



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

Διπλωματική Εργασία

**«ΔΙΕΡΕΥΝΩΝΤΑΣ ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ
ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΣΤΙΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ – ΘΡΑΚΗΣ»**

της

ΑΙΜΗΛΙΑΣ Ν.ΚΑΖΑΚΟΥ

Επιβλέπων Καθηγητής
Δρ. Κωνσταντίνος Ασημακόπουλος, Επίκουρος καθηγητής

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

Θεσσαλονίκη, Δεκέμβριος 2017



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

Αναφορά Δημιουργού - Μη Εμπορική Χρήση - Παρόμοια Διανομή



Μπορείτε να:

Μοιραστείτε: αντιγράψετε και αναδιανέμετε το παρόν υλικό με κάθε μέσο και τρόπο

Προσαρμόστε: αναμείξτε, τροποποιήστε και δημιουργήστε πάνω στο παρόν υλικό

Υπό τους ακόλουθους όρους:

Αναφορά Δημιουργού: Θα πρέπει να καταχωρίσετε αναφορά στο δημιουργό, με σύνδεσμο της άδειας, και με αναφορά αν έχουν γίνει αλλαγές. Μπορείτε να το κάνετε αυτό με οποιονδήποτε εύλογο τρόπο, αλλά όχι με τρόπο που να υπονοεί ότι ο δημιουργός αποδέχεται το έργο σας ή τη χρήση που εσείς κάνετε.

Μη Εμπορική Χρήση: Δε μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το υλικό για εμπορικούς σκοπούς.

Παρόμοια Διανομή: Αν αναμείξετε, τροποποιήσετε, ή δημιουργήσετε πάνω στο παρόν υλικό, πρέπει να διανείμετε τις δικές σας συνεισφορές υπό την ίδια άδεια CreativeCommonsόπως και το πρωτότυπο.

Αναλυτικές πληροφορίες νομικού κώδικα στην ηλεκτρονική διεύθυνση:

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

Υπεύθυνη Δήλωση

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

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

Θεσσαλονίκη, 16 Δεκεμβρίου, 2017

Η Δηλούσα: Αιμηλία Ν. Καζάκου

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το εργασιακό άγχος και η επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων και δη εκπαιδευτικών αποτελούν βασικούς παράγοντες που συνδέονται στενά με την απόδοση και την αποτελεσματικότητα στην εργασία τους.

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής και της έρευνας που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της, τον Οκτώβριο του έτους 2017, ήταν η ανίχνευση και η καταγραφή του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις δομές της διοίκησης της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια της Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης. Δείγμα της παρούσας μελέτης αποτέλεσαν 80 εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, που εργάζονται στις αντίστοιχες Διευθύνσεις Εκπαίδευσης και υπάγονται στην γεωγραφική περιοχή αρμοδιότητας της Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης. Ειδικότερα οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στις Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης των νομών Έβρου, Ροδόπης, Ξάνθης, Καβάλας και Δράμας. Για την εκπλήρωση του σκοπού, τους ζητήθηκε να συμπληρώσουν και να απαντήσουν σε μια σειρά ερωτήσεων που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική ικανοποίησή τους. Προκειμένου να αναλυθούν οι συλλεχθείσες πληροφορίες η ερευνήτρια χρησιμοποίησε ποσοτική έρευνα (quantitative research) και προκειμένου να αποτυπωθούν περιληπτικά και συνοπτικά οι τάσεις και οι σχέσεις που διέπουν τις δύο κεντρικές έννοιες - μεταβλητές του προβλήματος, χρησιμοποιήθηκε η περιγραφική στατιστική ανάλυση (Descriptive Statistics).

Από τα ευρήματα της παρούσας μελέτης προέκυψε ότι οι συγκεκριμένοι εκπαιδευτικοί δεν βιώνουν ιδιαίτερο άγχος και πίεση στον εργασιακό τους χώρο (κάτω της μέσης τιμής) και ότι οι ίδιοι είναι αρκετά ικανοποιημένοι από την εν γένει εργασία τους σε επίπεδο άνω του μετρίου. Ωστόσο υφίστανται επιμέρους συνιστώσες, (προσωπικής κατάστασης, κατάστασης υγείας, προσωπικής ευεξίας, χώρου εργασίας, εργασιακών συνθηκών, τύπου προσωπικότητας) των εν λόγω εκπαιδευτικών, οι οποίες και σχετίζονται με και επηρεάζουν πολυδιάστατα το εργασιακό άγχος και την ικανοποίηση που αντλούν στο χώρο εργασίας τους: η

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία

Καζάκου Αιμηλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, η σχετικότητα της εργασίας με τις σπουδές, οι εργασιακές συνθήκες (φόρτος εργασίας, καλή επικοινωνία με τους προϊσταμένους, η αξιοποίηση των ικανοτήτων κ.α..). Άξιο αναφοράς, όπως άλλωστε ανέφεραν οι εκπαιδευτικοί, ήταν το γεγονός ότι στις περιπτώσεις μέτριου εργασιακού άγχους και άνω του μετρίου εργασιακής ικανοποίησης, το εργασιακό άγχος επιδρά πάρα πολύ στην εκδήλωση ψυχικών κυρίως διαταραχών και λιγότερο σωματικών, όπως η κατάσταση μεγάλης νευρικότητας/έντασης.

Λέξεις – κλειδιά: εργασιακό άγχος, επαγγελματική ικανοποίηση

ABSTRACT

Work-related stress and the job satisfaction of workers and teachers are key factors that are closely linked to efficiency and effectiveness in their work.

The purpose of this diploma and the research carried out in October 2017 was to detect and record work anxiety and the job satisfaction of teachers working in the structures of the administration of Education in the Region of Eastern Macedonia and Thrace. A sample of the present study was made up of 80 Primary and Secondary Education teachers working in their respective Education Departments and belonging to the geographic area of Eastern Macedonia and Thrace. Especially teachers working in the Primary and Secondary Education Departments of the prefectures of Evros, Rodopi, Xanthi, Kavala and Drama. To fulfil the purpose, they were asked to fill in and respond to a number of questions related to work-related stress and professional satisfaction. In order to analyze the collected information, the researcher used quantitative research and descriptive statistics were used to summarize and summarize the trends and relationships that governed the two central concepts - variables of the problem.

The findings of the present study have shown that these teachers do not experience any particular anxiety and pressure in their workplace (below average) and that they are quite satisfied with their work above the average. However, there are individual components (personal situation, health status, personal well-being, workplace, working conditions, personality type) of these teachers, which are related to and multiply the work stress and satisfaction they receive in their workplace: family status, educational level, relevance of work with studies, working conditions (workload, good communication with supervisors, capacity utilization, etc.). Interestingly, as reported by teachers, it was the fact that in the case of moderate work-related stress and above average work satisfaction, work-related anxiety has a great effect on the occurrence of mainly psychic disorders and less physical, such as a state of great nervousness / tension.

Key words: work stress, job satisfaction

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	4
ABSTRACT	6
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	7
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ	10
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΣΧΗΜΑΤΩΝ	12
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	14
ΜΕΡΟΣ Α: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ	19
Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ	19
1.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ	21
1.3. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ –ΣΥΜΠΤΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ	26
1.4. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ.....	29
1.5. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	30
1.6. ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	33
2.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ.....	33
2.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	34
2.3 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	35
2.4 ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ	38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ – ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	40
3.1. ΕΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ	40
3.2. ΕΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ.....	46
3.3. ΕΡΕΥΝΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	54
3.4 ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ	58
ΜΕΡΟΣ Β: ΕΡΕΥΝΑ	61
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.: ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ	61
4.1. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ.....	61

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία
Καζάκου Αιμηλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της
επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες
της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

4.2.ΠΡΩΤΟΤΥΠΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ - ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	63
4.2.1.ΠΡΩΤΟΤΥΠΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	63
4.2.2. ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ .	64
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	66
5.1. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ	66
5.2. ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΔΕΙΓΜΑ.....	66
5.3. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ.....	67
5.4. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ	68
5.5. ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ	69
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	71
6.1 ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ	71
6.1.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ.....	71
6.1.2. ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΥΓΕΙΑΣ	75
6.1.3 ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΥΕΞΙΑΣ	79
6.1.4 ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	83
6.1.5. ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ	90
6.1.6. ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΤΟΥ ΤΥΠΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ.....	102
6.2 ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΗΣ ΚΑΙ «ΜΟΝΟΔΡΟΜΙΚΗ» ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗΣ	108
6.2.1 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΔΙΑΣΤΑΥΡΩΣΗΣ –ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΤΟΧΩΝ.....	108
6.2.2. ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	127
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	129
7.1.ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΣΥΖΗΤΗΣΗ	129
7.2 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	137
7.3 ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	138
7.4. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	140
7.4.1.Θέσπιση μέτρων.....	141
7.4.2.Υπαρξη πλαισίου εκπαίδευσης.....	141
7.4.3. ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΩΝ.....	142
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	143
ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	143
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	146

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία
Καζάκου Αιμηλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ – ΙΣΤΟΤΟΠΟΙ	150
ΓΛΩΣΣΑΡΙΟ.....	151
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	152
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ	152

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1. Κατανομή Συχνοτήτων για το φύλο.....	68
ΠΙΝΑΚΑΣ 2. Κατανομή Συχνοτήτων για την ηλικία.....	72
ΠΙΝΑΚΑΣ 3. Κατανομή Συχνοτήτων για την οικογενειακή κατάσταση.....	69
ΠΙΝΑΚΑΣ 4 Κατανομή Συχνοτήτων για τον αριθμό παιδιών.....	73
ΠΙΝΑΚΑΣ 5 Κατανομή Συχνοτήτων για την ειδικότητα.....	73
ΠΙΝΑΚΑΣ 6 Κατανομή Συχνοτήτων για την διάρκεια απασχόλησης στον φορέα.....	73
ΠΙΝΑΚΑΣ 7 Κατανομή Συχνοτήτων για τον φορέα προϋπηρεσίας.....	74
ΠΙΝΑΚΑΣ 8 Κατανομή Συχνοτήτων για τα έτη προϋπηρεσίας.....	74
ΠΙΝΑΚΑΣ 9 Κατανομή Συχνοτήτων για την σχετικότητα της εργασίας τους.....	75
ΠΙΝΑΚΑΣ 10 Κατανομή Συχνοτήτων για το επίπεδο εκπαίδευσης.....	75
ΠΙΝΑΚΑΣ 11 Κατανομή Συχνοτήτων για το κάπνισμα και τον αριθμό τσιγάρων.....	76
ΠΙΝΑΚΑΣ 12 Κατανομή Συχνοτήτων για το αλκοόλ και την ποσότητα αλκοόλ.....	76
ΠΙΝΑΚΑΣ 13 Κατανομή Συχνοτήτων για τις μέρες αναρρωτικής άδειας.....	77
ΠΙΝΑΚΑΣ 14 Κατανομή Συχνοτήτων για την ενόχληση στο στήθος.....	77
ΠΙΝΑΚΑΣ 15 Κατανομή Συχνοτήτων για τις ώρες ύπνου.....	77
ΠΙΝΑΚΑΣ 16 Κατανομή Συχνοτήτων για την αρρυθμία στον καρδιακό σφυγμό.....	78
ΠΙΝΑΚΑΣ 17 Κατανομή Συχνοτήτων για σεξουαλική δυσλειτουργία.....	78
ΠΙΝΑΚΑΣ 18 Κατανομή Συχνοτήτων για την κούραση.....	79
ΠΙΝΑΚΑΣ 19 Κατανομή Συχνοτήτων για την απώλεια μνήμης.....	79
ΠΙΝΑΚΑΣ 20 Κατανομή Συχνοτήτων για τις βιαστικές κινήσεις.....	80
ΠΙΝΑΚΑΣ 21 Κατανομή Συχνοτήτων για το αν βαριούνταν εύκολα στην εργασία τους.....	80
ΠΙΝΑΚΑΣ 22 Κατανομή Συχνοτήτων για την εκδήλωση ειρωνείας – επιθετικότητας απέναντι στους συνεργάτες.....	80
ΠΙΝΑΚΑΣ 23 Κατανομή Συχνοτήτων για την εκδήλωση ευαισθησίας / συναισθηματικής ανθεκτικότητας.....	81
ΠΙΝΑΚΑΣ 24 Κατανομή Συχνοτήτων για τον ειρμό των σκέψεών τους.....	81
ΠΙΝΑΚΑΣ 25 Κατανομή Συχνοτήτων για την εκδήλωση φόβου μοναξιάς.....	81
ΠΙΝΑΚΑΣ 26 Κατανομή Συχνοτήτων για την εκδήλωση φόβου για άγνωστα μέρη ή ανθρώπους.....	82
ΠΙΝΑΚΑΣ 27 Κατανομή Συχνοτήτων για την εκδήλωση νευρικότητας.....	82
ΠΙΝΑΚΑΣ 28 Κατανομή Συχνοτήτων για την εκδήλωση δυσκολίας βραδινού ύπνου.....	83
ΠΙΝΑΚΑΣ 29 Κατανομή Συχνοτήτων για την εκδήλωσης κούρασης και εξάντλησης.....	83
ΠΙΝΑΚΑΣ 30 Κατανομή Συχνοτήτων που αφορούν στη μεταβίβαση από και προς το χώρο εργασίας.....	84
ΠΙΝΑΚΑΣ 31 Κατανομή Συχνοτήτων για τις συνθήκες εργασίας σε σχέση με την υγεία τους.....	85
ΠΙΝΑΚΑΣ 32 Κατανομή Συχνοτήτων για την άνεση του χώρου.....	85
ΠΙΝΑΚΑΣ 33 Κατανομή Συχνοτήτων για την ατομική προστασία.....	86
ΠΙΝΑΚΑΣ 34 Κατανομή Συχνοτήτων για την επάρκεια και την ποιότητα του εξοπλισμού.....	86
ΠΙΝΑΚΑΣ 35 Κατανομή Συχνοτήτων για την εργονομία του χώρου.....	87
ΠΙΝΑΚΑΣ 36 Κατανομή Συχνοτήτων για την ευελιξία του ωραρίου.....	87
ΠΙΝΑΚΑΣ 37 Κατανομή Συχνοτήτων για την άβολες στάσεις εργασίας.....	88

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία

Καζάκου Αιμιλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

ΠΙΝΑΚΑΣ 38 Κατανομή Συχνοτήτων για την ύπαρξη αμιάντου στο χώρο εργασίας.....	89
ΠΙΝΑΚΑΣ 39 Κατανομή Συχνοτήτων για την ύπαρξη κυλικείου ή χώρων διαλλειμάτων..	89
ΠΙΝΑΚΑΣ 40 Κατανομή Συχνοτήτων για την ύπαρξη επαρκών χρόνων ολοκλήρωσης της εργασίας.....	90
ΠΙΝΑΚΑΣ 41 Κατανομή Συχνοτήτων για την ικανοποίηση από την εργασία.....	91
ΠΙΝΑΚΑΣ 42 Κατανομή Συχνοτήτων για την ισότιμη μεταχείριση στην εργασία.....	91
ΠΙΝΑΚΑΣ 43 Κατανομή Συχνοτήτων για την μονότονη και βαρετή εργασία.....	92
ΠΙΝΑΚΑΣ 44 Συχνότητες για την επαφή με το κοινό.....	92
ΠΙΝΑΚΑΣ 45 Κατανομή Συχνοτήτων για την σαφήνεια των ρόλων και των ευθυνών.....	93
ΠΙΝΑΚΑΣ 46 Κατανομή Συχνοτήτων για την απομονωμένη εργασία.....	93
ΠΙΝΑΚΑΣ 47 Κατανομή Συχνοτήτων για την ικανοποίηση από τον σχεδιασμό των αδειών.....	94
ΠΙΝΑΚΑΣ 48 Κατανομή Συχνοτήτων για την παροχή επαρκούς εκπαίδευσης.....	94
ΠΙΝΑΚΑΣ 49 Κατανομή Συχνοτήτων για τη συμμετοχή στη λήψη σημαντικών αποφάσεων.....	95
ΠΙΝΑΚΑΣ 50 Κατανομή Συχνοτήτων για την αναγνώριση της προσφοράς.....	95
ΠΙΝΑΚΑΣ 51 Κατανομή Συχνοτήτων για την ισορροπία της εργασιακής με την προσωπική ζωή.....	96
ΠΙΝΑΚΑΣ 52 Κατανομή Συχνοτήτων για την αξιοποίηση των ικανοτήτων.....	96
ΠΙΝΑΚΑΣ 53 Κατανομή Συχνοτήτων για την επικοινωνία με τους συναδέλφους.....	97
ΠΙΝΑΚΑΣ 54 Κατανομή Συχνοτήτων για την επικοινωνία με τους προϊσταμένους.....	97
ΠΙΝΑΚΑΣ 55 Κατανομή Συχνοτήτων για τις ικανοποιητικές χρηματικές απολαβές.....	98
ΠΙΝΑΚΑΣ 56 Κατανομή Συχνοτήτων για τις ευκαιρίες περαιτέρω εκπαίδευσης.....	98
ΠΙΝΑΚΑΣ 57 Κατανομή Συχνοτήτων για τις ευκαιρίες περαιτέρω εξέλιξης.....	99
ΠΙΝΑΚΑΣ 58 Κατανομή Συχνοτήτων για την οικονομική κρίση.....	99
ΠΙΝΑΚΑΣ 59 Κατανομή Συχνοτήτων για την κοινωνική συναναστροφή.....	100
ΠΙΝΑΚΑΣ 60 Κατανομή Συχνοτήτων για την επίτευξη υψηλών στόχων.....	100
ΠΙΝΑΚΑΣ 61 Κατανομή Συχνοτήτων για την μείωση του μισθού, λόγω οικονομικής κρίσης.....	101
ΠΙΝΑΚΑΣ 62 Κατανομή Συχνοτήτων για την κατανόηση από το οικογενειακό περιβάλλον.....	101
ΠΙΝΑΚΑΣ 63 Κατανομή Συχνοτήτων για την επάρκεια μισθού.....	102
ΠΙΝΑΚΑΣ 64 Κατανομή Συχνοτήτων για τον έλεγχο της κατάστασης στην εργασία.....	102
ΠΙΝΑΚΑΣ 65 Κατανομή Συχνοτήτων για την απαιτητικότητα.....	103
ΠΙΝΑΚΑΣ 66 Κατανομή Συχνοτήτων για την ακρίβεια με τα ραντεβού.....	103
ΠΙΝΑΚΑΣ 67 Κατανομή Συχνοτήτων για την ανταγωνιστικότητα.....	104
ΠΙΝΑΚΑΣ 68 Κατανομή Συχνοτήτων για την υπομονετικότητα.....	104
ΠΙΝΑΚΑΣ 69 Κατανομή Συχνοτήτων για την ανεπάρκεια χρόνου.....	105
ΠΙΝΑΚΑΣ 70 Κατανομή Συχνοτήτων για την τελειομανία.....	105
ΠΙΝΑΚΑΣ 71 Κατανομή Συχνοτήτων για την φιλοδοξία για εξέλιξη.....	106
ΠΙΝΑΚΑΣ 72 Κατανομή Συχνοτήτων για την δυσκολία χαλάρωσης.....	106
ΠΙΝΑΚΑΣ 73 Κατανομή Συχνοτήτων για την επιθυμία για αναγνώριση.....	107

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία

Καζάκου Αιμιλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

ΠΙΝΑΚΑΣ 74 Κατανομή Συχνοτήτων για την εξωστρέφεια.....	107
ΠΙΝΑΚΑΣ 75 Πίνακας συσχέτισης εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους με το φύλου.....	109
ΠΙΝΑΚΑΣ 76 Πίνακας συσχέτισης εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους με την ηλικία.....	110
ΠΙΝΑΚΑΣ 77 Πίνακας συσχέτισης εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους με την οικογενειακή κατάσταση.....	111
ΠΙΝΑΚΑΣ 78 Πίνακας ανάλυσης συσχέτισης κατά Pearson μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους και έτη προϋπηρεσίας.....	112
ΠΙΝΑΚΑΣ 79 Πίνακας συσχέτισης εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους με επίπεδο σπουδών.....	113
ΠΙΝΑΚΑΣ 80. Πίνακας συσχέτισης εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους με το είδος εργασίας.....	114
ΠΙΝΑΚΑΣ 81. Πίνακας ανάλυσης συσχέτισης κατά Pearson μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους και του τύπου προσωπικότητας.....	118
ΠΙΝΑΚΑΣ 82. Πίνακας ανάλυσης συσχέτισης κατά Pearson μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους και «ώρες ύπνου».....	119
ΠΙΝΑΚΑΣ 83. Πίνακας συσχέτισης εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους με την ενόχληση/ πόνο στο στήθος.....	119
ΠΙΝΑΚΑΣ 84. Πίνακας συσχέτισης εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους με την αρρυθμία στον καρδιακό σφυγμό.....	120
ΠΙΝΑΚΑΣ 85. Πίνακας συσχέτισης εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους με την κόπωση.....	122
ΠΙΝΑΚΑΣ 86. Πίνακας συσχέτισης εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους με τις διαταραχές μνήμης.....	123
ΠΙΝΑΚΑΣ 87. Πίνακας ανάλυσης συσχέτισης κατά Pearson μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους και εκδήλωση ψυχικών και σωματικών διαταραχών.....	126
ΠΙΝΑΚΑΣ 88. Πίνακας ανάλυσης συσχέτισης κατά Pearson μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους και εργασιακές συνθήκες.....	127
ΠΙΝΑΚΑΣ 89. Επίπεδο εργασιακού άγχους και εργασιακής ικανοποίησης.....	128

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 1. Παράγοντες εργασιακού άγχους (Πηγή: Cooper and Marshall, 1978, όπως αναφ. στο Stranks, 2005, σσ. 23).....	24
Σχήμα 2. Συμπτώματα του εργασιακού άγχους στην υγεία των εργαζομένων (Πηγή: Arnold et. al., 2005, pp. 393).....	27
Σχήμα 3. Πλάνο επικοινωνίας (Πηγή: Blokdijs, G, 2008, σσ. 40).....	38
Σχήμα 4. Σχηματική απεικόνιση του επιπέδου του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης από την ερευνήτρια.....	128

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με την περαίωση της διπλωματικής εργασίας μου, συνειδητοποίησα ότι ήταν μια ιδιαίτερα σκληρή αλλά και εποικοδομητική εμπειρία. Ένας καρπός προσωπικού αγώνα αλλά και ταυτόχρονα και συνδρομής πολλών ανθρώπων.

Θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στον επιβλέποντα καθηγητή της Διπλωματικής μου εργασίας, κ. Κωνσταντίνο Ασημακόπουλο, Επίκουρο Καθηγητή του Τμήματος Διοίκησης και Επιχειρήσεων του Αλεξάνδρειου Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Θεσσαλονίκης, ο οποίος με την ευρεία γνώση του και συγχρόνως με τον απλό τρόπο σκέψης του, συνέβαλε στην επιτυχή έκβαση της.

Ιδιαίτερος ευχαριστώ τα υπόλοιπα μέλη της τριμελούς εξεταστικής επιτροπής και όλους τους συναδέλφους μου, η συνδρομή των οποίων ήταν καταλυτικής σημασίας.

Το μεγαλύτερο «ευχαριστώ» δικαιωματικά ανήκει στην οικογένεια μου, για την υπομονή και τη στήριξή της. Στον **Ταξιάρχη** μου και στον **Αντρίκο** μου και ιδιαίτερα στον πατέρα μου, **Νικόλαο (24-09-2017)**, ο οποίος είμαι βεβαία ότι θα καμαρώνει από εκεί ψηλά που βρίσκεται... Για αυτό το λόγο του αφιερώνω την Διπλωματική μου εργασία ... *«Για σένα Wendy μου!!!»*.

A.K

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το άγχος είναι ένα υπαρκτό γεγονός του σύγχρονου τρόπου ζωής. Δεν υπάρχει κάποιος συγκεκριμένος ορισμός και είναι μια λέξη που σπάνια γίνεται σαφώς κατανοητή. Καθένας από τους ορισμούς μπορεί να περιγράψει τον όρο με πολλές πτυχές και να τον συμπεριλάβει με πολλές προεκτάσεις. Υπό το πρίσμα αυτό η έννοια «άγχος» μπορεί να σημαίνει διαφορετικά πράγματα για διαφορετικούς ανθρώπους. Δηλαδή όλοι οι άνθρωποι δεν απαντούν με τον ίδιο τρόπο ή ακόμη στον ίδιο βαθμό απέναντι στο άγχος της καθημερινότητας.

Το άγχος μεταξύ άλλων επηρεάζει και τον εργασιακό χώρο (Dunham, 2001). Το άγχος που βιώνουν οι εργαζόμενοι στο χώρο εργασίας τους καθώς και η πιθανότητα εμφάνισης διαφόρων ασθενειών που προκαλούνται απ' αυτό αποτελεί μια πραγματικότητα για πολλούς ανθρώπους. Πολλοί από αυτούς δε, αντιμετωπίζουν διάφορα αγχωτικά γεγονότα και αγχωτικές καταστάσεις. Για παράδειγμα οι υπερβολικές ώρες εργασίας, η υπερφόρτωση ρόλων και ευθυνών, η πίεση διεκπεραίωσης μιας εργασίας, οι εργασιακές συνθήκες, αποτελούν μερικές από τις πιο συνήθεις αιτίες άγχους που εντοπίζουν οι εργαζόμενοι. Γενικότερα το εργασιακό άγχος θεωρείται μια έντονη ψυχολογική κατάσταση που προκύπτει από μια ανισορροπία ανάμεσα στις εργασιακές απαιτήσεις και τις ικανότητες των εργαζομένων να τις αντιμετωπίσουν και να ανταπεξέλθουν σε ικανοποιητικό βαθμό (Stranks, 2005).

Ωστόσο η ικανοποίηση που αντλεί ο κάθε εργαζόμενος από την καθ' αυτήν εργασία του (intrinsic job satisfaction) και τις εξωτερικές πτυχές της (extrinsic job satisfaction), δηλαδή τις αμοιβές, τα σύστημα προαγωγών, την ποιότητα συνθηκών εργασίας, τον τρόπο διοίκησης – ηγεσίας, την επικοινωνία, φαίνεται πως συνδέεται στενά με το εργασιακό άγχος, καθώς η μείωση ή η έλλειψη της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι δυνατόν να προκαλέσει εργασιακό άγχος και το αντίστροφο (Spector, 1997).

Για το λόγο αυτό κάθε επιχείρηση ή οργανισμός οφείλει να διατηρεί συνεχώς θετική ατμόσφαιρα και να ενθαρρύνει το ανθρώπινο δυναμικό του να παράγει συνεχώς όσο το δυνατόν περισσότερο (Montana & Charnov, 2002).

Στον ιδιωτικό τομέα, προκειμένου να διατηρηθεί η ομαλή λειτουργία της επιχείρησης ή του οργανισμού, αλλά και για να αντιμετωπίζονται άμεσα τα ανακύπτοντα προβλήματα στις εργασιακές σχέσεις και οι αρνητικές συνθήκες εργασίας, εστιάζουν στη σωστή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και διερευνούν τακτικά τους δυο αυτούς αλληλοσχετιζόμενους παράγοντες ώστε η επιχείρηση να είναι πιο αποδοτική και παραγωγική (Steijn, 2004; Montana & Charnov, 2002).

Αλλά και για τον οποιονδήποτε δημόσιο οργανισμό ο ανθρώπινος παράγοντας αποτελεί τον πιο πολύτιμο πόρο και ο τρόπος με τον οποίο η οποιαδήποτε δημόσια υπηρεσία οφείλει να παρακινήσει τους εργαζόμενούς της αποτελεί κυρίαρχο ζητούμενο, ώστε να εκπληρώνονται οι στόχοι της (Montana & Charnov, 2002).

Μια από τις επαγγελματικές ομάδες που βιώνει αρκετά υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους, είναι και οι εκπαιδευτικοί. Το άγχος που βιώνουν καθημερινά, επιφέρει επιβλαβείς επιπτώσεις στην εργασιακή παραγωγή και απόδοσή τους. Και τούτο γίνεται εύκολα αντιληπτό αν αναλογιστεί κάποιος τις υφιστάμενες διεργασίες για την αξιολόγησή τόσο των ίδιων όσο και του παραγόμενου εκπαιδευτικού έργου τους. (Κάμτσιος και Λώλης, 2016).

Ωστόσο από την επισκόπηση της ελληνικής και της διεθνούς βιβλιογραφίας προέκυψε περιορισμένος αριθμός ερευνών στο δημόσιο τομέα. Ειδικότερα οι περισσότερες απ' αυτές διερεύνησαν το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στον χώρο της δημόσιας υγείας (νοσοκομεία, ψυχιατρικές κλινικές) και των δημοσιών λειτουργιών - εκπαιδευτικών στις σχολικές μονάδες Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και στα Πανεπιστήμια. Αδιερεύνητο πεδίο παραμένουν οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε εκπαιδευτικούς φορείς και ιδιαίτερα στις υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας Έρευνας και Θρησκευμάτων και ειδικότερα στις Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Για να καλυφθεί το υφιστάμενο κενό η παρούσα έρευνα φιλοδοξεί να συμβάλλει στην προσθήκη χρήσιμων στοιχείων στις υπάρχουσες γνώσεις, ώστε να προλαμβάνονται και να αντιμετωπίζονται έγκαιρα οι καταστάσεις εκείνες που διαμορφώνουν έναν αγχωτικό εργασιακό περιβάλλον και να αυξάνεται ο βαθμός της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.

Ειδικότερα, σκοπός της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας και της συγκεκριμένης έρευνας που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της, ήταν να διερευνήσει εις βάθος το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της ικανοποίησης που αντλούν από την εργασία τους οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στις υπηρεσίες της διοίκησης της εκπαίδευσης. Η διερεύνηση δηλαδή του επιπέδου του εργασιακού άγχους και του επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές δομές της εκπαίδευσης της Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης, σε συνάρτηση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία κ.α.), την κατάσταση της υγείας τους (π.χ. κατανάλωση αλκοόλ, κάπνισμα κ.α.), την προσωπική υγεία – ευεξία (π.χ. δυσκολία στον ύπνο, πονοκεφάλους κ.α.), τον εργασιακό χώρο (π.χ. εξοπλισμό, άνεση κ.α.), τις εργασιακές συνθήκες (π.χ. ασφάλεια, ενδιαφέρον κ.α.) και τον τύπο της προσωπικότητάς (π.χ. τυπικότητα).

Παράλληλα οι επιμέρους στόχοι της παρούσας έρευνας ήταν:

√ η επίδραση του παράγοντα φύλου στο εργασιακό άγχος και στην επαγγελματική ικανοποίηση. Αν και πώς επιδρά ο παράγοντας φύλο στην εκδήλωση εργασιακού άγχους και ικανοποίησης στο χώρο εργασίας.

√ η ηλικία των υπαλλήλων επηρεάζει την εκδήλωση εργασιακού άγχους και επιδρά στην επαγγελματική ικανοποίηση

√ η επίδραση του παράγοντα οικογενειακής κατάστασης στο εργασιακό άγχος και στην επαγγελματική ικανοποίηση

√ τα έτη προϋπηρεσίας, με ποιο τρόπο και σε ποια επίπεδα επιδρούν στην εκδήλωση εργασιακού άγχους και στην επαγγελματική ικανοποίηση

√ το επίπεδο σπουδών και η συσχέτιση του με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική ικανοποίηση

√ Το είδος της εργασίας επιδρά στο εργασιακό άγχος και στην επαγγελματική ικανοποίηση

√ Ο τύπος της προσωπικότητάς του ατόμου/ εργαζόμενου επηρεάζει και σε ποιο βαθμό τον τρόπο που αυτό βιώνει το στρες και την επαγγελματική ικανοποίηση του

√ Το εργασιακό στρες έχει επιπτώσεις στην υγεία των ατόμων

√ Το εργασιακό άγχος επιδρά στην εκδήλωση ψυχικών και σωματικών διαταραχών

√ Οι συνθήκες εργασίας επιδρούν στην εκδήλωση του άγχους στον εργασιακό χώρο και στην επαγγελματική ικανοποίηση.

Για να διερευνηθεί σωστά ο ερευνητικός σκοπός και οι επιμέρους στόχοι της παρούσας έρευνας επιλέχθηκε η ποσοτική έρευνα (quantitative research). Σύμφωνα με τον Creswell (2011), η ποσοτική μεθοδολογική προσέγγιση περιλαμβάνει τη συγκέντρωση και την ανάλυση μετρήσιμων αριθμητικών δεδομένων – στοιχείων στις υπό μελέτη μεταβλητές, όπως στην εν προκειμένω έρευνα και προκειμένου να αποτυπωθούν περιληπτικά και συνοπτικά οι τάσεις και οι σχέσεις που διέπουν τις δύο κεντρικές έννοιες - μεταβλητές του προβλήματος, χρησιμοποιήθηκε η περιγραφική στατιστική ανάλυση (Descriptive Statistics)

Η παρούσα έρευνα διεξήχθη κατά το μήνα Οκτώβριο του έτους 2017 σε 80 εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην ίδια την Περιφερειακή Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης καθώς και στις Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας (Δ.Π.Ε.) και Δευτεροβάθμιας (Δ.Δ.Ε.) Εκπαίδευσης των πέντε νομών που υπάγονται στην Π. Δ. Ε. (δηλαδή των νομών Ροδόπης, Έβρου, Ξάνθης, Καβάλας και Δράμας). Το ερευνητικό μέσο συλλογής δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε ήταν ερωτηματολόγιο, το οποίο είναι δομημένο σε έξι θεματικές ενότητες και σχεδιάστηκε για να μετρήσει το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική ικανοποίηση, από τα μέλη της Ελληνικής Εταιρείας Ιατρικής της Εργασίας και Περιβάλλοντος (2011), αντλώντας από την εμπειρία άλλων ερωτηματολογίων της διεθνούς βιβλιογραφίας (Griffiths et al., 2006; Koustelios & Bagiatas, 1997; Siegrist, 1996; Tsutsumi, 2005; Wu et al., 2015), που ασχολήθηκαν με τις δύο αυτές έννοιες και συγχρόνως προσαρμόστηκε στην ελληνική πραγματικότητα, έτσι ώστε να τις εξετάσει πολυδιάστατα, στους Έλληνες εργαζόμενους.

Το περιεχόμενο της παρούσας διπλωματικής εργασίας αναπτύσσεται σε δυο μέρη, στο θεωρητικό και στο ερευνητικό. Το θεωρητικό μέρος ολοκληρώνεται σε τρία κεφάλαια. Στα δυο πρώτα προσδιορίζονται επακριβώς οι έννοιες του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης καθώς και των παραγόντων που συντελούν στην εμφάνιση διαφόρων στρεσογόνων καταστάσεων και αυτών που συνθέτουν την επαγγελματική ικανοποίηση. Αναλυτικότερα παρουσιάζεται το θεωρητικό υπόβαθρο γύρω από τις δυο αυτές κεντρικές έννοιες και πραγματοποιείται μια εκτενή καταγραφή των μηχανισμών πρόληψης ή αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς και από την διοίκηση. Συγχρόνως παρουσιάζεται η συμβολή της τελευταίας στην επίτευξη και προαγωγή της επαγγελματικής ικανοποίησης της συγκεκριμένης επαγγελματικής ομάδας.

Στο τρίτο κεφάλαιο εντοπίζονται και καταγράφονται ελληνικές και διεθνείς βιβλιογραφικές αναφορές που σχετίζονται με το υπό διερεύνηση θέμα της παρούσας μελέτης.

Το δεύτερο μέρος της Διπλωματικής εργασίας, το ερευνητικό ολοκληρώνεται σε τέσσερα κεφάλαια. Στα δυο πρώτα παρουσιάζονται ο σκοπός, οι επιμέρους στόχοι της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα καθώς και η πρωτοτυπία και αναγκαιότητα της παρούσας έρευνας με τα προσδοκώμενα αποτελέσματά της. Εν συνεχεία παρατίθενται η μεθοδολογική προσέγγιση της, η ερευνητική διαδικασία και το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε. Στο επόμενο κεφάλαιο ακολουθούν τα αποτελέσματα της έρευνας με την βοήθεια πινάκων ανάλυσης συχνοτήτων και διασταυρώσεων και στο τελευταίο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα συγκεντρωτικά συμπεράσματα της έρευνας, με εκτενή ανάλυση και ερμηνεία των δεδομένων της, αποτυπώνονται οι περιορισμοί και η συμβολή της και παρατίθενται οι προτάσεις για τη διεξαγωγή περαιτέρω ερευνών.

ΜΕΡΟΣ Α: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

Ο σύγχρονος τρόπος ζωής είναι γεμάτος προκλήσεις. Στην καθημερινή ζωή ο κάθε άνθρωπος υπόκεινται σε διάφορες στρεσογόνες καταστάσεις και πιέσεις που δέχεται από το περιβάλλον του. Το πώς θα τις αντιμετωπίσει και θα τις διαχειριστεί εξαρτάται από τον ίδιο τον άνθρωπο. Το άγχος ως αναπόσπαστο κομμάτι της σύγχρονης εποχής επηρεάζει σημαντικά μεταξύ άλλων και τον εργασιακό χώρο, στον οποίο οι εργαζόμενοι βιώνουν πολλές αγχωγόνες καταστάσεις (Stander & Rothmann, 2008; Dunham, 2001). Το εργασιακό άγχος (occupational stress) (Dunham, 2001) είναι το άγχος που προέρχεται από το εργασιακό περιβάλλον και ειδικότερα από την εργασιακή πίεση που εισπράττουν οι εργαζόμενοι μέσα στο χώρο εργασίας τους και από την εργασία αυτή καθ' αυτή. Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (WHO, 1998)¹ ορίζει το εργασιακό άγχος ως την απάντηση – αντίδραση που μπορεί να έχει ο άνθρωπος όταν εργάζεται με υψηλές απαιτήσεις εργασίας και δέχεται πιέσεις που δεν συμφωνούν με τις γνώσεις και τις ικανότητες του. Το εργασιακό άγχος δηλαδή είναι το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης του εργαζόμενου και των εργασιακών συνθηκών που ο ίδιος βιώνει (Khudaniya & Kaji, 2014).

Το άγχος των εκπαιδευτικών αποτελεί παγκόσμιο φαινόμενο και οι πολλαπλές και οι επιβλαβείς συνέπειες του προκαλούν παγκόσμια ανησυχία, καθώς επηρεάζει τον ίδιο τον εργαζόμενο αλλά αντανακλά και στην αποδοτικότητα και στην αποτελεσματικότητά του πολυσύνθετου έργου τους (Forcina, 2012).

Σύμφωνα με τους Ευρωπαϊούς Κοινωνικούς Εταίρους (2004) το άγχος δεν αποτελεί ασθένεια τουναντίον είναι η κατάσταση εκείνη που το άτομο εκτίθεται σε παρατεταμένη εργασιακή πίεση, με αποτέλεσμα να μην είναι αποτελεσματικό στην εργασία του και να μην ανταποκρίνεται επαρκώς στις αυξημένες απαιτήσεις του

¹ World Health Organization. 1998. Definition of Health [Online]. Available: <http://www.who.ch/aboutwho/definition.htm>

εργασιακού περιβάλλοντός του. Όλη αυτή η κατάσταση έχει επιπτώσεις στην υγεία του και συγκεκριμένα επιφέρει σωματικές, ψυχολογικές ή κοινωνικές δυσλειτουργίες στον εργαζόμενο.

Αποτελεί μια ψυχοκοινωνική απειλή, η οποία εγκυμονεί κινδύνους για την υγεία (σωματική και ψυχική) και για την ασφάλεια των εργαζομένων σε όλη την Ευρώπη (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγιεινή στην Εργασία, 2010).

Η ψυχική υγεία ή ευημερία είναι απαραίτητη συνιστώσα για να μπορέσει κάποιος να διαχειριστεί επιτυχώς τη ζωή του. Περιλαμβάνει την συναισθηματική και την πνευματική ανθεκτικότητα και επιτρέπει σε κάποιον να απολαμβάνει τη ζωή και να επιβιώνει στον πόνο, στην ταλαιπωρία και στην απογοήτευση. Γενικότερα είναι μια θετική αίσθηση ευημερίας και μια υποκείμενη πεποίθηση, για το πώς ένας άνθρωπος σκέφτεται, αισθάνεται και δρα όταν αντιμετωπίζει τις καταστάσεις της ζωής. Ο τρόπος με τον οποίο βλέπει τον εαυτό του, τη ζωή του και τους άλλους ανθρώπους στη ζωή τους, αξιολογεί τις προκλήσεις και τα προβλήματα τους και διευρύνει τις επιλογές. Αυτό περιλαμβάνει τη διαχείριση του στρες, και τη λήψη αποφάσεων (Khudaniya & Kaji, 2014).

Σύμφωνα με μελέτη (Johnson et al., 2005) που έγινε σε είκοσι έξι θέσεις εργασίας για την αξιολόγηση των λειτουργικών συστημάτων, η εκπαίδευση προβάλλει σχεδόν στις πρώτες πιο αγχωτικές θέσεις εργασίας. Οι εκπαιδευτικοί καταναλώνουν πολύ ενέργεια, διότι εκτός από τις προσωπικές και τις οικογενειακές υποχρεώσεις και δεσμεύσεις τους, οι οποίες αποτελούν συνεχή πηγή άγχους, έχουν να αντιμετωπίσουν και την καθημερινή εργασία τους, η οποία αποτελεί σωματική και πνευματική πρόκληση και επιβάρυνση. Περισσότερο από ποτέ, η εργασία δεν θεωρείται ως η πηγή της ατελείωτης ικανοποίησης και εκπλήρωσης, αλλά μάλλον πηγή άγχους, δυσαρέσκειας και ταπείνωσης. Έτσι το εργασιακό άγχος επιβαρύνει τον εκπαιδευτικό, και την ικανότητά του να αντιμετωπίζει τις καθημερινές προκλήσεις, μειώνει την ποιότητα ζωής και την γενικότερη πνευματική και σωματική ευεξία του (Kaur, 2011).

1.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

Οι επιβλαβείς παράγοντες που αναδύονται από το περιβάλλον εργασίας δημιουργούν επαγγελματική ένταση στους εκπαιδευτικούς, έτσι ώστε οι τελευταίοι να βιώνουν εντονότερα το εργασιακό στρες (Κρέτση, 2017).

Ο Dunham (2001) με τη διαδικασία συνεντεύξεων των υπαλλήλων – εργαζομένων κατέγραψε, ότι οι πιο πολλοί από αυτούς βίωναν μια σύγκρουση, ανάμεσα στην εργασιακή πραγματικότητα, και στις εργασιακές προσδοκίες τους (reality shock). Λόγω αυτής της απογοήτευσης και της διάψευσης των προσδοκιών τους, εμφάνιζαν στοιχεία παρατεταμένου εργασιακού άγχους και σε πολλές περιπτώσεις είχαν την τάση να αποστασιοποιηθούν από την εργασία τους.

