ψυχική εξάντληση (Fontana, 1996:σελ.64; Ζαβλανός, 2002:σελ.147)], στη σύγκρουση ρόλου και στον επιφορτισμένο με πληθώρα καθηκόντων ρόλο,

(β) χαρακτηριστικά της οργάνωσης [λ.χ. το τυπικό γραφειοκρατικό περιβάλλον της ιεραρχίας, των κανόνων, της ρουτίνας, του παρατεταμένου ωραρίου και των περιττών τυπικών διαδικασιών (Brunt, 2001), η έλλειψη αυτονομίας και αυτοβουλίας του επαγγελματία, η μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων που τον αφορούν, η απουσία επανατροφοδότησης κι επαρκούς ανταμοιβής, η διοικητική ανεπάρκεια, οι συγκρούσεις με ανωτέρους, η απομόνωση από τους συναδέλφους, η κακή επικοινωνία, οι δυσβάσταχτες ευθύνες, οι υψηλές απαιτήσεις για γνώση κι εξειδίκευση, το προσωπικό ρίσκο και η έλλειψη υποστηρικτικού δικτύου (Fontana, 1993:σελ.64-72 ; Maslach & Leiter, 1997 ; White & Menendez, 1998 ; UKNWSN, 2002)],

(γ) ατομικά χαρακτηριστικά [δηλαδή δημογραφικά στοιχεία, όπως π.χ. το νεαρό της ηλικίας, η πολυδιάστατη φύση του γυναικείου ρόλου και η έλλειψη επαγγελματικής εμπειρίας, η έλλειψη κοινωνικού υποστηρικτικού πλαισίου, οι υψηλές και μη ρεαλιστικές προσδοκίες του ατόμου και η χαμηλή θέση στην επαγγελματική ιεραρχία (Brewer & Shapard, 2004; Brunt, 2001; Freude et al., 2005; Κάντας, 1995:σελ.116; Μαγν, πρσβ.2003)] και

(δ) ιδιοσυγκρασιακά χαρακτηριστικά [λ.χ. μη ανθεκτικότητα στο στρες, εσωτερικό σημείο ελέγχου (LOC), ενεργητική κινητοποίηση στα δρώμενα, αυτοπεποίθηση, το στοιχείο του νευρωτισμού στην προσωπικότητα (άγχος, επιθετικότητα, καταθλιπτική

διάθεση, αυτοσυνειδησία κι ευαλωτότητα), τα στοιχεία της προσωπικότητας τύπου A, (ανταγωνισμός, πίεση, ανάγκη ελέγχου κ.ο.κ.) και τέλος, συναισθηματικότητα (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999:σελ.248; Maslach, 2001)].

Το παράδοξο του συνδρόμου είναι αναμφισβήτητα τα 'θύματά' του. Στην πραγματικότητα, "ο δρόμος προς την εξουθένωση διαμορφώνεται στη βάση καλών προθέσεων!" (Miller & Smith, 1997). Δεν είναι τυχαίο ότι το προφίλ του δυνητικού εξουθενωμένου εργαζόμενου συνιστά έναν άνθρωπο νέο, μορφωμένο, ιδεαλιστή, ακούραστο τελιομανή, αφοσιωμένο, με αυτοπυροδοτούμενα κίνητρα και υψηλούς στόχους. Ο καλύτερος, ο εξυπνότερος, ο ταλαντούχος, αυτός που επενδύει το 100% του δυναμικού του στη δουλειά – στοιχεία που προωθούν τα σύγχρονα κοινωνικά δεδομένα – είναι και ο πιο ευάλωτος (Moore, προσβ. 01/06/2003). Συνάμα, το άτομο αυτό είναι 'ζεστό κι εμπαθητικό', στοιχείο απαραίτητο στα επαγγέλματα που προάγουν την ανθρώπινη επαφή. Πέντε επαγγελματικοί τομείς (διδασκαλία, κοινωνικές υπηρεσίες, ιατρική, ψυχική υγεία και νομική προάσπιση), ορίζονται ως οι περισσότερο ευάλωτοι στην εξουθένωση (Maslach, 2001).

B. Εργασιακή Ασφάλεια – Ανασφάλεια και Επαγγελματική Εξουθένωση

Πορίσματα ερευνών στο χώρο των οργανώσεων, πιστοποιούν το γεγονός ότι η επαγγελματική ασφάλεια, σε συνδυασμό με συνθήκες εργασίας, οργανωσιακές πολιτικές και πρακτικές, αλλά κυρίως με τις ευκαιρίες για επίτευξη, αναγνώριση και ανάληψη ευθύνης, αποτελούν τους κυριότερους παράγοντες ικανοποίησης ή μη από την εργασία (Dunnette et al., 1967). Συνάμα, στο πλαίσιο των θεωριών κοινωνικής νόησης, ο βαθμός επαγγελματικής ασφάλειας βρέθηκε ότι διαμεσολαβεί τη σχέση μεταξύ επίτευξης και συναισθημάτων εύνοιας ή απειλής σε συνθήκες αξιολόγησης της επαγγελματικής επίδοσης. Έτσι, άτομα σε συνθήκες επαγγελματικής ασφάλειας βρέθηκαν να αντιλαμβάνονται ευνοϊκά την επίδοση συναδέλφων τους, σε αντίθεση με άτομα ανασφαλή, τα οποία την περιέβαλλαν με συναισθήματα απειλής (Kraimer et al., 2005). Κατ' επέκταση, προτείνεται ότι το ίδιο το αίσθημα της ανασφάλειας και ανισότητας στην εργασία επαρκεί για να παράσχει πρόσφορο έδαφος στο ενδεχόμενο εξουθένωσης, μέσα από το επαγγελματικό άγχος που διακινεί (Taris et al., 2001).

Σύμφωνα με το άρθρο 22 του Συντάγματος³ (άρθρο 22 § 1 Σ 1975/1986/2001) και τις βασικές αρχές των εργασιακών σχέσεων (Ατομικό Εργατικό και Δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο), τους οργανισμούς ιδιωτικού και δημοσίου τομέα διέπει πνεύμα ισοτιμίας ως προς τα βασικά προνόμια, υποχρεώσεις και εν γένει μεταχείριση των εργαζομένων, αν και με ορισμένες διαφοροποιήσεις (Καρακατσάνης & Γαρδίκας, 1995: σελ. 66). Στην πράξη, ωστόσο, όπως αποδεικνύεται, τα εκ του νόμου προβλεπόμενα δε συνάδουν με την πραγματικότητα. Έγκυρα στατιστικά στοιχεία, σε συνδυασμό με την ανεπίσημη, πλην όμως αναμφισβήτητη μαρτυρία επαρκούς δείγματος εκπροσώπων του εργατικού δυναμικού της χώρας, εντοπίζουν σημαντικές διαφορές στις εργασιακές σχέσεις ιδιωτικού – δημοσίου τομέα. Οι διαφορές αυτές ξεκινούν από το ύψος των μισθών και καταλήγουν στα εργασιακά δικαιώματα (Στεργίου, 2005).

Το καθεστώς της μονιμότητας που διακρίνει τις εργασιακές σχέσεις του δημοσίου τομέα, συνιστά, αναντίρρητα, μία από τις κρισιμότερες διαφορές. Τη στιγμή που η οικονομική ύφεση απειλεί το δυναμικό των ιδιωτικών επιχειρήσεων, επιβάλλοντας

³ Σύμφωνα με το άρθρο άρθρο 22 § 1 Σ 1975/1986/2001 του Συντάγματος:

“Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού.

Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.”

συρρίκνωση κόστους και περικοπές δαπανών και προβάλλοντας, κατά συνέπεια, την απόλυση ως την προσφορότερη λύση, ο δημόσιος τομέας δεν πλήττεται από παρόμοια απειλή. Στο πλαίσιο, βέβαια, πρόσφατων σκέψεων ανασυγκρότησης του δημοσίου τομέα, το ενδεχόμενο άρσης της μονιμότητας, με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και παραγωγικότητας του τομέα, αποτελεί ένα φλέγον και αρκετά αμφιλεγόμενο ζήτημα. Παρόλα αυτά, δε φαίνεται να υπάρχουν διαθέσιμα, έγκυρα και αξιόπιστα στοιχεία που να δίνουν ένδειξη διαφοροποίησης σε επίπεδο ποιότητας παρεχόμενης εργασίας και παραγωγικότητας μεταξύ ιδιωτικού – δημοσίου τομέα (Στεργίου, 2005).

Τέλος, ενώ θα ανέμενε κανείς η μονιμότητα στην εργασία των δημοσίων υπαλλήλων να αντισταθμίζεται από την παροχή υψηλότερων μισθών στον ιδιωτικό τομέα, ως ένα είδος risk premium, δεν ισχύει κάτι τέτοιο. Στον ιδιωτικό τομέα, ο βασικός μισθός και οι αυξήσεις είναι σαφώς μικρότερα και η παροχή επιδομάτων αμελητέα (Στεργίου, 2005). Από την άλλη, η υποδομή, το περιβάλλον εργασίας, οι ευκαιρίες επιμόρφωσης και δυνατότητα ανέλιξης (σε επίπεδα υψηλότερα και καλύτερα αμειβόμενα από αντίστοιχα του δημοσίου), όντας σαφώς καλύτερα, συνιστούν έναν από τους βασικότερους παράγοντες για τον οποίο ένα μεγάλο τμήμα του εργατικού δυναμικού της Ελλάδας επιδιώκει την επαγγελματική του καθιέρωση σε οργανισμούς του ιδιωτικού τομέα, παρά τα όποια, κατά γενική ομολογία, μειονεκτήματα και με όποιο κόστος η έλλειψη εξασφάλισης μπορεί να επιφέρει σε επίπεδο δυναμικού και ψυχικών αποθεμάτων (Γούτας, 2005).

Γ. Το Θεωρητικό Μοντέλο των Κοινωνικών Αποδόσεων, της Προσέγγισης του Weiner και του Κανόνα Εσωτερικότητας στο Πλαίσιο της Μελέτης του Συνδρόμου Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Με την παρούσα ερευνητική προσπάθεια, επιχειρείται η διασύνδεση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης και δη των εκτιμήσεων ή προσδοκιών αυτής, με το θεωρητικό μοντέλο των κοινωνικών αποδόσεων και ειδικότερα, της προσέγγισης του Weiner αναφορικά με τη διάσταση ικανότητα - προσπάθεια και του κανόνα εσωτερικότητας. Όπως θα γίνει περαιτέρω αντιληπτό από την επισκόπηση της θεωρίας περί αποδόσεων, που ακολουθεί, η άντληση εκτιμήσεων περί εξουθένωσης, εκ μέρους της έρευνας, αποσκοπεί στη διαμόρφωση ενός πλαισίου αξιολόγησης στο οποίο, σύμφωνα με τις προσεγγίσεις περί εσωτερικότητας, η τελευταία κατέχει κανονιστικό χαρακτήρα. Η καινοτόμος διαφορά έγκειται στο ότι η εν λόγω αξιολόγηση έχει τη λογική της άντλησης εκτιμήσεων, όχι πλέον επίδοσης, αλλά διατήρησης της υπάρχουσας καλής επαγγελματικής απόδοσης και της ανθεκτικότητας στο σύνδρομο της εξουθένωσης. Ενώ μάλιστα έχει ήδη γίνει εκτεταμένη αναφορά στη σημασία του συνδρόμου ως προσωπικού βιώματος και κοινωνικού προβλήματος, θα ήταν χρήσιμο να αναλογιστεί κανείς τη σημασία της προσδοκίας ή εκτίμησης της εξουθένωσης εκ μέρους τρίτου, εμπλεκόμενου παράγοντα και της προκατάληψης που μπορεί να επισύρει, εν μέσω συνθηκών αξιολόγησης και ανταγωνισμού.

Η ανάλυση, λοιπόν, της ανθρώπινης σκέψης και συμπεριφοράς και ιδιαίτερα, η μελέτη των γνωστικών μηχανισμών που επιστρατεύονται με κατεύθυνση την ερμηνεία της ανθρώπινης σκέψης και πράξης, αφορούν σε ένα σημαντικό κεφάλαιο της Κοινωνικής Ψυχολογίας, το οποίο άνοιξε ο Heider (1958) με τη δημοσίευση του περίφημου έργου του "Η Ψυχολογία των Διαπροσωπικών Σχέσεων". Το να ερμηνεύσει κανείς τη συμπεριφορά του (αυτοαπόδοση), αλλά και αυτή των γύρω του (ετεροαπόδοση), καθώς και το αντίκτυπο αυτής σε επίπεδο σκέψης, συναισθήματος και συμπεριφοράς, συνιστά την καθημερινή πρακτική πολλών επαγγελματιών, ιδιαίτερα εκείνων των οποίων ο ρόλος (ψυχολόγοι, επαγγελματίες της υγείας, εκπαιδευτικοί, προϊστάμενοι σε θέσεις ευθύνης κ.ο.κ.) επιβάλλει τη λήψη αποφάσεων ενταγμένος σε ένα πλαίσιο κοινωνικής χρησιμότητας (Pansu, 1997).

Η βασική σύλληψη της θεωρίας των αποδόσεων έγκειται στο ότι οι άνθρωποι, ερμηνεύουν μία συμπεριφορά αποδίδοντας σε αυτήν μία ή περισσότερες αιτίες. Η εν λόγω αιτιότητα είναι δυνατό να αποδοθεί είτε σε προσωπικές ή χαρακτηριστικές

αιτίες (εσωτερική αιτιότητα), είτε σε εξωτερικές ή περιβαλλοντικές συνθήκες (εξωτερική αιτιότητα). Η έρευνα επάνω στην επιλογή των αιτιών που δύνανται να ερμηνεύσουν μία συμπεριφορά, αποκάλυψε μία συστηματική τάση, προτίμηση και προκατάληψη υπέρ προσδιορισμών εσωτερικής αιτιότητας, γνωστή κατά το Ross (1977) ως 'Θεμελιώδες σφάλμα απόδοσης' (Κωσταρίδου – Ευκλείδη, 1995). Διάφορες ερμηνείες αποδόθηκαν στο φαινόμενο αυτό (Dubois, 1994; Gilbert & Osborne, 1989; Ross, 1977; Somat, 1994). Οι πιο πρόσφατες εστιάζουν στα μειωμένα γνωστικά αποθέματα που απαιτεί η επιλογή των εσωτερικών αποδόσεων και συνεπώς στην προσφορότητα και αυτοματοποίηση της διαδικασίας (Pansu, 1997).

Τη θεωρία των αποδόσεων, με έναυσμα το έργο του Heider και άλλων ερευνητών της ανθρώπινης σκέψης και συμπεριφοράς (Jones & Davis, 1965 και Kelley, 1967), συστηματοποίησε ο Weiner (1974), προτείνοντας ένα θεωρητικό μοντέλο, το οποίο αποτέλεσε μία ύψιστου ενδιαφέροντος, θεωρητική βάση της γνωσιακής προσέγγισης της Ψυχολογίας, αποκτώντας, συγχρόνως, κρίσιμες προεκτάσεις σε οργανωτικό πλαίσιο (επιχειρήσεις, εκπαίδευση κτλ.), όπου περιλαμβάνονται πρακτικές επίτευξης κι αξιολόγησης. Η έννοια της επίτευξης βρίσκεται στο επίκεντρο του μοντέλου του Weiner, ενώ οι παράγοντες της ικανότητας, της προσπάθειας, της δυσκολίας ενός έργου και της τύχης αποτελούν τις σημαντικότερες ορίζουσες των αποδόσεων. Επιπλέον, οι αιτιακοί προσδιορισμοί κατηγοριοποιούνται σε τρεις επιμέρους διαστάσεις κατά τον Weiner: την έδρα ελέγχου (locus of control – εσωτερική ή εξωτερική), τη σταθερότητα στο χρόνο και την ελεγχόμενη ή ανεξέλεγκτη από το άτομο, φύση του (Weiner, B.: TIP Theories, προσβ. 6/08/2005).

