



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

Διπλωματική Εργασία

**ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ.
ΤΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ
ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ.**

της

ΚΥΡΙΑΚΗΣ ΚΑΪΜΑΚΑΜΗ

Επιβλέπων Καθηγητής

Χρήστος Γεωργίου

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

Θεσσαλονίκη, Νοέμβριος 2018



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

Αναφορά Δημιουργού - Μη Εμπορική Χρήση - Παρόμοια Διανομή



Μπορείτε να:

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

Αναλυτικές πληροφορίες νομικού κώδικα στην ηλεκτρονική διεύθυνση:

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

Υπεύθυνη Δήλωση

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

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

Θεσσαλονίκη, 14 Νοεμβρίου 2018

Η Δηλούσα: Κυριακή Καϊμακάμη

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ακόλουθη διπλωματική εργασία προσεγγίζει ζητήματα που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών και των διοικητικών υπαλλήλων που εργάζονται σε Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Σκοπός της είναι η διερεύνηση των επιπέδων εργασιακού άγχους που βιώνουν, ενώ παράλληλα, μελετώνται οι απόψεις τους αναφορικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν το άγχος που βιώνουν ως αποτέλεσμα της ενασχόλησής τους με την εργασία, σε συνάρτηση με τα δημογραφικά τους στοιχεία και στοιχεία του υπηρεσιακού τους προφίλ. Η διεξαγωγή της έρευνας στηρίχτηκε σε ερωτηματολόγιο δομημένο με κλειστού τύπου ερωτήσεις. Από τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων που συλλέχθηκαν προέκυψε ότι το δείγμα βιώνει μέτρια προς υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους και δημιουργήθηκε μια σειρά συσχετίσεων. Ο βαθμός εργασιακού άγχους ερευνάται στατιστικώς σε σχέση με το φύλο και κάποιες διαστάσεις που σχετίζονται με την ηλικία καθώς και τα έτη υπηρεσίας. Τέλος, επισημαίνονται ορισμένες διαφοροποιήσεις σε σχέση με παλιότερες έρευνες.

Λέξεις κλειδιά: Εργασιακό άγχος, Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης

ABSTRACT

The following diploma thesis approaches work-related issues of teachers and administrators working in a Primary Education Directorate. Its purpose is to investigate the levels of work anxiety that they experience while studying their views on the factors that affect the anxiety they experience as a result of their work with their demographics and their profile . The survey was based on a questionnaire structured with closed-ended questions. Statistical analysis of the collected data showed that the sample experienced moderate to high levels of work-related stress, and a series of correlations were created. The degree of work-related anxiety researched in relation to gender and some dimensions related to age and years of service. Finally, there are some distinctions and correlations with earlier surveys.

Key words: Work-related stress, Primary Education Directorate

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο.....	12
1. Άγχος.....	12
1.1 Προσεγγίσεις –Ορισμοί.....	12
1.2 Άγχος και Στρες.....	14
1.3 Φυσιολογικό και Παθολογικό (Νευρωτικό άγχος).....	15
1.4 Ψυχοσωματικό άγχος.....	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο.....	16
2. Εργασιακό άγχος.....	16
2.1 Οι συνέπειες, τα συμπτώματα του Εργασιακού Άγχους.....	17
2.2 Διαχείριση του Εργασιακού άγχους.....	19
2.3 Τεχνικές Διαχείρισης Άγχους.....	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο.....	22
3. Επαγγελματική εξουθένωση (Burn out syndrome).....	22
3.1 Επαγγελματική ικανοποίηση.....	25
3.2 Θεωρίες κινήτρων και Επαγγελματική Ικανοποίηση.....	27
3.3 Μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης.....	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο.....	37
4. Η Επιλογή του Επαγγέλματος.....	37
4.1 Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική επιλογή.....	37
4.1.1 Ατομικοί παράγοντες.....	38
4.2 Περιβαλλοντικοί παράγοντες.....	39
4.2.1 Οικογένεια.....	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο.....	41
5. Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα, Δομή και λειτουργία των Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.....	41
5.1 Δημόσιοι Υπάλληλοι.....	47

5.2 Αξιολόγηση και Δημόσιοι Υπάλληλοι.....	48
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο.....	50
6.1 Ερευνητικό εργαλείο έρευνας.....	51
6.2 Ερωτήσεις ερωτηματολογίου - Είδη ερωτήσεων (παρούσας έρευνας).....	51
6.3 Δείγμα Έρευνας.....	51
6.4 Επεξεργασία και εισαγωγή δεδομένων.....	51
6.5 Μέθοδοι στατιστικής επεξεργασίας.....	52
6.5.1 Περιγραφική στατιστική.....	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο.....	53
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8ο.....	72
8.1 Συμπεράσματα.....	72
8.2 Αναγκαιότητα της έρευνας.....	77
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	78
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	92

ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΠΙΝΑΚΩΝ

Σχήμα 1: Οι έξι τύποι προσωπικότητας του John Holland

Πηγή: Βακόλα, Μ. & Νικολάου, Ι. (2012). Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά. Αθήνα: Rosili.

Σχήμα 2: Η πυραμίδα του Maslow

Πηγή: <http://www.mixanitouxronou.gr/pia-anagki-ine-i-pio-simantiki-gia-kathe-anthropo-ti-lei-i-perifimi-piramida-tou-psichologou-maslow-pou-tin-axiopiisan-i-manatzer-gia-na-dinoun-bonous-ke-se-idos/>, προσπελάστηκε στις 10/7/2018

Σχήμα 3: Η Θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman and Oldham(1976)

Πηγή: Hackman and Oldham, Motivation through the Design of Work: Test of a Theory, 1976, σελ.256

Σχήμα 4: Η Θεωρία X και Ψ του Douglas McGregor

Πηγή: Montana J. Patrick and Charnov H. Bruce, Μάνατζμεντ, 2008, 4th ed., σελ.250

Σχήμα 5: Οργανόγραμμα 2017 του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων

Πηγή: <http://www.alfavita.gr/arthron/ekpaideysi/ypourgeio-paideias/neo-organogramma-toy-ypourgeiou-paideias-upd>, προσπελάστηκε 27/6/2018

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία (2016), το «occupational stress», που στην παρούσα εργασία αποδίδεται με τους όρους εργασιακό άγχος, άγχος, στρες ή επαγγελματική εξουθένωση αποτελεί το δεύτερο μεγαλύτερο κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων της Ευρώπης, επηρεάζοντας περίπου το 22% του εργατικού δυναμικού. Οι μελέτες συμπεραίνουν ότι συνδέεται με σωματικές και ψυχικές ασθένειες, που ασκούν επίδραση τόσο στο άτομο όσο και στην οικονομική ευρωστία των οργανισμών και του κράτους και ότι σε αυτό οφείλονται το 50%-60% των ημερών απουσίας των εργαζομένων από την απασχόλησή τους.

Έρευνα που δημοσιεύτηκε στο European Heart Journal αναφέρει ότι το παρατεταμένο εργασιακό άγχος συνδέεται άμεσα με καρδιαγγειακές παθήσεις και εργαζόμενοι κάτω των 50 ετών, που υποφέρουν από αυτό, έχουν κατά 68% αυξημένο τον κίνδυνο να νοσήσουν από στεφανιαία καρδιακή νόσο, σε σχέση με αυτούς που δεν αναφέρουν συμπτώματα στρες (EU-OSHA, 2009).

Επιπρόσθετα, λαμβάνοντας υπόψη ότι οι Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης στελεχώνονται εκτός από διοικητικούς υπαλλήλους και από αποσπασμένους εκπαιδευτικούς καθώς και από πρώην εκπαιδευτικούς οι οποίοι μετατάχθηκαν στη διοίκηση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, μπορούμε να αναφέρουμε πως σχετικές έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στην Αυστραλία, τον Καναδά, το Χονγκ – Κονγκ, τη Νέα Ζηλανδία, τις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, αλλά και σε άλλες χώρες, συμπεραίνουν ότι περίπου το 33% των εκπαιδευτικών υποφέρει από εργασιακό άγχος σε υψηλά ή και εξαιρετικά υψηλά επίπεδα (Pithers & Soden, 1998). Το 2005, το ποσοστό των εκπαιδευτικών της Ευρώπης με εργασιακό άγχος ανερχόταν στο 28,5% (EU-OSHA, 2009). Υψηλά είναι και τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) των εκπαιδευτικών (Brouwers & Tomic, 2000· Kyriacou C. , 1987· Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), σύνδρομο που σχετίζεται με το παρατεταμένο άγχος αλλά δεν ταυτίζεται με αυτό (Antonioni, et al., 2013· Farber, 1982), και που επιφέρει συνέπειες στην ατομική υγεία των εργαζομένων, στην εκπαιδευτική διαδικασία αλλά και στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς γενικότερα (Κάντας Α. , 1996). Ταυτόχρονα, εκπαιδευτικοί που πάσχουν από εργασιακό άγχος ή επαγγελματική εξουθένωση αδυνατούν να ανταποκριθούν στις πολύπλοκες απαιτήσεις του επαγγέλματος (Brouwers & Tomic, 2000) και εμφανίζουν προβλήματα που σχετίζονται με τη σωματική και ψυχική υγεία, την

εργασιακή συμπεριφορά, τις διαπροσωπικές σχέσεις και την πρόθεση του ατόμου να εγκαταλείψει το επάγγελμα (Κάντας, 1995, 1996).

Παρά τις σχετικές έρευνες, όμως, λίγοι επιστήμονες ασχολήθηκαν με το αν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στα επίπεδα άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε αστικές και επαρχιακές περιοχές. Οι λίγες μελέτες που υπάρχουν αναδεικνύουν διαφορές ανάμεσα στα δύο περιβάλλοντα, που οφείλονται στις ξεχωριστές εργασιακές αλλά και κοινωνικές συνθήκες (Abel & Sewell, 1999· Farber, 1982· Μούζουρα, 2005· Tokar & Feitler, 1986). Ταυτόχρονα, στην Ελλάδα, τα τελευταία χρόνια, έχουν επέλθει τεράστιες αλλαγές στις οικονομικο-κοινωνικές συνθήκες καθώς και στις συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών (Panagopoulos, Anastasiou & Goloni, 2014· Στάγια & Ιορδανίδης, 2014) που πιθανώς αλλάζουν τα δεδομένα για το πώς βιώνουν οι εκπαιδευτικοί την εργασιακή τους πραγματικότητα και τυχόν οδηγούν σε νέα αποτελέσματα.

Τέλος, αν και υπάρχουν αρκετές έρευνες στην Ελλάδα που ασχολούνται με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και κάποιες που ασχολούνται και με τις δύο βαθμίδες (Κατσίκη, 2015) δεν υπάρχουν στοιχεία για εργαζόμενους συγκεκριμένα σε Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω δεδομένα, το ζήτημα προς διερεύνηση της παρούσας έρευνας είναι εάν υπάρχει διαφοροποίηση στα επίπεδα εργασιακού άγχους εργαζομένων σε Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, στους παράγοντες που συμβάλλουν στην ανάπτυξη αυτών και στους τρόπους που χρησιμοποιούν για να αντεπεξέλθουν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο

1. Άγχος

1.1 Προσεγγίσεις –Ορισμοί

Στην προσπάθεια αναζήτησης συγκεκριμένου ορισμού για το άγχος, υπήρξαν αρκετές επεξηγηματικές προσεγγίσεις. Μερικές έχουν κάποιες διαφορές, άλλες αλληλοσυμπληρώνονται ή εκφράζουν το ίδιο φαινόμενο με άλλα λόγια ανάλογα με το οπτικό πρίσμα του κάθε ερευνητή. Ως εκ τούτου, δεν έχει αποδοθεί και δεν προκύπτει κάποιος κοινά αποδεκτός επιστημονικός ορισμός για το άγχος. Σε όλες όμως τις προσεγγίσεις υπάρχει μια κοινή συνιστώσα, που είναι η ίδια αυτή αντίδραση του οργανισμού σε μια προσπάθεια εξασφάλισης ισορροπίας μεταξύ της εσωτερικής σταθερότητας και των εξωτερικών μεταβολών που προκύπτουν από το περιβάλλον. Αναμφισβήτητα το άγχος είναι ένα δυσάρεστο συναίσθημα που πυροδοτείται με το ενδεχόμενο κάποιας απειλής, κάτι το οποίο μεταφράζεται από το σώμα μας σαν σφίξιμο, δυσφορία.

Γενικά με τον όρο άγχος εννοούμε τις απειλές που δέχεται ο άνθρωπος από το εξωτερικό του περιβάλλον και νιώθει αδύναμο στο να τις αντιμετωπίσει. Επιπρόσθετα, η αντίδραση στην απειλή διαφέρει από άτομο σε άτομο, τόσο σε ένταση όσο και σε συχνότητα, με αποτέλεσμα τα άτομα να βιώνουν το άγχος με διαφορετικά συναισθήματα (Ζαβλανός, 2002).

Σύμφωνα με τον Παπαδόπουλο (1994), το άγχος αφορά σε «συναισθηματικές καταστάσεις διέγερσης και έντασης και είναι συχνά μια βασανιστική κατάσταση απόγνωσης. Χαρακτηρίζεται από τη διάχυτη εντύπωση ενός μεγάλου κινδύνου λιγότερο ή περισσότερο πραγματικού, φυσικού ή ψυχικού, και συχνά μόλις συνειδητού, μπροστά στο οποίο νιώθει κανείς αδύναμος» (Παπαδόπουλος, 1994:18).

Εναλλακτικά θα μπορούσαμε να ορίσουμε το άγχος ως μια αγωνία που κλιμακώνεται από έντονη δυσφορία έως και πανικό, η οποία έχει τις ρίζες της σε προγενέστερες συνθήκες πραγματικής ή συμβολικής απειλής (Μαρούδας, 1996). Σύμφωνα με τον Sarafino (1999), ο ανθρώπινος οργανισμός αντιδρά χρησιμοποιώντας τον μηχανισμό του άγχους, όταν αντιληφθεί πως μια κατάσταση που καλείται να αντιμετωπίσει είναι δυσανάλογη με τις δυνατότητες που διαθέτει.

Στην αρχαία ελληνική γλώσσα άγχω σημαίνει πνίγω, σφίγω. Αρχικά ο όρος αφορούσε τη σωματική διάσταση της ανησυχίας. Στις μέρες μας όμως το άγχος που αντιμετωπίζουμε και που μας κατακλύζει δεν αφορά σε απειλές που σχετίζονται με τη σωματική μας ακεραιότητα.

Ο σύγχρονος άνθρωπος έχοντας εξασφαλίσει, ως ένα βαθμό, τις βασικές του ανάγκες για τροφή, στέγη και ασφάλεια έρχεται αντιμέτωπος με απειλές κυρίως συναισθηματικού τύπου. Ο φόβος του ατόμου, για παράδειγμα, απέναντι σε μια ενδεχόμενη συναισθηματική ή επαγγελματική αποτυχία καθώς και οι αρνητικές, νοητικές προβολές, τα σενάρια καταστροφολογίας για το αύριο, οδηγούν τον άνθρωπο του σήμερα στο να βιώνει έντονο άγχος (Παπαδοπούλου, 2008).

Κοινωνική διάσταση του άγχους

Σύμφωνα με τον May (1950), στις αρχές του 20^{ου} αιώνα το άγχος δεν καταγράφεται σαν όρος. Την συγκεκριμένη χρονική περίοδο όμως θα μπορούσε κάποιος να διαπιστώσει ένα «καλυμμένο άγχος», στη συμπεριφορά των ανθρώπων, όπως για παράδειγμα η καταναγκαστική εργασία ή η υπερβολική προσπάθεια να καλύψουν τον ελεύθερο χρόνο τους (May, 1950).

Το άγχος καταγράφεται και είναι έκδηλο σαν κοινωνικό φαινόμενο με την παρούσα μορφή του από το 1930 και μετά. Έχει πλέον κοινωνική και ψυχολογική συμπτωματολογία. Ο R. May υποστηρίζει ότι η κατανόηση της διαμόρφωσης, μέσα από το πέρασμα του χρόνου, του χαρακτήρα του σύγχρονου ανθρώπου, είναι εξίσου αναγκαία για την κατανόηση του άγχους που βιώνει στις μέρες μας.

Φιλοσοφική διάσταση του άγχους

Στο πεδίο της φιλοσοφίας το άγχος προσεγγίζεται μέσα από τις συγκρούσεις και τις υπαρξιακές αναζητήσεις της ανθρώπινης φύσης.. Το ευρύτερο φιλοσοφικό ρεύμα του δυϊσμού με κυριότερο εκπρόσωπό του τον Καρτέσιο, που πρεσβεύει το διαχωρισμού του ανθρώπου σε πνεύμα, μυαλό, ψυχή, και μεσουρανούσε από τη βιομηχανική επανάσταση, οδήγησε σταδιακά το σύγχρονο άνθρωπο σε μεγάλη ανασφάλεια και ψυχολογική απομόνωση, καθώς δεν αναγνώριζε τον άνθρωπο ως ένα ενιαίο σύνολο. Το άγχος αποτελεί αδιαμφισβήτητο φαινόμενο και ο Freud θίγει τον όρο για πρώτη φορά κατά το 19^ο αιώνα.

Ψυχολογική διάσταση του άγχους

Η ψυχολογική προσέγγιση του άγχους, είναι μια αντίδραση συναισθηματική. Η συγκεκριμένη συναισθηματική αντίδραση ωθεί το άτομο να έρθει αντιμέτωπο με κάποιο κίνδυνο. Ως εκ τούτου ο μηχανισμός του άγχους ενεργοποιείται προκειμένου να επέλθει μια ισορροπία μεταξύ της αίσθησης για εσωτερική σταθερότητα και τις εξωτερικές μεταβολές που εμφανίζονται από το περιβάλλον (ομοιόσταση). Οι ψυχίατροι όταν αναφέρονται στο άγχος εστιάζουν κυρίως στο σύνολο των συναισθημάτων και των συγκινησιακών φαινομένων που εκδηλώνονται στο σώμα με τη μορφή σφιξίματος, πίεσης (Παπαδοπούλου,

2008). Ο Krierkegaard (1944) ορίζει το άγχος λέγοντας πως «το άγχος είναι ο φόβος του μηδενός», δηλαδή ο φόβος της εκμηδένισης του εαυτού. Μια ενδεχόμενη απειλή συντριβής του εαυτού μας ενδυναμώνει μια διαδικασία αυτοπροστασίας μας, «είναι μια εμπειρία ύπαρξης του εαυτού» (R. May, 2010).

1.2 Άγχος και Στρες

Σύμφωνα με τον Μπαμπινιώτη άγχος είναι μια «συγκινησιακή κατάσταση (φόβου, αγωνίας, ανασφάλειας κλπ) είτε παροδική και χαμηλής έντασης (οπότε θεωρείται φυσιολογική) είτε επίμονη και μεγάλης έντασης (οπότε θεωρείται παθολογική), η οποία προκύπτει ως εναγώνια αναμονή επικείμενου κακού ή κινδύνου ή δυσάρεστης γενικά κατάστασης και έχει ιδιαίτερα σωματικά γνωρίσματα, καθώς και μεταβολές στη συμπεριφορά μας (λ.χ. μεταβολές στο αυτόνομο νευρικό σύστημα ή μεγάλη νευρικότητα)» (Μπαμπινιώτης, 1998).

Επίσης, «Άγχος είναι ένα ιδιότυπο βίωμα μεγάλης εσωτερικής δυσφορίας, που προκαλείται από μια αόριστη εσωτερική απειλή, η οποία μη έχουσα συγκεκριμένο αντικείμενο δεν μπορεί να αποφευχθεί από το άτομο, το οποίο εξουθενώνεται» (Οικονόμου, 1994:86). Σύμφωνα με τον May (1950) το άγχος σχετίζεται σε υψηλό βαθμό με την υποκειμενικότητα και τη συνείδηση.

Από την άλλη πλευρά το στρες αποτελεί όρο της φυσιολογίας και εκφράζει τον τρόπο που αντιδρούμε σωματικά και ψυχικά, όταν βρισκόμαστε κάτω από συνθήκες αβεβαιότητας, φόβου, κινδύνου. Το στρες εμφανίζεται προκειμένου να κινητοποιήσει τον οργανισμό να ανταποκριθεί σε μια νέα συνθήκη. Τα άτομα βιώνουν με διαφορετικό τρόπο το στρες. Θα μπορούσαμε να πούμε πως το άγχος, είναι ο τρόπος που ερμηνεύουμε το στρες.

Οι έννοιες άγχος και στρες συχνά χρησιμοποιούνται ως συνώνυμες. Το stress έχει να κάνει με μια ψυχοβιολογική διεργασία, η οποία δε σχετίζεται με εσωτερικές συγκρούσεις αλλά συνδέεται με κάποιο ερέθισμα του εξωτερικού περιβάλλοντος και δημιουργεί την αντίληψη μιας κατάστασης απειλητικής , προκαλώντας άγχος στον άνθρωπο (Spilberger, 1982).

Οι Βασιλάκη και Βαμβούκας (1997) πιστεύουν πως το στρες εξαρτάται από ποικίλους παράγοντες ανάλογα με τη συγκεκριμένη κατάσταση που το προκαλεί και σε συνδυασμό με την προσωπικότητα του ατόμου. Επιπρόσθετα το στρες μπορεί να χαρακτηριστεί ως ένα διάχυτο συναίσθημα φόβου απέναντι σε μια απειλητική προς το άτομο κατάσταση. Ο φόβος αυτός δεν μπορεί να εντοπιστεί σε συγκεκριμένη , αναγνωρισμένη κατάσταση (Τσιάντης και Μανωλόπουλος, 1998).

Στα πλαίσια της έρευνας αυτής οι όροι στρες και άγχος θα θεωρούνται ταυτόσημοι.

1.3 Φυσιολογικό και Παθολογικό (Νευρωτικό άγχος)

Ένας σημαντικός διαχωρισμός του άγχους είναι ανάμεσα στο φυσιολογικό και το παθολογικό άγχος. Στο φυσιολογικό άγχος η ένταση που βιώνει το άτομο είναι ανάλογη του αιτίου που το προκαλεί όπως για παράδειγμα το άγχος εξετάσεων, μια επίσκεψη σε ένα γιατρό ή ακόμη ένα σημαντικό ραντεβού. Αντιθέτως στο νευρωτικό άγχος η αιτία που το πυροδοτεί δεν οφείλεται σε αντικειμενική αδυναμία έχει όμως τις ρίζες της σε ψυχολογικά αίτια που δυσκολεύουν την κινητοποίηση του ατόμου. Το παθολογικό άγχος χαρακτηρίζεται από μεγάλη χρονική διάρκεια καθώς το άτομο έρχεται συχνά αντιμέτωπο με έναν μη αναγνωρίσιμο κίνδυνο. Επιπρόσθετα η έντασή του είναι τόσο μεγάλη, που θα μπορούσαμε να πούμε πως είναι αντιστρόφως ανάλογη, σε σχέση με τη συνθήκη που το προκαλεί (Kennerley, 1999· Herbert, 1998). Τα συμπτώματα του παθολογικού άγχους εκδηλώνονται στο ανθρώπινο σώμα κυρίως με αίσθημα ταχυκαρδίας, εφίδρωσης, δυσκολίας στην αναπνοή καθώς και με διάφορους πόνους, όπως για παράδειγμα κεφαλαλγία ενώ τις περισσότερες φορές συνυπάρχει και με διαταραχή όπως η κατάθλιψη (Montgomery, Baldwin, 2006). Σύμφωνα με την Α.Ρ.Α., (1994) και βάση του Διαγνωστικού και Στατιστικού Εγχειριδίου για τις Ψυχιατρικές Διαταραχές (DSM-IV) οι διαταραχές άγχους χωρίζονται σε κατηγορίες, με μερικές από τις πιο χαρακτηριστικές να είναι: η γενικευμένη αγχώδης διαταραχή, οι διαταραχές πανικού με ή χωρίς αγοραφοβία, ειδική φοβία, ψυχαναγκαστική διαταραχή, διαταραχή μετατραυματικού στρες, κοινωνική φοβία, η αγχώδης διαταραχή μη προσδιοριζόμενη αλλιώς κ.α.

1.4 Ψυχοσωματικό άγχος

Το άγχος εκδηλώνεται ποικιλοτρόπως στο σώμα μας επιφέροντας σοβαρές αλλαγές στην καθημερινότητα του ατόμου. Στο ψυχοσωματικό άγχος τα αίτια είναι ψυχολογικής φύσης, όπως για παράδειγμα μια εσωτερική ακαθόριστη ανησυχία που μπορεί να εκδηλωθεί στο σώμα μας με κρίσεις πανικού ή φοβίες. Επιπρόσθετα, όταν το άγχος σωματοποιείται, ο ανθρώπινος οργανισμός εκκρίνει ορμόνες και χημικές ουσίες, όπως η αδρεναλίνη και νοραδρεναλίνη, οι οποίες σε αυξημένες ποσότητες και σε συχνότητα έκκρισης αποδυναμώνουν το ανοσοποιητικό σύστημα (Παπαδοπούλου, 2008).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο

2. Εργασιακό άγχος

Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA), το εργασιακό άγχος βιώνεται «όταν οι απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος υπερβαίνουν την ικανότητα των εργαζομένων να τις αντιμετωπίσουν (ή να τις ελέγξουν)» (EU-OSHA, 2014, σ. 5).

Σύμφωνα με τον Κάντα (1995), με τον όρο επαγγελματικό ή εργασιακό άγχος περιγράφονται οι καταστάσεις άγχους που δημιουργούνται στον εργασιακό χώρο ή προκαλούνται από συγκεκριμένη κατάσταση που λαμβάνει χώρα στην εργασία.

Εργασιακές καταστάσεις στις οποίες δημιουργούνται, υψηλά μη ανεκτά για το άτομο, επίπεδα άγχους μπορεί να έχουν σοβαρές ψυχολογικές και σωματικές επιπτώσεις για τον άνθρωπο (Gogos, 2010).

Το εργασιακό άγχος δεν αποτελεί ένα είδος ασθένειας, ωστόσο, όταν οι συνθήκες εργασίας είναι ιδιαίτερα απαιτητικές, έντονες και συχνά επαναλαμβανόμενες, τότε επιφέρουν πολλά προβλήματα υγείας (EU-OSHA, 2000).

Κάποια επαγγέλματα είναι περισσότερο αγχογόνα από κάποια άλλα. Αυτό έγκειται κυρίως στο βαθμό των κοινωνικών σχέσεων που αναπτύσσουν κατά την άσκησή τους καθώς και στην ταχύτητα κατά τη λήψη των αποφάσεων.

Σύμφωνα με τους Cooper & Eaker (1988), όπως αυτοί αναφέρονται στον Κάντα, (1995:103) θα μπορούσαμε να απαριθμήσουμε τα ακόλουθα επαγγέλματα:

- Ένστολοι, όπως αστυνομικοί, πυροσβέστες κ.α
- Επαγγέλματα υγείας όπως γιατροί και κυρίως χειρουργοί, οδοντίατροι κ.α
- Καλλιτεχνικά επαγγέλματα, στα οποία υπάρχει έντονα το στοιχείο της έκθεσης-προβολής, όπως δημοσιογράφοι, ηθοποιοί, παρουσιαστές κ.α
- Επαγγέλματα διοίκησης και εμπορίου, όπως διευθυντές προσωπικού, διαφημιστές κ.α
- Επαγγέλματα παραγωγής και κατασκευών
- Επαγγέλματα κοινωνικών υπηρεσιών, όπως δάσκαλοι και κοινωνικοί λειτουργοί.

Επιπρόσθετα θα πρέπει να καταστεί σαφές ότι ο τρόπος που βλέπει ο καθένας την επαγγελματική του ζωή σχετίζεται άμεσα με τον παράγοντα υποκειμενικότητα, καθώς το πλαίσιο ορίζεται από τη θετική ή αρνητική αξιολόγηση που ασκεί ο καθένας πάνω σε

εργασιακά θέματα που προκύπτουν κάθε φορά στο εργασιακό περιβάλλον του (Κάντας, 1998).

Ένα εργασιακό περιβάλλον χαρακτηρίζεται ως υγιές, όταν μέσα σε αυτό το άτομο αισθάνεται ελεύθερο, μπορεί να αναπτύξει πρωτοβουλίες και υπάρχουν τέτοια επίπεδα πίεσης, ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να εκδηλώσουν τις ικανότητές τους. Με άλλα λόγια οι εργασιακές απαιτήσεις βρίσκονται σε αναλογία με τις δυνατότητες των εργαζομένων.

Τα επίπεδα πίεσης σχετίζονται με το βαθμό ελέγχου των εργαζομένων κατά την τέλεση των καθηκόντων τους καθώς και με την υποστήριξη που δέχονται από τα ανώτερα ιεραρχικά στελέχη και από τους συναδέλφους τους (Leka, Griggiths & Cox , 2003:4).

