



ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΟΡΓΑΝΩΣΗ & ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ»

Διπλωματική Εργασία

Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ
ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Του

ΓΙΑΝΝΟΛΟΥΔΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΥ

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια

Ιωαννίδου Ειρήνη

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης
στη διοίκηση & οργάνωση εκπαιδευτικών μονάδων

Θεσσαλονίκη, Οκτώβριος 2019



Η παρούσα Διπλωματική Εργασία καλύπτεται στο σύνολό της νομικά από δημόσια άδεια πνευματικών δικαιωμάτων CreativeCommons:

Αναφορά Δημιουργού - Μη Εμπορική Χρήση - Παρόμοια Διανομή



Μπορείτε να:

- Μοιραστείτε: αντιγράψετε και αναδιανέμετε το παρόν υλικό με κάθε μέσο και τρόπο
- Προσαρμόστε: αναμείξτε, τροποποιήστε και δημιουργήστε πάνω στο παρόν υλικό

Υπό τους ακόλουθους όρους:

- Αναφορά Δημιουργού: Θα πρέπει να καταχωρίσετε αναφορά στο δημιουργό, με σύνδεσμο της άδειας, και με αναφορά αν έχουν γίνει αλλαγές. Μπορείτε να το κάνετε αυτό με οποιονδήποτε εύλογο τρόπο, αλλά όχι με τρόπο που να υπονοεί ότι ο δημιουργός αποδέχεται το έργο σας ή τη χρήση που εσείς κάνετε.
- Μη Εμπορική Χρήση: Δε μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το υλικό για εμπορικούς σκοπούς.
- Παρόμοια Διανομή: Αν αναμείξετε, τροποποιήσετε, ή δημιουργήσετε πάνω στο παρόν υλικό, πρέπει να διανείμετε τις δικές σας συνεισφορές υπό την ίδια άδεια CreativeCommonsόπως και το πρωτότυπο.

Αναλυτικές πληροφορίες νομικού κώδικα στην ηλεκτρονική διεύθυνση:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode>

Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τον Κανονισμό Σπουδών του Μεταπτυχιακού Προγράμματος στη Διοίκηση & Οργάνωση Εκπαιδευτικών Μονάδων του Αλεξάνδρειου ΤΕΙ Θεσσαλονίκης, δηλώνω υπεύθυνα ότι:

- Η παρούσα Διπλωματική Εργασία αποτελεί έργο αποκλειστικά δικής μου δημιουργίας, έρευνας, μελέτης και συγγραφής.
- Για τη συγγραφή της Διπλωματικής μου Εργασίας δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται σαφής αναφορά στην πηγή προέλευσης(βιβλίο, άρθρο από επιστημονικό περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Θεσσαλονίκη, 15 Οκτωβρίου 2019

Ο/Η Δηλών/ούσα: Γιαννολούδης Ελευθέριος

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας πραγματοποιήθηκε με την υποστήριξη ορισμένων ανθρώπων, στους οποίους δεν θα μπορούσα να μην εκφράσω τις ευχαριστίες μου.

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επόπτριά μου Καθηγήτρια κυρία Ιωαννίδου Ειρήνη για την συνεργασία και την πολύτιμη συμβολή της στην ολοκλήρωση της εργασίας. Η βοήθεια και οι συμβουλές της όλη την διάρκεια της έρευνας υπήρξαν καθοριστικής σημασίας για την επιτυχή ολοκλήρωση της εργασίας μου.

Παράλληλα, ευχαριστώ όλους εκείνους τους εκπαιδευτικούς –γνωστούς και αγνώστους – οι οποίοι πρόθυμα αφιέρωσαν χρόνο ώστε να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο της έρευνας αυτής.

Τέλος, δεν θα μπορούσα να μην αναφερθώ στη γυναίκα μου, που είναι πάντα δίπλα μου και με στηρίζει με κάθε δυνατό τρόπο....

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία διερευνά τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και ικανοποίησης σε 122 εκπαιδευτικούς γενικής και ειδικής αγωγής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους. Δύο εργαλεία, η Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (Maslach Burnout Inventory, MBI) και η Κλίμακα Επαγγελματικής Ικανοποίησης του Spector (Job Satisfaction Survey, JSS), χρησιμοποιήθηκαν για τη συλλογή δεδομένων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν μέτρια επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης ενώ και τα επίπεδα της επαγγελματικής τους ικανοποίησης κυμαίνονται μέτρια. Οι δάσκαλοι εμφανίζουν επίσης μέτρια επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, μέτρια επίπεδα αποπροσωποποίησης και μέτρια επίπεδα προσωπικής επίτευξης. Αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση, χαμηλά επίπεδα προκύπτουν από τον μισθό, τις προοπτικές προαγωγής και τις πρόσθετες παροχές. Μέτρια ικανοποιητικές είναι οι συνθήκες λειτουργίας και οι ενδεχόμενες ωφέλειες, ενώ η επίβλεψη, η φύση της εργασίας, οι συνεργάτες και η επικοινωνία είναι πηγές υψηλής επαγγελματικής ικανοποίησης για τους εκπαιδευτικούς. Το φύλο, η ηλικία, τα χρόνια προϋπηρεσίας, το μορφωτικό επίπεδο, η θέση ευθύνης, η σχέση εργασίας και το είδος της σχέσης εργασίας δεν διαφοροποίησαν σημαντικά τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης, αλλά η ειδικότητα και η οικογενειακή κατάσταση φαίνεται να ασκούν κάποια επίδραση. Επίσης, αναφέρθηκαν οι συνέπειες από την επαγγελματική εξουθένωση (κακή διάθεση και αδιαφορία ως προς τη δουλειά, έλλειψη υπομονής προς τους μαθητές, επαγγελματική στασιμότητα, άρνηση για συνεργασία με διευθυντή, συναδέλφους, γονείς και μαθητές, σοβαρά προβλήματα υγείας κτλ.), καθώς και προϋποθέσεις για να φεύγει ο εκπαιδευτικός ικανοποιημένος από τη δουλειά (αναγνώριση του έργου του, προοπτικές προαγωγής και αύξησης απολαβών, ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον, αγάπη από μαθητές κτλ.).

Λέξεις-Κλειδιά: επαγγελματική εξουθένωση, επαγγελματική ικανοποίηση, εκπαιδευτικοί γενικής αγωγής, εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής.

ABSTRACT

The present study investigates the levels of occupational exhaustion and satisfaction in 122 primary and special education teachers in relation to their demographic characteristics. Two tools, Maslach Burnout Inventory (MBI) and Spector Job Satisfaction Survey (JSS), were used to collect the data. The results showed that teachers experience moderate levels of burnout while their levels of job satisfaction are moderate. Teachers also exhibit moderate levels of emotional exhaustion, moderate levels of self-esteem, and moderate levels of personal achievement. In terms of job satisfaction, low levels result from salary, promotion prospects and extra benefits. Moderately satisfying are the operating conditions and potential benefits, while supervision, the nature of the work, colleagues and communication are sources of high professional satisfaction for teachers. Gender, age, years of service, educational attainment, position of responsibility, working relationship and type of employment did not significantly differentiate levels of occupational exhaustion, but specialty and marital status appear to have some effect. The consequences of burnout (poor mood and indifference to work, lack of patience with students, professional stagnation, refusal to cooperate with a principal, colleagues, parents and students, serious health problems, etc.) ,were also mentioned in order for the teacher to leave the job satisfied (recognition of his / her work, prospects for promotion and remuneration, pleasant working environment, love of students, etc.).

Keywords: burnout, job satisfaction, general education teachers, special education teachers.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ.....	3
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	4
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	5
ABSTRACT.....	6
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ.....	7
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	8
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	12
ΜΕΡΟΣ Α	
1. Η Επαγγελματική Εξουθένωση.....	14
1.1. Ιστορική Αναδρομή και Ορισμοί.....	14
1.2. Θεωρητικά Μοντέλα.....	16
1.3. Αιτιολογικοί παράγοντες.....	19
1.4. Συμπτώματα και επιπτώσεις.....	21
1.5. Μέτρα προφύλαξης και αντιμετώπισης.....	23
2. Η Επαγγελματική Ικανοποίηση.....	26
2.1. Ιστορική Αναδρομή και Ορισμοί.....	26
2.2. Θεωρητικές Προσεγγίσεις.....	29
2.3. Παράγοντες προώθησης.....	43
2.4. Επιπτώσεις και συνέπειες από την απουσία της επαγγελματικής ικανοποίησης.....	46
2.5. Τρόποι αξιολόγησης.....	47
3. Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση εκπαιδευτικών.....	50
3.1. Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.....	50
3.2. Έρευνες σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.....	53
ΜΕΡΟΣ Β	
4. Σκοπός της έρευνας.....	58
4.1. Ερευνητικά ερωτήματα.....	58
4.2. Ερευνητικές υποθέσεις.....	58
5. Μεθοδολογία της έρευνας.....	59
5.1. Δείγμα.....	59
5.2. Μέσο συλλογής δεδομένων.....	59
5.3. Περιγραφή της ερευνητικής διαδικασίας.....	61
6. Ευρήματα της έρευνας.....	62
7. Αποτελέσματα.....	100
7.1. Συμπεράσματα.....	102
7.2. Περιορισμοί της έρευνας.....	103
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	105
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	113

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

	Σελ.
Πίνακας 1. Χαρακτηριστικά εργαζομένων δύο θεωριών του McGrMcGregor	35
Πίνακας 2. Το φύλλο των συμμετεχόντων	62
Πίνακας 3. Η ηλικία των συμμετεχόντων	62
Πίνακας 4. Η ειδικότητα των συμμετεχόντων	62
Πίνακας 5. Πρόσθετες σπουδές των συμμετεχόντων	63
Πίνακας 6. Οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων	63
Πίνακας 7. Περιοχή σχολείου των συμμετεχόντων	63
Πίνακας 8. Σχέση εργασίας των συμμετεχόντων	64
Πίνακας 9. Η προϋπηρεσία των συμμετεχόντων	64
Πίνακας 10. Θέση ευθύνης των συμμετεχόντων	64
Πίνακας 11. Μέσος όρος συμμετεχόντων στη συναισθηματική εξάντληση	65
Πίνακας 12. Μέσος όρος συμμετεχόντων στα προσωπικά επιτεύγματα	65
Πίνακας 13. Μέσος όρος συμμετεχόντων στην αποπροσωποποίηση	65
Πίνακας 14. Ψυχική εξάντληση των συμμετεχόντων	66
Πίνακας 15. Κούραση των συμμετεχόντων από τη δουλειά με ανθρώπους	66
Πίνακας 16. Εξουθένωση των συμμετεχόντων από τη δουλειά	67
Πίνακας 17. Απογοήτευση των συμμετεχόντων από τη δουλειά	67
Πίνακας 18. Σκληρή εργασία των συμμετεχόντων	67
Πίνακας 19. Άγχος των συμμετεχόντων στην εργασία	68

Πίνακας 20. Αντοχή των συμμετεχόντων	68
Πίνακας 21. Συμπεριφορά των συμμετεχόντων απέναντι στους μαθητές	68
Πίνακας 22. Πρωινή εξάντληση των συμμετεχόντων	69
Πίνακας 23. Σχέση γονέων με συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς	69
Πίνακας 24. Υπομονή των συμμετεχόντων στο τέλος της σχολικής ημέρας	70
Πίνακας 25. Αδιαφορία των συμμετεχόντων σε σχέση με τους μαθητές	70
Πίνακας 26. Σκληρότητα των συμμετεχόντων απέναντι σε ανθρώπους	70
Πίνακας 27. Αδιαφορία για δουλειά	71
Πίνακας 28. Επιτυχίες των συμμετεχόντων στη δουλειά	71
Πίνακας 29. Ενεργητικότητα των συμμετεχόντων	72
Πίνακας 30. Κατανόηση των συναισθημάτων των μαθητών	72
Πίνακας 31. Αποτελεσματική αντιμετώπιση των προβλημάτων των μαθητών	72
Πίνακας 32. Ήρεμη αντιμετώπιση των συναισθηματικών προβλημάτων των συμμετεχόντων	73
Πίνακας 33. Θετική επιρροή των συμμετεχόντων σε άλλους ανθρώπους	73
Πίνακας 34. Άνετο κλίμα μέσα στην τάξη	73
Πίνακας 35. Αναζωογόνηση των συμμετεχόντων από τη δουλειά	74
Πίνακας 36. Θλίψη των συμμετεχόντων όταν «έρχεται» η Δευτέρα	74
Πίνακας 37. Ευχή των συμμετεχόντων να μην ήταν στη δουλειά	75
Πίνακας 38. Κούραση των συμμετεχόντων από τη διδασκαλία	75
Πίνακας 39. Επαγγελματική εξουθένωση κατά φύλλο	77
Πίνακας 40. Επαγγελματική εξουθένωση και ηλικία	78
Πίνακας 41. Επαγγελματική εξουθένωση και οικογενειακή κατάσταση	79
Πίνακας 42. Επαγγελματική εξουθένωση κατά μορφωτικό επίπεδο	80
Πίνακας 43. Επαγγελματική εξουθένωση κατά ειδικότητα	81

Πίνακας 44. Επαγγελματική εξουθένωση και σχέση εργασίας	81
Πίνακας 45. Επαγγελματική εξουθένωση και έτη προϋπηρεσίας	82
Πίνακας 46. Επαγγελματική εξουθένωση και περιοχή έδρας σχολείου	83
Πίνακας 47. Επαγγελματική εξουθένωση και θέση ευθύνης	84
Πίνακας 48. Σχέση αμοιβής δουλειάς	85
Πίνακας 49. Επαγγελματική ανέλιξη των συμμετεχόντων	85
Πίνακας 50. Ικανότητα διευθυντή στα σχολεία των συμμετεχόντων	86
Πίνακας 51. Οφέλη των συμμετεχόντων από τη δουλειά	86
Πίνακας 52. Αναγνώριση της δουλειάς των συμμετεχόντων	86
Πίνακας 53. Κανόνες στα σχολεία των συμμετεχόντων	87
Πίνακας 54. Συμπάθειες των συμμετεχόντων με συναδέλφους	87
Πίνακας 55. Νόημα της δουλειάς των συμμετεχόντων	88
Πίνακας 56. Επικοινωνία των συμμετεχόντων στο σχολείο που εργάζονται	88
Πίνακας 57. Αυξήσεις μισθών των συμμετεχόντων	88
Πίνακας 58. Άδικος διευθυντής με τους συμμετέχοντες	89
Πίνακας 59. Πλεονεκτήματα των συμμετεχόντων	89
Πίνακας 60. Αναγνώριση δουλειάς των συμμετεχόντων	90
Πίνακας 61. Παρακώλυση της δουλειάς των συμμετεχόντων από γραφειοκρατία	90
Πίνακας 62. Ανικανότητα των συναδέλφων των συμμετεχόντων	90
Πίνακας 63. Όσα κάνουν οι συμμετέχοντες στη δουλειά	91
Πίνακας 64. Ασάφεια των στόχων στη δουλειά των συμμετεχόντων	91
Πίνακας 65. Σχέση απολαβών- δουλειάς συμμετεχόντων	92
Πίνακας 66. Ενδιαφέρον διευθυντών για συναισθήματα των συμμετεχόντων	92
Πίνακας 67. Πλεονεκτήματα δουλειάς των συμμετεχόντων	92
Πίνακας 68. Απολαβές των συμμετεχόντων	93
Πίνακας 69. Διεκπεραίωση στη δουλειά των συμμετεχόντων	93
Πίνακας 70. Ευχάριστο κλίμα με συναδέλφους	93

Πίνακας 71. Πράγματα που αγνοούν οι συμμετέχοντες	94
Πίνακας 72. Υπερηφάνεια των συμμετεχόντων για τη δουλειά	94
Πίνακας 73. Προοπτικές αύξησης μισθού των συμμετεχόντων	95
Πίνακας 74. Πιθανά πλεονεκτήματα εκπαιδευτικών	95
Πίνακας 75. Οι συμμετέχοντες συμπαθούν τους διευθυντές των σχολείων τους	96
Πίνακας 76. Φόρτος γραφικής δουλειάς των συμμετεχόντων	96
Πίνακας 77. Μη αναγνωρίσιμες προσπάθειες των συμμετεχόντων	96
Πίνακας 78. Προοπτικές προαγωγής των συμμετεχόντων	97
Πίνακας 79. Καβγάδες στη δουλειά των συμμετεχόντων	97
Πίνακας 80. Ευχάριστη η δουλειά των συμμετεχόντων	98
Πίνακας 81. Διευκρινήσεις σχετικά με τις εργασίες των συμμετεχόντων	98
Πίνακας 82. Πριμοδότηση των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών	99
Πίνακας 83. Γρήγορη επαγγελματική εξέλιξη των συμμετεχόντων	99

Εισαγωγή

Η εργασία αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα του ατόμου, διότι μόνο μέσω αυτής καθίσταται εφικτή η επιβίωση, αλλά και η περαιτέρω ανάδειξη του ατόμου, και άρα η καταξίωση της κοινωνικής του υπόστασης. Το επάγγελμα του κάθε ανθρώπου δεν αποτελεί μόνο ή απλώς ένα μέσο για την εξασφάλιση οικονομικών εσόδων, αλλά είναι πολύ περισσότερο κομμάτι της ταυτότητάς του και επιτρέπει στο άτομο να αποκτήσει μια σεβαστή και αναγνωρίσιμη θέση στο κοινωνικό σύνολο. Το κάθε άτομο έχει επίγνωση πως με το επάγγελμά του προσφέρει κάτι ουσιαστικό για τους συνανθρώπους του, γνωρίζει πως έχει απέναντί τους ευθύνη, και διαμορφώνεται και ενισχύεται η κοινωνική του συνείδηση. Έτσι επέρχεται η επαγγελματική του ικανοποίηση και όπως έλεγε κι ο Θίοντορ Ρούσβελτ: «Με μεγάλη διαφορά, το καλύτερο έπαθλο που έχει να προσφέρει η ζωή είναι η ευκαιρία να δουλεύεις σκληρά σε μια δουλειά που αξίζει να την κάνεις».

Ωστόσο τα τελευταία χρόνια, οι οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές έχουν σημαντικές επιρροές στην εργασιακή μας ζωή, με άμεσες επιπτώσεις τόσο στη σωματική και ψυχική υγεία του ατόμου, όσο και στην εργασιακή του απόδοσή. Οι άνθρωποι στη συντριπτική τους

πλειοψηφία θεωρούν ότι η δουλειά τους και ο χώρος της εργασίας τους είναι η βασική πηγή του στρες, του θυμού και των απογοητεύσεων που βιώνουν στη ζωή τους.

Από τα πιο αγχωτικά επαγγέλματα στις μέρες μας είναι αυτό του εκπαιδευτικού. Δεν είναι τυχαίο που οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν το μεγαλύτερο ποσοστό σε σχέση με άλλα επαγγέλματα του συνδρόμου της «επαγγελματικής εξάντλησης» (burnout syndrome). Οφείλεται στην ένταση, στην ευθύνη και στη ματαίωση που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί και ότι βρίσκονται συνεχώς στο μικροσκόπιο, ότι δεν τους συγχωρείται το παραμικρό λάθος. Από την άλλη νιώθουν ότι πολλές φορές στοχοποιούνται και ότι κατηγορούνται για πράγματα για τα οποία εκείνοι δεν έχουν την παραμικρή ευθύνη.

Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία ένα ποσοστό περίπου 30% των εκπαιδευτικών όλων των βαθμίδων παρουσιάζει συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης (Antoniou et al., 2006). Για τα ελληνικά δεδομένα, οι έρευνες που έχουν διεξαχθεί αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών είναι λίγες. Σημαντικό είναι όμως πως τα γενικά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσής τους κυμαίνονται από μέτρια ως και χαμηλά εν συγκρίσει με άλλες χώρες (Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007. Platsidou & Agaliotis, 2008). Παράλληλα, σε συνάρτηση με την επαγγελματική εξουθένωση πολλοί ερευνητές διεθνώς, έχουν μελετήσει τις τελευταίες δεκαετίες και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών τόσο από το χώρο εργασίας του όσο και από το περιβάλλον και τις συνθήκες. Η επαγγελματική ικανοποίηση θα μπορούσε να θεωρηθεί ως στόχος εν τέλει, αφού επηρεάζει σημαντικά πολλές καθημερινές λειτουργίες της ζωής του ανθρώπου (Klassen & Chiu, 2010).

Λαμβάνοντας υπόψη ότι για να αποδώσει σωστά ο εκπαιδευτικός μέσα στην τάξη πρέπει να έχει και την κατάλληλη ψυχολογία αλλά και τις κοινωνικοοικονομικές μεταβολές που βιώνει στην καθημερινή του ζωή, η παρούσα έρευνα έχει ως σκοπό τη διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης των Ελλήνων εκπαιδευτικών. Στόχος της έρευνας αυτής είναι να επικαιροποιήσει παλαιότερα ευρήματα καθώς επίσης και να δώσει μια πλήρη εικόνα για τα σημερινά δεδομένα. Τα ερευνητικά ερωτήματα που θα γίνει προσπάθεια να απαντηθούν είναι:

- Πότε οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται επαγγελματικά ικανοποιημένοι;
- Διαφοροποιείται η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών σε σχέση με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά;
- Ποιες είναι οι συνέπειες της εξουθένωσης;

Η συγκεκριμένη μελέτη αποτελείται από δύο μέρη, το θεωρητικό και το ερευνητικό. Πιο συγκεκριμένα, στο πρώτο μέρος το οποίο απαρτίζουν τρία κεφάλαια ερευνάται το θεωρητικό υπόβαθρο της έρευνας αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση σύμφωνα με όσα έχουν ερευνηθεί τα προηγούμενα χρόνια. Αρχικά, γίνεται ιστορική αναδρομή και αποσαφηνίζεται ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση», αναλύονται τα θεωρητικά μοντέλα και οι θεωρητικές προσεγγίσεις. Επίσης, αναφέρονται οι παράγοντες που συμβάλουν στην επαγγελματική εξουθένωση και εξετάζονται τα συμπτώματα και οι επιπτώσεις της, καθώς και τα μέτρα προφύλαξης και αντιμετώπισης. Στο δεύτερο κεφάλαιο του πρώτου μέρους της μελέτης αυτής, γίνεται ιστορική αναδρομή και παρουσιάζεται ο όρος «επαγγελματική ικανοποίηση», καθώς επίσης αναλύονται τα θεωρητικά μοντέλα και οι θεωρητικές προσεγγίσεις. Επίσης, αναφέρονται οι παράγοντες που συμβάλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων, οι επιπτώσεις έλλειψής της και οι τρόποι αξιολόγησής της. Τέλος, στο τρίτο κεφάλαιο αναφέρονται έρευνες από τη διεθνή και την ελληνική βιβλιογραφία σχετικές αποκλειστικά με την επαγγελματική ικανοποίηση και εξουθένωση των Ελλήνων εκπαιδευτικών και του εξωτερικού.

Το δεύτερο μέρος αποτελεί το ερευνητικό τμήμα της μελέτης. Εκεί συζητούνται ο σκοπός της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα και οι ερευνητικές υποθέσεις. Στη συνέχεια υπάρχει η μεθοδολογική προσέγγιση της έρευνας, όπου αναφέρονται το δείγμα της έρευνας, το μέσο συλλογής των δεδομένων και η περιγραφή της ερευνητικής διαδικασίας. Στο επόμενο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας, ενώ στο τελευταίο παρουσιάζεται η συζήτηση, η οποία ξεκινά με μια σύντομη περίληψη των αποτελεσμάτων, συνεχίζει με τα συμπεράσματα και ακολουθούν οι περιορισμοί της έρευνας. Η εργασία κλείνει με την παρουσίαση της βιβλιογραφίας και του ερωτηματολογίου.

ΜΕΡΟΣ Α

1. Η επαγγελματική εξουθένωση

1.1 Ιστορική αναδρομή και ορισμοί

Ο ορισμός ενός συνδρόμου δεν είναι κάτι εύκολο καθώς πρέπει να περιγραφεί όσο το δυνατόν περιεκτικότερα και με λιγότερες λέξεις. Παρότι σήμερα δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός για το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, συχνά αυτό ορίζεται ως η σωματική και ψυχολογική κατάρρευση η οποία προκαλείται από τον επαγγελματικό τρόπο ζωής (Δουζένης,2014).

Το σύνδρομο αυτό έχει απασχολήσει αρκετούς επιστήμονες υγείας και έχουν διατυπωθεί μέσα στο πέρασμα του χρόνου διάφορες θεωρίες για αυτό. Ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» (burnout) χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον Freudenberger το 1974 για να περιγράψει μια κατάσταση εξάντλησης των επαγγελματιών ψυχικής υγείας στο εργασιακό τους περιβάλλον. Καθόρισε την κατάσταση αυτή ως «αδυναμία για επίδοση, ή εξουθένωση λόγω υπερβολικών απαιτήσεων που αφορούν την ενέργεια, τη δύναμη ή τις δυνατότητες». Το άτομο γίνεται άκαμπτο, ξεροκέφαλο και ανελαστικό, εμποδίζει την πρόοδο και τις δομικές αλλαγές επειδή οι αλλαγές αυτές απαιτούν προσπάθεια για προσαρμογή. Ο Freudenberger προτείνει ότι περισσότερο ευάλωτοι να αναπτύξουν επαγγελματική εξουθένωση είναι οι αφοσιωμένοι και οι απορροφημένοι από την εργασία τους, εκείνοι δηλαδή που αισθάνονται τόσο μια εσωτερική πίεση να προσφέρουν όσο και μια εξωτερική να αποδώσουν. Περιέγραψε τον «αφοσιωμένο εργαζόμενο» (dedicated) ο οποίος αναλαμβάνει υπερβολικά πολλή δουλειά, τον «υπερ-δεσμευμένο εργαζόμενο» (overcommitted) του οποίου η ζωή έξω από την εργασία δεν δίνει ικανοποίηση και τον «αυταρχικό εργαζόμενο» (authoritarian) ο οποίος νιώθει ότι κανείς άλλος εκτός απ αυτόν δε μπορεί να κάνει τη δουλειά με την ίδια αποτελεσματικότητα (Freudenberger, 1975).

Άλλοι συγγραφείς περιγράφουν την επαγγελματική εξουθένωση ως την «προοδευτική απώλεια του ιδεαλισμού, της ενέργειας και του σκοπού, η οποία βιώνεται από ανθρώπους που εργάζονται σε επαγγέλματα προσφοράς, ως αποτέλεσμα της εργασίας τους» (Sturgess et al, 1983). Οι Brezniak και Ben Ya'ir (1989) πιστεύουν ότι οφείλεται στην ανισορροπία μεταξύ των δυνατοτήτων, των αξιών, των προσδοκιών και των απαιτήσεων του περιβάλλοντος.

Η Maslach (1976 and 1982) έδωσε τον πιο περιεκτικό ίσως ορισμό περιλαμβάνοντας τόσο τη σωματική όσο και την ψυχική και νοητική εξουθένωση η οποία παρατηρείται σε κάθε επαγγελματία που η δουλειά του απαιτεί τη συνεχή επαφή με άλλους ανθρώπους. Η Maslach πρότεινε ότι το σύνδρομο αυτό δεν εμφανίζεται ξαφνικά αλλά είναι το αποτέλεσμα παρατεταμένης εργασίας υπό πίεση. Σύμφωνα με τους Maslach και Jackson (1986), υπάρχουν τρεις διαστάσεις που περιγράφουν το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης: Η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση και η πτώση των προσωπικών επιτευγμάτων. Στην πορεία της ανάπτυξης της επαγγελματικής εξουθένωσης, η συναισθηματική εξάντληση εμφανίζεται πρώτη. Αυτό σημαίνει ότι ο εργαζόμενος νιώθει κουρασμένος από τη δουλειά του και δεν έχει ψυχολογική δύναμη να επενδύσει σ' αυτήν. Αυτό ακολουθείται από μια προσπάθεια να αμυνθεί και να προστατεύσει τον εαυτό του μονώνοντας τα συναισθήματά του και αναπτύσσοντας απρόσωπες σχέσεις με συναδέλφους και ασθενείς σε μια προσπάθεια να αποφύγει την πίεση. Αυτός ο μηχανισμός είναι γενικά

αναποτελεσματικός και οδηγεί στην τελική φάση της εξουθένωσης που είναι η πτώση της απόδοσης στη δουλειά. Το φαινόμενο αυτό εμφανίζεται ιδιαίτερα σε άτομα των οποίων επίκεντρο εργασίας είναι ο άνθρωπος (Σαλμάν & Πλατσίδου, 2011).

Ο Cherniss περιγράφει την επαγγελματική εξουθένωση ως την «αρρώστεια των υπεραφοσιωμένων», αφού το άτομο απομακρύνεται ψυχολογικά από την εργασία του και τις αρνητικές αλλαγές που βιώνει λόγω των υπερβολικών απαιτήσεων (Rajesh & Suganthi, 2013). Σύμφωνα με το μοντέλο του, ο φόρτος εργασίας, ο κακός προσανατολισμός, η έλλειψη της διέγερσης, η κοινωνική απομόνωση και οι εργασιακές απαιτήσεις οδηγούν τον εργαζόμενο σε πηγές άγχους.

Η Pines (1993) υποστηρίζει ότι η επαγγελματική εξουθένωση συνδέεται με την ανάγκη του ανθρώπου και πως ότι κάνει είναι χρήσιμο ή έχει κάποια σημασία. Οι άνθρωποι προσπαθούν να βρουν, μέσα από την επιτυχία στη δουλειά τους, νόημα στη ζωή τους με κίνδυνο όμως να αποτύχουν να εξουθενωθούν επαγγελματικά. 14 χρόνια πριν (1979) οι Spaniol & Caputo χώρισαν τις εκφάνσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης σε οργανωσιακές και προσωπικές. Οι προσωπικές εκφάνσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης περιλαμβάνουν τόσο σωματικά όσο και ψυχολογικά συμπτώματα. Στα σωματικά συμπτώματα αναφέρονται ενδεικτικά η κόπωση, η ζαλάδα, τα καρδιακά νοσήματα, ενώ στα ψυχολογικά συμπτώματα εντάσσεται η κατάθλιψη, ο θυμός, η συναισθηματική αστάθεια, τα συναισθήματα ενοχής και αποξένωσης, η τάση να ασκεί κανείς έντονη κριτική στους άλλους κ.ά.. Οι οργανωσιακές εκφάνσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης εκφράζονται συχνά με απουσία του εργαζομένου από τη δουλειά, χαμηλά επίπεδα ενθουσιασμού, κακή επαγγελματική απόδοση, αποτυχία στην επικοινωνία, ανεπαρκή ανατροφοδότηση, περιορισμό στη σκέψη και τέλος έλλειψη βούλησης για καινούριες ιδέες.

Οι Ross & Altmaier (1994) περιγράφουν την επαγγελματική εξουθένωση ως διαδικασία στην οποία οι εργαζόμενοι καταλήγουν να αλλάζουν συμπεριφορά. Οι Pines & Aronson (1988) επικέντρωσαν την προσοχή τους στο βασικό παράγοντα, που κατά τη γνώμη τους ήταν η εξάντληση (σωματική και ψυχική). Δημιούργησαν έτσι μια θεωρητική βάση για να στηρίξουν τον ορισμό τους που αναφερόταν στη φυσική, συναισθηματική και πνευματική εξάντληση. Τα αισθήματα ανημποριάς, απόγνωσης και αδυναμίας μπορούν να οδηγήσουν σε αισθήματα κόπωσης και χαμηλής ενέργειας όπως και σε αρνητική στάση απέναντι στον εαυτό, την εργασία και τη ζωή.

Ο όρος «επαγγελματική εξουθένωση» (burnout) δεν είναι συνώνυμος του όρου «εργασιακή πίεση» (job stress), «κόπωση» (fatigue), «αποξένωση» (alienation) ή «κατάθλιψη» (depression) παρόλο που η κατάχρηση του όρου τις τελευταίες δεκαετίες οδήγησε σε

σύγχυση όρων και ορισμών. Η επαγγελματική εξουθένωση φαίνεται ότι προκαλείται από δυσανάλογα υψηλή προσπάθεια (με επένδυση σε χρόνο και συναισθηματική εμπλοκή), και χαμηλή ικανοποίηση (αρνητικά αποτελέσματα) σε συνδυασμό με πιεστικές εργασιακές συνθήκες (υψηλές απαιτήσεις). Επηρεάζει κυρίως τους νοσηλευτές, γιατρούς, κοινωνικούς λειτουργούς, εκπαιδευτικούς και άλλα παρόμοια επαγγέλματα.

1.2 Θεωρητικά μοντέλα επαγγελματικής εξουθένωσης

Παρατηρούνται τις τελευταίες δεκαετίες πολυάριθμες έρευνες και δημοσιεύσεις αναφορικά με το Burnout. Διαπιστώνει κανείς μια συναίνεση ως προς την συμπτωματοκεντρική προσέγγιση του ατόμου ή του πλαισίου, αποσπασμένα από το κοινωνικο-πολιτικό περιβάλλον. Τέσσερις είναι οι κυριότερες προσεγγίσεις:

- 1) Το μοντέλο της Maslach (Maslach & Jackson, 1981), γνωστό και ως «μοντέλο των τριών διαστάσεων», δηλαδή της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και της αδυναμίας προσφοράς.
- Συναισθηματική εξάντληση: Αναφέρεται στο αίσθημα ψυχικής κόπωσης του επαγγελματία, ο οποίος δεν διαθέτει πλέον την απαιτούμενη ενέργεια και διάθεση ώστε να επενδύσει συναισθηματικά στη δουλειά του. Η συναισθηματική εξάντληση είναι το πρόδρομο σύμπτωμα του burnout και ξεκινά με μια συναισθηματική υπερφόρτιση. Ο εργαζόμενος μπορεί να νιώθει πως ξεπερνά τις συναισθηματικές του αντοχές, καθώς κατακλύζεται από τις απαιτήσεις των μαθητών/γονέων/συναδέλφων ή από τις απαιτήσεις της ίδιας της εργασίας. Έτσι, αρχίζει να αντιλαμβάνεται ότι η εργασία αυτή καθαυτή ασκεί καταστρεπτική επίδραση στην ατομική του προσωπικότητα. Ένα κοινό σύμπτωμα είναι να βλέπει με δέος την προοπτική ότι την επόμενη ημέρα θα πρέπει να ξαναπάει στη δουλειά του (Καντάς, 1995). Οι ενδείξεις αυτές επισημαίνουν ότι οι εργαζόμενοι έχουν οροθετημένα ψυχολογικά και συναισθηματικά αποθέματα. Είναι επόμενο λοιπόν, αν εγκατασταθεί η συναισθηματική εξάντληση, ο εργαζόμενος να νιώθει αδύναμος στο να προσφέρει στους μαθητές του. Πιθανόν λοιπόν να διαμορφώνει μια τέτοια επαφή με τους μαθητές, η οποία να συνίσταται σε πολύ χαμηλά επίπεδα προσφοράς και αυτοδιάθεσης. Η συνθήκη αυτή θα οδηγήσει προοδευτικά τον εργαζόμενο σε απομάκρυνση από τους μαθητές του, η οποία σταδιακά θα σημάνει και την απομάκρυνση (φυσική ή συναισθηματική) από την ίδια του την εργασία.. Η Maslach ισχυρίζεται ότι οι απαιτήσεις της εργασίας οδηγούν σε συναισθηματική εξάντληση, που με τη σειρά της οδηγεί στην αποπροσωποποίηση ως μηχανισμό αντιμετώπισης της ψυχολογικής αυτής δυσφορίας.

- **Αποπροσωποποίηση:** Η παράμετρος αυτή ορίζει ότι, καθώς ο εργαζόμενος όλο και περισσότερο «ξεκόβει» με τις απαιτήσεις των μαθητών/γονέων, αναπτύσσει τελικά μια απρόσωπη σχέση ή απομακρύνεται εντελώς από αυτούς. Η αντιμετώπιση των αποδεκτών των υπηρεσιών του κυμαίνεται πλέον από αρνητική έως κυνική, σαν να πρόκειται για αντικείμενα. Κατά τους Lee και Ashforth, η συναισθηματική εξάντληση οδηγεί στην αποπροσωποποίηση και στη συνέχεια τα αποτελέσματα αυτά δημιουργούν στο άτομο αισθήματα αποτυχίας και μειωμένης επίτευξης στόχων (Lee&Ashforth,1996).
- **Αδυναμία προσφοράς:** Αναφέρεται στην τάση του ατόμου να κάνει αρνητική αξιολόγηση του εαυτού του, ιδίως όσον αφορά την εργασία του με τους αποδέκτες των υπηρεσιών του. Η έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων εκδηλώνεται με τη μείωση της απόδοσής του, την έλλειψη ικανοποίησης από τη δουλειά του και την παραίτησή του από την προσπάθεια χειρισμού των προβλημάτων των αρρώστων. Αποτέλεσμα αυτών είναι να μην μπορεί να αντεπεξέλθει στην πίεση του εργασιακού χώρου. Οι ενδείξεις, στο σημείο αυτό, των μειωμένων ψυχικών αποθεμάτων δημιουργούν ένα γενικότερο αίσθημα δυστυχίας και δυσαρέσκειας, όσον αφορά τα αποτελέσματα της εργασίας του.

2) Το μοντέλο των Edelmich & Brodsky (Edelmich J., Brodsky A. ,1980) οι οποίοι καταγράφουν την εξουθένωση ως διαδικασία που αποτελείται από τις φάσεις του ενθουσιασμού, της αδράνειας, της ματαίωσης και της απάθειας.

- **Ενθουσιασμός:** Στην αρχή της καριέρας του, ο εργαζόμενος νιώθει ενθουσιασμό, καθώς ξεκινά με υψηλούς στόχους και προσδοκίες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα το άτομο να αφιερώνεται ολοκληρωτικά στην εργασία του. Ύστερα όμως, διαπιστώνει ότι το έργο που παράγει δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του και επομένως το άτομο απογοητεύεται (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 2012).
- **Αμφιβολία και αδράνεια :** Καθώς διαπιστώνει ότι το έργο που παράγει δεν ανταποκρίνεται ούτε στις προσδοκίες ούτε στις ανάγκες του, απογοητεύεται. Αναζητώντας τις αιτίες που προκάλεσαν την απογοήτευση, κατηγορεί τον εαυτό του για αποτυχία. Παράλληλα, αρχίζει να μην είναι ευχαριστημένος από πράγματα που στην αρχή δεν τον απασχολούσαν, όπως ο μισθός, το ωράριο εργασίας και οι σχέσεις με τους συναδέλφους και να συνειδητοποιεί ότι η εργασία του δεν είναι η ιδανική για την κάλυψη των προσωπικών του κενών.
- **Απογοήτευση και ματαίωση:** Ως αποτέλεσμα της παραπάνω φάσης εμφανίζεται η φάση της απογοήτευσης και της ματαίωσης. Σε αυτό το στάδιο το άτομο καθώς βλέπει ότι όλες οι προσπάθειες του δεν έχουν τελικά τα αναμενόμενα αποτελέσματα, αισθάνεται απογοήτευση και ματαίωση. Έτσι ο εργαζόμενος οδηγείται σε αδιέξοδο και για να ξεφύγει πιστεύει ότι θα πρέπει είτε να αναθεωρήσει τις προσδοκίες του, είτε να απομακρυνθεί από τον χώρο εργασίας, καθώς από αυτόν δημιουργήθηκε το άγχος που νιώθει (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 2012).

- *Απάθεια*: Στο τελευταίο στάδιο ο εργαζόμενος πλέον νιώθει απάθεια. Έτσι, το άτομο εργάζεται μόνο για βιοποριστικούς λόγους, δεν συνεργάζεται και δεν δείχνει υπευθυνότητα, ενώ παράλληλα προσπαθεί να καταπολεμήσει όλα εκείνα τα δυσάρεστα συναισθήματα που αναφέρθηκαν παραπάνω είτε για τον ίδιο του τον εαυτό είτε για το επάγγελμα του (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 2012).

3) Το μοντέλο του Cherniss (Cherniss, C., 1980), που αναφέρεται σε μια διαδραστική κατάσταση όπου παρατηρείται στο άτομο το εργασιακό άγχος, η εξάντληση και η απάθεια.

- Στο στάδιο του εργασιακού άγχους υπάρχει αναστάτωση του ατόμου από τη διατάραξη των απαιτούμενων και διαθέσιμων πόρων. Όταν οι πόροι είναι λιγότεροι για να ικανοποιήσουν τους προσωπικούς στόχους και τις επαγγελματικές απαιτήσεις του εργαζομένου, αυτός μπορεί να οδηγηθεί σε επαγγελματική εξουθένωση.
- Το στάδιο της εξάντλησης αφορά στη συγκινησιακή ανταπόκριση στην προηγούμενη φάση της διατάραξης της ισορροπίας και η οποία εκδηλώνεται με τη μορφή κόπωσης, στρες, συναισθηματικής εξάντλησης, έλλειψης ενδιαφέροντος. Ο εργασιακός χώρος αποτελεί πηγή εξάντλησης, με την προσοχή του να στρέφεται σε γραφειοκρατικές πτυχές παρά σε κλινικές παραμέτρους. Ο εργαζόμενος στον εργασιακό του χώρο βρίσκεται σε διαρκή ένταση, την οποία αν δεν καταφέρει να διαχειρισθεί κατάλληλα, μπορεί να οδηγηθεί σε παραίτηση.
- Στο στάδιο της «αμυντικής κατάληξης» πραγματοποιούνται αλλαγές στη στάση και τη συμπεριφορά του εργαζόμενου, ο οποίος εκδηλώνει κυνισμό και απάθεια για τους άλλους. Οι αλλαγές αυτές έχουν ως αποτέλεσμα τη μείωση των σωματικών και ψυχολογικών, με μόνη ελπίδα την επαγγελματική επιβίωση του εργαζόμενου.

4) Το μοντέλο των Pines & Aronson, (Pines, A. & Aronson, E. 1988), οι οποίοι διευρύνουν τους τομείς επαγγελματικής εξουθένωσης εκτός από τον τομέα της υγείας και σε άλλους τομείς όπως οι οικογενειακές σχέσεις (Pines & Aronson, 1996) και οι πολιτικές συγκρούσεις (Pines, 1993). Η μέτρηση που εφαρμόζει η Pines (Burnout Measure) απομακρύνεται από την αρχική θεώρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης ως συνδρόμου που συν-εμφανίζεται με συμπτώματα απελπισίας, απόγνωσης και μειωμένης αυτοπεποίθησης και αντιμετωπίζει την επαγγελματική εξουθένωση ως μονοδιάστατη έννοια που αξιολογείται από μία μόνο κλίμακα που δίνει μια συνολική βαθμολογία.

