



ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

Αλεξάνδρειο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Θεσσαλονίκης

ΠΜΣ Οργάνωση και Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων

Μεταπτυχιακή Εργασία

Θέμα εργασίας : "Η επαγγελματική εξουθένωση στους Εκπαιδευτικούς της
Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης"

Καραγιάννη Σωτηρία

Επιβλέπων : Δρ Σπύρος Αβδημιώτης, Επίκουρος Καθηγητής

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 2018

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η Παρούσα εργασία με τίτλο « Επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης» πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών 2016-2017 με τίτλο Οργάνωση και Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΑΤΕΙΘ.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον κύριο Αβδημίωτη Σπυρίδωνα, επόπτη της παρούσας εργασίας και επίκουρο καθηγητή του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων, κατεύθυνσης Διοίκησης Τουριστικών Επιχειρήσεων / Επιχειρήσεων Φιλοξενίας του ΑΤΕΙΘ για την πολύτιμη βοήθειά και την αμέριστη συμπαράσταση που μου πρόσφερε αβίαστα καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της παρούσας εργασίας.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω το σύζυγό μου που ήταν για άλλη μια φορά συνοδοιπόρος και στυλοβάτης μου σε όλη αυτή την προσπάθεια. Χωρίς τη βοήθεια του δεν θα μπορούσα να τα καταφέρω.

Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους μοιράστηκαν μαζί μου τη χαρά αυτής της διαδρομής.

Σωτηρία Καραγιάννη

Περίληψη

Χρησιμοποιούμε τον όρο επαγγελματική εξουθένωση (Burn out) για να περιγράψουμε εκείνο το φαινόμενο που οδηγεί κάποιον να βιώνει σοβαρά ψυχοσωματικά προβλήματα, έντονη απομόνωση από την κοινωνία αλλά και σημαντική μείωση στην εργασιακή του απόδοση. Το συναντάμε σε όλο και μεγαλύτερη συχνότητα στην σύγχρονη κοινωνία ειδικά σε επαγγελματικά περιβάλλοντα στα οποία είναι κυρίαρχη η έννοια της παροχής υπηρεσιών σε ανθρώπους και στα οποία οι εργαζόμενοι έρχονται συχνότερα σε επαφή μαζί τους.

Αν και μπορεί λοιπόν να παρουσιαστεί σε όλους τους εργαζόμενους, υπάρχουν συγκεκριμένοι εργασιακοί χώροι στους οποίους η πιθανότητα εμφάνισης του συγκεκριμένου φαινομένου είναι αυξημένοι όπως για παράδειγμα ο χώρος της υγείας, της παροχής κοινωνικών υπηρεσιών και της εκπαίδευσης.

Έτσι λοιπόν ένας από τους επαγγελματικούς κλάδους που αντιμετωπίζουν υψηλό κίνδυνο για να εμφανίσει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο κλάδος των εκπαιδευτικών και μάλιστα για το συγκεκριμένο φαινόμενο έχει παρατηρηθεί αυξημένη συχνότητα εμφάνισης στον κλάδο τους. Ο μεγάλος αριθμός ατόμων που απασχολούνται στην εκπαίδευση και πλήττονται από το συγκεκριμένο φαινόμενο είναι και ο λόγος που η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών έχει μελετηθεί από πληθώρα ερευνητών.

Επιγραμματικά στις κύριες αιτίες εμφάνισης του φαινομένου στους εκπαιδευτικούς περιλαμβάνονται οι δύσκολες και αγχωτικές συνθήκες εργασίας, οι πολύ υψηλές προσδοκίες που καλλιεργούν οι νεοεισερχόμενοι στον κλάδο σχετικά με τους στόχους που έχουν βάλει, η έλλειψη αναγνώρισης και οι χαμηλές αμοιβές τους, η μειωμένη αυτονομία δράσης και επαγγελματικής ολοκλήρωσης που τους προσφέρει το σχολικό περιβάλλον εργασίας, αλλά κυρίως η συναισθηματική τους εμπλοκή με τους μαθητές και τις οικογένειες τους και τα προβλήματα που αυτοί αντιμετωπίζουν.

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε είναι μία κοινωνική έρευνα που περιορίζεται στον πληθυσμό των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και είχε σαν σκοπό της να διερευνήσει τις πιθανότητες εμφάνισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης και ως συνέπεια αυτού και της εργασιακής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.

Στην συγκεκριμένη έρευνα λοιπόν το δείγμα αποτέλεσαν εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και των δύο φύλων, όλων των ειδικοτήτων από δημοτικά σχολεία όλης της χώρας που δέχτηκαν να συμπληρώσουν τα ερωτηματολόγια online μέσω του Google forms και κυρίως δάσκαλοι που δραστηριοποιούνται στις διαδικτυακές ομάδες της ΔΟΕ, Έλληνες Δάσκαλοι και Νηπιαγωγοί, Εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Ένα σημαντικό ποσοστό ερωτηματολογίων συμπληρώθηκε από εκπαιδευτικούς της περιφέρειας Πειραιά στην οποία εργάζομαι.

Τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε λοιπόν στα πλαίσια της συγκεκριμένης εργασίας δείχνει ότι οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που συμμετείχαν έχουν σοβαρά προβλήματα σχετικά με την ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία τους. Επομένως από την στιγμή που η επαγγελματική ικανοποίηση βαίνει μειούμενη τόσο τα κρούσματα εκπαιδευτικών που θα βιώνουν το

σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης θα αυξάνονται και η πιθανότητα κάποιος να βρεθεί σε μία τέτοια κατάσταση συνεχώς θα μεγαλώνει.

Επίσης σχεδόν οι μισοί από τους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που συμμετείχαν στην έρευνά μας αισθάνονται συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης και ακόμη περισσότεροι δηλώνουν συναισθήματα ψυχικής εξάντλησης και παρουσιάζουν έλλειψη ενεργητικότητας.

Από αυτούς κάποιοι φαίνεται να βρίσκονται σε προχωρημένο στάδιο του συνδρόμου αφού 13% δείχνει να εμφανίζει έντονα συμπτώματα (αδιαφορία για τους μαθητές) και 23% πιο ελαφριά (αδιαφορία για το περιβάλλον μάθησης) συμπτώματα αποπροσωποποίησης, ενώ σε ποσοστό 28% δηλώνουν απογοητευμένοι από την εργασία τους.

Λέξεις κλειδιά : Επαγγελματική Εξουθένωση, Επαγγελματική Ικανοποίηση, Εργασιακό Άγχος, Εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Abstract

We use the term Burn out to describe the serious phenomenon that leads a person to experience major psychosomatic problems, a strong isolation from the society and a significant reduction of one's work performance. In modern societies this phenomenon increase with strongly rates, especially in professional environments where the workers provide services to other people and very often they face up their problems.

Although it can affect all employees, there are specific workplaces in which the possibility to present this phenomenon is increased. Such environments are the health sector, social services and the education sector. Teachers belong to one of the professions with high risk of experiencing the burnout syndrome. In the last years the number of the affected teachers by this has increased highly. This is also the reason that has lead the significant number of researchers to study the phenomenon intensely.

The main reasons that this phenomenon affects a notable number of teachers are : the difficult and stressful working conditions, the very high expectations that new entrant teachers have about their goals, the lack of recognition by the social environment, their low wages, the reduced autonomy of action and professional integration in the school environment but mainly their emotional involvement in the problems that their students and their families face.

The research that was carried out is a social research that is limited to the population of primary school teachers and its purpose was to investigate the chances of developing the burnout syndrome and, as a consequence, the work satisfaction of the teachers.

In this survey, the sample consisted of teachers of both sexes, all specialties from primary schools across the country. These teachers agreed to fill in the questionnaires online through Google forms. The promotion of the questionnaires took place through online communities and networks where the Greek teachers take part such as ILO, Greek Teachers and Kindergartens, Primary Education Teachers. A significant percentage of questionnaires was completed by teachers from the Piraeus region in which I work.

The results of the research, carried out in the context of the specific work, show that the involved primary school teachers have serious problems regarding the satisfaction that they receive from their work. Therefore, since professional satisfaction is decreasing, the incidence of teachers experiencing the burnout syndrome will increase and the possibility that someone will find oneself in such a situation will constantly grow.

Nearly half of the primary school teachers who participated in our research experience symptoms of burnout and, even more, they report feelings of mental exhaustion and lack of energy. Some of them appear to be at an advanced stage of the syndrome, with 13% showing intense symptoms (indifference to the students) and 23% of them lighter symptoms (disregard for the learning environment – depersonalization), while 28% declare their disappointment with their job.

Key words : Burn out, Job Satisfaction, Work anxiety, Primary Education teachers

Πίνακας περιεχομένων

Περίληψη.....	3
Abstract	5
Πίνακας περιεχομένων.....	6
Πίνακας Διαγραμμάτων.....	9
Πίνακας Πινάκων	10
Πίνακας Εικόνων.....	13
Εισαγωγή	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο – Θεωρία.....	17
Επαγγελματική Εξουθένωση	17
Ιστορική Αναδρομή	18
Ορισμοί.....	20
Άγχος	20
Επαγγελματική Εξουθένωση	21
Ερμηνείες της Επαγγελματικής εξουθένωσης	22
Μοντέλα και Θεωρίες	23
Μοντέλο Απαιτήσεων – Ελέγχου της Εργασίας (JDC- Job Demands Control model) Karasek (1979).....	24
Το μοντέλο εργασιακών απαιτήσεων – πόρων (JD-R The Job Demands – Resources Model)	25
Το διαδραστικό μοντέλο του C. Cherniss (1980)	27
Το μοντέλο των Edelwich και Brodsky (1980)	27
Το μοντέλο των τριών διαστάσεων Maslach & Jackson (1982)	28
Το μοντέλο των Pines & Aronson (1988).....	30
Το μοντέλο των Shirom-Melamed (2003)	30
Το μοντέλο της Κοπεγχάγης (Kristensen, Boritz, Villadsen & Christensen (2005)).....	31
Μοντέλο κανονιστικού ελέγχου του Hockey (2000).....	32
Το Συναλλακτικό μοντέλο του στρες και της αντιμετώπισης (Lazarus & Folkman, 1984)	32
Το μοντέλο του Blase (1982)	33
Διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	35
Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών.....	37
Οικονομική κρίση, παιδεία και εκπαιδευτικοί	39
Παράγοντες που συνεισφέρουν στην εμφάνιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης	41

Ατομικοί παράγοντες	42
Οργανωτικοί Παράγοντες	43
Παράγοντες συναλλαγής.....	44
Συνέπειες του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης	46
Σωματικά συμπτώματα	46
Ψυχολογικά συμπτώματα	46
Συμπεριφορικά συμπτώματα.....	47
Αντιμετώπιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	49
Παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο	49
Παρεμβάσεις σε οργανωτικό και διοικητικό επίπεδο	50
Επαγγελματική Ικανοποίηση.....	53
Ορισμοί.....	53
Η θεωρία του Maslow (1970).....	54
Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg (1968)	55
Η θεωρία της προσδοκίας του Vroom (1964)	55
Παράγοντες που καθορίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση.....	56
Απουσία επαγγελματικής ικανοποίησης – επαγγελματική εξουθένωση.....	57
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο - Έρευνα	61
Έρευνες, σύντομη βιβλιογραφική ανασκόπηση	61
Περιγραφή Έρευνας	63
Μεθοδολογία Έρευνας.....	63
Σκοπός της έρευνας.....	63
Ερευνητικά ερωτήματα	63
Ερευνητικές υποθέσεις	64
Εγκυρότητα.....	65
Σχεδιασμός επιλογής και μέγεθος δείγματος.....	67
Κατάρτιση δομημένου ερωτηματολογίου	68
Δημιουργία κλιμάκων	70
Έλεγχος εσωτερικής συνέπειας κλιμάκων	70
Δοκιμή ερωτηματολογίου	71
Διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	71
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο Αποτελέσματα Ερωτηματολογίου	72
Περιγραφή του δείγματος.....	72
Παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας	78

Ικανοποίηση από τις κτηριακές και υλικοτεχνικές υποδομές του σχολείου.....	78
Ικανοποίηση από τη διοικητική οργάνωση του σχολείου	81
Ικανοποίηση από τη σχέση με τον Διευθυντή	83
Ικανοποίηση από το Κλίμα που επικρατεί στην εκπαιδευτική μονάδα	86
Ικανοποίηση από τις επιδόσεις των μαθητών και τις σχέσεις με τους γονείς	90
Εργασιακή Ικανοποίηση.....	93
Άγχος Εκπαιδευτικών	98
Συναισθήματα Εκπαιδευτικών	105
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο – Συμπεράσματα Ερωτηματολογίου	110
Ανάλυση των απαντήσεων.....	110
Παρουσίαση της Εξουθένωσης ανά κατηγορία ερωτήσεων του ερωτηματολογίου	114
Έλεγχος ερευνητικών υποθέσεων και ερευνητικών ερωτημάτων	124
Συμπεράσματα της έρευνας και η θέση του Έλληνα εκπαιδευτικού μέσα από αυτήν	131
Προτάσεις και λύσεις	135
Προβλήματα – Μελλοντικές προτάσεις.....	137
Βιβλιογραφία.....	138
Παραρτήματα.....	145
Παράρτημα 1 – Ερωτηματολόγια Έρευνας.....	145
Παράρτημα 2 – Πίνακες ανά κατηγορία ερωτήσεων για έλεγχο ερευνητικών υποθέσεων.....	149
Παράρτημα 3 – Υπολογισμός Δείκτη Cronbach's Alpha	155
Παράρτημα 4 – Ιστογράμματα Ικανοποίησης – Εξουθένωσης ανά ερώτηση.....	159

Πίνακας Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1. Κατανομή δείγματος ανά φύλο.	72
Διάγραμμα 2. Κατανομή δείγματος ανά ηλικιακή ομάδα.	73
Διάγραμμα 3. Κατανομή δείγματος ανά Οικογενειακή Κατάσταση.....	73
Διάγραμμα 4. Κατανομή δείγματος όσων έχουν παιδιά.....	74
Διάγραμμα 5. Κατανομή δείγματος (Παντρεμένων κ διαζευγμένων) με παιδιά.....	74
Διάγραμμα 6. Κατανομή δείγματος ανά Επίπεδο Μόρφωσης.	75
Διάγραμμα 7. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την σχέση εργασίας.....	75
Διάγραμμα 8. Κατανομή δείγματος ανά έτη προϋπηρεσίας.....	76
Διάγραμμα 9. Κατανομή δείγματος ανά τύπο σχολικής μονάδας που υπηρετούν.....	77
Διάγραμμα 10. Κατανομή δείγματος ανά ειδικότητα απασχόλησης.....	77
Διάγραμμα 11. Καμπύλη Εξουθένωσης σε σχέση με την Ικανοποίηση από τις κτιριακές και υλικοτεχνικές υποδομές του σχολείου (Υποδομές).....	117
Διάγραμμα 12. Καμπύλη Εξουθένωσης σε σχέση με την Ικανοποίηση από τη διοικητική οργάνωση του σχολείου (Διοίκηση).....	118
Διάγραμμα 13. Καμπύλη Εξουθένωσης σε σχέση με την Ικανοποίηση από τη σχέση με τον Διευθυντή του σχολείου (Διεύθυνση)	119
Διάγραμμα 14. Καμπύλη Εξουθένωσης σε σχέση με την Ικανοποίηση από το Σχολικό Κλίμα του σχολείου (Σχολικό Κλίμα).....	120
Διάγραμμα 15. Καμπύλη Εξουθένωσης σε σχέση με την Ικανοποίηση από τις επιδόσεις των μαθητών και τις σχέσεις με τους γονείς (Μαθητές – Γονείς).....	121
Διάγραμμα 16. Καμπύλη Εξουθένωσης σε σχέση με την Εργασιακή Ικανοποίηση (Εργασιακή Ικανοποίηση).....	122
Διάγραμμα 17. Καμπύλη Εξουθένωσης σε σχέση με την Ικανοποίηση (Ικανοποίηση)	123

Πίνακας Πινάκων

Πίνακας 1. Ικανοποίηση από την κτηριακή εγκατάσταση	78
Πίνακας 2. Ικανοποίηση από την κατάσταση της τάξης του σχολείου σας	78
Πίνακας 3. Ικανοποίηση από τα μέσα διδασκαλίας του σχολείου σας	79
Πίνακας 4. Ικανοποίηση από την κατάσταση του γραφείου των δασκάλων σας.....	79
Πίνακας 5. Ικανοποίηση από την αυλή του σχολείου σας	79
Πίνακας 6. Ικανοποίηση από τις συνθήκες ασφάλειας των μαθητών κατά τη διάρκεια του διαλείμματος.....	80
Πίνακας 7. Ικανοποίηση από τις υπηρεσίες που προσφέρει ο διευθυντής σας	81
Πίνακας 8. Ικανοποίηση από την ομαλή λειτουργία του σχολείου σας	81
Πίνακας 9. Ικανοποίηση από τις υπηρεσίες που προσφέρουν οι προϊστάμενοι σας.....	82
Πίνακας 10. Ικανοποίηση από τις επενδύσεις των χρημάτων του σχολείου σας.....	82
Πίνακας 11. Ικανοποίηση από τη σχέση σας με το Διευθυντή	83
Πίνακας 12. Ικανοποίηση από την κατανομή των ευθυνών στο σχολείο σας.....	83
Πίνακας 13. Ικανοποίηση από τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων	84
Πίνακας 14. Ικανοποίηση από την κατανόηση του διευθυντή στις δυσκολίες που αντιμετωπίζετε.....	84
Πίνακας 15. Ικανοποίηση από τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται.....	85
Πίνακας 16. Ικανοποίηση από τη δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών.....	85
Πίνακας 17. Στατιστικά μέτρα	86
Πίνακας 18. Ικανοποίηση από τις διαπροσωπικές σχέσεις σας με τους συναδέλφους	87
Πίνακας 19. Ικανοποίηση από τη συνεργασία με τους συναδέλφους σας	87
Πίνακας 20. Αίσθημα απομόνωσης από τους συναδέλφους	88
Πίνακας 21. Ικανοποίηση από τη συμπεριφορά των συναδέλφων σας.....	88
Πίνακας 22. Ικανοποίηση από την ενθάρρυνση για τη λήψη πρωτοβουλιών	89
Πίνακας 23. Ικανοποίηση από την ομαδικότητα για την επίτευξη των στόχων	89
Πίνακας 24. Στατιστικά μέτρα	90
Πίνακας 25. Ικανοποίηση από τη σχέση σας με τους μαθητές σας.....	91
Πίνακας 26. Ικανοποίηση από τη σχολική επίδοση των μαθητών σας	91

Πίνακας 27. Ικανοποίηση από τη συνεργασία σας με τους γονείς των μαθητών	92
Πίνακας 28. Ικανοποίηση από την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους γονείς των μαθητών σας.....	92
Πίνακας 29. Στατιστικά μέτρα	93
Πίνακας 30. Πληρώνομαι ικανοποιητικά για τη δουλειά που προσφέρω;	94
Πίνακας 31. Καλύπτει τις ανάγκες μου ο μισθός μου;.....	95
Πίνακας 32. Υπάρχει αξιοκρατία;	95
Πίνακας 33. Λαμβάνεται ικανοποίηση από την εργασία σας;	95
Πίνακας 34. Μου προσφέρονται ευκαιρίες εκπαίδευσης και προσωπικής ανάπτυξης στην δουλειά μου;	96
Πίνακας 35. Έχω καταφέρει αξιόλογα πράγματα στη δουλειά μου;.....	96
Πίνακας 36. Έχω ελευθερία να παίρνω πρωτοβουλίες;.....	97
Πίνακας 37. Υπάρχουν ευκαιρίες καριέρας;	97
Πίνακας 38. Στατιστικά μέτρα	98
Πίνακας 39. Αντιμετωπίζετε προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών;	99
Πίνακας 40. Σας αγχώνει μια τάξη με μεγάλο αριθμό μαθητών;.....	100
Πίνακας 41. Αντιμετωπίζουν οι μαθητές σας μαθησιακά προβλήματα;.....	100
Πίνακας 42. Έχετε επαρκείς γνώσεις για τον χειρισμό προβλημάτων μάθησης;.....	101
Πίνακας 43. Σας αγχώνουν οι ανομοιογενείς τάξεις ως προς το επίπεδο επίδοσης;	101
Πίνακας 44. Υπάρχει υποστήριξη από ειδικούς;.....	101
Πίνακας 45. Σας αγχώνουν τα προβλήματα υποδομής του σχολείου σας;	102
Πίνακας 46. Σας αγχώνει η εποπτεία των μαθητών στο διάλειμμα;	102
Πίνακας 47. Σας αγχώνει ο μεγάλος φόρτος εργασίας;.....	103
Πίνακας 48. Υπάρχουν συγκρούσεις με τους συναδέλφους σας;	103
Πίνακας 49. Υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων;.....	104
Πίνακας 50. Στατιστικά μέτρα	105
Πίνακας 51. Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από την δουλειά μου;	106
Πίνακας 52. Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου;	106

Πίνακας 53. Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα;	107
Πίνακας 54. Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου;	107
Πίνακας 55. Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου;.....	108
Πίνακας 56. Καταλαβαίνω τους μαθητές μου;.....	108
Πίνακας 57. Δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει στους μαθητές μου;	109
Πίνακας 58. Δημιουργώ ευχάριστο περιβάλλον για τους μαθητές μου;	109
Πίνακας 59 – Άγχος και συναισθήματα σε σχέση με το φύλο.....	126
Πίνακας 60 – Άγχος και συναισθήματα σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση	127
Πίνακας 61 – Άγχος και συναισθήματα σε σχέση με την ηλικία	127
Πίνακας 62 – Άγχος και συναισθήματα σε σχέση με το επίπεδο μόρφωσης.....	128
Πίνακας 63 – Άγχος και συναισθήματα σε σχέση με τα έτη προϋπηρεσίας.....	129
Πίνακας 64 – Άγχος και συναισθήματα σε σχέση με την σχέση εργασίας στο σχολείο.....	129

Πίνακας Εικόνων

Εικόνα 1 Το μοντέλο Απαιτήσεων ελέγχου της εργασίας (Karasek, 1979) Πηγή: Schnall, Schwartz, Landbergis, Warren, & Pickering (1992)	25
Εικόνα 2 Το μοντέλο JD-R / Job Demands – Resources Model (Demerouti et al., 2000)	26
Εικόνα 3. Παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	42
Εικόνα 4 Πυραμίδα αναγκών του Maslow.....	55
Εικόνα 5 Η καμπύλη της εξουθένωσης Coyote, C.(2006).	58
Εικόνα 6 Αξιοπιστία και εγκυρότητα.....	66

Εισαγωγή

Τις τελευταίες δεκαετίες υπάρχουν πάρα πολλές αιτίες που φορτώνουν με άγχος τον σύγχρονο άνθρωπο και επομένως επιδρούν σε μεγάλο βαθμό τόσο στην καθημερινότητα όσο και στην ποιότητα της ζωής του. Μία από τις σημαντικότερες πηγές άγχους για τον σύγχρονο άνθρωπο είναι και το εργασιακό περιβάλλον. Λέγοντας εργασιακό περιβάλλον αναφερόμαστε στη φύση της εργασίας, τα διάφορα προβλήματα που αντιμετωπίζει το άτομο σε αυτή, η πίεση που του προκαλεί, οι σχέσεις που αναπτύσσει το άτομο με συναδέλφους, «πελάτες» κλπ.

Η οικονομική κρίση που μαστίζει όλες τις οικονομίες του πλανήτη τα τελευταία χρόνια επιδρά σημαντικά σε κάθε πτυχή της ανθρώπινης φύσης κυρίως με αρνητικά αποτελέσματα. Στο χώρο της εργασίας έχει οδηγήσει λοιπόν σε σημαντικές αλλαγές. Από την μία οι συνθήκες εργασίας που ολοένα και χειροτερεύουν, με τις απαιτήσεις για αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας να μεγαλώνουν συνεχώς. Από την άλλη η μείωση των αποδοχών, των εργασιακών παροχών, οι ελαστικές μορφές εργασίας, η εργασιακή ανασφάλεια και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας αποτελούν παράγοντες που αυξάνουν τον ρυθμό εμφάνισης του εργασιακού άγχους σε ολοένα και περισσότερους εργαζόμενους.

Το άγχος είναι ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που προκαλούν σοβαρά προβλήματα τόσο όσον αφορά την συμπεριφορά, όσο και την υγεία του ατόμου.

Κούραση που φτάνει στα όρια της εξάντλησης με υπερένταση, στομαχικά προβλήματα (έλκος), διαταραχές του ύπνου, πονοκέφαλους και ημικρανίες, καρδιαγγειακά προβλήματα είναι μερικά από τα σημαντικότερα προβλήματα στην υγεία του ατόμου.

Κατάθλιψη, έλλειψη ενδιαφέροντος και μειωμένη απόδοση στην εργασία, συγκρούσεις τόσο στην εργασία με συναδέλφους, προϊσταμένους και «πελάτες» όσο και στο στενότερο οικογενειακό περιβάλλον, συχνές απουσίες από την εργασία, αύξηση του αριθμού των ατυχημάτων, αύξηση της χρήσης φαρμάκων και αλκοόλ.

Όλα τα παραπάνω σύμφωνα με τους (Ganster & Rosen, 2013) έχουν σαν αποτέλεσμα να φορτώνουν με υψηλό οικονομικό κόστος τα εθνικά συστήματα υγείας αλλά και τις επιχειρήσεις, αφού η αντιμετώπισή τους απαιτεί αυξημένες δαπάνες ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, αλλά και οδηγεί σε χαμηλή παραγωγικότητα, μεγάλο αριθμό αδειών και απουσιών και φτάνει μέχρι την πρόωρη συνταξιοδότηση. Επίσης προκαλεί και σημαντικό κόστος λόγω νομικών και ασφαλιστικών υποχρεώσεων που δημιουργούνται.

Έτσι σύμφωνα με την τελευταία μελέτη του (American Psychological Association Practice Organization, 2013) το κόστος από τα προβλήματα που προκαλούνται από το εργασιακό άγχος για την Αμερικάνικη οικονομία ξεπερνάει τα 300 δισεκατομμύρια δολάρια. Στην Μεγάλη Βρετανία σύμφωνα με μελέτη της (Health & Safety

Executive, 2013) το 40% των επαγγελματιών ασθενειών και το 50-60% των απουσιών από την εργασία οφείλονται στο εργασιακό άγχος με ανάλογες επιβαρύνσεις στην Βρετανική οικονομία.

Σύμφωνα με την μελέτη της (European Agency for Safety and Health at Work, 2009) η χώρα μας κατέχει την πρώτη θέση στην Ευρώπη στο εργασιακό άγχος, με ποσοστό 55%.

Παρά την άποψη των περισσότερων σχετικά με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού που το θεωρούν ένα από τα πλέον προνομιούχα οι διάφορες έρευνες που έχουν γίνει σε παγκόσμιο επίπεδο όπως των (Johnson et al., 2005) ή του (O.E.C.D. (Organisation for Economic Co-operation and Development), 2013a) κ.α. το κατατάσσουν σε ένα από τα επαγγέλματα με το μεγαλύτερο επαγγελματικό άγχος.

Σύμφωνα με τους Kyriacou και Sutcliffe (1977) με την έννοια επαγγελματικό άγχος αναφερόμαστε σε ένα σύνολο δυσάρεστων και αρνητικών συναισθημάτων όπως κατάθλιψη, θυμός κλπ που μπορεί να αντιμετωπίζει ένας εκπαιδευτικός εξαιτίας διαφόρων πτυχών του επαγγέλματός του και το αισθάνεται ως απειλή απέναντι στην αυτοεκτίμηση και την ευτυχία του.

Σύμφωνα με τις προαναφερόμενες έρευνες λοιπόν που έχουν γίνει σε παγκόσμιο επίπεδο το 1/3 των εκπαιδευτικών θεωρεί ότι η εργασία του είναι ένας σημαντικός παράγοντας άγχους στην καθημερινή του ζωή. Στην Ελλάδα πάλι το ποσοστό των εκπαιδευτικών που αντιμετωπίζει άγχος στην εργασία του φτάνει το 54% σύμφωνα με την μελέτη που δημοσιεύτηκε στην ετήσια έκθεση του (European Agency for Safety and Health at Work, 2009).

Η παρούσα εργασία είναι χωρισμένη σε 4 μέρη. Στο 1^ο μέρος έχει γίνει η βιβλιογραφική ανασκόπηση για τις έννοιες με τις οποίες θα ασχοληθούμε. Έτσι γίνεται αναφορά στην επαγγελματική εξουθένωση, στο εργασιακό άγχος, στην επαγγελματική ικανοποίηση με ιδιαίτερη αναφορά για την κάθε μία έννοια στους εκπαιδευτικούς.

Στη συνέχεια δίνονται οι ορισμοί τους και παρουσιάζονται τα μοντέλα που τις εξηγούν για καλύτερη κατανόηση, οι αιτίες στις οποίες οφείλεται η εμφάνισή τους, τα συμπτώματα που προκαλούν και οι παρεμβάσεις που μπορούν να γίνουν για την αντιμετώπιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης μέσα από την αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης τόσο σε ατομικό, όσο και σε οργανωτικό και διοικητικό επίπεδο. Ιδιαίτερο μνεία για όλα αυτά γίνεται για τον κλάδο των εκπαιδευτικών.

Στο 2^ο μέρος της εργασίας παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας, ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου και οι πηγές από τις οποίες αντλήθηκαν οι ερωτήσεις του. Γίνεται έλεγχος της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας του. Τέλος γίνεται αναφορά στο σκοπό της έρευνας, παρουσιάζονται τα ερευνητικά ερωτήματα και οι ερευνητικές υποθέσεις.

Στο 3^ο μέρος παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την επεξεργασία των απαντήσεων που συλλέχθηκαν μέσω των ερωτηματολογίων τόσο ξεχωριστά για κάθε ερώτηση όσο και συνολικά ανά ομάδα ερωτήσεων. Επίσης παρουσιάζονται τα δημογραφικά στοιχεία όσων συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια.

Στο 4^ο μέρος της εργασίας αναλύονται τα προσωπικά συμπεράσματα όπως αυτά προέκυψαν από την ανάλυση των απαντήσεων και γίνεται προσπάθεια να συσχετισθούν τα συμπεράσματα αυτά με τα όσα έχουν καταγραφεί θεωρητικά στο 1^ο μέρος της εργασίας. Γίνεται έλεγχος κατά πόσο επαληθεύτηκαν τα ερευνητικά ερωτήματα και κατά πόσο τελικά είχαν ισχύ οι ερευνητικές υποθέσεις. Τέλος ολοκληρώνεται το συγκεκριμένο τμήμα με ερωτήματα που θα μπορούσαν να τεθούν σε μελλοντικές έρευνες και μελέτες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο – Θεωρία

Επαγγελματική Εξουθένωση

Με τον όρο επαγγελματική εξουθένωση (Burn out) αναφερόμαστε σε ένα σύνδρομο που εμφανίζεται τις τελευταίες δεκαετίες όλο και συχνότερα στο εργασιακό περιβάλλον πολλών επαγγελματικών κλάδων. Χρησιμοποιούμε τον όρο αυτό για να περιγράψουμε την ψυχοσωματική κατάσταση αλλά και την εργασιακή απόδοση που βιώνει ένα άτομο κάτω από συγκεκριμένες εργασιακές συνθήκες δηλώνοντας για το συγκεκριμένο άτομο την πλήρη εξουθένωση τόσο της επαγγελματικής όσο και της προσωπικής υπόστασής του. Μεγαλύτερα συχνότητα εμφάνισης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης συναντάμε, σύμφωνα με τις πολυάριθμες έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί τις τελευταίες δεκαετίες, σε επαγγέλματα τα οποία προσφέρουν κυρίως υπηρεσίες σε ανθρώπους.

Βασική αιτία για την αύξηση της εμφάνισης του συνδρόμου τα τελευταία χρόνια είναι η αλλαγή προς το χειρότερο στις συνθήκες εργασίας που οφείλεται κατά κύριο λόγο στην παγκοσμιοποίηση και την απαίτηση για την δημιουργία όλο και μεγαλύτερο ποσοστού κέρδους από κάθε μονάδα αμειβόμενης εργασίας με όσο το δυνατόν λιγότερο κόστος. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα την εντατικοποίηση της εργασίας, την χειροτέρευση των εργασιακών συνθηκών και την αβεβαιότητα που κυριαρχεί στην αγορά εργασίας.

Έτσι, φτάσαμε στην εποχή όπου τα κύρια χαρακτηριστικά των περισσότερων επαγγελματιών σήμερα να είναι το μεγάλο φορτίο εργασίας με πολύ υψηλές απαιτήσεις απόδοσης και παραγωγικότητας σε συνδυασμό με χαμηλές αμοιβές, έντονο ανταγωνισμό, ανασφάλεια και ανεργία. Κακές συνθήκες εργασίας χωρίς εργασιακά δικαιώματα και καμία προστασία για τον εργαζόμενο κάνουν την κατάσταση όλο και πιο δύσκολη. Όλα αυτά οδηγούν σε εργαζόμενους με πολύ υψηλά ποσοστά άγχους σε ότι σχετίζεται με την εργασία τους και με τρομερή κούραση που προκαλείται από τις έντονες και πιεστικές συνθήκες και μάλιστα για μεγάλα και συνεχόμενα χρονικά διαστήματα.

Αυτά τα υψηλά επίπεδα άγχους που εκδηλώνονται για μεγάλα χρονικά διαστήματα και συνδυάζονται με υπερβολική συναισθηματική, σωματική και πνευματική κούραση οδηγούν τον εργαζόμενο στην απώλεια κάθε ενδιαφέροντος σχετικά με την εργασία που προσφέρει αφού κυριαρχούν οι αμφιβολίες σχετικά με την αξία της δουλειάς του αλλά και η αίσθηση ότι δεν μπορεί να προσφέρει κάτι άλλο.

Όταν ένας εργαζόμενος έχει φτάσει σε αυτό το σημείο λέμε ότι βιώνει το «σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης» (burn out). Εδώ να σημειώσουμε ότι μία τέτοια κατάσταση συνοδεύεται σχεδόν πάντα από σοβαρά προβλήματα υγείας όπως είναι τα διάφορα ψυχοσωματικά νοσήματα και ενοχλήσεις, καρδιαγγειακές παθήσεις, έλκος, κατάθλιψη κλπ (Burke et al, 1996).

Ιστορική Αναδρομή

Η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει τις ρίζες της πίσω στις δεκαετίες του 60 και του 70. Είναι μία περίοδος που συμβαίνουν πολύ σημαντικές μεταβολές και εξελίξεις τόσο κοινωνικές όσο και οικονομικές και πολιτικές.

Εκείνη την περίοδο σιγά σιγά η κοινωνία αρχίζει να αλλάζει και να μετακινείται σταδιακά από καθαρά βιομηχανική σε κοινωνία προσφοράς υπηρεσιών. Επαγγέλματα που συνδέονται με την προσφορά ανθρωπίνων υπηρεσιών σε κοινωνικές ομάδες (επαγγέλματα υγείας, εκπαίδευση κλπ) είναι όπως θα δούμε στην παρούσα μελέτη και στις επόμενες παραγράφους εργασιακοί χώροι όπου συχνά εμφανίζονται φαινόμενα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Είμαστε λοιπόν στην εποχή εκείνη όπου ο πρόεδρος Λίντον Τζόνσον «κηρύσσει» τον πόλεμο κατά της φτώχειας. Αυτή είναι μία ιδέα που θα ενθουσιάσει και θα ωθήσει πολλούς κυρίως νέους ιδεαλιστές που εργάζονται σε τομείς και επαγγέλματα προσφοράς υπηρεσιών σε ανθρώπους να δώσουν σε αυτήν τον καλύτερο εαυτό τους. Όμως η φτώχεια δεν είναι ούτε τυχαίο ούτε «αιώνιο» φυσικό φαινόμενο. Είναι ιστορικό και οικονομικο-κοινωνικό φαινόμενο σύμφυτο του καπιταλισμού (αφού απορρέει από τις σχέσεις παραγωγής) ο οποίος βρίσκεται σε φάση συνεχούς ανάπτυξης εκείνη την εποχή.

Αυτός λοιπόν είναι ο κύριος λόγος που κάθε προσπάθεια αυτών των νέων ανθρώπων για την ανακούφιση των φτωχών συνανθρώπων τους θα πέσει στο κενό. Σύμφωνα με τους (Schaufeli, Leiter, Maslach, 2009) η μειωμένη ικανότητα και αποτελεσματικότητα που έδειξαν οι πάροχοι υπηρεσιών στο να προσφέρουν ανακουφιστικές υπηρεσίες προς τους αποδέκτες των υπηρεσιών επέφεραν καταστροφικές επιπτώσεις στην ταυτότητά τους και σε όσους πίστεψαν σε αυτό.

Την ίδια περίοδο η πολιτιστική επανάσταση αποδομεί και αποδυναμώνει την θέση και την εξουσία που είχαν στην κοινωνία επαγγέλματα όπως του γιατρού, του δασκάλου, του παπά και του αστυνόμου. Το παραδοσιακό κύρος τους δεν υπάρχει εξ' ορισμού και όσοι λαμβάνουν τις υπηρεσίες τους (ασθενείς, μαθητές κλπ) έχουν αυξημένες απαιτήσεις από ότι είχαν παλαιότερα. Αυτό από μόνο του αρκεί για να φορτώσει τους επαγγελματίες αυτών των κλάδων με αυξημένο εργασιακό άγχος. Το κύρος που είχαν απλά και μόνο επειδή πριν έφεραν τον συγκεκριμένο τίτλο εργασίας θα πρέπει τώρα να το κερδίσουν με τα αποτελέσματα της δουλειάς τους.

Τον όρο burn out τον συναντάμε πρώτη φορά γύρω στη δεκαετία του 60 να τον χρησιμοποιούν οι επιστήμονες σε μία προσπάθεια να περιγράψουν τις καταστροφικές συνέπειες και την συμπεριφορά των χρόνια εξαρτημένων ατόμων από ναρκωτικές ουσίες. Με την έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στις Η.Π.Α. στα μέσα της δεκαετίας του '70 (1974) και συγκεκριμένα από τον ψυχολόγο Herbert J. Freudenberger (1926 –1999). Ο Freudenberger δανείστηκε τον συγκεκριμένο όρο για να περιγράψει την εργασιακή κατάσταση που βίωναν εθελοντές που εργάζονταν δωρεάν στην κλινική αποτοξίνωσης «ο Άγιος Μάρκος της Νέας Υόρκης».

Στην μελέτη του με τίτλο «Staff Burn-out» καταγράφει τις παρατηρήσεις του και τις διαπιστώσεις του σχετικά με τους εθελοντές της συγκεκριμένης κλινικής οι οποίοι

παρουσίαζαν αυξανόμενη συναισθηματική εξάντληση και σταδιακά έχαναν κάθε κίνητρο για παροχή εθελοντική εργασίας, λόγω των αυξανόμενων απαιτήσεων και των συνθηκών στις οποίες αναγκάζονταν όλο και συχνότερα να εργαστούν. Οι ιδιαίτερες και συνήθως δυσάρεστες συνθήκες που αντιμετώπιζαν μέσα από την επαφή τους με τα εξαρτημένα άτομα που γίνονταν δέκτες των υπηρεσιών που προσέφεραν αύξανε τα προβλήματα.

Στην συγκεκριμένη μελέτη λοιπόν τέθηκαν για πρώτη φορά μία σειρά από σοβαρά ερωτήματα σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση (ποιες είναι οι ενδείξεις και τα συμπτώματα; ποιος τύπος προσωπικότητας είναι πιο ευάλωτος; και πώς μπορεί τελικά κανείς να προστατευθεί;). Αυτά τα ερωτήματα εξακολουθούν ακόμη και σήμερα να αποτελούν σημείο αναφοράς σε μεγάλο αριθμό εργασιών που δημοσιεύονται κάθε χρόνο.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο ίδιος ο Freudenberger δύο φορές στην διάρκεια της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας αντιμετώπισε το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης κάτι που τον οδήγησε στην εντατικοποίηση των ερευνών του και των ενεργειών σε μία προσπάθειά του να πληροφορήσει τον κόσμο και να προωθήσει την θεωρία του.

Σύμφωνα λοιπόν με τον ορισμό που έδωσε ο Freudenberger (1974) το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout syndrome) είναι ψυχοσωματικό και οι παράγοντες που το χαρακτηρίζουν είναι οι ακόλουθοι :

- συναισθηματική εξάντληση,
- αισθήματα αποπροσωποποίησης και
- μειωμένη αποτελεσματικότητα στον επαγγελματικό τομέα μαζί με νοητική κόπωση.

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει σε μεγαλύτερη συχνότητα παρατηρείται σε εργαζόμενους που απασχολούνται στον κλάδο υγείας και στα επαγγέλματα που σχετίζονται με αυτόν (πχ. νοσηλεύτες, γιατρούς, ψυχολόγους, κοινωνικούς λειτουργούς κλπ), σε εργαζόμενους στην εκπαίδευση (δασκάλους, καθηγητές κλπ). Η εντατικοποίηση εργασίας με το ωράριο εργασίας να ξεπερνάει συχνά τις 8 (φτάνοντας τις 10) ώρες και η είσοδος στις νέες εναλλακτικές μορφές εργασίες με την χρήση ολοένα και περισσότερο των νέων τεχνολογιών (laptops smartphones, emails, video conference κλπ) για εργασία εκτός του κλασικού εργασιακού χώρου και από το σπίτι ή απομακρυσμένα οδηγεί όλο και περισσότερους εργαζόμενους (κυρίως αυτούς που έχουν φιλοδοξίες και βρίσκονται στην ηλικία των 25 – 50 ετών) σε καταστάσεις επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η συγκεκριμένη κατάσταση είναι μία χρόνια αντίδραση στο καθημερινό εργασιακό στρες που έχει πολλές διαστάσεις και η οποία δεν είναι απλά μία μορφή συναισθηματικής εξάντλησης. Επαναλαμβανόμενες αποτυχίες στην αντιμετώπιση δύσκολων και αγχωτικών καταστάσεων στο εργασιακό περιβάλλον ειδικά όταν συμβαίνουν σε μικρά χρονικά διαστήματα πολλές φορές οδηγούν κάποιο άτομο σε αυξανόμενο επαγγελματικό άγχος. Σύμφωνα με τους (Maslach & Schaufeli, 1993) η εξασθένηση της αντοχής στο επαγγελματικό άγχος οδηγεί στην επαγγελματική εξουθένωση.

Στην πραγματικότητα αποτελεί ένα καμπανάκι κινδύνου που προειδοποιεί τον εργαζόμενο για την άμεση ανάγκη για αλλαγή του τρόπου ζωής και τον προτεραιότητων που πρέπει να θέσει, αλλά και την επιτακτική ανάγκη για σωματική και πνευματική ξεκούραση.

Μόλις στη δεκαετία του 1980 εμφανίστηκαν τα πρώτα μοντέλα για να μπορέσουν οι επιστήμονες να αναλύσουν όλες τις συνισταμένες που επιδρούν στην επαγγελματική εξουθένωση. Η συστηματική έρευνα ξεκίνησε από την στιγμή που θέσπισαν και χρησιμοποίησαν αξιόπιστα εργαλεία μέτρησης του φαινομένου. Για τα σημαντικότερα μοντέλα που χρησιμοποιούνται θα μιλήσουμε σε επόμενη παράγραφο.

Ορισμοί

Κάθε άνθρωπος έχει ανάγκη την εργασία στην προσπάθειά του να δημιουργήσει. Είναι το μέσο που του επιτρέπει να νοιώθει ότι είναι χρήσιμος στην κοινωνία βοηθώντας από τη μία στην κοινωνικοποίησή του και από την άλλη να του προσφέρει τους απαραίτητους οικονομικούς πόρους ώστε να έχει μία άνετη ζωή. Τον βοηθάει να γεμίζει το εγώ του αλλά και να χτίσει έναν χαρακτήρα ολοκληρωμένο και ψυχικά υγιή.

Όμως έξω από τις ιδανικές περιπτώσεις ο σύγχρονος τρόπος ζωής, οι ρυθμοί της καθημερινότητας, οι υποχρεώσεις και η οικονομική κρίση μετατρέπουν συχνά την εργασία σε έναν παράγοντα που συνεισφέρει στον άνθρωπο άγχος, στρες και πίεση οδηγώντας τον ακόμη και στα όρια της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Από την στιγμή που δόθηκε ο πρώτος ορισμός από τον Freudenberger (1974) και στα χρόνια που ακολούθησαν οι τρομακτικές αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες οδήγησαν στην σημαντική ανάδειξη του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Θα πρέπει να ξεκαθαρίσουμε στο σημείο αυτό ότι το συγκεκριμένο φαινόμενο είναι διαφορετικό από αυτό που ονομάζουμε εργασιακή πίεση και κόπωση από την εργασία. Αναφερόμαστε σε μία κατάσταση που προκαλείται από δυσανάλογα υψηλή προσπάθεια κατά την εργασία μας η οποία όμως δεν προσφέρει εργασιακή ικανοποίηση και οδηγεί τελικά στην απογοήτευση και στην αποξένωση

Άγχος

Λέγοντας άγχος στην καθημερινότητά μας αναφερόμαστε ουσιαστικά στην αντίδραση του ατόμου τόσο ψυχικά όσο και σωματικά σε δύσκολες καταστάσεις και συνθήκες. Από επιστημονικής πλευράς έχουν δοθεί πολλοί και διαφορετικοί ορισμοί.

Έτσι σύμφωνα με τον ορισμό που έχει δοθεί από (Fontana & Abouserie, 1993) το άγχος είναι «μια φυσική, νοητική ή συναισθηματική αντίδραση του ατόμου που

προκύπτει από την ανταπόκριση του ατόμου σε εντάσεις, συγκρούσεις και πιέσεις του περιβάλλοντος του».

Ενώ σύμφωνα με έναν άλλο ορισμό που δόθηκε από τους (Lazarus & Folkman, 1984) λέγοντας άγχος αναφερόμαστε :

α) στην αντίδραση του ατόμου απέναντι σε μια υποτιθέμενη απειλή η οποία είναι υπεράνω των δυνατοτήτων του,

β) σε ένα απειλητικό ερέθισμα το οποίο διαταράσσει την συναισθηματική του κατάσταση και

γ) στη σχέση ανθρώπου και συνθηκών του περιβάλλοντος, που θεωρούνται ότι είναι υπεράνω των δυνάμεών του και προκαλούν κίνδυνο στην ποιότητα της ζωής του.

Επαγγελματική Εξουθένωση

Οι περισσότεροι ερευνητές αυτό που υποστηρίζουν αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση είναι ότι δημιουργείται εξ' αιτίας των δύσκολων και στρεσογόνων επαγγελματικών συνθηκών (βαρύ πρόγραμμα, άσχημο εργασιακό περιβάλλον, ανεπαρκείς ψυχολογική στήριξη, αυταρχική διοίκηση, έλλειψη αυτονομίας κ.α.). Σε αυτές προσθέτουν και σημαντικούς ατομικούς παράγοντες όπως είναι οι προσδοκίες του κάθε ατόμου από τον εαυτό του αλλά και από τον επαγγελματικό του χώρο.

Η Maslach η οποία έχει συνδέσει το όνομά της με την επαγγελματική εξουθένωση εξ' αιτίας και του μοντέλου και του εργαλείου μέτρησης που πρότεινε μέσα από τον ορισμό που έδωσε ανέδειξε τις τρεις κύριες διαστάσεις του συνδρόμου και τα συμπτώματα που τις συνοδεύουν.

Σύμφωνα με τον ορισμό που δόθηκε από Maslach & Jackson (1986) λέγοντας «επαγγελματική εξουθένωση αναφερόμαστε σε ένα σύνδρομο τριών διαστάσεων, της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και της μειωμένης αίσθησης προσωπικών επιτευγμάτων στον επαγγελματικό χώρο».

Η συναισθηματική εξάντληση η οποία είναι η πρώτη διάσταση του συνδρόμου εμφανίζεται κατά τις επαφές που έχει το άτομο με τους άλλους στον επαγγελματικό χώρο. Τα συμπτώματα που περιλαμβάνει είναι η εμφάνιση σωματικής και ψυχικής κόπωσης, η απώλεια ενέργειας αλλά και διάθεσης.

Η δεύτερη διάσταση η αποπροσωποποίηση αναφέρεται στην αδιαφορία που επιδεικνύει προς όλους αυτούς στους οποίους θα έπρεπε να προσφέρει την εργασία του και θα έπρεπε να λάβουν τη φροντίδα του. Συμπτώματα που την συνοδεύουν είναι η αποξένωση του εργαζομένου και η απρόσωπη και κυνική αντιμετώπιση των αποδεκτών των υπηρεσιών του εργαζόμενου που φτάνει στα όρια της επιθετικότητας.

Τέλος η τρίτη διάσταση, η έλλειψη προσωπικής επίτευξης αναφέρεται στο αίσθημα ανεπάρκειας που αισθάνεται το άτομο στον εργασιακό του χώρο. Τα συμπτώματα

που την συνοδεύουν είναι η μειωμένη αίσθηση προσωπικών επιτευγμάτων και η μείωση της απόδοσής του.

Η Maslach μέσα στον παραπάνω ορισμό περιέλαβε τόσο τη σωματική κούραση όσο και την ψυχική και νοητική κόπωση που εμφανίζονται στους επαγγελματίες που μέσα από τη δουλειά τους είναι αναγκασμένοι να έρχονται συνεχώς σε επαφή με άλλους ανθρώπους και τα προβλήματά που αντιμετωπίζουν.

Όσον αφορά τώρα τους εκπαιδευτικούς με τον όρο επαγγελματική εξουθένωση αναφερόμαστε στη σωματική, συναισθηματική και ψυχολογική εξάντληση η οποία ξεκινάει από την στιγμή που ο εκπαιδευτικός χάνει το ενδιαφέρον του για τη διδασκαλία (Hedrickson, 1979).

Ο εκπαιδευτικός από την στιγμή που βιώνει το σύνδρομο αρχίζει να αντιδρά στους παράγοντες που του προκαλούν άγχος. Το αποτέλεσμα της αντίδρασής του είναι ο εξουθενωμένος εκπαιδευτικός να εμφανίζει μειωμένο ενθουσιασμό κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, έλλειψη αυτοπεποίθησης και χιούμορ, εντάσεις με συναδέλφους, γονείς αλλά και μαθητές και να αισθάνεται ατονία και αδιαφορία για όλα. Το συγκεκριμένο πρόβλημα αποτελεί στη χώρα μας αντικείμενο μελέτης τουλάχιστον τις τρεις τελευταίες δεκαετίες.

Ερμηνείες της Επαγγελματικής εξουθένωσης

Μετά από αρκετές δεκαετίες μελετών έχουν δοθεί πάρα πολλές ερμηνείες αναφορικά με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης και των αιτιών που την προκαλούν. Στην προηγούμενη παράγραφο αναφερθήκαμε στους ορισμούς εκείνους που έχουν επικρατήσει να χρησιμοποιούνται. Εδώ θα αναφερθούμε στις τέσσερις κατηγορίες στις οποίες κατά καιρούς έχουν ταξινομηθεί οι διάφορες ερμηνείες οι οποίες έχουν δοθεί για την καλύτερη κατανόηση του συνδρόμου.

Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει τις λεγόμενες ατομικές ερμηνείες οι οποίες είναι αυτές που βάζουν στο κέντρο το άτομο και κάθε είδους διεργασία που συντελείται στο εσωτερικό του. Σε κυρίαρχη θέση στην επεξήγηση των αιτιών του συνδρόμου βρίσκονται τα κίνητρα που έχει το άτομο και πιο συγκεκριμένα η ύπαρξη υψηλών προσδοκιών και κινήτρων από την εργασία και η επίτευξη υψηλών στόχων μέσα από αυτήν.

Είναι χαρακτηριστικό ότι οι Pines & Aronson (1988) ορίζουν την επαγγελματική εξουθένωση σαν μία αποτυχημένη προσπάθεια του ατόμου στο κινήγι του υπαρξιακού νοήματος μέσα από την εργασία του, ενώ ο Freudenberger (1983) την ορίζει σαν την αποτυχία του ατόμου να διατηρήσει μία ιδεατή εικόνα την οποία ο ίδιος έχει δημιουργήσει κατά την είσοδο του στον εργασιακό στίβο.

Η επόμενη κατηγορία στην οποία γίνεται διάκριση των ερμηνειών που έχουν κατά καιρούς δοθεί είναι η διαπροσωπικές ερμηνείες που εξετάζουν το φαινόμενο από την διαπροσωπική σχέση που δημιουργείται ανάμεσα σε αυτόν που παρέχει την υπηρεσία και σε αυτόν που την λαμβάνει. Τέτοιες σχέσεις δημιουργούνται ανάμεσα στον δάσκαλο και στον μαθητή, στο ιατρικό προσωπικό και στον ασθενή κλπ. Το πλέον

σημαντικό σημείο στο οποίο εστιάζουν οι ερμηνείες που έχουν ταξινομηθεί στην κατηγορία αυτή είναι ο τρόπος με τον οποίο το άτομο αντιλαμβάνεται και διαχειρίζεται την συμπεριφορά όλων των υπολοίπων στο χώρο της εργασίας του (Buunk & Schaufeli, 1993).

Η τρίτη κατηγορία ερμηνειών είναι οι κοινωνικές ερμηνείες που ασχολούνται κυρίως με τους παράγοντες που είναι ριζωμένοι στο κοινωνικό κατεστημένο και που έχουν πολύ μεγάλη ευθύνη για την εμφάνιση του συνδρόμου. Υπάρχουν κάποιοι ερευνητές που ορίζουν την επαγγελματική εξουθένωση ως αποξένωση (Karger, 1981) και άλλοι που την ορίζουν σαν πρόβλημα ασυμφωνίας και συγκρούσεων ανάμεσα στις διάφορες λειτουργίες που συμμετέχουν σε ένα εργασιακό περιβάλλον (Handy, 1988).

Στην τελευταία κατηγορία ανήκουν οι λεγόμενες οργανωτικές ερμηνείες που εξετάζουν την επαγγελματική εξουθένωση τόσο από την πλευρά του ατόμου, όσο και από την πλευρά των συνεπειών που έχει η εμφάνιση του συνδρόμου στην επιχείρηση. Αυτές οι ερμηνείες αντιλαμβάνονται την επαγγελματική εξουθένωση σαν μία λάθος απόφαση - ασυμφωνία μεταξύ του ατόμου και του επαγγέλματος που έχει επιλέξει (Maslach & Leiter, 1997).

Μοντέλα και Θεωρίες

Κατά καιρούς έχουν παρουσιασθεί και χρησιμοποιηθεί αρκετά θεωρητικά μοντέλα σε μία προσπάθεια από τους ερευνητές ώστε να ερμηνεύσουν όσο το δυνατόν καλύτερα την επαγγελματική εξουθένωση και τις αιτίες που την προκαλούν. Στην προσπάθεια τους αυτή μέσα από τα μοντέλα τους επικεντρώνουν περισσότερο στο άτομο και σε θέματα που το αφορούν όπως είναι :

- τα κίνητρα και οι προσδοκίες που έχει κατά την είσοδο του στο επάγγελμα,
- η προσωπικότητά του,
- οι διαπροσωπικές σχέσεις τόσο στην εργασία (συνάδελφοι, πελάτες, προϊστάμενοι) όσο και στο φιλικό και οικογενειακό του περιβάλλον.

Η δεύτερη διάσταση την οποία εξετάζουν αφορά σε οργανωτικά και άλλα προβλήματα που παρουσιάζονται στην εργασία του κάθε ατόμου όπως είναι :

- το εργασιακό άγχος λόγω φόρτου εργασίας,
- η έλλειψη κινήτρων,
- οι χαμηλές αμοιβές,
- η απουσία ανατροφοδότησης κλπ.

Όλοι αυτοί οι παράγοντες επιδρούν στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης σε κάποιο βαθμό άλλος λιγότερο και άλλος περισσότερο.

Τα διάφορα μοντέλα που έχουν αναπτυχθεί κατά καιρούς προσπαθούν να εστιάσουν σε αυτές τις πηγές που ευθύνονται κατά τους ερευνητές περισσότερο ή στους συνδυασμούς που οδηγούν στην εμφάνιση του συνδρόμου. Τα σημαντικότερα από τα μοντέλα αυτά θα παρουσιαστούν στην παρούσα ενότητα της εργασίας.

Μοντέλο Απαιτήσεων – Ελέγχου της Εργασίας (JDC- Job Demands Control model) Karasek (1979)

Το συγκεκριμένο μοντέλο θεωρείται ως ένα από τα πλέον σημαντικά, αναφορικά με το επαγγελματικό στρες και υπάρχουν εκατοντάδες μελέτες που έχουν βασιστεί πάνω σε αυτό. Το εισήγαγε ο Robert Karasek το 1979. Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό υπάρχουν δύο χαρακτηριστικά τα οποία ασκούν πρωτεύοντα ρόλο στην υγεία των εργαζομένων και στην εργασιακή ευημερία τους. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι οι εργασιακές απαιτήσεις και ο εργασιακός έλεγχος.

Με τον όρο εργασιακές απαιτήσεις (Job Demands) γίνεται αναφορά στις ψυχολογικές απαιτήσεις που δημιουργεί η εργασία όπως είναι ο φόρτος εργασίας, οι συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο, οι προθεσμίες ολοκλήρωσης ενός έργου κλπ. Με τον όρο εργασιακός έλεγχος (Job Control) γίνεται αναφορά στις αποφάσεις που μπορούν να επιλεγούν, στην αυτονομία και το δικαίωμα του εργαζόμενου να αποφασίζει, στις δεξιότητες – ικανότητες που έχει ο εργαζόμενος κλπ προκειμένου να αντιμετωπίσει τις εργασιακές απαιτήσεις (Karasek & Theorell, 1990).

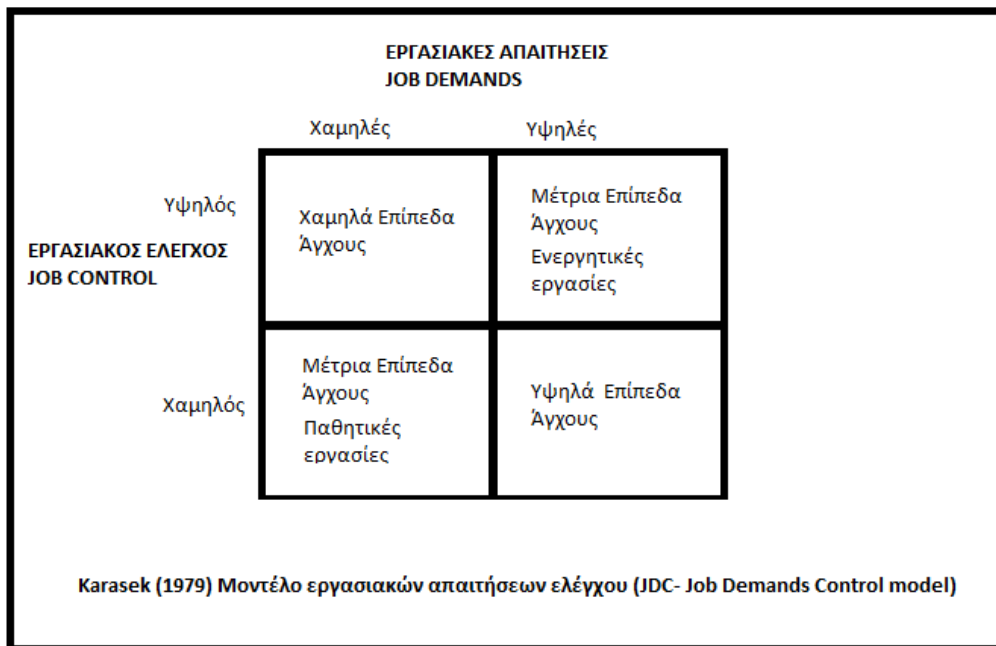
Ο συνδυασμός των δύο αυτών διαστάσεων μας δίνει τέσσερις διαφορετικές εργασιακές καταστάσεις όπως παρουσιάζονται στην εικόνα 1.

Σύμφωνα λοιπόν με το μοντέλο σε εργασιακά περιβάλλοντα με υψηλές απαιτήσεις και χαμηλό εργασιακό έλεγχο ο εργαζόμενος θα αντιμετωπίσει υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους καθώς δεν θα έχει την δυνατότητα να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις που επιτάσσει αυτή η εργασία (εργασίες υψηλής πίεσης).

Σε εργασιακά περιβάλλοντα που και οι εργασιακές απαιτήσεις αλλά και τα επίπεδα ελέγχου είναι υψηλά οι εργαζόμενοι δεν παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα άγχους, αλλά διακατέχονται από αισθήματα σιγουριάς και γνώσης του εργασιακού αντικειμένου. Τέτοια εργασιακά περιβάλλοντα αναφέρονται και ως ενεργητικές εργασίες. Στον αντίποδα όταν και οι εργασιακές απαιτήσεις αλλά και τα επίπεδα ελέγχου είναι χαμηλά (παθητικά εργασιακά περιβάλλοντα) τότε το εργασιακό άγχος είναι σε μέτρια επίπεδα αλλά και οι προοπτικές για τον εργαζόμενο είναι ελάχιστες χωρίς δυνατότητες για μάθηση, και προσωπική ανάπτυξη.

Τέλος ο τέταρτος συνδυασμός όπου συναντάμε εργασιακά περιβάλλοντα με χαμηλές απαιτήσεις αλλά και υψηλό εργασιακό έλεγχο οι εργαζόμενοι εμφανίζουν χαμηλό εργασιακό άγχος αφού εύκολα μπορούν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της εργασίας τους αλλά έχουν και τη δυνατότητα να διερευνήσουν νέους τρόπους για να αντιμετωπίσουν καλύτερα τις απαιτήσεις αυτές με την απόκτηση νέων γνώσεων.

Να σημειώσουμε εδώ ότι το συγκεκριμένο μοντέλο το επέκτειναν οι Johnson & Hall (1988) προσθέτοντας μία τρίτη διάσταση την οποία την ονόμασαν κοινωνική υποστήριξη στον εργασιακό χώρο και αναφέρεται στην υποστήριξη από τους συναδέλφους και τον διευθυντή περιορίζοντας έτσι τις επιπτώσεις που προκαλούν οι εργασιακές απαιτήσεις. Το μοντέλο αυτό το ονόμασαν Μοντέλο Απαιτήσεων – Ελέγχου της Εργασίας με Υποστήριξη (Support) JDCS.



Εικόνα 1 Το μοντέλο Απαιτήσεων ελέγχου της εργασίας (Karasek, 1979) Πηγή: Schnall, Schwartz, Landbergis, Warren, & Pickering (1992)

Το μοντέλο εργασιακών απαιτήσεων - πόρων (JD-R The Job Demands - Resources Model)

Το μοντέλο εργασιακών απαιτήσεων – πόρων είναι ένα μοντέλο συναφές με τα προηγούμενα. Το συγκεκριμένο μοντέλο παρουσιάστηκε από την Demerouti και τους συνεργάτες της (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2000, 2001) και είναι ένα από τα μοντέλα που έχουν χρησιμοποιηθεί αρκετά στις έρευνες και τις μελέτες του εργασιακού άγχους.

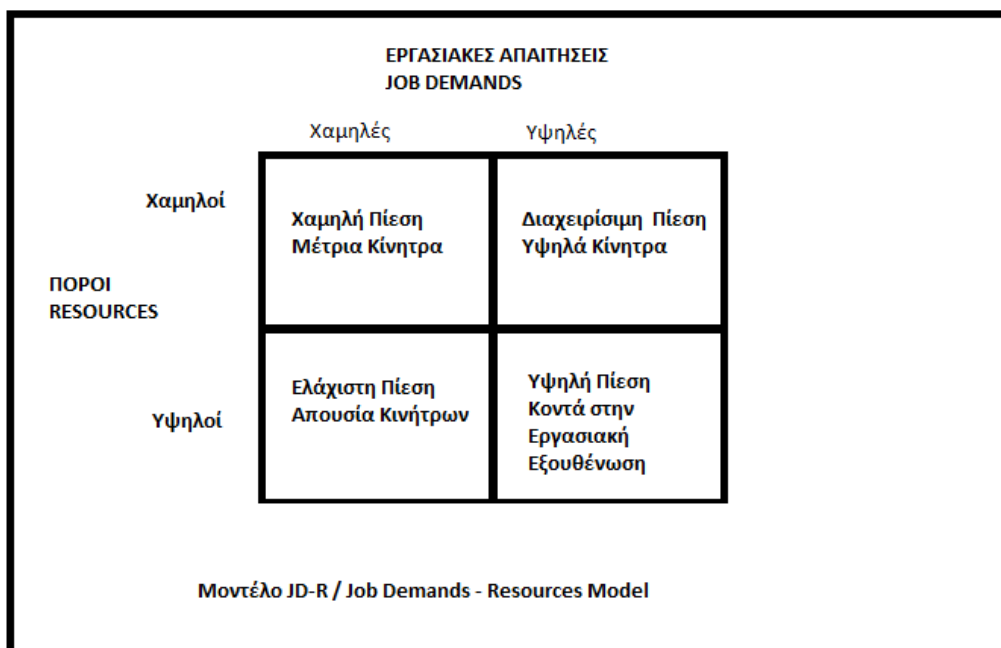
Η ιδέα του συγκεκριμένου μοντέλου βασίζεται στην υπόθεση ότι σε κάθε επάγγελμα υπάρχουν συγκεκριμένοι παράγοντες που έχουν να κάνουν με το εργασιακό άγχος. Έτσι για κάθε επάγγελμα μπορεί να δημιουργηθούν δύο ομάδες παραγόντων, οι εργασιακές απαιτήσεις (Demands) αλλά και οι εργασιακοί πόροι (Resources).

Όσο περισσότεροι εργασιακοί πόροι δημιουργούνται σε ένα εργασιακό περιβάλλον και όσο περισσότερο διατηρούνται σε αυτό τόσο καλύτερα μπορεί να διαχειριστεί ο εργαζόμενος τις εργασιακές απαιτήσεις. Οι πόροι αναφέρονται στην ουσία σε κάθε είδους συνιστώσα της εργασίας όπως είναι η αυτονομία στην εργασία και στη λήψη αποφάσεων, η ανατροφοδότηση και η συνεχής εκπαίδευση που σκοπό έχει να τονώσει τη μάθηση και την εξέλιξη του εργαζόμενου, η καλή οργάνωση και κάθε άλλο μέσο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί και να διευκολύνει την επίτευξη των στόχων και να οδηγήσει σε καλύτερη διαχείριση των εργασιακών απαιτήσεων.

Οι εργασιακές απαιτήσεις μπορούν να εξελιχθούν σε αγχώδεις καταστάσεις όταν διαταραχτεί η ισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων που ζητούνται από τους εργαζόμενους και των πόρων που αυτός έχει στη διάθεσή του. Συνήθως εμφανίζεται σε εργασιακά περιβάλλοντα με αυξανόμενες απαιτήσεις (αύξηση αποδεκτών υπηρεσιών, αύξηση των απαιτήσεών τους) που οι πόροι δεν μπορούν να συμβαδίσουν (ελλείψεις στον εξοπλισμό, ελλείψεις σε χώρους, ανεπάρκεια προσωπικού κλπ) και έτσι ο εργαζόμενος δεν μπορεί να ανταπεξέλθει.

Καταλήγουμε έτσι στο συμπέρασμα πως ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να ανταπεξέλθει αποτελεσματικά στις εργασιακές απαιτήσεις που προκύπτουν αν έχει τους απαραίτητους εργασιακούς πόρους. Το σημαντικό λοιπόν για την αποφυγή του εργασιακού άγχους, είναι η απόκτηση και διατήρηση όσων περισσότερων εργασιακών πόρων από τον εργαζόμενο (Demerouti et al., 2001).

Στην εικόνα 2 βλέπουμε την αλληλεξάρτηση που υπάρχει ανάμεσα στις εργασιακές απαιτήσεις και στους εργασιακούς πόρους. Όσους περισσότερους εργασιακούς πόρους διαθέτει ένας εργαζόμενος, τόσο καλύτερα είναι τα αποτελέσματα που παράγει για τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται και τόσο λιγότερο εργασιακό άγχος αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος. Αντίθετα, όταν οι εργασιακές απαιτήσεις είναι μεγάλες και χρειάζεται μεγάλος κόπος από την μεριά του εργαζομένου, τα αποτελέσματα στον οργανισμό θα είναι αρνητικά και οι υπηρεσίες που θα παρέχουν οι εργαζόμενοι θα είναι χαμηλότερης ποιότητας.



Εικόνα 2 Το μοντέλο JD-R / Job Demands – Resources Model (Demerouti et al., 2000)

Το διαδραστικό μοντέλο του C. Cherniss (1980)

Σύμφωνα με το συγκεκριμένο μοντέλο η επαγγελματική εξουθένωση δεν αποτελεί ένα μεμονωμένο συμβάν αλλά πρόκειται περισσότερο για μία διαδικασία στην οποία μπορούμε να διακρίνουμε τρεις φάσεις - στάδια. Βασικό αίτιο της επαγγελματικής εξουθένωσης σύμφωνα με το μοντέλο είναι η αναντιστοιχία μεταξύ της ανταπόδοσης που κερδίζει κάποιος από την εργασία και σε αυτά που προσφέρει στους άλλους με την εργασία αυτή. Το μοντέλο εξετάζει τις προσδοκίες των εργαζομένων όταν εισέρχονται σε ένα επάγγελμα και τις αιτίες που προκαλούν την επαγγελματική εξουθένωση.

1η φάση – εργασιακό στρες : Η συγκεκριμένη φάση προκύπτει σαν αποτέλεσμα της διατάραξης των απαιτούμενων και των διαθέσιμων πόρων. Χαρακτηρίζεται από την ανεπάρκεια των διαθέσιμων πόρων να ικανοποιήσουν τους προσωπικούς στόχους του εργαζόμενου και τις απαιτήσεις του εργασιακού του περιβάλλοντος. Στην φάση αυτή που κυριαρχεί το εργασιακό στρες μπορεί να βρεθεί ο κάθε εργαζόμενος χωρίς αυτό να συνεπάγεται ότι υποχρεωτικά θα οδηγηθεί σε επαγγελματική εξουθένωση.

2η φάση – εξάντλησης : Η διατάραξη της ισορροπίας που προέκυψε στην 1η φάση εκδηλώνεται εδώ με την μορφή συναισθηματικής εξάντλησης, κόπωσης, στρες, απάθειας και έλλειψης ενδιαφέροντος. Για τον εργαζόμενο σε αυτή τη φάση ο εργασιακός χώρος αποτελεί πηγή εξάντλησης και καθ' όλη την παραμονή του σε αυτόν βρίσκεται σε μία κατάσταση όπου κυριαρχεί συνεχώς η ένταση. Αν σε αυτή τη φάση δεν καταφέρει να διαχειριστεί σωστά την κατάσταση αυτή θα οδηγηθεί σταδιακά σε απογοήτευση και παραίτηση με άσχημα αποτελέσματα στην εργασιακή του δραστηριότητα.