2.1 Οι συνέπειες, τα συμπτώματα του Εργασιακού Άγχους

Τα συμπτώματα του εργασιακού άγχους δε διαφέρουν από την ευρύτερη αγχώδη συμπτωματολογία. Το εργασιακό άγχος εκδηλώνεται τόσο σε σωματικό όσο και σε ψυχολογικό επίπεδο, όπως και στο κοινό άγχος. Ο Cooper (1998) κατηγοριοποιεί τις παθήσεις που σχετίζονται με το άγχος σε βασικές κατηγορίες:

▪ Ασθένειες –Ενοχλήσεις όπως για παράδειγμα:

Αυξημένη αρτηριακή πίεση

Καρδιακή προσβολή

Καρκίνος

Δυσκοιλιότητα

Αλλεργίες και γενικά δερματολογικές παθήσεις

Κρίσεις πανικού

Κατάθλιψη

Ημικρανίες

▪ Σωματικά συμπτώματα όπως για παράδειγμα:

Πονοκέφαλος

Ναυτία

Ανορεξία

Αϋπνία

Υπερκατανάλωση τροφής

Κόπωση

Δυσπεψία

▪ **Συμπτώματα στην ψυχολογία του ατόμου όπως για παράδειγμα:**

Αίσθημα αποτυχίας

Επιθετικότητα

Αδυναμία λήψης αποφάσεων και διαχείρισης δύσκολων καταστάσεων

Αδυναμία συγκέντρωσης

Αλλαγή στη διάθεση

Χαμηλή αυτοεκτίμηση

«Ειδικότερα, σχετικά με τις επιδράσεις του εργασιακού στρες στους υπαλλήλους, οι Jones & Dubois (1989) αναφέρουν ότι το τίμημα για τις επιχειρήσεις περιλαμβάνει μια σειρά επιβλαβών επιδράσεων τόσο για το άτομο όσο και για τη επιχείρηση όπως :

- Επαγγελματική δυσαρέσκεια
- Αυξημένο αριθμό αποχωρήσεων και αδειών λόγω ασθένειας
- Μειωμένη αποδοτικότητα
- Αυξημένα σφάλματα και ατυχήματα
- Ανταγωνιστική ομαδική δράση
- Έλλειψη δημιουργικότητας
- Δαπάνες αντικατάστασης
- Πρόωρη συνταξιοδότηση
- Οργανωτική κατάρρευση» (Αντωνίου Α., 2006, σελ.43)

Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε πως κατά τη συνεχή έκθεση σε εργασιακό άγχος το άτομο παρουσιάζει αδυναμία άντλησης ικανοποίησης από την εργασία του, νιώθει ανίκανο να αναλάβει αποφάσεις και παρουσιάζει έλλειψη «δέσμευσης» (commitment) ως προς την εργασία του. Επίσης δε σπανίζουν οι περιπτώσεις που το άτομο οδηγείται σε συνήθειες ιδιαίτερα επιβαρυντικές όπως το κάπνισμα, η λήψη αγχολυτικών φαρμάκων και η κατανάλωση αλκοόλ. Σε ενδοεργασιακό επίπεδο οι συνέπειες του εργασιακού άγχους εστιάζονται κυρίως στον εκνευρισμό και την ένταση μεταξύ των εργαζομένων καθώς και στην έλλειψη αναγνώρισης του έργου των εργαζομένων. Εν κατακλείδι, θα μπορούσαμε να πούμε πως το εργασιακό άγχος επηρεάζει την ψυχολογική, σωματική και νοητική κατάσταση

του ανθρώπου καθώς και τις διαπροσωπικές, οικογενειακές του σχέσεις και φυσικά την απόδοση του στην εργασία (Bennett, 1994 Brock & Grady, 2000).

2.2 Διαχείριση του Εργασιακού άγχους

Η προοπτική που δίνει ο κάθε οργανισμός, η κάθε υπηρεσία στον εργαζόμενο να αναπτύξει πρωτοβουλία στην οργάνωση της εργασίας του είναι ικανή να μειώσει το εργασιακό άγχος (Gillespie, Walsh, Winefield, Dua & Stough, 2001). Σταδιακές βελτιώσεις σε παράγοντες όπως η προσωπικότητα του ατόμου, το περιβάλλον καθώς και η φύση της εργασιακής οργάνωσης μπορούν να οδηγήσουν σε μείωση του εργασιακού στρες καθώς η βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος, της εργασιακής οργάνωσης βοηθάει σημαντικά στην παροχή μεγαλύτερης ικανοποίησης από την πλευρά των εργαζομένων (Ζαβλανός, 2002).

Επιπρόσθετα, το εργασιακό άγχος μπορεί να περιοριστεί αισθητά με την καλύτερη οργάνωση από την πλευρά της Διοίκησης μέσα από την εφαρμογή των Αρχών της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας και των 14 σημείων του Deming, σύμφωνα με τον οποίο κρίνεται απαραίτητη η ύπαρξη των κατωτέρω :

1. Συνέχεια και Συνέπεια στη Διατύπωση του Σκοπού για Διαρκή Βελτίωση της Ποιότητας
2. Υιοθέτηση Νέας Φιλοσοφίας από τη Διοίκηση
3. Ανεξαρτητοποίηση της Ποιότητας από την τελική επιθεώρηση του Προϊόντος
4. Ελαχιστοποίηση του κόστους
5. Συνεχής βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών
6. Επιμόρφωση / Εκπαίδευση των εργαζομένων
7. Αποτελεσματική Διοίκηση, δημιουργία περιβάλλοντος ενθάρρυνσης και ανάπτυξης
8. Αποβολή φόβου, αντικατάσταση αυτού με κλίμα συνεργασίας, εμπιστοσύνης, σεβασμού
9. Ομαδική προσέγγιση
10. Κατάργηση ανούσιας συναισθηματολογίας
11. Κατάργηση ανέφικτων στόχων
12. Επιβράβευση εργαζομένων, ανταμοιβές, αναγνώριση
13. Ενθάρρυνση συνεχούς, δια βίου εκπαίδευσης και αυτοβελτίωσης
14. Δέσμευση της Διοίκησης και συμμετοχή όλων (Τζιώρας , 2017) .

2.3 Τεχνικές Διαχείρισης Άγχους

Από την πλευρά τους τα άτομα πρέπει να είναι ευέλικτα και να εκπαιδευτούν στο να μπορούν να βρίσκουν διεξόδους διαφυγής από στρεσογόνες καταστάσεις, κάνοντας χρήση διαφόρων τεχνικών διαχείρισης άγχους. Εξάλλου αρκετά Προγράμματα για τη διαχείριση του στρες έχουν εφαρμοστεί για την αντιμετώπιση σωματικών και ψυχικών προβλημάτων, όπως σε αγχώδεις διαταραχές, καθώς και σε περιπτώσεις που τα άτομα βιώνουν πιεστικές καταστάσεις που προκαλούνται από το περιβάλλον ή βρίσκονται σε κρίση (Lehrer, Woolkolf & Sime, 2007).

Σύμφωνα με τη διεθνούς κύρους coach Linda Ray (2016) κάποιες από τις πιο χρήσιμες τεχνικές για τη Διαχείριση του Άγχους συνοψίζονται στα παρακάτω:

«**Ανάπτυξη της νοημοσύνης της προσοχής "attentional intelligence"**».

Είναι πολύ σημαντικό να εστιάζουμε την προσοχή μας και να την ελέγχουμε απαλλαγμένοι από εξωτερικές ενοχλήσεις. Όταν μπορούμε να διαχειριστούμε την προσοχή μας, είμαστε σε θέση να αυξήσουμε την παραγωγικότητά μας και με αυτό τον τρόπο οδηγούμαστε στη μείωση των επιπέδων άγχους που έχουν τις ρίζες τους στη συνεχή διάσπαση της προσοχής. Ένας τρόπος για να το πετύχουμε αυτό είναι να μην κάνουμε ταυτόχρονα πολλά πράγματα, όμως αντί αυτού, όσο το δυνατό, να εστιάζουμε την προσοχή μας σε μια εργασία και να επιμερίζουμε τα αντικείμενα με τα οποία ασχολούμαστε κάθε φορά.

«**Έλεγχος και πλάνο διαχείρισης της αποδιοργάνωσης (distraction management)**».

Είναι, επίσης απαραίτητο να κατανοήσουμε τι είναι αυτό που πραγματικά συμβάλει στον αποπροσανατολισμό του ατόμου από τον στόχο του, έτσι ώστε να μειώσουμε το στρες. Ένας απλός έλεγχος όλων όσων μας αποσπών την προσοχή και μια προσπάθεια περιορισμού τους μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην αποφόρτιση του εργαζομένου και τη σταδιακή μείωση του άγχους που νιώθει.

«**Μικρά διαλείμματα του μυαλού μας (Brain breaks)**».

Ένας εναλλακτικός τρόπος διαχείρισης του εργασιακού άγχους θα μπορούσαν να είναι μικρά διαλείμματα κατά τη διάρκεια της ημέρας. Όταν ο εργαζόμενος νιώσει κουρασμένος και πιεσμένος θα ήταν ωφέλιμο να κάνει ένα διάλειμμα, να σταματήσει οποιαδήποτε δραστηριότητα προκειμένου το μυαλό του να ξεκουραστεί. Επιπρόσθετα αξίζει να αναφέρουμε πως όταν το μυαλό μας ξεκουραστεί τα επίπεδα παραγωγικότητας μας εκτοξεύονται.

Πέρα όμως από τις παραπάνω τεχνικές σημαντική βοήθεια μπορεί να προσφέρουν σχετικά πιο απλές πρακτικές, όπως το χιούμορ, ο ικανοποιητικός ύπνος και η σωστή διατροφή, η άσκηση και η σωστή διαχείριση και οργάνωση του χρόνου καθώς και η θετική σκέψη .

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο

3. Επαγγελματική εξουθένωση (Burn out syndrome)

Η έντονη και μακροχρόνια ψυχολογική πίεση κατά την εργασία είναι ικανή να οδηγήσει τον εργαζόμενο σε επαγγελματική εξουθένωση (burnout syndrome).

Το σύνδρομο της εργασιακής εξουθένωσης, ή αλλιώς σύνδρομο ολοκληρωτικής εξάντλησης αποτελεί την αντίδραση του οργανισμού στο εργασιακό άγχος. Ο όρος αυτός χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον ψυχίατρο Freudenberger, κατά το 1974, στην προσπάθεια του να περιγράψει την συναισθηματική και σωματική εξάντληση των επαγγελματιών ψυχικής υγείας, και πιο συγκεκριμένα των εθελοντών της Κλινικής του Αγίου Μάρκου της Νέας Υόρκης, μέσα στον εργασιακό τους χώρο. Ο Freudenberger παρατήρησε πως οι εργαζόμενοι σε επαγγέλματα ψυχικής υγείας, όπως για παράδειγμα κοινωνικοί λειτουργοί, γιατροί και νοσηλευτές σταδιακά εμφάνιζαν μειωμένη απόδοση, απώλεια κινήτρων αλλά και μείωση της δέσμευσής τους στη δουλειά με αποτέλεσμα να καταρρέουν ψυχικά και σωματικά. Ο ίδιος ερευνητής, ψυχίατρος όρισε την επαγγελματική εξουθένωση ως το βίωμα της αποτυχίας και της εξάντλησης που προκύπτει από τις υπέρμετρες απαιτήσεις της δουλειάς σε κόπο, ενέργεια και προσόντα. Ο Freudenberger υποστηρίζει πως οι πιο ευάλωτοι να αναπτύξουν το «burnout syndrome» είναι οι αφοσιωμένοι και απορροφημένοι εργαζόμενοι, εκείνοι δηλαδή που αισθάνονται μια έντονη εσωτερική πίεση για να προσφέρουν και να αποδώσουν τα μέγιστα κατά την εργασία τους. Σύμφωνα με τον Freudenberger (1975) υπάρχουν τρεις κατηγορίες εργαζομένων:

1. ο «αφοσιωμένος», ο οποίος αναλαμβάνει τις περισσότερες αρμοδιότητες στη δουλειά.
2. ο «υπερδεδεσμευμένος», ο οποίος αντλεί όλη του την ικανοποίηση από την εργασία.
3. και ο «αυταρχικός εργαζόμενος», ο οποίος έχει την αίσθηση ότι είναι ο μοναδικός που μπορεί να φέρει εις πέρας, με αποτελεσματικό τρόπο, την δουλειά που του έχει ανατεθεί.

Μολονότι το φαινόμενο παρατηρήθηκε αρχικά στους επαγγελματίες υγείας, προς τα τέλη της δεκαετίας του 1980 οι μελετητές διεύρυναν την έρευνά τους και σε άλλους επαγγελματικούς τομείς (Schaufeli, Leiter, Maslach, 2009).

Η Maslach (1976), κατέληξε στο συμπέρασμα πως πιο επιρρεπή στο φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι συνήθως τα άτομα που παρέχουν φροντίδα σε άλλους

ανθρώπους κατά την εκτέλεση της εργασίας τους. Οι Σαλμάν & Πλατσίδου (2011) παρατήρησαν επίσης πως το εν λόγω φαινόμενο απασχολεί κυρίως τα άτομα με αντικείμενο εργασίας τους τον άνθρωπο. Η Maslach χαρακτήρισε το φαινόμενο αυτό ως τη σταδιακή απομάκρυνση του εργαζομένου από την εργασία του, την έλλειψη ενδιαφέροντος και την απαξίωση των ανθρώπων που εξυπηρετεί καθώς το άτομο χάνει το ενδιαφέρον το και νιώθει σωματικά και ψυχικά εξαντλημένο. Το άτομο που βιώνει την επαγγελματική εξουθένωση νιώθει ψυχικά κουρασμένο, γεγονός που το καθιστά δυσλειτουργικό στην εργασία του. Επίσης ο εργαζόμενος σταδιακά απομακρύνεται από την εργασία του και νιώθει αρνητικά συναισθήματα και αποστροφή προς τους αποδέκτες των υπηρεσιών του. Τέλος το άτομο γίνεται λιγότερο αποτελεσματικό και έχει την τάση να αξιολογεί με αρνητικό τρόπο τα εργασιακά του δεδομένα εισπράττοντας όλο και λιγότερη ικανοποίηση από την εργασία του (Maslach & Jackson, 1986). Τόσο για τη Maslach όσο και για τον Freudenberger , το burnout syndrome είναι αποτέλεσμα των αλλαγών που προέκυψαν στις κοινωνικές σχέσεις (Schaufeli et.al, 2009).

Κατά τον (Faber, 1991) όσοι ασκούν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, που χαρακτηρίζεται από ενθουσιασμό και προσφορά της γνώσης τους, είναι πιο ευάλωτοι στο σύνδρομο burnout. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να διευκρινιστεί, έτσι ώστε να μην συγχέεται, ότι η επαγγελματική εξουθένωση διαφέρει από το εργασιακό άγχος, αφού αυτό που χαρακτηρίζει το φαινόμενο είναι η επίμονη και μακροχρόνια διάρκειά του, ιδιαίτερα όταν οι επιπτώσεις του στη συμπεριφορά και υγεία του ατόμου δεν μπορούν να αποδοθούν σε κάποια άλλη ιατρική γνωμάτευση. Άλλωστε, όπως τόνισε και ο Κάντας (1996) όλες οι αποτυπώσεις ορισμού της επαγγελματικής εξουθένωσης έγιναν έτσι ώστε να διαφοροποιηθεί πλήρως από το εργασιακό άγχος.

Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει ένα ενδεικτικό τεστ αυτό-αξιολόγησης αναφορικά με την επαγγελματική εξουθένωση, στόχος του οποίου είναι μια πρώτη επαφή του εργαζόμενου με το σύνδρομο αυτό και τροφή για σκέψη σχετικά με το burnout.

ΕΠΙΛΕΞΤΕ ΤΗΝ ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΠΟΥ ΣΑΣ ΤΑΙΡΙΑΖΕΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΚΟΛΟΥΘΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.	
1. Πόσο συχνά δε διαθέτετε τον απαιτούμενο χρόνο για να κάνετε πράγματα που σας ευχαριστούν;	
α. σχεδόν πάντα β. συχνά γ. σπάνια δ. σχεδόν ποτέ	
2. Πόσο συχνά εύχεστε να είχατε περισσότερη υποστήριξη/βοήθεια;	
α. σχεδόν πάντα β. συχνά γ. σπάνια δ. σχεδόν ποτέ	
3. Πόσο συχνά δεν έχετε χρόνο για να ολοκληρώσετε σωστά μια εργασία;	
α. σχεδόν πάντα β. συχνά γ. σπάνια δ. σχεδόν ποτέ	
4. Πόσο συχνά έχετε δυσκολία να κοιμηθείτε γιατί έχετε πολλά στο μυαλό σας;	
α. σχεδόν πάντα β. συχνά γ. σπάνια δ. σχεδόν ποτέ	
5. Πόσο συχνά αισθάνεστε ότι οι άνθρωποι έχουν υπερβολικές απαιτήσεις από εσάς;	
α. σχεδόν πάντα β. συχνά γ. σπάνια δ. σχεδόν ποτέ	
6. Πόσο συχνά νιώθετε απελπισμένος-η;	
α. σχεδόν πάντα β. συχνά γ. σπάνια δ. σχεδόν ποτέ	
7. Πόσο συχνά ξεχνάτε να κάνετε κάτι ή δεν μπορείτε να πάρετε κάποια απόφαση γιατί έχετε πολλά στο μυαλό σας;	
α. σχεδόν πάντα β. συχνά γ. σπάνια δ. σχεδόν ποτέ	
8. Πόσο συχνά αισθάνεστε υπερβολικά πιεσμένοι;	
α. σχεδόν πάντα β. συχνά γ. σπάνια δ. σχεδόν ποτέ	
9. Πόσο συχνά αισθάνεστε ότι έχετε υπερβολική ευθύνη για ένα άτομο;	
α. σχεδόν πάντα β. συχνά γ. σπάνια δ. σχεδόν ποτέ	
10. Πόσο συχνά αισθάνεστε εξαντλημένοι στο τέλος της ημέρας;	
α. σχεδόν πάντα β. συχνά γ. σπάνια δ. σχεδόν ποτέ	
<i>Υπολογίστε για κάθε απάντηση:</i>	
α) /4 βαθμούς, β) /4 βαθμούς γ) /4 βαθμούς δ) /4 βαθμούς	
Σύνολο:.....βαθμοί	

Εικόνα 1: Ερωτηματολόγιο σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση

Προσαρμογή: Girdio, D.A., Everly, G.S. & Dusek, D. E (1996). Controlling Stress and Tension. Allyn and Bacon: Needham Heights, MA.

3.1 Επαγγελματική ικανοποίηση

Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης σχετίζεται στενά με τον εργασιακό χώρο, ως έννοια όμως εμπεριέχει αρκετές συνιστώσες. Οι ερευνητές της οργανωτικής ψυχολογίας έχουν μελετήσει σε βάθος την επαγγελματική ικανοποίηση, παρόλα αυτά όμως ο εννοιολογικός προσδιορισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι δύσκολος, γεγονός που αποδεικνύεται από τη μη ύπαρξη ενός κοινά αποδεκτού ορισμού.

Σύμφωνα με τον Locke (1976), όταν το άτομο εκπληρώνει τις επαγγελματικές του αξίες μέσα από τη θετική συναισθηματική ανταπόκρισή του προς τη συγκεκριμένη εργασία, τότε βιώνει επαγγελματική ικανοποίηση. Στον παραπάνω ορισμό η αξία αντιστοιχεί στον τρόπο που το άτομο δρα στην προσπάθειά του να διεκδικήσει και να αποκτήσει κάτι ή απλά να το διατηρήσει. Απαραίτητες προϋποθέσεις κατά τον Locke, για να επιτευχθεί επαγγελματική ικανοποίηση, αποτελούν οι ικανοποιητικές απολαβές, η θετική ενίσχυση, υποστήριξη προς τον εργαζόμενο για την διεκπεραίωση της εργασίας του, η διασφάλιση της μονιμότητάς του, το θετικό κλίμα συνεργασίας, η συμμετοχή του στη λήψη των αποφάσεων καθώς και η ύπαρξη σαφούς και οργανωμένου πλαισίου όσον αφορά τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων, δηλαδή, τη σαφήνεια των ρόλων (Κάντας, 1998).

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τον Vroom (1982), ο παράγοντας υποκειμενικότητα είναι καταλυτικός στον τρόπο που βλέπει κάθε άτομο την εργασία που κάνει. Με άλλα λόγια, εάν ο εργαζόμενος θεωρεί ελκυστική τη εργασία του και μέσα από αυτή ικανοποιεί και εξασφαλίζει τα επιθυμητά για αυτόν αποτελέσματα, αυτό μπορεί να οριστεί ως επαγγελματική ικανοποίηση. Σε αυτή τη θέση προσανατολίστηκαν και άλλοι ερευνητές συγκλίνοντας στην άποψη ότι η επαγγελματική ικανοποίηση ταυτίζεται με το επίπεδο που εκπληρώνονται οι ανάγκες του ατόμου, μέσω τη άσκησης της εργασίας του (Porter and Steers, 1973, Spector, 1985, Mottaz, 1986).

Επίσης, η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται και επηρεάζεται από τη φύση του επαγγέλματος και το περιβάλλον της κάθε εργασίας (Slocum, 1971). Ο ρόλος που διαδραματίζει ο κάθε ένας στην εργασία του και η ταύτισή του με συναφείς ρόλους στην καθημερινότητά του, επηρεάζει την επαγγελματική του ικανοποίηση.

Επιπρόσθετα, για τη διαμόρφωση της ικανοποίησης σημαντικός είναι και ο τύπος προσωπικότητας που διαθέτει ο καθένας. Σύμφωνα με τον Holland (1984) υπάρχουν έξι τύποι προσωπικότητας. Η θεωρία του Holland έχει σαν βασικό επιχείρημα πως οι άνθρωποι, ανάλογα με τον τύπο προσωπικότητάς τους, έλκονται και από τα ανάλογα εργασιακά περιβάλλοντα (Βακόλα & Νικολάου, 2012).



Σχήμα 1: Οι έξι τύποι προσωπικότητας του John Holland

Πηγή: Βακόλα, Μ. & Νικολάου, Ι. (2012). Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά. Αθήνα: Rosili.

Συνοψίζοντας μπορούμε να αναφέρουμε τα ακόλουθα χαρακτηριστικά κάθε τύπου:

Ρεαλιστικός: Ο τύπος αυτός προτιμάει να ασχολείται με τη φύση, το περιβάλλον και τα ζώα. Του αρέσει να καταπιάνεται με εργαλεία και με υπολογιστές. Δυσφορεί να εργάζεται στα στενά όρια του γραφείου και επιλέγει επαγγέλματα τα οποία έχουν ως βάση ανοιχτούς χώρους. Ενδεικτικά επαγγέλματα που ταιριάζουν σε αυτόν τον τύπο είναι το επάγγελμα του γεωπόνου, αγρότη, τεχνικού Η/Υ, μηχανικός κ.α.

Ερευνητικός: Διαθέτει αναλυτικές ικανότητες, του αρέσει να ερευνά, να συλλέγει πληροφορίες και δεδομένα. Επαγγέλματα συναφή με τον τύπο αυτό της προσωπικότητας είναι αυτά του επιστήμονα, του γιατρού, του δικηγόρου κ.α.

Καλλιτεχνικός: Χαρακτηριστικό γνώρισμα αυτού του τύπου προσωπικότητας είναι η εξωστρέφεια και η δημιουργικότητα. Δύσκολα συμβιβάζεται με τη ρουτίνα της καθημερινότητας, το σταθερό, τυπικό ωράριο, τα επαναλαμβανόμενα καθήκοντα. Χαρακτηριστικά επαγγέλματα αυτά του μουσικού, ηθοποιού, συγγραφέα.

Κοινωνικός: Προτιμά ανθρωπιστικά επαγγέλματα. Η συνεισφορά του στον άνθρωπο καθώς και ο εθελοντισμός είναι προτεραιότητά του. Ενδεικτικά επαγγέλματα: γιατρός ψυχολόγος, καθηγητής.

Επιχειρηματικός: Στον τύπο αυτό , όπως συνεπάγεται ανήκουν οι επιχειρηματίες και γενικά άτομα που έχουν ηγετικές ικανότητες, μπορούν να πείθουν τους γύρω τους και να τους καθοδηγούν. Σε αυτή την κατηγορία ανήκουν οι πωλητές, δημοσιογράφοι, πολιτικοί κ.α

Συμβατικός: Ο συμβατικός τύπος αποδίδει καλύτερα όταν εργάζεται σε συγκεκριμένο, σχεδιασμένο πλαίσιο, ακολουθεί κανόνες και οδηγίες. Είναι τύπος πρακτικός, σταθερός και δεν του αρέσουν οι έντονες αλλαγές. Ενδεικτικά επαγγέλματα αυτά του διοικητικού υπαλλήλου, του λογιστή κ.α

Η κλίμακα RIASEC του Holland χρησιμοποιείται στα τεστ Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Μάλιστα ορισμένοι ερευνητές υποστήριξαν πως ακόμη και γενετική προδιάθεση μπορεί να σχετίζεται με την έλξη που έχει κάποιος για κάποια εργασία ή όχι (Arvey, et al. , 1989).

Κατά τον Landy (1989) η επαγγελματική ικανοποίηση δεν αποτελεί μια σταθερή κατάσταση, θεωρεί πως κάποιοι μηχανισμοί του νευρικού συστήματος μεσολαβούν, φέρνοντάς την σε ανεκτό επίπεδο, όπως συμβαίνει και με τους μηχανισμούς της λύπης και της χαράς. Από την άλλη ο Wagr (1987) παρομοιάζει την επαγγελματική ικανοποίηση με βιταμίνες, που σε σταθερές δόσεις είναι απαραίτητες όμως μια μόνο δόση ή και η πλήρης έλλειψή τους βλάπτει. Ο Wagr με το μοντέλο της βιταμίνης καταλήγει στο συμπέρασμα πως δεν μπορεί να υπάρξει απόλυτη επαγγελματική ικανοποίηση, αφού ακόμη και αν συμβεί αυτό η ικανοποίηση είναι δυναμικό στοιχείο και αμέσως αρχίζει να αναστρέφεται. Επίσης, κάνει ένα διαχωρισμό μεταξύ εσωγενούς και εξωγενούς ικανοποίησης. Η πρώτη σχετίζεται με τη φύση της εργασίας, το επίπεδο αυτονομίας του ατόμου και τη δυνατότητα να λαμβάνει μέρος στις αποφάσεις, στις αρμοδιότητες που έχει κτλ. Από την άλλη πλευρά η εξωγενής ικανοποίηση αναφέρεται στις συνθήκες της εργασίας, ικανοποιητικές αμοιβές, ωράριο, κανόνες υγιεινής στον εργασιακό χώρο κτλ.

3.2 Θεωρίες κινήτρων και Επαγγελματική Ικανοποίηση

Σε θεωρητικό επίπεδο η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται με τα κίνητρα της εργασίας. Ως εκ τούτου πλήθος θεωριών αναπτύχθηκαν, με σκοπό τη σκιαγράφηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και της σύνδεσής της με τα κίνητρα της εργασίας.

- **Η θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του Maslow**

Μια πρώτη προσέγγιση του θέματος έγινε από τον Maslow (1987) με τη θεωρία περί ιεράρχησης των αναγκών. Σύμφωνα με τον Abraham Maslow και βάσει κλινικών ερευνών που πραγματοποίησε, προσπάθησε να εντοπίσει αυτό που παρακινεί τους ανθρώπους και τη συμπεριφορά τους υπογραμμίζοντας πως οι ανθρώπινες ανάγκες έχουν μεγάλη παρακινητική δύναμη. Ο Maslow κατέταξε τις ανάγκες σε πέντε κατηγορίες: της αυτοπραγμάτωσης, της αυτοεκτίμησης, τις κοινωνικές ανάγκες, την ανάγκη για ασφάλεια και τις φυσιολογικές ανάγκες. Σχηματικά παρουσιάζονται στο παρακάτω σχήμα, γνωστό και ως πυραμίδα του Maslow. Ο Maslow δημοσίευσε τη θεωρία του το 1943 στην εργασία, «A Theory of Human Motivation» και την ενσωμάτωσε στο βιβλίο, «Motivation and Personality» (Maslow, A. H. , 1987).



Σχήμα 2: Η πυραμίδα του Maslow

Πηγή: <http://www.mixanitouxronou.gr/pia-anagki-ine-i-pio-simantiki-gia-kathe-anthropo-ti-lei-i-perifimi-piramida-tou-psichologou-maslow-pou-tin-axiopiisan-i-manatzer-gia-na-dinoun-bonous-ke-se-idos/>, προσπελάστηκε στις 10/7/2018

Πιο αναλυτικά, όπως φαίνεται και στο ανωτέρω σχήμα στη βάση της πυραμίδας βρίσκονται οι βιολογικές ανάγκες του ανθρώπου, όπως τροφή, νερό, οξυγόνο. Είναι οι πρώτες που

επιδιώκει ο άνθρωπος να ικανοποιηθεί. Έπειτα ακολουθούν οι ανάγκες για ασφάλεια και σιγουριά καθώς ο άνθρωπος πάντα επιδίωκε και επιδιώκει να νιώθει ασφαλής και προστατευμένος. Στη συνέχεια ακολουθούν οι κοινωνικές ανάγκες, οι οποίες αφορούν στην ανθρώπινη ανάγκη για αγάπη και στοργή, στο να αναπτύσσει φιλικές σχέσεις και να νιώθει μέλος ενός κοινωνικού συνόλου. Η ανάγκη για σεβασμό, κύρος, φήμη καθώς και εκτίμηση ανήκουν στις ανάγκες για αναγνώριση. Τέλος στην κορυφή της πυραμίδας του Maslow βρίσκονται οι ανάγκες για αυτοπραγμάτωση, οι οποίες εμπεριέχουν ανάγκες σχετικά με την πραγματοποίηση των προσδοκιών και ονείρων που κάνουν οι άνθρωποι.

