



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΜΕ ΘΕΜΑ

**Εργασιακό στρες, επαγγελματική εξουθένωση και επαγγελματική
ικανοποίηση των νηπιαγωγών**

Αθανάσιος Σιαμπουρδάνης

Ψυχολόγος / Εκπαιδευτικός Π.Ε.

A.M. 0607M024

Επόπτης: Λέκτορας Αλέξανδρος – Σταμάτιος Αντωνίου

ΑΘΗΝΑ, 2012

**«Υπάρχουν σημαντικότερα πράγματα στη ζωή από το να αυξάνουμε
συνέχεια την ταχύτητά της.»**

**Μαχάτμα Γκάντι
(1869 – 1948)**

**«Η επαγγελματική εξουθένωση οδηγεί στην πλήρη ψυχοσωματική
εξάντληση (καρβουνοποίηση) του δασκάλου (εκπαιδευτικού), δηλαδή
ο δάσκαλος γίνεται σαν ένα δαδί που δεν μπορεί να φωτίσει πλέον,
επειδή έχει καεί εντελώς και έτσι δεν μπορεί να ασκήσει το
εκπαιδευτικό του έργο.»**

**Τσιπλητάρης Α.
(2002)**

**«Η καλή φιλία είναι θησαυρός. Οι στενοχώριες της ζωής γίνονται πιο
βαριές, αν δεν υπάρχει κάποιος φίλος να τις μοιραστείς.»**

Ιωάννης ο Χρυσόστομος



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελ.
ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	6
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	9

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ : ΣΤΡΕΣ / ΑΓΧΟΣ

ΓΕΝΙΚΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΤΡΕΣ.....	11
ΓΕΝΙΚΑ ΓΙΑ ΤΟ ΑΓΧΟΣ.....	19
ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ.....	23
ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΣΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ.....	26
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΤΡΕΣ.....	35
ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ.....	46
ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ.....	56

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ : ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

ΓΕΝΙΚΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ.....	63
ΘΕΩΡΗΤΙΚΑ ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ.....	67
ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΜΕΤΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ.....	72
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΚΑΛΟΥΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ.....	74
ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ.....	80
ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ.....	83
Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ.....	88

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ : ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

ΓΕΝΙΚΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ.....	100
ΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ.....	103
Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ.....	107
ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΜΕΤΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	109
Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ.....	111

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΟΙ ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗ ΑΓΩΓΗ

ΜΙΑ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗ ΑΓΩΓΗ.....	117
--	------------

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ : Η ΕΡΕΥΝΑ ΜΑΣ

ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	129
ΜΕΣΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....	131
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....	134
ΔΕΙΓΜΑ.....	135
ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....	136
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	149
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	200

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ :ΟΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΜΑΣ

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ.....	217
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΤΩΝ ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ.....	218

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να ελέγξουμε αν τα διάφορα δημογραφικά στοιχεία, ασκούν κάποια επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση, την επαγγελματική εξουθένωση, το εργασιακό στρες και τους τρόπους αντιμετώπισης του στρες. Επίσης να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης, της επαγγελματικής εξουθένωσης, του εργασιακού στρες και των τρόπων αντιμετώπισης του στρες, των νηπιαγωγών.

Στην έρευνά μας συμμετείχαν 312 άτομα, 5 (1,60%) άνδρες και 307 (98,39%) γυναίκες νηπιαγωγοί (εκπαιδευτικοί στην προσχολική αγωγή), εκ των οποίων 249 (79,80%) ήταν στο δημόσιο και 63 (20,19%) στον ιδιωτικό τομέα. Τα 282 (90,38%) άτομα ήταν από την Αττική και 30 (9,61%) άτομα από την επαρχία. Από τα υποκείμενα αυτά, οι 65 (20,83%) ήταν έως 30 ετών, οι 126 (40,38%) από 31 έως 40 ετών, οι 102 (32,69%) από 41 έως 50 ετών και 19 (6,08%) άτομα άνω των 51 ετών. Τα 257 (82,37%) άτομα είχαν τετραετή εκπαίδευση και τα 55 (17,62%) είχαν διετή εκπαίδευση. Τα 86 (27,56%) άτομα είχαν θέση προϊσταμένου στο νηπιαγωγείο και τα 226 (72,43%) δεν είχαν θέση προϊσταμένου στο νηπιαγωγείο.

Η έρευνα αυτή είχε διάρκεια δύο διδακτικά έτη, 2009 – 2010 και 2010 – 2011. Ιδιαίτερη προσπάθεια έγινε ώστε να συλλέγονται τα δεδομένα προς τους τελευταίους μήνες αυτών των δύο διδακτικών ετών.

Διαπιστώσαμε ότι: 1) Τα δημογραφικά στοιχεία ασκούν ιδιαίτερη επίδραση στις μεταβλητές μας (στην επαγγελματική ικανοποίηση, την επαγγελματική εξουθένωση, το εργασιακό στρες και τους τρόπους αντιμετώπισης του στρες). Επίσης διαπιστώσαμε ότι 2) Η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική εξουθένωση συσχετίζονται αρνητικά μεταξύ τους (σημαντική αρνητική σχέση). 3) Ως προς τους τρόπους αντιμετώπισης του στρες και την επαγγελματική ικανοποίηση, παρουσιάστηκε μόνο μια στατιστικά σημαντική σχέση. Παρατηρούμε ότι υπάρχει μια σημαντική θετική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και των στρατηγικών έργου, λογικής σκέψης και συναισθηματικής εμπλοκής, δηλαδή ενός από τους τέσσερις δείκτες των τρόπων αντιμετώπισης του στρες. 4) Υπάρχει μια στατιστικά σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και

του εργασιακού στρες των νηπιαγωγών. 5) Υπάρχει σημαντική θετική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και του εργασιακού στρες.

Τα συμπεράσματα μας, μπορούν να συμβάλλουν στην υλοποίηση αποτελεσματικών προγραμμάτων στην προσχολική αγωγή (του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα) για την αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης, την πρόληψη και την μείωση του εργασιακού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης των νηπιαγωγών.

Η εργασία αυτή αποτελεί μια σημαντική προσθήκη στη διεθνή βιβλιογραφία για τις εργασιακές συνθήκες των νηπιαγωγών στην Ελλάδα. Από όλες τις σχετικές έρευνες διεθνώς, έχει το μεγαλύτερο δείγμα από νηπιαγωγούς. Έχει μελετήσει αρκετά δημογραφικά στοιχεία των νηπιαγωγών για την επαγγελματική ικανοποίηση και την επαγγελματική εξουθένωση τα οποία μέχρι τώρα δεν είχαν ερευνηθεί καθόλου διεθνώς (π.χ. κάπνισμα, κατανάλωση αλκοόλ, χρήση φαρμακευτικών ουσιών, κατανάλωση καφέ, τσαγιού). Το σημαντικότερο είναι ότι έχει μελετήσει εργασιακές συνθήκες στο επάγγελμα των νηπιαγωγών που μέχρι τώρα δεν έχουν μελετηθεί διεθνώς, όπως το εργασιακό στρες και οι τρόποι αντιμετώπισής του στους νηπιαγωγούς.

Λέξεις κλειδιά: επαγγελματική ικανοποίηση, επαγγελματική εξουθένωση, εργασιακό στρες, τρόποι αντιμετώπισης του στρες, νηπιαγωγοί.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ως μεταπτυχιακός φοιτητής, ένιωθα την ανάγκη να συνδέσω τις επιστημονικές μου γνώσεις και την ερευνητική μου προσπάθεια με το χώρο της εκπαίδευσης, τον οποίο υπηρετώ με αγάπη και αφοσίωση 24 δημιουργικά χρόνια, ως δάσκαλος στη δημόσια πρωτοβάθμια εκπαίδευση.

Μελετώντας σε αυτή την εργασία το εργασιακό στρες, την επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση των συναδέλφων μου νηπιαγωγών, θέλω να δημιουργήσω νέα ερευνητικά ευρήματα, διότι στη διεθνή βιβλιογραφία υπάρχουν ελάχιστες έρευνες που ασχολούνται με το εργασιακό στρες, την επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση των νηπιαγωγών. Έτσι πιστεύω ότι θα συμβάλλω στην προαγωγή της επιστημονικής γνώσης και στη βαθύτερη κατανόηση της εργασιακής συμπεριφοράς των συναδέλφων μου νηπιαγωγών.

Πιστεύω ότι ο εκπαιδευτικός προσφέρει υψηλού βαθμού πνευματική καλλιέργεια στους μαθητές του και διαδραματίζει πάντα ένα σημαντικό ρόλο για τη μακροχρόνια ατομική και κοινωνική πρόοδο, ειδικά οι εκπαιδευτικοί της προσχολικής και της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, που βάζουν τα θεμέλια στην προσωπικότητα και την ψυχική υγεία του ατόμου. Συχνά όμως οι εκπαιδευτικοί βρίσκονται αντιμέτωποι με άσχημες εργασιακές συνθήκες που μειώνουν την αποτελεσματικότητά τους και την ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχουν, επειδή αυτές οι εργασιακές συνθήκες τους δημιουργούν **αυξημένο εργασιακό στρες, υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και μειωμένα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης**. Αρκετές φορές υπεύθυνα για τα επίπεδα εργασιακού στρες, επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικής ικανοποίησης είναι και κάποια ατομικά χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού.

Πρέπει μέσα από την έρευνα να βρούμε τις πραγματικές αιτίες και τις πιο εύστοχες λύσεις για τα παραπάνω εργασιακά φαινόμενα, ώστε η πολιτεία συλλογικά για τους εκπαιδευτικούς αλλά και οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί ατομικά, να πάρουν τα κατάλληλα μέτρα, που θα οδηγήσουν στη μείωση των επιπέδων του εργασιακού τους στρες, της επαγγελματικής τους εξουθένωσης και στην αύξηση των επιπέδων της επαγγελματικής τους ικανοποίησης. Έτσι, οι εκπαιδευτικοί θα νιώσουν ευδιαθεσία, θα

αποκτήσουν καλύτερη σωματική και ψυχική υγεία, θα γίνουν πιο αποτελεσματικοί, θα αναβαθμιστεί η ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχουν προς το μαθητή, ο μαθητής θα ανέλθει σε υψηλότερα πνευματικά επίπεδα και θα οδηγηθούμε σε ατομική και κοινωνική πρόοδο.

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ : ΣΤΡΕΣ / ΑΓΧΟΣ

ΓΕΝΙΚΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΤΡΕΣ

Τελευταία ακούμε τη λέξη στρες σχεδόν παντού, σε εφημερίδες, περιοδικά, εκπομπές στην τηλεόραση, σε βιβλία, σε εκπαιδευτικά προγράμματα, σε επιχειρήσεις και στη βιομηχανία. Διανύουμε μια εποχή στην οποία η έννοια του στρες έχει ενταχθεί στο καθημερινό μας λεξιλόγιο. Η λέξη στρες κατέχει δεσπόζουσα θέση στο σύγχρονο λεξιλόγιό μας. Τις περισσότερες φορές συνδέουμε το στρες με προβληματικές καταστάσεις, με δυσφορία και δυσάρεστα συναισθήματα. Η αλήθεια είναι ότι το στρες στις μέρες μας θεωρείται ένας σημαντικός αιτιοπαθογενετικός παράγοντας ψυχολογικών και βιολογικών δυσλειτουργιών. Μας απασχολεί ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια καθώς έχει αποδειχθεί η σχέση του με διάφορες σωματικές και ψυχολογικές διαταραχές. Ωστόσο ο περισσότερος κόσμος δεν γνωρίζει τι είναι στην πραγματικότητα το στρες και σε τι εξυπηρετεί σε ψυχοφυσιολογικό επίπεδο τον άνθρωπο.

Το στρες είναι ένας όρος που έχει περάσει από το χώρο της επιστήμης (χρησιμοποιήθηκε από τη φυσιολογία, την ψυχολογία, την ιατρική κλπ.) στον καθημερινό λόγο των ανθρώπων. Πλήθος εργασιών, και ερευνών έχουν γίνει για τη σχέση του στρες με την εμφάνιση ορισμένων ασθενειών, για την επίδραση στην οικονομική και κοινωνική ζωή των ανθρώπων αλλά και για τους τρόπους αντιμετώπισης των συνεπειών του.

Το φαινόμενο του στρες αποτέλεσε αντικείμενο μελέτης πολλών επιστημών. Το έργο και οι θεωρίες των Bernard και Cannon θεωρούνται πρόδρομοι της έννοιας του στρες. Το στρες όπως το γνωρίζουμε σήμερα περιγράφηκε στη δεκαετία του 1930 από τον Hans Selye που διατύπωσε το Σύνδρομο Γενικής Προσαρμογής. Μεγάλη συμβολή στην κατανόηση του φαινομένου είχε η προσέγγιση του Lazarous όπου τόνισε ότι υπάρχει μια ψυχολογική και γνωστική διαδικασία που παρεμβάλλεται στην εμφάνισή του. Τέλος μετά την περιγραφή της σχέσης στρες και στρεσορ

(στρεσογόνοι παράγοντες, δηλαδή γεγονότα ζωής που προκαλούν στρες) αλλά και της επίδρασής τους στο άτομο διατυπώθηκε από την APA (American Psychiatric Association) η διαταραχή μετά από ψυχοτραυματικό στρες. Συγκεκριμένα στα 1980 η American Psychiatric Association (Αμερικανική Ψυχιατρική Ένωση), πρόσθεσε τη «διαταραχή μετά από ψυχοτραυματικό στρες» στο διαγνωστικό και στατιστικό εγχειρίδιο των ψυχικών διαταραχών DSM III. Η διαταραχή αυτή καταγράφεται και στις επόμενες αναθεωρημένες εκδόσεις του εγχειριδίου της APA.

Ο Selye (1976), ο θεμελιωτής και πατέρας της σύγχρονης έρευνας για το στρες, είπε ότι το στρες είναι μια έννοια που είναι ευρύτατα γνωστή, διαδεδομένη, άλλη πολύ λίγο κατανοητή (Αντωνίου, 2006).

Η λέξη «στρες» προέρχεται από την αγγλική λέξη «stress», η οποία έχει τις ρίζες της, δηλαδή προέρχεται από τις λατινικές λέξεις «strictus» (σφικτός ή στενός) και «stringere» (παθητική μετοχή) που σημαίνει σφίγγω, κάνω κάτι πιο σφικτό (Αντωνίου, 2006, 2007α, Βάρβογλη, 2006).

Η λέξη στρες (stress) είναι ένας ευρέως διαδεδομένος όρος, χωρίς όμως έναν οικουμενικά αποδεκτό ορισμό (Αγγελόπουλος, 2008).

Σύμφωνα με το λεξικό των Χουντουμάδη και Πατεράκη (1997), ο όρος stress, μεταφράζεται στα ελληνικά ως ψυχολογική πίεση. Το στρες είναι μια ψυχολογική κατάσταση έντασης, η οποία συνδέεται με οργανικές και ορμονικές αλλαγές και δημιουργείται από γεγονότα, ερεθίσματα που προκαλούν αναστάτωση στο άτομο π.χ. τραυματικές εμπειρίες (Χουντουμάδη και Πατεράκη, 1997).

Σύμφωνα με το λεξικό του Μπαμπινιώτη (2004), το στρες είναι κάθε ενόχληση που προκαλείται από ερεθίσματα, γεγονότα, του εξωτερικού περιβάλλοντος (π.χ. κρύο, ζέστη, θόρυβος, τραύμα κ.λπ.) ή ψυχολογικούς παράγοντες (π.χ. απογοήτευση, σύγχυση κ.λπ.) (Μπαμπινιώτης, 2004).

Σύμφωνα με τον Cannon, όπως αναφέρει στη θεωρία του περί ομοιόστασης, το στρες είναι οποιαδήποτε επίδραση που διαταράσσει τη φυσιολογική ισορροπία του σώματος και προκαλεί μεγάλο αριθμό σωματικών και ψυχικών ασθενειών (Αντωνίου, 2006).

Σύμφωνα με τον Hans Selye (1950), το στρες είναι οποιαδήποτε αλλαγή στο εσωτερικό ή το εξωτερικό περιβάλλον του οργανισμού που απαιτεί την προσαρμογή του. Οι ευχάριστες αλλαγές είναι το ίδιο στρεσογόνες με τις δυσάρεστες. Για παράδειγμα το να παντρευτεί κάποιος τη γυναίκα που αγαπά πάρα πολύ, είναι το ίδιο στρεσογόνο με τον χωρισμό από μια σύζυγο με την οποία ζούσε μια ζωή με μεγάλες

διαφωνίες και καυγάδες. Και στις δύο περιπτώσεις έχουμε σημαντικές αλλαγές στη ζωή του ατόμου (Νέστορος, 2002). Οι άνθρωποι αναζητούν τη σταθερότητα. Επομένως, κάθε αλλαγή από μόνη της δημιουργεί, γεννά, στρες (Goreczny, 1999).

Ο πιο συχνά χρησιμοποιούμενος ορισμός του στρες είναι αυτός που έχει διατυπωθεί από τον Richard Lazarus και τους συνεργάτες του και αναφέρει ότι το στρες είναι αποτέλεσμα των διαδικασιών αλληλεπίδρασης μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντός τους. Έτσι, όταν ένα άτομο αισθάνεται ότι οι προσωπικές του δυνάμεις και ικανότητες δεν είναι αρκετές για να αντιμετωπίσει κάποιες συγκεκριμένες απαιτήσεις στο περιβάλλον του, αρχίζει να βιώνει έντονο στρες. Η ένταση της απειλής εξαρτάται από την αυτοπεποίθηση του ατόμου. Όσο το άτομο νιώθει αδύναμο να αντιμετωπίσει τον κίνδυνο που πλησιάζει τόσο αυξάνεται η απειλή που αισθάνεται. Αν το άτομο αισθάνεται ότι θα καταφέρει να ξεπεράσει, να αντιμετωπίσει τον κίνδυνο, τότε μειώνεται η απειλή που αισθάνεται. Αυτή η άποψη για το στρες, θεωρεί ότι ένα γεγονός που προκαλεί στρες σε ένα άτομο μπορεί να μην προκαλεί σε ένα άλλο γιατί αντιλαμβάνεται διαφορετικά το ίδιο γεγονός. Γενικά στρες μπορούν να προκαλέσουν τα γεγονότα που το άτομο τα θεωρεί αρνητικά, απειλητικά, ανεξέλεγκτα (εκτός ελέγχου), μη αναμενόμενα. Όταν ο Lazarus μιλάει για κίνδυνο, απειλή εννοεί οποιαδήποτε σωματική, ψυχολογική και κοινωνική απειλή.

Σύμφωνα με το λεξικό των Jary & Jary (2001), το στρες είναι μια κατάσταση έντασης που προκαλείται από πιέσεις και συγκρουόμενες απαιτήσεις με τις οποίες το άτομο δεν μπορεί να τα «βγάλει πέρα» ικανοποιητικά. Κάθε άτομο έχει διαφορετική υποκειμενική αντίδραση απέναντι στο ίδιο γεγονός π.χ. κάτι που εκλαμβάνεται σαν στρες από κάποιον μπορεί να μην είναι για κάποιον άλλο (Jary & Jary, 2001).

Το στρες είναι ένας όρος «ομπρέλα» στον οποίο ανήκει μια μεγάλη σειρά αντιδράσεων, εκδηλώσεων, με αποτέλεσμα ο ακριβής εννοιολογικός του προσδιορισμός να είναι διαδικασία δύσκολη (Αντωνίου, 2006, Βάρβογλη, 2006,). Ο εξειδικευμένος ορισμός του στρες που έχουν χρησιμοποιήσει κατά καιρούς διάφοροι ερευνητές, εξαρτήθηκε κυρίως από το συγκεκριμένο είδος των μελετών που πραγματοποίησαν (Αντωνίου, 2006).

Τον Ιούλιο του 1997 έγινε στη Βουδαπέστη προς τιμήν του μεγάλου Ούγγρου επιστήμονα Hans Selye (για τα 90 χρόνια από τη γέννησή του), ένα διεθνές συνέδριο με τον τίτλο «Stress of life. From molecules to man» (Το στρες της ζωής. Από τα μόρια στον άνθρωπο). Έλαβαν μέρος πάνω από 700 σύνεδροι από 62 χώρες και ανασκοπήθηκε όλη η έρευνα που είχε γίνει μέχρι τότε στο πεδίο του στρες και

τυπώθηκε σε ένα τόμο των Annals of the New York Academy of Sciences (Χρονικά της Ακαδημίας Επιστημών της Νέας Υόρκης). Ο πιο πρόσφατος ορισμός του στρες είναι αυτός που διατυπώθηκε σε αυτό το συνέδριο. Σύμφωνα με αυτό τον ορισμό, στρες είναι κάθε ερέθισμα που εκτρέπει τον οργανισμό μας από την ισορροπία του. Το ερέθισμα αυτό μπορεί να είναι σωματικό (σωματική καταπόνηση, δηλαδή να επιδρά σε κάποια λειτουργία του οργανισμού) ή ψυχικό (ψυχολογική καταπόνηση, δηλαδή αρνητικά συναισθήματα, αρνητικές σκέψεις). Ο οργανισμός προσπαθεί να επαναφέρει την ισορροπία με αλλαγές στη λειτουργία του και τη συμπεριφορά του (Τσουκαλή, 2010).

Στη διεθνή βιβλιογραφία συναντάμε τους όρους: eustress, distress, neustress. Το distress, (από το ελληνικό πρόθεμα δυσ- που προσδίδει αρνητική σημασία), είναι το αρνητικό στρες, είναι συνώνυμο της λέξης στρες. Όταν οι άνθρωποι δεν αντιδρούν στους στρεσογόνους παράγοντες με έναν υγιή και ισορροπημένο τρόπο δηλαδή έχουν μια αρνητική ψυχολογική αντίδραση στους στρεσογόνους παράγοντες, τότε εμφανίζονται κάποια συμπτώματα αρνητικού στρες-distress, (δυσ-στρές ή δυσφορικό στρες ή δυσφορία) όπως : στομαχικές διαταραχές, επιτάχυνση ομιλίας, ευερεθιστότητα, μελαγχολία. Όταν τα συμπτώματα αυτά γίνουν χρόνια, το άτομο μπορεί να εμφανίσει κάποιες ασθένειες, όπως έλκος, υψηλή αρτηριακή πίεση, ρευματοειδή αρθρίτιδα, καρδιακή προσβολή, καρκίνο. Το eustress, (ευ-στρές, από το ελληνικό πρόθεμα ευ- που προσδίδει θετική σημασία), είναι το θετικό στρες, αναφέρεται στη θετική πλευρά του στρες, όταν οι άνθρωποι αντιδρούν στις στρεσογόνες συνθήκες με έναν τρόπο προσαρμόσιμο, ευχάριστο και εποικοδομητικό, δηλαδή έχουν μια θετική ψυχολογική αντίδραση στους στρεσογόνους παράγοντες. Το eustress (ευ-στρές ή ευφορικό στρες) μας βοηθά να αντιδράσουμε γρήγορα, με αποτελεσματικότερες στρατηγικές να επιτύχουμε καλύτερες επιδόσεις και να αξιοποιούμε όλες τις δυνατότητές μας στο μέγιστο βαθμό. Το neustress, είναι το ουδέτερο στρες, το οποίο δεν θεωρείται βοηθητικό αλλά ούτε και επιβλαβές στρες (Αντωνίου, 2006, Nelson & Simmons, 2010).

Το στρες μπορεί να επηρεάσει τη **συμπεριφορά** μας και την **αντίληψή** μας. Έτσι, όταν έχουμε στρες μπορεί να αυξήσουμε τις μη υγιείς συμπεριφορές μας π.χ. την κατανάλωση αλκοόλ, το κάπνισμα κ.λπ. και μπορεί να μειώσουμε τις υγιείς συμπεριφορές μας π.χ. τις αναγκαίες ώρες ύπνου, την άσκηση. Επίσης όταν έχουμε στρες, μπορεί να εκτιμήσουμε ότι ο εαυτός μας έχει λιγότερο έλεγχο και λιγότερες ικανότητες απέναντι σε διάφορες καταστάσεις που αντιμετωπίζουμε (Banyard, 2008).

Ο LeShan (1977), σε διαχρονική του μελέτη, που βασιζόταν σε λεπτομερείς συνεντεύξεις, οδηγήθηκε στο να καθορίσει τέσσερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που συνήθως προμηνύουν καρκίνο. Αυτά ήταν τα εξής : Υψηλά επίπεδα αρνητικού στρες, δυσκολία έκφρασης εχθρικών συναισθημάτων, απόγνωση και απελπισία, απώλεια αγαπημένου προσώπου πριν τη διάγνωση (Αντωνίου, 2006).

Ένας σημαντικός αριθμός ερευνών, υποστηρίζει τη **σχέση στρες και ασθένειας**. Το αυξημένο στρες, οδηγεί σε ασθένειες μέσω τουλάχιστον δύο τρόπων, τους εξής: 1) άμεσα, επειδή το στρες επιδρά στο ανοσολογικό σύστημα και σε άλλες φυσιολογικές λειτουργίες του οργανισμού και 2) έμμεσα, επειδή μειώνονται οι πιθανότητες να υιοθετήσει το άτομο υγιείς συμπεριφορές (π.χ. άσκηση, χαλάρωση κ.λπ.) και αυξάνονται οι πιθανότητες να υιοθετήσει ανθυγιεινές συμπεριφορές (π.χ. παράλειψη γευμάτων, μείωση του ύπνου, κάπνισμα, κατανάλωση μεγαλύτερων ποσοτήτων λιπαρών τροφών, γλυκών κ.λπ.) (Goreczny, 1999).

Σύμφωνα με τον McLean (1980), μακροχρόνιες έρευνες έχουν αποδείξει ότι περίπου το 50% με 70% όλων των ασθενειών συνδέονται κατά ένα μέρος τουλάχιστον με το στρες (Αντωνίου, 2006).

Σύμφωνα με τις μελέτες, τα άτομα που έχουν εκτεθεί κατά την παιδική τους ηλικία, σε έντονο και παρατεταμένο στρες (π.χ. απώλεια γονέα κατά την παιδική ηλικία, σεξουαλική ή άλλη σωματική κακοποίηση κατά την παιδική ηλικία) έχουν αυξημένο κίνδυνο να αναπτύξουν στην ενήλικη ζωή, ψυχικές διαταραχές π.χ. κατάθλιψη, αγχώδεις διαταραχές, σχιζοφρένεια, κατάχρηση ουσιών κ.λπ., αλλά και σωματικές διαταραχές όπως ο διαβήτης, καρδιαγγειακές νόσοι και διαταραχές από το ανοσοποιητικό σύστημα (Αγγελόπουλος, 2008).

Το στρες στις γυναίκες οδηγεί συνήθως συχνότερα σε αρρώστιες από ό,τι στους άντρες, όπως έδειξαν πειραματικές έρευνες (Merg & Knödler, 2010).

Γενικά οι μελέτες δείχνουν ότι: οι ασθένειες που σχετίζονται με το στρες, έχουν την τάση να εμφανίζονται στους άνδρες περισσότερο ως οργανική ασθένεια (σωματική ασθένεια) και στις γυναίκες περισσότερο ως ψυχική ασθένεια (Davidson & Fielden, 2006).

Οι έρευνες δείχνουν ότι: 1) Το στρες επιδρά θετικά στην έναρξη του καπνίσματος, στην εγκατάσταση της συνήθειας και στην αύξησή του. Οι καπνιστές αποδίδουν τη συνήθειά τους στις «αγχολυτικές» της ιδιότητες και δηλώνουν έξαρση του καπνίσματος σε περιόδους έντονου στρες. Βέβαια δεν υπάρχουν έρευνες που να αποδεικνύουν ότι πράγματι το κάπνισμα μειώνει το στρες ή τα αρνητικά

συναισθήματα, εκτός των όσων δηλώνουν οι ίδιοι οι καπνιστές 2) υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ του στρες και μιας λιγότερο υγιεινής διατροφής, δηλαδή όταν έχουμε υψηλό στρες δεν προσέχουμε τη διατροφή μας, συγκεκριμένα καταναλώνουμε μεγαλύτερες ποσότητες λιπαρών τροφών, καφέ, αλκοόλ, γλυκών, γρήγορων γευμάτων (έτοιμο φαγητό) κλπ. 3) Το στρες μειώνει τη φυσική δραστηριότητα και τη διάθεση του ατόμου για σωματική άσκηση. 4) Το στρες μπορεί να οδηγήσει κάποιον να αρχίσει να χρησιμοποιεί ναρκωτικά ή να τα αυξήσει. 5) Το στρες μπορεί να προκαλέσει άμεσα ψυχοσωματικές διαταραχές και μεσοπρόθεσμα ψυχοσωματικά νοσήματα. 6) Το στρες προκαλεί μειωμένη συμμόρφωση προς τις ιατρικές θεραπείες (DiMatteo & Martin, 2006, Καραδήμας, 2008, Galanakis et al, 2009, Τούντας, 2010).

Γενικά βλέπουμε ότι όταν ένα άτομο βιώνει έντονο στρες, δηλαδή υψηλά επίπεδα στρες, υπάρχουν αυξημένες πιθανότητες να υιοθετήσει ανθυγιεινές συμπεριφορές, συνήθειες, που αισθάνεται ότι μειώνουν το στρες, όμως βάζουν σε κίνδυνο την υγεία του, βλάπτουν περισσότερο από όσο ωφελούν, αφού συμβάλουν στην πρόκληση πολλών ασθενειών, όπως καρδιαγγειακών ασθενειών, καρκίνων κ.λπ. Για παράδειγμα όταν κάποιος νιώθει στρες: 1) Μπορεί να καταναλώνει τροφές με περισσότερες θερμίδες, όπως σοκολάτα που προσφέρει μεγάλη ανακούφιση. Αυτή η κατανάλωση μπορεί να διαταράξει το συμπαθητικό νευρικό σύστημα ή το ενδοκρινικό σύστημα και να έχει άμεσες αρνητικές επιπτώσεις στον οργανισμό. 2) Μπορεί να πίνει περισσότερο αλκοόλ. Όμως η κατανάλωση αλκοόλ αυξάνει την αρτηριακή πίεση. 3) Μπορεί να αυξήσει το κάπνισμα. Όμως το κάπνισμα αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους αιτιολογικούς παράγοντες των καρδιαγγειακών και αναπνευστικών παθήσεων. Ορισμένοι τρόποι αντιμετώπισης του στρες, μπορούν να μειώσουν το στρες και ταυτόχρονα να ωφελήσουν την υγεία του ατόμου, όπως η σωματική άσκηση, οι ασκήσεις χαλάρωσης, η αναζήτηση κοινωνικής υποστήριξης. Για παράδειγμα έχει βρεθεί ότι οι ασκήσεις χαλάρωσης είναι αποτελεσματικές στη μείωση των επιπέδων συστολικής και διαστολικής αρτηριακής πίεσης, μείωση του πόνου, μείωση της διέγερσης του αυτόνομου νευρικού συστήματος και της τάσης των σκελετικών μυών (Alder, 2005, Τούντας, 2010).

Σε στρεσογόνες συνθήκες εξαιτίας διαφόρων γεγονότων της ζωής, τα άτομα που έχουν περισσότερη κοινωνική υποστήριξη, τείνουν να βιώνουν καλύτερη ψυχολογική και σωματική υγεία (Vakola & Nikolaou, 2005). Πηγές κοινωνικής υποστήριξης μπορεί να είναι η οικογένεια, οι συνάδελφοι, οι φίλοι, οι ειδικοί ψυχικής και σωματικής υγείας και άλλοι. Η κοινωνική υποστήριξη μπορεί να είναι διαφόρων

ειδών, όπως συναισθηματική, υλική, με τη μορφή πληροφοριών κ.λπ. (Καραδήμας, 2005). Η σωματική άσκηση σε συνδυασμό με την κοινωνική υποστήριξη θεωρείται ένας αποτελεσματικός τρόπος αντιμετώπισης των στρεσογόνων γεγονότων (DiMatteo & Martin, 2006).

Τα **θετικά συναισθήματα** (π.χ. χαρά, ικανοποίηση, ενδιαφέρον, αγάπη, περηφάνια) μας κάνουν πιο ανθεκτικούς στο στρες, βοηθούν στην αντιμετώπιση του στρες, μειώνουν το άγχος και τη δυσφορία του ατόμου, μας βοηθούν να χαλαρώσουμε, να ισορροπήσουμε, συντελούν στη θετική επαναξιολόγηση των γεγονότων, να σκεφτούμε διάφορες εναλλακτικές λύσεις και ιδέες, να βρούμε νόημα σε ακραίες και δύσκολες καταστάσεις όπως μια επικίνδυνη ασθένεια, να αναπτύξουμε αισιοδοξία, ευεξία, καλύτερη υγεία, να αναπτυχθούμε και να ωριμάσουμε. Για παράδειγμα, αν κάποιος πρέπει να ολοκληρώσει μια εργασία σε σύντομο χρονικό διάστημα και λόγω της πίεσης νιώθει έντονο στρες, τότε αν βιώσει θετικά συναισθήματα γι' αυτό που κάνει (όπως αγάπη, ενδιαφέρον, χαρά,) θα μειώσει το στρες, θα ανακαλύψει νέες λύσεις, θα ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της εργασίας, θα διευρύνει τις προσωπικές του ικανότητες (Σταλίκας & Μπούτρη, 2004, Καραδήμας, 2005). Τα θετικά συναισθήματα δεν ωφελούν μόνο σε ατομικό επίπεδο, αλλά μπορούν να συμβάλουν και στην αποτελεσματικότερη λειτουργία των οργανισμών, διευκολύνουν την αποδοτικότερη λειτουργία των οργανισμών και τους οδηγούν στην ευημερία (την καλή οικονομική κατάσταση) (Χαραλάμπους, 2011).

Έχει τεκμηριωθεί (αποδειχθεί) ότι **τα αρνητικά συναισθήματα**, όπως το στρες, η κατάθλιψη, ο θυμός, η εχθρότητα, η κυνική δυσπιστία, συνδέονται με την εμφάνιση και την ανάπτυξη καρδιολογικών παθήσεων αλλά και με την ελλιπή αποκατάσταση και υποτροπή νέων καρδιακών επεισοδίων (Τσιρίκος, 2011).

Όταν στον εργασιακό χώρο μιας οργάνωσης επικρατούν στρεσογόνες συνθήκες, τότε παρατηρούνται στους εργαζόμενους διάφορα φαινόμενα, όπως: έλλειψη επαγγελματικής ικανοποίησης, υψηλά ποσοστά απουσιών (absenteeism), χαμηλή παραγωγικότητα και αποχωρήσεις από την εργασία (turnover) (Αντωνίου, 2006).

Κύριος στόχος της μελέτης του φαινομένου του στρες, είναι η διερεύνηση των τρόπων με τους οποίους επιδρά στην υγεία και τη λειτουργικότητα του ατόμου, να βρούμε τις μεταβλητές που συσχετίζονται με αυτό, για να δημιουργήσουμε και να εφαρμόσουμε αποτελεσματικές μεθόδους παρέμβασης και πρόληψης, ώστε να

αντιμετωπίσουμε τις βλαβερές συνέπειές του στην υγεία (σωματική, ψυχική) και την ποιότητα της ζωής του ατόμου (Καραδήμας, 2008).

Το στρες είναι δυνατόν να αντιμετωπιστεί με επιτυχία. Απειλεί την ευτυχία μας, την ηρεμία μας, και την υγεία μόνο όταν δεν το αντιμετωπίζουμε αποτελεσματικά (DiMatteo & Martin, 2006). Ο άνθρωπος στη σύγχρονη εποχή αντιμετωπίζει όλο και περισσότερες πειστικές ανάγκες και συνεπώς, διαρκώς περισσότερο στρες. Γι' αυτό πρέπει να φροντίσουμε να αποκτήσουμε γνώσεις και ικανότητες /δεξιότητες για να καταπολεμήσουμε το στρες που μας δημιουργεί η καθημερινότητα.

ΓΕΝΙΚΑ ΓΙΑ ΤΟ ΑΓΧΟΣ

Το άγχος είναι μια δυσάρεστη συναισθηματική κατάσταση, που μπορεί να περιλαμβάνει συναισθήματα έντασης, αγωνίας, ανησυχίας, αβεβαιότητας, φόβου, ακόμη και τρόμου, συνήθως σαν αντίδραση σε άγνωστες και ακαθόριστες απειλές και κινδύνους. Τις περισσότερες φορές συνοδεύεται και από σωματικά συμπτώματα όπως ιδρώτα, ταχυκαρδία, τρέμουλο, επιτάχυνση της αναπνοής και γαστρεντερική δυσφορία, συχνουρία, βάρος στο στήθος. Όλοι οι άνθρωποι έχουν νιώσει άγχος, όμως είναι δύσκολο να ορίσουμε με ακρίβεια αυτό τον όρο γιατί τον χρησιμοποιούμε σε ένα ευρύ φάσμα των απαντήσεων του ατόμου (Χαρτοκόλλης, 1991, Μάνος, 1997, Χουντουμάδη & Πατεράκη, 1997, Ζερβής, 2001, Καράβατος, 2005, Βασιλάκη, 2008, Τσιάντης, 2008).

Τα συμπτώματα του άγχους είναι μια εμπειρία πανάρχαιη και πανανθρώπινη (Καράβατος, 2005).

Μια από τις βασικές λειτουργίες του άγχους είναι ο εντοπισμός των στοιχείων αναμενόμενου κινδύνου σε πιθανά επικίνδυνα περιβάλλοντα (Βασιλάκη, 2008).

Το άγχος μπορεί να είναι στοιχείο της προσωπικότητας ενός ανθρώπου ή να εμφανίζεται περιστασιακά. Βιώνεται σε διαφορετικό βαθμό και ένταση από κάθε άτομο. Το 1/3 περίπου των ενηλίκων παρουσιάζει κάθε έτος μία τουλάχιστον σοβαρή κρίση άγχους (Βάρβογλη, 2006).

Σύμφωνα με τη θεωρία του Spielberger (1970), για το άγχος, έχουμε δύο είδη άγχους, τα εξής: α) **Το δομικό άγχος** (trait anxiety), αυτό είναι το άγχος που αποτελεί χαρακτηριστικό της προσωπικότητας του ατόμου (προδιάθεση). β) **Το άγχος λόγω καταστάσεων** (state anxiety), αυτό είναι το άγχος που δημιουργείται στο άτομο όταν με υποκειμενικό τρόπο αντιλαμβάνεται («κρίνει») κάποιες περιβαλλοντικές καταστάσεις, γεγονότα, ως ιδιαίτερα απειλητικές γι' αυτό (Βασιλάκη, 2008).

Τα ερευνητικά δεδομένα υποστηρίζουν ότι τα άτομα με υψηλό δομικό άγχος χαρακτηρίζονται από υπερεγρήγορη (υπερβολικά υψηλή ετοιμότητα για άμεση αντίδραση). (Βασιλάκη, 2008).

Γενικά ένα στρεσογόνο ερέθισμα κινητοποιεί τον εγκέφαλο (διαδικασία στρες) και έτσι το άτομο βιώνει ένα συναίσθημα που είναι το άγχος (Βάρβογλη, 2006).

Το άγχος μπορούμε να το χωρίσουμε σε **φυσιολογικό** και **παθολογικό**. Το φυσιολογικό άγχος, είναι μια υγιής, φυσιολογική αντίδραση του οργανισμού στο στρες, εκδηλώνεται σε καταστάσεις πραγματικού κινδύνου. Αυτό το άγχος είναι κάτι

σαν σινιάλο που προειδοποιεί για έναν επερχόμενο κίνδυνο, κινητοποιεί, προετοιμάζει, τον οργανισμό μας για να αντιμετωπίσει μια δύσκολη κατάσταση. Το παθολογικό άγχος εμφανίζεται σε στιγμές που δεν υπάρχει πραγματικός κίνδυνος ή συνεχίζεται για πολύ ακόμα μετά την παρέλευση του παράγοντα που το προκαλεί, δεν είναι μια φυσιολογική αντίδραση του οργανισμού στο στρες και είναι πιο έντονο, πιο συχνό και πιο επίμονο από αυτό που θεωρείται φυσιολογικό, επιπλέον εκφράζεται με συναισθηματικά και σωματικά συμπτώματα (Βάρβογλη, 2006). Το παθολογικό άγχος δημιουργεί προβλήματα στην καθημερινή λειτουργικότητα του ατόμου (Μάνος, 1997), διότι δεν προετοιμάζει τον οργανισμό να αντιμετωπίσει τη δύσκολη κατάσταση, τον προτρέπει σε συνεχή αποφυγή των δύσκολων καταστάσεων, έτσι το άγχος μετατρέπεται σε στοιχείο που εμποδίζει την ομαλή προσαρμογή του ατόμου στην καθημερινότητα. Επίσης τα σωματικά συμπτώματα που εμφανίζει το άτομο λόγω του παθολογικού άγχους (π.χ. ταχυπαλμία, πονοκέφαλος, δύσπνοια κ.λπ.), αυξάνουν το άγχος που αισθάνεται επειδή θεωρεί ότι κινδυνεύει η υγεία του.

Το παθολογικό άγχος μπορεί να έχει δυσάρεστες συνέπειες για τη σωματική και την ψυχική υγεία, όπως να προκαλέσει σε ένα άτομο με φυσιολογική πίεση ένα οξύ υπερτασικό επεισόδιο και να κινδυνεύσει από ένα εγκεφαλικό επεισόδιο, επίσης το παθολογικό άγχος, μπορεί να οδηγήσει στην εκδήλωση αγχώδων διαταραχών, όπως γενικευμένη αγχώδης διαταραχή, διαταραχή πανικού με αγοραφοβία ή χωρίς αγοραφοβία, κοινωνική φοβία, ειδική φοβία, ψυχαναγκαστική καταναγκαστική διαταραχή κ.λπ. Οι αγχώδεις διαταραχές είναι οι πιο συχνές ψυχιατρικές διαταραχές στο γενικό πληθυσμό.

Η έρευνα με αντικείμενο τα ψυχοσωματικά νοσήματα δείχνει ότι τα χρόνια αρνητικά συναισθήματα (π.χ. το άγχος, η εχθρότητα, ο θυμός, η επιθετικότητα, η κατάθλιψη) συσχετίζονται με αυξημένη συχνότητα εμφάνισης έλκους, αρθρίτιδας, κεφαλαλγιών και άσθματος. Οι έρευνες αυτές εξέτασαν συσχετίσεις και όχι αιτιολογικές σχέσεις, δηλαδή τα αρνητικά συναισθήματα είναι δυνατόν να προκαλούνται από μια ασθένεια, αλλά είναι δυνατόν και να την προκαλούν. Για παράδειγμα, η εύρεση συσχέτισης άσθματος και άγχους μπορεί να σημαίνει ότι το άγχος είναι δυνατόν να συντέλεσε στην εμφάνιση και στην επιδείνωση του άσθματος, αλλά επίσης και το άσθμα ενδέχεται να συντέλεσε στην εμφάνιση και στην επιδείνωση του άγχους (DiMatteo & Martin, 2006).

Τα φάρμακα στην ψυχιατρική, που μειώνουν το άγχος, ονομάζονται **αγχολυτικά**. Ο πολύς κόσμος ονομάζει **ηρεμιστικά** τα αγχολυτικά φάρμακα. Τα

φάρμακα που χρησιμοποιούνται συχνότερα για την αντιμετώπιση του άγχους είναι οι **βενζοδιαζεπίνες** (Librium, Valium). Επίσης το αλκοόλ (αιθανόλη) σε μικρές δόσεις έχει αγχολυτική επίδραση (Martin, 2003). Το αλκοόλ επιδρά στο GABAεργικό σύστημα ενισχύοντάς το κατά τρόπο παρόμοιο με τις βενζοδιαζεπίνες που όπως είπαμε αποτελούν τα συχνότερα χορηγούμενα από τους γιατρούς αγχολυτικά φάρμακα (Νέστορος, 2002). Επίσης μπορούμε να μειώσουμε το άγχος χρησιμοποιώντας την ψυχοθεραπεία π.χ. τη γνωσιακή - συμπεριφοριστική ψυχοθεραπεία.

Οι βενζοδιαζεπίνες είναι φάρμακα ασφαλή, ανεκτά και αποτελεσματικά στην αντιμετώπιση του παθολογικού άγχους. Έχουν ταχεία δράση, είναι εύκολα στη χρήση και εξασφαλίζουν τη συνεργασία των ασθενών (Αλεβίζος, 2008).

Οι ήπιες μορφές άγχους μπορούν να αντιμετωπιστούν ψυχοθεραπευτικά δηλαδή με υποστηρικτική καθοδήγηση του ατόμου και εκμάθηση τεχνικών και δεξιοτήτων για τη διαχείριση του στρες και του άγχους. Ενώ οι έντονα αγχώδεις αντιδράσεις αντιμετωπίζονται με τη λήψη φαρμακευτικής αγωγής, συνήθως σε συνδυασμό με την ψυχοθεραπευτική προσέγγιση.

Οι γυναίκες εμφανίζουν συχνότερα παθολογικό άγχος και καταναλώνουν διπλάσια ποσότητα αγχολυτικών φαρμάκων σε σχέση με τους άνδρες (Ζέρβας & Λεονάρδου, 2008).

Γενικά το φυσιολογικό άγχος, το οποίο πολλές φορές ονομάζουμε και «δημιουργικό», μας βοηθάει να κινητοποιηθούμε σε ήπια επίπεδα, να ανασυντάξουμε τις δυνάμεις μας, να αυξήσουμε την ικανότητά μας για δράση και να λειτουργήσουμε πιο αποτελεσματικά, ενώ το παθολογικό άγχος μας οδηγεί σε ιδιαίτερα έντονη κινητοποίηση, αποδιοργάνωση και μείωση της ικανότητας να ανταπεξέλθουμε στις υποχρεώσεις μας με λειτουργικό και υγιή τρόπο.

Όταν στην εργασία μας έχουμε μέτριο άγχος, μπορεί να βοηθήσει στην αύξηση της παραγωγικότητας και στη δημιουργία κινήτρων, δηλαδή το μέτριας έντασης άγχος, βοηθά τα άτομα να κινητοποιηθούν και να αποδώσουν καλύτερα (Χαρίτου – Φατούρου & Παπαθανασίου, 2008, Στεφανίδου και συν., 2010). Όμως το πολύ έντονο άγχος, το υπερβολικό άγχος στο χώρο εργασίας επηρεάζει αρνητικά τη σωματική και την ψυχική ευεξία των εργαζομένων και μειώνει την απόδοσή τους στην εργασία (Χαρίτου – Φατούρου & Παπαθανασίου, 2008, Τούκας & Τούκα, 2011).

Συχνά τους όρους «στρες» (stress) και «άγχος» (anxiety) τους μπερδεύουμε (τους συγχέουμε, δηλαδή δεν μπορούμε να αντιληφθούμε τις διαφορές τους) και τους χρησιμοποιούμε ως συνώνυμους. Πρέπει να γνωρίζουμε ότι ο όρος «στρες», αναφέρεται στα στρεσογόνα ερεθίσματα, τις ψυχικές, σωματικές και κοινωνικές αντιδράσεις του ατόμου. Ο όρος «άγχος», αναφέρεται μόνο στην ψυχική διάθεση του ατόμου η οποία προκαλείται από εσωτερικούς ή εξωτερικούς στρεσογόνους παράγοντες (Καραδήμας, 2005).

ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Ο όρος στρεσογόνος παράγοντας (stressor) αναφέρεται στα αντικειμενικά περιβαλλοντικά χαρακτηριστικά ή γεγονότα που λειτουργούν σαν ερεθίσματα σωματικού ή ψυχολογικού χαρακτήρα και δημιουργούν ένταση στο άτομο, δηλαδή οι στρεσογόνοι παράγοντες, είναι γεγονότα, συνθήκες ή ερεθίσματα που προκαλούν στρες. Ο πιο συνηθισμένος διαχωρισμός των στρεσογόνων παραγόντων που αναφέρεται συχνά στη σχετική διεθνή βιβλιογραφία αφορά τέσσερα είδη στρεσογόνων παραγόντων. Αυτός ο διαχωρισμός στηρίζεται σε τέσσερα βασικά χαρακτηριστικά: χρόνος εμφάνισης, διάρκεια, συχνότητα και ένταση, όπως φαίνεται στον πίνακα Α. Έτσι έχουμε τους εξής στρεσογόνους παράγοντες:

α) Οξείς, χρονικά περιορισμένους π.χ. μια αναμενόμενη εγχείρηση, ο θόρυβος, η απομόνωση, η πείνα, ο κίνδυνος, η μόλυνση.

β) Χρόνιοι ή μακροπρόθεσμοι, που με τη σειρά τους διακρίνονται σε χρόνιους διακοπτόμενους π.χ. φιλονικίες με τα πεθερικά και συνεχείς π.χ. μόνιμη αναπηρία.

γ) Καθημερινοί στρεσογόνοι παράγοντες, δηλαδή μικροί στρεσογόνοι παράγοντες που χαρακτηρίζουν τις καθημερινές μας συναλλαγές με το περιβάλλον π.χ. μια διαπροσωπική φιλονικία, η χρήση των μέσων μαζικής μεταφοράς σε ώρες αιχμής, οι δουλειές του σπιτιού.

δ) Προκαλούμενοι από σοβαρές αλλαγές, κατακλυσμικά γεγονότα, κατακλυσμικοί στρεσογόνοι παράγοντες, επηρεάζουν μεγάλες ομάδες ανθρώπων π.χ. φυσικές καταστροφές, όπως τυφώνες, θύελλες, σεισμοί (Αντωνίου, 2001, Αντωνίου, 2006, Βάρβογλη, 2006).

ΠΙΝΑΚΑΣ Α. Διαφορές μεταξύ οξέων, χρόνιων και καθημερινών στρεσογόνων παραγόντων και κατακλυσμικών γεγονότων

Είδη στρεσογόνων παραγόντων	Συγκεκριμένος Χρόνος εμφάνισης	Διάρκεια	Συχνότητα	Ένταση
Οξύς στρεσογόνος παράγοντας	Ναι	Βραχυπρόθεσμη	Πολύ χαμηλή	Υψηλή
Χρόνιος στρεσογόνος παράγοντας	Όχι	Μακροπρόθεσμη	Υψηλή	Υψηλή/ Χαμηλή
Καθημερινός στρεσογόνος παράγοντας	Ναι	Βραχυπρόθεσμη	Χαμηλή	Χαμηλή
Κατακλυσμικά γεγονότα	Ναι	Βραχυπρόθεσμη/ Μακροπρόθεσμη	Πολύ χαμηλή	Υψηλή

Επίσης οι στρεσογόνοι παράγοντες μπορούν να χωριστούν σε **εξωτερικούς** ή **εξωγενείς** και **εσωτερικούς** ή **ενδογενείς**. Οι εξωτερικοί στρεσογόνοι παράγοντες είναι στρεσογόνα γεγονότα που συμβαίνουν έξω από τον εαυτό μας, σχετίζονται με το περιβάλλον, τις συνθήκες, π.χ. μεγάλες ή μικρές θερμοκρασίες, ο συνωστισμός, ο θόρυβος, οι κακές συνθήκες εργασίας, ο φόρτος εργασίας, τα προβλήματα στις διαπροσωπικές σχέσεις με αγαπημένα πρόσωπα, με τον εργοδότη μας κ.λπ. Οι εσωτερικοί στρεσογόνοι παράγοντες είναι στρεσογόνα γεγονότα που συμβαίνουν μέσα στον εαυτό μας, σχετίζονται με ψυχικά και σωματικά χαρακτηριστικά του ατόμου π.χ. ο σωματικός πόνος, μια μόλυνση, οι άσχημες σκέψεις, τα αρνητικά συναισθήματα κ.λπ. (Βάρβογλη, 2006, Banyard, 2008, Τούκας, 2010).

Στη σύγχρονη εποχή, οι παράγοντες που προκαλούν άγχος και στρες συνεχώς αυξάνονται σε ένταση και συχνότητα, επομένως ο σύγχρονος άνθρωπος βιώνει περισσότερο άγχος και στρες.

Όταν είμαστε στρεσαρισμένοι, για να βοηθηθεί ο οργανισμός μας να τα βγάλει πέρα, να ανταπεξέλθει στις εμφανιζόμενες απαιτήσεις, εκλύονται ορισμένες ορμόνες (Ascheim & Ascheim, 2008). Συγκεκριμένα, οι στρεσογόνοι παράγοντες διεγείρουν **το συμπαθητικό νευρικό σύστημα και τον άξονα που περιλαμβάνει τον υποθάλαμο, την υπόφυση και το φλοιό των επινεφριδίων** (Kalat, 2003, Καραδήμας, 2008). Μετά από την παρέμβαση του Συμπαθητικού Νευρικού Συστήματος, τα επινεφρίδια απελευθερώνουν επινεφρίνη (αδρεναλίνη) και νορεπινεφρίνη (νοραδρεναλίνη). Ο άξονας υποθάλαμος, υπόφυση, επινεφρίδια, παίζει σημαντικό ρόλο στην έκλυση της απάντησης στο στρες, προετοιμάζει το σώμα να ανταποκριθεί στις ανάγκες που θα παρουσιαστούν απελευθερώνοντας κάποιες ορμόνες, όπως ACTH (αδρενοκορτικοτροφίνη) και κορτιζόλη. Όλες αυτές οι ορμόνες έχουν μια γενικευμένη επίδραση στο σώμα του ατόμου, δηλαδή σε περιπτώσεις στρες ο οργανισμός μας παράγει κάποιες ορμόνες που ανεβάζουν την ενέργεια του σώματός μας, ώστε να μπορούμε να παλέψουμε με τον εχθρό ή να βρούμε τη δύναμη να τρέξουμε μακριά από τον εχθρό για να σωθούμε, έτσι οι αισθήσεις μας γίνονται οξύτερες, τα χέρια μας ιδρώνουν, συσπώνται (σφίγγουν) οι μύες μας, η καρδιά μας χτυπά δυνατώτερα, αυξάνεται η αρτηριακή μας πίεση και το ζάχαρο στο αίμα μας, ενώ η αναπνοή μας γίνεται γρηγορότερη (Θελερίτης, 2010, Τσουκαλή, 2010).

Βλέπουμε ότι έχουμε δύο βασικούς άξονες (δρόμους) με τους οποίους τα στρεσογόνα ερεθίσματα επιδρούν στον οργανισμό μας, τον άξονα συμπαθητικό νευρικό σύστημα, επινεφρίδια (ΣΕ) και τον άξονα υποθάλαμος, υπόφυση, επινεφρίδια

(ΥΥΕ). Αν το στρες είναι μικρής διάρκειας ενεργοποιείται ο άξονας ΣΕ και έχουμε την αντίδραση μάχης ή φυγής. Αν το στρες συνεχιστεί για μεγάλο χρονικό διάστημα ενεργοποιείται και ο δεύτερος άξονας ΥΥΕ. Τα μικρής διάρκειας στρες συνήθως δεν είναι βλαβερά για την υγεία μας, γιατί οδηγούν στη δημιουργία νέων διασυνδέσεων στον εγκέφαλό μας, έτσι αν στο μέλλον συναντήσουμε ένα παρόμοιο ερέθισμα ξέρουμε πλέον πώς να το αντιμετωπίσουμε, δηλαδή χάρη σε αυτά αποκτούμε ικανότητες και η επιβίωσή μας γίνεται ευκολότερη, μας βοηθάνε να προσαρμοζόμαστε στη ζωή. Τα μεγάλης διάρκειας στρες ενεργοποιούν το άξονα ΥΥΕ και παράγονται σε μεγάλες ποσότητες ορμόνες που έχουν σοβαρές αρνητικές επιδράσεις στον οργανισμό μας (Τσουκαλή, 2010).

Το στρες μπορεί να είναι μια απειλή αλλά και ένα δώρο. Συγκεκριμένα, οι στρεσογόνοι παράγοντες κινητοποιούν την αντίδραση στρες στον ανθρώπινο οργανισμό, τότε το άτομο προσπαθεί να προσαρμοστεί στις νέες απαιτήσεις της ζωής του. Αν καταφέρει να προσαρμοστεί με επιτυχία στις απαιτήσεις αυτές, τότε αυτό βοηθά το άτομο στην προσωπική του ανάπτυξη και βελτίωση. Αν τα στρεσογόνα ερεθίσματα είναι συνεχή και υπερβαίνουν τις δυνατότητες ανταπόκρισης του ατόμου, τότε το άτομο φθάνει στο στάδιο της εξάντλησης, με σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία του (Σαπουντζή – Κρέπια, 2006).

Γενικά, κάποιος βαθμός πίεσης από το στρες, είναι απαραίτητος και χρήσιμος στη ζωή του ανθρώπου γιατί συμβάλλει στην προσωπική του ανάπτυξη και βελτίωση, κάνει τη ζωή του πιο ενδιαφέρουσα και δεν την αφήνει να καταντήσει βαρετή. Το στρες δημιουργεί προβλήματα όταν η πίεση που δεχόμαστε ξεπερνά τις δυνατότητές μας να ανταπεξέλθουμε σε αυτή. Γι' αυτό είναι χρήσιμο να εκπαιδευτούμε σε κάποιους τρόπους για την αντιμετώπιση του στρες.

ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΣΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ

Claude Bernard

Ο Claude Bernard (1850), Γάλλος φυσιολόγος, εισήγαγε την έννοια του εσωτερικού περιβάλλοντος (*milieu interieur*) του σώματος, του οργανισμού. Με την έννοια αυτή περιέγραψε τις αρχές της δυναμικής ισορροπίας και υποστήριξε ότι μια σταθερή κατάσταση στο εσωτερικό περιβάλλον του σώματος, του οργανισμού, είναι απαραίτητη για την επιβίωση. Επομένως, οι εξωτερικές αλλαγές στο περιβάλλον ή οι εξωτερικές δυνάμεις οι οποίες αλλάζουν την εσωτερική ισορροπία, τη σταθερότητα του εσωτερικού περιβάλλοντος του σώματος, πρέπει να αντισταθμιστούν για την επιβίωση του οργανισμού. Παραδείγματα τέτοιων εξωτερικών δυνάμεων που απειλούν τη σταθερότητα του εσωτερικού περιβάλλοντος του σώματος είναι η θερμοκρασία, η συγκέντρωση οξυγόνου στην ατμόσφαιρα, η ανάλωση ενέργειας και οι ασθένειες (Βάρβογλη, 2006, Καλδιριμιτζιάν, 2007).

Walter B. Cannon

Στη συνέχεια, ο Walter B. Cannon (1929), Αμερικανός καθηγητής της φυσιολογίας, χρησιμοποίησε για πρώτη φορά τον όρο «stress» στον τομέα του. Περιέγραψε το στρες ως αντίδραση του ατόμου σε ένα ερέθισμα που είναι επικίνδυνο, απειλητικό.

Χρησιμοποίησε τον όρο «ομοιόσταση» (*homeostasis*) για να ορίσει περαιτέρω τη δυναμική ισορροπία που ο Bernard είχε περιγράψει. Υποστήριξε ότι ο επιτυχημένος συντονισμός των σωματικών λειτουργιών εξασφαλίζει μια κατάσταση δυναμικής ισορροπίας στον οργανισμό. Με τον όρο ομοιόσταση εννοεί το σύνολο των λειτουργιών με τις οποίες ο οργανισμός επιτυγχάνει να διατηρεί το υγρό των ιστών σε σταθερότητα όσον αφορά στη χημική του σύσταση, στη θερμοκρασία και στο pH του (Βάρβογλη, 2006). Η ομοιόσταση είναι η ικανότητα του οργανισμού να διατηρεί σταθερές τις συνθήκες του εσωτερικού του περιβάλλοντος (θερμοκρασία, συγκεντρώσεις και σύνθεση διαφόρων συστατικών κ.λπ.) χρησιμοποιώντας διάφορους αντισταθμιστικούς ρυθμιστικούς μηχανισμούς, παρά τις μεταβολές του εξωτερικού περιβάλλοντος (Χουντουμάδη & Πατεράκη, 1997, Μπαμπινιώτης, 2004).

Υποστήριξε ότι όλα τα βιολογικά συστήματα προσπαθούν να διατηρήσουν την ομοιόσταση με την οποία οι σωματικές λειτουργίες ισορροπούν και λειτουργούν καλύτερα. Ένα παράδειγμα ομοιόστασης είναι η ρύθμιση της θερμοκρασίας του σώματος, δηλαδή το σώμα μας ρυθμίζει τη θερμοκρασία του έτσι ώστε να παραμένει σταθερή γύρω στους 36,6 βαθμούς Κελσίου ανεξάρτητα από την εξωτερική θερμοκρασία (Culkin & Perrotto, 2004).

Ο Cannon ήταν ο πρώτος που αναγνώρισε ότι το εσωτερικό περιβάλλον του οργανισμού επηρεάζεται από συναισθηματικά και φυσιολογικά ερεθίσματα (Καλδιριμιτζιάν, 2007).

Μετά από μια σειρά πειραμάτων διατύπωσε την αντίδραση «πάλης ή φυγής» (fight- or- flight) που χαρακτηρίζει τους ανθρώπους και τα ζώα όταν απειλούνται. Όταν ο οργανισμός αξιολογήσει ένα εξωτερικό ερέθισμα ως απειλή (δηλαδή το στρες), διαταράσσεται η ομοιόστασή του και ενεργοποιεί το συμπαθητικό νευρικό σύστημα και το ενδοκρινικό σύστημα για να αντιμετωπίσει το στρεσογόνο παράγοντα είτε με την άμεση αντιμετώπισή του είτε με την αποφυγή του. Εάν επιτύχουμε το σώμα επιστρέφει στην κατάσταση της ομοιόστασης.

Σύμφωνα με τον Cannon (1932), όταν ένας οργανισμός έρχεται αντιμέτωπος με παρατεταμένες (μακροχρόνιες) στρεσογόνες συνθήκες και αδυνατεί είτε να αγωνιστεί είτε να αποδράσει, βιώνει για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα μια βιολογική διέγερση ή οποία συνήθως είναι η κύρια αιτία για αρκετά προβλήματα υγείας (Αντωνίου, 2006). Συγκεκριμένα όταν το άτομο βιώνει συχνά στρες, είναι δυνατόν να προκληθεί κατάρρευση της ομοιόστασης του οργανισμού του και έτσι να αυξηθεί η ευπάθειά του στις ασθένειες (DiMatteo & Martin, 2006).

Hans Selye

Ο Hans Selye (1930), ενδοκρινολόγος και ακαδημαϊκός, θεωρείται ο φυσικός συνεχιστής και διάδοχος του Cannon στη μελέτη του στρες, διερεύνησε περισσότερο τις μεταβολές που συμβαίνουν στο ανθρώπινο σώμα εξαιτίας της έκθεσης σε στρεσογόνα ερεθίσματα. Επένδυσε πολλά χρόνια στη μελέτη του φαινομένου του στρες. Είναι ο βασικός ερευνητής του φαινομένου του στρες. Κατέστησε ιδιαίτερα γνωστή στο ευρύ κοινό την έννοια του στρες και τη έθεσε ως αντικείμενο μελέτης για πολλούς κλάδους επιστημών. Δεν θα ήταν υπερβολή αν λέγαμε ότι η ιστορία του

στρες είναι η ιστορία του έργου του Hans Selye. Επέκτεινε τις παρατηρήσεις του Cannon.

Ο Hans Selye ήταν ο άνθρωπος που μελέτησε τη σχέση στρες – υγείας, περισσότερο από κάθε άλλον (Πιντέρης, 1986).

Μελετώντας ακραίες περιπτώσεις ασθενών και κάνοντας μια σειρά πειραμάτων σε ζώα, οδηγήθηκε στο συμπέρασμα ότι η αντίδραση του σώματος σε όλες τις καταστάσεις στρες είναι ίδια, πανομοιότυπη, δηλαδή συρρίκνωση του θύμου αδένος και των λεμφαδένων, μεγέθυνση του επινεφριδικού φλοιού, έλκη στομάχου και δωδεκαδάκτυλου και ατονία (εξασθένηση) του ανοσοποιητικού συστήματος. Επίσης τα φαινόμενα αυτά εμφανίζονται πριν από τα συμπτώματα οποιασδήποτε συγκεκριμένης αρρώστιας. (Cox, 1981, Αντωνίου, 2006, 2007α, Βάρβογλη, 2006).

Πρότεινε το Σύνδρομο Γενικής Προσαρμογής. Το Σύνδρομο Γενικής Προσαρμογής (General Adaptation Syndrome/GAS) είναι ένα μοντέλο τριών σταδίων που περιγράφει τις αντιδράσεις του σώματος στο στρες, στα στρεσογόνα γεγονότα. Περιλαμβάνει τα εξής στάδια ή καταστάσεις ή φάσεις: α) της εγρήγορσης ή συναγερμού, β) της αντίστασης και γ) της εξάντλησης ή εξουθένωσης (Fontana, 1996, Culkin & Perrotto, 2004).

Στο πρώτο στάδιο της **εγρήγορσης ή του συναγερμού**, (alarm) το σώμα αντιλαμβάνεται τον κίνδυνο και δραστηριοποιείται προκειμένου να αντιμετωπίσει τους στρεσογόνους παράγοντες που επιβάλλει το περιβάλλον. Το στάδιο αυτό προσομοιάζει σε μεγάλο βαθμό με την αντίδραση «πάλης ή φυγής» σε έκτακτες καταστάσεις. Κινητοποιούνται και επιστρατεύονται όλες οι διαθέσιμες δυνάμεις του ανθρώπινου οργανισμού. Το συμπαθητικό νευρικό σύστημα συμβάλλει στην έκκριση κορτικοστεροειδών (αδρεναλίνης και νοραδρεναλίνης) στην κυκλοφορία του αίματος.

Οι ορμόνες αυτές βοηθούν το ανθρώπινο σώμα να κάνει όλες τις αναγκαίες ρυθμίσεις για να προετοιμαστεί σε σωματικό επίπεδο ώστε να μπορέσει να αντιδράσει, να δραστηριοποιηθεί ενάντια στους εξωτερικούς στρεσογόνους παράγοντες (Αντωνίου, 2006).

Στο δεύτερο στάδιο της **αντίστασης** (resistance), κατά τη διάρκεια του σταδίου αυτού, η βιολογική διέγερση βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα (το παρασυμπαθητικό νευρικό σύστημα παρέχει εφεδρείες) και το σώμα κάνει προσπάθειες να προσαρμοστεί στην καινούργια κατάσταση με την αντιμετώπιση της απειλής. Μια πλήρης προσαρμογή οδηγεί σε ισορροπία (ομοιόσταση) και έτσι αντικαθίσταται η κατάσταση συναγερμού (Αντωνίου, 2006).

Σε αυτό το στάδιο της αντίστασης χρησιμοποιείται ενέργεια που μπορεί να χρειαστεί για άλλες ζωτικές λειτουργίες και έτσι υπάρχουν κάποια όρια στην προσαρμοστικότητα του οργανισμού, αν ξεπεραστούν αυτά τα όρια τότε περνάμε στα όρια της εξάντλησης

Καθένας περνά από τα στάδια του συναγερμού και της αντίστασης πολλές φορές στη ζωή του. Όταν η αντίσταση είναι επιτυχημένη το σώμα επιστρέφει στη φυσιολογική κατάσταση. Αν ένα στρεσογόνο ερέθισμα συνεχίζει να δρα στο σώμα μπορεί να φτάσει στο στάδιο της εξάντλησης.

Όταν οι πιέσεις από το στρεσογόνο ερέθισμα, είναι αρκετά υψηλές, το αποτέλεσμα θα μπορούσε να είναι κατάρρευση, μέχρι και θάνατος, διότι το σώμα δεν μπορεί να αντέξει μια συνεχή και δυναμική κατάσταση συναγερμού. Αυτό σημαίνει ότι δεν είναι απαραίτητο να εμφανιστεί το στάδιο της αντίστασης μετά την κατάσταση συναγερμού, αλλά μπορεί να ακολουθήσει αμέσως το τρίτο στάδιο, το στάδιο της εξάντλησης (Αντωνίου, 2006).

Στο τρίτο στάδιο της **εξάντλησης ή εξουθένωσης** (exhaustion), αν ο στρεσογόνος παράγοντας επιμένει για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα, εξαντλούνται τα αποθέματα του σώματος, το αμυντικό σύστημα δεν λειτουργεί αποτελεσματικά και ο οργανισμός καταρρέει ή καταστρέφεται ολοκληρωτικά. Κατά τη διάρκεια αυτού του σταδίου μπορεί να εμφανιστούν κάποιες ασθένειες εκμεταλλευόμενες το ευαίσθητο ανοσοποιητικό σύστημα. Αυτές οι ασθένειες ονομάστηκαν από τον Selye «Ασθένειες Προσαρμογής» και περιλαμβάνουν καρδιαγγειακές παθήσεις, υπέρταση, αρθρίτιδα και μολύνσεις όπως ανεμοβλογιά, μονοπυρήνωση. Το είδος της ασθένειας που θα εμφανιστεί εξαρτάται από τη γενετική προδιάθεση του ατόμου. (Αντωνίου, 2006).

Κάποια αρνητικά σημεία στο μοντέλο του Selye είναι ότι είναι ιδιαίτερα απλουστευτικό αφού βασίζεται αποκλειστικά σε μια βιολογική – ιατρική προοπτική, αγνόησε την ψυχολογική επίδραση του στρες στο άτομο και την ικανότητα του ατόμου να αναγνωρίζει το στρες και να δρα με διάφορους τρόπους ώστε να αλλάξει την κατάστασή του (Cooper et al, 2002, Αντωνίου, 2006)

Μετά εμφανίζονται νεώτερες και περισσότερο ολοκληρωμένες θεωρίες για το στρες, που δίνουν ιδιαίτερη προσοχή και βαρύτητα στην αλληλεπίδραση ανάμεσα στο άτομο και στο περιβάλλον του (Cooper et al, 2002). Πρωτοπόρος ερευνητής στον τομέα αυτό, ο Richard S. Lazarus, ο οποίος ανέπτυξε το γνωστικό μοντέλο του στρες (Αντωνίου, 2006).

Richard S. Lazarus

Ο ψυχολόγος Richard S. Lazarus είναι ο συνεχιστής του έργου του Selye, σήμερα θεωρείται γκουρού (πνευματικός καθοδηγητής) σε θέματα στρες. Μαζί με τους συνεργάτες του επέκτεινε τις γνώσεις μας για το φαινόμενο του στρες υπογραμμίζοντας τη σημασία του υποκειμενικού παράγοντα, των ατομικών διαφορών και της προσωπικής πρόσληψης και ερμηνείας των ερεθισμάτων που προκαλούν στρες.

Κατά τη δεκαετία του 1970, ο Lazarus υποστήριξε ότι ο τρόπος που αντιδρά ένα άτομο στο στρες εξαρτάται από τον τρόπο με τον οποίο ερμηνεύει ή αξιολογεί (ενσυνείδητα ή υποσυνείδητα) τη σπουδαιότητα ενός βλαβερού ή απειλητικού ή προκλητικού γεγονότος. Οι απόψεις του Lazarus έρχονται σε αντίθεση με εκείνες που υποστηρίζουν ότι το στρες είναι απλώς μια περιβαλλοντική πίεση. Αντίθετα, υποστηρίζει ότι η σφοδρότητα δηλαδή η ορμή και η ένταση της εμπειρίας του στρες εξαρτάται κυρίως από το πόσο καλά ένα άτομο αισθάνεται ότι μπορεί να αντιμετωπίσει μια συγκεκριμένη απειλή. Αν ένα άτομο δεν είναι βέβαιο για τις ικανότητές του να αντιμετωπίσει μια κατάσταση απειλητική, είναι πιθανό να νιώθει αβοήθητο και εξαντλημένο (Cooper et al., 2002).

Ο Lazarus έδωσε μεγάλη προσοχή στον τρόπο που τα άτομα αξιολογούν μια στρεσογόνο κατάσταση. Μελέτησε το στρες σαν μια ανισορροπία ανάμεσα στην αντιλαμβανόμενη απαίτηση και την αντιλαμβανόμενη ικανότητα για ανταπόκριση (Αντωνίου, 2006).

Όταν ένα ερέθισμα αξιολογείται γνωστικά για το πόσο είναι απειλητικό, γίνονται τρεις τύποι αξιολόγησης, η πρωτογενής αξιολόγηση, η δευτερογενής αξιολόγηση και η επαναξιολόγηση.

Η πρωτογενής αξιολόγηση, γίνεται για να διαπιστώσει το άτομο κατά πόσο το ερέθισμα μπορεί άμεσα, να επιδράσει στην ευημερία του (ευτυχία, καλοπέραση). Γίνεται η εκτίμηση και αποφασίζεται κατά πόσο το ερέθισμα χρειάζεται αντιμετώπιση επειδή είναι απειλητικό (Spielberger & Reheiser, 2007). Εκτιμάται η σημαντικότητα του γεγονότος, του ερεθίσματος.

Η πρωτογενής αξιολόγηση εξαρτάται από τα χαρακτηριστικά του ερεθίσματος και από την ψυχολογική δομή του ατόμου. Ορισμένα ερεθίσματα που επηρεάζουν την πρωτογενή αξιολόγηση είναι η αναμενόμενη άμεση καταστροφική αναμέτρηση, η ένταση του ερεθίσματος, η διάρκειά του και η ικανότητα ελέγχου του ερεθίσματος.

Ενδοατομικοί παράγοντες που επηρεάζουν την πρωτογενή αξιολόγηση, είναι απόψεις του ατόμου για τον εαυτό του και το περιβάλλον, το είδος και ο αριθμός των αξιών και η οργάνωση της προσωπικότητάς του. (Καλδιριμιτζιάν, 2007).

Η δευτερογενής αξιολόγηση γίνεται για να λάβει υπόψη του το άτομο τα μέσα που διαθέτει για να αντιμετωπίσει το απειλητικό ερέθισμα (Spielberger & Reheiser, 2007).

Αν το άτομο κρίνει ότι υπάρχει η δυνατότητα επιτυχημένης αντίδρασης απέναντι στην απειλή επειδή οι ικανότητές του είναι αρκετές, τότε δεν αισθάνεται ότι απειλείται και δεν εμφανίζεται το στρες. Αν όμως το άτομο αισθάνεται ότι οι ικανότητές του δεν είναι αρκετές για να αντιμετωπίσει την απειλή, τότε εμφανίζεται το στρες (Καλδιριμιτζιάν, 2007).

Οι προσπάθειες αντιμετώπισης της απειλής, του στρες, μπορεί να είναι **προσανατολισμένες είτε στο πρόβλημα, είτε στο συναίσθημα**. Οι προσπάθειες αντιμετώπισης του στρες που είναι προσανατολισμένες στο πρόβλημα, περιλαμβάνουν την ανάληψη κάποιας άμεσης δράσης αλλάζοντας είτε τη συμπεριφορά του ατόμου, είτε τις περιβαλλοντικές συνθήκες που συντηρούν το πρόβλημα, να πάρει τα κατάλληλα μέτρα για να λυθεί το πρόβλημα π.χ. να αναζητήσει κατάλληλες πληροφορίες για να αντιμετωπίσει το πρόβλημα, να σταματήσει τις παρορμητικές (βιαστικές) ενέργειες και να περιμένει την κατάλληλη στιγμή για να δράσει, να πάρει ένα δάνειο για να ξεπληρώσει κάποια χρέη που πρέπει να πληρωθούν άμεσα. Οι προσπάθειες αντιμετώπισης του στρες που είναι προσανατολισμένες στο συναίσθημα, περιλαμβάνουν σκέψεις ή ενέργειες που έχουν σαν στόχο να μετριάσουν ή να εξαλείψουν τη συναισθηματική επίδραση της απειλής, δηλαδή το άτομο προσπαθεί να αντιμετωπίσει το ενοχλητικό συναίσθημα π.χ. ο διαλογισμός, η στροφή προς τη θρησκεία για να βρει ανακούφιση, η χρήση ηρεμιστικών φαρμάκων, η κατανάλωση αλκοόλ, η έναρξη του καπνίσματος ή η αύξησή του, η αποφυγή σκέψεων που σχετίζονται με το πρόβλημα και στροφή της προσοχής σε άλλα θέματα, η αποφόρτιση του συναισθήματος με τη χρήση του χιούμορ, του κλάματος, η χρήση ψυχολογικών μηχανισμών άμυνας όπως η άρνηση της πραγματικότητας, η μυϊκή χαλάρωση και η σωματική άσκηση για τη μείωση της υψηλής βιολογικής διέγερσης που συνδέεται με το στρες, η αναζήτηση συναισθηματικής υποστήριξης και παρηγοριάς από άλλους, η γνωστική επαναξιολόγηση της κατάστασης (π.χ. αυτή η σχέση δεν ήταν από την αρχή ικανοποιητική, οπότε ο χωρισμός είναι προτιμότερος). Και τα δύο είδη αντιμετώπισης

του στρες, είναι εξίσου αναγκαία και σημαντικά για την μακροπρόθεσμη και αποτελεσματική αντιμετώπιση μιας στρεσογόνου κατάστασης, δηλαδή για να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά και μακροχρόνια ένα στρεσογόνο γεγονός πρέπει να προσανατολιστούμε στο πρόβλημα και στο συναίσθημα. (Ρούσση, 2001, Αντωνίου, 2006, DiMatteo & Martin, 2006).

Οι έρευνες δείχνουν ότι τα άτομα έχουν γενικά την τάση να αντιμετωπίζουν το στρες με τρόπους που εστιάζονται στην επίλυση του προβλήματος. Όταν τα άτομα πιστεύουν ότι η κατάσταση μπορεί να αντιμετωπιστεί, να αλλάξει, συνήθως χρησιμοποιούν τρόπους που εστιάζονται στο πρόβλημα. Συνήθως αντιμετωπίζουν το στρες με τρόπους που εστιάζονται στο συναίσθημα, όταν η κατάσταση είναι αδύνατον να αλλάξει. Επίσης χρησιμοποιούν συχνότερα τρόπους που εστιάζονται στο συναίσθημα για να αντιμετωπίσουν στρεσογόνες καταστάσεις, οι γυναίκες, τα άτομα με χαμηλό εισόδημα και μορφωτικό επίπεδο, τα άτομα που ήρθαν αντιμέτωπα με σημαντικά γεγονότα στη ζωή τους όπως ο θάνατος ενός μέλους της οικογένειάς τους (Αντωνίου, 2006, DiMatteo & Martin, 2006).

Οι έρευνες δείχνουν ότι υπάρχουν διαφορές φύλου στον τρόπο αντιμετώπισης των στρεσογόνων καταστάσεων. Συγκεκριμένα δείχνουν ότι για την αντιμετώπιση των στρεσογόνων καταστάσεων οι άνδρες βασίζονται περισσότερο σε στρατηγικές που αποσκοπούν στην επίλυση του προβλήματος, ενώ οι γυναίκες βασίζονται περισσότερο σε στρατηγικές που αποσκοπούν στη ρύθμιση των συναισθημάτων (Ρούσση, 2001).

Ο τρίτος τύπος, **η επαναξιολόγηση**, περιλαμβάνει όλες τις νέες πληροφορίες και δεδομένα που προκύπτουν από την αξιολόγηση που κάνει το άτομο σχετικά με την αποτελεσματικότητα των προσπαθειών του να αντιμετωπίσει το συγκεκριμένο στρεσογόνο παράγοντα και πόσο απειλητικό ήταν τελικά το ερέθισμα. Έτσι ένα ερέθισμα, ένα γεγονός το οποίο αρχικά το άτομο το αξιολόγησε ως απειλητικό, ίσως αργότερα το επαναξιολογήσει ως ευχάριστο και τρόπους αντιμετώπισης που αρχικώς τους αξιολόγησε ως μη ικανοποιητικούς, αργότερα μπορεί να διαπιστώσει ότι ήταν ικανοποιητικοί. Αντίστροφα, γεγονότα, καταστάσεις που αρχικά αξιολογήθηκαν ως μη απειλητικά, στη συνέχεια μπορεί να επαναξιολογηθούν ως απειλητικά, ως στρεσογόνα. (Spielberger & Reheiser, 2007, Καλδεριμιτζιάν, 2007).

Η προσέγγιση του στρες από την ψυχιατρική

Στα 1980 η Αμερικανική Ψυχιατρική Ένωση (American Psychiatric Association, APA), πρόσθεσε τη «διαταραχή μετά από ψυχοτραυματικό στρες» στο διαγνωστικό και στατιστικό εγχειρίδιο των ψυχικών διαταραχών DSM III. Η διαταραχή αυτή καταγράφεται και στις επόμενες αναθεωρημένες εκδόσεις του εγχειριδίου της APA.

Η διαταραχή μετά από ψυχοτραυματικό στρες ή διαταραχή μετατραυματικού στρες (Post – Traumatic Stress Disorder / PTSD), είναι μια αγχώδης διαταραχή η οποία μπορεί να εμφανιστεί σε άτομα που είτε έχουν βιώσει ένα τραυματικό γεγονός, είτε το έχουν δει να συμβαίνει (είτε επειδή βρισκόταν κοντά, είτε από την τηλεόραση), είτε έχουν ακούσει κάποιον να το περιγράφει. Αυτό το τραυματικό γεγονός έγινε αντιληπτό από το άτομο ως ιδιαίτερα απειλητικό για τη ζωή του ή τη ζωή κάποιων άλλων και του προκάλεσε έντονο φόβο.

Η βασική αιτία που οδηγεί στη διαταραχή μετά από ψυχοτραυματικό στρες είναι το τραυματικό γεγονός. Τραυματικά γεγονότα θεωρούνται **οι φυσικές καταστροφές** (σεισμοί, πλημμύρες, πυρκαγιές κ.λπ.), **οι καταστροφές που προκαλούνται από τον άνθρωπο** (βίαιες επιθέσεις, βιασμός ή σεξουαλική κακοποίηση, ληστείες, σωματική κακοποίηση, τρομοκρατικές επιθέσεις, βασανιστήρια, πυρηνικά ατυχήματα, εργατικά ατυχήματα, εμπρησμοί, πόλεμος, αιχμαλωσία, πολιτική βία, ομηρία, στρατόπεδα συγκεντρώσεως κ.λπ.), **τα σοβαρά ατυχήματα** (αυτοκινητιστικά, αεροπορικά, ναυάγια κ.λπ.), **η διάγνωση μιας θανατηφόρας ασθένειας, ο ξαφνικός θάνατος οικείου προσώπου, να δούμε ξαφνικά ένα νεκρό ή μέλη νεκρού ατόμου κ.λπ.**

Πολλοί εργαζόμενοι, εξαιτίας της φύσης του επαγγέλματός τους, είναι καθημερινά εκτεθειμένοι στην απειλή ενός τραυματικού γεγονότος, είτε επειδή υπάρχουν βλαπτικές και επικίνδυνες συνθήκες εργασίας π.χ. γεωργία, βιομηχανία, αλιεία, είτε επειδή έρχονται συχνά σε επαφή με τον πόνο και την καταστροφή π.χ. αστυνομικοί, πυροσβέστες (Βλαχάκης & Αντωνίου, 2006).