1.3 Αιτιολογικοί παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης

Οι παράγοντες που επηρεάζουν και συμβάλουν στην ανάπτυξη του επιπέδου της Ε.Ε. ποικίλουν από έρευνα σε έρευνα. Ωστόσο, μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε περιβαλλοντικούς που σχετίζονται κυρίως με το περιβάλλον εργασίας, τους ατομικούς που σχετίζονται περισσότερο με τον επαγγελματία ως προσωπικότητα και στους

αποκαλούμενους δημογραφικούς που ενσωματώνουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων:

Περιβαλλοντικοί/οργανωτικοί παράγοντες: Σε αυτήν την κατηγορία ανήκουν παράγοντες όπως η ασάφεια/σύγκρουση των ρόλων των εργαζομένων, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας-έλλειψη προσωπικού, το εξαντλητικό ωράριο, η έλλειψη ελέγχου στη λήψη αποφάσεων, η έλλειψη επιβράβευσης, η έλλειψη ψυχολογικής στήριξης των εργαζομένων, η απουσία κινήτρων και οι μη ικανοποιητικές απολαβές.

- Υπερβολικός φόρτος εργασίας: Αναφέρεται ως μία κατάσταση στην οποία η επαγγελματική εξουθένωση είναι το αποτέλεσμα ενός απαιτητικού εργασιακού περιβάλλοντος με εξοντωτικούς ρυθμούς. Εξαιτίας της οικονομικής πίεσης, μερικοί εργοδότες απαιτούν από τους εργαζομένους να δουλεύουν περισσότερες ώρες, ενίοτε για λιγότερα χρήματα. Η σύγχρονη τεχνολογία κρατάει κάποιους σε συνεχή επαφή με την εργασία τους, πράγμα που τους δυσκολεύει να διαχωρίσουν τη δουλειά από την ιδιωτική τους ζωή.
- Η έλλειψη ελέγχου στη λήψη αποφάσεων: Αφαιρώντας το προνόμιο από τους εργαζόμενους να λαμβάνουν αποφάσεις μέσα στο πλαίσιο που τους επιτρέπει ο οργανισμός, χάνεται το κίνητρο της αποδοτικότητας και κατά συνέπεια της αποτελεσματικότητας. Επίσης, το χαοτικό περιβάλλον όπου δεν είναι ξεκάθαρος ο έλεγχος εξουθενώνει τους εργαζόμενους (Smith, 1982).
- Έλλειψη ψυχολογικής στήριξης: Συνήθως παίρνει τη μορφή της οργανωμένης ψυχολογικής επίθεσης. Σχεδιάζεται και κατευθύνεται από την ίδια την διοίκηση της επιχείρησης ή του οργανισμού, τους συνεργάτες ή τους ειδικούς φορείς. Στρέφεται κατά ενός εργαζόμενου ή περισσότερων. Διαταράσσεται έτσι η ψυχική υγεία του εργαζομένου (ψυχοσωματικά συμπτώματα, συναισθηματική απόσυρση, κόπωση) μειώνοντας την παραγωγικότητά του.
- Ασάφεια/σύγκρουση ρόλων: Η σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων θεωρούνται σημαντικά αίτια του εργασιακού stress και της μειωμένης επαγγελματικής επίδοσης. Η ασάφεια ρόλου σχετίζεται με την αβεβαιότητα που βιώνει ο εργαζόμενος όταν δε γνωρίζει ποιες είναι οι απαιτήσεις της εργασίας του και τον τρόπο άσκησης των καθηκόντων του (Koustelios&Koustelidou, 1998). Ασάφεια ρόλων υφίσταται όταν ο εργαζόμενος δεν έχει μια ξεκάθαρη εικόνα σχετικά με τους στόχους, τον σκοπό και τις ευθύνες του, ενώ ταυτόχρονα έχει συναίσθηση αυτής της αβεβαιότητάς του (Arnold&Cooper&Robertson, 1995). Έρευνες έχουν δείξει, ότι, μεταξύ των αιτιών της επαγγελματικής εξουθένωσης, η σύγκρουση και η ασάφεια των ρόλων μοιάζουν να επιφέρουν τις σημαντικότερες επιπτώσεις (Schaufeli, & Peters, 2000).

Σύγκρουση ρόλων υφίσταται όταν η δράση ενός προσώπου ή μιας ομάδας αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την επιθυμητή δράση άλλου προσώπου ή ομάδας. Συνήθως εκδηλώνεται ως διαφωνία μεταξύ δύο ή περισσότερων πλευρών, σχετικά με τον καλύτερο

τρόπο επίτευξης των στόχων του οργανισμού. Ο εργαζόμενος βιώνει τη σύγκρουση ρόλων όταν υπάρχουν αντιφατικές απαιτήσεις από αυτόν, όταν δίδονται εντολές που η υλοποίησή τους παραβιάζει τις προσωπικές του αξίες ή όταν πολλές απαιτήσεις απευθύνονται σε έναν εργαζόμενο ταυτόχρονα (Pettinger, 1996).

- **Απουσία κινήτρων:** Καταναλώνοντας μεγάλη ποσά ενέργειας οι εργαζόμενοι εξασθενούν και αισθάνονται πολύ κουρασμένοι. Αυτό προκαλεί την απώλεια της εμπιστοσύνης προς τον εαυτό τους. Ο συνδυασμός της κόπωσης, του μειωμένου αποτελέσματος και η πιθανή συνειδητοποίηση της δυσκολίας να εκτελέσουν αυτό που πρέπει, τούς κάνει να θέλουν να εγκαταλείψουν.

Ατομικοί παράγοντες: Πρόκειται για παράγοντες που ανήκουν και συσχετίζονται περισσότερο με τον επαγγελματία ως άτομο και ως προσωπικότητα όπως η αίσθηση ελέγχου και τα αποθέματα που αισθάνεται ότι έχει, βιολογικοί παράγοντες, ο τρόπος αντιμετώπισης του άγχους, οι προσδοκίες του ατόμου από την εργασία του, ο μισθός, ο λόγος που επιλέχθηκε το συγκεκριμένο επάγγελμα και άλλα. Σημαντικό ρόλο έχει η έγκαιρη διάγνωση των συμπτωμάτων, τα οποία δεν πρέπει να αγνοούνται (Chang, 2009). Επίσης, άτομα τα οποία παρουσιάζουν χαρακτηριστικά όπως χαμηλά επίπεδα ανθεκτικότητας, χαμηλή αυτοεκτίμηση, εξωτερική πηγή ελέγχου, δηλαδή αποδίδουν γεγονότα στους άλλους ή στην τύχη, όπως επίσης εργαζόμενοι, οι οποίοι υιοθετούν παθητικές και αποφευκτές στρατηγικές για να αντιμετωπίσουν στρεσογόνες καταστάσεις, είναι πιο πιθανό να παρουσιάσουν υψηλά ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Δημογραφικοί παράγοντες: Το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο και τα χρόνια προϋπηρεσίας επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση. Οι νέοι σε ηλικία και ανύπαντροι εργαζόμενοι εμφανίζονται πιο επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση (Καντάς, 1998). Η διάψευση των προσδοκιών στους νέους συνιστά την κύρια αιτία. Με την πάροδο του χρόνου, το άτομο προσαρμόζεται, τουλάχιστον όσον αφορά στη συναισθηματική εξάντληση και το αίσθημα αποτυχίας.

Όσο αφορά στον παράγοντα φύλο, οι Maslach & Jackson (1981), συμπέραναν πως σε όλα τα επαγγέλματα οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερη συναισθηματική κόπωση από τους άντρες. Με αυτό το συμπέρασμα συμφώνησαν κι άλλες έρευνες οι οποίες αναφέρουν πως οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης από τους άνδρες (Sari, 2010). Τέλος, σύγχρονες έρευνες έδειξαν πως η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζει σημαντική συσχέτιση με τη διάσταση της εσωστρέφειας του ατόμου καθώς επίσης και με την κατάθλιψη και το άγχος ως χαρακτηριστικά της προσωπικότητας (Papastyliannou, Kalia & Plychronopoulos, 2009).

1.4 Συμπτώματα και επιπτώσεις επαγγελματικής εξουθένωσης

Η επαγγελματική εξουθένωση θεωρείται ένα σύνδρομο το οποίο περιλαμβάνει ένα σύνολο συμπτωμάτων που τείνουν να εμφανίζονται μαζί (Paine, 1980). Ο όρος «σύνδρομο» υποδηλώνει ότι η ύπαρξη του ενός συμπτώματος αυξάνει την πιθανότητα να εμφανιστούν και τα υπόλοιπα (Burisch, 1989). Μετά από 25 και πλέον χρόνια έρευνας, έχουν αναφερθεί διάφορα συμπτώματα, γεγονός που αφενός τονίζει την έλλειψη μιας σαφούς εικόνας για την εννοιολογική κατασκευή της επαγγελματικής εξουθένωσης, και αφετέρου αναδεικνύει την ποικιλομορφία της, δεδομένου ότι μπορεί να βιωθεί εντελώς διαφορετικά από το κάθε άτομο (Kahill, 1988).

Διάφοροι επιστήμονες έχουν προτείνει διαφορετικές κατηγοριοποιήσεις των συμπτωμάτων της επαγγελματικής εξουθένωσης, ανάλογα με τη θεωρητική τους προσέγγιση και το λειτουργικό ορισμό που διατυπώνουν για το φαινόμενο (Buunk & Schaufeli, 1993). Σε αυτές τις κατηγοριοποιήσεις, εκτός από τις διαφορές, παρουσιάζονται και ομοιότητες που επιτρέπουν τη διαμόρφωση μιας σφαιρικής εικόνας του συνδρόμου. Βάσει αυτών των ομοιοτήτων, η σχετική βιβλιογραφία συντείνει στο συμπέρασμα ότι η επαγγελματική εξουθένωση **σχετίζεται με:**

- 1) τα **ψυχοσωματικά** και **σωματικά συμπτώματα** (όπως είναι για παράδειγμα, οι διαταραχές ύπνου και διατροφής, οι πονοκέφαλοι, τα στομαχικά έλκη και οι καρδιακές ασθένειες). Τα συμπτώματα αυτά αποτελούν αντίδραση του οργανισμού του ατόμου στο χρόνιο στρες (Greenberg & Baron, 2000).
- 2) τα **συναισθηματικά συμπτώματα** (όπως είναι η κατάθλιψη, οι φοβίες, η ευερεθιστότητα και η επιθετικότητα)
- 3) τα **νοητικά συμπτώματα** (όπως είναι η χαμηλή αυτοεκτίμηση, το αίσθημα αποτυχίας και οι δυσκολίες αυτοσυγκέντρωσης)
- 4) διάφορες **αρνητικές μορφές συμπεριφοράς** (όπως είναι η αυξημένη κατανάλωση αλκοόλ, καφεΐνης ή νικοτίνης)
- 5) **διαταραγμένες διαπροσωπικές σχέσεις** (απομάκρυνση, απομόνωση του ατόμου από τους γύρω του), καθώς και με
- 6) **αρνητικές στάσεις απέναντι στην εργασία** (όπως είναι η αλλαγή επαγγέλματος ή την παραμονή στο ίδιο επάγγελμα με μειωμένη παραγωγικότητα).

Τα άτομα με επαγγελματική εξουθένωση δεν εμφανίζουν όλα τα προαναφερθέντα συμπτώματα. Παρόλο που κάθε άτομο μπορεί να βιώσει διαφορετικά το εν λόγω σύνδρομο,

οι ουσιώδεις διαστάσεις του, δηλαδή: 1) η σωματική εξάντληση, 2) η συναισθηματική εξάντληση (που αναφέρεται στη συναισθηματική υπερένταση και κατάπτωση που απορρέει από την εργασία), 3) η αποπροσωποποίηση (που αναφέρεται στην κυνική στάση που μπορεί να αναπτύξει ο εργαζόμενος για τα άτομα που είναι αποδέκτες των υπηρεσιών του), καθώς και 4) η μειωμένη προσωπική επίτευξη (που αναφέρεται σε αισθήματα χαμηλής επάρκειας, αποδοτικότητας και επαγγελματικής απόδοσης) πρέπει να εμφανίζονται, για να μιλήσουμε για επαγγελματική εξουθένωση.

Αξίζει στο σημείο αυτό να τονιστεί, πως η επαγγελματική εξουθένωση δεν εμφανίζεται ξαφνικά, ως συνέπεια για παράδειγμα μιας έντονης ψυχοπιεστικής κατάστασης, αλλά είναι αποτέλεσμα συσσωρευμένων πιέσεων στον εργασιακό χώρο (Farber & Miller, 1981). Οι πιέσεις αυτές με τη σειρά τους μπορούν να οδηγήσουν σε δυσπροσαρμοστικές αποκρίσεις αντιμετώπισης, καθώς και σε χαμηλή εργασιακή απόδοση. Κρίνεται, ακόμη, σκόπιμο να αναφερθεί ότι ένας συνδυασμός συγκεκριμένων εργασιακών συνθηκών οδηγεί, με τη μεσολάβηση συγκεκριμένων χαρακτηριστικών της προσωπικότητας του ατόμου, σ' αυτή την αρνητική ψυχολογική εμπειρία, που δεν είναι άλλη από το βίωμα της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Εκτενής έρευνα έχει διεξαχθεί, επίσης, στο πεδίο των **επιπτώσεων του εργασιακού στρες** στους εργαζομένους. Σύμφωνα, λοιπόν, με τους Barnett και Brennan (1995) (Βασιλάκη, Ε., Τριλίβα, Σ., & Μπεζεβέκης, Η. ,2001) , οι επιπτώσεις αυτές μπορούν να χωριστούν στις εξής κατηγορίες:

Προβλήματα σωματικής υγείας, όπως τα καρδιαγγειακά νοσήματα, τα αναπνευστικά προβλήματα, ο καρκίνος, οι διαταραχές του αναπαραγωγικού συστήματος, καθώς και οι δερματολογικές παθήσεις. Μάλιστα, αξίζει να σημειωθεί πως ο Russek (1962), μελέτησε 100 ασθενείς με στεφανιαία νόσο και διαπίστωσε ότι σε πολύ μεγάλο ποσοστό (91%) οι ασθενείς αυτοί δήλωσαν ότι πριν την εμφάνιση της νόσου βίωναν έντονο στρες και είχαν αυξημένες ευθύνες στη δουλειά τους.

Προβλήματα ψυχολογικής φύσης, όπως η κατάθλιψη, οι διαταραχές ύπνου, το έντονο άγχος, η νευρική κατάσταση, η αδυναμία συγκέντρωσης, η συναισθηματική εξουθένωση και η χαμηλή αυτοεκτίμηση ή άλλα προβλήματα που απορρέουν από τη σύγκρουση του ατόμου με τους σημαντικούς του άλλους (π.χ. την οικογένειά του) που προκαλούνται κυρίως λόγω της υπερβολικής έντασης του ατόμου στην καθημερινότητά του

Προβλήματα που εντοπίζονται στη συμπεριφορά, όπως είναι οι συχνές απουσίες από την εργασία, το αυξημένο κάπνισμα, η αυξημένη κατανάλωση αλκοόλ ή ψυχοδραστικών ουσιών

και φαρμάκων, καθώς και η επιθετική συμπεριφορά απέναντι σε συναδέλφους ή σε αποδέκτες των υπηρεσιών (Βασιλάκη, Ε., Τριλίβα, Σ., & Μπεζεβέκης, Η. ,2001).

Συμπερασματικά, υπάρχει μια πληθώρα ερευνητικών δεδομένων που καταδεικνύει ότι το στρες στον εργασιακό χώρο επιδρά αρνητικά όχι μόνο στην ποιότητα της εργασίας και το επίπεδο παραγωγικότητας, αλλά και στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων. Μάλιστα, η χρόνια έκθεση σε υψηλά επίπεδα στρες, καθώς και η συσσωρευμένη πίεση μπορούν να οδηγήσουν στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης («burnout») με πολύ δυσμενείς επιπτώσεις για την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων. Τα παραπάνω ερευνητικά δεδομένα θα ήταν θεμιτό να ληφθούν σοβαρά υπόψη τόσο από τους εργοδότες, όσο και από τους ίδιους τους εργαζομένους με βασικό στόχο την εξασφάλιση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος που θα οδηγήσει, με τη σειρά του, τόσο στη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας, όσο και στη διασφάλιση της ευημερίας των εργαζομένων, καθώς αυτοί αποτελούν τους πυλώνες παραγωγικότητας σ' έναν οργανισμό και, συνεπώς, η διανοητική, σωματική και ψυχική τους ισορροπία θα πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα.

1.5 Μέτρα προφύλαξης και αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης

Η αποφυγή και η μείωση του κινδύνου της επαγγελματικής εξουθένωσης επιτυγχάνεται με την πρόληψη και την άμεση αναγνώριση των συμπτωμάτων, πριν η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση και η αδράνεια εμφανιστούν.

Το πρωτοβάθμιο επίπεδο παρέμβασης αντιμετωπίζει το πρόβλημα από τη πλευρά της πρόληψης μέσω της μείωσης των στρεσογόνων παραγόντων, έτσι ώστε ο εργαζόμενος να έχει τη δυνατότητα ελέγχου της εργασίας του. Οι στρατηγικές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν περιλαμβάνουν (Καλαντζή,2007):

- Τον επανασχεδιασμό της εργασίας.
- Τον επανασχεδιασμό του οργανωσιακού περιβάλλοντος.
- Την καθιέρωση ελαστικών προγραμμάτων εργασίας.
- Την ενθάρρυνση συμμετοχής στη διοίκηση.
- Την συμπερίληψη του εργαζομένου στο σχεδιασμό προγραμμάτων.
- Την ανάλυση των εργασιακών ρόλων και τον καθορισμό στόχων.
- Την καθιέρωση δίκαιων εργασιακών πολιτικών.
- Τη δημιουργία συνεκτικών ομάδων.

Οι παρεμβάσεις αυτές στοχεύουν τόσο στην απομάκρυνση των στρεσογόνων παραγόντων από το εργασιακό περιβάλλον, όσο και στην προσπάθεια να επιτευχθεί ένας

επιτυχής συνδυασμός ανάμεσα στα επαγγελματικά καθήκοντα και τις ανάγκες του ατόμου, τις ικανότητες και τις φιλοδοξίες του.

Σε δευτεροβάθμια επίπεδο, η παρέμβαση επικεντρώνεται στη διαχείριση της εξουθένωσης που αισθάνεται ο εργαζόμενος, εμπλέκοντας τεχνικές επίγνωσης, άσκηση και εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Η εκπαίδευση αυτή περιλαμβάνει προγράμματα οργάνωσης και διαχείρισης του χρόνου, δεξιοτήτων για επίλυση προβλημάτων και συμβουλευτικής για την τροποποίηση της εργασιακής συμπεριφοράς και του τρόπου ζωής των εργαζομένων (Τριανταφύλλου,2013).

Τέλος, **το τρίτοβάθμιο επίπεδο** αφορά στον εντοπισμό των ατόμων που πάσχουν από το σύνδρομο και η λειτουργία ομάδων ψυχολογικής υποστήριξης. Αναφέρεται στις διαδικασίες ανάρρωσης, παροχής υπηρεσιών και συμβουλών, προκειμένου να επανενταχθούν και να επιστρέψουν στην εργασία. Στο στάδιο η έμφαση πρέπει να δίνεται (Αντωνίου,2006):

- Στην κατάρριψη των διαπροσωπικών εμποδίων.
- Στην υπέρβαση των προσκομμάτων στο πλαίσιο της ομαδικής συνεργασίας.
- Στην παροχή συμβουλευτικής με τη μορφή εντολών.
- Στην ενθάρρυνση του ατόμου να ακούει το πρόβλημά του και στην ενδυνάμωσή του να αναλάβει δράση.

Ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δοθεί και στα χαρακτηριστικά της **ανθεκτικότητας** απέναντι στην επαγγελματική εξουθένωση, στα οποία περιλαμβάνονται (Cox,2000):

- 1) *Ο προσωπικός έλεγχος*. Η αίσθηση του ατόμου ότι μπορεί να ελέγχει τις καταστάσεις και να τις επηρεάσει, έτσι ώστε να μην έχει την αίσθηση ότι όλα καθορίζονται από εξωτερικούς παράγοντες(τύχη, τρίτους).
- 2) *Η ενεργός συμμετοχή*. Η τάση των ατόμων να επενδύουν στην εργασία, να συμμετέχουν στα δρώμενα και να επιδιώκουν την επίλυση των προβλημάτων και όχι να παραμένουν θεατές.
- 3) *Η ευελιξία και η δεκτικότητα*. Η τάση των ατόμων να αντιλαμβάνονται τις δυσκολίες που προκύπτουν στον χώρο εργασίας περισσότερο ως προκλήσεις παρά ως απειλές και εμπόδια.
- 4) *Οι παράγοντες καταστάσεων*, όπως οι οικογενειακές και κοινωνικές σχέσεις, ο τρόπος ζωής, οι πολιτιστικές παραδόσεις, η οικονομική κατάσταση, η στάση ζωής, η δυνατότητα πρόσβασης σε δομές ψυχολογικής υποστήριξης κτλ.

Στην αντιμετώπιση του συνδρόμου burnout μπορούν να συμβάλλουν (Central and Eastern European Harm Reduction Network,2006):

- I. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων και γνώσεων.
- II. Η βελτίωση των εργασιακών συνθηκών.
- III. Η ανάπτυξη κινήτρων.
- IV. Η αλλαγή του τρόπου αμοιβής.
- V. Η κοινωνική προστασία.
- VI. Η ψυχολογική ενίσχυση(ενδυνάμωση, ενσυναίσθηση, αίσθηση της αποτελεσματικότητας).

VII. Ένα σύστημα ψυχολογικής αποφόρτισης από το άγχος μετά την εργασία.

VIII. Η βελτίωση της ψυχολογικής ατμόσφαιρας σε συλλογικό επίπεδο (χαλαρή, μη τυπική ατμόσφαιρα).

Τα μέτρα αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης περιλαμβάνουν παρεμβάσεις σε οργανωτικό και ατομικό επίπεδο.

Παρεμβάσεις σε οργανωτικό επίπεδο (Παπαδάτου&Αναγνωστόπουλος,1999; Αδάλη,2002):

- Θετική εργασιακή κουλτούρα, αλληλεπίδραση με εκτίμηση, αποδοχή και σεβασμό.
- Χαμηλός φόρτος εργασίας.
- Αποσαφήνιση του ρόλου, των καθηκόντων και των προσμονών του εργαζομένου.
- Συμμετοχή του εργαζομένου στη λήψη αποφάσεων που αφορούν στον κύκλο εργασιών.
- Δημοκρατική διοίκηση εν μέσω σθεναρής εργασίας.
- Παροχή διαλειμάτων και ειδικών αδειών.
- Λειτουργία ομάδων ψυχολογικής υποστήριξης, που δίνει την ευκαιρία για συζήτηση προσωπικών προβλημάτων.
- Δυνατότητα συνεχιζόμενης επιμόρφωσης και εκπαίδευσης.
- Παροχή υποστήριξης από τους ανώτερους σε δύσκολες καταστάσεις.
- Παρότρυνση στον εργαζόμενο να επιτύχει αποτέλεσμα χωρίς να χάνει την αυτοπεποίθησή του όταν αυτό δε συμβαίνει.
- Καλά κατανομημένες ευθύνες (π.χ. μη λήψη μεγαλύτερης ευθύνης από αυτή που μπορεί να αντέξει).
- Συμμετοχή σε σεμινάρια όπου υπάρχουν συνάντησης νέων ανθρώπων και εμπειριών.
- Επάρκεια πόρων (ικανοποιητικές απολαβές, ανατροφοδότηση προσωπικού).
- Εισαγωγή καινοτομιών στην εργασία, δημιουργία νέων προγραμμάτων και εφαρμογή.
- Περιοδικές συνεργασίες με συναδέλφους που διαφέρουν στον επαγγελματικό και προσωπικό τρόπο λειτουργίας.
- Ικανοποίηση κοινωνικής ζωής.

Παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο (Schaufeli&Enzmann,1998; Δημητρόπουλος & Φιλίππου,2006):

- Έγκαιρη αναγνώριση των συμπτωμάτων.
- Μεθόδευση-προσπάθεια να μην προκαλείται σύγχυση όταν δεν επιτυγχάνονται οι επαγγελματικοί στόχοι.
- Επανεκτίμηση των προσωπικών στόχων και προσδοκιών. Μη ρεαλιστικοί σκοποί και προσμονές, ενδέχεται να οδηγήσουν σε σύγχυση και σε έναρξη του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

- Αναγνώριση των στρατηγικών αντιμετώπισης που ενεργοποιεί ο εργαζόμενος απέναντι στο άγχος.
- Αναζήτηση βοήθειας σε δύσκολες καταστάσεις.
- Αναζήτηση συναισθηματικής υποστήριξης σε συνεργάτες, φίλους και ειδικούς.
- Σωστή διατροφή και επάρκεια ανάπαυσης.
- Προσωπική επιλογή της θέσης εργασίας ή αλλαγή χώρου εργασίας.
- Μη μεταφορά των εργασιακών προβλημάτων στο σπίτι ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
- Περιοδική εκπαίδευση στη διαχείριση του άγχους, την επικοινωνία και τη διαχείριση διαφωνιών και συγκρούσεων.
- Επαρκής και συχνή χρήση διαλειμμάτων.

Συμπερασματικά το σημαντικότερο βήμα για την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η αναγνώρισή της από τον ίδιο τον εργαζόμενο. Πολλοί εργαζόμενοι αναγνωρίζουν το πρόβλημά τους όταν είναι αργά και έχουν ήδη εκδηλώσει σημαντικά συμπτώματα και διαταραχές στην ψυχοσωματική τους υγεία. Είναι, λοιπόν, ιδιαίτερα σημαντικό τα άτομα να είναι σε θέση να αντιλαμβάνονται τα όριά τους και να ζητούν βοήθεια όταν δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στις πιεστικές συνθήκες της εργασίας τους. Είναι πολύ καλύτερο το σύνδρομο να προβλεφθεί πριν καν εμφανιστεί (Hogan & McKnight,2007).

2. Η επαγγελματική ικανοποίηση

2.1 Ιστορική αναδρομή και ορισμοί

Στην περίπτωση της εργασιακής επαγγελματικής ικανοποίησης παρ'όλο που δεν υπάρχει παγκόσμιος ορισμός της (Mumford, 1991), μπορεί να συλληφθεί σαν μια πολυδιάστατη έννοια , η οποία συμπεριλαμβάνει ένα σύνολο θετικών και αρνητικών συναισθημάτων μέσα απ τα οποία οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τη δουλειά τους (Davis and Newstrom, 1999). Συγκεκριμένα οι Churchill et al. (1974)προσδιορίζουν την επαγγελματική ικανοποίησης σύμφωνα με όλα τα χαρακτηριστικά της ίδιας της δουλειάς και του εργασιακού περιβάλλοντος το οποίο μπορεί να προσφέρει αμοιβές, εκπλήρωση, ικανοποίηση ή αντίστροφα , συναισθήματα οργής και δυσαρέσκειας.

Ο πιο πολυχρησιμοποιημένος ερευνητικός ορισμός για την εργασιακή ικανοποίηση προέρχεται από τον Locke (1976), ο οποίος την προσδιορίζει ως «μία ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση, η οποία προέρχεται από την αποτίμηση της εργασίας ή των

εργασιακών εμπειριών κάποιου εφ' όσον, παράλληλα, εκπληρώνονται οι επαγγελματικές του αξίες». Οι εν λόγω αξίες σχετίζονται με τον τρόπο δράσης του, με στόχο την απόκτηση και τη διατήρηση κάποιου πράγματος, θεωρούνται ως κάτι υποκειμενικό και σταθερό, ενώ ταξινομούνται κατά σημαντικότητα. Με τον ορισμό του Locke αναδεικνύεται η σημασία τόσο του συναισθήματος όσο και της γνώσης (της σκέψης). Όταν σκεφτόμαστε, έχουμε συναισθήματα γι' αυτά που σκεφτόμαστε. Αντιστρόφως, όταν αισθανόμαστε κάτι, σκεφτόμαστε αυτό που νιώθουμε.

Εκφραζόμενοι πιο άπλα (με συντομία), Spector (1997), Judge and Hulin (1993) and Judge and Watanabe (1993) παρουσιάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση σαν το βαθμό που το άτομο αισθάνεται ικανοποιημένο με τη δουλειά του, το οποίο έχει αντίκτυπο στην προσωπική του ευημερία και ακόμη στην ικανοποίηση απ τη ζωή του εργαζόμενου. Έρευνες έχουν δείξει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση από την μεριά των εργαζομένων φαίνεται να συνδέεται με: το μισθό και τις γενικότερες παροχές από την εργασία, το προφίλ των συνεργατών, το είδος της εποπτείας που ασκείται στον/στην εργαζόμενο/η, το περιβάλλον εργασίας, τις προοπτικές εξέλιξης και το αντικείμενο της θέσης εργασίας (Χατζηπαντελή,1999).

Η επαγγελματική ικανοποίηση δεν αποτελεί μία απλή έννοια, αλλά συνίσταται από πολλά επιμέρους στοιχεία. Ένας διαχωρισμός που γίνεται είναι ανάμεσα στην εσωγενή και την εξωγενή ικανοποίηση (Warr, 1987).

Η **εσωγενής** ικανοποίηση έχει σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας και αναφέρεται σε εκείνες τις όψεις της εργασίας που έχουν να κάνουν με αυτή καθεαυτή τη διεξαγωγή της, πχ. Ελευθερία επιλογών ως προς τον τρόπο επιτέλεσης του έργου, βαθμός υπευθυνότητας, ποικιλία δραστηριοτήτων, χρήση δεξιοτήτων κτλ.

Από την άλλη πλευρά η **εξωγενής** ικανοποίηση έχει σχέση με το περιέχον πλαίσιο, μέσα στο οποίο διεξάγεται η εργασία και αναφέρεται στις συνθήκες της εργασίας, τη διοίκηση, τα ωράρια, την ασφάλεια, τις αμοιβές κτλ. Ο διαχωρισμός αυτός έχει κάποια αντιστοιχία με την ιεράρχηση αναγκών κατά Maslow και με το διαχωρισμό του Herzberg σε παράγοντες κινήτρων και παράγοντες υγιεινής, στοιχεία που θα αναλύσουμε εκτενέστερα παρακάτω.

Έχουν γίνει πολλές μελέτες για το θέμα της επαγγελματικής ικανοποίησης. Σε πρώτη φάση η επαγγελματική ικανοποίηση απασχόλησε τον Fr. Taylor το 1912 με την έννοια της επίτευξης μέσα από την αυξημένη μισθολογική αποζημίωση των εργαζομένων. Αυτή ακριβώς την περίοδο, οι εργαζόμενοι υπολογίζονταν λιγότερο ως ανθρώπινες υπάρξεις και περισσότερο ως εργαλεία. Η εργοδοσία αποσκοπούσε στην εκμετάλλευση του ανθρώπινου

δυναμικού κατά τον αποτελεσματικότερο τρόπο. Σκοπός ήταν η αποτελεσματική διοίκηση κάτω από οποιοδήποτε κόστος ανθρώπινης προσπάθειας.

Με την εμφάνιση της βιομηχανικής προόδου σημειώνεται η πρώτη επιστημονική προσέγγιση στο θέμα της επαγγελματικής ικανοποίησης, δηλαδή το 1930. Οι στόχοι της βιομηχανικής παραγωγής άλλαξαν τον τρόπο αντιμετώπισης των εργαζομένων με αποτέλεσμα να αναγνωρίζονται και να υπολογίζονται ως οντότητες με πολλαπλές ανάγκες και αισθήματα. Η πρώτη επιστημονική μελέτη του Horrocks (1935) κατέληξε στο συμπέρασμα σύνδεσης της επαγγελματικής ικανοποίησης με τη ζωή γενικότερα, την ικανότητα προσαρμογής του ατόμου στις περιστάσεις της ζωής και τις δυνατότητες συνδέσμου με τους συνεργάτες του, τη φύση της εργασίας σε σχέση με τις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα και τη γενικότερη προετοιμασία για το επάγγελμα.

Στη συνέχεια, οι περίφημες μελέτες του Hawthorne έδωσαν νέες προοπτικές διερεύνησης του θέματος. Οι συγκεκριμένες προσεγγίσεις σκοπό είχαν να εξετάσουν την παραγωγικότητα σε σχέση με την εισαγωγή βελτιωμένων συνθηκών εργασίας και την επαυξημένη αμοιβή. Σύμφωνα με τον Mayo (1945) ως καθοριστικός παράγοντας στην ικανοποίηση διακρίθηκε ο βαθμός αλληλεπίδρασης της ομάδας. Η ποιότητα αυτής της σχέσης των ομάδων εργασίας ήταν πλέον σημαντικός προσδιοριστικός παράγοντας ικανοποίησης. Έτσι πρώτη φορά αναγνωρίζεται η σπουδαιότητα των κοινωνικών σχέσεων στο χώρο της εργασίας και διαπιστώνεται ο κατεξοχήν κοινωνικός χαρακτήρας του εργασιακού περιβάλλοντος όπου πρωταρχικό ρόλο ασκούν οι ανθρώπινες σχέσεις. Οι διαπιστώσεις των μελετών Hawthorne συνέπεσαν με τις παρατηρήσεις του Fr. Taylor δεκαετίες πριν, ότι δηλαδή οι εργαζόμενοι έχουν μνήμη και οι εκτιμήσεις που διατηρούν σύμφωνα με τις συνθήκες εργασίας επηρεάζουν τις αντιδράσεις τους. Ενώ παράλληλα, ο ρόλος των χρημάτων κρίνεται εξίσου σημαντικός στην κατηγορία των κινήτρων (Glenn, Taylor & Weaver, 1977). Οι μελέτες αυτές υπήρξαν οι πρώτες στο χώρο της βιομηχανίας που εξέτασαν το θέμα από ψυχολογικής πλευράς και συντέλεσαν στη διαμόρφωση των ερευνητικών τάσεων τις επόμενες δύο δεκαετίες.

Η πρώτη τεκμηριωμένη μελέτη ολοκληρώθηκε από τους Smith et al (1969). Διαπιστώνεται η ύπαρξη τριών αναγνωρισμένων σχολών ή ιστορικών τάσεων ενασχόλησης με την εργασιακή ικανοποίηση. Αυτές είναι η υλικοτεχνική, η οικονομική και των ανθρωπίνων σχέσεων.

■ Φυσική υλικοτεχνική σχολή. Ο συγκεκριμένος χώρος έδωσε έμφαση, στο ρόλο φυσικής διευθέτησης της εργασίας, τις φυσικές συνθήκες και την αμοιβή. Από τους βασικούς υποστηρικτές της αναφέρονται ο Taylor μαζί με άλλους ερευνητές του 1920.

■ Οικονομική σχολή. Εισηγητής του επιστημονικού τρόπου διοίκησης θεωρείται ο Fr. Taylor. Ο ίδιος μαζί με τους συνεργάτες του δημιούργησε την οικονομική σχολή το 1920 αντιμετωπίζοντας την εργασία με ορθολογικό τρόπο. Στόχος του ήταν η επιτυχία υψηλού επιπέδου εργασιακής παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας δια μέσου της αμοιβής. Το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης του εργαζομένου βασικά καθοριζόταν από το επίπεδο αμοιβής. Η σχολή παράλληλα ασχολήθηκε σοβαρά με διάφορες πλευρές του χώρου εργασίας όπως μοντέλα ελέγχου, κατεύθυνσης, τρόπους λήψης αποφάσεων και τυπικές δομές του οργανισμού (King et al 1982). Στη συνολική θεώρηση του θέματος της εργασίας βασική ενότητα αποτελούσε η ευημερία του εργαζομένου.

■ Σχολή ανθρωπίνων σχέσεων. Η σχολή ανθρωπίνων σχέσεων αναπτύχθηκε γύρω στο 1930 με εστίαση του ενδιαφέροντος στις ανάγκες των εργαζομένων, για αποδοχή, εκτίμηση και αυτοεκπλήρωση. Σύμφωνα με τη σχολή οι εργαζόμενοι διακρίνονται ότι διακατέχονται από τα κίνητρα «του εγώ» της ασφάλειας, της περιέργειας, της δημιουργικότητας και της οικονομίας. Οι ανάγκες των εργαζομένων υποκινούνται από εξωγενείς παράγοντες (μισθοδοσία) και ενδογενείς (αυτοεκπλήρωση). Σκοπός της σχολής ανθρωπίνων σχέσεων ήταν η αντιμετώπιση των αναγκών των εργαζομένων με στόχο την ικανοποίηση μέσα από τη λειτουργία ομάδων εργασίας και τον αναβαθμισμένο ρόλο των προϊσταμένων. Όπως υποστηρίζεται από τον (Alas,2007) ένας ικανοποιημένος εργαζόμενος είναι δημιουργικός παράγοντας και διακρίνεται για τις άριστες διαπροσωπικές του σχέσεις. Η φύση, η σπουδαιότητα και το ενδιαφέρον της εργασίας αποτελούν τα κεντρικά σημεία στην κατανόηση της συμπεριφοράς του εργαζομένου.

2.2 Θεωρητικές Προσεγγίσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης

Σε θεωρητικό επίπεδο η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με τα κίνητρα γύρω από την εργασία, τις στάσεις και τις αξίες των εργαζομένων. Οι θεωρίες γύρω από τα κίνητρα, που αποτελούν το θεμέλιο λίθο της θεωρητικής προσέγγισης του φαινομένου της εργασιακής ικανοποίησης, μπορούν να χωριστούν σε δυο μεγάλες κατηγορίες. Η πρώτη περιλαμβάνει τις οντολογικές προσεγγίσεις, που επικεντρώνονται στο περιεχόμενο και το είδος των κινήτρων και η δεύτερη τις μηχανιστικές ή θεωρίες της διεργασίας, που δίνουν έμφαση στις συνθήκες και τις συμπεριφορές που ενθαρρύνουν την απόδοση στην εργασία (Cole, 2002).

ΟΝΤΟΛΟΓΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ

- Η θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του Abraham Maslow. Ο Maslow σύστησε για πρώτη φορά την έννοια της ιεράρχησης των ανθρώπινων αναγκών σε ερευνητική εργασία

που δημοσιεύτηκε το 1943 με τίτλο «A Theory of Human Motivation» καθώς και του βιβλίου Motivation and Personality που ακολούθησε. Η συγκεκριμένη ιεράρχηση υποδεικνύει ότι οι άνθρωποι κινητοποιούνται πρωτίστως στην ικανοποίηση των πλέον βασικών αναγκών προτού προχωρήσουν στην ικανοποίηση άλλων πιο σύνθετων αναγκών. Η συγκεκριμένη ιεράρχηση απεικονίζεται συχνά με τη μορφή πυραμίδας. Στα κατώτερα επίπεδα της πυραμίδας βρίσκονται οι βασικότερες ανθρώπινες ανάγκες, ενώ οι πιο σύνθετες ανάγκες εντοπίζονται στην κορυφή της πυραμίδας.

Οι ανάγκες της βάσης της πυραμίδας του Maslow αποτελούν τις φυσιολογικές/βιολογικές ανθρώπινες ανάγκες, συμπεριλαμβάνοντας την ανάγκη για τροφή, νερό, ύπνο και θέρμανση. Από τη στιγμή που ικανοποιούνται οι συγκεκριμένες ανάγκες, οι πιο βασικές στην ιεραρχία, οι άνθρωποι κινούνται προς το επόμενο επίπεδο αναγκών, που συμπεριλαμβάνουν τις ανάγκες για ασφάλεια και προστασία.

Οι ανάγκες ασφάλειας είναι σημαντικές για την επιβίωση, αν και δεν είναι τόσο «απαιτητικές» όσο οι βιολογικές ανάγκες. Παραδείγματα των αναγκών ασφάλειας συμπεριλαμβάνουν την επιθυμία για σταθερή απασχόληση, φροντίδα υγείας, ασφαλέστερες κοινότητες/γειτονιές και ικανοποιητικό επίπεδο στέγης.

Στο επόμενο επίπεδο «συναντάμε» τις κοινωνικές ανάγκες/ανάγκες κοινωνικής αποδοχής. Περιλαμβάνουν τις ανάγκες για ικανοποίηση του αισθήματος του ανήκειν, της αγάπης και της οικειότητας/στοργής. Ο Maslow περιέγραψε αυτές τις ανάγκες ως λιγότερο βασικές από τις φυσιολογικές/βιολογικές και τις ανάγκες ασφάλειας. Σχέσεις όπως οι φιλίες, οι ρομαντικές σχέσεις και οι οικογενειακές σχέσεις υποβοηθούν στην εκπλήρωση της ανάγκης για συντροφικότητα και αποδοχή, όπως και η συμμετοχή σε κοινωνικές, κοινοτικές ή/και θρησκευτικές ομάδες.

Έπειτα από την ικανοποίηση των τριών πρώτων επιπέδων αναγκών, οι ανάγκες αυτοεκτίμησης, στο τέταρτο επίπεδο, καθίστανται ολοένα και πιο σημαντικές. Αυτές περιλαμβάνουν όλα τα στοιχεία που έχουν αντίκτυπο στην αυτοεκτίμηση, την προσωπική αξία, την κοινωνική αναγνώριση και το αίσθημα επιτυχίας.

Στο υψηλότερο επίπεδο υπάρχουν οι ανάγκες αυτοπραγμάτωσης. Η αυτοπραγμάτωση οδηγεί στην αυτοαντίληψη σχετικά με τις προσωπικές δυνατότητες, στην υψηλή προτεραιότητα που τίθεται στην προσωπική ανάπτυξη και στο έντονο ενδιαφέρον για την εκπλήρωση των δυνατοτήτων και ικανοτήτων του ατόμου (Astrauskaite,, Vaitkevicius & Perminas, 2011) (Εικόνα 1).