Η θεωρία του Maslow χρησιμοποιήθηκε και για τον προσδιορισμό της επαγγελματικής ικανοποίησης, όπως αναφέρουν και οι Brenner, Carmack & Weinstein (1971). Επιπρόσθετα, η θεωρία αυτή κεντρίζει την προσοχή των εργοδοτών στην αναζήτηση των αναγκών των υπαλλήλων τους και την αποτελεσματική ικανοποίηση αυτών (Spector, 2007, Μπουραντάς, 2002).

- **Η θεωρία παρακίνησης- υγιεινής του F.Herzberg**

Ο Frederick Herzberg (1976) διατύπωσε τη θεωρία των δύο παραγόντων, μια κατεξοχήν θεωρία κινήτρων που συνδέεται με την επαγγελματική ικανοποίηση. Σύμφωνα με τον ίδιο υπάρχουν δυο κατηγορίες παραγόντων, οι οποίες αντιστοιχούν στα χαμηλότερα και υψηλότερα επίπεδα ανθρωπίνων στόχων. Στη μία κατηγορία ανήκουν οι παράγοντες «υγιεινής», όπως τους ονόμασε και στην άλλη οι παράγοντες «υποκίνησης». Ο ψυχολόγος των βιομηχανικών σχέσεων, Herzberg συμπεριέλαβε στους παράγοντες υγιεινής τους περιβαλλοντικούς παράγοντες, οι οποίοι έχουν σχέση με την πολιτική της επιχείρησης, την ασφάλεια της απασχόλησης, τις αμοιβές, τις συνθήκες της εργασίας, τις σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων, την κοινωνική θέση. Από την άλλη πλευρά, στους παράγοντες της παρακίνησης, υποκίνησης περιλαμβάνονται μεταξύ άλλων η αναγνώριση, η προσωπική ανάπτυξη, τα επιτεύγματα.

Η κριτική που δέχτηκε η θεωρία του Herzberg ήταν μεγάλη και πολύπλευρη και αφορούσε κυρίως τη μεθοδολογία της (Κάντας, 1998). Το 1968 σύμφωνα με το πολύ γνωστό άρθρο, το οποίο φιλοξενήθηκε στο Harvard Business Review, με τίτλο “One More Time: How Do You Motivate Employee?”, ο Herzberg υπογράμμισε τη σπουδαιότητα ορισμένων αρχών και πρακτικών που μπορούν εφαρμοστούν προκειμένου να παρακινήσουν το προσωπικό. Επίσης τόνισε τη σημασία των παραγόντων παρακίνησης και ανέφερε πως μόνο αυτοί επιδρούν στη συμπεριφορά των εργαζομένων.

Ο Edwin A. Locke, υπήρξε ένας από τους επικριτές της θεωρίας του Herzberg. Σύμφωνα με τα όσα αναφέρουν οι Tietjen & Myers (1998) , ο Locke πίστευε ότι η επαγγελματική ικανοποίηση και δυσαρέσκεια προέρχονται από διαφορετικές αιτίες. Επίσης πίστευε ότι η θεωρία των παραγόντων υγιεινής-υποκίνησης ταυτίζεται με τη θεωρία για τις ανθρώπινες ανάγκες, η οποία πρεσβεύει ότι οι φυσιολογικές ανάγκες συνδυάζονται με τους παράγοντες υγιεινής και από την άλλη οι ψυχολογικές ανάγκες συνδυάζονται με τους παράγοντες παρακίνησης.

Σύμφωνα με τους House & Wigdor (1967) ένας ακόμη επικριτής της θεωρίας που διατύπωσε ο Herzberg ήταν ο Victor Vroom, σύμφωνα με τον οποίο η συλλογή αποτελεσμάτων από τη συγκεκριμένη θεωρία μοιάζει να μην είναι και τόσο βάσιμη, καθώς δεν αντανάκλα τις προθέσεις του κάθε ερωτώμενου, όμως επικεντρώνεται και προσπαθεί να επιβεβαιώσει τον αρχικό διαχωρισμό της σε παράγοντες υγιεινής και παρακίνησης, τον οποίο μέχρι ένα βαθμό υπερασπίζεται. Επιπρόσθετα, ο Vroom υποστηρίζει πως ο Herzberg δεν κατάφερε να παρατηρήσει ότι είναι διαφορετικές οι εργασιακές συνθήκες που οδηγούν στην ικανοποίηση και διαφορετική η συμπεριφορά που είναι προϊόν παρακίνησης.

Εν κατακλείδι, μπορούμε να πούμε πως παρ' όλες τις επικριτικές απόψεις γύρω από τη συγκεκριμένη θεωρία ο Herzberg συνέβαλε στο να αναπτυχθεί μια στρατηγική καινοτομίας σχετική με την παρακίνηση των εργαζομένων γνωστή και ως εμπλουτισμός της εργασίας. Σύμφωνα με τον Riggio (1990) ο εμπλουτισμός της εργασίας εμπεριέχει στοιχεία όπως, η μείωση του ελέγχου από τη Διοίκηση, ελευθερία κινήσεων κατά τη εργασία, αξιολόγηση της εργασίας και ενημέρωση του εργαζομένου, αύξηση του ρόλου των εργαζομένων και υπευθυνότητα σε σχέση με ο αντικείμενο τους καθώς και ενθάρρυνση για επιμόρφωση και επιστημονική γνώση. Ο εμπλουτισμός της εργασίας συνεπάγεται, λοιπόν τον επανασχεδιασμό της εργασίας , έτσι ώστε να συμβάλει στην αύξηση της συμμετοχής των εργαζομένων στο σχεδιασμό, τη λήψη αποφάσεων κατά την εργασία καθώς και στην αξιολόγησης αυτής.

- **Η θεωρία της προσδοκίας του V. Vroom**

Γύρω στο 1964 ο Victor Vroom ανέπτυξε μια διαφορετική θεωρία σχετικά με την παρακίνηση, γνωστή και ως θεωρία των προσδοκιών. Η συγκεκριμένη θεωρία πρεσβεύει πως το άτομο θα ενεργήσει με τέτοιο τρόπο, βασισμένο στην προσδοκία που έχει και ότι οι πράξεις του θα το οδηγήσουν στο να φτάσει κοντά στο στόχο, αποτέλεσμα, για την επίτευξη του οποίου θα λάβει ελκυστικές ανταμοιβές (Ξηροτύρη – Κουφίδου, 2001) .

Επιπρόσθετα, σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση ο Vroom πίστευε ότι η ικανοποίηση είναι συνάρτηση της ελκυστικότητας (σθένους) της εργασίας στο άτομο. Θα μπορούσαμε να πούμε, ότι η επαγγελματική ικανοποίηση εξαρτάται από τα αποτελέσματα που αποκομίζει το άτομο από την εργασία του, αν δηλαδή είναι επιθυμητά ή λιγότερο επιθυμητά για το ίδιο. Με άλλα λόγια, το άτομο θα επιλέξει και θα εκδηλώσει τη συμπεριφορά εκείνη, που θα το οδηγήσει σε θετικά προς αυτό αποτελέσματα σχετικά με την επαγγελματική του ικανοποίηση (Ζαβλανός, 1998). Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι η θεωρία που ανέπτυξε ο Vroom σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση δεν έτυχε στήριξης όταν πέρασε σε ερευνητικό στάδιο (Κάντας, 1998).

- **Η θεωρία στοχοθέτησης του Locke**

Βασική πρόταση της θεωρίας της στοχοθέτησης του Edwin A. Locke (1976) είναι πως η επαγγελματική ικανοποίηση είναι προϊόν της σχέσης μεταξύ του τι επιζητώ από την εργασία μου και τι αυτή τελικά μου αποδίδει. Η θεωρία αυτή φαίνεται να είναι στις δημοφιλέστερες θεωρίες επαγγελματικής ικανοποίησης. Επίσης, στη συγκεκριμένη προσέγγιση φαίνεται πως η αξία που δίνει το άτομο σε κάποιο δεδομένο εργασιακό παράγοντα ρυθμίζει την ικανοποίηση ή μη που θα αποκομίσει, αφού βέβαια πριν έχουν εκπληρωθεί ή όχι οι προσδοκίες του για το συγκεκριμένο παράγοντα.

Το βιβλίο που εξέδωσαν οι Locke & Latham (1984) αποτελεί στην ουσία ένα χρήσιμο εγχειρίδιο για όσους ασκούν διοίκηση. Το βιβλίο αυτό, όπως και οι ίδιοι αναφέρουν, αποτελεί έναν οδηγό με πρακτικές της θεωρίας τους και σε καμία περίπτωση δεν αποτελεί «μαγικό ραβδί» για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις.

Τέλος η θεωρία του Locke εδράζεται στην άποψη πως όταν ο εργαζόμενος κινείται προς κάποιον προκαθορισμένο στόχο, τότε παρακινείται αποτελεσματικότερα. Σε γενικές γραμμές οι στόχοι πρέπει να είναι **S.M.A.R.T.** :

Συγκεκριμένοι (**Specific**)

Μετρήσιμοι (**Measurable**)

Επιτεύξιμοι και Ρεαλιστικοί (**Achievable and Realistic**)

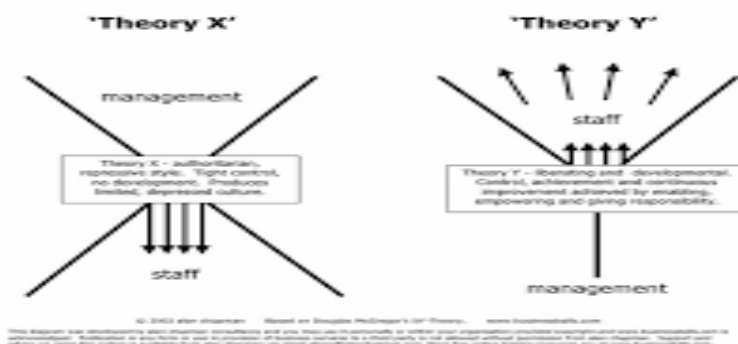
Χρονικά καθορισμένοι (**Time specific**)

Σε γενικότερο πλαίσιο θα μπορούσαμε να πούμε πως όσο ο εργαζόμενος διαδραματίζει ενεργό, συμμετοχικό ρόλο στον καθορισμό των στόχων τόσο αυξάνεται και η προσπάθεια επίτευξης της εργασίας. Σημαντικό στοιχείο για τους εργαζόμενους θεωρείται, επίσης η

ανατροφοδότηση (feedback) , έτσι ώστε να λαμβάνουν γνώση για αποκλίσεις ως προς το στόχο (Σαχινίδης, 2009).

- **Η Θεωρία X και Ψ του McGregor**

Η θεωρία X και Ψ ή διπολική θεωρία αναπτύχθηκε το 1960 από τον Douglas McGregor. Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη προσέγγιση η ανθρώπινη φύση έχει δύο διαφορετικές πτυχές, στη μια συμπεριλαμβάνει τους τύπους προσωπικότητας εργαζομένων X , οι οποίοι δεν ενδιαφέρονται για τη δουλειά, είναι φυγόπονοι και η συμπεριφορά τους προς την εργασία τους είναι γενικά αρνητική. Έχοντας αυτή τη στάση χρειάζεται να ελέγχονται από τη διοίκηση, προκειμένου να πετύχουν τους στόχους της εργασίας. Επίσης το αίσθημα ασφάλειας καθώς και οι αμοιβές παίζουν σημαντικό ρόλο για τα άτομα αυτά. Από την άλλη πλευρά, οι τύποι προσωπικότητας εργαζομένων που ανήκουν στη θεωρία Ψ είναι αυτοί που αναλαμβάνουν πρωτοβουλία, θέλουν να διεκπεραιώνουν δύσκολες υποθέσεις και αναλαμβάνουν ευθύνη, γενικά έχουν μια θετική άποψη για τη δουλειά τους. Συνδέοντας τη θεωρία X και Ψ με τη θεωρία του Maslow θα μπορούσαμε να πούμε πως οι ανάγκες της αυτοπραγμάτωσης και αυτοεκτίμησης απευθύνονται στους εργαζόμενους της κατηγορίας Ψ. Όσοι εντάσσονται , λοιπόν στη θεωρία Ψ χρειάζονται να νιώθουν πως εργάζονται σε συνθήκες εργασίας ιδανικές, έχουν καλές σχέσεις με τους συναδέλφους και τεχνικές όπως η υπευθυνότητα είναι παράγοντες παρακίνησης για αυτούς (Montana P. & Charnov B., 2008).

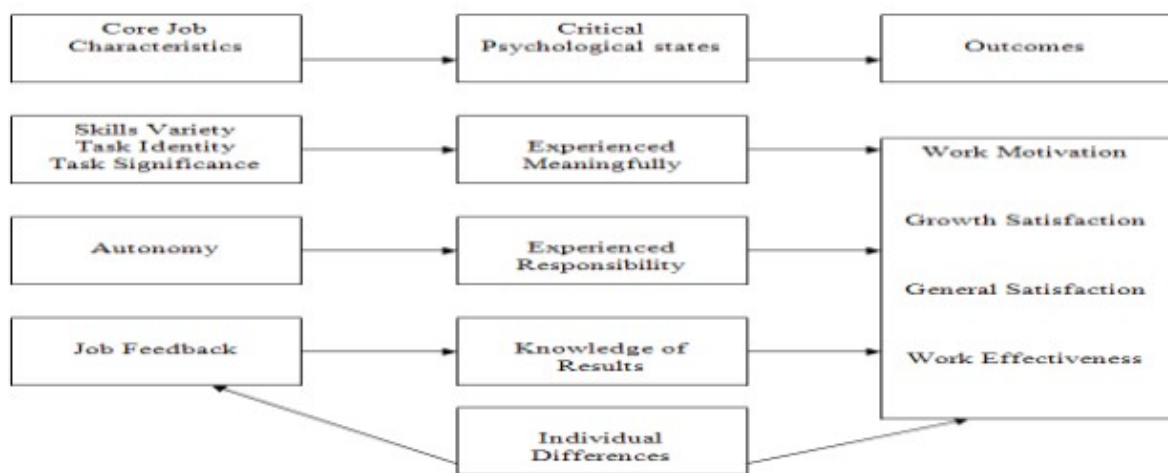


Σχήμα 3: Η Θεωρία X και Ψ του Douglas McGregor

Πηγή: Montana J. Patrick and Charnov H. Bruce, Μάνατζμεντ, 2008, 4th ed., σελ.250

- **Το μοντέλο χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman and Oldham**

Σύμφωνα με τους Latham & Budworth (2007), οι Hackman & Oldham ανέπτυξαν τη θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας, η οποία αποτελεί μια εναλλακτική προσέγγιση της θεωρίας του εμπλουτισμού. Έχοντας σαν βάση τους τη θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg, ο Hackman κατέληξε στο συμπέρασμα πως τα στοιχεία που προκαλούν ικανοποίηση στον εργαζόμενο διαφέρουν ποιοτικά από εκείνα που τον δυσαρεστούν. Η διαφοροποίηση των δύο ερευνητών βρίσκεται στο γεγονός πως ο Hackman εστιάζει την έρευνα του στις συναισθηματικές αντιδράσεις των εργαζομένων (Hunt, 1969). Με άλλα λόγια οι Hackman & Oldham (1976) ανέπτυξαν τη θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας, που επιδρούν με διαφορετικό τρόπο στις στάσεις και στη συμπεριφορά των ανθρώπων. Βασικό σημείο της θεωρίας τους αποτελεί η παραδοχή πως η ίδια η εργασία είναι το βασικό κλειδί παρακίνησης του εργαζόμενου, με τη λογική πως μια ανιαρή εργασία θα λειτουργούσε αποτρεπτικά για τον εργαζόμενο στην επιδίωξη των στόχων του αντικειμένου με το οποίο ασχολείται. Η συγκεκριμένη θεωρία δείχνει πως οι εργαζόμενοι παρακινούνται εσωτερικά περισσότερο, όταν αισθάνονται ικανοί, αποτελεσματικοί, αυτόνομοι, αποδοτικοί, φέρουν προσωπική ευθύνη για τα αποτελέσματα της εργασίας τους και παίρνουν πληροφόρηση για αυτά. Επίσης, στο άρθρο Work Redesign and Motivation, ο Hackman (1980) κάνει λόγο για τη σημασία των πέντε βασικά χαρακτηριστικά της εργασίας: αυτονομία, ανατροφοδότηση, δεξιότητες, ταυτότητα έργου, αξιολόγηση έργου. Εάν στα πλαίσια επανασχεδιασμού της εργασίας ενισχυθεί ο ρόλος των πέντε ανωτέρω χαρακτηριστικών της εργασίας, τότε θα επιτευχθεί βελτίωση και αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης.



Σχήμα 4: Η Θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman and Oldham(1976)

Πηγή: Hackman and Oldham, Motivation through the Design of Work: Test of a Theory, 1976,

σελ.256

Όπως αναλύεται και παρακάτω, οι Hackman and Oldham δημιούργησαν μια ειδική κλίμακα, γνωστή και ως Job Diagnostic Survey (JDS), η οποία χρησιμοποιείται για να διαγνώσει κατά πόσο μια επιχείρηση χρειάζεται να επανασχεδιάσει τις θέσεις εργασίας της, έτσι ώστε να βελτιωθεί η παρακίνηση και η παραγωγικότητα (Hackman & Oldham, 1975).

3.3 Μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης

Η ανάγκη που προέκυψε για την καταγραφή και μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης οδήγησε τους ερευνητές στη συλλογή δεδομένων με τη χρήση ερωτηματολογίων και συνεντεύξεων, με το ερωτηματολόγιο να κερδίζει το προβάδισμα, αφού η επιλογή αυτής της μεθόδου βοηθάει τους ερευνητές να μελετήσουν μεγαλύτερο δείγμα με χαμηλότερο κόστος και η ποσοτικοποίηση των ερευνητικών δεδομένων γίνεται με πιο εύκολο τρόπο.

Ένα από τα πιο διαδεδομένα εργαλεία μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης που χρησιμοποίησε στην έρευνα του ο Locke, είναι το Job Descriptive Index (JDI) των Smith, Kendal και Hullin (1969). Η κλίμακα εμπεριέχει πέντε τομείς που έχουν σχέση με την εργασία, την αμοιβή, τις προαγωγές, τις συναδελφικές σχέσεις και την επίβλεψη στο χώρο της εργασίας. Σε κάθε τομέα γίνεται μια επεξήγηση και έπειτα υπάρχουν σχετικά ερωτήματα. Συνολικά αποτελείται από 72 ερωτήσεις. Ενδεικτικά παραθέτουμε παρακάτω ένα δείγμα της κλίμακας αυτής.

Αρκετές έρευνες έχουν δημοσιευθεί και διεξαχθεί με τη χρήση της κλίμακας JDI, τα αποτελέσματα των οποίων θεωρούνται έγκυρα. Μολονότι η κλίμακα δίνει ικανοποιητικά αποτελέσματα η χρήση των πέντε τομέων της Job Descriptive Index θεωρήθηκε από αρκετούς ερευνητές περιοριστική. Σύμφωνα με κάποιες κριτικές, που σε μεγάλο ποσοστό ισχύουν για τα εργαλεία μέτρησης επαγγελματικής ικανοποίησης στο σύνολό τους, αρκετά από τα ερωτήματα της κλίμακας JDI δεν μπορούν να εφαρμοστούν το ίδιο σε όλες τις ομάδες των εργαζομένων (Cook et al. 1981).

Εναλλακτική αλλά εξίσου γνωστή κλίμακα για την μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι το γνωστό ερωτηματολόγιο (MSQ) Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss et al. 1967). Μέσω αυτής της κλίμακας οι ενδιαφερόμενοι καλούνται να απαντήσουν σε 100 ή 20 ερωτήσεις ανάλογα αν επιθυμούν περισσότερο μια πιο σύντομη έκδοσή της. Στην MSQ διερευνώνται 20 τομείς της εργασιακής ικανοποίησης. Το συγκεκριμένο εργαλείο

βοηθάει στην εξαγωγή αποτελεσμάτων σχετικά με τα σημεία της εργασίας, εκείνα που οι εργαζόμενοι θεωρούν ικανοποιητικά.

Συγκρίνοντας τις δύο αυτές έρευνες διαπιστώνουμε πως η JDI μετρά 5 τομείς ενώ στην MSQ μετράμε είκοσι διαστάσεις της εργασίας. Οι ερευνητές δεν έχουν καταλήξει και εύλογα διερωτώνται πόσοι είναι οι τομείς που πρέπει να μετρηθούν προκειμένου να μετρήσουν με μεγαλύτερη ακρίβεια την επαγγελματική ικανοποίηση.

Ένα άλλο εργαλείο είναι το (JDS) Job Diagnostic Survey (Hackman & Oldman, 1975). Το εργαλείο αυτό βασίζεται στη θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας. Με άλλα λόγια δημιουργήθηκε για να μετράει τις συνέπειες που έχουν στα άτομα οι ακόλουθες πέντε διαστάσεις: αυτονομία, ανατροφοδότηση, δεξιότητες, ταυτότητα έργου, αξιολόγηση έργου.

Τέλος μπορούμε να αναφερθούμε στο JSS (Job Satisfaction Survey) , το οποίο σύμφωνα με το δημιουργό του Paul Spector (1985), συντάχθηκε για να μετρήσει την επαγγελματική ικανοποίηση σε εργασιακούς χώρους που εξυπηρετούν τον άνθρωπο, όπως σε δημόσιους φορείς καθώς και σε μη κυβερνητικούς οργανισμούς. Το ερωτηματολόγιο αυτό δομείται από 36 ερωτήσεις οι οποίες ανιχνεύουν στοιχεία σχετικά με εννιά διαφορετικές διαστάσεις (Spector, 1985). Αποτελείται από τους πέντε παράγοντες του JDI (προαγωγές, μισθό, σχέση συναδέλφων, επίβλεψη κατά την εργασία) καθώς και από τέσσερις νέες διαστάσεις, όπως (επιδόματα, λειτουργία οργανισμού, επικοινωνία και αναγνώριση).

Κατά συνέπεια, λόγω των πολλών και διαφορετικών μεταξύ τους ερευνητικών εργαλείων μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης, κατανοούμε πως τα ερευνητικά δεδομένα είναι αντιφατικά και αντικρουόμενα. Σύμφωνα με τους O' Connor, Peters & Gordon (1978) το πρόβλημα εντοπίζεται κυρίως στην ανυπαρξία μιας κοινής μεθόδου μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης και καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι το πλήθος των ερευνητικών δεδομένων οφείλεται και στο μεγάλο πλήθος των ερωτήσεων. Ως εκ τούτου οι ερευνητές που ασχολούνται και δραστηριοποιούνται στο συγκεκριμένο πεδίο θα πρέπει να προβληματιστούν και να αναθεωρήσουν το πλαίσιο διεξαγωγής αυτών των ερευνών.

Sample Items From the Job Descriptive Index (JDI)

Think of the work you do at present. How well does each of the following words or phrases describe your work? In the blank beside each word below, write

- Y_ for "Yes" if it describes your work
- N_ for "No" if it does NOT describe it
- ?_ if you cannot decide

WORK ON PRESENT JOB

- Routine
- Satisfying
- Good

Think of the pay you get now. How well does each of the following words or phrases describe your present pay? In the blank beside each word below, write

- Y_ for "Yes" if it describes your pay
- N_ for "No" if it does NOT describe it
- ?_ if you cannot decide

PRESENT PAY

- Income adequate for normal expenses
- Insecure
- Less than I deserve

(continued)

Think of the opportunities for promotion that you have now. How well does each of the following words or phrases describe these? In the blank beside each word below, write

- Y_ for "Yes" if it describes your opportunities for promotion
- N_ for "No" if it does NOT describe them
- ?_ if you cannot decide

OPPORTUNITIES FOR PROMOTION

- Dead-end job
- Unfair promotion policy
- Regular promotions

Think of the kind of supervision that you get on your job. How well does each of the following words or phrases describe this? In the blank beside each word below, write

- Y_ for "Yes" if it describes the supervision you get on your job
- N_ for "No" if it does NOT describe it
- ?_ if you cannot decide

SUPERVISION

- Impolite
- Praises good work
- Doesn't supervise enough

Think of the majority of the people that you work with now or the people you meet in connection with your work. How well does each of the following words or phrases describe these people? In the blank beside each word below, write

- Y_ for "Yes" if it describes the people you work with
- N_ for "No" if it does NOT describe them
- ?_ if you cannot decide

COWORKERS

- Boring
- Responsible
- Intelligent

SOURCE: From the Job Descriptive Index, which is copyrighted by Bowling Green State University. The complete forms, scoring key, instruction, and can be obtained from Dr. Patricia C. Smith, Department of Psychology, Bowling Green State University, Bowling Green, OH 43403.

Εικόνα 2: Δείγμα από το εργαλείο Job Descriptive Index

Πηγή: From the Job Descriptive Index, which is copyrighted by Bowling Green State University. The complete forms, scoring Key, instruction, and can be obtained from Dr. Patricia C. Smith, Department of Psychology, Bowling Green State University, Bowling Green OH 43403.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο

4. Η Επιλογή του Επαγγέλματος

Ως κεντρική ιδέα στην ανάπτυξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας θεωρείται η επαγγελματική επιλογή, με την οποία εννοούμε την επιλογή του επαγγέλματος που θα ακολουθήσει το άτομο στην ενήλικη ζωή του. Αρκετές φορές ο όρος αυτός χρησιμοποιείται για να δηλώσει απλά την είσοδο του ατόμου σε κάποιο επάγγελμα, χωρίς να υπάρχει διευκρίνιση για το αν η επιλογή αυτή ήταν προϊόν ελεύθερης, οικείας βούλησης ή υπαγορεύθηκε από κοινωνικούς, οικονομικούς ή οικογενειακούς παράγοντες. Επιπρόσθετα, ο όρος συχνά συγχέεται με την επαγγελματική προτίμηση που δηλώνει την προτίμηση του ατόμου σε κάποιο συγκεκριμένο επάγγελμα, χωρίς να είναι απαραίτητη προϋπόθεση η άσκηση του εν λόγω επαγγέλματος (Καντάς & Χαντζή, 1991).

Η αλλαγή στις δομές της κοινωνίας σε συνδυασμό με την ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών καθώς και η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας προκάλεσαν ραγδαίες αλλαγές, αφού παραδοσιακά επαγγέλματα αντικαταστάθηκαν από νέα (Κωνσταντινίδου, 2000).

Σύμφωνα με τους Nathan & Hill (2006) η επαγγελματική επιλογή αποτελεί μια εξελικτική διαδικασία, η οποία επηρεάζεται από την προσωπικότητα του ατόμου, τις εμπειρίες του και τις κοινωνικές νόρμες. Επομένως η επαγγελματική επιλογή δεν είναι μια διαδικασία που ολοκληρώνεται κατά τη διάρκεια της εφηβείας και μόνο. Σύμφωνα με τους Παπαβασιλείου & Αλεξίου (2004) υπάρχει πάντα η δυνατότητα για αλλαγή επαγγέλματος, εφόσον μια επαγγελματική επιλογή αποδειχθεί λάθος κατά το πέρασμα του χρόνου.

4.1 Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική επιλογή

Ρίχνοντας μια ματιά στη βιβλιογραφική ανασκόπηση παρατηρούμε πως η επαγγελματική επιλογή είναι αποτέλεσμα αλληλεπίδρασης διαφόρων μεταβλητών, όπως, ατομικοί, περιβαλλοντικοί και τυχαίοι παράγοντες (Δημητρόπουλος 1998, Κρίβας 1997, Κασιμάτη 1991).

Κάνοντας λόγο για ατομικούς παράγοντες μπορούμε να τους εντάξουμε σε δύο κατηγορίες, τους κληρονομικούς και βιολογικούς παράγοντες καθώς και τους επίκτητους παράγοντες, που αποκτώνται δηλαδή αργότερα από το άτομο (Καντάς & Χατζή, 1991).

Για παράδειγμα στη πρώτη κατηγορία διακρίνουμε παράγοντες όπως το φύλλο, η εθνικότητα, η σεξουαλική ταυτότητα του ατόμου, η προσωπικότητά του, οι ικανότητες του καθώς και η

νοητική του κατάσταση, όπως αυτή την έχει κληρονομήσει από τους βιολογικούς του γονείς. Στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν οι επίκτητοι παράγοντες, πρόκειται δηλαδή για χαρακτηριστικά που είναι αποτέλεσμα μεταγενέστερων αλλαγών στη ζωή του ανθρώπου (Καντάς & Χατζή 1991, Δημητρόπουλος 1990).