Τα βασικά χαρακτηριστικά της διαταραχής μετά από ψυχοτραυματικό στρες είναι τρία, τα εξής: 1) η επίμονη επαναβίωση του τραυματικού γεγονότος μέσα από επαναλαμβανόμενα όνειρα και αναμνήσεις του γεγονότος, που ταράζουν το άτομο, 2) ένα συναισθηματικό μούδιασμα, απομάκρυνση και αποξένωση από τους άλλους και η συνεχής αποφυγή ερεθισμάτων που σχετίζονται ή υπενθυμίζουν το τραυματικό

γεγονός 3) συμπτώματα διέγερσης του αυτόνομου νευρικού συστήματος όπως ευερεθιστότητα, εκρήξεις θυμού, αυξημένη αντίδραση ξαφνιάσματος, δυσκολία να κοιμηθεί, δυσκολία στη συγκέντρωση της προσοχής, υπερεπαγρύπνηση (Μάνος, 1997, DiMatteo & Martin, 2006).

Αξίζει να αναφερθεί ένα ακόμη σύμπτωμα της διαταραχής μετά από ψυχοτραυματικό στρες, το οποίο έχει επικρατήσει να ονομάζεται ως «**η ενοχή του επιζώντος**» και αντιπροσωπεύει ένα αίσθημα αδικίας και έντονων τύψεων, που αισθάνονται τα άτομα που διασώθηκαν σε αντίθεση με γνωστά και αγαπημένα πρόσωπα που πέθαναν και δε στάθηκαν τυχερά να διασωθούν (Μάνος, 1997, Αντωνίου, 2001, 2006, Culkin & Perrotto, 2004, Βλαχάκη & Αντωνίου, 2006).

Όταν τα συμπτώματα αυτά, υποχωρήσουν μέσα σε 4 εβδομάδες από την εμφάνιση του τραυματικού γεγονότος, τότε η διάγνωση είναι **διαταραχή από οξύ στρες**, αν όμως τα συμπτώματα αυτά επιμείνουν περισσότερο από 1 μήνα, τότε η διάγνωση αλλάζει σε **διαταραχή μετά από ψυχοτραυματικό στρες**.

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΤΡΕΣ

Προσωπικότητα (personality) είναι ο ξεχωριστός, ο ιδιαίτερος, ο χαρακτηριστικός τρόπος, με τον οποίο ένας συγκεκριμένος άνθρωπος σκέφτεται, αισθάνεται και ενεργεί (Μάνος, 1987, Ποταμιάνος και συν., 1999, Χυτήρης, 2001, Μέλλον, 2007). Δηλαδή η λέξη προσωπικότητα περιγράφει το χαρακτηριστικό τρόπο με τον οποίο συμπεριφέρεται ένα άτομο π.χ. μπορεί να πούμε ότι κάποιος είναι κοινωνικός, έντιμος, αξιόπιστος, εργατικός κ.λπ. (Μέλλον, 1998).

Η προσωπικότητα καθορίζεται, δηλαδή επηρεάζεται αποφασιστικά, από την αδιάκοπη αλληλεπίδραση **γενετικών παραγόντων** (δηλαδή κληρονομικών, με τη μορφή πληροφοριών που περιέχουν τα γονίδια) και **περιβαλλοντικών παραγόντων**, όπως οι εμπειρίες και οι επιρροές που βιώνει το άτομο ως μέλος ενός πολιτισμού, μιας κοινωνικής τάξης, μιας συγκεκριμένης οικογένειας και ενός περιβάλλοντος συνομηλίκων με τους οποίους συναναστρέφεται (Ποταμιάνος και συν., 1999).

Η προσωπικότητα επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο ένα άτομο αντιμετωπίζει στρεσογόνα γεγονότα. Επειδή κάθε άτομο είναι μια διαφορετική προσωπικότητα, αντιμετωπίζει με διαφορετικό τρόπο το στρες. Το ίδιο στρεσογόνο γεγονός μπορεί να αποτελέσει για ένα άτομο μια αρνητική και δυσάρεστη κατάσταση, ενώ για ένα άλλο άτομο, να αποτελέσει θετική και ευχάριστη κατάσταση (Βάρβογλη, 2006, Στεφανίδου και συν., 2010). Υπάρχουν σημαντικές ατομικές διαφορές στις αντιδράσεις μας στους στρεσογόνους παράγοντες (στρεσογόνα γεγονότα) και στην ικανότητά μας να τους χειριστούμε (Banyard, 2008). Οι Roskies et al. (1993), συμπέραναν ότι η προσωπικότητα μπορεί να μειώσει ή να αυξήσει την επίδραση του εργασιακού στρες, υποστηρίζοντας ότι οι αρνητικές προδιαθέσεις της προσωπικότητας μετατρέπουν τους παράγοντες στρες σε πιέσεις και τις πιέσεις σε συμπτώματα (Kenny & McIntyre, 2010). Γενικά η προσωπικότητα είναι ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε και διαχειριζόμαστε ένα στρεσογόνο γεγονός (Στεφανίδου και συν., 2010).

Σχεδόν όλες οι θεωρίες της προσωπικότητας, υποστηρίζουν ότι η συμπεριφορά του ατόμου (σκέψεις, συναισθήματα, πράξεις), ελέγχεται, προέρχεται, έχει ως αιτία, την προσωπικότητα, το χαρακτήρα, τον εσωτερικό εαυτό του ατόμου. Εξάιρεση αποτελεί η προσέγγιση που ονομάζεται **θεμελιώδης συμπεριφορισμός ή θεωρία της**

συμπεριφοράς. Ο ιδρυτής αυτής της προσέγγισης είναι ο ψυχολόγος B. F. Skinner (1903 – 1990) (Μέλλον, 2002, 2007).

Σύμφωνα με τον θεμελιώδη συμπεριφορισμό, ο βασικός λόγος που χρησιμοποιούμε έννοιες όπως προσωπικότητα, χαρακτήρας, εσωτερικός εαυτός, για να εξηγήσουμε τη συμπεριφορά ενός ατόμου, είναι ότι τις πιο πολλές φορές οι αιτίες της συμπεριφοράς του δεν είναι προφανείς (ολοφάνερες, τελείως φανερές). Ο θεμελιώδης συμπεριφορισμός υποστηρίζει ότι: α) Οι συμπεριφορές που βλέπουμε στο παρόν (τώρα), δεν είναι το αποτέλεσμα κάποιου στιγμιαίου γεγονότος, ψυχικού ή υλικού, αλλά είναι το αποτέλεσμα μιας συνεχούς μακροχρόνιας αλληλεπίδρασης του ατόμου με τον φυσικό και τον κοινωνικό του περίγυρο (περιβάλλον). Τα χαρακτηριστικά της συμπεριφοράς, ο χαρακτηριστικός τρόπος με τον οποίο συμπεριφέρεται ένα άτομο, δηλαδή η προσωπικότητα του ατόμου έχει την προέλευσή της, στη δυναμική, μακροπρόθεσμη αλληλεπίδραση με φυσικά γεγονότα του περιβάλλοντος. β) Για να βρεθούν οι αιτιώδεις σχέσεις μεταξύ συμπεριφοράς και περιβάλλοντος πρέπει να μελετηθούν για χρονικά διαστήματα μεγαλύτερα της μιας στιγμής. γ) Η συχνότητα εμφάνισης των συμπεριφορών μας (σκέψεων, πράξεων, συναισθημάτων), εξαρτάται από τις συνέπειες παρόμοιων δράσεων, σε παρόμοιες συνθήκες κατά το παρελθόν και όχι από την προσωπικότητα, το χαρακτήρα, τον εσωτερικό εαυτό του ατόμου. Οι θετικές συνέπειες κάποιων συμπεριφορών μας στο παρόν, μας οδηγούν στην επανάληψη αυτών των συμπεριφορών μας στο μέλλον π.χ. πηγαίνουμε πιο συχνά στην ταβέρνα που μας υποδέχονται θερμά και μας προσφέρουν νόστιμους μεζέδες. δ) Η τάση να αποδίδουμε τη συμπεριφορά στην προσωπικότητα, το χαρακτήρα, απορρίπτεται από το συμπεριφορισμό γιατί μας δίνουν πληροφορίες για τη συχνότητα κάποιων συγκεκριμένων μορφών συμπεριφοράς, κάποιων επαναλαμβανόμενων τάσεων συμπεριφοράς, όμως δεν περιγράφουν τις αιτίες της συμπεριφοράς ξεκάθαρα και με αρκετές λεπτομέρειες και έτσι δεν μας βοηθούν να κατανοήσουμε τη συμπεριφορά με τρόπους που να καταλήγουν σε αποτελεσματικές θεραπευτικές παρεμβάσεις (Μέλλον, 2002, 2005, 2007).

Επομένως, σύμφωνα με το θεμελιώδη συμπεριφορισμό, όταν λέμε ότι κάποιος είναι πολύ αγχώδης, έχει συνήθως πολύ στρες, δίνουμε πληροφορίες για τη συμπεριφορά που έχει συνήθως αλλά όχι για τις αιτίες της. Εάν ένας άνθρωπος συμπεριφέρεται με υψηλό άγχος, με υψηλό στρες, για μεγάλη χρονική περίοδο, οφείλεται στο ότι οι περιβαλλοντικές συνθήκες ευνοούν σταθερά μια τέτοια συμπεριφορά. Υπάρχουν φυσικά γεγονότα που οδηγούν στην τάση του ατόμου να έχει

υψηλό άγχος, υψηλό στρες. Αν εντοπίσουμε τα φυσικά γεγονότα που οδηγούν στην τάση του ατόμου για υψηλό άγχος, υψηλό στρες, μπορούμε να κάνουμε κάτι ώστε αυτό να έχει λιγότερο άγχος και στρες. Όταν αιτιολογούμε το υψηλό άγχος και το υψηλό στρες σε σχέση με το χαρακτήρα του ή την προσωπικότητά του, λέγοντας ότι είναι αγχώδες άτομο, συνήθως έχει πολύ στρες, γλιτώνουμε εύκολα από τη δύσκολη κατάσταση στην οποία πρέπει να αιτιολογήσουμε τη συμπεριφορά του, αλλά όχι με τρόπο που να καταλήγει σε αποτελεσματικές θεραπευτικές παρεμβάσεις αυτών των ψυχικών φαινομένων (άγχους, στρες).

Διαπιστώνουμε ότι ο θεμελιώδης συμπεριφορισμός, διαφέρει από άλλες ερμηνευτικές προσεγγίσεις στην ψυχολογία, επειδή δεν αποδίδει τη συμπεριφορά (π.χ. υψηλό άγχος, υψηλό στρες) στην προσωπικότητα, το χαρακτήρα (λέξεις ή όρους που περιγράφουν επαναλαμβανόμενες τάσεις συμπεριφοράς, δηλαδή μας δίνουν πληροφορίες για τη συχνότητα κάποιων συγκεκριμένων συμπεριφορών, χωρίς όμως να μας περιγράφουν τις αιτίες αυτών των συμπεριφορών) (Μέλλον, 2005).

Σημαντικός όμως αριθμός ερευνών στην ψυχολογία, υποστηρίζει ότι ορισμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ή διαστάσεις της προσωπικότητας σχετίζονται με την ένταση του στρες που βιώνει ένα άτομο. Αυτά τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας είναι τα παρακάτω:

1) Μοντέλο Συμπεριφοράς Τύπου Α / Μοντέλο Συμπεριφοράς Τύπου Β (Type A behavior pattern / Type B behavior pattern)

Συστηματική έρευνα για αυτούς τους δύο τύπους συμπεριφοράς πραγματοποίησαν δύο καρδιολόγοι ερευνητές από την Καλιφόρνια, ο Meyer Friedman και ο Ray Rosenman, στις αρχές της δεκαετίας του 1960.

Σύμφωνα με αυτούς, το **Μοντέλο Συμπεριφοράς Τύπου Α**, χαρακτηρίζεται από εχθρότητα, υπερβολική ανταγωνιστικότητα, ισχυρή αίσθηση πίεσης χρόνου (ή βιασύνης), αίσθηση έλλειψης χρόνου, οριοθέτηση του χρόνου με στόχο την ολοκλήρωση μιας δραστηριότητας στα αυστηρά πλαίσια αυτού, ακριβής στα ραντεβού του, τάση αυτοκαταστροφής, έντονο λόγο, νευρώδες ύφος ομιλίας, ανασφάλεια κοινωνικής θέσης, επιθετικότητα, επιδίωξη υψηλού επιπέδου επιτευγμάτων, φιλοδοξία, ανυπομονησία, ταυτόχρονη επιδίωξη πολλών σκοπών, κάνει πολλά πράγματα ταυτόχρονα, πείσμα και εμμονή στις απόψεις και τα σχέδιά τους,

τελειομανία, τρώει, κινείται και περπατά βιαστικά, χρησιμοποιεί νευρικές χειρονομίες (όπως σφίγγει τις γροθιές του, χτυπά τα χέρια του με δύναμη στο τραπέζι), αισθάνεται ένοχος όταν χαλαρώνει ή όταν αφήνει να περάσει κάποιος χρόνος χωρίς να κάνει κάτι, κρύβει τα αισθήματά του, δεν του μένει ποτέ χρόνος για να απολαύσει τη ζωή. Άτομα με αυτή τη συμπεριφορά διατρέχουν υψηλό κίνδυνο για καρδιακές παθήσεις, όπως εκδήλωση στεφανιαίας νόσου (Κάντας, 1995, Χοντουμάδη & Πατεράκη, 1997, Χυτήρης, 2001, Alder, 2005, Αντωνίου, 2006, Βάρβογλη, 2006, DiMatteo & Martin, 2006, Fielden & Davidson, 2006, Miller & Travers, 2006, O'Neill, 2007, Μερίδου & Αντωνίου, 2007).

Τα τρία κεντρικά στοιχεία των ανθρώπων με συμπεριφορά τύπου Α είναι η εχθρική στάση, η ανταγωνιστική προσπάθεια για επιτεύγματα και η αίσθηση της πίεσης του χρόνου (O'Neill, 2007).

Η στεφανιαία νόσος της καρδιάς είναι μια κατηγορία νοσημάτων που προκαλούνται από τη στένωση ή την απόφραξη των στεφανιαίων (καρδιακών) αρτηριών εξαιτίας της σταδιακής συσσώρευσης λίπους στην εσωτερική επιφάνεια των αρτηριακών τοιχωμάτων. Οι στεφανιαίες αρτηρίες είναι μικρά αιμοφόρα αγγεία που μέσω του αίματος, τροφοδοτούν το μυ της καρδιάς με οξυγόνο και θρεπτικά συστατικά που χρειάζεται για να λειτουργεί σωστά και να παραμένει υγιής. Η στεφανιαία νόσος της καρδιάς αναπτύσσεται σταδιακά στη διάρκεια πολλών ετών και μπορεί να προκαλέσει πλήθος προβλημάτων, από αυτά τα πιο συνηθισμένα είναι: η στηθάγχη, το έμφραγμα του μυοκαρδίου (καρδιακή προσβολή), ο αιφνίδιος θάνατος, η καρδιακή ανεπάρκεια (DiMatteo & Martin, 2006, Ascheim & Ascheim, 2008).

Η στεφανιαία νόσος της καρδιάς είναι αναμφισβήτητα η επιδημία του αιώνα στα δυτικά βιομηχανικά κράτη, δηλαδή είναι μία ασθένεια που εξαπλώνεται γρήγορα σε πολλούς ανθρώπους στα δυτικά βιομηχανικά κράτη. Αποτελεί σήμερα την πρωταρχική αιτία θανάτου στις Ηνωμένες Πολιτείες. Σήμερα στις Ηνωμένες Πολιτείες, υποφέρουν από στεφανιαία νόσος της καρδιάς περίπου 13,5 εκατομμύρια άνθρωποι, εκατομμύρια από αυτούς έχουν σοβαρά λειτουργικά προβλήματα (O'Neill, 2007).

Οι άνθρωποι με συμπεριφορά τύπου Α, είναι κοινωνικοί, φιλόδοξοι, έχουν τάσεις αρχηγίας και γι' αυτό συχνά τους συναντάμε σε διευθύνουσες θέσεις και γενικά ανάμεσα στους κοινωνικά «πετυχημένους» ανθρώπους (Πιντέρης, 1988).

Τα άτομα με συμπεριφορά τύπου Α, είναι **προσανατολισμένα προς το εγώ**. Ο προσανατολισμός προς το εγώ, είναι μια κατάσταση (μια συμπεριφορά, μια ατομική

διεργασία, ένα ενδοπροσωπικό γεγονός), κατά την οποία η αυτοεκτίμηση του ατόμου εξαρτάται από την απόδοσή του, δηλαδή αυτά τα άτομα βασίζουν την αυτοεκτίμησή τους κυρίως στα επιτεύγματά τους. Αυτή η κατάσταση κάνει τους ανθρώπους να πιέζουν τους εαυτούς τους με τρόπο παρόμοιο με αυτόν που μπορούν να τους πιέσουν εξωτερικές δυνάμεις, γεγονότα. Για παράδειγμα, σε μια μελέτη του Ryan (1982), βρέθηκε ότι **τα άτομα που ήταν προσανατολισμένα στο εγώ**, εμφάνισαν λιγότερα εσωτερικά κίνητρα και ανέφεραν ότι βίωσαν σημαντικά μεγαλύτερη πίεση και ένταση από **τα υπόλοιπα που ήταν σε εσωτερικά μη ελεγκτική κατάσταση** (δηλαδή δεν αισθάνονταν την εσωτερική πιεστική υποχρέωση να δημιουργήσουν κάτι σημαντικό για να αποδείξουν την αξία τους) (Deci & Ryan, 1987).

Το **Μοντέλο Συμπεριφοράς Τύπου Α**, έχει βρεθεί ότι είναι ένα σημαντικό μέσο για την πρόγνωση ασθενειών που σχετίζονται με το στρες (Fielden & Davidson, 2006).

Σύμφωνα με τους Meyer Friedman και Ray Rosenman το **Μοντέλο Συμπεριφοράς Τύπου Β**, κινείται ακριβώς στο αντίθετο άκρο, δηλαδή περιλαμβάνει τα ακριβώς αντίθετα χαρακτηριστικά π.χ. είναι άτομα λιγότερο ανταγωνιστικά, λιγότερο φιλόδοξα, πιο ήρεμα, χαλαρά, ξένοιαστα, «βολικά», συνενοήσιμα, ξεκουράζονται χωρίς να αισθάνονται ενοχές, δεν βιάζονται, δεν είναι ανυπόμονα, ότι κάνουν το ευχαριστιούνται (Χυτήρης, 2001, Αντωνίου, 2006, DiMatteo & Martin, 2006, Μερίδου & Αντωνίου, 2007, Banyard, 2008). Αυτοί διατρέχουν μικρό κίνδυνο για στεφανιαία νόσο (Cooper et al, 2002).

Σύμφωνα με τους Henley & Furnham, (1989), τα άτομα που χαρακτηρίζονται από το **Μοντέλο Συμπεριφοράς Τύπου Α**, είναι λιγότερο ικανοποιημένα με τον εαυτό τους σε σχέση με τα άτομα που χαρακτηρίζονται από το **Μοντέλο Συμπεριφοράς Τύπου Β**, χωρίς αυτό να είναι συνώνυμο της χαμηλής αυτοεκτίμησης (Σουρμελάκης, 1995).

Πολύ συχνά στη βιβλιογραφία οι όροι «**Μοντέλο Συμπεριφοράς Τύπου Α**» και «**Προσωπικότητα Τύπου Α**» χρησιμοποιούνται εναλλακτικά. Επίσης το ίδιο ισχύει και για τους όρους «**Μοντέλο Συμπεριφοράς Τύπου Β**» και «**Προσωπικότητα Τύπου Β**». (Αντωνίου, 2006).

Υπάρχει και ένα τρίτο πρότυπο συμπεριφοράς, ο **τύπος Χ**, που το παρατηρούμε σε άτομα που έχουν στοιχεία και από τους δύο προηγούμενους τύπους, τον Α και τον Β, σε ατελή όμως μορφή. Τα περισσότερα άτομα και των δύο φύλων εκδηλώνουν σε μεγαλύτερη ή μικρότερη έκταση συμπεριφορά τύπου Α ή Β. Επίσης

γίνεται και ένας επιμέρους διαχωρισμός σε άτομα με τύπο A -1 και σε άτομα με τύπο A - 2. Στον τύπο A - 1, τα άτομα εμφανίζουν τα χαρακτηριστικά του τύπου A σε υπερβολικό βαθμό, ενώ στον τύπο A - 2 εμφανίζουν τα χαρακτηριστικά του τύπου A σε λιγότερο έντονο βαθμό (Σουρμελάκης, 1995).

Σύμφωνα με τους Brown, (1991), Ganster et al., (1991), είναι φανερό ότι οι σύγχρονες Δυτικές κοινωνίες συντηρούν, ενισχύουν και προστατεύουν προσωπικότητες Τύπου A, γιατί αυτές μπορούν να ανταποκριθούν στις υψηλές τους απαιτήσεις (Αντωνίου, 2006).

Μελέτες έχουν αποδείξει ότι τα άτομα που έχουν τα χαρακτηριστικά του Μοντέλου Συμπεριφοράς Τύπου A, μπορεί να έχουν υψηλότερη αρτηριακή πίεση και επίπεδα χοληστερόλης, καθώς και τάση για περισσότερο κάπνισμα και λιγότερη άσκηση από τα αντίστοιχα άτομα που έχουν τα χαρακτηριστικά του Μοντέλου Συμπεριφοράς Τύπου B, αυξάνοντας έτσι την ευπάθειά τους στη στεφανιαία νόσο (Cooper et al., 2002).

Σύμφωνα με τον Leikin, (1990), τα άτομα που χαρακτηρίζονται από το Μοντέλο Συμπεριφοράς Τύπου A, εξωτερικεύουν ελάχιστο ενδιαφέρον για τη σωματική τους κατάσταση, αλλά όταν αντιληφθούν τη σοβαρότητα των συμπτωμάτων τους, αναζητούν αμέσως βοήθεια (Σουρμελάκης, 1995).

Ο Schafer,(1996), πραγματοποίησε μια μελέτη για την ποιότητα ζωής των ατόμων με Συμπεριφορά Τύπου A. Βρήκε ότι εμφάνιζαν σε όλες τις μετρήσεις, σε υψηλό βαθμό αρνητικά συμπτώματα, ενδείξεις, σε αντίθεση με άτομα που είχαν Συμπεριφορά Τύπου B. π.χ. δήλωσαν μικρότερη ικανοποίηση από τη ζωή και την εργασία, χαμηλούς βαθμούς ζωτικότητας, χαράς και αυτοεκτίμησης και υψηλότερη ευερεθιστότητα, θυμό και στρες σχετικά με το χρόνο (Αντωνίου, 2006).

Σε μια μελέτη των Sharpley et al., (1995), μελετήθηκε η σχέση μεταξύ της Προσωπικότητας Τύπου A, του στρες και της υγείας. Συγκεκριμένα αυτή η μελέτη έγινε σε σχεδόν 2000 άτομα που εργαζόταν σε ένα πανεπιστήμιο της Αυστραλίας, βρέθηκε ότι τα άτομα που είχαν κατηγοριοποιηθεί σαν Προσωπικότητες Τύπου A, είχαν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα ανησυχίας, καθημερινών διαπληκτισμών (λεκτικών συγκρούσεων) και εργασιακού στρες, σε σχέση με τους συναδέλφους τους με προσωπικότητα τύπου B. Επίσης είχαν σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα φυσικής υγείας, περισσότερους τραυματισμούς, ατυχήματα και ασθένειες (Cartwright & Whatmore, 2006).

Οι σύγχρονες έρευνες και οι ανασκοπήσεις (επανεξετάσεις) των σχετικών ερευνών δείχνουν ότι η Συμπεριφορά Τύπου Α, έτσι όπως ορίστηκε και μετρήθηκε στις σύγχρονες έρευνες, δεν έχει πολύ στενή σχέση με την εμφάνιση της στεφανιαίας νόσου της καρδιάς (Καραδήμας, 2005, DiMatteo & Martin, 2006, Banyard, 2008). Οι σύγχρονες έρευνες δείχνουν ότι ορισμένα χαρακτηριστικά της Συμπεριφοράς Τύπου Α είναι περισσότερο επικίνδυνα για την εμφάνιση της στεφανιαίας νόσου της καρδιάς. Συγκεκριμένα όσοι έχουν χρόνια συναισθήματα εχθρότητας, θυμού, επιθετικότητας, καχυποψίας και δυσπιστίας εναντίον των άλλων ανθρώπων, δηλαδή όσοι παρουσιάζουν εχθρική στάση απέναντι στους άλλους ανθρώπους, κινδυνεύουν περισσότερο να προσβληθούν από τη στεφανιαία νόσο της καρδιάς και να πεθάνουν εξαιτίας αυτής της νόσου (DiMatteo & Martin, 2006, O'Neill, 2007).

2) Έδρα ή εστία ή κέντρο ελέγχου (Locus of control)

Η έδρα ή εστία ή κέντρο ελέγχου, είναι μια έννοια που αρχικά εμφανίστηκε στη θεωρία της κοινωνικής μάθησης του Julian Rotter (1966). Αναφέρεται στο βαθμό που πιστεύουν οι άνθρωποι ότι ελέγχουν τα γεγονότα που τους συμβαίνουν, δηλαδή εξετάζει σε ποιο βαθμό αισθάνονται τα άτομα ότι έχουν τον έλεγχο των καταστάσεων (Cooper et al, 2002, Κοκκινάκη, 2006, Ξενικού, 2008).

Σύμφωνα με τον Rotter, κάθε άτομο έχει μια έδρα ελέγχου, η οποία είναι είτε εσωτερική, είτε εξωτερική. Τα άτομα που έχουν **εσωτερική έδρα ελέγχου** πιστεύουν ότι οι επιτυχίες, οι αποτυχίες τους και οι εμπειρίες τους γενικότερα, προκαλούνται από τις ικανότητές τους και τις πράξεις τους, δηλαδή από εσωτερικούς παράγοντες, αιτίες, δυνάμεις. Αυτά τα άτομα πιστεύουν πως ό,τι τους συμβαίνει βρίσκεται κάτω από τον έλεγχό τους και είναι αποτέλεσμα δικών τους αποφάσεων. Πιστεύουν ότι επηρεάζουν το παρόν και το μέλλον τους σε αρκετά μεγάλο βαθμό. Αισθάνονται ότι έχουν πλήρη έλεγχο και ευθύνη για τη ζωή τους. Αντίθετα τα άτομα που έχουν **εξωτερική έδρα ελέγχου** πιστεύουν ότι οι επιτυχίες, οι αποτυχίες και γενικότερα οι εμπειρίες τους, προκαλούνται από εξωτερικούς παράγοντες, αιτίες, δυνάμεις, όπως άλλα άτομα, όσους έχουν εξουσία, την τύχη, τις ευκαιρίες, τη μοίρα. Αυτά τα άτομα πιστεύουν πως δεν έχουν κανένα έλεγχο σε ό,τι τους συμβαίνει, είναι αποτέλεσμα αποφάσεων άλλων.

Το είδος του κέντρου ελέγχου (εσωτερικό ή εξωτερικό κέντρο ελέγχου) μπορεί να επηρεάσει αποφασιστικά, μέχρι ένα βαθμό, τη στάση και τη συμπεριφορά του ατόμου. Επίσης η επαναλαμβανόμενη επιτυχία ή αποτυχία ενός ατόμου, μπορεί να

προκαλέσει τη μετακίνηση του κέντρου ελέγχου του ατόμου προς οποιαδήποτε κατεύθυνση (Παπαδόπουλος και συν., 2009).

Οι περισσότερες έρευνες δείχνουν ότι τα άτομα με εσωτερική έδρα ελέγχου έχουν θετικότερα αποτελέσματα (Κουλάκογλου, 2002).

Έρευνες που ασχολήθηκαν με την ψυχολογική προσαρμογή και τις ικανότητες για την αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων, βρήκαν ότι οι «εσωτερικοί» είναι λιγότερο αγχώδεις και πιο ικανοί να αντιμετωπίσουν την απογοήτευση. Αντίθετα, οι «εξωτερικοί» δείχνουν «λιγότερο υγιείς ψυχολογικά» (Cooper et al, 2002). Σε περιόδους αναστάτωσης και αποδιοργάνωσης, συνήθως οι «εξωτερικοί» αισθάνονται μεγαλύτερη απογοήτευση και ανησυχία και είναι λιγότερο ικανοί να αντιμετωπίσουν με επιτυχία μια συγκεκριμένη δύσκολη κατάσταση σε σχέση με τους «εσωτερικούς» (Χυτήρης, 2001).

Τα άτομα με εσωτερική έδρα ελέγχου έχουν την τάση να εμφανίζουν λιγότερες ψυχολογικές διαταραχές, αντιλαμβάνονται λιγότερο στρες, παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα άγχους και κατάθλιψης και υψηλότερα επίπεδα αυτοεκτίμησης και ικανοποίησης από τη ζωή σε σχέση με τα άτομα που έχουν εξωτερική έδρα ελέγχου (Fielden & Davidson, 2006). Επίσης συνήθως οι «εσωτερικοί», αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους (Χυτήρης, 2001).

Σε μια μελέτη των Spector & O'Connell (1994), διαπιστώθηκε ότι τα άτομα με εσωτερική έδρα ελέγχου ανέφεραν χαμηλότερα επίπεδα στρες και ανησυχίας και ήταν περισσότερο ικανοποιημένα από την εργασία τους σε σχέση με τα άτομα που είχαν εξωτερική έδρα ελέγχου (Cartwright & Whatmore, 2006).

Σύμφωνα με τον Cooper et al, (1988), έχει αποδειχθεί ότι οι απόψεις των ατόμων με εσωτερική έδρα ελέγχου, πως για ότι τους συμβαίνει είναι υπεύθυνοι, τους βοηθούν να αντιμετωπίζουν πιο αποτελεσματικά τα στρεσογόνα γεγονότα, ερεθίσματα και να βιώνουν λιγότερες άσχημες συνέπειες (Αντωνίου, 2006).

Όταν υπάρχει εργασιακή ένταση οι «εξωτερικοί» εργαζόμενοι είναι πιο αγχώδεις / ανήσυχτοι από τους «εσωτερικούς» συναδέλφους τους (Αντωνίου, 2006).

Διάφορες έρευνες έχουν δείξει ότι όσο αυξάνεται η πεποίθηση, η βεβαιότητα, η γνώμη του ατόμου, πως εξασκεί κάποιο έλεγχο στο περιβάλλον του, τόσο πιο πολύ μπορεί να αντέξει τα διάφορα στρεσογόνα ερεθίσματα, γεγονότα. Γενικά, η αίσθηση ελέγχου ελαττώνει το στρες, ενώ η έλλειψή της το αυξάνει. Τα ίδια οφέλη έχει ένα άτομο ακόμα και όταν έχει την ψευδαίσθηση ελέγχου (Καραδήμας, 2005).

Όσο περισσότερο έλεγχο αισθανόμαστε ότι έχουμε πάνω στα στρεσογόνα γεγονότα, τόσο μειώνονται οι βλαβερές συνέπειες αυτών επάνω μας. Η αίσθηση του ελέγχου πάνω στα στρεσογόνα γεγονότα, δρα σαν ένα «αμορτισέρ» που απορροφά τους κραδασμούς, δηλαδή απορροφά τις αρνητικές επιπτώσεις των στρεσογόνων γεγονότων (Bordia et al, 2004).

Πολλές φορές όμως, η σχέση ανάμεσα στην έδρα ελέγχου και το στρες εξαρτάται από τον τύπο των στρεσογόνων ερεθισμάτων. Συγκεκριμένα όταν οι «εσωτερικοί» αντιλαμβάνονται ότι έχουν τον έλεγχο της κατάστασης, αυτό συμβάλει στη μείωση του στρες. Όταν όμως τους προκύψουν καταστάσεις τις οποίες δεν μπορούν να ελέγξουν καθόλου, τότε έχουν υψηλότερα επίπεδα στρες από τους «εξωτερικούς» (Cooper et al, 2002, Μερίδου & Αντωνίου, 2007).

Οι Krause & Stryker (1994), διαπίστωσαν ότι τα άτομα που έχουν ένα συγκερατημένα υψηλό βαθμό έδρας ελέγχου διαχειρίζονται καλύτερα, αποτελεσματικότερα, το εργασιακό στρες από τα άτομα που έχουν υπερβολικά υψηλό βαθμό εσωτερικής ή εξωτερικής έδρας ελέγχου (Cartwright & Whatmore, 2006).

Πρόσφατες έρευνες έδειξαν ότι γενικά τα άτομα που εργάζονται σε θέσεις εποπτείας και διεύθυνσης έχουν εσωτερική έδρα ελέγχου σε υψηλότερο βαθμό από τα άτομα που δεν εργάζονται σε θέσεις εποπτείας και διεύθυνσης (Fielden & Davidson, 2006).

Σε μια έρευνα που έγινε από τον Rahim (1997), σε 288 διευθυντές, διαπίστωσε ότι οι διευθυντές με εσωτερική έδρα ελέγχου, ήταν σε θέση να αντιμετωπίζουν την υπερφόρτωση του ρόλου τους αποτελεσματικότερα από τους διευθυντές με εξωτερική έδρα ελέγχου και πρότεινε ότι πρέπει να επιλέγονται άτομα με εσωτερική έδρα ελέγχου για διευθυντικές θέσεις που έχουν υψηλά επίπεδα στρες (Cartwright & Whatmore, 2006).

3) Η Συναισθηματική νοημοσύνη

Η πρώτη παρουσίαση της έννοιας της συναισθηματικής νοημοσύνης στην επιστημονική κοινότητα, έγινε στις αρχές της δεκαετίας του 1990 από τους Αμερικανούς ψυχολόγους, John Mayer & Peter Salovey. Στη συνέχεια ο ψυχολόγος και δημοσιογράφος Daniel Goleman εξέδωσε δύο πετυχημένα βιβλία που έκαναν την έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης παγκόσμια γνωστή στο επιστημονικό και το

ευρύ κοινό. Συγκεκριμένα το 1995 εξέδωσε το βιβλίο «Η Συναισθηματική Νοημοσύνη» και το 1998 εξέδωσε το βιβλίο «Η Συναισθηματική Νοημοσύνη στο Χώρο της Εργασίας» (Ιορδάνογλου, 2008, Πλατσίδου, 2010).

Σύμφωνα με τον Goleman, η συναισθηματική νοημοσύνη είναι η ικανότητα του ατόμου να αναγνωρίζει τα δικά του συναισθήματα και τα συναισθήματα των άλλων και να καταφέρνει να διαχειρίζεται αποτελεσματικά τα συναισθήματά του και τις διαπροσωπικές του σχέσεις (Πλατσίδου, 2010,).

Σύμφωνα με τον Goleman (2000), το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης, δεν είναι γενετικά καθορισμένο, δεν αναπτύσσεται μόνο κατά τη διάρκεια των πρώτων χρόνων της παιδικής ηλικίας, είναι κάτι που σε μεγάλο βαθμό μαθαίνεται και συνεχίζει να αναπτύσσεται όσο προχωρούμε στη ζωή και διδασκόμαστε από τις εμπειρίες μας, δηλαδή αυτή η ικανότητα μπορεί να αυξάνεται συνεχώς (Goleman, 2000).

Σήμερα θεωρείται ότι η συναισθηματική νοημοσύνη έχει πολλά υποσχόμενες εφαρμογές στην ανατροφή των παιδιών, την εκπαίδευση και την εργασία (Πλατσίδου, 2004, Πλατσίδου, 2010). Επίσης έχουν δημιουργηθεί αρκετά ψυχομετρικά εργαλεία για τη μέτρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης. Το πρώτο τεστ για την μέτρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης, κατασκευάστηκε από τον Reuven Bar-On το οποίο εξέδωσε το 1992 (Πλατσίδου, 2010).

Σύμφωνα με τον Cooper (1997), οι έρευνες πιστοποιούν (βεβαιώνουν επίσημα), ότι τα άτομα που εμφανίζουν υψηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης, έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική επιτυχία, χτίζουν ισχυρότερες προσωπικές σχέσεις, διοικούν πιο αποδοτικά και απολαμβάνουν καλύτερη υγεία, σε σχέση με τα άτομα που εμφανίζουν χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης (Χαραλάμπους, 2011).

Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στις ηγετικές ικανότητες και τη συναισθηματική νοημοσύνη, δηλαδή η ανάπτυξη και η χρήση της συναισθηματικής νοημοσύνης, δείχνει να βοηθά στη δημιουργία επαρκών (αρκετών αναγκαίων) ηγετικών ικανοτήτων (Γιαννακούλας, 2011).

Όσο περισσότερο στη ζωή μας αναπτύσσουμε τη συναισθηματική νοημοσύνη, βιώνουμε όλο και περισσότερα θετικά συναισθήματα και μπορούμε να διαχειριζόμαστε τα αρνητικά ή δυσάρεστα συναισθήματα με μεγαλύτερη ανθεκτικότητα (Χαραλάμπους, 2011).

Οι Slaski & Cartwright (2002), μελετώντας 225 διοικητικά στελέχη, προσπάθησαν να βρουν τη σχέση που υπάρχει ανάμεσα στη συναισθηματική

νοημοσύνη, το στρες, την υγεία και τη συμπεριφορά. Διαπίστωσαν ότι τα άτομα που είχαν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης, είχαν χαμηλότερα επίπεδα στρες, σημαντικά καλύτερη υγεία και ευεξία, απολάμβαναν μια καλύτερη ποιότητα εργασιακής ζωής και θεωρούνταν από τους διευθυντές τους ως σημαντικά καλύτεροι υπάλληλοι. Επίσης οι Slaski & Cartwright (2003), εκπαιδύσαν 60 διευθυντές μιας μεγάλης εταιρείας στη συναισθηματική νοημοσύνη και διαπίστωσαν σημαντική αύξηση της συναισθηματικής τους νοημοσύνης και βελτίωση των επιπέδων στρες και υγείας μετά την εκπαίδευση (Cartwright & Whatmore, 2006).

4) Η αρνητική ευαισθησία ή αρνητική συναισθηματικότητα

Η αρνητική ευαισθησία είναι η τάση των ατόμων να προσέχουν, να επικεντρώνονται, κυρίως στα αρνητικά σημεία του εαυτού τους, των άλλων και του κόσμου γενικά (Cartwright & Whatmore, 2006, Μερίδου & Αντωνίου, 2007).

Υπάρχουν κάποια στοιχεία που δείχνουν ότι τα άτομα με υψηλή αρνητική ευαισθησία έχουν μεγαλύτερη ψυχολογική ένταση από τα άτομα με χαμηλή αρνητική ευαισθησία (Cartwright & Whatmore, 2006).

Έχει αποδειχθεί ότι αυτό το χαρακτηριστικό προσωπικότητας συνδέεται με την βίωση υψηλών επιπέδων άγχους και αρνητικών επιπτώσεων ψυχολογικών και σωματικών ακόμα και όταν δεν υπάρχουν στρεσογόνα ερεθίσματα. Τα άτομα με αυτό το χαρακτηριστικό προσωπικότητας έχουν την προδιάθεση να βιώνουν αρνητικά συναισθήματα ακόμα και όταν δεν υπάρχουν στρεσογόνα ερεθίσματα. Σύμφωνα με τους Bolger & Zuckerman (1995), τα άτομα με αυτό το χαρακτηριστικό της προσωπικότητας, σε καταστάσεις που προκαλούν στρες, είναι περισσότερο πιθανό να ενεργήσουν με καταστροφικό τρόπο σε σύγκριση με τα άτομα που δεν έχουν αυτό το χαρακτηριστικό προσωπικότητας (Μερίδου & Αντωνίου, 2007).

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ

Το στρες που δημιουργείται από την εργασία, είναι γνωστό στη διεθνή βιβλιογραφία με τους όρους «εργασιακό στρες» (occupational stress) και «βιομηχανικό στρες» (industrial stress).

Οι περισσότεροι άνθρωποι, βιώνουν στρες στο χώρο της εργασίας τους. Το εργασιακό στρες, τα τελευταία χρόνια, έχει εξαπλωθεί σαν μια πανδημική ασθένεια στους εργαζόμενους όλων των ειδικοτήτων, ανεξάρτητα από φύλο, ηλικία και θέση στην επαγγελματική ιεραρχία. Επίσης τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια ποιοτική και ποσοτική αλλαγή στα χαρακτηριστικά του εργασιακού στρες, συγκεκριμένα έχει γίνει πιο έντονο, πιο επίμονο, έχει μεγαλύτερη διάρκεια και μακροπρόθεσμα μπορεί να οδηγήσει στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Κορωναίου, 2010).

Ένα σημαντικό πλήθος μελετών δείχνει ότι η παρατεταμένη βίωση εργασιακού στρες μπορεί να οδηγήσει στην επαγγελματική εξουθένωση (De Nobile & McCormick, 2010).

Έχει βρεθεί ότι το εργασιακό στρες είναι η βασική αιτία για τα 2/3 όλων των αγγωδών διαταραχών, με άμεση συνέπεια να έχουμε μια σημαντική απώλεια ημερών εργασίας που μερικές φορές φτάνουν συνολικά και σε ένα μήνα ανά έτος (Αντωνίου, 2009).

Στο σύγχρονο κόσμο, το περιβάλλον εργασίας είναι μια από τις σημαντικότερες πηγές χρόνιου στρες (DiMatteo & Martin, 2006). Μια έρευνα που έγινε από το Princeton Survey Research Associates (1997), διαπίστωσε ότι το 75% των εργαζομένων πιστεύουν ότι έχουν περισσότερο στρες στη δουλειά τους (εργασιακό στρες) σε σχέση με τους εργαζόμενους της αμέσως προηγούμενης γενιάς (Spielberger & Reheiser, 2007).

Κάποια σημαντικά στατιστικά στοιχεία για το στρες είναι τα εξής: α) το 28% (περίπου 1 στους 3) των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση βιώνουν εργασιακό στρες, β) το 9% - 12% των ανδρών και το 9% - 11% των γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση αισθάνονται εργασιακή πίεση κατά το μεγαλύτερο διάστημα της ημέρας, γ) Το 16% των ανδρών και το 22% των γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση που υποφέρουν από καρδιαγγειακές παθήσεις έχουν βιώσει έντονες καταστάσεις εργασιακού στρες (Αντωνίου, 2007α).

Σύμφωνα με το Θεόδωρο Μπάζα, διδάκτορα της ιατρικής του πανεπιστημίου Αθηνών και ειδικό ιατρό εργασίας : Σε βιομηχανικές χώρες, περισσότεροι από το 50%

των εργαζομένων παραπονιούνται για εργασιακό στρες. Το εργασιακό στρες, θεωρείται ότι συνδέεται με αυξημένη πιθανότητα προσβολής από καρδιαγγειακές παθήσεις, ενώ επίσης προδιαθέτει στην αυξημένη κατανάλωση οινοπνευματωδών ποτών, τσιγάρων και τροφών που είναι πλούσιες σε θερμίδες, δηλαδή παραγόντων κινδύνου των καρδιαγγειακών παθήσεων (Μπάζας, 1999).

Έχει αποδειχθεί ότι η ηλικία, η κοινωνικο-οικονομική κατάσταση και το μορφωτικό επίπεδο, σχετίζονται αρνητικά με το εργασιακό στρες, δηλαδή όσο αυξάνονται η ηλικία, η κοινωνικο-οικονομική κατάσταση και το μορφωτικό επίπεδο ενός ατόμου, μειώνεται το εργασιακό στρες. Επίσης έχει διαπιστωθεί ότι οι έγγαμες εργαζόμενες με ένα ή περισσότερα παιδιά βιώνουν μεγαλύτερο εργασιακό στρες απ' ότι οι ανύπανδροι και ανύπανδρες συνάδελφοί τους και οι παντρεμένοι χωρίς παιδιά (Galanakis et al., 2009).

Τα άτομα με εξωτερική έδρα ελέγχου έχουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακού στρες και ψυχοσωματικών προβλημάτων σε σχέση με τα άτομα με εσωτερική έδρα ελέγχου. Σε μια μεταανάλυση που έγινε από τον Spector (1986), διαπιστώθηκε ότι η έδρα ελέγχου σχετίζεται σημαντικά με το εργασιακό στρες και την ένταση που προέρχεται από την εργασία (Cartwright & Whatmore, 2006).

Μια έρευνα στην οποία συμμετείχαν 28.000 εργαζόμενοι σε 215 οργανισμούς στις ΗΠΑ, συνέδεσε το εργασιακό στρες με χαμηλή απόδοση στην εργασία, οξεία ή χρόνια προβλήματα υγείας και επαγγελματική εξουθένωση. Σε παρόμοια αποτελέσματα κατέληξαν οι Warr & Payne (1982), ύστερα από μια έρευνα που πραγματοποίησαν στη Μεγάλη Βρετανία, στην οποία συμμετείχαν 3.077 ενήλικες εργαζόμενοι, με την πλειοψηφία των συμμετεχόντων να αναφέρει ότι βίωνε καθημερινά έντονο στρες λόγω των συνθηκών εργασίας (Galanakis et al., 2009).

Ειδικά την τελευταία δεκαετία έχουμε μια εκρηκτική αύξηση των ερευνών που ασχολούνται με το εργασιακό στρες. Αυτές οι έρευνες έχουν αποδείξει ότι το εργασιακό στρες έχει αρνητική επίδραση στην παραγωγικότητα, την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, τις απουσίες, τις παραιτήσεις, την υγεία και την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων. Δηλαδή οι στρεσογόνες συνθήκες μιας οργάνωσης αντικατοπτρίζονται στον εργασιακό χώρο με ποικίλους τρόπους (Αντωνίου, 2006, Spielberg & Reheiser, 2007, Κορωναίου, 2010).

Το στρες στην εργασία είναι ένας παράγοντας για χαμηλά κίνητρα, χαμηλό ηθικό, μείωση επιδόσεων, υψηλή τάση αλλαγής επαγγέλματος ή «κοπάνας» με πρόσχημα ασθένειες, συστηματικές απουσίες, ατυχήματα, χαμηλή ικανοποίηση από

την εργασία, χαμηλή επαγγελματική αφοσίωση, κακή ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών, κακή ενδοεπικοινωνία και συγκρούσεις κ.ά. Τα προβλήματα αυτά είναι αλληλένδετα και επηρεάζουν τη συνολική αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα του οργανισμού (Culkin & Perrotto, 2004, Vakola & Nikolaou, 2005, De Nobile & McCormick, 2010).

Οι στρεσογόνες εργασιακές καταστάσεις μπορεί να οδηγήσουν σε κατάχρηση αλκοόλ. Αυτό το γεγονός αποτελεί ένα σοβαρό κοινωνικό και οικονομικό πρόβλημα στις Ηνωμένες Πολιτείες, αφού κοστίζει στην οικονομία τους περίπου 20 δισεκατομμύρια δολάρια το χρόνο. Κάποιοι εργαζόμενοι καταναλώνουν αλκοόλ γιατί πιστεύουν ότι έχει την ιδιότητα να τους χαλαρώνει από το εργασιακό στρες. Επίσης η κατάχρηση φαρμακευτικών σκευασμάτων έχει συνδεθεί με παράγοντες εργασιακού στρες. Ενώ τα αυξημένα επίπεδα εργασιακού στρες σχετίζονται με υψηλά ποσοστά εργατικών ατυχημάτων. (Αντωνίου, 2006).

Η παρατεταμένη έκθεση στο στρες, δηλαδή το μακροχρόνιο στρες, μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις τη σωματική, την ψυχική και την κοινωνική υγεία των ατόμων αλλά και την παραγωγικότητα και την αποτελεσματικότητά τους στην εργασία (Τούκας, 2010).

Το μακροχρόνιο στρες, μπορεί να διαταράξει σοβαρά τις βιοχημικές ισορροπίες του σώματος και να προκαλέσει νόσο (Society for Neuroscience, 1996).

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των ερευνών, το παρατεταμένο στρες, το μακροχρόνιο στρες π.χ. όταν διαρκεί εβδομάδες ή και μήνες, προκαλεί μείωση της αποτελεσματικότητας του ανοσοποιητικού συστήματος, το εξασθενεί (Kalat, 2003, Banyard, 2008). Επομένως αν κάποιος στη δουλειά του αντιμετωπίζει αρκετό στρες, μπορεί να εξασθενήσει το ανοσοποιητικό του σύστημα και να εμφανίσει κάποια ασθένεια.

Τα δύο τρίτα των ασθενειών που αντιμετωπίζουν οι γιατροί οφείλονται στο στρες ή συνδέονται με αυτό (Society for Neuroscience, 1996).

Οι ασθένειες που μπορεί να προκαλέσει στο άτομο, το έντονο και μακροχρόνιο στρες από την εργασία αλλά και από την καθημερινή ζωή είναι: υπέρταση, καρδιακή προσβολή, ημικρανίες, πονοκεφάλους έντασης, άσθμα, αλλεργίες, κολίτιδα, καρκίνος, ρευματοειδής αρθρίτιδα, δυσκοιλιότητα, δερματολογικές παθήσεις, κρίσεις πανικού, κατάθλιψη, ανωμαλίες περιόδου, υπερθυρεοειδισμός, σακχαρώδης διαβήτης, έλκος (Cooper et al, 2002, Culkin & Perrotto, 2004, Αντωνίου, 2006).

Σύμφωνα με τους Davidson & Fielden (2001), τα τελευταία χρόνια οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερο στρες στο χώρο της εργασίας τους εξαιτίας του φύλου τους και της κοινωνικής τους θέσης, γι' αυτό εμφανίζουν υψηλά επίπεδα Συμπεριφοράς Τύπου Α και πολλές φορές έχουν έντονα επιθετική συμπεριφορά για να μπορέσουν να κρατήσουν τον έλεγχο του περιβάλλοντός τους (Αντωνίου, 2003).

Μια έρευνα έγινε από τους Galanakis et al (2009), σε 2.775 πλήρως απασχολούμενους ενήλικες, άνδρες και γυναίκες, ηλικίας από 18 έως 71 ετών, για να εξεταστούν οι διαφορές ως προς το φύλο σε σχέση με το εργασιακό στρες και τον πιθανό ρόλο (επίδραση), της ηλικίας, του μορφωτικού επιπέδου και της οικογενειακής κατάστασης στη σχέση αυτή (φύλου και εργασιακού στρες). Οι συμμετέχοντες εργάζονταν σε διάφορες πόλεις και εργασιακούς χώρους, ήταν δημόσιοι υπάλληλοι, ιδιωτικοί υπάλληλοι και ελεύθεροι επαγγελματίες. Όσον αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση, ήταν ελεύθεροι/ες, έγγαμοι/ες, διαζευγμένοι/ες, χήροι/ες. Σε ό,τι αφορά το μορφωτικό τους επίπεδο, ήταν απόφοιτοι γυμνασίου, λυκείου, κολεγίων, πανεπιστημίου, κάτοχοι μεταπτυχιακού και διδακτορικού τίτλου. Προκειμένου να αποτιμηθεί το εργασιακό στρες χρησιμοποιήθηκαν δύο από τις τρεις υποκλίμακες του Καταλόγου Απογραφής Εργασιακού Στρες (Occupational Stress Inventory, OSI). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι γυναίκες σαν ομάδα, βιώνουν εντονότερο εργασιακό στρες από τους άνδρες. Όταν όμως οι γυναίκες συγκρίνονται με άνδρες αντίστοιχης (ίδιας) ηλικίας, μόρφωσης και οικογενειακής κατάστασης, το εργασιακό στρες που βιώνουν είναι του ίδιου βαθμού με εκείνο των ανδρών. Για παράδειγμα, οι νέες σε ηλικία, απόφοιτοι γυμνασίου και έγγαμες με παιδιά, βιώνουν παρόμοιο εργασιακό στρες με εκείνο που βιώνουν οι νέοι σε ηλικία, απόφοιτοι γυμνασίου και έγγαμοι με παιδιά. Οι μεταβλητές ηλικία, μόρφωση και οικογενειακή κατάσταση παίζουν ένα σημαντικό μεσολαβητικό ρόλο στη σχέση φύλου και εργασιακού στρες. Επίσης τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν αρκετές σημαντικές διαφορές στα επίπεδα του εργασιακού στρες στα δύο φύλα, ανάμεσα στις ομάδες με διαφορετική ηλικία, οικογενειακή κατάσταση και μόρφωση (π.χ. οι νεαρές 18 - 30 ετών, έγγαμες απόφοιτες γυμνασίου σε σύγκριση με 41 - 50 ετών ανύπαντρους πτυχιούχους πανεπιστημίου είχαν σημαντικές διαφορές ως προς τα επίπεδα εργασιακού στρες) όμως τα αποτελέσματα αυτά ήταν αντιφατικά μεταξύ τους (αντίθετα, αλληλοσυγκρουόμενα) και δεν άφηναν περιθώρια για συμπεράσματα (Galanakis et al., 2009).

Στους άνδρες διοικητικούς υπαλλήλους, συνήθως οι ασθένειες που σχετίζονται με το στρες, εμφανίζονται με τη μορφή σωματικών προβλημάτων υγείας, ενώ στις γυναίκες διοικητικούς υπαλλήλους, συνήθως οι ασθένειες που σχετίζονται με το στρες, εμφανίζονται με τη μορφή ψυχικών προβλημάτων (Fielden & Davidson, 2006). Γενικά έχει βρεθεί ότι όταν οι άνδρες αντιμετωπίζουν υψηλά επίπεδα εργασιακού στρες εμφανίζουν κυρίως σωματικά συμπτώματα και σωματικές ασθένειες, ενώ οι γυναίκες εμφανίζουν κυρίως ψυχολογικά συμπτώματα (όπως: χαμηλή αυτοπεποίθηση, κούραση, ένταση) και ψυχικές ασθένειες, όπως κατάθλιψη. Επίσης σε συμπεριφορικό επίπεδο φαίνεται ότι οι άντρες για να αντιμετωπίσουν το εργασιακό στρες χρησιμοποιούν συχνότερα το κάπνισμα και την κατανάλωση αλκοόλ, ενώ οι γυναίκες για να αντιμετωπίσουν το εργασιακό στρες χρησιμοποιούν συχνότερα ηρεμιστικά και αντικαταθλιπτικά χάπια (Ιορδάνογλου, 2008).

Έχει υπολογιστεί ότι το εργασιακό στρες, στοιχίζει στην οικονομία των Ηνωμένων Πολιτειών, 300 δισεκατομμύρια δολάρια, για αναρρωτικές άδειες, μακροχρόνιες αναπηρίες και αποχωρήσεις προσωπικού από την εργασία (Leiter & Maslach, 2007).

Οι συνέπειες του εργασιακού στρες είναι καταστροφικές για την υγεία των εργαζομένων και πολυέξοδες για την κοινωνία. Αυτές οι άσχημες συνέπειες του εργασιακού στρες, αφορούν όλες τις κατηγορίες των εργαζομένων (Trontin, 2004).

Σε έρευνα που έγινε από τους Ng και Jeffery (2003), σε 12.110 εργαζομένους, βρέθηκε ότι τα υψηλότερα επίπεδα στρες σχετίζονται με την κατανάλωση περισσότερων λιπαρών, περισσότερο κάπνισμα, λιγότερη φυσική άσκηση και αδυναμία διακοπής του καπνίσματος (Καραδήμας, 2008).

Το δυσφορικό στρες (distress, δηλαδή το αρνητικό στρες, το οποίο εμφανίζεται όταν οι άνθρωποι δεν αντιδρούν στους στρεσογόνους παράγοντες με έναν υγιή και ισορροπημένο τρόπο) που δημιουργείται από δύσκολες και ιδιαίτερα απαιτητικές εργασιακές συνθήκες μπορεί να οδηγήσει ακόμη και στην αυτοκτονία (Αντωνίου, 2006, 2009).

Υπάρχουν κάποια **σωματικά και ψυχολογικά συμπτώματα** που αποτελούν ενδείξεις ύπαρξης στρες. **Τα σωματικά συμπτώματα του στρες είναι:** ανορεξία, δυσπεψία, διαρκής κόπωση, αϋπνία, δυσκοιλιότητα ή διάρροια, πονοκέφαλοι, ναυτία, αυξημένη κατανάλωση φαγητού, υπερβολικό κάπνισμα, αυξημένη κατανάλωση οινοπνευματωδών ποτών, αυξημένη κατανάλωση καφεΐνης (αυτή είναι μια ουσία που υπάρχει στον καφέ, το τσάι, τη σοκολάτα, το κακάο, τα αναψυκτικά τύπου κόλα όπως

κόκα κόλα, πέψι κόλα), κατάχρηση ναρκωτικών φαρμάκων, απώλεια σεξουαλικού ενδιαφέροντος, συχνές απουσίες από την εργασία λόγω ασθένειας, συχνά ατυχήματα, τάση προς εφίδρωση χωρίς ιδιαίτερο λόγο, ταχυπαλμία, αυξημένα επίπεδα χοληστερίνης, ονυχοφαγία, διαταραχές του έμμηνου κύκλου. **Τα ψυχολογικά συμπτώματα του στρες είναι:** ευερεθιστότητα και επιθετικότητα, ευσυγκινησία, αισθήματα αποτυχίας, δυσκολία στη λήψη αποφάσεων, απώλεια αίσθησης του χιούμορ, αδυναμία συγκέντρωσης και εξασθένηση της μνήμης, χαμηλή αυτοεκτίμηση, απομόνωση, έλλειψη ενδιαφέροντος για τους άλλους ανθρώπους, αδυναμία αντιμετώπισης δύσκολων καταστάσεων, άγχος, τρόμος για το μέλλον, μειώνεται η ταχύτητα της αντίδρασης, αυξάνεται ο αριθμός των σφαλμάτων, εμφανίζεται κατάθλιψη και αισθήματα αδυναμίας (Fontana, 1996, Cooper et al, 2002, Grey, 2004, Αντωνίου, 2006).

- Ορισμένες **εργασιακές συνθήκες που προκαλούν στρες στα περισσότερα άτομα**, είναι οι εξής: η εργασιακή υπερφόρτωση (ο αυξημένος φόρτος εργασίας), η έλλειψη συχνών διαλειμμάτων, η πολύωρη εργασία, οι εξοντωτικοί ρυθμοί εργασίας, η εργασία με βάρδιες, οι νυχτερινές βάρδιες, το άστατο ωράριο εργασίας, οι επαναλαμβανόμενες δραστηριότητες και τα έργα ρουτίνας (η έλλειψη ποικιλίας, η μονοτονία), οι υψηλές απαιτήσεις για απόδοση, τα συχνά ταξίδια και ο πολύς χρόνος μακριά από την οικογένεια, η αυξημένη χρήση των προϊόντων της τεχνολογίας, η εργασιακή ανασφάλεια, η έλλειψη ευκαιριών προαγωγής ή ανάπτυξης, η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, ο ασαφής προσδιορισμός του ρόλου του εργαζομένου στην εργασία του (ασάφεια ρόλων), η σύγκρουση ρόλων (όταν δυο πλευρές της δουλειάς μας είναι ασυμβίβαστες μεταξύ τους π.χ. σε ότι αφορά τον εκπαιδευτικό μπορεί να αισθάνεται ότι ο ρόλος του ως συμβούλου και βοηθού των παιδιών, είναι ασυμβίβαστος με το καθήκον του να επιβάλλει την πειθαρχία), συγκρούσεις με ανωτέρους, συναδέλφους, δύσκολοι πελάτες και συνάδελφοι, αίσθηση ανεπαρκούς κατάρτισης για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της εργασίας τους, έλλειψη δυνατότητας λόγου και επιρροής σε εργασιακά θέματα που τους αφορούν, οι δυσάρεστες ή επικίνδυνες περιβαλλοντικές συνθήκες στο χώρο εργασίας, δηλαδή όταν ο χώρος εργασίας είναι μικρός, κακοφωτισμένος, άσχημα εξοπλισμένος, υπάρχει συνωστισμός, θόρυβος, ατμοσφαιρική ρύπανση, εργονομικά προβλήματα.

Το **τεχνοστρες (technostress)**, είναι ένας νέος όρος που δημιουργήθηκε τα τελευταία χρόνια, για να περιγράψει το στρες που δημιουργείται στους εργαζομένους επειδή πρέπει να χρησιμοποιούν τη σύγχρονη τεχνολογία. Συγκεκριμένα το

τεχνοστρές εμφανίζεται στους εργαζόμενους: 1) όταν πρέπει να χρησιμοποιήσουν τη σύγχρονη τεχνολογία στην εργασία τους αλλά αισθάνονται ότι είναι ανεκπαιδευτοι ή ανεπαρκώς εκπαιδευμένοι στη χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας, 2) όταν πλημμυρίζονται από πληροφορίες, 3) όταν πρέπει να κάθονται μόνοι τους μπροστά στον ηλεκτρονικό υπολογιστή και να έχουν περιορισμένες κοινωνικές επαφές με τους συναδέλφους τους (Ιορδάνογλου, 2008). Ο όρος τεχνοστρές, περιγράφει το εργασιακό στρες σαν αποτέλεσμα των τεχνολογικών εξελίξεων, δηλαδή οι νέες τεχνολογίες (ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, κινητή τηλεφωνία, τηλεργασία κ.ά., ασκούν τρομακτική πίεση στους εργαζόμενους, φθείροντας (καταστρέφοντας σιγά σιγά) τη ζωή τους (Κορωναίου, 2010).

Πολλές μελέτες δείχνουν ότι η εισαγωγή μιας οργανωτικής αλλαγής είναι μια πολύ στρεσογόνος εμπειρία για πολλούς εργαζόμενους. Σε αυτή την περίπτωση, τα συναισθήματα που εκδηλώνουν οι εργαζόμενοι είναι τόσο έντονα ώστε μερικοί τα παραλληλίζουν με τις αντιδράσεις των ατόμων απέναντι σε τραυματικά γεγονότα π.χ. θάνατος, μεγάλη θλίψη (οδύνη) (Vakola & Nikolaou, 2005). Οι αλλαγές και η αναδιοργάνωση των εταιρειών αναφέρονται όλο και περισσότερο σαν σημαντικοί παράγοντες που προκαλούν στους εργαζόμενους υψηλά επίπεδα στρες (Cartwright & Whatmore, 2006).

Μια σύγκρουση στον εργασιακό χώρο, που έμεινε χωρίς διαχείριση, έχει αρκετές βλαβερές επιπτώσεις, μια από αυτές είναι η δημιουργία υψηλού στρες στους εργαζόμενους (Ayoko & Hartel, 2003).

Κάποια πράγματα που θα μπορούσε να κάνει ο εργοδότης για να μειώσει το εργασιακό στρες είναι τα εξής: να σχεδιάζει τις εργασίες ώστε να αποφεύγεται η υπερβολική φυσική και πνευματική κόπωση των εργαζομένων και οι εργαζόμενοι να απολαμβάνουν τη δουλειά τους, να παρέχει κίνητρα και ευκαιρίες στους εργαζόμενους να εξελιχθούν στους κόλπους της εργασίας τους, να τοποθετεί το κάθε άτομο στη θέση που του ταιριάζει ανάλογα με τα προσόντα του, να τους παρέχει ολοκληρωμένη εκπαίδευση για να κάνουν τη δουλειά τους αποτελεσματικότερα, να τους βοηθά και να τους υποστηρίζει όταν έχουν προβλήματα οικογενειακά ή προσωπικά, να ενθαρρύνει τους υπαλλήλους του να συμμετέχουν στις αποφάσεις που αφορούν την εργασία τους.

Κάποια πράγματα που θα μπορούσαν να κάνουν οι εργαζόμενοι για να μειώσουν το εργασιακό στρες που βιώνουν είναι τα εξής: να προσπαθήσουν να περιορίσουν την καφεΐνη (η καφεΐνη είναι μια ουσία που διεγείρει το Κεντρικό

Νευρικό Σύστημα και περιέχεται στον καφέ, το τσάι, τη σοκολάτα, το κακάο και σε πολλά αναψυκτικά όπως κόκα-κόλα, πέψι-κόλα), να κάνουν υγιεινή διατροφή, όταν νιώθουν πεσμένοι να σταματάνε για λίγο την εργασία τους και να κάνουν ένα μικρό διάλειμμα στον καθαρό αέρα, να μάθουν μερικές ασκήσεις χαλάρωσης που να μπορούν να τις εφαρμόζουν στο χώρο εργασίας τους, να οργανώνουν και να ιεραρχούν τις εργασιακές τους υποχρεώσεις, να μάθουν να λένε «όχι» όταν καταλαβαίνουν ότι δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στην εργασία που τους έχει ανατεθεί χωρίς να αισθάνονται ενοχές, να είναι ρεαλιστές ως προς τις ικανότητές τους δηλαδή να μην υπερεκτιμούν τις δυνάμεις τους και να μην παριστάνουν τους ήρωες, να αποφεύγουν να θεωρούν ότι πρέπει να είναι τέλειοι, να δέχονται ότι μπορεί να κάνουν λάθη και να προσπαθούν να διδαχθούν από αυτά, να βλέπουν την αισιόδοξη πλευρά των πραγμάτων.

Οι έρευνες έχουν αποδείξει ότι η ανεπτυγμένη αίσθηση του χιούμορ (δηλαδή η ικανότητα κάποιου να αστειεύεται με αφορμή καθημερινά γεγονότα, η ικανότητα κάποιου να αντιλαμβάνεται το αστείο), ανακουφίζει (μετριάζει ή εξαλείφει) από το στρες, τη θλίψη και βοηθάει στη διατήρηση της υγείας σε καλή κατάσταση (DiMatteo & Martin, 2006, Βάρβογλη & Στρουμπούλη, 2008). Το χιούμορ βοηθά το άτομο να επαναξιολογήσει τις απειλητικές καταστάσεις και να τις δει πιο θετικά (Λακιώτη, 2011). Πρέπει να προσπαθούμε να είμαστε ευχάριστοι στους άλλους, να χαμογελάμε συχνά, δηλαδή να έχουμε χιούμορ, διότι είναι μια διαπροσωπική δεξιότητα που μας κάνει ικανούς να ξεκινάμε και να διατηρούμε κοινωνικές σχέσεις, να προσελκύουμε κοινωνική στήριξη και έτσι να μπορούμε να αντιμετωπίζουμε πιο αποτελεσματικά τις στρεσογόνες καταστάσεις.

Οι μελέτες δείχνουν ότι το γέλιο είναι ένα καλό μέσον κατά του στρες και της απογοήτευσης (διάψευσης των ελπίδων). Με το γέλιο απελευθερώνονται ενδορφίνες, που δίνουν την αίσθηση της ευτυχίας και η πίεση του αίματος πέφτει. Ένα λεπτό ξεκαρδιστικού γέλιου (πολύ γέλιου, έντονου γέλιου) είναι τόσο αποτελεσματικό όσο και 45 λεπτά χαλαρωτικής άσκησης. Εκτός αυτού είναι μεταδοτικό και δρα ως μέσον εξομάλυνσης (απάλειψης) των κοινωνικών τριβών (συγκρούσεις απόψεων) (Merg & Knödler, 2010).

Οι μελέτες δείχνουν ότι η φυσική άσκηση συμβάλλει στην έκκριση ενδορφινών με αποτέλεσμα να μειώνεται το στρες και το άγχος του ατόμου. Είναι σημαντικό η άσκηση να γίνεται σε τακτική βάση (Θελερίτης, 2010).

Οι εργαζόμενοι πρέπει να χρησιμοποιούν το σεξ, το μασάζ και το ζεστό μπάνιο για τις αντιστρές ιδιότητές τους, να μην απογοητεύονται όταν οι καταστάσεις δεν έρχονται όπως επιθυμούν, να περιορίσουν το αλκοόλ και το κάπνισμα, να κοιμούνται επαρκώς (7 έως 8 ώρες κάθε ημέρα), να ενημερώνονται για το στρες, να μάθουν να αναγνωρίζουν τα δικά τους συμπτώματα στρες και να μην επιτρέπουν να τους πανικοβάλλουν, να διατηρούν ένα δίκτυο φίλων, γνωστών και συναδέλφων, να παίρνουν μέρος σε ομαδικές και κοινωνικές δραστηριότητες (Εγχειρίδιο επί θεμάτων ψυχοκοινωνικής μέριμνας προσωπικού, 2008).

Όταν ο κοινωνικός και ο οικογενειακός περίγυρος (π.χ. οι συνάδελφοι, οι φίλοι, οι συγγενείς, τα μέλη της οικογένειας, οι γείτονες, οι γνωστοί, οι εξειδικευμένοι επαγγελματίες), περιβάλλει το εργαζόμενο άτομο με υποστήριξη, μπορεί να το προστατέψει σε μεγάλο βαθμό από τις άσχημες συνέπειες του εργασιακού στρες (Θελερίτης, 2010). Η βοήθεια, η υποστήριξη, μπορεί να είναι **α) υλική** π.χ. δανείζοντας χρήματα, μεταφέροντας τα ψώνια, **β) πληροφοριακή** π.χ. προτείνοντας εναλλακτικούς τρόπους συμπεριφοράς για την αντιμετώπιση ενός εργασιακού προβλήματος που προκαλεί στρες στο άτομο, **γ) συναισθηματική** π.χ. προσφέροντας στο άτομο ενδιαφέρον, σεβασμό, αποδοχή, αγάπη (DiMatteo & Martin, 2006). Γι' αυτό οι εργαζόμενοι πρέπει να κρατάνε καλή επικοινωνία με φίλους, συναδέλφους, συγγενείς, τα μέλη της οικογένειάς τους και να μην διστάζουν να τους εμπιστευτούν και να τους ζητάνε τη βοήθειά τους όταν αντιμετωπίζουν προβλήματα στην εργασία τους και εργασιακό στρες.

Σύμφωνα με τους Folkman & Lazarus (1980), υπάρχει η τάση να αντιμετωπίζουμε το εργασιακό στρες με μεθόδους που εστιάζονται στο πρόβλημα και το στρες που σχετίζεται με θέματα υγείας να το αντιμετωπίζουμε με τρόπους που εστιάζονται στο συναίσθημα (Αντωνίου, 2006).

Σύμφωνα με τις έρευνες, οι αισιόδοξοι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν περισσότερο στρατηγικές επικεντρωμένες στο πρόβλημα για την αντιμετώπιση του στρες στον εργασιακό χώρο π.χ. αυτοέλεγχος, άμεση επίλυση των προβλημάτων, σε αντίθεση με τους απαισιόδοξους εργαζόμενους που χρησιμοποιούν περισσότερο στρατηγικές επικεντρωμένες στο συναίσθημα για την αντιμετώπιση του στρες στον εργασιακό χώρο π.χ. ύπνος, κατανάλωση αλκοόλ, μεγάλων ποσοτήτων φαγητού. Επίσης οι έρευνες δείχνουν ότι οι αισιόδοξοι εργαζόμενοι, έχουν περισσότερα θετικά ψυχολογικά και εργασιακά αποτελέσματα, επιδόσεις, σε σύγκριση με τους απαισιόδοξους εργαζόμενους (Αρμάου & Αντωνίου, 2007).

Πολυάριθμα βιβλιογραφικά δεδομένα δείχνουν ξεκάθαρα ότι αν μπορούμε να παρέμβουμε στις αιτίες που προκαλούν το εργασιακό στρες ώστε να τις ελέγξουμε και να κάνουμε διορθωτικές ενέργειες, τότε προκύπτουν σημαντικά θετικά αποτελέσματα στην υγεία των εργαζομένων, την οργάνωση και την παραγωγικότητα της επιχείρησης (Τούκας, 2010).

Τα προγράμματα μείωσης του στρες στην εργασία, βοηθούν τους υπαλλήλους να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικότερα το εργασιακό στρες, βοηθούν στη μείωση των ατυχημάτων στην εργασία και στη μείωση των ιατρικών εξόδων και των δικαστικών διεκδικήσεων λόγω των ατυχημάτων. Επίσης τα προγράμματα μείωσης του στρες στην εργασία, μειώνουν τις απουσίες από την εργασία λόγω ασθενειών που σχετίζονται με το στρες και τις δαπάνες τους. Όταν ένας εργαζόμενος μπορεί να διαχειριστεί αποτελεσματικά το εργασιακό στρες έχει καλύτερη υγεία, αποδίδει περισσότερο. Γενικά όταν οι επιχειρήσεις βοηθούν τους εργαζομένους τους να αποκτήσουν πιο αποτελεσματικούς τρόπους αντιμετώπισης του εργασιακού στρες, αυτές οι προσπάθειες αποβαίνουν προς όφελος των εργαζομένων αλλά και των ίδιων των επιχειρήσεων (DiMatteo & Martin, 2006, Cartwright & Whatmore, 2006, Banyard, 2008).

ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

Οι Kyriacou & Sutcliffe (1977, 1978), ορίζουν το στρες του εκπαιδευτικού ως μια αντίδραση από τον εκπαιδευτικό που περιλαμβάνει αρνητικά (δυσάρεστα) συναισθήματα (π.χ. ένταση, απογοήτευση, άγχος, θυμός, κατάθλιψη) που συνοδεύεται από πιθανές παθογόνες φυσιολογικές μεταβολές (π.χ. ταχυπαλμία), και προκύπτουν σαν αποτέλεσμα κάποιων απαιτήσεων από τον επαγγελματικό του ρόλο, όταν αντιλαμβάνεται ότι οι απαιτήσεις αυτές αποτελούν απειλή για την ψυχολογική και σωματική του ευεξία. Οι εκπαιδευτικοί για να μειώσουν αυτή την απειλή ενεργοποιούν κάποιους μηχανισμούς αντιμετώπισης (Μπαρμπούτη και συν., 2009).

Κάθε εκπαιδευτικός για να αντιμετωπίσει το στρες που βιώνει και έτσι να διατηρήσει τη σωματική και ψυχική του ισορροπία, μπορεί να καταφεύγει σε διάφορες στρατηγικές όπως η συζήτηση με το/τη σύζυγο, το/τη σύντροφο, τους φίλους, τους συναδέλφους, αναζητά κοινωνική υποστήριξη, προσπαθεί να αντιμετωπίσει τις αιτίες των προβλημάτων, βλέπει τηλέοραση, διαβάζει κάποιο βιβλίο, κάνει γυμναστική. Άλλες λιγότερο δημιουργικές στρατηγικές που μπορεί να χρησιμοποιήσει είναι τα παράπονα σε συναδέλφους και συγγενείς, το κάπνισμα, η κατανάλωση αλκοόλ, καφέ, ψυχοφαρμάκων, η συναισθηματική απόσυρση, η παραίτηση από την εργασία του.

Αν υπήρχε ψυχολόγος στο ελληνικό σχολείο θα μπορούσε να τον επισκεφτεί ο εκπαιδευτικός για να συζητήσει μαζί του για το εργασιακό στρες και γενικά τις δυσκολίες που βιώνει ώστε να τον βοηθήσει να υιοθετήσει αποτελεσματικές στρατηγικές αντιμετώπισης των δυσκολιών που αντιμετωπίζει.

Σε σύγκριση με διάφορα άλλα επαγγέλματα, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού χαρακτηρίστηκε ως ένα ακραία στρεσογόνο επάγγελμα (Tsigilis, et al., 2006). Ένας σημαντικός αριθμός μελετών δείχνει ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι από τα πλέον στρεσογόνα. Το εργασιακό στρες είναι ένα πρόβλημα που απασχολεί τους εκπαιδευτικούς σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι εκπαιδευτικοί πλήττονται από διάφορες ασθένειες που οφείλονται στο έντονο εργασιακό στρες.

Οι εκπαιδευτικοί ασκούν ένα επάγγελμα που συχνά το χαρακτηρίζουμε ως λειτούργημα, δηλαδή ένα επάγγελμα που αποτελεί μια σημαντική κοινωνική προσφορά, αυτός ο όρος προσδίδει ιδιαίτερη σπουδαιότητα στο έργο τους. Όταν όμως ένας εκπαιδευτικός βιώνει έντονο στρες, επιδρά αρνητικά στον εαυτό του, στους μαθητές του και στο εκπαιδευτικό σύστημα, δηλαδή το έντονο στρες εμποδίζει την

άσκηση του τόσο σημαντικού ρόλου του. Επομένως οι στρατηγικές αντιμετώπισης του στρες, θα πρέπει να αποτελούν μέρος της εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών, για μια πιο αποτελεσματική άσκηση του έργου τους. Αλλά θα πρέπει να γίνει προσπάθεια και από την πολιτεία για την μείωση των στρεσογόνων παραγόντων που απειλούν τον εκπαιδευτικό, βελτιώνοντας τις συνθήκες εργασίας του στο χώρο του σχολείου.

Ένας ιδιαίτερα στρεσαρισμένος εκπαιδευτικός, είναι λιγότερο πιθανό να διδάξει τα παιδιά με την ποιότητα, τη φροντίδα και την ευαισθησία που είναι απαραίτητες για τη σωστή σωματική και ψυχική ανάπτυξη των παιδιών (Carson et al., 2010).

Η δημιουργία και η διατήρηση του εργασιακού στρες στους εκπαιδευτικούς μπορεί να οφείλεται τόσο σε εξωγενείς πιέσεις (όπως π.χ. αντίξοες εργασιακές συνθήκες, υπερβολικός φόρτος εργασίας, έλλειψη συνεργασίας) όσο και σε ενδογενείς πιέσεις (όπως π.χ. τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, τις απογοητεύσεις, τις ματαιώσεις που μπορεί να οφείλονται σε μη ρεαλιστικές προσδοκίες που έχει το άτομο από την επάγγελμά του) (Πλυχρόνη & Αντωνίου, 2006).

Έρευνες σε δασκάλους, έδειξαν ότι οι εξωπραγματικά υψηλές προσδοκίες από τον εαυτό τους (τελειοθηρία), είναι μια από τις κύριες αιτίες υπερβολικού εργασιακού στρες (Fontana, 1996).

Η αυτοεκτίμηση είναι η σφαιρική άποψη που έχει κάποιος για την αξία του ως άτομο, δηλαδή είναι η αίσθηση της προσωπικής αξίας που έχει το άτομο για τον εαυτό του. Έχει συστηματικά βρεθεί ότι οι εκπαιδευτικοί με χαμηλή αυτοεκτίμηση έχουν την τάση να είναι πιο ευάλωτοι στο στρες σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που έχουν υψηλή αυτοεκτίμηση. Οι εκπαιδευτικοί με υψηλή αυτοεκτίμηση έχουν την τάση να διαχειρίζονται τις στρεσογόνες καταστάσεις πιο αποτελεσματικά (Ματσαγγούρας & Μακρή – Μπότσαρη, 2003).

Οι έρευνες δείχνουν ότι αναμφισβήτητα ένας σημαντικός παράγοντας που διαφοροποιεί το πόσο στρες βιώνει κάποιο άτομο στην εργασία του, είναι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του ατόμου. Σε ότι αφορά τους εκπαιδευτικούς, κατά την άσκηση του επαγγέλματός τους, λιγότερο ευάλωτοι (ευαίσθητοι) στο εργασιακό στρες, είναι τα άτομα που είναι ψυχικά υγιή, εξωστρεφή, με υψηλή αυτοεκτίμηση, που αισθάνονται ότι ασκούν έλεγχο στα γεγονότα της ζωής τους (Μπαρμπούτη και συν., 2009).

Στο σχολικό περιβάλλον, η επαγγελματική αφοσίωση συνδέεται αρνητικά με το εργασιακό στρες (De Nobile & McCormick, 2010).

Οι εκπαιδευτικοί έχουν την τάση να παρουσιάζουν συμπεριφορά τύπου A, αυτή η τάση έχει συνέπειες για την εμπειρία του στρες (Miller & Travers, 2006). Διότι γνωρίζουμε ότι τα άτομα με συμπεριφορά τύπου A, βιώνουν περισσότερο στρες από τα άτομα με συμπεριφορά τύπου B.

Σύμφωνα με τους Τσιάκκικο και Πασιαρδή (2002), σε μια έρευνα που πραγματοποίησαν σε εκπαιδευτικούς στην Κύπρο, διαπίστωσαν ότι οι εκπαιδευτικοί με προσωπικότητα τύπου A, ήταν περισσότερο επιρρεπείς στο στρες, σε αντίθεση με τους εκπαιδευτικούς με προσωπικότητα τύπου B, οι οποίοι είχαν μια πιο άνετη και χαλαρή στάση απέναντι στα γεγονότα της ζωής (Τσιάκκικος & Πασιαρδής, 2002).

Σύμφωνα με τους Travers & Cooper (1997), σοβαρές πηγές έντασης και στρες για τους εκπαιδευτικούς, είναι η μειωμένη κρατική υποστήριξη, η έλλειψη εκπαίδευσης και αρκετής ενημέρωσης για τα τρέχοντα ζητήματα του εκπαιδευτικού χώρου, οι συνεχείς αλλαγές της διδακτέας ύλης και οι υπερβολικές απαιτήσεις από τη διοίκηση των σχολείων αλλά και τους γονείς (Πλυχρόνη & Αντωνίου, 2006).

Ένα σημαντικό τμήμα της βιβλιογραφίας μαρτυρά ότι η διδασκαλία είναι ένα στρεσογόνο επάγγελμα και ότι το στρες των εκπαιδευτικών αποτελεί ένα διογκούμενο πρόβλημα (αυξάνεται, μεγεθύνεται) (De Nobile & McCormick, 2010). Αφού οι σύγχρονοι εκπαιδευτικοί έρχονται αντιμέτωποι με περισσότερες στρεσογόνες καταστάσεις, διότι: 1) Σήμερα είναι γεγονός ότι όλο και περισσότεροι μαθητές με μαθησιακές δυσκολίες και δυσκολίες συμπεριφοράς εντάσσονται στις κανονικές τάξεις με αποτέλεσμα οι απαιτήσεις από τους εκπαιδευτικούς να είναι ιδιαίτερα αυξημένες. 2) Ο μεγάλος αριθμός των αλλοδαπών και των παλιννοστούντων μαθητών που φοιτούν σήμερα στα ελληνικά σχολεία, αυξάνει το στρες των εκπαιδευτικών, εφόσον πρέπει να φροντίσουν για την αποτελεσματική ένταξη των μαθητών αυτών στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα (Παπά, 2006).