3η φάση – αμυντικής κατάληξης: Στη φάση αυτή ο εργαζόμενος προχωράει σε μία σειρά από αλλαγές στην στάση του και στην συμπεριφορά του στον εργασιακό του χώρο με σκοπό να μπορέσει να επιβιώσει επαγγελματικά. Ουσιαστικά από-επενδύει συναισθηματικά από την εργασία του και εμφανίζει καχυποψία, οργή, γίνεται αρνητικός και αδιάφορος για τους όλους. Δημιουργεί συνεχώς συγκρούσεις τόσο στην εργασία όσο και στην οικογένειά του.

Το συγκεκριμένο μοντέλο ασχολείται με την επαγγελματική εξουθένωση σε ατομικό επίπεδο, οργανωτικό αλλά και κοινωνικό επίπεδο. Κάθε άτομο βρίσκεται σε μία συνεχή προσπάθεια με σκοπό να περιορίσει όλες τις πιέσεις που δέχεται. Αν χρειαστεί θα μειώσει τους στόχους της εργασίας, θα αντιμετωπίσει λιγότερο ιδεαλιστικά την εργασία του, θα κλειστεί στον εαυτό του κλπ. Αν τελικά δεν το καταφέρει αυτό τότε θα βιώσουν την επαγγελματική εξουθένωση.

Το μοντέλο των Edelwich και Brodsky (1980)

Σύμφωνα με το συγκεκριμένο μοντέλο η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια διαδικασία που συντελείται προοδευτικά στον επαγγελματικό χώρο και ουσιαστικά αναφέρεται στην από-ιδανικοποίηση μίας πραγματικότητας η οποία δεν ανταποκρίνεται στα ιδανικά και στους υψηλούς στόχους του εργαζόμενου. Το μοντέλο αναγνωρίζει τέσσερα στάδια ανάπτυξης της επαγγελματικής εξουθένωσης τα

οποία ακολουθεί ο εργαζόμενος σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας.

Στο 1ο στάδιο ο εργαζόμενος ξεκινάει την καριέρα του με ενθουσιασμό. Έχει υπερβολικούς στόχους και οι προσδοκίες του είναι συχνά μη ρεαλιστικές. Είναι η φάση στην οποία επενδύει πολύ από το χρόνο του στην εργασία, ψάχνει με κάθε τρόπο να βρει ικανοποίηση σε αυτήν και αναπτύσσει σχέσεις με τους αποδέκτες των υπηρεσιών του (μαθητές, ασθενείς κλπ).

Σιγά σιγά όμως διαπιστώνει ότι το έργο του δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του και περνάει στο 2ο στάδιο, αυτό της αμφιβολίας και της αδράνειας. Είναι η φάση όπου ο εργαζόμενος συνειδητοποιεί ότι παρ' όλο που επενδύει τόσα πολλά στην εργασία του αυτή δεν ικανοποιεί τις προσδοκίες του. Για την κατάσταση αυτή συνήθως κατηγορεί τον εαυτό του και προσπαθεί αφιερώνοντας ακόμη περισσότερο χρόνο στην εργασία του χωρίς όμως να βλέπει κάποιο αποτέλεσμα. Αρχίζει έπειτα να αναζητά τις αιτίες για όλα αυτά έξω από τον εαυτό του. Ακόμη όμως και τώρα αποφεύγει να χαμηλώσει τις προσδοκίες του και τις πολλές φορές παράλογες απαιτήσεις του και αρχίζει να εκφράζει συνεχώς παράπονα ότι δεν αναγνωρίζεται η δουλειά του, για το μισθό του, για το ωράριο εργασίας, τις σχέσεις με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους του.

Είναι η στιγμή που περνάει στο 3ο στάδιο, σύμφωνα με τους Edelwich και Brodsky, αυτό της απογοήτευσης και της ματαίωσης. Ο εργαζόμενος αισθάνεται πλέον παγιδευμένος μέσα στην πραγματικότητα. Κάθε προσπάθεια του να ολοκληρωθεί μέσα από την εργασία του πέφτει στο κενό και οδηγείται στην απογοήτευση και τη ματαίωση. Σε αυτή τη φάση έχει δύο δρόμους να ακολουθήσει. Είτε θα αναθεωρήσει τις προσδοκίες που έχει από την εργασία του, είτε θα πρέπει να απομακρυνθεί από τον χώρο που τον φορτώνει με άγχος δηλαδή τον εργασιακό του χώρο.

Στο 4ο και τελευταίο στάδιο της επαγγελματικής εξουθένωσης που σύμφωνα με τους Edelwich και Brodsky περιγράφεται ως απάθεια, ο εργαζόμενος στην προσπάθεια του να καταπολεμήσει την απογοήτευση και τη ματαίωση που του προκαλεί η εργασία του δεν αναλαμβάνει καμία υπευθυνότητα απέναντι στους άλλους και επενδύει ελάχιστο χρόνο σε αυτήν θεωρώντας ότι δεν μπορεί να ανταποκριθεί επαρκώς σε αυτήν.

Το μοντέλο των τριών διαστάσεων Maslach & Jackson (1982)

Οι Maslach & Jackson υποστήριξαν ότι το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι αποτέλεσμα εργασίας υπό πίεση για μεγάλο χρονικό διάστημα και όχι κάτι το οποίο εμφανίζεται ξαφνικά. Οι αποτυχίες κατά την αντιμετώπιση αγχογόνων καταστάσεων στην εργασία οδηγούν το άτομο σε αυξανόμενο επαγγελματικό άγχος. Η παρατεταμένη παραμονή σε μία τέτοια κατάσταση έχει σαν αποτέλεσμα την μείωση της αντοχής του ατόμου στο επαγγελματικό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση.

Σύμφωνα λοιπόν με το συγκεκριμένο μοντέλο υπάρχουν τρεις διαστάσεις οι οποίες περιγράφουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης και που ουσιαστικά αντιπροσωπεύουν τις διαφορετικές κατηγορίες συμπτωμάτων.

Την 1η διάσταση την ονόμασαν συναισθηματική εξάντληση και χαρακτηρίζεται από τα αισθήματα ψυχικής και σωματικής κόπωσης και από την απώλεια τόσο ενέργειας όσο και κάθε είδους διάθεσης για εργασία. Όσο αυξάνεται η συναισθηματική εξάντληση τόσο περισσότερο ο εργαζόμενος αισθάνεται ότι δεν μπορεί να ανταποκριθεί ικανοποιητικά στις απαιτήσεις της εργασίας του αλλά ούτε και απέναντι στους συναδέλφους του.

Όλα αυτά συνδυάζονται με την διάγνωση κάθε προσδοκίας που είχε ο εργαζόμενος. Αναφορικά με τους εκπαιδευτικούς η συναισθηματική εξάντληση κάνει την εμφάνισή της με την ανάπτυξη του συναισθήματος που αυτοί νοιώθουν ότι δεν μπορούν να προσφέρουν τίποτα στους μαθητές τους (Maslach, Jackson & Leiter, 1997).

Την 2η διάσταση την ονόμασαν αποπροσωποποίηση. Προκύπτει σαν συνέπεια της συναισθηματικής εξάντλησης και είναι ένας μηχανισμός του ατόμου να αντισταθεί σε αυτήν. Πρόκειται για μία διαδικασία μέσα από την οποία το άτομο προσπαθεί να απεμπλακεί από την πίεση, το άγχος και την κόπωση. Στην ουσία το άτομο απομακρύνεται από τους αποδέκτες των υπηρεσιών του (μαθητές, ασθενείς κλπ) αναπτύσσοντας ουδέτερα ή ακόμη και κάποιες φορές αρνητικά συναισθήματα (αγένεια, υποτιμητική ή ανάρμοστη συμπεριφορά, έλλειψη ευαισθησίας κλπ).

Ειδικά στους εκπαιδευτικούς η αποπροσωποποίηση εμφανίζεται με την μορφή αρνητικής στάσης προς τους μαθητές (Maslach, Jackson & Leiter, 1997). Η διάσταση της αποπροσωποποίησης εμφανίζεται σαν αποτέλεσμα της συναισθηματικής εξάντλησης που προηγήθηκε και ακολουθείται από την μειωμένη προσωπική επίτευξη.

Η 3η διάσταση το αίσθημα της μειωμένης προσωπικής επίτευξης είναι η μειωμένη ικανοποίηση που αισθάνεται το άτομο από την εργασία του. Πρόκειται για μία σταδιακή μείωση της ικανότητας του ατόμου να προσαρμόζεται σε ένα περιβάλλον όπου το επαγγελματικό άγχος βαίνει διαρκώς αυξανόμενο οδηγώντας έτσι το άτομο στην επαγγελματική εξουθένωση (Maslach & Schaufeli, 1993). Τα άτομα που βρίσκονται σε αυτό το στάδιο υποτιμούν αρνητικά τον εαυτό τους όσον αφορά την εργασία τους και αισθάνονται δυστυχισμένα και απογοητευμένα με όσα πετυχαίνουν σε αυτήν.

Το αίσθημα της μειωμένης προσωπικής επίτευξης στους εκπαιδευτικούς έχει να κάνει με τις αυξημένες προσδοκίες που έχουν από το επάγγελμά τους κατά την είσοδό τους σε αυτό και την επιθυμία τους να προσφέρουν όσο το δυνατόν περισσότερα στους μαθητές τους. Όταν κάποια στιγμή διαπιστώνουν ότι δεν μπορούν να επιτύχουν όσα προσδοκούσαν οδηγούνται τελικά στην απογοήτευση.

Το μοντέλο της Maslach χρησιμοποιεί σαν εργαλείο για την αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζομένων την κλίμακα επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach Burnout Measure – MBI). Το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο έχει χρησιμοποιηθεί στον μεγαλύτερο αριθμό των ερευνών που έχουν γίνει για την επαγγελματική εξουθένωση.

Το μοντέλο των Pines & Aronson (1988)

Σύμφωνα με το συγκεκριμένο μοντέλο ως επαγγελματική εξουθένωση ορίζεται η κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και πνευματικής εξάντλησης που προκαλείται σε κάποιο άτομο από την μακροχρόνια έκθεση σε συναισθηματικά απαιτητικές συνθήκες (Pines & Aronson, 1988). Αρχικά είχε προταθεί η εφαρμογή της επαγγελματικής εξουθένωσης στους επαγγελματίες της υγείας αλλά στην συνέχεια προχώρησαν την διερεύνηση και σε άλλους τομείς όπως οι οικογενειακές σχέσεις και οι πολιτικές συγκρούσεις.

Στο μοντέλο αυτό τον σημαντικότερο ρόλο τον έχει το εργασιακό περιβάλλον ενώ η προσωπικότητα και τα κίνητρα του ατόμου παίζουν ρόλο μόνο για την πυροδότηση και τον καθορισμό της βαρύτητας του συνδρόμου. Παρ' όλα αυτά ξεκαθαρίζει ότι η εργασιακή αφοσίωση οδηγεί σε εμφάνιση βαρύτερων συνδρόμων. Η σημαντικότερη αιτία της εξουθένωσης είναι υπαρξιακή και ξεκινάει από την ανάγκη που έχει ο κάθε άνθρωπος να δώσει νόημα στη ζωή του. Από την στιγμή που αυτό δεν μπορεί να το πετύχει μέσα από την εργασία του τότε εμφανίζει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Το εργαλείο μέτρησης που χρησιμοποιείται από το μοντέλο αυτό (Burnout Measure – Pines & Aronson, 1988) είναι το δεύτερο δημοφιλέστερο ερωτηματολόγιο στις έρευνες για την μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Προσπαθεί να αξιολογήσει τις τρεις διαφορετικές πλευρές της επαγγελματικής εξουθένωσης, δηλαδή τη σωματική, πνευματική και τη συναισθηματική πλευρά με την βοήθεια ενός συνολικού σκορ που προκύπτει σαν σύνολο από όλες τις απαντήσεις.

Ο Shirom όμως θεωρεί ότι το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι πολυδιάστατο και για αυτό πρέπει η αξιολόγησή του να γίνεται με αξιολόγηση της κάθε κλίμακας ξεχωριστά από το ξεχωριστό σκορ που θα προκύπτει από τις απαντήσεις που αφορούν την κάθε μία κλίμακα ξεχωριστά (Shirom & Ezrachi, 2003).

Το μοντέλο των Shirom-Melamed (2003)

Σε αυτό το μοντέλο εμφανίζεται για πρώτη φορά η έννοια της γνωστικής κόπωσης - φθοράς. Επηρεασμένο κυρίως από το μοντέλο της Maslach και των συνεργατών της αλλά και από το μοντέλο της Pines θεωρεί την επαγγελματική εξουθένωση σαν μία συναισθηματική κατάσταση που κυριαρχούν τρεις διαφορετικοί παράγοντες οι οποίοι συνδέονται μεταξύ τους άμεσα. Η σωματική κούραση που περιγράφεται σαν αίσθημα κούρασης και μειωμένης ενέργειας, η συναισθηματική εξάντληση που περιγράφεται από την έλλειψη συναισθημάτων συμπάθειας προς τους άλλους και η γνωστική κόπωση – φθορά που περιγράφεται σαν μειωμένη διανοητική ευκινησία (Shirom, 2005).

Το πρώτο Shirom – Melamed Burnout Measure (SMBM, 2003) που δημιουργήθηκε περιλάμβανε 14 ερωτήσεις και μέσα από τις απαντήσεις που δίνονταν μπορούσαν να βγουν συμπεράσματα για την επαγγελματική εξουθένωση υπολογίζοντας ένα ενιαίο άθροισμα.

Στην συνέχεια η συγκεκριμένη κλίμακα τροποποιήθηκε και περιλάμβανε 22 ερωτήσεις χωρισμένες σε 4 κατηγορίες (υποκλίμακες) ώστε να είναι δυνατή η μέτρηση και η αξιολόγηση της σωματικής κόπωσης, της γνωστικής φθοράς, της έντασης αλλά και της ατονίας που αισθάνεται ο ερωτώμενος.

Το μοντέλο της Κοπεγχάγης (Kristensen, Boritz, Villadsen & Christensen (2005))

Το συγκεκριμένο μοντέλο προτάθηκε για πρώτη φορά το 2005 και ουσιαστικά αποτελεί το πιο πρόσφατο μοντέλο αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση. Δημιουργήθηκε με σκοπό να υποστηρίξει την κριτική την οποία ασκούσαν οι δημιουργοί του (αλλά και άλλοι ερευνητές) στο μοντέλο και το ερευνητικό εργαλείο της Maslach.

Οι Kristensen, Boritz, Villadsen & Christensen θεώρησαν σαν αρνητικό το θέμα ότι το MBI χρησιμοποιείται σε συντριπτικό ποσοστό των ερευνών για την επαγγελματική εξουθένωση σε βαθμό μάλιστα τέτοιο που να έχουν γίνει ταυτόσημες έννοιες. Ένα άλλο αρνητικό είναι ότι η σχεδίαση του MBI είναι τέτοια ώστε να απευθύνεται μόνο σε εργαζόμενους σε επαγγέλματα που συναναστρέφονται και παρέχουν υπηρεσίες σε ανθρώπους.

Τρίτο και σημαντικότερο αρνητικό του MBI για τους δημιουργούς του μοντέλου της Κοπεγχάγης (Copenhagen Burnout Inventory - CBI) είναι ότι το MBI θεωρεί την μειωμένη προσωπική επίτευξη, την αποπροσωποποίηση και την συναισθηματική εξάντληση χαρακτηριστικά απόλυτα συνυφασμένα με την επαγγελματική εξουθένωση ενώ αυτοί τα θεωρούν ως τα αποτελέσματα του συνδρόμου (Kristensen et al., 2005).

Τέλος ένα ακόμη σημείο κριτικής προς το MBI είναι ότι πολλές από τις ερωτήσεις του θεωρούνται μη αποδεκτές με πρόσφατες έρευνες να δείχνουν ότι μεγάλος αριθμός των ερωτηθέντων ήταν δυσαρεστημένοι από ερωτήσεις του τύπου «στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει με κάποιους από τους μαθητές μου / ασθενείς μου» κλπ.

Έτσι ο Kristensen και οι συνεργάτες του προχώρησαν στη δημιουργία ενός μοντέλου συνοδευόμενο από ένα ερωτηματολόγιο με τρεις υποκλίμακες : προσωπική εξουθένωση, επαγγελματική εξουθένωση και εξουθένωση που οφείλεται στην επαφή με τους δέκτες της υπηρεσίας (μαθητές, ασθενείς, πελάτες). Οι ερωτήσεις στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο έχουν δημιουργηθεί με τέτοια μορφή ώστε να είναι εύκολο να απαντηθούν από εργαζόμενους σε όλα τα επαγγέλματα.

Το μοντέλο έχει στηριχτεί στον ορισμό των (Schaufeli & Greenglass, 2001) σύμφωνα με τον οποίο η επαγγελματική εξουθένωση είναι μία κατάσταση σωματικής, πνευματικής και συναισθηματικής κόπωσης που οφείλεται στην μακροχρόνια έκθεση σε εργασιακές καταστάσεις με μεγάλες συναισθηματικές απαιτήσεις. Μέσα από τις τρεις υποκλίμακες του ερωτηματολογίου του μοντέλου προσπαθούν να ανιχνεύσουν την προσωπική, την επαγγελματική, αλλά και την εξουθένωση που οφείλεται στην επαφή με τους ανθρώπους. Επίσης μέσα από τις ερωτήσεις επιχειρείται να γίνει

πρόβλεψη για σημαντικά προβλήματα υγείας και εμφάνιση ασθενειών, προβλήματα ύπνου, χρήσης φαρμάκων και τάσεων φυγής από την εργασία.

Μοντέλο κανονιστικού ελέγχου του Hockey (2000)

Το μοντέλο κανονιστικού ελέγχου του Hockey προσπαθεί να εξηγήσει την επίδραση στην υγεία της επαγγελματικής εξουθένωσης όπως αυτή προκύπτει από την προσπάθεια του ατόμου να καλύψει τις εργασιακές απαιτήσεις με την κατανάλωση, στα όρια της σπατάλης, όλο και μεγαλύτερης ενέργειας.

Σύμφωνα λοιπόν με το συγκεκριμένο μοντέλο ένας εργαζόμενος που διακατέχεται από εργασιακό στρες, στην προσπάθεια του να αντιμετωπίσει τις εργασιακές απαιτήσεις όταν αυτές αυξάνονται, καταβάλει υπερβολικά μεγάλη ψυχική προσπάθεια για να αντισταθμίσει την συγκεκριμένη κατάσταση και να διατηρήσει τα επίπεδα απόδοσης του σταθερά.

Προσπαθεί έτσι, με κάθε τρόπο, να αντιμετωπίσει την διαδικασία ανταλλαγής μεταξύ της προστασίας των πρωταρχικών στόχων της απόδοσής του (παροχών) και του κόστους, δηλαδή της ψυχικής προσπάθειας που θα πρέπει να επενδύσει στην εργασία. Όλη αυτή η διαδικασία έχει σαν συνέπεια ο εργαζόμενος να παρουσιάζει αυξημένη κόπωση, απογοήτευση και συχνά απώλεια κινήτρων.

Η συνεχής καταβολή αυξημένης ψυχικής προσπάθειας οδηγεί τον εργαζόμενο στην εξάντληση της ενέργειάς του και υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να οδηγηθεί σε επαγγελματική εξουθένωση και σε βάθος χρόνου σε χειροτέρευση της υγείας του.

Το Συναλλακτικό μοντέλο του στρες και της αντιμετώπισης (Lazarus & Folkman, 1984)

Η βασική αρχή του συγκεκριμένου μοντέλου είναι ότι οι στρεσογόνες εμπειρίες στην ουσία είναι συναλλαγές του ατόμου με το περιβάλλον του. Αυτό το μοντέλο θεωρεί πως η προσαρμογή στις στρεσογόνες πηγές (εργασιακό άγχος) εξαρτάται από την αλληλεπίδραση των παραμέτρων που καθορίζουν την επικρατούσα εργασιακή κατάσταση, την εκτίμηση που θα κάνει το άτομο για τον τρόπο αντιμετώπισης της συγκεκριμένης κατάστασης αλλά και την επιλογή της στρατηγικής και του τρόπου που θα επιλέξει για την αντιμετώπισή της.

Ως στρεσογόνοι παράγοντες σύμφωνα με το συγκεκριμένο μοντέλο χωρίζονται σε φυσικούς και σε ψυχολογικούς παράγοντες. Για τους εργαζόμενους στην εκπαίδευση π.χ. κάποιοι από τους φυσικούς παράγοντες άγχους – στρες είναι ο μεγάλος αριθμός μαθητών που υπάρχουν στην τάξη, η απουσία διδακτικών μέσων και οι κακές σχολικές εγκαταστάσεις.

Ενώ μερικοί από τους ψυχολογικούς παράγοντες που επιδρούν στους εργαζόμενους στην εκπαίδευση είναι οι κακές σχέσεις με συναδέλφους και προϊσταμένους, τα προβλήματα με τους γονείς και τους μαθητές κλπ.

Όταν λοιπόν οι εκπαιδευτικοί αξιολογούν τέτοιου είδους απαιτήσεις που εμφανίζονται στο εργασιακό τους περιβάλλον σαν απειλή και δεν έχουν τους

κατάλληλους πόρους για να αντιμετωπίσουν αυτή την απειλή τότε τους κυριεύει το άγχος. Σε πρώτη φάση επιλέγουν αμυντικές στρατηγικές με στόχο να αντιμετωπίσουν την κατάσταση τους (υπομονή, απομόνωση κλπ) αλλά αν συνεχιστεί η αδυναμία αντιμετώπισης τότε μπορεί να φτάσει μέχρι την επαγγελματική εξουθένωση με δυσάρεστες επιπτώσεις για την υγεία τους.

Κατά την παρουσίαση του μοντέλου οι Lazarus & Folkman, (1984) ορίζουν ως στρατηγικές αντιμετώπισης τις προσπάθειες (είτε γνωσιακές, είτε συμπεριφορικές) για να αντιμετωπιστούν συγκεκριμένες εσωτερικές ή εξωτερικές ανάγκες του ατόμου οι οποίες είναι πάνω από τις δυνατότητές του.

Όταν αυτές οι στρατηγικές στεφθούν από επιτυχία και βοηθούν να αντιμετωπιστεί η πραγματικότητα και το πρόβλημα που βιώνει το άτομο, τότε τονώνεται η εμπιστοσύνη του ατόμου στον εαυτό του, οδηγώντας έτσι με αυτόν τον τρόπο στην μείωση του άγχους.

Το μοντέλο αποδέχεται ότι κάθε άτομο που έχει εμπιστοσύνη στον εαυτό του, υποστήριξη από φίλους και την οικογένεια και αντιμετωπίζει με μεγαλύτερη χαλαρότητα και ψυχραιμία τις δύσκολες καταστάσεις, έχει περισσότερες πιθανότητες να αντισταθεί στο στρες και να χρησιμοποιεί στρατηγικές αντιμετώπισης που δεν βασίζονται στην αποφυγή του προβλήματος.

Ο Kyriacou, (2001) χρησιμοποίησε όλο το θεωρητικό υπόβαθρο του συγκεκριμένου μοντέλου ώστε να τεκμηριώσει τις απόψεις που είχε διατυπώσει για πρώτη φορά νωρίτερα (Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. 1978) σχετικά με τις αντιδράσεις των εκπαιδευτικών σε ιδιαίτερες στρεσογόνες καταστάσεις.

Οι στρεσογόνοι παράγοντες καταπολεμούνται από μηχανισμούς αντιμετώπισης. Αν αυτοί οι μηχανισμοί αποδειχθούν ακατάλληλοι και ανεπαρκείς τότε το άγχος θα κάνει την εμφάνισή του. Το άγχος των εκπαιδευτικών σύμφωνα με την συγκεκριμένη ανάλυση θεωρείται ότι έχει αρνητική επίδραση σε πολλές διαστάσεις του επαγγέλματος πχ ψυχολογικές (δυσαρέσκεια και απέχθεια για την εργασία), φυσιολογικές (υψηλή πίεση κ λοιπά νοσήματα) αλλά και συμπεριφορικές που εκδηλώνονται με συχνές απουσίες κλπ.

Το μοντέλο του Blase (1982)

Το συγκεκριμένο είναι ένα μοντέλο κοινωνικό-ψυχολογικού στρες των εκπαιδευτικών και της εξουθένωσης που βασίστηκε πάνω στη θεωρία των επιδόσεων και κινήτρων (παροτρύνσεων) για τους εκπαιδευτικούς (Teacher Performance – Motivation (TP-M)).

Η σημαντικότερη προϋπόθεση που θέτει το συγκεκριμένο μοντέλο είναι ότι οι εκπαιδευτικοί χρησιμοποιούν όλους τους διαθέσιμους πόρους που έχουν για να μπορέσουν να πετύχουν το καλύτερο αποτέλεσμα για τους μαθητές τους με τέτοιο όμως τρόπο που να ανταποκρίνεται στις αντιλήψεις που έχουν για το ποιες είναι οι ανάγκες των μαθητών τους.

Όταν όμως αυτή η προσπάθεια των εκπαιδευτικών για την χρησιμοποίηση των διαθέσιμων πόρων με στόχο την αντιμετώπιση των στρεσογόνων παραγόντων δεν

στέφεται με επιτυχία τότε το αποτέλεσμα είναι η αύξηση της εργασιακής έντασης με αποτέλεσμα να εμφανίζονται αρνητικά αποτελέσματα.

Η παρατεταμένη έκθεση σε μία τέτοια κατάσταση με τα αρνητικά αποτελέσματα έχει σαν αποτέλεσμα να επηρεάζεται η ικανοποίηση από την εργασία, η δέσμευση στην εργασία και γενικότερα όλες οι προσπάθειες των εκπαιδευτικών.

Οι παράγοντες που υπάρχουν στα σχολικά περιβάλλοντα και που προκαλούν άγχος χωρίζονται σύμφωνα με τον Blase σε δύο κατηγορίες :

Πρώτης τάξης στρεσογόνοι παράγοντες στους οποίους κατατάσσονται οι παράγοντες αυτοί που επιδρούν άμεσα στην εργασία των εκπαιδευτικών όπως είναι, η πειθαρχία των μαθητών, οι απουσίες των μαθητών, οι ενοχλητικοί προϊστάμενοι και διευθυντές, το άσχημο εργασιακό περιβάλλον κλπ.

Δεύτερης τάξης στρεσογόνοι παράγοντες στους οποίους κατατάσσονται οι παράγοντες που δεν επιδρούν άμεσα στην εργασία των εκπαιδευτικών όπως είναι ο μη ικανοποιητικός μισθός, η κοινωνική άποψη για τον ρόλο του εκπαιδευτικού, οι στόχοι του συνολικότερου εκπαιδευτικού συστήματος κλπ.

Διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης

Η Maslach (2001) όπως έχει ήδη αναφερθεί στις μελέτες της παρουσίασε τα τρία βασικά χαρακτηριστικά των ατόμων που αντιμετωπίζουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης και που ουσιαστικά αποτελούν και τα διαγνωστικά κριτήρια.

Σύμφωνα λοιπόν με τα παραπάνω τα χαρακτηριστικά που παρουσιάζουν τα άτομα με το σύνδρομο είναι:

- κυνισμός απέναντι στην εργασία τους και το αντικείμενό της δηλαδή τους αποδέκτες των παρεχόμενων υπηρεσιών (ασθενείς, μαθητές κλπ.),
- αισθήματα σωματικής και συναισθηματικής εξουθένωσης και
- μειωμένη εργασιακή στην αποδοτικότητα.

Από τα τρία αυτά χαρακτηριστικά αυτό που ευκολότερα μπορεί να διαγνωστεί και αυτό που παραδέχονται και οι περισσότεροι ερευνητές είναι η σωματική και συναισθηματική κόπωση που εμφανίζουν τα άτομα τα οποία αντιμετωπίζουν το σύνδρομο.

Από την άλλη ο κυνισμός απέναντι στην εργασία και στους «πελάτες» εμφανίζεται ως ένας τρόπος άμυνας απέναντι στο έντονο και συνεχές στρες της εργασίας. Ουσιαστικά πρόκειται για την προσπάθεια που κάνει το άτομο να δημιουργήσει ασφαλή απόσταση μεταξύ του ιδίου και της εργασίας του και από την στιγμή που αυτό δεν μπορεί να επιτευχθεί με φυσικό τρόπο, αποστασιοποιείται συναισθηματικά.

Τέλος, η μειωμένη αποδοτικότητα στην εργασία που συχνά φτάνει και στα όρια της αναποτελεσματικότητας είναι το αποτέλεσμα τόσο της κόπωσης που αισθάνεται το άτομο όσο και του κυνισμού με τον οποίο αντιμετωπίζει τα πάντα.

Είναι φανερό ότι τόσο η εργασία ενός ατόμου, όσο και όλες οι υπόλοιπες πτυχές της ζωής του (οικογένεια, κοινωνική ζωή, φίλοι κλπ) πρέπει να κρατιέται σε μία ισορροπημένη σχέση και θα πρέπει να προσαρμόζεται και να ακολουθεί όλες τις αλλαγές οι οποίες συμβαίνουν στο ευρύτερο περιβάλλον και την κοινωνία.

Τα τελευταία χρόνια, έχουν συντελεστεί τεράστιες και σημαντικές αλλαγές τόσο στο διεθνές όσο και στο εγχώριο πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο. Όπως είναι απολύτως φυσιολογικό αυτές οι αλλαγές δεν μπορούσαν να αφήσουν ανεπηρέαστο τον άνθρωπο σε κάθε εκδήλωση της ζωής του τόσο στην οικογένεια, όσο και στην εργασία, αλλά και την θεώρηση και την αντιμετώπιση της κοινωνίας και της πολιτικής.

Με παρόμοια έντονο τρόπο έχει επηρεαστεί και αυτό που ονομάζουμε επιχειρηματικός κόσμος και γενικότερα οικονομικό καπιταλιστικό κεφάλαιο διαφοροποιώντας τόσο την δομή των οργανισμών τους όσο και τη φύση και τις συνθήκες της εργασίας.

Οι εξελίξεις που ακολουθούν την παγκοσμιοποίηση και την ανάπτυξη – επεκτατική πολιτική των πολυεθνικών επιχειρήσεων και οι διαφορετικές στρατηγικές που

ακολουθούν αυτές για την επικράτησή τους στα πλαίσια του ανταγωνισμού έχει επιπτώσεις σε μεγάλο βαθμό και στις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης.

Όπως όμως είναι κατανοητό το αποτέλεσμα όλων αυτών των αλλαγών στην αγορά της εργασίας είναι να επιφέρουν σημαντικές αλλαγές και στην ποιότητα ζωής του ατόμου. Οι αλλαγές αυτές οφείλονται τόσο σε εσωτερικούς όσο και σε εξωτερικούς παράγοντες :

- υπάρχουν λοιπόν αλλαγές που συμβαίνουν σε αυτό που ονομάζεται γενικά ως αγορά,
- αλλά και σημαντικές αλλαγές που συμβαίνουν στην τεχνολογία και οι οποίες είναι όλο και συχνότερες και τέλος
- αλλαγές στη δομή και την οργάνωση των επιχειρήσεων και στον τρόπο που αυτές χρησιμοποιούν τους εργαζόμενους τους.

Ένα από τα πλέον σημαντικά προβλήματα που δημιούργησε η οικονομική κρίση είναι το γεγονός ότι η πλειοψηφία των εταιρειών άλλαξε τις συμβάσεις εργασίας σε βάρος των εργαζομένων τους καταργώντας τα περισσότερα δικαιώματα τους σε μία προσπάθειά να αυξήσουν την ανταγωνιστικότητά τους.

Ειδικά στην Ελλάδα οι εταιρείες που προχώρησαν σε τέτοιου είδους αλλαγές αποτελούν την συντριπτική πλειοψηφία. Σε αυτούς τους εργοδότες συμπεριλαμβάνεται και το κράτος ο οποίος στη χώρα μας ουσιαστικά αποτελεί και τον μεγαλύτερο εργοδότη. Έτσι έκαναν την εμφάνισή τους συμβάσεις εργασίας χωρίς δικαιώματα, μειωμένου χρόνου απασχόλησης, εκ' περιτροπής απασχόλησης ή και απασχόλησης πάνω του επιτρεπομένου χρόνου χωρίς δικαιώματα και ένα σωρό άλλα αντεργατικά κατασκευάσματα.

Παράλληλα με αυτές τις ενέργειες οι επιχειρήσεις στην προσπάθεια τους όπως ισχυρίζονται να αντιμετωπίσουν τον ανταγωνισμό (εγχώριο αλλά και διεθνή) προχώρησαν και σε σημαντικές μειώσεις προσωπικού με την μορφή των εθελουσίων εξόδων και των απολύσεων, αλλά και σημαντικές μειώσεις των μισθών και κατάργηση επιδομάτων δώρων κλπ.

Αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης και όσων την συνοδεύουν (μέρος των οποίων είναι όσα αναφέραμε παραπάνω) είναι η διατάραξη της σχέση ισορροπίας εργασιακής και προσωπικής ζωής. Οι πρώτες παρενέργειες από όλα τα παραπάνω λογικό είναι να εμφανιστούν σε αυτό που αποκαλούμε ποιότητα ζωής του ατόμου.

Σαν παράλληλες έννοιες που είναι η εργασία και η ζωή κάθε μεταβολή της μίας έννοιας επηρεάζει την άλλη, και ως εκ τούτου η μεταξύ τους ισορροπία έχει κλονιστεί. Σύμφωνα με τον Woodward, 2007 «Η φύση και η ένταση της εργασίας έχει αλλάξει, και τα παραδοσιακά χωρικά και χρονικά όρια μεταξύ προσωπικής ζωής και εργασίας έχουν γίνει ασαφή».

Η επαγγελματική εξουθένωση δεν έχει αναγνωρισθεί επίσημα ως ασθένεια. Παρ' όλα αυτά θεωρείται ότι αποτελεί ένα πραγματικό κλινικό σύνδρομο και όχι απλά μια μεγέθυνση της φυσικής κόυρασης από την εργασία.

Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι ένα από τα πλέον διαδεδομένα και ενδιαφέροντα επαγγέλματα σε όλες τις χώρες του κόσμου. Η σημασία του συγκεκριμένου επαγγέλματος οφείλεται κυρίως στον διπλό ρόλο που διαδραματίζει ο εκπαιδευτικός. Από τη μία επιτελεί σημαντικό έργο μεταφέροντας γνώσεις στους μαθητές του και από την άλλη αναλαμβάνει να τους μεταδώσει τις απαραίτητες κοινωνικές και ηθικές αξίες ώστε αυτοί να αποκτήσουν τη δύναμη να σταθούν σωστά μέσα στο κοινωνικό περιβάλλον.

Παρά την άποψη που επικρατεί στην κοινωνία σχετικά με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού που οι περισσότεροι το θεωρούν ένα από τα πλέον προνομιούχα, οι διάφορες έρευνες που έχουν γίνει σε παγκόσμιο επίπεδο όπως των (Johnson et al., 2005) ή του (O.E.C.D. (Organisation for Economic Co-operation and Development), 2013a) κ.α. το κατατάσσουν σαν ένα από τα επαγγέλματα με το μεγαλύτερο επαγγελματικό άγχος.

Σύμφωνα με τους Kyriacou και Sutcliffe (1977) με την έννοια επαγγελματικό άγχος αναφερόμαστε σε ένα σύνολο δυσάρεστων και αρνητικών συναισθημάτων όπως κατάθλιψη, θυμός κλπ που μπορεί να αντιμετωπίζει ένας εκπαιδευτικός εξαιτίας διαφόρων πτυχών του επαγγέλματός του και το αισθάνεται ως απειλή απέναντι στην αυτοεκτίμηση και την ευτυχία του.

Σύμφωνα με τις προαναφερόμενες έρευνες λοιπόν που έχουν γίνει σε παγκόσμιο επίπεδο το 1/3 των εκπαιδευτικών θεωρεί ότι η εργασία του είναι ένας σημαντικός παράγοντας άγχους στην καθημερινή του ζωή. Στην Ελλάδα πάλι το ποσοστό των εκπαιδευτικών που αντιμετωπίζει άγχος στην εργασία του φτάνει το 54% σύμφωνα με την μελέτη που δημοσιεύτηκε στην ετήσια έκθεση του (European Agency for Safety and Health at Work, 2009).

Οι αιτίες που το συγκεκριμένο φαινόμενο παρουσιάζεται σε τόσο μεγάλο ποσοστό στους εκπαιδευτικούς σε αυτές τις έρευνες είναι σύμφωνα με τον (Halling, 2004):

- Η καθημερινή συναισθηματική εμπλοκή των εκπαιδευτικών στις σχέσεις τους με μαθητές και τους γονείς τους
- Η απαίτηση να συμμορφώνονται με τους σχολικούς κανόνες, σε συνδυασμό με την μειωμένη αυτονομία που τους προσδίδει το σχολικό περιβάλλον, έρχεται σε σύγκρουση με την ανάγκη του κάθε εργαζόμενου για ανεξαρτησία και προσδιορισμό των προσωπικών του στόχων.
- Η ασάφεια των ρόλων που κυριαρχεί μέσα στο σχολικό περιβάλλον
- Η έλλειψη αναγνώρισης από την κοινωνία και πολλές φορές από τους γονείς
- Οι πολύ υψηλές προσδοκίες κυρίως των νεοεισερχόμενων στο επάγγελμα και οι οποίες δεν έχουν καμία σχέση με ότι τελικά βρίσκουν.

Οι σημαντικότεροι στρεσογόνοι παράγοντες που επιδρούν στους εκπαιδευτικούς σύμφωνα με τις έρευνες που πραγματοποίησαν η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων Εκπαίδευσης (E.T.U.C.E., 2008) και ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (E.A.S.H.W., 2008), και οι οποίες ουσιαστικά έρχονται να επαληθεύσουν στοιχεία που είχαν παρουσιαστεί σε παλαιότερες μελέτες (Κυγιάκου, 2001) είναι :

- Ο εργασιακός φόρτος,
- Ο αυξημένος αριθμός ευθυνών που αναλαμβάνουν,
- Ο μεγάλος αριθμός μαθητών ανά τάξη και η ανομοιομορφία που τον χαρακτηρίζει,
- Η κακή συμπεριφορά και η αδιαφορία των μαθητών και των γονέων,
- Οι κακές σχέσεις με την Διεύθυνση,
- Η έλλειψη οικονομικών πόρων,
- Οι άσχημες συνθήκες εργασίας,
- οι αλλαγές στο εκπαιδευτικό υλικό,
- η έλλειψη κινήτρων,
- οι χαμηλές αμοιβές κλπ.

Αν τώρα σε όλους αυτούς τους παράγοντες προστεθούν και αυτοί που ισχύουν επιπλέον όσον αφορά τους έλληνες εκπαιδευτικούς και οι οποίοι σύμφωνα με την (Μούζουρα, 2005) είναι :

- η μη έγκαιρη τοποθέτηση σε σχολεία,
- η διδασκαλία των μαθημάτων β' ανάθεσης,
- η ανεπαρκής εκπαίδευση για τη διαχείριση κρίσεων,
- η διδασκαλία μαθημάτων εκτός ειδικότητας,
- οι περιορισμένες δυνατότητες υπηρεσιακής εξέλιξης,
- η αξιολόγηση των μαθητών κ.ά.

γίνεται απολύτως κατανοητό από που προκύπτει αυτό το αυξημένο ποσοστό στις διεθνείς μελέτες για το εργασιακό άγχος και την εξουθένωση στον κλάδο των ελλήνων εκπαιδευτικών.

Οικονομική κρίση, παιδεία και εκπαιδευτικοί

Πέρα από τα προβλήματα που αφορούν τον κλάδο της εκπαίδευσης όπως κάθε έλληνας πολίτης ο εκπαιδευτικός έχει να διαχειριστεί και τα αποτελέσματα της οικονομικής κρίσης τα οποία αντιμετωπίζει η Ελλάδα και έχουν οδηγήσει σε σημαντική πτώση του βιοτικού επιπέδου αλλά και σε σημαντικές αλλαγές στον οικογενειακό προγραμματισμό (Kondilis et al., 2013). Αυτά τα προβλήματα έχουν σαν αποτέλεσμα την διόγκωση του άγχους και επομένως και της εξουθένωσης την οποία αντιμετωπίζει και επιγραμματικά παρουσιάζονται παρακάτω:

- οι δραστικές περικοπές των μισθών και των επιδομάτων,
- η ανεργία σε πολύ υψηλά ποσοστά (τα υψηλότερα για την ακρίβεια στην Ευρωπαϊκή Ένωση),
- η κατάργηση και η τροποποίηση εργασιακών διατάξεων που σκοπό είχαν να προστατέψουν τους εργαζόμενους από τις αυθαιρεσίες των εργοδοτών,
- η υπέρογκη αύξηση της φορολογίας,
- το αυξημένο κόστος διαβίωσης και
- οι μειωμένες παροχές υγείας και πρόνοιας.

Ένας από τους τομείς που δέχτηκε μεγάλες πιέσεις από την οικονομική κρίση και τις σημαντικές περικοπές που ακολούθησαν είναι η εκπαίδευση με σημαντικότερες από αυτές τις ανατροπές στο καθεστώς εργασίας των εκπαιδευτικών, τις μειώσεις των μισθών, το κλείσιμο πολλών σχολικών μονάδων με αποτέλεσμα την αύξηση του αριθμού των μαθητών ανά σχολική τάξη κ.α.

Αντλώντας στοιχεία από την έρευνα της E.T.U.C.E. (2013), στο διάστημα από το 2008 έως το 2012 οι δαπάνες του κρατικού προϋπολογισμού για την παιδεία μειώθηκαν σε ποσοστό πάνω από 20% ποσό ιδιαίτερα μεγάλο. Αν σε αυτό προστεθεί και η μείωση σε ποσοστό 10% το 2013 σύμφωνα με το ευρωπαϊκό δίκτυο «Ευριδίκη» (European Commission/Eurydice, 2013) τότε το πρόβλημα μεγαλώνει ακόμη περισσότερο με τις συνολικές δαπάνες για την παιδεία να μην ξεπερνάνε το «φτωχό» και μη επαρκές 2,6% επί του συνολικού Α.Ε.Π. της χώρας. Στην ίδια έρευνα βλέπουμε ότι οι έλληνες εκπαιδευτικοί είναι εκείνοι που υπέστησαν τις μεγαλύτερες περικοπές αποδοχών σε ποσοστό 40% ενώ και οι προσλήψεις τους μειώθηκαν κατά 88%. Τέλος συγχωνεύτηκαν 1.933 και καταργήθηκαν 1.053 σχολικές μονάδες σε όλη τη χώρα.

Να σταθούμε λίγο στην μείωση των ήδη χαμηλών οικονομικών απολαβών οι οποίες είναι όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και σε διεθνές επίπεδο αντιστρόφως ανάλογες της σημασίας του λειτουργήματος που επιτελεί. Στις περισσότερες χώρες οι εκπαιδευτικοί αμείβονται χαμηλότερα από οποιονδήποτε άλλον κάτοχο πανεπιστημιακού τίτλου (O.E.C.D., 2013b).

Ειδικά όμως για τους έλληνες εκπαιδευτικούς, οι μνημονιακοί νόμοι (Ν.3833/2010, Ν.3845/2010, Ν.4024/2011), μείωσαν τα επιδόματα, κατήργησαν τα επιδόματα αδείας και εορτών και η καθιέρωση του Ενιαίου Μισθολογίου έφερε μεγάλες αλλαγές στην βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη των εκπαιδευτικών, με τις μεγαλύτερες οικονομικές απώλειες σε εκπαιδευτικούς που είχαν λιγότερα από δέκα χρόνια προϋπηρεσίας.

Στους νεοδιόριστους εκπαιδευτικούς οι συνολικές μειώσεις μισθού έφτασαν το 40% στο χρονικό διάστημα από το 2009 έως το 2013 (European Commission/Eurydice, 2013), ένα ποσοστό που θεωρείται αδιανόητο για τα Ευρωπαϊκά δεδομένα και δεν έχει και αντίστοιχο προηγούμενο.

Παράγοντες που συνεισφέρουν στην εμφάνιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Λαμβάνοντας υπ' όψιν τα μοντέλα που περιγράψαμε σε προηγούμενες παραγράφους, στο συγκεκριμένο μέρος της εργασίας μας θα εξετάσουμε τόσο τους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση της Επαγγελματικής εξουθένωσης όσο και εκείνους τους παράγοντες που συνεισφέρουν στην καταπολέμηση της.

Συνήθως τέτοιοι παράγοντες που δημιουργούν ή ενισχύουν στρεσογόνες καταστάσεις προετοιμάζοντας το έδαφος για την εμφάνιση του συνδρόμου είναι οι αγχωτικές συνθήκες εργασίας, η έλλειψη πόρων, η σύγκρουση ρόλων, οι κακές σχέσεις τόσο με τους συναδέλφους όσο και με τους προϊσταμένους, οι συγκρούσεις με τους αποδέκτες των προσφερόμενων υπηρεσιών, οι χαμηλοί μισθοί, η αβεβαιότητα, οι κατάρρευση των προσδοκιών από την εργασία, η κοινωνική αμφισβήτηση κ.α.

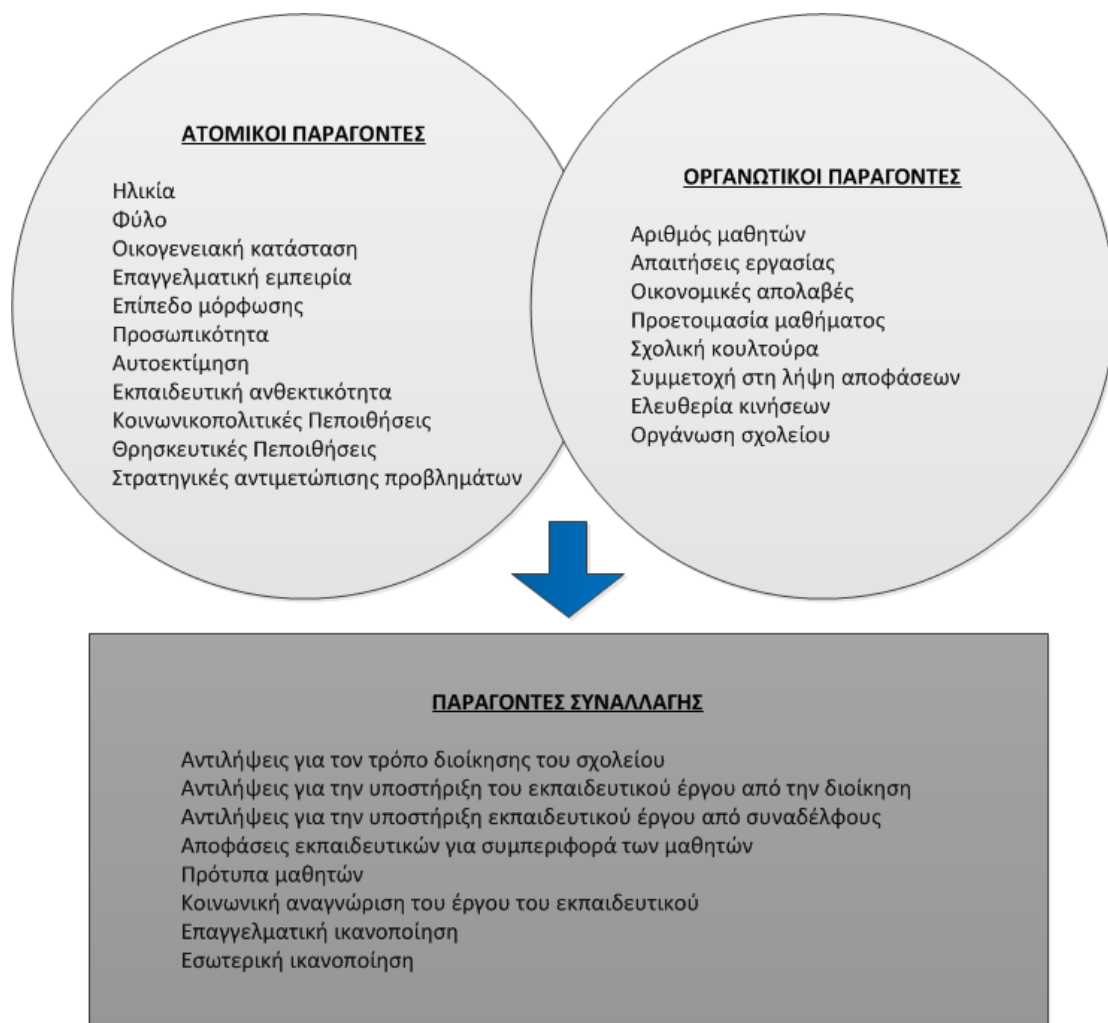
Ως αντίβαρο σε αυτούς τους παράγοντες λειτουργούν η εργασιακή εμπειρία, η επάρκεια γνώσεων, το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον, οι ικανοποιητικοί μισθοί που επαρκούν ώστε να καλυφθούν οι ανάγκες και οι απαιτήσεις του εργαζομένου κ.α. Με λίγα λόγια είναι οι παράγοντες που συνεισφέρουν στην επαγγελματική ικανοποίηση και οι οποίοι ενισχύουν την άμυνα του εργαζομένου στο στρες αποτρέποντας έτσι την εμφάνιση του φαινομένου.

Όλα τα παραπάνω έχουν συνδεθεί με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης σε πάρα πολλές μελέτες (Kyriacou, 1987, Maslach 1982, Maslach & Jackson 1986) καθώς επίσης και με τα όσα δυσάρεστα επακόλουθα συνεπάγεται η εμφάνιση του (Kyriacou, 1987).

Οι δημοσιευμένες έρευνες και μελέτες εξετάζουν τις αιτίες που οδηγούν στην εμφάνιση του συνδρόμου. Σε αυτές εξετάζουν τόσο την σημασία όσο και την συμβολή τους στην εμφάνιση του συνδρόμου λαμβάνοντας υπ' όψιν τους και τους δημογραφικούς παράγοντες (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, μόρφωση, επαγγελματική εμπειρία) και τις συνθήκες της εργασίας (περιβάλλον, παρεχόμενους πόρους) αλλά και παράγοντες που σχετίζονται αποκλειστικά με τον εργαζόμενο όπως είναι η προσωπικότητά του και οι αντιλήψεις του. Τέλος λαμβάνουν υπ' όψιν και την αλληλεπίδραση που υπάρχει μεταξύ όλων των παραπάνω παραμέτρων η οποία μπορεί να διευκολύνει ή να αποτρέψει την εμφάνιση του φαινομένου.

Η Chang (2009) ταξινόμησε τους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης σε τρεις κατηγορίες οι οποίες φαίνονται στην εικόνα 3 και οι οποίοι είναι :

- Ατομικοί παράγοντες,
- Οργανωτικοί παράγοντες και
- Παράγοντες συναλλαγής



Πηγή Chang (2009) Σελίδα 199

Εικόνα 3. Παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ατομικοί παράγοντες

Βασιζόμενοι στις μελέτες που έχουν γίνει παρατηρούμε ότι αναφορικά με την επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών στην εμφάνιση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης δεν υπάρχουν ξεκάθαρες απόψεις με τις οποίες να συμφωνούν όλοι οι ερευνητές.

Μπορούμε να πούμε ότι παράγοντες όπως η ηλικία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο μόρφωσης αλλά και η επαγγελματική εμπειρία επιδρούν στην επαγγελματική εξουθένωση άλλος λιγότερο και άλλος περισσότερο.

Ένας από τους σημαντικούς παράγοντες είναι η ηλικία των εκπαιδευτικών. Οι νέοι εκπαιδευτικοί κυρίως αυτοί που βρίσκονται στην ηλικία μεταξύ 20 και 30 έχουν αυξημένα ποσοστά εμφάνισης του συνδρόμου σε σχέση με μεγαλύτερους σε ηλικία συναδέλφους τους (Friedman 2006).

Η επαγγελματική εμπειρία δεν φαίνεται να διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στις περισσότερες έρευνες αν και κάποιοι ερευνητές (Antonίου et al., 2000) αναφέρουν ότι εκπαιδευτικοί με 13-24 χρόνια προϋπηρεσίας έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα εμφάνισης του συνδρόμου αφού παρουσιάζουν χαμηλότερο αίσθημα προσωπικής επίτευξης και αυτοεκτίμησης σε σχέση με τους συναδέλφους τους που έχουν πάνω από 25 χρόνια προϋπηρεσία.

Όσον αφορά το φύλο οι Maslach & Jackson (1981) υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες σε όλα τα επαγγέλματα αναφέρουν μεγαλύτερη συναισθηματική κόπωση από τους άντρες.

Η οικογενειακή κατάσταση και η ύπαρξη παιδιών στην οικογένεια του εκπαιδευτικού εμφανίζεται σαν η πλέον σταθερή μεταβλητή σε όλες τις μελέτες είτε πρόκειται για εκπαιδευτικούς, είτε για άλλους επαγγελματίες. Έγγαμοι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν χαμηλότερα ποσοστά εξουθένωσης από τους άγαμους και τα αποτελέσματα καλύτερα ακόμη περισσότερο όταν ο έγγαμος έχει και παιδιά.

Τέλος όσον αφορά το επίπεδο μόρφωσης αλλά και τις κοινωνικοπολιτικές πεποιθήσεις των εκπαιδευτικών είναι φανερό, μέσα από την μελέτη όλων των μοντέλων που περιγράψαμε σε προηγούμενη ενότητα της παρούσας εργασίας, ότι οι συγκεκριμένοι παράγοντες επιδρούν σημαντικά στη μείωση της πιθανότητας εμφάνισης του συνδρόμου. Όσο μεγαλύτερο το επίπεδο μόρφωσης αλλά και όσο περισσότερο ενεργός κοινωνικοπολιτικά είναι ο εκπαιδευτικός τόσο περισσότερες πηγές (resources) και καλύτερα «εργαλεία» έχει στα χέρια του για να αντιμετωπίσει κάθε δύσκολη κατάσταση και πρόβλημα που του προκαλεί άγχος και στρες.

Οργανωτικοί Παράγοντες

Μιλώντας παραπάνω για την επίδραση των ατομικών παραγόντων είδαμε ότι γενικά υπάρχουν αντικρουόμενες μελέτες σχετικά με την επίδραση που έχουν στην εμφάνιση ή όχι των φαινομένων εξουθένωσης. Σε αντίθεση με αυτό, αναφορικά με τους οργανωτικούς παράγοντες, θα δούμε ότι οι μελέτες για την επίδρασή τους σχεδόν ταυτίζονται δίνοντας τους έτσι σημαντικό ρόλο σαν πηγές εργασιακού στρες και επομένως σαν παράγοντες εμφάνισης του επαγγελματικού άγχους.

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο που οφείλεται και τροφοδοτείται από το εργασιακό περιβάλλον. Οι εργασιακές συνθήκες έχουν τον κυρίαρχο ρόλο και όσο δεν αναγνωρίζεται η ανθρώπινη πλευρά της εργασίας και οι ανάγκες του εργαζομένου τόσο αυξάνεται ο κίνδυνος εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης (Kyriacou, (1987), Maslach & Leiter, (1997)).

Έτσι λοιπόν παράγοντες όπως οι αυξημένες διοικητικές υποχρεώσεις, ο κακός εργασιακός χώρος (σχολείο με λειτουργικά προβλήματα και κακές υποδομές), οι γραφειοκρατικές διαδικασίες, ο μεγάλος αριθμός μαθητών ανά σχολική τάξη και η ύπαρξη απείθαρχων και με προβλήματα μαθητών, η έλλειψη συνεργασίας και τα

προβλήματα στις σχέσεις με τους γονείς, οι προβληματικές σχέσεις με τους συναδέλφους και η έλλειψη κατάλληλης και συνεχούς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης συμμετέχουν ο καθένας άλλο περισσότερο και άλλο λιγότερο στην εμφάνιση εργασιακού στρες.

Επίσης θα πρέπει να σημειώσουμε ότι οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στις τάξεις ένταξης και σε ειδικά σχολεία εμφανίζουν μεγαλύτερα ποσοστά από τους συναδέλφους τους που εργάζονται σε κανονικές τάξεις.

Σε μία προσπάθειά τους οι (Kyriacou & Sutcliffe, (1977, 1979)) να κατηγοριοποιήσουν τις αιτίες που σχετίζονται με την εμφάνιση του εργασιακού άγχους και της κόπωσης κατέληξαν στους ακόλουθους τέσσερις παράγοντες :

- Τα προβλήματα συμπεριφοράς που παρουσιάζουν οι μαθητές.
- την απροθυμία που δείχνουν πολλοί από τους μαθητές να μάθουν και να συνεργαστούν με τον εκπαιδευτικό,
- τις κακές εργασιακές συνθήκες στις οποίες ο εκπαιδευτικός αναγκάζεται να διδάσκει και
- την πίεση που δέχονται οι εκπαιδευτικοί να προλάβουν να ολοκληρώσουν το εκπαιδευτικό τους έργο.

Παράγοντες συναλλαγής

Οι συγκεκριμένοι παράγοντες δημιουργούνται από την αλληλεπίδραση των ατομικών και των οργανωτικών παραγόντων. Κάποιοι από αυτούς μπορούν να χαρακτηριστούν σαν σημαντικοί παράγοντες που επιδρούν στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Τόσο η εικόνα που έχει η κοινωνία για τους εκπαιδευτικούς, όσο και εικόνα που έχουν οι εκπαιδευτικοί για τον εαυτό τους (Friedman 2006), ο βαθμός της επαγγελματικής ικανοποίησης από την εργασία τους (Maslach & Jackson, 1985), η αλληλεπίδραση που έχει ο εκπαιδευτικός με τον μαθητή όσο και αυτή με τους γονείς (Blasé, 1982) αποτελούν σημαντικούς παράγοντες που ενισχύουν την εμφάνιση της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών.

Ένας ακόμη παράγοντας συναλλαγής που έχει σημαντική επίδραση στην εμφάνιση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η κοινωνική υποστήριξη των εκπαιδευτικών. Οι περισσότερες από τις μελέτες που έχουν διεξαχθεί δείχνουν ότι οι εκπαιδευτικοί που αντιμετωπίζουν υψηλό κοινωνικό άγχος και δεν είχαν επαρκή υποστήριξη παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά εμφάνισης του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης.

Τέλος ένας ακόμη παράγοντας και μάλιστα σημαντικός ο οποίος συμβάλει στην ενίσχυση της εμφάνισης του συνδρόμου είναι το κατά πόσο ο εκπαιδευτικός αισθάνεται επαγγελματικά ικανοποιημένος από τις συνολικές σχέσεις που αναπτύσσονται στο εσωτερικό του χώρου εργασίας του , το σχολείο. Λέγοντας σχέσεις αναφερόμαστε τόσο στις σχέσεις με μαθητές και γονείς όσο και την συναναστροφή του με τον διευθυντή, τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους. Όταν ο εκπαιδευτικός δεν έχει καλές σχέσεις με τους συναδέλφους, τον διευθυντή ή

τον προϊστάμενο ή όταν αισθάνεται ότι δεν αναγνωρίζεται η δουλειά και το έργο του τότε αυξάνεται κατά πολύ η πιθανότητα εμφάνισης του συνδρόμου.

Συνέπειες του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης

Όπως ήδη έχει αναφερθεί το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει αρνητικές επιπτώσεις σε κάθε πτυχή της ανθρώπινης ύπαρξης. Κάποιος ο οποίος για μεγάλο χρονικό διάστημα εκτίθεται σε στρεσογόνες και αντίξοες συνθήκες στο εργασιακό του περιβάλλον αντιμετωπίζει την κόπωση και την εξάντληση τόσο στην ατομική, όσο και στην οικογενειακή αλλά και την επαγγελματική του ζωή. Η κόπωση και η εξάντληση δεν επιδρούν μόνο στην φυσική και γενικότερα στην σωματική κατάσταση του ατόμου, αλλά έχουν σημαντικές επιπτώσεις στο πώς συμπεριφέρεται αλλά και το πώς αντιδρά τόσο στο οικογενειακό όσο και στο εργασιακό του περιβάλλον.

Τα συμπτώματα που εμφανίζει ένα άτομο που έχει προσβληθεί από το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης διακρίνονται σύμφωνα με τον (Don Unger, 1980) σε σωματικά, ψυχολογικά και συμπτώματα συμπεριφοράς. Θα πρέπει να σημειωθεί εδώ ότι οι επιπτώσεις που έχει η εξουθένωση δεν είναι οι ίδιες για όλους αλλά διαφέρουν από εργαζόμενο σε εργαζόμενο. Ο Unger διαχώρισε τα συμπτώματα στις τρεις κατηγορίες όπως παρουσιάζονται στις επόμενες παραγράφους.

Σωματικά συμπτώματα

Στα σωματικά συμπτώματα περιλαμβάνονται όλα εκείνα τα συμπτώματα που έχουν επίπτωση στον οργανισμό του ατόμου που έχει πληγεί από το σύνδρομο επηρεάζοντας σημαντικά την ποιότητα της ζωής του. Τα πιο σημαντικά και συχνότερα εμφανιζόμενα είναι τα ακόλουθα :

- Η εμφάνιση κόπωσης και σωματικής εξάντλησης ακόμη και μετά από ελάχιστη δραστηριότητα,
- κατάθλιψη,
- πονοκέφαλοι οι οποίοι κάνουν την εμφάνισή τους όλο και πιο συχνά και είναι όλο και πιο έντονοι,
- μεγάλες διαταραχές στον ύπνο με αποτέλεσμα δύσκολα να ξεκουράζεται το άτομο που πάσχει,
- διαταραχές στην ομιλία,
- υπερένταση που με το παραμικρό οδηγεί σε καυγάδες και φασαρίες που εκδηλώνεται σε κάθε χώρο και σε κάθε δραστηριότητα του ατόμου,
- αναπνευστικά προβλήματα,
- έλκος και λοιπά γαστρεντερικά προβλήματα,
- συχνές ασθένειες και κρυολογήματα,
- απότομες και συχνές μεταβολές στο βάρος,
- στεφανιαία νόσος και λοιπές καρδιαγγειακές παθήσεις και
- σεξουαλικές δυσλειτουργίες.

Ψυχολογικά συμπτώματα

Ένα άτομο στο οποίο έχει εκδηλωθεί το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ιδιαίτερα ευάλωτο όσον αφορά την ψυχολογική του υγεία. Μερικά από τα ψυχολογικά συμπτώματα που βιώνει είναι τα ακόλουθα :

- εμφανίζει πολύ μεγάλη δυσκολία προσαρμογής στις αλλαγές που συντελούνται τόσο στο εργασιακό του περιβάλλον αλλά και στο οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον,
- απάθεια η οποία εκδηλώνεται με την έλλειψη ενδιαφέροντος και απουσία συναισθημάτων για κάθε τι που αφορά τους αποδέκτες των υπηρεσιών του (ασθενείς, μαθητές κλπ),
- αρνητική διάθεση και κυνισμός που είναι αποτέλεσμα και του προηγούμενου συμπτώματος,
- συναισθηματική εξάντληση,
- έλλειψη υπομονής και αδυναμία αντιμετώπισης των στρεσογόνων καταστάσεων που του προκαλούν τα προβλήματα,
- μειωμένη αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση,
- άνοια και σημαντικά προβλήματα απώλειας μνήμης,
- αποπροσωποποίηση μαθητών , ασθενών,
- εκνευρισμός ο οποίος τις περισσότερες φορές είναι αδικαιολόγητος,
- αδυναμία στη λήψη αποφάσεων ακόμη και αν πρόκειται για τα πιο απλά και ασήμαντα θέματα,
- αίσθημα αποτυχίας και αυξημένης ανησυχίας για κάθε τι που τον αφορά σε κάθε τομέα της ζωής του που τελικά οδηγούν σε κατάθλιψη και σε αποξένωση.

Συμπεριφορικά συμπτώματα

Εξίσου σημαντικά είναι και τα προβλήματα που εκδηλώνει το άτομο, το οποίο πάσχει από το σύνδρομο, στην συμπεριφορά του στο εργασιακό του περιβάλλον και όχι μόνο. Το άτομο μεταφέρει τα προβλήματα που αντιμετωπίζει στον εργασιακό του χώρο τόσο στο οικογενειακό όσο και στο κοινωνικό του περιβάλλον κάτι που έχει σαν αποτέλεσμα την αύξηση της έντασης με όλους όσους συνυπάρχουν μαζί του και την μείωση του ενδιαφέροντός του για οτιδήποτε. Τα σπουδαιότερα συμπτώματα παρουσιάζονται συνοπτικά παρακάτω :

- το άτομο παρουσιάζει πολύ χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση και αυξημένα παράπονα τόσο για τις σχέσεις με τους συναδέλφους όσο και για τις σχέσεις με τους αποδέκτες των υπηρεσιών τους,
- εμφανίζει μειωμένη εργασιακή απόδοση και απουσία ενθουσιασμού για την εργασία και ότι αφορά αυτήν,
- κάνει μεγάλο αριθμό απουσιών και λαμβάνει μεγάλο αριθμό αδειών σε μία προσπάθεια του ο εργαζόμενος να αυτοπροστατευθεί μένοντας μακριά από το εργασιακό περιβάλλον που είναι για αυτόν η πηγή όλων των προβλημάτων του,
- υπάρχει σημαντική αύξηση του αριθμού των ατυχημάτων αφού το άγχος και το στρες οδηγούν τον εργαζόμενο στη λήψη συχνά μη ορθολογικών και βεβιασμένων αποφάσεων,
- οι μετρήσεις δείχνουν υψηλά επίπεδα παραίτησης και φυγής σε μία προσπάθεια να αποφύγει τα προβλήματα που αντιμετωπίζει,
- εμφανίζει αυξημένες οικογενειακές συγκρούσεις αφού το εργασιακό άγχος και το στρες μεταφέρεται πολύ συχνά και έξω από τον του εργασιακό χώρο όπως είναι κατανοητό,

- παρουσιάζει αδυναμία συγκέντρωσης και καθορισμού στόχων και προτεραιοτήτων,
- εμφανίζει θέματα υπερβολικής χρήσης αλκοόλ και φαρμάκων σε μία προσπάθεια του εργαζόμενου να καταπολεμήσει το άγχος και το στρες που νιώθει.

Αντιμετώπιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης

Στις προηγούμενες παραγράφους παρουσιάστηκαν τα σημαντικότερα συμπτώματα που εκδηλώνονται όταν κάποιος εμφανίσει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να σημειώσουμε ότι όλες οι έρευνες που έχουν γίνει μέχρι σήμερα έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι ο καλύτερος τρόπος για να αντιμετωπιστεί το σύνδρομο και τα συμπτώματά του είναι συνδυασμός ενεργειών που θα αποβλέπει:

- στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας και
- στην δημιουργία ενός υποστηρικτικού πλαισίου που θα βοηθήσει το άτομο να ανταπεξέλθει στις δυσκολίες που αντιμετωπίζει στον εργασιακό χώρο.

Οι ερευνητές στις μελέτες τους προτείνουν μία σειρά από ενέργειες που πρέπει να γίνουν και τα μέτρα που θα πρέπει να παρθούν ώστε να αντιμετωπιστούν όλες αυτές οι αιτίες που προκαλούν το σύνδρομο. Στην πλειοψηφία των μελετών αυτών τα μέτρα αυτά κατηγοριοποιούνται σε ατομικό επίπεδο και σε επίπεδο οργάνωσης.

Γενικά θα πρέπει να αναφέρουμε ότι όπως συμβαίνει σε κάθε ασθένεια το σημαντικότερο βήμα για την θεραπεία της και την αντιμετώπιση των συμπτωμάτων που αυτή προκαλεί σε κάποιο άτομο είναι η όσο το δυνατόν πιο έγκαιρη διάγνωση στα πρώιμα στάδια του συνδρόμου. Όσο πιο αργά διαγνωστεί η ύπαρξη του προβλήματος τόσο περισσότερα συμπτώματα θα έχει ήδη εκδηλώσει ο ασθενής και τόσο πιο δύσκολη θα είναι η θεραπεία.

Στις επόμενες παραγράφους θα παρουσιαστούν τρόποι αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης βασισμένες σε μελέτες που έχουν γίνει παγκοσμίως. Να σημειώσουμε στο σημείο αυτό ότι οι τρόποι αντιμετώπισης θα προσανατολιστούν στην αντιμετώπιση του φαινομένου στους εκπαιδευτικούς με τους οποίους ασχολείται η συγκεκριμένη εργασία. Επίσης να σημειωθεί στο σημείο αυτό ότι σε επόμενο κεφάλαιο όπου θα παρουσιαστούν τα προσωπικά συμπεράσματα από τη παρούσα έρευνα θα προταθούν λύσεις για την αντιμετώπιση του συνδρόμου σύμφωνα με τα ευρήματα που προέκυψαν.

Παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο

Το πρώτο και πιο βασικό βήμα για κάθε εργαζόμενο τόσο όσον αφορά την αποφυγή, όσο και την θεραπεία των συνεπειών του συνδρόμου είναι να κατανοήσει ο εργαζόμενος ότι παράλληλα με το να είναι συνεπής και παραγωγικός στην εργασία του πρέπει να φροντίζει και τον εαυτό του (Παπαδάτου και Αναγνωστόπουλος, 1999).

Η σωματική άσκηση, η εκμάθηση τεχνικών για χαλάρωση και η δημιουργία κοινωνικών επαφών στην εργασία είναι μερικές παρεμβάσεις που μπορούν να γίνουν εύκολα σε ατομικό επίπεδο και να βοηθήσουν στην πρόληψη της εμφάνισης του συνδρόμου.

Η έγκαιρη επανεκτίμηση των προσωπικών στόχων του εργαζόμενου αλλά και των προσδοκιών του από το επάγγελμα του και τον εργασιακό του χώρο, από τον εαυτό του, από τους συνεργάτες και τους συναδέλφους του, από τους διευθυντές και τους προϊσταμένους του αλλά και από τους αποδέκτες των υπηρεσιών του μπορούν να συνεισφέρουν στην έγκαιρη αλλαγή της στάσης του απέναντι στην εργασία του και να αποτρέψουν συμπτώματα εμφάνισης της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η αποδοχή από τον εργαζόμενο των στρατηγικών αντιμετώπισης του συνδρόμου που υπάρχουν και εφαρμόζονται είναι ένα σημαντικό βήμα να μπορέσει να ανακαλύψει ποιες από αυτές θα μπορέσουν να τον βοηθήσουν να αντιμετωπίσει ή και να ξεπεράσει τυχόν προβλήματα που αντιμετωπίζει στο εργασιακό του περιβάλλον και του προκαλούν άγχος και ψυχολογική πίεση.

Η προσπάθεια αναζήτησης βοήθειας και στήριξης σε συγγενείς, φίλους, συναδέλφους και διευθυντές αλλά και σε επαγγελματίες της ψυχικής υγιεινής είναι ένας παράγοντας που θα βοηθήσει στην αντιμετώπιση και στην πρόληψη της εμφάνισης του συνδρόμου (Constable & Russel, 1986).

Η σωστότερη διαχείριση και κατανομή του χρόνου του εργαζόμενου με διάθεση μέρους αυτού σε πράγματα και θέματα που τον ενδιαφέρουν αλλά και η επαρκής ξεκούρασή του κατά την διάρκεια της ημέρας είναι παράγοντες που μπορούν να συνεισφέρουν σημαντικά και θεραπευτικά απέναντι στο σύνδρομο.

