



ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

Αλεξάνδρειο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Θεσσαλονίκης

ΠΜΣ Οργάνωση και Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων

Διπλωματική Εργασία

Επιβλέπων : Δρ Σπύρος Αβδημιώτης, Επίκουρος Καθηγητής

**Θέμα εργασίας : "Η επαγγελματική εξουθένωση στους Νηπιαγωγούς των
Δημόσιων Νηπιαγωγείων"**

Γκουλέτσα Σταματία

Ομάδα Γ'

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

Θεσσαλονίκη, Μάρτιος 2018



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

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 Creative Commons όπως και το πρωτότυπο

Αναλυτικές πληροφορίες νομικού κώδικα στην ηλεκτρονική διεύθυνση:

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

Υπεύθυνη Δήλωση

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

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

Θεσσαλονίκη, 19^η Μαρτίου, 2018

Η Δηλούσα: Γκουλέτσα Σταματία

Ευχαριστίες.

Θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου αρχικά προς τον επιβλέποντα καθηγητή της παρούσας εργασίας κ. Αβδημιώτη Σπύρο διότι στάθηκε δίπλα μου σε αυτήν την προσπάθεια από την πρώτη στιγμή προσφέροντάς μου ηθική συμπαράσταση, πολύτιμες συμβουλές καθώς και ουσιώδη καθοδήγηση πάντα με κατανόηση και υπομονή όπως αρμόζει σε έναν πραγματικό Δάσκαλο.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλες τις συναδέλφους Νηπιαγωγούς καθώς και τον έναν άντρα συνάδελφο από τα Νηπιαγωγεία του νομού Ευβοίας που συμπλήρωσαν άμεσα το ερωτηματολόγιο ώστε να καταστεί δυνατή η ολοκλήρωση της έρευνας.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου για την συμπαράστασή της σε όλο το χρονικό διάστημα των σπουδών μου και την κατανόηση που έδειξαν για τον χρόνο που τους στέρησα.

Περίληψη

Κατά καιρούς έχουν διεξαχθεί διάφορες έρευνες που επιχειρούν να προσδιορίσουν την *επαγγελματική εξουθένωση* των Ελλήνων εκπαιδευτικών. Αυτές οι έρευνες έχουν πραγματοποιηθεί για εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Στην συγκεκριμένη εργασία η έρευνα διεξάγεται αποκλειστικά για Νηπιαγωγούς που εργάζονται σε ελληνικά δημόσια Νηπιαγωγεία προκειμένου να διαπιστώσουμε αν διακατέχονται από το συγκεκριμένο σύνδρομο ή αν βιώνουν κάποια από τα συμπτώματά του.

Η εργασία αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο κάνουμε μία βιβλιογραφική ανασκόπηση το συνδρόμου της *επαγγελματικής εξουθένωσης* και της Επαγγελματικής Ικανοποίησης διότι οι ερευνητές υποστηρίζουν πως πρόκειται για δύο αλληλοεξαρτώμενες μεταβλητές. Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στην έρευνα και τη μεθοδολογία που ακολουθήσαμε, στο τρίτο κεφάλαιο μετά από στατιστική ανάλυση των απαντήσεων του ερωτηματολογίου παρουσιάζονται μέσω πινάκων και διαγραμμάτων οι αναλύσεις των απαντήσεων και η εργασία κλείνει με το τέταρτο κεφάλαιο που αποτελείται από τα συμπεράσματα της συγκεκριμένης έρευνας και κάποιες σκέψεις-προτάσεις.

Abstract.

Various surveys have been conducted occasionally to identify the professional exhaustion of Greek teachers. These surveys have been carried out for primary and secondary school teachers.

In this work research is conducted exclusively for preschool children working in Greek public nursery schools to determine if they are possessed by the particular syndrome or if they experience any of their symptoms.

The thesis consists of four chapters. In the first chapter we review the burnout syndrome and the Professional Satisfaction because the researchers say they are two independent variables. In the second chapter we refer to the research and the methodology we have followed, in the third chapter after the statistical analysis of the answers of the questionnaire are presented through tables and diagrams the analyzes of the answers and the work closes with the fourth chapter consisting of the conclusions of the specific research and some thoughts-suggestions.

Περιεχόμενα

Περιεχόμενα εικόνων.....	9
Περιεχόμενα πινάκων	9
Περιεχόμενα διαγραμμάτων	11
Κεφάλαιο 1 Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	14
1.1 Εισαγωγή.....	14
1.2 Ιστορική αναδρομή	18
1.3 Ορισμός της Επαγγελματικής Εξουθένωσης	20
1.4 Απόψεις θεωρητικών-προσεγγίσεις Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	21
1.5 Θεωρητικά Μοντέλα Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	23
1.5.1 Διαδραστικό Μοντέλο Cherniss.....	23
1.5.2 Το Μοντέλο των Edelwich και Brodsky (1980).....	25
1.5.3. Το Μοντέλο των Τριών Διαστάσεων των Maslach και Jackson (1982). ...	26
1.5.4. Το Μοντέλο των Pines και Aronson (1988).....	27
1.5.5. Το Μοντέλο των Shirom-Melamed (2003).	29
1.5.6. Το Μοντέλο της Κοπεγχάγης.	29
1.6 Διαστάσεις της επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	30
1.7 Ο ρόλος των Νηπιαγωγών.....	33
1.8 Εξουθένωση Εκπαιδευτικών	34
1.9 Οικονομική κρίση, παιδεία και εκπαιδευτικοί	37
1.10 Παράγοντες που συνεισφέρουν στην εμφάνιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	38
1.10.1 Ατομικοί Παράγοντες.....	40
1.10.2 Οργανωτικοί Παράγοντες.....	42
1.10.3 Παράγοντες Συναλλαγής	43
1.11 Συνέπειες του Συνδρόμου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	44
1.11.1 Σωματικά Συμπτώματα.....	44
1.11.2 Ψυχολογικά Συμπτώματα	45
1.11.3 Συμπεριφορικά συμπτώματα	46
1.12 Αντιμετώπιση του Συνδρόμου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.....	47
1.12.1 Παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο.....	48
1.12.2 Παρεμβάσεις σε οργανωτικό και διοικητικό επίπεδο.....	49

1.13 Επαγγελματική Ικανοποίηση	51
1.13.1 Ορισμοί.....	52
1.13.2 Η θεωρία του Maslow (1970).....	53
1.13.3 Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg (1968).....	54
1.13.4 Η θεωρία της προσδοκίας του Vroom (1964).....	54
1.14 Παράγοντες που καθορίζουν την Επαγγελματική Ικανοποίηση.....	55
1.15 Απουσία Επαγγελματικής Ικανοποίησης-Επαγγελματική Εξουθένωση	56
Κεφάλαιο 2 Έρευνα	61
2.1 Σκοπός της παρούσας έρευνας.....	61
2.2 Περιγραφή Έρευνας-Μεθοδολογία.....	62
2.3 Εγκυρότητα	63
2.4 Το δείγμα της έρευνας.....	64
2.5 Ερευνητικό εργαλείο-Ερευνητική Διαδικασία.....	65
Κεφάλαιο 3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ	68
3.1 Σκοπός της έρευνας.....	68
3.2. Παραγοντική Ανάλυση και Ανάλυση Δομικών Μοντέλων	143
3.2.1. Μεταβλητή ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ	144
3.2.2. Μεταβλητή ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	145
3.2.3 Μεταβλητή ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ.....	146
3.2.4. Μεταβλητή ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	147
3.2.5. Έλεγχος Μετρικού μοντέλου.....	148
3.2.6. Στατιστική μέτρηση του μοντέλου	149
3.2.7. Δείκτης καλής προσαρμογής.	149
3.2.8. Μέσος τετραγωνικών ριζών αποκλίσεων.....	150
3.2.9. Συγκριτικός δείκτης προσαρμογής.....	150
3.2.10. Εσωτερική προσαρμογή του μοντέλου	150
3.2.11. Σύνοψη αποτελεσμάτων και έλεγχος υποθέσεων.....	153
3.2.12. Τελική Αποτύπωση.....	154
Κεφάλαιο 4 Συμπεράσματα Ερωτηματολογίου.....	155
4.1. Ανάλυση των απαντήσεων.....	155
4.2 Προτάσεις-Σκέψεις.....	161
Βιβλιογραφία	164
Παράρτημα-Ερωτηματολόγιο Έρευνας.....	170

Περιεχόμενα εικόνων

Εικόνα 1. Παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	41
Εικόνα 2. Πυραμίδα Αναγκών του Maslow	54
Εικόνα 3. Η καμπύλη της Εξουθένωσης Coyote, C. (2006).....	57

Περιεχόμενα πινάκων

Πίνακας 1. Η μετάβασή μου στον χώρο εργασίας μου επηρεάζει θετικά την διάθεσή μου	68
Πίνακας 2. Ο διδακτικός χρόνος είναι αρκετός για να ολοκληρώσω τις προγραμματισμένες δραστηριότητές μου	70
Πίνακας 3. Αντιμετωπίζω ήρεμα τις συναισθηματικές εντάσεις που μπορεί να προκύψουν στον χώρο του Νηπιαγωγείου.....	71
Πίνακας 4. Προσαρμόζομαι εύκολα στις αλλαγές στον εργασιακό μου χώρο	73
Πίνακας 5. Δεν ανησυχώ ιδιαίτερα για διάφορα θέματα που σχετίζονται με το μέλλον του Δημόσιου Νηπιαγωγείου.....	74
Πίνακας 6. Η δημιουργικότητα μου και η διάθεσή μου έχουν ενταθεί σε σχέση με την εποχή που πρώτο διορίστηκα.....	76
Πίνακας 7. Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από την διδασκαλία	77
Πίνακας 8. Όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μία μέρα στο Νηπιαγωγείο νιώθω ήδη εξαντλημένος/η.....	79
Πίνακας 9. Είναι πολύ κουραστικό να δουλεύω με τόσο μικρές ηλικίες.....	80
Πίνακας 10. Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο Νηπιαγωγείο	82
Πίνακας 11. Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου	83
Πίνακας 12. Θα άλλαζα επάγγελμα αν μου παρουσιαζόταν ευκαιρία	85
Πίνακας 13. Αισθάνομαι απογοητευμένος/η από την δουλειά μου.....	86
Πίνακας 14. Αισθάνομαι πως συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς μαθητές μου.....	88
Πίνακας 15. Αμφισβητώ την σπουδαιότητα της δουλειάς μου	89
Πίνακας 16. Έχω γίνει πιο σκληρός/ή απέναντι στους μαθητές μου από τότε που άρχισα να δουλεύω στον χώρο της εκπαίδευσης.....	91
Πίνακας 17. Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου	92
Πίνακας 18. Είμαι ικανοποιημένος/η από το κτίριο του Νηπιαγωγείου	94
Πίνακας 19. Είμαι ικανοποιημένος/η από τα διαθέσιμα μέσα διδασκαλίας που υπάρχουν στο νηπιαγωγείο	95
Πίνακας 20. Η αυλή του Νηπιαγωγείου είναι ασφαλής	97
Πίνακας 21. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις συνθήκες ασφάλειας των μαθητών κατά την διάρκεια του διαλείμματος	98
Πίνακας 22. Είμαι ικανοποιημένος/η από τη βοήθεια που προσφέρει η Πρωτοβάθμια Διεύθυνση που ανήκω.....	100

Πίνακας 23. Είμαι ικανοποιημένος/η από την ομαλή λειτουργία του Νηπιαγωγείου	101
Πίνακας 24. Είμαι ικανοποιημένος/η από την κατανομή ευθυνών στο Νηπιαγωγείο	103
Πίνακας 25. Είμαι ικανοποιημένος από την δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών που έχω	104
Πίνακας 26. Είμαι ικανοποιημένος/η από την οικονομική διαχείριση του Νηπιαγωγείου	106
Πίνακας 27. Είμαι ικανοποιημένος/η από την συμμετοχή στην λήψη αποφάσεων .	107
Πίνακας 28. Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο εργασίας.....	109
Πίνακας 29. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες καριέρας που υπάρχουν.....	110
Πίνακας 30. Είμαι ικανοποιημένος από την αξιοκρατία που υπάρχει.....	112
Πίνακας 31. Λαμβάνω ικανοποίηση από την δουλειά μου	113
Πίνακας 32. Είμαι ικανοποιημένος/η από την αμοιβή μου	115
Πίνακας 33. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες εκπαίδευσης και προσωπικής ανάπτυξης στην δουλειά μου	116
Πίνακας 34. Είμαι ικανοποιημένος/η από τα αξιόλογα πράγματα που έχω καταφέρει στην δουλειά μου	118
Πίνακας 35. Είμαι ικανοποιημένος από την κοινωνική πολιτική (άδειες, επιδόματα) που παρέχει το κράτος	119
Πίνακας 36. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους	121
Πίνακας 37. Είμαι ικανοποιημένος/η από την συνεργασία με τους συναδέλφους....	122
Πίνακας 38. Νιώθω απομονωμένος από τους συναδέλφους	124
Πίνακας 39. Είμαι ικανοποιημένος/η από την ομαδικότητα στην επίτευξη στόχων.	125
Πίνακας 40. Είμαι ικανοποιημένος/η από την συμπεριφορά των συναδέλφων	127
Πίνακας 41. Το νηπιαγωγείο στο οποίο εργάζομαι ενθαρρύνει το πνεύμα ομαδικότητας και αλληλεγγύης	128
Πίνακας 42. Είμαι ικανοποιημένος/η από την σχέση μου με τους γονείς.....	130
Πίνακας 43. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις δεξιότητες που έχουν κατακτήσει οι μαθητές μου μέσα από τις δραστηριότητες που πραγματοποιούνται με βάση το Αναλυτικό Πρόγραμμα Νηπιαγωγείου	131
Πίνακας 44. Είμαι ικανοποιημένος/η από την συνεργασία με τους γονείς	133
Πίνακας 45. Είμαι ικανοποιημένος/η από την συμμετοχή των γονέων σε δραστηριότητες στις οποίες επιβάλλεται η βοήθειά τους για να πραγματοποιηθούν	134
Πίνακας 46. Είμαι ικανοποιημένος/η από την αναγνώριση της δουλειάς μου από τους γονείς.....	136
Πίνακας 47. Φύλο	137
Πίνακας 48. Ηλικία.....	138
Πίνακας 49. Συνολική εργασιακή εμπειρία	139
Πίνακας 50. Σχέση εργασίας	140
Πίνακας 51. Οικογενειακή κατάσταση	141
Πίνακας 52. Επίπεδο σπουδών	142

Περιεχόμενα διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν η μετάβαση των ερωτώμενων στον χώρο εργασίας επηρεάζει θετικά τη διάθεσή τους.	69
Διάγραμμα 2. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν ο διδακτικός χρόνος είναι αρκετός για να ολοκληρώσουν οι ερωτώμενοι τις προγραμματισμένες δραστηριότητές τους.	71
Διάγραμμα 3. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν αντιμετωπίζουν ήρεμα οι ερωτώμενοι τις συναισθηματικές εντάσεις που μπορεί να προκύψουν στο χώρο του νηπιαγωγείου.	72
Διάγραμμα 4. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν προσαρμόζονται οι ερωτώμενοι εύκολα στις αλλαγές στον εργασιακό τους χώρο.	74
Διάγραμμα 5. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν ανησυχούν ιδιαίτερα οι ερωτώμενοι για τα διάφορα θέματα που σχετίζονται με το μέλλον του δημόσιου νηπιαγωγείου.	75
Διάγραμμα 6. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν η δημιουργικότητα και η διάθεση των ερωτώμενων έχουν ενταθεί σε σχέση με την εποχή που πρώτο διοριστήκαν.	77
Διάγραμμα 7. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την ψυχική εξάντληση που νιώθουν οι ερωτώμενοι από την διδασκαλία.	78
Διάγραμμα 8. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την εξάντληση που νιώθουν οι ερωτώμενοι όταν ξυπνούν το πρωί και έχουν να αντιμετωπίσουν άλλη μια μέρα στο νηπιαγωγείο.	80
Διάγραμμα 9. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το πόσο θεωρούν οι ερωτώμενοι πως είναι κουραστικό να δουλεύουν με τόσο μικρές ηλικίες παιδιών.	81
Διάγραμμα 10. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την άποψη που έχουν οι ερωτώμενοι για το αν εργάζονται σκληρά στο νηπιαγωγείο.	83
Διάγραμμα 11. Κατανομή δείγματος αναφορικά με τα όρια αντοχής των ερωτώμενων.	84
Διάγραμμα 12. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν θα άλλαζαν επάγγελμα οι ερωτώμενοι αν τους παρουσιάζόταν ευκαιρία.	86
Διάγραμμα 13. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν αισθάνονται απογοητευμένοι οι ερωτώμενοι από την δουλειά τους.	87
Διάγραμμα 14. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν οι ερωτώμενοι αισθάνονται πως συμπεριφέρονται απρόσωπα σε μερικούς μαθητές τους.	89
Διάγραμμα 15. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν οι ερωτώμενοι αμφισβητούν την σπουδαιότητα της δουλειάς τους.	90
Διάγραμμα 16. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν οι ερωτώμενοι έχουν γίνει πιο σκληροί απέναντι στους μαθητές τους από τότε που άρχισαν να δουλεύουν στον χώρο της εκπαίδευσης.	92
Διάγραμμα 17. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν οι ερωτώμενοι στην πραγματικότητα δεν ενδιαφέρονται τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές τους.	93
Διάγραμμα 18. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από το κτίριο του νηπιαγωγείου.	95

Διάγραμμα 19. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τα διαθέσιμα μέσα διδασκαλίας που υπάρχουν στο νηπιαγωγείο...	96
Διάγραμμα 20. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν θεωρούν οι ερωτώμενοι την αυλή του νηπιαγωγείου ασφαλή.	98
Διάγραμμα 21. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τις συνθήκες ασφάλειας των μαθητών κατά την διάρκεια του διαλείμματος.	99
Διάγραμμα 22. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τη βοήθεια που προσφέρει η πρωτοβάθμια διεύθυνση στην οποία ανήκουν.	101
Διάγραμμα 23. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την ομαλή λειτουργία του νηπιαγωγείου.	102
Διάγραμμα 24. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την κατανομή ευθυνών στο νηπιαγωγείο.	104
Διάγραμμα 25. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τη δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών που έχουν.	105
Διάγραμμα 26. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την οικονομική διαχείριση του νηπιαγωγείου.	107
Διάγραμμα 27. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τη συμμετοχή στην λήψη αποφάσεων.	108
Διάγραμμα 28. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από το ωράριο εργασίας.	110
Διάγραμμα 29. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τις ευκαιρίες καριέρας που υπάρχουν.	111
Διάγραμμα 30. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την αξιοκρατία που υπάρχει.	113
Διάγραμμα 31. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι ερωτώμενοι από την δουλειά τους.	114
Διάγραμμα 32. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την αμοιβή τους.	116
Διάγραμμα 33. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τις ευκαιρίες καριέρας και προσωπικής ανάπτυξης που υπάρχουν.	117
Διάγραμμα 34. : κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τα αξιόλογα πράγματα που έχουν καταφέρει στη δουλειά τους.	119
Διάγραμμα 35. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την κοινωνική πολιτική που παρέχει το κράτος.	120
Διάγραμμα 36. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους.	122
Διάγραμμα 37. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την συνεργασία με τους συναδέλφους.	123
Διάγραμμα 38. κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν οι ερωτώμενοι νιώθουν απομονωμένοι από του συναδέλφους.	125
Διάγραμμα 39. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την ομαδικότητα στην επίτευξη στόχων.	126

Διάγραμμα 40. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την συμπεριφορά των συναδέλφων.	128
Διάγραμμα 41. κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν θεωρούν οι ερωτώμενοι πως το νηπιαγωγείο στο οποίο εργάζονται ενθαρρύνει το πνεύμα ομαδικότητας και αλληλεγγύης.....	129
Διάγραμμα 42. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τη σχέση τους με τους γονείς.....	131
Διάγραμμα 43. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τις δεξιότητες που έχουν κατακτήσει οι μαθητές τους μέσα από τις δραστηριότητες που πραγματοποιούνται στο νηπιαγωγείο με βάση το Αναλυτικό Πρόγραμμα Νηπιαγωγείου.	132
Διάγραμμα 44. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την συνεργασία τους με τους γονείς.	134
Διάγραμμα 45. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την συμμετοχή των γονέων σε δραστηριότητες που επιβάλλεται η βοήθεια τους για να πραγματοποιηθούν.	135
Διάγραμμα 46. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την αναγνώριση της δουλειάς τους από τους γονείς.	137
Διάγραμμα 47. κατανομή δείγματος αναφορικά με το φύλο.....	138
Διάγραμμα 48. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ηλικία.	139
Διάγραμμα 49. κατανομή δείγματος αναφορικά με τα έτη εργασιακής εμπειρίας....	140
Διάγραμμα 50. κατανομή δείγματος αναφορικά με την εργασιακή σχέση.	141
Διάγραμμα 51. κατανομή δείγματος αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση...	142
Διάγραμμα 52. κατανομή δείγματος αναφορικά με το επίπεδο σπουδών.	143

Κεφάλαιο 1 Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

1.1 Εισαγωγή

Είναι γεγονός πως βρισκόμαστε σε μία δύσκολη οικονομική περίοδο όπου η εργασία και η απολαβή ενός αξιοπρεπούς μισθού θεωρούνται δυστυχώς «πολυτέλεια». Από το 2008 τα περισσότερα κράτη βιώνουν οικονομική κρίση και λιτότητα που επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την καθημερινότητα και την ποιότητα ζωής των πολιτών. Διανύοντας αυτήν την περίοδο γίνεται ακόμη δυσκολότερο η εργασία να συνδυαστεί με τα ενδιαφέροντα και τις επιθυμίες του εργαζόμενου με αποτέλεσμα να προκύπτουν διάφορες δυσκολίες στον εργασιακό χώρο και στις διαπροσωπικές σχέσεις. Σε αυτό το κοινωνικό-πολιτισμικό πλαίσιο η εκπαιδευτική κοινότητα έχει υποστεί σοβαρές μειώσεις μισθών, αύξηση φορολόγησης, υποχρηματοδότηση των σχολικών μονάδων, εργασιακή ανασφάλεια, αξιολόγηση με μορφή τιμωρίας, κοινωνική απαξίωση και όλα τα παραπάνω έχουν σαν αποτέλεσμα την αύξηση του εργασιακού στρες των εκπαιδευτικών.

Αναμφίβολα η διδασκαλία έχει αλλάξει άρδην από εκείνη την στερεοτυπική εποχή στην οποία ο εκπαιδευτικός είχε συγκεκριμένες αρμοδιότητες. Οι νέοι καταρτιζόμενοι εκπαιδευτικοί έχουν μία πληθώρα υποχρεώσεων να διαχειριστούν. Από την αρχή μέχρι το τέλος της σταδιοδρομίας τους είναι υπεύθυνοι για την διαχείριση μεταξύ άλλων:

- Πόρων και υλικών (συμπεριλαμβανομένου αρκετά δαπανηρού εξοπλισμού σε αρκετές περιπτώσεις).
- Χρόνου και χώρου (αρχή και τέλος του μαθήματος, η διάρκεια διάφορων δραστηριοτήτων, η διάταξη του χώρου κ.α.)
- Στρατηγικών διδασκαλίας και μάθησης (π.χ. χρήση ολόκληρης της τάξης, δημιουργία μικρών ομάδων, εξατομικευμένη μάθηση).
- Της συμπεριφοράς, ευημερίας, προόδου και ασφάλειας των μαθητών καθώς και της αλληλεπίδρασης με τους άλλους.
- Των σχέσεων εντός και εκτός του σχολείου συμπεριλαμβανομένων των γονέων και του υπόλοιπου προσωπικού.

Σύμφωνα με τους γονείς και τους μαθητές ένας επαρκής εκπαιδευτικός πρέπει να έχει τα εξής χαρακτηριστικά: ακεραιότητα, να είναι θερμός, ενθουσιώδης, να έχει χιούμορ και προσαρμοστικότητα, να μπορεί να κρίνει ορθά, να είναι οργανωτικός, να έχει πλούσιο λεξιλόγιο και βαθιά γνώση του αντικειμένου του, να είναι δίκαιος όσον αφορά την τιμωρία και τον έπαινο, να είναι καλός ηγέτης και να έχει τον έλεγχο της τάξης του. Αυτά τα ιδανικά χαρακτηριστικά προσθέτουν άγχος καθώς αλλάζουν την ταυτότητα του επαγγέλματος σε μια υποτέλεια που βρίσκεται κάτω από διαρκή κοινωνική επιτήρηση (Giavrimis, Papanis, Klonari, Kitrinou 2007). Όταν η συναισθηματική εξουθένωση μετατρέπεται από παροδική σε χρόνια ο εκπαιδευτικός δεν μπορεί να μεταδώσει τις γνώσεις του με τον τρόπο που θα έπρεπε (Friedman, 2000) και εκφράζονται συναισθήματα αρνητικά ή αδιαφορίας (Susan, 1992) και επιταχύνεται η εμφάνιση χαμηλών κινήτρων (Trendall, 1989).

Αν προσθέσουμε στα παραπάνω το γεγονός πως σύμφωνα με την διεθνή βιβλιογραφία η οικονομική ανάπτυξη ενός έθνους ή κράτους βασίζεται άμεσα στην ποιότητα της εκπαίδευσης καταλαβαίνουμε πως επιβάλλεται στους εκπαιδευτικούς όχι μόνο να έχουν άρτιες διδακτικές ικανότητες αλλά παράλληλα να έχουν πλήρη αφοσίωση και δέσμευση στο επάγγελμά τους (Δανιηλίδου, 2013).

Δυστυχώς το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι πλέον σε μεγάλο βαθμό υποτιμημένο στην ελληνική κοινωνία και αυτό αντικατοπτρίζεται σε χαμηλές αποδοχές, δύσκολες συνθήκες εργασίας, έλλειψη σωστής υλικοτεχνικής υποδομής και μεγάλου φόρτου εργασίας. Ο εκπαιδευτικός όμως είναι εκείνος ο οποίος θεωρείται υπεύθυνος να μεταλαμπαδεύσει την παράδοση, την γνώση, τις ιδέες και τις κοινωνικές αξίες στην μαθητική κοινότητα όπως επίσης και να καλλιεργήσει τις δεξιότητες εκείνες που θα βοηθήσουν τα παιδιά να κοινωνικοποιηθούν ομαλά (Papanis & Giavrimis, 2008)

Παρά την υποτίμηση όμως από το κράτος και τους θεσμούς οι γονείς γνωρίζουν πολύ καλά πόσο σημαντικός είναι ο ρόλος του εκπαιδευτικού και θεωρούν το σχολείο ως τον δεύτερο σημαντικότερο παράγοντα κοινωνικοποίησης του μαθητή μετά την οικογένεια. Ως αποτέλεσμα οι εκπαιδευτικοί επιβαρύνονται περαιτέρω με περισσότερους αγχωτικούς παράγοντες όπως είναι οι προσδοκίες των γονέων, η διεύρυνση των γνώσεων και οι αλλαγές στην διδακτική μεθοδολογία που πολλές φορές επιφορτίζουν τους εκπαιδευτικούς με επιπλέον άγχος.

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, τα οποίο αποτελεί ένα κοινωνικό-ανθρωποκεντρικό επάγγελμα, διακρίνεται από μια συναισθηματική διάσταση του εργασιακού αντικειμένου και χαρακτηρίζεται από επαναληπτικότητα, ρουτίνα, υψηλές ευθύνες, μικρό έλεγχο επί της εκπαιδευτικής πολιτικής και των αποφάσεων, λίγη ή καθόλου θετική ανατροφοδότηση και έντονες στρεσογόνες καταστάσεις που έχουν σαν αποτέλεσμα τον κίνδυνο εμφάνισης του συνδρόμου της εργασιακής εξουθένωσης (Αντωνίου & Ντάλλα, 2008).

Αν και πολλοί εκπαιδευτικοί δηλώνουν ευχαριστημένοι με το επάγγελμά τους και νοιώθουν να πιέζονται ελάχιστα αρκετές έρευνες έχουν τεκμηριώσει πως μέχρι και το ένα τρίτο των εκπαιδευτικών θεωρούν την διδασκαλία άκρως αγχωτική (Borg & Falzon, 1989). Οφείλουμε να τονίσουμε ότι ανεξάρτητα από τα υψηλά επίπεδα στρες που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί, τουλάχιστον το 60-70% αντιλαμβάνονται την διδασκαλία ως επιβράβευση και ικανοποίηση (Borg & Falzon, 1989). Έρευνα η οποία είχε σαν στόχο να καταδείξει πηγές άγχους των εκπαιδευτικών αποκαλύπτει πως ο φόρτος εργασίας, η κακή συμπεριφορά μαθητών, η έλλειψη επαγγελματικής αναγνώρισης, η έλλειψη πόρων και οι δυσλειτουργικές σχέσεις με συναδέλφους αποτελούν προβλέψιμες μεταβλητές (Boyle et al., 1995). Η σύγκριση των ποσοστών εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών σε διάφορες χώρες δείχνει ωστόσο μεγάλη διακύμανση και σε ορισμένες χώρες φαίνεται ότι η εξουθένωση αυξάνεται (ΟΟΣΑ, 2005). Μεταξύ των εκπαιδευτικών στην Βόρεια Αμερική και στην Ευρώπη η επαγγελματική ικανοποίηση και η επιθυμία να παραμείνουν στην ίδια εργασία έχουν μειωθεί δραματικά τις δεκαετίες 1970-1990 (Perie & Baker, 1997).

Σε έρευνα των Kyriacou και Sutcliffe (1977,1979) για την εξουθένωση των εκπαιδευτικών διακρίνονται τέσσερις περιβαλλοντικοί παράγοντες υπεύθυνοι για το άγχος: α) Η ανήσυχη και άτακτη συμπεριφορά των μαθητών, β) η απροθυμία τους για μάθηση και μελέτη, γ) οι κακές συνθήκες εργασίας και δ) η πίεση για ολοκλήρωση του σχολικού προγράμματος σε συνδυασμό το χαμηλό ηθικό. Οι Philips και Lee (1980) σε σχετική έρευνα στους Αμερικάνους εκπαιδευτικούς καταλήγουν στο συμπέρασμα πως το άγχος δεν έχει καμία σχέση με τα προσωπικά χαρακτηριστικά του εκάστοτε εκπαιδευτικού αλλά υπεύθυνο είναι το σχολικό περιβάλλον. Αντίθετα αποτελέσματα έχει η έρευνα των Kremer-Mayon και Kurch (1985) οι οποίοι φαίνεται να υποστηρίζουν την άποψη πως ναι μεν το σχολικό περιβάλλον παίζει σημαντικό

ρόλο στην εξουθένωση αλλά από την άλλη τα προσωπικά χαρακτηριστικά βοηθούν ώστε να την φέρουν στην επιφάνεια.

Ο Καντάς (1996) πιστεύει πως βασική πηγή άγχους του εκπαιδευτικού αποτελεί ο μεγάλος φόρτος εργασίας, η έλλειψη κυβερνητικής στήριξης, το συγκεντρωτικό ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, το επίπεδο των μαθητών, ο χαμηλός μισθός, και η ανωριμότητα των μαθητών. Η ανεπαρκής γνώση και η χαμηλή αυτοεκτίμηση των εκπαιδευτικών εντείνουν το πρόβλημα. Άλλες πηγές άγχους είναι η γραφειοκρατική εργασία, οι κοινοί στόχοι σε μία τάξη με άνισο μαθησιακό επίπεδο, η έλλειψη ανώτερης εργασίας, η έλλειψη επικοινωνίας μεταξύ εκπαιδευτικού-μαθητή και η ασαφής εικόνα του ρόλου του εκπαιδευτικού.

Σε έρευνες διαπιστώνεται πως αρκετοί είναι οι εκπαιδευτικοί που βιώνουν συναισθήματα άγχους στην εργασία τους (Schaufeli, Daamen et al. 1994 και Burke et al. 1995 και Friedman, 1996). Στις ΗΠΑ 15-25% των εκπαιδευτικών έχουν συμπτώματα εξουθένωσης σύμφωνα με τον Farber (1991). Να προσθέσουμε πως με βάση διεθνείς έρευνες οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που βρίσκονται σε στάδιο εξουθένωσης αντιμετωπίζουν αρνητικές συνέπειες στην απόδοσή τους, στην διδακτική τους ικανότητα και στην ακαδημαϊκή πορεία των μαθητών τους (Blandford & Grundy, 2000).

Οι έρευνες που διενεργήθηκαν από Έλληνες ερευνητές καταδεικνύουν πως οι εκπαιδευτικοί στα σχολεία της χώρας μας είναι αρκετά ευχαριστημένοι από το επάγγελμα που επέλεξαν (Koustelios & Kousteliou, 1998) ενώ αντίθετα σε άλλη έρευνα με δείγμα 370 εκπαιδευτικών το ¼ δήλωσαν πως δεν είναι καθόλου ευχαριστημένοι και το 13% εξαιρετικά ευχαριστημένοι (Λεονταρή, Κυρίδης, Γιαλαμάς, 1996). Σε διεθνή συγκριτική έρευνα οι Έλληνες εκπαιδευτικοί φαίνονται να είναι λιγότερο εξουθενωμένοι σε σχέση με συναδέλφους τους σε άλλες χώρες (Kantas & Vassiliaki, 1997). Επίσης σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης γενικής και ειδικής αγωγής έχει διαπιστωθεί στους άντρες πιο έντονη η εξουθένωση με αυξημένο τον παράγοντα της αποπροσωποποίησης σε σύγκριση με τις γυναίκες (Κολιάδης και συνάδελφοι, 2000) ενώ σε δείγμα 411 εκπαιδευτικών της Αττικής που διενεργήθηκε έρευνα επαληθεύτηκε η εργασιακή εξουθένωση (Παγοροπούλου, Κουμπιά, Γιαβρίμη, 2002).

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω έχουν διενεργηθεί αρκετές έρευνες σε διάφορες ομάδες εκπαιδευτικών σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση. Υπάρχει ωστόσο ένα ερευνητικό κενό όσον αφορά πιο συγκεκριμένα τους/τις Νηπιαγωγούς που εργάζονται σε δημόσια Νηπιαγωγεία. Βιώνουν οι Νηπιαγωγοί επαγγελματική εξουθένωση; Η ιδιόμορφη κοινωνικο-οικονομική κατάσταση της χώρας μας έχει επηρεάσει τους εκπαιδευτικούς των Νηπιαγωγείων; Εισπράττουν επαγγελματική ικανοποίηση και κοινωνική αναγνώριση από το παιδαγωγικό τους έργο; Υπάρχει επαγγελματικό άγχος και συναισθηματική εξάντληση; Αυτά τα ερωτήματα θα προσπαθήσουμε να απαντήσουμε στην παρούσα εργασία ώστε να διερευνήσουμε την εξουθένωση των Νηπιαγωγών και τον βαθμό της επαγγελματικής τους ικανοποίησης.

1.2 Ιστορική αναδρομή

Αν και η γέννηση της έννοιας «εξουθένωση» όπως την γνωρίζουμε σήμερα ξεκίνησε το 1970 αυτό δεν σημαίνει ότι η προβληματική κατάσταση δεν προϋπήρχε. Η σχέση που αναπτύσσουν οι εργαζόμενοι με το επάγγελμά τους και οι δυσκολίες που μπορεί να προκύψουν όταν «στραβώσει» κάτι σε αυτήν την σχέση είναι ένα σημαντικό φαινόμενο που επηρεάζει τις ζωές των ανθρώπων και έχει αναγνωριστεί εδώ και πολύ καιρό. Παλαιότερα πριν ακόμη φτάσουμε στον επίσημο ορισμό της εξουθένωσης ή διαφορετικά *burnout* είχε περιγραφεί η κατάσταση αυτή ως η απώλεια ενθουσιασμού και πάθους κάποιου για την δουλειά του σε συνδυασμό με συμπτώματα ακραίας κόπωσης (Maslach, Leiter, Schaufeli, 2008).

Οι ρίζες του όρου εξουθένωση παρόλο που φαίνονται να είναι σκοτεινές υποθέτουμε πως προέρχονται από τις επιπτώσεις της μακροχρόνιας χρήσης ναρκωτικών ουσιών και την σωματική εξάντληση. Η πρώτη αναφορά του όρου *εξουθένωση* στην επιστημονική βιβλιογραφία έγινε από τον Bradley το 1969. Οι σύμβουλοι και θεραπευτές των τοξικομανών δανείστηκαν τον όρο *burnout* για να περιγράψουν την δική τους ψυχολογική φθορά. Αυτή η χρήση της εξουθένωσης αναφέρθηκε από τον κλινικό ψυχολόγο Freudenberger (1974) που περιέγραψε τα συμπτώματα υπερκόπωσης που παρατήρησε σε εθελοντές και επαγγελματίες της ψυχικής υγείας αλλά και στον εαυτό του. Παράλληλα η κοινωνική ψυχολόγος Christina Maslach διεξήγαγε έρευνα με εργαζόμενους στον τομέα της υγείας και σε κοινωνικές υπηρεσίες μελετώντας τους τρόπους που αντιμετώπιζαν τις δυνατές

συναισθηματικές εντάσεις στους χώρους εργασίας τους. Κατά την διάρκεια των συνεντεύξεων κάποιοι από τους εργαζόμενους περιέγραψαν τις ψυχολογικές δυσκολίες ως *εξουθένωση (burnout)* και η ερευνήτρια Maslach έστρεψε το ενδιαφέρον της στην περιγραφή του φαινομένου (1976). Και για τον Freudenberger και για την Maslach η εξουθένωση σχετίζεται άμεσα με επαγγέλματα κοινωνικής φύσεως (φροντίδας, εξυπηρέτησης) στα οποία υπάρχει άμεση αλληλεπίδραση μεταξύ του παρόχου κοινωνικών υπηρεσιών και του παραλήπτη. Αυτό το διαπροσωπικό πλαίσιο εργασίας σήμαινε πως από την αρχή το φαινόμενο της *εξουθένωσης* μελετήθηκε όχι απλά ως μία ατομική στρεσογόνα αντίδραση αλλά αντίθετα μελετήθηκε λαμβάνοντας υπόψη τη σχέση του κάθε εργαζόμενου ξεχωριστά με τις συνδιαλλαγές που αναπτύσσει στον χώρο εργασίας του. Επιπλέον, αυτό το πλαίσιο μελέτης επικεντρώθηκε στα συναισθήματα του εργαζόμενου, στα κίνητρα και στις αξίες που διέπουν την εργασία του με τα άλλα άτομα. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έδειξε η ερευνήτρια Maslach για τους αμυντικούς μηχανισμούς που ανέπτυξαν οι εργαζόμενοι ώστε να ανταπεξέλθουν στο φαινόμενο της *εξουθένωσης*. Μηχανισμοί όπως είναι τα αρνητικά συναισθήματα, η αποστασιοποίηση ή η έλλειψη ενδιαφέροντος για τους ασθενείς. Οι αρχικές δημοσιεύσεις της Maslach και του Freudenberger ανατυπώθηκαν ευρέως και ακολούθησε έκρηξη άρθρων και επιστολών που περιέγραφαν προσωπικές μελέτες περιπτώσεων.

Αποτέλεσμα όλων των παραπάνω ήταν να αναπτυχθούν πιο σοβαροί και επιστημονικοί τρόποι μέτρησης της *εξουθένωσης* και διεξήχθησαν ψυχομετρικές έρευνες προκειμένου να διαπιστωθεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία τους. Μόλις αυτοί οι τρόποι μέτρησης κατέστησαν διαθέσιμοι άρχισε πιο συστηματική έρευνα σχετικά με την διερεύνηση του φαινομένου. Το 1986 η Maslach δημιουργεί την κλίμακα Maslach Burnout Inventory (MBI) την οποία χρησιμοποιούν οι ερευνητές έως σήμερα και αποτελεί ένα μέσο για την όσο το δυνατόν καλύτερη και αντικειμενικότερη καταγραφή του *burnout syndrome* (Schraubetal, 2004). Η έρευνα σχετικά με την *εξουθένωση* εστίασε αρχικά στις Ηνωμένες Πολιτείες και προοδευτικά επεκτάθηκε και σε άλλες αγγλόφωνες χώρες όπως ο Καναδάς και η Μεγάλη Βρετανία. Με την μετάφραση άρθρων και ερευνών σε άλλες γλώσσες η *εξουθένωση* άρχισε να μελετάται σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες και στο Ισραήλ. Προς το παρόν η έρευνα για την *εξουθένωση* πραγματοποιείται σε παγκόσμιο επίπεδο με το

μεγαλύτερο μέρος των εργασιών να έχουν σημειωθεί στα μεταβιομηχανικά κράτη (Halbesleben & Buckley 2004, Schaufeli & Enzmann 1998, Maslach & Leiter 2005).

1.3 Ορισμός της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Οι αρχικές περιγραφές της *εξουθένωσης* από τους Freudenberger και Maslach δημιούργησαν τεράστιο ενδιαφέρον και επιστημονική συζήτηση για αυτήν την εμπειρία. Διάφοροι συγγραφείς πρότειναν μία σειρά διαφορετικών ορισμών για το σύνδρομο και κατέληγαν κάθε φορά σε διαφορετικές υποθέσεις για τα αίτια και τα αποτελέσματά του. Αξιοσημείωτο είναι πως όλοι αυτοί οι ορισμοί βασίστηκαν σε βιωματικές περιγραφές και όχι σε θεωρητικά μοντέλα. Ο ορισμός του φαινομένου ως *burnout* καθιερώθηκε από τους ίδιους τους εργαζόμενους για να περιγράψουν την πραγματικότητα που βίωναν και δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός πως υιοθετήθηκε από όλους τους θεωρητικούς ώστε να εκφραστούν. Αυτή η έλλειψη συμφωνίας για έναν κοινό, αποδεκτό ορισμό της *εξουθένωσης* κατά τα πρώτα χρόνια των ερευνών αποτέλεσε πρόκληση για την ανάπτυξη οποιασδήποτε συστηματικής διερεύνησης του φαινομένου. Ωστόσο μια πιο προσεκτική ανάλυση αυτών των διαφορετικών προοπτικών αποκάλυψε μερικά κοινά σημεία και έθεσε την βάση για κάποια αρχική συμφωνία σχετικά με τις βασικές διαστάσεις της *εξουθένωσης* (Maslach, 1982). Αυτό που ήταν κοινό σε όλους τους ορισμούς ήταν πως η *εξουθένωση* συμβαίνει σε ατομικό επίπεδο, είναι μία εσωτερική ψυχολογική διεργασία που διακατέχεται από συναισθήματα, στάσεις, κίνητρα και προσδοκίες και είναι μία αρνητική εμπειρία για το άτομο καθώς εμπεριέχει προβλήματα, άγχος, δυσφορία, δυσλειτουργία και αρνητικές συνέπειες.

Μετά από μία σειρά μελετών οι ερευνητές κατέληξαν πως το φαινόμενο της *επαγγελματικής εξουθένωσης* είναι ένα ψυχολογικής φύσεως σύνδρομο που προκύπτει από χρόνιους διαπροσωπικούς στρεσογόνους παράγοντες στον χώρο εργασίας. Οι τρεις βασικές διαστάσεις της *εξουθένωσης* είναι:

- Υπερβολική εξάντληση η οποία αντιπροσωπεύει την βασική ατομική διάσταση της *εξουθένωσης*.
- Συναισθήματα αποπροσωποποίησης και κυνισμού. Η αποπροσωποποίηση αντιπροσωπεύει την διαπροσωπική διάσταση

αποστασιοποίησης της *εξουθένωσης* και αναφέρεται σε μία αρνητική αντιμετώπιση διαφόρων περιπτώσεων που προκύπτουν στον χώρο εργασίας. Ο κυνισμός αναφέρεται στην απώλεια μιας συναισθηματικής ή γνωστικής συμμετοχής με την εργασία.

- Αίσθηση αναποτελεσματικότητας αντιπροσωπεύει την διάσταση της αυτοεκτίμησης και αναφέρεται σε συναισθήματα ανικανότητας, έλλειψης ολοκλήρωσης στόχων και μειωμένης παραγωγικότητας στην εργασία.

Παρόλο που αναπτύχθηκαν πολλά εργαλεία μέτρησης της *εξουθένωσης* στις αρχές της δεκαετίας 1980, το μόνο που μπορεί να αξιολογήσει και τις τρεις παραπάνω διαστάσεις η κλίμακα Maslach Burnout Inventory (MBI). Η συγκεκριμένη κλίμακα μέτρησης έχει κυριαρχήσει στο πεδίο ως ερευνητικό εργαλείο. Μέχρι το 1990 χρησιμοποιήθηκε στο 93% των άρθρων που δημοσιεύθηκαν (Shaufeli & Enzmann, 1998).

Η Maslach συγκεκριμένα υποστήριξε για την *επαγγελματική εξουθένωση* πως «η απώλεια ενδιαφέροντος για τους ανθρώπους με τους οποίους κάποιος εργάζεται, χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση, όπου ο επαγγελματίας δεν διακατέχεται πλέον καθόλου από συναισθηματικά αισθήματα σεβασμού ή συμπάθειας για τους πελάτες του».

1.4 Απόψεις Θεωρητικών-προσεγγίσεις Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Μετά από μια σειρά ορισμών και προσεγγίσεων του συνδρόμου της *επαγγελματικής εξουθένωσης* από τους ερευνητές έχει γίνει μία προσπάθεια να ερμηνευθεί το φαινόμενο εξετάζοντάς το από διάφορες πλευρές και οπτικές γωνίες. Έτσι λοιπόν καταλήγουμε σε τέσσερις κατηγορίες ερμηνειών με βάση το άτομο, τις διαπροσωπικές του σχέσεις, με έμφαση στους κοινωνικούς παράγοντες και τις οργανωτικές δομές.

Σύμφωνα λοιπόν με τις ατομικές προσεγγίσεις οι αιτίες της *επαγγελματικής εξουθένωσης* είναι αποτέλεσμα του χαρακτήρα και των προσδοκιών του ατόμου και

προσπαθούν να ερμηνεύσουν τις διεργασίες που συντελούνται εσωτερικά στον εργαζόμενο που διακατέχεται από το σύνδρομο. Ιδιαίτερο και σημαντικό ρόλο παίζουν τα προσωπικά κίνητρα (συνειδητά και ασυνειδητά), οι προσδοκίες και οι φιλοδοξίες. Ο Freudenberg (1977) συνδέει την *εξουθένωση* με άτομα που έχουν μη ρεαλιστικούς στόχους και υψηλές προσδοκίες και την χαρακτηρίζει ως «ασθένεια της υπερβολικής αφοσίωσης-φιλοδοξίας». Οι Pines και Aronson (1988) υποστήριξαν ότι η από-ιδανικοποίηση της εργασίας και η αδυναμία του ατόμου να αντλήσει ικανοποίηση από αυτήν είναι αιτίες εμφάνισης του συνδρόμου (Pines, 1993).