Κατά τις τελευταίες δεκαετίες πολλοί ερευνητές έχουν ασχοληθεί με τη διερεύνηση όλων εκείνων των παραγόντων που συντελούν στην εμφάνιση στρεσογόνων καταστάσεων στην εργασία, οι οποίες επιβαρύνουν ή πολλαπλασιάζουν τις προϋποθέσεις για την επιδείνωση της ψυχικής και της σωματικής υγείας των εκπαιδευτικών (Maslach & Jackson, 1981).

Ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, το περιβάλλον που υπονομεύει την αυτονομία των εργαζομένων, η κακή συμπεριφορά μεταξύ των συναδέλφων και ενίοτε με τους προϊσταμένους, η σύγκρουση και η ασάφεια ρόλων, η έλλειψη ανατροφοδότησης και των εναλλαγών στην εργασία καθώς και η έλλειψη συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις, είναι μερικοί από τους παράγοντες που συντελούν στην εμφάνιση παρατεταμένου εργασιακού άγχους (Skaalvik & Skaalvik, 2010; Σταυρινόπουλος και συν., 2011).

Η μελέτη των Καραδήμα και συν. (2004) έδειξε ότι ο πιο βασικός παράγοντας, σύμφωνα με την άποψη των μετεχόντων στην έρευνα εκπαιδευτικών, είναι ο φόρτος εργασίας. Σύμφωνα, ωστόσο με τους Ευρωπαϊκούς Κοινωνικούς Εταίρους (2004) το άγχος στο εργασιακό περιβάλλον είναι πολυπαραγοντικής αιτιολογίας, γεγονός που τους ώθησε να αναλύσουν και να ομαδοποίησαν τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου, απ' τους οποίους δύναται να προέρχεται το εργασιακό άγχος ως ακολούθως:

∞ αυτούς που οφείλονται στην οργάνωση της εργασίας και των διαδικασιών.

Για παράδειγμα η συνταύτιση των προσόντων των εργαζομένων και των απαιτήσεων της εργασίας, σε μια οργανωσιακή μορφή, στην οποία παρατηρείται αλληλοεπικάλυψη των καθηκόντων και ασαφή όρια αναφορικά με τις αρμοδιότητες των εργαζομένων, σηματοδοτεί την εκδήλωση εργασιακού άγχους.

Η έρευνα των Μπάμπαλου και συν. (2012), αναφέρει τη διευθέτηση του ωραρίου εργασίας. Σημαντική πηγή εργασιακού άγχους μπορεί να αποτελέσει η εργασία κάποιου σε βάρδιες, ο οποίος είναι αναγκασμένος να εργάζεται σε ένα εκτεταμένο και ακανόνιστο ωράριο, διαταράσσοντας τους βιολογικούς του ρυθμούς (Arnold et al., 2005). Το ανθρώπινο σώμα είναι εκ φύσεως προγραμματισμένο να διατηρείται σε επαγρύπνηση στη διάρκεια της ημέρας και να ξεκουράζεται το βράδυ με τον ύπνο, ακολουθώντας το βιολογικό του ρολόι. Πολλάκις ο συνολικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας ξεπερνά τις σαράντα οκτώ ώρες εργασίας και ο εργαζόμενος επιστρέφει κουρασμένος στο σπίτι και στην οικογένειά του, γεγονός που έχει αντίκτυπο στις μεταξύ τους σχέσεις. Έτσι το παρατεταμένο ωράριο εργασίας αλλά και ο υπερβολικά μεγάλος φόρτος εργασίας επιφέρουν αρνητικές επιπτώσεις τόσο σε σωματικό όσο και σε ψυχολογικό επίπεδο (Skaalvik & Skaalvik, 2010).

∞ σε αυτούς τους παράγοντες που σχετίζονται με τις συνθήκες και το περιβάλλον εργασίας.

Οι εργασιακοί χώροι, οι οποίοι δεν πληρούν τα κριτήρια υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων. Για παράδειγμα στους χώρους εργασίας παρατηρείται έντονος θόρυβος, κακός φωτισμός, έντονη υγρασία, γραφεία και εξοπλισμός παλιάς κατασκευής, έλλειψη αυτόνομου προσωπικού χώρου εργασίας, λόγω της συνύπαρξης πολλών ατόμων, συνθέτοντας ένα «εχθρικό» περιβάλλον εργασίας, το οποίο προκαλεί εκνευρισμό και άγχος στους εργαζόμενους (Μπάμπαλου και συν., 2012).

∞ Η ασαφής επικοινωνία (αβεβαιότητα για τις εργασιακές απαιτήσεις, επικείμενες αλλαγές, κλπ.) μπορεί να συμβάλλει σημαντικά στην εκδήλωση άγχους στους εργαζόμενους.

Πολλές φορές οι προϊστάμενοι δεν μεταδίδουν αρκετές πληροφορίες στους υφισταμένους και εσκεμμένα τους αποκρύπτουν τις απαραίτητες πληροφορίες, είτε γιατί μπορεί να μην τους θεωρούν άξιους εμπιστοσύνης για σημαντικές πληροφορίες του οργανισμού, είτε γιατί δεν θέλουν να γνωρίζουν οι υφιστάμενοι τις πολιτικές και

τα σχέδια για την όποια αλλαγή εντός του οργανισμού. Έτσι οι εργαζόμενοι δεν λαμβάνουν τις απαραίτητες πληροφορίες, την κατάλληλη στιγμή και αδυνατούν να ολοκληρώσουν έγκαιρα την εργασία που τους έχει ανατεθεί. Η πιθανότητα αποτυχίας των υφισταμένων αυξάνεται, με αποτέλεσμα να επηρεάζονται αρνητικά και να επιφορτίζονται ψυχολογικά, διότι δεν είναι σε θέση να ολοκληρώσουν την εργασία τους και να επιτύχουν τους στόχους τους. Ωστόσο η βασική λειτουργία της επικοινωνίας σε έναν οργανισμό είναι η διευκόλυνση και ο συντονισμός των προσπαθειών όλων των ατόμων και εν τέλει η συνεισφορά στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού. Η επιτυχία στη διαπροσωπική και οργανωτική επικοινωνία καθορίζουν τη συνολική επιτυχία σε μεγάλο βαθμό. Όταν η επικοινωνία μεταξύ όλων των πλευρών δεν είναι καλή, η όποια αλλαγή στη λειτουργία του οργανισμού δεν αντιμετωπίζεται σωστά, αφού δεν κατανοούνται τα συναισθήματα και οι αντιδράσεις όλων όσων μετέχουν στην αλλαγή αυτή (Montana & Charnov, 2002).

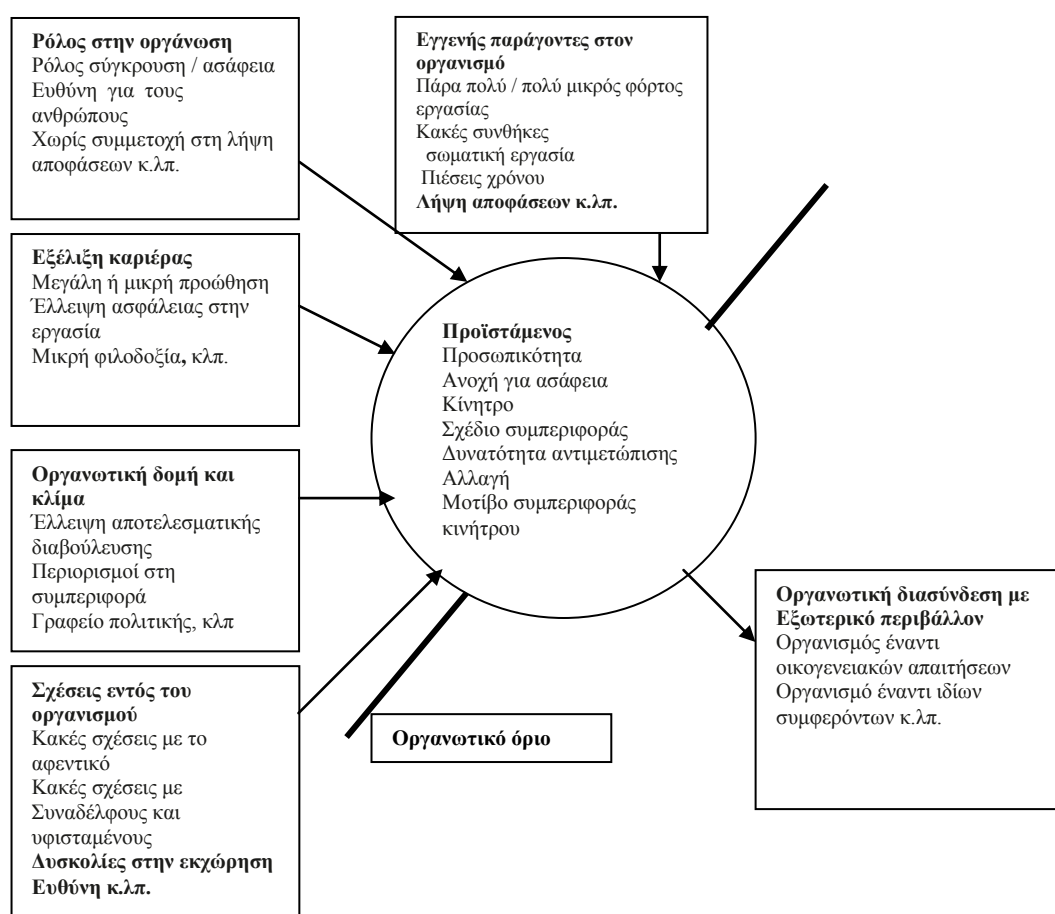
∞ σε υποκειμενικούς παράγοντες (εδώ συμπεριλαμβάνονται μεταξύ άλλων, οι συναισθηματικές πιέσεις και η έλλειψη υποστήριξης από τους προϊστάμενους ή και συναδέλφους.

Δύο άτομα δεν ανταποκρίνονται με τον ίδιο τρόπο και φυσικά δεν αντιδρούν με τον ίδιο βαθμό άγχους, στον ίδιο παράγοντα πίεσης. Ενδεχομένως το κάθε άτομο θα επιδείξει άγχος στο βαθμό που αντιλαμβάνεται ότι δεν έχει τον έλεγχο του άγχους. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι δεν μπορούν πολλές φορές να ελέγξουν τους εργοδότες – προϊστάμενους τους και στην προσπάθειά τους να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στις απαιτήσεις ενός έργου που τους έχει ανατεθεί, χωρίς την ανάλογη υποστήριξη και καθοδήγηση, επωμίζονται οι ίδιοι όλο το αρνητικό φορτίο. Αναπόφευκτα γίνονται περισσότερο επιρρεπείς σε περαιτέρω στρεσογόνους παράγοντες (Arnold et al., 2005).

Οι Cooper & Marshall (όπως αναφ. στο Stranks, 2005) κατέγραψαν τις αιτίες του άγχους και της πίεσης που δέχονται οι εργαζόμενοι μέσα στον οργανισμό, από τον προϊστάμενό τους, βασιζόμενοι σε μακροχρόνιες μελέτες (βλ. σχ. 1). Σύμφωνα με τις εν λόγω έρευνες υφίσταται ένα οργανωτικό όριο – σύνορο (organizational boundary) ανάμεσα στον προϊστάμενο, ο οποίος πολλές φορές το παραβιάζει στην προσπάθειά του να αντιμετωπίσει τους αγχωτικούς εξωτερικούς (π. χ οικογένεια) και

εσωτερικούς (π. χ οργανωτική δομή οργανισμού) παράγοντες και τις αιτίες σύγκρουσης που ανακύπτουν.

Η απάντηση – αντίδραση του προϊστάμενου είναι δυνατόν να επηρεαστεί από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, την ικανότητά του να αντιμετωπίσει την αλλαγή, τους συγκεκριμένους παρακινητικούς παράγοντες και τα καλά εδραιωμένα συμπεριφοριστικά σχέδια – πρότυπα του. Μέσα στον οργανισμό κατά καιρούς παρουσιάζονται διάφορα προβλήματα και αιτίες στρεσογόνων καταστάσεων, που μπορεί να οφείλονται είτε σε εγγενείς παράγοντες είτε σε εξωγενείς, όπως απεικονίζεται στο παρακάτω σχήμα 1:



Σχήμα 1. Παράγοντες εργασιακού άγχους (Πηγή: Cooper and Marshall, 1978, όπως αναφ. στο Stranks, 2005, σσ. 23).

Ο Stranks (2005) επιχειρήσε να ομαδοποιήσει τις πηγές του εργασιακού άγχους εντός του οργανισμού σε πέντε κατηγορίες:

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία
 Καζάκου Αιμηλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

∞ ενδογενείς παράγοντες στην εργασία (**Intrinsic to job**) (π.χ. μεγάλος ή μικρός φόρτος εργασίας, κακές φυσικές συνθήκες εργασίας, ασφυκτικός χρόνος διεκπεραίωσης εργασίας κ. τ. λ.

∞ παράγοντες που σχετίζονται με τον εργασιακό ρόλο (**Role in organization**), π. χ. σύγκρουση ή ασάφεια ρόλου, η ευθύνη για τους ανθρώπους, η έλλειψη συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων κ. τ. λ.

∞ παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου (**Career development**) , π.χ. μεγάλη ή μικρή προώθηση και προβολή, έλλειψη ασφάλειας στον εργασιακό χώρο, μικρή φιλοδοξία κ.τ.λ.

∞ παράγοντες που σχετίζονται με την οργανωτική δομή του εργασιακού χώρου και το εργασιακό κλίμα (**Organizational structure and climate**), για παράδειγμα η έλλειψη αποτελεσματικής διαβούλευσης και οι περιορισμοί στη συμπεριφορά, το σύστημα αποτίμησης της εργασιακής απόδοσης κ.α.

∞ παράγοντες που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις, εντός του οργανισμού (**Relations within organization**) λόγω χάρη οι κακές σχέσεις με τον προϊστάμενο ή οι κακές σχέσεις με τους συναδέλφους, οι δυσκολίες στην εκχώρηση αρμοδιοτήτων και ευθυνών κ.α.

∞ παράγοντες που σχετίζονται με την οργανωτική διασύνδεση με το εξωτερικό περιβάλλον (**Organizational interface with outside**). Αυτοί οι παράγοντες βρίσκονται από την άλλη πλευρά του οργανωτικού ορίου (**organizational boundary**) και είναι πολύ πιθανό να δημιουργηθούν συγκρούσεις, εφόσον υφίσταται ανταγωνισμός είτε ανάμεσα στο ίδιο το άτομο και τον οργανισμό και των οικογενειακών απαιτήσεων του είτε μεταξύ του οργανισμού με τα συγκεκριμένα συμφέροντα ή τα χόμπι ενός ατόμου. Εν ολίγοις κλονίζεται η ισορροπία ανάμεσα στους δυο αλληλοεπηρεαζόμενους τομείς (οικογενειακό και εργασιακό περιβάλλον).

Σε πολλές βιβλιογραφικές αναφορές, σύμφωνα με την Forcina (2012) ο φόρτος εργασίας, η προσωπικότητα των εκπαιδευτικών, τα κίνητρα, ο διαθέσιμος χρόνος διεκπεραίωσης της εργασίας, οι χαμηλοί μισθοί, η ελλιπής υποστήριξη και οι ασαφείς ρόλοι, αποτελούν τους βασικούς παράγοντες εκδήλωσης παρατεταμένου εργασιακού στρες.

Αντίστοιχα ήταν και τα ευρήματα μιας μελέτης από τους Isikhan et al. (2004) στην Τουρκία, κατά την οποία στα βασικά αίτια του εργασιακού άγχους συγκαταλέγονται η θέση ευθύνης και η έλλειψη ελεύθερου χρόνου. Επιπλέον στην εν λόγω έρευνα διαπιστώθηκε ότι βασικές συνιστώσες στην εκδήλωση εργασιακού στρες ήταν οι αδικίες στις ευκαιρίες προαγωγής, η μειωμένη ή και πολλές φορές έλλειψη εκτίμησης της προσφοράς από τους προϊσταμένους και οι αυξημένες διαφωνίες – συγκρούσεις στην υπηρεσία με συναδέλφους ή και προϊσταμένους.

Σύμφωνα με την Κρέτση (2017) τα ιδιαίτερα γνωρίσματα της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών, δηλαδή ατομικά χαρακτηριστικά τους, διαδραματίζουν πρωταρχικό ρόλο στην εκδήλωση του εργασιακού άγχους. Μπορούν δηλαδή να μεσολαβήσουν για να αυξήσουν - δυναμώσουν ή για να αποδυναμώσουν την επιρροή των συνθηκών εργασίας στην εκδήλωση του εργασιακού άγχους.

1.3. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ –ΣΥΜΠΤΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

Το άγχος είναι μια κατάσταση με πολλαπλές συνέπειες. Επιφέρει σωματικές, ψυχολογικές αλλά και κοινωνικές δυσλειτουργίες στον ανθρώπινο οργανισμό (Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι, 2004).

Οι Arnold et al. (2005) επισήμαναν ότι η υγεία των εργαζομένων βάλλεται σε πολλά επίπεδα, τόσο σε σωματικό και συμπεριφοριστικό όσο και σε ψυχολογικό επίπεδο. Διαπίστωσαν ακόμη ότι το συνεχές μεταβαλλόμενο περιβάλλον και η μεταβαλλόμενη φύση της εργασίας, επιδρούν καθοριστικά στην εκδήλωση διάφορων ασθενειών που έχουν υπόβαθρο το στρες, και που μπορούν να προκληθούν ή και να επιδεινωθούν από το άγχος. Επίσης κατηγοριοποίησαν τις συνέπειες του εργασιακού άγχους, όπως αποτυπώνεται στον παρακάτω πίνακα (βλ. σχήμα 2.).

Σωματικά	Ψυχολογικά	Συμπεριφορικά
Μυϊκοί πόνοι	Εκνευρισμός/ θυμός/ σύγχυση	Συναισθηματικές εκρήξεις
Γαστρεντερικά προβλήματα	Μείωση προσαρμοστικότητας στις αλλαγές	Χαμηλή ικανοποίηση
Υψηλή αρτηριακή πίεση	Έλλειψη αυτοσεβασμού/ αίσθημα ματαιότητας	Παραίτηση/ απομάκρυνση από φίλους/ οικογένεια
Εξάντληση/ υπερκόπωση	Έλλειψη ενδιαφέροντος στην εργασία/ αποτυχία διεκπεραίωσης καθηκόντων	Έλλειψη ακρίβειας/ αποφυγή υπευθυνοτήτων
Πονοκέφαλοι	Συναίσθημα ανεπάρκειας/ ενοχής/ αποτυχίας/ χαμηλή αυτοεκτίμηση/ μειωμένη αυτοπεποίθηση	Έλλειψη ικανότητας για κριτική αξιολόγηση
Διαταραχές ύπνου	Ανησυχία για το μέλλον/ αποθάρρυνση/ αποτελμάτωση	Ανικανότητα συγκέντρωσης
Διαταραχές ομιλίας	Κατάθλιψη/ ανία	Συχνές απουσίες
Αναπνευστικά προβλήματα	Αίσθημα ενοχής	Συνεχής/ αυξανόμενη χρήση αλκοόλ ή άλλων ουσιών όπως φαρμάκων και ναρκωτικών
Αύξηση ή μείωση βάρους	Συχνές εναλλαγές στη διάθεση	Δυσκολίες επικοινωνίας/ οικογενειακά προβλήματα/ αυξανόμενες οικογενειακές συγκρούσεις
Σεξουαλική δυσλειτουργία	Κυνισμός	Μείωση εργασιακής δραστηριότητας/ χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση
Αύξηση συχνότητας εκδήλωσης ασθενειών	Καχυποψία	Ανικανότητα προσαρμογής σε αλλαγές
Αυξημένα επίπεδα χοληστερόλης	Υπερβολική αυτοπεποίθηση/ ανάληψη υψηλών ρίσκων	Εργασιομανία
Αυξημένα επίπεδα σακχάρου	Έλλειψη υπομονής/ ευερεθιστότητα	Νωθρότητα/ απαξίωση της εργασίας

Σχήμα 2. Συμπτώματα του εργασιακού άγχους στην υγεία των εργαζομένων (Πηγή: Arnold et al., 2005, pp. 393).

Οι κεφαλαλγίες, οι πόνοι στο στήθος, οι διαταραχές στην όρεξη και στη διατροφή, σοβαρές ασθένειες όπως καρδιαγγειακές παθήσεις κοινωνικά προβλήματα όπως ο αλκοολισμός και η κατάχρηση ναρκωτικών ουσιών, η υπερκατανάλωση καπνού και καφεΐνης, αποτελούν μερικές από τις επιβλαβείς συνέπειες του άγχους. Ο εργαζόμενος, δηλαδή αισθάνεται παγιδευμένος από τις δύσκολες καταστάσεις που βιώνει και προκειμένου να παρηγορηθεί στρέφει την προσοχή του σε επιβλαβείς ουσίες (Mc Ewen and Lasley, 2002;Cooper and Cartwright, 1994).

Ο εργαζόμενος στην προσπάθειά του να αντιμετωπίσει τις στρεσογόνες καταστάσεις γίνεται πιο ευερέθιστος, αντικοινωνικός, πιο επιρρεπής σε λάθη, απρόθυμος να αναλάβει τα καθήκοντά του και γενικότερα παρατηρείται η τάση να απουσιάζει τακτικά από την εργασία του, κάνοντας χρήση αναρρωτικών αδειών και αυτό αντανακλά στην λειτουργία και στην χαμηλότερη απόδοση και αποτελεσματικότητα του οργανισμού (Τούκας και Τούκα, 2011;Hogan & McKnight, 2007;Arnold et al., 2005).

Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (2013), αρκετοί εργαζόμενοι, λόγω του εργασιακού άγχους, απουσιάζουν από την δουλειά τους, αγγίζοντας το 50–60 % του συνόλου των χαμένων ημερών εργασίας, με δυσμενείς οικονομικές συνέπειες για τον οργανισμό ή την επιχείρηση (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2013).

Σε γνωστικό επίπεδο επιφέρει διαταραχές αυτοσυγκέντρωσης, ροπή σε λάθη, ονειροπόληση, αίσθημα αποτυχίας και απογοήτευσης και επιθυμία απομόνωσης (Hogan & McKnight, 2007).

Τα συμπτώματα του εργασιακού άγχους σε συναισθηματικό επίπεδο εκδηλώνονται με έντονες συναισθηματικές μεταπτώσεις, έντονο εκνευρισμό και συνήθως ο εργαζόμενος διατηρεί μια χαμηλή αυτοεκτίμηση. Δείχνει απάθεια και αδιαφορία και πολλές φορές φθάνει στα όρια του κυνισμού. Δεν ικανοποιείται από την εργασία του, αντιθέτως εισπράττει μια απογοήτευση, η οποία πολλάκις μπορεί να πάρει τη μορφή κατάθλιψης (Arnold et al. 2005;Cooper and Cartwright, 1994).

1.4. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

Σύμφωνα με την Fortcina (2012) περιορισμένες έρευνες έχουν καταγραφεί την τελευταία δεκαετία, οι οποίες να καταδεικνύουν τους τρόπους και τους μηχανισμούς πρόληψης ή αντιμετώπισης του εργασιακού άγχους στους εκπαιδευτικούς.

Ωστόσο από την ανάλυση των προαναφερθέντων συνεπειών του εργασιακού άγχους στον άνθρωπο και δη εργαζόμενο, τεκμαίρεται ότι η αντιμετώπιση του, οφείλει να γίνεται στο πλαίσιο μιας συνολικής διαδικασίας αξιολόγησης κινδύνου, με την υλοποίηση συγκεκριμένων συλλογικών ή και ατομικών παρεμβατικών ενεργειών και δράσεων. Τα μέτρα παρέμβασης θα στοχεύουν, μέσω της προαγωγής της υγείας και της ευεξίας, στη διασφάλιση ενός καλύτερου αποτελέσματος, ελαχιστοποιώντας τους κινδύνους και θα προσβλέπουν στη μέγιστη δυνατή ικανοποίηση των υπαλλήλων – εργαζομένων (Σταυρινόπουλος και συν., 2011). Για το λόγο αυτό, στις οκτώ Οκτωβρίου του 2004, όλα τα κράτη μέλη της Ευρώπης, υπέγραψαν μια συμφωνία - πλαίσιο, στο οποίο δίνονται όλες οι κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τον εντοπισμό αλλά και τον τρόπο διαχείρισης των στρεσογόνων παραγόντων στον εργασιακό χώρο (Τούκας και Τούκα, 2011).

Αδιαμφισβήτητα είναι ζωτικής σημασίας για τους εκπαιδευτικούς να έχουν μια υγιή ψυχική υγεία. Για το λόγο αυτό πρέπει να δρομολογηθούν δράσεις, στις οποίες μπορεί να συμπεριληφθούν ενημερωτικά περιοδικά για την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους και παρεμβάσεις, όπως λόγου χάρη ιατρική αξιολόγηση και ιατρική και ψυχολογική υποστήριξη των εκπαιδευτικών (Desouky and Allam, 2017).

Σύμφωνα με την Fortcina (2012), το 2007, έξι ευρωπαϊκά κράτη συμφώνησαν, μέσω της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Εμπορίου για την Εκπαίδευση (ETUCE), ώστε να αυξηθεί σημαντικά η γνώση σχετικά με το άγχος των εκπαιδευτικών και να εφαρμοστούν παρεμβατικά προγράμματα, τα οποία θα συνδράμουν στην προσπάθεια μείωσής του. Ειδικότερα στη Βουλγαρία, το στρες συγκαταλέγεται στον κατάλογο μεταξύ των επαγγελματικών ασθενειών και όλοι οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών, οφείλουν να πραγματοποιούν τακτικούς υγειονομικούς ελέγχους. Η Αγγλία διαθέτει ανοιχτές γραμμές επικοινωνίας και ενημερωμένους ιστότοπους για τους εκπαιδευτικούς,

προκειμένου να περιορίσει και ει δυνατόν να το εξαλείψει. Η Φινλανδία, μέσω του Φινλανδικού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Υγείας, διοργάνωσε εργαστήρια ευεξίας των εκπαιδευτικών, ενώ η Εσθονία επέλεξε να επικεντρωθεί σε μια ανάλυση του άγχους εργασίας.

Κατά τους Mc Ewen and Lasley (2002) σε ατομικό επίπεδο, ο εργαζόμενος για να περιορίσει το εργασιακό στρες και να διατηρήσει την υγεία του σε φυσιολογικά επίπεδα, πρέπει να αλλάξει άρδην τις κακές συνήθειες και τον τρόπο ζωής του. Οφείλει να ακολουθεί μια υγιεινή διατροφή σε συνδυασμό με μέτριας έντασης σωματική άσκηση (για εκτόνωση και αποφυγή καρδιαγγειακών παθήσεων), να κοιμάται κανονικά, να περιορίσει την κατανάλωση καφεΐνης και αλκοόλ και να κόψει ή έστω περιορίσει το κάπνισμα. Επιπλέον κατόπιν ερευνών, οι οποίες έλαβαν χώρα στην Ιαπωνία, υποστηρίζουν ότι η μέτριας μορφής άσκηση (π.χ. περπάτημα) επηρεάζει τον εγκέφαλο του εργαζόμενου, τον κάνει πιο έξυπνο και συντελεί στο να διατηρεί τη μνήμη του σε υψηλά επίπεδα και να θυμάται περισσότερο τις πληροφορίες που λαμβάνει από το εργασιακό του περιβάλλον.

1.5. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Ωστόσο το άγχος δεν οφείλεται μόνο στα ατομικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών αλλά κυρίως εντοπίζεται στην οργανωτική δομή του συστήματος, η οποία πολλές φορές δημιουργεί ευνοϊκές συνθήκες για την εκδήλωση εργασιακού άγχους στους εκπαιδευτικούς και επιβάλλεται να εφαρμοστούν οι ανάλογες διαθρωτικές ενέργειες και παρεμβατικές δράσεις. Η διοίκηση είναι η καθ' ύλην αρμόδια για τον σχεδιασμό και εφαρμογή μέτρων για την πρόληψη αλλά και την μείωση των αγχογόνων παραγόντων και την ενεργό εμπλοκή των εργαζομένων σε μια συλλογική προσπάθεια για τη δημιουργία ενός υγιούς, περιβάλλοντος εργασίας (Κοκκινέλη, 2016).

Η διοίκηση ενός οργανισμού πρέπει να καθορίσει επακριβώς το ρόλο των εργαζομένων, ώστε να αποφεύγεται η ασάφεια των ρόλων, η αλληλοεπικάλυψη των καθηκόντων και ευθυνών, που αναπόφευκτά οδηγούν σε διαφωνίες και συγκρούσεις, οπωσδήποτε οφείλει να εξασφαλίσει στους εργαζομένους ένα καλό ψυχοκοινωνικό

περιβάλλον εργασίας (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2013; Arnold et al., 2005).

Καλό θα είναι η διοίκηση να παρέχει σαφή εικόνα της αποστολής του οργανισμού, των στόχων εργασίας και των προσδοκιών των εργαζομένων, καθώς και το εύρος και τις ευθύνες της εργασίας τους, μέσω των προϊσταμένων και των εποπτών, οι οποίοι θα καθορίζουν με σαφή τρόπο τι πρέπει να κάνει ο κάθε εργαζόμενος, δίνοντας μια ρεαλιστική περιγραφή της θέσης εργασίας και σαφώς οφείλουν να ενημερώνουν για οποιαδήποτε αλλαγή στη δομή της υπάρχουσας οργάνωσης (Arnold et al., 2005).

Σύμφωνα με την (Μπάμπαλου κ. συν., 2012) πολύ σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι εργασιακές συνθήκες, οι οποίες επηρεάζουν την ψυχική υγεία των εργαζομένων. Μεταξύ άλλων οι κτιριακές εγκαταστάσεις, ο κατάλληλος υλικοτεχνικός εξοπλισμός διευκολύνουν την εργασία και δημιουργούν ένα ευχάριστο και υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας.

Θα πρέπει ο οργανισμός να διαθέτει ένα καλό οργανωτικό κλίμα, στο οποίο οι εργαζόμενοι θα έχουν ενεργό ρόλο, θα αναπτύσσουν διαύλους επικοινωνίας προς όλες τις κατευθύνσεις και θα συμμετέχουν στις διαδικασίες λήψης των αποφάσεων, ενδυναμώνοντας την αυτοεκτίμησή τους και ενισχύοντας το αίσθημα του «ανήκειν». Έτσι θα έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση και θα είναι πιο αποδοτικοί και αποτελεσματικοί στο έργο τους και εν τέλει ο οργανισμός θα μπορεί να φέρει εις πέρα την αποστολή του (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2013; Arnold et al., 2005).

Στις παρεμβατικές δράσεις της η διοίκηση, για την εξάλειψη των στρεσογόνων καταστάσεων, θα πρέπει να συμπεριλάβει και τη βοήθεια – υποστήριξη των εργαζομένων, ώστε να μάθουν να αντιμετωπίζουν τους πιεστικούς εργασιακούς παράγοντες και να προσαρμόζονται καλύτερα στο χώρο εργασίας, αλλάζοντας τη συμπεριφορά τους και βελτιώνοντας τον τρόπο ζωής τους ή τις δεξιότητες διαχείρισης του στρες. Αυτή η θεραπεία γνωστή ως «εμβολιασμός» ή «Band-Aid» αποτελεί, σύμφωνα με τους Cooper and Cartwright (1994), την ολιστική προσέγγιση του οργανισμού, υπό την έννοια ότι το εργασιακό περιβάλλον δεν μπορεί να αλλάξει, άρα ο εργαζόμενος οφείλει να μάθει να διαχειρίζεται ο ίδιος το εργασιακό άγχος του.

Σε συλλογικό επίπεδο, προκειμένου να αντιμετωπιστεί το εργασιακό άγχος, επιβάλλεται η ενσωμάτωση προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης σε θέματα διαχείρισης των καταστάσεων εκείνων που δημιουργούν εργασιακό άγχος, τα οποία θα απευθύνονται στους εκπαιδευτικούς όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης, ώστε να είναι ενημερωμένοι σχετικά και θα μπορούν εν τέλει να είναι περισσότερο αποδοτικοί και αποτελεσματικοί στην εργασία τους (Forcina, 2012).

Για τον ίδιο λόγο στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής (Η.Π.Α.), στο πλαίσιο της παρέμβασης και της εκπαιδευτικής πολιτικής, συμπεριλήφθησαν εξετάσεις πιστοποίησης των εκπαιδευτικών, ώστε να είναι καταρτισμένοι και καλύτερα προετοιμασμένοι για την εργασία τους. Μ' αυτό τον τρόπο οι εκπαιδευτικοί εμπλούτισαν τις γνώσεις τους, ανέπτυξαν καλύτερες δεξιότητες διαχείρισης των καταστάσεων στον εργασιακό χώρο και έμαθαν εν γένει να εφαρμόζουν καλύτερες πρακτικές σε καθημερινή βάση (U.S. Department of Education, 2011)²

1.6. ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Στο πρώτο κεφάλαιο οριοθετήθηκε εννοιολογικά το εργασιακό άγχος, και αποτυπώθηκαν οι παράγοντες - τα αίτια, οι συνέπειες και οι τρόποι διαχείρισής του, τόσο σε ατομικό επίπεδο (από τον ίδιο τον εργαζόμενο) όσο και σε συλλογικό (από την διοίκηση).

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί θα πραγματοποιηθεί αντίστοιχη εννοιολογική ανάλυση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Θα γίνει παράθεση όλων εκείνων των παραγόντων που την στοιχειοθετούν σε σχέση με τη διοίκηση και ειδικότερα του τρόπου λειτουργίας της, δηλαδή πως αυτή συμβάλλει στη μείωση ή και στην εξάλειψη του άγχους, άρα και στην μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση.

² U. S. Department of Education. (2011). *Our future, our teachers. The Obama administration's plan for teacher education reform and improvement*. Ανακτήθηκε από www.ed.gov/sites/default/files/our-future-our-teachers.pdf

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

2.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ

Η ικανοποίηση από την εργασία εξαρτάται από τη στάση που έχουν οι εργαζόμενοι για το έργο τους και βασίζονται σε πολλούς παράγοντες, τόσο εγγενείς (εργασιακές συνθήκες, ωράρια, η οργανωτική δομή του εκπαιδευτικού συστήματος κ.λ.π). όσο και εξωγενείς για τα άτομα. Η επαγγελματική ικανοποίηση (job satisfaction) είναι σημαντική και πρόκειται για την τοποθέτηση του σωστού ατόμου στη σωστή δουλειά στη σωστή κουλτούρα και εν τέλει την ικανοποίησή του μέσα στον οργανισμό (Khudaniya & Kaji, 2014).

Η ευχαρίστηση – ικανοποίηση που αντλεί ο κάθε εργαζόμενος από την εργασία του και το περιβάλλον της συνδέεται στενά με τον ίδιο τον εργαζόμενο και την ψυχική του υγεία, την αποδοτικότητά και παραγωγικότητα του αλλά και με την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στους οργανισμούς και στις επιχειρήσεις εν γένει. Υπό αυτή την έννοια η σύγχρονη κουλτούρα της διοίκησης αντιμετωπίζει τον εργαζόμενο ως μια ενεργή και ζωντανή οντότητα του οργανισμού και όχι σαν ένα απλό συντελεστή της παραγωγικής διαδικασίας της (Δεληχάς, 2010).

Πρόκειται (Spector, 1997) για τη συναισθηματική αντίδραση (θετική ή αρνητική) του ανθρώπου απέναντι στην εργασία του και κυρίως αποτυπώνει το βαθμό ικανοποίησής του από αυτήν. Διαχωρίζεται στην εσωτερική (intrinsic), η οποία επικεντρώνεται στη συναισθηματική αποτίμηση των ίδιων των εργαζομένων από την καθ' αυτήν εργασία τους και την εξωτερική (extrinsic) ικανοποίηση, η οποία εστιάζει σε εξωτερικές πτυχές της εργασίας (π. χ αμοιβές, σύστημα προαγωγών, ποιότητα συνθηκών εργασίας, τρόπος διοίκησης – ηγεσίας, η επικοινωνία κ. α). Μάλιστα η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται στενά με το εργασιακό άγχος, καθώς η έλλειψη της ικανοποίησης από την εργασία είναι δυνατόν να προκαλέσει εργασιακό άγχος και το αντίστροφο.

2.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Σύμφωνα με τους (Hackman & Oldham, 1975), πολλοί είναι οι παράγοντες που συνθέτουν την επαγγελματική ικανοποίηση. Αυτοί είναι:

√ η ποικιλία δεξιοτήτων (skill variety), δηλαδή το πόσο ενδιαφέρουσα μπορεί να είναι η εργασία έτσι ώστε να προκαλέσει τον εργαζόμενο να χρησιμοποιήσει όλες τις δεξιότητες και τα ταλέντα του,

√ η ταυτότητα της εργασίας – στόχου (task identity), δηλαδή ο βαθμός στον οποίο απαιτείται να ολοκληρωθεί μια εργασία και να έχει άμεσο και ορατό αποτέλεσμα,

√ η επιρροή – επίδραση που ασκεί ο εργαζόμενος στους υπόλοιπους με την εργασία του (task significance),

√ η αυτονομία (autonomy), η χορήγηση δηλαδή ικανού βαθμού ανεξαρτησίας και ελευθερίας στους εργαζόμενους,

√ η ανατροφοδότηση (feedback). Ο εργαζόμενος να μπορεί να λαμβάνει άμεσες και σαφείς πληροφορίες σχετικά με την αποτελεσματικότητα της απόδοσής του, είτε από τα αποτελέσματα από την ίδια την εργασία (feedback from the job itself), είτε από τους προϊσταμένους ή τους συναδέλφους του (feedback from agents), ως συμπληρωματική πληροφόρηση,

√ η ενασχόληση – συνεργασία με τους άλλους (dealing with others), δηλαδή ο βαθμός στον οποίο απαιτείται από την εργασία να συνεργαστεί ο εργαζόμενος είτε με το εσωτερικό περιβάλλον (συναδέλφους) είτε με το εξωτερικό (πελάτες),

√ οι καλές εργασιακές συνθήκες (work conditions),

√ το αίσθημα ασφάλειας (job security) και δικαιοσύνης (justice in the workplace) των εργαζομένων στο χώρο εργασίας,

√ η επιβράβευση της προσπάθειας αλλά και της επιτυχούς έκβασης της ανατεθείσας εργασίας, με επιπρόσθετες αμοιβές (pay and other compensation) και

√ οι προοπτικές για εξέλιξη (opportunity for personal growth).

Από τους προαναφερθέντες παράγοντες οι πέντε πρώτοι αποτελούν τα χαρακτηριστικά εκείνα, τα οποία προσδιορίζουν τον βαθμό της παρωθητικής ισχύς μιας εργασίας.

Αντίστοιχα ο Δεληγάς (2010), μετά από πολλές έρευνες κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι απόρροια επιμέρους συνιστωσών και παραγόντων τόσο ενδογενών (εσωτερικά κίνητρα, προσωπικά βιώματα, ευχάριστες εμπειρίες και προσδοκίες), όσο και εξωγενών (περιβαλλοντικοί παράγοντες) και τους ομαδοποίησε ως ακολούθως:

√ το αντικείμενο με το οποίο ασχολείται κάθε εργαζόμενος (σαφείς και συγκεκριμένοι στόχοι),

√ το προφίλ των συναδέλφων και των συνεργατών του (ξεκάθαροι ρόλοι για να αποφεύγονται οι διαφωνίες και οι συγκρούσεις,

√ το εργασιακό περιβάλλον εν γένει (φυσικό εργασιακό περιβάλλον και οι συνθήκες εργασίας),

√ οι προοπτικές για περαιτέρω εξέλιξη,

√ ο μισθός και οι επιπλέον οικονομικές παροχές στον εργαζόμενο (bonus), για ενδυνάμωση και μεγιστοποίηση των κινήτρων του ανθρώπινου δυναμικού και

√ το είδος του ελέγχου – εποπτείας που ασκείται στον εργαζόμενο (ικανός βαθμός αυτονομίας στη λήψη αποφάσεων).

2.3 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Η ικανοποίηση που αντλεί ο εργαζόμενος από την εργασία του (Spector, 1997) επηρεάζει πολλές φορές την γενικότερη απόδοσή του, διότι έχει περισσότερα εσωτερικά κίνητρα να εργάζεται πιο σκληρά και να γίνεται περισσότερο αποτελεσματικός και αποδοτικός. Άλλωστε αρκετά χρόνια αργότερα, οι Lahti et al (2012), μεταξύ άλλων συμπέραναν ότι δεν μπορεί να αυξηθεί η παραγωγικότητα μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού εάν δεν δοθούν κάποια νέα κίνητρα στους υπαλλήλους. Σύμφωνα με τους Rongen et al. (2014) η διατήρηση της υγείας των εργαζομένων (σωματικής, συναισθηματικής και ψυχικής) σε ικανοποιητικό επίπεδο, επιδρά θετικά στην παραγωγικότητα τους. Δηλαδή όταν εισπράττουν ικανοποίηση

και ευχαρίστηση από την εργασία τους, αμέσως περιορίζουν τους αγχωτικούς εκείνους παράγοντες, οι οποίοι τους επιβαρύνουν σωματικά και ψυχικά και επικεντρώνονται στην εργασία τους, αυξάνοντας έτσι την παραγωγικότητά τους (αύξηση της ποσότητας παραγωγής, αύξηση της ποιότητας των προϊόντων – υπηρεσιών, μείωση του χρόνου που απαιτείται για την παραγωγή του απαιτούμενου έργου ή και ο συνδυασμός όλων).

Η επαγγελματική ικανοποίηση, άλλωστε (Δεληχάς, και συν., 2013; Arnold et al., 2005), αποτελεί ρυθμιστικό παράγοντα αντίστασης στο παρατεταμένο εργασιακό άγχος. Υπό αυτή την έννοια, ο μειωμένος βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης επιδρά αρνητικά στην λειτουργία του εκάστοτε οργανισμού, ο οποίος επενδύει στον καθένα εργαζόμενο και στην αύξηση της παραγωγής του. Δηλαδή ο εργαζόμενος παρουσιάζει μεταξύ άλλων, σωματική και συναισθηματική κούραση – εξάντληση, η οποία τον απομακρύνει από την εργασία του και πολλές φορές απουσιάζει απ' αυτήν, με αρνητικό αντίκτυπο και κόστος για τον ίδιο τον οργανισμό.

Έτσι λοιπόν όλο αυτό αντανακλά αρνητικά στη διοίκηση, η οποία οφείλει να προλαμβάνει τους αρνητικούς παράγοντες, που σχετίζονται με την μείωση της επαγγελματικής ικανοποίησης και εν τέλει να προσβλέπει στην προαγωγή της γενικότερης υγείας των υπαλλήλων της και κατ' επέκταση στην αύξηση της παραγωγικότητας της (Δεληχάς και συν., 2012). Η πρόληψη των αγχωτικών καταστάσεων και όλων των παραγόντων που τις επιτείνουν και επιδρούν αρνητικά στο ανθρώπινο δυναμικό, είναι υψίστης σπουδαιότητας για την διοίκηση (Αμαραντίδου και Κουστέλιος, 2009).