Εικόνα 1. Η πυραμίδα αναγκών του Maslow

Πηγή <https://pointfromview.blogspot.com/2015/05/maslow.html> (2015)

- Η θεωρία του Alderfer. Ο Alderfer περιόρισε τις πέντε βασικές κατηγορίες των αναγκών της θεωρίας του Maslow σε τρεις: Στις ανάγκες ύπαρξης, στις οποίες υπάγονται οι φυσιολογικές ανάγκες και οι ανάγκες ασφάλειας, στις ανάγκες συσχετισμού στις οποίες υπάγονται αντίστοιχα οι κοινωνικές ανάγκες και τέλος στις ανάγκες ανάπτυξης στις οποίες υπάγονται οι δυο ανώτερες ιεραρχικά κατηγορίες των αναγκών του Maslow, η ανάγκη για σεβασμό, εκτίμηση και η ανάγκη αυτοπραγμάτωσης.

Οι ανάγκες ύπαρξης μπορούν να ικανοποιηθούν μέσω του μισθού, πρόσθετων παροχών και ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος. Οι ανάγκες συσχετισμού ικανοποιούνται μέσα από τις διαπροσωπικές επαφές με τους συναδέλφους. Αυτές πρέπει να διακρίνονται από σεβασμό, αναγνώριση και αλληλοεκτίμηση και παρέχουν την αίσθηση της κατοχής. Τέλος, οι ανάγκες ανάπτυξης καλύπτονται όταν η εργασία παρέχει προκλήσεις, να είναι δημιουργική και την αίσθηση ότι μέσω αυτής ο εργαζόμενος μπορεί να είναι αυτόνομος και ολοκληρωμένος (Κάντας,1993).

Οι κύριες διαφοροποιήσεις της θεωρίας του Alderfer από αυτή του Maslow, οι οποίες αναμφισβήτητα σε κάποιο βαθμό τη βελτιώνουν, είναι οι παρακάτω:

α) Ο Alderfer υποστηρίζει ότι υπάρχει μια συνεχής σειρά αναγκών χωρίς να αποδίδει μεγάλη σημασία στην ιεράρχησή τους. Οι τρεις κατηγορίες αναγκών που προτείνει επιτυγχάνουν μια πιο συγκεκριμένη ταξινόμηση από αυτή του Maslow.

β) Ο Alderfer πιστεύει ότι δεν είναι απαραίτητο να ικανοποιηθεί πρώτα μια κατώτερη κατηγορία αναγκών, για να παίξει κύριο ρόλο παρακίνησης μια ανώτερη κατηγορία. Η παιδεία του ατόμου και το κοινωνικό του περιβάλλον είναι δυνατόν να καταστήσουν τις «ανάγκες σχέσεων» καθοριστικές για την παρακίνησή του πριν ικανοποιηθούν αρκετά οι «υπαρξιακές ανάγκες».

γ) Πιστεύει ότι όταν υπάρξουν ευκαιρίες ικανοποίησης μιας κατηγορίας αναγκών, τότε είναι πιθανόν η έντασή τους να αυξάνεται. Υποστηρίζει ότι οι «ανάγκες ανάπτυξης» όσο περισσότερο ικανοποιούνται τόσο περισσότερο αυξάνει και η έντασή τους. Ενώ ο Maslow υποστηρίζει ότι η ένταση των αναγκών είναι αντίστροφη του βαθμού ικανοποίησής τους.

δ) Όταν το άτομο διαπιστώσει ότι μια ανάγκη του είναι αδύνατον να ικανοποιηθεί, τότε οι «προσπάθειές» του είναι δυνατόν να στραφούν προς την ικανοποίηση άλλων αναγκών. Αντίθετα ο Maslow πιστεύει ότι το άτομο επιμένει, καταβάλλοντας συνέχεια προσπάθειες, στην ικανοποίηση μιας ανάγκης.

Η θεωρία του Alderfer ως μεταγενέστερη αυτής του Maslow είναι φυσικό να βρίσκεται πιο κοντά στην πραγματικότητα. Οι διαφοροποιήσεις της από την τελευταία την κάνουν αναμφισβήτητα πιο ρεαλιστική (Μπουραντάς,2002).



Εικόνα 2: Η θεωρία των αναγκών ύπαρξης –κοινωνικών σχέσεων και ανάπτυξης του Alderfer

Πηγή: Διαπανεπιστημιακό Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αυτοδιοίκηση»

➤ Η θεωρία των δύο παραγόντων κατά Herzberg

Ο F.Herzberg με την θεωρία των δύο παραγόντων προσπάθησε να περιγράψει τους παράγοντες υποκίνησης των εργαζομένων στο περιβάλλον εργασίας. Σύμφωνα λοιπόν με την θεωρία αυτή η ικανοποίηση και η απογοήτευση οφείλονται σε διαφορετικούς παράγοντες.

Μέσα από μια σειρά από παρατηρήσεις - αποτελέσματα ερευνών που διεξήχθησαν σε χώρους εργασίας - οδηγήθηκε στο συμπέρασμα ότι η απουσία κάποιων συνθηκών είχαν ως αποτέλεσμα την ύπαρξη συναισθημάτων δυσφορίας και δυσαρέσκειας ενώ αντίστροφα η ύπαρξη τους δεν συνδεόταν απαραίτητα με την υποκίνηση των εργαζομένων. Παρατηρήθηκε επίσης ότι υπάρχουν και άλλοι παράγοντες οι οποίοι είναι κίνητρα ή παράγοντες που υποκινούν τους εργαζόμενους.

Κατά τον Herzberg λοιπόν υπάρχουν δύο διακριτά είδη παραγόντων (Herzberg ,1959 ; Montana,2002):

Οι παράγοντες υγιεινής ή διατήρησης. Οι παράγοντες αυτοί (*μισθός, θέση, συνθήκες εργασίας, ασφάλεια, σιγουριά, τρόπος εποπτείας, πολιτική της επιχείρησης, στυλ διοίκησης*) δεν παρακινούν τους εργαζόμενους για την αύξηση της απόδοσης τους. Συνεισφέρουν ωστόσο σημαντικά στο να μην υπάρχει δυσαρέσκεια και επομένως να διατηρείται η απόδοση σε αποδεκτό επίπεδο. Ο Herzberg συνδυάζει τη χρήση της λέξης «υγιεινή» με την ιατρική της σημασία (προληπτική).

Οι παράγοντες παρακίνησης. Η ύπαρξη των παραγόντων αυτών (*αναγνώριση έργου, επίτευξη στόχων, σύστημα προαγωγών, ελευθερία ανάληψης ευθυνών, ευχέρεια πρωτοβουλιών, φύση της εργασίας*) κάνει τους εργαζόμενους να έχουν την διάθεση και να προσπαθούν να αποδώσουν τα μέγιστα. Οι παράγοντες παρακίνησης βεβαίως έχουν ως προαπαιτούμενο την ύπαρξη των παραγόντων της πρώτης κατηγορίας. Ο Herzberg χρησιμοποίησε αυτό τον όρο, γιατί αυτοί οι παράγοντες φαίνονται ικανοί να έχουν μια θετική επίδραση στην ικανοποίηση από την εργασία, που συχνά καταλήγει σε μια αύξηση στην ικανότητα κάποιου ατόμου για την όλη απόδοση.

Από τη σύγκριση της θεωρίας του Maslow με εκείνη του Herzberg, προκύπτει πως η θεωρία του Herzberg είναι βασικά μία επέκταση της θεωρίας του Maslow. Ο Maslow αναφέρεται στις ανθρώπινες ανάγκες, ενώ ο Herzberg ασχολείται με τα κίνητρα ικανοποίησης αυτών των αναγκών μέσα στο περιβάλλον της επιχείρησης (Εικόνα 3).



Εικόνα 3 Οι δύο κατηγορίες παραγόντων εργασιακής παρακίνησης του Hertzberg

Πηγή: <https://www.linkedin.com/pulse/frederick-herzbergs-two-factor-theory-ahmedkamar/>

➤ Η θεωρία της κάλυψης των επίκτητων αναγκών του McClelland

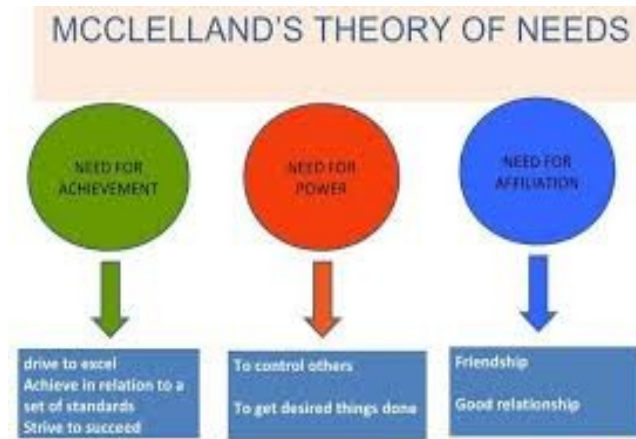
Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη θεωρία σε όλους υπάρχουν τρία βασικά επίκτητα κίνητρα: για επίτευξη στόχων, δημιουργία δεσμών και εξουσία.

Βάσει της θεωρίας των κινήτρων επίτευξης, η ικανοποίηση στην εργασία έρχεται ως αποτέλεσμα της εξατομικευμένης κάλυψης της σημαντικότερης για κάθε εργαζόμενο ανάγκης.

Έτσι τα άτομα με υψηλό κίνητρο επίτευξης αναζητούν καταστάσεις με προσωπική ευθύνη και άμεση ανατροφοδότηση και δεν αφήνουν τα πράγματα στην τύχη τους. Πρέπει να τούς ανατίθενται σύνθετες και απαιτητικές εργασίες που αποτελούν για αυτούς πρόκληση.

Όσοι έχουν ψηλά στην ιεράρχηση τη δημιουργία δεσμών προτιμούν τη συνεργασία και επιθυμούν εργασιακές σχέσεις που χαρακτηρίζονται από αμοιβαία κατανόηση. Πρέπει να ενθαρρύνεται η συμμετοχή σε διαδικασίες που απαιτούν συνεργασία.

Τέλος, όσοι έχουν την ανάγκη για εξουσία ως πιο σημαντική απολαμβάνουν να είναι υπεύθυνοι στην εργασία τους, αναζητούν έντονα ανταγωνιστικές καταστάσεις και ενδιαφέρονται για απόκτηση εξουσίας και επιρροής. Η εργασιακή θέση θα πρέπει να περιλαμβάνει αρμοδιότητες που καλύπτουν την επιθυμία για έλεγχο και επιρροή στους άλλους (Κουτούζης,1999 ; Πετρίδου,2011) (Εικόνα 4).



Εικόνα 4. Η θεωρία του McClelland

Πηγή: Ψηφιακό Αποθετήριο Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών

➤ η διπολική θεωρία X και Y (Employee Motivation Theory X and Theory Y) του Douglas McGregor

Ο McGregor εντόπισε δύο σημαντικές προοπτικές που κατέχονται από τους διευθυντές: τη Θεωρία X και τη Θεωρία Ψ. Σε γενικές γραμμές η θεωρία X δέχεται ότι οι εργαζόμενοι είναι τεμπέληδες, δυσανασχετούν με τις εργασίες και τις ευθύνες, και για να αποδώσουν σωστά πρέπει να εξαναγκάζονται. Αντιθέτως, η θεωρία Ψ παραδέχεται ότι οι εργαζόμενοι, αγαπούν την εργασία τους, είναι δημιουργικοί, θέλουν να έχουν την ευθύνη και μπορούν να κατευθυνθούν μόνοι τους (Παπάνης-Ρόντος,2005) (Πίνακας 1).

Πίνακας 1. Χαρακτηριστικά εργαζομένων των δύο θεωριών του McGregor

Θεωρία X	Θεωρία Ψ
Στους ανθρώπους δεν αρέσει να δουλεύουν και θα το απέφυγαν αν μπορούσαν.	Οι εργαζόμενοι δεν αποφεύγουν τη δουλειά από τη φύση τους και ανταποκρίνονται στις καλές συνθήκες εργασίας.
Επειδή δεν τους αρέσει να δουλεύουν πρέπει να εξαναγκαστούν με καλό ή με απειλητικό τρόπο, να καθοδηγηθούν και να ελεγχθούν.	Οι άνθρωποι καθοδηγούνται οι ίδιοι προς την επιτυχία των στόχων του οργανισμού, για τους οποίους αισθάνονται αυτοδέσμευση.
Ο μέσος άνθρωπος αναζητά ασφάλεια, έχει μικρές φιλοδοξίες και αποφεύγει τις ευθύνες. Οι εργαζόμενοι πρέπει να καθοδηγούνται και στην πραγματικότητα, προτιμούν να τους λένε τι να κάνουν .	Ο μέσος άνθρωπος μπορεί να μάθει να αναλαμβάνει ευθύνες.
Ελάχιστοι άνθρωποι είναι πραγματικά	Οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να

δημιουργικοί.	γίνουν δημιουργικοί, να ενεργούν έξυπνα και να έχουν φαντασία.
Οι περιορισμένες πνευματικές ικανότητες των κοινών εργαζομένων αξιοποιούνται κατάλληλα με το σύγχρονο σχεδιασμό της εργασίας.	Οι ατομικές ικανότητες του μέσου εργαζόμενου δεν αξιοποιούνται εντελώς στο σύγχρονο βιομηχανικό περιβάλλον.

Σε ότι αφορά τις οντολογικές θεωρίες στο σύνολό τους η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται με την εκπλήρωση των σημαντικών εργασιακών αξιών του ατόμου, στο βαθμό που οι αξίες αυτές είναι ανάλογες με τις ανάγκες του (Locke, 1976).

ΜΗΧΑΝΙΣΤΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ

Από την άλλη ωστόσο πλευρά, υπάρχουν και οι θεωρίες της διεργασίας (μηχανιστικές), που δίνουν έμφαση στις συνθήκες κάτω από τις οποίες ενισχύεται η εργασιακή απόδοση και ικανοποίηση.

➤ Η θεωρία της ισοτιμίας του Adams

Η βασική παραδοχή της θεωρίας είναι ότι ο εργαζόμενος ζυγίζει αυτά που βάζει (εισερχόμενα) και αυτά που παίρνει (εξερχόμενα) από την εργασία του, όπου εισερχόμενα είναι οι ώρες εργασίας, τα καθήκοντα, η αφοσίωση του εργαζομένου κτλ., ενώ εξερχόμενα λογίζονται ο μισθός, τα μπόνους, η αναγνώριση του εργαζομένου κτλ.

Σύμφωνα με την εκτίμηση του εργαζομένου, εάν η προσφορά του είναι μεγαλύτερη από τα αποτελέσματα, θεωρεί ότι αδικείται, ενώ η αδικία του προκαλεί το συναίσθημα της δυσαρέσκειας. Προσπαθεί λοιπόν να διορθώσει αυτή την αδικία είτε μειώνοντας την προσφορά του, είτε προσπαθώντας να αυξήσει τα αποτελέσματα (αύξηση μισθού, λιγότερες ώρες εργασίας). Αν τα οφέλη που λαμβάνει ο εργαζόμενος αντιστοιχούν σύμφωνα με την εκτίμησή του, στην προσφορά του, τότε υπάρχει η αίσθηση της δικαιοσύνης και της ικανοποίησης, με αποτέλεσμα τη βελτίωση της προσφοράς του. (Luthans, 2011).

Άρα μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι μορφές αντίληψης της δικαιοσύνης σε ένα σύστημα αμοιβών είναι:

α) Η εξωτερική δικαιοσύνη (ισορροπία) (external equity), όπου η αμοιβή συγκεκριμένης εργασίας συγκρίνεται με την αμοιβή όμοιων ή παρεμφερών εργασιών σε επιχειρήσεις του ιδίου κλάδου. Αφορά τα επίπεδα αμοιβής (pay level) των διαφόρων εργασιών στον κλάδο και διαπιστώνεται με έρευνα αγοράς.

β) Η εσωτερική δικαιοσύνη (internal equity), όπου η αμοιβή συγκεκριμένης εργασίας συγκρίνεται με την αμοιβή διαφορετικών εργασιών μέσα στην ίδια επιχείρηση. Αφορά τη δομή των αμοιβών η οποία δημιουργείται με την τεχνική της αξιολόγησης της εργασίας (job

evaluation) σε μια προσπάθεια καθορισμού της αξίας των διαφόρων εργασιών μέσα σε μια επιχείρηση.

γ) **Η διαδικαστική δικαιοσύνη (procedural equity)**, όπου προσδιορίζονται οι διαβαθμίσεις της αμοιβής των διαφόρων κατηγοριών των εργασιών και ο τρόπος με τον οποίο γίνονται οι αυξήσεις. Αφορά την πολιτική που θα ακολουθήσει η επιχείρηση και αν θα συνδέσει την αμοιβή με την επίδοση ή με την αρχαιότητα (αξιολόγηση επίδοσης εργαζομένων). (Ξυροτήρη & Κουφίδου,2001)

Η πρακτική συνέπεια από αυτή τη θεωρία για το σύστημα αμοιβών είναι ότι οι οικονομικές αμοιβές θα πρέπει να γίνονται αντιληπτές ως δίκαιες, τόσο ως προς τα όσα προσφέρει ο εργαζόμενος, όσο και ως προς τη σχέση τους με την αμοιβή των άλλων εργαζομένων εντός και εκτός της επιχείρησης (Εικόνα 5).



Εικόνα 5. Η θεωρία της ισότητας του Adams

Πηγή <http://www.free-management-ebooks.com/news/adams-equity-theory/>

➤ Η θεωρία των προσδοκιών του Vroom

Η θεωρία προσδοκιών πρεσβεύει ότι ένα άτομο θα ενεργήσει με έναν ορισμένο τρόπο όταν βασίζεται στην προσδοκία ότι οι πράξεις του θα οδηγήσουν σε ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα / στόχο, για την επίτευξη του οποίου θα λάβει ελκυστικές για αυτόν ανταμοιβές.

Υπό μορφή συνάρτησης η θεωρία προσδοκιών του Vroom γράφεται:

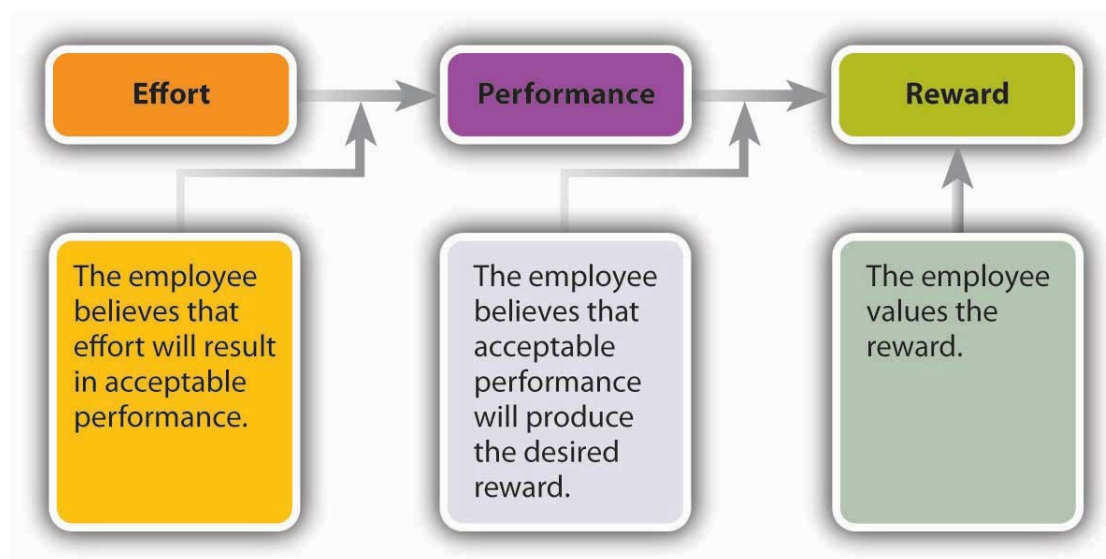
Δυναμικότητα x Προσδοκία Απόδοσης x Προτίμηση Ανταμοιβής = Παρακίνηση

Δυναμικότητα ή Προσδοκία: Η ένταση της επιθυμίας για ανταμοιβές. Για παράδειγμα η προαγωγή στην οργανωτική ιεραρχία, αποτελεί μια θετική επιθυμία για τον εργαζόμενο.

Προσδοκία Απόδοσης: η προσδοκία του ατόμου ότι η αύξηση της προσπάθειας που καταβάλει στην εργασία του θα οδηγήσει σε αύξηση της απόδοσής του. (Πόσο σκληρά έχω εργαστεί για την επίτευξη του στόχου;)

Ενεργοποίηση-Προτίμηση Ανταμοιβής: η πεποίθηση που έχει ο εργαζόμενος ότι η παραπάνω προσπάθεια που κατέβαλε θα γίνει αντιληπτή από την διοίκηση και θα ανταμειφτεί με ελκυστικές ανταμοιβές. (Άραγε παρατήρησαν την προσπάθεια που κατέβαλα;)

Η θεωρία προσδοκιών μας αποκαλύπτει την πολυπλοκότητα που χαρακτηρίζει την διαδικασία της παρακίνησης. Η παρακίνηση κατά συνέπεια είναι συνάρτηση της έντασης για αύξηση των ανταμοιβών, της προσδοκίας ότι η βελτίωση της επίδοσης θα οδηγήσει σε αύξηση των ανταμοιβών, οι οποίες όμως θα έχουν αξία για τον εργαζόμενο. Αντίθετα αν το άτομο πιστεύει ότι η απόδοσή του είναι ανεξάρτητη της προσπάθειάς του ή ότι οι αμοιβές του είναι ανεξάρτητες της προσπάθειας και της απόδοσής του, τότε δε δημιουργείται καμία διάθεση για καταβολή παραπάνω προσπάθειας από πλευράς εργαζομένου. Η θεωρία προσδοκιών δηλαδή υπογραμμίζει την αναγκαιότητα της σύνδεσης των αμοιβών με την απόδοση (Μάρκοβιτς, 2002) (Εικόνα 6).



Εικόνα 6. Η θεωρία των προσδοκιών του Vroom

Πηγή: <http://www.senterak.se/inspirerande-ldnka/expectancy-theory19490306>

➤ Η θεωρία του Lawler και του Porter

Η θεωρία του κινήτρου Porter and Lawler βασίζεται στην υπόθεση ότι οι ανταμοιβές προκαλούν ικανοποίηση και ότι μερικές φορές η απόδοση παράγει ανταμοιβή. Βλέπουν καλές επιδόσεις που οδηγούν στην ανταμοιβή που οδηγεί σε ικανοποίηση. Πρόκειται για ένα

μοντέλο πολλαπλών μεταβλητών και εξηγεί το σύμπλεγμα σχέσεων μεταξύ κινήτρων, επιδόσεων και ικανοποίησης.

Υποστηρίζουν ότι η ικανοποίηση δεν οδηγεί πάντοτε στην απόδοση. Από την άλλη πλευρά, η απόδοση μπορεί να οδηγήσει σε ικανοποίηση εάν τα συστήματα ανταμοιβής είναι αποτελεσματικά

Η θεωρία πρότεινε δύο τύπους ανταμοιβής:

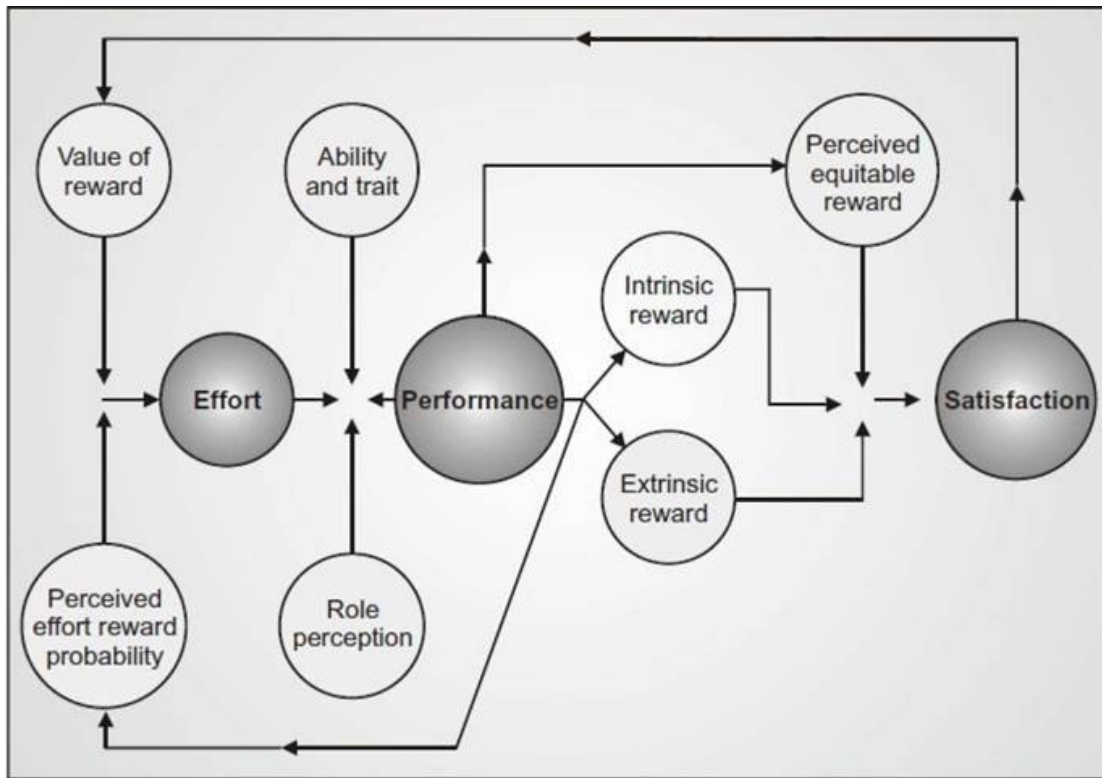
1. **Εγγενείς ανταμοιβές** : Οι εγγενείς ανταμοιβές δίνονται σε ένα άτομο από τον ίδιο για καλές επιδόσεις. Περιλαμβάνουν αισθήματα επίτευξης και ικανοποίησης υψηλού επιπέδου απαιτήσεων, όπως ορίζονται από τον Maslow. Η εγγενής ανταμοιβή συνδέεται άμεσα με την καλή απόδοση μόνο εάν η διάρθρωση της εργασίας είναι ποικίλη και δύσκολη, έτσι ώστε ένα άτομο να μπορεί να ανταμείψει τον εαυτό του εάν αισθάνεται ότι έχει αποδώσει καλά.
2. **Εξωτερικές ανταμοιβές**: Οι εξωτερικές ανταμοιβές δίνονται από τον οργανισμό και ικανοποιούν κυρίως τις ανάγκες χαμηλότερου επιπέδου. Περιλαμβάνουν πράγματα όπως η αμοιβή, η προώθηση, η κατάσταση και η ασφάλεια της εργασίας. Οι εξωτερικές ανταμοιβές είναι η εβδομαδιαία σύνδεση με την απόδοση

Στο μοντέλο, οι ανταμοιβές συνδέονται έμμεσα με την ικανοποίηση μέσω των αντιληπτών δίκαιων ανταμοιβών. Αυτή η μεταβλητή αναφέρεται στο ποσό των ανταμοιβών που ένα άτομο αισθάνεται ότι θα πρέπει να λάβει ως αποτέλεσμα της απόδοσής του. Αυτή η μεταβλητή μπορεί επίσης να επεκταθεί για να συμπεριλάβει το ποσό ανταμοιβών που ένα άτομο θεωρεί ότι πρέπει να συνδέεται με μια συγκεκριμένη θέση εντός του οργανισμού. Επομένως, ο Porter και ο Lawler βλέπουν την ικανοποίηση ως μέτρο ανεπάρκειας. Η ικανοποίηση εξαρτάται από τη διαφορά μεταξύ των πραγματικών ανταμοιβών και των αντιληπτών δίκαιων ανταμοιβών. Εάν η πραγματική ανταμοιβή υπερβαίνει τις αντιληπτές ανταμοιβές, τότε έχει ως αποτέλεσμα την ικανοποίηση. Εάν συμβαίνει το αντίθετο, οδηγεί σε δυσαρέσκεια. Ο βαθμός στον οποίο ένα άτομο είναι είτε ικανοποιημένος είτε δυσαρεστημένος εξαρτάται από το μέγεθος της διαφοράς μεταξύ των πραγματικών και των αντιληπτών δίκαιων ανταμοιβών (Χατζηπαντελή, 1999).

Η σπουδαιότητα του μοντέλου των Porter και Lawler συνίσταται στο ότι συνδέει την παρακίνηση με την απόδοση και την ικανοποίηση, κάνοντας επίσης φανερή την πολυπλοκότητα του ζητήματος.

Για τη διοικητική πρακτική τα συμπεράσματα που προκύπτουν είναι χρήσιμα:

1. Η επιχείρηση πρέπει να αναπτύσσει μια πολιτική αμοιβών που θα αυξάνει την πιθανότητα (προσδοκία) των εργαζομένων για τη σχέση μεταξύ προσπάθειας, απόδοσης και ανταμοιβών και να βελτιώνει αυτή τη σχέση.
 2. Η δομή των παρεχόμενων ανταμοιβών πρέπει να παίρνει τη μορφή που αυξάνει την αξία τους ή την ένταση με την οποία οι εργαζόμενοι τις επιθυμούν. Δηλαδή, οι ανταμοιβές πρέπει να είναι προσαρμοσμένες στις ανάγκες του εργαζομένου.
 3. Οι ρόλοι ή τα καθήκοντα πρέπει να είναι καθορισμένα και σαφή, ώστε με την κατάλληλη επικοινωνία να γίνονται αντιληπτά από τους εργαζομένους όσο το δυνατόν πιο αντικειμενικά.
 4. Η βελτίωση των ικανοτήτων τους που θα έχει ως συνέπεια την αύξηση της απόδοσης και επομένως της ικανοποίησής τους, πρέπει να αποτελεί βασική επιδίωξη της διοίκησης.
 5. Η πολιτική ανταμοιβών και η επικοινωνία πρέπει να δημιουργούν το αίσθημα του δικαίου στους εργαζομένους.
 6. Η διοίκηση πρέπει να διαμορφώνει εκείνο το οργανωτικό πλαίσιο, να παρέχει τα απαραίτητα μέσα και την απαραίτητη καθοδήγηση και υποστήριξη, έτσι ώστε η προσπάθεια του εργαζομένου να οδηγεί στην υψηλότερη δυνατή απόδοση.
- Ανάλογα λοιπόν με το πώς η επιχείρηση θα χειρισθεί τις μεταβλητές και τις σχέσεις που εμπεριέχει το μοντέλο των Porter και Lawler μπορεί να δημιουργήσει έναν ενάρετο ή ένα φαύλο κύκλο ως προς την παρακίνηση (Μπουραντάς,2002) (Εικόνα 7).



Εικόνα 7. Η θεωρία Lawler και Porter

Πηγή https://ebrary.net/2845/management/porter_lawler_model_motivation

➤ Η θεωρία των στόχων(Locke)

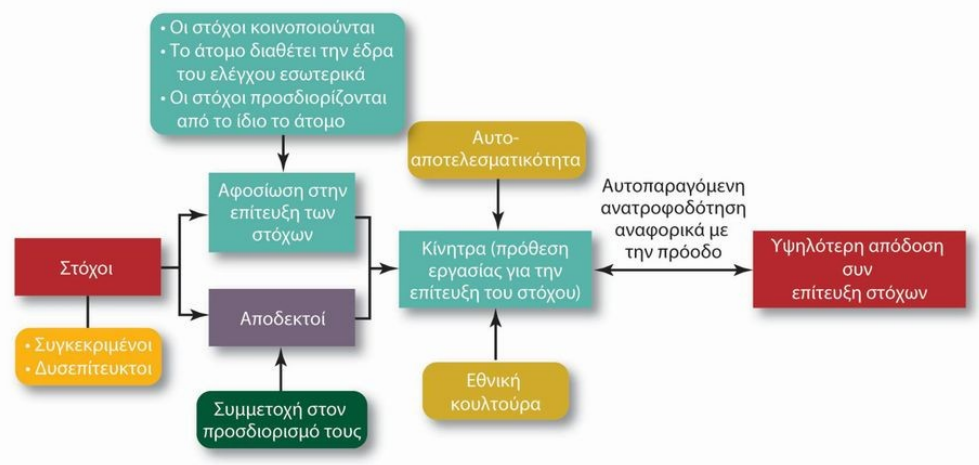
Η θεωρία στόχων του Edwin Locke, περιγράφει τον καθορισμό πιο ειδικών στόχων για να επιτευχθούν υψηλότερες επιδόσεις και να τεθούν ακόμη πιο δύσκολοι στόχοι που θα οδηγήσουν στην αύξηση της προσπάθειας. Συγκεκριμένοι και δύσκολοι στόχοι σε συνδυασμό με ανατροφοδότηση οδηγούν σε αυξημένη απόδοση.

Ο εργαζόμενος θα αποδεχθεί ένα στόχο και θα δεσμευθεί να τον επιτύχει όταν κατανοεί τι ακριβώς ή πόσο πρέπει να επιτύχει, αν κάποιος (π.χ. προϊστάμενος) τον ενημερώνει για το πόσο καλά τα πηγαίνει και αν ο ίδιος έχει συμμετάσχει στο να καθορισθεί ο συγκεκριμένος στόχος. Ο ανταγωνισμός που μπορεί να υπάρχει για την επίτευξη του στόχου, δημιουργεί στο άτομο την πρόκληση, ενώ η «λογική» δυσκολία που υπάρχει για να επιτευχθεί ο στόχος ενθαρρύνει και προκαλεί επίσης το άτομο (για να δείξει τις ικανότητές του και το τι μπορεί να επιτύχει).

Οι στόχοι πρέπει να είναι συγκεκριμένοι, μετρήσιμοι, επιτεύξιμοι και ρεαλιστικοί και χρονικά καθορισμένοι. Όσο αυξάνεται η δυσκολία και η συμμετοχή στον καθορισμό των στόχων τόσο αυξάνεται και η καταβληθείσα προσπάθεια.

Η συγκεκριμένη στοχοθέτηση επιφέρει σειρά θετικών αποτελεσμάτων όπως η υψηλή απόδοση, η σαφήνεια των ρόλων, το αίσθημα της υπερηφάνειας μετά την επίτευξη και συνεπακόλουθα το αίσθημα της ικανοποίησης. Ωστόσο, στο βαθμό που υπάρξει αποτυχία προκαλείται δυσαρέσκεια, αναζήτηση πλάγιων δρόμων για την επίτευξη του στόχου και παραμέληση άλλων σημαντικών πλευρών της εργασίας, που δεν έχουν άμεση σχέση με τους τιθέμενους στόχους (Locke & Latham, 1990) (Εικόνα 8).

Θεωρία της στοχοθεσίας



11-13

Εικόνα 8. Η θεωρία των στόχων

Πηγή: Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

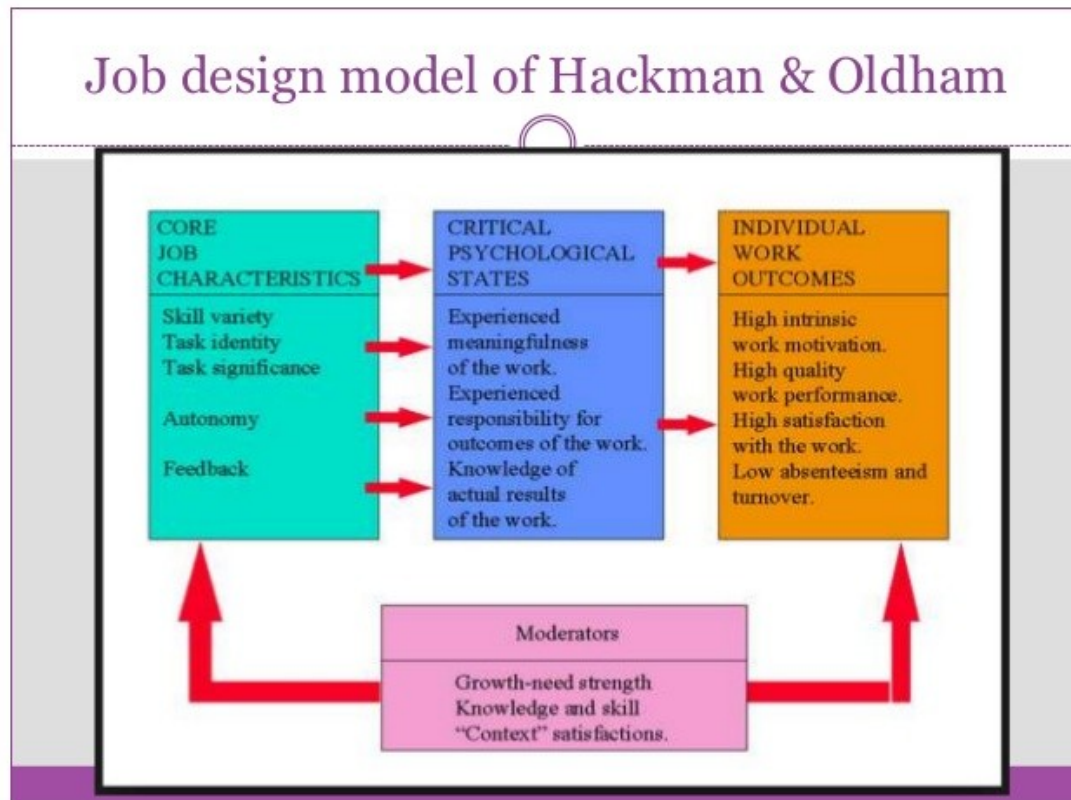
➤ Η θεωρία των χαρακτηριστικών εργασίας

Το μοντέλο χαρακτηριστικών εργασίας, που σχεδιάστηκε από τους Hackman και Oldham, βασίζεται στην ιδέα ότι το ίδιο το καθήκον είναι το κλειδί για το κίνητρο των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, μια βαρετή και μονότονη δουλειά καταπνίγει τα κίνητρα για καλή απόδοση, ενώ μια δύσκολη δουλειά ενισχύει τα κίνητρα. Η ποικιλία, η αυτονομία και η αρχή λήψης αποφάσεων είναι τρεις τρόποι πρόκλησης σε μια θέση εργασίας. Ο εμπλουτισμός της εργασίας και η εναλλαγή θέσεων εργασίας είναι οι δύο τρόποι προσθήκης, ποικιλίας και πρόκλησης.

Δηλώνει ότι υπάρχουν πέντε βασικά χαρακτηριστικά της δουλειάς (ποικιλία δεξιοτήτων, ταυτότητα εργασίας, σημασία εργασίας, αυτονομία και ανατροφοδότηση) που επηρεάζουν τρεις κρίσιμες ψυχολογικές καταστάσεις (έμπειρη νοημοσύνη, έμπειρη ευθύνη για τα αποτελέσματα και γνώση των πραγματικών αποτελεσμάτων). Τα πέντε βασικά χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας μπορούν να συνδυαστούν για να σχηματίσουν ένα πιθανό κίνητρο για μια θέση εργασίας, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως δείκτης του κατά πόσο μια εργασία μπορεί να επηρεάσει τις συμπεριφορές ενός εργαζομένου.

Η ποικιλία δεξιοτήτων ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο απαιτούνται διαφορετικές δεξιότητες για την επιτέλεση του έργου, δεδομένου ότι αυτό εμπεριέχει ποικιλία δραστηριοτήτων. Η ταυτότητα του έργου ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο η δουλειά απαιτεί τη δημιουργία ενός ξεχωριστού και ολοκληρωμένου έργου. Η σπουδαιότητα του έργου έχει να κάνει με το βαθμό στον οποίο η εργασία έχει σημαντική επίπτωση στη ζωή και την εργασία των άλλων. Η αυτονομία ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο η εργασία παρέχει ανεξαρτησία, ελευθερία και δυνατότητα να προγραμματίζεται και να καθορίζεται από το ίδιο το άτομο. Τέλος, η επανατροφοδότηση ή ανάδραση, που αναφέρεται στο βαθμό που η επιτέλεση μιας εργασίας έχει ως αποτέλεσμα την άμεση και ξεκάθαρη γνώση και πληροφόρηση της αποτελεσματικότητας της επίδοσής του ατόμου (Hackman & Oldam, 1976; Judge, 2002).

Κάθε χαρακτηριστικό οδηγεί σε μια διαφορετική από τις τρεις βασικές ψυχολογικές καταστάσεις. Τα τρία πρώτα οδηγούν στη βιωμένη σημασία της εργασίας, το τέταρτο στη βιωμένη υπευθυνότητα για τα αποτελέσματα της εργασίας και το πέμπτο στη γνώση των αποτελεσμάτων (Judge, 2002). Οι ψυχολογικές καταστάσεις με τη σειρά τους οδηγούν σε μια σειρά από προσωπικά και εργασιακά αποτελέσματα. Αυτά είναι: τα υψηλού επιπέδου εσωτερικά κίνητρα για εργασία, η υψηλής ποιότητας επίδοση, η υψηλού επιπέδου ικανοποίηση και ο χαμηλός βαθμός απουσιών και αποχώρησης. Σύμφωνα με τη θεωρία, οι εργασίες που προσφέρουν τα παραπάνω χαρακτηριστικά είναι πιο πιθανό να οδηγούν στην επαγγελματική ικανοποίηση (Judge, 2002) (Εικόνα 9).



Εικόνα 9. Η θεωρία των χαρακτηριστικών εργασίας

Πηγή: Ανοικτό Πανεπιστήμιο Πατρών

Συμπερασματικά, τα διάφορα μοντέλα διαφέρουν μεταξύ τους ως προς την έμφασή που δίνει το καθένα σε εσωτερικούς ή εξωτερικούς, ως προς το άτομο, παράγοντες, καθώς στη σημασία που δίνουν ως προς το ρόλο των αμοιβών στην υποκίνηση και την ικανοποίηση.

2.3 Παράγοντες προώθησης επαγγελματικής ικανοποίησης

Πέρα από την ανάπτυξη των διάφορων θεωριών της επαγγελματικής ικανοποίησης, ιδιαίτερης σημασίας είναι και η αναφορά των παραγόντων εκείνων που συντελούν στη διαμόρφωση αυτής.

Κατά τη θεωρία των Lofquist & Dawis (1991, όπως παρατίθεται στο Δημητρόπουλος, 2002), η επαγγελματική ικανοποίηση είναι συνάρτηση της αντιστοίχισης μεταξύ των ενισχυτικών στοιχείων που περιέχει το εργασιακό περιβάλλον με τις ανάγκες του εργαζομένου. Όταν υπάρχει σωστή αντιστοιχία μεταξύ των ικανοτήτων του ατόμου και των απαιτήσεων του περιβάλλοντος, υπάρχει και επαγγελματική ικανοποίηση.