4.1.1 Ατομικοί παράγοντες

Ενδεικτικά αναλύουμε μερικούς από τους πιο χαρακτηριστικούς παράγοντες:

- **Φύλο:** Το φύλο παίζει σημαντικό ρόλο στην επιλογή του επαγγέλματος. Με το πέρασμα των ετών, έχουν προκύψει σημαντικές διαφορές στους επαγγελματικούς ρόλους των δύο φύλων (Δημητριάδου 1982, Κασσιμάτη 1991). Επίσης, υπάρχουν αρκετές αποκλίσεις στην επιλογή του επαγγελματικού προσανατολισμού μεταξύ των φύλων καθώς και στην επαγγελματική τους ανάπτυξη (Sellers, Satcher & Comas, 1999). Στερεότυπες αντιλήψεις της κοινωνίας που θέλουν το αγόρι δυναμικό και το κορίτσι στοργικό δεν αφήνουν ανεπηρέαστη και την επαγγελματική του επιλογή (Σιδηροπούλου - Δημακάκου, 2000). Σύμφωνα πάντως με τους Davey & Stoppard (1993) οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερη άνεση και ευελιξία σε σημαντικούς ρόλους όπως αυτών της οικογένειας και της καριέρας.

- **Η προσωπικότητα του ατόμου**

Η προσωπικότητα είναι μια έννοια η οποία έχει απασχολήσει ιδιαίτερα τους ερευνητές και έχουν δοθεί διαφορετικοί ορισμοί για να την προσδιορίσουν.

Σύμφωνα με τον Ποταμιανό (1997) η μελέτη της προσωπικότητας εστιάζεται κυρίως στις ατομικές διαφορές. Η προσωπικότητα αντιπροσωπεύει εκείνα τα χαρακτηριστικά του ατόμου που καλύπτουν σταθερά σχήματα συναισθημάτων, σκέψης και συμπεριφοράς.

Σύμφωνα με τον Allport (1961), η προσωπικότητα είναι ένα σύνολο ψυχοφυσικών συστημάτων που βρίσκονται μέσα στο άτομο και που καθορίζουν τον τρόπο συμπεριφοράς του. Σύμφωνα με τον Χασάπη (1980) τα πέντε δομικά στοιχεία της προσωπικότητας είναι :

- 1) Η φυσική διάπλαση
- 2) Η συναισθηματική ιδιοσυγκρασία
- 3) Η νοημοσύνη
- 4) Ο χαρακτήρας καθώς και
- 5) Τα κίνητρα

Από τη άλλη πλευρά ο Sheldon κατέταξε τους τύπους της προσωπικότητας σύμφωνα με το σωματότυπο του κάθε ατόμου ξεχωριστά (Παπαδόπουλος, 1996).

Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ασκούν και διαδραματίζουν ισχυρό ρόλο στη διαδικασία επιλογής επαγγέλματος. Ως εκ τούτου θα μπορούσαμε να πούμε πως η επιλογή του επαγγέλματος επιβεβαιώνει και την προσωπικότητα του ατόμου (Κασσιμάτη, 1991).

▪ **Ικανότητες**

Ένας εξίσου σημαντικός παράγοντας που παίζει καθοριστικό ρόλο στην επαγγελματική επιλογή είναι οι ικανότητες του ατόμου, οι οποίες διαχωρίζονται σε γενικές και ειδικές. Λέγοντας ικανότητες εννοούμε όλες τις δυνατότητες που διαθέτει το άτομο και ή τις κατέχει και είναι φανερές ή δεν γνωρίζει ακόμη ότι τις διαθέτει και είναι εν δυνάμει ικανότητες. Οι ικανότητες που έχει το άτομο το βοηθούν και του παρέχουν αρκετές πληροφορίες σχετικά με το επάγγελμα που μελλοντικά θα επιλέξει (Osipow & Fitzgerald, 1996). Επιπρόσθετα, βάση του Ευρωπαϊκού Κέντρου Ανάπτυξης Επαγγελματικής Κατάρτισης η ευχέρεια που διαθέτει το άτομο στο να χρησιμοποιεί τα προσόντα του, να αξιοποιεί την τεχνογνωσία και τις γνώσεις του προκειμένου να διαχειρίζεται επιτυχώς τις προσωπικές και επαγγελματικές του υποθέσεις, ορίζεται ως ικανότητα (Irech, 2000).

4.2 Περιβαλλοντικοί παράγοντες

Περιβαλλοντικοί χαρακτηρίζονται οι παράγοντες, οι οποίοι αν και βρίσκονται έξω από το άτομο, παρόλα αυτά επηρεάζουν το άτομο στην επιλογή του επαγγέλματος του.

4.2.1 Οικογένεια

Η συμβολή της οικογένειας στην επαγγελματική επιλογή είναι σημαντική. Η οικογένεια εξάλλου είναι ένας θεσμός που εντάσσεται στην πρωτογενή κοινωνικοποίηση του ατόμου (Κασσωτάκη, 2004).

Σύμφωνα με έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί κατά το παρελθόν υπάρχουν πολλές ενδείξεις ότι οι νέοι τελικά επιλέγουν επαγγέλματα παρόμοια με των γονιών τους (Douglas, et al., 1968).

Ο Carter (1996) διέκρινε τρία είδη οικογενειακού περιβάλλοντος, τα οποία ασκούν επίδραση στις προσδοκίες και στάσεις των παιδιών.

1. Το Περιβάλλον που επίκεντρο έχει την οικογενειακή ζωή μέσα από την οποία το άτομο διαμορφώνει την προσωπικότητά του και καλλιεργεί τις φιλοδοξίες του για να ανελιχθεί κοινωνικά.

2. Το Περιβάλλον της εργατικής τάξης μέσα στο οποίο τα παιδιά δεν έχουν και μεγάλο περιθώριο για επιλογή, με την έννοια ότι προορίζονται να ακολουθήσουν το επάγγελμα των γονιών τους. Γενική αρχή αυτού του περιβάλλοντος είναι ότι σε γενικές γραμμές όλες οι δουλειές είναι ίδιες, οπότε δεν παίζει ιδιαίτερο ρόλο τι δουλειά θα κάνει το παιδί.

3. Τέλος είναι το «σκληρό» περιβάλλον των όχι και τόσο προνομιούχων στρωμάτων, στο οποίο οι γονείς δεν ενδιαφέρονται για την εργασία που θα ακολουθήσουν τα παιδιά τους, αρκεί αυτή να τους εξασφαλίζει ένα εισόδημα.

Το οικογενειακό περιβάλλον επηρεάζει άμεσα ή έμμεσα τους νέους, πολύπλευρα και με ποικίλους τρόπους για τις επιλογές της ενήλικης ζωής τους. Σε ευρύτερο πλαίσιο θα μπορούσαμε να πούμε πως αλληλοεπιδρώντας οι γονείς με τα παιδιά τους αλλά και γενικά με άτομα του οικογενειακού τους περιβάλλοντος τα άτομα διαμορφώνουν στάσεις, αξίες και γενικότερες αντιλήψεις στοιχεία που μεταφέρονται στην ενήλικη ζωή τους (Γεώργας, 1999).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο

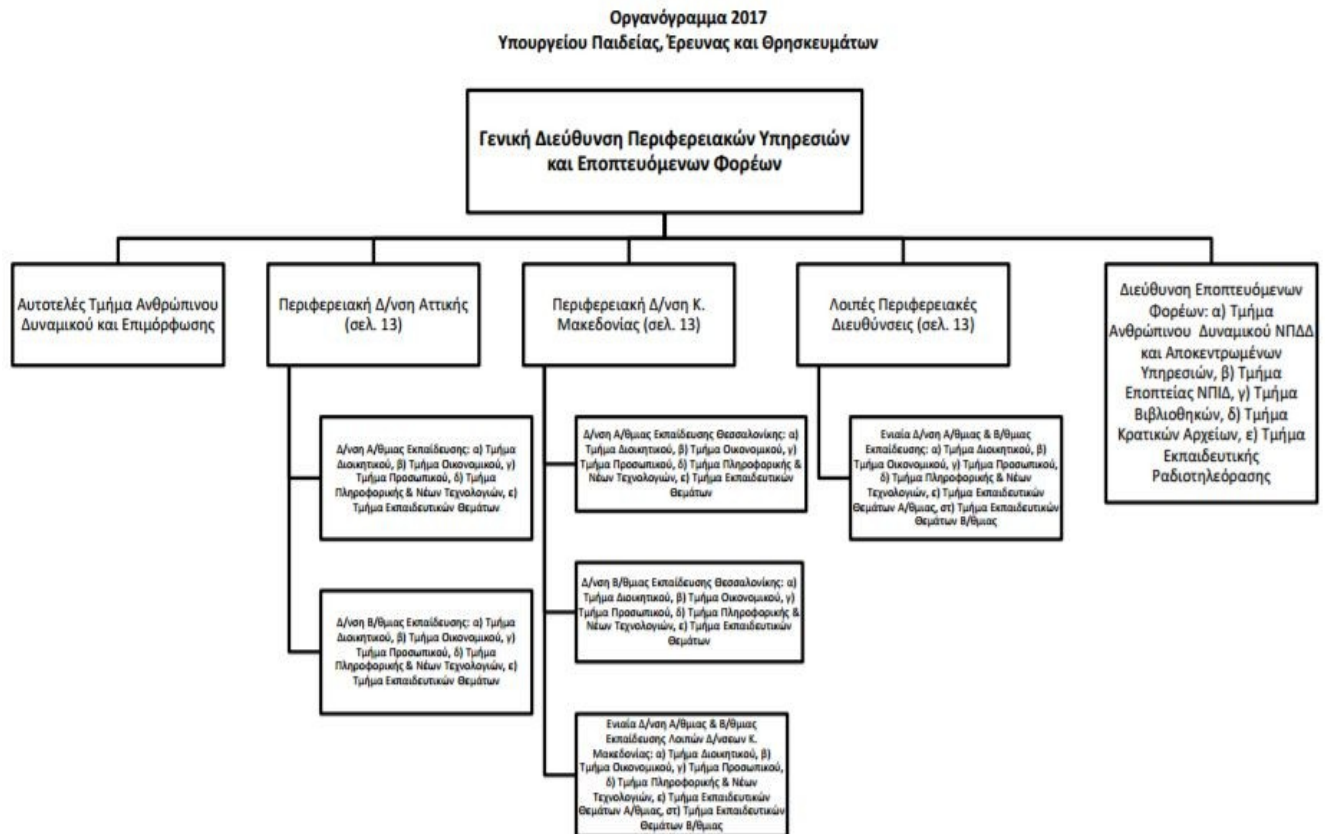
5. Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα, Δομή και λειτουργία των Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Με τον όρο Δημόσια Διοίκηση εννοούμε μια σύννομη λειτουργία που ασκείται μέσω του Κρατικού μηχανισμό και έχει απώτερο στόχο την ικανοποίηση του δημόσιου συμφέροντος και την κάλυψη των σκοπών του Κράτους. Η Διοίκηση είναι υποχρεωμένη να εκτελεί τις αποφάσεις που λαμβάνει η εκάστοτε Κυβέρνηση.

Ο Ελληνικός Δημόσιος τομέας αποτελείται από ένα σύνολο οργανισμών και υπηρεσιών, μεγάλο μέρος των οποίων εδρεύουν κυρίως στην Πρωτεύουσα. Οι Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, που μελετάμε στην παρούσα εργασία, ανήκουν στις Περιφερειακές Υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων. Τα Υπουργεία θεωρούνται ως στενός Δημόσιος τομέας, υπάγονται δηλαδή στην Κεντρική Διοίκηση.

Σύμφωνα με το Μητρώο Υπηρεσιών και Φορέων της Ελληνικής Διοίκησης του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης (2018), η Κεντρική Διοίκηση ή Δημόσιο ή Κράτος περιλαμβάνει την Προεδρία της Δημοκρατίας, τα Υπουργεία, τις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις καθώς και τις Ανεξάρτητες Αρχές που δεν έχουν νομική προσωπικότητα. Επίσης η Βουλή των Ελλήνων περιλαμβάνεται κι αυτή στην Κεντρική Διοίκηση, σύμφωνα με τον κανονισμό της, στο κομμάτι που αφορά τον προϋπολογισμό εξόδων και τον Ισολογισμό-Απολογισμό αυτής.

Πιο αναλυτικά, όσον αφορά τη διάρθρωση των Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης αυτή έχει ως εξής:



9

Σχήμα 5: Οργανόγραμμα 2017 του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων.

Πηγή: <http://www.alfavita.gr/arhron/ekpaideysi/ypourgeio-paideias/neo-organogramma-toy-ypourgeiou-paideias-upd>, προσπελάστηκε 27/6/2018

Η νέα διοικητική δομή του Υπουργείου Παιδείας και των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης ισχύει από 5 Μαρτίου 2018. Σύμφωνα με το Προεδρικό διάταγμα 18/22-2-2018 (ΦΕΚ 31/Α/23-2-2018) του Υπουργείου Παιδείας, στο οποίο αναφέρεται ο νέος Οργανισμός του Υπουργείου και συγκεκριμένα στο Άρθρο 51 γίνεται λόγος για τις Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης:

1. Επιχειρησιακός στόχος κάθε Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης είναι η

εποπτεία και η εύρυθμη λειτουργία των σχολικών μονάδων αρμοδιότητάς της και των υποστηρικτικών αποκεντρωμένων δομών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Υπουργείου.

2. Οι Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης συγκροτούνται από τις ακόλουθες

Οργανικές μονάδες:

- α) Τμήμα Α' Διοικητικού,
- β) Τμήμα Β' Οικονομικού,
- γ) Τμήμα Γ' Προσωπικού,
- δ) Τμήμα Δ' Πληροφορικής και Νέων Τεχνολογιών,
- ε) Τμήμα Ε' Εκπαιδευτικών Θεμάτων.

Οι λειτουργίες των ανωτέρω τμημάτων όπως αυτές περιγράφονται στο Προεδρικό διάταγμα 18/22-2-2018 (ΦΕΚ 31/Α/23-2-2018) του Υπουργείου Παιδείας είναι οι εξής:

«3. Το Τμήμα Α' Διοικητικού είναι αρμόδιο για:

- α) την τήρηση του πρωτοκόλλου και του αρχείου και τη διαχείριση και διεκπεραίωση της αλληλογραφίας της Διεύθυνσης,
- β) τη διοικητική υποστήριξη διαγωνισμών,
- γ) τη διαχείριση όλων των θεμάτων αρμοδιότητας της Διεύθυνσης που σχετίζονται με υλοποίηση ευρωπαϊκών προγραμμάτων, εκπαιδευτικές επισκέψεις, ανταλλαγές και εκδρομές μαθητών,
- δ) τον έλεγχο της ισοτιμίας τίτλων αλλοδαπής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης,
- ε) τη διεκπεραίωση κάθε είδους διοικητικών διαδικασιών,
- στ) τη διαχείριση των ψηφιακών υπογραφών,
- ζ) την παραλαβή και διανομή διδακτικών βιβλίων, εποπτικών και οπτικοακουστικών μέσων και βοηθημάτων,
- η) την παρακολούθηση της προς δημοσίευση ύλης στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως,
- θ) τον καθορισμό της περιφέρειας εγγραφής των μαθητών στις σχολικές μονάδες (χωροταξική κατανομή),
- ι) την έγκριση των ωρολογίων προγραμμάτων των σχολικών μονάδων αρμοδιότητάς της Διεύθυνσης,

- ια) τις σχολικές μεταβολές (ίδρυση, κατάργηση, συγχώνευση, προαγωγή, υποβιβασμός, μεταστέγαση, μετονομασία),
- ιβ) την εποπτεία των ιδιωτικών σχολείων,
- ιγ) την τήρηση των αρχείων σχολικών μονάδων που καταργήθηκαν,
- ιδ) τον χειρισμό κάθε άλλου συναφούς θέματος.

4. Το Τμήμα Β' Οικονομικού είναι αρμόδιο για:

- α) τη χορήγηση Μισθολογικών Κλιμακίων (Μ.Κ.) στο πάσης φύσεως προσωπικό αρμοδιότητας της Διεύθυνσης,
- β) την συγκέντρωση και επεξεργασία των απαραίτητων στοιχείων για τη σύνταξη του προϋπολογισμού της Διεύθυνσης, την παρακολούθηση και εκτέλεση αυτού και την σύνταξη του απολογισμού της,
- γ) την έκδοση των πράξεων μετακίνησης των εκπαιδευτικών και των διοικητικών υπαλλήλων της Διεύθυνσης,
- δ) την σύνταξη των καταστάσεων εξόδων κίνησης εκτός έδρας και μέριμνα για την αποστολή τους στις αρμόδιες Δημοσιονομικές Υπηρεσίες Εποπτείας και Ελέγχου του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους (ΔΥΕΕ), με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 24 του ν. 4270/2014,
- ε) την προώθηση των οικονομικών θεμάτων και την εκκαθάριση δαπανών που αφορούν στην οργάνωση και διενέργεια των πάσης φύσεως εξετάσεων και διαγωνισμών που διεξάγονται εντός της Διεύθυνσης,
- στ) τον έλεγχο των δαπανών μεταφοράς μαθητών,
- ζ) τον έλεγχο των προϋποθέσεων και δικαιολογητικών για την ενίσχυση οικογενειών χαμηλού εισοδήματος με τέκνα σε σχολεία,
- η) τη μέριμνα για την παροχή τηλεφωνικών και ηλεκτρονικών συνδέσεων,
- θ) την παραλαβή και διάθεση των πάσης φύσεως υλικών και μέσων,
- ι) την εν γένει στήριξη των υπηρεσιών της Διεύθυνσης και του υπηρεσιακού συμβουλίου που λειτουργεί σε αυτήν σε οικονομικής φύσεως θέματα,
 - ια) την καταβολή μη μισθολογικών παροχών,
 - ιβ) την έκδοση αποφάσεων δέσμευσης πιστώσεων και την τήρηση και ενημέρωση Μητρώου Δεσμεύσεων,

ιγ) τον έλεγχο και την υποβολή δικαιολογητικών για την εκκαθάριση κάθε είδους δαπάνης, με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 24 του ν. 4270/2014.

ιδ) τον χειρισμό κάθε άλλου συναφούς θέματος.

5. Το Τμήμα Γ΄ Προσωπικού είναι αρμόδιο για:

α) θέματα υπηρεσιακής κατάστασης και υπηρεσιακών μεταβολών των εκπαιδευτικών και των διοικητικών υπαλλήλων αρμοδιότητας της οικείας Διεύθυνσης Εκπαίδευσης, σύμφωνα με τις αρμοδιότητες που προκύπτουν από την κείμενη νομοθεσία,

β) τη διοικητική υποστήριξη της λειτουργίας του υπηρεσιακού συμβουλίου που λειτουργεί στη Διεύθυνση,

γ) τη διοικητική υποστήριξη των διαδικασιών επιλογής στελεχών της εκπαίδευσης,

δ) την υποστήριξη των διαδικασιών εκλογής των αιρετών εκπροσώπων στα υπηρεσιακά συμβούλια,

ε) την τήρηση των ατομικών υπηρεσιακών φακέλων του εκπαιδευτικού και διοικητικού προσωπικού της Διεύθυνσης,

στ) τις διαδικασίες λύσης της υπαλληλικής σχέσης του εκπαιδευτικού προσωπικού και τη διεκπεραίωση των διαδικασιών και την σύνταξη των φακέλων με τα απαιτούμενα δικαιολογητικά για τη συνταξιοδότηση υπαλλήλων,

ζ) την καταγραφή των κενών και πλεονασμάτων εκπαιδευτικού προσωπικού στις σχολικές μονάδες αρμοδιότητας της Διεύθυνσης,

η) την έκδοση των διοικητικών πράξεων για τη χορήγηση αδειών στο πάσης φύσεως προσωπικό της Διεύθυνσης,

θ) τη διεκπεραίωση των διαδικασιών παραπομπής υπαλλήλων σε υγειονομικές επιτροπές,

ι) τη μέριμνα για την εφαρμογή του ωραρίου του προσωπικού,

ια) τις διαδικασίες πρόσληψης και διαχείρισης πάσης φύσεως προσωπικού ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου,

ιβ) τη διοικητική και γραμματειακή υποστήριξη της διαδικασίας αξιολόγησης,

ιγ) την επαλήθευση γνησιότητας τίτλων σπουδών και στοιχείων Π.Μ.,

ιδ) την παροχή διοικητικής υποστήριξης στο Τμήμα Εκπαιδευτικών Θεμάτων,

ιε) την παροχή γραμματειακής υποστήριξης στους Σχολικούς Συμβούλους που έχουν την έδρα τους στη Διεύθυνση Εκπαίδευσης,

ιστ) την κατανομή του προσωπικού και την εν γένει στελέχωση των επιμέρους τμημάτων της Διεύθυνσης,

ιζ) την εφαρμογή του πειθαρχικού δικαίου στο πάσης φύσεως προσωπικό αρμοδιότητας της Διεύθυνσης,

ιθ) τον χειρισμό κάθε άλλου συναφούς θέματος.

6. Το Τμήμα Δ' Πληροφορικής και Νέων Τεχνολογιών είναι αρμόδιο για:

α) τη λειτουργία των πληροφοριακών συστημάτων του Υπουργείου και λοιπών φορέων του δημοσίου που χειρίζονται τα επιμέρους τμήματα της οικείας Διεύθυνσης,

β) την ανάπτυξη ψηφιακών εφαρμογών για την υποστήριξη του έργου της Διεύθυνσης,

γ) τη δημιουργία, οργάνωση και συντήρηση βάσεων δεδομένων,

δ) την κατασκευή, συντήρηση, διαχείριση ιστοτόπου και την παροχή υπηρεσιών επιπέδου 1 έως 4 μέσω αυτού,

ε) την παρακολούθηση, αναβάθμιση και τεχνική υποστήριξη των υπολογιστικών και δικτυακών υποδομών της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης,

στ) την ψηφιοποίηση και τον ανασχεδιασμό διαδικασιών,

ζ) την υλοποίηση του νομοθετικού πλαισίου για την ανοικτή διάθεση και περαιτέρω χρήση εγγράφων πληροφοριών και δεδομένων του δημόσιου τομέα,

η) τη μέριμνα για την τήρηση των διαδικασιών ασφαλείας των δεδομένων και των δικτύων,

θ) την ενημέρωση και διαχείριση μητρώου ψηφιακής υποδομής,

ι) την υποστήριξη της συλλογής και επεξεργασίας στατιστικών στοιχείων,

ια) τον χειρισμό κάθε άλλου συναφούς θέματος.

7. Το Τμήμα Ε' Εκπαιδευτικών Θεμάτων είναι αρμόδιο για:

α) θέματα εγγραφών, μετεγγραφών, φοίτησης και αξιολόγησης μαθητών,

β) την εφαρμογή των αναλυτικών προγραμμάτων και μεθόδων διδασκαλίας,

γ) θέματα λειτουργίας ολοήμερων σχολείων,

δ) τη διαίρεση τάξεων σε τμήματα,

ε) θέματα ειδικής αγωγής,

στ) την έγκριση κατ' οίκο διδασκαλίας,

ζ) την εφαρμογή προγραμμάτων Ενισχυτικής Διδασκαλίας και τη λειτουργία Τάξεων Υποδοχής,

- η) θέματα υγιεινής και ασφάλειας στις σχολικές μονάδες,
- θ) θέματα λειτουργίας των μαθητικών κοινοτήτων,
- ι) τη διεξαγωγή μαθητικών διαγωνισμών,
- ια) την εποπτεία προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού, σχολικών δραστηριοτήτων και καινοτόμων δράσεων,
- ιβ) τον χειρισμό κάθε άλλου συναφούς θέματος».

5.1 Δημόσιοι Υπάλληλοι

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του υπαλληλικού κώδικα του ν.1811/1951 «Δημόσιοι Υπάλληλοι είναι τα έμμεσα, έμμεσα όργανα του κράτους, τα διατελούντα εν προαιρετική, άμεσον, υπηρεσιακήν και πειθαρχικήν προς αυτή σχέση». Επιπρόσθετα σύμφωνα με το άρθρο 3 του νέου Δημοσιουπαλληλικού Κώδικα ν.3528/2007 μόνο Έλληνες και Ελληνίδες πολίτες μπορούν να διορίζονται ως υπάλληλοι. Επίσης στο άρθρο 24 αναφέρεται πως «ο υπάλληλος είναι εκτελεστής της θέλησης του Κράτους, υπηρετεί μόνο το Λαό και οφείλει πίστη στο Σύνταγμα και αφοσίωση στην Πατρίδα και στη Δημοκρατία». Χαρακτηριστικά γνωρίσματα του Δημοσίου Υπαλλήλου είναι επίσης και τα όσα αναφέρονται στα άρθρα 27 παρ. 1, παρ. 2, παρ. 3, 107 παρ. 1, εδαφ. η, ιβ, ιστ, ιζ, ιη, ιθ και 109 2δ του ν.3825/2007, στα οποία μεταξύ άλλων αναφέρονται στην υποχρέωση του υπαλλήλου να συμπεριφέρεται αξιοπρεπώς απέναντι στους πολίτες, να τους εξυπηρετεί, να διεκπεραιώνει έγκαιρα τις υποθέσεις τους και να συμπεριφέρεται μέσα και έξω από την υπηρεσία του με τρόπο που να τον καθιστά άξιο της κοινής εμπιστοσύνης. Ο κλάδος των υπαλλήλων του δημοσίου είναι ένας ξεχωριστός κλάδος και διέπεται από διατάξεις του Δημοσιουπαλληλικού δικαίου, το οποίο ρυθμίζει την γενικότερη κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων.

Οι δημόσιοι Υπάλληλοι διαχωρίζονται μεταξύ άλλων σε τρεις βασικές κατηγορίες:

1. Στους υπαλλήλους της Βουλής, οι οποίοι διέπονται σε διατάξεις του Κανονισμού της Βουλής.
2. Στους στρατιωτικούς δημοσίους υπαλλήλους, οι οποίοι αποτελούνται από τους μόνιμους αξιωματικούς και υπαξιωματικούς των Ενόπλων Δυνάμεων, που διέπονται από ειδικό νομοθετικό καθεστώς σε σχέση με την πρόσληψή τους και την άσκηση των καθηκόντων τους από τους υπόλοιπους δημοσίους υπαλλήλους, τους αστυφύλακες, της Ελληνικής Αστυνομίας, και τους λιμενοφύλακες του Λιμενικού Σώματος.

3. Στους διοικητικούς και πολιτικούς δημοσίους υπαλλήλους, οι οποίοι είναι υπάλληλοι των Κεντρικών και Περιφερειακών υπηρεσιών του Κράτους, όσοι υπηρετούν σε διοικητικές θέσεις στο Στρατό και στην Αστυνομία αλλά δεν είναι στρατιωτικοί υπάλληλοι, οι υπάλληλοι του Πυροσβεστικού Σώματος καθώς και όσοι είναι γραμματείς των Δικαστηρίων, Εισαγγελιών. Επιπλέον, στους διοικητικούς και πολιτικούς υπαλλήλους εντάσσονται οι υπάλληλοι που εργάζονται στα γραφεία του Ελεγκτικού Συνεδρίου καθώς και της Προεδρίας της Δημοκρατίας.

5.2 Αξιολόγηση και Δημόσιοι Υπάλληλοι

Οι αλλαγές που συμβαίνουν τα τελευταία χρόνια στην Ελληνική πραγματικότητα είναι σαρωτικές. Στα πλαίσια των αλλαγών αυτών εντάσσεται και η αξιολόγηση «νέας γενιάς», θα μπορούσαμε να πούμε, βάσει της οποίας υπάρχουν κάποιες διαφοροποιήσεις στον τρόπο με τον οποίο αξιολογείται η απόδοση των δημοσίων υπαλλήλων, σύμφωνα με το Υπουργείο Εσωτερικών. Επιπρόσθετα αξίζει να τονίσουμε το γεγονός πως οι δημόσιοι υπάλληλοι αξιολογούνται από την πρώτη κιόλας ημέρα του εργασιακού τους βίου, προκειμένου να εξελιχθούν μισθολογικά αλλά και ιεραρχικά. Τρία είναι τα κομβικά κριτήρια της αξιολόγησης:

1. Η κάλυψη των ετήσιων προκαθορισμένων στόχων της κάθε υπηρεσίας
2. Η επιτυχής διεκπεραίωση του έργου
3. Η μέτρηση των ικανοτήτων, δεξιοτήτων των δημοσίων υπαλλήλων κατά την εκτέλεση της εργασίας τους

Το γενικό νομικό πλαίσιο των αξιολογήσεων αποτυπώνεται στο ν. 4369/2016.