Γι' αυτό και τα διοικητικά στελέχη (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2013; Δεληχάς κ. συν., 2012) θα πρέπει να προάγουν ένα υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας για τους υπαλλήλους του, μια εργασιακή κουλτούρα θετική. Η Διοίκηση θα πρέπει να αλληλεπιδρά με το ανθρώπινο δυναμικό της, να καθορίζει σαφώς τα καθήκοντα και τους στόχους που θα του τίθενται, θα επιδιώκει τη συμμετοχή του στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και θα του προσφέρει ευκαιρίες για ατομική ανάπτυξη (Eliophotou – Menon et al., 2008; Blokdijs, 2008).

Ακολουθως η Διοίκηση ((Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2013) καλό θα είναι να αντιλαμβάνεται τυχόν προβλήματα και δυσκολίες που αντιμετωπίζει το ανθρώπινο δυναμικό της και εκτός χώρου εργασίας, διότι αυτά αντανακλούν στην επαγγελματική ικανοποίησή του και επηρεάζουν την εν γένει απόδοσή του και με αυτόν τον τρόπο θα συμβάλλει στη διαμόρφωση ενός καλού ψυχοκοινωνικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Τα διοικητικά στελέχη θα πρέπει να διακρίνονται για την επικοινωνιακή τους δεινότητα και να «ακούν» τους υφισταμένους τους, να είναι δηλαδή ενεργητικοί δέκτες των πληροφοριών και των μηνυμάτων, ακολουθώντας το πλάνο επικοινωνίας, (βλ. Σχ.3), και την επικοινωνία σε όλα τα επίπεδα, κυρίως την από κάτω προς τα πάνω (bottom – up communication), γιατί έτσι θα μπορούν να γνωρίζουν καλύτερα τα θετικά αλλά και τα αρνητικά σημεία τους και θα υλοποιείται εν τέλει το όραμα του οργανισμού (vision of the business objectives). Οι πληροφορίες - μηνύματα (messages) που θα μεταδίδονται προς τα πάνω θα φιλτράρονται από τα ανώτερα στελέχη και θα λαμβάνονται σοβαρά υπόψη τους, δημιουργώντας ένα κλίμα εμπιστοσύνης και συνεργασίας (building partnerships), στο οποίο οι υφιστάμενοι θα νιώθουν άνετα στο να εκφράσουν τον οιονδήποτε προβληματισμό τους. Θα εμπλέκονται δηλαδή ενεργά στην ανάπτυξη μέτρων πρόληψης, ενισχύοντας το συνολικό ηθικό του οργανισμού και εξασφαλίζοντας την καλύτερη δυνατή απόδοσή του (Blokdiijk, 2008; Montana & Charnov, 2002).



Σχήμα 3. Πλάνο επικοινωνίας (Πηγή: Blokdijs, G, 2008, σσ.. 40).

2.4 ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Στο δεύτερο κεφάλαιο έγινε προσπάθεια να προσδιοριστεί εννοιολογικά η εργασιακή ικανοποίηση. Παράλληλα διαπιστώθηκε ότι υπάρχουν πολλοί παράγοντες που την στοιχειοθετούν και την εξασφαλίζουν, τόσο εξωτερικοί (είδος και συνθήκες εργασίας) όσο και εσωτερικοί (εσωτερικά κίνητρα και προσδοκίες). Οι παράγοντες αυτοί συμβάλλουν στη διαμόρφωση ενός καλού ψυχοκοινωνικού εργασιακού περιβάλλοντος. Σε ένα τέτοιο περιβάλλον οι εργαζόμενοι αντλούν υψηλή εργασιακή ικανοποίηση και συγχρόνως έχουν τις ανάλογες ευκαιρίες και τα κίνητρα, έτσι ώστε να εκμεταλλεύονται στο μέγιστο βαθμό τις δυνατότητές τους. Για τον οργανισμό αυτό συνεπάγεται καλές εργασιακές επιδόσεις και χαμηλά ποσοστά απουσιών των εργαζομένων. Ένας από τους πιο σημαντικούς εξωτερικούς παράγοντες, που συντελεί στη διαμόρφωση ενός καλού ψυχοκοινωνικού περιβάλλοντος εργασίας είναι η διοίκηση, η οποία καλό θα είναι να προβαίνει στη λήψη και στην εφαρμογή μέτρων προαγωγής της υγείας (κυρίως της ψυχικής) των εργαζομένων της και να διαχειρίζεται με τέτοιο τρόπο το ανθρώπινο δυναμικό της, ώστε να το εμπνέει και να το παρακινεί, παρέχοντάς του τις ανάλογες ευκαιρίες ανέλιξης.

Στο επόμενο κεφάλαιο, προκειμένου να διευκολυνθεί η στατιστική ανάλυση και σύγκριση των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από την παρούσα μελέτη θα γίνει μια βιβλιογραφική ανασκόπηση των δεδομένων που προέκυψαν από διάφορες διεθνείς και εγχώριες μελέτες και που σχετίζονται με το άγχος στο χώρο εργασίας και την επαγγελματική ικανοποίηση, σε σχέση με κάποιες μεταβλητές (δημογραφικά χαρακτηριστικά, τύπος προσωπικότητας, κ.τ.λ.).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ – ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Διερευνώντας τις ελληνικές και διεθνείς βιβλιογραφικές αναφορές, οι οποίες ασχολήθηκαν με το εργασιακό άγχος διαπιστώθηκε ότι ως διερευνώμενος πληθυσμός – στόχος τους υπήρξε ένα ευρύ φάσμα κατηγοριών εργαζομένων, με τις πιο συνηθισμένες από αυτές, τους εργαζόμενους στο χώρο της υγείας (νοσοκομεία, ψυχιατρικές κλινικές) και τους εκπαιδευτικούς (μόνιμους - αναπληρωτές, γενικής – ειδικής αγωγής). Ωστόσο δεν εντοπίστηκαν συστηματικά ερευνητικά δεδομένα που να αφορούν σε μελέτες του εργασιακού στρες και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών στο χώρο της διοίκησης εκπαιδευτικών οργανισμών και φορέων, με ελάχιστες εξαιρέσεις αυτά, που εστίασαν σε εργαζόμενους στη διοίκηση άλλων οργανισμών, κυρίως σε υπηρεσίες υγείας.

3.1. ΕΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΧΟΣ

Κατά τους Mc Ewen and Lasley (2002) το άγχος είναι άρρηκτα συνυφασμένο με την ηλικία. Αναπόφευκτα καθώς μεγαλώνει ο άνθρωπος, αποκομίζοντας μεγάλες εμπειρίες ζωής, γερνά ο εγκέφαλός του, εμφανίζει γνωστικές διαταραχές, και έτσι γίνεται πιο ευάλωτος στις επιπτώσεις του άγχους. Με το πέρασμα των χρόνων αρχίζει και παρουσιάζει υψηλά επίπεδα κορτιζόλης, η οποία λειτουργεί μαζί με διεγερτικούς νευροδιαβιβαστές, (κυρίως γλουταμίνη) και ευθύνεται για την παραγωγή άγχους, που σχετίζονται με τη μάθηση, τη μνήμη και την εν γένει πνευματική οξύτητα του εγκεφάλου.

Σύμφωνα με την έρευνα των Λεοντάρη και συν. (2000) βρέθηκε ότι οι γυναίκες βιώνουν περισσότερο άγχος σε σύγκριση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς, γεγονός το οποίο μπορεί να αποδοθεί στους πολλούς και διαφορετικούς ρόλους που καλούνται να ανταποκριθούν (οικογένεια – εργασία). Αναφορικά με τις εξωγενείς μεταβλητές, (ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, έτη προϋπηρεσίας και επίπεδο σπουδών), διαπίστωσε ότι δεν επηρεάζουν σημαντικά τα επίπεδα του εργασιακού άγχους.

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία
Καζάκου Αιμηλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

Σε έρευνά της η Χατζηχρήστου (2005), διαπίστωσε ότι οι άνδρες βιώνουν εντονότερα το εργασιακό στρες συγκριτικά με τις γυναίκες εκπαιδευτικούς. Επιπρόσθετα η έρευνα της κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι άντρες δυσκολεύονται πολύ περισσότερο απ' ό τι οι γυναίκες να διαχειριστούν και να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τις στρεσογόνες καταστάσεις που αναδύονται από το εργασιακό τους περιβάλλον.

Περισσότερα από όλα τα επαγγέλματα οι νοσηλευτές και άλλοι στον τομέα της υγείας υποφέρουν από κακή ψυχική υγεία και σε μεγαλύτερο βαθμό αυτοί που εργάζονται σε ψυχιατρικές κλινικές (Arnold et al., 2005).

Οι Κόκκινος και Δαβάζογλου (2006), διενήργησαν έρευνα με αντικείμενο την καταγραφή του χρόνιου συσσωρευμένου άγχους (το οποίο οδηγεί σε επαγγελματική εξουθένωση) 745 εκπαιδευτικών (430 γενικής και 315 ειδικής εκπαίδευσης) από την περιοχή της Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης αλλά και από όλες τις επαρχίες της Ελλάδας. Βασικός σκοπός της μελέτης τους ήταν η σύγκριση του βαθμού της επαγγελματικής εξουθένωσης και των παραγόντων που την συνθέτουν, των εκπαιδευτικών που εργάζονται στη γενική εκπαίδευση και των συναδέλφων τους που απασχολούνται στην ειδική αγωγή και η εξέταση της επίδρασης διαφόρων μεταβλητών (φύλο, ηλικία, έτη προϋπηρεσίας κ.α.) στις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξουθένωση, αποπροσωποποίηση και προσωπική επίτευξη). Ο διερευνώμενος πληθυσμός - στόχος συμπλήρωσε ανώνυμο ερωτηματολόγιο με 22 ερωτήσεις, οι οποίες κατανεμήθηκαν στις τρεις προαναφερθείσες υποκλίμακες, (ερωτηματολόγιο για την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών της Maslach (Maslach Burnout Inventory - Educators Survey; MBI – ES).

Από τα ευρήματα της παρούσας μελέτης προέκυψε ότι στην πρώτη κατηγορία των αιτίων του παρατεταμένου εργασιακού άγχους, συγκαταλέχθηκαν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (π.χ. ηλικία, οικογενειακή κατάσταση) και η προσωπικότητα των εκπαιδευτικών, ενώ ακολούθησαν οι συνθήκες εργασίας και το εργασιακό περιβάλλον.

Σε μια άλλη έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα το έτος 2006 (Antoniou et al., 2006), στην οποία συμμετείχαν περίπου πεντακόσιοι εκπαιδευτικοί

και από τις δυο βαθμίδες εκπαίδευσης (Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια) εξετάστηκε η σχέση του άγχους με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Η μελέτη εστίασε στη σύγκριση της ηλικίας και του φύλου με τη μεταβλητή: εργασιακό άγχος. Ανέφεραν ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είχαν υψηλότερα επίπεδα άγχους και βίωναν περισσότερο άγχος στις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους τους, λόγω έλλειψης ισορροπίας ανάμεσα στις προσωπικές – οικογενειακές και στις επαγγελματικές υποχρεώσεις τους (μεγάλο φόρτο εργασίας). Επιπλέον, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί παρουσίαζαν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους, γεγονός το οποίο μάλλον υποδηλώνει ότι είτε δεν είχαν αποκτήσει ή δεν μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν τις κατάλληλες μεθόδους ψυχολογικής αντιμετώπισης, οι οποίες θα τις βοηθούσαν να ανταποκριθούν με αποτελεσματικό τρόπο στις διαρκώς αυξανόμενες εργασιακές απαιτήσεις. Κατέληξαν ακόμη στο συμπέρασμα ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί σημείωσαν υψηλότερα επίπεδα άγχους, ενώ οι μεγαλύτεροι καθηγητές παρουσίαζαν υψηλότερα επίπεδα άγχους εξαιτίας της έλλειψης υποστήριξης εκ μέρους της προϊστάμενης αρχής.

Σύμφωνα με τον Kaur (2011) οι εκπαιδευτικοί αποτελούν τον κινητήριο μοχλό για την εφαρμογή όλων των εκπαιδευτικών προγραμμάτων στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς. Ωστόσο το εργασιακό άγχος πλήττει και τον χώρο της εκπαίδευσης και μάλιστα αναγνωρίστηκε ως ένα από τα πιο αγχωτικά επαγγέλματα στον κόσμο, λόγω των συνεχώς αυξανόμενων επαγγελματικών απαιτήσεων και των συνθηκών του εργασιακού περιβάλλοντος (πολυμελή τμήματα, μεγάλος όγκος εργασιών), σε αντιδιαστολή με τις χαμηλές απολαβές των εκπαιδευτικών. Στα βασικά αίτια του εργασιακού άγχους, συμπεριλαμβανομένων των δημογραφικών χαρακτηριστικών (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση) και των ατομικών παραγόντων που σχετίζονται με τον εργαζόμενο (π. χ προσωπικότητα) ενέταξε τις εργασιακές συνθήκες δηλαδή τα οργανωσιακά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος και το εργασιακό περιβάλλον. Δηλαδή το ρόλο της Διοίκησης, που σε περιόδους μεγάλου φόρτου εργασίας δεν λειτουργεί με ευελιξία, αλλά διατηρεί τη γραφειοκρατική της μορφή και τυπολατρία και έτσι δεν παρέχει υποστήριξη και ενημέρωση των

εργαζομένων για το αν ανταπεξέρχονται σωστά στις αυξημένες εργασιακές απαιτήσεις τους.

Ο Σταυρινόπουλος και συν. (2011) κατά τους μήνες Μάιο έως Οκτώβριο του έτους 2008, διερεύνησαν τους παράγοντες, οι οποίοι συντελούν στην εμφάνιση του εργασιακού άγχους, της επαγγελματικής κόπωσης, της αυτοεκτίμησης αλλά και της ικανοποίησης από το επάγγελμά τους σε 167 εργαζόμενους, ηλικίας 20-60 χρόνων, τριών δημοσίων νοσοκομείων στην περιοχή της Ηλείας. Επιπρόσθετα προσπάθησαν να εντοπίσουν τους παράγοντες εκείνους που επιδρούν στην ψυχική υγεία του νοσηλευτικού προσωπικού, αλλά και τις μεθόδους πρόληψης της κόπωσης στον εργασιακό χώρο. Από τις συσχετίσεις των τιμών των ευρημάτων, όσον αφορά την συναισθηματική κατάσταση προέκυψε ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερες τιμές συναισθηματικής κατάστασης σε αρκετά υψηλό ποσοστό (45%) έναντι των ανδρών (12,5%). Επίσης διαπιστώθηκε ότι όσο περισσότερα έτη προϋπηρεσίας είχαν οι εργαζόμενοι τόσο περισσότερο εκδήλωναν εργασιακό άγχος και κόπωση ($p < 0,05$). Η διαφορά που παρατηρήθηκε ανάμεσα στην οικογενειακή κατάσταση και στο εργασιακό άγχος και στην κόπωση δεν ήταν στατιστικά σημαντική εν αντιθέσει με το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης, ο οποίος σημείωσε στατιστικά σημαντική διαφορά για τους άνδρες (31,1%) έναντι του γυναικείου πληθυσμού (50%). Οι τελευταίες μάλιστα, διαπιστώθηκε ότι παρουσίαζαν υψηλά ποσοστά επιθετικότητας (31,8%) στους ασθενείς και στους συνοδούς έναντι των ανδρών (18,8%). Άξιο αναφοράς είναι ακόμη το γεγονός ότι οι γυναίκες που απασχολούνται στα επαγγέλματα υγείας, παρουσιάζουν καταθλιπτικές διαταραχές, που πολλές φορές τις οδηγούν μέχρι την αυτοκτονία.

Σύμφωνα με την Forcina (2012), η διερεύνηση του εργασιακού άγχους των εκπαιδευτικών αναφορικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως η ηλικία, το φύλο, το επίπεδο σπουδών και τα χρόνια προϋπηρεσίας, καταλήγει σε διαφορετικά αποτελέσματα.

Ωστόσο η Βασίλα (2012) διερευνώντας τα επίπεδα του εργασιακού άγχους σε δείγμα 283 εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, σε όλους τους φορείς εκπαίδευσης, κατέγραψε αυξημένα ποσοστά άγχους και στους άνδρες και στις γυναίκες εκπαιδευτικούς, όταν τους παραχωρείται οποιαδήποτε

ευθύνη και χωρίς επαρκείς αρμοδιότητες και κατευθυντήριες γραμμές. Μάλιστα ως πρώτο σύμπτωμα εκδήλωσης εργασιακού άγχους αναφέρεται ο πονοκέφαλος με ποσοστό που αγγίζει το 37,9 %, έπεται ο υπερβολικός ύπνος ή η αϋπνία με ποσοστό 22% και τα στομαχικά προβλήματα με ποσοστό 15,4% .

Η θέση ευθύνης, η οποία εκ των πραγμάτων είναι επιφορτισμένη με υψηλές απαιτήσεις, ο μέλος φόρτος εργασίας σε συνδυασμό με τον περιορισμένο χρόνο που έχει κάποιος στη διάθεσή του και την περιορισμένη ελευθερία στη λήψη αποφάσεων, φαίνεται να ευθύνονται για την εκδήλωση άγχους και επιφέρουν σωματικές δυσλειτουργίες στους εργαζόμενους. Σε αυτά τα συμπεράσματα κατέληξε μια μακροχρόνια έρευνα των Kivimaki et al. (2012), η οποία μελέτησε 200.000 εργαζόμενους από επτά διαφορετικές χώρες. Διαπίστωσαν μάλιστα ότι οι εργαζόμενοι υπό αυτές τις συνθήκες είναι πιθανόν (με ποσοστό 23%) να εμφανίσουν κάποιο καρδιολογικό πρόβλημα ή ακόμη να πάθουν και έμφραγμα. Ανέφεραν επίσης ότι οι εργαζόμενοι σε ένα τέτοιο εργασιακό χώρο, αλλά με μεγαλύτερη ελευθερία στη λήψη αποφάσεων είναι πολύ πιθανό να εμφανίσουν εργασιακό στρες, αλλά όχι τόσο παρατεταμένο ώστε να αντιμετωπίσουν προβλήματα στην καρδιά τους.

Από τους Ντελέζος και συν. (2014) πραγματοποιήθηκε τρίμηνη έρευνα, προκειμένου να διερευνηθούν και καταγραφούν οι αιτίες και οι φυσικοί, ψυχοκοινωνικοί και οργανωσιακοί παράγοντες που σχετίζονται με το εργασιακό άγχος των διοικητικών υπαλλήλων του Ανώτατου Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος της Αθήνας στον εργασιακό τους χώρο. Το ερευνώμενο δείγμα αποτέλεσαν οι διοικητικοί υπάλληλοι του Τεχνολογικού Ιδρύματος μαζί με τους συναδέλφους τους που απασχολούνται στις Γραμματείες έξι ακόμα σχολών (Υγείας – Πρόνοιας, Τεχνολογίας Τροφίμων, Τεχνολογικών Εφαρμογών, Διοίκησης και Οικονομίας, Γραφικών και Καλλιτεχνικών Σπουδών). Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν τρία ερωτηματολόγια. Η συμμετοχή του γυναικείου πληθυσμού ήταν συντριπτική με ποσοστό 76,3% έναντι των ανδρών που έφθασε το 23,7%. Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες ήταν έγγαμοι (63,8%) και ηλικίας άνω των 45 χρόνων (52,5%). Μόλις το 1,7% ήταν κάτοχοι Διδακτορικού, ενώ τη σχετική πλειοψηφία αποτέλεσαν οι απόφοιτοι της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (32,8%). Αξιοσημείωτα είναι τόσο το ποσοστό εκδήλωσης εργασιακού στρες, το οποίο έφθασε

το 95%, όσο και τα υψηλά ποσοστά από τις συνέπειες του (πονοκέφαλοι, ζαλάδες, ίλιγγοι, οπτικά προβλήματα κ. α). Οι εργαζόμενοι, σύμφωνα με τα ευρήματα αυτής της μελέτης, ένιωθαν πολύ κουρασμένοι και επιθετικοί μετά από την εργασία τους κατ' απόλυτη σχεδόν πλειοψηφία. Σχετικά με τους οργανωσιακούς παράγοντες, ανέφεραν ότι, σε ποσοστό 89,9%, οι σχέσεις με τους προϊσταμένους ήταν καλές, ο βαθμός ευθύνης τους ήταν και αυτός αρκετά μεγάλος (79,6%).

Οι Khudaniya & Kaji (2014) μελέτησαν τα επίπεδα και το βαθμό συσχέτισης του εργασιακού άγχους της επαγγελματικής ικανοποίησης και της ψυχικής υγείας των εργαζομένων εκπαιδευτικών σε δημόσιους (σχολεία, κολέγια) και σε ιδιωτικούς φορείς. Στην εν λόγω έρευνα ο διερευνώμενος πληθυσμός ανέρχονταν στους 100 εργαζομένους (50 δημόσιοι υπάλληλοι και 50 ιδιωτικοί), ο οποίος επιλέχθηκε με τυχαία δειγματοληψία. Το δείγμα κατανεμήθηκε εξίσου ανάλογα με το φύλο. Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας έδειξαν ότι δεν υπάρχει σημαντική διαφορά στο εργασιακό άγχος, την επαγγελματική ικανοποίηση και την ψυχική υγεία σε σχέση με τους δύο φορείς και το φύλο. Τα αποτελέσματα έδειξαν επίσης ότι υπάρχει εργασιακό άγχος που συσχετίζεται αρνητικά με την επαγγελματική ικανοποίηση και την ψυχική υγεία καθώς και ότι η ευχαρίστηση που προερχόταν από την εργασία σχετίζεται θετικά με την ψυχική υγεία των εργαζομένων.

Ο Σπυρομήτρος (2016) στη μελέτη του εντόπισε τις αιτίες και τους παράγοντες του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης. Διερευνώντας τους ατομικούς και οργανωτικούς – εργασιακούς παράγοντες και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά σε σχέση με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση, 211 εκπαιδευτικών Δ. Ε., που εργάζονται στα δημόσια σχολεία της Περιφέρειας της Δυτικής Θεσσαλονίκης, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το συγκεκριμένο δείγμα εμφάνισε μέτριο εργασιακό άγχος. Ειδικότερα ο γυναικείος ερευνώμενος πληθυσμός παρουσίασε πιο υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους σε σύγκριση με τον ανδρικό και κυρίως για θέματα σχετικά με τον φόρτο εργασίας, τον χρόνο που έχουν στη διάθεσή τους για να ολοκληρώσουν το έργο που τους ανατίθεται καθώς και για θέματα που άπτονται της οργάνωσης και των εργασιακών συνθηκών. Στις κύριες αιτίες του εργασιακού στρες συμπεριλήφθηκαν η έλλειψη υποστήριξης από τη διοίκηση. Κυρίως κατέληξε στο συμπέρασμα, ότι τα υψηλά

φορτία πίεσης και άγχους που δέχονται οι γυναίκες, οφείλονται στην ανάληψη θέσης ευθύνης και των υψηλών απαιτήσεων που απορρέουν από αυτή καθώς και της αλληλεπίδρασης των προσωπικών – οικογενειακών και εργασιακών παραγόντων.

Μια ανάλογη μελέτη πραγματοποιήθηκε από τους Κάμτσιο και Λώλη (2016), με τη διαφορά ότι ο ερευνώμενος στόχος ήταν 1447 εκπαιδευτικοί Π.Ε και Δ.Ε. Στα ευρήματα της παρούσας έρευνας εντοπίστηκαν όλοι οι εγγενείς εργασιακοί παράγοντες (φόρτος εργασίας, προοπτική και κύρος του επαγγέλματος, οργανωσιακά προβλήματα), οι οποίοι συντελούν στην εμφάνιση χρόνιου συσσωρευμένου άγχους, δηλαδή την επαγγελματική εξουθένωση. Επιπλέον βρέθηκε ότι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και ο τύπος της προσωπικότητας (βαθμός ψυχικής ανθεκτικότητας, αισιοδοξίας, προσαρμοστικότητας) επηρεάζουν το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Το εργασιακό άγχος (occupational stress) προδιαθέτει σε ψυχικές διαταραχές και στην κατάθλιψη. Αυτό προέκυψε από την έρευνα των Desouky and Allam (2017) σε 568 Αιγύπτιους εκπαιδευτικούς και των δυο βαθμίδων εκπαίδευσης. Τα ποσοστά μάλιστα άγγιξαν το 100%, το 67,5% και το 23,2% αντίστοιχα. Η κατάθλιψη, ως απόρροια του εργασιακού άγχους, ήταν σημαντικά υψηλότερη μεταξύ των εκπαιδευτικών ηλικίας άνω των 40 ετών, των εκπαιδευτικών γυναικείου φύλου, λόγω της σύγκρουσης ρόλων (εργασιακές και οικογενειακές υποχρεώσεις), ιδιωτικών εκπαιδευτικών (λόγω εργασιακής ανασφάλειας), εκπαιδευτικών Π. Ε., εκπαιδευτικών με περισσότερα έτη προϋπηρεσίας και διδακτικής εμπειρίας και τέλος αυτών των εκπαιδευτικών με περισσότερα προσόντα και μεγαλύτερο φόρτο εργασίας. Τα υψηλά ποσοστά που βρέθηκαν στην έρευνα τους, τα απέδωσαν στις συνεχείς προκλήσεις που αντιμετωπίζει το εκπαιδευτικό σύστημα της Αίγυπτου από το 2004 και ένθεν και ειδικότερα στο υψηλό φόρτο εργασίας και στα πολυμελή τμήματα διδασκαλίας, ζητήματα τα οποία ταλανίζουν το εκπαιδευτικό προσωπικό σε όλες τις αναπτυσσόμενες χώρες.

3.2. ΕΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Οι Cooper and Marshall (1978) συμπέραναν ότι η έννοια «ευημερία» εμπεριέχει τις διάφορες ικανοποιήσεις της ζωής τόσο στο ευρύτερο κοινωνικό

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία
Καζάκου Αιμηλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

περιβάλλον (π. χ ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια με την κοινωνική ζωή, την οικογενειακή ζωή, την αναψυχή, την πνευματικότητα), όσο και στον εργασιακό χώρο (π. χ ικανοποίηση ή και δυσαρέσκεια με την αμοιβή, ευκαιρίες προώθησης και ανέλιξης στην εργασία). Η ικανοποίηση που αντλεί ο εργαζόμενος από την εργασία του αντισταθμίζει το εργασιακό του άγχος και όλες εκείνες τις συνιστώσες που το προσδιορίζουν.

Οι Nestor & Leary (2000), επιχείρησαν να μελετήσουν την εργασιακή ικανοποίηση σε συνάρτηση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά – μεταβλητές (φύλο, ηλικία και έτη προϋπηρεσίας) σε εκπαιδευτικούς της Δυτικής Βιρτζίνιας. Σχετικά με τη μεταβλητή «φύλο» διαπίστωσαν ότι δεν υπήρχε σημαντική στατιστική διαφορά. Αναφορικά με την ηλικία των ερωτηθέντων, τα ευρήματα της μελέτης του κατέδειξαν ότι οι ηλικιακές ομάδες από 23-33 και 46-50, αντλούσαν μεγαλύτερη ικανοποίηση στον εργασιακό χώρο τους σε σύγκριση με τις αντίστοιχες ηλικιακές ομάδες 34-46 και άνω των 50. Αυτό το απέδωσαν στο γεγονός ότι ήταν περισσότερο εξοικειωμένοι με το αντικείμενο εργασίας τους και είχαν αποκτήσει μεγαλύτερη εμπειρία. Εν συνεχεία, εξετάζοντας την εν γένει εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών σε σχέση με τα έτη προϋπηρεσίας τους κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι όσα περισσότερα χρόνια απασχολούνταν στο συγκεκριμένο εκπαιδευτικό ίδρυμα, τόσο περισσότερη ικανοποίηση αντλούσαν απ' αυτήν.

Οι Wright & Davis (2003) μελέτησαν, σε δείγμα των 267 δημοσίων υπαλλήλων που απασχολούνταν σε δημόσιους φορείς της Αμερικής και συγκεκριμένα της Νέας Υόρκης, την επίδραση του εργασιακού περιβάλλοντος στην ικανοποίηση που αντλούσαν από την εργασία τους. Ειδικότερα εξέτασαν επτά συγκεκριμένους παράγοντες οι οποίοι προσδιόριζαν το εργασιακό τους περιβάλλον και επιδρούσαν στην εργασιακή ικανοποίηση: α) τρεις που σχετίζονταν με το εργασιακό περιβάλλον (αντιφατικοί στόχοι οργάνωσης, συγκεκριμένοι και σαφείς οργανωτικοί στόχοι και διαδικαστικοί περιορισμοί) και β) τέσσερις οι οποίοι σχετίζονταν με τα εργασιακά χαρακτηριστικά (ρουτίνα, σαφή και συγκεκριμένα εργασιακά καθήκοντα, ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού -human resource- και τεχνικές ανατροφοδότησης). Επιπρόσθετα στη μελέτη τους ενέταξαν και κάποια δημογραφικά χαρακτηριστικά (ηλικία, προϋπηρεσία, επίπεδο τυπικής εκπαίδευσης

και μισθολογικό επίπεδο) και προσπάθησαν να ερευνήσουν την επίδρασή τους στη διαμόρφωση της γενικότερης εργασιακής ικανοποίησής τους. Ωστόσο στα αποτελέσματά τους βρήκαν ότι από τα συγκεκριμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά, μόνο το επίπεδο εκπαίδευσης επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση και μάλιστα η συσχέτιση ήταν αρνητική με την τελευταία. Δηλαδή διαπιστώθηκε ότι το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης μειώνεται όσο πιο υψηλό είναι το επίπεδο της τυπικής εκπαίδευσής τους. Από τους παράγοντες εκείνους που καθόριζαν το εργασιακό περιβάλλον και συγκεκριμένα τα χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος βρέθηκαν να επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίησή τους άμεσα. Η εργασιακή ρουτίνα επιδρούσε αρνητικά στην εργασιακή ικανοποίηση και μάλιστα όσο πιο μεγάλη ήταν η ρουτίνα των καθηκόντων τους, τόσο πιο μειωμένη ήταν η ευχαρίστηση που αντλούσαν από την εργασία τους. Αναφορικά με τον καθορισμό των αρμοδιοτήτων και των ρόλων τους στο εργασιακό περιβάλλον, όσο πιο ξεκάθαροι και σαφώς προσδιορισμένοι ήταν, τόσο πιο πολύ έδειξαν να επικεντρώνονται στην εργασία τους και να αποδίδουν σ' αυτήν, αντλώντας μεγαλύτερη ικανοποίηση. Τέλος με την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, διαπιστώθηκε ότι, όταν ο οργανισμός προσέφερε περισσότερες ευκαιρίες για εκπαίδευση και κατάρτιση, για απόκτηση περαιτέρω γνώσεων και κατά συνέπεια επαγγελματική ανέλιξη, τότε και ο εργαζόμενος αντλούσε μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία του.

Ο Ολλανδός καθηγητής Steijn (2004) ερεύνησε την εργασιακή ικανοποίηση (ως ανεξάρτητη μεταβλητή), 1412 δημοσίων υπαλλήλων στο Ολλανδικό Υπουργείο Εσωτερικών, σε συνάρτηση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, επίπεδο σπουδών), με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εργασίας (ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας, ικανοποίηση από τις εργασιακές συνθήκες, τύπος – προσωπικότητα της προϊστάμενης αρχής), με τα οργανωτικά χαρακτηριστικά της υπηρεσίας (σχέσεις και επικοινωνία με τους προϊσταμένους – συναδέλφους) καθώς και με τα χαρακτηριστικά της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων (διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού -human resource-). Τα ευρήματα της μελέτης του αποκάλυψαν ότι οι υπάλληλοι του Υπουργείου ήταν αρκετά ικανοποιημένοι από τη εργασία τους με $M. O. = 3,56$. Σχετικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά δεν φάνηκε να επηρέασαν σημαντικά την ανεξάρτητη μεταβλητή της εργασιακής

ικανοποίησης εν αντιθέσει με τα οργανωτικά θέματα και τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού που φάνηκαν να επιδρούν πολύ περισσότερο στην εργασιακή ικανοποίηση. Τέλος τη μεγαλύτερη επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση παρουσίασε η φύση της εργασίας, δηλαδή οι εργασιακές συνθήκες, γεγονός από το οποίο τεκμαίρεται ότι οι συγκεκριμένοι δημόσιοι υπάλληλοι αυτό - προσδιορίζονταν σε πιο μεγάλο βαθμό μέσα από τους εσωτερικούς παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης.

Έτσι λοιπόν, σύμφωνα με τους Arnold et al. (2005) όλες οι επιβλαβείς επιπτώσεις του εργασιακού στρες όπως περιγράφηκαν στο υποκεφάλαιο 1.3 συντελούν στο να μειωθεί η εργασιακή ικανοποίηση και κατά συνέπεια η απόδοση των εργαζομένων. Ο αντίκτυπος αυτών των συνεπειών αντανακλάται στα αριθμητικά στοιχεία της επαγγελματικής ικανοποίησης σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες, ιδιαίτερα στο Ηνωμένο Βασίλειο. Κατόπιν πενταετής έρευνας, σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των Ευρωπαίων εργαζομένων, συνέταξε έκθεση, στην οποία μεταξύ άλλων αναφέρει ότι μέσα σε μια δεκαετία (1985-1995) στη Βρετανία σημειώθηκε μια σημαντική μείωση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων, από 64 % σε 53 %. Πολλές άλλες χώρες στην Ευρώπη ανέφεραν επίσης μειώσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης, καθώς το ευρωπαϊκό εργατικό δυναμικό ακολούθησε το αμερικάνικο πρότυπο εργασίας, το οποίο περιελάμβανε πολλές ώρες εργασίας, εργασιακή ανασφάλεια, συνεχή αναδιάρθρωση κ. α..

Δύο χρόνια αργότερα οι Nordin et al. (2007) επιβεβαίωσαν την προηγούμενη έρευνα, ότι δηλαδή η πολύωρη εργασία μειώνει την επαγγελματική ικανοποίηση, διότι επιβαρύνει την υγεία των εργαζομένων, οι οποίοι παρουσιάζουν μεταξύ άλλων και μυοσκελετικά προβλήματα. Ως εκ τούτου από τον Ιανουάριο του 1997 έως τον Οκτώβριο του 2003, πραγματοποίησαν βιβλιογραφική επισκόπηση άρθρων, τα οποία σχετίζονταν με τις μυοσκελετικές διαταραχές των εργαζομένων, από το Ηνωμένο Βασίλειο, τις Κάτω Χώρες, την Γαλλία, την Σουηδία. Έπειτα τα αξιολόγησαν και επέλεξαν περίπου 160 από αυτά. Αξιοσημείωτο είναι δε ότι η μακροχρόνια αυτή μελέτη πραγματοποιήθηκε σε τρεις φάσεις, προκειμένου να αξιολογήσουν και να καταγράψουν επακριβώς την αιτιολογία του πόνου στον αυχένα στους εργαζομένους, η οποία επηρεάζει την γενικότερη υγεία τους και κατ' επέκταση την εργασιακή τους

απόδοση. Οι υποθετικοί παράγοντες κινδύνου περιελάμβαναν δημογραφικά στοιχεία, ψυχοκοινωνικά καθώς και θέματα που σχετίζονται με τις εργασιακές συνθήκες (π. χ πολύωρη κακή στάση σε υπολογιστή, λόγω φόρτου εργασίας) και την κακή γενική υγεία (π. χ πίεση χρόνου διεκπεραίωσης της εργασίας, δημιουργεί επιπρόσθετο άγχος, το οποίο επιβαρύνει την υγεία). Κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι ο πόνος είναι πιο κοινός σε διάφορες υποομάδες εργαζομένων και περισσότερο στους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους και στις γυναίκες. Επίσης συμπέραναν ότι συνδέεται με φυσικούς (εργονομικά προβλήματα στον εργασιακό χώρο) και ψυχοκοινωνικούς παράγοντες (υψηλές ποσοτικές απαιτήσεις εργασίας, χαμηλή υποστήριξη από τους συναδέλφους, χαμηλό μισθό). Παράλληλα, επισήμαναν, ότι λόγω της πολύπλευρης αιτιολογίας του αυχενικού πόνου στους εργαζόμενους, η κατανόηση της είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη, τη δοκιμή και την εφαρμογή μέτρων πρόληψης, ώστε οι εργαζόμενοι να αποφεύγουν αυτές τις διαταραχές και να μπορούν να αποδίδουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στην εργασία τους. Υποστήριξαν ακόμη ότι οι πολυτροπικές παρεμβάσεις οι οποίες στοχεύουν σε πολλαπλούς τροποποιήσιμους κινδύνους (π. χ ο εργασιακός χώρος και οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες, η οργάνωση της εργασίας και η πρόσβαση σε υγειονομική περίθαλψη) υπόσχονται καλύτερα αποτελέσματα από μονοδιάστατες προσεγγίσεις.

Το Μάιο του 2008 διεξήχθη μια άλλη έρευνα (Μπάτιου, 2009), με τη συμμετοχή 67 δημοσίων υπαλλήλων που εργάζονταν στο Ίδρυμα Κοινωνικής Απασχόλησης (Ι.Κ.Α.), στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) και στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ. Ε. Ε.) της Κεντρικής Θεσσαλονίκης, προκειμένου να διερευνηθεί το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησής τους και παράλληλα να εντοπιστούν όλες εκείνες οι συνιστώσες που επιδρούν καταλυτικά σ' αυτήν. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας, οι εργαζόμενοι ήταν σε γενικές γραμμές ικανοποιημένοι από την εργασία της, φθάνοντας ο Μ. Ο. στο 3,39 και χρήζει ιδιαίτερης σημασίας το γεγονός ότι ο μεγαλύτερος Μ. Ο. εντοπίστηκε στις σχέσεις με την προϊστάμενη αρχή (Μ. Ο. 4,81) και ακολούθησαν οι σχέσεις με τους συναδέλφους (Μ. Ο. 4,22) και την εν γένει φύση της εργασίας τους (Μ. Ο. 4,00). Στον αντίποδα, η επαγγελματική ικανοποίηση του συνολικού πληθυσμού κυμάνθηκε σε χαμηλά ποσοστά, αναφορικά με τις παροχές και

την αναγνώριση επιτευγμάτων (Μ. Ο. 2,91), την προαγωγή (Μ. Ο. 2,81) και τις οικονομικές απολαβές (Μ. Ο. 2,68). Ο χαμηλότερος Μέσος όρος εντοπίστηκε δε, στη δομή και λειτουργία των δημοσίων οργανισμών (Μ. Ο. 2,56).

Αναφορικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και συγκεκριμένα το φύλο, δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική διαφορά με τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση. Μόνο σχετικά με τις οικονομικές απολαβές και τις επιπλέον παροχές, οι άνδρες ανέφεραν μεγαλύτερη ικανοποίηση έναντι των γυναικών (Μ. Ο. 2,50 και 2,72 αντίστοιχα).

Σχετικά με την ηλικία, τις πιο υψηλές τιμές ικανοποίησης από τον μισθό τους, σημείωσαν οι ηλικιακές ομάδες (40-49 και 50 και άνω) με Μ. Ο. 3,53 και Μ. Ο. 3,21 αντίστοιχα και τις πιο χαμηλές τιμές οι ηλικιακές ομάδες (από 25 έως 29 ετών), φθάνοντας ο Μ. Ο στο 1,80.

Οι έγγαμοι εργαζόμενοι αντλούσαν περισσότερο ικανοποίηση από τις παροχές και την φύση της εργασίας τους, σε σχέση με τους άγαμους.

Αναφορικά με τη φύση της εργασίας αλλά και την εν γένει επαγγελματική ικανοποίηση οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εργαζόμενοι ανέφεραν υψηλότερη ικανοποίηση έναντι των μικρότερων ηλικιακά υπαλλήλων.

Οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία μικρότερη των πέντε ετών ήταν πιο λίγο ικανοποιημένοι από τις οικονομικές απολαβές, από τις σχέσεις τους με τον προϊστάμενό τους και από τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους, συγκριτικά με τους υπαλλήλους με μεγαλύτερη των πέντε ετών προϋπηρεσία.

Έρευνα που διεξήχθη από την Νικολαΐδου (2010) στην Ελλάδα, για το αν υπάρχουν παράγοντες – μεταβλητές που επιδρούν θετικά ή αρνητικά στην εργασιακή ικανοποίηση 110 εργαζομένων σε ιδιωτικές επιχειρήσεις τροφίμων και γεωργίας, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το μορφωτικό επίπεδο δεν σχετίζονταν καθόλου με τις ανεξάρτητες μεταβλητές (π. χ το αντικείμενο της εργασίας, τις εργασιακές συνθήκες και τις αμοιβές, τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους – ηγεσία) και την εργασιακή ικανοποίηση. Η θέση εργασίας φάνηκε ότι σχετίζονταν θετικά με το αντικείμενο της εργασίας και τις αμοιβές ($r = 0.387$), με τις ικανότητες προαγωγής ($r = 0.331$), με την ηγεσία ($r = 0.235$) και με την εργασιακή ικανοποίηση ($r = 0.341$). Τα

έτη προϋπηρεσίας συνδέονταν σε μεγάλο βαθμό με τις αμοιβές ($r = 0.340$), με την αξιοποίηση των ικανοτήτων ($r = 0.309$) και με την εργασιακή ικανοποίηση ($r = 0.285$).

Διαπιστώθηκε τέλος, ότι το αντικείμενο εργασίας, οι εργασιακές συνθήκες (φόρτος εργασίας, αμοιβές κ. α), η στάση- συμπεριφορά του προϊστάμενου, συνδεόταν θετικά με την εργασιακή ικανοποίηση ($r = 0.387$) ($r = 0.434$) και ($r = 0.424$) αντίστοιχα.