Τέλος ως έσχατο μέσο αντιμετώπισης μπορεί να επιλεγεί η αλλαγή εργασιακού χώρου αλλά και επαγγέλματος σε μία προσπάθεια να αποτραπεί η εμφάνιση του συνδρόμου. Βέβαια αυτό θα πρέπει να μην είναι απόφαση φυγής και μη αντιμετώπισης της πραγματικότητας αλλά να συνοδεύεται από ενέργειες και πράξεις αλλά και από την διεργασία της αυτογνωσίας ώστε να μπορέσει ο εργαζόμενος να φτάσει στις πραγματικές αιτίες που τον οδήγησαν σε αυτό το σημείο. Σε διαφορετική περίπτωση σύντομα θα βρεθεί ξανά στην ίδια θέση και στο νέο του εργασιακό περιβάλλον.

Παρεμβάσεις σε οργανωτικό και διοικητικό επίπεδο

Οι σημαντικότερες παρεμβάσεις σε οργανωτικό και διοικητικό επίπεδο με στόχο τόσο την πρόληψη όσο και την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης περιγράφονται στις ακόλουθες παραγράφους.

Η συχνότερη μέθοδος για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης παραπέμπει σε πολύ οργανωμένες χώρες όπου λειτουργεί σχεδόν ιδανικά ο επαγγελματικός προσανατολισμός από τις νεαρές ηλικίες με την έγκαιρη διάγνωση ταλέντων και δεξιοτήτων. Μιλάμε για ιδανικές καταστάσεις και όχι για χώρες που μαστίζονται από την οικονομική κρίση, την ανεργία και την υποαπασχόληση και με την εργασία (οποιαδήποτε και αν είναι αυτή) να αποτελεί σχεδόν είδος υπό εξαφάνιση. Η μέθοδος αυτή προϋποθέτει την τοποθέτηση του κατάλληλου εργαζόμενου στην κατάλληλη εργασία επομένως είναι μία μέθοδος με χαμηλή εφαρμογή στις περισσότερες περιπτώσεις.

Πιο εφικτές ως μέθοδοι πρόληψης και αντιμετώπισης του συνδρόμου είναι ο σωστός σχεδιασμός του χώρου εργασίας (εργονομία, κλίμα, συνθήκες κλπ), ο σωστός

προγραμματισμός των εργασιών έτσι ώστε να μην είναι πιεστικές και συχνά απάνθρωπες οι προθεσμίες ολοκλήρωσής τους και η συμμετοχή των εργαζόμενων στην λήψη των αποφάσεων που αφορούν τόσο τις εργασίες όσο και τις συνθήκες.

Σημαντικοί παράγοντες στην αντιμετώπιση του συνδρόμου είναι ο σωστός καθορισμός ρόλων και καθηκόντων των εργαζομένων με όσο το δυνατόν σαφέστερο διαχωρισμό και λιγότερη ασάφεια. Η δυνατότητα να μπορεί ο εργαζόμενος να ενημερώνεται για τις νέες τεχνολογίες και τις τάσεις στο επάγγελμα του αλλά και να μπορεί να επιμορφώνεται και να εξελίσσεται μέσα από σεμινάρια και εκπαιδεύσεις για την καλύτερη αντιμετώπιση των θεμάτων που προκύπτουν στον εργασιακό του χώρο μειώνουν τις πιθανότητες κάποιος εργαζόμενος να εμφανίσει συμπτώματα που οδηγούν στο σύνδρομο.

Τέλος οι δυνατότητες που παρέχει το επάγγελμα στον εργαζόμενο για επαγγελματική εξέλιξη αλλά και για συμβουλευτική υποστήριξη σε όποιον αντιμετωπίζει προβλήματα συμβάλλουν σημαντικά τόσο στην αντιμετώπιση όσο και στη διαχείριση του επαγγελματικού στρες και επομένως και της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ο Murphy (1996, 2003) προσεγγίζει την αντιμετώπιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης μέσα από μία διαδικασία παρεμβάσεων (πρωτογενή, δευτερογενή και τριτογενή) όπου λαμβάνουν δράση τόσο το άτομο – εργαζόμενος όσο και η εταιρεία.

Κατά την πρωτογενή παρέμβαση από την πλευρά της εταιρείας λαμβάνονται μία σειρά από ενέργειες. Ως βασική αιτία εμφάνισης του συνδρόμου θεωρείται η έλλειψη προσαρμογής των εργαζομένων στο εργασιακό περιβάλλον και σαν βασικό στόχο εμφανίζει την αποκατάσταση και την αντιμετώπιση της έλλειψης αυτής (Elkin & Rosch, 1990). Μία παρέμβαση αυτής της μορφής έχει σαν στόχο, είτε την αντιμετώπιση ενός ήδη υπάρχοντος προβλήματος που προκαλεί στρες, είτε την αλλαγή υπάρχοντων συνθηκών εργασίας πριν να εξελιχθούν σε πρόβλημα.

Τέτοιου είδους παρεμβάσεις μπορεί να είναι τροποποιήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος, ελαστικά προγράμματα εργασίας, ενθάρρυνση της συμμετοχής του εργαζόμενου στη λήψη αποφάσεων, καθορισμός ρόλων και καθηκόντων, καθορισμός στόχων και δίκαιων πολιτικών εργασίας.

Από την πλευρά του το άτομο μπορεί να προχωρήσει σε προληπτικές ιατρικές εξετάσεις σε τακτά χρονικά διαστήματα με στόχο την όσο το δυνατόν έγκαιρη πρόληψη θεμάτων που προέρχονται από αγχογόνους παράγοντες. Επίσης μπορεί να επανακαθορίσει κάποιες από τις προτεραιότητές του ώστε να υπάρχει ισορροπία στις σχέσεις του τόσο στην εργασία όσο και στην οικογένεια και να βελτιώσει τον τρόπο με τον οποίο διαχειρίζεται τον χρόνο του.

Στην φάση της δευτερογενούς παρέμβασης συμπεριλαμβάνονται και πάλι μέτρα που λαμβάνει τόσο η εταιρεία όσο και ο εργαζόμενος. Τέτοιου είδους παρεμβάσεις είναι ενέργειες που αφορούν την οργάνωση του χρόνου του εργαζόμενου, προγράμματα ανάπτυξης των εργασιακών δεξιοτήτων του εργαζόμενου μέσα από εκπαίδευση και σεμινάρια, σεμινάρια συμβουλευτικής για την εργασιακή συμπεριφορά αλλά και προγράμματα με δραστηριότητες για καλύτερο τρόπο ζωής μέσω της άσκησης, της διατροφής κλπ.

Στην φάση της τριτογενούς παρέμβασης μιλάμε πλέον για διαδικασίες και παρεμβάσεις που γίνονται με σκοπό τον εντοπισμό των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν πλέον προβλήματα ή συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Αυτό που είναι σημαντικότερο από την πλευρά της εταιρείας είναι οι διαδικασίες τις οποίες θα ακολουθήσει με σκοπό την επαγγελματική επανένταξη του εργαζόμενου. Θα πρέπει να έχουν προηγηθεί προγράμματα ατομικής και ομαδικής ψυχοθεραπείας για την αποκατάσταση των προβλημάτων τόσο από την πλευρά του εργαζόμενου όσο και από την πλευρά της εταιρείας.

Κατά την τριτογενή παρέμβαση είμαστε πια στην φάση που τα προβλήματα έχουν ήδη κάνει την εμφάνιση τους και εκδηλωθεί και οι ενέργειες που γίνονται ουσιαστικά έχουν σαν στόχο την θεραπεία των εργαζομένων.

Επαγγελματική Ικανοποίηση

Η συγκεκριμένη εργασία ασχολείται με την επαγγελματική εξουθένωση και ειδικότερα αυτή των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Στην προσπάθεια λοιπόν να μελετηθεί το συγκεκριμένο σύνδρομο επιλέχθηκαν να μελετηθούν διάφοροι παράγοντες που συνεισφέρουν στην εμφάνισή του. Ένας από τους σημαντικότερους λοιπόν παράγοντες σύμφωνα με τους Kyriacou, 2001, Maslach & Leiter, 1999 αλλά και άλλους πολλούς ερευνητές είναι η επαγγελματική ικανοποίηση η οποία και σχετίζεται με την εμφάνιση ή όχι του συνδρόμου σε πολύ μεγάλο βαθμό. Ένας εργαζόμενος με υψηλό βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης είναι πάρα πολύ δύσκολο να εμφανίσει συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Για τον λόγο αυτό επιλέγουμε να ασχοληθούμε εκτενέστερα με την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης και ειδικότερα όσον αφορά τον κλάδο των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Ορισμοί

Η επαγγελματική ικανοποίηση σαν έννοια έχει μελετηθεί από πλήθος ερευνητών εδώ και πάρα πολλές δεκαετίες με έναν από τους πλέον δημοφιλείς ορισμούς αυτόν που έδωσε ο Locke (1969) σύμφωνα με τον οποίο η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μία ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση, που προέρχεται από την αποτίμηση της εργασίας ή των εργασιακών εμπειριών του ατόμου. Πρόκειται για θετική συναισθηματική απόκριση για το έργο που παρέχει κάποιο άτομο και που του επιτρέπει την πλήρωση των εργασιακών αξιών του.

Σύμφωνα λοιπόν με αυτό η εργασιακή ικανοποίηση ουσιαστικά αποτελεί την συνολική στάση και τα συναισθήματα με τα οποία ένα άτομο αντιμετωπίζει την εργασία του ή την εργασιακή κατάσταση που βιώνει.

Ο Κάντας (1998) αναφέρει την επαγγελματική ικανοποίηση σαν μία ενιαία στάση του ατόμου απέναντι στην εργασία του που αποτελείται όμως από επιμέρους διαφορετικά στοιχεία (εσωγενείς και εξωγενείς παράγοντες όπως τους ονομάζει) και τους οποίους πρέπει να μετρήσουμε και να τους λάβουμε υπ' όψιν ξεχωριστά αν θέλουμε να μετρήσουμε τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση.

Σύμφωνα με τον Μπουραντά (2002), «Η εργασιακή ικανοποίηση είναι το συγκινησιακό στοιχείο της στάσης του ατόμου ως προς την εργασία του. Πιο συγκεκριμένα, η εργασιακή ικανοποίηση περιλαμβάνει το πόσο ικανοποιημένο αισθάνεται το άτομο από :

- τη φύση της εργασίας αυτής καθαυτής,
- την οικονομική αμοιβή του,
- τις συνθήκες εργασίας,
- τις προοπτικές προαγωγών και επαγγελματικής εξέλιξης,
- τις σχέσεις με τους συνεργάτες του,
- τον προϊστάμενό του και
- τις διαδικασίες και πολιτικές της οργάνωσης κλπ.

Ασφαλώς η εργασιακή ικανοποίηση του ατόμου εξαρτάται και από το ίδιο, ανάλογα με τις ανάγκες του και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του.»

Ο συγκεκριμένος ορισμός διαφέρει από τους άλλους στο γεγονός ότι δεν αναφέρεται μόνο στην γενική επικρατούσα άποψη ότι η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί τη συνολική στάση του ατόμου απέναντι στην εργασία, αλλά υποστηρίζει την άποψη ότι η εργασιακή ικανοποίηση έχει διάφορες διαστάσεις (αμοιβές, εργασιακές σχέσεις, ευκαιρίες καριέρας κλπ) οι οποίες επηρεάζουν και διαμορφώνουν τα τελικά επίπεδα ικανοποίησης του ατόμου και με αυτό τον τρόπο ένας εργαζόμενος να αισθάνεται ικανοποιημένος από κάποιους τομείς της εργασίας του (πχ σχέσεις με τους συναδέλφους) και δυσαρεστημένος από κάποιους άλλους (αμοιβές).

Γεννιέται λοιπόν το ερώτημα ποιος ορισμός είναι ο πιο σωστός. Η απάντηση μάλλον βρίσκεται κάπου στη μέση αφού όλο και περισσότεροι υποστηρίζουν την άποψη ότι τελικά λέγοντας εργασιακή ικανοποίηση αναφερόμαστε τόσο στη συνολική στάση του εργαζόμενου απέναντι στην εργασία του αλλά και στα επιμέρους στοιχεία και παράγοντες που ουσιαστικά αποτελούν την έννοια εργασία. Έτσι για να γίνει δυνατή μία εκτίμηση για τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης κάποιου ατόμου αρκεί να βρούμε το συνολικό άθροισμα ικανοποίησης όπως αυτό προκύπτει από τα στοιχεία που την συνθέτουν.

Η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται άρρηκτα με την θεωρία των κινήτρων, τη στάση ζωής και τις αξίες του ατόμου. Συχνά οι έννοιες επαγγελματική ικανοποίηση και κίνητρα στην εργασία συγγέονται. Λέγοντας κίνητρα αναφερόμαστε σε εκείνες τις συμπεριφορές του εργαζομένου που κατευθύνονται προς την υλοποίηση ενός εργασιακού στόχου. Ενώ αναφερόμενοι στην επαγγελματική ικανοποίηση μιλάμε για την κατάκτηση της ολοκλήρωσης του ανθρώπου μέσα από την εργασία. Κατά καιρούς έχουν διατυπωθεί αρκετές θεωρίες σε μία προσπάθεια ερμηνείας των κινήτρων και της εφαρμογής τους στην εργασία.

Η θεωρία του Maslow (1970)

Σύμφωνα με αυτή η ικανοποίηση από την εργασία συνδέεται με την ικανοποίηση των 5 ιεραρχικών αναγκών του ανθρώπου :

- πρώτα σκοπεύει στην ικανοποίηση των βασικών αναγκών του (πείνα, δίψα κτλ),
- ακολουθούν η προσπάθεια για κάλυψη των αναγκών του για αγάπη και ασφάλεια,
- έπειτα οι ανάγκες που έχει για κοινωνικές επαφές,
- μετά οι ανάγκες για προστασία και αυτοεκτίμηση και
- τέλος η μέγιστη ανάγκη του, αυτή της αυτοπραγμάτωσης.

Οι ανάγκες που βρίσκονται στα ψηλότερα επίπεδα είναι αυτές που ικανοποιούνται και δυσκολότερα. Έτσι σύμφωνα με την θεωρία του Maslow η εταιρεία που θέλει να δώσει κίνητρα στους εργαζόμενους της θα πρέπει να στρέψει το ενδιαφέρον της στην κάλυψη αυτών των αναγκών.



Εικόνα 4 Πυραμίδα αναγκών του Maslow.

Ανάκτηση από : <http://www.mixanitouxronou.gr>

Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg (1968)

Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία η σύνδεση επαγγελματικής ικανοποίησης και κινήτρων γίνεται μέσω δύο κατηγοριών παραγόντων.

Τους ενδογενείς παράγοντες οι οποίοι είναι πηγές κινήτρων που συμβάλλουν στην επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων και στους οποίους συμπεριλαμβάνονται η αναγνώριση του έργου, η επίτευξη, η εργασία, η υπευθυνότητα και η δυνατότητα για επαγγελματική εξέλιξη.

Η δεύτερη κατηγορία παραγόντων, οι εξωγενείς παράγοντες αποτελούν πηγές δυσαρέσκειας και τέτοιες είναι οι διαπροσωπικές σχέσεις, οι αποδοχές, ο τρόπος διοίκησης της επιχείρησης και γενικά οι συνθήκες εργασίας.

Τυχόν εξάλειψη των εξωγενών παραγόντων δηλαδή όλων των πηγών δυσαρέσκειας δεν σημαίνει ότι εξασφαλίζει την επαγγελματική ικανοποίηση του εργαζομένου. Κάτι τέτοιο μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω των ενδογενών παραγόντων.

Η θεωρία της προσδοκίας του Vroom (1964)

Η θεωρία αυτή συνδέει τα κίνητρα με την επαγγελματική ικανοποίηση. Προσπαθεί να εξηγήσει από τι εξαρτάται η πρόθεση του εργαζομένου να καταβάλει προσωπική προσπάθεια στην εργασία με στόχο την επαγγελματική ικανοποίηση. Καταλήγει λοιπόν στο συμπέρασμα ότι η επαγγελματική παρακίνηση του εργαζόμενου είναι ένας συνδυασμός από τα πιστεύω του. Τι πιστεύει αναφορικά για τη σχέση δουλειάς

και αποτελέσματος, προσπάθειας και απόδοσης αλλά και του κατά πόσο θέλει να πετύχει καλύτερα αποτελέσματα στην εργασία του.

Στο συγκεκριμένο μοντέλο υπάρχουν τρεις διαφορετικές μεταβλητές, η προσδοκία, η ελκυστικότητα και η συντελεστικότητα και κάποιοι παράγοντες υποκίνησης όπως το πώς ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται το ρόλο του μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, οι ικανότητες που έχει αλλά και η προσωπικότητά του.

Υπάρχουν και άλλες θεωρίες που προσπαθούν να εξηγήσουν τη σχέση κινήτρων και επαγγελματικής ικανοποίησης αλλά όλες αποτελούν παραλλαγές των τριών θεωριών που ήδη περιγράψαμε.

Παράγοντες που καθορίζουν την επαγγελματική ικανοποίηση

Η επαγγελματική ικανοποίηση καθορίζεται από ένα σύνολο παραγόντων που αφορούν ατομικά, οργανωτικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά αλλά και πολιτισμικές και περιβαλλοντικές επιρροές.

Σύμφωνα με τα όσα αναφέρει ο Κάντας (1998) με τον όρο πηγές ικανοποίησης αναφερόμαστε σε εκείνους τους οργανωτικούς παράγοντες οι οποίοι ευθύνονται για την επαγγελματική ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια και έχουν μεγάλη σχέση με το πλαίσιο της εργασίας. Οι οργανωτικοί παράγοντες θεωρούνται από τους μελετητές ότι είναι αυτοί που έχουν τον μεγαλύτερο ρόλο για την επαγγελματική ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια του εργαζομένου και για τον λόγο αυτόν έχουν μελετηθεί περισσότερο από όλους τους υπόλοιπους.

Πηγές λοιπόν ικανοποίησης θεωρούνται :

- η ελευθερία επιλογών στο εργασιακό περιβάλλον,
- η αξιοποίηση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των εργαζομένων,
- ο βαθμός υπευθυνότητας που παρέχεται στους εργαζόμενους,
- η σαφήνεια των οδηγιών και
- η ανατροφοδότηση.

Οι ατομικοί παράγοντες είναι αυτοί που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου και τις εμπειρίες που αυτό έχει. Έτσι υπάρχουν έρευνες (Spector, 2000) που δείχνουν ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση ανάμεσα στα δύο φύλα, ενώ αντίθετα οι νεότεροι εργαζόμενοι εμφανίζονται λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους μεγαλύτερους ηλικιακά.

Υπάρχουν και έρευνες με αντιφατικά στοιχεία που δείχνουν πχ πως οι εργαζόμενοι με υψηλό μορφωτικό επίπεδο είναι πιθανότερο να είναι εργασιακά ικανοποιημένοι ενώ άλλες (Schultz & Schultz, 1994) δείχνουν ότι αυτοί οι εργαζόμενοι δύσκολα βρίσκουν την επαγγελματική ικανοποίηση αφού έχουν πολύ υψηλότερους στόχους αλλά και απαιτήσεις από την εργασία τους.

Ο Locke (1976) παρουσίασε μία σειρά από παράγοντες τους οποίους η επιχείρηση πρέπει να διασφαλίσει έτσι ώστε να έχει τους εργαζόμενους της ικανοποιημένους. Αυτοί οι παράγοντες περιληπτικά αναφέρονται παρακάτω :

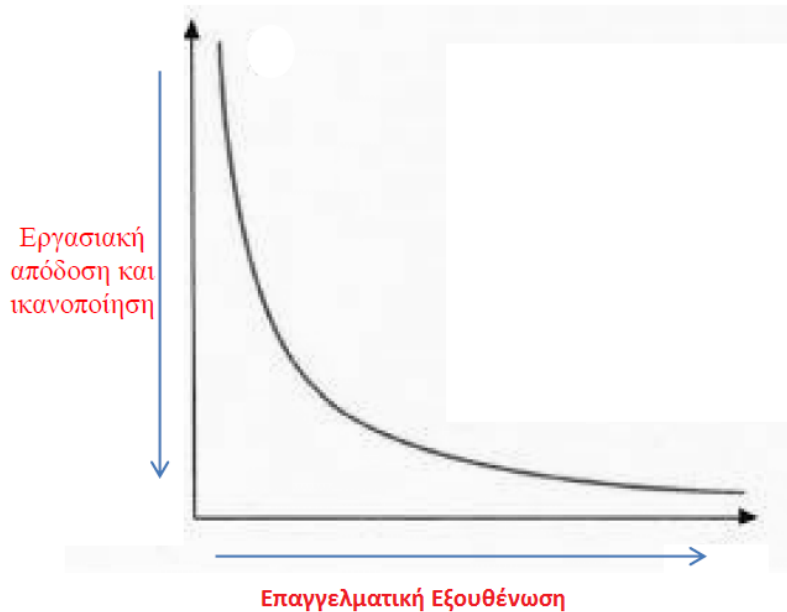
- η εργασία να αποτελεί πρόκληση για τον εργαζόμενο και να μην είναι βαρετή και κουραστική,
- η απόδοση του εργαζομένου να σχετίζεται με την αμοιβή του και να υπάρχει ανταμοιβή για την καλή του απόδοση. Λέγοντας ανταμοιβή εννοούμε κάθε είδους παροχή είτε αυτή είναι χρηματική είτε όχι,
- να υπάρχει θετική ανατροφοδότηση προς τον εργαζόμενο που εκτελεί σωστά την εργασία του πχ λεκτική αναγνώριση ή έπαινος,
- να παρέχεται κάθε είδους ενίσχυση στον εργαζόμενο που εκτελεί σωστά την εργασία του,
- να υπάρχουν καλές συνθήκες στο εργασιακό περιβάλλον και στον χώρο εργασίας,
- να υπάρχουν καλές σχέσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους και να επιλύεται γρήγορα κάθε πρόβλημα και παρεξήγηση η οποία δημιουργείται,
- να υπάρχει ασφάλεια στον εργασιακό χώρο,
- να καλλιεργείται στους εργαζόμενους το αίσθημα ότι οι χρηματικές αμοιβές μοιράζονται δίκαια αλλά και το αίσθημα ότι δεν κινδυνεύουν να χάσουν τη δουλειά τους,
- να υπάρχει σαφή διάκριση των ρόλων και να είναι ξεκάθαρο τι περιμένει η επιχείρηση από τον κάθε εργαζόμενο,
- να βοηθάει η επιχείρηση την ανάπτυξη αισθήματος αυτονομίας και υπευθυνότητας στον εργαζόμενο και
- να υπάρχει έλεγχος και αποτελεσματική πολιτική από την επιχείρηση με άμεση παροχή βοήθειας προς τους εργαζόμενους για την καλή εκτέλεση του έργου τους.

Απουσία επαγγελματικής ικανοποίησης – επαγγελματική εξουθένωση

Σε όλες τις παραπάνω παραγράφους μιλήσαμε τόσο για την επαγγελματική ικανοποίηση, όσο και για την επαγγελματική εξουθένωση. Οι έρευνες που έχουν γίνει δείχνουν ότι οι δύο αυτές έννοιες είναι άρρηκτα συνδεδεμένες μεταξύ τους.

Είναι φανερό ότι χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης μπορούν εύκολα να οδηγήσουν στην εμφάνιση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ όταν ο εργαζόμενος αισθάνεται επαγγελματικά ικανοποιημένος απομακρύνεται από την πιθανότητα να εμφανίσει συμπτώματα του συνδρόμου. Η συγκεκριμένη σχέση ανάμεσα στην Ικανοποίηση και στην εξουθένωση φαίνεται στην εικόνα 5 όπως αυτή παρουσιάστηκε από τον Coyote (2006).

Η καμπύλη της εξουθένωσης



Πηγή: Coyote, C. (2006), *Slow Leadership*

Εικόνα 5 Η καμπύλη της εξουθένωσης Coyote, C.(2006).

Η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζει την προσωπική, την οικογενειακή και την κοινωνική ζωή του εργαζόμενου. Τελικά καταλήγει να επηρεάζει την ψυχική υγεία του εργαζόμενου αλλά και των ατόμων του στενού περιβάλλοντός του (οικογενειακό, φιλικό, επαγγελματικό κλπ) (Κάντας, 1998).

Σύμφωνα με τις μελέτες των Maslach και Schaufeli (1993) υπάρχουν τρεις διαφορετικές προσεγγίσεις της σύνδεσης ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και την επαγγελματική εξουθένωση. Σύμφωνα με την 1^η από αυτές υπεύθυνη για την μείωση της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι η εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η 2^η προσέγγιση υποστηρίζει το αντίθετο. Δηλαδή σύμφωνα με αυτή η επαγγελματική εξουθένωση είναι το επακόλουθο της επαγγελματικής δυσαρέσκειας. Σε αυτές τις δύο αντίθετες προσεγγίσεις έρχεται να προστεθεί μία 3^η που θεωρεί ότι και η επαγγελματική εξουθένωση αλλά και η επαγγελματική ικανοποίηση μπορούν να προκληθούν από την ύπαρξη μίας ακόμη μεταβλητής που είναι οι άσχημες συνθήκες εργασίας.

Η έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης θεωρείται στις περισσότερες μελέτες ως η σημαντικότερη αιτία για την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης και σε κάθε περίπτωση είναι ξεκάθαρη η άμεση σχέση μεταξύ των δύο αυτών παραγόντων.

Είναι ξεκάθαρο ότι αναφορικά με την επαγγελματική ικανοποίηση στους εκπαιδευτικούς ο συγκεκριμένος παράγοντας επηρεάζει συνολικά τον εκπαιδευτικό χώρο και το εκπαιδευτικό σύστημα. Όταν ο εκπαιδευτικός δεν είναι ικανοποιημένος

από το επάγγελμά του και τις συνθήκες που βιώνει στον εργασιακό του χώρο αυτό μεταφέρεται σε ολόκληρο το εκπαιδευτικό σύστημα.

Η επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού αναφέρεται στην συναισθηματική σχέση που αναπτύσσει ο δάσκαλος με το διδακτικό ρόλο που έχει και με τους αποδέκτες των υπηρεσιών του, τους μαθητές του. Στην ουσία είναι μία λειτουργία του πως ο εκπαιδευτικός αντιλαμβάνεται όσα του προσφέρει η διδασκαλία σε σχέση με τα όσα αποζητά ο ίδιος από αυτήν.

Θα πρέπει να σημειώσουμε στο σημείο αυτό ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και η εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης σε αυτούς είναι ένας τομέας όπου έχει δοθεί ιδιαίτερη σημασία τις τελευταίες δεκαετίες με αποτέλεσμα να έχουν πραγματοποιηθεί πολύ μεγάλος αριθμός ερευνών πάνω στους τομείς αυτούς.

Μέσα από το μεγάλο αριθμό ερευνών μπορούμε να σταχυολογήσουμε τους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών:

- Έλλειψη πειθαρχίας των μαθητών,
- Μονοτονία και καθημερινή ρουτίνα
- Έλλειψη υποστήριξης από συναδέλφους και διευθυντές
- Αρνητική αντίληψη για την αυτοαξία
- Οι συνθήκες του χώρου εργασίας
- Ο έλεγχος από τη διοίκηση
- Η προσωπική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών
- Η αναγνώριση της προσφοράς του εκπαιδευτικού
- Το κοινωνικό κύρος
- Η αίσθηση της ανεξαρτησίας
- Ο μισθός
- Οι δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης
- Ο αριθμός των μαθητών
- Οι κακές υλικοτεχνικές υποδομές
- Οι μαθητές με προβλήματα μάθησης
- Το φτωχό μορφωτικό και πολιτιστικό περιβάλλον
- Η έλλειψη ευκαιριών για επιμόρφωση
- Η αδιαφορία των γονέων και οι αρνητικές επιδράσεις της κοινωνίας

Από την άλλη πλευρά μπορούμε να σημειώσουμε τέσσερις σημαντικές πηγές που βοηθούν έναν εκπαιδευτικό να αισθανθεί ικανοποίηση στην εργασία του (επαγγελματική ικανοποίηση). Περιληπτικά αυτές αφορούν :

- Τις συνθήκες εργασίας στο σχολικό περιβάλλον,
- την αναγνώριση της δουλειάς του εκπαιδευτικού από τους μαθητές του και τους γονείς τους,
- η εργασία μέσα σε ένα σύστημα το οποίο λειτουργεί αξιοκρατικά και
- η αναγνώριση του από τους προϊσταμένους του και τους συναδέλφους του.

Το τελικό συμπέρασμα που προκύπτει από την πλειοψηφία των ερευνών που διεξήχθησαν για την μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα είναι ότι το συνολικό επίπεδο της ικανοποίησης κυμαίνεται από μέτρια σε υψηλά επίπεδα (Koustelios & Tsiligi, 2005).

Βέβαια σε αυτό το σημείο θα πρέπει να λάβουμε σοβαρά υπ' όψη μας το γεγονός ότι η συντριπτική πλειοψηφία των ερευνών που έχουν γίνει στον ελλαδικό χώρο έχει γίνει με την χρήση του ερωτηματολογίου της Maslach.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο - Έρευνα

Έρευνες, σύντομη βιβλιογραφική ανασκόπηση

Η επιστημονική έρευνα είναι μια μέθοδος που χρησιμοποιείται από κάθε επιστήμη για την δημιουργία ή την επαλήθευση γνώσης. Με την έρευνα γίνεται μία απόπειρα να απαντηθούν ερωτήματα που απασχολούν τους επιστήμονες, με χρήση και εφαρμογή όμως μεθόδων και διαδικασιών που εξασφαλίζουν ακρίβεια, εγκυρότητα και αντικειμενικότητα, μακριά εικασίες, προσωπικές επιλογές ή ιδεολογικές δεσμεύσεις (Ζαφειρόπουλος, 2005).

Η έρευνα λοιπόν αποτελεί το «εργαλείο» μέσω του οποίου μπορεί ο ερευνητής να προσεγγίσει, να διερευνήσει και να αναλύσει τα θέματα που μελετάει. Ο ερευνητής στην έρευνα πρέπει να καταγράφει αμερόληπτα την πραγματικότητα. Όταν αναφερόμαστε στην μεθοδολογία της έρευνας εννοούμε το σύστημα των διαδικασιών, των ενεργειών, των μεθόδων και των τεχνικών τις οποίες πραγματοποιεί ο ερευνητής με μία λογική σειρά και στοχεύει στην όσο το δυνατόν ακριβέστερη διερεύνηση κάποιου προβλήματος.

Οι έρευνες διακρίνονται σε :

- Διερευνητικές στις οποίες διατυπώνεται κάποιο θέμα το οποίο χρίζει περαιτέρω μελέτης και μπαίνουν τα βήματα (υποθέσεις, προτεραιότητες κλπ) για μελλοντικές έρευνες,
- Περιγραφικές και Διαγνωστικές έρευνες στις οποίες περιγράφεται κάποια κατάσταση ή γεγονός, συλλέγονται πληροφορίες, ερευνούνται τα αίτια και προτείνονται τρόποι αντιμετώπισης τους.
- Πειραματικές έρευνες οι οποίες στοχεύουν στον έλεγχο υποθέσεων.

Στόχος κάθε έρευνας είναι η παρατήρηση, η εξήγηση και η ερμηνεία της κοινωνικής πραγματικότητας και των αιτιών που την προκαλούν. Σε αυτό η θεωρία έρχεται να προσφέρει το γενικότερο πλαίσιο και τα εννοιολογικά εργαλεία που θα χρησιμοποιηθούν τόσο στη φάση της μελέτης, όσο και στη φάση της ανάλυσης των δεδομένων.

Στο τέλος τα αποτελέσματα που θα προκύψουν από την ερευνητική διαδικασία μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την επιβεβαίωση ή όχι των αρχικών θεωριών. Είναι προφανές ότι υπάρχει εξάρτηση θεωρίας και έρευνας σε όλα τα στάδια της ερευνητικής διαδικασίας. Μέσω αυτής της εξάρτησης προκύπτει η κατηγοριοποίηση των μεθόδων έρευνας σε ποσοτικές και ποιοτικές.

Οι ποσοτικές μέθοδοι αποτελούν την κύρια τάση στις πρακτικές έρευνες τα τελευταία χρόνια γιατί προσφέρουν δυνατότητα σύνδεσης δύο ή περισσότερων χαρακτηριστικών του υπό διερεύνηση φαινομένου και από την στιγμή που μελετούν συνήθως μεγάλο αριθμό περιπτώσεων μπορούν να αναδείξουν τις γενικές τάσεις του. Κατά τη συγκεκριμένη ερευνητική πρακτική ακολουθούνται τα παρακάτω στάδια :

- Παρουσίαση της θεωρίας, που θα λειτουργήσει ως εννοιολογικό πλαίσιο για το υπό μελέτη κοινωνικό φαινόμενο,

- Ακολουθεί η δημιουργία από τον ερευνητή των ερευνητικών υποθέσεων που θα ελεγχθούν,
- Μετατροπή των θεωρητικών εννοιών σε μεταβλητές και δείκτες που μπορούν να μετρηθούν, επιλογή της τεχνικής για την συλλογή των στοιχείων και επιλογή του δείγματος,
- Δημιουργία ερευνητικού σχεδίου και συγκέντρωση των στοιχείων της έρευνας,
- Ανάλυση των στοιχείων με την βοήθεια κατάλληλων εργαλείων και στατιστικών μεθόδων
- Τέλος ακολουθεί η ερμηνεία των αποτελεσμάτων η οποία θα οδηγήσει τον ερευνητή στην επαλήθευση ή την διάψευση των ερωτημάτων και του θεωρητικού πλαισίου στο οποίο βασίστηκε η έρευνα. Μπορεί να ακολουθήσει η μερική ή ολική αναδιατύπωση της θεωρίας και η σχεδίαση νέας έρευνας.

Οι ποιοτικές μέθοδοι από την πλευρά τους δεν βασίζονται σε ένα σαφές θεωρητικό πλαίσιο αλλά η διαμόρφωση της θεωρίας γίνεται με τη βοήθεια εμπειρικών δεδομένων. Επομένως είναι η κατάλληλη μέθοδος για να διερευνηθούν κοινωνικά φαινόμενα για τα οποία δεν έχουν διατυπωθεί στέρεες θεωρητικές προσεγγίσεις. Το βασικό χαρακτηριστικό της ποιοτικής μεθόδου είναι η ευελιξία που παρέχει αφού η θεωρία δεν έχει συγκεκριμένη μορφή στην αρχή της έρευνας αλλά σχηματίζεται με την εξέλιξη της έρευνας. Ο τελικός στόχος των ερευνών που χρησιμοποιούν ποιοτικές μεθόδους παραμένει η σε βάθος διερεύνηση των υπό μελέτη φαινομένων.

Είναι προφανές από τα παραπάνω ότι οι θεωρητικές έννοιες δεν είναι εξ' αρχής συγκεκριμένες, αλλά χρησιμοποιούνται από τον ερευνητή σαν άξονες κατά την διάρκεια που η έρευνα βρίσκεται σε εξέλιξη. Η εξέλιξη της έρευνας είναι αυτή που σε μεγάλο βαθμό θα συγκεκριμενοποιήσει τα εμπειρικά δεδομένα και τις θεωρητικές έννοιες που προκύπτουν.

Οι μεγαλύτερες δυσκολίες που συναντάμε κατά την διαδικασία των ποιοτικών μεθόδων είναι ότι τα ερευνητικά πορίσματα αποτελούν ουσιαστικά ερμηνεία των δεδομένων με αποτέλεσμα να μη μπορούν να θεωρηθούν ως τα μόνα δυνατά ή ως αντικειμενικά αλλά και η αδυναμία να προκαθοριστούν από την αρχή τα στάδια της διαδικασίας που θα ακολουθήσουμε κατά την έρευνά μας.

Για την σχεδίαση μίας ερευνητικής διαδικασίας ακολουθούμε μία σειρά από βήματα και φάσεις που επικοινωνούν μεταξύ τους. Κρίνεται απαραίτητη η σχεδίαση όλων των φάσεων της έρευνας από την αρχή. Ενδεικτικά οι φάσεις της έρευνας αναφέρονται παρακάτω Giddens, 2002 :

- Επιλογή και διατύπωση του ερευνητικού προβλήματος,
- Βιβλιογραφική ανασκόπηση,
- Διατύπωση των υποθέσεων εργασίας,
- Παρουσίαση σχεδιασμού,
- Διεξαγωγή της έρευνας και συλλογή των δεδομένων,
- Ανάλυση των αποτελεσμάτων, ερμηνεία και συμπεράσματα και
- Παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας

Περιγραφή Έρευνας

Η παρούσα έρευνα που πραγματοποιήθηκε είναι μία κοινωνική έρευνα που περιορίζεται στον πληθυσμό των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και είχε σαν σκοπό της να διερευνήσει τις πιθανότητες εμφάνισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης και ως συνέπεια αυτού και της εργασιακής ικανοποίησης του συγκεκριμένου πληθυσμού.

Διενεργήθηκε κατά την περίοδο του Δεκεμβρίου 2017 με την βοήθεια ερωτηματολογίου αποτελούμενου από κλειστές ερωτήσεις όπου κλήθηκαν να απαντήσουν εθελοντές εκπαιδευτικοί από όλη την Ελλάδα. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και διακινήθηκε μέσω της πλατφόρμας google forms. Περισσότερες πληροφορίες θα δοθούν στις επόμενες παραγράφους της παρούσας εργασίας τόσο για την δημιουργία του ερωτηματολογίου, όσο και για το πώς διακινήθηκε, συλλέχτηκαν τα δεδομένα, επεξεργάστηκαν και παρουσιάστηκαν.

Στη εργασία μας χρησιμοποιήσαμε τη μέθοδο της ποσοτικής έρευνας με την χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο θα το αναλύσουμε σε επόμενο κεφάλαιο της εργασίας μας.

Μεθοδολογία Έρευνας

Λόγω των συνθηκών (περιορισμένος χρόνος, δύσκολη και περιορισμένη πρόσβαση στο δείγμα κλπ) χρησιμοποιήθηκε η συμπτωματική μέθοδος δειγματοληψίας (ή δειγματοληψία ευκολίας όπως είναι γνωστή) στην οποία συμμετέχουν άτομα τα οποία είναι άμεσα προσβάσιμα και δείχνουν προθυμία να συμμετάσχουν στην έρευνα (Robson, 2010).

Το πλεονέκτημα της συγκεκριμένης μεθόδου είναι ότι μιλάμε για μια φθηνή δειγματοληπτική έρευνα που όμως επιτρέπει να συγκεντρωθεί ικανός αριθμός δειγμάτων γρήγορα. Συνήθως αυτήν την μέθοδο την χρησιμοποιούν οι ερευνητές πριν από κάποια σωστή δειγματοληπτική έρευνα όταν επιθυμούν να έχουν από πριν μία αίσθηση σχετικά με το θέμα που τους ενδιαφέρει.

Σκοπός της έρευνας

Ο σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση τόσο της επαγγελματικής εξουθένωσης, όσο και της εργασιακής ικανοποίησης στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επίσης είναι να μελετήσει με ποιόν τρόπο αυτές οι δύο παράμετροι επιδρούν τελικά στην ψυχοσωματική κατάσταση, στα συναισθήματα και στην συμπεριφορά των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης καθώς και τη συσχέτιση την οποία εμφανίζουν μεταξύ τους.

Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα στα οποία θα χρησιμοποιηθούν οι επιλογές του ερωτηματολογίου για να δώσουν απαντήσεις συνοψίζονται στα ακόλουθα :

1. Έλεγχος για το αν παρατηρείται το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και σε ποιο ποσοστό.
2. Ποιος είναι ο βαθμός της επαγγελματικής ικανοποίησης ο οποίος παρατηρείται στους εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.
3. Ποιοι είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση; Ανίχνευση και παρουσίαση τους μέσα από τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου.
4. Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση; Ανίχνευση και παρουσίαση τους μέσα από τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου.
5. Ποια η διαφοροποίηση που παρατηρήθηκε για την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών (φύλο, ηλικία, επίπεδο μόρφωσης, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο σπουδών κλπ.);
6. Ποια η διαφοροποίηση που παρατηρήθηκε στην εμφάνιση της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών (φύλο, ηλικία, επίπεδο μόρφωσης, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο σπουδών κλπ.);
7. Από την επεξεργασία των απαντήσεων βγήκαν ασφαλή συμπεράσματα για την σύνδεση και την αλληλεπίδραση της επαγγελματικής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης;

Ερευνητικές υποθέσεις

Οι ερευνητικές υποθέσεις οι οποίες τέθηκαν από το ξεκίνημα της έρευνας και για τις οποίες θα χρησιμοποιηθούν οι επιλογές του ερωτηματολογίου για να τις επιβεβαιώσουν ή όχι παρουσιάζονται παρακάτω :

1. Οι άνδρες εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σε σύγκριση με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς.
2. Οι εκπαιδευτικοί που εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης παρουσιάζουν και χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.
3. Οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, αλλά και υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σε σύγκριση με τους άγαμους και αυτά τα αποτελέσματα καλυτερεύουν περισσότερο για αυτούς που έχουν και παιδιά.
4. Οι νέοι εκπαιδευτικοί μεταξύ των ηλικιών 20 και 30 ετών παρουσιάζουν αυξημένα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης, και χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σε σύγκριση με τους μεγαλύτερους σε ηλικία συναδέλφους τους.
5. Οι εκπαιδευτικοί που έχουν υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης (μεταπτυχιακό , διδακτορικό κλπ) εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης από τους συναδέλφους τους που έχουν μόνο το πτυχίο τους.
6. Οι εκπαιδευτικοί που έχουν περισσότερα χρόνια υπηρεσίας, καθώς και αυτοί που εργάζονται με μόνιμη σχέση απασχόλησης παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και υψηλότερα επίπεδα

επαγγελματικής ικανοποίησης από τους νεοπροσληφθέντες ή αυτούς που είναι συμβασιούχοι.

Εγκυρότητα

Όταν χρησιμοποιούμε την έννοια εγκυρότητα στην πραγματικότητα αναφερόμαστε στο κατά πόσο και σε ποιο βαθμό ένα εμπειρικό μέτρο ανταποκρίνεται στην πραγματική σημασία που έχει η έννοια για την εξέταση της οποίας σκοπεύουμε να χρησιμοποιήσουμε το συγκεκριμένο εμπειρικό μέτρο αλλά και στο κατά πόσο τα κριτήρια που χρησιμοποιήσαμε μας εξασφαλίζουν συμφωνία ανάμεσα στις μετρήσεις και στην πραγματική σημασία της υπό εξέτασης έννοιας.

Το πρώτο κριτήριο είναι η φαινομενική εγκυρότητα, όπου συγκεκριμένα εμπειρικά μέτρα, συνάδουν με τις ατομικές θεωρήσεις και νοητικές εικόνες που αφορούν σε μια ορισμένη έννοια. Έτσι για παράδειγμα η συχνή παρακολούθηση θεατρικών παραστάσεων από ένα άτομο είναι μία λογική ένδειξη ότι το συγκεκριμένο άτομο δείχνει σημαντικό ενδιαφέρον για τα θεατρικά δρώμενα χωρίς να είναι απαραίτητο να δοθούν επιπλέον εξηγήσεις (η γνώμη μας αυτή έχει φαινομενική εγκυρότητα).

Σημαντικότερο όμως ρόλο έχει η εγκυρότητα των κριτηρίων ή προγνωστική εγκυρότητα, που βασίζεται συνήθως σε κάποιο εξωτερικό κριτήριο όπως για παράδειγμα είναι φιλόζωος, δεν είναι ρατσιστής, είναι άθεος, υποστηρίζει την ισότητα των δύο φύλων κλπ.

Συμπληρωματικά με την εγκυρότητα των κριτηρίων έχει σημασία και η εγκυρότητα της εννοιολογικής κατασκευής ή δομική εγκυρότητα, η οποία χρησιμοποιεί κυρίως λογικές σχέσεις που υπάρχουν μεταξύ των χρησιμοποιούμενων μεταβλητών και με αυτό τον τρόπο προσφέρει ισχυρή επιβεβαίωση ότι το χρησιμοποιούμενο κριτήριο μετράει στην πραγματικότητα την ιδιότητα την οποία θέλουμε να μετρήσουμε.

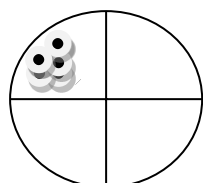
Τέλος υπάρχει και η εγκυρότητα περιεχομένου που ασχολείται με το κατά πόσο ένα χρησιμοποιούμενο εμπειρικό μέτρο καλύπτει όλες τις πιθανές σημασίες που περιλαμβάνει η προς εξέταση έννοια.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να ξεκαθαρίσουμε ότι οι έννοιες εγκυρότητα και αξιοπιστία είναι δύο διαφορετικές έννοιες όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε στο σχήμα που παρουσιάζουμε στην εικόνα 6.

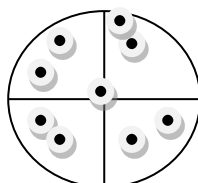
Γενικά μιλώντας τα αποτελέσματα που δίνει κάποιο όργανο μέτρησης χαρακτηρίζονται ως αξιόπιστα όταν συμβαίνουν τα ακόλουθα: αν σε επαναλαμβανόμενες μετρήσεις κάποιου από τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα των υποκειμένων σε έρευνα κάτω από τις ίδιες συνθήκες λαμβάνουμε τα ίδια αποτελέσματα.

Η αξιοπιστία (Reliability) λοιπόν δεν αναφέρεται στο όργανο το οποίο χρησιμοποιήσαμε για να κάνουμε τις μετρήσεις (στην συγκεκριμένη έρευνα το ερωτηματολόγιο) αλλά στα αποτελέσματα που μας δίνει το συγκεκριμένο όργανο. Η μέτρηση της αξιοπιστίας μπορεί να γίνει με διάφορες μεθόδους που δεν είναι όμως θέμα της συγκεκριμένης εργασίας και δεν θα επεκταθούμε αναλυτικά.

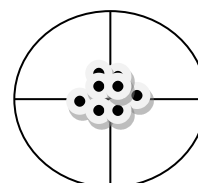
Ως μέθοδος για τη μέτρηση της αξιοπιστίας του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου επιλέχθηκε η μέθοδος της εσωτερικής συνέπειας (Internal consistency reliability) που σε γενικές γραμμές αφορά αρχικά την χορήγηση του ερωτηματολογίου σε μία ομάδα ατόμων και στην συνέχεια στον έλεγχο της ομοιομορφίας των απαντήσεων στις ερωτήσεις που περιλάμβανε το ερωτηματολόγιο



Αξιόπιστο μα όχι έγκυρο



Έγκυρο αλλά όχι αξιόπιστο



Έγκυρο και αξιόπιστο

Εικόνα 6 Αξιοπιστία και εγκυρότητα

Είναι προφανές σε όλους ότι κάθε ερευνητής επιθυμεί να έχει μετρήσεις οι οποίες είναι και έγκυρες αλλά και αξιόπιστες. Παρ' όλα αυτά όμως υπάρχουν φορές που υπάρχει διάσταση ανάμεσα στα κριτήρια αξιοπιστίας και τα κριτήρια της εγκυρότητας.

Συχνά μάλιστα είναι τέτοια αυτή η διάσταση που αφαιρεί το νοηματικό πλούτο των εννοιών. Έτσι για παράδειγμα η ικανοποίηση των υπαλλήλων από την εργασία τους είναι κάτι πολύ περισσότερο από το ύψος της αποζημίωσης ή το ύψος της αμοιβής τους, η μεταφορά της γνώσης ανάμεσα σε δύο άτομα είναι σίγουρα κάτι πολύ περισσότερο από το πόσο συχνά αυτά τα δύο άτομα επικοινωνούν μεταξύ τους. Το πρόβλημα αυτό μεγαλώνει όταν προσπαθούμε να περιγράψουμε ακόμη πιο πολύπλοκες έννοιες.

Αυτός είναι και ο σημαντικότερος λόγος για τον οποίο στις κοινωνικές έρευνες χρησιμοποιούνται από τους ερευνητές κατά κύριο λόγο δύο διαφορετικές προσεγγίσεις. Η ποσοτική προσέγγιση που βασίζεται σε αυστηρές και τεχνικές δομές και η οποία θεωρείται περισσότερο αξιόπιστη και την ποιοτική προσέγγιση, που βασίζεται σε περισσότερο ιδεογραφικές μεθόδους και η οποία γενικά θεωρείται πιο έγκυρη.

Στη εργασία μας χρησιμοποιήσαμε τη μέθοδο της ποσοτικής έρευνας με την χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο θα το αναλύσουμε σε επόμενο κεφάλαιο της εργασίας μας.

Σχεδιασμός επιλογής και μέγεθος δείγματος

Η επιλογή του μεγέθους του δείγματος, «ιδανικά, εξαρτάται από παράγοντες όπως η επιθυμητή αξιοπιστία, το μέγεθος του πληθυσμού, τον αριθμό των μεταβλητών κ.α.» (Tabachnick & Fidell, 1996,).

Μιλάμε λοιπόν για ένα εθελοντικό δείγμα από άτομα που είναι εύκολο να προσεγγίσει ο ερευνητής και τα οποία προθυμοποιούνται να συμμετάσχουν. Οι περιορισμοί αυτοί θέτουν τόσο την ερευνητική χρησιμότητα όσο και η αντιπροσωπευτικότητα ενός τέτοιου δείγματος υπό αμφισβήτηση. Παρ' όλα αυτά σε τέτοιου είδους έρευνες οι οποίες είναι και οι πιο συνηθισμένες θεωρούμε ότι τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την συγκεκριμένη έρευνα μπορούν να γενικευθούν σε πληθυσμούς που έχουν χαρακτηριστικά παρόμοια με αυτά του δείγματος.

Να σημειωθεί εδώ ότι ένα ερωτηματολόγιο είναι μία σειρά από ερωτήσεις σχετικά με κάποιο συγκεκριμένο θέμα. Σε αυτές τις ερωτήσεις τα υποκείμενα της έρευνας (στην συγκεκριμένη έρευνα οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης) καλούνται να τις απαντήσουν συνήθως γραπτά. Σκοπός του ερωτηματολογίου είναι να συγκεντρώσει πληροφορίες από τον ερωτώμενο σχετικά με δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, οικογένεια, μόρφωση κλπ), με τις γνώσεις του πάνω στο συγκεκριμένο θέμα, τυχόν προτιμήσεις του, αλλά και την στάση, τις αξίες και τα πιστεύω του γενικότερα.

Στα ερωτηματολόγια μπορούμε να έχουμε ερωτήσεις ανοικτού και κλειστού τύπου. Λέγοντας ανοικτού τύπου εννοούμε μία ερώτηση χωρίς προκαθορισμένες απαντήσεις ή επιλογές όπου ο ερωτώμενος μπορεί να εκφράσει ελεύθερα την γνώμη και την άποψή του για το συγκεκριμένο θέμα που τον ρωτάμε. Οι ερωτήσεις κλειστού τύπου από την άλλη είναι αυτές που δίνουν την δυνατότητα στον ερωτώμενο να επιλέξει μία ή περισσότερες από συγκεκριμένες απαντήσεις οι οποίες συνοδεύουν την ερώτηση.

Η διανομή των ερωτηματολογίων και η συλλογή των απαντήσεων μπορεί να γίνει με διάφορους τρόπους όπως είναι μέσω τηλεφωνικής συνέντευξης, μέσω ταχυδρομικής αποστολής, μέσω email, χέρι με χέρι σε προσωπική συνέντευξη ή μέσω διαδικτύου με την βοήθεια υπαρχόντων εργαλείων όπως πχ η πλατφόρμα της google forms.

Η κάθε μία από αυτές τις μεθόδους έχει και πλεονεκτήματα αλλά και μειονεκτήματα. Εμείς θα αναφερθούμε μόνο στη μέθοδο συλλογής ερωτηματολογίων μέσω διαδικτύου και συγκεκριμένα μέσω του εργαλείου που παρέχει η πλατφόρμα της google το οποίο και χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα.

Πρόκειται για μία γρήγορη και φτηνή μέθοδος συλλογής που μπορεί με την κατάλληλη διασπορά (με την βοήθεια ομάδων και κοινωνικών δικτύων) να συλλεχθεί σύντομα ικανοποιητικό μέγεθος απαντήσεων. Σημαντικό πλεονέκτημα της συγκεκριμένης μεθόδου είναι ότι οι απαντήσεις είναι ανώνυμες και έτσι μπορεί ο ερωτώμενος να απαντήσει ειλικρινά ακόμη και στις δυσκολότερες ερωτήσεις. Το σημαντικότερο μειονέκτημα είναι ότι το δείγμα δεν μπορεί να είναι αντιπροσωπευτικό.

Κατάρτιση δομημένου ερωτηματολογίου

Για τη συλλογή των δεδομένων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε ένα ανώνυμο ερωτηματολόγιο (Παράρτημα Ι) κλειστών ερωτήσεων. Αφού ολοκληρώθηκε η δημιουργία του μεταφέρθηκε σε google forms ώστε να είναι ευκολότερη η διακίνηση του , η συμπλήρωση του και η συλλογή των δεδομένων. Μπορεί κάποιος να το βρει στην ακόλουθη ηλεκτρονική διεύθυνση :

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeMLD7f82JImPWuISBQkKxTmfakMPnkBT8QvibiX-H2SLAxTg/viewform?usp=sf_link

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αποτελείται από 3 μέρη.

Στο πρώτο μέρος υπάρχουν 9 ερωτήσεις που αποσκοπούν στη συλλογή δημογραφικών δεδομένων. Στόχος αυτών των ερωτήσεων ήταν να συλλεχθούν τα στοιχεία που θα αποτελέσουν τις ανεξάρτητες μεταβλητές στην επεξεργασία των δεδομένων. Τα στοιχεία αυτά αφορούν το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο μόρφωσης, τα χρόνια και τον τύπο του σχολείου που υπηρετούν, την ειδικότητα τους και την σχέση εργασίας.

Με την βοήθεια των δημογραφικών στοιχείων θα διερευνηθεί το κατά πόσο όλα αυτά επηρεάζουν την συμπεριφορά των εκπαιδευτικών τόσο στην εμφάνιση του συνδρόμου εργασιακής εξουθένωσης, όσο και γενικότερα στον τρόπο που αντιμετωπίζουν καταστάσεις που τους παρουσιάζονται στον προσωπικό αλλά και στον επαγγελματικό τομέα.

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών ενώ το τρίτο μέρος αφορά την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών (Άγχος, συναισθήματα κλπ).

Στο 2^ο μέρος του ερωτηματολογίου συμπεριλαμβάνονται ερωτήσεις για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Για τη δημιουργία του χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο για την μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης εκπαιδευτικών (Teachers Satisfaction Inventory – TSI) όπως αυτό παρουσιάστηκε από τους Γκόλια Αικατερίνη, Κουστέλιος Αθανάσιος στο Περιοδικό ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΑΓΩΓΗΣ Τεύχος 2-3/2014 Σελ. 195-214 και εμπλουτίστηκε με επιπλέον ερωτήσεις από το ερωτηματολόγιο Employee Satisfaction Inventory – ESI (Koustelios & Bagiatis, 1997) που αφορούν παράγοντες όπως μισθός, ευκαιρίες καριέρας και προαγωγής με επεξεργασία και του ερωτηματολογίου που έχει χρησιμοποιήσει σε αντίστοιχη έρευνα η Γραμματικού (2010).

Για την επαγγελματική ικανοποίηση η Γραμματικού βασίστηκε στα ερωτηματολόγια των Παπάνη και Ρόντου (2005) και των Μακρή-Μπότσαρη και Ματσαγγούρα (2003) και ειδικότερα στο «Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ικανοποίησης» και «Η Επαγγελματική μου Ικανοποίηση ως Εκπαιδευτικός» αντίστοιχα (Γραμματικού (2010).

Τα συγκεκριμένα ερωτηματολόγια προσαρμόστηκαν για τις ανάγκες της συγκεκριμένης εργασίας και προστέθηκαν κάποιες επιπλέον ερωτήσεις (αυτές που εμφανίζονται στο τελευταίο τμήμα) που αφορούν την εργασιακή ικανοποίηση.

Το ερωτηματολόγιο, το οποίο χρησιμοποιείται για τη μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, αποτελείται από 34 ερωτήσεις χωρισμένες σε κατηγορίες. Οι ερωτήσεις αυτές ερευνούν την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών ως προς τις κτιριακές και υλικοτεχνικές υποδομές του σχολείου στο οποίο εργάζονται (6 ερωτήσεις), τη διοικητική οργάνωσή του (4 ερωτήσεις), τη σχέση των ιδίων με τον διευθυντή (6 ερωτήσεις) και τους συναδέλφους τους και το σχολικό κλίμα γενικότερα (6 ερωτήσεις), τη σχέση τους με τους μαθητές και τους γονείς τους (4 ερωτήσεις) και τέλος το κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι από όσα τους προσφέρει η εργασία τους (8 ερωτήσεις).

Το 3^ο μέρος του ερωτηματολογίου, το οποίο χρησιμοποιείται στη μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Γενικής και Ειδικής Αγωγής αποτελείται από 19 ερωτήσεις με απαντήσεις σε πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert. Οι ερωτήσεις αυτές αναλύουν την εξουθένωση των εκπαιδευτικών μελετώντας το επίπεδο του άγχους που βιώνουν (11 ερωτήσεις), αλλά και το είδος των συναισθημάτων τους (8 ερωτήσεις).

Η κατασκευή του εργαλείου αυτού στηρίχθηκε σε διεθνώς αναγνωρισμένα σχετικά εργαλεία (Kyriacou & Sutcliffe, 1978 κ.ά.) όπως αυτό προσαρμόστηκε στα ελληνικά δεδομένα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από τη Μούζουρα (2005) και τη Χαραλάμπους (2012).

Έγινε επιλογή των ερωτήσεων που χρησιμοποιήθηκαν με σκοπό να καλύψουν παράγοντες άγχους που αφορούν μαθησιακή διαδικασία – συμπεριφορά μαθητών, σχέσεις με συναδέλφους, φόρτος εργασίας και πίεση χρόνου, συνθήκες σχολικής μονάδας κλπ.

Τα ερωτηματολόγια αποτελούνταν συνολικά από 62 ερωτήσεις και χωρίζονται σε εννιά κομμάτια που εξετάζουν:

- Δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών.
- Ικανοποίηση από τις κτιριακές και υλικοτεχνικές υποδομές του σχολείου.
- Ικανοποίηση από τη διοικητική οργάνωση του σχολείου.
- Ικανοποίηση από τη σχέση με το διευθυντή.
- Ικανοποίηση από το σχολικό κλίμα.
- Ικανοποίηση από τους μαθητές και τους γονείς.
- Εργασιακή ικανοποίηση.
- Άγχος εκπαιδευτικών.
- Συναισθήματα εκπαιδευτικών.

Σε όλες τις ερωτήσεις των ερωτηματολογίων, οι απαντήσεις ακολουθούν την κλίμακα Likert. Πιο συγκεκριμένα, στο ερωτηματολόγιο της ικανοποίησης οι απαντήσεις είναι “Καθόλου”, “Ελάχιστα”, “Αρκετά”, “Πολύ” και “Πάρα Πολύ”, ενώ στο ερωτηματολόγιο της εξουθένωσης οι απαντήσεις είναι “Καθόλου”, “Λίγο”, “Μέτρια”, “Πολύ” και “Πάρα Πολύ”. Η βαθμολογία στο ερωτηματολόγιο της ικανοποίησης κυμαίνεται από 1 για το καθόλου και 5 για το Πάρα Πολύ, ενώ για το

ερωτηματολόγιο της εξουθένωσης κυμαίνεται από 1 για το Καθόλου και 5 για το Πάρα Πολύ.

Δημιουργία κλιμάκων

Οι κλίμακες για την μέτρηση των μεταβλητών δημιουργήθηκαν με την βοήθεια των προτύπων της διεθνούς βιβλιογραφίας και αντίστοιχων ερωτηματολογίων άλλων ερευνών.

Έγινε προσπάθεια όσο ήταν δυνατόν να περιλαμβάνονται ερωτήσεις που θα μπορούσαν οι ερωτώμενοι να απαντήσουν χωρίς να τους δημιουργούν σύγχυση και προβληματισμό. Επίσης η προσπάθεια που καταβλήθηκε ήταν να μπορούν να ανταποκριθούν οι ερωτήσεις σε μεγάλο αριθμό ερευνητικών ερωτημάτων σύμφωνα με τις απαιτήσεις της παρούσας εργασίας.

Με βάση την πενταβάθμια κλίμακα Likert που χρησιμοποιήθηκε για της απαντήσεις θα πρέπει να σημειώσουμε τα ακόλουθα :

Με βαθμό 3 όσον αφορά το ερωτηματολόγιο της ικανοποίησης αναφερόμαστε σε μία κατάσταση όπου δεν υπάρχει ικανοποίηση και ουσιαστικά μιλάμε για δυσαρέσκεια σε αρχικό στάδιο. Με 4 αναφερόμαστε σε κάποιον ο οποίος είναι αρκετά ικανοποιημένος και με 5 σε κάποιον ο οποίος είναι πραγματικά ικανοποιημένος. Όταν ο βαθμός ικανοποίησης είναι 1 και 2 μιλάμε για κάποιο άτομο το οποίο δεν είναι Καθόλου ή είναι ελάχιστα ικανοποιημένος από την εργασία του.

Με παρόμοιο τρόπο γίνεται και η μέτρηση της εξουθένωσης μόνο που τώρα το 5 είναι για κάποιον που είναι πλήρως εξουθενωμένος κ.ο.κ.

Σε κάθε ερώτημα ανάλογα με τις απαντήσεις που θα έχουν δοθεί θα μπορούμε να βρούμε το ποσοστό των ικανοποιημένων ή εξουθενωμένων από τους ερωτηθέντες όπως επίσης και τον μέσο όρο ικανοποίησης και εξουθένωσης. Ανάλογα με τα ποσοστά και τον μέσο όρο προκύπτουν διαφορετικά συμπεράσματα.

Έλεγχος εσωτερικής συνέπειας κλιμάκων

Για να ελεγχθεί η εσωτερική συνέπεια των κλιμάκων που χρησιμοποιήσαμε στην έρευνά μας έγινε ανάλυση των συσχετίσεων μεταξύ των ερωτημάτων κάθε κλίμακας (inter-item ανάλυση) με υπολογισμό του συντελεστή Chronbach a ξεχωριστά για τους παράγοντες του ερωτηματολογίου επαγγελματικής ικανοποίησης αλλά και τους παράγοντες του ερωτηματολογίου επαγγελματικού άγχους και εξουθένωσης.

Για το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach a βρέθηκε να είναι 0,952 ο οποίος είναι πολύ υψηλός ενώ για το δεύτερο μετρήθηκε στο 0,812 ο οποίος είναι υψηλός. Οι συγκεκριμένες τιμές δείχνουν ότι η συνοχή των ερωτηματολογίων είναι κάτι περισσότερο από ικανοποιητική και αποδεικνύει ότι είναι ιδιαίτερα αξιόπιστα αφού η κατώτερη αποδεκτή τιμή σύμφωνα με τον Field (2005) είναι 0,70.

Αναλυτικά στοιχεία για τον έλεγχο του δείκτη αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου μας υπάρχουν στο παράρτημα 3 της εργασίας μας.

Δοκιμή ερωτηματολογίου

Πριν την χρήση του ερωτηματολογίου για την έρευνα σε επίπεδο μεγέθους δείγματος και την μετατροπή του σε google forms διεξήχθη δοκιμαστική έρευνα μικρής κλίμακας, σε δείγμα συναδέλφων που υπηρετούν στο σχολείο που εργαζόμαστε, ώστε να εντοπιστούν τυχόν λάθη ή δυσκολίες στη συμπλήρωση του και να διορθωθούν εγκαίρως πριν την διανομή του ερωτηματολογίου. Η συγκεκριμένη πρακτική είναι ευρέως διαδεδομένη και παραδεκτή και χρησιμοποιείται ευρέως σε τέτοιου είδους έρευνες (Malhotra, 1981).

Διανεμήθηκε το ερωτηματολόγιο σε έντυπη μορφή και στο τέλος τροποποιήθηκε και διορθώθηκε με βάση τις παρατηρήσεις που προέκυψαν από τη δοκιμαστική έρευνα αλλά και την συζήτηση με τον επιβλέποντα καθηγητή ώστε να καλύψει τελικά όσο το δυνατόν τις περισσότερες από τις απαιτήσεις της έρευνας.

Τα προβλήματα που εντοπίστηκαν και τα οποία έπρεπε να επιλυθούν πριν την τελική χρήση του ερωτηματολογίου στην έρευνα, αποτελούσαν ερωτήσεις που δυσκόλεψαν τους ερωτηθέντες να τις κατανοήσουν πλήρως και επιλύθηκαν μέσω επαναδιατύπωσης ή και μικρών αλλαγών στις ερωτήσεις αυτές.

Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Στην συγκεκριμένη έρευνα λοιπόν το δείγμα αποτέλεσαν εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και των δύο φύλων, όλων των ειδικοτήτων από δημοτικά σχολεία όλης της χώρας που δέχτηκαν να συμπληρώσουν τα ερωτηματολόγια online μέσω του Google forms και κυρίως δάσκαλοι που δραστηριοποιούνται στις διαδικτυακές ομάδες της ΔΟΕ, Έλληνες Δάσκαλοι και Νηπιαγωγοί, Εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Ένα σημαντικό ποσοστό ερωτηματολογίων συμπληρώθηκε από εκπαιδευτικούς της περιφέρειας Πειραιά στην οποία εργαζόμαστε.

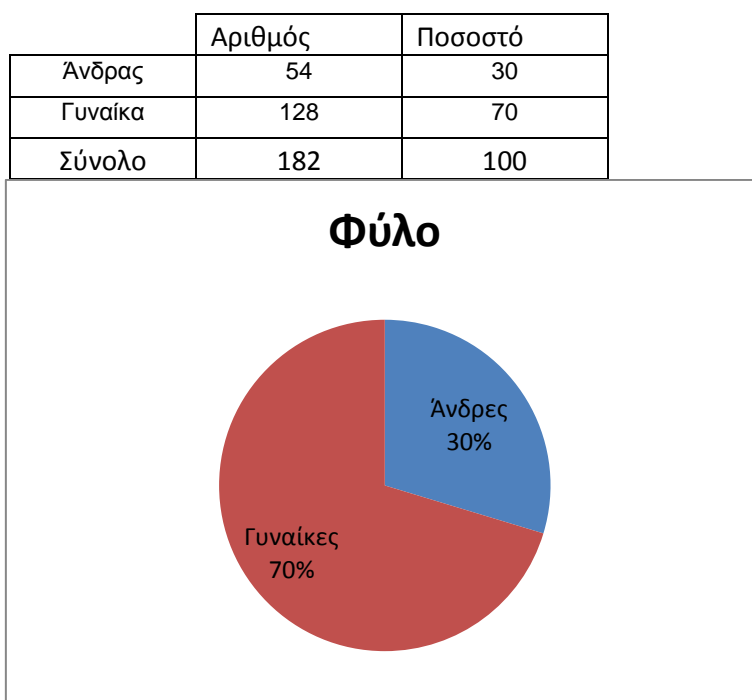
Ο αριθμός ερωτηματολογίων που συμπληρώθηκαν ήταν 182 και είναι αυτά που χρησιμοποιήθηκαν για την εξαγωγή των συμπερασμάτων της έρευνας. Λόγω του τρόπου με τον οποίο δημιουργήθηκε το ερωτηματολόγιο στο Google forms η συμπλήρωση όλων των ερωτήσεων ήταν υποχρεωτική για να μπορέσει ο ερωτώμενος να προχωρήσει στην επόμενη και να ολοκληρώσει την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Επίσης σε κάθε ερώτηση μπορούσε κάποιος να επιλέξει μόνο μία απάντηση. Το αποτέλεσμα αυτών των περιορισμών ήταν και τα 182 ερωτηματολόγια που συλλέχθηκαν να είναι πλήρη και σωστά συμπληρωμένα και να ληφθούν όλα υπ' όψιν για την ανάλυση των απαντήσεων και την εξαγωγή των συμπερασμάτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο Αποτελέσματα Ερωτηματολογίου

Περιγραφή του δείγματος

Στην έρευνα μας συμμετείχαν εκπαιδευτικοί όλων των ειδικοτήτων (κυρίως όμως δάσκαλοι) που εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και ο συνολικός αριθμός των εγκύρων ερωτηματολογίων που συγκεντρώθηκαν έφτασε τα 182. Στα διαγράμματα που ακολουθούν θα περιγράψουμε το δείγμα μας αναφορικά με τα δημογραφικά του χαρακτηριστικά.

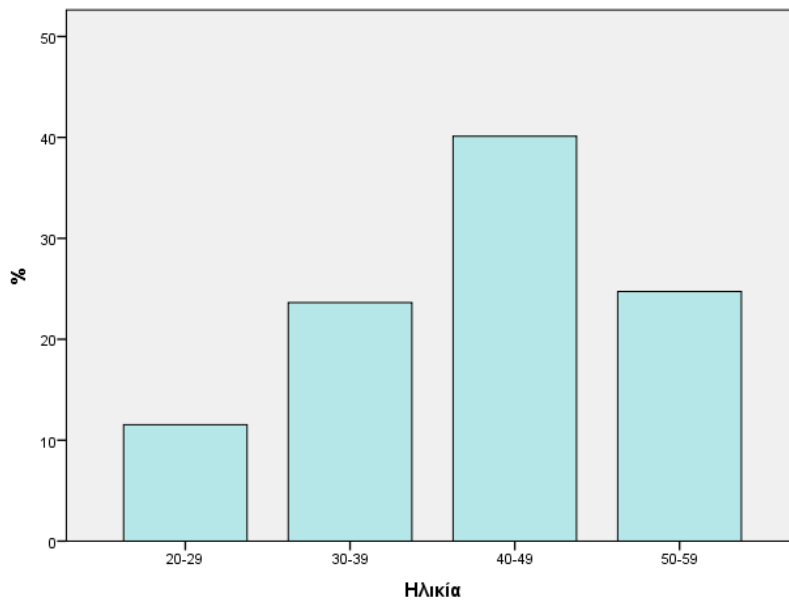
Από την μελέτη λοιπόν του δείγματός μας σχετικά με το φύλο των ερωτηθέντων προκύπτει ότι το 70% ήταν γυναίκες και το 30% άνδρες (Διάγραμμα 1).



Διάγραμμα 1. Κατανομή δείγματος ανά φύλο.