Αξίζει να σημειωθεί ότι πολλοί εργαζόμενοι όταν δηλώνουν ικανοποιημένοι από την εργασία τους, ουσιαστικά εννοούν ότι ο μισθός και οι συνθήκες στις οποίες εργάζονται είναι ικανοποιητικές. Για πολλούς εργαζομένους, ωστόσο αυτό δε σημαίνει ότι θεωρούν την εργασία τους ως πρόκληση ή ότι τους γεμίζει συναισθηματικά. Εν γένει προσδιορίζεται η εργασιακή ικανοποίηση ως απουσία αρνητικών παραγόντων παρά ως παρουσία θετικών στοιχείων στην εργασία.

Γενικότερα, σύμφωνα με το Locke (1976, όπως παρατίθεται στο Κάντας, 1998) οι παρακάτω παράγοντες μπορούν να προωθήσουν την επαγγελματική ικανοποίηση στους εργαζομένους :

- I. Η εργασία να αποτελεί πρόκληση για τον εργαζόμενο και να μην είναι κουραστική και ανιαρή.
- II. Η καλή απόδοση να αμείβεται και να υπάρχει σαφής σχέση ανάμεσα σε απόδοση και εργαζόμενο. Ως αμοιβή πρέπει να θεωρείται κάθε είδους παροχής προς τον εργαζόμενο.
- III. Να δίνεται στον εργαζόμενο θετική ενίσχυση για το επιτυχές έργο, δηλαδή λεκτική αναγνώριση, έπαινος και άλλες μη χρηματικές αμοιβές.
- IV. Να υπάρχουν καλές συνθήκες εργασίας ως προς το περιβάλλον και τη διαμόρφωση του χώρου.
- V. Να υπάρχει σωστή εποπτεία που να χαρακτηρίζεται από ενδιαφέρον προς τους εργαζόμενους και βοήθεια προς αυτούς κατά την εκτέλεση του έργου τους.
- VI. Να υπάρχουν θετικές διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας μεταξύ συναδέλφων, μεταξύ εποπτών και εργαζομένων.
- VII. Να υπάρχει αποτελεσματική πολιτική από τη πλευρά της επιχείρησης που να υποβοηθά τους εργαζόμενους στο έργο τους.
- VIII. Να υπάρχει διασφάλιση της εργασίας και να καλλιεργείται στους εργαζομένους το αίσθημα ότι δεν κινδυνεύουν να χάσουν τη δουλειά τους.
- IX. Να καλλιεργείται το αίσθημα ότι οι χρηματικές αμοιβές μοιράζονται δίκαια.
- X. Να υπάρχει δυνατότητα συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων, ιδιαίτερα σε τομείς που οι ίδιοι γνωρίζουν καλά.
- XI. Να δίνεται, κατά το δυνατό, μεγάλος βαθμός αυτονομίας και υπευθυνότητας στον εργαζόμενο.
- XII. Να υπάρχει σαφήνεια ρόλων ως προς το τι ακριβώς αναμένεται από τον εργαζόμενο να κάνει.

Οι Matteson & Ivanchevich (1987) υποστηρίζουν ότι πέντε είναι τα βασικά χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτει η εργασία, ώστε να παρέχει ικανοποίηση στον εργαζόμενο:

- *Αυτονομία*: η ελευθερία να ασχολείται ο εργαζόμενος με αυτό που εκείνος θεωρεί σωστό.
- *Ανατροφοδότηση*: ένας μηχανισμός μέσα από τον οποίο ο εργαζόμενος πληροφορείται από τους άλλους για το πόσο καλά κάνει τη δουλειά του.
- *Χρησιμοποίηση ποικιλίας δεξιοτήτων*: το να χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος τα προσόντα στην εργασία.
- *Ταυτότητα έργου*: το να ασχολείται και να φέρει εις πέρας ένα έργο συνολικά.
- *Σημαντικότητα έργου*: το να νιώθει ότι με τη δουλειά του κάνει κάτι σημαντικό.

Ο Robbins(2001) υποστηρίζει ότι η εργασία πρέπει να έχει τα εξής χαρακτηριστικά για να είναι ικανοποιητική για το άτομο:

- *Να είναι πνευματικά ελκυστική.* Οι εργαζόμενοι προτιμούν δουλειές που τούς παρέχουν την ευκαιρία να χρησιμοποιήσουν τις γνώσεις και τις ικανότητές τους, που προσφέρουν μια ποικιλία δραστηριοτήτων και αναγνώριση της καλής απόδοσης. Ωστόσο, η πνευματική αυτή πρόκληση πρέπει να είναι μετρίου επιπέδου, καθώς η εργασία με ελάχιστη πρόκληση παρέχει ανία αλλά και η εργασία με υπερβολική πρόκληση προκαλεί τελικά άγχος και συναίσθημα ανεπάρκειας.
- *Να παρέχει δίκαιη αμοιβή.* Οι εργαζόμενοι επιζητούν μία αμοιβή που θα είναι πάνω απ' όλα δίκαιη, ανάλογη με τις απαιτήσεις της δουλειάς, τα προσόντα και τις προσδοκίες τους και σύμφωνη με τα κοινωνικά στάνταρντ. Μάλιστα, αυτό που έχει σημασία στη σύνδεση μεταξύ αμοιβής και εργασιακής ικανοποίησης δεν είναι τόσο το ποσό που παίρνει ο εργαζόμενος αλλά η αίσθηση του δικαίου.
- *Να πραγματοποιείται μέσα σε άνετο και ευχάριστο περιβάλλον.* Οι εργαζόμενοι θεωρούν πολύ σημαντικό να εργάζονται σε ένα περιβάλλον χωρίς κινδύνους, άνετο, καθαρό, με φυσιολογική θερμοκρασία, φως και θόρυβο. Επίσης, προτιμούν να εργάζονται σχετικά κοντά στο σπίτι τους, σε ένα περιβάλλον που έχει μοντέρνες εγκαταστάσεις και που τούς παρέχει όλα τα σύγχρονα μέσα και τον εξοπλισμό που χρειάζονται για να δουλέψουν.
- *Να υπάρχουν φιλικοί και υποστηρικτικοί συναδέλφοι.* Για τους περισσότερους εργαζόμενους η δουλειά εκπληρώνει την ανάγκη τους για κοινωνική αλληλεπίδραση. Η φιλική και υποστηρικτική συμπεριφορά τόσο των συναδέλφων όσο και του προϊσταμένου είναι εξαιρετικής σημασίας για τη διαμόρφωση του επιπέδου ικανοποίησης του εργαζόμενου. Στο εργασιακό περιβάλλον και όσον αφορά την ικανοποίηση των εργαζομένων, είναι ζωτικής σημασίας να εντοπίζονται οι παράγοντες που επηρεάζουν περισσότερο την το αίσθημα της ικανοποίησής τους. Καλό θα είναι λοιπόν, οι εργοδότες να αφιερώνουν χρόνο, χρήμα και ενέργεια σε προγράμματα και διαδικασίες που θα έχουν θετικό αντίκτυπο στην ικανοποίηση των υπαλλήλων τους.

Πρέπει να γίνεται ξεκάθαρο το τι ενέργειες πρέπει να ακολουθηθούν, ώστε να προσφέρεται ένας χώρος εργασίας που να διατηρεί σε υψηλό επίπεδο την ικανοποίηση των υπαλλήλων και που θα λειτουργήσει μακροπρόθεσμα ως εργαλείο πρόσληψης και διατήρησης του προσωπικού (Admasachew, et al, 2010).

2.4 Επιπτώσεις και συνέπειες από την απουσία επαγγελματικής ικανοποίησης

Οι συνήθεις παρατηρηθείς αρνητικές επιπτώσεις της απουσίας επαγγελματικής ικανοποίησης στον εργαζόμενο είναι οι επιπτώσεις στην απόδοση και την παραγωγικότητα αυτού, το εργασιακό stress, η συστηματική απουσία από την εργασία και η κινητικότητα του προσωπικού, δηλαδή η αποχώρηση από μια συγκεκριμένη εργασιακή θέση και η αναζήτηση μιας νέας (Smith, Kendall & Hulin, 1969).

Η μείωση της *απόδοσης και της παραγωγικότητας* είναι από τις πρώτες συνήθεις αρνητικές επιπτώσεις της απουσίας επαγγελματικής ικανοποίησης που παρατηρούνται στον εργαζόμενο.

Η υγεία και η ευημερία των υπαλλήλων συνδέεται αντιστρόφως ανάλογα με την επαγγελματική δυσαρέσκεια σε αντίθεση την επαγγελματική ικανοποίηση. Θεωρητικοί κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η επαγγελματική δυσαρέσκεια συνιστά αφορμή σοβαρών ασθενειών ακόμα και θανάτου. Αντίστοιχα, από έρευνες προκύπτει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται με μεταβλητές υγείας και ευημερίας του ανθρώπινου οργανισμού. Οι δυσαρεστημένοι υπάλληλοι αναφέρουν περισσότερα προβλήματα υγείας από τους ικανοποιημένους. Τέτοια μπορεί να είναι διαταραχές ύπνου και στομάχου, άγχος, κατάθλιψη ακόμα και καρδιοπάθειες. Τα ίδια άτομα, σύμφωνα με έρευνες, έχουν μειωμένο όριο ζωής (Timms, Graham & Cottrell, 2007).

Η *απουσία από την εργασία* θεωρείται αποτέλεσμα της επαγγελματικής δυσαρέσκειας. Εργαζόμενοι που αντιπαθούν τη δουλειά τους απουσιάζουν συχνότερα από αυτούς που την αγαπούν. Εάν επί παραδείγματι η αποχή από την εργασία είναι πιο εποικοδομητική από τη παρουσία σε αυτή, τότε ο εργαζόμενος είναι βέβαιο ότι θα απουσιάσει. Η έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης οδηγεί σε τάσεις αποχώρησης και σε αυθαίρετες απουσίες, που έχουν μεγάλο και αφανές κόστος για την επιχείρηση ενώ από την άλλη μεριά, δημιουργεί στα άτομα τη πεποίθηση ότι οφείλουν να κάνουν απλώς το καθήκον τους και τίποτα παραπάνω (Vroom, 1964) (Spector, 2000).

Ο εργαζόμενος που γνωρίζει τι περιμένει ο εργοδότης του από αυτόν και πώς να αποδώσει τα μέγιστα, είναι πιο πιθανό να αποτελεί παράδειγμα παραγωγικού εργαζόμενου που αισθάνεται επαγγελματική ικανοποίηση. Όταν οι εργαζόμενοι είναι έστω και σε γενικές γραμμές ικανοποιημένοι, παράπονα, απουσίες από την εργασία και σκέψεις για αλλαγή επαγγελματικού προσανατολισμού μειώνονται αναλόγως (Robbins, 2001).

Θεωρητικοί έχουν διατυπώσει ότι τα αίτια της αυθαίρετης απουσίας δεν πρέπει να αναζητηθούν στο ίδιο το άτομο και στο βαθμό της επαγγελματικής ικανοποίησης που

νοιώθει αλλά σε κανονιστικά πρότυπα στο χώρο εργασίας. Έτσι, υπάρχουν χώροι που άτυπα προάγουν μία «κουλτούρα απουσιών», ενώ σε άλλους χώρους εργασίας οι απουσίες αποδοκιμάζονται από τους ίδιους τους εργαζόμενους και επομένως αποφεύγονται. Μία μέθοδος που έχει παρατηρηθεί ότι συμβάλει στη μείωση της απουσίας και στη διατήρηση ενός καλού επιπέδου παραγωγής είναι η «εναλλαγή εργασιακών θέσεων», δηλαδή η αντικατάσταση του εργαζόμενου που απουσιάζει από κάποιον άλλον που γνωρίζει το αντικείμενό του (Κάντας, 1998).

Η σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και **κινητικότητας του εργαζομένου** θεωρείται θετική, δηλαδή όσο πιο δυσαρεστημένος αισθάνεται ο εργαζόμενος από την εργασία του, τόσο πιθανότερο είναι να σκέφτεται την παραίτηση και την αναζήτηση άλλης θέσης (Greenberg&Baron,2000).

Ο Robbins(2001) αναφέρει ότι η δυσαρέσκεια από την εργασία συχνά σχετίζεται με υψηλό επίπεδο παραπόνων προς την εργοδοσία. Μάλιστα οι εργαζόμενοι με υψηλά επίπεδα δυσαρέσκειας είναι περισσότερο πιθανό να σαμποτάρουν την επιχείρηση ή να εκφράζουν παθητική επιθετικότητα. Οι εργαζόμενοι εκείνοι που είναι μεν δυσαρεστημένοι, αλλά δεν έχουν άλλες εναλλακτικές λύσεις ώστε να παραιτηθούν, οδηγούνται σε μια μορφή συμπεριφοράς που χαρακτηρίζεται από παραμέληση της εργασίας, μη εκτέλεση των καθηκόντων τους, κλοπή και γενικά χαμηλή σε ποιότητα εργασιακή απόδοση με πολλά λάθη και διαρροές.

2.5 Τρόποι αξιολόγησης επαγγελματικής ικανοποίησης

Οι πιο διαδεδομένοι τρόποι επαγγελματικής ικανοποίησης περιλαμβάνουν (Greenberg&Baron,2000):

1) *Ειδικά ερωτηματολόγια- κλίμακες μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης*

Η Smith και οι συνεργάτες της πραγματοποιώντας ένα ερευνητικό πρόγραμμα για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης δημιούργησε το **Job Descriptive Index (JDI)** το οποίο αναμφίβολα αποτελεί ένα από τα πιο αξιόπιστα εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης.. Η κλίμακα JDI μετρά την επαγγελματική ικανοποίηση εκτιμώντας πέντε βασικούς τομείς : την εργασία, το μισθό, τις δυνατότητες προαγωγής, την επίβλεψη και τους συναδέλφους. Παραδείγματα ερωτημάτων που περιέχονται στην εν λόγω κλίμακα είναι τα εξής :

- «Η εργασία μου είναι ικανοποιητική»

- «Ο μισθός μου είναι μικρότερος από αυτόν που μου αξίζει»
- «Το σύστημα των προαγωγών είναι άδικο»
- «Δεν υπάρχει αρκετή επίβλεψη»
 - «Οι συνάδελφοί μου είναι υπεύθυνοι»

Οι εργαζόμενοι που έλαβαν μέρος στην έρευνα είχαν τη δυνατότητα να διαλέξουν μία εκ των απαντήσεων «ναι», «δεν είμαι σίγουρος/η» και «όχι». Η κλίμακα JDI χρησιμοποιείται κυρίως από ερευνητές της οργανωτικής ψυχολογίας (Smith, Kendall & Hulin, 1969).

Ο Irgonson και οι συνεργάτες του (1989) ανέπτυξαν μία κλίμακα μέτρησης της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης η οποία περιέχει στοιχεία που δεν αντανακλούν τις ποικίλες όψεις της εργασίας. Η κλίμακα JIG (Job in general scale) στηρίχθηκε στη κλίμακα JDI αντικαθιστώντας ορισμένες από τις ερωτήσεις που περιελάμβανε η δεύτερη (Spector, 2000).

Η κλίμακα JIG διαφέρει από τη κλίμακα JDI στο ότι καλύπτει κάποιες μορφές ικανοποίησης που μπορεί να είναι σημαντικές για ένα άτομο αλλά δεν καλύπτονται από τη δεύτερη. Η χρήση του JIG προτείνεται να γίνεται σε συνδυασμό με άλλη κλίμακα για τη μέτρηση επαγγελματικής ικανοποίησης, διότι από μόνο του αδυνατεί να δείξει τη γενική ικανοποίηση σε εκτεταμένο χρονικό πλαίσιο (Spector, 2000).

Η κλίμακα αξιολόγησης πολλαπλών ερωτήσεων MSQ (Minnesota satisfaction questioner) διερευνά το κατά πόσο οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι ή δυσαρεστημένοι από την εργασία τους. Το MSQ μετράει τρεις πτυχές της επαγγελματικής ικανοποίησης: την ενδογενή ικανοποίηση (δηλαδή ικανοποίηση και συναισθήματα που πηγάζουν από την ίδια τη φύση της εργασίας, την εξωγενή ικανοποίηση (δηλαδή ικανοποίηση που προέρχεται από παράγοντες εξωτερικούς προς την εργασία όπως ο μισθός, τα προνόμια που δίνει ο εργοδότης κτλ.) και τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση (Dipboye, Smith & Howell, 1994).

Τα πλεονεκτήματα της αξιολόγησης της επαγγελματικής ικανοποίησης μέσω των κλιμάκων-ερωτηματολογίων είναι ότι (Mc Kenna, 2000):

- Είναι σύντομα και συμπληρώνονται με ευκολία.
- Τα περισσότερα ερωτηματολόγια καλύπτουν τις βασικές πλευρές της επαγγελματικής ικανοποίησης, δίνοντας ικανοποιητικά δεδομένα αξιοπιστίας και εγκυρότητας.
- Χρησιμοποιούν γενικευμένη διατύπωση ώστε να απευθύνονται σε όλους τους εργαζόμενους και επομένως μπορούν να δοθούν σε μεγάλο δείγμα εργαζομένων ταυτόχρονα.

- Οι απαντήσεις των ατόμων μπορούν να συγκριθούν μεταξύ τους δίνοντας σε ερευνητές και εργοδότες πλούσια στοιχεία για τους εργαζόμενους
- Το αποτέλεσμα των ερευνών αυτών μπορεί να αξιοποιηθεί για να αντιμετωπιστούν προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι σε έναν οργανισμό και να δρομολογηθεί η λύση τους.

Τα μειονεκτήματα στη χρήση ερωτηματολογίων είναι ότι (Mc Kenna,2000):

- Είναι μεγάλο το ενδεχόμενο οι εργαζόμενοι να απαντούν στις ερωτήσεις της κλίμακας με απόλυτη ειλικρίνεια.
- Τα στοιχεία που συλλέγονται για τη στάση του εργαζόμενου απέναντι στην εργασία του περιορίζονται στο τι έχει επιλέξει να μελετήσει ως θέμα ο ερευνητής και αποκλείουν πιο εξειδικευμένα θέματα που πιθανόν να ενδιέφεραν τον εργοδότη (π.χ. θέματα υγειονομικής περίθαλψης και ασφάλισης, δουλειάς με βάρδιες κτλ.).
- Ενδέχεται η κλίμακα μέτρησης που χρησιμοποιείται να μην έχει δείκτη υψηλής αξιοπιστίας (δηλαδή η επαναλαμβανόμενη και σε διαφορετικά διαστήματα χρήση των ερωτήσεων να μη δίνει τα ίδια αποτελέσματα).

2) *Τεχνική των πιο κρίσιμων συμβάντων στην εργασία*

Ένας άλλος τρόπος της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι η χρήση της τεχνικής των κρίσιμων συμβάντων. Σύμφωνα με την τεχνική αυτή ζητάμε από το άτομο να θυμηθεί κάποια περίοδο στη δουλειά του ή κάποιο συγκεκριμένο περιστατικό κατά το οποίο ένιωσε ιδιαίτερα ευχαριστημένο ή δυσαρεστημένο και να περιγράψει τις συνθήκες κάτω από τις οποίες είχε αυτά τα συναισθήματα (Landy,1989). Οι απαντήσεις των ατόμων αξιολογούνται και μέσα από αυτές «αποκωδικοποιούνται» τα θέματα στα οποία αναφέρονται. Το μειονέκτημα της συγκεκριμένης τεχνικής είναι ότι απαιτεί αρκετό χρόνο και ότι ενέχει τον κίνδυνο υποκειμενικής αξιολόγησης των απαντήσεων.

3) *Ατομικές συνεντεύξεις*

Κατά την τεχνική αυτή πραγματοποιούνται συναντήσεις του ερευνητή με τον εργαζόμενο, όπου καταγράφονται όλες οι απαντήσεις που αυτός δίνει σχετικά με το πώς νιώθει για την εργασία του. Το πλεονέκτημα της τεχνικής αυτής είναι ότι παρέχει τη δυνατότητα στο μεν ερευνητή να μελετήσει σε μεγαλύτερο βάθος και εύρος την επαγγελματική ικανοποίηση του εργαζόμενου από ότι χρησιμοποιώντας ένα τεστ περιορισμένης θεματικής, στο δε εργαζόμενο να ζητήσει διευκρινίσεις για τα θέματα που συζητούνται, κάτι που δεν είναι εφικτό κατά τη χρήση των τεστ. Βέβαια η τεχνική αυτή είναι αρκετά χρονοβόρα και ο ερευνητής θα πρέπει να διασφαλίζει το απόρρητο του περιεχομένου της συνέντευξης και την ανωνυμία του εργαζόμενου, αφενός μεν για να μην διακυβεύεται η θέση του εργαζόμενου,

αφετέρου δε για να μπορέσει να πάρει έγκυρες και ειλικρινείς απαντήσεις. Επομένως για να μπορεί μια τέτοια προσέγγιση να έχει επιτυχία θα πρέπει ο ερευνητής να διαβεβαιώσει τον εργαζόμενο περί απορρήτου, προκειμένου να κερδίσει τη συνεργασία του.

3.Επαγγελματική ικανοποίηση και εξουθένωση εκπαιδευτικών

3.1 Η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών

Στα προηγούμενα κεφάλαια έγινε μια γενική αναφορά στην έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης, στο θεωρητικό υπόβαθρο, στους παράγοντες που την επηρεάζουν, καθώς και στις επιπτώσεις της στην εργασιακή συμπεριφορά του ατόμου. Σε αυτήν την ενότητα θα εξεταστεί η επαγγελματική ικανοποίηση μιας συγκεκριμένης επαγγελματικής ομάδας, αυτής των εκπαιδευτικών, που αποτελούν και το αντικείμενο της μελέτης της παρούσης εργασίας. Ο λόγος που έχει δοθεί τόση έμφαση στην εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι ότι αρκετές μελέτες που έχουν διεξαχθεί μεταξύ αυτών (Zigarrelì, 1996 ; Ζουρνατζή, Τσιγγίλης, Κουστέλιος, Α. & Πιντζοπούλου, 2006 ; Wrigt & Custer, 1998 ; Koustelios, 2001 ; Zembylas & Papanastasiou, 2006) έχουν δείξει ότι σε αυτή την ομάδα συνήθως αναφέρουν σχετικά χαμηλά επίπεδα ατομικής εργασιακής ικανοποίησης. Ωστόσο, ως επαγγελματική ομάδα αναφέρουν υψηλά επίπεδα της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης. Επίσης, η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών αποτέλεσε αντικείμενο μελέτης για πολλούς ερευνητές γιατί αποτελεί κομβικό και ουσιαστικό παράγοντα καθώς εφόσον επηρεάζει την ψυχική και συναισθηματική κατάσταση των εκπαιδευτικών, φυσικό επακόλουθο είναι να ασκεί επιρροή και στη διαδικασία της μάθησης, τη σχέση μαθητή-εκπαιδευτικού και την ανάπτυξη της συμπεριφοράς των μαθητών.

Γενικά έχει φανεί ότι οι εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι από τη ζωή τους συνολικά, όταν είναι ικανοποιημένοι και με την εργασία τους, όταν κάνουν πρόοδο σχετικά με τους στόχους που σχετίζονται με την εργασία τους και γενικά όταν βιώνουν θετικά συναισθήματα. Για παράδειγμα, η αυτό-αποτελεσματικότητα, όσον αφορά τη διδασκαλία, η υποστήριξη για την ανάπτυξη ενός ατόμου ως εκπαιδευτικού και η αίσθηση ενός ατόμου, ότι εκτιμάται από το σχολείο, μπορεί να βοηθήσουν κάποιον να κάνει πρόοδο στους διδακτικούς του στόχους, το οποίο με τη σειρά του συνδέεται με την ικανοποίηση από τη ζωή (Lent, 2011).

Ο Day και οι συνεργάτες του (2005) διαπίστωσαν ότι οι εκπαιδευτικοί ισορροπούν τρεις σχετικές διαστάσεις στην εργασία τους: μια προσωπική διάσταση (η ζωή των εκπαιδευτικών έξω από το σχολείο), μια επαγγελματική διάσταση (κοινωνικές και πολιτικές προσδοκίες για το τι είναι ένας καλός εκπαιδευτικός και τα εκπαιδευτικά ιδεώδη των ίδιων των εκπαιδευτικών) και μια διάσταση της κατάστασης (το άμεσο περιβάλλον εργασίας του

εκπαιδευτικού). Μέσα από τον τρόπο που αυτές οι διαστάσεις αλληλεπιδρούν, οι διαφορετικές επαγγελματικές ταυτότητες διαμορφώνονται.

Η εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σχετίζεται, επίσης, με τα έτη διδακτικής εμπειρίας, ωστόσο η σχέση αυτή είναι αρνητική και αδύναμη. Αυτό υποδηλώνει ότι καθώς ο αριθμός των χρόνων διδασκαλίας αυξάνεται, η ικανοποίηση από την εργασία μειώνεται. Ομοίως βρέθηκε μια ασθενής αρνητική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της ικανοποίησης από την εργασία. Αυτά τα ευρήματα έδειξαν ότι οι νεότεροι και οι λιγότερο έμπειροι εκπαιδευτικοί αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία σε σχέση με τους μεγαλύτερους και πιο έμπειρους συναδέλφους τους. Το υψηλότερο επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ των λιγότερο έμπειρων εκπαιδευτικών θα μπορούσε να εξηγηθεί από τη θεωρία της «περιόδου χάριτος». Αυτή υποδηλώνει ότι οι εκπαιδευτικοί νωρίς στην καριέρα τους αγκαλιάζουν τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται στη διδασκαλία και κατά συνέπεια βιώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία (Schmidt,2007). Με τα ευρήματα αυτά συμφωνεί κι ο Baysal ο οποίος εντόπισε σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και ηλικίας καθώς τόνισε πως όταν το άτομο είναι νεαρό και ξεκινά να εργάζεται έχει υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης από ότι στο τέλος της καριέρας του (Demirel & Erdamar, 2009).

Ο Hargreaves (2000) παρατηρεί ότι τα θετικά συναισθήματα των εκπαιδευτικών προέρχονται από την αναγνώριση, τον σεβασμό, την εκτίμηση και την ευγνωμοσύνη από τους μαθητές τους. Σημειώνει, επίσης, τη σημασία της οικοδόμησης σημαντικών προσωπικών σχέσεων με τους μαθητές. Βρήκε ότι οι σχέσεις αυτές έδωσαν στους εκπαιδευτικούς ακόμη μεγαλύτερη ανταμοιβή και προσωπική ικανοποίηση από ότι ο έλεγχος των μαθητών. Ουσιαστικά οι προσδοκίες των εκπαιδευτικών για την εργασία τους είναι ένα μοντέλο το οποίο περιλαμβάνει τη διδασκαλία, τη φροντίδα και τη φιλία στο ένα άκρο(δούνα) και το σεβασμό και την εκτίμηση στο άλλο (λαβείν).

Αν το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών είναι πολύ υψηλό, επηρεάζει θετικά τους εκπαιδευτικούς στόχους και βοηθάει στο να γίνουν πραγματικότητα. Αναμένεται ότι ένα σχολείο που έχει δασκάλους με υψηλό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης, παρέχει εξειδικευμένη εκπαίδευση και εμφανίζει επιτυχημένους μαθητές. Οι εκπαιδευτικοί με υψηλή εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να λάβουν πολύ σημαντικά οφέλη μέσω ισορροπημένων εργασιών σε ένα τρίγωνο το οποίο περιλαμβάνει τους διευθυντές, τους μαθητές και τους γονείς (Demirtas,2010).

Η έρευνα έχει δείξει σαφώς ότι οι επιτυχημένοι εκπαιδευτικοί δε διδάσκουν μόνο καλά και είναι σε θέση να δημιουργήσουν τα βέλτιστα μαθησιακά περιβάλλοντα, αλλά επίσης βιώνουν την ευημερία και την εργασιακή ικανοποίηση. Οι επιτυχημένοι εκπαιδευτικοί ενθαρρύνουν τη γνωστική ενεργοποίηση, διαχειρίζονται καλά τις σχολικές δραστηριότητες,

περιορίζουν τη διαταραχή, κάνουν σωστή διαχείριση χρόνου, προχωρούν με τον κατάλληλο ρυθμό και δημιουργούν ένα επαρκές και υποστηρικτικό κοινωνικό περιβάλλον (Μοε,2010). Συνεπώς η εργασιακή ικανοποίηση είναι ιδιαίτερα κρίσιμη για τους εκπαιδευτικούς, όχι μόνο επειδή η έλλειψη της συνδέεται με την επαγγελματική εξουθένωση, αλλά επειδή οι χωρίς κίνητρα εκπαιδευτικοί αποθαρρύνουν τους μαθητές μέσα από τη μεταδοτικότητα της κρίσης και την αδυναμία τους να ικανοποιούν τις ανάγκες των μαθητών τους για αυτονομία, επάρκεια και συνάφεια (Ryan & Deci,2000). Αντίθετα, η υψηλή ικανοποίηση αυξάνει τα κίνητρα ενός εκπαιδευτικού. Δραστήριοι ή ακόμα και ενθουσιώδεις εκπαιδευτικοί βελτιώνουν τα εσωτερικά κίνητρα των μαθητών και προωθούν τα επίπεδα της ζωντάνιας. Ελαστικοί και εμπλεκόμενοι εκπαιδευτικοί επηρεάζουν τις εμπειρίες αυτονομίας και επάρκειας ενός μαθητή και ως εκ τούτου αυξάνουν τα κίνητρά του.

Οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι είναι πιο ικανοποιημένοι με την εργασία τους, βλέπουν το εργασιακό περιβάλλον τους ως υποστηρικτικό, είναι σίγουροι για τις ικανότητές τους να ολοκληρώσουν τα καθήκοντα και τους στόχους που σχετίζονται με την εργασία τους και αναφέρουν υψηλά επίπεδα του χαρακτηριστικού θετικού συναισθήματος (Duffy&Lent,2009). Σύμφωνα με τα ευρήματα μελέτης των Koustelios & Kousteliou (1998), σε 100 εκπαιδευτικούς, οι εκπαιδευτικοί ανέφεραν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από την ίδια την εργασία και την εποπτεία αλλά χαμηλά επίπεδα από τον μισθό, τις προοπτικές ανέλιξης και τις ενδεχόμενες ωφέλειες. Ο ίδιος, σε έρευνα το 2001, διερεύνησε το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης σε 354 εκπαιδευτικούς. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί ήταν περισσότερο ευχαριστημένοι από την ίδια την εργασία τους και την επίβλεψη του διευθυντή και λιγότερο από τον μισθό και τις πιθανότητες επαγγελματικής ανέλιξης (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001). Σε αντίστοιχη έρευνα διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής, ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη φύση της ίδιας της εργασίας και τον άμεσο προϊστάμενο και λιγότερο ικανοποιημένοι από τις πρόσθετες παροχές. Αντιθέτως, οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι δεν είναι ικανοποιημένοι από τις συνθήκες λειτουργίας στον οποίο δουλεύουν και τις “οικονομικές αποδοχές” που παρέχει δουλειά τους (Koustelios & Tsigilis, 2005). Παράλληλα, έρευνα των Platsidou και Agalioti (2008) σε δείγμα 127 εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής και γενικής αγωγής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής βιώνουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης από τους εκπαιδευτικούς γενικής αγωγής. Τα αποτελέσματα έδειξαν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης από τη διεύθυνση του σχολείου, τη φύση της δουλειάς, μέτρια ικανοποίηση από τις συνθήκες λειτουργίας και χαμηλή ικανοποίηση από τον μισθό και τις προοπτικές προαγωγής. Επίσης, σε έρευνα των Saiti και Papadopoulos (2015), τα αποτελέσματα έδειξαν πως σε γενικές γραμμές οι εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Πιο αναλυτικά, οι εκπαιδευτικοί

παρουσιάστηκαν πιο ικανοποιημένοι ως προς τη σχέση με τους συναδέλφους και την επικοινωνία, τη φύση της δουλειάς και τις συνθήκες λειτουργίας και λιγότερο ικανοποιημένοι από τις απολαβές τους, τις πρόσθετες παροχές και τις ενδεχόμενες ωφέλειες. Παρόμοια αποτελέσματα βρέθηκαν και σε έρευνα των Şahin και Sak (2016) οι οποίοι εξέτασαν την επαγγελματική ικανοποίηση 163 εκπαιδευτικών στην Τουρκία. Η γενική επαγγελματική τους ικανοποίηση κυμάνθηκε σε μέτρια με υψηλά επίπεδα. Αναλυτικότερα, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί φάνηκαν περισσότερο ικανοποιημένες από τους άνδρες στις υποκλίμακες που αφορούν τον μισθό, τις συνθήκες λειτουργίας, τους συνεργάτες και τη φύση της εργασίας. Παράλληλα, στις γυναίκες ηλικίας 21-25 βρέθηκε υψηλότερη ικανοποίηση από τις πιθανότητες προαγωγής συγκριτικά με τους άνδρες συνομήλικούς τους. Τέλος, η προϋπηρεσία και το μέγεθος της τάξης δεν έδειξαν να επηρεάζουν σημαντικά καμία υποκλίμακα.

Συνοψίζοντας, προκειμένου να βιώσουν ικανοποίηση από την εργασία οι εκπαιδευτικοί, θα πρέπει να είναι σε θέση να διδάξουν και να είναι σίγουροι για τις επαγγελματικές τους δεξιότητες, να αντιλαμβάνονται τους εαυτούς τους ως αποτελεσματικούς και να βιώνουν θετικό συναίσθημα. Το θετικό συναίσθημα μπορεί να οριστεί ως μια κατάσταση ευχαρίστησης και υψηλής ενέργειας, που χαρακτηρίζεται από συναισθήματα όπως το ενδιαφέρον, ο ενθουσιασμός και η υπερηφάνεια. Η έρευνα έχει δείξει τον κεντρικό ρόλο των συναισθημάτων στη διαμόρφωση της ταυτότητας ενός εκπαιδευτικού και της προσαρμογής στις σχολικές προκλήσεις (Hargreaves,2001). Κατά τον Hargreaves η διδασκαλία είναι μια συναισθηματική πρακτική και τα συναισθήματα έχουν οριστεί ως «η καρδιά της διδασκαλίας». Τα συναισθήματα ενεργοποιούν και αποτελούν ζωτικό μέρος της διδασκαλίας και της μάθησης.

Το να δουλεύεις με ικανοποίηση, σημαίνει το να έχεις επιτυχία στην εργασία. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τους εκπαιδευτικούς, αφού μέσω του ενθουσιασμού ή της αίσθησης της απομόνωσης τους, της αυτό-αποτελεσματικότητας ή το αίσθημα αβεβαιότητας ή της δυσαρέσκειά τους, μπορούν να επηρεάσουν τον ενθουσιασμό και τα κίνητρα των μαθητών τους.

3.2 Έρευνες σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών

Οι εκπαιδευτικοί ως επάγγελμα κοινωνικο-ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα έχουν ελκύσει το ενδιαφέρον των ερευνητών, ως προς το εάν υφίστανται επαγγελματική εξουθένωση και σε ποιο βαθμό, όπως επίσης έχουν εξετάσει το ζήτημα αυτό από διαφορετικές οπτικές γωνίες. Άλλοι έχουν ασχοληθεί με το αν και πως επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση το φύλο ή η ηλικία ή η οικογενειακή κατάσταση του ατόμου ή ο χώρος εργασίας. Από την άλλη,

υπάρχουν μελετητές οι οποίοι έχουν μελετήσει τους λόγους που ένα άτομο είναι επαγγελματικά εξουθενωμένο και τις συνέπειες που επιφέρει αυτό.

Από τα αποτελέσματα των ερευνών προκύπτει αρχικά πως οι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν περισσότερη επαγγελματική εξουθένωση από άλλους επαγγελματίες (Ferreira & Martinez, 2012. Maslach, Jackson, & Leiter, 1996). Σύμφωνα με μια φιλανδική μελέτη, το 55% των εργαζομένων υποφέρει από συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης. Ειδικότερα, η συναισθηματική εξάντληση φαίνεται να είναι κοινή και τα υψηλότερα ποσά του επιπολασμού βρέθηκαν ανάμεσα στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού: 27% των εκπαιδευτικών υποφέρουν από σοβαρά συμπτώματα εξουθένωσης (Rasku & Kinnunen, 2003). Οι Hakanen et al (2006) έδειξαν ότι τόσο η συναισθηματική εξάντληση όσο και η αποπροσωποποίηση συσχετίζονται αρνητικά με την αυτό-αξιολογούμενη υγεία καθώς και με την εργασιακή ικανότητα των Φιλανδών εκπαιδευτικών.

Επίσης, σύμφωνα με τον Farber στην Ολλανδία διαπιστώθηκε πως το 60% των εκπαιδευτικών, οι οποίοι παραιτήθηκαν από την εργασία τους, υπέφεραν από επαγγελματική εξουθένωση (Papastylianou, Kaila & Polychronopoulos, 2009). Σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, οι Ολλανδοί εκπαιδευτικοί δείχνουν υψηλότερα επίπεδα αποπροσωποποίησης. Παρά το γεγονός ότι οι Ολλανδοί εκπαιδευτικοί αναφέρουν περισσότερη προσωπική επίτευξη και λιγότερες σωματικές ενοχλήσεις απ' ότι ανφέρουν οι Ευρωπαίοι εκπαιδευτικοί, αναφέρουν επίσης χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από την Ευρωπαϊκή ομάδα αναφοράς (Verhoeven, Kraaij, Joeke & Maes, 2003).

Σε μία έρευνα στο Βέλγιο, μέρος μιας μεγάλης ευρωπαϊκής μελέτης (11 συμμετέχουσες χώρες), εξετάστηκε η σχέση μεταξύ της πίεσης στην εργασία και των διαφορετικών αποτελεσμάτων στην υγεία μεταξύ των ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι Βέλγοι εκπαιδευτικοί ανέφεραν υψηλότερη σωματική κόπωση, εργασιακές απαιτήσεις, σωματικά παράπονα και χαμηλότερο έλεγχο της εργασίας, κοινωνική υποστήριξη και προσωπική επίτευξη από ό,τι ανέφεραν οι εκπαιδευτικοί από τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες (Kittel & Leynen, 2003).

Ο Singh μελέτησε τους δημογραφικούς παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η επαγγελματική εξουθένωση προέκυψε εξαιτίας της φυσικής και συναισθηματικής έντασης. Ο Panda διεξήγαγε έρευνα σχετικά με το αντιλαμβανόμενο οικογενειακό περιβάλλον, την επαγγελματική εξουθένωση και τις στρατηγικές αντιμετώπισης μεταξύ εργαζομένων και μη εργαζομένων νοικοκυρών. Όπως προέκυψε σε αυτή τη μελέτη, οι νοικοκυρές που εργάζονταν αισθάνθηκαν μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση, ενώ οι μη εργαζόμενες νοικοκυρές αισθάνθηκαν μεγαλύτερη αποπροσωποποίηση αλλά λιγότερο στρες (Shukla & Trivedi, 2008).

Ο παράγοντας φύλο έχει απασχολήσει πολλούς ερευνητές κατά καιρούς. Οι εκπαιδευτικοί όταν ομαδοποιούνται με βάση το φύλλο δεν έδειξαν σημαντική διαφορά στις τάσεις της επαγγελματικής τους εξουθένωσης. Ως εκ τούτου, η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει όλους και τον καθένα με την ίδια ένταση. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες διατρέχουν τον ίδιο κίνδυνο και μόλις πληγούν δε δείχνουν καμία σημαντική διαφορά την κατάστασή τους. Ωστόσο, αντίστοιχες μελέτες έχουν αποκαλύψει αντιφατικά αποτελέσματα στο ότι οι εκπαιδευτικοί και των δύο φύλων διαφέρουν ως προς την επαγγελματική εξουθένωση. Οι Burke & Greenglass υποστήριξαν την ιδέα ότι οι άρρενες εκπαιδευτικοί έδειξαν μια πιο προχωρημένη φάση της επαγγελματικής εξουθένωσης απ' ότι οι γυναίκες (Shukla & Trivedi, 2008).

Σύμφωνα με αποτελέσματα έρευνας, οι άνδρες είναι σημαντικά υψηλότερα από ό,τι οι γυναίκες σε μία από τις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach-την αποπροσωποποίηση. Πρόσθετα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι γυναίκες παρουσίασαν σημαντικά περισσότερη κατάθλιψη, πονοκεφάλους και σύγκρουση ρόλων από τους άνδρες συναδέλφους τους. Αλλά στους άνδρες, ο κυριότερος συντελεστής επαγγελματικής εξουθένωσης ήταν οι πηγές άγχους, συμπεριλαμβανομένων των αμφιβολιών για τις δυνατότητες και τα προβλήματα με τους μαθητές (Burke & Greenglass,1998).

Επιπλέον έρευνα υποδεικνύει ότι μπορεί να υπάρχει μια συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και των ρόλων του φύλου. Οι γυναίκες θα ήταν πιο πιθανό να ανταποκριθούν με ένα στοργικό και ευαίσθητο τρόπο από τους άνδρες συναδέλφους και επομένως θα ήταν πιο πιθανό να είναι χαμηλότερα στην αποπροσωποποίηση. Άλλα αποτελέσματα στην ίδια μελέτη έδειξαν ότι οι παντρεμένοι εκπαιδευτικοί και εκείνοι με τα παιδιά παρουσίασαν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και αυτό ίσχυε τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Ταυτόχρονα, είναι πιθανό η οικογένεια να παρέχει στα μέλη της την κοινωνική υποστήριξη, ώστε να μπορεί να τους βοηθήσει να αντιμετωπίσουν καλύτερα το στρες (Burke & Greenglass,1998).