Οι Nielsen και Einarsen (2012), χρησιμοποίησαν μια μετά – ανάλυση δύο ερευνών, προκειμένου να μελετήσουν τις επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού στους εργαζομένους. Ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας (Oade, 2009) χαρακτηρίζεται από μια παρατεταμένη αρνητική και επιθετική συμπεριφορά, κυρίως ψυχολογικού χαρακτήρα. Πρόκειται για ένα σημαντικό κοινωνικό φαινόμενο με πολλές επιπτώσεις στην εργασία αλλά και στη γενικότερη υγεία – ευημερία των εργαζομένων. Μάλιστα στην εν λόγω μελέτη (Nielsen και Einarsen, 2012), καταγράφηκε η επιθετικότητα από τα ανώτερα στελέχη της διοίκησης στους υφισταμένους και στους συναδέλφους τους και κυρίως επικεντρώθηκε στην λεκτική επιθετικότητα (π.χ. διάδοση φημών), η οποία όταν συσσωρεύονταν, ο εργαζόμενος βίωνε έντονο άγχος. Ως εκ τούτου, τα αποτελέσματα της εν λόγω μελέτης, επιβεβαίωσαν τις ερευνητικές τους υποθέσεις, σχετικά με τον εργασιακό εκφοβισμό και την εκδήλωση εργασιακού άγχους. Δηλαδή ότι η έκθεση στον εργασιακό εκφοβισμό σχετίζεται τόσο με την εργασία αυτή καθ' αυτή όσο και την ψυχική υγεία, εφόσον ο εργαζόμενος είτε απομονώνεται είτε αναγκάζεται να εργάζεται σε ένα διαταραγμένο ψυχοκοινωνικό περιβάλλον εργασίας, από το οποίο δεν αντλεί ικανοποίηση και ευχαρίστηση και εν τέλει δεν μπορεί να αποδώσει.

Στην πρώτη έρευνα τους παρουσίασαν, με συνοπτικές διαδικασίες τα μεγέθη 137 συγχρονικών αποτελεσμάτων από 66 ανεξάρτητα δείγματα (77.721 ερωτηθέντες), έτσι ώστε να καταλήξουν στα ακόλουθα συμπεράσματα – αποτελέσματα:

A) ο εργασιακός εκφοβισμός σχετίζονταν θετικά με συμπτώματα μετατραυματικού στρες και ανησυχίας/άγχους ($r = .37$; $p < .001$), με αίσθημα πίεσης ($r = .31$; $p < .001$), με κατάθλιψη ($r = .34$; $p < .001$), με την πρόθεση για εγκατάλειψη της θέσης εργασίας ($r = .28$; $p < .001$), με απουσία από την εργασία ($r = .11$; $p < .001$), με

παρατεταμένο εργασιακό άγχος - εξουθένωση ($r=.27$; $p< .001$) και με προβλήματα σχετικά με τη φυσική κατάσταση και της υγείας ($r=.23$; $p< .001$),

B) η έκθεση στον εργασιακό εκφοβισμό συνδέθηκε αρνητικά με την επαγγελματική ικανοποίηση ($r= -.22$; $p< .001$) και την εργασιακή δέσμευση ($r= -.19$; $p< .001$). Ωστόσο δεν βρέθηκε κάποια ισχυρή συσχέτιση στον εργασιακό εκφοβισμό και την απόδοση στην εργασία.

Στη δεύτερη έρευνα επανέλαβαν την πρώτη, με τη διαφορά ότι την επέκτειναν, αφού εξέτασαν σε βάθος χρόνου τα αποτελέσματα του εργασιακού εκφοβισμού. Σε 13 δείγματα (62.916 ερωτηθέντες), μελετήθηκε κατά πόσο η έκθεση στον εργασιακό εκφοβισμό (σε βάθος χρόνου), σχετίζονταν με προβλήματα ψυχικής υγείας και απουσίας από την εργασία και αντίστροφα. Δηλαδή αν προβλήματα ψυχικής υγείας – ευημερίας συνδέονταν με τον κίνδυνο πρόκλησης εκφοβισμού.

Από το σύνολο των 27 μελετών που σχεδιάστηκαν, οι 13 μόνο πληρούσαν τις προϋποθέσεις και συμπεριλήφθηκαν στην μετά – ανάλυση τους. Οι 7 διενεργήθηκαν μέσα σε μια δεκαετία και συγκεκριμένα (2000 έως το 2010) και οι υπόλοιπες 6 το έτος 2011.

Τα αποτελέσματα της μετά – ανάλυσης κατέδειξαν ότι ο εργασιακός εκφοβισμός έχει μακροχρόνιες συνέπειες, οι οποίες εμπεριείχαν προβλήματα ψυχικής υγείας ($r=.20$, $p< .001$) σε μεγαλύτερο βαθμό και, σε μικρότερο αλλά με κάποια σταθερότητα, απουσία από την εργασία ($r=.12$; $p< .001$). Επιπρόσθετα, αποδείχθηκε και το αντίστροφο, ότι τα προβλήματα ψυχικής υγείας – ευημερίας συνδέονταν με τον κίνδυνο πρόκλησης εκφοβισμού σε υψηλό επίπεδο.

Σε μια έρευνα οι Nahar et al. (2013) διερεύνησαν τη σχέση της επαγγελματικής ικανοποίησης, του εργασιακού άγχους και της ψυχική υγείας σε δημόσιους και ιδιωτικούς υπαλλήλους και διαπίστωσαν ότι η ικανοποίηση από την εργασία των ανδρών ήταν καλύτερη σε σχέση με αυτή των γυναικών αλλά το άγχος της εργασίας και η ψυχική υγεία βρέθηκαν ίσες και στα δύο φύλα. Επιπλέον κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι ιδιωτικοί υπάλληλοι αισθάνονται περισσότερο άγχος εργασίας από τους δημοσίους. Αναφορικά με την ικανοποίηση από την εργασία και την ψυχική υγεία δεν σημειώθηκαν σημαντικές διαφορές. Και η ψυχική υγεία για τους δημοσίους υπαλλήλους ήταν λίγο υψηλότερη από ότι στους

ιδιωτικούς, αλλά και από το εργασιακό άγχος και την ψυχική υγεία και το σεξ βρέθηκε μια αρνητική σχέση, αλλά όχι ιδιαίτερα σημαντική.

3.3. ΕΡΕΥΝΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Οι Van der Doef & Maes (1999) σε εμπειρική εικοσαετή έρευνά τους μελέτησαν τις σχέσεις μεταξύ των εργασιακών χαρακτηριστικών - συνθηκών (δηλαδή τις απαιτήσεις της εργασίας) και την ευημερία των εργαζομένων (δηλαδή το συσσωρευμένο εργασιακό άγχος ή την ενεργητικότητα). Από το 1979 – 1997 εξέτασαν εάν υφίσταται αλληλεπίδραση μεταξύ των απαιτήσεων και του εργασιακού ελέγχου, που να υποδηλώνει ότι ο εργασιακός έλεγχος ελαχιστοποιεί τις αρνητικές συνέπειες των υψηλών απαιτήσεων στην ψυχολογική ευημερία. Ειδικότερα μελέτησαν το εργασιακό περιβάλλον σε σχέση με τις εργασιακές συνθήκες:

– υψηλής καταπόνησης - high strain (υψηλές απαιτήσεις ± χαμηλός έλεγχος ± χαμηλή υποστήριξη) αν επιδρούσαν αρνητικά στους εργαζόμενους, δηλαδή αν παρουσίαζαν χαμηλότερα επίπεδα ψυχολογικής ευημερίας και ικανοποίησης,

– χαμηλής καταπόνησης - iso strain (χαμηλές απαιτήσεις ± χαμηλός έλεγχος ± χαμηλή υποστήριξη) αν επιδρούσαν θετικά στους εργαζόμενους, δηλαδή αν παρουσίαζαν υψηλότερα επίπεδα ψυχολογικής ευημερίας και ικανοποίησης.

Αναφορικά με την ικανοποίηση στο χώρο εργασίας, επιβεβαίωσαν (με 33 έρευνες) ότι η εργασία σε καταστάσεις υψηλών απαιτήσεων και χαμηλού ελέγχου, επιβαρύνει τον εργαζόμενο, ο οποίος μάλιστα εργάζεται υπό καθεστώς ψυχολογικής δυσφορίας.

Σχετικά με το συνδυασμό, χαμηλής καταπόνησης, δεν φάνηκε να επιδρά τόσο θετικά στους εργαζόμενους, διότι μπορεί να ήταν μέτρια τα επίπεδα άγχους τους, ωστόσο δεν φάνηκε να τους παρέχονται αρκετές ευκαιρίες για μάθηση και επαγγελματική ανάπτυξη.

Ωστόσο διαπίστωσαν (σε 23 έρευνές τους) ότι ο υψηλός εργασιακός έλεγχος μετριάζει τις αρνητικές συνέπειες που προκύπτουν από τις υψηλές απαιτήσεις, στην εργασιακή ευημερία και ικανοποίηση. Μάλιστα οι διαφορές στο φύλο ήταν εμφανής

και οι άνδρες εργαζόμενοι παρουσίασαν καλύτερα αποτελέσματα, συγκριτικά με τις γυναίκες, σε συνθήκες εργασίας με υψηλές απαιτήσεις.

Για τη συσχέτιση, παρατεταμένου εργασιακού άγχους και εργασιακού περιβάλλοντος με υψηλές απαιτήσεις, κατέληξαν ότι υπάρχει μεγάλη επίδραση, χωρίς όμως να επιβεβαιώνουν ότι οι αρνητικές συνέπειες των υψηλών απαιτήσεων στο εργασιακό άγχος μπορούν να μετριαστούν από τα υψηλά επίπεδα εργασιακού ελέγχου και της κοινωνικής υποστήριξης. Τέλος, συμπέραναν ότι η εργασία, που χαρακτηρίζεται από υψηλή πίεση και υψηλές απαιτήσεις συνδέεται με χαμηλότερα επίπεδα ψυχολογικής ευημερίας και ικανοποίησης.

Οι Μπουντζιούκας και συν (2006) μελέτησαν το εργασιακό άγχος και την εργασιακή ικανοποίηση, σε 220 εργαζόμενους (δημόσιους, ιδιωτικούς και ελεύθερους επαγγελματίες) στις περιοχές της Λάρισας και της Θεσσαλονίκης. Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας, αποκάλυψαν ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι περισσότερο ευχαριστημένοι από την εργασία τους αυτή καθ' αυτή (σε ποσοστό 76,10%) και από τις σχέσεις τους με τον προϊστάμενό τους (80,22%), σε σύγκριση με τους ιδιωτικούς υπαλλήλους. Αναφορικά με τις εργασιακές συνθήκες και τις προοπτικές για εξέλιξη και προαγωγή, φάνηκε ότι υπερτερούν οι ιδιωτικοί υπάλληλοι με ποσοστά 74,69% και 58,05% αντίστοιχα έναντι των δημοσίων υπαλλήλων, των οποίων τα ποσοστά έφτασαν 67,41% και 49,71% αντίστοιχα. Ακόμη βρέθηκε ότι ο τύπος της προσωπικότητας σχετίζεται στενά με την εργασιακή ικανοποίηση. Μάλιστα κατέταξαν τους εργαζόμενους σε τρεις τύπους κατηγοριών:

- Τύπο Προσωπικότητας A, αυτοί που είναι επιρρεπείς στο εργασιακό άγχος
- Τύπο Προσωπικότητας B, αυτοί που διακρίνονται για την εσωτερική ηρεμία
- Τύπο Προσωπικότητας AB, αυτοί που παρουσιάζουν μικτά χαρακτηριστικά και των δυο προηγούμενων τύπων .

Οι εργαζόμενοι της κατηγορίας AB και κυρίως οι δημόσιοι υπάλληλοι παρουσίαζαν υψηλή εργασιακή ικανοποίηση (61,20%), συγκριτικά με τους εργαζόμενους της κατηγορίας A. Το ίδιο προέκυψε και για τις εργασιακές συνθήκες (70,8% έναντι 65,58%), τις αμοιβές (57% έναντι 50,66%), τις προοπτικές για εξέλιξη (54,001% έναντι 46,16%) και τον προϊστάμενο (94,5% έναντι 77,36%)

Αναφορικά με τις διαπροσωπικές τους σχέσεις και αυτές με τους συναδέλφους, οι ελεύθερες επαγγελματίες κατέκτησαν την πρωτιά με ποσοστό 100%. Οι γυναίκες δημόσιοι υπάλληλοι βρέθηκαν να διατηρούν πιο καλές σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον (100%) έναντι των ανδρών συναδέλφων τους (91%). Παράλληλα φάνηκε να υπάρχει μια διαφορά, σχετικά με την εργασιακή πίεση, μεταξύ των δημοσίων και ιδιωτικών υπαλλήλων, το οποίο μπορεί να αποδοθεί στη σταθερότητα – μονιμότητα της εργασίας που απολαμβάνουν οι δημόσιοι υπάλληλοι στην Ελλάδα.

Η Σωτηροπούλου (2006) διερεύνησε το επίπεδο τους εργασιακού άγχους και της εργασιακής ικανοποίησης σε 722 (N= 722) εν ενεργεία μηχανικούς από την Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη, οι οποίοι απασχολούνταν σε φορείς και διάφορες δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις και ελεύθερους επαγγελματίες. Στην έρευνα της χρησιμοποίησε τα Ερωτηματολόγια: Occupational Stress Inventory και Minnesota Satisfaction Questionnaire, για τη μελέτη του εργασιακού άγχους και της εργασιακής ικανοποίησης αντίστοιχα. Σκοπός της μελέτης της ήταν να διαπιστώσει ποιες είναι οι κυριότερες πηγές εργασιακού άγχους, δίνοντας ιδιαίτερη βαρύτητα στους παράγοντες εκείνους που προέρχονταν από τον εργασιακό τους ρόλο (π. χ. ασαφείς ρόλοι, ανάληψη ευθύνης, συνθήκες εργασίας κ. α), πως αντιδρούσαν όταν βίωναν το εργασιακό άγχος και συγχρόνως ποια μέτρα έπαιρναν για το αντιμετώπισουν. Το ίδιο ακριβώς εξέτασαν και για την εργασιακή ικανοποίηση. Και τα δυο προηγούμενα μελετήθηκαν σε σχέση με τα κάποια χαρακτηριστικά των μηχανικών, όπως ο εργασιακός τομέας, η εργασιακή θέση και η ειδικότητα. Ακολούθως εξετάστηκαν σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση). Παράλληλα, συσχέτισε τα δύο προαναφερθέντα ερωτηματολόγια, προκειμένου να εξάγει συμπεράσματα για τη σχέση μεταξύ εργασιακού άγχους και επαγγελματικής ικανοποίησης στους εν λόγω μηχανικούς. Από τα ευρήματα της μελέτης διαπιστώθηκε ότι από τους πιο αγχωτικούς παράγοντες, οι οποίοι συντελούσαν στην εκδήλωση εργασιακού άγχους στους συγκεκριμένους μηχανικούς ήταν ο μεγάλος φόρτος ρόλων σε συνδυασμό με την ανάληψη πολλών ρόλων και ευθυνών στην εκτέλεση της εργασίας τους. Δηλαδή ο μεγάλος όγκος εργασίας που τους ανάγκαζε να μην τηρούν το τυπικό ωράριο εργασίας, εν αντιθέσει με την πίεση που υφίσταντο

να τηρούν τα χρονοδιαγράμματα παράδοσης των έργων τους. Μάλιστα ο φόρτος εργασίας ήταν και ο κύριος παράγοντας εκδήλωσης εργασιακού άγχους και για τους άνδρες και για τις γυναίκες. Γενικότερα και τα δύο φύλα φάνηκε να παρουσιάζουν εργασιακό άγχος, με μικρή διαφορά προηγήθηκε ο γυναικείος πληθυσμός, το οποίο προερχόταν από την μη αξιοποίηση των προσόντων του και από την ελλιπή ανατροφοδότηση, ενώ για τον ανδρικό πληθυσμό, απ' τον μεγάλο όγκο ευθυνών. Ως συνέπεια όλων αυτών παρουσίασαν σωματικά κυρίως ενοχλήματα – αντιδράσεις, οι κυριότερες από τις οποίες ήταν διαταραχές στον ύπνο και στη διατροφή τους και η υιοθέτηση βλαβερών ουσιών (π. χ. κάπνισμα και χρήση αλκοόλ). Ωστόσο σπάνια παρουσίασαν τάσεις αποφυγής της εργασίας τους, λόγω της ασάφειας των ρόλων και ευθυνών τους, της μη ικανοποίησης των προσδοκιών τους και της ελλιπούς καθοδήγησης και ανατροφοδότησης. Σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες δεν βρέθηκε να είναι στις σημαντικές και πρωταρχικές πηγές εκδήλωσης εργασιακού άγχους τους και τούτο γίνεται καλύτερα αντιληπτό αν αναλογιστεί κάποιος ότι το συγκεκριμένο επάγγελμα είναι αρκετά εξοικειωμένο με τις αντίξοες συνθήκες (εργοτάξια). Προκειμένου να διαχειριστούν το άγχος στον εργασιακό χώρο οι μηχανικοί, το αντιμετώπισαν τόσο μόνοι τους (καλύτερη διαχείριση του εργασιακού τους χρόνου και του βαθμού προτεραιότητας εργασιών) όσο και με την πολύτιμη υποστήριξη από τον κοινωνικό τους περίγυρο (οικογένεια, φίλοι και συνάδελφοι). Αναφορικά με την εργασιακή ικανοποίηση, οι μηχανικοί ήταν αρκετά ευχαριστημένοι από τους εξωγενείς παράγοντες της δουλειάς τους, δηλαδή τις αμοιβές, τις ευκαιρίες για περαιτέρω εξέλιξη, την υποστήριξη – καθοδήγηση και την κοινωνική αναγνώριση που τους παρείχε. Το ίδιο ακριβώς παρατηρήθηκε και με τους ενδογενείς παράγοντες της, δηλαδή την ανεξαρτησία – αυτονομία, την προσωπική επίτευξη και την ασφάλεια στην εργασία. Τέλος βρέθηκε ότι συσχετίζεται η εργασιακή ικανοποίηση με το εργασιακό άγχος, διότι οι μηχανικοί που αξιοποιούσαν επαρκώς τα προσόντα, τις γνώσεις και τις ικανότητές τους, που είχαν συγκεκριμένους ρόλους στην εργασία τους και σαφή καθοδήγηση από τους προϊσταμένους τους, ήταν και οι πλέον ικανοποιημένοι από την εργασία τους, ενώ οι γυναίκες ήταν ικανοποιημένες σε μικρότερο βαθμό και κυρίως από τις αμοιβές, την προσωπική τους

εξέλιξη, την εποπτεία – καθοδήγηση των προϊσταμένων τους και την εν γένει πολιτική της επιχείρησης - οργανισμού.

Αντικείμενο μελέτης για τους Markovits et al. (2007) αποτέλεσε η εξέταση των σχέσεων της οργανωτικής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης εργαζομένων σε ιδιωτικούς (N=1119) και σε δημόσιους φορείς (N=476) στην Ελλάδα. Σκοπός της λεπτομερούς εξέτασής τους ήταν να λάβουν σημαντικές πληροφορίες σχετικά με τα επίπεδα της οργανωσιακής κουλτούρας – οργανωτικής δέσμευσης και της εργασιακής ικανοποίησης Ελλήνων υπαλλήλων στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, οι οποίοι εργάζονταν στην Βόρεια Ελλάδα. Αξιοσημείωτο είναι δε, ότι την έννοια της εργασιακής ικανοποίησης, την ερμήνευσαν ως μια γενικότερη στάση απέναντι στην εργασία, δηλαδή ικανοποίηση που σχετίζεται με εξωγενή (extrinsic) και εγγενή (intrinsic) χαρακτηριστικά. Για τον λόγο αυτό χρησιμοποίησαν δυο ερωτηματολόγια: το Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) και του Warr. Από τα αποτελέσματα της μελέτης τους φάνηκε ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι είχαν υψηλότερα επίπεδα εσωτερικής ικανοποίησης (η δημιουργικότητα, η ευκαιρία ανάπτυξης, τη χρησιμοποίηση των ικανοτήτων, τα προσωπικά επιτεύγματα) με M. O.= 4.76, συγκριτικά με την εξωτερική ικανοποίησή τους (αμοιβή, φυσικές συνθήκες του οργανωτικής περιβάλλοντος, διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, πολιτικές και διαδικασίες, διαπροσωπικές σχέσεις) με αντίστοιχο M. O.= 4.62. Τέλος συμπέραναν ότι τα άτομα που ήταν περισσότερο ικανοποιημένα από την εργασία τους, ήταν εκείνα τα οποία διατηρούσαν υψηλά επίπεδα οργανωτικής δέσμευσης και στην εν λόγω μελέτη ήταν οι δημόσιοι υπάλληλοι.

3.4 ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Η επισκόπηση της ελληνικής και της διεθνούς βιβλιογραφίας έδειξε ότι πολλές φορές οι εργαζόμενοι δέχονται πίεση στο χώρο της δουλειάς τους και αυτό επηρεάζει και μειώνει τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησής τους. Η ικανοποίηση – ευχαρίστηση που αντλούν τόσο από την εργασία τους, όσο και από το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον τους, αποδίδεται σε εξωγενείς παράγοντες – μεταβλητές (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, χρόνια υπηρεσίας) και κυρίως

σε ενδογενείς (φόρτος εργασίας, ασάφεια ρόλων και καθηκόντων, χαμηλή καθοδήγηση και ενθάρρυνση). Οι επιπτώσεις όλων αυτών, αρχικά, επηρεάζουν αρνητικά τον ίδιο τον εργαζόμενο, εν συνεχεία όμως αποδεικνύονται επιβαρυντικές και για τον ίδιο τον οργανισμό – υπηρεσία. Οι περισσότερες μελέτες που παρουσιάστηκαν, διερευνούσαν το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων στον χώρο της υγείας (νοσοκομεία, ψυχιατρικές κλινικές) και των εκπαιδευτικών στις σχολικές μονάδες Π.Ε και Δ.Ε και στα Πανεπιστήμια. Ωστόσο αποτελούν αδιερεύνητο πεδίο, οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε εκπαιδευτικούς φορείς και ιδιαίτερα στις υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας Έρευνας και Θρησκευμάτων (εφεξής ΥΠ. Π. Ε. Θ) και στις Διευθύνσεις Π.Ε. και Δ.Ε. Άλλωστε η διοίκηση διαδραματίζει πολύ βασικό ρόλο τόσο στην πρόληψη και στην εξάλειψη του εργασιακού άγχους όσο και στην ενδυνάμωση της επαγγελματικής ικανοποίησης, όπως διατυπώθηκε στα προηγούμενα υποκεφάλαια της παρούσας μελέτης. Το σημερινό αποκεντρωμένο σύστημα διοίκησης της εκπαίδευσης στην Ελλάδα διαμορφώθηκε από την εκχώρηση αρμοδιοτήτων και ευθυνών από την Κεντρική Διοίκηση στο περιφερειακό επίπεδο. Υπό αυτό το πρίσμα, δόθηκε η δυνατότητα στις 13 Περιφερειακές Διευθύνσεις να αναλάβουν ορισμένα καθήκοντα και εν τέλει να αποκτήσουν ως ένα βαθμό ορισμένες αρμοδιότητες. Συχνά πυκνά όμως, ο αποκεντρωτικός χαρακτήρας τους συγχέεται με τον όρο του αποσυγκεντρωτισμού, δηλαδή η Κεντρική διοίκηση – υπηρεσία μεταβιβάζει μόνο τις διοικητικές ευθύνες και δεν τους παραχωρεί αρμοδιότητες ουσιαστικές, οι οποίες είναι απαραίτητες για την καθημερινή λειτουργία και την αποδοτικότητά τους. Γίνεται λοιπόν αντιληπτό ότι υπό το συνεχές μεταβαλλόμενο περιβάλλον, κατά το οποίο οι δημόσιες υπηρεσίες κι οι δημόσιοι οργανισμοί επηρεάζονται αρνητικά από την οικονομική στενότητα του δημόσιου τομέα (μετακινήσεις και περιοκοπές προσωπικού), η κατάσταση στις εν λόγω ΠΔΕ, επιδέχεται περαιτέρω βελτίωση, για να μπορούν ως αποκεντρωμένες υπηρεσίες να αυτενεργούν σύμφωνα με τα ευρωπαϊκά πρότυπα και να είναι περισσότερο ευέλικτες και αποδοτικές.

Στο επόμενο κεφάλαιο θα γίνει μια προσπάθεια να αναλυθούν οι λόγοι εκείνοι οι οποίοι καθιστούν τη διεξαγωγή της παρούσας μελέτης σπουδαίας και επιτακτικής ανάγκης, ούτως ώστε να αναλυθεί και καταγραφεί το επαγγελματικό άγχος και τα

επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης σε ένα επάγγελμα, όπως αυτό των εκπαιδευτικών στο χώρο των διοικητικών δομών της εκπαίδευσης και ειδικότερα της Π.Δ.Ε. και των Δ.Π.Ε. και Δ.Δ.Ε. Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης.

Επισημαίνεται δε ότι, ενώ αρκετές μελέτες, προκειμένου να εξετάσουν το άγχος ή την ικανοποίηση που αντλεί κάποιος στο χώρο εργασίας του, έχουν εστιάσει είτε σε ένα ευρύτατο φάσμα κατηγοριών εργαζομένων είτε σε αυτό των εκπαιδευτικών εντός των σχολικών μονάδων, οι εκπαιδευτικοί που απασχολούνται σε διοικητικούς φορείς της εκπαίδευσης δεν έχουν αποτελέσει αντικείμενο μελέτης και διερεύνησης.

Επιπλέον, θα γίνει μια προσπάθεια να αποδοθούν αναλυτικά ο σκοπός, τα ερευνητικά ερωτήματα, καθώς και η μεθοδολογία της έρευνας.

ΜΕΡΟΣ Β: ΕΡΕΥΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.: ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ

4.1. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η αναζήτηση και η καταγραφή του επιπέδου του εργασιακού άγχους και αυτού της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται (με απόσπαση) στις διοικητικές δομές της εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης, δηλαδή στην Περιφερειακή Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Α.Μ.Θ. και στις Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της γεωγραφικής θέσης αρμοδιότητάς της (Δ.Π.Ε και Δ.Δ.Ε. Έβρου, Δ.Π.Ε και Δ.Δ.Ε Ροδόπης, Δ.Π.Ε. και Δ.Δ.Ε Ξάνθης, Δ.Π.Ε. και Δ.Δ.Ε. Δράμας και Δ.Π.Ε. και Δ.Δ.Ε Καβάλας). Η διερεύνηση δηλαδή του επιπέδου του εργασιακού άγχους τους και του επιπέδου της επαγγελματικής ικανοποίησης τους, σε συνάρτηση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία κ.α.), την κατάσταση της υγείας τους (π.χ. κατανάλωση αλκοόλ, κάπνισμα κ.α.), την προσωπική υγεία – ευεξία (π.χ. δυσκολία στον ύπνο κ.α.), τον εργασιακό χώρο (π.χ. εξοπλισμό, άνεση κ.α.), τις εργασιακές συνθήκες (π.χ. ασφάλεια, ενδιαφέρον κ.α.) και τον τύπο της προσωπικότητάς (π.χ. απαιτητικότητα κ. α).

Παράλληλα επιμέρους ερευνητικοί στόχοι της παρούσας έρευνας θα είναι :

√ η επίδραση του παράγοντα φύλου στο εργασιακό άγχος και στην επαγγελματική ικανοποίηση. Αν και πώς επιδρά ο παράγοντας φύλο στην εκδήλωση εργασιακού άγχους και ικανοποίησης στο χώρο εργασίας.

√ η ηλικία των υπαλλήλων επηρεάζει την εκδήλωση εργασιακού άγχους και επιδρά στην επαγγελματική ικανοποίηση

√ η επίδραση του παράγοντα οικογενειακής κατάστασης στο εργασιακό άγχος και στην επαγγελματική ικανοποίηση

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία

Καζάκου Αιμηλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

√ τα έτη προϋπηρεσίας, με ποιο τρόπο και σε ποια επίπεδα επιδρούν στην εκδήλωση εργασιακού άγχους και στην επαγγελματική ικανοποίηση

√ το επίπεδο σπουδών και η συσχέτιση του με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική ικανοποίηση

√ Το είδος της εργασίας επιδρά στο εργασιακό άγχος και στην επαγγελματική ικανοποίηση

√ Ο τύπος της προσωπικότητάς του ατόμου/ εργαζόμενου επηρεάζει και σε ποιο βαθμό τον τρόπο που αυτό βιώνει το στρες και την επαγγελματική ικανοποίηση του

√ Το εργασιακό στρες έχει επιπτώσεις στην υγεία των ατόμων

√ Το εργασιακό άγχος επιδρά στην εκδήλωση ψυχικών και σωματικών διαταραχών

√ Οι συνθήκες εργασίας επιδρούν στην εκδήλωση του άγχους στον εργασιακό χώρο και στην επαγγελματική ικανοποίηση

Προκειμένου να προχωρήσει η ερευνητική διαδικασία, οι επιμέρους ερευνητικοί στόχοι πρέπει να αναδιατυπωθούν μέσα από συγκεκριμένα ερευνητικά ερωτήματα, έτσι ώστε να μπορεί ο ερευνητής να δώσει μετρήσιμες απαντήσεις (Creswell, 2011).

Τα ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία τίθενται είναι τα εξής:

– Ποιο είναι το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές δομές της εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης.

– Ποια είναι η συσχέτιση - σχέση μεταξύ του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης με την προσωπική κατάσταση – την κατάσταση υγείας– την προσωπική ευεξία – τον εργασιακό χώρο – τις εργασιακές συνθήκες – τον τύπο προσωπικότητας των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες - δομές της εκπαίδευσης της Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης.

4.2.ΠΡΩΤΟΤΥΠΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ - ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

4.2.1.ΠΡΩΤΟΤΥΠΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στην ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας, οι οποίες έχουν λάβει χώρα έως σήμερα βρέθηκε ένας ικανοποιητικός αριθμός μελετών – ερευνών, οι οποίες επικεντρώθηκαν στη διερεύνηση του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης άλλων κλάδων εργαζομένων και κυρίως αυτών που απασχολούνται σε χώρους παροχής υγείας (π.χ. νοσοκομεία, ψυχιατρικές κλινικές, κ.α.) και των εκπαιδευτικών (γενικής και ειδικής αγωγής) που εργάζονται σε σχολικές μονάδες. Εντοπίστηκαν ελάχιστες έρευνες που ασχολήθηκαν με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών που απασχολούνται σε δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς της Ελλάδας και του εξωτερικού (π.χ. κολέγια, Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα). Εν τούτοις είναι σχεδόν ανύπαρκτες οι έρευνες, οι οποίες είχαν σαν ομάδα – στόχο εκπαιδευτικούς σε δημόσιες υπηρεσίες και συγκεκριμένα σε διοικητικές υπηρεσίες της εκπαίδευσης, γεγονός το οποίο συνηγορεί στο ότι το θέμα που διερευνά η συγκεκριμένη έρευνα είναι ιδιαίτερα πρωτότυπο.

Επιπρόσθετα το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο, το οποίο επιλέχθηκε για την εν λόγω μελέτη, ενισχύει την πρωτοτυπία της. Το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο σχεδιάστηκε για να μετρήσει το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική ικανοποίηση, από τα μέλη της Ελληνικής Εταιρείας Ιατρικής της Εργασίας και Περιβάλλοντος (2011), αντλώντας από την εμπειρία άλλων ερωτηματολογίων της διεθνούς βιβλιογραφίας (Griffiths et al., 2006;Koustelios & Bagiatis, 1997;Siegrist, 1996;Tsutsumi, 2005;Wu et al. 2015), που ασχολήθηκαν με τις δύο αυτές έννοιες και συγχρόνως προσαρμόστηκε στην ελληνική πραγματικότητα, έτσι ώστε να τις εξετάσει πολυδιάστατα, στους Έλληνες εργαζόμενους.

4.2.2. ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Η εργασία διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη ζωή των ανθρώπων, διότι ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων από αυτήν και από το εργασιακό περιβάλλον θεωρείται ουσιαστικός παράγοντας της σωματικής αλλά και της ψυχικής τους υγείας. Το εργασιακό περιβάλλον πολλάκις αποτελεί μια από τις πιο βασικές πηγές άγχους, αφού η ποιότητα της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων επηρεάζεται από τις συνθήκες εργασίας, τις ανακλύπτουσες δυσκολίες και την γενικότερη φύση της εργασίας. Άλλωστε η έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης είναι δυνατόν να προκαλέσει εργασιακό άγχος, αφού οι εργαζόμενοι διαθέτουν λιγότερα κίνητρα και μειώνουν την εργασιακή απόδοση και εν τέλει την παραγωγικότητά τους (Spector, 1997).

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη βαρύτητα στο ρόλο της διοίκησης και ειδικότερα στη συμβολή της διοίκησης της εκπαίδευσης, η οποία αν μη τι άλλο οφείλει να προλαμβάνει και να αντιμετωπίζει τους παράγοντες – συνιστώσες που προκαλούν εργασιακό άγχος (π. χ ασάφεια ρόλων, ελλιπής επικοινωνία, μη συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων κ. α.) και έμμεσα να επιδιώκει την αύξηση του βαθμού της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων. Να είναι σε θέση να προσδιορίσει και να αναλύσει τις όποιες εργασίες εντός του οργανισμού - υπηρεσίας, ώστε να εκπληρώνονται οι στόχοι του. Μάλιστα αν αναλογιστεί κάποιος, το σημερινό εργασιακό περιβάλλον, το οποίο πλήττεται από την οικονομική στενότητα του δημόσιου τομέα, ο ανθρώπινος παράγοντας είναι εκ των ων ουκ άνευ. Αποτελεί τον πιο πολύτιμο πόρο για έναν δημόσιο οργανισμό, για να μπορέσει να αποδώσει και να επιτελέσει σωστά το ρόλο του. Υπό αυτό το πρίσμα, κυρίαρχο παράγοντα – ζήτημα αποτελεί ο τρόπος με τον οποίο η οποιαδήποτε δημόσια υπηρεσία θα μπορέσει να παρακινήσει τους εργαζόμενούς της και εν τέλει να γίνει περισσότερο αποδοτική και παραγωγική (Montana & Charnov, 2002).

Έτσι λοιπόν, η ανάλυση και η καταγραφή του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις υπηρεσίες διοίκησης της εκπαίδευσης, εν προκειμένω η Π.Δ.Ε. Α.Μ.Θ και οι Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της περιοχής αρμοδιότητάς της,

αποτελεί μια πρόκληση, διότι θα ανιχνευθούν όλες εκείνες οι συνιστώσες που οφείλουν να ενισχυθούν, ώστε αφενός να μειωθούν οι επιβλαβείς συνέπειες του άγχους που ενδεχομένως εντοπιστούν στον εργασιακό χώρο και αφετέρου να αυξηθούν τα θετικά αποτελέσματα από την ικανοποίηση και την ευχαρίστηση στον εργασιακό χώρο.

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας θα συμβάλλουν στην προσθήκη χρήσιμων στοιχείων στις υπάρχουσες γνώσεις, ώστε να προλαμβάνονται και να αντιμετωπίζονται έγκαιρα οι καταστάσεις εκείνες που διαμορφώνουν έναν εργασιακό χώρο με στρες και χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση. Επιπρόσθετα θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν και από την Κεντρική Διοίκηση (ΥΠ.Π.Ε.Θ), για την συνδιαμόρφωση μιας συνολικής πολιτικής αντιμετώπισης και στη δημιουργία ενός υγιούς περιβάλλοντος εργασίας εν γένει.

Οι περισσότερες μελέτες οι οποίες έχουν πραγματοποιηθεί, σχετικά με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική ικανοποίηση, έχουν κατά κύριο λόγο ως διερευνώμενη ομάδα - στόχο, τους εργαζόμενους στην υγεία ή τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Η Γιαννάκη (2015) και η Μάρκου (2016) διερεύνησαν το επίπεδο του εργασιακού άγχους στους επαγγελματίες της υγείας που εργάζονται στο Πανεπιστημιακό Νοσοκομείο Πατρών και στο Ωνάσειο Καρδιοχειρουργικό Κέντρο και στο 401 Στρατιωτικό Νοσοκομείο αντίστοιχα.

Η Παπατζέλου (2016), εξέτασε τη σχέση του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και ο Σπυρομήτρος (2016) τις αιτίες του παρατεταμένου εργασιακού άγχους που οδηγούν σε επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Αντιθέτως οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στις υπηρεσίες διοίκησης της εκπαίδευσης δεν αποτέλεσαν διερευνώμενη ομάδα – στόχο για κανέναν ερευνητή. Ως εκ τούτου, η παρούσα μελέτη καθίσταται πρωτότυπη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΤΗΤΑΣ

Για να διερευνηθεί ορθά ο ερευνητικός σκοπός και οι επιμέρους στόχοι της παρούσας έρευνας και για να μελετηθούν εις βάθος τα ερευνητικά ερωτήματά της, επιλέχθηκε η ποσοτική έρευνα (quantitative research). Σύμφωνα με τον Creswell (2011), η ποσοτική μεθοδολογική προσέγγιση περιλαμβάνει τη συγκέντρωση και την ανάλυση μετρήσιμων αριθμητικών δεδομένων – στοιχείων στις υπό μελέτη μεταβλητές, όπως στην εν προκειμένω μελέτη, η οποία αναζητά και καταγράφει τις αιτίες και το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών στις υπηρεσίες διοίκησης της εκπαίδευσης. Συγχρόνως περιγράφει και καταγράφει τις τάσεις και τις απόψεις ενός αντιπροσωπευτικού δείγματος και τη συσχέτιση μεταβλητών, χρησιμοποιώντας περιγραφική στατιστική ανάλυση (Descriptive Statistics), τη δεδομένη χρονική στιγμή. Για το λόγο αυτό χρησιμοποιήθηκε και διανεμήθηκε ένα γραπτό και αυτοσυμπληρώσιμο ερωτηματολόγιο ως ερευνητικό εργαλείο, το οποίο επιτρέπει τη συλλογή αρκετών δεδομένων σε σύντομο χρονικό διάστημα και επιχειρήθηκε μια δειγματοληπτική έρευνα αντιπροσωπευτικού δείγματος.

5.2. ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΔΕΙΓΜΑ

Τον πληθυσμό στόχο της έρευνας αποτέλεσαν οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται είτε με απόσπαση είτε με διάθεση στις υπηρεσίες διοίκησης της εκπαίδευσης της Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης και σε όλες τις Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης των πέντε νομών που υπάγονται στην Π. Δ. Ε. Α. Μ. Θ.. Τα στοιχεία των εκπαιδευτικών, αντλήθηκαν από

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία
Καζάκου Αιμηλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

το αρχείο της Π.Δ.Ε., το οποίο ήταν άμεσα διαθέσιμο και προσβάσιμο από την ερευνήτρια (Cohen & al., 2008). Οι εργαζόμενοι εκπαιδευτικοί στη συγκεκριμένη υπηρεσία καθώς και στις Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας των πέντε νομών αρμοδιότητάς της έφτασαν τους 105 και σε καθένα από αυτούς εκχωρήθηκε ένας τυχαίος και μοναδικός αριθμός. Επιλέχθηκε η απλή τυχαία δειγματοληψία (simple Random sampling), η οποία αποτελεί την πιο αυστηρή μορφή δειγματοληψίας και η ερευνήτρια επέλεξε τους συμμετέχοντες με τυχαία κλήρωση ενός αριθμού (80 μελών) για το δείγμα, έτσι ώστε κάθε άτομο – εκπαιδευτικός να έχει ίσες πιθανότητες να επιλεγεί από τον πληθυσμό. Η πρόθεση της απλής τυχαίας δειγματοληψίας είναι να επιλέξει άτομα που θα αποτελέσουν το διερευνώμενο δείγμα και θα είναι αντιπροσωπευτικά του πληθυσμού (Creswell, 2011).

5.3. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Όπως προαναφέρθηκε για την ποσοτική μεθοδολογική προσέγγιση της παρούσας έρευνας, χρησιμοποιήθηκε ως ερευνητικό εργαλείο ένα γραπτό και αυτοσυμπληρώσιμο ερωτηματολόγιο, με τον κύριο όγκο των ερωτήσεων να είναι κλειστού τύπου, ώστε αφενός να καλύψουν το περιεχόμενο της έρευνας και να εξασφαλίσουν μετρήσιμα και αριθμητικά δεδομένα, αφετέρου να συλλεχθούν σε σύντομο χρονικό διάστημα και να κωδικοποιηθούν και επεξεργαστούν σωστά τα αποτελέσματά της. Επίσης υπάρχουν διαζευκτικές ερωτήσεις, πολλαπλής επιλογής και ερωτήσεις με απαντήσεις σε μια πενταβάθμια κλίμακα τύπου Likert που ξεκινά από το 1 = καθόλου ως το 5 = πάρα πολύ. Δόθηκε ιδιαίτερη προσοχή ώστε οι ερωτήσεις να είναι σαφείς και ακριβείς προκειμένου να αποφευχθεί η πιθανότητα παρερμηνείας τους και χρήζει ιδιαίτερης προσοχής το γεγονός ότι για το λόγο αυτό χρησιμοποιήθηκε χρωματική διαβάθμιση.

Πιο συγκεκριμένα το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα (παρατίθεται στο Παράρτημα), είναι δομημένο σε έξι θεματικές ενότητες και συγκεκριμένα:

- ◆ Η πρώτη ενότητα περιλαμβάνει προσωπικές πληροφορίες του δείγματος,

◆ Η δεύτερη ενότητα εστιάζει σε ερωτήσεις που αφορούν την υγεία των εκπαιδευτικών,

◆ Η τρίτη περιλαμβάνει δέκα ερωτήσεις, οι οποίες διερευνούν την προσωπική ευεξία του δείγματος,

◆ Η τέταρτη εστιάζει σε ερωτήσεις που αφορούν τον εργασιακό χώρο,

◆ Η πέμπτη εμπεριέχει ερωτήσεις οι οποίες διερευνούν τις εργασιακές συνθήκες των εκπαιδευτικών κατά τους τελευταίους έξι μήνες και

◆ Η έκτη και τελευταία ενότητα επικεντρώνεται στη διερεύνηση του τύπου προσωπικότητας του διερευνώμενου δείγματος.

Το εν λόγω ερευνητικό εργαλείο σχεδιάστηκε για να μετρήσει το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική ικανοποίηση, από τα μέλη της Ελληνικής Εταιρείας Ιατρικής της Εργασίας και Περιβάλλοντος (2011), αντλώντας από την εμπειρία άλλων ερωτηματολογίων της διεθνούς βιβλιογραφίας (Griffiths et al., 2006; Koustelios & Bagiatis, 1997; Siegrist, 1996; Tsutsumi, 2005; Wu et al., 2015), που ασχολήθηκαν με τις δύο αυτές έννοιες και συγχρόνως προσαρμόστηκε στην ελληνική πραγματικότητα, έτσι ώστε να τις εξετάσει πολυδιάστατα, στους Έλληνες εργαζόμενους. Περιέχει συνολικά 122 ερωτήσεις. Από αυτές παρέμειναν οι 77 κατόπιν προσαρμογής τους, προκειμένου να δημιουργηθεί ένα περιεκτικό, εύκολο στη διαχείριση και στην κατανόηση και συγχρόνως ενδιαφέρον, για τους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς, ερωτηματολόγιο.