Στην επόμενη κατηγορία που είναι οι διαπροσωπικές προσεγγίσεις δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στις διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα στον εργαζόμενο (αυτόν δηλαδή που παρέχει τις υπηρεσίες) και στον πελάτη (αυτόν που δέχεται τις υπηρεσίες). Η έλλειψη αμοιβαιότητας και ισορροπίας ανάμεσα σε αυτά τα δύο μέλη είναι πολύ πιθανό να οδηγήσουν τον εργαζόμενο σε συναισθηματική εξάντληση, σε αποστασιοποίηση από τις υποχρεώσεις του και τέλος σε μείωση της προσωπικής επίτευξης των στόχων του (Buunk & Schaufeli, 1993).

Οι κοινωνικές προσεγγίσεις εξετάζουν τον τρόπο που επηρεάζουν οι κοινωνικές δομές την εμφάνιση του συνδρόμου της *επαγγελματικής εξουθένωσης*. Για τον Karger (1981) η μετατροπή των δεξιοτήτων του εργαζόμενου σε εμπορεύσιμο είδος αποτελεί αιτία της αποπροσωποποίησης που ουσιαστικά είναι η αποστασιοποίηση του εργαζόμενου από τον πελάτη. Ο Handy (1988) υποστηρίζει πως ο τρόπος που λειτουργεί ένας οργανισμός και ιδιαίτερα όταν η οργανωσιακή του δομή δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες των εργαζομένων που απασχολεί είναι ικανός να συμβάλλει στην *επαγγελματική εξουθένωση*. Τέλος για την Meyerson (1994) η *επαγγελματική εξουθένωση* είναι είτε ένα φαινόμενο παθολογικό που χρήζει ιατρικής φροντίδας είτε ένα φυσιολογικό κοινωνικό φαινόμενο που χρήζει ψυχολογικής υποστήριξης, οι παραπάνω δύο εκδοχές εξαρτώνται από τον τρόπο σκέψης του εργαζόμενου που βιώνει το σύνδρομο.

Οι οργανωτικές προσεγγίσεις αναφέρονται όχι μόνο στους οργανωτικούς παράγοντες που μπορεί να οδηγήσουν τους εργαζόμενους σε *επαγγελματική εξουθένωση* αλλά και στις αρνητικές συνέπειες που θα αντιμετωπίσει ο ίδιος ο οργανισμός από το σύνδρομο. Ο Cherniss (1980) αναφέρει πως η συμπεριφορά του εργαζόμενου και η επαγγελματική του στάση επηρεάζονται αρνητικά από την

εργασιακή πίεση. Αυτό γίνεται φανερό με την μείωση της εμπιστοσύνης του ιδεαλισμού και της απόσυρσης από την εργασία. Για τους Maslach και Leiter (1997) η *επαγγελματική εξουθένωση* είναι η χρόνια ανισορροπία ανάμεσα στις απαιτήσεις της εργασίας και σε αυτά που μπορεί να προσφέρει ο εργαζόμενος.

1.5 Θεωρητικά Μοντέλα Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

Τα επικρατέστερα μοντέλα που ερμηνεύουν την *επαγγελματικά εξουθένωση* και είναι τα πιο δημοφιλή είναι το διαδραστικό μοντέλο του Cherniss (1980), το μοντέλο των Eldewick & Brodsky (1980), το μοντέλο των τριών διαστάσεων της Maslach και Jackson (1982), το μοντέλο Pines και Aronson (1988), το μοντέλο της Κοπεγχάγης (Kristensen et al., 2005) και το μοντέλο των Shirom-Melamed (2003) στο οποίο γίνεται αναφορά στον όρο «γνωστική φθορά». Παρακάτω θα δούμε τα συγκεκριμένα μοντέλα αναλυτικότερα.

1.5.1 Διαδραστικό Μοντέλο Cherniss.

Ο Cherniss υποστηρίζει πως η *επαγγελματική εξουθένωση* είναι περισσότερο μία διαδικασία παρά ένα μεμονωμένο συμβάν και κύρια αιτία είναι η αναντιστοιχία ανάμεσα στην ανταπόδοση που πιστεύει ότι λαμβάνει ο εργαζόμενος από την εργασία του σε σχέση με αυτό που θεωρεί ότι προσφέρει στους παραλήπτες των υπηρεσιών του. Το μοντέλο εξετάζει τις αιτίες που προκαλούν *επαγγελματική εξουθένωση* και τις προσδοκίες των εργαζομένων κατά την αρχή της ενασχόλησής τους με το συγκεκριμένο επάγγελμα. Ο εργαζόμενος περνάει από τρεις φάσεις μέχρι να φτάσει στην *εξουθένωση*:

- 1^η Φάση Εργασιακό Στρες: αυτό το στάδιο είναι αποτέλεσμα διατάραξης ανάμεσα στους διαθέσιμους πόρους και τους απαιτούμενους. Συμβαίνει κυρίως όταν οι διαθέσιμοι πόροι είναι ανεπαρκείς και δεν μπορούν να καλύψουν τους προσωπικούς στόχους του εργαζόμενου και τα αιτήματα που έρχονται από το εργασιακό περιβάλλον. Αυτή είναι μία κατάσταση στην οποία μπορεί να βρεθεί οποιοσδήποτε εργαζόμενος και δεν σημαίνει απαραίτητα πως θα οδηγηθεί σε *επαγγελματική εξουθένωση*.
- 2^η Φάση Εξάντλησης: αποτελεί εξέλιξη συγκινησιακής ανταπόκρισης της προηγούμενης φάσης και εκδηλώνεται σε αυτό το δεύτερο στάδιο με την

μορφή συναισθηματικής εξάντλησης, στρες, κόπωσης, ανίας, έλλειψης ενδιαφέροντος και απάθειας. Ο εργαζόμενος αντιλαμβάνεται τον χώρο εργασίας του σαν πηγή εξάντλησης και όσο βρίσκεται εκεί διέπεται από συνεχή ένταση την οποία αν δεν καταφέρει να διαχειριστεί αποτελεσματικά θα τον οδηγήσει σε απογοήτευση και παραίτηση.

- 3^η Φάση Αμυντικής Κατάληξης: Σε αυτό το τρίτο στάδιο ο εργαζόμενος επιδιώκει μία σειρά από αλλαγές στην στάση του και την συμπεριφορά του εντός το εργασιακού του χώρου προκειμένου να μπορέσει να επιβιώσει. Αυτό το επιτυγχάνει με την σταδιακή συναισθηματική από-επένδυση και με την εκδήλωση κυνισμού και απάθειας για τους άλλους.

Για τον Cherniss το σύνδρομο της *επαγγελματικής εξουθένωσης* συντελείται σε ατομικό, οργανωτικό και κοινωνικό επίπεδο. Οι ιδιαίτερες συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος σε συνδυασμό με τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου μπορούν να λειτουργήσουν ως πηγές άγχους. Ο εργαζόμενος ως άμυνα απέναντι στο άγχος χρησιμοποιεί την μείωση των στόχων εργασίας ή υιοθετεί μια λιγότερο ιδεαλιστική προσέγγιση για την εργασία του.

Οι κυριότεροι εργασιακοί παράγοντες που μπορεί να παίξουν καθοριστικό ρόλο στην *εξουθένωση* είναι:

- Η απουσία βοήθειας στους νέους επαγγελματίες οι οποίοι έρχονται γρήγορα αντιμέτωποι με υψηλές απαιτήσεις.
- Ο υψηλός φόρτος εργασίας που μειώνει τις πιθανότητες επιτυχίας των προσπαθειών που καταβάλλει ο εργαζόμενος.
- Η ρουτίνα και η γραφειοκρατία.
- Το περιορισμένο πεδίο δράσης στην επαφή με τον πελάτη.
- Η έλλειψη αυτονομίας που καθορίζει την συμπεριφορά μέσα από μια σειρά αυστηρών κανονισμών.
- Η ασυμφωνία αξιών μεταξύ του εργαζόμενου και του οργανισμού που δουλεύει.
- Η ανεπαρκής επίβλεψη, καθοδήγηση και ανατροφοδότηση.
- Η κοινωνική απομόνωση.

1.5.2 Το Μοντέλο των Edelwich και Brodsky (1980).

Για τους Edelwich και Brodsky (1980) η *επαγγελματική εξουθένωση* είναι μία διαδικασία «προοδευτικής απογοήτευσης» του εργαζόμενου μέσα από τα τέσσερα στάδια του ενθουσιασμού, της αμφιβολίας και της αδράνειας, της απογοήτευσης και ματαίωσης και τέλος της απάθειας.

1ο Στάδιο Ενθουσιασμού: Στα πρώτα χρόνια της καριέρας του ο εργαζόμενος διακατέχεται από ενθουσιασμό που προέρχεται από υψηλούς στόχους και πολύ συχνά από μη ρεαλιστικές προσδοκίες. Έτσι λοιπόν υπερ-επενδύει στην εργασία του αφιερώνοντας υπερβολικό χρόνο και προσδοκά σε ηθική ανταμοιβή και ικανοποίηση. Δυστυχώς αυτή η επένδυση ενέργειας και αφοσίωσης σε συνδυασμό με την έλλειψη εμπειρίας θα οδηγήσει σε σύγχυση μεταξύ των προσωπικών του αναγκών με αυτών του πελάτη. Αποτέλεσμα είναι η *επαγγελματική εξουθένωση* καθώς η συναισθηματική κατάσταση εξαρτάται από τις μη ρεαλιστικές προσδοκίες αναφορικά με την πραγματικότητα.

2ο Στάδιο Αμφιβολίας και αδράνειας: Ο εργαζόμενος αρχίζει να αντιμετωπίζει την κατάσταση πιο ρεαλιστικά και συνειδητοποιεί πως ενώ επενδύει πολλά στην εργασία του αυτή δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του. Οι αρχικές υψηλές προσδοκίες αρχίζουν να μειώνονται. Οι ανάγκες του δεν καλύπτονται πια μέσα από την εργασία του και η έλλειψη ελεύθερου χρόνου, κοινωνικών επαφών και οι χαμηλές αμοιβές επιδρούν αρνητικά στην ψυχολογία του. Ο εργαζόμενος νοιώθει μία αμηχανία παρά δυσφορία και αναρωτιέται γιατί η δουλειά του δεν είναι αυτό που περίμενε.

3ο Στάδιο Απογοήτευσης και Ματαίωσης: Οι αρχικές προσδοκίες από το πρώτο στάδιο δεν έχουν εκπληρωθεί και οι προσωπικές ανάγκες που χαρακτήριζαν το δεύτερο δεν έχουν ικανοποιηθεί. Ο εργαζόμενος συνειδητοποιεί πως οι προσπάθειές του να ολοκληρωθεί μέσω της εργασίας του ματαιώνονται και οδηγείται στην αποθάρρυνση και την απογοήτευση. Η πιο κοινή αντίδραση στην ματαίωση είναι να την εσωτερικεύσει αντί να την εκφράσει με αποτέλεσμα να αποσυρθεί σταδιακά από την κατάσταση που νοιώθει ότι τον απειλεί και να απομακρυνθεί από τους πελάτες του ενώ ταυτόχρονα απελπίζεται και να είναι σωματικά εξουθενωμένος.

4ο Στάδιο Απάθειας: Ο εργαζόμενος μετά την απογοήτευση και την ματαίωση σημειώνει περιόδους απουσίας από τον χώρο εργασίας και αποφυγής συναναστροφής

με συναδέλφους ενώ σε ψυχολογικό επίπεδο έχει μία προοδευτική συναισθηματική απομόνωση και αποπροσωποποίηση. Η απάθεια εκδηλώνεται βιώνεται κυρίως ως ανία με το συναίσθημα της συναισθηματικής εμπλοκής με τους πελάτες του να ατονεί σημαντικά. Η απάθεια είναι το στάδιο που αργεί να φτάσει κάποιος αλλά αφού φτάσει μέχρι εκεί θα αρχίσει να εργάζεται για βιοποριστικούς λόγους με κυρίαρχο το συναίσθημα της ανεπάρκειας.

Αυτό το οποίο χαρακτηρίζει το παραπάνω μοντέλο είναι η ασυμφωνία μεταξύ της πραγματικότητας, των προσδοκιών και των ονείρων του εργαζόμενου.

1.5.3. Το Μοντέλο των Τριών Διαστάσεων των Maslach και Jackson (1982).

Οι Maslach και Jackson από τους πρωτοπόρους ερευνητές στο πεδίο της επαγγελματικής εξουθένωσης ανέπτυξαν ένα τρισδιάστατο μοντέλο του συνδρόμου κατά την διάρκεια του οποίου ο εργαζόμενος μετά από ψυχική και σωματική εξάντληση λόγω της παρατεταμένης πίεσης στον εργασιακό του χώρο χάνει το ενδιαφέρον του για τους πελάτες του και την δουλειά του αναπτύσσοντας μία αρνητική εικόνα για τον εαυτό του (Maslach & Schaufeli, 1993).

Συναισθηματική Εξάντληση: Αυτή η πρώτη διάσταση έχει να κάνει κυρίως με τα αισθήματα ψυχικής και σωματικής κόπωσης καθώς και απώλεια της απαραίτητης ενέργειας που χρειάζεται ο εργαζόμενος για να ανταπεξέλθει στην εργασιακή του καθημερινότητα (Maslach, 2003). Η εξάντληση αν και κάνει ιδιαίτερα αισθητή την παρουσία της ωστόσο δεν παύει να αποτελεί σύμπτωμα της επαγγελματικής εξουθένωσης και όχι αιτία. Η διάψευση προσδοκιών και οι υψηλές απαιτήσεις που πηγάζουν από το ίδιο το άτομο αλλά και από την εργασία του είναι η βαθύτερη αιτία που οδηγεί στην αίσθηση της εξάντλησης. Ειδικότερα στα επαγγέλματα κοινωνικού προσανατολισμού όπως είναι των εκπαιδευτικών οι συναισθηματικές απαιτήσεις δεν είναι ιδιαίτερα αυξημένες και μπορούν να εκμηδενίσουν την ικανότητα του εκπαιδευτικού να αντιμετωπίσει τις ανάγκες των μαθητών του (Maslach, Jackson & Leiter, 1997).

Αποπροσωποποίηση: Είναι η συνέχεια στην συναισθηματική εξάντληση και εκδηλώνεται ως μηχανισμός άμυνας (Καντάς, 1995). Εκδηλώνεται με την ανάπτυξη απρόσωπων σχέσεων μεταξύ του εργαζόμενου και του παραλήπτη των υπηρεσιών του (Maslach, 2003). Πολλές φορές η στάση του εργαζόμενου και η συμπεριφορά του μπορεί να είναι και επιθετική ή κυνική. Πρόκειται για μία προσπάθεια απεμπλοκής

του εργαζόμενου από το στρες, την πίεση και την εξάντληση που βιώνει μέσω ενός μηχανισμού προσαρμογής (Cherniss, 1980). Αν και η χρήση του όρου «αποπροσωποποίηση» στην ψυχολογία χρησιμοποιείται για να προσδιορίσει την ακραία αποστασιοποίηση του ατόμου από τον εαυτό του (Μάνος, 1997), στην παρούσα περίπτωση αναφέρεται στην απρόσωπη και απάνθρωπη αντίληψη του εργαζόμενου για τους αποδέκτες των υπηρεσιών του. Στους εκπαιδευτικούς η αποπροσωποποίηση εκφράζεται ως αρνητική στάση απέναντι στους μαθητές τους (Maslach & Leiter, 1997).

Μειωμένη Προσωπική Επίτευξη: Είναι η αίσθηση του εργαζόμενου πως δεν μπορεί να προσφέρει στον χώρο εργασίας του σε συνδυασμό με την μείωση της απόδοσής του (Leiter & Maslach, 1988) και αποτελεί το τελευταίο στάδιο της *επαγγελματικής εξουθένωσης*. Ένα είδος εργασίας που έχει συνεχόμενες απαιτήσεις που υπερβαίνουν τις δυνατότητες του εργαζόμενου συμβάλλουν στην εξουθένωση και στον κυνισμό και καθιστούν το άτομο ανεπαρκές και στην συνέχεια δυστυχημένος και απογοητευμένος από τα επιτεύγματά του (Καντάς, 1995) νοιώθοντας ταυτόχρονα απογοητευμένος. Για τους εκπαιδευτικούς η μειωμένη προσωπική επίτευξη αφορά στην επιθυμία τους να προσφέρουν στους μαθητές στους ώστε να τους βοηθήσουν και στην απογοήτευσή τους όταν καταλαβαίνουν πως αυτό δεν είναι εφικτό (Maslach et al., 1997).

Για την Maslach το *burnout syndrome* είναι μία προοδευτική και σταδιακή διαδικασία που αφετηρία έχει την συναισθηματική εξάντληση που προκαλείται από τις συναισθηματικές απαιτήσεις στις διαπροσωπικές σχέσεις εργαζόμενου-πελάτη. Στην συνέχεια προσπαθώντας ο εργαζόμενος να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά αυτήν την άβολη κατάσταση υιοθετεί ακατάλληλες στρατηγικές. Έτσι τελικά η συναισθηματική απόσταση μεγαλώνει εδραιώνεται η αποπροσωποποίηση και την εμφάνισή τους κάνουν συναισθήματα ανεπάρκειας και αυτόαμφισβήτησης. Τα τρία αυτά στάδια είναι πιθανό να συνυπάρξουν αλλά κυρίως ακολουθούν αυτήν την εξελικτική πορεία.

1.5.4. Το Μοντέλο των Pines και Aronson (1988).

Η Pines και οι συνεργάτες της κάνουν λόγο για το «υπαρξιακό μοντέλο» σύμφωνα με το οποίο το άτομο που βιώνει την *επαγγελματική εξουθένωση* έχει

εκτεθεί σε μακροχρόνιες συναισθηματικά απαιτητικές καταστάσεις με αποτέλεσμα να νοιώθουν έντονη σωματική, συναισθηματική και πνευματική εξάντληση (Pines & Aronson, 1988). Αυτού του είδους την *εξουθένωση* την παθαίνουν άτομα που έχουν ανάγκη να πιστέψουν πως η ζωή τους έχει κάποιο νόημα λόγω της εργασίας τους και ταυτίζονται σε μεγάλο βαθμό το σύνολο της προσωπικότητάς τους με τον ρόλο τους ως επαγγελματίες. Οπότε όταν η εργασία αποτυγχάνει να δώσει νόημα στην ζωή τους τότε η επαγγελματική εξουθένωση είναι αναπόφευκτη (Pines, 1989). Όσο πιο αφοσιωμένος είναι ο εργαζόμενος τόσο βαρύτερη θα είναι και η μορφή της *επαγγελματικής εξουθένωσης*. Προτείνουν επίσης πως η επαγγελματική εξουθένωση δεν πλήττει μόνο επαγγελματίες υγείας αλλά την διερεύνησαν και σε τομείς όπως είναι οι οικογενειακές σχέσεις (Pines & Aronson, 1996) και οι πολιτικές συγκρούσεις (Pines, 1993).

Για την Pines υποψήφιοι για το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι κυρίως επαγγελματίες υψηλά κινητοποιημένοι που η πραγματικότητα τους απογοήτευσε, επαγγελματίες με μεγάλη αφοσίωση στην δουλειά τους, που δείχνουν αληθινό ενδιαφέρον για τους ανθρώπους με τους οποίους εργάζονται και είναι συναισθηματικά εμπλεκόμενοι σε αυτό που κάνουν. Το εργασιακό περιβάλλον παίζει σημαντικό ρόλο σε αυτήν την διαδικασία γιατί όταν δεν είναι υποστηρικτικό και δεν παρέχει αυτονομία αλλά αντίθετα χαρακτηρίζεται από μονοτονία, φόρτο εργασίας, φτωχές εργασιακές σχέσεις και εμποδίζει την επίτευξη στόχων τότε προκαλεί στον εργαζόμενο το συναίσθημα της αποτυχίας.

Το εργαλείο μέτρησης (Burnout Measure) που εφάρμοσε η Pines αντιμετωπίζει την *επαγγελματική εξουθένωση* ως μια μονοδιάστατη έννοια που αξιολογείται από μία μόνο κλίμακα και απομακρύνεται ουσιαστικά από την αρχική της θεώρηση στην οποία η *εξουθένωση* συν-εμφανίζεται με συμπτώματα απελπισίας, απόγνωσης και μειωμένης αυτοπεποίθησης (Pines & Aronson, 1988). Παρόλο που το ερωτηματολόγιο της Pines είναι το δεύτερο δημοφιλέστερο και έχει χρησιμοποιηθεί κατά κόρον στο Ισραήλ (Pines, Aronson & Krafry, 1981) έχει υποστεί κριτική από ερευνητές όπως ο Shirom διότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι πολυδιάστατο φαινόμενο και προτείνουν να γίνεται μέτρηση κάθε κλίμακας ξεχωριστά (Shirom & Ezrachi, 2003).

1.5.5. Το Μοντέλο των Shirom-Melamed (2003).

Η δουλειά και το ερωτηματολόγιο των Shirom και Melamed έχουν επηρεαστεί και βασιστεί στα ερευνητικά αποτελέσματα της Maslach και της Pines και των συνεργατών τους. Για τους Shirom και Melamed το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι μία συναισθηματική κατάσταση κατά την οποία ο εργαζόμενος διακατέχεται από έντονο αίσθημα κόπωσης, κούρασης και μειωμένης ενέργειας στην συνέχεια δυσκολεύεται να εκφράσει συναισθήματα συμπάθειας προς τους άλλους και τέλος παρουσιάζει γνωστική κόπωση-φθορά που περιγράφεται ως μειωμένη διανοητική ευκινησία (Shirom, Melamed, Toker, Berliner & Shapira, 2005).

Το Shirom και Melamed Burnout Measure (SMBM) έχει ως θεωρητικό υπόβαθρο την θεωρία του Hobfoll (Hobfoll, 1989) και αρχικά αποτελούνταν από 14 ερωτήσεις (SMBM, 2003) με ένα κοινό αποτέλεσμα από το άθροισμα των τριών διαστάσεων (υποκατηγοριών).

1.5.6. Το Μοντέλο της Κοπεγχάγης.

Οι ερευνητές Kristensen, Borritz, Villadsen και Christensen δημιούργησαν ένα νέο εργαλείο μέτρησης του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης γνωστό και σαν μοντέλο της Κοπεγχάγης. Είναι το νεότερο από όλα τα μοντέλα που είδαμε παραπάνω και προτάθηκε το 2005. Το συγκεκριμένο μοντέλο αποτελεί απάντηση των ερευνητών στην κριτική που άσκησαν στην Maslach και στο MBI. Υποστηρίζουν πως το MBI μετράει αυτό που θεωρεί πως είναι η επαγγελματική εξουθένωση και πως επαγγελματική εξουθένωση είναι αυτό που μετράει το MBI. Ακόμη ένα μειονέκτημα που αποδίδουν στο MBI είναι πως ασχολείται με επαγγέλματα στα οποία ο εργαζόμενος συναναστρέφεται άμεσα με ανθρώπους. Συνεχίζουν την κριτική οι δημιουργοί του Copenhagen Burnout Inventory (CBI) αναφέροντας πως η μειωμένη προσωπική επίτευξη, η αποπροσωποποίηση και η συναισθηματική εξάντληση είναι αποτελέσματα του συνδρόμου και δεν αποτελούν συστατικά μέρη (Kristensen et al., 2005). Τέλος θεωρούν απαράδεκτες κάποιες ερωτήσεις όπως είναι η ερώτηση «στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές/πελάτες μου» στις οποίες μετά από έρευνα των Kristensen et al. διαπιστώθηκε πως οι ερωτηθέντες ήταν δυσαρεστημένοι ή κάποιες ερωτήσεις του τύπου «έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα στην δουλειά μου ανταποκρίνονται περισσότερο στην αμερικάνικη κουλτούρα και δεν θα μπορούσαν να αντιπροσωπεύσουν κουλτούρες άλλων χωρών.

Έτσι λοιπόν το Μοντέλο της Κοπεγχάγης βασίστηκε στον ορισμό των Schaufeli και Greenglass σύμφωνα με τους οποίους «η επαγγελματική εξουθένωση είναι μία κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και πνευματικής κόπωσης που προκύπτει από την μακροχρόνια έκθεση σε εργασιακές καταστάσεις που είναι συναισθηματικά απαιτητικές» (Schaufeli & Greenglass, 2001, σελ. 501). Έτσι λοιπόν οι ερωτήσεις του CBI είναι έτσι κατασκευασμένες ώστε να μπορούν να απαντηθούν από όλους τους εργαζόμενους και αποτελείται από τρεις υποκλίμακες: την προσωπική εξουθένωση, την επαγγελματική εξουθένωση και την εξουθένωση που σχετίζεται από την επαφή με άλλους ανθρώπους όπως είναι οι πελάτες, οι συνάδελφοι, οι ασθενείς, οι μαθητές κτλ. και κάνουν μία πρόβλεψη για μελλοντική εμφάνιση ψυχοσωματικών νοσημάτων και πρόθεση εγκατάλειψης της εργασίας. Σε έρευνα το 2008 στην Νέα Ζηλανδία σε εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κατά την οποία χρησιμοποιήθηκε το CBI αποδείχτηκε ένα αξιόπιστο εργαλείο έρευνας με εσωτερική συνοχή και ομοιογένεια (Milfont, Denny, Ameratunga, Robinson & Merry, 2008).

1.6 Διαστάσεις της επαγγελματικής Εξουθένωσης

Σύμφωνα με την Maslach (2001) και τις μελέτες της υπάρχουν τρία βασικά χαρακτηριστικά των ατόμων που αντιμετωπίζουν το σύνδρομο της *επαγγελματικής εξουθένωσης* και αποτελούν τα διαγνωστικά κριτήρια. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι τα εξής:

1. Κυνισμός απέναντι στην εργασία τους και το αντικείμενό της δηλαδή τους αποδέκτες των παρεχόμενων υπηρεσιών (ασθενείς, μαθητές κ.α.)
2. Αισθήματα σωματικής και συναισθηματικής εξουθένωσης.
3. Μειωμένη εργασιακή αποδοτικότητα.

Η σωματική και η συναισθηματική κόπωση είναι εκείνα τα χαρακτηριστικά τα οποία είναι τα ευκολότερα να διαγνωστούν και που παραδέχονται και οι περισσότεροι ερευνητές ότι εμφανίζουν οι εργαζόμενοι οι οποίοι αντιμετωπίζουν το σύνδρομο.

Από την άλλη ο κυνισμός απέναντι στην εργασία και στους «πελάτες» εμφανίζεται ως ένας τρόπος άμυνας απέναντι στο έντονο και συνεχές στρες της εργασίας. Ουσιαστικά πρόκειται για την προσπάθεια που κάνει το άτομο να δημιουργήσει ασφαλή απόσταση μεταξύ του ίδιου και της εργασίας του και από την

στιγμή που αυτό δε μπορεί να επιτευχθεί με φυσικό τρόπο, αποστασιοποιείται συναισθηματικά.

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

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

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

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

Οι εξελίξεις που ακολουθούν την παγκοσμιοποίηση και την ανάπτυξη-επεκτατική πολιτική των πολυεθνικών επιχειρήσεων και οι διαφορετικές στρατηγικές που ακολουθούν αυτές για την επικράτησή τους στα πλαίσια του ανταγωνισμού έχει επιπτώσεις σε μεγάλο βαθμό και στις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης.

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

- Υπάρχουν αλλαγές που συμβαίνουν σε αυτό που ονομάζεται γενικά ως αγορά.

- Σημαντικές αλλαγές που συμβαίνουν στην τεχνολογία και οι οποίες είναι όλο και συχνότερες.
- Αλλαγές στην δομή και στην οργάνωση των επιχειρήσεων και στον τρόπο που αυτές χρησιμοποιούν τους εργαζόμενους τους.

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

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

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

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

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

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

1.7 Ο ρόλος των Νηπιαγωγών

Η αντίληψη που επικρατούσε για πολλά χρόνια μέχρι πρόσφατα για τον ρόλο της/του Νηπιαγωγού συνδεόταν άρρηκτα με τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της προσωπικότητας και του χαρακτήρα. Έπρεπε η Νηπιαγωγός που σχεδόν στα περισσότερα ελληνικά νηπιαγωγεία ήταν και εξακολουθεί να είναι γυναίκα να είναι καλή, γλυκιά, τρυφερή, υπομονετική να ανταποκρίνεται δηλαδή στο πρότυπο της καλής μαμάς (Pascucci, 1996 & 2004). Σήμερα η αντίληψη αυτή έχει αλλάξει αρκετά και στο νέο μαθησιακό πλαίσιο όπως αυτό προσδιορίζεται στο Διαθεματικό Ενιαίο Πλαίσιο Προγραμμάτων Σπουδών για το νηπιαγωγείο (2003), η/ο εκπαιδευτικός καλείται να:

- Να διαμορφώνει ένα ασφαλές πλαίσιο λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας, μέσα στο οποίο τα παιδιά να νιώθουν άνετα να εκφράζονται ελεύθερα με κάθε τρόπο.
- Να καλλιεργεί κλίμα αναγνώρισης, αποδοχής και αμοιβαίου σεβασμού μεταξύ όλων των παιδιών, υποστηρίζοντάς τα να αντιληφθούν και να επεξεργαστούν στο πλαίσιο των δυνατοτήτων τους την έννοια της ποικιλομορφίας, όπως την συναντούν μέσα στην σχολική τάξη, αλλά και στον ευρύτερο κοινωνικό τους περίγυρο.
- Να δημιουργεί συνθήκες που να εμπνεύσουν τα παιδιά, ώστε να αναπτύξουν την δημιουργικότητά τους και την φαντασία τους.
- Να θέτει άμεσους και μακροπρόθεσμους στόχους, λαμβάνοντας υπόψη τις δυνατότητες κάθε παιδιού καθώς και το γενικό αναπτυξιακό επίπεδο των παιδιών της τάξης.
- Να δίνει ιδιαίτερη σημασία όχι μόνο στο περιεχόμενο, δηλαδή στο τι θα μάθουν τα παιδιά, αλλά και στην διαδικασία καθαυτή, δηλαδή στο πως θα μάθουν.

- Να παρατηρεί συστηματικά και να ακούει προσεκτικά τι έχουν να της πουν τα παιδιά, να προσπαθεί να κατανοήσει τις γνώσεις, τις αντιλήψεις και την σκέψη τους και να τα παροτρύνει να κάνουν προβλέψεις και να προσπαθούν να τις ελέγξουν, αλληλεπιδρώντας με την ίδια αλλά και μεταξύ τους.
- Να μπορεί να διακρίνει τι ενδιαφέρει τα παιδιά, τι τους προκαλεί την περιέργεια και τι τα κινητοποιεί.
- Να επιλέγει δραστηριότητες που να έχουν νόημα για τα παιδιά και να τα οδηγούν ένα βήμα πιο πέρα από το επίπεδο που το καθένα έχει κατακτήσει.
- Να σχεδιάζει και να οργανώνει ανοιχτές δραστηριότητες, δίνοντας την ευκαιρία στα παιδιά να συμβάλλουν στην τελική τους διαμόρφωση.
- Να αξιολογεί κάθε δραστηριότητα που αναπτύσσεται εκτιμώντας αν το νόημά της ήταν σαφές για τα παιδιά, αν τα κινητοποίησε να συμμετάσχουν, αν τα ενθάρρυνε να σκεφτούν, αν επέτρεψε αλληλεπιδράσεις εκπαιδευτικού-παιδιών αλλά και των παιδιών μεταξύ τους, αν ήταν προσαρμοσμένη στις δυνατότητες των παιδιών της τάξης, αν ανταποκρίθηκε στις επιδιώξεις που είχαν προβλεφτεί κατά τον σχεδιασμό, αλλά και τι αποκόμισε κάθε παιδί από την ανάπτυξή της.
- Να προσφέρει στα παιδιά τα υλικά και την υποστήριξη που χρειάζονται για να επιλύουν με επιτυχία προβλήματα, ώστε να τονώνεται η αυτοπεποίθησή τους και να ενισχύεται η εμπιστοσύνη στον εαυτό τους.
- Στα προβλήματα που τίθενται να μην προσφέρει αβίαστα την σωστή απάντηση, αλλά να παροτρύνει τα παιδιά με κατάλληλες ερωτήσεις να εμπλέκονται στην αναζήτησή της, ενθαρρύνοντας την συμμετοχή όλων.
- Να διαμορφώνει τις κατάλληλες συνθήκες, ώστε να είναι εφικτή η εξατομικευμένη και ομαδική εργασία.
- Να αναπτύσσει συστηματική συνεργασία με τους γονείς, ώστε να συμμετέχουν και αυτοί στην εκπαιδευτική διαδικασία.

1.8 Εξουθένωση Εκπαιδευτικών

Στην προηγούμενη ενότητα αναφέραμε αναλυτικά τον πολυδιάστατο ρόλο των Νηπιαγωγών. Στην παρούσα ενότητα θα αναφερθούμε στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης γενικότερα στο επάγγελμα των εκπαιδευτικών.

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

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

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

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

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

- Η καθημερινή συναισθηματική εμπλοκή των εκπαιδευτικών στις σχέσεις τους με τους μαθητές και τους γονείς τους

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

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

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

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

- Η μη έγκαιρη τοποθέτηση σε σχολεία

- Η διδασκαλία μαθημάτων β' ανάθεσης
- Η ανεπαρκής εκπαίδευση για διαχείριση κρίσεων
- Η διδασκαλία μαθημάτων εκτός ειδικότητας
- Οι περιορισμένες δυνατότητες υπηρεσιακής ανέλιξης
- Η αξιολόγηση μαθητών κ.α.

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

1.9 Οικονομική κρίση, παιδεία και εκπαιδευτικοί

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

- Οι δραστικές περικοπές μισθών και επιδομάτων
- Η ανεργία σε πολύ υψηλά ποσοστά (τα υψηλότερα της Ευρωπαϊκής Ένωσης)
- Η κατάργηση και η τροποποίηση εργασιακών διατάξεων που σκοπό είχαν να προστατέψουν τους εργαζόμενους από τις αυθαιρεσίες των εργοδοτών
- Η υπέρογκη αύξηση της φορολογίας
- Το αυξημένο κόστος διαβίωσης
- Οι μειωμένες παροχές υγείας και πρόνοιας.

Ένας από τους τομείς που δέχτηκε μεγάλες πιέσεις από την οικονομική κρίση και τις περικοπές που ακολούθησαν είναι η εκπαίδευση με σημαντικότερες από αυτές τις ανατροπές στο καθεστώς εργασίας των εκπαιδευτικών, τις μειώσεις μισθών, το

κλείσιμο πολλών σχολικών μονάδων με αποτέλεσμα την αύξηση του αριθμού των μαθητών ανά τάξη κ.α.

Αντλώντας στοιχεία από την έρευνα της E.T.U.C.E. (2013), στο διάστημα από το 2008 ως το 2012 οι δαπάνες του κρατικού προϋπολογισμού για την παιδεία μειώθηκαν σε ποσοστό πάνω από 20% ποσοστό ιδιαίτερα μεγάλο. Αν σε αυτό προστεθεί και η μείωση σε ποσοστό 10% το 2013 σύμφωνα με το ευρωπαϊκό δίκτυο «Ευρυδίκη» (European Commission/Eurydice, 2013) τότε το πρόβλημα μεγαλώνει ακόμη περισσότερο με τις συνολικές δαπάνες για την παιδεία να μην ξεπερνάνε το «φτωχό» και μη επαρκές 2,6% επί του συνολικού Α.Ε.Π. της χώρας. Στην ίδια έρευνα βλέπουμε ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί είναι εκείνοι που υπέστησαν τις μεγαλύτερες περικοπές αποδοχών σε ποσοστό 40% ενώ και οι προσλήψεις τους μειώθηκαν σε ποσοστό 88%. Τέλος συγχωνεύθηκαν 1933 και καταργήθηκαν 1053 σχολικές μονάδες σε όλη την χώρα.

Να σταθούμε λίγο στις μειώσεις των ήδη χαμηλών οικονομικών απολαβών των εκπαιδευτικών οι οποίες πραγματοποιήθηκαν όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και σε διεθνές επίπεδο και είναι αντιστρόφως ανάλογες της σημασίας του λειτουργήματος που επιτελούν. Στις περισσότερες χώρες οι εκπαιδευτικοί αμείβονται χαμηλότερα από οποιονδήποτε άλλον κάτοχο πανεπιστημιακού τίτλου (O.E.C.D., 2013b). Ειδικά όμως για τους Έλληνες εκπαιδευτικούς οι μνημονιακοί νόμοι (N.3833/2010, N.3845/2010, N.4024/2011) μείωσαν τα επιδόματα, κατέργησαν τα επιδόματα αδειάς και εορτών και η καθιέρωση του Ενιαίου Μισθολογίου έφερε μεγάλες αλλαγές στην βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη των εκπαιδευτικών, με τις μεγαλύτερες οικονομικές απώλειες σε εκπαιδευτικούς που είχαν λιγότερο από δέκα χρόνια προϋπηρεσίας. Στους νεοδιόριστους εκπαιδευτικούς, οι μειώσεις μισθού έφτασαν το 40% από το 2009 έως το 2013 (European Commission/Eurydice, 2013) ποσοστό αδιανόητο στα Ευρωπαϊκά δεδομένα.

1.10 Παράγοντες που συνεισφέρουν στην εμφάνιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

Λαμβάνοντας υπ' όψιν τα μοντέλα που παρουσιάσαμε σε προηγούμενες παραγράφους, στο συγκεκριμένο μέρος της εργασίας θα εξετάσουμε τόσο τους

παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση της *επαγγελματικής εξουθένωσης* όσο και εκείνους τους παράγοντες που συνεισφέρουν στην καταπολέμησή της.

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

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

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

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

Η Chang (2009) ταξινόμησε τους παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση του συνδρόμου της *επαγγελματικής εξουθένωσης* σε τρεις κατηγορίες οι οποίες φαίνονται στην εικόνα 1:

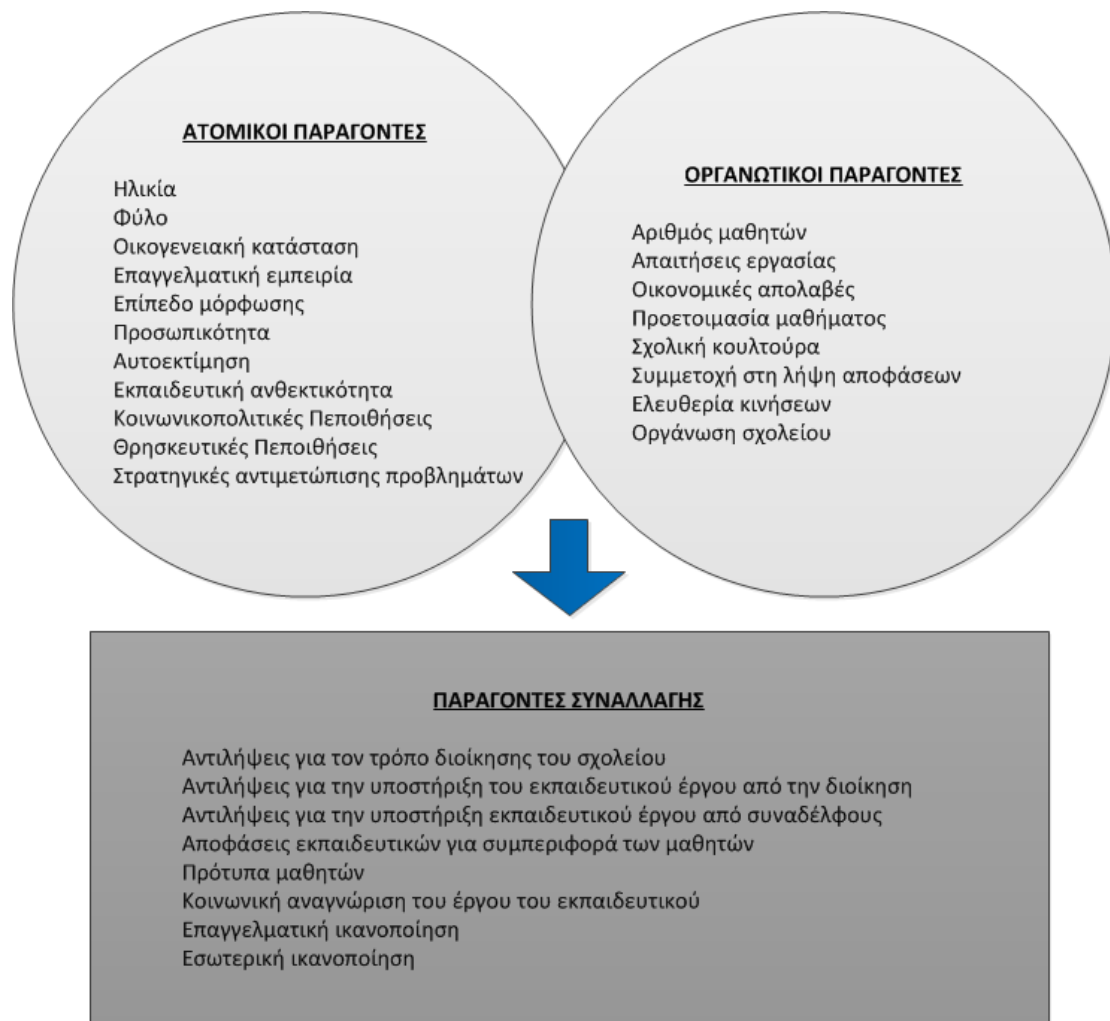
- Ατομικοί παράγοντες

- Οργανωτικοί παράγοντες
- Παράγοντες Συναλλαγής

1.10.1 Ατομικοί Παράγοντες

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

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



Εικόνα 1. Παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης

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

Η επαγγελματική εμπειρία δεν φαίνεται να διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στις περισσότερες έρευνες αν και κάποιοι ερευνητές (Antonίου et al., 2000) αναφέρουν ότι εκπαιδευτικοί με 13-14 χρόνια προϋπηρεσίας έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα εμφάνισης του συνδρόμου αφού παρουσιάζουν χαμηλότερο αίσθημα προσωπικής επίτευξης και αυτοεκτίμησης σε σχέση με συναδέλφους τους που έχουν πάνω από 25 χρόνια προϋπηρεσίας.

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

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

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

1.10.2 Οργανωτικοί Παράγοντες

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

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

Έτσι λοιπόν οι παράγοντες όπως οι αυξημένες διοικητικές υποχρεώσεις, ο κακός εργασιακός χώρος (σχολείο με λειτουργικά προβλήματα και κακές υποδομές), οι γραφειοκρατικές διαδικασίες, ο μεγάλος αριθμός μαθητών ανά σχολική τάξη και η ύπαρξη απείθαρχων και με προβλήματα μαθητών, η έλλειψη συνεργασίας και τα προβλήματα στις σχέσεις με τους γονείς, οι προβληματικές σχέσεις με τους συναδέλφους και η έλλειψη κατάλληλης και συνεχούς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης συμμετέχουν ο καθένας άλλος περισσότερο και άλλος λιγότερο στην εμφάνιση εργασιακού στρες.

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

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

- Την ανήσυχη συμπεριφορά μαθητών και τις αταξίες που κάνουν μέσα στην τάξη
- Την απροθυμία που δείχνουν πολλοί από τους μαθητές να μάθουν και να συνεργαστούν με τον εκπαιδευτικό

- Τις κακές εργασιακές συνθήκες στις οποίες ο εκπαιδευτικός αναγκάζεται να διδάξει
- Την πίεση που δέχονται οι εκπαιδευτικοί να προλάβουν να ολοκληρώσουν το εκπαιδευτικό τους έργο

1.10.3 Παράγοντες Συναλλαγής

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

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

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

Τέλος ένας ακόμη παράγοντας και μάλιστα σημαντικός ο οποίος συμβάλλει στην ενίσχυση της εμφάνισης του συνδρόμου είναι το κατά πόσο ο εκπαιδευτικός αισθάνεται επαγγελματικά ικανοποιημένος από τις συνολικές σχέσεις που αναπτύσσονται στο εσωτερικό του χώρου εργασίας του, τα σχολεία. Λέγοντας σχέσεις αναφερόμαστε τόσο στις σχέσεις με μαθητές και γονείς όσο και την συναναστροφή του με τον διευθυντή, τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους. Όταν ο εκπαιδευτικός δεν έχει καλές σχέσεις με τους συναδέλφους, τον διευθυντή ή τον προϊστάμενο ή όταν αισθάνεται ότι δεν αναγνωρίζεται η δουλειά του και το έργο του τότε αυξάνεται κατά πολύ η πιθανότητα εμφάνισης του συνδρόμου.

1.11 Συνέπειες του Συνδρόμου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

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

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

1.11.1 Σωματικά Συμπτώματα

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

- Η εμφάνιση κόπωσης και σωματικής εξάντλησης ακόμη και μετά από ελάχιστη δραστηριότητα
- Κατάθλιψη
- Πονοκέφαλοι οι οποίοι κάνουν την εμφάνισή τους όλο και πιο συχνά και είναι όλο και πιο έντονοι
- Μεγάλες διαταραχές στον ύπνο με αποτέλεσμα δύσκολα να ξεκουράζεται το άτομο που πάσχει

- Διαταραχές στην ομιλία
- Υπερένταση που με το παραμικρό οδηγεί σε καυγάδες και φασαρίες που εκδηλώνονται σε κάθε χώρο και σε κάθε δραστηριότητα του ατόμου
- Αναπνευστικά προβλήματα
- Έλκος και λοιπά γαστρεντερικά προβλήματα
- Συχνές ασθένειες και κρυολογήματα
- Απότομες και συχνές μεταβολές στο βάρος
- Στεφανιαία νόσος και λοιπές καρδιαγγειακές παθήσεις
- Σεξουαλικές δυσλειτουργίες.

1.11.2 Ψυχολογικά Συμπτώματα

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

- Εμφανίζει πολύ μεγάλη δυσκολία προσαρμογής στις αλλαγές που συντελούνται τόσο στο εργασιακό του περιβάλλον αλλά και στο οικογενειακό και στο κοινωνικό περιβάλλον
- Απάθεια η οποία εκδηλώνεται με την έλλειψη ενδιαφέροντος και απουσία συναισθημάτων για κάθε τι που αφορά τους αποδέκτες των υπηρεσιών του (μαθητές, ασθενείς κτλ.)
- Αρνητική διάθεση και κυνισμός που είναι αποτέλεσμα και του προηγούμενου συμπτώματος
- Συναισθηματική εξάντληση
- Έλλειψη υπομονής και αδυναμία αντιμετώπισης των στρεσογόνων καταστάσεων που του προκαλούν τα προβλήματα
- Μειωμένη αυτοπεποίθηση και «τσακισμένο» ηθικό
- Άνοια και σημαντικά προβλήματα απώλειας μνήμης
- Αποπροσωποποίηση μαθητών, ασθενών
- Εκνευρισμός ο οποίος τις περισσότερες φορές είναι αδικαιολόγητος
- Αδυναμία στη λήψη αποφάσεων ακόμη και αν πρόκειται για τα πιο απλά και ασήμαντα θέματα

- Αίσθημα αποτυχίας και αυξημένης ανησυχίας για κάθε τι που τον αφορά σε κάθε τομέα της ζωής του που τελικά οδηγούν σε κατάθλιψη και αποξένωση.

