



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών
Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ

Καλούδη Βασιλική

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής &
Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την
απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Δημόσια
Οικονομική και Πολιτική

Πειραιάς, 2024



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών

Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής

Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ

Καλούδη Βασιλική, Α.Μ.:21055

Επιβλέπων: Χαλικιάς Μιλτιάδης, Καθηγητής, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, Τμήμα
Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος
Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική.

Πειραιάς, 2024



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών

Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής

Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



**PROFESSIONAL SATISFACTION AND PROFESSIONAL
BURNOUT OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS**

Kaloudi Vasiliki, R.N.:21055

**Supervisor: Chalikias Miltiadis, Professor, University of West Attica, Department of
Accounting & Finance**

Master Thesis submitted to the Dept. of Accounting & Finance of the University of West Attica in partial fulfilment of the requirements for the degree of M.Sc. in Public Economics and Policy

Piraeus, Greece, 2024



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών

Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής

Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



Τίτλος εργασίας

Επαγγελματική Ικανοποίηση Και Επαγγελματική Εξουθένωση Εκπαιδευτικών Φυσικής Αγωγής

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής

Εγκρίθηκε από την εξεταστική επιτροπή την 19/03/2024

A/α	ΟΝΟΜΑΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1)	Μιλτιάδης Χαλικιάς,	Καθηγητής Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	
2)	Αλίνα Χυζ	Καθηγήτρια Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	
3)	Ανδρέας Αλεξόπουλος	Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Καλούδη Βασιλική του Γεωργίου, με αριθμό μητρώου 21055 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Δημόσια Οικονομική και Πολιτική του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Η Δηλούσα



Στην οικογένειά μου

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τη μητέρα μου Μάγδα, και την αδελφική φίλη Δήμητρα για την στήριξή τους και την υπομονή που υπέδειξαν τόσο στην παρούσα εργασία μου, όσο και στην ολοκλήρωση των σπουδών μου. Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω την διευθύντρια του Προγράμματος Καθηγήτρια Χυζ Αλίνα και όλους τους καθηγητές του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Δημόσια Οικονομική και Πολιτική», οι οποίοι με βοήθησαν να διευρύνω τις γνώσεις μου και κατά συνέπεια τους ορίζοντές μου.

Επαγγελματική Ικανοποίηση Και Επαγγελματική Εξουθένωση Εκπαιδευτικών Φυσικής Αγωγής

Περίληψη

Η επαγγελματική εξουθένωση και η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι ένα θέμα που έχει διερευνηθεί αρκετά, παρόλα αυτά πρόσφατες έρευνες για τους καθηγητές Φυσικής Αγωγής, που εισέρχονται στον επαγγελματικό στίβο του σχολικού περιβάλλοντος, είναι ελάχιστες. Σκοπός της έρευνας ήταν η διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικής ικανοποίησης Καθηγητών Φυσικής Αγωγής Α/Βάθμιας και Β/Βάθμιας εκπαίδευσης σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους, τη βαθμίδα εκπαίδευσης που υπηρετούν κατά τη διάρκεια της έρευνας, τη σχέση εργασίας και τα χρόνια υπηρεσίας τους. Στην έρευνα συμμετείχαν 196 Εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής, 60 άντρες και 135 γυναίκες, μόνιμοι και αναπληρωτές. Για την αξιολόγηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, χρησιμοποιήθηκε το Maslach Burnout Inventory το οποίο έχει τροποποιηθεί για τον ελληνικό πληθυσμό. Για την επαγγελματική ικανοποίηση, χρησιμοποιήθηκε το Employee Satisfaction Inventory το οποίο είναι προσαρμοσμένο στον ελληνικό πληθυσμό.

Από τα αποτελέσματα προέκυψε αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στους περισσότερους παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης με τις περισσότερες συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Το φύλο, γενικά, δεν βρέθηκε να διαφοροποιεί την εργασιακή ικανοποίηση (με μια εξαίρεση), ούτε την επαγγελματική εξουθένωση. Η προϋπηρεσία δεν διαφοροποιεί την εργασιακή ικανοποίηση, ενώ διαφοροποιεί δύο από τις τρεις συνιστώσες (αποπροσωποποίηση, έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων) της επαγγελματικής εξουθένωσης όπου οι συμμετέχοντες με τη μεγαλύτερη προϋπηρεσία, άνω των 30 ετών, εκφράζουν το υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ οι συμμετέχοντες με την μικρότερη προϋπηρεσία, κάτω από 10 έτη, εκφράζουν επίσης υψηλή επαγγελματική εξουθένωση ως προς τη συνιστώσα της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων. Ούτε η εργασιακή ικανοποίηση, ούτε η επαγγελματική εξουθένωση διαφοροποιούνται ανάλογα με το εάν είναι οι συμμετέχοντες αναπληρωτές ή μόνιμοι. Τέλος, οι άγαμοι συμμετέχοντες εκφράζουν χαμηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης σε αρκετούς παράγοντες (μισθό, φύση εργασίας, οργανισμό ως ολότητα) και υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης.

Σημαντικοί Όροι: Επαγγελματική Εξουθένωση, Επαγγελματική Ικανοποίηση, Εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής, Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

Professional Satisfaction and Professional Burnout of Physical Education Teachers

Abstract

Professional burnout and professional satisfaction of teachers is a subject that has been researched by many scientists, however, recent research on Physical Education teachers, entering the professional field of the school environment, is minimal. The purpose of this study was to investigate the professional burnout and professional satisfaction of Physical Education Teachers of primary and secondary education in relation to their demographic characteristics, the level of education they serve during the research, the employment relationship and their years of service. 196 Physical Education Teachers, 60 men and 135 women, permanent and substitutes participated in the survey. To assess occupational burnout, the Maslach Burnout Inventory was used, which has been modified for the Greek population. As far as the job satisfaction results, the Employee Satisfaction Inventory was used, which is also adapted to the Greek population.

The results showed a negative correlation between most job satisfaction factors and most job burnout components. Gender, in general, was not found to differentiate job satisfaction (with one exception), nor burnout. Work experience does not differentiate job satisfaction, while it differentiates two of the three components (depersonalization, lack of personal achievements) of burnout where the participants with the longest seniority, over 30 years, express the highest level of burnout, while the participants with the less seniority, less than 10 years, also express high burnout in terms of the lack of personal achievement component. Neither job satisfaction nor burnout differs according to whether the participants are substitutes or permanent. Finally, single participants express a lower level of job satisfaction in several factors (salary, nature of work, organization as a whole) and a higher level of burnout in relation to those are married.

Key words: Job Burnout, Job Satisfaction, Physical Education Teachers, Primary and Secondary Education.

Περιεχόμενα

Περίληψη

Abstract

Κατάλογος Πινάκων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	1
Εισαγωγή	1
1.1 Καθορισμός του προβλήματος.....	1
1.2 Σκοπός της έρευνας.....	2
1.3 Σημασία της έρευνας.....	2
1.4 Ερευνητικά Ερωτήματα	3
1.5 Περιορισμοί της έρευνας.....	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	6
Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας	6
2.1 Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης.....	6
2.2 Θεωρίες παρακίνησης και επαγγελματική ικανοποίηση.....	7
2.3 Αίτια και συνέπειες της επαγγελματικής ικανοποίησης	9
2.4 Η επαγγελματική ικανοποίηση στο χώρο της εκπαίδευσης.....	11
2.5 Η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης	12
2.6 Θεωρίες της επαγγελματικής εξουθένωσης	14
2.6.1 Το Μοντέλο των τριών διαστάσεων της Maslach (1982)	14
2.6.2 Το μοντέλο των Edelwich & Brodsky (1980).....	15
2.6.3 Το διαδραστικό μοντέλο του Cherniss (1980)	16
2.6.4 Το μοντέλο της Pines (1986).....	17
2.6.5 Το μοντέλο του Meier (1984).....	18
2.6.6 Το μοντέλο του Leiter (1991).....	19
2.6.7 Το μοντέλο των Buunk και Schaufeli (1993).....	19
2.6.8 Το Μοντέλο Διατήρησης Πόρων (Conservation Of Resources – COR) του Hobfoll (1989)	20
2.6.9 Το μοντέλο των Shirom και Melamed (1989).....	20
2.6.10 Το μοντέλο της Κοπεγγάγης (2005).....	20
2.7 Αίτια, συμπτώματα και συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	21
2.7.1 Αίτια	21

2.7.2 Συμπτώματα.....	22
2.7.3 Συνέπειες	23
2.8 Μέτρα προφύλαξης και αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης	24
2.9 Η επαγγελματική εξουθένωση στο χώρο της εκπαίδευσης.....	27
2.10 Σχέση επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	36
Μεθοδολογία.....	36
3.1 Δείγμα.....	36
3.2 Όργανα μέτρησης.....	36
Πίνακας 1.	37
Στατιστικά στοιχεία της Επαγγελματικής Ικανοποίησης του αξιολογούμενου παράγοντα «φύση της εργασίας».....	37
Πίνακας 2.	37
Αποτελέσματα αξιοπιστίας της Επαγγελματικής Ικανοποίησης του αξιολογούμενου παράγοντα «φύση της εργασίας».....	37
3.3 Περιγραφή της ερευνητικής διαδικασίας.....	38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	40
Αποτελέσματα.....	40
4.1 Πρώτο Ερευνητικό Ερώτημα : Θα υπάρχουν, σημαντικά στατιστικές συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης με τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης.....	40
4.2 Δεύτερο Ερευνητικό Ερώτημα : Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω φύλου.....	41
Πίνακας 3.	41
Έλεγχος ερωτήματος με στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω φύλου, για τον παράγοντα που αφορά τον οργανισμό ως ολότητα.	41
4.3 Τρίτο Ερευνητικό Ερώτημα: Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση λόγω φύλου.	42
4.4 Τέταρτο Ερευνητικό Ερώτημα: Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω προϋπηρεσίας.	42
Πίνακας 4.	43
Διερεύνηση ερωτήματος ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω προϋπηρεσίας, με στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους, για τον παράγοντα που αφορά τον οργανισμό ως ολότητα.....	43

4.5 Πέμπτο Ερευνητικό Ερώτημα: Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση λόγω προϋπηρεσίας.....	44
4.6 Έκτο Ερευνητικό Ερώτημα: Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω σχέσης εργασίας (μόνιμος-αναπληρωτής).....	44
Πίνακας 5.	45
Έλεγχος ερωτημάτων με στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τους μέσους όρους της επαγγελματικής ικανοποίησης μόνιμου-αναπληρωτή, για τον παράγοντα που αφορά τον οργανισμό ως ολότητα.	45
4.7 Έβδομο Ερευνητικό Ερώτημα: Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση λόγω σχέσης εργασίας (μόνιμος-αναπληρωτής).....	47
4.8 Όγδοο Ερευνητικό Ερώτημα: Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω οικογενειακής κατάστασης.	47
Πίνακας 6.	48
Στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω οικογενειακής κατάστασης, για τον παράγοντα που αφορά τον οργανισμό ως ολότητα.	48
4.9 Ένατο Ερευνητικό Ερώτημα: Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση λόγω οικογενειακής κατάστασης.	49
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	51
Συμπεράσματα-Προτάσεις.....	51
5.1 Συζήτηση.....	51
5.2 Πρακτικές εφαρμογές.....	51
5.3 Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.....	53
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	55
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	58

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Στατιστικά στοιχεία της Επαγγελματικής Ικανοποίησης του αξιολογούμενου παράγοντα «φύση της εργασίας».....	37
Πίνακας 2. Αποτελέσματα αξιοπιστίας της Επαγγελματικής Ικανοποίησης του αξιολογούμενου παράγοντα «φύση της εργασίας».....	37
Πίνακας 3. Έλεγχος ερωτήματος με στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω φύλου, για τον παράγοντα που αφορά τον οργανισμό ως ολότητα.	41
Πίνακας 4. Διερεύνηση ερωτήματος ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω προϋπηρεσίας, με στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους, για τον παράγοντα που αφορά τον οργανισμό ως ολότητα.....	43
Πίνακας 5. Έλεγχος ερωτημάτων με στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τους μέσους όρους της επαγγελματικής ικανοποίησης μόνιμου-αναπληρωτή, για τον παράγοντα που αφορά τον οργανισμό ως ολότητα.....	45
Πίνακας 6. Στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω οικογενειακής κατάστασης, για τον παράγοντα που αφορά τον οργανισμό ως ολότητα.	48

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Εισαγωγή

1.1 Καθορισμός του προβλήματος

Το πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης, συναντάται σε πολλές έρευνες τις τελευταίες δεκαετίες. Ειδικότερα σε κοινωνικά επαγγέλματα, δηλαδή σε επαγγέλματα που η συναναστροφή, και η άμεση επαφή με κόσμο είναι κομμάτι της περιγραφής της θέσης εργασίας (job description). Το άγχος, η κούραση (σωματική και συναισθηματική), η γενικότερη εξουθένωση, είναι ενδεικτικά και συνοδεύουν τον εργαζόμενο και μετά το πέρας της εργασίας του. Επαγγελματικές ομάδες, όπως ο τομέας φροντίδας της υγείας (γιατροί και νοσηλεύτες, ψυχική υγεία), εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων (από την βρεφική – προσχολική έως και την τριτοβάθμια εκπαίδευση), ο τομέας της εξυπηρέτησης (κέντρα εξυπηρέτησης του πολίτη, κοινωνικοί λειτουργοί, γραφεία παραπόνων), τομέας φύλαξης και προστασίας (αστυνομικοί, εργαζόμενοι σε καταστήματα κράτησης) και γενικότερα λειτουργοί των οποίων η εργασία συνδέεται με την ασφάλεια και την ευημερία του πολίτη, τείνουν προς το άγχος, την κόπωση και εν τέλει την εξουθένωσή τους. Αποτέλεσμα αυτού είναι, πολλές φορές το άγχος να οδηγεί σε καταθλιπτικά φαινόμενα ή να σωματοποιείται, με την ανάπτυξη αυτοάνοσων ασθενειών, οδηγώντας τον εργαζόμενο σε ανακατεύθυνση του επαγγελματικού του προσανατολισμού, σε παραίτηση ή ακόμα και σε πρόωρη σύνταξη.

Οι εκπαιδευτικοί, που όπως είπαμε εκτελούν και αυτοί λειτούργημα, παρατηρούμε από έρευνες που έχουν γίνει ιδιαίτερα από το δεύτερο μισό του 20^{ου} αιώνα (Σ. Αμαραντίδου, 2010), ότι επηρεάζονται υπερβολικά από το στρεσογόνο περιβάλλον που βρίσκονται, τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρώπη και την Αμερική. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών που εργάζονται στα Ελληνικά σχολεία είναι ένα θέμα που έχει διερευνηθεί αρκετά. Παρόλα αυτά πρόσφατες έρευνες τόσο για εκπαιδευτικούς γενικής εκπαίδευσης, όσο και για Καθηγητές Φυσικής Αγωγής, που εισέρχονται στον επαγγελματικό στίβο του σχολείου ειδικότερα, είναι ελάχιστες. Μετά την οικονομική κρίση, που έφερε στασιμότητα αλλά και μεγάλη πτώση στο μισθολόγιο και τις προσλήψεις εκπαιδευτικών, εδώ και μία δεκαετία, αλλά και μετά από τον πρόσφατο εγκλεισμό λόγω της υγειονομικής κρίσης (Covid-19), οι εκπαιδευτικοί στη χώρα μας καλούνται να αντιμετωπίσουν τόσο την στρεσογόνα κατάσταση του σπιτιού και της κοινωνίας που ο μαθητής μεταφέρει στο σχολείο, όσο και την προσωπική οικονομική αλλά και επαγγελματική τους ανασφάλεια. Συγκεκριμένα οι Καθηγητές Φυσικής Αγωγής έχουν επιπροσθέτως να αντιμετωπίσουν την κινητική και κοινωνική πενία που έχει δημιουργηθεί λόγω των νέων συνθηκών διαβίωσης (ο εγκλεισμός κατά τη διάρκεια του Covid-19 ενέτεινε την ήδη σοβαρή ενασχόληση με τις ηλεκτρονικές μορφές διασκέδασης, έναντι της ενασχόλησης με τον αθλητισμό και την κινητική και κοινωνική δραστηριοποίηση). Η ανάπτυξη και εκμάθηση ενός υγιούς, κινητικά και κοινωνικά δραστήριου τρόπου ζωής, είναι ο στόχος που καλείται ο εκπαιδευτικός Φυσικής Αγωγής να επιτελέσει και για να γίνει αυτό όχι μόνο τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσής του πρέπει να είναι χαμηλά, αλλά ιδανικά η επαγγελματική ικανοποίηση που του προσφέρει το λειτούργημα που επιτελεί πρέπει να είναι

αντιστρόφως ανάλογη, με την εξουθένωση, έχοντας πάντα θετικό πρόσημο και υψηλά επίπεδα ικανοποίησης.

1.2 Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της έρευνας ήταν η διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικής ικανοποίησης Καθηγητών Φυσικής Αγωγής Α/Βάθμιας και Β/Βάθμιας εκπαίδευσης σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους, τη βαθμίδα εκπαίδευσης που υπηρετούν κατά τη διάρκεια της έρευνας, την σχέση εργασίας (μόνιμος - αναπληρωτής) και τα χρόνια υπηρεσίας τους.

1.3 Σημασία της έρευνας

Από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση δεν βρέθηκαν αρκετά στοιχεία για την επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση εκπαιδευτικών, αφού πρόσφατες έρευνες με τα καινούργια δεδομένα δεν υπάρχουν πολλές. Η εικόνα του εκπαιδευτικού στην εποχή μας δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως η καλύτερη, αφού τα μεγάλα προβλήματα στα δημόσια σχολεία συμβάλλουν στη διαμόρφωση αρνητικής αντίληψης. Πλέον συζητιέται και στη χώρα μας το φαινόμενο της ψυχικής κόπωσης του εκπαιδευτικού (teacher stress) που οφείλεται κυρίως στο αίσθημα εγκατάλειψής του από την πολιτεία (Neave, 1998). Σε μια ιδιαίτερα σημαντική περίοδο οικονομικών, κοινωνικών, αλλά και εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων στη χώρα μας, είναι φυσικό ο εκπαιδευτικός να έρχεται αντιμέτωπος με αυξημένο άγχος και συναισθηματική κόπωση. Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να εντοπιστούν οι στρεσογόνες καταστάσεις κατά την αντίληψη των Καθηγητών Φυσικής Αγωγής, ώστε να μπορέσουν να γίνουν βήματα προς την μείωση και την εξάλειψή τους. Αντίστοιχα από την επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος - λειτουργήματος και μόνο πηγάζει η ικανοποίηση. Κατά γενική ομολογία είναι από τα χόμπι – συνθήκες που γίνονται επάγγελμα, πράγμα που μας οδηγεί στην πεποίθηση ότι πηγάζει και μόνο από το αντικείμενο άκρατη ικανοποίηση. Η έρευνα αυτή στόχο έχει να αποδείξει την ύπαρξη ικανοποίησης μέσω του συγκεκριμένου επαγγέλματος, να το συγκρίνει και συσχετίσει με την εξουθένωση. Τόσο η ικανοποίηση όσο και η εξουθένωση των εκπαιδευτικών είναι στενά συνυφασμένες με την αποδοτικότητα και έχουν άμεση και ουσιαστική επίδραση στην ποιότητα της διδασκαλίας (Σ. Αμαραντίδου 2010).

Η παρούσα έρευνα, εξετάζοντας το επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης και ικανοποίησης των δασκάλων και των Καθηγητών Φυσικής Αγωγής στα δημόσια σχολεία, εστιάζει στη συμπλήρωση ενός κενού που υπάρχει στη βιβλιογραφία. Τα ευρήματα αναμένεται να εμπλουτίσουν τη βάση ερευνητικών δεδομένων, αντικατοπτρίζοντας την κατάσταση των εκπαιδευτικών κατά τη διάρκεια σημαντικών κοινωνικών και οικονομικών ανακατατάξεων, και κυρίως σημαντικών εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων που ήδη φαίνεται να επηρεάζουν τους εκπαιδευτικούς όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης της χώρας.

Η εργασία αυτή αποτελεί σημαντική προσθήκη στον τομέα, δεδομένου ότι η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει το επαγγελματικό στρες των εκπαιδευτικών.

Τα ευρήματα θα προσφέρουν στερεά δεδομένα για την κατανόηση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί κατά τη διάρκεια περιόδων αλλαγής.

Τέλος, αναμένεται ότι τα αποτελέσματα θα παρέχουν πολύτιμες κατευθυντήριες γραμμές για τα στελέχη της εκπαίδευσης και τους αρμόδιους φορείς, βοηθώντας στη διαμόρφωση λύσεων για την αντιμετώπιση του επαγγελματικού στρες και τη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης στα δημόσια σχολεία.

1.4 Ερευνητικά Ερωτήματα

Η έρευνα προέβλεπε σημαντικές σχέσεις μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης με διάφορους παράγοντες, όπως οι συνθήκες εργασίας, ο μισθός, η προαγωγή, η φύση της εργασίας, ο προϊστάμενος και ο οργανισμός γενικότερα. Οι έξι παράγοντες της ικανοποίησης και οι τρεις παράγοντες της εξουθένωσης, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων, αναμενόταν να επηρεάζουν την ισορροπία αντιστρόφως ανάλογα. Δηλαδή όσο μεγαλύτεροι θα ήταν οι δείκτες της αντιλαμβανόμενης επαγγελματικής ικανοποίησης τόσο μειωμένοι θα ήταν αυτοί της εξουθένωσης και το αντίστροφο.

Επίσης, προβλεπόταν εμφάνιση διαφορών μεταξύ των Καθηγητών Φυσικής Αγωγής, με βάση το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, την προϋπηρεσία, την βαθμίδα εκπαίδευσης που υπηρετεί και το είδος εργασιακής σχέσης (μόνιμος/αναπληρωτής). Έτσι, προσδίδεται στην έρευνα ένας πολυδιάστατος χαρακτήρας, ενισχύοντας την κατανόηση των συνδέσεων μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης, εξουθένωσης και ποικίλων παραγόντων που επηρεάζουν τους εκπαιδευτικούς.

Κατά συνέπεια, διαμορφώνονται τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

- Θα υπάρχουν, σημαντικά στατιστικές συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης με τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης.
- Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω φύλου.
- Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση λόγω φύλου.
- Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω προϋπηρεσίας.
- Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση λόγω προϋπηρεσίας.
- Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω σχέσης εργασίας (μόνιμος-αναπληρωτής).
- Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση λόγω σχέσης εργασίας (μόνιμος-αναπληρωτής).
- Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω οικογενειακής κατάστασης.
- Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση λόγω οικογενειακής κατάστασης.

1.5 Περιορισμοί της έρευνας

- Η έρευνα διεξήχθη τους πρώτους μήνες της σχολικής χρονιάς (Σεπτέμβρη – Δεκέμβρη) του 2023-2024.
- Η έρευνα έγινε με διαδικτυακό ερωτηματολόγιο, που σημαίνει ότι δεν ήταν δυνατό να εξασφαλιστεί η ειλικρίνεια και η προσοχή των ερωτηθέντων. Παρόλα αυτά διευκρινίστηκε η εμπιστευτικότητα των απαντήσεων και εξασφαλίστηκε και γνωστοποιήθηκε στους συμμετέχοντες η ανωνυμία τους.
- Τα αποτελέσματα δε μπορούν να γενικευτούν σε όλο τον πληθυσμό των Καθηγητών Φυσικής Αγωγής της χώρας, καθώς στην έρευνα συμμετείχαν εκπαιδευτικοί του Νομού Αττικής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας

2.1 Η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης

Η έρευνα στον τομέα της ποιότητας της επαγγελματικής ζωής έχει επισημανθεί σε διάφορους επιστημονικούς κλάδους, καθώς αποτελεί κρίσιμο παράγοντα που επηρεάζει την απόδοση των εργαζομένων και τις κοινωνικές τους σχέσεις. Τα κυριότερα στοιχεία που αξιολογούνται στην έρευνα είναι η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική εξουθένωση. Πολλοί ερευνητές ήδη από το τέλος της πρώτης βιομηχανικής επανάστασης και μετά αρχίζουν να ασχολούνται επισταμένα και δίνουν διάφορους ορισμούς για την επαγγελματική ικανοποίηση. Οι Porter και Lawler (1968), ανέφεραν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση όχι μόνο αποτελεί προϊόν της επίδοσης και της παρακίνησης προς απόδοση αλλά και προσδιοριστικό παράγοντα αυτών. Ο Locke (1976), την ορίζει ως την έκφραση θετικών συναισθημάτων των εργαζόμενων έναντι της εργασίας τους, σε συνάρτηση με το επίπεδο εκπλήρωσης των επαγγελματικών τους αξιών. Σύμφωνα με τον Kohler (1988), αντιπροσωπεύει μια πολυδιάστατη στάση ενός ατόμου και τα συναισθήματά του σχετικά με συγκεκριμένες πτυχές του επαγγέλματός του. Αυτή η στάση αντικατοπτρίζει την ικανοποίηση που προκύπτει από διάφορες πτυχές της εργασίας, όπως ευκαιρίες για δημιουργικότητα, ποικιλία καθηκόντων, αυτονομία, ευκαιρίες για εμπλουτισμό της γνώσης, πολυπλοκότητα της εργασίας, ποσότητα εργασίας, μισθό, προαγωγές, επίβλεψη και σχέσεις με συναδέλφους. Επομένως, η επαγγελματική ικανοποίηση διαμορφώνεται από την ικανοποίηση των ποικίλων πτυχών της εργασίας και των παραμέτρων που επηρεάζουν την εργασιακή εμπειρία του ατόμου. Αυτή η πολυδιάστατη προσέγγιση αντανακλά την αναγνώριση ότι η ικανοποίηση στον εργασιακό τομέα δεν εξαρτάται μόνο από μια συνδυασμένη σειρά παραγόντων. Αυτή η θεώρηση επιτρέπει την κατανόηση της επαγγελματικής ικανοποίησης ως πολύπλοκο φαινόμενο που αντικατοπτρίζει την ευχαρίστηση και την ικανοποίηση του ατόμου στον εργασιακό του χώρο με βάση διάφορες πτυχές της εργασίας του. Η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται με την ικανοποίηση αναγκών που ορίζονται ως σημαντικές για τον εργαζόμενο, ενώ το επαγγελματικό άγχος προκαλείται από ερεθίσματα όπως η αδυναμία συγκέντρωσης και η υπερένταση. Επίσης το επαγγελματικό άγχος δεν σχετίζεται με την αυτή προσωπικότητα του ατόμου, αλλά με ερεθίσματα που το προκαλούν (Χατζηπαντελή, 1999). Επιπλέον, η έρευνα επισημαίνει ότι η ικανοποίηση του εργαζόμενου από το επάγγελμά του επηρεάζει σημαντικά την κοινωνική και οικογενειακή του κατάσταση, καθώς και την ψυχική του υγεία (Γρέβιας, 1993). Συνεπώς, οι επιστήμες όπως η Διοίκηση Επιχειρήσεων και επαγγέλματα όπως η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού εξετάζουν συστηματικά και λαμβάνουν σοβαρά υπόψη, την επαγγελματική ικανοποίηση, θεωρώντας τη σημαντική για την απόδοση και την παραγωγικότητα. Κι αυτό γιατί η επαγγελματική ικανοποίηση σχετίζεται με τη στάση του εργαζόμενου απέναντι στην εργασία του, η οποία διαμορφώνεται από την αντίληψή του, σχετικά με τα οφέλη που αποκομίζει συγκρινόμενα με αυτά που θεωρεί ότι έπρεπε να έχει (Granny, Smith & Stone, 1992).