Όσο αφορά στην ηλικία των ατόμων και στην επίδρασή της στην επαγγελματική εξουθένωση, τα αποτελέσματα ποικίλλουν. Σύμφωνα με ορισμένους ερευνητές, οι νεότεροι και οι σχετικά νέοι στο επάγγελμα των εκπαιδευτικών παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης (Byrne,1991). Οι Pines και Aronson (1988) είχαν αναφέρει ότι οι εκπαιδευτικοί στην αρχή της σταδιοδρομίας τους επενδύουν όλη την ενέργειά τους προκειμένου να επιτύχουν τους αρχικούς τους στόχους, ενώ έχουν να αντιμετωπίσουν ταυτόχρονα μια σειρά από αγχωτικές και υψηλές απαιτήσεις από το περιβάλλον τους. Η αποτυχία να μειωθεί το χάσμα ανάμεσα στους στόχους τους και στην υλοποίησή τους, μπορεί να έχει μία αρνητική επίδραση στην εργασιακή τους ικανοποίηση και μπορεί να τους οδηγήσει σε μειωμένη συμμετοχή και προσπάθεια, όσον αφορά την

εργασία τους (Antoniou, Polychroni & Vlachakis, 2006). Από την άλλη σε έρευνα των Verhoeven, Kraaij, Joekes & Maes (2003) οι εκπαιδευτικοί μεγαλύτερης ηλικίας υπέφεραν από επίπεδα εξάντλησης και υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης. Μια πιθανή εξήγηση για αυτές τις αντιφάσεις θα μπορούσε να είναι πως οι νέοι είναι λιγότερο έμπειροι και οι μεγαλύτεροι έχουν μικρότερη ευελιξία. Αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε αυξημένο επίπεδο εξάντλησης τόσο στους νέους όσο και στους μεγαλύτερους σε ηλικία εκπαιδευτικούς.

Αναφορικά με την βαθμίδα εκπαίδευσης, τα ευρήματα δείχνουν πως οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι πιο πιθανό να αποπροσωποποιούν τους μαθητές τους, να βιώνουν χαμηλότερη αίσθηση αποτελεσματικότητας στην εμπλοκή των μαθητών και στην προσωπική επίτευξη με αποτέλεσμα να είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν το επάγγελμα από ότι οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Όλα τα παραπάνω συμβαίνουν επειδή οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης έρχονται σε επαφή με παιδιά μικρότερης ηλικίας και περνούν το μεγαλύτερο μέρος της σχολικής τους ημέρας με τους ίδιους μαθητές (Martin, Sass & Schmitt, 2012).

Επίσης, οι Beck και Gargiulo (1983), μελέτησαν το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης σε εκπαιδευτικούς παιδιών με μέτρια νοητική αναπηρία, σε εκπαιδευτικούς παιδιών με ήπια νοητική αναπηρία και εκπαιδευτικούς γενικής εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως δεν υπήρξε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις ομάδες των δασκάλων. Παράλληλα, οι Banks και Necco (1990), ερεύνησαν τους προβλεπτικούς παράγοντες των επιπέδων της επαγγελματικής εξουθένωσης σε 181 εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως μεγαλύτερο κίνδυνο εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν οι νεότεροι απόφοιτοι στην ειδική αγωγή. Η Küçüksüleymanoğlu (2011), μελέτησε την επαγγελματική εξουθένωση σε 67 εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής στην Τουρκία. Από τα αποτελέσματα προέκυψε πως οι άνδρες είχαν υψηλότερο βαθμολογίων στη συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση. Επίσης, οι εκπαιδευτικοί με εμπειρία 1-15 χρόνια ένιωθαν μεγαλύτερη επαγγελματική εξουθένωση.

Στην Ελλάδα έρευνα του Τσιπλητάρη στον τομέα της εκπαίδευσης (Papastylianou et al., 2009) έδειξε ότι ένας στους δέκα Έλληνες δασκάλους νιώθει αποδυναμωμένος, απόμακρος και εντελώς ξένος από τους μαθητές και τη σχολική τάξη λόγω του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ περισσότεροι από τους μισούς αισθάνονται ατομικά υποβαθμισμένοι, κοινωνικά ανασφαλείς και συναισθηματικά τραυματισμένοι. Αντίστοιχη έρευνα των Πολυχρόνη και Αντωνίου έδειξε ότι τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί κυμαίνονται σε μέτρια επίπεδα όσον αφορά τη συναισθηματική εξάντληση και την έλλειψη προσωπικής επίτευξης, και σε χαμηλά επίπεδα, όσον αφορά την αποπροσωποποίηση. Σε γενικές γραμμές πάντως, τα αποτελέσματα των ερευνών δείχνουν

ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, κατάθλιψης, ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων σε σχέση με αυτά που βιώνουν ξένοι συνάδελφοί τους σε άλλα εκπαιδευτικά συστήματα, ενώ τα δημογραφικά στοιχεία φαίνεται να επηρεάζουν μόνο ως προς το φύλο και την εμπειρία (Κάντας,1996; Papastylianou et al.,2009).

Ο Καντάς (1996) μελέτησε την επαγγελματική εξουθένωση που βιώνουν διάφορες εργασιακές ομάδες. Ανάμεσα σε αυτές και, 143 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και 74 εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματα έδειξαν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης στο 17% των δασκάλων και στο 25% των καθηγητών δευτεροβάθμιας, ενώ υψηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης παρουσίασε μόνο το 3% των δασκάλων και το 5% των καθηγητών. Τέλος, 7% των δασκάλων και 15% των καθηγητών ανέφεραν χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης.

Οι Κουστέλιος και Κουστέλιου (2001), μελέτησαν την επαγγελματική ικανοποίηση σε συνάρτηση με την επαγγελματική εξουθένωση σε δείγμα 100 εκπαιδευτικών της Θεσσαλονίκης με βάση την κλίμακα της Maslach και βρήκαν ότι ο βαθμός επαγγελματικής τους εξουθένωσης ήταν χαμηλός σύμφωνα με τις νόρμες της κλίμακας. Η ίδια έρευνα έδειξε επίσης ότι υπάρχουν μέτριες συσχετίσεις ανάμεσα σε επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση με μόνο προβλεπτικό παράγοντα για την αποπροσωποποίηση και τη συναισθηματική εξάντληση τον παράγοντα της εργασίας κι όχι τα ατομικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών.

Οι Κολιάδης, Μυλωνάς, Κουμπιάς, Τσιναρέλλης, Βαλσάμη και Βαρφή (2003), εξέτασαν την επαγγελματική εξουθένωση σε 320 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης γενικής και ειδικής αγωγής. Από την έρευνα βρέθηκε θετική συνάφεια ανάμεσα στην συναισθηματική εξάντληση και στα συναισθήματα αποπροσωποποίησης. Στη σχέση της προσωπικής επίτευξης με τις άλλες δυο διαστάσεις βρέθηκαν αρνητικές συνάφειες. Ακόμη, οι γυναίκες στα ειδικά σχολεία παρουσιάζουν υψηλότερη προσωπική επίτευξη από τις γυναίκες στα γενικά σχολεία. Τέλος, ο γενικός δείκτης της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι χαμηλός στους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής.

Σε έρευνα τους οι Platsidou και Agaliotis (2008) με δείγμα 127 Έλληνες εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής συμπέραναν πως τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσής τους κυμαίνονται από μέτρια έως χαμηλά. Παράλληλα, η Κεπενού (2015) σε έρευνα με δείγμα 113 εκπαιδευτικούς συμπέρανε επίσης πως τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης είναι χαμηλά. Σε γενικές γραμμές, τα επίπεδα και στις τρεις υποκλίμακες επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα κυμαίνονται σε μέτρια έως χαμηλά επίπεδα (Papastylianou, Kaila & Polychronopoulos, 2009).

Τέλος φαίνεται ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί βιώνουν υψηλότερη αποπροσωποποίηση από τις γυναίκες εξαιτίας του αισθήματος αποτυχίας που ενδεχομένως αισθάνονται, καθώς και από τη διάψευση των προσδοκιών τους, όσον αφορά το εκπαιδευτικό τους επάγγελμα (Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007). Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικού άγχους, ειδικά όσον αφορά την αλληλεπίδρασή με τους μαθητές και τους συναδέλφους, το φόρτο εργασίας, την πρόοδο των μαθητών και τη συναισθηματική εξάντληση (Antoniou, Polychroni & Vlachakis, 2006).

ΜΕΡΟΣ Β -ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ

3. Σκοπός της έρευνας

Η παρούσα έρευνα έχει ως σκοπό τη διερεύνηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης των Ελλήνων εκπαιδευτικών. Στόχος της έρευνας αυτής είναι να επικαιροποιήσει παλαιότερα ευρήματα καθώς επίσης και να δώσει μια πλήρη εικόνα για τα σημερινά δεδομένα.

4.1 Ερευνητικά ερωτήματα

- Πότε οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται επαγγελματικά ικανοποιημένοι;
- Διαφοροποιείται η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών σε σχέση με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά;
- Ποιες είναι οι συνέπειες της εξουθένωσης;

4.2 Ερευνητικές υποθέσεις

- ✓ Οι μισθολογικές απολαβές, οι σχέσεις με γονείς-μαθητές-συναδέλφους, η σωματική και ψυχολογική πίεση και η υπόλοιπη ζωή εκτός σχολείου οδηγούν στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών.

- ✓ Οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σε σύγκριση με τους νεοπροσληφθέντες εκπαιδευτικούς.
- ✓ Οι εκπαιδευτικοί με μόνιμη σχέση εργασίας παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σε σύγκριση με τους εκπαιδευτικούς με μη μόνιμη σχέση εργασίας.
- ✓ Οι άνδρες εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σύγκριση με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς.
- ✓ Η θέση ευθύνης του εκπαιδευτικού δεν παίζει ρόλο στα επίπεδα εξουθένωσής του.
- ✓ Η εξουθένωση του εκπαιδευτικού εξαρτάται από την περιοχή έδρας του σχολείου του, αφού είτε είναι αναγκασμένος να διανύει πολλά χιλιόμετρα αν δουλεύει σε αγροτική περιοχή είτε αισθάνεται μεγάλη πίεση και άγχος αν δουλεύει σε σχολείο αστικής περιοχής.
- ✓ Η αδιαφορία για τη δουλειά, η έλλειψη συνεργασίας, τα καθημερινά νεύρα, η σωματική και ψυχολογική κούραση και οι κακές σχέσεις με τους συνεργάτες (συναδέλφους, γονείς, μαθητές) είναι κάποιες από τις συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών.

5. Μεθοδολογία της έρευνας

5.1 Δείγμα

Η έρευνα, που διεξήχθη, χαρακτηρίζεται ως μια κοινωνική έρευνα και πρόκειται για μια επισκόπηση κατά κύριο λόγο ποσοτική, που ως σκοπό της έχει την ανίχνευση της παρουσίας του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης και κατ' επέκταση της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Στην προκειμένη περίπτωση λόγω της πίεσης του χρόνου για τη διεξαγωγή της έρευνας, προσεγγίστηκε το πιο βολικό δείγμα στον ερευνητή. Έτσι, το δείγμα της συγκεκριμένης έρευνας αποτέλεσαν εκπαιδευτικοί και των δύο φύλων, όλων των ειδικοτήτων από σχολεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Χαλκιδικής και Θεσσαλονίκης, ευρισκόμενοι σε όλες τις πιθανές θέσεις ευθύνης, είτε σε αστικές είτε σε αγροτικές περιοχές και με διαφορετικά μορφωτικά επίπεδα. Ο αριθμός των ερωτηματολογίων, που διανεμήθηκαν ήταν 122 και η έρευνα πραγματοποιήθηκε από τον Απρίλιο έως τον Ιούνιο 2019.

5.2 Μέσο συλλογής δεδομένων

Προκειμένου να συλλεχθούν τα δεδομένα της έρευνας, χρησιμοποιήθηκε ένα ανώνυμο ερωτηματολόγιο το οποίο αποτελείται από τρία μέρη. Το πρώτο μέρος αποτελείται από 9 αυτοσχέδιες ερωτήσεις για την καταμέτρηση των ατομικών δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων. Πιο αναλυτικά, πρόκειται για το φύλο, την ηλικία, τις πρόσθετες σπουδές, την ειδικότητα, τη σχέση εργασίας, τη θέση ευθύνης, την περιοχή του σχολείου, την οικογενειακή κατάσταση και τους μήνες προϋπηρεσίας των ερωτηθέντων.

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αφορά στη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών. Για τον λόγο αυτόν χρησιμοποιήθηκε η Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (Maslach Burnout Inventory, MBI), η οποία αποτελεί μια ευρέως χρησιμοποιούμενη κλίμακα και έχει μεταφραστεί και εγκυροποιηθεί για τη χρήση και σε ελληνικό πληθυσμό (Κόκκινος, 2006).

Το ερωτηματολόγιο αυτό περιλαμβάνει 25 δηλώσεις αυτοαξιολόγησης, οι οποίες κατανέμονται σε τρεις υποκλίμακες: τη συναισθηματική εξάντληση, η οποία εκτιμά τη συχνότητα της συναισθηματικής υπερέντασης και κατάπτωσης του εργαζόμενου λόγω της δουλειάς του και αποτελείται από 12 δηλώσεις (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 23,24,25), την προσωπική επίτευξη, η οποία αποτελείται από 8 δηλώσεις (15,16,17,18,19,20,21,22) και μετρά την αίσθηση επάρκειας στον επαγγελματικό τομέα και τέλος την αποπροσωποποίηση, η οποία αναφέρεται στη μέτρηση απρόσωπων και χωρίς συναισθηματική εμπλοκή αντιδράσεων των εργαζομένων στον εργασιακό τους χώρο κατά την αλληλεπίδραση με τους αποδέκτες των υπηρεσιών που προσφέρουν και αποτελείται από 5 δηλώσεις (8,10,12,13,14).

Οι απαντήσεις στην κλίμακα αυτή δίνονται σε ισοδιαστημική κλίμακα Lickert 7 σημείων και αντιστοιχούν στο πόσο συχνά το άτομο νιώθει την κατάσταση την οποία περιγράφει η κάθε δήλωση. Για κάθε δήλωση αντιστοιχούν οι απαντήσεις: (0) ποτέ, (1)μερικές φορές τον χρόνο, (2) μια φορά τον μήνα, (3) μερικές φορές τον μήνα, (4) μια φορά την εβδομάδα, (5) μερικές φορές την εβδομάδα, (6) κάθε μέρα. Όπως προαναφέρθηκε, καθώς αξιολογούνται τρεις διαφορετικές υποκλίμακες, προκύπτουν τρεις διαφορετικές βαθμολογίες με απλή πρόσθεση των επιμέρους απαντήσεων που βρίσκονται σε κάθε κλίμακα. Όσο υψηλότερη βαθμολογία σημειωθεί από τους ερωτώμενους στην υποκλίμακα αποπροσωποποίησης και συναισθηματικής εξάντλησης, τόσο υψηλότερα επίπεδα είναι τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Αντίθετα, όσο χαμηλότερη είναι η βαθμολογία στην κλίμακα της προσωπικής επίτευξης, τόσο υψηλότερο είναι το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης.

Επίσης, οι 2 τελευταίες δηλώσεις αυτού του μέρους του ερωτηματολογίου είναι κλειστού τύπου όπου οι ερωτηθέντες γράφουν με λίγες λέξεις 3 συνέπειες της επαγγελματικής τους εξουθένωσης και 3 παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματικής τους απόδοσης.

Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου, αφορά στη μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών. Για τον λόγο αυτό, χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα καταμέτρησης της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey, JSS) η οποία δημιουργήθηκε από τον Paul Spector το 1985.

Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελείται από 36 δηλώσεις οι οποίες κατανέμονται σε 9 υποκλίμακες (κάθε υποκλίμακα απαρτίζεται από 4 δηλώσεις) που σχετίζονται με την ικανοποίηση του εργαζόμενου αναφορικά με: τον μισθό (1, 10, 19, 28), τις πιθανότητες προαγωγής (2, 11, 20, 33), την επίβλεψη από τον διευθυντή της σχολικής μονάδας (3, 12, 21, 30), τις πρόσθετες παροχές (4, 13, 22, 29) οι οποίες αφορούν οικονομικές και μη οικονομικές πρόσθετες αποδόσεις, τις ενδεχόμενες ωφέλειες (5, 14, 23, 32) οι οποίες αφορούν στην εκτίμηση, αναγνώριση και ανταμοιβή για την καλή δουλειά του εκπαιδευτικού, τις συνθήκες λειτουργίας (6, 15, 24, 31) που αφορούν στις λειτουργικές πολιτικές, τους κανόνες και τις διαδικασίες του σχολείου, τους συνεργάτες (7, 16, 25, 34), τη φύση της ίδιας της εργασίας (8, 17, 27, 35) δηλαδή τα καθήκοντα που έχουν οι εκπαιδευτικοί στην εργασία τους και τέλος την επικοινωνία (9, 18, 26, 36) η οποία αφορά τη συνολική επικοινωνία στον οργανισμό που εργάζεται ο κάθε ερωτώμενος.

Οι απαντήσεις στην κλίμακα αυτήν δίνονται σε ισοδιαστημική κλίμακα Lickert 6 σημείων και αντιστοιχούν στο πόσο το άτομο συμφωνεί ή διαφωνεί με την κάθε δήλωση. Για κάθε δήλωση αντιστοιχούν οι απαντήσεις: (1) διαφωνώ απολύτως, (2) διαφωνώ αρκετά, (3) διαφωνώ ελαφρώς, (4) συμφωνώ ελαφρώς, (5) συμφωνώ αρκετά, (6) συμφωνώ απολύτως. Η ικανοποίηση ή μη των ερωτηθέντων προκύπτει από τα αποτελέσματα σε κάθε υποκλίμακα αλλά και το άθροισμα όλων των υποκλιμάκων.

5.3 Περιγραφή της ερευνητικής διαδικασίας

Η έρευνα διεξήχθη κατά το ακαδημαϊκό έτος 2018-2019. Αναλυτικότερα, μετά τη διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων της έρευνας, επιλέχθηκαν τα ερευνητικά εργαλεία και στη συνέχεια σχεδιάστηκε το τελικό ερωτηματολόγιο στο οποίο συμπεριλήφθηκαν οι ερωτήσεις που αφορούν στα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Τέλος, στο εισαγωγικό μέρος του ερωτηματολογίου δίνονταν οι απαραίτητες πληροφορίες για τη χρήση και συμπλήρωσή του (Παράρτημα).

Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε σε ηλεκτρονική μορφή μέσω της διαδικτυακής εφαρμογής της Google, το Google Docs με το οποίο στάλθηκε μέσω email σε εκπαιδευτικούς ειδικής

και γενικής αγωγής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι καλούνταν να ακολουθήσουν τον παρακάτω σύνδεσμο

<https://docs.google.com/forms/d/1ARH8zoKDz4guQ76Q4Rv4YPeu9s9GA-hxa1yydEsD3Ek/edit>.

Ο σύνδεσμος αναρτήθηκε και στο διαδίκτυο σε διάφορα forum εκπαιδευτικών, όπου οι εκπαιδευτικοί καλούνταν να συμβάλλουν στην διεξαγωγή της έρευνας και τους δινόταν η δυνατότητα να επικοινωνήσουν τηλεφωνικά ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου με τον ερευνητή για περαιτέρω πληροφόρηση.

Θα πρέπει σε αυτό το σημείο να αναφερθεί ότι, για να αυξηθούν τα ποσοστά ανταπόκρισης των εκπαιδευτικών, γινόταν αρχικά ενημέρωση τους σχετικά με το σκοπό της έρευνας και το ερωτηματολόγιο και στη συνέχεια γινόταν η αποστολή του ερωτηματολογίου ηλεκτρονικά (email).

Τέλος, στην πρώτη σελίδα του ερωτηματολογίου υπήρχε η συνοδευτική επιστολή, όπου και πάλι οι εκπαιδευτικοί ενημερώνονταν για τον σκοπό της έρευνας, καθώς επίσης δίνονταν και σαφείς οδηγίες για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και τον χρόνο που απαιτείται. Δηλώνόταν, επίσης, ότι τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς.

Συνολικά συγκεντρώθηκαν 122 ερωτηματολόγια. Η αποστολή και συγκέντρωση των ερωτηματολογίων έγινε από τον Απρίλιο του 2019 μέχρι και τον Ιούνιο του 2019. Αφού συλλέχθηκαν τα ερωτηματολόγια, ξεκίνησε η στατιστική ανάλυση και επεξεργασία δεδομένων με τη χρήση του προγράμματος PSPP.

6. Ευρήματα της έρευνας

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, το δείγμα της συγκεκριμένης έρευνας ήταν 122 εκπαιδευτικοί γενικής και ειδικής αγωγής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Πιο αναλυτικά, το φύλο των συμμετεχόντων ήταν 48 άνδρες (39,4%) και 74 γυναίκες (60,66%).

Πίνακας 2. Το φύλο των συμμετεχόντων

Τμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
Άνδρας	48	39,34	39,34	39,34
Γυναίκα	74	60,66	60,66	100,00
α				
Σύνολο	122	100,0	100,0	

Η επόμενη ερώτηση αφορά την ηλικία των ερωτηθέντων. 8 άτομα(6,56%) είναι 21-30 ετών, 44 άτομα είναι 31-40 ετών(36,07%), 40 άτομα είναι 41-50 ετών(32,79%) και 30 άτομα είναι 51-60 ετών(24,59%).

Πίνακας 3. Η ηλικία των συμμετεχόντων

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
	21-30	8	6,56	6,56	6,56
	31-40	44	36,07	36,07	42,62
	41-50	40	32,79	32,79	75,41
	51-60	30	24,59	24,59	100,00
	Σύνολο	122	100,0	100,0	

Όσον αφορά στην ερώτηση για την ειδικότητά τους, η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων είναι δάσκαλοι γενικής αγωγής (διαφόρων ειδικοτήτων) σε ποσοστό 73% ενώ το 27% είναι δάσκαλοι ειδικής αγωγής.

Πίνακας 4. Η ειδικότητα των συμμετεχόντων

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
	Δάσκαλος Γενικής Αγωγής	89	73	73	73
	Δάσκαλος Ειδικής Αγωγής	33	27	27	100,00
	Σύνολο	122	100,0	100,0	

Αμέσως μετά οι ερωτώμενοι απάντησαν ποιες πρόσθετες σπουδές έχουν.46 άτομα (37,7%) έχουν πτυχίο ΑΕΙ, 50 εκπαιδευτικοί είναι κάτοχοι κάποιου Μεταπτυχιακού Διπλώματος (40,98%), 16 έχουν τελειώσει Διδασκαλείο (13,11%) και μόνο 4 κατέχουν Διδακτορικό Δίπλωμα (3,28%) και 6 πρόσθετο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ (4,92%).

Πίνακας 5. Πρόσθετες σπουδές των συμμετεχόντων

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
	Διδακτορικό δίπλωμα	4	3,28	3,28	3,28
	Κανένα	46	37,70	37,70	40,98
	Μεταπτυχιακό δίπλωμα	50	40,98	40,98	81,97
	Μετεκπαίδευση/Διδασκαλείο	16	13,11	13,11	95,08
	Πρόσθετο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	6	4,92	4,92	100,00
	Σύνολο	122	100,0	100,0	

Στην ερώτηση για την οικογενειακή τους κατάσταση, 30 εκπαιδευτικοί απάντησαν ότι είναι άγαμοι (24,59%), 76 ότι είναι έγγαμοι με παιδιά (62,3%), 8 έγγαμοι χωρίς παιδιά (6,56%), 6 διαζευγμένοι (4,92%) και 2 σε χηρεία (1,64%).

Πίνακας 6. Οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
Άγαμος/η		30	24,59	24,59	24,59
Έγγαμος/η με παιδιά		76	62,30	62,30	86,89
Έγγαμος/η χωρίς παιδιά		8	6,56	6,56	93,44
Διαζευγμένος/η		6	4,92	4,92	98,36
Σε χηρεία		2	1,64	1,64	100,00
Σύνολο		122	100,0	100,0	

Αναφορικά με την ερώτηση πού βρίσκεται το σχολείο τους, 82 άτομα απάντησαν ότι βρίσκεται σε αγροτική-ημιαστική περιοχή (67,21%) και 40 άτομα ότι βρίσκεται σε αστική περιοχή (32,79%).

Πίνακας 7. Περιοχή σχολείου των συμμετεχόντων

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
Αγροτική-Ημιαστική (Σχολείο "περιφερειακό")		82	67,21	67,21	67,21
Αστική (σχολείο "κεντρικό")		40	32,79	32,79	100,00
Σύνολο		122	100,0	100,0	

Στη συνέχεια απάντησαν για τη σχέση εργασίας τους. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλαδή 104 άτομα (85,25%) είναι μόνιμοι και 18 άτομα (14,75%) αναπληρωτές.

Πίνακας 8. Σχέση εργασίας των συμμετεχόντων

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
Αναπληρωτής/τρια		18	14,75	14,75	14,75
Μόνιμος/η		104	85,25	85,25	100,00
Σύνολο		122	100,0	100,0	

Η επόμενη ερώτηση αφορά την προϋπηρεσία των συγκεκριμένων εκπαιδευτικών. 14 εκπαιδευτικοί (11,52%) έχουν προϋπηρεσία έως 10 χρόνια, 80 εκπαιδευτικοί (65,57%) έχουν προϋπηρεσία από 11 έως 20 χρόνια, 16 εκπαιδευτικοί (13,11%) έχουν προϋπηρεσία από 21

έως 30 χρόνια και τέλος, 10 εκπαιδευτικοί (9,80%) έχουν προϋπηρεσία από 31 έως 40 χρόνια. 2 συμμετέχοντες δεν έδωσαν απάντηση (οι τιμές αναφέρονται ως ελλειπούσες).

Πίνακας 9. Η προϋπηρεσία των συμμετεχόντων

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
	1-10	14	11,52	11,52	11,52
	11-20	80	65,57	65,57	77,09
	21-30	16	13,11	13,11	90,20
	31-40	10	9,80	9,80	100,00
	Ελλείπουσες	2	1,64		
	Σύνολο	122	100,00	100,00	

Όσον αφορά την ερώτηση για τη θέση ευθύνης των συμμετεχόντων, 102 είναι δάσκαλοι (83,61%), 12 είναι διευθυντές σχολικής μονάδας (9,84%), 6 διοικητικοί υπάλληλοι (4,92%) και 2 συντονιστές εκπαιδευτικού έργου (1,64%).

Πίνακας 10. Θέση ευθύνης των συμμετεχόντων

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
	Δάσκαλος/α	102	83,61	83,61	83,61
	Διευθυντής/τρια σχολικής μονάδας	12	9,84	9,84	93,44
	Διοικητικός υπάλληλος	6	4,92	4,92	98,36
	Συντονιστής εκπαιδευτικού έργου	2	1,64	1,64	100,00
	Σύνολο	122	100,0	100,0	

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

Όπως έχει αναφερθεί σε προηγούμενο τμήμα, η επαγγελματική εξουθένωση μελετάται μέσω τριών διαφορετικών υποκλιμάκων. Στην πρώτη υποκλίμακα, της συναισθηματικής εξάντλησης, όσο μεγαλύτερο είναι το μέσο σκορ του ερωτώμενου, τόσο μεγαλύτερη είναι η επαγγελματική εξουθένωση. Στην παρούσα μελέτη διαπιστώθηκε, ότι οι συμμετέχοντες (με Μ.Ο. 27,19) έχουν μέτρια επίπεδα εξουθένωσης.

Πίνακας 11. Μέσος όρος συμμετεχόντων στη συναισθηματική εξάντληση

	Μέσος Όρος	N	Τυπ. Απόκλιση
εξάντληση	2,66	122,00	1,65
κούραση	2,07	122,00	1,60
εξουθένωση	2,46	122,00	1,76
απογοήτευση	2,25	122,00	1,84
η			
σκληρή	3,69	122,00	1,79
άγχος	1,57	122,00	1,65

	Μέσος Όρος	N	Τυπ. Απόκλιση
αντοχή	2,16	122,00	1,93
υπομονή	2,43	122,00	1,68
πρωινή	1,97	122,00	1,63
θλίψη	2,31	122,00	1,74
ευχή	1,69	122,00	1,59
διδασκαλία	1,93	122,00	1,53
Σύνολο	27,19		

Στη δεύτερη υποκλίμακα, των προσωπικών επιτευγμάτων, όσο μικρότερο είναι το μέσο σκορ του ερωτώμενου, τόσο μεγαλύτερη είναι η επαγγελματική εξουθένωση. Στην παρούσα μελέτη, διαπιστώνουμε ότι οι συμμετέχοντες (με Μ.Ο. 35,52) παρουσιάζουν μέτρια επίπεδα εξουθένωσης.

Πίνακας 12. Μέσος όρος συμμετεχόντων στα προσωπικά επιτεύγματα

	Μέσος Όρος	N	Τυπ. Απόκλιση
επιτυχίες	4,44	122,00	1,18
ενεργητικότητα	3,82	122,00	1,43
κατανόηση	4,66	122,00	1,06
αντιμετώπιση	4,41	122,00	1,02
ηρεμιά	4,16	122,00	1,17
επιρροή	4,64	122,00	1,00
κλίμα	4,87	122,00	1,04
αναζωογόνηση	4,52	122,00	1,22
Σύνολο	35,52		

Στην τελευταία υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης, όσο μεγαλύτερο είναι το μέσο σκορ του ερωτώμενου, τόσο μεγαλύτερη είναι η επαγγελματική εξουθένωση. Εδώ οι συμμετέχοντες (με Μ.Ο. 7,33) εμφανίζουν μέτρια επίπεδα εξουθένωσης.

Πίνακας 13. Μέσος όρος συμμετεχόντων στην αποπροσωποποίηση

	Μέσος Όρος	N	Τυπ. Απόκλιση
συμπεριφορά	1,00	122,00	1,49
γονείς	1,95	122,00	1,68
μαθητές	1,00	122,00	1,51
σκληρότητα	1,77	122,00	1,74
αδιαφορία	1,61	122,00	1,93
Σύνολο	7,33		

Η 10^η ερώτηση (και 1^η της συγκεκριμένης ενότητας) αναφέρεται στο πότε αισθάνονται ψυχικά εξαντλημένοι οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί. 14 άτομα (11,5%) απάντησαν ποτέ, 24 άτομα (19,7%) απάντησαν μερικές φορές τον χρόνο, 12 άτομα (9,8%) απάντησαν μια φορά τον μήνα, 32 άτομα (26,23%) απάντησαν μερικές φορές τον μήνα, 24 άτομα (19,7%)

απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 12 άτομα (9,8%) απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και 4 άτομα (3,3%) απάντησαν κάθε μέρα.

Πίνακας 14. Ψυχική εξάντληση των συμμετεχόντων

Ετικέτα Τιμής ή	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
0	0	14	11,48	11,48	11,48
1	1	24	19,67	19,67	31,15
2	2	12	9,84	9,84	40,98
3	3	32	26,23	26,23	67,21
4	4	24	19,67	19,67	86,89
5	5	12	9,84	9,84	96,72
6	6	4	3,28	3,28	100,00
Σύνολο		122	100,0	100,0	

Στην επόμενη ερώτηση, 20 άτομα (16,4%) απάντησαν ότι δεν κουράζονται ποτέ από τη δουλειά με ανθρώπους, 34 άτομα (27,9%) κουράζονται μερικές φορές τον χρόνο, 26 άτομα (21,3%) κουράζονται μια φορά τον μήνα, 16 άτομα (13,1%) κουράζονται μερικές φορές τον μήνα, 14 άτομα (11,5%) κουράζονται μία φορά την εβδομάδα, 10 άτομα κουράζονται μερικές φορές την εβδομάδα και μόνο 2 (1,6%) κουράζονται κάθε μέρα.

Πίνακας 15. Κούραση συμμετεχόντων από τη δουλειά με ανθρώπους

Ετικέτα Τιμής ή	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
0	0	20	16,39	16,39	16,39
1	1	34	27,87	27,87	44,26
2	2	26	21,31	21,31	65,57
3	3	16	13,11	13,11	78,69
4	4	14	11,48	11,48	90,16
5	5	10	8,20	8,20	98,36
6	6	2	1,64	1,64	100,00
Σύνολο		122	100,0	100,0	

Στη συνέχεια, στην ερώτηση κάθε πόσο είναι εξουθενωμένοι οι ερωτηθέντες, 14 (11,48%) απάντησαν ποτέ, 36 (29,51%) απάντησαν μερικές φορές τον χρόνο, 16 (13,11%) απάντησαν μια φορά τον μήνα, 16 (13,11%) απάντησαν μερικές φορές τον μήνα, 20 (16,39%) απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 16 (13,11%) απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και μόνο 4 (3,28%) κάθε μέρα.

Πίνακας 16. Εξουθένωση των συμμετεχόντων από τη δουλειά

Ετικέτα Τιμής ή	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
0	0	14	11,48	11,48	11,48
1	1	36	29,51	29,51	40,98
2	2	16	13,11	13,11	54,10
3	3	16	13,11	13,11	67,21

4	20	16,39	16,39	83,61
5	16	13,11	13,11	96,72
6	4	3,28	3,28	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	

Στην ερώτηση αν νιώθουν απογοητευμένοι από τη δουλειά τους, 28 εκπαιδευτικοί (22,95%) απάντησαν ποτέ, 24 εκπαιδευτικοί (19,67%) απάντησαν μερικές φορές τον χρόνο, 16 εκπαιδευτικοί (13,11%) μια φορά τον μήνα, 22 εκπαιδευτικοί (18,03%) μερικές φορές τον μήνα, 12 εκπαιδευτικοί (9,84%) μια φορά την εβδομάδα, 16 εκπαιδευτικοί (13,11%) μερικές φορές την εβδομάδα και μόνο 4 εκπαιδευτικοί (3,28%) κάθε μέρα.

Πίνακας 17. Απογοήτευση των συμμετεχόντων από τη δουλειά

Ετικέτα Τιμής ή	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
0	28	22,95	22,95	22,95	22,95
1	24	19,67	19,67	19,67	42,62
2	16	13,11	13,11	13,11	55,74
3	22	18,03	18,03	18,03	73,77
4	12	9,84	9,84	9,84	83,61
5	16	13,11	13,11	13,11	96,72
6	4	3,28	3,28	3,28	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0		

Αναφορικά με το πόσο σκληρά εργάζονται (14^η ερώτηση), 8 άτομα (6,56%) απάντησαν ποτέ, 12 άτομα (9,84%) απάντησαν μερικές φορές τον χρόνο, 10 άτομα (8,20%) απάντησαν μια φορά τον μήνα, 18 άτομα (14,75%) απάντησαν μερικές φορές τον μήνα, 24 άτομα (19,67%) απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 32 άτομα (26,23%) απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και 18 άτομα (14,75%) απάντησαν κάθε μέρα.

Πίνακας 18. Σκληρή εργασία των συμμετεχόντων

Ετικέτα Τιμής ή	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
0	8	6,56	6,56	6,56	6,56
1	12	9,84	9,84	9,84	16,39
2	10	8,20	8,20	8,20	24,59
3	18	14,75	14,75	14,75	39,34
4	24	19,67	19,67	19,67	59,02
5	32	26,23	26,23	26,23	85,25
6	18	14,75	14,75	14,75	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0		

Στην ερώτηση κάθε πότε αισθάνονται άγχος στην εργασία τους 42 άτομα (34,43%) απάντησαν ποτέ, 30 άτομα (24,59%) απάντησαν μερικές φορές τον χρόνο, 18 άτομα (14,75%) απάντησαν μια φορά τον μήνα, 14 άτομα (11,48%) απάντησαν μερικές φορές τον

μήνα, 8 άτομα (6,56%) απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 8 άτομα (6,56%) απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και μόνο 2 (1,64%) απάντησε κάθε μέρα.

Πίνακας 19. Άγχος των συμμετεχόντων στην εργασία

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
	0	42	34,43	34,43	34,43
	1	30	24,59	24,59	59,02
	2	18	14,75	14,75	73,77
	3	14	11,48	11,48	85,25
	4	8	6,56	6,56	91,80
	5	8	6,56	6,56	98,36
	6	2	1,64	1,64	100,00
Σύνολο		122	100,0	100,0	

Περνώντας στην επόμενη ερώτηση, 26 εκπαιδευτικοί (21,31%) απάντησαν ότι ποτέ δε βρίσκονται στα όρια της αντοχής τους, 36 εκπαιδευτικοί (29,51%) απάντησαν ότι μερικές φορές τον χρόνο βρίσκονται στα όρια της αντοχής τους, 14 εκπαιδευτικοί (11,48%) απάντησαν μια φορά τον μήνα, επίσης 14 εκπαιδευτικοί (11,48%) απάντησαν μερικές φορές τον μήνα, 10 εκπαιδευτικοί απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 14 εκπαιδευτικοί (11,48%) απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και 8 (6,56%) απάντησαν κάθε μέρα.

Πίνακας 20. Αντοχή των συμμετεχόντων

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
	0	26	21,31	21,31	21,31
	1	36	29,51	29,51	50,82
	2	14	11,48	11,48	62,30
	3	14	11,48	11,48	73,77
	4	10	8,20	8,20	81,97
	5	14	11,48	11,48	93,44
	6	8	6,56	6,56	100,00
Σύνολο		122	100,0	100,0	

Αναφορικά με την ερώτηση κάθε πότε οι συμμετέχοντες «βλέπουν» τους μαθητές σαν αντικείμενα, 70 άτομα (57,38%) απάντησαν ποτέ, 22 άτομα (18,03%) απάντησαν μερικές φορές τον χρόνο, 6 άτομα (4,92%) απάντησαν μια φορά τον μήνα, 14 άτομα (11,48%) απάντησαν μερικές φορές τον μήνα, 6 άτομα (4,92%) απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, μόνο 2 (1,64%) απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και επίσης 2 (1,64%) απάντησαν κάθε μέρα.

Πίνακας 21. Συμπεριφορά των συμμετεχόντων απέναντι στους μαθητές

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
	0	70	57,38	57,38	57,38

1	22	18,03	18,03	75,41
2	6	4,92	4,92	80,33
3	14	11,48	11,48	91,80
4	6	4,92	4,92	96,72
5	2	1,64	1,64	98,36
6	2	1,64	1,64	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	

Όσον αφορά την πρωινή εξάντληση των συμμετεχόντων πριν ακόμη πάνε στη δουλειά (, 22 εκπαιδευτικοί (18,03%) απάντησαν ότι ποτέ δεν αισθάνονται εξαντλημένοι, 40 (32,79%) απάντησαν ότι αισθάνονται το πρωί εξαντλημένοι μερικές φορές τον χρόνο, 22 (18,03%) απάντησαν μια φορά τον μήνα, 8 (6,56%) απάντησαν μερικές φορές τον μήνα, 20 (16,39%) απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 8 (6,56%) απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και μόνο 2 (1,64%) απάντησαν κάθε μέρα.

Πίνακας 22. Πρωινή εξάντληση των συμμετεχόντων

Ετικέτα Τιμής ή	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
0	22	18,03	18,03	18,03	18,03
1	40	32,79	32,79	50,82	50,82
2	22	18,03	18,03	68,85	68,85
3	8	6,56	6,56	75,41	75,41
4	20	16,39	16,39	91,80	91,80
5	8	6,56	6,56	98,36	98,36
6	2	1,64	1,64	100,00	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0		

Στην επόμενη ερώτηση, 28 από τους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς (22,95%) νιώθουν ότι ποτέ οι γονείς δεν τους έχουν κατηγορήσει για δικά τους προβλήματα, 34 εκπαιδευτικοί (27,87%) νιώθουν ότι τους κατηγορούν μερικές φορές τον χρόνο, 16 (13,11%) το νιώθουν αυτό μια φορά τον μήνα, 18 (14,75%) το νιώθουν μερικές φορές τον μήνα, 12 (9,84%) το νιώθουν μια φορά την εβδομάδα, 14 (11,48%) το νιώθουν μερικές φορές την εβδομάδα και κανένας (0%) δεν το νιώθει κάθε μέρα.

Πίνακας 23. Σχέσεις γονέων με συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς

Ετικέτα Τιμής ή	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
0	28	22,95	22,95	22,95	22,95
1	34	27,87	27,87	50,82	50,82
2	16	13,11	13,11	63,93	63,93
3	18	14,75	14,75	78,69	78,69
4	12	9,84	9,84	88,52	88,52
5	14	11,48	11,48	100,00	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0		

Αναφορικά με το πόσο συχνά εξαντλείται η υπομονή τους στο τέλος της δουλειάς, 20 εκπαιδευτικοί (16,39%) απάντησαν ότι αυτό δε συμβαίνει ποτέ, 20 (16,39%) απάντησαν ότι συμβαίνει μερικές φορές τον χρόνο, 26 (21,31%) απάντησαν μια φορά τον μήνα, 18 (14,75%) απάντησαν μερικές φορές τον μήνα, 20 (16,39%) απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 18 (14,75%) απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και κανένας (0%) δεν απάντησε κάθε μέρα.

Πίνακας 24. Υπομονή των συμμετεχόντων στο τέλος της σχολικής ημέρας

Ετικέτα Τιμής ή	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
0	20	16,39	16,39	16,39	16,39
1	20	16,39	16,39	16,39	32,79
2	26	21,31	21,31	21,31	54,10
3	18	14,75	14,75	14,75	68,85
4	20	16,39	16,39	16,39	85,25
5	18	14,75	14,75	14,75	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	100,0	

Η επόμενη ερώτηση αφορά πόσο αδιάφοροι είναι οι ερωτώμενοι με τους μαθητές τους. 66 εκπαιδευτικοί (54,10%) απάντησαν ότι αυτό δε συμβαίνει ποτέ, 26 (21,31%) απάντησαν ότι συμβαίνει μερικές φορές τον χρόνο, 16 (13,11%) απάντησαν ότι συμβαίνει μια φορά τον μήνα, 2 (1,64%) απάντησαν μερικές φορές τον μήνα, 4 (3,28%) απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 6 (4,92%) απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και 2 (1,64%) απάντησαν κάθε μέρα.

Πίνακας 25. Αδιαφορία των συμμετεχόντων σε σχέση με τους μαθητές

Ετικέτα Τιμής ή	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
0	66	54,10	54,10	54,10	54,10
1	26	21,31	21,31	21,31	75,41
2	16	13,11	13,11	13,11	88,52
3	2	1,64	1,64	1,64	90,16
4	4	3,28	3,28	3,28	93,44
5	6	4,92	4,92	4,92	98,36
6	2	1,64	1,64	1,64	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	100,0	

Στην ερώτηση πόσο σκληροί έγιναν απέναντι στους ανθρώπους από τότε που ξεκίνησαν να δουλεύουν 40 εκπαιδευτικοί (32,79%) απάντησαν ότι αυτό δε συμβαίνει ποτέ, 22 (18,03%) απάντησαν ότι συμβαίνει μερικές φορές τον χρόνο, 22 (18,03%) απάντησαν ότι συμβαίνει μια φορά τον μήνα, 18 (14,75%) απάντησαν μερικές φορές τον μήνα, 8 (6,56%) απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 8 (6,56%) απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και 4 (3,28%) απάντησαν κάθε μέρα.