1.11.3 Συμπεριφορικά συμπτώματα

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

- Το άτομο παρουσιάζει πολύ χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση και αυξημένα παράπονα τόσο για τις σχέσεις με τους συναδέλφους όσο και για τις σχέσεις με τους αποδέκτες των υπηρεσιών τους
- Εμφανίζει μειωμένη εργασιακή απόδοση και απουσία ενθουσιασμού για την εργασία και ότι αφορά αυτήν
- Κάνει μεγάλο αριθμό απουσιών και λαμβάνει μεγάλο αριθμό αδειών σε μία προσπάθειά του ο εργαζόμενος να αυτοπροστατευθεί μένοντας μακριά από το εργασιακό περιβάλλον που είναι γι' αυτόν η πηγή όλων των προβλημάτων του
- Υπάρχει σημαντική αύξηση του αριθμού των ατυχημάτων αφού το άγχος και το στρες οδηγούν τον εργαζόμενο στην λήψη συχνά μη ορθολογικών και βεβιασμένων αποφάσεων
- Οι μετρήσεις δείχνουν υψηλά επίπεδα παραίτησης και φυγής σε μία προσπάθεια να γλιτώσει από τα προβλήματα που αντιμετωπίζει
- Εμφανίζει αυξημένες οικογενειακές συγκρούσεις αφού τα εργασιακά άγχος και το στρες μεταφέρεται πολύ συχνά έξω από τον εργασιακό χώρο όπως είναι κατανοητό
- Παρουσιάζει αδυναμία συγκέντρωσης και καθορισμού στόχων και προτεραιοτήτων

- Εμφανίζει θέματα υπερβολικής χρήσης αλκοόλ και φαρμάκων σε μία προσπάθεια του εργαζόμενου να καταπολεμήσει το άγχος και το στρες που νιώθει.

1.12 Αντιμετώπιση του Συνδρόμου της Επαγγελματικής Εξουθένωσης

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

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

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

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

Στις επόμενες παραγράφους θα παρουσιαστούν τρόποι αντιμετώπισης της *επαγγελματικής εξουθένωσης* βασισμένες σε μελέτες που έχουν γίνει παγκοσμίως. Να σημειώσουμε στο σημείο αυτό ότι οι τρόποι αντιμετώπισης θα προσανατολιστούν

στην αντιμετώπιση του φαινομένου στους εκπαιδευτικούς με τους οποίους ασχολείται η συγκεκριμένη εργασία.

1.12.1 Παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο

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

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

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

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

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

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

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

1.12.2 Παρεμβάσεις σε οργανωτικό και διοικητικό επίπεδο

Οι σημαντικότερες παρεμβάσεις σε οργανωτικό και διοικητικό επίπεδο με στόχο την πρόληψη όσο και την αντιμετώπιση της *επαγγελματικής εξουθένωσης* ακολουθούν παρακάτω.

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

Πιο εφικτές ως μέθοδοι πρόληψης και αντιμετώπισης του συνδρόμου είναι ο σωστός σχεδιασμός του χώρου εργασίας (εργονομία, κλίμα, συνθήκες κτλ.), ο σωστός προγραμματισμός των εργασιών έτσι ώστε να μην είναι πιεστικές και συχνά απάνθρωπες οι προθεσμίες ολοκλήρωσής τους και η συμμετοχή των εργαζόμενων στην λήψη των αποφάσεων που αφορούν τόσο τις εργασίες όσο και τις συνθήκες.

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

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

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

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

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

Από την πλευρά του το άτομο μπορεί να προχωρήσει σε προληπτικές εξετάσεις σε τακτά χρονικά διαστήματα με στόχο την όσο το δυνατόν έγκαιρη πρόληψη θεμάτων που προέρχονται από στρεσογόνους παράγοντες. Επίσης μπορεί να

επανακαθορίσει κάποιες από τις προτεραιότητές του ώστε να υπάρχει ισορροπία στις σχέσεις του τόσο στην εργασία όσο και στην οικογένεια και να βελτιώσει τον τρόπο με τον οποίο διαχειρίζεται τον χρόνο του.

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

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

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

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

1.13 Επαγγελματική Ικανοποίηση

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

Για τον λόγο αυτό θα αναφερθούμε παρακάτω λιγάκι εκτενέστερα στην έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης και ειδικότερα όσον αφορά τον κλάδο των Νηπιαγωγών.

1.13.1 Ορισμοί

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

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

Ο Kohler (1998) προσδιορίζει την Επαγγελματική Ικανοποίηση ως μια πολυδιάστατη έννοια που αντιπροσωπεύει μια ολική στάση του ατόμου και τα συναισθήματά του για συγκεκριμένες πτυχές του επαγγέλματός του. Ο Spector (1985) υποστηρίζει ότι η Επαγγελματική Ικανοποίηση ταυτίζεται με τον βαθμό εκπλήρωσης των αναγκών του ατόμου στο χώρο εργασίας.

Ο Κάντας (1998) θεωρεί ότι η Επαγγελματική Ικανοποίηση αποτελεί συνολική και ενιαία στάση του ατόμου απέναντι στην εργασία του, η οποία όμως αποτελείται από διαφορετικά επιμέρους στοιχεία. Για να γίνει συνολική μέτρηση της επαγγελματικής Ικανοποίησης πρέπει να ληφθούν υπ' όψιν όλα τα επιμέρους στοιχεία, δηλαδή τόσο οι εσωγενείς όσο και οι εξωγενείς παράγοντες.

Η Επαγγελματική Ικανοποίηση σχετίζεται άρρηκτα με την θεωρία κινήτρων, την στάση ζωής και τις αξίες του ατόμου. Συχνά οι έννοιες Επαγγελματική Ικανοποίηση και κίνητρα στην εργασία συγχέονται. Λέγοντας κίνητρα εννοούμε εκείνες τις συμπεριφορές του εργαζόμενου που κατευθύνονται προς την υλοποίηση

του εργασιακού στόχου. Ενώ αναφερόμενοι στην Επαγγελματική Ικανοποίηση μιλάμε για την κατάκτηση της ολοκλήρωσης του ανθρώπου μέσα από την εργασία. Κατά καιρούς έχουν διατυπωθεί αρκετές θεωρίες σε μία προσπάθεια ερμηνείας των κινήτρων και της εφαρμογής τους στην εργασία.

1.13.2 Η θεωρία του Maslow (1970)

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

- Πρώτα σκοπεύει στην ικανοποίηση των βασικών αναγκών του (πείνα, δίψα κ.α.)
- Ακολουθούν η προσπάθεια για κάλυψη των αναγκών του για αγάπη και ασφάλεια
- Έπειτα οι ανάγκες του για κοινωνικές επαφές
- Στη συνέχεια οι ανάγκες για προστασία και αυτοεκτίμηση
- Τέλος η μέγιστη ανάγκη του της αυτοπραγμάτωσης.

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



Εικόνα 2. Πυραμίδα Αναγκών του Maslow

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

1.13.3 Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg (1968)

Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία η σύνδεση της Επαγγελματικής Ικανοποίησης και των κινήτρων γίνεται μέσω δύο κατηγοριών παραγόντων.

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

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

Τυχόν εξάλειψη των εξωγενών παραγόντων δηλαδή όλων των πηγών δυσαρέσκειας δεν σημαίνει ότι εξασφαλίζει την Επαγγελματική Ικανοποίηση του εργαζομένου. Αυτό είναι εφικτό μόνο μέσω των ενδογενών παραγόντων.

1.13.4 Η θεωρία της προσδοκίας του Vroom (1964)

Η συγκεκριμένη θεωρία συνδέει τα κίνητρα με την Επαγγελματική Ικανοποίηση. Προσπαθεί να εξηγήσει από τι εξαρτάται η πρόθεση του εργαζόμενου να καταβάλει προσωπική προσπάθεια στην εργασία με στόχο την Επαγγελματική ικανοποίηση. Καταλήγει λοιπόν στο συμπέρασμα πως η επαγγελματική παρακίνηση του εργαζόμενου είναι μία παρακίνηση είναι ένας συνδυασμός από τις πεποιθήσεις του. τι πιστεύει αναφορικά για τη σχέση δουλειάς και αποτελέσματος, προσπάθειας και απόδοσης, αλλά και του κατά πόσο θέλει να πετύχει καλύτερα αποτελέσματα στην εργασία του.

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

Υπάρχουν και άλλες θεωρίες που επιχειρούν να εξηγήσουν τη σχέση κινήτρων και Επαγγελματικής Ικανοποίησης αλλά όλες αποτελούν παραλλαγές των παραπάνω θεωριών που περιγράψαμε.

1.14 Παράγοντες που καθορίζουν την Επαγγελματική Ικανοποίηση

Η Επαγγελματική Ικανοποίηση καθορίζεται από ένα σύνολο παραγόντων που αφορά ατομικά, οργανωτικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά αλλά και πολιτισμικές και περιβαλλοντικές επιρροές.

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

Πηγές ικανοποίησης θεωρούνται:

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

Οι ατομικοί παράγοντες είναι αυτοί που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου και τις εμπειρίες που αυτό έχει. Έτσι υπάρχουν έρευνες (Spector, 2000) που δείχνουν ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση ανάμεσα στα δύο φύλα, ενώ αντίθετα οι νεότεροι εργαζόμενοι εμφανίζονται λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους μεγαλύτερους ηλικιακά. Υπάρχουν και έρευνες με αντιφατικά στοιχεία που δείχνουν πχ. πως οι εργαζόμενοι με υψηλό μορφωτικό επίπεδο είναι πιθανότερο να είναι εργασιακά ικανοποιημένοι ενώ άλλες (Schultz & Schultz, 1994) δείχνουν πως οι

συγκεκριμένοι εργαζόμενοι δύσκολα βρίσκουν ικανοποίηση αφού έχουν πολύ υψηλούς στόχους αλλά και απαιτήσεις από την εργασία τους.

Ο Locke (1976) παρουσίασε μία σειρά από παράγοντες τους οποίους η επιχείρηση πρέπει να διασφαλίσει ώστε οι εργαζόμενοι να είναι ικανοποιημένοι. Θα αναφερθούμε σε αυτούς τους παράγοντες περιληπτικά παρακάτω:

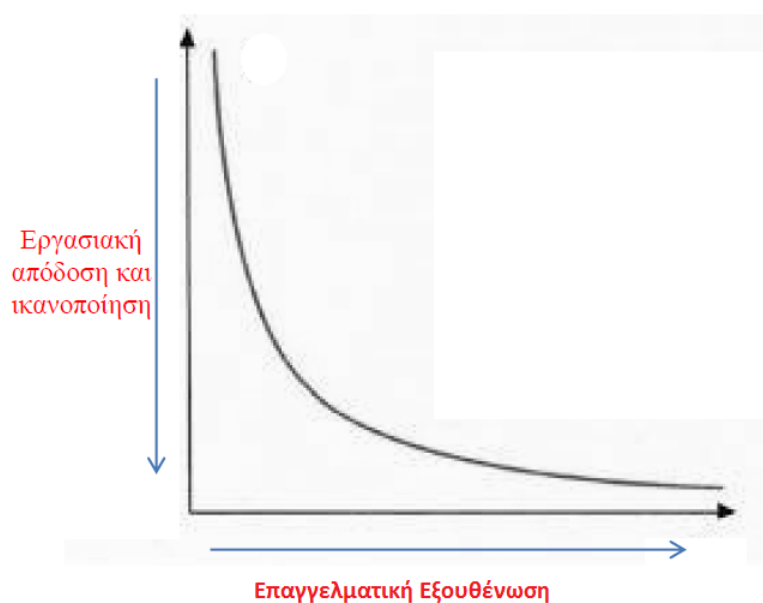
- Η εργασία να αποτελεί πρόκληση για τον εργαζόμενο και να μην είναι βαρετή και κουραστική
- Η απόδοση του εργαζόμενου να σχετίζεται με την αμοιβή του και να υπάρχει ανταμοιβή για την καλή απόδοση. Λέγοντας ανταμοιβή εννοούμε κάθε είδους παροχή είτε είναι χρηματική είτε όχι
- Να υπάρχει θετική ανατροφοδότηση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

1.15 Απουσία Επαγγελματικής Ικανοποίησης-Επαγγελματική Εξουθένωση

Σε όλες τις προηγούμενες ενότητες μιλήσαμε για την Επαγγελματική Ικανοποίηση, όσο και για την *επαγγελματική εξουθένωση*. Οι έρευνες που έχουν γίνει δείχνουν ότι οι δύο αυτές έννοιες είναι άρρηκτα συνδεδεμένες μεταξύ τους.

Είναι φανερό ότι χαμηλά επίπεδα Επαγγελματικής Ικανοποίησης μπορούν εύκολα να οδηγήσουν στην εμφάνιση του συνδρόμου της *επαγγελματικής εξουθένωσης*, ενώ όταν ο εργαζόμενος αισθάνεται επαγγελματικά ικανοποιημένος απομακρύνεται από την πιθανότητα να εμφανίσει τα συμπτώματα του συνδρόμου. Η συγκεκριμένη σχέση ανάμεσα στην ικανοποίηση και στην εξουθένωση φαίνεται στη εικόνα 3 όπως αυτή παρουσιάστηκε από τον Coyote (2006).

Η καμπύλη της εξουθένωσης



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

Εικόνα 3. Η καμπύλη της Εξουθένωσης Coyote, C. (2006).

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

Σύμφωνα με τις μελέτες των Maslach & Schaufeli (1993) υπάρχουν τρεις διαφορετικές προσεγγίσεις της σύνδεσης ανάμεσα στην Επαγγελματική Ικανοποίηση και την *επαγγελματική εξουθένωση*. Σύμφωνα με την πρώτη προσέγγιση υπεύθυνη για την μείωση της Επαγγελματικής Ικανοποίησης είναι η εμφάνιση της *επαγγελματικής εξουθένωσης*. Η δεύτερη προσέγγιση υποστηρίζει το αντίθετο. Δηλαδή σύμφωνα με αυτή η *επαγγελματική εξουθένωση* είναι το επακόλουθο της επαγγελματικής δυσαρέσκειας. Σε αυτές τις δύο αντίθετες προσεγγίσεις έρχεται να προστεθεί και μία τρίτη που θεωρεί ότι και η Επαγγελματική Ικανοποίηση και η *επαγγελματική εξουθένωση* μπορούν να προκληθούν από την ύπαρξη μίας τρίτης μεταβλητής που είναι οι άσχημες συνθήκες εργασίας.

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

Είναι ξεκάθαρο ότι αναφορικά με την Επαγγελματική Ικανοποίηση στους εκπαιδευτικούς ο συγκεκριμένος παράγοντας επηρεάζει συνολικά τον εκπαιδευτικό χώρο και το εκπαιδευτικό σύστημα. Όταν ο εκπαιδευτικός δεν είναι ικανοποιημένος από το επάγγελμά του και τις συνθήκες που βιώνει στον εργασιακό του χώρο αυτό μεταφέρεται σε ολόκληρο το εκπαιδευτικό σύστημα.

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

Θα πρέπει να σημειώσουμε στο σημείο αυτό ότι η Επαγγελματική Ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και η εμφάνιση της *επαγγελματικής εξουθένωσης* σε αυτούς είναι ένας τομέας που του έχει δοθεί ιδιαίτερη σημασία τις τελευταίες δεκαετίες με αποτέλεσμα να έχει πραγματοποιηθεί πολύ μεγάλος αριθμός ερευνών πάνω σε αυτούς τους τομείς.

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

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

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

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

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

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

Κεφάλαιο 2 Έρευνα

2.1 Σκοπός της παρούσας έρευνας

Όπως αναφέραμε και στο κεφάλαιο 1 οι έρευνες της επαγγελματικής εξουθένωσης στον Ελλαδικό χώρο βρήκαν ότι τα επίπεδα κυμαίνονται χαμηλά σε σύγκριση με άλλες χώρες και έρχονται σε αντίθεση με τα ευρήματα της διεθνούς βιβλιογραφίας που περιγράφουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών ως αρκετά υψηλή.

Γεγονός είναι πως οι περισσότερες έρευνες που έχουν διενεργηθεί σχετικά με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης έχουν να κάνουν με μεγάλες κατηγορίες εκπαιδευτικών όπως για παράδειγμα εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ή δευτεροβάθμιας, στην ενότητα της εισαγωγής στην τελευταία παράγραφο κάναμε λόγο για ένα ερευνητικό κενό που υπάρχει σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση των Νηπιαγωγών. Η συγκεκριμένη κατηγορία εκπαιδευτικών βιώνει μία χρόνια απαξίωση από το Υπουργείο Παιδείας παρ' όλες τις διεθνείς έρευνες για την σπουδαιότητα της προσχολικής αγωγής. Επιπλέον οι Νηπιαγωγοί είναι η μόνη κατηγορία εκπαιδευτικών που κατά τη διάρκεια του διδακτικού τους ωραρίου δεν έχουν κανένα διάλειμμα και οι μαθητές τους ανήκουν πάντα στις ηλικίες 4-6 χρόνων σε αντίθεση με τους συναδέλφους τους δασκάλους και καθηγητές οι οποίοι μπορούν κάθε χρόνο να έχουν εναλλαγές στο ηλικιακό επίπεδο των μαθητών τους.

Έτσι λοιπόν σκοπός της παρούσα έρευνας είναι η διερεύνηση τόσο της επαγγελματικής εξουθένωσης όσο και της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των Νηπιαγωγών, να καταγραφεί η άποψη των ερωτηθέντων και να απαντηθούν τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

- Βιώνουν οι Νηπιαγωγοί επαγγελματική εξουθένωση;
- Παρατηρούνται κάποια συγκεκριμένα συμπτώματα του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης και αν ναι ποια;
- Η ιδιόμορφη κοινωνικο-οικονομική κατάσταση της χώρας μας έχει επηρεάσει τους εκπαιδευτικούς των Νηπιαγωγείων;
- Εισπράττουν επαγγελματική ικανοποίηση και κοινωνική αναγνώριση από το παιδαγωγικό τους έργο;

- Υπάρχει επαγγελματικό άγχος και συναισθηματική εξάντληση;
- Ποιοι είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση;
- Ποιοι είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν την Επαγγελματική Ικανοποίηση;

2.2 Περιγραφή Έρευνας-Μεθοδολογία

Η παρούσα έρευνα που πραγματοποιήθηκε είναι μία κοινωνική έρευνα που πραγματοποιήθηκε στους/στις Νηπιαγωγούς που εργάζονται σε δημόσια νηπιαγωγεία και είχε στόχο και σκοπό να διερευνήσει τις πιθανότητες εμφάνισης του συνδρόμου της *επαγγελματικής εξουθένωσης* και των συμπτωμάτων του που κάνουν την εμφάνισή τους καθώς και τον βαθμό Επαγγελματικής Ικανοποίησης του συγκεκριμένου πληθυσμού.

Διενεργήθηκε κατά την περίοδο του Ιανουαρίου 2018 με την βοήθεια ερωτηματολογίου αποτελούμενου από κλειστές ερωτήσεις όπου κλήθηκαν να απαντήσουν εθελοντικά οι Νηπιαγωγοί. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και διακινήθηκε μέσω της πλατφόρμας google forms.

Με τον όρο Μεθοδολογία αναφερόμαστε στη διαδικασία που ακολουθεί ο ερευνητής για να καταφέρει να διεξάγει μία έρευνα. Πιο συγκεκριμένα, η μεθοδολογία αφορά τις μεθόδους, τις τεχνικές, τα μέσα τα υλικά και τις διαδικασίες που επιλέγει να ακολουθήσει ο ερευνητής προκειμένου να συλλέξει τα ερευνητικά δεδομένα που απαιτούνται για τους σκοπούς και τους στόχους της έρευνας. Πιο απλά θα μπορούσαμε να πούμε ότι η μεθοδολογία αφορά τον τρόπο με τον οποίο θα σχεδιάσουμε και θα πραγματοποιήσουμε μία έρευνα (Δημητρόπουλος, 2004).

Στην συγκεκριμένη εργασία χρησιμοποιήσαμε την μέθοδο της ποσοτικής έρευνας κατά την οποία ακολουθούνται δύο διακριτά στάδια. Το στάδιο του σχεδιασμού και το στάδιο υλοποίησης και στο τέλος ακολουθεί η επεξεργασία και ανάλυση δεδομένων που προκύπτουν και γίνεται η σύνθεσή τους και η διατύπωση σχετικών συμπερασμάτων. Κατά το πρώτο στάδιο προσδιορίζονται τα ερωτήματα, οι ανάλογες παραδοχές και σχηματίζονται οι υποθέσεις εργασίας η ισχύς των οποίων τίθεται υπό διερεύνηση. Το κύριο ερευνητικό εργαλείο στις ποσοτικές έρευνες είναι το ερωτηματολόγιο μέσω του οποίου ο ερευνητής προσπαθεί να αντικειμενικοποιήσει συγκεκριμένες έννοιες και επομένως να τις μετρήσει. Μετά την συλλογή των

απαντήσεων λαμβάνει χώρα το στάδιο της επεξεργασίας τους. Η φάση της επεξεργασίας αποτελείται από τα εξής διακεκριμένα στάδια: έλεγχο, κωδικογράφηση, μηχανογραφική επεξεργασία.

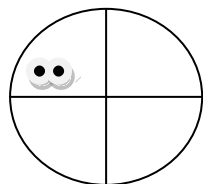
Ο έλεγχος είναι συνεχής και δυναμική διαδικασία που γίνεται σε όλα τα στάδια της έρευνας και αφορά τη διατήρηση της εγκυρότητας και την αξιοπιστία της έρευνας. Κομβικό σημείο της έρευνας είναι αυτό της κωδικογράφησης, όπου ερευνητής μετατρέπει αφηρημένες έννοιες σε μετρήσιμες. Είναι μια μηχανογραφική διαδικασία, από όπου ξεκινά η περιγραφική στατιστική επεξεργασία, η οποία περιλαμβάνει την κατάρτιση πινάκων συχνοτήτων, γίνονται οι παλινδρομήσεις που αφορούν στη συσχέτιση δύο μεταβλητών και τέλος δημιουργούνται τα διαγράμματα, όπου αποτυπώνονται με γραφικό τρόπο τα στοιχεία της έρευνας.

2.3 Εγκυρότητα

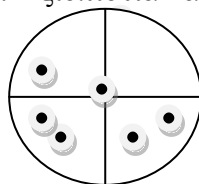
Επειδή ένα εργαλείο μέτρησης μπορεί να είναι αξιόπιστο αλλά όχι έγκυρο, παράλληλα με την εκτίμηση της αξιοπιστίας μιας κλίμακας ή ενός οργάνου μέτρησης θα πρέπει να ελεγχθεί και η εγκυρότητά του. Συγκεκριμένα, όταν ένα εργαλείο μέτρησης είναι πράγματι έγκυρο, αντανακλά την έννοια (μεταβλητή) που προτίθεται ότι μετράει. Το πρώτο κριτήριο είναι η φαινομενική εγκυρότητα, όπου συγκεκριμένα εμπειρικά μέτρα συνάδουν με τις ατομικές θεωρήσεις και νοητικές εικόνες που αφορούν μία ορισμένη έννοια. Έτσι για παράδειγμα η συχνή παρακολούθηση ποδοσφαιρικών αγώνων από ένα άτομο είναι ένδειξη ενδιαφέροντος του συγκεκριμένου αθλήματος χωρίς να χρειάζεται να δοθούν πολλές εξηγήσεις. Έχει δηλαδή φαινομενική εγκυρότητα. Καθοριστικό ρόλο στην επίτευξη εγκυρότητας έχει η εγκυρότητα κριτηρίων (ή προγνωστική εγκυρότητα) που βασίζονται συνήθως σε κάποιο εξωτερικό κριτήριο όπως για παράδειγμα είναι ακροαριστέρος, είναι άθεος, είναι θρήσκος κλπ. Παράλληλα ή μάλλον σε συμπλήρωση της εγκυρότητας των κριτηρίων επέρχεται η εγκυρότητα της εννοιολογικής κατασκευής (ή δομική εγκυρότητα) η οποία βασίζεται σε λογικές σχέσεις που έχουν οι μεταβλητές μεταξύ τους, προσφέροντας ισχυρή επιβεβαίωση για το αν το χρησιμοποιούμενο κριτήριο μετράει πραγματικά την ιδιότητα που θέλουμε να μετρηθεί. Τέλος, η εγκυρότητα περιεχομένου, αναφέρεται στον βαθμό με τον οποίο ένα μέτρο καλύπτει τις πιθανές σημασίες που περιλαμβάνονται σε μία έννοια. Ωστόσο θα πρέπει να γίνει σαφές ότι οι

έννοιες της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας είναι δύο διαφορετικές έννοιες, τη διάσταση των οποίων θα αναδείξουμε σχηματικά στο παρακάτω σχεδιάγραμμα:

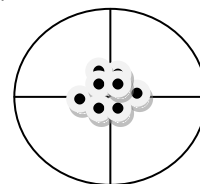
Σχεδιάγραμμα. Αξιοπιστία και εγκυρότητα



Αξιόπιστο μα όχι έγκυρο



Έγκυρο αλλά όχι
αξιόπιστο



Έγκυρο και αξιόπιστο

Είναι σαφές ότι θέλουμε οι μετρήσεις μας να είναι, συχνά όμως προκύπτει μία διάσταση ανάμεσα στα κριτήρια αξιοπιστίας και στα κριτήρια της εγκυρότητας που συχνά αφαιρεί το νοηματικό πλούτο των εννοιών. Για παράδειγμα η αγάπη για τον αθλητισμό είναι κάτι πολύ παραπάνω από συχνές προπονήσεις και επισκέψεις σε αθλητικές δραστηριότητες ή αγώνες. Το πρόβλημα δε εντείνεται όσο η έννοια που προσπαθούμε να περιγράψουμε έχει μεγαλύτερο πλούτο. Αυτή η διάσταση εξηγεί ως ένα βαθμό την επιμονή δύο πολύ διαφορετικών προσεγγίσεων στην κοινωνική έρευνα. Την ποσοτική προσέγγιση που βασίζεται σε αυστηρές τεχνικές δομές και την ποιοτική προσέγγιση, που βασίζεται περισσότερο σε ιδιογραφικές μεθόδους. Ωστόσο, η πρώτη είναι περισσότερο αξιόπιστη ενώ η δεύτερη προσέγγιση περισσότερο έγκυρη.

2.4 Το δείγμα της έρευνας

Το ερευνητικό δείγμα αποτέλεσαν κυρίως Νηπιαγωγοί που εργάζονται στα δημόσια νηπιαγωγεία του νομού Ευβοίας. Οι συμμετέχοντες επιλέχθηκαν κυρίως με βασικό κριτήριο τον τόπο τον οποίο εργάζονται ώστε να μειωθεί η διάρκεια και το κόστος της έρευνας. Για το λόγο αυτό το δείγμα θεωρείται «ευκαιριακό» (Εμβλωτής και συν., 2006).

Τα ερωτηματολόγια στάλθηκαν ηλεκτρονικά στις ηλεκτρονικές διευθύνσεις των νηπιαγωγείων το δεύτερο δεκαήμερο του Ιανουαρίου του 2018 και η συλλογή τους ολοκληρώθηκε στα τα τέλη του ίδιου μήνα. Το σύνολο των ερωτηματολογίων

που απαντήθηκαν ήταν 111. Στην έρευνα συμμετείχαν 110 γυναίκες και μόλις ένας άνδρας Νηπιαγωγός!

2.5 Ερευνητικό εργαλείο-Ερευνητική Διαδικασία

Για τη συλλογή των ερευνητικών δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το γραπτό ανώνυμο ερωτηματολόγιο το οποίο στάλθηκε ηλεκτρονικά στις ηλεκτρονικές διευθύνσεις των νηπιαγωγείων του Νομού Εύβοιας. Στην επιλογή του ερωτηματολογίου καταλήξαμε γιατί μας δίνει την επιλογή να συλλέξουμε δεδομένα σε σχετικά μικρό χρονικό διάστημα και από μεγάλο αριθμό ερωτώμενων.

Οι συμμετέχοντες είχαν τη δυνατότητα να απαντήσουν με ειλικρίνεια στο ερωτηματολόγιο ενώ όλες οι απαντήσεις αξιοποιήθηκαν αποκλειστικά για τους σκοπούς και τους στόχους της έρευνας. Η επιλογή του ερωτηματολογίου βοήθησε στην ευκολότερη ανάλυση των στοιχείων που συλλέχθηκαν σε σχέση με τη συνέντευξη η οποία συχνά ενδέχεται να περιέχει αφηρημένες απαντήσεις που είναι δύσκολο να αποκωδικοποιηθούν λόγω ασαφειών (Bell, 2001 · Μπλεκάνης, 2005). Ειδικότερα το ερωτηματολόγιο είναι ένα έντυπο το οποίο αποτελείται από μία σειρά σχεδιασμένων ερωτήσεων που έχουν διαμορφωθεί από τον ίδιο τον ερευνητή με σκοπό οι απαντήσεις που θα δοθούν από τους ερωτώμενους να εξυπηρετούν τους σκοπούς και τους στόχους της έρευνας (Υφαντόπουλος & Νικολαΐδου, 2008).

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αποτελείται από ερωτήσεις κλειστού τύπου. Το είδος αυτών των ερωτήσεων επιλέχθηκε καθώς είναι πιο εύκολο να συμπληρωθούν από τους ερωτώμενους, είναι πιο δομημένες σε σύγκριση με τις ανοιχτού τύπου ερωτήσεις και ενδείκνυνται για στατιστική ανάλυση καθώς οι απαντήσεις δεν περιέχουν ασάφειες. Επιπλέον, οι ερωτήσεις κλειστού τύπου χαρακτηρίζονται από απλότητα και σαφήνεια ως προς το περιεχόμενό τους, καλύπτουν ένα μεγάλο εύρος απαντήσεων ενώ η επεξεργασία και η ανάλυσή τους είναι σαφώς ευκολότερη σε σχέση με αυτή των ανοιχτού τύπου. Θα πρέπει ωστόσο να επισημάνουμε ότι οι κλειστού τύπου ερωτήσεις ελλοχεύουν τον κίνδυνο να κατευθύνουν τις απαντήσεις των ερωτώμενων ανάλογα με τις προσδοκίες των ερευνητών (Bell, 2001 · Υφαντόπουλος & Νικολαΐδου, 2008).

Αρχικά το ερωτηματολόγιο περιέχει ένα έντυπο ενημέρωσης (εισαγωγή) το οποίο ενημερώνει τους συμμετέχοντες για το αντικείμενο της έρευνας, τους σκοπούς και τους στόχους της. Οι ερωτώμενοι πληροφορούνται ότι τα ερωτηματολόγια θα συμπληρωθούν ανώνυμα και ότι οι απαντήσεις τους θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τους στόχους της έρευνας. Ακόμη επισημαίνεται πως η συμμετοχή τους είναι απαραίτητη για τη διεξαγωγή της έρευνας.

Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 52 ερωτήσεις κλειστού τύπου οι οποίες απαντώνται σε κλίμακα τύπου Likert. Ως προς τη δομή και το περιεχόμενό του δομείται σε έξι ενότητες. Η πρώτη ενότητα περιλαμβάνει έξι ερωτήσεις (6) αναφορικά με το επαγγελματικό άγχος των Νηπιαγωγών. Η δεύτερη ενότητα περιλαμβάνει έντεκα (11) ερωτήσεις αναφορικά με τη Συναισθηματική Εξάντληση, την Αποπροσωποποίηση και το αίσθημα της αυτοεκπλήρωσης μέσω της εργασίας. Η Τρίτη ενότητα περιλαμβάνει δεκαοχτώ (18) ερωτήσεις αναφορικά με την Επαγγελματική Ικανοποίηση που λαμβάνει ο εργαζόμενος από τις υλικοτεχνικές εγκαταστάσεις του Νηπιαγωγείου, την ασφάλεια του κτιρίου, από την διαχείριση του Νηπιαγωγείου, από την αξιοποίηση των δυνατοτήτων του, από τους προϊσταμένους του και τις απολαβές του. Η τέταρτη ενότητα περιλαμβάνει έξι (6) ερωτήσεις αναφορικά με την ικανοποίηση που λαμβάνει ο εργαζόμενος από τις Διαπροσωπικές Σχέσεις με τους συναδέλφους του. Η Πέμπτη ενότητα περιλαμβάνει πέντε (5) ερωτήσεις αναφορικά με την ικανοποίηση που λαμβάνει ο εργαζόμενος από τις σχέσεις του με τους γονείς και την εξέλιξη των μαθητών του. Τέλος η έκτη ενότητα περιλαμβάνει πέντε (5) ερωτήσεις αναφορικά με τα Δημογραφικά Στοιχεία των ερωτώμενων όπως είναι η ηλικία, το φύλο, η εργασιακή εμπειρία, η σχέση εργασίας και η οικογενειακή κατάσταση.

Προκειμένου το ερωτηματολόγιο να εξασφαλίσει μεγαλύτερη εγκυρότητα και αξιοπιστία βασίστηκε κατά κύριο λόγο στα ερωτηματολόγια των Δανιηλίδου Αθηνά (2013) η οποία βασίστηκε στην Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (Maslach Burnout Inventory , MBI) των Maslach & Jackson (1986), στο εργαλείο των Pines & Aronson (1988) και στο ερωτηματολόγιο της επαγγελματικής εξουθένωσης της Κοπεγχάγης. Για την Επαγγελματική Ικανοποίηση το ερωτηματολόγιο βασίστηκε στο ερωτηματολόγιο του Παπάνη Ευστράτιου Επίκουρου Καθηγητή Τμήματος Κοινωνιολογίας Πανεπιστημίου Αιγαίου (2007) οι ερωτήσεις του οποίου στηρίχθηκαν στις θεωρίες κινήτρων των Maslow (1943) & Alderfer (1969, 1972) (http://epapanis.blogspot.gr/2007/09/blog-post_20.html).

Αφού συμπληρώθηκαν τα ερωτηματολόγια ακολούθησε η κωδικοποίηση των δεδομένων στο πρόγραμμα Microsoft Excel 2007 όπου δόθηκε ένας κωδικός για κάθε απάντηση. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε η εισαγωγή των ερευνητικών δεδομένων στο πρόγραμμα στατιστικής ανάλυσης SPSSSTATISTICS 17.0 με τη βοήθεια του οποίου αναλύθηκαν οι συχνότητες των μεταβλητών τις οποίες παρουσιάζουμε στο επόμενο κεφάλαιο με τη χρήση διαγραμμάτων και πινάκων.

Κεφάλαιο 3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

3.1 Σκοπός της έρευνας

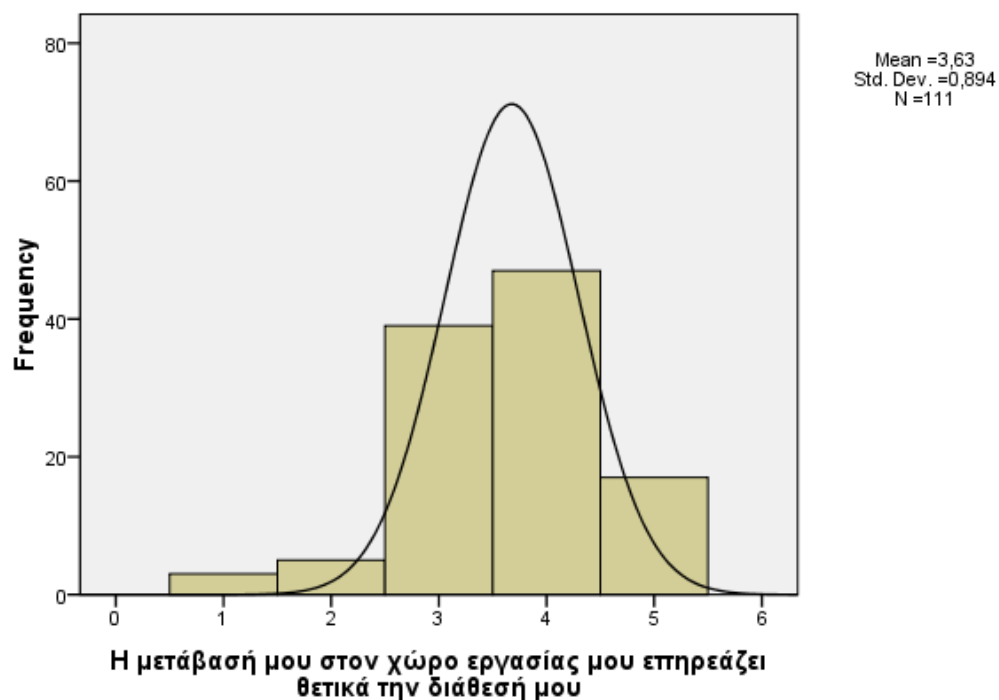
Ο σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση τόσο της επαγγελματικής εξουθένωσης όσο και της επαγγελματικής ικανοποίησης των Νηπιαγωγών που εργάζονται στα δημόσια Νηπιαγωγεία και επιπλέον να μελετήσει με ποιον τρόπο αυτοί οι δύο παράμετροι επηρεάζουν το διδακτικό-παιδαγωγικό έργο των Νηπιαγωγών αλλά και την γενικότερη ψυχοσωματική τους κατάσταση.

Α Ενότητα: Επαγγελματικό Άγχος

Πίνακας 1. Η μετάβασή μου στον χώρο εργασίας μου επηρεάζει θετικά την διάθεσή μου

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	3	2,7	2,7	2,7
	Διαφωνώ	5	4,5	4,5	7,2
	Ουδέτερο	39	35,1	35,1	42,3
	Συμφωνώ	47	42,3	42,3	84,7
	Συμφωνώ Απόλυτα	17	15,3	15,3	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Η μετάβασή μου στον χώρο εργασίας μου επηρεάζει θετικά την διάθεσή μου



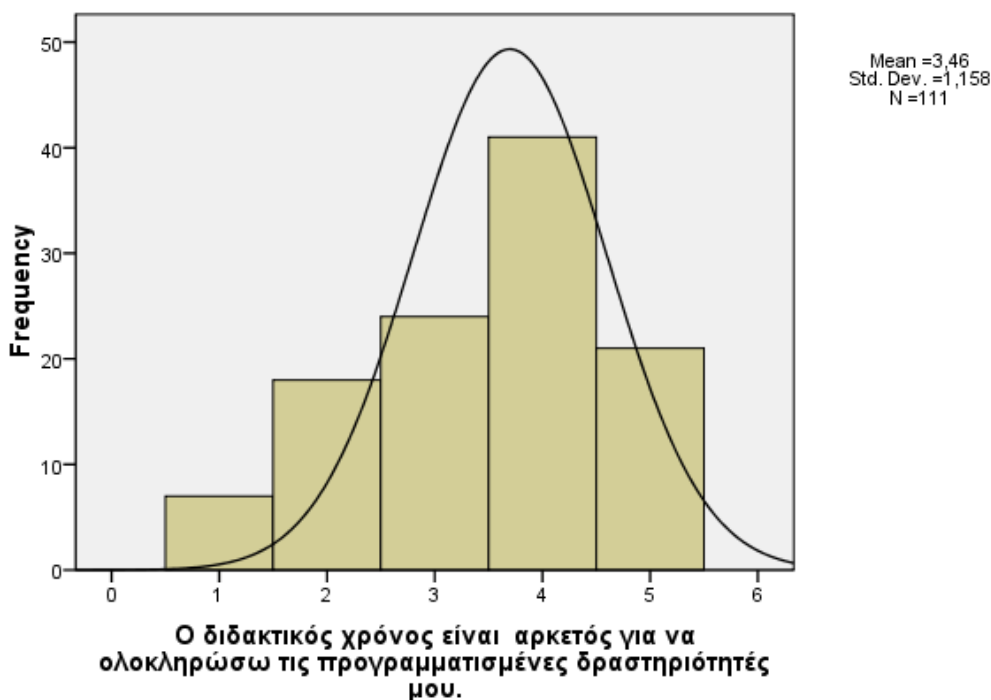
Διάγραμμα 1. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν η μετάβαση των ερωτώμενων στον χώρο εργασίας επηρεάζει θετικά τη διάθεσή τους.

Στον πίνακα 1 το ερώτημα A1 ελέγχει αν οι εκπαιδευτικοί επηρεάζονται θετικά από την μετάβασή τους στον χώρο εργασίας. Μόλις το 7,2% δηλώνει να μην επηρεάζεται θετικά από την μετάβασή του στον χώρο εργασίας ενώ το 57,6% επηρεάζεται θετικά. Ένα αρκετά σημαντικό ποσοστό το 35,1% παραμένει ουδέτερο από αυτήν την μετάβαση. Η μέση τιμή είναι 3,63 και η τυπική απόκλιση 0,894.

**Πίνακας 2. Ο διδακτικός χρόνος είναι αρκετός για να ολοκληρώσω τις
προγραμματισμένες δραστηριότητές μου**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	7	6,3	6,3	6,3
	Διαφωνώ	18	16,2	16,2	22,5
	Ουδέτερο	24	21,6	21,6	44,1
	Συμφωνώ	41	36,9	36,9	81,1
	Συμφωνώ Απόλυτα	21	18,9	18,9	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Ο διδακτικός χρόνος είναι αρκετός για να ολοκληρώσω τις προγραμματισμένες δραστηριότητές μου.



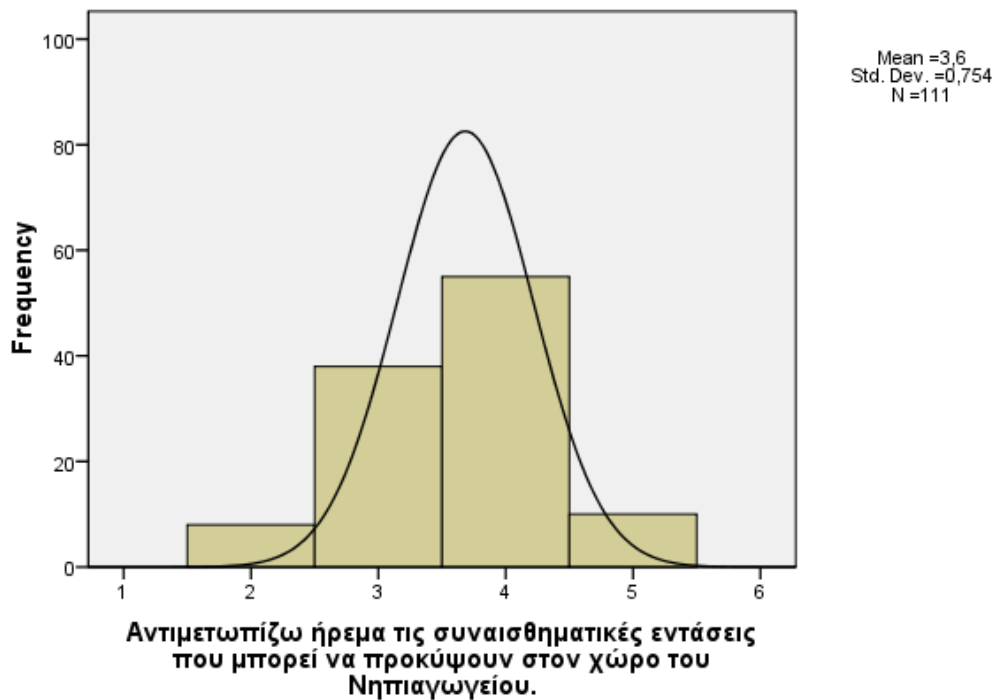
Διάγραμμα 2. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν ο διδακτικός χρόνος είναι αρκετός για να ολοκληρώσουν οι ερωτώμενοι τις προγραμματισμένες δραστηριότητές τους.

Στον πίνακα 2 το ερώτημα Α2 ελέγχει αν ο διδακτικός χρόνος επαρκεί για τις/τους Νηπιαγωγούς να ολοκληρώσουν τις προγραμματισμένες δραστηριότητές τους. Για το 22,5% ο διδακτικός χρόνος δεν είναι αρκετός. Το 21,6% είναι ουδέτερο ενώ το 55,8% συμφωνεί πως ο διδακτικός χρόνος είναι αρκετός. Η Μ.Τ είναι 3,46 και η Τ.Α 1,158. Στο συγκεκριμένο ερώτημα παρά το γεγονός πως πάνω από τους μισούς δηλώνουν πως τους αρκεί ο διδακτικός χρόνος αρκετά μεγάλο ποσοστό φαίνεται προβληματισμένο ως προς την επάρκεια του διδακτικού χρόνου.

Πίνακας 3. Αντιμετωπίζω ήρεμα τις συναισθηματικές εντάσεις που μπορεί να προκύψουν στον χώρο του Νηπιαγωγείου

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ	8	7,2	7,2	7,2
	Ουδέτερο	38	34,2	34,2	41,4
	Συμφωνώ	55	49,5	49,5	91,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	10	9,0	9,0	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Αντιμετωπίζω ήρεμα τις συναισθηματικές εντάσεις που μπορεί να προκύψουν στον χώρο του Νηπιαγωγείου.



Διάγραμμα 3. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν αντιμετωπίζουν ήρεμα οι ερωτώμενοι τις συναισθηματικές εντάσεις που μπορεί να προκύψουν στο χώρο του νηπιαγωγείου.

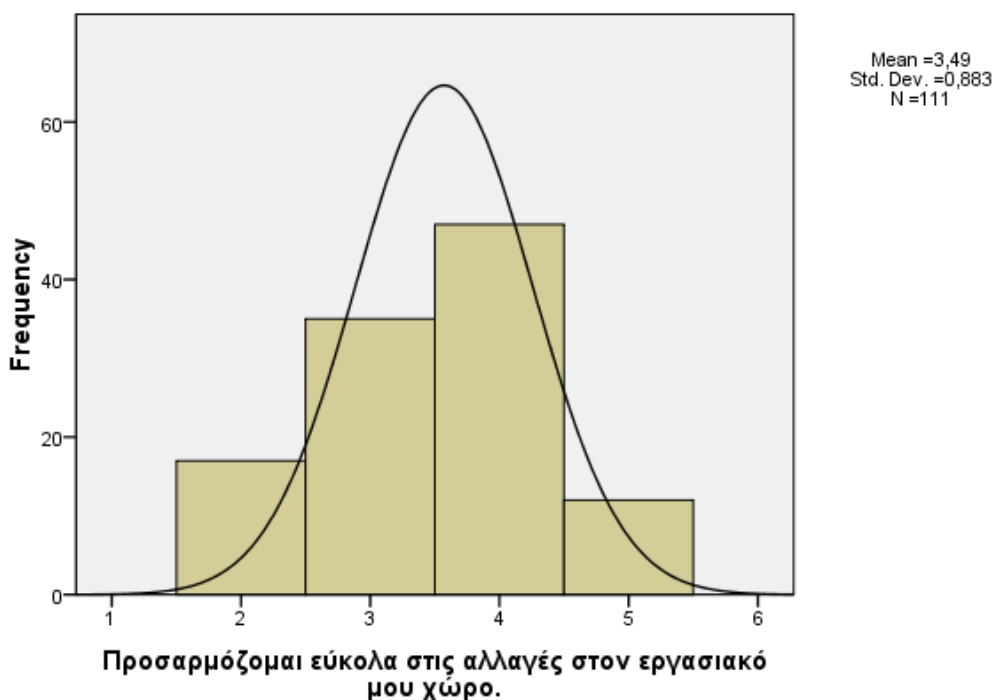
Στον πίνακα 3 το ερώτημα Α3 ελέγχει κατά πόσο αντιμετωπίζουν ήρεμα οι Νηπιαγωγοί τις συναισθηματικές εντάσεις που μπορεί να προκύψουν στον χώρο του

Νηπιαγωγείου. Εντύπωση μας κάνει το γεγονός πως μόλις το 7,2% δηλώνει πως δεν είναι σε θέση να αντιμετωπίσει τις συναισθηματικές εντάσεις ήρεμα, το 34,2% παραμένει ουδέτερο ενώ το 58,5% δηλώνει πως αντιμετωπίζει ήρεμα τις συναισθηματικές εντάσεις. Η Μ.Τ. είναι 3,6 και η Τ.Α. 0,754.