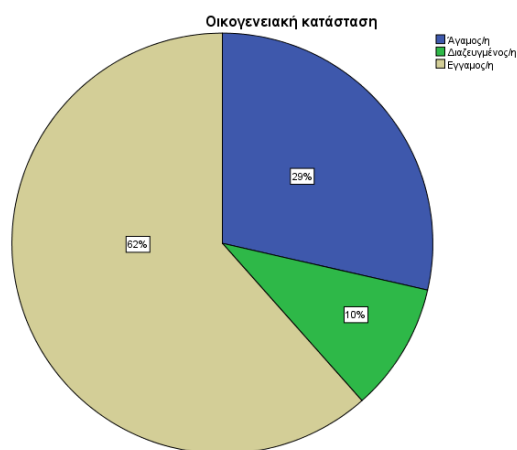
Η ηλικία της πλειοψηφίας των εκπαιδευτικών που συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια σε ποσοστό 40% ήταν μεταξύ 40 και 49 ετών με αυτούς που η ηλικία τους είναι κάτω από 40 να φτάνει στο 35% (Διάγραμμα 2). Θέλοντας να μελετήσουμε την επαγγελματική εξουθένωση του εργαζόμενου σε σχέση με την ηλικία του χωρίσαμε το δείγμα μας σε 5 ηλικιακές ομάδες. Στην τελευταία ηλικιακή ομάδα από 60 και άνω δεν βρέθηκαν απαντήσεις.

	20-29	30-39	40-49	50-59	Σύνολο
Αριθμός	21	43	73	45	182
Ποσοστό	11,5	23,6	40,1	24,7	100,0



Διάγραμμα 2. Κατανομή δείγματος ανά ηλικιακή ομάδα.

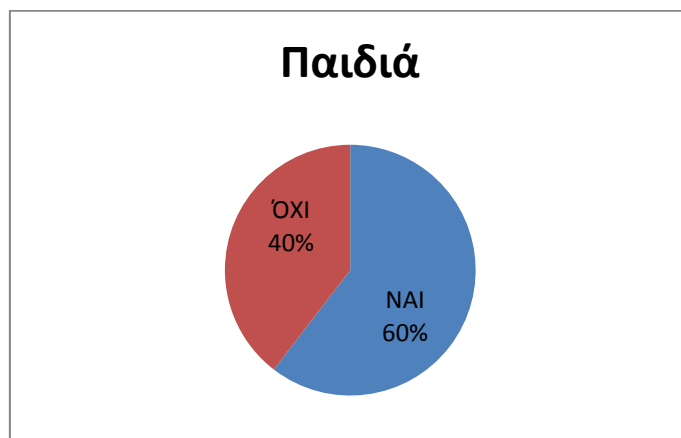
Όσον αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση το 61% όσων απάντησαν τα ερωτηματολόγια δήλωσαν έγγαμοι, ενώ το 29% άγαμοι. Ένα ποσοστό της τάξης του 10% δήλωσαν ότι είναι διαζευγμένοι. Η κατανομή που δείχνει την οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων παρουσιάζεται στο διάγραμμα 3. Στο διάγραμμα 4 παρουσιάζονται οι έχοντες παιδιά στο σύνολο των ερωτηθέντων ενώ στο Διάγραμμα 5 παρουσιάζονται οι έχοντες παιδιά από αυτούς που είναι παντρεμένοι ή διαζευγμένοι (σύνολο 71% επί των ερωτηθέντων) και οι οποίοι σε ποσοστό 85 % έχουν παιδιά. Δεν βρέθηκαν απαντήσεις αγάμων με παιδιά.



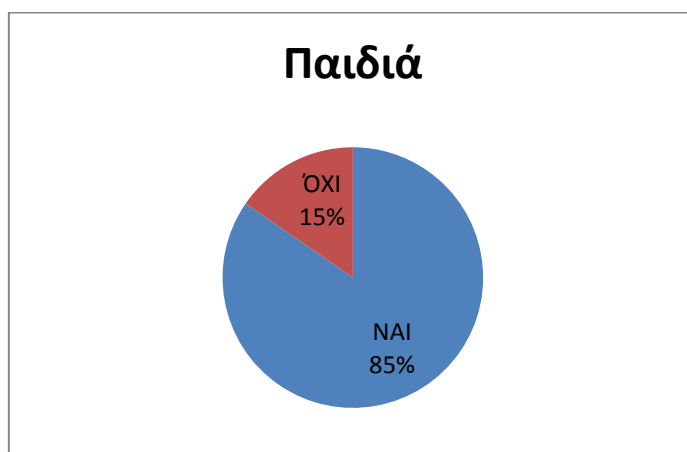
Διάγραμμα 3. Κατανομή δείγματος ανά Οικογενειακή Κατάσταση.

	Άγαμος/η	Διαζευγμένος/η	Έγγαμος/η	Σύνολο
Αριθμός	52	18	112	182
Ποσοστό	28,6	9,9	61,5	100,0

Έχουν παιδιά	Δεν έχουν	Σύνολο
110	72	182
60,4	39,6	100,0



Διάγραμμα 4. Κατανομή δείγματος όσων έχουν παιδιά.



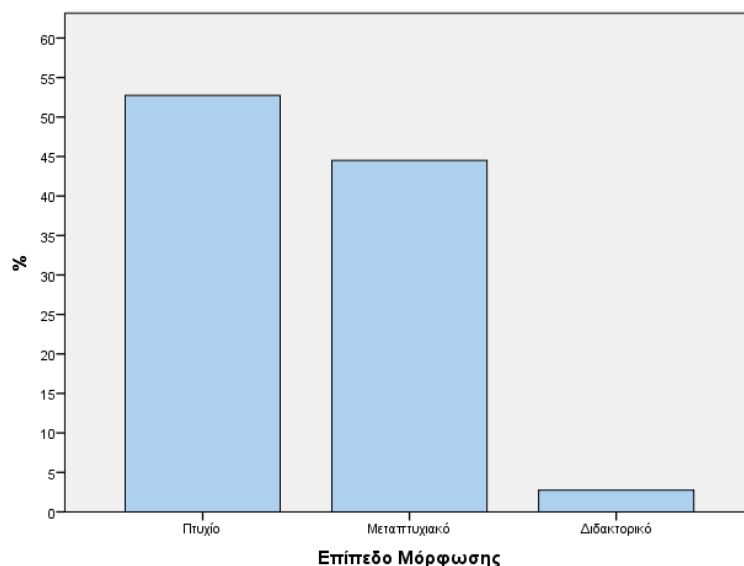
Διάγραμμα 5. Κατανομή δείγματος (Παντρεμένων κ διαζευγμένων) με παιδιά.

Όσον αφορά τώρα με τα εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων τα οποία παρουσιάζονται στο διάγραμμα 6 βλέπουμε ότι το 53% όσων απάντησαν στο ερωτηματολόγιο έχει μόνο το πτυχίο του ενώ το 44% έχει λάβει και μεταπτυχιακό. Υπάρχει ένα ποσοστό της τάξης του 3% οι οποίοι κατέχουν και διδακτορικό δίπλωμα.

	Διδακτορικό	Μεταπτυχιακό	Πτυχίο	Σύνολο
Αριθμός	5	81	96	182
Ποσοστό	2,7	44,5	52,7	100,0

Από τα παραπάνω φαίνεται ότι το ποσοστό των εκπαιδευτικών οι οποίοι έχουν μεταπτυχιακό και διδακτορικό δίπλωμα πλησιάζει το 50%. Αυτό το ποσοστό δείχνει

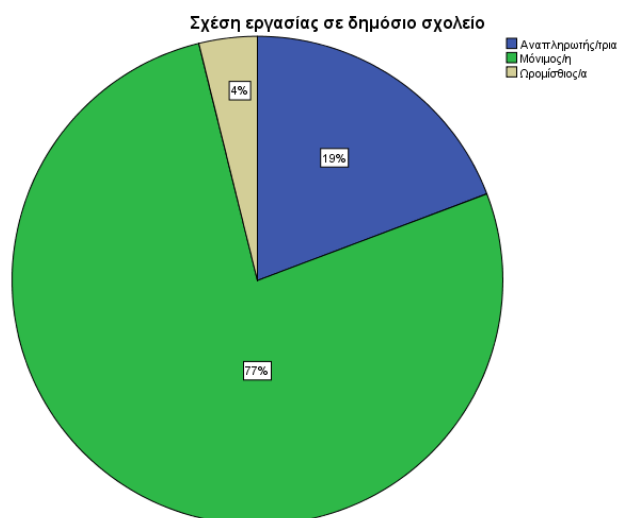
το υψηλό επίπεδο επιμόρφωσης των Ελλήνων εκπαιδευτικών αφού σχεδόν 1 στους 2 έχει προχωρήσει σε επιπλέον σπουδές πέρα από την απόκτηση του πανεπιστημιακού του τίτλου.



Διάγραμμα 6. Κατανομή δείγματος ανά Επίπεδο Μόρφωσης.

Σχετικά με τα εργασιακά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών που συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια το 77% από αυτούς έχει μόνιμη σχέση εργασίας και μόνο το 23% έχει μη μόνιμη σχέση εργασίας και εργάζονται είτε σαν αναπληρωτές, είτε σαν ωρομίσθιοι (Διάγραμμα 7).

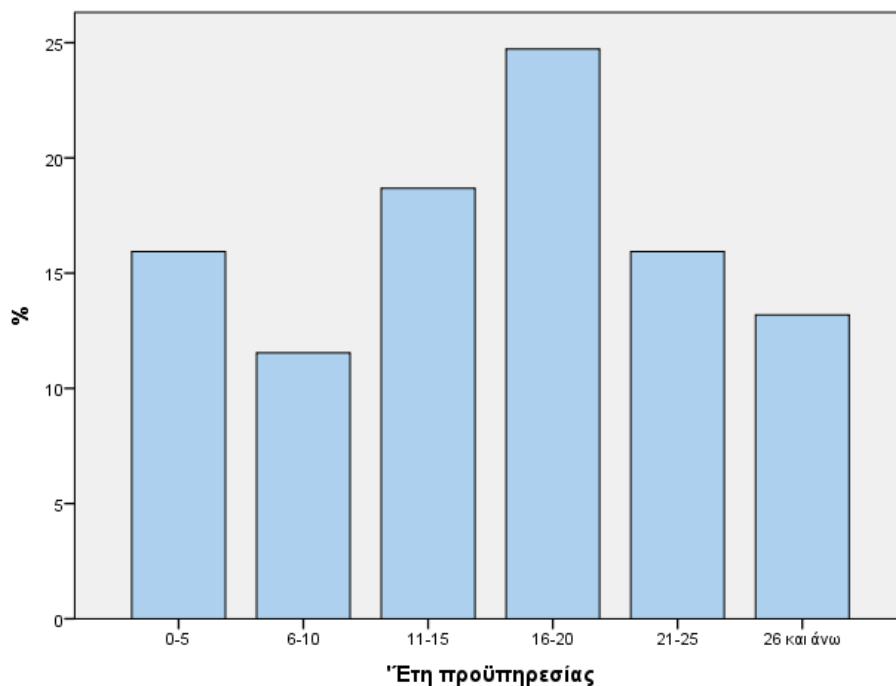
	Αναπληρωτής/τρια	Μόνιμος/η	Ωρομίσθιος/α	Σύνολο
Αριθμός	35	140	7	182
Ποσοστό	19,2	76,9	3,8	100,0



Διάγραμμα 7. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την σχέση εργασίας.

Το δείγμα μας εμφανίζεται σχεδόν μοιρασμένο στις διάφορες απαντήσεις όσον αφορά τα χρόνια προϋπηρεσίας όπως φαίνονται στο παρακάτω διάγραμμα. Σε ποσοστό 25% περίπου έχουν προϋπηρεσία από 16-20 χρόνια ενώ αυτοί που έχουν πάνω από 10 χρόνια προϋπηρεσία φτάνουν συνολικά το 73% των ερωτηθέντων (Διάγραμμα 8).

	0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26 και άνω	Σύνολο
Αριθμός	29	21	34	45	29	24	182
Ποσοστό	15,9	11,5	18,7	24,7	15,9	13,2	100,0



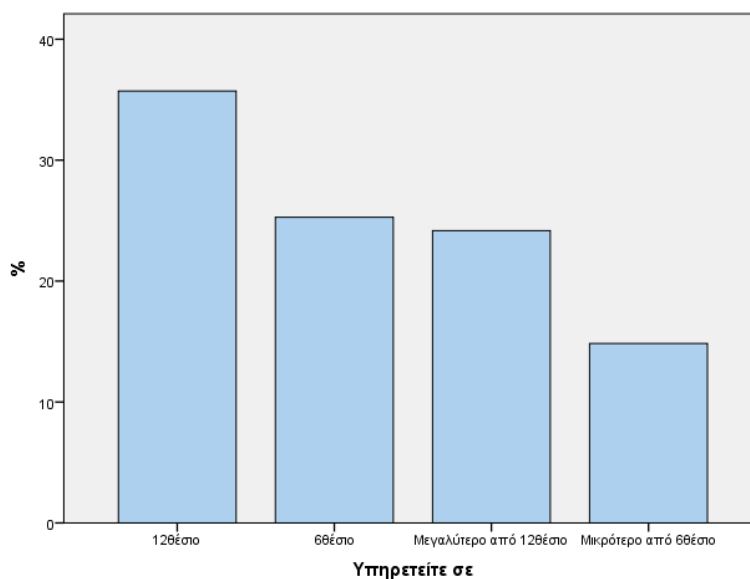
Διάγραμμα 8. Κατανομή δείγματος ανά έτη προϋπηρεσίας

Αναφορικά με το μέγεθος του σχολείου στο οποίο υπηρετούν οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο διάγραμμα που ακολουθεί.

Η συντριπτική πλειοψηφία από όσους απάντησαν στα ερωτηματολόγια ποσοστό 61% υπηρετούν σε 6θέσια και 12θέσια σχολεία όπως φαίνονται στο διάγραμμα 9. Ένα ποσοστό που πλησιάζει το 25% υπηρετεί σε μεγαλύτερα από 12θέσια σχολεία ενώ ένα ποσοστό κάτω από 15% υπηρετεί σε μικρότερα από 6θέσια σχολεία.

Από την στιγμή που τόσο η επαγγελματική ικανοποίηση, όσο και η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζονται σημαντικά από τον παράγοντα εργασιακό περιβάλλον είναι προφανές ότι στα μεγαλύτερα σχολεία υπάρχουν περισσότεροι παράγοντες οι οποίοι προκαλούν άγχος στους εκπαιδευτικούς και τους δημιουργούν προβλήματα.

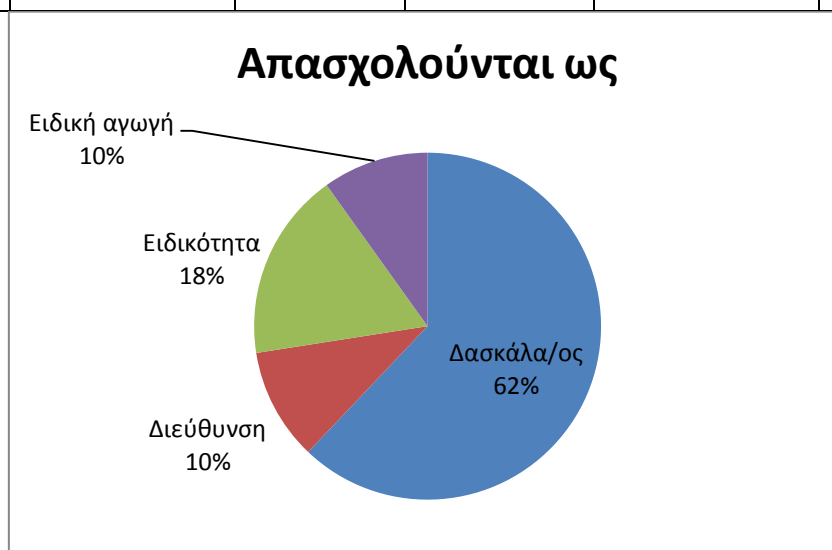
	Μικρότερο από 6θέσιο	6θέσιο	12θέσιο	Μεγαλύτερο από 12θέσιο	Σύνολο
Αριθμός	27	46	65	44	182
Ποσοστό	14,8	25,3	35,7	24,2	100,0



Διάγραμμα 9. Κατανομή δείγματος ανά τύπο σχολικής μονάδας που υπηρετούν

Οι ερωτηθέντες σε ποσοστό 62% απασχολούνται στο σχολείο ως δάσκαλοι, ενώ ένα ποσοστό 10% κατέχει την θέση του διευθυντή του σχολείου. Από τους υπόλοιπους το 18% είναι δάσκαλοι ειδικότητας ενώ σε ποσοστό 10% είναι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής όπως φαίνεται και στο διάγραμμα 10.

	Δασκάλα/ος	Διεύθυνση	Ειδική αγωγή	Ειδικότητα	Σύνολο
Αριθμός	113	19	18	32	182
Ποσοστό	62,1	10,4	9,9	17,6	100,0



Διάγραμμα 10. Κατανομή δείγματος ανά ειδικότητα απασχόλησης

Παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας

Ικανοποίηση από τις κτηριακές και υλικοτεχνικές υποδομές του σχολείου

Παρατηρώντας τις απαντήσεις στην συγκεκριμένη κατηγορία ερωτήσεων που εξετάζει την ικανοποίηση των ερωτηθέντων από τις κτηριακές και τις υλικοτεχνικές υποδομές των σχολείων που υπηρετούν εύκολα διαπιστώνουμε ότι οι περισσότεροι από αυτούς σε ποσοστά που κυμαίνονται από 63% το μικρότερο και φτάνουν στο 70% δεν είναι ικανοποιημένοι (Πίνακες 1 – 6). Από τα όσα έχουμε ήδη αναφέρει στα προηγούμενα κεφάλαια ένας σημαντικός παράγοντας που ενισχύει την πιθανότητα εμφάνισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι οι συνθήκες του χώρου εργασίας και για αυτό συμπεριλάβαμε την συγκεκριμένη παράμετρο στο ερωτηματολόγιο μας.

Στον πίνακα 1 φαίνονται τα αποτελέσματα της ικανοποίησης σχετικά με την κτηριακή εγκατάσταση συνολικά. Το 1/3 των ερωτηθέντων δηλώνουν ότι έχουν μέτρια ικανοποίηση αναφορικά με τις εγκαταστάσεις που εργάζονται και άλλο 1/3 ότι δεν είναι καθόλου ή λίγο ικανοποιημένοι.

Πίνακας 1. Ικανοποίηση από την κτηριακή εγκατάσταση

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	29	16	16
Λίγο	31	17	33
Μέτρια	61	34	66
Πολύ	40	22	88
Πάρα πολύ	21	12	100
Σύνολο	182	100	

Στον πίνακα 2 φαίνονται τα αποτελέσματα της ικανοποίησης σχετικά με την αίθουσα στην οποία εργάζονται οι ερωτώμενοι. Σε ποσοστό 63% δεν είναι ικανοποιημένοι από την κατάσταση της σχολικής τους αίθουσας με το 1/3 μάλιστα να δηλώνουν ότι δεν είναι καθόλου ή λίγο ικανοποιημένοι.

Πίνακας 2. Ικανοποίηση από την κατάσταση της τάξης του σχολείου σας

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	23	13	13
Λίγο	37	20	33
Μέτρια	54	30	63
Πολύ	50	27	90
Πάρα πολύ	18	10	100
Σύνολο	182	100	

Στον πίνακα 3 φαίνονται τα αποτελέσματα της ικανοποίησης σχετικά με τα παρεχόμενα μέσα διδασκαλίας για την εκτέλεση των καθηκόντων των εκπαιδευτικών με το ποσοστό ικανοποίησης να είναι ακόμη μικρότερο σε σχέση με τα προηγούμενα και να πέφτει μόλις στο 32% ένα ποσοστό ιδιαίτερα χαμηλό.

Πίνακας 3. Ικανοποίηση από τα μέσα διδασκαλίας του σχολείου σας

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	21	12	12
Λίγο	49	27	38
Μέτρια	53	29	68
Πολύ	40	22	90
Πάρα πολύ	19	10	100
Σύνολο	182	100	

Στον πίνακα 4 φαίνονται τα αποτελέσματα της ικανοποίησης σχετικά με τους χώρους τους οποίους χρησιμοποιούν οι εκπαιδευτικοί ως γραφεία, δηλαδή τους προσωπικούς τους χώρους. Σε αυτή την ερώτηση καταγράφεται και το χαμηλότερο ποσοστό ικανοποίησης 30% ένα ποσοστό ιδιαίτερα χαμηλό.

Πίνακας 4. Ικανοποίηση από την κατάσταση του γραφείου των δασκάλων σας

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	22	12	12
Λίγο	50	27	40
Μέτρια	56	31	70
Πολύ	33	18	88
Πάρα πολύ	21	12	100
Σύνολο	182	100	

Στον πίνακα 5 φαίνονται τα αποτελέσματα της ικανοποίησης σχετικά με την αυλή του σχολείου στο οποίο υπηρετούν οι εκπαιδευτικοί. Ίδια τα συμπεράσματα και σε αυτήν την ερώτηση στην οποία επίσης καταγράφεται το χαμηλότερο ποσοστό ικανοποίησης 30% ένα ποσοστό ιδιαίτερα χαμηλό.

Πίνακας 5. Ικανοποίηση από την αυλή του σχολείου σας

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	23	13	13
Λίγο	45	25	37
Μέτρια	60	33	70
Πολύ	43	24	94
Πάρα πολύ	11	6	100
Σύνολο	182	100	

Τέλος στον πίνακα 6 φαίνονται τα αποτελέσματα της ικανοποίησης αναφορικά με τις συνθήκες ασφαλείας των μαθητών κατά τη διάρκεια του διαλείμματος. Σε αυτή την ερώτηση οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι δεν είναι ικανοποιημένοι σε ποσοστό 67% σε έναν παράγοντα που σύμφωνα με τα όσα έχουμε αναφέρει σε προηγούμενα κεφάλαια της παρούσας μελέτης είναι ιδιαίτερα στρεσογόνος για τον εκπαιδευτικό αφού του προσθέτει σημαντικές ευθύνες και άγχος.

Πίνακας 6. Ικανοποίηση από τις συνθήκες ασφάλειας των μαθητών κατά τη διάρκεια του διαλείμματος

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	17	9	9
Λίγο	49	27	36
Μέτρια	56	31	67
Πολύ	47	26	93
Πάρα πολύ	13	7	100
Σύνολο	182	100	

Ικανοποίηση από τη διοικητική οργάνωση του σχολείου

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δηλώνει ικανοποιημένη από την διοίκηση της σχολικής του μονάδας από τον διευθυντή (πίνακας 7). Όπως φαίνεται η αθροιστική συχνότητα αυτών που δηλώνουν πολύ και πάρα πολύ ικανοποίηση αναφορικά με τις προσφερόμενες από τον διευθυντή υπηρεσίες ξεπερνούν το 51 %.

Πίνακας 7. Ικανοποίηση από τις υπηρεσίες που προσφέρει ο διευθυντής σας

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	13	7	7
Λίγο	24	13	20
Μέτρια	52	29	49
Πολύ	58	32	81
Πάρα πολύ	35	19	100
Σύνολο	182	100	

Η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο σχετικά με την ομαλή λειτουργία του σχολείου είναι λίγο καλύτερη και αγγίζει το 53% όπως μπορεί κάποιος να δει στον πίνακα 8. Μη ικανοποιημένο δηλώνει το 47% των ερωτηθέντων με ένα ποσοστό 15% να δηλώνει ότι είναι πολύ και πάρα πολύ δυσαρεστημένο.

Πίνακας 8. Ικανοποίηση από την ομαλή λειτουργία του σχολείου σας

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	6	3	3
Λίγο	21	12	15
Μέτρια	58	32	47
Πολύ	71	39	86
Πάρα πολύ	26	14	100
Σύνολο	182	100	

Σε αντίθεση με την ικανοποίηση που εμφανίζουν οι ερωτηθέντες για την διοίκηση του σχολείου τους και τον τρόπο της συνολικής λειτουργίας της σχολικής μονάδας, μπορεί κάποιος ξεκάθαρα να διαπιστώσει διαβάζοντας τα αποτελέσματα των απαντήσεων των ερωτηθέντων στον πίνακα 9 ότι η μεγάλη πλειοψηφία (2 στους 3 και ποσοστό 68%) δεν είναι ικανοποιημένοι από τις υπηρεσίες που προσφέρουν οι προϊστάμενοι τους. Το ποσοστό αυτών που δηλώνουν έντονη δυσαρέσκεια είναι στο 29%.

Πίνακας 9. Ικανοποίηση από τις υπηρεσίες που προσφέρουν οι προϊστάμενοί σας

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	16	9	9
Λίγο	37	20	29
Μέτρια	70	38	68
Πολύ	37	20	88
Πάρα πολύ	22	12	100
Σύνολο	182	100	

Ακόμη χειρότερα εμφανίζονται τα αποτελέσματα αναφορικά με την άποψη των ερωτηθέντων για την διαχείριση των διαθέσιμων χρημάτων του σχολείου και τον τρόπο που αυτά επενδύονται. Το ποσοστό των μη ικανοποιημένων εκπαιδευτικών είναι 70%. Τα χαμηλά διαθέσιμα κονδύλια που δεν επαρκούν για να καλύψουν τις βασικές ανάγκες για την λειτουργία των σχολικών μονάδων από ότι φαίνεται επηρεάζουν σημαντικά την άποψή τους.

Πίνακας 10. Ικανοποίηση από τις επενδύσεις των χρημάτων του σχολείου σας

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	36	20	20
Λίγο	42	23	43
Μέτρια	49	27	70
Πολύ	45	25	95
Πάρα πολύ	10	5	100
Σύνολο	182	100	

Ικανοποίηση από τη σχέση με τον Διευθυντή

Στον πίνακα 11 διαπιστώνουμε ότι η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο της έρευνάς μας φαίνεται ότι έχουν πολύ ή πάρα πολύ καλή σχέση με τον διευθυντή του σχολείου τους. Το ποσοστό των ερωτηθέντων που δηλώνει ικανοποιημένο φτάνει το 61% με μόλις 18% να δηλώνει έντονη δυσαρέσκεια.

Πίνακας 11. Ικανοποίηση από τη σχέση σας με το Διευθυντή

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	11	6	6
Λίγο	22	12	18
Μέτρια	38	21	39
Πολύ	59	32	71
Πάρα πολύ	52	29	100
Σύνολο	182	100	

Παρ' όλο όμως που η σχέση που έχει ο εκπαιδευτικός με τον διευθυντή του σχολείου είναι καλή στον πίνακα 12 διαπιστώνουμε ότι η ικανοποίηση αυτή μειώνεται αναφορικά με την κατανομή των ευθυνών στη σχολική μονάδα. Σε ποσοστό 52% η ερωτηθέντες δηλώνουν δυσαρεστημένοι. Αυτό λοιπόν που φαίνεται από την συγκεκριμένη ερώτηση είναι ότι το μοίρασμα των ευθυνών μέσα στη σχολική μονάδα αποτελεί ένα από τα σημεία τριβής στη σχέση εκπαιδευτικού και διευθυντή.

Πίνακας 12. Ικανοποίηση από την κατανομή των ευθυνών στο σχολείο σας

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	13	7	7
Λίγο	27	15	22
Μέτρια	55	30	52
Πολύ	54	30	82
Πάρα πολύ	33	18	100
Σύνολο	182	100	

Τα πράγματα πάντως δείχνουν να είναι πολύ καλύτερα όταν γίνεται αναφορά στην συμμετοχή των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών στην λήψη αποφάσεων που αφορούν την λειτουργία της σχολικής μονάδας τους. Όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα (πίνακας 13) η πλειοψηφία τους δηλώνει ικανοποιημένη από την συμμετοχή που έχει στις αποφάσεις που λαμβάνονται στην σχολική μονάδα που εργάζονται με το ποσοστό ικανοποίησης να είναι στο 58%. Από την άλλη όσοι δηλώνουν την έντονη δυσαρέσκειά τους φτάνουν το 20%.

Πίνακας 13. Ικανοποίηση από τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	15	8	8
Λίγο	21	12	20
Μέτρια	41	23	42
Πολύ	53	29	71
Πάρα πολύ	52	29	100
Σύνολο	182	100	

Στα ίδια επίπεδα κυμαίνονται και τα ποσοστά ικανοποίησης αναφορικά με την κατανόηση του διευθυντή στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί. Μια προσεχτικότερη ματιά δείχνει ότι συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και κατανόηση του διευθυντή στις δυσκολίες είναι ένα και το αυτό για τους εκπαιδευτικούς που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο της έρευνάς μας (πίνακας 14).

Πίνακας 14. Ικανοποίηση από την κατανόηση του διευθυντή στις δυσκολίες που αντιμετωπίζετε

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	15	8	8
Λίγο	21	12	20
Μέτρια	41	23	42
Πολύ	53	29	71
Πάρα πολύ	52	29	100
Σύνολο	182	100	

Στα αποτελέσματα του πίνακα 15 φαίνεται η δυσαρέσκεια των ερωτηθέντων για την απουσία ευκαιριών στο εργασιακό τους περιβάλλον. Από αυτούς που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο ένα ποσοστό 64% δηλώνει ότι δεν είναι ικανοποιημένο πάνω σε αυτό το θέμα. Το ποσοστό αυτό είναι το υψηλότερο στην κατηγορία αυτή των ερωτήσεων.

Σύμφωνα με όσα έχουν αναφερθεί σε προηγούμενες παραγράφους της παρούσας εργασίας και ειδικότερα κατά την παρουσίαση των θεωρητικών μοντέλων κάποιοι σημαντικοί παράγοντες που βοηθάνε στην μείωση των πιθανοτήτων εμφάνισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η ύπαρξη ευκαιριών στον εργασιακό χώρο για ανάπτυξη της προσωπικότητας, η επαγγελματική αναγνώριση και η άνοδος του εργαζόμενου καθώς και η απόκτηση νέων εφοδίων για την σωστή εκτέλεση των καθηκόντων του.

Πίνακας 15. Ικανοποίηση από τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	20	11	11
Λίγο	43	24	35
Μέτρια	54	30	64
Πολύ	38	21	85
Πάρα πολύ	27	15	100
Σύνολο	182	100	

Όσον αφορά την δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών από τον εκπαιδευτικό τα αποτελέσματα του πίνακα 16 δείχνουν ότι η ικανοποίηση είναι μοιρασμένη. Γενικά είναι γνωστό ότι το στενά καθορισμένο εκπαιδευτικό πλαίσιο που υπάρχει στη χώρα μας περιορίζει κατά πολύ τις δυνατότητες που έχει, αλλά και τις πρωτοβουλίες που μπορεί να πάρει ένας εκπαιδευτικός κατά την διεξαγωγή των καθηκόντων του. Η περιορισμένη δυνατότητα της λήψης πρωτοβουλιών είναι ένας ακόμη παράγοντας που περιορίζει την ικανοποίηση που κερδίζει ο εργαζόμενος από την εργασία του. Σε ποσοστό 48% οι ερωτηθέντες πάντως δηλώνουν την δυσαρέσκειά τους πάνω σε αυτό το θέμα.

Πίνακας 16. Ικανοποίηση από τη δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	11	6	6
Λίγο	28	15	21
Μέτρια	49	27	48
Πολύ	60	33	81
Πάρα πολύ	34	19	100
Σύνολο	182	100	

Ικανοποίηση από το Κλίμα που επικρατεί στην εκπαιδευτική μονάδα

Εξετάζοντας τις ερωτήσεις που αφορούν την ικανοποίηση του εκπαιδευτικού από το κλίμα που επικρατεί στην σχολική μονάδα (Πίνακας 17) φαίνεται ότι το επίπεδο είναι ικανοποιητικό, όμως η αναλυτικότερη μελέτη των κατανομών απαντήσεων (Πίνακες 18 – 23) δείχνει ότι υπάρχουν αρκετά ζητήματα που πρέπει με χρήση κατάλληλων πρωτοβουλιών, είτε των εκπαιδευτικών είτε των διευθυντών, να αυξηθεί. Η μέση τιμή και η διάμεσος των απαντήσεων είναι πάνω από το 3 στις περισσότερες κατανομές.

Πίνακας 17. Στατιστικά μέτρα

Ερώτημα	N	Μέση τιμή	Διάμεσος	1ο Τεταρτημόριο	3ο Τεταρτημόριο	Τυπική Απόκλιση
Από τις διαπροσωπικές σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας;	182	3,7	4	3	4	1,0
Από τη συνεργασία με τους συναδέλφους σας;	182	3,6	4	3	4	1,1
Νιώθετε απομονωμένος/η από τους συναδέλφους σας;	182	1,6	1	1	2	1,0
Είστε ικανοποιημένος/η από τη συμπεριφορά των συναδέλφων σας;	182	3,5	4	3	4	1,1
Είστε ικανοποιημένος/η από την ενθάρρυνση για τη λήψη πρωτοβουλιών;	182	3,2	3	2	4	1,1
Είστε ικανοποιημένος/η από την ομαδικότητα για την επίτευξη των στόχων;	182	3,1	3	2	4	1,2

Παρακάτω δίνονται αναλυτικά οι κατανομές των αντίστοιχων απαντήσεων.

Απλά γενικά να σημειώσουμε για την συγκεκριμένη ομάδα ερωτήσεων (Πίνακες 18 – 23) ότι τα στατιστικά μέτρα (πίνακας 17) επιβεβαιώνουν τα καλά αποτελέσματα των κατανομών αφού η μέση τιμή των απαντήσεων σε όλες είναι πάνω από 3,1 και φτάνει το 3,7, η διάμεσος το 4 και σε κάποιες το 3 (τουλάχιστον το 50% των ερωτηθέντων δήλωσε πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένο), η τιμή του 1^{ου} τεταρτημορίου (25% ερωτηθέντων) είναι στις περισσότερες στο 3 και σε λίγες στο 2 και του 3^{ου} (75% ερωτηθέντων) είναι στο 4 και σε λίγες στο 3. Η τυπική απόκλιση είναι κοντά στο 1 μία τιμή που αποδεικνύει ότι υπάρχει ομοιογένεια στις απαντήσεις.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις στο μέρος του ερωτηματολογίου που αφορά τις σχέσεις των εκπαιδευτικών, οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων δεν φαίνεται να αντιμετωπίζουν πρόβλημα. Μόλις το 13% των ερωτώμενων αντιμετωπίζει πρόβλημα στις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους, ενώ σε ποσοστό 61% οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι είναι πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένοι όπως μπορούμε να δούμε στα αποτελέσματα του πίνακα 18.

Πίνακας 18. Ικανοποίηση από τις διαπροσωπικές σχέσεις σας με τους συναδέλφους

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	5	3	3
Λίγο	18	10	13
Μέτρια	48	26	39
Πολύ	69	38	77
Πάρα πολύ	42	23	100
Σύνολο	182	100	

Μόλις το 15% των ερωτώμενων αντιμετωπίζει σημαντικό πρόβλημα συνεργασίας με τους συναδέλφους τους, ενώ σε ποσοστό 58% οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι είναι πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένοι (Πίνακας 19).

Πίνακας 19. Ικανοποίηση από τη συνεργασία με τους συναδέλφους σας

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	6	3	3
Λίγο	22	12	15
Μέτρια	49	27	42
Πολύ	64	35	77
Πάρα πολύ	41	23	100
Σύνολο	182	100	

Οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 63% δηλώνουν ότι δεν αισθάνονται καθόλου απομονωμένοι από τους συναδέλφους τους, ενώ έως λίγη απομόνωση αισθάνονται το 81% των ερωτώμενων (Πίνακας 20). Στον αντίποδα μόλις ένα ποσοστό της τάξης του 2% από τους ερωτηθέντες εκπαιδευτικούς αισθάνεται ότι είναι πολύ ή πάρα πολύ απομονωμένο από τους συναδέλφους του.

Αυτό είναι ένα από τα μικρότερα ποσοστά που έχουν καταγραφεί στην παρούσα έρευνα το οποίο σε συνδυασμό με τα αποτελέσματα των υπολοίπων ερωτήσεων της κατηγορίας δείχνει ότι υπάρχει καλό κλίμα στις σχολικές μονάδες ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς.

Πίνακας 20. Αίσθημα απομόνωσης από τους συναδέλφους

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	114	63	63
Λίγο	34	19	81
Μέτρια	24	13	95
Πολύ	6	3	98
Πάρα πολύ	4	2	100
Σύνολο	182	100	

Ποσοστό 55% των εκπαιδευτικών δηλώνουν ότι είναι πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι και ότι δεν έχουν σημαντικά προβλήματα από την συμπεριφορά των συναδέλφων. (Πίνακας 21). Εδώ πάντως θα πρέπει να επισημανθεί ότι υπάρχει σημαντικό μέρος των εκπαιδευτικών που απάντησαν το ερωτηματολόγιο που δεν δηλώνουν ικανοποιημένοι αναφορικά με θέματα συμπεριφοράς των συναδέλφων τους (Μέτρια – 45%).

Από τα ευρήματα της συγκεκριμένης ερώτησης διαπιστώνουμε ότι υπάρχουν παρ' όλα όσα είδαμε στα προηγούμενα ερωτήματα κάποια προβλήματα από την συμπεριφορά των εκπαιδευτικών μέσα στην σχολική μονάδα που θα πρέπει να ληφθούν υπ' όψιν από τον διευθυντή και τους προϊσταμένους.

Πίνακας 21. Ικανοποίηση από τη συμπεριφορά των συναδέλφων σας

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	7	4	4
Λίγο	29	16	20
Μέτρια	46	25	45
Πολύ	66	36	81
Πάρα πολύ	34	19	100
Σύνολο	182	100	

Το 25% των εκπαιδευτικών απαντά ότι δεν αισθάνεται σχεδόν καθόλου ενθάρρυνση για να αναλάβει πρωτοβουλίες στο εσωτερικό της σχολικής μονάδας στην οποία εργάζεται (πίνακας 22). Το ποσοστό αυτό είναι αρκετά μεγάλο. Ένα ακόμη πιο μεγάλο μέρος των ερωτηθέντων (περίπου 35%) στέκει ουδέτερο στην απάντηση του, πράγμα που δείχνει ότι η ικανοποίηση μπορεί να βελτιωθεί σημαντικά στον συγκεκριμένο τομέα και το 41% θεωρεί ότι η ενθάρρυνση από τους ανώτερους είναι σημαντική ώστε να αναλάβει πρωτοβουλίες.

Πίνακας 22. Ικανοποίηση από την ενθάρρυνση για τη λήψη πρωτοβουλιών

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	12	7	7
Λίγο	34	19	25
Μέτρια	61	34	59
Πολύ	53	29	88
Πάρα πολύ	22	12	100
Σύνολο	182	100	

Μόλις το 39% των ερωτηθέντων δηλώνει πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένο από την ομαδικότητα στην επίτευξη των στόχων. Αποτέλεσμα που σίγουρα δείχνει ότι απαιτείται αρκετή προσπάθεια από τους εκπαιδευτικούς και την διοίκηση της εκπαιδευτικής μονάδας στο συγκεκριμένο τομέα (πίνακας 23). Σε ποσοστό 61% δεν δηλώνουν ικανοποίηση με το 34% να δηλώνει τη δυσαρέσκειά του πάνω στο συγκεκριμένο θέμα.

Πίνακας 23. Ικανοποίηση από την ομαδικότητα για την επίτευξη των στόχων

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	11	6	6
Λίγο	50	27	34
Μέτρια	50	27	61
Πολύ	44	24	85
Πάρα πολύ	27	15	100
Σύνολο	182	100	

Ικανοποίηση από τις επιδόσεις των μαθητών και τις σχέσεις με τους γονείς

Εξετάζοντας τις ερωτήσεις που αφορούν την ικανοποίηση του εκπαιδευτικού από τις επιδόσεις των μαθητών και τις σχέσεις με τους γονείς (Πίνακας 24) φαίνεται ότι το επίπεδο είναι πολύ ικανοποιητικό όσον αφορά την σχέση με τους μαθητές αλλά δεν ισχύει το ίδιο για τις επιδόσεις τους, τις σχέσεις με τους γονείς και την αναγνώριση που τυγχάνει η δουλειά του εκπαιδευτικού από αυτούς. Μέση τιμή και διάμεσος έχουν τιμές πάνω από 3,3. Αλλά στις τιμές τους μπορεί κάποιος να δει την διαφορά στην ικανοποίηση που αισθάνονται οι εκπαιδευτικοί για την σχέση τους με τους μαθητές που είναι σαφώς καλύτερη από την αντίστοιχη σχέση που έχουν με τους γονείς των μαθητών τους.

Πίνακας 24. Στατιστικά μέτρα

Ερώτημα	N	Μέση τιμή	Διάμεσος	1ο Τεταρτημόριο	3ο Τεταρτημόριο	Τυπική Απόκλιση
Από τη σχέση σας με τους μαθητές σας;	182	3,9	4	4	5	0,9
Από τη σχολική επίδοση των μαθητών σας;	182	3,4	4	3	4	0,9
Από τη συνεργασία σας με τους γονείς των μαθητών;	182	3,3	3	3	4	1,0
Από την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους γονείς των μαθητών σας;	182	3,3	3	3	4	1,1

Σε ποσοστό που ξεπερνάει το 77% (πίνακας 25) οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί δηλώνουν πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένοι από την σχέση τους με τους κύριους αποδέκτες των υπηρεσιών τους, τους μαθητές τους. Το συγκεκριμένο ποσοστό είναι ένα από τα υψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης που σημειώθηκαν στο ερωτηματολόγιο μας.

Θα πρέπει να σημειώσουμε ότι δεν βρέθηκε κανένας από τους 182 που απάντησαν το ερωτηματολόγιο που να δήλωσε ότι δεν είναι καθόλου ικανοποιημένος και μόλις 16 (9%) οι οποίοι δήλωσαν ότι είναι λίγο ικανοποιημένοι. Φαίνεται ότι η σχέση του έλληνα εκπαιδευτικού με τους μαθητές του εξακολουθεί να παίζει κυρίαρχο ρόλο και να είναι το δυνατό σημείο στο κατά πόσο του δίνει δύναμη και τον γεμίζει στο δύσκολο επάγγελμα που έχει επιλέξει.

Πίνακας 25. Ικανοποίηση από τη σχέση σας με τους μαθητές σας

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	0	0	0
Λίγο	16	9	9
Μέτρια	25	14	23
Πολύ	95	52	75
Πάρα πολύ	46	25	100
Σύνολο	182	100	0

Αναφορικά τώρα με την ικανοποίηση των ερωτηθέντων σχετικά με την σχολική απόδοση που παρουσιάζουν οι μαθητές τους βλέπουμε ότι το ποσοστό των πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένων μειώνεται σημαντικά και πέφτει στο 50% (πίνακας 26). Με αυτούς όμως που αισθάνονται λίγο ή καθόλου ικανοποιημένοι να παραμένουν σε χαμηλά ποσοστά 17%.

Πίνακας 26. Ικανοποίηση από τη σχολική επίδοση των μαθητών σας

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	4	2	2
Λίγο	27	15	17
Μέτρια	60	33	50
Πολύ	78	43	93
Πάρα πολύ	13	7	100
Σύνολο	182	100	0

Σε αντίθεση με το υψηλό ποσοστό ικανοποίησης που αφορά τη συνεργασία με τους μαθητές τους οι ερωτηθέντες φαίνεται ότι δεν είναι το ίδιο ικανοποιημένοι από την συνεργασία που έχουν με τους γονείς των μαθητών τους (πίνακας 27) αφού από το 77% το ποσοστό ικανοποίησης (πολύ και πάρα πολύ) που εκφράζουν για την σχέση τους με τους μαθητές του πέφτει στο 48% υποχωρώντας 29 ολόκληρες ποσοστιαίες μονάδες. Το ποσοστό του 52% που αφορά μέτρια ικανοποίηση ή και δυσαρέσκεια για την συνεργασία που έχουν με τους γονείς είναι αρκετά υψηλό.

Εδώ θα πρέπει να σημειώσουμε ότι όπως θα δούμε και παρακάτω στην ανάλυση των παραγόντων που επηρεάζουν την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης τα προβλήματα που παρατηρούνται ανάμεσα στους γονείς και τους

δασκάλους αλλά και η μη επαρκή αναγνώριση του έργου των εκπαιδευτικών από τους γονείς είναι ο παράγοντας που έχει την σημαντικότερη επίδραση στην εκδήλωση του συνδρόμου της εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς.

Πίνακας 27. Ικανοποίηση από τη συνεργασία σας με τους γονείς των μαθητών

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	7	4	4
Λίγο	32	18	21
Μέτρια	56	31	52
Πολύ	67	37	89
Πάρα πολύ	20	11	100
Σύνολο	182	100	

Στα ίδια επίπεδα με το ποσοστό ικανοποίησης από την συνεργασία των εκπαιδευτικών με τους γονείς στον προηγούμενο πίνακα κυμαίνεται και το ποσοστό ικανοποίησης για την αναγνώριση της δουλειάς των εκπαιδευτικών από τους γονείς των μαθητών τους (πίνακας 28). Το ποσοστό ικανοποίησης πολύ και πάρα πολύ δεν είναι υψηλό και φτάνει μόλις στο 49%, ενώ περίπου 1 στους 4 γονείς δεν αναγνωρίζει καθόλου τις υπηρεσίες που παρέχουν οι εκπαιδευτικοί στους μαθητές τους μεταφέροντας.

Πίνακας 28. Ικανοποίηση από την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους γονείς των μαθητών σας

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	12	7	7
Λίγο	30	16	23
Μέτρια	50	27	51
Πολύ	63	35	85
Πάρα πολύ	27	15	100
Σύνολο	182	100	

Εργασιακή Ικανοποίηση

Εξετάζοντας τις ερωτήσεις που αφορούν την εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού στον πίνακα 29 όπου παρουσιάζονται τα στατιστικά μέτρα για την συγκεκριμένη κατηγορία των ερωτήσεων φαίνεται ότι το επίπεδο δεν είναι ιδιαίτερα ικανοποιητικό. Όπως θα δούμε και στην αναλυτικότερη μελέτη των κατανομών απαντήσεων (Πίνακες 30 – 37) ο πίνακας των στατιστικών μέτρων δείχνει ότι υπάρχουν αρκετά και σοβαρά ζητήματα που πρέπει να επιλυθούν. Για την επίλυση τους χρειάζεται σίγουρα βούληση από την πολιτεία, αλλά και να παρθούν οι κατάλληλες πρωτοβουλίες από τους διευθυντές, τους προϊσταμένους, τους εκπαιδευτικούς και γενικά όλους τους εμπλεκόμενους. Η μέση τιμή και η διάμεσος σε αρκετές απαντήσεις είναι κάτω από το 2.

Απλά γενικά να σημειώσουμε για την συγκεκριμένη ομάδα ερωτήσεων (Πίνακες 30 – 37) ότι τα στατιστικά μέτρα (πίνακας 29) επιβεβαιώνουν τα άσχημα αποτελέσματα των κατανομών αφού η μέση τιμή των απαντήσεων στις περισσότερες των απαντήσεων είναι κάτω από 2, η διάμεσος το 2 (τουλάχιστον το 50% των ερωτηθέντων δήλωσε δυσαρεστημένο), η τιμή του 1^{ου} τεταρτημορίου (25% ερωτηθέντων) είναι στις περισσότερες στο 1 (μεγάλη δυσαρέσκεια) και του 3^{ου} (75% ερωτηθέντων) είναι στο 2 και στο 3 (μη ικανοποιημένοι). Η τυπική απόκλιση είναι κοντά στο 1 μία τιμή που αποδεικνύει ότι υπάρχει ομοιογένεια στις απαντήσεις.

Πίνακας 29. Στατιστικά μέτρα

Ερώτημα	N	Μέση τιμή	Διάμεσος	1ο Τεταρτημόριο	3ο Τεταρτημόριο	Τυπική Απόκλιση
Πληρώνομαι ικανοποιητικά για τη δουλειά που προσφέρω;	182	2,0	2	1	3	1,0
Καλύπτει τις ανάγκες μου ο μισθός μου;	182	1,9	2	1	2	0,9
Υπάρχουν ευκαιρίες καριέρας;	182	2,0	2	1	3	1,0
Υπάρχει αξιοκρατία;	182	2,2	2	1	3	1,0
Λαμβάνεται ικανοποίηση από την εργασία σας;	182	3,6	4	3	4	1,1
Μου προσφέρονται ευκαιρίες εκπαίδευσης	182	2,6	3	2	3	1,1

και προσωπικής ανάπτυξης στην δουλειά μου;							
Έχω καταφέρει αξιόλογα πράγματα στη δουλειά μου;	182	3,6	4	3	4	0,9	
Έχω ελευθερία να παίρνω πρωτοβουλίες;	182	3,4	4	3	4	1,1	

Στον πίνακα 30 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των ερωτηθέντων αναφορικά με το κατά πόσο θεωρούν την αμοιβή τους ικανοποιητική για τις παρεχόμενες υπηρεσίες τους. Είναι εντυπωσιακό το ποσοστό των μη ικανοποιημένων που φτάνει το 91% με το ποσοστό των ικανοποιημένων να είναι μόλις στο 9%. Δεν υπάρχει ούτε ένας από τους 182 εκπαιδευτικούς που συμπλήρωσε το ερωτηματολόγιο που να δήλωσε πάρα πολύ ικανοποιημένος. Ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες για να αισθανθεί ικανοποίηση ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι να αμείβεται ικανοποιητικά και κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει με τους εκπαιδευτικούς.

Πίνακας 30. Πληρώνομαι ικανοποιητικά για τη δουλειά που προσφέρω;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	70	38	38
Λίγο	56	31	69
Μέτρια	40	22	91
Πολύ	16	9	100
Πάρα πολύ	0	0	0
Σύνολο	182	100	0

Σε χειρότερα επίπεδα ανεβαίνει το ποσοστό ικανοποίησης όσον αφορά το ερώτημα αν ο μισθός που λαμβάνει ο εκπαιδευτικός καλύπτει τις ανάγκες του. Από την επεξεργασία των αποτελεσμάτων των απαντήσεων που δόθηκαν και τα οποία παρουσιάζονται στον πίνακα 31 βλέπουμε ότι σε ένα συντριπτικό ποσοστό που φτάνει το 94% οι εκπαιδευτικοί που ρωτήθηκαν εμφανίζονται να μην είναι ικανοποιημένοι και ουσιαστικά να μην μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες τους. Το ποσοστό αυτών που μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες τους είναι το 6% που αντιστοιχεί σε 11 άτομα στα 182 που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο. Το να μην μπορεί ένας εργαζόμενος να καλύψει τις ανάγκες του από την αμοιβή που λαμβάνει από την εργασία του είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας συνεισφοράς άγχους.

Πίνακας 31. Καλύπτει τις ανάγκες μου ο μισθός μου;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	69	38	38
Λίγο	72	40	77
Μέτρια	30	16	94
Πολύ	10	5	99
Πάρα πολύ	1	1	100
Σύνολο	182	100	0

Στον πίνακα 32 που ακολουθεί παρουσιάζονται οι απαντήσεις που έδωσαν οι ερωτηθέντες στην ερώτηση κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι από την αξιοκρατία που συναντάνε στο εργασιακό τους περιβάλλον. Για άλλη μία φορά βλέπουμε ότι το ποσοστό των μη ικανοποιημένων εκπαιδευτικών είναι πολύ υψηλό και φτάνει στο 90% όπως συμβαίνει και στις προηγούμενες ερωτήσεις της συγκεκριμένης ομάδας που αφορούν την εργασιακή ικανοποίηση.

Πίνακας 32. Υπάρχει αξιοκρατία;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	49	27	27
Λίγο	64	35	62
Μέτρια	51	28	90
Πολύ	15	8	98
Πάρα πολύ	3	2	100
Σύνολο	182	100	

Στον πίνακα 33 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των απαντήσεων σχετικά με το αν ο ερωτώμενος είναι ικανοποιημένος ή όχι από την εργασία του. Σε ένα ποσοστό 42% βλέπουμε ότι οι εκπαιδευτικοί που ρωτήθηκαν δεν είναι ικανοποιημένοι. Μπορεί το συγκεκριμένο ποσοστό να μην πλησιάζει τις τιμές των προηγούμενων ερωτήσεων της ομάδας αυτής αλλά όπως και να το δει κάποιος υπάρχει ένας πολύ μεγάλος αριθμός των ερωτηθέντων που δεν λαμβάνει ικανοποίηση από την εργασία του.

Πίνακας 33. Λαμβάνεται ικανοποίηση από την εργασία σας;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	9	5	5
Λίγο	19	10	15
Μέτρια	48	26	42
Πολύ	66	36	78
Πάρα πολύ	40	22	100
Σύνολο	182	100	

Στο επόμενο ερώτημα οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα και απάντησαν στο ερωτηματολόγιο έπρεπε να δηλώσουν το κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι από τις ευκαιρίες εκπαίδευσης και προσωπικής ανάπτυξης. Στον πίνακα 53 λοιπόν βλέπουμε ότι σε ποσοστό 80% οι ερωτηθέντες δηλώνουν ότι δεν είναι ικανοποιημένοι. Από την στιγμή που οι ευκαιρίες εκπαίδευσης σε νέες τεχνολογίες και διαδικασίες απουσιάζουν από κάποιο επάγγελμα, είναι προφανές ότι ο εργαζόμενος σε αυτό, κάποια στιγμή θα αισθάνεται αδυναμία να καλύψει τις συνεχώς αυξανόμενες ανάγκες του επαγγέλματός του και επομένως ένας ακόμη παράγοντας άγχους θα προστεθεί στο εργασιακό του περιβάλλον.

Πίνακας 34. Μου προσφέρονται ευκαιρίες εκπαίδευσης και προσωπικής ανάπτυξης στην δουλειά μου;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	31	17	17
Λίγο	54	30	47
Μέτρια	61	34	80
Πολύ	26	14	95
Πάρα πολύ	10	5	100
Σύνολο	182	100	

Στον πίνακα 35 ότι σε μεγάλο ποσοστό 64% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι έχει καταφέρει αξιόλογα πράγματα στον χώρο της εργασίας του. Με μία δεύτερη όμως ανάγνωση είναι εξίσου σημαντικό και το ποσοστό του 36% που θεωρεί ότι δεν έχει πετύχει σημαντικά πράγματα στη δουλειά του. Από την στιγμή που ο εργαζόμενος αναγνωρίζει ότι δεν έχει πετύχει αξιόλογα πράγματα στην εργασία του είναι προφανές ότι για αυτόν υπάρχει σοβαρό θέμα εργασιακής ικανοποίησης.

Πίνακας 35. Έχω καταφέρει αξιόλογα πράγματα στη δουλειά μου;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	5	3	3
Λίγο	17	9	12
Μέτρια	44	24	36
Πολύ	93	51	87
Πάρα πολύ	23	13	100
Σύνολο	182	100	

Στον πίνακα 36 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ικανοποίησης σχετικά με την ελευθερία που έχουν οι ερωτηθέντες να λαμβάνουν πρωτοβουλίες. Σε ποσοστό 47% δηλώνουν μη ικανοποιημένοι και το 53% των ερωτηθέντων δηλώνουν πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένοι.

Πίνακας 36. Έχω ελευθερία να παίρνω πρωτοβουλίες;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	8	4	4
Λίγο	31	17	21
Μέτρια	46	25	47
Πολύ	67	37	84
Πάρα πολύ	30	16	100
Σύνολο	182	100	

Στον πίνακα 37 βλέπουμε ότι το 91% των ερωτηθέντων δηλώνουν μη ικανοποιημένοι αναφορικά με τις ευκαιρίες καριέρας που έχουν στον εργασιακό τους χώρο. Αυτό το αποτέλεσμα είναι αναμενόμενο όσον αφορά το επάγγελμα του εκπαιδευτικού αφού είναι πολύ στενά τα περιθώρια που αφήνει το εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας σε κάποιον εργαζόμενο να κάνει καριέρα.

Πίνακας 37. Υπάρχουν ευκαιρίες καριέρας;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	62	34	34
Λίγο	74	41	75
Μέτρια	30	16	91
Πολύ	11	6	97
Πάρα πολύ	5	3	100
Σύνολο	182	100	

Άγχος Εκπαιδευτικών

Εξετάζοντας τις ερωτήσεις που αφορούν το άγχος των εκπαιδευτικών (Πίνακας 38) φαίνεται ότι τα πράγματα δεν είναι ικανοποιητικά. Οι περισσότερες ερωτήσεις της συγκεκριμένης ομάδας είναι ερωτήσεις που το πολύ και πάρα πολύ της κλίμακας likert δηλώνει δυσαρέσκεια. Η μέση τιμή και η διάμεσος σε αυτές τις ερωτήσεις είναι πάνω από 3 πράγμα που υποδηλώνει την δυσαρέσκεια όσων απάντησαν σε αυτές. Στα ίδια αποτελέσματα καταλήγουμε και από την εξέταση των τιμών του 1^{ου} και του 3^{ου} τεταρτημόριου. Στην αναλυτικότερη μελέτη των κατανομών των απαντήσεων (Πίνακες 39 – 49) αναφερόμαστε ξεχωριστά σε κάθε παράγοντα.

Πίνακας 38. Στατιστικά μέτρα

Ερώτημα	N	Μέση τιμή	Διάμεσος	1ο Τεταρτημόριο	3ο Τεταρτημόριο	Τυπική Απόκλιση
Αντιμετωπίζετε προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών;	182	3,0	3	2	4	1,0
Σας αγχώνει μια τάξη με μεγάλο αριθμό μαθητών;	182	3,1	3	2	4	1,3
Αντιμετωπίζουν οι μαθητές σας μαθησιακά προβλήματα;	182	3,3	3	3	4	1,1
Έχετε επαρκείς γνώσεις για τον χειρισμό προβλημάτων μάθησης;	182	3,4	3	3	4	0,9
Σας αγχώνουν οι ανομοιογενείς τάξεις ως προς το επίπεδο επίδοσης;	182	2,9	3	2	4	1,1
Υπάρχει υποστήριξη από ειδικούς;	182	2,2	2	1	3	1,1
Σας αγχώνουν τα προβλήματα υποδομής του σχολείου σας;	182	2,9	3	2	4	1,1
Σας αγχώνει η εποπτεία των μαθητών στο διάλειμμα;	182	3,1	3	2	4	1,3

Σας αγχώνει ο μεγάλος φόρτος εργασίας;	182	3,0	3	2	4	1,2
Υπάρχουν συγκρούσεις με τους συναδέρφους σας;	182	2,0	2	1	3	0,9
Υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέρφων;	182	2,3	2	2	3	1,0

Στον πίνακα 39 αποτυπώνονται τα αποτελέσματα της ερώτησης κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών τους. Βλέπουμε ότι μόνο το 30% των ερωτηθέντων δηλώνουν ότι αντιμετωπίζουν καθόλου ή λίγα προβλήματα. Το υπόλοιπο 70% αντιμετωπίζει προβλήματα με το 32% από αυτούς να έχει να αντιμετωπίσει σοβαρά προβλήματα. Από την παράθεση και μόνο των συγκεκριμένων αριθμών είναι ξεκάθαρο ότι και μόνο το γεγονός ότι ένα μεγάλο μέρος των αποδεκτών των υπηρεσιών των εκπαιδευτικών δημιουργεί προβλήματα με τη συμπεριφορά του αυτό δημιουργεί έναν σοβαρό στρεσογόνο παράγοντα.

Πίνακας 39. Αντιμετωπίζετε προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	14	8	8
Λίγο	41	23	30
Μέτρια	68	37	68
Πολύ	46	25	93
Πάρα πολύ	13	7	100
Σύνολο	182	100	

Στον επόμενο πίνακα (πίνακας 40) βλέπουμε ότι σε ποσοστό 66% οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί αγχώνονται όταν έχουν να μπουν σε μία τάξη με μεγάλο αριθμό μαθητών. Τα τελευταία χρόνια έχει γίνει μεγάλος αριθμός συγχωνεύσεων σχολείων αλλά και η κατάργηση πολλών μικρών σχολείων.

Τα συγκεκριμένα μέτρα που συνοδεύονται με αλλαγές στη νομοθεσία για αύξηση του επιτρεπόμενου αριθμού μαθητών ανά τάξη έφεραν αύξηση στα μεγέθη των σχολικών τάξεων αυξάνοντας με αυτόν τον τρόπο τον αριθμό των μαθητών σε κάθε τάξη και δημιουργώντας έτσι έναν επιπλέον παράγοντα άγχους σε μεγάλο αριθμό εκπαιδευτικών.

Ένα ακόμη θέμα που δημιουργείτε σε μία τάξη με μεγάλο αριθμό μαθητών είναι η σημαντική αύξηση της δυσκολίας για την σωστή και εύρυθμη εκτέλεση της διδακτικής διαδικασίας.

Πίνακας 40. Σας αγχώνει μια τάξη με μεγάλο αριθμό μαθητών;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	25	14	14
Λίγο	36	20	34
Μέτρια	42	23	57
Πολύ	55	30	87
Πάρα πολύ	24	13	100
Σύνολο	182	100	

Στον πίνακα 41 βλέπουμε ότι σε ποσοστό 75% οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί έχουν στις τάξεις τους μαθητές που έχουν μαθησιακά προβλήματα. Ακόμη σημαντικότερο είναι το συμπέρασμα που προκύπτει από το γεγονός ότι το 45% των εκπαιδευτικών που απάντησαν στα ερωτηματολόγια έχουν στις τάξεις τους μαθητές που αντιμετωπίζουν πολύ σοβαρά μαθησιακά προβλήματα.

Πρόκειται για μία αναμενόμενη εξέλιξη που ακολούθησε τα μνημονιακά μέτρα της κατάργησης μεγάλου αριθμού ειδικών σχολείων με αποτέλεσμα τα παιδιά τα οποία φιλοξενούνταν σε αυτά να πρέπει να φοιτούν πια σε κανονικά σχολεία, πολλές φορές χωρίς υποστήριξη από δάσκαλο ειδικής αγωγής.

Αυτό δημιουργεί επιπρόσθετα προβλήματα σε όλους τους εμπλεκόμενους με αποτέλεσμα να προστίθεται ένας ακόμη σημαντικός στρεσογόνος παράγοντας κατά την διδακτική διαδικασία για τους εκπαιδευτικούς. Επιπρόσθετα αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να δημιουργούνται και επιπρόσθετα προβλήματα συμπεριφοράς και στους υπόλοιπους μαθητές οι οποίοι πολλές φορές αντιμετωπίζουν θέματα κατά την συνύπαρξή τους με μαθητές με μαθησιακά και άλλα προβλήματα.

Πίνακας 41. Αντιμετωπίζουν οι μαθητές σας μαθησιακά προβλήματα;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	8	4	4
Λίγο	37	20	25
Μέτρια	55	30	55
Πολύ	59	32	87
Πάρα πολύ	23	13	100
Σύνολο	182	100	

Το 53% των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών απάντησε ότι δεν είναι εφοδιασμένο με τις απαραίτητες γνώσεις για να μπορέσουν να διαχειριστούν μαθητές με προβλήματα μάθησης (πίνακας 42). Αυτό από μόνο του σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί από την μία έχουν να αντιμετωπίσουν μία στρεσογόνα κατάσταση στο περιβάλλον εργασίας τους η οποία εξ 'αιτίας του κλεισίματος των ειδικών σχολείων ολοένα και ενισχύεται και από την άλλη δεν έχουν (και δεν φαίνεται κάποιος να φροντίζει να τους

παρασχεθούν) τα κατάλληλα εφόδια και γνώσεις ώστε να μπορέσουν να αντιμετωπίσουν την συγκεκριμένη κατάσταση.

Πίνακας 42. Έχετε επαρκείς γνώσεις για τον χειρισμό προβλημάτων μάθησης;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	5	3	3
Λίγο	28	15	18
Μέτρια	63	35	53
Πολύ	70	38	91
Πάρα πολύ	16	9	100
Σύνολο	182	100	

Σε ποσοστό 64% οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί δείχνουν να αντιμετωπίζουν πρόβλημα με τις ανομοιογενείς τάξεις ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης (πίνακας 43). Το συγκεκριμένο είναι ένα θέμα που δύσκολα μπορεί να λυθεί και βαίνει ολοένα αυξανόμενο από την στιγμή που λόγω περικοπών και ελλείψεων εκπαιδευτικών στα σχολεία έχει μειωθεί ο αριθμός των δασκάλων που ασχολούνται με την ενισχυτική διδασκαλία των μαθητών.

Πίνακας 43. Σας αγχώνουν οι ανομοιογενείς τάξεις ως προς το επίπεδο επίδοσης;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	22	12	12
Λίγο	44	24	36
Μέτρια	67	37	73
Πολύ	31	17	90
Πάρα πολύ	18	10	100
Σύνολο	182	100	

Στον πίνακα 44 οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 87% αναδεικνύουν ως ένα σημαντικό πρόβλημα το γεγονός ότι δεν έχουν υποστήριξη από ειδικούς στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τόσο με τις ανομοιογενείς τάξεις, όσο και με αυτούς που έχουν μαθησιακά προβλήματα.

Πίνακας 44. Υπάρχει υποστήριξη από ειδικούς;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	60	33	33
Λίγο	57	31	64
Μέτρια	41	23	87
Πολύ	20	11	98
Πάρα πολύ	4	2	100
Σύνολο	182	100	

Σε ποσοστό 64% οι ερωτηθέντες αγχώνονται από τα προβλήματα υποδομής που αντιμετωπίζουν τα σχολεία τους όπως μπορούμε να δούμε στον πίνακα 45. Μόνο το 36% των ερωτηθέντων δηλώνουν ότι η κατάσταση της σχολικής τους μονάδας δεν τους αγχώνει.

Η κατάσταση αυτή θα δυσκολεύει και θα δημιουργεί όλο και περισσότερο άγχος σε όλο και περισσότερους εκπαιδευτικούς όσο η οικονομική κρίση εντείνεται και τα διατιθέμενα κονδύλια για την παιδεία θα μειώνονται συνεχώς.

Πίνακας 45. Σας αγχώνουν τα προβλήματα υποδομής του σχολείου σας;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	22	12	12
Λίγο	43	24	36
Μέτρια	61	34	69
Πολύ	41	23	92
Πάρα πολύ	15	8	100
Σύνολο	182	100	

Επίσης υψηλό είναι το ποσοστό των ερωτηθέντων που αγχώνονται από τις ευθύνες που έχουν κατά την εποπτεία των μαθητών τους τις ώρες των διαλειμμάτων. Όπως φαίνεται στον πίνακα 46 το ποσοστό αυτών που θεωρούν σημαντικό παράγοντα άγχους την εποπτεία των μαθητών στο διάλειμμα φτάνει το 68%.

Από την στιγμή που η τάση είναι σχολικές μονάδες να συγχωνεύονται αυτό θα έχει σαν αποτέλεσμα να δημιουργούνται όλο και μεγαλύτερες σχολικές μονάδες και ο αριθμός των μαθητών θα μεγαλώνει. Με αυτόν τον τρόπο το συγκεκριμένο πρόβλημα θα λαμβάνει όλο και μεγαλύτερη σημασία στα θέματα άγχους που ταλαιπωρούν τον εκπαιδευτικό.

Πίνακας 46. Σας αγχώνει η εποπτεία των μαθητών στο διάλειμμα;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	23	13	13
Λίγο	36	20	32
Μέτρια	54	30	62
Πολύ	33	18	80
Πάρα πολύ	36	20	100
Σύνολο	182	100	

Ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας άγχους σε ποσοστό 67% είναι ο μεγάλος φόρτος εργασίας που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί. Τα αναλυτικά αποτελέσματα των απαντήσεων φαίνονται στον πίνακα 47.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα χαρακτηρίζεται από ένα πολύ αυστηρό πλαίσιο το οποίο σε συνδυασμό με τα προβλήματα που περιγράψαμε δημιουργεί μεγάλο φόρτο εργασίας στους εκπαιδευτικούς που βαίνει και συνεχώς αυξανόμενος.

Πίνακας 47. Σας αγχώνει ο μεγάλος φόρτος εργασίας;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	26	14	14
Λίγο	34	19	33
Μέτρια	56	31	64
Πολύ	46	25	89
Πάρα πολύ	20	11	100
Σύνολο	182	100	

Στον πίνακα 48 φαίνεται ότι μόνο ένας μικρός αριθμός των ερωτηθέντων σε ποσοστό 5% αντιμετωπίζουν πολλές συγκρούσεις με τους συναδέλφους τους, ενώ σε ποσοστό 28% αντιμετωπίζουν ελάχιστες συγκρούσεις με τους συναδέλφους τους.

Ίσως αυτός είναι ένας από τους στρεσογόνους παράγοντες που μπορεί να επιλυθεί ευκολότερα από πολλούς άλλους. Από τη στιγμή που εξαρτάται σχεδόν από τα μέλη της ίδιας της σχολικής μονάδας τότε μπορεί με την κατάλληλη συνεργασία με τον διευθυντή της σχολικής μονάδας και αμοιβαίες υποχωρήσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών να επιλυθούν οι συγκρούσεις αυτές στο μεγαλύτερο τουλάχιστον βαθμό.

Πίνακας 48. Υπάρχουν συγκρούσεις με τους συναδέλφους σας;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	64	35	35
Λίγο	67	37	72
Μέτρια	41	23	95
Πολύ	7	4	98
Πάρα πολύ	3	2	100
Σύνολο	182	100	

Στον πίνακα 49 φαίνεται ότι ποσοστό 13% από τους ερωτηθέντες εκπαιδευτικούς αισθάνεται και λειτουργεί πολύ ανταγωνιστικά απέναντι στους συναδέλφους του μέσα στο περιβάλλον της σχολικής μονάδας που εργάζονται. Αυτό που είναι ακόμη πιο ανησυχητικό είναι ότι το ποσοστό αυτών που δρουν σχετικά ανταγωνιστικά ανεβαίνει στο 41%.

Πίνακας 49. Υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέρφων;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	43	24	24
Λίγο	65	36	59
Μέτρια	50	27	87
Πολύ	18	10	97
Πάρα πολύ	6	3	100
Σύνολο	182	100	

Συναισθήματα Εκπαιδευτικών

Εξετάζοντας τις ερωτήσεις που αφορούν τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών (Πίνακας 50) φαίνεται ότι τα πράγματα δεν είναι ικανοποιητικά. Οι περισσότερες ερωτήσεις της συγκεκριμένης ομάδας είναι ερωτήσεις που το πολύ και πάρα πολύ της κλίμακας likert δηλώνει δυσαρέσκεια. Η μέση τιμή και η διάμεσος σε αυτές τις ερωτήσεις είναι πάνω από 2,5 στις περισσότερες πράγμα που υποδηλώνει την δυσαρέσκεια όσων απάντησαν σε αυτές. Σε παρεμφερή αποτελέσματα καταλήγουμε και από την εξέταση των τιμών του 1^{ου} και του 3^{ου} τεταρτημόριου. Στην αναλυτικότερη μελέτη των κατανομών των απαντήσεων (Πίνακες 51 – 58) αναφερόμαστε ξεχωριστά σε κάθε παράγοντα.

Πίνακας 50. Στατιστικά μέτρα

Ερώτημα	N	Μέση τιμή	Διάμεσος	1ο Τεταρτημόριο	3ο Τεταρτημόριο	Τυπική Απόκλιση
Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από την δουλειά μου;	182	2,6	3	2	4	1,2
Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου;	182	2,6	2	2	4	1,2
Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα;	182	3,1	3	2	4	1,1
Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου;	182	2,0	2	1	3	1,0
Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου;	182	2,1	2	1	3	1,1
Καταλαβαίνω τους μαθητές μου;	182	3,9	4	4	4	0,9
Δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει στους μαθητές μου;	182	1,5	1	1	2	1,1
Δημιουργώ ευχάριστο περιβάλλον για τους μαθητές μου;	182	4,0	4	4	5	0,9

Στον πίνακα 51 παρατηρούμε ότι σε ποσοστό 51% οι ερωτηθέντες αισθάνονται ψυχικά εξαντλημένοι με τους μισούς περίπου από αυτούς δηλαδή ποσοστό 25% να νοιώθουν πολύ ή πάρα πολύ ψυχικά εξαντλημένοι από την εργασία τους. Το συγκεκριμένο ποσοστό μπορεί κάποιος να παρατηρήσει ότι είναι ιδιαίτερα υψηλό.