Σύμφωνα με τον πρόσφατο νόμο, ν. 4533/2018, και συγκεκριμένα στο άρθρο 9 η διαδικασία της αξιολόγησης είναι ετήσια, εντός του πρώτου τριμήνου κάθε έτους, και διενεργείται μέσω μιας ειδικής, διαδικτυακής πλατφόρμας, που εντάσσεται στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού δημοσίου. Οι εμπλεκόμενοι στη διαδικασία της αξιολόγησης, αξιολογητής και αξιολογούμενος, χρησιμοποιούν τους προσωπικούς κωδικούς του taxisnet , προκειμένου να εισέλθουν στην εφαρμογή. Ο αξιολογούμενος βαθμολογείται για τις σχέσεις του με τους συναδέλφους του αλλά και με τους πολίτες, την ταχύτητα με την οποία εκτελεί τις υποθέσεις που διαχειρίζεται καθώς και την αποτελεσματικότητα και την απόδοσή του στην εργασία. Επιπρόσθετα σύμφωνα με το ν.4533/2018, πριν η αξιολόγηση ολοκληρωθεί, ο

ιεραρχικά άμεσος προϊστάμενος, ως πρώτος αξιολογητής, καλεί τον αξιολογούμενο σε μια προσωπική συνέντευξη, προκειμένου να συζητήσουν σχετικά με τα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο αξιολογούμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας του καθώς και τρόπους βελτίωσης της απόδοσης και των ικανοτήτων του, με απώτερο σκοπό το όφελος της υπηρεσίας στην οποία ανήκει.

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφέρουμε πως με τον όρο αποτελεσματικότητα εννοούμε το βαθμό στον οποίο ο οργανισμός επιτυγχάνει τους στόχους του. Από την άλλη πλευρά η αποδοτικότητα αφορά κυρίως σε μια εσωτερική λειτουργία του οργανισμού και εκφράζει τις θυσίες (κόστος) που πραγματοποιούνται για τη επίτευξη ενός αποτελέσματος. Ασφαλώς η αποδοτικότητα οδηγεί συνήθως στην αποτελεσματικότητα, αυτό όμως δε συμβαίνει οπωσδήποτε (Διαδραστικά Σχολικά Βιβλία).

Από την άλλη πλευρά όμως, το πλαίσιο που περιβάλλει την όλη διαδικασία δεν είναι και τόσο ξεκάθαρο. Οι δημόσιοι υπάλληλοι επιθυμούν την αξιολόγηση ως μέσο για την καλυτέρευση των παρεχόμενων υπηρεσιών τους προς τους πολίτες και ως πρόσθετο μέσο στην επιδίωξη των υπαλλήλων για την επαγγελματική τους ανέλιξη. Το γεγονός όμως, πως από 1/1/2018 όσοι υπάλληλοι βαθμολογούνται με άριστα σε τρεις συνεχόμενες αξιολογήσεις θα μπορούν να ανέβουν ταχύτερα έναντι των υπολοίπων κατά ένα επιπλέον μισθολογικό κλιμάκιο, αποτελεί έναν ακόμη στρεσογόνο παράγοντα για τους δημόσιους υπαλλήλους. Από την άλλη πλευρά σε όσους θα βαθμολογούνται χαμηλά θα παρέχεται η δυνατότητα επιμόρφωσης. Επιπρόσθετα, σύμφωνα με δηλώσεις των εκπροσώπων της ΑΔΕΔΥ, «οι χαρακτηρισμοί των βαθμολογημένων υπαλλήλων σε επαρκείς, μέτριους, ανεπαρκείς και ακατάλληλους θα συνοδεύουν τον ατομικό φάκελο του κάθε εργαζομένου. Επίσης με αυτό τον τρόπο δημιουργείται μια δεξαμενή προβληματικών και δυνητικά διαθέσιμων υπαλλήλων, βλέποντας κοντά τους την πόρτα της εξόδου» (Ζιαμπακάς, 2017).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο

6. Μεθοδολογία της έρευνας

Είναι γνωστό ότι υπάρχουν δύο στρατηγικές στη διαδικασία υλοποίησης μιας εμπειρικής έρευνας. Η «ποσοτική» στρατηγική όπου βασίζεται κυρίως στη στατιστική ανάλυση των δεδομένων που συλλέγονται με τη διαδικασία των ερωτηματολογίων και η «ποιοτική» στρατηγική όπου εμβαθύνει μέσω της συνέντευξης, της παρατήρησης ή της συζήτησης. Το είδος της παρούσας εμπειρικής έρευνας επιλέχθηκε να είναι η ποσοτική αφού σε αυτού του είδους τις έρευνες, όπως είναι και η περίπτωσή μας, προϋποθέτουν την ικανοποίηση των παρακάτω κριτηρίων (Creswell, 2011, σελ. 66):

- Στηρίζονται σημαντικά στη μελέτη της προηγούμενης βιβλιογραφίας,
- Θέτουν ερωτήματα συγκεκριμένα και μικρού εύρους,
- Συγκεντρώνουν δεδομένα τα οποία μπορούν να εκφραστούν ποσοτικά,
- Σκοπεύουν να αναλύσουν τα δεδομένα χρησιμοποιώντας τη στατιστική,
- Η έρευνα διενεργείται με αμερόληπτο και αντικειμενικό τρόπο.

Δεν επιλέχθηκε η ποιοτική προσέγγιση αφού στους στόχους της έρευνάς μας δεν συμπεριλαμβάνεται η διερεύνηση των τρόπων σκέψης και των βαθύτερων κινήτρων κάποιων συμπεριφορών που θα μας οδηγούσε σε ποιοτικό σχεδιασμό ούτε η κατανόηση των αιτιών κάποιου προβλήματος (Robson, 2010).

Ως μέθοδο δειγματοληψίας για την ποσοτική μας έρευνα επιλέχθηκε η ονομαζόμενη «σκόπιμη δειγματοληψία» που είναι συστηματική δειγματοληψία χωρίς πιθανότητα αφού απευθυνθήκαμε σε άτομα διαθέσιμα που αντιπροσωπεύουν κάποιο ιδιαίτερο χαρακτηριστικό, όπου στην προκείμενη περίπτωση ήταν οι εργαζόμενοι σε γραφείο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η επιλογή αυτής της μεθόδου δειγματοληψίας αποφασίστηκε επειδή εξυπηρετεί το σκοπό της έρευνάς μας και εκπληρώνει τα παρακάτω κριτήρια (Creswell, 2011):

- ✓ Ικανοποίηση των ερευνητικών ερωτημάτων,
- ✓ Διευκόλυνση της μέτρησης,
- ✓ Ευκολία της ερευνητικής διαδικασίας,
- ✓ Εκ πλήρωση χρονικών περιορισμών.

6.1 Ερευνητικό εργαλείο έρευνας

Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα εργασία είναι το ερωτηματολόγιο, σύμφωνα με τους (Wilson & Mclean, 1994) είναι ένα πολύ διαδεδομένο εργαλείο συλλογής δεδομένων, το οποίο μπορεί να παραδοθεί και να συμπληρωθεί με ή χωρίς την παρουσία του ερευνητή.

6.2 Ερωτήσεις ερωτηματολογίου - Είδη ερωτήσεων (παρούσας έρευνας)

Αποτελείται από 28 ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις αφορούν το φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, τα χρόνια προϋπηρεσίας. Επίσης σχετίζονται με το εργασιακό άγχος και την αποτελεσματικότητα των υπαλλήλων στις Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Θεσσαλονίκης.

6.3 Δείγμα Έρευνας

Το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από εργαζόμενους σε γραφείο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, είτε διοικητικούς και για εκπαιδευτικούς αποσπασμένους για διοικητικό έργο. Συλλέχθηκε τυχαίο δείγμα 100 ατόμων και συμμετείχαν στην έρευνα οικειοθελώς. Τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν μέσω διαδικτύου και με τη χρήση google forms.

6.4 Επεξεργασία και εισαγωγή δεδομένων.

Το στατιστικό πρόγραμμα που χρησιμοποιήθηκε για την στατιστική ανάλυση των δεδομένων είναι το πρόγραμμα IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences) και πιο συγκεκριμένα η έκδοση 22. Καταχωρήθηκαν τα δεδομένα στο πρόγραμμα, κατηγοριοποιήθηκαν και στη συνέχεια εξήχθησαν τα αποτελέσματα.

6.5 Μέθοδοι στατιστικής επεξεργασίας

Σύμφωνα με τον Παρασκευόπουλο (1990), η επιλογή του είδους στατιστικής μεθόδου γίνεται με βάση το είδος των μεταβλητών, τους σκοπούς της έρευνας και την αντίστοιχη βιβλιογραφία σε παρόμοιες έρευνες. Η στατιστική ανάλυση που επιλέχτηκε είναι η εξής:

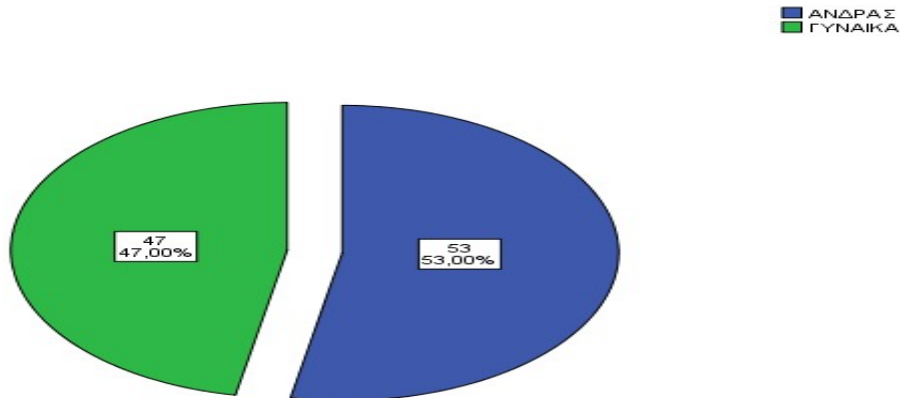
6.5.1 Περιγραφική στατιστική

Σύμφωνα με τον Παρασκευόπουλο (1984), η περιγραφική στατιστική ασχολείται με μεθόδους οργάνωσης, σύνοψης και παρουσίασης δεδομένων. Στο πλαίσιο αυτής της στατιστικής ανάλυσης παρουσιάζονται πίνακες και διαγράμματα για την παρουσίαση των στατιστικών δεδομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο

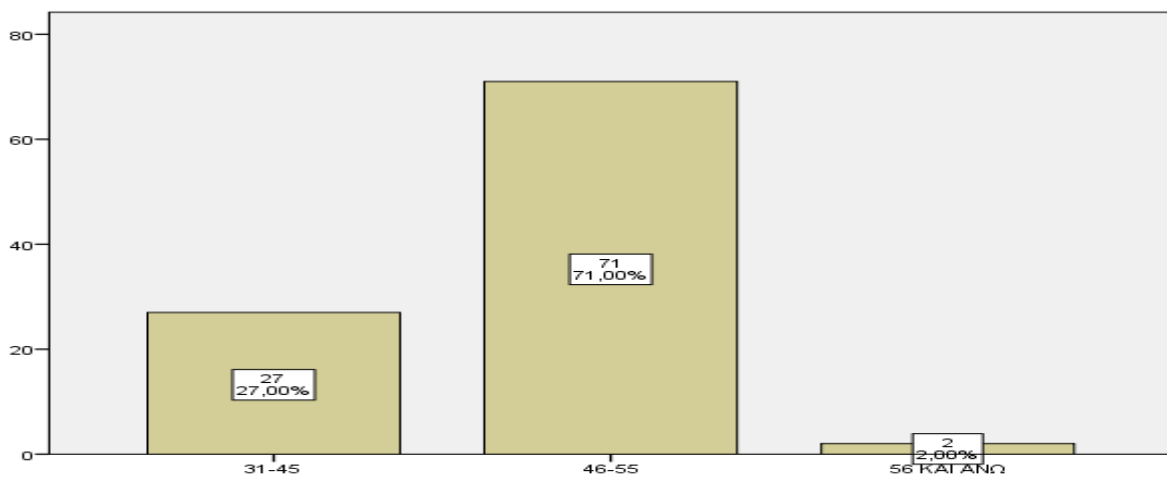
7. Αποτελέσματα της έρευνας

Το 47% των ερωτηθέντων είναι γυναίκες και το 53% άνδρες (γράφημα 1).



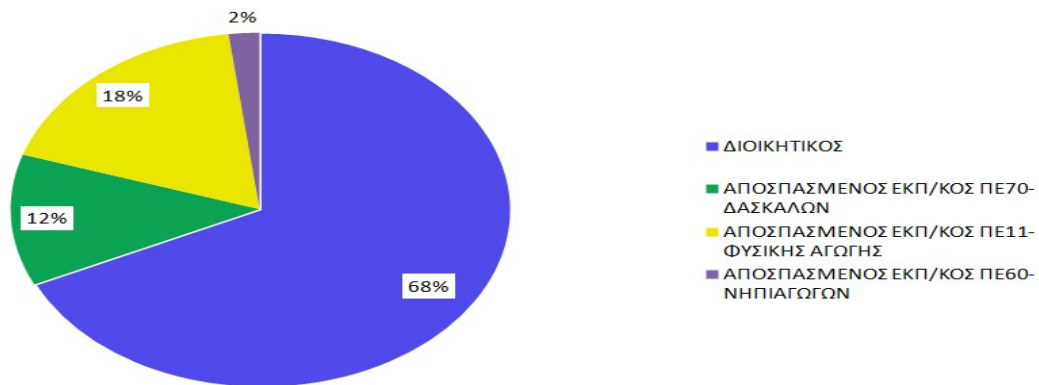
Γράφημα 1: Φύλο

Ηλικιακά το 27% είναι από 31-45 ετών , το 71% από 46-55 ετών και το 2% είναι άνω των 56 ετών (γράφημα 2).



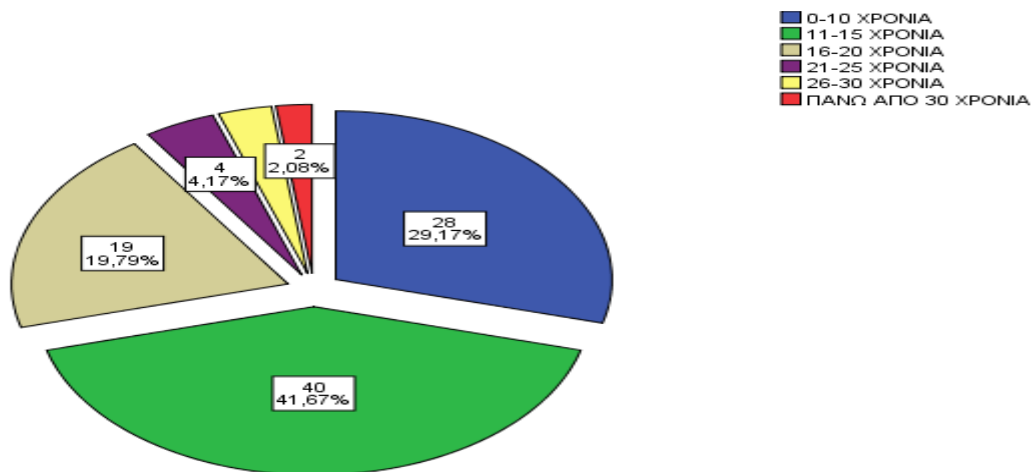
Γράφημα 2: Ηλικία

Το 68% είναι διοικητικοί, το 12% είναι αποσπασμένοι εκπ/κοί ειδικότητας ΠΕ70-Δάσκαλοι, το 18% αποσπασμένοι εκπ/κοί ειδικότητας ΠΕ11-Φυσικής Αγωγής και το 2% αποσπασμένοι εκπ/κοί ειδικότητας ΠΕ60- Νηπιαγωγοί (γράφημα 3).



Γράφημα 3: Ειδικότητα

Σχετικά με τα χρόνια προϋπηρεσίες γενικά στο Δημόσιο, το 29% έχουν από 0 έως 10 χρόνια γενικής προϋπηρεσίας, το 42% από 11 έως 15 χρόνια, το 20% από 16-20 χρόνια, το 4% από 21 έως 25 χρόνια, το 2% από 26 έως 30 χρόνια (γράφημα 4).



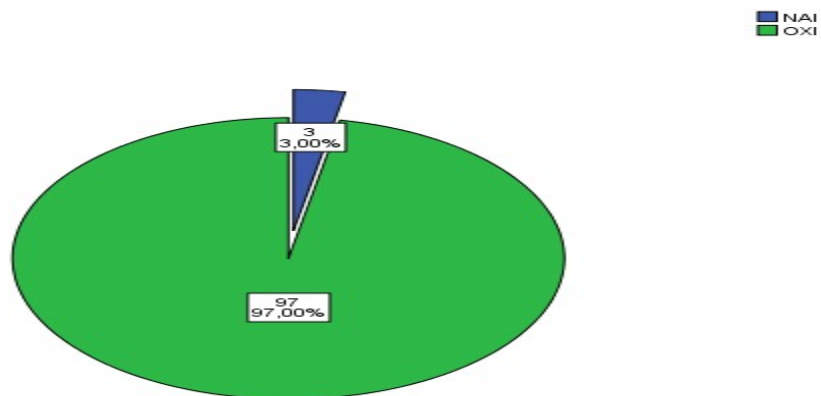
Γράφημα 4: Χρόνια γενικής προϋπηρεσίας

Το 34% των ερωτηθέντων έχουν μεταπτυχιακό ενώ το 66% δεν έχουν (γράφημα 5).



Γράφημα 5: Μεταπτυχιακό

Μόλις το 3% έχουν διδακτορικό τίτλο (γράφημα 6).



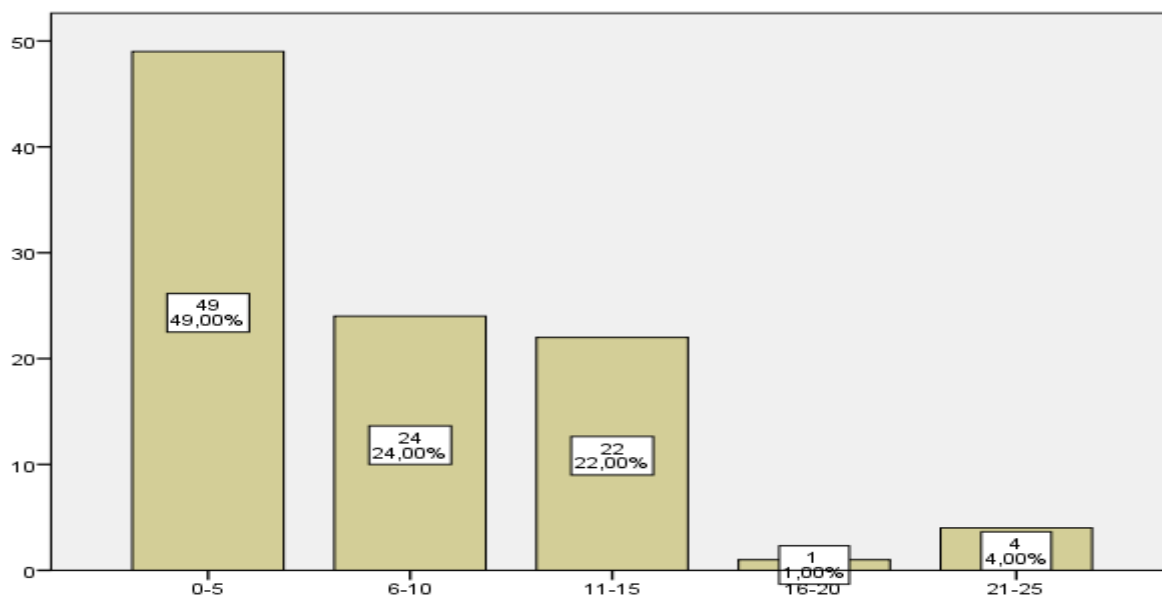
Γράφημα 6: Διδακτορικό

Στον πίνακα 1 απεικονίζεται η θέση που κατέχουν οι ερωτηθέντες (ερώτηση 7 του ερωτηματολογίου , σε τι θέση υπηρετείτε αυτή τη στιγμή).

Πίνακας 1: Θέση υπηρετήσης δείγματος

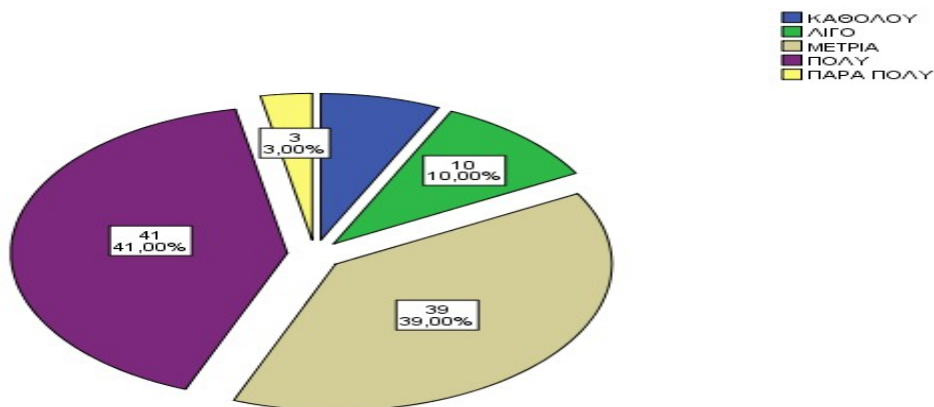
	N	%
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ-ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ ΔΙΕΥΘΝΣΗΣ	15	15
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ	10	10
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	15	15
ΤΜΗΜΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	30	30
ΤΜΗΜΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ-ΝΕΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ	10	10
ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ	20	20

Σχετικά με τα χρόνια προϋπηρεσίας στη διεύθυνση πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης προκύπτει πως το 49% έχουν από 0 έως 5 χρόνια, το 24% από 6 έως 10 χρόνια, το 22% από 11 έως 15 χρόνια, το 1% από 16 έως 20 χρόνια και το 4% από 21 έως 25 χρόνια (γράφημα 8).



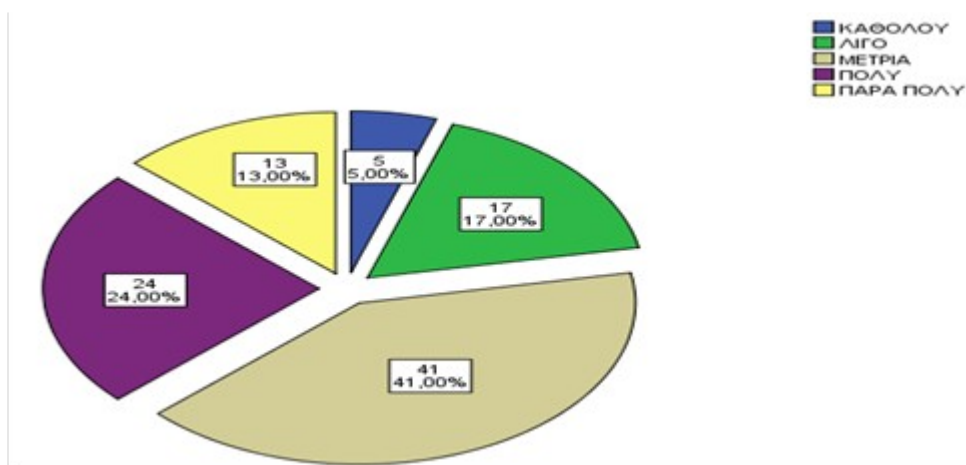
Γράφημα 8: Χρόνια προϋπηρεσίας στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση

Το 44% των ερωτηθέντων βαθμολογούν υψηλά το σημερινό επίπεδο ικανοποίησής τους σε σχέση με τη θέση που υπηρετούν ως σταδιοδρομία (γράφημα 9).



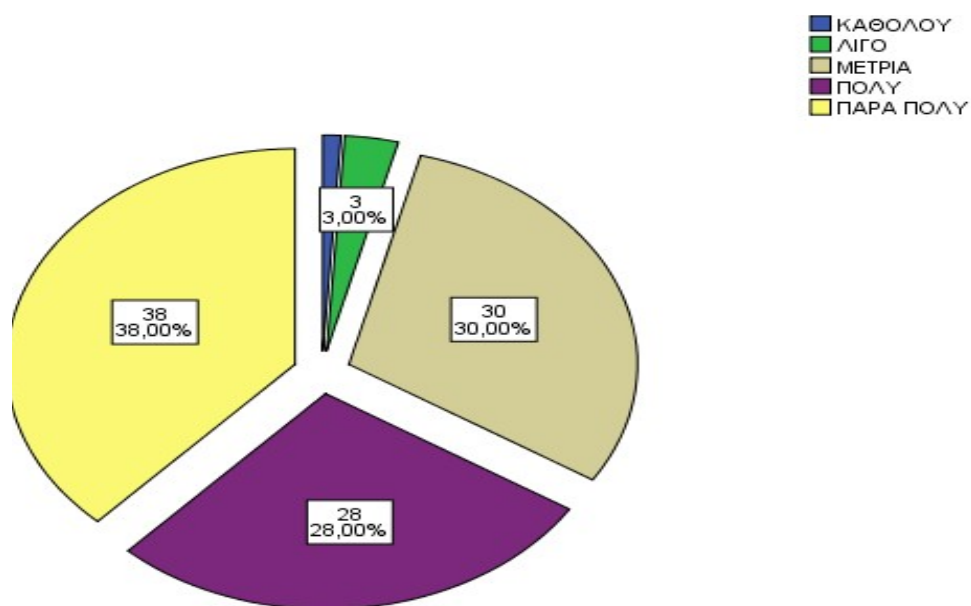
Γράφημα 9: Βαθμολόγηση επιπέδου ικανοποίησής σας με τη θέση που υπηρετείτε

Προκύπτει πως οι συναντήσεις της εργασιακής ομάδας επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία και την ικανότητά του δείγματος να κάνει καλά τη δουλειά του σε ποσοστό 37% των ερωτηθέντων. Το 5% δεν επηρεάζονται καθόλου, το 17% επηρεάζονται λίγο και το 41% επηρεάζονται σε μέτριο βαθμό (γράφημα 10).



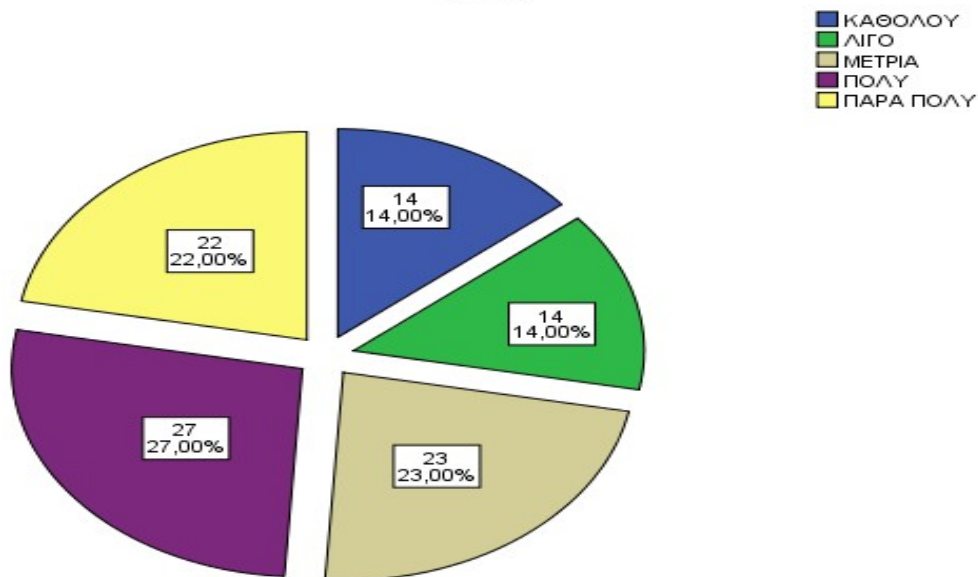
Γράφημα 10: Πώς επηρεάζουν, οι προγραμματισμένες συναντήσεις της εργασιακής ομάδας στην οποία ανήκετε, την ικανοποίηση από την εργασία σας και την ικανότητά σας να κάνετε καλά τη δουλειά σας;

Προκύπτει πως η πίεση χρόνου για την διεκπεραίωση των εργασιών που ανατίθενται στο δείγμα επηρεάζει το 66% των ερωτηθέντων σχετικά με την ικανοποίηση της εργασίας τους και την ικανότητα τους να κάνουν καλά τη δουλειά τους, το 30% επηρεάζονται σε μέτριο βαθμό και μόλις το 3% επηρεάζονται λίγο (γράφημα 11).