Πίνακας 4. Προσαρμόζομαι εύκολα στις αλλαγές στον εργασιακό μου χώρο

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ	17	15,3	15,3	15,3
	Ουδέτερο	35	31,5	31,5	46,8
	Συμφωνώ	47	42,3	42,3	89,2
	Συμφωνώ Απόλυτα	12	10,8	10,8	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Προσαρμόζομαι εύκολα στις αλλαγές στον εργασιακό μου χώρο.



Διάγραμμα 4. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν προσαρμόζονται οι ερωτώμενοι εύκολα στις αλλαγές στον εργασιακό τους χώρο.

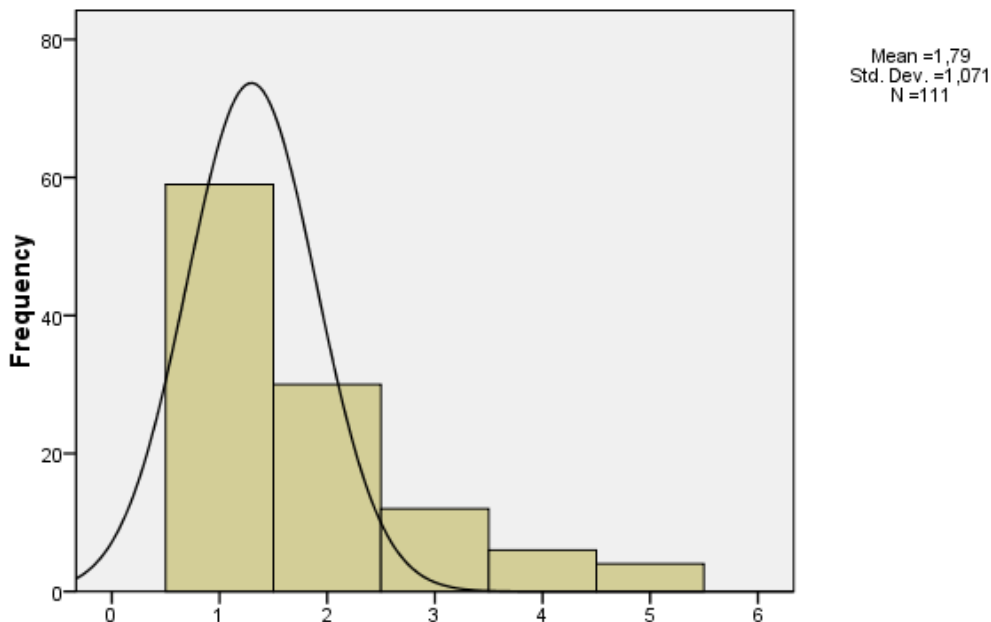
Στον πίνακα 4 το ερώτημα A4 ελέγχει αν οι Νηπιαγωγοί έχουν την ευελιξία να προσαρμοστούν εύκολα στις αλλαγές στον εργασιακό τους χώρο. Το 15,3% διαφωνεί και δηλώνει πως δεν μπορεί να προσαρμοστεί εύκολα στις αλλαγές που προκύπτουν στον εργασιακό χώρο. Το 31,5% είναι ουδέτερο ως προς την προσαρμογή στις αλλαγές και το 53,1% συμφωνεί πως μπορεί να προσαρμοστεί εύκολα στις αλλαγές. Η Μ.Τ. είναι 3,49 και η Τ.Α. 0,883.

Πίνακας 5. Δεν ανησυχώ ιδιαίτερα για διάφορα θέματα που σχετίζονται με το μέλλον του Δημόσιου Νηπιαγωγείου

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	59	53,2	53,2	53,2

Διαφωνώ	30	27,0	27,0	80,2
Ουδέτερο	12	10,8	10,8	91,0
Συμφωνώ	6	5,4	5,4	96,4
Συμφωνώ Απόλυτα	4	3,6	3,6	100,0
Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Δεν ανησυχώ ιδιαίτερα για διάφορα θέματα που σχετίζονται με το μέλλον του Δημόσιου Νηπιαγωγείου.



Δεν ανησυχώ ιδιαίτερα για διάφορα θέματα που σχετίζονται με το μέλλον του Δημόσιου Νηπιαγωγείου.

Διάγραμμα 5. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν ανησυχούν ιδιαίτερα οι ερωτώμενοι για τα διάφορα θέματα που σχετίζονται με το μέλλον του δημόσιου νηπιαγωγείου.

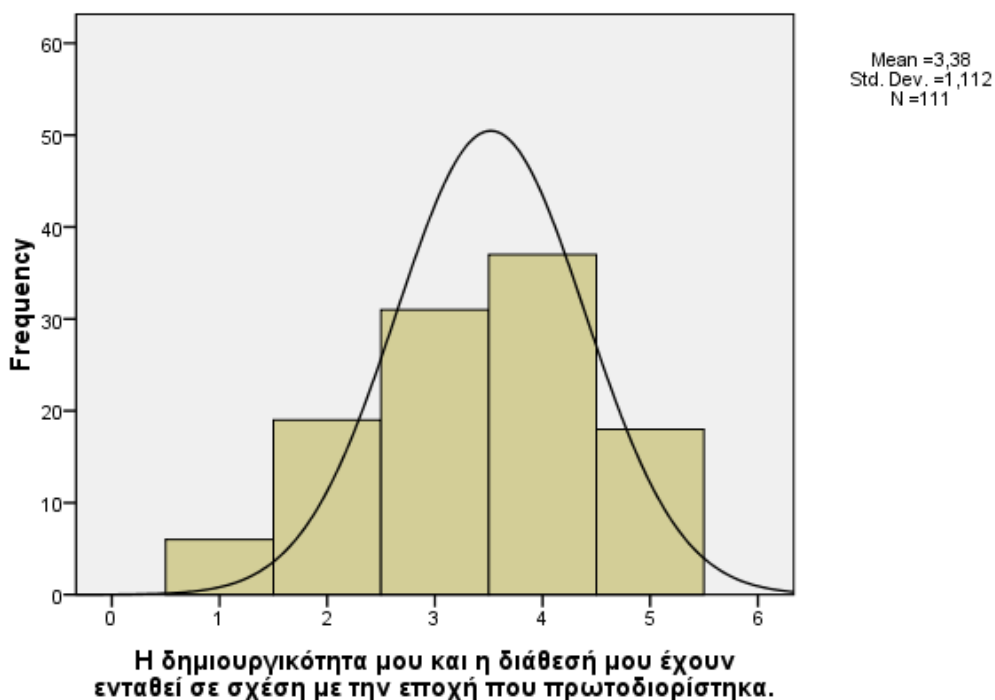
Στον πίνακα 5 το ερώτημα Α5 ελέγχει την ανησυχία των νηπιαγωγών ως προς το μέλλον του Δημόσιου Νηπιαγωγείου. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός πως το 80,2% η συντριπτική πλειοψηφία δηλαδή διαφωνεί απόλυτα με την δήλωση πως δεν ανησυχούν ιδιαίτερα για τα διάφορα θέματα που σχετίζονται με το μέλλον του

Δημόσιου Νηπιαγωγείου. Το 10,8% παραμένει ουδέτερο ενώ το 9% συμφωνεί πως δεν έχει καμία ανησυχία. Η Μ.Τ. είναι 1,79 και δείχνει την μεγάλη συγκέντρωση των απαντήσεων στην επιλογή «Διαφωνώ Απόλυτα» και η Τ.Α. είναι 1,071.

Πίνακας 6. Η δημιουργικότητα μου και η διάθεσή μου έχουν ενταθεί σε σχέση με την εποχή που πρώτο διορίστηκα

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	6	5,4	5,4	5,4
Διαφωνώ	19	17,1	17,1	22,5
Ουδέτερο	31	27,9	27,9	50,5
Συμφωνώ	37	33,3	33,3	83,8
Συμφωνώ Απόλυτα	18	16,2	16,2	100,0
Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Η δημιουργικότητα μου και η διάθεσή μου έχουν ενταθεί σε σχέση με την εποχή που πρωτοδιορίστηκα.



Διάγραμμα 6. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν η δημιουργικότητα και η διάθεση των ερωτώμενων έχουν ενταθεί σε σχέση με την εποχή που πρώτο διοριστήκαν.

Στον πίνακα 6 το ερώτημα Α6 ελέγχει αν η δημιουργικότητα και η διάθεση των Νηπιαγωγών έχουν ενταθεί από την εποχή που πρωτοδιορίστηκαν. Το 22,5% διαφωνεί πως η δημιουργικότητα και η διάθεση έχουν ενταθεί, το 27,9% παραμένει ουδέτερο ενώ το 49,5% συμφωνεί πως η δημιουργικότητα και η διάθεση έχουν ενταθεί. Η Μ.Τ. είναι 3,38 η Τ.Α. 1,112 και επιβεβαιώνουν τα αποτελέσματα.

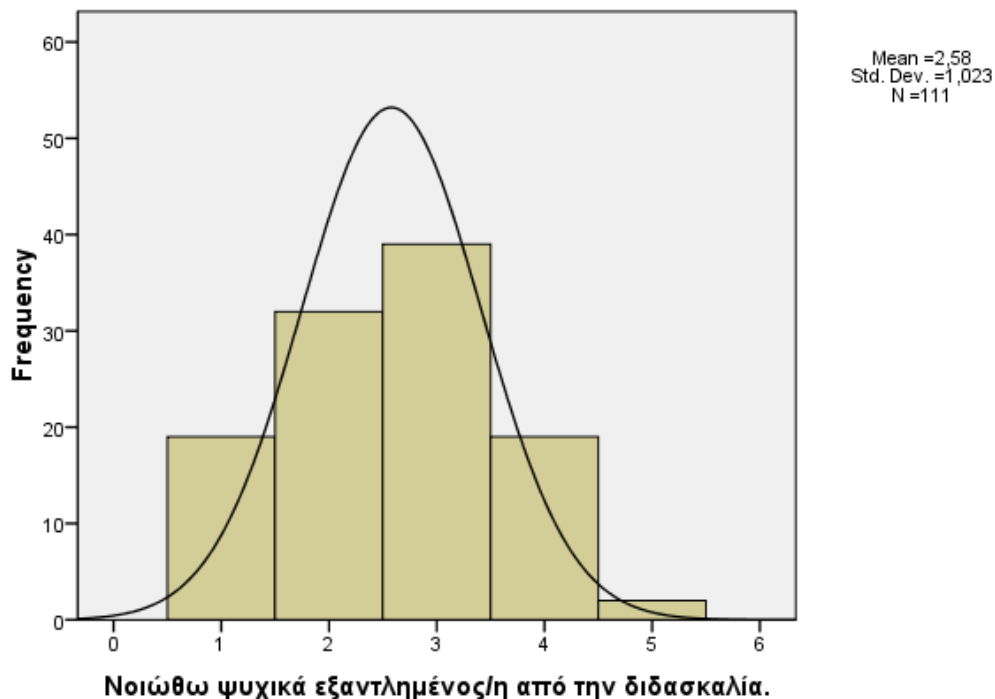
Β Ενότητα: Συναισθηματική Εξάντληση.

Πίνακας 7. Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από την διδασκαλία

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό

Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	19	17,1	17,1	17,1
	Διαφωνώ	32	28,8	28,8	45,9
	Ουδέτερο	39	35,1	35,1	81,1
	Συμφωνώ	19	17,1	17,1	98,2
	Συμφωνώ Απόλυτα	2	1,8	1,8	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Νοιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από την διδασκαλία.



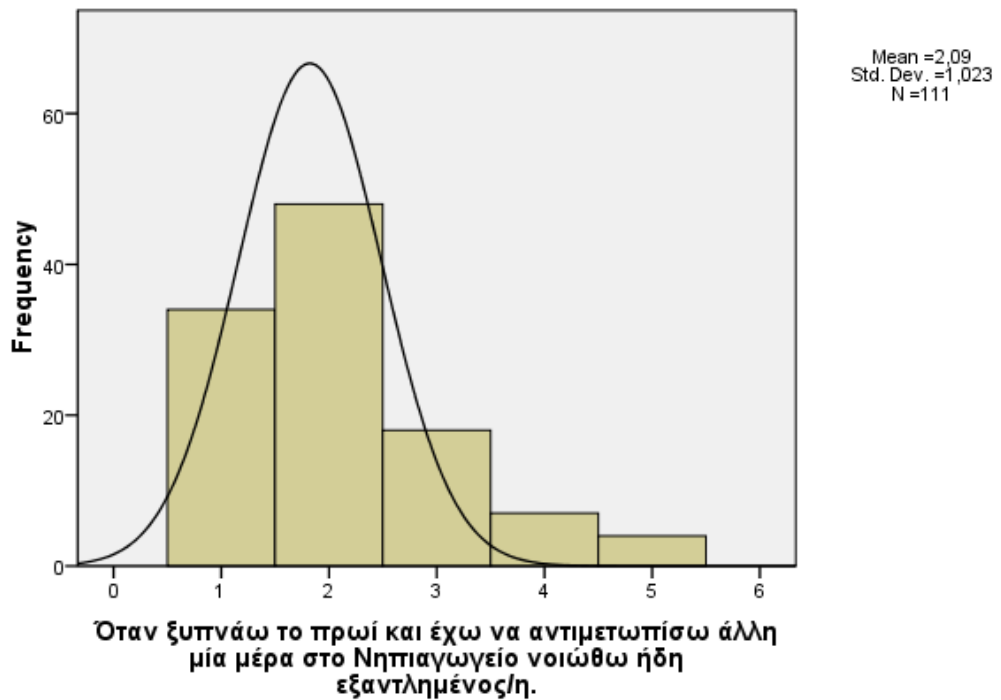
Διάγραμμα 7. Κατανομή δειγματος αναφορικά με την ψυχική εξάντληση που νιώθουν οι ερωτώμενοι από την διδασκαλία

Στο ερώτημα του πίνακα 7 οι Νηπιαγωγοί καλούνται να απαντήσουν κατά πόσο νιώθουν ψυχική εξάντληση από την διδασκαλία. Το 17,1% δεν νιώθουν καμία απολύτως ψυχική εξάντληση ενώ μόλις το 1,8% δηλώνει απόλυτα εξαντλημένο. Ο μέσος όρος 2,58 δείχνει διαφωνία προς το ερώτημα και η Τ.Α. είναι 1,023.

Πίνακας 8. Όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μία μέρα στο Νηπιαγωγείο νιώθω ήδη εξαντλημένος/η

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	34	30,6	30,6	30,6
Διαφωνώ	48	43,2	43,2	73,9
Ουδέτερο	18	16,2	16,2	90,1
Συμφωνώ	7	6,3	6,3	96,4
Συμφωνώ Απόλυτα	4	3,6	3,6	100,0
Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μία μέρα στο Νηπιαγωγείο νοιώθω ήδη εξαντλημένος/η.



Διάγραμμα 8. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την εξάντληση που νιώθουν οι ερωτώμενοι όταν ξυπνούν το πρωί και έχουν να αντιμετωπίσουν άλλη μια μέρα στο νηπιαγωγείο.

Στον πίνακα8 το ερώτημα B2 ζητάει από τους/τις Νηπιαγωγούς να δηλώσουν αν ξυπνώντας το πρωί και έχουν να αντιμετωπίσουν άλλη μία μέρα στον χώρο εργασίας τους δηλαδή το Νηπιαγωγείο νιώθουν ήδη εξαντλημένοι. Η συντριπτική πλειοψηφία και πάλι σε ποσοστό 73,9% δεν νιώθουν εξάντληση το πρωί και αντίθετα το 9,9% συμφωνούν πως νιώθουν πρωινή εξάντληση. Η Μ.Τ. επιβεβαιώνει την συγκέντρωση των απαντήσεων στην διαφωνία και η Τ.Α. είναι 1,023.

Πίνακας 9. Είναι πολύ κουραστικό να δουλεύω με τόσο μικρές ηλικίες

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό

Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	39	35,1	35,1	35,1
	Διαφωνώ	36	32,4	32,4	67,6
	Ουδέτερο	15	13,5	13,5	81,1
	Συμφωνώ	14	12,6	12,6	93,7
	Συμφωνώ Απόλυτα	7	6,3	6,3	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είναι πολύ κουραστικό να δουλεύω με τόσο μικρές ηλικίες



Διάγραμμα 9. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το πόσο θεωρούν οι ερωτώμενοι πως είναι κουραστικό να δουλεύουν με τόσο μικρές ηλικίες παιδιών.

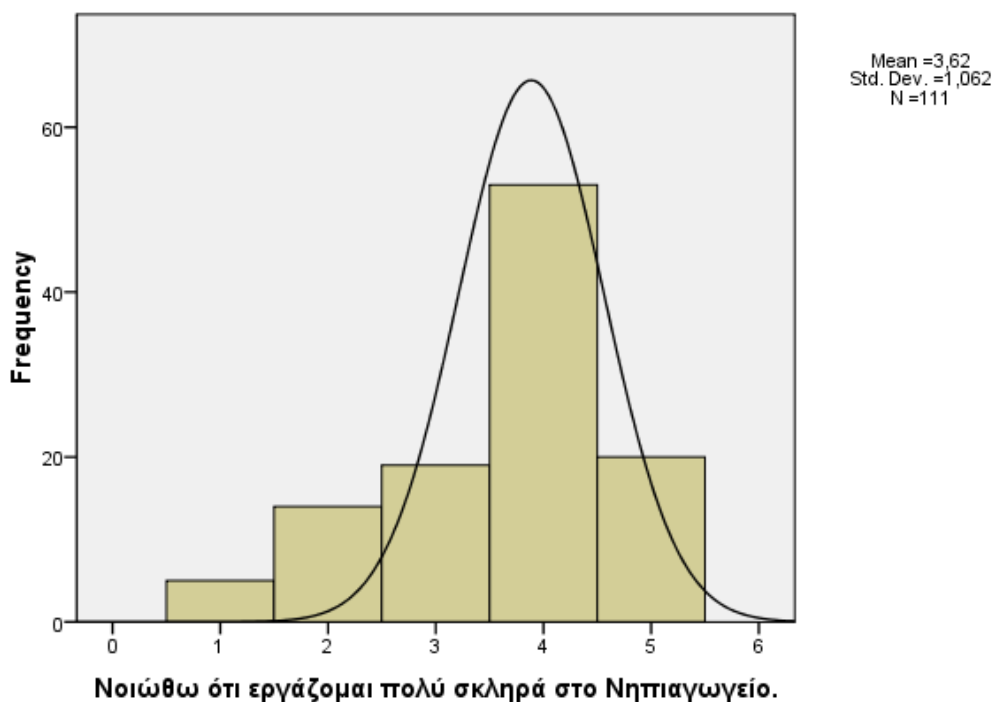
Στον πίνακα9 οι Νηπιαγωγοί καλούνται να δηλώσουν αν τους προκαλεί κούραση το να δουλεύουν με τόσο μικρές ηλικίες παιδιών. Το 35,1% των ερωτηθέντων διαφωνεί απόλυτα σε αντίθεση με το μόλις 6,3% που συμφωνεί απόλυτα με το ερώτημα. Το 13,5% δηλώνει ουδετερότητα και η Μ.Τ. 2,23%

επιβεβαιώνει την μεγάλη συγκέντρωση των απαντήσεων προς την διαφωνία. Η Τ.Α. είναι 1,234.

Πίνακας 10. Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο Νηπιαγωγείο

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	5	4,5	4,5	4,5
Διαφωνώ	14	12,6	12,6	17,1
Ουδέτερο	19	17,1	17,1	34,2
Συμφωνώ	53	47,7	47,7	82,0
Συμφωνώ Απόλυτα	20	18,0	18,0	100,0
Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Νοιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο Νηπιαγωγείο.



Διάγραμμα 10. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την άποψη που έχουν οι ερωτώμενοι για το αν εργάζονται σκληρά στο νηπιαγωγείο.

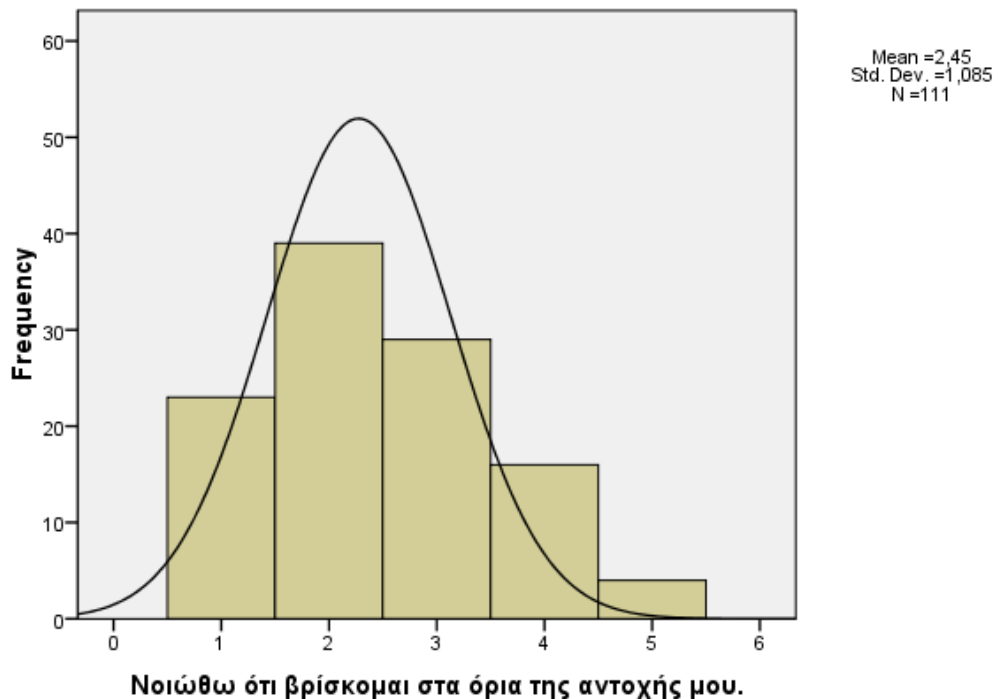
Στον πίνακα 10 και στο ερώτημα B4 διερευνάται κατά πόσο νιώθουν οι Νηπιαγωγοί ότι εργάζονται σκληρά στο Νηπιαγωγείο. Το ποσοστό όσων διαφωνούν είναι 17,1% ενώ όσων συμφωνούν αγγίζει το 65,7%. Τα συγκεκριμένα ποσοστά δείχνουν πως τα περιθώρια αύξησης της έντασης εργασίας είναι ιδιαίτερα στενά. Η Μ.Τ. 3,62 δείχνει την τάση προς την συμφωνία και η Τ.Α. είναι 1,062.

Πίνακας 11. Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	23	20,7	20,7	20,7

Διαφωνώ	39	35,1	35,1	55,9
Ουδέτερο	29	26,1	26,1	82,0
Συμφωνώ	16	14,4	14,4	96,4
Συμφωνώ Απόλυτα	4	3,6	3,6	100,0
Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Νοιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου.



Διάγραμμα 11. Κατανομή δείγματος αναφορικά με τα όρια αντοχής των ερωτώμενων.

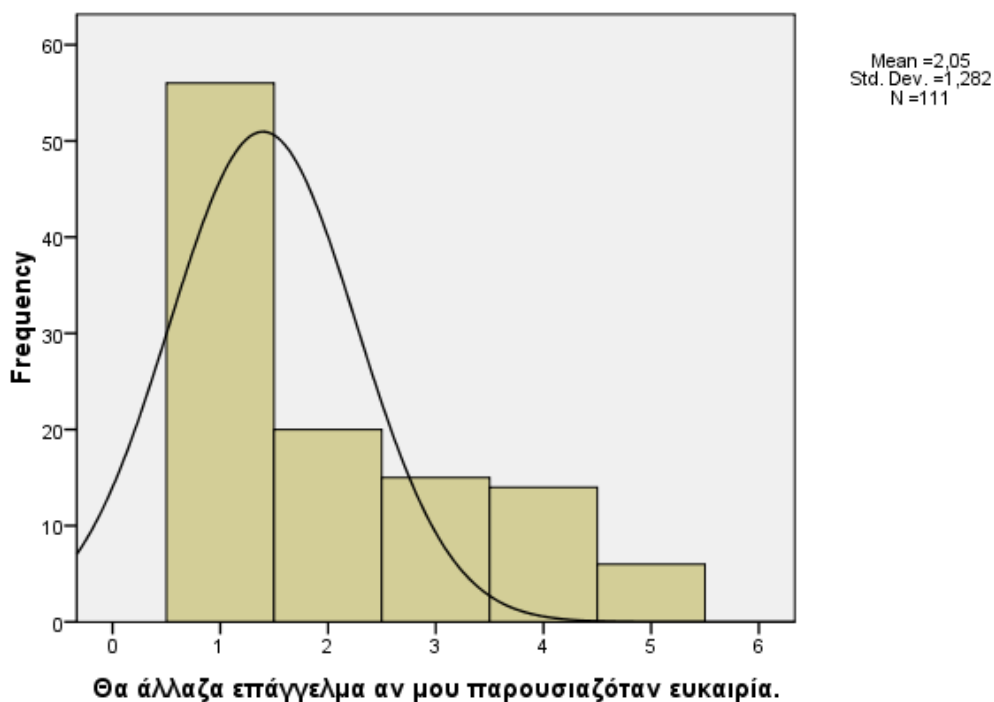
Στον πίνακα 11 το ερώτημα B5 διερευνά αν οι ερωτώμενοι νιώθουν ότι βρίσκονται στα όρια της αντοχής τους. Φαίνεται πως μόλις το 3,6% βρίσκεται στα όρια της αντοχής του σε αντίθεση με το 20,7% που δηλώνει απόλυτη διαφωνία ως προς το ερώτημα. Αθροιστικά μάλιστα το 55,9% δεν βρίσκεται στα όρια αντοχής του. Σημαντικό ποσοστό το 26,1% φαίνεται προβληματισμένο μιας και δηλώνει

ουδετερότητα. Τα αρκετά μεγάλα ποσοστά αντοχών φαίνονται και από την Μ.Τ. που είναι 2,45 και η Τ.Α. είναι 1,085.

Πίνακας 12. Θα άλλαζα επάγγελμα αν μου παρουσιαζόταν ευκαιρία

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	56	50,5	50,5	50,5
	Διαφωνώ	20	18,0	18,0	68,5
	Ουδέτερο	15	13,5	13,5	82,0
	Συμφωνώ	14	12,6	12,6	94,6
	Συμφωνώ Απόλυτα	6	5,4	5,4	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Θα άλλαζα επάγγελμα αν μου παρουσιαζόταν ευκαιρία.



Διάγραμμα 12. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν θα άλλαζαν επάγγελμα οι ερωτώμενοι αν τους παρουσιαζόταν ευκαιρία.

Στον πίνακα 12 στο ερώτημα Β6 ζητείται από τους/τις Νηπιαγωγούς να δηλώσουν αν θα άλλαζαν επάγγελμα στην περίπτωση που θα τους παρουσιαζόταν ευκαιρία. Το 50,5% διαφωνεί απόλυτα ενώ στον αντίποδα μόλις το 5,4% συμφωνεί απόλυτα πως θα άλλαζε επάγγελμα στην περίπτωση κάποιας ευκαιρίας. Το 13,5% δηλώνει ουδέτερο ως προς το ερώτημα. Η διαφωνία αθροιστικά συγκεντρώνει το 68,5% και αυτό επιβεβαιώνεται και από την Μ.Τ. που είναι 2,05. Η Τ.Α. είναι 1,282.

Πίνακας 13. Αισθάνομαι απογοητευμένος/η από την δουλειά μου

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	43	38,7	38,7	38,7

Διαφωνώ	32	28,8	28,8	67,6
Ουδέτερο	25	22,5	22,5	90,1
Συμφωνώ	10	9,0	9,0	99,1
Συμφωνώ Απόλυτα	1	,9	,9	100,0
Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Αισθάνομαι απογοητευμένος/η από την δουλειά μου.



Διάγραμμα 13. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν αισθάνονται απογοητευμένοι οι ερωτώμενοι από την δουλειά τους.

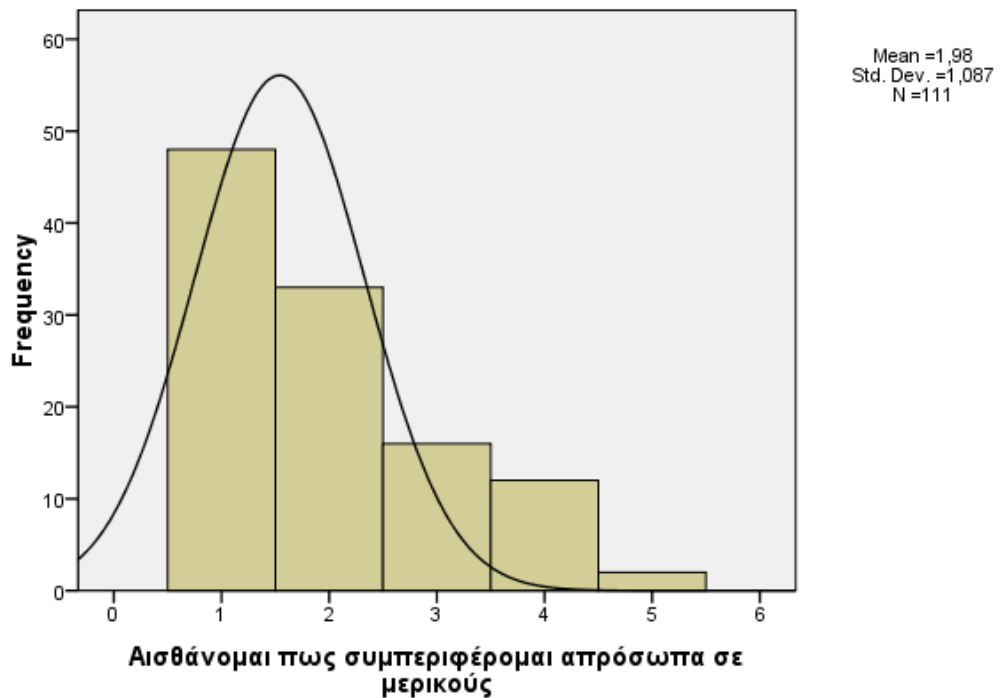
Στον πίνακα 12 το ζήτημα του ερωτήματος B7 είναι αν αισθάνονται οι Νηπιαγωγοί απογοητευμένοι από την δουλειά τους. Ένα ελάχιστο ποσοστό το 0,9% μόλις αισθάνεται να εισπράττει απογοήτευση από την δουλειά του ενώ αντίθετα το 38,7% δεν αισθάνεται καμία απολύτως απογοήτευση. Άθροιστικά παραμένει υψηλό το ποσοστό της διαφωνίας στο 67,6% ενώ της συμφωνίας 10%. Το 22,5% παραμένει

ουδέτερο. Το μεγάλο ποσοστό της συμφωνίας επιβεβαιώνει και η Μ.Τ. που είναι 2,05. Η Τ.Α. είναι 1,03.

Πίνακας 14. Αισθάνομαι πως συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς μαθητές μου

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	48	43,2	43,2	43,2
	Διαφωνώ	33	29,7	29,7	73,0
	Ουδέτερο	16	14,4	14,4	87,4
	Συμφωνώ	12	10,8	10,8	98,2
	Συμφωνώ Απόλυτα	2	1,8	1,8	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Αισθάνομαι πως συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς



Διάγραμμα 14. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν οι ερωτώμενοι αισθάνονται πως συμπεριφέρονται απρόσωπα σε μερικούς μαθητές τους.

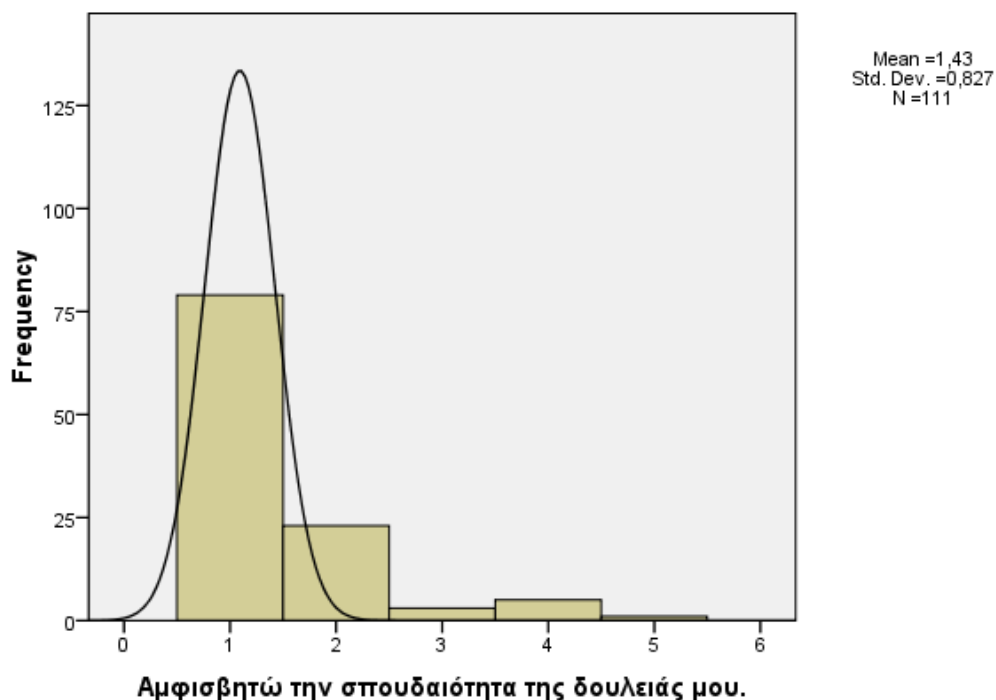
Στον πίνακα 14 στο ερώτημα B8 οι ερωτώμενοι καλούνται να απαντήσουν αν αισθάνονται πως συμπεριφέρονται απρόσωπα σε μερικούς μαθητές τους. Το 43,2% απαντάει πως διαφωνεί απόλυτα και αθροιστικά μεγάλη πλειοψηφία σε ποσοστό 73% διαφωνεί με το ερώτημα. Αντίθετα το 1,8% απαντάει πως συμφωνεί απόλυτα και η συμφωνία αθροιστικά συγκεντρώνει ποσοστό 12,6%. Εδώ η Μ.Τ. 1,98 δείχνει την διαφωνία αυτή και η Τ.Α. είναι 1,087.

Πίνακας 15. Αμφισβητώ την σπουδαιότητα της δουλειάς μου

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	79	71,2	71,2	71,2

Διαφωνώ	23	20,7	20,7	91,9
Ουδέτερο	3	2,7	2,7	94,6
Συμφωνώ	5	4,5	4,5	99,1
Συμφωνώ Απόλυτα	1	,9	,9	100,0
Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Αμφισβητώ την σπουδαιότητα της δουλειάς μου.



Διάγραμμα 15. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν οι ερωτώμενοι αμφισβητούν την σπουδαιότητα της δουλειάς τους.

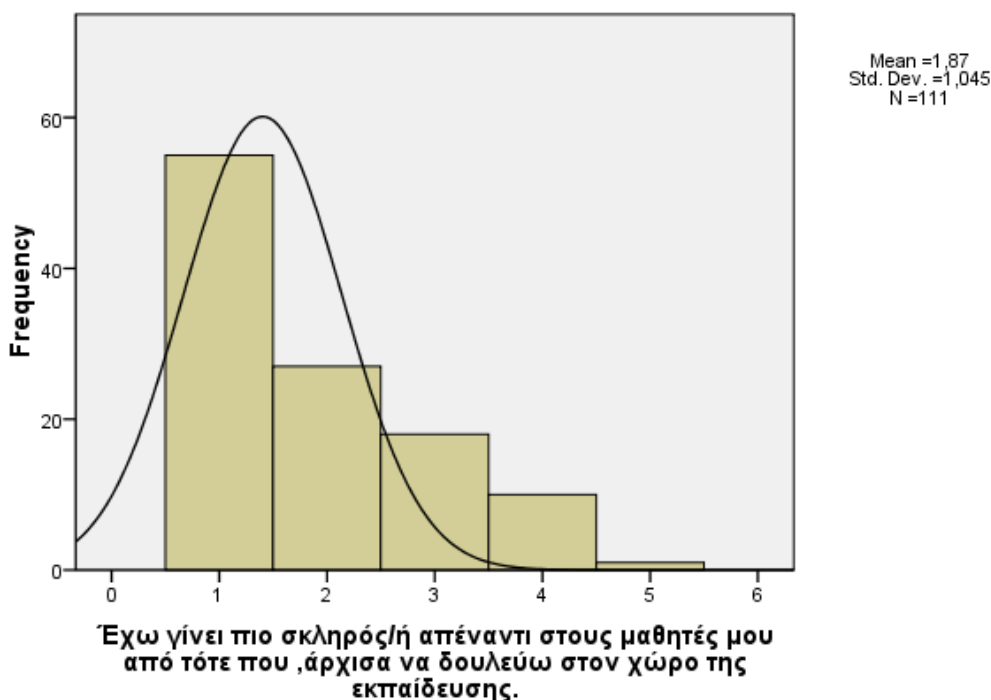
Στον πίνακα 15 στο ερώτημα B9 ζητείται από τους/τις Νηπιαγωγούς να απαντήσουν αν αμφισβητούν την σπουδαιότητα της δουλειάς τους. Η συντριπτική πλειοψηφία διαφωνεί με το ερώτημα σε ποσοστό που αγγίζει το 91,9%! Το 2,7% παραμένει ουδέτερο και μόλις το 0,9% συμφωνεί απόλυτα ενώ αθροιστικά η

συμφωνία συγκεντρώνει ποσοστό 5,4%. Η Μ.Τ. που ισούται με 1,43 και η Τ.Α. που είναι 0,827 επιβεβαιώνουν το μεγάλο ποσοστό της διαφωνίας.

Πίνακας 16. Έχω γίνει πιο σκληρός/ή απέναντι στους μαθητές μου από τότε που άρχισα να δουλεύω στον χώρο της εκπαίδευσης

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	55	49,5	49,5	49,5
	Διαφωνώ	27	24,3	24,3	73,9
	Ουδέτερο	18	16,2	16,2	90,1
	Συμφωνώ	10	9,0	9,0	99,1
	Συμφωνώ Απόλυτα	1	,9	,9	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Έχω γίνει πιο σκληρόζή απέναντι στους μαθητές μου από τότε που ,άρχισα να δουλεύω στον χώρο της εκπαίδευσης.



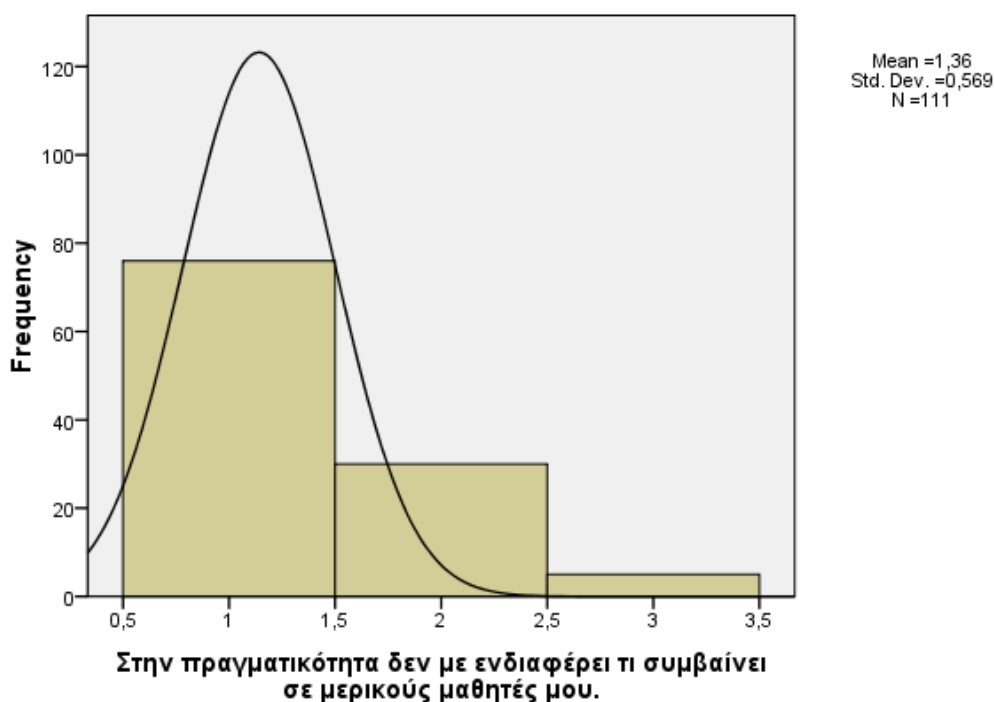
Διάγραμμα 16. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν οι ερωτώμενοι έχουν γίνει πιο σκληροί απέναντι στους μαθητές τους από τότε που άρχισαν να δουλεύουν στον χώρο της εκπαίδευσης.

Στον πίνακα 16 στο ζήτημα B10 οι Νηπιαγωγοί καλούνται να απαντήσουν αν έχουν γίνει πιο σκληροί απέναντι στους μαθητές τους από τότε που άρχισαν να δουλεύουν στον χώρο της εκπαίδευσης. Μεγάλη αντίθεση υπάρχει ανάμεσα στην απόλυτη διαφωνία που συγκεντρώνει ποσοστό 49,5% και στην απόλυτη συμφωνία με ποσοστό 0,9%. Αθροιστικά οι Νηπιαγωγοί που διαφωνούν είναι το 73,9% αντίθετα αυτοί που συμφωνούν είναι το 9,9%. Η Μ.Τ. που ισούται με 1,87 είναι πολύ κοντά στην διαφωνία και η Τ.Α. είναι 1,045.

Πίνακας 17. Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	76	68,5	68,5	68,5
	Διαφωνώ	30	27,0	27,0	95,5
	Ουδέτερο	5	4,5	4,5	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου.



Διάγραμμα 17. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν οι ερωτώμενοι στην πραγματικότητα δεν ενδιαφέρονται τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές τους.

Στον πίνακα 17 το ερώτημα B11 ζητά από τους/τις Νηπιαγωγούς να απαντήσουν αν στην πραγματικότητα δεν ενδιαφέρονται για το τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές τους. Στο συγκεκριμένο ερώτημα έκπληξη μας προξενεί το γεγονός και είναι άξιο σχολιασμού πως ούτε ένας/μία δεν συμφωνούν με το ερώτημα. Στον

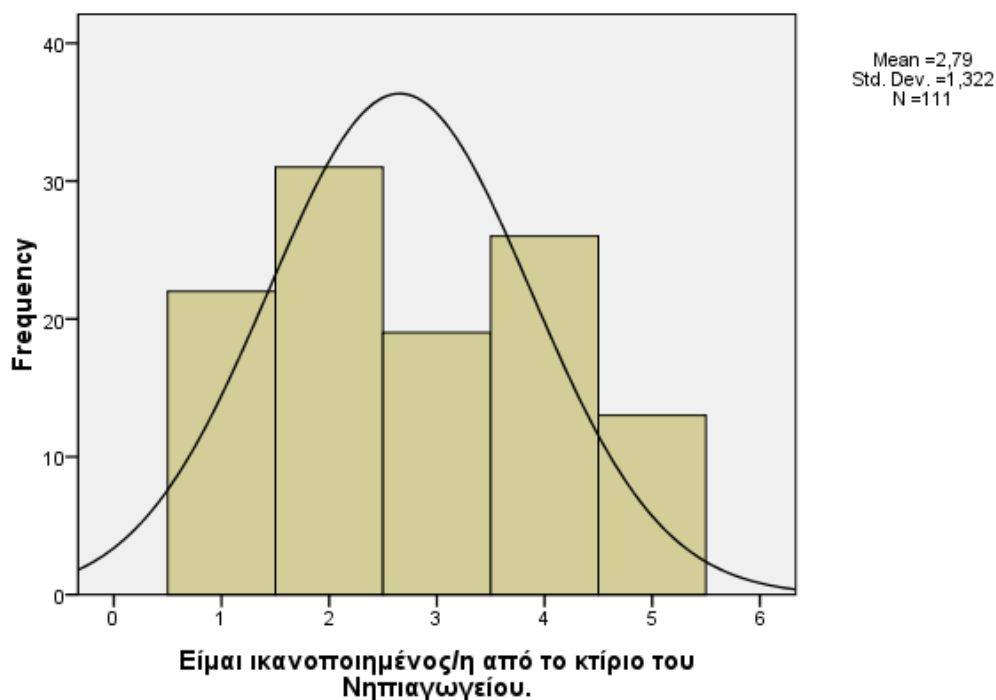
αντίποδα η διαφωνία έχει συγκεντρώσει αθροιστικά 95,5% ποσοστό και ουδέτεροι δηλώνουν μόλις το 4,5%. Η Μ.Τ. 1,36 και η χαμηλή Τ.Α. συνεπικουρούν συνεπικουρούν στα προαναφερθέντα.

Γ Ενότητα: Επαγγελματική Ικανοποίηση.

Πίνακας 18. Είμαι ικανοποιημένος/η από το κτίριο του Νηπιαγωγείου

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	22	19,8	19,8	19,8
Διαφωνώ	31	27,9	27,9	47,7
Ουδέτερο	19	17,1	17,1	64,9
Συμφωνώ	26	23,4	23,4	88,3
Συμφωνώ Απόλυτα	13	11,7	11,7	100,0
Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από το κτίριο του Νηπιαγωγείου.



Διάγραμμα 18. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από το κτίριο του νηπιαγωγείου.