Αν μάλιστα αναλογιστεί κανείς όπως έχουμε ήδη αναφέρει στην βιβλιογραφική ανασκόπηση την σημασία της ψυχικής εξάντλησης στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι φανερό ότι η συγκεκριμένη κατανομή αναδεικνύει ένα σοβαρό πρόβλημα των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 51. Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από την δουλειά μου;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	38	21	21
Λίγο	52	29	49
Μέτρια	46	25	75
Πολύ	35	19	94
Πάρα πολύ	11	6	100
Σύνολο	182	100	

Σε περίπου παρόμοια ποσοστά κυμαίνονται οι εκπαιδευτικοί που νοιώθουν εξουθενωμένοι από την εργασία τους όπως βλέπουμε στον πίνακα 52 όπου και παρατηρούμε ότι φτάνουν σε ποσοστό 49%. Από αυτούς ένα σημαντικό ποσοστό 26% δηλώνει ότι νοιώθει πολύ ή πάρα πολύ εξουθενωμένος από την εργασία του. Έχουμε λοιπόν ένα σημαντικό εύρημα από την έρευνά μας που μας λέει ότι σε ποσοστό 26% οι ερωτηθέντες αντιμετωπίζουν σε μεγάλο βαθμό θέματα επαγγελματικής εξουθένωσης με το ποσοστό αυτών που νοιώθουν συμπτώματα να φτάνει το 49%!!!!

Πίνακας 52. Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	39	21	21
Λίγο	53	29	51
Μέτρια	43	24	74
Πολύ	36	20	94
Πάρα πολύ	11	6	100
Σύνολο	182	100	

Στον πίνακα 53 βλέπουμε ότι το 62% των ερωτηθέντων δεν νοιώθει να έχει πολύ ενεργητικότητα κατά την άσκηση του επαγγέλματος του με το 30% των ερωτηθέντων να αισθάνονται σχεδόν άδεια από ενέργεια. Η απουσία της ενεργητικότητας είναι ένας ακόμη παράγοντας που δείχνει σημάδια του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Πίνακας 53. Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	19	10	10
Λίγο	35	19	30
Μέτρια	58	32	62
Πολύ	56	31	92
Πάρα πολύ	14	8	100
Σύνολο	182	100	

Σε αντίθεση με ότι παρατηρήσαμε στις απαντήσεις στις προηγούμενες ερωτήσεις της συγκεκριμένης ομάδας στον πίνακα 54 βλέπουμε ότι οι ερωτηθέντες σε ποσοστό 72% δεν αισθάνονται απογοητευμένοι από το επάγγελμα που έχουν επιλέξει να κάνουν. Υπάρχει όμως και ένα μεγάλο ποσοστό που φτάνει στο 28% των ερωτηθέντων που αισθάνεται απογοητευμένοι από την δουλειά τους.

Μάλιστα σε ποσοστό 8% αισθάνονται πολύ ή πάρα πολύ απογοητευμένοι. Μιλάμε λοιπόν με βάση τα συγκεκριμένα ευρήματα ότι ένας πολύ σημαντικός αριθμός από τους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα μας εμφανίζει εργασιακή δυσαρέσκεια.

Η έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης όπως έχουμε ήδη αναφέρει θεωρείται στις περισσότερες μελέτες ως η σημαντικότερη αιτία για την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης καθώς είναι ξεκάθαρη η άμεση σχέση μεταξύ των δύο αυτών παραγόντων.

Αν συνδυαστούν αυτά τα αποτελέσματα με τα προηγούμενα φαίνεται ότι οι σημαντικές και όλο προς το χειρότερο αλλαγές που συντελούνται στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού το διάστημα της οικονομικής κρίσης οδηγούν ένα σημαντικό αριθμό εκπαιδευτικών στο να αισθάνονται όλο και περισσότερο δυσαρεστημένοι από την εργασία τους και άρα να έχουν αυξημένη πιθανότητα να εμφανίσουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Πίνακας 54. Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	70	38	38
Λίγο	61	34	72
Μέτρια	37	20	92
Πολύ	12	7	99
Πάρα πολύ	2	1	100
Σύνολο	182	100	

Στον πίνακα 55 βλέπουμε ότι ακόμη και ερωτηθέντες που δεν δήλωσαν απογοητευμένοι έχουν φτάσει στα όρια της αντοχής τους αφού το ποσοστό όσων βρίσκεται στα όρια της αντοχής του φτάνει το 30%. Απλά θα πρέπει να σημειώσουμε ότι υπάρχει ένα ποσοστό που φτάνει στο 13% δηλώνει ότι τα έχει ξεπεράσει κατά πολύ τα όριά του.

Πίνακας 55. Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	66	36	36
Λίγο	61	34	70
Μέτρια	31	17	87
Πολύ	20	11	98
Πάρα πολύ	4	2	100
Σύνολο	182	100	

Στον πίνακα 56 διαπιστώνουμε ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί καταλαβαίνουν πολύ και πάρα πολύ τους μαθητές τους σε ποσοστό 77% με το αντίστοιχο ποσοστό όσων δεν τους καταλαβαίνουν να πέφτει στο 10%. Ακόμη μία ερώτηση που έρχεται να δείξει ότι η σημαντικότερη σχέση στην ελληνική εκπαίδευση είναι αυτή μεταξύ του δασκάλου και του μαθητή.

Σε συνδυασμό και με την επόμενη ερώτηση μπορούμε να πούμε ότι όταν αυτή η σχέση διαταραχτεί είναι ένα σημείο διάγνωσης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Πίνακας 56. Καταλαβαίνω τους μαθητές μου;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	4	2	2
Λίγο	14	8	10
Μέτρια	24	13	23
Πολύ	99	54	77
Πάρα πολύ	41	23	100
Σύνολο	182	100	

Στον πίνακα 57 βλέπουμε ότι το ποσοστό αυτών των εκπαιδευτικών που ενδιαφέρονται για ότι συμβαίνει στους μαθητές τους φτάνει στο 87% πράγμα που δείχνει να συμβαδίζει με ότι απαντήθηκε και στο προηγούμενο ερώτημα. Παραμένει επίσης το ποσοστό του 13% από όσους δηλώνουν ότι δεν τους ενδιαφέρει ότι συμβαίνει στους μαθητές τους. Να σημειωθεί σε αυτό το σημείο ότι ένα από τα βασικά συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η αδιαφορία για τον δέκτη των υπηρεσιών δηλαδή στην συγκεκριμένη περίπτωση τον μαθητή (αποπροσωποποίηση).

Πίνακας 57. Δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει στους μαθητές μου;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	135	74	74
Λίγο	24	13	87
Μέτρια	4	2	90
Πολύ	9	5	95
Πάρα πολύ	10	5	100
Σύνολο	182	100	

Στον πίνακα 58 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της τελευταίας ερώτησης του ερωτηματολογίου όπου και μπορεί κάποιος να παρατηρήσει την προσπάθεια των ελλήνων εκπαιδευτικών να δημιουργήσουν ένα ευχάριστο περιβάλλον για τους μαθητές τους μέσα σε κατάσταση οικονομικής κρίσης και να τους βοηθήσουν ώστε να ξεχάσουν τις δύσκολες καταστάσεις που πολλοί από αυτούς ζουν στα σπίτια τους. Σε ποσοστό 77% πιστεύουν ότι το περιβάλλον διδασκαλίας είναι ευχάριστο και μόνο το 23% από τους ερωτηθέντες θεωρεί ότι το περιβάλλον διδασκαλίας δεν είναι ευχάριστο και δείχνει να μην ενδιαφέρονται για τους μαθητές του.

Σύμφωνα με τα όσα αναφέραμε σε προηγούμενες παραγράφους η δεύτερη διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η αποπροσωποποίηση η οποία αναφέρεται στην αδιαφορία που επιδεικνύει προς όλους αυτούς στους οποίους θα έπρεπε να προσφέρει την εργασία του και θα έπρεπε να λάβουν τη φροντίδα του.

Πίνακας 58. Δημιουργώ ευχάριστο περιβάλλον για τους μαθητές μου;

Τιμή	N	%	Αθροιστική (%) συχνότητα
Καθόλου	5	3	3
Λίγο	7	4	7
Μέτρια	30	16	23
Πολύ	90	49	73
Πάρα πολύ	50	27	100
Σύνολο	182	100	

Τελειώνοντας την παρουσίαση όλων των κατανομών από την έρευνα να σημειώσουμε ότι στο Παράρτημα 4 υπάρχουν όλες οι κατανομές με τη μορφή ιστογράμματος για όποιον θα ήθελε να δει τα αποτελέσματα πιο σχηματικά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο – Συμπεράσματα Ερωτηματολογίου

Ανάλυση των απαντήσεων

Στο παρόν τμήμα της εργασίας θα παρουσιαστούν τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των απαντήσεων στα ερωτηματολόγια που μπορέσαμε να συγκεντρώσουμε. Στο 1^ο τμήμα θα παρουσιάσαμε τα συμπεράσματά μας ανά κατηγορία ερωτήσεων. Στο 2^ο μέρος του κεφαλαίου θα δείξουμε διαγραμματικά τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την επεξεργασία των απαντήσεων στο ερωτηματολόγιο μας αναφορικά με την εξουθένωση ανά κατηγορία ερωτημάτων.

Στο 3^ο μέρος εμφανίζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου ορθότητας των ερευνητικών υποθέσεων της εργασίας καθώς και τα συμπεράσματα των ερευνητικών ερωτημάτων μέσα από τις απαντήσεις που συλλέξαμε. Τέλος στο 4^ο μέρος παρουσιάζεται η προσωπική άποψη της ερευνήτριας και τα σχόλια για την θέση του εκπαιδευτικού σήμερα βασισμένη όμως στις απαντήσεις οι οποίες συλλέχθηκαν.

Από την ανάλυση των απαντήσεων στα ερωτηματολόγια αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας και ειδικότερα με τις υλικοτεχνικές υποδομές που παρέχονται στους εκπαιδευτικούς (Πίνακες 1 – 6) μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων σε ποσοστά που κυμαίνονται από 63 μέχρι και 70% !!! δηλώνουν ότι δεν είναι ικανοποιημένοι. Τα συγκεκριμένα ποσοστά είναι ιδιαίτερα αυξημένα και αποτελούν σημαντικό παράγοντα για την ενίσχυση του κινδύνου εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι τουλάχιστον 1 στους 3 σε κάθε επιμέρους ερώτηση δηλώνει μεγάλη δυσαρέσκεια για το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο εργάζεται, ενώ περίπου 2 στους 3 δηλώνουν δυσαρεστημένοι. Από όσα αναφέρθηκαν στα προηγούμενα μέρη της εργασίας το περιβάλλον εργασίας παίζει μεγάλο ρόλο τόσο στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης (σχεδόν σε όλα τα μοντέλα που παρουσιάσαμε), όσο και στην επαγγελματική ικανοποίηση.

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο που οφείλεται και τροφοδοτείται από το εργασιακό περιβάλλον. Οι εργασιακές συνθήκες έχουν τον κυρίαρχο ρόλο και όσο δεν αναγνωρίζεται η ανθρώπινη πλευρά της εργασίας και οι ανάγκες του εργαζομένου τόσο αυξάνεται ο κίνδυνος εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης (Kyriacou, (1987), Maslsch & Leiter, (1997)).

Όσον αφορά την διοίκηση της σχολικής μονάδας (πίνακες 7 - 10) φαίνεται ότι υπάρχει από την μία πλευρά σχεδόν μοιρασμένη ικανοποίηση για τον τρόπο που λειτουργεί η σχολική μονάδα στο εσωτερικό της (διευθυντής και τρόπος λειτουργίας) και από την άλλη έντονη δυσαρέσκεια για τις παρεμβάσεις εξωτερικών παραγόντων όπως είναι οι προϊστάμενοι της εκπαίδευσης αλλά και την απουσία διαθέσιμων κονδυλίων για απαραίτητες επενδύσεις με σκοπό την εύρυθμη λειτουργία της σχολικής μονάδας. Στην ερώτηση μάλιστα που αναφέρεται στα διαθέσιμα χρήματα 7 στους 10 δηλώνουν δυσαρεστημένοι και περισσότερο από 4 πολύ δυσαρεστημένοι.

Η οικονομική κρίση που μαστίζει τα τελευταία χρόνια τη χώρα έχει σαν αποτέλεσμα τα κονδύλια που διατίθενται για την παιδεία να βαίνουν συνεχώς μειούμενα. Η

κατάσταση αυτή όπως όλα δείχνουν θα συνεχιστεί και τα επόμενα χρόνια με αποτέλεσμα τόσο η κατάσταση στις υποδομές του περιβάλλοντος εργασίας να γίνονται όλο και χειρότερες όσο και τα κονδύλια που θα διατίθενται να λιγοστεύουν συνεχώς. Επομένως αναμένεται να μεγαλώσει η δυσαρέσκεια των εργαζομένων στην εκπαίδευση μειώνοντας συνεχώς τις πιθανότητες να νιώσουν ικανοποίηση από το εργασιακό τους περιβάλλον.

Για τις σχέσεις με τον διευθυντή της σχολικής μονάδας, την υποστήριξη που παρέχει στους εκπαιδευτικούς αλλά και τον τρόπο που διοικεί την μονάδα υπάρχει μία σχετική ικανοποίηση (πίνακες 11 – 16). Κάτι που μειώνεται όσον αφορά τις πρωτοβουλίες που μπορεί να λάβει ο εκπαιδευτικός εξ' αιτίας του ασφυκτικού διδακτικού πλαισίου και των κανόνων αλλά και όσον αφορά τις δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης.

Σύμφωνα με όσα έχουν αναφερθεί σε προηγούμενες παραγράφους της παρούσας εργασίας και ειδικότερα κατά την παρουσίαση των θεωρητικών μοντέλων ένας σημαντικός παράγοντας που βοηθάει στην μείωση των πιθανοτήτων εμφάνισης του συνδρόμου είναι η ύπαρξη ευκαιριών στον εργασιακό χώρο για ανάπτυξη της προσωπικότητας, η επαγγελματική αναγνώριση και άνοδο του εργαζόμενου και η απόκτηση νέων εφοδίων για την σωστή εκτέλεση των καθηκόντων του. Ανατρέχοντας στα μοντέλα τα οποία παρουσιάσαμε στην παρούσα εργασία ένας ακόμη παράγοντας που περιορίζει την ικανοποίηση που κερδίζει ο εργαζόμενος από την εργασία του είναι η περιορισμένη δυνατότητα της λήψης πρωτοβουλιών που φαίνεται να υπάρχει από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων.

Ένα τελευταίο σχόλιο αναφορικά με τις απαντήσεις που δόθηκαν στην συγκεκριμένη ομάδα ερωτήσεων αφορά την άποψη των ερωτηθέντων σχετικά με την κατανόηση που δείχνει ο διευθυντής στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί. Ο αριθμός των 4 στους 10 που δηλώνουν δυσαρέσκεια είναι μεγάλος αν κάποιος αναλογιστεί ότι σε γενικές γραμμές και οι διευθυντές αντιμετωπίζουν τα ίδια και μεγαλύτερα προβλήματα με αυτούς.

Σε ότι έχει να κάνει με το κλίμα που επικρατεί στην εκπαιδευτική μονάδα και την ικανοποίηση του εκπαιδευτικού μπορούμε να συμπεράνουμε διαβάζοντας τα αποτελέσματα των απαντήσεων που δόθηκαν στο ερωτηματολόγιο (Πίνακες 17– 23) ότι το κλίμα σε κάποια θέματα είναι ικανοποιητικό όπως πχ στο γεγονός ότι δεν υπάρχουν παρά απειροελάχιστες περιπτώσεις εκπαιδευτικών που αισθάνονται απομονωμένοι, όμως η αναλυτικότερη μελέτη των κατανομών απαντήσεων δείχνει ότι υπάρχουν ζητήματα στα οποία πρέπει με χρήση κατάλληλων πρωτοβουλιών, είτε των εκπαιδευτικών είτε των διευθυντών, να αυξηθεί η ικανοποίηση.

Διορθωτικές κινήσεις παίρνουν τόσο η βελτίωση της συμπεριφοράς των εκπαιδευτικών, όσο και η ενθάρρυνση τους για λήψη πρωτοβουλιών και καλύτερη συνεργασία, ομαδικότητα και διαπροσωπικές σχέσεις. Πάντως δεν δείχνει η συγκεκριμένη κατηγορία ερωτημάτων να είναι από αυτές που παίζει σημαντικό ρόλο τόσο στην επαγγελματική ικανοποίηση όσο και στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Στο επόμενο μέρος που έχει να κάνει με την ικανοποίηση την οποία αισθάνονται οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί από την σχέση τους με τους μαθητές τους και τους γονείς

τους αλλά και την αναγνώριση της δουλειάς τους από τους γονείς (πίνακες 24 - 28) θα σταθούμε λίγο παραπάνω αφού όπως είδαμε και στα μοντέλα που παρουσιάσαμε, αλλά και όπως φαίνεται και από τα αποτελέσματα των ερωτημάτων, ένας πολύ σημαντικός παράγοντας για την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η μη αναγνώριση των παρεχόμενων υπηρεσιών του εργαζόμενου από τους δέκτες των υπηρεσιών αυτών και οι κακές σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ του παρόχου και του δέκτη της υπηρεσίας.

Όπως φαίνεται από τις απαντήσεις που δόθηκαν από την μία υπάρχει πολύ μεγάλη ικανοποίηση για την σχέση που έχουν οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί με τους μαθητές τους αλλά ταυτόχρονα υπάρχει σοβαρό θέμα τόσο για την σχέση που έχουν με τους γονείς των μαθητών τους όσο και για την άποψη που έχουν οι γονείς των μαθητών για το εκπαιδευτικό έργο που παρέχεται στα παιδιά τους.

Η μη αναγνώριση των υπηρεσιών των ερωτηθέντων από τους γονείς των μαθητών τους σε ποσοστό 51%, δηλαδή ο 1 στους 2 γονείς, είναι ένα σοβαρό πρόβλημα αφού όπως είδαμε ένας σημαντικός παράγοντας που οδηγεί στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η απαξίωση του παρεχόμενου έργου που προσφέρει ο εργαζόμενος.

Επίσης θα πρέπει να σταθούμε σε ένα ακόμη σημαντικό εύρημα από αυτό το τμήμα του ερωτηματολογίου. Αυτό είναι η άποψη που έχουν οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί για τα αποτελέσματα των προσπαθειών τους και των υπηρεσιών που παρέχουν στους μαθητές τους. Οι μισοί από αυτούς δεν είναι ικανοποιημένοι από τα αποτελέσματα που βλέπουν από την εργασία τους και αφορούν την πρόοδο των μαθητών τους. Κάτι το οποίο είναι σημαντικός παράγοντας για την εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης ειδικά στους νέους εκπαιδευτικούς που εισέρχονται στο επάγγελμα με πολύ μεγάλες προσδοκίες.

Στους πίνακες 29 – 37 εμφανίζονται τα ευρήματα που αφορούν τις ερωτήσεις σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση. Το πρώτο πράγμα που μπορεί κάποιος να διαπιστώσει είναι ότι σχεδόν σε όλες αυτές τις ερωτήσεις υπάρχει μεγάλο ποσοστό μη ικανοποίησης των ερωτηθέντων το οποίο μάλιστα φτάνει σε αρκετές από αυτές σε ποσοστά πάνω από 90%.

Η πρώτη διαπίστωση που προκύπτει από τις απαντήσεις είναι η έντονη δυσαρέσκεια των ερωτηθέντων για την αμοιβή που λαμβάνουν για τις υπηρεσίες που παρέχουν. Θεωρούν ότι δεν πληρώνονται ικανοποιητικά και ο συγκεκριμένος μισθός δεν επαρκεί για να καλύψει τις ανάγκες τους. Και στα δύο αυτά ερωτήματα το ποσοστό αυτών που δεν είναι ικανοποιημένοι είναι συντριπτικό. Όπως έχουμε ήδη αναφέρει η οικονομική κρίση που συνεχίζεται έχει χτυπήσει από την αρχή της τον κλάδο των εκπαιδευτικών και συνεχίζει να τους χτυπάει δημιουργώντας τους σοβαρά προβλήματα.

Ειδικά σε εκπαιδευτικούς που δουλεύουν σαν αναπληρωτές τα προβλήματα αυτά είναι ακόμη πιο έντονα. Ο μισθός είναι ακόμη πιο χαμηλός (όπως συμβαίνει με όσους έχουν λίγα χρόνια καριέρας) αλλά και δεν αμείβονται για όλο το χρόνο τότε τα προβλήματα εντείνονται. Να σημειωθεί σε αυτό το σημείο ότι οι αναπληρωτές αναγκάζονται να φεύγουν από τα σπίτια τους αφού οι διορισμοί τους συχνά είναι σε ακριτικά μέρη και άγονες περιοχές όπου και αναγκάζονται να έχουν επιπλέον έξοδα

όπως ενοίκια, έξοδα μετακινήσεων, διαχωρισμός μελών της οικογένειας κλπ σοβαρά προβλήματα. Όπως είναι προφανές από όλα τα παραπάνω οι αμοιβές αυτές δεν επαρκούν να καλύψουν τις ανάγκες των εκπαιδευτικών και των οικογενειών τους.

Το ίδιο συμβαίνει και στα ερωτήματα που αφορούν τις ευκαιρίες καριέρας αλλά και στις δυνατότητες που δίνονται στους ερωτώμενους για εκπαίδευση και προσωπική ανάπτυξη στην εργασία τους. Οι εκπαιδευτικές πολιτικές που ακολουθούνται στην ελληνική εκπαίδευση έχουν πολύ ασφυκτικό πλαίσιο λειτουργίας και δεν επιτρέπουν στους εκπαιδευτικούς να έχουν πολλές πρωτοβουλίες και ελευθερίες. Επίσης λόγω της οικονομικής κρίσης και των περιορισμένων κονδυλίων που διατίθενται για την παιδεία έχουν μειωθεί δραματικά και τα χρηματικά ποσά τα οποία διατίθενται για την συνεχή εκπαίδευση και διά βίου μάθηση των εκπαιδευτικών. Να προστεθεί στο σημείο αυτό και το γεγονός ότι οι μειώσεις που έχουν υποστεί οι εκπαιδευτικοί στους μισθούς τους έχουν περιορίσει και τις δυνατότητες τους να μπορέσουν να εκπαιδευτούν με δικά τους μέσα.

Τα ποσοστά των εκπαιδευτικών που εμφανίζονται ικανοποιημένοι είναι μοιρασμένα με αυτά όσων δηλώνουν την δυσαρέσκειά τους στο θέμα να μπορεί κάποιος να πάρει πρωτοβουλίες στον χώρο εργασίας του και λίγο καλύτερα ως προς την ικανοποίηση από την εργασία τους. Το ποσοστό αυτών που δηλώνουν μη ικανοποιημένοι από την εργασία τους κρίνεται ιδιαίτερα υψηλό. Τέλος ακόμη και στην άποψη που έχουν οι ερωτηθέντες σχετικά με το αν κάνουν αξιόλογα πράγματα στην εργασία τους το ποσοστό των μη ικανοποιημένων είναι μεγάλο αφού φτάνει στο 36%.

Από όσα αναφέραμε στις παραπάνω παραγράφους μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που συμμετείχαν στην έρευνά μας έχουν θέματα σχετικά με την ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία τους. Επομένως από την στιγμή που η επαγγελματική ικανοποίηση βαίνει μειούμενη τόσο τα κρούσματα εκπαιδευτικών που θα βιώνουν το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης θα αυξάνονται και η πιθανότητα κάποιος να βρεθεί σε μία τέτοια κατάσταση συνεχώς θα μεγαλώνει.

Εκείνη όμως η κατηγορία ερωτήσεων που παρουσιάζει ιδιαίτερη σημασία και μας παρέχει πληροφορίες σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών είναι το τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου.

Από την επεξεργασία των απαντήσεων «διαβάζουμε» τα ακόλουθα συμπεράσματα :

- Σε ποσοστό 51% οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί αισθάνονται ψυχική εξάντληση κατά την άσκηση του επαγγέλματός τους , με τον 1 στους 4 να δηλώνει ότι η ψυχική εξάντληση που νοιώθει είναι σε μεγάλο βαθμό.
- Σχεδόν οι μισοί από όσους απάντησαν στο ερωτηματολόγιο (ποσοστό 49%) δηλώνουν ότι αισθάνονται συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης. Το 26% από τους ερωτηθέντες απάντησαν ότι νιώθουν πολύ ή πάρα πολύ εξουθενωμένοι από την εργασία τους.
- Σε ποσοστό 62% δήλωσαν ότι αισθάνονται να είναι χωρίς ενεργητικότητα με το 30% να δηλώνει ότι αισθάνεται άδειος.
- Το ποσοστό όσων δήλωσαν απογοητευμένοι από το επάγγελμά τους φτάνει το 28%.

- Σε ποσοστό 30% οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο δήλωσαν ότι έχουν φτάσει στα όρια της αντοχής τους, ενώ το 13% δηλώνουν ότι βρίσκονται σε πολύ κακό σημείο σχετικά με το θέμα αυτό.
- Το 13% από τους ερωτηθέντες δήλωσε ότι δεν τους ενδιαφέρει τι συμβαίνει με τους μαθητές τους ενώ
- Το 23% όσων ρωτήθηκαν απάντησαν ότι δεν έχουν φτιάξει όμορφο περιβάλλον διδασκαλίας αδιαφορώντας ουσιαστικά για το που κάνουν μάθημα οι μαθητές του.

Από τα παραπάνω μπορούμε να συμπεράνουμε ότι ένα πολύ μεγάλο μέρος από τους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που συμμετείχαν στην έρευνά μας (σχεδόν οι μισοί) αισθάνονται συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης και ακόμη περισσότεροι δηλώνουν συναισθήματα ψυχικής εξάντλησης, παρουσιάζουν έλλειψη ενεργητικότητας.

Από αυτούς κάποιοι φαίνεται να βρίσκονται σε προχωρημένο στάδιο του συνδρόμου αφού 13% δείχνει να εμφανίζει έντονα συμπτώματα (αδιαφορία για τους μαθητές) και 23% πιο ελαφριά (αδιαφορία για το περιβάλλον μάθησης) αποπροσωποποίησης, ενώ σε ποσοστό 28% δηλώνουν απογοητευμένοι από την εργασία τους.

Παρουσίαση της Εξουθένωσης ανά κατηγορία ερωτήσεων του ερωτηματολογίου

Για τους ερευνητικούς σκοπούς που αφορούσαν την ανάλυση των αποτελεσμάτων των ερωτηματολογίων που συλλέξαμε και σε μία προσπάθεια να ελέγξουμε τις ερευνητικές μας υποθέσεις, δημιουργήθηκαν μεταβλητές που η κάθε μία αφορούσε έναν παράγοντα ικανοποίησης. Η ανάλυση και η επεξεργασία όλων των ερωτηματολογίων έγινε με την βοήθεια του εργαλείου SPSS (Version 23).

Η τιμή της κάθε μεταβλητής προέκυψε από την δημιουργία της συνολικής μέτρησης μετά από την βαθμολόγηση όλων των επιμέρους απαντήσεων.

Ερωτήσεις που η χειρότερη απάντηση ήταν το καθόλου και η καλύτερη το πάρα πολύ βαθμολογήθηκαν από το 1 έως το 5 (1 καθόλου και 5 το πάρα πολύ) και προστέθηκαν στην μεταβλητή μας αυξάνοντας τη συνολική μέτρηση.

Ερωτήσεις που η χειρότερη απάντηση ήταν το πάρα πολύ και η καλύτερη το καθόλου βαθμολογήθηκαν από το 1 έως το 5 (1 καθόλου και 5 το πάρα πολύ) και αφαιρέθηκαν από την μεταβλητή μας μειώνοντας τη συνολική μέτρηση.

Δημιουργήθηκαν λοιπόν μεταβλητές που αφορούσαν τις ερωτήσεις που περιλαμβάνονται στο τμήμα του ερωτηματολογίου :

Ικανοποίηση από τις κτιριακές και υλικοτεχνικές υποδομές του σχολείου και η οποία ονομάστηκε Υποδομές. Η μέγιστη τιμή που για την συγκεκριμένη μεταβλητή σημαίνει απόλυτη ικανοποίηση είναι 30 και το ελάχιστο που σημαίνει απόλυτη δυσαρέσκεια είναι 6.

Ικανοποίηση από τη διοικητική οργάνωση του σχολείου και η οποία ονομάστηκε Διοίκηση. Το μέγιστη τιμή που για την συγκεκριμένη μεταβλητή σημαίνει απόλυτη ικανοποίηση είναι 20 και το ελάχιστο που σημαίνει απόλυτη δυσαρέσκεια είναι 4.

Ικανοποίηση από τη σχέση με τον Διευθυντή και η οποία ονομάστηκε Διεύθυνση. Η μέγιστη τιμή που για την συγκεκριμένη μεταβλητή σημαίνει απόλυτη ικανοποίηση είναι 30 και η ελάχιστη που σημαίνει απόλυτη δυσαρέσκεια είναι 6.

Ικανοποίηση από το Σχολικό Κλίμα και η οποία ονομάστηκε Σχολικό Κλίμα. Στην συγκεκριμένη μεταβλητή υπάρχουν 6 ερωτήσεις και είναι η πρώτη φορά που εμφανίζεται ερώτηση στην οποία η απόλυτη ικανοποίηση είναι η επιλογή «Καθόλου» η οποία έχει τιμή. Στην περίπτωση τέτοιων ερωτήσεων (αρνητικών) η τιμή αφαιρείται από τη συνολική μέτρηση και δεν προστίθεται όπως συμβαίνει με όλες τις υπόλοιπες. Η μέγιστη τιμή που μπορεί να φτάσει η μεταβλητή Σχολικό Κλίμα και σημαίνει απόλυτη ικανοποίηση είναι 24 (5θετικές ερωτήσεις * 5 αξία – 1 αξία η αρνητική) και η ελάχιστη που σημαίνει απόλυτη δυσαρέσκεια είναι 0 (5θετικές ερωτήσεις * 1 αξία – 5 αξία η αρνητική).

Ικανοποίηση από τις επιδόσεις των μαθητών και τις σχέσεις με τους γονείς και η οποία ονομάστηκε Μαθητές – Γονείς. Η μέγιστη τιμή που για την συγκεκριμένη μεταβλητή σημαίνει απόλυτη ικανοποίηση είναι 20 και η ελάχιστη που σημαίνει απόλυτη δυσαρέσκεια είναι 4.

Εργασιακή Ικανοποίηση και η οποία ονομάστηκε Εργασιακή Ικανοποίηση. Η μέγιστη τιμή που για την συγκεκριμένη μεταβλητή σημαίνει απόλυτη ικανοποίηση είναι 40 και η ελάχιστη που σημαίνει απόλυτη δυσαρέσκεια είναι 8.

Τέλος δημιουργήθηκε μία ακόμη μεταβλητή την οποία ονομάσαμε Εξουθένωση και για τον υπολογισμό της μεταβλητής χρησιμοποιήσαμε τις ερωτήσεις του Γ μέρους του ερωτηματολογίου δηλαδή τις ερωτήσεις που αφορούν το Άγχος αλλά και αυτές που αφορούν τα Συναισθήματα των εκπαιδευτικών. Οι περισσότερες από αυτές τις ερωτήσεις χαρακτηρίζονται ως αρνητικές δηλαδή η απόλυτη ικανοποίηση είναι η απάντηση καθόλου που έχει αξία 1 και η απάντηση πάρα πολύ με αξία 5 σημαίνει απόλυτη δυσαρέσκεια. Οι αρνητικές ερωτήσεις είναι 13, ενώ οι θετικές 6.

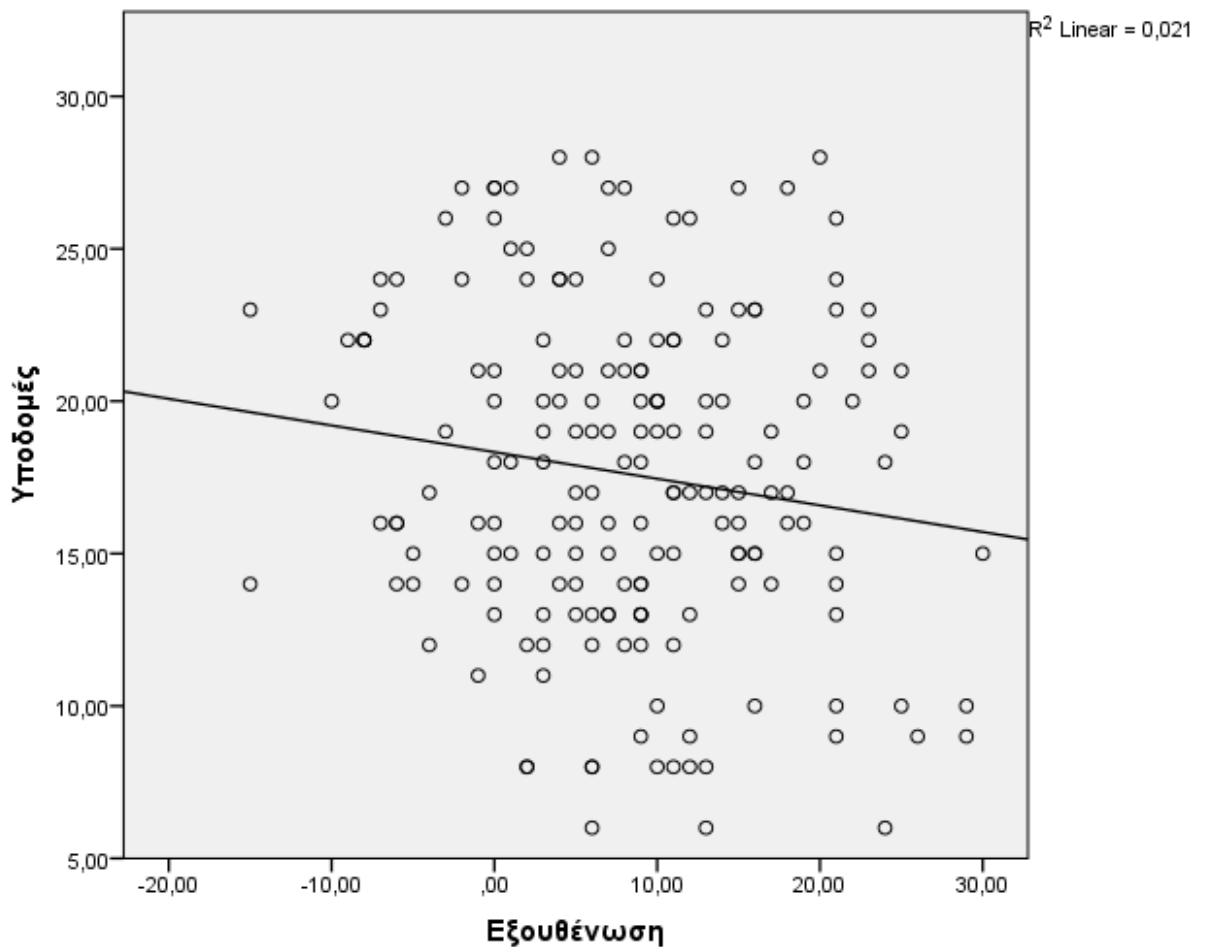
Επομένως η μέγιστη τιμή που δηλώνει απόλυτη ικανοποίηση είναι $6*5 - 13*1 = 17$ και η ελάχιστη $6*1 - 13*5 = -59$. Για πρακτικούς λόγους πολλαπλασιάσαμε το αποτέλεσμα με το (-1) και έτσι η ικανοποίηση έχει μέγιστη τιμή -17 ενώ η δυσαρέσκεια μέγιστη τιμή 59. Στην πράξη η μέγιστη τιμή δυσαρέσκειας που καταγράψαμε έφτασε την τιμή 30.

Στα διαγράμματα 11 έως 16 παρουσιάζεται η σχέση που έχει κάθε μία μεταβλητή από τις 6 που δημιουργήσαμε και η οποία αναφέρεται σε κάποιους από τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση σε συνδυασμό με την μεταβλητή Εξουθένωση. Κάθε μία κουκίδα πάνω στο διάγραμμα είναι η τιμή μίας απάντησης του ερωτηματολογίου μας.

Όπως μπορεί κάποιος να παρατηρήσει σε όλα αυτά τα διαγράμματα η Εξουθένωση (οριζόντιος άξονας τιμών) που εμφανίζουν οι συμμετέχοντες στην έρευνα εκπαιδευτικοί είναι μικρότερη (αρνητικές τιμές) όταν η ικανοποίηση σε κάποια από τις μεταβλητές αυξάνεται (κατακόρυφος άξονας τιμών).

Τέλος στο διάγραμμα 17 στον κάθετο άξονα καταγράφονται οι τιμές που έχουν συνολικά και οι 6 μεταβλητές (δηλαδή τα 6 διαφορετικά τμήματα του ερωτηματολογίου) και του έχουμε δώσει την ονομασία «Ικανοποίηση».

Με την βοήθεια λοιπόν του συγκεκριμένου διαγράμματος (αλλά και των υπολοίπων) μπορούμε να απαντήσουμε στο τελευταίο ερευνητικό μας ερώτημα που είχαμε θέσει από την αρχή της έρευνάς μας. Διαπιστώσαμε λοιπόν από την επεξεργασία των απαντήσεων ότι βγήκαν ασφαλή συμπεράσματα για την σύνδεση και την αλληλεπίδραση της επαγγελματικής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Πράγματι σε αυτό το διάγραμμα φαίνεται πολύ καθαρά ότι όσο μεγαλώνει η συνολική Ικανοποίηση που λαμβάνει ο εκπαιδευτικός από την εργασία του τόσο μειώνεται η επαγγελματική Εξουθένωση που βιώνει.

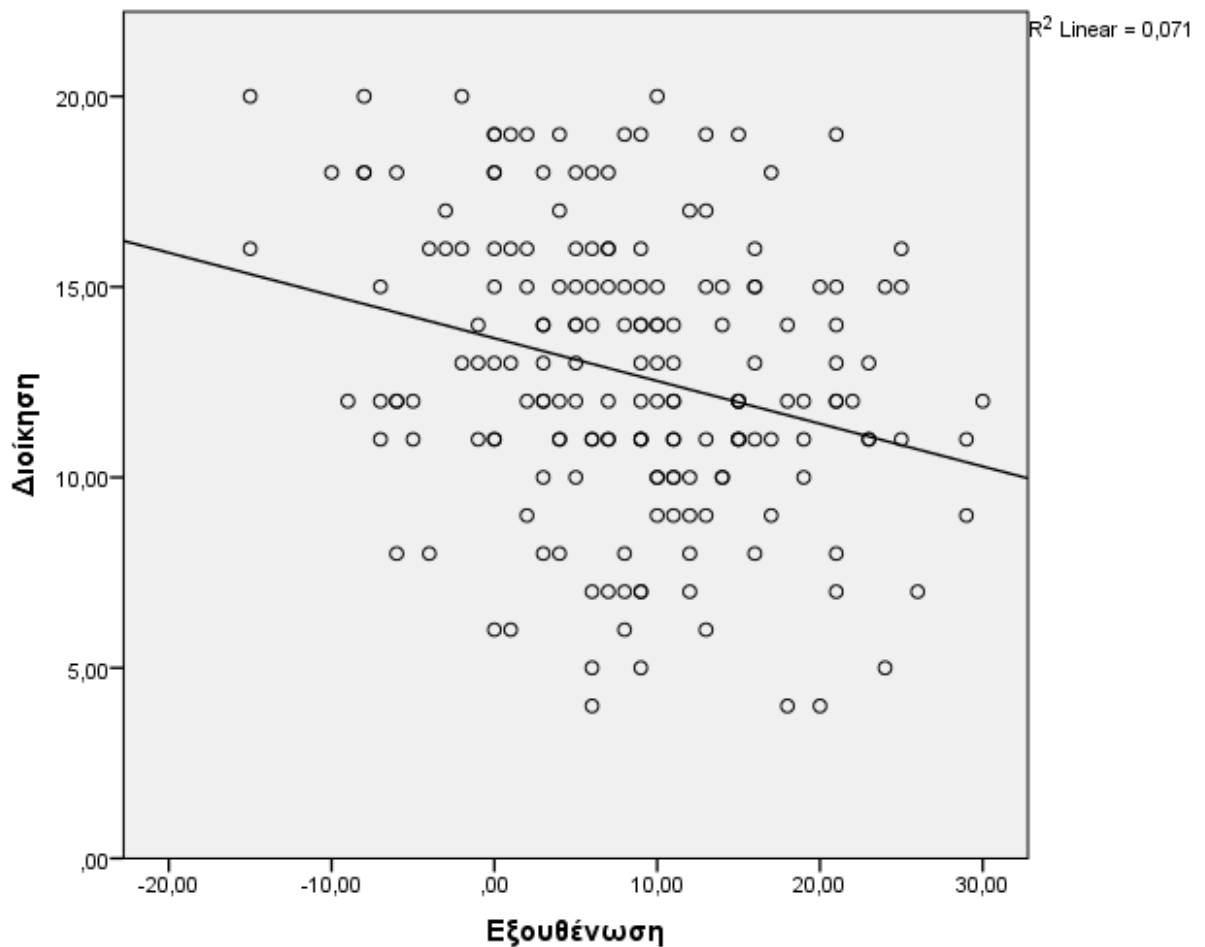


Διάγραμμα 11. Καμπύλη Εξουθένωσης σε σχέση με την Ικανοποίηση από τις κτιριακές και υλικοτεχνικές υποδομές του σχολείου (Υποδομές)

Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε στο διάγραμμα 11 η εξουθένωση που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο της έρευνάς μας επηρεάζεται από την ικανοποίηση που αισθάνονται από τις κτιριακές και υλικοτεχνικές υποδομές του σχολείου τους αλλά όχι σε μεγάλο βαθμό.

Αυτό το βλέπουμε καθαρά και από την κλίση της γραμμής συσχέτισης στο διάγραμμά μας αλλά και από την τιμή του δείκτη προσδιορισμού (R^2 Linear) που μας δείχνει σε ποιο ποσοστό μπορεί η ανεξάρτητη μεταβλητή (Υποδομές) να μας εξηγήσει την μεταβλητότητα της εξαρτημένης μεταβλητής (Εξουθένωση).

Εδώ η τιμή φτάνει στο 2,1 % που μας λέει ότι δεν είναι ο σημαντικός παράγοντας στην αύξηση της εξουθένωσης και του άγχους τουλάχιστον για τους εκπαιδευτικούς που πήραν μέρος στην έρευνά μας.

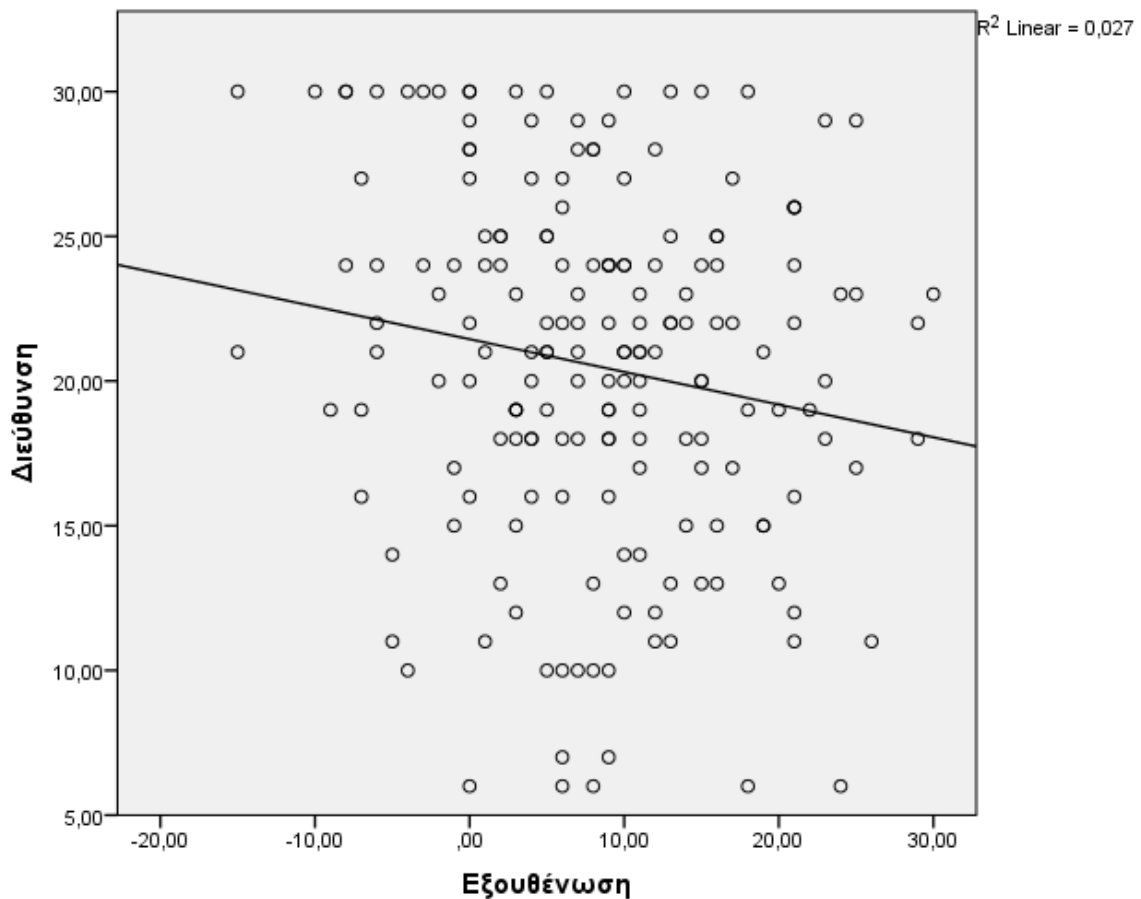


Διάγραμμα 12. Καμπύλη Εξουθένωσης σε σχέση με την Ικανοποίηση από τη διοικητική οργάνωση του σχολείου (Διοίκηση)

Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε στο διάγραμμα 12 η εξουθένωση που νοιώθουν οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο της έρευνάς μας επηρεάζεται από την ικανοποίηση που αισθάνονται από τη διοικητική οργάνωση του σχολείου τους σε σημαντικό βαθμό, σίγουρα σημαντικότερο από την προηγούμενη μεταβλητή που παρουσιάσαμε.

Αυτό το βλέπουμε καθαρά και από την κλίση της γραμμής συσχέτισης στο διάγραμμά μας αλλά και από την τιμή του δείκτη προσδιορισμού (R^2 Linear) που μας δείχνει σε ποιο ποσοστό μπορεί η ανεξάρτητη μεταβλητή (Διοίκηση) να μας εξηγήσει την μεταβλητότητα της εξαρτημένης μεταβλητής (Εξουθένωση).

Εδώ η τιμή φτάνει στο 7,1 % που μας λέει ότι πρόκειται για έναν σημαντικό παράγοντα στην αύξηση της εξουθένωσης και του άγχους τουλάχιστον για τους εκπαιδευτικούς που πήραν μέρος στην έρευνά μας.

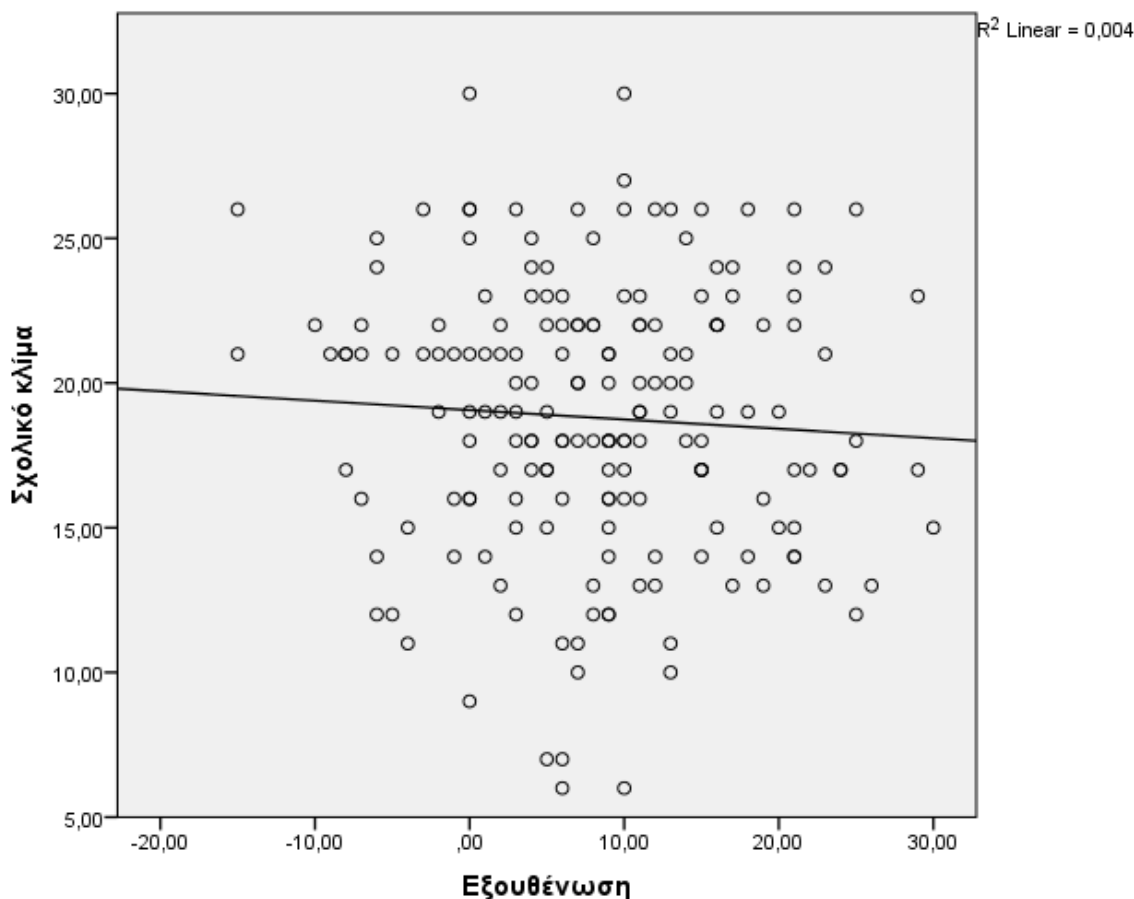


Διάγραμμα 13. Καμπύλη Εξουθένωσης σε σχέση με την Ικανοποίηση από τη σχέση με τον Διευθυντή του σχολείου (Διεύθυνση)

Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε στο διάγραμμα 13 η εξουθένωση που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο της έρευνάς μας επηρεάζεται από την ικανοποίηση που αισθάνονται από τη σχέση με τον Διευθυντή του σχολείου τους αν και όχι σε ιδιαίτερα σημαντικό βαθμό.

Αυτό το βλέπουμε καθαρά και από την κλίση της γραμμής συσχέτισης στο διάγραμμά μας αλλά και από την τιμή του δείκτη προσδιορισμού (R^2 Linear) που μας δείχνει σε ποιο ποσοστό μπορεί η ανεξάρτητη μεταβλητή (Διεύθυνση) να μας εξηγήσει την μεταβλητότητα της εξαρτημένης μεταβλητής (Εξουθένωση).

Εδώ η τιμή φτάνει στο 2,7 % που μας λέει ότι επίσης δεν πρόκειται για έναν σημαντικό παράγοντα στην αύξηση της εξουθένωσης και του άγχους τουλάχιστον για τους εκπαιδευτικούς που πήραν μέρος στην έρευνά μας.

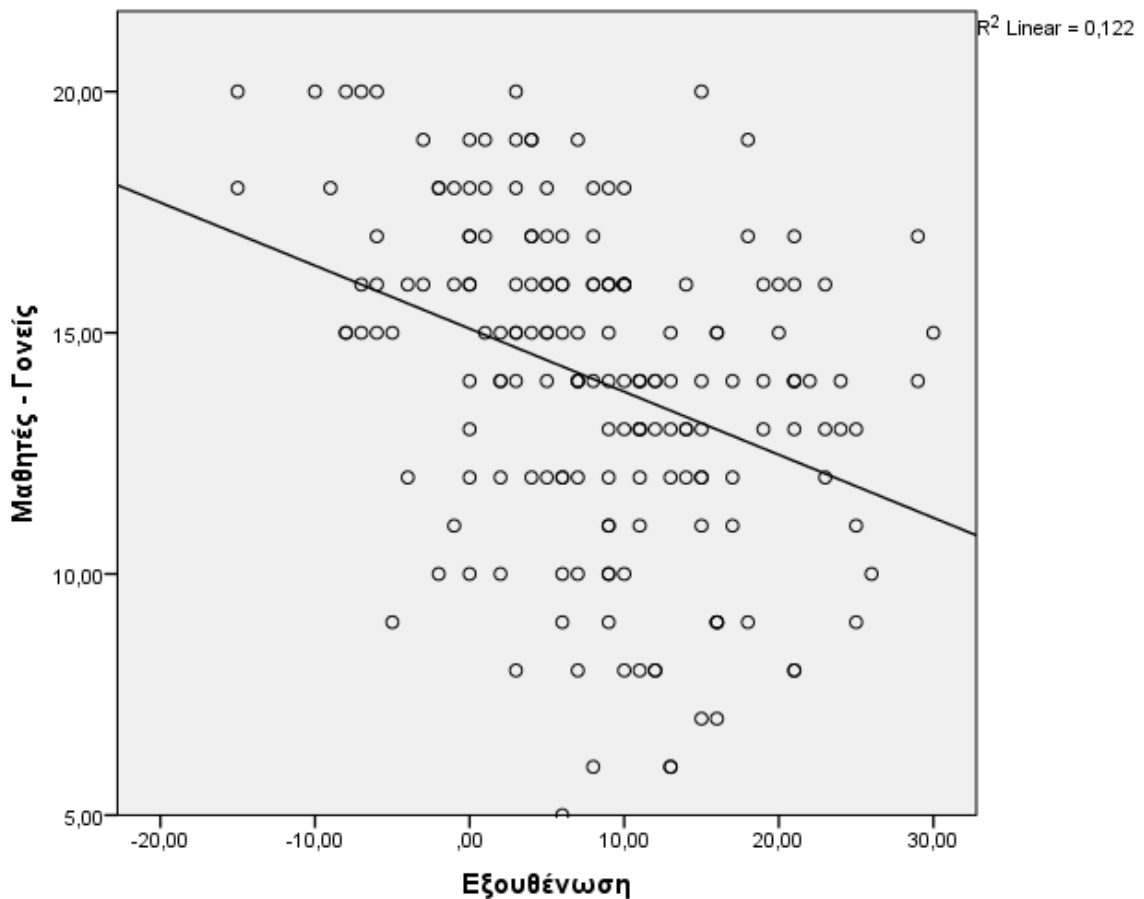


Διάγραμμα 14. Καμπύλη Εξουθένωσης σε σχέση με την Ικανοποίηση από το Σχολικό Κλίμα του σχολείου (Σχολικό Κλίμα)

Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε στο διάγραμμα 14 η εξουθένωση που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο της έρευνάς μας επηρεάζεται σε πολύ μικρό βαθμό από την ικανοποίηση που αισθάνονται από το Σχολικό Κλίμα που επικρατεί στο σχολείο τους.

Αυτό το βλέπουμε καθαρά και από την κλίση της γραμμής συσχέτισης στο διάγραμμά μας αλλά και από την τιμή του δείκτη προσδιορισμού (R^2 Linear) που μας δείχνει σε ποιο ποσοστό μπορεί η ανεξάρτητη μεταβλητή (Σχολικό Κλίμα) να μας εξηγήσει την μεταβλητότητα της εξαρτημένης μεταβλητής (Εξουθένωση).

Εδώ η τιμή φτάνει στο 0,4 % που μας λέει ότι η συγκεκριμένη πάντως μεταβλητή είναι αυτή που επηρεάζει στο ελάχιστο βαθμό στην αύξηση της εξουθένωσης και του άγχους τουλάχιστον για τους εκπαιδευτικούς που πήραν μέρος στην έρευνά μας. Πρόκειται για τον παράγοντα που όπως έδειξε η ανάλυση των απαντήσεων έχει την μικρότερη επίδραση στην εξουθένωση.

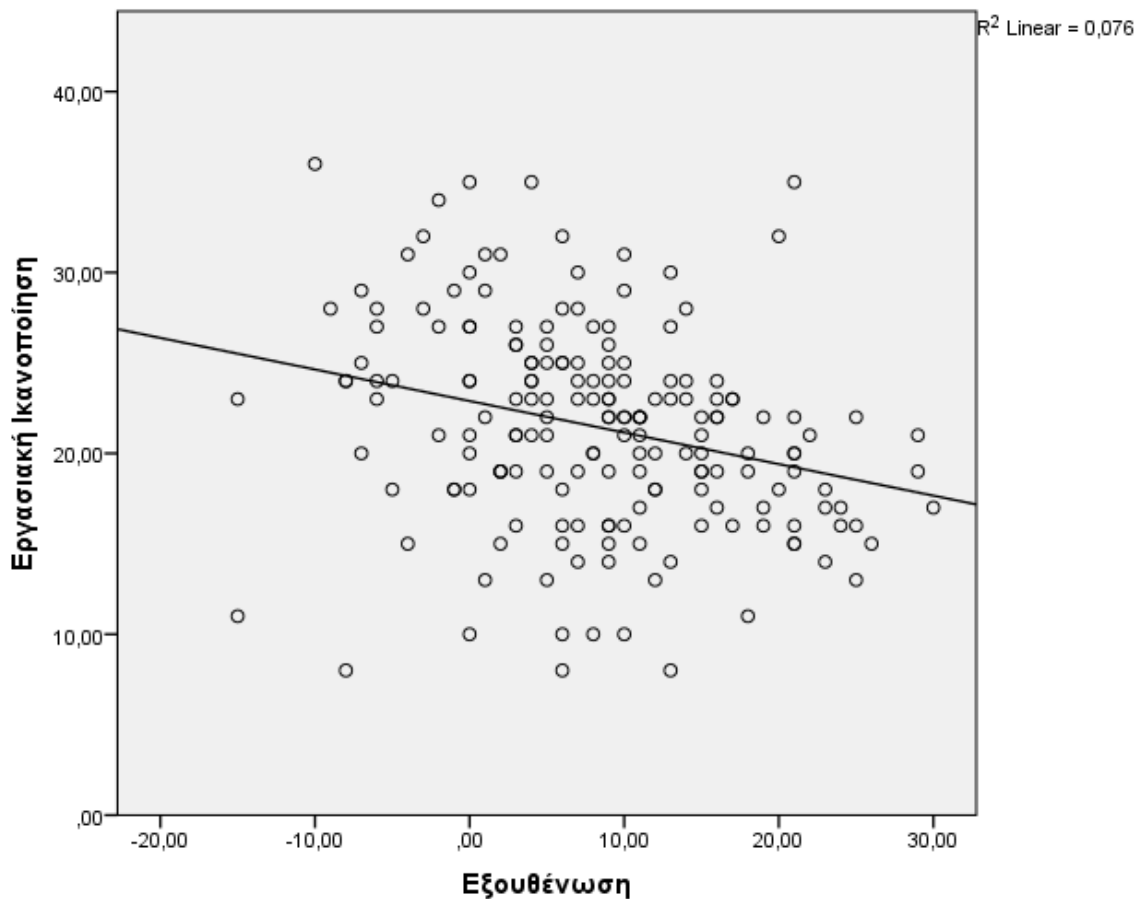


Διάγραμμα 15. Καμπύλη Εξουθένωσης σε σχέση με την Ικανοποίηση από τις επιδόσεις των μαθητών και τις σχέσεις με τους γονείς (Μαθητές – Γονείς)

Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε στο διάγραμμα 15 η εξουθένωση που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο της έρευνάς μας επηρεάζεται σε σημαντικό βαθμό από την ικανοποίηση που αισθάνονται από τις επιδόσεις των μαθητών τους αλλά και από τις σχέσεις που αναπτύσσουν με τους γονείς των μαθητών τους.

Αυτό το βλέπουμε καθαρά και από την κλίση της γραμμής συσχέτισης στο διάγραμμά μας η οποία είναι και η μεγαλύτερη από όλες όσες είδαμε μέχρι τώρα αλλά και όσες θα δούμε. Επίσης φαίνεται και από την τιμή του δείκτη προσδιορισμού (R^2 Linear) που μας δείχνει σε ποιο ποσοστό μπορεί η ανεξάρτητη μεταβλητή (Μαθητές – Γονείς) να μας εξηγήσει την μεταβλητότητα της εξαρτημένης μεταβλητής (Εξουθένωση).

Εδώ η τιμή φτάνει στο 12,2 % που μας λέει ότι η συγκεκριμένη μεταβλητή είναι αυτή που επηρεάζει σε μεγαλύτερο βαθμό στην αύξηση της εξουθένωσης και του άγχους τουλάχιστον για τους εκπαιδευτικούς που πήραν μέρος στην έρευνά μας. Αυτός είναι ο παράγοντας που έχει την μεγαλύτερη επίδραση στην εξουθένωση. Η μεγάλη αυτή τιμή επηρεάζεται κυρίως από τη συμπεριφορά των γονέων προς τους εκπαιδευτικούς αλλά και από την άποψη που έχουν για αυτούς.

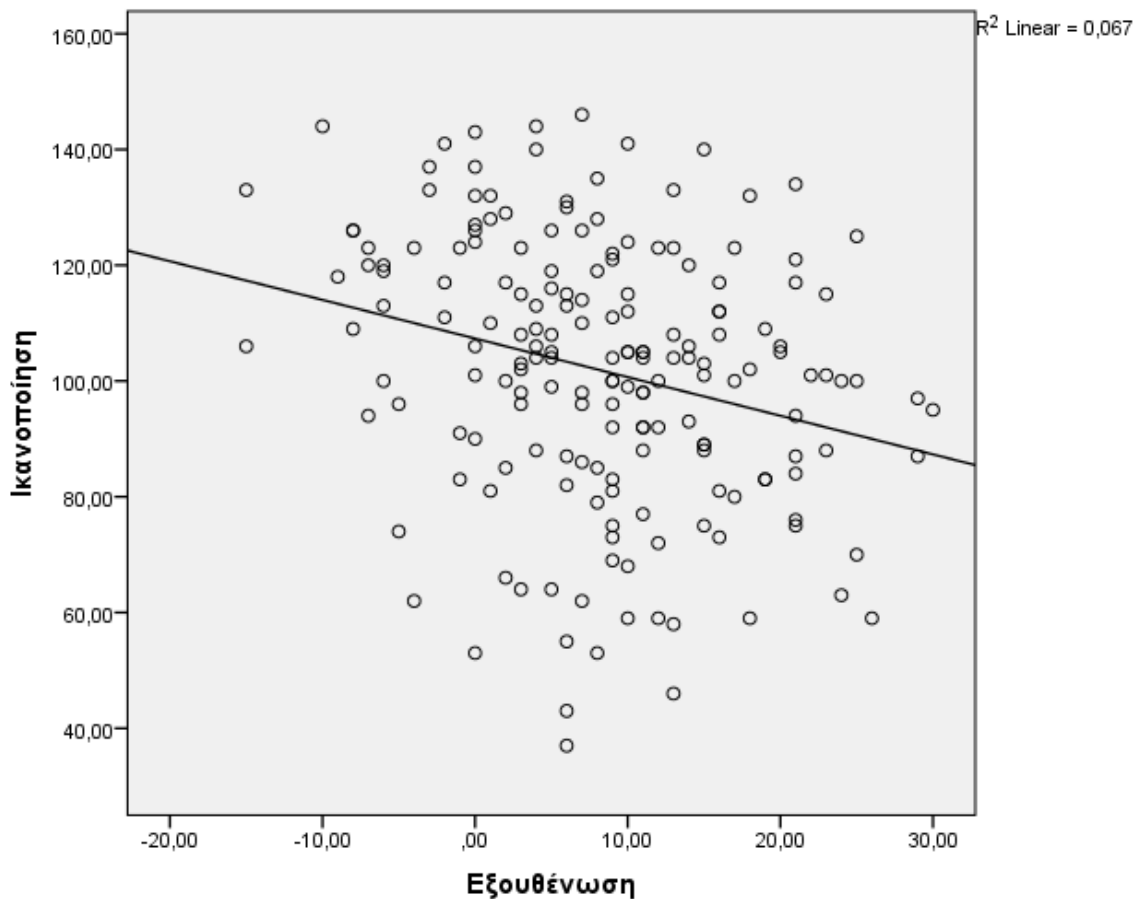


Διάγραμμα 16. Καμπύλη Εξουθένωσης σε σχέση με την Εργασιακή Ικανοποίηση (Εργασιακή Ικανοποίηση)

Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε στο διάγραμμα 16 η εξουθένωση που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο της έρευνάς μας επηρεάζεται από την ικανοποίηση που αισθάνονται από αυτό που ονομάσαμε εμείς σαν εργασιακή ικανοποίηση και που αναφέρεται σε θέματα αμοιβών, αν καλύπτει τις ανάγκες τους ο μισθός τους, αν υπάρχει αξιοκρατία, ευκαιρίες καριέρας, αν μπορεί να πάρει πρωτοβουλίες κλπ.

Αυτό που βλέπουμε καθαρά και από την κλίση της γραμμής συσχέτισης στο διάγραμμά μας αλλά και από την τιμή του δείκτη προσδιορισμού (R^2 Linear) που μας δείχνει σε ποιο ποσοστό μπορεί η ανεξάρτητη μεταβλητή (Εργασιακή Ικανοποίηση) να μας εξηγήσει την μεταβλητότητα της εξαρτημένης μεταβλητής (Εξουθένωση).

Εδώ η τιμή φτάνει στο 7,6 % που μας λέει ότι πρόκειται για έναν σημαντικό παράγοντα στην αύξηση της εξουθένωσης και του άγχους τουλάχιστον για τους εκπαιδευτικούς που πήραν μέρος στην έρευνά μας. Για την ακρίβεια είναι η μεταβλητή που βρίσκεται στην δεύτερη θέση επηρεασμού της εξουθένωσης.



Διάγραμμα 17. Καμπύλη Εξουθένωσης σε σχέση με την Ικανοποίηση (Ικανοποίηση)

Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε στο διάγραμμα 17 η εξουθένωση που νιώθουν οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο της έρευνάς μας επηρεάζεται από την συνολική ικανοποίηση που αισθάνονται από όλα όσα έχουν σχέση με την εργασία τους. Λέγοντας ικανοποίηση αναφερόμαστε και στις υποδομές της σχολικής μονάδας και στη διοίκηση και στη διεύθυνση και στο κλίμα που επικρατεί στο εσωτερικό της και στις σχέσεις με τους μαθητές και τους γονείς αλλά και στην εργασιακή ικανοποίηση όπως την ορίσαμε στον προηγούμενο πίνακα.

Αυτό που βλέπουμε καθαρά και από την κλίση της γραμμής συσχέτισης στο διάγραμμά μας αλλά και από την τιμή του δείκτη προσδιορισμού (R^2 Linear) που μας δείχνει σε ποιο ποσοστό μπορεί η ανεξάρτητη μεταβλητή (Ικανοποίηση) να μας εξηγήσει την μεταβλητότητα της εξαρτημένης μεταβλητής (Εξουθένωση).

Εδώ η τιμή φτάνει στο 6,7 % που είναι ο μέσος όρος όλων των επί μέρους παραμέτρων που δημιουργούν την κάθε μία μεταβλητή.

Έλεγχος ερευνητικών υποθέσεων και ερευνητικών ερωτημάτων

Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την επεξεργασία των απαντήσεων για τον έλεγχο των ερευνητικών ερωτημάτων και των ερευνητικών υποθέσεων.

Σχολιάζοντας λοιπόν τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν κατά την σχεδίαση της έρευνας σύμφωνα με τα αποτελέσματα που αναφέραμε παραπάνω και τα οποία προέκυψαν από την επεξεργασία και ανάλυση των ερωτηματολογίων της έρευνας που συγκεντρώσαμε έχουμε τα ακόλουθα :

1. Έλεγχος για το αν παρατηρείται το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και σε ποιο ποσοστό.

Είναι φανερό από τα αποτελέσματα που παρουσιάσαμε ότι υπάρχει ένα σημαντικό ποσοστό από τους εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που απάντησαν στο ερωτηματολόγιό μας οι οποίοι εμφανίζουν έντονα συμπτώματα επαγγελματικής εξουθένωσης, ψυχική εξάντληση, έλλειψη ενεργητικότητας, αποπροσωποποίηση, απογοήτευση για την εργασία τους. Ακόμη μεγαλύτερο είναι το ποσοστό αυτών που είναι σε αρχικά στάδια και δεν εμφανίζουν σε έντονο βαθμό τα συμπτώματα. Το ακριβές ποσοστό δεν μπορεί να καταγραφεί.

2. Ποιος είναι ο βαθμός της επαγγελματικής ικανοποίησης ο οποίος παρατηρείται στους εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Γενικά θα πρέπει να σημειώσουμε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση εμφανίζεται να είναι μειωμένη και να έχει πτωτικές τάσεις αφού τα προβλήματα δείχνουν να οξύνονται συνεχώς.

3. Ποιοι είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση; Ανίχνευση και παρουσίαση τους μέσα από τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου.

Μέσα από το ερωτηματολόγιο και τις απαντήσεις που συλλέξαμε στάθηκε δυνατό να επαληθεύσουμε όσα περιγράψαμε στην βιβλιογραφική μελέτη που παραθέσαμε στο πρώτο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας. Ήδη οι σημαντικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση έχουν αναφερθεί κατά την ανάλυση των κατανομών (κακές υποδομές εργασιακού περιβάλλοντος, σχέσεις με γονείς, προβλήματα μάθησης μαθητών, χαμηλές αμοιβές, απουσία κινήτρων και εξέλιξης κλπ).

4. Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση; Ανίχνευση και παρουσίαση τους μέσα από τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου.

Το ίδιο με το προηγούμενο ερώτημα. Ήδη οι σημαντικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση έχουν αναφερθεί κατά την ανάλυση των κατανομών. (Καλές σχέσεις με μαθητές, με συναδέλφους, ιδεαλισμός κλπ).

5. Ποια η διαφοροποίηση που παρατηρήθηκε για την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών (φύλο, ηλικία, επίπεδο μόρφωσης, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο σπουδών κλπ.);

Δεν παρατηρήθηκε καμία ουσιαστική διαφοροποίηση στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων. Όπως φαίνεται και από τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στους πίνακες 59 έως 64 και όπως αναλυτικότερα θα εξηγηθεί παρακάτω στον έλεγχο των ερευνητικών υποθέσεων, η απάντηση είναι ότι δεν παρατηρήθηκε να υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση τόσο για την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, όσο και για την εμφάνιση της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών (φύλο, ηλικία, επίπεδο μόρφωσης, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο σπουδών κλπ.). Μία μικρή διαφοροποίηση μόνο ως προς το επίπεδο μόρφωσης παρατηρήθηκε.