Κι ενώ η εφαρμογή του θεωρητικού μοντέλου του Weiner είναι, όπως αναφέρθηκε, αξιοσημείωτη στη σύγχρονη οργανωσιακή πράξη, τονίζεται ιδιαίτερα η ισχυρή σχέση μεταξύ αυτό-αντίληψης, κινήτρου κι επίτευξης (επιτυχία – αποτυχία) (Nokelainen et al., 2002 ; Schunk, 2003 ; B. Weiner: Kearsley, προσβ. 20/06/2005). Κατ' επέκταση, υποστηρίζεται ότι άτομα με υψηλή αυτοεκτίμηση και τάση επίτευξης τείνουν να αποδίδουν την επιτυχία σε εσωτερικούς, σταθερούς παράγοντες, όπως η ικανότητα και την αποτυχία είτε σε εσωτερικές ασταθείς αιτίες, όπως η προσπάθεια, είτε σε εξωτερικές, όπως η δυσκολία του έργου. Αντίστοιχες ερευνητικές προσεγγίσεις (Entity Vs Incremental theories) αποδεικνύουν ότι τα άτομα που προβαίνουν σε αποδόσεις σταθερών, αμετάβλητων παραγόντων (π.χ. ικανότητα – Entity theory) είναι πιο πιθανό να καταθέσουν τα όπλα και να εξουθενωθούν στην περίπτωση αποτυχίας, σε αντίθεση με τα άτομα που βασίζονται σε αποδόσεις μεταβλητών

παραγόντων (π.χ. προσπάθεια – Incremental theory), τα οποία και δεν εγκαταλείπουν, αλλά εξακολουθούν αναπτύσσοντας νέες στρατηγικές (Da Fonseca et al., 2004). Σύμφωνα με τον Graham (1994), η ικανότητα και η προσπάθεια αποτελούν τις πιο κοινές αιτιολογικές αποδόσεις στη δυτική κουλτούρα. Η διαφορά στην επεξεργασία των πληροφοριών και στα γνωστικά χαρακτηριστικά εσωτερικών κι εξωτερικών ατόμων σε συνθήκες επίτευξης και δη αποτυχίας, είναι δεδομένη (House, 1976). Όσον αφορά στις συναισθηματικές απαντήσεις που διακινούν, η αποτυχία φαίνεται να συνοδεύεται από ενοχικά συναισθήματα στην περίπτωση αποδόσεων προσπάθειας και από συναισθήματα ντροπής σε αποδόσεις ικανότητας (Holschuh et al., 2001). Η ικανότητα ως ένας εσωτερικός, σταθερός και ανεξέλεγκτος παράγοντας και η προσπάθεια ως εσωτερικός, ασταθής κι ελεγχόμενος, κατά Weiner, συνιστούν μάλιστα, το ένα ζεύγος των μεταβλητών του παρόντος ερευνητικού εγχειρήματος, όπως θα συζητηθεί και στη συνέχεια.

Η παρατηρούμενη, όπως αποδεικνύεται ερευνητικά, υπερεκτίμηση εσωτερικών προσδιορισμών, διακρίνεται και σε ένα παρεμφερές πεδίο έρευνας, το οποίο δε στοχεύει στην ερμηνεία της συμπεριφοράς, αλλά στη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ συμπεριφοράς κι ενισχύσεων αυτής. Η προσέγγιση της έδρας ελέγχου (Locus of Control) του Rotter (1966), διακρίνει μεταξύ 'εσωτερικών' ατόμων, που πιστεύουν ότι οι ενισχύσεις της συμπεριφοράς τους πηγάζουν από τη δική τους προσωπικότητα και συμπεριφορά κι 'εξωτερικών', οι οποίοι πιστεύουν ότι οι ενισχύσεις που λαμβάνουν οφείλονται σε εξωτερικούς παράγοντες (τύχη, μοίρα, άλλοι κ.ο.κ.). Έτσι, ενώ οι εσωτερικοί συνδέουν τις πράξεις τους με αυτά που τους συμβαίνουν κι αισθάνονται υπεύθυνοι για τη συμπεριφορά τους, οι εξωτερικοί δεν εντοπίζουν ανάλογη σχέση (J. B. Rotter: Mearns, πρσβ. 23/05/2005).

Στο πλαίσιο λοιπόν της εν λόγω θεωρητικής προσέγγισης, ερευνητικά ευρήματα καταδεικνύουν δύο ουσιαστικά πορίσματα. Αφενός, επισημαίνουν την ύπαρξη εμφανούς διασύνδεσης μεταξύ εσωτερικότητας και επαγγελματικής επίτευξης, με την έννοια ότι τα εσωτερικά άτομα φαίνονται να σημειώνουν μεγαλύτερες επιτυχίες από τα εξωτερικά. Κατά αυτή την έννοια, η εσωτερικότητα παρουσιάζεται ως χαρακτηριστικό στοιχείο, ικανό να προβλέψει την αποτελεσματικότητα του ατόμου σε έναν οργανισμό. Αφετέρου, με δεδομένη τη μεροληψία υπέρ του εν λόγω χαρακτηριστικού, μια και ο τύπος των ατόμων που το κατέχουν αποδεικνύεται ότι προτιμάται συστηματικά σε συνθήκες επιλογής κι αξιολόγησης, η εσωτερικότητα προσλαμβάνει κανονιστικό χαρακτήρα. Βάσει λοιπόν μιας τέτοιας προοπτικής "γίνεται αντιληπτή ως η έκφραση ενός κανονιστικού παράγοντα, ριζωμένου σε μία

ιδεολογία που προάγει τον ατομικισμό την αυτονομία, την υπευθυνότητα κ.ο.κ., με άλλα λόγια, τις αξίες του οικονομικού φιλελευθερισμού... (Συγχρόνως, αποτελεί) μοντέλο κοινωνικών κρίσεων, βάσει του οποίου κανείς οφείλει να λειτουργεί, κατά το κοινωνικά ορθό" (Pansu, 1997).

Σε συνέχεια παρατηρήσεων κι ερευνητικών πορισμάτων αναφορικά με την υπερεκτίμηση της εσωτερικότητας και του περίφημου θεμελιώδους σφάλματος απόδοσης, οι Jellison και Green (1981), αντιλαμβανόμενοι τη διασύνδεση εσωτερικότητας και κοινωνικής επιθυμητότητας (προτίμηση εσωτερικότητας και προβολή της στην αυτοπαρουσίαση), έκαναν πρώτοι λόγο για την ύπαρξη μίας νόρμας, που ενεργοποιείται σε συνθήκες κοινωνικών κρίσεων, γνωστής πλέον ως κανόνα εσωτερικότητας. Κατά τους ερευνητές, οι άνθρωποι προτιμούν να προβαίνουν σε εσωτερικές αιτιολογικές αποδόσεις κατά την ερμηνεία ενός γεγονότος, λόγω της ύπαρξης μίας άτυπης, κανονιστικής, κοινωνικής οδηγίας, μίας νόρμας κοινωνικής κρίσης, η οποία προάγει μία τέτοια ερμηνεία (Pansu, 1997 ; Beauvois & Dubois, 2001). Η εν λόγω κοινωνική κατασκευή και η κοινωνιοκανονιστική προσέγγιση στην οποία εντάσσεται, επιτρέπει την σαφή κατανόηση της κοινωνικής σκέψης σε οποιοδήποτε πλαίσιο περιλαμβάνονται αξιολογικές πρακτικές. Αν και η σύλληψη της εσωτερικότητας ως νόρμας ανήκει στους Jellison & Green, ο Beauvois (1984) ήταν εκείνος που συνέβαλε στη συστηματοποίηση του κανόνα, με την εισαγωγή των πεπαιθώσεων της έδρας ελέγχου (Locus Of Control) και των πορισμάτων των θεωριών αιτιολογικών αποδόσεων. Συγχρόνως, η εσωτερικότητα, ως διεργασία κοινωνικά επιθυμητή, αποδεικνύεται καρπός μίας εξίσου κανονιστικής εκπαιδευτικής διαδικασίας, που συνεπώς συσχετίζεται θετικά με την ηλικία και το κοινωνικό επίπεδο (status) (Pansu, 1997).

Αναφορικά με το ζήτημα του status σε οργανωτικό πλαίσιο, πορίσματα προηγούμενων ερευνών πιστοποιούν ότι τα άτομα που ανήκουν σε προνομιούχες κοινωνικές ομάδες, όντας κάτοχοι υψηλότερων θέσεων σε οργανισμούς και σε θέση να αξιολογούν άλλα άτομα, χρησιμοποιούν περισσότερες εσωτερικές αποδόσεις από ό,τι άτομα σε λιγότερο προνομιούχες θέσεις, σε ένδειξη δύναμης κι ελέγχου (Lee et al., 2001; Mitchell & Wood, 1980; Pansu, 1997; Sekaquaptewa & Espinoza, 2004). Παράλληλα, υποστηρίζεται ερευνητικά, ότι η ίδια η μεταβλητή του status συνιστά παράγοντα που προβλέπει ικανότητα, ανταγωνιστικότητα και υψηλό δυναμικό επίτευξης (Fiske et al., 1999). Μέσα στο ίδιο το πλαίσιο εσωτερικότητας, όπως καταδεικνύουν οι Beauvois & Le Poulitier (1986), οι επαγγελματίες που ανήκουν σε

αντίστοιχες θέσεις ευθύνης, τείνουν να προτιμούν ανθρωποκεντρικές ερμηνείες (δηλ. χαρακτηριστικά προσωπικότητας, όπως λ.χ. ικανότητα) σε αντίθεση με τους χαμηλόβαθμους ή λιγότερο προνομιούχους επαγγελματίες, οι οποίοι προάγουν ερμηνείες κινούμενες σε επίπεδο προθέσεων (δηλ. μη σταθερές, όπως λ.χ. προσπάθεια). Ένα, τέλος, εξίσου αξιοσημείωτο ερευνητικό πόρισμα, θέτει τις αιτιολογικές αποδόσεις της προσπάθειας, στο επίκεντρο των φιλελεύθερων δυτικών κοινωνιών, οι οποίες προάγουν ιδανικά και αξίες βασισμένα στη σύλληψη του ατόμου που δεσμεύεται και αυτοδημιουργείται και σε πεπτοιθήσεις ενός "δίκαιου κόσμου" (του τύπου "θα μας συμβεί αυτό που μας αξίζει") (Pansu, 1997).

Τέλος, μεταφέροντας την τελευταία αυτή παρατήρηση στο επίπεδο της ευρύτερης οργάνωσης της εργασίας, πάντα από την σκοπιά της γνωσιακής προσέγγισης, οφείλουμε να αναφερθούμε στη διάκριση οργανισμών ιδιωτικού – δημοσίου τομέα ως προς το στοιχείο της εσωτερικότητας, μια και παρόμοια διάκριση αποτελεί, όπως θα φανεί στη συνέχεια, μεταβλητή της παρούσας ερευνητικής απόπειρας, η οποία και θα κινηθεί σε συνθήκες εσωτερικότητας. Αποδεικνύεται, λοιπόν, ερευνητικά από τον Gangloff (1996), ότι οι οργανισμοί ιδιωτικού τομέα προάγουν σε μεγαλύτερο βαθμό το στοιχείο της εσωτερικότητας, καθώς η φύση τους συνάδει με τις αξίες του φιλελευθερισμού που προαναφέραμε, σε αντίθεση με το δημόσιο τομέα, ο οποίος εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από ένα συγκεντρωτικό και πατερναλιστικό γραφειοκρατικό σύστημα διοίκησης και οργάνωσης της εργασίας. Ωστόσο, δε θα ήταν ασυνήθιστο να απαντήσει κανείς οργανισμό που να προάγει την εσωτερικότητα, εφόσον, αν αποτελεί μέλος ενός ευρύτερου κοινωνικοοικονομικού συστήματος με κυρίαρχες φιλελεύθερες αξίες, δεν θα επιθυμούσε να εναντιωθεί στο πλαίσιο αυτό (Jost et al., 2002; Pansu, 1997).

ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το γεγονός ότι το 25% του ελληνικού πληθυσμού έχει μια άμεση σχέση με τη διδακτική / μαθησιακή διαδικασία, τη στιγμή που οι εργαζόμενοι σε αυτό το χώρο καλύπτουν πάνω από το 3% του συνολικού ενεργού πληθυσμού της χώρας (και περίπου το 25% των εν ενεργεία δημοσίων υπαλλήλων), αποδεικνύει τη δυναμική του εκπαιδευτικού επαγγέλματος και τις κρίσιμες προεκτάσεις, που δυνητικά λαμβάνει το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, για την ελληνική πραγματικότητα (Χαραμής, 2004). Η παρούσα έρευνα έχει, λοιπόν, ως στόχο να διερευνήσει τις εκτιμήσεις εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αναφορικά με το ενδεχόμενο εκδήλωσης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης στον κλάδο τους, με κριτήριο τον παράγοντα της ικανότητας που διαθέτει κανείς (ability) ή της προσπάθειας που καταβάλλει (effort), εν μέσω συνθηκών επαγγελματικής εξασφάλισης (μονιμότητας) ή ανασφάλειας (μη μονιμότητας). Κατά τα ισχύοντα ελληνικά δεδομένα, όπως τεκμηριώθηκε νωρίτερα στην παρούσα ανάλυση, υποθέτουμε ότι η συνθήκη της επαγγελματικής ασφάλειας αντιπροσωπεύει τις εργασιακές σχέσεις δημοσίου τομέα, σε αντιπαραβολή προς τον ιδιωτικό τομέα, που διακρίνεται για τον χαρακτήρα της μη μονιμότητας. Επιπλέον, καθώς το ενδιαφέρον εστιάζεται στις εκτιμήσεις των συμμετεχόντων και κατ' επέκταση, στις παραστάσεις περί αιτιότητας της εξουθένωσης που διαθέτουν, λαμβάνεται υπόψη, ως επικαλούμενη μεταβλητή, στις απαντήσεις τους, η επίδραση του τομέα προέλευσής τους (Ιδιωτικός-Δημόσιος).

Η επιλογή εστίασης στο χώρο του εκπαιδευτικού επαγγέλματος, εκτός από την ευρύτητα και δυναμική που παρουσιάζει, βασίζεται σε μία πληθώρα δεδομένων. Είναι εξίσου γεγονός ότι ο σύγχρονος εκπαιδευτικός υποχρεώνεται να διαβιώνει σε ένα πλαίσιο αλλαγών και ανασυγκροτήσεων, στο οποίο κυριαρχούν η αβεβαιότητα, το ρίσκο και η ανασφάλεια και ν' αντεπεξέρχεται των συνεπειών της ραγδαίας τεχνολογικής ανάπτυξης, της έμφασης στην οικονομία της γνώσης, των εξελίξεων στις τεχνολογίες πληροφορικής κι επικοινωνίας και των μεταβαλλόμενων διαδικασιών οργάνωσης της εργασίας, εξασφαλίζοντας απασχόληση. Μολονότι θα υπέθετε κανείς ότι η αυξημένη σημασία του θεσμού της εκπαίδευσης σήμερα θα επηρέαζε θετικά τη θέση και το κύρος των εκπαιδευτικών, ως την ομάδα που πυροδοτεί τη διαδικασία αναπαραγωγής του εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού που απαιτεί η σύγχρονη κοινωνία, στην πραγματικότητα, το ίδιο το επάγγελμα του εκπαιδευτικού τείνει να υποβαθμίζεται διαρκώς.