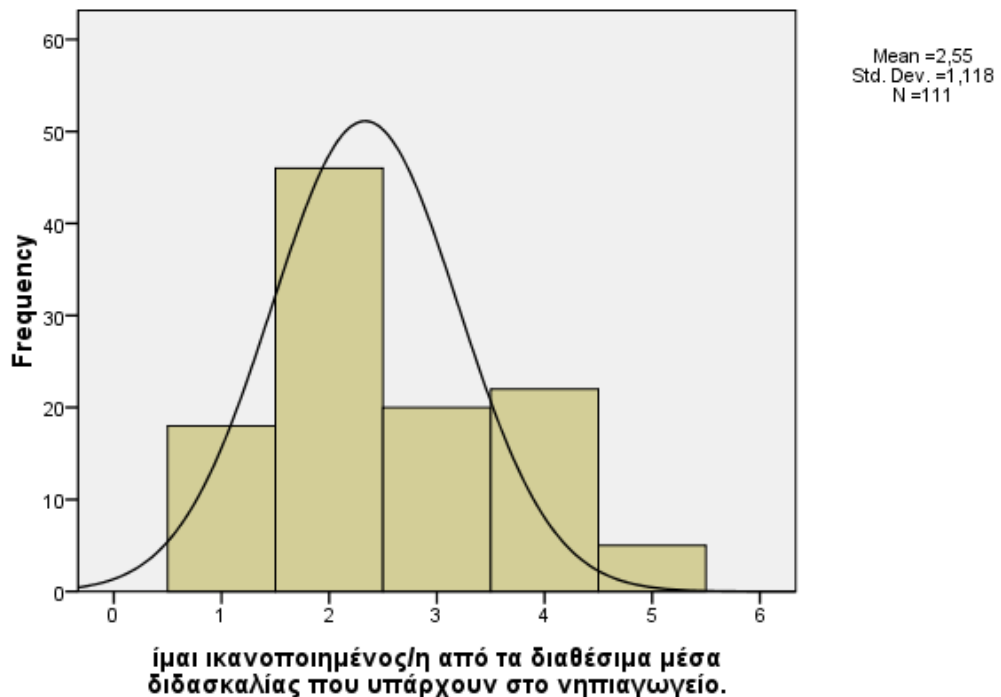
Στον πίνακα 18 το ερώτημα Γ1 ζητά από τους/τις Νηπιαγωγούς να δηλώσουν κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι από το κτίριο του Νηπιαγωγείου. Στο συγκεκριμένο ερώτημα υπάρχει μία σχετική ισορροπία στην κατανομή των απαντήσεων. Αθροιστικά η διαφωνία είναι σε ποσοστό 47,7% η συμφωνία είναι σε ποσοστό 35,1% και η ουδετερότητα 17,1%. Η Μ.Τ. 2,79 και η Τ.Α. 1,322 επιβεβαιώνουν τα αποτελέσματα.

Πίνακας 19. Είμαι ικανοποιημένος/η από τα διαθέσιμα μέσα διδασκαλίας που υπάρχουν στο νηπιαγωγείο

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	18	16,2	16,2	16,2

Διαφωνώ	46	41,4	41,4	57,7
Ουδέτερο	20	18,0	18,0	75,7
Συμφωνώ	22	19,8	19,8	95,5
Συμφωνώ Απόλυτα	5	4,5	4,5	100,0
Άθροισμα	111	100,0	100,0	

ίμαι ικανοποιημένος/η από τα διαθέσιμα μέσα διδασκαλίας που υπάρχουν στο νηπιαγωγείο.



Διάγραμμα 19. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τα διαθέσιμα μέσα διδασκαλίας που υπάρχουν στο νηπιαγωγείο.

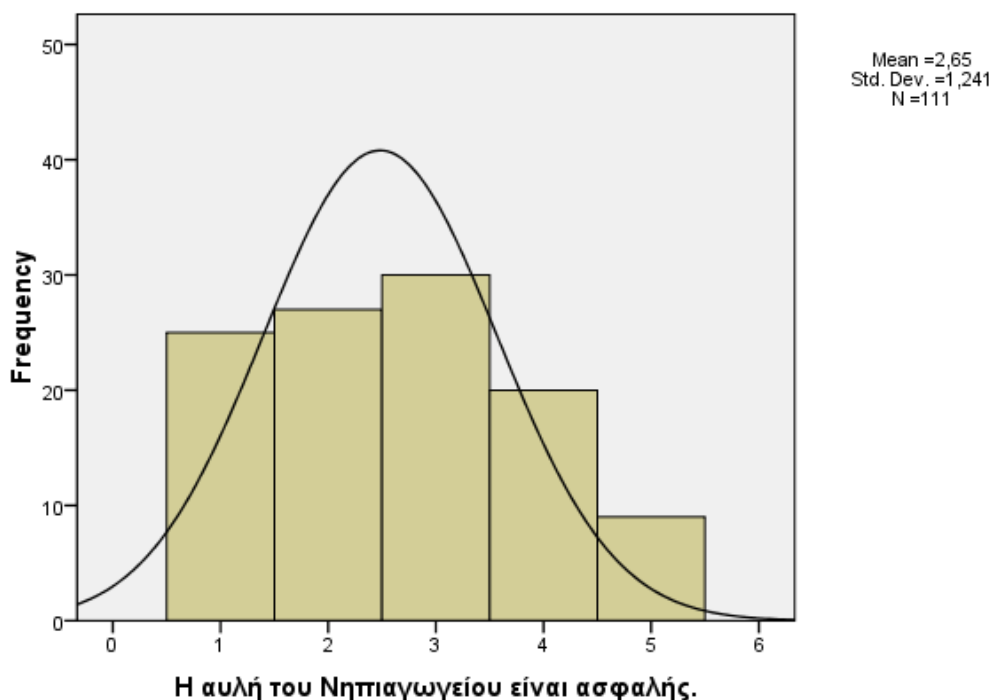
Στον πίνακα 19 το ερώτημα Γ2 διερευνά κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι οι ερωτηθέντες από τα διαθέσιμα μέσα διδασκαλίας που υπάρχουν στο νηπιαγωγείο. Το 16,2% διαφωνεί απόλυτα στο ερώτημα ενώ αντίθετα μόλις το 4,5% συμφωνεί απόλυτα. Άθροιστικά πάνω από τους/τις μισούς/ές Νηπιαγωγούς σε ποσοστό 57,7%

δηλώνει πως δεν είναι ικανοποιημένο από τα διαθέσιμα μέσα ενώ το 24,3% δηλώνει ικανοποιημένο. Το 18% είναι ουδέτερο. Η Μ.Τ. 2,55 επιβεβαιώνει την τάση προς την διαφωνία και η Τ.Α. είναι 1,118.

Πίνακας 20. Η αυλή του Νηπιαγωγείου είναι ασφαλής

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	25	22,5	22,5	22,5
	Διαφωνώ	27	24,3	24,3	46,8
	Ουδέτερο	30	27,0	27,0	73,9
	Συμφωνώ	20	18,0	18,0	91,9
	Συμφωνώ Απόλυτα	9	8,1	8,1	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Η αυλή του Νηπιαγωγείου είναι ασφαλής.



Διάγραμμα 20. Κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν θεωρούν οι ερωτώμενοι την αυλή του νηπιαγωγείου ασφαλή.

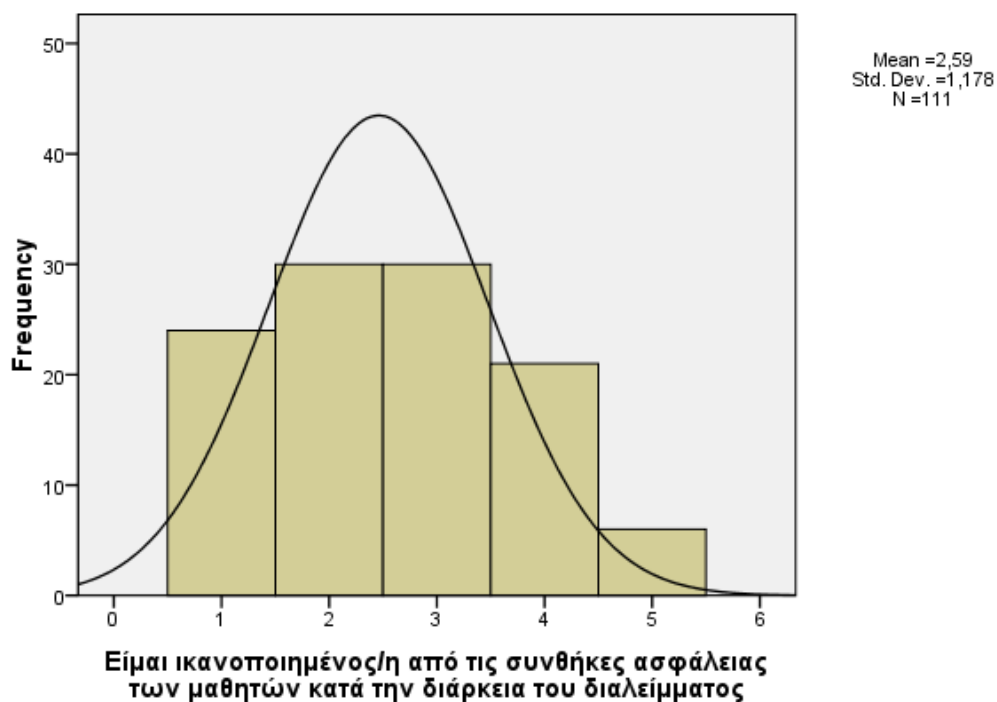
Στον πίνακα 20 το ερώτημα Γ3 ζητά από τους/τις Νηπιαγωγούς να δηλώσουν κατά πόσο θεωρούν την αυλή του Νηπιαγωγείου που εργάζονται ασφαλή. Το 22,5% διαφωνεί απόλυτα δηλαδή δεν την βρίσκει καθόλου ασφαλή. Το 8,1% αντίθετα συμφωνεί απόλυτα πως η αυλή είναι ασφαλής. Αθροιστικά το 46,8% διαφωνεί ως προς το ερώτημα ενώ το 26,1% συμφωνεί. Σημαντικό είναι και το ποσοστό της ουδετερότητας που ανέρχεται σε 27% γεγονός που επιβεβαιώνεται και από την Μ.Τ. η οποία είναι 2,65. Η Τ.Α. είναι 1,241.

Πίνακας 21. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις συνθήκες ασφάλειας των μαθητών κατά την διάρκεια του διαλείμματος

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό

Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	24	21,6	21,6	21,6
	Διαφωνώ	30	27,0	27,0	48,6
	Ουδέτερο	30	27,0	27,0	75,7
	Συμφωνώ	21	18,9	18,9	94,6
	Συμφωνώ Απόλυτα	6	5,4	5,4	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από τις συνθήκες ασφάλειας των μαθητών κατά την διάρκεια του διαλείμματος



Διάγραμμα 21. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τις συνθήκες ασφάλειας των μαθητών κατά την διάρκεια του διαλείμματος.

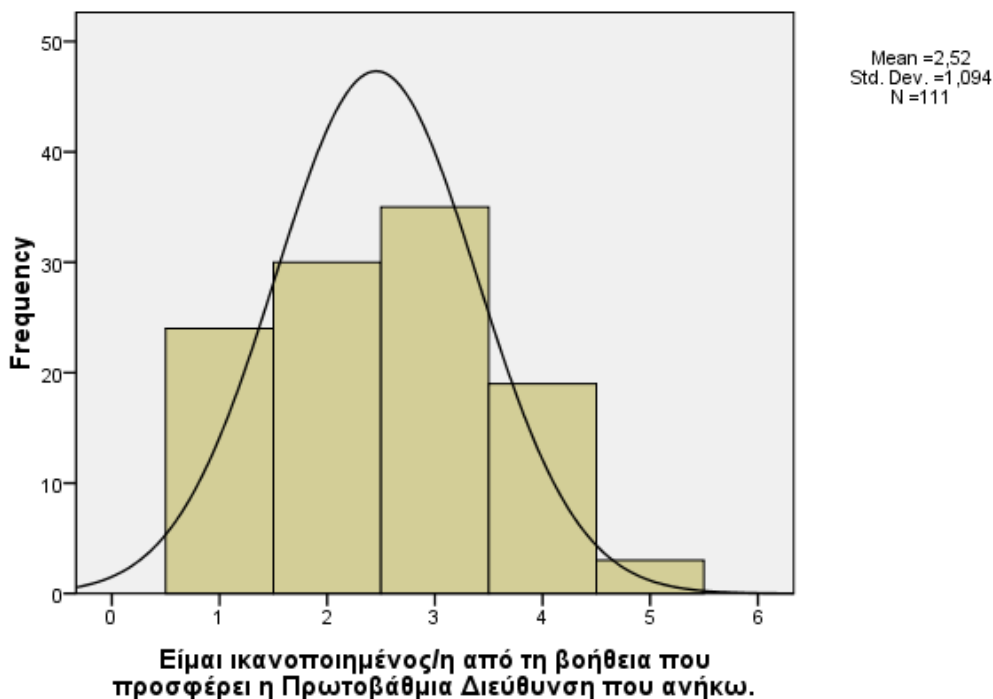
Στον πίνακα 21 το ερώτημα Γ4 ζητά από τους/τις Νηπιαγωγούς να δηλώσουν κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι από τις συνθήκες ασφάλειας των μαθητών κατά την

διάρκεια του διαλλείματος. Εντύπωση μας προκαλεί το γεγονός πως τα ποσοστά της συμφωνίας και της ουδετερότητας είναι ακριβώς ίδια και ανέρχονται σε 27%. Διαφωνεί απόλυτα το 21,6% και συμφωνεί απόλυτα μόλις το 5,4%. Τα παραπάνω ποσοστά ισχυροποιούνται από την Μ.Τ. 2,59 και η Τ.Α. είναι 1,178.

Πίνακας 22. Είμαι ικανοποιημένος/η από τη βοήθεια που προσφέρει η Πρωτοβάθμια Διεύθυνση που ανήκω

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	24	21,6	21,6	21,6
	Διαφωνώ	30	27,0	27,0	48,6
	Ουδέτερο	35	31,5	31,5	80,2
	Συμφωνώ	19	17,1	17,1	97,3
	Συμφωνώ Απόλυτα	3	2,7	2,7	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από τη βοήθεια που προσφέρει η Πρωτοβάθμια Διεύθυνση που ανήκω.



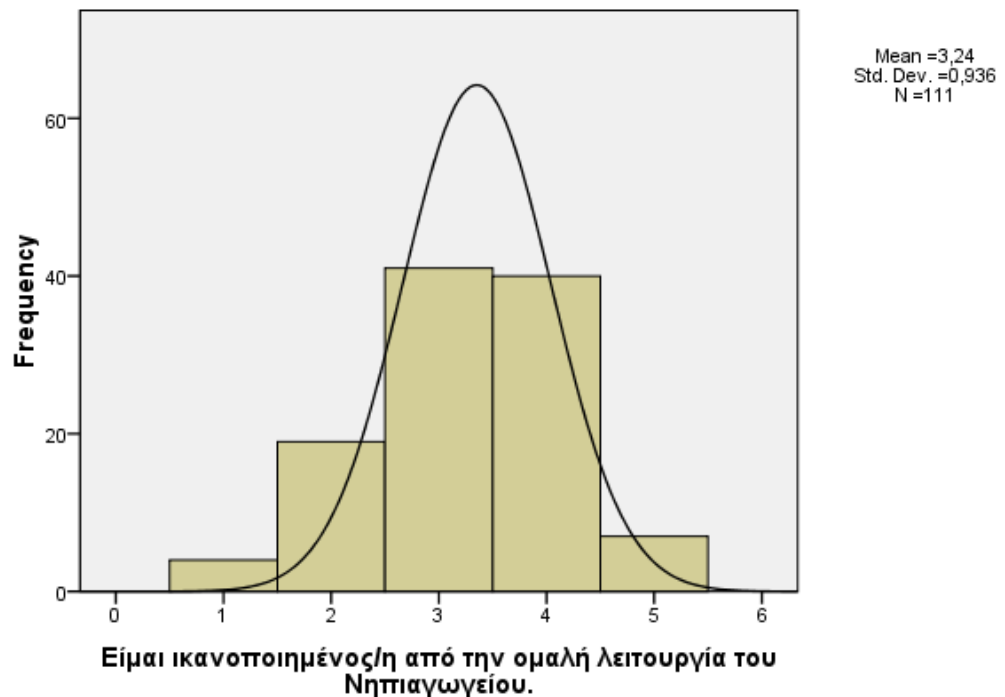
Διάγραμμα 22. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τη βοήθεια που προσφέρει η πρωτοβάθμια διεύθυνση στην οποία ανήκουν.

Στον πίνακα 22 το ερώτημα Γ5 εξετάζει κατά πόσο οι Νηπιαγωγοί είναι ικανοποιημένοι από την βοήθεια που προσφέρει η Πρωτοβάθμια Διεύθυνση που ανήκουν. Η πλειοψηφία δηλώνει ουδέτερη σε ποσοστό 31,5%. Διαφωνεί απόλυτα το 21,6% και συμφωνεί απόλυτα το 2,7%. Αθροιστικά το 48,6% διαφωνεί ενώ το 19,8% συμφωνεί. Την τάση προς την ουδετερότητα δείχνει και η Μ.Τ.=2,52. Η Τ.Α. ισούται με 1,094.

Πίνακας 23. Είμαι ικανοποιημένος/η από την ομαλή λειτουργία του Νηπιαγωγείου

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	4	3,6	3,6	3,6
	Διαφωνώ	19	17,1	17,1	20,7
	Ουδέτερο	41	36,9	36,9	57,7
	Συμφωνώ	40	36,0	36,0	93,7
	Συμφωνώ Απόλυτα	7	6,3	6,3	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από την ομαλή λειτουργία του Νηπιαγωγείου.



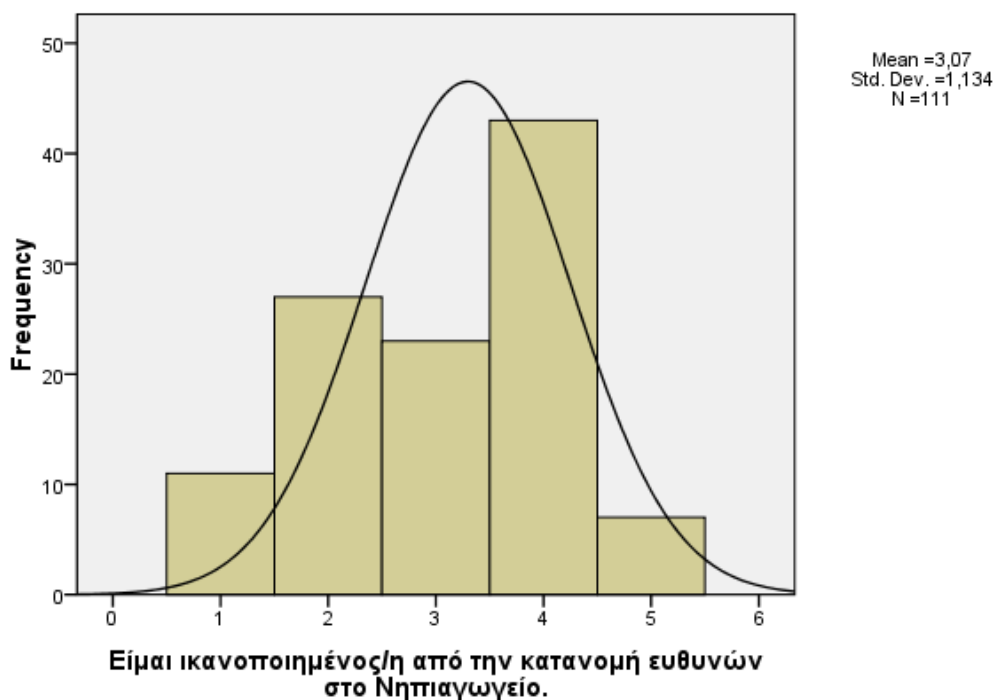
Διάγραμμα 23. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την ομαλή λειτουργία του νηπιαγωγείου.

Στον πίνακα 23 το ερώτημα Γ6 διερευνά την ικανοποίηση των ερωτηθέντων από την ομαλή λειτουργία του νηπιαγωγείου. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός πως το ποσοστό που δηλώνει ουδέτερο 36,9% με το ποσοστό που δηλώνει συμφωνία 36% (δηλαδή ικανοποιημένο) έχουν ελάχιστη διαφορά μεταξύ τους. Αθροιστικά διαφωνεί το 20,7% ενώ συμφωνεί το 42,3%. Η Μ.Τ.=3,24 και η Τ.Α.=0,936 ισχυροποιούν το αποτέλεσμα και επιβεβαιώνουν την μικρή διασπορά των απαντήσεων.

Πίνακας 24. Είμαι ικανοποιημένος/η από την κατανομή ευθυνών στο Νηπιαγωγείο

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	11	9,9	9,9	9,9
	Διαφωνώ	27	24,3	24,3	34,2
	Ουδέτερο	23	20,7	20,7	55,0
	Συμφωνώ	43	38,7	38,7	93,7
	Συμφωνώ Απόλυτα	7	6,3	6,3	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από την κατανομή ευθυνών στο Νηπιαγωγείο.



Διάγραμμα 24. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την κατανομή ευθυνών στο νηπιαγωγείο.

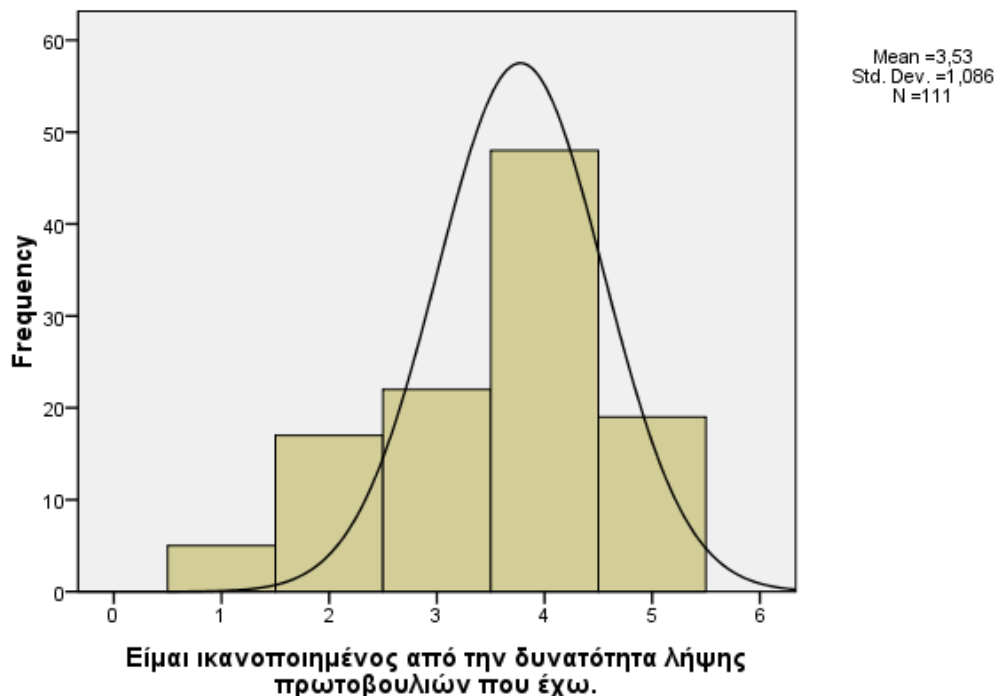
Στον πίνακα 24 στο ζήτημα Γ7 οι ερωτώμενοι ζητούνται να απαντήσουν κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι από την κατανομή ευθυνών στο Νηπιαγωγείο. Το ποσοστό που διαφωνεί απόλυτα είναι 9,9% και έχει μικρή διαφορά από το ποσοστό που δηλώνει απόλυτα ικανοποιημένο το οποίο είναι 6,3%. Αθροιστικά το 34,2% διαφωνεί και το 45% συμφωνεί. Το 20,7% είναι ουδέτερο και η γενικότερη τλαση προς την ουδετερότητα επιβεβαιώνεται από την Μ.Τ.=3,07 και η Τ.Α. είναι 1,134.

Πίνακας 25. Είμαι ικανοποιημένος από την δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών που έχω

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	5	4,5	4,5	4,5
Διαφωνώ	17	15,3	15,3	19,8

Ουδέτερο	22	19,8	19,8	39,6
Συμφωνώ	48	43,2	43,2	82,9
Συμφωνώ Απόλυτα	19	17,1	17,1	100,0
Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος από την δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών που έχω.



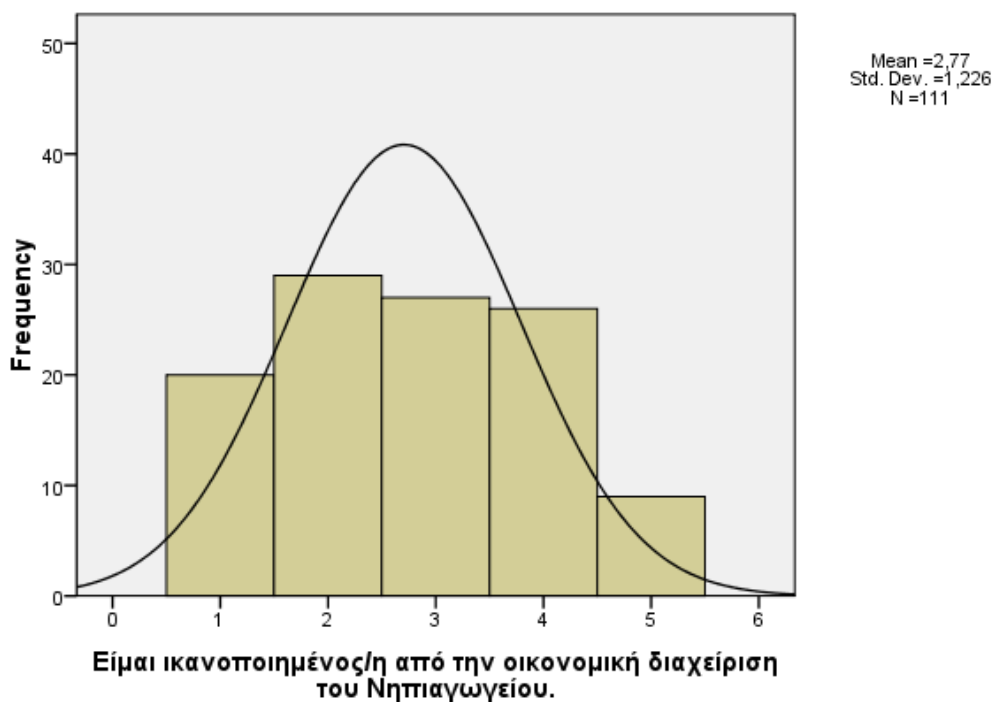
Διάγραμμα 25. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τη δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών που έχουν.

Στον πίνακα 25 στο ερώτημα Γ8 οι Νηπιαγωγοί ζητούνται να δηλώσουν την ικανοποίησή τους από την δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών που έχουν. Διαφωνούν απόλυτα μόλις το 4,5% ενώ το 17,1% φαίνεται να δηλώνει απόλυτα ικανοποιημένο. Άθροιστικά το 19,8% δεν είναι ικανοποιημένο αντίθετα ένα μεγάλο ποσοστό που ανέρχεται σε 60,3% είναι ικανοποιημένο. Ουδέτερο είναι το 19,8% και ταυτίζεται με την διαφωνία. Η ικανοποίηση από την δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών επιβεβαιώνεται και από την Μ.Τ.=3,53. Η Τ.Α. ισούται με 1,086.

**Πίνακας 26. Είμαι ικανοποιημένος/η από την οικονομική διαχείριση του
Νηπιαγωγείου**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	20	18,0	18,0	18,0
	Διαφωνώ	29	26,1	26,1	44,1
	Ουδέτερο	27	24,3	24,3	68,5
	Συμφωνώ	26	23,4	23,4	91,9
	Συμφωνώ Απόλυτα	9	8,1	8,1	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από την οικονομική διαχείριση του Νηπιαγωγείου.



Διάγραμμα 26. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την οικονομική διαχείριση του νηπιαγωγείου.

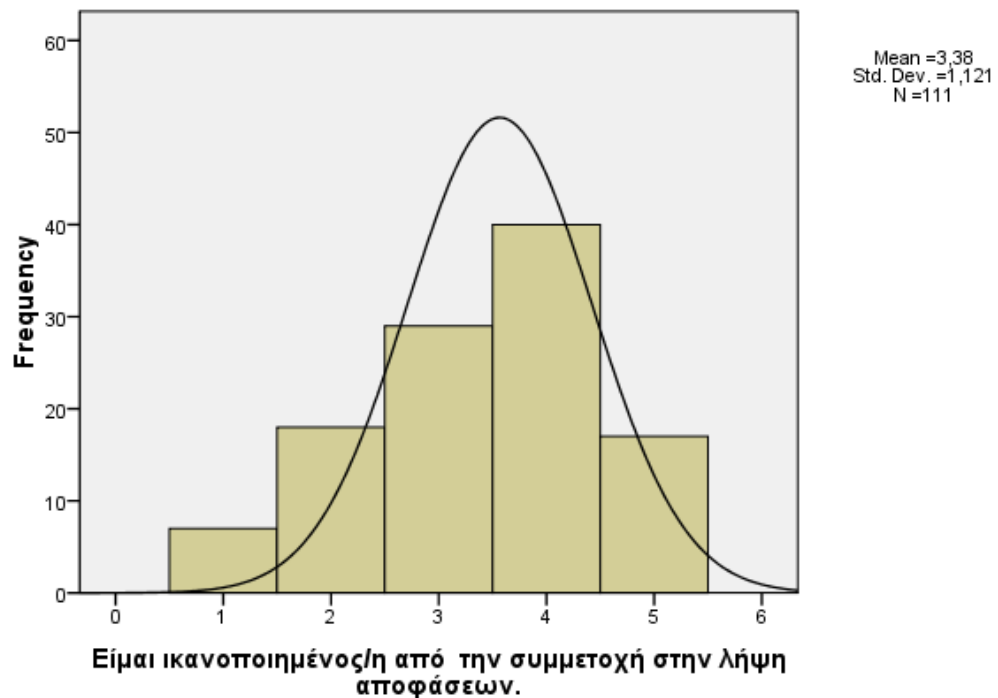
Στον πίνακα 26 στο ζήτημα Γ9 οι Νηπιαγωγοί ζητούνται να δηλώσουν την ικανοποίησή του από την οικονομική διαχείριση του Νηπιαγωγείου. Σε αυτό το ερώτημα υπάρχει μία μικρή τάση προς την διαφωνία σε ποσοστό 44,1%. Το ποσοστό που δηλώνει ικανοποιημένο είναι 31,5% και αυτοί που δηλώνουν ουδέτεροι είναι 24,3%. Η Μ.Τ.=2,77 και η Τ.Α.=1,226 ισχυροποιούν το αποτέλεσμα.

Πίνακας 27. Είμαι ικανοποιημένος/η από την συμμετοχή στην λήψη αποφάσεων

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	7	6,3	6,3	6,3
Διαφωνώ	18	16,2	16,2	22,5

Ουδέτερο	29	26,1	26,1	48,6
Συμφωνώ	40	36,0	36,0	84,7
Συμφωνώ Απόλυτα	17	15,3	15,3	100,0
Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από την συμμετοχή στην λήψη αποφάσεων.



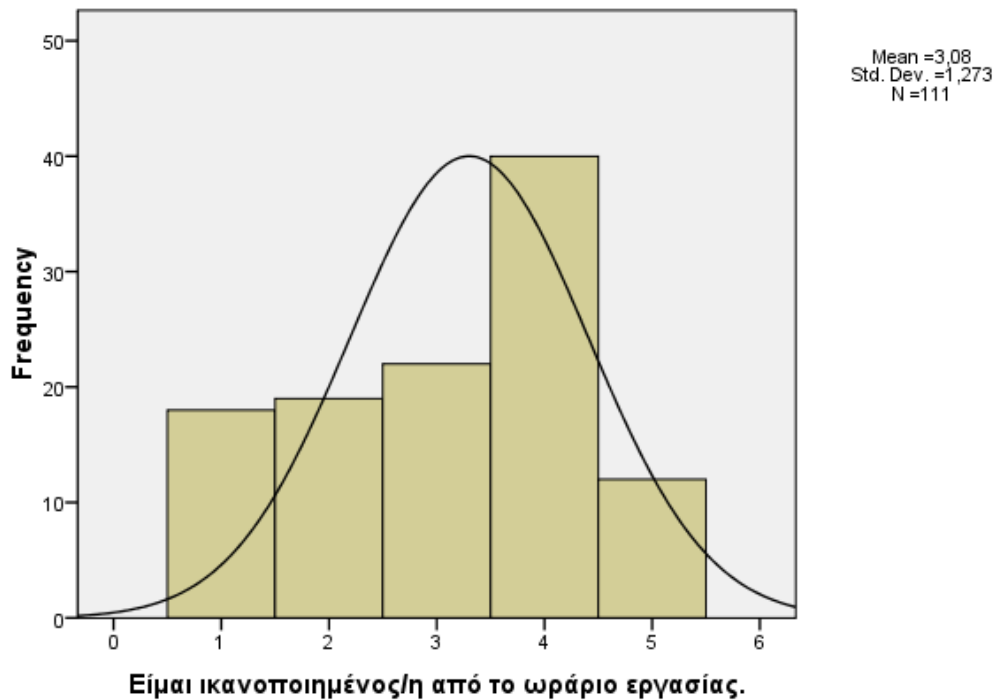
Διάγραμμα 27. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τη συμμετοχή στην λήψη αποφάσεων.

Στον πίνακα 27 στο ερώτημα Γ10 οι Νηπιαγωγοί καλούνται να δηλώσουν την ικανοποίησή τους από την συμμετοχή τους στην λήψη αποφάσεων. Το 6,3% των ερωτηθέντων διαφωνεί απόλυτα ενώ το 15,3% συμφωνεί απόλυτα. Αθροιστικά ικανοποιημένοι είναι το 51,3% διαφωνεί το 22,5% και ουδέτεροι είναι το 26%. Την τάση προς την συμφωνία και το σημαντικό ποσοστό της ουδετερότητας επιβεβαιώνει και η $M.T=3,38$ και η $T.A.$ είναι 1,121.

Πίνακας 28. Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο εργασίας

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	18	16,2	16,2	16,2
	Διαφωνώ	19	17,1	17,1	33,3
	Ουδέτερο	22	19,8	19,8	53,2
	Συμφωνώ	40	36,0	36,0	89,2
	Συμφωνώ Απόλυτα	12	10,8	10,8	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο εργασίας.



Διάγραμμα 28. Κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από το ωράριο εργασίας.

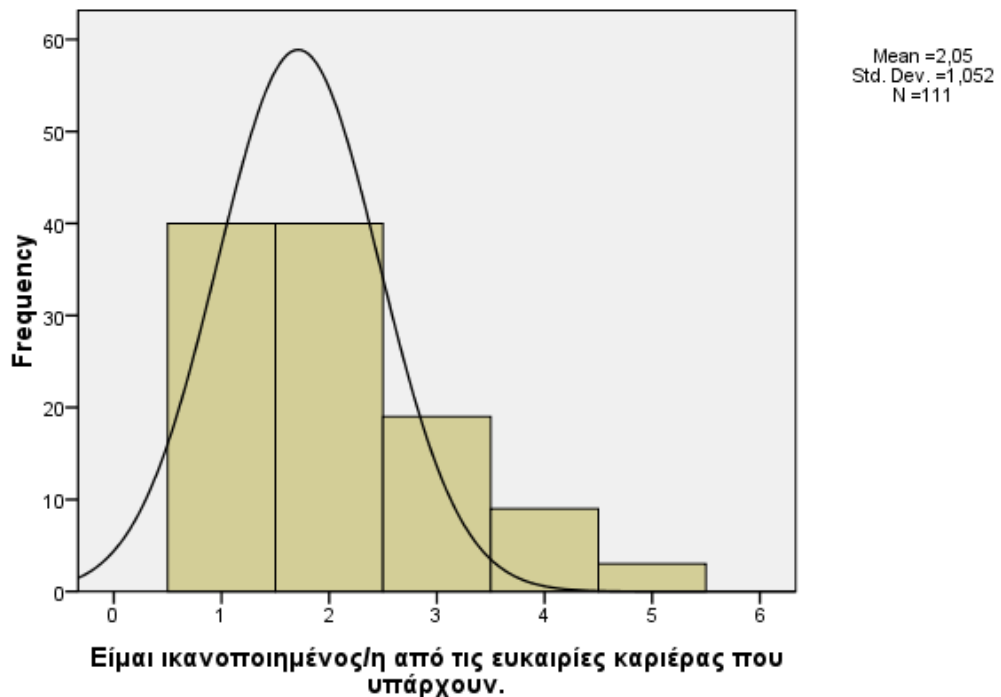
Στον πίνακα 28 στο ζήτημα Γ11 οι Νηπιαγωγοί καλούνται να δηλώσουν την ικανοποίησή τους από το ωράριο εργασίας. Παρατηρούμε μία μικρή τάση προς την συμφωνία σε ποσοστό 46,8%. Οι διαφωνούντες ανέρχονται σε ποσοστό 33,3% και ουδέτεροι είναι το 19,8%. Την συγκέντρωση στην ουδετερότητα και την μικρή τάση προς την συμφωνία επιβεβαιώνει η Μ.Τ.=3,08 και η Τ.Α. είναι 1,273.

Πίνακας 29. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες καριέρας που υπάρχουν

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	40	36,0	36,0	36,0

Διαφωνώ	40	36,0	36,0	72,1
Ουδέτερο	19	17,1	17,1	89,2
Συμφωνώ	9	8,1	8,1	97,3
Συμφωνώ Απόλυτα	3	2,7	2,7	100,0
Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες καριέρας που υπάρχουν.



Διάγραμμα 29. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τις ευκαιρίες καριέρας που υπάρχουν.

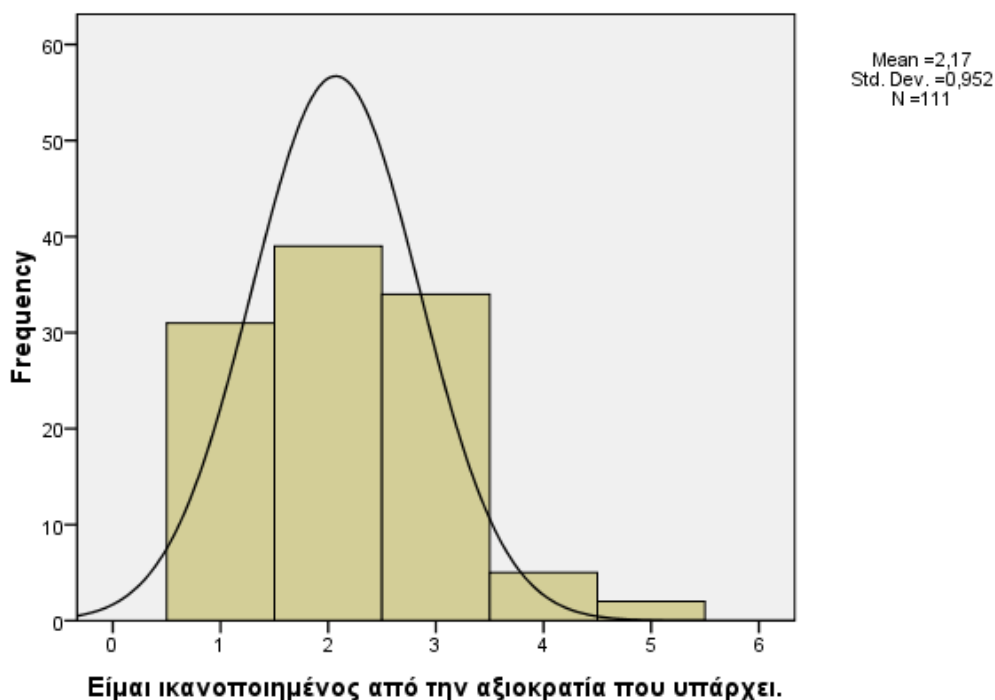
Στον πίνακα 29 και στο ερώτημα Γ12 διερευνάται η ικανοποίηση των ερωτώμενων από τις ευκαιρίες καριέρας που υπάρχουν. Με έκπληξη διαπιστώνουμε πως το 72,1% διαφωνούν δηλαδή δεν είναι ικανοποιημένοι από τις ευκαιρίες καριέρας, αντίθετα μόλις το 2,7% δηλώνει απόλυτα ικανοποιημένο και αθροιστικά το

10,8% είναι ικανοποιημένο. Το 17,1% είναι ουδέτερο και η $M.T=2,05$ ισχυροποιεί την τάση προς την διαφωνία και η $T.A.$ ισούται με 1,052.

Πίνακας 30. Είμαι ικανοποιημένος από την αξιοκρατία που υπάρχει

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	31	27,9	27,9	27,9
	Διαφωνώ	39	35,1	35,1	63,1
	Ουδέτερο	34	30,6	30,6	93,7
	Συμφωνώ	5	4,5	4,5	98,2
	Συμφωνώ Απόλυτα	2	1,8	1,8	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος από την αξιοκρατία που υπάρχει.



Διάγραμμα 30. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την αξιοκρατία που υπάρχει.

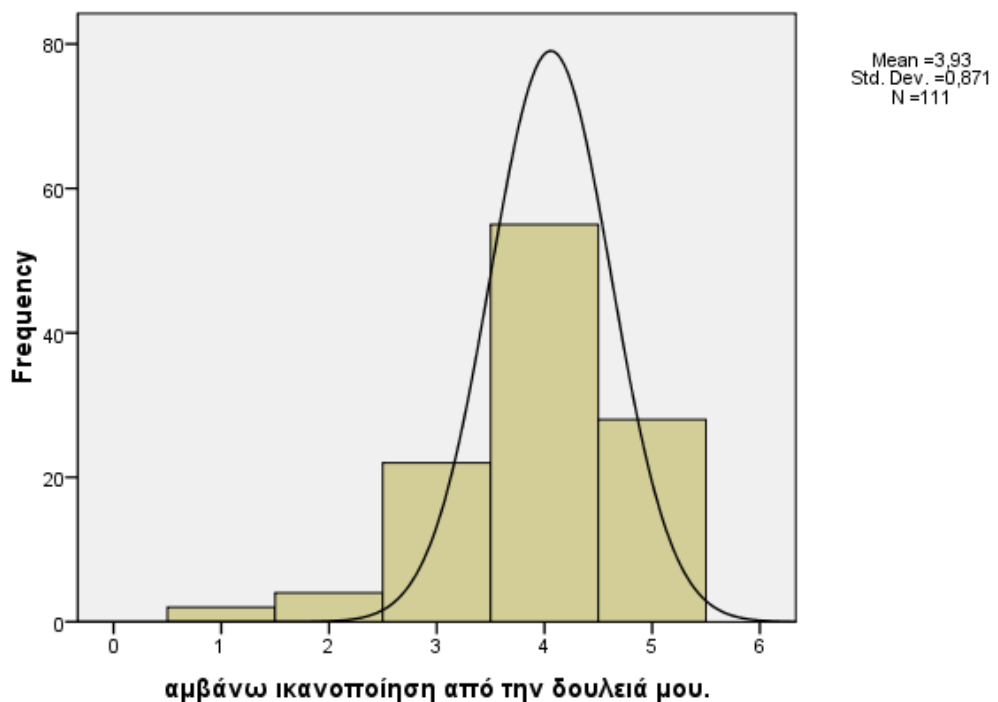
Στον πίνακα 30 στο ερώτημα Γ13 ζητείται από του/τις Νηπιαγωγούς να δηλώσουν κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι από την αξιοκρατία που υπάρχει. Διαφωνεί απόλυτα το 27,9% ενώ στον αντίποδα συμφωνεί το 1,8%. Αθροιστικά η πλειοψηφία των Νηπιαγωγών δεν είναι ικανοποιημένη από την υπάρχουσα αξιοκρατία σε ποσοστό 63,1% και αντίθετα σε ποσοστό 6,6% συμφωνούν πως είναι ικανοποιημένοι. Ουδέτερο παραμένει το 30,6% σημαντικό ποσοστό. Την τάση προς την διαφωνία αλλά και την περιορισμένη διασπορά απαντήσεων επιβεβαιώνουν η $M.T.=2,17$ και η $T.A.=0,952$.

Πίνακας 31. Λαμβάνω ικανοποίηση από την δουλειά μου

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό

Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	2	1,8	1,8	1,8
	Διαφωνώ	4	3,6	3,6	5,4
	Ουδέτερο	22	19,8	19,8	25,2
	Συμφωνώ	55	49,5	49,5	74,8
	Συμφωνώ Απόλυτα	28	25,2	25,2	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

αμβάνω ικανοποίηση από την δουλειά μου.



Διάγραμμα 31. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι ερωτώμενοι από την δουλειά τους.

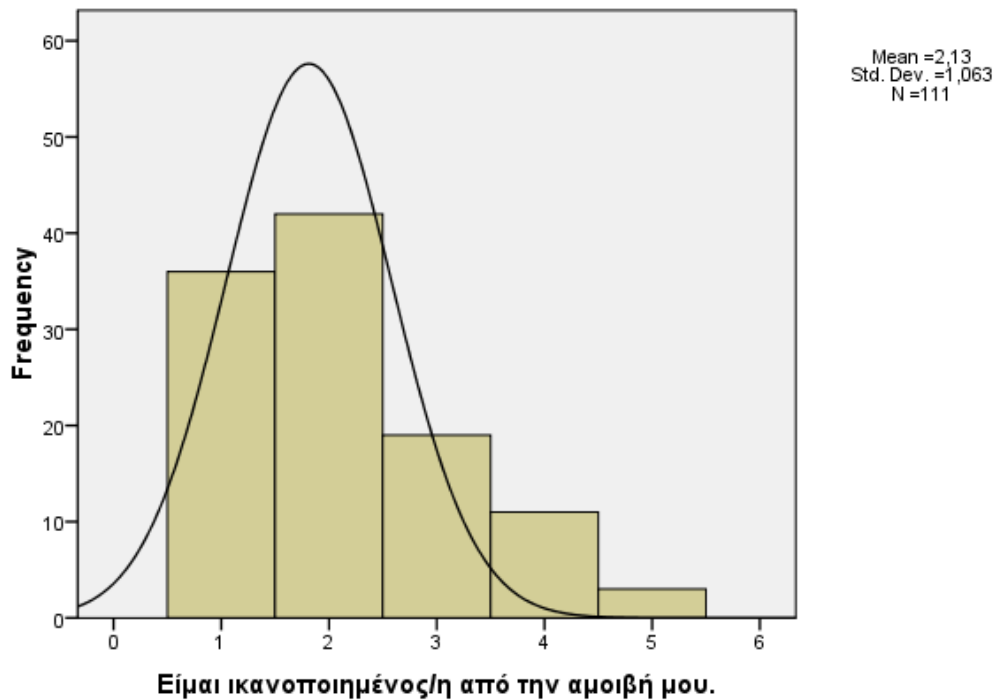
Στον πίνακα 31 στο ερώτημα Γ14 διερευνάται κατά πόσο οι Νηπιαγωγοί λαμβάνουν ικανοποίηση από την δουλειά τους. Αντιλαμβανόμαστε από το ποσοστό της συμφωνίας που αγγίζει το 74,7% πως πρόκειται για έναν κλάδο που λαμβάνει μεγάλη ικανοποίηση από το επάγγελμά του. Το ποσοστό της διαφωνίας είναι μόλις

5,4% και φυσικά το αποτέλεσμα ισχυροποιείται από την $M.T.=3,93$ και από την $T.A.=0,871$.