5.4. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Στην παρούσα μελέτη επιλέχθηκε η ποσοτική (quantitative) μεθοδολογική προσέγγιση – δειγματοληπτική (sampling) έρευνα. Σύμφωνα άλλωστε με τον Creswell (2011), οι ποσοτικές μεθοδολογικές προσεγγίσεις και οι δειγματοληπτικές έρευνες είναι οι πλέον ενδεδειγμένες για την εις βάθος μελέτη των κοινωνικών φαινομένων και την περιγραφή των γενικών τάσεων και των απόψεων του δείγματος – ομάδας στόχου καθώς και τη συσχέτιση των μεταβλητών, δηλαδή με ποιο τρόπο μια ή περισσότερες μεταβλητές επηρεάζουν την άλλη. Ακολούθως στις ποσοτικές συλλογές δεδομένων, αφού προηγουμένως ορισθεί το δείγμα, χρησιμοποιείται ένα

ερευνητικό εργαλείο μέτρησης των μεταβλητών (π.χ ερωτηματολόγιο, το οποίο συγκεντρώνει πολλά θετικά στοιχεία τα οποία το καθιστούν αξιόπιστο ερευνητικό εργαλείο μιας έρευνας), προκειμένου να επιτραπεί η συλλογή των δεδομένων και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της ποσοτικής έρευνας.

Στο πλαίσιο αυτό η ερευνήτρια κατά τον μήνα Οκτώβριο ήρθε σε επικοινωνία (τηλεφωνικά) με τα μέλη της ομάδας – στόχου – δείγμα, δηλαδή με τους αποσπασμένους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην Π.Δ.Ε. Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης και στις Δ.Π.Ε και Δ.Δ.Ε που υπάγονται στην γεωγραφική αρμοδιότητάς της, προκειμένου να τους ενημερώσει για την έρευνα, τον ακαδημαϊκό σκοπό και τους επιμέρους στόχους της και τη μεθοδολογία που θα ακολουθείτο. Επιλέχθηκε η αποστολή των ερωτηματολογίων με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, μαζί με την απαραίτητη συνοδευτική επιστολή (βλ. Παράρτημα, Συνοδευτική Επιστολή), ενώ παράλληλα δόθηκε ένα περιθώριο δυο εβδομάδων για να μπορέσουν να προβούν στη συμπλήρωσή τους. Τονίστηκε με ιδιαίτερο τρόπο η αξία της ανταπόκρισής τους στην εν λόγω μελέτη, παρά το γεγονός ότι η συμμετοχή τους ήταν εθελοντική, ενώ ταυτόχρονα ενημερώθηκαν για την τήρηση κανόνων δεοντολογίας, της διασφάλισης της ανωνυμίας τους και του ελάχιστου χρόνου που απαιτούνταν για τη συμπλήρωσή του.

5.5. ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ

Σε όλα τα στάδια της έρευνας, τόσο κατά τη διάρκεια του σχεδιασμού των διαδικασιών που επρόκειτο να ακολουθηθούν όσο και κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της, δόθηκε ιδιαίτερη προσοχή ώστε να διασφαλιστούν τα κριτήρια εγκυρότητας και αξιοπιστίας (Cohen & al., 2008). Υπό την έννοια αυτή πραγματοποιήθηκε σαφής διατύπωση του ερευνητικού σκοπού και των επιμέρους στόχων και των ερευνητικών ερωτημάτων της μελέτης. Οριοθετήθηκε η μεθοδολογική προσέγγιση και συγχρόνως περιγράφηκαν με διεξοδικό τρόπο όλα τα στάδια της συγκεκριμένης ερευνητικής διαδικασίας που ακολουθήθηκε. Άλλωστε στις ποσοτικές έρευνες, όπως και στην εν λόγω έρευνα, διασφαλίστηκε η συναισθηματική και σωματική απόσταση από τα υποκείμενα της μελέτης (Creswell, 2011), γεγονός που πιστοποίησε τη συνέπειά της.

Η επιλογή του πληθυσμού – δείγματος, επίσης επηρεάζει την αποτελεσματικότητα της έρευνας (Creswell, 2011). Για το λόγο αυτό και για να μειωθεί το σφάλμα κάλυψης του, η ερευνήτρια επέλεξε ένα όσο το δυνατόν μεγαλύτερο δείγμα, με αντιπροσωπευτικό και τυχαίο τρόπο.

Επιπροσθέτως χρησιμοποιήθηκε ένα καλό και έγκυρο ερευνητικό εργαλείο – ερωτηματολόγιο, το οποίο όπως προαναφέρθηκε άντλησε την εμπειρία του από άλλα ερωτηματολόγια που τα έχουν ήδη χρησιμοποιήσει διεθνώς, προκειμένου να μελετήσουν το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων. Οι ερωτήσεις του και οι απαντήσεις ήταν ακριβείς και ξεκάθαρες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

6.1 ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ

Για την επεξεργασία και την ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο Statistical Package for Social Sciences (S.P.S.S.) v.17. Ειδικότερα δημιουργήθηκαν πίνακες ανάλυσης-κατανομής συχνοτήτων και διασταυρώσεων, ούτως ώστε να μπορέσουν να αποτυπωθούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο οι απόψεις των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών στην παρούσα μελέτη.

6.1.1 ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Στον Πίνακα 1 δίνονται πληροφορίες αναφορικά με το φύλο των 80 συμμετεχόντων εκπαιδευτικών στην έρευνα. Προκύπτει ότι οι περισσότερες ήταν γυναίκες εκπαιδευτικοί (N=45, 56,3%), έναντι των ανδρών (N=35, 43,8%).

ΦΥΛΟ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΑΝΔΡΑΣ	35	43,8	43,8	43,8
ΓΥΝΑΙΚΑ	45	56,3	56,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 1. Κατανομή Συχνοτήτων για το φύλο

Σχετικά με τις ηλικιακές ομάδες (Πίνακας 2) των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών, αυτές που συγκέντρωσε το μεγαλύτερο ποσοστό ήταν η ομάδα από 41-50 ετών (N=33, 41,3%) και αυτή με το μικρότερο ποσοστό ήταν η ομάδα από 20-30ετών (N=7, 8,8%).

ΗΛΙΚΙΑ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 ΕΤΩΝ	7	8,8	8,8	8,8
31-40 ΕΤΩΝ	19	23,8	23,8	32,5
41-50 ΕΤΩΝ	33	41,3	41,3	73,8
51-60 ΕΤΩΝ	21	26,3	26,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 2. Κατανομή Συχνοτήτων για την ηλικία

Από τους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς (Πίνακας 3) προέκυψε ότι η συντριπτική πλειοψηφία ήταν έγγαμοι (N=53, 66.3%), με τους άγαμους να φθάνουν (N=18, 22,5%) και τους διεξυγμένους μόλις το 10% (N=8).

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ_ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΑΓΑΜΗ/ΟΣ	18	22,5	22,5	22,5
ΕΓΓΑΜΗ/ΟΣ	53	66,3	66,3	88,8
ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΗ/ΟΣ	8	10,0	10,0	98,8
ΧΗΡΑ/ΟΣ	1	1,3	1,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 3. Κατανομή Συχνοτήτων για την οικογενειακή κατάσταση

Σχετικά με τα παιδιά, προέκυψε ότι οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί έχουν παιδιά σε ποσοστό 67,5%. Ο αριθμός των παιδιών κυμάνθηκε από 30% (N=24) με ένα παιδί έως 35% (N=28) με δύο παιδιά. (Πίνακας 4).

ΠΑΙΔΙΑ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΝΑΙ	54	67,5	67,5	67,5
ΟΧΙ	26	32,5	32,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

ΑΡΙΘΜΟΣ_ΠΑΙΔΙΩΝ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΚΑΝΕΝΑ	26	32,5	32,5	32,5
ΕΝΑ	24	30,0	30,0	62,5
ΔΥΟ	28	35,0	35,0	97,5
ΤΡΙΑ	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 4 Κατανομή Συχνοτήτων για τον αριθμό παιδιών

Όσον αφορά την ειδικότητα, προέκυψε ότι το 51,3% (N=41) ήταν εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και το 48,8% (N=39) άνηκαν στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Πίνακας 5).

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ_ΠΕ	41	51,3	51,3	51,3
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ_ΔΕ	39	48,8	48,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 5 Κατανομή Συχνοτήτων για την ειδικότητα

Η συντριπτική πλειοψηφία είχαν έως 10 χρόνια προϋπηρεσίας (Πίνακας 6) στον συγκεκριμένο φορέα απασχόλησης (N=66, 82,5%) εν αντιθέσει με τους εκπαιδευτικούς που είχαν από 21-30 χρόνια προϋπηρεσίας, να φθάνουν σε ποσοστό 3,8% (N=3).

ΔΙΑΡΚΕΙΑ_ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ_ΣΤΟ_ΦΟΡΕΑ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-10 ΕΤΗ	66	82,5	82,5	82,5
11-20 ΕΤΗ	11	13,8	13,8	96,3
21-30 ΕΤΗ	3	3,8	3,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 6 Κατανομή Συχνοτήτων για την διάρκεια απασχόλησης στον φορέα

Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί (Πίνακας 7) που συμμετείχαν στη συγκεκριμένη έρευνα, είχαν προϋπηρεσία σε δημόσιο σχολείο σε ποσοστό 72,5% (N=58), έναντι αυτών που είχαν εργασιακή εμπειρία στον ιδιωτικό τομέα σε ποσοστό 27,5% (N=22).

ΦΟΡΕΑΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΦΟΡΕΑΣ	22	27,5	27,5	27,5
	ΔΗΜΟΣΙΟ ΣΧΟΛΕΙΟ	58	72,5	72,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 Κατανομή Συχνοτήτων για τον φορέα προϋπηρεσίας

Επιπρόσθετα προέκυψε ότι από τους έχοντες εργασιακή εμπειρία μόλις το 8,8% (N=7) είχαν έως 30 έτη προϋπηρεσίας ενώ το 46,3% (N=37) είχαν έως 10 έτη αντίστοιχα (Πίνακας 8).

ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-10 ΕΤΗ	37	46,3	46,3	46,3
	11-20 ΕΤΗ	35	43,8	43,8	90,0
	21-30 ΕΤΗ	7	8,8	8,8	98,8
	31-40 ΕΤΗ	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 8 Κατανομή Συχνοτήτων για τα έτη προϋπηρεσίας

Όσον αφορά για το πόσο σχετική είναι η εργασία (Πίνακας 9) των συγκεκριμένων εκπαιδευτικών με τις σπουδές τους, παρατηρήθηκε ότι το 72,5% (N=58) απάντησε θετικά έναντι αυτών των εκπαιδευτικών που έχουν αναλάβει κάποια εργασία η οποία δεν ανταποκρίνεται στις σπουδές τους (N=22, 27,5%).

ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΧΕΤΙΚΗ ΜΕ ΣΠΟΥΔΕΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΝΑΙ	58	72,5	72,5	72,5
	ΟΧΙ	22	27,5	27,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 9 Κατανομή Συχνοτήτων για την σχετικότητα της εργασίας τους.

Η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (Πίνακας 10) που συμμετείχαν στην έρευνα είναι κάτοχοι ανωτάτων τίτλων σπουδών (N=70, 87,5%).

ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΝΩΤΕΡΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ	10	12,5	12,5	12,5
	ΑΝΩΤΑΤΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ	70	87,5	87,5	100,0
Total		80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 10 Κατανομή Συχνοτήτων για το επίπεδο εκπαίδευσης.

6.1.2. ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΥΓΕΙΑΣ

Στον Πίνακα 11 δίνονται πληροφορίες αναφορικά με τους εκπαιδευτικούς που καπνίζουν (N=32, 40%) και αυτούς που δεν καπνίζουν (N=48, 60%). Παρατηρήθηκε ότι οι αριθμοί είναι μοιρασμένοι σε αυτούς που καπνίζουν έως 10 και έως 20 τσιγάρα την ημέρα (N=14, 17,5%) ενώ μόλις το 5% καπνίζει από 21 τσιγάρα και πάνω.

ΚΑΠΝΙΣΜΑ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΝΑΙ	32	40,0	40,0	40,0
	ΟΧΙ	48	60,0	60,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΑΡΙΘΜΟΣ ΤΣΙΓΓΑΡΩΝ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KANENA	48	60,0	60,0	60,0
	1-10	14	17,5	17,5	77,5
	11-20	14	17,5	17,5	95,0
	21 ΚΑΙ ΑΝΩ	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 11 Κατανομή Συχνοτήτων για το κάπνισμα και τον αριθμό τσιγάρων

Από τους 44 συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς (55%), οι οποίοι απάντησαν ότι καταναλώνουν αλκοόλ οι 13 δήλωσαν (16,3%) ότι πίνουν σε ποσότητα 1 μονάδα την εβδομάδα και το 5% σε 4 μονάδες εβδομαδιαίως (Σχήμα 12).

ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ ΑΛΚΟΟΛ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΝΑΙ	44	55,0	55,0	55,0
	ΟΧΙ	36	45,0	45,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΟΣΟΤΗΤΑ ΑΛΚΟΟΛ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	36	45,0	45,0	45,0
	ΜΙΑ ΜΕΡΙΔΑ	12	15,0	15,0	60,0
	ΔΥΟ ΜΕΡΙΔΕΣ	13	16,3	16,3	76,3
	ΤΡΕΙΣ ΜΕΡΙΔΕΣ	3	3,8	3,8	80,0
	ΤΕΣΣΕΡΙΣ ΜΕΡΙΔΕΣ	4	5,0	5,0	85,0
	ΠΕΝΤΕ ΜΕΡΙΔΕΣ	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 Κατανομή Συχνοτήτων για το αλκοόλ και την ποσότητα αλκοόλ

Σχετικά με τις μέρες αναρρωτικής άδειας που χορηγήθηκαν στους εκπαιδευτικούς προκύπτει ότι το 43,8% (N=35) δεν έκανε καθόλου χρήση αναρρωτικής άδειας το τελευταίο διάστημα, ενώ και αρκετοί (N=35) και σε αρκετά μεγάλο ποσοστό (41,3%) πήραν έως πέντε ημέρες (Πίνακας 13).

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία

Καζάκου Αιμηλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

ΜΕΡΕΣ ΑΝΑΡΡΩΤΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KAMIA	35	43,8	43,8	43,8
	1-5	33	41,3	41,3	85,0
	6-10	10	12,5	12,5	97,5
	11-15	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 13 Κατανομή Συχνοτήτων για τις μέρες αναρρωτικής άδειας

Πάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς και σε ποσοστό 72,5% δεν ένιωθαν κάποια ενόχληση στο στήθος (Πίνακας 14), ενώ μόλις το 27,5% παρουσίασε συμπτώματα στηθάγχης.

ΕΝΟΧΛΗΣΗ Ή ΠΟΝΟΣ ΣΤΟ ΣΤΗΘΟΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΝΑΙ	22	27,5	27,5	27,5
	ΟΧΙ	58	72,5	72,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 14 Κατανομή Συχνοτήτων για την ενόχληση στο στήθος

Αναφορικά με τις ώρες ύπνου (N=45, 56,3%) οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα, κοιμούνται το πολύ ως έξι ώρες (Πίνακας 15).

ΩΡΕΣ ΥΠΝΟΥ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-6	45	56,3	56,3	56,3
	7-12	35	43,8	43,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 15 Κατανομή Συχνοτήτων για τις ώρες ύπνου

Η συντριπτική πλειοψηφία του ερευνώμενου δείγματος (N=61) και σε ποσοστό 76,3% δεν είχαν κάποια ενόχληση με την καρδιά τους (Πίνακας 16). Ωστόσο υπήρχαν και εκπαιδευτικοί, οι οποίοι παρουσίασαν προβλήματα με την καρδιά τους (23,8%).

ΑΡΡΥΘΜΙΑ ΣΤΟΝ ΚΑΡΔΙΑΚΟ ΣΦΥΓΜΟ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NAI	19	23,8	23,8	23,8
OXI	61	76,3	76,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 16 Κατανομή Συχνοτήτων για την αρρυθμία στον καρδιακό σφυγμό

Ομοίως και με την σεξουαλική ικανότητα, οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 82,5% (N=66), δεν παρατήρησαν να έχουν κάποια σεξουαλική δυσλειτουργία (Πίνακας 17), ενώ μόλις 14 από τους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς παρατήρησαν ότι είχε μειωθεί η σεξουαλική τους ικανότητα τους τελευταίους έξι μήνες.

ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid NAI	14	17,5	17,5	17,5
OXI	66	82,5	82,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 17 Κατανομή Συχνοτήτων για σεξουαλική δυσλειτουργία

Αντίστοιχα ήταν και τα αποτελέσματα, αναφορικά με την κούραση που ένιωθαν οι εκπαιδευτικοί. Η συντριπτική πλειοψηφία (N=53, 66,3%), δεν φάνηκε να κουράζεται εν αντιθέσει με αυτούς που ένιωσαν εύκολη κόπωση (N= 27) το τελευταίο εξάμηνο, με το ποσοστό να φθάνει σε ένα αρκετά υψηλό επίπεδο 33,8% (Πίνακας 18).

ΚΟΥΡΑΣΗ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΝΑΙ	27	33,8	33,8	33,8
	ΟΧΙ	53	66,3	66,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 18 Κατανομή Συχνοτήτων για την κόυραση

Πάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς (N=58, 72,5%) δεν παρατήρησαν να έχουν κάποιο πρόβλημα με την μνήμη τους (Πίνακας 19). Ωστόσο δεν πρέπει να παραληφθεί και το 27,5% εκείνων των εκπαιδευτικών που δήλωσαν ότι δυσκολεύονταν να συγκεντρωθούν και πολλές φορές ξεχνούσαν τον τελευταίο μισό χρόνο.

ΑΠΩΛΕΙΑ ΜΝΗΜΗΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΝΑΙ	22	27,5	27,5	27,5
	ΟΧΙ	58	72,5	72,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 19 Κατανομή Συχνοτήτων για την απώλεια μνήμης

6.1.3 ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΥΕΞΙΑΣ

Στον Πίνακα 20 προκύπτει ότι μόλις το 38,8% των εκπαιδευτικών (N=31) έκαναν βιαστικές ή απερίσκεπτες κινήσεις και λιγότερο από τους μισούς (N= 27) και σε ποσοστό 33,8% ένιωθαν βαρετά στην εργασία τους (Πίνακας 21). Οι περισσότεροι από αυτούς (N=48) και σε ποσοστό 60% δήλωσαν ότι δεν εκδήλωσαν καθόλου ειρωνεία ή και επιθετικότητα απέναντι στους συναδέλφους τους και μόλις το 25% (N=20) ειρωνεύθηκαν ή και επιτέθηκαν σε συναδέλφους τους κατά την ώρα εργασίας τους το τελευταίο εξάμηνο (Πίνακας 22).

ΒΙΑΣΤΙΚΕΣ ΚΙΝΗΣΕΙΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	16	20,0	20,0	20,0
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	24	30,0	30,0	50,0
	ΜΕΤΡΙΑ	31	38,8	38,8	88,8
	ΑΡΚΕΤΑ	8	10,0	10,0	98,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 20 Κατανομή Συχνοτήτων για τις βιαστικές κινήσεις**ΒΑΡΙΟΣΑΣΤΑΝ ΕΥΚΟΛΑ**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	10	12,5	12,5	12,5
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	21	26,3	26,3	38,8
	ΜΕΤΡΙΑ	27	33,8	33,8	72,5
	ΑΡΚΕΤΑ	18	22,5	22,5	95,0
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 21 Κατανομή Συχνοτήτων για το αν βαριούνταν εύκολα στην εργασία τους**ΕΙΡΩΝΕΙΑ - ΕΠΙΘΕΤΙΚΟΤΗΤΑ**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	48	60,0	60,0	60,0
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	20	25,0	25,0	85,0
	ΜΕΤΡΙΑ	8	10,0	10,0	95,0
	ΑΡΚΕΤΑ	2	2,5	2,5	97,5
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 22 Κατανομή Συχνοτήτων για την εκδήλωση ειρωνείας – επιθετικότητας απέναντι στους συνεργάτες

Από τον Πίνακα 23 προκύπτει ότι από τους 80 εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα οι 22 από αυτούς (27,5%) ήταν αρκετά ευαίσθητοι ή βρέθηκαν σε αρνητική συναισθηματική κατάσταση τους τελευταίους 6 μήνες. Αντίθετα σχεδόν οι μισοί απ' αυτούς (N=35) και σε ποσοστό 43,8% φάνηκε ότι αναγκάζονταν να κάνουν κάτι πολύ γρήγορα και έχαναν τον ειρμό των σκέψεων τους (Πίνακας 24).

ΕΥΑΙΣΘΗΣΙΑ-ΠΛΗΓΩΝΟΣΑΣΤΑΝ ΕΥΚΟΛΑ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	11	13,8	13,8	13,8
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	21	26,3	26,3	40,0
	ΜΕΤΡΙΑ	18	22,5	22,5	62,5
	ΑΡΚΕΤΑ	22	27,5	27,5	90,0
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 23 Κατανομή Συχνοτήτων για την εκδήλωση ευαισθησίας / συναισθηματικής ανθεκτικότητας

ΕΙΡΜΟΣ ΣΚΕΨΕΩΝ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	21	26,3	26,3	26,3
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	35	43,8	43,8	70,0
	ΜΕΤΡΙΑ	14	17,5	17,5	87,5
	ΑΡΚΕΤΑ	7	8,8	8,8	96,3
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 24 Κατανομή Συχνοτήτων για τον ειρμό των σκέψεών τους

Πάνω από τους μισούς (N=60, 75%) δεν εκδήλωσαν καθόλου φόβο (Πίνακας 25) και περίπου οι μισοί από αυτούς (N=48, 60%) δεν ένιωσαν να φοβούνται άγνωστους ανθρώπους ή άγνωστα μέρη (Πίνακας 26) τους τελευταίους έξι μήνες.

ΦΟΒΟΣ ΜΟΝΑΞΙΑΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	60	75,0	75,0	75,0
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	9	11,3	11,3	86,3
	ΜΕΤΡΙΑ	5	6,3	6,3	92,5
	ΑΡΚΕΤΑ	3	3,8	3,8	96,3
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 25 Κατανομή Συχνοτήτων για την εκδήλωση φόβου μοναξιάς

ΦΟΒΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΑΓΝΩΣΤΟ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	48	60,0	60,0	60,0
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	19	23,8	23,8	83,8
	ΜΕΤΡΙΑ	9	11,3	11,3	95,0
	ΑΡΚΕΤΑ	3	3,8	3,8	98,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 26 Κατανομή Συχνοτήτων για την εκδήλωση φόβου για άγνωστα μέρη ή ανθρώπους

Το 47,5% των εκπαιδευτικών (N= 38) φάνηκε ότι δεν εκδήλωσε καθόλου νευρικότητα, ενώ το 16,3% (N=13) διατύπωσε την άποψη ότι είχε αρκετά νευρική συμπεριφορά (Πίνακας 27)

ΝΕΥΡΙΚΟΤΗΤΑ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	38	47,5	47,5	47,5
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	14	17,5	17,5	65,0
	ΜΕΤΡΙΑ	10	12,5	12,5	77,5
	ΑΡΚΕΤΑ	13	16,3	16,3	93,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5	6,3	6,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 27 Κατανομή Συχνοτήτων για την εκδήλωση νευρικότητας

Το ένα τρίτο (N=28, 35%) δήλωσε ότι αντιμετώπισε μικρές δυσκολίες στον βραδινό ύπνο κατά το τελευταίο εξάμηνο, ενώ μόλις το 7,5% εκδήλωσε πάρα πολύ μεγάλες δυσκολίες να αποκοιμηθεί ή ξυπνούσε κατά τη διάρκεια του βραδινού του ύπνου (Πίνακας 28).

ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΒΡΑΔΙΝΟΥ ΥΠΝΟΥ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	23	28,8	28,8	28,8
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	28	35,0	35,0	63,8
	ΜΕΤΡΙΑ	12	15,0	15,0	78,8
	ΑΡΚΕΤΑ	11	13,8	13,8	92,5
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 28 Κατανομή Συχνοτήτων για την εκδήλωση δυσκολίας βραδινού ύπνου

Σχεδόν αντίστοιχα με αυτά της νευρικής συμπεριφοράς ήταν και τα ποσοστά και στην εκδήλωση κούρασης και εξάντλησης (N=27, 33,8%). Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών προέκυψε ότι ένιωθαν πολύ λίγο κουρασμένοι και εξαντλημένοι, ενώ μόλις το 8,8% (N=7), αισθάνθηκε πάρα πολύ εξαντλημένο και ένιωσε ότι χάνει την ενέργειά του τον τελευταίο μισό χρόνο (Πίνακας 29).

ΚΟΥΡΑΣΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	10	12,5	12,5	12,5
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	27	33,8	33,8	46,3
	ΜΕΤΡΙΑ	21	26,3	26,3	72,5
	ΑΡΚΕΤΑ	15	18,8	18,8	91,3
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	7	8,8	8,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 29 Κατανομή Συχνοτήτων για την εκδήλωση κούρασης και εξάντλησης

6.1.4 ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στην τέταρτη θεματική ενότητα περιλαμβάνονται έντεκα ερωτήσεις που αφορούν το χώρο εργασίας των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών. Από τις απαντήσεις προκύπτει ότι κανένας από τον διερευνώμενο πληθυσμό δεν δήλωσε ότι είναι πάρα πολύ δυσαρεστημένος (N=0, 0%) σε τρεις από αυτές και συγκεκριμένα στην ερώτηση που αφορά στη μεταβίβαση από και προς το χώρο εργασίας του με ασφάλεια (Πίνακας 30). Ομοίως και στις άλλες δυο ερωτήσεις που αφορούν στις συνθήκες

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία

Καζάκου Αιμηλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

εργασίας σε σχέση με την υγεία των εκπαιδευτικών (Πίνακας 31) και στους επαρκείς χρόνους για την ασφαλή ολοκλήρωση της εργασίας τους (Πίνακας 40). Για το λόγο αυτό δεν έχουν συμπεριληφθεί καθόλου στους προαναφερθέντες πίνακες.

Από τον Πίνακα 30 προκύπτει ότι από τους 80 εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα οι 39 από αυτούς (48,8%) ήταν πάρα πολύ ευχαριστημένοι με την μεταβίβαση από και προς τον χώρο εργασίας τους, ενώ μόλις το 16,3% των εκπαιδευτικών κράτησε μια ουδέτερη στάση «ούτε καλά, ούτε άσχημα». Παράλληλα ήταν η απάντηση που συγκέντρωσε το μεγαλύτερο ποσοστό ευχαρίστησης σε όλη την τέταρτη θεματική ενότητα.

ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΣΧΕΤΙΚΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	2	2,5	2,5	2,5
ΟΥΤΕ ΚΑΛΑ ΟΥΤΕ ΑΣΧΗΜΑ	13	16,3	16,3	18,8
ΑΡΚΕΤΑ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	26	32,5	32,5	51,3
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	39	48,8	48,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 30 Κατανομή Συχνοτήτων που αφορούν στη μεταβίβαση από και προς το χώρο εργασίας

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 31 προέκυψε ότι είναι αρκετά ευχαριστημένοι με τις συνθήκες εργασίας σε σχέση με την υγεία τους (N=34, 42,5%), έως πάρα πολύ ευχαριστημένοι (N=26, 32,5%). Συγχρόνως ήταν η απάντηση που συγκέντρωσε το δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό ευχαρίστησης σε όλη την τέταρτη θεματική ενότητα.

ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΣΧΕΤΙΚΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	5	6,3	6,3	6,3
ΟΥΤΕ ΚΑΛΑ ΟΥΤΕ ΑΣΧΗΜΑ	15	18,8	18,8	25,0
ΑΡΚΕΤΑ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	34	42,5	42,5	67,5
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	26	32,5	32,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 31 Κατανομή Συχνοτήτων για τις συνθήκες εργασίας σε σχέση με την υγεία τους

Λίγο πιο πάνω από τους μισούς (N=41, 51,3%) απάντησε ότι είναι αρκετά ευχαριστημένοι με τον χώρο εργασίας τους και ειδικότερα με την άνεση που τους παρέχει ο εργασιακός τους χώρος. Αντίθετα και μόλις το 11,3% των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών εξέφρασε μια μικρή δυσανασχέτηση σχετικά με την άνεση του χώρου (Πίνακας 32).

ΑΝΕΣΗ ΧΩΡΟΥ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	2	2,5	2,5	2,5
ΣΧΕΤΙΚΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	9	11,3	11,3	13,8
ΟΥΤΕ ΚΑΛΑ ΟΥΤΕ ΑΣΧΗΜΑ	13	16,3	16,3	30,0
ΑΡΚΕΤΑ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	41	51,3	51,3	81,3
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	15	18,8	18,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 32 Κατανομή Συχνοτήτων για την άνεση του χώρου

Αρκετά ευχαριστημένοι (Πίνακας 33) φάνηκε να ήταν και με την παροχή και τη διάθεση των απαραίτητων Μέσων Ατομικής Προστασίας, (33,8%), ενώ μόλις το 10% του δείγματος δήλωσε ότι είναι σχετικά δυσαρεστημένο.

ΑΤΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	5	6,3	6,3	6,3
ΣΧΕΤΙΚΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	8	10,0	10,0	16,3
ΟΥΤΕ ΚΑΛΑ ΟΥΤΕ ΑΣΧΗΜΑ	30	37,5	37,5	53,8
ΑΡΚΕΤΑ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	27	33,8	33,8	87,5
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	10	12,5	12,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 33 Κατανομή Συχνοτήτων για την ατομική προστασία

Αναφορικά με την επάρκεια και την ποιότητα του εξοπλισμού που χρησιμοποιούν στην καθημερινή τους εργασία τους τελευταίους έξι μήνες προέκυψε ότι είναι αρκετά έως πάρα πολύ ευχαριστημένοι (Πίνακας 34), με τα μεγαλύτερα ποσοστά να αγγίζουν το 33,8%.

ΕΠΑΡΚΕΙΑ - ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	5	6,3	6,3	6,3
ΣΧΕΤΙΚΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	8	10,0	10,0	16,3
ΟΥΤΕ ΚΑΛΑ ΟΥΤΕ ΑΣΧΗΜΑ	22	27,5	27,5	43,8
ΑΡΚΕΤΑ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	27	33,8	33,8	77,5
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	18	22,5	22,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 34 Κατανομή Συχνοτήτων για την επάρκεια και την ποιότητα του εξοπλισμού

Το 33,8% του διερευνώμενου δείγματος (N=27) δήλωσε την άποψη ότι είναι αρκετά ευχαριστημένο σχετικά με την εργονομία του χώρου. Σχεδόν όμως κοντά στο ίδιο ποσοστό (32,5%) αποτυπώθηκε και η άποψη «ούτε καλά, ούτε άσχημα» (Πίνακας 35).

ΕΡΓΟΝΟΜΙΑ ΧΩΡΟΥ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	8	10,0	10,0	10,0
ΣΧΕΤΙΚΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	9	11,3	11,3	21,3
ΟΥΤΕ ΚΑΛΑ ΟΥΤΕ ΑΣΧΗΜΑ	26	32,5	32,5	53,8
ΑΡΚΕΤΑ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	27	33,8	33,8	87,5
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	10	12,5	12,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 35 Κατανομή Συχνοτήτων για την εργονομία του χώρου

Αρκετά δυσαρεστημένοι φάνηκε να είναι οι εκπαιδευτικοί, αναφορικά με το ωράριο εργασίας και πιο συγκεκριμένα με την ευελιξία του ωραρίου εργασίας τους (N=18, 22,5%), ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό (36,3%) των εκπαιδευτικών κράτησε μια ουδέτερη στάση στη συγκεκριμένη ερώτηση, στην οποία φάνηκε ότι δεν ήταν ιδιαίτερα ευχαριστημένοι, αλλά ούτε και ιδιαίτερα δυσαρεστημένοι με αυτό (Πίνακας 36).

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΩΡΑΡΙΟΥ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	8	10,0	10,0	10,0
ΣΧΕΤΙΚΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	18	22,5	22,5	32,5
ΟΥΤΕ ΚΑΛΑ ΟΥΤΕ ΑΣΧΗΜΑ	29	36,3	36,3	68,8
ΑΡΚΕΤΑ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	15	18,8	18,8	87,5
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	10	12,5	12,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 36 Κατανομή Συχνοτήτων για την ευελιξία του ωραρίου

Αναφορικά με τις άβολες στάσεις εργασίας και με τα στοιχεία που αποτυπώνονται στον Πίνακα 37, προέκυψε το ίδιο ποσοστό 23,8%. Ειδικότερα οι 19 από τους 80 εκπαιδευτικούς απάντησαν ότι ήταν πάρα πολύ ευχαριστημένοι και

άλλοι 19 ότι δεν ήταν ούτε ιδιαίτερα ευχαριστημένοι αλλά ούτε και ιδιαίτερα δυσαρεστημένοι.

ΑΒΟΛΕΣ ΣΤΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	14	17,5	17,5	17,5
ΣΧΕΤΙΚΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	15	18,8	18,8	36,3
ΟΥΤΕ ΚΑΛΑ ΟΥΤΕ ΑΣΧΗΜΑ	19	23,8	23,8	60,0
ΑΡΚΕΤΑ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	13	16,3	16,3	76,3
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	19	23,8	23,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 37 Κατανομή Συχνοτήτων για την άβολες στάσεις εργασίας

Ομοίως και στην ερώτηση που αφορούσε στον κίνδυνο από αμιάντο στον εργασιακό χώρο (Πίνακας 38), προέκυψε το ίδιο ποσοστό 23,8% (N=19). Συγκεκριμένα οι εκπαιδευτικοί φάνηκε ότι δεν ήταν ούτε ιδιαίτερα ευχαριστημένοι αλλά ούτε και ιδιαίτερα δυσαρεστημένοι. Ωστόσο ήταν η απάντηση που συγκέντρωσε το μεγαλύτερο ποσοστό δυσαρέσκειας σε όλη την τέταρτη θεματική ενότητα (27,5%).

ΑΜΑΝΤΟΣ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	22	27,5	27,5	27,5
ΣΧΕΤΙΚΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	10	12,5	12,5	40,0
ΟΥΤΕ ΚΑΛΑ ΟΥΤΕ ΑΣΧΗΜΑ	19	23,8	23,8	63,8
ΑΡΚΕΤΑ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	13	16,3	16,3	80,0
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	16	20,0	20,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 38 Κατανομή Συχνοτήτων για την ύπαρξη αμιάντου στο χώρο εργασίας

Η απάντηση που συγκέντρωσε το δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό δυσαρέσκειας σε όλη την τέταρτη θεματική ενότητα, ήταν αυτή που αφορούσε στους διαθέσιμους χώρους για να περνούν τα διαλλείματα τους και να ξεκουράζονται (κυλικείο κτλ) (N=16, 20,0%). Συγχρόνως αρκετά μεγάλο ήταν και το ποσοστό του διερευνώμενου δείγματος (33,8%), που απάντησε «ούτε καλά, ούτε άσχημα» (Πίνακας 39).

ΚΥΛΙΚΕΙΟ ΚΑΙ ΧΩΡΟΙ ΔΙΑΛΛΕΙΜΑΤΩΝ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	16	20,0	20,0	20,0
ΣΧΕΤΙΚΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	16	20,0	20,0	40,0
ΟΥΤΕ ΚΑΛΑ ΟΥΤΕ ΑΣΧΗΜΑ	27	33,8	33,8	73,8
ΑΡΚΕΤΑ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	13	16,3	16,3	90,0
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	8	10,0	10,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 39 Κατανομή Συχνοτήτων για την ύπαρξη κυλικείου ή χώρων διαλλειμάτων

Το 30% (N=24) των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών δήλωσε την άποψη ότι είναι αρκετά ευχαριστημένοι σχετικά με την επάρκεια του χρόνου ολοκλήρωσης της

εργασίας τους έως πάρα πολύ ευχαριστημένοι (25,0%). Ενώ αρκετά μεγαλύτερο ήταν το ποσοστό (32,5%) των εκπαιδευτικών που κράτησε μια ουδέτερη στάση στη συγκεκριμένη ερώτηση, στην οποία φάνηκε ότι δεν ήταν ιδιαίτερα ευχαριστημένοι, αλλά ούτε και ιδιαίτερα δυσαρεστημένοι με αυτό (Πίνακας 40).

ΕΠΑΡΚΕΙΣ ΧΡΟΝΟΙ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΣΧΕΤΙΚΑ ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ	10	12,5	12,5	12,5
ΟΥΤΕ ΚΑΛΑ ΟΥΤΕ ΑΣΧΗΜΑ	26	32,5	32,5	45,0
ΑΡΚΕΤΑ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	24	30,0	30,0	75,0
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ	20	25,0	25,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 40 Κατανομή Συχνοτήτων για την ύπαρξη επαρκών χρόνων ολοκλήρωσης της εργασίας

6.1.5. ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ

Από την πρώτη ήδη ερώτηση της πέμπτης θεματικής ενότητας που διερευνά το επίπεδο της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από τις επικρατούσες εργασιακές συνθήκες των τελευταίων έξι μηνών προέκυψε ότι πάνω από τους μισούς (N=46, 57,5%) αντλούσαν ικανοποίηση από το χώρο εργασίας τους και άλλο ένα ποσοστό της τάξης 17,5% ήταν πάρα πολύ ικανοποιημένο (Πίνακας 41).

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	4	5,0	5,0	5,0
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	2	2,5	2,5	7,5
	ΜΕΤΡΙΑ	14	17,5	17,5	25,0
	ΑΡΚΕΤΑ	46	57,5	57,5	82,5
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 41 Κατανομή Συχνοτήτων για την ικανοποίηση από την εργασία

Σχεδόν αντίστοιχες με τις απαντήσεις της ικανοποίησης από την εργασία ήταν και αυτές που αφορούσαν την ισότιμη και δίκαιη μεταχείριση στην εργασία. Ειδικότερα όπως αποτυπώνονται στον Πίνακα 42, οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Περιφέρειας Α. Μ. Θ. εισέπρατταν ισότιμη και δίκαιη μεταχείριση στην εργασία τους σε αρκετά μεγάλο ποσοστό (N=32, 40,0%) έως πάρα πολύ μεγάλο (N=24, 30,0%), εν αντιθέσει με μόλις τρεις από αυτούς (3,8%), οι οποίοι απάντησαν ότι δεν τους μεταχειρίζονταν ισότιμα σε ικανοποιητικό βαθμό. (Πίνακας 42).

ΙΣΟΤΙΜΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	3	3,8	3,8	3,8
	ΜΕΤΡΙΑ	21	26,3	26,3	30,0
	ΑΡΚΕΤΑ	32	40,0	40,0	70,0
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 42 Κατανομή Συχνοτήτων για την ισότιμη μεταχείριση στην εργασία

Το 31,3% (N=25) δήλωσε ότι η εργασία του ήταν μονότονη και βαρετή, ενώ μόλις το 16,3% (N=13) βρήκε την εργασία σου αρκετά ενδιαφέρουσα τους τελευταίους έξι μήνες (Πίνακας 43)

ΜΟΝΟΤΟΝΗ - ΒΑΡΕΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	13	16,3	16,3	16,3
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	15	18,8	18,8	35,0
	ΜΕΤΡΙΑ	25	31,3	31,3	66,3
	ΑΡΚΕΤΑ	19	23,8	23,8	90,0
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 43 Κατανομή Συχνοτήτων για την μονότονη και βαρετή εργασία

Το 35% (N=28) δήλωσε ότι έρχεται σε συχνή επικοινωνία με το κοινό, ενώ μόλις το 6,3% (N=5) δήλωσε ότι δεν συνδιαλέγεται με αυτό (Πίνακας 44).

ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΚΟΙΝΟ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	5	6,3	6,3	6,3
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	8	10,0	10,0	16,3
	ΜΕΤΡΙΑ	16	20,0	20,0	36,3
	ΑΡΚΕΤΑ	23	28,8	28,8	65,0
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	28	35,0	35,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 44 Συχνότητες για την επαφή με το κοινό

Σχετικά με την ερώτηση «αν είναι σαφής ο ρόλος και οι ευθύνες στην εργασία» (Πίνακας 45), οι εκπαιδευτικοί διατύπωσαν την άποψη ότι ισχύει κάτι τέτοιο, σε αρκετά μεγάλο βαθμό (N=34, 42,5%) και σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό (N=27, 33,8%)

ΣΑΦΗΝΕΙΑ ΡΟΛΩΝ - ΕΥΘΥΝΩΝ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	2	2,5	2,5	2,5
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	4	5,0	5,0	7,5
	ΜΕΤΡΙΑ	13	16,3	16,3	23,8
	ΑΡΚΕΤΑ	34	42,5	42,5	66,3
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	27	33,8	33,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 45 Κατανομή Συχνοτήτων για την σαφήνεια των ρόλων και των ευθυνών

Αναφορικά με την ερώτηση «αν δουλεύω απομονωμένος πολλές ώρες» (Πίνακας 46), προέκυψε ότι αυτό ισχύει πολύ λίγο έως μέτρια (N=20, 25,0%).

ΑΠΟΜΟΝΩΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	28	35,0	35,0	35,0
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	20	25,0	25,0	60,0
	ΜΕΤΡΙΑ	20	25,0	25,0	85,0
	ΑΡΚΕΤΑ	9	11,3	11,3	96,3
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 46 Κατανομή Συχνοτήτων για την απομονωμένη εργασία.

Το 41,3% (N=33) και το 35,0% (N= 28) διατύπωσε την ικανοποίηση του από τον σχεδιασμό των αδειών που ακολουθεί η υπηρεσία του σε αρκετό και πάρα πολύ μεγάλο βαθμό αντίστοιχα, (Πίνακας 47), έναντι του 6,3% (N=5), που εξέφρασε μια μικρή δυσαρέσκεια σχετικά με τον προγραμματισμό των αδειών / διακοπών του.

ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΑΔΕΙΩΝ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	2	2,5	2,5	2,5
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	5	6,3	6,3	8,8
	ΜΕΤΡΙΑ	12	15,0	15,0	23,8
	ΑΡΚΕΤΑ	33	41,3	41,3	65,0
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	28	35,0	35,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 47 Κατανομή Συχνοτήτων για την ικανοποίηση από τον σχεδιασμό των αδειών

Από τους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς σχεδόν οι μισοί (N= 32) συμφώνησαν με την άποψη ότι η υπηρεσία τους παρείχε επαρκής εκπαίδευση στην εργασία τους και σε ποσοστό 40,0%, ενώ οι 16 απάντησαν ότι η υπηρεσία τους δεν τους παρείχε αυτή τη δυνατότητα αντίστοιχα (Πίνακας 48).

ΕΠΑΡΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	16	20,0	20,0	20,0
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	16	20,0	20,0	40,0
	ΜΕΤΡΙΑ	32	40,0	40,0	80,0
	ΑΡΚΕΤΑ	10	12,5	12,5	92,5
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 48 Κατανομή Συχνοτήτων για την παροχή επαρκούς εκπαίδευσης

Από τον Πίνακα 49 προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί (N=29) συμμετείχαν στη λήψη σημαντικών αποφάσεων στην υπηρεσία τους, τους τελευταίους έξι μήνες κατά ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό της τάξης 36,3%, ενώ αρκετά μεγάλο είναι και το ποσοστό των εκπαιδευτικών που μετρούσαν πολύ λίγο την άποψη / γνώμη τους (N=17, 21,3%) έως και καθόλου (N=13, 16,3%).

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΗΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	13	16,3	16,3	16,3
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	17	21,3	21,3	37,5
	ΜΕΤΡΙΑ	11	13,8	13,8	51,3
	ΑΡΚΕΤΑ	29	36,3	36,3	87,5
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 49 Κατανομή Συχνοτήτων για τη συμμετοχή στη λήψη σημαντικών αποφάσεων

Από τον Πίνακα 50 φαίνεται ότι οι μισοί σχεδόν εκπαιδευτικοί (N=38) αντιλαμβάνονται ότι αναγνωρίζεται η προσφορά τους στην εργασία κατά ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό (47,5%) και οι 17 σε ποσοστό 21,3%.

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	3	3,8	3,8	3,8
	ΜΕΤΡΙΑ	22	27,5	27,5	31,3
	ΑΡΚΕΤΑ	38	47,5	47,5	78,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	17	21,3	21,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 50 Κατανομή Συχνοτήτων για την αναγνώριση της προσφοράς

Από τον Πίνακα 51 προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα διατηρούσαν μια μέτρια έως πάρα πολύ ισορροπημένη σχέση ανάμεσα στην εργασιακή και προσωπική τους ζωή κατά το τελευταίο εξάμηνο, με το υψηλότερο ποσοστό να φθάνει το 37,5%.

ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΖΩΗ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	4	5,0	5,0	5,0
	ΜΕΤΡΙΑ	19	23,8	23,8	28,8
	ΑΡΚΕΤΑ	30	37,5	37,5	66,3
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	27	33,8	33,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 51 Κατανομή Συχνοτήτων για την ισορροπία της εργασιακής με την προσωπική ζωή

Το 38,8% των εκπαιδευτικών απάντησε ότι αξιοποιούνται οι ικανότητες τους στην εργασία σε αρκετά μεγάλο και σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό (21,3%), ενώ μόλις το 7,5% (N=6) απάντησε ότι η υπηρεσία δεν αξιοποιεί καθόλου τις ικανότητες που αυτό διαθέτει (Πίνακας 52).

ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	6	7,5	7,5	7,5
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	5	6,3	6,3	13,8
	ΜΕΤΡΙΑ	21	26,3	26,3	40,0
	ΑΡΚΕΤΑ	31	38,8	38,8	78,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	17	21,3	21,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 52 Κατανομή Συχνοτήτων για την αξιοποίηση των ικανοτήτων

Παρατηρώντας τον Πίνακα 53, σε ποσοστό 50,0% οι εκπαιδευτικοί διατηρούσαν αρκετά καλή επικοινωνία με τους συναδέλφους τους και πάρα πολύ καλή σε ποσοστό 42,5%.

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	1	1,3	1,3	1,3
	ΜΕΤΡΙΑ	5	6,3	6,3	7,5
	ΑΡΚΕΤΑ	40	50,0	50,0	57,5
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	34	42,5	42,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 53 Κατανομή Συχνοτήτων για την επικοινωνία με τους συναδέλφους

Ακολουθώντας και στον Πίνακα 54, σε ποσοστό 40,0% οι εκπαιδευτικοί διατηρούσαν αρκετά καλή επικοινωνία με τους προϊσταμένους τους και πάρα πολύ καλή σε ποσοστό 38,8%.

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	1	1,3	1,3	1,3
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	3	3,8	3,8	5,0
	ΜΕΤΡΙΑ	13	16,3	16,3	21,3
	ΑΡΚΕΤΑ	32	40,0	40,0	61,3
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 54 Κατανομή Συχνοτήτων για την επικοινωνία με τους προϊσταμένους

Στον Πίνακα 55, προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 37,5% διατύπωσαν την άποψη ότι οι χρηματικές απολαβές τους κατά τους τελευταίους έξι μήνες ήταν ικανοποιητικές, ενώ σε ποσοστό 13,8% πιστεύουν ότι δεν ήταν πολύ ικανοποιητικές.

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΕΣ ΧΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΑΠΟΛΑΒΕΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	5	6,3	6,3	6,3
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	11	13,8	13,8	20,0
	ΜΕΤΡΙΑ	30	37,5	37,5	57,5
	ΑΡΚΕΤΑ	26	32,5	32,5	90,0
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 55 Κατανομή Συχνοτήτων για τις ικανοποιητικές χρηματικές απολαβές

Σχετικά με τις ευκαιρίες που έχουν οι εκπαιδευτικοί για περαιτέρω εκπαίδευση στην υπηρεσία τους προκύπτει ότι την εν λόγω άποψη την ενστερνίστηκαν οι 24 απ' αυτούς σε ποσοστό 30,0% ενώ το 6,3% των ερωτηθέντων διατύπωσε την άποψη ότι η υπηρεσία τους δεν τους παρέιχε καθόλου τέτοιες ευκαιρίες (Πίνακας 56).

ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	5	6,3	6,3	6,3
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	20	25,0	25,0	31,3
	ΜΕΤΡΙΑ	22	27,5	27,5	58,8
	ΑΡΚΕΤΑ	24	30,0	30,0	88,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	9	11,3	11,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 56 Κατανομή Συχνοτήτων για τις ευκαιρίες περαιτέρω εκπαίδευσης

Παρατηρώντας τον Πίνακα 57 και συγκρίνοντας τον με τα δεδομένα του προηγούμενου (Πίνακα 46), προκύπτει ότι το ποσοστό των εκπαιδευτικών που υιοθέτησαν την άποψη ότι η υπηρεσία τους δεν τους παρέιχε καθόλου ευκαιρίες εξέλιξης τετραπλασιάζεται (23,8%) ενώ το ποσοστό που πίστευε ότι τους παρέιχε τέτοιες ευκαιρίες παραμένει σχεδόν ίδιο (23,0%).

ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΞΕΛΙΞΗΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	19	23,8	23,8	23,8
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	27	33,8	33,8	57,5
	ΜΕΤΡΙΑ	23	28,8	28,8	86,3
	ΑΡΚΕΤΑ	8	10,0	10,0	96,3
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 57 Κατανομή Συχνοτήτων για τις ευκαιρίες περαιτέρω εξέλιξης

Το 33,8% (N=27) των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών πιστεύει ότι η οικονομική δυσπραγία θα επηρεάσει αρκετά την εργασία τους, ενώ μόλις το 5,0% διατύπωσε την άποψη ότι η εργασία τους δεν θα επηρεαστεί καθόλου από την οικονομική κρίση (Πίνακας 58).

ΦΟΒΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	4	5,0	5,0	5,0
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	13	16,3	16,3	21,3
	ΜΕΤΡΙΑ	26	32,5	32,5	53,8
	ΑΡΚΕΤΑ	27	33,8	33,8	87,5
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 58 Κατανομή Συχνοτήτων για την οικονομική κρίση

Το 43,8% (N=35) των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών είχαν κοινωνική συναναστροφή με τους συναδέλφους τους (Πίνακας 59).

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΝΑΝΑΣΤΡΟΦΗ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	2	2,5	2,5	2,5
	ΜΕΤΡΙΑ	17	21,3	21,3	23,8
	ΑΡΚΕΤΑ	35	43,8	43,8	67,5
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	26	32,5	32,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 59 Κατανομή Συχνοτήτων για την κοινωνική συναναστροφή

Στον Πίνακα 60 προκύπτει ότι το 37,5% του διερευνώμενου δείγματος πίστευε ότι πρέπει να επιτυγχάνει διαρκώς υψηλότερους στόχους για να παραμείνει στην εργασία του, ενώ το 20,0% θεωρούσε ότι δεν ήταν και τόσο απαραίτητο, προκειμένου να παραμείνει στη δουλειά του.

ΕΠΙΤΥΧΙΑ ΥΨΗΛΩΝ ΣΤΟΧΩΝ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	16	20,0	20,0	20,0
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	20	25,0	25,0	45,0
	ΜΕΤΡΙΑ	30	37,5	37,5	82,5
	ΑΡΚΕΤΑ	10	12,5	12,5	95,0
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 60 Κατανομή Συχνοτήτων για την επίτευξη υψηλών στόχων

Το 30,0% φοβήθηκε αρκετά ότι θα μειωθεί ο μισθός του λόγω της οικονομικής κρίσης, ενώ μόλις το 7,5% δεν έδειξε να φοβάται καθόλου ότι οι οικονομικές συνθήκες θα επηρεάσουν τις αποδοχές του (Πίνακα 61).

ΦΟΒΟΣ ΓΙΑ ΜΕΙΩΣΗ ΜΙΣΘΟΥ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	6	7,5	7,5	7,5
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	8	10,0	10,0	17,5
	ΜΕΤΡΙΑ	24	30,0	30,0	47,5
	ΑΡΚΕΤΑ	24	30,0	30,0	77,5
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	18	22,5	22,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 61 Κατανομή Συχνοτήτων για την μείωση του μισθού, λόγω οικονομικής κρίσης

Το 33,8% απάντησε ότι η οικογένεια του καταλαβαίνει και συμμερίζεται αρκετά τις δυσκολίες στη δουλειά, εν αντιθέσει με το 10,0% που απάντησε ότι το οικογενειακό περιβάλλον δεν του συμπαραστέκεται καθόλου (Πίνακα 62).

ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	8	10,0	10,0	10,0
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	1	1,3	1,3	11,3
	ΜΕΤΡΙΑ	20	25,0	25,0	36,3
	ΑΡΚΕΤΑ	27	33,8	33,8	70,0
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 62 Κατανομή Συχνοτήτων για την κατανόηση από το οικογενειακό περιβάλλον

Σχεδόν οι μισοί εκπαιδευτικοί (N=34) απάντησαν ο μισθός τους δεν είναι πολύ επαρκής για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους τον τελευταίο μισό χρόνο (Πίνακα 63).

ΕΠΑΡΚΗΣ ΜΙΣΘΟΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	9	11,3	11,3	11,3
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	13	16,3	16,3	27,5
	ΜΕΤΡΙΑ	34	42,5	42,5	70,0
	ΑΡΚΕΤΑ	23	28,8	28,8	98,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 63 Κατανομή Συχνοτήτων για την επάρκεια μισθού

Το 43,8% των εκπαιδευτικών απάντησε ότι αυτοί έχουν τον έλεγχο της κατάστασης στην εργασία τους σε αρκετά ικανοποιητικό επίπεδο κατά τους τελευταίους έξι μήνες (Πίνακα 64).

ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	2	2,5	2,5	2,5
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	6	7,5	7,5	10,0
	ΜΕΤΡΙΑ	24	30,0	30,0	40,0
	ΑΡΚΕΤΑ	35	43,8	43,8	83,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 64 Κατανομή Συχνοτήτων για τον έλεγχο της κατάστασης στην εργασία

6.1.6. ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΤΟΥ ΤΥΠΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ

Στην τελευταία θεματική ενότητα του ερωτηματολογίου προσδιορίστηκε ο τύπος προσωπικότητας των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της εκπαίδευσης της Περιφέρειας Α. Μ. Θ.

Σχεδόν οι μισοί από τους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς (N=37) και σε ποσοστό 46,3% φάνηκε να είναι πάρα πολύ απαιτητικοί και από τον ίδιο τους τον εαυτό και από τους άλλους (Πίνακας 65).

ΑΠΑΙΤΗΤΙΚΟΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	2	2,5	2,5	2,5
	ΜΕΤΡΙΑ	5	6,3	6,3	8,8
	ΑΡΚΕΤΑ	36	45,0	45,0	53,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	37	46,3	46,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 65 Κατανομή Συχνοτήτων για την απαιτητικότητα

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών (N=42) και σε ποσοστό 52,5% απάντησε ότι δεν αργούν ποτέ στα ραντεβού τους και αρκετοί από αυτούς δήλωσαν ότι τους αρέσει αρκετά η ακρίβεια σε κάθε πράγμα. (Πίνακας 66).

ΑΚΡΙΒΕΙΑ ΜΕ ΤΑ ΡΑΝΤΕΒΟΥ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	3	3,8	3,8	3,8
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	4	5,0	5,0	8,8
	ΜΕΤΡΙΑ	7	8,8	8,8	17,5
	ΑΡΚΕΤΑ	24	30,0	30,0	47,5
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	42	52,5	52,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 66 Κατανομή Συχνοτήτων για την ακρίβεια με τα ραντεβού

Παρατηρώντας τον Πίνακα 67, προκύπτει ότι εκπαιδευτικοί απάντησαν ότι είναι πολύ λίγο ανταγωνιστικοί (N=16, 20,0%) και 27 από αυτούς δήλωσαν ότι εκδήλωναν ανταγωνιστικότητα σε μέτριο βαθμό (33,8%). Πολύ κοντά στο τελευταίο ποσοστό, κυμάνθηκε και εκείνο το ποσοστό των εκπαιδευτικών (27,5%) που απάντησε ότι δεν είναι καθόλου ανταγωνιστικοί στην εργασία τους.

ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	22	27,5	27,5	27,5
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	16	20,0	20,0	47,5
	ΜΕΤΡΙΑ	27	33,8	33,8	81,3
	ΑΡΚΕΤΑ	10	12,5	12,5	93,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5	6,3	6,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 67 Κατανομή Συχνοτήτων για την ανταγωνιστικότητα

Αρκετά (N=29) έως πάρα πολύ (N=33) υπομονετικοί φάνηκε ότι είναι οι εκπαιδευτικοί εν αντιθέσει με εκείνους που δήλωσαν ότι χάνουν την υπομονή τους (N=2), σε ποσοστό μόλις το 2,5% του διερευνώμενου δείγματος (Πίνακας 68).

ΥΠΟΜΟΝΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	2	2,5	2,5	2,5
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	4	5,0	5,0	7,5
	ΜΕΤΡΙΑ	12	15,0	15,0	22,5
	ΑΡΚΕΤΑ	29	36,3	36,3	58,8
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	33	41,3	41,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 68 Κατανομή Συχνοτήτων για την υπομονετικότητα

Από τον Πίνακα 69 προκύπτει ότι από τους 80 εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα οι 30 από αυτούς (37,5%) θεωρούσαν σε μέτριο βαθμό ότι δεν επαρκεί ποτέ ο χρόνος και σε αρκετά μεγάλο βαθμό (N=28, 35,0%) ένιωθαν ότι είχαν να κάνουν πάρα πολλά πράγματα και ο χρόνος τους ήταν ανεπαρκής.

ΠΟΤΕ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΑΡΚΕΤΟΣ Ο ΧΡΟΝΟΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	3	3,8	3,8	3,8
	ΜΕΤΡΙΑ	30	37,5	37,5	41,3
	ΑΡΚΕΤΑ	28	35,0	35,0	76,3
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	19	23,8	23,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 69 Κατανομή Συχνοτήτων για την ανεπάρκεια χρόνου

Παρόμοιες απαντήσεις με τις παραπάνω (Πίνακας 69), δόθηκαν από τους εκπαιδευτικούς σχετικά με το αν είναι τελειομανείς ή όχι, όπως αποτυπώνονται στον Πίνακα 70. Αντίθετα όμως με τον προηγούμενο πίνακα, 3 εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι δεν είναι καθόλου τελειομανείς σε ποσοστό που έφθασε μόλις το 3,8%.

ΤΕΛΕΙΟΜΑΝΙΑ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	3	3,8	3,8	3,8
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	8	10,0	10,0	13,8
	ΜΕΤΡΙΑ	23	28,8	28,8	42,5
	ΑΡΚΕΤΑ	28	35,0	35,0	77,5
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	18	22,5	22,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 70 Κατανομή Συχνοτήτων για την τελειομανία

Οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί που απάντησαν ότι διακατέχονται από μέτρια φιλοδοξία για αναβάθμιση στην εργασία τους ήταν 29 (36,3%), εν αντιθέσει με εκείνους που απάντησαν ότι δεν θέλουν να εξελιχθούν καθόλου και ούτε είναι καθόλου φιλόδοξοι (N=11, 13,8%) (Πίνακας 71).

ΦΙΛΟΔΟΞΙΑ ΓΙΑ ΕΞΕΛΙΞΗ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	11	13,8	13,8	13,8
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	18	22,5	22,5	36,3
	ΜΕΤΡΙΑ	29	36,3	36,3	72,5
	ΑΡΚΕΤΑ	14	17,5	17,5	90,0
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 71 Κατανομή Συχνοτήτων για την φιλοδοξία για εξέλιξη

Στην ερώτηση αν ήταν συνεχώς σε ένταση και δύσκολα χαλάρωναν οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα απάντησαν ότι αυτό ισχύει «πολύ λίγο» (18,8%), «μέτρια» (32,5%) και «αρκετά» (25,0%). Συγχρόνως ένα μικρό ποσοστό της τάξης του 11,3% απάντησε ότι δεν είναι καθόλου σε ένταση και διακατέχεται από ηρεμία (Πίνακας 72).

ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΧΑΛΑΡΩΣΗΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	9	11,3	11,3	11,3
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	15	18,8	18,8	30,0
	ΜΕΤΡΙΑ	26	32,5	32,5	62,5
	ΑΡΚΕΤΑ	20	25,0	25,0	87,5
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 72 Κατανομή Συχνοτήτων για την δυσκολία χαλάρωσης

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν και αποτυπώνονται στον Πίνακα 73, προκύπτει ότι το διερευνώμενο δείγμα ενδιαφέρεται αρκετά (N=35, 43,8%) έως και πάρα πολύ (N=24, 30,0%) για την αναγνώριση από τους άλλους, για την εργασία που προσφέρει, εν αντιθέσει με ένα μικρό ποσοστό του δείγματος που φάνηκε να μην το ενδιαφέρει καθόλου (N=2, 2,5%) έως πολύ λίγο (N=6, 7,5%) το αν θα αναγνωριστεί η δουλειά του από τους συναδέλφους ή και προϊσταμένους του.

ΕΠΙΘΥΜΙΑ ΓΙΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	2	2,5	2,5	2,5
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	6	7,5	7,5	10,0
	ΜΕΤΡΙΑ	13	16,3	16,3	26,3
	ΑΡΚΕΤΑ	35	43,8	43,8	70,0
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 73 Κατανομή Συχνοτήτων για την επιθυμία για αναγνώριση

Παρόμοια με τα παραπάνω ποσοστά του Πίνακα 73 είναι και αυτά που αφορούν στην εξωστρέφεια των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών. Από τις απαντήσεις που δόθηκαν προκύπτει ότι οι εκπαιδευτικοί που απασχολούνται στις διοικητικές υπηρεσίες της εκπαίδευσης είναι αρκετά (N=30, 37,5%) έως και πάρα πολύ (N=14, 17,5%) εξωστρεφείς χαρακτήρες, έναντι αυτών που δήλωσαν ότι δεν είναι καθόλου (N=3, 3,8%) και εκδηλώνουν πολύ λίγο τα συναισθήματα τους στους άλλους (N=3, 3,8%).

ΕΞΩΣΤΡΕΦΕΙΑ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΑΘΟΛΟΥ	3	3,8	3,8	3,8
	ΠΟΛΥ ΛΙΓΟ	10	12,5	12,5	16,3
	ΜΕΤΡΙΑ	23	28,8	28,8	45,0
	ΑΡΚΕΤΑ	30	37,5	37,5	82,5
	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

ΠΙΝΑΚΑΣ 74 Κατανομή Συχνοτήτων για την εξωστρέφεια

6.2 ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΗΣ ΚΑΙ «ΜΟΝΟΔΡΟΜΙΚΗ» ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗΣ

6.2.1 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΔΙΑΣΤΑΥΡΩΣΗΣ –ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΤΟΧΩΝ

- η επίδραση του παράγοντα φύλου στο εργασιακό άγχος και στην επαγγελματική ικανοποίηση. Αν και πώς επιδρά ο παράγοντας φύλο στην εκδήλωση εργασιακού άγχους και ικανοποίησης στο χώρο εργασίας.

Με την χρήση της τεχνικής ANOVA (ανάλυση διακύμανσης) παρατηρήθηκε ότι ο παράγοντας «φύλο» δεν φάνηκε να επηρεάζει (Sig.= 0,968> 0,05) το βαθμό εργασιακού άγχους ούτε και την εργασιακή ικανοποίηση (Sig.=0,811>0,05) των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις αποκεντρωμένες υπηρεσίες της Διοίκησης της εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Α. Μ. Θ. σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Αυτό μπορεί να οφείλεται στην ύπαρξη και άλλων παραγόντων. Το γεγονός ότι κάποιος είναι άνδρας δεν σημαίνει ότι αγχώνεται λιγότερο από μια γυναίκα συνάδελφό του, αλλά ούτε ότι είναι λιγότερο απαιτητικός από την εργασία του (Πίνακας 75).

ANOVA

				ΦΥΛΟ		
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
stress	Between Groups	,064	1	,064	,002	,968
	Within Groups	3083,48	78	39,532		
	Total	3083,55	79			
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗ ΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Between Groups	,051	1	,051	,058	,811
	Within Groups	3083,50	78	39,532		
		Total	79			

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία
Καζάκου Αιμηλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

Within Groups	68,749	78	,881		
Total	68,800	79			

ΠΙΝΑΚΑΣ 75 Πίνακας συσχέτισης εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους με το φύλο

- η ηλικία των υπαλλήλων επηρεάζει την εκδήλωση εργασιακού άγχους και επιδρά στην επαγγελματική ικανοποίηση.

Ομοίως με την χρήση της τεχνικής ANOVA (ανάλυση διακύμανσης) προέκυψε ότι ο παράγοντας «ηλικία» δεν φάνηκε να επιδρά στην εκδήλωση εργασιακού άγχους και πίεσης (Sig.=0,122>0,05) αλλά ούτε και στην ικανοποίηση που αντλούν από την εργασία τους (Sig.=0,554>0,05) οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. (Πίνακας 76). Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι ενδεχομένως δεν υπάρχει αποδεδειγμένα μια συγκεκριμένη σχέση του παράγοντα «ηλικία» με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική ικανοποίηση, αλλά μπορεί να υφίστανται και άλλοι παράγοντες, οι οποίοι επιδρούν στις δύο τελευταίες μεταβλητές. Το ότι δηλαδή, κάποιος εκπαιδευτικός είναι νέος δεν σημαίνει ταυτόχρονα ότι μπορεί να αντέξει στην εργασιακή πίεση, αλλά ούτε ότι είναι και λιγότερο ανταγωνιστικός στην εργασία του.

ANOVA

				ΗΛΙΚΙΑ		
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
stress	Between Groups	224,659	3	74,886	1,991	,122
	Within Groups	2858,891	76	37,617		
	Total	3083,550	79			
ΙΚΑΝΟΠΟΙ ΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Between Groups	1,853	3	,618	,701	,554

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία
Καζάκου Αιμηλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

Within Groups	66,947	76	,881		
Total	68,800	79			

ΠΙΝΑΚΑΣ 76 Πίνακας συσχέτισης εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους με την ηλικία

- η επίδραση του παράγοντα οικογενειακής κατάστασης στο εργασιακό άγχος και στην επαγγελματική ικανοποίηση.

Από τον Πίνακα 77 και με την χρήση της τεχνικής ANOVA (ανάλυση διακύμανσης), προέκυψε ότι η μεταβλητή «οικογενειακή κατάσταση» φάνηκε να επιδρά στην ικανοποίηση από την εργασία με δείκτη σημαντικότητας Sig.=0,003<0,05, αντίθετα όμως δεν φάνηκε να επηρεάζει την εξαρτημένη μεταβλητή «stress» (Sig.=0,170>0,05), σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Αυτό ενδεχομένως μπορεί να ερμηνευτεί στο ότι οι έγγαμοι εργαζόμενοι αντλούν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία τους σε σύγκριση με τους άγαμους, λόγω των περισσότερων χρηματικών απολαβών που λαμβάνουν (π.χ επιδόματα) άλλα και των στενότερων κοινωνικών συναναστροφών που διατηρούν με τους συναδέλφους τους.

ANOVA

				ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ		
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
stress	Between Groups	195,977	3	65,326	1,719	,170
	Within Groups	2887,573	76	37,994		
	Total	3083,550	79			
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗ ΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Between Groups	11,300	3	3,767	4,979	,003
	Within Groups	57,500	76	,757		

Total	68,800	79			
-------	--------	----	--	--	--

ΠΙΝΑΚΑΣ 77 Πίνακας συσχέτισης εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους με την οικογενειακή κατάσταση

- τα έτη προϋπηρεσίας, με ποιο τρόπο και σε ποια επίπεδα επιδρούν στην εκδήλωση εργασιακού άγχους και στην επαγγελματική ικανοποίηση

Από τον Πίνακα 78, προέκυψε ότι συσχετίζεται η εργασιακή ικανοποίηση με τα έτη προϋπηρεσίας σε επίπεδο σημαντικότητας 10% (Sig.=0,066<0,10). Εφόσον ο συντελεστής συσχέτισης βρέθηκε $r=0,207$, προκύπτει μια ασθενής σχέση και επειδή έχει αρνητικό πρόσημο, οι δύο υπό εξέταση μεταβλητές είναι αντίστροφα ανάλογες. Αυτό σημαίνει ότι, όσο αυξάνονταν τα έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών τόσο φάνηκε να μειώνεται η ικανοποίησή τους στην εργασία. Αυτό ενδεχομένως μπορεί να αποδοθεί στο γεγονός ότι όσο περισσότερα χρόνια είχαν εργαστεί οι εκπαιδευτικοί τόσο περισσότερο ένιωθαν ότι η υπηρεσία τους, τους περιόριζε τις ευκαιρίες για προαγωγή και για επαγγελματική ανέλιξη. Μπορεί ακόμη να σημαίνει ότι όσο λιγότερη προϋπηρεσία είχαν οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί τόσο περισσότερο ικανοποιημένοι ήταν από την εργασία τους και πιθανότατα από την όρεξη για δουλειά που είχαν σε συνδυασμό με την φιλοδοξία και τις ευκαιρίες για επαγγελματική αναβάθμιση.

Correlations

		stress	ΙΚΑΝΟΠΟΙΗ ΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Pearson Correlation	,076	1	-,207
	Sig. (2-tailed)	,505		,066
	N	80	80	80

ΠΙΝΑΚΑΣ 78 Πίνακας ανάλυσης συσχέτισης κατά Pearson μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους και έτη προϋπηρεσίας

- το επίπεδο σπουδών και η συσχέτιση του με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική ικανοποίηση.

Αναφορικά με το αν το επίπεδο εκπαίδευσης του διερευνώμενου δείγματος συσχετίζεται με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική ικανοποίηση του και σύμφωνα με τα αποτελέσματα διασταύρωσης, όπως αποτυπώνονται στον Πίνακα 79, προέκυψε ότι δεν φαίνεται να επηρέασε ούτε την εξαρτημένη μεταβλητή «stress» (Sig.=0,108>0,05), αλλά ούτε και την εργασιακή ικανοποίηση (Sig.=0,720>0,05), σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι το επίπεδο σπουδών δεν αξιοποιήθηκε καθόλου στο αντικείμενο απασχόλησης των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών. Δηλαδή είτε ήταν ο εκπαιδευτικός κάτοχος Ανώτερου τίτλου σπουδών (ΤΕΙ- ΙΕΚ-ΤΕΕ) είτε ήταν κάτοχος Πανεπιστημιακού πτυχίου, Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού τίτλου (Ανώτατες σπουδές), δεν επηρέασε το αντικείμενο απασχόλησης του στην υπηρεσία που εργάζεται. Επομένως δεν φάνηκε να νιώθουν πίεση και άγχος στην εργασία τους, ούτε και να εργάζονται σε ανταγωνιστικό περιβάλλον.

ANOVA

				ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ		
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
stress	Between Groups	101,150	1	101,150	2,645	,108
	Within Groups	2982,400	78	38,236		
	Total	3083,550	79			
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ Η ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Between Groups	,114	1	,114	,130	,720
	Within Groups	68,686	78	,881		
	Total	68,800	79			

ΠΙΝΑΚΑΣ 79 Πίνακας συσχέτισης εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους με επίπεδο σπουδών.

- Το είδος της εργασίας επιδρά στο εργασιακό άγχος και στην επαγγελματική ικανοποίηση.

Από τον Πίνακα 80, με την χρήση της τεχνικής ANOVA (ανάλυση διακύμανσης) προέκυψε ότι η μεταβλητή «είδος εργασίας» φάνηκε να μην επιδρά στην ικανοποίηση από την εργασία με δείκτη σημαντικότητας $Sig.=0,601 > 0,05$, σε επίπεδο σημαντικότητας αλλά φάνηκε να υπάρχει μια στατιστική μικρή συσχέτιση της με το stress ($Sig.=0,050 < 0,10$), σε επίπεδο σημαντικότητας 10%. Αυτό ενδεχομένως να σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα, έκαναν μια εργασία που δεν τους επέτρεπε να αξιοποιήσουν τις γνώσεις και τις ικανότητες τους, δεν ήταν δηλαδή σχετική με το αντικείμενο σπουδών τους. Υπό αυτή την έννοια όσο και αν τους παρείχε κάποια οφέλη (αμοιβές), συγχρόνως τους έκανε να νιώθουν ανασφάλεια, νευρικότητα και άγχος για το αν μπορούσαν να ανταποκριθούν επαρκώς.

ANOVA

				ΕΙΔΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
stress	Between Groups	149,015	1	149,015	3,96 1	,050
	Within Groups	2934,535	78	37,622		
	Total	3083,550	79			
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗ ΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Between Groups	,242	1	,242	,276	,601
	Within Groups	68,558	78	,879		
	Total	68,800	79			

ΠΙΝΑΚΑΣ 80. Πίνακας συσχέτισης εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους με το είδος εργασίας

- Ο τύπος της προσωπικότητάς του ατόμου/ εργαζόμενου επηρεάζει και σε ποιο βαθμό τον τρόπο που αυτό βιώνει το στρες και την επαγγελματική ικανοποίησή του.

Σχετικά με το αν ο τύπος προσωπικότητας του διερευνώμενου δείγματος συσχετίζεται με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική ικανοποίησή του και σύμφωνα με τα αποτελέσματα διασταύρωσης, όπως αποτυπώνονται στον Πίνακα 81, προέκυψαν τα εξής:

✓ το πόσο απαιτητικοί ήταν οι εκπαιδευτικοί, φαίνεται ότι συσχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίησή τους σε επίπεδο σημαντικότητας 5%, αφού $sig=0,021 < 0,05$, αλλά δεν φαίνεται να συσχετίζεται με το stress ($sig=0,938 > 0,05$). Εφόσον ο συντελεστής συσχέτισης είναι $r=0,259$, φαίνεται ότι υπάρχει μια ασθενής σχέση μεταξύ των δυο μεταβλητών και επειδή έχει θετικό πρόσημο, αυτό σημαίνει ότι οι δυο μεταβλητές μεταβάλλονται προς την ίδια κατεύθυνση. Όσο δηλαδή αυξάνεται η απαιτητικότητά τους τόσο αυξάνεται και η εργασιακή τους ικανοποίηση ή και το αντίστροφο. Αυτό ενδεχομένως μπορεί να ερμηνευθεί ότι οι εκπαιδευτικοί που

εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες όσο ένιωθαν περισσότερο ικανοί και ότι μπορούσαν να ανταποκριθούν στις προσδοκίες τις δικές τους και των άλλων, τόσο πιο απαιτητικούς στόχους έθεταν στην εργασία τους.

√ το πόσο ανταγωνιστικοί ήταν οι εκπαιδευτικοί, φαίνεται ότι συσχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση τους σε επίπεδο σημαντικότητας 10%, αφού $Sig.=0,056<0,10$, αλλά δεν φαίνεται να συσχετίζεται με το stress ($Sig.=0,116>0,05$), σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Εφόσον ο συντελεστής συσχέτισης είναι $r=-,215$, φαίνεται ότι επηρεάζει ασθενώς η μια μεταβλητή την άλλη και επειδή έχει αρνητικό πρόσημο, αυτό σημαίνει ότι όσο μειώνονταν η ανταγωνιστικότητα τους τόσο αυξανόταν και η εργασιακή τους ικανοποίηση ή και το αντίστροφο. Αυτό πιθανότατα αποδίδεται στο ότι οι εκπαιδευτικοί όσο προσάρμοζαν τη συμπεριφορά τους και διατηρούσαν ένα συναδελφικό πνεύμα συνεργασίας, τόσο μεγαλύτερη εσωτερική (intrinsic) ικανοποίηση αντλούσαν.

√ αντίθετα με την υπομονετικότητα προέκυψε ότι δεν επιδρά στην εργασιακή ικανοποίηση τους ($Sig.=0,581>0,05$), σε επίπεδο σημαντικότητας 5%, αλλά συσχετίζεται με το stress σε επίπεδο σημαντικότητας 10%, αφού $Sig.=0,066<0,10$. Εφόσον ο συντελεστής συσχέτισης είναι $r=-0,307$, φαίνεται ότι επηρεάζει ασθενώς η μια μεταβλητή την άλλη και επειδή έχει αρνητικό πρόσημο, αυτό σημαίνει ότι οι δύο υπό εξέταση μεταβλητές μεταβάλλονται προς την αντίθετη κατεύθυνση. Όσο αυξάνονταν η υπομονετικότητα τους τόσο μειωνόταν το εργασιακό άγχος τους. Αυτό πιθανότατα ερμηνεύεται στο ότι οι εκπαιδευτικοί όσο περισσότερο επιδείκνυαν υπομονή, έδιναν δηλαδή τον απαραίτητο χρόνο στον εαυτό τους να διαχειριστούν ψύχραιμα τα δεδομένα - καταστάσεις τόσο καλύτερα διαχειρίζονταν τις υψηλές απαιτήσεις και πιέσεις στην υπηρεσία τους.

√ ομοίως με την απαιτητικότητα και η τελειομανία των εκπαιδευτικών, φαίνεται ότι συσχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση τους σε επίπεδο σημαντικότητας 5%, αφού $Sig.=0,008<0,05$, αλλά δεν φαίνεται να συσχετίζεται με το stress ($Sig.=0,553>0,05$). Εφόσον ο συντελεστής συσχέτισης είναι $r=0,294$, φαίνεται ότι υπάρχει μια ασθενής σχέση μεταξύ των δυο μεταβλητών και επειδή έχει θετικό πρόσημο, αυτό σημαίνει ότι όσο αυξάνεται η τελειομανία τους τόσο αυξάνεται και η εργασιακή τους ικανοποίηση ή και το αντίστροφο. Αυτό ενδεχομένως μπορεί να

ερμηνευθεί ότι οι εκπαιδευτικοί, που διέθεταν αυτό το χαρακτηριστικό της προσωπικότητάς τους, έθεταν δηλαδή υψηλά τον «πήχη» και αισθάνονταν ότι έπρεπε να εκπληρώσουν τέλεια τα δικά τους «κριτήρια» άλλα και των συναδέλφων / προϊσταμένων τους, τόσο περισσότερο επικεντρώνονταν στην προσωπική επίτευξη και στις εσωτερικές πτυχές της εργασίας, ελάμβαναν δηλαδή εσωτερική ικανοποίηση (intrinsic satisfaction).

√ στον αντίποδα η δυσκολία χαλάρωσης φαίνεται ότι συσχετίζεται με το stress σε επίπεδο σημαντικότητας 5%, αφού $Sig.=0,001<0,05$, αλλά δεν φαίνεται να έχει σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση ($Sig.=0,358>0,05$). Από τα αποτελέσματα που παρατίθενται στον πίνακα 81 και από το συντελεστή συσχέτισης $r=0,358$, προκύπτει μια μέτρια συσχέτιση. Αναφορικά με την κατεύθυνση συσχέτισης προκύπτει ότι όσο αυξάνεται η μια μεταβλητή «δυσκολία χαλάρωσης» τόσο αυξάνεται και η άλλη «stress». Φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί, όταν ξέφευγαν από τα όρια τους και βρίσκονταν σε ένταση, τόσο πιο επιρρεπείς ήταν στην εκδήλωση stress. Αυξάνονταν δηλαδή οι αντιδράσεις τους στις αυξημένες πιέσεις του εργασιακού τους περιβάλλοντος.

√ ομοίως με τη δυσκολία χαλάρωσης και η επιθυμία για αναγνώριση των εκπαιδευτικών από τους άλλους, φαίνεται ότι συσχετίζεται με το stress σε επίπεδο σημαντικότητας 10%, αφού $Sig.=0,079<0,10$, αλλά δεν φαίνεται να έχει σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση ($Sig.=0,428>0,05$), σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Εφόσον ο δείκτης συσχέτισης είναι $r=0,294$, φαίνεται ότι υπάρχει μια ασθενής σχέση μεταξύ των δυο μεταβλητών και επειδή έχει θετικό πρόσημο, αυτό σημαίνει ότι όσο αυξάνεται η επιθυμία για αναγνώριση τόσο αυξάνεται και το stress ή και το αντίστροφο. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί όσο περισσότερο ενδιαφέρονταν να αναγνωρίζονται οι ικανότητες, προσπάθειες και η προσφορά τους στην εργασία από τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους τους, τόσο «στένευαν» τα όρια της προσωπικής τους ικανοποίησης και κατ' επέκταση βίωναν περισσότερο άγχος το χώρο εργασίας τους.

Correlations

		stress	ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΑΠΑΙΤΗΤΙΚΟΣ	Pearson Correlation	,009	,259(*)
	Sig. (2-tailed)	,938	,021
	N	80	80
ΑΚΡΙΒΕΙΑ ΜΕ ΤΑ ΡΑΝΤΕΒΟΥ	Pearson Correlation	,008	,033
	Sig. (2-tailed)	,941	,769
	N	80	80
ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗ ΤΑ	Pearson Correlation	,177	-,215
	Sig. (2-tailed)	,116	,056
	N	80	80
ΥΠΟΜΟΝΕΤΙΚΟΤΗΤ Α	Pearson Correlation	-,307(**)	-,063
	Sig. (2-tailed)	,006	,581
	N	80	80
ΤΕΛΕΙΟΜΑΝΙΑ	Pearson Correlation	-,067	,294(**)
	Sig. (2-tailed)	,553	,008
	N	80	80
ΦΙΛΟΔΟΞΙΑ ΓΙΑ ΕΞΕΛΙΞΗ	Pearson Correlation	,171	-,058
	Sig. (2-tailed)	,129	,607
	N	80	80
ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΧΑΛΑΡΩΣΗΣ	Pearson Correlation	,358(**)	,165
	Sig. (2-tailed)	,001	,143
	N	80	80
ΕΠΙΘΥΜΙΑ ΓΙΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ	Pearson Correlation	,197	,090
	Sig. (2-tailed)	,079	,428
	N	80	80
ΕΞΩΣΤΡΕΦΕΙΑ	Pearson Correlation	-,093	-,008
	Sig. (2-tailed)	,412	,945

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία
Καζάκου Αιμηλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

N	80	80
---	----	----

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ΠΙΝΑΚΑΣ 81. Πίνακας ανάλυσης συσχέτισης κατά Pearson μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους και του τύπου προσωπικότητας

- Το εργασιακό στρες έχει επιπτώσεις στην υγεία των ατόμων

Από τον Πίνακα 82, φαίνεται ότι οι ώρες ύπνου έχουν σχέση με το stress σε επίπεδο σημαντικότητας 10 αφού $Sig.=0,056 < 0,10$, και από το συντελεστή συσχέτισης $r = -0,215$ προκύπτει μια ασθενής σχέση. Αντίθετα δεν φαίνεται η εξαρτημένη μεταβλητή «ώρες ύπνου» να συσχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση ($Sig.=0,230 > 0,05$), σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Αναφορικά με την κατεύθυνση συσχέτισης (αρνητικό πρόσημο) προκύπτει ότι όσο αυξάνεται η μια μεταβλητή «ώρες ύπνου» τόσο μειώνεται η άλλη «stress» ή και το αντίστροφο. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι όσο λιγότερες ώρες κοιμούνται και ένιωθαν κουρασμένοι τόσο περισσότερο εκδήλωναν άγχος και πίεση στην εργασία τους. Ωστόσο όλες οι εκδηλώσεις του εργασιακού άγχους μπορεί και να οφείλονται και σε άλλους υποκειμενικούς παράγοντες (ηλικία συμμετεχόντων).

Correlations

		ΩΡΕΣ ΥΠΝΟΥ
stress	Pearson Correlation	-,215
	Sig. (2-tailed)	,056
	N	80
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Pearson Correlation	-,136
	Sig. (2-tailed)	,230
	N	80

ΠΙΝΑΚΑΣ 82. Πίνακας ανάλυσης συσχέτισης κατά Pearson μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους και «ώρες ύπνου»

Από τον Πίνακα 83 και με την χρήση της τεχνικής ANOVA (ανάλυση διακύμανσης), προέκυψε ότι η μεταβλητή «ενόχληση/πόνος στο στήθος» φάνηκε να μην επιδρά στην ικανοποίηση από την εργασία με δείκτη σημαντικότητας $Sig.=0,671>0,05$, αλλά ούτε και στην εκδήλωση άγχους ($Sig.=0,792>0,05$), σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα, έκαναν μια εργασία που δεν επιδρούσε πολύ αρνητικά στην γενικότερη κατάσταση της υγείας τους.

ANOVA

		ΕΝΟΧΛΗΣΗ/ ΠΟΝΟΣ ΣΤΟ ΣΤΗΘΟΣ				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
stress	Between Groups	2,773	1	2,773	,070	,792
	Within Groups	3080,777	78	39,497		
	Total	3083,550	79			
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗ ΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Between Groups	,161	1	,161	,182	,671
	Within Groups	68,639	78	,880		
	Total	68,800	79			

ΠΙΝΑΚΑΣ 83. Πίνακας συσχέτισης εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους με την ενόχληση/ πόνο στο στήθος

Ομοίως και στον Πίνακα 84, προέκυψε ότι η μεταβλητή «αρρυθμία στον καρδιακό σφυγμό» φάνηκε να μην επιδρά στην ικανοποίηση από την εργασία με δείκτη σημαντικότητας $Sig.=0,615>0,05$, αλλά ούτε και στην εκδήλωση άγχους ($Sig.=0,534>0,05$), σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Αυτό μπορεί επίσης, να σημαίνει

ότι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα, έκαναν μια εργασία που δεν επιδρούσε πολύ αρνητικά στην γενικότερη κατάσταση της υγείας τους.