Σύμφωνα με τη διδάκτορα Σχολικής Ψυχολογίας, Μαρία Καραστάθη – Παναγιώτου (2006), πηγές στρες για τους εκπαιδευτικούς είναι οι πολλές εργασίες που θα πρέπει να ολοκληρώσουν κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς, οι πολλοί και «απαιτητικοί» μαθητές, το πρόβλημα της πειθαρχίας, η έλλειψη ευελιξίας στο πρόγραμμα σπουδών και οι ραγδαίες αλλαγές στο χώρο της εκπαίδευσης (Καραστάθη – Παναγιώτου, 2006).

Σύμφωνα με τον Duncan Grey (2004), έναν έμπειρο καθηγητή και διευθυντή του Hinchingsbrooke School στο Cambridgeshire, οι αιτίες του στρες στους εκπαιδευτικούς είναι: ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, το εξαντλητικό ωράριο, ο μεγάλος αριθμός μαθητών ανά τάξη, ο έλεγχος από σχολικούς συμβούλους, οι αλλαγές στο πρόγραμμα μαθημάτων και τη διδασκτέα ύλη, οι αλλαγές στους τρόπους αξιολόγησης και τις εξετάσεις, η κακή διοίκηση του σχολείου, ο εκφοβισμός και οι απειλές στο χώρο εργασίας, η κακή κατάσταση των σχολικών κτηρίων, ο κίνδυνος να σημειωθούν κρούσματα βίας από μαθητές, γονείς και άτομα του εξωσχολικού περιβάλλοντος, η έλλειψη βοήθειας στη διεκπεραίωση γραφειοκρατικών διαδικασιών, η εργασιακή ανασφάλεια λόγω συμβάσεων ορισμένου χρόνου, η έλλειψη ελέγχου της εργασίας, η δυσφήμιση του επαγγέλματος από τους πολιτικούς και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, η έλλειψη δημόσιας αναγνώρισης (Grey, 2004).

Η μακροχρόνια έκθεση του εκπαιδευτικού σε έντονο στρες έχει σαν αποτέλεσμα να εμφανίζει συμπτώματα σωματικά, ψυχολογικά και συμπεριφορικά. Τα σωματικά συμπτώματα που εμφανίζει, είναι συνήθως: κεφαλαλγίες, ημικρανίες, γαστρεντερικές διαταραχές και ταχυκαρδίες. Τα ψυχολογικά συμπτώματα που εμφανίζει είναι συνήθως: υπερβολικό άγχος, κατάθλιψη, διαταραχές ύπνου, νευρικότητα, διαρκές αίσθημα ματαίωσης, χαμηλή αυτοεκτίμηση, αδυναμία συγκέντρωσης και εξασθένηση της μνήμης. Τα συμπεριφορικά συμπτώματα που εμφανίζει είναι συνήθως: αύξηση των εντάσεων στις σχέσεις του με σημαντικά άτομα, διάλυση προσωπικών σχέσεων, υπερβολική κατανάλωση αλκοόλ και έντονο κάπνισμα, κατάχρηση ναρκωτικών φαρμάκων, συχνές απουσίες από την εργασία λόγω ασθένειας, συχνά ατυχήματα (Kyriacou & Sutcliffe, 1979, Grey, 2004).

Μια έρευνα του 1919, έδειξε ότι ένα ψυχοπιεστικό (στρεσογόνο) σχολικό περιβάλλον, μπορεί να εξασθενίσει τη λειτουργία του ανοσοποιητικού συστήματος και να αυξηθεί η συχνότητα εμφάνισης των περιστατικών της φυματίωσης μεταξύ των μαθητών και των εκπαιδευτικών (DiMatteo & Martin, 2006).

Οι Travers & Cooper (1993), βρήκαν ότι οι απουσίες των δασκάλων της Αγγλίας, προκαλούνταν κυρίως από αιτίες σχετικές με το στρες π.χ. ιώσεις που δεν περνούν, άγχος και κατάθλιψη, εντερικές και στομαχικές διαταραχές (Travers, 2010).

Σε έρευνα των Streptoe & Lipsey (1998), σε νοσοκόμες και δασκάλους στην Ιατρική Σχολή του Νοσοκομείου St. George, διαπίστωσαν ότι σε εβδομάδες, περιόδους, έντονου στρες, οι συμμετέχοντες κατανάλωναν πρόχειρο φαγητό (fast

food), ενώ εκείνοι οι συμμετέχοντες που συνήθιζαν να πίνουν αλκοόλ για να αντιμετωπίσουν το στρες, καταναλώναν περισσότερο αλκοόλ (Travers, 2010).

Σύμφωνα με μια έρευνα που έγινε από την Πολυχρόνη και τον Αντωνίου (2006), σε 493 Έλληνες εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης οι οποίοι εργάζονταν σε δημόσια δημοτικά, γυμνάσια και λύκεια σε μεγάλα αστικά κέντρα εκτός Αθηνών. Βρέθηκε ότι σε γενικές γραμμές οι Έλληνες εκπαιδευτικοί βιώνουν ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα στρες στον εργασιακό τους χώρο. Οι σημαντικότερες πηγές που προκαλούν στρες στους Έλληνες εκπαιδευτικούς είναι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζονται μέσα στην τάξη. Οι δυσκολίες αυτές προκύπτουν από το μεγάλο αριθμό των μαθητών μέσα στην τάξη, την έλλειψη ενδιαφέροντος για το περιεχόμενο του μαθήματος, τη χαμηλή επίδοση, την προσπάθεια επιβολής πειθαρχίας σε ορισμένους μαθητές που διαταράσσουν την τάξη και έχουν δύσκολη συμπεριφορά. Αυτές οι δυσκολίες αξιολογούνται πρώτες από πλευράς σοβαρότητας στο μεγαλύτερο αριθμό ερευνών για το στρες των εκπαιδευτικών. Με τη μέθοδο της παραγοντικής ανάλυσης αποκαλύφθηκαν τέσσερις βασικοί παράγοντες εργασιακού στρες για τους εκπαιδευτικούς: η συμπεριφορά των μαθητών, ο φόρτος εργασίας, οι εργασιακές συνθήκες και η αναγνώριση / κύρος του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού. Υψηλότερα επίπεδα εργασιακού στρες βίωναν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί, οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, εκείνοι που σκέφτονταν να εγκαταλείψουν το επάγγελμα και να συνταξιοδοτηθούν πρόωρα και οι εκπαιδευτικοί που ασκούσαν και διοικητικά καθήκοντα (στην παρούσα έρευνα, στην πλειοψηφία τους ήταν διευθυντές) (Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006).

Οι De Nobile & McCormick (2010), πραγματοποίησαν μία έρευνα σε προσωπικό (διδασκικό και μη διδασκικό) σε καθολικά δημοτικά σχολεία της Νέας Νότιας Ουαλλίας στην Αυστραλία. Συμμετείχαν 356 άτομα από 52 σχολεία. Το 85% του δείγματος περίπου, αποτελούνταν από γυναίκες και το 14% από άνδρες. Το 88% περίπου ήταν διδασκικό προσωπικό (δάσκαλοι που έμπαιναν σε τάξη, εξειδικευμένοι δάσκαλοι και υψηλόβαθμοι), ενώ το 11% ήταν μη διδασκικό προσωπικό. Στους υψηλόβαθμους δασκάλους περιλαμβάνονταν συντονιστές και υποδιευθυντές. Στο μη διδασκικό προσωπικό περιλαμβάνονταν βοηθοί δασκάλων, σύμβουλοι, κληρικό και υποστηρικτικό προσωπικό. Στην παρούσα μελέτη, οι βοηθοί των δασκάλων αντιμετωπίστηκαν ξεχωριστά από το υπόλοιπο μη διδασκικό προσωπικό στις αναλύσεις, επειδή είχαν ένα βοηθητικό ρόλο στην τάξη, υπό την επίβλεψη των

δασκάλων, στην ουσία όμως συχνά ασχολούνταν με τη διδασκαλία των μαθητών. Διαπιστώθηκαν τα εξής:

1) Το φύλο, η ηλικία και η εργασιακή θέση σχετίζονται με το εργασιακό στρες που βίωναν οι εργαζόμενοι του δείγματος. Ενώ το χρόνια εμπειρίας δεν σχετίζονται με το εργασιακό στρες που βίωναν οι εργαζόμενοι του δείγματος.

2) Οι άνδρες βίωναν συνολικά περισσότερο εργασιακό στρες από τις γυναίκες. Το αποτέλεσμα αυτό έρχεται σε αντίθεση με εκείνα άλλων μελετών που κατέγραψαν υψηλότερα ποσοστά στρες στις γυναίκες εργαζόμενες στα δημοτικά σχολεία.

3) Το νεαρότερο προσωπικό παρουσίαζε υψηλότερα ποσοστά εργασιακού στρες από ότι οι μεγαλύτεροι συνάδελφοί τους. Οι διαφορές ήταν ιδιαίτερα έντονες ανάμεσα στους νεότερους και στους πιο ηλικιωμένους δασκάλους (οι νεώτεροι δάσκαλοι βίωναν περισσότερο έντονα εργασιακό στρες από ό,τι οι μεγαλύτεροι συνάδελφοί τους).

4) Οι δάσκαλοι που έμπαιναν σε τάξη παρουσίασαν υψηλότερα ποσοστά εργασιακού στρες από οποιαδήποτε άλλη ομάδα. Οι βοηθοί των δασκάλων ήταν κατά πολύ οι λιγότερο στρεσαρισμένοι από όλες τις εργασιακές κατηγορίες αυτής της μελέτης, δηλαδή οι βοηθοί των δασκάλων ανέφεραν τα χαμηλότερα ποσοστά εργασιακού στρες.

5) Αν και έχουν εντοπισθεί σημαντικές σχέσεις ανάμεσα στις βιογραφικές μεταβλητές και το εργασιακό στρες, όμως τα συνολικά επίπεδα εργασιακού στρες ήταν χαμηλά έως μέτρια. Αυτό το αποτέλεσμα έρχεται σε αντίθεση με μελέτες που καταγράφουν υψηλότερα ποσοστά εργασιακού στρες στους δασκάλους. (De Nobile & McCormick, 2010).

Σε μια μελέτη που έγινε στο Hamshire (1997), συμμετείχαν 180 διευθυντές σχολείων, βρέθηκε ότι το 40% έπασχε από στρες, με αποτέλεσμα να τους δημιουργεί συμπτώματα όπως ευερεθιστότητα, εξάντληση. Ένας στους δέκα χρησιμοποιούσε με συνταγή γιατρού αντικαταθλιπτικά ή ηρεμιστικά, τις περισσότερες φορές το αντικαταθλιπτικό Prozac. Το γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί χρησιμοποιούν φάρμακα για να ελαττώσουν τα συμπτώματα του στρες που βιώνουν, είναι ένα ανησυχητικό φαινόμενο (Travers, 2010).

Γενικά τα ευρήματα των ερευνών συμφωνούν ότι οι διευθυντές σχολείων βιώνουν υψηλό στρες κυρίως εξαιτίας του φόρτου εργασίας, της ανεπαρκούς

υλικοτεχνικής υποδομής και της έλλειψης κοινωνικής υποστήριξης (Πλυχρόνη & Αντωνίου, 2006).

Η προσπάθεια του Έλληνα εκπαιδευτικού, συχνά είναι μοναχική, ελλιπώς υποστηριγμένη από την ευρύτερη εκπαιδευτική δομή και συχνά δεν αναγνωρίζεται, δεν εκτιμάται από τον μικρόκοσμο του σχολείου τους. Γι' αυτό δεν πρέπει να μας παραξενεύει το γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί στη χώρα μας είναι η επαγγελματική κατηγορία με την αναλογικά συχνότερη χρήση ήπιων ψυχοφαρμάκων (Πατινιώτης, 2010).

Οι Bernard (1990) και Marsh (2008), προτείνουν διάφορους τομείς στους οποίους η σχολική ηγεσία (και τα συστήματα) μπορούν να αναπτύξουν επαγγελματικά τα μέλη του προσωπικού, έτσι ώστε να συμβάλλουν στη μείωση του εργασιακού στρες και πιθανώς στη μείωση του φαινομένου της αποχώρησης (παραίτησης) των εκπαιδευτικών από την εργασία τους (turnover), περιλαμβάνοντας: 1) Κατάλληλα σχεδιασμένα εισαγωγικά προγράμματα. 2) Συνεχή καθοδήγηση. 3) Ασκήσεις διαχείρισης του χρόνου. 4) Έκθεση σε ένα ευρύτερο πεδίο τεχνικών διαχείρισης της τάξης. 5) Υποστήριξη από τους σχολικούς διευθυντές. 6) Ενθάρρυνση της κολεγιακής υποστήριξης μεταξύ των μελών του προσωπικού (De Nobile & McCormick, 2010). Επίσης πρέπει να παρέχονται στους εκπαιδευτικούς από την υπηρεσία τους, αυξημένες ευκαιρίες για μάθουν τρόπους διαχείρισης του εργασιακού στρες, δηλαδή πρέπει να εκπαιδεύονται οι εκπαιδευτικοί τακτικά και συστηματικά σε μεθόδους διαχείρισης του εργασιακού στρες για να το διατηρούν σε χαμηλά επίπεδα.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ : ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

ΓΕΝΙΚΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

Ο όρος επαγγελματική εξουθένωση (professional burnout) χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στη διεθνή βιβλιογραφία το 1974, από τον Αμερικανό ψυχίατρο ψυχαναλυτή Dr. Herbert J. Freudenberger για να περιγράψει ένα σύνολο από συμπτώματα σωματικής και ψυχικής εξουθένωσης όπως κόπωση, άγχος, εξάντληση, που παρουσίαζαν οι εργαζόμενοι σε επαγγέλματα ψυχικής υγείας (Παπαδάτου και Αναγνωστόπουλος, 1999, Αντωνίου, 2007β, Παπαδημητρίου και συν, 2008). Ο Freudenberger, ήταν ο πρώτος που διερεύνησε επιστημονικά το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Shirom & Melamed, 2008).

Ο Freudenberger έχει μια ατομοκεντρική προσέγγιση (ψυχαναλυτική προσέγγιση) για την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης, συγκεκριμένα υποστηρίζει ότι η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται σε άτομα δυναμικά (δραστήρια, αποφασιστικά, δημιουργικά), ικανά και χαρισματικά (προικισμένα με πολλά έμφυτα χαρίσματα, ταλέντα), με ιδεαλισμό (έχουν υψηλούς πνευματικούς ή ηθικούς σκοπούς για τους οποίους αγωνίζονται), έχουν μια μη ρεαλιστική εικόνα του εαυτού τους και της σχέσης τους με την εργασία, έχουν ιδιαίτερες φιλοδοξίες (έντονη επιθυμία για καλή φήμη, θαυμασμό) και υπερβολικές προσδοκίες από το επάγγελμά τους (υπερβολικές ελπίδες θετικής εξέλιξης), προσδίδουν στην εργασία τους υπερβολική αξία, προσπαθούν να αποδείξουν τη δικιά τους αξία μέσα από την εργασία τους, είναι απόλυτα αφοσιωμένα στην εργασία τους, πιστεύουν ότι είναι αναντικατάστατοι, ξοδεύουν όλη την ενέργειά τους στην εργασία τους και δεν μπορούν να χαλαρώσουν ακόμα και όταν αισθάνονται πλήρως εξαντλημένα. Όταν αυτά τα άτομα δεν επιτυγχάνουν να πραγματοποιήσουν τις υψηλές επαγγελματικές φιλοδοξίες, προσδοκίες, ιδεαλιστικούς στόχους, τότε εμφανίζουν επαγγελματική εξουθένωση (Pines, 2008a, Κορωναίου, 2010).

Ο Freudenberger χαρακτηρίζει την επαγγελματική εξουθένωση ως «ασθένεια της υπερβολικής αφοσίωσης και του υπερφιλόδοξου ατόμου», επειδή τα άτομα που εμφανίζουν επαγγελματική εξουθένωση είναι υπερβολικά αφοσιωμένα στη δουλειά τους και τρέφουν ιδιαίτερα φιλοδοξίες σχετικά με τη δουλειά τους (Κορωναίου, 2010).

Αρκετές μελέτες έχουν αποδείξει εμπειρικά τη διάκριση μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και κατάθλιψης, χρησιμοποιώντας το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής εξουθένωσης της Maslach (Maslach Burnout Inventory, MBI) και διάφορα κριτήρια κατάθλιψης (Moya – Albiol et al., 2010).

Στις αρχές της δεκαετίας του 1980 πραγματοποιήθηκαν και δημοσιεύτηκαν οι πρώτες σημαντικές έρευνες για το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης χωρίς όμως να υπάρχει συμφωνία των ερευνητών για τον ορισμό του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης (Θεοφίλου, 2010).

Ένας ορισμός της επαγγελματικής εξουθένωσης, ευρύτερα αποδεκτός, είναι αυτός που έδωσε η ψυχολόγος Christine Maslach (1982), σύμφωνα με την οποία, η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνδρομο (μια ομάδα συμπτωμάτων) σωματικής και ψυχικής εξάντλησης κατά το οποίο ο εργαζόμενος χάνει το ενδιαφέρον του και τα θετικά συναισθήματα που είχε για τους ανθρώπους στους οποίους προσφέρει τις υπηρεσίες του (π.χ. τους αρρώστους, τους πελάτες, τους μαθητές), σταματά να είναι ικανοποιημένος από την εργασία του και την απόδοσή του και εμφανίζει μια αρνητική εικόνα για τον εαυτό του (Παπαδάτου και Αναγνωστόπουλος, 1999, Αντωνίου, 2007β).

Η Maslach είναι καθηγήτρια ψυχολογίας, ευρύτερα γνωστή σαν μια πρωτοποριακή ερευνήτρια για την επαγγελματική εξουθένωση και ως συγγραφέας του ευρέως χρησιμοποιούμενου «Ερωτηματολογίου Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach» (Maslach Burnout Inventory – MBI – Maslach & Jackson, 1986).

Σύμφωνα με τον Golembiewski (1983), η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια «δηλητηριώδης διαδικασία», που δημιουργείται από στρεσογόνους παράγοντες στον εργασιακό χώρο και προκαλεί σωματικά συμπτώματα, μειωμένη παραγωγικότητα, έχει αρνητικά αποτελέσματα όχι μόνο στη συμπεριφορά του ατόμου στην στο χώρο εργασίας αλλά και σε άλλους τομείς της ζωής του. Αυτός και οι συνεργάτες του διαπίστωσαν ερευνητικά ότι οι υψηλότερες φάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης συσχετίζονται με χαμηλότερα επίπεδα ψυχικής υγείας. Περίπου οι μισοί από αυτούς που σκόραραν πάνω από τη διάμεσο και στις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης χαρακτηρίστηκαν ως ψυχιατρικές περιπτώσεις (Ξένου & Αντωνίου, 2008).

Η αγγλική λέξη (ρήμα) «burn out» σημαίνει καταναλώνομαι σταδιακά από το εσωτερικό (από μέσα) μέχρι να απανθρακωθώ, δηλαδή μέχρι να γίνω κάρβουνο από

το κάψιμο (Αντωνίου, 2007β). Ο Herbert Freudenberger (1974), παραλλήλισε (συνέκρινε) την έννοια του burnout με ένα κτίριο που έχει καταστραφεί από πυρκαγιά (Αγαθοκλέους, 2010). Ο όρος burnout προέρχεται από την αθλητική αργκό (συνθηματική γλώσσα) της δεκαετίας του '30 στις ΗΠΑ, περιέγραφε τους αθλητές που μετά από μεγάλες επιδόσεις δεν μπορούσαν πλέον να αποδώσουν τις αναμενόμενες επιδόσεις σε αγωνιστικό επίπεδο δηλαδή τους θεωρούσαν «καμένους» (Βάρβογλη, 2006). Αναλογικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι ο εργαζόμενος που εκδηλώνει το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης, έχει οδηγηθεί σε εξάντληση των σωματικών και ψυχικών του ενεργειακών αποθεμάτων (σωματική και ψυχική εξάντληση), δηλαδή έχει υποστεί ένα «κάψιμο» του σώματος και του μυαλού, με αποτέλεσμα να αισθάνεται ότι δεν μπορεί να ανταπεξέλθει αποτελεσματικά στα επαγγελματικά του καθήκοντα. (Βάρβογλη, 2006, Ιορδάνογλου, 2008).

Τα τελευταία χρόνια, το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης έχει απασχολήσει αρκετά τους ψυχολόγους, τους κοινωνιολόγους και τους ειδικούς σε θέματα διοίκησης και οργάνωσης, διότι έχει σοβαρά αρνητικά αποτελέσματα στο άτομο, στον οργανισμό και γενικότερα στην οικονομία και την παραγωγή (Αμαραντίδου & Κουστελιός, 2009). Στην εποχή μας η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σοβαρό ατομικό και κοινωνικό πρόβλημα που βλάπτει, ζημιώνει, τους εργαζομένους, τους χρήστες υπηρεσιών και τους οργανισμούς (Χαρίτου – Φατούρου & Παπαθανασίου, 2008).

Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι γνωστό και ως σύνδρομο ολοκληρωτικής εξάντλησης. Εκδηλώνεται με αυξημένη συχνότητα σε όσους ασκούν κοινωνικό λειτούργημα όπως γιατρούς, νοσοκόμους, κοινωνικούς λειτουργούς, εκπαιδευτικούς, ψυχολόγους (Βάρβογλη, 2006, Αντωνίου & Γαλακτίδου, 2010). Αρκετές πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης εμφανίζεται συχνά και σε άλλα επαγγέλματα, όπως στους αστυνομικούς, στις αεροσυνοδούς, στους εργαζόμενους στο χώρο των επιχειρήσεων (π.χ. στην παραγωγή) και του μάνατζμεντ (στελέχη των επιχειρήσεων) (Αντωνίου, 2007β).

Στη χώρα μας είναι πάρα πολλά τα μηνύματα που δείχνουν αύξηση του εργασιακού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης, όχι μόνο στα παραδοσιακά ευάλωτα (που εύκολα προσβάλλονται) επαγγέλματα (εκπαιδευτικοί, νοσηλεύτες, αστυνομικοί κ.ά.) αλλά και σε άλλες κατηγορίες εργαζομένων (Κορωναίου, 2010). Η επαγγελματική εξουθένωση δεν εμφανίζεται μόνο σε επαγγέλματα που παρέχουν κοινωνικές υπηρεσίες (περιλαμβάνουν επαφή με ανθρώπους που πρέπει να

εξυπηρετήσουν), αλλά μπορεί να εκδηλωθεί με παρόμοια εικόνα και σε άλλα επαγγέλματα που δεν περιλαμβάνουν επαφή με ανθρώπους που πρέπει να εξυπηρετήσουν (πελάτες) π.χ. σε όσους εργάζονται στην παραγωγή όπως γραμμές συναρμολόγησης, σε όσους τα επαγγέλματά τους έχουν υψηλές απαιτήσεις προσοχής και ελέγχου όπως ελεγκτές εναέριας κυκλοφορίας (Δεμερούτη, 2001).

Στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια, έχει εκδηλωθεί ένα συνεχώς αυξανόμενο ερευνητικό ενδιαφέρον για το εργασιακό στρες και την επαγγελματική εξουθένωση σε διάφορα επαγγέλματα (Δημητρόπουλος & Φιλίππου, 2008).

Πληροφορίες για το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης βρίσκουμε σε βιβλία και εγχειρίδια της Ψυχολογίας της Υγείας και της Οργανωτικής – Βιομηχανικής Ψυχολογίας, όμως το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης δεν το βρίσκουμε καταχωρημένο σε βιβλία και εγχειρίδια Ψυχιατρικής (Ξένου & Αντωνίου, 2008).

ΘΕΩΡΗΤΙΚΑ ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Τα σημαντικότερα μοντέλα που προσπαθούν να ερμηνεύσουν την επαγγελματική εξουθένωση είναι τα παρακάτω:

1) Το μοντέλο των τριών διαστάσεων της Maslach (1982)

Από τον ορισμό που έχει δώσει η Maslach (1982), για το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης (ο οποίος έχει αναφερθεί πιο πάνω), προκύπτει ότι αυτό το σύνδρομο έχει τρεις κύριες διαστάσεις. Αυτές είναι οι εξής: **A) Η συναισθηματική εξάντληση** (emotional exhaustion), ο εργαζόμενος έχει αισθήματα ψυχικής και σωματικής κόπωσης και δεν έχει την απαιτούμενη ενέργεια και διάθεση για να την προσφέρει στη δουλειά του. **B) Η αποπροσωποποίηση** (depersonalization), ο εργαζόμενος απομακρύνεται και αποξενώνεται από τους ανθρώπους στους οποίους προσφέρει τις υπηρεσίες του (δηλαδή τους ασθενείς του, τους πελάτες του, τους μαθητές του) και εμφανίζει απέναντί τους μια συμπεριφορά αρνητική, επιθετική, κυνική. **Γ) Η έλλειψη προσωπικής επίτευξης ή αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης, ολοκλήρωσης** (loss of personal accomplishment), ο εργαζόμενος αξιολογεί αρνητικά τον εαυτό του σε ό,τι αφορά την απόδοσή του στην εργασία του, έχει μια δυσαρέσκεια για τα αποτελέσματα της εργασίας του, αισθάνεται ανίκανος να προσφέρει στο χώρο της εργασίας του (Κάντας, 1995, Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος 1999, Αντωνίου, 2007β, Αμαραντίδου & Κουστέλιος, 2009, Θεοφίλου, 2010).

Αυτές οι τρεις διαστάσεις μπορούν να συνυπάρχουν σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό. Σύμφωνα όμως με τη Maslach, ακολουθούν μια εξελικτική πορεία, κατά την οποία, πρώτα εμφανίζεται η συναισθηματική εξάντληση, λόγω της φύσης της εργασίας, ακολουθεί η αποπροσωποποίηση ως ένας αμυντικός μηχανισμός για την αντιμετώπιση της συναισθηματικής εξάντλησης, η συνειδητοποίηση από τον εργαζόμενο της αποπροσωποποίησης στη συμπεριφορά του, τον οδηγεί σε αισθήματα μειωμένης προσωπικής επίτευξης, αισθήματα αποτυχίας σε ό,τι αφορά τον τρόπο άσκησης του επαγγέλματός του γιατί συγκρίνει τις αρχικές του φιλοδοξίες με την υπάρχουσα κατάσταση (Κάντας, 1995, Κάντας, 1996, Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007).

Γενικά βλέπουμε ότι η Maslach αντιλήφθηκε την επαγγελματική εξουθένωση ως μια λειτουργία τριών αλληλοσυσχετισμένων διαστάσεων: της συναισθηματικής εξάντλησης, της αποπροσωποποίησης και του αισθήματος μειωμένης προσωπικής ολοκλήρωσης (Carson et al., 2010).

Το μοντέλο της Maslach, είναι η πιο διαδεδομένη θεωρία για την επαγγελματική εξουθένωση. Στην ευρύτατη αποδοχή του μοντέλου της Maslach, βοήθησε και η κατασκευή ενός ψυχομετρικού εργαλείου, του γνωστού Maslach Burnout Inventory (MBI), το οποίο με το πέρασμα του χρόνου, προσαρμόστηκε (τροποποιήθηκε) αρκετά, έτσι ώστε να ανταποκρίνεται στις ιδιαιτερότητες αρκετών επαγγελμάτων πέραν των αρχικών (Κορωναίου, 2010). Το μοντέλο αυτό για την επαγγελματική εξουθένωση και το συχνότερα χρησιμοποιούμενο όργανο μέτρησης της επαγγελματικής εξουθένωσης MBI, προέκυψε από τη συνεργασία των Maslach & Jackson (Δεμερούτη, 2001).

Αν και η επαγγελματική εξουθένωση έχει «εννοιοποιηθεί» σαν ένα σύνδρομο τριών διαστάσεων, αρκετοί μελετητές φαίνεται να συμφωνούν ότι η συναισθηματική εξάντληση είναι η πιο σημαντική διάσταση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι άλλες δύο διαστάσεις (η αποπροσωποποίηση και το αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης) θεωρούνται ως διαφορετικές, αλλά θεωρητικώς συγγενικές μεταβλητές, οι οποίες συνοδεύουν τη συναισθηματική εξάντληση. Διάφορες έρευνες που έγιναν στο παρελθόν, έχουν δείξει ότι η συναισθηματική εξάντληση θα μπορούσε να «προβλέψει» (δηλαδή να επηρεάζει αρνητικά) τις διαστάσεις της αποπροσωποποίησης και του αισθήματος προσωπικής επίτευξης. Έτσι με βάση τις παραπάνω εκτιμήσεις, δεν πρέπει να μας προκαλεί έκπληξη ότι η συναισθηματική εξάντληση συχνά χρησιμοποιείται ως το κεντρικό κριτήριο (μέτρο) για το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Tsigilis et al., 2006).

Σύμφωνα με τους Carson et al. (2010), χρησιμοποιώντας το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (MBI), «το χρυσό στάνταρ» κριτήριο / μέτρο της επαγγελματικής εξουθένωσης, ένας μεγάλος αριθμός εμπειρικών μελετών έχει αποδείξει την κεντρικότητα της συναισθηματικής εξάντλησης στο φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Η συναισθηματική εξάντληση ενός ατόμου, θεωρείται η ουσία της επαγγελματικής εξουθένωσης (Carson et al., 2010).

2) Το μοντέλο των Edelwich & Brodsky (1980)

Οι Edelwich & Brodsky (1980), θεωρούν την επαγγελματική εξουθένωση, μια σταδιακή διαδικασία αποϊδανικοποίησης της εργασίας από τον εργαζόμενο, η οποία αναπτύσσεται σε τέσσερα στάδια, τα εξής: **Α) Ενθουσιασμός**, ο εργαζόμενος μπαίνει στον επαγγελματικό στίβο με υπερβολικά υψηλούς στόχους και συχνά μη ρεαλιστικές προσδοκίες, αφιερώνει στην εργασία του χρόνο, ενέργεια και υπερεπενδύει στις σχέσεις που αναπτύσσει με τους ανθρώπους που προσφέρει τις υπηρεσίες του. **Β) Αμφιβολία και αδράνεια**, ο εργαζόμενος συνειδητοποιεί ότι ενώ προσφέρει πολλά στον εργασιακό του χώρο, διαψεύδει τις προσδοκίες του και δεν καλύπτει τις βαθύτερες ανάγκες του. Ο εργαζόμενος αρχίζει να πιστεύει ότι φταίει ο ίδιος, γι' αυτό δουλεύει σκληρότερα, προσπαθεί να δημιουργήσει καλύτερες σχέσεις με τους ανθρώπους που προσφέρει υπηρεσίες, προσπαθεί να αυξήσει τις γνώσεις του, τις δεξιότητές του, χωρίς όμως να έχει θετικά αποτελέσματα. Με την πάροδο του χρόνου, αρχίζει να ψάχνει τις αιτίες της απογοήτευσής του έξω από τον εαυτό του, στο εργασιακό του χώρο, έτσι σταδιακά αποϊδανικοποιεί την εργασία του αλλά δεν αναθεωρεί ακόμη τις υψηλές ή παράλογες προσδοκίες του. **Γ) Απογοήτευση και ματαιώση**, βλέποντας ο εργαζόμενος ότι δεν αντλεί από την εργασία του την ικανοποίηση που ανέμενε, δεν μπορεί να ολοκληρωθεί μέσα από την εργασία του, απογοητεύεται, αποθαρρύνεται και πιστεύει ότι οι προσπάθειές του είναι μάταιες. Για να ξεπεράσει αυτό το αδιέξοδο, είτε αναθεωρεί τις υψηλές προσδοκίες του και αλλάζει την συμπεριφορά του, είτε απομακρύνεται από την εργασία του που του προκαλεί έντονο στρες. **Δ) Απάθεια**, ο εργαζόμενος αναγκάζεται να παραμείνει στη θέση του για λόγους επιβίωσης, αποφεύγει κάθε υπευθυνότητα, αλλαγή ή καινοτομία στην εργασία του, φροντίζει να ξοδεύει ελάχιστη ενέργεια στα καθήκοντά του, αδιαφορεί για τις ανάγκες των ανθρώπων προς τους οποίους προσφέρει υπηρεσίες (ασθενείς, πελάτες, μαθητές) και έτσι καλύπτει την ανεπάρκεια που αισθάνεται απέναντί τους (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος 1999, Αντωνίου, 2007β, Θεοφίλου, 2010).

Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό, η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια διαδικασία προοδευτικής μείωσης του ιδεαλισμού, της ενεργητικότητας και των εργασιακών στόχων του εργαζομένου εξαιτίας των συνθηκών της εργασίας του (Χαραλάμπους, 2011).

3) Το διαδραστικό μοντέλο του C. Cherniss (1980)

Ο Cherniss θεωρεί ότι η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια διαδικασία που ακολουθεί τρία στάδια, τα εξής: **A) Φάση του εργασιακού στρες**, ο εργαζόμενος αισθάνεται ότι δε διαθέτει τους απαιτούμενους υλικούς ή συναισθηματικούς πόρους για να ικανοποιήσει τους προσωπικούς του στόχους, και τις απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος με αποτέλεσμα να δημιουργείται στο άτομο εργασιακό στρες. Συχνά οι εργαζόμενοι καταφέρνουν να βρουν σύντομα τα μέσα για την αντιμετώπιση του εργασιακού στρες οπότε δεν οδηγούνται στην επαγγελματική εξουθένωση. **B) Φάση εξάντλησης**, ο εργαζόμενος εξαιτίας της διατάραξης της ισορροπίας ανάμεσα στους απαιτούμενους και τους διαθέσιμους πόρους που έχει συμβεί προηγουμένως, εκδηλώνει συνεχές στρες, συναισθηματική ένταση, συναισθηματική εξάντληση, κόπωση, έλλειψη ενδιαφέροντος. Ο εργαζόμενος αισθάνεται ότι το εργασιακό περιβάλλον του είναι εχθρικό, απειλητικό, ασχολείται περισσότερο με γραφειοκρατικές πλευρές του επαγγέλματός του και αδιαφορεί για τις σημαντικές πλευρές. Ο εργαζόμενος βρίσκεται σε μια συνεχή ένταση, την οποία αν δεν καταφέρει να διαχειριστεί αποτελεσματικά μπορεί να καταλήξει στην απογοήτευση, την αδιαφορία, την παραίτηση. **Γ) Φάση αμυντικής κατάληξης**, ο εργαζόμενος παύει να ενδιαφέρεται για το επάγγελμά του, σταδιακά αποεπενδύει συναισθηματικά την εργασία του, εκδηλώνει κυνισμό, αρνητική συμπεριφορά για να μπορέσει να μειώσει τις σωματικές και ψυχολογικές συνέπειες που δημιουργούν οι συνθήκες εργασίας του και έτσι να μπορέσει να επιβιώσει επαγγελματικά (Αντωνίου, 2007β, Θεοφίλου, 2010).

Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό, οι υπερβολικές απαιτήσεις της εργασίας, αποτελούν τη βασική αιτία της επαγγελματικής εξουθένωσης (Χαραλάμπους, 2011).

4) Το μοντέλο της Pines (1988)

Σύμφωνα με την Pines και τους συνεργάτες της, η επαγγελματική εξουθένωση είναι μια κατάσταση **σωματικής, συναισθηματικής και ψυχικής (πνευματικής) εξάντλησης** η οποία δημιουργείται από την μακροχρόνια έκθεση, συμμετοχή του

ατόμου, σε συναισθηματικά απαιτητικές συνθήκες, καταστάσεις (Shirom & Melamed, 2008, Χαραλάμπους, 2011). Σύμφωνα με αυτό τον ορισμό η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να εμφανισθεί όχι μόνο στον εργασιακό χώρο αλλά και σε άλλα πλαίσια π.χ. την αγάπη, το γάμο, την πολιτική, διότι συναισθηματικά απαιτητικές καταστάσεις μπορεί να προκύψουν όχι μόνο στον εργασιακό χώρο αλλά σε διάφορους χώρους, πλαίσια (Χαραλάμπους, 2011).

Η σωματική εξάντληση : περιλαμβάνει μειωμένη ενεργητικότητα, χρόνια κόπωση, αδυναμία και διαμαρτυρίες για σωματικά και ψυχοσωματικά προβλήματα. **Η συναισθηματική εξάντληση :** περιλαμβάνει αισθήματα ανικανότητας και απελπισίας. **Η ψυχική (πνευματική) εξάντληση :** περιλαμβάνει την ανάπτυξη αρνητικών στάσεων προς τον ίδιο τον εαυτό, την εργασία και γενικά τη ζωή (Χαραλάμπους, 2011).

Η Pines και οι συνεργάτες της, διερεύνησαν την εφαρμογή της επαγγελματικής εξουθένωσης όχι μόνο σε επαγγελματίες υγείας και τον εργασιακό χώρο γενικότερα, αλλά τη διερεύνησαν και σε τομείς όπως οι οικογενειακές σχέσεις, οι πολιτικές συγκρούσεις (Shirom & Melamed, 2008, Θεοφίλου, 2010).

ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΜΕΤΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζομένων, χρησιμοποιείται πολύ συχνά το «Ερωτηματολόγιο Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach» (Maslach Burnout Inventory – MBI – Maslach & Jackson, 1986). Αποτελείται από 22 ερωτήσεις, προτάσεις, αυτοαξιολόγησης, που αξιολογούν τις τρεις διαστάσεις επαγγελματικής εξουθένωσης: εννιά για τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, πέντε για την αποπροσωποποίηση και οκτώ για την έλλειψη προσωπικής επίτευξης. Μετράει σε μια επτάβαθμη κλίμακα τύπου Likert, τη συχνότητα με την οποία εμφανίζονται στους εργαζομένους, κάποια συναισθήματα και συμπεριφορές που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση (από 0=ποτέ έως 6=κάθε μέρα). Συμπληρώνεται ανώνυμα. Μπορεί να χρησιμεύσει σαν ένας προγνωστικός δείκτης σωματικής και ψυχικής υγείας του εργαζόμενου και σαν μια πηγή πληροφοριών για να σχεδιαστούν οργανωμένα προγράμματα παρέμβασης (Σταλίκας και συν., 2002, Αντωνίου, 2006, Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006, Αντωνίου, 2007β).

Η διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης θεωρείται ότι είναι το βασικό στοιχείο του MBI. Οι περισσότερες μελέτες δείχνουν ότι είναι η διάσταση με τη μεγαλύτερη εσωτερική συνοχή και η πιο σταθερή από τις τρεις διαστάσεις (Shirom & Melamed, 2008).

Το ερωτηματολόγιο αυτό έχει χρησιμοποιηθεί σε μεγάλο αριθμό διεθνών και ελληνικών ερευνών αλλά και σε ένα μεγάλο φάσμα επαγγελματικών ομάδων για τη μελέτη της επαγγελματικής εξουθένωσης (Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006).

Για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών υπάρχει το «Ερωτηματολόγιο Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach για Εκπαιδευτικούς» (Maslach Burnout Inventory – MBI – Education Form - Maslach & Jackson, 1986). Αυτό είναι μια ειδική μορφή του ερωτηματολογίου MBI, στην οποία έχει γίνει αντικατάσταση της φράσης «αποδέκτης των υπηρεσιών» του αρχικού ερωτηματολογίου, με τη λέξη «μαθητής» (Κάντας, 1996, Σταλίκας και συν., 2002, Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006).

Για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης στο προσωπικό υγείας, χρησιμοποιείται συχνά η «Κλίμακα Επαγγελματικής Εξουθένωσης για το Προσωπικό Υγείας» της Jones (Staff Burnout Scale for Health Professionals – SBSHP). Αυτή περιλαμβάνει 30 ερωτήσεις, από αυτές οι 20 αποτελούν την κύρια κλίμακα και οι

άλλες 10 μια υπο-κλίμακα ψεύδους. Η κλίμακα αυτή μετρά τις ψυχολογικές, τις συμπεριφορικές και τις οργανικές εκδηλώσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (Αντωνίου, 2007β, Δημητρόπουλος & Φιλίππου, 2008).

Στην πλειοψηφία των μελετών, η επαγγελματική εξουθένωση αξιολογείται είτε με τη χρήση του MBI, είτε με τη χρήση του SBSHP (Δημητρόπουλος & Φιλίππου, 2008).

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΚΑΛΟΥΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

Η επαγγελματική εξουθένωση δεν προκαλείται από ένα μεμονωμένο γεγονός, προκαλείται από μακροχρόνιο συσσωρευμένο εργασιακό στρες, που οδηγεί σε μείωση των σωματικών και ψυχικών ενεργειακών αποθεμάτων (σε σωματική και ψυχική εξάντληση) δηλαδή ένα «κάψιμο» του σώματος και του μυαλού, με αποτέλεσμα το άτομο να αισθάνεται ότι δεν μπορεί να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της εργασίας του, επίσης το άτομο παρουσιάζει και διάφορα άλλα συμπτώματα (Αντωνίου, 2007β, Ιορδάνογλου, 2008).

Η επισκόπηση (η ανασκόπηση, η συνολική εξέταση) των ερευνητικών δεδομένων δείχνει ότι ένας σημαντικός αριθμός ατομικών και εργασιακών παραγόντων (οργανωσιακών, περιβαλλοντικών παραγόντων) συνδέεται με την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Manlove, 1993, Παπαθανασίου, 2007).

Τα περισσότερα από τα θεωρητικά μοντέλα που μελετούν την επαγγελματική εξουθένωση, υποστηρίζουν την ολιστική προσέγγιση των αιτιών δηλαδή ότι η επαγγελματική εξουθένωση προκαλείται από τη δυναμική αλληλεπίδραση **ατομικών** και **περιβαλλοντικών** παραγόντων (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999, Αντωνίου 2007β, Παπαδημητρίου και συν., 2008, Θεοφίλου, 2010). Καλό θα ήταν οι μελλοντικές έρευνες να συνεχίσουν να εξετάζουν το ρόλο και του ατόμου και του περιβάλλοντος στη διαδικασία της επαγγελματικής εξουθένωσης (Manlove, 1993).

Περιβαλλοντικοί παράγοντες: Είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν οι στρεσογόνες και άσχημες εργασιακές συνθήκες (οι αρνητικές οργανωσιακές συνθήκες) όπως η έλλειψη εργονομικού σχεδιασμού, ασφάλειας, τεχνολογικής υποδομής, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, το εξαντλητικό ωράριο, οι υψηλοί ρυθμοί εργασίας (επιτάχυνση του ρυθμού της εργασίας), η πίεση του χρόνου, η έλλειψη προσωπικού, η αυταρχική διοίκηση του οργανισμού (αυτή που επιβάλλει τη θέλησή της με σκληρότητα χωρίς να δέχεται αντιρρήσεις, αποκλείει τους εργαζόμενους από το σύστημα λήψης των αποφάσεων ακόμη και για ζητήματα που τους αφορούν άμεσα), η έλλειψη ή ανεπαρκής ψυχολογική υποστήριξη από τον εργοδότη, τον προϊστάμενο, τους συναδέλφους, κάποιους ειδικούς, το δυσάρεστο και ανθυγιεινό περιβάλλον, η έλλειψη εκπαιδευτικού προγράμματος, η έλλειψη αυτονομίας και εξουσίας, η έλλειψη δικαιοσύνης, η έλλειψη

ανταμοιβής (υλικής ή ηθικής), οι χαμηλές αποδοχές, η ασάφεια του ρόλου του εργαζομένου (ασάφεια όσον αφορά το ρόλο που αναλαμβάνει ο εργαζόμενος), η σύγκρουση ρόλων, αξιών, η αβεβαιότητα για τη σταδιοδρομία, οι περιορισμένες προοπτικές εξέλιξης, οι οργανωσιακές αλλαγές, οι αρνητικές σχέσεις και συγκρούσεις με τους συναδέλφους και τους ανωτέρους. Στα επαγγέλματα υγείας, η συχνή έκθεση στον πόνο και το θάνατο, οι αυξημένες απαιτήσεις των αρρώστων και των οικογενειών τους (Κάντας, 1995, Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999, Δεμερούτη, 2001, Αντωνίου, 2007β, Δημητρόπουλος & Φιλίππου, 2008, Χαρίτου – Φατούρου & Παπαθανασίου, 2008, Παπαδημητρίου και συν., 2008, Ιορδάνογλου, 2008, Αμαραντίδου & Κουστέλιος, 2009, Θεοφίλου, 2010, Αντωνίου & Γαλακτίδου, 2010, Κορωναίου, 2010, Χαραλάμπους, 2011).

Ατομικοί παράγοντες: Είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του εργαζομένου ως άτομο και ως προσωπικότητα (Δηλαδή προσωπικότητα και κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά). Στην κατηγορία αυτή ανήκουν η ηλικία, το φύλο, η επαγγελματική εμπειρία (η προϋπηρεσία), ο τρόπος που ο εργαζόμενος ερμηνεύει και αντιμετωπίζει τις στρεσογόνες συνθήκες εργασίας, τα κίνητρα που τον ωθούν να εργαστεί στη συγκεκριμένη εργασία, οι προσδοκίες που έχει από την εργασία του, από τον ίδιο του τον εαυτό (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999, Αντωνίου, 2007β, Θεοφίλου, 2010).

Όταν η εργασία δεν ανταποκρίνεται στις αρχικές προσδοκίες του εργαζόμενου και στο μέγεθος της προσφοράς του στην οργάνωση, δημιουργείται στρες στον εργαζόμενο το οποίο αν διαρκέσει για μεγάλο χρονικό διάστημα μπορεί να προκαλέσει επαγγελματική εξουθένωση. Επίσης τα άτομα που έχουν υπερβολικές προσδοκίες από τον εαυτό τους μπορεί να εμφανίσουν επαγγελματική εξουθένωση (Αντωνίου, 2007β).

Σύμφωνα με την Pines (2008b), οι εργαζόμενοι που εμφανίζουν επαγγελματική εξουθένωση, είναι άτομα ιδεαλιστικά με υψηλά κίνητρα, ρομαντικά ιδανικά (δηλαδή αγωνίζονται, εργάζονται, για υψηλούς πνευματικούς ή ηθικούς σκοπούς, βλέπουν τα πράγματα συναισθηματικά, εξιδανικευμένα, απαλλαγμένα από οτιδήποτε αρνητικό, μυθοποιημένα), εργάζονται σκληρά επειδή περιμένουν από τη δουλειά τους να δώσει νόημα στη ζωή τους. Όταν αυτά τα άτομα βλέπουν ότι οι εργασιακές εμπειρίες τους δεν ανταποκρίνονται στα ρομαντικά ιδανικά τους, δεν μπορούν να επιτύχουν αυτά που προσδοκούσαν, που φαντάζονταν για την εργασία τους, το αποτέλεσμα είναι η επαγγελματική εξουθένωση. Αν οι μεγάλες προσδοκίες

αυτών των εργαζομένων από τη δουλειά τους εκπληρώνονταν, τότε θα είχαν άριστες επιδόσεις στην εργασία τους (Pines, 2008b).

Η Kobasa και οι συνεργάτες της (1982) υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι που χαρακτηρίζονται από **ανθεκτικότητα στο στρες** (hardiness), έχουν τα παρακάτω τρία χαρακτηριστικά: **α) Εσωτερική έδρα ελέγχου:** Ο εργαζόμενος έχει την αίσθηση ότι μπορεί να ελέγχει τις καταστάσεις που τον αφορούν και να τις επηρεάσει προς όφελός του. Πιστεύει πως ό,τι του συμβαίνει βρίσκεται κάτω από τον έλεγχό του και είναι αποτέλεσμα δικών του αποφάσεων όπως της προσπάθειας, των επιλογών τους, δεν πιστεύει ότι όλα καθορίζονται από εξωτερικές δυνάμεις όπως άλλα άτομα, όσους έχουν εξουσία, την τύχη, τις ευκαιρίες, τη μοίρα, το θεό κ.λπ. **β) Αφοσίωση – δέσμευση:** Ο εργαζόμενος έχει την τάση να αφιερώνει στην εργασία του χρόνο, προσπάθεια, ενδιαφέρον, να συμμετέχει ενεργά. Όταν παρουσιάζονται δυσκολίες στον εργασιακό του χώρο, κινητοποιείται για να τις επιλύσει και δεν τις παρακολουθεί παθητικά και αδιάφορα. **γ) Ευελιξία – πρόκληση:** Ο εργαζόμενος έχει την τάση να θεωρεί τις δυσκολίες που προκύπτουν στον εργασιακό του χώρο ως «προκλήσεις» (δύσκολα έργα που κινητοποιούν το ενδιαφέρον του και δοκιμάζουν τις ικανότητές του, κίνητρα για αλλαγή και δράση) και όχι ως απειλές ή αξεπέραστα εμπόδια. Δεν προσπαθεί με κάθε τρόπο να κατακτήσει την ασφάλεια και τη σταθερότητα, επιθυμεί νέες εμπειρίες και ιδέες, αντιμετωπίζει τα στρεσογόνα γεγονότα με ευελιξία (βρίσκει εύκολα διάφορες λύσεις για να ξεπερνά τη δύσκολη κατάσταση). Αυτό το τρίτο χαρακτηριστικό (ευελιξία – πρόκληση), ίσως να είναι και το σημαντικότερο για την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999, Αντωνίου, 2007β). Γενικά οι εργαζόμενοι που έχουν αυτά τα τρία χαρακτηριστικά σε υψηλά επίπεδα (υψηλή ανθεκτικότητα στο στρες), δεν έχουν την προδιάθεση για επαγγελματική εξουθένωση γιατί διαθέτουν ισχυρές αντιστάσεις, δυνάμεις, ενάντια στην επαγγελματική εξουθένωση (Αντωνίου, 2007β).

Η συμπεριφορά τύπου Α φαίνεται να συσχετίζεται θετικά με την επαγγελματική εξουθένωση και ιδιαίτερα με τη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης (Χαραλάμπους, 2011). Αρκετές μελέτες αναφέρουν ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στη συμπεριφορά τύπου Α και τη συναισθηματική εξάντληση (Shirom & Melamed, 2008).

Ο νευρωτισμός μπορεί να οδηγήσει τους ανθρώπους να αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης ανεξάρτητα από την κατάσταση (Shirom & Melamed, 2008). Ο νευρωτισμός είναι η τάση ενός ατόμου να έχει έντονα αρνητικά

συναισθήματα (π.χ. θυμό, εχθρότητα, ανησυχία, λύπη) και συναισθηματική αστάθεια (π.χ. στενοχωριέται και αγωνιά εύκολα).

Έχει αποδειχθεί ότι όταν οι εργαζόμενοι έχουν πραγματικά συναισθήματα που είναι αντίθετα με αυτά που πρέπει να επιδείξουν στον εργασιακό τους χώρο, έχουν την τάση να παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα και στις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (Χαραλάμπους, 2011).

Αρκετές έρευνες έχουν δείξει ότι διάφορα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, όπως το φύλο, η ηλικία, η προϋπηρεσία, το εκπαιδευτικό επίπεδο και η οικογενειακή κατάσταση συσχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση. Συγκεκριμένα αρκετές έρευνες έχουν δείξει ότι: 1) Οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και οι άνδρες κυνισμού (αποπροσωποποίησης). 2) Η ηλικία, η προϋπηρεσία και το εκπαιδευτικό επίπεδο συσχετίζονται αρνητικά με την επαγγελματική εξουθένωση και ειδικότερα με τις διαστάσεις του κυνισμού και της μειωμένης αποτελεσματικότητας. Συχνά άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, παρουσιάζουν μεγαλύτερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ίσως επειδή έχουν υψηλές προσδοκίες από την εργασία τους που συνήθως είναι ανάλογες με το υψηλό εκπαιδευτικό τους επίπεδο. 3) Η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται συνήθως στις ηλικίες 30 – 40 ετών, συνδέεται με την εργασιακή εμπειρία και είναι πιθανότερο να εμφανιστεί στις αρχές της καριέρας του εργαζόμενου. 4) Οι παντρεμένοι εργαζόμενοι, βιώνουν μικρότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ οι ανύπαντροι υψηλότερα επίπεδα και οι διαζευγμένοι ενδιάμεσα επίπεδα (Ξένου & Αντωνίου, 2008, Σταυροπούλου και συν., 2010).

Σε μια έρευνα που έγινε από τους Posig & Kickul (2004), βρέθηκε ότι οι γυναίκες βιώνουν συχνότερα το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης από τους άντρες. Συγκεκριμένα διαπιστώθηκε ότι στις γυναίκες εμφανίζεται σε ποσοστό 56% και στους άντρες σε ποσοστό 29% (Ιορδάνογλου, 2008).

Η Παπαδάτου και οι συνεργάτες της (1994), σε μια έρευνα που πραγματοποίησαν, συνέκριναν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης νοσηλευτριών σε γενικά νοσοκομεία και νοσηλευτριών σε ογκολογικά τμήματα. Βρέθηκε ότι στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης συμβάλλουν περισσότερο ατομικοί παρά περιβαλλοντικοί παράγοντες (Αντωνίου, 2007β).

Σε μια έρευνα που έγινε από τους Ξένου & Αντωνίου (2008), σε 134 άτομα που εργάζονταν στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα, βρέθηκε ότι: 1) Οι εργαζόμενες

γυναίκες βιώνουν περισσότερο την επαγγελματική εξουθένωση σε σχέση με τους άντρες. Οι μεταβλητές ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, εκπαιδευτικό επίπεδο, δεν συσχετίστηκαν σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο με καμία από τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης (εξάντληση, κυνισμός και επαγγελματική αποτελεσματικότητα). Αυτά τα ευρήματα δείχνουν ότι στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης δεν παίζουν ρόλο οι ατομικές διαφορές αλλά οργανωσιακοί παράγοντες. Ιδιαίτερη βαρύτητα πρέπει να δοθεί στο ρόλο που παίζουν οργανωσιακοί παράγοντες όπως ο φόρτος εργασίας, οι διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, ο σωστός καταμερισμός αντικειμένων κ.λπ. 2) Οι εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν για την αντιμετώπιση του στρες στρατηγικές προσανατολισμένες στο συναίσθημα, εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και χαμηλότερα επίπεδα υγείας. Οι εργαζόμενοι που επικεντρώνονται στο πρόβλημα για την αντιμετώπιση του στρες, διατηρούν την ψυχραιμία τους, δε φθείρονται συναισθηματικά, αντιμετωπίζουν με περισσότερο ενδιαφέρον την εργασία τους και η υγεία τους είναι γενικά σε καλή κατάσταση σε αντίθεση με το χαμηλό επίπεδο υγείας των εργαζομένων που χρησιμοποιούν στρατηγικές προσανατολισμένες στο συναίσθημα για να αντιμετωπίσουν ένα στρεσογόνο γεγονός (Ξένου & Αντωνίου, 2008).

Η Pines (1986), υποστηρίζει ότι η επαγγελματική εξουθένωση προκαλείται από τις στρεσογόνες και άσχημες εργασιακές συνθήκες (περιβαλλοντικοί παράγοντες), ενώ οι ατομικοί παράγοντες επηρεάζουν μόνο τη χρονική στιγμή που θα εμφανιστεί η επαγγελματική εξουθένωση και την ένταση με την οποία θα εκδηλωθεί. Όσοι υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση προκαλείται από ατομικούς παράγοντες, πιστεύουν ότι ή εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης εξαρτάται από το πώς ο εργαζόμενος ερμηνεύει και αντιμετωπίζει τις στρεσογόνες και άσχημες εργασιακές συνθήκες και όχι από τις ίδιες τις συνθήκες (Αντωνίου, 2007β).

Η Maslach (1999), υποστηρίζει ότι οι εργασιακοί παράγοντες (οργανωσιακοί παράγοντες) σχετίζονται εντονότερα με την επαγγελματική εξουθένωση, παρά οι παράγοντες «χαρακτηριστικά προϋστορίας ή προσωπικότητας» (ατομικοί παράγοντες) (Tsigilis et al., 2006).

Κάποια ατομικά χαρακτηριστικά προκαλούν στους εργαζομένους προδιάθεση για επαγγελματική εξουθένωση και αλληλεπιδρούν με ορισμένα αρνητικά οργανωσιακά χαρακτηριστικά τα οποία συμβάλλουν στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Έχει αποδειχθεί ότι οι αρνητικές οργανωσιακές

συνθήκες (αρνητικοί περιβαλλοντικοί παράγοντες στην εργασία), παίζουν σημαντικότερο ρόλο στην αιτιολογία (τη δικαιολόγηση) της επαγγελματικής εξουθένωσης από τους παράγοντες της προσωπικότητας (ατομικοί παράγοντες). (Shirom & Melamed, 2008).

ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

1) Επιπτώσεις σε ατομικό επίπεδο: Είναι οι βλαπτικές επιπτώσεις που έχει η επαγγελματική εξουθένωση για τον ίδιο τον εργαζόμενο. Αυτές περιλαμβάνουν συμπτώματα σωματικά, ψυχολογικά και συμπεριφορικά. Αυτά είναι τα παρακάτω:

α) Σωματικά συμπτώματα: Στα σωματικά συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης, περιλαμβάνονται όλα τα χαρακτηριστικά που αποτελούν τις τυπικές εκδηλώσεις στρες και άγχους, όπως σωματική εξάντληση, κούραση (κόπωση), προβλήματα ύπνου (αϋπνία ή υπερβολικός ύπνος), πονοκέφαλοι, γαστρεντερικά προβλήματα, έλκος, αύξηση ή μείωση βάρους, αναπνευστικά προβλήματα, υπέρταση, αυξημένα επίπεδα χοληστερόλης, στεφανιαία νόσος, διαταραχές ομιλίας, σεξουαλική δυσλειτουργία, πόνοι στην πλάτη, μυϊκοί πόνοι, διάφορες δερματίτιδες, υπέρταση, διάφορα τικ, ταχυπαλμίες (Κάντας, 1995, Δεμερούτη, 2001, Αντωνίου, 2007β, Αντωνίου & Γαλακτίδου, 2010, Θεοφίλου, 2010, Χαραλάμπους, 2011).

Οι έρευνες δείχνουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται με αυξημένο κίνδυνο για σακχαρώδη διαβήτη τύπου 2, για καρδιαγγειακές ασθένειες, για λοιμώδεις ασθένειες όπως οι λοιμώξεις του άνω αναπνευστικού συστήματος και οι διάφορες μικροβιακές λοιμώξεις. Επίσης βρέθηκε ότι η επαγγελματική εξουθένωση έχει αρνητική επίδραση στην ανδρική γονιμότητα (συγκεκριμένα εξασθενεί την ποιότητα του σπέρματος) (Shirom & Melamed, 2008).

Βλέπουμε ότι τα σωματικά συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης μπορεί να είναι από μικροενοχλήσεις, δηλαδή συχνά μικρά προβλήματα υγείας, μέχρι σοβαρότερα προβλήματα υγείας (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999).

β) Ψυχολογικά συμπτώματα: ψυχρότητα, αδιαφορία, αρνητική διάθεση, αρνητικά συναισθήματα, συναισθηματική εξάντληση, έλλειψη συναισθηματικού ελέγχου, χαμηλό ηθικό (η ψυχική διάθεση του εργαζόμενου να αντιμετωπίσει τις δύσκολες καταστάσεις είναι πεσμένη, χαμηλή), αίσθηση ματαιότητας, έλλειψη υπομονής, ευερεθιστότητα (θυμώνει εύκολα), έντονο στρες, ανία (βαρεμάρα, δε θέλει να κάνει τίποτε), αποπροσωποποίηση των ατόμων που εξυπηρετεί (τους αντιμετωπίζει σαν αντικείμενα δηλαδή αγνοεί τον άνθρωπο που εξυπηρετεί και τις ανάγκες του π.χ. αναφέρεται στους ασθενείς ως «περίπτωση», «αρρώστια», «αριθμό θαλάμου»), εκνευρισμός, αισθήματα ενοχής/ αποτυχίας, χαμηλή αυτοεκτίμηση (πτώση της αυτοεκτίμησης), κατάθλιψη, αυξημένη ανησυχία (άγχος), νιώθει απογοήτευση από

την εργασία του, έλλειψη νοήματος και σκοπού στην εργασία του, νιώθει αβοήθητος, απελπισμένος, αδύναμος να αλλάξει τα πράγματα, θυμωμένος με τον εαυτό του αλλά και με όσους πιστεύει ότι έχουν ευθύνες για την κατάσταση που βιώνει (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999, Δεμερούτη, 2001, Αντωνίου, 2007β, Αντωνίου & Γαλακτίδου, 2010, Αλεξιάς και συν., 2010, Θεοφίλου, 2010, Χαραλάμπους, 2011).

γ) Συμπεριφορικά συμπτώματα: Χαμηλή εργασιακή απόδοση, έλλειψη ενθουσιασμού για την εργασία και μειωμένα επίπεδα αφοσίωσης στην εργασία, υψηλά επίπεδα παραίτησης, αύξηση του αριθμού των απουσιών, τάση να επεκτείνουν το διάλειμμά τους, αυξημένη χρήση φαρμάκων, αυξημένη κατανάλωση αλκοόλ, καφεΐνης και νικοτίνης, υιοθέτηση βλαβερών συνηθειών όπως το κάπνισμα, δυσκολία συγκέντρωσης και προσοχής, προβλήματα μνήμης και εγρήγορσης, τάση για λάθη, απροσεξίες και ατυχήματα στην εργασία του, αυξημένα παράπονα για την εργασία, αύξηση των συγκρούσεων στην οικογένεια και την εργασία, δυσκολίες στη συνεργασία, ο εργαζόμενος γίνεται επιθετικός, απόμακρος και απρόσιτος απέναντι στους ανθρώπους που πρέπει να εξυπηρετήσει, χρησιμοποιεί λιγότερο ανθρωπιστικές πρακτικές, ελαττώνεται η σεξουαλική του διάθεση (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999, Δεμερούτη, 2001, Αντωνίου, 2007β, Χαρίτου – Φατούρου & Παπαθανασίου, 2008, Αλεξιάς και συν., 2010, Θεοφίλου, 2010).

2) Επιπτώσεις σε οργανωσιακό επίπεδο: Είναι οι βλαπτικές επιπτώσεις που έχει η επαγγελματική εξουθένωση για την οργάνωση. Αυτές μπορεί να είναι οι εξής: Αύξηση των απουσιών των εργαζομένων, των αδειών ασθένειας, των ατυχημάτων, πρόθεση για εγκατάλειψη της εργασίας, των πραγματικών παραιτήσεων (αποχωρήσεων) από διάφορες θέσεις εργασίας, διάβρωση (σταδιακή φθορά) των κινήτρων και της αφοσίωσης που βιώνουν οι εργαζόμενοι, πτώση του ηθικού των εργαζομένων, αποφεύγουν οι εργαζόμενοι να επενδύουν δημιουργικά στην εργασία τους δηλαδή δεν ενδιαφέρονται για την υλοποίηση πρωτότυπων ιδεών και κατασκευών και περιορίζονται στην απλή εκτέλεση των κυριότερων υποχρεώσεών τους, αδιαφορία των εργαζομένων προς τους πελάτες, εμφάνιση εργασιακών συγκρούσεων, σημαντική πτώση της παραγωγικότητας για την οργάνωση και πτώση της ποιότητας των υπηρεσιών (Αντωνίου, 2007β, Χαρίτου – Φατούρου & Παπαθανασίου, 2008, Χαραλάμπους, 2011).

Επειδή η επαγγελματική εξουθένωση οδηγεί σε αρνητικά και δυσάρεστα αποτελέσματα, είναι σημαντικό να μελετήσουμε το σύνδρομο αυτό και τις συνέπειές του και να προσπαθήσουμε να το περιορίσουμε (Moya – Albiol et al., 2010).

ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, φαίνεται ξεκάθαρα ότι για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης υπάρχει μια ποικιλία παρεμβάσεων. Γενικά για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης απαιτείται επικέντρωση και στο άτομο και στον οργανισμό, δηλαδή προτείνονται παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο και σε οργανωτικό επίπεδο.

Παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο: Είναι οι προσπάθειες που κάνει ο ίδιος ο εργαζόμενος, οι ατομικές στρατηγικές που εφαρμόζει ο εργαζόμενος, για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτές είναι οι εξής:

1) Απόκτηση γνώσεων και έγκαιρη αναγνώριση των συμπτωμάτων: Ο εργαζόμενος πρέπει να είναι πληροφορημένος για τα συμπτώματα της επαγγελματικής εξουθένωσης για να συνειδητοποιήσει το πρόβλημα στα αρχικά στάδια, πριν φτάσει στο στάδιο της απάθειας ή πριν εμφανισθεί κάποιο σοβαρό πρόβλημα υγείας ή πριν ο φόρτος και η ένταση της εργασίας τον αναγκάσουν να την εγκαταλείψει για να επιβιώσει. Ωστε να μειώσει τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης υιοθετώντας πιο προσαρμοστικές στάσεις και εργασιακές συμπεριφορές.

2) Αναθεώρηση των αρχικών προσωπικών στόχων και προσδοκιών (επιθυμητών εξελίξεων, ελπίδων) του εργαζομένου: Όταν ο εργαζόμενος εισέρχεται στον επαγγελματικό στίβο με υψηλούς και μη ρεαλιστικούς στόχους και προσδοκίες, του δημιουργούν χρόνιο εργασιακό στρες, το οποίο μπορεί να εξελιχθεί σε επαγγελματική εξουθένωση. Επομένως πρέπει ο εργαζόμενος στην πορεία της σταδιοδρομίας του, να επαναπροσδιορίζει τους αρχικούς εργασιακούς του στόχους και προσδοκίες και να τους κάνει πιο ρεαλιστικούς για να μην αποτελέσουν βλαπτικοί παράγοντες για τη σωματική και ψυχική του υγεία και ισορροπία.

3) Αναζήτηση κοινωνικής υποστήριξης: Όταν ο εργαζόμενος βιώνει καθημερινά άσχημες εργασιακές συνθήκες, μπορεί να αναζητήσει κοινωνική υποστήριξη (π.χ. ενδιαφέρον, φροντίδα, αγάπη, ενθάρρυνση, υλική υποστήριξη, χρήματα, πληροφορίες, προτάσεις, οδηγίες) από φίλους, συναδέλφους, την οικογένειά του, συγγενείς, επαγγελματίες ψυχικής υγείας, για να συμβάλουν στη μείωση του

στρες και την πρόληψη ή την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Γενικά η κοινωνική υποστήριξη επιδρά προστατευτικά και θεραπευτικά πάνω στον εργαζόμενο.

4) Χαλάρωση: Υπάρχουν διάφοροι τρόποι με τους οποίους ο εργαζόμενος μπορεί να χαλαρώσει, όπως ασκήσεις βαθιάς αναπνοής, ασκήσεις σταδιακής μυϊκής χαλάρωσης, διαλογισμός, γιόγκα κ.λπ.

Συνήθως οι τεχνικές χαλάρωσης είναι αρκετά απλές, όμως πρέπει να γίνεται συχνή χρήση τους για να έχουν αποτέλεσμα (Αντωνίου, 2005).

Με τη χαλάρωση ο εργαζόμενος διώχνει το στρες και την ένταση που του προκαλούν οι άσχημες συνθήκες εργασίας και η δύσκολη καθημερινότητα και βελτιώνει τους ψυχοφυσιολογικούς του δείκτες. (Αντωνίου, 2007β).

Οι τεχνικές χαλάρωσης μπορούν να προκαλέσουν κάποιες αλλαγές και βελτιώσεις στην ανθρώπινη φυσιολογία, όπως είναι: μείωση της αρτηριακής πίεσης, του ρυθμού της αναπνοής και της καρδιάς, των μυοσκελετικών και στομαχικών πόνων, των τιμών της χοληστερόλης και αύξηση των γνωστικών διεργασιών (Αντωνίου, 2005).

5) Σωστή διατροφή: Όταν ένα άτομο βιώνει καθημερινά στρες, πολύ συχνά στρέφεται σε μια ανθυγιεινή και χωρίς καθορισμένο ωράριο διατροφή, με άσχημες συνέπειες για την υγεία του. Η σωστή διατροφή βοηθά στην ισχυροποίηση του οργανισμού και στη μείωση της έντασης των συμπτωμάτων (Παπαδημητρίου και συν., 2008).

Η μείωση της κατανάλωσης καφεΐνης, που προκαλεί νευρικότητα, η μείωση της κατανάλωσης της ζάχαρης και των λιπαρών και η αντικατάστασή τους με φρούτα και λαχανικά, ίσως μας βοηθήσουν να αισθανθούμε καλύτερα σωματικά και πνευματικά (Αντωνίου και συν., 2010).

6) Αρκετή ανάπαυση και η ενασχόληση με ευχάριστες δραστηριότητες κατά τον ελεύθερο χρόνο (π.χ. σωματική άσκηση, κάποιο χόμπι, κοινωνικές επαφές): Μειώνουν σε σημαντικό βαθμό τα ψυχικά και σωματικά συμπτώματα του στρες, μας ευχαριστούν και απομακρύνουν τη σκέψη μας από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουμε στην εργασία μας.

Η σωματική άσκηση είναι ωφέλιμη γιατί διαλύει με φυσικό τρόπο ορμόνες, γλυκόζη και υγρά που εκκλύονται σε κατάσταση στρες. Αυτό συμβαίνει γιατί η σωματική άσκηση είναι ένας στρεσογόνος παράγοντας που οδηγεί σε αλλαγές στη ροή του αίματος, την κατανάλωση οξυγόνου, την αρτηριακή πίεση, τους καρδιακούς

παλμούς, το ρυθμό της αναπνοής και το ρυθμό του μεταβολισμού (Παπαδημητρίου και συν., 2008).

Σύμφωνα με αρκετούς ερευνητές, πιο ωφέλιμη σε σωματικό και ψυχικό επίπεδο είναι η αεροβική άσκηση (π.χ. το τζόκιν, το γρήγορο περπάτημα, το στατικό ποδήλατο, η κολύμβηση κ.λπ.) (Αντωνίου, 2007β, Παπαδημητρίου και συν., 2008).

7) Αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου : Η αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου (σωστή διαχείριση του χρόνου) από τον εργαζόμενο τον βοηθάει να έχει την αίσθηση ότι ο χρόνος του δεν είναι περιορισμένος, ότι έχει προσωπικό έλεγχο στην εργασία του, να μειώσει σημαντικά το χρόνο που ξοδεύει για ασήμαντες εργασίες ρουτίνας, του δίνει την ευκαιρία να ασχοληθεί με πράγματα που επιθυμεί και πιστεύει ότι είναι σημαντικά για την μακροπρόθεσμη επιτυχία του και την αυτοβελτίωσή του και έτσι προστατεύεται από την ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σύμφωνα με τον Seaward (1994), υπάρχουν τρεις γενικές τεχνικές για την αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου: α) καθορισμός και ιεράρχηση των εργασιακών και των ευρύτερων στόχων (υγεία, οικογένεια, φίλεις), β) προγραμματισμός συγκεκριμένων δράσεων, ιδεών για την πραγματοποίηση των στόχων, γ) εφαρμογή των δράσεων (Αντωνίου, 2007β).

Οι Jaffe & Scott (1984), τονίζουν ότι για την ψυχική ισορροπία του ατόμου, είναι σημαντικό να κατανέμει το χρόνο του και την ενέργειά του σε τέσσερις τομείς της ζωής: την εργασία, τις σχέσεις με την οικογένεια και τους φίλους, τη σχέση με τον εαυτό και τη διασκέδαση (Παπαδάτου & Αναγνωστόπουλος, 1999).

Παρεμβάσεις σε οργανωτικό επίπεδο : Είναι οι προσπάθειες που κάνει η διοίκηση ενός οργανισμού, οι οργανωτικές στρατηγικές που εφαρμόζει η διοίκηση ενός οργανισμού, για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτές είναι οι εξής:

1) Η τοποθέτηση του κατάλληλου ατόμου σε κάθε εργασιακή θέση: Όταν πρόκειται να προσληφθεί ένα άτομο για μια εργασιακή θέση, ή να μετακινηθεί ένα άτομο σε αυτή την εργασιακή θέση, πρέπει να έχουμε ως κριτήρια τις γνώσεις, την πείρα, τα προσωπικά κίνητρα, το ενδιαφέρον κ.λπ. του ατόμου, που σχετίζονται με αυτή τη θέση, ώστε να τοποθετήσουμε το πιο κατάλληλο άτομο για μπορέσει να προσαρμοστεί πιο εύκολα στη νέα θέση και να αποδώσει καλύτερα. Έτσι ο οργανισμός δρα προληπτικά απέναντι στην επαγγελματική εξουθένωση.

2) Ξεκάθαρη περιγραφή του ρόλου, των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων του εργαζομένου: Έτσι ο εργαζόμενος γίνεται πιο ανθεκτικός στις στρεσογόνες συνθήκες και στην επαγγελματική εξουθένωση.

3) Δημοκρατική διοίκηση: Οι προϊστάμενοι πρέπει να ασκούν δημοκρατική διοίκηση, δηλαδή πρέπει να καλλιεργούν σχέσεις αμοιβαίας εκτίμησης, συνεργασίας, υποστήριξης, ανάληψης ευθυνών και πρωτοβουλιών από τους εργαζόμενους, να ενδιαφέρονται για τις απόψεις των εργαζομένων, να συζητούν με τους εργαζόμενους τα προβλήματα που δημιουργούνται και να βρίσκουν μαζί λύσεις. Έτσι μπορεί να προληφθεί και να αντιμετωπιστεί η επαγγελματική εξουθένωση.

4) Εκπαίδευση των εργαζομένων στην επαγγελματική εξουθένωση: Να πραγματοποιηθεί από τον οργανισμό ένα πρόγραμμα για να ενημερωθούν οι εργαζόμενοι για την επαγγελματική εξουθένωση, ώστε να μπορούν να αναγνωρίζουν τα συμπτώματά της και να μάθουν τεχνικές για την πρόληψή της και την αντιμετώπισή της (π.χ. διαχείριση χρόνου, μεθόδους χαλάρωσης, σωματική άσκηση, αναζήτηση κοινωνικής υποστήριξης κ.λπ.).

5) Επανασχεδιασμός του εργασιακού περιβάλλοντος του οργανισμού: Είναι παρεμβάσεις του οργανισμού για να εκδηλώσει τη θετική του στάση απέναντι στους εργαζόμενους, να αυξήσει την επαγγελματική τους ικανοποίηση, να προλάβει και να αντιμετωπίσει την επαγγελματική εξουθένωση. Τέτοιες παρεμβάσεις μπορεί να είναι οι εξής: α) Μείωση του φόρτου εργασίας κατανέμοντας ίσα και δίκαια τις δραστηριότητες στους εργαζόμενους του οργανισμού. β) Έκτακτες άδειες για εργαζόμενους που έχουν δουλέψει εντατικά. γ) Δημιουργία κατάλληλων χώρων με ορισμένες στοιχειώδεις ανέσεις, όπως άνετα έπιπλα, απαλή μουσική, καφετιέρα κ.λπ. για να μπορούν οι εργαζόμενοι να κάνουν το διάλειμμά τους, χωρίς να έρχονται σε επαφή με πελάτες ή ασθενείς ή μαθητές. δ) Σταματούν οι προϊστάμενοι του οργανισμού να τοποθετούν στους εργασιακούς χώρους, λίστες με τους κανόνες του οργανισμού και ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να τοποθετούν στον εργασιακό τους χώρο (γραφεία, διαδρόμους), αντικείμενα που έχουν προσωπική σημασία και αξία γι' αυτούς, τους δημιουργούν ευχάριστη διάθεση π.χ. φωτογραφίες των παιδιών τους, ευχάριστες φωτογραφίες ή πίνακες (Αντωνίου, 2007β).

6) Η εφαρμογή της μετασχηματιστικής ηγεσίας: Σύμφωνα με τον Bass (1990), ο μετασχηματιστικός τύπος ηγεσίας, περιλαμβάνει τέσσερις συνιστώσες, τις εξής: α) Το **χάρισμα:** Η ικανότητα του ηγέτη να συνεγείρει (ξεσηκώνει) συναισθηματικά τους εργαζόμενους, να τους παρέχει όραμα, αίσθηση αποστολής, να

τους εμπνέει σεβασμό και εμπιστοσύνη. **β) Η έμπνευση:** Η ικανότητα του ηγέτη να μεταδίδει το όραμα, να αποτελεί παράδειγμα για τους εργαζόμενους, να δημιουργεί υψηλές προσδοκίες, να χρησιμοποιεί σύμβολα για να ενισχύσει τις προσπάθειές τους, να διατυπώνει με απλούς τρόπους σημαντικούς στόχους. **γ) Η εξατομικευμένη εκτίμηση / φροντίδα:** Η ικανότητα του ηγέτη να αντιμετωπίζει κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά ως άτομο, να το εκτιμά, να το εμπιστεύεται, να του εκχωρεί αρμοδιότητες, να το βοηθά, να το ενθαρρύνει, να δίνει προσοχή στις ιδιαίτερες ανάγκες του, ώστε να το βοηθά στην προσωπική του ανάπτυξη. **δ) Η διανοητική παρακίνηση / τα διανοητικά ερεθίσματα:** Ο ηγέτης πρέπει να έχει την ικανότητα να λειτουργεί σαν μια πηγή νέων προκλητικών ιδεών που βοηθούν στην ανάπτυξη ικανοτήτων για την επίλυση προβλημάτων (Κατσαρός, 2008).

Οι μετασχηματιστικοί ηγέτες έχουν την ικανότητα να τα καταφέρνουν πιο αποτελεσματικά σε έναν οργανισμό, όταν τα καθήκοντά τους είναι περίπλοκα, απαιτούν καινοτομική «ματιά» και πρέπει να εκτελεσθούν σε αντίξοες συνθήκες (Schruijer & Vansina, 1999).

Η εφαρμογή της μετασχηματιστικής ηγεσίας σε ένα οργανισμό, φαίνεται να βοηθά αποτελεσματικά στην πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης (Αντωνίου & Γαλακτίδου, 2010).

7) Η προσωπική επιλογή της θέσης εργασίας στον οργανισμό, η προσωπική επιλογή μιας νέας θέσης εργασίας στον οργανισμό: Αυξάνουν την αίσθηση προσωπικού ελέγχου και βοηθάνε στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης.

8) Περιοδική διεξαγωγή μελετών στον οργανισμό για την επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων: Με αυτό τον τρόπο, θα διαπιστώνεται ο βαθμός της επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζομένων του οργανισμού και οι στρεσογόνοι παράγοντες που την προκαλούν και τη διατηρούν, ώστε να γίνονται εύστοχες προσπάθειες από τον οργανισμό, για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εργαζομένων.

9) Δημιουργία ειδικού τμήματος στον οργανισμό για την επαγγελματική εξουθένωση: Το τμήμα αυτό θα έχει εξειδικευμένο προσωπικό (π.χ. ψυχιάτρους, ψυχολόγους, κοινωνιολόγους, κοινωνικούς λειτουργούς) που θα ασχολείται με τη περιοδική διεξαγωγή μελετών, εκπαίδευσης των εργαζομένων, θεραπευτικής βοήθειας και υποστήριξης, για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του εργασιακού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης στον οργανισμό.

Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

Οι Pierce & Molloy (1990), θεωρούν ότι η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών έχει τρία χαρακτηριστικά, τα εξής: 1) Η εμφάνιση στον εκπαιδευτικό ενός αυξανόμενου αισθήματος εξουθένωσης και κόπωσης. 2) Η τάση του εκπαιδευτικού να έχει μια αρνητική, κυνική στάση απέναντι στους μαθητές του. 3) Η τάση του εκπαιδευτικού να αξιολογεί αρνητικά τον εαυτό του, με αποτέλεσμα να έχει ένα αίσθημα έλλειψης προσωπικής ικανοποίησης (Travers, 2010).

Κατά τον Kyriacou (1978), η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, είναι ένα σύνδρομο που δημιουργείται από παρατεταμένο στρες και χαρακτηρίζεται από σωματική και συναισθηματική εξάντληση και αλλαγή συμπεριφοράς (Πατσάλης & Παπουτσάκη, 2010).

Στην εκπαίδευση, η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα από τα πιο σημαντικά προβλήματα (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001). Πολυάριθμες έρευνες υποδεικνύουν ότι οι εκπαιδευτικοί συχνά υποφέρουν από επαγγελματική εξουθένωση (Tsigilis et al., 2006). Η σύγχρονη έρευνα στις ΗΠΑ, στην Αυστραλία και στην Ευρώπη έχει δείξει ξεκάθαρα ότι η επαγγελματική εξουθένωση τα τελευταία χρόνια είναι ένα σημαντικό πρόβλημα στους δασκάλους και στους καθηγητές (δηλαδή στους εκπαιδευτικούς στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση) (Πατσάλης & Παπουτσάκη, 2010).

Η επαγγελματική εξουθένωση συναντάται ολοένα και περισσότερο σε πολλές δυτικές χώρες σε εκπαιδευτικούς που εμφανίζουν αρνητικές και ανάρμοστες στάσεις και αντιδράσεις προς τους μαθητές, έλλειψη ιδεαλισμού στη δουλειά και την επιθυμία να αλλάξουν ή να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους (Moya – Albiol et al., 2010)

Οι Firth - Cozens & Payne (1999), πραγματοποίησαν μια ενδιαφέρουσα ανασκόπηση 43 ερευνών που πραγματοποιήθηκαν στις ΗΠΑ από το 1979 έως το 1998 για τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης σε διάφορες επαγγελματικές ομάδες. Η έρευνα αυτή έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί κατατάσσονται πρώτοι στον κατάλογο των επαγγελματικά εξουθενωμένων εργαζομένων και εμφανίζουν τα υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης σε σύγκριση με τις υπόλοιπες επαγγελματικές ομάδες που μελετήθηκαν (Antonίου et al., 2006, Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006).

Σύμφωνα με την Maslach et al. (2001), οι εκπαιδευτικοί έχουν το υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής εξάντλησης, ενώ οι άλλοι δύο δείκτες (αποπροσωποποίηση και αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης ή αίσθημα μειωμένης προσωπικής επιτυχίας) πλησιάζουν το μέσο όρο (Tsigilis et al., 2006).