Η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να οριστεί ως το αποτέλεσμα της σύνθεσης των στάσεων των εργαζόμενων σχετικά με την εργασία τους (θετικών ή αρνητικών) ή όψεων αυτής. (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001). Συνολικά, η έρευνα αποσαφηνίζει τη σημασία της ποιότητας της επαγγελματικής ζωής, υπογραμμίζοντας την αλληλεξάρτηση της με την ευημερία και την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων. Οι ερευνητές, όπως ο Koustelios (1991), ο Locke (1976), ο Rice και συνεργάτες (1989), καθώς και ο Shouksmith, Pajo και Jespen (1990), έχουν επισημάνει την πολυπλοκότητα της επαγγελματικής ικανοποίησης και συμφωνούν στους ορισμούς που έχουν δώσει, ότι είναι μια πολυδιάστατη έννοια. Αναγνωρίζουν ότι αυτή η έννοια αξιολογείται με διάφορους τρόπους και περιλαμβάνει πολλές πτυχές της εργασίας και της εργασιακής εμπειρίας. Συγκεκριμένα, στοιχεία όπως οι ευκαιρίες για δημιουργικότητα, η ποικιλία των καθηκόντων, η αυτονομία, οι ευκαιρίες για εμπλουτισμό της γνώσης, η πολυπλοκότητα της εργασίας, η ποσότητα της εργασίας, ο μισθός, οι προαγωγές, η επίβλεψη και οι σχέσεις με συναδέλφους θεωρούνται κρίσιμοι παράγοντες που συνδέονται με την επαγγελματική ικανοποίηση.

2.2 Θεωρίες παρακίνησης και επαγγελματική ικανοποίηση

Οι θεωρίες παρακίνησης και επαγγελματικής ικανοποίησης αποτελούν βασικές κατηγορίες στον χώρο της ψυχολογίας της εργασίας και συμβάλλουν στην κατανόηση του πώς οι άνθρωποι επιδιώκουν και αξιολογούν τις εργασιακές τους εμπειρίες. Αναλύοντας αυτές τις θεωρίες, αποκαλύπτονται οι διάφοροι παράγοντες που επηρεάζουν την κίνηση, την απόδοση και την ικανοποίηση των ατόμων στον χώρο εργασίας.

Ήδη από τη δεκαετία του 1940 ο Maslow, μας συστήνει τη θεωρία ιεράρχησης των αναγκών μία από τις πιο γνωστές οντολογικές θεωρίες κινήτρων. Ο Maslow (1954) προτείνει ότι οι άνθρωποι έχουν πέντε είδη αναγκών, ταξινομημένων σε ιεραρχική σειρά. Στη βάση της ιεραρχίας αυτής βρίσκονται οι φυσιολογικές ανάγκες, ακολουθούμενες από την ανάγκη ασφάλειας, την ανάγκη για κοινωνικότητα και του «ανήκειν», την ανάγκη για εκτίμηση και αναγνώριση, και τέλος την ανάγκη αυτοπραγμάτωσης. Η θεωρία αυτή υποστηρίζει πως οι άνθρωποι επιδιώκουν πρώτα να ικανοποιήσουν τις βασικότερες ανάγκες τους και στη συνέχεια επικεντρώνονται σε υψηλότερα στάδια της ιεραρχίας. Ένα άτομο, για παράδειγμα, που αντιμετωπίζει έλλειψη σε βασικές ανάγκες όπως τη διατροφή και τη στέγαση, θα επικεντρωθεί στην ικανοποίηση αυτών των αναγκών πριν επιδιώξει υψηλότερες ανάγκες όπως η αυτοπραγμάτωση. Η εφαρμογή της θεωρίας αυτής στην επαγγελματική ικανοποίηση σημαίνει ότι οι επαγγελματικές επιδόσεις και η ικανοποίηση θα εξαρτώνται από το βαθμό με τον οποίο οι επαγγελματίες επιτυγχάνουν την ικανοποίηση των αναγκών τους σε κάθε επίπεδο της ιεραρχίας.

Λίγο αργότερα ο Herzberg (1959 & 1987) διατύπωσε τη θεωρία των δύο παραγόντων ή υποκίνησης – συντήρησης, όπου υποστήριζε ότι οι παράγοντες, του ειδώλου (που προκαλούν ικανοποίηση) και οι παράγοντες δυσαρέσκειας (που προκαλούν αδιαφορία) θεωρούνται ως δύο διαφορετικές διαστάσεις της επαγγελματικής

ικανοποίησης. Οι παράγοντες ειδώλου αναφέρονται σε στοιχεία που συνδέονται άμεσα με την εργασία και επηρεάζουν θετικά την ικανοποίηση των εργαζομένων, όπως η ευθύνη, η αναγνώριση, οι επιδόσεις και η εξέλιξη. Από την άλλη πλευρά, οι παράγοντες δυσαρέσκειας αναφέρονται σε πτυχές που είναι συνδεδεμένες με το περιβάλλον εργασίας και, εάν απουσιάζουν, μπορούν να οδηγήσουν σε δυσαρέσκεια, όχι όμως και σε αυξημένη ικανοποίηση. Παραδείγματα περιλαμβάνουν τους μισθούς, τις συνθήκες εργασίας και τους κανόνες του οργανισμού. Η εφαρμογή αυτής της θεωρίας στο πεδίο της επαγγελματικής ικανοποίησης υποδηλώνει ότι οι εργοδότες πρέπει να παρέχουν και τους δύο τύπους παραγόντων για να διασφαλίσουν την υψηλή ικανοποίηση και την αποφυγή της δυσαρέσκειας στους εργαζομένους.

Η επαγγελματική ικανοποίηση έχει εξεταστεί από διάφορες θεωρητικές προσεγγίσεις και ερευνητικά πλαίσια. Αναφορές σε αυτές τις θεωρίες και τα μοντέλα μπορούν να βοηθήσουν στην κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση. Παρακάτω παρατίθενται κάποιες ακόμα θεωρίες παρακίνησης και επαγγελματικής ικανοποίησης:

Θεωρία Αναμονής ή Προσδοκιών-Αξιολογήσεων (Vroom, 1964) που υποστηρίζει ότι η απόφαση των ατόμων να επιδείξουν μια συγκεκριμένη συμπεριφορά στην εργασία εξαρτάται από τις προσδοκίες τους για το αποτέλεσμα της συμπεριφοράς αυτής και ότι η ικανοποίηση εξαρτάται από το κατά πόσο οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι η εργασία τους θα οδηγήσει σε επιθυμητά αποτελέσματα και ανταμοιβές.

Θεωρία Σχεδιασμού Περιβάλλοντος (Skinner, 1953) που προτείνει ότι οι άνθρωποι είναι προϊόντα του περιβάλλοντος τους και προσαρμόζονται τη συμπεριφορά τους με βάση τις ανταμοιβές ή τις τιμωρίες που λαμβάνουν.

Θεωρία Ικανοποίησης-Δυσαρέσκειας του Locke (1976) θεωρεί ότι η ικανοποίηση πηγάζει από τον βαθμό με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι η εργασία τους ικανοποιεί τις προσωπικές τους ανάγκες και στόχους. Σύμφωνα με αυτήν τη θεωρία, η ικανοποίηση πηγάζει από το βαθμό με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι η εργασία τους ικανοποιεί τις προσωπικές τους ανάγκες και στόχους.

Μοντέλο Job Characteristics (Hackman & Oldham, 1976), το μοντέλο αυτό επικεντρώνεται σε πέντε χαρακτηριστικά εργασίας (αυτονομία, ποικιλία εργασιών, σημασία της εργασίας, αυτοαξιολόγηση, ανάδραση) που επηρεάζουν την εργασία και, στη συνέχεια, την ικανοποίηση και την απόδοση του εργαζομένου.

Θεωρία Κοινωνικού Ανταλλάγματος (Blau, 1964), εδώ υποστηρίζεται ότι η ικανοποίηση πηγάζει από την ανταλλαγή πόρων και ανταμοιβών μεταξύ του εργαζομένου και του οργανισμού.

Θεωρία Έμφασης στις Κοινωνικές Συγκρίσεις (Festinger, 1954), εδώ οι κοινωνικές συγκρίσεις επηρεάζουν την ικανοποίηση εργασίας, καθώς οι άνθρωποι συγκρίνουν τον εαυτό τους με άλλους στον ίδιο εργασιακό χώρο.

Αυτές οι θεωρίες παρέχουν ενδιαφέρουσες ενισχύσεις στην κατανόηση της διαδικασίας παρακίνησης και της επαγγελματικής ικανοποίησης, προτείνοντας έτσι

εργαλεία για τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών και της απόδοσης στον εργασιακό τομέα.

2.3 Αίτια και συνέπειες της επαγγελματικής ικανοποίησης

Η σημασία της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι ιδιαίτερα χρήσιμη στον ιδιωτικό τομέα και στις επιχειρήσεις και αφορά το κομμάτι της προσδοκώμενης αύξησης της αποτελεσματικότητας του εργαζομένου. Στο δημόσιο τομέα όμως τα εργασιακά δεδομένα είναι τελείως διαφορετικά, με αποτέλεσμα την ύπαρξη αρκετά διαφοροποιημένων συνθηκών εργασίας. Ιδιαίτερα στον ευαίσθητο τομέα της εκπαίδευσης οι εργασιακές συνθήκες από το δημόσιο στο ιδιωτικό σχολείο διαφέρουν αρκετά, όπως επίσης διαφέρει πολύ ο τομέας της εκπαίδευσης από τον υπόλοιπο δημόσιο τομέα. Οι συνθήκες εργασίας λοιπόν, και οι παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση μπορεί να διαφέρουν από αυτούς του ιδιωτικού τομέα. Οι διαφορές αυτές μπορεί να οφείλονται σε πολλούς παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των διαφορετικών στόχων, διαχείρισης και πολιτικών στον δημόσιο τομέα. Η άποψη όμως ότι οι επιχειρήσεις-ιδρύματα πρέπει να επιδιώκουν την ικανοποίηση των εργαζομένων τους, παράλληλα με την επίτευξη του κύριου σκοπού τους, (του κέρδους ή της προσφοράς, αντίστοιχα) είναι κοινώς επιδιωκόμενη από όλους τους εργοδότες. Η διάκριση μεταξύ εξωγενών και ενδογενών παραγόντων στην εργασία, όπως την περιγράφουν οι Κυριαζόπουλος και Σαμαντά (2014), αναδεικνύει τη σημασία της συνολικής προσέγγισης κατά την εξέταση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Επιτρέπει τον διαχωρισμό των παραγόντων που προέρχονται από το εργασιακό περιβάλλον (εξωγενείς) από αυτούς που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά και τις προτιμήσεις του κάθε εργαζομένου (ενδογενείς). Οι εξωγενείς παράγοντες περιλαμβάνουν τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος, όπως ο μισθός, οι συνθήκες εργασίας, οι ευκαιρίες προαγωγής, και οι σχέσεις με τους συναδέλφους. Από την άλλη πλευρά, οι ενδογενείς παράγοντες αναφέρονται στην προσωπικότητα, τις δεξιότητες, τις προτιμήσεις και τις αξίες του κάθε ατόμου. Σε σχέση με τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση, παράγοντες όπως, η αυτονομία, το περιεχόμενο της εργασίας, η επικοινωνία, η εξέλιξη, η αμοιβή, οι προαγωγές, οι συνεργασίες, η φύση του εργασιακού αντικειμένου, ο προϊστάμενος-αποδοχή, οι εργασιακές απαιτήσεις, ο εργασιακός φόρτος, είναι σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν τον βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων. Για παράδειγμα ο Levi (1967) διαπίστωσε ότι όσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη των αποφάσεων, τόσο πιο μεγάλη είναι η παραγωγικότητα και η ικανοποίησή τους από τη δουλειά, άρα λιγότερες οι απολύσεις-παραιτήσεις και καλύτερες οι σχέσεις μεταξύ των υπαλλήλων και των διευθυντών.

Είναι εξίσου σημαντικό βέβαια να ληφθούν υπόψη και οι δημογραφικοί παράγοντες, καθώς μπορεί να υπάρχουν διαφορετικές ανάγκες και προτεραιότητες μεταξύ των εργαζομένων, ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, την εκπαίδευση και άλλα.

Η ολιστική αυτή προσέγγιση επιτρέπει στους ερευνητές και τους εργοδότες να κατανοήσουν καλύτερα τις πηγές ικανοποίησης, καθώς εξετάζει τόσο το εξωτερικό περιβάλλον όσο και τα εσωτερικά χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τον εργαζόμενο. Έτσι, η σχετική σημασία των δύο κατηγοριών παραγόντων μπορεί να ποικίλει ανάλογα με τον κάθε άνθρωπο και το περιβάλλον εργασίας. Τέλος διαχείριση αυτών των παραγόντων μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που προάγει την ικανοποίηση και την αποτελεσματικότητα.

Η έρευνα για την επαγγελματική ικανοποίηση και η σχέση της με διάφορες πτυχές της εργασιακής συμπεριφοράς έχει προσελκύσει σημαντικό ενδιαφέρον. Η ικανοποίηση από την εργασία έχει ευρύτερες συνέπειες και συνδέεται με διάφορες πτυχές της ζωής του ατόμου. Αναφέρονται μερικοί τομείς όπου η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζει την εργασιακή συμπεριφορά. Πολλές έρευνες έχουν δείξει ότι η ικανοποίηση από την εργασία συνδέεται με αυξημένα επίπεδα παραγωγικότητας. Οι εργαζόμενοι που είναι ικανοποιημένοι με την εργασία τους είναι συνήθως πιο αφοσιωμένοι και πιο πρόθυμοι να επιτύχουν καλά αποτελέσματα. Η χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται επίσης με την συστηματική αποχή από την εργασία, τα ποσοστά αλλαγής χώρου εργασίας και την πρόθεση παραίτησης (Koustelios & Kousteliou, 1998). Αντίθετα τα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης συνδέονται αρνητικά με την πρόθεση των εργαζομένων για παραίτηση (Tsigilisetal, 2004) και θετικά με την παραγωγικότητα (Lussier, 1999). Τέλος η ικανοποίηση από την εργασία συχνά συνδέεται και με τη συνολική ευτυχία και ευημερία του ατόμου. Όταν κάποιος αισθάνεται ικανοποιημένος στην εργασία του, μπορεί να επηρεάσει θετικά και άλλους τομείς της ζωής του. Η κατανόηση των παραπάνω πτυχών είναι σημαντική για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς, καθώς μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία ενός θετικού και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Η περίοδος των σύγχρονων εργασιακών αλλαγών που διανύουμε φέρνει μεγάλη αβεβαιότητα και προκλήσεις για τους εργαζόμενους. Οι νέες τεχνολογίες, η εντατικοποίηση, οι ευέλικτες μορφές εργασίας και η μοναχική εργασία μπορούν να επηρεάσουν την ικανοποίηση των εργαζομένων. Οι σύγχρονες εργασιακές πρακτικές, όπως η αυξημένη πίεση και η απαιτητικότητα, μπορεί να οδηγήσουν σε αυξημένα επίπεδα εργασιακού άγχους και σε καταστάσεις εξουθένωσης. Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να εμφανιστεί ως αποτέλεσμα του συνδυασμού υψηλού έργου, απαιτητικού χρόνου και έλλειψης ελέγχου. Η ψυχολογική υγεία των εργαζομένων είναι επίσης σημαντικά συνδεδεμένη με την επαγγελματική ικανοποίηση. Υψηλά επίπεδα άγχους και εξουθένωσης μπορεί να οδηγήσουν σε προβλήματα ψυχικής υγείας. Η σωματική υγεία επηρεάζεται εξίσου από την ικανοποίηση από την εργασία. Προβλήματα συνδυασμένα με τον εργασιακό στρες μπορεί να έχουν αρνητική επίδραση. Για να αντιμετωπιστούν αυτά τα προβλήματα, οι εργοδότες και οι πολιτικοί πρέπει να εξετάσουν πώς μπορούν να δημιουργήσουν εργασιακά

περιβάλλοντα που υποστηρίζουν την ικανοποίηση και την ευημερία των εργαζομένων.

2.4 Η επαγγελματική ικανοποίηση στο χώρο της εκπαίδευσης

Η δημόσια εκπαίδευση αναδεικνύεται ως ένα θέμα εθνικής σημασίας, αφού κατά τον Κουστέλιο (2001-2005), ο χώρος αυτός αποτελεί τα τελευταία χρόνια πεδίο διεξαγωγής αρκετών ερευνών επαγγελματικής ικανοποίησης, λόγω της συνειδητοποίησης του ιδιαίτερου ρόλου που καλούνται να διαδραματίσουν οι εκπαιδευτικοί στο σύγχρονο κόσμο. Παρόλα αυτά οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό από τη δημόσια αντίληψη, με τους εκπαιδευτικούς να βλέπουν το δημόσιο σχολείο πολύ πιο θετικά. Ο ορισμός της ικανοποίησης από τη διδασκαλία βασίζεται στον ορισμό του Locke (1969) για την επαγγελματική ικανοποίηση, και πολλοί ερευνητές στον τομέα της εκπαίδευσης τον έχουν αποδεχθεί όπως οι Hoy & Miskel, (1991), McCormick & Ilgen, (1980), Weiss & Cropanzano, (1996). Η ικανοποίηση από τη διδασκαλία αντιλαμβάνεται ως συνάρτηση της σχέσης μεταξύ των προσδοκιών από την εργασία του άλλου και της αντίληψης για τη διδασκαλία. Προκύπτει από τις υποκειμενικές και συναισθηματικές αντιδράσεις-απαντήσεις εκπαιδευτικών, και συνίσταται ως επί το πλείστον από ευχάριστες και δυσάρεστες στιγμές και εμπειρίες. Σύμφωνα με μελέτες, πολλοί παράγοντες επηρεάζουν την ικανοποίηση από τη διδασκαλία. Παραδείγματα περιλαμβάνουν την αξιολόγηση, την αναγνώριση, τον συντονισμό προγράμματος σπουδών, την πολιτική πειθαρχίας που εφαρμόζεται, τις απαιτήσεις εργασίας, τη συμφωνία στόχων, τη συμμετοχική λήψη αποφάσεων, την επαγγελματική εξέλιξη, την επαγγελματική αλληλεπίδραση, τη σαφήνεια ρόλου, τον προσανατολισμό των μαθητών, και την ενθαρρυντική ηγεσία. Η υποστήριξη από το σχολείο και το γονικό περιβάλλον επίσης έχει πολύ σημαντική επίδραση στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Ακόμα οι εκπαιδευτικοί που έχουν μεγαλύτερη αυτονομία να εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης. Ειδικότερα, αποτελέσματα ερευνών (Κάντας 1992, και Κουστέλιος 2001) έδειξαν ότι η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με τη φύση της εργασίας τους και τις κοινωνικές σχέσεις που αναπτύσσονται στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος. Η επαγγελματική ικανοποίηση είναι, συνεπώς, πολύ πιο πολυσύνθετη και επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες. Η εμπειρία εργασίας, ο τύπος των κοινωνικών σχέσεων, καθώς και η επαφή με τους μαθητές, αναδεικνύονται ως σημαντικές πτυχές που συμβάλλουν στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Αντίθετα, οι οικονομικές απολαβές και οι προοπτικές προαγωγής εμφανίζονται στις έρευνες (Κάντας 1992, και Κουστέλιος 2001), ως παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική δυσαρέσκεια. Αυτό υποδηλώνει ότι η έλλειψη οικονομικής επαρκούς ανταμοιβής και οι περιορισμένες ευκαιρίες προαγωγής μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Η εκφραζόμενη δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών, για τη χαμηλή αμοιβή τους στο σχολείο (Langdon 1999), επισημαίνεται πως ήταν ένας σημαντικός λόγος για να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους. Ειδικότερα, ο Τσιπλητάρης (2000) στην έρευνά του ανέφερε ότι το 52% των δασκάλων χαρακτηρίζει την οικονομική του κατάσταση ως «χρόνια

μίζερη», με μισθό που δεν καλύπτει τις βιοτικές και κοινωνικές τους ανάγκες, εξωθώντας τους σε συμπληρωματική εργασία. Και συμπληρώνει, ότι οι αποδοχές ενός Έλληνα δασκάλου είναι σε μεγάλο βαθμό χαμηλότερες από τις αποδοχές των συναδέλφων του στις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι ερευνητές επίσης διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες φαίνεται να εκφράζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους, (Κάντας 1992, και Κουστέλιος 2001), ενώ έχουν παρόμοιες προσδοκίες ως προς την εξέλιξη τους σε παρόμοιους τομείς, όπου όλοι έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο, (Ward και Sloane, 2000). Επιπλέον, τα έτη υπηρεσίας παίζουν σημαντικό ρόλο στο επίπεδο ικανοποίησης ως προς την επίβλεψη και την προαγωγή. Συνολικά, η επαγγελματική ικανοποίηση φαίνεται να συνδέεται στενά με πολλούς παράγοντες του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος, και οι έρευνες αυτές παρέχουν σημαντική κατανόηση για τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασία των εκπαιδευτικών.

Εν κατακλείδι, η αναφορά στον πολύ σημαντικό ρόλο της φύσης του επαγγέλματος υποδεικνύει ότι η εργασία των εκπαιδευτικών είναι πολυσύνθετη και απαιτεί περισσότερα από απλή μεταφορά γνώσεων. Η αλληλεπίδραση με τους μαθητές, ο ρόλος του εκπαιδευτικού στην κοινότητα και οι κοινωνικές σχέσεις εντάσσονται στο συνολικό πλαίσιο που διαμορφώνει την ικανοποίησή τους. Συνολικά, η δημόσια εκπαίδευση είναι ένα πολύπλοκο πεδίο με πολλούς παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, και η διαχείριση αυτών των παραγόντων μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος.

2.5 Η έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης

Η επαγγελματική εξουθένωση, ή όπως αναφέρεται και στη διεθνή βιβλιογραφία, το "burnout," αναφέρεται σε μια κατάσταση εξάντλησης, κούρασης και απώλειας ενδιαφέροντος σε σχέση με το επαγγελματικό περιβάλλον. Η έννοια αυτή έχει προκαλέσει ενδιαφέρον σε ψυχολόγους, κοινωνιολόγους και ειδικούς της διοίκησης λόγω των επιπτώσεών της στο άτομο, τον οργανισμό που εργάζεται και την ευρύτερη κοινωνία. Το πρόβλημα του ορισμού της επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί ένα από τα μεγαλύτερα ερευνητικά ζητήματα στον τομέα. Πολλοί ορισμοί έχουν δοθεί για να περιγράψουν αυτήν την κατάσταση, και ένας από αυτούς είναι η χρήση του όρου "burnout" στη διεθνή βιβλιογραφία. Ο όρος αυτός πρωτοεμφανίστηκε από τον Herbert J. Freudenberger τη δεκαετία του 1970, και περιέγραφε το φαινόμενο του να εξαντλεί κανείς τον εαυτό του ως εργαζόμενος σε ύστατο βαθμό. Δανειζόμενος ο ίδιος τον όρο "to burn oneself out", δηλαδή του «καψίματος του εαυτού τους», που χρησιμοποιούσαν οι ειδικοί για να περιγράψουν την κατάστασή των χρόνιων χρηστών ναρκωτικών ουσιών. Ορισμένοι ερευνητές έχουν χαρακτηρίσει την επαγγελματική εξουθένωση ως ένα φαινόμενο που συμβαίνει κυρίως σε επαγγέλματα που σχετίζονται με την παροχή βοήθειας, όπως ιατρικοί, νοσηλευτές, και άλλοι εργαζόμενοι σε περιβάλλοντα που απαιτούν ψυχολογική και συναισθηματική

δέσμευση. Η εξουθένωση αυτή έχει επιπτώσεις όχι μόνο στο άτομο που την βιώνει αλλά και στην επιχείρηση/ίδρυμα και τη γενική οικονομία και παραγωγή. Οι έρευνες και οι προσπάθειες για την κατανόηση και διαχείριση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι σημαντικές για τη δημιουργία υγιέστερων εργασιακών συνθηκών.