Πίνακας 32. Είμαι ικανοποιημένος/η από την αμοιβή μου

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	36	32,4	32,4	32,4
Διαφωνώ	42	37,8	37,8	70,3
Ουδέτερο	19	17,1	17,1	87,4
Συμφωνώ	11	9,9	9,9	97,3
Συμφωνώ Απόλυτα	3	2,7	2,7	100,0
Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από την αμοιβή μου.



Διάγραμμα 32. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την αμοιβή τους.

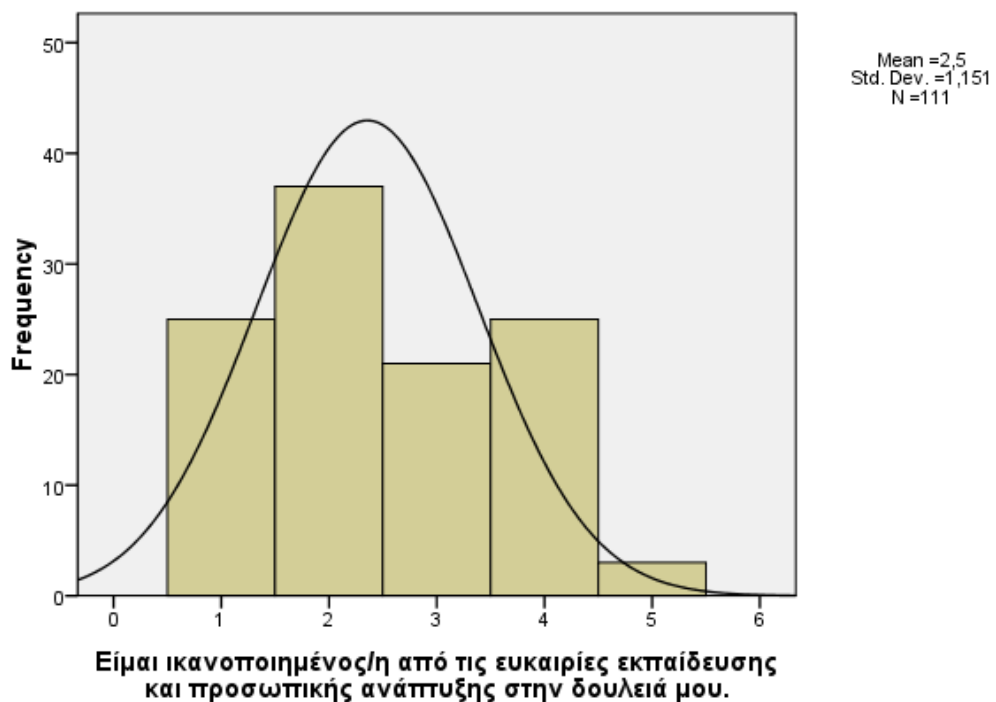
Στον πίνακα 32 το ερώτημα Γ15 ζητά από τους ερωτώμενους να δηλώσουν αν είναι ικανοποιημένοι από την αμοιβή τους. Οι Νηπιαγωγοί σε μεγάλη πλειοψηφία διαφωνούν με το ερώτημα. Το 32,4% διαφωνεί απόλυτα ενώ στον αντίποδα το 2,7% συμφωνεί απόλυτα. Αθροιστικά το 70,3% δεν είναι ικανοποιημένο από την αμοιβή και μόλις το 12,6% είναι ικανοποιημένο. Το 17,1% είναι ουδέτερο. Η Μ.Τ.=2,13 ισχυροποιεί το αποτέλεσμα και επιβεβαιώνει την μεγάλη τάση προς την διαφωνία. Η Τ.Α. ισούται με 1,063.

Πίνακας 33. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες εκπαίδευσης και προσωπικής ανάπτυξης στην δουλειά μου

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό

Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	25	22,5	22,5	22,5
	Διαφωνώ	37	33,3	33,3	55,9
	Ουδέτερο	21	18,9	18,9	74,8
	Συμφωνώ	25	22,5	22,5	97,3
	Συμφωνώ Απόλυτα	3	2,7	2,7	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες εκπαίδευσης και προσωπικής ανάπτυξης στην δουλειά μου.



Διάγραμμα 33. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τις ευκαιρίες καριέρας και προσωπικής ανάπτυξης που υπάρχουν.

Στον πίνακα 33 το ερώτημα Γ16 διερευνά την ικανοποίηση των Νηπιαγωγών από τις ευκαιρίες εκπαίδευσης και προσωπικής ανάπτυξης στην δουλειά τους. Οι ερωτώμενοι θεωρούν πως δεν είναι ιδιαίτερα ικανοποιημένοι μιας και το 22,5%

διαφωνεί απόλυτα και αντίθετα το 2,7% συμφωνεί απόλυτα. Αθροιστικά η πλειοψηφία σε ποσοστό 55,9% διαφωνεί ενώ το 25,2% συμφωνεί. Το 18,9% είναι ουδέτερο και η $M.T.=2,5$ επιβεβαιώνει την τάση προς την διαφωνία με την Τ.Α. να είναι 1,151 και να καταδεικνύει μία διασπορά απαντήσεων.

Πίνακας 34. Είμαι ικανοποιημένος/η από τα αξιόλογα πράγματα που έχω καταφέρει στην δουλειά μου

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	1	,9	,9	,9
Διαφωνώ	4	3,6	3,6	4,5
Ουδέτερο	19	17,1	17,1	21,6
Συμφωνώ	68	61,3	61,3	82,9
Συμφωνώ Απόλυτα	19	17,1	17,1	100,0
Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από τα αξιόλογα πράγματα που έχω καταφέρει στην δουλειά μου.



Διάγραμμα 34. : κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τα αξιόλογα πράγματα που έχουν καταφέρει στη δουλειά τους.

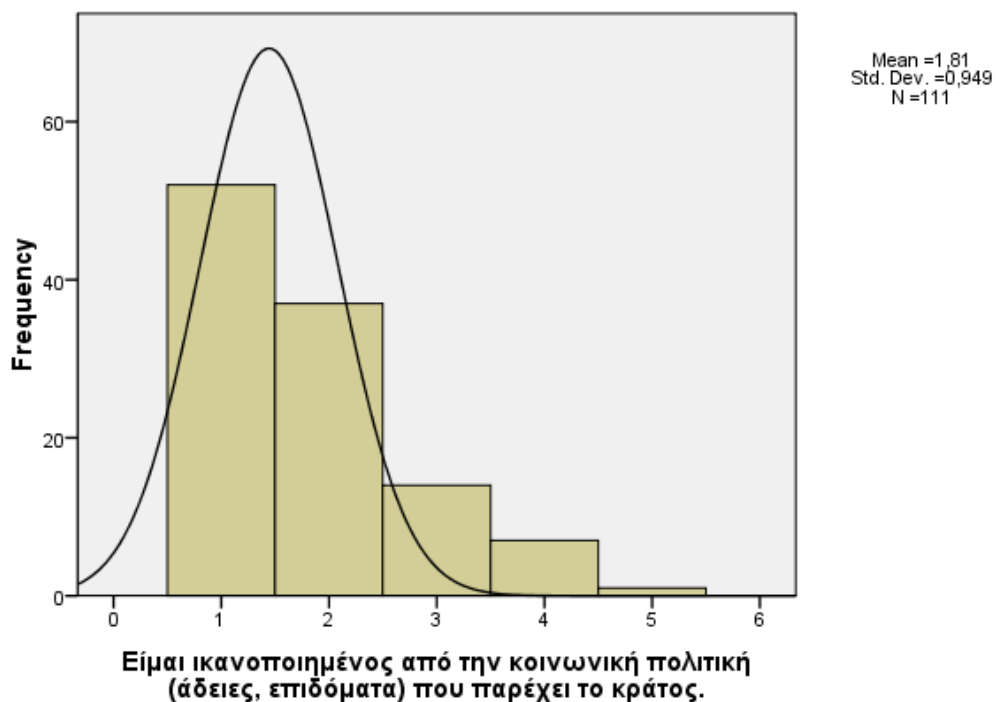
Στον πίνακα 34 το ερώτημα Γ17 διερευνά την ικανοποίηση των Νηπιαγωγών από τα αξιόλογα πράγματα που έχουν καταφέρει στην δουλειά τους. Δεν είναι ικανοποιημένο μόλις το 4,5% ενώ αντίθετα το 78,4% είναι ικανοποιημένο γεγονός που δείχνει να έχουν εμπιστοσύνη στις επαγγελματικές τους δεξιότητες οι Νηπιαγωγοί και στην αποτελεσματικότητά τους. Η Μ.Τ.=3,9 ισχυροποιεί την μεγάλη συγκέντρωση των απαντήσεων προς την συμφωνία όπως και η Τ.Α.=0,75 επιβεβαιώνει την περιορισμένη διασπορά των απαντήσεων.

Πίνακας 35. Είμαι ικανοποιημένος από την κοινωνική πολιτική (άδειες, επιδόματα) που παρέχει το κράτος

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό

Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	52	46,8	46,8	46,8
	Διαφωνώ	37	33,3	33,3	80,2
	Ουδέτερο	14	12,6	12,6	92,8
	Συμφωνώ	7	6,3	6,3	99,1
	Συμφωνώ Απόλυτα	1	,9	,9	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος από την κοινωνική πολιτική (άδειες, επιδόματα) που παρέχει το κράτος.



Διάγραμμα 35. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την κοινωνική πολιτική που παρέχει το κράτος.

Στον πίνακα 35 το ζήτημα Γ18 διερευνά κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι οι ερωτώμενοι από την κοινωνική πολιτική που παρέχει το κράτος. Ενδιαφέρον μας προκαλεί το γεγονός πως η συντριπτική πλειοψηφία των Νηπιαγωγών σε ποσοστό που ανέρχεται σε 80,2% διαφωνεί με το ερώτημα. Το 7,2% συμφωνεί αντίθετα και

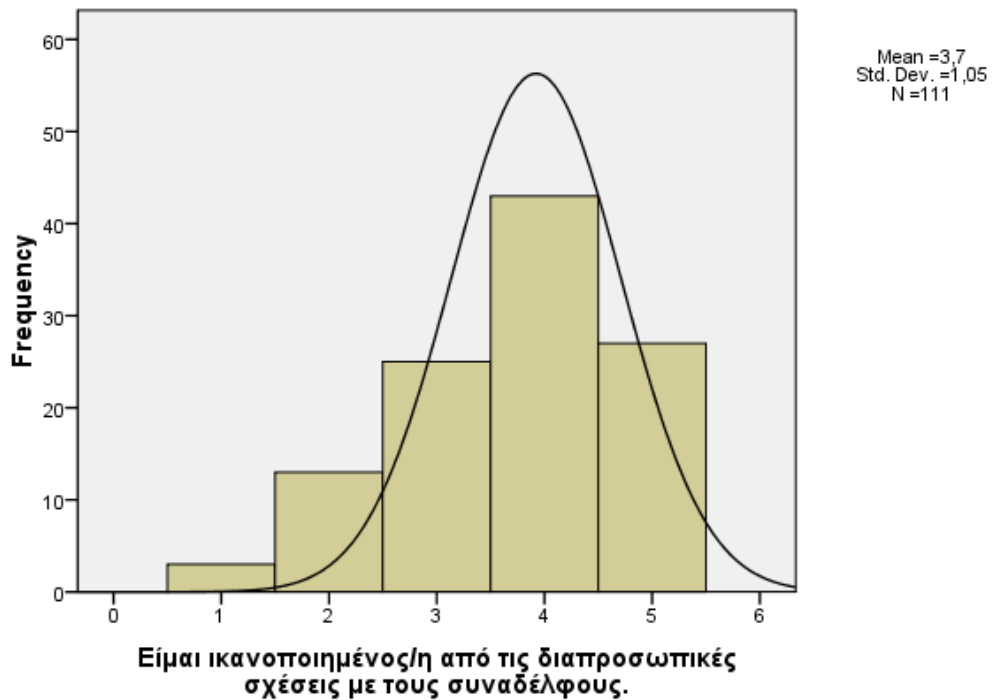
το 12,6% δηλώνει ουδέτερο. Η $M.T.=1,81$ στηρίζει απόλυτα την μεγάλη τάση των ερωτώμενων προς την διαφωνία αλλά και η $T.A.=0,949$ επιβεβαιώνει την μικρή διασπορά των απαντήσεων.

Δ' Ενότητα: Διαπροσωπικές Σχέσεις.

Πίνακας 36. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	3	2,7	2,7	2,7
Διαφωνώ	13	11,7	11,7	14,4
Ουδέτερο	25	22,5	22,5	36,9
Συμφωνώ	43	38,7	38,7	75,7
Συμφωνώ Απόλυτα	27	24,3	24,3	100,0
Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους.



Διάγραμμα 36. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους.

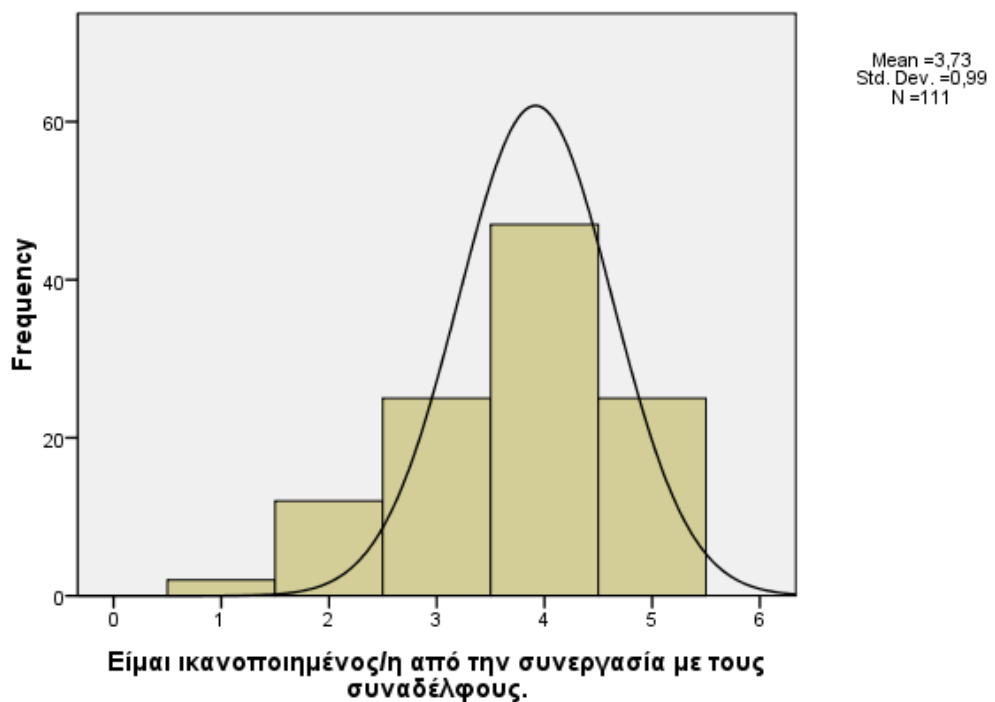
Στον πίνακα 36 το ερώτημα Δ1 διερευνά κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι οι Νηπιαγωγοί από τις διαπροσωπικές τους σχέσεις με τους συναδέλφους. Από ότι φαίνεται οι ερωτώμενοι είναι σε μεγάλο βαθμό ικανοποιημένοι μιας και μόλις το 2,7% διαφωνεί απόλυτα ενώ αντίθετα το 24,3% συμφωνεί απόλυτα. Αθροιστικά το 14,4% δεν δηλώνει ικανοποιημένο από τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους και το 63% συμφωνεί πως είναι ικανοποιημένο. Ουδέτεροι παραμένουν αρκετοί από τους ερωτώμενους σε ποσοστό 22,5%. Η Μ.Τ.=3,7 επιβεβαιώνει την τάση προς την συμφωνία και η Τ.Α. είναι 1,05.

Πίνακας 37. Είμαι ικανοποιημένος/η από την συνεργασία με τους συναδέλφους

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό

Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	2	1,8	1,8	1,8
	Διαφωνώ	12	10,8	10,8	12,6
	Ουδέτερο	25	22,5	22,5	35,1
	Συμφωνώ	47	42,3	42,3	77,5
	Συμφωνώ Απόλυτα	25	22,5	22,5	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από την συνεργασία με τους συναδέλφους.



Διάγραμμα 37. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την συνεργασία με τους συναδέλφους.

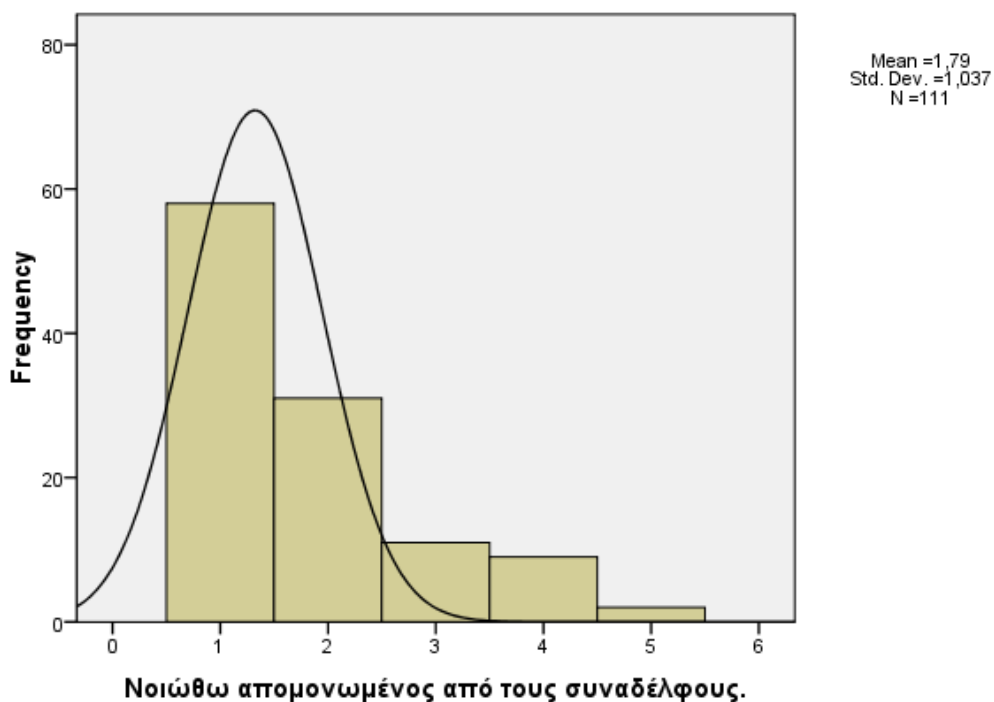
Στον πίνακα 37 το ερώτημα Δ2 ζητά από τους/τις Νηπιαγωγούς να δηλώσουν την ικανοποίησή τους από την συνεργασία τους με τους συναδέλφους. Όπως και στο προηγούμενο ερώτημα το Δ1 έτσι και σε αυτό οι Νηπιαγωγοί σε μεγάλο ποσοστό 64,8% συμφωνεί με το ερώτημα και αντίθετα το 12,6% διαφωνεί. Το αποτέλεσμα

ισχυροποιείται από την $M.T.=3,73$ και η $T.A.$ ισούται με $0,99$ γεγονός που επιβεβαιώνει την συγκέντρωση των απαντήσεων προς την συμφωνία.

Πίνακας 38. Νιώθω απομονωμένος από τους συναδέλφους

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	58	52,3	52,3	52,3
	Διαφωνώ	31	27,9	27,9	80,2
	Ουδέτερο	11	9,9	9,9	90,1
	Συμφωνώ	9	8,1	8,1	98,2
	Συμφωνώ Απόλυτα	2	1,8	1,8	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Νοιώθω απομονωμένος από τους συναδέλφους.



Διάγραμμα 38. κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν οι ερωτώμενοι νιώθουν απομονωμένοι από του συναδέλφους.

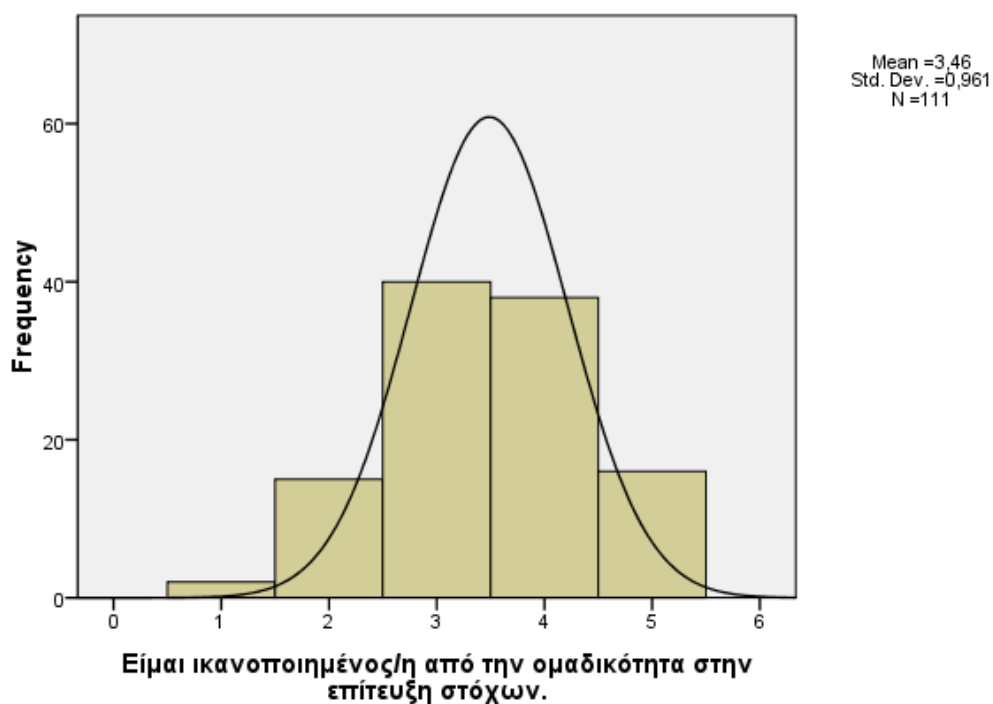
Στον πίνακα 38 το ερώτημα Δ3 ζητά από τους/τις νηπιαγωγούς να δηλώσουν αν νιώθουν απομονωμένοι από τους συναδέλφους. Οι απαντήσεις σε αυτό το ερώτημα έρχονται να επιβεβαιώσουν την καλή συνεργασία και τις καλές διαπροσωπικές σχέσεις που διερευνούσαν τα ερωτήματα Δ1 και Δ2. Διαφωνεί απόλυτα το 52,3% και στον αντίποδα συμφωνεί απόλυτα το 1,8%. Αθροιστικά το 80,2% διαφωνεί ενώ το 9,9% νιώθει απομονωμένο. Η Μ.Τ.=1,79 ισχυροποιεί το εύρημα και η Τ.Α. είναι 1,037.

Πίνακας 39. Είμαι ικανοποιημένος/η από την ομαδικότητα στην επίτευξη στόχων

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό

Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	2	1,8	1,8	1,8
	Διαφωνώ	15	13,5	13,5	15,3
	Ουδέτερο	40	36,0	36,0	51,4
	Συμφωνώ	38	34,2	34,2	85,6
	Συμφωνώ Απόλυτα	16	14,4	14,4	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από την ομαδικότητα στην επίτευξη στόχων.



Διάγραμμα 39. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την ομαδικότητα στην επίτευξη στόχων.

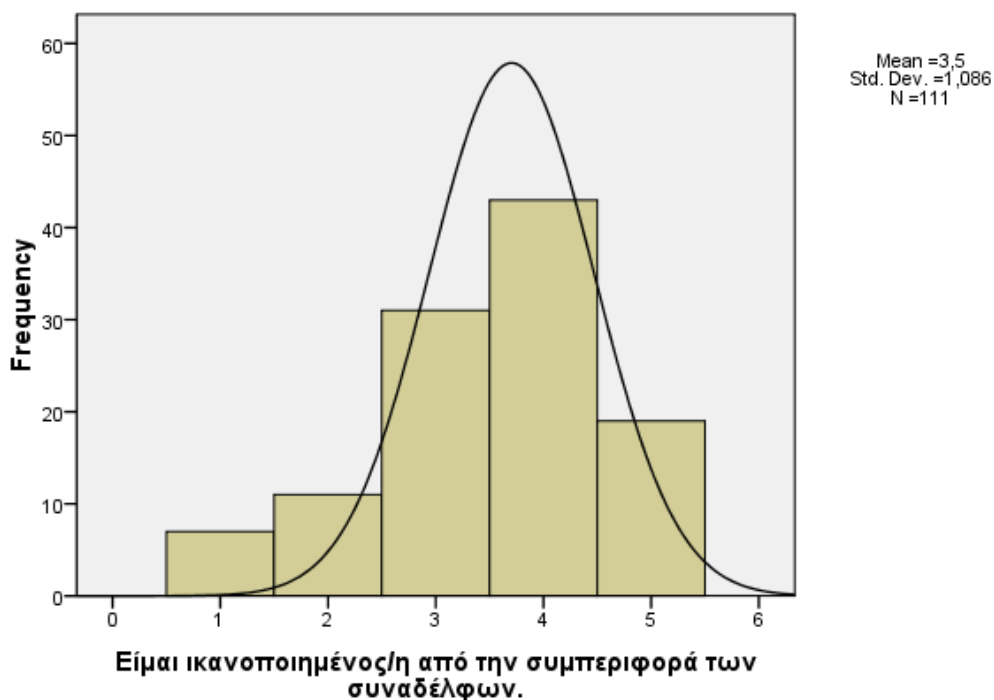
Στον πίνακα 39 το ερώτημα Δ4 διερευνά κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι οι Νηπιαγωγοί από την ομαδικότητα στην επίτευξη στόχων. Στο συγκεκριμένο ερώτημα παρατηρούμε έναν σχετικό προβληματισμό από τους/τις Νηπιαγωγούς διότι να μεν η πλειοψηφία σε ποσοστό 48,6% δηλώνει ικανοποίηση ωστόσο το 36% δηλώνει

ουδέτερο. Στην $M.T.=3,46$ επιβεβαιώνεται αυτή η τάση προς την ουδετερότητα. Η $T.A.$ είναι 0,961.

Πίνακας 40. Είμαι ικανοποιημένος/η από την συμπεριφορά των συναδέλφων

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	7	6,3	6,3	6,3
	Διαφωνώ	11	9,9	9,9	16,2
	Ουδέτερο	31	27,9	27,9	44,1
	Συμφωνώ	43	38,7	38,7	82,9
	Συμφωνώ Απόλυτα	19	17,1	17,1	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από την συμπεριφορά των συναδέλφων.



Διάγραμμα 40. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την συμπεριφορά των συναδέλφων.

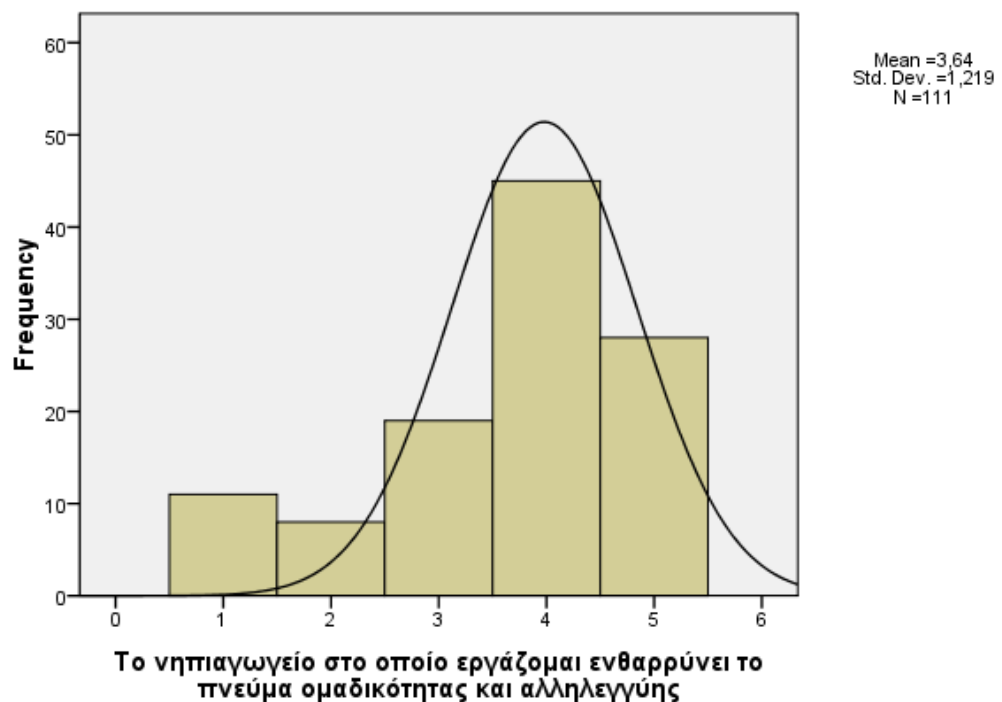
Στον πίνακα 40 το ζήτημα Δ5 διερευνά κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι οι ερωτώμενοι από την συμπεριφορά των συναδέλφων. Το 16,2% δεν είναι ικανοποιημένο και αντίθετα το 55,8% συμφωνεί πως είναι ικανοποιημένο. Η Μ.Τ. είναι 3,5 και η Τ.Α. ισούται με 1,086.

Πίνακας 41. Το νηπιαγωγείο στο οποίο εργάζομαι ενθαρρύνει το πνεύμα ομαδικότητας και αλληλεγγύης

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	11	9,9	9,9	9,9

Διαφωνώ	8	7,2	7,2	17,1
Ουδέτερο	19	17,1	17,1	34,2
Συμφωνώ	45	40,5	40,5	74,8
Συμφωνώ Απόλυτα	28	25,2	25,2	100,0
Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Το νηπιαγωγείο στο οποίο εργάζομαι ενθαρρύνει το πνεύμα ομαδικότητας και αλληλεγγύης



Διάγραμμα 41. κατανομή δείγματος αναφορικά με το αν θεωρούν οι ερωτώμενοι πως το νηπιαγωγείο στο οποίο εργάζονται ενθαρρύνει το πνεύμα ομαδικότητας και αλληλεγγύης.

Στον πίνακα 41 το ερώτημα Δ6 διερευνά κατά πόσο το Νηπιαγωγείο στο οποίο εργάζονται ενθαρρύνει το πνεύμα ομαδικότητας και αλληλεγγύης. Το 17,1% διαφωνεί με το ερώτημα ενώ το 65,7% συμφωνεί πως στο Νηπιαγωγείο που

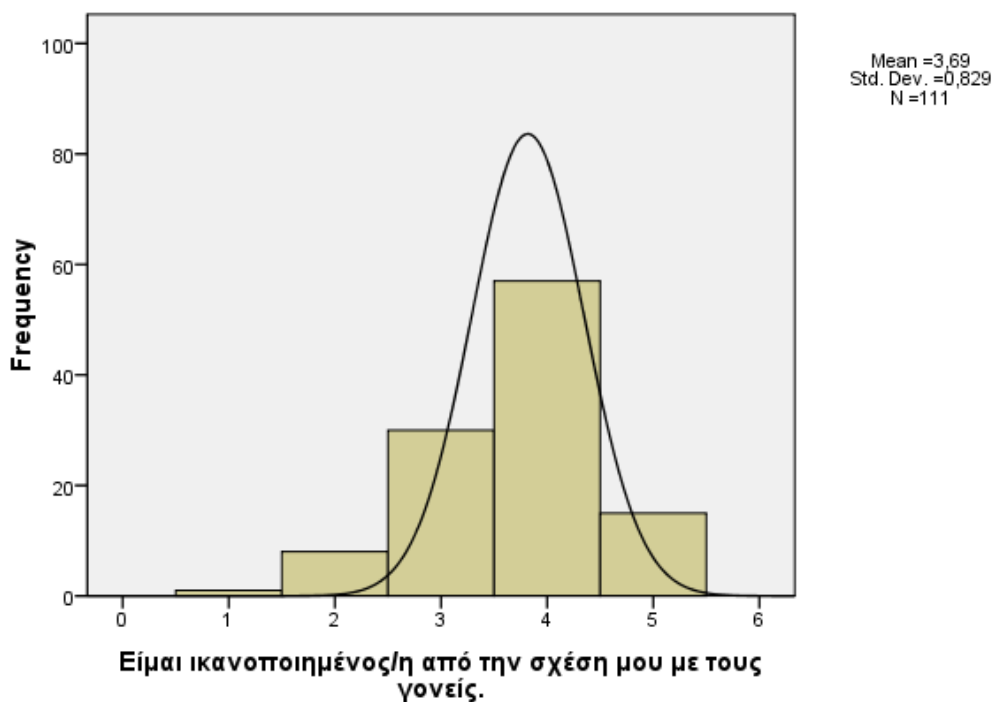
εργάζεται ενθαρρύνεται η ομαδικότητα και η αλληλεγγύη. Η Μ.Τ.=3,64 ισχυροποιεί το αποτέλεσμα και η Τ.Α. είναι 1,219.

Ε Ενότητα: Ικανοποίηση από την σχέση με τους γονείς και την εξέλιξη των μαθητών.

Πίνακας 42. Είμαι ικανοποιημένος/η από την σχέση μου με τους γονείς

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	1	,9	,9	,9
Διαφωνώ	8	7,2	7,2	8,1
Ουδέτερο	30	27,0	27,0	35,1
Συμφωνώ	57	51,4	51,4	86,5
Συμφωνώ Απόλυτα	15	13,5	13,5	100,0
Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από την σχέση μου με τους γονείς.



Διάγραμμα 42. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τη σχέση τους με τους γονείς.

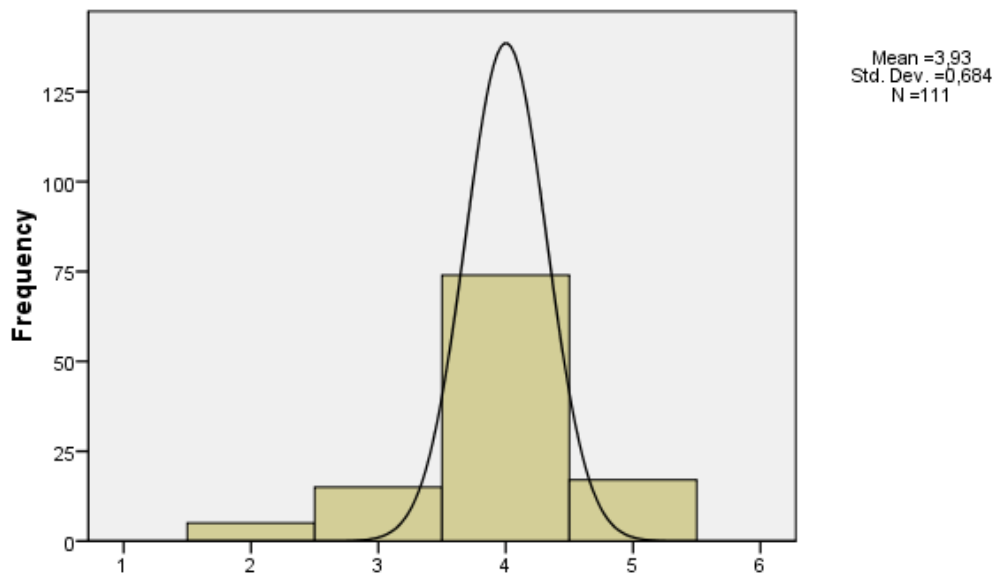
Στον πίνακα 42 το ερώτημα E1 διερευνά την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την σχέση τους με τους γονείς. Υπάρχει μεγάλη ικανοποίηση από την σχέση των Νηπιαγωγών με τους γονείς μας και μόνο το αμελητέο ποσοστό 0,9% διαφωνεί απόλυτα ενώ το 64,9% συμφωνεί απόλυτα και το 27% είναι ουδέτερο. Η Μ.Τ.=3,69 και η Τ.Α.=0,829 ισχυροποιούν τα ευρήματα.

Πίνακας 43. Είμαι ικανοποιημένος/η από τις δεξιότητες που έχουν κατακτήσει οι μαθητές μου μέσα από τις δραστηριότητες που πραγματοποιούνται με βάση το Αναλυτικό Πρόγραμμα Νηπιαγωγείου

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid Διαφωνώ	5	4,5	4,5	4,5

Ουδέτερο	15	13,5	13,5	18,0
Συμφωνώ	74	66,7	66,7	84,7
Συμφωνώ Απόλυτα	17	15,3	15,3	100,0
Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από τις δεξιότητες που έχουν κατακτήσει οι μαθητές μου μέσα από τις δραστηριότητες που πραγματοποιούνται με βάση το Αναλυτικό Πρόγραμμα Νηπιαγωγείου.



Είμαι ικανοποιημένος/η από τις δεξιότητες που έχουν κατακτήσει οι μαθητές μου μέσα από τις δραστηριότητες που πραγματοποιούνται με βάση το Αναλυτικό Πρόγραμμα Νηπιαγωγείου.

Διάγραμμα 43. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από τις δεξιότητες που έχουν κατακτήσει οι μαθητές τους μέσα από τις δραστηριότητες που πραγματοποιούνται στο νηπιαγωγείο με βάση το Αναλυτικό Πρόγραμμα Νηπιαγωγείου.

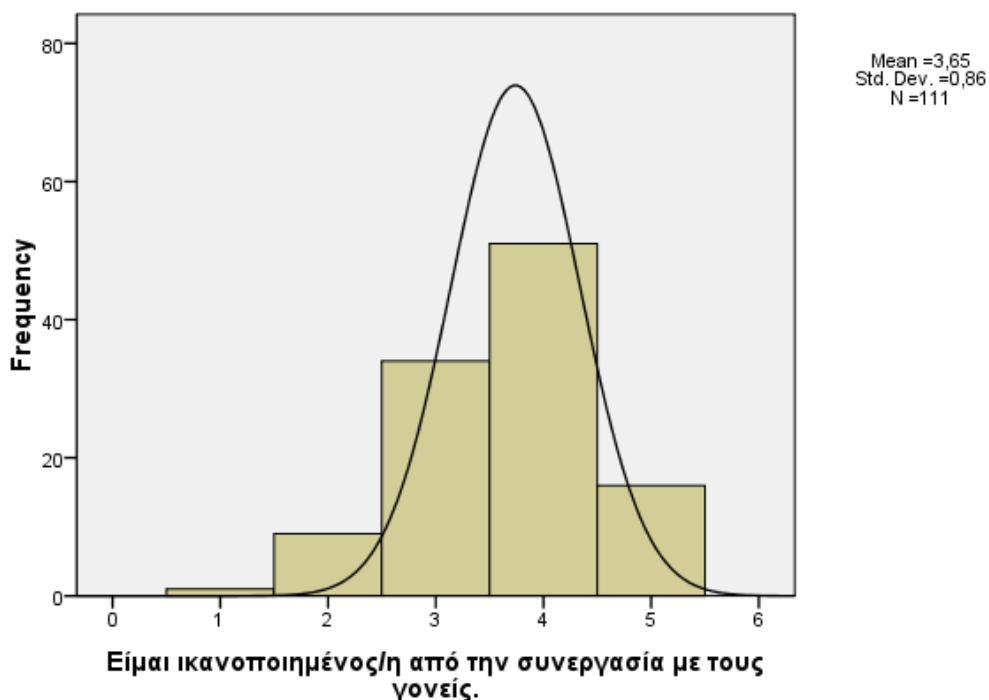
Στον πίνακα 43 το ερώτημα E2 ζητά από τους/τις Νηπιαγωγούς να απαντήσουν κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι/ες από τις δεξιότητες που έχουν κατακτήσει οι μαθητές τους μέσα από τις δραστηριότητες που πραγματοποιούνται με βάση το Αναλυτικό Πρόγραμμα Νηπιαγωγείου. Αξίζει να τονίσουμε πως από τις απαντήσεις καταλαβαίνομε πως υπάρχει μεγάλη ικανοποίηση μας και κανείς/καμιά

δεν δήλωσε απόλυτη διαφωνία αλλά το 82% συμφωνεί με το ερώτημα. Το αποτέλεσμα επιβεβαιώνεται και από την $M.T.=3,93$ αλλά και από την $T.A.=0,684$.

Πίνακας 44. Είμαι ικανοποιημένος/η από την συνεργασία με τους γονείς

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	1	,9	,9	,9
Διαφωνώ	9	8,1	8,1	9,0
Ουδέτερο	34	30,6	30,6	39,6
Συμφωνώ	51	45,9	45,9	85,6
Συμφωνώ Απόλυτα	16	14,4	14,4	100,0
Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από την συνεργασία με τους γονείς.



Διάγραμμα 44. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την συνεργασία τους με τους γονείς.

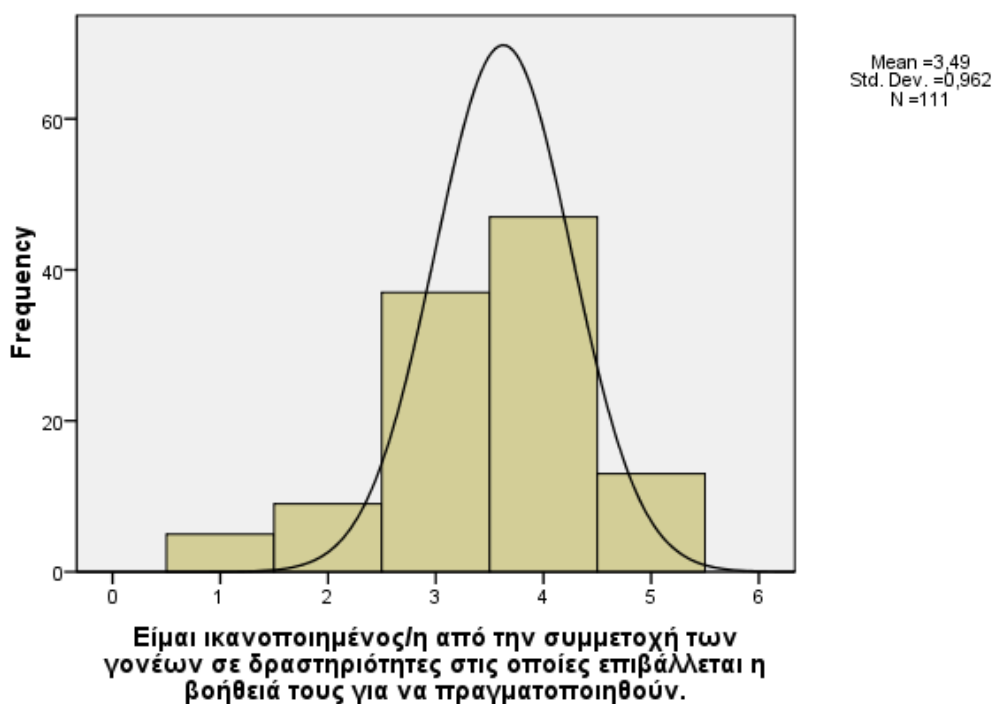
Στον πίνακα 44 το ερώτημα Ε3 διερευνά την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την συνεργασία τους με τους γονείς. Η πλειοψηφία σε ποσοστό 60,3% απάντησε πως συμφωνεί με το ερώτημα άρα είναι ικανοποιημένη από την συνεργασία ενώ στον αντίποδα το 9% απάντησε πως διαφωνεί. Εδώ παρατηρούμε πως ένα σημαντικό ποσοστό το 30,6% απάντησε πως είναι ουδέτερο. Την τάση προς την συμφωνία αλλά και την ουδετερότητα επιβεβαιώνει η Μ.Τ.=3,65 και η Τ.Α.=0,86.

Πίνακας 45. Είμαι ικανοποιημένος/η από την συμμετοχή των γονέων σε δραστηριότητες στις οποίες επιβάλλεται η βοήθειά τους για να πραγματοποιηθούν

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό

Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	5	4,5	4,5	4,5
	Διαφωνώ	9	8,1	8,1	12,6
	Ουδέτερο	37	33,3	33,3	45,9
	Συμφωνώ	47	42,3	42,3	88,3
	Συμφωνώ Απόλυτα	13	11,7	11,7	100,0
	Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από την συμμετοχή των γονέων σε δραστηριότητες στις οποίες επιβάλλεται η βοήθειά τους για να πραγματοποιηθούν.



Διάγραμμα 45. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την συμμετοχή των γονέων σε δραστηριότητες που επιβάλλεται η βοήθεια τους για να πραγματοποιηθούν.

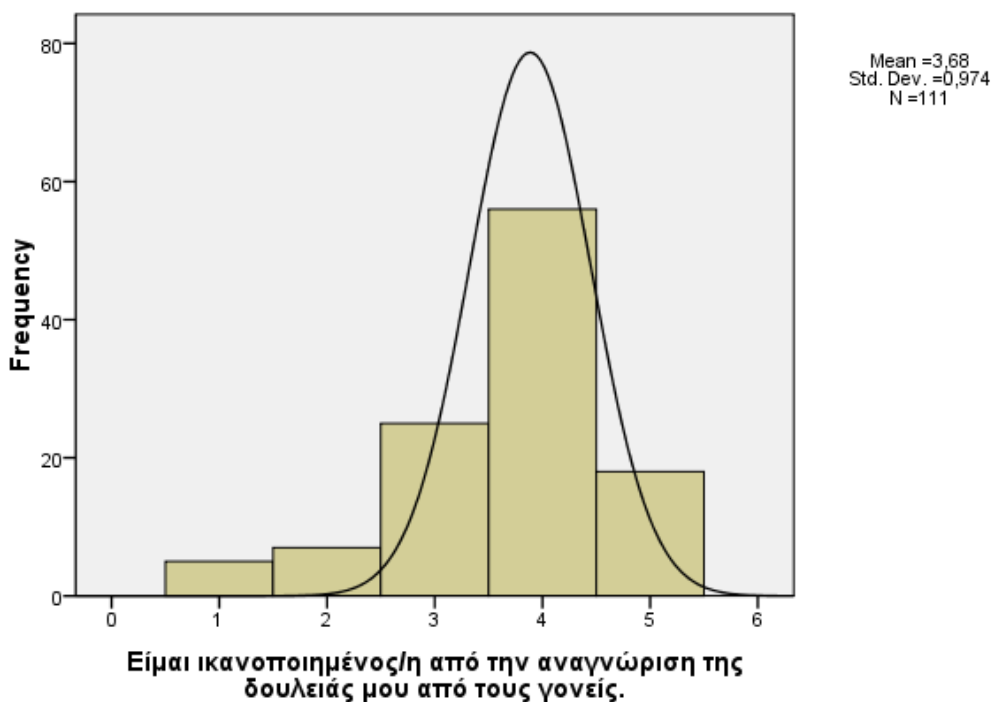
Στον πίνακα 45 στο ζήτημα E4 διερευνάται η ικανοποίηση των Νηπιαγωγών από την συμμετοχή των γονέων σε δραστηριότητες στις οποίες επιβάλλεται η βοήθειά τους για να πραγματοποιηθούν. Η συμμετοχή των γονέων σε τέτοιου είδους

δραστηριότητες φαίνεται να είναι ικανοποιητική αφού το 54% συμφωνεί με το ερώτημα. Το 12,6% διαφωνεί και το 33,3% είναι ουδέτερο. Η Μ.Τ. ισούται με 3,49 και η Τ.Α. είναι 0,962.