Σύμφωνα με τους Travers & Cooper (1993), η έρευνα γύρω από το στρες και την επαγγελματική εξουθένωση που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί έχει γίνει τελευταία αντικείμενο ιδιαίτερης προσοχής (Antonioni et al., 2006). Διότι οι σημερινοί εκπαιδευτικοί βρίσκονται σε συνθήκες έντονου στρες και συχνά οδηγούνται στην επαγγελματική εξουθένωση. Όταν ο εκπαιδευτικός εμφανίσει επαγγελματική εξουθένωση, επιδρά αρνητικά στον εαυτό του, στους μαθητές του και στο εκπαιδευτικό σύστημα (Παππά, 2006).

Η επαγγελματική εξουθένωση οδηγεί στην πλήρη ψυχοσωματική εξάντληση (καρβουνοποίηση) του δασκάλου (εκπαιδευτικού), δηλαδή ο δάσκαλος γίνεται σαν ένα δαδί που δεν μπορεί να φωτίσει πλέον, επειδή έχει καεί εντελώς και έτσι δεν μπορεί να ασκήσει το εκπαιδευτικό του έργο (Τσιπλητάρης, 2002).

Οι Mancini et al. (1982, 1984), υποστήριξαν ότι η επαγγελματική εξουθένωση του εκπαιδευτικού είναι μια κατάρρευση (γκρέμισμα, διάλυση, καταστροφή) της σχέσης εκπαιδευτικού – μαθητή, γιατί διαπίστωσαν ότι οι εκπαιδευτικοί που εμφάνιζαν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, επαινούσαν, επιβράβευαν λιγότερο τους μαθητές τους, αποδέχονταν πολύ λιγότερο τις ιδέες των μαθητών τους, τους έδιναν πολύ λιγότερες πληροφορίες και αλληλεπιδρούσαν λιγότερο συχνά μαζί τους (Travers, 2010). Δηλαδή η επαγγελματική εξουθένωση επηρεάζει αρνητικά την ποιότητα της διδασκαλίας.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, οι εκπαιδευτικοί που εμφανίζουν επαγγελματική εξουθένωση πραγματοποιούν χαμηλής ποιότητας διδασκαλία και επηρεάζεται άμεσα αρνητικά η ακαδημαϊκή επίδοση των μαθητών (Αμαραντίδου & Κουστέλιος, 2009),

Σύμφωνα με τους Carson et al. (2010), σε όσους ασχολούνται με τη διδασκαλία, δηλαδή στους εκπαιδευτικούς, μερικά από τα πιο σημαντικά επιζήμια αποτελέσματα της επαγγελματικής εξουθένωσης, είναι η επαγγελματική δυσαρέσκεια, η μειωμένη ποιότητα ζωής και αυτοεκτίμηση, η μειωμένη απόδοση στην εργασία, οι συστηματικές απουσίες και η πρόθεση εγκατάλειψης του επαγγέλματος (Carson et al., 2010).

Σύμφωνα με τους Pruessner et al. (1999), οι εκπαιδευτικοί με υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και αντιληπτού στρες, παρουσιάζουν τα πιο πολλά παράπονα για σωματικές ενοχλήσεις και τα χαμηλότερα ποσοστά αυτοεκτίμησης (Moya – Albiol et al., 2010).

Οι μελέτες που ασχολούνται με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, δείχνουν ότι σε μεγάλο βαθμό δημιουργείται από το υπερβολικό στρες που βιώνουν στην εργασία τους για μεγάλα χρονικά διαστήματα και τις απάνθρωπες απαιτήσεις της εργασίας τους. Η προσωπικότητα του εκπαιδευτικού μπορεί να παίζει κάποιο ρόλο π.χ. Ο Nagy (1982) διαπίστωσε ότι η προσωπικότητα τύπου A, η εργασιομανία και ο τρόπος με τον οποίο ο εκπαιδευτικός αντιλαμβάνεται το εργασιακό περιβάλλον, είναι κάποιοι παράγοντες που συντελούν στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σύμφωνα με τον Fielding (1982), υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσιάζουν οι εκπαιδευτικοί που έχουν αρνητική στάση απέναντι στους μαθητές, εξωτερικό σημείο ελέγχου και δεν μπορούν να ανεχτούν την ασάφεια (Travers, 2010).

Κάποιοι προσωπικοί παράγοντες που αυξάνουν την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, είναι οι παράλογές και εξωπραγματικές πεποιθήσεις, προσδοκίες, στόχοι. Επίσης ο έντονος συναισθηματισμός κάνει τον εκπαιδευτικό πιο ευάλωτο στην επαγγελματική εξουθένωση (Αμαραντίδου & Κουστέλιος, 2009).

Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία έχει βρεθεί ότι η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται περισσότερο με εσωγενείς παράγοντες στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού και ιδιαίτερα με το μέγεθος της τάξης ή πιο συγκεκριμένα με την αναλογία μαθητών – εκπαιδευτικών παρά με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών (Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006).

Σύμφωνα με την υπαρξιακή προσέγγιση, οι μεγάλες σε μέγεθος τάξεις, είναι δύσκολες για τους εκπαιδευτικούς, γιατί σε αυτές τις τάξεις, οι εκπαιδευτικοί αφιερώνουν πολύ χρόνο για να συγκρατήσουν και να πειθαρχήσουν τους μαθητές τους και όχι αρκετό χρόνο στη διδασκαλία (τη δραστηριότητα που περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη τονώνει την αυτοεκτίμησή τους). Οι μεγάλες τάξεις κάνουν τους εκπαιδευτικούς να αισθάνονται ότι δεν μπορούν να κάνουν τη δουλειά τους όπως θα έπρεπε να γίνεται, δεν τους αφήνουν να διδάξουν όπως θα ήθελαν, έτσι δεν τους επιτρέπουν να βρουν νόημα μέσα από τη δουλειά τους και προκαλούν σε αυτούς επαγγελματική εξουθένωση (Pines, 2008a).

Ο Lowenstein (1991), βρήκε ότι η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, προκαλείται από τους εξής παράγοντες: την έλλειψη κοινωνικής αναγνώρισης, του μεγάλου μεγέθους των τάξεων, της έλλειψης μέσων, της απομόνωσης, του φόβου της βίας στην τάξη, της ασάφειας σχετικά με το ρόλο ελέγχου, των περιορισμένων επαγγελματικών ευκαιριών και της έλλειψης υποστήριξης (Travers, 2010).

Σύμφωνα με τη Byrne (1994), με βάση ερευνητικά δεδομένα, οι καθοριστικοί παράγοντες (οι σημαντικοί παράγοντες) για τα αισθήματα επαγγελματικής εξουθένωσης των δασκάλων (εκπαιδευτικών), έχουν να κάνουν περισσότερο με το χώρο της εργασίας (σύγκρουση ρόλων, φόρτος εργασίας, κακό κλίμα στην τάξη, μη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων) και λιγότερο με προσωπικά στοιχεία (κυρίως με το βαθμό αυτοεκτίμησης) (Κάντας, 1996).

Σύμφωνα με την Pines (2008a), πολλές έρευνες έχουν ασχοληθεί εκτενώς με την επαγγελματική εξουθένωση των δασκάλων (εκπαιδευτικών), έχουν τεκμηριώσει την ύπαρξη επαγγελματικής εξουθένωσης στους δασκάλους και προσπάθησαν να εντοπίσουν τις αιτίες της. Συγκεκριμένα διάφορες έρευνες έχουν υποστηρίξει ότι οι πιθανότεροι παράγοντες που μπορεί να προκαλέσουν την εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης στους δασκάλους είναι: η δυσκολία διαχείρισης των απείθαρχων μαθητών, η βία και η αδιαφορία των μαθητών, η κακή σχέση δασκάλου και μαθητών, και ακολουθούν η έλλειψη ευαισθησίας της διοίκησης και η έλλειψη υποστήριξης για την αντιμετώπιση προβλημάτων πειθαρχίας, η γραφειοκρατική ανικανότητα και η έλλειψη συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων για τον οργανισμό. Άλλες αιτίες που διαπιστώθηκε ότι προκαλούν επαγγελματική εξουθένωση στους δασκάλους είναι το μέγεθος της τάξης, ο φόρτος εργασίας και η έλλειψη ανατροφοδότησης από τους συναδέλφους και τη διοίκηση. Όμως το πρόβλημα της πειθαρχίας των μαθητών θεωρείται το σοβαρότερο ή από τα πιο σοβαρά σε όλες σχεδόν τις μελέτες γύρω από το στρες των δασκάλων, διότι τίποτα άλλο δε φέρνει τους δασκάλους στο σημείο ώστε να είναι έτοιμοι να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους όσο αυτό το πρόβλημα (Pines, 2008a).

Σύμφωνα με έρευνα των Zabel & Zabel (1982), που έγινε σε 100 δασκάλους στις ΗΠΑ, βρέθηκε ότι τα υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσίαζαν οι νέοι και λιγότερο έμπειροι δάσκαλοι. Οι δάσκαλοι που είχαν περισσότερη κοινωνική υποστήριξη από τα διοικητικά στελέχη, τους συναδέλφους

τους και τους γονείς, παρουσίαζαν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (Travers, 2010).

Από τη βιβλιογραφία προκύπτει ότι οι ανύπαντροι, οι νεοδιόριστοι και οι εκπαιδευτικοί με πολλά χρόνια υπηρεσίας εμφανίζουν συχνότερα επαγγελματική εξουθένωση για διαφορετικούς και εύκολα κατανοήσιμους λόγους η κάθε ομάδα (Νομικού & συν., 2010).

Σύμφωνα με μια έρευνα που έγινε στην Ελλάδα σε διάφορα μέρη, από τον Κάντα (1996), σε ένα δείγμα 420 ατόμων (81 νοσηλευτές, 84 γιατροί, 143 δάσκαλοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, 22 κοινωνικοί λειτουργοί, 16 εργασιοθεραπευτές, 74 καθηγητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης). Υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσίασαν οι νοσηλευτές του δείγματος, οι νεότεροι στην ηλικία εργαζόμενοι, οι ανύπαντροι και οι γυναίκες. Επίσης βρέθηκε ένα σχετικά υψηλό ποσοστό υψηλών βαθμολογιών στους καθηγητές στη διάσταση της συναισθηματικής εξάντλησης, ενώ κάτι τέτοιο δεν ισχύει για τους δασκάλους. Γενικά βρέθηκε ότι το επάγγελμα, το φύλο, η ηλικία και η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση. Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής, θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι σε γενικές γραμμές στον ελληνικό πληθυσμό: Έχουμε μικρότερο βαθμό επαγγελματικής εξουθένωσης (με εξαίρεση ίσως τους νοσηλευτές και τους κοινωνικούς λειτουργούς) από ό,τι έχει παρατηρηθεί αλλού (δηλαδή συγκρίνοντας με δείγματα ξένων χωρών). Βέβαια πρέπει να έχουμε υπόψη μας ότι το δείγμα δεν ήταν αντιπροσωπευτικό του ελληνικού πληθυσμού ή των επαγγελματικών κατηγοριών που εξετάστηκαν (Κάντας, 1996).

Οι Bibou – Nakou et al. (1999), σε μια έρευνα που έκαναν σε ένα δείγμα 200 δασκάλων, βρήκαν ότι οι δάσκαλοι που είχαν την τάση να αποδίδουν στον εαυτό τους τις ευθύνες για τις δυσκολίες που δημιουργούνταν στη σχολική τάξη, εμφάνιζαν ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006).

Σύμφωνα με μια έρευνα του Τσιπλητάρη (2002), η οποία είχε ως θέμα: «Η εκπαιδευτική δυναμικότητα του δασκάλου και η απειλή της από το σύνδρομο burnout», που έγινε σε 495 δασκάλους οι οποίοι παρακολουθούσαν τα προγράμματα των ΠΕΚ (Περιφερειακών Επιμορφωτικών Κέντρων) στα κέντρα Αττικής και Περιφέρειας Ανατολικής Ελλάδας, διαπιστώθηκαν τα παρακάτω:

1) Το 90% των δασκάλων, δηλώνουν ότι η εργασία του δασκάλου με τα παιδιά στο σχολείο είναι εξαιρετικά ευχάριστη. Επίσης το 100% των δασκάλων δηλώνει ότι η εργασία του δασκάλου με τα παιδιά στο σχολείο είναι και εξαντλητική.

2) Το 72% δήλωσε ότι θα διάλεγε ξανά το επάγγελμα του δασκάλου, αν βρισκόταν και πάλι στην αρχή. Το 16% δήλωσε ότι θα άλλαζε επάγγελμα. Αυτοί οι δάσκαλοι απειλούνται από την επαγγελματική εξουθένωση και το κακό πρέπει να προληφθεί.

3) Ανησυχητικό είναι ότι ένα ποσοστό πάνω από 10% δήλωσαν ότι νιώθουν τελείως ξένοι, αποδυναμωμένοι και απόμακροι προς τα παιδιά και τη σχολική τάξη. Αυτοί οι δάσκαλοι εμφανίζουν επαγγελματική εξουθένωση. Είναι εκείνες οι περιπτώσεις δασκάλων που δεν μπορούν να ανταποκριθούν στοιχειωδώς στις απαιτήσεις μιας σχολικής τάξης με αποτέλεσμα να δημιουργούνται προβλήματα στην ομαλή, τη σωστή λειτουργία των σχολείων. Σε αυτές τις περιπτώσεις, είτε απομακρύνεται ο δάσκαλος από το σχολείο και υποαπασχολείται στα γραφεία εκπαίδευσης είτε μετατίθεται σε άλλο σχολείο. Όμως αυτές οι πρακτικές είναι ολοφάνερο ότι δεν αποτελούν αντιμετώπιση του προβλήματος, αλλά μετατόπιση του προβλήματος.

4) Γενικά φαίνεται ότι η επαγγελματική εξουθένωση απειλεί την ελληνική εκπαίδευση, δηλαδή υπάρχουν εκπαιδευτικοί που απειλούνται να προσβληθούν από την επαγγελματική εξουθένωση και εκπαιδευτικοί που υποφέρουν από την επαγγελματική εξουθένωση. Γι' αυτό, για να αντιμετωπισθεί η επαγγελματική εξουθένωση στην ελληνική εκπαίδευση, πρέπει να πραγματοποιηθεί μια ειδική έρευνα για να αποκαλυφθεί το πρόβλημα τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά σε όλες του τις διαστάσεις και να πάρει η πολιτεία μέτρα προληπτικά και θεραπευτικά (Τσιπλητάρης, 2002).

Σύμφωνα με μια έρευνα που έγινε από την Πολυχρόνη και τον Αντωνίου (2006), σε 493 Έλληνες εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης οι οποίοι εργάζονταν σε δημόσια δημοτικά, γυμνάσια και λύκεια σε μεγάλα αστικά κέντρα εκτός Αθηνών. Βρέθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί:

1) Σε γενικές γραμμές βίωναν ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα στρες στον εργασιακό τους χώρο.

2) Παρουσίαζαν μέσα (μέτρια) επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Συγκεκριμένα παρουσίαζαν μέσα (μέτρια) επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και έλλειψης προσωπικής επίτευξης και χαμηλά επίπεδα αποπροσωποποίησης.

3) Υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης παρουσίαζαν οι γυναίκες, οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι σχετικά νέοι στο επάγγελμα (οι νεοδιόριστοι), και εκείνοι που ασκούσαν και διοικητικά καθήκοντα.

4) Ένα σημαντικό ποσοστό του δείγματος ανέφερε πως σκέφτηκε να εγκαταλείψει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού στα προηγούμενα πέντε χρόνια και εξέφρασε την πρόθεσή του για πρόωρη συνταξιοδότηση. Η τάση για αποχώρηση από το επάγγελμα του εκπαιδευτικού συνδέθηκε με υψηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, με μειωμένο αίσθημα προσωπικής επίτευξης και με υψηλό στρες, που προκύπτει από το φόρτο εργασίας των εκπαιδευτικών, επιβεβαιώνοντας συναφή ευρήματα άλλων ερευνών (Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006).

Σύμφωνα με τους Travers & Cooper (1993), στη Μ. Βρετανία, ένα υψηλό ποσοστό της τάξης του 66% των Βρετανών εκπαιδευτικών είχε σκεφτεί κάποια στιγμή να εγκαταλείψει το επάγγελμά του (Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006, Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007). Οι σκέψεις των εκπαιδευτικών για αποχώρηση και πρόωρη συνταξιοδότηση θεωρούνται ως ενδείξεις εργασιακού στρες (Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006).

Σύμφωνα με τον Farber (1991), το 5% έως 20% των εκπαιδευτικών στις ΗΠΑ, υποφέρει από επαγγελματική εξουθένωση. Στην Ολλανδία βρέθηκε ότι 60% των εκπαιδευτικών που παραιτήθηκαν από την εργασία τους, υπέφεραν κυρίως από επαγγελματική εξουθένωση (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001, Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007). Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, το ποσοστό των εκπαιδευτικών που εγκαταλείπουν το επάγγελμά τους, είναι από 7% έως 8% περίπου και οι δάσκαλοι είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους σε σύγκριση με τους καθηγητές. Στην Ελλάδα δεν έχουμε υψηλό βαθμό αποχώρησης από το επάγγελμα του εκπαιδευτικού στη δημόσια εκπαίδευση (Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006).

Τα αποτελέσματα των ερευνών, δείχνουν ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης σε σχέση με αυτά που βιώνουν οι ξένοι συνάδελφοί τους σε άλλα εκπαιδευτικά συστήματα (Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007).

Οι Westerhouse (1979) και Schwab (1981) βρήκαν ότι έχουν μεγάλη σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, η σύγκρουση ρόλων και η ασάφεια ρόλων (Travers, 2010). Η ασάφεια ρόλου (role ambiguity) είναι η αβεβαιότητα που αισθάνεται ο εργαζόμενος όταν δεν γνωρίζει ποιες είναι οι

απαιτήσεις της εργασίας του, με ποιο τρόπο θα τις επιτύχει και πώς περιμένουν οι άλλοι να συμπεριφερθεί στην εργασία του. Σύγκρουση ρόλων (role conflict) αισθάνεται ο εργαζόμενος, όταν διαφορετικά άτομα ή διαφορετικές ομάδες ατόμων με τα οποία αλληλεπιδρά (π.χ. οικογένεια, συνάδελφοι, φίλοι, γονείς) έχουν συγκρουόμενες προσδοκίες για τη συμπεριφορά του. Επίσης σύγκρουση ρόλων βιώνει ο εργαζόμενος όταν ο ίδιος έχει δύο ή περισσότερες αλληλοσυγκρουόμενες απαιτήσεις ή όταν αναμένονται από τον εργαζόμενο συμπεριφορές που παραβιάζουν τις προσωπικές του αξίες (Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007). Πλήθος ερευνητών συμφωνούν ότι η σύγκρουση ρόλων και η ασάφεια ρόλων είναι εξίσου σημαντικοί παράγοντες που οδηγούν στην επαγγελματική εξουθένωση (Αμαραντίδου & Κουστέλιος, 2009).

Σε μια έρευνα που έγινε από τους Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλο (2007) στην Ελλάδα, σε 562 εκπαιδευτικούς (δασκάλους και εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων) που υπηρετούσαν σε δημόσια δημοτικά σχολεία Γενικής Αγωγής, στους νομούς Αττικής, Αρκαδίας και Κορινθίας, η έρευνα έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί βιώνουν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, κατάθλιψης, και ασάφειας ρόλων, ενώ τα επίπεδα σύγκρουσης ρόλου ήταν μέτρια, διαπίστωση που πιθανόν να ερμηνεύεται από τη μεγάλη ισχύ των κοινωνικών δεσμών στη χώρα μας και την κοινωνική αποδοχή του επαγγέλματός τους, ενώ από τους δημογραφικούς παράγοντες, φαίνεται να παίζουν το σημαντικότερο ρόλο οι διαστάσεις του φύλου, της εμπειρίας και της ηλικίας (Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλος, 2007).

Σύμφωνα με μια έρευνα που έγινε στην Ελλάδα, από τους Αμαραντίδου & Κουστέλιο (2009), σε 112 εκπαιδευτικούς φυσικής αγωγής που υπηρετούσαν στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, στους νομούς Δράμας και Καβάλας. Βρέθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί φυσικής αγωγής είχαν χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, τα επίπεδα ασάφειας ρόλου ήταν χαμηλά, ενώ τα επίπεδα σύγκρουσης ρόλων ήταν μέτρια. Έγιναν δύο μετρήσεις, μία στην αρχή και μία στο τέλος της σχολικής χρονιάς, δεν βρέθηκαν αλλαγές στα επίπεδα της ασάφειας και της σύγκρουσης ρόλων καθώς και στην επαγγελματική εξουθένωση εκτός από τη διάσταση της αποπροσωποποίησης. Όμως οι τιμές των μέσων όρων της αποπροσωποποίησης ήταν μικρές, γεγονός που δείχνει πως είναι μικρά τα ποσοστά των εκπαιδευτικών που βιώνουν το αίσθημα της αποπροσωποποίησης. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας συμφωνούν με τα αποτελέσματα της έρευνας των Παπαστυλιανού & Πολυχρονόπουλου (2007) (Αμαραντίδου & Κουστέλιος, 2009).

Σύμφωνα με μια έρευνα που έγινε από την Κορωναίου (2010), σε τυχαίο δείγμα 314 εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, από γυμνάσια και λύκεια στην Αθήνα, την ευρύτερη περιοχή της πρωτεύουσας (ανατολική και δυτική Αττική) και τον Πειραιά, διαπιστώθηκε ότι:

1) η πλειονότητα των εκπαιδευτικών της έρευνας (56,69%) δηλώνουν απερίφραστα (ευθέως, χωρίς περιστροφές), ότι νιώθουν στρες και εξάντληση εξαιτίας της εργασίας τους. Οι επιπτώσεις τους στρες στους εκπαιδευτικούς του δείγματος είναι: α) Στο επίπεδο των συμπεριφορών τους απέναντί στους μαθητές, όπως κακές σχέσεις, εκνευρισμός, καβγάδες και φωνές ως καθημερινός τρόπος ζωής στο σχολείο. β) Προβλήματα υγείας που αντιμετωπίζουν, όπως πονοκεφάλους, ημικρανίες, έλκος, δερματικές αλλεργίες, καρδιοαγγειακά νοσήματα, σοβαρά προβλήματα στην ακοή και τις φωνητικές χορδές, άγχος, κατάθλιψη. Ίσως όλα αυτά να ερμηνεύουν και το υψηλό ποσοστό (47,45%) εκείνων που δηλώνουν ότι αν είχαν τη δυνατότητα, θα ασκούσαν κάποιο άλλο επάγγελμα.

2) Αρκετές περιγραφές των εκπαιδευτικών, με τις καθημερινές δυσκολίες στην εργασία τους, παραπέμπουν στις χαρακτηριστικές διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ως κύρια αιτία για το στρες και την εξουθένωση στην εργασία τους, την αδιαφορία των μαθητών για τη σχολική εργασία και γενικότερα για το σχολείο. Αυτή η αδιαφορία όπως επισημαίνουν οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί, εκφράζεται μέσα από διάφορες συμπεριφορές των μαθητών όπως: ανία, απειθαρχία, ανωριμότητα, διαρκής φασαρία στην τάξη, επιθετικότητα κ.ά. Η αδιαφορία των μαθητών δεν προκαλεί μόνο απογοήτευση στους εκπαιδευτικούς, αλλά κυριολεκτικά τους «αρρωσταίνει». Άλλες αιτίες που δηλώνουν οι εκπαιδευτικοί ότι τους προκαλούν στρες και εξουθένωση στην εργασία τους είναι οι μεγάλες απαιτήσεις του επαγγέλματος και οι συνθήκες εργασίας (Κορωναίου, 2010).

Σύμφωνα με την υπαρξιακή προσέγγιση, οι αιτίες που οδηγούν τους δασκάλους (εκπαιδευτικούς) στην επαγγελματική εξουθένωση δεν είναι η σκληρή δουλειά, αλλά είναι οι απείθαρχοι μαθητές, η έλλειψη κινήτρων, ενδιαφέροντος, προσοχής, για μάθηση από πλευράς των μαθητών και η έλλειψη σεβασμού από τους μαθητές στην τάξη, δηλαδή οι σημαντικότερες αιτίες της επαγγελματικής εξουθένωσης στους δασκάλους εντοπίζονται σε εκείνες τις πλευρές της δουλειάς τους που τους κάνουν να νιώθουν ότι έχουν αποτύχει (όπως οι μαθητές που διακόπτουν, είναι αυθάδεις, προσβλητικοί και απείθαρχοι). Αυτές οι αιτίες δεν αφήνουν το δάσκαλο να διδάξει στην τάξη, έτσι δεν του επιτρέπουν να βρει νόημα μέσα από τη

δουλειά του επειδή αισθάνεται ασήμαντος, αποτυχημένος, και οδηγείται στην επαγγελματική εξουθένωση (Pines, 2008a).

Όπως αναφέρουν οι Maslach et al. (2001), σύμφωνα με πρόσφατα ερευνητικά δεδομένα, το 10 – 40% των εκπαιδευτικών, ιδιαίτερα στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, υποφέρουν από επαγγελματική εξουθένωση στις περισσότερες χώρες της δυτικής και της ανατολικής Ευρώπης. Σε ασιατικές χώρες, το ποσοστό αυτό ανεβαίνει στο 70%, όπως η Ιαπωνία και η Ταϊβάν (Κορωναίου, 2010).

Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία το 5 – 25% των εκπαιδευτικών υποφέρει από την επαγγελματική εξουθένωση. Στην Ελλάδα το 10% των εκπαιδευτικών βιώνει υψηλή συναισθηματική εξάντληση, το 15 – 17% μέτρια ως υψηλή αποπροσωποποίηση που εμφανίζεται με τη δημιουργία απρόσωπων σχέσεων με τους μαθητές και το 30 – 35% νιώθει ότι δεν μπορεί να είναι αποτελεσματικό στην εργασία του (Νομικού & συν., 2010).

Οι έρευνες δείχνουν ότι η ευαίσθητη φροντίδα, είναι σημαντική για την καλή ανάπτυξη των παιδιών και όσοι βιώνουν έντονο στρες, αυξημένα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, θα είναι λιγότερο ευαίσθητοι κατά τη φροντίδα που παρέχουν στα παιδιά και γενικά είναι λιγότερο πιθανό να παρέχουν στα παιδιά φροντίδα με ευαισθησία (Manlove, 1993).

Από τους Moya – Albiol et al. (2010), πραγματοποιήθηκε στην Ισπανία μια έρευνα στην οποία συμμετείχαν 64 εκπαιδευτικοί πλήρους απασχόλησης, 13 άνδρες και 51 γυναίκες. Συμμετείχαν 6 σχολεία. Κύριος στόχος της έρευνας αυτής ήταν να αναλύσει το ρόλο της επαγγελματικής εξουθένωσης στις ψυχοσωματικές αντιδράσεις των εκπαιδευτικών μια εργάσιμη ημέρα. Η διαδικασία περιλάμβανε τρεις χρονικές περιόδους (στην αρχή της εργάσιμης ημέρας, στη μέση της εργάσιμης ημέρας και στο τέλος της εργάσιμης ημέρας) κατά τις οποίες όλοι ερωτήθηκαν και αξιολογήθηκαν για τα ίδια ψυχολογικά, καρδιαγγειακά και ενδοκρινολογικά θέματα. Το πρωί οι συμμετέχοντες δεν έτρωγαν τίποτα, ούτε κάπνιζαν από την ώρα που ξυπνούσαν μέχρι την ώρα της εξέτασης και δεν αθλήθηκαν 36 ώρες προτού φθάσουν στο σχολείο. Αρχικά το πρωί, τα άτομα παρείχαν το πρώτο δείγμα σάλιου και δήλωναν το βαθμό του στρες που βίωναν (αντιληπτό στρες) από τη στιγμή που ξυπνούσαν (το αντιληπτό στρες αξιολογήθηκε βάσει ορισμένων θεμάτων τα οποία βαθμολογούνταν σε μια τετραβάθμια κλίμακα Likert), δήλωναν την ψυχική τους διάθεση, συμπληρώνοντας ένα ερωτηματολόγιο (ερωτηματολόγιο PANAS), επίσης γινόταν μέτρηση της πίεσης και του καρδιακού ρυθμού. Στη μέση της εργάσιμης ημέρας (από τις 12:30 μέχρι τις

13:30 περίπου, πριν το μεσημεριανό γεύμα) πραγματοποιούσαν το τεστ της δεύτερης χρονικής περιόδου (συλλογή ενός δείγματος σάλιου, μέτρηση του καρδιακού ρυθμού και της πίεσης, αξιολόγηση της διάθεσης και του αντιληπτού στρες). Στις 17:00, ώρα λήξης της εργάσιμης ημέρας, διεξήχθη το τεστ της τρίτης χρονικής περιόδου ακολουθώντας την ίδια διαδικασία που περιγράψαμε παραπάνω. Στο τέλος της τρίτης χρονικής περιόδου οι συμμετέχοντες συμπλήρωναν το ερωτηματολόγιο MBI (Maslach Burnout Inventory). Στη μελέτη αυτή ελήφθησαν δείγματα μια τυχαία ημέρα του σχολικού έτους. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας ήταν τα παρακάτω:

1) Η έντονη επαγγελματική εξουθένωση συνδέθηκε με χειρότερη διάθεση και εντονότερο αντιληπτό στρες καθ' όλη την ημέρα. Η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζεται θετικά με τη συστολική πίεση του αίματος και αρνητικά με το επίπεδο κορτιζόλης στο σάλιο κατά το ξεκίνημα της ημέρας. Υψηλότερες τιμές επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς σχετίζονται επίσης με χαμηλότερο καρδιακό ρυθμό στα μέσα της ημέρας.

2) Η διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στις διαφορετικές υποκλίμακες του MBI και της ψυχοσωματικής αντίδρασης σε μια εργάσιμη μέρα, φανερώνει ότι οι τρεις υποκλίμακες συνδέονται με ψυχολογικές διαθέσεις και με το αντιληπτό στρες. Κάθε υποκλίμακα έχει έναν ειδικό συσχετισμό με μια σωματική μεταβλητή. Η συναισθηματική εξάντληση συνδέεται θετικά με τη συστολική πίεση στο ξεκίνημα της ημέρας, η αποπροσωποποίηση σχετίζεται αρνητικά με τον καρδιακό ρυθμό στα μέσα της ημέρας και με την κορτιζόλη στο σάλιο στο ξεκίνημα και στο τέλος της εργάσιμης ημέρας και η προσωπική ολοκλήρωση συνδέεται θετικά με τον καρδιακό ρυθμό στα μέσα της εργάσιμης ημέρας. Όλες οι υποκλίμακες (η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση και η προσωπική ολοκλήρωση) παίζουν σημαντικό ρόλο στις ψυχολογικές και σωματικές αντιδράσεις των εκπαιδευτικών σε μια εργάσιμη ημέρα.

3) Οι άνδρες παρουσίασαν υψηλότερη διαστολική πίεση από ότι οι γυναίκες στην αρχή και στα μέσα της ημέρας. Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να προκαλέσει μια μεταβολή στη διάθεση μαζί με μια δυσλειτουργία της καρδιαγγειακής δραστηριότητας και της λειτουργίας του άξονα του υποθαλάμου – υπόφυσης – αδρενοκορτικοειδή. Τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι το φύλο λειτουργεί κατευναστικά (ηρεμιστικά, καθισχυραστικά) στις καρδιαγγειακές αντιδράσεις κατά τη διάρκεια μιας εργάσιμης ημέρας.

4) Επειδή η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να κατηγοριοποιηθεί ως ένα σύνδρομο που προκαλείται από τη χρόνια έκθεση σε στρεσογόνες συνθήκες, οι διαπιστώσεις της έρευνας στηρίζουν την υπόθεση αυτή.

5) Αυτοί διαπίστωσαν ότι υπάρχουν διάφοροι παράμετροι ψυχικοί (ψυχική διάθεση) και σωματικοί (κορτιζόλη στο σάλιο, πίεση του αίματος, καρδιακός ρυθμός) που μπορούν να συμβάλλουν στον εντοπισμό του εργασιακού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης προτού εκδηλωθούν ή εξελιχθούν τα δυσάρεστα αυτά φαινόμενα (Moya – Albiol et al., 2010).

Από το υπάρχον «σώμα» της βιβλιογραφίας που αναφέρεται σε νηπιαγωγούς, προκύπτουν αμφιλεγόμενες (αντικρουόμενες) ενδείξεις για το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Έχει τεκμηριωθεί καλά ότι μια συνέπεια της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η αποχώρηση από την εργασία (turnover). Μερικοί μελετητές αναφέρουν ότι εμφανίζεται υψηλός βαθμός αποχωρήσεων από την εργασία (turnover) στους εργαζόμενους / νες των παιδικών σταθμών, άλλοι ερευνητές βρήκαν χαμηλές τιμές επαγγελματικής εξουθένωσης. Για παράδειγμα ο Jorde – Bloom (1986) υπογράμμισε ότι η εργασία στη μέριμνα (φροντίδα) / αγωγή νηπίων συγκαταλέγεται μεταξύ των 10 πρώτων επαγγελματικών κατηγοριών με το υψηλότερο επίπεδο αποχώρησης από την εργασία (turnover). Από την άλλη πλευρά, οι Stremmel et al. (1993), ανέφεραν χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης για το προσωπικό των παιδικών σταθμών (διευθυντές, εκπαιδευτικοί δηλαδή νηπιαγωγοί, και βοηθοί των εκπαιδευτικών), συγκεκριμένα 12,90 έως 15,37. Υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης εξακριβώθηκαν σε μια μελέτη που πραγματοποιήθηκε στον Καναδά σχετικά με τους παρόχους υπηρεσιών παιδικής μέριμνας (τιμή 20,99 για την υποκλίμακα συναισθηματικής εξάντλησης). Έτσι, η διάδοση (εξάπλωση) της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εργαζομένων νηπιαγωγών θα μπορούσε να ποικίλλει από το ένα πολιτιστικό ή εκπαιδευτικό περιβάλλον (πλαίσιο) στο άλλο. Απαιτούνται περισσότερες έρευνες ιδιαίτερα (κυρίως) έξω από τα κράτη της Βόρειας Αμερικής για να προσεγγισθεί αυτό το ζήτημα (Tsigilis et al., 2006).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ : ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

ΓΕΝΙΚΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Η επαγγελματική ικανοποίηση (job satisfaction) είναι ένα από τα βασικά θέματα στην οργανωτική ψυχολογία. Αποτελεί μια από τις πιο δημοφιλείς περιοχές έρευνας της οργανωτικής ψυχολογίας. Διότι θεωρείται, υπάρχει η εντύπωση, ότι συνδέεται με την ψυχική υγεία του εργατικού δυναμικού και με διάφορες άλλες πτυχές της εργασίας όπως την παραγωγικότητα, τις απουσίες από το χώρο εργασίας και την πρόθεση εγκατάλειψης του επαγγέλματος. Επίσης γενικότερα, θεωρείται ότι συνδέεται με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις. Με αποτέλεσμα να υπάρχει στη διεθνή βιβλιογραφία ένας τεράστιος αριθμός ερευνών που σχετίζονται με την επαγγελματική ικανοποίηση.

Μια πολύ σημαντική προϋπόθεση για να λειτουργεί αποτελεσματικά ένας οργανισμός είναι οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι (Μπουσινάκης & Χάλκος, 2006).

Γενικά η επαγγελματική ικανοποίηση αναφέρεται στο πόσο ευχαριστημένο είναι ένα άτομο από την εργασία του. Ο βαθμός ικανοποίησης από την εργασία, αποτελεί ένα πολύ σημαντικό στοιχείο, το οποίο συχνά υπολογίζεται από τους οργανισμούς.

Οι περισσότεροι ερευνητές θεωρούν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι κάτι προφανές, ολοφάνερο, που εύκολα το καταλαβαίνει κάποιος, με αποτέλεσμα πάρα πολύ λίγοι να είναι αυτοί που προσπάθησαν να δώσουν έναν αυστηρό εννοιολογικό και λειτουργικό ορισμό της (Ματσαγγούρας & Μακρή – Μπότσαρη, 2003).

Σύμφωνα με τους Wray et al. (2003), η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να οριστεί ως ο βαθμός στον οποίο ικανοποιούνται οι ανάγκες του ατόμου στον εργασιακό του χώρο π.χ. ατομικές ανάγκες για αναγνώριση, προαγωγές, αμοιβή, δίκαιο, δύναμη, ασφάλεια κ.λπ. (Wray et al., 2003). Όταν οι εργασιακές ανάγκες του εργαζομένου δεν καλύπτονται από τις υπάρχουσες εργασιακές συνθήκες, καταστάσεις, τότε ο εργαζόμενος έχει χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση (Αντωνίου, Αναγνωστοπούλου, Γάκη, 2010).

Οι Ivancevich & Donnelly (1968), θεωρούν την επαγγελματική ικανοποίηση, ως την ευνοϊκή άποψη του εργαζομένου για την εργασία του. Σύμφωνα με τον Locke (1976), η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική

κατάσταση, που δημιουργείται στο άτομο όταν αποτιμά (υπολογίζει την αξία) την εργασίας του ή τις εργασιακές του εμπειρίες. Ο Spector (1997), θεωρεί ως επαγγελματική ικανοποίηση, το πώς αισθάνονται οι άνθρωποι για την εργασία τους και τις διάφορες πτυχές της εργασίας τους (Ζουρνατζή και συν., 2006).

Ο υπερβολικά μεγάλος αριθμός των ερευνών για την επαγγελματική ικανοποίηση οδήγησε στη δημιουργία πολλών και διαφορετικών ορισμών για την επαγγελματική ικανοποίηση. Ένας ευρέως αποδεκτός ορισμός για την επαγγελματική ικανοποίηση είναι ο εξής: Σύμφωνα με τον Baron (1986), η επαγγελματική ικανοποίηση είναι οι θετικές και οι αρνητικές στάσεις που έχει ένα άτομο για την εργασία του (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001, Ταρασιάδου & Πλατσίδου, 2009).

Σύμφωνα με τον Warr (1987), η επαγγελματική ικανοποίηση, δεν είναι μια απλή έννοια αλλά περιλαμβάνει πολλά επιμέρους στοιχεία. Αυτός κάνει το διαχωρισμό ανάμεσα σε εσωγενή επαγγελματική ικανοποίηση και σε εξωγενή επαγγελματική ικανοποίηση. Η εσωγενής επαγγελματική ικανοποίηση έχει σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας, αναφέρεται στις όψεις της εργασίας που έχουν να κάνουν με τη διεξαγωγή της π.χ. ελευθερία επιλογών ως προς τον τρόπο επιτέλεσης του έργου, βαθμός υπευθυνότητας, ποικιλία δραστηριοτήτων, χρήση δεξιοτήτων κ.λπ. Η εξωγενής επαγγελματική ικανοποίηση, έχει σχέση με το περιέχον πλαίσιο μέσα στο οποίο διεξάγεται η εργασία, αναφέρεται π.χ. στις συνθήκες εργασίας, τα ωράρια, την ασφάλεια, τις αμοιβές κ.λπ. (Κάντας, 1998).

Αρχικά οι ερευνητές θεωρούσαν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια μονοδιάστατη έννοια, μια συνολική στάση του ατόμου απέναντι στην εργασία του, μια συνολική αίσθηση ικανοποίησης του ατόμου για την εργασία του. Σήμερα οι περισσότεροι ερευνητές, θεωρούν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση, είναι μια έννοια πολυδιάστατη, μια συνολική και ενιαία στάση, που αποτελείται από πολλά διαφορετικά επί μέρους στοιχεία (πλευρές). Έτσι ένα άτομο μπορεί να είναι ικανοποιημένο από ορισμένες πλευρές της εργασίας του και δυσαρεστημένο από άλλες. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να γίνεται μια συνολική μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης στην οποία να λαμβάνονται υπόψη όλα τα επί μέρους στοιχεία (Κάντας, 1998, Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001, Ζουρνατζή και συν., 2006, Αλεξιάς και συν., 2010).

Μια έρευνα μπορεί να εξετάσει την επαγγελματική ικανοποίηση ως ανεξάρτητη ή ως εξαρτημένη μεταβλητή. Αν η επαγγελματική ικανοποίηση εξεταστεί ως ανεξάρτητη μεταβλητή, τότε τη θεωρούμαι ως αίτιο. Αν η επαγγελματική

ικανοποίηση εξετάσεται ως εξαρτημένη μεταβλητή τότε τη θεωρούμαι ως αποτέλεσμα κάποιων παραγόντων.

Όταν το περιστασιακό εργασιακό στρες μετατρέπεται σε παρατεταμένο και συνεχές δηλαδή γίνεται μακροχρόνιο, τότε τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης για τον εργαζόμενο μειώνονται σε σημαντικό βαθμό (Αντωνίου & Θεοδόση – Πολυμέρη, 2008).

Οι περισσότερες έρευνες συγκλίνουν στο εύρημα ότι η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζονται αρνητικά μεταξύ τους (Αλεξιάς και συν., 2010).

Η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται θετικά με την καλή σωματική και ψυχική υγεία του εργαζομένου και την ποιότητα της εργασιακής του ζωής, δηλαδή όσο υψηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση αισθάνεται ένας εργαζόμενος, τόσο καλύτερη είναι η σωματική και ψυχική του υγεία και η ποιότητα της εργασιακής του ζωής (Ποζουκίδου και συν., 2007).

ΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζεται από παράγοντες οργανωτικούς και ατομικούς. Οι οργανωτικοί παράγοντες σχετίζονται με τις επιδράσεις που δέχεται ο εργαζόμενος από τον εργασιακό του χώρο. Οι ατομικοί παράγοντες σχετίζονται με τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου όπως τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του.

Οργανωτικοί παράγοντες

Σύμφωνα με τον Κάντα (1998), ο Locke (1976) αναφέρει ότι για την αύξηση των επιπέδων της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων πρέπει να γίνουν τα παρακάτω:

1) Η εργασία πρέπει να είναι δομημένη έτσι ώστε να μην είναι κουραστική και βαρετή αλλά να προκαλεί το ενδιαφέρον στον εργαζόμενο.

2) Ο εργαζόμενος πρέπει να αμείβεται για την καλή απόδοσή του και να υπάρχει απολύτως κατανοητή και ξεκάθαρα διατυπωμένη σχέση ανάμεσα στην απόδοση του και την αμοιβή. Σαν αμοιβή πρέπει να θεωρούμε κάθε είδους παροχή προς τον εργαζόμενο.

3) Για το επιτυχημένο του έργο πρέπει να παρέχουμε στον εργαζόμενο, θετική ενίσχυση π.χ. λεκτική αναγνώριση, έπαινο και διάφορες άλλες μη χρηματικές αμοιβές.

4) Πρέπει να φροντίζουμε να αισθάνονται οι εργαζόμενοι ότι οι χρηματικές αμοιβές μοιράζονται δίκαια, ότι δεν κινδυνεύουν να χάσουν τη δουλειά τους, ότι η επιχείρηση προσπαθεί να τους βοηθήσει στο έργο τους.

5) Πρέπει να είναι ξεκάθαρο το τι ακριβώς περιμένει η επιχείρηση από τον κάθε εργαζόμενο (σαφήνεια ρόλων). Να έχουν τη δυνατότητα οι εργαζόμενοι να συμμετέχουν στη λήψη των αποφάσεων ιδιαίτερα στους εργασιακούς τομείς που οι ίδιοι γνωρίζουν καλά. Επίσης η επιχείρηση πρέπει να παραχωρεί στους εργαζόμενους μεγάλο βαθμό αυτονομίας και υπευθυνότητας. Να υπάρχει σωστή εποπτεία (έλεγχος από τους ανωτέρους) που να χαρακτηρίζεται από ενδιαφέρον για τους εργαζόμενους και διάθεση να τους βοηθήσουν στην εκτέλεση των καθηκόντων τους.

6) Πρέπει να υπάρχει φροντίδα ώστε να δημιουργούνται θετικές διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, μεταξύ των συναδέλφων και μεταξύ εποπτών (ανωτέρων) και υφισταμένων.

7) Ο χώρος εργασίας πρέπει να είναι διαμορφωμένος έτσι ώστε να εξασφαλίζει στους εργαζόμενους καλές συνθήκες εργασίας (Κάντας, 1998).

Οι έρευνες δείχνουν ότι η σύγκρουση ρόλων και η ασάφεια ρόλων σχετίζονται αρνητικά με την επαγγελματική ικανοποίηση. Σύγκρουση ρόλων βιώνει ο εργαζόμενος όταν διαφορετικές ομάδες ή άτομα με τα οποία αλληλεπιδρά έχουν αντικρουόμενες απαιτήσεις σε σχέση με τον τρόπο συμπεριφοράς του ή όταν ο ίδιος ο εργαζόμενος έχει δύο ή περισσότερες αντικρουόμενες απαιτήσεις. Ασάφεια ρόλων βιώνει ο εργαζόμενος όταν δεν είναι βέβαιος για τις απαιτήσεις της εργασίας του και τον τρόπο που αναμένουν οι άλλοι να συμπεριφερθεί στην εργασία του (Αργυράκης και συν., 2005).

Όταν η απόδοση των εργαζομένων συνδέεται με επιπρόσθετες αμοιβές, κέρδος και άλλα κίνητρα, οι εταιρείες συχνά επιτυγχάνουν τα εξής: Καλύτερη διατήρηση του προσωπικού τους, μεγαλύτερη μείωση των υπερωριών, μεγαλύτερη ικανοποίηση των εργαζομένων, μεγαλύτερη κινητοποίηση των εργαζομένων, λιγότερα ατυχήματα, λιγότερα λάθη και καλύτερη ποιότητα εργασίας (Goomas & Ludwig, 2007).

Οι εργαζόμενοι σε βάρδιες σε γενικές γραμμές έχουν χαμηλότερη ικανοποίηση από την εργασία τους, χαμηλότερη απόδοση, μεγαλύτερους κινδύνους υγείας και περισσότερα οικογενειακά και κοινωνικά προβλήματα, πιθανόν εξαιτίας της αποδιοργάνωσης των κιρκάδιων ρυθμών (φυσικός ύπνος – φάσεις που είναι κανείς ξύπνιος) (Coolican, 2008).

Αν λάβουμε ως κριτήριο του μεγέθους ενός οργανισμού, τον αριθμό των εργαζομένων, δηλαδή θεωρήσουμε ως μεγάλο οργανισμό αυτόν που έχει μεγάλο αριθμό εργαζομένων και μικρό οργανισμό αυτόν που έχει μικρό αριθμό εργαζομένων, τότε οι έρευνες δείχνουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση ελαττώνεται όσο το μέγεθος του οργανισμού αυξάνεται. Αν όμως ένας οργανισμός είναι χωρισμένος σε μικρότερες υπομονάδες (ομάδες εργασίας), τότε έχουμε καλύτερη επικοινωνία μεταξύ των μελών τους, καλύτερες προσωπικές σχέσεις και όσο πιο μικρές είναι οι υπομονάδες τόσο μεγαλύτερη είναι η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση (Κανελλόπουλος, 2000).

Οι οργανισμοί πρέπει να παρέχουν στους υποψήφιους για πρόσληψη, μια ρεαλιστική προκαταρκτική εικόνα, ως προς το τι θα πρέπει να περιμένουν να βρουν

σχετικά με τις συνθήκες εργασίας όταν αρχίσουν να εργάζονται στο συγκεκριμένο οργανισμό, δηλαδή πρέπει να ενημερώνουν του υποψηφίους όχι μόνο για τις θετικές πλευρές της εργασίας (π.χ. καλές αμοιβές), αλλά και για τις αρνητικές πλευρές (π.χ. εξαντλητικά ωράρια). Αυτό είναι αντίθετο από την τρέχουσα πρακτική της συντριπτικής πλειοψηφίας των οργανισμών, γιατί θέλουν να προσελκύσουν τους καλύτερους υποψηφίους. Αλλά οι έρευνες δείχνουν ότι αυτού του είδους η «προσγείωση» των μελλοντικών εργαζομένων, οδηγεί σε μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση και σε μεγαλύτερης διάρκειας παραμονή στον οργανισμό (μειώνει την κινητικότητα του προσωπικού) όχι όμως απαραίτητα και σε μεγαλύτερη αποδοτικότητα (Κάντας, 1991).

Ατομικοί παράγοντες

Όσον αφορά το φύλο, οι έρευνες και οι μεταanalύσεις ερευνών, δείχνουν ότι δεν υπάρχουν διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική ικανοποίηση, αν και είναι πιθανότερο οι γυναίκες να έχουν λιγότερες ευκαιρίες εξέλιξης, να πληρώνονται λιγότερο, να έχουν λιγότερο σημαντικές θέσεις στον οργανισμό όπου εργάζονται (Δράκου και συν., 2008).

Η επαγγελματική ικανοποίηση αυξάνεται όσο αυξάνεται η ηλικία του εργαζομένου (Κάντας, 1998, Wray et al., 2003, Δράκου και συν., 2008).

Όσο πιο ψηλά στην ιεραρχία είναι η θέση του εργαζομένου μέσα στον οργανισμό, τόσο μεγαλύτερη είναι η επαγγελματική του ικανοποίηση (Κόντης, 1994, Λιάντας, 2000, Wray et al., 2003).

Η επαγγελματική ικανοποίηση αυξάνεται όσο αυξάνεται η επαγγελματική πείρα του εργαζομένου. Οι λευκοί εργαζόμενοι είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τις εργασίες τους από ό,τι οι εργαζόμενοι που δεν είναι λευκοί. Όσο πιο πολλές ευκαιρίες έχουν οι εργαζόμενοι να χρησιμοποιήσουν στην εργασία τους τις ικανότητές τους, τα εκπαιδευτικά τους προσόντα, τόσο αυξάνεται η επαγγελματική τους ικανοποίηση και τα κίνητρα που έχουν (Wray et al., 2003).

Οι έρευνες δείχνουν ότι όσο πιο υψηλό είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο ενός εργαζομένου τόσο περισσότερο επηρεάζεται αρνητικά ο βαθμός ικανοποίησής του από την εργασία του, δηλαδή τόσο πιο δυσαρεστημένος είναι από τη δουλειά του (Ταρασιάδου & Πλατσίδου, 2009).

Οι έρευνες δείχνουν ότι ο βαθμός της επαγγελματικής ικανοποίησης αυξάνεται σύμφωνα με την ιεραρχική κλίμακα των επαγγελμάτων, δηλαδή οι χειρώνακτες (όσοι κάνουν σωματική εργασία) είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τους υπαλλήλους γραφείου, τους πωλητές, αυτοί με τη σειρά τους είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από όσους έχουν ανώτερα επιστημονικά επαγγέλματα (Κάντας, 1998).

Τα άτομα με εσωτερική έδρα ελέγχου είναι περισσότερο ικανοποιημένα από την εργασία τους σε σχέση με τα άτομα που έχουν εξωτερική έδρα ελέγχου (Χυτήρης, 2001, Cartwright & Whatmore, 2006).

Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

1) Παραγωγικότητα : Η παραγωγικότητα είναι η επιτυχημένη απόδοση του εργαζομένου στην εργασία του (Κάντας, 1998).

Παλαιότερα τα ηγετικά στελέχη, οι εργοδότες, πίστευαν ότι αυξάνοντας την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων θα αυξηθεί και η παραγωγικότητά τους, γι' αυτό χρησιμοποιούσαν διάφορες μεθόδους για να αυξήσουν την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων ώστε να αυξηθεί και η παραγωγικότητά τους (Κανελλόπουλος, 2000, Wray et al., 2003).

Οι σύγχρονες έρευνες δείχνουν ότι ο ικανοποιημένος εργαζόμενος δεν είναι απαραίτητα και παραγωγικός. Συγκεκριμένα οι έρευνες δείχνουν ότι η παραγωγικότητα του εργαζομένου οδηγεί σε ανταμοιβές (π.χ. χρηματική αμοιβή, προαγωγές κ.λπ.), αυτές οδηγούν σε αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και αυτή με τη σειρά της οδηγεί σε αυξημένη παραγωγικότητα και αυτό συνεχίζεται με τον ίδιο τρόπο (Κάντας, 1998, Wray et al., 2003).

2) Απουσίες : Η επαγγελματική ικανοποίηση συνδέεται αρνητικά με τον αριθμό των απουσιών (που ερμηνεύεται ως τάση αποφυγής της εργασίας). Αυτό σημαίνει ότι όσο περισσότερο ικανοποιημένος είναι ένας εργαζόμενος, τόσο λιγότερες απουσίες θα κάνει για να αποφύγει την εργασία του, όμως η σχέση αυτών των δύο μεταβλητών είναι σχετικά χαμηλή. Το πρόβλημα με τη μελέτη των απουσιών είναι να προσδιορίσουμε ποιες είναι αυθαίρετες απουσίες, αφού ένα μεγάλο μέρος των απουσιών των εργαζομένων, παρουσιάζονται ως δικαιολογημένες (π.χ. ασθένειες κ.λπ.), ενώ στην πραγματικότητα δεν είναι (Κάντας, 1998).

3) Κινητικότητα προσωπικού ή αποχώρηση προσωπικού από την εργασία (turnover) : Η σχέση της επαγγελματικής ικανοποίησης με την κινητικότητα του προσωπικού είναι αρνητική. Η σχέση αυτή επηρεάζεται από την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας. Σε περιόδους μεγάλης οικονομικής ύφεσης, υψηλής ανεργίας η σχέση μεταξύ αυτών των δύο μεταβλητών είναι ασθενής, δηλαδή αν οι εργαζόμενοι είναι δυσαρεστημένοι από την εργασία τους είναι πολύ πιθανόν να παραμείνουν γιατί δεν μπορούν να βρουν μια καλύτερη εργασία (π.χ. καλύτερη αμοιβή, καλύτερες συνθήκες εργασίας). Σε περιόδους οικονομικής ανάκαμψης και χαμηλής ανεργίας, η σχέση ανάμεσα σε αυτές τις δύο μεταβλητές ισχυροποιείται,

δηλαδή περισσότεροι εργαζόμενοι που είναι δυσαρεστημένοι από την εργασία τους είναι πολύ πιθανόν να αποχωρήσουν από την εργασία τους για να βρουν μια καλύτερη (Κάντας, 1998).

Η κινητικότητα του προσωπικού έχει και οικονομικές συνέπειες για τις επιχειρήσεις, γιατί σήμερα οι επιχειρήσεις ξοδεύουν εργάσιμο χρόνο και χρήμα για την εκπαίδευση του προσωπικού τους, ιδιαίτερα των νεοεισερχόμενων στην επιχείρηση. Η επένδυση αυτή πηγαίνει χαμένη αν ο εργαζόμενος μετά από μικρό χρονικό διάστημα αποχωρήσει. Επίσης ο εργαζόμενος που αποχωρεί μπορεί να προσληφθεί από μια ανταγωνιστική επιχείρηση και να τους διαθέσει την πείρα του και τις γνώσεις του (Κάντας, 1991).

4) Άλλες συμπεριφορές που προκαλούνται από την επαγγελματική ικανοποίηση : Η αυξημένη επαγγελματική ικανοποίηση μειώνει τη μη κανονική προσέλευση των εργαζομένων στην εργασία, τη συχνότητα των ατυχημάτων, τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Επίσης η αυξημένη επαγγελματική ικανοποίηση βελτιώνει τη συμπεριφορά των εργαζομένων, προκαλεί κάποιες θετικές εργασιακές συμπεριφορές, όπως τη συνεργασία, μαθαίνουν οι εργαζόμενοι τα καινούργια τους καθήκοντα ευκολότερα, κάνουν λιγότερα παράπονα, δείχνουν ενδιαφέρον για την επιχείρηση (Αργυράκης και συν., 2005).

ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΜΕΤΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Η πιο δημοφιλής μέθοδος για τον προσδιορισμό της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι το ερωτηματολόγιο. Κάποιες επιχειρήσεις κατασκευάζουν τα δικά τους ερωτηματολόγια, όμως οι περισσότερες επιχειρήσεις προτιμούν να χορηγούν ερωτηματολόγια που έχουν δημιουργηθεί και δοκιμαστεί με επιτυχία από άλλες επιχειρήσεις. Προκειμένου οι εργαζόμενοι να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο με ακρίβεια και ειλικρίνεια, είναι πάρα πολύ σημαντικό να διατηρείται η ανωνυμία του εργαζόμενου που το συμπληρώνει (Wray et al., 2003).

Τα δύο πιο γνωστά και δημοφιλή ερωτηματολόγια που έχουν δημιουργηθεί για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων είναι το JDI και το MSQ (Κάντας, 1998, Wray et al., 2003).

Το JDI (Job Descriptive Index ή Περιγραφικός Δείκτης Εργασίας, Smith, Kendall & Hulin, 1969), κυκλοφόρησε για πρώτη το 1969. Έχει πέντε επιμέρους διαστάσεις (παράγοντες): η εργασία και η φύση της, εποπτεία/προϊστάμενοι, συνεργάτες (συνάδελφοι), αμοιβή (μισθός), προαγωγές. Οι παράγοντες του JDI συναντώνται στα περισσότερα εργαλεία για την επαγγελματική ικανοποίηση. Για κάθε μια από τις διαστάσεις αυτές υπάρχουν μερικές σύντομες ερωτήσεις που μπορούν να απαντηθούν με ένα «ναι» ή «όχι». (Κάντας, 1998, Wray et al., 2003, Δράκου και συν., 2004, Coolican, 2008).

Το MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire ή Ερωτηματολόγιο Ικανοποίησης της Μινεσότα, Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967), κυκλοφόρησε το 1967. Το συναντάμε σε δύο εκδοχές: μία εκτεταμένη (μεγάλη φόρμα) και μία σύντομη (μικρή φόρμα). Στην εκτεταμένη του εκδοχή ζητά από τους ερωτώμενους να απαντήσουν σε 100 ερωτήσεις. Στη σύντομη εκδοχή ζητά από τους ερωτώμενους να απαντήσουν σε 20 ερωτήσεις. Το MSQ μετρά την ικανοποίηση ή τη δυσαρέσκεια λαμβάνοντας υπόψη 20 διαστάσεις, όπως: 1) Αξιοποίηση ικανοτήτων, 2) Επίτευξη, 3) Δραστηριότητα, 4) Προαγωγές, 5) Εξουσία, 6) Πολιτική της εταιρείας, 7) Αμοιβή, 8) Συνεργάτες, 9) Δημιουργικότητα, 10) Ανεξαρτησία, 11) Ηθικές αξίες, 12) Αναγνώριση, 13) Υπευθυνότητα, 14) Ασφάλεια, 15) Κοινωνική υπηρεσία, 16) Κοινωνικό γόητρο, 17) Εποπτεία-ανθρώπινες σχέσεις, 18) Εποπτεία τεχνική, 19)

Ποικιλία, 20) Συνθήκες εργασίας (Κάντας, 1998, Wray et al., 2003, Δράκου και συν., 2004).

Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

Συχνά όταν μιλάμε για την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, εννοούμε (θεωρούμαι αυτονόητο, προφανές) τη γενική συναισθηματική αντίδραση τους απέναντι στην εργασία τους, χωρίς να αναφερόμαστε σε συγκεκριμένες όψεις της εργασίας τους. Οι W. Hoy και C. Miskel ορίζουν ως επαγγελματική ικανοποίηση σε εκπαιδευτικά πλαίσια, μια συναισθηματική κατάσταση ευχαρίστησης ή δυσαρέσκειας, η οποία δημιουργείται όταν ένας εκπαιδευτικός αξιολογεί την εργασία του (Παπαναούμ, 2003). Σήμερα όμως οι περισσότεροι ερευνητές, θεωρούν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση, είναι μια έννοια πολυδιάστατη, μια συνολική και ενιαία στάση, που αποτελείται από πολλά διαφορετικά επί μέρους στοιχεία (πλευρές). Έτσι ένας εκπαιδευτικός μπορεί να είναι ικανοποιημένος από ορισμένες πλευρές τις εργασίας του και δυσαρεστημένος από άλλες.

Στις αναπτυγμένες χώρες (χώρες με υψηλή οικονομική ανάπτυξη), η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, αποτελεί ζήτημα ενδιαφέροντος εδώ και πολλά χρόνια (Zembylas & Papanastasiou, 2006).

Τα ερευνητικά δεδομένα δείχνουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών είναι ένας βασικός παράγοντας ο οποίος συνδέεται με την αποτελεσματικότητα των σχολείων (Ζουρνατζή & συν., 2006).

Συχνά εκτιμάται ότι «οι ευτυχισμένοι εκπαιδευτικοί είναι καλύτεροι εκπαιδευτικοί», για το λόγο αυτό, στόχος κάθε υπουργείου παιδείας θα πρέπει να είναι η μεγιστοποίηση της επαγγελματικής ικανοποίησης και η ελαχιστοποίηση της επαγγελματικής δυσαρέσκειας, όχι μόνο προς όφελος των ίδιων των εκπαιδευτικών αλλά και για το καλό των μαθητών τους (Zembylas & Papanastasiou, 2006).

Σύμφωνα με τα ερευνητικά δεδομένα, οι εκπαιδευτικοί με υψηλή αυτοεκτίμηση, είναι πιο πρόθυμοι να προσπαθήσουν να ξεπεράσουν τις διάφορες δυσκολίες, είναι περισσότερο αφοσιωμένοι στην εργασία τους, εμπλέκονται πιο ενεργά σε αυτή, αισθάνονται ικανοποίηση από το εργασιακό τους πλαίσιο και είναι λιγότερο επιρρεπείς στην εμφάνιση της επαγγελματικής εξουθένωσης (Αντωνίου, Αναγνωστοπούλου, Γάκη, 2010).

Οι έρευνες δείχνουν ότι: 1) Το στρες των εκπαιδευτικών σχετίζεται αρνητικά με την επαγγελματική τους ικανοποίηση, δηλαδή όσο αυξάνεται το στρες που αναφέρουν οι εκπαιδευτικοί, τόσο μειώνεται η επαγγελματική ικανοποίηση που δηλώνουν. 2) Η ηλικία και η διδακτική εμπειρία των εκπαιδευτικών, συνήθως

συνδέονται θετικά με την επαγγελματική τους ικανοποίηση, δηλαδή οι μεγαλύτεροι σε ηλικία και πιο έμπειροι εκπαιδευτικοί εκφράζουν συνήθως μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση (Travers, 2010).

Από τους Κουστέλιο & Κουστέλιου (2001), έγινε μία έρευνα σε 100 εκπαιδευτικούς που εργάζονταν σε 10 σχολεία της Θεσσαλονίκης (πέντε σχολεία βρίσκονταν στην ανατολική περιοχή και πέντε σχολεία στη δυτική περιοχή της πόλης). Από αυτούς, 56 εκπαιδευτικοί προέρχονταν από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση και 44 από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Employee Satisfaction Inventory, ESI. Koustelios, 1991. Koustelios & Bagiatas, 1997). Για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Εξουθένωσης (ειδική έκδοση για εκπαιδευτικούς) (Maslach Burnout Inventory, MBI. Maslach & Jackson, 1986). Σύμφωνα με τις νόρμες που μας δίνουν οι Maslach & Jackson (1986), ο βαθμός της επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι εκπαιδευτικοί στην έρευνα αυτή είναι χαμηλός. Τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής έδειξαν ότι υπάρχουν μέτριες συσχετίσεις ανάμεσα στην επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση. Οι διάφορες πλευρές της επαγγελματικής ικανοποίησης δεν προέβλεπαν σε ικανοποιητικό βαθμό την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην έρευνα αυτή (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001).

Μία έρευνα έγινε από την Παπαναούμ (2003), στην οποία συμμετείχαν 710 εκπαιδευτικοί δημόσιων ημερήσιων σχολείων από όλες τις γεωγραφικές περιοχές της Ελλάδας. Από τους 710 εκπαιδευτικούς, οι 382 προέρχονταν από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση και οι 328 από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Το τελικό ερωτηματολόγιο που χορηγήθηκε, διαμορφώθηκε κατά την προκαταρκτική φάση της έρευνας, με βάση τα κύρια ερωτήματά της και την πιλοτική του συμπλήρωση από 50 εκπαιδευτικούς και των δύο βαθμίδων. Τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν τα εξής:

1) Περισσότεροι από τους μισούς εκπαιδευτικούς (56,4%) εκφράζουν υψηλό βαθμό ικανοποίησης συνολικά από το επάγγελμά τους, ιδιαίτερα οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, ένα ποσοστό 39% δηλώνουν μέτρια συνολική ικανοποίηση από το επάγγελμά τους, ενώ ελάχιστοι (4,6%) δηλώνουν έλλειψη συνολικής ικανοποίησης από το επάγγελμά τους. Αυτή η συνολική ικανοποίηση από το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, προκύπτει στο 36,1% επειδή ικανοποιούνται οι

προσωπικές τους προσδοκίες, στο 31,7% αντλούν την ικανοποίηση από την επαφή τους με τους μαθητές, το 16,9% επειδή αισθάνεται ότι έχει δυνατότητες να προσφέρει και το 6,7% αντλεί την ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας.

2) Με μεγαλύτερη συχνότητα δηλώνουν υψηλό βαθμό ικανοποίησης από το επάγγελμά τους οι άνδρες, οι εκπαιδευτικοί ηλικίας άνω των 45 ετών, καθώς και εκείνοι που έχουν επαγγελματική εμπειρία άνω των 18 ετών. Δηλαδή οι εκπαιδευτικοί διαφοροποιούνται στο θέμα της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάλογα με την φύλο, την ηλικία και την επαγγελματική εμπειρία τους.

3) Σε ό,τι αφορά τις διάφορες όψεις του επαγγέλματός τους, ένας μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικών δηλώνει μεγάλο βαθμό ικανοποίησης κυρίως για το ωράριο (τις ώρες εργασίας), τα περιθώρια αυτονομίας, τις σχέσεις με τους μαθητές, τους συναδέλφους, τους γονείς (Παπαναούμ, 2003).

Μια έρευνα πραγματοποιήθηκε από τους Ματσαγγούρα & Μακρή – Μπότσαρη (2003), σε 176 Έλληνες δασκάλους που υπηρετούσαν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών χρησιμοποιήθηκε το ανάλογο ερωτηματολόγιο που κατασκευάστηκε σε προηγούμενη μελέτη από τους Μακρή – Μπότσαρη & Ματσαγγούρα (2002). Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι:

1) Οι δάσκαλοι δηλώνουν υψηλούς βαθμούς σφαιρικής επαγγελματικής ικανοποίησης και ότι στη διαμόρφωσή της συμβάλλουν κατά σειρά, η ικανοποίηση από τις σχέσεις με τους προϊσταμένους, η ικανοποίηση από την κοινωνική υπόσταση του διδασκαλικού επαγγέλματος και η ικανοποίηση από την ελευθερία επιλογής του τρόπου εργασίας. Ο μισθός δεν είχε σημαντική συμβολή στην πρόβλεψη της σφαιρικής επαγγελματικής ικανοποίησης.

2) Οι δάσκαλοι δεν φαίνεται να είναι εξίσου ικανοποιημένοι από όλες τις επιμέρους όψεις του διδασκαλικού επαγγέλματος. Με εξαίρεση την ελευθερία επιλογής του προσωπικού τρόπου δουλειάς, οι δάσκαλοι ανέφεραν χαμηλούς σχετικά βαθμούς επαγγελματικής ικανοποίησης από τις άλλες όψεις των συνθηκών εργασίας.

3) Το 14,5% των δασκάλων του δείγματος, δήλωσαν ότι αν είχαν τη δυνατότητα να ξεκινήσουν μια νέα επαγγελματική σταδιοδρομία, δεν θα επέλεγαν και πάλι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού (Ματσαγγούρας & Μακρή – Μπότσαρη, 2003).

Μια έρευνα έγινε από τη Ζουρνατζή και τους συνεργάτες της (2006), σε 437 Έλληνες μόνιμους καθηγητές φυσικής αγωγής δημοσίων σχολείων, από ένα ευρύ

φάσμα γεωγραφικών περιοχών της Ελλάδας. Από αυτούς κάποιοι υπηρετούσαν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και κάποιοι υπηρετούσαν στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Employee Satisfaction Inventory, ESI. Koustelios, 1991. Koustelios & Bagiatis, 1997). Τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν τα εξής:

1) Οι Έλληνες καθηγητές φυσικής αγωγής φαίνεται να είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε γενικές γραμμές.

2) Οι εκπαιδευτικοί είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τη «φύση της ίδιας της εργασίας» και τον «άμεσο προϊστάμενο» και λιγότερο ικανοποιημένοι από τις «συνθήκες εργασίας». Αντιθέτως οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι δεν είναι ικανοποιημένοι από τον «οργανισμό» στον οποίο δουλεύουν και τις «οικονομικές αποδοχές» που παρέχει η δουλειά τους.

3) Η επαγγελματική ικανοποίηση από τις «συνθήκες εργασίας», τις «αποδοχές» και τη «φύση της εργασίας» διαφοροποιείται ανάμεσα στις δύο εκπαιδευτικές βαθμίδες.

4) Ο «άμεσος προϊστάμενος» παίζει σημαντικό ρόλο στην εικόνα που διαμορφώνει ο εκπαιδευτικός για τη φύση της δουλειάς του και το σχολείο στο οποίο δουλεύει. Επομένως η επιλογή των προϊσταμένων πρέπει να αποτελεί αποτέλεσμα σοβαρής και ουσιαστικής κρίσης από τα αρμόδια όργανα (Ζουρνατζή & συν., 2006).

Από τους Zembylas & Papanastasiou (2006), έγινε μία έρευνα με θέμα τις πηγές της επαγγελματικής ικανοποίησης και της επαγγελματικής δυσαρέσκειας των εκπαιδευτικών στην Κύπρο. Συμμετείχαν συνολικά 52 άτομα (εκπαιδευτικοί, διευθυντές και υποδιευθυντές), από 17 σχολεία της Κύπρου. Οι συμμετέχοντες προέρχονταν από την πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, από τις πέντε περιφέρειες της Κύπρου. Τα στοιχεία αντλήθηκαν μέσα από ημιδομημένες συνεντεύξεις με τον κάθε συμμετέχοντα, που διαρκούσαν από 45 έως 75 λεπτά. Οι συνεντεύξεις ηχογραφήθηκαν σε κασέτες και στη συνέχεια απομαγνητοφωνήθηκαν. Κατά την ανάλυση των συνεντεύξεων, ομαδοποιήθηκαν οι απαντήσεις σε θέματα που «συλλαμβάνουν» τα συναισθήματα ικανοποίησης και δυσαρέσκειας που έχουν οι εκπαιδευτικοί για το επάγγελμά τους. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι:

Α) Οι βασικές πηγές επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών είναι:

1) Η ευχαρίστηση που αντλούν δουλεύοντας με τα παιδιά και βλέποντάς τα να αναπτύσσονται και να προοδεύουν (η συνεργασία με τα παιδιά). 2) Η δυνατότητα

συνεισφοράς στην κοινωνία. 3) Η καλή συνεργασία με τους συναδέλφους. 4) Η επίτευξη προσωπικής επαγγελματικής ανάπτυξης (εξέλιξης), δηλαδή ικανοποιούνται διότι έχουν ευκαιρίες μέσα από τη διδασκαλία, να είναι να είναι δημιουργικοί, να μαθαίνουν, να εξελίσσονται. Κάθε μέρα είναι διαφορετική, εμφανίζονται νέες προκλήσεις που είναι κουραστικές, αλλά νιώθεις χαρά όταν τις αντιμετωπίζεις. 5) Ο μισθός, το ωράριο εργασίας και οι διακοπές, που σχετίζονται με το επάγγελμά τους, αποτελούν σημαντικές πηγές ικανοποίησης, αλλά σίγουρα όχι τις πιο σημαντικές όπως θα πίστευε κάποιος.

Β) Οι βασικές πηγές επαγγελματικής δυσαρέσκειας των εκπαιδευτικών είναι:

1) Η αρνητική επίδραση των κοινωνικών προβλημάτων στο εκπαιδευτικό έργο π.χ. οι πρόσφατες κοινωνικές αλλαγές στο διεθνή χώρο και ιδιαίτερα στο μεσογειακό χώρο, όπως η μετανάστευση των εργατών, η αύξηση της ανεργίας, η ανάπτυξη πολυπολιτισμικών κοινωνιών, έχουν επιδράσει αρνητικά στο αίσθημα ικανοποίησης των Κυπρίων εκπαιδευτικών. 2) Η αποτυχία των μαθητών και η έλλειψη πειθαρχίας (άσχημη συμπεριφορά). 3) Η έλλειψη σεβασμού, κύρους και αναγνώρισης από την κοινωνία π.χ. αδιαφορία ή έλλειψη σεβασμού από τους γονείς προς τους εκπαιδευτικούς, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης που σχολιάζουν αρνητικά τους εκπαιδευτικούς. 4) Η έλλειψη αυτονομίας ως αποτέλεσμα του συγκεντρωτικού εκπαιδευτικού συστήματος π.χ. ακόμα και για ασήμαντα θέματα, ο διευθυντής χρειάζεται να παίρνει άδεια από το υπουργείο ή το διοικητικό συμβούλιο του σχολείου. 5) Έλλειψη δικαιοσύνης στο ισχύον σύστημα αξιολόγησης και προαγωγής των εκπαιδευτικών (Zembylas & Papanastasiou, 2006).

Από τους Πατσάλη & Παπουτσάκη (2010), έγινε μια έρευνα σε 160 εκπαιδευτικούς που υπηρετούσαν σε σχολεία της Α' Διεύθυνσης Αθήνας. Από αυτούς 94 ήταν δάσκαλοι/ες γενικής αγωγής και εκπαίδευσης, 37 ειδικής αγωγής και 29 νοσοκομειακοί εκπαιδευτικοί που εργάζονταν σε νοσοκομειακά σχολεία. Στο μεγαλύτερο ποσοστό (93,1%) είναι μόνιμοι εκπαιδευτικοί. Για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο MBI (Maslach Burnout Inventory) των Maslach & Jackson (1986), συγκεκριμένα χρησιμοποιήθηκε η εκδοχή του που είναι κατάλληλη για χρήση σε εκπαιδευτικούς, επίσης χρησιμοποιήθηκαν μια δυαδική ερώτηση (ναι ή όχι) που αναφερόταν στην αλλαγή ή όχι του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού και ανοιχτές ερωτήσεις που αναφέρονταν στις εργασιακές τους καταστάσεις, που τους ευχαριστούν ή τους δυσαρεστούν. Τα αποτελέσματα της έρευνας ήταν τα εξής:

1) Η σύγκριση των τριών ομάδων έδειξε ότι οι δάσκαλοι των σχολείων γενικής αγωγής και εκπαίδευσης, βιώνουν σε μεγάλο βαθμό την επαγγελματική εξουθένωση, αντίθετα οι δάσκαλοι ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης και οι νοσοκομειακοί εκπαιδευτικοί, δεν βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση.

2) Η συναισθηματική εξάντληση, η αποπροσωποποίηση και η μειωμένη προσωπική επίτευξη, δε φαίνεται να σχετίζονται με τα δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, χρόνια εκπαιδευτικής υπηρεσίας, ώρες επαγγελματικής ενασχόλησης, ώρες προετοιμασίας, ειδικότητα) και των τριών ομάδων.

3) Οι παράγοντες που ανέφεραν οι εκπαιδευτικοί ότι συντελούν στην επαγγελματική τους ικανοποίηση είναι: η αναγνώριση των προσπαθειών τους από τους γονείς (το 63,5%), η αναγνώριση των προσπαθειών τους από τους συναδέλφους τους (το 36,5%). Οι παράγοντες που ανέφεραν οι εκπαιδευτικοί ότι τους δυσαρεστούν στην εργασία τους είναι: α) η πληθώρα της ύλης στα νέα διδακτικά εγχειρίδια, β) η εφαρμογή νέων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, όπως προγραμμάτων ένταξης, ενσωμάτωσης, Ευέλικτης Ζώνης, Αγωγής Υγείας κ.ά., γ) η έλλειψη επικοινωνίας με τους συναδέλφους τους, δ) η έλλειψη υποστήριξης από τους προϊσταμένους τους, ε) η έλλειψη υποστηρικτικών υπηρεσιών, στ) η αδιαφορία της πολιτείας, ζ) οι άσχημες συνθήκες εργασίας (μικρές αίθουσες, πολλοί μαθητές κ.ά.). Η πλειονότητα των εκπαιδευτικών ανέφεραν ως παράγοντες που συντελούν στην επαγγελματική τους δυσαρέσκεια, την πληθώρα της ύλης στα νέα διδακτικά εγχειρίδια (54%) και την εφαρμογή των νέων εκπαιδευτικών προγραμμάτων (20,4%).

4) Οι εκπαιδευτικοί στην πλειονότητά τους (90%) δήλωσαν ότι δεν θα άλλαζαν επάγγελμα εάν τους δινόταν η ευκαιρία. Μόνον το 9,4% από αυτούς θα έκανε κάτι τέτοιο (Πατσάλης & Παπουτσάκη, 2010).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΟΙ ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗ ΑΓΩΓΗ

ΜΙΑ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗ ΑΓΩΓΗ

1) Tamara E. Avi-Itzhak (1988)

«Οι επιδράσεις των αναγκών, των οργανωτικών παραγόντων και των χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών στην επαγγελματική ικανοποίηση σε ό,τι αφορά τις νηπιαγωγούς»

Στόχοι

Οι στόχοι αυτής της έρευνας ήταν: α) να προσδιορίσει και να αξιολογήσει τις αντιληπτές επαγγελματικές ανάγκες των νηπιαγωγών, β) να προσδιορίσει τις αντιληπτές επαγγελματικές ανάγκες, τους οργανωτικούς παράγοντες και τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών, που διακρίνουν (ξεχωρίζουν) σημαντικά, τις «ικανοποιημένες νηπιαγωγούς» από τις «δυσανεστημένες», γ) να αξιολογήσει τη σχετική συμβολή τους στη διαχωριστική λειτουργία.

Μέθοδος

Στην έρευνα αυτή συμμετείχαν 93 γυναίκες νηπιαγωγοί από μια σχολική περιφέρεια μιας μεγαλούπολης στο Ισραήλ.

Τα σχετικά στοιχεία γι' αυτή την έρευνα συνελέγησαν με τη χρησιμοποίηση ενός εργαλείου που εμπνεύστηκε ο Porter και εφαρμόστηκε σε εκπαιδευτικά περιβάλλοντα από τους Trusty & Sergiovanni και τους Carver & Sergiovanni. Το όργανο περιλαμβάνει 13 αντικείμενα (δηλώσεις – αναφορές) που έχουν δομηθεί σύμφωνα με την τύπου Maslow ιεραρχία των αναγκών, στις ακόλουθες κατηγορίες: ασφάλεια, κοινωνικές συναναστροφές, εκτίμηση, αυτονομία και αυτοπραγμάτωση. Το όργανο μεταφράστηκε στα εβραϊκά και προστέθηκαν έξι επιπλέον δηλώσεις για να προσαρμοστεί στο σχολικό περιβάλλον του Ισραήλ. Χρησιμοποιώντας μια κλίμακα τύπου Likert 5 βαθμίδων, οι νηπιαγωγοί έδωσαν τις απαντήσεις τους σε κάθε δήλωση ανάλογα με το πόσο συμφωνούσαν με αυτές: Οι χαμηλές βαθμολογίες δείχνουν τη διαφωνία, ενώ οι υψηλές τη συμφωνία. Προστέθηκε μία ακόμη δήλωση («Αν μπορούσα να επιλέξω ξανά καριέρα, θα διάλεγα να γίνω νηπιαγωγός;»), προκειμένου να υπολογιστεί η εξαρτημένη μεταβλητή (η επαγγελματική ικανοποίηση). Η επαγγελματική ικανοποίηση προσδιορίστηκε λειτουργικά για τις ανάγκες αυτής της έρευνας, ως η προθυμία των εκπαιδευτικών να επιλέξουν το ίδιο επάγγελμα εάν ήταν

εφικτό να επιλέξουν μια διαφορετική καριέρα. Δημιουργήθηκε και μία φόρμα συμπλήρωσης προσωπικών στοιχείων, έτσι ώστε να σχηματιστεί μια εικόνα για τα ατομικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων.

Αποτελέσματα

Η ανάλυση των παραγόντων εφαρμόστηκε στις 19 δηλώσεις. Από την ανάλυση παραγόντων αναδύθηκαν 5 κατηγορίες αναγκών, οι εξής: εκτίμηση / υπόληψη, αυτονομία, αυτοπραγμάτωση, ασφάλεια, κοινωνικές σχέσεις. Αυτές αντιστοιχούν στην ιεραρχία αναγκών του Maslow. (Σύμφωνα με τη θεωρία του Maslow, ο άνθρωπος έχει κάποιες ανάγκες ιεραρχημένες με τη μορφή της πυραμίδας. Αυτές προσπαθεί να τις ικανοποιήσει τη μία μετά την άλλη «βαδίζοντας» από τις κατώτερες προς τις ανώτερες ανάγκες). **Η εκτίμηση / υπόληψη**, είναι το αίσθημα αυτοεκτίμησης και κύρους που εισπράττει η νηπιαγωγός που βρίσκεται στη θέση αυτή, από τα άτομα εντός και εκτός σχολείου. **Η αυτονομία**, είναι το αίσθημα αυθεντίας / κύρους, η δυνατότητα για αυτόνομη δράση και λήψη αποφάσεων και η συμμετοχή στη θέση στόχων. **Η αυτοπραγμάτωση**, είναι το αίσθημα ολοκλήρωσης, της ικανότητας να εξελιχθεί στη θέση που κατέχει. **Η ασφάλεια**, είναι το αίσθημα ασφάλειας ως προς τη θέση. **Οι κοινωνικές σχέσεις / επαφές**, είναι οι ευκαιρίες που τους δίνονται για να βοηθήσουν τους άλλους και για να αναπτύξουν στενές σχέσεις με άλλους στο σχολείο. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι : α) Οι νηπιαγωγοί είναι περισσότερο ικανοποιημένες σε σχέση με τις δύο κατώτερες ανάγκες, **για ασφάλεια και κοινωνικές σχέσεις** και λιγότερο ικανοποιημένες ως προς τις ανώτερες ανάγκες, **για εκτίμηση / υπόληψη, αυτονομία και αυτοπραγμάτωση**. β) Όσο περισσότερο ικανοποιούνται οι ανώτερες ανάγκες των νηπιαγωγών (εκτίμηση, αυτονομία, αυτοπραγμάτωση) τόσο περισσότερο ικανοποιημένες είναι οι νηπιαγωγοί. γ) Οι νηπιαγωγοί είναι σε γενικές γραμμές αρκετά ικανοποιημένες. δ) Το προφίλ της ικανοποιημένης νηπιαγωγού είναι το εξής: Οι ικανοποιημένες νηπιαγωγοί είναι αυτές που τείνουν να καταγράφουν μεγαλύτερο βαθμό εκπλήρωσης ως προς τις τρεις ανώτερες ανάγκες (εκτίμηση, αυτονομία και αυτοπραγμάτωση). Η ικανοποιημένη νηπιαγωγός είναι πιθανότερο να είναι μεγαλύτερης ηλικίας και με περισσότερη προϋπηρεσία. Είναι επίσης πολύ πιθανό να ανήκει σε ένα σχολείο που διακρίνεται από υψηλότερο βαθμό οργανωτικής πολυπλοκότητας. ε) Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας δείχνουν ότι η οργανωτική πολυπλοκότητα, η ηλικία, η εκπαιδευτική

εμπειρία και οι ανώτερες εσωτερικές ανάγκες, συμβαδίζουν με την πρόβλεψη της επαγγελματικής ικανοποίησης των νηπιαγωγών.