6. Ποια η διαφοροποίηση που παρατηρήθηκε στην εμφάνιση της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών (φύλο, ηλικία, επίπεδο μόρφωσης, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο σπουδών κλπ.);

Δεν παρατηρήθηκε καμία ουσιαστική διαφοροποίηση στην εμφάνιση της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων. Ισχύουν ακριβώς τα ίδια πράγματα που αναφέρθηκαν και για την σύνδεση της επαγγελματικής εξουθένωσης στο προηγούμενο ερώτημα.

7. Από την επεξεργασία των απαντήσεων βγήκαν ασφαλή συμπεράσματα για την σύνδεση και την αλληλεπίδραση της επαγγελματικής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης;

Μέσα από την επεξεργασία των απαντήσεων φαίνεται ξεκάθαρα η σύνδεση και η αλληλεπίδραση της επαγγελματικής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα συγκεκριμένα συμπεράσματα φαίνονται καλύτερα στα διαγράμματα που παρουσιάσαμε πριν, αλλά και σε αυτά που θα παρουσιαστούν στην επόμενη παράγραφο.

Τέλος θα πρέπει να αναφέρουμε ότι σε σχέση με άλλες έρευνες τις οποίες έχουμε υπ' όψη μας αλλά και με τα στοιχεία που αναφέραμε στην εισαγωγή μας φαίνεται ότι και τα αποτελέσματα της δικής μας έρευνας συμφωνούν. Το μόνο σημείο που δεν μπορέσαμε να δείξουμε είναι η εξάρτηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και της επαγγελματικής εξουθένωσης από δημογραφικούς παράγοντες.

Συνεχίζουμε με τον έλεγχο των ερευνητικών υποθέσεων παρουσιάζοντας τα αποτελέσματα της έρευνάς μας στις παραγράφους που ακολουθούν.

1. Οι άνδρες εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σε σύγκριση με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς.

		Φύλο	
		Άνδρας	Γυναίκα
Άγχος	Mean	30,87	31,32
	Median	32,00	31,00
	Standard Deviation	6,75	6,57
	Percentile 25	26,00	26,00
	Percentile 75	35,00	36,00
Συναισθήματα	Mean	22,17	21,52
	Median	22,00	21,50
	Standard Deviation	5,21	4,04
	Percentile 25	20,00	19,00
	Percentile 75	25,00	24,00

Πίνακας 59 – Άγχος και συναισθήματα σε σχέση με το φύλο

Τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον παραπάνω πίνακα αφορούν την εμφάνιση του άγχους και το πώς βιώνουν άσχημα συναισθήματα για την εργασία τους οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν το ερωτηματολόγιο σε σχέση με το φύλο τους.

Βλέπουμε ότι και οι γυναίκες και οι άνδρες εμφανίζουν τις ίδιες σχεδόν τιμές όσον αφορά το άγχος αλλά και τα συναισθήματα που βιώνουν στην εργασία τους. Φαίνεται λοιπόν ότι δεν επαληθεύεται από τα αποτελέσματα της έρευνας μας η ερευνητική μας υπόθεση.

2. Οι εκπαιδευτικοί που εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης παρουσιάζουν και χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η συγκεκριμένη ερευνητική υπόθεση φαίνεται πως επαληθεύεται από τα αποτελέσματα της ερευνητικής εργασίας μας. Τα αποτελέσματα που αποδεικνύουν την συγκεκριμένη υπόθεση έχουν ήδη παρουσιαστεί σ προηγούμενη παράγραφο στο Διάγραμμα 17.

3. Οι έγγαμοι εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, αλλά και υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σε σύγκριση με τους άγαμους και αυτά τα αποτελέσματα καλυτερεύουν περισσότερο για αυτούς που έχουν και παιδιά.

		Οικογενειακή κατάσταση		
		Άγαμος/η	Διαζευγμένος/η	Έγγαμος/η
Άγχος	Mean	31,52	29,56	31,29
	Median	32,50	29,00	32,00
	Standard Deviation	6,95	7,98	6,23
	Percentile 25	26,00	23,00	27,50
	Percentile 75	35,50	38,00	35,50

Συναισθήματα	Mean	22,10	21,50	21,57
	Median	22,00	21,50	22,00
	Standard Deviation	4,63	4,46	4,34
	Percentile 25	19,00	20,00	19,00
	Percentile 75	25,00	24,00	25,00

Πίνακας 60 – Άγχος και συναισθήματα σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση

Τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον παραπάνω πίνακα αφορούν την εμφάνιση του άγχους και το πώς βιώνουν άσχημα συναισθήματα για την εργασία τους οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν το ερωτηματολόγιο σε σχέση με την οικογενειακή τους κατάσταση.

Δεν παρατηρούμε διαφορές στις απαντήσεις εκτός από κάποιες ελάχιστες (προς το καλύτερο) για τους διαζευγμένους οι οποίες όμως δεν είναι σημαντικές. Φαίνεται λοιπόν ότι δεν επαληθεύεται από τα αποτελέσματα της έρευνας μας η ερευνητική μας υπόθεση.

4. Οι νέοι εκπαιδευτικοί μεταξύ των ηλικιών 20 και 30 ετών παρουσιάζουν αυξημένα ποσοστά επαγγελματικής εξουθένωσης, και χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης σε σύγκριση με τους μεγαλύτερους σε ηλικία συναδέλφους τους.

		Ηλικιακή κατηγορία			
		20-29	30-39	40-49	50-59
Άγχος	Mean	33,71	29,91	31,37	30,93
	Median	35,00	31,00	32,00	32,00
	Standard Deviation	7,25	5,88	6,85	6,42
	Percentile 25	29,00	24,00	27,00	26,00
	Percentile 75	37,00	34,00	36,00	35,00
Συναισθήματα	Mean	21,10	21,51	21,82	22,02
	Median	21,00	21,00	22,00	22,00
	Standard Deviation	3,08	4,05	4,69	4,90
	Percentile 25	19,00	19,00	20,00	18,00
	Percentile 75	22,00	24,00	25,00	25,00

Πίνακας 61 – Άγχος και συναισθήματα σε σχέση με την ηλικία

Τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον παραπάνω πίνακα αφορούν την εμφάνιση του άγχους και το πώς βιώνουν άσχημα συναισθήματα για την εργασία τους οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν το ερωτηματολόγιο σε σχέση με την ηλικία τους.

Βλέπουμε ότι όσοι ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα από 20 - 29 εμφανίζουν αυξημένες τιμές άγχους χωρίς να παρουσιάζουν μεγάλη διαφορά. Όλες οι υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες παρουσιάζουν παρόμοια αποτελέσματα. Αναφορικά με τα συναισθήματα καμία ηλικιακή ομάδα δεν παρουσιάζει διαφορές.

Φαίνεται λοιπόν ότι δεν επαληθεύεται από τα αποτελέσματα της έρευνας μας η ερευνητική μας υπόθεση.

5. Οι εκπαιδευτικοί που έχουν υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης (μεταπτυχιακό , διδακτορικό κλπ) εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης από τους συναδέλφους τους που έχουν μόνο το πτυχίο τους.

		Επίπεδο Μόρφωσης		
		Διδακτορικό	Μεταπτυχιακό	Πτυχίο
Άγχος	Mean	26,60	31,52	31,15
	Median	25,00	33,00	31,00
	Standard Deviation	4,28	7,12	6,21
	Percentile 25	25,00	26,00	28,00
	Percentile 75	26,00	36,00	36,00
Συναισθήματα	Mean	20,20	21,78	21,74
	Median	19,00	22,00	21,00
	Standard Deviation	3,83	3,69	5,00
	Percentile 25	17,00	20,00	18,00
	Percentile 75	22,00	24,00	25,00

Πίνακας 62 – Άγχος και συναισθήματα σε σχέση με το επίπεδο μόρφωσης

Τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον παραπάνω πίνακα αφορούν την εμφάνιση του άγχους και το πώς βιώνουν άσχημα συναισθήματα για την εργασία τους οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν το ερωτηματολόγιο σε σχέση με το επίπεδο μόρφωσής που έχουν.

Βλέπουμε ότι οι έχοντες Πτυχίο ή Μεταπτυχιακό έχουν σχεδόν τα ίδια αποτελέσματα χωρίς ουσιαστικά να παρουσιάζουν καμία διαφοροποίηση. Οι εκπαιδευτικοί που είναι κάτοχοι Διδακτορικού εμφανίζονται να έχουν λιγότερο άγχος (σημαντικά χαμηλότερο) και να βιώνουν λιγότερα αρνητικά συναισθήματα (πολύ μικρότερη η διαφορά) από τους εκπαιδευτικούς που έχουν πτυχίο ή μεταπτυχιακό.

Φαίνεται λοιπόν να επαληθεύεται μερικώς από τα αποτελέσματα της έρευνας μας η ερευνητική μας υπόθεση (αφορά μόνο κατόχους διδακτορικού). Βέβαια σε αυτό το σημείο θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο αριθμός όσων έχουν διδακτορικό δίπλωμα είναι πολύ μικρός σε σχέση με το δείγμα μας (μόλις το 3%) και άρα δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί για ασφαλή συμπεράσματα.

6. Οι εκπαιδευτικοί που έχουν περισσότερα χρόνια υπηρεσίας, καθώς και αυτοί που εργάζονται με μόνιμη σχέση απασχόλησης παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης από τους νεοπροσληφθέντες ή αυτούς που είναι συμβασιούχοι.

		Έτη προϋπηρεσίας					
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26 και άνω
Άγχος	Mean	33,10	30,14	30,82	31,49	30,48	30,58
	Median	34,00	28,00	31,00	31,00	30,00	32,50
	Standard Deviation	6,70	6,76	6,06	6,97	6,41	6,85
	Percentile 25	29,00	24,00	26,00	29,00	25,00	26,50
	Percentile 75	36,00	35,00	35,00	36,00	36,00	36,00
Συναισθήματα	Mean	21,45	22,24	21,74	22,09	21,14	21,54
	Median	22,00	21,00	22,00	22,00	20,00	21,50
	Standard Deviation	3,61	4,22	4,32	4,12	4,73	5,89
	Percentile 25	19,00	19,00	19,00	20,00	18,00	17,50
	Percentile 75	23,00	26,00	24,00	25,00	25,00	25,50

Πίνακας 63 – Άγχος και συναισθήματα σε σχέση με τα έτη προϋπηρεσίας

Τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον παραπάνω πίνακα αφορούν την εμφάνιση του άγχους και το πώς βιώνουν άσχημα συναισθήματα για την εργασία τους οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν το ερωτηματολόγιο σε σχέση με την εργασιακή εμπειρία που έχουν.

Βλέπουμε ότι αναφορικά με τα συναισθήματα που βιώνουν δεν υπάρχουν διαφορές ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας που έχουν οι εκπαιδευτικοί. Όσον αφορά το θέμα του άγχους υπάρχει μία μικρή διαφορά στους εκπαιδευτικούς που έχουν από 0 – 5 χρόνια προϋπηρεσίας οι οποίοι εμφανίζουν λίγο μεγαλύτερες τιμές άγχους από όλους τους υπόλοιπους.

Φαίνεται λοιπόν ότι δεν επαληθεύεται από τα αποτελέσματα της έρευνας μας η ερευνητική μας υπόθεση.

		Σχέση εργασίας σε δημόσιο σχολείο		
		Αναπληρωτής/τρια	Μόνιμος/η	Ωρομίσθιος/α
Άγχος	Mean	32,43	30,97	29,29
	Median	33,00	31,00	30,00
	Standard Deviation	6,67	6,49	8,73
	Percentile 25	28,00	26,00	19,00
	Percentile 75	36,00	36,00	35,00
Συναισθήματα	Mean	22,14	21,67	20,43
	Median	22,00	22,00	20,00
	Standard Deviation	3,63	4,57	5,06
	Percentile 25	19,00	19,00	17,00
	Percentile 75	25,00	25,00	25,00

Πίνακας 64 – Άγχος και συναισθήματα σε σχέση με την σχέση εργασίας στο σχολείο

Τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον παραπάνω πίνακα αφορούν την εμφάνιση του άγχους και το πώς βιώνουν άσχημα συναισθήματα για την εργασία τους οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν το ερωτηματολόγιο σε σχέση με την σχέση εργασίας που έχουν.

Βλέπουμε ότι αναφορικά με τα συναισθήματα που βιώνουν δεν υπάρχουν διαφορές. Όσον αφορά το θέμα του άγχους υπάρχει μία μικρή διαφορά στους εκπαιδευτικούς που εργάζονται ως αναπληρωτές και οι οποίοι εμφανίζουν λίγο μεγαλύτερες τιμές άγχους από όλους τους υπόλοιπους.

Όμως είναι όμως τόσο μικρές οι διαφορές που φαίνεται λοιπόν ότι δεν επαληθεύεται από τα αποτελέσματα της έρευνας μας η ερευνητική μας υπόθεση.

Συμπεράσματα της έρευνας και η θέση του Έλληνα εκπαιδευτικού μέσα από αυτήν

Ο Έλληνας εκπαιδευτικός καλείται σήμερα μέσα σε συνθήκες έντονης και συνεχιζόμενης οικονομικής κρίσης να παίζει έναν ιδιαίτερο και σύνθετο ρόλο και να επιτελέσει ένα σημαντικό έργο.

Έτσι, ο εκπαιδευτικός βιώνει ο ίδιος τις συνθήκες κρίσης αφού και οι αμοιβές του δεν τον ικανοποιούν (οι ερωτηθέντες σε ποσοστό 91% δήλωσαν δυσαρεστημένοι από τα χρήματα με τα οποία αμείβονται για τις υπηρεσίες που προσφέρουν) και δεν μπορεί να καλύψει τις ανάγκες του με το μισθό που λαμβάνει (το 94% των ερωτηθέντων δήλωσε δυσαρεστημένο).

Από την άλλη πλευρά, αντιμετωπίζει σημαντικά προβλήματα στο εργασιακό περιβάλλον μέσα στο οποίο δραστηριοποιείται και προσφέρει τις υπηρεσίες του (κακές κτιριακές υποδομές, αφιλόξενες αίθουσες, δύσκολες συνθήκες για τον ασφαλή προαυλισμό των μαθητών, αποτελούν σημαντικούς παράγοντες εργασιακής δυσαρέσκειας με τους ερωτηθέντες να εκφράζουν την δυσαρέσκεια τους σε ποσοστό από 60 έως 68%).

Σε όλα αυτά έρχονται να προστεθούν οι σημαντικές ελλείψεις χρημάτων από τις σχολικές επιτροπές λόγω μειωμένων κονδυλίων με αποτέλεσμα τα διαθέσιμα χρήματα να μην επαρκούν ούτε για τον απαραίτητο για την δουλειά του εξοπλισμό (σύμφωνα με την Eurostat στην πρώτη 5ετία της οικονομικής κρίσης από το 2009 – 2015 οι δημόσιες δαπάνες στον προϋπολογισμό μειώθηκαν κατά 35% από 7,5 δις ευρώ σε 4,8 δις ευρώ και συνεχίζουν να μειώνονται). Για τα συγκεκριμένα θέματα εκφράζει δυσαρέσκεια το 70% όσων απάντησαν στα ερωτηματολόγια.

Ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που δημιουργεί προβλήματα στην εκτέλεση των καθηκόντων του είναι για τον Έλληνα εκπαιδευτικό τα προβλήματα που έχει να αντιμετωπίσει στις σχέσεις του με τους γονείς των μαθητών του, οι οποίοι με τη σειρά τους βιώνουν τον δικό τους Γολγοθά λόγω της οικονομικής κρίσης, της ανέχειας, της αυξημένης ανεργίας κλπ ζώντας και αυτοί σε μία στρεσογόνα κατάσταση που σαφώς και επηρεάζει κάθε κοινωνική τους πτυχή και επαφή.

Το ποσοστό των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών που εξέφρασε την δυσαρέσκειά του για τις σχέσεις με τους γονείς των μαθητών τους φτάνει το 52% , ενώ για την αναγνώριση που γνωρίζουν από τους γονείς για τις υπηρεσίες που προσφέρουν φτάνει το επίσης υψηλό ποσοστό του 51%.

Τέλος ένας ακόμη παράγοντας δυσαρέσκειας που φτάνει σε ποσοστό 68% αφορά τους προϊσταμένους της εκπαίδευσης οι οποίοι όντας εκπρόσωποι ενός κρατικού μηχανισμού που καλείται να εφαρμόσει συνεχώς όλο και μικρότερους προϋπολογισμούς λιτότητας συμπεριφέρονται στον εκπαιδευτικό με μη

υποστηρικτικό τρόπο δημιουργώντας συνεχώς νέες προστριβές αφού αδυνατούν να ακούσουν και να καλύψουν τις ανάγκες του εκπαιδευτικού.

Μέσα σε αυτό το περιβάλλον με τους τόσους εχθρικούς παράγοντες που έχει να αντιμετωπίσει και οι οποίοι διαμορφώνουν ένα εργασιακό πλαίσιο ιδιαίτερα δυσάρεστο και δύσκολο, καλείται με μοναδικούς του συμμαχούς την σχέση που έχει με τους μαθητές του (ικανοποιημένοι δηλώνουν οι ερωτηθέντες σε ποσοστό 77%), τις σχετικά καλές σχέσεις με τους συναδέλφους (ικανοποιημένοι δηλώνουν σε ποσοστό 58 έως 61%), τις καλές σχέσεις και την κατανόηση από τον διευθυντή (ικανοποιητικό σχετικά κρίνουν το κλίμα στο εσωτερικό της σχολικής μονάδας οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί σε ποσοστά από 55% μέχρι 61%) αλλά και με την ιδεαλιστική άποψη που έχει ότι επιτελεί λειτουργήμα να φέρει σε πέρας το σημαντικό έργο που έχει επωμιστεί μεταφέροντας στους μαθητές του γνώσεις και πληροφορίες που φτάνουν σε αυτούς με υψηλές ταχύτητες από την στιγμή που ζούμε στην εποχή της κοινωνίας της πληροφορίας.

Και όλα αυτά όντας αναγκασμένος να προσαρμοστεί σε νέες τεχνολογίες και μέσα διδασκαλίας περισσότερο ελκυστικά, οικεία και προσιτά στους μαθητές του, μίας γενιάς που ζει και μεγαλώνει μέσα στην τεχνολογία και σχεδόν αντιπαθεί τους παραδοσιακούς τρόπους μάθησης και διδασκαλίας, χωρίς όμως να υπάρχει κάποιος που να του παρέχει αυτά τα μέσα αφού οι μειωμένοι προϋπολογισμοί και η απουσία κονδυλίων δεν επιτρέπουν τις επενδύσεις σε νέες τεχνολογίες και μέσα διδασκαλίας.

Έτσι ενώ σε παγκόσμιο επίπεδο και κυρίως στις προηγμένες χώρες η θέση και ο ρόλος του εκπαιδευτικού συνεχώς αναβαθμίζεται, στην Ελλάδα παραμένει μόνος του χωρίς βασικά όπλα να αντιμετωπίσει τάξεις με όλο και αυξανόμενο αριθμό μαθητών, με μαθητές με μαθησιακά προβλήματα και ειδικές ανάγκες, αφού έκλεισαν τα ειδικά σχολεία χωρίς να προβλέπονται και να καλύπτονται οι θέσεις για ειδικούς επιστήμονες, αλλά ούτε να προβλέπονται σεμινάρια για να ενημερώσουν τον εκπαιδευτικό πώς να αντιμετωπίσει αυτές τις ιδιαίτερα πιεστικές και στρεσογόνες συνθήκες.

Συγκεκριμένα σε ποσοστό 70% οι ερωτηθέντες αντιμετωπίζουν προβλήματα με τη συμπεριφορά των μαθητών τους, σε ποσοστό 75% έχουν στις τάξεις τους μαθητές με μαθησιακές δυσκολίες και σοβαρότερα προβλήματα, σε ποσοστό 64% αντιμετωπίζουν σοβαρά θέματα με την ανομοιογένεια των τάξεων τους, ενώ σε ποσοστό 66% έχουν θέματα με τις τάξεις με μεγάλο αριθμό μαθητών.

Αν σε αυτά προστεθεί η δυσαρέσκειά τους σε ποσοστό 87% για την απουσία υποστήριξης του έργου τους από ειδικούς, σε ποσοστό 53% για το γεγονός ότι δεν διαθέτουν τις απαραίτητες γνώσεις για να χειριστούν σωστά και επικοδομητικά τα προβλήματα αυτά και τέλος σε ποσοστό 67% για το μεγάλο φόρτο εργασίας είναι προφανές ότι το ήδη επιβαρυνμένο και αφιλόξενο περιβάλλον εργασίας γίνεται ακόμη δυσκολότερο.

Απλά στο σημείο αυτό να υπενθυμίσουμε ότι ένας από τους κύριους παράγοντες της μειωμένης επαγγελματικής ικανοποίησης και συνάμα της αυξημένης πιθανότητα εμφάνισης επαγγελματικής εξουθένωσης στα περισσότερα θεωρητικά μοντέλα που παρουσιάσαμε και σε αυτή την εργασία είναι το αφιλόξενο και συνάμα μη υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας. Ειδικά όταν μιλάμε για ένα περιβάλλον εργασίας γεμάτο από παράγοντες που προκαλούν εργασιακό άγχος στους εργαζόμενους που δρουν μέσα σε αυτό.

Και όλα τα παραπάνω αν αναλογιστεί κανείς ότι ο ρόλος του εκπαιδευτικού μέσα στο σύγχρονο σχολείο δεν περιορίζεται μόνο στα εκπαιδευτικά του καθήκοντα, αλλά πρέπει να περιλαμβάνει και πράξεις και ενέργειες και στάσεις που έχουν να κάνουν με την στήριξη μαθητών και γονέων που αντιμετωπίζουν σημαντικά προβλήματα, αλλά και να πρέπει να ικανοποιήσει μία κοινωνία που περιμένει πάρα πολλά από αυτούς.

Μέσα σε όλα αυτά ο εκπαιδευτικός σήμερα έχει να αντιμετωπίσει ένα στενό – σφιχτό κανονιστικό πλαίσιο από την πολιτεία που του δυσκολεύει ή και του απαγορεύει κάθε είδους πρωτοβουλία (σε ποσοστό 47% οι ερωτηθέντες εκπαιδευτικοί απάντησαν ότι δεν έχουν ελευθερία ανάληψης πρωτοβουλιών), την σχεδόν παντελής απουσία μετεκπαίδευσης και παροχής δυνατοτήτων από το κράτος για μορφωτική ανάπτυξη ώστε να μπορέσει να αντιμετωπίσει τις νέες προκλήσεις (ποσοστό 80% των ερωτηθέντων δηλώνει δυσαρεστημένο με τις παρεχόμενες ευκαιρίες εκπαίδευσης και προσωπικής ανάπτυξης), αλλά και τον αμφιλεγόμενο ρόλο που παίζουν σήμερα τα μέσα μαζικής ενημέρωσης τα οποία παράγουν και προάγουν ένα στρεβλό ηθικό κοινωνικό και πολιτισμικό πλαίσιο που επηρεάζει αρνητικά γονείς και μαθητές (αν και μιλάμε για μαθητές δημοτικού) δημιουργώντας και προβάλλοντας λανθασμένα πρότυπα.

Σε ένα τέτοιο δυσχερές περιβάλλον ο ρόλος του εκπαιδευτικού αποκτά βαρύνουσα σημασία αφού θα πρέπει πέρα από την εκπαιδευτική διαδικασία και την μετάδοση γνώσεων στους μαθητές, να παρεμβαίνει παρέχοντάς τους ερεθίσματα, παρουσιάζοντας τους σωστά πρότυπα, τα παιδιά να γνωρίσουν τι πραγματικά σημαίνει πολιτισμός, να μάθουν να αναπτύσσουν συνεργασίες, προωθώντας αξίες όπως η ισότητα, η αξιοκρατία η αλληλεγγύη, σε μια κοινωνία που αδιαφορεί για τον συνάνθρωπο, παρέχοντάς τους πολύπλευρη στήριξη για να μπορέσουν να σταθούν σε στέρεες βάσεις οικοδομώντας ένα καλύτερο αύριο.

Μερικά ακόμη ενδιαφέροντα σημεία που χαρακτηρίζουν τον Έλληνα εκπαιδευτικό σήμερα είναι ότι σε ένα τρομερά υψηλό ποσοστό 91% οι ερωτηθέντες δηλώνουν δυσαρεστημένοι από την απουσία για ευκαιρίες καριέρας, ενώ ένα επίσης πολύ υψηλό ποσοστό 90% δηλώνουν δυσαρεστημένοι από το γεγονός ότι στο επάγγελμά τους βλέπουν ότι δεν υπάρχει αξιοκρατία.

Ακόμη πιο σημαντικά όμως είναι τα ευρήματα της έρευνας όπου μόνο το 58% των ερωτηθέντων δηλώνει πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένο αλλά και το γεγονός ότι από

τους συμμετέχοντες στην έρευνα ένα ποσοστό της τάξης του 36% (περισσότεροι από 1 στους 3) δηλώνουν ότι δεν έχουν πετύχει αξιόλογα πράγματα στην εργασία τους.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να σταθούμε περισσότερο στους εκπαιδευτικούς με λίγα χρόνια υπηρεσίας και τους αναπληρωτές. Αυτές οι κατηγορίες εκπαιδευτικών αντιμετωπίζουν σαφώς μεγαλύτερες δυσκολίες τόσο από οικονομική άποψη αφού αμείβονται με λιγότερα χρήματα και για λιγότερο διάστημα (οι ωρομίσθιοι και οι αναπληρωτές), όσο και κοινωνικά αφού συνήθως αναγκάζονται να εγκαταλείψουν το οικογενειακό και το κοινωνικό τους περιβάλλον «μεταναστεύοντας» σε κάποια ακριτική ή δυσπρόσιτη περιοχή όπου συνήθως υπάρχουν κενές θέσεις.

Σε όλα τα παραπάνω να προσθέσουμε την ανάγκη να καλυφθούν τα πρόσθετα κόστη διαβίωσης που προκύπτουν για ενοικίαση, μεταφορικά κλπ χωρίς να υπάρχει η παραμικρή μέριμνα από το κράτος και την τοπική αυτοδιοίκηση (πχ στις τουριστικές περιοχές δύσκολο να βρεθεί σπίτι για να νοικιάσουν οι διοριζόμενοι εκπαιδευτικοί στην αρχή και στο τέλος της σχολικής χρονιάς).

Οι νέοι λοιπόν εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες πηγές στρες (σημαντικότερες δυσκολίες, δυσκολότερη προσαρμογή, δύσκολος ο διορισμός, επιφυλακτική αντιμετώπιση και καχυποψία από την κοινωνία, χαμηλότερες αμοιβές σε συνάρτηση με υψηλότερα έξοδα).

Η συγκεκριμένη περίοδο είναι αρκετά δύσκολη και η πιθανότητα εμφάνισης συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης κατά την διάρκειά της είναι ιδιαίτερα αυξημένη.

Αν αναλογιστούμε μάλιστα την ιδεατή και ιδεαλιστική άποψη που έχουν οι νέοι για το επάγγελμά τους και τα όνειρα που έχουν κάνει όσον αφορά τον εργασιακό τους βίο εύκολα καταλαβαίνει κάποιος ότι γρήγορα η πραγματικότητα γκρεμίζει αυτή την ονειρική κατάσταση αυξάνοντας έτσι την πιθανότητα να απογοητευθούν και να οδηγηθούν σε δύσκολες καταστάσεις με απρόβλεπτες συνέπειες.

Τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι εκπαιδευτικοί και όσοι περιμένουν να εξασκήσουν το επάγγελμα παρουσιάζονται επιγραμματικά παρακάτω :

- Πολύχρονη αναμονή για διορισμό
- Έλλειψη συστήματος επιμόρφωσης για κάλυψη αναγκών
- Ανασφάλεια που βιώνουν ως αναπληρωτές
- Χαμηλές αμοιβές
- Έλλειψη υποστηρικτικών δομών
- Ανυπαρξία συστήματος κινήτρων και σωστών ανταμοιβών
- Ανυπαρξία εξέλιξης

Σε όλα αυτά να υπενθυμίσουμε ότι εξακολουθούν και για αυτούς να ισχύουν όλα τα προβλήματα στα οποία αναφερθήκαμε στις προηγούμενες παραγράφους και ότι ο συνδυασμός τους με όλα αυτά εντείνουν την διάψευση και την κατάρρευση των

προσδοκιών τους που είχαν δημιουργηθεί κατά την διαδικασία επιλογής του επαγγέλματος και πριν ξεκινήσουν τον εργασιακό τους βίο.

Προτάσεις και λύσεις

Πριν κλείσουμε την παρούσα έρευνα θα προχωρήσουμε στην σύντομη παράθεση προτάσεων με σκοπό την αντιμετώπιση ή έστω τον περιορισμό της εμφάνισης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Όπως ήδη έχουμε δει κατά την βιβλιογραφική ανασκόπηση ο καλύτερος τρόπος για να αντιμετωπιστεί το σύνδρομο και τα συμπτώματά του είναι ένας συνδυασμός ενεργειών που θα έχει σαν στόχο :

- Από την μία να βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας του εκπαιδευτικού και
- Από την άλλη να δημιουργηθεί ένα υποστηρικτικό πλαίσιο το οποίο θα μπορεί να στηρίξει τον εκπαιδευτικό ώστε να ξεπεράσει τις όποιες δυσκολίες παρουσιάζονται στο εργασιακό περιβάλλον του.

Μέσα από την έρευνα που παρουσιάστηκε στην παρούσα εργασία φαίνεται η δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών που πήραν μέρος σε αυτήν για τις συνθήκες που είναι αναγκασμένοι να εργάζονται στις σχολικές μονάδες που υπηρετούν. Επομένως μία σημαντική παράμετρος η οποία πρέπει να βελτιωθεί είναι αυτή.

Οι περισσότερες όμως από τις παραμέτρους που αφορούν τις συνθήκες εργασίας για να βελτιωθούν θα πρέπει να δοθούν χρήματα και μάλιστα σημαντικά. Επομένως κρίνεται απαραίτητο να υπάρξει αύξηση των κονδυλίων που παρέχει ο κρατικός προϋπολογισμός για την παιδεία, πράγμα βέβαια που είναι ιδιαίτερα δύσκολο αν όχι αδύνατο στην παρούσα φάση που βρίσκεται η χώρα και η οικονομία και με βάση τόσο τις εθνικές όσο και τις ευρωπαϊκές στρατηγικές που φαίνεται ότι δεν έχουν την παιδεία και την εκπαίδευση σε πρώτο πλάνο.

Θα μπορούσαν οι υπηρεσίες των τοπικών αυτοδιοικήσεων (δήμοι, νομαρχίες κλπ) να βελτιώσουν (με τα περιορισμένα κονδύλια που διαθέτουν) τις κτιριακές κατά κύριο λόγο υποδομές και συνθήκες στις αίθουσες, στα γραφεία, στους χώρους προαυλισμού, σε κάποιες αθλητικές και άλλες εγκαταστάσεις.

Μία λύση που ακούγεται ολοένα και περισσότερο αφορά την μετατροπή των σχολείων σε «θυγατρικές» μεγάλων πολυεθνικών μέσα από χορηγίες για την λειτουργία τους. Πρόκειται για μία τάση που έχει αρχίσει να εμφανίζεται όλο και συχνότερα.

Προσωπική άποψη είναι ότι κάτι τέτοιο θα έκανε περισσότερο κακό παρά καλό αφού μ αυτό τον τρόπο το σχολείο θα εξυπηρετεί επιχειρηματικά συμφέροντα. Άλλωστε η παιδεία αποτελεί κοινωνικό αγαθό που θα πρέπει να παρέχεται δωρεάν σε όλα τα παιδιά που ζουν στη χώρα μας και να έχουν ίσες ευκαιρίες και ίσα δικαιώματα

ανεξάρτητα αν ζουν σε πόλη, χωριό, βουνό ή νησί και αν είναι από πλούσια ή από φτωχή οικογένεια.

Ένας ακόμη παράγοντας που θα μπορούσε να βελτιώσει την εργασιακή ικανοποίηση είναι να δοθούν στους εκπαιδευτικούς περισσότερες ελευθερίες και πρωτοβουλίες όσον αφορά την μέθοδο διδασκαλίας που ακολουθούν.

Σε συνδυασμό με την λειτουργία στοχευμένων προγραμμάτων συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης για την αφομοίωση νέων τεχνολογιών, για τις νέες μεθόδους διδασκαλίας, νέες θεωρίες για την βοήθεια και την αντιμετώπιση προβλημάτων σε παιδιά με ειδικές ανάγκες και μαθησιακές δυσκολίες ώστε να μπορέσει ο εκπαιδευτικός να αντιμετωπίζει τα συνεχώς αυξανόμενα θέματα και ανάγκες που παρουσιάζονται στην εργασία του.

Δημιουργία συστήματος κινήτρων, δυνατότητες εξέλιξης και αύξηση αμοιβών είναι σημαντικές αλλαγές που θα βελτίωναν κατά μεγάλο βαθμό την εργασιακή ικανοποίηση του εκπαιδευτικού. Πάλι όμως μιλάμε για επιλογές και λύσεις που έχουν και οικονομικό κόστος και άρα δύσκολο να εφαρμοστούν όσο τα χρήματα που ο κρατικός προϋπολογισμός διαθέτει στην παιδεία μειώνονται συνεχώς.

Η δημιουργία νέων και η στήριξη των ήδη υπαρχόντων σχολείων για παιδιά με ειδικές ανάγκες θα μπορούσε να πετύχει διπλά αποτελέσματα. Από την μία να βοηθήσει τους μαθητές με μαθησιακά προβλήματα οι οποίοι πολύ δύσκολα μπορούν να σταθούν σε μία κανονική τάξη αλλά και τους υπόλοιπους μαθητές που δεν θα έχουν να αντιμετωπίσουν τέτοιου είδους προβλήματα και από την άλλη να αφαιρέσει έναν στρεσογόνο παράγοντα από τον εκπαιδευτικό κατά την διαδικασία της διδασκαλίας.

Στην καλύτερη αντιμετώπιση του συγκεκριμένου προβλήματος που αντιμετωπίζουν πολλοί εκπαιδευτικοί θα βοηθούσε και ένα από τα προηγούμενα μέτρα που προτείνουμε και που αναφέρετε στην απαραίτητη εκπαίδευση που χρειάζονται οι εκπαιδευτικοί για να αντιμετωπίζουν καταστάσεις μαθητών με ειδικές ανάγκες. Η στήριξη του έργου του εκπαιδευτικού με ειδικούς επιστήμονες πάνω σε αυτό το θέμα κρίνεται παραπάνω από απαραίτητη.

Όπως είδαμε και στα διαγράμματα που παρουσιάσαμε ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που έχουν επίδραση στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών είναι η συμπεριφορά και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στις σχέσεις τους με τους γονείς των μαθητών τους, αλλά και η άποψη την οποία εκφράζουν οι γονείς για την εργασία του δασκάλου του παιδιού του.

Για να βελτιωθεί ο συγκεκριμένος παράγοντας πρέπει να αλλάξουν πάρα πολλά πράγματα αφού τέτοιου είδους προβλήματα προκύπτουν από κοινωνικές αντιλήψεις και προκαταλήψεις που απέχουν πολύ από την μεγάλη πλειοψηφία των εκπαιδευτικών. Το σχολείο δεν είναι χώρος «παρκαρίσματος» των παιδιών και αυτό πρέπει να το καταλάβουν πολλοί γονείς που το βλέπουν με αυτή την ματιά.

Για να συμβεί βέβαια κάτι τέτοιο πρέπει να συνδυασθεί με αύξηση του βιοτικού και μορφωτικού επιπέδου αλλά και με ενημέρωση για το λειτούργημα που επιτελεί ο εκπαιδευτικός. Μία καμπάνια του Υπουργείου με θέμα την τεράστια προσπάθεια του

εκπαιδευτικού στις σημερινές συνθήκες για να διδάξει τους μαθητές του θα βοηθούσε σίγουρα προς αυτήν την κατεύθυνση.

Μία τελευταία πρόταση βασίζεται στο γεγονός ότι πολλοί εκπαιδευτικοί μπαίνουν στο συγκεκριμένο επάγγελμα έχοντας μία τελείως ιδεαλιστική και λανθασμένη άποψη για το τι θα αντιμετωπίσουν και τι θα τους προσφέρει το επάγγελμα το οποίο διάλεξαν. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα όταν θα συναντήσουν τις δυσκολίες που παρουσιάζονται στην πραγματικότητα να απογοητεύονται πολύ εύκολα και να περνάνε σε φάση απογοήτευσης και εξουθένωσης.

Ένας τρόπος να αποφευχθεί όσο το δυνατόν αυτό θα ήταν να υπάρχει καλύτερος επαγγελματικός προσανατολισμός προς τους νέους ώστε να τους δίνονται οι σωστές πληροφορίες για το τι τους περιμένει κατά την άσκηση του επαγγέλματος που θέλουν να ακολουθήσουν. Αυτό σε συνδυασμό με την ανάδειξη των δεξιοτήτων και των χαρισμάτων που έχει το κάθε παιδί ώστε να επιλέξει το καλύτερο επάγγελμα που του ταιριάζει θα βοηθούσε να μειωθούν τέτοιες περιπτώσεις.

Προβλήματα – Μελλοντικές προτάσεις

Κλείνοντας να αναφέρουμε ότι δεν παρουσιάστηκαν σοβαρά προβλήματα στην υλοποίηση της συγκεκριμένης εργασίας. Με την βοήθεια του επιβλέποντος καθηγητή λύθηκαν τα όποια μικρά θέματα παρουσιάστηκαν. Τα μόνα προβλήματα προέκυψαν στον σχεδιασμό της έρευνας σχετικά με τον τρόπο συλλογής των ερωτηματολογίων.

Ο χρονικός περιορισμός για τη συλλογή των δεδομένων, η περιορισμένη και δύσκολη πρόσβαση στον πληθυσμό των εκπαιδευτικών και η άρνηση αρκετών εκπαιδευτικών να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο σε χαρτί (δεν θα υπήρχε η έννοια της ανωνυμίας και της ελευθερίας έκφρασης) ήταν τα σημαντικότερα προβλήματα.

Τελικά όλα λύθηκαν με τη χρήση της διαδικτυακής πλατφόρμας της Google και την χρήση του εργαλείου δημιουργίας ερωτηματολογίων που διαθέτει δωρεάν η συγκεκριμένη πλατφόρμα.

Κατά την προσωπική μου άποψη τα συμπεράσματα της έρευνας κρίνονται ενδιαφέροντα και δείχνουν ότι λόγω των κοινωνικών, οικονομικών, πολιτικών αλλά και πολιτισμικών συνθηκών που ζούμε υπάρχει σοβαρό και ολοένα αυξανόμενο πρόβλημα αναφορικά με την εμφάνιση του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς.

Πιστεύω λοιπόν ότι θα ήταν σημαντική και θα προσέφερε σπουδαίες υπηρεσίες μία μεγάλη έρευνα σχετικά με την άποψη των εκπαιδευτικών για την ιεράρχηση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν.

Επίσης μία μεγαλύτερη έρευνα σε πανελλαδικό δείγμα θα μπορούσε να δώσει σαφώς πιο ξεκάθαρα συμπεράσματα σχετικά με τα στοιχεία που αφορούν την επαγγελματική εξουθένωση αλλά και την επαγγελματική ικανοποίηση στους εκπαιδευτικούς.

Βιβλιογραφία

American Psychological Association Practice Organization (2013). APA Survey Finds US Employers Unresponsive to Employee Needs (www.apa.org).

Blase, J.J. (1982). A social psychological grounded theory of teacher stress and burnout Education: A critical review of the literature Educational Administration Quarterly, 18 (1982), pp. 93-113

Burke, R.J., Greenglass, E. R., & Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time : Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. Anxiety, Stress, and Coping, 9, 261-275

Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. Psychological Health, 32, 126-138.

Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1993). Burnout A perspective from social comparison theory. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), Professional burnout Recent developments in theory and research (pp. 53-66). Washington, DC Taylor & Francis

Chang, M.-L. (2009). Teacher emotion management in the classroom: Appraisals, regulation, and coping with emotions. Unpublished dissertation.

Chang, M.-L., & Davis, H. A. (2009). Understanding the role of teacher appraisals in shaping the dynamics of their relationships with students: Deconstructing teachers' judgments of disruptive behavior/students. In P. A. Schutz & M. Zembylas (Eds.), Advances in teacher emotions research. New York: Springer.

Cherniss, C. (1980). Professional Burnout in human organization. New York: Preager Publisher.

Constable, J. F., & Russell, D. W. (1986). The effect of social support and the work environment upon burnout among nurses. Journal of Human Stress, 12(1), 20-26.

Γκόλια, Α., Κουστέλιος, Α. (2014). Περιοδικό Επιστήμες Αγωγής Τεύχος 2-3/2014 Σελ. 195-214. Εκδόσεις : Πανεπιστήμιο Κρήτης-Σχολή Επιστημών Αγωγής-Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2000). A model of burnout and life satisfaction among nurses. Journal of Advanced Nursing, 32, 454-464.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86, 499-512.

Don Unger, (1980), Superintendent Burnout : Myth or Reality, PhD, Ohio State University.

Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of disillusionment in the Helping Professions*. New York: Human Services Press

Elkin, A.J. & Rosch, P.J. (1990). *Promoting mental health at the workplace: The prevention side of stress management*. Occupational Medicine -Philadelphia

European Agency for Safety and Health at Work (2009). *OSH in figures: stress at work-facts and figures* (<https://osha.europa.eu>).

European Agency for Safety and Health at Work (2008). *E-fact 31: Prevention of work-related stress in the education sector* (<https://osha.europa.eu>).

European Trade Union Committee for Education (E.T.U.C.E.) (2008). *Report on the E.T.U.C.E. survey on teacher's work-related stress* (<http://etuce.homestead.com>).

European Trade Union Committee for Education (E.T.U.C.E.), (2013). *Survey – the continued impact of the crisis on teachers in Europe*. Brussels. (<http://etuce.homestead.com>).

Ζαφειρόπουλος Κ. (2005), *Πως Γίνεται μια Επιστημονική Εργασία*, Αθήνα, Κριτική.

Fontana, D. & Abouserie, R. (1993). *Stress levels, gender and personality factors in teachers*. *British Journal of Educational Psychology*, 63, 261-270

Freudenberger HJ. (1974). *Staff Burn-out*, *Journal of Social Issues*, 30(1): 159-165

Friedman, I. A. (2000). *Burnout in Teachers : Shattered Dreams of Impeccable Professional Performance*. *Journal of Clinical Psychology*, 56 (5), 595-605.

Friedman, I. A. (2006). *Classroom management and teacher stress and burnout*. In C. M. Evertson & C.S. Weinstein (Eds.), *Handbook of classroom management : Research, practice, and contemporary issues* (pp. 925-944), Hillsdale, NJ : Erlbaum.

Ganster, D. & Rosen, C. (2013). *Work stress and employee health: a multidisciplinary review*. *Journal of management*, 39(5), 1085-1122.

Giddens A, (2002), *Κοινωνιολογία*, μτφ. Δ. Τσαούσης, Αθήνα, Gutenberg

Halling, M.A. 2004. *Stress and stress management strategies among elementary school principals*. Doctoral dissertation, University of South Dakota.

Handy, Charles. (1988). *Understanding Voluntary Organizations: How to Make Them Function Effectively*. Penguin

Health and Safety Executive (2007). *HSC Chair highlights real health and safety issues affecting Britain's workforce* (<http://www.hse.gov.uk>).

Health and Safety Executive (2013). *Stress-related and psychological disorders in Great Britain* (www.hse.gov.uk).

Hockey, G. R. J. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive–energetical framework. *Biological Psychology* , 45, 73–93.

Hockey, G. R. J. (2000). Work environments and performance. In N. Chmiel (Ed.), *Introduction to work and organizational psychology: A European perspective* (pp. 206–230). Malden 7 Blackwell.

Iacovides A, Fountoulakis K, Moysidou C, Ierodiakonou C. (1997). Burnout in nursing staff: a clinical syndrome rather than a psychological reaction? *General Hospital Psychiatry* , 19(6):419 - 428

James M. Hendrickson, “Evaluating Spontaneous Communication Through Systematic Error Analysis,” *Foreign Language Annals*, 12 (1979), pp.

Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P.J. & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of managerial psychology*, 20(2), 178-187.

Johnson, J.V. and Hall, E.M. (1988) Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342

Κάντας, Αριστοτέλης. (1998). Οργανωτική-βιομηχανική ψυχολογία. Επιλογή, αξιολόγηση προσωπικού. Εκδόσεις, : Ελληνικά Γράμματα.

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24 (2), 285-297.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: John Willey.

Karger, H. J. (1981). Burnout as alienation. *Social Service Review*, 55, 270-283

Kaschka WP, Korczak D, Broich K. (2011). Burnout: a Fashionable Diagnosis, *Deutsches Ärzteblatt International* , 108(46): 781– 787

Kondilis, E., Giannakopoulos, S., Gavana, M., Ierodiakonou, I., Waitzkin, E., & Benos, A. (2013). Economic crisis, restrictive policies and the population’s health and health care: the Greek case. *American journal of public health*, 103(6), 973-979.

Koustelios, A. & Bagiatis, K.(1997) The Employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of a Scale to Measure Satisfaction of Greek Employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57 (3): 469-476.

Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207

Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions of future research. *Educational review*, 53, 27-35.

Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Model of Teacher Stress. *Educational Studies*, 4, 1-6.

Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: a review. *Educational review*, 29(4), 299-306.

Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer

Leiter, M.P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: a structured approach to organizational predictors of job burnout. In Perrewe', P.L. and Ganster, D.C. (Eds), *Emotional and Physiological Processes and Positive Interventions Strategies Research in Occupational Stress and Well Being*. Amsterdam: JAI Press, 3, 91-134.

Locke, E.A. (1969) What Is Job Satisfaction *Organizational Behavior and Human performance*, 4, 309-336.

Malhotra, N. (1981). *A Scale to Measure Self-Concepts, Person Concepts, and Product Concepts*. Georgia Institute of Technology

Maslach, C. & Schaufeli, W. (1993). Job Burnout, *Annual Reviews*, 52, 397-422.

Maslach C , Jackson SE. (1986) Burnout in organizational settings, *Applied Social Psychology Annual*, 5: 133-153

Maslach, C., & Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C. (1976). Burnt-out. *Human Behavior*,5(9), 16-22.

Maslach, C. & Jacson, C. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*,2, 99-113.

Maslach, C. & Leiter M.P. (1999). Teacher burnout: A research agenda. In: Vandenberghe R, Huberman AM (eds). *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*, (pp. 295-303).Cambridge University Press: Cambridge UK.

Maslach, C. & Leiter, M.P. (1999). Take this job and love it! 6 ways to beat burnout. *Psychology Today*, 32(5), 50-53.

Maslach, C. & Pines, A. (1977). The burn-out syndrome in the day care setting. *Child Care Quarterly*, 6, 100-113.

Maslach, C. & Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach and T. Marek (Eds). *Professional Burnout*:

Recent Developments in Theory and Research (pp. 1-16). New York: Taylor and Francis.

Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. In S.T. Fiske, D.L. Schacter, & C. Zahn-Waxler (Ed.), *Annual review of psychology*, 52 (pp. 397-422).

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *The Maslach Burnout Inventory* (3rd ed.). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., Jackson, S.E. & Schwab, R.L. (1996). MBI-Educators Survey (MBIES). In C.Maslach, S.E. Jackson & R.L. Schwab (Ed.). *MBI Manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Murphy, L,R. Stress management in work settings: a critical review of the health effects. *American Journal Of Health Promotion: AJHP*. 1996;11(2):112–135.

Murphy, L,R. (2003). Stress management at work: Secondary Prevention of Stress, Στο : M.J., Schabracq, J.A. M Winnubst, C.L. Cooper, *Handbook of Work and Health Psychology* (2nd ed.), West Sussex : John Wiley & Sons Ltd, p.p 533-548.

Μούζουρα, Ε. (2005). Πηγές και αντιμετώπιση επαγγελματικού-συναισθηματικού φόρτου εκπαιδευτικών: σύνδεση ατομικών και κοινωνικών συνθηκών έντασης (Διδακτορική Διατριβή, Α.Π.Θ.).

Μπουραντάς, Δ. 2002, Μάνατζμεντ. Θεωρητικό Υπόβαθρο. Σύγχρονες Πρακτικές. Αθήνα : Εκδόσεις Μπένου.

O.E.C.D. (Organisation for Economic Co-operation and Development), (2013a). *Education at a Glance 2013: Highlights*. Διαθέσιμο στο: http://dx.doi.org/10.1787/eag_highlights-2013-en. Ανασύρθηκε στις 19/1/2014.

O.E.C.D. (Organisation for Economic Co-operation and Development), (2013b).“Teachers’ salaries”, in *Government at a glance 2013*. Διαθέσιμο στο: http://dx.doi.org/10.1787/gov_glance-2013-39-en.

Παπαδάτου Δ, Αναγνωστόπουλος Φ. (1999). *Η ψυχολογία στο χώρο της υγείας*. Αθήνα : Ελληνικά γράμματα.

Pines, A. M. (1986). Who is to blame for helper's burnout? Environmental impact. In C.D. Scott & J. Hawk (Eds), *Heal Thyself: The Health of Health Care Professionals*. New York: Bruner/Mazel Publications.

Pines, A. M. (1993). Burnout. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of stress* (2nd ed.), (pp. 386-403). New York: Free Press.

Pines, A. & Aronson, E. (1981). *Career Burnout*. New York: The Free Press.

Pines, A. & Aronson, E. (1983). Combatting burnout. *Children and Youth Services Review*, 5, 263-275.

Pines, A. M. & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.

Pines, A., Aronson, E. & Kafry, D. (1981). *Burn out: From Tedium to Personal Growth*. The Free Press, New York: Macmillan.

Pines, A. & Kafry, D. (1978). Occupational Tedium in the Social Services. *Social Work*, 23(6), 499-507.

Pines, A. M. & Maslach, C. (1978). Characteristics of staff burnout in mental health setting. *Hospital and Community Psychiatry*, 29, 233-237.

Robson, C. (2010). Η έρευνα του πραγματικού κόσμου. Ένα μέσον για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές. Αθήνα: Gutenberg.

Schaufeli, W.B. and Greenglass, E.R. (2001) Introduction to Special Issue on Burnout and Health. *Psychology and Health*, 16, 501-510.

Shirom, A. (2003). Job-related burnout. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (245–265). Washington, DC: American Psychological Association.

Shirom, A. (2005). Shirom-Melamed Burnout and Vigor Measures. Available at <http://www.tau.ac.il/~ashirom>. Retrieved on 28 March 2009. Shirom, A. (2011). Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs and its antecedents and consequences. *Review of General Psychology*, 15(1), 50 - 64.

Shirom, A., Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13 (2), 176–200.

Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. In C. Cooper & I. Robertson: *International review of industrial and organizational psychology*. New York: Wiley, 26-48.

Shirom, A. & Melamed, S. (2008). Επηρεάζει η επαγγελματική εξουθένωση τη σωματικής υγεία; ανασκόπηση των σύγχρονων στοιχείων. Στο Α. Αντωνίου: *Burnout: Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης*. Θεσσαλονίκη: University studio press, 67-108.

Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. In C.L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 26–48). New York: Wiley.

Shirom, A. (2003). Job-related burnout. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245–265). Washington, DC: American Psychological Association.

Shirom, A., & Ezrachi, Y. (2003). On the discriminant validity of burnout, depression, and anxiety: A re-examination of the burnout measure. *Anxiety, Stress and Coping* , 16, 83–99.

Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures among two groups of professionals. *International Journal of Stress Management* , 13 , 176–200.

Shirom, A., Nirel, N., & Vinokur, A. (2006). Overload, autonomy, and burnout as predictors of physicians' quality of care. *Journal of Occupational Health Psychology*,11, 328–342

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). Analysis of covariance. Using multivariate statistics, 8(1), 321-374

Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach, (2009) "Burnout: 35 years of research and practice", *Career Development International* , Vol. 14 Issue: 3, pp.204-220

Φίλιας Β (1996), *Εισαγωγή στη Μεθοδολογία και τις Τεχνικές των Κοινωνικών Ερευνών*, Αθήνα, Gutenberg

Παραρτήματα

Παράρτημα 1 – Ερωτηματολόγιο Έρευνας

ΜΕΡΟΣ Α. Δημογραφικά Στοιχεία

Σημειώστε σε ότι ισχύει κάθε φορά

1. Φύλο:
 Άνδρας Γυναίκα
2. Ηλικία:
 20-29 30-39 40-49 50-59 60 και άνω
3. Οικογενειακή Κατάσταση:
 Άγαμος/η Έγγαμος/η Διαζευγμένος/η
4. Έχετε παιδιά; Ναι Όχι Αριθμός _____
5. Σχέση εργασίας σε δημόσιο σχολείο:
 Μόνιμος/η
 Αναπληρωτής/τρια
 Ωρομίσθιος/α
6. Υπηρετείτε σε :
 6θέσιο 12θέσιο Μεγαλύτερο
7. Έτη Προϋπηρεσίας:
 0-5 6-10 11-15 16-20 21-25 26 και άνω
8. Επίπεδο μόρφωσης :
 Πτυχίο Μεταπτυχιακό Διδακτορικό
9. Θέση στο σχολείο :
 Δασκάλα/ος Διεύθυνση Ειδικότητα
Ειδική αγωγή

ΜΕΡΟΣ Β - ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

1. Ικανοποίηση από τις κτιριακές και υλικοτεχνικές υποδομές του σχολείου

Χρησιμοποιώντας την κλίμακα που σας δίνετε απαντήστε πόσο ικανοποιημένη/ος είστε από τα παρακάτω :

Καθόλου: 1 Λίγο: 2 Μέτρια: 3 Πολύ: 4 Πάρα Πολύ: 5

Είστε ικανοποιημένος/η:	1	2	3	4	5
1.1 από την κατάσταση του κτιρίου του σχολείου σας;					
1.2 από την κατάσταση της τάξης του σχολείου σας;					
1.3 από τα μέσα διδασκαλίας του σχολείου σας;					
1.4 από την κατάσταση του γραφείου των δασκάλων σας;					
1.5 από την αυλή του σχολείου σας;					
1.6 από τις συνθήκες ασφάλειας των μαθητών κατά τη διάρκεια του διαλείμματος;					

2. Ικανοποίηση από τη διοικητική οργάνωση του σχολείου

Χρησιμοποιώντας την κλίμακα που σας δίνετε απαντήστε πόσο ικανοποιημένη/ος είστε από τα παρακάτω :

Καθόλου: 1 Λίγο: 2 Μέτρια: 3 Πολύ: 4 Πάρα Πολύ: 5

Είστε ικανοποιημένος/η:	1	2	3	4	5
2.1 από τις υπηρεσίες που προσφέρει ο διευθυντής σας;					
2.2 από την ομαλή λειτουργία του σχολείου σας;					
2.3 από τις υπηρεσίες που προσφέρουν οι προϊστάμενοι σας;					
2.4 από τις επενδύσεις των χρημάτων του σχολείου σας;					

3. Ικανοποίηση από τη σχέση με τον Διευθυντή

Χρησιμοποιώντας την κλίμακα που σας δίνετε απαντήστε πόσο ικανοποιημένη/ος είστε από τα παρακάτω :

Καθόλου: 1 Λίγο: 2 Μέτρια: 3 Πολύ: 4 Πάρα Πολύ: 5

Είστε ικανοποιημένος/η:	1	2	3	4	5
3.1 από τη σχέση σας με το Διευθυντή;					
3.2 από την κατανομή των ευθυνών στο σχολείο σας;					
3.3 από τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων;					
3.4 από την κατανόηση του διευθυντή στις δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;					
3.5 από τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται;					
3.6 από τη δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών;					

4. Ικανοποίηση από το Σχολικό Κλίμα

Χρησιμοποιώντας την κλίμακα που σας δίνετε απαντήστε πόσο ικανοποιημένη/ος είστε από τα παρακάτω :

Καθόλου: 1 Λίγο: 2 Μέτρια: 3 Πολύ: 4 Πάρα Πολύ: 5

Είστε ικανοποιημένος/η:	1	2	3	4	5
4.1 από τις διαπροσωπικές σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας;					
4.2 από τη συνεργασία με τους συναδέλφους σας;					
4.3 Νιώθετε απομονωμένος/η από τους συναδέλφους σας;					
4.4 Είστε ικανοποιημένος/η από τη συμπεριφορά των συναδέλφων σας;					
4.5 Είστε ικανοποιημένος/η από την ενθάρρυνση για τη λήψη πρωτοβουλιών;					
4.6 Είστε ικανοποιημένος/η από την ομαδικότητα για την επίτευξη των στόχων;					

5. Ικανοποίηση από τις επιδόσεις των μαθητών και τις σχέσεις με τους γονείς

Χρησιμοποιώντας την κλίμακα που σας δίνετε απαντήστε πόσο ικανοποιημένη/ος είστε από τα παρακάτω :

Καθόλου: 1 Λίγο: 2 Μέτρια: 3 Πολύ: 4 Πάρα Πολύ: 5

Είστε ικανοποιημένος/η:	1	2	3	4	5
5.1 από τη σχέση σας με τους μαθητές σας;					
5.2 από τη σχολική επίδοση των μαθητών σας;					
5.3 από τη συνεργασία σας με τους γονείς των μαθητών;					
5.4 από την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους γονείς των μαθητών σας;					

6. Εργασιακή Ικανοποίηση.

Χρησιμοποιώντας την κλίμακα που σας δίνετε απαντήστε πόσο ικανοποιημένη/ος είστε από τα παρακάτω : Καθόλου: 1 Λίγο: 2 Μέτρια: 3 Πολύ: 4

Πάρα Πολύ: 5

Είστε ικανοποιημένος/η:	1	2	3	4	5
6.1 Πληρώνομαι ικανοποιητικά για τη δουλειά που προσφέρω;					
6.2 Καλύπτει τις ανάγκες μου ο μισθός μου;					
6.3 Υπάρχουν ευκαιρίες καριέρας;					
6.4 Υπάρχει αξιοκρατία;					
6.5 Λαμβάνεται ικανοποίηση από την εργασία σας;					
6.6 Μου προσφέρονται ευκαιρίες εκπαίδευσης και προσωπικής ανάπτυξης στην δουλειά μου;					
6.7 Έχω καταφέρει αξιόλογα πράγματα στη δουλειά μου;					
6.8 Έχω ελευθερία να παίρνω πρωτοβουλίες;					

ΜΕΡΟΣ Γ - ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ / ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

1. Άγχος Εκπαιδευτικών

Χρησιμοποιώντας την κλίμακα που σας δίνετε απαντήστε πόσο ικανοποιημένη/ος είστε από τα παρακάτω :

Καθόλου: 1 Λίγο: 2 Μέτρια: 3 Πολύ: 4 Πάρα Πολύ: 5

Είστε ικανοποιημένος/η:	1	2	3	4	5
1.1 Αντιμετωπίζετε προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών;					
1.2 Σας αγχώνει μια τάξη με μεγάλο αριθμό μαθητών;					
1.3 Αντιμετωπίζουν οι μαθητές σας μαθησιακά προβλήματα;					
1.4 Έχετε επαρκείς γνώσεις για τον χειρισμό προβλημάτων μάθησης;					
1.5 Σας αγχώνουν οι ανομοιογενείς τάξεις ως προς το επίπεδο επίδοσης;					
1.6 Υπάρχει υποστήριξη από ειδικούς;					
1.7 Σας αγχώνουν τα προβλήματα υποδομής του σχολείου σας;					
1.8 Σας αγχώνει η εποπτεία των μαθητών στο διάλειμμα;					
1.9 Σας αγχώνει ο μεγάλος φόρτος εργασίας;					
1.10 Υπάρχουν συγκρούσεις με τους συναδέλφους σας;					
1.11 Υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων;					

2. Συναισθήματα Εκπαιδευτικών

Χρησιμοποιώντας την κλίμακα που σας δίνετε απαντήστε πόσο ικανοποιημένη/ος είστε από τα παρακάτω :

Καθόλου: 1 Λίγο: 2 Μέτρια: 3 Πολύ: 4 Πάρα Πολύ: 5

Είστε ικανοποιημένος/η:	1	2	3	4	5
2.1 Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από την δουλειά μου;					
2.2 Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου;					
2.3 Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα;					
2.4 Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου;					
2.5 Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου;					
2.6 Καταλαβαίνω τους μαθητές μου;					
2.7 Δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει στους μαθητές μου;					
2.8 Δημιουργώ ευχάριστο περιβάλλον για τους μαθητές μου;					

Παράρτημα 2 – Πίνακες ανά κατηγορία ερωτήσεων για έλεγχο ερευνητικών υποθέσεων

Στην συγκεκριμένη παράγραφο της εργασίας μας παραθέτουμε κάποιους ακόμη πίνακες από την ανάλυση των απαντήσεων στα ερωτηματολόγια μας που χρησιμοποιήθηκαν για τον έλεγχο των ερευνητικών υποθέσεων.

Τους συγκεκριμένους πίνακες τους παραθέτουμε χωρίς επιπλέον σχόλια αφού ήδη έχουν καταγραφεί σε προηγούμενα κεφάλαια και ειδικά στα κεφάλαια 3 και 4 όλα όσα φαίνονται σε αυτούς.

		Έτη προϋπηρεσίας					
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26 και άνω
Υποδομές	Mean	18,86	15,10	17,53	18,33	17,07	17,67
	Median	20,00	14,00	17,50	18,00	17,00	17,50
	Standard Deviation	4,01	5,34	5,87	5,70	5,21	5,40
	Percentile 25	16,00	11,00	14,00	15,00	14,00	13,50
	Percentile 75	22,00	17,00	21,00	22,00	20,00	22,00
Διοίκηση	Mean	13,48	11,86	13,09	12,71	12,17	12,71
	Median	14,00	11,00	13,50	12,00	12,00	12,00
	Standard Deviation	3,60	3,51	3,96	3,86	3,96	3,48
	Percentile 25	11,00	10,00	11,00	11,00	10,00	11,00
	Percentile 75	15,00	13,00	16,00	15,00	15,00	15,00
Διεύθυνση	Mean	20,69	19,00	21,62	20,84	19,76	20,29
	Median	21,00	18,00	22,50	21,00	20,00	19,50
	Standard Deviation	5,80	5,85	6,37	6,15	6,86	6,00
	Percentile 25	19,00	14,00	19,00	17,00	16,00	17,00
	Percentile 75	25,00	24,00	26,00	25,00	23,00	24,50
Σχολικό κλίμα	Mean	19,28	19,24	19,15	18,44	18,86	17,92
	Median	20,00	21,00	19,00	18,00	19,00	18,00
	Standard Deviation	3,58	5,37	3,95	4,76	5,30	5,63
	Percentile 25	18,00	15,00	17,00	16,00	15,00	14,00
	Percentile 75	22,00	24,00	22,00	21,00	22,00	21,00
Μαθητές - Γονείς	Mean	13,48	12,90	14,65	14,71	14,28	13,00
	Median	14,00	12,00	14,50	15,00	14,00	13,50
	Standard Deviation	3,32	4,10	2,36	3,12	3,53	3,75
	Percentile 25	11,00	10,00	14,00	13,00	12,00	9,50
	Percentile 75	16,00	16,00	16,00	17,00	16,00	16,00
Εργασιακή Ικανοποίηση	Mean	24,72	20,33	21,38	20,76	20,24	21,29
	Median	24,00	19,00	21,50	21,00	20,00	22,00
	Standard Deviation	5,72	5,55	4,22	5,96	5,67	5,82
	Percentile 25	22,00	17,00	19,00	17,00	16,00	16,00
	Percentile 75	27,00	23,00	24,00	24,00	23,00	25,50

		Σχέση εργασίας σε δημόσιο σχολείο		
		Αναπληρωτής/τρια	Μόνιμος/η	Ωρομίσθιος/α
Υποδομές	Mean	17,80	17,63	16,14
	Median	18,00	17,00	15,00
	Standard Deviation	4,95	5,51	5,15
	Percentile 25	14,00	14,00	12,00
	Percentile 75	22,00	22,00	20,00
Διοίκηση	Mean	13,31	12,67	10,71
	Median	14,00	12,00	9,00
	Standard Deviation	3,53	3,74	4,75
	Percentile 25	11,00	11,00	7,00
	Percentile 75	16,00	15,00	16,00
Διεύθυνση	Mean	20,40	20,73	16,57
	Median	21,00	21,00	20,00
	Standard Deviation	6,08	6,19	5,56
	Percentile 25	16,00	17,00	11,00
	Percentile 75	25,00	25,00	21,00
Σχολικό κλίμα	Mean	19,57	18,68	17,29
	Median	20,00	18,50	14,00
	Standard Deviation	4,02	4,84	5,09
	Percentile 25	17,00	16,00	13,00
	Percentile 75	22,00	22,00	23,00
Μαθητές - Γονείς	Mean	13,34	14,24	12,43
	Median	14,00	14,00	13,00
	Standard Deviation	3,34	3,26	4,65
	Percentile 25	11,00	12,00	8,00
	Percentile 75	16,00	16,00	15,00
Εργασιακή Ικανοποίηση	Mean	23,34	21,11	18,57
	Median	24,00	21,00	22,00
	Standard Deviation	5,71	5,50	6,45
	Percentile 25	18,00	17,00	13,00
	Percentile 75	27,00	24,00	23,00

		Ηλικιακή κατηγορία			
		20-29	30-39	40-49	50-59
Υποδομές	Mean	18,62	17,30	17,15	18,16
	Median	19,00	16,00	17,00	18,00
	Standard Deviation	3,92	5,91	5,53	5,21
	Percentile 25	16,00	13,00	13,00	14,00
	Percentile 75	20,00	22,00	22,00	22,00
Διοίκηση	Mean	13,71	12,65	12,22	13,13
	Median	14,00	12,00	12,00	12,00
	Standard Deviation	3,87	3,95	3,84	3,31
	Percentile 25	12,00	10,00	10,00	11,00
	Percentile 75	16,00	16,00	15,00	15,00
Διεύθυνση	Mean	20,90	20,35	20,08	21,16
	Median	22,00	21,00	21,00	21,00
	Standard Deviation	5,96	6,25	6,62	5,53
	Percentile 25	20,00	16,00	16,00	18,00
	Percentile 75	25,00	24,00	24,00	25,00
Σχολικό κλίμα	Mean	19,05	19,35	17,88	19,64
	Median	20,00	19,00	18,00	20,00
	Standard Deviation	3,65	4,62	4,71	5,07
	Percentile 25	17,00	16,00	15,00	16,00
	Percentile 75	22,00	23,00	21,00	23,00
Μαθητές - Γονείς	Mean	13,86	14,00	14,04	14,00
	Median	15,00	14,00	14,00	15,00
	Standard Deviation	3,28	3,39	3,30	3,51
	Percentile 25	12,00	12,00	12,00	12,00
	Percentile 75	16,00	16,00	16,00	16,00
Εργασιακή Ικανοποίηση	Mean	25,29	21,23	20,42	21,51
	Median	24,00	21,00	20,00	22,00
	Standard Deviation	5,86	4,72	6,15	4,83
	Percentile 25	22,00	18,00	16,00	17,00
	Percentile 75	30,00	24,00	24,00	24,00

Προϋπηρεσία						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Υποδομές	Between Groups	210,593	5	42,119	1,478	,199
	Within Groups	5016,924	176	28,505		
	Total	5227,516	181			
Διοίκηση	Between Groups	45,820	5	9,164	,645	,666
	Within Groups	2500,889	176	14,210		
	Total	2546,709	181			
Διεύθυνση	Between Groups	113,078	5	22,616	,587	,710

	Within Groups	6778,416	176	38,514		
	Total	6891,495	181			
Σχολικό κλίμα	Between Groups	39,218	5	7,844	,348	,883
	Within Groups	3962,260	176	22,513		
	Total	4001,478	181			
Μαθητές - Γονείς	Between Groups	96,147	5	19,229	1,754	,125
	Within Groups	1929,853	176	10,965		
	Total	2026,000	181			
Εργασιακή Ικανοποίηση	Between Groups	401,882	5	80,376	2,638	,025
	Within Groups	5363,069	176	30,472		
	Total	5764,951	181			

Επίπεδο εκπαίδευσης						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Υποδομές	Between Groups	15,721	2	7,861	,270	,764
	Within Groups	5211,795	179	29,116		
	Total	5227,516	181			
Διοίκηση	Between Groups	49,281	2	24,641	1,766	,174
	Within Groups	2497,427	179	13,952		
	Total	2546,709	181			
Διεύθυνση	Between Groups	87,399	2	43,700	1,150	,319
	Within Groups	6804,095	179	38,012		
	Total	6891,495	181			
Σχολικό κλίμα	Between Groups	6,633	2	3,316	,149	,862
	Within Groups	3994,845	179	22,318		
	Total	4001,478	181			
Μαθητές - Γονείς	Between Groups	16,257	2	8,128	,724	,486
	Within Groups	2009,743	179	11,228		
	Total	2026,000	181			
Εργασιακή Ικανοποίηση	Between Groups	135,033	2	67,516	2,147	,120
	Within Groups	5629,918	179	31,452		
	Total	5764,951	181			

Σχέση εργασίας						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Υποδομές	Between Groups	16,374	2	8,187	,281	,755
	Within Groups	5211,143	179	29,113		
	Total	5227,516	181			
Διοίκηση	Between Groups	40,852	2	20,426	1,459	,235
	Within Groups	2505,857	179	13,999		
	Total	2546,709	181			

Διεύθυνση	Between Groups	115,695	2	57,847	1,528	,220
	Within Groups	6775,800	179	37,854		
	Total	6891,495	181			
Σχολικό κλίμα	Between Groups	38,942	2	19,471	,880	,417
	Within Groups	3962,536	179	22,137		
	Total	4001,478	181			
Μαθητές - Γονείς	Between Groups	40,657	2	20,329	1,833	,163
	Within Groups	1985,343	179	11,091		
	Total	2026,000	181			
Εργασιακή Ικανοποίηση	Between Groups	199,179	2	99,590	3,203	,043
	Within Groups	5565,771	179	31,094		
	Total	5764,951	181			

Οικογενειακή κατάσταση						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Υποδομές	Between Groups	1,468	2	,734	,025	,975
	Within Groups	5226,049	179	29,196		
	Total	5227,516	181			
Διοίκηση	Between Groups	4,787	2	2,394	,169	,845
	Within Groups	2541,922	179	14,201		
	Total	2546,709	181			
Διεύθυνση	Between Groups	55,561	2	27,781	,727	,485
	Within Groups	6835,933	179	38,190		
	Total	6891,495	181			
Σχολικό κλίμα	Between Groups	6,607	2	3,304	,148	,863
	Within Groups	3994,871	179	22,318		
	Total	4001,478	181			
Μαθητές - Γονείς	Between Groups	20,111	2	10,055	,897	,409
	Within Groups	2005,889	179	11,206		
	Total	2026,000	181			
Εργασιακή Ικανοποίηση	Between Groups	100,143	2	50,071	1,582	,208
	Within Groups	5664,808	179	31,647		
	Total	5764,951	181			

Ηλικία						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Υποδομές	Between Groups	54,241	3	18,080	,622	,602
	Within Groups	5173,276	178	29,063		
	Total	5227,516	181			
Διοίκηση	Between Groups	46,962	3	15,654	1,115	,345
	Within Groups	2499,746	178	14,044		
	Total	2546,709	181			

Διεύθυνση	Between Groups	36,500	3	12,167	,316	,814
	Within Groups	6854,995	178	38,511		
	Total	6891,495	181			
Σχολικό κλίμα	Between Groups	108,557	3	36,186	1,655	,179
	Within Groups	3892,921	178	21,870		
	Total	4001,478	181			
Μαθητές - Γονείς	Between Groups	,552	3	,184	,016	,997
	Within Groups	2025,448	178	11,379		
	Total	2026,000	181			
Εργασιακή Ικανοποίηση	Between Groups	387,910	3	129,303	4,280	,006
	Within Groups	5377,040	178	30,208		
	Total	5764,951	181			

Παράρτημα 3 – Υπολογισμός Δείκτη Cronbach's Alpha

Και στους δύο πίνακες που παραθέτουμε και που μετράνε το δείκτη αξιοπιστίας ανά ερώτημα όπως μπορούμε να δούμε στην τελευταία στήλη όποια ερώτηση και να διαγράψουμε δεν θα μεταβάλαμε σημαντικά το δείκτη αξιοπιστίας.