ANOVA

				ΑΡΡΥΘΜΙΑ ΣΤΟΝ ΚΑΡΔΙΑΚΟ ΣΦΥΓΜΟ		
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
stress	Between Groups	15,376	1	15,376	,391	,534
	Within Groups	3068,174	78	39,336		
	Total	3083,550	79			
ΙΚΑΝΟΠΟΙ ΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Between Groups	,224	1	,224	,254	,615
	Within Groups	68,576	78	,879		
	Total	68,800	79			

ΠΙΝΑΚΑΣ 84. Πίνακας συσχέτισης εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους με την αρρυθμία στον καρδιακό σφυγμό

Ακριβώς το ίδιο με τον παραπάνω Πίνακα 84, αλλά με διαφορετικούς δείκτες συσχέτισης, ο Πίνακας 85 καταδεικνύει ότι και η μειωμένη ικανότητα στη σεξουαλική ζωή, δεν επέδρασε στην εργασιακή ικανοποίηση, με δείκτη σημαντικότητας Sig.=0,381>0,05, αλλά ούτε και στο stress (Sig.=0,512>0,05), σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

ANOVA

				ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΔΥΣΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ		
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
stress	Between Groups	17,091	1	17,091	,435	,512
	Within Groups	3066,459	78	39,314		
	Total	3083,550	79			
ΙΚΑΝΟΠΟΙ ΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Between Groups	,679	1	,679	,777	,381
	Within Groups	68,121	78	,873		
	Total	68,800	79			

ΠΙΝΑΚΑΣ 84. Πίνακας συσχέτισης εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους με την αρρυθμία στον καρδιακό σφυγμό

Από τον Πίνακα 85 και με την χρήση της τεχνικής ANOVA (ανάλυση διακύμανσης) προέκυψε ότι η κούραση φάνηκε να μην συσχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση με δείκτη σημαντικότητας $Sig.=0,173>0,05$, αλλά ούτε και με το εργασιακό άγχος ($Sig.=0,207>0,05$), σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα, δεν αισθάνονταν ότι καταβάλλονται από τόσο έντονη σωματική κούραση στην εργασία τους, ώστε να μην μπορούν να ανταπεξέλθουν στις πιέσεις του εργασιακού τους χώρου και να μην μπορούν να ανταποκριθούν στις εργασιακές τους υποχρεώσεις.

ANOVA

				ΕΥΚΟΛΗ ΚΟΠΩΣΗ		
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
stress	Between Groups	62,833	1	62,833	1,622	,207
	Within Groups	3020,717	78	38,727		
	Total	3083,550	79			
ΙΚΑΝΟΠΟΙ ΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Between Groups	1,630	1	1,630	1,893	,173
	Within Groups	67,170	78	,861		
	Total	68,800	79			

ΠΙΝΑΚΑΣ 85. Πίνακας συσχέτισης εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους με την κόπωση.

Τουναντίον προέκυψε ότι η μεταβλητή «διαταραχές μνήμης» φάνηκε να συσχετίζεται με την εξαρτημένη μεταβλητή stress (Sig.=0,009<0,05), σε επίπεδο σημαντικότητας 5%. Αναφορικά με την εργασιακή ικανοποίηση δεν φάνηκε κάποια συσχέτιση εφόσον ο δείκτης σημαντικότητας της ήταν Sig.=0,173>0,05. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα, όταν αισθάνονταν ότι βάλλονται έντονα στον εργασιακό τους χώρο και εργάζονταν υπό καθεστώς πανικού, εμφάνιζαν ενδεχομένως διαταραχές στη μνήμη τους, είτε ξεχνούσαν, είτε δεν μπορούσαν να συγκεντρωθούν στην εργασία τους.

ANOVA

				ΔΙΑΤΑΡΑΧΕΣ ΜΝΗΜΗΣ		
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
stress	Between Groups	262,045	1	262,045	7,244	,009
	Within Groups	2821,505	78	36,173		
	Total	3083,550	79			
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	Between Groups	1,828	1	1,828	2,129	,149
	Within Groups	66,972	78	,859		
	Total	68,800	79			

ΠΙΝΑΚΑΣ 86. Πίνακας συσχέτισης εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους με τις διαταραχές μνήμης.

- Το εργασιακό άγχος επιδρά στην εκδήλωση ψυχικών και σωματικών διαταραχών

Το άγχος προέκυψε ότι επιδρά θετικά σε όλες τις υπό διερεύνηση ανεξάρτητες μεταβλητές. Ειδικότερα παρατηρήθηκε ότι το άγχος επιδρά θετικά στην εκδήλωση ψυχικών και σωματικών διαταραχών σε επίπεδο σημαντικότητας 1%, αφού με μια γρήγορη ματιά στον Πίνακα 85 διαφαίνεται ότι παντού ο δείκτης σημαντικότητας ήταν $Sig.=0,00<0,01$.

Πιο αναλυτικά προέκυψε ότι υπάρχει στατιστικά μέτρια συσχέτιση μεταξύ της μεταβλητής «βιαστικές κινήσεις» και του stress, αφού ο συντελεστής συσχέτισης βρέθηκε $r=0,572$. Επειδή όμως έχει θετικό πρόσημο οι δύο τιμές μεταβάλλονται προς την ίδια κατεύθυνση. Δηλαδή όσο πιο πολύ αυξανόταν το εργασιακό άγχος στους εκπαιδευτικούς τόσο πιο πολύ έκαναν βιαστικές και απερίσκεπτες κινήσεις ή και το αντίστροφο.

Τα ίδια ακριβώς αποτελέσματα προέκυψαν και για τις επόμενες μεταβλητές «βαριόσασταν εύκολα», «φόβος μοναξιάς», «φόβος για το άγνωστο» με συντελεστές συσχέτισης $r=0,578$, $r=0,419$ και $r=0,376$ αντίστοιχα. Αυτό ενδεχομένως να σημαίνει ότι όσο πιο πολύ οι εκπαιδευτικοί εργάζονταν σε ένα αρνητικό εργασιακό περιβάλλον και δεν μπορούσαν να διαχειριστούν την πίεση και το άγχος που πήγαζαν απ' αυτό τόσο πιο πολύ οδηγούνταν στο φόβο, τον πανικό και πιθανότατα και στο θυμό. Εν ολίγοις αύξαναν και τις πιθανότητες να εκδηλώσουν ψυχικές διαταραχές.

Ακολουθως η εξαρτημένη μεταβλητή «stress» επηρεάζει μέτρια και τις μεταβλητές «δυσκολία βραδινού ύπνου» και την «κούραση / εξάντληση», αφού και σ' αυτές οι συντελεστές συσχέτισης ήταν $r=0,572$ και $r=0,601$ αντίστοιχα. Όσο δηλαδή πιο πολύ ήταν το εργασιακό τους άγχος τόσο πιο πολύ κουράζονταν και παρουσίαζαν δυσκολίες στον βραδινό τους ύπνο ή και το αντίστροφο. Όσο πιο διαταραγμένο δηλαδή ήταν το πρόγραμμα του ύπνου τους (δυσκολία ύπνου ή και αϋπνία) ή και η ποιότητά του για τους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς τόσο περισσότερο εκδήλωναν άγχος και πίεση στην εργασία τους. Ωστόσο αυτές οι σωματικές δυσλειτουργίες μπορεί και να οφείλονταν και σε άλλους παράγοντες εκτός του εργασιακού χώρου.

Από τα αποτελέσματα βρέθηκε ότι το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών εκτός από τα σωματικά προβλήματα επηρεάζει και την ψυχική υγεία τους. Ειδικότερα παρατηρήθηκε ότι επηρέασε μέτρια τις μεταβλητές «ειρμός σκέψεων» ($r=0,605$), «ειρωνεία/ επιθετικότητα» ($r=0,578$), «νευρικότητα» ($r=0,639$) και παρουσιάστηκε μια στατιστικά πολύ σημαντική συσχέτιση του stress με την μεταβλητή «ευαισθησία/πληγωνόσασταν εύκολα» ($r=0,739$). Αυτό ενδεχομένως να σημαίνει ότι όσο πιο πολύ οι εκπαιδευτικοί εργάζονταν σε ένα εργασιακό περιβάλλον υψηλών απαιτήσεων, με ασφυκτικούς χρόνους, χωρίς σαφείς ρόλους και ευθύνες και χωρίς την απαραίτητη υποστήριξη, απογοητεύονταν και γίνονταν πιο οξύθυμοι και πιο νευρικοί, με σοβαρό αντίκτυπο στην προσωπική τους ευεξία αλλά και κατ' επέκταση στην εργασιακή τους απόδοση.

Correlations

		stress	ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΒΙΑΣΤΙΚΕΣ ΚΙΝΗΣΕΙΣ	Pearson Correlation	,572(**)	-,017
	Sig. (2-tailed)	,000	,882
	N	80	80
ΒΑΡΙΟΣΑΣΤΑΝ ΕΥΚΟΛΑ	Pearson Correlation	,578(**)	-,151
	Sig. (2-tailed)	,000	,182
	N	80	80
ΕΙΡΩΝΕΙΑ ΕΠΙΘΕΤΙΚΟΤΗΤΑ	- Pearson Correlation	,578(**)	,043
	Sig. (2-tailed)	,000	,705
	N	80	80
ΕΥΑΙΣΘΗΣΙΑ- ΠΛΗΓΩΝΟΣΑΣΤΑ N ΕΥΚΟΛΑ	Pearson Correlation	,739(**)	,055
	Sig. (2-tailed)	,000	,626
	N	80	80
ΕΙΡΜΟΣ ΣΚΕΨΕΩΝ	Pearson Correlation	,605(**)	,041
	Sig. (2-tailed)	,000	,715
	N	80	80
ΦΟΒΟΣ ΜΟΝΑΞΙΑΣ	Pearson Correlation	,419(**)	,118
	Sig. (2-tailed)	,000	,296
	N	80	80
ΦΟΒΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΑΓΝΩΣΤΟ	Pearson Correlation	,376(**)	,118
	Sig. (2-tailed)	,001	,297
	N	80	80

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία

Καζάκου Αιμηλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

ΝΕΥΡΙΚΟΤΗΤΑ	Pearson Correlation	,593(**)	,097
	Sig. (2-tailed)	,000	,393
	N	80	80
ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΒΡΑΔΙΝΟΥ ΥΠΙΝΟΥ	Pearson Correlation	,572(**)	-,002
	Sig. (2-tailed)	,000	,985
	N	80	80
ΚΟΥΡΑΣΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	Pearson Correlation	,601(**)	,122
	Sig. (2-tailed)	,000	,282
	N	80	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ΠΙΝΑΚΑΣ 87. Πίνακας ανάλυσης συσχέτισης κατά Pearson μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους και εκδήλωση ψυχικών και σωματικών διαταραχών

- Οι συνθήκες εργασίας επιδρούν στην εκδήλωση του άγχους στον εργασιακό χώρο και στην επαγγελματική ικανοποίηση

Από τον Πίνακα 88, φαίνεται ότι οι εργασιακές συνθήκες έχουν σχέση με το stress σε επίπεδο σημαντικότητας 5% αφού Sig.=0,039<0,05, και από το συντελεστή συσχέτισης $r = -0,231$ προκύπτει μια ασθενής σχέση. Αντίθετα δεν φαίνεται να συσχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση (Sig.=0,505>0,05). Αναφορικά με την κατεύθυνση συσχέτισης (αρνητικό πρόσημο) προκύπτει ότι όσο αυξάνεται η μια μεταβλητή «εργασιακές συνθήκες» τόσο μειώνεται η άλλη «stress» ή και το αντίστροφο. Αυτό ενδεχομένως να σημαίνει ότι όσο οι εκπαιδευτικοί αντιλαμβάνονταν ότι αξιοποιούνται οι ικανότητές τους στην δουλειά και αναγνωρίζονταν η προσφορά τους, καθορίζονταν οι ρόλοι και οι ευθύνες τους και συμμετείχαν στη λήψη σημαντικών αποφάσεων τόσο λιγότερο άγχος βίωναν στην εργασία τους και κατ' επέκταση γίνονταν πιο αποδοτικοί και παραγωγικοί.

Correlations

		stress	ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
stress	Pearson Correlation	1	,076	-,231(*)
	Sig. (2-tailed)		,505	,039
	N	80	80	80

- Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

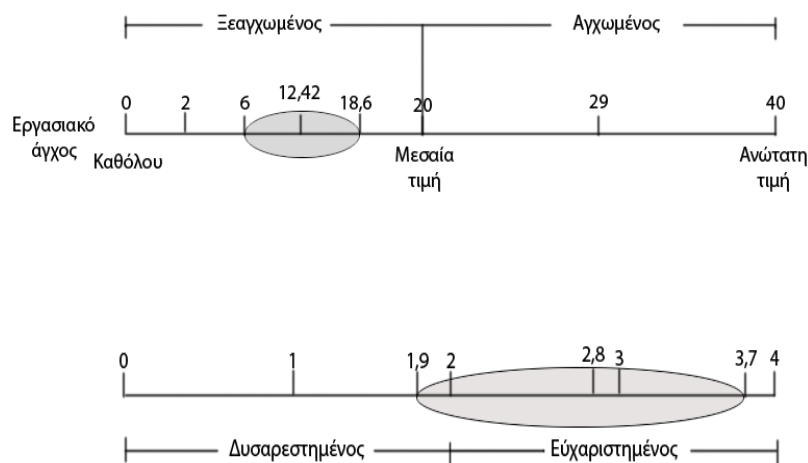
ΠΙΝΑΚΑΣ 88. Πίνακας ανάλυσης συσχέτισης κατά Pearson μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης /εργασιακού άγχους και εργασιακές συνθήκες.

6.2.2. ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Από τον Πίνακα 89 και το σχήμα 4 και λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Α. Μ. Θ. δεν βιώνουν άγχος στην εργασία τους (κάτω της μέσης τιμής) και αντλούν αρκετή ικανοποίηση από αυτή, άνω του μετρίου. Αυτό ενδεχομένως οφείλεται στο γεγονός ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι και ειδικότερα οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται είτε στα σχολεία είτε στις διοικητικές δομές της εκπαίδευσης, παρόλο την οικονομική δυσπραγία, εξακολουθούν να απολαμβάνουν καλύτερες εργασιακές συνθήκες και να αισθάνονται σε πιο μεγάλο βαθμό την ασφάλεια μιας εργασίας σταθερής και μόνιμης, συγκρινόμενοι με τους ιδιωτικούς υπάλληλους. Να επισημανθεί δε, ότι οι σωματικές και ψυχικές δυσλειτουργίες που εντοπίστηκαν σε αυτή ενδεχομένως να οφείλονται και σε έξω εργασιακούς παράγοντες.

ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΣΤΙΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ Α.Μ.Θ					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
stress	80	2,00	29,00	12,4250	6,24758
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	80	,00	4,00	2,8000	,93321
Valid N (listwise)	80				

ΠΙΝΑΚΑΣ 89. Επίπεδο εργασιακού άγχους και εργασιακής ικανοποίησης



Σχήμα 4. Σχηματική απεικόνιση του επιπέδου του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης από την ερευνήτρια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

7.1.ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται μια προσπάθεια να παρουσιαστούν τα πιο βασικά συμπεράσματα και ερευνητικά αποτελέσματα, όπως αποτυπώθηκαν αναλυτικά στο προηγούμενο κεφάλαιο. Επιχειρείται δηλαδή να γίνει μια σύνδεση των ποσοτικών αποτελεσμάτων με τα ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία εστιάζουν στο επίπεδο του εργασιακού άγχους και σε αυτό της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Α.Μ.Θ., και το θεωρητικό πλαίσιο.

7.1.1. Το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες - δομές της εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης.

Αναφορικά με το επίπεδο του άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί στις διοικητικές δομές και σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν από τους ίδιους, εξάγεται το συμπέρασμα ότι δεν βιώνουν εργασιακό άγχος και πιο συγκεκριμένα το άγχος τους κυμαίνεται σε τιμές κάτω του μετρίου (βλ. σχ. 4 υποκεφάλαιο 6.2.2). Σχετικά με το επίπεδο της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών και σύμφωνα πάλι με τις απαντήσεις που δόθηκαν απ' αυτούς εξάγεται η διαπίστωση ότι, αυτό κυμαίνεται πάνω από τη μέση τιμή (2,8) (βλ. σχ.4 υποκεφάλαιο 6.2.2). Μάλιστα από την πρώτη ήδη ερώτηση της θεματικής ενότητας «εργασιακές συνθήκες» πάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς απάντησαν «αρκετά» σε ποσοστό 57,5% (N=46). Η βιβλιογραφική επισκόπηση υποστηρίζει την άποψη αυτή, ότι δηλαδή η επαγγελματική ικανοποίηση κυμαίνεται σε επίπεδο άνω του μετρίου και συγκεκριμένα από έρευνες σε

εργαζόμενους στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα (Steijn 2004;Σωτηροπούλου, 2006;Markovitis et al.,2007;Μπάτιου, 2009;Khudaniya & Kaji, 2014).

Στη βιβλιογραφική ανασκόπηση τα αποτελέσματα αρκετών ερευνών, οι οποίες ασχολήθηκαν με τη διερεύνηση του εργασιακού άγχους των εργαζομένων, δεν συμπίπτουν με τα ευρήματα της παρούσας μελέτης, αλλά υποστηρίζουν την ύπαρξη υψηλού επιπέδου εργασιακού άγχους, που οφείλεται σε πολλούς παράγοντες (Skaalvik & Skaalvik, 2010;Σταυρινόπουλος και συν., 2011;Βασίλα, 2012;Ντελέζος και συν., 2014).

Οι διαφοροποιήσεις αυτές μπορούν να αποδοθούν στο γεγονός ότι σε άλλες έρευνες τον πληθυσμό – στόχο αποτέλεσαν εργαζόμενοι σε χώρους υγείας και στον ιδιωτικό τομέα, οι οποίοι πλήττονται από αρκετά προβλήματα (π.χ. υπό-στελέχωση, υπό-χρηματοδότηση κ.α.). Εν αντιθέσει με αυτούς τους εργαζόμενους, οι δημόσιοι υπάλληλοι και ειδικότερα οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται είτε στα σχολεία είτε στις διοικητικές δομές της εκπαίδευσης, παρόλο την οικονομική δυσπραγία, εξακολουθούν να απολαμβάνουν καλύτερες εργασιακές συνθήκες και να αισθάνονται σε πιο μεγάλο βαθμό την ασφάλεια μιας εργασίας σταθερής και μόνιμης, συγκρινόμενοι με τους ιδιωτικούς υπάλληλους. Οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στις υπηρεσίες της εκπαίδευσης ακολουθούν ένα σταθερό ωράριο εργασίας – γραφείου, κάνοντας χρήση των επίσημων σχολικών εορτών και αργιών και του καλοκαιριού. Επιπλέον στην Ελλάδα οι εκπαιδευτικοί διατηρούν ισχυρούς κοινωνικούς δεσμούς με τον οικογενειακό και φιλικό τους περίγυρο, ο οποίος τους υποστηρίζει και τους συμπαραστέκεται, διατηρώντας μια ισορροπία στην εκδήλωση του εργασιακού άγχους και στις όποιες ανακύπτουσες δυσκολίες στον εργασιακό χώρο.

7.1.2. Η συσχέτιση του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης με την προσωπική κατάσταση – την κατάσταση υγείας– την προσωπική ευεξία – τον εργασιακό χώρο – τις εργασιακές συνθήκες – τον τύπο προσωπικότητας των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες - δομές της εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης.

Ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και συγκεκριμένα τη μεταβλητή «φύλο» και σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν, συμπεραίνεται ότι δεν επηρεάζει τις τιμές των δυο διερευνώμενων κεντρικών εννοιών. Τα αποτελέσματα αυτά δεν συμφωνούν με τα αποτελέσματα της έρευνας των Antoniou et al. (2006) και των Nahar et al. (2013), όπου βρέθηκε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί παρουσίαζαν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Ομοίως ούτε και με τα αντίστοιχα ευρήματα στο νοσηλευτικό προσωπικό δημόσιου νοσοκομείου του Σταυρινόπουλου και συν. (2011), γεγονός το οποίο μπορεί να αποδοθεί στους πολλαπλούς ρόλους που καλούνται να ανταπεξέλθουν (οικογένεια – συζυγικές σχέσεις κ. τ. λ.). Αντίθετα συνάδουν με τα αποτελέσματα των ερευνών της Μπάτιου (2009) και αυτή των Nestor & Leary (2000), όπου αναφορικά με το «φύλο», δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική διαφορά με το εργασιακό άγχος και με τη συνολική επαγγελματική ικανοποίηση.

Ακολούθως και με την ηλικία, στην παρούσα έρευνα, δεν προέκυψε να επιδρά σημαντικά στο stress. Τα αποτελέσματα αυτά, δεν συμφωνούν με τα αποτελέσματα της έρευνας των Antoniou et al. (2006), κατά τα οποία προέκυψε ότι οι νεότεροι σε ηλικία εκπαιδευτικοί βίωναν περισσότερο άγχος στην εργασίας τους, επειδή δεν εισέπρατταν την απαραίτητη υποστήριξη και την κατάλληλη καθοδήγηση από τους προϊσταμένους τους. Αντιθέτως συμφωνούν με την έρευνα της Λεοντάρη και συν. (2000), στην οποία διαπιστώθηκε ότι η ηλικία δεν επιδρά σημαντικά στο εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών. Σχετικά με τον παράγοντα ηλικία και την επαγγελματική ικανοποίηση τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης συνάδουν με τα αποτελέσματα των ερευνών των Steijn (2004) και της Μπάτιου (2009), στα οποία προέκυψε ότι η ηλικία δεν επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση.

Η διαφορά που εντοπίζεται ανάμεσα στην οικογενειακή κατάσταση, ως ανεξάρτητης μεταβλητής, σε σχέση με το εργασιακό άγχος και την ικανοποίηση στον εργασιακό χώρο συνάδει με τα ευρήματα της μελέτης των Σταυρινόπουλος και συν. (2011), σύμφωνα με τα οποία η οικογενειακή κατάσταση δεν επιδρά στο stress, αλλά οι έγγαμοι εργαζόμενοι αντλούν περισσότερο ικανοποίηση σε σχέση με τους άγαμους. Το αποτέλεσμα αυτό αποτελεί κοινό εύρημα με την έρευνα της Μπάτιου (2009). Αυτό πιθανότατα μπορεί να αποδοθεί στην πιο ισορροπημένη ζωή που

διάγουν οι έγγαμοι εργαζόμενοι, τις καλύτερες οικονομικές παροχές (επιδόματα γάμου και τέκνων) από την εργασία τους σε σχέση με τους άγαμους, την συχνότερη επικοινωνία και κοινωνική συναναστροφή με τους συναδέλφους τους, από τις οποίες αντλούν χαρά και αισιοδοξία.

Στην παρούσα μελέτη προέκυψε ότι τα έτη προϋπηρεσίας επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση όχι όμως στο εργασιακό άγχος, ευρήματα τα οποία συμφωνούν με την έρευνα της Μπάτιου (2009) και των Nestor & Leary (2000), με την διαφορά όμως ότι στην έρευνα των τελευταίων προέκυψε ότι όσο αυξάνονται τα έτη προϋπηρεσίας τόσο αυξάνεται και η ικανοποίηση των εργαζομένων.

Ωστόσο, το επίπεδο σπουδών και εκπαίδευσης δεν επηρεάζει το επίπεδο άγχους που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί και την ικανοποίηση που αντλούν στο χώρο εργασίας τους, αποτέλεσμα το οποίο συνάδει με τα ευρήματα της μελέτης της Νικολαΐδου (2010), αλλά δεν συνάδουν με αυτά των Wright & Davis (2003). Στη συγκεκριμένη έρευνα μεταξύ άλλων διαπιστώθηκε ότι το επίπεδο της τυπικής εκπαίδευσής βρέθηκε να επιδρά στο επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης τους άμεσα και αυτό μπορεί να ερμηνευτεί διττά. Κατά πρώτον αυτοί οι οποίοι είναι κάτοχοι ενός Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού τίτλου σπουδών, νιώθουν μεγαλύτερη ασφάλεια, αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση, οι οποίες πηγάζουν από την μεγαλύτερη αντιληπτική και κριτική ικανότητά τους, λόγω των σπουδών και της επιπλέον επιστημονικής κατάρτισης τους και κατά δεύτερον οι έχοντες υψηλό επίπεδο σπουδών και είναι εν δυνάμει διεκδικητές θέσεων ευθύνης, νιώθουν πιο μεγάλο ανταγωνισμό με τους άλλους συναδέλφους τους, ο οποίος τους επιφορτίζει περισσότερο στην εργασία τους.

Το είδος της εργασίας επιδρά στην εκδήλωση του εργασιακού άγχους όχι όμως στην εργασιακή ικανοποίηση, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, τα οποία δεν συνάδουν με τα αποτελέσματα των ερευνών της Νικολαΐδου (2010) και των Wright & Davis (2003). Σε αυτές βρέθηκαν ότι το είδος της εργασίας έχει σχέση μόνο με την εργασιακή ικανοποίηση.

Ο τύπος προσωπικότητας και η σχέση του με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις δομές της εκπαίδευσης, αποτέλεσε την επόμενη υπό διερεύνηση διάσταση της παρούσας

μελέτης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, όπως αποτυπώθηκαν στην προηγούμενη υπό-ενότητα 6.1.6 διαπιστώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί στην Περιφέρεια Α. Μ. Θ. είναι πάρα πολύ απαιτητικοί από τον εαυτό τους και από τους άλλους (συναδέλφους, προϊσταμένους κ.τ.λ.), είναι αρκετά έως πάρα πολύ υπομονετικοί και επιδιώκουν να διεκπεραιώνουν την κάθε εργασία τους με τέλειο τρόπο και συγχρόνως τους ενδιαφέρει να το αναγνωρίζουν αυτό και οι άλλοι (συνάδελφοι, προϊστάμενοι). Άξια αναφοράς ωστόσο είναι και εκείνα τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών που συγκέντρωσαν τα πιο μικρά ποσοστά στην ενότητα αυτή, όπως αποτυπώθηκαν αναλυτικά στην υπό-ενότητα 6.1.6. Από τις απαντήσεις τους συμπεραίνεται ότι δεν διακατέχονται από μεγάλη ανταγωνιστικότητα, αλλά ούτε και από υπέρμετρες φιλοδοξίες για γρήγορη εξέλιξη και αναβάθμιση. Υπό αυτό το πρίσμα καταδεικνύονται τα μικτά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις εν λόγω δομές της εκπαίδευσης. Οι εκπαιδευτικοί αυτοί, σύμφωνα με έρευνα των Μπουντζιούκα και συν. (2006) είναι εργαζόμενοι της κατηγορίας AB, δηλαδή είναι αφενός υπομονετικοί και ανταγωνιστικοί αφετέρου εξωστρεφείς και ταυτόχρονα απαιτητικοί. Επομένως τα ευρήματα της παρούσας μελέτης επιβεβαιώνουν και συμφωνούν με τα αντίστοιχα των Μπουντζιούκα και συν. (2006), τα οποία κατέδειξαν ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι με τον συγκεκριμένο τύπο προσωπικότητας (AB) παρουσιάζουν αρκετά υψηλή εργασιακή ικανοποίηση συγκριτικά με τους εργαζόμενους της κατηγορίας A, αυτούς δηλαδή που είναι πιο ευάλωτοι στην πίεση και πιο επιρρεπείς στο εργασιακό άγχος.

Αναφορικά με το εργασιακό άγχος προέκυψε ότι δεν έχει επιπτώσεις στην γενικότερη κατάσταση της υγείας των εκπαιδευτικών. Ωστόσο, πάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς δεν φάνηκε να παρουσίασαν ενόχληση ή πόνο στο στήθος (72,5%), αλλά το 27,5% παρουσίασε συμπτώματα στηθάγχης, ούτε αρρυθμίες στον καρδιακό τους σφυγμό (76,3%), ενώ το 23,8% εκδήλωσε προβλήματα με την καρδιά τους. Ομοίως και η σεξουαλική τους κατάσταση (82,5%) φάνηκε να μην επηρεάζεται, ενώ το 17,5% παρατήρησαν ότι είχε μειωθεί η σεξουαλική τους ικανότητα τους τελευταίους έξι μήνες. Αλλά και με την κούραση, πολλοί εκπαιδευτικοί δεν αισθάνθηκαν κούραση, αλλά και αρκετοί ήταν αυτοί που δήλωσαν ότι κουράζονταν εύκολα (33,8%). Τα ευρήματα αυτά συνάδουν με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών

(Nahar et. al., 2013; Σωτηροπούλου, 2006;Nordin et al.,2007;Ντελέζος και συν., 2014). Σχετικά με την επίδραση του stress στις διαταραχές μνήμης και στις ώρες ύπνου, συνάδουν με τα αποτελέσματα των Desouky and Allam (2017). Μπορεί ωστόσο η συσχέτιση αυτή να οφείλεται και στο γεγονός ότι οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί ήταν πάνω από 41 ετών (41,3%) και σύμφωνα με τους Ewen and Lasley (2002) το άγχος είναι άρρηκτα συνυφασμένο με την ηλικία. Καθώς μεγαλώνει ο άνθρωπος, γερνά ο εγκέφαλός του, εμφανίζει γνωστικές διαταραχές και έτσι γίνεται πιο ευάλωτος στις επιπτώσεις του άγχους. Με το πέρασμα των χρόνων αρχίζει και παρουσιάζει υψηλά επίπεδα κορτιζόλης, η οποία λειτουργεί μαζί με διεγερτικούς νευροδιαβιβαστές, (κυρίως γλουταμίνη) και ευθύνεται για την παραγωγή άγχους που σχετίζονται με τη μάθηση, τη μνήμη και την εν γένει πνευματική οξύτητα του εγκεφάλου.

Η προσωπική ευεξία και της σχέσης της με το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών που απασχολούνται στις δομές της εκπαίδευσης, αποτελεί την επόμενη υπό διερεύνηση διάσταση της παρούσας μελέτης. Από τα αποτελέσματα της προκύπτει έλλειψη προσωπικής ευεξίας των εργαζομένων και συγκεκριμένα φάνηκε ότι το εργασιακό άγχος επιδρά πάρα πολύ στην εκδήλωση ψυχικών και σωματικών διαταραχών, το οποίο συγκλίνει με τα αποτελέσματα των Desouky and Allam (2017). Ειδικότερα στην ερώτηση «αν ένιωθαν ευαίσθητοι/πληγώνονταν εύκολα συναισθηματικά», το ποσοστό έφθασε το 27,5%. Ακολούθως και στην ερώτηση «αν ένιωθαν κουρασμένοι/εξαντλημένοι και χωρίς ενέργεια, και αν βαριόντουσαν εύκολα, τα ποσοστά έφθασαν το 26,3% και το 22,5% αντίστοιχα. Σχετικά με την νευρική συμπεριφορά, την επιθετικότητα και τον ειρμό των σκέψεων τους, τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 16,3%, 10% και 17,5% αντίστοιχα και με τη δυσκολία βραδινού ύπνου 12,0%. Τα ευρήματα αυτά επιβεβαιώνονται και από άλλες έρευνες, όπως αποτυπώθηκαν στο θεωρητικό πλαίσιο (Skaalvik & Skaalvik, 2010; Σταυρινόπουλος και συν., 2011; Desouky and Allam, 2017), διότι η κούραση και η εξάντληση που αισθάνονται οι εργαζόμενοι, οφείλονται στις συνθήκες εργασίας τους και προέρχονται από τον υπερβολικό φόρτο εργασίας τους, το περιβάλλον που υπονομεύει την αυτονομία των εργαζομένων, τη σύγκρουση και την ασάφεια ρόλων, την έλλειψη ανατροφοδότησης και των εναλλαγών στην εργασία καθώς και της

έλλειψης συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις (Κόκκινος και Δαβάζογλου, 2006; Ευρωπαϊοί Κοινωνικοί Εταίροι, 2004; Kivimaki et al. 2012; Ντελέζος και συν., 2014). Επιπρόσθετα για την παραπάνω διαπίστωση μια άλλη ερμηνεία θα μπορούσε να είναι και ο ρόλος της Διοίκησης στον δημόσιο τομέα, που σε περιόδους μεγάλου φόρτου εργασίας δεν λειτουργεί με ευελιξία, αλλά διατηρεί τη γραφειοκρατική της μορφή και τυπολατρία και πολλάκις αδυνατεί να παράσχει υποστήριξη και ενημέρωση των εργαζομένων για το αν ανταπεξέρχονται σωστά στις αυξημένες εργασιακές απαιτήσεις του ανατεθέντος έργου (Montana & Charnov, 2002 · Kaur, 2011).

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η επόμενη θεματική ενότητα (εργασιακές συνθήκες) και οι απαντήσεις οι οποίες δόθηκαν σε αυτήν από τους εκπαιδευτικούς. Άξια αναφοράς είναι τα αρκετά υψηλά ποσοστά (57%) των συμμετεχόντων από την πρώτη κιάλας ερώτηση της συγκεκριμένης θεματικής: «αν είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους». Τα αποτελέσματα αυτά μπορούν να αποδοθούν στο ότι η εργασιακή ικανοποίηση είναι απόρροια επιμέρους συνιστωσών και παραγόντων τόσο ενδογενών (εσωτερικά κίνητρα, προσωπικά βιώματα, ευχάριστες εμπειρίες και προσδοκίες), όσο και εξωγενών (περιβαλλοντικοί παράγοντες), τα οποία συμφωνούν με τα αποτελέσματα των ερευνών του Δεληγά (2010).

Υφίστανται πολλοί παράγοντες που συνθέτουν την επαγγελματική ικανοποίηση, όπως μεταξύ άλλων και η ποικιλία δεξιοτήτων (skill variety), η οποία προκαλεί τους εργαζόμενους να χρησιμοποιούν όλα τα ταλέντα και τις δεξιότητές τους, ώστε να μην είναι βαρετή. Αυτοί που σχετίζονται με τον εργασιακό ρόλο (Role in organization), (Stranks, 2005) π. χ. σύγκρουση ή ασάφεια ρόλου, η ευθύνη για την εργασία. Έτσι, τεκμαίρεται και αποτελεί κοινό εύρημα με τα αποτελέσματα των ερευνών του Δεληγά, 2010 ότι, ο σαφής ρόλος που θα υιοθετήσει ο κάθε εργαζόμενος καθώς και οι ευθύνες που θα απορρέουν απ' αυτόν αποτελούν ένα πολύ βασικό και εξισοροποιητικό παράγοντα, ο οποίος δύναται να περιορίσει τις αρνητικές συνέπειες από τις υψηλές απαιτήσεις στο χώρο εργασίας και να συμβάλλει στον περιορισμό του εργασιακού άγχους και εν τέλει στην εκδήλωση της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Μάλιστα από την ανάλυση των αποτελεσμάτων προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί είχαν αρκετά σαφείς ρόλους (42,5%) έως πάρα πολύ (33,8%) και τον

έλεγχο της κατάστασης (43,8%). Συμμετείχαν επίσης αρκετά στη λήψη σημαντικών αποφάσεων (36,3%) και διατηρούσαν πάρα πολύ καλή επικοινωνία και με τους συναδέλφους τους (42,5%) και με τους προϊσταμένους τους (38,3%). Αποτελέσματα τα οποία συμφωνούν με άλλες έρευνες από την ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία (Μπάτιου, 2009; Νικολαΐδου, 2010; Nahar et al., 2013).

Παράλληλα στην παρούσα έρευνα προέκυψε ότι οι εργασιακές συνθήκες επηρεάζουν το stress, αποτέλεσμα που δε συνάδει με τα ευρήματα της μελέτης της Σωτηροπούλου (2006), στην οποία βρέθηκαν ότι δεν επιδρούν σ' αυτό, άλλα ούτε και με άλλες έρευνες των Wright and Davis (2003) και της Νικολαΐδου (2010), στις οποίες διαπιστώθηκε ότι οι εργασιακές συνθήκες επηρεάζουν μόνο την εργασιακή ικανοποίηση.

Εν κατακλείδι, από την παρουσίαση των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας προέκυψε ότι το διερευνώμενο δείγμα των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις υπηρεσίες της εκπαίδευσης, δεν παρουσιάστηκε να είναι ιδιαίτερα αγχωμένο και συγκεκριμένα βρέθηκε κάτω του μέσης τιμής (βλ. Πίνακα 89). Παράλληλα αυτό το άγχος τους εκδηλώθηκε μερικές φορές με πόνο το στήθος και αρρυθμία στον καρδιακό τους σφυγμό, έντονη κούραση, αρκετή νευρική και ένταση και αναφορικά με τις ψυχολογικές συνέπειες του, διαπιστώθηκε ότι οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί αισθάνθηκαν αρκετά ευαίσθητοι και πληγωμένοι, ένιωσαν αρκετοί από αυτούς να τους εγκαταλείπουν οι δυνάμεις τους και δεν μπορούσαν να συγκεντρωθούν. Τα ευρήματά αυτά συνάδουν με τα αποτελέσματα άλλων εμπειρικών ερευνών (Mc Ewen and Lasley, 2002 Cooper and Cartwright, 1994 Βασίλα, 2012;Kivimaki et al., 2012;Ντελέζος και συν., 2014). Ωστόσο εύλογα τίθεται το ερώτημα πως οι συγκεκριμένοι εκπαιδευτικοί παρουσίασαν αυτά τα σωματικά, συμπεριφοριστικά και ψυχολογικά συμπτώματα, τα οποία εκδηλώνονται σε περιπτώσεις αυξημένου εργασιακού άγχους και χαμηλής επαγγελματικής ικανοποίησης, αφού οι ίδιοι δεν βίωναν ιδιαίτερα εργασιακό άγχος και ήταν αρκετά ευχαριστημένοι από την εργασία τους εν γένει. Μια λογική εξήγηση που θα μπορούσε να δοθεί είναι ότι τα συμπτώματα αυτά ενδεχομένως συνίστανται και σε άλλους παράγοντες εκτός χώρου εργασίας, όπως λόγου χάρη στο σύγχρονο τρόπο ζωής, με τη σύγχρονη καθημερινότητα και τους γρήγορους ρυθμούς της, η οποία

αυξάνει διαρκώς τις υποχρεώσεις των ανθρώπων και δη εργαζομένων (Arnold et al. (2005). Υπό την έννοια αυτή μειώνεται η ποιότητα ζωής τους (π. χ. άσχημες διατροφικές συνήθειες, υπερκατανάλωση καφεΐνης και αλκοόλ, έλλειψη σωματικής άσκησης κ. α.) και αυξάνεται η συχνότητα των αγχωδών διαταραχών (π.χ. προβλήματα ύπνου / αϋπνίας), με σοβαρές επιπτώσεις και στον χώρο εργασίας.

7.2 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Παρόλο τον λεπτομερή και τον άρτιο σχεδιασμό της ερευνητικής διαδικασίας σε θεωρητικό επίπεδο από την ερευνήτρια για να μπορέσει να συλλέξει τα μετρήσιμα αποτελέσματα της, διαφάνηκε ότι θα δημιουργηθούν επιπλέον δυσκολίες, οι οποίες θα επιφέρουν κάποιους περιορισμούς κατά τη διάρκεια της διαδικασίας αυτής.

Μια αδυναμία της παρούσας έρευνας έγκειται στην εκτεταμένη γεωγραφική κατανομή των ΔΠΕ και ΔΔΕ που αποτέλεσαν την ομάδα – στόχο και υπάγονται στην αρμοδιότητα της ΠΔΕ Α.Μ.Θ.. Η φυσική παρουσία της ερευνήτριας ήταν δύσκολη έως και αδύνατη, γεγονός το οποίο λήφθηκε υπόψη και επιλέχθηκε η ηλεκτρονική αποστολή των ερωτηματολογίων της έρευνας. Υπό αυτή την έννοια τα ερωτηματολόγια όσο καλά δομημένα και αν ήταν (τηρούσαν τα κριτήρια εγκυρότητας και αξιοπιστίας) ενδεχομένως να απαντήθηκαν βιαστικά και η ερευνήτρια να μην κατάφερε να ελέγξει αν τα συλλεχθέντα δεδομένα εξέφρασαν τις πραγματικές απόψεις των εκπαιδευτικών στις υπηρεσίες της διοίκησης της εκπαίδευσης ή απλώς κατέδειξαν τα συναισθήματα και τις προσωπικές στάσεις τους για το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική ικανοποίηση.

Ένας ακόμη περιορισμός έγκειται στο γεγονός ότι τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας προήλθαν από μια περιορισμένη και συγκεκριμένη περιφέρεια της Ελλάδας, αυτής της Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης με τα ιδιαίτερα και εξατομικευμένα χαρακτηριστικά της και υπό το πρίσμα αυτό δεν αντιπροσώπευε μεγάλα γεωγραφικά διαμερίσματα της χώρας (π.χ. αστικά – ημιαστικά κέντρα, νησιά κ. α) ώστε να μπορέσει να προβεί σε γενικεύσεις των αποτελεσμάτων της και να επιβεβαιώσει τα ευρήματά της.

Μια ακόμη δυσκολία που εντοπίστηκε ήταν η ανταπόκριση και η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από το διερευνώμενο δείγμα – πληθυσμό, διότι ενώ η αποστολή με ηλεκτρονικό τρόπο θεωρείται εύκολη και απλή διαδικασία εντούτοις σύμφωνα με έρευνες, στην πράξη ελλοχεύουν διάφοροι αστάθμητοι παράγοντες όπως π.χ. ο βαθμός ανταπόκρισης και επιστροφής των ερευνητικών εργαλείων κυμαίνεται περίπου στο 50% ή και σε πολλές περιπτώσεις μικρότερο αυτού. Στην παρούσα έρευνα, όλοι οι εκπαιδευτικοί απάντησαν και αυτό οφείλεται στη θέση της ερευνήτριας ως αποσπασμένης εκπαιδευτικού στην ΠΔΕ ΑΜΘ και στις διαπροσωπικές σχέσεις της με το δείγμα, αφού ως συνάδελφοι έρχονται σε σχεδόν καθημερινή επικοινωνία και παρέχεται υποστήριξη και βοήθεια προς τους εποπτευόμενους φορείς ΔΠΕ και ΔΔΕ Α.Μ.Θ.

Ωστόσο παρά τις όποιες αντικειμενικές δυσκολίες η παρούσα μελέτη αποτέλεσε το πρώτο εγχείρημα για την αποτύπωση των υπό διερεύνηση εννοιών (δηλαδή του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης) στους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στις δομές της διοίκησης της εκπαίδευσης. Υπό το πρίσμα αυτό, θα παρουσίαζε μεγάλο ενδιαφέρον η διεξαγωγή μιας αντίστοιχης έρευνας σε μεγαλύτερο δείγμα συμπεριλαμβανομένου σ' αυτό και των αποσπασμένων εκπαιδευτικών που εργάζονται στην κεντρική διοίκηση της εκπαίδευσης (ΥΠ.Π.Ε.Θ.) και σε άλλες Περιφερειακές Διευθύνσεις της χώρας, ώστε να μπορεί να γίνει μια γενικότερη διερεύνηση και μια αναγωγή των αποτελεσμάτων επί τω συνόλω των αποσπασμένων εκπαιδευτικών στις διοικητικές υπηρεσίες της εκπαίδευσης της χώρας. Επιπλέον θα μπορούσε για τον εμπλουτισμό της, να γίνει μια συνδυαστική προσέγγιση της συγκεκριμένης έρευνας, δηλαδή συλλογή ποσοτικών (quantitative) αλλά και ποιοτικών(qualitative) δεδομένων.