2) Elizabeth E. Manlove (1993)

«Πολλαπλοί συσχετισμοί της επαγγελματικής εξουθένωσης στους εργαζομένους στα κέντρα προσχολικής αγωγής»

Στόχοι

Στόχος της έρευνας αυτής ήταν η από κοινού εξέταση μιας ποικιλίας παραγόντων, οι οποίοι είτε είχαν συνδεθεί κατά το παρελθόν με την επαγγελματική εξουθένωση, είτε αναμένονταν να συνδεθούν με αυτή για θεωρητικούς και εμπειρικούς λόγους. Η μελέτη αυτή θέλει να συμβάλλει στη βιβλιογραφία βοηθώντας στον καθορισμό εκείνων των ατομικών και περιβαλλοντικών μεταβλητών που ενδέχεται να έχουν μεγάλη σημασία για την εξήγηση των διαφορών στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης που εμφανίζουν οι εργαζόμενοι στην προσχολική αγωγή. Συγκεκριμένα θέλει να υπολογίσει το βαθμό στον οποίο η προσωπικότητα (νευρωτικός χαρακτήρας, εξωστρέφεια), τα ατομικά χαρακτηριστικά (μορφωτικό επίπεδο, εργασιακή εμπειρία) και οι αντιλήψεις περί του εργασιακού περιβάλλοντος (σύγκρουση εργασιακών ρόλων, ασάφεια ως προς τους εργασιακούς ρόλους, οργανωτική αφοσίωση, επαγγελματική ικανοποίηση), συνδέονται με τις τρεις πλευρές της επαγγελματικής εξουθένωσης (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, προσωπική ολοκλήρωση).

Μέθοδος

Στην έρευνα αυτή, συμμετείχαν 188 εργαζόμενοι, από 28 αδειοδοτημένα κέντρα προσχολικής αγωγής, που επελέγησαν τυχαία μεταξύ αδειοδοτημένων κέντρων, που βρίσκονταν σε αγροτικές κυρίως περιοχές της Pennsylvania (Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής). Ελαφρώς περισσότερα από τα μισά προγράμματα που συμμετείχαν στο δείγμα ήταν μη κερδοσκοπικά. Τα υπόλοιπα ήταν κυρίως ιδιωτικά προγράμματα. Όπως συμβαίνει και με άλλες μελέτες για εργαζομένους στην προσχολική αγωγή, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στο δείγμα ήταν γένους θηλυκού (n=186). Το 62% διέθετε τουλάχιστον κάποια κολεγιακή μόρφωση και περίπου οι μισοί διέθεταν κάποια εξάσκηση στην προσχολική αγωγή και / ή

εκπαίδευση γύρω από τη νηπιακή ηλικία. Περίπου οι μισοί συμμετέχοντες ήταν ιδιοκτήτες – δάσκαλοι - διευθυντές, δάσκαλοι – διευθυντές ή δάσκαλοι ($n = 91$), και οι υπόλοιποι ήταν βοηθοί δασκάλων και βοηθητικό προσωπικό ($n=97$). Τα περισσότερα άτομα απασχολούνταν με πλήρες ωράριο εργασίας (33 ώρες ανά εβδομάδα).

Για τη μέτρηση της επαγγελματικής εξουθένωσης χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (Maslach Burnout Inventory, MBI, Maslach & Jackson, 1986). Πρόκειται για μια κλίμακα 22 θεμάτων και αποτελεί το πιο γνωστό και ευρέως χρησιμοποιούμενο μέτρο υπολογισμού της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η προσωπικότητα μετρήθηκε με τη βοήθεια του Ερωτηματολογίου Καταγραφής Προσωπικότητας του Eysenck A φόρμα ή Καταλόγου Απογραφής Προσωπικότητας του Eysenck A φόρμα, (Eysenck Personality Inventory, Form A, Eysenck & Eysenck, 1968).

Για να δημιουργηθεί το μέτρο της εκπαίδευσης και της εκγύμνασης, δύο θέματα τυποποιήθηκαν και καταμετρήθηκαν. Τα θέματα ήταν το εκπαιδευτικό επίπεδο (διαβαθμισμένο σε μια κλίμακα 9 βαθμών από $1 \leq$ γυμνάσιο μέχρι το $9 =$ διδακτορικό) και εκγύμναση στην πρώιμη παιδική ηλικία ($0=$ όχι, $1=$ ναι).

Δύο θέματα τυποποιήθηκαν και αθροίστηκαν για να δημιουργηθεί το μέτρο της εργασιακής εμπειρίας. Τα θέματα ήταν τα έτη προϋπηρεσίας στο χώρο (με μια κλίμακα 7 βαθμών, από το $1 \leq$ 1 έτος μέχρι το $7 \geq$ 15 έτη εμπειρίας) και οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα.

Η σύγκρουση εργασιακών ρόλων και η ασάφεια εργασιακών ρόλων, υπολογίστηκαν βάσει ενός ερωτηματολογίου 14 θεμάτων. Τα θέματα βαθμολογήθηκαν με μια επταβάθμια κλίμακα Likert.

Για τη μέτρηση της οργανωτικής αφοσίωσης, χρησιμοποιήθηκαν θέματα από την Εθνική Μελέτη για τη Στελέχωση των Κέντρων Προσχολικής Αγωγής (1990). Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε 6 θέματα. Από αυτά, πέντε θέματα βαθμολογήθηκαν βάσει μιας κλίμακας πέντε βαθμών και το έκτο θέμα βαθμολογήθηκε βάσει μιας κλίμακας 3 βαθμών.

Για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκαν τμήματα από την Εθνική Μελέτη για τη Στελέχωση των Κέντρων Προσχολικής Αγωγής (1990), τα οποία προσαρμόστηκαν κατάλληλα. Οι κλίμακες που χρησιμοποιήθηκαν βασίστηκαν κυρίως στην εργασία του Jorde - Bloom (1989).

Ζητήθηκε η βαθμολόγηση κάποιων δηλώσεων βάσει μιας κλίμακας πέντε βαθμών, από το (1) διαφωνώ έντονα μέχρι το (5) συμφωνώ απολύτως.

Αποτελέσματα

Τα αποτελέσματα είναι τα εξής: α) Ο νευρωτικός χαρακτήρας, η σύγκρουση εργασιακών ρόλων, και η ασάφεια ως προς τους εργασιακούς ρόλους, συνδέονται θετικά με την επαγγελματική εξουθένωση, δηλαδή τα αυξημένα επίπεδα νευρωτισμού, σύγκρουσης εργασιακών ρόλων και ασάφειας ως προς τους εργασιακούς ρόλους συνδέονται με αυξημένα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. β) Τα υψηλότερα επίπεδα οργανωτικής αφοσίωσης συνδέονται σημαντικά με μικρότερη συναισθηματική εξάντληση και μεγαλύτερη προσωπική ολοκλήρωση. γ) Όσοι ανέφεραν ότι είχαν καλύτερες σχέσεις με τους προϊσταμένους τους και τους συναδέλφους τους όπως επίσης και περισσότερη αυτονομία στην εργασία τους, παρουσίαζαν σημαντικά μικρότερα ποσοστά αποπροσωποποίησης. δ) Όσοι διέθεταν υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο και μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία, ανέφεραν σημαντικά υψηλότερα ποσοστά προσωπικής ολοκλήρωσης. ε) Η εξωστρέφεια αποδείχτηκε άσχετη ως προς τις τρεις πλευρές της επαγγελματικής εξουθένωσης.

3) Nikolaos Tsigilis, Evridiki Zachopoulou & Vasilios Grammatikopoulos
(2006)

«Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση μεταξύ Ελλήνων νηπιαγωγών : Μια σύγκριση μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα εργαζομένων»

Στόχοι

Οι στόχοι αυτής της έρευνας ήταν: α) Να εξετάσει τα υποκειμενικώς αντιληπτά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης των Ελλήνων / Ελληνίδων νηπιαγωγών, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. β) Να επικεντρωθεί στη διερεύνηση του ποιοι συνδυασμοί (αν υπάρχουν βέβαια) των τάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι πιο «κυρίαρχοι» όποτε εντοπίζεται συναισθηματική εξάντληση των νηπιαγωγών.

Μέθοδος

Στην έρευνα αυτή συμμετείχαν 178 νηπιαγωγοί. Μόνο ένας ήταν αρσενικού γένους. Από αυτούς, οι 108 εργάζονταν στο δημόσιο τομέα, 67 στον ιδιωτικό τομέα και 3 δεν απάντησαν.

Η επαγγελματική ικανοποίηση των νηπιαγωγών μετρήθηκε με τη χρήση του Ερωτηματολογίου Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Employee Satisfaction Inventory, ESI, Koustelios and Bagiatis, 1997). Το ESI είναι ένα πολυδιάστατο όργανο για τη μέτρηση 6 όψεων της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων, τις εξής: η ίδια η εργασία (4 ερωτήσεις π.χ. η δουλειά μου αξίζει τον κόπο), αμοιβή (4 ερωτήσεις π.χ. πληρώνομαι για τη δουλειά που κάνω, δηλαδή δίκαια), προαγωγή (3 ερωτήσεις π.χ. καλές ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης), επιτήρηση (4 ερωτήσεις π.χ. ο προϊστάμενος μου με υποστηρίζει), εργασιακές συνθήκες (5 ερωτήσεις π.χ. οι καλύτερες συνθήκες εργασίας που είχα ποτέ) και οργανισμός (εργοδοτικός φορέας) ως σύνολο (4 ερωτήσεις π.χ. ο οργανισμός νοιάζεται για τους εργαζομένους του). Η γκάμα των δυνατών απαντήσεων είναι πεντάβαθμη, κυμαινόμενη από «συμφωνώ απολύτως» (5), ως το «διαφωνώ απολύτως» (1). Η υποκλίμακα συναισθηματικής εξάντλησης του Ερωτηματολογίου Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (Maslach Burnout Inventory, MBI, Maslach and Jackson, 1986), αξιοποιήθηκε για να μετρηθούν τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης των νηπιαγωγών. Μολονότι η επαγγελματική εξουθένωση περιγράφεται ως ένα σύνδρομο που περιλαμβάνει τρία διακριτά στοιχεία (συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση, χαμηλή προσωπική ολοκλήρωση), το κεντρικότερο στοιχείο από όλα θεωρήθηκε η συναισθηματική εξάντληση. Η υποκλίμακα συναισθηματικής εξάντλησης περιέχει 9 ερωτήσεις που ανιχνεύουν συναισθήματα γύρω από το να υφίστασαι συναισθηματική εξάντληση, υπερένταση, υπεραπαιτήσεις, λόγω της εργασίας σου. Κάθε ερωτώμενος έπρεπε να δηλώσει τη συχνότητα στην οποία τον εκφράζει κάθε ερώτηση, σε μια εφταβάθμια κλίμακα Likert, κυμαινόμενη από 0 («ποτέ») έως 6 («καθημερινά»). Οι υψηλές τιμές (βαθμολογία) καταγραφής συναισθηματικής εξάντλησης, προδίδουν υψηλό βαθμό βίωσης επαγγελματικής εξουθένωσης.

Αποτελέσματα

Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας ήταν τα εξής: α) Οι νηπιαγωγοί βιώνουν μέτρια επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης. β) Οι νηπιαγωγοί εξέφρασαν πολύ

μεγάλη ικανοποίηση από τη φύση (το χαρακτήρα) της εργασίας τους και τον προϊστάμενό τους και μικρότερη ικανοποίηση από το μισθό με τον οποίο αμείβονται. Οι νηπιαγωγοί που εργάζονταν στο δημόσιο τομέα ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από τις αμοιβές τους και τον άμεσο προϊστάμενό τους, εν συγκρίσει με ό,τι δήλωσαν οι νηπιαγωγοί που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. γ) Η ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας και τις εργασιακές συνθήκες συνεισέφεραν (συνδέονταν, σχετίζονταν) αρνητικά στην πρόβλεψη των επιπέδων συναισθηματικής εξάντλησης των νηπιαγωγών του δημόσιου τομέα. Από την άλλη μεριά, τα αυξημένα επίπεδα ικανοποίησης από τη φύση της εργασίας και τον άμεσο προϊστάμενο, σχετίζονταν με μειωμένα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης στους νηπιαγωγούς του ιδιωτικού τομέα. Επομένως οι ικανοποιημένοι από τη φύση της εργασίας τους νηπιαγωγοί είναι λιγότερο ευάλωτοι στη συναισθηματική εξάντληση. Στο δημόσιο τομέα, η επαγγελματική ικανοποίηση μπορεί να αυξηθεί περισσότερο και η συναισθηματική εξάντληση να περιοριστεί εφόσον οι αρχές επικεντρωθούν στο να παράσχουν καλύτερες συνθήκες εργασίας. δ) Αν μας ενδιαφέρει να μειώσουμε τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και να αυξήσουμε τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης μεταξύ των νηπιαγωγών, πρέπει οι διοικητικώς προϊστάμενοι να αναγνωρίσουν τη σημασία που έχει να επιδεικνύουν περισσότερο ενδιαφέρον και διάθεση υποστήριξης προς τους εργαζομένους τους.

4) Αγγελική Ταρασιάδου & Μαρία Πλατσίδου (2009)

«Επαγγελματική ικανοποίηση των νηπιαγωγών: Ατομικές διαφορές και προβλεπτικοί παράγοντες»

Στόχοι

Οι στόχοι αυτής της έρευνας ήταν οι εξής: α) Η διερεύνηση της συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης των Ελληνίδων νηπιαγωγών που εργάζονται σε δημόσια σχολεία και των επιμέρους διαστάσεών της. β) Να εξετάσει σε ποιο βαθμό ορισμένοι δημογραφικοί παράγοντες, όπως η ηλικία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, η θέση – αρμοδιότητα, η προϋπηρεσία και το επίπεδο σπουδών, ευθύνονται για την ύπαρξη ατομικών διαφορών στην επαγγελματική ικανοποίηση των

νηπιαγωγών. γ) Να διερευνήσει ποιοι από τους δημογραφικούς παράγοντες μπορούν να προβλέψουν την ικανοποίηση των νηπιαγωγών από τις διάφορες διαστάσεις της εργασίας τους.

Μέθοδος

Στην έρευνα πήραν μέρος 167 νηπιαγωγοί από μονοθέσια και πολυθέσια νηπιαγωγεία της Ελλάδας. Η πλειοψηφία του δείγματος αποτελούνταν από γυναίκες (98,3%). Το δείγμα είχε μέσο όρο ηλικίας 41,5 χρόνια.

Για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Καταγραφής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης για εκπαιδευτικούς (Koustelios & Kousteliou, 2001), με κάποιες μικρές προσαρμογές στις ιδιαιτερότητες του επαγγέλματος του νηπιαγωγού. Το ερωτηματολόγιο περιέχει 24 προτάσεις οι οποίες μετρούν την ικανοποίηση σε έξι διαστάσεις που σχετίζονται με τη δουλειά: α) η ίδια η δουλειά (4 προτάσεις, π.χ. «Η δουλειά μου είναι αξιόλογη»), β) μισθός (4 προτάσεις, π.χ. «Αισθάνομαι ανασφάλεια με τέτοιο μισθό»), γ) προαγωγή (3 προτάσεις, π.χ. «Υπάρχουν πολλές ευκαιρίες για προαγωγή»), δ) προϊστάμενος (4 προτάσεις, π.χ. «Ο προϊστάμενός μου κατανοεί τα προβλήματά μου»), ε) συνθήκες εργασίας (5 προτάσεις, π.χ. «Οι συνθήκες εργασίας είναι οι καλύτερες που είχα ποτέ») και στ) υπηρεσία / οργανισμός (4 προτάσεις, π.χ. «Είναι το καλύτερο σχολείο που έχω δουλέψει ποτέ»). Οι νηπιαγωγοί έπρεπε να απαντήσουν με βάση μια κλίμακα πέντε σημείων όπου 1: Διαφωνώ απόλυτα και 5 : Συμφωνώ απόλυτα.

Αποτελέσματα

Τα αποτελέσματα ήταν τα εξής: Σε ό,τι αφορά τον πρώτο στόχο, βρέθηκε ότι η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση των νηπιαγωγών που πήραν μέρος στην έρευνα, ήταν άνω του μετρίου βαθμού. Ως προς τις επιμέρους διαστάσεις της επαγγελματικής ικανοποίησης, οι νηπιαγωγοί του δείγματος, δήλωσαν πολύ ικανοποιημένες από τον προϊστάμενο της υπηρεσίας και κατόπιν, από την ίδια τη δουλειά, αρκετά ικανοποιημένες από τις συνθήκες εργασίας, ενώ ανέφεραν μέτρια ικανοποίηση από την υπηρεσία ως ολότητα. Επίσης δήλωσαν δυσαρεστημένες από τις προοπτικές προαγωγής και το μισθό. Στην παρούσα έρευνα, ο προϊστάμενος, είναι ο προϊστάμενος της υπηρεσίας (με τον οποίο δεν έρχονται σε καθημερινή επαφή) και όχι ο άμεσος προϊστάμενός τους, δηλαδή η διευθύντρια – προϊστάμενη του νηπιαγωγείου με την οποία έρχονται σε καθημερινή επαφή. Σε ό,τι αφορά το

δεύτερο στόχο, διαπιστώθηκε ότι για τις περισσότερες ατομικές διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση των νηπιαγωγών ευθύνονται οι παράγοντες ηλικία και επίπεδο σπουδών. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι οι μεγαλύτερης ηλικίας νηπιαγωγοί, παρουσιάζονται γενικά πιο ικανοποιημένες από το επάγγελμά τους, όχι όμως και από το μισθό τους. Οι νεότερες νηπιαγωγοί δήλωσαν πιο ικανοποιημένες από το μισθό. Ο άλλος ισχυρός παράγοντας ατομικών διαφορών ήταν το επίπεδο σπουδών των νηπιαγωγών. Φάνηκε ότι περισσότερο ικανοποιημένες τόσο από διάφορες επιμέρους διαστάσεις όσο και συνολικά, ήταν οι απόφοιτες της Παιδαγωγικής Ακαδημίας, δηλαδή οι νηπιαγωγοί με τα λιγότερα τυπικά εκπαιδευτικά προσόντα. Η οικογενειακή κατάσταση είναι ένας ακόμη παράγοντας ατομικών διαφορών ως προς το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης των νηπιαγωγών, λιγότερο ισχυρός όμως από την ηλικία και το επίπεδο σπουδών. Συγκεκριμένα οι παντρεμένες νηπιαγωγοί δήλωσαν πιο ικανοποιημένες από τη φύση της δουλειάς τους από τις άγαμες. Οι άγαμες νηπιαγωγοί ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από το μισθό και τις ευκαιρίες προαγωγής, σε σύγκριση με τις έγγαμες.

Σε ό,τι αφορά τον τρίτο στόχο, βρέθηκε ότι το επίπεδο σπουδών είναι ο παράγοντας με μεγάλη προβλεπτική αξία για την επαγγελματική ικανοποίηση (από 8% ως 17%) και η ηλικία με μικρότερη αλλά σημαντική προβλεπτική αξία (3% ως 4%). Τα ευρήματα αυτά συμφωνούν με τα παραπάνω αποτελέσματα που έδειχναν ότι αυτοί οι δύο δημογραφικοί παράγοντες (η ηλικία και το επίπεδο σπουδών) ευθύνονται για την ύπαρξη ατομικών διαφορών στην επαγγελματική ικανοποίηση των νηπιαγωγών. Συμφωνούν επίσης με τα ευρήματα άλλων ερευνών που δείχνουν ότι όσο μεγαλύτερη ηλικιακά είναι μια νηπιαγωγός τόσο πιο ικανοποιημένη είναι από την εργασία της και ότι όσο μεγαλύτερο είναι το επίπεδο σπουδών της, τόσο πιο δυσαρεστημένη είναι από την εργασία της.

5) Russell L. Carson, Jennifer J. Baumgartner, Russell A. Matthews & Costas N. Tsouloupas (2010)

«Συναισθηματική εξάντληση, παρατεταμένη απουσία από την εργασία και τάσεις αποχώρησης / παραίτησης από την εργασία, ως προς τους εκπαιδευτικούς στην προσχολική εκπαίδευση: Εξετάζοντας την επίδραση της σωματικής δραστηριότητας / άσκησης»

Στόχοι

Στόχος αυτής της μελέτης ήταν να ελέγξει ένα θεωρητικά καθοδηγούμενο μοντέλο που θα επιτρέπει την ταυτόχρονη εξέταση των άμεσων συσχετισμών ανάμεσα στη φυσική άσκηση στη δουλειά και εκτός δουλειάς, το βασικό δείκτη επαγγελματικής εξουθένωσης (τη συναισθηματική εξάντληση) και τα σημαντικά αρνητικά αποτελέσματα στους εκπαιδευτικούς της προσχολικής αγωγής.

Μέθοδος

Το τελικό δείγμα περιλάμβανε 189 εκπαιδευτικούς διαφορετικής εθνικότητας (59% Αφρο – Αμερικανοί, 35% Καυκάσιοι – Αμερικανοί δηλαδή λευκοί, 6% άλλης εθνικότητας), από 28 ιδιωτικά αδειοδοτημένα κέντρα προσχολικής αγωγής στις ΗΠΑ, που φρόντιζαν παιδιά ηλικίας 6 εβδομάδων μέχρι 6 ετών, σε διάφορες περιοχές (19 κέντρα ήταν σε πόλη, 6 σε προάστια, 3 σε αγροτική περιοχή) και με διαφορετική μορφή (16 κέντρα μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, 12 κερδοσκοπικά). Όλοι οι συμμετέχοντες, πλην ενός, ήταν γένους θηλυκού. Το μορφωτικό τους επίπεδο ποίκιλλε (62% Λύκειο / Δίπλωμα Γενικής Εκπαίδευσης μόνο, 7% Δίπλωμα Παιδικής Ανάπτυξης, 13% Πτυχίο, 18% Μεταπτυχιακό).

Τα αυτοαναφερθέντα επίπεδα σωματικής άσκησης, προσδιορίστηκαν με το Ερωτηματολόγιο Συνήθους Σωματικής Άσκησης του Baecke (Baecke's Habitual Physical Activity Questionnaire, BHPAQ, Baecke, Burema, & Frijters, 1982). Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 16 θέματα που περιγράφονται από τρεις ξεχωριστούς δείκτες: 1) Το δείκτη εργασίας (8 θέματα, π.χ. «στη δουλειά στέκομαι όρθιος / στη δουλειά περπατάω»). 2) Το δείκτη που αφορά στα σπορ (4 θέματα, π.χ. «στον ελεύθερο χρόνο μου κάνω σπορ»). 3) Το δείκτη του ελεύθερου χρόνου (4 θέματα, π.χ.

«στον ελεύθερο χρόνο μου περπατάω»). Όλα τα θέματα βαθμολογήθηκαν σε μια κλίμακα 5 βαθμών, από το 1 (ποτέ) μέχρι το 5 (πάντα ή πολύ συχνά), εκτός από τη βαθμολογία τριών επιπέδων (χαμηλή, μέτρια, υψηλή) για το επίπεδο συνολικής δραστηριότητας στην εργασία (δείκτης εργασίας) και για το επίπεδο συνολικής έντασης για κάθε ασκούμενο σπορ (δείκτης σπορ). Παρά την υποκειμενική του φύση, το BHPAQ αποτελεί ένα δημοφιλές ερωτηματολόγιο σωματικής άσκησης, με ισχυρή αξιοπιστία και εγκυρότητα επαλήθευσης με αντικειμενικά κριτήρια (μετρήσεις βηματομέτρου, ενδείξεις επιταχυνσιόμετρου).

Ο βασικός δείκτης επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών καθορίστηκε χρησιμοποιώντας την 9 θεμάτων υποκλίμακα συναισθηματικής εξάντλησης από το δημοφιλές Ερωτηματολόγιο Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach για τους εκπαιδευτικούς.

Μια συνεχής σειρά μεταβλητών που εμφανίζονται στη βιβλιογραφία ως σημαντικά αρνητικά αποτελέσματα της επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών, μετρήθηκαν με γενικές εκτιμήσεις ενός θέματος. Τα θέματα ή ισοδύναμα αυτών, έχουν χρησιμοποιηθεί σε αρκετές μελέτες με εκπαιδευτικούς στο παρελθόν. Όλα τα θέματα βαθμολογήθηκαν βάσει μιας κλίμακας 5 βαθμών. Τα συγκεκριμένα θέματα για τις μεταβλητές κάθε αποτελέσματος είχαν ως εξής:

1) Παρατεταμένες απουσίες: Οι συμμετέχοντες βαθμολόγησαν σε μια κλίμακα από το 1 (ποτέ) μέχρι το 5 (πάντα) «Κατά μέσο όρο, πόσο συχνά απουσιάζεις από το σχολείο;»

2) Πρόθεση για αποχώρηση από την εργασία: Το ερώτημα «Σ' αυτή τη φάση, πόσο συχνά σκέφτεσαι να» συμπληρώθηκε με το «αλλάξεις σχολείο» για να υπολογιστεί η τάση για μετάθεση και με το «παρατήσεις τη διδασκαλία ή να συνταξιοδοτηθείς πρόωρα» για να υπολογισθεί η μείωση του προσωπικού. Οι απαντήσεις καταγράφηκαν σε μια κλίμακα από το 1 (καθόλου) μέχρι το 5 (απολύτως / εντελώς).

Αποτελέσματα

Τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής ήταν τα παρακάτω:

1) Η συνήθης σωματική δραστηριότητα κατά την εργασία (π.χ. περίπατος στο διάλειμμα, είτε γύρω από το κέντρο προσχολικής αγωγής, είτε σε ένα κοντινό χώρο αναψυχής, η ενεργός συμμετοχή στο παιχνίδι των παιδιών) και οι χαλαρές σωματικές δραστηριότητες εκτός εργασίας, είναι τακτικές – κλειδιά για την αντιμετώπιση του

βασικού δείκτη επαγγελματικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών (δηλαδή της συναισθηματικής εξάντλησης). Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι η τακτική σωματική άσκηση είναι μια ισχυρή «μη εργασιακή μέθοδος» ανακούφισης (ξαλαφρώματος ψυχικού και σωματικού) από το εργασιακό στρες γενικά και συμβάλλει στην πρόληψη των αρνητικών εκδηλώσεων του στρες. Επιβεβαιώνεται η ενωτική θεωρία του Salmon στους εκπαιδευτικούς προσχολικής αγωγής, δηλαδή επιβεβαιώνεται η υπόθεσή του ότι η σωματική δραστηριότητα παρέχει θεραπευτική προστασία έναντι των επικείμενων (αναμενόμενων) στρεσογόνων αντιδράσεων και ως εκ τούτου παρέχει ένα αποτελεσματικό όχημα για την ενίσχυση της ψυχολογικής αντοχής του ατόμου απέναντι στο στρες.

2) Διαπιστώθηκε η ύπαρξη άμεσων θετικών σχέσεων ανάμεσα στη συναισθηματική εξάντληση και τις προθέσεις των εκπαιδευτικών είτε για μετάθεση, είτε για αποχώρηση από την εργασία.

3) Σε αντίθεση με παλαιότερες διαπιστώσεις, η συναισθηματική εξάντληση δεν συνδέθηκε με το φαινόμενο της παρατεταμένης απουσίας των εκπαιδευτικών από την εργασία τους. Διότι στην προσχολική εκπαίδευση στις ΗΠΑ (όπως αφήνει να εννοηθεί το συγκεκριμένο άρθρο), οι εκπαιδευτικοί αμείβονται με την ώρα και έτσι δεν πληρώνονται αν απουσιάζουν από την εργασία τους. Έτσι το σύστημα ωριαίας αμοιβής στην προσχολική αγωγή στις ΗΠΑ, ενδέχεται να οδηγεί τους εκπαιδευτικούς, εξουθενωμένους ή μη, να παρουσιάζονται στη δουλειά τους παρά να παίρνουν ρεπό (σύντομες άδειες) για να συνέλθουν.

4) Επομένως μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η καθημερινή σωματική άσκηση των εκπαιδευτικών της προσχολικής αγωγής, θα πρέπει να αποτρέπει το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης, την πρόθεση για μετάθεση και κυρίως την πρόθεση για αποχώρηση από την εργασία (δηλαδή την πρόθεση εγκατάλειψης του επαγγέλματος).

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ : Η ΕΡΕΥΝΑ ΜΑΣ

ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Για την επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών έχουν γραφτεί πολλά. Το μεγαλύτερο μέρος αυτής της βιβλιογραφίας αναφέρεται σε εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση (δημοτικά σχολεία) και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (γυμνάσια και λύκεια). Ελάχιστη συστηματική έρευνα έχει πραγματοποιηθεί για τους εκπαιδευτικούς στην προσχολική αγωγή (νηπιαγωγούς). Ακόμη σπανιότερη είναι η ερευνητική δραστηριότητα για την επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών της προσχολικής αγωγής (νηπιαγωγών) που εργάζονται στο εκπαιδευτικό περιβάλλον της Ελλάδας.

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού της προσχολικής αγωγής (νηπιαγωγού) έχει κάποια μοναδικά χαρακτηριστικά που τους διαφοροποιεί από τους άλλους εκπαιδευτικούς π.χ. πρέπει να διδάσκουν σε εσωτερικό όσο και σε υπαίθριο χώρο, πρέπει να είναι συνεχώς συναισθηματικά διαθέσιμοι και να καταναλώνουν πολλή ενέργεια για μεγάλα χρονικά διαστήματα, επίσης επειδή τα παιδιά με τα οποία ασχολούνται (προνήπια, νήπια) έχουν μια εγγενώς (έμφυτη) αυξημένη κινητικότητα, απαιτείται να βρίσκονται σε συνεχή εγρήγορση για την ασφάλειά τους.

Χρειάζεται επομένως να γίνουν περισσότερες έρευνες για να εκτιμήσουμε τα επίπεδα του στρες, της επαγγελματικής εξουθένωσης και της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής (νηπιαγωγών), για να έχουμε ερευνητικά δεδομένα, ώστε στο μέλλον να δημιουργηθούν κατάλληλα προγράμματα παρέμβασης για την μείωση του στρες, της επαγγελματικής τους εξουθένωσης και την αύξηση της επαγγελματικής τους ικανοποίησης.

Για να καλυφθεί το κενό αυτό αλλά και για να διερευνηθούν σε βάθος οι εργασιακές συνθήκες των εκπαιδευτικών στην προσχολική αγωγή (νηπιαγωγών), η παρούσα εργασία έχει τους εξής στόχους:

1^{ος}) Να διερευνηθούν ο συνολικός βαθμός του εργασιακού στρες, οι στρεσογόνοι παράγοντες και οι τρόποι αντιμετώπισης τους εργασιακού στρες, στο εργασιακό περιβάλλον των νηπιαγωγών του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα.

2^{ος}) Να διερευνηθεί ο συνολικός βαθμός και ο βαθμός των επιμέρους διαστάσεων (παραμέτρων) της επαγγελματικής εξουθένωσης και της επαγγελματικής ικανοποίησης των νηπιαγωγών στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.

3^{ος}) Να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ του εργασιακού στρες, των τρόπων αντιμετώπισης του εργασιακού στρες, της επαγγελματικής εξουθένωσης και της επαγγελματικής ικανοποίησης των νηπιαγωγών στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.

4^{ος}) Να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ των διαφόρων δημογραφικών μεταβλητών (π.χ. φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο, τομέας απασχόλησης, χρόνια υπηρεσίας κ.λπ.) με το συνολικό βαθμό εργασιακού στρες, τους στρεσογόνους παράγοντες, τους τρόπους αντιμετώπισης του εργασιακού στρες, την επαγγελματική εξουθένωση και την επαγγελματική ικανοποίηση των νηπιαγωγών.

5^{ος}) Να διερευνηθεί η σχέση της επαγγελματικής εξουθένωσης και της επαγγελματικής ικανοποίησης με την πρόθεση εγκατάλειψης του επαγγέλματος του νηπιαγωγού.

Με βάση τη βιβλιογραφία που παρουσιάσαμε στο θεωρητικό μέρος, υποθέτουμε (αναμένουμε) τα εξής:

1) Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των νηπιαγωγών, παίζουν ρόλο στη διαμόρφωση του συνολικού βαθμού της επαγγελματικής ικανοποίησης.

2) Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των νηπιαγωγών, παίζουν ρόλο στη διαμόρφωση του συνολικού βαθμού της επαγγελματικής εξουθένωσης.

3) Υπάρχει σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και της πρόθεσης (τάσης) των νηπιαγωγών να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους.

4) Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των νηπιαγωγών, παίζουν ρόλο στη διαμόρφωση του συνολικού βαθμού του εργασιακού στρες.

5) Η επαγγελματική εξουθένωση και η επαγγελματική ικανοποίηση των νηπιαγωγών θα σχετίζονται αρνητικά μεταξύ τους.

6) Το εργασιακό στρες και η επαγγελματική ικανοποίηση των νηπιαγωγών θα σχετίζονται αρνητικά μεταξύ τους.

7) Το εργασιακό στρες και η επαγγελματική εξουθένωση των νηπιαγωγών, θα σχετίζονται θετικά μεταξύ τους.

ΜΕΣΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα, αποτελείται από τις ακόλουθες κλίμακες (σε μετάφραση – προσαρμογή Α. - Σ. Αντωνίου):

- 1) Παράγοντες Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Warr, Cook, & Wall, 1979).
- 2) Ερωτηματολόγιο Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (Maslach Burnout Inventory – ED version: Maslach, & Jackson, 1986).
- 3) Στρατηγικές Αντιμετώπισης Εργασιακού Στρες (Occupational Stress Indicator: Williams, & Cooper, 1998).
- 4) Πηγές Εργασιακού Στρες Εκπαιδευτικών (Antoniou, Polychroni, & Vlachakis, 2006).

5) Βιογραφικά Στοιχεία, το οποίο είναι ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο με στόχο τη συλλογή διαφόρων δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων.

Συγκεκριμένα το ερωτηματολόγιο αυτό, αποτελείται από πέντε μέρη, για τα οποία αναλυτικά μπορούμε να πούμε τα εξής:

1^ο μέρος) Για τη μέτρηση του βαθμού της επαγγελματικής ικανοποίησης των νηπιαγωγών, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο **Παράγοντες Επαγγελματικής Ικανοποίησης** (Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well – being: Warr, Cook, & Wall, 1979). Το ερωτηματολόγιο αυτό κατασκευάστηκε από τους Warr, Cook, & Wall το 1979. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο, παρότι κατασκευάστηκε αρκετά χρόνια πριν, επιλέχθηκε λόγω της συντομίας του και της εύκολης συμπλήρωσής του. Επιπλέον, έχει υψηλό δείκτη αξιοπιστίας και έχει χορηγηθεί σε πολλές κατηγορίες επαγγελματιών. Το ερωτηματολόγιο αυτό περιέχει 15 ερωτήσεις, οι οποίες αποτυπώνουν το βαθμό ικανοποίησης των νηπιαγωγών από τις επιμέρους όψεις του επαγγέλματός τους. Οι ερωτήσεις βαθμολογούνται σε επτάβαθμη κλίμακα τύπου Likert, ως εξής: από 1 = είμαι ιδιαίτερος δυσαρεστημένος/η έως 7 = είμαι ιδιαίτερος ικανοποιημένος/η .

2^ο μέρος) Για τη μέτρηση του βαθμού της επαγγελματικής εξουθένωσης των νηπιαγωγών, χρησιμοποιήθηκε το **Ερωτηματολόγιο Καταγραφής Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach**, ειδική έκδοση για εκπαιδευτικούς (Maslach Burnout Inventory – ED version: Maslach, & Jackson, 1986) που έχει κατασκευαστεί από τους Maslach και Jackson το 1986. Το ερωτηματολόγιο αυτό, αποτελείται από 22 προτάσεις οι οποίες αξιολογούν τις τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης που έχουν ορίσει οι ερευνητές αυτοί, δηλαδή τη συναισθηματική εξάντληση, την

αποπροσωποποίηση, και την έλλειψη προσωπικής επίτευξης (ή αίσθημα μειωμένης προσωπικής επίτευξης, ολοκλήρωσης). Οι ερωτώμενοι αξιολογούν τη συχνότητα εμφάνισης συναισθημάτων και συμπεριφορών που σχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση σε επτάβαθμη κλίμακα τύπου Likert, από 0 = ποτέ έως 6 = κάθε μέρα. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο έχει χρησιμοποιηθεί α) σε σημαντικό αριθμό διεθνών και ελληνικών ερευνών για τη διερεύνηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και β) σε ένα μεγάλο φάσμα επαγγελματικών ομάδων π.χ. ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό, δημόσιοι υπάλληλοι και εκπαιδευτικοί κανονικών (γενικής αγωγής) και ειδικών σχολείων (ειδικής αγωγής).

3^ο μέρος) Για τη διερεύνηση των τρόπων αντιμετώπισης του εργασιακού στρες των νηπιαγωγών, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο **Στρατηγικές Αντιμετώπισης Εργασιακού Στρες** (Occupational Stress Indicator: Williams, & Cooper, 1998), που κατασκευάστηκε από τους Williams, & Cooper το 1998. Το ερωτηματολόγιο αυτό περιλαμβάνει 28 ερωτήσεις, με κάποιους προτεινόμενους πιθανούς τρόπους που μπορεί να χρησιμοποιεί ένας εργαζόμενος για να αντιμετωπίσει το εργασιακό στρες. Ο ερωτώμενος εργαζόμενος, πρέπει να απαντήσει πόσο συχνά χρησιμοποιεί αυτούς τους τρόπους για να αντιμετωπίσει το εργασιακό του στρες, με τη βοήθεια μιας εξάβαθμης κλίμακας τύπου Likert, από 1 = Δεν το χρησιμοποιώ ποτέ έως 6 = Το χρησιμοποιώ σχεδόν πάντα.

4^ο μέρος) Για τη διερεύνηση των πηγών (αιτιών) που προκαλούν εργασιακό στρες σε νηπιαγωγούς, χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο **Πηγές Εργασιακού Στρες Εκπαιδευτικών**, το οποίο κατασκευάστηκε από τους Antoniou, Polychroni, & Vlachakis, το 2006. Το ερωτηματολόγιο αυτό περιλαμβάνει 47 πιθανές πηγές (αιτίες) που μπορεί να προκαλούν εργασιακό στρες στους εκπαιδευτικούς. Ο εκπαιδευτικός πρέπει να απαντήσει πόσο εργασιακό στρες του προκαλεί κάθε προτεινόμενη πηγή (αιτία), χρησιμοποιώντας μια εξάβαθμη κλίμακα τύπου Likert, από 1 = Σε καμιά περίπτωση δεν μου προκαλεί στρες έως 6 = Μου προκαλεί πολύ μεγάλο στρες. Σε αυτό το ερωτηματολόγιο προσθέσαμε επί πλέον και μια ανοιχτή ερώτηση, διατυπωμένη ως εξής: Σημειώστε οτιδήποτε άλλο σας προκαλεί στρες στη δουλειά σας. Για να εντοπίσουμε και άλλες πηγές (αιτίες) που είναι δυνατόν να προκαλούν εργασιακό στρες σε νηπιαγωγούς.

5^ο μέρος) Για τη συλλογή προσωπικών και εργασιακών δημογραφικών στοιχείων από τους/τις νηπιαγωγούς, χρησιμοποιήθηκε ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο με τίτλο **Βιογραφικά Στοιχεία**. Στο ερωτηματολόγιο αυτό

υπάρχουν 24 ερωτήσεις. Συγκεκριμένα ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες, να συμπληρώσουν πληροφορίες σχετικά με το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, τον τομέα απασχόλησης, τον τόπο διδασκαλίας και πολλά άλλα.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Η χορήγηση του ερωτηματολογίου έγινε από εμένα τον ίδιο, μετά από επίσκεψή μου σε νηπιαγωγεία (δημόσια και ιδιωτικά αδειοδοτημένα) και σε ομαδικές συναντήσεις των νηπιαγωγών με τη σχολική τους σύμβουλο για επιμορφωτικά σεμινάρια. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε είτε επί τόπου με την εποπτεία μου, είτε χωρίς την εποπτεία μου τους έδινα χρονικό περιθώριο λίγων ημερών και περνούσα κάποια άλλη μέρα που είχαμε συμφωνήσει για να παραλάβω τα ερωτηματολόγια συμπληρωμένα.

Στους συμμετέχοντες ανακοινώθηκε ότι πρόκειται για τη διεξαγωγή μιας έρευνας σχετικής με τις εργασιακές συνθήκες των νηπιαγωγών στα πλαίσια της διπλωματικής μου εργασίας. Τους ζητήθηκε να διαβάσουν προσεκτικά όλες τις ερωτήσεις και να απαντήσουν με ειλικρίνεια. Στο ερωτηματολόγιο υπήρχαν λεπτομερείς οδηγίες για τη συμπλήρωσή του και όταν μου ζητούσαν συμπληρωματικές διευκρινήσεις τις έδινα αμέσως. Ο μέσος χρόνος που απαιτήθηκε για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου ήταν περίπου 15' λεπτά.

Τα ερωτηματολόγια ήταν ανώνυμα, αν όμως κάποιος επιθυμούσε να του αποσταλούν προσωπικά τα αποτελέσματα της έρευνας τότε μπορούσε να σημειώσει το όνομά του και τα υπόλοιπα απαραίτητα στοιχεία για να επικοινωνήσω μαζί του και να του στείλω τα αποτελέσματα της έρευνας.

Η έρευνα αυτή είχε διάρκεια δύο διδακτικά έτη, 2009 – 2010 και 2010 – 2011. Ιδιαίτερη προσπάθεια έγινε ώστε να συλλέγονται τα δεδομένα προς τους τελευταίους μήνες αυτών των δύο διδακτικών ετών.

Σε γενικές γραμμές, οι εκπαιδευτικοί του δημόσιου τομέα ανταποκρίθηκαν και συμπλήρωσαν πρόθυμα τα ερωτηματολόγια, έτσι δεν υπήρχαν μεγάλες απώλειες όσον αφορά την επιστροφή των ερωτηματολογίων. Οι εκπαιδευτικοί του ιδιωτικού τομέα έδειξαν μια απροθυμία για τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων και έτσι υπήρχαν μεγάλες απώλειες σε ότι αφορά την επιστροφή των ερωτηματολογίων.

ΔΕΙΓΜΑ

Στην έρευνά μας συμμετείχαν 312 άτομα, 5 (1,60%) άνδρες και 307 (98,39%) γυναίκες νηπιαγωγοί (εκπαιδευτικοί στην προσχολική αγωγή), εκ των οποίων 249 (79,80%) ήταν στο δημόσιο και 63 (20,19%) στον ιδιωτικό τομέα. Τα 282 (90,38%) άτομα ήταν από την Αττική και 30 (9,61%) άτομα από την επαρχία. Από τα υποκείμενα αυτά, οι 65 (20,83%) ήταν έως 30 ετών, οι 126 (40,38%) από 31 έως 40 ετών, οι 102 (32,69%) από 41 έως 50 ετών και 19 (6,08%) άτομα άνω των 51 ετών. Τα 257 (82,37%) άτομα είχαν τετραετή εκπαίδευση και τα 55 (17,62%) είχαν διετή εκπαίδευση. Τα 86 (27,56%) άτομα είχαν θέση προϊσταμένου στο νηπιαγωγείο και τα 226 (72,43%) δεν είχαν θέση προϊσταμένου στο νηπιαγωγείο.

ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ



ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΛΙΜΑΚΑΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Η παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες με ορθογώνια περιστροφή Varimax με ΚΜΟ: 0,902 έδωσε δυο παράγοντες με ιδιοτιμές 5,106 και 2,430 αντίστοιχα. Και οι δυο παράγοντες εξηγούν το 50,237 % της συνολικής διακύμανσης με τον πρώτο παράγοντα να εξηγεί το 34,038% της συνολικής διακύμανσης και τον δεύτερο παράγοντα να εξηγεί το 16,198% της διακύμανσης αυτής. Στον πρώτο παράγοντα η ερώτηση «Από τον τρόπο με τον οποίο με καθοδηγούν οι προϊστάμενοί μου» έχει την υψηλότερη φόρτιση (.837) και ακολουθούν οι ερωτήσεις: «Από την προσοχή που δείχνουν οι προϊστάμενοί για τις προτάσεις μου» (.808) και η ερώτηση «Από τις σχέσεις της διεύθυνσης με τους εργαζόμενους» (.750). Στον δεύτερο παράγοντα η ερώτηση «Από την ποικιλία στη δουλειά μου» έχει την υψηλότερη φόρτιση (.724) και ακολουθούν η ερώτηση «Από τη σιγουριά που μου δίνει η δουλειά μου (εργασιακή ασφάλεια)» (.686) και η ερώτηση «Από τις ώρες εργασίας μου» (.666). Αν και η παραγοντική ανάλυση έδειξε δύο παράγοντες για την κλίμακα επαγγελματικής ικανοποίησης, αποφασίσαμε να δημιουργήσουμε έναν συνολικό δείκτη για την επαγγελματική ικανοποίηση διότι, τόσο ο πρώτος όσο και ο δεύτερος παράγοντας περιέχουν items και της εσωγενής αλλά και της εξωγενής επαγγελματικής ικανοποίησης (πίνακας 1.1). Στη συνέχεια υπολογίσαμε το δείκτη εσωτερικής αξιοπιστίας (α του Cronbach) για την κλίμακα επαγγελματικής ικανοποίησης. Αφού διαπιστώσαμε ότι η αξιοπιστία είναι ικανοποιητική με $\alpha = .892$ κατασκευάσαμε έναν συνολικό δείκτη για τη μεταβλητή αυτή προσθέτοντας τις ερωτήσεις της κλίμακας επαγγελματικής ικανοποίησης και διαιρώντας με το άθροισμα των ερωτήσεων αυτών. Ο δείκτης αυτός περιλαμβάνει όλες τις ερωτήσεις και των δυο παραγόντων που είναι σχετικές τόσο με την **εσωγενή επαγγελματική ικανοποίηση**, δηλαδή την ικανοποίηση που έχει σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας και αναφέρεται σε εκείνες τις όψεις της εργασίας που έχουν να κάνουν με αυτή καθαυτή τη διεξαγωγή της, πχ. με την ελευθερία επιλογών ως προς τον τρόπο επιτέλεσης του έργου, τον βαθμό υπευθυνότητας, την ποικιλία δραστηριοτήτων, τη χρήση δεξιοτήτων κτλ., όσο και με την **εξωγενή επαγγελματική ικανοποίηση**, δηλαδή την ικανοποίηση που έχει σχέση με το περιέχον πλαίσιο, μέσα στο οποίο

διεξάγεται η εργασία και αναφέρεται στις συνθήκες της εργασίας, τη διοίκηση, τα ωράρια, την ασφάλεια, τις αμοιβές κτλ.

Πίνακας 1.1

Παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες με ορθογώνια περιστροφή τύπου Varimax στις ερωτήσεις που μετρούν την επαγγελματική ικανοποίηση

	Φορτίσεις	
	1	2
Από τον τρόπο με τον οποίο με καθοδηγούν οι προϊστάμενοι μου	,837	
Από την προσοχή που δείχνουν οι προϊστάμενοι για τις προτάσεις μου	,808	
Από τις σχέσεις της διεύθυνσης με τους εργαζόμενους	,750	
Από τις συνθήκες εργασίας μου	,698	
Από τον άμεσο προϊστάμενο/η μου	,688	
Από τις ευκαιρίες που μου δίνονται να δείχνω τις ικανότητες μου	,645	
Από τις δυνατότητες προαγωγής που έχω	,635	
Από τους συναδέλφους μου	,604	
Από την αναγνώριση που έχω για την καλή μου απόδοση	,566	
Από το μισθό μου	,545	
Από τις υπευθυνότητες που έχω	,519	,466
Από την ποικιλία στη δουλειά μου		,724
Από τη σιγουριά που μου δίνει η δουλειά μου (εργασιακή ασφάλεια)		,686
Από τις ώρες εργασίας μου		,666
Από την ελευθερία που έχω να επιλέγω το δικό μου τρόπο δουλειάς		,533

ΚΛΙΜΑΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ (BURNOUT)

Η παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες με ορθογώνια περιστροφή Varimax με ΚΜΟ: 0,875 έδωσε τρεις παράγοντες με ιδιοτιμές 4,802, 3,510 και 2,438 αντίστοιχα. Και οι τρεις παράγοντες εξηγούν το 48,865 % της συνολικής διακύμανσης με τον πρώτο παράγοντα να εξηγεί το 21,828% της συνολικής διακύμανσης, τον δεύτερο παράγοντα να εξηγεί το 15,956% της διακύμανσης και τον τρίτο το 11,082% της διακύμανσης αυτής. Στον πρώτο παράγοντα η ερώτηση «Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου» έχει την υψηλότερη φόρτιση (.806) και ακολουθούν οι ερωτήσεις «Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου» (.782) και η ερώτηση «Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου» (.777). Στον

δεύτερο παράγοντα η ερώτηση «Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σ' αυτή τη δουλειά» έχει την υψηλότερη φόρτιση (.757) και ακολουθούν η ερώτηση «Μπορώ να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου» (.678) και η ερώτηση «Νιώθω αναζωογονημένος/η όταν δουλεύω σε στενή επαφή με τους μαθητές μου» (.655). Στον τρίτο παράγοντα η ερώτηση «Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό/ή» έχει την υψηλότερη φόρτιση (.865) και ακολουθούν η ερώτηση «Έχω γίνει περισσότερο σκληρός/η με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά» (.861) και η ερώτηση «Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς μαθητές μου απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα» (.554). Στη συνέχεια υπολογίσαμε το δείκτη εσωτερικής αξιοπιστίας (α του Cronbach) για τους παραπάνω παράγοντες. Αφού διαπιστώσαμε ότι η αξιοπιστία είναι ικανοποιητική με $\alpha = .858$ για τον πρώτο παράγοντα, $\alpha = .761$ για τον δεύτερο παράγοντα και $\alpha = .776$ για τον τρίτο παράγοντα, κατασκευάσαμε τρεις συνολικούς δείκτες για τη μεταβλητή επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) προσθέτοντας τις ερωτήσεις που αντιστοιχούν στον κάθε παράγοντα και διαιρώντας με το άθροισμα των ερωτήσεων αυτών. Ο πρώτος δείκτης περιλαμβάνει όλες τις ερωτήσεις του πρώτου παράγοντα που είναι σχετικές με την **συναισθηματική εξάντληση**, τα αισθήματα, δηλαδή, ψυχικής και σωματικής κόπωσης που έχει ο εργαζόμενος και την έλλειψη ενέργειας και διάθεσης για να την προσφέρει στην εργασία του. Ο δεύτερος δείκτης περιλαμβάνει όλες τις ερωτήσεις του τρίτου παράγοντα που είναι σχετικές με τα **επίπεδα αποπροσωποποίησης**, τα επίπεδα, δηλαδή, αποξένωσης και απομάκρυνσης που νιώθει ο εργαζόμενος απέναντι στα άτομα στα οποία προσφέρει τις υπηρεσίες του (στην συγκεκριμένη περίπτωση στους μαθητές) και στο αίσθημα ότι η συμπεριφορά του απέναντι στα άτομα αυτά είναι αρνητική, επιθετική και κυνική. Ο τρίτος δείκτης περιλαμβάνει όλες τις ερωτήσεις του δεύτερου παράγοντα που είναι σχετικές με την **αίσθηση μειωμένων επιτευγμάτων**, την τάση, δηλαδή, του εργαζομένου να αξιολογεί αρνητικά τον εαυτό του σε ό,τι αφορά την απόδοσή του στην εργασία, την τάση να έχει μια δυσαρέσκεια για τα αποτελέσματα της εργασίας του και την τάση να αισθάνεται ανίκανος να προσφέρει στο χώρο της εργασίας του (πίνακας 1.2).

Πίνακας 1.2

Παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες με ορθογώνια περιστροφή τύπου Varimax στις ερωτήσεις που μετρούν την επαγγελματική εξουθένωση (burnout)

	Φορτίσεις		
	1	2	3
Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου	,806		
Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου	,782		
Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου	,777		
Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς	,751		
Νιώθω "άδειος/α" μετά από τη δουλειά μου	,662		
Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου	,625		
Είναι πολύ κουραστικό συναισθημα για μένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη μέρα	,543		
Μου δημιουργεί πολύ στρες το ότι στη δουλειά μου έχω άμεση επαφή με ανθρώπους	,541		
Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματά τους	,440		
Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου	,431		
Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σ'αυτή τη δουλειά		,757	
Μπορώ να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου		,678	
Νιώθω αναζωογονημένος/η όταν δουλεύω σε στενή επαφή με τους μαθητές μου		,655	
Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων ανθρώπων		,651	
Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά		,633	
Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα	-,492	,581	
Αντιμετωπίζω ήρεμα τις συναισθηματικές φορτίσεις που προκύπτουν από τη δουλειά μου		,454	
Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς αισθάνονται οι μαθητές μου			
Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό/ή			,865
Έχω γίνει περισσότερο σκληρός/η με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά			,861

Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς μαθητές μου απρόσωπα, σαν να είναι αντικείμενα				,554
Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου				,457

ΚΛΙΜΑΚΑ ΤΡΟΠΩΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΟΥ ΣΤΡΕΣ

Η παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες με ορθογώνια περιστροφή Varimax με ΚΜΟ: 0,754 έδωσε έξι παράγοντες με ιδιοτιμές 3,434, 2,267, 2,099, 1,998, 1,984 και 1,910 αντίστοιχα. Και οι έξι παράγοντες εξηγούν το 48,896% της συνολικής διακύμανσης με τον πρώτο παράγοντα να εξηγεί το 12,263% της συνολικής διακύμανσης, τον δεύτερο παράγοντα να εξηγεί το 8,095% της διακύμανσης, τον τρίτο το 7,495% της διακύμανσης, τον τέταρτο το 7,137%, τον πέμπτο το 7,086% και τον έκτο το 6,820% της διακύμανσης αυτής. Στον πρώτο παράγοντα η ερώτηση «Θέτω προτεραιότητες και χειρίζομαι τα προβλήματα αναλόγως» έχει την υψηλότερη φόρτιση (.705) και ακολουθούν οι ερωτήσεις «Προσπαθώ να παραμείνω ανεπηρέαστος και να σκέφτομαι την κάθε κατάσταση ξεχωριστά» (.701) και η ερώτηση «Δεν καταπνίγω τα προβλήματά μου μέσα μου και είμαι σε θέση να αποδεσμεύσω ενέργεια» (.638). Στον δεύτερο παράγοντα η ερώτηση «Προσπαθώ να μειώνω τους εργασιακούς ρυθμούς των συνεργατών μου, προϊσταμένων και υφισταμένων» έχει την υψηλότερη φόρτιση (.724) και ακολουθούν η ερώτηση «Μεταβίβαση αρμοδιοτήτων» (.706) και η ερώτηση «Προσπαθώ να αποφεύγω την κατάσταση» (.523). Στον τρίτο παράγοντα η ερώτηση «Καταφεύγω σε χόμπι και απασχολήσεις αναψυχής» έχει την υψηλότερη φόρτιση (.795) και ακολουθεί η ερώτηση «Επεκτείνω τα ενδιαφέροντα και τις δραστηριότητές μου εκτός εργασίας» (.701). Στον τέταρτο παράγοντα η ερώτηση «Συζητώ με φίλους που έχουν κατανόηση» έχει την υψηλότερη φόρτιση (.716) και ακολουθούν οι ερωτήσεις «Χρησιμοποιώ το σπίτι μου σαν καταφύγιο» (.587) και η ερώτηση «Διατηρώ σταθερές διαπροσωπικές σχέσεις με φίλους, συναδέλφους κ.τ.λ.» (.555). Στον πέμπτο παράγοντα η ερώτηση «Ψάχνω τρόπους για να κάνω την εργασία μου πιο ενδιαφέρουσα» έχει την υψηλότερη φόρτιση (.747) και ακολουθούν η ερώτηση

«Αναδιοργανώνω την εργασία μου» (.669) και η ερώτηση «Καταπνίγω τα συναισθήματα μου και δεν αφήνω να φανεί το στρες» (.416). Στον έκτο παράγοντα η ερώτηση «Κερδίζω χρόνο και αναβάλλω το πρόβλημα» έχει την υψηλότερη φόρτιση (.660) και ακολουθούν η ερώτηση «Διευθέτηση των προβλημάτων ευθύς μόλις ανακύψουν» (-.605) και η ερώτηση «Παραμένω σε συνεχή απασχόληση» (.509). Επειδή ο πρώτος, ο δεύτερος και ο πέμπτος παράγοντας αποτελούνται από items ίδιων υποκλιμάκων, θα δημιουργήσουμε τέσσερις αντί για έξι δείκτες (πίνακας 1.3).

Πίνακας 1.3

Παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες με ορθογώνια περιστροφή τύπου Varimax στις ερωτήσεις που μετρούν τους τρόπους αντιμετώπισης του στρες

	Φορτίσεις					
	1	2	3	4	5	6
Θέτω προτεραιότητες και χειρίζομαι τα προβλήματα αναλόγως	,705					
Προσπαθώ να παραμείνω ανεπηρέαστος και να σκέφτομαι την κάθε κατάσταση ξεχωριστά	,701					
Δεν καταπνίγω τα προβλήματά μου μέσα μου και είμαι σε θέση να αποδεσμεύσω ενέργεια	,638					
Καταφεύγω στους κανόνες και τις ρυθμίσεις	,505					
Σκόπιμος διαχωρισμός "σπιτιού" και "εργασίας"	,486					
Χρησιμοποιώ επιλεκτική προσοχή (επικεντρωμένη σε συγκεκριμένα προβλήματα)	,480					
Αποτελεσματική διευθέτηση του χρόνου	,468					
Προσπαθώ να χειριστώ την κατάσταση αντικειμενικά, απαλλαγμένος από συναισθηματισμούς	,450					
Κάνω σχέδια για το μέλλον	,403					
Προσπαθώ να μειώνω τους εργασιακούς ρυθμούς των συνεργατών μου, προϊσταμένων και υφισταμένων		,724				
Μεταβίβαση αρμοδιοτήτων		,706				
Προσπαθώ να αποφεύγω την κατάσταση		,523				
Δέχομαι την κατάσταση και μαθαίνω να ζω με αυτή		,516				
Καταφεύγω σε χόμπι και απασχολήσεις αναψυχής			,795			

Επεκτείνω τα ενδιαφέροντα και τις δραστηριότητές μου εκτός εργασίας				,701		
Προσπάθεια αναγνώρισης των δικών μου ορίων						
Συζητώ με φίλους που έχουν κατανόηση				,716		
Χρησιμοποιώ το σπίτι μου σαν καταφύγιο				,587		
Διατηρώ σταθερές διαπροσωπικές σχέσεις με φίλους, συναδέλφους κ.τ.λ.				,555		
Αναζητώ όσο το δυνατό μεγαλύτερη κοινωνική υποστήριξη				,448		
Ψάχνω τρόπους για να κάνω την εργασία μου πιο ενδιαφέρουσα					,747	
Αναδιοργανώνω την εργασία μου					,669	
Καταπνίγω τα συναισθήματα μου και δεν αφήνω να φανεί το στρες					,416	
Κερδίζω χρόνο και αναβάλλω το πρόβλημα						,660
Διευθέτηση των προβλημάτων ευθύς μόλις ανακύψουν						-,605
Παραμένω σε συνεχή απασχόληση						,509
Προσπαθώ να αποσπώ την προσοχή μου για να διώχνω τα προβλήματα από το μυαλό μου						,456
Αναζητώ υποστήριξη και συμβουλές από τους προϊσταμένους μου						

Στη συνέχεια υπολογίσαμε το δείκτη εσωτερικής αξιοπιστίας (α του Cronbach) για τους παραπάνω παράγοντες. Διαπιστώσαμε ότι η αξιοπιστία είναι ικανοποιητική με $\alpha = .758$ για τον πρώτο παράγοντα και $\alpha = .742$ για τον δεύτερο παράγοντα. Η αξιοπιστία $\alpha = .552$ για τον τρίτο παράγοντα και $\alpha = .105$ για τον τέταρτο παράγοντα δεν είναι ιδιαίτερα ικανοποιητική και έτσι προβήκαμε σε συσχετίσεις για να αποδείξουμε ότι οι ερωτήσεις αυτές συσχετίζονται μεταξύ τους.

Πίνακας 1.4

Συσχέτιση των ερωτήσεων που μετρούν τον παράγοντα της Κοινωνικής υποστήριξης

		Αποτελέσματα
Αναζητώ όσο το δυνατό μεγαλύτερη κοινωνική υποστήριξη και διατηρώ σταθερές διαπροσωπικές σχέσεις με φίλους, συναδέλφους κ.τ.λ.	Pearson Correlation	,209**
	Επ. σημαντικότητας	,000
	N	312
Διατηρώ σταθερές διαπροσωπικές σχέσεις με φίλους, συναδέλφους κ.τ.λ. Και Συζητώ με φίλους που έχουν κατανόηση	Pearson Correlation	,348**
	Επ. σημαντικότητας	,000
	N	312
Συζητώ με φίλους που έχουν κατανόηση Και Αναζητώ όσο το δυνατό μεγαλύτερη κοινωνική υποστήριξη	Pearson Correlation	,217**
	Επ. σημαντικότητας	,000
	N	312

**· Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.01.

Παρατηρούμε, λοιπόν, (πίνακας 1.4) ότι υπάρχει μια σημαντική θετική σχέση μεταξύ των ερωτήσεων Αναζητώ όσο το δυνατό μεγαλύτερη κοινωνική υποστήριξη και διατηρώ σταθερές διαπροσωπικές σχέσεις με φίλους, συναδέλφους κ.τ.λ. ($r = 0,209$, $df = 310$, $p < 0.001$), μια σημαντική θετική σχέση μεταξύ των ερωτήσεων διατηρώ σταθερές διαπροσωπικές σχέσεις με φίλους, συναδέλφους κ.τ.λ. και Συζητώ με φίλους που έχουν κατανόηση ($r = 0.348$, $df = 310$, $p < 0.001$) και σημαντική θετική σχέση μεταξύ των ερωτήσεων Συζητώ με φίλους που έχουν κατανόηση και Αναζητώ όσο το δυνατό μεγαλύτερη κοινωνική υποστήριξη ($r = 0.217$, $df = 310$, $p < 0.001$). Δηλαδή, τα υποκείμενα μας όσο περισσότερο χρησιμοποιούν τον έναν από τους παραπάνω τρόπους αντιμετώπισης του στρες τόσο περισσότερο χρησιμοποιούν και τους άλλους δυο και το αντίστροφο.

Πίνακας 1.5

Συσχέτιση των ερωτήσεων που μετρούν τον παράγοντα της Διαχείρισης του χρόνου

		Κερδίζω χρόνο και αναβάλλω το πρόβλημα
Διευθέτηση των προβλημάτων ευθύς μόλις ανακύψουν	Pearson Correlation	-,410**
	Επ. σημαντικότητας	,000
	N	312

** . Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.01.

Παρατηρούμε, λοιπόν, (πίνακας 1.5) ότι υπάρχει μια σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ των ερωτήσεων διευθέτηση των προβλημάτων ευθύς μόλις ανακύψουν και κερδίζω χρόνο και αναβάλλω το πρόβλημα ($r = -0,410$, $df = 310$, $p < 0.001$). Δηλαδή, τα υποκείμενα μας όσο περισσότερο χρησιμοποιούν τον έναν από τους παραπάνω τρόπους αντιμετώπισης του στρες τόσο λιγότερο χρησιμοποιούν και τον δεύτερο τρόπο και το αντίστροφο.

Έπειτα, κατασκευάσαμε τέσσερις συνολικούς δείκτες για τη μεταβλητή τρόπων αντιμετώπισης του στρες προσθέτοντας τις ερωτήσεις που αντιστοιχούν στον κάθε παράγοντα και διαιρώντας με το άθροισμα των ερωτήσεων αυτών. Ο πρώτος δείκτης περιλαμβάνει όλες τις ερωτήσεις του πρώτου παράγοντα που είναι σχετικές με τις **στρατηγικές έργου, την λογική προσέγγιση και την απουσία συναισθηματικής εμπλοκής**, την διευθέτηση, δηλαδή, εκ νέου των τρεχόντων και μελλοντικών καθηκόντων τους, την ορθολογική προσέγγιση του ατόμου σε στρεσογόνες καταστάσεις, δηλαδή, την επικέντρωση στο πρόβλημα που υπάρχει και όχι στα συναισθήματα που αισθάνεται το άτομο, και τον τρόπο με τον οποίο εμπλέκονται συναισθηματικά τα άτομα σε όποιο πρόβλημα ανακύπτει. Ο δεύτερος δείκτης περιλαμβάνει όλες τις ερωτήσεις του δεύτερου παράγοντα που είναι σχετικές με τις **σχέσεις σπιτιού και εργασίας**, τους τρόπους, δηλαδή, αντιμετώπισης του στρες που προέρχονται από την υποστήριξη που παρέχεται στα άτομα από το οικογενειακό τους περιβάλλον και από τα ενδιαφέροντά τους εκτός εργασίας. Ο τρίτος δείκτης περιλαμβάνει όλες τις ερωτήσεις του τρίτου παράγοντα που είναι σχετικές με την **κοινωνική υποστήριξη**, την βοήθεια, δηλαδή, που μπορεί ένα άτομο

να αποκτήσει από ένα σύστημα κοινωνικής υποστήριξης. Ο τέταρτος δείκτης περιλαμβάνει όλες τις ερωτήσεις του τέταρτου παράγοντα που είναι σχετικές με τον **χρόνο**, δηλαδή την αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου ως στρατηγική αντιμετώπισης του στρες.

ΚΛΙΜΑΚΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΣΤΡΕΣ

Η παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες με ορθογώνια περιστροφή Varimax με KMO: 0,925 έδωσε έξι παράγοντες με ιδιοτιμές 6,203, 5,363, 3,868, 3,612, 3,413 και 2,864 αντίστοιχα. Και οι έξι παράγοντες εξηγούν το 58,878% της συνολικής διακύμανσης με τον πρώτο παράγοντα να εξηγεί το 13,198% της συνολικής διακύμανσης, τον δεύτερο παράγοντα να εξηγεί το 11,412% της διακύμανσης, τον τρίτο το 8,229% της διακύμανσης, τον τέταρτο το 7,685%, τον πέμπτο το 7,262% και τον έκτο το 6,093% της διακύμανσης αυτής. . Στον πρώτο παράγοντα η ερώτηση «Η έλλειψη επιμορφωτικών προγραμμάτων που να εμπλέκουν ενεργά τις νηπιαγωγούς σε διδακτικές πρακτικές και όχι σε θεωρητική ενημέρωση» έχει την υψηλότερη φόρτιση (.779) και ακολουθούν οι ερωτήσεις «Η έλλειψη προγραμμάτων που να καλύπτουν τις διαφοροποιημένες ανάγκες των νηπιαγωγείων (ένα Αναλυτικό Πρόγραμμα για όλα τα νηπιαγωγεία της χώρας)» (.778) και η ερώτηση «Η έλλειψη εξειδικευμένων προγραμμάτων σπουδών (κοινωνικής αγωγής, διαπολιτισμικής και μουσειακής εκπαίδευσης, συνεκπαίδευσης παιδιών με ειδικές ανάγκες)» (.751). Στον δεύτερο παράγοντα η ερώτηση «Το γεγονός ότι δεν εκτιμάται επαρκώς η αξία μου» έχει την υψηλότερη φόρτιση (.705) και ακολουθούν η ερώτηση «Η έλλειψη συμπαράστασης από τη διεύθυνση» (.672) και η ερώτηση «Η έλλειψη επαγγελματικής ασφάλειας» (.672). Στον τρίτο παράγοντα η ερώτηση «Οι όποιες συναισθηματικές φορτίσεις μέσα στο σχολείο» έχει την υψηλότερη φόρτιση (.651) και ακολουθούν η ερώτηση «Οι συγκρούσεις με συναδέλφους» (.645) και η ερώτηση «Η ελλιπής συνεργασία με τους συναδέλφους» (.613). Στον τέταρτο παράγοντα η ερώτηση «Η λήψη σημαντικών αποφάσεων» έχει την υψηλότερη φόρτιση (.636) και ακολουθούν οι ερωτήσεις «Η πιστή τήρηση του προγράμματος» (.613) και η ερώτηση «Η επιβολή πειθαρχίας- ο θόρυβος στην τάξη» (.591). Στον πέμπτο παράγοντα η ερώτηση «Η δυσανάλογα μικρή αμοιβή σε σχέση με τη δουλειά μου» έχει την υψηλότερη φόρτιση (.605) και ακολουθούν η ερώτηση «Η έλλειψη συμπαράστασης από την πολιτεία» (.518) και η ερώτηση «Η έλλειψη υποστηρικτικών δομών σε επίπεδο σχολικής μονάδας» (.507). Στον έκτο παράγοντα η ερώτηση «Η

ύπαρξη στην τάξη παιδιού ή παιδιών με μαθησιακές ή/και άλλες δυσκολίες» έχει την υψηλότερη φόρτιση (.585) και ακολουθούν η ερώτηση «Η διαρκής ευθύνη για τα παιδιά» (.578) και η ερώτηση «Η μη ύπαρξη χρόνου για χαλάρωση στο σχολείο» (.535). Στη συνέχεια υπολογίσαμε το δείκτη εσωτερικής αξιοπιστίας (α του Cronbach) για τους παραπάνω παράγοντες. Αφού διαπιστώσαμε ότι η αξιοπιστία είναι ικανοποιητική με $\alpha = .889$ για τον πρώτο παράγοντα, $\alpha = .874$ για τον δεύτερο παράγοντα, $\alpha = .813$ για τον τρίτο παράγοντα, $\alpha = .772$ για τον τέταρτο παράγοντα, $\alpha = .791$ για τον πέμπτο παράγοντα και $\alpha = .799$ για τον έκτο παράγοντα, κατασκευάσαμε έξι συνολικούς δείκτες για τη μεταβλητή εργασιακού στρες προσθέτοντας τις ερωτήσεις που αντιστοιχούν στον κάθε παράγοντα και διαιρώντας με το άθροισμα των ερωτήσεων αυτών. Ο πρώτος δείκτης περιλαμβάνει όλες τις ερωτήσεις του πρώτου παράγοντα που είναι σχετικές με την **ανεπάρκεια των μέσων του ρόλου που επιτελεί το νηπιαγωγείο**, την έλλειψη, δηλαδή, προγραμμάτων, τόσο επιμορφωτικών όσο και εξειδικευμένων, που καθιστούν τον ρόλο του νηπιαγωγού περισσότερο σαφή και εναρμονισμένο με τις ολοένα και ταχύτερες αλλαγές και απαιτήσεις του περιβάλλοντος εργασίας. Ο δεύτερος δείκτης περιλαμβάνει όλες τις ερωτήσεις του δεύτερου παράγοντα που είναι σχετικές με την **υποτίμηση της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου**, την μη αναγνώριση, δηλαδή, της αξίας του επαγγέλματος της νηπιαγωγού στη διαμόρφωση της προσωπικότητας των παιδιών και την έλλειψη συμπαράστασης από την κοινωνία και από τους γονείς των παιδιών. Ο τρίτος δείκτης περιλαμβάνει όλες τις ερωτήσεις του τρίτου παράγοντα που είναι σχετικές με τις **συγκρούσεις στο πλαίσιο του νηπιαγωγείου**, τις συγκρούσεις, δηλαδή, των νηπιαγωγών με τους συναδέλφους τους και με τους γονείς των παιδιών και τις συναισθηματικές φορτίσεις που βιώνουν από τις συγκρούσεις αυτές και διακρίσεις που γίνονται σε εργασιακό επίπεδο. Ο τέταρτος δείκτης περιλαμβάνει όλες τις ερωτήσεις του τέταρτου παράγοντα που είναι σχετικές με το **άγχος της παρέκκλισης του καθορισμένου στόχου**, το άγχος, δηλαδή, της μη τήρησης του προγράμματος που θα πρέπει να ακολουθήσει ο νηπιαγωγός στην τάξη. Ο πέμπτος δείκτης περιλαμβάνει όλες τις ερωτήσεις του πέμπτου παράγοντα που είναι σχετικές με τον **ελλιπή σχολικό εξοπλισμό**, την έλλειψη, δηλαδή, μέσων, εξοπλισμό και κονδυλίων που θα καθιστούσαν το επάγγελμα του νηπιαγωγού περισσότερο αποδοτικό. Τέλος, ο έκτος δείκτης περιλαμβάνει όλες τις ερωτήσεις του έκτου παράγοντα που είναι σχετικές με την **βεβαρημένη ευθύνη για τα παιδιά**, την ευθύνη, δηλαδή, που έχει ο νηπιαγωγός για τα παιδιά, η οποία προκύπτει τόσο από τις απαιτήσεις των γονέων

όσο και από παιδιά που αντιμετωπίζουν δυσκολίες μαθησιακής φύσεως (πίνακας 1.6).

Πίνακας 1.6

Παραγοντική ανάλυση σε κύριες συνιστώσες με ορθογώνια περιστροφή τύπου Varimax στις ερωτήσεις που μετρούν το εργασιακό στρες

	Φορτίσεις					
	1	2	3	4	5	6
Η έλλειψη επιμορφωτικών προγραμμάτων που να εμπλέκουν ενεργά τις νηπιαγωγούς σε διδακτικές πρακτικές και όχι σε θεωρητική ενημέρωση	,779					
Η έλλειψη προγραμμάτων που να καλύπτουν τις διαφοροποιημένες ανάγκες των νηπιαγωγείων (ένα Αναλυτικό Πρόγραμμα για όλα τα νηπιαγωγεία της χώρας)	,778					
Η έλλειψη εξειδικευμένων προγραμμάτων σπουδών (κοινωνικής αγωγής, διαπολιτισμικής και μουσειακής εκπαίδευσης, συνεκπαίδευσης παιδιών με ειδικές ανάγκες	,751					
Η ασάφεια του Αναλυτικού Προγράμματος (βασικές προτεραιότητες και πως ιεραρχούνται)	,704					
Οι ταχύτατες αλλαγές (στις ανάγκες των παιδιών, στις κοινωνικές-πολιτισμικές ανάγκες γονέων, στην επιστήμη και στην τεχνολογία)	,663					
Οι πολλές απαιτήσεις (γνώσεις παιδαγωγικές-ψυχολογικές-διοίκησης εκπαίδευσης)	,645					
Η αίτηση άδειας, με την σκέψη ότι η τάξη θα "φορτωθεί" σε άλλους συναδέλφους	,477					
Η ασάφεια ως προς το ρόλο που επιτελεί το νηπιαγωγείο	,471					
Η βοήθεια σε διάφορα προβλήματα των μαθητών	,415					
Η αίσθηση της προσωπικής ανεπάρκειας	,414					
Το γεγονός ότι δεν εκτιμάται επαρκώς η αξία μου		,705				
Η έλλειψη συμπαράστασης από τη διεύθυνση		,672				
Η έλλειψη επαγγελματικής ασφάλειας		,672				
Η μη αναγνώριση της προσφοράς μου από τους γονείς		,664				,406
Η έλλειψη συμπαράστασης και συνεργασίας από γονείς		,635				

Η έλλειψη εκτίμησης που δείχνει η κοινωνία στο επάγγελμά μου		,612			
Το αίσθημα ανεπαρκούς εκπαίδευσης		,525			
Η σύγκριση των νηπιαγωγών από τους γονείς	,411	,502			
Η αξιολόγηση της επίδοσής μου από τους προϊστάμενους		,465			
Το σύστημα προαγωγής (περιορισμένες ευκαιρίες)		,458			
Ο διαρκής έλεγχος και οι υποδείξεις από τη διεύθυνση		,450			
Οι όποιες συναισθηματικές φορτίσεις μέσα στο σχολείο			,651		
Οι συγκρούσεις με συναδέλφους			,645		
Η ελλιπής συνεργασία με τους συναδέλφους			,613		
Ο μεγάλος αριθμός παιδιών στην τάξη			,517		
Οι συγκαλυμμένες διακρίσεις και η ευνοιοκρατία		,422	,506		
Οι συγκρούσεις και αντιπαραθέσεις με γονείς			,465		,454
Ο τρόπος με τον οποίο εφαρμόζονται αλλαγές και καινοτομίες	,420	,460			
Η λήψη σημαντικών αποφάσεων			,636		
Η πιστή τήρηση του προγράμματος			,613		
Η επιβολή πειθαρχίας- ο θόρυβος στην τάξη			,591		
Ο πολύς χρόνος που αφιερώνεται σε ορισμένα παιδιά			,518		
Η αγωνία για την τήρηση του προγράμματος	,428		,486		
Η αντιμετώπιση παιδιών με δύσκολους χαρακτήρες			,481		
Η αίσθηση της μη τήρησης του προγράμματος			,401		
Οι παράγοντες πέρα από τον άμεσο έλεγχο μου					
Η δυσανάλογα μικρή αμοιβή σε σχέση με τη δουλειά μου				,605	
Η έλλειψη συμπαράστασης από την πολιτεία				,518	
Η έλλειψη υποστηρικτικών δομών σε επίπεδο σχολικής μονάδας	,449		,507		
Ο γενικότερος φόρτος εργασίας			,486	,505	
Η σοβαρή έλλειψη μέσων, εξοπλισμού και κονδυλίων				,498	
Η έλλειψη βοηθητικού προσωπικού στο σχολείο		,419	,486		
Η αφιέρωση προσωπικού μου χρόνου στα παιδιά, πέραν του ωραρίου			,430		
Η ύπαρξη στην τάξη παιδιού ή παιδιών με μαθησιακές ή/και άλλες δυσκολίες					,585
Η διαρκής ευθύνη για τα παιδιά					,578
Η μη ύπαρξη χρόνου για χαλάρωση στο σχολείο				,440	,535
Οι πιέσεις και υπερβολικές απαιτήσεις από τους γονείς	,419				,527

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Έχοντας κατασκευάσει όλους τους παραπάνω δείκτες που ήταν απαραίτητοι για τα αποτελέσματα της έρευνας, στο σημείο αυτό θα παρουσιάσουμε τα αποτελέσματα μας. Συγκεκριμένα, θα προβούμε στους απαραίτητους ελέγχους για να διαπιστώσουμε αν τα δημογραφικά στοιχεία των υποκειμένων, που στην έρευνα αυτή αποτελούν τις ανεξάρτητες μεταβλητές μας, επηρεάζουν τους παραπάνω δείκτες. Έτσι, λοιπόν, βρήκαμε τα παρακάτω:

Ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση

Βλέπουμε ότι οι ηλικιακές κατηγορίες των υποκειμένων παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης που αισθάνονται τα υποκείμενα αυτά ($f=4.46$, $p=.005$). Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών της επαγγελματικής ικανοποίησης των υποκειμένων με ηλικία έως τριάντα ετών ($M = 5,2697$, $SD = ,93485$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($p = .044$) από αυτόν για τα υποκείμενα με ηλικία από τριανταένα έως σαράντα ετών ($M = 4,8952$, $SD = ,86675$). Επίσης, ο μέσος όρος των τιμών της επαγγελματικής ικανοποίησης των υποκειμένων με ηλικία έως τριάντα ετών ($M = 5,2697$, $SD = ,93485$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($p = .002$) από αυτόν για τα υποκείμενα με ηλικία από σαράντα ένα έως πενήντα ετών ($M = 4,7523$, $SD = ,92829$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρουσιάστηκε ανάμεσα στις ηλικιακές κατηγορίες των υποκειμένων.

Στον πίνακα 2.1 βλέπουμε ότι τα υποκείμενα με διετή εκπαίδευση παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης που αισθάνονται σε σχέση με τα υποκείμενα με τετραετή εκπαίδευση. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών της επαγγελματικής ικανοποίησης των υποκειμένων με διετή εκπαίδευση ($M = 5,3176$, $SD = 1,07772$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($t = 3,488$, $df = 310$, 2-tailed $p = .001$) από αυτόν για τα υποκείμενα με τετραετή εκπαίδευση ($M = 4,8477$, $SD = ,86615$).

Πίνακας 2.1

Επαγγελματική ικανοποίηση (μέσοι όροι) ως προς την εργασιακή εκπαίδευση

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	N	S.D.	p.
ΤΕΤΡΑΕΤΗΣ	4,8477	257	,86615	.001
ΔΙΕΤΗΣ	5,3176	55	1,07772	

Επίσης, στον πίνακα 2.2 βλέπουμε ότι παρουσιάζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση ανάμεσα στα υποκείμενα που κατέχουν θέση προϊσταμένου και τα υποκείμενα που δεν κατέχουν θέση προϊσταμένου. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών της επαγγελματικής ικανοποίησης των υποκειμένων με θέση προϊσταμένου ($M = 4,6938$, $SD = ,92452$) είναι σημαντικά χαμηλότερος ($t = -2,827$, $df = 310$, 2-tailed $p = .005$) από αυτόν για τα υποκείμενα χωρίς κάποια θέση προϊσταμένου ($M = 5,0206$, $SD = ,90791$).