Για το πρώτο ερωτηματολόγιο ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach a βρέθηκε να είναι 0,952 ο οποίος είναι τρομερά υψηλός ενώ για το δεύτερο μετρήθηκε στο 0,812 ο οποίος είναι υψηλός. Οι συγκεκριμένες τιμές δείχνουν ότι η συνοχή των ερωτηματολογίων είναι κάτι περισσότερο από ικανοποιητική και αποδεικνύει ότι είναι ιδιαίτερα αξιόπιστα αφού η κατώτερη αποδεκτή τιμή σύμφωνα με τον Field (2005) είναι 0,70.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	34

Μέτρηση ανά ερώτημα δείκτη Cronbach's Alpha .

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Ικανοποίηση από σχολικές υποδομές [1.1 από κατάσταση του κτιρίου του σχολείου σας;]	102,11	493,137	,585	,950
1. Ικανοποίηση από σχολικές υποδομές [1.2 κατάσταση της τάξης του σχολείου σας;]	102,05	490,362	,665	,950
1. Ικανοποίηση από σχολικές υποδομές [1.3 μέσα διδασκαλίας του σχολείου σας;]	102,14	497,836	,521	,951
1. Ικανοποίηση από σχολικές υποδομές [1.4 κατάσταση του γραφείου των δασκάλων σας;]	102,18	498,146	,509	,951
1. Ικανοποίηση από σχολικές υποδομές [1.5 αυλή του σχολείου σας;]	102,21	501,694	,476	,951
1. Ικανοποίηση από σχολικές υποδομές [1.6 συνθήκες ασφάλειας των μαθητών κατά τη διάρκεια του διαλείμματος;]	102,13	497,503	,570	,950
2. Ικανοποίηση από διοικητική οργάνωση [2.1 υπηρεσίες που προσφέρει ο διευθυντής σας;]	101,64	488,905	,710	,949
2. Ικανοποίηση από διοικητική οργάνωση [2.2 ομαλή λειτουργία του σχολείου σας;]	101,58	492,411	,756	,949
2. Ικανοποίηση από διοικητική οργάνωση [2.3 υπηρεσίες που προσφέρουν οι προϊστάμενοι σας;]	102,01	490,912	,693	,949
2. Ικανοποίηση από διοικητική οργάνωση [2.4 επενδύσεις των χρημάτων του σχολείου σας;]	102,34	492,635	,611	,950

3. Ικανοποίηση από τη σχέση με τον Διευθυντή. [3.1 Από τη σχέση σας με το Διευθυντή;]	101,42	486,742	,730	,949
3. Ικανοποίηση από τη σχέση με τον Διευθυντή. [3.2 κατανομή των ευθυνών στο σχολείο σας;]	101,70	487,525	,738	,949
3. Ικανοποίηση από τη σχέση με τον Διευθυντή. [3.3 από τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων;]	101,65	487,456	,760	,949
3. Ικανοποίηση από τη σχέση με τον Διευθυντή. [3.4 από την κατανόηση του διευθυντή στις δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;]	101,49	484,981	,728	,949
3. Ικανοποίηση από τη σχέση με τον Διευθυντή. [3.5 από τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται;]	102,02	485,325	,738	,949
3. Ικανοποίηση από τη σχέση με τον Διευθυντή. [3.6 από τη δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών;]	101,64	485,281	,794	,949
4. Ικανοποίηση από το Σχολικό Κλίμα. [4.1 από τις διαπροσωπικές σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας;]	101,38	496,713	,629	,950
4. Ικανοποίηση από το Σχολικό Κλίμα [4.2 από τη συνεργασία με τους συναδέλφους σας;]	101,46	495,498	,629	,950
4. Ικανοποίηση από το Σχολικό Κλίμα. [4.3 Νιώθετε απομονωμένος/η από τους συναδέλφους σας;]	103,43	527,728	-,050	,955
4. Ικανοποίηση από το Σχολικό Κλίμα. [4.4 Είστε ικανοποιημένος/η από τη συμπεριφορά των συναδέλφων σας;]	101,57	495,771	,609	,950
4. Ικανοποίηση από το Σχολικό Κλίμα. [4.5 Είστε ικανοποιημένος/η από την ενθάρρυνση για τη λήψη πρωτοβουλιών;]	101,86	490,886	,712	,949
4. Ικανοποίηση από το Σχολικό Κλίμα. [4.6 Είστε ικανοποιημένος/η από την ομαδικότητα για την επίτευξη των στόχων;]	101,93	490,531	,674	,950
5. Ικανοποίηση από τις επιδόσεις των μαθητών και τις σχέσεις με τους γονείς. [5.1 από τη σχέση σας με τους μαθητές σας;]	101,13	503,552	,572	,950
5. Ικανοποίηση από τις επιδόσεις των μαθητών και τις σχέσεις με τους γονείς. [5.2 από τη σχολική επίδοση των μαθητών σας;]	101,69	505,419	,499	,951
5. Ικανοποίηση από τις επιδόσεις των μαθητών και τις σχέσεις με τους γονείς. [5.3 από τη συνεργασία σας με τους γονείς των μαθητών;]	101,74	497,013	,627	,950
5. Ικανοποίηση από τις επιδόσεις των μαθητών και τις σχέσεις με τους γονείς. [5.4 από την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους γονείς των μαθητών σας;]	101,73	497,615	,551	,951
6. Εργασιακή Ικανοποίηση. [6.1 Πληρώνομαι ικανοποιητικά για τη δουλειά που προσφέρω;]	103,06	506,908	,420	,951
6. Εργασιακή Ικανοποίηση. [6.2 Καλύπτει τις ανάγκες μου ο μισθός μου;]	103,16	509,969	,385	,952
6. Εργασιακή Ικανοποίηση. [6.3 Υπάρχουν ευκαιρίες καριέρας;]	103,04	508,274	,380	,952
6. Εργασιακή Ικανοποίηση. [6.4 Υπάρχει αξιοκρατία;]	102,85	504,772	,464	,951

6. Εργασιακή Ικανοποίηση. [6.5 Λαμβάνεται ικανοποίηση από την εργασία σας;]	101,47	500,339	,510	,951
6. Εργασιακή Ικανοποίηση [6.6 Μου προσφέρονται ευκαιρίες εκπαίδευσης και προσωπικής ανάπτυξης στην δουλειά μου;]	102,46	498,625	,544	,951
6. Εργασιακή Ικανοποίηση. [6.7 Έχω καταφέρει αξιόλογα πράγματα στη δουλειά μου;]	101,46	501,266	,590	,950
6. Εργασιακή Ικανοποίηση [Έχω ελευθερία να παίρνω πρωτοβουλίες;]	101,63	493,936	,646	,950

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ / ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

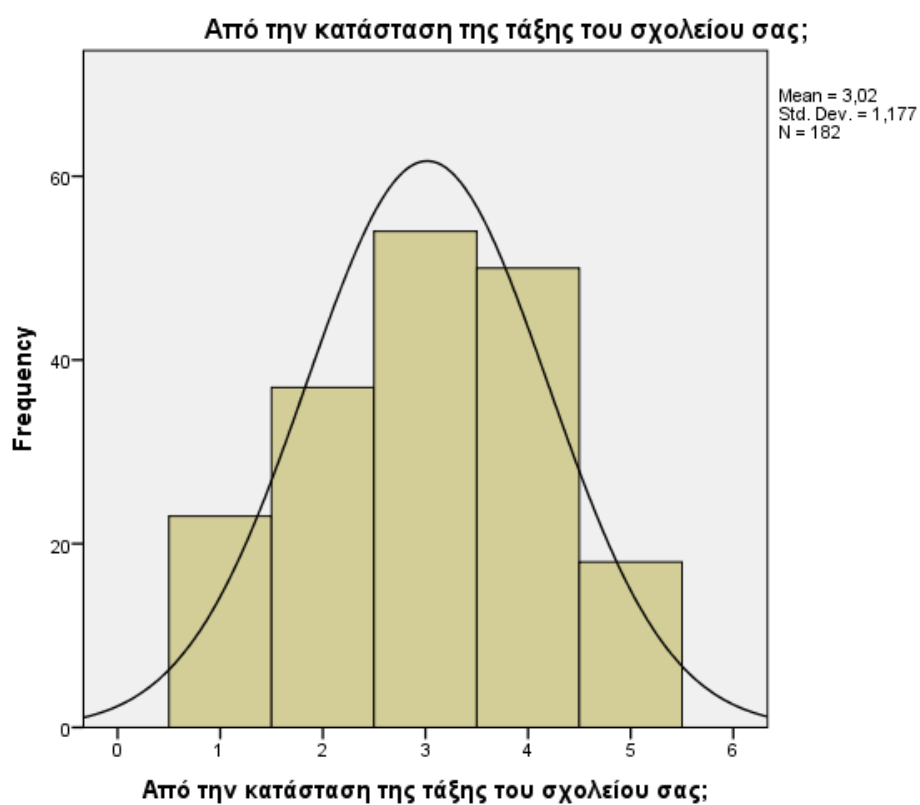
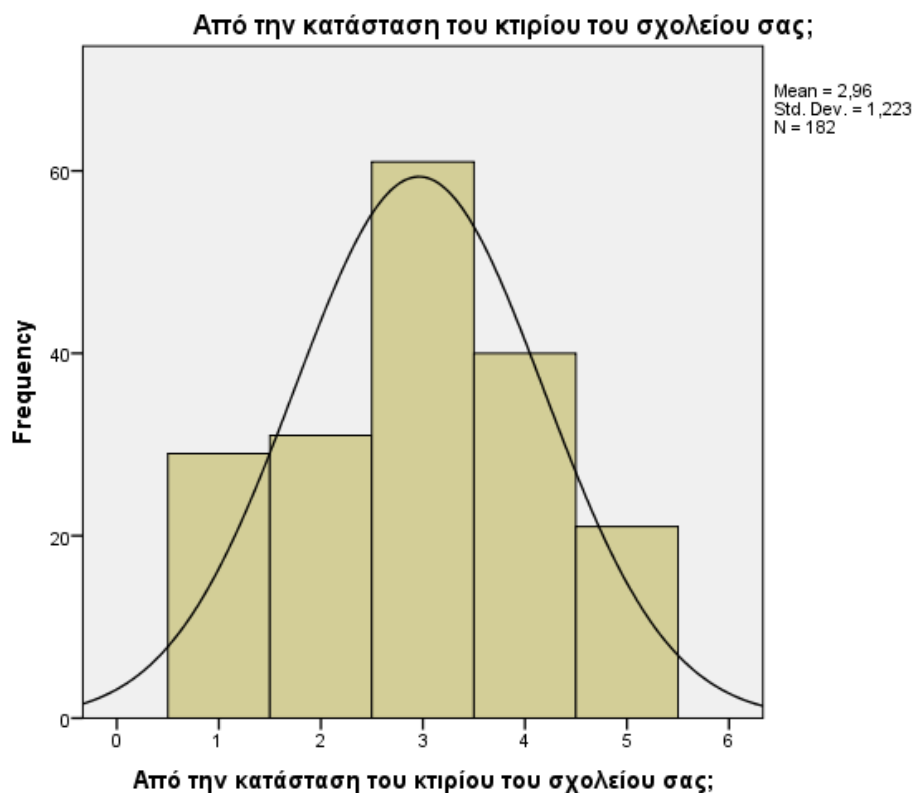
Cronbach's Alpha	N of Items
,812	19

Μέτρηση ανά ερώτημα δείκτη Cronbach's Alpha .

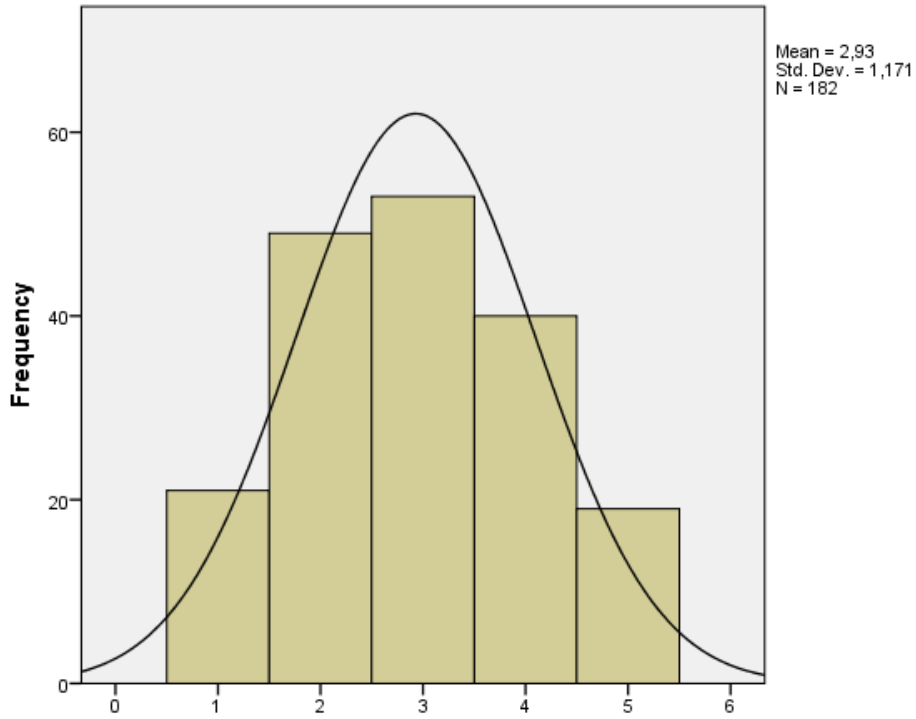
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Άγχος Εκπαιδευτικών. [1.1 Αντιμετωπίζετε προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών;]	49,88	87,528	,501	,798
1. Άγχος Εκπαιδευτικών. [1.2 Σας αγχώνει μια τάξη με μεγάλο αριθμό μαθητών;]	49,81	83,195	,592	,791
1. Άγχος Εκπαιδευτικών. [1.3 Αντιμετωπίζουν οι μαθητές σας μαθησιακά προβλήματα;]	49,62	87,918	,465	,800
1. Άγχος Εκπαιδευτικών. [1.4 Έχετε επαρκείς γνώσεις για τον χειρισμό προβλημάτων μάθησης;]	49,55	94,503	,162	,815
1. Άγχος Εκπαιδευτικών. [1.5 Σας αγχώνουν οι ανομοιογενείς τάξεις ως προς το επίπεδο επίδοσης;]	50,02	86,116	,520	,796
1. Άγχος Εκπαιδευτικών. [1.6 Υπάρχει υποστήριξη από ειδικούς;]	50,72	95,241	,091	,820
1. Άγχος Εκπαιδευτικών. [1.7 Σας αγχώνουν τα προβλήματα υποδομής του σχολείου σας;]	49,99	86,619	,497	,798
1. Άγχος Εκπαιδευτικών. [1.8 Σας αγχώνει η εποπτεία των μαθητών στο διάλειμμα;]	49,77	84,363	,518	,796
1. Άγχος Εκπαιδευτικών. [1.9 Σας αγχώνει ο μεγάλος φόρτος εργασίας;]	49,90	83,482	,607	,790

1. Άγχος Εκπαιδευτικών. [1.10 Υπάρχουν συγκρούσεις με τους συναδέλφους σας;]	50,90	92,112	,296	,809
1. Άγχος Εκπαιδευτικών. [1.11 Υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων;]	50,57	91,562	,283	,810
2. Συναισθήματα Εκπαιδευτικών. [2.1 Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από την δουλειά μου;]	50,29	83,434	,622	,789
2. Συναισθήματα Εκπαιδευτικών. [2.2 Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου;]	50,30	83,682	,603	,790
2. Συναισθήματα Εκπαιδευτικών. [2.3 Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα;]	49,84	97,317	-,010	,826
2. Συναισθήματα Εκπαιδευτικών. [2.4 Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου;]	50,92	88,728	,470	,800
2. Συναισθήματα Εκπαιδευτικών. [2.5 Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου;]	50,81	86,300	,541	,795
2. Συναισθήματα Εκπαιδευτικών. [2.6 Καταλαβαίνω τους μαθητές μου;]	49,03	91,309	,350	,806
2. Συναισθήματα Εκπαιδευτικών. [2.7 Δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει στους μαθητές μου;]	51,36	97,468	-,018	,826
2. Συναισθήματα Εκπαιδευτικών. [2.8 Δημιουργώ ευχάριστο περιβάλλον για τους μαθητές μου;]	48,95	93,428	,229	,812

Παράρτημα 4 – Ιστογράμματα Ικανοποίησης – Εξουθένωσης ανά ερώτηση

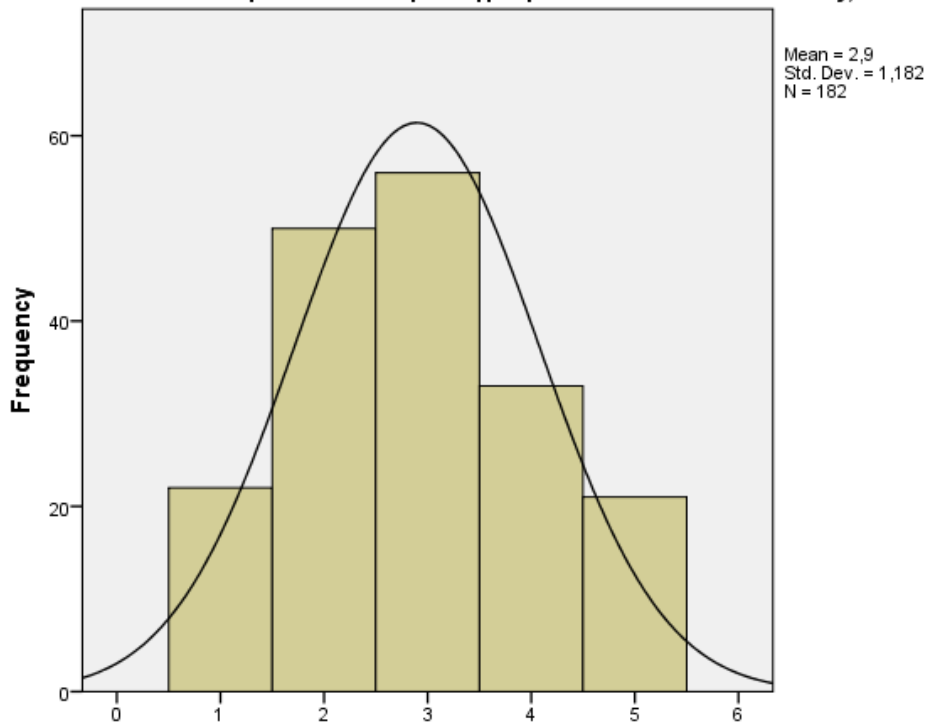


Από τα μέσα διδασκαλίας του σχολείου σας;

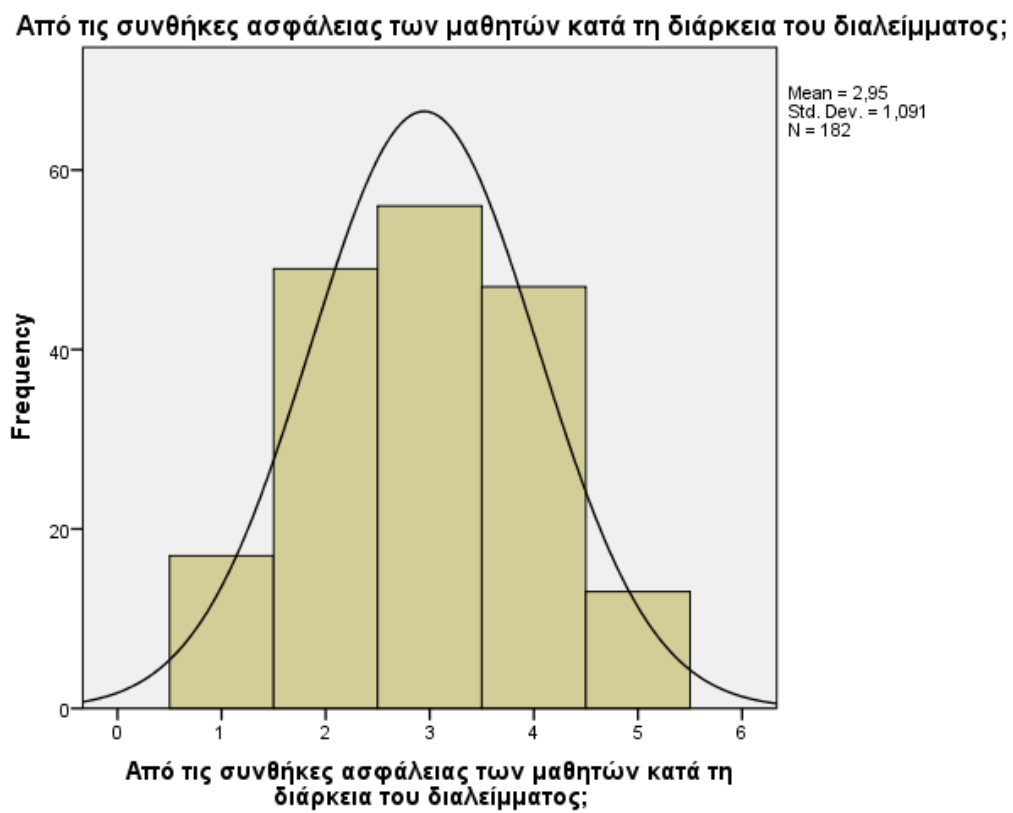
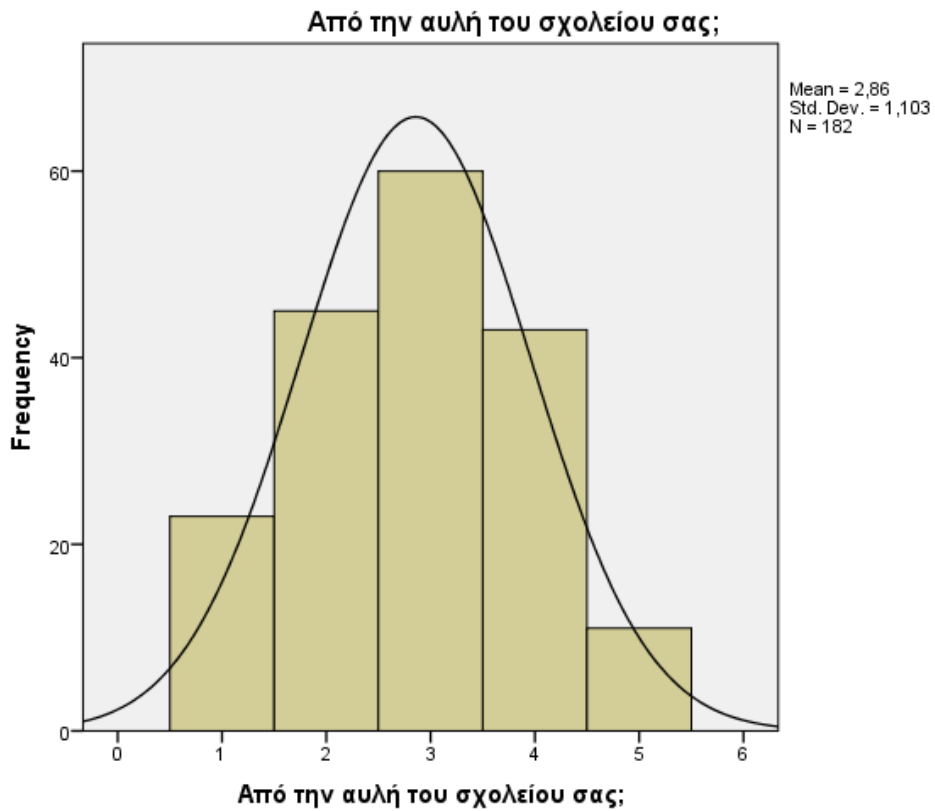


Από τα μέσα διδασκαλίας του σχολείου σας;

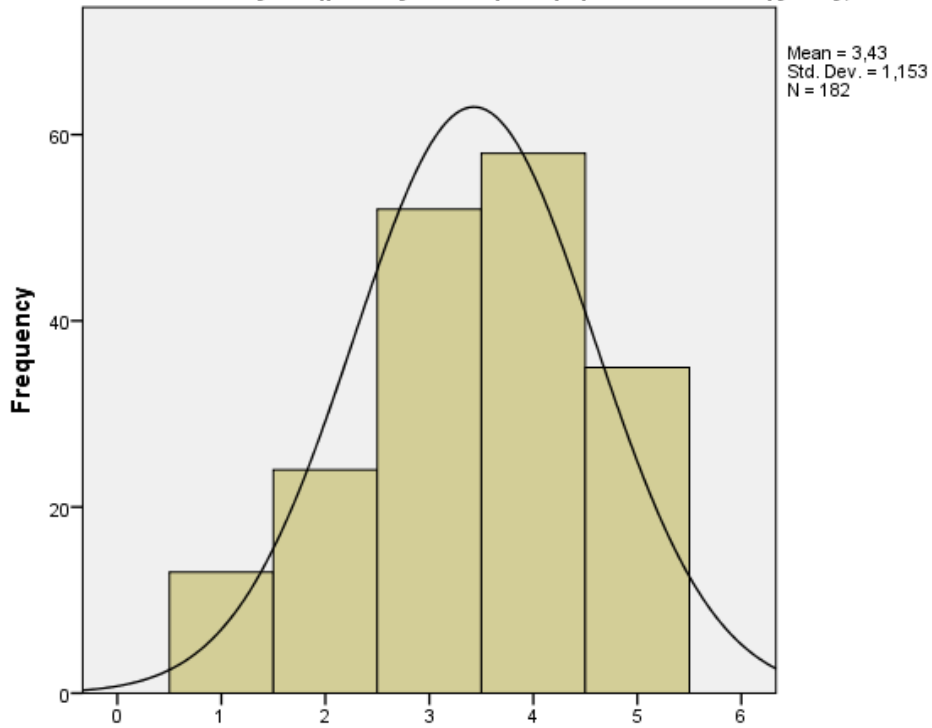
Από την κατάσταση του γραφείου των δασκάλων σας;



Από την κατάσταση του γραφείου των δασκάλων σας;

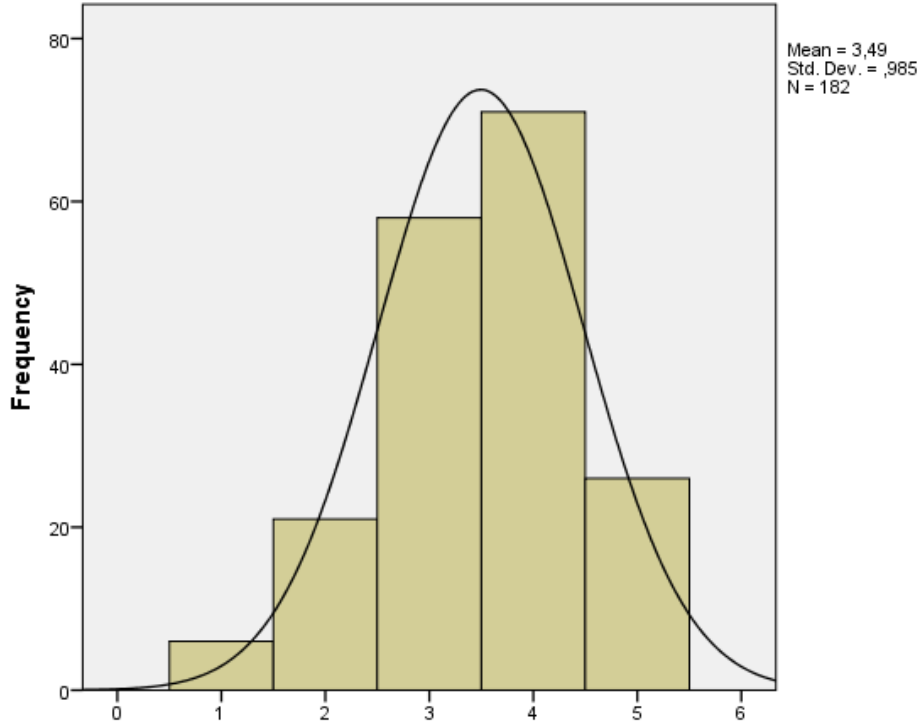


Από τις υπηρεσίες που προσφέρει ο διευθυντής σας;



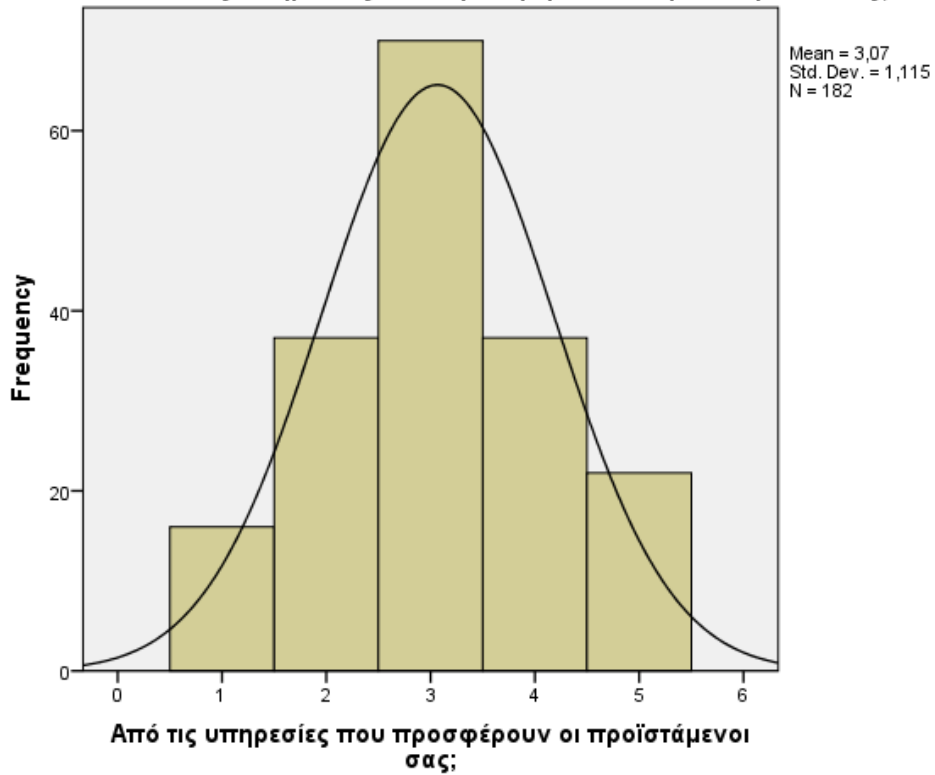
Από τις υπηρεσίες που προσφέρει ο διευθυντής σας;

Από την ομαλή λειτουργία του σχολείου σας;

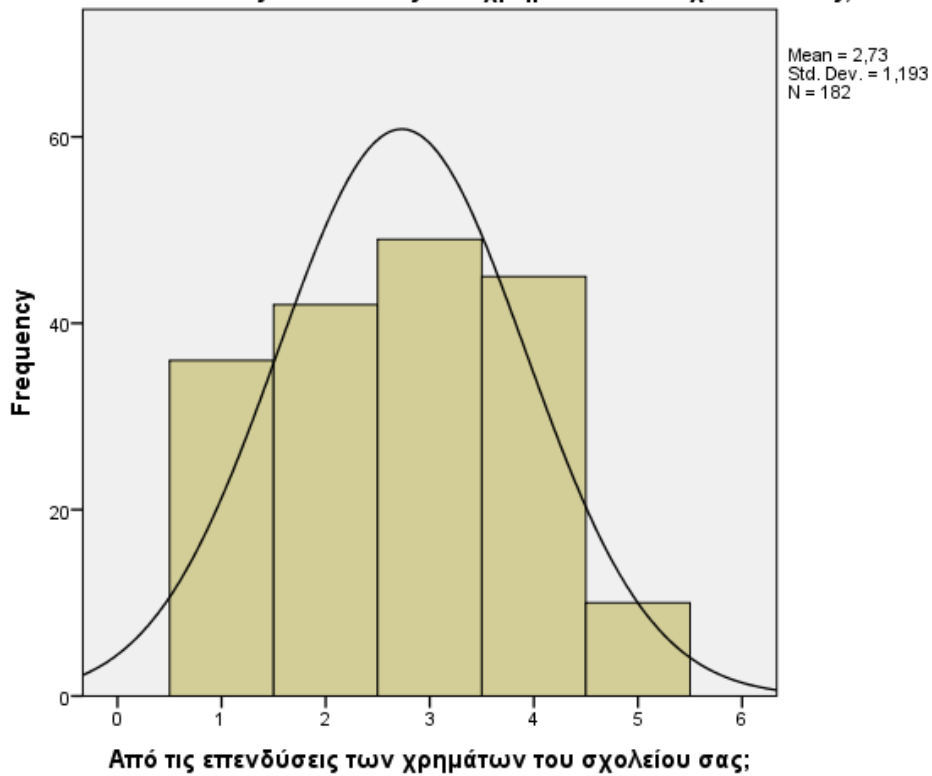


Από την ομαλή λειτουργία του σχολείου σας;

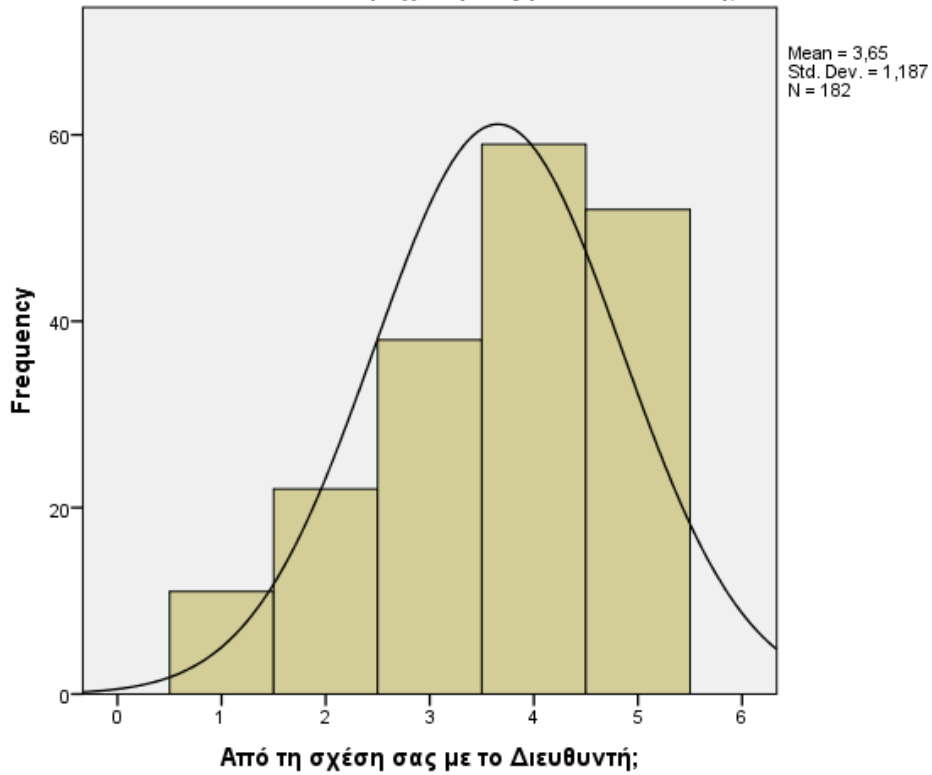
Από τις υπηρεσίες που προσφέρουν οι προϊστάμενοί σας;



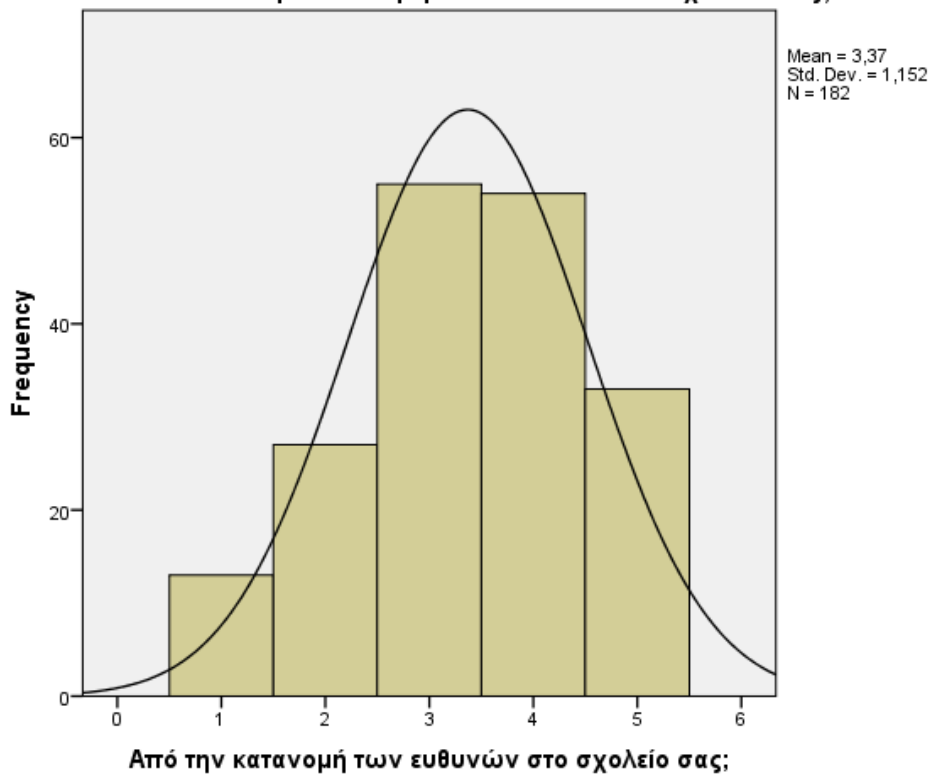
Από τις επενδύσεις των χρημάτων του σχολείου σας;



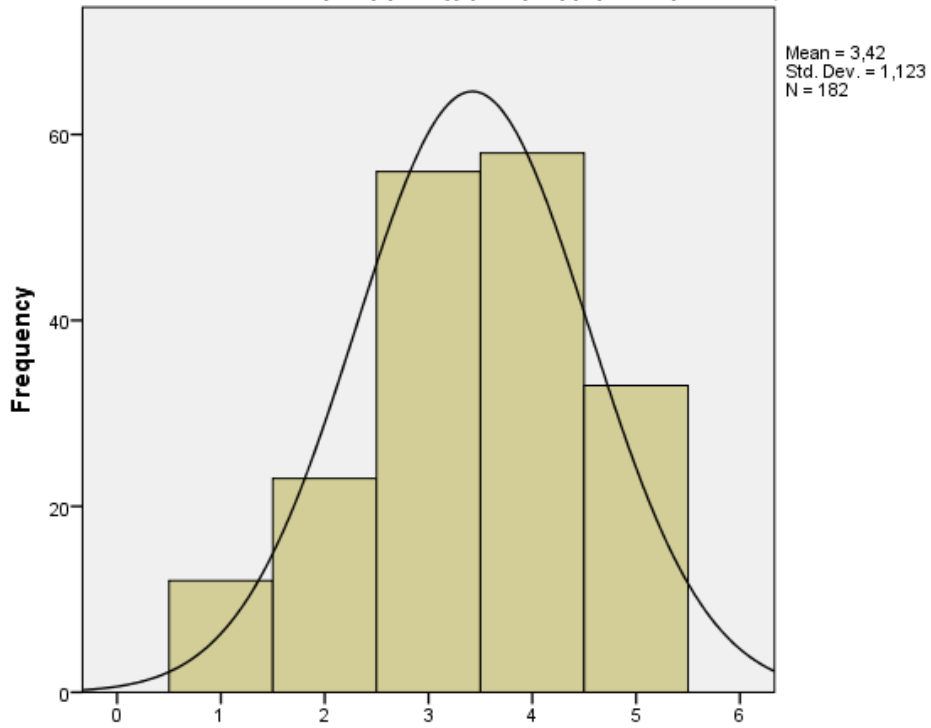
Από τη σχέση σας με το Διευθυντή;



Από την κατανομή των ευθυνών στο σχολείο σας;

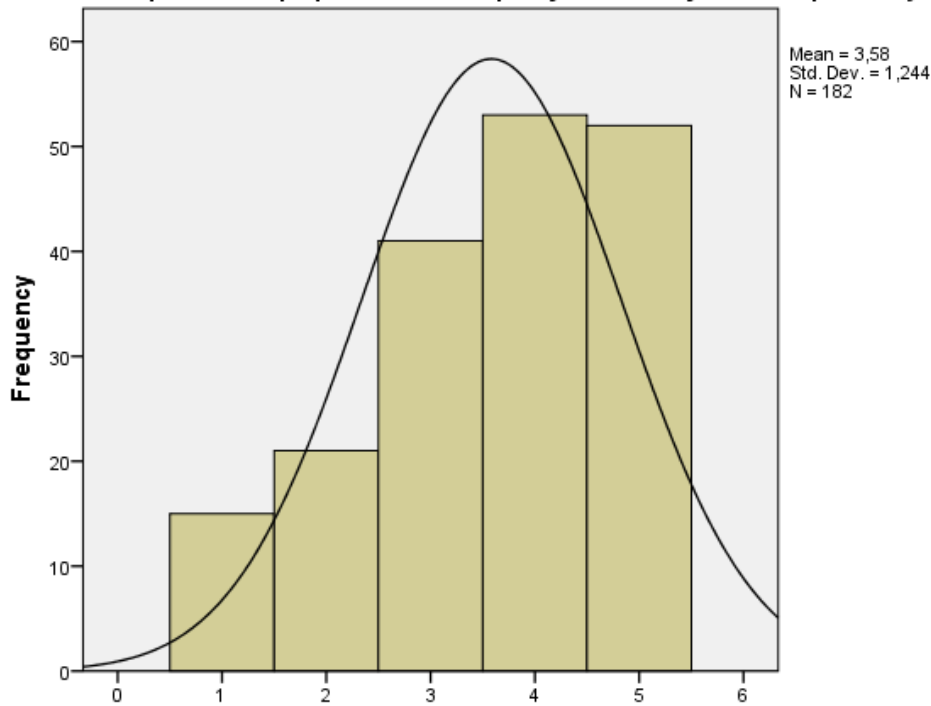


Από τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων;

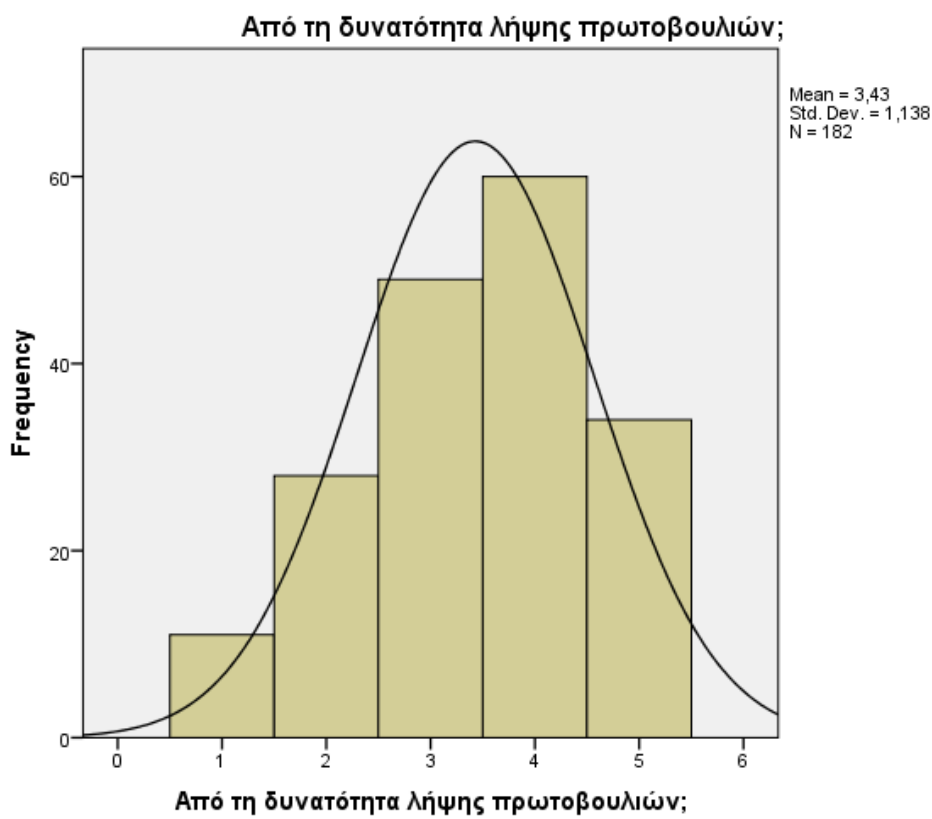
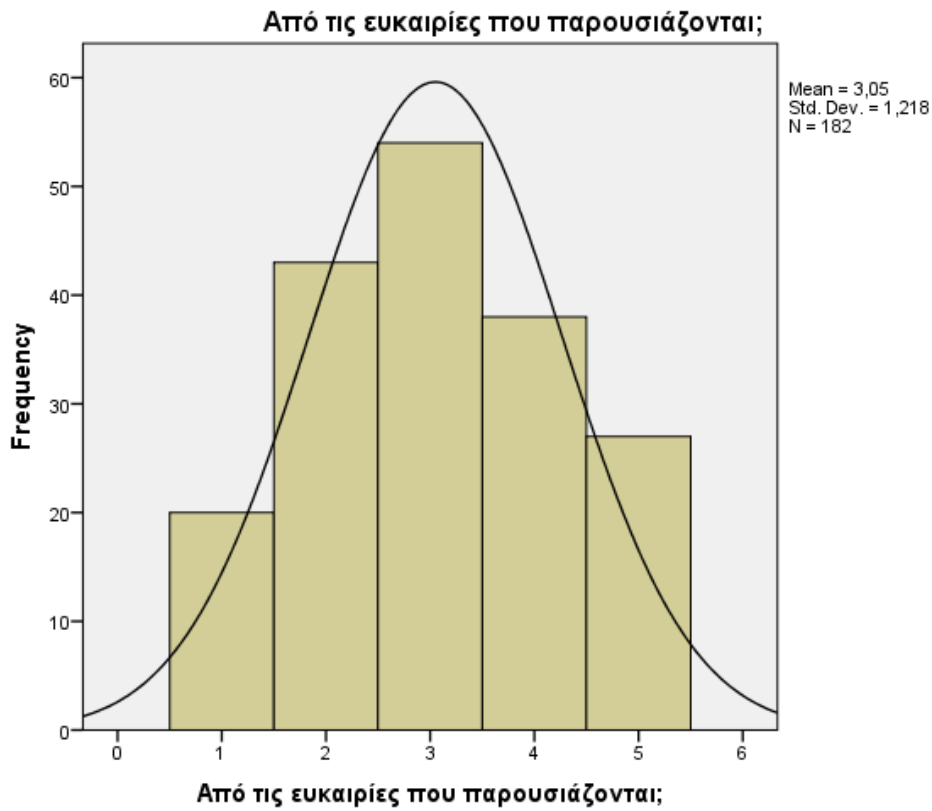


Από τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων;

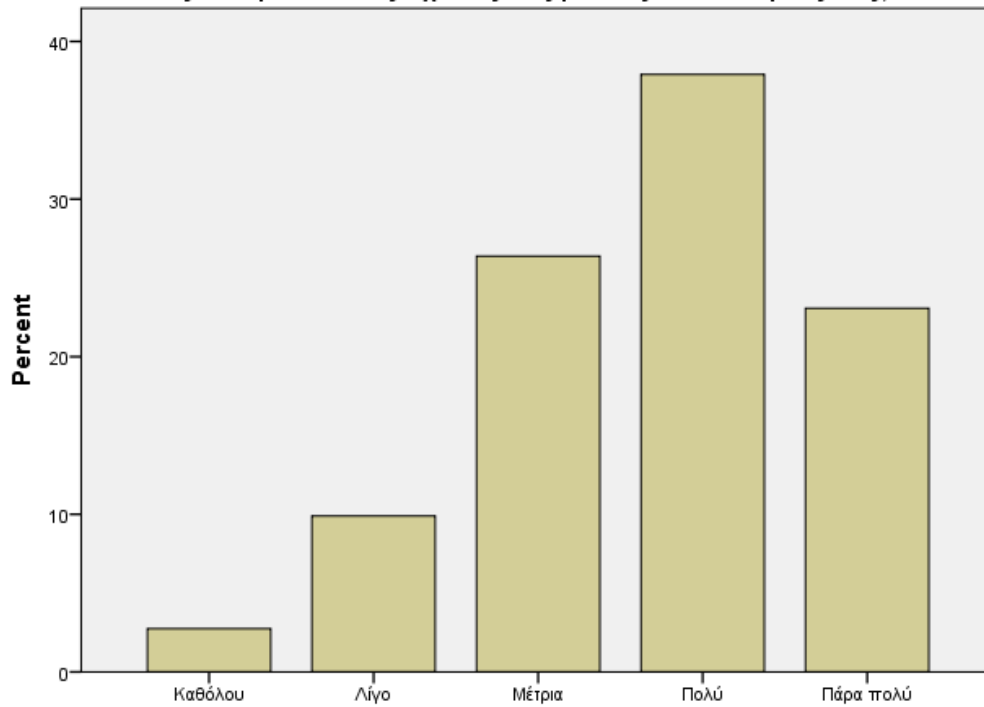
Από την κατανόηση του διευθυντή στις δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;



Από την κατανόηση του διευθυντή στις δυσκολίες που αντιμετωπίζετε;

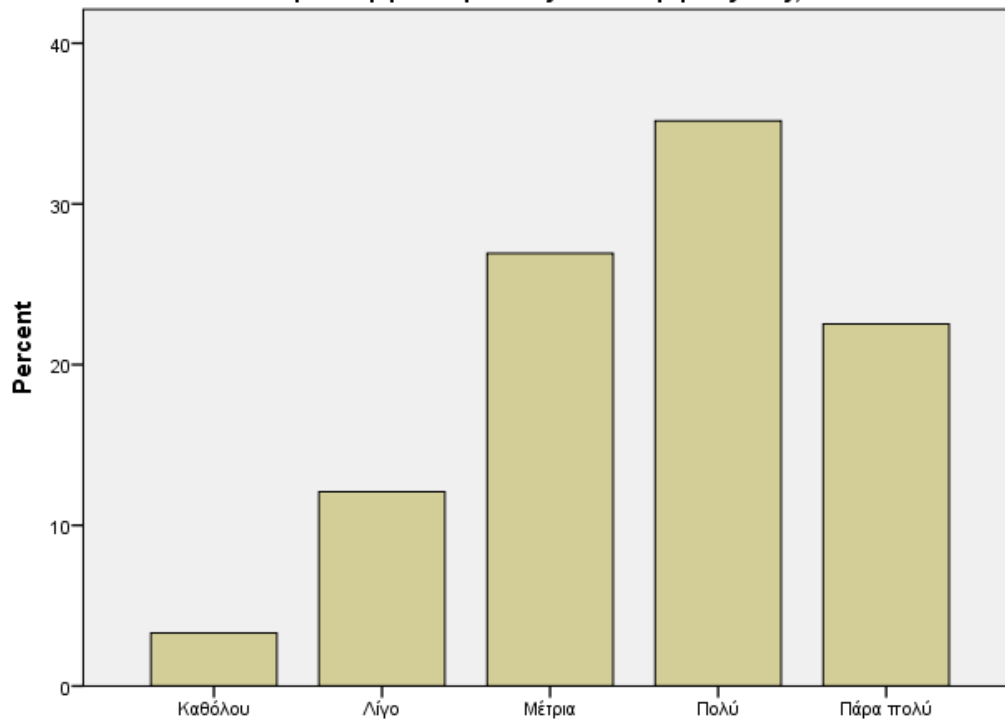


Από τις διαπροσωπικές σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας;



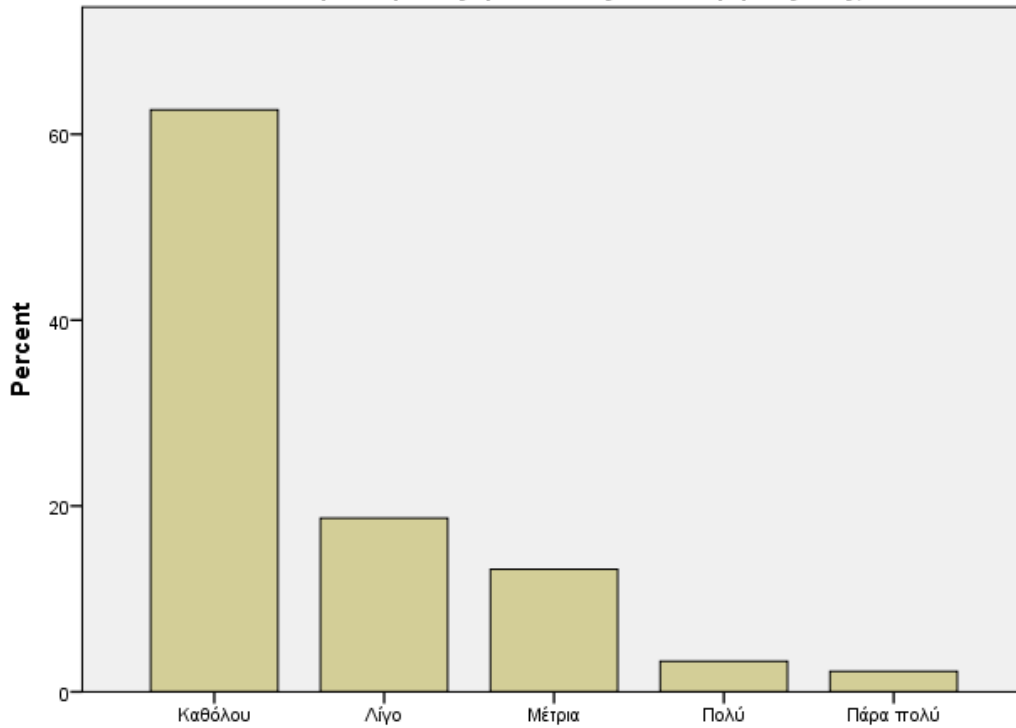
Από τις διαπροσωπικές σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας;

Από τη συνεργασία με τους συναδέλφους σας;



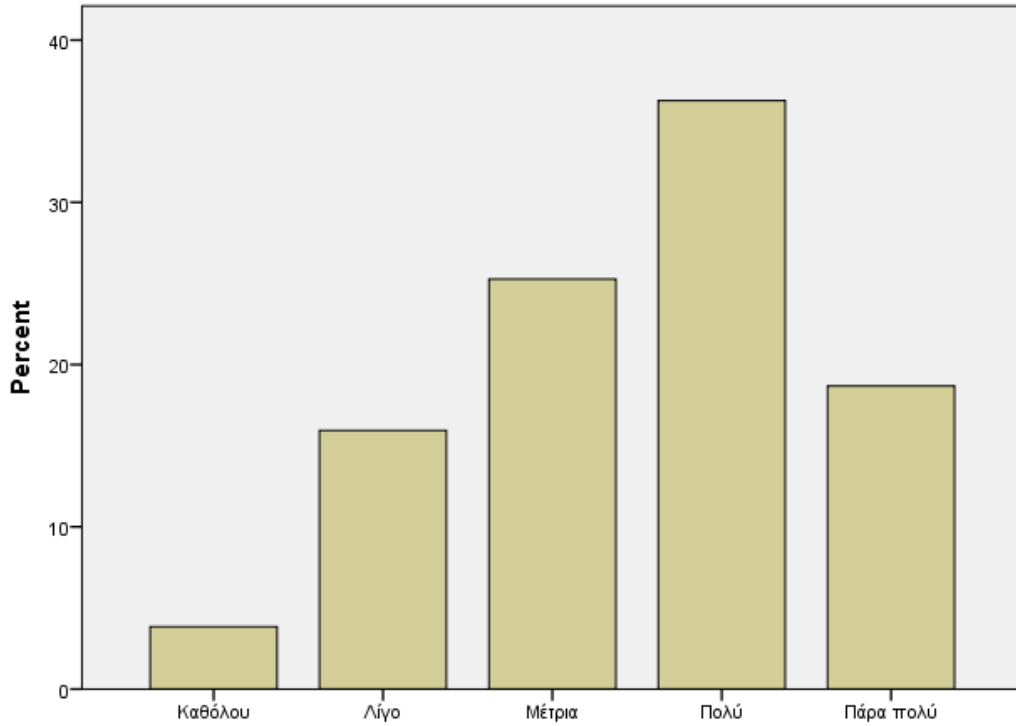
Από τη συνεργασία με τους συναδέλφους σας;

Νιώθετε απομονωμένος/η από τους συναδέλφους σας;



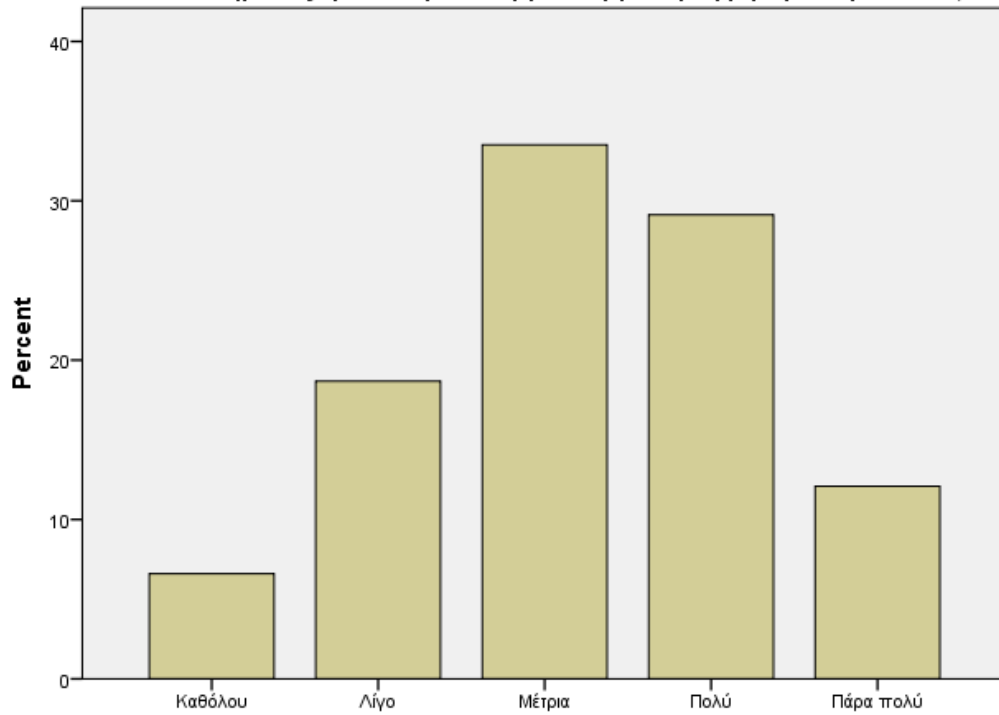
Νιώθετε απομονωμένος/η από τους συναδέλφους σας;

Είστε ικανοποιημένος/η από τη συμπεριφορά των συναδέλφων σας;



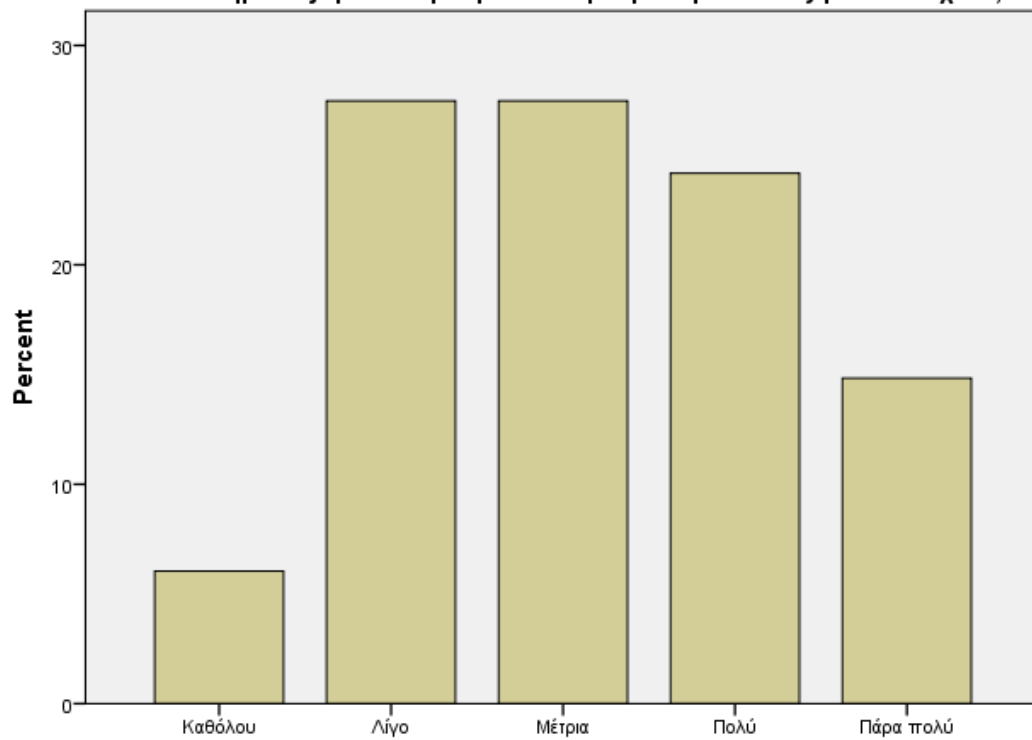
Είστε ικανοποιημένος/η από τη συμπεριφορά των συναδέλφων σας;

Είστε ικανοποιημένος/η από την ενθάρρυνση για τη λήψη πρωτοβουλιών;



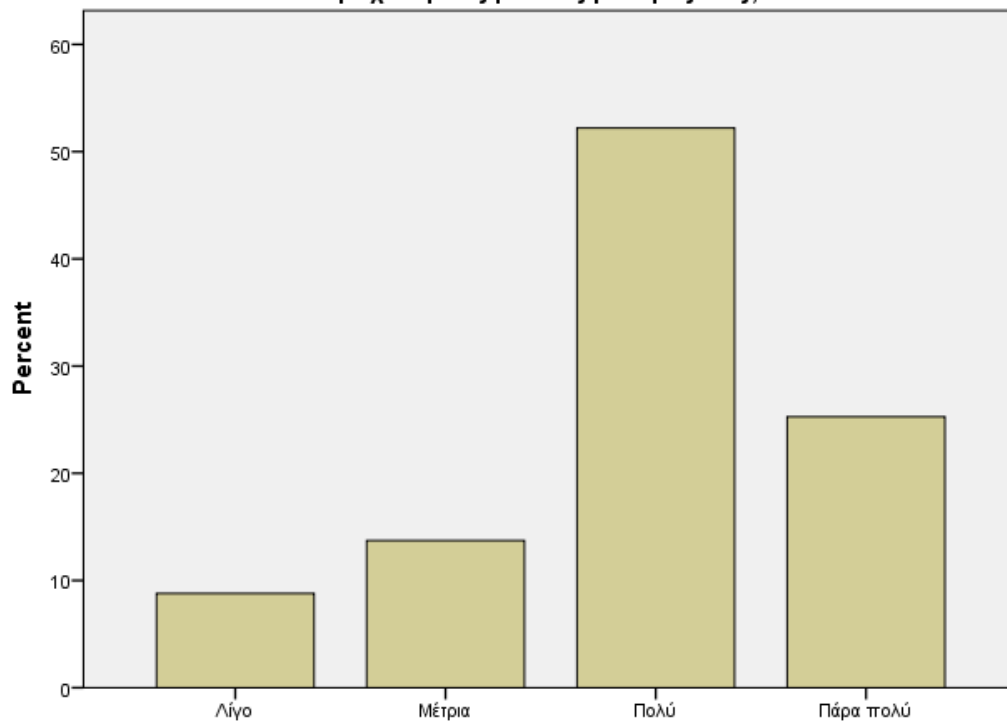
Είστε ικανοποιημένος/η από την ενθάρρυνση για τη λήψη πρωτοβουλιών;

Είστε ικανοποιημένος/η από την ομαδικότητα για την επίτευξη των στόχων;

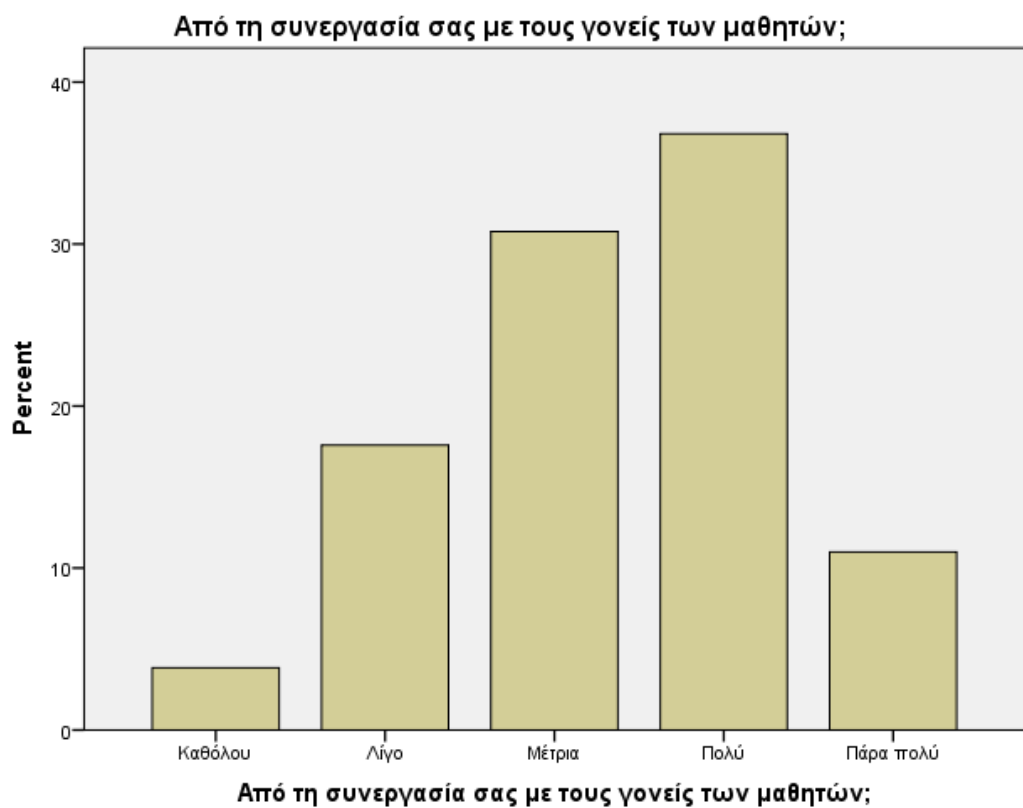
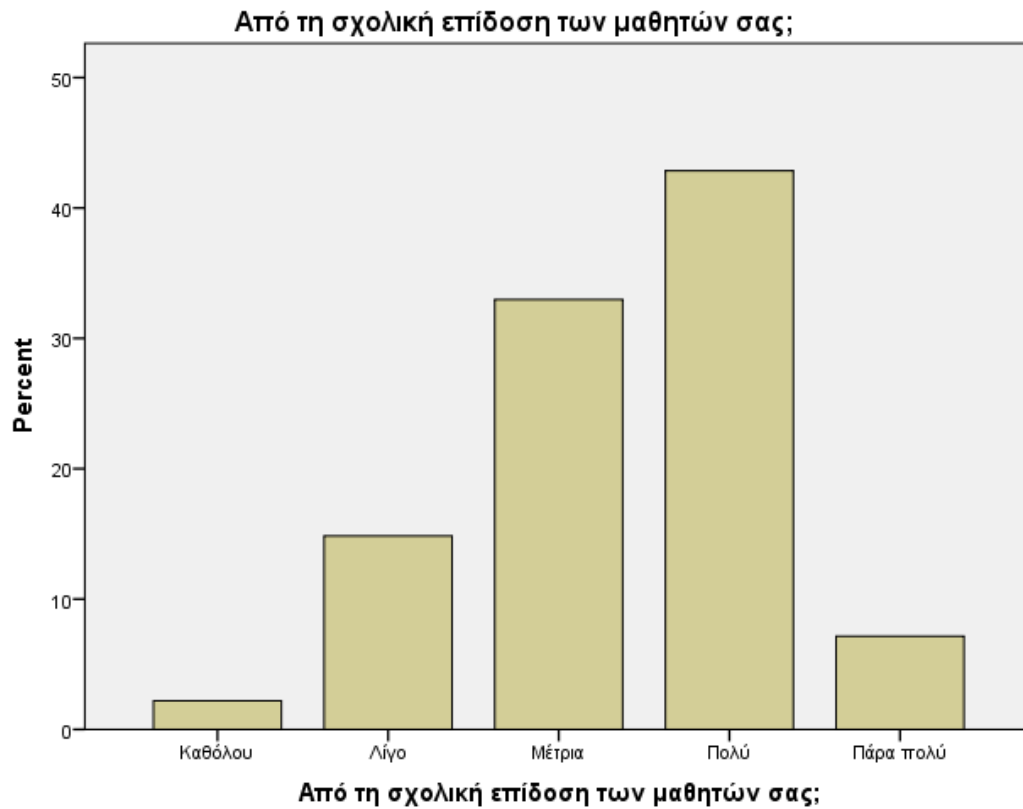


Είστε ικανοποιημένος/η από την ομαδικότητα για την επίτευξη των στόχων;