7.3 ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η συμβολή της παρούσας μελέτης έγκειται στο γεγονός ότι η διερεύνηση και καταγραφή του επιπέδου του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της εκπαίδευσης αποτέλεσε ένα νέο πεδίο έρευνας στην επιστήμη και μια από τις πρώτες

προσπάθειες στον ελληνικό χώρο, διότι άλλες έρευνες οι οποίες ασχολήθηκαν με τη διερεύνηση των δυο βασικών εννοιών είχαν εστιάσει σε άλλες κατηγορίες εργαζομένων ή και σε αυτή των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε σχολικές μονάδες. Υπό το πρίσμα αυτό, η παρούσα έρευνα έρχεται να καλύψει υφιστάμενο ερευνητικό κενό.

Επιπροσθέτως η απουσία σχετικών ερευνών στον Ελλαδικό χώρο, ειδικά σε ότι αφορά τον τομέα των εκπαιδευτικών που απασχολούνται σε δομές της διοίκησης της εκπαίδευσης, έκανε σκόπιμη τη δημιουργία μιας μελέτης, διότι τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την συγκεκριμένη μελέτη, συμβάλλουν:

- ♦ στην παροχή στοιχείων σχετικά με τον συγκεκριμένο τομέα, δεδομένου ότι ο αριθμός των πληροφοριών γύρω από το θέμα είναι πολύ περιορισμένος. Η συγκεκριμένη έρευνα προσέφερε επιπλέον γνώσεις και πληροφορίες, φωτίζοντας το συγκεκριμένο πεδίο και συμπληρώνοντας υπάρχουσες έρευνες άλλων κατηγοριών εργαζομένων.

- ♦ στο να αποτελέσει έναυσμα για περισσότερες έρευνες γύρω από το συγκεκριμένο θέμα που πραγματεύτηκε. Υπάρχει ένα ευρύ φάσμα αναζήτησης στοιχείων και παραγόντων που επιδρούν στο θέμα και αποτελεί το ζητούμενο πολλών διεθνών ερευνών.

Εν κατακλείδι τα συμπεράσματα της παρούσας έρευνας μπορούν να αποτελέσουν έναυσμα και αφετηρία για νέες έρευνες στον χώρο των εκπαιδευτικών, σε μια ιδιαίτερα κρίσιμη περίοδο οικονομικών και κοινωνικών ανακατατάξεων και μεταβολών αλλά και μεταρρυθμίσεων στο χώρο της εκπαίδευσης, διότι η συγκεκριμένη έρευνα δεν εξαντλεί το θέμα που διερεύνησε αντιθέτως αναδεικνύει την ανάγκη διεξαγωγής και άλλων ερευνών από τις υπόλοιπες Περιφέρειες Εκπαίδευσης ή ακόμη και από την Κεντρική Υπηρεσία (ΥΠ.Π.Ε.Θ). Υπό το πρίσμα αυτό θα διερευνηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα σε μεγαλύτερο βάθος και θα συνδιαμορφωθεί μια συνολική πολιτική αντιμετώπισης και δημιουργίας ενός υγιούς περιβάλλοντος εργασίας εν γένει.

7.4. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Κατόπιν των συμπερασμάτων που προέκυψαν από την παρούσα έρευνα, αναφορικά με την μείωση του εργασιακού άγχους και την ενίσχυση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις υπηρεσίες της διοίκησης της εκπαίδευσης, θα μπορούσαν να προταθούν κάποιες ιδέες ώστε η εκάστοτε διοικητική υπηρεσία της εκπαίδευσης να είναι σε θέση να διαχειριστεί το άγχος των εργαζομένων της και παράλληλα να προλαμβάνει όλους εκείνους τους παράγοντες που μειώνουν την ικανοποίηση που αντλούν στον εργασιακό τους χώρο.

Ο κεντρικός φορέας διοίκησης της εκπαίδευσης (ΥΠ.Π.Ε.Θ) καλό θα ήταν να προβεί άμεσα στην αλλαγή του θεσμικού πλαισίου του και να παραχωρήσει περισσότερο αυτονομία και αρμοδιότητες στα περιφερειακά επίπεδα διοίκησης (Π.Δ.Ε., Δ.Δ.Ε. και Δ.Π.Ε.). Να μπορούν ως αποκεντρωμένες υπηρεσίες να αυτενεργούν σύμφωνα με τα ευρωπαϊκά πρότυπα και να είναι περισσότερο ευέλικτες. Να λαμβάνουν πιο γρήγορα τις όποιες αποφάσεις, αποφεύγοντας τις χρονοβόρες διαδικασίες της κεντρικής διοίκησης, οι οποίες θα είναι εξατομικευμένες στις τοπικές ιδιαιτερότητες. Μ' αυτόν τον τρόπο, θα αποτελούν και τυπικά αλλά και ουσιαστικά περιφερειακά κέντρα συντονισμού και λήψης αποφάσεων, για όλα τα θέματα που άπτονται του ενδιαφέροντος της τοπικής εκπαιδευτικής κοινότητας. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει ότι το κεντρικό – εθνικό επίπεδο διοίκησης (ΥΠ.Π.Ε.Θ.) περιορίζεται αλλά αντιθέτως αναβαθμίζεται και ο ρόλος του γίνεται περισσότερο συντονιστικός. Επιπροσθέτως η κεντρική διοίκηση οφείλει να εφαρμόζει και συγχρόνως να διαχέει στο περιφερειακό επίπεδο διοίκησης διαθρωτικές ενέργειες και παρεμβατικές δράσεις, για την πρόληψη αλλά και την μείωση των στρεσογόνων παραγόντων και την ενεργό εμπλοκή των εργαζομένων σε μια συλλογική προσπάθεια για τη δημιουργία ενός υγιούς, περιβάλλοντος εργασίας, από το οποίο εν τέλει θα μπορούν να αντλούν ικανοποίηση οι εργαζόμενοι. Στις παρεμβατικές ενέργειες για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του εργασιακού άγχους και την επίτευξη της επαγγελματικής ικανοποίησης, θα μπορούσαν να ενσωματωθούν η θέσπιση ουσιαστικών μέτρων, καθώς και η ύπαρξη ενός πλαισίου εκπαίδευσης, με σεμινάρια και υποστηρικτικά προγράμματα.

7.4.1.Θέσπιση μέτρων

Βάσει των αποτελεσμάτων της παρούσας μελέτης, οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της εκπαίδευσης, αισθάνονται αρκετή κούραση, η οποία αποδίδεται (σύμφωνα με τα ευρήματα της μελέτης) στις συνθήκες εργασίας και στο γενικότερο περιβάλλον της. Ωστόσο κρίνεται ότι υπάρχει περιθώριο βελτίωσής με την εφαρμογή ουσιαστικών μέτρων από την διοίκηση.

Η διοίκηση για να περιορίσει το εργασιακό άγχος και να αυξήσει το επίπεδο της ικανοποίησης που αντλούν οι εργαζόμενοι στο χώρο εργασίας τους καλό θα είναι να διατηρεί ανοιχτούς τους διαύλους επικοινωνίας με τους υφιστάμενους της και να θέτει ξεκάθαρους στόχους και σαφείς εργασιακούς ρόλους για τον κάθε υπάλληλο ξεχωριστά. Να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή τους στις διαδικασίες λήψης σημαντικών αποφάσεων ενδυναμώνοντας την αυτοεκτίμησή τους και ενισχύοντας το αίσθημα του «ανήκειν», αφού θα εισακούγονται και οι δικές τους απόψεις. Καλό θα είναι επίσης να μετακινεί τους εργαζόμενους σε διαφορετικά τμήματα, δίνοντας τους νέα «αντικείμενα» εργασίας. Έτσι θα έχουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση και θα είναι πιο αποδοτικοί και αποτελεσματικοί στο έργο τους και εν τέλει ο οργανισμός θα μπορεί να φέρει εις πέρα την αποστολή του. Παράλληλα καλό θα είναι να υποστηρίζει ατομικά αλλά και ομαδικά τους υπαλλήλους της, δίνοντας τους τη δυνατότητα να παίρνουν πρωτοβουλίες και να αναλαμβάνουν τις όποιες ευθύνες απορρέουν από αυτές (συνταύτιση ευθυνών και αρμοδιοτήτων).

7.4.2.Ύπαρξη πλαισίου εκπαίδευσης

Η διοίκηση καλό θα είναι να προάγει τη δυνατότητα αξιοποίησης των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των εργαζομένων. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσα από σεμινάρια, στα οποία οι εργαζόμενοι θα μπορούν να ανταλλάξουν εμπειρίες και γνώσεις, ενώ παράλληλα μπορεί να αποτελέσουν και μια καλή ανταμοιβή για την αναγνώριση των προσπαθειών τους και την καλή απόδοσή τους μέσα στην υπηρεσία.

Ακολουθώντας και τα προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης σε θέματα που άπτονται των τεχνικών και των τρόπων για τη μείωση του εργασιακού άγχους και την αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και την αποκατάσταση της ψυχικής υγείας

των εργαζομένων εν γένει, σίγουρα θα μπορούσαν να φανούν πολύ εποικοδομητικά. Μεσ από αυτά θα μπορούν τόσο τα διευθυντικά στελέχη όσο και οι εργαζόμενοι να εκπαιδευτούν κατάλληλα, ώστε να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση και η κατανόηση του άγχους, των πιθανών πηγών – αιτιών του, που το προκαλούν καθώς και των άμεσων τρόπων διαχείρισης και αντιμετώπισής του. Συγχρόνως θα μπορούν να λάβουν και τις απαραίτητες πληροφορίες και τις κατάλληλες πρακτικές (σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία) ώστε να είναι σε θέση να τις εφαρμόσουν και να το αντιμετωπίσουν. Για παράδειγμα να εκπαιδευτούν στη διαχείριση του χρόνου εργασίας τους (time management), έτσι ώστε να είναι σε θέση να την ολοκληρώνουν εντός των χρονικών περιθωρίων με την ελάχιστη ει δυνατόν πίεση.

7.4.3. ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΩΝ

Λόγω της έλλειψης ερευνών για το εργασιακό άγχος και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις υπηρεσίες της διοίκησης της εκπαίδευσης και της συνεχόμενης έντασης των δυο αυτών φαινομένων, κρίνεται απαραίτητη η πραγματοποίηση περαιτέρω ερευνών, με τη συμμετοχή μεγαλύτερου δείγματος και από την υπόλοιπη Ελλάδα (αστικές περιοχές, νησιά κ.τ.λ.) καθώς και με αυτή των εκπαιδευτικών που εργάζονται στην Κεντρική Υπηρεσία (ΥΠ. Π. Ε. Θ.).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αμαραντίδου, Σ., & Κουστέλιος, Α. (2009). Διαφορές στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ασάφειας ρόλων και σύγκρουσης ρόλων, σε εκπαιδευτικούς φυσικής αγωγής. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 6 (2), 20-33.

Βασίλα, Ν. Α. (2012). Άγχος και σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση: Πιλοτική Στατιστική Ανάλυση. Διπλωματική Εργασία. Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Τμήμα Στατιστικής. Αθήνα. Απρίλιος 2012.

Γιαννάκη, Ι. 2015. *Εφαρμογή και Αξιολόγηση ενός ψυχοεκπαιδευτικού προγράμματος για τη διαχείριση του εργασιακού άγχους στο νοσηλευτικό προσωπικό του Π.Γ.Ν. Πατρών*. Διπλωματική Εργασία. Πανεπιστήμιο Πατρών. Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Σπουδών. Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης. Πάτρα 2015.

Δεληχάς, Μ. (2010). Η επαγγελματική ικανοποίηση. *Υγιεινή και Ασφάλεια στην Εργασία*, (43), 6-8.

Δεληχάς, Μ., Τούκας, Δ., & Καραγεωργίου, Α. (2013). Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία – Η πανευρωπαϊκή εκστρατεία της SLIC 2012. *Υγιεινή και Ασφάλεια στην Εργασία*, (55), 7-14.

Δεληχάς, Μ., Τούκας, Δ., & Σπυρούλη, Α. (2012). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (burn – out). *Υγιεινή και Ασφάλεια στην Εργασία*, (50), 5-12.

Ελληνική Εταιρεία Ιατρικής της Εργασίας και Περιβάλλοντος. (2011). *Πρότυπο Ερωτηματολόγιο διερεύνησης Επαγγελματικού STRESS και επαγγελματικής ικανοποίησης*. Ανακτήθηκε από www.iatrikiergasias.gr/upload/file/STRESS%20ARTICLE.doc.

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία. (2013). *Διαχείριση του άγχους σε ασφαλείς και υγιείς χώρους εργασίας*. Ανακτήθηκε 29-07-2017 από https://www.healthy-workplaces.eu/el/campaign-material/introducing-the-campaign-guide/te0213252elc_w.pdf

Ευρωπαϊκοί Κοινωνικοί Εταίροι. (2004). *Συμφωνία Πλαίσιο για το Εργασιακό Άγχος*. Ανακτήθηκε 27-07-2017 από www.epoet.org.cy/wp-content/.../06/Συμφωνία-Πλαίσιο-για-το-Εργασιακό-Άγχος.doc

Κάμτσιος, Σ. και Λώλης, Θ.(2016). Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική Εξουθένωση; Ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία
Καζάκου Αιμηλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

καθημερινών στρεσογόνων ερεθισμάτων. *Επιστημονική Επετηρίδα, Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών*. Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, 9, 40-48

Καραδήμας, Ε., Καλαντζή-Αζίζι, Α., Κόλλια, Η., Ρούση-Βέργου, Χ., Γεωργίου, Ε., Τσίλια, Α. Μ. Τζάβελου, Ε. & Γλυκού, Μ. (2004). Προγράμματα διαχείρισης του στρες σε παιδιά, εφήβους και εκπαιδευτικούς. Στο Μ. Ζαφειροπούλου, & Γ. Κλεφτάρας (Επιμ.), *Εφαρμοσμένη Κλινική Ψυχολογία του παιδιού*, (σς 395-434). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κοκκινέλη, Σ.Μ. 2016. *Η επίδραση της συνεργασίας σχολείου - οικογένειας στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (Ε.Α.Π.). Πάτρα 2016.

Κόκκινος, Κ. Μ., & Δαβάζογλου, Α. (2006). Επαγγελματική εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς Ειδικής και Γενικής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Στο Ε. Φτιάκα, Α. Γαγάτσης, Ι. Ηλία & Μ. Μοδέστου (Επιμ.), *9ο Συνέδριο Παιδαγωγικής Εταιρείας Κύπρου, 2-3 Ιουνίου 2006*, (σς. 1065-1074). Λευκωσία: Πανεπιστήμιο Κύπρου. ΣΤΟ <http://www.pek.org.cy/proceedings.html>

Κρέτση, Γ. (2017). *Το εργασιακό άγχος και η επίδραση στην ισορροπία της εργασιακής – οικογενειακής ζωής (Work – Life – Balance): Η περίπτωση των καθηγητών στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση Γ' Αθήνας*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία. Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πειραιά, Τεχνολογικού Τομέα (Α.Ε.Ι. ΠΕΙΡΑΙΑ Τ. Τ.) Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων. ΠΕΙΡΑΙΑΣ. 2017

Λεοντάρη, Α., Κυρίδης, Α. & Γιαλαμάς, Β. (2000). Το Επαγγελματικό άγχος των Εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 7, (30), 139-161.

Μάρκου, Σ. (2016). *Εργασιακό στρες και εμφάνιση συμπτωμάτων κατάθλιψης και άγχους στο νοσηλευτικό προσωπικό που εργάζεται στο Ωνάσειο Καρδιοχειρουργικό Κέντρο και στο 401 Γενικό Στρατιωτικό Νοσοκομείο*. Διπλωματική Εργασία. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο. Σχολή Κοινωνικών Επιστημών. Αθήνα 2016.

Μπάμπαλου, Χ., Θανασιάς, Ε., & Μακρόπουλος, Β. (2012). Επαγγελματικό στρες: Ψυχοκοινωνικοί παράγοντες κινδύνου και παρεμβάσεις. *hvgεία@εργασία*, 3 (3), 145-174.

Μπάτιου, Β. (2009). *Η Επαγγελματική Ικανοποίηση και η Εφαρμογή της βάσει της Θεωρίας Υγιεινής και Παρακίνησης του Frederick Herzberg. Το παράδειγμα του δημοσίου τομέα – Ι.Κ.Α., Ο.Α.Ε.Δ., Σ.Ε.Ε.* Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Ανακτήθηκε

09-08-2017

από:

<https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/13286/2/MpatsiouMsc2009.pdf>.

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία

Καζάκου Αιμηλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

Μπουντζιούκας, Σ., Παπαστεργίου, Δ., & Καλλιτσάρη, Σ. (2006). *Εργασιακό στρες (occupational stress) και ικανοποίηση από την εργασία (job satisfaction)*. Ανακοίνωση στο 12^ο Επιστημονικό Συνέδριο Φοιτητών Ιατρικής Ελλάδας, Λάρισα. <http://www.eefie.org>

Νικολαΐδου, Α. (2010). *Παράγοντες Ικανοποίησης των Εργαζομένων στις Επιχειρήσεις Τροφίμων και Γεωργίας*. Διπλωματική Εργασία. Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Τμήμα Αγροτικής Οικονομίας και Ανάπτυξης Προγραμμάτων. ΑΘΗΝΑ 2010.

Ντελέζος, Κ., Μέντζιου, Ε., Κούτου, Α., Κονόμη, Κ., & Νεστορίδου, Α. (2014). Διερεύνηση εκδήλωσης εργασιακού stress σε περίοδο οικονομικής κρίσης στο διοικητικό προσωπικό του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Αθήνας. *Περιεχειρητική Νοσηλευτική*, 1 (2), 88-97.

Παπατζέλου, Μ. (2016). *Αναπαραστάσεις Επαγγελματικής ικανοποίησης, Ανάπτυξης και εργασιακής ανασφάλειας από Νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης*. Διπλωματική Εργασία. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο. Σχολή Ανθρωπιστικών Σπουδών . Πάτρα 2016.

Σπυρομήτρος, Α. (2016). Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης και Επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: η περίπτωση της περιφέρειας Δυτικής Θεσσαλονίκης. Διπλωματική Εργασία. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο. Σχολή Ανθρωπιστικών Σπουδών. Πάτρα. 2016.

Σταυρινόπουλος, Θ., Σταμάτη, Σ., Γκεβρέκη, Ε., Γκουρβέλου, Ο., & Παπαδημητρίου, Μ. (2011). Επίπεδα άγχους, κόπωσης, ικανοποίησης και Αυτοεκτίμησης. Νοσηλευτικού προσωπικού στα δημόσια νοσοκομεία της Ηλείας, *Το βήμα του Ασκληπιείου*. 10, (1), 118-133.

Σωτηροπούλου, Κ. (2006). *Επαγγελματική ικανοποίηση και πηγές άγχους στις ειδικότητες των επαγγελματιών μηχανικών στην Ελλάδα*. Διδακτορική Διατριβή. Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (Ε.Κ.Π.Α.). Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας. ΑΘΗΝΑ. 2006. Ανακτήθηκε στις 07-08-2017 από: www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/21275

Τούκας, Δ., και Τούκα, Α. (2011). Ανάλυση και διαχείριση του επαγγελματικού άγχους στο νοσοκομειακό περιβάλλον. Από την επιστημονική προσέγγιση στην πρακτική εφαρμογή. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*. 28, (1) 20-26.

Χατζηχρήστου, Χ. (2005). *Πρόγραμμα προαγωγής της ψυχικής υγείας και της μάθησης. Κοινωνική και συναισθηματική αγωγή στο σχολείο. Βιβλίο για τον Εκπαιδευτικό Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Θεματική ενότητα: Αντιμετώπιση Αγχогόνων Καταστάσεων*.: Εκδ. Τυποθήτω Αθήνα.

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία
Καζάκου Αιμηλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

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

Arnold, J., Silvester, J., Cooper, C. & Robertson, I., (2005). *Understanding Human Behavior in the Workplace*. 4th Edition. Financial Times, Prentice Hall. ISBN: 978 -0-273-65544-2

Blokdijk, G. 2008. *The IT Service Management Processes and Activities Roles and Responsibilities Job Description Handbook: All52 ITIL Tasks, Functions and Job Descriptions Ready to use – bringing Theory into Practice*. Emeo Pty Ltd, London, U.K. ISBN: 1921523476 9781921523472.

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K (2008). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο ISBN: 978-960-455-284-9 ebook ανακτήθηκε στις 1-9-2017 <https://www.scribd.com/document/279273367/%CE%9C%CE%B5%CE%B8%CE%BF%CE%B4%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CE%95%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%B9%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%B7%CF%83-%CE%95%CF%81%CE%B5%CF%85%CE%BD%CE%B1%CF%83-l-Cohen-l-Manion-k-Morrison>

Cooper, C. and Cartwright, S. (1994). Healthy Mind: Healthy Organization – A Proactive Approach to Occupational Stress. *Human Relations*. 47 (4) 455-471

Cooper, C. L., & Marshall, J. (1978). *Understanding executive stress*. London: Macmillan. eBook. Retrieved from https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=9ImvCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP8&dq=Cooper,+C.+L.,+%26+Marshall,+J.+1978.+Understanding+executive+stress.+London:+Macmillan.&ots=3kYgtIg8Mh&sig=jtErxeRZr9QXbjTGgCLIQFQUm1A&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Creswell, W. L. (2011). *Educational Research. Planning Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. 4th Edit. University of Nebraska - Lincoln, Pearson Education, ISBN -13: 978-0-13-136739-5.

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία
Καζάκου Αιμηλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

Desouky, D. & Allam, H. (2017). Occupational stress, anxiety and depression among Egyptian teachers. *Journal of Epidemiology and Global Health*, pp. 1-8.

Dunham, J. (2001). *Stress in the Workplace Past Present and Future, Management and stress Management Consultant*, London: Whurr Publishers. ISBN: 1 86156 1814.

Eliophotou – Menon, M., Papanastasiou, E. & Zempylas, M. (2008). Examining the Relationship of Job Satisfaction to Teacher and Organizational Variables : Evidence from Cyprus. *Journal of the Common wealth Council for educational Administration & Management*. 36, (3). 75-86.

European Agency for Safety and Health at Work. (2010). *Research on Work – related Stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Forcina, L. C., (2012). Social Emotional Competence and Teacher Stress. *Electronic Theses & Dissertations*. 798.

Griffiths, A., Cox, T. Karanika, M., Khan, S. & Tomas, J. M. (2006). Work Design and Management in the Manufacturing sector: Development and Validation of the work Organisation Assessment Questionnaire. *Occupational Environmental Medicine of BMJ Journal*, 63, 669- 675. doi: 10.1136/oem.2005.023671.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. In C. Gilad (Ed.), *Journal of Applied Psychology*. Washington: American Psychological Association, 159-170.

Hogan, L. H., & McKnight, M. A. (2007). Exploring burnout among university online instructors: An initial investigation. *Internet and Higher Education*, 10 (2), 117-124. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2007.03.001>

Isikhan, V., Comez, T. & Danis M. Z. (2004) Job stress and coping strategies in health care professionals working with cancer patients. *European Journal of Oncology Nursing*. 8, (3), 234-244. <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2003.11.004>

Johnson, S., Cooper, J.S., Cartwright, C., Donald, S., Taylor, .I. and Millet, C. (2005). The experience of work related stress across occupations. *Journal Managerial Psychology*, 20 (2) 178–187.

Kaur, S. (2011). Comparative study of occupational stress among teachers of Private and Govt. schools in relation to their Age, Gender and Teaching experience. *International Journal of Educational Planning &Administration*. 1, (2) 151–160.

Khudaniya, K. S. & Kaji, S.M. (2014). Occupational Stress, Job Satisfaction & Mental Health among Employees of Government and Non – government Sectors. *The International Journal of Indian Psychology (IJIP)*. 2, (1), 150-158.

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία
Καζάκου Αιμηλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

Kivimaki M. J., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Fransson, E. I., Hiekkila, K., Alfredsson, L., Bjorner, J. B., Job Strain as a Risk Factor for Coronary Heart Disease: A Collaborative Meta – Analysis of Individual Participant Data, *The Lancet, In Press*, 380, (9852), 1491-1497.

[http://doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)60994-5](http://doi.org/10.1016/S0140-6736(12)60994-5)

Koustelios, D. A. & Bagiatis K. (1997). The employee satisfaction inventory (ESI): development of a scale to measure satisfaction of Greek employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 3, 469-476.

Lahti, J., Lahelma, E., Rahkonen, O. (2012). Changes in leisure-time physical activity and subsequent sickness absence: A prospective cohort study among middle-aged employees. *Preventive Medicine*, 55, (6), 618-622.

Markovits, Y., Davis, J. A. & Van Dic, R. 2007. Organizational Commitment Profiles and Job Satisfaction among Greek Private and Public Sector Employees. *International Journal of Cross Cultural Management*, 7, (1), 77-99 Doi: 10.1177/1470595807075180

Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). *The Maslach Burnout Inventory. Research edition*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

Mc Ewen, S. B. and Lasley, N. E. 2002. *The End of Stress. As we know it*. Joseph Henry Press, Washington, D. C. ISBN: 0-309-07640-4.

Montana J. P. & Charnov H. B. (2002). *Management 3rd Edition*. Barron's Educational Series, Inc., Hauppauge, N.Y., U.S.A.

Nahar et al. (2013). The Relationship of Job Satisfaction, Job Stress Mental Health on Government and Non-Government Employees of Bangladesh. *Psychology*, 4, (6) 520-525. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2013.46074>.

Nestor, I. P. & Leary, P. (2000). The Relationship between Tenure and Non – Tenure Track Status of Extension Faculty and *Job Satisfaction*. *Journal of Extension*. 38, (4). Ανακτήθηκε από <https://www.joe.org/joe/2000august/rb1.php>

Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review, *Work & Stress*, 26 (4), 309-332. doi: 10.1080/02678373.2012.734709

Nordin, M., Anderson, G. & Pope, H. M. (2007). *Musculoskeletal disorder in the workplace: Principles and Practice*. (2nd Ed.) Mosby Elsevier, Philadelphia, USA. ISBN 0-323-02622-2.

Oade, A. (2009). *Managing Workplace Bulling: How to identify, Respond to and Manage Bulling Behavior in the workplace*. Palgrave Macmillan, London, U.K. ISBN: 978-0-230-24916. Retrieved from

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία
Καζάκου Αιμηλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=NvJxZUifvd8C&oi=fnd&pg=PP1&dq=oade+managing+workplace+bulling&ots=NUCuOvCxiF&sig=hoEkMk1HaOsvPFtcZTmte2_u nr4&redir_esc=y#v=onepage&q=oade%20managing%20workplace%20bulling&f=false.

Rongen, A., Robroek, S., Burdorf, A. (2014) The importance of internal beliefs for employees participation in health promotion programs. *Preventive Medicine*, 67, 330-334.

Siegrist, J., (1996). Adverse Health Effects of High - Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1, (1), 27-41.

Skaalvik, E.M and Skaalvik, S (2010) Teacher self - efficacy and teacher burnout: a study of relations. *Teach Teaching Education*, 26, 1059–1069.

Spector, E. P. (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences. London: Sage Publications. ISBN 13: 9780761989233 Retrieved from https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=-AXCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=SPECTOR+PAUL+1997&ots=epCkMvV9dh&sig=63n3LXMFns9K89fcGRqC0PIPkDc&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Stander, M., & Rothmann, S. (2008). The Relationship Between Leadership, Job Satisfaction and Organisational Commitment. *SA Journal of Human Resource Management*, 7, (3), 7-13.

Stranks, J. 2005. *Stress at Work: Management and Prevention*. Boston: Elsevier Butterworth Heinemann Press. ISBN: 0 7506 45424.

Steijn, B. (2004). Human Resource Management and Job Satisfaction in the Dutch Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 24, (4), 291-303. DOI: 10.1177/0734371X04269187.

Tsutsumi, A. (2005). Psychosocial factors and health: Community and Workplace Study. *Journal of Epidemiology*, 15, 65 – 69.

Van der Doef, M., & Maes, S. (1999) The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13 (2), 87-114, [http:// dx.doi.org/ 10.1080/026783799296084](http://dx.doi.org/10.1080/026783799296084).

Wu, X.M., Wen, B.Y. and Du, M. (2015). A Multi-Level Research on the Antecedents and Consequences of Group Task Satisfaction. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5, 264-271. <http://dx.doi.org/10.4236/ajibm.2015.55028>.

Wright, E. B. & Davis, S. B. (2003). Job Satisfaction in the Public Sector: *The Role of the Work Environment*. *The American Review of Public Administration*, 33, (1), 77-90. DOI:10.1177/0275074002250254

ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ – ΙΣΤΟΤΟΠΟΙ

U. S. Department of Education. (2011). *Our future, our teachers. The Obama administration's plan for teacher education reform and improvement*. Ανακτήθηκε από www.ed.gov/sites/default/files/our-future-our-teachers.pdf

World Health Organization. 1998. Definition of Health [Online]. Available: <http://www.who.ch/aboutwho/definition.htm>

OECD 2015 *Education Policy Outlook: 2015: Making Reforms Happen* www.oecd.org/.../education-policy-outlook-2015-9789264225442-en.htm

ΓΛΩΣΣΑΡΙΟ

- Α. Τ.Ε.Ι.: Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
- Α. Μ. Θ.: Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης
- Δ.Π.Ε.: Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης
- Δ. Δ. Ε.: Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
- Η. Π. Α.: Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής
- Ι.Κ.Α.: Ίδρυμα Κοινωνικής Απασχόλησης
- Ι. Ε. Π.: Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής
- ΚΕ. Π. Ε. Κ.: Κέντρο Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου
- Μ. Ο.: Μέσος όρος
- Ο.Α.Ε.Δ.: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
- OECD: Organization for Economic Co-operation and Development
(Ο.Ο.Σ.Α.: Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη)
- Ο.Ο.Σ.Α.: Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη
- Π. Δ. Ε.: Περιφερειακή Διεύθυνση Π/θμιας και Δ/θμιας Εκπαίδευσης
- Π. Ε.: Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης
- Σ. Ε. Ε.: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
- Σ. Ε. Π. Ε.: Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας
- Τ. Ε.: Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
- ΥΠ. Π. Ε. Θ.: Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων
- W. H. O : World Health Organization
- E.T.U.C.E : European Trade Union Committee for Education
- M.S.Q:Minnesota Satisfaction Questionnaire

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΣΥΝΟΔΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΟΛΗ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

Αγαπητή συναδέλφισσα / αγαπητέ συνάδελφε,

Στο πλαίσιο των μεταπτυχιακών σπουδών μου, εκπονώ έρευνα που αφορά στο εργασιακό άγχος και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης.

Συγκεκριμένα με το παρόν ερωτηματολόγιο διερευνώνται οι απόψεις των εκπαιδευτικών ως προς το επίπεδο του εργασιακού άγχους που βιώνουν και οι παράγοντες εκείνοι που στοιχειοθετούν την επαγγελματική ικανοποίηση τους σε σχέση με τη διοίκηση. Ειδικότερα θα αποσαφηνιστεί ο τρόπος λειτουργίας της, δηλαδή πως αυτή συμβάλλει στην επαγγελματική ικανοποίηση άρα και στη μείωση ή εξάλειψη του εργασιακού άγχους.

Για την διεξαγωγή της παρούσας έρευνας η δική σας συμβολή θεωρείται καταλυτικής σημασίας. Για το λόγο αυτό θα σας παρακαλούσα να αφιερώσετε λίγο από τον χρόνο σας για να το συμπληρώσετε.

Η συμπλήρωση του υπολογίζεται γύρω στα 15 λεπτά. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις, το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και όλες οι απαντήσεις σας θα είναι απόλυτα εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για ερευνητικούς σκοπούς.

Σας παρακαλώ να διαβάσετε όσο πιο προσεκτικά γίνεται τις ερωτήσεις βάζοντας ένα Χ μέσα στο τετράγωνο που αποτελεί την επιλεγμένη απάντησή σας.

Για οποιαδήποτε διευκρίνιση είμαι στη διάθεσή σας.

Σας ευχαριστώ θερμά για το χρόνο σας και τη συμμετοχή σας στην παρούσα έρευνα.

Με εκτίμηση

Αιμιλία Ν. Καζάκου

Φοιτήτρια του Μ. Π. Σ

Διοίκηση & Οργάνωση Εκπαιδευτικών Μονάδων
του Αλεξάνδρειου Τεχνολογικού Ιδρύματος Θεσσαλονίκης

Α. ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Ημερομηνία συμπλήρωσης ερωτηματολογίου

ΗΜ ΜΗ ΕΤΟΣ

Φύλο :

Αντρας

Γυναίκα

Ηλικία :

1. Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμος/η

Έγγαμος/η

Διαζευγμένος/η

Χήρος/α

2. Έχετε παιδιά;

Ναι

Όχι

3. Πόσα;

4. Τι ειδικότητα έχετε; (Τίτλος εργασίας)

5. Πόσο χρονικό διάστημα εργάζεστε σε αυτή τη θέση;

6. Που εργαζόσασταν προηγουμένως;

7. Πόσο καιρό;

8. Η εργασία σας είναι σχετική με τις σπουδές σας;

Ναι

Όχι

9. Επίπεδο εκπαίδευσης :

Δημοτικό

Γυμνάσιο

Λύκειο

Ανώτερες σπουδές (ΤΕΙ-ΙΕΚ-ΤΕΕ)

Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Διπλωματική Εργασία

Καζάκου Αιμηλία: «Διερευνώντας το επίπεδο του εργασιακού άγχους και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στις διοικητικές υπηρεσίες της Εκπαίδευσης στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης»

Β. ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ

10. Καπνίζετε;

Ναι

Όχι

11. Αν ναι, πόσα τσιγάρα την ημέρα;

12. Πίνετε αλκοόλ;

Ναι

Όχι

13. Πόσες μονάδες αλκοόλ πίνετε κατά μέσο όρο εβδομαδιαίως;

(1 μονάδα αλκοόλ = 1 ποτ. μπύρα, ή 1 ποτ. κρασί, ή ½ ποτ. ποτό).

14. Πόσες μέρες αναρρωτική άδεια πήρατε τον τελευταίο χρόνο;

15. Αισθανθήκατε ενόχληση ή πόνο στο στήθος σας κατά τη διάρκεια των **6 ΤΕΛΕΥΤΑΙΩΝ** μηνών;

Ναι

Όχι

16. Κατά μέσο όρο, πόσες ώρες κοιμάστε κάθε βράδυ;

17. Νιώσατε αρρυθμία στον καρδιακό σας σφυγμό;

Ναι

Όχι

18. Έχετε παρατηρήσει μειωμένη ικανότητα στη σεξουαλική σας ζωή;

Ναι

19. Κουράζεστε εύκολα;

Όχι

Ναι

Όχι

20. Έχετε παρατηρήσει απώλεια μνήμης τους τελευταίους 6 μήνες;
Ξεχνάτε εύκολα;

Ναι

Όχι

Γ. ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΥΕΞΙΑ Αφορά στη διάρκεια των τελευταίων 6 μηνών

Καθόλου: 0
Πολύ Λίγο: 1
Μέτρια: 2
Αρκετά: 3
Πάρα πολύ: 4

21.	Κάνετε συχνά κινήσεις και πράξεις βιαστικές ή απερίσκεπτες;	0	1	2	3	4
22.	Βαριόσασταν εύκολα;	0	1	2	3	4
23.	Ήσασταν ειρωνικός ή επιθετικός απέναντι στους πελάτες / συνεργάτες σας;	0	1	2	3	4
24.	Νοιώθατε ευαίσθητος/η και πληγωνόσασταν συναισθηματικά εύκολα;	0	1	2	3	4
25.	Χάνετε τον ειρμό των σκέψεών σας όταν έπρεπε να κάνετε κάτι γρήγορα;	0	1	2	3	4
26.	Φοβόσασταν όταν μένατε μόνος/η;	0	1	2	3	4
27.	Σας φόβιζαν άγνωστοι άνθρωποι ή άγνωστα μέρη;	0	1	2	3	4
28.	Θεωρούσαν οι άλλοι ότι είστε νευρικό άτομο;	0	1	2	3	4
29.	Είχατε δυσκολία ν' αποκοιμηθείτε ή ξυπνούσατε το βράδυ;	0	1	2	3	4
30.	Νιώθατε συχνά κουρασμένος, εξαντλημένος, χωρίς ενέργεια;	0	1	2	3	4

Δ. ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ (κατά τους τελευταίους 6 μήνες)

Πάρα πολύ δυσαρεστημένος: 0
Σχετικά δυσαρεστημένος: 1
Ούτε καλά, Ούτε άσχημα: 2
Αρκετά Ευχαριστημένος: 3
Πάρα πολύ ευχαριστημένος: 4

31.	Μεταβίβαση από και προς το χώρο εργασίας μου με ασφάλεια	0	1	2	3	4
32.	Οι συνθήκες εργασίας σε σχέση με την υγεία μου	0	1	2	3	4
33.	Άνεση χώρου εργασίας	0	1	2	3	4
34.	Παροχή και διάθεση των απαραίτητων Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ)	0	1	2	3	4
35.	Επάρκεια, ποιότητα και ασφάλεια του εξοπλισμού και των εργαλείων που χρησιμοποιείτε	0	1	2	3	4
36.	Εργονομία και σχεδιασμός θέσεων εργασίας και χώρου εργασίας	0	1	2	3	4
37.	Κυκλικό ωράριο, ευελιξία στο ωράριο εργασίας μου	0	1	2	3	4
38.	Άβολες στάσεις εργασίας για μεγάλο χρόνο, άρση μεγάλων βαρών	0	1	2	3	4
39.	Κίνδυνος από αμιάντο στο χώρο που εργάζομαι	0	1	2	3	4
40.	Διαθέσιμοι χώροι για να περνάτε τα διαλείμματα (κυλικείο, χώροι ανάπαυσης)	0	1	2	3	4
41.	Επαρκείς χρόνοι για να ολοκληρωθεί με ασφάλεια η εργασία σας	0	1	2	3	4

Ε. ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΑΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ (κατά τους τελευταίους 6 μήνες)

Καθόλου: 0
Πολύ Λίγο: 1
Μέτρια: 2
Αρκετά: 3
Πάρα πολύ: 4

42.	Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου	0	1	2	3	4
43.	Με μεταχειρίζονται ισότιμα και δίκαια σε σχέση με τους άλλους	0	1	2	3	4
44.	Η εργασία μου είναι μονότονη και βαρετή	0	1	2	3	4
45.	Έρχομαι σε συχνή επαφή με τους πελάτες μας / κοινό	0	1	2	3	4

46.	Είναι σαφής ο ρόλος μου και οι ευθύνες μου στην εργασία μου	0	1	2	3	4
47.	Δουλεύω απομονωμένος πολλές ώρες	0	1	2	3	4
48.	Είμαι ικανοποιημένος από το σχεδιασμό των αδειών / διακοπών	0	1	2	3	4
49.	Μου παρέχεται επαρκής εκπαίδευση για την θέση εργασίας μου	0	1	2	3	4
50.	Συμμετέχω στη λήψη σημαντικών αποφάσεων, η γνώμη μου μετράει	0	1	2	3	4
51.	Αναγνωρίζεται η προσφορά μου στην εργασία από τους γύρω μου	0	1	2	3	4
52.	Διατηρώ ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής / οικογενειακής μου ζωής	0	1	2	3	4
53.	Αξιοποιούνται οι ικανότητες μου στη δουλειά μου	0	1	2	3	4
54.	Επικοινωνώ καλά με τους συναδέλφους μου στη δουλειά	0	1	2	3	4
55.	Επικοινωνώ καλά με τους προϊσταμένους μου στη δουλειά	0	1	2	3	4
56.	Πληρώνομαι ικανοποιητικά για τη δουλειά που προσφέρω	0	1	2	3	4
57.	Υπάρχουν ευκαιρίες για περαιτέρω εκπαίδευση και εκμάθηση νέων δεξιοτήτων	0	1	2	3	4
58.	Υπάρχουν ευκαιρίες για προαγωγή και περαιτέρω εξέλιξη	0	1	2	3	4
59.	Φοβάμαι κατά πόσο η οικονομική κρίση θα επηρεάσει τη δουλειά μου	0	1	2	3	4
60.	Έχω κοινωνική συναναστροφή με τους συναδέλφους μου	0	1	2	3	4
61.	Πρέπει να επιτυγχάνω διαρκώς υψηλότερους στόχους για να παραμείνω στην δουλειά μου	0	1	2	3	4
62.	Ανησυχώ πως ο μισθός μου θα μειωθεί λόγω των οικονομικών συνθηκών	0	1	2	3	4
63.	Η οικογένεια μου καταλαβαίνει και συμμερίζεται τις δυσκολίες μου στη δουλειά	0	1	2	3	4
64.	Ο μισθός μου, είναι επαρκής για να τα βγάλω πέρα	0	1	2	3	4
65.	Στην εργασία μου, εγώ έχω τον έλεγχο της κατάστασης	0	1	2	3	4

ΣΤ. ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΥΠΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ

Καθόλου: 0
 Πολύ Λίγο: 1
 Μέτρια: 2
 Αρκετά: 3
 Πάρα πολύ: 4

66. Είμαι απαιτητικός/ή από τον εαυτό μου και από τους άλλους	0	1	2	3	4
67. Δεν αργώ ποτέ στα ραντεβού μου, μου αρέσει η ακρίβεια στο κάθε πράγμα	0	1	2	3	4
68. Είμαι πολύ ανταγωνιστικός με τους άλλους	0	1	2	3	4
69. Είμαι υπομονετικός/ή	0	1	2	3	4
70. Νομίζω πως ο χρόνος ποτέ δεν είναι αρκετός, έχω τόσα πολλά να κάνω!	0	1	2	3	4
71. Θεωρώ πως ότι είναι να γίνει πρέπει να γίνει τέλεια και αμέσως	0	1	2	3	4
72. Είμαι φιλόδοξος/η, θέλω να εξελιχθώ και να αναβαθμιστώ γρήγορα	0	1	2	3	4
73. Είμαι συνεχώς σε ένταση, δύσκολα χαλαρώνω	0	1	2	3	4
74. Με ενδιαφέρει η αναγνώριση από τους άλλους για την καλή μου δουλειά	0	1	2	3	4
75. Είμαι εξωστρεφής, εκδηλώνω τα συναισθήματά μου στους άλλους	0	1	2	3	4