Πίνακας 2.2

Επαγγελματική ικανοποίηση (μέσοι όροι) ως προς την ιεραρχική τους θέση

ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	4,6938	86	,92452	.005
ΟΧΙ	5,0206	226	,90791	

Κάνοντας τις απαραίτητες συσχετίσεις (πίνακας 2.3) παρατηρούμε ότι υπάρχει μια σημαντική θετική σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και τον αριθμό των ατόμων που αποτελούν το διδακτικό προσωπικό του εκάστοτε νηπιαγωγείου ($r = 0,169$, $df = 310$, $p = 0.003$). Δηλαδή, όσο υψηλότερος είναι ο αριθμός των ατόμων που αποτελούν το διδακτικό προσωπικό σε ένα νηπιαγωγείο

τόσο υψηλότερη είναι και η επαγγελματική ικανοποίηση που αισθάνονται τα υποκείμενά μας και το αντίστροφο.

Πίνακας 2.3
Συσχέτιση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και του αριθμού των ατόμων που αποτελούν το διδακτικό προσωπικό σε ένα νηπιαγωγείο

		Επ. ικανοποίηση
Αριθμός ατόμων διδ. προσωπικού	Pearson Correlation	,169**
	Επ. σημαντικότητας	,003
	N	312

**· Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.01.

Η ίδια σχέση παρατηρείται και ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και τον αριθμό των μαθητών του εκάστοτε νηπιαγωγείου (πίνακας 2.4). Συγκεκριμένα, παρατηρούμε ότι υπάρχει μια σημαντική θετική σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και τον αριθμό των μαθητών που έχει το εκάστοτε νηπιαγωγείο ($r = 0,252$, $df = 310$, $p < 0.001$). Δηλαδή, όσο υψηλότερος είναι ο αριθμός των μαθητών που έχει ένα νηπιαγωγείο τόσο υψηλότερη είναι και η επαγγελματική ικανοποίηση που αισθάνονται τα υποκείμενά μας.

Πίνακας 2.4
Συσχέτιση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και του αριθμού των μαθητών που έχει ένα νηπιαγωγείο

		Επ. ικανοποίηση
Αριθμός μαθητών	Pearson Correlation	,252**
	Επ. σημαντικότητας	,000
	N	312

**· Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.01.

Επιπλέον, προβαίνοντας σε ανάλυση διακύμανσης (Anova) για να ελέγξουμε αν οι μέσοι όροι των ομάδων για τον αριθμό των μαθητών στα τμήματα είναι διαφορετικοί, παρατηρήσαμε ότι οι ομάδες που αντιπροσωπεύουν τον εκάστοτε αριθμό των μαθητών στα τμήματα του νηπιαγωγείου παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης που αισθάνονται τα υποκείμενά μας ($f=6.847$, $p<.001$). Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών της επαγγελματικής ικανοποίησης των υποκειμένων όπου τα τμήματα του νηπιαγωγείου στο οποίο εργάζονται αποτελούνται από δέκα έως δεκαπέντε μαθητές ($M = 5,4467$, $SD = ,88497$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($p = .001$) από αυτόν για τα

υποκείμενα όπου τα τμήματα του νηπιαγωγείου στο οποίο εργάζονται αποτελούνται από δεκαέξι έως είκοσι μαθητές ($M = 4,8315$, $SD = ,94476$). Επίσης, ο μέσος όρος των τιμών της επαγγελματικής ικανοποίησης των υποκειμένων όπου τα τμήματα του νηπιαγωγείου στο οποίο εργάζονται αποτελούνται από δέκα έως δεκαπέντε μαθητές ($M = 5,4467$, $SD = ,88497$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($p < .001$) από αυτόν για τα υποκείμενα όπου τα τμήματά τους αποτελούνται από εικοσιένα έως εικοσιπέντε μαθητές ($M = 4,8568$, $SD = ,84272$) και σημαντικά υψηλότερος από ($p = .005$) από αυτόν για τα υποκείμενα όπου τα τμήματά τους αποτελούνται από εικοσιέξι έως τριάντα μαθητές ($M = 4,6667$, $SD = ,107811$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρουσιάστηκε ανάμεσα στις κατηγορίες ως προς τον αριθμό των τμημάτων των υποκειμένων.

Στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της επαγγελματικής ικανοποίησης παρουσιάζονται και στα τμήματα (προνηπιακό, νηπιακό και μεικτό) στα οποία υπηρετούν τα υποκείμενα ($f=31,367$, $p < .001$). Έτσι, ο μέσος όρος των τιμών της επαγγελματικής ικανοποίησης των υποκειμένων που υπηρετούν σε προνηπιακό τμήμα ($M = 5,8444$, $SD = ,74188$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($p < .001$) από αυτόν για τα υποκείμενα που υπηρετούν σε νηπιακό τμήμα ($M = 4,9540$, $SD = ,89966$) και σημαντικά υψηλότερος από ($p < .001$) από αυτόν για τα υποκείμενα που υπηρετούν σε μεικτό τμήμα ($M = 4,6667$, $SD = ,107811$). Επίσης, ο μέσος όρος των τιμών της επαγγελματικής ικανοποίησης των υποκειμένων που υπηρετούν σε νηπιακό τμήμα ($M = 4,9540$, $SD = ,89966$) είναι σημαντικά υψηλότερος από ($p = .049$) από αυτόν για τα υποκείμενα που υπηρετούν σε μεικτό τμήμα ($M = 4,6667$, $SD = ,107811$).

Στον παρακάτω πίνακα (πίνακας 2.5) διαπιστώνουμε, επίσης μια σημαντική θετική σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και στον αριθμό των διδακτικών ωρών των υποκειμένων ($r = 0,137$, $df = 310$, $p < 0.017$). Δηλαδή, όσο υψηλότερος είναι ο αριθμός των διδακτικών ωρών τόσο υψηλότερη είναι και η επαγγελματική ικανοποίηση που αισθάνονται τα υποκείμενά μας.

Πίνακας 2.5
Συσχέτιση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και του αριθμού διδακτικών ωρών

		Επ. ικανοποίηση
Διδ. ώρες	Pearson Correlation	,137
	Επ. σημαντικότητας	,017
	N	312

*. Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.05.

Η επόμενη σύγκριση έγινε μεταξύ των μέσων όρων επαγγελματικής ικανοποίησης που αισθάνονται τα άτομα που είτε πίστευαν ότι είχαν κάποια σημαντική ασθένεια που οφειλόταν στο εργασιακό στρες είτε όχι. Διαπιστώθηκε, λοιπόν, ότι παρουσιάζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση ανάμεσα στα υποκείμενα που πιστεύουν ότι είχαν κάποια ασθένεια που οφειλόταν στο εργασιακό στρες και σε αυτά που πίστευαν το αντίθετο. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών της επαγγελματικής ικανοποίησης των υποκειμένων που απάντησαν θετικά ($M = 4,2883$, $SD = ,75098$) είναι σημαντικά χαμηλότερος ($t = -4,658$, $df = 310$, 2-tailed $p < .001$) από αυτόν για τα υποκείμενα που έδωσαν αρνητική απάντηση ($M = 5,0170$, $SD = ,91052$) (πίνακας 2.6).

Πίνακας 2.6
Επαγγελματική ικανοποίηση (μέσοι όροι) ως προς την πεποίθηση ότι τα άτομα είχαν κάποια ασθένεια που οφειλόταν στο εργασιακό στρες

ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΟΦΕΙΛΟΜΕΝΗ ΣΤΟ ΕΡΓ. ΣΤΡΕΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	4,2883	37	,75098	.000
ΟΧΙ	5,0170	275	,91052	

Στον επόμενο πίνακα (πίνακας 2.7) παρατηρούμε τον ρόλο που παίζει η τάση των υποκειμένων μας να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους στον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης. Έτσι, διαπιστώνουμε ότι παρουσιάζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση ανάμεσα στα υποκείμενα που έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους τα τελευταία πέντε χρόνια και σε αυτά που δεν το έχουν σκεφτεί. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών της επαγγελματικής ικανοποίησης των υποκειμένων που απάντησαν θετικά

στην ερώτηση αυτή ($M = 4,5831$, $SD = ,90649$) είναι σημαντικά χαμηλότερος ($t = -3,542$, $df = 310$, 2-tailed $p < .001$) από αυτόν για τα υποκείμενα που έδωσαν αρνητική απάντηση ($M = 5,0256$, $SD = ,90590$).

Πίνακας 2.7

Επαγγελματική ικανοποίηση (μέσοι όροι) ως προς την τάση για εγκατάλειψη της εργασίας τους

ΤΑΣΗ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	4,5831	67	,90649	.000
ΟΧΙ	5,0256	245	,90590	

Στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση παρατηρούνται και στις διάφορες ομάδες των υποκειμένων που προτίθενται να εγκαταλείψουν την εργασία τους ($f=5,349$, $p= .001$). Έτσι, τα άτομα που δεν σκέφτονται ούτε να αλλάξουν επάγγελμα αλλά ούτε και την πρόωρη σύνταξη ($M= 5,0395$, $SD= ,91912$) αισθάνονται μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση ($p= .007$) από ό,τι τα άτομα που σκέφτονται την πρόωρη σύνταξη ($M= 4,5600$, $SD= ,89074$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρατηρείται ανάμεσα στις ομάδες που δημιουργούνται από την μεταβλητή αυτή.

Το κάπνισμα, επίσης, παρατηρείται να παίζει σημαντικό ρόλο στον βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης ($f=5,131$, $p=.002$). Διαπιστώνουμε, λοιπόν, ότι τα άτομα που τον τελευταίο καιρό καπνίζουν περισσότερο από ό,τι συνήθιζαν ($M= 4,2281$, $SD= ,81417$) αισθάνονται μικρότερη επαγγελματική ικανοποίηση ($p= .002$) από ό,τι τα άτομα που δεν καπνίζουν καθόλου ($M= 5,0296$, $SD= ,90323$) και, επίσης, μικρότερη επαγγελματική ικανοποίηση ($p= .031$) σε σχέση με τα άτομα όπου δεν υπάρχει αυξομείωση στο κάπνισμά τους ($M=4,8889$, $SD= ,92260$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρατηρείται ανάμεσα στις ομάδες αυτές.

Τέλος, παρατηρείται μία μα σημαντική αρνητική σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και στην ποσότητα καφέ που καταναλώνουν τα υποκείμενα ($r = -0,119$, $df =310$, $p < 0.016$). Δηλαδή, όσο περισσότερο καφέ καταναλώνουν τα υποκείμενα τόσο χαμηλότερη είναι και η επαγγελματική ικανοποίηση που αισθάνονται και το αντίστροφο (πίνακας 2.8).

Πίνακας 2.8
Συσχέτιση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και της ποσότητας καφέ που καταναλώνουν τα άτομα

		Επ. ικανοποίηση
Ποσότητα καφέ	Pearson Correlation	-,119*
	Επ. σημαντικότητας	,016
	N	312

*. Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.05.

Ως προς την συναισθηματική εξάντληση

Αρχικά, στον πίνακα (πίνακας 2.9) βλέπουμε ότι τα υποκείμενα με διετή εκπαίδευση παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τον βαθμό συναισθηματικής εξάντλησης που αισθάνονται σε σχέση με τα υποκείμενα με τετραετή εκπαίδευση. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών της συναισθηματικής εξάντλησης των υποκειμένων με διετή εκπαίδευση ($M = 1,6527$, $SD = ,84871$) είναι σημαντικά χαμηλότερος ($t = -3,356$, $df = 310$, 2-tailed $p = .001$) από αυτόν για τα υποκείμενα με τετραετή εκπαίδευση ($M = 2,1039$, $SD = 1,13040$).

Πίνακας 2.9
Συναισθηματική εξάντληση (μέσοι όροι) ως προς την εργασιακή εκπαίδευση

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	N	S.D.	p.
ΤΕΤΡΑΕΤΗΣ	2,1039	257	1,13040	.001
ΔΙΕΤΗΣ	1,6527	55	,84871	

Επίσης, στον πίνακα 2.10 βλέπουμε ότι παρουσιάζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την συναισθηματική εξάντληση ανάμεσα στα υποκείμενα που εργάζονται στο δημόσιο και σε αυτά που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών της συναισθηματικής εξάντλησης των υποκειμένων που εργάζονται στον δημόσιο τομέα ($M = 2,1233$, $SD = 1,08212$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($t = 3,210$, $df = 310$, 2-tailed $p = .001$) από αυτόν για τα υποκείμενα που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα ($M = 1,6333$, $SD = 1,08330$).

Πίνακας 2.10

Συναισθηματική εξάντληση (μέσοι όροι) ως προς τον τομέα εργασίας

ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	N	S.D.	p.
ΔΗΜΟΣΙΟΣ	2,1233	249	1,08212	.001
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	1,6333	63	1,08330	

Κάνοντας τις απαραίτητες συσχετίσεις (πίνακας 2.11) παρατηρούμε ότι υπάρχει μια σημαντική αρνητική σχέση ανάμεσα στην συναισθηματική εξάντληση και τον αριθμό των ατόμων που αποτελούν το διδακτικό προσωπικό του εκάστοτε νηπιαγωγείου ($r = -0,164$, $df = 310$, $p = 0.004$). Δηλαδή, όσο υψηλότερος είναι ο αριθμός των ατόμων που αποτελούν το διδακτικό προσωπικό σε ένα νηπιαγωγείο τόσο χαμηλότερη είναι και η συναισθηματική εξάντληση που αισθάνονται τα υποκείμενά μας.

Πίνακας 2.11

Συσχέτιση μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και του αριθμού των ατόμων που αποτελούν το διδακτικό προσωπικό σε ένα νηπιαγωγείο

		Συν. εξάντληση
Αριθμός ατόμων διδ. προσωπικού	Pearson Correlation	-,164**
	Επ. σημαντικότητας	,004
	N	312

** Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.01.

Επιπλέον, προβαίνοντας σε ανάλυση διακύμανσης (Ανοva) για να ελέγξουμε αν οι μέσοι όροι των ομάδων για τον αριθμό των μαθητών στα τμήματα είναι διαφορετικοί, παρατηρήσαμε ότι οι ομάδες που αντιπροσωπεύουν τον εκάστοτε αριθμό των μαθητών στα τμήματα του νηπιαγωγείου παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τον βαθμό συναισθηματικής εξάντλησης που αισθάνονται τα υποκείμενα μας ($f=9.118$, $p<.001$). Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών της συναισθηματικής εξάντλησης των υποκειμένων όπου τα τμήματα του νηπιαγωγείου στο οποίο εργάζονται αποτελούνται από δέκα έως δεκαπέντε μαθητές ($M = 1,3920$, $SD = ,89096$) είναι σημαντικά χαμηλότερος ($p < .001$) από αυτόν για τα υποκείμενα όπου τα τμήματα του νηπιαγωγείου στο οποίο εργάζονται αποτελούνται από δεκαέξι έως είκοσι μαθητές ($M = 2,1275$, $SD = 1,13098$), σημαντικά

χαμηλότερος ($p < .001$) από αυτόν για τα υποκείμενα όπου τα τμήματα του νηπιαγωγείου στο οποίο εργάζονται αποτελούνται από εικοσιένα έως εικοσιπέντε μαθητές ($M = 2,1396$, $SD = 1,05739$) και σημαντικά χαμηλότερος ($p = .034$) από αυτόν για τα υποκείμενα όπου τα τμήματά τους αποτελούνται από εικοσιέξι έως τριάντα μαθητές ($M = 2,2545$, $SD = 1,22736$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρουσιάστηκε ανάμεσα στις κατηγορίες ως προς τον αριθμό των τμημάτων των υποκειμένων.

Στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους της συναισθηματικής εξάντλησης παρουσιάζονται και στα τμήματα (προνηπιακό, νηπιακό και μεικτό) στα οποία υπηρετούν τα υποκείμενα ($f=4,602$, $p= .011$). Έτσι, ο μέσος όρος των τιμών της συναισθηματικής εξάντλησης των υποκειμένων που υπηρετούν σε προνηπιακό τμήμα ($M = 1,5571$, $SD = ,98331$) είναι σημαντικά χαμηλότερος ($p = .040$) από αυτόν για τα υποκείμενα που υπηρετούν σε νηπιακό τμήμα ($M = 2,0557$, $SD = 1,14855$) και σημαντικά χαμηλότερος ($p = .008$) από αυτόν για τα υποκείμενα που υπηρετούν σε μεικτό τμήμα ($M = 2,1202$, $SD = 1,107319$). Δεν παρουσιάστηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την συναισθηματική εξάντληση ανάμεσα στα υποκείμενα που διδάσκουν σε νηπιακό και μεικτό τμήμα.

Στη συνέχεια, στον παρακάτω πίνακα (πίνακας 2.12) παρατηρούμε ότι υπάρχει μια σημαντική θετική σχέση ανάμεσα στην συναισθηματική εξάντληση και στις ημέρες απουσίας που θεωρούν τα άτομα ότι οφείλονται σε εργασιακό στρες ($r = 0,231$, $df = 310$, $p < 0.001$). Δηλαδή, όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των ημερών απουσίας που θεωρούν τα άτομα ότι οφείλονται σε εργασιακό στρες τόσο υψηλότερη είναι και η συναισθηματική εξάντληση που αισθάνονται τα υποκείμενά μας.

Πίνακας 2.12
Συσχέτιση μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και του αριθμού ημερών απουσίας που οφείλονται σε εργασιακό στρες

		Συν. εξάντληση
Αριθμός	Pearson Correlation	,231**
ατόμων διδ.	Επ. σημαντικότητας	,000
προσωπικού	N	312

** Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.01.

Η επόμενη σύγκριση έγινε μεταξύ των μέσων όρων συναισθηματικής εξάντλησης που αισθάνονται τα άτομα που είτε πίστευαν ότι είχαν κάποια σημαντική ασθένεια που οφειλόταν στο εργασιακό στρες είτε όχι. Διαπιστώθηκε, λοιπόν, ότι παρουσιάζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την συναισθηματική

εξάντληση ανάμεσα στα υποκείμενα που πιστεύουν ότι είχαν κάποια ασθένεια που οφειλόταν στο εργασιακό στρες και σε αυτά που πίστευαν το αντίθετο. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών της συναισθηματικής εξάντλησης των υποκειμένων που απάντησαν θετικά ($M = 3,2568$, $SD = 1,00569$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($t = 7,966$, $df = 310$, 2-tailed $p < .001$) από αυτόν για τα υποκείμενα που έδωσαν αρνητική απάντηση ($M = 1,8585$, $SD = 1,00195$) (πίνακας 2.13).

Πίνακας 2.13

Συναισθηματική εξάντληση (μέσοι όροι) ως προς την πεποίθηση ότι τα άτομα είχαν κάποια ασθένεια που οφειλόταν στο εργασιακό στρες

ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΟΦΕΙΛΟΜΕΝΗ ΣΤΟ ΕΡΓ. ΣΤΡΕΣ	ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	3,2568	37	1,00569	.000
ΟΧΙ	1,8585	275	1,00195	

Στον επόμενο πίνακα (πίνακας 2.14) παρατηρούμε τον ρόλο που παίζει η τάση των υποκειμένων μας να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους στον βαθμό συναισθηματικής εξάντλησης. Έτσι, διαπιστώνουμε ότι παρουσιάζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την συναισθηματική εξάντληση ανάμεσα στα υποκείμενα που έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους τα τελευταία πέντε χρόνια και σε αυτά που δεν το έχουν σκεφτεί. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών της συναισθηματικής εξάντλησης των υποκειμένων που απάντησαν θετικά στην ερώτηση αυτή ($M = 2,7418$, $SD = 1,00606$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($t = 6,410$, $df = 310$, 2-tailed $p < .001$) από αυτόν για τα υποκείμενα που έδωσαν αρνητική απάντηση ($M = 1,8282$, $SD = 1,04119$).

Πίνακας 2.14

Συναισθηματική εξάντληση (μέσοι όροι) ως προς την τάση για εγκατάλειψη της εργασίας τους

ΤΑΣΗ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	2,7418	67	1,00606	.000
ΟΧΙ	1,8282	245	1,04119	

Στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την συναισθηματική εξάντληση παρατηρούνται και στις διάφορες ομάδες των υποκειμένων που προτίθενται να εγκαταλείψουν την εργασία τους ($f=7,035$, $p<.001$). Έτσι, τα άτομα που δεν σκέφτονται ούτε να αλλάξουν επάγγελμα αλλά ούτε και την πρόωρη σύνταξη ($M=1,8823$, $SD=1,09014$) αισθάνονται μικρότερη συναισθηματική εξάντληση ($p=.016$) από ό,τι τα άτομα που σκέφτονται την πρόωρη σύνταξη ($M=2,4067$, $SD=1,02589$) και μικρότερη συναισθηματική εξάντληση ($p=.003$) από ό,τι τα άτομα που σκέφτονται να ακολουθήσουν ένα διαφορετικό επάγγελμα ($M=2,7273$, $SD=,90563$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρατηρείται ανάμεσα στις ομάδες που δημιουργούνται από την μεταβλητή αυτή.

Τέλος, παρατηρείται μια σημαντική θετική σχέση ανάμεσα στην συναισθηματική εξάντληση και στην ποσότητα καφέ που καταναλώνουν τα υποκείμενα ($r=0,137$, $df=310$, $p<0.015$). Δηλαδή, όσο περισσότερο καφέ καταναλώνουν τα υποκείμενα τόσο υψηλότερη είναι και η συναισθηματική εξάντληση που αισθάνονται και το αντίστροφο (πίνακας 2.15).

Πίνακας 2.15

Συσχέτιση μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και της ποσότητας καφέ που καταναλώνουν τα άτομα

		Συν. εξάντληση
Ποσότητα καφέ	Pearson Correlation	,137*
	Επ. σημαντικότητας	,015
	N	312

*. Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.05.

Ως προς την αποπροσωποποίηση

Ως προς τον δεύτερο δείκτη του εργασιακού στρες, την αποπροσωποποίηση, προβήκαμε σε όλους τους απαραίτητους ελέγχους και συσχετίσεις για να διαπιστώσουμε και εδώ αν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τα δημογραφικά στοιχεία των υποκειμένων. Αρχικά, προβαίνοντας σε ανάλυση διακύμανσης (Ανοva) για να ελέγξουμε αν οι μέσοι όροι των ομάδων που δημιουργούνται στην κάθε ανεξάρτητη μεταβλητή διαφέρουν στατιστικά σημαντικά μεταξύ τους ($f=3,580$, $p=.014$), διαπιστώσαμε ότι τα άτομα ηλικίας τριάντα ενός έως σαράντα ετών ($M=,8948$, $SD= 1,10470$) έχουν υψηλότερο αίσθημα αποπροσωποποίησης ($p= .007$) από ό,τι τα άτομα ηλικίας σαράντα ενός έως πενήντα ετών ($M=,4926$, $SD=,72819$).

Ως προς την οικογενειακή κατάσταση, διαπιστώνεται ότι ($f=3,769$, $p=.024$) τα άτομα που είναι ελεύθερα ($M=,9440$, $SD= 1,13016$) έχουν υψηλότερο αίσθημα αποπροσωποποίησης ($p= .030$) από ό,τι τα άτομα που είναι παντρεμένα ($M=,6196$, $SD=,92659$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρουσιάστηκε ως προς την οικογενειακή κατάσταση των υποκειμένων μας.

Στατιστικά σημαντικές διαφορές παρουσιάζονται, επίσης, και στις δυο κατηγορίες της εκπαίδευσης των υποκειμένων. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών της αποπροσωποποίησης των υποκειμένων με διετή εκπαίδευση ($M =,3545$, $SD =,56456$) είναι σημαντικά χαμηλότερος ($t = -4,656$, $df = 310$, 2-tailed $p < .001$) από αυτόν για τα υποκείμενα με τετραετή εκπαίδευση ($M =,8249$, $SD =1,06456$). Κατανοούμε, λοιπόν, ότι τα άτομα που έχουν λάβει διετή εκπαίδευση έχουν μικρότερο αίσθημα αποπροσωποποίησης σε σχέση με τα άτομα που έχουν λάβει τετραετή εκπαίδευση (πίνακας 2.16).

Πίνακας 2.16

Αποπροσωποποίηση (μέσοι όροι) ως προς την εργασιακή εκπαίδευση

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ	N	S.D.	p.
ΤΕΤΡΑΕΤΗΣ	,8249	257	1,06456	.000
ΔΙΕΤΗΣ	,3545	55	,56456	

Όπως φαίνεται και παρακάτω (πίνακας 2.17), τα χρόνια που έχουν συνολικά στην εκπαίδευση τα υποκείμενά μας συσχετίζονται σε σημαντικά αρνητικό βαθμό με τον δείκτη της αποπροσωποποίησης. Έτσι, παρατηρούμε ότι υπάρχει μια σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ των χρόνων στην εκπαίδευση και της αποπροσωποποίησης ($r = -0,152$, $df = 310$, $p < 0.007$). Δηλαδή, όσο λιγότερα χρόνια έχουν τα άτομα στην εκπαίδευση τόσο υψηλότερο είναι και το αίσθημα αποπροσωποποίησης που αισθάνονται και το αντίστροφο.

Πίνακας 2.17
Συσχέτιση μεταξύ αποπροσωποποίησης και των χρόνων που έχουν στην εκπαίδευση

		αποπροσωποποίηση
Χρόνια στην εκπαίδευση	Pearson Correlation	-,152 ^{**}
	Επ. σημαντικότητας	,007
	N	312

*. Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.01

Στατιστικά σημαντική σχέση παρουσιάζεται, επίσης, ανάμεσα στα άτομα που αποτελούν το διδακτικό προσωπικό στο εκάστοτε νηπιαγωγείο και στον βαθμό αποπροσωποποίησης που αισθάνονται τα υποκείμενα. Παρατηρείται, λοιπόν, μια σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ των δυο παραπάνω μεταβλητών ($r = -0,118$, $df = 310$, $p < 0.037$) η οποία συνεπάγεται στο ότι όσο περισσότερα άτομα αποτελούν το διδακτικό προσωπικό του νηπιαγωγείου τόσο μικρότερος είναι ο βαθμός αποπροσωποποίησης που αισθάνονται τα άτομα και το αντίστροφο (πίνακας 2.18).

Πίνακας 2.18
Συσχέτιση μεταξύ αποπροσωποποίησης και αριθμού διδακτικού προσωπικού

		αποπροσωποποίηση
Αριθμός διδ. προσωπικού	Pearson Correlation	-,118 [*]
	Επ. σημαντικότητας	,037
	N	312

*. Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.05

Εν συνεχεία, παρατηρούμε ότι και ο αριθμός των μαθητών που έχει το νηπιαγωγείο στο οποίο εργάζονται τα υποκείμενά μας παρουσιάζει μια σημαντική αρνητική σχέση με τον βαθμό αποπροσωποποίησης που αισθάνονται τα άτομα ($r = -0,113$, $df = 310$, $p < 0.046$), δεδομένο που δηλώνει ότι όσο περισσότερους μαθητές

έχει το νηπιαγωγείο τόσο μικρότερο και το αίσθημα αποπροσωποποίησης των υποκειμένων μας και το αντίστροφο (πίνακας 2.19).

Πίνακας 2.19
Συσχέτιση μεταξύ αποπροσωποποίησης και αριθμού μαθητών στο νηπιαγωγείο

		αποπροσωποποίηση
Αριθμός μαθητών	Pearson Correlation	-,113*
	Επ. σημαντικότητας	,046
	N	312

*. Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.05

Επιπλέον, προβαίνοντας σε ανάλυση διακύμανσης (Ανοva) για να ελέγξουμε αν οι μέσοι όροι των τμημάτων (προνηπιακό, νηπιακό και μεικτό) στα οποία υπηρετούν τα υποκείμενα παρουσιάζουν κάποια σημαντική διαφορά ως προς την αποπροσωποποίηση ($F=4,068$, $p=.018$), βρήκαμε ότι ο μέσος όρος των τιμών της αποπροσωποποίησης των υποκειμένων που υπηρετούν σε προνηπιακό τμήμα ($M = ,4524$, $SD = ,79103$) είναι σημαντικά χαμηλότερος ($p = .018$) από αυτόν για τα υποκείμενα που υπηρετούν σε νηπιακό τμήμα ($M = ,9510$, $SD = 1,19604$), που σημαίνει ότι τα άτομα που εργάζονται σε προνηπιακό τμήμα βιώνουν μικρότερο βαθμό αποπροσωποποίησης σε σχέση με τα άτομα που εργάζονται σε νηπιακό τμήμα. Δεν παρουσιάστηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την αποπροσωποποίηση ανάμεσα στα υποκείμενα που διδάσκουν σε νηπιακό και μεικτό τμήμα.

Σημαντική θετική σχέση παρατηρείται, επίσης, ανάμεσα στις μέρες απουσίας των ατόμων που θεωρούν ότι οφείλονταν σε εργασιακό στρες και στον βαθμό αποπροσωποποίησης ($r = 0,121$, $df=310$, $p = 0.032$). έτσι, όσο περισσότερες μέρες απουσίας θεωρούν τα άτομα ότι οφείλονται στο στρες, τόσο μεγαλύτερος είναι και ο βαθμός αποπροσωποποίησης που βιώνουν και το αντίστροφο (πίνακας 2.20).

Πίνακας 2.20

Συσχέτιση μεταξύ αποπροσωποποίησης και αριθμού ημερών απουσίας οφειλόμενες στο στρες

		αποπροσωποποίηση
Ημέρες απουσίας οφειλόμενες στο στρες	Pearson Correlation	,121*
	Επ. σημαντικότητας	,032
	N	312

*. Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.05

Η επόμενη σύγκριση έγινε μεταξύ των μέσων όρων αποπροσωποποίησης που αισθάνονται τα άτομα που είτε πίστευαν ότι είχαν κάποια σημαντική ασθένεια που

οφειλόταν στο εργασιακό στρες είτε όχι. Διαπιστώθηκε, λοιπόν, ότι παρουσιάζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς την αποπροσωποποίηση ανάμεσα στα υποκείμενα που πιστεύουν ότι είχαν κάποια ασθένεια που οφειλόταν στο εργασιακό στρες και σε αυτά που πίστευαν το αντίθετο. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών της αποπροσωποποίησης των υποκειμένων που απάντησαν θετικά ($M = 1,4189$, $SD = 1,43741$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($t = 3,167$, $df = 310$, 2-tailed $p = .003$) από αυτόν για τα υποκείμενα που έδωσαν αρνητική απάντηση ($M = ,6509$, $SD = ,90364$) (πίνακας 2.21).

Πίνακας 2.21

Αποπροσωποποίηση (μέσοι όροι) ως προς την πεποίθηση ότι τα άτομα είχαν κάποια ασθένεια που οφειλόταν στο εργασιακό στρες

ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΟΦΕΙΛΟΜΕΝΗ ΣΤΟ ΕΡΓ. ΣΤΡΕΣ	ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΙΗΣΗ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	1,4189	37	1,43741	.003
ΟΧΙ	,6509	275	,90364	

Τέλος, στον πίνακα 2.22 βλέπουμε ότι παρουσιάζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους ως προς την αποπροσωποποίηση ανάμεσα στα υποκείμενα που έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους τα τελευταία πέντε χρόνια και σε αυτά που δεν το έχουν σκεφτεί. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών της αποπροσωποποίησης των υποκειμένων που απάντησαν θετικά στην ερώτηση αυτή ($M = ,9627$, $SD = 1,16308$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($t = 2,028$, $df = 310$, 2-tailed $p = .043$) από αυτόν για τα υποκείμενα που έδωσαν αρνητική απάντηση ($M = ,6816$, $SD = ,95796$), εύρημα που δείχνει ότι τα άτομα που σκέφτονται να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους βιώνουν μεγαλύτερο βαθμό αποπροσωποποίησης από ό,τι τα άτομα που δεν σκέφτονται να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους.

Πίνακας 2.22

Αποπροσωποποίηση (μέσοι όροι) ως προς την τάση για εγκατάλειψη της εργασίας τους

ΤΑΣΗ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΠΟΠΡΟΣΩΠΟΠΟΙΗΣΗ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	,9627	67	1,16308	.043
ΟΧΙ	,6816	245	,95796	

Ως προς τα μειωμένα επιτεύγματα

Πριν ξεκινήσουμε την παρουσίαση των αποτελεσμάτων για τον συγκεκριμένο δείκτη οφείλουμε να αναφέρουμε ότι στον συγκεκριμένο δείκτη όσο χαμηλότερο είναι το σκορ των υποκειμένων τόσο υψηλότερη είναι η επαγγελματική εξουθένωση που αισθάνονται. Αυτό σημαίνει ότι οι πιο χαμηλές τιμές του δείκτη αυτού δηλώνουν και το μεγαλύτερο αίσθημα μειωμένων επιτευγμάτων. Ο πρώτος έλεγχος (t-test), όπου διαπιστώθηκαν σημαντικές διαφορές ως προς τον τρίτο δείκτη επαγγελματικής εξουθένωσης, διεξήχθη ανάμεσα στους μέσους όρους των υποκειμένων που έχουν λάβει διετή εκπαίδευση και αυτών που έχουν τετραετή εκπαίδευση. Διαπιστώθηκε ότι ο μέσος όρος των τιμών των μειωμένων επιτευγμάτων των υποκειμένων με διετή εκπαίδευση ($M = 5,3318$, $SD = ,63017$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($t = 3,604$, $df = 310$, 2-tailed $p < .001$) από αυτόν για τα υποκείμενα με τετραετή εκπαίδευση ($M = 4,9723$, $SD = ,67984$). Κατανοούμε, λοιπόν, ότι τα άτομα που έχουν λάβει διετή εκπαίδευση έχουν (όπως είπαμε και παραπάνω) μικρότερο αίσθημα μειωμένων επιτευγμάτων σε σχέση με τα άτομα που έχουν λάβει τετραετή εκπαίδευση (πίνακας 2.23).

Πίνακας 2.23

Μειωμένα επιτεύγματα (μέσοι όροι) ως προς την εργασιακή εκπαίδευση

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΜΕΙΩΜΕΝΑ ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΑ	N	S.D.	p.
ΔΙΕΤΗΣ	5,3318	55	,63017	.000
ΤΕΤΡΑΕΤΗΣ	4,9723	257	,67984	

Ο δεύτερος πίνακας (πίνακας 2.24) αναφέρεται στην επίδραση του τομέα στον οποίο εργάζονται τα υποκείμενα ως προς την αίσθηση μειωμένων επιτευγμάτων. Έτσι, παρατηρούμε ότι παρουσιάζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους μέσους όρους της αίσθησης μειωμένων επιτευγμάτων ανάμεσα στα υποκείμενα που εργάζονται στο δημόσιο και σε αυτά που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών των μειωμένων επιτευγμάτων των υποκειμένων που εργάζονται στον δημόσιο τομέα ($M = 4,9573$, $SD = ,69760$) είναι σημαντικά χαμηλότερος ($t = -4,849$, $df = 310$, 2-tailed $p = .001$) από αυτόν για τα υποκείμενα που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα ($M = 5,3452$, $SD = ,52924$). Τα άτομα, δηλαδή, που εργάζονται στον δημόσιο τομέα έχουν μεγαλύτερη αίσθηση για μειωμένα επιτεύγματα σε σχέση με τα άτομα που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα.

Πίνακας 2.24

Μειωμένα επιτεύγματα (μέσοι όροι) ως προς τον τομέα εργασίας

ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΜΕΙΩΜΕΝΑ ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΑ	N	S.D.	p.
ΔΗΜΟΣΙΟΣ	4,9573	249	,69760	.000
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	5,3452	63	,52924	

Όπως και με τον προηγούμενο δείκτη της επαγγελματικής εξουθένωσης, έτσι κι εδώ παρατηρούμε ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των χρόνων που έχει κάποιος στην εκπαίδευση και των μειωμένων επιτευγμάτων (πίνακας 2.25). Έτσι, παρατηρείται μια σημαντική θετική σχέση μεταξύ των χρόνων στην εκπαίδευση και της των μειωμένων επιτευγμάτων ($r = 0,126$, $df = 310$, $p < 0.026$). Έχουμε αναφέρει και παραπάνω ότι όσο μικρότερος ο βαθμός των μειωμένων επιτευγμάτων, τόσο μεγαλύτερη η επαγγελματική εξουθένωση. Επομένως, όσο περισσότερα χρόνια έχουν τα άτομα στην εκπαίδευση τόσο χαμηλότερο είναι και το αίσθημα των μειωμένων επιτευγμάτων που αισθάνονται και το αντίστροφο.

Πίνακας 2.25

Συσχέτιση μεταξύ των μειωμένων επιτευγμάτων και των χρόνων που έχουν στην εκπαίδευση

		Μειωμένα επιτεύγματα
Χρόνια στην εκπαίδευση	Pearson Correlation	,126*
	Επ. σημαντικότητας	,026
	N	312

*. Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.05

Επιπλέον, προβαίνοντας σε ανάλυση διακύμανσης (Ανοva) για να ελέγξουμε αν οι μέσοι όροι των ομάδων για τον αριθμό των μαθητών στα τμήματα είναι διαφορετικοί, παρατηρήσαμε ότι οι ομάδες που αντιπροσωπεύουν τον εκάστοτε αριθμό των μαθητών στα τμήματα του νηπιαγωγείου παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τον βαθμό μειωμένων επιτευγμάτων που αισθάνονται τα υποκείμενα μας ($f=3,390$, $p= .018$). Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών των μειωμένων επιτευγμάτων των υποκειμένων όπου τα τμήματα του νηπιαγωγείου στο οποίο εργάζονται αποτελούνται από δέκα έως δεκαπέντε μαθητές ($M = 5,2900$, $SD = ,59571$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($p = .030$) από αυτόν για τα υποκείμενα όπου τα τμήματα του νηπιαγωγείου στο οποίο εργάζονται αποτελούνται από δεκαέξι έως είκοσι μαθητές ($M = 4,9533$, $SD = ,73990$) και σημαντικά υψηλότερος ($p = .034$) από αυτόν για τα υποκείμενα όπου τα τμήματα του νηπιαγωγείου στο οποίο εργάζονται αποτελούνται από εικοσιένα έως εικοσιπέντε μαθητές ($M = 4,9815$, $SD = ,66436$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρουσιάστηκε ανάμεσα στις κατηγορίες ως προς τον αριθμό των τμημάτων των υποκειμένων.

Επίσης, προβαίνοντας σε ανάλυση διακύμανσης (Ανοva) για να ελέγξουμε αν οι μέσοι όροι των τμημάτων (προνηπιακό, νηπιακό και μεικτό) στα οποία υπηρετούν τα υποκείμενα παρουσιάζουν κάποια σημαντική διαφορά ως προς τα μειωμένα επιτεύγματα ($f=8,543$, $p<.001$), βρήκαμε ότι ο μέσος όρος των τιμών των μειωμένων επιτευγμάτων των υποκειμένων που υπηρετούν σε προνηπιακό τμήμα ($M = 5,4226$, $SD = ,48526$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($p < .001$) από αυτόν για τα υποκείμενα που υπηρετούν σε νηπιακό τμήμα ($M = 4,9265$, $SD = ,67309$) και υψηλότερος ($p=0.001$) από αυτόν για τα υποκείμενα που υπηρετούν σε μεικτό τμήμα ($M = 5,0029$, $SD = ,70233$) που σημαίνει ότι τα άτομα που εργάζονται σε προνηπιακό τμήμα βιώνουν μικρότερο βαθμό αίσθησης μειωμένων επιτευγμάτων σε σχέση με τα άτομα που εργάζονται σε νηπιακό τμήμα και σε σχέση με τα άτομα που εργάζονται σε

μεικτό τμήμα. Δεν παρουσιάστηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τα μειωμένα επιτεύγματα ανάμεσα στα υποκείμενα που διδάσκουν σε νηπιακό και μεικτό τμήμα.

Παρατηρήσαμε παραπάνω ότι τόσο ο δείκτης της συναισθηματικής εξάντλησης όσο και ο δείκτης της αποπροσωποποίησης συσχετίζονται θετικά με τις μεταβλητές που αναφέρονται στην απουσία λόγω εργασιακού στρες. Το ίδιο αποτέλεσμα παρατηρείται στον δείκτη των μειωμένων επιτευγμάτων. Έτσι, παρατηρούμε ότι υπάρχει μια σημαντική αρνητική σχέση ανάμεσα στις μέρες απουσίας των ατόμων που θεωρούν ότι οφείλονταν σε εργασιακό στρες και στον βαθμό των μειωμένων επιτευγμάτων ($r = -0,205$, $df = 310$, $p < 0.001$). Έτσι, όσο περισσότερες μέρες απουσίας θεωρούν τα άτομα ότι οφείλονται στο στρες, τόσο μεγαλύτερος είναι και ο βαθμός μειωμένων επιτευγμάτων που βιώνουν και το αντίστροφο (πίνακας 2.26).

Πίνακας 2.26

Συσχέτιση μεταξύ μειωμένων επιτευγμάτων και αριθμού ημερών απουσίας οφειλόμενες στο στρες

		Μειωμένα επιτεύγματα
Ημέρες απουσίας	Pearson Correlation	-,205**
οφειλόμενες στο στρες	Επ. σημαντικότητας	,000
	N	312

**· Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.01

Το παραπάνω εύρημα συμφωνεί με την επίδραση που έχει η πεποίθηση των ατόμων ότι παρουσίασαν ή όχι κάποια ασθένεια που οφειλόταν στο εργασιακό στρες στους μέσους όρους των τιμών των μειωμένων επιτευγμάτων για τις ομάδες αυτές (πίνακας 2.27). Διαπιστώθηκε, λοιπόν, ότι παρουσιάζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τα μειωμένα επιτεύγματα ανάμεσα στα υποκείμενα που πιστεύουν ότι είχαν κάποια ασθένεια που οφειλόταν στο εργασιακό στρες και σε αυτά που πίστευαν το αντίθετο. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών των μειωμένων επιτευγμάτων των υποκειμένων που απάντησαν θετικά ($M = 4,6385$, $SD = ,72516$) είναι σημαντικά χαμηλότερος ($t = -3,843$, $df = 310$, 2-tailed $p < .001$) από αυτόν για τα υποκείμενα που έδωσαν αρνητική απάντηση ($M = 5,0891$, $SD = ,66197$).

Πίνακας 2.27

Μειωμένα επιτεύγματα (μέσοι όροι) ως προς την πεποίθηση ότι τα άτομα είχαν κάποια ασθένεια που οφειλόταν στο εργασιακό στρες

ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΟΦΕΙΛΟΜΕΝΗ ΣΤΟ ΕΡΓ. ΣΤΡΕΣ	ΜΕΙΩΜΕΝΑ ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΑ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	4,6385	37	,72516	.000
ΟΧΙ	5,0891	275	,66197	

Επίσης, στον πίνακα 2.28 βλέπουμε ότι παρουσιάζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους ως προς τα μειωμένα επιτεύγματα ανάμεσα στα υποκείμενα που έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους τα τελευταία πέντε χρόνια και σε αυτά που δεν το έχουν σκεφτεί. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών των μειωμένων επιτευγμάτων των υποκειμένων που απάντησαν θετικά στην ερώτηση αυτή ($M = 4,8060$, $SD = ,68163$) είναι σημαντικά χαμηλότερος ($t = -3,145$, $df = 310$, 2-tailed $p = .002$) από αυτόν για τα υποκείμενα που έδωσαν αρνητική απάντηση ($M = 5,0985$, $SD = ,67281$), εύρημα που δείχνει ότι τα άτομα που σκέφτονται να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους βιώνουν μεγαλύτερο βαθμό αίσθησης μειωμένων επιτευγμάτων από ό,τι τα άτομα που δεν σκέφτονται να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους.

Πίνακας 2.28

Μειωμένα επιτεύγματα (μέσοι όροι) ως προς την τάση για εγκατάλειψη της εργασίας τους

ΤΑΣΗ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΜΕΙΩΜΕΝΑ ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΑ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	4,8060	67	,68163	.002
ΟΧΙ	5,0985	245	,67281	

Η τελευταία ανάλυση που παρουσίασε στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους μέσους όρους για τον συγκεκριμένο δείκτη έγινε ανάμεσα στην συχνότητα χρήσης αντικαταθλιπτικών και στην αίσθηση μειωμένων επιτευγμάτων ($f=9,191$, $p<$

.001). Έτσι, διαπιστώθηκε ότι τα υποκείμενα που παίρνουν αντικαταθλιπτικά με την μεγαλύτερη συχνότητα (συνήθως) ($M = 3,1250$, $SD = ,53033$) βιώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό το αίσθημα μειωμένων επιτευγμάτων ($p < ,001$) σε σχέση με τα υποκείμενα που παίρνουν αντικαταθλιπτικά περιστασιακά ($M = 5,5000$, $SD = ,33850$) και, επίσης, βιώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό το αίσθημα των μειωμένων επιτευγμάτων ($p < ,001$) συγκριτικά με τα υποκείμενα που δεν παίρνουν καθόλου αντικαταθλιπτικά ($M = 5,0421$, $SD = ,66976$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρατηρήθηκε μεταξύ των μέσων όρων των ομάδων αυτών για τον δείκτη των μειωμένων επιτευγμάτων.

Ως προς τον δείκτη των στρατηγικών έργου, λογικής και συναισθηματικής εμπλοκής

Στο σημείο αυτό θα ελέγξουμε αν τα δημογραφικά στοιχεία των υποκείμενων επηρεάζουν σε κάποιο βαθμό τον τρόπο με τον οποίο τα υποκείμενα επιλέγουν τους διάφορους τρόπους αντιμετώπισης του στρες. Ξεκινώντας με τον πρώτο δείκτη, που αποτελεί το σύνολο των τρόπων αντιμετώπισης του στρες που αναφέρονται σε στρατηγικές έργου, τη λογική σκέψη και τη συναισθηματική εμπλοκή, παρατηρούμε, αρχικά, ότι υπάρχει μια σημαντική αρνητική σχέση ανάμεσα στις μέρες απουσίας των ατόμων που θεωρούν ότι οφείλονταν σε εργασιακό στρες και στον βαθμό που τα υποκείμενα χρησιμοποιούν τις στρατηγικές έργου, τη λογική σκέψη και την συναισθηματική εμπλοκή σαν τρόπους αντιμετώπισης του στρες ($r = -0,190$, $df = 310$, $p = 0.001$). Έτσι, όσο περισσότερες μέρες απουσίας θεωρούν τα άτομα ότι οφείλονται στο στρες, τόσο μικρότερος είναι και ο βαθμός που χρησιμοποιούν τις παραπάνω στρατηγικές/τρόπους και το αντίστροφο (πίνακας 2.29).

Πίνακας 2.29

Συσχέτιση μεταξύ στρατηγικών έργου, λογικής σκέψης και συναισθηματικής εμπλοκής και αριθμού ημερών απουσίας οφειλόμενες στο στρες

		Στρ. έργου, λογική σκέψη και συναισθηματική εμπλοκή
Ημέρες απουσίας οφειλόμενες στο στρες	Pearson Correlation	-,190**
	Επ. σημαντικότητας	,001
	N	312

** Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.01

Το επόμενο εύρημα διαπιστώθηκε από τον έλεγχο (t-test) των μέσων όρων των τιμών των στρατηγικών έργου, της λογικής σκέψης και της συναισθηματικής εμπλοκής για τα άτομα που είτε θεωρούσαν ότι παρουσίασαν κάποια ασθένεια που

οφειλόταν στο εργασιακό στρες είτε όχι (πίνακας 2.30). Διαπιστώθηκε, λοιπόν, ότι παρουσιάζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τη χρήση των παραπάνω τρόπων αντιμετώπισης του στρες ανάμεσα στα υποκείμενα που πιστεύουν ότι είχαν κάποια ασθένεια που οφειλόταν στο εργασιακό στρες και σε αυτά που πίστευαν το αντίθετο. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών για τη χρήση των στρατηγικών έργου, λογικής σκέψης και συναισθηματικής εμπλοκής των υποκειμένων που απάντησαν θετικά ($M = 4,2239$, $SD = ,78430$) είναι σημαντικά χαμηλότερος ($t = -2,101$, $df = 310$, 2-tailed $p = .036$) από αυτόν για τα υποκείμενα που έδωσαν αρνητική απάντηση ($M = 4,4732$, $SD = ,66252$). Καταλαβαίνουμε, λοιπόν, ότι τα άτομα που πιστεύουν ότι είχαν κάποια ασθένεια που οφειλόταν σε εργασιακό στρες χρησιμοποιούν λιγότερο την στρατηγική αυτή σαν τρόπο αντιμετώπισης του στρες.

Πίνακας 2.30

Στρατηγικές έργου, λογική σκέψη και συναισθηματική εμπλοκή (μέσοι όροι) ως προς την πεποίθηση ότι τα άτομα είχαν κάποια ασθένεια που οφειλόταν στο εργασιακό στρες

ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΟΦΕΙΛΟΜΕΝΗ ΣΤΟ ΕΡΓ. ΣΤΡΕΣ	ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΕΡΓΟΥ, ΛΟΓΙΚΗ ΣΚΕΨΗ ΚΑΙ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΜΠΛΟΚΗ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	4,2239	37	,78430	.036
ΟΧΙ	4,4732	275	,66252	

Το ίδιο συμβαίνει και για τις ομάδες των υποκειμένων που είτε χουν σκεφτεί τα τελευταία πέντε χρόνια να εγκαταλείψουν το επάγγελμα τους είτε όχι (πίνακας 2.31). Διαπιστώνουμε, λοιπόν, ότι τα άτομα που έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμα του νηπιαγωγού τα τελευταία πέντε χρόνια ($t = -3,320$, $df = 310$, 2-tailed $p = .001$) χρησιμοποιούν λιγότερο τις στρατηγικές έργου, τη λογική σκέψη και την συναισθηματική εμπλοκή σαν τρόπους αντιμετώπισης του στρες ($M = 4,2026$, $SD = ,72296$) σε σχέση με τα άτομα που δεν έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους ($M = 4,5096$, $SD = ,65594$).

Πίνακας 2.31

Στρατηγικές έργου, λογική σκέψη και συναισθηματική εμπλοκή (μέσοι όροι) ως προς την τάση για εγκατάλειψη της εργασίας τους

ΤΑΣΗ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΕΡΓΟΥ, ΛΟΓΙΚΗ ΣΚΕΨΗ ΚΑΙ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΕΜΠΛΟΚΗ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	4,2026	67	,72296	.001
ΟΧΙ	4,5096	245	,65594	

Τέλος, σημαντική θεωρείται και η συχνότητα λήψης αντικαταθλιπτικών στη συχνότητα χρησιμοποίησης των στρατηγικών έργου, λογικής σκέψης και συναισθηματικής εμπλοκής ($f=9,191$, $p<.001$). Συγκεκριμένα, τα υποκείμενα με τη μεγαλύτερη συχνότητα λήψης αντικαταθλιπτικών (συνήθως) ($M = 3,6429$, $SD = ,30305$) χρησιμοποιούν σε μικρότερη συχνότητα τις στρατηγικές έργου, τη λογική σκέψη και την συναισθηματική εμπλοκή ($p= ,039$) σε σχέση με τα υποκείμενα που παίρνουν αντικαταθλιπτικά περιστασιακά ($M = 5,1071$, $SD = ,51343$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρατηρήθηκε μεταξύ των μέσων όρων των ομάδων αυτών για τον δείκτη των στρατηγικών έργου, λογικής σκέψης και συναισθηματικής εμπλοκής.

Ως προς τις σχέσεις εργασίας -σπιτιού

Η επόμενη στρατηγική αναφέρεται στους τρόπους αντιμετώπισης του στρες που σχετίζονται με τις ενέργειες στις οποίες καταφεύγουν τα άτομα εκτός εργασίας (όπως χόμπι) για να αντιμετωπίσουν το εργασιακό στρες. Προβαίνοντας στους απαραίτητους ελέγχους και συσχετίσεις διαπιστώσαμε, καταρχάς, ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ της συγκεκριμένης στρατηγικής και των ημερών απουσίας από την εργασία οι οποίες πιστεύουν τα υποκείμενα ότι οφείλονταν σε εργασιακό στρες ($r = -0,129$, $df = 310$, $p = 0.023$). Έτσι, όσο λιγότερες μέρες απουσίας θεωρούν τα άτομα ότι οφείλονται στο στρες, τόσο μεγαλύτερος είναι και ο βαθμός που χρησιμοποιούν την παραπάνω στρατηγική και το αντίστροφο (πίνακας 2.32).

Πίνακας 2.32

Συσχέτιση μεταξύ τρόπων αντιμετώπισης του στρες που αναφέρονται στις σχέσεις εργασίας-σπιτιού και αριθμού ημερών απουσίας οφειλόμενες στο στρες

		Σχέσεις εργασίας -σπιτιού
Ημέρες	Pearson Correlation	-,129*
απουσίας	Επ. σημαντικότητας	,023
οφειλόμενες	N	312
στο στρες		

*. Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.05

Επιπλέον, διαπιστώθηκε μια σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ των τρόπων αντιμετώπισης του στρες που εμπλέκονται στις σχέσεις εργασίας-σπιτιού και ποσότητας καφέ που καταναλώνουν τα υποκείμενα ($r = -0,135$, $df = 310$, $p = 0.017$). Έτσι, όσο λιγότερο καφέ καταναλώνουν τα άτομα, τόσο μεγαλύτερος είναι και ο βαθμός που χρησιμοποιούν την παραπάνω στρατηγική και το αντίστροφο (πίνακας 2.33).

Πίνακας 2.33

Συσχέτιση μεταξύ τρόπων αντιμετώπισης του στρες που αναφέρονται στις σχέσεις εργασίας-σπιτιού και ποσότητα κατανάλωσης καφέ

		Σχέσεις εργασίας -σπιτιού
Ποσότητα	Pearson Correlation	-,135*
κατανάλωσης	Επ. σημαντικότητας	,017
καφέ	N	312

*. Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.05

Ως προς την κοινωνική υποστήριξη

Ως προς την στρατηγική της κοινωνικής υποστήριξης ως τρόπο αντιμετώπισης του στρες, δεν παρουσιάστηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά ή επίδραση από σε σχέση με τα δημογραφικά στοιχεία.

Ως προς την στρατηγική διαχείρισης του χρόνου

Ο τελευταίος δείκτης των τρόπων αντιμετώπισης του στρες, η διαχείριση του χρόνου, παρουσίασε κάποιες στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους μέσους όρους των διαφόρων ομάδων. Στον πρώτο πίνακα (πίνακας 2.34) παρατηρείται μια τάση ($t = 1,911$, $df = 310$, 2-tailed $p = .057$) των ατόμων που κατέχουν θέση προϊσταμένου να χρησιμοποιούν σε μεγαλύτερο βαθμό την στρατηγική διαχείρισης του χρόνου ως τρόπο αντιμετώπισης του στρες ($M = 4,0058$, $SD = ,07186$) σε σύγκριση με τα υποκείμενα χωρίς κάποια θέση προϊσταμένου ($M = 3,8496$, $SD = ,04239$).

Πίνακας 2.34

Διαχείριση χρόνου (μέσοι όροι) ως προς την ιεραρχική τους θέση

ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΧΡΟΝΟΥ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	4,0058	86	,07186	.057
ΟΧΙ	3,8496	226	,04239	

Στη συνέχεια, παρατηρούμε ότι υπάρχει μια στατιστικά σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ της συχνότητας της στρατηγικής διαχείρισης του χρόνου και των ατόμων που αποτελούν το διδακτικό προσωπικό στο νηπιαγωγείο που εργάζονται τα υποκείμενά μας ($r = -0,115$, $df = 310$, $p = 0.043$). Έτσι, όσο περισσότερα άτομα αποτελούν το διδακτικό προσωπικό στο εκάστοτε νηπιαγωγείο, τόσο μικρότερος είναι και ο βαθμός που χρησιμοποιούν την στρατηγική διαχείρισης του χρόνου και το αντίστροφο (πίνακας 2.35).

Πίνακας 2.35

Συσχέτιση μεταξύ στρατηγικής διαχείρισης χρόνου και αριθμού διδακτικού προσωπικού

		Διαχείριση χρόνου
Αριθμός διδ. προσωπικού	Pearson Correlation	-,115*
	Επ. σημαντικότητας	,043
	N	312

*. Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.05

Επιπλέον, κάνοντας τους απαραίτητους ελέγχους μεταξύ των μέσων όρων για την συχνότητα χρήσης της διαχείρισης του χρόνου (πίνακας 2.36), διαπιστώθηκε ότι τα άτομα που έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμα του νηπιαγωγού τα τελευταία πέντε χρόνια ($t = 2,073$, $df = 310$, 2-tailed $p = .039$) χρησιμοποιούν περισσότερο την στρατηγική διαχείρισης του χρόνου σαν τρόπο αντιμετώπισης του στρες ($M = 4,0373$, $SD = ,70878$) σε σχέση με τα άτομα που δεν έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους ($M = 3,8531$, $SD = ,62630$).

Πίνακας 2.36

Διαχείριση χρόνου (μέσοι όροι) ως προς την τάση για εγκατάλειψη της εργασίας τους

ΤΑΣΗ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	4,0373	67	,70878	.039
ΟΧΙ	3,8531	245	,62630	

Τέλος, διαπιστώθηκε μια σημαντική θετική σχέση μεταξύ της ποσότητας κατανάλωσης τσάι και της συχνότητας χρήσης της στρατηγικής διαχείρισης του χρόνου ($r = 0,138$, $df = 310$, $p = 0.015$). Έτσι, όσο περισσότερο τσάι καταναλώνουν τα άτομα, τόσο μεγαλύτερος είναι και ο βαθμός που χρησιμοποιούν τη στρατηγική διαχείρισης του χρόνου και το αντίστροφο (πίνακας 2.37).

Πίνακας 2.37

Συσχέτιση μεταξύ στρατηγικής διαχείρισης του χρόνου ως τρόπος αντιμετώπισης του στρες και ποσότητα κατανάλωσης τσάι

		Διαχείριση χρόνου
Ποσότητα κατανάλωσης τσάι	Pearson Correlation	,138*
	Επ. σημαντικότητας	,015
	N	312

*. Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.05

Ως προς την ανεπάρκεια μέσων

Στο σημείο αυτό θα ελέγξουμε την επίδραση των βιογραφικών στοιχείων στους δείκτες που προκαλούν εργασιακό στρες. Οι πρώτοι έλεγχοι και συσχετίσεις έγιναν ως προς τον δείκτη της ανεπάρκειας των μέσων του ρόλου που επιτελεί το νηπιαγωγείο, την έλλειψη, δηλαδή, προγραμμάτων, τόσο επιμορφωτικών όσο και εξειδικευμένων, που καθιστούν τον ρόλο του νηπιαγωγού περισσότερο σαφή και εναρμονισμένο με τις ολοένα και ταχύτερες αλλαγές και απαιτήσεις του περιβάλλοντος εργασίας. Έτσι, ως προς την οικογενειακή κατάσταση, διαπιστώνεται ($F=4,482$, $p=.012$) ότι στα άτομα που είναι ελεύθερα ($M= 3,6371$, $SD= ,78856$) προκαλεί λιγότερο εργασιακό στρες το αίσθημα ανεπάρκειας των μέσων του ρόλου

που επιτελεί το νηπιαγωγείο ($p = .037$) από ό,τι τα άτομα που είναι παντρεμένα ($M = 3,8875$, $SD = ,86770$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρουσιάστηκε ως προς την οικογενειακή κατάσταση των υποκειμένων μας.

Το δεύτερο σημαντικό εύρημα για τον συγκεκριμένο δείκτη διαπιστώθηκε από την σύγκριση των μέσων όρων του δείκτη αυτού ανάμεσα στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα (πίνακας 2.38). Διαπιστώθηκε, λοιπόν, ότι παρουσιάζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους μέσους όρους της αίσθησης εργασιακού στρες που προκαλεί η ανεπάρκεια των μέσων ανάμεσα στα υποκείμενα που εργάζονται στο δημόσιο και σε αυτά που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών για το αίσθημα εργασιακού στρες που προκαλεί η ανεπάρκεια των μέσων των υποκειμένων που εργάζονται στον δημόσιο τομέα ($M = 3,8434$, $SD = ,83543$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($t = 2,852$, $df = 310$, 2-tailed $p = .005$) από αυτόν για τα υποκείμενα που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα ($M = 3,5063$, $SD = ,84850$). Τα άτομα, δηλαδή, που εργάζονται στον δημόσιο τομέα βιώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό εργασιακό στρες οφειλόμενο στην ανεπάρκεια των μέσων σε σχέση με τα άτομα που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα.

Πίνακας 2.38

Ανεπάρκεια μέσων (μέσοι όροι) ως προς τον τομέα εργασίας

ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΝΕΠΑΡΚΕΙΑ ΜΕΣΩΝ	N	S.D.	p.
ΔΗΜΟΣΙΟΣ	3,8434	249	,83543	.005
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	3,5063	63	,84850	

Παρατηρούμε, επίσης, ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των μέσων όρων για την ανεπάρκεια των μέσων στα άτομα που εργάζονται στην Αττική και στα άτομα που εργάζονται στην επαρχία (πίνακας 2.39). Συγκεκριμένα, τα άτομα που εργάζονται στην επαρχία ($M = 4,0767$, $SD = ,67909$) βιώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό εργασιακό στρες οφειλόμενο στην ανεπάρκεια των μέσων ($t = -2,059$, $df = 310$, 2-tailed $p = .040$) σε σχέση με τα άτομα που εργάζονται στην Αττική ($M = 3,7433$, $SD = ,85839$).

Πίνακας 2.39

Ανεπάρκεια μέσων (μέσοι όροι) ως προς τον τόπο εργασίας

ΤΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΝΕΠΑΡΚΕΙΑ ΜΕΣΩΝ	N	S.D.	p.
ΑΤΤΙΚΗ	3,7433	249	,85839	.040
ΕΠΑΡΧΕΙΑ	4,0767	63	,67909	

Επιπλέον, προβαίνοντας σε ανάλυση διακύμανσης (Ανοva) για να ελέγξουμε αν οι μέσοι όροι των τμημάτων (προνηπιακό, νηπιακό και μεικτό) στα οποία υπηρετούν τα υποκείμενα παρουσιάζουν κάποια σημαντική διαφορά ως προς το αίσθημα εργασιακού στρες που προκαλεί η ανεπάρκεια των μέσων (8,013, $p < .001$), βρήκαμε ότι ο μέσος όρος των τιμών της ανεπάρκειας των μέσων των υποκειμένων που υπηρετούν σε μεικτό τμήμα ($M = 3,9422$, $SD = ,79315$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($p = .008$) από αυτόν για τα υποκείμενα που υπηρετούν σε προνηπιακό τμήμα ($M = 3,5095$, $SD = ,79903$) και υψηλότερος ($p=0.003$) από αυτόν για τα υποκείμενα που υπηρετούν σε νηπιακό τμήμα ($M = 3,5928$, $SD = ,90165$) που σημαίνει ότι τα άτομα που εργάζονται σε μεικτό τμήμα βιώνουν μεγαλύτερο βαθμό αισθήματος εργασιακού στρες οφειλόμενο στην ανεπάρκεια των μέσων σε σχέση με τα άτομα που εργάζονται σε νηπιακό τμήμα και σε σχέση με τα άτομα που εργάζονται σε προνηπιακό τμήμα. Δεν παρουσιάστηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την ανεπάρκεια των μέσων ανάμεσα στα υποκείμενα που διδάσκουν σε νηπιακό και προνηπιακό τμήμα.

Σημαντική θετική σχέση παρατηρείται, επίσης, ανάμεσα στις μέρες απουσίας των ατόμων που θεωρούν ότι οφείλονταν σε εργασιακό στρες και στον βαθμό αίσθησης εργασιακού στρες οφειλόμενο στην ανεπάρκεια των μέσων ($r = 0,144$, $df = 310$, $p = 0.011$). Έτσι, όσο περισσότερες μέρες απουσίας θεωρούν τα άτομα ότι οφείλονται στο στρες, τόσο μεγαλύτερος είναι και ο βαθμός εργασιακού στρες οφειλόμενο στην ανεπάρκεια των μέσων που βιώνουν και το αντίστροφο (πίνακας 2.40).

Πίνακας 2.40

Συσχέτιση μεταξύ ανεπάρκειας μέσων και αριθμού ημερών απουσίας οφειλόμενες στο στρες

		Ανεπάρκεια μέσων
Ημέρες απουσίας οφειλόμενες στο στρες	Pearson Correlation	,144*
	Επ. σημαντικότητας	,011
	N	312

*. Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.05

Η παραπάνω σχέση συμφωνεί με τον βαθμό εργασιακού στρες για τον συγκεκριμένο δείκτη που αισθάνονται τα άτομα που είτε θεωρούν ότι παρουσίασαν κάποια ασθένεια που οφειλόταν σε εργασιακό στρες είτε όχι (πίνακας 2.41). Διαπιστώθηκε, λοιπόν, ότι ο μέσος όρος των τιμών για το αίσθημα εργασιακού στρες οφειλόμενο στην ανεπάρκεια των μέσων των υποκειμένων που θεωρούν ότι είχαν κάποια σημαντική ασθένεια που οφειλόταν σε εργασιακό στρες ($M = 4,1162$, $SD = ,80087$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($t = 2,630$, $df = 310$, 2-tailed $p = .009$) από αυτόν για τα υποκείμενα που έδωσαν αρνητική απάντηση ($M = 3,7295$, $SD = ,84463$).

Πίνακας 2.41

Ανεπάρκεια μέσων (μέσοι όροι) ως προς την πεποίθηση ότι τα άτομα είχαν κάποια ασθένεια που οφειλόταν στο εργασιακό στρες

ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΟΦΕΙΛΟΜΕΝΗ ΣΤΟ ΕΡΓ. ΣΤΡΕΣ	ΑΝΕΠΑΡΚΕΙΑ ΜΕΣΩΝ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	4,1162	37	,80087	.009
ΟΧΙ	3,7295	275	,84463	

Ως προς την υποτίμηση της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου

Ο δεύτερος δείκτης αναφέρεται στην υποτίμηση της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου, την μη αναγνώριση, δηλαδή, της αξίας του επαγγέλματος της νηπιαγωγού στη διαμόρφωση της προσωπικότητας των παιδιών και την έλλειψη συμπαράστασης από την κοινωνία και από τους γονείς των παιδιών. Εξετάζοντας, λοιπόν, το εργασιακό στρες που προκαλεί η υποτίμηση της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου στις διάφορες ομάδες των υποκειμένων μας διαπιστώσαμε τα εξής:

Αρχικά, προβαίνοντας σε ανάλυση διακύμανσης (Ανοva) για να ελέγξουμε αν οι μέσοι όροι των ομάδων που δημιουργούνται στην κάθε ανεξάρτητη μεταβλητή διαφέρουν στατιστικά σημαντικά μεταξύ τους, διαπιστώσαμε ότι ($f=3,024$, $p= .030$) τα άτομα ηλικίας έως τριάντα ($M= 3,8210$, $SD= ,85883$) βιώνουν υψηλότερο εργασιακό στρες από την υποτίμηση της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου ($p= .027$) από ό,τι τα άτομα ηλικίας άνω των πενήντα ένα ετών ($M= 3,1818$, $SD= 1,23427$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρατηρήθηκε ανάμεσα στις ηλικιακές κατηγορίες των υποκειμένων.

Ως προς την οικογενειακή κατάσταση των υποκειμένων παρατηρούνται, επίσης, σημαντικές διαφορές ως προς τους μέσους όρους για την υποτίμηση της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου ($f=4,277$, $p= .015$) παρατηρείται ότι τα άτομα που είναι ελεύθερα ($M= 3,7892$, $SD= ,84609$) βιώνουν υψηλότερο εργασιακό στρες από την υποτίμηση της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου ($p= .027$) από ό,τι τα άτομα που είναι διαζευγμένα ($M= 3,1061$, $SD= 1,11733$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρατηρήθηκε ανάμεσα στις κατηγορίες των υποκειμένων σύμφωνα με την οικογενειακή τους κατάσταση.

Στον παρακάτω πίνακα (πίνακας 2.42) διαπιστώνουμε ότι υπάρχει μια στατιστικά σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ των ετών που έχει κάποιος στην εκπαίδευση και του εργασιακού στρες που προκαλεί η υποτίμηση της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου ($r = -0,117$, $df = 310$, $p = 0.038$). Έτσι, όσο περισσότερα χρόνια έχουν τα άτομα στην εκπαίδευση, τόσο μικρότερος είναι και ο βαθμός εργασιακού στρες που βιώνουν από την υποτίμηση της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου και το αντίστροφο (πίνακας 2.42).

Πίνακας 2.42

Συσχέτιση μεταξύ υποτίμησης διδακτικής αξίας και αριθμού ημερών απουσίας οφειλόμενες στο στρες

		Υποτίμηση διδακτικής αξίας
Χρόνια στην εκπαίδευση	Pearson Correlation	-,117*
	Επ. σημαντικότητας	,038
	N	312

*. Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.05

Στη συνέχεια (πίνακας 2.43), παρατηρείται μια τάση ($t = 1,849$, $df = 310$, 2-tailed $p = .067$) των ατόμων που θεωρούν ότι είχαν κάποια σημαντική ασθένεια που

οφειλόταν σε εργασιακό στρες ($M = 3,8968$, $SD = ,81682$) να βιώνουν μεγαλύτερο βαθμό εργασιακού στρες από την υποτίμηση της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου σε σχέση με τα άτομα που δε θεωρούν ότι είχαν κάποια σημαντική ασθένεια που οφειλόταν σε εργασιακό στρες ($M = 3,6179$, $SD = ,86751$).

Πίνακας 2.43

Υποτίμηση της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου (μέσοι όροι) ως προς την πεποίθηση ότι τα άτομα είχαν κάποια ασθένεια που οφειλόταν στο εργασιακό στρες

ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΟΦΕΙΛΟΜΕΝΗ ΣΤΟ ΕΡΓ. ΣΤΡΕΣ	ΥΠΟΤΙΜΗΣΗ ΔΙΔΑΚΤΙΚΗΣ ΑΞΙΑΣ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	3,8968	37	,81682	.067
ΟΧΙ	3,6179	275	,86751	

Το κάπνισμα, επίσης, παρατηρείται να παίζει σημαντικό ρόλο στον βαθμό εργασιακού στρες που προκαλεί η υποτίμηση της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου ($f=4,328$, $p= .005$). διαπιστώθηκε, λοιπόν, ότι τα άτομα που τον τελευταίο καιρό καπνίζουν περισσότερο από ό,τι συνήθιζαν ($M= 4,2823$, $SD= ,76235$) βιώνουν μεγαλύτερο αίσθημα εργασιακού στρες από την υποτίμηση της διδακτικής αξίας ($p= .011$) από ό,τι τα άτομα που δεν καπνίζουν καθόλου ($M= 3,6425$, $SD= ,84084$) και, επίσης, μεγαλύτερο εργασιακό στρες ($p= .002$) σε σχέση με τα άτομα όπου δεν υπάρχει αυξομείωση στο κάπνισμά τους ($M=3,4901$, $SD= ,92647$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρατηρείται ανάμεσα στις ομάδες αυτές.

Τέλος, σημαντική θεωρείται και η συχνότητα λήψης αντικαταθλιπτικών στον βαθμό εργασιακού στρες που βιώνουν τα άτομα από την υποτίμηση της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου ($f=4,220$, $p= .016$). Συγκεκριμένα, τα υποκείμενα που λαμβάνουν αντικαταθλιπτικά περιστασιακά ($M = 2,4545$, $SD = ,99031$) αισθάνονται λιγότερο εργασιακό στρες από την υποτίμηση της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου ($p= ,015$) σε σχέση με τα υποκείμενα που δεν λαμβάνουν καθόλου αντικαταθλιπτικά ($M = 3,6693$, $SD = ,85564$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρατηρήθηκε μεταξύ των μέσων όρων των ομάδων αυτών για τον δείκτη της υποτίμησης της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου.

Ως προς τις συγκρούσεις

Ο τρίτος δείκτης αναφέρεται στις συγκρούσεις στο πλαίσιο του νηπιαγωγείου, τις συγκρούσεις, δηλαδή, των νηπιαγωγών με τους συναδέλφους τους και με τους γονείς των παιδιών και τις συναισθηματικές φορτίσεις που βιώνουν από τις συγκρούσεις αυτές και διακρίσεις που γίνονται σε εργασιακό επίπεδο. Με τον ίδιο τρόπο, λοιπόν, όπως και παραπάνω θα παρουσιάσουμε τα αποτελέσματά μας.

Αρχικά, παρατηρούμε ότι παρουσιάζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους μέσους όρους της αίσθησης εργασιακού στρες που προκαλούν οι συγκρούσεις ανάμεσα στα υποκείμενα που εργάζονται στο δημόσιο και σε αυτά που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα (πίνακας 2.44). Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών για το αίσθημα εργασιακού στρες, που προκαλούν οι συγκρούσεις, των υποκειμένων που εργάζονται στον δημόσιο τομέα ($M = 4,4383$, $SD = ,76662$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($t = 3,086$, $df = 310$, 2-tailed $p = .002$) από αυτόν για τα υποκείμενα που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα ($M = 4,0930$, $SD = ,89331$). Τα άτομα, δηλαδή, που εργάζονται στον δημόσιο τομέα βιώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό εργασιακό στρες οφειλόμενο στις συγκρούσεις σε σχέση με τα άτομα που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα.

Πίνακας 2.44

Συγκρούσεις (μέσοι όροι) ως προς τον τομέα εργασίας

ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ	N	S.D.	p.
ΔΗΜΟΣΙΟΣ	4,4383	249	,76662	.002
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	4,0930	63	,89331	

Το δεύτερο σημαντικό εύρημα για τον συγκεκριμένο δείκτη διαπιστώθηκε από την σύγκριση των μέσων όρων του δείκτη αυτού ανάμεσα στις νηπιαγωγούς που είτε θεωρούν ότι είχαν κάποια σοβαρή ασθένεια που οφειλόταν σε εργασιακό στρες είτε όχι (πίνακας 2.45). έτσι, παρατηρούμε ότι οι νηπιαγωγοί που θεωρούν ότι είχαν κάποια σημαντική ασθένεια που οφειλόταν σε εργασιακό στρες ($M = 4,7954$, $SD = ,54662$) αισθάνονται μεγαλύτερο εργασιακό στρες εξαιτίας των συγκρούσεων ($t = 4,725$, $df = 310$, 2-tailed $p < .001$) σε σχέση με τις νηπιαγωγούς που δε θεωρούν ότι

είχαν κάποια σημαντική ασθένεια που οφειλόταν σε εργασιακό στρες ($M = 4,3112$, $SD = ,81684$).

Πίνακας 2.45

Συγκρούσεις (μέσοι όροι) ως προς την πεποίθηση ότι τα άτομα είχαν κάποια ασθένεια που οφειλόταν στο εργασιακό στρες

ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΟΦΕΙΛΟΜΕΝΗ ΣΤΟ ΕΡΓ. ΣΤΡΕΣ	ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	4,7954	37	,54662	.000
ΟΧΙ	4,3112	275	,81684	

Στον επόμενο πίνακα (πίνακας 2.46) παρατηρούμε τον ρόλο που παίζει η τάση των υποκειμένων μας να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους στον βαθμό εργασιακού στρες που προκαλούν οι συγκρούσεις. Έτσι, διαπιστώνουμε ότι παρουσιάζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς το εργασιακό στρες που προκαλούν οι συγκρούσεις ανάμεσα στα υποκείμενα που έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους τα τελευταία πέντε χρόνια και σε αυτά που δεν το έχουν σκεφτεί. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών του εργασιακού στρες για το δείκτη αυτό των υποκειμένων που απάντησαν θετικά στην ερώτηση αυτή ($M = 4,5528$, $SD = ,55898$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($t = 3,272$, $df = 310$, 2-tailed $p = .001$) από αυτόν για τα υποκείμενα που έδωσαν αρνητική απάντηση ($M = 4,3073$, $SD = ,85006$).

Πίνακας 2.46

Συγκρούσεις (μέσοι όροι) ως προς την τάση για εγκατάλειψη της εργασίας τους

ΤΑΣΗ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	4,5528	67	,55898	.001
ΟΧΙ	4,3073	245	,85006	

Επιπλέον, παρατηρείται μια τάση ως προς το εργασιακό στρες που βιώνουν οι νηπιαγωγοί από τις συγκρούσεις ανάμεσα στις διάφορες ομάδες των υποκειμένων που προτίθενται να εγκαταλείψουν την εργασία τους ($f=3,863$, $p=.010$). Έτσι, οι νηπιαγωγοί που δεν σκέφτονται ούτε να αλλάξουν επάγγελμα αλλά ούτε και την πρόωρη σύνταξη ($M=4,2292$, $SD=.85743$) έχουν την τάση να αισθάνονται μικρότερο βαθμό εργασιακού στρες από τις συγκρούσεις ($p=.051$) από ό,τι οι νηπιαγωγοί που σκέφτονται να αλλάξουν επάγγελμα ($M=4,7597$, $SD=.65597$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρατηρείται ανάμεσα στις ομάδες που δημιουργούνται από την μεταβλητή αυτή.

Η τελευταία επίδραση που παρατηρείται για τον δείκτη των συγκρούσεων, διαπιστώθηκε από την σύγκριση των μέσων όρων των συγκρούσεων για τις ομάδες που δημιουργήθηκαν ως προς την αλλαγή συχνότητας καπνίσματος τους τελευταίους έξι μήνες ($f=3,270$, $p=.022$). Διαπιστώθηκε, λοιπόν, ότι τα άτομα που τον τελευταίο καιρό καπνίζουν περισσότερο από ό,τι συνήθιζαν ($M=4,8947$, $SD=.55705$) βιώνουν μεγαλύτερο αίσθημα εργασιακού στρες από τις συγκρούσεις ($p=.022$) από ό,τι τα άτομα που δεν καπνίζουν καθόλου ($M=4,3368$, $SD=.80736$) και, επίσης, μεγαλύτερο εργασιακό στρες ($p=.036$) σε σχέση με τα άτομα όπου δεν υπάρχει αυξομείωση στο κάπνισμά τους ($M=4,1597$, $SD=.91317$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρατηρείται ανάμεσα στις ομάδες αυτές.

Ως προς το άγχος παρέκκλισης του καθορισμένου στόχου

Και στον συγκεκριμένο δείκτη, το άγχος, δηλαδή, της μη τήρησης του προγράμματος που θα πρέπει να ακολουθήσει ο νηπιαγωγός στην τάξη, παρουσιάστηκαν αρκετά σημαντικά αποτελέσματα. Αρχικά, παρατηρούμε (πίνακας 2.47) ότι οι νηπιαγωγοί με διετή εκπαίδευση παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τον βαθμό εργασιακού στρες που τους προκαλεί το άγχος παρέκκλισης από τον καθορισμένο στόχο σε σχέση με τα υποκείμενα με τετραετή εκπαίδευση. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών του άγχους παρέκκλισης των νηπιαγωγών με διετή εκπαίδευση ($M=3,4727$, $SD=.89336$) είναι σημαντικά χαμηλότερος ($t=-2,027$, $df=310$, 2-tailed $p=.044$) από αυτόν για τα υποκείμενα με τετραετή εκπαίδευση ($M=3,7021$, $SD=.73062$).

Πίνακας 2.47

Άγχος παρέκκλισης από τον καθορισμένο στόχο (μέσοι όροι) ως προς την εργασιακή εκπαίδευση

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΑΓΧΟΣ ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗΣ	N	S.D.	p.
ΤΕΤΡΑΕΤΗΣ	3,7021	257	,73062	.044
ΔΙΕΤΗΣ	3,4727	55	,89336	

Το δεύτερο σημαντικό εύρημα για τον συγκεκριμένο δείκτη διαπιστώθηκε από την σύγκριση των μέσων όρων του δείκτη αυτού ανάμεσα στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα (πίνακας 2.48). Διαπιστώθηκε, λοιπόν, ότι παρουσιάζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους μέσους όρους της αίσθησης εργασιακού στρες που προκαλεί το άγχος παρέκκλισης από τον καθορισμένο στόχο ανάμεσα στα υποκείμενα που εργάζονται στο δημόσιο και σε αυτά που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών για το αίσθημα εργασιακού στρες που προκαλεί το άγχος παρέκκλισης από τον καθορισμένο στόχο των νηπιαγωγών που εργάζονται στον δημόσιο τομέα ($M = 3,7051$, $SD = ,74865$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($t = 2,005$, $df = 310$, 2-tailed $p = .046$) από αυτόν για τις νηπιαγωγούς που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα ($M = 3,4898$, $SD = ,81126$). Οι νηπιαγωγοί, δηλαδή, που εργάζονται στον δημόσιο τομέα βιώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό εργασιακό στρες οφειλόμενο στο άγχος παρέκκλισης από τον καθορισμένο στόχο σε σχέση με τις νηπιαγωγούς που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα.

Πίνακας 2.48

Άγχος παρέκκλισης από τον καθορισμένο στόχο (μέσοι όροι) ως προς τον τομέα εργασίας

ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΓΧΟΣ ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΑΘΟΡΙΣΜΕΝΟ ΣΤΟΧΟ	N	S.D.	p.
ΔΗΜΟΣΙΟΣ	3,7051	249	,74865	.046
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	3,4898	63	,81126	

Σημαντική θετική σχέση παρατηρείται, επίσης, ανάμεσα στις μέρες απουσίας των ατόμων που θεωρούν ότι οφείλονταν σε εργασιακό στρες και στον βαθμό αίσθησης εργασιακού στρες οφειλόμενο στο άγχος παρέκκλισης από τον καθορισμένο στόχο ($r = 0,141$, $df = 310$, $p = 0.012$). Έτσι, όσο περισσότερες μέρες απουσίας θεωρούν τα άτομα ότι οφείλονται στο στρες, τόσο μεγαλύτερος είναι και ο βαθμός εργασιακού στρες οφειλόμενο στο άγχος παρέκκλισης που βιώνουν και το αντίστροφο (πίνακας 2.48).