Η Maslach αποτελεί μια σημαντική φυσιογνωμία στον χώρο της έρευνας σχετικά με την επαγγελματική εξουθένωση, και η εργασία της έχει καθοριστικό ρόλο στην κατανόηση του φαινομένου αυτού. Στη μελέτη της, η Maslach (1976), καθόρισε την επαγγελματική εξουθένωση ως μια αρνητική εμπειρία που επηρεάζει τις διαπροσωπικές σχέσεις του ατόμου στο εργασιακό περιβάλλον με συναισθηματικές επιπτώσεις στον εργαζόμενο. Αυτή η πρώτη φάση της έρευνάς της είναι περισσότερο ποιοτική και περιγραφική. Στη δεύτερη φάση της έρευνάς της, που ξεκίνησε το 1980, συνεργάστηκε με την Pines και εστίασαν περισσότερο στην επαγγελματική εξουθένωση, τοποθετώντας το θέμα σε προηγούμενη θέση στην "επιστημονική ατζέντα." Σε αυτήν τη φάση, η έρευνα γίνεται πιο συστηματική και ποσοτική, χρησιμοποιώντας ερωτηματολόγια και μεθόδους έρευνας με μεγαλύτερα δείγματα. Σύμφωνα με τη θεωρία της, η επαγγελματική εξουθένωση περιλαμβάνει τις εξής διαστάσεις, που προσδιορίζουν τις εμπειρικές διαστάσεις του φαινομένου. Αυτές είναι οι εξής:

Ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων, που περιλαμβάνει την επιδείνωση των σχέσεων μεταξύ του ατόμου και των συναδέλφων του, καθώς και με άλλα άτομα στο εργασιακό περιβάλλον.

Ψυχική και σωματική καταπόνηση, που περιλαμβάνει την εμφάνιση συμπτωμάτων σωματικής και ψυχικής κόπωσης λόγω της εργασίας, όπως άγχος, κούραση και άλλα. Εξάντληση των αποθεμάτων, που αφορά την εξάντληση των εσωτερικών πόρων και ενέργειας του ατόμου, τόσο σε φυσικό όσο και σε ψυχικό επίπεδο.

Στον ορισμό της Maslach, η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια σωματική, νοητική και ψυχική, μια πολυδιάστατη δηλαδή κατάσταση, που επηρεάζει τους επαγγελματίες που έχουν συνεχή επαφή με άλλους ανθρώπους. Οι διαστάσεις αυτές αναδεικνύουν την πολυπλοκότητα του φαινομένου και τον αντίκτυπό του στην ικανότητα του ατόμου να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της επαγγελματικής δραστηριότητας, εφόσον επηρεάζει όχι μόνο την φυσική και ψυχολογική κατάσταση αλλά και την προσωπική αντίληψη και αξιολόγηση του επαγγελματία για την εργασία του. Ύστερα από περαιτέρω αλλαγές στα διαγνωστικά εργαλεία που πραγματοποίησαν οι Maslach και Leiter (1997), η Maslach πρόσθεσε τρεις νέες και πιο γενικές διαστάσεις στην έννοια της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτές οι νέες διαστάσεις επεκτείνουν την κατανόηση του φαινομένου και παρέχουν πιο λεπτομερή εργαλεία για τη μέτρηση της εξουθένωσης στον εργασιακό χώρο. Οι τρεις νέες διαστάσεις είναι η εξάντληση, που αναφέρεται στο αίσθημα σωματικής και ψυχικής εξάντλησης που μπορεί να προκαλέσει η εργασία. Το συναίσθημα αυτό αντικατοπτρίζει την αντίληψη του ατόμου για την κούραση και την έλλειψη ενέργειας που προκύπτει από την εργασία του. Ο κυνισμός που αναφέρεται στην αρνητική και υπερβολική αντίδραση

του ατόμου σε διάφορες πτυχές της εργασίας. Η διάθεση αυτή εκδηλώνεται σε μια επικριτική στάση απέναντι στην εργασία, στους συναδέλφους και στον οργανισμό. Και τέλος η αναποτελεσματικότητα, που αναφέρεται στην ανικανότητα και στην έλλειψη παραγωγικότητας στη δουλειά. Το άτομο αντιλαμβάνεται ότι δεν είναι ικανό να παράγει τα αναμενόμενα αποτελέσματα και αισθάνεται έλλειψη επίτευξης στον επαγγελματικό τομέα. Οι νέες αυτές διαστάσεις προσφέρουν έναν πιο εκτεταμένο και πολυδιάστατο τρόπο κατανόησης της επαγγελματικής εξουθένωσης, επιτρέποντας στους ερευνητές και τους επαγγελματίες να εξετάζουν τα διάφορα στοιχεία που αποτελούν αυτό το σύνθετο φαινόμενο.

2.6 Θεωρίες της επαγγελματικής εξουθένωσης

Πολλοί ερευνητές παγκοσμίως, έχουν ασχοληθεί εκτενώς με το Σύνδρομο της Επαγγελματικής εξουθένωσης η έρευνα έχει εμπλουτιστεί με διάφορα θεωρητικά μοντέλα, με το μοντέλο της Maslach να αναγνωρίζεται ως ένα από τα πλέον επιδραστικά και διαδεδομένα. Τα θεωρητικά μοντέλα της Maslach και Jackson (1981), όπως και άλλων ερευνητών για παράδειγμα των Leiter (1991), και Cherniss (1980), μπορούν να χαρακτηριστούν ως δυναμικά μοντέλα, γιατί σύμφωνα με αυτά η Επαγγελματική Εξουθένωση αντιλαμβάνεται ως ένα αποτέλεσμα της συνεχούς διαδικασίας αλληλεπίδρασης μεταξύ του ατόμου και του εργασιακού περιβάλλοντος. Τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου και οι συνθήκες εργασίας αλληλεπιδρούν διαρκώς, δημιουργώντας ένα πλαίσιο όπου εμφανίζεται η επαγγελματική εξουθένωση. Αυτή η αλληλεπίδραση μπορεί να επηρεαστεί από πολλούς παράγοντες, όπως η υπονόμηση από τον εργοδότη ή συναδέλφους, και άλλους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή εμπειρία του ατόμου. Υπάρχουν από την άλλη πλευρά, επιστήμονες όπως οι Meier (1983, 1984) και Pines (1986, 1993), που ανέπτυξαν θεωρητικά μοντέλα, που μπορούν να χαρακτηριστούν ως ατομικά επειδή η Επαγγελματική Εξουθένωση σύμφωνα με την δική τους προοπτική είναι ένα αποτέλεσμα της ενδοπροσωπικής σύγκρουσης μεταξύ των ατομικών χαρακτηριστικών, φιλοδοξιών και προσδοκιών του επαγγελματία και των απαιτήσεων της πραγματικής εργασιακής περιβάλλουσας πραγματικότητας. Αυτή η διαμάχη μπορεί να προκύψει όταν οι απαιτήσεις της εργασίας, όπως το φορτωμένο πρόγραμμα, η έλλειψη αυτονομίας, η έλλειψη ψυχολογικής υποστήριξης, αντίκεινται στα ατομικά κίνητρα, φιλοδοξίες, προσδοκίες και στόχους του επαγγελματία. Σε αυτήν την περίπτωση, ο επαγγελματίας βιώνει έναν εσωτερικό ανταγωνισμό μεταξύ των προσδοκιών του, και των απαιτήσεων του εργασιακού περιβάλλοντος. Αυτό το είδος σύγκρουσης μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο στρες, ανάγκη για αντιμετώπιση, και τελικά σε εξουθένωση, καθώς ο επαγγελματίας αντιλαμβάνεται ότι δεν μπορεί να εκπληρώσει τις προσδοκίες και τις απαιτήσεις που του επιβάλλονται, είτε αυτές είναι εσωτερικές είτε εξωτερικές.

Τα σημαντικότερα μοντέλα επαγγελματικής εξουθένωσης που έχουν κατά καιρούς υποστηριχθεί, είναι τα εξής:

2.6.1 Το Μοντέλο των τριών διαστάσεων της Maslach (1982)

Το Μοντέλο των Τριών Διαστάσεων της Maslach, προτείνεται από την Christina Maslach και Susan E. Jackson το 1982, αναπτύχθηκε ως ένα πλαίσιο για την

κατανόηση και τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτό το μοντέλο επικεντρώνεται σε τρεις βασικές διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης.

- Συναισθηματική Εξάντληση (Emotional Exhaustion): Η εξάντληση αναφέρεται στην αίσθηση κούρασης, ανικανότητας και έλλειψης ενέργειας που ένα άτομο βιώνει στον εργασιακό του χώρο. Οι εργαζόμενοι που αισθάνονται εξαντλημένοι μπορεί να βρίσκονται σε στάδιο που δυσκολεύονται να αντιμετωπίσουν τις απαιτήσεις της εργασίας τους.
- Αποπροσωποποίηση (Depersonalization): Η Αποπροσωποποίηση περιγράφει την ανάπτυξη αδιαφορίας, σκληρής ή κυνικής στάσης απέναντι στην εργασία, τους συναδέλφους ή τους πελάτες/ασθενείς/μαθητές του. Το άτομο μπορεί να απομακρύνεται συναισθηματικά από τη σχέση με άλλα άτομα στον εργασιακό του χώρο.
- Μείωση της Προσωπικής Επίδοσης (Reduced Personal Accomplishment): Η μείωση της προσωπικής επίδοσης αναφέρεται στην αμφισβήτηση της ικανότητας ενός ατόμου να επιτύχει και να εκπληρώσει τους στόχους του επαγγελματικά, το άτομο έτσι μπορεί να αισθάνεται αναποτελεσματικό και ανίκανο, με συνεπαγόμενο αποτέλεσμα την μείωση τελικά της απόδοσής του. Αυτές οι τρεις διαστάσεις αντιπροσωπεύουν κλειδιά στοιχεία της επαγγελματικής εξουθένωσης και χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση της κατάστασης ενός ατόμου σε σχέση με αυτήν την εμπειρία. Το μοντέλο αυτό έχει εφαρμοστεί σε πολλούς ερευνητικούς τομείς και θεωρείται ένα από τα πλέον ευρέως αποδεκτά και χρησιμοποιούμενα μοντέλα για την κατανόηση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

2.6.2 Το μοντέλο των Edelman & Brodsky (1980)

Το μοντέλο των Edelman και Brodsky (1980) αφορά την κατανόηση και την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, επικεντρώνοντας σε αυτό που ονομάζεται "Κύκλος της Επαγγελματικής Εξουθένωσης" και αναπτύχθηκε με βάση τις εξής τέσσερις φάσεις:

- Φάση του Ενθουσιασμού.: Στην αρχή της επαγγελματικής τους καριέρας, οι επαγγελματίες αναζητούν επιτυχίες και αναγνώριση. Αυτή η φάση σχετίζεται με την οικοδόμηση της επαγγελματικής ταυτότητας και την αφοσίωση στην εργασία. Οι επαγγελματίες αφιερώνουν το χρόνο και την ενέργειά τους με στόχο την αυτοπραγμάτωσή τους μέσα από τη δουλειά.
- Φάση της Αμφιβολίας και Αδράνειας.: Κατά τη διάρκεια της φάσης αυτής, οι επαγγελματίες αρχίζουν να αμφιβάλλουν για το έργο που παράγουν. Δεν είναι ευχαριστημένοι με την παραγωγικότητά τους και αντιμετωπίζουν αυξημένο στρες λόγω των απαιτήσεων της εργασίας τους. Έτσι επενδύουν ακόμα περισσότερο κόπο και χρόνο στο να γίνουν καλύτεροι. Παρόλα αυτά η αυξημένη πίεση και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν, σε συνδυασμό με την αδυναμία τους να ανταποκριθούν, μπορούν να οδηγήσουν σε συναισθηματική και φυσική εξάντληση, αφού συνειδητοποιούν ότι αυτή η δουλειά δεν μπορεί να τους καλύψει τις αρχικές, υπερβολικές ίσως, απαιτήσεις τους.
- Φάση της Απογοήτευσης και Ματαίωσης: Η φάση της απογοήτευσης και της ματαίωσης που διαδέχεται την αμφιβολία και την αδράνεια, αποτελεί σημαντικό στάδιο στον κύκλο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Κατά τη

διάρκεια αυτής της φάσης, ο εργαζόμενος αντιμετωπίζει έντονα αισθήματα αμφιβολίας και απογοήτευσης σχετικά με την εργασία του και την ικανοποίησή του σε αυτήν. Ο εργαζόμενος αρχίζει να αμφισβητεί την αξία της εργασίας του και νιώθει αδιαφορία ή απομάκρυνση από τις εργασιακές του ευθύνες. Τα αισθήματα αυτά προκαλούνται από τον υψηλό βαθμό άγχους που σχετίζεται με την εργασία και την ανεπάρκεια που αισθάνεται ο εργαζόμενος στην αντιμετώπιση των επαγγελματικών απαιτήσεων. Κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης, ο εργαζόμενος βιώνει απογοήτευση λόγω του γεγονότος ότι οι προσπάθειές του δεν φέρνουν τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Αντιλαμβάνεται ότι οι προσδοκίες του ήταν υπερβολικές ή μη ρεαλιστικές, και αυτό το κλίμα οδηγεί στην αδράνεια και στον αποπροσανατολισμό. Για να ξεπεραστεί αυτή η μεταβατική φάση, ο εργαζόμενος αισθάνεται ότι έχει δύο επιλογές. Είτε μπορεί να αναθεωρήσει τις προσδοκίες και τους στόχους του από τη συγκεκριμένη εργασία ή να απομακρυνθεί από αυτή, που λειτουργεί πια, ως πηγή του άγχους του.

- **Φάση της Απάθειας:** Στο τελευταίο στάδιο της επαγγελματικής εξουθένωσης, που περιγράφεται ως απάθεια, ο εργαζόμενος βρίσκεται σε μια κατάσταση στην οποία εκδηλώνει έναν αποστασιοποιημένο τρόπο στάσης έναντι της εργασίας του και των συνεργατών του. Σε αυτήν τη φάση, οι χαρακτηριστικές συμπεριφορές περιλαμβάνουν την αποφυγή υπευθυνοτήτων, την αδιαφορία προς τις ανάγκες των ασθενών/μαθητών/πελατών και την εστίαση μόνο στην εργασία για βιοποριστικούς λόγους. Σημαντικό χαρακτηριστικό της απάθειας είναι η αποφυγή υπευθυνοτήτων και η αδιαφορία προς τις ανάγκες των άλλων. Ο εργαζόμενος αποσύρεται συναισθηματικά από τις σχέσεις του με τους συναδέλφους, τους ασθενείς, τους μαθητές ή τους πελάτες του, επικεντρώνοντας μόνο στις βασικές εργασιακές του υποχρεώσεις για λόγους επιβίωσης. Επιπλέον, ο εργαζόμενος επιδεικνύει ελάχιστη ενέργεια στα καθήκοντά του, καθιστώντας εμφανές ότι η εργασία του απλώς καλύπτει τις βασικές ανάγκες του, ενώ παραμελεί την ποιότητα και τη σημασία της εργασίας του. Αυτή η αποστασιοποιημένη στάση έναντι της εργασίας και των συνανθρώπων δημιουργεί ένταση στις σχέσεις του με το προσωπικό και το κοινωνικό του περιβάλλον. Επιπλέον, ο εργαζόμενος βρίσκεται σε ένα αδιέξοδο, όπου η αδιαφορία και η απογοήτευση επικρατούν. Κατά τη διάρκεια αυτού του κύκλου, πιθανόν να επαναπροσδιορίσει τις προτεραιότητές του ή να αναζητήσει νέες πηγές ικανοποίησης.

2.6.3 Το διαδραστικό μοντέλο του Cherniss (1980)

Ο Χατζηπέμου στην παρουσίαση του (2016) σχετικά με το έργο του Cherniss (1980) περιγράφει λεπτομερώς τη διαδικασία της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και τα στάδιά της. Σημαντικά στοιχεία που προκύπτουν από την ανάλυση αυτή περιλαμβάνουν τη σημασία του εργασιακού προσανατολισμού, του φόρτου εργασίας, της αυτονομίας, των εργασιακών στόχων, της επαφής με τους πελάτες, της ηγεσίας, και της κοινωνικής απομόνωσης. Η διαδικασία αυτή αναδεικνύει το σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει ο εργασιακός προσανατολισμός, καθώς και οι ποικίλοι παράγοντες που επηρεάζουν την εμφάνιση της Επαγγελματικής Εξουθένωσης. Η αντιδιαστολή μεταξύ των ιδανικών και πραγματικών προσδοκιών των εργαζομένων αναδεικνύεται ως σημαντικό στοιχείο, ενώ οι συνέπειες της εξάντλησης στο εργασιακό περιβάλλον περιγράφονται με λεπτομέρεια. Επίσης, η ταξινόμηση των εργαζομένων σε

κατηγορίες όπως ο κοινωνικά δραστήριος, ο τεχνίτης, ο καριερίστας, και ο αυτοεπενδυτής παρέχει μια ενδιαφέρουσα προσέγγιση για την κατανόηση των διαφορών προσεγγίσεων και αντιδράσεων στον εργασιακό χώρο.

Τέλος, η περιγραφή των τριών σταδίων της Επαγγελματικής Εξουθένωσης σύμφωνα με τον Cherniss, όπως περιγράφεται από τον Χατζηπέμου (2016), προσφέρει εμβριθή κατανόηση της διαδικασίας που οδηγεί στην εξουθένωση του εργαζομένου. Ας δούμε συνοπτικά κάθε φάση:

Φάση του «εργασιακού στρες»: Σε αυτή τη φάση, προκύπτει διατάραξη μεταξύ των απαιτούμενων και των διαθέσιμων πόρων. Το εργασιακό στρες προκύπτει όταν οι διαθέσιμοι πόροι δεν επαρκούν για να ικανοποιήσουν τους προσωπικούς στόχους και τα αιτήματα που προέρχονται από το εργασιακό περιβάλλον. Η διατάραξη αυτή μπορεί να πλήξει οποιονδήποτε εργαζόμενο, αλλά δεν οδηγεί απαραίτητα σε Επαγγελματική Εξουθένωση.

Φάση «εξάντλησης»: Κατά τη δεύτερη φάση, παρατηρείται συγκινησιακή ανταπόκριση στη διατάραξη που προηγήθηκε, εκδηλώνοντας συναισθηματική εξάντληση, στρες, κόπωση, ανία, έλλειψη ενδιαφέροντος και απάθεια. Ο εργασιακός χώρος αποτελεί πηγή εξάντλησης, και ο εργαζόμενος βρίσκεται υπό συνεχή ένταση, η οποία, αν δεν διαχειριστεί σωστά, μπορεί να οδηγήσει σε απογοήτευση και πιθανή παραίτηση.

Φάση «αμυντικής κατάληξης»: Στην τρίτη φάση, ο εργαζόμενος προσαρμόζει τη στάση και τη συμπεριφορά του. Εκδηλώνει συναισθηματική αποστασιοποίηση από την εργασία του και εκδηλώνει κυνισμό και απάθεια προς τους άλλους. Τέλος αλλάζει και τη στάση του ως προς την εργασία, αντιμετωπίζοντας την με αδιαφορία ή ακόμα και με εχθρότητα. Με τον τρόπο αυτό επέρχεται μείωση των ψυχοσωματικών συνεπειών έτσι ώστε να μπορέσει ο εργαζόμενος να επιβιώσει επαγγελματικά.

2.6.4 Το μοντέλο της Pines (1986)

Η Pines και οι συνεργάτες της προσδιορίζουν την επαγγελματική εξουθένωση ως κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και πνευματικής εξάντλησης που προκαλείται από τη μακροχρόνια έκθεση σε συναισθηματικά απαιτητικές συνθήκες (Pines & Aronson, 1988). Παρόλο που αρχικά η έννοια αυτή είχε εξεταστεί κυρίως σε σχέση με τους επαγγελματίες υγείας, η έρευνα της Pines και των συνεργατών της διερεύνησε επίσης την επαγγελματική εξουθένωση σε άλλους τομείς, όπως οι οικογενειακές σχέσεις και οι πολιτικές συγκρούσεις.

Το μέτρο που χρησιμοποιείται, το Burnout Measure, αξιολογεί την επαγγελματική εξουθένωση ως μονοδιάστατη έννοια. Αντί να εστιάζει σε συμπτώματα όπως απελπισία, απόγνωση και μειωμένη αυτοπεποίθηση, προτιμά να παρέχει μια συνολική βαθμολογία από μια μόνο κλίμακα.

Συνοπτικά, η επαγγελματική εξουθένωση, σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή, αποτελεί ένα σύνολο φαινομένων που συνδέονται με τη σωματική, συναισθηματική και πνευματική κόπωση που προκαλείται από την επανειλημμένη έκθεση σε απαιτητικές συνθήκες εργασίας.

2.6.5 Το μοντέλο του Meier (1984)

Όπως αναφέρει ο Χατζηπέμου (2016), στην έρευνά του, ο Meier (1984) περιγράφοντας τον όρο "Επαγγελματική Εξουθένωση", υποστηρίζει ότι αυτή προκύπτει όταν ο εργαζόμενος έχει προσδοκίες για την εργασία του που διαφέρουν από την πραγματική κατάσταση της εργασίας του. Οι αναφερόμενες προσδοκίες μπορούν να ομαδοποιηθούν σε τρία είδη:

Οι προσδοκίες ενίσχυσης που αναφέρονται στον τρόπο που ένα άτομο αντιλαμβάνεται τη σχέση μεταξύ των εργασιακών αποτελεσμάτων και των προσωπικών του στόχων. Συγκεκριμένα σχετίζονται με τα εργασιακά αποτελέσματα και αναφέρονται στο εάν τα αποτελέσματα της εργασίας του ατόμου ανταποκρίνονται στους στόχους που έχει θέσει. Πρόκειται για την προσδοκία ότι η εργασία που κάποιος επιτελεί θα φέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα σύμφωνα με τους προκαθορισμένους στόχους του. Επίσης διαφοροποιούνται σε νόημα και αξία, καθώς διαφοροποιείται ο τρόπος που το άτομο αντιλαμβάνεται το νόημα και την αξία των εργασιακών του αποτελεσμάτων. Κάθε άτομο δηλαδή, μπορεί να αναγνωρίζει διαφορετικές πτυχές της εργασίας του ως σημαντικές και να προσδίδει διαφορετική αξία σε αυτές.

Οι προσδοκίες αποτελέσματος αντιπροσωπεύουν μια προσέγγιση προς την εργασία που επικεντρώνεται στις συγκεκριμένες συμπεριφορές που οδηγούν σε επιθυμητά αποτελέσματα. Σε αντίθεση με τις προσδοκίες ενίσχυσης που επικεντρώνονται στο αν οι στόχοι πραγματοποιούνται, οι προσδοκίες αποτελέσματος επικεντρώνονται στις συγκεκριμένες δράσεις που πρέπει να αναληφθούν για την επίτευξη αυτών των αποτελεσμάτων. Αυτή η περιγραφή εστιάζεται στον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας, την αποτελεσματική διαχείριση των καθηκόντων και τις απαιτούμενες πρακτικές για την επίτευξη των στόχων. Κατά συνέπεια, οι προσδοκίες αποτελέσματος διαμορφώνουν το προφίλ της απαιτούμενης συμπεριφοράς για την επίτευξη επιτυχίας στον εργασιακό χώρο.

Οι προσδοκίες επάρκειας εστιάζονται στις προσωπικές ικανότητες των ατόμων και στον τρόπο με τον οποίο αυτές οι ικανότητες επηρεάζουν την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων. Ορίζουν την πεποίθηση ότι επαρκείς ατομικές ικανότητες, όταν συνοδεύονται από ανάλογη συμπεριφορά, θα οδηγήσουν στο προσδοκώμενο αποτέλεσμα. Αυτές οι προσδοκίες επάρκειας είναι σημαντικές γιατί επηρεάζουν την επιλογή των δραστηριοτήτων του ατόμου εφόσον αυτό επιλέγει δραστηριότητες που θεωρεί ότι ταιριάζουν με τις ικανότητές του και που μπορεί να επηρεάσει θετικά. Συνολικά, οι προσδοκίες επάρκειας κατευθύνουν τη συμπεριφορά και τις επιλογές του ατόμου με βάση τις προσωπικές του ικανότητες, επηρεάζοντας την επίτευξη εργασιακών στόχων και την εμπλοκή σε δραστηριότητες.

Το μοντέλο του Meier για την Επαγγελματική Εξουθένωση υπογραμμίζει ότι οι χαμηλές προσδοκίες των ατόμων στον εργασιακό τομέα συνδέονται με αρνητικά συναισθήματα όπως φόβος και στρες, καθώς και με την αποφυγή των απαιτούμενων εργασιών και την εργασιακή φυγοπονία. Αυτό είναι αποτέλεσμα της γνωστικής επεξεργασίας, σύμφωνα με τη θεωρία του Bandura (1997), όπου το άτομο επεξεργάζεται γνωστικά τις προσδοκίες αποτελεσματικότητας. Η γνωστική επεξεργασία αποτελεί δομικό στοιχείο του μοντέλου του Meier, καθώς επιδιώκει να εξηγήσει τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι μαθαίνουν, διατηρούν και προσαρμόζουν τις προσδοκίες τους στο πλαίσιο του εργασιακού περιβάλλοντος.

Αυτή η διαδικασία παίζει καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση της συναισθηματικής και συμπεριφορικής ανταπόκρισης του ατόμου στις εργασιακές συνθήκες.

2.6.6 Το μοντέλο του Leiter (1991)

Σε σειρά ερευνών που πραγματοποίησε ο Michael P. Leiter (1991) για την επαγγελματική εξουθένωση, επηρεασμένος από τη θεωρητική προσέγγιση της Maslach (1986) και το μοντέλο των τριών διαστάσεων (Συναισθηματική Εξάντληση, Αποπροσωποποίηση και Αίσθηση Μειωμένης Προσωπικής Επίτευξης), υποστήριξε ότι οι διαστάσεις αυτές, σχετίζονται με τον υπερβολικό φόρτο εργασίας και την ανία που προκαλεί η εργασιακή συνήθεια, με την έλλειψη υποστήριξης από και συναδέλφους, τις ενδοπροσωπικές συγκρούσεις καθώς και τη συνεργατική ή όχι διάθεση των πελατών/μαθητών. Επιπλέον, συσχετίζει την εξουθένωση με παράγοντες όπως η απόκτηση ικανοτήτων, η επαρκής δυνατότητα αυτονομίας και η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων.

Συγκεκριμένα, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας και οι ενδοπροσωπικές συγκρούσεις συνδέονται με τη Συναισθηματική Εξάντληση, ενώ η έλλειψη υποστήριξης και η απουσία συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων οδηγούν στην Αποπροσωποποίηση και την Αίσθηση Μειωμένης Προσωπικής Επίτευξης. Έτσι, οι παράγοντες αυτοί μπορούν να επηρεάσουν τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους και το περιβάλλον εργασίας τους, συμβάλλοντας στην επαγγελματική εξουθένωση.