Πίνακας 26. Σκληρότητα των συμμετεχόντων απέναντι σε ανθρώπους

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
	0	40	32,79	32,79	32,79
	1	22	18,03	18,03	50,82
	2	22	18,03	18,03	68,85
	3	18	14,75	14,75	83,61
	4	8	6,56	6,56	90,16
	5	8	6,56	6,56	96,72
	6	4	3,28	3,28	100,00
	Σύνολο	122	100,0	100,0	

Συνεχίζοντας το ερωτηματολόγιο, αναφορικά με την αδιαφορία των συμμετεχόντων σε σχέση με τη δουλειά τους, 56 εκπαιδευτικοί (45,90%) απάντησαν ότι ποτέ δεν είναι αδιάφοροι, 16 (13,11%) απάντησαν ότι είναι αδιάφοροι μερικές φορές τον χρόνο, 16 (13,11%) απάντησαν μια φορά τον μήνα, 10 (8,20%) απάντησαν μερικές φορές τον μήνα, 6 (4,92%) απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 14 (11,48%) απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και 4 (3,28%) απάντησαν κάθε μέρα.

Πίνακας 27. Αδιαφορία για δουλειά

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
	0	56	45,90	45,90	45,90
	1	16	13,11	13,11	59,02
	2	16	13,11	13,11	72,13
	3	10	8,20	8,20	80,33
	4	6	4,92	4,92	85,25
	5	14	11,48	11,48	96,72
	6	4	3,28	3,28	100,00
	Σύνολο	122	100,0	100,0	

Για το κάθε πότε έχουν επιτυχίες στη δουλειά τους, 2 εκπαιδευτικοί (1,64%) απάντησαν ότι δεν έχουν ποτέ επιτυχίες, 2 εκπαιδευτικοί (1,64%) απάντησαν ότι έχουν επιτυχίες μερικές φορές τον χρόνο, κανένας (0%) δεν απάντησε μια φορά τον μήνα, 16 (13,11%) απάντησαν μερικές φορές τον μήνα, 38 (31,15%) απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 44 (36,07%) απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και 20 (16,39%) απάντησαν ότι έχουν επιτυχίες κάθε μέρα.

Πίνακας 28. Επιτυχίες των συμμετεχόντων στη δουλειά

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
	0	2	1,64	1,64	1,64
	1	2	1,64	1,64	3,28
	3	16	13,11	13,11	16,39
	4	38	31,15	31,15	47,54
	5	44	36,07	36,07	83,61

6	20	16,39	16,39	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	

Όσον αφορά το πόσο ενεργητικοί αισθάνονται στη δουλειά τους (25^η ερώτηση), 2 εκπαιδευτικοί (1,64%) απάντησαν ότι ποτέ δεν αισθάνονται ενεργητικοί, 6 (4,92%) απάντησαν ότι αισθάνονται ενεργητικοί μερικές φορές τον χρόνο, 10 (8,20%) απάντησαν μια φορά τον μήνα, 36 (29,51%) απάντησαν μερικές φορές τον μήνα, 22 (18,03%) απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 32 (26,23%) απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και 14 (11,48%) απάντησαν κάθε μέρα.

Πίνακας 29. Ενεργητικότητα των συμμετεχόντων

Ετικέτα Τιμής ή	Τιμ	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
0	2	1,64	1,64	1,64	1,64
1	6	4,92	4,92	6,56	6,56
2	10	8,20	8,20	14,75	14,75
3	36	29,51	29,51	44,26	44,26
4	22	18,03	18,03	62,30	62,30
5	32	26,23	26,23	88,52	88,52
6	14	11,48	11,48	100,00	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0		

Συνεχίζοντας τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, αναφορικά με την κατανόηση των συναισθημάτων των μαθητών από τους ερωτηθέντες, κανένας εκπαιδευτικός (0%) δεν απάντησε ότι αυτό δε συμβαίνει ποτέ, 2 (1,64%) απάντησαν ότι αυτό συμβαίνει μερικές φορές τον χρόνο, κανένας (0%) δεν απάντησε μια φορά τον μήνα, 16 (13,11%) απάντησαν μερικές φορές τον μήνα, 28 (22,95%) απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 50 (40,98%) απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και 26 (21,31%) απάντησαν κάθε μέρα.

Πίνακας 30. Κατανόηση των συναισθημάτων των μαθητών

Ετικέτα Τιμής ή	Τιμ	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	2	1,64	1,64	1,64	1,64
3	16	13,11	13,11	14,75	14,75
4	28	22,95	22,95	37,70	37,70
5	50	40,98	40,98	78,69	78,69
6	26	21,31	21,31	100,00	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0		

Η επόμενη ερώτηση αφορά την αποτελεσματική αντιμετώπιση των προβλημάτων των μαθητών. Κανένας εκπαιδευτικός (0%) δεν απάντησε ότι ποτέ δεν αντιμετωπίζει αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών, όπως και κανένας (0%) δεν απάντησε ότι αντιμετωπίζει αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών μερικές φορές τον χρόνο, 4 εκπαιδευτικοί (3,28%) απάντησαν ότι τα αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά μια φορά τον

μήνα, 20 (16,39%) απάντησαν μερικές φορές τον μήνα, 36 (29,51%) απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 46 (37,70%) απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και 16 (13,11%) απάντησαν ότι τα αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά κάθε μέρα.

Πίνακας 31. Αποτελεσματική αντιμετώπιση των προβλημάτων των μαθητών

Ετικέτα Τιμής ή	Τιμ	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
2	4	3,28	3,28	3,28	
3	20	16,39	16,39	19,67	
4	36	29,51	29,51	49,18	
5	46	37,70	37,70	86,89	
6	16	13,11	13,11	100,00	
Σύνολο	122	100,0	100,0		

Όσον αφορά την ήρεμη αντιμετώπιση των προβλημάτων τους από τη δουλειά, κανένας εκπαιδευτικός (0%) δεν απάντησε ότι ποτέ δεν τα αντιμετωπίζει ήρεμα, 2 (1,64%) απάντησαν ότι τα αντιμετωπίζουν ήρεμα μερικές φορές τον χρόνο, 10 (8,20%) απάντησαν μια φορά τον μήνα, 18 (14,75%) απάντησαν μερικές φορές τον μήνα, 42 (34,43%) απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 36 (29,51%) απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και 14 εκπαιδευτικοί (11,48%) απάντησαν ότι αντιμετωπίζουν ήρεμα τα προβλήματα κάθε μέρα.

Πίνακας 32. Ήρεμη αντιμετώπιση των συναισθηματικών προβλημάτων των συμμετεχόντων

Ετικέτα Τιμής ή	Τιμ	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	2	1,64	1,64	1,64	
2	10	8,20	8,20	9,84	
3	18	14,75	14,75	24,59	
4	42	34,43	34,43	59,02	
5	36	29,51	29,51	88,52	
6	14	11,48	11,48	100,00	
Σύνολο	122	100,0	100,0		

Αναφορικά με το κάθε πόσο επηρεάζουν θετικά τους ανθρώπους μέσα από τη δουλειά τους (επόμενη ερώτηση), στις απαντήσεις «ποτέ», «μερικές φορές τον χρόνο» και «μια φορά τον μήνα» το ποσοστό ήταν 0%, 20 εκπαιδευτικοί (16,39%) απάντησαν μερικές φορές τον μήνα, 30 (24,59%) απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 46 (37,70%) απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και 26 εκπαιδευτικοί(11,48%) απάντησαν ότι επηρεάζουν θετικά τους ανθρώπους κάθε μέρα.

Πίνακας 33. Θετική επιρροή των συμμετεχόντων σε άλλους ανθρώπους

Ετικέτα Τιμής	Τιμ	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
---------------	-----	-----------	---------	----------------	----------------------

ή				
3	20	16,39	16,39	16,39
4	30	24,59	24,59	40,98
5	46	37,70	37,70	78,69
6	26	21,31	21,31	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	

Όσον αφορά το άνετο κλίμα μέσα στην τάξη, κανένας εκπαιδευτικός (0%) δεν απάντησε ότι ποτέ δεν υπάρχει άνετο κλίμα ή ότι υπάρχει μερικές φορές τον χρόνο, 2 (1,64%) απάντησαν μια φορά τον μήνα, 10 (8,20%) απάντησαν μερικές φορές τον μήνα, 32 (26,23%) απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 36 (29,51%) απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και 42 εκπαιδευτικοί (34,43%) απάντησαν ότι υπάρχει άνετο κλίμα μέσα στην τάξη κάθε μέρα.

Πίνακας 34. Άνετο κλίμα μέσα στην τάξη

Ετικέτα Τιμής ή	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
2	2	2	1,64	1,64	1,64
3	10	10	8,20	8,20	9,84
4	32	32	26,23	26,23	36,07
5	36	36	29,51	29,51	65,57
6	44	44	34,43	34,43	100,00
Σύνολο	122	122	100,0	100,0	

Πλησιάζοντας στο τέλος αυτής της ενότητας του ερωτηματολογίου, 2 εκπαιδευτικοί (1,64%) απάντησαν ότι ποτέ δεν νιώθουν αναζωογονημένοι όταν δουλεύουν με μαθητές, κανένας (0%) δεν απάντησε ότι νιώθει αναζωογονημένος μερικές φορές τον χρόνο, 4 (3,28%) απάντησαν μια φορά τον μήνα, 16 (13,11%) απάντησαν μερικές φορές τον μήνα, 30 (24,59%) απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 44 (36,07%) απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και 26 εκπαιδευτικοί (21,31%) απάντησαν ότι νιώθουν αναζωογονημένοι κάθε μέρα.

Πίνακας 35. Αναζωογόνηση των συμμετεχόντων από τη δουλειά

Ετικέτα Τιμής ή	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
0	2	2	1,64	1,64	1,64
2	4	4	3,28	3,28	4,92
3	16	16	13,11	13,11	18,03
4	30	30	24,59	24,59	42,62
5	44	44	36,07	36,07	78,69
6	26	26	21,31	21,31	100,00
Σύνολο	122	122	100,0	100,0	

Στην ερώτηση κάθε πότε τούς προκαλεί θλίψη ότι «αύριο είναι Δευτέρα», 20 εκπαιδευτικοί (16,39%) απάντησαν ότι ποτέ δεν τούς προκαλεί θλίψη, 26 (21,31%) απάντησαν μερικές φορές τον χρόνο, 24 (19,67%) απάντησαν μια φορά τον μήνα, 22 (18,03%) απάντησαν

μερικές φορές τον μήνα, 16 (13,11%) απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 6 (4,92%) απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και 8 εκπαιδευτικοί (6,56%) απάντησαν ότι τούς προκαλεί θλίψη κάθε μέρα.

Πίνακας 36. Θλίψη των συμμετεχόντων όταν «έρχεται» η Δευτέρα

Ετικέτα Τιμής ή	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
0	20	16,39	16,39	16,39	16,39
1	26	21,31	21,31	37,70	37,70
2	24	19,67	19,67	57,38	57,38
3	22	18,03	18,03	75,41	75,41
4	16	13,11	13,11	88,52	88,52
5	6	4,92	4,92	93,44	93,44
6	8	6,56	6,56	100,00	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0		

Η επόμενη ερώτηση αφορά την ευχή των ερωτηθέντων να μην ήταν στη δουλειά. 38 εκπαιδευτικοί (31,15%) απάντησαν ότι ποτέ δεν το εύχονται, 28 (22,95%) απάντησαν ότι το εύχονται μερικές φορές τον χρόνο, 16 (13,11%) απάντησαν μια φορά τον μήνα, 20 (16,39%) απάντησαν μερικές φορές τον μήνα, 16 (13,11%) απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 2 (1,64%) απάντησαν μερικές φορές την εβδομάδα και 2 εκπαιδευτικοί (1,64%) απάντησαν ότι εύχονται κάθε μέρα να μην ήταν στη δουλειά.

Πίνακας 37. Ευχή των συμμετεχόντων να μην ήταν στη δουλειά

Ετικέτα Τιμής ή	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
0	38	31,15	31,15	31,15	31,15
1	28	22,95	22,95	54,10	54,10
2	16	13,11	13,11	67,21	67,21
3	20	16,39	16,39	83,61	83,61
4	16	13,11	13,11	96,72	96,72
5	2	1,64	1,64	98,36	98,36
6	2	1,64	1,64	100,00	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0		

Αναφορικά με την κούραση από τη διδασκαλία της τάξης (τελευταία ουσιαστικά ερώτηση), 26 εκπαιδευτικοί (21,31%) απάντησαν ότι ποτέ δεν αισθάνονται κουρασμένοι, 32 (26,23%) απάντησαν ότι κουράζονται μερικές φορές τον χρόνο, 18 (14,75%) απάντησαν μια φορά τον μήνα, 20 (16,39%) απάντησαν μερικές φορές τον μήνα, 22 (18,03%) απάντησαν μια φορά την εβδομάδα, 4 (3,28%) απάντησαν ότι κουράζονται από τη διδασκαλία μερικές φορές την εβδομάδα και κανένας εκπαιδευτικός (0%) δεν απάντησε ότι κουράζεται κάθε μέρα.

Πίνακας 38. Κούραση των συμμετεχόντων από τη διδασκαλία

Ετικέτα Τιμής ή	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
-----------------	------	-----------	---------	----------------	----------------------

0	26	21,31	21,31	21,31
1	32	26,23	26,23	47,54
2	18	14,75	14,75	62,30
3	20	16,39	16,39	78,69
4	22	18,03	18,03	96,72
5	4	3,28	3,28	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	

Τελειώνοντας αυτό το μέρος της έρευνας ως αναφέρουμε τους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την απόδοση των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών, είτε θετικά είτε αρνητικά:

- Η αναγνώριση του διδακτικού έργου και της γενικής προσφοράς από τον διευθυντή, τους συναδέλφους, τους γονείς και τους μαθητές.
- Η έλλειψη συνεργασίας με συναδέλφους.
- Οι διαπροσωπικές σχέσεις με γονείς και μαθητές.
- Η ψυχολογική και σωματική κούραση και γενικά προβλήματα υγείας.
- Η μεγάλη χιλιομετρική απόσταση του σχολείου από τη μόνιμη κατοικία, με συνέπεια το πολύ πρωινό ξύπνημα και την καθημερινή οδήγηση.
- Άριστες συνθήκες εργασίας.
- Το μαθησιακό επίπεδο των παιδιών.
- Η απαξίωση της κοινωνίας.
- Η έλλειψη προστατευτικού νομοθετικού πλαισίου.
- Το καθημερινό άγχος όσον αφορά την επίτευξη των διδακτικών στόχων.
- Η απειθαρχία και η αταξία των μαθητών.
- Η ελλιπής υλικοτεχνική υποδομή.
- Οι οικονομικές απολαβές.
- Η επαγγελματική εξέλιξη.
- Οι σχολικές δραστηριότητες και η συμμετοχή σε καινοτόμα προγράμματα.
- Η αυξημένη ύλη διδασκαλίας σε σχέση με τον σχολικό χρόνο.
- Η συνεχής ή μη επιμόρφωση σε εκπαιδευτικά θέματα.
- Η κάλυψη του διευθυντή σε γονείς σε περίπτωση ακούσιου σφάλματος.

Επίσης, στην ερώτηση ποιες θεωρούν τις σημαντικότερες συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης, απάντησαν:

- ❖ Η παραίτηση από τη δουλειά.
- ❖ Η κακή διάθεση και αδιαφορία έχοντας συνέπεια τη χαμηλή επαγγελματική απόδοση.
- ❖ Η έλλειψη υπομονής προς τους μαθητές και το ελάχιστο ενδιαφέρον για την επίδοσή τους.

- ❖ Η επαγγελματική στασιμότητα με συνέπεια την οικονομική στασιμότητα.
- ❖ Η άρνηση για συνεργασία με διευθυντή, συναδέλφους, γονείς και μαθητές.
- ❖ Η επιθυμία του εκπαιδευτικού για απουσία από τη δουλειά.
- ❖ Η σωματική και ψυχολογική κούραση με συνέπεια σοβαρά προβλήματα υγείας.

Ακολουθεί μελέτη της επιρροής των διαφόρων δημογραφικών μεταβλητών στις τρεις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Για να εντοπισθούν πιθανές διαφοροποιήσεις μεταξύ των διαφόρων ομάδων του δείγματος (ανδρών-γυναικών κλπ.) χρησιμοποιήθηκαν πίνακες διασταύρωσης και ο γραμμικός συντελεστής συσχέτισης Pearson, μέσω του προγράμματος περιγραφικής στατιστικής PSPP.

Στον πίνακα διασταύρωσης η πρώτη τιμή που εμφανίζεται σε κάθε ένα από τα κελιά είναι η απόλυτη συχνότητα, δηλαδή το πλήθος των περιπτώσεων, που αντιστοιχεί στις τιμές των δύο μεταβλητών που εξετάζονται. Π.χ. στο κελί που αντιστοιχεί στη διασταύρωση των τιμών «**Άνδρας**» και «**0**», η τιμή 10 αντιστοιχεί στο πλήθος των εκπαιδευτικών που εμφανίζουν τα δύο αυτά χαρακτηριστικά.

Η δεύτερη τιμή σε κάθε κελί, δίνει το ποσοστό (%) των περιπτώσεων με τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, επί του συνόλου των περιπτώσεων της γραμμής στην οποία βρισκόμαστε. Π.χ. στο κελί που αντιστοιχεί στη διασταύρωση των τιμών «**Άνδρας**» και «**0**», το ποσοστό 20,83%, προκύπτει από τον υπολογισμό $10/48 * 100$.

Ομοίως, η τρίτη τιμή σε κάθε κελί δίνει το ποσοστό (%) των περιπτώσεων με τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, επί του συνόλου των περιπτώσεων της στήλης στην οποία βρισκόμαστε. Π.χ. στο κελί που αντιστοιχεί στη διασταύρωση των τιμών «**Άνδρας**» και «**0**», το ποσοστό 71,43%, προκύπτει από τον υπολογισμό $10/14 * 100$.

Τέλος, η τέταρτη τιμή σε κάθε κελί, δίνει το ποσοστό (%) των περιπτώσεων με τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, επί του γενικού συνόλου των περιπτώσεων. Π.χ. στο κελί που αντιστοιχεί στη διασταύρωση των τιμών «**Άνδρας**» και «**0**», το ποσοστό 8,20%, προκύπτει από τον υπολογισμό $10/122 * 100$.

Ο έλεγχος χ^2 βασίζεται στο στατιστικό του Pearson και γι' αυτό διαβάζουμε την πρώτη γραμμή του δεύτερου πίνακα.

Όταν η στάθμη σημαντικότητας sig είναι μεγαλύτερη ή ίση του 0,05 τότε δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των δύο συγκρινόμενων ποσοτικών μεταβλητών (δηλαδή η μία μεταβλητή είναι ανεξάρτητη της άλλης). Όταν η στάθμη σημαντικότητας sig είναι μικρότερη του 0,05 τότε υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των δύο συγκρινόμενων ποσοτικών μεταβλητών (δηλαδή η μία μεταβλητή εξαρτάται από την άλλη).

Πίνακας 39. Επαγγελματική εξουθένωση κατά φύλο

Φύλο	0	1	2	3	4	5	6	Σύνολο
Άνδρας	10,00	8,00	4,00	6,00	8,00	10,00	2,00	48,00
	20,83%	16,67%	8,33%	12,50%	16,67%	20,83%	4,17%	100,00%
	71,43%	22,22%	25,00%	37,50%	40,00%	62,50%	50,00%	39,34%
	8,20%	6,56%	3,28%	4,92%	6,56%	8,20%	1,64%	39,34%
Γυναίκα	4,00	28,00	12,00	10,00	12,00	6,00	2,00	74,00
	5,41%	37,84%	16,22%	13,51%	16,22%	8,11%	2,70%	100,00%
	28,57%	77,78%	75,00%	62,50%	60,00%	37,50%	50,00%	60,66%
	3,28%	22,95%	9,84%	8,20%	9,84%	4,92%	1,64%	60,66%
Σύνολο	14,00	36,00	16,00	16,00	20,00	16,00	4,00	122,00
	11,48%	29,51%	13,11%	13,11%	16,39%	13,11%	3,28%	100,00%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	11,48%	29,51%	13,11%	13,11%	16,39%	13,11%	3,28%	100,00%

Τεστ Χ-Τετραγώνων.

Στατιστικά	Τιμ	ΒΕ	Ασυμπτ.	Στ.Σημ. (2-κατ/νσης)
	ή			
Pearson Χ-Τετράγωνο	7,83	6		,251
Λόγος Πιθανότητας	7,93	6		,244
N έγκυρων Υποθέσεων	122			

Επειδή η στάθμη σημαντικότητας sig είναι $0,251 > 0,05$, το φύλο και η επαγγελματική εξουθένωση είναι ανεξάρτητα χαρακτηριστικά μεταξύ τους. Οι άνδρες παρουσιάζουν λίγο μεγαλύτερη αποπροσωποποίηση και οι γυναίκες λίγο μεγαλύτερη συναισθηματικά εξάντληση, αλλά οι διαφορές αυτές δεν είναι στατιστικά σημαντικές.

Πίνακας 40. Επαγγελματική εξουθένωση και ηλικία

Ηλικία	0	1	2	3	4	5	6	Σύνολο
21-30	4,00	,00	,00	,00	2,00	2,00	,00	8,00
	50,00%	,00%	,00%	,00%	25,00%	25,00%	,00%	100,00%
	28,57%	,00%	,00%	,00%	10,00%	12,50%	,00%	6,56%
	3,28%	,00%	,00%	,00%	1,64%	1,64%	,00%	6,56%
31-40	2,00	18,00	6,00	8,00	2,00	6,00	2,00	44,00
	4,55%	40,91%	13,64%	18,18%	4,55%	13,64%	4,55%	100,00%
	14,29%	50,00%	37,50%	50,00%	10,00%	37,50%	50,00%	36,07%
	1,64%	14,75%	4,92%	6,56%	1,64%	4,92%	1,64%	36,07%
41-50	2,00	10,00	10,00	2,00	8,00	6,00	2,00	40,00
	5,00%	25,00%	25,00%	5,00%	20,00%	15,00%	5,00%	100,00%

Ηλικία	0	1	2	3	4	5	6	Σύνολο
	14,29%	27,78%	62,50%	12,50%	40,00%	37,50%	50,00%	32,79%
	1,64%	8,20%	8,20%	1,64%	6,56%	4,92%	1,64%	32,79%
51-60	6,00	8,00	,00	6,00	8,00	2,00	,00	30,00
	20,00%	26,67%	,00%	20,00%	26,67%	6,67%	,00%	100,00%
	42,86%	22,22%	,00%	37,50%	40,00%	12,50%	,00%	24,59%
	4,92%	6,56%	,00%	4,92%	6,56%	1,64%	,00%	24,59%
Σύνολο	14,00	36,00	16,00	16,00	20,00	16,00	4,00	122,00
ο	11,48%	29,51%	13,11%	13,11%	16,39%	13,11%	3,28%	100,00%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	11,48%	29,51%	13,11%	13,11%	16,39%	13,11%	3,28%	100,00%

Τεστ Χ-Τετραγώνων.

Στατιστικά	Τιμή ΒΕ Ασυμπτ. Στ.Σημ. (2-κατ/νσης)
Pearson Χ-Τετράγωνο	22,32 18 ,218
Λόγος Πιθανότητας	25,26 18 ,118
Γραμμική-επί-Γραμμική	,01 1 ,943
Συσχέτιση	
N έγκυρων Υποθέσεων	122

Ούτε και η ηλικία φαίνεται να παίζει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των επιπέδων της επαγγελματικής εξουθένωσης, αφού δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση τους (η στάθμη σημαντικότητας είναι $0,218 > 0,05$).

Πίνακας 41. Επαγγελματική εξουθένωση και οικογενειακή κατάσταση

οικογενειακή	0	1	2	3	4	5	6	Σύνολο
Άγαμος/η	4,00	12,00	2,00	2,00	2,00	6,00	2,00	30,00
	13,33%	40,00%	6,67%	6,67%	6,67%	20,00%	6,67%	100,00%
	28,57%	33,33%	12,50%	12,50%	10,00%	37,50%	50,00%	24,59%
	3,28%	9,84%	1,64%	1,64%	1,64%	4,92%	1,64%	24,59%
Έγγαμος/η με παιδιά	6,00	18,00	12,00	12,00	16,00	10,00	2,00	76,00
	7,89%	23,68%	15,79%	15,79%	21,05%	13,16%	2,63%	100,00%
	42,86%	50,00%	75,00%	75,00%	80,00%	62,50%	50,00%	62,30%
	4,92%	14,75%	9,84%	9,84%	13,11%	8,20%	1,64%	62,30%
Έγγαμος/η χωρίς παιδιά	4,00	,00	2,00	,00	2,00	,00	,00	8,00
	50,00%	,00%	25,00%	,00%	25,00%	,00%	,00%	100,00%
	28,57%	,00%	12,50%	,00%	10,00%	,00%	,00%	6,56%

οικογενειακή	0	1	2	3	4	5	6	Σύνολο
	3,28%	,00%	1,64%	,00%	1,64%	,00%	,00%	6,56%
Διαζευγμένος/η	,00	4,00	,00	2,00	,00	,00	,00	6,00
	,00%	66,67%	,00%	33,33%	,00%	,00%	,00%	100,00%
	,00%	11,11%	,00%	12,50%	,00%	,00%	,00%	4,92%
	,00%	3,28%	,00%	1,64%	,00%	,00%	,00%	4,92%
Σε χηρεία	,00	2,00	,00	,00	,00	,00	,00	2,00
	,00%	100,00%	,00%	,00%	,00%	,00%	,00%	100,00%
	,00%	5,56%	,00%	,00%	,00%	,00%	,00%	1,64%
	,00%	1,64%	,00%	,00%	,00%	,00%	,00%	1,64%
Σύνολο	14,00	36,00	16,00	16,00	20,00	16,00	4,00	122,00
	11,48%	29,51%	13,11%	13,11%	16,39%	13,11%	3,28%	100,00%
	100,00	100,00%	100,00%	100,00%	100,00	100,00%	100,00%	100,00%
	%	%	%	%	%	%	%	%
	11,48%	29,51%	13,11%	13,11%	16,39%	13,11%	3,28%	100,00%

Τεστ Χ-Τετραγώνων

Στατιστικά	Τιμή ΒΕ	Ασυμπτ. Στ.Σημ. (2-κατ/νσης)
Pearson Χ-Τετράγωνο	19,9124	,02
Λόγος Πιθανότητας	21,1324	,631
N έγκυρων	122	
Υποθέσεων		

Όσον αφορά, όμως, την οικογενειακή κατάσταση, φαίνεται να επηρεάζει την επαγγελματική εξουθένωση των ερωτώμενων (με στάθμη σημαντικότητας sig 0,02<0,05), αφού οι έγγαμοι παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικά μικρότερη επαγγελματική εξουθένωση από τους άγαμους.

Πίνακας 42. Επαγγελματική εξουθένωση κατά μορφωτικό επίπεδο

Πρόσθετες_σπουδές	0	1	2	3	4	5	6	Σύνολο
Διδακτορικό δίπλωμα	,00	2,00	,00	,00	2,00	,00	,00	4,00
	,00%	50,00%	,00%	,00%	50,00%	,00%	,00%	100,00%
	,00%	5,56%	,00%	,00%	10,00%	,00%	,00%	3,28%
	,00%	1,64%	,00%	,00%	1,64%	,00%	,00%	3,28%
Κανένα	6,00	14,00	6,00	4,00	6,00	8,00	2,00	46,00
	13,04%	30,43%	13,04%	8,70%	13,04%	17,39%	4,35%	100,00%
	42,86%	38,89%	37,50%	25,00%	30,00%	50,00%	50,00%	37,70%
	4,92%	11,48%	4,92%	3,28%	4,92%	6,56%	1,64%	37,70%
Μεταπτυχιακό δίπλωμα	6,00	12,00	10,00	12,00	2,00	6,00	2,00	50,00

Πρόσθετες_σπουδές	0	1	2	3	4	5	6	Σύνολο
	12,00%	24,00%	20,00%	24,00%	4,00%	12,00%	4,00%	100,00%
	42,86%	33,33%	62,50%	75,00%	10,00%	37,50%	50,00%	40,98%
	4,92%	9,84%	8,20%	9,84%	1,64%	4,92%	1,64%	40,98%
Μετεκπαίδευση/ Διδασκαλείο	2,00	8,00	,00	,00	6,00	,00	,00	16,00
	12,50%	50,00%	,00%	,00%	37,50%	,00%	,00%	100,00%
	14,29%	22,22%	,00%	,00%	30,00%	,00%	,00%	13,11%
	1,64%	6,56%	,00%	,00%	4,92%	,00%	,00%	13,11%
Πρόσθετο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	,00	,00	,00	,00	4,00	2,00	,00	6,00
	,00%	,00%	,00%	,00%	66,67%	33,33%	,00%	100,00%
	,00%	,00%	,00%	,00%	20,00%	12,50%	,00%	4,92%
	,00%	,00%	,00%	,00%	3,28%	1,64%	,00%	4,92%
Σύνολο	14,00	36,00	16,00	16,00	20,00	16,00	4,00	122,00
	11,48%	29,51%	13,11%	13,11%	16,39%	13,11%	3,28%	100,00%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	11,48%	29,51%	13,11%	13,11%	16,39%	13,11%	3,28%	100,00%

Τεστ Χ-Τετραγώνων.

Στατιστικά	Τιμή ΒΕ Ασυμπτ. Στ.Σημ. (2-κατ/νσης)
Pearson Χ-Τετράγωνο	23,9424 ,465
Λόγος Πιθανότητας	27,4024 ,286
N έγκυρων	122
Υποθέσεων	

Σε αντίθεση, το μορφωτικό επίπεδο δεν φαίνεται να επηρεάζει καμία υποκλίμακα της επαγγελματικής εξουθένωσης, συνεπώς τα δύο αυτά χαρακτηριστικά είναι ανεξάρτητα μεταξύ τους (με στάθμη σημαντικότητας $\text{sig } 0,465 > 0,05$).

Πίνακας 43. Επαγγελματική εξουθένωση κατά ειδικότητα

ειδικότητα	0	1	2	3	4	5	6	Σύνολο
ΠΕ70	4,00	24,00	20,00	14,00	14,00	8,00	5,00	89,00
	4,49%	26,96%	22,48%	15,74%	,15,74%	8,98%	5,61%	100,00%
	66,66%	80,00%	66,66%	70,00%	77,77%	,72,72%	71,42%	72,95%
	3,27%	19,67%	16,39%	11,47%	11,47%	6,55%	4,09%	72,95%
ΠΕ71	2,00	6,00	10,00	6,00	4,00	3,00	2,00	33,00
	6,06%	18,18%	,30,30%	18,18%	12,12%	9,10 %	6,06 %	100,00%

ειδικότητα 0	1	2	3	4	5	6	Σύνολο	
33,33%	20,00%	33,33%	30,00%	22,22%	27,27%	28,57%	27,05%	
1,64%	4,50%	8,20 %	4,50%	3,27%	2,45%	1,64%	27,05%	
ΣΥΝΟΛΟ	6,00	30,00	30,00	20,00	18,00	11,00	7,00	122,00
	4,91 %	24,6%	24,6%	16,40%	14,75%	9,01%	5,73%	100,00%
	100,00%	100,00%	100,00	100,00	100,00%	100,00	100,00%	100,00%
		%	%		%			
	4,91%	24,6%	24,6 %	16,40%	14,75%	9,01%	5,73%	100,00%

Τεστ Χ-Τετραγώνων.

Στατιστικά	Τιμή	ΒΕ	Ασυμπτ. Στ.Σημ. (2-κατ/νσης)
Pearson Χ-Τετράγωνο	193,16	162,048	
Λόγος Πιθανότητας	113,43	162,999	
N έγκυρων Υποθέσεων	122		

Επίσης, οι δάσκαλοι ειδικής αγωγής (ΠΕ71) εμφανίζουν μεγαλύτερα επίπεδα εξουθένωσης από τους δασκάλους γενικής αγωγής (ΠΕ70), συνεπώς η ειδικότητα και η εξουθένωση είναι εξαρτημένες μεταξύ τους μεταβλητές (με στάθμη σημαντικότητας sig 0,048<0,05).

Πίνακας 44. Επαγγελματική εξουθένωση και σχέση εργασίας

σχέση_εργασίας	0	1	2	3	4	5	6	Σύνολο
Αναπληρωτής/τρια	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	,00	18,00
	11,11%	22,22%	11,11%	22,22%	11,11%	22,22%	,00%	100,00%
	14,29%	11,11%	12,50%	25,00%	10,00%	25,00%	,00%	14,75%
	1,64%	3,28%	1,64%	3,28%	1,64%	3,28%	,00%	14,75%
Μόνιμος/η	12,00	32,00	14,00	12,00	18,00	12,00	4,00	104,00
	11,54%	30,77%	13,46%	11,54%	17,31%	11,54%	3,85%	100,00%
	85,71%	88,89%	87,50%	75,00%	90,00%	75,00%	100,00%	85,25%
	9,84%	26,23%	11,48%	9,84%	14,75%	9,84%	3,28%	85,25%
Σύνολο	14,00	36,00	16,00	16,00	20,00	16,00	4,00	122,00
	11,48%	29,51%	13,11%	13,11%	16,39%	13,11%	3,28%	100,00%
	100,00%	100,00%	100,00	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
		%	%		%			
	11,48%	29,51%	13,11%	13,11%	16,39%	13,11%	3,28%	100,00%

Τεστ Χ-Τετραγώνων.

Στατιστικά	Τιμή	ΒΕ	Ασυμπτ. Στ.Σημ. (2-κατ/νσης)
Pearson Χ-Τετράγωνο	2,08	6,912	
Λόγος Πιθανότητας	2,22	6,898	
N έγκυρων Υποθέσεων	122		

Τόσο οι αναπληρωτές/τριες όσο και οι μόνιμοι υπάλληλοι έχουν παρόμοια επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (η σχέση εργασίας και η εξουθένωση είναι ανεξάρτητα χαρακτηριστικά με στάθμη σημαντικότητας $\text{sig } 0.912 > 0,05$).

Πίνακας 45. Επαγγελματική εξουθένωση και έτη προϋπηρεσίας

έτη_υπηρεσία	0	1	2	3	4	5	6	Σύνολο
31-40	2,00	4,00	,00	,00	4,00	,00	,00	10,00
	20,00%	40,00%	,00%	,00%	40,00%	,00%	,00%	100,00%
	14,29%	11,76%	,00%	,00%	20,00%	,00%	,00%	8,33%
	1,67%	3,33%	,00%	,00%	3,33%	,00%	,00%	8,33%
21-30	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	4,00	,00	16,00
	12,50%	12,50%	12,50%	25,00%	12,50%	25,00%	,00%	100,00%
	14,29%	5,88%	12,50%	25,00%	10,00%	25,00%	,00%	13,33%
	1,67%	1,67%	1,67%	3,33%	1,67%	3,33%	,00%	13,33%
11-20	6,00	24,00	14,00	10,00	12,00	10,00	4,00	80,00
	7,50%	30,00%	17,50%	12,50%	15,00%	12,50%	5,00%	100,00%
	42,86%	70,59%	87,50%	62,50%	60,00%	62,50%	100,00%	66,67%
	5,00%	20,00%	11,67%	8,33%	10,00%	8,33%	3,33%	66,67%
1-10	4,00	4,00	,00	2,00	2,00	2,00	,00	14,00
	28,57%	28,57%	,00%	14,29%	14,29%	14,29%	,00%	100,00%
	28,57%	11,76%	,00%	12,50%	10,00%	12,50%	,00%	11,67%
	3,33%	3,33%	,00%	1,67%	1,67%	1,67%	,00%	11,67%
Σύνολο	14,00	34,00	16,00	16,00	20,00	16,00	4,00	120,00
	11,67%	28,33%	13,33%	13,33%	16,67%	13,33%	3,33%	100,00%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	11,67%	28,33%	13,33%	13,33%	16,67%	13,33%	3,33%	100,00%

Τεστ Χ-Τετραγώνων.

Στατιστικά	Τιμή ΒΕ Ασυμπτ. Στ.Σημ. (2-κατ/νσης)
Pearson Χ-Τετράγωνο	11,55 18 ,870
Λόγος Πιθανότητας	13,96 18 ,731
Γραμμική-επί-Γραμμική Συσχέτιση	,60 1 ,440
N έγκυρων Υποθέσεων	120

Επίσης, τα έτη προϋπηρεσίας δεν φαίνεται να έχουν κάποια σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση, αφού η στάθμη σημαντικότητας sig είναι $0,870 > 0,05$.

Πίνακας 46. Επαγγελματική εξουθένωση και περιοχή έδρας σχολείου

Περιοχή_σχολείου	0	1	2	3	4	5	6	Σύνολο
Αγροτική-Ημιαστική (Σχολείο "περιφερειακό")	8,00	24,00	10,00	12,00	10,00	14,00	4,00	82,00
	9,76%	29,27%	12,20%	14,63%	12,20%	17,07%	4,88%	100,00%
	57,14%	66,67%	62,50%	75,00%	50,00%	87,50%	100,00%	67,21%
	6,56%	19,67%	8,20%	9,84%	8,20%	11,48%	3,28%	67,21%
Αστική (σχολείο "κεντρικό")	6,00	12,00	6,00	4,00	10,00	2,00	,00	40,00
	15,00%	30,00%	15,00%	10,00%	25,00%	5,00%	,00%	100,00%
	42,86%	33,33%	37,50%	25,00%	50,00%	12,50%	,00%	32,79%
	4,92%	9,84%	4,92%	3,28%	8,20%	1,64%	,00%	32,79%
Σύνολο	14,00	36,00	16,00	16,00	20,00	16,00	4,00	122,00
	11,48%	29,51%	13,11%	13,11%	16,39%	13,11%	3,28%	100,00%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	11,48%	29,51%	13,11%	13,11%	16,39%	13,11%	3,28%	100,00%

Τεστ Χ-Τετραγώνων.

Στατιστικά	Τιμ	ΒΕ	Ασυμπτ.	Στ.Σημ. (2-κατ/νσης)
Pearson Χ-Τετράγωνο	4,44	6	,617	
Λόγος Πιθανότητας	5,24	6	,514	
N έγκυρων Υποθέσεων	122			

Όσον αφορά την περιοχή που δουλεύουν οι εκπαιδευτικοί δεν προκύπτει κάποια σχέση με τα επίπεδα εξουθένωσής τους (η στάθμη σημαντικότητας sig είναι $0,617 > 0,05$).

Πίνακας 47. Επαγγελματική εξουθένωση και θέση ευθύνης

Θέση	0	1	2	3	4	5	6	Σύνολο
Δάσκαλος/α	12,00	28,00	14,00	16,00	16,00	14,00	2,00	102,00
	11,76%	27,45%	13,73%	15,69%	15,69%	13,73%	1,96%	100,00%
	85,71%	77,78%	87,50%	100,00%	80,00%	87,50%	50,00%	83,61%
	9,84%	22,95%	11,48%	13,11%	13,11%	11,48%	1,64%	83,61%
Διευθυντής/ντρια σχολικής	2,00	2,00	2,00	,00	4,00	2,00	,00	12,00

Θέση μονάδας	0	1	2	3	4	5	6	Σύνολο
	16,67%	16,67%	16,67%	,00%	33,33%	16,67%	,00%	100,00%
	14,29%	5,56%	12,50%	,00%	20,00%	12,50%	,00%	9,84%
	1,64%	1,64%	1,64%	,00%	3,28%	1,64%	,00%	9,84%
Διοικητικός υπάλληλος	,00 ,00%	4,00 66,67%	,00 ,00%	,00 ,00%	,00 ,00%	,00 ,00%	2,00 33,33%	6,00 100,00%
	,00%	11,11%	,00%	,00%	,00%	,00%	50,00%	4,92%
	,00%	3,28%	,00%	,00%	,00%	,00%	1,64%	4,92%
Συντονιστής εκπαιδευτικού έργου	,00 ,00%	2,00 100,00%	,00 ,00%	,00 ,00%	,00 ,00%	,00 ,00%	,00 ,00%	2,00 100,00%
	,00%	5,56%	,00%	,00%	,00%	,00%	,00%	1,64%
	,00%	1,64%	,00%	,00%	,00%	,00%	,00%	1,64%
Σύνολο	14,00 11,48%	36,00 29,51%	16,00 13,11%	16,00 13,11%	20,00 16,39%	16,00 13,11%	4,00 3,28%	122,00 100,00%
	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	11,48%	29,51%	13,11%	13,11%	16,39%	13,11%	3,28%	100,00%

Τεστ Χ-Τετραγώνων.

Στατιστικά	Τιμή ΒΕ Ασυμπτ. Στ.Σημ. (2-κατ/νσης)
Pearson Χ-Τετράγωνο	17,3518 ,499
Λόγος Πιθανότητας	14,4218 ,701
N έγκυρων	122
Υποθέσεων	

Τέλος, η θέση ευθύνης του κάθε εκπαιδευτικού είναι ανεξάρτητο χαρακτηριστικό από την εξουθένωσή του (με στάθμη σημαντικότητας sig 0,499>0,05).

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Για την κλίμακα που χρησιμοποιήθηκε προς μέτρηση της εν λόγω μεταβλητής, όσο μεγαλύτερο είναι το μέσο σκορ του ερωτώμενου, τόσο μεγαλύτερο είναι το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης. Διαπιστώνεται, ότι τα μέλη του δείγματος έχουν εργασιακή ικανοποίηση, που ξεπερνά ελαφρώς το μέσο επίπεδο (Μ.Ο. 36,7).