Πίνακας 46. Είμαι ικανοποιημένος/η από την αναγνώριση της δουλειάς μου από τους γονείς

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	5	4,5	4,5	4,5
Διαφωνώ	7	6,3	6,3	10,8
Ουδέτερο	25	22,5	22,5	33,3
Συμφωνώ	56	50,5	50,5	83,8
Συμφωνώ Απόλυτα	18	16,2	16,2	100,0
Άθροισμα	111	100,0	100,0	

Είμαι ικανοποιημένος/η από την αναγνώριση της δουλειάς μου από τους γονείς.



Διάγραμμα 46. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την αναγνώριση της δουλειάς τους από τους γονείς.

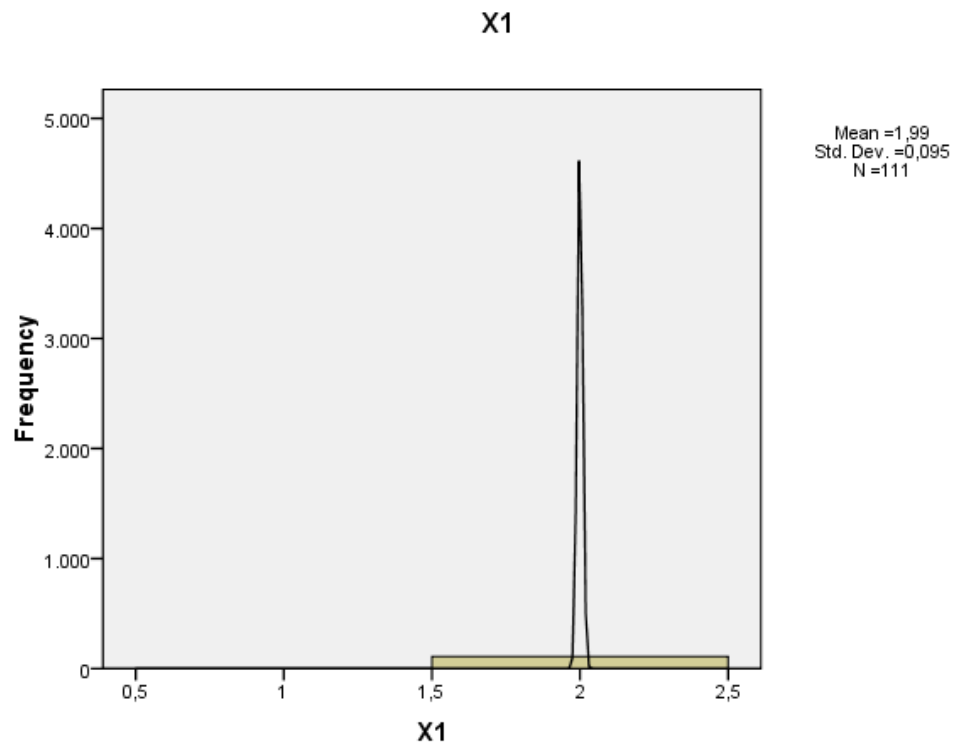
Στον πίνακα 46 το ερώτημα E5 διερευνά την ικανοποίηση των ερωτώμενων από την αναγνώριση της δουλειάς τους από τους γονείς. Οι Νηπιαγωγοί εισπράττουν αναγνώριση από τους γονείς και δηλώνουν πως συμφωνούν με το ερώτημα δηλαδή είναι ικανοποιημένοι σε ποσοστό 66,7%. Αντίθετα διαφωνεί το 10,8% και ουδέτερο προς το ερώτημα είναι το 22,5%.

ΣΤ Ενότητα: Δημογραφικά Στοιχεία και Άλλες Συναφείς Πληροφορίες.

Πίνακας 47. Φύλο

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ανδρας	1	,9	,9	,9

Γυναίκα	110	99,1	99,1	100,0
Total	111	100,0	100,0	



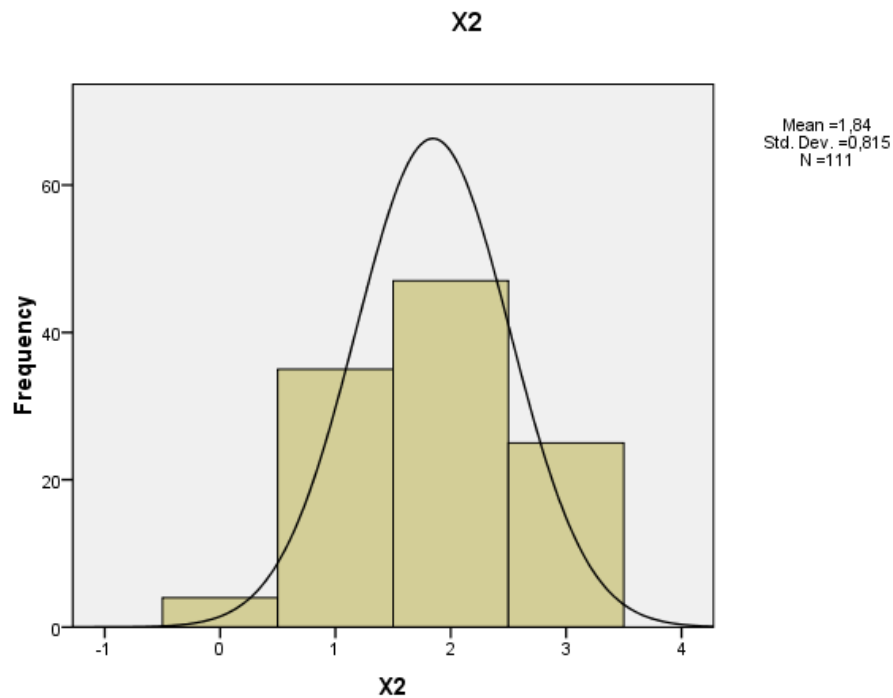
Διάγραμμα 47. κατανομή δείγματος αναφορικά με το φύλο.

Στον πίνακα 47 και στο ερώτημα ΣΤ1 οι ερωτώμενοι απάντησαν πως το 0,9% είναι άνδρες Νηπιαγωγοί και το 99,1% είναι γυναίκες.

Πίνακας 48. Ηλικία

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Μέχρι 25 ετών	4	3,6	3,6	3,6
26- 35	35	31,5	31,5	35,1

36-45	47	42,3	42,3	77,5
46-55	25	22,5	22,5	100,0
Total	111	100,0	100,0	



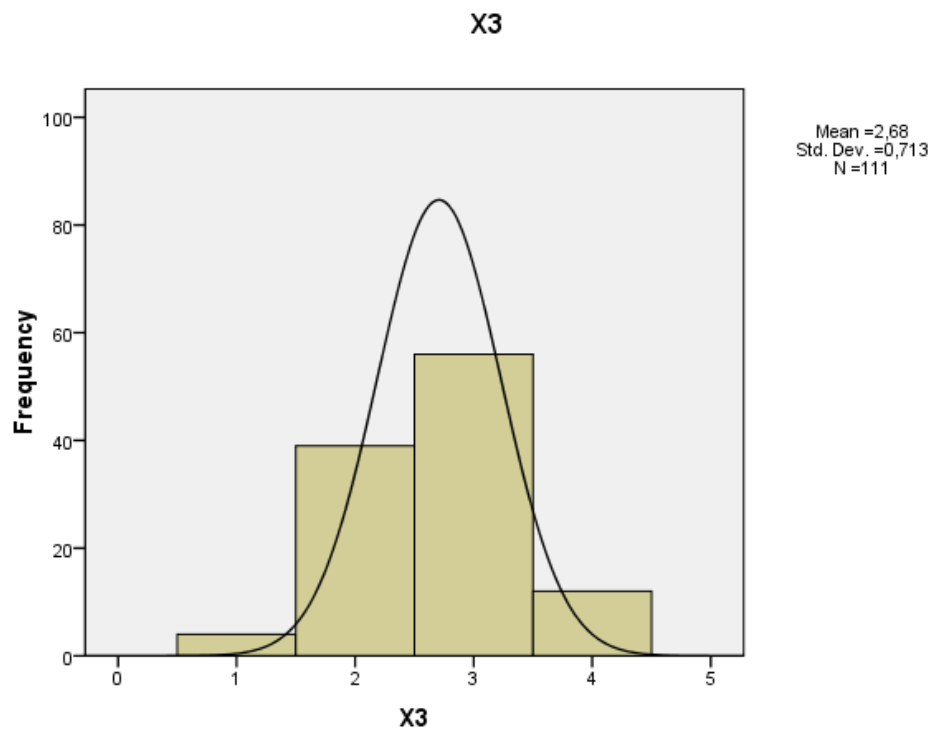
Διάγραμμα 48. κατανομή δείγματος αναφορικά με την ηλικία.

Στον πίνακα 48 και στο ερώτημα ΣΤ2 η ηλικία της πλειοψηφίας των εκπαιδευτικών είναι μεταξύ 36-45 ετών σε ποσοστό 42,3%. Το 3,6% είναι μέχρι 25 ετών, το 31,5% είναι μεταξύ 26-35 ετών και 22,5% είναι μεταξύ 46-55 ετών.

Πίνακας 49. Συνολική εργασιακή εμπειρία

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λιγότερο από 2 χρόνια	4	3,6	3,6	3,6

από 2 έως 10 χρόνια	39	35,1	35,1	38,7
Από 10 έως 20 χρόνια	56	50,5	50,5	89,2
Περισσότερα από 20 χρόνια	12	10,8	10,8	100,0
Total	111	100,0	100,0	

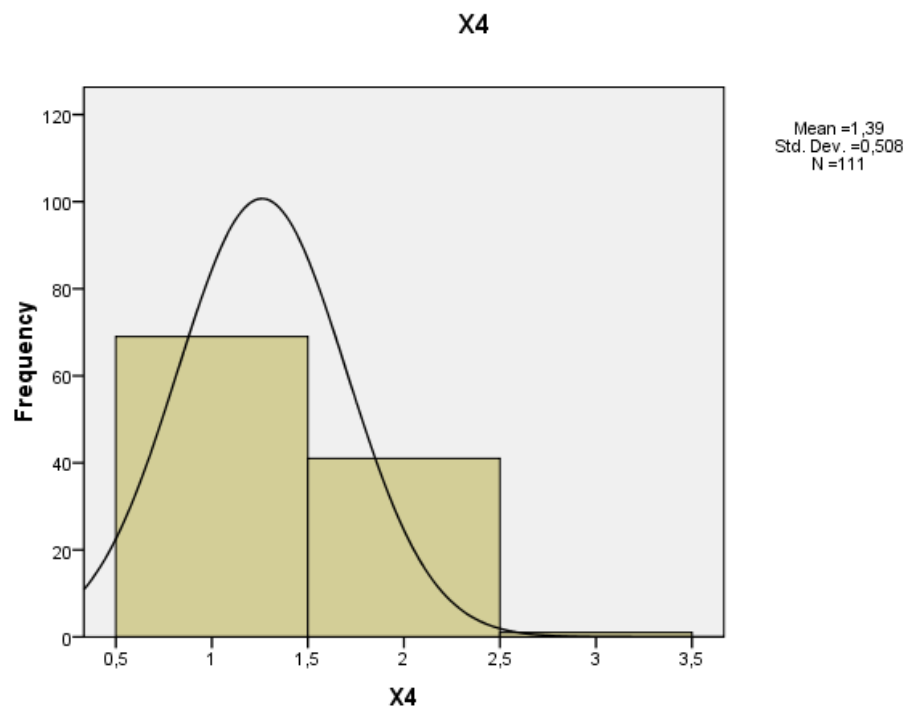


Διάγραμμα 49. κατανομή δείγματος αναφορικά με τα έτη εργασιακής εμπειρίας.

Στον πίνακα 49 και στο ζήτημα ΣΤ3 διαπιστώνουμε πως το 50,5% των Νηπιαγωγών έχουν συνολική εργασιακή εμπειρία από 10 έως 20 χρόνια, το 3,6% λιγότερο από 2 χρόνια και το 10,8% περισσότερο από 20 χρόνια.

Πίνακας 50. Σχέση εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μόνιμο Προσωπικό	69	62,2	62,2	62,2
	Έκτακτο Προσωπικό	41	36,9	36,9	99,1
	Ασκούμενο Προσωπικό	1	,9	,9	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

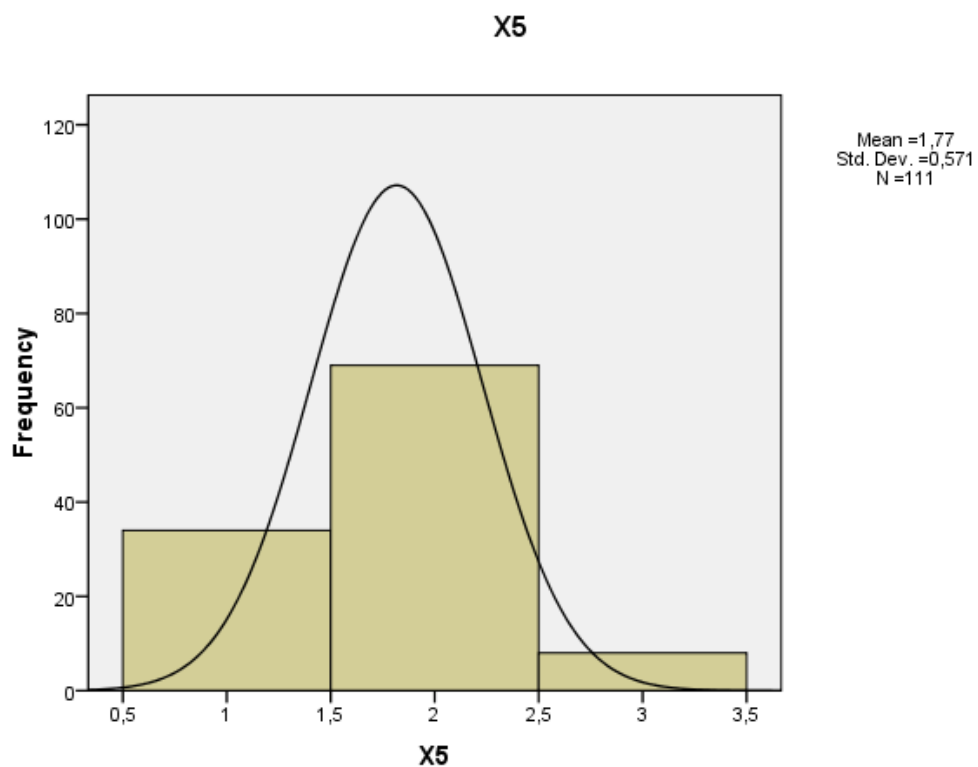


Διάγραμμα 50. κατανομή δείγματος αναφορικά με την εργασιακή σχέση.

Στον πίνακα 50 στο ερώτημα ΣΤ4 σχετικά με την σχέση εργασίας των ερωτώμενων το 62,2% απάντησε πως είναι μόνιμο προσωπικό, το 36,9% έκτακτο προσωπικό και το 0,9% ασκούμενο προσωπικό.

Πίνακας 51. Οικογενειακή κατάσταση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άγαμος/η	34	30,6	30,6	30,6
	Έγγαμος/η	69	62,2	62,2	92,8
	Διαζευγμένος	8	7,2	7,2	100,0
	Total	111	100,0	100,0	

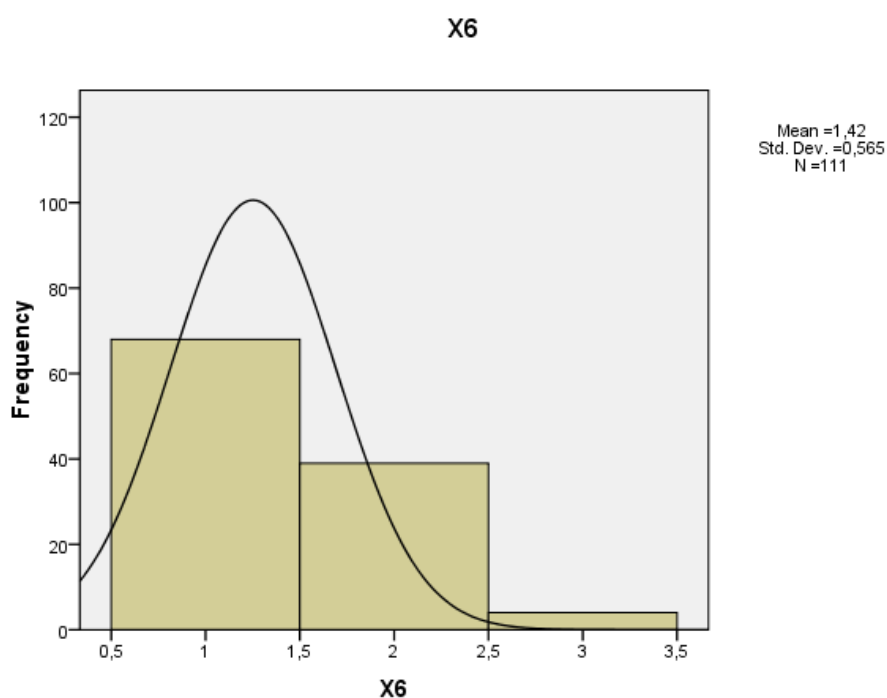


Διάγραμμα 51. κατανομή δείγματος αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση.

Στον πίνακα 51 στο ερώτημα ΣΤ5 οι Νηπιαγωγοί δήλωσαν σε ποσοστό 30,6% πως είναι άγαμοι, σε ποσοστό 62,2% έγγαμοι και σε ποσοστό 7,2% διαζευγμένοι.

Πίνακας 52. Επίπεδο σπουδών

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Πτυχίο ΑΕΙ	68	61,3	61,3	61,3
Μεταπτυχιακός Τίτλος	39	35,1	35,1	96,4
Διδακτορικός Τίτλος	4	3,6	3,6	100,0
Total	111	100,0	100,0	



Διάγραμμα 52. κατανομή δείγματος αναφορικά με το επίπεδο σπουδών.

Στον πίνακα 52 στο ερώτημα ΣΤ6 σχετικά με το επίπεδο σπουδών των Νηπιαγωγών το 61,3% απάντησαν πως είναι κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ, το 35,1% κατέχουν Μεταπτυχιακό Τίτλο και το 3,6% είναι κάτοχοι Διδακτορικού Τίτλου.

3.2. Παραγοντική Ανάλυση και Ανάλυση Δομικών Μοντέλων

3.2.1. Μεταβλητή ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

Η παραγοντική ανάλυση μπορεί να προσδιορίσει τη δομή ενός συνόλου μεταβλητών καθώς και να παρέχει τη διαδικασία μείωσης των δεδομένων. Η «ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ» έχει ερωτήματα στα οποία θα εξετάσουμε εάν μπορούμε να ομαδοποιήσουμε κάποια από τα χαρακτηριστικά της και εάν μειώσουμε τις μεταβλητές της σε λιγότερες. Ομαδοποιώντας τις μεταβλητές, θα μπορέσουμε να δούμε τη «συνολική εικόνα» του πώς καταλαβαίνουν τη «συσσωρευμένη γνώση» οι ερωτηθέντες.

Το δείγμα μεγέθους είναι πολύ καλό. Στον πίνακα των συσχετίσεων παρατηρούμε ότι αρκετές συσχετίσεις είναι πάνω από 0.40 και μάλιστα στατιστικά σημαντικές. Εξάλλου, το sig του Bartlett test of sphericity είναι .000 και το Measure of Sampling Adequacy (MSA) είναι 0.824, και χαρακτηρίζεται ως πολύ ικανοποιητικό (πάνω από 0,80 πολύ καλό, από 0,70 αρκετά καλό, από 0,60 μεσαίο, από 0,50 ασθενές και κάτω από 0,50 μη ικανοποιητικό).

Μάλιστα, και οι 9 μεταβλητές έχουν MSA πάνω από 0,75 οπότε δε θα χρειαστεί να διαγράψουμε καμία.

Η παραγοντική ανάλυση δείχνει ότι εξάγονται τρεις παράγοντες, και θα ονομαστούν α) συναισθηματική εξάντληση β) φυσική εξάντληση και γ) απροσωποποίηση και εξηγούν το .62 της μεταβλητής

3.2.2. Μεταβλητή ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Η παραγοντική ανάλυση μπορεί να προσδιορίσει τη δομή ενός συνόλου μεταβλητών καθώς και να παρέχει τη διαδικασία μείωσης των δεδομένων. Η μεταβλητή **ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ** έχει ερωτήματα στα οποία θα εξετάσουμε εάν μπορούμε να ομαδοποιήσουμε κάποια από τα χαρακτηριστικά της και εάν μειώσουμε τις μεταβλητές της σε λιγότερες. Ομαδοποιώντας τις μεταβλητές, θα μπορέσουμε να δούμε τη «συνολική εικόνα» του πώς καταλαβαίνουν τη «συσσωρευμένη γνώση» οι ερωτηθέντες.

Το δείγμα μεγέθους είναι πολύ καλό. Στον πίνακα των συσχετίσεων παρατηρούμε ότι αρκετές συσχετίσεις είναι πάνω από 0.30 και μάλιστα στατιστικά σημαντικές. Εξάλλου, το sig του Bartlett test of sphericity είναι .000 και το Measure of Sampling Adequacy (MSA) είναι 0.702, και χαρακτηρίζεται ως πολύ ικανοποιητικό (πάνω από 0,80 πολύ καλό, από 0,70 αρκετά καλό, από 0,60 μεσαίο, από 0,50 ασθενές και κάτω από 0,50 μη ικανοποιητικό).

Μάλιστα, και οι 7 μεταβλητές έχουν MSA πάνω από 0,50 οπότε δε θα χρειαστεί να διαγράψουμε καμία.

Η παραγοντική ανάλυση δείχνει ότι εξάγονται ένας παράγοντας που εξηγεί το 71% της μεταβλητής και ονομάζεται «Διαπροσωπικές Σχέσεις»

3.2.3 Μεταβλητή ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ

Η παραγοντική ανάλυση μπορεί να προσδιορίσει τη δομή ενός συνόλου μεταβλητών καθώς και να παρέχει τη διαδικασία μείωσης των δεδομένων. Η «**ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ**» έχει ερωτήματα στα οποία θα εξετάσουμε εάν μπορούμε να ομαδοποιήσουμε κάποια από τα χαρακτηριστικά της και εάν μειώσουμε τις μεταβλητές της σε λιγότερες. Ομαδοποιώντας τις μεταβλητές, θα μπορέσουμε να δούμε τη «συνολική εικόνα» του πώς καταλαβαίνουν τη «συσσωρευμένη γνώση» οι ερωτηθέντες.

Το δείγμα μεγέθους είναι πολύ καλό. Στον πίνακα των συσχετίσεων παρατηρούμε ότι αρκετές συσχετίσεις είναι πάνω από 0.30 και μάλιστα στατιστικά σημαντικές. Εξάλλου, το sig του Bartlett test of sphericity είναι .000 και το Measure of Sampling Adequacy (MSA) είναι 0.755, και χαρακτηρίζεται ως πολύ ικανοποιητικό (πάνω από 0,80 πολύ καλό, από 0,70 αρκετά καλό, από 0,60 μεσαίο, από 0,50 ασθενές και κάτω από 0,50 μη ικανοποιητικό).

Μάλιστα, και οι 7 μεταβλητές έχουν MSA πάνω από 0,50 οπότε δε θα χρειαστεί να διαγράψουμε καμία.

Η παραγοντική ανάλυση δείχνει ότι εξάγεται ένας παράγοντας που θα ονομαστεί «**Σχέσεις με τους γονείς**»

3.2.4. Μεταβλητή ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η παραγοντική ανάλυση μπορεί να προσδιορίσει τη δομή ενός συνόλου μεταβλητών καθώς και να παρέχει τη διαδικασία μείωσης των δεδομένων. Η **ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ** έχει ερωτήματα στα οποία θα εξετάσουμε εάν μπορούμε να ομαδοποιήσουμε κάποια από τα χαρακτηριστικά της και εάν μειώσουμε τις μεταβλητές της σε λιγότερες. Ομαδοποιώντας τις μεταβλητές, θα μπορέσουμε να δούμε τη «συνολική εικόνα» του πώς καταλαβαίνουν τη «συσσωρευμένη γνώση» οι ερωτηθέντες.

Το δείγμα μεγέθους είναι πολύ καλό. Στον πίνακα των συσχετίσεων παρατηρούμε ότι αρκετές συσχετίσεις είναι πάνω από 0.30 και μάλιστα στατιστικά σημαντικές. Εξάλλου, το sig του Bartlett test of sphericity είναι .000 και το Measure of Sampling Adequacy (MSA) είναι 0.808, και χαρακτηρίζεται ως πολύ ικανοποιητικό (πάνω από 0,80 πολύ καλό, από 0,70 αρκετά καλό, από 0,60 μεσαίο, από 0,50 ασθενές και κάτω από 0,50 μη ικανοποιητικό).

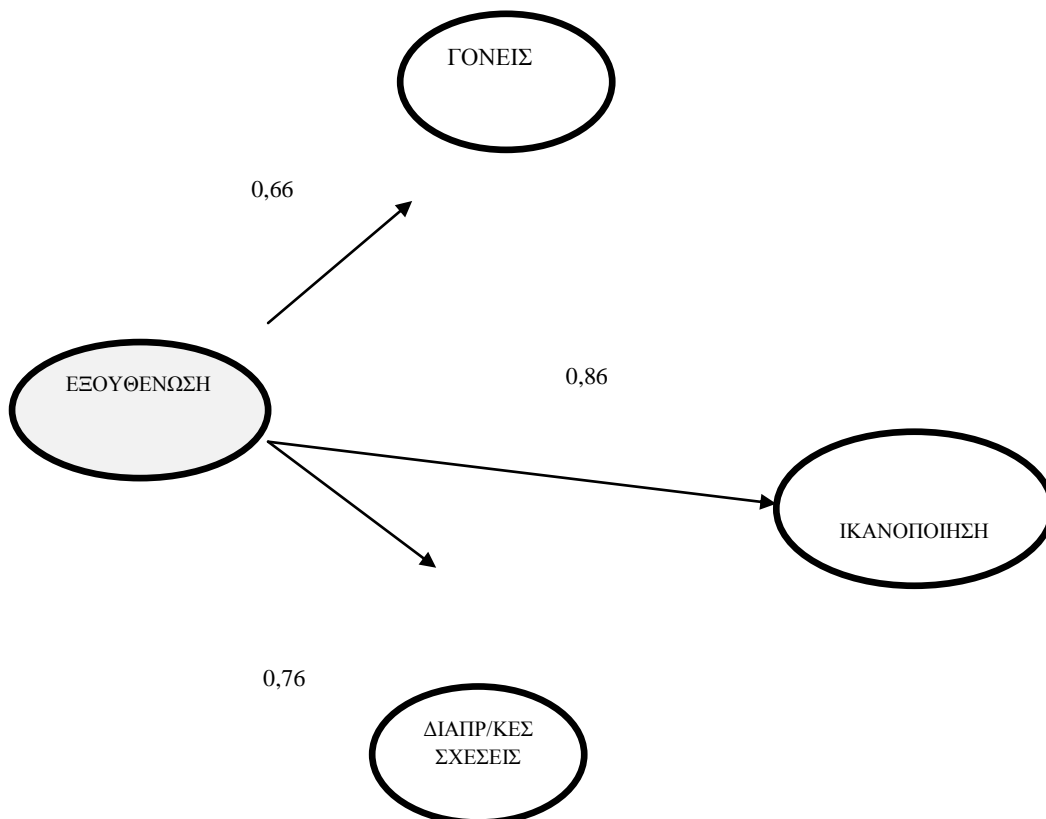
Μάλιστα, και οι 7 μεταβλητές έχουν MSA πάνω από 0,50 οπότε δε θα χρειαστεί να διαγράψουμε καμία. Η παραγοντική ανάλυση δείχνει ότι εξάγονται δύο παράγοντες. Ο πρώτος παράγοντας θα ονομαστεί «Ίκανοποίηση Κοινωνικής Συνεισφοράς» και ο δεύτερος «Ίκανοποίηση από το έργο» που εξηγεί το ,62 της μεταβλητής.

3.2.5. Έλεγχος Μετρικού μοντέλου

Το μετρικό μοντέλο ελέγχθηκε με χρήση Επιβεβαιωτικής Παραγοντικής Ανάλυσης (CFA). Ορίστηκε το μετρικό μοντέλο στο πρόγραμμα Amos, εισάγοντας τα στοιχεία του ερωτηματολογίου ως παρατηρούμενες μεταβλητές και συνδέοντάς τα μετά με τη δομική μεταβλητή που μετράει το κάθε στοιχείο.

Για τον έλεγχο του μετρικού μοντέλου, όλες οι μεταβλητές αντιμετωπίζονται ως εξωγενείς, δηλαδή δεν προβλέπονται σχέσεις επιδράσεων (ευθύγραμμα κατευθυνόμενα βέλη), παρά μόνο συσχετίσεις ανάμεσα σε όλες τις δομικές μεταβλητές (αμφίπλευρα τόξα). Στη συνέχεια ελέγχθηκαν οι φορτίσεις των παρατηρούμενων μεταβλητών (πρέπει να είναι μεγαλύτερες από 0,6), οι συντελεστές CR και AVE για τις δομικές μεταβλητές (πρέπει να είναι μεγαλύτεροι του 0,7 και 0,5, αντίστοιχα), καθώς και ο πίνακας συσχετίσεων των δομικών μεταβλητών, όπου οι συσχετίσεις δεν πρέπει να υπερβαίνουν το 0,9.

Το τελικό μετρικό μοντέλο παρουσιάζεται σχηματικά παρακάτω και δίνονται σε πίνακες οι πλήρως τυποποιημένοι συντελεστές παλινδρόμησης όλων των στοιχείων καθώς και οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στις δομικές μεταβλητές. Όλες οι φορτίσεις είναι μεγαλύτερες του 0,4.



3.2.6. Στατιστική μέτρηση του μοντέλου

Υπάρχει μία ευρεία «εργαλειοθήκη» σφαιρικών μέτρων που χρησιμεύουν στην αξιολόγηση της ολοκληρωμένης προσαρμογής ενός μοντέλου στην μέτρηση πραγματικών δεδομένων (Diamantopoulos και Siguaaw, 2000).

Σύμφωνα με τους Diamantopoulos και Siguaaw (2000), ο κάθε δείκτης προσαρμογής εξετάζει το μοντέλο με διαφορετική προσέγγιση και απαιτεί κατά περίπτωση διαφορετικά στοιχεία και κριτήρια ώστε να απαντήσει στο κατά πόσο προσαρμόστηκε το μοντέλο ή όχι. Οι ίδιοι συνεχίζουν λέγοντας ότι υπάρχει μία σειρά από δείκτες που θα πρέπει να χρησιμοποιηθούν παράλληλα για την τελική απάντηση στο παραπάνω ερώτημα. Αυτοί είναι: ο *Δείκτης Καλής Προσαρμογής (ΔΚΠ)*, ο *Συγκριτικός Δείκτης Προσαρμογής (ΣΔΠ)*, ο *Μέσος των Τετραγωνικών Ριζών των Αποκλίσεων (ΜΤΡΑ)*, ο *Μέσος των Τετραγωνικών Ριζών του Προσεγγιστικού Σφάλματος (ΜΤΡΠΣ)*, ο *Δείκτης Αναμενόμενης Σταυροειδούς Εγκυρότητας (ΔΑΣΕ)* και το χ^2 . Κατά συνέπεια, αποφασίσθηκε ο έλεγχος της προσαρμογής του μοντέλου με βάση όλους τους πιο πάνω δείκτες.

Στις επόμενες παραγράφους παρατίθενται τα σημαντικότερα από τα μέτρα αυτά, καθώς και τα αποτελέσματα που προέκυψαν όταν χρησιμοποιήθηκαν για τη μέτρηση της αποτελεσματικότητας του μοντέλου

3.2.7. Δείκτης καλής προσαρμογής.

Ο Δείκτης Καλής Προσαρμογής (ΔΚΠ) (*the Goodness of Fit Index – GFI*) υπολογίζεται διαιρώντας το ελάχιστο της συνάρτησης προσαρμογής του προσαρμοσμένου μοντέλου με το ελάχιστο της συνάρτησης προσαρμογής του μοντέλου πριν την προσαρμογή (Joreskog και Sorbom, 1989). Για αυτό και όσο μεγαλύτερος ο ΔΚΠ, τόσο καλλίτερη είναι η προσαρμογή του μοντέλου στα δεδομένα. Ο ΔΚΠ κυμαίνεται στο διάστημα [0,1], ενώ οι τιμές που ξεπερνούν το 0,84 υποδεικνύουν ιδανική προσαρμογή του μοντέλου (Mueller, 1998). Ο *Εξομαλυσμένος Δείκτης Καλής Προσαρμογής (ΕΔΚΠ) (the Adjusted Goodness of Fit Index – AGFI)* εξομαλύνει των ΔΚΠ σύμφωνα με τους βαθμούς ελευθερίας του μοντέλου (Mueller, 1998). Ο συνολικός δείκτης προσαρμογής του μοντέλου CMIN/DF είναι σε επίσης αποδεκτά όρια φθάνοντας στο 1,8 με $p < 0,000$.

3.2.8. Μέσος τετραγωνικών ριζών αποκλίσεων

Όπως ο ΜΤΡΑ, έτσι και ο Μέσος των Τετραγωνικών Ριζών του Προσεγγιστικού Σφάλματος (ΜΤΡΠΣ) (*the Root Mean Square Error of Approximation – RMSEA*), στηρίζεται στην ανάλυση των αποκλίσεων, και όσο μικρότερος είναι ο δείκτης τόσο καλλίτερη η προσαρμογή (Kelloway, 1998). Ο δείκτης παίρνει τιμές μέσα στο διάστημα [0,1]. Ο Steiger (1990) πιστεύει ότι τιμές κάτω του 0,10 και κάτω του 0,05, υποδηλώνουν πολύ καλή και άριστη προσαρμογή, αντίστοιχα, ενώ δείκτες κάτω του 0,01, υποδεικνύουν τέλεια προσαρμογή. Παρ' όλα αυτά, ο ίδιος ο Steiger (1990), σημειώνει ότι τέτοιες τιμές σπάνια συναντώνται στην έρευνα με πραγματικά δεδομένα. Ο Kelloway (1998) υποστηρίζει ότι σε αντίθεση με τα μέτρα που παρουσιάστηκαν νωρίτερα, ο ΜΤΡΠΣ πλεονεκτεί, καθώς παρέχει διάστημα εμπιστοσύνης 90%. Επί πλέον, υπογραμμίζει ότι το πρόγραμμα AMOS, παρέχει μία ακόμη δυνατότητα ελέγχου, αυτή της σπουδαιότητας της διαφοράς του ΜΤΡΠΣ από το επίπεδο του 0,05 (το επίπεδο που ο Steiger (1990) θεωρεί ως καλή προσαρμογή). Ο ΜΤΡΠΣ για το συγκεκριμένο μοντέλο υπολογίστηκε στο 0,775 υποδεικνύοντας ένα ικανοποιητικό επίπεδο προσαρμογής.

3.2.9. Συγκριτικός δείκτης προσαρμογής

Μία σεβαστή μερίδα ερευνητών έχει στρέψει το ενδιαφέρον της στα συγκριτικά μέτρα προσαρμογής, ώστε να υπερπηδηθούν οι σκόπελοι που συνδέονται με την χρήση των απόλυτων μέτρων (Kelloway, 1998). Οι συγκριτικοί δείκτες άπτονται του ζητήματος εάν ένα υπό κατασκευή μοντέλο είναι αποτελεσματικότερο ή όχι ενός ανταγωνιστικού. Ο Συγκριτικός Δείκτης Προσαρμογής (*the Comparative Fit Index – CFI*) κυμαίνεται μεταξύ 0 και 1, με όσες τιμές ξεπερνούν το 0,90 να υποδηλώνουν τέλεια προσαρμογή. Ενώ οι τιμές που αγγίζουν το 0,70 είναι απολύτως ικανοποιητικές. Ο ΣΔΠ του προτεινομένου μοντέλου έφτασε το 0,883, υποδεικνύοντας ότι η προσαρμογή του μοντέλου στα πραγματικά στοιχεία, αγγίζει το ιδανικό.

3.2.10. Εσωτερική προσαρμογή του μοντέλου

Παρά το γεγονός ότι όσα μέτρα χρησιμοποιήθηκαν υπέδειξαν μερική, αλλά ικανοποιητική προσαρμογή, οι Bagozzi και Yi (1988) και οι Diamantopoulos και Sigauw (2000), υποστηρίζουν ότι σε καμία περίπτωση αυτοί οι έλεγχοι δεν είναι αρκετοί, και ότι πρέπει να εξεταστεί και η εσωτερική προσαρμογή του μοντέλου, ώστε να διαπιστωθεί η αποτελεσματικότητά (εγκυρότητά) του.

Αυτό, με λίγα λόγια, συνεπάγεται ότι είναι απαραίτητη ανάλυση της φύσης των μεμονωμένων παραμέτρων και διαστάσεων της εσωτερικής δομής του μοντέλου. Για τον σκοπό αυτό θα πρέπει να εξεταστεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία των κατασκευών που χρησιμοποιήθηκαν για να αντικατοπτρίσουν την μελετώμενη οντότητα (π.χ. η κλίμακα μέτρησης της αντιληπτής εικόνας του προορισμού). Η εγκυρότητα μελετά τον βαθμό στον οποίο ένας δείκτης μετρά αυτό που υποτίθεται ότι μετρά, ενώ η αξιοπιστία στο κατά πόσο αυτή η μέτρηση είναι συνεπής και ορθή.

Η μεγάλη σπουδαιότητα της προηγούμενης παρατήρησης γίνεται κατανοητή αν αναλογιστούμε ότι εμμέσως αναφέρεται στο επίπεδο εμπιστοσύνης που θα μπορούμε να έχουμε απέναντι στα μέτρα και τις κλίμακες που χρησιμοποιήσαμε, και στο κατά πόσο θα μπορούμε να μελετήσουμε με μεθοδολογική ορθότητα τις σχέσεις που μας ενδιαφέρουν. Οι Bagozzi και Yi (1988) υπογραμμίζουν ότι οι παράμετροι των εκτιμώμενων σχέσεων ανάμεσα στους δείκτες και τους παράγοντές τους, θα πρέπει να είναι στατιστικά σημαντικοί, για να είναι δυνατή η εξέταση τόσο της εγκυρότητας, όσο και της αξιοπιστίας τους.

Για το μοντέλο που αναπτύχθηκε, όλες οι επιρροές πάνω στους δείκτες είχαν υψηλή στατιστική αξία (στο επίπεδο του $p < 0.003$ στην χειρότερη των περιπτώσεων), όπως αποδείχθηκε από τις τιμές t σε απόλυτους όρους. Συμπερασματικά, αυτό σημαίνει ότι η εγκυρότητα των δεικτών που χρησιμοποιήθηκαν για την αναπαράσταση των υπό μελέτη οντοτήτων βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα (Diamantopoulos και Siguaaw, 2000).

- χ^2

Το χ^2 είναι ένα μέτρο που χρησιμοποιείται με μεγάλη αποδοχή για την μέτρηση της προσαρμογής μοντέλων σε δομικές τυποποιήσεις, και ελέγχει την υπόθεση ότι το μοντέλο προσαρμόζεται τέλεια στα δεδομένα (Diamantopoulos & Siguaaw, 2000). Σύμφωνα με την βιβλιογραφία, ένα στατιστικά σημαντικό χ^2 οδηγεί στην απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης, υποδεικνύοντας ατελή προσαρμογή του μοντέλου και ενδεχόμενη απόρριψή του. Ένα υψηλό χ^2 σε σύγκριση με τους βαθμούς ελευθερίας, υποδεικνύει ότι η μηδενική υπόθεση (ότι δηλαδή το μοντέλο προσαρμόστηκε στα δεδομένα) θα πρέπει να απορριφθεί. Εν τούτοις, εάν το χ^2 είναι μικρό σε σχέση με τους βαθμούς ελευθερίας, η μηδενική υπόθεση ενδέχεται να ισχύει, υποδεικνύοντας ότι το μοντέλο προσαρμόστηκε στα δεδομένα, στο βαθμό που

οι παράγοντες αλληλοσχετίζονται σύμφωνα με το προτεινόμενο δομικό μοντέλο (Heaney, 1995).

Η ανάλυση ροών με την χρήση του AMOS κατέληξε στην εξαγωγή ενός δείκτη χ^2 για την προσαρμογή του προτεινομένου μοντέλου στα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν. Με βαθμούς ελευθερίας 402, το χ^2 έφτασε το 726,187. Η προσαρμογή του προτεινομένου μοντέλου ήταν στο επίπεδο σημαντικότητας του 0,000.

Πίνακας χ: Βασικά μεγέθη εφαρμογής του μοντέλου¹

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	93	726,187	402	,000	1,806
Saturated model	495	,000	0		
Independence model	60	1319,340	435	,000	3,033

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	,831	,787	,855	,852	,883
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

3.2.11. Σύνοψη αποτελεσμάτων και έλεγχος υποθέσεων.

Κατά τη δοκιμή και τα αποτελέσματα του μοντέλου τηρήθηκε τα όρια της κανονικότητας (normality). Σημειώνεται ότι και στους ελέγχους κανονικότητας που προηγήθηκαν αποκλείστηκαν οι περιπτώσεις μη κανονικότητας, μη επηρεάζοντας όμως το συνολικό μοντέλο και τη λειτουργία του. Η εκτίμηση των παραμέτρων ελέγχθηκε με τη μέθοδο των ελαχίστων τετραγώνων.

Οι σχετικές στατιστικές δείχνουν αποδεκτή προσαρμογή του μοντέλου μέτρησης. Το μοντέλο έδωσε χ^2 αξίας 726,187 με 402 βαθμούς ελευθερίας ($p = 0,000$). Το CMIN / DF fit (χ^2 διαιρούμενο με τους βαθμούς ελευθερίας) αποκάλυψε ένα αποδεκτό CMIN / DF = 1.806, σύμφωνα με τα κριτήρια που προτείνουν οι Bagozzi και Yi 1988, Hair et al 1988, Fornell και Larcker 1981. Ειδικότερα, το μοντέλο πέτυχε τιμή RMSEA= 0,775, με κατώτερο όριο δύο όψεων 90% διάστημα

¹ Σύμφωνα με το λογισμικό AMOS έκδοσης 20.0

εμπιστοσύνης για τον πληθυσμό .060 και ένα ανώτερο όριο 0.066 . Επιπλέον , το μοντέλο παρουσιάζει τιμές στο δείκτη CFI = .883 και IFI 0.885, τιμές οι οποίες εμπίπτουν εντός των αποδεκτών ορίων (> .80) Το PRATIO (0.795) και PCFI (0.702) ήταν επίσης σε αποδεκτά όρια

3.2.12. Τελική Αποτύπωση

Με την παραγοντική ανάλυση διαχωρίστηκαν οι παράγοντες που συνθέτουν τις μεταβλητές, ενώ η επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση, αλλά και η ανάλυση δομικών μοντέλων δείχνει ότι στα νηπιαγωγεία του δείγματος το εργασιακό άγχος και η εξουθένωση έχει θετική σημαντική συσχέτιση

- Με τις διαπροσωπικές σχέσεις και την ποιότητά τους
- Στις σχέσεις με τους γονείς
- Στην αντιλαμβανόμενη ικανοποίηση από την εργασία

Κεφάλαιο 4 Συμπεράσματα Ερωτηματολογίου

4.1. Ανάλυση των απαντήσεων.

Στο παρόν τμήμα της εργασίας θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των απαντήσεων μετά την συλλογή των ερωτηματολογίων που συγκεντρώσαμε. Τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα και απαντήθηκαν από 111 Νηπιαγωγούς κυρίως του νομού Εύβοιας τα οποία στάλθηκαν στα ηλεκτρονικά ταχυδρομεία των Νηπιαγωγείων. Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να διερευνηθεί η *επαγγελματική εξουθένωση* των Νηπιαγωγών που εργάζονται σε δημόσια νηπιαγωγεία της χώρας. Έτσι λοιπόν θα παρουσιάσουμε τα συμπεράσματά μας ανά κατηγορία ερωτήσεων.

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

Στην πρώτη (Α) ενότητα του ερωτηματολογίου οι Νηπιαγωγοί απάντησαν σε ερωτήσεις που σχετίζονται με το επαγγελματικό άγχος. Λέγοντας επαγγελματικό άγχος αναφερόμαστε στην αντίδραση του ατόμου τόσο ψυχικά όσο και σωματικά σε δύσκολες εργασιακές καταστάσεις και συνθήκες. Σύμφωνα με τους Kyriacou & Sutcliffe (1977) λέγοντας επαγγελματικό άγχος επίσης εννοούμε ένα σύνολο δυσάρεστων και αρνητικών συναισθημάτων όπως κατάθλιψη, θυμός κλπ. που μπορεί να αντιμετωπίζει ένας εκπαιδευτικός λόγω διαφόρων πτυχών του επαγγέλματός του και αισθάνεται ως απειλή απέναντι στην αυτοεκτίμηση και την ευτυχία του.

Σε αυτήν λοιπόν την ενότητα από την ανάλυση των απαντήσεων διαπιστώνουμε πως 1 στους 4 Νηπιαγωγούς δηλώνει πως δεν θεωρεί αρκετό τον διδακτικό χρόνο ώστε να ολοκληρώσει τις προγραμματισμένες του δραστηριότητες όπως επίσης το ίδιο ποσοστό θεωρεί πως η δημιουργικότητα και η διάθεση του (συστατικά απαραίτητα για την επιτυχημένη καθημερινότητα του νηπιαγωγείου) έχουν μειωθεί αρκετά με την πάροδο του χρόνου. Ωστόσο αυτό που μας κάνει ιδιαίτερη εντύπωση είναι πως οι ερωτώμενοι εκφράζουν μεγάλη ανησυχία σε ποσοστό 80,2% για τα θέματα που σχετίζονται με το μέλλον το Δημόσιου

Νηπιαγωγείου. Το συγκεκριμένο γεγονός είναι απόρροια της γενικότερης απαξίωσης του θεσμού της προσχολικής εκπαίδευσης και αγωγής από το κράτος αλλά και της γενικότερης υποβάθμισης του Δημόσιου Νηπιαγωγείου.

Η δεύτερη (B) ενότητα του ερωτηματολογίου αποτελείται από ερωτήσεις που αντικειμενικοποιούν τις έννοιες της Συναισθηματικής Εξάντλησης και της Αποπροσωποποίησης. Σύμφωνα με το μοντέλο Maslach & Jackson η Συναισθηματική Εξάντληση χαρακτηρίζεται από αισθήματα ψυχικής και σωματικής κόπωσης και από την απώλεια τόσο ενέργειας όσο και κάθε είδους διάθεση για εργασία. Όσο εντείνεται η Συναισθηματική Εξάντληση τόσο περισσότερο ο εργαζόμενος αισθάνεται ότι δεν μπορεί να ανταποκριθεί ικανοποιητικά στις απαιτήσεις της εργασίας αλλά ούτε απέναντι στους συναδέλφους του. Συνέπεια όλης της δυσάρεστης αυτής κατάστασης είναι η Αποπροσωποποίηση δηλαδή ένας μηχανισμός αντίστασης κατά τον οποίο ο εκπαιδευτικός αναπτύσσει ουδέτερα ή και ακόμη αρνητικά συναισθήματα για τους μαθητές του.