2.6.7 Το μοντέλο των Buunk και Schaufeli (1993)

Όπως αναφέρει ο Χατζηπέμου (2016), οι Buunk και Schaufeli (1993) κατά την εξέταση της επαγγελματικής εξουθένωσης, έδωσαν έμφαση στο ίδιο το επάγγελμα και τη φύση του. Στα επαγγέλματα υγείας, για παράδειγμα, όπου η σχέση μεταξύ θεραπευτή και ασθενή χαρακτηρίζεται από τη φύση της ως σχέση "δούνα" και "λαβείν", οι ερευνητές παρατήρησαν ότι, παρά την παροχή υπηρεσιών από τον επαγγελματία, η ανταπόδοση δεν είναι πάντα εγγυημένη. Κατά τη διάρκεια του χρόνου, ο επαγγελματίας μπορεί να νιώθει ότι δίνει περισσότερα από ό,τι λαμβάνει στη διαπροσωπική του σχέση με τους πελάτες του. Κάτι που εύκολα θα μπορούσε να προταθεί και για τη σχέση μεταξύ εκπαιδευτικού και μαθητή.

Σύμφωνα με τους Firth-Cozens και Payne (1999), αυτή η αντίληψη έλλειψης ανταπόδοσης μπορεί να οδηγήσει στη Συναισθηματική Εξάντληση, καθώς μειώνει τα ψυχικά αποθέματα του επαγγελματία. Αυτό μπορεί να οδηγήσει στο να σταματήσει να επενδύει στη σχέση του με τον ασθενή, προκειμένου να διαχειριστεί την αίσθηση αυτής της έλλειψης ανταπόδοσης. Αυτή η στάση κατά τους Buunk και Schaufeli (1993), μπορεί να οδηγήσει σε συναισθηματική αποξένωση και αποπροσωποποίηση, ως αντισταθμιστικές στρατηγικές για την αντιμετώπιση της αντιλαμβανόμενης έλλειψης ανταπόδοσης.

Συνεπώς, αυτές οι διαδικασίες κοινωνικής συναλλαγής μεταξύ επαγγελματία και ασθενούς μπορούν να επηρεάσουν την αντίληψη του επαγγελματία για τη σχέση του με τη δουλειά του και να συμβάλουν στην επαγγελματική εξουθένωση.

2.6.8 Το Μοντέλο Διατήρησης Πόρων (Conservation Of Resources – COR) του Hobfoll (1989)

Η θεωρία της διατήρησης πόρων (COR), του Hobfoll (1989), προσδιορίζει ότι οι άνθρωποι έχουν κίνητρα να διατηρούν, προστατεύουν και αποκτούν πόρους, όπως εργασιακή ασφάλεια, ανταμοιβές, ενισχύσεις, αίσθηση ελέγχου και άλλα. Όταν αυτοί οι πόροι χάνονται ή απειλούνται, οι άνθρωποι βιώνουν άγχος και προσπαθούν να αντιμετωπίσουν αυτές τις καταστάσεις.

Σύμφωνα με τους Hobfoll και Shirom (2000), η αντιμετώπιση απώλειας πόρων μετατρέπεται σε προσπάθεια επανακτήσεως, και η αποτυχία σε αυτήν μπορεί να οδηγήσει σε ψυχολογική δυσφορία, δυσλειτουργία και αυξημένη ευαισθησία σε σωματικές παθήσεις. Αυτή η διαδικασία μπορεί να επιφέρει χρόνιο στρες και να συμβάλει στην Επαγγελματική Εξουθένωση.

2.6.9 Το μοντέλο των Shirom και Melamed (1989)

Το μοντέλο των Arie Shirom και Shmuel Melamed επηρεάστηκε από τα μοντέλα της Maslach για την κατανόηση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, από του Hobfoll περί διατήρησης των πόρων και από της Pines. Κατά τους Shirom και Melamed, το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι αποτέλεσμα σταδιακής και συσσωρευμένης φθοράς που υφίσταται ο εργαζόμενος από τρεις συνιστώσες ή παράγοντες. Σωματική κόπωση: Αναφέρεται στη βιωμένη αίσθηση κούρασης και χαμηλής ενέργειας κατά την εκτέλεση καθημερινών εργασιών στη δουλειά.

Συναισθηματική Εξάντληση: Αναφέρεται στην αίσθηση αδυναμίας του επαγγελματία να εκφράσει ενσυναίσθηση προς πελάτες/μαθητές ή συναδέλφους και να επενδύσει ενέργεια σε σχέσεις με άλλους στην εργασία.

Γνωστική κόπωση: Αναφέρεται σε συναισθήματα αργής σκέψης και μειωμένης νοητικής ευελιξίας.

2.6.10 Το μοντέλο της Κοπεγχάγης (2005)

Το μοντέλο της Κοπεγχάγης, παρουσιασμένο το 2005 από τους Kristensen, Borritz, Villadsen, και Christensen, αντιπροσωπεύει μια πρόσφατη θεωρητική προσέγγιση στο Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης C.B.I (Copenhagen Burnout Inventory), που διαφέρει κατά πολύ από το MBI της Maslach. Η εφαρμογή του ερευνητικού εργαλείου βρίσκεται στον αντίποδα του MBI της Maslach, με τους δημιουργούς να εκφράζουν σκεπτικισμό και κριτική έναντι της προσέγγισης της Maslach. Αναφέρουν ότι το MBI είναι προσανατολισμένο στα ανθρωπιστικά επαγγέλματα και εστιάζεται στις συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης, αγνοώντας τα συστατικά στάδια της. Επιπλέον, υποστηρίζουν ότι το MBI είναι περισσότερο κατάλληλο για την αμερικανική κοινωνία και κουλτούρα, ενώ έχει περιορισμένη προσαρμογή σε ευρωπαϊκές ή άλλες κουλτούρες, δεν μπορεί να είναι διαπολιτισμικό και περιέχει κάποιες ερωτήσεις που θεωρούν ότι είναι μη αποδεκτές (Kristensenetal., 2005).

Το C.B.I. προσπαθεί να ανταποκριθεί σε αυτές τις κριτικές, παρέχοντας ένα νέο ερωτηματολόγιο που περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικές με την προσωπική, και επαγγελματική εξουθένωση, όπως και αυτή που σχετίζεται με τις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ συναδέλφων. Βασίζεται στη θέση των Schaufeli και Greenglass

(2001), που ορίζουν την εξουθένωση ως "κατάσταση φυσικής, συναισθηματικής και ψυχικής εξάντλησης".

2.7 Αίτια, συμπτώματα και συνέπειες της επαγγελματικής εξουθένωσης

2.7.1 Αίτια

Στον τομέα της εργασιακής εξουθένωσης, οι παράγοντες και οι αιτίες μπορούν να την επιφέρουν είναι πολυποίκιλοι. Αρχικά οι μελέτες επικεντρώνονταν σε επιμέρους παράγοντες, όπως προσωπικά χαρακτηριστικά και εργασιακές συνθήκες. Η Maslach, για παράδειγμα, έδινε έμφαση στη συχνή επαφή με τον ανθρώπινο παράγοντα και τα προβλήματα των ανθρώπων ως γενεσιουργό αίτιο της επαγγελματικής εξουθένωσης, εξετάζοντας περιστατικά εργαζομένων που προσφέρουν ανθρωπιστικές υπηρεσίες (Maslach, 1978).

Παρόλα αυτά, η σύγχρονη άποψη που επικρατεί θέτει την εργασιακή εξουθένωση ως πολυπαραγοντικό φαινόμενο. Οι ποικίλοι παράγοντες που συνδυάζονται, περιλαμβάνουν τα προσωπικά χαρακτηριστικά, τις αντιλήψεις και τις απαιτήσεις που προκύπτουν από ένα απαιτητικό εργασιακό περιβάλλον.

Σύμφωνα με την έρευνα της Maslach και των συνεργατών της (2001), παρουσιάζονται ορισμένοι συνδυαστικοί παράγοντες που μπορούν να οδηγήσουν στην εργασιακή εξουθένωση:

Χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων.

Υπερφόρτωση του καθημερινού επαγγελματικού προγράμματος, όταν δηλαδή υπάρχει υπερβολικός όγκος εργασίας και πίεση χρόνου.

Η ύπαρξη έντονου και πιεστικού ανταγωνισμού στον εργασιακό χώρο.

Αντισυναδελφικότητα, έλλειψη δηλαδή συνεργασίας και αλληλοσεβασμού μεταξύ συναδέλφων.

Αίσθημα αδικίας, όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι δεν τυγχάνουν ίσης και δίκαιης μεταχείρισης.

Δυσάρεστες εργασιακές συνθήκες, όταν δηλαδή το περιβάλλον είναι ανεπιθύμητο για τον εργαζόμενο.

Τα θεωρητικά μοντέλα που ασχολούνται με το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης εστιάζουν στη δυναμική αλληλεπίδραση ατόμου και του εργασιακού περιβάλλοντος. Οι παράγοντες που οδηγούν στη μετατροπή του δημιουργικού στρες σε προβληματικό στο εργασιακό περιβάλλον, χωρίζονται σε δύο κατηγορίες:

Στους Περιβαλλοντικούς Παράγοντες, όπου κατά τους Belicki & Woolcott, 1996; Cordes & Dougherty, 1993 και Gabris & Ihrke, 1996) αναφέρονται:

Στην Ασάφεια των Ρόλων που προσδιορίζεται ως ασάφεια σχετικά με τα καθήκοντα και τις ευθύνες του εργαζομένου.

Στον Υπερβολικό Φόρτο Εργασίας δηλαδή τις αυξημένες απαιτήσεις που υπερβαίνουν την ικανότητα του εργαζομένου να τις αντιμετωπίσει.

Στις ώρες Εργασίας και τη Διαχείριση Χρόνου, όπου εστιάζονται στα προβλήματα με το ωράριο εργασίας και την έλλειψη ευελιξίας.

Στην Έλλειψη Προσωπικού, την ανεπάρκεια δηλαδή στελεχών που επηρεάζει την απόδοση και δημιουργεί πίεση.

Και τέλος στη Διοίκηση, η αναφορά γίνεται για την άκαμπτη και αυταρχική διοίκηση που μπορεί να δημιουργήσει ένταση.

Ο υπερβολικός φόρτος εργασίας θεωρείται κρίσιμος παράγοντας, με την πίεση του χρόνου, τις υπερβολικές ευθύνες, την έλλειψη υποστήριξης, και τις υπερβολικές απαιτήσεις από τον ίδιο τον εργαζόμενο να συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση.

Στους Ατομικούς Παράγοντες, που συνοψίζονται:

Στον Χειρισμό του Άγχους από τον ίδιο τον εργαζόμενο.

Στις Προσδοκίες του εργαζομένου, που είναι τρόπος που το άτομο θέτει και αντιλαμβάνεται τις προσδοκίες από το εργασιακό του περιβάλλον.

Στο Μισθό, την επάρκειά του δηλαδή, που επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την ικανοποίηση.

Και τέλος στα κίνητρα που οδήγησαν στην Επιλογή του συγκεκριμένου Επαγγέλματος.

Συνολικά, η αλληλεπίδραση αυτών των παραγόντων μπορεί να θεωρηθεί η αιτία που θα οδηγήσει στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

2.7.2 Συμπτώματα

Ο Freudenberger (1975) είναι γνωστός για τη θεώρησή του για την εξουθένωση (burnout) και πώς αυτή επηρεάζει τους εργαζόμενους. Ένα από τα κύρια σημεία που προώθησε είναι ότι οι άνθρωποι που είναι περισσότερο επιρρεπείς να αναπτύξουν την εξουθένωση είναι αυτοί που είναι αφοσιωμένοι στην εργασία τους, δεσμευμένοι και αισθάνονται πίεση από εξωγενείς παράγοντες.

Συγκεκριμένα, επισημαίνει ότι αυτοί που αφιερώνονται πάρα πολύ στην εργασία τους, είναι πολύ δεσμευμένοι σε αυτήν και αισθάνονται υποχρεωμένοι να προσφέρουν βοήθεια και υποστήριξη σε άλλους, είναι περισσότερο επιρρεπείς στην εξουθένωση. Η πίεση από εξωγενείς παράγοντες, όπως οι απαιτήσεις για υψηλή απόδοση και η ανταγωνιστικότητα, ενδέχεται να αυξάνει τον κίνδυνο εξουθένωσης μεταξύ αυτών των ατόμων.

Με άλλα λόγια, ο Freudenberger υποστήριξε ότι η υπερβολική αφοσίωση στην εργασία, η υπερδέσμευση και η αντίληψη ότι πρέπει να είναι πάντα διαθέσιμοι για άλλους μπορεί να οδηγήσει σε κατάσταση εξουθένωσης.

Οι Block (1978) και ο Freudenberger (1983) είναι δύο ερευνητές που συνέβαλαν στην κατανόηση της έννοιας της εξουθένωσης (burnout) στον εργασιακό χώρο. Αναφορικά με τα συμπτώματα της εξουθένωσης, αμφότεροι προσδιόρισαν πολλά από αυτά, τα οποία συνήθως κατηγοριοποιούνται σε τρεις ομάδες, οι οποίες αναφέρονται και στο e-Περιοδικό Επιστήμης & Τεχνολογίας (2009), και είναι οι εξής:

Σωματικά Συμπτώματα:

Σωματική εξάντληση/κούραση

Δυσκαμψία στις αλλαγές/ έλλειψη ελαστικότητας

Αϋπνία ή υπερβολικός ύπνος

Πονοκέφαλοι

Ναυτίες
Γαστρεντερικά προβλήματα
Αυξημένα επίπεδα χοληστερόλης
Στεφανιαία νόσος
Αναπνευστικά προβλήματα
Εναλλαγές στις διατροφικές συνήθειες
Μεταβολικό σύνδρομο

Ψυχολογικά Συμπτώματα:

Κατάθλιψη
Έλλειψη ενδιαφέροντος/ανικανότητα να ανταποκριθεί σε απλές επαγγελματικές και μη υποχρεώσεις
Κυνισμός/αρνητική διάθεση, απομόνωση από τους συναδέλφους και την εργασιακή ομάδα
Συναισθηματική εξάντληση/έλλειψη συναισθηματικού ελέγχου
Ανία
Αδυναμία συγκέντρωσης/καθορισμού στόχων
Μειωμένη αυτοπεποίθηση
Κατάθλιψη/αποξένωση

Συμπεριφορικά Συμπτώματα:

Χαμηλή εργασιακή απόδοση/χαμηλή ικανοποίηση
Μειωμένη επικοινωνία/παραίτηση
Υψηλά επίπεδα παραίτησης
Αυξημένα επίπεδα απουσιάζειν
Αίσθηση χαμηλής προσωπικής επίτευξης
Αδυναμία αντιμετώπισης καταστάσεων
Αυξημένες οικογενειακές συγκρούσεις
Εκνευρισμός/Κυνική στάση έναντι των συναδέλφων και της εργασίας
Αϋπνία ή υπερβολικός ύπνος
Αυτές οι κατηγορίες συμπτωμάτων βοηθούν στην κατανόηση της εξουθένωσης ως πολυδιάστατου φαινομένου που περιλαμβάνει τόσο φυσικά όσο και ψυχολογικά στοιχεία.

Οι παραπάνω συμπτώματα μπορεί να εμφανιστούν μεμονωμένα ή σε συνδυασμό. Αναγνωρίζοντας την πολυπλοκότητα της επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι σημαντικό να είναι ενήμεροι οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες για αυτά τα σημεία και να δίνουν προτεραιότητα στην ψυχολογική και σωματική υγεία στο χώρο εργασίας.

2.7.3 Συνέπειες

Η σημασία της διαχείρισης του εργασιακού άγχους και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στο πλαίσιο της υγείας και της λειτουργίας των οργανισμών, είναι από τις πλέον σημαντικές προτεραιότητες. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία αναγνωρίζει τον σοβαρό αντίκτυπο του εργασιακού άγχους στην υγεία των εργαζομένων και στην αποτελεσματικότητα των οργανισμών (Vanden Broek, Kudasz and Hupke, 2020).

Ο Κωνσταντόπουλος (2020) αναφέρει, ότι οι σωματικές και συναισθηματικές επιπτώσεις, όπως η εξάντληση και η απομόνωση, μπορούν να έχουν σοβαρές επιδράσεις στην υγεία των ατόμων. Επίσης, η απροσωποποίηση και η χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση αναδεικνύουν την ανάγκη για την ανάπτυξη υγιεινών εργασιακών περιβαλλόντων.

Σημαντικό είναι επίσης ότι οι δυσμενείς επιπτώσεις επεκτείνονται και στους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις. Το τοξικό εργασιακό περιβάλλον μπορεί να έχει αρνητική επίδραση στις επιδόσεις και την παραγωγικότητα, ενώ η μείωση της επαγγελματικής ικανοποίησης μπορεί να οδηγήσει σε χαμηλότερη διάθεση και συμμετοχή των εργαζομένων.

Η διαχείριση του εργασιακού άγχους και η προαγωγή της ψυχοκοινωνικής ευημερίας είναι, συνεπώς, σημαντικές προτεραιότητες για τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις προκειμένου να διασφαλιστεί η υγεία και η αποτελεσματικότητά τους.

2.8 Μέτρα προφύλαξης και αντιμετώπισης της επαγγελματικής εξουθένωσης

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα πολύπλοκο φαινόμενο που επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες, και γι' αυτό απαιτεί πολυδιάστατες παρεμβάσεις. Όπως υποστηρίζουν οι περισσότεροι ερευνητές, η ολιστική αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, που επικεντρώνεται τόσο στο άτομο όσο και στο εργασιακό πλαίσιο (Maslach *et al.*, 2001), είναι η καλύτερη μέθοδος.

Συνοπτικά, η ολιστική προσέγγιση αναγνωρίζει την αμοιβαία επίδραση μεταξύ του ατόμου και του εργασιακού πλαισίου και επιδιώκει να βελτιώσει και τα δύο προκειμένου να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά το πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Οι παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, την προφύλαξη και τη στήριξη των εργαζομένων, επικεντρώνονται σε δύο επίπεδα:

- Στο οργανωτικό-διοικητικό επίπεδο, όπου οι ενέργειες επικεντρώνονται στην ευθύνη της διοίκησης του εργασιακού χώρου. Οι προτεινόμενες δράσεις, σύμφωνα με έρευνες όπως αυτές των Cooper, Dewe, & O'Driscoll (2001), Elkin & Rosch (1990), Matteson & Ivancevich (1987), και Travers & Cooper (1996), επικεντρώνονται σε οργανωτικές διαδικασίες και διαχείριση του περιβάλλοντος εργασίας. Οι οργανωτικοί παράγοντες λοιπόν, όπως οι συνθήκες εργασίας, η διοίκηση, οι αναπτυξιακές ευκαιρίες και ο πολιτισμός της εταιρείας, μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά την εμφάνιση της εξουθένωσης. Οι παρεμβάσεις σε αυτό το επίπεδο μπορεί να περιλαμβάνουν τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την υποστήριξη της εργασιακής απόδοσης και την ενίσχυση της εταιρικής κουλτούρας.
- Στο ατομικό επίπεδο, όπου οι παρεμβάσεις προτείνονται από ερευνητές όπως οι English & Baker (1983), Karasek & Theorell (1990), Plante & Robin (1990), Sutherland & Cooper (1992; 2003), Travers & Cooper (1996), και Wetherall (2002) και εστιάζουν στην ενίσχυση των ατομικών δεξιοτήτων και στρατηγικών για τη διαχείριση του στρες και την αντιμετώπιση των πιέσεων της εργασιακής ζωής και επικεντρώνονται στις διαδικασίες που σχετίζονται με

τη βελτίωση της θέσης του ατόμου. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης του στρες, την προαγωγή της ψυχολογικής ευεξίας και την παροχή υποστήριξης σε ατομικό επίπεδο.

Είναι πολλοί οι ερευνητές που επικεντρώνονται σε ατομικές παρεμβάσεις αυτοφροντίδας για την πρόληψη και αντιμετώπιση της εξουθένωσης. Αυτές περιλαμβάνουν προσωπικές προσπάθειες που ο εργαζόμενος καταβάλλει για τη διατήρηση της ψυχικής και σωματικής ευεξίας του, αναγνωρίζοντας τη σημασία της αυτοφροντίδας στον εργασιακό τομέα.

Ωστόσο, η έρευνα, όπως αναφέρουν οι Maslachetal. (2001), έχει δείξει ότι κάποιοι παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία και τον οργανισμό παίζουν μεγαλύτερο ρόλο στην επαγγελματική εξουθένωση από τις ατομικές παρεμβάσεις.

Οι ατομικές παρεμβάσεις φαίνεται να είναι λιγότερο αποτελεσματικές στον χώρο της εργασίας, αφού το άτομο έχει περιορισμένο έλεγχο επάνω σε εργασιακούς παράγοντες που του προκαλούν άγχος, σε σχέση με άλλα πεδία της προσωπικής του ζωής. Παρ' όλα αυτά, δίνεται έμφαση σε αυτές για διάφορους λόγους, συμπεριλαμβανομένων των αντιλήψεων για την αιτιότητα/υπαιτιότητα του ατόμου και την ευκολία αλλαγής εν τέλει των ατόμων αντί οργανισμών.

Οι παρεμβάσεις σε οργανωσιακό και ατομικό επίπεδο πρέπει να είναι προληπτικές και κατασταλτικές-θεραπευτικές. Η παραδοχή και αναγνώριση του προβλήματος αρχικά από τον εργαζόμενο θεωρείται το πιο κρίσιμο βήμα. Είναι σημαντικό να αναγνωρίζει κανείς, και να θέτει τα όρια του. Η διοίκηση πρέπει να προσφέρει διοικητικό σχεδιασμό που να προωθεί την πρόληψη, αποφεύγοντας την εκδήλωση της εξουθένωσης στους εργαζομένους (Hogan and Mcknight, 2007).

Αναλύοντας τις επιλογές ατομικών παρεμβάσεων, όπως περιγράφονται από τους Παπαδάτου και Αναγνωστόπουλο (2012), μπορούμε να αναφέρουμε:

Αναγνώριση των συμπτωμάτων: Ανάληψη πρωτοβουλιών και λήψη αποφάσεων για την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης στον κατάλληλο χρόνο από τον εργαζόμενο.

Αναθεώρηση προσδοκιών και ατομικών στόχων: Αναθεώρηση προσδοκιών και ατομικών στόχων για αποφυγή αισθήματος ματαίωσης, ενοχής, απογοήτευσης και ανεπάρκειας.

Βελτίωση της ποιότητας ζωής: Υιοθέτηση εναλλακτικών στάσεων όπως σωματική άσκηση, υγιεινή διατροφή, ψυχική χαλάρωση, σωματική ανάπαυση για την καταπολέμηση του άγχους και της έντασης στην εργασία.

Ενασχόληση με εξωεπαγγελματικές δραστηριότητες:

Συμμετοχή σε δραστηριότητες όπως γυμναστική, δημιουργική απασχόληση, προκειμένου να αποφορτιστούν από το άγχος, να εκτονωθούν και να χαλαρώσουν.

Αλλαγή επαγγελματικού περιβάλλοντος:

Αλλαγή επαγγελματικού αντικειμένου, εργασιακού περιβάλλοντος, αυτοδιαχείρισης, αυτογνωσίας, προσωπικού χρόνου και ατομικού ελέγχου.

Αυτές οι παρεμβάσεις στο ατομικό επίπεδο επιδιώκουν τη βελτίωση της ευεξίας και της αντίστασης έναντι της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Αντίστοιχα για τις παρεμβάσεις σε οργανωσιακό επίπεδο η Τριανταφύλλου (2013), επισημαίνει ότι ο οργανισμός πρέπει να υιοθετήσει :

Προγράμματα Εκπαίδευσης και Διαχείρισης Στρες στους εργαζομένους, προωθώντας τις ικανότητες αντιμετώπισης πιέσεων.

Προγράμματα Ψυχολογικής Υποστήριξης και ενίσχυση ομάδων ψυχολογικής υποστήριξης.

Παρακολούθηση του Υγειονομικού-Ψυχολογικού Ιστορικού από εξειδικευμένο ιατρό εργασίας, προκειμένου να ανιχνευθούν πρόωρα ενδεχόμενα προβλήματα υγείας και στρες.

Εφαρμογή επιβραβεύσεων και παροχή συναισθηματικής και πρακτικής υποστήριξης για την ενίσχυση του προσωπικού.

Προώθηση της συναδελφικότητας και δημιουργία καλού κλίματος συνεργασίας για την ενίσχυση της συνολικής θετικής ατμόσφαιρας στον οργανισμό.

Αποσαφήνιση Ρόλων και Καθηκόντων: Διασαφήνιση των ρόλων και καθηκόντων με τη χρήση job descriptions, ενισχύοντας τη συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων.

Παροχή Χρόνου και Ευελιξίας: Χορήγηση αδειών, μείωση ωρών εργασίας, ευελιξία ωραρίου για να ανταποκριθεί στις ανάγκες των εργαζομένων.

Διεξαγωγή ερευνών και εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων για τη συνεχή εξέλιξη και την υλοποίηση στοχευμένων παρεμβάσεων.

Αυτές οι οργανωσιακές παρεμβάσεις συνδυάζονται για να διασφαλιστεί μια ολοκληρωμένη και αποτελεσματική αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Το ενδιαφέρον για το φαινόμενο του επαγγελματικού στρες και της εξουθένωσης έχει διευρυνθεί τα τελευταία χρόνια, με πολλούς να αναγνωρίζουν την ύπαρξή του και να πλήττονται από αυτό. Είναι αναγκαία η ορθολογική αντιμετώπισή του στους εργασιακούς χώρους μέσα από οργανωμένες δομές και πλαίσια. Επίσης, η πρόωρη αναγνώριση της ανάπτυξης κατάθλιψης και νοσηρότητας είναι ουσιαστική για την έγκαιρη και ολοκληρωμένη θεραπεία της εξουθένωσης (Iacovides, Fountoulakis, Kaprinis & Kaprinis, 2003).

Η κοινωνική εστίαση της εξουθένωσης αναγνωρίζει τη σημασία της κοινωνικής στήριξης και των διαπροσωπικών σχέσεων στην αντιμετώπιση της εξουθένωσης στον εργασιακό χώρο. Οι σχέσεις με τους συναδέλφους, τους επιβλέποντες και τη γενικότερη κοινωνική υποστήριξη μπορούν να επηρεάσουν τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι αντιμετωπίζουν την εξουθένωση στον εργασιακό τους χώρο.