Πίνακας 2.48

Συσχέτιση μεταξύ άγχους παρέκκλισης από τον καθορισμένο στόχο και αριθμού ημερών απουσίας οφειλόμενες στο στρες

		Άγχος παρέκκλισης
Ημέρες απουσίας οφειλόμενες στο στρες	Pearson Correlation	,141
	Επ. σημαντικότητας	,012
	N	312

*. Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.05

Η παραπάνω συσχέτιση συμφωνεί με την διαφορά μεταξύ των μέσων όρων για το άγχος παρέκκλισης από τον καθορισμένο στόχο για τις νηπιαγωγούς που είτε θεωρούν ότι είχαν κάποια σοβαρή ασθένεια οφειλόμενη στο στρες είτε όχι (πίνακας 2.49). Συγκεκριμένα, οι νηπιαγωγοί που θεωρούν ότι είχαν κάποια σοβαρή ασθένεια οφειλόμενη στο στρες ($M = 4,0463$, $SD = ,58617$) βιώνουν υψηλότερο βαθμό στρες από το άγχος παρέκκλισης ($t = 3,309$, $df = 310$, 2-tailed $p = .001$) σε σχέση με τις νηπιαγωγούς που δε θεωρούν κάτι αντίστοιχο ($M = 3,6099$, $SD = ,77260$).

Πίνακας 2.49

Άγχος παρέκκλισης από τον καθορισμένο στόχο (μέσοι όροι) ως προς την πεποίθηση ότι τα άτομα είχαν κάποια ασθένεια που οφειλόταν στο εργασιακό στρες

ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΟΦΕΙΛΟΜΕΝΗ ΣΤΟ ΕΡΓ. ΣΤΡΕΣ	ΑΓΧΟΣ ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗΣ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	4,0463	37	,58617	.001
ΟΧΙ	3,6099	275	,77260	

Στον επόμενο πίνακα (πίνακας 2.50) παρατηρούμε τον ρόλο που παίζει η τάση των υποκειμένων μας να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους στον βαθμό εργασιακού στρες που προκαλεί το άγχος παρέκκλισης από τον καθορισμένο στόχο. Έτσι, διαπιστώνουμε ότι οι νηπιαγωγοί που έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το

επάγγελμά τους τα τελευταία πέντε χρόνια ($M = 3,8401$, $SD = ,59295$) βιώνουν μεγαλύτερο βαθμό εργασιακού στρες από το άγχος παρέκκλισης από τον καθορισμένο στόχο ($t = 2,563$, $df = 310$, 2-tailed $p = .011$) σε σχέση με νηπιαγωγούς που δεν έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους ($M = 3,6128$, $SD = ,80014$).

Πίνακας 2.50

Άγχος παρέκκλισης (μέσοι όροι) ως προς την τάση για εγκατάλειψη της εργασίας τους

ΤΑΣΗ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΓΧΟΣ ΠΑΡΕΚΚΛΙΣΗΣ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	3,8401	67	,59295	.011
ΟΧΙ	3,6128	245	,80014	

Αν και το κάπνισμα δεν παρατηρείται να παίζει ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στον βαθμό εργασιακού στρες που προκαλεί το άγχος παρέκκλισης από τον καθορισμένο στόχο, παρουσιάζεται μια σημαντική τάση ως προς τον δείκτη αυτό ($f = 1,173$, $p = .043$). Διαπιστώθηκε, λοιπόν, ότι τα άτομα που τον τελευταίο καιρό καπνίζουν περισσότερο από ό,τι συνήθιζαν ($M = 3,9323$, $SD = ,38500$) παρουσιάζουν την τάση να βιώνουν μεγαλύτερο αίσθημα εργασιακού στρες από άγχος παρέκκλισης ($p = .073$) από ό,τι τα άτομα που δεν καπνίζουν καθόλου ($M = 3,6605$, $SD = ,75885$) και, επίσης, μεγαλύτερο εργασιακό στρες ($p = .061$) σε σχέση με τα άτομα όπου δεν υπάρχει αυξομείωση στο κάπνισμά τους ($M = 3,5714$, $SD = ,86931$).

Ως προς τον ελλιπή σχολικό εξοπλισμό

Αρχικά, προβαίνοντας σε ανάλυση διακύμανσης (Anova) για να ελέγξουμε αν οι μέσοι όροι των ομάδων, που δημιουργούνται από τις ηλικιακές κατηγορίες, για τον ελλιπή σχολικό εξοπλισμό διαφέρουν στατιστικά σημαντικά μεταξύ τους ($f = 2,759$, $p = .042$), διαπιστώσαμε ότι τα άτομα ηλικίας έως τριάντα ($M = 3,6484$, $SD = ,82146$) παρουσιάζουν την τάση να βιώνουν χαμηλότερο εργασιακό στρες από τον ελλιπή σχολικό εξοπλισμό ($p = .054$) από ό,τι τα άτομα ηλικίας σαράντα ενός έως πενήντα ετών ($M = 3,9818$, $SD = ,71178$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρατηρήθηκε ανάμεσα στις ηλικιακές κατηγορίες των υποκειμένων.

Η δεύτερη στατιστικά σημαντική διαφορά παρατηρείται μεταξύ των μέσων όρων για τον ελλιπή σχολικό εξοπλισμό των νηπιαγωγών που εργάζονται στον δημόσιο και των νηπιαγωγών που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα (πίνακας 2.51). Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών για το αίσθημα εργασιακού στρες, που προκαλεί ο ελλιπής σχολικός εξοπλισμός, των νηπιαγωγών που εργάζονται στον δημόσιο τομέα ($M = 3,9541$, $SD = ,77412$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($t = 4,126$, $df = 310$, 2-tailed $p < .001$) από αυτόν για τις νηπιαγωγούς που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα ($M = 3,4966$, $SD = ,83294$). Οι νηπιαγωγοί, δηλαδή, που εργάζονται στον δημόσιο τομέα βιώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό εργασιακό στρες οφειλόμενο στον ελλιπή σχολικό εξοπλισμό σε σχέση με τις νηπιαγωγούς που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα.

Πίνακας 2.51

Ελλιπής σχολικός εξοπλισμός (μέσοι όροι) ως προς τον τομέα εργασίας

ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΕΛΛΙΠΗΣ ΣΧΟΛΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ	N	S.D.	p.
ΔΗΜΟΣΙΟΣ	3,9541	249	,77412	.000
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	3,4966	63	,83294	

Επιπλέον, προβαίνοντας σε ανάλυση διακύμανσης (Ανοva) για να ελέγξουμε αν οι μέσοι όροι των τμημάτων (προνηπιακό, νηπιακό και μεικτό) στα οποία υπηρετούν τα υποκείμενα παρουσιάζουν κάποια σημαντική διαφορά ως προς το αίσθημα εργασιακού στρες που προκαλεί ο ελλιπής σχολικός εξοπλισμός ($F=11,101$, $p < .001$), βρήκαμε ότι οι νηπιαγωγοί που υπηρετούν σε μεικτό τμήμα ($M = 4,0281$, $SD = ,78755$) βιώνουν μεγαλύτερο βαθμό αισθήματος εργασιακού στρες οφειλόμενο στον ελλιπή σχολικό εξοπλισμό ($p = .015$) σε σχέση με τις νηπιαγωγούς που εργάζονται σε νηπιακό τμήμα ($M = 3,7482$, $SD = ,81174$) και μεγαλύτερο βαθμό αισθήματος εργασιακού στρες οφειλόμενο στον ελλιπή σχολικό εξοπλισμό ($p < ,001$) από αυτόν για τις νηπιαγωγούς που υπηρετούν σε προνηπιακό τμήμα ($M = 3,4388$, $SD = ,67479$). Δεν παρουσιάστηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την ανεπάρκεια των μέσων ανάμεσα στα υποκείμενα που διδάσκουν σε νηπιακό και προνηπιακό τμήμα.

Στη συνέχεια, διαπιστώσαμε ότι υπάρχει μια στατιστικά σημαντική θετική σχέση μεταξύ των ημερών απουσίας των νηπιαγωγών που θεωρούν ότι οφείλονταν σε εργασιακό στρες και στον βαθμό αίσθησης εργασιακού στρες οφειλόμενο στον ελλιπή σχολικό εξοπλισμό ($r = 0,115$, $df = 310$, $p = 0.043$). Έτσι, όσο περισσότερες μέρες απουσίας θεωρούν οι νηπιαγωγοί ότι οφείλονται στο στρες, τόσο μεγαλύτερος είναι και ο βαθμός εργασιακού στρες οφειλόμενο στον ελλιπή σχολικό εξοπλισμό και το αντίστροφο (πίνακας 2.52).

Πίνακας 2.52

Συσχέτιση μεταξύ ελλιπή σχολικού εξοπλισμού και αριθμού ημερών απουσίας οφειλόμενες στο στρες

		Ελλιπής σχολικός εξοπλισμός
Ημέρες απουσίας οφειλόμενες στο στρες	Pearson Correlation	,115
	Επ. σημαντικότητας	,043
	N	312

*. Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.05

Η παραπάνω συσχέτιση συμφωνεί με την διαφορά μεταξύ των μέσων όρων για τον ελλιπή σχολικό εξοπλισμό για τις νηπιαγωγούς που είτε θεωρούν ότι είχαν κάποια σοβαρή ασθένεια οφειλόμενη στο στρες είτε όχι (πίνακας 2.53). Συγκεκριμένα, οι νηπιαγωγοί που θεωρούν ότι είχαν κάποια σοβαρή ασθένεια οφειλόμενη στο στρες ($M = 4,4054$, $SD = ,70269$) βιώνουν υψηλότερο βαθμό στρες από τον ελλιπή σχολικό εξοπλισμό ($t = 4,502$, $df = 310$, 2-tailed $p < .001$) σε σχέση με τις νηπιαγωγούς που δε θεωρούν κάτι αντίστοιχο ($M = 3,7886$, $SD = ,79223$).

Πίνακας 2.53

Ελλιπής σχολικός εξοπλισμός (μέσοι όροι) ως προς την πεποίθηση ότι τα άτομα είχαν κάποια ασθένεια που οφειλόταν στο εργασιακό στρες

ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΟΦΕΙΛΟΜΕΝΗ ΣΤΟ ΕΡΓ. ΣΤΡΕΣ	ΕΛΛΙΠΗΣ ΣΧΟΛΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	4,4054	37	,70269	.000
ΟΧΙ	3,7886	275	,79223	

Στον επόμενο πίνακα (πίνακας 2.54) παρατηρούμε τον ρόλο που παίζει η τάση των υποκειμένων μας να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους στον βαθμό εργασιακού

στρες που προκαλεί ο ελλιπής σχολικός εξοπλισμός. Έτσι, διαπιστώνουμε ότι οι νηπιαγωγοί που έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους τα τελευταία πέντε χρόνια ($M = 4,1322$, $SD = ,66974$) βιώνουν μεγαλύτερο βαθμό εργασιακού στρες από τον ελλιπή σχολικό εξοπλισμό ($t = 3,143$, $df = 310$, 2-tailed $p = .002$) σε σχέση με νηπιαγωγούς που δεν έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους ($M = 3,7878$, $SD = ,82559$).

Πίνακας 2.54

Ελλιπής σχολικός εξοπλισμός (μέσοι όροι) ως προς την τάση για εγκατάλειψη της εργασίας τους

ΤΑΣΗ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΕΛΛΙΠΗΣ ΣΧΟΛΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	4,1322	67	,66974	.002
ΟΧΙ	3,7878	245	,82559	

Επιπλέον, παρατηρείται μια στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς το εργασιακό στρες που βιώνουν οι νηπιαγωγοί από τον ελλιπή σχολικό εξοπλισμό ανάμεσα στις διάφορες ομάδες των υποκειμένων που προτίθενται να εγκαταλείψουν την εργασία τους ($f = 4,040$, $p = .008$). Έτσι, οι νηπιαγωγοί που δεν σκέφτονται ούτε να αλλάξουν επάγγελμα αλλά ούτε και την πρόωρη σύνταξη ($M = 3,7790$, $SD = ,80615$) αισθάνονται μικρότερο βαθμό εργασιακού στρες από τον ελλιπή σχολικό εξοπλισμό ($p = .044$) από ό,τι οι νηπιαγωγοί που σκέφτονται να βγουν σε πρόωρη σύνταξη ($M = 4,1270$, $SD = ,76218$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρατηρείται ανάμεσα στις ομάδες που δημιουργούνται από την μεταβλητή αυτή.

Το κάπνισμα, επίσης, παρατηρείται να παίζει σημαντικό ρόλο στον βαθμό εργασιακού στρες που προκαλεί ο ελλιπής σχολικός εξοπλισμός ($f = 3,423$, $p = .018$). Παρατηρούμε, λοιπόν, ότι τα άτομα που τον τελευταίο καιρό καπνίζουν περισσότερο από ό,τι συνήθιζαν ($M = 4,3985$, $SD = ,81173$) βιώνουν μεγαλύτερο αίσθημα εργασιακού στρες από τον ελλιπή σχολικό εξοπλισμό ($p = .014$) από ό,τι τα άτομα που δεν καπνίζουν καθόλου ($M = 3,8116$, $SD = ,82900$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρατηρείται ανάμεσα στις ομάδες αυτές.

Τέλος, παρατηρείται μια στατιστικά σημαντική θετική σχέση μεταξύ της μόρφωσης των νηπιαγωγών και του βαθμού αίσθησης εργασιακού στρες οφειλόμενο στον ελλιπή σχολικό εξοπλισμό ($r = 0,142$, $df = 310$, $p = 0.012$). Έτσι, όσο περισσότερη μόρφωση έχουν λάβει οι νηπιαγωγοί, τόσο μεγαλύτερος είναι και ο βαθμός εργασιακού στρες οφειλόμενο στον ελλιπή σχολικό εξοπλισμό και το αντίστροφο (πίνακας 2.55).

Πίνακας 2.55

Συσχέτιση μεταξύ ελλιπή σχολικού εξοπλισμού και μόρφωσης

		Ελλιπής σχολικός εξοπλισμός
μόρφωση	Pearson Correlation	,142
	Επ. σημαντικότητας	,012
	N	312

*. Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.05

Ως προς την ευθύνη των παιδιών

Τόσο στους προηγούμενους δείκτες, όσο και στον τελευταίο, την ευθύνη των παιδιών, παρατηρούμε ότι διαπιστώνονται περίπου οι ίδιες διαφορές ως προς τα δημογραφικά μας στοιχεία. Αρχικά, παρατηρούμε (πίνακας 2.56) ότι οι νηπιαγωγοί με διετή εκπαίδευση παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τον βαθμό εργασιακού στρες που τους προκαλεί η ευθύνη των παιδιών σε σχέση με τις νηπιαγωγούς με τετραετή εκπαίδευση. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών της ευθύνης των παιδιών των νηπιαγωγών με διετή εκπαίδευση ($M = 3,9727$, $SD = 1,11146$) είναι σημαντικά χαμηλότερος ($t = -2,202$, $df = 310$, 2-tailed $p = .028$) από αυτόν για τις νηπιαγωγούς με τετραετή εκπαίδευση ($M = 4,3084$, $SD = 1,00681$).

Πίνακας 2.56

Ευθύνη των παιδιών (μέσοι όροι) ως προς την εργασιακή εκπαίδευση

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΕΥΘΥΝΗ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ	N	S.D.	p.
ΔΙΕΤΗΣ	3,9727	55	1,11146	.028
ΤΕΤΡΑΕΤΗΣ	4,3084	257	1,00681	

Στον δεύτερο πίνακα (πίνακας 2.57) παρατηρούμε ότι παρουσιάζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τους μέσους όρους της αίσθησης εργασιακού στρες που προκαλεί η ευθύνη των παιδιών ανάμεσα στις νηπιαγωγούς

που εργάζονται στο δημόσιο και στις νηπιαγωγούς που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών για το αίσθημα εργασιακού στρες που προκαλεί η ευθύνη των παιδιών των νηπιαγωγών που εργάζονται στον δημόσιο τομέα ($M = 4,3444$, $SD = 1,02003$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($t = 3,289$, $df = 310$, 2-tailed $p = .001$) από αυτόν για τις νηπιαγωγούς που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα ($M = 3,8730$, $SD = 1,00088$). Οι νηπιαγωγοί, δηλαδή, που εργάζονται στον δημόσιο τομέα βιώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό εργασιακό στρες οφειλόμενο στην ευθύνη των παιδιών σε σχέση με τις νηπιαγωγούς που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα.

Πίνακας 2.57

Ευθύνη των παιδιών (μέσοι όροι) ως προς τον τομέα εργασίας

ΤΟΜΕΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΕΥΘΥΝΗ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ	N	S.D.	p.
ΔΗΜΟΣΙΟΣ	4,3444	249	1,02003	.001
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ	3,8730	63	1,00088	

Επιπλέον, προβαίνοντας σε ανάλυση διακύμανσης (Ανοva) για να ελέγξουμε αν οι μέσοι όροι των ομάδων για τον αριθμό των μαθητών στα τμήματα είναι διαφορετικοί, παρατηρήσαμε ότι οι ομάδες που αντιπροσωπεύουν τον εκάστοτε αριθμό των μαθητών στα τμήματα του νηπιαγωγείου παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς τον βαθμό εργασιακού στρες που αισθάνονται οι νηπιαγωγοί λόγω της ευθύνης που έχουν για τα παιδιά ($f=3,646$, $p= .013$). Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών της ευθύνης των παιδιών των νηπιαγωγών όπου τα τμήματα του νηπιαγωγείου στο οποίο εργάζονται αποτελούνται από δέκα έως δεκαπέντε μαθητές ($M = 3,8700$, $SD = 1,04276$) είναι σημαντικά χαμηλότερος ($p = .008$) από αυτόν για τις νηπιαγωγούς όπου τα τμήματα του νηπιαγωγείου στο οποίο εργάζονται αποτελούνται από εικοσιένα έως εικοσιπέντε μαθητές ($M = 4,4111$, $SD = ,98171$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρουσιάστηκε ανάμεσα στις κατηγορίες ως προς τον αριθμό των τμημάτων των υποκειμένων.

Επίσης, διαπιστώθηκε ότι και το τμήμα στο οποίο διδάσκουν οι νηπιαγωγοί ασκεί επίδραση στο στρες που βιώνουν λόγω της ευθύνης των παιδιών ($f=4,595$, $p= .011$). Βρήκαμε, λοιπόν, ότι οι νηπιαγωγοί που υπηρετούν σε μεικτό τμήμα ($M = 4,3887$, $SD = 1,01778$) βιώνουν μεγαλύτερο βαθμό αισθήματος εργασιακού στρες

οφειλόμενο στην ευθύνη των παιδιών ($p = .015$) σε σχέση με τις νηπιαγωγούς που εργάζονται σε προνηπιακό τμήμα ($M = 3,8929$, $SD = 1,01083$). Δεν παρουσιάστηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς την ευθύνη των παιδιών ανάμεσα στα υποκείμενα που διδάσκουν σε νηπιακό και προνηπιακό τμήμα.

Το επόμενο εύρημα διαπιστώθηκε από την σύγκριση των μέσων όρων του δείκτη αυτού ανάμεσα στις νηπιαγωγούς που είτε θεωρούν ότι είχαν κάποια σοβαρή ασθένεια που οφειλόταν σε εργασιακό στρες είτε όχι (πίνακας 2.58). Έτσι, παρατηρούμε ότι οι νηπιαγωγοί που θεωρούν ότι είχαν κάποια σημαντική ασθένεια που οφειλόταν σε εργασιακό στρες ($M = 4,8311$, $SD = ,90342$) αισθάνονται μεγαλύτερο εργασιακό στρες εξαιτίας της ευθύνης των παιδιών ($t = 3,728$, $df = 310$, 2-tailed $p < .001$) σε σχέση με τις νηπιαγωγούς που δε θεωρούν ότι είχαν κάποια σημαντική ασθένεια που οφειλόταν σε εργασιακό στρες ($M = 4,1709$, $SD = 1,02473$).

Πίνακας 2.58

Ευθύνη των παιδιών (μέσοι όροι) ως προς την πεποίθηση ότι τα άτομα είχαν κάποια ασθένεια που οφειλόταν στο εργασιακό στρες

ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΟΦΕΙΛΟΜΕΝΗ ΣΤΟ ΕΡΓ. ΣΤΡΕΣ	ΕΥΘΥΝΗ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	4,8311	37	,90342	.000
ΟΧΙ	4,1709	275	1,02473	

Στον επόμενο πίνακα (πίνακας 2.59) παρατηρούμε τον ρόλο που παίζει η τάση των υποκειμένων μας να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους στον βαθμό εργασιακού στρες που προκαλεί η ευθύνη των παιδιών. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος των τιμών του εργασιακού στρες για το δείκτη αυτό των υποκειμένων που απάντησαν θετικά στην ερώτηση αυτή ($M = 4,7052$, $SD = ,81059$) είναι σημαντικά υψηλότερος ($t = 4,852$, $df = 310$, 2-tailed $p < .001$) από αυτόν για τα υποκείμενα που έδωσαν αρνητική απάντηση ($M = 4,1245$, $SD = 1,05233$).

Πίνακας 2.59

Ευθύνη των παιδιών (μέσοι όροι) ως προς την τάση για εγκατάλειψη της εργασίας τους

ΤΑΣΗ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΕΥΘΥΝΗ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ	N	S.D.	p.
ΝΑΙ	4,7052	67	,81059	.000
ΟΧΙ	4,1245	245	1,05233	

Η τελευταία επίδραση που παρατηρείται για τον δείκτη της ευθύνης των παιδιών, διαπιστώθηκε από την σύγκριση των μέσων όρων της ευθύνης αυτής για τις ομάδες που δημιουργήθηκαν ως προς την αλλαγή συχνότητας καπνίσματος τους τελευταίους έξι μήνες ($f=3,582$, $p= .014$). Διαπιστώθηκε, λοιπόν, ότι τα άτομα που τον τελευταίο καιρό καπνίζουν περισσότερο από ό,τι συνήθιζαν ($M= 4,8947$, $SD= ,85177$) βιώνουν μεγαλύτερο αίσθημα εργασιακού στρες από την ευθύνη των παιδιών ($p= .007$) από ό,τι τα άτομα που δεν καπνίζουν καθόλου ($M= 4,1872$, $SD= 1,01997$) και, επίσης, μεγαλύτερο εργασιακό στρες ($p= .026$) σε σχέση με τα άτομα όπου δεν υπάρχει αυξομείωση στο κάπνισμά τους ($M=4,2283$, $SD= 1,08528$). Καμία άλλη στατιστικά σημαντική διαφορά δεν παρατηρείται ανάμεσα στις ομάδες αυτές.

Ως προς την επαγγελματική ικανοποίηση

Στο σημείο αυτό θα ελέγξουμε αν υπάρχουν, και τι είδους συσχετίσεις παρατηρούνται ανάμεσα στους δείκτες της επαγγελματικής ικανοποίησης, της επαγγελματικής εξουθένωσης, των τρόπων αντιμετώπισης του στρες και του εργασιακού στρες.

Αρχικά, διαπιστώνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και των δεικτών της επαγγελματικής εξουθένωσης (πίνακας 2.60). παρατηρούμε, λοιπόν, ότι υπάρχει μια σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και συναισθηματικής εξάντλησης ($r = -0,480$, $df =310$, $p <0.001$), μια σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και αποπροσωποποίησης ($r = -0,300$, $df =310$, $p <0.001$) και μια σημαντική θετική σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και μειωμένων επιτευγμάτων ($r = 0,407$, $df =310$, $p <0.001$). Δηλαδή, όσο περισσότερο ικανοποιημένοι είναι οι νηπιαγωγοί, τόσο μικρότερα επίπεδα συναισθηματικής

εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και μειωμένων επιτευγμάτων που βιώνουν. Συνολικά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι όσο περισσότερο αυξημένο το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης, τόσο περισσότερο μειωμένα τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Πίνακας 2.60

Συσχέτιση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και επαγγελματικής εξουθένωσης

		Επ. ικανοποίηση
Συναισθηματική εξάντληση	Pearson Correlation	-,480**
	Επ. σημαντικότητας	,000
	N	312
Αποπροσωποποίηση	Pearson Correlation	-,300**
	Επ. σημαντικότητας	,000
	N	312
Μειωμένα επιτεύγματα	Pearson Correlation	,407**
	Επ. σημαντικότητας	,000
	N	312

** Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.01

Ως προς τους τρόπους αντιμετώπισης τους στρες και την επαγγελματική ικανοποίηση, παρουσιάστηκε μόνο μια στατιστικά σημαντική σχέση (πίνακας 2.61). παρατηρούμε, λοιπόν ότι υπάρχει μια σημαντική θετική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και των στρατηγικών έργου, λογικής σκέψης και συναισθηματικής εμπλοκής ($r = 0,180$, $df = 310$, $p = 0.001$), δηλαδή ενός από τους τέσσερις δείκτες των τρόπων αντιμετώπισης του στρες. Αυτό σημαίνει ότι όσο περισσότερο επαγγελματικά ικανοποιημένοι είναι οι νηπιαγωγοί, τόσο περισσότερο χρησιμοποιούν τις στρατηγικές έργου, τη λογική σκέψη και την συναισθηματική εμπλοκή ως τρόπο αντιμετώπισης του στρες. Αντίθετα, σε σχέση με τις υπόλοιπες στρατηγικές δεν υπάρχει καμία, απολύτως, συσχέτιση.

Πίνακας 2.61

Συσχέτιση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και τρόπων αντιμετώπισης του στρες

		Στρατ. Έργου- λογική σκέψη- συν. εμπλοκή	Σχέσεις σπιτιού- εργασίας	Κοινωνική υποστήριξη	χρόνος
Επαγγελματική ικανοποίηση	Pearson Correlation	,180**	,078	-,015	,005
	Επ. σημαντικότητας	,001	,169	,787	,932
	N	312	312	312	312

*. Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.05

Επίσης, παρατηρούμε ότι υπάρχει μια στατιστικά σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και του εργασιακού στρες (πίνακας 2.62). Συγκεκριμένα, διαπιστώνουμε, ότι υπάρχει μια σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της ανεπάρκειας των μέσων ($r = -0,145$, $df = 310$, $p = 0.010$), μια σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και των συγκρούσεων ($r = -0,195$, $df = 310$, $p < 0.001$), μια αρνητική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και του άγχους παρέκκλισης από τον καθορισμένο στόχο ($r = -0,164$, $df = 310$, $p = 0.004$), μια αρνητική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και του ελλιπή εξοπλισμού ($r = -0,353$, $df = 310$, $p < 0.001$) και, τέλος, μια αρνητική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της ευθύνης των παιδιών ($r = -0,270$, $df = 310$, $p < 0.001$), γεγονός που δηλώνει ότι όσο μεγαλύτερο βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης βιώνουν οι νηπιαγωγοί, τόσο μικρότερο είναι και το αίσθημα εργασιακού στρες που έχουν λόγω της ανεπάρκειας των μέσων, των συγκρούσεων, του άγχους παρέκκλισης από τον καθορισμένο στόχο, του ελλιπή εξοπλισμού και της ευθύνης των παιδιών.

Πίνακας 2.62

Συσχέτιση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και εργασιακού στρες

		satisfaction
ανεπάρκεια_μέσων	Pearson Correlation	-,145*
	Επ. σημαντικότητας	,010
	N	312
υποτίμηση_αξίας	Pearson Correlation	-,111
	Επ. σημαντικότητας	,051
	N	312
συγκρούσεις	Pearson Correlation	-,195**
	Επ. σημαντικότητας	,001
	N	312
άγχος_παρέκκλισης	Pearson Correlation	-,164**
	Επ. σημαντικότητας	,004
	N	312
ελλιπή_εξοπλισμός	Pearson Correlation	-,353**
	Επ. σημαντικότητας	,000
	N	312
ευθύνη_παιδιών	Pearson Correlation	-,270**
	Επ. σημαντικότητας	,000
	N	312

** . Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.01

* . Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.05

Ως προς την επαγγελματική εξουθένωση

Η πρώτη συσχέτιση έγινε ως προς την συναισθηματική εξάντληση και τους δείκτες του εργασιακού στρες (πίνακας 2.63). Παρουσιάζεται, λοιπόν, μια σημαντική θετική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης και όλων των δεικτών του εργασιακού στρες. Συγκεκριμένα, υπάρχει σημαντική θετική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης και της ανεπάρκειας των μέσων ($r = 0,303$, $df = 310$, $p < 0.001$), της υποτίμησης της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου ($r = 0,295$, $df = 310$, $p < 0.001$), των συγκρούσεων ($r = 0,387$, $df = 310$, $p < 0.001$), του άγχους παρέκκλισης από τον καθορισμένο στόχο ($r = 0,371$, $df = 310$, $p < 0.001$), του ελλιπή εξοπλισμού ($r = 0,445$, $df = 310$, $p < 0.001$) και της ευθύνης των παιδιών ($r = 0,459$, $df = 310$, $p < 0.001$). συμπεραίνουμε, λοιπόν, ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο της

συναισθηματικής εξάντλησης, τόσο υψηλότερο εργασιακό στρες βιώνουν τα υποκείμενά μας.

Πίνακας 2.63

Συσχέτιση μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και εργασιακού στρες

		Ανεπάρκεια μέσων	Υποτίμηση Διδ. Αξίας	Συγκρούσεις	Άγχος παρέκκλισης	Ελλιπής εξοπλισμός	Ευθύνη των παιδιών
Συναισθηματική εξάντληση	Pearson Correlation	,303**	,295**	,387**	,371**	,445**	,459**
	Επ. σημαντικότητας	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	312	312	312	312	312	312

** . Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.01

Θετική είναι, επίσης και η σχέση που παρουσιάζεται μεταξύ της αποπροσωποποίησης και των δεικτών του εργασιακού στρες (πίνακας 2.64). Συγκεκριμένα, υπάρχει σημαντική θετική σχέση μεταξύ της αποπροσωποποίησης και της υποτίμησης της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου ($r = 0,189$, $df = 310$, $p = 0.001$), του άγχους παρέκκλισης από τον καθορισμένο στόχο ($r = 0,241$, $df = 310$, $p < 0.001$), του ελλιπή εξοπλισμού ($r = 0,161$, $df = 310$, $p = 0.003$) και της ευθύνης των παιδιών ($r = 0,122$, $df = 310$, $p = 0.031$). Συμπεραίνουμε, λοιπόν, ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο της αποπροσωποποίησης, τόσο υψηλότερο εργασιακό στρες βιώνουν τα υποκείμενά μας λόγω της υποτίμησης της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου, του άγχους παρέκκλισης από τον καθορισμένο στόχο, του ελλιπή σχολικού εξοπλισμού και της ευθύνης των παιδιών.

Πίνακας 2.64

Συσχέτιση μεταξύ αποπροσωποποίησης και εργασιακού στρες

		Ανεπάρκεια μέσων	Υποτίμηση αξίας	Συγκρούσεις	Άγχος παρέκκλισης	Ελλιπής εξοπλισμός	Ευθύνη παιδιών
Αποπροσωποποίηση	Pearson Correlation	,076	,189**	,111	,241**	,165**	,122*
	Επ. σημαντικότητας	,183	,001	,051	,000	,003	,031
	N	312	312	312	312	312	312

** . Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.01

* . Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.05

Τέλος, παρατηρούμε μια σημαντική αρνητική σχέση με όλους του δείκτες του εργασιακού στρες με τα μειωμένα επιτεύγματα, τον τρίτο δείκτη της επαγγελματικής

εξουθένωσης (πίνακας 2.65). Συγκεκριμένα, υπάρχει σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής εξάντλησης και της ανεπάρκειας των μέσων ($r = -0,125$, $df = 310$, $p = 0.027$), της υποτίμησης της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου ($r = -0,124$, $df = 310$, $p = 0.029$), των συγκρούσεων ($r = -0,183$, $df = 310$, $p = 0.001$), του άγχους παρέκκλισης από τον καθορισμένο στόχο ($r = -0,277$, $df = 310$, $p < 0.001$), του ελλιπούς εξοπλισμού ($r = -0,150$, $df = 310$, $p = 0.008$) και της ευθύνης των παιδιών ($r = -0,239$, $df = 310$, $p < 0.001$). Λαμβάνοντας υπόψη ότι ο συγκεκριμένος δείκτης βαθμολογείται αντίστροφα, όπου, δηλαδή, τα χαμηλότερα επίπεδα σημειώνονται στα υψηλότερα σκορ και το αντίστροφο, συμπεραίνουμε, λοιπόν, ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο των μειωμένων επιτευγμάτων, τόσο υψηλότερο εργασιακό στρες βιώνουν τα υποκείμενά μας.

Πίνακας 2.65

Συσχέτιση μεταξύ μειωμένων επιτευγμάτων και εργασιακού στρες

		Ανεπάρκεια μέσων	Υποτίμηση αξίας	Συγκρούσεις	Άγχος παρέκκλισης	Ελλιπής εξοπλισμός	Ευθύνη παιδιών
Μειωμένα επιτεύγματα	Pearson Correlation	-,125*	-,124*	-,183**	-,277**	-,150**	-,239**
	Επ. σημαντικότητας	,027	,029	,001	,000	,008	,000
	N	312	312	312	312	312	312

** . Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.01

* . Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.05

Ο δείκτης της συναισθηματικής εξάντλησης παρουσιάζει, επίσης, μια σημαντική αρνητική σχέση με τις στρατηγικές έργου, λογικής σκέψης και συναισθηματικής εμπλοκής ($r = -0,174$, $df = 310$, $p = 0.002$) και σημαντική θετική σχέση με την κοινωνική υποστήριξη ($r = 0,150$, $df = 310$, $p = 0.008$) (πίνακας 2.66). Δηλαδή, όσο περισσότερη συναισθηματική εξάντληση βιώνουν οι νηπιαγωγοί, τόσο σπανιότερα χρησιμοποιούν τις στρατηγικές έργου, τη λογική σκέψη και την συναισθηματική εμπλοκή σαν τρόπους αντιμετώπισης του εργασιακού στρες, και τόσο περισσότερο χρησιμοποιούν την κοινωνική υποστήριξη.

Πίνακας 2.66

Συσχέτιση μεταξύ συναισθηματικής εξάντλησης και εργασιακού στρες

		Στρατ. Έργου λογική σκέψη Συναισθ. εμπλοκή	Σχέσεις εργασίας- σπιτιού	Κοινωνική υποστήριξη	Χρόνος
Συναισθηματική εξάντληση	Pearson Correlation	-,174**	-,078	,150**	,101
	Επ. σημαντικότητας	,002	,167	,008	,074
	N	312	312	312	312

** Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.01

Για τον δείκτη της αποπροσωποποίησης παρατηρούμε μόνο μια σημαντική θετική σχέση με την κοινωνική υποστήριξη σαν τρόπο αντιμετώπισης του εργασιακού στρες (πίνακας 2.67). Έτσι, συμπεραίνουμε ότι όσο μεγαλύτερα τα επίπεδα αποπροσωποποίησης, τόσο περισσότερη κοινωνική υποστήριξη αποζητούν τα υποκείμενά μας σαν τρόπο αντιμετώπισης του εργασιακού στρες.

Πίνακας 2.67

Συσχέτιση μεταξύ αποπροσωποποίησης και εργασιακού στρες

		Στρατ. Έργου λογική σκέψη Συναισθ. εμπλοκή	Σχέσεις εργασίας- σπιτιού	Κοινωνική υποστήριξη	Χρόνος
Αποπροσωποποίηση	Pearson Correlation	-,074	,017	,128*	,058
	Επ. σημαντικότητας	,191	,759	,024	,305
	N	312	312	312	312

* Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.05

Τέλος, παρατηρούμε μια σημαντική θετική σχέση μεταξύ των μειωμένων επιτευγμάτων με τις στρατηγικές έργου, λογικής σκέψης και συναισθηματικής εμπλοκής ($r = 0,351$, $df = 310$, $p < 0.001$) και σημαντική θετική σχέση με τις σχέσεις εργασίας-σπιτιού ($r = 0,171$, $df = 310$, $p = 0.002$) (πίνακας 2.68). Δηλαδή, όσο μεγαλύτερο το επίπεδο των μειωμένων, τόσο σπανιότερα οι νηπιαγωγοί χρησιμοποιούν τις στρατηγικές έργου, τη λογική σκέψη και την συναισθηματική εμπλοκή σαν τρόπους αντιμετώπισης του εργασιακού στρες, και τόσο περισσότερο χρησιμοποιούν την στρατηγική των σχέσεων εργασίας-σπιτιού.

Πίνακας 2.66

Συσχέτιση μεταξύ μειωμένων επιτευγμάτων και εργασιακού στρες

		Στρατ. Έργου λογική σκέψη Συναισθ. εμπλοκή	Σχέσεις εργασίας-σπιτού	Κοινωνική υποστήριξη	Χρόνος
Μειωμένα	Pearson Correlation	,351**	,171**	,051	,070
Επιτεύγματα	Επ. σημαντικότητας	,000	,002	,371	,216
	N	312	312	312	312

**· Η συσχέτιση είναι σημαντική σε επίπεδο 0.01

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Βασικοί σκοποί της παρούσας έρευνας ήταν : 1ος) Να ελέγξουμε αν τα διάφορα δημογραφικά στοιχεία ασκούν κάποια επίδραση στην επαγγελματική ικανοποίηση, την επαγγελματική εξουθένωση, το εργασιακό στρες και τους τρόπους αντιμετώπισης του στρες. Έχοντας κάνει όλους του απαραίτητους ελέγχους μεταξύ των μεταβλητών αυτών και έχοντας εξάγει τα αποτελέσματά μας, συμπεραίνουμε ότι τα δημογραφικά στοιχεία ασκούν ιδιαίτερη επίδραση στις μεταβλητές μας. 2^{ος}) Να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης, της επαγγελματικής εξουθένωσης, του εργασιακού στρες και των τρόπων αντιμετώπισης του στρες, των νηπιαγωγών. Για τις οποίες έχουμε βρει στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις.

Δεν πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι ως προς το φύλο γιατί στην έρευνα μας συμμετείχαν μόνο 5 άνδρες και δεν είναι αντιπροσωπευτική ομάδα για να γίνουν έλεγχοι.

Για την μεταβλητή της **επαγγελματικής ικανοποίησης** κατασκευάσαμε ένα συνολικό δείκτη, ο οποίος περιελάμβανε όλες τις ερωτήσεις. Αυτές οι ερωτήσεις είναι σχετικές τόσο με την **εσωγενή επαγγελματική ικανοποίηση**, δηλαδή την ικανοποίηση που έχει σχέση με το περιεχόμενο της εργασίας και αναφέρεται σε εκείνες τις όψεις της εργασίας που έχουν να κάνουν με αυτή καθαυτή τη διεξαγωγή της, πχ. με την ελευθερία επιλογών ως προς τον τρόπο επιτέλεσης του έργου, τον βαθμό υπευθυνότητας, την ποικιλία δραστηριοτήτων, τη χρήση δεξιοτήτων κτλ., όσο και με την **εξωγενή επαγγελματική ικανοποίηση**, δηλαδή την ικανοποίηση που έχει σχέση με το περιέχον πλαίσιο, μέσα στο οποίο διεξάγεται η εργασία και αναφέρεται στις συνθήκες της εργασίας, τη διοίκηση, τα ωράρια, την ασφάλεια, τις αμοιβές κτλ.

Συμπερασματικά τα αποτελέσματα δείχνουν ότι **περισσότερο ικανοποιημένοι** είναι οι νέοι νηπιαγωγοί με ηλικία έως τριάντα ετών, διετή εκπαίδευση (με το πιο χαμηλό μορφωτικό επίπεδο), που δεν έχουν θέση προϊσταμένου στο νηπιαγωγείο τους, υπηρετούν σε νηπιαγωγείο με αρκετό διδακτικό προσωπικό, έχουν στο νηπιαγωγείο τους υψηλό αριθμό παιδιών, έχουν τμήμα με 10 έως 15 μαθητές, υπηρετούν σε τμήμα προνηπιακό ή νηπιακό, έχουν υψηλό αριθμό διδακτικών ωρών, δεν πιστεύουν ότι είχαν κάποια σοβαρή ασθένεια τον τελευταίο καιρό που οφειλόταν στο εργασιακό στρες, δεν είχαν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους τα τελευταία 5 χρόνια, δεν σκέφτονται ούτε να αλλάξουν επάγγελμα

αλλά ούτε και την πρόωρη σύνταξη, δεν καπνίζουν καθόλου ή δεν υπάρχει αυξομείωση στο κάπνισμά τους, και καταναλώνουν μικρές ποσότητες καφέ.

Σε ό,τι αφορά το φύλο έχουμε αναφέρει και πιο πάνω ότι Δεν πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι ως προς το φύλο γιατί στην έρευνα μας συμμετείχαν μόνο 5 άνδρες και δεν είναι αντιπροσωπευτική ομάδα για να γίνουν έλεγχοι.

Όσον αφορά το φύλο, οι έρευνες και οι μεταanalύσεις ερευνών, δείχνουν ότι δεν υπάρχουν διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική ικανοποίηση, αν και είναι πιθανότερο οι γυναίκες να έχουν λιγότερες ευκαιρίες εξέλιξης, να πληρώνονται λιγότερο, να έχουν λιγότερο σημαντικές θέσεις στον οργανισμό όπου εργάζονται (Δράκου και συν., 2008).

Σχετικά με την ηλικία έχουμε βρει ότι περισσότερο ικανοποιημένοι είναι οι νέοι νηπιαγωγοί. Το εύρημα αυτό έρχεται σε αντίθεση με τη βιβλιογραφία η οποία δείχνει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση αυξάνεται όσο αυξάνεται η ηλικία του εργαζομένου (Avi – Itzhak, 1988, Κάντας, 1998, Wray et al., 2003, Δράκου και συν., 2008, Travers, 2010). Ίσως αυτό το εύρημά μας, έρχεται σε αντίθεση με την υπόλοιπη βιβλιογραφία διότι πιθανόν οι νέοι νηπιαγωγοί δεν έχουν υψηλές προσδοκίες από το επάγγελμά τους και έτσι η πρώτη επαφή με αυτό να είναι ικανοποιητική και θετική.

Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο βρήκαμε ότι περισσότερο ικανοποιημένοι είναι οι νηπιαγωγοί με το χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο. Το εύρημα αυτό, είναι σύμφωνο με τη βιβλιογραφία, διότι οι έρευνες δείχνουν ότι όσο πιο υψηλό είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο ενός εργαζομένου τόσο περισσότερο επηρεάζεται αρνητικά ο βαθμός ικανοποίησής του από την εργασία του, δηλαδή τόσο πιο δυσαρεστημένος είναι από τη δουλειά του (Ταρασιάδου & Πλατσίδου, 2009).

Σε ό,τι αφορά τα συνολικά χρόνια που έχουν στην εκπαίδευση, δηλαδή τα χρόνια εμπειρίας (η προϋπηρεσία), δεν βρέθηκε να έχει κάποια στατιστικά σημαντική σχέση. Συμφωνά όμως με τη βιβλιογραφία, η επαγγελματική ικανοποίηση αυξάνεται όσο αυξάνεται η επαγγελματική πείρα του εργαζομένου (Wray et al., 2003).

Σχετικά με τη ιεραρχική τους θέση στο νηπιαγωγείο, περισσότερο ικανοποιημένα είναι τα άτομα που δεν έχουν θέση προϊσταμένου/ης (διευθυντή / διευθύντριας) στο νηπιαγωγείο. Το εύρημα αυτό έρχεται σε αντίθεση με τη βιβλιογραφία η οποία δείχνει ότι όσο πιο ψηλά στην ιεραρχία είναι η θέση του εργαζομένου μέσα στον οργανισμό, τόσο μεγαλύτερη είναι η επαγγελματική του ικανοποίηση (Κόντης, 1994, Λιάντας, 2000, Wray et al., 2003). Ίσως το εύρημα αυτό έρχεται σε αντίθεση με την υπόλοιπη βιβλιογραφία διότι η διευθυντική θέση σε ένα

νηπιαγωγείο, δεν δίνει ισχυρά κίνητρα π.χ. έχει πολλές υποχρεώσεις και μικρό επίδομα θέσης.

Διαπιστώσαμε ότι τα άτομα που είναι περισσότερο ικανοποιημένα, έχουν στο νηπιαγωγείο τους αρκετό διδακτικό προσωπικό και υψηλό αριθμό παιδιών. Τα ευρήματα αυτά πιθανώς να δείχνουν ότι οι νηπιαγωγοί είναι ικανοποιημένοι όταν βρίσκονται σε ένα νηπιαγωγείο γεμάτο από χαρούμενα παιδιά, αρκεί να υπάρχουν αρκετοί συνάδελφοι με τους οποίους να μοιράζονται την ευθύνη και τις υποχρεώσεις που προκύπτουν.

Επίσης βρήκαμε ότι οι νηπιαγωγοί είναι περισσότερο ικανοποιημένοι όταν έχουν τμήμα με 10 έως 15 μαθητές, προνηπιακό ή νηπιακό. Τα ευρήματα αυτά μπορεί να δείχνουν ότι ο μικρός φόρτος εργασίας στο τμήμα και τα τμήματα που έχουν παιδιά της ίδιας ηλικίας, δημιουργούν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακού στρες και επαγγελματικής εξουθένωσης με αποτέλεσμα να βιώνουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης. Το εύρημα αυτό, είναι σύμφωνο με την βιβλιογραφία, διότι το εργασιακό στρες, και η επαγγελματική εξουθένωση συνδέονται αρνητικά με την επαγγελματική ικανοποίηση.

Παρατηρούμε ότι υπάρχει μια σημαντική θετική σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και στον αριθμό των διδακτικών ωρών των υποκειμένων. Δηλαδή όσο υψηλότερος είναι ο αριθμός των διδακτικών ωρών τόσο υψηλότερη είναι και η επαγγελματική ικανοποίηση που αισθάνονται τα υποκείμενά μας. Το εύρημα αυτό πιθανώς να δείχνει ότι οι ικανοποιημένοι νηπιαγωγοί αγαπούν τα παιδιά, το σχολικό περιβάλλον του νηπιαγωγείου και την εργασία τους πάρα πολύ και θέλουν να δουλεύουν στο αντικείμενό τους πολλές ώρες.

Διαπιστώσαμε ότι οι περισσότερο ικανοποιημένοι νηπιαγωγοί, δεν πιστεύουν ότι είχαν κάποια σοβαρή ασθένεια τον τελευταίο καιρό που οφειλόταν στο εργασιακό στρες, δεν είχαν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους τα τελευταία 5 χρόνια, δεν σκέφτονται ούτε να αλλάξουν επάγγελμα αλλά ούτε και την πρόωρη σύνταξη, δεν καπνίζουν καθόλου ή δεν υπάρχει αυξομείωση στο κάπνισμά τους, και καταναλώνουν μικρές ποσότητες καφέ. Τα ευρήματα αυτά σύμφωνα με τη βιβλιογραφία δείχνουν χαμηλά επίπεδα εργασιακού στρες και επαγγελματικής εξουθένωσης. Γνωρίζουμε από τη βιβλιογραφία ότι το εργασιακό στρες και η επαγγελματική εξουθένωση συνδέονται αρνητικά με την επαγγελματική ικανοποίηση. Επομένως τα ευρήματά μας είναι σύμφωνα με τη βιβλιογραφία.

Παρατηρούμε ότι οι περισσότεροι ικανοποιημένοι νηπιαγωγοί δεν είχαν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους τα τελευταία 5 χρόνια, δεν σκέφτονται τώρα ούτε να αλλάξουν επάγγελμα αλλά ούτε και την πρόωρη σύνταξη. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με την βιβλιογραφία διότι δείχνει ότι υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της κινητικότητας του προσωπικού ή αποχώρηση του προσωπικού από την εργασία (turnover). Η σχέση αυτών των δύο μεταβλητών επηρεάζεται από την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας. Σε περιόδους μεγάλης οικονομικής ύφεσης, υψηλής ανεργίας, η σχέση μεταξύ αυτών των δύο μεταβλητών είναι ασθενής, δηλαδή αν οι εργαζόμενοι είναι δυσαρεστημένοι από την εργασία τους είναι πολύ πιθανόν να παραμείνουν γιατί δεν μπορούν να βρουν μια καλύτερη εργασία (π.χ. καλύτερη αμοιβή, καλύτερες συνθήκες εργασίας). Σε περιόδους οικονομικής ανάκαμψης και χαμηλής ανεργίας, η σχέση ανάμεσα σε αυτές τις δύο μεταβλητές ισχυροποιείται, δηλαδή περισσότεροι εργαζόμενοι που είναι δυσαρεστημένοι από την εργασία τους είναι πολύ πιθανόν να αποχωρήσουν από την εργασία τους για να βρουν μια καλύτερη (Κάντας, 1998).

Συνοπτικά, για την επαγγελματική ικανοποίηση, διαπιστώσαμε ότι η ηλικία, τα χρόνια εκπαίδευσης, η ιεραρχική θέση που κατέχουν οι νηπιαγωγοί σε ένα νηπιαγωγείο, ο αριθμός των παιδιών σε ένα νηπιαγωγείο, τα άτομα που αποτελούν το διδακτικό προσωπικό σε ένα νηπιαγωγείο, ο αριθμός των παιδιών στο τμήμα που διδάσκουν οι νηπιαγωγοί, το τμήμα στο οποίο εργάζονται (προνηπιακό, νηπιακό, μεικτό), οι πραγματικές διδακτικές τους ώρες, η πεποίθηση ότι είχαν κάποια ασθένεια που οφείλεται σε εργασιακό στρες, η ποσότητα καφέ που καταναλώνουν καθώς και η συχνότητα καπνίσματος, μαρτυρούν ότι μεταβάλλουν σε σημαντικό βαθμό τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης, **γεγονός που επιβεβαιώνει και την υπόθεση μας ότι η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζεται από τα δημογραφικά στοιχεία των νηπιαγωγών.**

Για τη μεταβλητή της επαγγελματικής εξουθένωσης κατασκευάσαμε τρεις δείκτες (συναισθηματική εξάντληση, αίσθημα αποπροσωποποίησης, αίσθημα μειωμένων επιτευγμάτων).

Συμπερασματικά τα αποτελέσματα δείχνουν ότι **υψηλότερη συναισθηματική εξάντληση** αναφέρουν αυτοί που έχουν τετραετή εκπαίδευση (υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο), υπηρετούν στο δημόσιο τομέα, υπηρετούν σε νηπιαγωγείο με μικρό αριθμό σε διδακτικό προσωπικό, έχουν τμήματα από 16 μαθητές και πάνω, έχουν τμήμα νηπιακό ή μεικτό, θεωρούν ότι απουσίασαν από την εργασία τους αρκετές ημέρες

εξαιτίας του εργασιακού στρες, πιστεύουν ότι είχαν κάποια σημαντική ασθένεια τον τελευταίο καιρό που οφειλόταν στο εργασιακό στρες, έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους τα τελευταία 5 χρόνια, σκέφτονται τώρα την πρόωγη σύνταξη ή σκέφτονται να ακολουθήσουν ένα διαφορετικό επάγγελμα, καταναλώνουν μεγάλες ποσότητες καφέ.

Συμπερασματικά τα αποτελέσματα δείχνουν ότι **υψηλότερο αίσθημα αποπροσωποποίησης** εμφανίζουν τα άτομα ηλικίας 31 έως 40 ετών, είναι ελεύθεροι, έχουν τετραετή εκπαίδευση (υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο), λιγότερα χρόνια στην εκπαίδευση, τα άτομα που αποτελούν το διδακτικό προσωπικό του νηπιαγωγείου τους είναι λίγα, έχουν λίγους μαθητές στο νηπιαγωγείο, υπηρετούν σε νηπιακό τμήμα, όσο αυξάνονται οι μέρες απουσίας από την εργασία τους που θεωρούν ότι οφείλονταν στο εργασιακό στρες, όσα άτομα πιστεύουν ότι είχαν κάποια σημαντική ασθένεια τον τελευταίο χρόνο που οφειλόταν στο εργασιακό στρες, όσα άτομα είχαν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους τα τελευταία 5 χρόνια.

Συμπερασματικά τα αποτελέσματα δείχνουν ότι **μεγαλύτερο αίσθημα μειωμένων επιτευγμάτων** (τάση να αξιολογεί το άτομο αρνητικά τον εαυτό του σε ότι αφορά την εργασιακή του απόδοσή), έχουν τα άτομα με τετραετή εκπαίδευση, εργάζονται στον δημόσιο τομέα, έχουν λίγα χρόνια στην εκπαίδευση, έχουν τμήματα από 16 μαθητές και πάνω, υπηρετούν σε νηπιακό ή μεικτό τμήμα, αναφέρουν περισσότερες μέρες απουσίας από την εργασία τους που θεωρούν ότι οφείλονται στο στρες, πιστεύουν ότι είχαν κάποια σημαντική ασθένεια τον τελευταίο καιρό που οφειλόταν στο εργασιακό στρες, έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους τα τελευταία 5 χρόνια, παίρνουν αντικαταθλιπτικά συνήθως.

Τα **υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης** στην έρευνά μας φαίνεται να εμφανίζουν: άτομα ηλικίας 31 έως 40 ετών, ελεύθεροι, που έχουν τετραετή εκπαίδευση, εργάζονται στο δημόσιο τομέα, έχουν λίγα χρόνια στην εκπαίδευση, υπηρετούν σε νηπιαγωγείο με μικρό αριθμό διδακτικού προσωπικού, έχουν λίγους μαθητές στο νηπιαγωγείο, έχουν τμήματα από 16 μαθητές και πάνω, έχουν τμήμα νηπιακό ή μεικτό, ανέφεραν ότι απουσίασαν από την εργασία τους περισσότερες ημέρες εξαιτίας του εργασιακού στρες (όσο αυξάνονται οι μέρες απουσίας από την εργασία τους που θεωρούν ότι οφείλονταν στο εργασιακό στρες), πιστεύουν ότι είχαν κάποια σημαντική ασθένεια τον τελευταίο χρόνο που οφειλόταν στο εργασιακό στρες, άτομα που έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους

τα τελευταία 5 χρόνια, σκέφτονται τώρα να ακολουθήσουν ένα διαφορετικό επάγγελμα ή σκέφτονται τώρα την πρόωρη σύνταξη, καταναλώνουν μεγάλες ποσότητες καφέ, παίρνουν αντικαταθλιπτικά συνήθως.

Αρκετές έρευνες έχουν δείξει ότι διάφορα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, όπως το φύλο, η ηλικία, η προϋπηρεσία, το εκπαιδευτικό επίπεδο και η οικογενειακή κατάσταση συσχετίζονται με την επαγγελματική εξουθένωση. Συγκεκριμένα αρκετές έρευνες έχουν δείξει ότι: 1) Οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης και οι άνδρες κυνισμού (αποπροσωποποίησης). 2) Η ηλικία, η προϋπηρεσία και το εκπαιδευτικό επίπεδο συσχετίζονται αρνητικά με την επαγγελματική εξουθένωση και ειδικότερα με τις διαστάσεις του κυνισμού και της μειωμένης αποτελεσματικότητας. Συχνά άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, παρουσιάζουν μεγαλύτερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ίσως επειδή έχουν υψηλές προσδοκίες από την εργασία τους που συνήθως είναι ανάλογες με το υψηλό εκπαιδευτικό τους επίπεδο. 3) Η επαγγελματική εξουθένωση εμφανίζεται συνήθως στις ηλικίες 30 – 40 ετών, συνδέεται με την εργασιακή εμπειρία και είναι πιθανότερο να εμφανιστεί στις αρχές της καριέρας του εργαζόμενου. 4) Οι παντρεμένοι εργαζόμενοι, βιώνουν μικρότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ενώ οι ανύπαντροι υψηλότερα επίπεδα και οι διαζευγμένοι ενδιάμεσα επίπεδα (Ξένου & Αντωνίου, 2008, Σταυροπούλου και συν., 2010).

Διαπιστώνουμε ότι τα αποτελέσματα της έρευνάς μας που αφορούν την ηλικία, την προϋπηρεσία, και την οικογενειακή κατάσταση συμφωνούν με τη βιβλιογραφία. Στην έρευνά μας όμως έχουμε βρει θετική συσχέτιση μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και μορφωτικού επιπέδου που έρχεται σε αντίθεση με τη βιβλιογραφία. Σύμφωνα και πάλι με τη βιβλιογραφία αυτό συμβαίνει διότι συχνά άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, παρουσιάζουν μεγαλύτερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ίσως επειδή έχουν υψηλές προσδοκίες από την εργασία τους που συνήθως είναι ανάλογες με το υψηλό εκπαιδευτικό τους επίπεδο.

Στην έρευνά μας έχουμε βρει ότι όσοι υπηρετούν σε νηπιαγωγείο με μικρό αριθμό διδακτικού προσωπικού, έχουν τμήμα νηπιακό ή μεικτό, από 16 μαθητές και πάνω, εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Αυτά τα ευρήματα δείχνουν ότι όσο αυξάνεται ο φόρτος εργασίας αυξάνεται και η επαγγελματική εξουθένωση. Είναι σύμφωνα με τη βιβλιογραφία (π.χ. Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006).

Σύμφωνα με την υπαρξιακή προσέγγιση, οι μεγάλες σε μέγεθος τάξεις, είναι δύσκολες για τους εκπαιδευτικούς, γιατί σε αυτές τις τάξεις, οι εκπαιδευτικοί αφιερώνουν πολύ χρόνο για να συγκρατήσουν και να πειθαρχήσουν τους μαθητές τους και όχι αρκετό χρόνο στη διδασκαλία (τη δραστηριότητα που περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη τονώνει την αυτοεκτίμησή τους). Οι μεγάλες τάξεις κάνουν τους εκπαιδευτικούς να αισθάνονται ότι δεν μπορούν να κάνουν τη δουλειά τους όπως θα έπρεπε να γίνεται, δεν τους αφήνουν να διδάξουν όπως θα ήθελαν, έτσι δεν τους επιτρέπουν να βρουν νόημα μέσα από τη δουλειά τους και προκαλούν σε αυτούς επαγγελματική εξουθένωση (Pines, 2008a).

Οι νηπιαγωγοί της έρευνάς μας που ανέφεραν ότι απουσίασαν από την εργασία τους περισσότερες ημέρες εξαιτίας του εργασιακού στρες, πιστεύουν ότι είχαν κάποια σημαντική ασθένεια τον τελευταίο χρόνο που οφειλόταν στο εργασιακό στρες, έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους τα τελευταία 5 χρόνια, σκέφτονται τώρα να ακολουθήσουν ένα διαφορετικό επάγγελμα ή σκέφτονται τώρα την πρόωρη σύνταξη, καταναλώνουν μεγάλες ποσότητες καφέ, παίρνουν αντικαταθλιπτικά συνήθως, έχουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα ευρήματα αυτά είναι σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η οποία δείχνει ότι τα αυξημένα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης οδηγούν σε αύξηση του αριθμού των απουσιών από την εργασία, σε εμφάνιση σημαντικών ασθενειών, σε σκέψεις εγκατάλειψης του επαγγέλματος, αλλαγής επαγγέλματος, πρόωρης συνταξιοδότησης, πραγματικής παραίτησης, αυξημένη κατανάλωση καφεΐνης (π.χ. καφέ, τσάι), αλκοόλ, νικοτίνης, αυξημένη χρήση φαρμάκων.

Μερικοί μελετητές αναφέρουν ότι εμφανίζεται υψηλός βαθμός αποχωρήσεων από την εργασία (turnover) στους εργαζόμενους / νες των παιδικών σταθμών. Για παράδειγμα ο Jorde – Bloom (1986) υπογράμμισε ότι η εργασία στη μέριμνα (φροντίδα) / αγωγή νηπίων συγκαταλέγεται μεταξύ των 10 πρώτων επαγγελματικών κατηγοριών με το υψηλότερο επίπεδο αποχώρησης από την εργασία (turnover). (Tsigilis et al., 2006).

Η Pines (1986), υποστηρίζει ότι η επαγγελματική εξουθένωση προκαλείται από τις στρεσογόνες και άσχημες εργασιακές συνθήκες (περιβαλλοντικοί παράγοντες), ενώ οι ατομικοί παράγοντες επηρεάζουν μόνο τη χρονική στιγμή που θα εμφανιστεί η επαγγελματική εξουθένωση και την ένταση με την οποία θα εκδηλωθεί. Όσοι υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση προκαλείται από ατομικούς παράγοντες, πιστεύουν ότι η εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης εξαρτάται

από το πώς ο εργαζόμενος ερμηνεύει και αντιμετωπίζει τις στρεσογόνες και άσχημες εργασιακές συνθήκες και όχι από τις ίδιες τις συνθήκες (Αντωνίου, 2007β).

Έχει αποδειχθεί ότι οι αρνητικές οργανωσιακές συνθήκες (αρνητικοί περιβαλλοντικοί παράγοντες στην εργασία), παίζουν σημαντικότερο ρόλο στην αιτιολογία (τη δικαιολόγηση) της επαγγελματικής εξουθένωσης από τους παράγοντες της προσωπικότητας (ατομικοί παράγοντες). (Shirom & Melamed, 2008).

Συνοπτικά για την επαγγελματική εξουθένωση των νηπιαγωγών, παρατηρήσαμε ότι και στους τρεις δείκτες της επαγγελματικής εξουθένωσης, συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και μειωμένα επιτεύγματα, η πρόθεση εγκατάλειψης του επαγγέλματος, καθώς και η πεποίθηση των νηπιαγωγών ότι είχαν κάποια σοβαρή ασθένεια που οφείλεται στο εργασιακό στρες, αυξάνουν τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, γεγονός που επιβεβαιώνει την υπόθεσή μας ότι υπάρχει κάποια σχέση μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και πρόθεσης των νηπιαγωγών να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους. Επιπλέον, διαπιστώσαμε ότι τα χρόνια των νηπιαγωγών στην εκπαίδευση, οι ημέρες απουσίας που οφείλονται σε εργασιακό στρες, τα άτομα που αποτελούν το διδακτικό προσωπικό του νηπιαγωγείου, η εκπαίδευση, ο τομέας εργασίας και το τμήμα στο οποίο εργάζονται οι νηπιαγωγοί, παίζουν σημαντικό ρόλο στα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν οι νηπιαγωγοί. Στο σημείο αυτό, επιβεβαιώνεται και η υπόθεσή μας, σύμφωνα με την οποία τα δημογραφικά στοιχεία των νηπιαγωγών, έχουν σχέση με την επαγγελματική εξουθένωση.

Για τη μεταβλητή των τρόπων αντιμετώπισης τους στρες, κατασκευάσαμε τέσσερις δείκτες (τις στρατηγικές έργου, την λογική σκέψη και την απουσία συναισθηματικής εμπλοκής, τη στρατηγική σχέσεις σπιτιού και εργασίας, την στρατηγική της κοινωνικής υποστήριξης, την στρατηγική της αποτελεσματικής διαχείρισης του χρόνου).

Συμπερασματικά τα άτομα χρησιμοποιούν περισσότερο τις στρατηγικές έργου, τη λογική σκέψη, και την απουσία συναισθηματικής εμπλοκής για την αντιμετώπιση του στρες, όσο λιγότερες μέρες απουσίας από την εργασία τους θεωρούν ότι οφείλονταν στο στρες, τα άτομα που δεν πιστεύουν ότι είχαν κάποια σημαντική ασθένεια που οφειλόταν στο εργασιακό στρες τον τελευταίο καιρό, τα άτομα που δεν σκέφτηκαν να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους τα τελευταία 5 χρόνια, αυτοί που παίρνουν περιστασιακά αντικαταθλιπτικά.

Φαίνεται ότι τα άτομα που χρησιμοποιούν τις στρατηγικές έργου, τη λογική σκέψη, και την απουσία συναισθηματικής εμπλοκής για την αντιμετώπιση του εργασιακού στρες είναι λιγότερο ευάλωτα στο στρες και την επαγγελματική εξουθένωση, είναι υγιή και αισιόδοξα.

Σύμφωνα με τους Ξένου & Αντωνίου (2008), οι εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν για την αντιμετώπιση του στρες στρατηγικές προσανατολισμένες στο συναίσθημα, εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης και χαμηλότερα επίπεδα υγείας. Οι εργαζόμενοι που επικεντρώνονται στο πρόβλημα για την αντιμετώπιση του στρες, διατηρούν την ψυχραιμία τους, δε φθείρονται συναισθηματικά, αντιμετωπίζουν με περισσότερο ενδιαφέρον την εργασία τους και η υγεία τους είναι γενικά σε καλή κατάσταση σε αντίθεση με το χαμηλό επίπεδο υγείας των εργαζομένων που χρησιμοποιούν στρατηγικές προσανατολισμένες στο συναίσθημα για να αντιμετωπίσουν ένα στρεσογόνο γεγονός (Ξένου & Αντωνίου, 2008).

Σύμφωνα με τις έρευνες, οι αισιόδοξοι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν περισσότερο στρατηγικές επικεντρωμένες στο πρόβλημα για την αντιμετώπιση του στρες στον εργασιακό χώρο π.χ. αυτοέλεγχος, άμεση επίλυση των προβλημάτων, σε αντίθεση με τους απαισιόδοξους εργαζόμενους που χρησιμοποιούν περισσότερο στρατηγικές επικεντρωμένες στο συναίσθημα για την αντιμετώπιση του στρες στον εργασιακό χώρο π.χ. ύπνος, κατανάλωση αλκοόλ, μεγάλων ποσοτήτων φαγητού. Επίσης οι έρευνες δείχνουν ότι οι αισιόδοξοι εργαζόμενοι, έχουν περισσότερα θετικά ψυχολογικά και εργασιακά αποτελέσματα, επιδόσεις, σε σύγκριση με τους απαισιόδοξους εργαζόμενους (Αρμάου & Αντωνίου, 2007).

Σύμφωνα με τους Folkman & Lazarus (1980), υπάρχει η τάση να αντιμετωπίζουμε το εργασιακό στρες με μεθόδους που εστιάζονται στο πρόβλημα και το στρες που σχετίζεται με θέματα υγείας να το αντιμετωπίζουμε με τρόπους που εστιάζονται στο συναίσθημα (Αντωνίου, 2006).

Οι έρευνες δείχνουν ότι τα άτομα έχουν γενικά την τάση να αντιμετωπίζουν το στρες με τρόπους που εστιάζονται στην επίλυση του προβλήματος. Όταν τα άτομα πιστεύουν ότι η κατάσταση μπορεί να αντιμετωπιστεί, να αλλάξει, συνήθως χρησιμοποιούν τρόπους που εστιάζονται στο πρόβλημα. Συνήθως αντιμετωπίζουν το στρες με τρόπους που εστιάζονται στο συναίσθημα, όταν η κατάσταση είναι αδύνατον να αλλάξει. Επίσης χρησιμοποιούν συχνότερα τρόπους που εστιάζονται στο συναίσθημα για να αντιμετωπίσουν στρεσογόνες καταστάσεις, οι γυναίκες, τα άτομα

με χαμηλό εισόδημα και μορφωτικό επίπεδο, τα άτομα που ήρθαν αντιμέτωπα με σημαντικά γεγονότα στη ζωή τους όπως ο θάνατος ενός μέλους της οικογένειάς τους (Αντωνίου, 2006, DiMatteo & Martin, 2006).

Οι έρευνες δείχνουν ότι υπάρχουν διαφορές φύλου στον τρόπο αντιμετώπισης των στρεσογόνων καταστάσεων. Συγκεκριμένα δείχνουν ότι για την αντιμετώπιση των στρεσογόνων καταστάσεων οι άνδρες βασίζονται περισσότερο σε στρατηγικές που αποσκοπούν στην επίλυση του προβλήματος, ενώ οι γυναίκες βασίζονται περισσότερο σε στρατηγικές που αποσκοπούν στη ρύθμιση των συναισθημάτων (Ρούσση, 2001).

Συμπερασματικά τα άτομα χρησιμοποιούν περισσότερο τη **στρατηγική σχέσεις εργασίας - σπιτιού**, όσο λιγότερες μέρες απουσίας από την εργασία τους θεωρούν ότι οφείλονται στο εργασιακό στρες, όσο λιγότερο καφέ καταναλώνουν.

Τα άτομα που χρησιμοποιούν αυτή τη στρατηγική πιθανόν είναι λιγότερο ευάλωτα στο στρες και την επαγγελματική εξουθένωση, βιώνουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακού στρες και επαγγελματικής εξουθένωσης. Διότι σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, οι λιγότερες ημέρες απουσίας από την εργασία λόγω εργασιακού στρες και η μικρότερη κατανάλωση καφέ, συνδέονται με χαμηλότερα επίπεδα εργασιακού στρες και επαγγελματικής εξουθένωσης.

Ως προς την στρατηγική της **κοινωνικής υποστήριξης** (δηλαδή τη βοήθεια που μπορεί να αποκτήσει ένα άτομο από ένα σύστημα κοινωνικής υποστήριξης π.χ. συναδέλφους, φίλους) ως τρόπο αντιμετώπισης του στρες, δεν παρουσιάστηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά ή επίδραση σε σχέση με τα δημογραφικά στοιχεία.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, όταν ο κοινωνικός και ο οικογενειακός περίγυρος (π.χ. οι συνάδελφοι, οι φίλοι, οι συγγενείς, τα μέλη της οικογένειας, οι γείτονες, οι γνωστοί, οι εξειδικευμένοι επαγγελματίες), περιβάλλει το εργαζόμενο άτομο με υποστήριξη, μπορεί να το προστατέψει σε μεγάλο βαθμό από τις άσχημες συνέπειες του εργασιακού στρες (Θελερίτης, 2010). Η βοήθεια, η υποστήριξη, μπορεί να είναι **α) υλική** π.χ. δανείζοντας χρήματα, μεταφέροντας τα ψώνια, **β) πληροφοριακή** π.χ. προτείνοντας εναλλακτικούς τρόπους συμπεριφοράς για την αντιμετώπιση ενός εργασιακού προβλήματος που προκαλεί στρες στο άτομο, **γ) συναισθηματική** π.χ. προσφέροντας στο άτομο ενδιαφέρον, σεβασμό, αποδοχή, αγάπη (DiMatteo & Martin, 2006). Γι' αυτό οι εργαζόμενοι πρέπει να κρατάνε καλή επικοινωνία με φίλους, συναδέλφους, συγγενείς, τα μέλη της οικογένειάς τους και να μην διστάζουν να τους εμπιστεύονται και να τους ζητάνε τη βοήθειά τους όταν

αντιμετωπίζουν προβλήματα στην εργασία τους και εργασιακό στρες. Διότι γενικά η κοινωνική υποστήριξη επιδρά προστατευτικά και θεραπευτικά πάνω στον εργαζόμενο.

Συμπερασματικά τα άτομα που χρησιμοποιούν περισσότερο τη **στρατηγική διαχείρισης του χρόνου**, είναι τα άτομα που κατέχουν θέση προϊσταμένου νηπιαγωγείου. Όσο λιγότερα είναι τα άτομα από τα οποία αποτελείται το διδακτικό προσωπικό του νηπιαγωγείου τόσο περισσότερο χρησιμοποιείται αυτή η στρατηγική (υπερβολικός φόρτος εργασίας). Επίσης τα άτομα που χρησιμοποιούν περισσότερο τη στρατηγική αυτή είναι αυτά που έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν την εργασία τους τα τελευταία 5 χρόνια. Όσο περισσότερο τσάι καταναλώνουν τα άτομα, τόσο μεγαλύτερος είναι και ο βαθμός που χρησιμοποιούν τη στρατηγική αυτή.

Τα άτομα που χρησιμοποιούν αυτή τη στρατηγική, βιώνουν υψηλά επίπεδα εργασιακού στρες και επαγγελματικής εξουθένωσης. Διότι σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, το γυναικείο φύλο (στο δείγμα μας (98,39%) η άσκηση διοικητικών καθηκόντων, οι σκέψεις για εγκατάλειψη του επαγγέλματος, η αυξημένη κατανάλωση καφεΐνης (π.χ. καφές, τσάι) συνδέονται με υψηλά επίπεδα εργασιακού στρες και επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου (σωστή διαχείριση του χρόνου) από τον εργαζόμενο τον βοηθάει να έχει την αίσθηση ότι ο χρόνος του δεν είναι περιορισμένος, ότι έχει προσωπικό έλεγχο στην εργασία του, να μειώσει σημαντικά το χρόνο που ξοδεύει για ασήμαντες εργασίες ρουτίνας, του δίνει την ευκαιρία να ασχοληθεί με πράγματα που επιθυμεί και πιστεύει ότι είναι σημαντικά για την μακροπρόθεσμη επιτυχία του και την αυτοβελτίωσή του και έτσι προστατεύεται από την ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης. Σύμφωνα με τον Seaward (1994), υπάρχουν τρεις γενικές τεχνικές για την αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου: α) καθορισμός και ιεράρχηση των εργασιακών και των ευρύτερων στόχων (υγεία, οικογένεια, φιλίες), β) προγραμματισμός συγκεκριμένων δράσεων, ιδεών για την πραγματοποίηση των στόχων, γ) εφαρμογή των δράσεων (Αντωνίου, 2007β).

Συνοπτικά ως προς τους τρόπους αντιμετώπισης του στρες, διαπιστώνουμε ότι τα δημογραφικά στοιχεία των νηπιαγωγών έχουν σχέση, ασκούν επίδραση στους τρόπους αντιμετώπισης του εργασιακού στρες. Επίσης ως προς τους τρόπους αντιμετώπισης του στρες, διαπιστώσαμε ότι η κύρια επίδραση δημιουργείται από τις ημέρες απουσίας των νηπιαγωγών που θεωρούν ότι οφείλονται σε εργασιακό στρες και από την πρόθεση εγκατάλειψης του επαγγέλματός τους.

Για τη μεταβλητή του εργασιακού στρες κατασκευάσαμε έξι δείκτες (αίσθημα ανεπάρκειας των μέσων του ρόλου που επιτελεί το νηπιαγωγείο, υποτίμηση της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου, συγκρούσεις στο πλαίσιο του νηπιαγωγείου, άγχος της παρέκκλισης από τον καθορισμένο στόχο, ελλιπής σχολικός εξοπλισμός, ευθύνη για τα παιδιά).

Συμπερασματικά, εξαιτίας του αισθήματος της ανεπάρκειας των μέσων του ρόλου που επιτελεί το νηπιαγωγείο, περισσότερο εργασιακό στρες προκαλείται στους παντρεμένους, σε όσους εργάζονται στο δημόσιο τομέα, σε όσους εργάζονται στην επαρχία, σε όσους εργάζονται σε μεικτό τμήμα, όσοι πιστεύουν ότι είχαν κάποια ασθένεια σημαντική τον τελευταίο χρόνο που οφειλόταν στο εργασιακό στρες. Όσο περισσότερες μέρες απουσίας από την εργασία τους θεωρούν τα άτομα ότι οφείλονται στο εργασιακό στρες, τόσο περισσότερο εργασιακό στρες οφειλόμενο στην ανεπάρκεια των μέσων βιώνουν.

Συμπερασματικά, εξαιτίας της υποτίμησης της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου, περισσότερο εργασιακό στρες προκαλείται σε άτομα ηλικίας έως 30 ετών, σε ελεύθερους (ανύπαντρους), σε άτομα με λίγα χρόνια υπηρεσίας στην εκπαίδευση, σε άτομα που πιστεύουν ότι είχαν κάποια σημαντική ασθένεια τον τελευταίο χρόνο που οφειλόταν στο εργασιακό στρες, σε άτομα που τον τελευταίο καιρό καπνίζουν περισσότερο από ό,τι συνήθιζαν, τα άτομα που δεν λαμβάνουν καθόλου αντικαταθλιπτικά.

Συμπερασματικά, εξαιτίας των συγκρούσεων στο πλαίσιο του νηπιαγωγείου, περισσότερο εργασιακό στρες προκαλείται σε άτομα που εργάζονται στο δημόσιο τομέα, σε άτομα που πιστεύουν ότι είχαν κάποια ασθένεια σημαντική τον τελευταίο χρόνο που οφειλόταν στο εργασιακό στρες, σε άτομα που έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους τα τελευταία 5 χρόνια, σε άτομα που σκέφτονται να ακολουθήσουν ένα διαφορετικό επάγγελμα, σε άτομα που τον τελευταίο καιρό καπνίζουν περισσότερο από ό,τι συνήθιζαν.

Συμπερασματικά, εξαιτίας του άγχους παρέκκλισης από τον καθορισμένο στόχο, περισσότερο εργασιακό στρες προκαλείται σε άτομα τετραετούς εκπαίδευσης, σε άτομα που εργάζονται στο δημόσιο τομέα, σε άτομα που θεωρούν ότι είχαν κάποια σημαντική ασθένεια τον τελευταίο χρόνο που πιστεύουν ότι οφειλόταν σε εργασιακό στρες, σε άτομα που έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους τα τελευταία 5 χρόνια, σε άτομα που τον τελευταίο καιρό καπνίζουν περισσότερο από ό,τι συνήθιζαν. Όσο περισσότερες μέρες απουσίας θεωρούν τα άτομα ότι οφείλονται

στο εργασιακό στρες, τόσο μεγαλύτερος είναι και ο βαθμός εργασιακού στρες οφειλόμενο στο άγχος παρέκκλισης που βιώνουν.

Συμπερασματικά, εξαιτίας του ελλιπούς σχολικού εξοπλισμού, περισσότερο εργασιακό στρες προκαλείται σε άτομα ηλικίας 41 έως 50 ετών, σε άτομα που εργάζονται στο δημόσιο τομέα, σε άτομα που εργάζονται σε μεικτό τμήμα, σε άτομα που πιστεύουν ότι είχαν κάποια σημαντική ασθένεια τον τελευταίο χρόνο που οφειλόταν στο εργασιακό στρες, σε άτομα που έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους τα τελευταία 5 χρόνια, σε άτομα που σκέφτονται να βγουν σε πρόωρη σύνταξη, σε άτομα που τον τελευταίο καιρό καπνίζουν περισσότερο από ότι συνήθιζαν. Όσο περισσότερες μέρες απουσίας από την εργασία θεωρούν τα άτομα ότι οφείλονται στο εργασιακό στρες, τόσο μεγαλύτερος είναι και ο βαθμός εργασιακού στρες οφειλόμενο στον ελλιπή σχολικό εξοπλισμό. Όσο περισσότερη μόρφωση έχουν λάβει τα άτομα τόσο μεγαλύτερος είναι και ο βαθμός εργασιακού στρες οφειλόμενο στον ελλιπή σχολικό εξοπλισμό.

Συμπερασματικά, εξαιτίας της ευθύνης των παιδιών, περισσότερο εργασιακό στρες προκαλείται, σε άτομα τετραετούς εκπαίδευσης, σε άτομα που εργάζονται στο δημόσιο τομέα, σε άτομα που εργάζονται σε τμήματα από 21 έως 25 μαθητές, σε άτομα που εργάζονται σε μεικτό τμήμα, σε άτομα που πιστεύουν ότι είχαν κάποια σημαντική ασθένεια τον τελευταίο χρόνο που οφειλόταν στο εργασιακό στρες, σε άτομα που έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους τα τελευταία 5 χρόνια, σε άτομα που τον τελευταίο καιρό καπνίζουν περισσότερο από ό,τι συνήθιζαν.

Οι νέοι νηπιαγωγοί (έως 30 ετών) αισθάνονται περισσότερο εργασιακό στρες εξαιτίας της υποτίμησης της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου και οι μέσης ηλικίας (41 έως 50 ετών) αισθάνονται περισσότερο εργασιακό στρες εξαιτίας του ελλιπούς σχολικού εξοπλισμού.

Πιθανόν αυτό το εύρημα οφείλεται στο ότι οι νέοι επικεντρώνονται στις ιδεαλιστικές πλευρές (πνευματικές, ιδανικές) του επαγγέλματος και οι μεσήλικες στις ρεαλιστικές πλευρές του επαγγέλματος.

Οι παντρεμένοι βιώνουν περισσότερο εργασιακό στρες εξαιτίας του αισθήματος ανεπάρκειας των μέσων του ρόλου που επιτελεί το νηπιαγωγείο. Οι ελεύθεροι βιώνουν περισσότερο εργασιακό στρες εξαιτίας της υποτίμησης της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου.

Πιθανώς οι παντρεμένοι σαν πιο μεγαλύτεροι βλέπουν το επάγγελμα πιο ρεαλιστικά και έχουν εργασιακό στρες επειδή θέλουν επιμόρφωση για τα νέα δεδομένα στο επάγγελμά τους. Οι ελεύθεροι σαν πιο μικρότεροι βλέπουν το επάγγελμα πιο ιδεαλιστικά και έχουν εργασιακό στρες εξαιτίας της υποτίμησης της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου.

Όσοι εργάζονται στην επαρχία έχουν περισσότερο εργασιακό στρες εξαιτίας του αισθήματος ανεπάρκειας των μέσων του ρόλου που επιτελεί το νηπιαγωγείο.

Πιθανώς οι επαρχιώτες νηπιαγωγοί έχουν εργασιακό στρες επειδή η επαρχία δεν προσφέρει πολλές ευκαιρίες για επιμόρφωση στα νέα δεδομένα που εμφανίζονται στο περιβάλλον εργασίας του νηπιαγωγείου.

Όσα άτομα έχουν λίγα χρόνια στην εκπαίδευση έχουν περισσότερο εργασιακό στρες εξαιτίας της υποτίμησης της διδακτικής αξίας του νηπιαγωγείου.

Πιθανώς εξαιτίας της νεότητας τους επικεντρώνονται σε πιο εξιδανικευμένες πλευρές της λειτουργίας του νηπιαγωγείου.

Όσα άτομα εργάζονται σε τμήματα με 21 έως 25 μαθητές έχουν περισσότερο εργασιακό στρες εξαιτίας της ευθύνης των παιδιών.

Το εύρημα αυτό είναι φυσιολογικό, όσο πιο πολλούς μαθητές έχει ο εκπαιδευτικός τόσο μεγαλύτερη ευθύνη αισθάνεται.

Περισσότερο εργασιακό στρες έχουν τα άτομα που εργάζονται στο δημόσιο τομέα, τα άτομα που εργάζονται σε μεικτό τμήμα.

Πιθανώς όσοι εργάζονται στο δημόσιο αισθάνονται περισσότερη υπευθυνότητα σε ό,τι αφορά τον επαγγελματικό τους ρόλο. Τα μεικτά τμήματα περιλαμβάνουν νήπια και προνήπια και φαίνεται ότι είναι πιο απαιτητικά τμήματα και δημιουργούν περισσότερο εργασιακό στρες επειδή δεν είναι ομοιογενή.