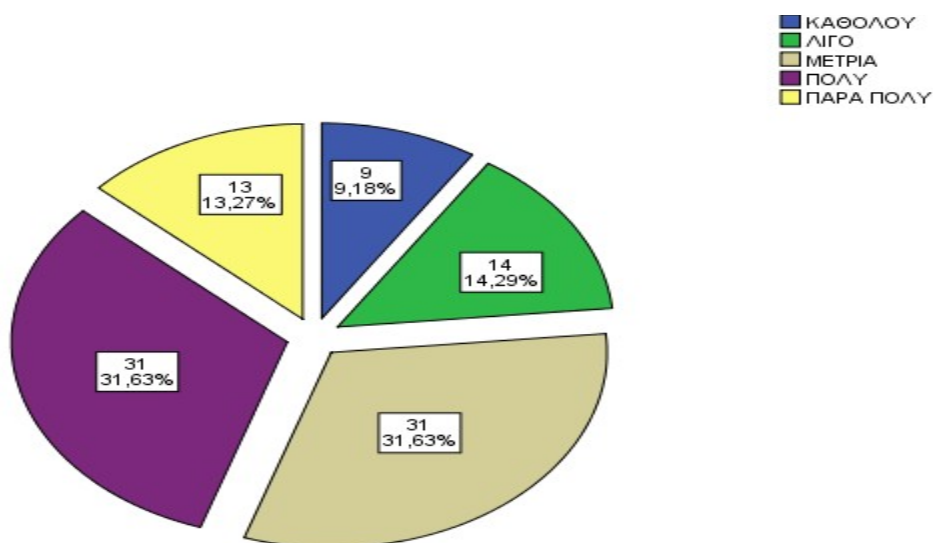
Γράφημα 11: Πώς επηρεάζουν, η πίεση χρόνου για τη διεκπεραίωση όλων των εργασιών που σας ανατίθενται, την ικανοποίησή από την εργασία σας και την ικανότητά σας να κάνετε καλά τη δουλειά σας;

Το 14% των ερωτηθέντων απαντούν πως δεν επηρεάζεται καθόλου η ικανοποίησή τους από την εργασία και η ικανότητά τους να κάνουν καλά τη δουλειά τους από την πρόσθετη υπερωριακή απασχόληση εκτός υποχρεωτικού ωραρίου - Σαββατοκύριακα, το 14% επηρεάζονται λίγο, το 23% επηρεάζονται σε μέτριο βαθμό, ενώ το 49% επηρεάζονται πολύ και πάρα πολύ (γράφημα 12).



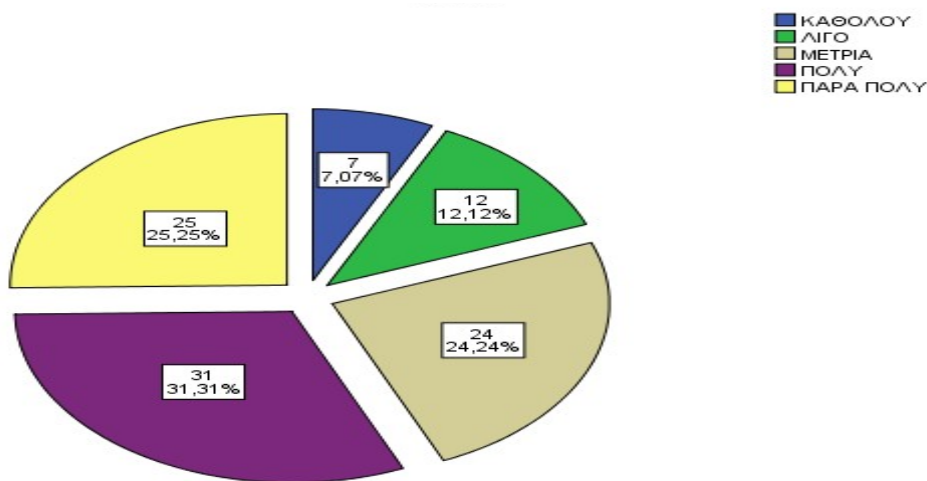
Γράφημα 12: Πώς επηρεάζουν, η πρόσθετη υπερωριακή απασχόληση εκτός υποχρεωτικού ωραρίου- Σαββατοκύριακα, την ικανοποίηση από την εργασία σας και την ικανότητά σας να κάνετε καλά τη δουλειά σας;

Το 9% των ερωτηθέντων απαντούν πως δεν επηρεάζει καθόλου, η έλλειψη ικανότητας / ελέγχου στη λήψη αποφάσεων, την ικανοποίηση από την εργασία τους και την ικανότητά τους να κάνουν καλά τη δουλειά τους, το 14% απαντούν πως επηρεάζεται λίγο η ικανοποίηση από την εργασία και η ικανότητά να κάνουν καλά τη δουλειά τους ενώ το 31% μέτρια και το 45% πολύ και πάρα πολύ.



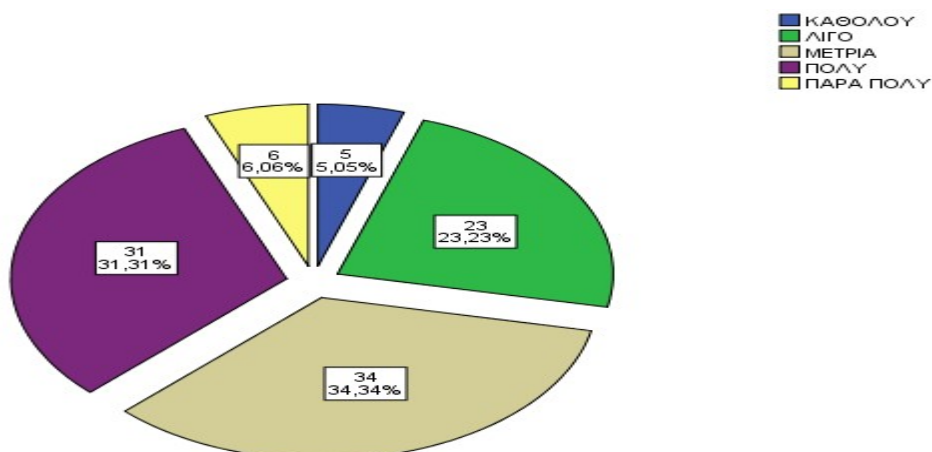
Γράφημα 13: Πώς επηρεάζουν, η έλλειψη ικανότητας / ελέγχου στη λήψη αποφάσεων, την ικανοποίηση από την εργασία σας και την ικανότητά σας να κάνετε καλά τη δουλειά σας;

Το 7% απαντούν πως δεν επηρεάζει καθόλου η έλλειψη συνεργασίας με τους συναδέλφους την ικανοποίηση από την εργασία τους και την ικανότητά τους να κάνουν καλά τη δουλειά τους, το 12% απαντούν πως επηρεάζεται λίγο η ικανοποίηση από την εργασία και η ικανότητά να κάνουν καλά τη δουλειά τους το 24% μέτρια και το 56% πολύ και πάρα πολύ (γράφημα 14).



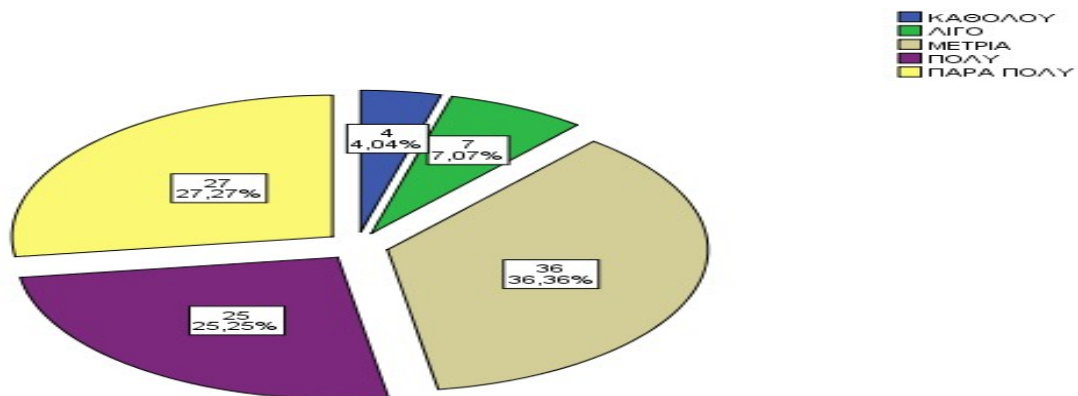
Γράφημα 14: Πώς επηρεάζουν η έλλειψη συνεργασίας με τους συναδέλφους την ικανοποίηση από την εργασία σας και την ικανότητά σας να κάνετε καλά τη δουλειά σας;

Το 5% του δείγματος απαντούν πως δεν επηρεάζει καθόλου η έλλειψη χρόνου για συνεργασία με συναδέλφους την ικανοποίηση από την εργασία τους και την ικανότητά τους να κάνουν καλά τη δουλειά τους, το 23% απαντούν πως επηρεάζεται λίγο η ικανοποίηση από την εργασία και η ικανότητά να κάνουν καλά τη δουλειά τους το 34% μέτρια και το 37% πολύ και πάρα πολύ (γράφημα 15).



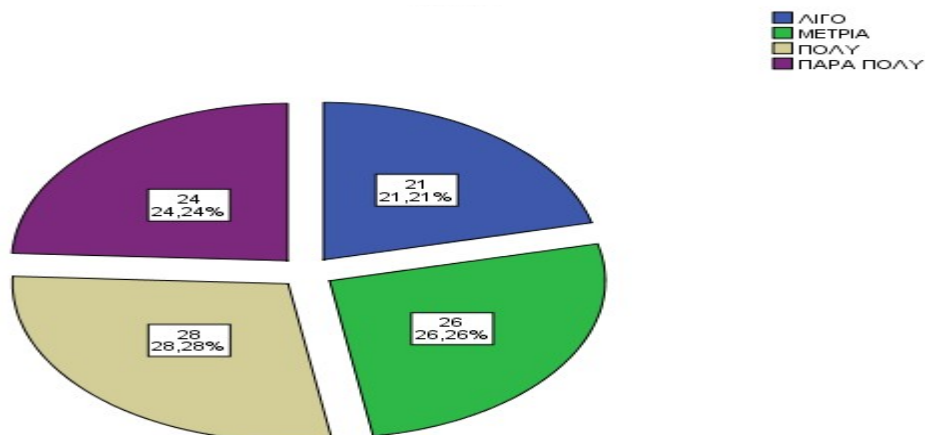
Γράφημα 15: Πώς επηρεάζουν η έλλειψη χρόνου για συνεργασία με συναδέλφους στην ικανοποίηση από την εργασία σας και την ικανότητά σας να κάνετε καλά τη δουλειά σας;

Το 4% του δείγματος απαντούν πως δεν επηρεάζει καθόλου το άγχος - που σχετίζεται με την εργασία στην ικανοποίηση από την εργασία τους και την ικανότητά τους να κάνουν καλά τη δουλειά τους, το 7% απαντούν πως επηρεάζεται λίγο η ικανοποίηση από την εργασία και η ικανότητά να κάνουν καλά τη δουλειά τους το 36% μέτρια και το 52% πολύ και πάρα πολύ (γράφημα 16).



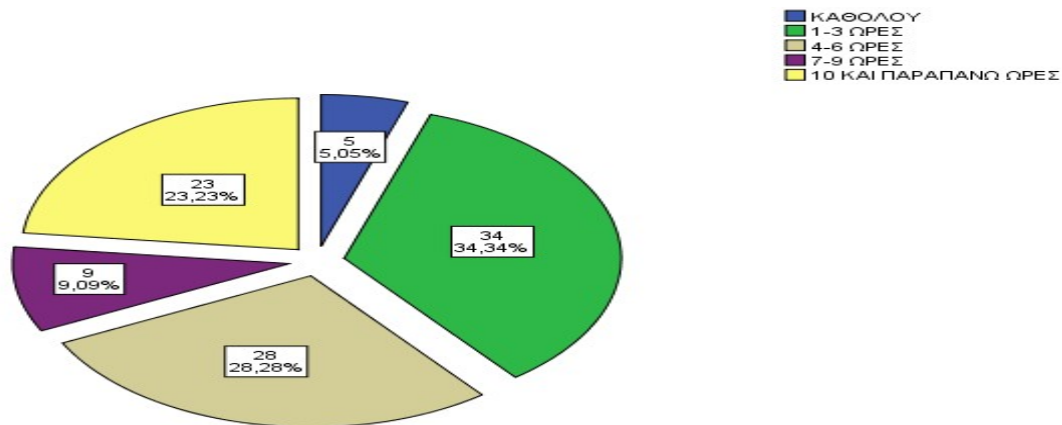
Γράφημα 16: Πώς επηρεάζουν, το άγχος που σχετίζεται με την εργασία, την ικανοποίηση από την εργασία σας και την ικανότητά σας να κάνετε καλά τη δουλειά σας;

Σχετικά με την εκπαίδευση για τους αναμενόμενους ρόλους που έχουν ανατεθεί, το 21% απαντούν πως επηρεάζεται λίγο η ικανοποίηση από την εργασία και η ικανότητά να κάνουν καλά τη δουλειά τους το 26% μέτρια και το 52% πολύ και πάρα πολύ (γράφημα 17).



Γράφημα 17: Πώς επηρεάζουν, η εκπαίδευση για τους αναμενόμενους ρόλους που σας έχουν ανατεθεί, την ικανοποίηση από την εργασία σας και την ικανότητά σας να κάνετε καλά τη δουλειά σας;

Για αρχειοθέτηση εγγράφων-γραφειοκρατικές εργασίες, το 34% ξοδεύουν 1-3 ώρες εβδομαδιαίως, το 28% 4-6 ώρες, το 9% 7-9 ώρες, το 23% παραπάνω από 10 ώρες και το 5% δεν ξοδεύουν καθόλου χρόνο (γράφημα 18).

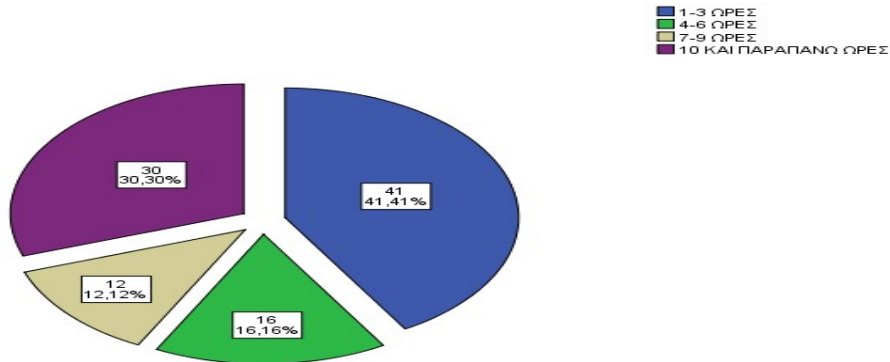


Γράφημα 18: Σπατάλη χρόνου για αρχειοθέτηση εγγράφων- γραφειοκρατικές εργασίες

Για οργάνωση του γραφείου- ταξινόμηση εργασιών το 56% ξοδεύουν 1-3 ώρες εβδομαδιαίως, το 24% 4-6 ώρες το 11% 7-9 ώρες το 7% παραπάνω από 10 ώρες και το 2% δεν ξοδεύουν καθόλου χρόνο (γράφημα 19).

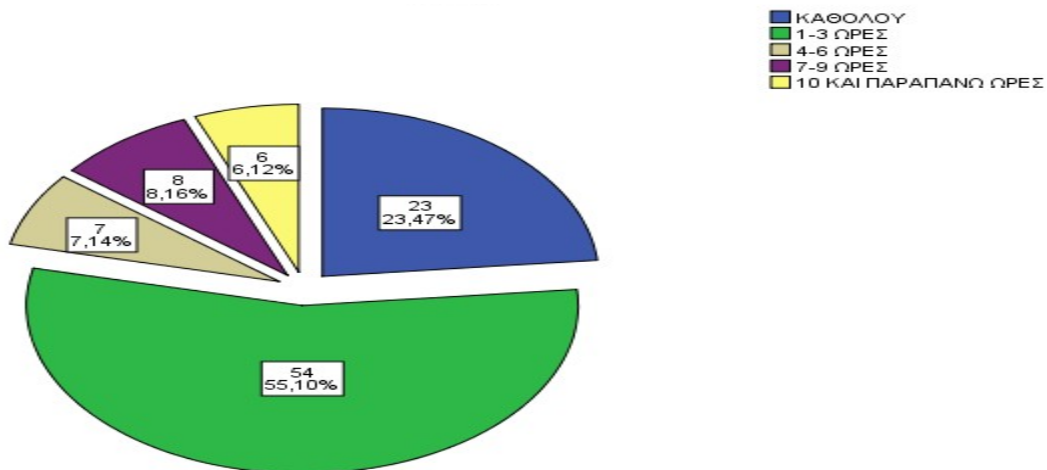
Γράφημα 19: Σπατάλη χρόνου για οργάνωση του γραφείου- ταξινόμηση εργασιών

Για συνεργασία με συναδέλφους εντός του τμήματός τους το 41% του δείγματος ξοδεύουν 1-3 ώρες εβδομαδιαίως, το 16% 4-6 ώρες το 12% 7-9 ώρες το 30% παραπάνω από 10 ώρες (γράφημα 20).



Γράφημα 20: Σπατάλη χρόνου συνεργασία με συναδέλφους εντός του τμήματός τους.

Για συνεργασία με συναδέλφους εκτός του τμήματός τους το 55% του δείγματος ξοδεύουν 1-3 ώρες εβδομαδιαίως, το 7% 4-6 ώρες το 8% 7-9 ώρες το 6% παραπάνω από 10 ώρες και το 23% δεν ξοδεύουν καθόλου χρόνο (γράφημα 21).



Γράφημα 21: Σπατάλη χρόνου συνεργασία με συναδέλφους εκτός του τμήματός τους.

Για ακαδημαϊκή μελέτη προκειμένου το δείγμα να βελτιώσει τις δεξιότητες του το 44% ξοδεύουν 1-3 ώρες εβδομαδιαίως, το 8% 4-6 ώρες, το 8% 7-9 ώρες, το 7% παραπάνω από 10 ώρες και το 32% δεν ξοδεύουν καθόλου χρόνο (γράφημα 22).

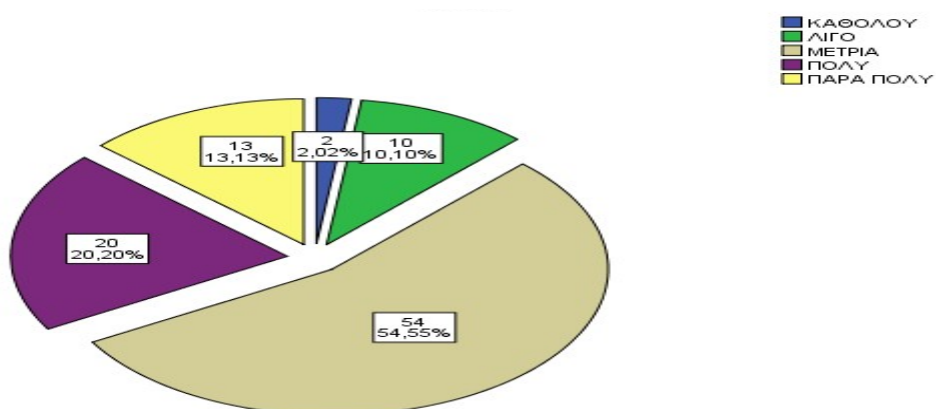
Γράφημα 22: Σπατάλη χρόνου ακαδημαϊκή μελέτη για βελτίωση των δεξιοτήτων τους

Σχετικά με τους λόγους που οι εργαζόμενοι σε Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης βιώνουν εργασιακό άγχος (ερώτηση 23 ερωτηματολογίου), οι ερωτηθέντες απαντούν πως είναι το περιεχόμενο της εργασίας που έχει να κάνει με το ευαίσθητο αντικείμενο της παιδείας, ο φόρτος εργασίας και η έλλειψη εκπαίδευσης, η συχνή αλλαγή Νομοθεσίας (πολυνομία) & οι ιδιαιτερότητες των σχολικών μονάδων, τα πιεστικά χρονοδιάγραμμα και οι προθεσμίες, η υποστελέχωση των υπηρεσιών, η ελλιπής κατάρτιση και τεχνολογική υποδομή, η αύξηση της ηλεκτρονικής γραφειοκρατίας και οι πολλές αρμοδιότητες σε συνδυασμό με την πίεση χρόνου, η μη κατανομή αρμοδιοτήτων, η χαμηλή κάλυψη από τους προϊσταμένους και ο αυξημένος όγκος εργασίας.

Το 41% των ερωτηθέντων πιστεύουν πως για να μειωθεί το άγχος και να αυξηθεί η αποτελεσματικότητα (ερώτηση 24 ερωτηματολογίου) πρέπει να αλλάξει η εκπαίδευση, το 43% απαντούν πως πρέπει να αλλάξουν οι αρμοδιότητες και να γίνει καλύτερος καταμερισμός αυτών, το 4% απάντησαν πως πρέπει να αλλάξουν οι σχέσεις με τους ανωτέρους και το 9% απαντούν πως πρέπει να αλλάξουν οι σχέσεις με τους συναδέλφους ενώ μόνο το 3% πιστεύει πως πρέπει να αλλάξει το ωράριο (γράφημα 24).

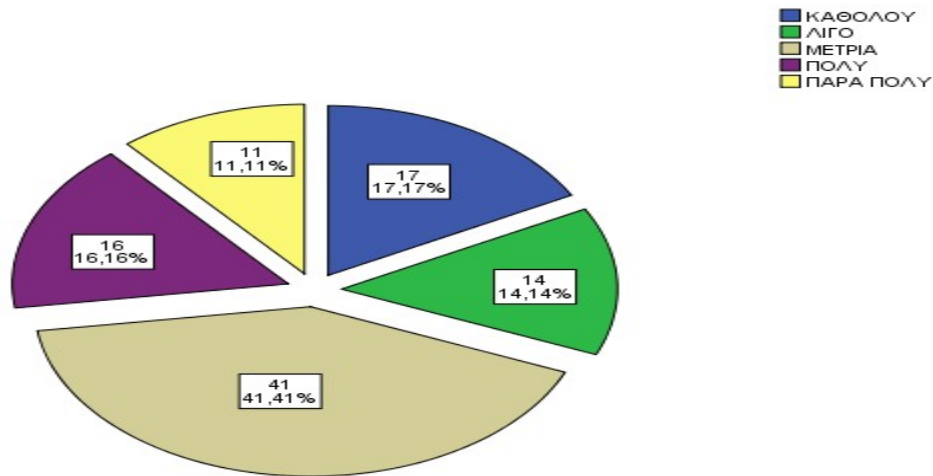
Γράφημα 24: Λόγοι αύξησης αποτελεσματικότητας και μείωσης άγχους.

Μόλις το 2% των ερωτηθέντων δεν νιώθουν πως κάνουν τη διαφορά στο επάγγελμα τους, το 10% το νιώθουν λίγο, το 55% σε μέτριο βαθμό και το 33% πιστεύουν πως κάνουν τη διαφορά (γράφημα 25).



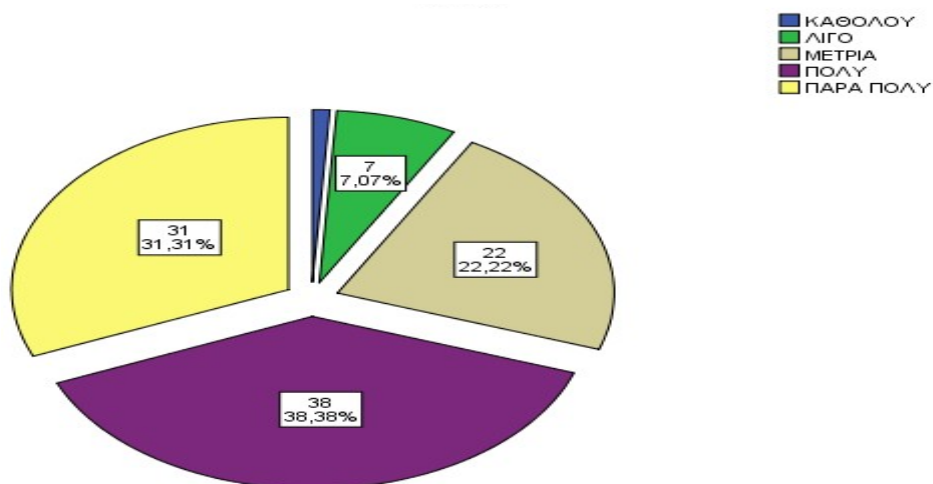
Γράφημα 25: Άποψη για το αν κάνουν οι ερωτηθέντες τη διαφορά στο επάγγελμα τους.

Το 17% των ερωτηθέντων δεν αισθάνονται πως βρίσκονται στο χείλος της επαγγελματικής εξουθένωσης, το 14% το αισθάνονται λίγο, το 41% σε μέτριο βαθμό ενώ το 27% το αισθάνονται πολύ και πάρα πολύ (γράφημα 26).



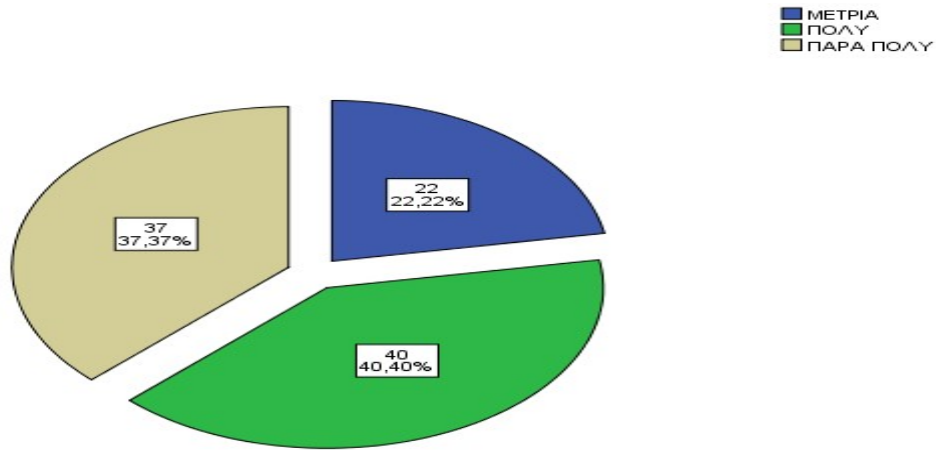
Γράφημα 26: Αίσθηση για επαγγελματική εξουθένωση.

Το 7% των ερωτηθέντων νιώθουν πως δε δίνουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους, το 22% το νιώθουν σε μέτριο βαθμό ενώ το 69% το νιώθουν πολύ και πάρα πολύ (γράφημα 27) .



Γράφημα 27: Αίσθηση για το μέγιστο των δυνατοτήτων του καθενός

Το 40% πιστεύουν πως είναι πολύ αποτελεσματικοί υπάλληλοι και το 37% πάρα πολύ ενώ το 22% το πιστεύουν σε μέτριο βαθμό (γράφημα 28).



Γράφημα 28: Άποψη για αποτελεσματικότητα

Χρόνια υπηρεσίας σε σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση

Παρατηρείται πως από τα 27 άτομα που έχουν χρόνια υπηρεσίας από 0-10 χρόνια το 8% αισθάνεται σε υψηλό βαθμό ότι είναι στο χείλος της επαγγελματική εξουθένωσης. Από τα 40 άτομα που έχουν υπηρεσία από 11 -15 χρόνια το 18% είναι στα πρόθυρα της επαγγελματικής εξουθένωσης το 5% και 4% αισθάνονται ότι είναι πολύ και πάρα πολύ αντίστοιχα στα χείλος της επαγγελματικής εξουθένωσης. Από τα 19 άτομα που έχουν υπηρεσία από 16 -20 χρόνια το 9% είναι στα πρόθυρα της επαγγελματικής εξουθένωσης, το 4% και 2% αισθάνονται ότι είναι πολύ και πάρα πολύ αντίστοιχα στο χείλος της επαγγελματικής εξουθένωσης.

			EP27					Total
			ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	
ΓΕΝΙΚΑ ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	0-10 ΧΡΟΝΙΑ	Count	7	2	10	4	4	27
		% within ΓΕΝΙΚΑ ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	25,9%	7,4%	37,0%	14,8%	14,8%	100,0%
		% within EP27	43,8%	15,4%	24,4%	26,7%	40,0%	28,4%
		% of Total	7,4%	2,1%	10,5%	4,2%	4,2%	28,4%
	11-15 ΧΡΟΝΙΑ	Count	6	7	18	5	4	40
		% within ΓΕΝΙΚΑ ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	15,0%	17,5%	45,0%	12,5%	10,0%	100,0%
		% within EP27	37,5%	53,8%	43,9%	33,3%	40,0%	42,1%
		% of Total	6,3%	7,4%	18,9%	5,3%	4,2%	42,1%
	16-20 ΧΡΟΝΙΑ	Count	1	3	9	4	2	19
		% within ΓΕΝΙΚΑ ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	5,3%	15,8%	47,4%	21,1%	10,5%	100,0%
		% within EP27	6,3%	23,1%	22,0%	26,7%	20,0%	20,0%
		% of Total	1,1%	3,2%	9,5%	4,2%	2,1%	20,0%
21-25 ΧΡΟΝΙΑ	Count	0	0	4	0	0	4	
	% within ΓΕΝΙΚΑ ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	% within EP27	0,0%	0,0%	9,8%	0,0%	0,0%	4,2%	
	% of Total	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	4,2%	
26-30 ΧΡΟΝΙΑ	Count	1	1	0	1	0	3	
	% within ΓΕΝΙΚΑ ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	33,3%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	100,0%	
	% within EP27	6,3%	7,7%	0,0%	6,7%	0,0%	3,2%	
	% of Total	1,1%	1,1%	0,0%	1,1%	0,0%	3,2%	
ΠΑΝΩ ΑΠΟ 30 ΧΡΟΝΙΑ	Count	1	0	0	1	0	2	
	% within ΓΕΝΙΚΑ ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%	
	% within EP27	6,3%	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	2,1%	
	% of Total	1,1%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	2,1%	
Total	Count	16	13	41	15	10	95	
	% within ΓΕΝΙΚΑ ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	16,8%	13,7%	43,2%	15,8%	10,5%	100,0%	
	% within EP27	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	16,8%	13,7%	43,2%	15,8%	10,5%	100,0%	

Εργασιακό άγχος σε σχέση με το φύλο

Από τους άνδρες, το 2% δεν τους επηρεάζει καθόλου το εργασιακό άγχος, το 3% τους επηρεάζει λίγο, το 20% επηρεάζονται σε μέτριο βαθμό, το 27% απαντούν πως τους επηρεάζει πολύ και πάρα πολύ.