Η έγκυρη ερευνητική βάση και οι διασυνδέσεις της εξουθένωσης με την υγεία και την ευημερία των ανθρώπων υπογραμμίζουν την ανάγκη για αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος στην εργασία. Οι τρεις διαστάσεις της εξουθένωσης, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και χαμηλή προσωπική επίτευξη, έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην υγεία και την απόδοση των εργαζομένων.

Οι παρεμβάσεις σε οργανωτικό επίπεδο, όπως η δημιουργία ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος και η προώθηση της κοινωνικής στήριξης, μπορούν να συμβάλλουν στην αντιμετώπιση της εξουθένωσης. Επιπλέον, η εκπαίδευση των εργαζομένων για την αναγνώριση των συμπτωμάτων της εξουθένωσης και οι προσπάθειες για την ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης του στρες σε ατομικό επίπεδο μπορούν να είναι επίσης χρήσιμες.

Τέλος, η επιτυχημένη αντιμετώπιση της εξουθένωσης απαιτεί έναν ολοκληρωμένο και συνδυασμένο προσανατολισμό, όπου τόσο οι ατομικές παρεμβάσεις όσο και οι οργανωτικές προσπάθειες συνεργάζονται για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και την προώθηση της ευεξίας των εργαζομένων.

2.9 Η επαγγελματική εξουθένωση στο χώρο της εκπαίδευσης

Η Επαγγελματική Εξουθένωση είναι ένα σημαντικό φαινόμενο που επηρεάζει τους εκπαιδευτικούς σε διάφορα επίπεδα εκπαίδευσης. Η έρευνα που έχει διεξαχθεί στον τομέα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης εστιάζεται κυρίως στους δασκάλους της Γενικής Εκπαίδευσης, αλλά είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη και οι εκπαιδευτικοί της Φυσικής Αγωγής, καθώς είναι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε διαφορετικά περιβάλλοντα, υπό διαφορετικές συνθήκες.

Η εξουθένωση είναι ένα από τα σοβαρότερα προβλήματα στο σχολείο (Van Horn, Schaufeli, Greenglass, & Burke, 1997). Δυστυχώς, τη βιώνουν συχνά μερικοί από τους ικανότερους και πιο δεσμευμένους ανθρώπους με το επάγγελμα τους (Benjamin, 1987).

Τα συμπτώματα της Επαγγελματικής Εξουθένωσης, όπως η σωματική και συναισθηματική εξάντληση, η μειωμένη ενθουσιασμένη στάση, η ατονία, η απώλεια χιούμορ, οι δυσκολίες συγκέντρωσης προσοχής και η χαμηλή αυτοπεποίθηση, έχουν επιπτώσεις όχι μόνο στους εκπαιδευτικούς αλλά και στους μαθητές και στο εκπαιδευτικό σύστημα γενικότερα. Η Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών κατά τον Κυριακού (1978) είναι ένα σύνδρομο που δημιουργείται από παρατεταμένο στρες και χαρακτηρίζεται από σωματική και συναισθηματική εξάντληση και αλλαγή συμπεριφοράς.

Σύμφωνα με τους McGee-Cooper, Trammell και Lau (1990), η έλλειψη ενθουσιασμού και η απώλεια χιούμορ μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά το κλίμα στην τάξη, ενώ η δυσκολία συγκέντρωσης προσοχής μπορεί να έχει επιπτώσεις στην ποιότητα της εκπαίδευσης που παρέχεται. Επιπλέον, η χαμηλή αυτοπεποίθηση μπορεί να εμποδίσει τους εκπαιδευτικούς να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τις προκλήσεις του εκπαιδευτικού τους έργου. Το εργασιακό στρες μπορεί να προκληθεί από διάφορους παράγοντες, όπως η έλλειψη κινήτρων από τους μαθητές, η έλλειψη χρόνου για την επίλυση προβλημάτων, η έλλειψη πειθαρχίας των μαθητών και η δυσκολία συνεννόησης μεταξύ των εκπαιδευτικών (Kloska & Raemasut, 1985).

Είναι σημαντικό να εξεταστούν οι παράγοντες που τροφοδοτούν την Επαγγελματική Εξουθένωση των εκπαιδευτικών καθώς έχει τελικά επιπτώσεις στην ποιότητα της εκπαίδευσης που παρέχεται, καθώς και στη σχέση τους με τους μαθητές, και να αναπτυχθούν προγράμματα υποστήριξης και ενδυνάμωσής τους. Η ένταση του στρες μπορεί να επηρεάσει την απόδοση του εκπαιδευτικού, τη δημιουργικότητά του, και τον τρόπο που διαχειρίζεται τις διάφορες προκλήσεις του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος.

Η αντιμετώπιση του στρες στον τομέα της εκπαίδευσης είναι ένα πολύπλοκο θέμα που απαιτεί ολοκληρωμένες προσεγγίσεις σε επίπεδο πολιτικής, οργανισμού, και ατόμου. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να ωφεληθούν από προγράμματα υποστήριξης, εκπαίδευσης για τη διαχείριση του στρες, και δομημένες ευκαιρίες για ανταλλαγή εμπειριών και συνεργασίας. Επίσης, η προαγωγή ενός περιβάλλοντος εργασίας που υποστηρίζει την ευεξία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι σημαντική.

Η έννοια του στρες, όπως την ορίζουν οι Kyriacou και Sutcliffe (1977;1978), αντιστοιχεί σε μία αντίδραση από αρνητικά συναισθήματα που συνδέονται με τις απαιτήσεις του επαγγελματικού ρόλου του εκπαιδευτικού και συνοδεύονται από παθογόνα συμπτώματα (αυξημένη πίεση, ταχυπαλμίες).

Η σύγκρουση ρόλων, η ασάφεια του ρόλου, η αντίληψη του εκπαιδευτικού ότι δεν μπορεί να αντιμετωπίσει τις απαιτήσεις του επαγγέλματος και η μειωμένη ικανότητά του να αντιμετωπίσει τις απαιτήσεις του επαγγέλματος λόγω μη ικανοποιητικών συνθηκών εργασίας αποτελούν σημαντικούς παράγοντες άγχους του εκπαιδευτικού. Επίσης, η αναγνώριση νέων επαγγελματικών απαιτήσεων, οι πηγές έξω από τον εκπαιδευτικό ρόλο και άλλοι παράγοντες, συμβάλλουν στην αύξηση του στρες.

Η προσέγγιση του Farber (1984), αναδεικνύει τη σημασία της αίσθησης αποστολής και κοινότητας για την ευημερία των εκπαιδευτικών. Σύμφωνα με την έρευνά του, η εξουθένωση δεν είναι απλώς αποτέλεσμα των συνθηκών εργασίας, αλλά είναι ένα ευρύτερο κοινωνικό φαινόμενο που σχετίζεται με την αίσθηση απομόνωσης.

Η έρευνα του επισημαίνει ποιες εμπειρίες συνδέονται με την ικανοποίηση ή το στρες των εκπαιδευτικών. Για παράδειγμα, η διόρθωση μεγάλου αριθμού γραπτών, μη επιτυχημένες διοικητικές συναντήσεις και η έλλειψη ευκαιριών προαγωγής στην εκπαίδευση συνδέονται με το στρες. Επίσης, αναδεικνύεται ότι οι σχέσεις με τη διεύθυνση και η αντίληψη των καθηγητών για την ψυχολογική στήριξη από την πολιτεία είναι σημαντικοί παράγοντες που συνδέονται με την εξουθένωσή τους.

Οι Maslach και Leiter (1999) αναδεικνύουν την εξουθένωση ως ένα σοβαρό πρόβλημα στον σύγχρονο χώρο εργασίας, σε μια κοινωνία όπως η σημερινή, όπου η δημόσια εκπαίδευση, οι δάσκαλοι και το περιβάλλον των δημόσιων σχολείων θεωρούνται υπεύθυνοι για ό,τι νοσηρό συμβαίνει. Οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται εκτεθειμένοι, υποτιμημένοι και αγχωμένοι, ενώ η πίεση για υψηλές προσδοκίες ενισχύει αυτήν την κατάσταση.

Σύμφωνα με διάφορες μελέτες (Byrne 1998, Friedman 1993, Lumsden 1998, Eichinger 2000), τα συμπτώματα της εξουθένωσης περιλαμβάνουν αυξανόμενη κατάθλιψη και απογοήτευση, αποπροσωποποίηση ή αρνητικά συναισθήματα προς τους μαθητές και το προσωπικό, κυνισμό, και απομόνωση από τους συναδέλφους. Επιπλέον, η εξουθένωση μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ποιότητα της διδασκαλίας και, συνεπώς, να επηρεάσει την ακαδημαϊκή επίδοση των παιδιών.

Οι Maslach και Leiter (1999) επισημαίνουν την αρνητική επίδραση της εξουθένωσης στην απόδοση των υπαλλήλων. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται εξουθενωμένοι, τείνουν να εκτελούν τις εργασίες τους σε ένα βασικό, ελάχιστο επίπεδο απόδοσης, αντί να επιδεικνύουν την καλύτερη δυνατή προσπάθεια. Αυτό μπορεί να έχει σοβαρές συνέπειες για την οργάνωση, καθώς η μειωμένη απόδοση και η αποτυχία στην

αντιμετώπιση των απαιτήσεων της εργασίας επηρεάζουν το συνολικό έργο και την επίτευξη των στόχων της. Αντίστοιχα η εξουθένωση των εκπαιδευτικών έχει άμεσο αντίκτυπο στην ποιότητα της διδασκαλίας και στην ακαδημαϊκή επίδοση των παιδιών (Blandford, 2000).

Οι Weisberg και Sagie (1999) παρέθεσαν ποικίλες πιθανές αιτίες για την εξουθένωση των εκπαιδευτικών, συμπεριλαμβάνοντας φτωχές εγκαταστάσεις, πολυπληθείς τάξεις, προβλήματα πειθαρχίας, υπερβολικό φόρτο εργασίας, ανεπαρκείς μισθούς, έλλειψη γονικής και διοικητικής υποστήριξης, καθώς και το καθιερωμένο επίπεδο δημόσιου ελέγχου και ανοικτής κριτικής που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί και τα δημόσια σχολεία. Το αίσθημα αυξημένων απαιτήσεων στην εργασία, το επαγγελματικό στρες, και η αρνητική στάση απέναντι στην εργασία αποτελούν παράγοντες που οδηγούν στη συναισθηματική και σωματική εξάντληση. Διεθνείς έρευνες αναφέρουν ότι περίπου 60-70% των καθηγητών εμφανίζουν σημάδια εξουθένωσης, ενώ περίπου 30% έχουν ευδιάκριτα συμπτώματα εξουθένωσης (Antoniou, Polychroni & Walters, 2000; Capel, 1992; Kyriacou, 1987; Kyttaev-Smyk, 1983).

Πολλοί ερευνητές, όπως οι Abel & Sewell (1999), Fimian & Blanton (1987) , Friedman (1991), Wolpin, Burke & Greenglass (1991), de Silva, Hewage, & Fonseka (2009), έχουν εντοπίσει παράγοντες σχετικούς με την εργασία που συνδέονται με την εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Ανάμεσα σε αυτούς, ξεχωρίζουν η υπερβολική πίεση χρόνου, οι φτωχές σχέσεις με τους συναδέλφους, ο μεγάλος αριθμός των τάξεων, η έλλειψη πόρων, ο φόβος της βίας, τα προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών, η ασάφεια ρόλου και η σύγκρουση ρόλων, η έλλειψη ευκαιριών για προαγωγή, η έλλειψη υποστήριξης, και η έλλειψη συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων.

Επιπλέον, οι Peeters και Rutte (2005) αναφέρουν ότι η συναισθηματική εξάντληση στους εκπαιδευτικούς προκαλείται κυρίως από τις απαιτήσεις της εργασίας, την αυτονομία και τη διαχείριση του χρόνου. Επιπλέον, η Inocente (2005) επισημαίνει ότι την εξουθένωση των πανεπιστημιακών καθηγητών επηρεάζουν κυρίως τα επίπεδα της προσπάθειας-ανταμοιβής, καθώς και η υπερβολική δέσμευση.

Οι Pedrabissi, Rolland και Santinello (1993), στην έρευνά τους χρησιμοποίησαν το ερωτηματολόγιο Maslach Burnout Inventory (MBI) για να εξετάσουν διαφορές στα επίπεδα εξουθένωσης μεταξύ εκπαιδευτικών δημοτικού και γυμνασίου. Τα αποτελέσματα επιβεβαίωσαν την επίδραση του κοινωνικοπολιτιστικού υπόβαθρου στα επίπεδα στρες σε σχέση με την ηλικία. Η προσωπική επίτευξη εμφανίστηκε ως ο πιο ευδιάκριτος δείκτης σε και τις δύο ομάδες.

Επιπλέον, η εξουθένωση ορίστηκε ως ψυχολογική κατάσταση συνοδευόμενη από απάθεια, αδιαφορία και ψυχρότητα στις διαπροσωπικές σχέσεις, με αισθήματα συναισθηματικής εξουθένωσης. Επιπλέον, φάνηκε ότι η εξουθένωση δεν εξαρτάται αποκλειστικά από συγκεκριμένα προσωπικά χαρακτηριστικά, αλλά οφείλεται κυρίως σε προβλήματα που σχετίζονται με τις επαγγελματικές συνθήκες και το πνευματικό-μορφωτικό πλαίσιο του συγκεκριμένου επαγγελματικού ρόλου (Santinello, 1990).

Όσον αφορά σε άλλες μελέτες, πολλοί ερευνητές έχουν εξετάσει την ηλικία και την προϋπηρεσία ως παράγοντες που πιθανότατα σχετίζονται με την εξουθένωση των υπαλλήλων. Ορισμένοι υποστηρίζουν επίσης ότι το φύλο και η οικογενειακή κατάσταση μπορεί να θεωρηθούν ως αιτίες εξουθένωσης. Παραδείγματος χάριν, η

έρευνα των Russell, Altmaier, και VanVelzen (1987) έδειξε ότι η ηλικία, το φύλο και η βαθμίδα διδασκαλίας επηρέασαν την εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Επιπλέον, παρατηρήθηκε ότι ο αριθμός των γεγονότων πίεσης, η κοινωνική υποστήριξη και τα θετικά σχόλια ήταν συσχετισμένα με την εξουθένωση.

Ορισμένοι προσωπικοί παράγοντες, παραδείγματος χάριν, παράλογες πεποιθήσεις ή προσδοκίες, μπορούν να εντείνουν την εξουθένωση των καθηγητών, σύμφωνα με αναφορές ερευνητών. όπως οι Oro και Ursua (2005) καθώς και η Pines (2002). Επίσης, η μειωμένη σημαντικότητα της διδασκαλίας, όπως επισημαίνει η Pines (2002), καθώς και η ευπάθεια, όπως αναφέρουν οι Cano-Garcia, Padilla-Muhoz, και Carrasco-Ortiz (2005), είναι παράγοντες που σχετίζονται με την εξουθένωση των καθηγητών. Στον αντίποδα, χαρακτηριστικά όπως είναι η τόλμη και η αναζήτηση της ευχαρίστησης έχουν εμφανίσει αρνητική σχέση με την εξουθένωση, σύμφωνα με ερευνητές όπως οι Cano-Garcia και συνεργάτες (2005) και ο Chan (2000). Ενώ, όπως παρατηρήθηκε από τους Evers, Brouwers, και Tomic (2002), είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι ο κίνδυνος εξουθένωσης είναι υψηλότερος όταν οι στόχοι των καθηγητών είναι ανικανοποίητοι ή εξωπραγματικοί και οι ίδιοι εμφανίζουν ελλιπή ανάπτυξη της επαγγελματικής τους επίτευξης.

Επιπλέον, όπως καταδεικνύουν οι Schonfeld (2001), και οι Tatar και Horenczyk (2003), αυτά τα συναισθήματα μπορούν να οδηγήσουν σε αυξημένα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, αρνητική στάση προς τους μαθητές, αρνητικά συναισθήματα, χαμηλή αυτοπραγμάτωση και απώλεια της επαγγελματικής αποτελεσματικότητας.

Όσον αφορά τον παράγοντα ηλικία-προϋπηρεσία τα αποτελέσματα των ερευνών δεν έχουν καταδείξει σαφή συσχέτιση, εφόσον ο Laub (1998) στην έρευνά του, βρήκε ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί διέτρεχαν μεγαλύτερο κίνδυνο εξουθένωσης από ότι οι μεγαλύτεροι, ενώ αντίθετα ο Konert (1998) ολοκληρώνοντας μια μελέτη για την εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς σε λύκεια, διαπίστωσε ότι τα επίπεδα εξουθένωσης δεν ήταν διαφορετικά για τους νεότερους και τους μεγαλύτερους σε ηλικία εκπαιδευτικούς.

Οι εκπαιδευτικοί εγκαταλείπουν το επάγγελμά τους με αυξανόμενους ρυθμούς, και η εξουθένωση αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα σε αυτήν την τάση. Σύμφωνα με έρευνες των Shinn (1982), και Katzell, Korman, και Levine (1971), οι εκπαιδευτικοί έχουν τρεις φορές περισσότερη πιθανότητα να εγκαταλείψουν την εργασία τους σε σύγκριση με άλλους επαγγελματίες με παρόμοιο επίπεδο εκπαίδευσης. Αυτό οφείλεται σε πολλούς παράγοντες, όπως η μειωμένη ανταμοιβή, ο περιορισμένος προσωπικός έλεγχος της διδασκαλίας και η έλλειψη κοινωνικής δέσμευσης.

Η εξουθένωση καθίσταται ένα πολύ σοβαρό πρόβλημα που μπορεί να οδηγήσει σε αλλαγές εργασίας ή πρόωρη συνταξιοδότηση, καθώς καθιστά έναν εκπαιδευτικό ανίκανο να ανταπεξέλθει, παραμένοντας παράλληλα στη θέση του. Ο Truch (1980) υποστηρίζει ότι, οι επιπτώσεις του άγχους των εκπαιδευτικών, εκδηλώνονται με συστηματική αποχή από την εργασία, κινητικότητα της εργασίας και κακή απόδοση. Σημαντικό είναι επίσης το γεγονός ότι ένα τέταρτο όλων των δασκάλων αισθάνεται εξουθένωση κατά κάποια στιγμή. Ερευνητές όπως οι Briggs και Richardson (1992) εντόπισαν την αποχώρηση πολλών εκπαιδευτικών από τις θέσεις τους μετά από λίγα έτη διδασκαλίας, με τη φθορά λόγω εξουθένωσης και αποχώρησης να αποδεκατίζει τις τάξεις, ακόμη και μεταξύ των καλύτερων και πιο πεπειραμένων εκπαιδευτικών.

Στα Ελληνικά δεδομένα, η έρευνα των Kantas και Vassilaki (1997), αναδεικνύει χαμηλά επίπεδα εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών στον Ελληνικό χώρο σε σύγκριση με άλλες χώρες. Ειδικότερα, οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης φαίνεται να έχουν λιγότερη προσωπική επίτευξη και περισσότερη αποπροσωποποίηση σε σχέση με εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Οι εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής στην Ελλάδα, σύμφωνα με τα πρότυπα των Maslach και Jackson (1986), φαίνεται ότι βιώνουν χαμηλά επίπεδα εξουθένωσης. Το γεγονός ότι το μάθημα της Φυσικής Αγωγής σε ορισμένες περιπτώσεις δεν συμπεριλαμβάνεται στον υπολογισμό του μέσου όρου της γενικής βαθμολογίας μπορεί να δημιουργεί αίσθημα ιεραρχίας μεταξύ των μαθημάτων, καθιστώντας το ως υποδεέστερο, στο μυαλό τόσο των μαθητών και των γονέων, όσο και της ίδιας της εκπαιδευτικής κοινότητας.

Επίσης, οι εκπαιδευτικοί Φυσικής Αγωγής, στην Ελλάδα συχνά έχουν να αντιμετωπίσουν την ανάγκη για αυτοσχεδιασμό λόγω της έλλειψης εγκαταστάσεων, υποδομής και εξοπλισμού, κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο αίσθημα αυτονομίας. Τούτο, μπορεί σύμφωνα με τον Koustelios & Tsigilis (2005), να προσφέρει εξηγήσεις για τα χαμηλά επίπεδα εξουθένωσης που διαπιστώνονται.

Η έρευνα των Καΐλα και Θεοδωροπούλου (1999) καθώς και των Δημητρακάκη και Μανιάτη (2002) αναδεικνύουν πολλαπλά προβλήματα και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί στον Ελληνικό χώρο. Στην Ελλάδα, παρατηρείται σύγχυση σχετικά με το ρόλο του εκπαιδευτικού ως προς τις ιδιότητες του ως εκπαιδευτικού, δημόσιου υπαλλήλου και πολίτη. Αυτή η σύγχυση μπορεί να οφείλεται σε αντιφατικές επιστημονικές θεωρίες, παιδαγωγικές αντινομίες, και την αντιθετική σχέση μεταξύ εθνοκεντρισμού και μονοπολιτισμικού προσανατολισμού του ελληνικού σχολείου. Επιπλέον, η ανάγκη άμεσης προσαρμογής στα νέα πολυπολιτισμικά δεδομένα προκαλεί σύγχυση μεταξύ στοιχείων συμμόρφωσης και χειραφέτησης του εκπαιδευτικού.

Οι εκπαιδευτικοί επίσης αντιμετωπίζουν προβλήματα σχετικά με την επιβολή νέων προτεραιοτήτων και λειτουργιών, καθώς και την αντίφαση μεταξύ παλαιότερων και νέων καθηκόντων. Η αποτυχία του σχολείου και τα αδιέξοδα του εκπαιδευτικού συστήματος συχνά αποδίδονται στους εκπαιδευτικούς, με έντονη την τάση προσωποποίησης των ευθυνών (Γούμενος, 1993).

Η επαγγελματική απομόνωση και εξουθένωση είναι εμφανής, με την ποικιλία περιπτώσεων που καλούνται να αντιμετωπίσουν να προκαλεί αίσθημα ανασφάλειας και σύγχυσης. Επιπλέον, η αυξημένη πίεση λόγω της εμφάνισης νέων προτεραιοτήτων μπορεί να οδηγήσει στο να θεωρηθεί ότι ο εκπαιδευτικός παραμελεί ή αποτυγχάνει σε ορισμένες από αυτές.

Συνολικά, αυτά τα προβλήματα και οι προκλήσεις μπορούν να συμβάλουν στην αίσθηση εξουθένωσης και ανασφάλειας μεταξύ των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα.

2.10 Σχέση επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης

Η σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης αποτελεί σημαντικό αντικείμενο έρευνας στον τομέα της απασχόλησης. Και τα δύο αυτά στοιχεία είναι σημαντικά και επηρεάζουν την εργασιακή εμπειρία του ατόμου ενώ μπορεί να έχουν σημαντικές συνέπειες για την ψυχολογική και σωματική του ευημερία.

Η επαγγελματική ικανοποίηση αναφέρεται στην αίσθηση ικανοποίησης που αντλεί ένα άτομο από την εργασία του. Συνήθως, προκύπτει όταν οι προσδοκίες και οι επιθυμίες του ατόμου ταιριάζουν με τα χαρακτηριστικά της εργασίας του. Αντίθετα, η επαγγελματική εξουθένωση αναφέρεται στον απογοητευτικό αντίκτυπο που μπορεί να έχει η εργασία στο άτομο, όταν αυτό νιώθει ότι δεν μπορεί να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις και τις πιέσεις που τη συνοδεύουν.

Πολλές έρευνες έχουν εστιάσει στην εξέταση της σχέσης μεταξύ αυτών των δύο παραγόντων. Υπάρχουν περιπτώσεις όπου η χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση οδηγεί σε αυξημένο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης. Όταν τα άτομα νιώθουν ότι δεν επιτυγχάνουν τους στόχους τους ή όταν η εργασία τους δεν προσφέρει αρκετή ικανοποίηση, μπορεί να αναπτυχθεί αίσθηση ανασφάλειας και αποτυχίας, συμβάλλοντας έτσι στην εμφάνιση επαγγελματικής εξουθένωσης.

Αντιθέτως, η υψηλή επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να λειτουργήσει ως προστατευτικός παράγοντας έναντι της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα άτομα που αισθάνονται ικανοποίηση από την εργασία τους είναι πιθανότερο να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις με θετική διάθεση και να αντιμετωπίζουν το έργο τους ως ευκαιρία για ανάπτυξη και εξέλιξη.

Συνεπώς, η σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης είναι σύνθετη και πολυδιάστατη.

Η σταθερή σύνδεση μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και ικανοποίησης έχει επιβεβαιωθεί και από άλλες έρευνες, όπως οι έρευνες των Brookingsetal. (1985), Duxburyetal. (1984), Justice etal. (1981), και Rimmerman (1989). Τα κοινά χαρακτηριστικά που εντοπίζονται σε αυτές τις εργασίες υποδεικνύουν την ύπαρξη κοινών παραγόντων που επηρεάζουν τόσο την ικανοποίηση όσο και την εξουθένωση στο πλαίσιο της εργασίας.

Εντούτοις, η φύση αυτής της συσχέτισης παραμένει ασαφής και πολυπρόσωπη. Ερευνητές όπως οι Burke (1987), Burke και Greenglass (1988), Cunningham (1983), και Jayaratneetal. (1986) θεωρούν την εξουθένωση ως αιτία της ικανοποίησης. Δηλαδή, όταν τα άτομα αισθάνονται εξουθενωμένα από την εργασία τους, αυτό μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ικανοποίησή τους. Από την άλλη πλευρά, άλλοι όπως οι Dolan (1987), Leiter (1988), Pinesetal. (1981), Rottieretal. (1984), και Stout και Williams (1983) επιχειρούν να αποδείξουν ότι η υψηλή επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να λειτουργήσει ως αντιμετώπιση έναντι της επαγγελματικής

εξουθένωσης. Άρα, η σύνδεση μεταξύ τους είναι δυναμική και εξαρτάται από πολλούς παράγοντες.