Στην 1^η ερώτηση αυτής της ενότητας, αναφορικά με το αν η αμοιβή τους ανταποκρίνεται στη δουλειά που προσφέρουν, 36 εκπαιδευτικοί (29,51%) διαφωνούν απολύτως, 36 (29,51%) διαφωνούν αρκετά, 20 (16,39%) διαφωνούν ελαφρώς, 16 (13,11%) συμφωνούν

ελαφρώς, 6 (4,92%) συμφωνούν αρκετά και 8 εκπαιδευτικοί (6,56%) συμφωνούν απολύτως ότι η αμοιβή τους ανταποκρίνεται στη δουλειά που προσφέρουν.

Η πλειοψηφία των εργαζομένων πιστεύει ότι υπάρχει ανάλογος υψηλός φόρτος εργασίας και υψηλή παραγωγικότητα και ελάχιστη ανταμοιβή αυτών των προσόντων.

Πίνακας 48. Σχέση αμοιβής-δουλειάς

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
	1	36	29,51	29,51	29,51
	2	36	29,51	29,51	59,02
	3	20	16,39	16,39	75,41
	4	16	13,11	13,11	88,52
	5	6	4,92	4,92	93,44
	6	8	6,56	6,56	6,56
Σύνολο		122	100,0	100,00	

Συνεχίζοντας στην ερώτηση που αφορά τη μικρή πιθανότητα επαγγελματικής ανέλιξης, 6 εκπαιδευτικοί (4,92%) διαφωνούν απολύτως, 10 (8,20%) διαφωνούν αρκετά, 22 (18,03%) διαφωνούν ελαφρώς, 16 (13,11%) συμφωνούν ελαφρώς, 44 (36,07%) συμφωνούν αρκετά και 24 εκπαιδευτικοί (19,67%) συμφωνούν απολύτως ότι η πιθανότητα να εξελιχτούν επαγγελματικά είναι μικρή.

Δηλαδή, οι περισσότεροι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι έχουν λίγες πιθανότητες στην ανέλιξη τους σε ιεραρχικά ανώτερα αξιώματα .

Πίνακας 49. Επαγγελματική ανέλιξη των συμμετεχόντων

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
	1	6	4,92	4,92	4,92
	2	10	8,20	8,20	13,12
	3	22	18,03	18,03	31,15
	4	16	13,11	13,11	44,26
	5	44	36,07	36,07	80,33
	6	24	19,67	19,67	100,00
Σύνολο		122	100,0	100,0	

Η ερώτηση «Ο διευθυντής στο σχολείο που εργάζομαι είναι ικανός», 8 εκπαιδευτικοί (6,56%) διαφωνούν απολύτως, 14 (11,48%) διαφωνούν αρκετά, 26 (21,31%) διαφωνούν ελαφρώς, 18 (14,75%) συμφωνούν ελαφρώς, 34 (27,87%) συμφωνούν αρκετά και 22 εκπαιδευτικοί (18,03%) συμφωνούν απολύτως ότι ο διευθυντής τους είναι αρκετά ικανός.

Συμπερασματικά, μπορεί να καταστεί σαφές ότι υπάρχει μια βαθειά διχογνωμία, όσον αφορά τις ικανότητες του διευθυντή. Οι μισοί πιστεύουν ότι ο προϊστάμενος τους έχει αρκετές δεξιότητες και ικανότητες μαζί με πείρα και γνώσεις για να υπάρξει μια αποτελεσματική

διαχείριση και ένα επιτυχημένο αποτέλεσμα και οι μισοί ότι ο προϊστάμενος κάνει ό,τι θέλει στο σχολείο, έχοντας πολλά χρόνια σε αυτή τη θέση χωρίς να το αξίζει, θεωρώντας το «τσιφλίκι» του και μη σεβόμενος τους εκπαιδευτικούς.

Πίνακας 50. Ικανότητα διευθυντή στα σχολεία των συμμετεχόντων

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
	1	8	6,56	6,56	6,56
	2	14	11,48	11,48	24,59
	3	26	21,31	21,31	45,9
	4	18	14,75	14,75	60,65
	5	34	27,87	27,87	88,52
	6	22	18,03	18,03	100,00
	Σύνολο	122	100,0	100,0	

Αναφορικά με τα οφέλη που αποκομίζουν οι συμμετέχοντες σε σχέση με τη δουλειά που προσφέρουν, 4 εκπαιδευτικοί (3,28%) διαφωνούν απολύτως ότι είναι ευχαριστημένοι, 14 (11,48%) διαφωνούν αρκετά, 20 (16,39%) διαφωνούν ελαφρώς, 40 (32,79%) συμφωνούν ελαφρώς, 34 (27,86%) συμφωνούν αρκετά και 10 εκπαιδευτικοί (8,2%) συμφωνούν απολύτως ότι είναι ευχαριστημένοι από τα οφέλη που αποκομίζουν από τη δουλειά τους.

Πίνακας 51. Οφέλη των συμμετεχόντων από τη δουλειά

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
	1	4	3,28	3,28	3,28
	2	14	11,48	11,48	14,76
	3	20	16,39	16,39	31,15
	4	40	32,79	32,79	63,94
	5	34	27,86	27,86	91,80
	6	10	8,20	8,20	100,00
	Σύνολο	122	100,0	100,0	

Όσον αφορά την αναγνώριση που αποκομίζουν όταν τελειώνουν σωστά μια εργασία που τους έχει ανατεθεί (40^η ερώτηση), 8 εκπαιδευτικοί (6,56%) διαφωνούν απολύτως, 20 (16,39%) διαφωνούν αρκετά, 28 (22,95%) διαφωνούν ελαφρώς, 24 (19,67%) συμφωνούν ελαφρώς, 28 (22,95%) συμφωνούν αρκετά και 14 εκπαιδευτικοί (11,48%) συμφωνούν απολύτως ότι αναγνωρίζεται η δουλειά που κάνουν.

Πίνακας 52. Αναγνώριση της δουλειάς των συμμετεχόντων

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
	1	8	6,56	6,56	6,56

2	20	16,39	16,39	22,95
3	28	22,95	22,95	45,9
4	24	19,67	19,67	65,57
5	28	22,95	22,95	88,52
6	14	11,48	11,48	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	

Περνώντας στην επόμενη ερώτηση, 8 εκπαιδευτικοί (6,56%) διαφωνούν απολύτως ότι οι κανόνες του σχολείου δυσκολεύουν τη δουλειά τους, 30 (24,59%) διαφωνούν αρκετά, 32 (26,23%) διαφωνούν ελαφρώς, 28 (22,95%) συμφωνούν ελαφρώς, 18 (14,75%) συμφωνούν αρκετά και 6 εκπαιδευτικοί (4,92%) συμφωνούν απολύτως ότι οι κανόνες του σχολείου δυσκολεύουν τη δουλειά τους.

Πίνακας 53. Κανόνες στα σχολεία των συμμετεχόντων

Ετικέτ α Τιμή	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	8	6,56	6,56	6,56	6,56
2	30	24,59	24,59	31,15	31,15
3	32	26,23	26,23	57,38	57,38
4	28	22,95	22,95	80,33	80,33
5	18	14,75	14,75	95,08	95,08
6	6	4,92	4,92	100,00	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0		

Στην ερώτηση «Συμπαθώ τους συναδέλφους μου», 4 εκπαιδευτικοί (3,28%) διαφωνούν απολύτως ότι τούς συμπαθούν, 6 (4,92%) διαφωνούν αρκετά, 14 (11,48%) διαφωνούν ελαφρώς, 30 (24,59%) συμφωνούν ελαφρώς, 48 (39,34%) συμφωνούν αρκετά και 20 εκπαιδευτικοί (16,39%) συμφωνούν απολύτως ότι συμπαθούν τους συναδέλφους τους. Η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι είναι ευχαριστημένοι με το κοινωνικό και πνευματικό επίπεδο των συναδέλφων με τους οποίους συνεργάζονται στο σχολείο.

Πίνακας 54. Συmpάθειες των συμμετεχόντων με συναδέλφους

Ετικέτ α Τιμή	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	4	3,28	3,28	3,28	3,28
2	6	4,92	4,92	8,2	8,2
3	14	11,48	11,48	19,68	19,68
4	30	24,59	24,59	44,27	44,27
5	48	39,34	39,34	83,61	83,61
6	20	16,39	16,39	100,00	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0		

Όσον αφορά το νόημα της δουλειάς των ερωτηθέντων, 30 εκπαιδευτικοί (24,59%) διαφωνούν απολύτως ότι η δουλειά τους δεν έχει νόημα, 26 (21,31%) διαφωνούν αρκετά, 26 (21,31%)

διαφωνούν ελαφρώς, 22 (18,03%) συμφωνούν ελαφρώς, 6 (4,92%) συμφωνούν αρκετά και 12 εκπαιδευτικοί (9,84%) συμφωνούν απολύτως ότι η δουλειά τους δεν έχει νόημα.

Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι η εργασία που επιτελούν έχει νόημα και ουσία και ότι επιτελούν κοινωνικό λειτούργημα επωφελές προς τους μαθητές.

Πίνακας 55. Νόημα της δουλειάς των συμμετεχόντων

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	30	24,59	24,59	24,59	24,59
2	26	21,31	21,31	21,31	45,9
3	26	21,31	21,31	21,31	67,21
4	22	18,03	18,03	18,03	85,24
5	6	4,92	4,92	4,92	90,16
6	12	9,84	9,84	9,84	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	100,0	

Στη συνέχεια του ερωτηματολογίου κανένας εκπαιδευτικός (0%) δε διαφωνεί απολύτως ότι η επικοινωνία στο σχολείο που εργάζεται είναι ικανοποιητική, 8 (6,56%) διαφωνούν αρκετά, 36 (29,51%) διαφωνούν ελαφρώς, 30 (24,59%) συμφωνούν ελαφρώς, 30 (24,59%) συμφωνούν αρκετά και 18 εκπαιδευτικοί (14,75%) συμφωνούν απολύτως ότι η επικοινωνία στο σχολείο που εργάζονται είναι ικανοποιητική.

Πίνακας 56. Επικοινωνία των συμμετεχόντων στο σχολείο που εργάζονται

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	0	0	0	0	0
2	8	6,56	6,56	6,56	6,56
3	36	29,51	29,51	29,51	36,07
4	30	24,59	24,59	24,59	60,66
5	30	24,59	24,59	24,59	85,25
6	18	14,75	14,75	14,75	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	100,0	

Στην ερώτηση «Οι αυξήσεις του μισθού μου είναι λίγες και σπάνιες», 4 εκπαιδευτικοί (3,28%) διαφωνούν απολύτως, 2 (1,64%) διαφωνούν αρκετά, 4 (3,28%) διαφωνούν ελαφρώς, 4 (3,28%) συμφωνούν ελαφρώς, 12 (9,84%) συμφωνούν αρκετά και η πλειοψηφία, δηλαδή 96 εκπαιδευτικοί (78,68%) συμφωνούν απολύτως ότι οι αυξήσεις του μισθού των συμμετεχόντων είναι λίγες και σπάνιες.

Η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι οι αυξήσεις στο μισθό τους και γενικά στις απολαβές που λαμβάνουν είναι πολύ λιγότερες από αυτές που αξίζουν. Ακόμη, και ότι αυτές οι λίγες ποσοτικά αυξήσεις που δίνονται στους μισθούς απέχουν ικανά χρονικά διαστήματα μεταξύ τους.

Πίνακας 57. Αυξήσεις μισθών των συμμετεχόντων

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	4	3,28	3,28	3,28	3,28
2	2	1,64	1,64	4,92	
3	4	3,28	3,28	8,2	
4	4	3,28	3,28	11,48	
5	12	9,84	9,84	21,32	
6	96	78,68	78,68	100,00	
Σύνολο	122	100,0	100,0		

Σχεδόν οι μισοί εκπαιδευτικοί (επόμενη ερώτηση), 50 (40,98%), διαφωνούν απολύτως ότι ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου στο οποίο εργάζονται είναι άδικος/η μαζί τους, 26 (21,31%) διαφωνούν αρκετά, 14 (11,48%) διαφωνούν ελαφρώς, 8 (6,56%) συμφωνούν ελαφρώς, 8 (6,56%) συμφωνούν αρκετά και 16 εκπαιδευτικοί (13,11%) συμφωνούν απολύτως ότι ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου στο οποίο εργάζονται είναι άδικος/η μαζί τους.

Πίνακας 58. Άδικος διευθυντής με τους συμμετέχοντες

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	50	40,98	40,98	40,98	40,98
2	26	21,31	21,31	62,29	
3	14	11,48	11,48	73,77	
4	8	6,56	6,56	80,33	
5	8	6,56	6,56	86,89	
6	16	13,11	13,11	100,00	
Σύνολο	122	100,0	100,0		

Όσον αφορά τα πλεονεκτήματα που αποκομίζουν οι ερωτηθέντες από τη δουλειά (12^η ερώτηση της ενότητας), 12 εκπαιδευτικοί (9,84%) διαφωνούν απολύτως ότι αποκομίζουν ίδια πλεονεκτήματα σε σχέση με συναδέλφους άλλων σχολείων, 14 (11,48%) διαφωνούν αρκετά, 36 (29,51%) διαφωνούν ελαφρώς, 26 (21,30%) συμφωνούν ελαφρώς, 30 (24,59%) συμφωνούν αρκετά και μόνο 4 εκπαιδευτικοί (3,28%) συμφωνούν απολύτως ότι αποκομίζουν ίδια πλεονεκτήματα σε σχέση με συναδέλφους άλλων σχολείων.

Πίνακας 59. Πλεονεκτήματα των συμμετεχόντων

Ετικέτα Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	12	9,84	9,84	9,84	
2	14	11,48	11,48	21,32	
3	36	29,51	29,51	50,83	
4	26	21,30	21,30	72,14	
5	30	24,59	24,59	96,72	
6	4	3,28	3,28	100,00	

Σύνολο	122	100,0	100,0
--------	-----	-------	-------

Αναφορικά με το ότι δεν αναγνωρίζεται η δουλειά των ερωτηθέντων, 10 εκπαιδευτικοί (8,20%) διαφωνούν απολύτως, 26 (21,31%) διαφωνούν αρκετά, 10 (8,20%) διαφωνούν ελαφρώς, 30 (24,59%) συμφωνούν ελαφρώς, 28 (22,95%) συμφωνούν αρκετά και 18 εκπαιδευτικοί (14,75%) συμφωνούν απολύτως ότι δεν αναγνωρίζεται η δουλειά τους.

Πίνακας 60. Αναγνώριση δουλειάς των συμμετεχόντων

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	10	8,20	8,20	8,20	8,20
2	26	21,31	21,31	29,51	29,51
3	10	8,20	8,20	37,71	37,71
4	30	24,59	24,59	62,3	62,3
5	28	22,95	22,95	85,25	85,25
6	18	14,75	14,75	100,00	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0		

Η επόμενη ερώτηση αφορά την παρακώλυση της δουλειάς των ερωτηθέντων από τη γραφειοκρατία. 4 εκπαιδευτικοί (3,28%) διαφωνούν απολύτως, 18 (14,75%) διαφωνούν αρκετά, 36 (29,51%) διαφωνούν ελαφρώς, 20 (16,39%) συμφωνούν ελαφρώς, 30 (24,59%) συμφωνούν αρκετά και 14 εκπαιδευτικοί (11,48%) συμφωνούν απολύτως ότι η προσπάθειά τους για ένα καλό αποτέλεσμα συχνά παρακωλύεται από τη γραφειοκρατία.

Πίνακας 61. Παρακώλυση της δουλειάς των συμμετεχόντων από γραφειοκρατία

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	4	3,28	3,28	3,28	3,28
2	18	14,75	14,75	18,03	18,03
3	36	29,51	29,51	47,54	47,54
4	20	16,39	16,39	63,93	63,93
5	30	24,59	24,59	88,52	88,52
6	14	11,48	11,48	100,00	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0		

Συνεχίζοντας τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, 16 εκπαιδευτικοί (13,12%) διαφωνούν απολύτως ότι πρέπει να εργάζονται περισσότερο λόγω της ανικανότητας των συναδέλφων, 20 (16,39%) διαφωνούν αρκετά, 24 (19,67%) διαφωνούν ελαφρώς, 22 (18,03%) συμφωνούν ελαφρώς, 26 (21,31%) συμφωνούν αρκετά και 14 εκπαιδευτικοί (11,48%) συμφωνούν απολύτως ότι πρέπει να εργάζονται περισσότερο λόγω της ανικανότητας των συναδέλφων.

Πίνακας 62. Ανικανότητα των συναδέλφων των συμμετεχόντων

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	16	13,12	13,12	13,12	13,12
2	20	16,39	16,39	16,39	29,51
3	24	19,67	19,67	19,67	49,18
4	22	18,03	18,03	18,03	67,21
5	26	21,31	21,31	21,31	88,52
6	14	11,48	11,48	11,48	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	100,0	

Αναφορικά με τα όσα κάνουν οι συμμετέχοντες στη δουλειά, 4 εκπαιδευτικοί (3,28%) διαφωνούν απολύτως ότι τούς αρέσουν όσα κάνουν στη δουλειά, 6 (4,92%) διαφωνούν αρκετά, 16 (13,11%) διαφωνούν ελαφρώς, 10 (8,20%) συμφωνούν ελαφρώς, 42 (34,43%) συμφωνούν αρκετά και 44 εκπαιδευτικοί (36,06%) συμφωνούν απολύτως ότι τούς αρέσουν όσα κάνουν στη δουλειά.

Η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι είναι ευχαριστημένοι από το αντικείμενο εργασίας. Δηλαδή, στο προσωπικό αρέσει το αντικείμενο εργασίας τους καθώς πιστεύει ότι ανταποκρίνονται στις δεξιότητες και στις απαιτούμενες γνώσεις που χρειάζεται.

Πίνακας 63. Όσα κάνουν οι συμμετέχοντες στη δουλειά

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	4	3,28	3,28	3,28	3,28
2	6	4,92	4,92	4,92	8,2
3	16	13,11	13,11	13,11	21,31
4	10	8,20	8,20	8,20	29,51
5	42	34,43	34,43	34,43	63,94
6	44	36,06	36,06	36,06	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	100,0	

Στην 53^η ερώτηση, 22 εκπαιδευτικοί (18,03%) διαφωνούν απολύτως ότι οι στόχοι που έχει θέσει το σχολείο στο οποίο εργάζονται δεν είναι εντελώς σαφείς., 32 (26,23%) διαφωνούν αρκετά, 8 (6,56%) διαφωνούν ελαφρώς, 28 (22,95%) συμφωνούν ελαφρώς, 20 (16,39%) συμφωνούν αρκετά και 12 εκπαιδευτικοί (9,84%) συμφωνούν απολύτως ότι οι στόχοι που έχει θέσει το σχολείο στο οποίο εργάζονται δεν είναι εντελώς σαφείς.

Πίνακας 64. Ασάφεια των στόχων στη δουλειά των συμμετεχόντων

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	22	18,03	18,03	18,03	18,03
2	32	26,23	26,23	26,23	44,26
3	8	6,56	6,56	6,56	50,82
4	28	22,95	22,95	22,95	73,77
5	20	16,39	16,39	16,39	90,16
6	12	9,84	9,84	9,84	100,00

Σύνολο	122	100,0	100,0
--------	-----	-------	-------

Όσον αφορά την επόμενη ερώτηση για το αν εκτιμάται η δουλειά τους ανάλογα με τις απολαβές τους, 6 εκπαιδευτικοί (4,92%) διαφωνούν απολύτως, 10 (8,20%) διαφωνούν αρκετά, 10 (8,20%) διαφωνούν ελαφρώς, 20 (16,39%) συμφωνούν ελαφρώς, 42 (34,43%) συμφωνούν αρκετά και 34 εκπαιδευτικοί (27,86%) συμφωνούν απολύτως ότι η δουλειά τους δεν εκτιμάται αν αναλογιστούν τις απολαβές τους.

Η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών αισθάνεται απογοήτευση από την δουλειά τους καθώς προσφέρουν υψηλής ποιότητας υπηρεσίες ενώ οι αμοιβές τους είναι χαμηλές. Η παραγωγικότητα και η αποδοτικότητα του προσωπικού δεν αντιστοιχούν με την δουλειά που προσφέρουν.

Πίνακας 65. Σχέση απολαβών-δουλειάς συμμετεχόντων

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	6	4,92	4,92	4,92	4,92
2	10	8,20	8,20	13,12	13,12
3	10	8,20	8,20	21,32	21,32
4	20	16,39	16,39	37,71	37,71
5	42	34,43	34,43	72,14	72,14
6	34	27,86	27,86	100,00	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0		

Αναφορικά με το ενδιαφέρον των διευθυντών των σχολείων για τα συναισθήματα των συμμετεχόντων, 36 εκπαιδευτικοί (29,51%) διαφωνούν απολύτως ότι οι διευθυντές δείχνουν ελάχιστο ενδιαφέρον για τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών, 20 (16,39%) διαφωνούν αρκετά, 16 (13,11%) διαφωνούν ελαφρώς, 14 (11,48%) συμφωνούν ελαφρώς, 26 (21,31%) συμφωνούν αρκετά και 10 εκπαιδευτικοί (8,20%) συμφωνούν απολύτως ότι οι διευθυντές δείχνουν ελάχιστο ενδιαφέρον για τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 66. Ενδιαφέρον διευθυντών για συναισθήματα των συμμετεχόντων

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	36	29,51	29,51	29,51	29,51
2	20	16,39	16,39	45,9	45,9
3	16	13,11	13,11	59,01	59,01
4	14	11,48	11,48	70,49	70,49
5	26	21,31	21,31	91,8	91,8
6	10	8,20	8,20	100,00	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0		

6 εκπαιδευτικοί (4,92%) διαφωνούν απολύτως ότι τα πλεονεκτήματα που τούς προσφέρει η δουλειά είναι ικανοποιητικά, 8 (6,56%) διαφωνούν αρκετά, 24 (19,67%) διαφωνούν ελαφρώς, 32 (26,23%) συμφωνούν ελαφρώς, 34 (27,87%) συμφωνούν αρκετά και 18 εκπαιδευτικοί (14,75%) συμφωνούν απολύτως ότι τα πλεονεκτήματα που τούς προσφέρει η δουλειά είναι ικανοποιητικά .

Πίνακας 67. Πλεονεκτήματα δουλειάς των συμμετεχόντων

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	6	4,92	4,92	4,92	4,92
2	8	6,56	6,56	11,48	11,48
3	24	19,67	19,67	31,15	31,15
4	32	26,23	26,23	57,38	57,38
5	34	27,87	27,87	85,25	85,25
6	18	14,75	14,75	100,00	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0		

Όσον αφορά τις απολαβές των δασκάλων (επόμενη ερώτηση), 2 εκπαιδευτικοί (1,64%) διαφωνούν απολύτως ότι είναι λίγες, 10 (8,20%) διαφωνούν αρκετά, 10 (8,20%) διαφωνούν ελαφρώς, 12 (9,84%) συμφωνούν ελαφρώς, 28 (22,95%) συμφωνούν αρκετά και οι μισοί εκπαιδευτικοί, δηλαδή 60 (49,17%), συμφωνούν απολύτως ότι οι απολαβές των δασκάλων είναι λίγες.

Η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών θεωρούν ότι πληρώνονται ελάχιστα.

Πίνακας 68. Απολαβές των συμμετεχόντων

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	2	1,64	1,64	1,64	1,64
2	10	8,20	8,20	9,84	9,84
3	10	8,20	8,20	18,04	18,04
4	12	9,84	9,84	27,88	27,88
5	28	22,95	22,95	50,83	50,83
6	60	49,17	49,17	100,00	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0		

Αναφορικά με το «Έχω πολλά να διεκπεραιώσω στη δουλειά μου», 2 εκπαιδευτικοί (1,64%) διαφωνούν απολύτως, 6 (4,92%) διαφωνούν αρκετά, 6 (4,92%) διαφωνούν ελαφρώς, 26 (21,31%) συμφωνούν ελαφρώς, 42 (34,43%) συμφωνούν αρκετά και 40 εκπαιδευτικοί (32,78%) συμφωνούν απολύτως ότι έχουν πολλά να διεκπεραιώσουν στη δουλειά τους.

Πίνακας 69. Διεκπεραίωση στη δουλειά των συμμετεχόντων

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	2	1,64	1,64	1,64	1,64
2	6	4,92	4,92	4,92	6,56
3	6	4,92	4,92	4,92	11,48
4	26	21,31	21,31	21,31	32,79
5	42	34,43	34,43	34,43	67,22
6	40	32,78	32,78	32,78	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	100,0	

Η επόμενη ερώτηση αφορά το κλίμα που υπάρχει στο σχολείο. Κανένας εκπαιδευτικός (0%) δε διαφωνεί απολύτως ότι περνάει ευχάριστα με τους συναδέλφους στο σχολείο, 16 (13,11%) διαφωνούν αρκετά, 14 (11,48%) διαφωνούν ελαφρώς, 32 (26,23%) συμφωνούν ελαφρώς, 42 (34,43%) συμφωνούν αρκετά και 18 εκπαιδευτικοί (14,75%) συμφωνούν απολύτως ότι περνάνε ευχάριστα με τους συναδέλφους στο σχολείο.

Πίνακας 70. Ευχάριστο κλίμα με συναδέλφους

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	0	0	0	0	0
2	16	13,11	13,11	13,11	13,11
3	14	11,48	11,48	11,48	24,59
4	32	26,23	26,23	26,23	50,82
5	42	34,43	34,43	34,43	85,25
6	18	14,75	14,75	14,75	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	100,0	

Όσον αφορά τα πράγματα που συμβαίνουν στα σχολεία των συμμετεχόντων τα οποία αγνοούν, 4 εκπαιδευτικοί (3,28%) διαφωνούν απολύτως ότι τα αγνοούν, 26 (21,31%) διαφωνούν αρκετά, 28 (22,95%) διαφωνούν ελαφρώς, 32 (26,23%) συμφωνούν ελαφρώς, 22 (18,03%) συμφωνούν αρκετά και 10 εκπαιδευτικοί (8,20%), συμφωνούν απολύτως ότι συμβαίνουν πράγματα στα σχολεία τους τα οποία αγνοούν.

Πίνακας 71. Πράγματα που αγνοούν οι συμμετέχοντες

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	4	3,28	3,28	3,28	3,28
2	26	21,31	21,31	21,31	24,59
3	28	22,95	22,95	22,95	47,54
4	32	26,23	26,23	26,23	73,77
5	22	18,03	18,03	18,03	91,8
6	10	8,20	8,20	8,20	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	100,0	

Φθάνοντας προς το τέλος του ερωτηματολογίου οι ερωτηθέντες έπρεπε να απαντήσουν αν αισθάνονται υπερήφανοι για τη δουλειά τους. Κανένας εκπαιδευτικός (0%) δε διαφωνεί απολύτως, 4 (3,28%) διαφωνούν αρκετά, 6 (4,92%) διαφωνούν ελαφρώς, 16 (13,11%) συμφωνούν ελαφρώς, 42 (34,43%) συμφωνούν αρκετά και 54 εκπαιδευτικοί (44,26%) συμφωνούν απολύτως ότι αισθάνονται υπερήφανοι για τη δουλειά τους.

Το σύνολο των εκπαιδευτικών είναι υπερήφανοι για τον τρόπο με τον οποίο εργάζονται. Δηλαδή, εκτιμούν τους συναδέλφους τους και έχουν υιοθετήσει πλήρως τους τρόπους και τη διαχείριση των εκάστοτε εργασιών.

Πίνακας 72. Υπερηφάνεια των συμμετεχόντων για τη δουλειά

Ετικέτ α	Τιμή Τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
	1	0	0	0	0
	2	4	3,28	3,28	3,28
	3	6	4,92	4,92	8,2
	4	16	13,11	13,11	21,31
	5	42	34,43	34,43	55,74
	6	54	44,26	44,26	100,00
	Σύνολο	122	100,0	100,0	

Περνώντας σε ερώτηση οικονομικού περιεχομένου, 50 εκπαιδευτικοί (40,97%) διαφωνούν απολύτως ότι αισθάνονται ικανοποιημένοι με τις προοπτικές αύξησης του μισθού τους, 36 (29,51%) διαφωνούν αρκετά, 10 (8,2%) διαφωνούν ελαφρώς, 14 (11,48%) συμφωνούν ελαφρώς, κανένας (0%) δε συμφωνεί αρκετά και 12 εκπαιδευτικοί (9,84%), συμφωνούν απολύτως ότι αισθάνονται ικανοποιημένοι με τις προοπτικές αύξησης του μισθού τους. Η πλειοψηφία των εργαζομένων πιστεύει ότι δεν είναι ικανοποιημένοι με τις ευκαιρίες για αύξηση μισθού.

Πίνακας 73. Προοπτικές αύξησης μισθού των συμμετεχόντων

Ετικέτ α	Τιμή Τιμής	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
	1	50	40,97	40,97	40,97
	2	36	29,51	29,51	70,46
	3	10	8,20	8,20	78,66
	4	14	11,48	11,48	90,14
	5	0	0	0	90,14
	6	12	9,84	9,84	100,00
	Σύνολο	122	100,0	100,0	

Όσον αφορά το αν υπάρχουν πλεονεκτήματα που θα μπορούσαν να έχουν οι εκπαιδευτικοί αλλά δεν έχουν, κανένας εκπαιδευτικός (0%) δε διαφωνεί απολύτως, 2 (1,64%) διαφωνούν αρκετά, 10 (8,2%) διαφωνούν ελαφρώς, 18 (14,75%) συμφωνούν ελαφρώς, 34 (27,87%)

συμφωνούν αρκετά και σχεδόν οι μισοί εκπαιδευτικοί, 58 (47,54%), συμφωνούν απολύτως ότι υπάρχουν πλεονεκτήματα που θα μπορούσαν να έχουν οι εκπαιδευτικοί αλλά δεν έχουν.

Πίνακας 74. Πιθανά πλεονεκτήματα εκπαιδευτικών

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	0	0	0	0	0
2	2	1,64	1,64	1,64	1,64
3	10	8,20	8,20	9,84	9,84
4	18	14,75	14,75	24,59	24,59
5	34	27,87	27,87	49,46	49,46
6	58	47,54	47,54	100,00	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0		

Αναφορικά με την ερώτηση που αφορά τη σχέση τους με τον διευθυντή, 8 εκπαιδευτικοί (6,56%) διαφωνούν απολύτως ότι συμπαθούν τον διευθυντή του σχολείου στο οποίο εργάζονται, 10 (8,20%) διαφωνούν αρκετά, 14 (11,48%) διαφωνούν ελαφρώς, 24 (19,67%) συμφωνούν ελαφρώς, 32 (26,22%) συμφωνούν αρκετά και 34 εκπαιδευτικοί (27,87%), συμφωνούν απολύτως ότι συμπαθούν τον διευθυντή του σχολείου στο οποίο εργάζονται. Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων πιστεύει ότι ο προϊστάμενος τους είναι συμπαθής. Δηλαδή, ότι τρέφουν εκτίμηση, συμπάθεια και σεβασμό ως προς των ανώτερο τους και πως τους συμπεριφέρεται δίκαια. Εν μέρει όμως αυτό μπορεί να αποτελεί ψευδαίσθηση καθώς ελλοχεύει ο φόβος να χαρακτηριστούν αντιπαθητικοί και υστερόβουλοι απέναντι στο ανώτερο τους σε περίπτωση που εκφράσουν αντίθετη άποψη.

Πίνακας 75. Οι συμμετέχοντες συμπαθούν τους διευθυντές των σχολείων τους

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	8	6,56	6,56	6,56	6,56
2	10	8,20	8,20	14,76	14,76
3	14	11,48	11,48	26,24	26,24
4	24	19,67	19,67	45,91	45,91
5	32	26,22	26,22	72,13	72,13
6	34	27,87	27,87	100,00	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0		

Στην ερώτηση «Έχω μεγάλο φόρτο γραφικής δουλειάς», 14 εκπαιδευτικοί (11,48%) διαφωνούν απολύτως, 30 (24,59%) διαφωνούν αρκετά, 16 (13,11%) διαφωνούν ελαφρώς, 24 (19,67%) συμφωνούν ελαφρώς, 24 (19,67%) συμφωνούν αρκετά και 14 εκπαιδευτικοί (11,48%) συμφωνούν απολύτως ότι έχουν μεγάλο φόρτο γραφικής δουλειάς.

Πίνακας 76. Φόρτος γραφικής δουλειάς των συμμετεχόντων

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	14	11,48	11,48	11,48	11,48
2	30	24,59	24,59	24,59	36,07
3	16	13,11	13,11	13,11	49,18
4	24	19,67	19,67	19,67	68,85
5	24	19,67	19,67	19,67	88,52
6	14	11,48	11,48	11,48	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	100,0	

Όσον αφορά τις μη αναγνωρίσιμες προσπάθειες των εκπαιδευτικών (από τον διευθυντή, τους γονείς και τους μαθητές), 4 εκπαιδευτικοί (3,28%) διαφωνούν απολύτως, 24 (19,67%) διαφωνούν αρκετά, 26 (21,31%) διαφωνούν ελαφρώς, 22 (18,03%) συμφωνούν ελαφρώς, 30 (24,59%) συμφωνούν αρκετά και 16 εκπαιδευτικοί (13,11%) συμφωνούν απολύτως ότι οι προσπάθειές τους δεν αναγνωρίζονται όπως θα έπρεπε.

Πίνακας 77. Μη αναγνωρίσιμες προσπάθειες των συμμετεχόντων

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	4	3,28	3,28	3,28	3,28
2	24	19,67	19,67	19,67	22,95
3	26	21,31	21,32	21,32	44,27
4	22	18,03	18,03	18,03	62,30
5	30	24,59	24,59	24,59	86,89
6	16	13,11	13,11	13,11	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	100,0	

Αναφορικά με τις προοπτικές προαγωγής των συμμετεχόντων (ερώτηση προσδοκίας), 38 εκπαιδευτικοί (31,15%) διαφωνούν απολύτως ότι είναι ικανοποιημένοι, 30 (24,59%) διαφωνούν αρκετά, 24 (19,67%) διαφωνούν ελαφρώς, 16 (13,11%) συμφωνούν ελαφρώς, 8 (6,56%) συμφωνούν αρκετά και 6 εκπαιδευτικοί (4,92%), συμφωνούν απολύτως ότι είναι ικανοποιημένοι με τις προοπτικές τους για προαγωγή.

Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί δεν είναι ικανοποιημένοι με τις ευκαιρίες για προαγωγή τους. Δηλαδή, πιστεύουν ότι δεν έχουν τις ευκαιρίες να ανελιχτούν ιεραρχικά και να εξελιχθούν επαγγελματικά στο κλάδο εργασίας που έχουν επιλέξει να ακολουθήσουν.

Πίνακας 78. Προοπτικές προαγωγής των συμμετεχόντων

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	38	31,15	31,15	31,15	31,15
2	30	24,59	24,59	24,59	55,74
3	24	19,67	19,67	19,67	75,41

4	16	13,11	13,11	88,52
5	8	6,56	6,56	95,08
6	6	4,92	4,92	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	

«Περνώντας» στις σχέσεις με τους συναδέλφους, 20 εκπαιδευτικοί (16,39%) διαφωνούν απολύτως ότι υπάρχουν αρκετοί καβγάδες στη δουλειά τους, 36 (29,52%) διαφωνούν αρκετά, 24 (19,67%) διαφωνούν ελαφρώς, 20 (16,39%) συμφωνούν ελαφρώς, 16 (13,11%) συμφωνούν αρκετά και 6 εκπαιδευτικοί (4,92%) συμφωνούν απολύτως ότι υπάρχουν αρκετοί καβγάδες στη δουλειά τους.

Η μεγάλη πλειοψηφία των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι δεν υπάρχουν πολλές λογομαχίες και καυγάδες στην δουλειά τους. Δηλαδή, ότι υπάρχει συμπάθεια, εκτίμηση και θετικό κλίμα μεταξύ των εργαζομένων και υπάρχει αλληλεγγύη, συνεργασία και καλή επικοινωνία.

Πίνακας 79. Καβγάδες στη δουλειά των συμμετεχόντων

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	20	16,39	16,39	16,39	16,39
2	36	29,52	29,52	29,52	45,91
3	24	19,67	19,67	19,67	65,58
4	20	16,39	16,39	16,39	81,97
5	16	13,11	13,11	13,11	95,08
6	6	4,92	4,92	4,92	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	100,0	

Όσον αφορά την ερώτηση «Η δουλειά μου είναι ευχάριστη», 2 (1,64%) διαφωνούν απολύτως, 2 (1,64%) διαφωνούν αρκετά, 10 (8,20%) διαφωνούν ελαφρώς, 26 (21,31%) συμφωνούν ελαφρώς, 42 (34,43%) συμφωνούν αρκετά και 40 εκπαιδευτικοί (32,78%) συμφωνούν απολύτως ότι η δουλειά των εκπαιδευτικών είναι ευχάριστη.

Δηλαδή, υπάρχει ένα δημιουργικό και παραγωγικό κλίμα το οποίο συμβάλλει στην ψυχική ανάταση του προσωπικού και στο καλό κλίμα μεταξύ των εργαζομένων.

Πίνακας 80. Ευχάριστη η δουλειά των συμμετεχόντων

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	2	1,64	1,64	1,64	1,64
2	2	1,64	1,64	1,64	3,28
3	10	8,20	8,20	8,20	11,48
4	26	21,31	21,31	21,31	32,79
5	42	34,43	34,43	34,43	67,22
6	40	32,78	32,78	32,78	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	100,0	

Συνεχίζοντας στην επόμενη ερώτηση αναφορικά με τις διευκρινήσεις που δεν παίρνουν οι ερωτηθέντες όταν τούς ανατίθεται μια εργασία, 28 εκπαιδευτικοί (22,95%) διαφωνούν απολύτως, 36 (29,52%) διαφωνούν αρκετά, 22 (18,03%) διαφωνούν ελαφρώς, 18 (14,74%) συμφωνούν ελαφρώς, 10 (8,20%) συμφωνούν αρκετά και 8 εκπαιδευτικοί (6,56%) συμφωνούν απολύτως ότι δεν παίρνουν τις απαραίτητες διευκρινήσεις όταν τούς ανατίθεται μια εργασία.

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι οι αναθέσεις εργασίας τους είναι πλήρως ξεκαθαρισμένες. Δηλαδή, ότι οι ανώτεροι αναθέτουν στους υφισταμένους τους πλήρως καθορισμένες εργασίες μη επικαλυπτόμενες. Οι αρμοδιότητες και τα καθήκοντα των εργαζομένων είναι ιδιαίτερα ορισμένα και αλληλοσυμπληρωμένα.

Πίνακας 81. Διευκρινήσεις σχετικά με τις εργασίες των συμμετεχόντων

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	28	22,95	22,95	22,95	22,95
2	36	29,52	29,52	29,52	52,47
3	22	18,03	18,03	18,03	70,5
4	18	14,74	14,74	14,74	85,24
5	10	8,20	8,20	8,20	93,44
6	8	6,56	6,56	6,56	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	100,0	

50 εκπαιδευτικοί (40,98%) διαφωνούν απολύτως ότι όσοι διεκπεραιώνουν σωστά μια εργασία που τους έχει ανατεθεί έχουν πολλές πιθανότητες να προμοδοτηθούν, 30 (24,59%) διαφωνούν αρκετά, 12 (9,84%) διαφωνούν ελαφρώς, 16 (13,11%) συμφωνούν ελαφρώς, 14 (11,48%) συμφωνούν αρκετά και κανένας εκπαιδευτικός (0%) δε συμφωνεί απολύτως ότι όσοι διεκπεραιώνουν σωστά μια εργασία που τους έχει ανατεθεί, έχουν πολλές πιθανότητες να προμοδοτηθούν.

Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι και να διεκπεραιώσουν σωστά μία εργασία στο σχολείο δε θα κερδίσουν κάτι σε οικονομικό ή διοικητικό επίπεδο.

Πίνακας 82. Προμοδότηση των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών

Ετικέτ α Τιμής	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	50	40,98	40,98	40,98	40,98
2	30	24,59	24,59	24,59	65,57
3	12	9,84	9,84	9,84	75,41
4	16	13,11	13,11	13,11	88,52
5	14	11,48	11,48	11,48	100,00
6	0	0	0	0	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	100,0	

Όσον αφορά το ότι οι εκπαιδευτικοί μπορούν να ανελιχθούν επαγγελματικά τόσο γρήγορα όσο και άνθρωποι οι οποίοι εργάζονται σε άλλα επαγγελματικά περιβάλλοντα (τελευταία ερώτηση), οι μισοί συμμετέχοντες, 60 (49,17%), διαφωνούν απολύτως, 34 (27,87%) διαφωνούν αρκετά, 12 (9,84%) διαφωνούν ελαφρώς, 10 (8,20%) συμφωνούν ελαφρώς, 2 (1,64%) συμφωνούν αρκετά και 4 εκπαιδευτικοί (3,28%) συμφωνούν απολύτως ότι μπορούν να ανελιχθούν επαγγελματικά τόσο γρήγορα όσο και άνθρωποι οι οποίοι εργάζονται σε άλλα επαγγελματικά περιβάλλοντα.

Πίνακας 83. Γρήγορη επαγγελματική εξέλιξη των συμμετεχόντων

Ετικέτ α Τιμές	Τιμή	Συχνότητα	Ποσοστά	Έγκυρα Ποσοστά	Συσσωρευτικά Ποσοστά
1	60	49,17	49,17	49,17	49,17
2	34	27,87	27,87	27,87	77,04
3	12	9,84	9,84	9,84	86,88
4	10	8,20	8,20	8,20	95,08
5	2	1,64	1,64	1,64	96,72
6	4	3,28	3,28	3,28	100,00
Σύνολο	122	100,0	100,0	100,0	

Τα σημαντικότερα κίνητρα επαγγελματικής ικανοποίησης, σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην έρευνα, είναι:

- Αύξηση μισθού.
- Επαγγελματική εξέλιξη-προαγωγή.
- Αναγνώριση της δουλειάς από διευθυντή-συναδέλφους-γονείς-μαθητές.
- Ηθική και ψυχολογική ικανοποίηση.
- Επίδοση μαθητών.
- Αγάπη και σεβασμός από τα παιδιά.
- Επίτευξη διδακτικών και κοινωνικών στόχων.
- Καλές σχέσεις με συναδέλφους και διευθυντή οπότε ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον
- Συνεχής ενδοσχολική επιμόρφωση πάνω στο αντικείμενο της δουλειάς.
- Υλικοτεχνική υποστήριξη του διδακτικού μου έργου.