Από τις γυναίκες, το 2% δεν τις επηρεάζει καθόλου το εργασιακό άγχος, το 4% τους επηρεάζει λίγο, το 16% επηρεάζονται σε μέτριο βαθμό, ενώ το 12% και 13% απαντούν πως τους επηρεάζει πολύ και πάρα πολύ αντίστοιχα.

			ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ					Total
			ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΑΣ	Count	2	3	20	13	14	52
		% within VAR00001	3,8%	5,8%	38,5%	25,0%	26,9%	100,0%
		% within EP16	50,0%	42,9%	55,6%	52,0%	51,9%	52,5%
		% of Total	2,0%	3,0%	20,2%	13,1%	14,1%	52,5%
ΓΥΝΑΙΚΑ	ΓΥΝΑΙΚΑ	Count	2	4	16	12	13	47
		% within VAR00001	4,3%	8,5%	34,0%	25,5%	27,7%	100,0%
		% within EP16	50,0%	57,1%	44,4%	48,0%	48,1%	47,5%
		% of Total	2,0%	4,0%	16,2%	12,1%	13,1%	47,5%
Total	Total	Count	4	7	36	25	27	99
		% within VAR00001	4,0%	7,1%	36,4%	25,3%	27,3%	100,0%
		% within EP16	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	4,0%	7,1%	36,4%	25,3%	27,3%	100,0%

Επαγγελματική εξουθένωση και πίεση χρόνου για τη διεκπεραίωση εργασιών

Προκύπτει πως το 1 άτομο που δεν το επηρεάζει καθόλου η πίεση χρόνου για την διεκπεραίωση των εργασιών που αναλαμβάνει δε νιώθει και καθόλου επαγγελματική εξουθένωση. Επίσης από τα 3 άτομα που τα επηρεάζει λίγο η πίεση χρόνου για την διεκπεραίωση των εργασιών που αναλαμβάνουν το 2% νιώθει σε μέτριο βαθμό επαγγελματική εξουθένωση. Ακόμη από τα 30 άτομα που τα επηρεάζει μέτρια η πίεση χρόνου για την διεκπεραίωση των εργασιών που αναλαμβάνουν το 18% νιώθει σε μέτριο βαθμό επαγγελματική εξουθένωση, ενώ το 4% επηρεάζονται πολύ και πάρα. Τέλος το 4% δεν επηρεάζονται καθόλου και το υπόλοιπο 4% επηρεάζονται λίγο.

Ακόμη από τα 28 άτομα που τα επηρεάζει πολύ η πίεση χρόνου για την διεκπεραίωση των εργασιών τα 12 νιώθουν σε μέτριο βαθμό επαγγελματική εξουθένωση, τα 6 άτομα νιώθουν πολύ και τα 2 πάρα πολύ. Τέλος τα 3 άτομα δε νιώθουν καθόλου και τα υπόλοιπα 5 νιώθουν επαγγελματική εξουθένωση λίγο.

Ακόμη από τα 37 άτομα που τα επηρεάζει πάρα πολύ η πίεση χρόνου για την διεκπεραίωση των εργασιών που αναλαμβάνουν το 9% νιώθει σε μέτριο βαθμό επαγγελματική εξουθένωση, το 8% το νιώθει πολύ και το 7% πάρα πολύ. Τέλος το 8% δεν το νιώθει καθόλου και το 5% λίγο.

			ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ					Total
			ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	
ΠΙΕΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΕΚΠΕΡΑΙΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΩΝ	ΚΑΘΟΛΟΥ	Count	1	0	0	0	0	1
		% within EP11	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% within EP27	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
		% of Total	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
	ΛΙΓΟ	Count	1	0	2	0	0	3
		% within EP11	33,3%	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	100,0%
		% within EP27	5,9%	0,0%	4,9%	0,0%	0,0%	3,0%
		% of Total	1,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%	3,0%
	ΜΕΤΡΙΑ	Count	4	4	18	2	2	30
		% within EP11	13,3%	13,3%	60,0%	6,7%	6,7%	100,0%
		% within EP27	23,5%	28,6%	43,9%	12,5%	18,2%	30,3%
		% of Total	4,0%	4,0%	18,2%	2,0%	2,0%	30,3%
	ΠΟΛΥ	Count	3	5	12	6	2	28
		% within EP11	10,7%	17,9%	42,9%	21,4%	7,1%	100,0%
		% within EP27	17,6%	35,7%	29,3%	37,5%	18,2%	28,3%
	% of Total	3,0%	5,1%	12,1%	6,1%	2,0%	28,3%	
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	Count	8	5	9	8	7	37	
	% within EP11	21,6%	13,5%	24,3%	21,6%	18,9%	100,0%	
	% within EP27	47,1%	35,7%	22,0%	50,0%	63,6%	37,4%	
	% of Total	8,1%	5,1%	9,1%	8,1%	7,1%	37,4%	
Total	Count	17	14	41	16	11	99	
	% within EP11	17,2%	14,1%	41,4%	16,2%	11,1%	100,0%	
	% within EP27	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	17,2%	14,1%	41,4%	16,2%	11,1%	100,0%	

Δια βίου εκπαίδευση, επιμόρφωση και εργασιακό άγχος

Από τα 21 άτομα που τους επηρεάζει λίγο η δια βίου εκπαίδευση, στο να κάνουν καλά τη δουλειά τους και στην επαγγελματική ικανοποίηση που εισπράττουν, το 9% νιώθει να τους επηρεάζει το εργασιακό άγχος σε μέτριο βαθμό, το 8% άτομα νιώθει να τους επηρεάζει πάρα πολύ και πολύ, το 3% άτομα λίγο και το 1 άτομο καθόλου.

Από τα 26 άτομα που τους επηρεάζει σε μέτριο βαθμό η δια βίου εκπαίδευση, το 18% νιώθουν να τους επηρεάζει και το εργασιακό άγχος σε μέτριο βαθμό, το 6% νιώθουν να τους επηρεάζει πάρα πολύ, το 1 άτομα λίγο και το 1 άτομο καθόλου.

Από τα 28 άτομα που τους επηρεάζει πολύ η δια βίου εκπαίδευση, το 7% νιώθει να τους επηρεάζει και το εργασιακό άγχος σε μέτριο βαθμό, το 17% νιώθει να τους επηρεάζει πολύ και πάρα πολύ, το 3% άτομα λίγο και το 1 άτομο καθόλου.

Από τα 24 άτομα που τους επηρεάζει πάρα πολύ η δια βίου εκπαίδευση, το 21% νιώθει να τους επηρεάζει το εργασιακό άγχος πολύ και πάρα πολύ.

			ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ					Total
			ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΓΙΑ ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΟΥΣ ΡΟΛΟΥΣ	ΛΙΓΟ	Count	1	3	9	4	4	21
		% within EP17	4,8%	14,3%	42,9%	19,0%	19,0%	100,0%
		% within EP16	25,0%	42,9%	25,0%	16,0%	14,8%	21,2%
		% of Total	1,0%	3,0%	9,1%	4,0%	4,0%	21,2%
	ΜΕΤΡΙΑ	Count	1	1	18	3	3	26
		% within EP17	3,8%	3,8%	69,2%	11,5%	11,5%	100,0%
		% within EP16	25,0%	14,3%	50,0%	12,0%	11,1%	26,3%
		% of Total	1,0%	1,0%	18,2%	3,0%	3,0%	26,3%
	ΠΟΛΥ	Count	1	3	7	11	6	28
		% within EP17	3,6%	10,7%	25,0%	39,3%	21,4%	100,0%
		% within EP16	25,0%	42,9%	19,4%	44,0%	22,2%	28,3%
		% of Total	1,0%	3,0%	7,1%	11,1%	6,1%	28,3%
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	Count	1	0	2	7	14	24
		% within EP17	4,2%	0,0%	8,3%	29,2%	58,3%	100,0%
		% within EP16	25,0%	0,0%	5,6%	28,0%	51,9%	24,2%
		% of Total	1,0%	0,0%	2,0%	7,1%	14,1%	24,2%
Total	Count	4	7	36	25	27	99	
	% within EP17	4,0%	7,1%	36,4%	25,3%	27,3%	100,0%	
	% within EP16	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	4,0%	7,1%	36,4%	25,3%	27,3%	100,0%	

Έλλειψη συνεργασίας με συναδέλφους σε σχέση με το φύλο

Από τους άνδρες το 4% δεν επηρεάζονται καθόλου από την έλλειψη συνεργασίας με συναδέλφους, το 7% επηρεάζονται λίγο, το 12% επηρεάζονται σε μέτριο βαθμό, το 20% επηρεάζονται πολύ και το 9% πάρα πολύ.

Από τις γυναίκες οι 3 δεν επηρεάζονται καθόλου από την έλλειψη συνεργασίας με συναδέλφους, το 5% επηρεάζονται λίγο, το 12% επηρεάζονται σε μέτριο βαθμό, το 11% επηρεάζονται πολύ και το 16% πάρα πολύ.

			ΕΛΛΕΙΨΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ					Total
			ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΑΣ	Count	4	7	12	20	9	52
		% within VAR00001	7,7%	13,5%	23,1%	38,5%	17,3%	100,0%
		% within EP14	57,1%	58,3%	50,0%	64,5%	36,0%	52,5%
		% of Total	4,0%	7,1%	12,1%	20,2%	9,1%	52,5%
	ΓΥΝΑΙΚΑ	Count	3	5	12	11	16	47
		% within VAR00001	6,4%	10,6%	25,5%	23,4%	34,0%	100,0%
		% within EP14	42,9%	41,7%	50,0%	35,5%	64,0%	47,5%
		% of Total	3,0%	5,1%	12,1%	11,1%	16,2%	47,5%
Total	Count	7	12	24	31	25	99	
	% within VAR00001	7,1%	12,1%	24,2%	31,3%	25,3%	100,0%	
	% within EP14	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	7,1%	12,1%	24,2%	31,3%	25,3%	100,0%	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8ο

8.1 Συμπεράσματα

Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία που προέκυψαν έπειτα από έρευνα του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) έδειξαν ότι το στρες καταλαμβάνει σταθερά τη δεύτερη θέση ανάμεσα στα σχετιζόμενα με την εργασία προβλήματα υγείας, ενώ περίπου ένας στους δύο εργαζόμενους στην Ευρώπη θεωρεί το εργασιακό άγχος ως μια πραγματικότητα η οποία συνυπάρχει με την εργασιακή καθημερινότητα του. Επίσης στατιστικές εκτιμήσεις αναφέρουν ότι σε ποσοστό της τάξης του 22-28% των εργαζομένων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που αναλογεί σε 1 στους 3 υπαλλήλους, ότι υποφέρουν από υψηλό στρες λόγω του εργασιακού άγχους (EU-OSHA, 2009, Τούκας, 2010).

Στην παρούσα έρευνα, έπειτα από τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων καταλήξαμε σε συμπεράσματα που επιβεβαιώνουν την παραπάνω πραγματικότητα.

Σε γενικότερο πλαίσιο αξίζει να τονίσουμε πως σχετικές δημοσιευμένες μελέτες του παρελθόντος σχετικά με τον Ελληνικό Δημόσιο τομέα, περιορίζονται αποκλειστικά στις επιπτώσεις του εργασιακού άγχους σε εργαζομένους που απασχολούνται στο χώρο της εκπαίδευσης και κυρίως της υγείας, λόγω της ιδιαίτερης φύσης του επαγγέλματός, της άμεσης επαφής με τον ανθρώπινο πόνο και τις δύσκολες εργασιακές συνθήκες (Αλεξιάς, Αναγνωστόπουλος & Πιλάτης, 2010). Ωστόσο το εργασιακό άγχος καθώς και η επαγγελματική εξουθένωση μπορούν να βιωθούν ως καταστάσεις από κάθε εργαζόμενο που έρχεται σε επαφή και συναλλάσσεται με ανθρώπους, όταν απασχολείται δηλαδή στον τομέα της παροχής υπηρεσιών (Kyriakou & Sutcliffe, 1979, Maslach, Schaufel & Leiter, 2001).

Αρχικά, εξετάζοντας τη δομή του δείγματος διαφαίνεται μια μικρή άνιση κατανομή σε ότι αφορά στο φύλο καθώς το 47% των ερωτηθέντων είναι γυναίκες και οι άνδρες το 53%. Μια εξήγηση είναι ότι οι άνδρες εν προκειμένω ήταν πιο πρόθυμοι να συμμετέχουν στην έρευνα· ωστόσο τα ποσοστά αυτά, όμως, δε συνάδουν με τις μελέτες που υποστηρίζουν ότι υπάρχει «θηλυκοποίηση» του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού, ιδιαίτερα στο Δημοτικά αλλά και στα πρώτα χρόνια της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, όπου το ποσοστό των γυναικών-εκπαιδευτικών στην Ευρώπη κυμαίνεται από 52% έως 86% ενώ στην Ελλάδα το 2007 ανερχόταν στο 65% (Eurydice-EAECA, 2010). Ωστόσο, στη συγκεκριμένη έρευνα αναφερόμαστε σε αποσπασμένους και μεταταγμένους εκπαιδευτικούς καθώς και σε

διοικητικούς υπαλλήλους που εργάζονται σε Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης οπότε εύλογα υπάρχει μια διαφοροποίηση από τα πρότερα ευρήματα.

Παρατηρείται, ακόμα, ότι το 71% των συμμετεχόντων έχει ηλικία από 46-55 ετών. Αν λάβουμε υπόψη ότι ο τελευταίος διαγωνισμός πρόσληψης, μέσω ΑΣΕΠ, των Διοικητικών υπαλλήλων του Υπουργείου Παιδείας πραγματοποιήθηκε το 2004 και των εκπαιδευτικών το 2008, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων στις Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης της Ελλάδας είναι μέσης ηλικίας. Σχετικά πάντως με πρότερες έρευνες, η ηλικία φαίνεται να σχετίζεται αρνητικά με την επαγγελματική εξουθένωση καθώς παρατηρείται το φαινόμενο σχετικά νεότερης ηλικίας άτομα να έχουν συγκριτικά υψηλότερα επίπεδα εργασιακού άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους. Η αρνητική συσχέτιση αυτή πιθανώς οφείλεται στο γεγονός πως η νεότερης ηλικίας εργαζόμενοι λόγω έλλειψης πείρας πάνω στο εργασιακό αντικείμενο μπορεί να αισθάνονται μεγαλύτερη αβεβαιότητα και ανασφάλεια (Maslach, 1982).

Επιπρόσθετα το 42% του δείγματός μας έχει συνολικά χρόνια προϋπηρεσίας στο δημόσιο από 11 έως 15. Πιο συγκεκριμένα δε εντός της υπηρεσίας Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, το 49% έχουν από 0 έως 5 χρόνια. Βάσει πρότερων ερευνών όσοι εργαζόμενοι διαθέτουν πολλά χρόνια προϋπηρεσίας σε σχέση με εκείνους που έχουν πιο λίγα χρόνια υπηρεσίας βιώνουν λιγότερο άγχος. Το γεγονός αυτό μπορεί να οφείλεται στην ηλικία, όπως προαναφέραμε και στο γεγονός πως περνώντας τα χρόνια και αποκτώντας εμπειρία ο εργαζόμενος μπορεί να διαχειρίζεται με πιο λειτουργικό τρόπο τα συναισθήματά άγχους και πίεσης στον εργασιακό χώρο (Cherniss, 1980). Εντούτοις τα ευρήματα δεν παρουσιάζουν σταθερότητα σε όλες τις έρευνες, καθώς σε άλλες μελέτες φαίνεται πως εργαζόμενοι με χρόνια εμπειρίας κάτω των 5 ή άνω των 16 εμφανίζουν μεγαλύτερα επίπεδα άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης (Maslach & Jackson, 1984). Σε αντίθεση με τις έρευνες των Αβεντισιάν-Παγουροπούλου κ.συν. (2002) και Βασιλόπουλο (2012) που δεν βρήκαν σχέση ανάμεσα στα έτη υπηρεσίας και την εργασιακή εξουθένωση.

Το 34% του δείγματος μας διαθέτει μεταπτυχιακό τίτλο ενώ μόνο το 3% διδακτορικό.

Το 44% των ερωτηθέντων βαθμολογούνε υψηλά το σημερινό επίπεδο ικανοποίησής τους με τη θέση που υπηρετούν, γεγονός που έρχεται σε αντίθεση με το υψηλό εργασιακό άγχος που βιώνει το δείγμα. Γενικότερα όταν τα άτομα βιώνουν παρατεταμένο εργασιακό άγχος έχουν την τάση να απουσιάζουν συχνότερα από την εργασία τους, να χάνουν το ενδιαφέρον τους για τη δουλειά, να μειώνεται η παραγωγικότητά τους, να εισπράττουν λιγότερη

επαγγελματική ικανοποίηση και σταδιακά να οδηγούνται σε επαγγελματική εξουθένωση (Hogan & McKnight, 2007). Άλλωστε βάση ερευνών που έχουν διεξαχθεί στο παρελθόν το εργασιακό άγχος συσχετίζεται αρνητικά με την επαγγελματική ικανοποίηση και την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών (Abel & Sewell, 1999· Tsiakkiros & Pashiardis, 2006).

Σχετικά με τις προγραμματισμένες συναντήσεις της εργασιακής ομάδας αυτές επηρεάζουν την ικανοποίηση από την εργασία και την ικανότητά του δείγματος να κάνει καλά τη δουλειά τους από μέτρια έως πολύ με ποσοστά 41% και 24% αντίστοιχα. Άλλωστε, οι καλές εργασιακές σχέσεις καθώς και η σωστή επικοινωνία της εργασιακής ομάδας αποτελούν παράγοντες επαγγελματικής ικανοποίησης και ομαλής λειτουργίας κάθε οργανισμού (Deming, 2002).

Η διερεύνηση του εργασιακού άγχους στο συγκεκριμένο δείγμα ανέδειξε ότι οι εργαζόμενοι συσχετίζουν το εργασιακό άγχος με την πίεση χρόνου για την διεκπεραίωση των εργασιών που τους ανατίθενται (66%). Ενώ, η ικανοποίησή τους από την εργασία και η ικανότητα τους να κάνουν καλά τη δουλειά τους από τις πρόσθετες εργασίες εκτός εργασιακών ωρών (υπερωριακή απασχόληση, εργασία τα Σαββατοκύριακα) επηρεάζονται από μέτρια έως πάρα πολύ (72%).

Παράλληλα, η έλλειψη ικανότητας / ελέγχου στη λήψη αποφάσεων φαίνεται να επηρεάζει αρκετά υψηλό ποσοστό κατά 44%, καθώς είναι σημαντικό οι υπάλληλοι να νιώθουν ότι συμμετέχουν σε όλα τα στάδια της διοικητικής διαδικασίας. Από την άλλη μεριά η έλλειψη συνεργασίας με τους συναδέλφους – επηρεάζει την ικανότητά τους να κάνουν καλά τη δουλειά τους στην πλειοψηφία του δείγματος 55%, αν και το 65% αποδίδει την έλλειψη συνεργασίας στην έλλειψη χρόνου. Όπως είδαμε και στο θεωρητικό μέρος απαραίτητες προϋποθέσεις κατά τον Locke για να επιτευχθεί επαγγελματική ικανοποίηση αποτελούν το θετικό κλίμα συνεργασίας καθώς και η συμμετοχή του προσωπικού στη λήψη των αποφάσεων (Κάντας, 1996).

Το 61% των ερωτηθέντων απαντά ότι το άγχος - που σχετίζεται με την εργασία επηρεάζει την ικανοποίηση από την εργασία τους και την ικανότητά τους να κάνουν καλά τη δουλειά τους στοιχείο που συμφωνεί με το ότι η συνεχής έκθεση σε εργασιακό άγχος συνδέεται με την αδυναμία άντλησης ικανοποίησης από την εργασία του (Bennett, 1994, Brock & Grady, 2000).

Στη σύγκριση επένδυσης χρόνου για αρχειοθέτηση εγγράφων- γραφειοκρατικές εργασίες, οργάνωση του γραφείου- ταξινόμηση εργασιών, συνεργασία με συναδέλφους εντός του

τμήματός τους και εκτός του τμήματός τους και ακαδημαϊκή μελέτη για βελτίωση των δεξιοτήτων τους το 23% απαντά ότι 10 και παραπάνω ώρες επενδύονται σε αρχειοθέτηση εγγράφων- γραφειοκρατικές εργασίες. Επιπλέον μπορούμε να σημειώσουμε πως δεν υπάρχει αξιολογη συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων τόσο εντός όσο και εκτός τμημάτων, που όπως προαναφέραμε οφείλετε σε έλλειψη χρόνου.

Παρόλο που το 55% νιώθει σε μέτριο βαθμό ότι κάνει τη διαφορά στο επάγγελμά του το 68% των ερωτηθέντων αισθάνεται από μέτρια έως πάρα πολύ ότι βρίσκεται στο χείλος της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το 69% μαρτυρά ότι δίνει από πολύ έως πάρα πολύ το μέγιστο των δυνατοτήτων του και μάλιστα το 77% εξ αυτών ότι είναι από πολύ έως πάρα πολύ αποτελεσματικοί. Αυτό έρχεται σε αντίφαση με το γεγονός ότι το άτομο γίνεται λιγότερο αποτελεσματικό και έχει την τάση να αξιολογεί με αρνητικό τρόπο τα εργασιακά του δεδομένα εισπράττοντας όλο και λιγότερη ικανοποίηση από την εργασία του όσο αυξάνεται το εργασιακό άγχος που βιώνει (Maslach & Jackson, 1986). Ωστόσο, στην προκειμένη διατηρούμε κάποιες επιφυλάξεις για την ειλικρίνεια των απαντήσεων των ερωτηθέντων καθώς θεωρείται πιθανό να επιθυμούν να αποφύγουν την υπερέκθεση.

Μια αναδίφηση στη διερεύνηση των παραγόντων που καθορίζουν τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης αναδεικνύει τον γόνιμο θεωρητικό προβληματισμό που επί δεκαετίες έχει αναπτυχθεί γύρω από το θέμα. Στη βιβλιογραφία καταγράφεται η θετική συσχέτιση μεταξύ παρακίνησης και ικανοποίησης στο εργασιακό περιβάλλον, με την ικανοποίηση να παίζει μεσολαβητικό ρόλο μεταξύ των θεωριών που αφορούν την παρακίνηση και την πραγμάτωσή της στο εργασιακό πλαίσιο. Πρόκειται, επομένως, για μεταβλητή, που σε επίπεδο έρευνας συχνά εκλαμβάνεται ως ανεξάρτητη, στην προσπάθεια των μελετητών να διερευνήσουν ενδεχόμενη συσχέτισή της με την εργασιακή συμπεριφορά και την απόδοση των εργαζομένων. Επίσης, υπό το πρίσμα αυτό ερευνάται η επίδραση της ικανοποίησης στην εργασιακή συμπεριφορά και απόδοση, στις απουσίες από την εργασία, την ευελιξία και κινητικότητα του εργατικού δυναμικού (Κάντας, 2009 · Κουστέλιος, & Κουστέλιου, 2001).

Άλλοτε, πάλι, αντιμετωπίζεται ως εξαρτημένη μεταβλητή, συμβάλλοντας στην ανάδειξη των ποικίλων παραγόντων από τους οποίους καθορίζεται. Στην προκειμένη περίπτωση εκλαμβάνεται ως απόρροια της επίδρασης παραγόντων που χαρακτηρίζουν τον χώρο εργασίας και αναφέρονται τόσο στο περιεχόμενο όσο και στο πλαίσιο διεκπεραίωσης της εργασίας (Κουστέλιος, & Κουστέλιου, 2001). Σε κάθε περίπτωση, ωστόσο, υπάρχει σχετική διχογνωμία ανάμεσα στους μελετητές αναφορικά με τη σημασία και τους παράγοντες αυτούς

(Mortimer, 1979, όπ. αναφ. στο DeMato, 2001), ενώ ο Murray (1995) επισημαίνει ότι οι μεταβλητές διαπλέκονται μεταξύ τους σε βαθμό που δύσκολα μπορεί κανείς να ορίσει με σαφήνεια την επίδραση που η καθεμιά ασκεί στην άλλη, αλλά και στο επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης γενικά.

Σχετικά με τους λόγους που οι εργαζόμενοι σε διευθύνσεις πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης βιώνουν εργασιακό άγχος οι ερωτηθέντες απαντούν πως είναι το περιεχόμενο της εργασίας που έχει να κάνει με το ευαίσθητο αντικείμενο της παιδείας, ο φόρτος εργασίας και η έλλειψη συνεχούς εκπαίδευσης, η συχνή αλλαγή Νομοθεσίας (πολυνομία) & οι ιδιαιτερότητες των σχολικών μονάδων, τα χρονοδιάγραμμα, οι προθεσμίες, η υποστελέχωση, η ελλιπής κατάρτιση και η τεχνολογική υποδομή, η αύξηση της ηλεκτρονικής γραφειοκρατίας καθώς και οι πολλές ευθύνες σε συνδυασμό με την πίεση χρόνου, την αβεβαιότητα, και τη μη κατανομή των αρμοδιοτήτων. Το 41% των ερωτηθέντων πιστεύουν πως για να μειωθεί το άγχος και να αυξηθεί η αποτελεσματικότητα πρέπει να αλλάξει η εκπαίδευση και το 43% απαντούν πως πρέπει να αλλάξουν οι αρμοδιότητες.

Κατά γενική ομολογία, διάφοροι εγγενείς της εργασίας παράγοντες, όπως οι υπερβολικές προσδοκίες και απαιτήσεις, οι συγκρουσιακές καταστάσεις με την ηγεσία, η υπέρβαση του εργασιακού ωραρίου, οι κακές επικοινωνιακές σχέσεις με τους συναδέλφους, η κινητικότητα και ο εργασιακός φόρτος (Fontana, 1996 · Rutter & Lovegrove, 2008) δρουν καταλυτικά και επιβαρύνουν τα επίπεδα άγχους του εργαζόμενου. Ωστόσο, οι τρόποι που προτείνουν οι ερωτηθέντες για να μειωθεί το άγχος λειτουργεί προσθετικά στη βιβλιογραφική έρευνα καθώς δεν εντοπίστηκαν πρότερες έρευνες που να εστιάζουν κατ' αποκλειστικότητα στους εργαζόμενους πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Τα αποτελέσματα της έρευνας δεν ανέδειξαν συσχέτιση ανάμεσα στα αυξημένα επίπεδα εργασιακού άγχους και το φύλλο καθώς τα ποσοστά είναι σχεδόν ίδια με πολύ μικρές διαφοροποιήσεις γεγονός που έρχεται να επιβεβαιώσει έρευνες που δε βρίσκουν συσχέτιση, και επομένως διαφοροποίηση στα ποσοστά μεταξύ γυναικών και ανδρών, ανάμεσα στο φύλλο και την επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακό άγχος (Farber, 1984, Jackson, 1993, Shaufeli & Enzmann, 1998). Από την άλλη πλευρά βέβαια τα αποτελέσματα έρχονται σε αντίθεση με τις μελέτες που υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα άγχους και ψυχολογικής εξάντλησης από τους άντρες (Antonίου, et al., 2013· Antonίου, et al., 2006, Κάντας, 2001) καθώς και σύμφωνα με έρευνες στις οποίες οι γυναίκες γενικότερα φαίνονται να είναι πιο επιρρεπείς στο εργασιακό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση από τους άνδρες (Bussing & Perrar, 1992). Σύμφωνα πάντως με τους Κάντα, 2001 και τη

Maslach, 1982 οι διαφοροποιήσεις αυτές σχετίζονται με τον παράγοντα κοινωνικοποίησης, δηλαδή των κοινωνικών στερεοτύπων που ισχύουν, και όχι με το φύλο.