Συνολικά, η έρευνα που πραγματοποίησαν οι Wolpinetal (1991) και η εκτενής βιβλιογραφική ανασκόπηση που παρατέθηκε υπογραμμίζουν τη σύνθετη και πολυπρόσωπη φύση της σχέσης μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης.

Οι προγενέστερες μελέτες παρουσίασαν αντιφατικά αποτελέσματα στη σχέση μεταξύ εξουθένωσης και επαγγελματικής ικανοποίησης. Ωστόσο, οι αποκλίσεις στα αποτελέσματα μπορούν να εξηγηθούν από διάφορους παράγοντες όπως η χρήση διαφορετικών μετρήσεων και η ποικιλομορφία στις μεθοδολογίες έρευνας.

Σύμφωνα με την έρευνα των Maslach και Schaufeli (1993), παρουσιάζεται αρνητική συσχέτιση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης, ενώ δεν παρατηρείται σημαντική σχέση με τη μειωμένη προσωπική επίτευξη. Παρόμοια, οι Schaufeli και Enzmann (1998) ενισχύουν αυτά τα συμπεράσματα, υπογραμμίζοντας ότι η αποπροσωποποίηση έχει τον υψηλότερο συσχετισμό με την επαγγελματική ικανοποίηση, ακολουθούμενη από τη συναισθηματική εξάντληση και την προσωπική επίτευξη. Επίσης, ενδιαφέρον παρουσιάζει η παρατήρηση ότι η εσωτερική ικανοποίηση φαίνεται να συσχετίζεται κάπως υψηλότερα με την επαγγελματική ικανοποίηση σε σχέση με την εξωγενή ικανοποίηση.

Στον τομέα των εκπαιδευτικών η έρευνα επιβεβαιώνει παρόμοια ευρήματα με άλλους επαγγελματικούς χώρους, ενισχύοντας τη σημασία της σχέσης μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης. Οι Sarros και Sarros (1987) για παράδειγμα, έδειξαν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση, συνδέεται σημαντικά με την εξουθένωση του εκπαιδευτικού.

Επιπλέον, η ερευνητική δραστηριότητα στον τομέα έχει αναδείξει τη σημασία των επιμέρους συνθηκών εργασίας στη σχέση ανάμεσα σε επαγγελματική ικανοποίηση και εξουθένωση. Πολλές προηγούμενες μελέτες υιοθέτησαν μια προσέγγιση μιας μεταβλητής, αναλύοντας τη σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και εξουθένωση, ενώ παρατηρείται η ανάγκη για μια πιο πολυμεταβλητή προσέγγιση.

Σημαντικό είναι επίσης το εύρημα ότι οι διαστάσεις του Maslach Burnout Inventory (MBI) παρουσιάζουν ισχυρότερη συσχέτιση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και ικανοποίησης στους εκπαιδευτικούς σε σύγκριση με άλλους επαγγελματίες. Αυτό μπορεί να ερμηνευτεί από τη στενή επαφή του εκπαιδευτικού με ένα μεγάλο αριθμό ατόμων και τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει αυτή η επαφή στην επαγγελματική του κατάσταση.

Σύμφωνα με την έρευνα των Pomaki και Anagnostopoulou, (2003), όσον αφορά τους Έλληνες εκπαιδευτικούς, εξετάστηκε αν τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά όπως το εργασιακό ωράριο, οι περιβαλλοντικοί κίνδυνοι, η σημαντικότητα της εργασίας και η σωματική προσπάθεια μπορούν να προβλέψουν την επαγγελματική ικανοποίηση, την εξουθένωση και τα σωματικά προβλήματα, επιπρόσθετα με τις απαιτήσεις, τον έλεγχο, και την κοινωνική υποστήριξη. Παρατηρήθηκε πως ο έλεγχος και οι απαιτήσεις συσχετίστηκαν με την κοινωνική υποστήριξη. Υπήρξε σημαντική συσχέτιση των απαιτήσεων, με τη σωματική και ψυχολογική υγεία των

εκπαιδευτικών. Ενώ η συσχέτιση μεταξύ του ελέγχου και της ικανοποίησης όπως και της κοινωνικής υποστήριξης δεν υπήρξε σημαντική. Αντίθετα οι υψηλές απαιτήσεις προέβλεψαν χαμηλή προσωπική επίτευξη. Οι απαιτήσεις δεν συσχετίστηκαν άμεσα με την συναισθηματική κόπωση, επειδή οι Έλληνες εκπαιδευτικοί αν και εργάζονται κάτω από μεγάλες πιέσεις και απαιτήσεις, τα περιεχόμενα διδασκαλίας τους ήταν επαναλαμβανόμενα και μονότονα, δε γινόταν αξιολόγηση και υπήρχε μια πιο μόνιμη εργασιακή σχέση, οπότε δεν παρουσίασαν υψηλή συναισθηματική κόπωση.

Συγκεκριμένα και στην έρευνα των Kantas και Vassilaki (1997), αναφέρθηκαν καλύτερες εργασιακές συνθήκες και λιγότερος έλεγχος, από τους Έλληνες εκπαιδευτικούς. Σημαντικό είναι ακόμα, ότι στην εν λόγω εργασία, ως κοινωνική υποστήριξη θεωρήθηκε η υποστήριξη των συναδέλφων και των διευθυντών, χωρίς να περιλαμβάνεται της οικογένειας και των φίλων που στην Ελλάδα είναι πολύ σημαντικοί θεσμοί.

Οι παραπάνω διαφοροποιήσεις παρείχαν σημαντική κατανόηση για το πώς οι εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα αντιλαμβάνονταν το εργασιακό τους περιβάλλον, με τους Έλληνες να παρουσιάζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση και λιγότερη εξουθένωση, σε σύγκριση με τους ομολόγους τους αλλού στην Ευρώπη.

Παρόλα αυτά οι συνθήκες από τότε έχουν αλλάξει δραματικά. Νέοι περιβαλλοντικοί παράγοντες έχουν νομοθετηθεί. Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών, η κάλυψη των θέσεων εργασίας με προσωρινές συμβάσεις ορισμένου χρόνου (9μηνες συμβάσεις αναπληρωτών), η άνοδος του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης, η τηλεκαίτευση, και η πίεση συνεχώς νέων διοικητικών και εκπαιδευτικών απαιτήσεων αποτελούν νέα δεδομένα και χρήζουν νέων ερευνών για την κατανόηση της εργασιακής πραγματικότητας των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Μεθοδολογία

3.1 Δείγμα

Από τα 1342 σχολεία της Αθήνας (Δημοτικά - Γυμνάσια - Λύκεια) με Απλή Τυχαία Δειγματοληψία επελέγησαν τα 150 όπου είχαν σύνολο 237 καθηγητές φυσικής αγωγής. Εστάλη ερωτηματολόγιο σε όλους και απάντησαν 196 εκπαιδευτικοί Α΄/θμιας και Β΄/θμιας εκπαίδευσης.

Παρακάτω παρουσιάζονται πιο αναλυτικά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά της έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, το δείγμα αποτελείται από 60 άντρες (30,6%) και 135 γυναίκες (68,9%). Ως προς την ηλικία των συμμετεχόντων, 15 συμμετέχοντες είναι ηλικίας 24-34 (7,7%), 45 συμμετέχοντες είναι ηλικίας 35-45 ετών (23,0%), 112 συμμετέχοντες είναι ηλικίας 46-57 ετών (57,1%) και 23 συμμετέχοντες είναι ηλικίας άνω των 57 ετών (11,7%). Ως προς την οικογενειακή κατάσταση, 39 συμμετέχοντες είναι άγαμοι (19,9%), 147 συμμετέχοντες είναι έγγαμοι (75,0%) και οι υπόλοιποι 8 συμμετέχοντες χαρακτηρίζονται από κάποια άλλη οικογενειακή κατάσταση (4,1%). Ως προς τα έτη προϋπηρεσίας, 53 συμμετέχοντες έχουν προϋπηρεσία έως 10 έτη (27,0%), 50 συμμετέχοντες έχουν προϋπηρεσία 11-20 έτη (25,5%), 66 συμμετέχοντες έχουν προϋπηρεσία 21-30 έτη (33,7%) και 25 συμμετέχοντες έχουν προϋπηρεσία πάνω από 30 έτη (12,8%). Ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο, 80 συμμετέχοντες έχουν το βασικό πτυχίο ΑΕΙ (40,8%), 7 συμμετέχοντες έχουν και ένα 2^ο πτυχίο ΑΕΙ (3,6%), 98 συμμετέχοντες κατέχουν και μεταπτυχιακό δίπλωμα (50,0%) και 10 συμμετέχοντες κατέχουν και διδακτορικό δίπλωμα (5,1%). Ως προς τη σχέση εργασίας, 67 συμμετέχοντες είναι αναπληρωτές (34,2%) και 125 είναι μόνιμοι (63,8%). Τέλος, ως προς την βαθμίδα εργασίας, 136 συμμετέχοντες εργάζονται στην Α/βάθμια εκπαίδευση (69,4%) και 55 συμμετέχοντες εργάζονται στην Β/βάθμια εκπαίδευση (28,1%).

3.2 Όργανα μέτρησης

Για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο της Επαγγελματικής Ικανοποίησης Employee Satisfaction Inventory (Koustelios 1991, Koustelios & Bagiatis 1997). Το E.S.I. περιέχει 24 προτάσεις κλειστού τύπου, πενταβάθμιας κλίμακας Likert από το 1 «διαφωνώ απόλυτα» ως το 5 «συμφωνώ απόλυτα».

Οι έξι αξιολογούμενοι παράγοντες είναι οι ακόλουθοι:

α) οι «συνθήκες εργασίας» (π.χ. οι συνθήκες εργασίας ήταν οι καλύτερες που είχα ποτέ), αποτελείται από 5 προτάσεις και η αξιοπιστία του παράγοντα αυτού προέκυψε πολύ υψηλή ($\alpha=0.761$).

β) ο «μισθός» (π.χ. πληρώνομαι όσο πρέπει για την δουλειά που προσφέρω), αποτελείται από 4 προτάσεις και η αξιοπιστία του παράγοντα αυτού προέκυψε πολύ υψηλή ($\alpha=0.757$).

γ) η «προαγωγή» (π.χ. υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή), αποτελείται από 3 προτάσεις και η αξιοπιστία του παράγοντα αυτού προέκυψε πολύ υψηλή ($\alpha=0.746$) αφού αφαιρέθηκε η 3^η πρόταση.

δ) η «φύση της εργασίας» (π.χ. η δουλειά μου είναι αξιόλογη), αποτελείται από 4 προτάσεις και η αξιοπιστία του παράγοντα αυτού προέκυψε πολύ υψηλή ($\alpha=0.841$).

Πίνακας 1.

Στατιστικά στοιχεία της Επαγγελματικής Ικανοποίησης του αξιολογούμενου παράγοντα «φύση της εργασίας».

Item-TotalStatistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Η δουλειά μου είναι αξιόλογη	12,0052	5,766	,574	,839
Η δουλειά μου με ικανοποιεί	12,3109	4,934	,732	,773
Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα)	12,5751	4,558	,665	,810
Η δουλειά μου είναι βαρετή	12,1347	4,951	,751	,765

Πίνακας 2.

Αποτελέσματα αξιοπιστίας της Επαγγελματικής Ικανοποίησης του αξιολογούμενου παράγοντα «φύση της εργασίας».

ReliabilityStatistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	4

ε) ο «προϊστάμενος» (π.χ. ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει όταν το χρειάζομαι), αποτελείται από 4 προτάσεις και η αξιοπιστία του παράγοντα αυτού προέκυψε πολύ υψηλή ($\alpha=0.899$).

στ) ο «οργανισμός ως ολότητα» (π.χ. η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της), αποτελείται από 4 προτάσεις και η αξιοπιστία του παράγοντα αυτού προέκυψε πολύ υψηλή ($\alpha=0.725$).

Το ερωτηματολόγιο ESI επιλέχθηκε επειδή πρόκειται για εργαλείο που αναπτύχθηκε στην Ελλάδα και έχει δοκιμαστεί σε πάρα πολλά επαγγέλματα (δημόσιοι υπάλληλοι, εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης) αποδεικνύοντας την εγκυρότητα και την αξιοπιστία του (Koustelios & Bagiatis, 1997· Koustelios & Kousteliou, 1998).

Για την επαγγελματική εξουθένωση, χρησιμοποιήθηκε το Maslach Burnout Inventory (MBI) (Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης) (Maslach & Jackson, 1981, 1986), το οποίο έχει τροποποιηθεί για τον ελληνικό πληθυσμό (Kantas & Vassilaki, 1997) και έχει σταθμιστεί ως προς την εγκυρότητά για τον ελληνικό πληθυσμό (Kantas & Vassilaki, 1997; Kokkinos, 2006).

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο, αποτελείται από 22 ερωτήσεις κλειστού τύπου, πενταβάθμιας κλίμακας Likert από το 1 «διαφωνώ απόλυτα» ως το 5 «συμφωνώ απόλυτα». Το σκορ σε κάθε συνιστώσα μετράται από το μέσο όρο των απαντήσεων των συμμετεχόντων αφού αντιστραφεί η κλίμακα σε κάποιες ερωτήσεις, έτσι ώστε τιμές κοντά στο '1' σημαίνουν χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης και τιμές κοντά στο '5' σημαίνουν υψηλό επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης. Το ερωτηματολόγιο προσαρμόστηκε να μετρά τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών Φυσικής Αγωγής:

α) Η «συναισθηματική εξάντληση» αποτελείται από 9 ερωτήσεις (π.χ.: αισθάνομαι εξουθενωμένος/η στο τέλος της σχολικής ημέρας) και η αξιοπιστία της συνιστώσας αυτής προέκυψε πολύ υψηλή ($\alpha=0.865$).

β) Η «αποπροσωποποίηση» αποτελείται από 5 ερωτήσεις (π.χ.: ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με «σκληραίνει» συναισθηματικά) και η αξιοπιστία της συνιστώσας αυτής προέκυψε πολύ υψηλή ($\alpha=0.792$).

γ) Η «έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων» αποτελείται από 8 ερωτήσεις (π.χ.: έχω επιτύχει πολλά αξιόλογα πράγματα στη δουλειά μου) και η αξιοπιστία της συνιστώσας αυτής προέκυψε πολύ υψηλή ($\alpha=0.751$).

3.3 Περιγραφή της ερευνητικής διαδικασίας

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε σχολικές μονάδες του Νομού Αττικής, το διάστημα από 4 Νοεμβρίου έως 28 Δεκεμβρίου 2023.

Το ερωτηματολόγιο που επιλέχθηκε ήταν αυτοσυμπληρούμενο με κλειστού τύπου ερωτήσεις στοχεύοντας στη συλλογή ποσοτικών δεδομένων. Πλεονεκτήματά του είναι 1) η απλή χρήση του 2) η ανωνυμία του, έτσι ώστε να αίρει ενδεχόμενες αμφιβολίες και φόβους των ερωτώμενων για την αποκάλυψη της ταυτότητάς τους 3) η συλλογή πλήθους ερωτηματολογίων σε μικρό χρονικό διάστημα και 4) απαιτείται ελάχιστος χρόνος για να συμπληρωθεί.

Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε με την εφαρμογή Google Docs και μέσω ηλεκτρονικού μηνύματος προωθήθηκε σε σχολικές μονάδες της Αθήνας ζητώντας από τους διευθυντές να το προωθήσουν στους εκπαιδευτικούς Φυσικής Αγωγής.

Στο επάνω μέρος της ηλεκτρονικής φόρμας υπήρχαν σαφείς οδηγίες σχετικά με την συμπλήρωσή της και τονίζονταν πως το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο. Η συλλογή των ερωτηματολογίων γινόταν αυτόματα από την εφαρμογή Google Docs.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Αποτελέσματα

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των στατιστικών αναλύσεων που αφορούν κάθε ένα από τα ερευνητικά ερωτήματα.

4.1 Πρώτο Ερευνητικό Ερώτημα : Θα υπάρχουν, σημαντικά στατιστικές συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων της επαγγελματικής ικανοποίησης με τους παράγοντες της επαγγελματικής εξουθένωσης

Σε αυτό το ερώτημα εξετάστηκε η συσχέτιση ανάμεσα στους παράγοντες της ικανοποίησης με κάθε συνιστώσα της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η συσχέτιση ανάμεσα στον παράγοντα ικανοποίησης που αφορά τις συνθήκες εργασίας και στην συνιστώσα της συναισθηματικής εξουθένωσης βρέθηκε στατιστικά σημαντική αρνητική σε επίπεδο 1% ($r=-0.313$, $p<0.001$). Η συσχέτιση ανάμεσα στον παράγοντα ικανοποίησης που αφορά το μισθό και στην συνιστώσα της συναισθηματικής εξουθένωσης βρέθηκε στατιστικά σημαντική αρνητική σε επίπεδο 1% ($r=-0.210$, $p=0.004$). Η συσχέτιση ανάμεσα στον παράγοντα ικανοποίησης που αφορά την προαγωγή και στην συνιστώσα της συναισθηματικής εξουθένωσης βρέθηκε στατιστικά σημαντική αρνητική σε επίπεδο 10% ($r=-0.125$, $p=0.087$). Η συσχέτιση ανάμεσα στον παράγοντα ικανοποίησης που αφορά τη φύση της εργασίας και στην συνιστώσα της συναισθηματικής εξουθένωσης βρέθηκε στατιστικά σημαντική αρνητική σε επίπεδο 1% ($r=-0.443$, $p<0.001$). Η συσχέτιση ανάμεσα στον παράγοντα ικανοποίησης που αφορά τον προϊστάμενο και στην συνιστώσα της συναισθηματικής εξουθένωσης βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($r=-0.101$, $p=0.166$). Η συσχέτιση ανάμεσα στον παράγοντα ικανοποίησης που αφορά τον οργανισμό ως ολότητα και στην συνιστώσα της συναισθηματικής εξουθένωσης βρέθηκε στατιστικά σημαντική αρνητική σε επίπεδο 1% ($r=-0.220$, $p=0.003$).

Η συσχέτιση ανάμεσα στον παράγοντα ικανοποίησης που αφορά τις συνθήκες εργασίας και στην συνιστώσα της αποπροσωποποίησης βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($r=-0.106$, $p=0.143$). Η συσχέτιση ανάμεσα στον παράγοντα ικανοποίησης που αφορά το μισθό και στην συνιστώσα της αποπροσωποποίησης βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($r=-0.028$, $p=0.705$). Η συσχέτιση ανάμεσα στον παράγοντα ικανοποίησης που αφορά την προαγωγή και στην συνιστώσα της αποπροσωποποίησης βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($r=-0.042$, $p=0.563$). Η συσχέτιση ανάμεσα στον παράγοντα ικανοποίησης που αφορά τη φύση της εργασίας και στην συνιστώσα της αποπροσωποποίησης βρέθηκε στατιστικά σημαντική αρνητική σε επίπεδο 1% ($r=-0.455$, $p<0.001$). Η συσχέτιση ανάμεσα στον παράγοντα ικανοποίησης που αφορά τον προϊστάμενο και στην συνιστώσα της αποπροσωποποίησης βρέθηκε στατιστικά σημαντική αρνητική σε επίπεδο 1% ($r=-0.200$, $p=0.005$). Η συσχέτιση ανάμεσα στον παράγοντα ικανοποίησης που αφορά τον οργανισμό ως ολότητα και στην συνιστώσα της αποπροσωποποίησης βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($r=-0.087$, $p=0.235$).

Η συσχέτιση ανάμεσα στον παράγοντα ικανοποίησης που αφορά τις συνθήκες εργασίας και στην συνιστώσα της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων βρέθηκε στατιστικά σημαντική αρνητική σε επίπεδο 5% ($r=-0.162$, $p=0.026$). Η συσχέτιση ανάμεσα στον παράγοντα ικανοποίησης που αφορά το μισθό και στην συνιστώσα της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε

επίπεδο 10% ($r=0.081$, $p=0.267$). Η συσχέτιση ανάμεσα στον παράγοντα ικανοποίησης που αφορά την προαγωγή και στην συνιστώσα της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων βρέθηκε στατιστικά μη σημαντική ακόμα και σε επίπεδο 10% ($r=-0.099$, $p=0.175$). Η συσχέτιση ανάμεσα στον παράγοντα ικανοποίησης που αφορά τη φύση της εργασίας και στην συνιστώσα της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων βρέθηκε στατιστικά σημαντική αρνητική σε επίπεδο 1% ($r=-0.502$, $p<0.001$). Η συσχέτιση ανάμεσα στον παράγοντα ικανοποίησης που αφορά τον προϊστάμενο και στην συνιστώσα της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων βρέθηκε στατιστικά σημαντική αρνητική σε επίπεδο 1% ($r=-0.222$, $p=0.002$). Η συσχέτιση ανάμεσα στον παράγοντα ικανοποίησης που αφορά τον οργανισμό ως ολότητα και στην συνιστώσα της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων βρέθηκε στατιστικά σημαντική αρνητική σε επίπεδο 1% ($r=-0.213$, $p=0.004$).

4.2 Δεύτερο Ερευνητικό Ερώτημα : Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω φύλου.

Στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα εξετάστηκε εάν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω φύλου. Για να εξεταστεί αυτό εφαρμόστηκε το κριτήριο t-test για δύο ανεξάρτητα δείγματα, αφού πρώτα εξετάστηκε εάν οι διακυμάνσεις είναι ίσες.

Για τον παράγοντα που αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι διακυμάνσεις προέκυψαν άνισες σε επίπεδο 5% ($F=5.64$, $p=0.019$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($t=1.17$, $p=0.246$).

Για τον παράγοντα που αφορά το μισθό, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=1.38$, $p=0.242$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($t=1.24$, $p=0.218$).

Για τον παράγοντα που αφορά την προαγωγή, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=0.60$, $p=0.438$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($t=0.08$, $p=0.939$).

Για τον παράγοντα που αφορά τη φύση της εργασίας, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=0.30$, $p=0.585$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($t=0.77$, $p=0.442$).

Για τον παράγοντα που αφορά τον προϊστάμενο, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=1.61$, $p=0.206$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($t=1.11$, $p=0.268$).

Για τον παράγοντα που αφορά τον οργανισμό ως ολότητα, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=0.56$, $p=0.455$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν με στατιστικά σημαντική διαφορά σε επίπεδο 5% ($t=1.99$, $p=0.048$). Πιο συγκεκριμένα, οι άντρες εκφράζουν υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης ($M=3.07$) σε σύγκριση με τις γυναίκες ($M=2.84$).

Πίνακας 3.

Έλεγχος ερωτήματος με στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω φύλου, για τον παράγοντα που αφορά τον οργανισμό ως ολότητα.

T-Test

GroupStatistics

	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Συνθήκες εργασίας	Άντρες	60	3,6000	,68197	,08804
	Γυναίκες	134	3,4687	,81272	,07021
Μισθός	Άντρες	59	2,4237	,92412	,12031
	Γυναίκες	134	2,2556	,84763	,07322
Προαγωγή	Άντρες	59	2,2881	1,04305	,13579
	Γυναίκες	134	2,2761	,99542	,08599
Φύση της εργασίας	Άντρες	60	4,1458	,75953	,09806
	Γυναίκες	133	4,0583	,71767	,06223
Προϊστάμενος	Άντρες	58	3,9483	,82019	,10770
	Γυναίκες	135	3,7944	,90802	,07815
Οργανισμός ως ολόκληρο	Άντρες	58	3,0733	,69775	,09162
	Γυναίκες	131	2,8416	,75269	,06576
Συναισθηματική εξάντληση	Άντρες	59	2,6196	,71391	,09294
	Γυναίκες	130	2,7915	,76843	,06740
Αποπροσωποποίηση	Άντρες	59	1,8847	,76492	,09958
	Γυναίκες	134	1,7985	,65419	,05651
Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων	Άντρες	58	1,9763	,54885	,07207
	Γυναίκες	132	1,9953	,42478	,03697

4.3 Τρίτο Ερευνητικό Ερώτημα: Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση λόγω φύλου.

Σε αυτό το ερώτημα εξετάστηκε εάν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση λόγω φύλου. Για να εξεταστεί αυτό εφαρμόστηκε το κριτήριο t-test για δύο ανεξάρτητα δείγματα, αφού πρώτα εξετάστηκε εάν οι διακυμάνσεις είναι ίσες.

Για τη συνιστώσα της συναισθηματικής εξάντλησης, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=0.10$, $p=0.919$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($t=-1.46$, $p=0.147$).

Για τη συνιστώσα της αποπροσωποποίησης, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=0.36$, $p=0.548$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($t=0.80$, $p=0.425$).

Για τη συνιστώσα της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=2.14$, $p=0.145$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($t=-0.26$, $p=0.796$).

4.4 Τέταρτο Ερευνητικό Ερώτημα: Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω προϋπηρεσίας.

Στην ερευνητική ερώτηση τέσσερα, εξετάστηκε εάν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω προϋπηρεσίας. Για να εξεταστεί αυτό εφαρμόστηκε το κριτήριο F-test στο πλαίσιο της ανάλυσης

διακύμανσης για πάνω από δύο ανεξάρτητα δείγματα, αφού πρώτα εξετάστηκε εάν οι διακυμάνσεις είναι ίσες. Εάν προκύψουν άνισες, τότε εφαρμόζεται το εύρωστο (robust) κριτήριο του Welch το οποίο λαμβάνει υπόψη την ανομοιογένεια των διακυμάνσεων.

Για τον παράγοντα που αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=0.54$, $p=0.653$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=0.91$, $p=0.436$).

Για τον παράγοντα που αφορά το μισθό, οι διακυμάνσεις προέκυψαν άνισες σε επίπεδο 10% ($F=2.41$, $p=0.069$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=0.28$, $p=0.841$).

Για τον παράγοντα που αφορά την προαγωγή, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=0.58$, $p=0.631$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=0.19$, $p=0.902$).

Για τον παράγοντα που αφορά τη φύση της εργασίας, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=0.31$, $p=0.816$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=1.31$, $p=0.271$).

Για τον παράγοντα που αφορά τον προϊστάμενο, οι διακυμάνσεις προέκυψαν μη ίσες σε επίπεδο 5% ($F=3.12$, $p=0.027$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=1.67$, $p=0.180$).