Η ενίσχυση των διαδικασιών ελέγχου και αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου, που στα μάτια των εκπαιδευτικών εκλαμβάνεται ως προσπάθεια χειραγώγησης και υποτίμησης της αξιοπιστίας τους, σε συνδυασμό με τις χαμηλές απολαβές τους, επέτεινε το άγχος και την απογοήτευσή τους, καθιστώντας τους δυνητικά θύματα του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Μεταξύ των γενικών παραγόντων, που προαναφέρθηκαν και που ευθύνονται για την εκδήλωση του συνδρόμου, θα πρέπει να συμπεριλάβουμε τη φτωχή υλικοτεχνική υποδομή και εξοπλισμό των σχολείων (ακατάλληλες συνθήκες στέγασης, θέρμανσης, ασφάλειας και υγιεινής), τους προβληματικούς όρους οργάνωσης και λειτουργίας τους (λ.χ. τεχνοκρατικές διαδικασίες, οργάνωση του χρόνου εργασίας, υπερπληθείς τάξεις), καθώς και την αντικατάσταση, όπως επισημαίνουν οι Power και Whitty (1999), "των παλαιών αξιών της κοινότητας, της συνεργασίας και της ίσης αξίας, που εξέφραζαν το ιδεώδες του ενιαίου σχολείου, από τις αξίες της αγοράς, όπως ο ατομικισμός, ο ανταγωνισμός, η αποτελεσματικότητα και η διαφοροποίηση" (Brouwers & Tomic, 2000; Kremer-Hayon & Kurtz, 1985; Ma & Macmillan, προσβ. 26/07/2005; Malanowski & Wood, 1984; Mazur & Lynch, 1989; Whitehead et al., προσβ. 26/07/2005; Χαραμής, 2004). Ένας τέλος παράγοντας που αποτελεί στοιχείο της ελληνικής πραγματικότητας, ιδιαίτερα μέσα στην τελευταία δεκαετία κι επηρεάζει πρωταρχικά τους εκπαιδευτικούς δημοσίου τομέα, όπου κυρίως απαντάται, αφορά στην είσοδο αλλοδαπών μαθητών στα ελληνικά σχολεία. Η πολιτισμική ετερογένεια ενισχύει μια μορφή εξουθένωσης (diversity-related burnout), που επηρεάζει κυρίως εκπαιδευτικούς που πασχίζουν να ενσωματώσουν το στοιχείο της πολιτισμικής διαφοροποίησης στην κυρίαρχη σχολική κουλτούρα (Tatar & Horenczyk, 2003).

Ως προς τις συνέπειες της εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς, σε συνέχεια των όσων έχουν ήδη προαναφερθεί, το προφίλ του εξουθενωμένου εκπαιδευτικού συμπληρώνει η έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης, η απουσία ουσιαστικής επαφής με μαθητές και συναδέλφους, η αδυναμία υποκίνησης των πρώτων, καθώς και η ανικανότητα επίτευξης των εκπαιδευτικών στόχων (Abel & Sewell, προσβ. 26/07/2005). Τέλος, οφείλουμε να επισημάνουμε το πλήθος των ερευνών, που μια απλή ανασκόπηση της βιβλιογραφίας αποκαλύπτει και που αφορούν στο ενδεχόμενο εξουθένωσης εκπαιδευτικών προσχολικής και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, για τους οποίους οι απαιτήσεις σε ψυχικά αποθέματα και η αναγκαιότητα ουσιαστικής επαφής με τα παιδιά είναι ιδιαίτερα επιτακτικές (Hisashige, 1993; Jorde-Bloom, 1986).

Βάσει λοιπόν των στοιχείων που έχουμε στη διάθεσή μας, είμαστε σε θέση να προβούμε στη διαμόρφωση ορισμένων υποθέσεων που θα θεμελιώσουν την

ερευνητική αυτή προσπάθεια. Καταρχήν, αναμένεται ότι οι πειραματικές μεταβλητές μονιμότητα – μη μονιμότητα και ικανότητα – προσπάθεια θα αποδειχθούν ικανές να υποκινήσουν στους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς εκτιμήσεις επαγγελματικής εξουθένωσης για δυνητικούς συναδέλφους τους. Οι εν λόγω εκτιμήσεις εκτιμάται ότι θα κυμαίνονται σε συγκριτικά υψηλότερα επίπεδα στη συνθήκη ανασφάλειας και στην περίπτωση των εκπαιδευτικών που προσπαθούν, μολονότι θεωρούμε πως η αλληλεπίδραση αυτών είναι εκείνη που θα καθορίσει το βαθμό της αντιλαμβανόμενης εξουθένωσης. Σε ένα δεύτερο επίπεδο, εικάζεται ότι ο τομέας προέλευσης των συμμετεχόντων στην έρευνα δεν θα αποτελέσει από μόνος του ένα επαρκώς ισχυρό παράγοντα διαμόρφωσης των εκτιμήσεών τους προς την κατεύθυνση ή μη της εξουθένωσης.

Επίσης, αναμένουμε υψηλά σκορ συναισθηματικής εξάντλησης εξαιτίας του παράγοντα μη μονιμότητας, που υποθέτουμε πως θα δράσει καταλυτικά ως προς την κατεύθυνση της εξουθένωσης. Κανείς θα εκτιμούσε ότι, αφενός, το άτομο που διαθέτει ικανότητα και υψηλό δυναμικό ανάπτυξης, σε συνθήκες ανασφάλειας, θα τείνει να εξαντληθεί συναισθηματικά και να μη δύναται πλέον να προσφέρει στους αποδέκτες των υπηρεσιών του. Αφετέρου, στις ίδιες συνθήκες ματαίωσης, το άτομο που καταβάλλει προσπάθεια, εξαντλώντας το ενεργητικό του, θα τείνει να εξουθενωθεί συναισθηματικά. Συγχρόνως, υποθέτουμε ότι η ματαίωση του ατόμου στη δεύτερη περίπτωση θα είναι, ενδεχομένως, ελαφρώς μικρότερη από αυτή που θα βιώσει το ικανό άτομο, μια και για το ικανό άτομο ταυτόχρονα, διακυβεύεται και η αίσθηση της αυταξίας του.

Στη συνέχεια, αναμένουμε ότι η συνθήκη μονιμότητας – μη μονιμότητας θα είναι υπεύθυνη για την εκδήλωση σημαντικών εκτιμήσεων αποπροσωποποίησης, σε συνθήκες προσπάθειας. Αφενός, ενδέχεται οι ίδιες οι συνθήκες μονιμότητας να παραπέμπουν σε καθεστώς δημοσίου τομέα, όπου η έκδηλη γραφειοκρατία αποτελεί συνώνυμο της αποπροσωποποίησης (κάτι που πιθανότατα θα αφορά και στην απόδοση της ικανότητας). Αφετέρου, αναμένεται ότι η ανασφάλεια της έλλειψης μονιμότητας, που διακρίνει τις ανταγωνιστικές συνθήκες του ιδιωτικού τομέα, σε συνδυασμό με την καταβολή προσπάθειας, θα οδηγήσει στην ευρύτερη χρήση της αποπροσωποποίησης, ως αμυντικού μηχανισμού και διασφάλισης της επιβίωσης στον οργανισμό.

Τέλος, πιθανολογείται η ανίχνευση ισχυρών εκτιμήσεων επαγγελματικής εξουθένωσης στη διάσταση της μειωμένης προσωπικής επίτευξης, σε συνθήκες μάλιστα, που λογικά θα έτειναν σε χαμηλά επίπεδα ή τάσεις επίτευξης, όπως λ.χ. ο συνδυασμός μονιμότητας και ικανότητας. Η πεποίθηση αυτή βασίζεται στη σκέψη ότι ένα άκαμπτο, συγκεντρωτικό μοντέλο, όπως αυτό του Δημοσίου τομέα, που παρέχει μεν εξασφάλιση αλλά που δε δύναται να υποστηρίξει την ικανότητα και ανάγκη ανάπτυξης του δυναμικού ενός ατόμου που το διαθέτει, θα τείνει να το εγκλωβίσει σε μία μόνιμη αμφισβήτηση και απαξία της ολοένα και αυξανόμενης προσωπικής του επίτευξης, που δεν θα επαρκεί όμως για να επιλύσει την ματαίωσή του και να επιφέρει προσωπική αναγνώριση και πληρότητα.

Η παρούσα έρευνα θέτει συνεπώς τις ακόλουθες **υποθέσεις**:

1. Το στοιχείο της μονιμότητας – μη μονιμότητας και η επίκληση της ικανότητας – προσπάθειας ενός εκπαιδευτικού θα επηρεάσουν τις εκτιμήσεις επαγγελματικής εξουθένωσης των συμμετεχόντων στην έρευνα. Αντίθετα, ο τομέας προέλευσης των τελευταίων δεν θα επηρεάσει σημαντικά τις εν λόγω προσδοκίες τους.
2. Αναμένεται αλληλεπίδραση του τύπου της απόδοσης (ικανότητα – προσπάθεια) με την προσλαμβανόμενη μονιμότητα εργασίας.
3. Σε καθεστώς μη μονιμότητας, δεν θα υπάρξει σημαντική διαφοροποίηση ως προς τις εκτιμήσεις συναισθηματικής εξάντλησης, οφειλόμενη στην προσπάθεια ή την ικανότητα. Οι προσδοκίες εξουθένωσης θα είναι το ίδιο έκδηλες και στους δύο τύπους απόδοσης.
4. Σε συνθήκες προσπάθειας, θα υπάρξει σημαντική διαφοροποίηση στις εκτιμήσεις επαγγελματικής εξουθένωσης στον άξονα της αποπροσωποποίησης, οφειλόμενη στη μεταβλητή μονιμότητα – μη μονιμότητα. Ειδικότερα, η αποπροσωποποίηση θα θεωρείται πιο πιθανή, όταν καταβάλλεται προσπάθεια σε καθεστώς μη μονιμότητας.
5. Η συνθήκη ικανότητας – μονιμότητας θα επιφέρει προσδοκίες επαγγελματικής εξουθένωσης στον παράγοντα προσωπικής επίτευξης. Οι εκτιμήσεις αυτές θα είναι συγκριτικά μεγαλύτερες από ό,τι στην απόδοση του τύπου 'προσπάθεια'.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

A. Δείγμα και Πειραματικό Σχέδιο

Στην έρευνα συμμετείχαν 115 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, προερχόμενοι από τον Ιδιωτικό και το Δημόσιο Τομέα. Συνολικά έλαβαν μέρος δάσκαλοι από 6 τυχαία δημοτικά σχολεία της βορειοανατολικής Αττικής (3 ιδιωτικά και 3 δημόσια), ενώ οι δύο τομείς αντιπροσωπεύτηκαν περίπου ισότιμα (49 εκπρόσωποι ιδιωτικού και 66 δημοσίου). Το δείγμα κάλυψε ένα σημαντικό ηλικιακό εύρος (από τη δεκαετία των 20 έως 60), με αντίστοιχα έτη υπηρεσίας (από 1 έως 36), ενώ, όπως και αναμενόταν, η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ήταν γυναίκες (85 έναντι 30). Η κατανομή του δείγματος στις επιμέρους συνθήκες έγινε με τυχαίο τρόπο, εξασφαλίζοντας όμως την ισότιμη αντιπροσώπευση όλων των συνθηκών. Να σημειωθεί επίσης, ότι στους εκπαιδευτικούς γνωστοποιήθηκε ότι με την εθελοντική συμμετοχή κι ευγενική τους συνεισφορά, επρόκειτο να συμβάλουν σε έρευνα που διεξαγόταν σε ποικίλους επαγγελματικούς χώρους, για τις ανάγκες εκπόνησης μεταπτυχιακής εργασίας κι επισημάνθηκε η τήρηση της ανωνυμίας και η διασφάλιση της εμπιστευτικότητας των στοιχείων.

Ο πειραματικός σχεδιασμός είναι ένας 2 (μονιμότητα – μη μονιμότητα) Χ 2 (ικανότητα – προσπάθεια) Χ 2 (χαρακτήρας μονιμότητας – μη μονιμότητας τομέα προέλευσης) παραγοντικός σχεδιασμός, εφόσον συνίσταται στη διερεύνηση της επίδρασης των δύο ανεξάρτητων πειραματικών μεταβλητών 'τομέας εργασίας' και 'χαρακτηριστικό καλού εκπαιδευτικού' αλλά και της ανεξάρτητης επικαλούμενης μεταβλητής 'τομέας προέλευσης συμμετέχοντα' στην εξαρτημένη μεταβλητή, που αφορά στις εκτιμήσεις επαγγελματικής εξουθένωσης, στους τρεις, κατά Maslach, άξονες αυτής (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και μειωμένη προσωπική επίτευξη).

B. Υλικό

Στους συμμετέχοντες χορηγήθηκε ερωτηματολόγιο, διαμορφωμένο για τους σκοπούς της παρούσας μελέτης στο πρότυπο του αυθεντικού Ερωτηματολογίου Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Christina Maslach (Maslach Burnout Inventory – MBI), βάσει του οποίου έγιναν οι μετρήσεις των εκτιμήσεων επαγγελματικής εξουθένωσης.

Το αυθεντικό εργαλείο της Maslach περιλαμβάνει 22 ερωτήματα-προτάσεις τα οποία οι ερωτώμενοι καλούνται να αξιολογήσουν με βάση το βαθμό που τους αντιπροσωπεύουν, σημειώνοντας με Χ, σε μια εξαβάθμια κλίμακα (0 = Ποτέ, 2 = Σπάνια, 3 = Μια φορά το μήνα, 4 = Μια φορά την εβδομάδα, 5 = 2-6 φορές την εβδομάδα και 6 = Κάθε μέρα ή περισσότερο). Επίσης διαθέτει τρεις υποκλίμακες αξιολόγησης των διαφορετικών διαστάσεων του συνδρόμου (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και μειωμένη προσωπική επίτευξη), στις οποίες χωρίζονται οι 22 προτάσεις⁴, ενώ αναγνωρίζεται ως αξιόπιστο, έγκυρο κι απλό στη χορήγησή του εργαλείο. Η βαθμολόγησή του είναι εξίσου απλή βάσει των υποκλιμάκων και όχι βάσει ενός ενιαίου σκορ εξουθένωσης, καθώς αποτελεί ένα πολυδιάστατο εργαλείο. Το MBI αξιολογεί τα άτομα στις τρεις διαστάσεις βάσει των απαντήσεων στις 22 προτάσεις δίνοντας χαμηλά, μέτρια ή υψηλά σκορ, τα όρια των οποίων κατά τη Maslach, διατίθενται στο παράρτημα. Υψηλά σκορ στις κλίμακες αποπροσωποποίησης και συναισθηματικής εξάντλησης συνηγορούν για αυξημένα επίπεδα εξουθένωσης. Αντίθετα η κλίμακα μειωμένης προσωπικής επίτευξης αξιολογεί αντίστροφα, ήτοι υψηλά σκορ συνηγορούν για χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης⁵. Το ερωτηματολόγιο, λοιπόν, που χρησιμοποιήθηκε βασίζεται στο MBI, με την έννοια ότι περιλαμβάνει τα 22 προαναφερθέντα ερωτήματα, που συνιστούν τις τρεις υποκλίμακες επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach, μεταφρασμένα από τα αγγλικά και με ορισμένες προσαρμογές στη γλώσσα των εκπαιδευτικών. Για τις εκτιμήσεις παρατέθηκε εξαβάθμια κλίμακα, με απαντήσεις από 1 (καθόλου), όταν η εκτίμηση του ερωτώμενου δε συνάδει με την αναφερόμενη πρόταση, έως 6 (πάρα πολύ), όταν η εκτίμησή του ταυτίζεται απόλυτα μ' αυτήν. Να επισημανθεί ότι, εφόσον συλλέγονται εκτιμήσεις ως προς ένα υποτιθέμενο πρόσωπο

⁴ Ερωτήσεις συναισθηματικής εξάντλησης [1-2-3-6-8-13-14-16-20], αποπροσωποποίησης [5-10-11-15-22], μειωμένης προσωπικής επίτευξης [4-7-9-12-17-18-19-21].