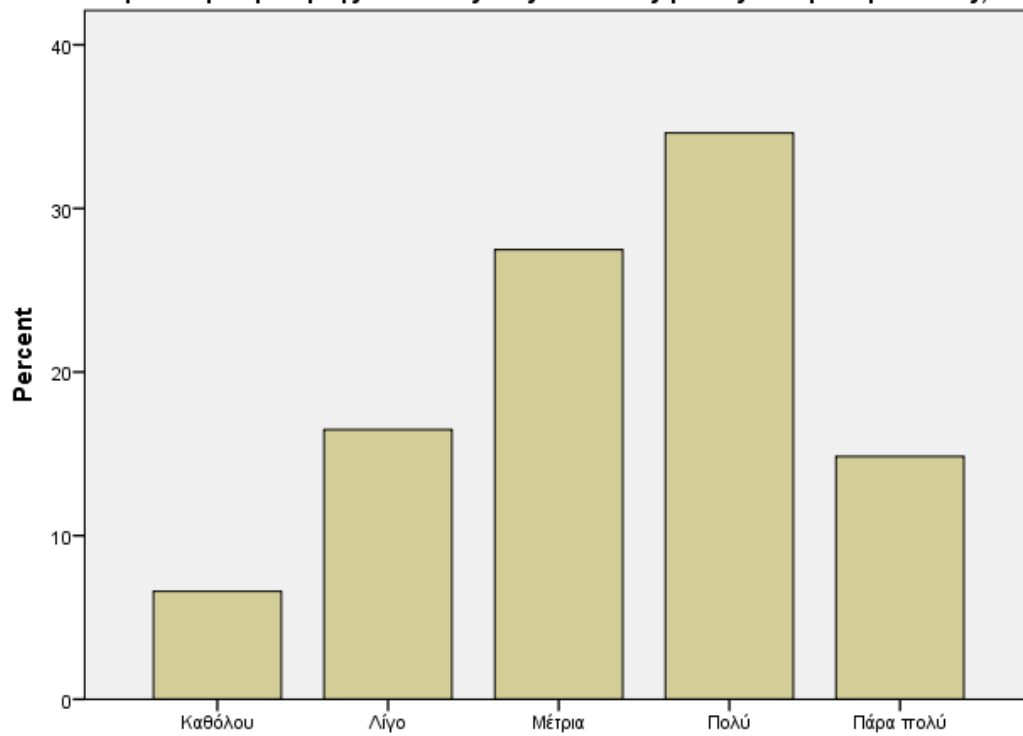
Από τη σχέση σας με τους μαθητές σας;



Από τη σχέση σας με τους μαθητές σας;

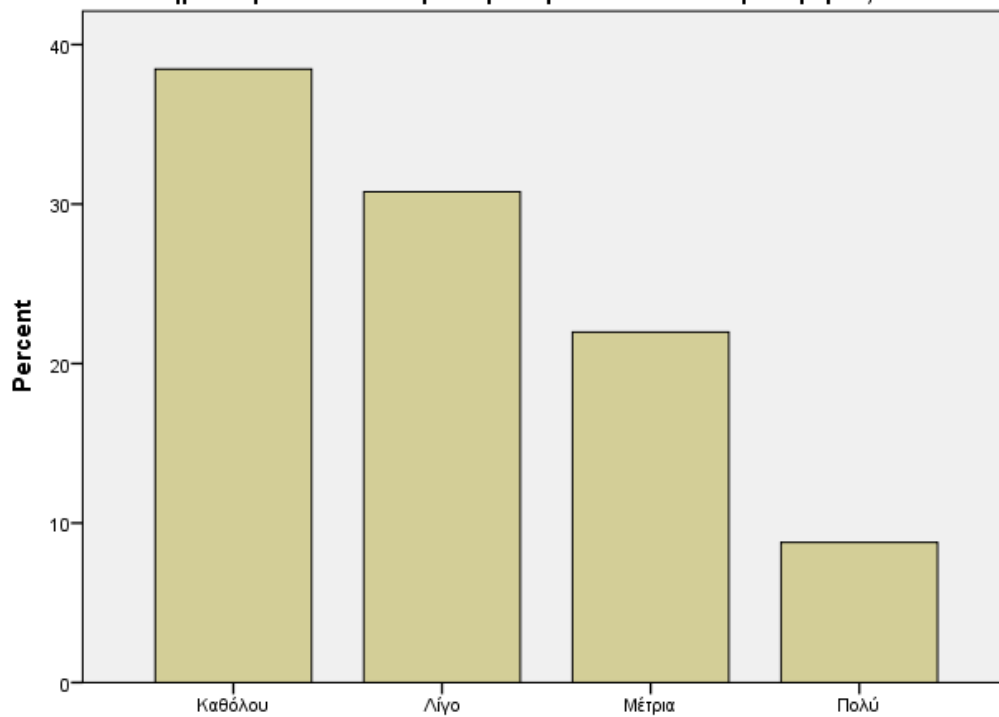


Από την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους γονείς των μαθητών σας;

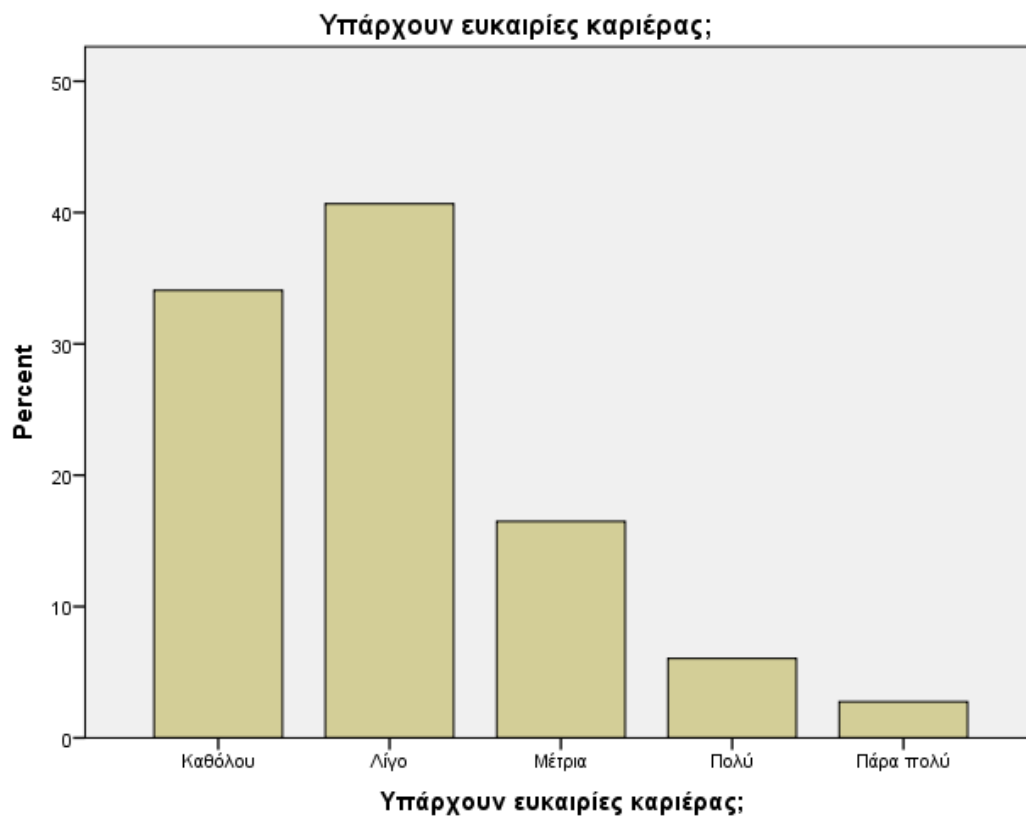
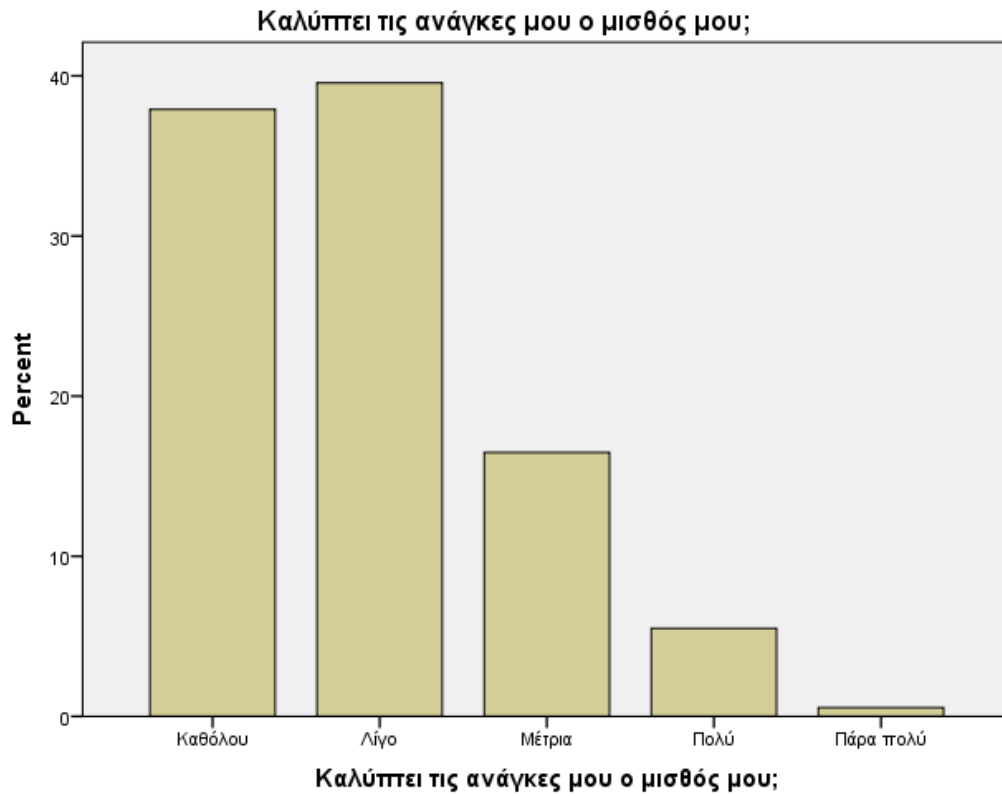


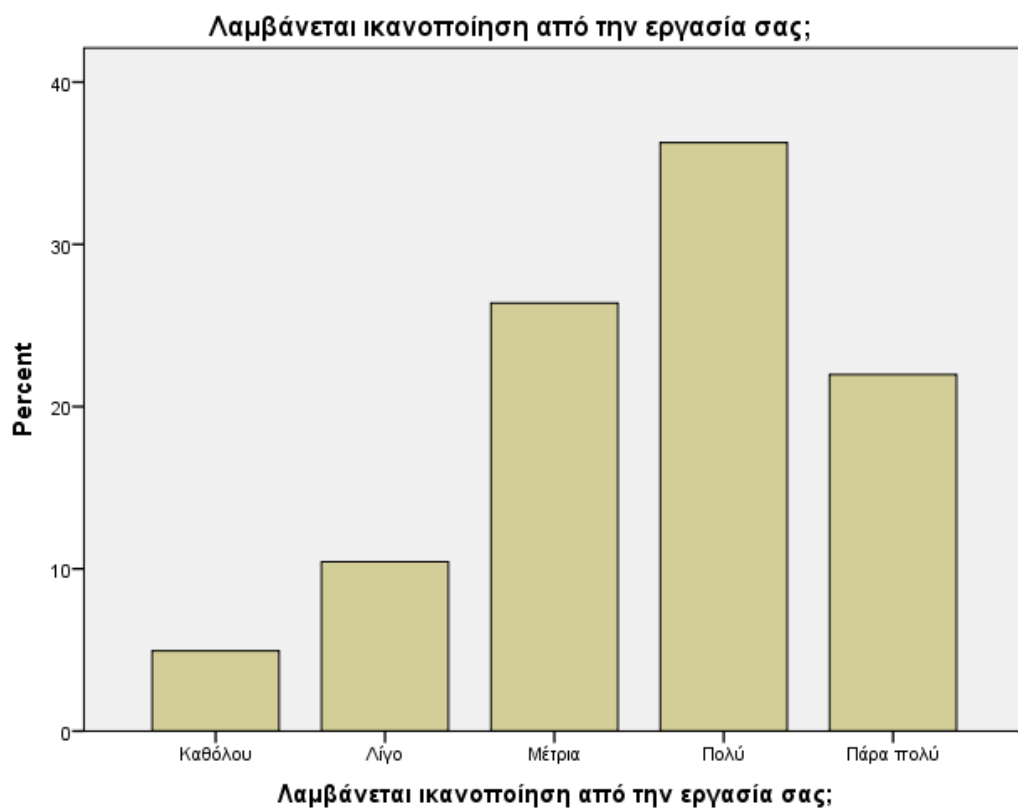
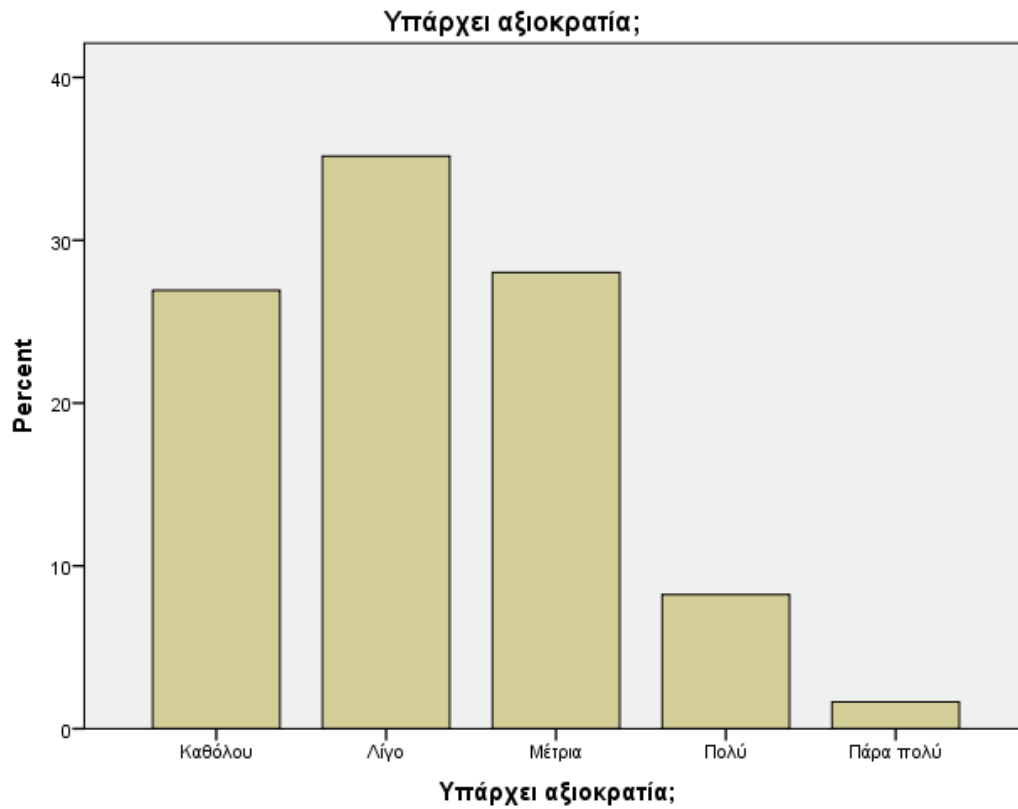
Από την αναγνώριση της δουλειάς σας από τους γονείς των μαθητών σας;

Πληρώνομαι ικανοποιητικά για τη δουλειά που προσφέρω;

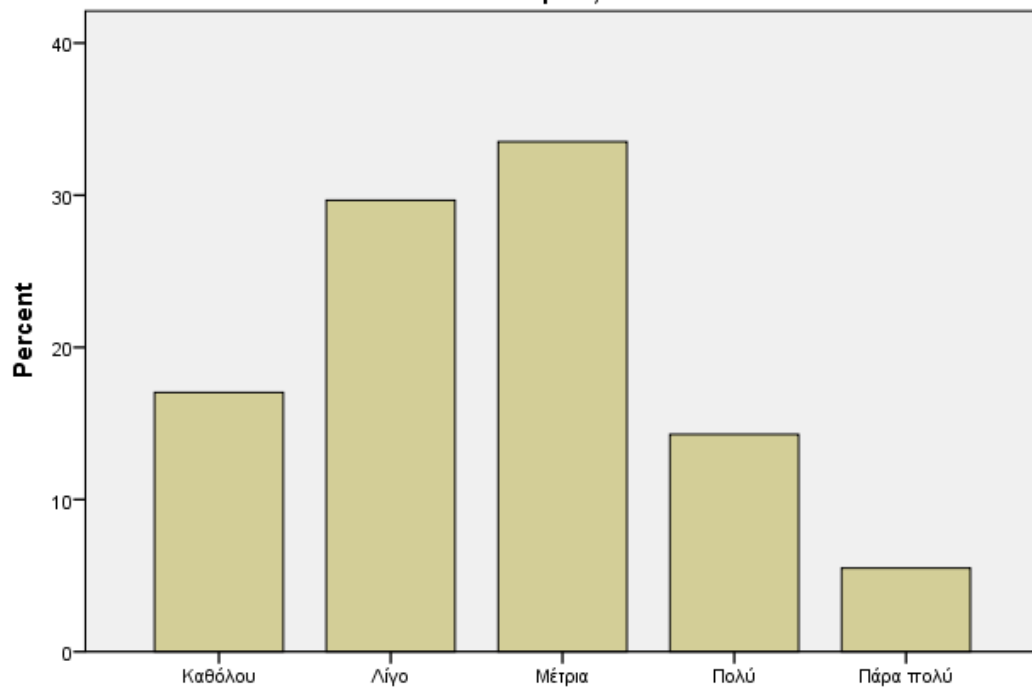


Πληρώνομαι ικανοποιητικά για τη δουλειά που προσφέρω;



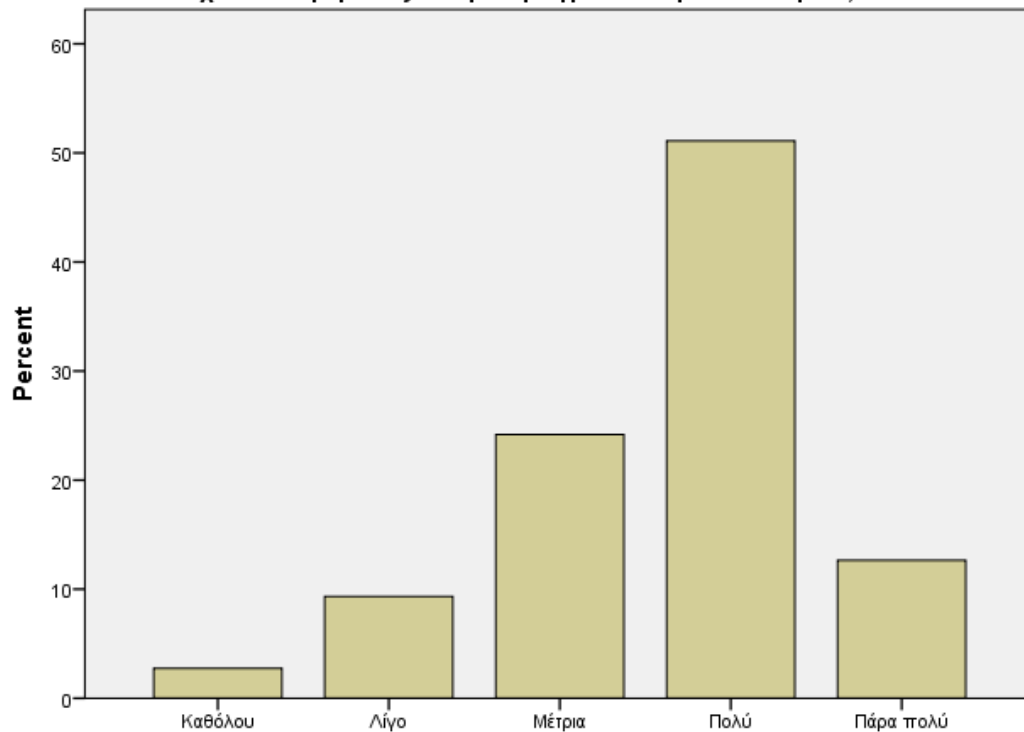


Μου προσφέρονται ευκαιρίες εκπαίδευσης και προσωπικής ανάπτυξης στην δουλειά μου;

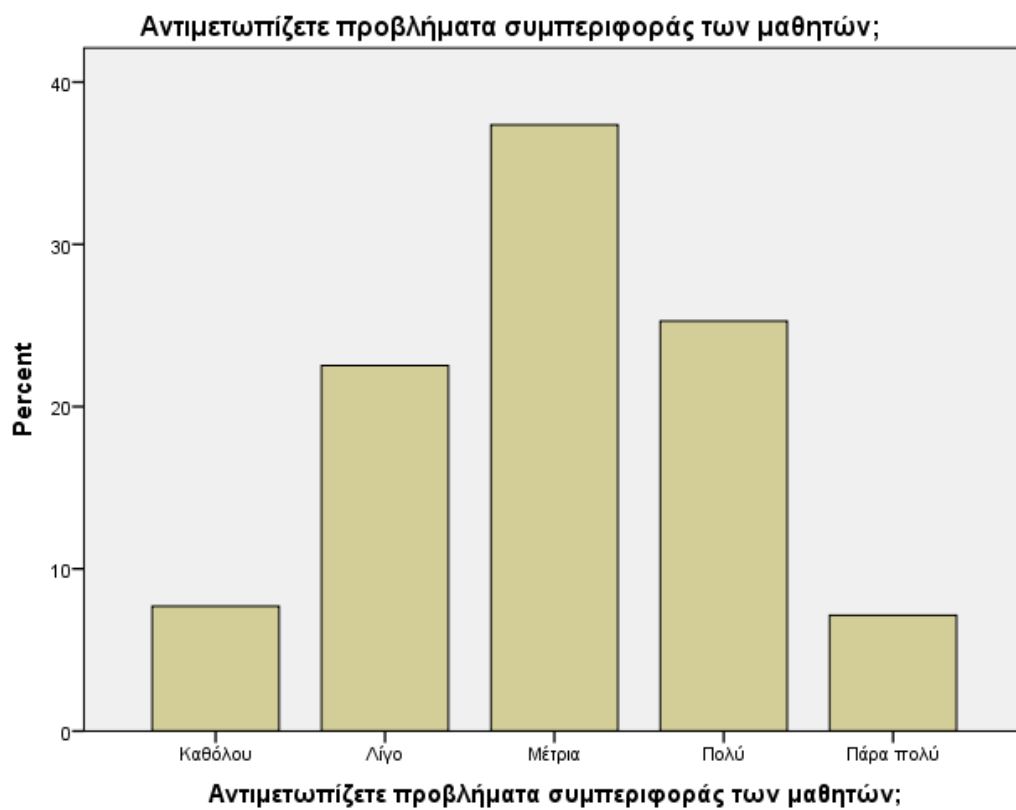
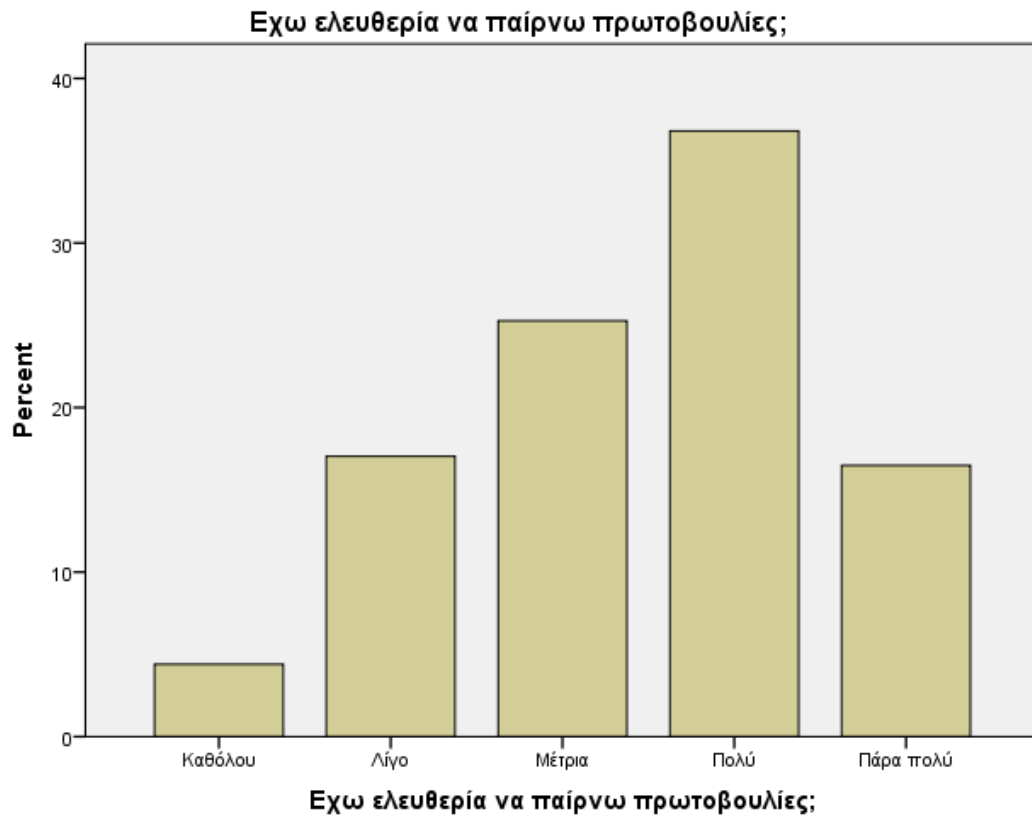


Μου προσφέρονται ευκαιρίες εκπαίδευσης και προσωπικής ανάπτυξης στην δουλειά μου;

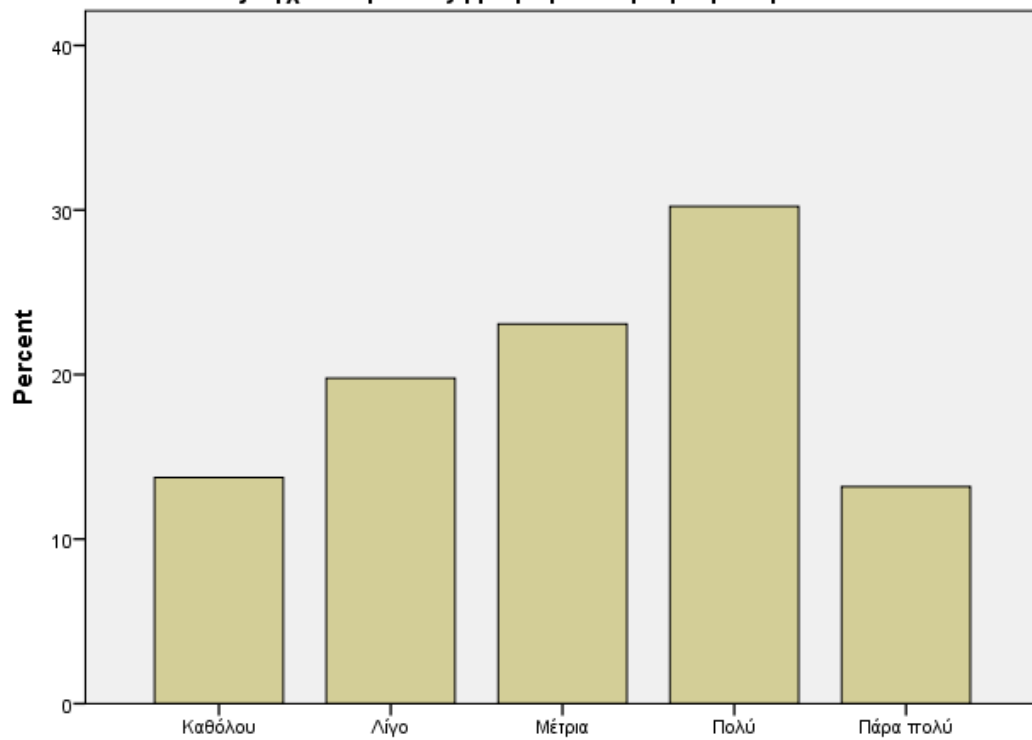
Έχω καταφέρει αξιόλογα πράγματα στη δουλειά μου;



Έχω καταφέρει αξιόλογα πράγματα στη δουλειά μου;

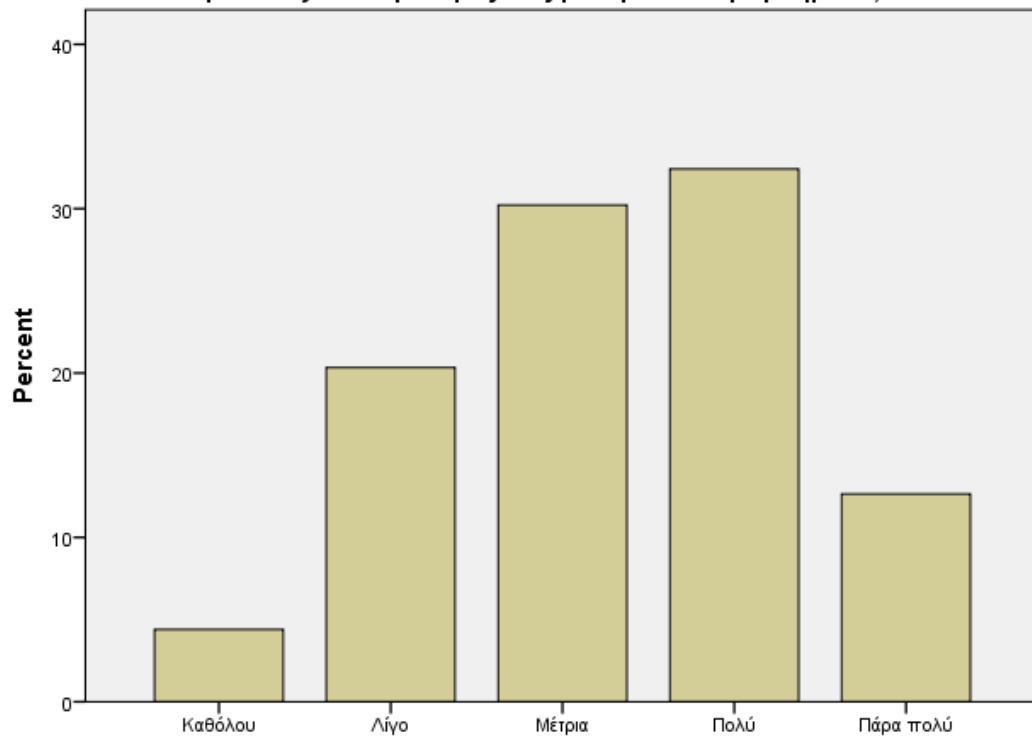


Σας αγχώνει μια τάξη με μεγάλο αριθμό μαθητών:



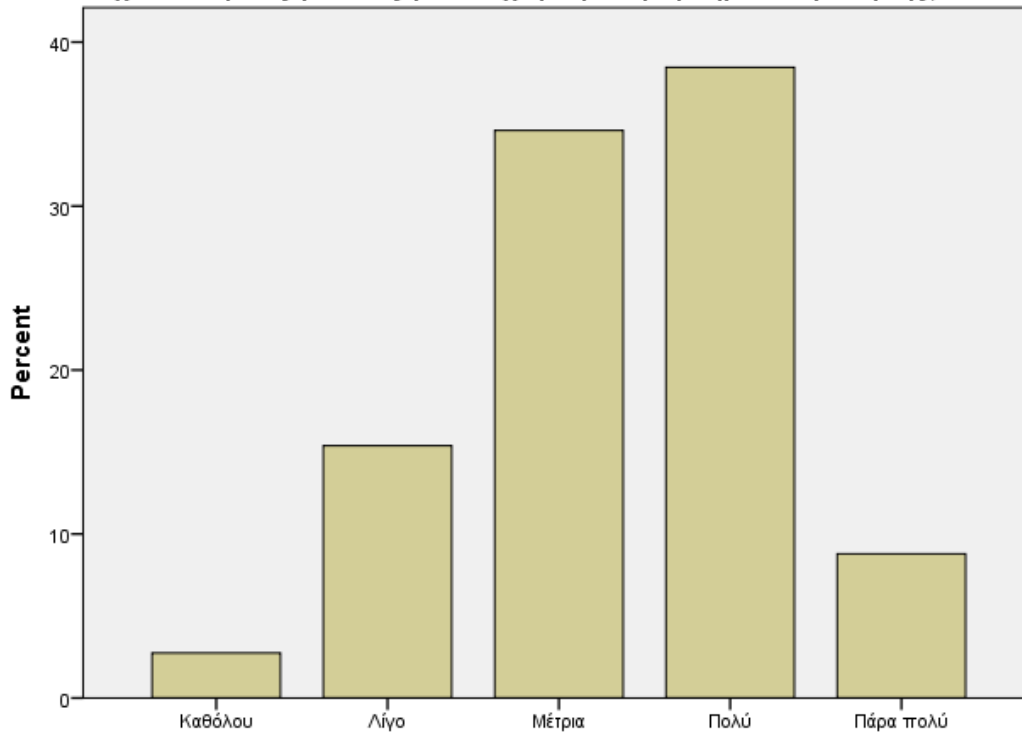
Σας αγχώνει μια τάξη με μεγάλο αριθμό μαθητών:

Αντιμετωπίζουν οι μαθητές σας μαθησιακά προβλήματα;



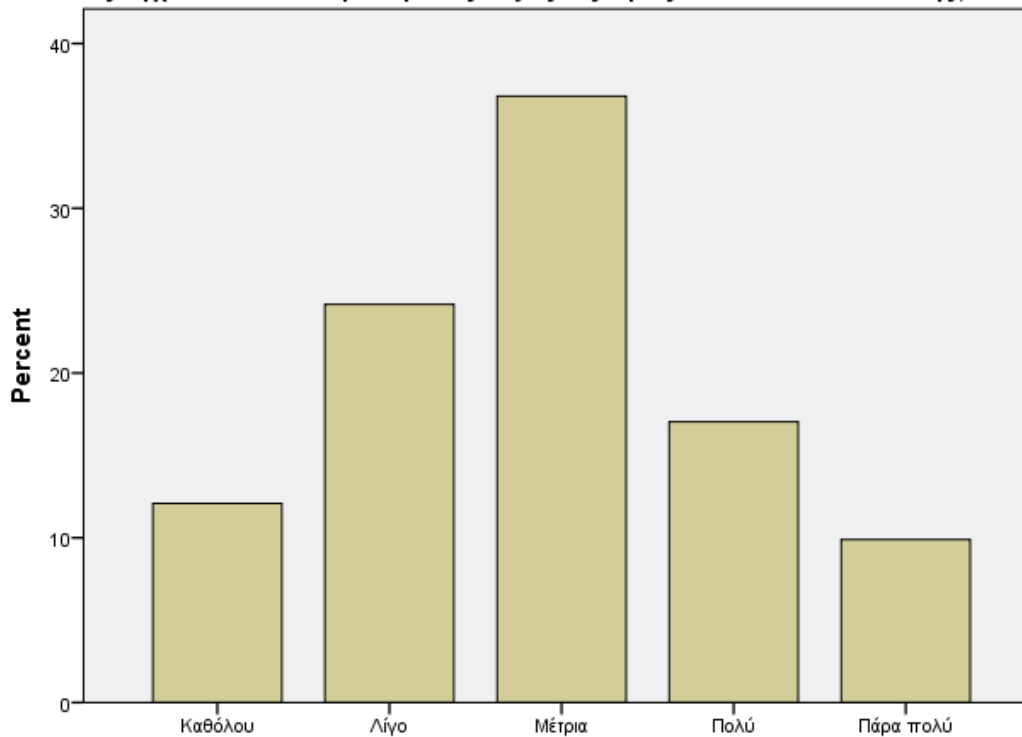
Αντιμετωπίζουν οι μαθητές σας μαθησιακά προβλήματα;

Έχετε επαρκείς γνώσεις για τον χειρισμό προβλημάτων μάθησης;



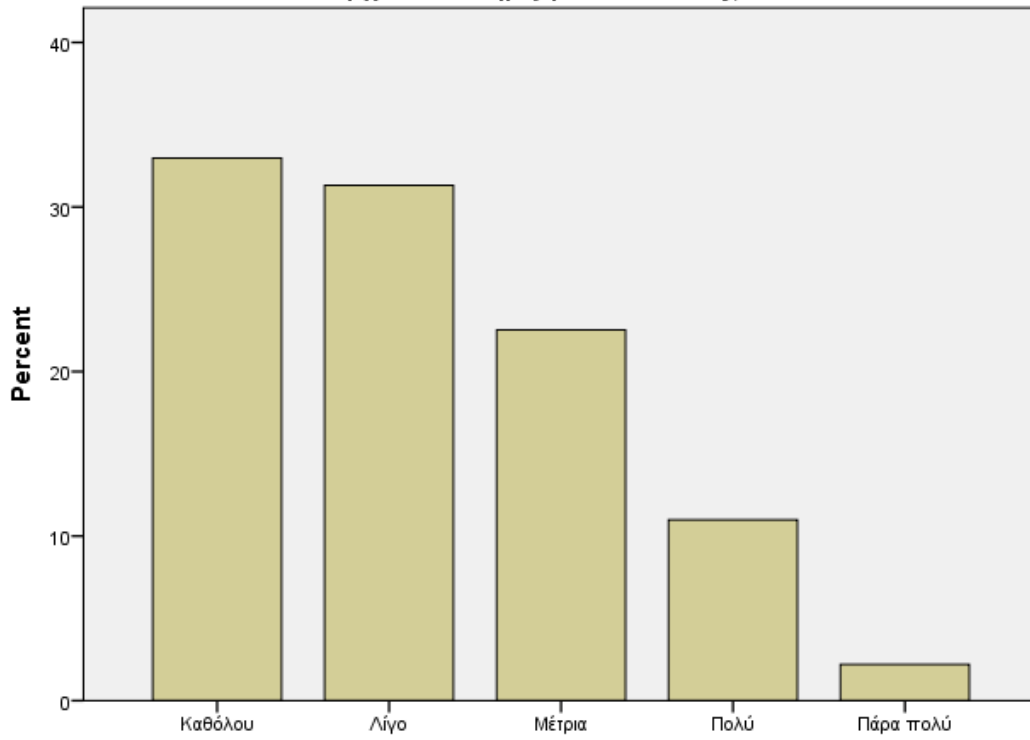
Έχετε επαρκείς γνώσεις για τον χειρισμό προβλημάτων μάθησης;

Σας αγχώνουν οι ανομοιογενείς τάξεις ως προς το επίπεδο επίδοσης;



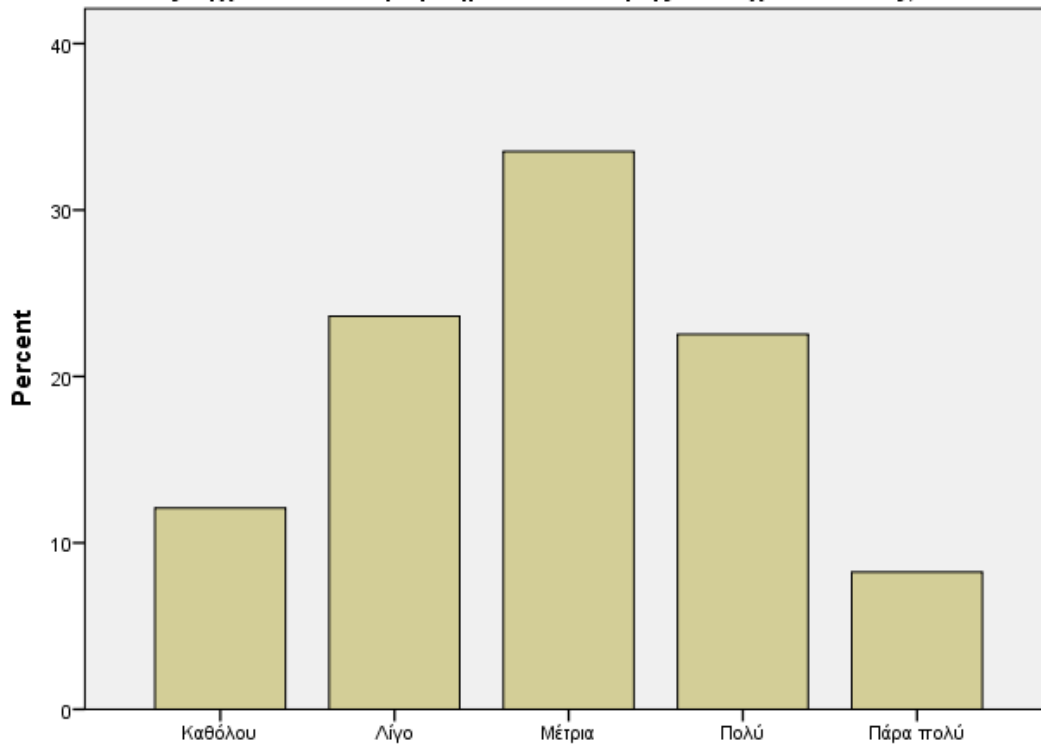
Σας αγχώνουν οι ανομοιογενείς τάξεις ως προς το επίπεδο επίδοσης;

Υπάρχει υποστήριξη από ειδικούς;



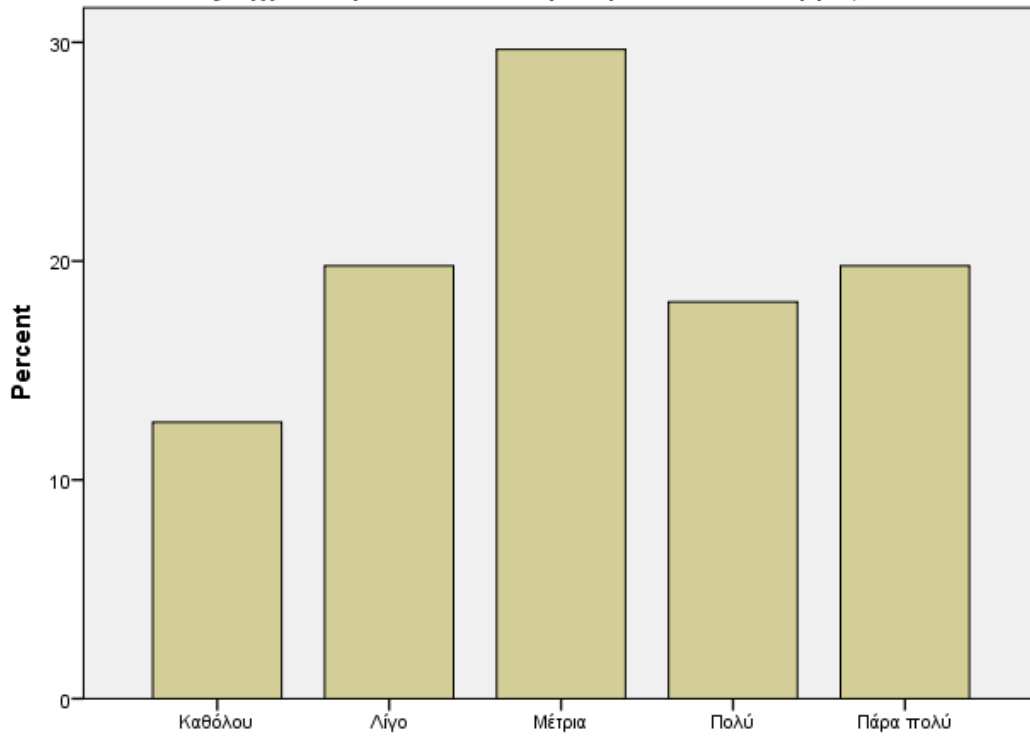
Υπάρχει υποστήριξη από ειδικούς;

Σας αγχώνουν τα προβλήματα υποδομής του σχολείου σας;



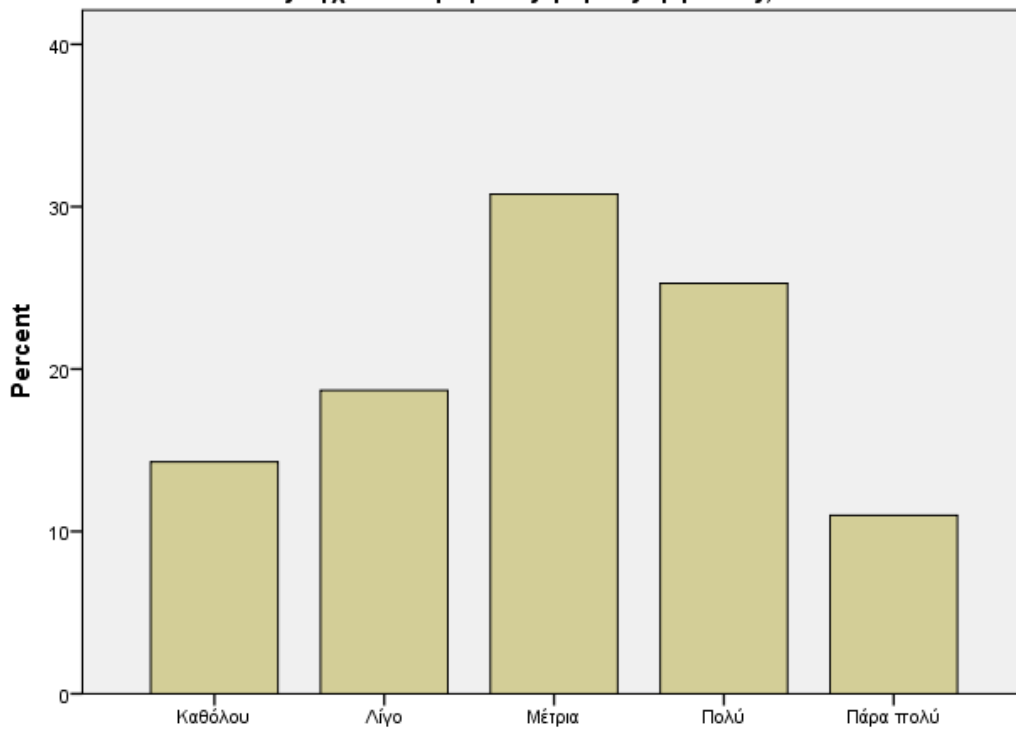
Σας αγχώνουν τα προβλήματα υποδομής του σχολείου σας;

Σας αγχώνει η εποπτεία των μαθητών στο διάλειμμα;



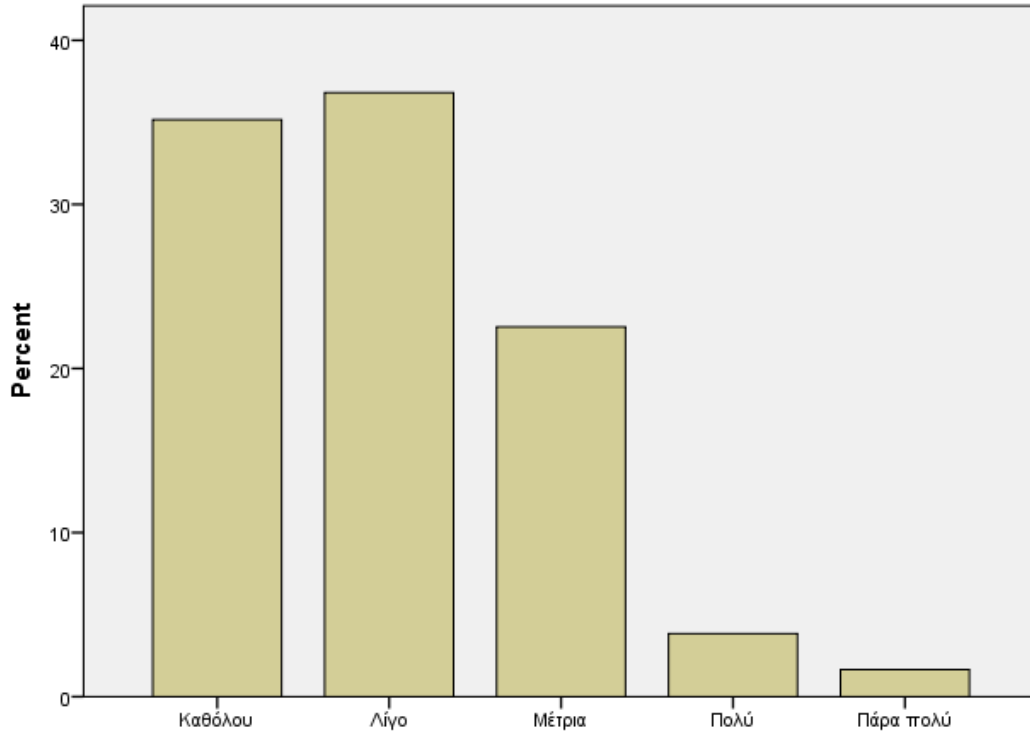
Σας αγχώνει η εποπτεία των μαθητών στο διάλειμμα;

Σας αγχώνει ο μεγάλος φόρτος εργασίας;



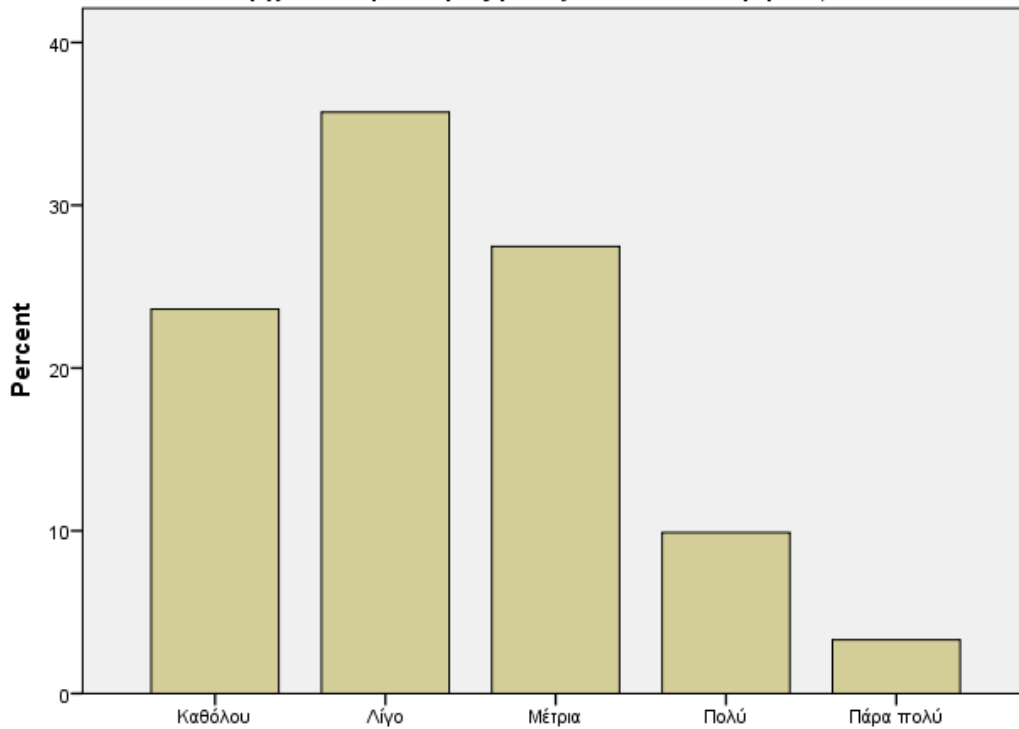
Σας αγχώνει ο μεγάλος φόρτος εργασίας;

Υπάρχουν συγκρούσεις με τους συναδέλφους σας;



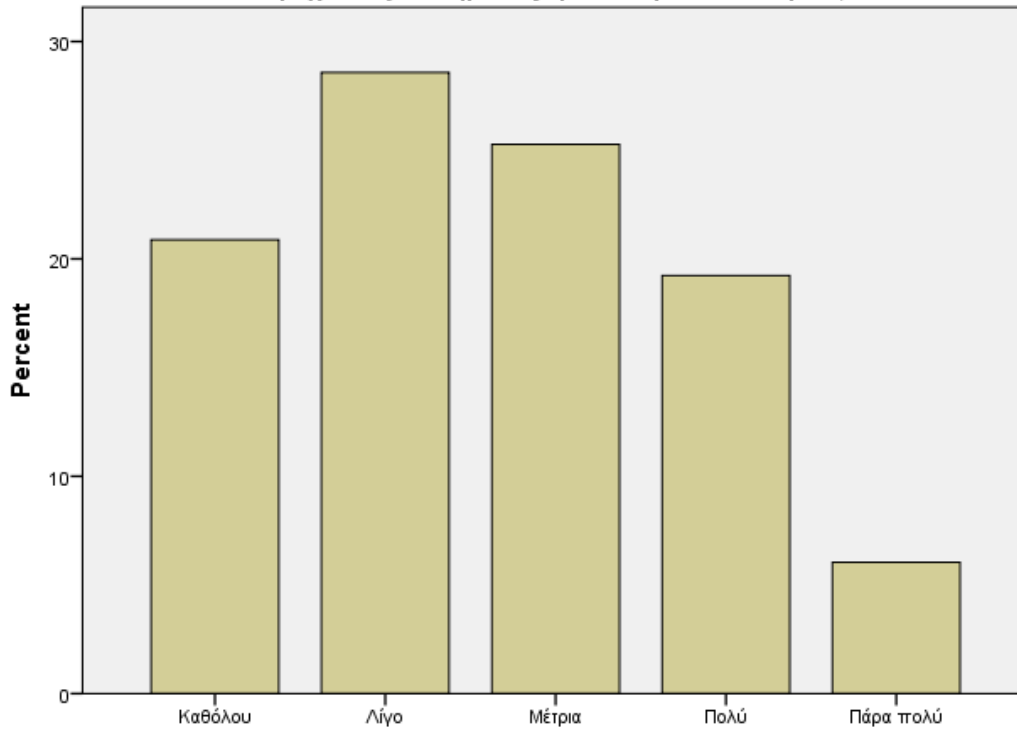
Υπάρχουν συγκρούσεις με τους συναδέλφους σας;

Υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων;



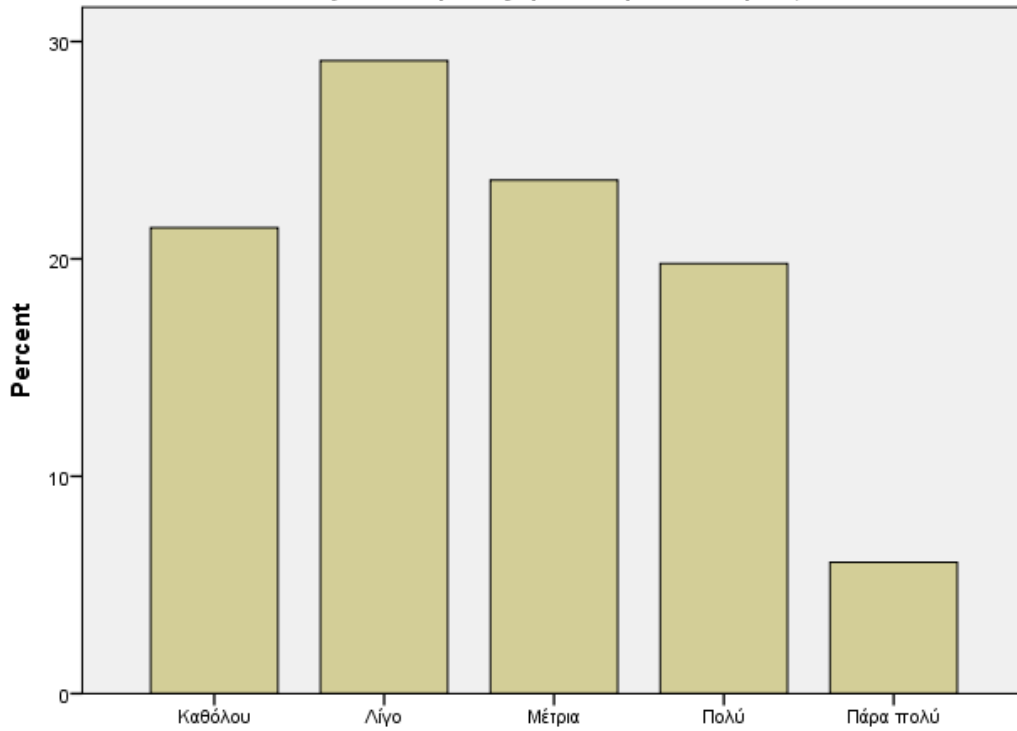
Υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ των συναδέλφων;

Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από την δουλειά μου;

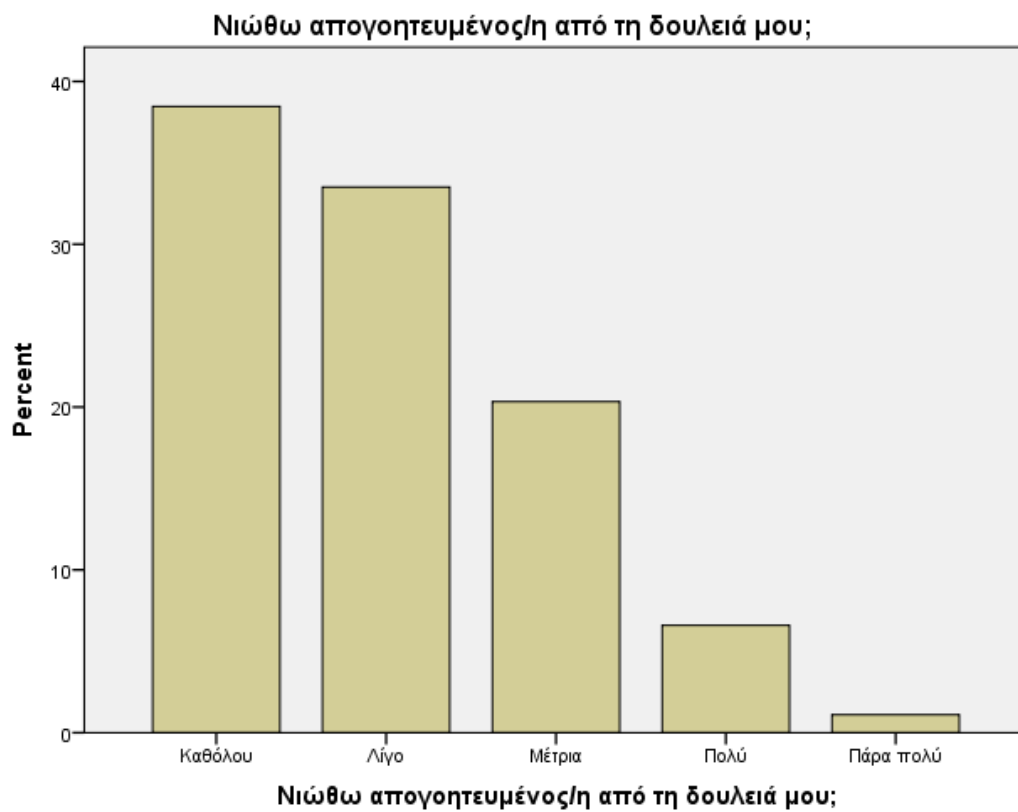
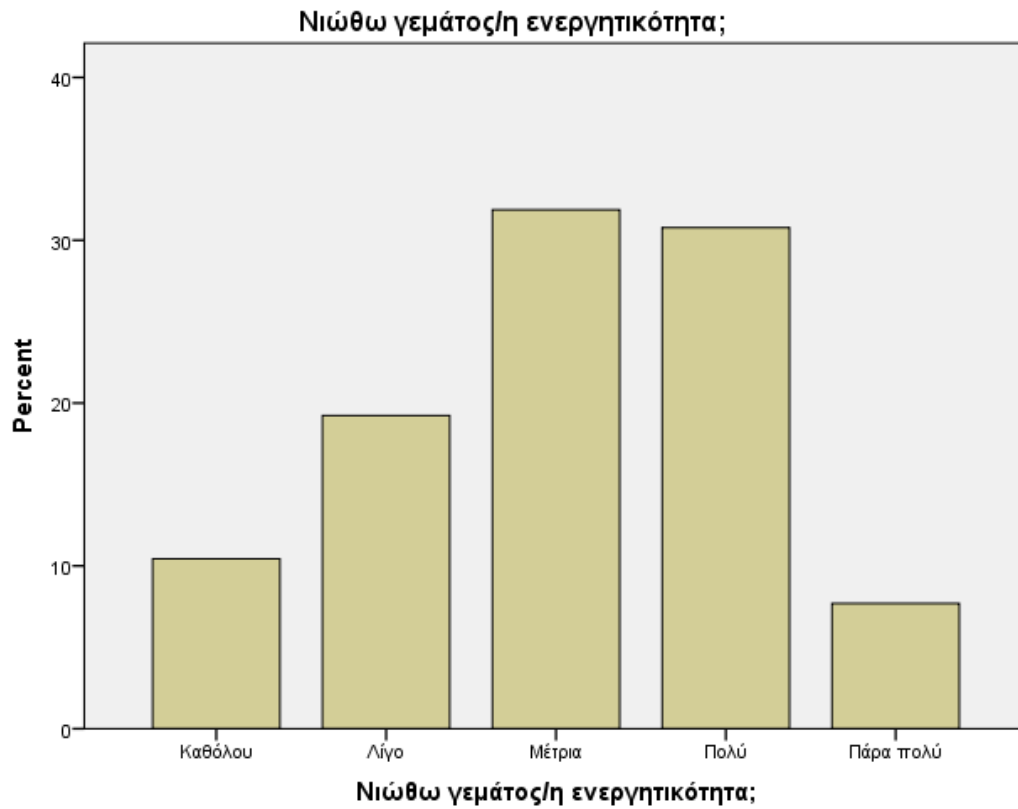


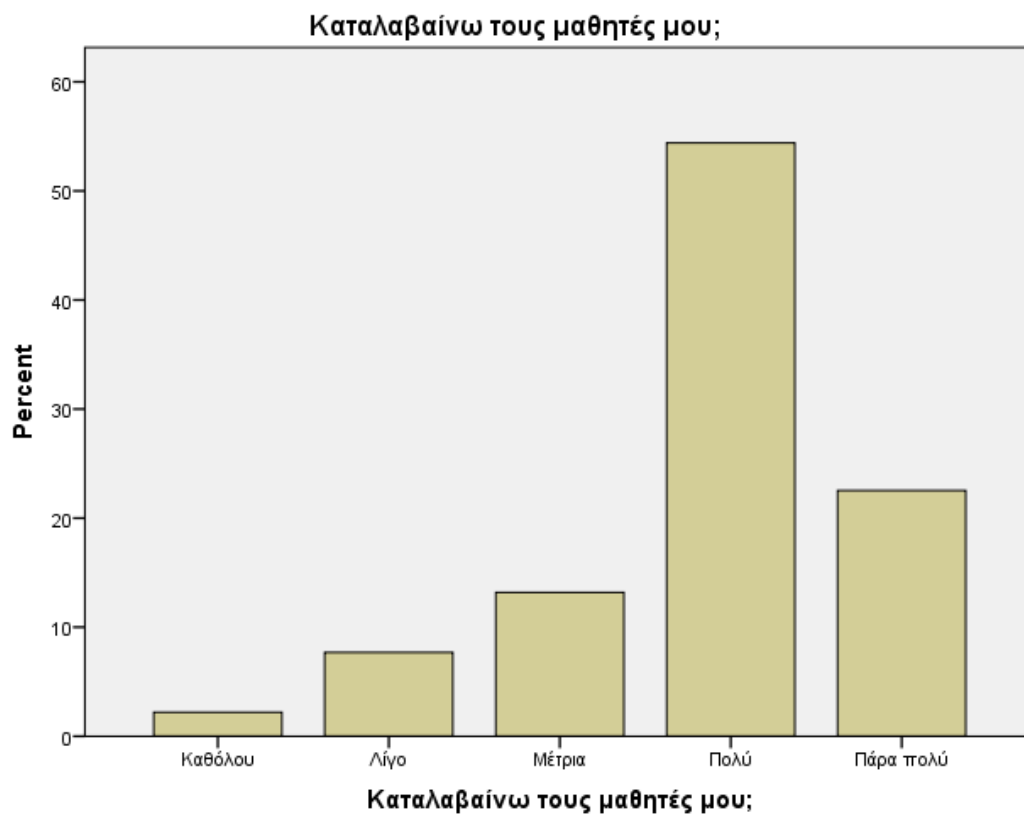
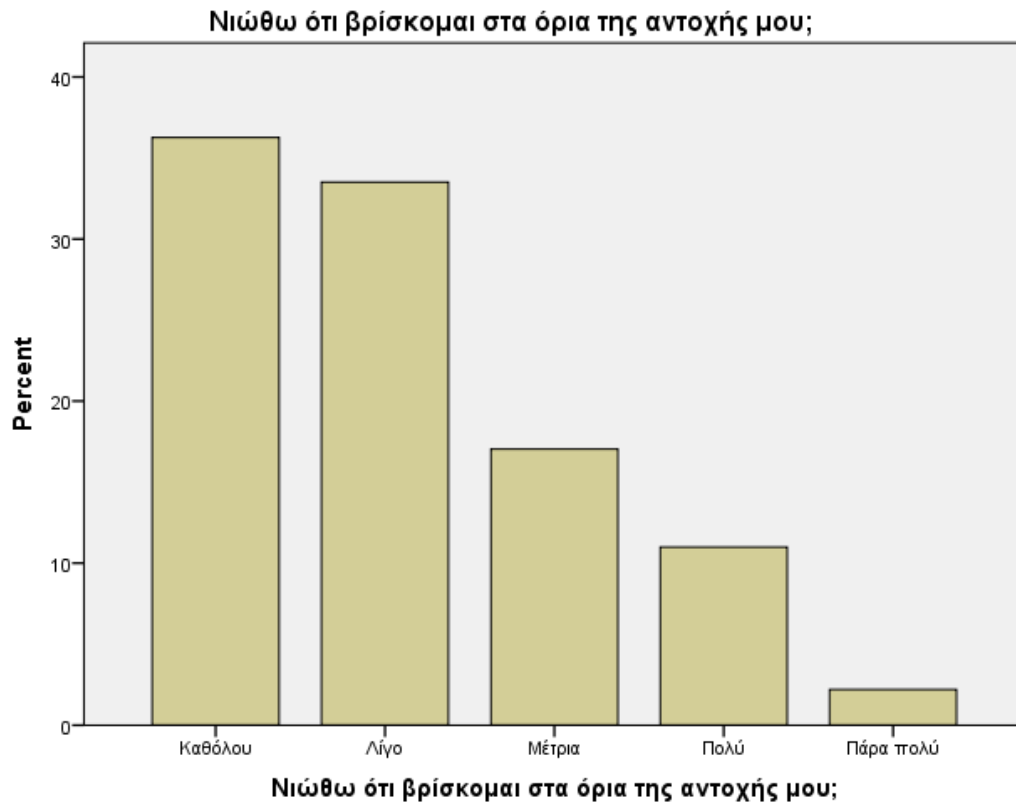
Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από την δουλειά μου;

Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου;

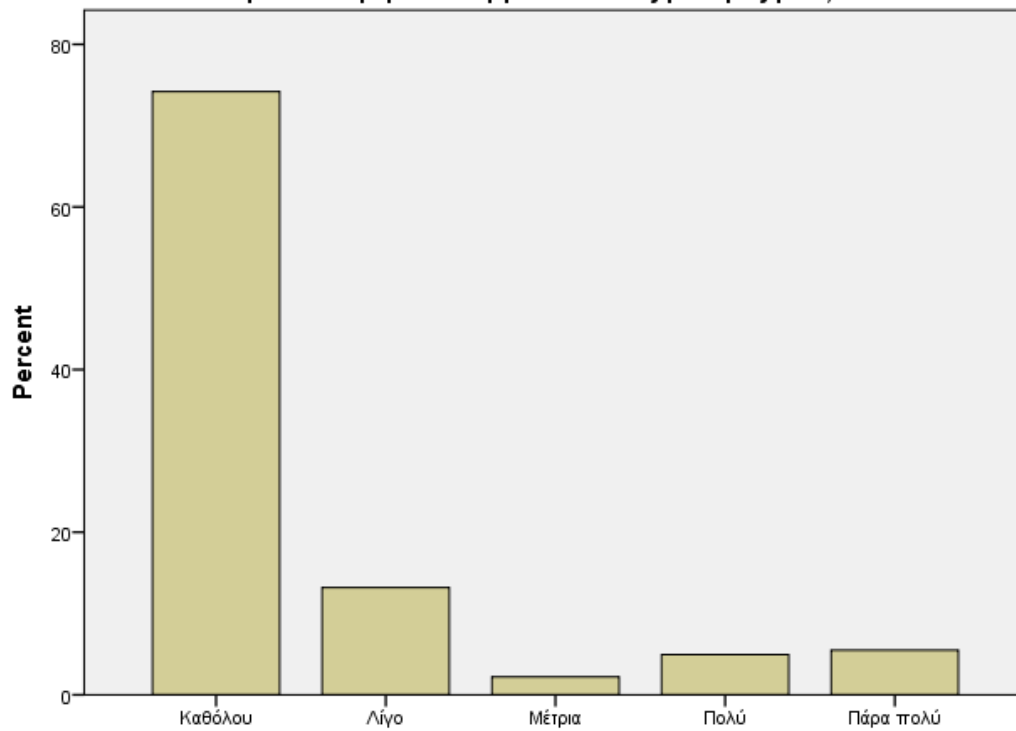


Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου;



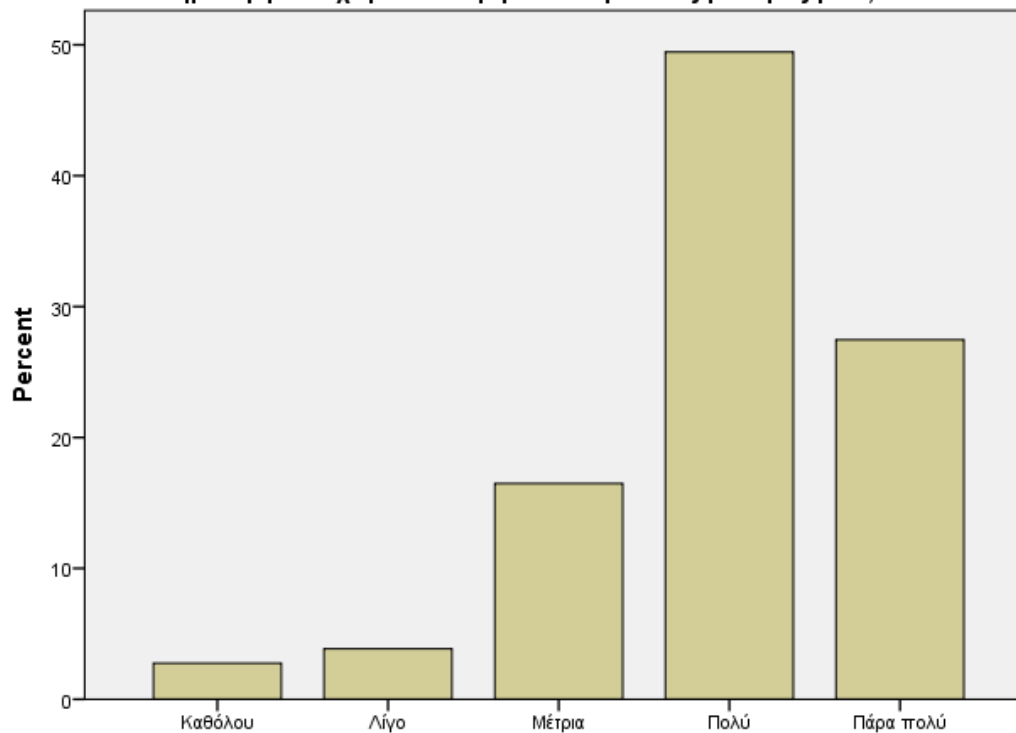


Δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει στους μαθητές μου;



Δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει στους μαθητές μου;

Δημιουργώ ευχάριστο περιβάλλον για τους μαθητές μου;



Δημιουργώ ευχάριστο περιβάλλον για τους μαθητές μου;