Για τον παράγοντα που αφορά τον οργανισμό ως ολότητα, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=1.86$, $p=0.138$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν με στατιστικά σημαντική διαφορά σε επίπεδο 5% ($F=1.76$, $p=0.156$).

Πίνακας 4.

Διερεύνηση ερωτήματος ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω προϋπηρεσίας, με στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους, για τον παράγοντα που αφορά τον οργανισμό ως ολότητα.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Συνθήκες εργασίας	Between Groups	1,641	3	,547	,913	,436
	Within Groups	113,167	189	,599		
	Total	114,807	192			
Μισθός	Between Groups	,730	3	,243	,316	,814
	Within Groups	145,035	188	,771		
	Total	145,765	191			
Προαγωγή	Between Groups	,591	3	,197	,191	,902
	Within Groups	193,779	188	1,031		
	Total	194,370	191			
Φύση της εργασίας	Between Groups	2,084	3	,695	1,314	,271
	Within Groups	99,415	188	,529		
	Total	101,499	191			
Προϊστάμενος	Between Groups	3,523	3	1,174	1,517	,212

	Within Groups	145,555	188	,774		
	Total	149,078	191			
Οργανισμός ως ολότητα	Between Groups	2,894	3	,965	1,764	,156
	Within Groups	100,639	184	,547		
	Total	103,533	187			
Συναισθηματική εξάντληση	Between Groups	,833	3	,278	,481	,696
	Within Groups	106,098	184	,577		
	Total	106,931	187			
Αποπροσωποποίηση	Between Groups	3,348	3	1,116	2,408	,069
	Within Groups	87,129	188	,463		
	Total	90,477	191			
Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων	Between Groups	1,888	3	,629	3,048	,030
	Within Groups	38,184	185	,206		
	Total	40,071	188			

4.5 Πέμπτο Ερευνητικό Ερώτημα: Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση λόγω προϋπηρεσίας.

Σε αυτό το ερώτημα εξετάστηκε εάν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση λόγω προϋπηρεσίας. Για να εξεταστεί αυτό εφαρμόστηκε το κριτήριο F-test στο πλαίσιο της ανάλυσης διακύμανσης για πάνω από δύο ανεξάρτητα δείγματα, αφού πρώτα εξετάστηκε εάν οι διακυμάνσεις είναι ίσες. Εάν προκύψουν άνισες, τότε εφαρμόζεται το εύρωστο (robust) κριτήριο του Welch το οποίο λαμβάνει υπόψη την ανομοιογένεια των διακυμάνσεων.

Για τη συνιστώσα της συναισθηματικής εξάντλησης, οι διακυμάνσεις προέκυψαν άνισες σε επίπεδο 5% ($F=1.14$, $p=0.334$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=0.48$, $p=0.696$).

Για τη συνιστώσα της αποπροσωποποίησης, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=0.99$, $p=0.400$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν με στατιστικά σημαντική διαφορά σε επίπεδο 10% ($t=2.41$, $p=0.069$). Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες με προϋπηρεσία άνω των 30 ετών εκφράζουν το υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης ($M=2.14$) σε σύγκριση με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες.

Για τη συνιστώσα της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων, οι διακυμάνσεις προέκυψαν άνισες σε επίπεδο 5% ($F=1.82$, $p=0.144$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν με στατιστικά σημαντική διαφορά σε επίπεδο 5% ($t=3.05$, $p=0.030$). Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες με προϋπηρεσία άνω των 30 ετών εκφράζουν το υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης ($M=2.14$), όπως και οι συμμετέχοντες με προϋπηρεσία κάτω από 10 έτη ($M=2.10$) σε σύγκριση με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες.

4.6 Έκτο Ερευνητικό Ερώτημα: Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω σχέσης εργασίας (μόνιμος-αναπληρωτής).

Σε αυτό εξετάστηκε εάν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω σχέσης εργασίας (μόνιμος-αναπληρωτής). Για να

εξεταστεί αυτό εφαρμόστηκε το κριτήριο t-test για δύο ανεξάρτητα δείγματα, αφού πρώτα εξετάστηκε εάν οι διακυμάνσεις είναι ίσες.

Για τον παράγοντα που αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=0.77$, $p=0.382$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($t=1.59$, $p=0.114$).

Για τον παράγοντα που αφορά το μισθό, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=1.27$, $p=0.262$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($t=-0.72$, $p=0.465$).

Για τον παράγοντα που αφορά την προαγωγή, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=0.01$, $p=0.933$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($t=-1.21$, $p=0.227$).

Για τον παράγοντα που αφορά τη φύση της εργασίας, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=0.46$, $p=0.498$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($t=0.04$, $p=0.970$).

Για τον παράγοντα που αφορά τον προϊστάμενο, οι διακυμάνσεις προέκυψαν μη ίσες σε επίπεδο 10% ($F=3.48$, $p=0.064$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($t=1.56$, $p=0.120$).

Για τον παράγοντα που αφορά τον οργανισμό ως ολότητα, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=0.61$, $p=0.436$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν με στατιστικά σημαντική διαφορά σε επίπεδο 5% ($t=-0.37$, $p=0.709$).

Πίνακας 5.

Έλεγχος ερωτημάτων με στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τους μέσους όρους της επαγγελματικής ικανοποίησης μόνιμου-αναπληρωτή, για τον παράγοντα που αφορά τον οργανισμό ως ολότητα.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Συνθήκες εργασίας	Equal variances assumed	,766	,382	1,588	189	,114	,18630	,11734	-,04515	,41776
	Equal variances not assumed			1,603	139,052	,111	,18630	,11625	-,04354	,41614

	assumed									
Μισθός	Equal variances assumed	1,266	,262	- ,716	188	,475	- ,09553	,13338	- ,35864	,16758
	Equal variances not assumed			- ,728	142,179	,468	- ,09553	,13124	- ,35496	,16390
Προαγωγή	Equal variances assumed	,007	,933	- 1,211	188	,227	- ,18541	,15311	- ,48745	,11662
	Equal variances not assumed			- 1,215	136,935	,227	- ,18541	,15263	- ,48724	,11641
Φύση της εργασίας	Equal variances assumed	,461	,498	,037	188	,970	,00419	,11195	- ,21665	,22502
	Equal variances not assumed			,037	128,624	,971	,00419	,11404	- ,22145	,22982
Προϊστάμενος	Equal variances assumed	3,481	,064	1,561	188	,120	,20695	,13258	- ,05459	,46850
	Equal variances not assumed			1,664	162,115	,098	,20695	,12434	- ,03858	,45248
Οργανισμός ως ολότητα	Equal variances assumed	,610	,436	- ,374	184	,709	- ,04261	,11387	- ,26728	,18205
	Equal variances not assumed			- ,382	145,585	,703	- ,04261	,11154	- ,26305	,17783
Συναισθηματική εξάντληση	Equal variances assumed	3,139	,078	,134	185	,894	,01544	,11533	- ,21208	,24296

	Equal varianc es not assume d			,14 0	149, 455	,8 88	,01544	,10993	- ,201 77	,23265
Αποπροσωποί ηση	Equal varianc es assume d	,5 2 2	, 4 7 1	,42 9	189	,6 69	,04512	,10524	- ,162 49	,25272
	Equal varianc es not assume d			,44 5	147, 038	,6 57	,04512	,10136	- ,155 21	,24544
Έλλειψη προσωπικών επιτευμάτων	Equal varianc es assume d	2, 1 6 8	, 1 4 3	1,5 55	186	,1 22	,11012	,07083	- ,029 62	,24986
	Equal varianc es not assume d			1,6 22	153, 811	,1 07	,11012	,06791	- ,024 03	,24427

4.7 Έβδομο Ερευνητικό Ερώτημα: Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση λόγω σχέσης εργασίας (μόνιμος-αναπληρωτής).

Στο ερευνητικό ερώτημα αυτό, εξετάστηκε εάν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση λόγω σχέσης εργασίας (μόνιμος-αναπληρωτής). Για να εξεταστεί αυτό εφαρμόστηκε το κριτήριο t-test για δύο ανεξάρτητα δείγματα, αφού πρώτα εξετάστηκε εάν οι διακυμάνσεις είναι ίσες.

Για τη συνιστώσα της συναισθηματικής εξάντλησης, οι διακυμάνσεις προέκυψαν μη ίσες σε επίπεδο 10% ($F=3.14$, $p=0.078$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($t=0.13$, $p=0.894$).

Για τη συνιστώσα της αποπροσωποποίησης, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=0.52$, $p=0.471$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($t=0.43$, $p=0.669$).

Για τη συνιστώσα της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% ($F=2.17$, $p=0.143$), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% ($t=1.56$, $p=0.122$).

4.8 Όγδοο Ερευνητικό Ερώτημα: Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω οικογενειακής κατάστασης.

Εδώ εξετάστηκε εάν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω οικογενειακής κατάστασης. Για να εξεταστεί αυτό εφαρμόστηκε το κριτήριο t-test για δύο ανεξάρτητα δείγματα, αφού πρώτα εξετάστηκε εάν οι διακυμάνσεις είναι ίσες, παρόλο που η οικογενειακή κατάσταση αποτελείται

από 3 κατηγορίες, διότι η μια κατηγορία (άλλο) έχει πάρα πολύ μικρό δείγμα (N=8) και έτσι εξαιρέθηκε από την ανάλυση.

Για τον παράγοντα που αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% (F=0.79, p=0.374), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% (t=0.38, p=0.706).

Για τον παράγοντα που αφορά το μισθό, οι διακυμάνσεις προέκυψαν μη ίσες σε επίπεδο 5% (F=4.62, p=0.033), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν με στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 5% (t=-2.05, p=0.044). Πιο συγκεκριμένα, οι άγαμοι εκφράζουν χαμηλότερο επίπεδο ικανοποίησης (M=2.10) σε σύγκριση με τους έγγαμους (M=2.38)

Για τον παράγοντα που αφορά την προαγωγή, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% (F=0.01, p=0.928), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% (t=-0.22, p=0.830).

Για τον παράγοντα που αφορά τη φύση της εργασίας, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% (F=0.41, p=0.522), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν με στατιστικά σημαντική διαφορά σε επίπεδο 5% (t=-2.46, p=0.015). Πιο συγκεκριμένα, οι άγαμοι εκφράζουν χαμηλότερο επίπεδο ικανοποίησης (M=3.83) σε σύγκριση με τους έγγαμους (M=4.15).

Για τον παράγοντα που αφορά τον προϊστάμενο, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% (F=1.10, p=0.295), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν χωρίς στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 10% (t=-0.44, p=0.662).

Για τον παράγοντα που αφορά τον οργανισμό ως ολότητα, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% (F=0.00, p=0.962), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν με στατιστικά σημαντική διαφορά σε επίπεδο 10% (t=-1.68, p=0.095). Πιο συγκεκριμένα, οι άγαμοι εκφράζουν χαμηλότερο επίπεδο ικανοποίησης (M=2.73) σε σύγκριση με τους έγγαμους (M=2.96).

Πίνακας 6.

Στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση λόγω οικογενειακής κατάστασης, για τον παράγοντα που αφορά τον οργανισμό ως ολότητα.

T-Test

Group Statistics

	Οικογενειακή κατάσταση	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Συνθήκες εργασίας	Άγαμος/η	39	3,5385	,84623	,13551
	Έγγαμος/η	146	3,4849	,76792	,06355
Μισθός	Άγαμος/η	39	2,1026	,69471	,11124
	Έγγαμος/η	145	2,3776	,91055	,07562
Προαγωγή	Άγαμος/η	39	2,2436	1,00572	,16104
	Έγγαμος/η	145	2,2828	1,01176	,08402
Φύση της εργασίας	Άγαμος/η	39	3,8333	,80568	,12901
	Έγγαμος/η	145	4,1552	,70407	,05847
Προϊστάμενος	Άγαμος/η	39	3,8013	,82951	,13283
	Έγγαμος/η	146	3,8699	,87751	,07262

Οργανισμός ως ολότητα	Άγαμος/η	38	2,7303	,73379	,11904
	Έγγαμος/η	143	2,9563	,73836	,06174
Συναισθηματική εξάντληση	Άγαμος/η	37	3,0000	,74213	,12201
	Έγγαμος/η	143	2,6713	,73654	,06159
Αποπροσωποποίηση	Άγαμος/η	39	2,0000	,62070	,09939
	Έγγαμος/η	145	1,7614	,70762	,05876
Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων	Άγαμος/η	39	2,1699	,31347	,05020
	Έγγαμος/η	143	1,9476	,48535	,04059

4.9 Ένατο Ερευνητικό Ερώτημα: Θα υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση λόγω οικογενειακής κατάστασης.

Σε αυτό το ερώτημα, εξετάστηκε εάν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική εξουθένωση λόγω οικογενειακής κατάστασης. Για να εξεταστεί αυτό εφαρμόστηκε το κριτήριο t-test για δύο ανεξάρτητα δείγματα, αφού πρώτα εξετάστηκε εάν οι διακυμάνσεις είναι ίσες, παρόλο που η οικογενειακή κατάσταση αποτελείται από 3 κατηγορίες, διότι η μια κατηγορία (άλλο) έχει πάρα πολύ μικρό δείγμα (N=8) και έτσι εξαιρέθηκε από την ανάλυση.

Για τη συνιστώσα της συναισθηματικής εξάντλησης, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% (F=0.06, p=0.803), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν με στατιστικά σημαντική διαφορά ακόμα και σε επίπεδο 5% (t=2.42, p=0.017). Πιο συγκεκριμένα, οι άγαμοι εκφράζουν υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης (M=3.00) σε σύγκριση με τους άγαμους (M=2.67).

Για τη συνιστώσα της αποπροσωποποίησης, οι διακυμάνσεις προέκυψαν ίσες ακόμα και σε επίπεδο 10% (F=0.88, p=0.349), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν με στατιστικά σημαντική διαφορά σε επίπεδο 10% (t=1.92, p=0.057). Πιο συγκεκριμένα, οι άγαμοι εκφράζουν υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης (M=2.00) σε σύγκριση με τους άγαμους (M=1.76).

Για τη συνιστώσα της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων, οι διακυμάνσεις προέκυψαν μη ίσες σε επίπεδο 5% (F=6.37, p=0.012), ενώ οι μέσοι όροι προέκυψαν με στατιστικά σημαντική διαφορά σε επίπεδο 1% (t=3.44, p=0.001). Πιο συγκεκριμένα, οι άγαμοι εκφράζουν υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης (M=2.17) σε σύγκριση με τους άγαμους (M=1.95).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Συμπεράσματα-Προτάσεις

5.1 Συζήτηση

Στο δείγμα των 196 εκπαιδευτικών Α΄/θμιας και Β΄/θμιας εκπαίδευσης, εξετάστηκαν μια σειρά από υποθέσεις που αφορούν την επαγγελματική ικανοποίηση και την επαγγελματική εξουθένωση.

Βρέθηκε ότι οι περισσότεροι παράγοντες της επαγγελματικής ικανοποίησης έχουν αρνητική συσχέτιση με τις περισσότερες συνιστώσες της επαγγελματικής εξουθένωσης. Συνεπώς, όσο εκφράζουν οι συμμετέχοντες χαμηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης, τόσο εκφράζουν υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης, και το αντίθετο.

Ως προς το φύλο, μόνο για έναν παράγοντα ικανοποίησης βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά (οργανισμός ως ολότητα), όπου οι άντρες εκφράζουν υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης, ενώ η επαγγελματική εξουθένωση δε διαφοροποιείται ανάλογα με το φύλο.

Ως προς την προϋπηρεσία, η εργασιακή ικανοποίηση δεν διαφοροποιείται για κανέναν παράγοντα, ενώ η επαγγελματική εξουθένωση διαφοροποιείται ως προς δύο από τις τρεις συνιστώσες (αποπροσωποποίηση, έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων), όπου οι συμμετέχοντες με την μεγαλύτερη προϋπηρεσία, άνω των 30 ετών, εκφράζουν το υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ οι συμμετέχοντες με την μικρότερη προϋπηρεσία, κάτω από 10 έτη, εκφράζουν επίσης υψηλή επαγγελματική εξουθένωση ως προς τη συνιστώσα της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων.

Ως προς τη σχέση εργασίας, ούτε η εργασιακή ικανοποίηση, ούτε η επαγγελματική εξουθένωση διαφοροποιούνται ανάλογα με το εάν είναι οι συμμετέχοντες αναπληρωτές ή μόνιμοι.

Τέλος, ως προς την οικογενειακή κατάσταση, οι άγαμοι συμμετέχοντες είναι αυτοί που εκφράζουν χαμηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης σε κάποιους παράγοντες (μισθό, φύση εργασίας, οργανισμό ως ολότητα) και υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης σε όλες τις συνιστώσες.

5.2 Πρακτικές εφαρμογές

Οι πρακτικές εφαρμογές των αποτελεσμάτων μπορούν να έχουν σημαντικές επιπτώσεις στον τομέα της εκπαίδευσης.

Ένα θετικό στοιχείο που μπορεί να επισημανθεί από την παρούσα μελέτη, είναι ότι οι εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής φαίνονται ικανοποιημένοι από την εργασία τους και δεν βιώνουν σημαντικά συμπτώματα εξουθένωσης. Αυτό μπορεί να υποδηλώνει ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον και θετικές σχέσεις με την εργασία.

Η παρατήρηση ότι η εργασιακή ικανοποίηση δεν διαφοροποιείται ανάλογα με την προϋπηρεσία είναι ενδιαφέρουσα και μπορεί να υποδηλώνει ότι η ικανοποίηση από την εργασία δεν εξαρτάται από τον χρόνο που κάποιος έχει αφιερώσει στον χώρο της εκπαίδευσης. Αυτό μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις στη διαχείριση του προσωπικού και των πολιτικών εκπαίδευσης, καθώς δείχνει ότι οι παράγοντες πέρα από την προϋπηρεσία πιθανόν να επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Όσον

αφορά την επαγγελματική εξουθένωση, η παρατήρηση ότι οι συμμετέχοντες άνω των 30 ετών εκφράζουν υψηλότερο επίπεδο εξουθένωσης, ιδίως στις συνιστώσες της αποπροσωποποίησης και της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων, μπορεί να υποδηλώνει ότι η προϋπηρεσία δεν λειτουργεί πάντα ως προστατευτικός παράγοντας απέναντι στην εξουθένωση. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε σκέψεις σχετικά με τις αιτίες αυτής της παρατήρησης και τα μέτρα που μπορούν να ληφθούν για την αντιμετώπισή της, όπως ενδεχομένως η παροχή επιπλέον υποστήριξης ή κατάρτισης για τους πιο έμπειρους εκπαιδευτικούς. Αυτή η συσχέτιση μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τον σχεδιασμό προληπτικών μέτρων και παρεμβάσεων. Υπογραμμίζεται λοιπόν η σημασία της πρόληψης για τη μη ανάπτυξη συμπτωμάτων εξουθένωσης, καθώς και της έγκαιρης αναγνώρισης των συμπτωμάτων για την αντιμετώπιση του προβλήματος.

Η παρατήρηση ότι οι συμμετέχοντες με μικρότερη προϋπηρεσία, κάτω από 10 έτη, εκφράζουν υψηλή επαγγελματική εξουθένωση ως προς τη συνιστώσα της έλλειψης προσωπικών επιτευγμάτων, μπορεί να αποτελεί ένα ενδιαφέρον επίσης εύρημα. Αυτό μπορεί να υποδηλώνει ότι η προϋπηρεσία δεν εξασφαλίζει αυτομάτως την αντίληψη για επαγγελματική επιτυχία ή ικανοποίηση. Ενδεχομένως, αυτή η παρατήρηση να σχετίζεται με διάφορους παράγοντες, όπως οι προσδοκίες που οι νεότεροι εργαζόμενοι μπορεί να έχουν από την εργασία τους, η σύγκριση με άλλους, ή η ανάγκη για ταχεία επίτευξη επαγγελματικών στόχων. Είναι σημαντικό να εξεταστούν περαιτέρω οι λόγοι αυτής της υψηλής επαγγελματικής εξουθένωσης στους νέους εργαζομένους, προκειμένου να κατανοηθούν και να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά. Συνολικά, αυτό το εύρημα προσφέρει πρόκληση για τους υπεύθυνους της εκπαίδευσης και τους διαχειριστές προσωπικού, καθώς προτείνει ότι η εξουθένωση δεν περιορίζεται μόνο στους πιο έμπειρους εργαζομένους. Πιθανόν, οι πολιτικές πρέπει να εστιαστούν σε όλες τις ηλικιακές ομάδες, εξετάζοντας τις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες κάθε ομάδας για την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η ενίσχυση των δεξιοτήτων και της προετοιμασίας των νέων υπαλλήλων, καθώς και η παροχή βοήθειας από τα διοικητικά στελέχη του οργανισμού, μπορεί να συμβάλει στην αποτροπή της εξουθένωσης.

Η παρατήρηση ότι οι άγαμοι συμμετέχοντες εκφράζουν χαμηλότερο επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης σε ορισμένους παράγοντες, όπως ο μισθός, η φύση της εργασίας και ο οργανισμός συνολικά, μπορεί να είναι σημαντική για την κατανόηση της επίδρασης της οικογενειακής κατάστασης στην εργασιακή εμπειρία. Επιπλέον, το υψηλότερο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης που εκφράζουν οι άγαμοι συμμετέχοντες σε όλες τις συνιστώσες είναι μια παρατήρηση που αξίζει προσοχή. Αυτό μπορεί να υποδηλώνει ότι οι άγαμοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο βαθμό εξουθένωσης, πιθανώς λόγω έλλειψης υποστήριξης από την οικογένεια ή άλλα δίκτυα.

Αυτές οι παρατηρήσεις μπορεί να οδηγήσουν σε συγκεκριμένες προτάσεις για πολιτικές που θα στοχεύουν στη βελτίωση της εργασιακής ικανοποίησης και τη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης, ειδικά για τους εργαζομένους που είναι άγαμοι. Ενδεχομένως, προγράμματα υποστήριξης και εκπαίδευσης για τους εργαζομένους σε αυτή την κατηγορία μπορούν να αποτελέσουν σημαντικό μέσο για τη βελτίωση της εργασιακής τους εμπειρίας.

5.3 Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες

Η επισήμανση της έλλειψης έρευνας σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση των καθηγητών φυσικής αγωγής και η αναφορά στις ιδιαιτερότητες αυτής της ειδικότητας είναι σημαντική για τον περαιτέρω προσανατολισμό της έρευνας στον τομέα (Papasotiriouetal, 2018; Papasotiriouetal, 2019). Η μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης μεταξύ των καθηγητών φυσικής αγωγής παρέχει στις ερευνητικές κοινότητες και τους εκπαιδευτικούς σημαντική πληροφορία.

Η ειδική θέση της φυσικής αγωγής στο σχολείο, οι διαφορετικές συνθήκες εργασίας, οι προσδοκίες του ρόλου και τα καθήκοντα, αποτελούν σημαντικά στοιχεία που πρέπει να ληφθούν υπόψη (Skordoulisetal, 2014). Η ανάλυση των διαφορετικών παραμέτρων σε διάφορες βαθμίδες εκπαίδευσης είναι επίσης σημαντική για την κατανόηση των ενδεχόμενων διαφορών.

Επιπλέον, η εμπλοκή της διάστασης της επαγγελματικής εξουθένωσης προσθέτει μια επιπλέον διάσταση στην κατανόηση του εργασιακού περιβάλλοντος και των παραγόντων που επηρεάζουν την ευημερία των καθηγητών φυσικής αγωγής (Tsitmidelieta, 2016; Zapantiseta, 2017; Drososeta, 2021).

Συνολικά, η ανάπτυξη μεθοδολογιών που λαμβάνουν υπόψη τις παραπάνω ιδιαιτερότητες θα είναι σημαντική για τη συνολική κατανόηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης στον τομέα της φυσικής αγωγής.

Προηγούμενες έρευνες (Ζουρνατζή, κ.ά., 2005) που έχουν εξετάσει τις σχέσεις μεταξύ των διαστάσεων της επαγγελματικής εξουθένωσης σε διάφορες βαθμίδες εκπαίδευσης είναι σημαντική για την κατανόηση των πιθανών διαφορών σε αυτό το φαινόμενο μεταξύ διαφορετικών περιβαλλόντων εκπαίδευσης. Η σύγκριση αποτελεσμάτων από έρευνες σε διάφορες περιοχές και χώρες μπορεί να αναδείξει πιθανές παγκόσμιες τάσεις ή διαφορές στην επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

Η μελέτη τυχόν διαφοροποίησης των χαρακτηριστικών της εργασίας ανάμεσα στις δύο βαθμίδες εκπαίδευσης θα μπορούσε να προσφέρει πολύτιμες εισηγήσεις σχετικά με το πώς οι διαφορετικές περιβαλλοντικές συνθήκες μπορούν να επηρεάσουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Αυτή η κατεύθυνση έρευνας μπορεί να προωθήσει την κατανόηση των διαφορών στις απαιτήσεις, τις προσδοκίες και τη γενικότερη εργασιακή εμπειρία μεταξύ των διάφορων βαθμίδων εκπαίδευσης.

Η πρόταση για μελλοντικές διαχρονικές έρευνες με αντιπροσωπευτικότερα και μεγαλύτερα ταυτοποιημένα δείγματα είναι σημαντική για την εξασφάλιση της αξιοπιστίας και εκπροσώπησης των αποτελεσμάτων. Ένα πιο αντιπροσωπευτικό δείγμα θα επιτρέψει τη γενίκευση των ευρημάτων σε μεγαλύτερες κοινότητες εκπαιδευτικών.

Επίσης, η διαχρονική προσέγγιση με μετρήσεις και στην αρχή και στο τέλος του σχολικού έτους έχει το πλεονέκτημα της παρακολούθησης της εξέλιξης και των αλλαγών στα αισθήματα και την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Αυτό μπορεί να αναδείξει πιθανές περιόδους υψηλού ή χαμηλού επιπέδου ικανοποίησης και εξουθένωσης, καθώς και τους παράγοντες που ενδέχεται να επηρεάζουν αυτήν την εξέλιξη.