⁵ Προκειμένου να αποκομίσουμε όσο το δυνατό πληρέστερες πληροφορίες σχετικά με το αυθεντικό εργαλείο εξουθένωσης, έγινε ανασκόπηση της βιβλιογραφίας [Maslach, Christina (προβ.3/7/2003) Merritt, Edward A. (1996), Micklevitz, S. A. (2001), MacDiarmid (2002)].

και όχι προσωπικά σκορ εξουθένωσης, τα ερωτήματα είναι διατυπωμένα στο τρίτο πρόσωπο.

Γ. Διαδικασία

Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν με τυχαία σειρά στα σχολεία, κατόπιν συνεννόησης με κάποιον υπεύθυνο, διασφαλίζοντας, όπως έχει προαναφερθεί, ότι οι επιμέρους πειραματικές συνθήκες αντιπροσωπεύονται ισότιμα. Οι εκπαιδευτικοί κλήθηκαν να αφιερώσουν λίγα λεπτά από το χρόνο τους στη συμπλήρωσή τους.

Αρχικά, ζητήθηκαν δημογραφικά και περιγραφικά δεδομένα, προκειμένου να συσχετιστούν οι απαντήσεις με τις υπό εξέταση μεταβλητές και να γίνει ο έλεγχος της επικαλούμενης μεταβλητής (τομέας εργασίας συμμετέχοντα) επάνω στις εκτιμήσεις εξουθένωσης. Οι εν λόγω πληροφορίες λοιπόν, αφορούν στο επάγγελμα, στον τομέα απασχόλησης, στα έτη παρεχόμενης υπηρεσίας, στο φύλο και στην ηλικιακή ομάδα στην οποία κανείς ανήκει.

Στη συνέχεια, οι εκπαιδευτικοί έπρεπε να διαβάσουν ένα σενάριο βάσει του οποίου θα καλούνταν, στη συνέχεια, να διατυπώσουν εκτιμήσεις ως προς το ενδεχόμενο εκδήλωσης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Η χρήση σεναρίων συνιστά μία συνήθη πρακτική σε έρευνες της οργανωτικής και κοινωνικής ψυχολογίας. Αποτελεί μία απλή μέθοδο κι ένα ασφαλές μέσο απόσπασης πληροφοριών από τον ερωτώμενο σε θέματα ευαίσθητα, για τα οποία συχνά προβάλλονται άμυνες και γίνονται προσπάθειες ανταπόκρισης στις προσδοκίες του ερευνητή.

Το σενάριο της έρευνας προβάλλει το προφίλ ενός υποτιθέμενου εκπαιδευτικού πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, με μέση ηλικία και χρόνια υπηρεσίας, ο οποίος εργάζεται σε κάποιο δημόσιο ή ιδιωτικό σχολείο. Εδώ γίνεται ο χειρισμός της πρώτης ανεξάρτητης μεταβλητής μονιμότητα – μη μονιμότητα. Ακολουθεί σύντομη περιγραφή του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης, με έμφαση στην επιρρέπεια του εν λόγω δασκάλου στην εξουθένωση, λόγω της ηλικίας και των ετών υπηρεσίας του⁶. Συγχρόνως δε δίδεται καμία ένδειξη αναποτελεσματικότητάς του, αντίθετα μάλιστα τεκμηριώνεται η ικανοποιητική του απόδοση σε δεδομένες συνθήκες. Τέλος εκφράζεται η υποτιθέμενη προσωπική πεποίθηση του εκπαιδευτικού ως προς το τι συνιστά έναν καλό εκπαιδευτικό, αναφερόμενος στην ικανότητα (ability) ή την

⁶ Το στοιχείο αυτό υποστηρίζεται ερευνητικά (Brewer, E.W. & Shapard, L. (2004). *Employee Burnout: A Meta-Analysis of the Relationship Between Age or Years of Experience*. Human Resource Development Review. 3, (2), 102-123).

προσπάθεια (effort) που κανείς καταβάλλει προς αυτή την κατεύθυνση. Κατ' αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται ο χειρισμός και της δεύτερης ανεξάρτητης μεταβλητής.

Ειδικότερα, η παρουσίαση του σεναρίου είχε ως εξής:

Ο Γ.Κ. 35 ετών, εργάζεται τα τελευταία 11 χρόνια ως δάσκαλος σε ιδιωτικό [δημόσιο] σχολείο.

Έρευνες έχουν δείξει ότι αυτό είναι ένα κρίσιμο στάδιο, στο οποίο αρκετοί εκπαιδευτικοί βιώνουν την εμπειρία του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Το σύνδρομο αυτό αποτελεί μια μορφή επαγγελματικού άγχους το οποίο προκαλεί επιπλοκές στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή του ατόμου κι επιφέρει σοβαρές επιπτώσεις στην ψυχολογική και σωματική του υγεία.

Ο Γ.Κ. μέχρι στιγμής, υπήρξε αποδοτικός στη δουλειά του. Η ως τώρα πορεία του ως εκπαιδευτικού, τον έχει, κατά καιρούς, φέρει αντιμέτωπο με ορισμένα δύσκολα ζητήματα, σε σχέση τόσο με μαθητές όσο και συναδέλφους του, τα οποία χειρίστηκε με ικανοποιητικό τρόπο. Μεταξύ τέτοιων θεμάτων ήταν, για παράδειγμα, η περίπτωση παιδιού με κρίσιμα οικογενειακά προβλήματα, που εκδήλωνε στο σχολείο έντονη επιθετικότητα και σοβαρά προβλήματα συγκέντρωσης, όπως και η περίπτωση συναδέλφου, ο οποίος αντιμετώπιζε σημαντικό πρόβλημα υγείας, με αποτέλεσμα να μην είναι αποδοτικός στη δουλειά του και να χρειαστεί υποστήριξη σε επαγγελματικό και προσωπικό επίπεδο.

Για όλα τα παραπάνω, ο Γ.Κ. πιστεύει ακράδαντα ότι για έναν καλό εκπαιδευτικό, ο χειρισμός παρόμοιων θεμάτων αποτελεί καθαρά ζήτημα της ικανότητας που διαθέτει [της συστηματικής προσπάθειας που καταβάλλει στην αντιμετώπισή τους].

Έχοντας μελετήσει το σενάριο, οι συμμετέχοντες έπρεπε να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο εξουθένωσης, κατά Maslach, που ακολουθούσε, δηλώνοντας τις εκτιμήσεις τους, στην εξαβάθμια κλίμακα, ως προς το ενδεχόμενο εξουθένωσής του προσώπου του σεναρίου. Οι εκτιμήσεις επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελούν τη μέτρηση της εξαρτημένης μεταβλητής της έρευνας, η οποία, ως γνωστόν, αναλύεται και διερευνάται στους άξονες συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και μειωμένης προσωπικής επίτευξης. Να επισημανθεί ότι για τη διευκόλυνση της ερμηνείας των αναλύσεων που ακολουθούν και για λόγους ομοιομορφίας, αντιστρέψαμε την κλίμακα μειωμένης προσωπικής επίτευξης, η οποία, όπως έχει προαναφερθεί, εξ' ορισμού αξιολογεί αντίστροφα, ώστε υψηλά σκορ να υποδηλώνουν υψηλά επίπεδα εξουθένωσης, όπως ισχύει για τις λοιπές κλίμακες.

Τέλος, οι ερωτώμενοι καλούνταν να απαντήσουν σε δύο κλειστά ερωτήματα σχετικά με το βαθμό προσωπικής ικανοποίησής τους από την εργασία τους και να ολοκληρώσουν με μία σύντομη άποψη ως προς τις αντιλαμβανόμενες διαφορές των εργασιακών σχέσεων ιδιωτικού – δημοσίου τομέα, προκειμένου να επιτευχθεί στη συνέχεια, ο έλεγχος εγχειρηματοποίησης της μεταβλητής μονιμότητα – μη μονιμότητα.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

I. Έλεγχος πειραματικών χειρισμών

Προκειμένου να εξασφαλιστεί ο έλεγχος εγχειρηματοποίησης της μεταβλητής μονιμότητα – μη μονιμότητα, δηλαδή προκειμένου να διακριβωθεί αν η διαφορά μεταξύ Δημοσίου και Ιδιωτικού τομέα προσλαμβάνεται ως διαφορά μεταξύ μόνιμης και μη μόνιμης απασχόλησης, εφαρμόστηκε έλεγχος χ^2 , με συσχέτιση της επικαλούμενης μεταβλητής 'τομέας προέλευσης ερωτηθέντος' με την ανοιχτή ερώτηση που αφορούσε στις αντιλαμβανόμενες διαφορές Ιδιωτικού – Δημοσίου Τομέα, η οποία και ενσωματώθηκε στη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων, κατόπιν ανάλυσης περιεχομένου.

Ο έλεγχος αποκάλυψε σημαντική συσχέτιση ($\chi^2 (7) = 26,045$, $p < ,0001$), υποδεικνύοντας ότι οι επισημανθείσες διαφορές στις εργασιακές σχέσεις Ιδιωτικού – Δημοσίου Τομέα εξαρτώνται από τον τομέα προέλευσης των συμμετεχόντων στην έρευνα. Ο πίνακας 1 σχηματοποιεί τα ευρήματα του ελέγχου.

Ο παρακάτω, λοιπόν, πίνακας διπλής εισόδου των κατηγοριοποιημένων απαντήσεων στο ανοιχτό ερώτημα της έρευνας, επισημαίνει την προφανή έλλειψη συναίνεσης μεταξύ των ερωτηθέντων ως προς τις αποκρίσεις τους. Για τους ερωτηθέντες του Ιδιωτικού Τομέα, οι σημαντικότερες διαφορές, κατά ιεραρχική ταξινόμηση, εντοπίζονται στα ωράρια και όγκο εργασίας, στην οργάνωση, στην υποδομή και τα μέσα, στην εργασιακή ασφάλεια, στις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, στις καθαυτές εργασιακές σχέσεις εργοδοσίας – εργαζομένων, στις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων και τέλος, στους μισθούς. Αντίθετα, οι ερωτηθέντες του Δημοσίου Τομέα αναφέρονται στις εργασιακές συνθήκες και το στρες, στις καθαυτές εργασιακές σχέσεις εργοδοσίας – εργαζομένων, στην εργασιακή ασφάλεια, στα ωράρια και όγκο εργασίας, στις συνθήκες εργασίας και τέλος, στις οργανωσιακές, κοινωνικοοικονομικές και μισθολογικές διαφορές. Οι δύο ομάδες των ερωτηθέντων φαίνεται να συναινούν σε ένα μικρό βαθμό, όσον αφορά στο θέμα των μισθολογικών και κοινωνικοοικονομικών αποκλίσεων μεταξύ Ιδιωτικού και Δημοσίου Τομέα, ωστόσο η μόνη ισχυρή συναίνεση εντοπίζεται στο κομμάτι της επαγγελματικής ασφάλειας (26,1% και 25,5% αντίστοιχα), γεγονός που επισφραγίζει τον επιτυχή έλεγχο της πειραματικής μεταβλητής μονιμότητα – μη μονιμότητα και συντελεί στην υποστήριξη της παρούσας έρευνας.

Πίνακας 1.

Πίνακας διπλής εισόδου κατηγοριοποιημένων απαντήσεων
(Crosstabs Τομέας Προέλευσης Συμμετέχοντα * Αντιλαμβανόμενες Διαφορές Εργασιακών Σχέσεων)

"Ποιες θεωρείτε ως τις σημαντικότερες διαφορές στις εργασιακές σχέσεις Ιδιωτικού – Δημοσίου Τομέα"									
	1. Συνθήκες Εργασίας – Στρες	2. Επαγγελματική Ασφάλεια – Ανασφάλεια	3. Όγκος Εργασίας – Αποκλίσεις Ωραρίου	4. Μισθολογικές Διαφορές	5. Σχέσεις Εργοδοσίας – Εργαζομένου	6. Οργάνωση, Ποιότητα Εργασίας, Υποδομή	7. Σχέσεις Μεταξύ Συναδέλφων	8. Κοινωνικοοικονομικές Διαφορές	Σύνολο
Ιδιωτικός Τομέας (χαρακτήρας Μη Μονιμότητας)	0,0%	26,1%	32,6%	2,2%	4,3%	28,3%	2,2%	4,3%	100%
Δημόσιος Τομέας (χαρακτήρας Μονιμότητας)	12,7%	25,5%	14,5%	1,8%	32,7%	9,1%	0,0%	3,6%	100%

II. Κατανομή των σκορ των εκτιμήσεων επαγγελματικής εξουθένωσης του δείγματος, κατά Maslach

Στη συνέχεια, προκειμένου να καθοριστούν τα σκορ των εκτιμήσεων των ερωτηθέντων στις τρεις υποκλίμακες, διαμορφώθηκαν τρεις κατηγορίες που αντιπροσωπεύουν τις διαστάσεις αυτές, κατά το πρότυπο της Maslach (βάσει ομαδοποίησης των ερωτημάτων εξουθένωσης ανά υποκλίμακα). Έτσι, οι διαστάσεις της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και της μειωμένης προσωπικής επίτευξης που προέκυψαν, περιλαμβάνουν τις εκτιμήσεις των ερωτηθέντων για τις τρεις επιμέρους υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Κατ' επέκταση, αναζητήθηκε ο συντελεστής Alpha (α) του Cronbach, ούτως ώστε να επιβεβαιωθεί η αξιοπιστία στο εσωτερικό των υποκλιμάκων. Παρατηρήθηκε ότι και οι τρεις διαστάσεις, με συντελεστές 0,87, 0,78 και 0,88 αντίστοιχα, διαθέτουν πολύ καλές αξιοπιστίες. Παράλληλα, να σημειωθεί ότι έγινε έλεγχος των δεδομένων για τον εντοπισμό και την απαλοιφή πιθανών ακραίων τιμών, οι οποίες στην πορεία της ανάλυσης θα αλλοίωναν τα ευρήματα της έρευνας. Βάσει των δεδομένων, διαπιστώθηκε ότι δεν υφίσταται λόγος ανησυχίας.