Ακόμη από τα 30 άτομα που τα επηρεάζει μέτρια η πίεση χρόνου για την διεκπεραίωση των εργασιών που αναλαμβάνουν το 18% νιώθει σε μέτριο βαθμό επαγγελματική εξουθένωση, από τα 28 άτομα που τα επηρεάζει πολύ η πίεση χρόνου για την διεκπεραίωση των εργασιών το 12% νιώθει σε μέτριο βαθμό επαγγελματική εξουθένωση και από τα 37 άτομα που τα επηρεάζει πάρα πολύ η πίεση χρόνου για την διεκπεραίωση των εργασιών που αναλαμβάνουν το 9% νιώθει σε μέτριο βαθμό επαγγελματική εξουθένωση. Συνεπώς εξάγεται το συμπέρασμα ότι διακρίνεται μια θετική συσχέτιση μεταξύ πίεσης χρόνου για τη διεκπεραίωση των εργασιών και επαγγελματικής εξουθένωσης.

8.2 Αναγκαιότητα της έρευνας

Η συγκεκριμένη έρευνα θα μπορούσε να αποτελέσει εφαλτήριο για τη διεξαγωγή επιπλέον ερευνών σχετικά με τα επίπεδα εργασιακού άγχους και αποτελεσματικότητας των εργαζομένων σε Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Οι παράγοντες που επηρεάζουν και οδηγούν σε αυξημένα επίπεδα εργασιακού άγχους αποτελούν παραμέτρους απαραίτητες για επιπλέον διερεύνηση μιας και η μελέτη τους εξάγει αποτελέσματα σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση και αποτελεσματικότητα των εργαζομένων σε Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Η θεματολογία της έρευνας είναι επίκαιρη και τα αποτελέσματά της μπορεί να αξιοποιηθούν για την καταγραφή των αναγκών και την αντιμετώπιση και πρόληψη των προβλημάτων που δημιουργεί η έκθεση σε εργασιακό άγχος στους υπαλλήλους που εργάζονται στη Διοίκηση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Το δείγμα της έρευνας όμως μπορεί να θεωρηθεί περιοριστικό μιας και αφορά σε εργαζομένους Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας της Θεσσαλονίκης.

Σε περαιτέρω μελέτες στο μέλλον, χρήσιμο θα ήταν να διενεργηθεί ποιοτική έρευνα μέσω συνέντευξης για να εντοπιστούν επιπλέον παράγοντες δημιουργίας εργασιακού άγχους καθώς και παράγοντες που συμβάλλουν σε επαγγελματική ικανοποίηση. Επιπλέον, η έρευνα θα μπορούσε να συνεχιστεί σε μεγαλύτερο δείγμα πανελλαδικά για την εξαγωγή αποτελεσμάτων σε ευρεία κλίμακα. Τα αποτελέσματα θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν από το Υπουργείο Παιδείας για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας του ανθρώπινου δυναμικού του και για την παροχή καλύτερων υπηρεσιών προς τους πολίτες.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ:

Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Α., Κουμπιάς, Ε. & Γιαβρίμης, Π. (2002). *Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση*. Μέντορας, 5 (5), 103-127. Ανακτήθηκε 16/09/2018, από <http://www.pi-schools.gr/publications/mentor/>

Αλέξιας, Γ., Αναγνωστόπουλος, Φ., & Πιλάτης, Ι. (2010). Η Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση από την εργασία του ιατρικού προσωπικού δημόσιου νοσοκομείου των Αθηνών. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 131, 109-136.

Αντωνίου Α., (2006). *Εργασιακό Στρες*, τόμος α΄. Αθήνα: Παρισιάνου.

Βακόλα, Μ. & Νικολάου, Ι. (2012). *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*. Αθήνα: Rosili

Βασιλάκη, Ε., Βαμβούκας, Μ. (1997). Άγχος αξιολόγησης και τρόποι αντιμετώπισης ψυχοπαιδαγωγικών καταστάσεων από παιδιά ηλικίας 11-12 ετών. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 25, 43-59.

Βασιλόπουλος, Σ.Φ. (2012). *Η επαγγελματική εξουθένωση και η σχέση της με το κοινωνικό άγχος στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. *Hellenic Journal of Psychology*, 9 (1), 18-44. Ανακτήθηκε 16/09/2018, από <http://www.pseve.org/journal/UPLoad/Vasilopoulos9a.pdf>

Γεώργας, Δ. (1999). Ψυχολογικές διαστάσεις της σύγχρονης οικογένειας. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 98-99, 21-47.

Δημητριάδου, Κ. (1982). *Με ποια κριτήρια επιλέγει ο Έλληνας εκπαιδευτικός το επάγγελμα του. Μια εμπειρική έρευνα*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη

Creswell, J. W. (2011). *Η έρευνα στην εκπαίδευση. Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας*. Αθήνα: Ίων/Έλλην.

Δημητρόπουλος, Ε. Γ. (1990). Ο Θεσμός «Συμβουλευτική-Προσανατολισμός» στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. *Ελληνική Εταιρία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 12-13, 10-12.

Δημητρόπουλος Ε. (1998) . *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας: Εκπαιδευτικός & Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Αθήνα: Γρηγόρης.

Διαγνωστικά Κριτήρια DSM-I (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders), (1996). Αθήνα: Ιατρικές Εκδόσεις Λίτσας.

EU-OSHA. (2016). *Διαχείριση του άγχους σε ασφαλείς και υγιείς χώρους εργασίας*. Λουξεμβούργο: Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία.

Fontana, D. (1996). *Το εργασιακό στρες, οι επιπτώσεις του και ο έλεγχός του* (Επιμ. Α. Σταθάτου). Αθήνα: Εκδόσεις Γαλαίος.

Ζαβλανός, Μ., (1998). *Μανατζμεντ*. Αθήνα: Έλλην.

Ζαβλανός, Μ., (2002). *Οργανωτική Συμπεριφορά*. Αθήνα: Εκδόσεις Σταμούλης.

Herbert, M. (1998). *Ψυχολογικά προβλήματα της παιδικής ηλικίας/ επιμ. Ι. Παρασκευόπουλος, τόμος Α΄*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κάντας, Α., Χαντζή, Α., (1991). *Ψυχολογία της Εργασίας. Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης. Στοιχεία Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κάντας, Α. (1995). *Οργανωτική- βιομηχανική ψυχολογία*, Μέρος 3°. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κάντας, Α. (1996). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους στα επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Ψυχολογία*, 3,(2), 71-85.

Κάντας, Α. (1998). *Οργανωτική- βιομηχανική ψυχολογία*, Μέρος 1°. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κάντας, Α. (2001). *Οι παράγοντες άγχους και η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς*. Στο Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα & Η. Μπεζεβέγκης (Επιμ.), *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους*: 217-230. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κάντας, Α. (2009). *Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κατσίκη, Σ. (2015). *Διερεύνηση των επιπέδων άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης των Γυμνασίων του Δήμου Νέας Ιωνίας*. (Διπλωματική Εργασία). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Κασιμάτη Κ. (1991). *Η επιλογή του επαγγέλματος-Θεωρητικές Αναφορές και Εμπειρική Διερεύνηση*. Αθήνα: ΜΕΛΕΤΗ Ι. ΕΚΚΕ.

Κασσιμάτη, Κ. (1991). *Έρευνα για τα κοινωνικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης. Μελέτη Ι: Η επιλογή του επαγγέλματος. Θεωρητικές αναφορές και εμπειρική διερεύνηση*. Αθήνα: ΕΚΚΕ.

Κασσωτάκης, Μ. (2004). *Η πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα και η μεθοδολογία της* (επιμ. Κασσωτάκης, Μ.) στο «*Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*». Αθήνα: Τυπωθήτω.

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

Κρίβας Σ. (1997). *Από την ικανότητα για προσδοκία στην πίστη στην προσδοκία της πραγμάτωσης: Η σημασία της προσδοκίας για αυτεπάρκεια στην επαγγελματική εκλογή*, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού.

Κωνσταντινίδου Χ. (2000). *Σχολική πραγματικότητα και κοινωνικοποίηση του μαθητή -Σκιαγράφηση των κοινωνικοπολιτικών μηνυμάτων του σχολείου και των εκπαιδευτικών*. Αθήνα: Gutenberg.

Kennerley, H. (1999). *Ξεπερνώντας το Άγχος. Ένας οδηγός αυτοβοήθειας με Γνωστικές – Συμπεριφορικές Τεχνικές*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Μαρούδας, Η. (1996). Το επαγγελματικό στρες των εκπαιδευτικών, *περιοδικό «Τα εκπαιδευτικά»*, τεύχος, 73-74.

Μπαμπινιώτης, Γ. (1994). *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας*. Εκδόσεις: Κέντρο – Λεξικολογίας.

Μούζουρα, Ε. (2005). *Πηγές και αντιμετώπιση επαγγελματικού -συναισθηματικού φόρτου εκπαιδευτικών: σύνδεση ατομικών και κοινωνικών συνθηκών έντασης*. (Διδακτορική Διατριβή). Διαθέσιμο από το Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών. Ανάκτηση 16/09/2018, από Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών: <http://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/23716>

Μπουραντάς Δ., (2002). *Μανατζμεντ*. Αθήνα: Εκδόσεις Γ. Μπένου, σελ.264.

May, R. (2010). *Το νόημα του άγχους*. Αθήνα: Ύψιλον/ βιβλία.

Montana, J. Patrick, Charnov, H. Bruce. (2008), *Μάνατζμεντ*, 4th ed., σελ.250.

Montgomery, A.S. , Baldwin, D. S. (2006). *Clinician's Manual on Generalized Anxiety Disorder*. Current Medicine Group Ltd. Μτρ. Εκδόσεις Βαγιονάκη

Nathan R. & Hill L. (2006). *Επαγγελματική Συμβουλευτική: Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας*. Μετάφραση -επιστημονική επιμέλεια Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Ξηροτύρη – Κουφίδου, Σ., (2001). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων: Η πρόκληση του 21ου αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Ανίκουλα.

Οικονόμου, Φ. (1994). *Ψυχιατρική μετά στοιχεία ψυχολογίας*, στ' έκδ. Αθήνα: Ιατρικές εκδόσεις-Λίτσα.

Παπαβασιλείου-Αλεξίου, Ι. (2004). Προσανατολισμός στην Εκπαίδευση Ενηλίκων: Αναγκαιότητα και Λειτουργία. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής Και Προσανατολισμού*, 68-69, 105–118

Παπαδόπουλος, Γ. Νίκος (1994), *Λεξικό της Ψυχολογίας*, χ.ε, α' έκδ., Αθήνα.

Παπαδοπούλου, Ε. (2012). *Τεχνικές αντιμετώπισης άγχους στον εργασιακό και κοινωνικό χώρο*. Θεσσαλονίκη

Παρασκευόπουλος, Ι. (1984). *Στοιχεία περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής*. Αθήνα: Ιδίου.

Παρασκευόπουλος, Ι.Ν. (1990Β). *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας*. Τόμος Β. Αθήνα: Προσωπική έκδοση.

Ποταμιανός, Γ., (1997). *Θεωρίες Προσωπικότητας και κλινική πρακτική*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

Robson, C. (2010). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου: Ένα μέσο για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές*. Αθήνα: Gutenberg.

Σάλμαν, Λ., Πλατσίδου, Μ. (2011). Η επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση των δικηγόρων, *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*, 15(60), 53-77.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2000). Η Συμβουλευτική στη νέα χιλιετία: Δεδομένα, τάσεις και προοπτικές στον Ελληνικό χώρο. *Νέα Παιδεία*, 94, 66-74.

Στάγια, Δ., & Ιορδανίδης, Γ. (2014). *Το επαγγελματικό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην εποχή της οικονομικής κρίσης*. Ανακτήθηκε στις 18/09/2018, από Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων: <http://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/jret/article/view/855>

Spilberger, C. (1982). *Στρες και άγχος* (Ι.Κωστόπουλος, Μεταφ.). Αθήνα: Ψυχογιός.

Τζιώρας, Π (2017). Ανέκδοτες σημειώσεις για το μάθημα Ποιότητα και Αξιολόγηση Εκπαιδευτικής Διαδικασίας και Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, ΑΤΕΙΘ.

Τούκας, Δ. (2010). Ο ρόλος των εργαζομένων στις στρατηγικές ανάλυσης και διαχείρισης της επικινδυνότητας του εργασιακού στρες. *Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας*, 43, 9-12.

Τσιαντής, Γ. – Μανωλόπουλος, Σ. (1998). *Σύγχρονα θέματα Παιδοψυχιατρικής*, τόμοι, Α', Β', Γ'. Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη

Χασάπη, Ι., (1980). *Ψυχολογία της Προσωπικότητας*, τόμος α', Βασιλόπουλος, β' έκδ. Αθήνα.

Παπαδόπουλος, Ν., (1996). *Ψυχολογία*. Αθήνα.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ:

Abel, M. H., & Sewell, J. (1999). *Stress and Burnout in Rural and Urban Secondary School Teachers*. *The Journal of Educational Research*, 92(5), 287-293.

Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York, NY: Holt, Rinehart & Winston.

American Psychiatric Association (1994). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (4th ed.)*. Washington, DC: Author.

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

Antoniou, A.-S., Ploumpi, A., & Ntalla, M. (2013). *Occupational Stress and Professional Burnout in Teachers of Primary and Secondary Education: The Role of Coping Strategies*. *Scientific Research*, 4(3A), 349-355

Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L., Abraham, L. M. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74, 187-192.

Bennett, R. (1994). *Personal effectiveness*. London: Kogan Page.

Brenner, V. C., Carmack, C. W., Weinstein, M. G. (1971). An Empirical Test of the Motivation-Hygiene Theory. *Journal of Accounting Research*, 9(2), 359-366.

Brock, B. L., Grady, M. L. (2000). *Rekindling the flame: Principals combating teacher burnout*. Thousand Oaks, California: Corwin Press, Inc.

Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). *A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management*. *Teaching and Teacher Education*, 16, 239-253.

Bussing, A., & Perrar, K. M. (1992). Measurement of burnout. Investigation of a German version of the Maslach Burnout Inventory (MBI-D). *Diagnostica*, 38, 328-353.

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

Cook J., Hepworth S., Wall T., Warr B. (1981). *The experience of Work, A Compendium and Review of 249 Measures and their use*, Academic Press.

Davey F.H., Stoppard J.M. (1993). Some factors affecting the occupational expectations of female adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 43.

DeMato, D. S. , (2001). *Job Satisfaction among Elementary School Counselors in Virginia: Thirteen Years Later*. Unpublished Doctoral Dissertation, Faculty of the Virginia

Polytechnic Institute and State University Blacksburg Virginia. Τελευταία ανάκτηση

στις 23/09/2018 από: <https://vtechworks.lib.vt.edu/bitstream/handle/10919/28964/final2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Deming, W. E., (2002). *Out of the Crisis*. Cambridge Massachusetts London: The MIT Press.

Douglas, J. W. B., Ross, J. M. Simpson, H. R. (1968). *All our Future* (Peter Davies).

European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA (2009). *OSH in figures: Stress at work-facts and figures*. *European Risk Observatory Report*. Luxembourg: European Union.

Eurydice-EAECA. (2010). *Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe*. Brussels: European Commission.

Farber, B.A. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher*.

San Francisco:Jassey –Bass.

Farber, B. A. (1984). Teacher burnout: Assumptions, myths and issues. *Teachers college Record*, 86, 321-338.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social issues*, 30, 159-165.

Freudenberger, H. J. (1975).The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy Theory, Research and Practic*, 12,73-82.

Gillespie, N.A., Walsh, M., Winefield, J., Dua & Stough , (2001), *Occupational stress in universities: Staff perception of the causes, consequences and moderators of stress, at Work & Stess*, 15, 53-72.

Girdio, D.A., Everly, G.S., Dusek, D. E (1996). *Controlling Stress and Tension*. Allyn and Bacon: Needham Heights, MA.

Gogos, C. (2010). The Working stress of hospital personnel and management strategies. *Health and Work Safety*, 46: 12-16.

Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1975).Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159 – 170.

Hackman J. R., Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the Design of Work: Test of a Theory*, σελ.256.

Hackman , J. R. (1980). Work Redesign and Motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445 – 455.

Hogan, L. H., & McKnight, M. A. (2007). Exploring burnout among university online instructors: An initial investigation. *Internet and Higher Education*, 10, 117-124.

Hunt, R. G. (1969). The Motivated Working Adult. *Administrative Science Quarterly*, 14(4), 614 – 615.

Herzberg, F. (1976). *The managerial choice. To be efficient and to be human*. Illinois: Dow Jones-Irwin.

House, R. J., Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's dual – factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism. *Personnel Psychology*, 20 (4), 369 – 390.

Irech, M. (2000). Career Development Theories and Their Implications for High School Career Guidance and Counseling. *The High School Journal*, 83(2), 29-40.

Jackson, P. A. (1993). An analysis of burnout among school of pharmacy faculty. *American Journal of Pharmaceutical education*, 57 (1), 9-17.

Kierkegaard, S. (1994). Conditioned fear and anxiety. In Charls Spielberger and Irwin Sarason (eds.), *Stress and Anxiety*. Vol. I. New York: John Wiley and Sons.

Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: an international review. *Educational Research*, 29(2), 146-152.

Kyriakou, C., & Sutcliffe, J. (1979). A Note on Teacher Stress and Locus of Control. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 27-228.

Landy, F. J. (1989). *The psychology of work behavior*. Pacific Grove, Cal. :Brooks/Cole.

Latham, G. P., Budworth, M. H. (2007). The Study of Work Motivation in the 20th Century. In L. L. Koppes, P. W. Thayer, A. J. Vinchur & E. Salas (Eds.), *Historical Perspectives in Industrial and Organizational Psychology* (pp. 353 – 381). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Lehrer M., Woolkolf L., Sime E. (2007). *Principles and Practice of Stress Management*, Third Edition. New York: Guilford Press.

Leka S., Griggiths A, Cox T. (2003). *Work Organisation and Stress, protecting workers health* no.3. Switzerland: Work Health Organisation.

Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Στο M. D.Dunnette (Ed.). Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally .

Locke, E. A., Latham, G. P. (1984). *Goal setting: A motivational technique that works!*. New Jersey: Prentice – Hall, Inc.

Maslach, C. (1976). Burned-Out. *Human Behavior*, 9(5), 16-22.

Maslach, C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. Στο W. S. Paine (Eds.), *Job stress and burnout*, 29-40. Beverly Hills, CA: Sag.

Maslach, C., Lackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory (2th edition)*. USA:Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., Lackson, S. (1984). *The Maslach burnout inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.

Maslow, A. H. (1987). *Motivation and Personality*. (3rd edition). U. S. A.: Addison Wesley Longman, Inc.

May, R. (1950). *The meaning of anxiety*, 1st ed. , Roland press, New York.

Montgomery, A. J., Panagopolou, E., Wildt, M. d., Meenks, E. (2006). Work-family interference, emotional labor and burnout. *Journal of Managerial Psychology*, 21(1), 36-51.

Mottaz, C. J. (1986). An Analysis of the Relationship between Education and Organizational Commitment in a Variety of Occupational Groups. *Journal of Vocational Behavior*, 28(3): 214-228.

Murray, L. (1995). *Job Satisfaction among Elementary School Counselors in Virginia: Seven years later*. Unpublished Doctoral Dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, VA.

O'Connor, E.J., Peters, L.H., Gordon, S.M. (1978). The Measurement of Job Satisfaction: Current Practices and Future Considerations. *Journal of Management*, 4(2), 17-2

Osipow L.F., Fitzgerald. S. (1996). *Theories of Career Development*. Massachusetts: Allyn & Bacon

Panagopoulos, N., Anastasiou, S., & Goloni, V. (2014). *Professional Burnout and Job Satisfaction among Physical Education Teachers in Greece*. *Journal of Scientific Research & Reports*, 3(13), 1710-1721.

Pithers, R., & Soden, R. (1998). *Scottish and Australian teacher stress and strain: a comparative study*. *British Journal of Educational Psychology*, 68(2), 269-279.

Porter, L. W., Strees, R. M. (1973). Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.

Riggio, R. E. (1990). *Introduction to Industrial /Organizational Psychology*. N.Y.: Harper Collins Publishers.

Rutter, D.R., & Lovegrove, M.I.(2008). *Occupational stress and its predictors in radiographers*. *Radiography*, 14(2): 138-143.

Sarafino, E. P. (1999). *Health Psychology: Biopsychosocial interactions*. New York: Wiley.

Sellers N., Satcher J. & Comas R. (1999). *Children's occupational aspirations: Comparisons by gender, gender role identity and socioeconomic status*, *Professional School Counseling*.

Shaufeli, W.B., Leiter, M. P., Maslach, C. (2009). "Burnout: 35 years of research and practice", *Career Development International*. 14:3 , 204 -220.

Shaufeli, W.B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.

Slocum J.W. (1971). Motivation in managerial levels: Relationship of need satisfaction to job performance. *Journal of Applied Psychology*, 55: 312-316.

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

Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-701.

Spector, P. E. (2007). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. U.S.A.: John Wiley & Sons, Inc.

Tietjen, M.A., Myers, R. M., (1998). Motivation and job satisfaction. *Management Decision*, 6(4), 226-231.

Tokar, E., & Feitler, F. C. (1986). *A Comparative Study of Teacher Stress in American and British Middle Schools*. *Journal of Early Adolescence*, 6(1), 77-82.

Tsiakkios, A., & Pashiardis, P. (2006). *Occupational Stress among Cyprus Headteachers: sources and coping strategies*. *ISEA*, 34(2), 100-114.

Wilson, N. & McLean, S. (1994). *Questionnaire design: a practical introduction*. University of Ulster Press: Newtown Abbey.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.

Vroom, V. H. (1982). *Work and motivation* (Rev. ed.). Malabar, FL: Robert E. Krieger Publishing Company.

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

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire: Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*. Minneapolis: University of Minnesota, Vocational Psychology Research.

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

Π.Δ 18/22-2-2018 (ΦΕΚ 31/Α/23-2-2018)

N.1811/1951 (Φ.Ε.Κ 141 ΤΕΥΧΟΣ Α)

N.3528/2007 (ΦΕΚ 26/Α/9-2-2007)

N.4369/2016 (ΦΕΚ 33/27-2-2016)

N.4533/2018 (ΦΕΚ 75/Α/27-4-2018)

Μητρώο Υπηρεσιών και Φορέων της Ελληνικής Διοίκησης του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης (2018)

Πηγές από διαδίκτυο

Πηγή: EU-OSHA- Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2000, Λουξεμβούργο, Inventory of socioeconomic information about work-related musculoskeletal disorders in the member states of the European Union, Ευρωπαϊκές Κοινότητες.

Ανακτήθηκε 16 Μαΐου, 2018, από <http://bookshop.europa.eu/en/facts-no-9.-inventory-of-socio-economic-information-about-work-related-musculoskeletal-disorders-in-the-member-states-of-the-european-union-pbTE2900052/>

Πηγή: Διαχείριση του άγχους στο χώρο εργασίας (από την Linda Ray).

Ανακτήθηκε 7 Ιουλίου, 2018, από <https://www.leadershipseminars.gr/gr/diaxeirisi-toy-agxoys-sto-xwro-ergasias-apo-tin-linda-ray-p52.html>

Πηγή: EU-OSHA- Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2014, Υπολογίζοντας το κόστος του άγχους και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που συνδέονται με την εργασία.

Ανακτήθηκε 27 Ιουλίου, 2018, από https://www.google.gr/search?safe=strict&source=hp&ei=5rakW-a7JOTmrgTmrgJLQBg&q=ISBN+978-92-9240-420-8&oq=ISBN+978-92-9240-420-8&gs_l=psy-ab.3...5165.16507.0.16872.22.22.0.0.0.0.357.5404.0j1j11j7.19.0...0...1c.1.64.psy-ab.3.9.2807...0j0i131k1j0i22i30k1j0i19k1j0i22i30i19k1.0.c7u3w11LmE0

Πηγή: Οι 6 τύποι Επαγγελματικής Προσωπικότητας του Holland (από την Άννα Ντούμα).

Ανακτήθηκε 3 Σεπτεμβρίου 2018, από <http://www.cvexcellence.gr/blog/69-tipoi-prosopikotitas-holland>

Πηγή: Σαχινίδης, Α. (2009). *Παρακίνηση*. Ανακτήθηκε 14 Σεπτεμβρίου 2018, από https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjTvq3mxOTdAhUL6KQKHU8aD8AQFjADegQIBRAC&url=http%3A%2F%2Fusers.teiath.gr%2Fasachinidis%2Ffiles%2Fparakinisi_theoria.ppt&usg=AOvVaw1UMnpqyA11OV8L4bg_BVOr

Πηγή: Ανακτήθηκε στις 10 Ιουλίου 2018, από <http://www.mixanitouxronou.gr/pia-anagki-ine-i-pio-simantiki-gia-kathe-anthropo-ti-lei-i-perifimi-piramida-tou-psichologou-maslow-pou-tin-axiopiisan-i-manatzer-gia-na-dinoun-bonous-ke-se-idos/>, προσπελάστηκε στις 10/7/2018

Πηγή: Ανακτήθηκε 27 Ιουνίου 2018, από <http://www.alfavita.gr/arthron/ekpaideysi/ypoyrgeio-paideias/neo-organogramma-toy-ypoyrgeiou-paideias-upd>

Πηγή: Ζιαμπακάς, Σ. (2017). Ανακτήθηκε στις 3/9/2018, από <https://www.efsyn.gr/arthro/alitheies-kai-psemata-gia-tin-axiologisi-dimosion-ypallilon>

Πηγή: Διαδραστικά Σχολικά Βιβλία. Ανακτήθηκε 14/9/2018, από <http://ebooks.edu.gr/new/>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Εργασιακό άγχος και αποτελεσματικότητα. Το

παρό Πρω

Αγαπητοί

Αντικείμεν
στις Διευέ
αποτελεσ
δεοντολο
είναι από
ομαδοποι
μόνο για
Επισημαί
χρειάζετα
Μεταπτυχ

Σας ευχα
δική σας

12. Πώς επηρεάζουν οι ακόλουθες πτυχές της θέσης σας την ικανοποίηση από την εργασία σας και την ικανότητά σας να κάνετε καλά τη δουλειά σας;
πρόσθετη υπερωριακή απασχόληση εκτός υποχρεωτικού ωραρίου, Σαββατοκύριακα
Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

13. Πώς επηρεάζουν οι ακόλουθες πτυχές της θέσης σας την ικανοποίηση από την εργασία σας και την ικανότητά σας να κάνετε καλά τη δουλειά σας;
έλλειψη ικανότητας / ελέγχου στη λήψη αποφάσεων
Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

1. Ερω
Φύλλ
Να ει

14. Πώς επηρεάζουν οι ακόλουθες πτυχές της θέσης σας την ικανοποίηση από την εργασία σας και την ικανότητά σας να κάνετε καλά τη δουλειά σας;
έλλειψη συνεργασίας με τους συναδέλφους
Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

2. Ηλικί
Να ει

15. Πώς επηρεάζουν οι ακόλουθες πτυχές της θέσης σας την ικανοποίηση από την εργασία σας και την ικανότητά σας να κάνετε καλά τη δουλειά σας;
έλλειψη χρόνου για συνεργασία με συναδέλφους
Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

3. Ποια
ΠΕ70

—

4. Πόσι
Να ει

16. Πώς επηρεάζουν οι ακόλουθες πτυχές της θέσης σας την ικανοποίηση από την εργασία σας και την ικανότητά σας να κάνετε καλά τη δουλειά σας;
άγχος - που σχετίζεται με την εργασία
Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

17. Πώς επηρεάζουν οι ακόλουθες πτυχές της θέσης σας την ικανοποίηση από την εργασία σας και την ικανότητά σας να κάνετε καλά τη δουλειά σας;
εκπαίδευση - για τους αναμενόμενους ρόλους που σας έχουν ανατεθεί
Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3[92]	4	5	
Καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Πάρα πολύ

18. Πόσες ώρες την εβδομάδα ξοδεύετε για τις ακόλουθες εργασίες;

αρχι
Να ε

23. Για ποιους λόγους πιστεύετε ότι οι εργαζόμενοι σε διευθύνσεις πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν υψηλό ποσοστό εργασιακού άγχους;

Συμπλήρωσε με 3-5 λέξεις

24. Τι πιστεύεις ότι θα 'πρεπε να αλλάξει για να μειωθεί το άγχος και να αυξηθεί η αποτελεσματικότητα;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

19. Πόσ

οργέ
Να ε

- Ωράριο
 Αρμοδιότητες
 Εκπαίδευση
 Συναδερφικές σχέσεις
 Σχέσεις με ανώτερους

25. Νιώθετε ότι κάνετε τη διαφορά στο επάγγελμά σας;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

20. Πόσ

συνε
Να ε

1 2 3 4 5
Καθόλου Πάρα πολύ

26. Αισθάνεσαι ότι είσαι στο χείλος της επαγγελματικής εξουθένωσης;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

21. Πόσ

συνε
Να ε

1 2 3 4 5
Καθόλου Πάρα πολύ

27. Νιώθεις ότι δίνεις το μέγιστο των δυνατοτήτων σου;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

22. Πόσ

Ακαί
Να ε

1 2 3 4 5
Καθόλου Πάρα πολύ

28. Αισθάνεσαι ότι είσαι αρκετά αποτελεσματικός/ή;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1 2 3 4 5
Καθόλου Πάρα πολύ