Παρά το γεγονός ότι στον πίνακα 10 και στο ερώτημα B4 οι Νηπιαγωγοί σε ποσοστό της τάξης του 60% δηλώνουν πως εργάζονται πολύ σκληρά στο νηπιαγωγείο τα όρια αντοχής τους στον πίνακα¹¹ φαίνονται να είναι σε ικανοποιητικό επίπεδο και μάλιστα αυξημένα αφού 5 στους 10 απάντησαν πως είναι εντός των ορίων αντοχής τους. Στους πίνακες 7,8 και 9 οι ερωτώμενοι στην πλειοψηφία απάντησαν πως δεν βιώνουν Συναισθηματική Εξάντληση αλλά ούτε κουράζονται από τις μικρές ηλικίες των μαθητών τους. Στους πίνακες 11 και 12 συνάγεται το συμπέρασμα πως οι Νηπιαγωγοί κάνουν ένα επάγγελμα το οποίο πρωτίστως αγαπούν παρά τις δυσκολίες του, καθώς οι 7 στους 10 απάντησαν πως δεν θα άλλαζαν επάγγελμα αν παρουσιαζόταν κάποια άλλη ευκαιρία αλλά επίσης απάντησαν πως δεν εισπράττουν απογοήτευση από το συγκεκριμένο επάγγελμα. Οφείλουμε σε αυτό το σημείο να προσθέσουμε πως στον πίνακα 15 η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων (της τάξης του 90%) θεωρούν την δουλειά τους σπουδαία γεγονός που επιβεβαιώνει ότι οι Νηπιαγωγοί ακολουθούν ένα επάγγελμα όχι μόνο για βιοποριστικούς λόγους αλλά κυρίως γιατί πιστεύουν στην σπουδαιότητα του συγκεκριμένου επαγγέλματος.

Στους πίνακες 14,16 και 17 έχουμε τις απαντήσεις των Νηπιαγωγών σε ερωτήσεις σχετικά με την Αποπροσωποποίηση. Οι 7 στους 10 απάντησαν πως δεν

συμπεριφέρονται απρόσωπα στους μαθητές αλλά ούτε και έχουν γίνει πιο σκληροί απέναντί τους από τότε που άρχισαν να εργάζονται στην εκπαίδευση. Ακόμη μεγαλύτερη εντύπωση μας κάνουν οι απαντήσεις στο ερώτημα B11 όπου κανένας δεν δήλωσε αδιαφορία για το τι συμβαίνει στους μαθητές του και σχεδόν όλοι διαφώνησαν με το συγκεκριμένο ερώτημα. Από τα παραπάνω λοιπόν συμπεραίνουμε πως οι Νηπιαγωγοί αν και θεωρούν πως εργάζονται πολύ σκληρά δεν έχουν έντονα συμπτώματα Συναισθηματικής Εξάντλησης και σίγουρα όχι μόνο δεν έχουν αναπτύξει συναισθήματα Αποπροσωποποίησης αλλά φαίνεται να έχουν ειλικρινές ενδιαφέρον για τους μικρούς μαθητές τους.

Η Τρίτη (Γ) ενότητα του ερωτηματολογίου αποτελείται από ερωτήσεις που έχουν σχέση με την Επαγγελματική Ικανοποίηση καθώς η έλλειψή της θεωρείται στις περισσότερες μελέτες ως η σημαντικότερη αιτία για την εμφάνιση του συνδρόμου της *επαγγελματικής εξουθένωσης* και σε κάθε περίπτωση είναι ξεκάθαρη η άμεση σχέση μεταξύ αυτών των δύο παραγόντων.

Οι πίνακες 18-21 δείχνουν την ικανοποίηση των Νηπιαγωγών από τις υλικοτεχνικές υποδομές και τις συνθήκες ασφαλείας των νηπιαγωγείων. Εδώ λοιπόν παρατηρούμε αυξημένα επίπεδα δυσαρέσκειας από τα υπάρχοντα μέσα και τις συνθήκες ασφαλείας. Οι μισοί από τους ερωτηθέντες και παραπάνω δηλαδή 1 στους 2 δηλώνουν πως δεν είναι ικανοποιημένοι από το κτήριο, από τα διαθέσιμα μέσα, από την αυλή και τις συνθήκες που επικρατούν κατά την ώρα του διαλείμματος. Η παραπάνω κατάσταση επιφορτίζει τους συγκεκριμένους εκπαιδευτικούς με καθημερινό άγχος μιας και οι ιδιαίτερα μικρές ηλικίες παιδιών σε συνδυασμό με ένα μη ασφαλές περιβάλλον αυξάνουν τις πιθανότητες ατυχήματος. Επιπλέον η έλλειψη των κατάλληλων εποπτικών και υλικοτεχνικών μέσων που κρίνονται απαραίτητα για την καθημερινή διεξαγωγή των δραστηριοτήτων στο νηπιαγωγείο σίγουρα αυξάνει την δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών και επηρεάζει την διδακτική τους επίδοση. Αναμφίβολα όσο τα κονδύλια για την εκπαίδευση παραμένουν περιορισμένα λόγω της οικονομικής ύφεσης τα νηπιαγωγεία θα παραμένουν με ανεπαρκή εξοπλισμό και κακές συνθήκες ασφαλείας.

Στον πίνακα 22 σχετικά με την ικανοποίηση των Νηπιαγωγών από την βοήθεια που λαμβάνουν από την Πρωτοβάθμια Διεύθυνση Εκπαίδευσης στην οποία ανήκουν 1 στους 2 φαίνεται να μην είναι ευχαριστημένοι. Αυτό πιθανώς να μεταφράζεται με

ασάφεια οδηγιών και έλλειψη ανατροφοδότησης. Αποτελεί γεγονός πως πλέον τα νηπιαγωγεία έχουν επιφορτιστεί με αρκετή γραφειοκρατική δουλειά και συχνά οι εκπαιδευτικοί ζητούν την βοήθεια των υπαλλήλων της Διεύθυνσης οι οποίοι με την σειρά τους λόγω φόρτου εργασίας ίσως να μην μπορέσουν να βοηθήσουν επαρκώς. Αυτή η κατάσταση αποτελεί ακόμη μία πηγή άγχους για τους/τις Νηπιαγωγούς.

Στα αποτελέσματα του πίνακα24 βλέπουμε πως το 60% του δείγματος δεν είναι ικανοποιημένοι από την κατανομή ευθυνών στο Νηπιαγωγείο και στον πίνακα26 το 40% του δείγματος δεν είναι ικανοποιημένοι από την οικονομική διαχείριση. Στον πίνακα29 έχουμε πολύ χαμηλά ποσοστά ικανοποίησης σχετικά με τις ευκαιρίες καριέρας που υπάρχουν αφού το 70% των ερωτηθέντων δεν είναι ικανοποιημένοι. Επίσης ποσοστό μεγαλύτερο του 60% θεωρούν πως δεν υπάρχει αξιοκρατία (πίνακας30), ποσοστό 70% του δείγματος δεν είναι ικανοποιημένοι από την αμοιβή τους (πίνακας32), σχεδόν 60% δεν θεωρούν ικανοποιητικές τις ευκαιρίες εκπαίδευσης και προσωπικής ανάπτυξης (πίνακας33) και ένα πολύ σημαντικό ποσοστό της τάξης του 80% δεν θεωρούν ικανοποιητική την κοινωνική πολιτική που παρέχει το κράτος (πίνακας35). Τα παραπάνω χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με τον έλεγχο και την διοίκηση του Νηπιαγωγείου, τις οικονομικές απολαβές, τις δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης, την έλλειψη ευκαιριών για επιμόρφωση και την αδιαφορία του κράτους είναι πολύ πιθανό να επηρεάσουν την απόδοση των εργαζόμενων και να οδηγήσουν στην εμφάνιση του συνδρόμου της *επαγγελματικής εξουθένωσης*.

Η Τέταρτη (Δ) ενότητα του ερωτηματολογίου αποτελείται από ερωτήσεις που άπτονται της ικανοποίησης την οποία αισθάνονται οι ερωτηθέντες Νηπιαγωγοί από τις διαπροσωπικές τους σχέσεις και το κλίμα που επικρατεί στο νηπιαγωγείο που υπηρετούν. Στους πίνακες 36 έως 41 βλέπουμε να υπάρχουν μεγάλα ποσοστά επαγγελματικής ικανοποίησης από τις διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των Νηπιαγωγών που εργάζονται στο ίδιο νηπιαγωγείο. Πιο συγκεκριμένα το 63% του δείγματος είναι ευχαριστημένοι από τις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ συναδέλφων, από την συνεργασία που υπάρχει και από το πνεύμα ομαδικότητας και αλληλεγγύης. Στον πίνακα 40, οι μισοί ερωτηθέντες δηλώνουν ευχαριστημένοι από την συμπεριφορά των συναδέλφων και στον πίνακα 38 η συντριπτική πλειοψηφία απάντησε πως δεν νιώθει απομονωμένη από τους/τις συναδέλφους/ισσες. Σε αυτήν την ενότητα μπορούμε να συμπεράνουμε πως οι διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ

συναδέλφων για τους/τις Νηπιαγωγούς στην προκειμένη περίπτωση όχι μόνο δεν αυξάνουν τον κίνδυνο εμφάνισης του συνδρόμου της *επαγγελματικής εξουθένωσης* αλλά αντίθετα μπορούν να αποτελέσουν ένα υποστηρικτικό πλαίσιο πρόληψης και να μειώσουν τις πιθανότητες εμφάνισης του συνδρόμου.

Στην Πέμπτη (Ε) ενότητα του ερωτηματολογίου εξετάζουμε την ικανοποίηση των Νηπιαγωγών από τις σχέσεις τους με τους γονείς αλλά και από την εξέλιξη των μαθητών τους. Όπως αναφέραμε στα μοντέλα που παρουσιάσαμε αλλά και όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα των ερωτημάτων ένας πολύ σημαντικός παράγοντας για την εμφάνιση του συνδρόμου της *επαγγελματικής εξουθένωσης* είναι η μη αναγνώριση των παρεχόμενων υπηρεσιών του εργαζόμενου από τους δέκτες των υπηρεσιών αυτών και οι κακές σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ του παρόχου και του δέκτη υπηρεσίας.

Όπως φαίνεται από τις απαντήσεις που δόθηκαν, το 60% του δείγματος είναι ικανοποιημένο από την σχέση τους με τους γονείς (πίνακας42), από την συνεργασία που έχουν με τους γονείς (πίνακας44) αλλά και από την αναγνώριση της δουλειάς τους από τους γονείς (πίνακας46). Εντύπωση μας κάνει ένα σημαντικό εύρημα της συγκεκριμένης ενότητας του ερωτηματολογίου σχετικά με την άποψη που έχουν οι Νηπιαγωγοί για τα αποτελέσματα των προσπαθειών τους και των υπηρεσιών που παρέχουν στους μαθητές τους. Το 80% περίπου δηλώνουν ικανοποιημένοι από τις δεξιότητες που έχουν κατακτήσει οι μαθητές μέσα από τις δραστηριότητες που πραγματοποιούνται με βάση το Αναλυτικό Πρόγραμμα Νηπιαγωγείου. Τέλος στον πίνακα 45, το 50% είναι ικανοποιημένοι από την συμμετοχή των γονέων σε δραστηριότητες στις οποίες επιβάλλεται η βοήθειά τους για να πραγματοποιηθούν.

Συνοψίζοντας μπορούμε να διαπιστώσουμε πως οι ερωτηθέντες Νηπιαγωγοί που συμμετείχαν στην έρευνά μας αν και πιστεύουν πως εργάζονται σκληρά τα όρια αντοχής τους είναι σε ικανοποιητικό επίπεδο, επιπλέον βιώνουν σε ελάχιστα ποσοστά συναισθήματα Συναισθηματικής Εξάντλησης και σχεδόν καθόλου συναισθήματα Αποπροσωποποίησης αλλά αντίθετα δείχνουν μεγάλο ενδιαφέρον για τους μαθητές τους, προτάσσοντας την κοινωνική τους αποστολή και το κοινωνικό έργο που παράγουν. Παράλληλα δήλωσαν επαγγελματική ικανοποίηση σε ιδιαίτερα μεγάλα ποσοστά από τις διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσουν με τους συναδέλφους

αλλά και από τις σχέσεις τους με τους γονείς των μαθητών και την πρόοδο που σημειώνουν οι μαθητές.

Εκείνη η κατηγορία ερωτήσεων που παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον και μας παρέχει πληροφορίες σχετικά με την *επαγγελματική εξουθένωση* των Νηπιαγωγών είναι η Γ Ενότητα που έχει να κάνει με την Επαγγελματική Ικανοποίηση.

Από την επεξεργασία των ερωτήσεων διαπιστώνουμε τα παρακάτω αποτελέσματα:

- 1 στους 2 δεν είναι ικανοποιημένος από το κτήριο του Νηπιαγωγείου, από τις συνθήκες ασφάλειας των μαθητών κατά την διάρκεια του διαλλείματος αλλά ούτε και την αυλή θεωρεί ασφαλή.
- Σε ποσοστό 57,7% δεν είναι ικανοποιημένοι από τα διαθέσιμα μέσα διδασκαλίας που υπάρχουν στο Νηπιαγωγείο.
- Οι μισοί σχεδόν ερωτηθέντες σε ποσοστό 48,6% δεν είναι ικανοποιημένοι από την βοήθεια που προσφέρει η Πρωτοβάθμια Διεύθυνση στην οποία ανήκουν.
- 2 στους 5 δεν είναι ικανοποιημένοι από την κατανομή ευθυνών.
- Σε ποσοστό 44,1% δεν είναι ικανοποιημένοι από την οικονομική διαχείριση του Νηπιαγωγείου.
- Σε ποσοστό 33,3% δεν είναι ικανοποιημένοι από το ωράριο εργασίας.
- Οι 7 στους 10 θεωρούν πως δεν υπάρχουν ευκαιρίες καριέρας και δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι από την αμοιβή τους!
- Οι 6 στους 10 δεν είναι ικανοποιημένοι από την αξιοκρατία που υπάρχει.
- Οι μισοί και παραπάνω δεν θεωρούν ικανοποιητικές τις ευκαιρίες καριέρας και προσωπικής ανάπτυξης.
- Και οι 8 στους 10 δεν είναι ικανοποιημένοι από την κοινωνική πολιτική που παρέχει το κράτος.
- Τέλος στην Α ενότητα οι 8 στους 10 δηλώνουν ανησυχία για το μέλλον του Δημόσιου Νηπιαγωγείου.

Από τα παραπάνω μπορούμε να συμπεράνουμε πως οι Νηπιαγωγοί που έλαβαν μέρος στην έρευνά μας αν και ακόμη δεν βρίσκονται στην δυσάρεστη θέση να διακατέχονται από το σύνδρομο της *επαγγελματικής εξουθένωσης* όμως οι αυξημένες

διοικητικές υποχρεώσεις, ο κακός εργασιακός χώρος, η έλλειψη κατάλληλης και συνεχούς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, η περιορισμένη αξιοποίηση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των εργαζομένων, η έλλειψη ανατροφοδότησης και η ασάφεια οδηγιών, το αίσθημα αδικίας που αφορά την χρηματική αμοιβή και την κατανομή ευθυνών, το κουραστικό ωράριο εργασίας, η απαξίωση της δουλειάς του από το κράτος και η μεγάλη ανασφάλεια για το επαγγελματικό μέλλον είναι παράγοντες που μπορεί να οδηγήσουν σταδιακά τους/τις Νηπιαγωγούς στο σύνδρομο της *επαγγελματικής εξουθένωσης*.

4.2 Προτάσεις-Σκέψεις

Όπως αναφέραμε και σε προηγούμενη παράγραφο η/ο Νηπιαγωγός παίζει πολύ σημαντικό ρόλο στην διαπαιδαγώγηση του παιδιού της προσχολικής ηλικίας και εκτός από ένα επάγγελμα είναι παράλληλα και λειτούργημα. Η/Ο Νηπιαγωγός που ασκεί σωστά το συγκεκριμένο λειτούργημα ασχολείται για πολλές ώρες καθημερινά με τους μαθητές προσφέροντας απλόχερα και ανιδιοτελώς αγάπη, φροντίδα, τρυφερότητα, σεβασμό και πολύτιμες γνώσεις. Ταυτόχρονα είναι το άτομο που θα το βοηθήσει να κοινωνικοποιηθεί και να προσαρμοστεί στο σχολικό περιβάλλον όσο το δυνατόν ομαλότερα ώστε να προετοιμαστεί για την είσοδό του στο δημοτικό σχολείο έχοντας κατακτήσει βασικές και απαραίτητες δεξιότητες για αυτήν την είσοδο.

Καταλαβαίνουμε λοιπόν πως ο/η εκπαιδευτικός πρέπει πρωτίστως να είναι εξοπλισμένος/η με μεγάλα αποθέματα υπομονής και ψυχικής αντοχής που θα την βοηθήσουν να γίνει αγωγός της γνώσης στα μικρά νήπια, να μορφώσει, να εμπυχώσει, να διαπαιδαγωγήσει, να συμβουλευτεί και να δημιουργήσει τις απαραίτητες προϋποθέσεις ώστε το παιδί να αναπτυχθεί ολόπλευρα και ισόρροπα που είναι και ο βασικός σκοπός του Νηπιαγωγείου άλλωστε.

Σίγουρα λοιπόν μπορούμε να καταλάβουμε πως νηπιαγωγοί που μπορεί να βρίσκονται στη δυσάρεστη θέση να βιώνουν συμπτώματα του συνδρόμου της *επαγγελματικής εξουθένωσης* σίγουρα δεν θα μπορούν να ασκήσουν το λειτούργημά τους με σωστό τρόπο. Αυτό θα έχει αρνητικές συνέπειες όχι μόνο για την σωματική και ψυχική υγεία των ίδιων αλλά και για τους μικρούς μαθητές που κατά την είσοδό

τους στο εκπαιδευτικό σύστημα και στον χώρο του σχολείου θα σχηματίσουν λανθασμένη εντύπωση και πολύ πιθανώς να είναι ακόμη και τραυματική εμπειρία.

Νηπιαγωγοί που δεν μπορούν να διαχειριστούν τα δικά τους συναισθήματα και προβλήματα σίγουρα θα είναι σε πολύ δύσκολη θέση να διαχειριστούν τις αναπτυξιακές και συναισθηματικές ανάγκες των μικρών μαθητών τους ούτε και να τους αντιμετωπίσουν με την απαραίτητη κατανόηση και ενσυναίσθηση.

Μετά την επεξεργασία των αποτελεσμάτων της έρευνας καταλήξαμε στο συμπέρασμα πως οι Νηπιαγωγοί δεν αντιμετωπίζουν τη δεδομένη χρονική στιγμή το σύνδρομο της *εξουθένωσης* ούτε και κάποια από τα συμπτώματά του και αυτό κυρίως γιατί το συγκεκριμένο επάγγελμα το επιλέγουν άνθρωποι που τους αρέσει και το αγαπούν και έπειτα ακολουθούν οι βιοποριστικοί λόγοι. Επίσης από τις απαντήσεις φαίνεται πως υπάρχει πολύ καλό κλίμα μεταξύ των συναδέλφων και μεταξύ εκπαιδευτικών-γονέων-μαθητών παράγοντες σημαντικοί για την καλή ψυχολογία του εργαζόμενου.

Παρά το γεγονός πως οι Νηπιαγωγοί όχι μόνο δεν αντιμετωπίζουν συμπτώματα του συνδρόμου αλλά αντίθετα νιώθουν μεγάλη ικανοποίηση και αυτοεκπλήρωση μέσα από το επάγγελμά τους δεν μπορούμε να παραβλέψουμε τα χαμηλά επίπεδα ικανοποίησής τους από παράγοντες που δεν μπορούν να ελέγξουν οι ίδιοι και μπορεί μελλοντικά να είναι αιτίες που οι συγκεκριμένοι εκπαιδευτικοί να αντιμετωπίσουν συμπτώματα του συνδρόμου. Οπότε θα προχωρήσουμε σε αυτό το σημείο σε κάποιες προτάσεις οι οποίες θα μπορούσαν να αποτρέψουν μία πιθανή μελλοντική εμφάνιση του συνδρόμου ή των συμπτωμάτων του ώστε να διασφαλίσουμε πως οι Νηπιαγωγοί θα είναι σε θέση να υπηρετήσουν με σοβαρότητα το παιδαγωγικό τους καθήκον δίχως περισπασμούς:

- Αναβάθμιση των υπάρχοντων κτιριακών εγκαταστάσεων όπου στεγάζονται τα νηπιαγωγεία και διαρκή συντήρηση από τους αρμόδιους φορείς.
- Αύξηση κονδυλίων για την προσχολική αγωγή ώστε να μπορούν τα νηπιαγωγεία να εξοπλιστούν με ποιοτικό παιδαγωγικό υλικό και τα απαραίτητα μέσα διδασκαλίας.

- Μέριμνα από τους Σχολικούς Συμβούλους ώστε να διενεργούνται επιμορφωτικές ημερίδες και σεμινάρια απαραίτητα για την επιστημονική ενημέρωση και εξέλιξη των παιδαγωγών.
- Ορθότερη κατανομή ευθυνών από τις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης και τους προϊσταμένους ώστε να μην επιβαρύνονται περεταίρω οι εκπαιδευτικοί.
- Αξιοπρεπής μισθός και διαμόρφωση ωραρίου εργασίας με σκοπό να νιώθουν οικονομική ασφάλεια και αναγνώριση του έργου που προσφέρουν οι Νηπιαγωγοί από το κράτος.
- Νομική κατοχύρωση της διασφάλισης του δημόσιου Νηπιαγωγείου όπως είναι για παράδειγμα η διετής προσχολική εκπαίδευση που αποτελεί πάγιο και χρόνιο αίτημα του κλάδου.
- Περισσότερες ευκαιρίες καριέρας αλλά και περισσότερη αξιοκρατία.
- Καλύτερη κοινωνική πολιτική όπως είναι τα επιδόματα, οι άδειες κτλ.

Βιβλιογραφία

1. Αντωνίου, Α.Σ., & Ντάλλα, Μ. (2010). Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση από το επάγγελμα Ελλήνων δασκάλων (ειδικής και γενικής αγωγής) και καθηγητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: Συγκριτική μελέτη. Στο: Χ. Καρακιουλάφη & Μ. Σπυριδάκη (Επιμ. Εκδ.), *Εργασία & Κοινωνία* (365-399). Αθήνα: Διόνικος.
2. Blandford, S. & Grundy, W. (2000). Developing a culture for positive behavior management. *Emotional and behavior Difficulties* 19(1): 21-32
3. Blase, J.J. (1982). A social psychological grounded theory of teacher stress and burnout *Education: A critical review of the literature Educational Administration Quarterly*, 18 (1982), pp. 93-113
4. Borg, M.G., and J.M. Falzon. 1989. Stress and job satisfaction among primary school teachers in Malta. *Educational Review* 41, no. 3: 271-9.
5. Boyle, G.J., M.G. Borg, J.M. Falzon, and A.J. Baglioni, Jr. 1995. A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology* 65, no.1:49-67.
6. Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1993). Burnout A perspective from social comparison theory. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout Recent developments in theory and research* (pp. 53-66). Washington, DC Taylor & Francis
7. Chang, M.-L. (2009). Teacher emotion management in the classroom: Appraisals, regulation, and coping with emotions. Unpublished dissertation.
8. Chang, M.-L., & Davis, H. A. (2009). Understanding the role of teacher appraisals in shaping the dynamics of their relationships with students: Deconstructing teachers' judgments of disruptive behavior/students. In P. A. Schutz & M. Zembylas (Eds.), *Advances in teacher emotions research*. New York: Springer.
9. Cherniss, C.(1980). *Professional burnout in human organization*. New York: Praeger Publisher.
10. Constable, J. F., & Russell, D. W. (1986). The effect of social support and the work environment upon burnout among nurses. *Journal of Human Stress*, 12(1), 20-26.
11. Δανηλίδου, Α. (2013). *Η μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης με τρία εναλλακτικά μοντέλα: το μοντέλο της Maslach*,

- το μοντέλο της Pines και το μοντέλο της Κοπεγχάγης. Μεταπτυχιακή διατριβή, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής πολιτικής, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.*
12. ΔΕΠΠΣ (Διαθεματικό Ενιαίο Πλαίσιο Προγραμμάτων Σπουδών), Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, ΦΕΚ 303 και 304/13-3-2003, τχ. Β., τόμοι Α και Β.
 13. Don Unger, (1980), Superintendent Burnout : Myth or Reality, PhD, Ohio State University.
 14. Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980). Burnout: Stages of disillusionment in the Helping Professions. New York: Human Services Press
 15. Elkin, A.J. & Rosch, P.J. (1990). Promoting mental health at the workplace: The prevention side of stress management. Occupational Medicine –Philadelphia
 16. European Agency for Safety and Health at Work (2009). OSH in figures: stress at work-facts and figures (<https://osha.europa.eu>).
 17. European Agency for Safety and Health at Work (2008). E-fact 31: Prevention of work-related stress in the education sector (<https://osha.europa.eu>).
 18. European Trade Union Committee for Education (E.T.U.C.E.) (2008). Report on the E.T.U.C.E. survey on teacher's work-related stress (<http://etuce.homestead.com>).
 19. European Trade Union Committee for Education (E.T.U.C.E.), (2013). Survey – the continued impact of the crisis on teachers in Europe. Brussels. (<http://etuce.homestead.com>).
 20. Farber, B.A. (1991). Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher. San Francisco: Jasley-Bass.
 21. Freudenberger HJ. (1974). Staff Burn-out, Journal of Social Issues, 30(1): 159-165
 22. Friedman, I. A. (2000). Burnout in Teachers : Shattered Dreams of Impeccable Professional Performance. Journal of Clinical Psychology, 56 (5), 595-605.
 23. Friedman, I. A. (2006). Classroom management and teacher stress and burnout. In C. M.
 24. Giavrimis, P., Papanis, E., Klonari, A., Kitrinou, E. (2007). Greek teacher's perceptions about "good" and "bad" students. Development of an attribution questionnaire for teachers in the North Aegean region. Paper presented to 32nd Annual Atee Conference
 25. Halbesleben, J. R. B., and Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. Journal of Management, 30: 859–79.

26. Halling, M.A. 2004. Stress and stress management strategies among elementary school principals. Doctoral dissertation, University of South Dakota.
27. *Handy*, Charles. (1988). *Understanding Voluntary Organizations: How to Make Them Function Effectively*. Penguin
28. Κάντας, Αριστοτέλης. (1998). Οργανωτική-βιομηχανική ψυχολογία. Επιλογή, αξιολόγηση προσωπικού. Εκδόσεις, : Ελληνικά Γράμματα.
29. Kantas, . (1996). Burnout syndrome in educators and workers in health.. *Psychology*, 3,(2), 71-85.
30. Kantas, A. Vassilaki, E. (1997). Burnout in Greek teachers: Main findings and validity of the Maslach Burnout Inventory. *Work and Stress*, 11, 94-100.
31. Karger, H. J. (1981). Burnout as alienation. *Social Service Review*, 55, 270-283.
32. Κολιάδης, Ε., Μυλωνάς, Κ.Α., Κουμπιάς, Ε.Α., Τσιναρέλλης, Γ., Βαλσάμη, Ν., Βάρφη, Β. (2000). Το Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης σε Εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Γενικής & Ειδικής Αγωγής. Στο: Πρακτικά του 2^{ου} Πανελληνίου Συνεδρίου της Ελληνικής Παιδαγωγικής Εταιρείας της Ελλάδος.
33. Kondilis, E., Giannakopoulos, S., Gavana, M., Ierodiakonou, I., Waitzkin, E., & Benos, A. (2013). Economic crisis, restrictive policies and the population's health and health care: the Greek case. *American journal of public health*, 103(6), 973-979.
34. Koustelios, A. & Kousteliou, I. (1998). Relations among measures of job satisfaction, role conflict, and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports*, 82, 131-136.
35. Kremer – Hayon, L. & Kurtz, H. (1985). The relation of personal and environmental variables to teacher burnout. *Teaching and Teacher Education*, 1(3), 243-249
36. Kristensen, T., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B., (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: a new tool for the assessment of burnout . *Work and Stress*. 19(3). 192-207.
37. Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions of future research. *Educational review*, 53, 27-35.
38. Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1977). Teacher stress: A review. *Educational Review*, 29, 299-306
39. Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Model of Teacher Stress. *Educational Studies*, 4, 1-6.

40. Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1979). A note on teacher stress and locus of control. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 227-228.
41. Λεονταρή, Α. – Κυρίδης, Α. – Γιαλαμάς, Β. (1996). Εκπαιδευτικό στρες. *Ψυχολογικά Θέματα*, 7, 139-152.
42. Leiter, M. & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behaviour*, 9: 297-308.
43. Locke, E.A. (1969) What Is Job Satisfaction *Organizational Behavior and Human performance*, 4, 309-336.
44. Μάνος, Ν., (1997). Βασικά στοιχεία Κλινικής Ψυχιατρικής, εκ5.:University Studio Press, Θεσσαλονίκη.
45. Maslach, C. & Schaufeli, W. (1993). Job Burnout, *Annual Reviews*, 52, 397-422
46. Maslach C , Jackson SE. (1986) Burnout in organizational settings, *Applied Social Psychology Annual*, 5: 133-153
47. Maslach, C. (2003). *Burnout. The cost of caring*, Malor Book, Cambridge.
48. Maslach, C., & Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
49. Maslach, C. (1976). Burnt-out. *Human Behavior*,5(9), 16-22.
50. Maslach (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
51. Maslach, C. & Jackson, C. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*,2, 99-113.
52. Maslach, C. & Leiter, M. (1997c). *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
53. Maslach, C. & Leiter, M.P. (1999). Take this job and love it! 6 ways to beat burnout. *Psychology Today*, 32(5), 50-53.
54. Maslach and Leiter (2005). Stress and burnout: the critical research. In C. L. Cooper (ed.), *Handbook of Stress Medicine and Health*, 2nd edn. (pp. 153–70). Boca Raton, FL: CRC Press LLC
55. Maslach, C. & Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach and T. Marek (Eds). *Professional Burnout:*

- Recent Developments in Theory and Research (pp. 1-16). New York: Taylor and Francis.
56. Milfont, T., L., Denny, S., Ameratunga, S., Robinson, E., Merry, S., (2008). Burnout and wellbeing: testing the Copenhagen Burnout Inventory in New Zealand teachers. *Social Indicators Research* , 89(1), 169-177.
 57. Murphy, L.R. Stress management in work settings: a critical review of the health effects. *American Journal Of Health Promotion: AJHP*. 1996;11(2):112–135.
 58. Murphy, L.R. (2003). Stress management at work: Secondary Prevention of Stress, Στο : M.J., Schabracq, J.A. M Winnubst, C.L. Cooper, *Handbook of Work and Health Psychology* (2nd ed.), West Sussex : John Wiley & Sons Ltd, p.p 533-548.
 59. Μούζουρα, Ε. (2005). Πηγές και αντιμετώπιση επαγγελματικού-συναισθηματικού φόρτου εκπαιδευτικών: σύνδεση ατομικών και κοινωνικών συνθηκών έντασης (Διδακτορική Διατριβή, Α.Π.Θ.).
 60. Μπλεκάνης, Μ. (2005). Οι συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών. Αθήνα: Τυπωθήτω.
 61. O.E.C.D. (Organisation for Economic Co-operation and Development), (2013a). Education at a Glance 2013: Highlights. Διαθέσιμο στο: http://dx.doi.org/10.1787/eag_highlights-2013-en. Ανασύρθηκε στις 19/1/2014.
 62. O.E.C.D. (Organisation for Economic Co-operation and Development), (2013b).“Teachers’ salaries”, in *Government at a glance 2013*. Διαθέσιμο στο: http://dx.doi.org/10.1787/gov_glance-2013-39-en.
 63. OECD. 2005. Teachers matter. Attracting, developing and retaining effective teachers.Paris:OECD Publications.
 64. Παγοροπούλου, Α. – Κουμπιάς, Μ. – Γιαβρίμης, Π. (2002). Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης: Το χρόνιο άγχος των δασκάλων και η μετεξέλιξή του σε επαγγελματική εξουθένωση, *Μέντορας*, 5, 103-127
 65. Παπαδάτου Δ, Αναγνωστόπουλος Φ. (1999). Η ψυχολογία στο χώρο της υγείας. Αθήνα : Ελληνικά γράμματα.
 66. Pascucci, M., 2004, "Gli insegnanti e i loro problemi", *Pedagogia e Scuola*, Carocci, Roma.
 67. Pascucci-Formisano, A., 1996, *Bambini, Insegnanti, Curricoli – Appunti Pedagogia*, Edizioni Universitarie di Lettere Economia Diritto, Milano.
 68. Perie, M., and D.P. Baker. 1997. Job Satisfaction among America’s teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation.

- (Statistical Analysis Report No. NCES-97-471). Washington, DC: National Center for Education Statistics.
69. Phillips, B.N. & Lee, M. (1980). The changing role of the American teacher: Carrier and future sources of stress. In C.L. Cooper & J. Marshall (Eds). *White collars and professional stress*. Chichester: John Wiley & Sons.
 70. Pines, A. M. (1993). Burnout. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of stress* (2nd ed.), (pp. 386-403). New York: Free Press.
 71. Pines, A.M. (1996). *Couple burnout*. New York: Routledge.
 72. Pines, A. M., Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and cures*. New York: The Free Press.
 73. Pines, A. M., Aronson, E. & Kafry, D. (1981). *Burnout: From tedium to personal growth*. New York: The Free Press.
 74. Schaufeli, W.B. – Daamen, J. – van Mierlo, H. (1994). Burnout among Dutch teachers: An MBInvalidity study. *Educational and Psychological Measurement*, 54, 803-812.
 75. Schaufeli and Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. London: Taylor & Francis.
 76. Schraub, S. & Marx, E. (2004). Burn out syndrome in oncology. *Bull Cancer*, 91(9): 673-666
 77. Shirom, A., & Ezrachi, Y. (2003). On the discriminant validity of Burnout, Depression and Anxiety: A re-examination of Burnout Measure. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*,16(1), 83-97.
 78. Susan, A.C. (1992). Stress and Burnout in teachers. *European Journal of Teacher Education*, 15(3), 197-209.
 79. Trendall, C. (1989). Stress in teaching and teacher effectiveness: A study of teachers across mainstream and special education. *Educational research*, 31(1), 52-58.

Παράρτημα-Ερωτηματολόγιο Έρευνας

Ερωτηματολόγιο

Το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων και Οργανισμών, διεξάγει έρευνα απευθυνόμενο στο προσωπικό του οργανισμού σας με σκοπό να διερευνηθούν οι παράγοντες εργασιακού άγχους και εξουθένωσης των νηπιαγωγών.

Η έρευνα διεξάγεται ακολουθώντας τους διεθνείς κανόνες ερευνητικής δεοντολογίας και πλήρους εχεμύθειας. Η προστασία των προσωπικών στοιχείων των συμμετεχόντων είναι απόλυτα διασφαλισμένη και τα αποτελέσματα της έρευνας θα παρουσιαστούν μόνο σε ομαδοποιημένη μορφή και θα χρησιμοποιηθούν για την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων και μόνο για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας.

Ο χρόνος που απαιτείται για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου δεν ξεπερνά τα 10 λεπτά.

Η συμμετοχή σας είναι πολύ σημαντική στην εκπόνηση της έρευνας. Παρακαλούμε για οποιαδήποτε διευκρίνιση ή πληροφορία, να απευθυνθείτε στην ηλεκτρονική διεύθυνση millygl123@yahoo.gr

Γκουλέτσα Σταματία

(Κωδικός: _ _ _ _ _)

Μέρος Α: Επαγγελματικό Άγχος

Στην ενότητα αυτή θα θέλαμε να γνωρίζουμε αν συμφωνείτε / διαφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις. Παρακαλούμε όπως υποδείξετε το βαθμό στον οποίο η κάθε μια από τις δηλώσεις αντικατοπτρίζει την άποψή σας, βάζοντας σε κύκλο την κατάλληλη απάντηση με βάση την κλίμακα που σας δίνεται.

Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Συμφωνώ Ούτε Διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
1	2	3	4	5

(Παρακαλούμε όπως βάλετε σε κύκλο έναν αριθμό για κάθε επιλογή)

A1	Η μετάβασή μου στον χώρο εργασίας που επηρεάζει θετικά την διάθεσή μου	1	2	3	4	5
A2	Ο διδακτικός χρόνος είναι αρκετός για να ολοκληρώσω τις προγραμματισμένες δραστηριότητές μου.	1	2	3	4	5
A3	Αντιμετωπίζω ήρεμα τις συναισθηματικές εντάσεις που μπορεί να προκύψουν στον χώρο του Νηπιαγωγείου	1	2	3	4	5
A4	Προσαρμόζομαι εύκολα στις αλλαγές στον εργασιακό μου χώρο.	1	2	3	4	5
A5	Δεν ανησυχώ ιδιαίτερα για διάφορα θέματα που σχετίζονται με το μέλλον του Δημόσιου Νηπιαγωγείου..	1	2	3	4	5
A6	Η δημιουργικότητα μου και η διάθεσή μου έχουν ενταθεί σε σχέση με την εποχή που πρωτοδιορίστηκα	1	2	3	4	5

Μέρος Β: Συναισθηματική Εξάντληση

Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Συμφωνώ Ούτε Διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
1	2	3	4	5

(Παρακαλούμε όπως βάλετε σε κύκλο έναν αριθμό για κάθε επιλογή)

B1	Νοιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από την διδασκαλία	1	2	3	4	5
B2	Όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μία μέρα στο Νηπιαγωγείο νοιώθω ήδη εξαντλημένος/η	1	2	3	4	5

B3	Είναι πολύ κουραστικό να δουλεύω με τόσο μικρές ηλικίες παιδιών.	1	2	3	4	5
B4	Νοιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στο Νηπιαγωγείο	1	2	3	4	5
B5	Νοιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου.	1	2	3	4	5
B6	Θα άλλαζα επάγγελμα αν μου παρουσιαζόταν ευκαιρία.	1	2	3	4	5
B7	Αισθάνομαι απογοητευμένος/η από την δουλειά μου	1	2	3	4	5
B8	Αισθάνομαι πως συμπεριφέρομαι απρόσωπα σε μερικούς μαθητές μου	1	2	3	4	5
B9	Αμφισβητώ την σπουδαιότητα της δουλειάς μου	1	2	3	4	5
B10	Έχω γίνει πιο σκληρός/ή απέναντι στους μαθητές μου από τότε που άρχισα να δουλεύω στον χώρο της εκπαίδευσης.	1	2	3	4	5
B11	Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου.	1	2	3	4	5

Μέρος Γ: Επαγγελματική Ικανοποίηση

Στην ενότητα αυτή θα θέλαμε να γνωρίζουμε αν συμφωνείτε / διαφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις. Παρακαλούμε όπως υποδείξετε το βαθμό στον οποίο η κάθε μια από τις δηλώσεις αντικατοπτρίζει την άποψή σας, βάζοντας σε κύκλο την κατάλληλη απάντηση με βάση την κλίμακα που σας δίνεται.

Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Συμφωνώ Ούτε Διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
1	2	3	4	5

(Παρακαλούμε όπως βάλετε σε κύκλο έναν αριθμό για κάθε επιλογή)

Γ.1	Είμαι ικανοποιημένος/η από το κτίριο του Νηπιαγωγείου	1	2	3	4	5
Γ.2	Είμαι ικανοποιημένος/η από τα διαθέσιμα μέσα διδασκαλίας που υπάρχουν στο νηπιαγωγείο.	1	2	3	4	5
Γ.3	Η αυλή του Νηπιαγωγείου είναι ασφαλής.	1	2	3	4	5
Γ.4	Είμαι ικανοποιημένος/η από τις συνθήκες ασφάλειας των μαθητών κατά την διάρκεια του διαλείματος.	1	2	3	4	5
Γ.5	Είμαι ικανοποιημένος/η από τη βοήθεια που προσφέρει η Πρωτοβάθμια Διεύθυνση που ανήκω.	1	2	3	4	5
Γ.6	Είμαι ικανοποιημένος/η από την ομαλή λειτουργία του Νηπιαγωγείου	1	2	3	4	5

Γ.7	Είμαι ικανοποιημένος/η από την κατανομή ευθυνών στο Νηπιαγωγείο	1	2	3	4	5
Γ.8	Είμαι ικανοποιημένος από την δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών που έχω	1	2	3	4	5
Γ.9	Είμαι ικανοποιημένος/η από την οικονομική διαχείριση του Νηπιαγωγείου.	1	2	3	4	5
Γ.10	Είμαι ικανοποιημένος/η από την συμμετοχή στην λήψη αποφάσεων	1	2	3	4	5
Γ.11	Είμαι ικανοποιημένος/η από το ωράριο εργασίας	1	2	3	4	5
Γ.12	Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες καριέρας που υπάρχουν.	1	2	3	4	5
Γ.13	Είμαι ικανοποιημένος από την αξιοκρατία που υπάρχει.	1	2	3	4	5
Γ.14	Λαμβάνω ικανοποίηση από την δουλειά μου.	1	2	3	4	5
Γ.15	Είμαι ικανοποιημένος/η από την αμοιβή μου.	1	2	3	4	5
Γ.16	Είμαι ικανοποιημένος/η από τις ευκαιρίες εκπαίδευσης και προσωπικής ανάπτυξης στην δουλειά μου.	1	2	3	4	5
Γ.17	Είμαι ικανοποιημένος/η από τα αξιόλογα πράγματα που έχω καταφέρει στην δουλειά μου.	1	2	3	4	5
Γ.18	Είμαι ικανοποιημένος από την κοινωνική πολιτική (άδειες, επιδόματα) που παρέχει το κράτος.	1	2	3	4	5

Μέρος Δ: Διαπροσωπικές Σχέσεις

Στην ενότητα αυτή θα θέλαμε να γνωρίζουμε αν συμφωνείτε / διαφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις. Παρακαλούμε όπως υποδείξετε το βαθμό στον οποίο η κάθε μια από τις δηλώσεις αντικατοπτρίζει την άποψή σας, βάζοντας σε κύκλο την κατάλληλη απάντηση με βάση την κλίμακα που σας δίνεται.

Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Συμφωνώ Ούτε Διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
1	2	3	4	5

(Παρακαλούμε όπως βάλετε σε κύκλο έναν αριθμό για κάθε επιλογή)

Δ.1	Είμαι ικανοποιημένος/η από τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους.	1	2	3	4	5
Δ.2	Είμαι ικανοποιημένος/η από την συνεργασία με τους συναδέλφους.	1	2	3	4	5
Δ.3	Νοιώθω απομονωμένος από τους συναδέλφους.	1	2	3	4	5

Δ.4	Είμαι ικανοποιημένος/η από την ομαδικότητα στην επίτευξη στόχων	1	2	3	4	5
Δ.5	Είμαι ικανοποιημένος/η από την συμπεριφορά των συναδέλφων.	1	2	3	4	5
Δ.6	Το νηπιαγωγείο στο οποίο εργάζομαι ενθαρρύνει το πνεύμα ομαδικότητας και αλληλεγγύης	1	2	3	4	5

Μέρος Ε: Ικανοποίηση από τις σχέσεις με τους γονείς και την εξέλιξη των μαθητών

Στην ενότητα αυτή θα θέλαμε να γνωρίζουμε αν συμφωνείτε / διαφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις. Παρακαλούμε όπως υποδείξετε το βαθμό στον οποίο η κάθε μια από τις δηλώσεις αντικατοπτρίζει την άποψή σας, βάζοντας σε κύκλο την κατάλληλη απάντηση με βάση την κλίμακα που σας δίνεται.

Ποτέ	Σπάνια	Ούτε Συχνά Ούτε Σπάνια	Συχνά	Πολύ Συχνά
1	2	3	4	5

(Παρακαλούμε όπως βάλετε σε κύκλο έναν αριθμό για κάθε επιλογή)

E.1	Είμαι ικανοποιημένος/η από την σχέση μου με τους γονείς	1	2	3	4	5
E.2	Είμαι ικανοποιημένος/η από τις δεξιότητες που έχουν κατακτήσει οι μαθητές μου μέσα από τις δραστηριότητες που πραγματοποιούνται με βάση το Αναλυτικό Πρόγραμμα Νηπιαγωγείου.	1	2	3	4	5
E.3	Είμαι ικανοποιημένος/η από την συνεργασία με τους γονείς.	1	2	3	4	5
E.4	Είμαι ικανοποιημένος/η από την συμμετοχή των γονέων σε δραστηριότητες στις οποίες επιβάλλεται η βοήθειά τους για να πραγματοποιηθούν.	1	2	3	4	5
E.5	Είμαι ικανοποιημένος/η από την αναγνώριση της δουλειάς μου από τους γονείς.	1	2	3	4	5

Ενότητα Στ: Δημογραφικά Στοιχεία και Άλλες Συναφείς Πληροφορίες

Η ενότητα αυτή στοχεύει στη συλλογή κατάλληλων γενικών δημογραφικών στοιχείων που θα μπορούσαν να βοηθήσουν τους ερευνητές στην ανάλυση των αποτελεσμάτων. Παρακαλούμε όπως απαντήσετε στις ακόλουθες ερωτήσεις με ακρίβεια βάζοντας σε κύκλο μια μόνο απάντηση για κάθε μια από τις πιο κάτω ερωτήσεις / δηλώσεις

Στ.1. Φύλο:

Ανδρας	1
Γυναίκα	2

ΣΤ.2. Ηλικία: (Βάλτε σε κύκλο έναν αριθμό)

<i>Μέχρι 25 ετών</i>	1
<i>26 – 35</i>	2
<i>36 – 45</i>	3
<i>46 – 55</i>	4
<i>Πάνω από 55 ετών</i>	5

ΣΤ.3. Συνολική εργασιακή εμπειρία; (Βάλτε σε κύκλο έναν αριθμό)

<i>Λιγότερο από 2 χρόνια</i>	1
<i>Από 2 μέχρι 10 χρόνια</i>	2
<i>Από 10 μέχρι 20 χρόνια</i>	3
<i>Περισσότερο από 20 χρόνια</i>	4

ΣΤ.4. Σχέση εργασίας : (Βάλτε σε κύκλο έναν αριθμό)

<i>Μόνιμο Προσωπικό</i>	1
<i>Έκτακτο Προσωπικό</i>	2
<i>Άσκουμενο Προσωπικό</i>	3

ΣΤ.5. Οικογενειακή κατάσταση: (Βάλτε σε κύκλο έναν αριθμό)

<i>Εγγαμός/ η</i>	1
<i>Αγαμος/η</i>	2
<i>Διαζευγμένος/η</i>	3

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΠΟΛΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΛΥΤΙΜΗ ΣΥΜΒΟΛΗ ΣΑΣ ΣΕ ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