Το επόμενο βήμα στην ανάλυση αποτέλεσε η διαμόρφωση πίνακα ταξινόμησης των σκορ του ερωτηματολογίου για τις τρεις υποκλίμακες συνολικά και ανά πειραματική συνθήκη. Σύμφωνα, λοιπόν, με τον πίνακα ταξινόμησης των επιδόσεων των ερωτηθέντων στο ερωτηματολόγιο εξουθένωσης (πίνακας παραρτήματος), μπορούμε αναμφίβολα να αποφανθούμε για την ύπαρξη υψηλών σκορ και δη εκτιμήσεων εξουθένωσης από τους συμμετέχοντες στην έρευνα, στο σύνολο των πειραματικών συνθηκών. Οι εκτιμήσεις αυτές στο στάδιο αυτό είναι καθαρά περιγραφικές κι ενδεικτικές και αφορούν στα δεδομένα του δείγματος.

Βάσει, λοιπόν, των συνολικών σκορ και ανεξαρτήτως των πειραματικών συνθηκών, οι αποκρίσεις των ερωτηθέντων αποκαλύπτουν υψηλές τιμές στις κλίμακες της εξουθένωσης (το 81,7% για τη συναισθηματική εξάντληση, το 58,4% για την αποπροσωποποίηση και το 44,2% για τη μειωμένη προσωπική επίτευξη). Τα στοιχεία φανερώνουν ότι τα πρωτεία στα σκορ εξουθένωσης κατέχει ο άξονας της συναισθηματικής εξάντλησης, που συνιστά άλλωστε και το πρώτο και εμφανέστερο σύμπτωμα του συνδρόμου για τον άνθρωπο.

Συγκριτικά, μεταξύ των επιμέρους συνθηκών, αντιλαμβανόμαστε υψηλότερες εκτιμήσεις συναισθηματικής εξάντλησης στην περίπτωση μη μονιμότητας (89,7% και 88%) έναντι των συνθηκών μονιμότητας (79,3% και 71,9%), με αντίστοιχη περίπου διαβάθμιση των σκορ σχεδόν για όλες τις λοιπές κλίμακες. Συγχρόνως παρατηρούμε ότι το μοτίβο αυτό δεν ακολουθείται στην περίπτωση της διάστασης ικανότητας – προσπάθειας, μια και η προσπάθεια σε περιβάλλον μη μονιμότητας συγκεντρώνει τα υψηλότερα σκορ εξουθένωσης (συγκριτικά πολύ υψηλότερα μάλιστα από ό,τι οι λοιπές συνθήκες – 89,7%, 62,1% και 55,2% αντίστοιχα στις τρεις διαστάσεις), τη στιγμή που σε περιβάλλον μονιμότητας παράγει τα χαμηλότερα σκορ (71,9% και 34,4% για τις διαστάσεις συναισθηματικής εξάντλησης και μειωμένης προσωπικής επίτευξης αντίστοιχα). Αντίστοιχα είναι και τα ευρήματα και στην περίπτωση του παράγοντα της ικανότητας, μολονότι οι εκτιμήσεις που αποσπώνται βάσει αυτής, αν και υψηλές, κατά κανόνα, βρίσκονται στα μέσα και όχι στα άκρα του εύρους των τιμών που έχουν συγκεντρωθεί. Αξίζει, να επισημανθεί ότι, κατ' εξαίρεση, το χαμηλότερο σκορ για τον άξονα της αποπροσωποποίησης, μεταξύ των συνθηκών, απαντάται στον παράγοντα της ικανότητας και δη σε περιβάλλον μη μονιμότητας στο οποίο και σημειώνεται το χαμηλότερο σκορ (52%). Κατά κάποιον τρόπο λοιπόν, φαίνεται ότι εκτιμάται ότι ο ικανός εκπαιδευτικός έχει μικρότερες πιθανότητες να εκδηλώσει συμπτώματα αποπροσωποποίησης.

III. Έλεγχος υποθέσεων

Στο πλαίσιο του ελέγχου των υποθέσεων της έρευνας, εφαρμόστηκε αρχικά πολλαπλή ανάλυση συνδιακύμανσης (MANCOVA) στα δεδομένα, στην οποία ελήφθησαν υπόψη, ως συμμεταβλητή, τα χρόνια υπηρεσίας των συμμετεχόντων. Κι ενώ η συμμεταβλητή 'χρόνια υπηρεσίας συμμετέχοντα' επί των εκτιμήσεων εξουθένωσης, είναι στατιστικώς σημαντική [$F(3, 107)=10,504, p<0,01$], η ανάλυση δεν αποκάλυψε καμία κύρια επίδραση εκ μέρους των πειραματικών ανεξάρτητων μεταβλητών [$F(3, 107)=0,479$ n.s. για τη μεταβλητή 'μονιμότητα – μη μονιμότητα' και $F(3, 107)=1,513$ n.s. για την 'ικανότητα – προσπάθεια']. Αντίθετα, η αλληλεπίδραση των δύο μεταβλητών αποδείχτηκε στατιστικώς σημαντική, ως προς τις εκτιμήσεις περί εξουθένωσης [$F(3, 107)=2,434, p<0,07$]. Στις επιμέρους, ανά άξονα, αναλύσεις, που έπονται, διερευνάται μέσω post-hoc συγκρίσεων, η κατεύθυνση αυτής της αλληλεπίδρασης.

Ακολουθούν λοιπόν, τα πορίσματα τριών αναλύσεων συνδιακύμανσης (ANCOVA), όπου διερευνάται πιο σχολαστικά, η επίδραση των ανεξάρτητων μεταβλητών μονιμότητα – μη μονιμότητα και ικανότητα – προσπάθεια, καθώς και της επικαλούμενης μεταβλητής τομέας εργασίας συμμετέχοντα, επάνω στις εξαρτημένες μεταβλητές συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και μειωμένη προσωπική επίτευξη, αντίστοιχα. Και σε αυτές τις αναλύσεις εισήχθησαν τα χρόνια υπηρεσίας των συμμετεχόντων, ως συμμεταβλητή.

A. Κλίμακα Συναισθηματικής Εξάντλησης

Από την ανάλυση συνδιακύμανσης (ANCOVA) στον άξονα συναισθηματικής εξάντλησης, δε συνάγονται στατιστικώς σημαντικά συμπεράσματα και συνεπώς, οι μεταβλητές δεν ασκούν κύριες επιδράσεις στην κλίμακα συναισθηματικής εξάντλησης σε επίπεδο πληθυσμού [με $F(1, 105)=0,986$ n.s. και $F(1, 105)=0,4$ n.s., για τις απλές επιδράσεις των πειραματικών μεταβλητών 'μονιμότητα – μη μονιμότητα' και 'ικανότητα – προσπάθεια', αντίστοιχα]. Το ίδιο ισχύει και για την επικαλούμενη μεταβλητή 'τομέας προέλευσης ερωτώμενου' $F(1, 105)=0,033$ n.s., αλλά και για την αλληλεπίδραση των πειραματικών μεταβλητών [$F(1,105)=0,39$ n.s.], όπου δεν απαντώνται στατιστικώς σημαντικά αποτελέσματα στις εκτιμήσεις συναισθηματικής εξάντλησης. Όπως φαίνεται και στον πίνακα 2 για το δείγμα και όχι σε επίπεδο πληθυσμού, τα σκορ συναισθηματικής εξάντλησης κυμάνθηκαν σε αρκετά υψηλά επίπεδα, ιδιαίτερα όσον αφορά στην απόδοση της ικανότητας και δη σε καθεστώς μη μονιμότητας (M.O.=3,92).

Πίνακας 2.

Κλίμακα Συναισθηματικής Εξάντλησης
Μέσοι Όροι (τυπικές αποκλίσεις εντός παρενθέσεων) ανά πειραματική συνθήκη.

	Ικανότητα	Προσπάθεια
Δημόσιος Τομέας (Μονιμότητα)	3,72 (1,14)	3,50 (1,2)
Ιδιωτικός Τομέας (Μη Μονιμότητα)	3,92 (.81)	3,76 (.94)

B. Κλίμακα Αποπροσωποποίησης

Στην ανάλυση συνδιακύμανσης (ANCOVA) που εφαρμόστηκε στην κλίμακα αποπροσωποποίησης, δεν υπήρξαν και πάλι, κύριες, στατιστικώς σημαντικές, επιδράσεις εκ μέρους των πειραματικών ανεξάρτητων μεταβλητών στις προσδοκίες περί εξουθένωσης [$F(1, 105)=0,176$ n.s., για τη μονιμότητα – μη μονιμότητα και $F(1, 105)=1,112$, για την ικανότητα – προσπάθεια]. Συγχρόνως, δεν προκύπτει στατιστικώς σημαντική επίδραση στις αποκρίσεις των συμμετεχόντων, που να οφείλεται στον τομέα προέλευσής τους [$F(1,105)=1,069$ n.s., για την επικαλούμενη μεταβλητή].

Ωστόσο, στον άξονα αυτό η αλληλεπίδραση μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών 'μονιμότητα – μη μονιμότητα' και 'ικανότητα – προσπάθεια' είναι στατιστικώς σημαντική [$F(1,105)=4,965$, $p<0,05$]. Το γεγονός αυτό υποδεικνύει ότι η παρατηρούμενη επίδραση των μεταβλητών στο βαθμό εκτιμώμενης επαγγελματικής εξουθένωσης στην κλίμακα αποπροσωποποίησης, ισχύει και σε επίπεδο πληθυσμού. Συνεπώς, ο τομέας εργασίας του εκπαιδευτικού οδηγεί σε εκτιμήσεις επαγγελματικής κόπωσης, μέσω της ικανότητας ή της προσπάθειας που φέρεται να καταβάλλει ο εν λόγω εκπαιδευτικός. Ο πίνακας 3 δείχνει ότι η συνθήκη στην οποία συγκεντρώθηκαν οι περισσότερες προσδοκίες αποπροσωποποίησης είναι η περίπτωση του εκπαιδευτικού που εργάζεται σε καθεστώς μη μονιμότητας και προσπαθεί (M.O.=3,06).

Πίνακας 3.

Κλίμακα Αποπροσωποποίησης
Μέσοι Όροι (τυπικές αποκλίσεις εντός παρενθέσεων) ανά πειραματική συνθήκη.

	Ικανότητα	Προσπάθεια
Δημόσιος Τομέας (Μονιμότητα)	2,83 (1,13)	2,62 (0,91)
Ιδιωτικός Τομέας (Μη Μονιμότητα)	2,58 (1,11)	3,06 (1,12)



Οι post-hoc συγκρίσεις αποκάλυψαν ότι οι στατιστικώς σημαντικές συνθήκες είναι οι 'Μη μονιμότητα – Προσπάθεια' έναντι 'Μονιμότητας – Προσπάθειας' και 'Μη μονιμότητα – Προσπάθεια' έναντι 'Μη μονιμότητας – Ικανότητας' ($3,06 > 2,62$ και $3,06 > 2,58$, LSD test, $p < 0,05$). Με άλλα λόγια, επικυρώνεται ότι ως πιο επιρρεπής στην αποπροσωποποίηση εκτιμάται ο εκπαιδευτικός του Ιδιωτικού τομέα που προσπαθεί σε σχέση με το συνάδελφό του από το Δημόσιο που καταβάλλει την ίδια προσπάθεια και σε σχέση με τον ικανό εκπαιδευτικό του Ιδιωτικού τομέα.

Γ. Κλίμακα Μειωμένης Προσωπικής Επίτευξης

Η ανάλυση συνδιακύμανσης (ANCOVA) της κλίμακας μειωμένης προσωπικής επίτευξης, όπως και της αποπροσωποποίησης, εκτός από υψηλές εκτιμήσεις εξουθένωσης, παρείχε στατιστικώς σημαντικά αποτελέσματα. Υπενθυμίζεται ότι για λόγους διευκόλυνσης, ο τρόπος που αξιολογεί η κλίμακα αυτή έχει αναπροσαρμοστεί, ούτως ώστε υψηλές τιμές να υποδηλώνουν υψηλά επίπεδα εξουθένωσης.

Τα στατιστικώς σημαντικά αποτελέσματα δεν αφορούν στις κύριες επιδράσεις των πειραματικών ανεξάρτητων μεταβλητών [με $F(1, 105)=0,143$ και $F(1, 105)=0,423$ n.s., για τη μονιμότητα – μη μονιμότητα και ικανότητα – προσπάθεια, αντίστοιχα], ούτε και στην επίδραση της επικαλούμενης μεταβλητής [$F(1,105)=,900$ n.s.]. Αφορούν όμως και πάλι, στην αλληλεπίδραση μεταξύ των πειραματικών ανεξάρτητων μεταβλητών [$F(1,105)=3,931$, $p=0,05$]. Συνεπώς, ο τομέας εργασίας του εκπαιδευτικού οδηγεί σε εκτιμήσεις επαγγελματικής κόπωσης και δη μειωμένης προσωπικής επίτευξης, μέσω της ικανότητας ή της προσπάθειας που φέρεται να καταβάλλει ο εν λόγω εκπαιδευτικός και τούτο ισχύει σε επίπεδο πληθυσμού. Όπως αποδεικνύει ο πίνακας 4, η απόδοση της ικανότητας παράγει τις υψηλότερες εκτιμήσεις εξουθένωσης στην κλίμακα μειωμένης προσωπικής επίτευξης (M.O.=3,05 και στις δύο συνθήκες).

Πίνακας 4.

Κλίμακα Μειωμένης Προσωπικής Επίτευξης
Μέσοι Όροι (τυπικές αποκλίσεις εντός παρενθέσεων) ανά πειραματική συνθήκη.

	Ικανότητα	Προσπάθεια
Δημόσιος Τομέας (Μονιμότητα)	3,05 (1,15)	2,68 (1,13)
Ιδιωτικός Τομέας (Μη Μονιμότητα)	3,05 (0,94)	2,96 (0,71)

Ο post-hoc έλεγχος έδειξε ότι οι στατιστικώς σημαντικές διαφορές εντοπίζονται στις συνθήκες 'Μονιμότητα – Ικανότητα' / 'Μονιμότητα – Προσπάθεια' και 'Μη μονιμότητα

– Προσπάθεια / 'Μονιμότητα – Προσπάθεια' ($3,05 > 2,68$ και $2,96 > 2,68$, LSD test, $p < 0,05$). Το εύρημα αυτό αναδεικνύει, ως πιο επιρρεπή στη μειωμένη προσωπική επίτευξη, τον ικανό εκπαιδευτικό του Δημοσίου τομέα σε σχέση με τον ομότιμο συνάδελφό του που προσπαθεί και τον δεύτερο, ως λιγότερο επιρρεπή από το συνάδελφό του από τον Ιδιωτικό Τομέα που επίσης καταβάλλει προσπάθεια.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η παρούσα έρευνα στόχευσε στη διερεύνηση εκτιμήσεων εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, ως προς την επιρρέπεια στο σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης δυνητικών συναδέλφων τους, με κριτήριο τις αιτιολογικές αποδόσεις της καταβαλλόμενης προσπάθειάς (effort) ή της κατεχόμενης ικανότητας (ability) και την επικράτηση ή μη καθεστώτος εργασιακής μονιμότητας (εργασιακές σχέσεις δημοσίου τομέα έναντι σχέσεων ιδιωτικού τομέα). Όπως αρχικά εκτιμήθηκε κι επικυρώθηκε από τον προκαταρκτικό έλεγχο, η διαφορά μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα τείνει να προσλαμβάνεται ως διαφορά μεταξύ μόνιμης και μη μόνιμης απασχόλησης και κατ' επέκταση, επαγγελματικής εξασφάλισης ή ανασφάλειας.