Όσον αφορά τις ενέργειες που θα έκαναν οι συμμετέχοντες, για να έχουν τους εκπαιδευτικούς ικανοποιημένους επαγγελματικά, αν ήταν διευθυντές σε σχολική μονάδα είναι:

- ✓ Συχνές συναντήσεις με τους εκπαιδευτικούς, συζήτηση για τυχόν προβλήματά τους εκπαιδευτικής φύσεως και κατανόηση.

- ✓ Αναγνώριση του έργου τους και επιβράβευση.
- ✓ Ίση μεταχείριση στο ωρολόγιο πρόγραμμα και γενικά σε εκπαιδευτικά θέματα και δίκαιη κατανομή αρμοδιοτήτων.
- ✓ Δημιουργία ευχάριστου και συνεργατικού σχολικού κλίματος.
- ✓ Ευγενικός τρόπος συμπεριφοράς και όχι επίδειξη δύναμης και αυταρχικότητα.
- ✓ Παροχή σχολικού εξοπλισμού και βελτίωση υλικοτεχνικής υποδομής.
- ✓ Ενθάρρυνση για ενεργή συμμετοχή των συναδέλφων στις αποφάσεις του συλλόγου και συμμετοχή σε καινοτόμα προγράμματα.
- ✓ Προστασία τους από κακόβουλα σχόλια.
- ✓ Ελευθερία κινήσεων και όχι παρεμβάσεις στο διδακτικό τους έργο.
- ✓ Δημοκρατική λήψη αποφάσεων.
- ✓ Κίνητρα απόδοσης με πριμοδότηση.
- ✓ Σαφείς διευκρινήσεις σε ό,τι εργασία τους ανατίθεται.
- ✓ Άριστες συνθήκες εργασίας.

7. Αποτελέσματα

Στην παρούσα έρευνα μελετήθηκε η επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών γενικής και ειδικής αγωγής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης συγκρινόμενες με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Όπως έχει προαναφερθεί, όσο υψηλότερη βαθμολογία σημειωθεί από τους ερωτώμενους στην υποκλίμακα της συναισθηματικής εξάντλησης και της αποπροσωποποίησης, τόσο υψηλότερα επίπεδα είναι τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Αντίθετα, όσο χαμηλότερη είναι η βαθμολογία στην κλίμακα της προσωπικής επίτευξης, τόσο υψηλότερο είναι το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης. Παράλληλα, η επαγγελματική ικανοποίηση ή μη των ερωτηθέντων προκύπτει από τα αποτελέσματα σε κάθε υποκλίμακα. Όσο υψηλότερο το αποτέλεσμα των βαθμολογιών στην υποκλίμακα τόσο πιο ικανοποιημένοι οι συμμετέχοντες από το αντίστοιχο πεδίο το οποίο αντιπροσωπεύει η υποκλίμακα.

Σε γενικές γραμμές τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών σε καθεμιά από τις τρεις υποκλίμακες κυμάνθηκαν μέτρια. Όσον αφορά τις ερευνητικές υποθέσεις της εργασίας, η δεύτερη, η τρίτη, η τέταρτη και η έκτη δεν επαληθεύτηκαν. Συγκεκριμένα, η υπόθεση «Οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σύγκριση με τους νεοπροσληφθέντες εκπαιδευτικούς» δεν επιβεβαιώθηκε, αφού στο συγκεκριμένο δείγμα τα έτη υπηρεσίας δε φάνηκε να επιδρούν στην επαγγελματική εξουθένωση. Ομοίως, η σχέση εργασίας δεν επιδρά

στην επαγγελματική εξουθένωση στην παρούσα έρευνα, εφόσον τόσο οι αναπληρωτές όσο και οι μόνιμοι παρουσιάζουν παρόμοια επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και η σχέση δεν είναι στατιστικά σημαντική. Έτσι, η ερευνητική υπόθεση «Οι εκπαιδευτικοί με μόνιμη σχέση εργασίας παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σε σύγκριση με τους εκπαιδευτικούς με μη μόνιμη σχέση εργασίας», δεν επιβεβαιώνεται στην προκειμένη περίπτωση. Επίσης, είχε τεθεί η υπόθεση, ότι «Οι άνδρες εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σύγκριση με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς». Ωστόσο, στη συγκεκριμένη έρευνα βρέθηκε, ότι καμία από τις τρεις υποκλίμακες της επαγγελματικής εξουθένωσης δε φαίνεται να διαφοροποιείται ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Οι άνδρες παρουσιάζουν λίγο μεγαλύτερη αποπροσωποποίηση και οι γυναίκες λίγο μεγαλύτερη συναισθηματική εξάντληση, αλλά οι διαφορές αυτές δεν είναι στατιστικά σημαντικές. Τέλος η υπόθεση «Η εξουθένωση του εκπαιδευτικού εξαρτάται από την περιοχή έδρας του σχολείου του, αφού είτε είναι αναγκασμένος να διανύει πολλά χιλιόμετρα αν δουλεύει σε αγροτική περιοχή είτε αισθάνεται μεγάλη πίεση και άγχος αν δουλεύει σε σχολείο αστικής περιοχής» δεν επαληθεύτηκε αφού τα επίπεδα εξουθένωσης ήταν ίδια σε εκπαιδευτικούς και αγροτικής και αστικής περιοχής.

Γενικά, τα αποτελέσματα της παρούσης έρευνας έδειξαν μέτρια επίπεδα εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς, με σχετικά μέτρια συναισθηματική εξάντληση, μέτρια αποπροσωποποίηση και μέτρια προσωπικά επιτεύγματα. Δε βρέθηκε κάποια σημαντική συσχέτιση με την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, τη θέση ευθύνης και την περιοχή έδρας σχολείου, ενώ αντίθετα η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζει την υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης, αφού οι έγγαμοι παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικά μικρότερη επαγγελματική εξουθένωση από τους άγαμους και η ειδικότητα των εκπαιδευτικών μετρήθηκε να είναι σημαντική όσον αφορά τα επίπεδα εξουθένωσής τους.

Στη συνέχεια ζητήθηκε από τους ερωτώμενους να καταγράψουν τις σημαντικότερες συνέπειες της εξουθένωσης κι αυτοί ανέφεραν την παραίτηση από τη δουλειά, την κακή διάθεση και αδιαφορία ως προς τη δουλειά, την έλλειψη υπομονής προς τους μαθητές, την επαγγελματική στασιμότητα, την άρνηση για συνεργασία με διευθυντή, συναδέλφους, γονείς και μαθητές, την επιθυμία του εκπαιδευτικού για απουσία από τη δουλειά και την έντονη σωματική και ψυχολογική κούραση με συνέπεια σοβαρά προβλήματα υγείας.

Κλείνοντας, από την έρευνα αυτή φαίνεται υπό ποιες συνθήκες ο εκπαιδευτικός είναι επαγγελματικά ικανοποιημένος. Πολύ σημαντικοί παράγοντες είναι οι αυξημένες οικονομικές απολαβές, οι άριστες σχέσεις με τους συναδέλφους, τους γονείς και τους μαθητές, η αναγνώριση του διδακτικού τους έργου από τον διευθυντή, η ίση κατανομή των

αρμοδιοτήτων μέσα στο σύλλογο διδασκόντων, η επαγγελματική εξέλιξη-προαγωγή, η ηθική και ψυχολογική ικανοποίηση, η επίδοση μαθητών, η αγάπη και σεβασμός από τα παιδιά, η επίτευξη διδακτικών και κοινωνικών στόχων, το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον, η συνεχής ενδοσχολική επιμόρφωση πάνω στο αντικείμενο της δουλειάς και η υλικοτεχνική υποστήριξη του διδακτικού μου έργου. Έτσι επαληθεύτηκε και η τελευταία ερευνητική υπόθεση.

7.1 Συμπεράσματα

Τα παραπάνω ευρήματα επιβεβαιώνονται και από άλλες έρευνες (Κουστέλιος και Κουστέλιου, 1998 ; Platsidou και Agalotis, 2008 ; Πατσάλης & Παπουτσάκη 2010). Ισχυρή συσχέτιση των δημογραφικών μεταβλητών με την επαγγελματική εξουθένωση δε βρέθηκε από αρκετούς ερευνητές (Greenglass & Burke, 1988). Μελετώντας τους δημογραφικούς παράγοντες, που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς κατέληξαν στο συμπέρασμα, ότι η επαγγελματική εξουθένωση προέκυψε εξαιτίας της φυσικής και συναισθηματικής έντασης.

Όσον αφορά τη σχέση του φύλου με την επαγγελματική εξουθένωση, έρευνες έχουν δείξει, ότι οι εκπαιδευτικοί, όταν ομαδοποιούνται με βάση το φύλο, δεν παρουσιάζουν σημαντική διαφορά στις μετρήσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης τους. Ως εκ τούτου, η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει όλους και τον καθένα με την ίδια ένταση. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες διατρέχουν τον ίδιο κίνδυνο και μόλις πληγούν δε δείχνουν καμία σημαντική διαφορά στην κατάσταση τους (Shukla & Trivedi, 2008). Ομοίως, οι Timms, Graham & Cottrell (2007) έδειξαν, ότι οι άνδρες και γυναίκες εκπαιδευτικοί αναφέρουν παρόμοιες εμπειρίες σε όλες τις μεταβλητές της επαγγελματικής εξουθένωσης και δέσμευσης, ενώ αναλύσεις των Skaalvik & Skaalvik (2009) έδειξαν, ότι το φύλο ήταν σχεδόν άσχετο με το αντιλαμβανόμενο σχολικό πλαίσιο και την επαγγελματική εξουθένωση.

Αντιθέτως η οικογενειακή κατάσταση βρέθηκε, ότι επηρεάζει τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης και ιδίως την υποκλίμακα της αποπροσωποποίησης. Σύμφωνα με έρευνες, οι παντρεμένοι εργαζόμενοι και εκείνοι με παιδιά παρουσίασαν λιγότερη επαγγελματική εξουθένωση και αυτό ήταν εξίσου αλήθεια τόσο για τις γυναίκες, όσο και για τους άνδρες. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν, ότι η οικογενειακή ζωή μπορεί να επιτρέψει στους ανθρώπους να αντιμετωπίσουν πιο αποτελεσματικά τις διαπροσωπικές σχέσεις και καταστάσεις κρίσης λόγω της εκτεταμένης πρακτικής εκπαίδευσης στην επίλυση των συγκρούσεων και στην επίλυση προβλημάτων, που συνήθως υπάρχουν σε μια οικογένεια. (Greenglass & Burke, 1988).

Τέλος, το σύνολο των ερευνών που εντοπίζονται στην ελληνική και ξένη βιβλιογραφία, επιβεβαιώνουν όλες τις συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης που ανέφεραν οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί καθώς και τις συνθήκες που πρέπει να επικρατούν για να είναι ο εκπαιδευτικός επαγγελματικά ικανοποιημένος.

7.2 Περιορισμοί της έρευνας

Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να αναφερθούν οι βασικοί περιορισμοί της παρούσας μελέτης. Η βασική αδυναμία απορρέει από τη μέθοδο συλλογής των δεδομένων, τα ερωτηματολόγια αυτό-αναφοράς, στα οποία ο ερωτώμενος καλείται να απαντήσει υποκειμενικά για τη δική του άποψη. Παράλληλα, ο διαδικτυακός τρόπος συλλογής των δεδομένων μπορεί να αποβεί περιοριστικός καθώς στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν υπάρχει προσωπική επαφή κι έτσι δεν μπορούν να δοθούν διευκρινίσεις σε ενδεχόμενες απορίες των συμμετεχόντων. Επίσης, η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από τους συμμετέχοντες μπορεί να είναι βιαστική και πρόχειρη με σκοπό απλώς να ολοκληρωθεί η διαδικασία.

Άλλος ένας περιορισμός για τη διεξαγωγή ακριβών συμπερασμάτων είναι η ύπαρξη άλλων παραγόντων, που μπορεί να επιδρούν και να επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση των εκπαιδευτικών καθώς και τα ψυχικά τους χαρακτηριστικά. Τέτοιοι παράγοντες μπορεί να είναι το οικογενειακό κλίμα, οι σχέσεις με σημαντικούς άλλους, η υποστήριξη που λαμβάνουν από τα κοινωνικά τους δίκτυα, οι πολιτιστικές διαφορές, η κουλτούρα του καθενός, το σχολικό πλαίσιο, η αυτονομία, οι ευκαιρίες προώθησης, που έχουν στη δουλειά τους και πολλοί άλλοι παράγοντες. Για το λόγο αυτό θα ήταν καλό να γίνει διερεύνηση και συγκριτική αξιολόγηση και άλλων μεταβλητών, για να υπάρξει μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα γύρω από το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Για τους παραπάνω λόγους είναι ευχής έργον να συνεχίσουν να πραγματοποιούνται έρευνες, που θα εντοπίσουν τυχόν κενά και αδυναμίες του εκπαιδευτικού συστήματος και θα δώσουν έμφαση στην ψυχική υγεία και ανάπτυξη των εργαζομένων και θα τονίσουν τη σημασία εφαρμογής προγραμμάτων ενδυνάμωσης των εκπαιδευτικών.

Θα ήταν ενδιαφέρον να μελετηθεί περισσότερο και βαθύτερα το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης και ικανοποίησης των εκπαιδευτικών όλων των ειδικοτήτων, σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης και συγκριτικά με τα ιδιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα, προκειμένου να εξαχθούν πιο γενικευμένα και πιο αξιοποιήσιμα για τους ιθύνοντες της εκπαίδευσης συμπεράσματα. Τέλος, θα ήταν χρήσιμο σε μελλοντικές μελέτες να διενεργηθεί προκαταρκτικά ποιοτική έρευνα με τη μορφή συνέντευξης, έτσι ώστε να εντοπιστούν

παράγοντες άγχους και ικανοποίησης, όπως τους αντιλαμβάνεται ο πληθυσμός, που θα μελετηθεί.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

- Αδάλη, Ε. (2002). *Πρόληψη-αντιμετώπιση επαγγελματικής εξουθένωσης νοσηλευτών*, Νοσηλευτική
- Αντωνίου, Σ. Α. (2006). *Εργασιακό Στρες*, Αθήνα: Παρισιάνου.
- Βασιλάκη, Ε., Τριλίβα, Σ., & Μπεζεβέκης, Η. (2001). *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Δημητρόπουλος, Ε. (2002). *Αναζητώντας εργασία*, Αθήνα, Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα
- Δημητρόπουλος, Υ. & Φιλίππου, Ν. (2006). *Η επαγγελματική εξουθένωση στον χώρο της υγείας*, Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής 2008 25.5, 642-647
- Δουζένης, Α. (2014). *Ηθική και δεοντολογία στην ψυχική υγεία*. Εκδόσεις Βήτα
- Ζουρνατζή, Ε., Τσιγγίλης, Ν., Κουστέλιος, Α. & Πιντζοπούλου, Ε. (2006). *Επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών Φυσικής Αγωγής Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 3(2), 18-28
- Καλαντζή, Φ. (2007) *Διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε τρία Δημόσια Ελληνικά Νοσοκομεία*. Διπλωματική Εργασία, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.
- Κάντας, Α. (1993). *Κίνητρα, Επαγγελματική ικανοποίηση, Ηγεσία*, Αθήνα, Εκδόσεις: Ελληνικά Γράμματα
- Καντάς, Α. (1995). *Διεργασίες ομάδας—Σύγκρουση, ανάπτυξη και αλλαγή, κουλτούρα, επαγγελματικό άγχος*. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα
- Κάντας, Α. (1996). *Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας*. Ψυχολογία: Το Περιοδικό της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας, 3, 71-85.
- Καντάς, Α. (1998). *Επαγγελματικό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση στους Έλληνες εκπαιδευτικούς*. Αρέθας: Επιστημονική Επετηρίδα Π.Τ.Δ.Ε. Πατρών
- Κεπενού, Ε. (2015). *«Επαγγελματική εξουθένωση, ικανοποίηση και ψυχικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών»*. Διπλωματική εργασία στο Πανεπιστήμιο Πατρών
- Κόκκινος Κ. Μ. & Δαβάζογλου, Α. (2006). *Επαγγελματική εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς ειδικής και γενικής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. Στο Ε. Φτιάκα, Α. Γαγάτησης, Ι. Ηλία, Μ. Μοδέστου, Πρακτικά 9ου Παγκύπριου Συνεδρίου Παιδαγωγικής Εταιρείας Κύπρου, “Η Σύγχρονη Εκπαιδευτική Έρευνα στην Κύπρο: Προτεραιότητες και Προοπτικές”, (σ. 1065-1074). Λευκωσία: Πανεπιστήμιο Κύπρου
- Κολιάδης, Ε., Μυλωνάς, Κ.Λ., Κουμπιάς, Ε.Λ., Τσιναρέλλης, Γ., Βαλσάμη, Ν. – Βάρφη, Β. (2000). *Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε Εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας*

Γενικής & Ειδικής Αγωγής. Στο: Πρακτικά του 2ου Πανελληνίου Συνεδρίου της Ελληνικής Παιδαγωγικής Εταιρείας της Ελλάδος

Κουστέλιος, Α. & Κουστέλιου, Ι. (2001). *Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση*. Ψυχολογία, 8(1), 30-39

Κουτούζης, Μ. (1998). *Διαδικασία λήψης αποφάσεων*. Στο Α. Τσάρτας (Επιμ.) Γενικές Αρχές Μάνατζμεντ, Τουριστική Νομοθεσία και Οργάνωση Εργοδοτικών και Συλλογικών Φορέων (Τόμος Α), (σελ. 201 - 226) Πάτρα: ΕΑΠ

Μάρκοβιτς, Γ. (2002). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Παρακίνηση-Εξουσία*. University Studio Press

Μπουραντάς, Δ. (2002). «Μάνατζμεντ: Θεωρητικό Υπόβαθρο, Σύγχρονες Πρακτικές», Εκδόσεις Γ. Μπένου, Αθήνα, σελ.241-279.

Ευροτύρη-Κουφίδου, Σ., (2001). «*Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Η Πρόκληση του 21ου αιώνα στο Εργασιακό Περιβάλλον*», 3η Έκδοση, Εκδόσεις Ανικούλα, Θεσσαλονίκη, σελ.201-226.

Παπαδάτου, Δ. και Αναγνωστόπουλος, Φ. (2012). *Η ψυχολογία στο χώρο της Υγείας*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Παπάνης, Ε.- Ρόντος, Κ. (2005). *Ψυχολογία-Κοινωνιολογία της Εργασίας και Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού: Θεωρία και Εμπειρική Έρευνα*. Αθήνα. Εκδόσεις: Σιδέρης

Παπαστυλιανού, Α., & Πολυχρονόπουλος, Μ. (2007). *Επαγγελματική εξουθένωση, κατάθλιψη, ασάφεια και σύγκρουση ρόλων στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. Ψυχολογία, 14 (4), 367-391.

Πατσάλης, Χ. & Παπουτσάκη, Κ. (2010). *Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. Επιστημονικό Βήμα, 14, 249-261

Πετρίδου, Ε. (2011). *Διοίκηση-Management Μία εισαγωγική προσέγγιση*, Εκδόσεις Σοφία, 3^η έκδοση

Σαλιμάν, Α., & Πλατσίδου, Μ. (2011). *Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση των δικηγόρων Θεσσαλονίκης. Το βήμα των κοινωνικών επιστημών*, 15(6), 53-77.

Τριανταφύλλου, Ε. (2013). *Η επαγγελματική εξουθένωση στο χώρο της ψυχικής υγείας: Συγκριτική αξιολόγηση της εξουθένωσης των επαγγελματιών υγείας σε διαφορετικού τύπου ψυχιατρικές δομές*. Διδακτορική διατριβή. Ιατρική Σχολή – Α΄ Ψυχιατρική Κλινική. Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Χατζηπαντελή, Π. (1999). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού: στελέχωση, παρακίνηση, αμοιβές, διαχείριση της υπαλληλικής σχέσης, εργασιακό κλίμα*, Μεταίχιμο, Αθήνα

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Admasachew L., Topakas, A., Dawson, J. (2010). *Human Resource Management Policies and Employee Health and Wellbeing in the NHS*

Alas, R. (2007). *The Impact of Employee Participation on Job Satisfaction During Change Process. Problems and Perspectives in Management*

Antoniou, A.S., Polychroni, F., Vlachakis, A.N. (2006). *Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. Journal of Managerial Psychology, 21(7), 682-690.*

Arnold J, Cooper CL, Robertson IT. (1995) *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*, (2nd edition), Pitman, London

Astrauskaite, M., Vaitkevicius, R., Perminas, A. (2011). *Job satisfaction survey: A confirmatory factor analysis based on secondary school teachers' sample. International Journal of Business and Management, 6(5), 41-50.*

Banks, S.R., & Necco, E.G. (1990). *The effects of special education category and type of training on job burnout in special education teachers. Teacher Education and Special Education. 13, 187-191.*

Beck, C.L., & Gargiulo, R.M. (1983). *Burnout in teachers of related and not related children. Journal of Educational Research, 76, 169-173.*

Brezniak N, Ben Ya'ir S (1989). *Patient Burnout Behavior of Young Adults Undergoing Orthodontic Treatment. Stress Med. 5:183-187*

Burisch, M. (1989). *Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung [The burnout syndrome. A theory of inner exhaustion]. Heidelberg: Springer*

Buunk, B., Schaufeli, W. (1993). *Burnout: A perspective from social comparison theory. Professional burnout: recent developments in theory and research. 53-69.*

Byrne, B. M. (1991). *Burnout: Investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary, and university educators. Teaching and Teacher Education, 7(2), 197-209.*

Central and Eastern European Harm Reduction Network. (2006). *Burnout Syndrome: Prevention and Management. Handbook for workers of harm reduction programs*

Chang, M.L. (2009). *An appraisal perspective of teacher burn-out: Examining the emotional work of teachers. Educational Psychology Review, 21, 193-218.*

Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations. New York: Praeger.*

Churchill, G.A., Ford, N.M., Walker, O.C. (1974). *"Measuring the job satisfaction of industrial salesmen", Journal of Marketing Research, Vol. 11 pp.323-32.*

Cole G. (2002). *Personnel and Human Resource Management. 5nd Ed Thomson Learning, London. pp: 95-105*

- Cox, T. (2000). *Organizational Interventions for work stress: A risk management approach*. Sheffield, HSE Books
- Davis, K. Y., Newstrom, J. W. (1999). *"Comportamiento Humano en el Trabajo: Comportamiento Organizacional"*, 10th ed., McGraw-Hill, Mexico City.
- Day, C., Elliot, B., Kington, A. (2005). *Reform, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment*. *Teaching and Teacher Education*, 21, 563–577.
- Demirel, H., & Erdamar, K. G. (2009). *Examining the relationship between job satisfaction and family ties of turkish primary school teachers*. *World Conference on Educational Sciences 2009. Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 2211–2217.
- Demirtas, Z. (2010). *Teachers' job satisfaction levels*
- Dipboye, R. L., Smith, C. S. & Howell, W. C. (1994). *Understanding Industrial and Organizational Psychology. An Integrated Approach*. Harcourt Brace College
- Duffy, R. D. & Lent, R. W. (2009). *Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers*.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions* (Vol. 255). New York: Human Sciences Press.
- Farber, B., & Miller, J. (1981). *Teacher burnout: A psychoeducational perspective*. *Teachers College Record*, 83, 235-243.
- Ferreira, I. A., & Martinez, F. L. (2012). *Presenteeism and burnout among teachers in public and private Portuguese elementary schools*. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4380–4390
- Freudenberger, H. J. (1975). *The Staff Burnout Syndrome in Alternative Institutions. Psychotherapy: Theory, Research and Practice*
- Glenn, N. D., Taylor, P. A., & Weaver, C. N. (1977). *Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey study*. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 189-193.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organizations*. 7th edition (international). N.J.: Prentice Hall
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Konarski, R. (1998). *Components of burnout, resources, and gender-related differences*. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(12), 1088-1106.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory*. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hakanen, J. J., Bakker, B. A., Schaufeli, B. W. (2006). *Burnout and work engagement among teachers*. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513
- Hargreaves, A. (2000). *Mixed emotions: teachers' perceptions of their interactions with students*. *Teaching and Teacher Education*, 16, 811-826.

- Hargreaves, A. (2001). *Emotional geographies of teaching*. Teachers College Record, 103(6), 1056-1080.
- Herzberg F, Mausner B.,Snyderman B. (1959). *The motivation to work*. New York. John Wiley and Sons Inc.
- Hogan, R. L., & McKnight, M. A. (2007). *Exploring burnout among university online instructors: An initial investigation*. The Internet and Higher Education,10(2), 117124.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper & Brothers Publishers
- Judge, T.A., Hulin, C.L. (1993). "*Job satisfaction as a reflection of a disposition: a multiple source causal analysis*", Organizational Behaviour and Human Decision Processes, Vol. 56 pp.388-421.
- Judge, T.A., Watanabe, S. (1993). "*Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship*", Journal of Applied Psychology, Vol. 78 pp.939-48.
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E., Thoresen, C.J. (2002). *Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct?* Journal of Personality and Social Psychology, 83, 693– 710.
- Ironson G. H., Smith P. C., Brannick M. T., Gibson W. M., & Paul K. B. (1989). *Construction of a Job in General Scale: A comparison of global, composite and specific measures*. Journal of Applied Psychology
- Kahill, S. (1988). *Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence*. Canadian Psychology/Psychologie canadienne, 29(3), 284-297.
- King, M., Murray, M.A. and Atkinson, T. (1982). *Background, personality, job characteristics and satisfaction satisfaction with work in a national sample*. Human Relations, Vol. 35No. 2, pp. 119-33.
- Kittel, F., & Leynen, F. (2003). *A Study of work stressors and wellness/health outcomes among Belgian school teachers*. Psychology and Health, 18 (4), 501– 510.
- Klassen, R.M., & Chiu, M.M. (2010). *Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: teacher gender, years of experience, and job stress*. Journal of Educational Psychology, 102(3), 741-756
- Koustelios, A. & Kousteliou, I. (1998) *Relations among measures of job satisfaction, Role conflict, and role ambiguity for a sample of Greek teachers*. Psychol Rep, 82: 131-136.
- Koustelios, A. (2001). *Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers*. TheInternational Journal ofEducational Management, 15(7), 354-358.
- Koustelios. A.. & Tsigilis. N. (2005). *The relationship between burnout and jobsatisfaction among physical education teachers: a multivariate approach*. European Physical Education Review. 11(2). 189-203
- Küçüksüleymanoglu, R. (2011). *Burnout Syndrome Levels of Teachers in Special Education Schools in Turkey*. International Journal of Special Education

- Landy, F.G. (1989). *Psychology of work behavior*. 4th edition. California: Brook/Cole
- Lee RT, Ashforth IS. (1996). *A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout*. J Appl Psychol. 81:123–133
- Lent, R. (2011). *Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model*
- Locke, E.A. (1976). *"The nature and consequences of job satisfaction"*, in Dunnette, M.D. (Eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL, pp.1297-349.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior : an evidence-based approach*, 12th ed
- Martin, K.N., Sass, A.D., Schmitt, K.T. (2012). *Teacher efficacy in student engagement, instructional management, student stressors, and burnout: A theoretical using in-class variables to predict teachers' intent-to-leave*. Teaching and Teacher Education, 28(4), 546–559.
- Maslach, C. (1976). *Burned-Out. Human Behavior*. (Sept):16-22
- Maslach, C., & Jackson S.E. (1981). *The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of Caring*. New Jersey, Prentice Hall Inc
- Maslach C., Jackson S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory (Manual) 2nd ed*. Palo Alto, California, Consulting Psychologists press
- Maslach, C., Jackson, S.E., Leiter, M.P. (1996). *Maslach burnout inventory manual (3rd ed.)*. Mountain View, CA: CPP, Inc
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout. Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Matteson, T.M. and Ivancevich, M.J. (1987). *Controlling Work Stress*. San Fransisco: Jossey Bass
- Mayo, E. (1945). *The Social Problems of an Industrial Civilization*. Boston: School of Business Administration, Harvard University.
- McKenna, E. (2000). *Business Psychology and Organizational Behavior. A student's Handbook*. Third edition. London: Psychology Press
- Moe, A. (2010). *When being able is not enough. The combined value of positive affect and self-efficacy for job satisfaction in teaching*
- Montana P., Charnov B. (2002). *Μάνατζμεντ*. Αθήνα. Εκδόσεις Κλειδάριθμος
- Mumford, E. (1991). *"Job satisfaction: a method of analysis"*, Personnel Review, Vol. 20 No.3

- Paine, W.S., (1980), *Job stress and burnout: Research, theory, and intervention perspectives* (pp. 41-60). Beverly Hills: Sage Publications.
- Papastylianou, A., Kaila, M., Polychronopoulos, M. (2009). *Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict*. *Social Psychology Education*, 12, 295– 314.
- Pettinger, R. (1996) *Introduction to Organizational Behaviour*. Macmillan Business
- Pines, A., M., (1993), «Burnout». Στο Goldberger, L. and Breznitz, S., (eds), *Handbook of stress*, (2nd ed.), 386-403. Free press, New York
- Pines, A.M. & Aronson, E. (1998). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press
- Pines, A.M. (1996). *Couple burnout*. New York: Routledge.
- Platsidou, M., Agaliotis, I. (2008). *Burnout, job satisfaction and instructional assignment related sources of stress in Greek special education teachers*. *International Journal of Disability, Development and Education*, 55, 61-76.
- Rajesh, J.I, & Suganthi, L. (2013). «*The satisfaction of teachers with their supervisors' interpersonal communication skills in relation to job burn-out and growth satisfaction in southern India*». *Management in Education*, 27, 128-137.
- Rasku, A. & Kinnunen, U. (2003). *Job Conditions and Wellness among Finnish Upper Secondary School Teachers*. *Psychology & Health*, 18 (4), 441-456.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior: concepts, controversies, applications*. 9th edition. N.J.: Prentice Hall
- Ross, R. R., & Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress: A handbook of counselling for stress at work*. Sage.
- Ryan, R. & Deci, E.L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*.
- Sari, H. (2010). *An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors affecting their burnout and job satisfaction*. *Educational Studies*, 30, 291-306.
- Şahin, T.F., & Sak, R. (2016). *A Comparative Study of Male and Female Early Childhood Teachers' Job Satisfaction in Turkey*, *Early Childhood Education Journal*, 44(5), 473–481
- Saiti, A., & Papadopoulos, Y. (2015). *School teachers' job satisfaction and personal characteristics*. *International Journal of Educational Management*, 29(1), 73-97.
- Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The burn out companion to study and practice. A critical analysis*. London: Taylor & Francis
- Schaufeli, W.B., & Peeters, M.C.W. (2000). *Job stress and burnout among correctional officers: a literature review*. *International Journal of Stress Management*, 7, 19-48.
- Schmidt, S.W. (2007). *The Relationship between Satisfaction with Workplace Training and Overall Job Satisfaction*. *Human Resource Development Quarterly*, 18,

481-498.

Shukla, A., & Trivedi, T. (2008). *Burnout in Indian Teachers*. Asia Pacific Education Review, 9(3), 320-334.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). *Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion*.

Smith, B.J.(1982). *An initial test of a theory of charismatic leadership based on the responses of subordinates*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Toronto.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally

Spaniol, L., & Caputo, J. (1979). *Professional burnout: A personal survival kit*. Lexington, MA: Human Services Associates

Spector, P.E. (1985) *Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey*

Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA.

Spector, P.E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology. Research and Practice*, 2nd edition. London: Sage

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

Timms, C., Graham, D., Cottrell D. (2007). “*I just want to teach*”. *Journal of Educational Administration*, 45 (5), 569 – 586.

Verhoeven, C., Kraaij, V., Joeke, K., Maes, S. (2003). *Job conditions and wellness/health outcomes in Dutch secondary school teachers*. *Psychology and Health*, 18(4), 473–487.

Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. Oxford, England: Wiley.

Warr, P.B. (1987). *Work, Unemployment, and Mental Health*. Oxford: Clarendon Press

Wright, M. & Custer, R. (1998). “*Why They Enjoy Teaching: The Motivation on Outstanding Technology Teachers*”. *Journal of Technology Education*, 9(2), 134-146

Zembylas, M. & Papanastasiou, E. (2006). *Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus*. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 36(2), 229-247.

Zigarreli, M. (1996). “*An empirical test of conclusions from effective school research*”. *The Journal of Educational Research*, 90(2), 103-109

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Η επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών

ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ - ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ - "ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ"

Η παρούσα έρευνα διενεργείται στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος "Οργάνωση και διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων" του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων. Τα ερωτηματολόγια που ακολουθούν χρειάζονται ένα δεκάλεπτο για να συμπληρωθούν και διερευνούν τις απόψεις εκπαιδευτικών αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίησή τους. Η συμπλήρωσή τους είναι ανώνυμη.

Σας ευχαριστώ.

Γιαννολούδης
Ελευθέριος

* **Απαιτείται**

Δημογραφικά στοιχεία εκπαιδευτικού

1. Ηλικία *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

21-30

31-40

41-50

51-60

61-70

2. Φύλο *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Άνδρας

Γυναίκα

3. Πρόσθετες σπουδές *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Μεταπτυχιακό δίπλωμα

Διδακτορικό δίπλωμα

Πρόσθετο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ

Μετεκπαίδευση/Διδασκαλείο

Κανένα

4. Οικογενειακή κατάσταση *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Άγαμος/η
- Έγγαμος/η με παιδιά
- Έγγαμος/η χωρίς παιδιά
- Διαζευγμένος/η
- Σε χηρεία

5. Περιοχή έδρας σχολείου *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Αστική (σχολείο "κεντρικό")
- Αγροτική-Ημιαστική (Σχολείο "περιφερειακό")

6. Σχέση εργασίας *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Μόνιμος/η
- Αναπληρωτής/τρια

7. Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- 1-10
- 11-20
- 21-30
- 31-40

8. Θέση που κατέχετε *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Δάσκαλος/α
- Διοικητικός υπάλληλος
- Διευθυντής/ντρια σχολικής μονάδας

Συντονιστής εκπαιδευτικού έργου

Διευθυντής/ντρια εκπαίδευσης

9. Ειδικότητα εκπαιδευτικού *

Ερωματολόγιο διερεύνησης απόψεων σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση

Στις παρακάτω δηλώσεις να σημειώσετε εκείνη την απάντηση που αντιπροσωπεύει τη συχνότητα στην οποία νιώθετε την κάθε δήλωση στον εργασιακό σας χώρο.

0=ποτέ,

1= μερικές φορές το χρόνο,

2= μια φορά τον μήνα

3 =μερικές φορές τον μήνα,

4= μια φορά την εβδομάδα,

5= μερικές φορές την εβδομάδα,

6= κάθε μέρα

10. 1. Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη διδασκαλία *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

11. 2. Είναι πολύ κουραστικό για μένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη την ημέρα. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

12. 3. Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

13. 4. Νιώθω απογοητευμένος/η από την δουλειά μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

14. 5. Νιώθω ότι εργάζομαι σκληρά στο χώρο εργασίας μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

15. 6. Μου δημιουργεί άγχος το να εργάζομαι στενά με τους μαθητές μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

16. 7. Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

17. 8. Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε ορισμένους μαθητές απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

18. 9. Νιώθω εξαντλημένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα στη δουλειά. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

19. 10. Νιώθω ότι οι γονείς των μαθητών μου με κατηγορούν για μερικά προβλήματά τους. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

20. 11. Στο τέλος της σχολικής ημέρας νιώθω την υπομονή μου εξαντλημένη. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

- 21. 12. Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου. ***
Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

- 22. 13. Νιώθω ότι έχω γίνει περισσότερο σκληρός/ή με τους ανθρώπους από τότε που ξεκίνησα να εργάζομαι. ***
Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

- 23. 14. Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει αδιάφορο/η. ***
Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

- 24. 15. Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά μου ***
Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

25. 16. Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

26. 17. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πως νιώθουν οι μαθητές μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

27. 18. Αντιμετωπίζω αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

28. 19. Αντιμετωπίζω ήρεμα τα συναισθηματικά προβλήματα που προκύπτουν στη δουλειά μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

29. 20. Νιώθω ότι μπορώ να επηρεάσω θετικά τους ανθρώπους μέσα από τη δουλειά μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

30. 21. Μπορώ να δημιουργήσω μια πολύ άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

31. 22. Νιώθω αναζωογονημένος/η όταν δουλεύω με τους μαθητές μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

32. 23. Μου προκαλεί θλίψη η σκέψη ότι «αύριο είναι Δευτέρα». *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

33. 24. Όταν είμαι στην εργασία μου, εύχομαι να ήμουν κάπου αλλού. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

34. 25. Έχω κουραστεί από τη διδασκαλία της τάξης. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

0 1 2 3 4 5 6

ποτέ κάθε μέρα

35. 26. Τρεις παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική μου απόδοση είναι: *

36. 27. Τρεις συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι: *

Ερωτηματολόγιο διερεύνησης απόψεων σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση.

Στις παρακάτω δηλώσεις να σημειώσετε εκείνη την απάντηση που αντιπροσωπεύει περισσότερο την άποψή σας για την κάθε δήλωση.

1= διαφωνώ απολύτως,

2=διαφωνώ αρκετά ,

3 =διαφωνώ ελαφρώς ,

4= συμφωνώ ελαφρώς,

5= συμφωνώ αρκετά,

6= συμφωνώ απολύτως.

37. 1. Αισθάνομαι ότι οι αμοιβή μου ανταποκρίνεται στη δουλειά που προσφέρω. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

38. 2. Υπάρχει μικρή πιθανότητα για επαγγελματική ανέλιξη στη δουλειά μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

39. 3. Ο/Η διευθυντής/ντρια της σχολικής μονάδας όπου εργάζομαι είναι αρκετά ικανός/η. **Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως**40. 4. Είμαι ευχαριστημένος/η από τα οφέλη που αποκομίζω από τη δουλειά μου. ****Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως**41. 5. Όταν διεκπεραιώνω σωστά μια εργασία που μου έχει ανατεθεί, αποκομίζω την αναγνώριση που μου αναλογεί. ****Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως**42. 6. Πολλοί από τους κανόνες που υπάρχουν στο σχολείο δυσκολεύουν τη δουλειά μου. ****Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως**43. 7. Συμπαθώ τους/τις συναδέλφους μου. ****Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

44. 8. Μερικές φορές νιώθω ότι η δουλειά μου δεν έχει νόημα. **Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

1 2 3 4 5 6

 διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

45. 9. Η επικοινωνία είναι ικανοποιητική στο σχολείο όπου εργάζομαι. **Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη*

1 2 3 4 5 6

 διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

46. 10. Οι αυξήσεις του μισθού μου είναι λίγες και σπάνιες. **Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

1 2 3 4 5 6

 διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

47. 11. Ο/Η διευθυντής/ντρια του σχολείου στο οποίο εργάζομαι είναι άδικος/η μαζί μου. **Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

1 2 3 4 5 6

 διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

48. 12. Τα πλεονεκτήματα που αποκομίζω από το σχολείο στο οποίο εργάζομαι είναι τόσο καλά όσο συναδέλφων σε άλλα σχολεία. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

49. 13. Νομίζω πως η δουλειά μου δεν αναγνωρίζεται όπως πρέπει. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

50. 14. Η προσπάθεια μου για ένα καλό αποτέλεσμα στη δουλειά μου συχνά παρακωλύεται από τη γραφειοκρατία. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

51. 15. Θεωρώ ότι πολλές φορές πρέπει να εργάζομαι περισσότερο λόγω της ανικανότητας των συναδέλφων μου. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

52. 16. Μου αρέσει να κάνω όλα όσα κάνω στη δουλειά μου *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως

συμφωνώ απολύτως

53. 17. Οι στόχοι που έχει θέσει το σχολείο στο οποίο εργάζομαι δεν μου είναι εντελώς σαφείς.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

54. 18. Αν αναλογιστώ τις απολαβές μου, αισθάνομαι πως η δουλειά μου δεν εκτιμάται. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

55. 19. Ο/Η διευθυντής/ντρια του σχολείου στο οποίο εργάζομαι δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

56. 20. Τα πλεονεκτήματα που μου προσφέρει η δουλειά μου είναι ικανοποιητικά. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

57. 21. Οι απολαβές των δασκάλων είναι λίγες. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

58. 22. Έχω πολλά να διεκπεραιώσω στη δουλειά μου. **Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως**59. 23. Περνάω ευχάριστα με τους συναδέλφους μου στο σχολείο. ****Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως**60. 24. Συχνά νιώθω πως συμβαίνουν πράγματα στο σχολείο όπου εργάζομαι τα οποία αγνοώ. ****Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως**61. 25. Αισθάνομαι υπερήφανος/η για τη δουλειά μου. ****Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως**62. 26. Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές αύξησης του μισθού μου. ****Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

63. 27. Υπάρχουν πλεονεκτήματα τα οποία ως εκπαιδευτικοί θα μπορούσαμε να έχουμε αλλά δεν έχουμε. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

64. 28. Συμπαθώ τον/τη διευθυντή/ντρια του σχολείου στο οποίο εργάζομαι. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

65. 29. Έχω μεγάλο φόρτο γραφικής δουλειάς. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

66. 30. Νιώθω ότι οι προσπάθειες μου δεν αναγνωρίζονται όπως θα έπρεπε. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

67. 31. Είμαι ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές μου για προαγωγή. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

68. 32. Είμαι ικανοποιημένος/η με τις προοπτικές μου για προαγωγή. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

69. 33. Η δουλειά μου είναι ευχάριστη. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

70. 34. Όταν μου ανατίθεται κάποια εργασία, δεν παίρνω τις απαραίτητες διευκρινήσεις. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

71. 35. Όσοι διεκπεριώνουν σωστά μια εργασία που τους έχει ανατεθεί, έχουν πολλές πιθανότητες να προμοτοτηθούν. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

72. 36. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να ανελιχθούν επαγγελματικά τόσο γρήγορα όσο και άνθρωποι οι οποίοι εργάζονται σε άλλα επαγγελματικά περιβάλλοντα. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5 6

διαφωνώ απολύτως συμφωνώ απολύτως

73. 37. Τρία κίνητρα επαγγελματικής ικανοποίησης είναι: *

74. 38. Τρεις ενέργειες που θα έκανα αν ήμουν διευθυντής/ντρια για να έχω τους εκπαιδευτικούς ικανοποιημένους επαγγελματικά είναι: *

Με την υποστήριξη της