Συνολικά, η σύσταση για έρευνες με εκτεταμένα, αντιπροσωπευτικά δείγματα και διαχρονική προσέγγιση θα συμβάλει στην εμπάθυνση της κατανόησης των παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση και εξουθένωση των εκπαιδευτικών στο σύνολό τους.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο επαγγελματικής εξουθένωσης και ικανοποίησης

Επαγγελματική Ικανοποίηση και Εξουθένωση εκπαιδευτικών Φυσικής Αγωγής

Στο παρακάτω ερωτηματολόγιο υπάρχουν κάποιες προτάσεις που αφορούν την εργασία σας. Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά και απαντήστε με ειλικρίνεια.

Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και οι απαντήσεις σας απολύτως εμπιστευτικές.

Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ικανοποίησης Καθηγητών Φυσικής Αγωγής εργαζομένων σε σχολεία.

Θα θέλαμε να δηλώσετε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε. Η επεξήγηση για την αντιστοιχία είναι η εξής:

- 1 Διαφωνώ απόλυτα,
- 2 Διαφωνώ,
- 3 Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ,
- 4 Συμφωνώ,
- 5 Συμφωνώ απόλυτα

1. Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ
2. Ο χώρος της εργασίας μου είναι ευχάριστος
3. Οι συνθήκες εργασίας είναι επικίνδυνες για την υγεία μου
4. Ο εξαερισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου
5. Ο φωτισμός δεν είναι επαρκής στο χώρο της δουλειάς μου
6. Πληρώνομαι όσο πρέπει για τη δουλειά που προσφέρω
7. Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό
8. Ίσα-ίσα που μπορώ και επιβιώνω μ' αυτό το μισθό
9. Πληρώνομαι λιγότερο από ότι αξίζω
10. Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή
11. Η πείρα που απέκτησα αυξάνει τις προοπτικές μου για προαγωγή
12. Οι προοπτικές για προαγωγή είναι πολύ περιορισμένες
13. Η δουλειά μου είναι αξιόλογη
14. Η δουλειά μου με ικανοποιεί
15. Η δουλειά μου είναι μονότονη (ρουτίνα)
16. Η δουλειά μου είναι βαρετή
17. Ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει όταν τον χρειάζομαι
18. Ο προϊστάμενος μου κατανοεί τα προβλήματά μου
19. Ο προϊστάμενος μου είναι αγενής
20. Ο προϊστάμενος μου είναι ενοχλητικός
21. Η υπηρεσία φροντίζει τους εργαζομένους της
22. Είναι η καλύτερη υπηρεσία που έχω δουλέψει ποτέ
23. Υπάρχει ευνοιοκρατία (έλλειψη αξιοκρατίας) στην υπηρεσία
24. Η υπηρεσία κάνει διακρίσεις ανάμεσα στους εργαζομένους της

Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης Καθηγητών Φυσικής Αγωγής εργαζομένων σε σχολεία.

Παρακάτω υπάρχει μια σειρά από προτάσεις που αναφέρονται στο πώς μπορεί να αισθάνεται κάποιος στην εργασία του. Θα θέλαμε να δηλώσετε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε. Η επεξήγηση για την αντιστοιχία είναι η εξής:

- 1 Διαφωνώ απόλυτα,
- 2 Διαφωνώ,
- 3 Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ,
- 4 Συμφωνώ,
- 5 Συμφωνώ απόλυτα

1. Αισθάνομαι συναισθηματικά εξαντλημένος /η από τη δουλειά μου
2. Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς αισθάνονται οι μαθητές μου
3. Αισθάνομαι εξουθενωμένος /η στο τέλος της σχολικής ημέρας
4. Αισθάνομαι ότι συμπεριφέρομαι σε κάποιους μαθητές μου σαν να ήταν απρόσωπα "αντικείμενα"
5. Η καθημερινή εργασία τους μαθητές πράγματι μου προκαλεί άγχος
6. Αντιμετωπίζω πολύ αποτελεσματικά τα προβλήματα των μαθητών μου
7. Αισθάνομαι εξουθενωμένος /η εξαιτίας της δουλειάς μου
8. Αισθάνομαι ότι επηρεάζω θετικά τις ζωές άλλων ανθρώπων μέσα από τη δουλειά μου
9. Αισθάνομαι κουρασμένος /η όταν σηκώνομαι το πρωί και πρέπει να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα στη δουλειά μου
10. Έχω γίνει πιο αδιάφορος / «αναίσθητος» απέναντι στους μαθητές από τότε που κάνω αυτή τη δουλειά
11. Αισθάνομαι απογοητευμένος /η από τη δουλειά μου
12. Αισθάνομαι ιδιαίτερη ικανοποίηση ύστερα από την ολοκλήρωση μιας οργανωμένης δραστηριότητας με τους μαθητές
13. Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με «σκληραίνει» συναισθηματικά
14. Αισθάνομαι γεμάτος /η ενέργεια από αυτά που επιτυγχάνω στη δουλειά μου
15. Αισθάνομαι ότι εργάζομαι υπερβολικά σκληρά
16. Δεν με νοιάζει πραγματικά τι συμβαίνει σε κάποια από τους μαθητές μου
17. Έχω υπερβολικό άγχος όταν εργάζομαι με μαθητές
18. Μπορώ να δημιουργώ άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές
19. Αισθάνομαι ότι φθάνω / αγγίζω τα όριά μου
20. Στην δουλειά μου αντιμετωπίζω τα συναισθηματικά προβλήματα με μεγάλη ηρεμία
21. Αισθάνομαι ότι είμαι αποστασιοποιημένος από τους μαθητές
22. Έχω επιτύχει πολλά αξιολόγησιμα πράγματα στη δουλειά μου

Παρακάτω υπάρχει μια σειρά από προσωπικά στοιχεία, που θα θέλαμε να συμπληρώσετε ανώνυμα, και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας.

- Φύλο: Άνδρας , Γυναίκα
- Οικογενειακή κατάσταση: άγαμος, έγγαμος, άλλο

- Ηλικία: 24-34, 35-45, 46-57, 58 και πάνω
- Έτη υπηρεσίας: 0-10, 11-20, 21-30, 31 και πάνω
- Εκπαιδευτικό επίπεδο: ΑΕΙ, Μεταπτυχιακό, Διδακτορικό, Δεύτερο πτυχίο
- Σχέση εργασίας: μόνιμος, αναπληρωτής
- Προσωρινή Βαθμίδα εργασίας : Α/θμια, Β/θμια

Ευχαριστώ για το χρόνο σας

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική Βιβλιογραφία

Αβεντισιάν-Παγοροπούλου, Α., Κουμπιάς, Ε. & Γιαβρίμης, Π. (2001). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης. *Περιοδικό Μέντορας*(5), 103-127. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Αθήνα.

Αμαραντίδου Α.Σ. (2010). Επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών : μια διαχρονική μελέτη. Διδακτορική Διατριβή, ΤΕΦΑΑ, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης & Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Τρίκαλα, Ελλάδα.

Αντωνίου, Α.Σ., (2008). *Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης*. Θεσσαλονίκη University Studio Press, σ. 67-105

Αργυράκης, Π., Κουστέλιος, Α., Διγγελίδης, Ν. & Χρόνη, Σ. (2005). Σύγκρουση ρόλων, ασάφεια ρόλων και επαγγελματική ικανοποίηση σε δείγμα εργαζομένων στην ΟΕΟΑ «ΑΘΗΝΑ 2004». *Περιοδικό Διοίκησης Αθλητισμού και Αναψυχής*, 2, 15-29.

Γκόλια, Α. & Κουστέλιος, Α. (2014). Ανάπτυξη Ερωτηματολογίου για τη Μέτρηση της Επαγγελματικής Ικανοποίησης Εκπαιδευτικών (Teacher's Satisfaction Inventory - (TSI)). *Επιστήμες Αγωγής*, 2(3-2014).

Γούμενος, Α. (1993). Τι προσδοκά η κοινωνία από το σχολείο και τον εκπαιδευτικό. *Σύγχρονη εκπαίδευση*, 60, 39-41.

Δημητρακάκης, Κ. & Μανιάτης, Π. (2002). Η αντιφατικότητα της διδακτικής πράξης από τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών - Θεωρία και αποτελέσματα μιας έρευνας. Στο Γ. Μπαγάκης (Επιμ.), *Ο εκπαιδευτικός ως ερευνητής*. (σελ. 357-366). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Δράκου, Α., Καμπίτσης, Χ., Χαραχούσου, Υ. & Γλυνιά, Ε. (2004). Επαγγελματική Ικανοποίηση των Προπονητών - Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας. *Περιοδικό Διοίκησης Αθλητισμού και Αναψυχής*, 1(2), 2-24.

Θεοδωράκης, Ν., Κούλη, Ο. & Κουστέλιος, Α. (2003). Ο ρόλος των οργανωσιακών παραγόντων στην επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων σε γυμναστήρια. *Φυσική Αγωγή και Αθλητισμός*, 50, 22-32.

Καΐλα, Μ. & Θεοδωροπούλου, Έ. (1999). *Ο εκπαιδευτικός* (3η Έκδοση). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Καμπίτσης, Χ. & Χαραχούσου-Καμπίτση, Υ. (1999). *Τεχνικές έρευνας στις αθλητικές επιστήμες: Στατιστική ανάλυση - αξιολόγηση*. Θεσσαλονίκη: Μαϊάνδρος.

Κάντας Α. (1995). *Οργανωτική - Βιομηχανική Ψυχολογία. Μέρος 3ο. Διεργασίες ομάδας, Σύγκρουση, Ανάπτυξη και αλλαγή Κουλτούρα, Επαγγελματικό άγχος*. Αθήνα: Εκδ. Ελληνικά Γράμματα.

Κάντας, Α. (1998). *Οργανωτική - Βιομηχανική Ψυχολογία. Τόμος 1: Κίνητρα - Επαγγελματική Ικανοποίηση - Ηγεσία*. Αθήνα: Εκδ. Ελληνικά Γράμματα.

Κάντας, Α. (2001). *Οι παράγοντες άγχους και η επαγγελματική εξουθένωση στους εκπαιδευτικούς. Στο Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα & Η. Μπαζεβέγκη (Επιμ.)*. Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους (σ. 217-229). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

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

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

Κυριαζόπουλος, Π. και Σαμαντά, Ε., (2014). *Εισαγωγή στην Οργανωσιακή Συμπεριφορά*. Αθήνα: Εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική

Κωνσταντόπουλος, Ν., (2020). *Το Εργασιακό (Οργανωσιακό) Στρες και η Διαχείρισή του*. Πανεπιστήμιο Αιγαίου

Λαμπίρη- Δημάκη, Ι. (1974). *Προς μια Ελληνική κοινωνιολογία της παιδείας*. Τόμος 1 και 2. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Μιχόπουλος, Α. (1996). Η θεωρία των δυο παραγόντων του Herzberg στη σχολική οργάνωση. Η υποκίνηση του εκπαιδευτικού προσωπικού της σχολικής εκπαίδευσης μέσω των εργασιακών συνθηκών. *Παιδαγωγικός Λόγος*, 3, 89-111.

Μόττη -Στεφανίδη, Φ. (2000). Επαγγελματική εξουθένωση ειδικού προσωπικού σχολικών μονάδων ατόμων με ειδικές ανάγκες και μελών ομάδων ιατροπαιδαγωγικών κέντρων. Στο Α. Καλαντζή-Αζίζι & Η. Μπεζεβέγκη (Επιμ.). *Θέματα επιμόρφωσης Ευαισθητοποίησης Στελεχών Ψυχικής Υγείας Παιδιών και Εφήβων* (σ.95-104). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Παπαστυλιανού, Α. (1997). Το στρες στους Έλληνες εκπαιδευτικούς Μέσης Εκπαίδευσης. Στο Φ. Αναγνωστόπουλος, Α. Κοσμογιάννη & Β. Μεσσήνη (Επιμ.). *Σύγχρονη Ψυχολογία στην Ελλάδα* (σ. 211-230). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

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

Ταρασιάδου, Α. & Πλατσίδου, Μ. (2009). Επαγγελματική Ικανοποίηση των Νηπιαγωγών: Ατομικές Διαφορές και Προβλεπτικοί Παράγοντες. *Επιστήμες Αγωγής*, 4, 141-154.

Τσιγγίλης, Ν. (2005). *Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της εργασίας και ο ρόλος της αυτό-αποτελεσματικότητας σε καθηγητές φυσικής αγωγής*. Διδακτορική Διατριβή, ΤΕΦΑΑ, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Τρίκαλα, Ελλάδα.

Τσιπλητάρης, Α. (2000). *Ψυχοκοινωνιολογία της σχολικής τάξης*, (εκδ. 4η), Αθήνα: Περιβολάκι.

Τσουκαλάς, Κ. (1997). *Εξάρτηση και αναπαραγωγή. Ο κοινωνικός ρόλος των εκπαιδευτικών μηχανισμών στην Ελλάδα (1830-1922)*, βιβλιοθήκη Θεμέλιο.

Χατζηπαντελή, Π.Σ. (1999). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*. Μεταίχμιο, Αθήνα.

Χατζηχρήστου, Χ. (2004). *Αντιμετώπιση αγχογόνων καταστάσεων*. Αθήνα: Γ. Δαρδανός.

Ζαβλάνος, Μ. Μ., (1998). *Μάνατζμεντ*. Έλλην: Αθήνα

Ζαβλάνος, Μ. Μ. (1999). *Οργανωτική συμπεριφορά*. Αθήνα: Εκδόσεις ΈΛΛΗΝ'-Γ.ΠΑΡΙΚΟΣ & ΣΙΑ Ε.Ε.

Ζουρνατζή Ε., Τσιγγίλης Ν., Κουστέλιος Α. & Πιντζοπούλου Ε. (2006). Επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών φυσικής αγωγής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 3(2), 18-28.

Ξένη βιβλιογραφία

Alexander, M. & Hegarty, J. (2000). Measuring staff burnout in a community home. *British Journal of Developmental Disabilities*, (46), 51-62.

Amabile, T.M., Hill, K.G., Hennessey, B.A. & Tighe, E.M. (1994). The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66 (5), 950-967.

Anagnostopoulou, T. & Kiosseoglou, G. (1997). Quality of life, burnout and stress in the staff of an oncological ward. *Paper presented at the Conference on Anxiety, Stress and Coping*, Rethymnon.

Antoniou, A.-S. (1999). Personal traits and professional burnout in health professionals. *Archives of Hellenic Medicine*, 16 (1), 20-28.

Antoniou, A.S., Polychroni, F. & Walters, B. (2000). Sources of stress and professional burnout of teachers of special educational needs in Greece. *Proceedings of the International Conference of Special Education, ISEC 2000*. Manchester: University of Manchester, UK.

Arnolds, C.A., & Boshoff, C. (2002). Compensation, esteem valence and job performance: an empirical assessment of Alderfer's ERG theory, *International Journal of Human Resource Management*, 13(4), 697-719.

Balzer, W.K., Smith, P.C., Kravitch, D.A., Lovell, S.E., Paul, K.B., Reilly, B.A., & Reilly, C.E. (1990). *User's manual for the Job Descriptive Index (JDI) and the Job in General (JIG) scales*. Bowling Green, OH, Bowling Green State University

Baughman, K.S. (1996). Increasing teacher job satisfaction : A study of the changing role of the secondary principal. *American Secondary Education [Online]*, 24(3), 19-22.

Bogler, R. (2004). Future trends in the development of schools and their implications on the professional development of teachers. In S. Guri-Rosenblit (Ed.), *Teachers in a*

Changing World: Trends and Challenges (pp.159-175).Tel-Aviv: The Open University,in Hebrew.Cole, G. (2002). *Personnel and Human ResourceManagement*. (5nd Ed). London:Thomson Learning.

Cherniss, C. (1993). *Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout*. In W. B. Schaufeli. C. Maslach. & T. Marek. Professional burnout: Recent developments in theory and research (pp. 135-149). TaylorandFrancis: Washington. DC.

Chitoran, D. (2001). Ο ρόλος του Εκπαιδευτικού στον Πολιτισμό Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Ειρήνης. *Πρακτικά Συνεδρίου έδρας UNESCO*. Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

Cooper, C.L. & Rout, U. (1989). Mental health, job satisfaction and job stress among general practitioners. *British Medicine Journal*, 298, 366-370.

Cooper, C. L., Dewe, P. & O'Driscoll, M. (2001). *Organisational Stress: A review and critique of theory, research and application*. London: Sage.

Cronbach, L. (1951). Coefficient Alpha and the internal structure of tests *Psychometrica*, 116, 297-334.

Davis, J., & Wilson, S.M., (2000). Principals' Efforts to Empower Teachers: Effects on Teacher Motivation and Stress. *The Clearing House*, 73(6), 349-353.

Dawis, R.V. & Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota.

De Nobile, J.J. & McCormick, J. (2005). Job Satisfaction and Occupational Stress in Catholic Primary Schools. *Leading & Managing*, 13, 31-48.

Drosos, D., Kyriakopoulos, G. L., Gkika, E. C., Komisopoulos, F., Skordoulis, M., & Ntanos, S. (2021). Managing Change and Managerial Innovation towards Employees Satisfaction at Workplace. *TEM Journal*, 10(2).

Eskridge, D. & Coker, D. (1985). Teacher Stress: Symptoms, Causes, and Management Techniques. *The Clearing House*, 58, 387-90.

Fan, X., Thompson, B. & Wang., L. (1999). The Effects of Sample Size, Estimation Methods, and Model Specification on SEM Fit Indices. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6, 56-83.

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

Fisher, D. & Fraser, B. (1991). School climate and teacher professional development. *South Pacific Journal of Teacher Education*, 79(1), 17-32.

Friedman, I. (1991). High- and low-burnout schools: School culture aspects of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 84, 325-333.

Granny, C., Smith, P. & Stone, E. (1992). *Job satisfaction: advances in research and application*. Lexington, MA: Lexington Books.

Griva, K. & Joekes, K. (2003). UK teachers under stress: can we predict wellness on the basis of characteristics of the teaching job? *Psychology and Health, 18* (4), 457-471.

Hackman, J. R. & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16*, 250–279.

Haughey, M. L. & Murphy, P. J. (1984). Are rural teachers satisfied with the quality of their work life. *Education, 104*, 56 – 66.

Hofman, R.H., Hofman, W.H.A. & Guldemon, H. (2002). School governance, culture and student achievement. *International Journal of Leadership in Education, 5*(3), 249-272

Holland, J.L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist, 51*(4), 397-406.

Johnson, W.L. & Johnson, A.M. (1999). World class school in the 21st century *NASSP Bulletin* [Online], 53(606), 26-32.

Judge, T. (2002). Understanding the Dynamic Relationship among Personality, Mood and Job Satisfaction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 89*, 1119-1137.

Kantas, A. & Vassilaki, E. (1997). Burnout in Greek teachers: main findings and validity of the Maslach burnout inventory. *Work and Stress, 11*, 94-100.

Kokkinos, C.M. (2006). Factor structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory-Educators Survey among elementary and secondary school teachers in Cyprus. *Stress Health, 22*(1), 25-33.

Koustelios, A. (2001a). Personal Characteristics and Job Satisfaction of Greek Teachers. *International Journal of Educational Management, 15*(7), 354–358.

Koustelios, A. (2001b). Organizational factors as predictors of teachers burnout. *Psychological Reports, 88*, 627-634.

Koustelios, A. (1991). *The Relationships of Organizational Cultures and Job Satisfaction in Three Selected Industries in Greece*. Unpublished doctoral dissertation. University of Manchester, Manchester.

Koustelios, A. & Bagiatis, K. (1997). The Employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of a Scale to Measure Satisfaction of Greek Employees. *Educational and Psychological Measurements, 57*(3), 469-476.

Koustelios, A., Theodorakis, N. & Goulimaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *International Journal of Educational Management, 18*(2), 87-92.

- Koustelios, A. &Kousteliou, I. (1998). Relations among measures of job satisfaction,role conflict and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *PsychologicalReports* 82 (1), 131-136.
- Koustelios, A. (1999). Job satisfaction and burnout in a Sport Setting: A Multiple regression analysis. *European Journal for Sport Management*, 6, 31-38.
- Koustelios, A. &Tsigilis, N. (2005). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach. *European PhysicalEducation Revie.*, 11(2), 189-203.
- Koustelios, A. (2005). Physical education Teachers in Greece: Are they satisfied?*International Journal of Physical Education*, 42(2), 85 – 90.
- Locke, E.A. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. In M.D. Dunnette (ed) *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.1297-1343). Chicago:Rand McNally Inc.
- Maslach, C. & Pines, A. (1977). The burn-out syndrome in the day care setting. *Child Care Quarterly*, 6, 100-113.
- Maslach, C. Jackson, S. E., &Leiter,M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. (1999). *Progress in understanding teacher burnout. In: Vandenberghe R,Huberman AM (eds).Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook ofinternational research and practice, (pp. 211-222).Cambridge University Press:Cambridge UK.*
- Maslow, A.H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review 50(4):370-396.
- Maslow, A.H.(1970). *Motivation and Personality, (3rd edition)* 1970, Harper CollinsPublishers.
- McClelland, D.C. & Liberman, A.M. (1949). The effect of need for achievement ofrecognition of need-related words. *Journal of Personality*, 18(2), 236-251.
- Menon Eliophotou, M., &Saitis, C. (2006). The satisfaction of pre-service and in-service teachers with primary school organization: Evidence from Greece. *EducationalManagement, Administration & Leadership*, 34(3), 345-363.
- Milner, H.R. (2001). *A qualitative investigation of teachers' planning and efficacy for student engagement*. Unpublished Dissertation. The Ohio State University, Columbus.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 963–974.
- Otto, R., (1986). *Teachers under Stress: Health Hazards in a work-role and Models of Response*. Melbourne: Hill of Content.

Papasotiriou, E., Sidiropoulos, G., Ntanos, S. A., Chalikias, M., & Skordoulis, M. (2018). The relationship between professional burnout and satisfaction: A case study for physical education teachers in a Greek urban area. *Serbian Journal of Management*, 13(2), 353-363.

Papasotiriou, E., Sidiropoulos, G., Ntanos, S., Chalikias, M., Skordoulis, M., & Drosos, D. (2019). *Burnout and job satisfaction: The case of physical education teachers in local sports organizations*. In Smart Tourism as a Driver for Culture and Sustainability: Fifth International Conference IACuDiT, Athens 2018 (pp. 503-514). Springer International Publishing.

Parvin, M.M. & Kabir, M.M.N. (2011). Factors Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmaceutical Sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1 (9),113-123.

Perie, M. & Baker, D. (2019). *Job Satisfaction among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, and Teacher Compensation*. Ανακτήθηκε 24, Αυγούστου, 2019, από <https://eric.ed.gov/?id=ED412181>

Pines, A. M. (1986). *Who is to blame for helper's burnout? Environmental impact*. In C. D. Scott & J. Hawk (Eds), *Heal Thyself: The Health of Health Care Professionals*. New York: Bruner/Mazel Publications.

Pines, A.M. (2002). Teacher burnout: A psychodynamic existential perspective. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(2), 121-140.

Pines, A. M. & Maslach, C. (1978). Characteristics of staff burnout in mental health setting. *Hospital and Community Psychiatry*, 29, 233-237.

Plihal, J. (1982). Intrinsic rewards of teaching. *Dissertation Abstracts International*, 43 (11A), 3572.

Pomaki, G. & Anagnostopoulou, T. (2003). A test and extension of the demand/control/social support model: Prediction of health and work-related outcomes in Greek teachers. *Psychology & Health*, 18, 537-550.

Rhodes, C., Nevill, A. & Allan, J. (2004). Valuing and supporting teachers: A survey of teacher satisfaction, Dissatisfaction morale and retention within an English local Education Authority. *Research in Education*, 71, 74-87.

Rollinson, D. (2008). *Organisational behaviour and analysis: An integrated approach*, Essex, United Kingdom : Pearson Education Limited.

Ruhl-Smith, C. D. (1991). *Teacher attitudes toward students: Implications for job satisfaction in a sample of elementary teachers from suburban schools*. Unpublished doctoral dissertation. Miami University, Miami.

Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Self-determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

Saiti, A. (2007). Main factors of job satisfaction among primary school educators: factor analysis of the Greek reality. *Management in Education*, 21(2), 23-27.

Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The burn out companion to study and practice*. A critical analysis. London: Taylor & Francis.

Skordoulis, M., Chalikias, M., & Koniordos, M. (2014). Students' satisfaction from their educational context through DREEM and LOT-R. In *Knowledge-Based Software Engineering: 11th Joint Conference, JCKBSE 2014, Volgograd, Russia, September 17-20, 2014. Proceedings 11* (pp. 113-122). Springer International Publishing.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Oxford, England: Rand

McNally.Stanton, E. (1982). *Ρεαλιστικό μάνατζμεντ: Κλειδί για τη υψηλή παραγωγικότητα*. (5^η έκδοση). Θεσσαλονίκη: Συνεταιριστικές εκδόσεις.

Stempien, L. R. & Loeb, R. C. (2002). Differences in Job Satisfaction between General Education and Special Education Teachers: Implications for Retention. *Remedial and Special Education*, 23, 258-267

Togia, A., Koustelios, A. & Tsigilis, N. (2004). Job satisfaction among Greek librarians. *Library and Information Science Research*, 26, 373-383.

Tsitmideli, G., Skordoulis, M., Chalikias, M., Sidiropoulos, G., & Papagrigoriou, A. (2016). Supervisors and subordinates relationship impact on job satisfaction and efficiency: The case of obstetric clinics in Greece. *International Journal of Strategic Innovative Marketing*, 3(3), 1-12.

Ulriksen, J.J. (1996). *Perceptions of Secondary School Teachers and Principals Concerning Factors Related to Job Satisfaction and Job Dissatisfaction*. Unpublished doctoral dissertation. University of Southern California, California.

Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Warr, P. (2005). Work well being and mental Health. In Barling J., Kelloway K. & Frone, M. (Eds), *Handbook of work stress* (pp.547-574). New York: Sage.

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

Zapantis, G., Skordoulis, M., Chalikias, M., Drosos, D., & Papagrigoriou, A. (2017). *Measuring the impact of burnout on job satisfaction and organizational commitment*. In *Strategic Innovative Marketing: 5th IC-SIM, Athens, Greece 2016* (pp. 51-55). Springer International Publishing.

Zembylas, M. & Papanastasiou, E. (2004) Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42(3): 357-374.

Zigarreli, M. A. (1996). An empirical test of conclusions from effective schools research. *The Journal of Educational Research*, 90(2), 103–109.