Ο τομέας προέλευσης των εκπαιδευτικών που έλαβαν μέρος στην έρευνα και που εισήχθη ως επικαλούμενη μεταβλητή, δε βρέθηκε να επιδρά στις προσδοκίες τους περί εξουθένωσης, επιβεβαιώνοντας την αντίστοιχη ερευνητική υπόθεση. Με άλλα λόγια, φαίνεται πως οι παραστάσεις που διαθέτει κανείς από το εργασιακό καθεστώς στον οποίο είναι ενταγμένος, δεν αρκούν για να διαμορφώσουν την άποψή του για την ψυχολογική και σωματική κατάσταση ενός συναδέλφου του, ο οποίος ανήκει στο ίδιο ή σε διαφορετικό εργασιακό καθεστώς. Αντίθετα, η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας (έτη υπηρεσίας) βρέθηκε να συμβάλλει καθοριστικά προς αυτή την κατεύθυνση.

Μία απόπειρα ερμηνείας της μη σημαντικής επίδρασης του τομέα προέλευσης του συμμετέχοντα στις εκτιμήσεις του, θα μπορούσε να βασιστεί στο θεωρητικό πλαίσιο των Jones και Nisbett (1972), αναφορικά με τις διαφορές αυτόαπόδοσης – ετεροαπόδοσης (Παπαστάμου Σ., 1989). Σύμφωνα μ' αυτό, ο αυτουργός (υπόλογος μιας συμπεριφοράς) αντιλαμβάνεται σχεδόν πάντοτε τη συμπεριφορά του ως απόκριση στις περιστάσεις, ενώ ο παρατηρητής τη θεωρεί, σχεδόν πάντοτε, απόρροια των προδιαθέσεων του αυτουργού. Ως εκ τούτου, υπάρχει μία συστηματική τάση οι δράστες μιας συμπεριφοράς να την αποδίδουν σε εξωτερικά αίτια, καθώς έχουν καλύτερη επίγνωση αυτών των παραγόντων, ενώ οι παρατηρητές αυτής, σε εσωτερικά, καθώς για εκείνους, σημαντική είναι η συμπεριφορά αυτή καθεαυτή. Κατά αντιστοιχία, παρατηρητής είναι στην προκειμένη περίπτωση, ο συμμετέχων στην έρευνα και αυτουργός, ο υποτιθέμενος συνάδελφος του. Ο συμμετέχων λοιπόν, καλούμενος να διατυπώσει εκτιμήσεις για τη συμπεριφορά του συναδέλφου του, εστιάζει στη συμπεριφορά αυτή καθεαυτή, της οποίας μάλιστα, εκ

της έρευνας, οι αιτιολογικές αποδόσεις είναι εσωτερικές (ικανότητα – προσπάθεια). Στο πλαίσιο αυτό, λοιπόν, αδυνατεί να ταυτιστεί μαζί του απόλυτα, σε ένα ίδιο επίπεδο, καθώς ενδεχομένως, τη δική του επιρρέπεια στην εξουθένωση θα την απέδιδε σε εξωτερικούς παράγοντες (λ.χ. δυσκολία της εργασίας, κακές συνθήκες).

Μια άλλη ερμηνεία, θα μπορούσε ίσως να λάβει υπόψη το εργασιακό καθεστώς των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα, όπου εξαιτίας της αδυναμίας άμεσης απορρόφησης ενός μεγάλου αριθμού εκπαιδευτικών από το δημόσιο τομέα, αρκετοί, εν αναμονή του διορισμού, στρέφονται προσωρινά στον ιδιωτικό τομέα, όπου και παραμένουν για κάποια χρόνια στο ξεκίνημα της καριέρας τους. Έτσι, ένας μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικών διαθέτει ιδίαν άποψη και για τους δύο τομείς εργασίας και συνεπώς, ο τρέχων τομέας προέλευσής τους δεν επιδρά σημαντικά στις εκτιμήσεις τους.

Στο ίδιο πλαίσιο, αναμέναμε την εκδήλωση κύριων επιδράσεων εκ μέρους των πειραματικών μεταβλητών μονιμότητα – μη μονιμότητα και αντίστοιχα, ικανότητα – προσπάθεια, επάνω στις εκτιμήσεις επαγγελματικής εξουθένωσης. Το στοιχείο αυτό, ωστόσο, δεν επιβεβαιώθηκε, επισημαίνοντας ότι οι πειραματικές μεταβλητές δε δύνανται από μόνες τους να επηρεάσουν τις προσδοκίες περί εξουθένωσης των ερωτώμενων. Αντίθετα, η αλληλεπίδραση των μεταβλητών αποδείχτηκε καθοριστική προς αυτή την κατεύθυνση, επικυρώνοντας τη δεύτερη ερευνητική υπόθεση και υποδεικνύοντας ότι η προσλαμβανόμενη μονιμότητα ή μη μονιμότητα της εργασίας του εκπαιδευτικού παράγει εκτιμήσεις επαγγελματικής εξουθένωσης, διαμέσου της ικανότητας που φέρεται να διαθέτει ή της προσπάθειας που εκείνος καταβάλλει. Η ανεύρεση στατιστικά σημαντικών αλληλεπιδράσεων μεταξύ των πειραματικών μεταβλητών υποδεικνύει συγχρόνως, την επιτυχή επίδραση του χειρισμού των ανεξάρτητων μεταβλητών της έρευνας στα επίπεδα των εκτιμήσεων επαγγελματικής εξουθένωσης εκ μέρους των συμμετεχόντων.

Παρόλα αυτά, οι αλληλεπιδράσεις δεν υπήρξαν στατιστικώς σημαντικές σε όλους τους άξονες της εξουθένωσης, γεγονός που φάνηκε από τις επιμέρους, ανά κλίμακα, αναλύσεις. Η αλληλεπίδραση της προσλαμβανόμενης μονιμότητας – μη μονιμότητας της εργασίας με τις αποδόσεις τύπου ικανότητας – προσπάθειας παράγει προσδοκίες αποπροσωποποίησης και μειωμένης προσωπικής επίτευξης, αλλά όχι συναισθηματικής εξάντλησης. Μία πιθανή αιτιολογία του ευρήματος αυτού, θα μπορούσε, ενδεχομένως, να δοθεί μέσα από το σκεπτικό από το οποίο προέκυψε η τρίτη ερευνητική υπόθεση. Η υπόθεση αυτή, που ανέμενε παρόμοιες προσδοκίες εξουθένωσης στους δύο τύπους απόδοσης, μην παρέχοντας στατιστικά σημαντικές

διαφορές μεταξύ των συνθηκών μη μονιμότητας, επιβεβαιώθηκε, αν και έως ένα βαθμό, καθώς δεν είχε προβλεφθεί η απουσία αλληλεπίδρασης. Η αρχική εκτίμηση λοιπόν, ήταν ότι ο ίδιος ο παράγοντας μη μονιμότητας θα αρκούσε, όντας αρκετά ισχυρός στα μάτια του ερωτώμενου, για να καταβάλει συναισθηματικά τον υποτιθέμενο εκπαιδευτικό και στις δύο συνθήκες του τύπου απόδοσης (ικανότητα – προσπάθεια). Υποθέσαμε ότι, από τη μία, το άτομο που διαθέτει ικανότητα και υψηλό δυναμικό ανάπτυξης, θα βάλεται από το αίσθημα της ανασφάλειας της μη μονιμότητας, τείνοντας, ως εκ τούτου, να εξαντληθεί συναισθηματικά και να μη μπορεί να προσφέρει στους αποδέκτες των υπηρεσιών του. Από την άλλη, θεωρήσαμε ότι στις ίδιες συνθήκες, το άτομο που καταβάλλει προσπάθεια, χωρίς να λαμβάνει εξασφάλιση και κατά κάποιον τρόπο βιώνει συνθήκες ματαίωσης, θα τείνει σταδιακά να εξαντλήσει την ενέργεια που διαθέτει και να εξουθενωθεί συναισθηματικά. Κατά συνέπεια, η αλληλεπίδραση των μεταβλητών δεν είναι σημαντική. Είναι βέβαια γεγονός ότι η ερμηνεία αυτή θα ήταν πλήρης, αν κι εφόσον υπήρχε κύρια επίδραση της μεταβλητής μονιμότητας – μη μονιμότητας επάνω στις εκτιμήσεις συναισθηματικής εξάντλησης.

Παράλληλα λοιπόν, με αυτή την ερμηνευτική απόπειρα, θα μπορούσαμε να προβούμε και σε μια άλλη υπόθεση. Από τον ερευνητικό σχεδιασμό, αναφέρεται ως δεδομένο ότι ο υποτιθέμενος εκπαιδευτικός παρουσιάζει ικανοποιητική επίδοση. Ενδεχομένως, στα μάτια των ερωτηθέντων, η ικανοποιητική αυτή επίδοση, σε συνδυασμό με τις αποδόσεις ικανότητας – προσπάθειας και ανεξαρτήτως της μονιμότητας ή μη της εργασίας, να μη δικαιολογεί την εξάντληση των ψυχικών αποθεμάτων του ατόμου, που είναι το πρώτο κι εμφανέστερο σύμπτωμα της εξουθένωσης. Αντίθετα, η αποπροσωποποίηση και η μειωμένη προσωπική επίτευξη αποτελούν συμπτώματα πιο συγκαλυμμένα, που ενδεχομένως, για τον απλό παρατηρητή να αφήνουν περιθώρια ικανοποιητικής επίδοσης. Οπωσδήποτε, μία μελλοντική ερευνητική απόπειρα, θα μπορούσε να δώσει περαιτέρω απαντήσεις.

Στο πλαίσιο της κλίμακας αποπροσωποποίησης, αναμέναμε στατιστικώς σημαντικές διαφορές στις προσδοκίες αποπροσωποποίησης στον παράγοντα των αποδόσεων της προσπάθειας, εξαιτίας της προσλαμβανόμενης μονιμότητας ή μη μονιμότητας της εργασίας. Η βασική υπόθεση ήταν ότι τις υψηλότερες προσδοκίες των συμμετεχόντων, θα συγκέντρωνε η συνθήκη καταβολής προσπάθειας σε καθεστώς μη μονιμότητας. Είναι γεγονός ότι η αποπροσωποποίηση αποτελεί μία ειδική περίπτωση. Ενώ αποτελεί σύμπτωμα εξουθένωσης, δεν είναι απόλυτα ορατό ως τέτοιο, μια και η ευρύτατη 'χρήση' του στο γραφειοκρατικό καθεστώς του δημοσίου

τομέα, όσο και σε δύσκολα επαγγέλματα (π.χ. γιατρός, αστυνομικός), κατά κάποιο τρόπο το νομιμοποιούν ως 'φυσιολογικό' και αναμενόμενο. Αφενός λοιπόν, θεωρήθηκε ότι και μόνο οι συνθήκες μονιμότητας θα ήταν ικανές να παραπέμψουν σε καθεστώς δημοσίου τομέα, όπου η αποπροσωποποίηση συνιστά συνήθη πρακτική και κατά συνέπεια θα υπήρχαν προσδοκίες αυτής. Αφετέρου, θεωρήθηκε ότι η ανασφάλεια της έλλειψης μονιμότητας, που διακρίνει τις ανταγωνιστικές συνθήκες του ιδιωτικού τομέα, σε συνδυασμό με την καταβολή προσπάθειας, θα συνέβαλλαν σε μεγαλύτερες εκτιμήσεις αποπροσωποποίησης, καθώς στα μάτια των εκπαιδευτικών, είναι πιθανό να εκλαμβάνεται ως αμυντικός μηχανισμός και μέσο διασφάλισης της επιβίωσης στον οργανισμό. Πράγματι, τα αποτελέσματα επικύρωσαν και στατιστικώς αυτή την εκδοχή, καθώς ως πιο επιρρεπής στην αποπροσωποποίηση αναδείχτηκε ο εκπαιδευτικός του ιδιωτικού τομέα που προσπαθεί, σε σχέση με το συνάδελφό του από το δημόσιο που καταβάλλει την ίδια προσπάθεια.

Η τελευταία υπόθεση της έρευνας επικαλείτο ένα φαινομενικά παράδοξο. Εκτιμήθηκε ότι οι συνθήκες που λογικά θα συνέβαλλαν σε χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και στις οποίες το άτομο, δεν θα χρειαζόταν να επιδείξει ιδιαίτερες δυνατότητες, όπως οι συνθήκες μονιμότητας και ικανότητας, είναι ακριβώς αυτές για τις οποίες θα προέκυπταν οι περισσότερες προσδοκίες επαγγελματικής κόπωσης στον άξονα μειωμένης προσωπικής επίτευξης. Με άλλα λόγια, αναμενόταν ότι οι συμμετέχοντες θα θεωρούσαν ότι υπό αυτές ακριβώς τις συνθήκες, το άτομο θα έτεινε να υποτιμά τις δυνατότητες και τις επιδόσεις του στη δουλειά και να καταβάλλεται από αισθήματα ανεπάρκειας. Πράγματι, η υπόθεση αυτή επιβεβαιώθηκε, καθώς οι προσδοκίες των ερωτηθέντων ανακήρυξαν ως πιο επιρρεπή στη μειωμένη προσωπική επίτευξη, τον ικανό εκπαιδευτικό του δημοσίου τομέα, σε σχέση με τον ομότιμο συνάδελφό του που προσπαθεί και τον δεύτερο, ως λιγότερο επιρρεπή από το συνάδελφό του από τον ιδιωτικό τομέα, που επίσης καταβάλλει προσπάθεια.

Για τον εργαζόμενο του ιδιωτικού τομέα που προσπαθεί σε καθεστώς αβεβαιότητας, το οποίο δύσκολα παρέχει επάρκεια και αναγνώριση, η ανεύρεση υψηλών εκτιμήσεων μειωμένης προσωπικής επίτευξης υπόκειται σε λογική ερμηνεία. Το παράδοξο της ερευνητικής υπόθεσης αφορά στο άτομο που συγκέντρωσε τις περισσότερες εκτιμήσεις εξουθένωσης στην κλίμακα αυτή, τον ικανό εκπαιδευτικό του δημοσίου τομέα. Το εύρημα, ωστόσο, αιτιολογείται, εφόσον στο πλαίσιο αυτό,

παρατεθεί η άποψη του Nicholls (1976), αναφορικά με τη σημασία του προσδιορισμού της ικανότητας.

Ο Nicholls, αντιπθέμενος στην αρχική θέση του Weiner (1972, 1974), ο οποίος απέδιδε μεγαλύτερη θυμική επίπτωση στον προσδιορισμό της προσπάθειας, εστιάζει στην απόδοση της ικανότητας, επισημαίνοντας ότι συνδέεται άμεσα με την προσδοκία για μελλοντικές επιδόσεις. Η άποψη αυτή αναφέρεται περαιτέρω στις περιστάσεις εκείνες, όπου υπάρχουν κοινωνικές προδιαγραφές για το τι προσδοκάται. Τέτοιες περιστάσεις είναι κατά κανόνα, το σχολικό πλαίσιο και το επαγγελματικό (ιδιαίτερα μάλιστα όταν αυτά αλληλοκαλύπτονται, όπως στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού!). Ο προσδιορισμός της προσπάθειας, αντίθετα, φέρεται να συνδέεται με μελλοντική επίδοση, μόνο στις συνθήκες όπου το άτομο δεν υπόκειται σε κοινωνική σύγκριση ή αξιολόγηση, αλλά διαθέτει δικά του εσωτερικά κίνητρα για την εξέλιξή του, χωρίς να υπάρχει κοινωνικός αντίκτυπος της συμπεριφοράς του (Κωσταρίδου – Ευκλείδη, 1995: σελ. 199).