Όσο περισσότερη μόρφωση έχουν λάβει τα άτομα τόσο μεγαλύτερος είναι και ο βαθμός του εργασιακού στρες (θετική σχέση μορφωτικού επιπέδου και εργασιακού στρες)

Σύμφωνα με τους Galanakis et al., 2009, έχει αποδειχθεί ότι η ηλικία, η κοινωνικο-οικονομική κατάσταση και το μορφωτικό επίπεδο, σχετίζονται αρνητικά με το εργασιακό στρες, δηλαδή όσο αυξάνονται η ηλικία, η κοινωνικο-οικονομική κατάσταση και το μορφωτικό επίπεδο ενός ατόμου, μειώνεται το εργασιακό στρες. (Galanakis et al., 2009). Επομένως το παραπάνω εύρημα δε συμφωνεί με τη βιβλιογραφία.

Όσο περισσότερες μέρες απουσίας από την εργασία τους θεωρούν τα άτομα ότι οφείλονται στο εργασιακό στρες τόσο μεγαλύτερος είναι και ο βαθμός του εργασιακού στρες που βιώνουν.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία το αυξημένο εργασιακό στρες οδηγεί σε συστηματικές απουσίες από την εργασία. Άρα το παραπάνω εύρημα είναι σύμφωνο με τη βιβλιογραφία.

Περισσότερο εργασιακό στρες βιώνουν τα άτομα που πιστεύουν ότι είχαν κάποια σημαντική ασθένεια τον τελευταίο χρόνο που οφειλόταν στο εργασιακό στρες. (Σε όλους τους δείκτες του εργασιακού στρες βρίσκουμε ότι περισσότερο εργασιακό στρες έχουν όσοι πιστεύουν ότι είχαν κάποια σημαντική ασθένεια τον τελευταίο χρόνο που οφειλόταν σε εργασιακό στρες.)

Το συμπέρασμα αυτό είναι σύμφωνο με ένα σημαντικό αριθμό ερευνών στη βιβλιογραφία, που υποστηρίζουν τη **σχέση στρες και ασθένειας**. Το αυξημένο στρες, οδηγεί σε ασθένειες μέσω τουλάχιστον δύο τρόπων, τους εξής: 1) άμεσα, επειδή το στρες επιδρά στο ανοσολογικό σύστημα και σε άλλες φυσιολογικές λειτουργίες του οργανισμού και 2) έμμεσα, επειδή μειώνονται οι πιθανότητες να υιοθετήσει το άτομο υγιείς συμπεριφορές (π.χ. άσκηση, χαλάρωση κ.λπ.) και αυξάνονται οι πιθανότητες να υιοθετήσει ανθυγιεινές συμπεριφορές (π.χ. παράλειψη γευμάτων, μείωση του ύπνου, κάπνισμα, κατανάλωση μεγαλύτερων ποσοτήτων λιπαρών τροφών, γλυκών κ.λπ.) (Goreczny, 1999).

Περισσότερο εργασιακό στρες έχουν τα άτομα που έχουν σκεφτεί να εγκαταλείψουν το επάγγελμά τους τα τελευταία 5 χρόνια, σκέφτονται τώρα να ακολουθήσουν ένα διαφορετικό επάγγελμα, σκέφτονται τώρα να βγουν σε πρόωγη σύνταξη. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με τη βιβλιογραφία (π.χ. Πολυχρόνη & Αντωνίου, 2006).

Περισσότερο εργασιακό στρες έχουν τα άτομα που τον τελευταίο καιρό καπνίζουν περισσότερο από ότι συνήθιζαν.

Το συμπέρασμα αυτό είναι σύμφωνο με διάφορες έρευνες που δείχνουν ότι το στρες επιδρά θετικά στην έναρξη του καπνίσματος, στην εγκατάσταση της συνήθειας και στην αύξησή του. Οι καπνιστές αποδίδουν τη συνήθειά τους στις «αγχολυτικές» της ιδιότητες και δηλώνουν έξαρση του καπνίσματος σε περιόδους έντονου στρες. Βέβαια δεν υπάρχουν έρευνες που να αποδεικνύουν ότι πράγματι το κάπνισμα μειώνει το στρες ή τα αρνητικά συναισθήματα, εκτός των όσων δηλώνουν οι ίδιοι οι

καπνιστές (DiMatteo & Martin, 2006, Καραδήμας, 2008, Galanakis et al, 2009, Τούντας, 2010).

Συνοπτικά για το εργασιακό στρες των νηπιαγωγών, διαπιστώνουμε ότι σημαντικά ήταν και τα αποτελέσματα για τους δείκτες του εργασιακού στρες. Εδώ, παρατηρούμε ότι τα περισσότερα από τα δημογραφικά μας στοιχεία ασκούν επίδραση σε αρκετούς από τους δείκτες αυτούς. Συγκεκριμένα, η οικογενειακή κατάσταση, ο τομέας εργασίας, ο τύπος εργασίας, το τμήμα στο οποίο εργάζονται οι νηπιαγωγοί, οι ημέρες απουσίας που οφείλονται στο εργασιακό στρες και η πεποίθηση των νηπιαγωγών ότι τους τελευταίους μήνες είχαν κάποια σοβαρή ασθένεια που οφείλεται σε εργασιακό στρες επηρεάζουν τα επίπεδα εργασιακού στρες που βιώνουν οι νηπιαγωγοί λόγω της ανεπάρκειας των μέσων. Επομένως επαληθεύεται η υπόθεσή μας ότι τα δημογραφικά στοιχεία των νηπιαγωγών παίζουν ρόλο στη διαμόρφωση του συνολικού βαθμού του εργασιακού τους στρες.

Επίσης ελέγξαμε αν υπάρχουν και τι είδους συσχετίσεις παρατηρούνται, ανάμεσα στους δείκτες της επαγγελματικής ικανοποίησης, της επαγγελματικής εξουθένωσης, των τρόπων αντιμετώπισης του στρες και του εργασιακού στρες (Δηλαδή ελέγξαμε τις συσχετίσεις που μπορεί να υπάρχουν μεταξύ των εξαρτημένων μεταβλητών μας).

Διαπιστώσαμε ότι υπάρχει σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και των δεικτών της επαγγελματικής εξουθένωσης, γεγονός που επιβεβαιώνει την υπόθεση μας, σύμφωνα με την οποία η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική εξουθένωση συσχετίζονται αρνητικά μεταξύ τους. Δηλαδή, όσο περισσότερο ικανοποιημένοι είναι οι νηπιαγωγοί, τόσο μικρότερα επίπεδα συναισθηματικής εξάντλησης, αποπροσωποποίησης και μειωμένων επιτευγμάτων βιώνουν. Συνολικά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι όσο περισσότερο αυξημένο το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης, τόσο περισσότερο μειωμένα τα επίπεδα της επαγγελματικής εξουθένωσης.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, οι περισσότερες έρευνες συγκλίνουν στο εύρημα ότι η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική εξουθένωση σχετίζονται αρνητικά μεταξύ τους (Αλεξιάς και συν., 2010).

Ως προς τους τρόπους αντιμετώπισης τους στρες και την επαγγελματική ικανοποίηση, παρουσιάστηκε μόνο μια στατιστικά σημαντική σχέση. Παρατηρούμε ότι υπάρχει μια σημαντική θετική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης

και των στρατηγικών έργου, λογικής σκέψης και την απουσία συναισθηματικής εμπλοκής ($r = 0,180$, $df = 310$, $p = 0.001$), δηλαδή ενός από τους τέσσερις δείκτες των τρόπων αντιμετώπισης του στρες. Αυτό σημαίνει ότι όσο περισσότερο επαγγελματικά ικανοποιημένοι είναι οι νηπιαγωγοί, τόσο περισσότερο χρησιμοποιούν τις στρατηγικές έργου, τη λογική σκέψη και την απουσία συναισθηματικής εμπλοκή ως τρόπο αντιμετώπισης του στρες. Αντίθετα, σε σχέση με τις υπόλοιπες στρατηγικές δεν υπάρχει καμία, απολύτως, συσχέτιση.

Αρνητική ήταν, επίσης, και η σχέση που διαπιστώθηκε μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και των δεικτών του εργασιακού στρες. **Το συγκεκριμένο εύρημα αποτελεί και βασική μας υπόθεση, η οποία και επιβεβαιώθηκε.** Το γεγονός ότι υπάρχει μια στατιστικά σημαντική αρνητική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και του εργασιακού στρες των νηπιαγωγών δείχνει ότι όσο μεγαλύτερο βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης βιώνουν οι νηπιαγωγοί, τόσο μικρότερο είναι το αίσθημα του εργασιακού στρες που έχουν.

Το εύρημα αυτό είναι σύμφωνο με την βιβλιογραφία, διότι οι έρευνες δείχνουν ότι το στρες των εκπαιδευτικών σχετίζεται αρνητικά με την επαγγελματική τους ικανοποίηση, δηλαδή όσο αυξάνεται το στρες που αναφέρουν οι εκπαιδευτικοί, τόσο μειώνεται η επαγγελματική ικανοποίηση που δηλώνουν (Travers, 2010).

Θετική σχέση παρουσιάστηκε μεταξύ των δεικτών της επαγγελματικής εξουθένωσης και του εργασιακού στρες. Διαπιστώσαμε ότι υπάρχει σημαντική θετική σχέση μεταξύ της επαγγελματικής εξουθένωσης και του εργασιακού στρες, **σχέση που επιβεβαιώνει και την τελευταία μας υπόθεση.** Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσης, τόσο υψηλότερο εργασιακό στρες βιώνουν τα υποκείμενά μας και το αντίστροφο. Το εύρημα αυτό είναι σύμφωνο με την βιβλιογραφία (π.χ. Moya – Albiol et al., 2010).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ : ΟΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΜΑΣ

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ

Στο μέλλον θα μπορούσε να γίνει μια πανελλαδική έρευνα με τη λήψη ενός μεγαλύτερου δείγματος νηπιαγωγών από το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα όπου θα μπορούσαν να διερευνηθούν τα εξής:

- 1) Το εργασιακό στρες, η επαγγελματική εξουθένωση και η επαγγελματική ικανοποίηση των νηπιαγωγών γενικής αγωγής και των νηπιαγωγών ειδικής αγωγής και να γίνουν οι ανάλογες συγκρίσεις.
- 2) Αν υπάρχουν κάποιες συγκεκριμένες επαγγελματικές ασθένειες που εμφανίζονται σε νηπιαγωγούς εξαιτίας του εργασιακού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης.
- 3) Πόσο εκτεταμένη είναι η χρήση ψυχοφαρμάκων (π.χ. αντικαταθλιπτικών, ηρεμιστικών κ.λπ.) για την αντιμετώπιση του εργασιακού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης σε νηπιαγωγούς.
- 4) Υπάρχει σημαντική σχέση ανάμεσα στα θετικά συναισθήματα που αισθάνονται οι νηπιαγωγοί και τα επίπεδα εργασιακού στρες, επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικής ικανοποίησης που βιώνουν;
- 5) Υπάρχει σημαντική σχέση ανάμεσα στα αρνητικά συναισθήματα που αισθάνονται οι νηπιαγωγοί και τα επίπεδα εργασιακού στρες, επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικής ικανοποίησης που βιώνουν;
- 6) Υπάρχει σημαντική σχέση ανάμεσα στη μετασχηματιστική ηγεσία που εφαρμόζει ένας προϊστάμενος / διευθυντής ή μια προϊσταμένη /διευθύντρια ενός νηπιαγωγείου και τα επίπεδα εργασιακού στρες, επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικής ικανοποίησης που βιώνουν οι υφιστάμενοι νηπιαγωγοί του νηπιαγωγείου τους;
- 7) Υπάρχει σημαντική σχέση ανάμεσα στα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης που μπορεί να έχει ένας προϊστάμενος / διευθυντής ή μια προϊσταμένη /διευθύντρια ενός νηπιαγωγείου και τα επίπεδα εργασιακού στρες, επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικής ικανοποίησης που βιώνουν οι υφιστάμενοι νηπιαγωγοί του νηπιαγωγείου τους;
- 8) Ποια σχέση υπάρχει ανάμεσα στη συμπεριφορά τύπου Α ή τύπου Β, το είδος της έδρας ελέγχου (εσωτερική έδρα ελέγχου ή εξωτερική έδρα ελέγχου), τη συναισθηματική νοημοσύνη και την αρνητική ευαισθησία (ή αρνητική συναισθηματικότητα) που μπορεί να χαρακτηρίζουν την προσωπικότητα μιας νηπιαγωγού και τα επίπεδα εργασιακού στρες, επαγγελματικής εξουθένωσης, επαγγελματικής ικανοποίησης, παραγωγικότητας και συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις;

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΤΩΝ ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ

Σύμφωνα με την βιβλιογραφία και τα αποτελέσματα της έρευνάς μας, για την πρόληψη και τη μείωση του εργασιακού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης των νηπιαγωγών προτείνουμε:

1) Η πολιτεία πρέπει να παρέχει στους νηπιαγωγούς κάθε φορά που χρειάζεται, την απαραίτητη και ολοκληρωμένη εκπαίδευση για να κάνουν τη δουλειά τους αποτελεσματικότερα (παρέχοντας την απαραίτητη επιμόρφωση σε νηπιαγωγούς στα σύγχρονα δεδομένα, δηλαδή να δημιουργήσει προγράμματα τόσο επιμορφωτικά όσο και εξειδικευμένα που καθιστούν το ρόλο του νηπιαγωγού περισσότερο σαφή και εναρμονισμένο με τις ολοένα και ταχύτερες αλλαγές και απαιτήσεις του περιβάλλοντος εργασίας τους), να αντιμετωπίσει το νηπιαγωγείο με υπευθυνότητα, δημιουργώντας σύγχρονα κτίρια με τους κατάλληλους αύλειους χώρους, εξοπλισμένα με την απαραίτητη υλικοτεχνική υποδομή και εποπτικά μέσα, να δημιουργήσει νέα αναλυτικά προγράμματα που να απαντούν στα σύγχρονα δεδομένα, να μειώσει τον αριθμό των μαθητών ανά τμήμα (να πάνσουν να λειτουργούν τμήματα με περισσότερους από 20 μαθητές) και να καταργηθούν τα μεικτά τμήματα (αυτά που έχουν προνήπια και νήπια μαζί), να αυξηθεί το διδακτικό προσωπικό των νηπιαγωγείων, να προσληφθεί βοηθητικό προσωπικό στα πολυθέσια νηπιαγωγεία. Η πολιτεία πρέπει να βοηθά και να υποστηρίζει τους νηπιαγωγούς όταν έχουν στο τμήμα τους παιδιά με μαθησιακές δυσκολίες, ειδικές ανάγκες, μετανάστες, τσιγγανόπουλα.

Πρέπει να γίνεται ξεκάθαρη περιγραφή του ρόλου, των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων του νηπιαγωγού. Έτσι ο εργαζόμενος γίνεται πιο ανθεκτικός στις στρεσογόνες συνθήκες και στην επαγγελματική εξουθένωση.

Επίσης η πολιτεία πρέπει να υποστηρίζει και να βοηθά τους νηπιαγωγούς όταν έχουν προβλήματα οικογενειακά ή προσωπικά. Οι προϊστάμενοι πρέπει να ασκούν δημοκρατική διοίκηση, δηλαδή πρέπει να καλλιεργούν σχέσεις αμοιβαίας εκτίμησης, συνεργασίας, υποστήριξης, ανάληψης ευθυνών και πρωτοβουλιών από τους εργαζόμενους, να ενδιαφέρονται για τις απόψεις των εργαζομένων, να συζητούν με τους εργαζόμενους τα προβλήματα που δημιουργούνται και να βρίσκουν μαζί λύσεις.

Να παρέχονται κίνητρα και ευκαιρίες στους εργαζόμενους για να εξελιχθούν στους κόλπους της εργασίας τους.

Να περάσει η πολιτεία στην ευρύτερη κοινωνία, το μήνυμα, ότι είναι σημαντική η αξία του επαγγέλματος του νηπιαγωγού στη διαμόρφωση της προσωπικότητας των παιδιών και ότι στο έργο τους οι νηπιαγωγοί χρειάζονται την συμπαράσταση όλων, της πολιτείας, της ευρύτερης κοινωνίας και των γονιών των παιδιών.

Επίσης η πολιτεία θα πρέπει να δείξει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τα νηπιαγωγεία και τους νηπιαγωγούς στην επαρχία (σε θέματα επιμόρφωσης, κτιρίων και εξοπλισμού).

Θα πρέπει η πολιτεία να εφαρμόσει στην προσχολική αγωγή, προγράμματα για τη μείωση του εργασιακού στρες, και της επαγγελματικής εξουθένωσης, ώστε οι εργαζόμενοι νηπιαγωγοί να αποκτήσουν πιο αποτελεσματικούς τρόπους αντιμετώπισης του εργασιακού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης προς όφελος των εργαζομένων αλλά και της ίδιας της εκπαίδευσης.

Πρέπει να γίνεται περιοδική διεξαγωγή μελετών στην προσχολική αγωγή από την πολιτεία, για το εργασιακό στρες και την επαγγελματική εξουθένωση των εργαζομένων νηπιαγωγών. Με αυτό τον τρόπο, θα διαπιστώνεται ο βαθμός της επαγγελματικής εξουθένωσης των νηπιαγωγών και οι στρεσογόνοι παράγοντες που την προκαλούν και τη διατηρούν, ώστε να γίνονται εύστοχες προσπάθειες από την πολιτεία, για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του εργασιακού στρες και της επαγγελματικής εξουθένωσης των νηπιαγωγών.

2) Κάποια πράγματα που θα μπορούσαν να κάνουν μόνοι τους οι νηπιαγωγοί, για να προλάβουν και να μειώσουν το εργασιακό στρες και την επαγγελματική εξουθένωση που βιώνουν, είναι τα εξής: να προσπαθήσουν να περιορίσουν την καφεΐνη (αυτή περιέχεται στον καφέ, το τσάι, τη σοκολάτα, το κακάο και σε πολλά αναψυκτικά όπως κόκα – κόλα, πέψι – κόλα), να κάνουν υγιεινή διατροφή, να μάθουν μερικές ασκήσεις χαλάρωσης που να μπορούν να τις εφαρμόζουν στο χώρο εργασίας τους, να οργανώνουν και να ιεραρχούν τις εργασιακές τους υποχρεώσεις, να μάθουν να λένε «όχι» όταν καταλαβαίνουν ότι δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στην εργασία που τους έχει ανατεθεί χωρίς να αισθάνονται ενοχές, να βλέπουν την αισιόδοξη πλευρά των πραγμάτων, να έχουν χιούμορ, διότι το χιούμορ βοηθά το άτομο να επαναξιολογήσει τις απειλητικές καταστάσεις και να τις δει πιο θετικά, είναι μια διαπροσωπική δεξιότητα που μας κάνει ικανούς να ξεκινάμε και να διατηρούμε κοινωνικές σχέσεις, να προσελκύουμε κοινωνική στήριξη και έτσι να μπορούμε να αντιμετωπίζουμε πιο αποτελεσματικά τις στρεσογόνες καταστάσεις, να

γελάνε συχνά γιατί με το γέλιο απελευθερώνονται ενδορφίνες, που δίνουν την αίσθηση της ευτυχίας και η πίεση του αίματος πέφτει.

Επίσης πρέπει γυμνάζονται σε τακτική βάση, πρέπει να χρησιμοποιούν το σεξ, το μασάζ και το ζεστό μπάνιο για τις αντιστρές ιδιότητές τους, να μην απογοητεύονται όταν οι καταστάσεις δεν έρχονται όπως επιθυμούν, να περιορίσουν το αλκοόλ και το κάπνισμα, να κοιμούνται επαρκώς (7 έως 8 ώρες κάθε ημέρα), να ενημερώνονται για το στρες και την επαγγελματική εξουθένωση, να μάθουν να αναγνωρίζουν τα δικά τους συμπτώματα εργασιακού στρες και επαγγελματικής εξουθένωσης και να μην επιτρέπουν να τους πανικοβάλλουν.

Πρέπει να κρατάνε καλή επικοινωνία με φίλους, συναδέλφους, συγγενείς, τα μέλη της οικογένειάς τους και να μην διστάζουν να τους εμπιστεύονται και να τους ζητάνε τη βοήθειά τους όταν αντιμετωπίζουν προβλήματα στην εργασία τους, εργασιακό στρες και επαγγελματική εξουθένωση.

Σύμφωνα με την βιβλιογραφία και τα αποτελέσματα της έρευνάς μας, **για την αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των νηπιαγωγών προτείνουμε:**

1) Η εργασία πρέπει να είναι δομημένη έτσι ώστε να μην είναι κουραστική και βαρετή αλλά να προκαλεί το ενδιαφέρον στον εργαζόμενο /η (νηπιαγωγό).

2) Για το επιτυχημένο του έργο πρέπει να παρέχουμε στον εργαζόμενο, θετική ενίσχυση π.χ. λεκτική αναγνώριση, έπαινο και διάφορες άλλες μη χρηματικές αμοιβές. Όταν οι προϊστάμενοι, οι συνάδελφοι και οι γονείς των μαθητών αναγνωρίζουν τις προσπάθειες των εργαζομένων στην προσχολική αγωγή, τότε αυξάνεται η επαγγελματική τους ικανοποίηση.

3) Πρέπει να φροντίζουμε να αισθάνονται οι εργαζόμενοι ότι οι χρηματικές αμοιβές μοιράζονται δίκαια, ότι δεν κινδυνεύουν να χάσουν τη δουλειά τους, ότι η πολιτεία προσπαθεί να τους βοηθήσει στο έργο τους.

4) Πρέπει να είναι ξεκάθαρο το τι ακριβώς περιμένει η πολιτεία από τον κάθε εργαζόμενο (σαφήνεια ρόλων).

5) Να έχουν τη δυνατότητα οι εργαζόμενοι να συμμετέχουν στη λήψη των αποφάσεων ιδιαίτερα στους εργασιακούς τομείς που οι ίδιοι γνωρίζουν καλά.

6) Επίσης η πολιτεία πρέπει να παραχωρεί στους εργαζόμενους μεγάλο βαθμό αυτονομίας και υπευθυνότητας.

7) Να υπάρχει σωστή εποπτεία (έλεγχος από τους ανωτέρους) που να χαρακτηρίζεται από ενδιαφέρον για τους εργαζόμενους και διάθεση να τους βοηθήσουν (υποστηρίζουν) στην εκτέλεση των καθηκόντων τους.

8) Πρέπει να υπάρχει φροντίδα ώστε να δημιουργούνται θετικές διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, μεταξύ των συναδέλφων και μεταξύ ανωτέρων και υφισταμένων.

9) Ο χώρος εργασίας πρέπει να είναι διαμορφωμένος έτσι ώστε να εξασφαλίζει στους εργαζόμενους καλές συνθήκες εργασίας (σύγχρονα κτίρια με τους κατάλληλους αύλειους χώρους, εξοπλισμένα με την απαραίτητη υλικοτεχνική υποδομή και εποπτικά μέσα).

10) Να υπάρχει σε κάθε νηπιαγωγείο αρκετό διδακτικό και βοηθητικό προσωπικό.

11) Το νηπιαγωγείο να έχει τμήματα με 10 έως 15 μαθητές.

12) Να μην υπάρχουν μεικτά τμήματα, παρά μόνο τμήματα προνηπιακά και νηπιακά.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

- Αγαθοκλέους, Μ. (2010). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους ιατρούς εξωτερικών ιατρείων. *hygeia@ergasia*, 1(3), 37 – 44.
- Αγγελόπουλος, Η. (2008). Stress και άγχος. Στο Β. Αλεβίζος (επιμ.), *Άγχος: Ιατρικές και κοινωνικές διαστάσεις* (σ. 175 – 183). Αθήνα: Εκδόσεις Βήτα Medical Arts.
- Αλεβίζος, Β. (2008). Αγχολυτικά φάρμακα. Στο Β. Αλεβίζος (επιμ.), *Άγχος: Ιατρικές και κοινωνικές διαστάσεις* (σ. 425 – 442). Αθήνα: Εκδόσεις Βήτα Medical Arts.
- Αλεξιάς, Γ. (2007). *Μεθοδολογία συγγραφής επιστημονικής εργασίας*. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Αλεξιάς, Γ., Αναγνωστόπουλος, Φ., & Πιλάτης, Ι. (2010). Επαγγελματική εξουθένωση και ικανοποίηση από την εργασία του ιατρικού προσωπικού δημόσιου νοσοκομείου των Αθηνών. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 131, 109 – 136.
- Αμαραντίδου, Σ., & Κουστέλιος, Α. (2009). Διαφορές στα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ασάφειας ρόλων και σύγκρουσης ρόλων, σε εκπαιδευτικούς φυσικής αγωγής. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 6(2), 20 – 33.
- Αντωνίου, Α. – Σ. (2001). Στρες: Τι το δημιουργεί - Καθημερινό στρες: Ο ύπουλος εχθρός. *Ελευθεροτυπία*, 20 / 02 / 2001.
- Αντωνίου, Α. – Σ. (2003). Σύγχρονα θεωρητικά μοντέλα στρες & ενδεχόμενες συνέπειες εργασιακών στρεσογόνων παραγόντων (Μέρος Β'). *Περιοδικό του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας*, 13, 11 – 12.

Αντωνίου, Α. – Σ. (2005). *Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στις μονάδες ψυχικής υγείας και ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης : Παρεμβάσεις σε ατομικό και οργανωσιακό επίπεδο*. Αθήνα: Μονάδα Υποστήριξης και Παρακολούθησης «Ψυχαργώς – Β΄ Φάση», Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Υγεία – Πρόνοια 2000 – 2006».

Αντωνίου, Α. – Σ. (2006). *Εργασιακό στρες, Τόμος Α΄*. Αθήνα: Επιστημονικές Εκδόσεις Παρισιάνου.

Αντωνίου, Α. – Σ. (2007α). Πηγές εργασιακού στρες. Στο Α. – Σ. Αντωνίου (επιμ.), *Πηγές εργασιακού στρες: Το σύνδρομο «Mobbing», το σύνδρομο «Burn - out»* (σ. 5 – 26). Αθήνα: Εκδοτικός Οργανισμός Λιβάνη ΑΒΕ.

Αντωνίου, Α. – Σ. (2007β). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης: Αίτια, επιπτώσεις και τρόποι αντιμετώπισης. Στο Α. – Σ. Αντωνίου (επιμ.), *Ψυχολογία υγείας στο χώρο εργασίας, Τόμος Α΄* (σ. 185 - 216). Αθήνα: Ιατρικές Εκδόσεις Π. Χ. Πασχαλίδης.

Αντωνίου, Α. – Σ., & Θεοδόση – Πολυμέρη, Κ. (2008). Επισήμανση διαφορών μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά στο εργασιακό στρες και την επαγγελματική εξουθένωση. Στο Α. – Σ. Αντωνίου (επιμ.), *Burnout: Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης* (σ. 245 – 258). Θεσσαλονίκη: University Studio Press.

Αντωνίου, Α. – Σ. (2009). Οργανωσιακή ψυχολογία και η σχέση της με την κλινική ψυχολογία. Στο Α. Καλαντζή – Αζίζι & Ε. Χ. Καραδήμας (επιμ.), *Η σχέση της κλινικής ψυχολογίας με τους εφαρμοσμένους κλάδους της ψυχολογίας και την ψυχοθεραπεία* (σ. 62 – 81). Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Αντωνίου, Α. – Σ., Αναγνωστοπούλου, Θ., & Γάκη, Α. (2010). Επαγγελματική εξουθένωση σε δασκάλους ειδικών σχολείων. Στο Α. – Σ. Αντωνίου (επιμ.), *Στρες: Προσωπική ανάπτυξη και ευημερία* (σ. 137 – 200). Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

- Αντωνίου, Α. – Σ., & Γαλακτίδου, Α. (2010). Διερεύνηση άσκησης μετασχηματιστικού τύπου ηγεσίας και ενδεχόμενη επίδρασή του στην επαγγελματική εξουθένωση (burnout). Στο Α. – Σ. Αντωνίου (επιμ.), *Στρες: Προσωπική ανάπτυξη και ευημερία* (σ. 73 – 136). Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Αργυράκης, Π., Κουστέλιος, Α., Διγγελίδης, Ν., & Χρόνη, Σ. (2005). Σύγκρουση ρόλων, ασάφεια ρόλων και επαγγελματική ικανοποίηση σε δείγμα εργαζομένων στην ΟΕΟΑ «ΑΘΗΝΑ 2004». *Διοίκηση Αθλητισμού & Αναψυχής*, 2 (1), 2 – 14.
- Αρμάου, Μ., & Αντωνίου, Α.- Σ. (2007). Ο ρόλος της ελπίδας και της αισιοδοξίας στο εργασιακό πλαίσιο. Στο Α.- Σ. Αντωνίου (επιμ.), *Ψυχολογία υγείας στο χώρο εργασίας, Τόμος Α'* (σ. 273 - 287). Αθήνα: Ιατρικές Εκδόσεις Π. Χ. Πασχαλίδης.
- Βάρβογλη, Λ. (2006). *Η νευροψυχολογία του στρες στην καθημερινή ζωή*. Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη.
- Βάρβογλη, Λ., & Στρουμπούλη, Κ. (2008). *Ξε – γελάστε το στρες: Πρακτικός οδηγός*. Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη.
- Βασιλάκη, Ε. (2008). Διαταραχές άγχους και οι επιπτώσεις τους στη λειτουργία του γνωστικού συστήματος των παιδιών. Στο Η. Κουρκούτας & J. – P. Chartier (επιμ.), *Παιδιά και έφηβοι με ψυχοκοινωνικές και μαθησιακές διαταραχές: Στρατηγικές παρέμβασης* (σ. 257 – 265). Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.
- Βλαχάκης, Α. – Ν., & Αντωνίου, Α. – Σ. (2006). Μετατραυματική διαταραχή στρες μετά από φυσικές καταστροφές, εργασιακά τραύματα και αυτοκινητιστικά ατυχήματα. Στο Α. - Σ. Αντωνίου & C. L. Cooper (επιμ.), *Αποτελεσματική διαχείριση εργασιακού στρες (Stress management)* (σ. 337 – 366). Αθήνα: Εκδόσεις Κλειδάριθμος.
- Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας Διεύθυνση Υγειονομικής Υποστήριξης. (2008). *Εγχειρίδιο επί θεμάτων ψυχοκοινωνικής μέριμνας προσωπικού*. Αθήνα: Τυπογραφείο Ελληνικού Στρατού.

- Γιαννακούλας, Γ. (2011). Ηγεσία και συναισθηματική νοημοσύνη. *Δημόσιος Τομέας*, 280, 36 – 37.
- Δεμερούτη, Ε. (2001). Επαγγελματική εξουθένωση: Ορισμός και σχέση της με τις εργασιακές συνθήκες σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς. Στο Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα & Η. Μπεζεβέγκης (επιμ.), *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους* (σ. 231 – 258). Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Δημητρόπουλος, Χ., & Φιλίππου, Ν. (2008). Η επαγγελματική εξουθένωση στο χώρο της υγείας. *Αρχαία Ελληνικής Ιατρικής*, 25 (5), 642 – 647.
- Δράκου, Α., Καμπίτσης, Χ., Χαραχούσου, Υ., & Γλυνιά, Ε. (2004). Επαγγελματική ικανοποίηση των προπονητών – Ανασκόπηση. *Διοίκηση Αθλητισμού & Αναψυχής*, 1 (2), 2 – 24.
- Δράκου, Α., Χαραχούσου, Υ., Καμπίτση, Ν., & Τζέτζης, Γ. (2008). Διαφορές στην επαγγελματική ικανοποίηση μεταξύ προπονητών διαφορετικών αθλημάτων στην Ελλάδα. *Αναζητήσεις στη Φυσική Αγωγή & τον Αθλητισμό*, 6 (1), 97 – 110.
- Ζέρβας, Γ., & Λεονάρδου, Α. (2008). Το άγχος στη γυναίκα. Στο Β. Αλεβίζος (επιμ.), *Άγχος: Ιατρικές και κοινωνικές διαστάσεις* (σ. 185 – 210). Αθήνα: Εκδόσεις Βήτα Medical Arts.
- Ζερβής, Χ. (2001). *Ψυχοπαθολογία του ενήλικα*. Αθήνα: Εκδόσεις Ηλεκτρονικές Τέχνες.
- Ζουρνατζή, Ε., Τσιγγίλης, Ν., Κουστέλιος, Α., & Πιντζοπούλου, Ε. (2006). Επαγγελματική ικανοποίηση καθηγητών φυσικής αγωγής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. *Διοίκηση Αθλητισμού & Αναψυχής*, 3 (2), 18 – 28.
- Θελερίτης, Χ. (2010). Σύνδρομο εργασιακής εξουθένωσης (burnout syndrome). *Εγκέφαλος*, 47 (4), 193 – 198.

- Θεοφίλου, Π. (2010). Επαγγελματική εξουθένωση στο χώρο της υγείας: Σιωπηλό σήμα κινδύνου. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 57, 50 – 59.
- Ιορδάνογλου, Δ. (2008). *Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις: Νέες τάσεις και πρακτικές*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.
- Καλδεριμιτζιάν, Ν. (2007). Η εξέλιξη των θεωριών και των προσεγγίσεων που αφορούν το φαινόμενο του stress. *Τετράδια ψυχιατρικής*, 99, 139 – 144.
- Κανελλόπουλος, Χ. Κ. (2000). *Εισαγωγή στην οργάνωση και διοίκηση επιχειρήσεων*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Κάντας, Α. (1991). Η εξέλιξη και ανάπτυξη της σταδιοδρομίας στην ενήλικη ζωή. Θεωρία της σταδιοδρομίας. Στο Α. Κάντας & Α. Χαντζή (επιμ.), *Ψυχολογία της εργασίας: Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης* (σ. 110 – 130). Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α. (1995). *Οργανωτική – Βιομηχανική ψυχολογία , Μέρος 3^ο : Διεργασίες ομάδας – Σύγκρουση - Ανάπτυξη και αλλαγή – Κουλτούρα – Επαγγελματικό άγχος*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α. (1996). Το σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και στους εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. *Ψυχολογία*, 3 (2), 71 – 85.
- Κάντας, Α. (1998). *Οργανωτική – Βιομηχανική ψυχολογία , Μέρος 1^ο : Κίνητρα – Επαγγελματική ικανοποίηση – Ηγεσία*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Καράβατος, Θ. (2005). Άγχος: Το νόημα του όρου ως πρόβλημα ψυχοπαθολογίας. *Σύναψις*, 1, 16 – 29.
- Καραδήμας, Ε. Χ. (2005). *Ψυχολογία της υγείας: Θεωρία και κλινική πράξη*. Αθήνα: Εκδόσεις Τυπωθήτω – Γιώργος Δάρδανος.

- Καραδήμας, Ε. (2008). Στρες: Οι επιπτώσεις του στην υγεία και οι ενδιάμεσοι μηχανισμοί. Στο Φ. Αναγνωστόπουλος & Ε. Καραδήμας (επιμ.), *Υγεία και ασθένεια: Ψυχολογικές διεργασίες* (σ. 477 – 499). Αθήνα: Εκδοτικός Οργανισμός Λιβάνη.
- Καραστάθη – Παναγιώτου, Μ. (2006). Στρες στο χώρο του σχολείου. Στο Α. – Σ. Αντωνίου, *Εργασιακό στρες, Τόμος Α΄* (σ. 224-237). Αθήνα: Επιστημονικές Εκδόσεις Παρισιάνου.
- Κατσαρός, Ι. (2008). *Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης*. Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Κοκκινάκη, Φ. (2006). *Κοινωνική ψυχολογία: Εισαγωγή στη μελέτη της κοινωνικής συμπεριφοράς*. Αθήνα: Εκδόσεις Τυπωθήτω – Γιώργος Δάρδανος.
- Κόντης, Θ. (1994). *Διοικητική ψυχολογία: Η ψυχολογία των ανθρωπίνων και εργασιακών σχέσεων*. Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική.
- Κορωναίου, Α. (2010). *Όταν η εργασία γίνεται ασθένεια: Το στρες των εκπαιδευτικών. Μια κοινωνιολογική μελέτη περίπτωσης*. Αθήνα: Εκδόσεις Πεδίο.
- Κουλάκογλου, Κ. (2002). *Ψυχομετρία και ψυχολογική αξιολόγηση*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Κουστέλιος, Α., & Κουστέλιου, Ι. (2001). Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. *Ψυχολογία*, 8 (1), 30 – 39.
- Λακιώτη, Α. (2011). Η έννοια της ψυχικής ανθεκτικότητας. Στο Α. Σταλίκας & Π. Μυτσκίδου (επιμ.), *Εισαγωγή στη θετική ψυχολογία* (σ. 117 – 140). Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.
- Λιάντας, Μ. Γ. (2000). *Ψυχολογία της εργασίας: Εφαρμογές της ψυχολογίας στο χώρο εργασίας*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Ζήτη.

Μάνος, Ν. (1987). *Ερμηνευτικό λεξικό ψυχιατρικών όρων: Αγγλοελληνικό – Ελληνοαγγλικό*. Θεσσαλονίκη: University Studio Press.

Μάνος, Ν. (1997). *Βασικά στοιχεία κλινικής ψυχιατρικής*. Θεσσαλονίκη: University Studio Press.

Ματσαγγούρας, Η. Γ., & Μακρή – Μπότσαρη, Ε. (2003). Επαγγελματική ικανοποίηση και αυτοεκτίμηση εκπαιδευτικών: Εννοιολογική οριοθέτηση, σπουδαιότητα και παράγοντες πρόβλεψης, *Κίνητρο*, 5, 157 – 172.

Μέλλον, Ρ. (1998). *Ψυχοδιαγνωστικές μέθοδοι*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.

Μέλλον, Ρ. (2002). Συμπεριφορισμός: Η φιλοσοφία και η επιστήμη της προσωπικότητας ως συμπεριφορά. Στο Γ. Α. Ποταμιάνος & συνεργάτες, *Θεωρίες προσωπικότητας και κλινική πρακτική* (σ.157 – 195). Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.

Μέλλον, Ρ. (2005). *Η ανάλυση της συμπεριφοράς, Τόμος Α΄: Θεμελιώδης συμπεριφορισμός, μέθοδοι έρευνας και βασικές αρχές καθορισμού αντιδράσεων και δράσεων*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.

Μέλλον, Ρ. (2007). *Ψυχολογία της συμπεριφοράς*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Μερίδου, Ε., & Αντωνίου, Α. – Σ. (2007). Προσωπικότητα, στρες και μηχανισμοί αντιμετώπισης. Στο Α.- Σ. Αντωνίου (επιμ.), *Ψυχολογία υγείας στο χώρο εργασίας, Τόμος Α΄* (σ. 327- 343). Αθήνα: Ιατρικές Εκδόσεις Π. Χ. Πασχαλίδης.

Μπάζας, Θ. (1999). *Θέματα ιατρικής εργασίας στην πράξη: Εγχειρίδιο για γιατρούς και στελέχη επιχειρήσεων*. Αθήνα: Ελληνική Εταιρία Διοικήσεως Επιχειρήσεων (ΕΕΔΕ).

Μπαμπινιώτης, Γ. (2004). *Λεξικό για το σχολείο και το γραφείο*. Αθήνα: Εκδόσεις Κέντρο Λεξικολογίας.

- Μπαρμπούτη, Ξ., Κουτσούρα, Π., Βλαχάκη, Θ., & Χριστοδουλίδου, Ε. (2009). Το επαγγελματικό στρες των εκπαιδευτικών και η σχέση του με τη συνεργασία σχολείου – οικογένειας. *Ρόπτρο*, 29, 13 -17.
- Μπουσινάκης, Δ., & Χάλκος, Γ. Ε. (2006). Επίδραση άγχους και ικανοποίησης στη λειτουργία των επιχειρήσεων. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 42, 43 – 55.
- Νέστορος, Ι. (2002). Η ψυχοπαθολογία της σύγχρονης ζωής. Στο Ν. Πολεμικός, Μ. Καΐλα, & Φ. Καλαβάσης (επιμ.), *Εκπαιδευτική, οικογενειακή και πολιτική ψυχοπαθολογία, Τόμος Δ΄: Διαστάσεις παθογένειας στο κοινωνικοπολιτικό πλαίσιο* (σ. 314 – 336). Αθήνα: Εκδόσεις Ατραπός.
- Νομικού, Α., Ρώιμπα, Β., & Μήταλας, Θ. (2010). Ικανοποίηση εργαζομένων και απόδοση εργασίας. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 59, 69 – 96.
- Ξενικού, Α. (2008). Η κοινωνική απόδοση. Στο Σ. Παπαστάμου & συνεργάτες, *Εισαγωγή στην κοινωνική ψυχολογία, Τόμος Β΄: Η Παράδοση* (σ. 397- 439). Αθήνα: Εκδόσεις Πεδίο.
- Ξένου, Μ., & Αντωνίου, Α. – Σ. (2008). Επιδράσεις της επαγγελματικής εξουθένωσης στα επίπεδα γενικής υγείας των εργαζομένων και τις στρατηγικές αντιμετώπισης του στρες. Στο Α. – Σ. Αντωνίου (επιμ.), *Burnout: Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης* (σ. 289 – 303). Θεσσαλονίκη: University Studio Press.
- Παπαδάτου, Δ., & Αναγνωστόπουλος, Φ. (1999). *Η ψυχολογία στο χώρο της υγείας*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Παπαδημητρίου, Χ., Κουστέλιος, Α., Κρητικός, Α., & Πολλάτου, Ε., (2008). Επαγγελματική εξουθένωση και φυσική δραστηριότητα εργαζομένων στον τομέα της ψυχικής υγείας. *Διοίκηση Αθλητισμού και Αναψυχής*, 5 (1), 17 – 28.
- Παπαδόπουλος, Κ., Γουδήρας, Δ., & Αγγελάκη, Κ. (2009). Αυτοεκτίμηση και κέντρο ελέγχου των ενηλίκων με πρόβλημα όρασης. *Μέντορας*, 11, 42 – 55.

Παπαθανασίου, Μ. (2007). Η επαγγελματική εξουθένωση σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας και η σχέση της με δημογραφικές μεταβλητές και την ψυχική υγεία. *Ψυχολογία*, 14 (1), 14 – 26.

Παπαναούμ, Ζ. (2003). *Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού*. Αθήνα: Εκδόσεις Τυπωθήτω – Γιώργος Δάρδανος.

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

Παππά, Β. Σ. (2006). Το στρες των εκπαιδευτικών και οι παράγοντες που συμβάλλουν στην επαγγελματική εξουθένωση. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 11, 135 – 142.

Πατινιώτης, Ν. (2010). Σημείωμα του διευθυντή της σειράς. Στο Α. Κορωναίου, *Όταν η εργασία γίνεται ασθένεια: Το στρες των εκπαιδευτικών. Μια κοινωνιολογική μελέτη περίπτωσης* (σ. 11 – 14). Αθήνα: Εκδόσεις Πεδίο.

Πατσάλης, Χ., & Παπουτσάκη, Κ. (2010). Η επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό Βήμα*, 14, 249 – 261.

Πιντέρης, Γ. (1986). *Προσωπικότητα και υγεία, Βιβλίο 1^ο : Το stress φίλος ή εχθρός*; Αθήνα: Εκδόσεις Θυμάρι.

Πιντέρης, Γ. (1988). *Προσωπικότητα και υγεία, Βιβλίο 2^ο : Ημικρανίες – Υπέρταση – Εμφράγματα και Αντιμετώπιση*. Αθήνα: Εκδόσεις Θυμάρι.

Πλατσίδου, Μ. (2004). Συναισθηματική νοημοσύνη: Σύγχρονες προσεγγίσεις μιας παλιάς έννοιας. *Επιστήμες της Αγωγής*, 1, 27 - 39.

Πλατσίδου, Μ. (2010). *Η συναισθηματική νοημοσύνη: Θεωρητικά μοντέλα, τρόποι μέτρησης και εφαρμογές στην εκπαίδευση και στην εργασία*. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.

Ποζουκίδου, Α. Β., Θεοδώρου, Μ. Μ., & Καϊτελίδου, Δ. (2007). Επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού και παραϊατρικού προσωπικού σε ένα δημόσιο γενικό νοσοκομείο. *Νοσηλευτική*, 46 (4), 537 – 544.

Πολυχρόνη, Φ., & Αντωνίου, Α.- Σ. (2006). Εργασιακό στρες και επαγγελματική εξουθένωση των Ελλήνων εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Στο Χ. Φ. Παπαηλιού, Γ. Ξανθάκου, & Σ. Χατζηχρήστου (επιμ.), *Εκπαιδευτική – Σχολική Ψυχολογία, Τόμος Γ'* (σ.161-186). Αθήνα: Εκδόσεις Ατραπός.

Ποταμιάνος, Γ. Α., & συνεργάτες. (1999). *Θεωρίες προσωπικότητας και κλινική πρακτική*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.

Ρούσση, Π. (2001). Η προσαρμογή της κλίμακας Coping Orientations to Problems Experienced στον ελληνικό πληθυσμό. Στο Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα & Η. Μπεζεβέγκης (επιμ.), *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους* (σ. 281 – 296). Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.

Σαπουντζή – Κρέπια, Δ. (2006). *Stress management (Η διαχείριση του στρες)*. Περιστέρι: Εκδόσεις Έλλην.

Σουρμελάκης, Μ. (1995). Καρδιαγγειακές παθήσεις και ψυχολογική παρέμβαση. Στο Γ. Α. Ποταμιάνος (επιμ.), *Δοκίμια στην ψυχολογία της υγείας* (σ. 33-75). Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.

Σταλίκας, Α., Τριλίβα, Σ., & Ρούσση, Π. (2002). *Τα ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα: Μια συλλογή και παρουσίαση των ερωτηματολογίων, δοκιμασιών και καταλόγων καταγραφής χαρακτηριστικών στον ελληνικό χώρο*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.

Σταλίκας, Α., & Μπούτρη, Α. (2004). *Το συναίσθημα στην ψυχοθεραπεία*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.

Σταυροπούλου, Α., Παπαδάκη, Ε., Φτυλάκη, Α., & Καμπά, Ε. (2010). Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης (burn-out syndrome): Κατανόηση και πρώιμη αναγνώριση του συνδρόμου από το νοσηλευτικό προσωπικό σε δημόσιο και ιδιωτικό νοσοκομείο. *Το Βήμα του Ασκληπιοῦ*, 9 (3), 359 – 374.

Στεφανίδου, Αιμ., Βάρβογλη, Λ., Λειβαδίτης, Μ., & Αργυροπούλου – Πατάκα, Π. (2010). Η βιοψυχοκοινωνική προσέγγιση του εργασιακού stress στους επαγγελματίες υγείας. *Νοσηλευτική*, 49 (4), 364 – 376.

Ταρασιάδου, Α., & Πλατσίδου, Μ. (2009). Επαγγελματική ικανοποίηση των νηπιαγωγών : Ατομικές διαφορές και προβλεπτικοί παράγοντες. *Επιστήμες Αγωγής*, 4, 141 – 154.

Τούκας, Δ. (2010). Ο ρόλος των εργαζομένων στις στρατηγικές ανάλυσης και διαχείρισης της επικινδυνότητας του εργασιακού στρες. *Περιοδικό του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας*, 43, 9 – 12.

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

Τούντας, Γ. (2010). Πρόλογος. Στο Α. – Σ. Αντωνίου (επιμ.), *Στρες: Προσωπική ανάπτυξη και ευημερία* (σ. 11 – 12). Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

Τσιάκκιρος, Α., & Πασιαρδής, Π. (2002). Επαγγελματικό άγχος εκπαιδευτικών και διευθυντών σχολείων: Μια ποιοτική προσέγγιση. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 33, 195 - 213.

- Τσιάντης, Ι. (2008). Το άγχος στα παιδιά και τους εφήβους. Στο Β. Αλεβίζος (επιμ.), *Άγχος: Ιατρικές και κοινωνικές διαστάσεις* (σ. 211 – 222). Αθήνα: Εκδόσεις Βήτα Medical Arts.
- Τσιπλητάρης, Α. (2002). Η εκπαιδευτική δυναμικότητα του δασκάλου και η απειλή της από το σύνδρομο burnout, εμπειρική έρευνα – n: 495. Μια ψυχοκοινωνιολογική προσέγγιση συστημικής και ατομικής επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης στον χώρο του σχολείου. Στο Ν. Πολεμικός, Μ. Καΐλα, & Φ. Καλαβάσης (επιμ.), *Εκπαιδευτική, οικογενειακή και πολιτική ψυχοπαθολογία, Τόμος Δ': Διαστάσεις παθογένειας στο κοινωνικοπολιτικό πλαίσιο* (σ. 186–208). Αθήνα: Εκδόσεις Ατραπός.
- Τσιρίκος, Α. Α. (2011). Θετικά συναισθήματα και καρδιαγγειακές παθήσεις. Στο Α. Σταλίκας & Π. Μυτσκίδου (επιμ.), *Εισαγωγή στη θετική ψυχολογία* (σ. 383 – 400). Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.
- Τσουκαλή, Ε. (2010). *Πώς να νικήσετε το στρες: 5 χρυσοί κανόνες για υγεία και ευεξία*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Αρχέτυπο.
- Χαραλάμπους, Β. (2011). Η συμβολή της συναισθηματικής νοημοσύνης στην αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Στο Α. Σταλίκας & Π. Μυτσκίδου (επιμ.), *Εισαγωγή στη θετική ψυχολογία* (σ. 347 – 381). Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.
- Χαρίτου – Φατούρου, Μ., & Παπαθανασίου, Μ. (2008). Εργασιακή εξουθένωση: Πράξη και πρόληψη σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας. Στο Φ. Αναγνωστόπουλος & Ε. Καραδήμας (επιμ.), *Υγεία και ασθένεια: Ψυχολογικές διεργασίες* (σ. 653 – 672). Αθήνα: Εκδοτικός Οργανισμός Λιβάνη.
- Χαρτοκόλλης, Π. (1991). *Εισαγωγή στην ψυχιατρική*. Αθήνα: Εκδόσεις Θεμέλιο.
- Χουντουμάδη, Α., & Πατεράκη, Λ. (1997). *Σύντομο ερμηνευτικό λεξικό ψυχολογικών όρων: Αγγλοελληνικό – Ελληνοαγγλικό*. Αθήνα – Γιάννινα: Εκδόσεις Δωδώνη.
- Χυτήρης, Λ. Σ. (2001). *Οργανωσιακή συμπεριφορά: Η ανθρώπινη συμπεριφορά σε οργανισμούς και επιχειρήσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Interbooks.

- Alder, B. (2005). *Κίνητρα, συναισθήματα και στρες*. (επιμ. – μετ. : Ε. Βασιλάκη). Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Antoniou, A. – S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. – N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high – school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), 682 – 690.
- Ascheim, R., & Ascheim, D. (2008). *Καρδιά, όσα πρέπει να ξέρουμε: Οι ερωτήσεις μας έχουν απάντηση*. Νέο Φάληρο: Εκδόσεις Σκάι.
- Avi – Itzhak, T. E. (1988). The effects of needs, organizational factors and teachers' characteristics on job satisfaction in kindergarten teachers. *The Journal of Educational Administration*, 26 (3), 353 – 363.
- Ayoko, O. B., & Hartel, C. E. J. (2003). The role of space as both a conflict trigger and a conflict control mechanism in culturally heterogeneous workgroups. *Applied Psychology: An International Review*, 52 (3), 383 – 412.
- Banyard, P. (2008). *Ψυχολογία της υγείας*. (επιμ. – μετ. : Α. - Σ. Αντωνίου). Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Bordia, P., Hunt, El., Paulsen, N., Tourish, D., & DiFonzo, N. (2004). Uncertainty during organizational change: Is it all about control? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(3), 345-365.
- Carson, R. L., Baumgartner, J. J., Matthews, R. A., & Tsouloupas C. N. (2010). Emotional exhaustion, absenteeism, and turnover intentions in childcare teachers: Examining the impact of physical activity behaviors. *Journal of Health Psychology*, 15 (6), 905 – 914.

- Cartwright, S., & Whatmore, L. C. (2006). Στρες και ατομικές διαφορές: Ενδείξεις για τη διαχείριση του στρες. Στο Α.- Σ. Αντωνίου & C. L. Cooper (επιμ.), *Αποτελεσματική διαχείριση εργασιακού στρες (Stress management)* (σ. 131-150). Αθήνα: Εκδόσεις Κλειδάριθμος.
- Coolican, H. (2008). *Ψυχολογία της εργασίας*. (επιμ. – μετ. : Α. – Σ. Αντωνίου). Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Cooper, C. L., Cooper, R. D., & Eaker, L. H. (2002). *Ζώντας με στρες*. (επιμ. – μετ. : Α. – Σ. Αντωνίου). Αθήνα: Επιστημονικές Εκδόσεις Παρισιάνου.
- Cox, T. (1981). *Stress*. Αθήνα: Εκδόσεις Ωρόρα.
- Culkin, J., & Perrotto, R. S. (2004). *Θεμελιώδεις Αρχές της Ψυχολογίας: Εφαρμογές στη Ζωή και την Εργασία*. (επιμ.: Α. - Σ. Αντωνίου & Γ. Μπακοπούλου). Περιστέρι: Εκδόσεις Έλλην.
- Davidson, M. J., & Fielden, S. (2006). Εργαζόμενες γυναίκες και στρες. Στο Α. – Σ. Αντωνίου, *Εργασιακό στρες, Τόμος Α'* (σ. 7–13). Αθήνα: Επιστημονικές Εκδόσεις Παρισιάνου.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (6), 1024 -1037.
- De Nobile, J. J., & McCormick, J. (2010). Occupational stress of Catholic primary school staff: a study of biographical differences. *International Journal of Educational Management*, 24 (6), 492 – 506.
- DiMatteo, M. R. & Martin, L. R. (2006). *Εισαγωγή στην ψυχολογία της υγείας*. (επιμ.: Φ. Αναγνωστόπουλος & Γ. Ποταμιάνος). Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Fielden, S. L., & Davidson, M. J. (2006). Μια συγκριτική μελέτη των αντρών και γυναικών μάννατζερ. Στο Α. - Σ. Αντωνίου & C. L. Cooper (επιμ.), *Αποτελεσματική*

- διαχείριση εργασιακού στρες (*Stress management*) (σ. 223 – 295). Αθήνα: Εκδόσεις Κλειδάριθμος.
- Fontana, D. (1996). *Άγχος και η αντιμετώπισή του*. (επιμ.: Ν. Ε. Δέγλερης). Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Galanakis, M., Stalikas, A., Kallia, H., Karagianni, C., & Karela, C. (2009). Gender differences in experiencing occupational stress: the role of age, education and marital status. *Stress and Health*, 25, 397 – 404.
- Goleman, D. (2000). *Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο της εργασίας*. (επιμ.: Ν. Ε. Δέγλερης & Χ. Ξενάκη). Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Goomas, D. T., & Ludwig, T. D. (2007). Enhancing incentive programs with proximal goals and immediate feedback: Engineered labor standards and technology enhancements in stocker replenishment. *Journal of Organizational Behavior Management*, 27 (1), 33 – 68.
- Goreczny, A. J. (1999). Συμπεριφοριστική ιατρική. Στο L. A. Heiden & M. Hersen (επιμ.), *Εισαγωγή στην κλινική ψυχολογία* (σ. 425 – 454). Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Grey, D. (2004). *Το εγκόλπιο του εκπαιδευτικού*. Αθήνα: Εκδόσεις Σαββάλας.
- Jary, D., & Jary, J. (2001). *Λεξικό όρων κοινωνιολογίας: Αγγλο-ελληνικό και ελληνο-αγγλικό (Με λεπτομερείς επεξηγήσεις)*. Αθήνα: Εκδόσεις Ιωάννης Φλώρος.
- Kalat, J. W. (2003). *Βιολογική ψυχολογία, Τόμος Β΄*. (επιμ. – μετ. : Α. Α. Καστελάκης & Δ. Α. Χρηστίδης). Περιστέρι: Εκδόσεις Έλλην.
- Kenny, D., & McIntyre, D. (2010). Ερμηνείες του εργασιακού στρες: Προβλήματα, λεπτές διαφορές ή καινοτομίες; Στο Α. – Σ. Αντωνίου (επιμ.), *Στρες: Προσωπική ανάπτυξη και ευημερία* (σ. 291 – 357). Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1979). Teacher stress and satisfaction. *Educational Research*, 21(2), 89-96.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2007). *Πώς να αντιμετωπίσετε την επαγγελματική εξουθένωση (burnout): Έξι στρατηγικές για να βελτιώσετε τη σχέση σας με την εργασία*. (επιμ. – μετ. : Α.- Σ. Αντωνίου). Αθήνα: Εκδόσεις Κλειδάριθμος.
- Manlove, E. E. (1993). Multiple correlates of burnout in child care workers. *Early Childhood Research Quarterly*, 8, 499 – 518.
- Martin, G. N. (2003). *Νευροψυχολογία : Εγκέφαλος και συμπεριφορά*. (επιμ. – μετ. : Λ. Μεσσήνης & Γ. Αντωνιάδης). Περιστέρι: Εκδόσεις Έλλην.
- Merg, K., & Knödler, T. (2010). *Job survival: Οδηγός επιβίωσης για κάθε εργαζόμενο*. Αθήνα: Εκδόσεις Αθ. Σταμούλης.
- Miller, G. V. F., & Travers, C. J. (2006). Η σχέση μεταξύ εθνότητας και εργασιακού στρες. Στο Α.- Σ. Αντωνίου & C. L. Cooper (επιμ.), *Αποτελεσματική διαχείριση εργασιακού στρες (Stress management)* (σ. 193 – 221). Αθήνα: Εκδόσεις Κλειδάριθμος.
- Moya – Albiol, L., Serrano, M. A., & Salvador, A. (2010). Burnout as an important factor in the psychophysiological responses to a work day in teachers. *Stress and Health*, 26, 382 – 393.
- Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2010). Ευφορικό στρες και στάση έναντι της εργασίας: Μια θετική προσέγγιση. Στο Α. – Σ. Αντωνίου (επιμ.), *Στρες: Προσωπική ανάπτυξη και ευημερία* (σ. 379 – 394). Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- O'Neill, R. M. (2007). Η καρδιά και ο ασυνείδητος νους: Μια ψυχαναλυτική εξέταση της καρδιαγγειακής ψυχολογίας. Στο P. R. Duberstein & J. M. Masling (επιμ.), *Ψυχοδυναμικές προοπτικές στην αρρώστια και στην υγεία* (σ. 87 – 120). Αθήνα: Εκδόσεις Τυπωθήτω – Γιώργος Δάρδανος.

- Pines, A. M. (2008a). Ασυνείδητες επιρροές στην επιλογή επαγγελματικής σταδιοδρομίας και η σχέση τους με την επαγγελματική εξουθένωση: Μια ψυχαναλυτική υπαρξιακή προσέγγιση. Στο Α. – Σ. Αντωνίου (επιμ.), *Burnout: Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης* (σ. 129 – 161). Θεσσαλονίκη: University Studio Press.
- Pines, A. M. (2008b). Έρωτας και εργασία: Οι σχέσεις ανάμεσα στις ασυνείδητες επιλογές τους και την επαγγελματική εξουθένωση. Στο Α. – Σ. Αντωνίου (επιμ.), *Burnout: Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης* (σ. 211 – 231). Θεσσαλονίκη: University Studio Press.
- Schruijer, S. G. L., & Vansina, L. S. (1999). Leadership and organizational change: An introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (1), 1 – 8.
- Shirom, A., & Melamed, S. (2008). Επηρεάζει η επαγγελματική εξουθένωση τη σωματική υγεία; Ανασκόπηση των σύγχρονων στοιχείων. Στο Α. – Σ. Αντωνίου (επιμ.), *Burnout: Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης* (σ. 67 – 108). Θεσσαλονίκη: University Studio Press.
- Society for Neuroscience (1996). *Τι γνωρίζουμε για τον εγκέφαλο: Ένα αλφαβητάρι για τον εγκέφαλο και το νευρικό σύστημα*. (επιμ. – μετ. : Ελληνική Εταιρεία για τις Νευροεπιστήμες). Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη.
- Spielberger, C. D., & Reheiser, E. C. (2007). Εργασιακό στρες και υγεία. Στο Α.- Σ. Αντωνίου (επιμ.), *Ψυχολογία υγείας στο χώρο εργασίας, Τόμος Α'* (σ. 129-149). Αθήνα: Ιατρικές Εκδόσεις Π. Χ. Πασχαλίδης.
- Travers, C. J. (2010). Το στρες στην εκπαίδευση: Αιτίες και συνέπειες. Στο Α. – Σ. Αντωνίου (επιμ.), *Στρες: Προσωπική ανάπτυξη και ευημερία* (σ. 447 – 496). Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

Trontin, C. (2004). Το κόστος του στρες: Ευρωπαϊκά στοιχεία και γαλλική μελέτη. *Περιοδικό του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας*, 19, 24 – 25.

Tsigilis, N., Zachopoulou, E., & Grammatikopoulos, V. (2006). Job satisfaction and burnout among Greek early educators: A comparison between public and private sector employees. *Educational Research and Review*, 1(8), 256 – 261.

Vakola, M., & Nikolaou, I. (2005). Attitudes towards organizational change: What is the role of employees' stress and commitment? *Employee Relations*, 27(2), 160-174.

Wray, R. D., Luft, R. L., & Highland, P. J. (2003). *Κοινωνική συμπεριφορά στο χώρο της εργασίας*. Περιστέρι : Εκδόσεις Έλλην.

Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2006). Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *Compare*, 36(2), 229 – 247.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ



Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών
Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Οργανωτικής & Οικονομικής Ψυχολογίας

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΤΩΝ ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ

Το ερωτηματολόγιο αυτό αναφέρεται σε ευρύ φάσμα εργασιακών παραμέτρων των νηπιαγωγών στην Ελλάδα. Η παρούσα έρευνα είναι απολύτως ανώνυμη και οι απαντήσεις σας θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για στατιστικές αναλύσεις, συνεπώς δεν είναι απαραίτητο να σημειώσετε το όνομά σας εκτός και εάν επιθυμείτε να σας σταλούν προσωπικά τα αποτελέσματα της έρευνας. Θεωρούμε λοιπόν τη συμβολή σας στη συγκεκριμένη έρευνα *ιδιαίτερως σημαντική*.

Α. Σιαμπουρδάνης, Ψυχολόγος
t.asiab@yahoo.gr, 210- 9739686

Α.-Σ. Αντωνίου, Λέκτορας Ψυχολογίας Παν/μίου Αθηνών
Ακαδημαϊκός Υπεύθυνος Έρευνας (info@as-antoniou.gr)

ευχαριστούμε πολύ για την πολύτιμη βοήθειά σας

* * *

* Παρακαλούμε στις επόμενες δύο κλίμακες κυκλώστε τον αριθμό που σας αντιπροσωπεύει σύμφωνα με την ερμηνεία των αριθμών.

1° ΜΕΡΟΣ: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

©ASA

Είμαι ιδιαίτερος δυσαρεστημένος/η=1
Είμαι πολύ δυσαρεστημένος/η=2
Είμαι κάπως δυσαρεστημένος/η=3

Δεν είμαι σίγουρος/η=4

Είμαι κάπως ικανοποιημένος/η=5
Είμαι πολύ ικανοποιημένος/η=6
Είμαι ιδιαίτερος ικανοποιημένος/η=7

Πόσο ικανοποιημένος/η είμαι:

1. Από τις συνθήκες εργασίας μου	1	2	3	4	5	6	7
2. Από την ελευθερία που έχω να επιλέγω το δικό μου τρόπο δουλειάς	1	2	3	4	5	6	7
3. Από τους συναδέλφους μου	1	2	3	4	5	6	7
4. Από την αναγνώριση που έχω για την καλή μου απόδοση	1	2	3	4	5	6	7
5. Από τον άμεσο προϊστάμενο/η μου	1	2	3	4	5	6	7
6. Από τις υπευθυνότητες που έχω	1	2	3	4	5	6	7
7. Από το μισθό μου	1	2	3	4	5	6	7
8. Από τις ευκαιρίες που μου δίνονται να δείχνω τις ικανότητες μου	1	2	3	4	5	6	7
9. Από τις σχέσεις της διεύθυνσης με τους εργαζόμενους	1	2	3	4	5	6	7
10. Από τις δυνατότητες προαγωγής που έχω	1	2	3	4	5	6	7
11. Από τον τρόπο με τον οποίο με καθοδηγούν οι προϊστάμενοί μου	1	2	3	4	5	6	7
12. Από την προσοχή που δείχνουν οι προϊστάμενοι για τις προτάσεις μου	1	2	3	4	5	6	7
13. Από τις ώρες εργασίας	1	2	3	4	5	6	7
14. Από την ποικιλία στη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6	7
15. Από τη σιγουριά που μου δίνει η δουλειά μου (εργασιακή ασφάλεια)	1	2	3	4	5	6	7

2° ΜΕΡΟΣ: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ (BURNOUT)

©ASA

Παρακαλούμε διαβάστε προσεκτικά τις παρακάτω προτάσεις και **σκεφτείτε αν έχετε νιώσει κάποια στιγμή αυτό που αναφέρουν για την δική σας δουλειά**. Σημειώστε πόσο συχνά το νιώθετε γράφοντας ένα νούμερο (από 1 έως 6) που αντιπροσωπεύει καλύτερα τη **συχνότητα** του συγκεκριμένου συναισθήματος.

0	1	2	3	4	5	6
Ποτέ	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	Μερικές φορές το μήνα	Μια φορά την εβδομάδα	Μερικές φορές την εβδομάδα	Κάθε μέρα

ΠΟΣΟ ΣΥΧΝΑ (0 - 6)

1. ____ Νιώθω ψυχικά εξαντλημένος/η από τη δουλειά μου
2. ____ Νιώθω «άδειος/α» μετά από τη δουλειά μου
3. ____ Νιώθω κουρασμένος/η όταν ξυπνάω το πρωί και έχω να αντιμετωπίσω άλλη μια μέρα δουλειάς
4. ____ Μπορώ εύκολα να καταλάβω πώς αισθάνονται οι μαθητές μου
5. ____ Νιώθω ότι συμπεριφέρομαι σε μερικούς μαθητές μου απρόσωπα , σαν να είναι αντικείμενα
6. ____ Είναι πολύ κουραστικό συναίσθημα για μένα να δουλεύω με ανθρώπους όλη την ημέρα
7. ____ Αντιμετωπίζω τα προβλήματα των μαθητών μου πολύ αποτελεσματικά
8. ____ Νιώθω εξουθενωμένος/η από τη δουλειά μου
9. ____ Νιώθω ότι με την εργασία μου επηρεάζω θετικά τις ζωές των άλλων ανθρώπων
10. ____ Έχω γίνει περισσότερο σκληρός/η με τους ανθρώπους από τότε που άρχισα αυτή τη δουλειά
11. ____ Ανησυχώ μήπως αυτή η δουλειά με κάνει περισσότερο σκληρό/ή
12. ____ Νιώθω γεμάτος/η ενεργητικότητα
13. ____ Νιώθω απογοητευμένος/η από τη δουλειά μου
14. ____ Νιώθω ότι εργάζομαι πολύ σκληρά στη δουλειά μου
15. ____ Στην πραγματικότητα δεν με ενδιαφέρει τι συμβαίνει σε μερικούς μαθητές μου
16. ____ Μου δημιουργεί πολύ στρες το ότι στη δουλειά μου έχω άμεση επαφή με ανθρώπους
17. ____ Μπορώ να δημιουργήσω μια άνετη ατμόσφαιρα με τους μαθητές μου
18. ____ Νιώθω αναζωογονημένος/η όταν δουλεύω σε στενή επαφή με τους μαθητές μου
19. ____ Έχω καταφέρει πολλά αξιόλογα πράγματα σ' αυτή τη δουλειά
20. ____ Νιώθω ότι βρίσκομαι στα όρια της αντοχής μου
21. ____ Αντιμετωπίζω ήρεμα τις συναισθηματικές φορτίσεις που προκύπτουν από την δουλειά μου
22. ____ Αισθάνομαι ότι οι μαθητές μου κατηγορούν εμένα για μερικά από τα προβλήματα τους

Δεν το χρησιμοποιώ ποτέ=1

Σπάνια το χρησιμοποιώ=2

Δεν το χρησιμοποιώ συνήθως=3

Το χρησιμοποιώ μετρημένα=4

Το χρησιμοποιώ αρκετά=5

Το χρησιμοποιώ σχεδόν πάντα=6

Πόσο συχνά χρησιμοποιείτε τους παρακάτω τρόπους για να αντιμετωπίσετε το εργασιακό σας στρες:

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. Διευθέτηση των προβλημάτων ευθύς μόλις ανακύψουν | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Προσπάθεια αναγνώρισης των δικών μου ορίων | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Κερδίζω χρόνο και αναβάλλω το πρόβλημα | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Ψάχνω τρόπους για να κάνω την εργασία μου πιο ενδιαφέρουσα | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Αναδιοργανώνω την εργασία μου | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. Αναζητώ υποστήριξη και συμβουλές από τους προϊσταμένους μου | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. Καταφεύγω σε χόμπι και απασχολήσεις αναψυχής | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. Προσπαθώ να χειριστώ την κατάσταση αντικειμενικά, απαλλαγμένος από συναισθηματισμούς | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. Αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. Καταπνίγω τα συναισθήματά μου και δεν αφήνω να φανεί το στρες | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. Χρησιμοποιώ το σπίτι μου σαν καταφύγιο | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. Συζητώ με φίλους που έχουν κατανόηση | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. Σκόπιμος διαχωρισμός "σπιτιού" και "εργασίας" | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14. Παραμένω σε συνεχή απασχόληση | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15. Κάνω σχέδια για το μέλλον | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 16. Δεν καταπνίγω τα προβλήματα μου μέσα μου και είμαι σε θέση να αποδεσμεύσω ενέργεια | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 17. Επεκτείνω τα ενδιαφέροντά και τις δραστηριότητες μου εκτός εργασίας | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 18. Διατηρώ σταθερές διαπροσωπικές σχέσεις με φίλους, συναδέλφους κ.λπ. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 19. Χρησιμοποιώ επιλεκτική προσοχή (επικεντρωμένη σε συγκεκριμένα προβλήματα) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 20. Προσπαθώ να αποσπώ την προσοχή μου για να διώχνω τα προβλήματα από το μυαλό μου | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 21. Θέτω προτεραιότητες και χειρίζομαι τα προβλήματα αναλόγως | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 22. Προσπαθώ να παραμένω ανεπηρέαστος και να σκέφτομαι την κάθε κατάσταση ξεχωριστά | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 23. Καταφεύγω στους κανόνες και τις ρυθμίσεις | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 24. Μεταβίβαση αρμοδιοτήτων | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 25. Προσπαθώ να μειώνω τους εργασιακούς ρυθμούς των συνεργατών μου, προϊσταμένων και υφισταμένων | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 26. Δέχομαι την κατάσταση και μαθαίνω να ζω με αυτή | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 27. Προσπαθώ να αποφεύγω την κατάσταση | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 28. Αναζητώ όσο το δυνατό μεγαλύτερη κοινωνική υποστήριξη | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

4^ο ΜΕΡΟΣ: ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΤΡΕΣ

©ASA

Σε καμιά περίπτωση δεν μου προκαλεί στρες=1
Δεν μου προκαλεί καθόλου στρες=2
Γενικώς δεν μου προκαλεί στρες=3

Γενικώς μου προκαλεί στρες=4
Μου προκαλεί μεγάλο στρες=5
Μου προκαλεί πολύ μεγάλο στρες=6

Πόσο στρες σας προκαλούν:

1. Οι συγκρούσεις με συναδέλφους	1	2	3	4	5	6
2. Η αντιμετώπιση παιδιών με δύσκολους χαρακτήρες	1	2	3	4	5	6
3. Η λήψη σημαντικών αποφάσεων	1	2	3	4	5	6
4. Ο πολύς χρόνος που αφιερώνεται σε ορισμένα παιδιά	1	2	3	4	5	6
5. Η σοβαρή έλλειψη μέσων, εξοπλισμού και κονδυλίων	1	2	3	4	5	6
6. Η επιβολή πειθαρχίας - ο θόρυβος στην τάξη	1	2	3	4	5	6
7. Οι παράγοντες πέρα από τον άμεσο έλεγχό μου	1	2	3	4	5	6
8. Η δυσανάλογα μικρή αμοιβή σε σχέση με τη δουλειά μου	1	2	3	4	5	6
9. Ο γενικότερος φόρτος εργασίας	1	2	3	4	5	6
10. Η πιστή τήρηση του προγράμματος	1	2	3	4	5	6
11. Η μη αναγνώριση της προσφοράς μου από τους γονείς	1	2	3	4	5	6
12. Η έλλειψη εκτίμησης που δείχνει η κοινωνία στο επάγγελμά μου	1	2	3	4	5	6
13. Η έλλειψη συμπαράστασης από τη διεύθυνση	1	2	3	4	5	6
14. Το σύστημα προαγωγής (περιορισμένες ευκαιρίες)	1	2	3	4	5	6
15. Η αφιέρωση προσωπικού μου χρόνου στα παιδιά, πέραν του ωραρίου	1	2	3	4	5	6
16. Η έλλειψη συμπαράστασης και συνεργασίας από γονείς	1	2	3	4	5	6
17. Η έλλειψη επαγγελματικής ασφάλειας	1	2	3	4	5	6
18. Το αίσθημα ανεπαρκούς εκπαίδευσης	1	2	3	4	5	6
19. Το γεγονός ότι δεν εκτιμάται επαρκώς η αξία μου	1	2	3	4	5	6
20. Οι όποιες συναισθηματικές φορτίσεις μέσα στο σχολείο	1	2	3	4	5	6
21. Οι συγκαλυμμένες διακρίσεις και η ευνοιοκρατία	1	2	3	4	5	6
22. Η ελλιπής συνεργασία με τους συναδέλφους	1	2	3	4	5	6
23. Η διαρκής ευθύνη για τα παιδιά	1	2	3	4	5	6
24. Η μη ύπαρξη χρόνου για χαλάρωση στο σχολείο	1	2	3	4	5	6
25. Οι πιέσεις και υπερβολικές απαιτήσεις από τους γονείς	1	2	3	4	5	6
26. Η έλλειψη συμπαράστασης από την πολιτεία	1	2	3	4	5	6
27. Η βοήθεια σε διάφορα προβλήματα των μαθητών	1	2	3	4	5	6
28. Η αξιολόγηση της επίδοσής μου από τους προϊσταμένους	1	2	3	4	5	6
29. Ο τρόπος με τον οποίο εφαρμόζονται αλλαγές και καινοτομίες	1	2	3	4	5	6
30. Η έλλειψη βοηθητικού προσωπικού στο σχολείο	1	2	3	4	5	6
31. Ο διαρκής έλεγχος και οι υποδείξεις από τη διεύθυνση	1	2	3	4	5	6
32. Ο μεγάλος αριθμός παιδιών στην τάξη	1	2	3	4	5	6
33. Οι συγκρούσεις και αντιπαράθεσεις με γονείς	1	2	3	4	5	6
34. Η ύπαρξη στην τάξη παιδιού ή παιδιών με μαθησιακές ή/και άλλες δυσκολίες	1	2	3	4	5	6
35. Η αίτηση άδειας, με τη σκέψη ότι η τάξη θα "φορτωθεί" στους άλλους συναδέλφους	1	2	3	4	5	6
36. Η αγωνία για την τήρηση του προγράμματος	1	2	3	4	5	6
37. Η αίσθηση της μη τήρησης του προγράμματος	1	2	3	4	5	6
38. Η αίσθηση της προσωπικής ανεπάρκειας	1	2	3	4	5	6
39. Η σύγκριση των νηπιαγωγών από τους γονείς	1	2	3	4	5	6
40. Η ασάφεια ως προς το ρόλο που επιτελεί το νηπιαγωγείο	1	2	3	4	5	6
41. Η έλλειψη υποστηρικτικών δομών σε επίπεδο σχολικής μονάδας	1	2	3	4	5	6
42. Οι πολλές απαιτήσεις (γνώσεις παιδαγωγικές-ψυχολογικές-διοίκησης εκπαίδευσης)	1	2	3	4	5	6
43. Η ασάφεια του Αναλυτικού Προγράμματος (Βασικές προτεραιότητες και πως ιεραρχούνται)	1	2	3	4	5	6
44. Η έλλειψη επιμορφωτικών προγραμμάτων που να εμπλέκουν ενεργά τις νηπιαγωγούς σε διδακτικές πρακτικές και όχι σε θεωρητική ενημέρωση	1	2	3	4	5	6

45.Οι ταχύτατες αλλαγές (στις ανάγκες των παιδιών, στις κοινωνικές-πολιτισμικές ανάγκες γονέων, στην επιστήμη και στην τεχνολογία)	1	2	3	4	5	6
46.Η έλλειψη προγραμμάτων που να καλύπτουν τις διαφοροποιημένες ανάγκες των νηπιαγωγείων (ένα Αναλυτικό Πρόγραμμα για όλα τα νηπιαγωγεία της χώρας)	1	2	3	4	5	6
47.Η έλλειψη εξειδικευμένων προγραμμάτων σπουδών (κοινωνικής αγωγής, διαπολιτισμικής και μουσειακής εκπαίδευσης, συνεκπαίδευσης παιδιών με ειδικές ανάγκες)	1	2	3	4	5	6

*Σημειώστε οτιδήποτε άλλο σας προκαλεί στρες στη δουλειά σας.

- 1.....
- 2.....
- 3.....

5° ΜΕΡΟΣ: ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ (Σημειώστε Χ στο κατάλληλο κουτάκι) ©ASA

- Φύλο: Άνδρας ☐ Γυναίκα ☐
- Ηλικία: έως 30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51 και άνω ☐
- Οικογ. κατάσταση: Παντρεμένος/η ☐ Ελεύθερος/η ☐ Χωρισμένος/η ☐
- Μορφωτικό επίπεδο: (μπορείτε να επιλέξετε όλες τις επιλογές που σας αντιπροσωπεύουν)
- Λιτή σχολή νηπιαγωγών ☐ Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών ή Εξομοίωση ☐
- Επιμόρφωση: (τρίμηνη ή εξάμηνη ή ετήσια π.χ. ΠΕΚ, ΣΕΛΔΕ) ☐
- Μετεκπαίδευση Διδασκαλείου ☐ Μεταπτυχιακό Δίπλωμα ☐ Διδακτορικό Δίπλωμα ☐
- Άλλα πτυχία πανεπιστημίου ☐ Αν ναι, ποια;.....
- Τομέας απασχόλησης: Δημόσιος ☐ Ιδιωτικός ☐
- Τόπος διδασκαλίας: Νομός..... Περιφέρεια/Επαρχία.....
- Είστε προϊστάμενος/η στο νηπιαγωγείο σας; Ναι ☐ Όχι ☐
- Αν ναι, πόσα χρόνια κατέχετε τη θέση αυτή; ☐
- Πόσα χρόνια έχετε συνολικά στην εκπαίδευση; ☐
- Από πόσα άτομα αποτελείται το διδακτικό προσωπικό του νηπιαγωγείου σας; ☐
- Πόσους μαθητές περίπου έχει το νηπιαγωγείο σας; ☐
- Πόσους μαθητές έχουν συνήθως τα τμήματά σας; Από ☐ έως ☐
- Υπηρετείτε σε τμήμα: προνηπιακό ☐ νηπιακό ☐ μεικτό (προνήπια και νήπια μαζί) ☐
- Πόσες είναι οι πραγματικές διδακτικές σας ώρες την εβδομάδα; ☐
- Πόσες ημέρες περίπου απουσιάσατε από την υπηρεσία σας τη φετινή σχολική χρονιά; ☐
- Πόσες ημέρες απουσίας από αυτές νομίζετε ότι οφείλονταν στο εργασιακό στρες; ☐

17. Είχατε κάποια σημαντική ασθένεια τον τελευταίο χρόνο που πιστεύετε ότι

αφειλόταν στο εργασιακό στρες; Ναι ☐ Όχι ☐

18. Σκεφτήκατε ποτέ τα τελευταία 5 χρόνια να εγκαταλείψετε

το επάγγελμα του νηπιαγωγού; Ναι ☐ Όχι ☐

Αν "ναι" παρακαλώ εξηγήστε συνοπτικά γιατί.....
.....

19. Μήπως σκέφτεστε τώρα για:

Άλλο επάγγελμα Ναι ☐ Όχι ☐

Πρώρη σύνταξη Ναι ☐ Όχι ☐

20. Αν καπνίζετε, παρατηρήσατε κάποια αλλαγή στο κάπνισμα σας τους τελευταίους 6 μήνες;

Περισσότερο από συνήθως ☐ το ίδιο ☐ λιγότερο από συνήθως ☐

21. Παρατηρήσατε κάποια αλλαγή τους τελευταίους 6 μήνες στην κατανάλωση αλκοόλ;

Περισσότερο από συνήθως ☐ το ίδιο ☐ λιγότερο από συνήθως ☐

22. Παίρνετε φαρμακευτικές ουσίες όπως:

Ψυχοκαταθλιπτικά: συνήθως ☐ περιστασιακά ☐ ποτέ ☐

Αντιεμετιστικά: συνήθως ☐ περιστασιακά ☐ ποτέ ☐

23. Πόσο συχνά καταναλώνετε: καφέ(φλιτζάνια την ημέρα) ☐

ή και τσάι (φλιτζάνια την ημέρα) ☐

24. Με ποιον συζητάτε όταν αντιμετωπίζετε στρες στο χώρο της

εργασίας σας;

Αντιπρόεδρος ☐ Συγγενή ☐ Διευθυντή ☐

Πατέρα/αδελφό ☐ Φίλο/η ☐ Άλλον (διευκρινίστε)

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΚΑΙ ΠΑΛΙ ΓΙΑ ΤΗ ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΑΣ



ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Τηλ. 210 - 92 01 001

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΠΙΣΤΡΟΦΗΣ



04 ΑΠΡ. 2013

0102 'ΥΡΙ Ζ 0

31 ΟΚΤ. 2013

25 ΝΟΕ. 2013

09 ΔΕΚ. 2013

- 6 ΝΕΒ. 2015

26 ΙΑΝ. 2015

ΠΑΝΤΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ



002000090662