Η πεποίθηση αυτή απεικονίζει τη δυναμική της ματαιωτικής διεργασίας στην οποία εισέρχεται το άτομο στην προκειμένη ερευνητική περίπτωση, καθώς η τελευταία συνεπάγεται τη διακοπή της διασύνδεσης ικανότητας – μελλοντικής επίτευξης, στο καθεστώς δημοσίου τομέα και ιδιαίτερα στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού, όπου υπάρχουν συγκεκριμένες κοινωνικές προδιαγραφές για το τι προσδοκάται. Το άτομο που, από τη μία, διαθέτει ικανότητα και δυναμικό ανάπτυξης και από την άλλη, συναντάει ένα άκαμπτο, συγκεντρωτικό και στάσιμο καθεστώς (όπως αυτό του δημοσίου), το οποίο παρέχει μεν εξασφάλιση, αλλά αδυνατεί να το υποστηρίξει ουσιαστικά, εισέρχεται σε έναν φαύλο κύκλο. Σταδιακά, ακόμα και η εξασφάλιση θα τείνει να εκλαμβάνεται ως στοιχείο εγκλωβισμού για τον ικανό εργαζόμενο, ο οποίος μη λαμβάνοντας θετική ανατροφοδότηση για τα κεκτημένα μέσω της δουλειάς του, θα τείνει να την υποτιμά και να αισθάνεται ανίκανος να πετύχει κάτι μέσα απ' αυτήν. Κατά συνέπεια, θα κατακλύζεται ολοένα και περισσότερο από αισθήματα προσωπικής απαξίας, ανεπάρκειας και δυστυχίας, που χαρακτηρίζουν το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στη διάσταση της μειωμένης προσωπικής επίτευξης.

Η παρούσα έρευνα, λοιπόν, επεχείρησε και ως ένα βαθμό, κατάφερε, να προσεγγίσει το ευαίσθητο, πλην όμως φλέγον, ζήτημα του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Επίκεντρο του ενδιαφέροντος αποτέλεσαν οι εκτιμήσεις που παράγονται ως προς αυτό, στο πλαίσιο του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού, υποκινούμενες από τη διάσταση της εσωτερικότητας και από το καθεστώς

επαγγελματικής ασφάλειας – ανασφάλειας. Κρίνοντας και μόνο από την ευκολία με την οποία δημιουργούνται προσδοκίες επαγγελματικής εξουθένωσης στο χώρο των εκπαιδευτικών, διαφαίνεται ότι πρόκειται για ένα ζήτημα που τους απασχολεί, επισημαίνοντας την αναγκαιότητα υιοθέτησης στρατηγικών πρόληψης και παρέμβασης.

Κατά τον Brophy (1983), ο οποίος θέλησε να δώσει τον ορισμό του επιτυχημένου δασκάλου, η διδασκαλία αποτελεί τέχνη, δύσκολη στην περιγραφή και την εφαρμογή της, καθώς απαιτεί τη σύγχρονη προσαρμογή κι εφαρμογή μεθόδων και πρακτικών, τη γνώση και πυροδότηση εσωτερικών προσδιορισμών και κινήτρων στους μαθητές και ιδιαίτερα την επίδειξη ενθουσιασμού εκ μέρους του δασκάλου για τη δουλειά του (Κωσταρίδου – Ευκλείδη, 1995: σελ. 209). Ο ενθουσιασμός ακριβώς εκείνος είναι που θα γαλουχήσει το μαθητή με τα κίνητρα και τους εσωτερικούς προσδιορισμούς, που απαιτούνται για τη συντήρηση της προσπάθειάς του και της ζωής του γενικότερα, όταν ακόμα εκείνος δε διαθέτει δικά του. Τον ενθουσιασμό αυτό, έρχεται να καταργήσει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, πλήττοντας τον εκπαιδευτικό σε επίπεδο ψυχολογικό, σωματικό και κοινωνικό καταργώντας, κατ' επέκταση, και τη ροή της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Θα ήταν, ενδεχομένως, χρήσιμο, σε μελλοντική ερευνητική προσπάθεια να διερευνηθεί περαιτέρω το ζήτημά της επαγγελματικής εξουθένωσης στον εκπαιδευτικό χώρο, λαμβάνοντας υπόψη και άλλες διαστάσεις του προβλήματος ή επιχειρώντας πλέον τη συλλογή ανάλογων εκτιμήσεων από τους μαθητές. Οι τελευταίοι θα μπορούσαν να συμβάλουν αποφασιστικά, στη εξαγωγή ιδιαίτερα χρήσιμων συμπερασμάτων και στη διάσαφήνιση όψεων του προβλήματος, που οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί αδυνατούν να αντιληφθούν.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσση

- Beauvois, J.L. & Dubois, N. (2001). Normativity and Self-Presentation. Theoretical Bases of Self-Presentation Training for Evaluation Situations. *Journal of Managerial Psychology*, 16 (7), 490-508.
- Brewer, E.W. & Shapard, L. (2004). Employee Burnout: A Meta-Analysis of The Relationship Between Age or Years of Experience. *Human Resource Development Review*, 3 (2), 102-123.
- Brouwers, A. & Tomic, W. (2000). A Longitudinal Study of Teacher Burnout and Perceived Self-Efficacy in Classroom Management. *Teaching and Teacher Education*, 16 (2), 239-253.
- Da Fonseca, D., Cury, F., Bailly, D. & Rufo, M. (2004). Rôle des Théories Implicites à l' Ecole Primaire. *Archives de Pédiatrie*, 11 (10), 1225-1229.
- Dubois, N. (1994). *La Norme d' Internalité et le Libéralisme*. Grenoble, France : Presses Universitaires de Grenoble.
- Dunnette, M.D., Campbell, J.P. & Hakel, M.D. (1967). Factors Contributing to Job Satisfaction and Job Dissatisfaction in Six Occupational Groups, *Organizational Behavior and Human Performance*, 2 (2), 143-174.
- Fiske, S.T., Xu, J., Cuddy, A.C. & Glick, P. (1999). (Dis)respecting versus (Dis)liking: Status and Interdependence Predict Ambivalent Stereotypes of Competence and Warmth. *Journal of Social Issues*, 55 (3), 473-489.
- Freude, G., Seibt, R., Pech, E. & Ullsperger, P. (2005). Assessment of Work Ability and Vitality - a Study of Teachers of Different Age Groups. *International Congress Series*, 1280, 270-274.
- Freundenberger, H.J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.

- Gilbert, D.T. & Osborne, R.E. (1989). Thinking Backward: Some curable and Incurable Consequences of Cognitive Business. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 940-949.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.
- Hisashige, A. (1993). Occupational Influences Relative to the Burnout Phenomenon Among Japanese Nursery School Teachers. *Environmental Research*, 63 (2), 219-228.
- Holschuh, J.P., Nist, .L. & Olejnik, S. (2001). Attributions to Failure: The Effects of Effort, Ability and Learning Strategy Use on Perceptions of Future Goals and Emotional Responses. *Reading Psychology*, 22, 153-173.
- House, W.C. (1976). Effects of Locus of Control, Expectancy, Confirmation - Disconfirmation, and Type of Goal on Causal Attributions of Failure. *Journal of Research in Personality*, 10, (3), 279-292.
- Jaoul, G., Kovess, V. & FSP-MGEN (2004). Le Burnout Dans La Profession Enseignante (Teacher's Burnout). *Annales Medico-psychologiques, revue psychiatrique*, 162 (1), 26-35.
- Jorde-Bloom, P. (1986). Teacher Job Satisfaction: A Framework for Analysis. *Early Childhood Research Quarterly*, 1 (2), 167-183.
- Jost, J.T., Pelham, B.W. & Carvallo, M.R. (2002). Non-conscious forms of System Justification: Implicit and Behavioral Preferences for Higher Status Groups. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38, (6), 586-602.
- Kraimer, M.L., Wayne, S.J., Liden, R.C. & Sparrowe, R.T. (2005). The Role of Job Security in Understanding the Relationship Between Employees' Perceptions of Temporary Workers and Employees' Performance. *Journal of Applied Psychology*, 90 (2), 389-398.
- Kremer-Hayon, L. & Kurtz, H. (2002). The Relation of Personal and Environmental Variables to Teacher Burnout. *Teaching and Teacher Education*, 1 (3), 243-249.

- Lee, R. T. & Ashforth, B. E. (1990). On the meaning of Maslach's Three Dimensions of Burnout. *Journal of Applied Psychology, 75*(6), 743-747.
- Lee, F. & Tiedens, L.Z. (2001). Who's Being Served? "Self-Serving" Attributions in Social Hierarchies. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 84* (2), 254-287.
- Malanowski, J.R. & Wood, P.H. (1984). Burnout and Self-Actualization in Public School Teachers. *Journal of Psychology, 117* (First Half), 23.
- Maslach, C. & Leiter (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To Do About It*. Jossey-Bass Publishers
- Mazur, P.J. & Lynch, M.D. (1989). Differential Impact of Administrative, Organizational and Personal Factors on Teacher Burnout. *Teaching and Teacher Education, 5* (4), 337-353.
- Mitchell, T.R. & Wood, R.E. (1980). Supervisor's Responses to Subordinate Poor Performance: A Test of an Attributional Model. *Organizational Behavior and Human Performance, 25* (1), 123-138.
- Nokelainen, P., Tirri, K. & Merenti-Valimaki, H.L. (2002). Self Attributions of Mathematically Gifted. In *Proceedings of the 2nd International Self-Concept Research Conference*. University of Sydney, Self Research Center.
- Pansu, P. (1997). The Norm of Internality in an Organizational Context. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 6* (1), 37-58.
- Pines, A. M. (2002). A Psychoanalytic-Existential Approach to Burnout: Demonstrated in the Cases of a Nurse, a Teacher and a Manager. *Psychotherapy: Theory/ Research/ Practice/ Training, 39* (1), 103-113.
- Ross, L. (1977). The Intuitive Psychologist and his Short-Comings: Distortions in the Attribution Process. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology, 10*, 173-220. New York: Academic Press.

- Sauter SL, Murphy LR, Hurrell JJ, Jr. (1990). Prevention of work-related psychological disorders. *American Psychologist* 45 (10), 1146-1158.
- Schaie, K. W. & Willis, L. S. (1996). *Adult Development and Aging*. 4th ed. HarperCollins Publishers.
- Sekaquaptewa, D. & Espinoza, P. (2004). Biased processing of Stereotype-Incongruency is Greater for Low than High Status Groups. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40 (1), 128-135.
- Somat, A. (1994). *Normativité, Valeur Sociale et Structuration en Mémoire de l'Information Explicative*. Laboratoire de Psychologie Sociale, Université Pierre Mendès France, Grenoble, France.
- Taris, T.W., Peeters, M.C.W., LeBlanc, P., Schreurs, P.J.G. & Schaufeli, W.B. (2001). From Inequity to Burnout: The Role of Job Stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (4), 303-323.
- Tatar, M. & Horenczyk, G. (2003). Diversity-Related Burnout Among Teachers. *Teaching and Teacher Education*, 19 (4), 397-408.
- Weisberg, J. & Sagie, A. (1999). Teachers' Physical, Mental and Emotional Burnout: Impact on Intention To Quit. *Journal of Psychology*, 133, (3), 333.

Ελληνική

- Καρακατσάνης, Α. & Γαρδίκας, Σ. (1995). *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*. 5^η Έκδοση.
Αθήνα - Κομοτηνή: Α.Ν. Σάκκουλας.
- Κωσταρίδου – Ευκλείδη, Α. (1995). *Ψυχολογία Κινήτρων*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Ζαβλανός, Μ. Μ. (2002). *Οργανωτική Συμπεριφορά*. Αθήνα: Εκδόσεις Σταμούλης.
- Κάντας, Α. (1995). *Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία. Μέρος 3^ο. Διεργασίες ομάδας – Σύγκρουση – Ανάπτυξη και αλλαγή – Επαγγελματικό άγχος*.
Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Παπαδάτου, Δ. & Αναγνωστόπουλος, Φ. (eds.)(1986). *Ψυχολογική προσέγγιση ατόμων με καρκίνο*. Αθήνα: Εκδόσεις Φλόγα.
- Παπαδάτου, Δ. & Αναγνωστόπουλος, Φ. (eds.)(1999). *Η Ψυχολογία στο χώρο της υγείας*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Παπαστάμου Σ. (1989). *Εγχειρίδιο Κοινωνικής Ψυχολογίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Οδυσσέας.
- Στεργίου, Λ. (2005). *Η Ακτινογραφία των Ανισοτήτων στην Εργασία: Οι Μικρές και Μεγάλες Διαφορές Μεταξύ Εργαζομένων στον Δημόσιο και στον Ιδιωτικό Τομέα - Οι Μισθοί, οι Εργασιακές Σχέσεις, οι Παροχές*. Εφημερίδα «Η Καθημερινή». Οικονομία και Αγορές. 24 Ιουλίου.
- Το Σύνταγμα της Ελλάδος, 1975/1986/2001, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2001.
- Φοντάνα, Ν. (1996). *Το Άγχος και η Αντιμετώπισή του. Τεχνικές Καταπολέμησης του Στρες*. Μετάφραση: Τερζίδου Μ. Επιμέλεια: Δέγλερης Ν. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα. Γ' Έκδοση.
- Χαραμής, Π. (2004). *Σχέσεις και Συνθήκες Εργασίας Εκπαιδευτικών. Επιπτώσεις στο Εκπαιδευτικό Έργο*. Ημερίδα ΔΟΕ, 22/03.

Διαδικτυακές πηγές

Abel, M.H. & Sewell, J. (πρσβ. 26/07/2005). *Stress and Burnout in Rural and Urban Secondary School Teachers.*

<http://www.questia.com/PM.qst?a=o&d=5001272341>

Brunt, G.(2001). *Burnout. An informed view as a means of minimizing the cost to both the individual and the organization as a whole. Corporate training: evolutionary training... revolutionary results.*

<http://www.corporatetraining.co.za/news3.htm> (πρσβ.25/06/2003)

Cooper, J.R. (1995). *Beware of Professional Burnout. The Medical Reporter.*

<http://medicalreporter.health.org/tmr0495/tmr2burn0495.html> (πρσβ. 25/07/2005)

Γούτας, Θ. (2005). *Περί Μονιμότητας στο Δημόσιο Τομέα.* Blog για την Εκπαίδευση, τα ΜΜΕ και την Πολιτική.

http://www.goutas.gr/2005/06/blog-post_111876789720978633.html
(πρσβ. 3/08/2005)

Gorkin, M (πρσβ.01/06/2003). *The four stages of Burnout.*

http://www.stressdoc.com/four_stages_burnout.htm

Kearsley, G. (πρσβ. 20/06/2005). *Attribution Theory (B, Weiner).*

<http://tip.psychology.org/weiner.html>

Luban, J. R. (1997). *Break the Burnout Cycle!*

<http://www.choicepoints.com/probfrm.html> (πρσβ.25/06/2003)

Ma, X. & Macmillan, R.B. (πρσβ. 26/07/2005). *Influences of Workplace Conditions on Teachers' Job Satisfaction.*

<http://www.questia.com/PM.qst?a=o&d=5001843990>

- MacDiarmid, Mark (2002) *Burnout_and_CLC_workers*.
http://www.naclc.org.au/docs/Burnout_and_CLC_workers.pdf (πρσβ. 3/7/2003)
- Malone, B. (1991, 1998). *Job stress. Are you being controlled by it or is it controlling you?* <http://www.canville.net/malone/jobstress.html> (πρσβ.02/06/2003)
- Maru, M. (πρσβ.26/06/2003). *Job Burnout: A Review of Recent Literature*.
<http://www.geocities.com/rpipsych/jobburnout.html>
- Maslach, C. (2001). *Job burnout. Annual Review of Psychology*.
http://www.findarticles.com/cf_0/m0961/2001_Annual/73232715/print.html
(πρσβ.04/07/2003)
- Maslach, Christina (πρσβ.3/7/2003). *The burnout inventory*.
<http://maslach.socialpsychology.org>
- Mearns, J. (πρσβ. 23/05/2005). *The Social Learning Theory of Julian B. Rotter*.
<http://psych.fullerton.edu/jmearns/rotter.htm>
- Merritt, Edward A. (1996). *Hospitality Management: A Study of Burnout in Private Club Management. Burnout Inventory Instrumentation. A Research Project Presented to the Faculty of The School of Business and Management, Pepperdine University*.
<http://www.cmaa.org/publish/burnout/index.htm> (πρσβ.2/9/2003)
- Micklevitz, S. A. (2001). *Professional Burnout. A study explores the level of burnout in the park and recreation profession and shares ideas for reducing stress in the workplace*. <http://www.lib.niu.edu/ipo/ip010725.html>
(πρσβ.25/06/2003)

- Miller, H. L. & Smith, A. D. (1997). *The stress solution - The road to burnout*.
<http://helping.apa.org/work/stress6.html> (πρσβ.01/06/2003)
- Moore, T. (πρσβ.01/06/2003) *Work and health. Job burnout*.
<http://www.buildingbetterhealth.com/topic/burnout;jsessionid=XLKIRBNDPIMIMCTYAIUCOQQ>
- Sauter, S. - Murphy, L. - Colligan, M. - Swanson, N. - Hurrell, J. Jr. - Scharf, F. Jr. - Sinclair, R. - Grubb P. - Goldenhar L. - Alterman, T. - Johnston J. - Hamilton, A. - Tisdale, J. (1999). *Stress at work. National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)*.
<http://www.cdc.gov/niosh/stresswk.html> (πρσβ.30/05/2003)
- Schunk, D.H. (2003). *Try Harder? Motivational Effects of Effort Attributional Feedback*. ERIC Digest. <http://www.ericdigests.org/2005-2/effort.html>
- White, J. & Menendez, D. (1998). *Chronic responsibility syndrome leads to stress, burnout, depression. The Business Journal. Silicon Valley / San Jose. American City Business Journals Inc.*
<http://www.sanjose.bcentral.com/sanjose/stories/1998/06/29/smallb2.html>
(πρσβ.30/05/2003)
- Whitehead, A., Ryba, K. & O'Driscoll, M. (πρσβ. 26/07/2005). *Burnout Among New Zealand Primary School Teachers*.
<http://www.questia.com/PM.qst?a=o&d=5001201177>
- Ανώνυμο (2002). *WorkStress.net. The UK National Work-Stress Network*.
<http://www.workstress.net/causes.htm> (πρσβ.02/06/2003)
- Ανώνυμο (πρσβ.02/06/2003). *Job stress*. <http://www.stress.org/job.htm>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

I.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών Οργανωτικής και Οικονομικής Ψυχολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου, διεξάγουμε έρευνα σε διάφορους επαγγελματικούς χώρους. Θα θέλαμε να σας διαβεβαιώσουμε ότι το παρόν ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και απόλυτα εμπιστευτικό και να σας επισημάνουμε ότι η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι πολύτιμη για τη συναγωγή συμπερασμάτων που θα αξιοποιηθούν για τις ανάγκες εκπόνησης μεταπτυχιακής ερευνητικής διατριβής.

Σας ευχαριστούμε θερμά για τη συνεργασία σας.

Σας παρακαλούμε να συμπληρώσετε (ή να σημειώσετε με Χ όπου ζητείται) τα παρακάτω στοιχεία, που θα μας βοηθήσουν στην επεξεργασία των αποτελεσμάτων και να βεβαιωθείτε ότι δεν έχετε αφήσει κάποιο κενό:

Επάγγελμα:	_____							
Ιδιωτικός Τομέας	<input type="checkbox"/>	Δημόσιος Τομέας	<input type="checkbox"/>					
Έτη παρεχόμενης υπηρεσίας:	_____							
Φύλο:	Ανδρας	<input type="checkbox"/>	Γυναίκα	<input type="checkbox"/>				
Ηλικία:	21-30	<input type="checkbox"/>	31-40	<input type="checkbox"/>	41-50	<input type="checkbox"/>	51-60	<input type="checkbox"/>

Καταρχάς, θα θέλαμε να διαβάσετε προσεκτικά την παρακάτω περίπτωση. Στη συνέχεια, θα σας ζητήσουμε τη γνώμη σας σχετικά μ' αυτήν.

Ο Γ.Κ. 35 ετών, εργάζεται τα τελευταία 11 χρόνια ως δάσκαλος σε ιδιωτικό [δημόσιο] σχολείο.

Έρευνες έχουν δείξει ότι αυτό είναι ένα κρίσιμο στάδιο, στο οποίο αρκετοί εκπαιδευτικοί βιώνουν την εμπειρία του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Το σύνδρομο αυτό αποτελεί μια μορφή επαγγελματικού άγχους το οποίο προκαλεί επιπλοκές στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή του ατόμου κι επιφέρει σοβαρές επιπτώσεις στην ψυχολογική και σωματική του υγεία.

Ο Γ.Κ. μέχρι στιγμής, υπήρξε αποδοτικός στη δουλειά του. Η ως τώρα πορεία του ως εκπαιδευτικού, τον έχει, κατά καιρούς, φέρει αντιμέτωπο με ορισμένα δύσκολα ζητήματα, σε σχέση τόσο με μαθητές όσο και συναδέλφους του, τα οποία χειρίστηκε με ικανοποιητικό τρόπο. Μεταξύ τέτοιων θεμάτων ήταν, για παράδειγμα, η περίπτωση παιδιού με κρίσιμα οικογενειακά προβλήματα, που εκδήλωνε στο σχολείο έντονη επιθετικότητα και σοβαρά προβλήματα συγκέντρωσης, όπως και η περίπτωση συναδέλφου, ο οποίος αντιμετώπιζε σημαντικό πρόβλημα υγείας, με αποτέλεσμα να μην είναι αποδοτικός στη δουλειά του και να χρειαστεί υποστήριξη σε επαγγελματικό και προσωπικό επίπεδο.

Για όλα τα παραπάνω, ο Γ.Κ. πιστεύει ακράδαντα ότι για έναν καλό εκπαιδευτικό, ο χειρισμός παρόμοιων θεμάτων αποτελεί καθαρά ζήτημα της ικανότητας που διαθέτει [της συστηματικής προσπάθειας που καταβάλλει στην αντιμετώπισή τους].

Όπως διαβάσατε, ο Γ.Κ., με 11 χρόνια εμπειρίας ως δάσκαλος σε ιδιωτικό [δημόσιο] σχολείο, είναι πεπεισμένος ότι καλός εκπαιδευτικός είναι ο ικανός εκπαιδευτικός [ο εκπαιδευτικός που προσπαθεί].

Επειδή όπως προαναφέραμε, ο Γ.Κ. βρίσκεται σε ένα κρίσιμο στάδιο της επαγγελματικής του καριέρας στο οποίο εμφανίζεται συχνά το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης, θα θέλαμε να μας πείτε σε ποιο βαθμό φαντάζεστε ότι είναι πιθανό να συμβεί στον Γ.Κ. καθένα από τα παρακάτω.

Επιλέξτε μία μόνο απάντηση σημειώνοντας με Χ τη συχνότητα που αντιπροσωπεύει σε κάθε περίπτωση.

Εκτιμώ ότι ο κύριος Γ.Κ.:

1. αισθάνεται συναισθηματικά κενός από τη δουλειά του.
Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ
2. στο τέλος μιας εργάσιμης ημέρας αισθάνεται εξαντλημένος.
Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ
3. νιώθει κουρασμένος τα πρωινά, όταν καλείται να αντιμετωπίσει ακόμα μία εργάσιμη ημέρα.
Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ
4. μπορεί εύκολα να κατανοήσει πως αισθάνονται για διάφορα πράγματα οι μαθητές και οι άνθρωποι με τους οποίους εργάζεται.
Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ
5. συμπεριφέρεται απρόσωπα σε κάποιους μαθητές ή συναδέλφους του.
Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ
6. το γεγονός ότι εργάζεται όλη μέρα με ανθρώπους του δημιουργεί ένταση.
Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ
7. χειρίζεται πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα που του δημιουργούν μαθητές και συναδέλφοί του στη δουλειά.
Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ

8. αισθάνεται εξουθενωμένος από την εργασία του.

Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ

9. νιώθει ότι συμβάλλει ουσιαστικά στη ζωή άλλων ανθρώπων μέσω της δουλειάς του.

Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ

10. έχει γίνει πιο σκληρός απέναντι στους ανθρώπους μέσω της δουλειάς του.

Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ

11. αναρωτιέται μήπως η δουλειά αυτή τον έχει κάνει συναισθηματικά πιο ψυχρό.

Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ

12. αισθάνεται γεμάτος ενέργεια.

Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ

13. νιώθει απογοητευμένος από τη δουλειά του.

Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ

14. νιώθει ότι εργάζεται πολύ σκληρά.

Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ

15. δε τον απασχολεί πραγματικά το τι συμβαίνει στους ανθρώπους με τους οποίους συναναστρέφεται στη δουλειά.

Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ

16. το να συνεργάζεται στενά με ανθρώπους, τον αγχώνει πολύ.

Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ

17. μπορεί εύκολα να δημιουργήσει μια χαλαρή ατμόσφαιρα με συναδέλφους του.

Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ

18. αισθάνεται χαρά, κάθε φορά που καλείται να αντιμετωπίσει μια κατάσταση σε στενή συνεργασία με ανθρώπους στο πλαίσιο της δουλειάς του.

Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ

19. νιώθει ότι έχει πετύχει πολλά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά του.

Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ

20. αισθάνεται ότι έχει εξαντλήσει τις αντοχές του.

Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ

21. στη δουλειά του χειρίζεται λεπτά συναισθηματικά θέματα με μεγάλη ευαισθησία.

Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ

22. νιώθει ότι κάποιοι στη δουλειά τον κατηγορούν για ορισμένα από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν.

Καθόλου 1 2 3 4 5 6 Πάρα πολύ

Θα θέλαμε, τέλος, να απαντήσετε στις παρακάτω ερωτήσεις, με βάση αυτό που ισχύει για εσάς προσωπικά:

- Σε γενικές γραμμές, πόσο ικανοποιημένος /-η είστε από την εργασία σας:
 - Καθόλου ικανοποιημένος
 - Ελάχιστα ικανοποιημένος
 - Ούτε ικανοποιημένος ούτε δυσαρεστημένος
 - Ικανοποιημένος
 - Πολύ ικανοποιημένος

- Σε σύγκριση με την περσινή χρονιά, πώς θα περιγράφατε το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησής σας:
 - Πολύ μικρότερη ικανοποίηση
 - Σχετικά μικρότερη ικανοποίηση
 - Ίδιος βαθμός ικανοποίησης
 - Σχετικά μεγαλύτερη ικανοποίηση
 - Πολύ μεγαλύτερη ικανοποίηση

Ποια /-ες θεωρείτε ως τις σημαντικότερες διαφορές Δημοσίου - Ιδιωτικού Τομέα στο επάγγελμά σας;

(παρακαλώ απαντήστε επιγραμματικά στην ερώτηση χρησιμοποιώντας το διαθέσιμο χώρο)

II.

Πίνακας (α) Ταξινόμηση των MBI σκορ.

i.

Επίπεδο αντιλαμβανομένης εξουθένωσης	Συνολικό σκορ	
	Frequency	Percentage
Emotional Exhaustion Subscale		
High (score ≥ 27)	94	81.7%
Moderate (score 17-26)	13	11.3%
Low (score ≤ 16)	8	7.0%
Depersonalization Subscale		
High (score ≥ 13)	66	58.4%
Moderate (score 7-12)	36	31.9%
Low (score ≤ 6)	11	9.7%
Personal Accomplishment Subscale		
High (score ≤ 31)	50	44.2%
Moderate (score 38-32)	36	31.9%
Low (score ≥ 39)	27	23.9%

ii.

Επίπεδο αντιλαμβανομένης εξουθένωσης	Μη μονιμότητα - Ικανότητα	
	Frequency	Percentage
Emotional Exhaustion Subscale		
High (score ≥ 27)	22	88.0%
Moderate (score 17-26)	3	12.0%
Low (score ≤ 16)	0	0.0%
Depersonalization Subscale		
High (score ≥ 13)	13	52.0%
Moderate (score 7-12)	8	32.0%
Low (score ≤ 6)	4	16.0%
Personal Accomplishment Subscale		
High (score ≤ 31)	10	43.5%
Moderate (score 38-32)	9	39.1%
Low (score ≥ 39)	4	17.4%

iii.

Επίπεδο αντιλαμβανομένης εξουθένωσης	Μη μονιμότητα - Προσπάθεια	
	Frequency	Percentage
Emotional Exhaustion Subscale		
High (score ≥ 27)	26	89.7%
Moderate (score 17-26)	2	6.9%
Low (score ≤ 16)	1	3.4%
Depersonalization Subscale		
High (score ≥ 13)	18	62.1%
Moderate (score 7-12)	10	34.5%
Low (score ≤ 6)	1	3.4%
Personal Accomplishment Subscale		
High (score ≤ 31)	16	55.2%
Moderate (score 38-32)	8	27.6%
Low (score ≥ 39)	5	17.2%

iv.

Επίπεδο αντιλαμβανομένης εξουθένωσης	Μονιμότητα - Ικανότητα	
	Frequency	Percentage
Emotional Exhaustion Subscale		
High (score ≥ 27)	23	79.3%
Moderate (score 17-26)	4	13.8%
Low (score ≤ 16)	2	6.9%
Depersonalization Subscale		
High (score ≥ 13)	16	57.1%
Moderate (score 7-12)	8	28.6%
Low (score ≤ 6)	4	14.3%
Personal Accomplishment Subscale		
High (score ≤ 31)	13	44.8%
Moderate (score 38-32)	10	34.5%
Low (score ≥ 39)	6	20.7%

v.

Επίπεδο αντιλαμβανομένης εξουθένωσης	Μονιμότητα - Προσπάθεια	
	Frequency	Percentage
Emotional Exhaustion Subscale		
High (score ≥ 27)	23	71.9%
Moderate (score 17-26)	4	12.5%
Low (score ≤ 16)	5	15.6%
Depersonalization Subscale		
High (score ≥ 13)	19	61.3%
Moderate (score 7-12)	10	32.2%
Low (score ≤ 6)	2	6.5%
Personal Accomplishment Subscale		
High (score ≤ 31)	11	34.4%
Moderate (score 38-32)	9	28.1%
Low (score ≥ 39)	12	37.5%



- 6 ΔΕΚ. 2014

